

공직사회 양성평등의식 및  
여성공무원 근무만족도 조사  
결과보고서

2002년 10월

# □ ■ □ ■ 목 차

제1장	조사개요 .....	4
제2장	주요결과 요약 .....	6
제3장	조사결과 내용분석 .....	14
	I. 공무원 및 직무 만족도 .....	14
	1. 전반적 만족도 .....	14
	2. 공무원으로서 자부심 .....	15
	3. 근무조건에 대한 평가 .....	16
	4. 본인의 직무평가 .....	19
	5. 부서에서 자신에 대한 평가 .....	26
	II. 남녀차별 .....	27
	1. 남녀차별 실태인식 .....	27
	2. 여성공무원의 차별 인식 .....	29
	3. 남녀차별의 원인 .....	31
	4. 여성공무원의 직무태도 평가 .....	32
	III. 여성공무원 인사관리지침 .....	41
	1. 중요도 .....	41
	2. 준수실태 .....	42
	3. 중요 개선 사항 .....	49
	IV. 여성공무원 채용목표제 .....	52
	1. 여성공무원 수에 대한 인식 .....	52
	2. 채용목표제 찬반 .....	53
	3. 채용목표제 확대 .....	54
	4. 반대 이유 .....	55
	V. 여성관리자 임용목표제 .....	57
	1. 임용목표제 찬반 .....	57
	2. 임용목표제 수준 .....	58
	3. 반대 이유 .....	59

VI. 여성인력의 대표성과 활용성 .....	61
1. 담당해본 보직분야 및 희망 보직분야 .....	61
2. 희망 이유 .....	63
3. 승진 소요 기간 .....	65
4. 향후 승진가능 직급 .....	66
5. 남성공무원 선호도 .....	67
6. 남성공무원 선호 이유 .....	68
VII. 가정친화적인 근무환경 .....	69
1. 육아휴직제 .....	69
2. 동반휴가제 .....	73
3. 직장 내 편의시설 .....	74
VIII. 공직사회 근무환경 개선사항(개방형 질문) .....	77

● 부록 : 설문지

## 제1장 조사개요

### I. 조사목적

일선 남녀 공무원을 대상으로 공직관, 직무관, 직무만족도, 성차별에 대한 의식 등을 조사하여 새로운 공직사회 정립 및 의식구조 개선을 위한 기초자료로 활용하는데 그 의의가 있으며, 2002년에 새롭게 마련된 「여성공무원 인사관리지침」에 근거하여 여성 공무원의 근무만족도 조사를 통해 그 결과를 인사정책 수립에 필요한 기초자료를 제공하는데 목적을 둬.

### II. 조사방법

1. 조사대상 : 전국 국가·지방직 일반행정 공무원
2. 유효표본 : 총 530명  
- 남성: 267명, 여성: 263명
3. 표본오차 : 95% 신뢰구간에서  $\pm 4.3\%$
4. 조사방법 : 자기기입식 설문지 조사  
(Self-administered Questionnaire Survey)
5. 조사기간 : 2002년 9월 10일 - 10월 11일
6. 조사도구 : 구조화된 조사표(Structured Questionnaire)

### III. 자료처리 및 분석방법

1. 분석방법 : 수집된 자료는 Editing-Coding-Key-in-Program-  
ming 과정을 거쳐 통계패키지인 SPSS PC for Win에 의해 분석됨(성별/연령별/직급별/근무직종별 등)

## 조사개요

### IV. 응답자 특성

구분		표본수(명)	구성비(%)
성별	남성	267	50.4
	여성	263	49.6
근무 직종	국가직공무원	259	48.9
	지방직공무원	271	51.1
근무처	중앙행정기관	260	49.1
	자치단체(시군구청)	218	41.1
	기초자치단체(읍면동사무소)	52	9.8
현 직급	5급 이상	111	20.9
	6~7급	209	39.4
	8~9급	210	39.6
시작 직급	5급	34	6.4
	7급	91	17.2
	8급 이하	405	76.4
학력	고졸이하	76	14.3
	전문대 졸업	67	12.6
	대학 졸업	328	61.9
	대학원 이상 졸업	59	11.1
연령	20대	69	13.0
	30대	258	48.7
	40대	152	28.7
	50세 이상	51	9.6
결혼 유무	기혼	420	79.2
	미혼	110	20.8
6세미만 자녀유무	있다	95	48.7
	없다	100	51.3

## 제2장 주요결과 요약

### I. 직무 만족도

- 공직생활에 대해 ‘만족한다’는 의견이 43.8%로 ‘불만족한다’(12.6%)는 의견보다 높았음. 성별로는 여성(47.1%)이 남성(40.4%)보다 ‘만족한다’는 의견이 많았음.
- 공무원으로서의 자부심이 ‘크다’는 의견이 41.7%로 ‘적다’(13.6%)는 의견보다 높았음. 성별로는 여성(44.1%)이 남성(39.3%)에 비해 높게 나타났음.
- 민간기업과 비교했을 때, 전반적으로 민간기업 종사자들보다 ‘근무환경’이 열악하고 인식하고 있는 것으로 나타났음. ‘업무량’은 민간기업과 비슷하고 ‘신분보장’은 우월하다고 인식하고 있음.

■ ‘일반 민간기업 종사자’와 비교했을 때, 근무조건

(단위: %)

## 주요결과 요약

항 목	낮음			비슷한 수준			높음		
	전체	남성	여성	전체	남성	여성	전체	남성	여성
전반적인 근무 만족도	35.8	37.5	34.2	43.8	44.2	43.3	20.4	18.4	22.4
보 수	81.3	86.1	76.4	15.5	12.4	18.6	3.0	1.5	4.9
후생복지	68.1	69.3	66.9	26.2	27.3	25.1	5.7	3.4	8.0
업 무 량	19.6	17.6	21.7	54.2	55.4	52.9	26.2	27.0	25.5
근무환경	56.0	54.3	57.8	33.0	35.6	30.4	10.9	10.1	11.8
교육훈련/ 자기개발 기회	61.3	59.6	63.1	26.6	29.2	24.0	12.1	11.2	12.9
신분보장	6.4	4.9	8.0	16.4	17.2	15.6	77.2	77.9	76.4
남녀차별	39.2	46.4	31.9	41.1	38.6	43.7	19.6	15.0	24.3
업무상 성취감	35.5	32.6	38.4	41.3	43.8	38.8	23.2	23.6	22.8

- 여성은 ‘자신의 직무가 반복적’이고 자신의 업무는 ‘능력 발휘의 기회를 주지 않는다’고 인식하는 경우가 많았음. 한편 ‘자기업무의 중요도’에서는 남성이 여성보다 자신의 일을 중요한 직무라 인식하는 비율이 높게 나타났음.
- 부서에서 자신에 대한 평가가 남성은 44.6%가 ‘중요한 역할’이라 평가한다고 응답했고, 여성은 37.3%가 ‘중요한 역할’이라 평가한다고 응답했음.

## II. 남녀차별

- 직장에서의 여성차별에서, 남성은 ‘없다’는 응답이 86.1%로 나타난 반면, 여성은 ‘있다’는 응답이 62.4%로 나타나 남녀간에 남녀차별에 대한 인식이 정반대로 나타나고 있었음.

## 주요결과 요약

여성공무원만을 대상으로 여성차별 실태를 분석한 결과, 근무차별로는 상위기관일 수록 차별이 '있다'는 의견이 많았음. 여성공무원의 성차별이 '있다'는 의견은 중앙행정기관은 65.6%, 자치단체 60.4%, 기초자치단체 55.6%로 나타났음.

□ 여성공무원의 57.4%가 같은 직급의 남성동료와 비교해볼 때 '동등한 대우를 받는다'고 인식하고 있었고, 42.6%는 '차별대우를 받고 있다'고 인식하고 있었음.

□ 남녀차별의 원인으로 여성은 '사회적 관습과 성차별 구조'가 39.9%로 가장 높았고, 다음은 '공무원의 관행과 보수성'(35.4%), '남성의 차별적 여성관'(15.6%), '여성공무원의 능력과 노력 부족'(6.1%)의 순으로 나타났음.

한편, 남성은 '사회적 관습과 성차별 구조'가 27.0%로 가장 높았고, 다음은 '여성공무원의 능력과 노력 부족'(23.2%), '공무원의 관행과 보수성'(17.2%), '남성의 차별적 여성관'(6.0%)의 순이었음.

□ 여성에 대한 직무태도 평가가 98년 결과에 비해 전반적으로 개선되었음. 특히 남성공무원의 여성 직무태도에 대한 긍정적인 인식이 증가했음. 그러나 아직도 많은 부분에서 여성공무원에 대한 인식을 올바르게 전환해야 하는 것으로 나타났음.

### ■ 각 항목별 여성공무원 직무태도 평가

(단위: %)



## 주요결과 요약

항 목	1998년			2002년		
	아니다	보통	그렇다	아니다	보통	그렇다
여성공무원은 장기적인 자기개발계획이 없다	30.4	34.8	34.8	35.5	35.3	29.2
여성공무원은 프로의식과 도전의식이 부족하다	33.4	26.8	39.8	34.5	33.2	32.3
여성공무원간에는 유대감이 약하다	26.0	37.0	37.0	31.3	32.5	36.2
여성공무원에게 능력 발휘 기회를 준다면 남성에 비해 떨어지지 않는다	13.6	22.6	63.8	8.3	26.4	65.3
여성에게 어울리지 않거나 할 수 없는 직무가 있다	36.0	20.4	43.6	39.4	26.0	34.5
여성공무원은 단순하고 편한 보직을 원한다	34.2	20.0	45.8	33.0	28.7	38.3
여성공무원은 남성에 비해 전문성이 떨어진다	50.2	25.6	24.2	53.4	31.7	14.9
여성공무원은 리더십이 부족하다	32.6	30.8	36.6	35.3	36.0	28.7

### Ⅲ. 여성공무원 인사관리 지침

□ 여성공무원 인사관리 지침의 각 항목들에 대한 중요도 평가

(단위: %)

	전체	남성	여성
채용시 기회부여	22.1	30.0	14.1
보직	61.9	58.4	65.4
근무성적평정	61.7	67.0	56.3
승진기회	61.1	46.8	75.7
포상	9.8	8.2	11.4
교육훈련	14.7	18.0	11.4
동등한 복무 참여유도	28.9	47.6	9.9
출산/육아휴직	18.9	15.0	22.8
여성관리자 임용목표제	19.8	7.5	32.3

## 주요결과 요약

「여성공무원 인사관리 지침」에서 가장 중요하다고 평가한 항목은 ‘보직’(61.9%), ‘근무성적평정’(61.7%), ‘승진기회’(61.1%)로 나타났다. 여성은 ‘승진기회’(75.7%), ‘보직’(65.4%), ‘여성관리자 임용목표제’(32.3%), ‘출산/육아휴직’(22.8%)에서 높은 의견을 보였음. 한편 남성은 ‘근무성적평정’(67.0%), ‘동등한 복무 참여유도’(47.6%), ‘채용’(30.0%) 등에서 높은 의견을 보였음.

□ 「여성공무원 인사관리지침」 준수실태는 다음과 같음.

(단위: %)

	안 지켜짐		
	전체	남성	여성
보직	62.3	45.3	79.5
근무성적평정	51.1	33.3	69.2
승진기회	49.8	26.6	73.4
동등한 복무 참여유도	45.1	60.3	29.7
포상	44.5	27.0	62.4
여성관리자 임용목표제	32.1	15.7	48.7
교육훈련	21.1	13.5	28.9
출산/육아휴직	20.0	14.2	25.9
채용시 기회부여	13.2	9.4	17.1

「여성공무원 인사관리지침」에서 가장 지켜지지 않는 항목으로 ‘보직’(62.3%), ‘근무성적평정’(51.1%), ‘승진기회’(49.8%), ‘동등한 복무 참여유도’(45.1%), ‘포상’(44.5%) 등의 순으로 나타났다.

준수여부에 대한 평가에서 전반적으로 여성이 남성에 비해 지켜지지 않는다는 의견이 많았음. 남성은 60.3%가 ‘동등한 복무 참여유도’ 항목이 지켜지지 않는다고 평가했음.

‘출산휴가.육아휴직의 원활한 실시’ 항목을 보면, 읍면동사무소와 같은 기초자치단체(36.5%)에서 ‘지켜지지 않는다’는 평가가 상대적으로 높았음. 이것은 「육아휴직제의 문제점」에서 기초자치단체의 경우 ‘휴직을 신청한 사람의 업무공백이 크다’는 의견이 67.3%로 가장 높게 나타난 것과 함께 고려해볼 수 있는 사항인데, 조직의 규모가 작기 때문에 ‘출산휴가나 육아휴직’ 등을 이용할 경우 휴직자의 업무를 대신할 수 있는 인력이 조직 규모가 큰 타 기관보다 적기 때문으로 생각해볼

## 주요결과 요약

수 있음.

- 「여성공무원 인사관리지침」의 각 항목들에 대한 중요도와 준수여부 고려한 포트폴리오 분석 시, 중요도에 비해 준수여부가 낮다고 평가한 항목 중 성별간에 차이가 있는 항목은 남성은 ‘동등한 복무참여 유도’(중요도: 47.6%, 준수여부: 39.7%), 여성은 ‘승진기회’(중요도: 46.8%, 준수여부: 26.6%)였음.

### IV. 여성공무원 채용목표제

- 「여성공무원 채용목표제」를 남성은 ‘반대한다’는 의견이 58.4%로 많았고, 반면 여성은 ‘찬성한다’는 의견이 63.1%로 ‘반대한다’는 의견보다 많았음.
- 채용목표제를 찬성하는 사람들(N=277명) 중 남성은 ‘현 수준 유지’가 72.5%로 높았고, 여성은 ‘확대.강화’가 67.6%로 더 높았음.
- 채용목표제를 반대하는 이유로는 ‘채용목표제 자체가 성차별이다’(61.4%), ‘채용목표제가 불필요하다’(15.2%), ‘능력위주의 새로운 인사제도를 도입해야 한다’(9.3%), ‘여성인력의 확대에 많은 문제점이 발생한다’(6.2%)의 순으로 나타났음.

### V. 여성관리자 임용목표제

- 「여성관리자 임용목표제」 여성(84.4%)은 ‘찬성한다’는 의견이 높았고, 남성은 ‘찬성’과 ‘반대’의 의견이 비슷하게 나타났음.
- 여성관리직 비율을 10% 이상이 되도록 하는 것에 대해서 남성은 ‘현 수준 유지’가 79.3%로 높았고, 여성은 ‘확대.강화’가 57.2%로 더 높았음.
- 임용목표제를 반대하는 이유로는 ‘능력에 따라 임용되어야 한다’(33.5%)와 ‘임용목표제 자체가 성차별이다’(32.4%)는 의견이 과반수를 차지하고 있음. 다음으로는 ‘많은 부작용을 발생시킬 수 있다’(5.0%), ‘관리자의 비율을 자율적으로 맞춰야 한

## 주요결과 요약

다'(4.5%), '임용목표제가 현 시점에서 필요하지 않다'(2.8%), '여성공무원이 수행하기 어려운 업무를 고려해야 한다'(2.2%)의 순으로 나타났음.

### VI. 여성인력의 대표성과 활용성

#### □ 담당해본 보직분야

	대민지원	대민규제	일반관리	총무	기획	회계	예산	인사
남성	44.2	47.6	36.0	36.0	32.2	22.1	23.6	24.3
여성	54.4	35.4	37.6	16.0	14.4	16.7	14.4	6.8

남성은 '대민지원', '대민규제', '일반관리', '총무', '기획', '인사', '예산', '회계' 등의 순으로 나타났음. 여성공무원들의 보직은 주로 '대민지원', '대민규제', '일반관리' 분야에 한정되어 있음.

#### □ 희망 보직분야

	기획	인사	예산	감사	연구
남성	27.3	22.1	17.6	21.3	17.6
여성	30.0	26.2	22.8	14.8	13.7

희망 보직분야는 '기획', '인사', '감사', '예산', '연구' 등의 보직이 많았는데, 남성은 담당해본 보직분야 중 점유율이 높은 분야와 희망하는 보직분야 간에 중복되는 분야가 상당히 존재하고, 여성은 현재 남성공무원의 점유율이 높은 보직을 담당하고 싶어하는 것으로 나타났음.

- 승진소요기간을 살펴보면, 성별로는 5급이하까지 진급하는데 소요되는 기간이 남녀간에 커다란 차이가 없었으나, '5→4급'으로 진급하는데 남성은 평균 7.5점, 여성은 평균 9.4년으로 남성이 여성보다 약 2년 정도 진급기간이 짧은 것으로 나타났음. 근무처별로는 국가직공무원이 지방직공무원에 비해 진급소요기간이 상대적

## 주요결과 요약

으로 짧았음. '9→5급'까지 진급하는데 중앙행정기관은 21.3년이 소요되고, 자치단체는 25.1년, 기초자치단체는 27.0년이 소요되는 것으로 나타났음.

- 남성공무원 선호도에서 '남성이길 바람'이 27.2%로 '여성이길 바람' 4.0%보다 높았으나 '상관없다'는 의견이 68.9%로 가장 많았음.

'남성공무원을 선호하는 이유'에 대해 질문한 결과, '유대관계 형성이 쉽다'는 의견이 31.9%로 가장 많았고, 다음은 '업무처리의 능률이 높음'(20.1%), '포용력이 있음'(12.5%), '리더십이 강함'(11.8%), '긋은 일을 하기 쉬움'(8.3%), '강한 책임의식'(7.6%), '여성보다 적극적임'(6.3%)의 순으로 나타났음.

## VII. 육아휴직제 및 동반휴가제

- 육아휴직제에 대한 만족도를 보면, 전반적으로 '만족한다'는 의견이 72.6%, '불만족한다' 25.5%보다 높았음. 연령별로는 육아휴직제의 실질적인 수혜집단이라 할 수 있는 20대(34.8%)에서 '불만족'이라는 의견이 상대적으로 높았음.

- 육아휴직제도의 문제점으로 '휴직자의 업무공백'(50.2%), '비현실적이어서 신청이 어렵다'(34.0%), '휴직기간을 타목적에 사용하는 사람이 있음'(5.7%), '업무복귀 후에 업무에 적응하는데 어려움이 큼'(5.3%)의 순으로 나타났음.

- 육아휴직제를 활성화하기 위해 보완할 점으로 '대체인력 확보' (55.6%), '휴직기간 근무경력 100% 인정'(32.2%), '휴직기간 확대'(10.0%)의 순으로 나타났음.

- 육아휴직제 부작용 예방 방안으로 '꼭 필요하지 않은 사람에게는 휴가대신 보육수당 지급'(51.2%), '복직자 재교육 실시'(16.0%), '휴직 기간 축소'(9.0%)의 순으로 나타났음.

- 동반휴가제에 대해 '만족한다'는 69.1%, '불만족한다' 26.4%로 나타났음.

## VIII. 직장 내 여성 편의시설

□ 여성이 가장 필요하다고 응답한 편의시설은 ‘휴게실’이 49.0%로 가장 많았고, ‘여성전용 체력단련시설’(24.3%), ‘탈의실’(6.8%), ‘화장실’(5.3%), ‘성희롱관련 상담/고발창구’(2.3%) 등의 순으로 나타났음.

□ 직장 내 보육시설은 중앙행정기관은 33.1%, 자치단체는 16.5%가 있는 것으로 조사되었고, 읍면동사무소와 같은 기초자치단체는 보육시설이 있는 곳이 한 군데도 없었음.

보육시설이 있는 경우 보육시설에 대한 만족도는, ‘만족한다’는 의견이 76.2%로 ‘불만족한다(18.9%)보다 많았음.

## IX. 공직사회 근무환경 개선사항(개방형 질문)

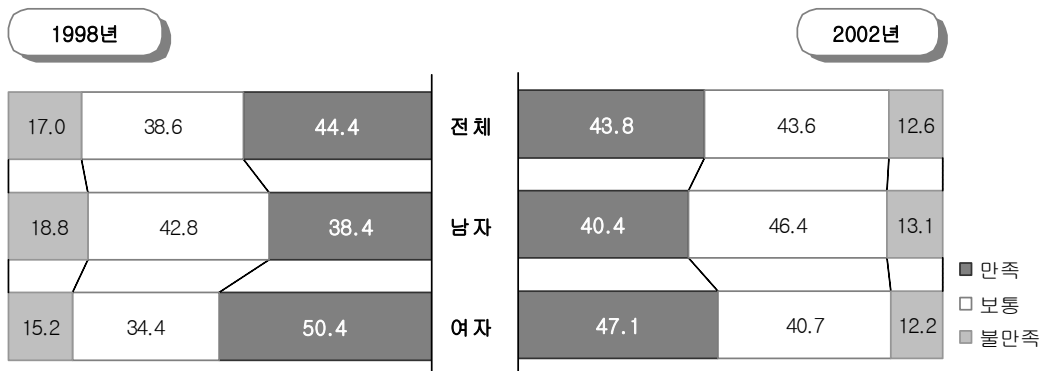
□ 공직사회 근무환경 개선사항으로 ‘남녀평등을 위한 공직사회를 만들어야 한다’는 의견이 28.3%로 가장 많았고, 다음은 ‘근무환경을 개선해야 한다’(26.1%), ‘투명하고 합리적인 인사제도를 마련해야 한다’(21.7%), ‘보수적이고 권위적인 사고방식을 탈피해야 한다’(6.5%), ‘공무원 노조를 설립해야 한다’(4.3%) 등의 순으로 나타났음.

### 제3장 조사결과 내용분석

#### I. 직무 만족도

##### 1. 전반적 만족도

- 공직생활에 대해 ‘만족한다’는 의견이 43.8%로 ‘불만족한다’(12.6%)는 의견보다 높았음. 성별로는 여성(47.1%)이 남성(40.4%)보다 ‘만족한다’는 의견이 많았음. 전체적으로 상위직급, 중앙행정기관에서 ‘만족한다’는 의견이 높았음. 98년 결과와 비교했을 때, ‘만족한다’는 비율이 남성은 98년(38.4%)에 비해 2.0%p 증가한 반면, 여성(98년: 50.4%)은 3.3%p 하락했음.



- 상위기관일수록 ‘만족한다’는 의견이 높았는데, 중앙행정기관이 45.4%로 가장 높았고, 다음은 시군구청과 같은 자치단체(43.6%), 읍면동사무소와 같은 기초 자치단체(36.5%)의 순으로 나타났음.
- 직급별로는 5급이상인 55.0%로 가장 높았고, 다음은 6~7급(44.0%), 8~9급(37.6%)의 순으로 나타났음.
- 학력별로는 학력이 높을수록 ‘만족한다’는 의견이 많았음.(대학원이상졸: 55.9%)

## 조사결과 분석

---

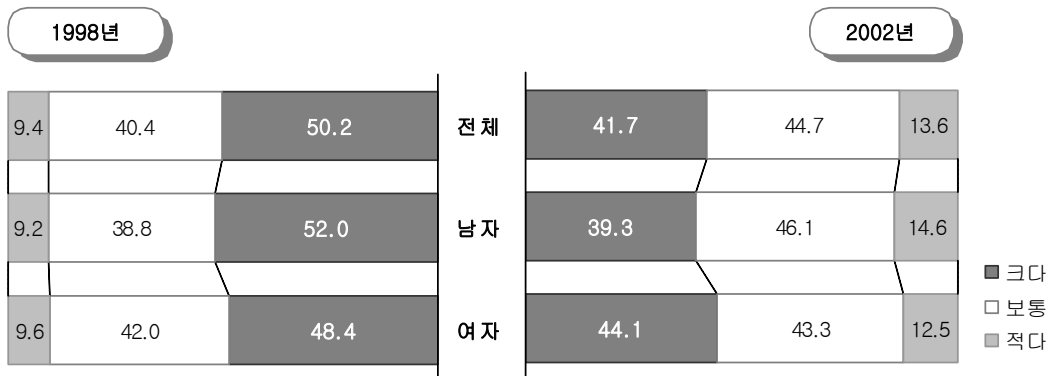
- 연령별로는 연령이 높을수록 '만족한다'는 의견이 많았음.(50세이상: 49.0%)



## 2. 공무원으로서 자부심

- 공무원으로서의 자부심이 ‘크다’는 의견이 41.7%로 ‘적다’(13.6%)는 의견보다 높았음. 성별로는 여성(44.1%)이 남성(39.3%)에 비해 높게 나타났음. 공직생활에 대한 만족도와 마찬가지로 상위직급과 국가직 중앙행정 공무원의 자부심이 높았음.

98년 결과와 비교했을 때, 자부심을 느끼고 있다는 남성은 98년(52.0%) 결과에 비해 12.7%p 낮았고, 여성은 98년(48.4%)보다 4.3%p 낮았음.



- 근무처별로는 ‘자부심을 느끼고 있다’는 중앙행정기관이 45.0%로 가장 높았고, 다음은 자치단체(43.6%), 기초자치단체(17.3%)의 순으로 나타났음.
- 직급별로는 5급이상인 53.2%로 가장 높았고, 다음은 6~7급(44.0%), 8~9급(33.3%)의 순으로 나타났음.
- 그밖에 학력과 연령이 높을수록 ‘자부심을 느끼고 있다’는 의견이 많았음. (대학원이상졸: 55.9%, 50세이상: 47.1%)

## 조사결과 분석

### 3. 근무조건에 대한 평가

- 민간기업에 종사하는 동등한 경력의 사람과 근무조건을 비교했을 때, 전반적으로 민간기업 종사자들보다 ‘근무환경’이 열악하고 인식하고 있는 것으로 나타났음. 한편 ‘업무’와 관련된 항목은 민간기업과 비슷하다고 인식하고 있음.
- 근무조건이 낮은 항목은 ‘보수’, ‘후생복지’, ‘근무환경’, ‘교육훈련 및 자기개발 기회’, ‘남녀차별’ 항목들로 나타났음. 특히 응답자 중 81.3%가 ‘보수’가 적다고 응답했음.
- 비슷한 수준이라는 응답은 ‘업무량’, ‘업무상 성취감’ 항목들로 나타났음.
- 근무조건이 높은 항목은 ‘신분보장’ 항목이었음.

■ ‘일반 민간기업 종사자’와 비교했을 때, 근무조건

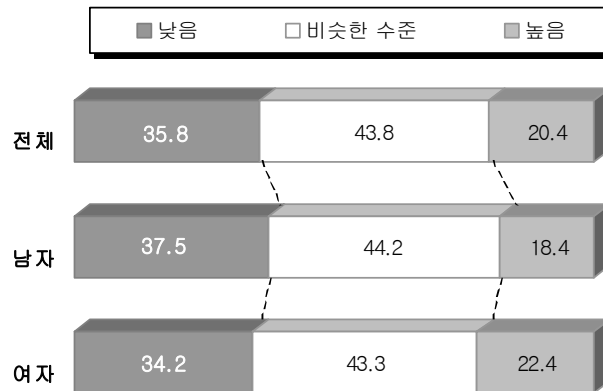
(단위: %)

항 목	낮음			비슷한 수준			높음		
	전체	남성	여성	전체	남성	여성	전체	남성	여성
전반적인 근무 만족도	35.8	37.5	34.2	43.8	44.2	43.3	20.4	18.4	22.4
보 수	81.3	86.1	76.4	15.5	12.4	18.6	3.0	1.5	4.9
후생복지	68.1	69.3	66.9	26.2	27.3	25.1	5.7	3.4	8.0
업 무 량	19.6	17.6	21.7	54.2	55.4	52.9	26.2	27.0	25.5
근무환경	56.0	54.3	57.8	33.0	35.6	30.4	10.9	10.1	11.8
교육훈련/ 자기개발 기회	61.3	59.6	63.1	26.6	29.2	24.0	12.1	11.2	12.9
신분보장	6.4	4.9	8.0	16.4	17.2	15.6	77.2	77.9	76.4
남녀차별	39.2	46.4	31.9	41.1	38.6	43.7	19.6	15.0	24.3
업무상 성취감	35.5	32.6	38.4	41.3	43.8	38.8	23.2	23.6	22.8

## 조사결과 분석

### 1) 전반적인 근무 만족도

- 민간기업 종사자에 비해 ‘전반적으로 근무 만족도가 비슷하다’는 의견이 43.8%로 가장 많았고, 다음은 ‘낮다’는 의견이 35.8%, ‘높다’는 20.4%로 나타났다.



- 남성(37.5%), 기초자치단체(55.8%), 8~9급(39.0%)에서 민간기업과 비교했을 때, 민간기업에 비해 ‘근무 만족도가 낮다’고 인식하는 비율이 높았음.

(단위: %)

항 목		민간기업 대비 근무만족도		
		낮음	비슷함	높음
전 체		35.8	43.8	20.4
성 별	남 성	37.5	44.2	18.4
	여 성	34.2	43.3	22.4
근 무 처	중앙행정기관	31.5	45.8	22.7
	자 치 단 체	36.2	43.6	20.2
	기초자치단체	55.8	34.6	9.6
직 급	5급이상	32.4	39.6	27.9
	6~7급	34.4	39.2	26.3
	8급이하	39.0	50.5	10.5

## 조사결과 분석

- 남성(86.1%), 중앙행정기관(84.6%), 기초자치단체(84.6%), 직급이 낮을수록(8~9급: 83.3%), 연령이 낮을수록(20대: 84.1%) ‘보수가 적다’는 의견이 많았음.
- 지방공무원(70.0%), 5급이상(74.8%), 40대이상에서 ‘후생복지가 낮다’는 의견이 많았음.
- 근무처별로는 읍면동사무소와 같은 기초자치단체(28.8%) 공무원들이 타기관 공무원들에 비해 ‘업무량이 적다’는 의견이 많았음.
- 기초자치단체(73.1%), 5급이상(61.3%), 대학원이상졸업자(76.3%), 40대(64.5%)에서 ‘근무환경이 낮다’는 의견이 많았음.
- 여성(63.1%), 지방직공무원(66.7%), 5급이상(65.8%), 연령이 높을수록(50세이상: 68.6%)에서 ‘교육훈련 및 자기개발 기회가 적다’는 의견이 많았음.
- 국가직공무원(85.0%), 5급이상(81.1%), 20대(84.1%)에서 ‘신분보장이 높다’고 인식하는 비율이 높았음.
- ‘남녀차별은’ 전반적으로 ‘민간기업과 비슷하다’는 의견이 많았는데, 특히 여성(43.7%), 6급이하에서 민간기업과 비슷하다는 의견이 많았음.
- 기초자치단체(51.9%), 직급이 낮을수록(8~9급: 44.3%), 20대(40.6%)에서 ‘업무상 성취감이 낮다’는 의견이 많았음.

## 조사결과 분석

### 4. 본인의 직무평가

- 본인의 직무평가에서 직무의 중요성, 자율성, 직무적합성 등의 항목에 대한 동의도가 98년에 비해 전반적으로 하락함.
- 98년 조사결과와 마찬가지로 전반적으로 여성은 ‘자신의 직무가 반복적’이고 자신의 업무는 ‘능력발휘의 기회를 주지 않는다’고 인식하는 경우가 많았음. 한편 ‘업무에 대한 중요도’에서는 남성이 여성보다 자신의 일을 중요한 직무라 인식하는 비율이 높게 나타났음.
- 특히 ‘업무 자율성’에 대한 부분이 가장 많이 하락했음.
- 이러한 결과를 종합해보면, 98년에 비해 여성공무원의 직무내용에 대한 불만과 어려움이 많이 해소되지 않았음을 알 수 있음.

#### ■ 각 항목별 본인 직무평가

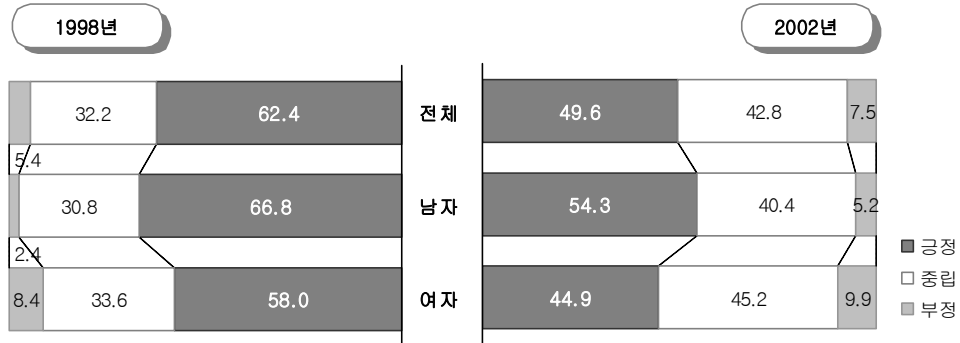
(단위: %)

항 목	1998년			2002년		
	부정	보통	긍정	부정	보통	긍정
나의 업무는 직장에서 비교적 중요한 일이다	5.4	32.2	62.4	7.5	42.8	49.6
현재 맡고 있는 일은 나의 적성에 맞는다	13.6	36.4	50.0	19.4	41.3	39.2
나의 일은 대체로 단순하고 반복적인 업무이다	34.0	35.6	30.4	28.7	37.2	34.2
나의 일은 능력발휘의 기회를 주지 않는다	35.2	38.8	26.0	25.5	49.1	25.5
나의 업무에는 자율적으로 수행할 수 있는 부분이 많다	32.8	34.6	32.6	41.3	37.2	21.5
가능하다면 다른 업무를 맡고 싶다	16.8	35.4	47.8	14.0	45.3	40.8

## 조사결과 분석

### 1) 직무의 중요성

- ‘나의 업무는 직장에서 비교적 중요한 일이다’라는 직무의 중요성에 대한 평가에서 ‘중요하다’가 98년(62.4%) 결과에 비해 -12.8%p 하락했음. (부정: 7.5%, 중립: 42.8%)



- 성별로는 남성(54.3%)이 여성(44.9%)보다 ‘중요하다’는 인식이 높았음.
- 직급별로는 직급이 높을수록 ‘중요하다’는 인식이 높았는데, 5급이상(62.2%)이 가장 높았고, 다음은 6~7급(51.2%), 8~9급(41.4%)의 순이었음.
- 학력별로는 대학원이상졸업(67.8%)이 ‘중요하다’는 인식이 가장 높았음.
- 연령별로는 연령이 높을수록 ‘중요하다’는 인식이 높았음. (50세이상: 62.7%)

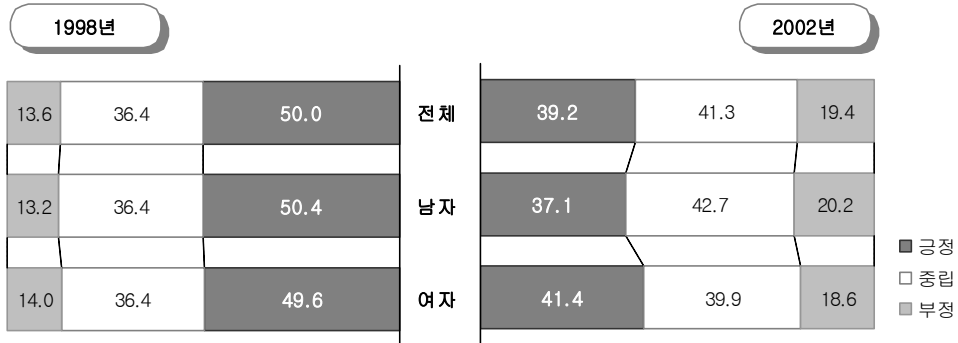
(단위: %)

항 목	1998년			2002년			
	부정	보통	긍정	부정	보통	긍정	
전 체	5.4	32.2	62.4	7.5	42.8	49.6	
성 별	남성	2.4	30.8	66.8	5.2	40.4	54.3
	여성	8.4	33.6	58.0	9.9	45.2	44.9
근무직종	국가직공무원	6.3	33.3	60.4	7.7	42.7	49.6
	지방직공무원	4.6	31.2	64.2	7.4	43.0	49.6
직 급	5급이상	2.0	26.0	72.0	0.0	37.8	62.2
	6~7급	4.0	32.0	64.0	9.6	39.2	51.2
	8급이하	8.5	35.5	56.0	9.5	49.0	41.4

## 조사결과 분석

### 2) 직무에 대한 적성

- ‘현재 맡고 있는 일은 나의 적성에 맞는다’는 직무에 대한 적성 평가에서 ‘맞는다’는 응답이 39.2%로 98년(50.0%)에 비해 10.8%p 하락했음. (부정: 19.4%, 중립: 41.3%)



- 성별로는 여성(41.4%)이 남성(37.1%)보다 ‘맞는다’는 의견이 많았음.
- 근무처별로는 상위기관일수록 ‘맞는다’는 의견이 높았는데, 중앙행정기관(43.8%)이 가장 높았고, 다음은 자치단체(35.8%), 기초자치단체(30.8%) 순으로 나타났음.
- 직급별로는 직급이 높을수록 ‘맞는다’는 의견이 많았음. (5급이상: 54.1%)
- 학력별로는 학력이 높을수록 ‘맞는다’는 의견이 많았음. (대학원이상졸: 61.0%)

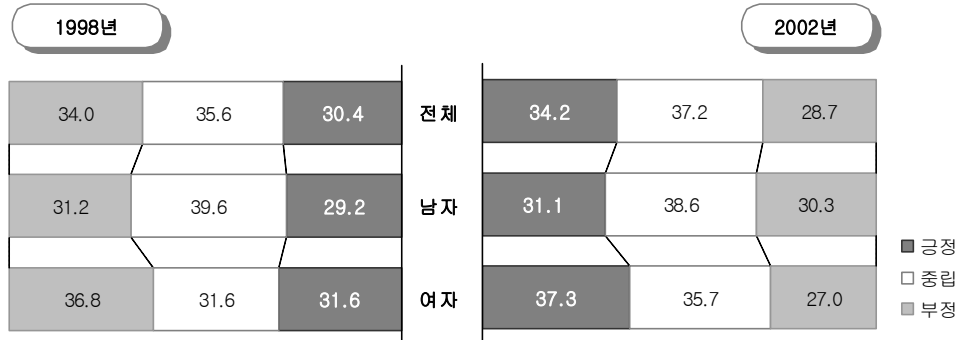
(단위: %)

항 목		1998년			2002년		
		부정	보통	긍정	부정	보통	긍정
전 체		13.6	36.4	50.0	19.4	41.3	39.2
성 별	남성	13.2	36.4	50.4	20.2	42.7	37.1
	여성	14.0	36.4	49.6	18.6	39.9	41.4
근무직종	국가직공무원	14.2	39.2	46.7	18.5	37.7	43.8
	지방직공무원	13.1	33.8	53.1	20.4	44.8	34.8
직 급	5급이상	5.0	32.0	63.0	12.6	33.3	54.1
	6~7급	11.5	37.0	51.5	16.7	43.5	39.7
	8급이하	20.0	38.0	42.0	25.7	43.3	31.0

## 조사결과 분석

### 3) 업무성격

- ‘나의 일은 대체로 단순하고 반복적인 업무이다’라는 업무성격 평가에서 ‘그렇다’라는 응답이 34.2%로 98년(30.4%) 결과보다 3.8%p 높아졌음. (부정: 28.7%, 중립: 37.2%)



- 성별로는 여성(37.3%)이 남성(31.1%)에 비해 ‘그렇다’는 비율이 높았음. 한편 남성은 98년(29.2%)에 비해 1.9%p 상승한 반면, 여성은 98년(31.6%)에 비해 5.7%p 상승했음.
- 근무처별로는 기초자치단체(42.3%)가 중앙행정기관(32.7%)과 자치단체(33.9%)에 비해 ‘그렇다’는 응답이 많았음.
- 직급별로는 직급이 낮을수록 ‘그렇다’는 응답이 많았음. (8~9급: 43.3%)

(단위: %)

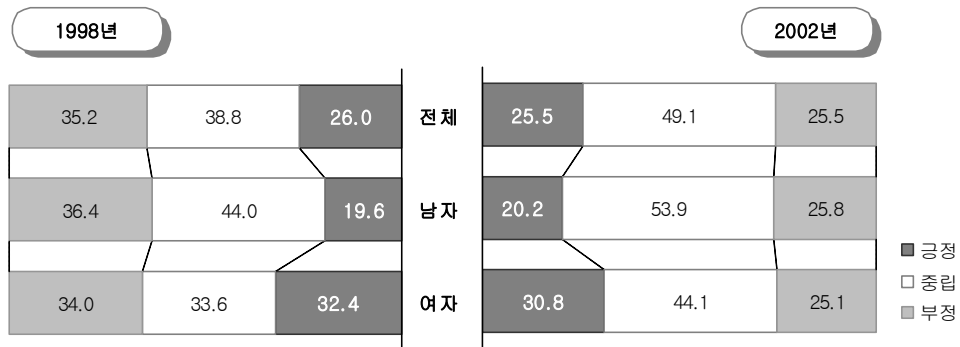
항 목	1998년			2002년			
	부정	보통	긍정	부정	보통	긍정	
전 체	34.0	35.6	30.4	28.7	37.2	34.2	
성 별	남성	31.2	39.6	29.2	30.3	38.6	31.1
	여성	36.8	31.6	31.6	27.0	35.7	37.3
근무직종	국가직공무원	31.3	37.9	30.8	26.5	40.8	32.7
	지방직공무원	36.5	33.5	30.0	30.7	33.7	35.6
직 급	5급이상	50.0	30.0	20.0	41.4	36.0	22.5
	6~7급	32.0	41.5	26.5	33.0	35.9	31.1
	8급이하	28.0	32.5	39.5	17.6	39.0	43.3



## 조사결과 분석

### 4) 능력발휘 기회

- ‘나의 일은 능력발휘의 기회를 주지 않는다’에서 ‘그렇다’는 응답이 25.5%로 98년(26.0%) 결과와 큰 차이를 보이지 않았음. (부정: 25.5%, 중립: 49.1%)



- 성별로는 여성(30.8%)이 남성(20.2%)보다 ‘그렇다’는 응답이 많았음.
- 근무처별로는 기초자치단체(30.8%)가 중앙행정기관(25.0%)과 자치단체(24.8%)에 비해 ‘그렇다’는 응답이 많았음.
- 직급별로는 직급이 낮을수록 ‘그렇다’는 응답이 많았음. (8~9급: 30.5%)
- 연령별로는 30대(36.2%)와 50세이상(35.3%)에서 ‘그렇다’는 응답이 많았음.

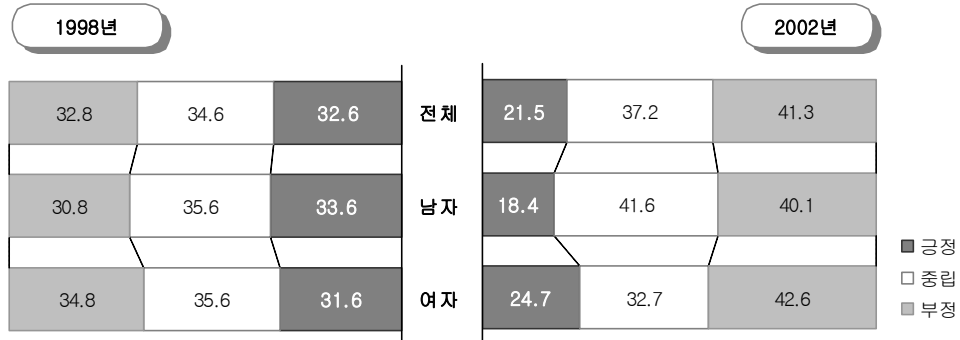
(단위: %)

항 목		1998년			2002년		
		부정	보통	긍정	부정	보통	긍정
전 체		35.2	38.8	26.0	25.5	49.1	25.5
성 별	남성	36.4	44.0	19.6	25.8	53.9	20.2
	여성	34.0	33.6	32.4	25.1	44.1	30.8
근무직종	국가직공무원	36.3	37.9	25.8	26.2	48.8	25.0
	지방직공무원	34.2	39.6	26.2	24.8	49.3	25.9
직 급	5급이상	50.0	33.0	17.0	40.5	39.6	19.8
	6~7급	36.0	43.5	20.5	25.4	51.2	23.4
	8급이하	27.0	37.0	36.0	17.6	51.9	30.5

## 조사결과 분석

### 5) 자율적 직무수행

- '나의 업무는 자율적으로 수행할 수 있는 부분이 많다'에서 '아니다'가 41.3%로 98년(32.8%)에 비해 11.1%p 높아졌음. (긍정: 21.5%, 중립: 37.2%)



- 성별로는 '아니다'라는 응답이 여성은 42.6%, 남성은 40.1%로 나타났다.
- 근무처별로는 기초자치단체(57.7%)가 중앙행정기관(36.9%), 기초자치단체(42.7%)보다 '아니다'는 비율이 높았음.
- 직급별로는 직급이 낮을수록 '아니다'는 비율이 높았음. (8~9급: 50.0%)

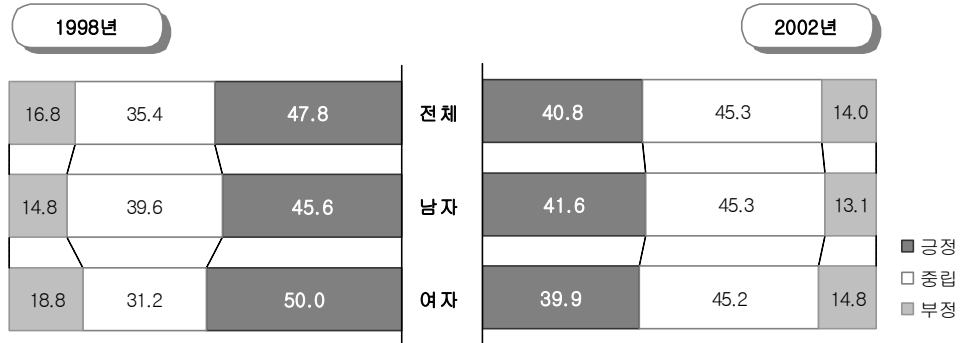
(단위: %)

항 목	1998년			2002년			
	부정	보통	긍정	부정	보통	긍정	
전 체	32.8	34.6	32.6	41.3	37.2	21.5	
성 별	남성	30.8	35.6	33.6	40.1	41.6	18.4
	여성	34.8	33.6	31.6	42.6	32.7	24.7
근무직종	국가직공무원	35.8	34.6	29.6	36.9	39.6	23.5
	지방직공무원	30.0	34.6	35.4	45.6	34.8	19.6
직 급	5급이상	23.0	36.0	41.0	30.6	37.8	31.5
	6~7급	37.5	33.0	29.5	38.3	38.8	23.0
	8급이하	33.0	35.5	31.5	50.0	35.2	14.8

## 조사결과 분석

### 6) 업무 전환 희망

- ‘가능하다면 다른 업무를 맡고 싶다’는 질문에서 ‘그렇다’는 응답이 40.8%로 98년(47.8%)에 비해 7.0%p 낮아졌음. (부정: 14.0%, 중립: 45.3%)



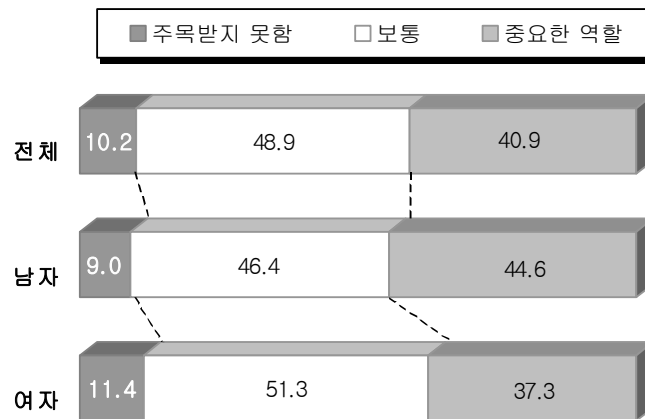
- 성별로는 ‘그렇다’는 남성이 41.6%, 여성은 39.9%로 나타났음.
- 근무처별로는 ‘그렇다’는 ‘기초자치단체’(46.2%) 가장 높았고, ‘중앙행정기관’(40.0%)과 ‘자치단체’(40.4%)는 비슷한 결과를 보였음.
- 직급별로는 직급이 낮을수록 ‘그렇다’는 의견이 많았음. (8~9급: 43.3%)
- 연령별로는 연령이 낮을수록 ‘그렇다’는 의견이 많았음. (20대: 47.8%)

(단위: %)

항 목	1998년			2002년			
	부정	보통	긍정	부정	보통	긍정	
전 체	16.8	35.4	47.8	14.0	45.3	40.8	
성 별	남성	14.8	39.6	45.6	13.1	45.3	41.6
	여성	18.8	31.2	50.0	14.8	45.2	39.9
근무직종	국가직공무원	16.7	35.8	47.5	13.5	46.5	40.0
	지방직공무원	16.9	35.0	48.1	14.4	44.1	41.5
직 급	5급이상	19.0	42.0	39.0	22.5	40.5	36.9
	6~7급	18.5	38.5	43.0	14.4	45.5	40.2
	8급이하	14.0	29.0	57.0	9.0	47.6	43.3

## 5. 부서에서 자신에 대한 평가

- 부서에서 자신에 대한 평가가 ‘중요한 역할이다’는 응답이 40.9%(매우 중요: 6.4% + 중요: 34.5%)로 ‘주목받지 못한다’(10.2%)보다 높았음. (보통: 48.9%)

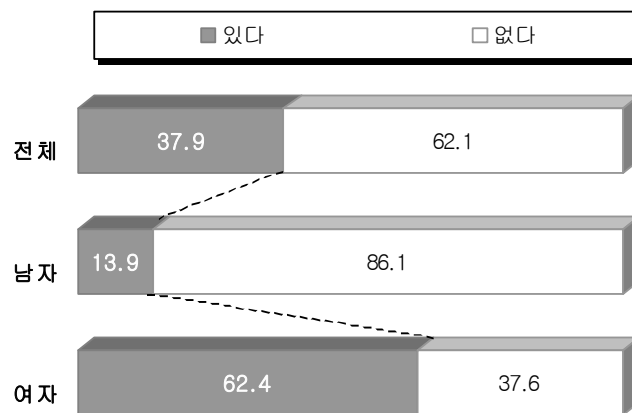


- 성별로는 남성(44.6%)이 여성(37.3%)보다 ‘중요한 역할’이라는 응답이 많았음.
- 근무직종별로는 지방직공무원(44.4%)이 국가직공무원(37.3%)에 비해 ‘중요한 역할’이라는 응답이 많았음.
- 직급별로는 직급이 높을수록 ‘중요한 역할’이라는 응답이 많았음. (5급이상: 52.3%)
- 학력별로는 대학원이상졸업(55.9%)에서 ‘중요한 역할’이라는 응답이 많았음.
- 연령별로는 40대(52.0%)와 50세이상(47.1%)에서 ‘중요한 역할’이라는 응답이 많았음.

## II. 남녀차별

### 1. 남녀차별 실태인식

- 직장에서의 여성차별에서, 남성은 ‘없다’는 응답이 86.1%로 나타난 반면, 여성은 ‘있다’는 응답이 62.4%로 나타나 남녀간에 남녀차별에 대한 인식이 정반대로 나타나고 있었음.



- 근무처별로는 성차별이 ‘있다’는 중앙행정기관 38.8%, 자치단체 38.1%, 기초자치단체 32.7%로 나타났다.
- 직급별로는 ‘있다’는 응답은 5급이상 37.8%, 6~7급 38.8%, 8~9급 37.1%로 나타났다.
- 연령별로는 ‘있다’는 응답은 20대(47.8%)와 30대(40.3%)가 40대(32.2%)와 50세 이상(29.4%)보다 많았음.

## 조사결과 분석

### ■ 여성공무원 차별인식

(단위: %)

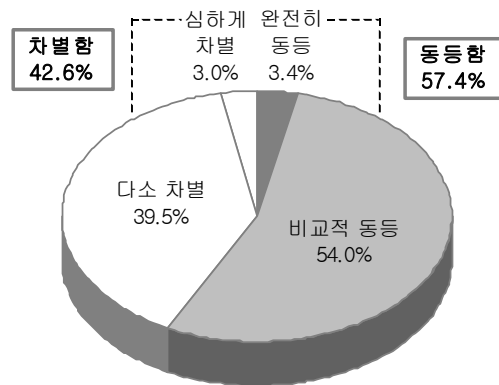
		기관 내 여성 차별			
		있다	없다		
<b>전 체</b>		<b>263명</b>	<b>62.4</b>	<b>37.6</b>	<b>100.0</b>
근무처	중앙행정기관	125명	65.6	34.4	100.0
	자치단체	111명	60.4	39.6	100.0
	기초자치단체	27명	55.6	44.4	100.0
직 급	5급 이상	55명	54.5	45.5	100.0
	6~7급	102명	66.7	33.3	100.0
	8~9급	106명	62.3	37.7	100.0
연 령	20대	51명	58.8	41.2	100.0
	30대	125명	68.8	31.2	100.0
	40대	64명	54.7	45.3	100.0
	50세이상	23명	56.5	43.5	100.0

- 여성공무원만을 대상으로 여성차별 실태를 분석한 결과, 근무처별로는 상위기관 일수록 차별이 ‘있다’는 의견이 많았음. 여성공무원의 성차별이 ‘있다’는 의견은 중앙행정기관은 65.6%, 기초자치단체 60.4%, 기초자치단체 55.6%로 나타났음.
- 직급별로는 6~7급(66.7%)에서 ‘있다’는 의견이 많았음.

## 2. 여성공무원의 차별 인식(여성만 질문)

- 여성공무원(N=263명)의 57.4%(완전히 동등한 대우: 3.4% + 비교적 동등한 대우: 54.0%)가 같은 직급의 남성동료와 비교해볼 때 ‘동등한 대우를 받는다’고 응답했고, 42.6%(심하게 차별대우: 3.0% + 다소 차별대우: 39.5%)는 ‘차별대우를 받고 있다’고 응답했음.

‘동등한 대우를 받는다’를 98년(53.2%) 결과와 비교했을 때, 4.2%p 상승했음.



- 근무처별로는 ‘동등한 대우를 받는다’는 기초자치단체(66.7%)가 가장 높았고, 다음은 자치단체(59.5%), 중앙행정기관(53.6%) 순으로 나타났음.
- 직급별로는 ‘동등한 대우를 받는다’는 5급이상(65.5%)이 가장 높았고, 6~7급은 54.9%, 8~9급은 55.7%로 나타났음.
- 학력별로는 ‘동등한 대우를 받는다’는 대학원이상졸업(75.8%)에서 가장 높은 결과를 보였음.
- 연령별로는 20대(70.6%)에서 ‘동등한 대우를 받는다’가 가장 높았음.

	완전히 동등한 대우	비교적 동등한 대우	동등한 대우	다소 차별대우	심하게 차별대우	차별대우
1998년	4.8	48.4	53.2	43.2	3.6	46.8
2002년	3.4	54.0	57.4	39.5	3.0	42.6
증감	- 1.4	+ 5.6	+ 4.2	- 3.7	- 0.6	- 4.2

## 조사결과 분석

### ■ 여성공무원의 남성과 동등 대우에 대한 인식(여성공무원만)

(단위: %)

			남성대비 대우					전체	
			완전히 동등	비교적 동등	동등한 대우	다소 차별 대우	심하게 차별 대우		차별 대우
<b>전 체</b>		263명	3.4	54.0	<b>57.4</b>	39.5	3.0	<b>42.6</b>	100.0
근 무 처	중앙 행정기관	125명	1.6	52.0	<b>53.6</b>	44.0	2.4	<b>46.4</b>	100.0
	자치단체	111명	6.3	53.2	<b>59.5</b>	37.8	2.7	<b>40.5</b>	100.0
	기초 자치단체	27명	-	66.7	<b>66.7</b>	25.9	7.4	<b>33.3</b>	100.0
직 급	5급 이상	55명	9.1	56.4	<b>65.5</b>	34.5	-	<b>34.5</b>	100.0
	6~7급	102명	2.0	52.9	<b>54.9</b>	39.2	5.9	<b>45.1</b>	100.0
	8~9급	106명	1.9	53.8	<b>55.7</b>	42.5	1.9	<b>44.3</b>	100.0
연 령	20대	15명	2.0	68.6	<b>70.6</b>	29.4	-	<b>29.4</b>	100.0
	30대	125명	.8	48.8	<b>49.6</b>	47.2	3.2	<b>50.4</b>	100.0
	40대	64명	4.7	54.7	<b>59.4</b>	35.9	4.7	<b>40.6</b>	100.0
	50세 이상	23명	17.4	47.8	<b>65.2</b>	30.4	4.3	<b>34.8</b>	100.0

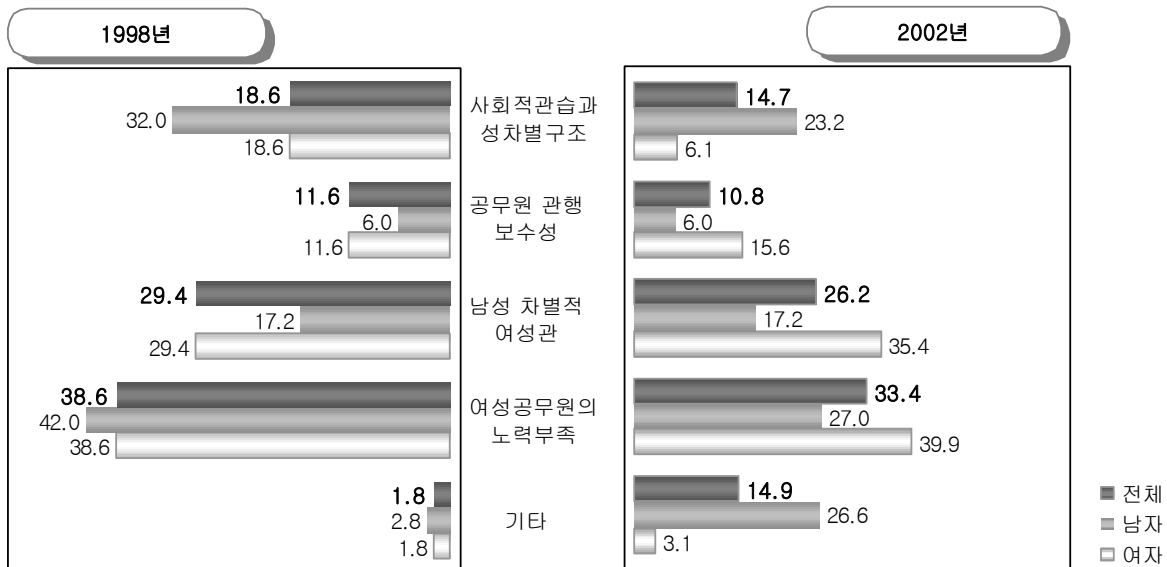


### 3. 남녀차별의 원인

● 남녀차별의 원인으로 여성은 ‘사회적 관습과 성차별 구조’가 39.9%로 가장 높았고, 다음은 ‘공무원의 관행과 보수성’(35.4%), ‘남성의 차별적 여성관’(15.6%), ‘여성공무원의 능력과 노력 부족’(6.1%)의 순으로 나타났음.

한편, 남성은 ‘사회적 관습과 성차별 구조’가 27.0%로 가장 높았고, 다음은 ‘여성공무원의 능력과 노력 부족’(23.2%), ‘공무원의 관행과 보수성’(17.2%), ‘남성의 차별적 여성관’(6.0%)의 순이었음.

98년 결과와 비교했을 때, 남녀간 응답분포 비율이 비슷하게 나타나 성차별의 원인에 대한 인식의 차이에 커다란 변화가 없음을 알 수 있음.



○ ‘사회적 관습과 성차별 구조’는 국가직공무원(36.5%), 대학원이상졸(40.7%), 연령이 낮을수록(20대: 46.4%)에서 많은 의견 나왔음.

○ ‘공무원의 관행과 보수성’은 기초자치단체(40.4%), 직급이 낮을수록(8~9급: 29.0%), 고졸이하(32.9%)에서 많았음.

○ ‘여성공무원의 능력과 노력부족’은 자치단체(20.2%), 5급이상(18.9%), 40대(24.3%)에서 상대적으로 많았음.

#### 4. 여성공무원의 직무태도 평가

- 여성에 대한 직무태도 평가가 98년 결과에 비해 전반적으로 개선되었음. 특히 남성공무원의 여성 직무태도에 대한 긍정적인 인식이 증가했음.
- 그러나 여전히 ‘여성공무원에게 능력 발휘의 기회를 제공한다면 남성에 비해 떨어지지 않는다’는 항목과 ‘여성공무원은 남성에 비해 전문성이 떨어진다’는 항목을 제외한 모든 여성공무원 직무태도 평가 항목에서 남성들의 여성 직무태도에 대한 부정적인 의견이 높았음.
- 특히 ‘여성간에 유대감이 약하다’에서는 여전히 낮은 평가가 나타났음.
- 남성공무원과 지방직공무원들의 여성공무원에 대한 직무태도 평가가 상대적으로 부정적인 의견이 많았음.
- 위의 결과를 종합해보면, 여성공무원의 직무태도에 대한 시각에 긍정적인 평가가 증가하기는 했지만, 아직도 많은 부분에서 여성공무원에 대한 인식을 올바르게 전환해야 하는 것으로 나타났음.

#### ■ 각 항목별 여성공무원 직무태도 평가

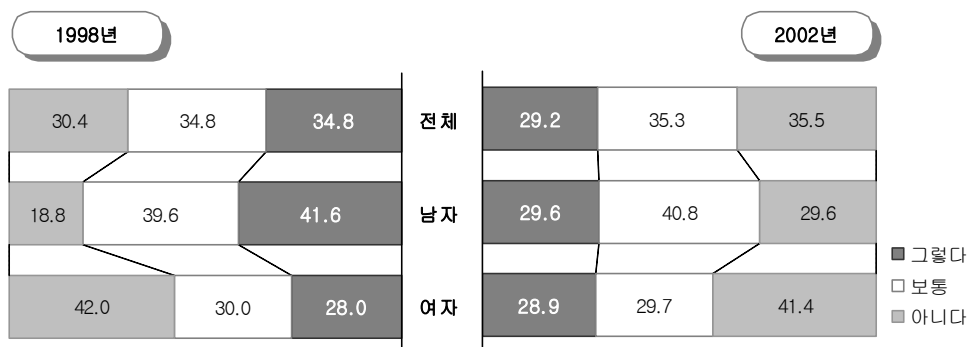
(단위: %)

## 조사결과 분석

항 목	1998년			2002년		
	아니다	보통	그렇다	아니다	보통	그렇다
여성공무원은 장기적인 자기개발계획이 없다	30.4	34.8	34.8	35.5	35.3	29.2
여성공무원은 프로의식과 도전의식이 부족하다	33.4	26.8	39.8	34.5	33.2	32.3
여성공무원간에는 유대감이 약하다	26.0	37.0	37.0	31.3	32.5	36.2
여성공무원에게 능력 발휘 기회를 준다면 남성에 비해 떨어지지 않는다	13.6	22.6	63.8	8.3	26.4	65.3
여성에게 어울리지 않거나 할 수 없는 직무가 있다	36.0	20.4	43.6	39.4	26.0	34.5
여성공무원은 단순하고 편한 보직을 원한다	34.2	20.0	45.8	33.0	28.7	38.3
여성공무원은 남성에 비해 전문성이 떨어진다	50.2	25.6	24.2	53.4	31.7	14.9
여성공무원은 리더십이 부족하다	32.6	30.8	36.6	35.3	36.0	28.7

### 1) 자기개발 계획

- ‘여성공무원은 장기적인 자기개발계획이 없다’는 문항에서 ‘그렇다’는 여성에 대한 부정적인 의견이 29.4%로 98년(34.8%) 결과에 비해 -5.4%p 낮았음. (아니다: 35.5%, 보통: 35.3%)



- 성별로는 남성은 ‘그렇다’와 ‘아니다’는 의견이 29.6%로 같은 비율을 보인 반면, 여성은 ‘아니다’(41.4%)는 의견이 ‘그렇다’(28.9%)는 의견보다 많았음. 남성

## 조사결과 분석

공무원의 ‘그렇다’는 부정적인 인식이 98년(41.6%) 결과보다 12.0%p 줄어 ‘자기개발 계획’에 대한 남성의 인식이 개선되었음.

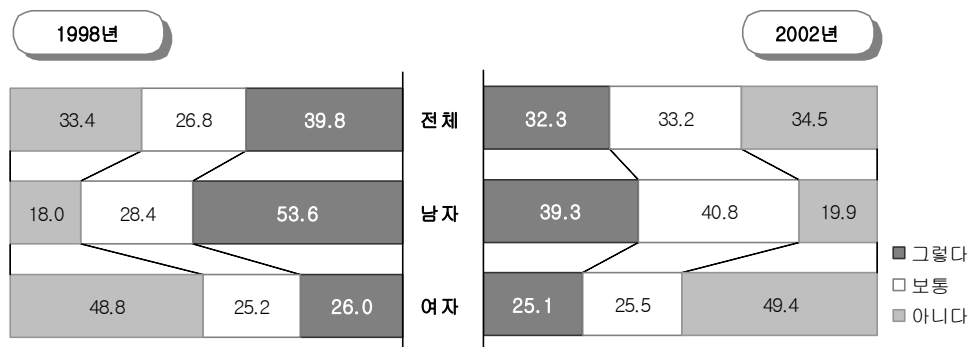
- 지방직공무원(36.3%)이 국가직공무원(21.9%)에 비해 ‘그렇다’는 부정적인 인식이 많았음.
- 연령별로는 20대(49.3%)에서 긍정적인 평가가 가장 높았음.

(단위: %)

항 목		1998년			2002년		
		긍정인식	보통	부정인식	긍정인식	보통	부정인식
전 체		30.4	34.8	34.8	35.5	35.3	29.4
성 별	남성	18.8	39.6	41.6	29.6	40.8	29.6
	여성	42.0	30.0	28.0	41.4	29.7	28.9
근무직종	국가직공무원	32.5	36.7	30.8	41.9	36.2	21.9
	지방직공무원	28.5	33.1	38.5	29.3	34.4	36.3
직 급	5급이상	38.0	32.0	30.0	42.3	30.6	27.0
	6~7급	30.5	34.0	35.5	34.9	35.4	29.7
	8급이하	26.5	37.0	36.5	32.4	37.6	30.0

2) 프로의식과 도전의식

- ‘여성공무원은 프로의식과 도전의식이 부족하다’에서 ‘아니다’라는 여성에 대한 긍정적인 시각이 34.5%로 ‘그렇다’(32.3%)는 부정적인 시각보다 다소 높았음. ‘그렇다’는 의견을 98년 결과와 비교해보면, 98년(39.8%)에 비해 7.5%p 줄었음.



- 성별로는 남성은 부정적인 인식이 39.3%로 높은 반면, 여성은 긍정적인 인식 49.4%로 높았음. 남성의 ‘그렇다’는 부정적인 인식이 98년(53.6%)에 비해 14.3%p 줄어 ‘자기개발 계획’에 대한 인식이 개선되었음.
- 지방직공무원(39.3%)이 국가직공무원(25.0%)보다 부정적인 인식이 많았음.
- 직급별로는 5급이상(45.0%)에서 ‘그렇다’는 긍정적인 인식이 많았음.

(단위: %)

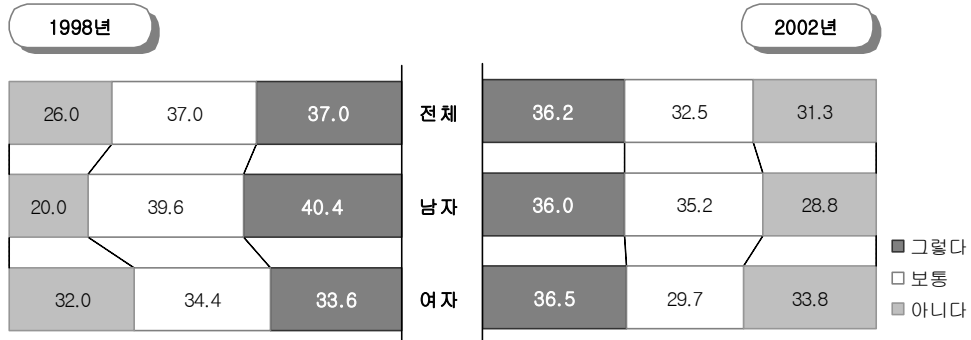
## 조사결과 분석

항 목		1998년			2002년		
		긍정인식	보통	부정인식	긍정인식	보통	부정인식
전 체		33.4	26.8	39.8	34.5	33.2	32.3
성 별	남성	18.0	28.4	53.6	19.9	40.8	39.3
	여성	48.8	25.2	26.0	49.4	25.5	25.1
근무직종	국가직공무원	37.1	31.7	31.3	41.9	33.1	25.0
	지방직공무원	30.0	22.3	47.7	27.4	33.3	39.3
직 급	5급이상	43.0	23.0	34.0	45.0	27.0	27.9
	6~7급	31.5	28.0	40.5	32.1	33.0	34.9
	8급이하	30.5	27.5	42.0	31.4	36.7	31.9

## 조사결과 분석

### 3) 여성공무원간의 유대감

- ‘여성공무원간에는 유대감이 약하다’에서 ‘그렇다’는 여성에 대한 부정적인 인식이 36.2%로 ‘아니다’(31.3%)는 긍정적인 인식보다 높았음. ‘그렇다’는 인식을 98년 결과와 비교해보면, 98년(37.0%) 결과와 커다란 차이를 보이지 않았음.



- 성별로는 남성(36.0%)과 여성(36.5%) 모두 부정적인 인식이 많았음. 특히 타 항목에 비해서 여성공무원들의 부정적인 인식이 상대적으로 높았음.
- 직급별로는 7급이상에서 부정적인 인식이 많았음. (5급이상: 41.4%, 6~7급: 41.6%)
- 학력별로는 대학원이상졸(47.5%)에서 부정적인 인식이 가장 많았음.

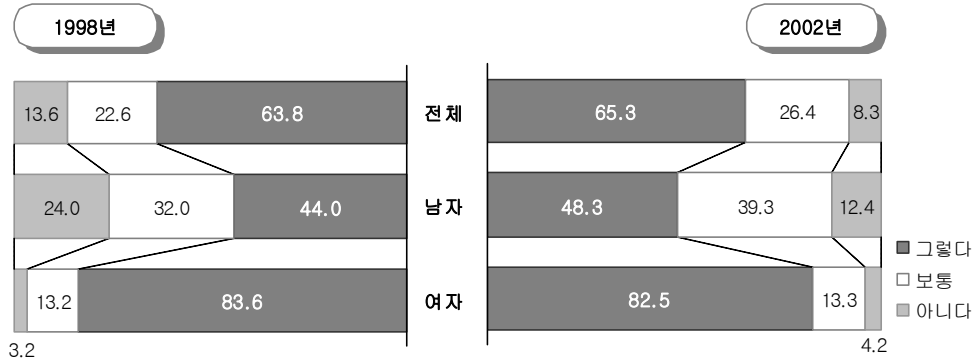
(단위: %)

항 목		1998년			2002년		
		긍정인식	보통	부정인식	긍정인식	보통	부정인식
전 체		26.0	37.0	37.0	31.3	32.5	36.2
성 별	남성	20.0	39.6	40.4	28.8	35.2	36.0
	여성	32.0	34.4	33.6	33.8	29.7	36.5
근무직종	국가직공무원	29.6	40.0	30.4	31.5	34.2	34.2
	지방직공무원	22.7	34.2	43.1	31.1	30.7	38.1
직 급	5급이상	32.0	38.0	30.0	29.7	28.8	41.4
	6~7급	23.0	37.0	40.0	27.3	31.1	41.6
	8급이하	26.0	36.5	37.5	36.2	35.7	28.1

## 조사결과 분석

### 4) 능력발휘

- ‘여성공무원에게 능력을 발휘할 기회를 준다면 남성에 비해 떨어지지 않는다’에서 ‘그렇다’는 여성에 대한 긍정적인 인식이 65.3%로 ‘아니다’(8.3%)는 부정적인 인식보다 많았음. 98년 ‘아니다’(13.6%)는 의견과 비교하면, 5.3%p 줄었음.



- 성별로는 여성(82.5%)이 남성(48.3%)보다 ‘그렇다’는 긍정적인 인식이 많았음.
- 근무처별로는 상위기관일수록 ‘그렇다’는 의견이 많았는데, 중앙행정기관(66.9%)이 기초자치단체(61.5%)에 비해 ‘그렇다’는 긍정적인 인식이 많았음.
- 학력이 높을수록(대학원이상졸: 74.6%) ‘그렇다’는 긍정적인 인식이 많았음.
- 연령별로는 20대(81.2%)에서 긍정적인 인식이 가장 많았음.

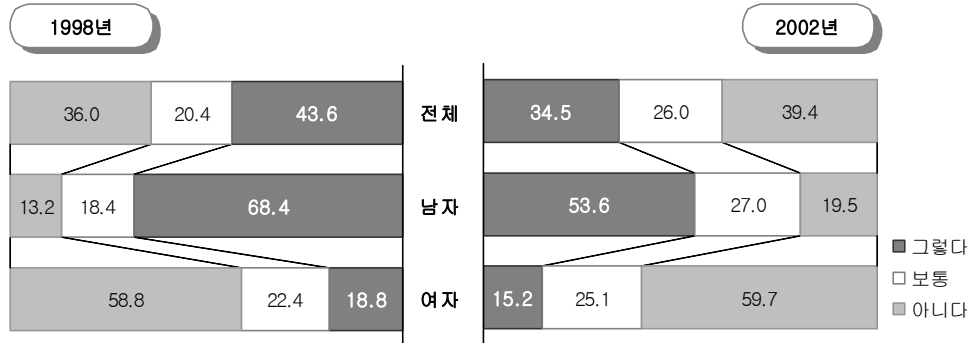
(단위: %)

항 목	1998년			2002년			
	부정인식	보통	긍정인식	부정인식	보통	긍정인식	
전 체	13.6	22.6	63.8	8.3	26.4	65.3	
성 별	남성	24.0	32.0	44.0	12.4	39.3	48.3
	여성	3.2	13.2	83.6	4.2	13.3	82.5
근무직종	국가직공무원	7.9	23.8	68.3	6.9	26.2	66.9
	지방직공무원	18.8	21.5	59.6	9.6	26.7	63.7
직 급	5급이상	12.0	15.0	73.0	7.2	25.2	67.6
	6~7급	16.0	25.5	58.5	11.0	26.8	62.2
	8급이하	12.0	23.5	64.5	6.2	26.7	67.1



5) 적응하기 어려운 직무

- ‘여성에게 어울리지 않거나 할 수 없는 직무가 있다’에서 ‘아니다’(39.4%)라는 여성에 대한 긍정적인 인식이 ‘그렇다’(34.5%)는 부정적인 인식보다 다소 많았음. ‘그렇다’는 의견을 98년(43.6%) 결과와 비교하면 9.1%p 줄었음.



- 성별로는 여성은 ‘아니다’는 긍정적인 인식이 59.7%로 높은 반면, 남성은 ‘그렇다’(53.6%)는 부정적인 인식이 높았음. 남성의 ‘그렇다’는 부정적인 인식을 98년(68.4%) 결과와 비교하면 14.8%p 줄었음.
- 하위기관일수록 ‘그렇다’는 부정적인 인식이 많았는데, 기초자치단체는 48.1%로 중앙행정기관(30.4%)보다 많았음.
- 직급이 낮은 8~9급(37.1%)에서 부정적인 인식이 많았음.
- 연령이 높을수록 부정적인 인식이 많았음. (50세이상: 41.2%)

(단위: %)

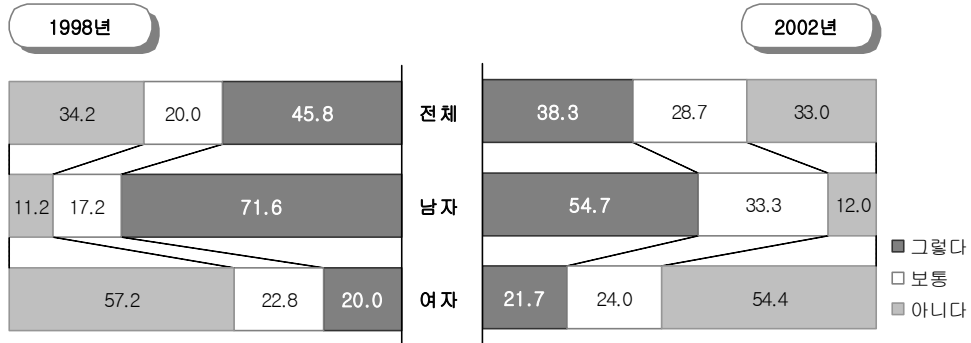
## 조사결과 분석

항 목		1998년			2002년		
		긍정인식	보통	부정인식	긍정인식	보통	부정인식
전 체		36.0	20.4	43.6	39.4	26.0	34.5
성 별	남성	13.2	18.4	68.4	19.5	27.0	53.6
	여성	58.8	22.4	18.8	59.7	25.1	15.2
근무직종	국가직공무원	38.8	24.2	37.1	41.9	27.7	30.4
	지방직공무원	33.5	16.9	49.6	37.0	24.4	38.5
직 급	5급이상	43.0	12.0	45.0	36.0	30.6	33.3
	6~7급	36.5	19.0	44.5	46.4	21.1	32.5
	8급이하	32.0	26.0	42.0	34.3	28.6	37.1

## 조사결과 분석

### 6) 단순하고 편한 보직

- ‘여성공무원은 단순하고 편한 보직을 원한다’에서 ‘그렇다’(38.3%)라는 여성에 대한 부정적인 인식이 ‘아니다’(33.0%)는 긍정적인 인식보다 높았음. 98년 결과와 비교했을 때, 부정적인 인식이 7.5%p 줄었음.



- 성별로는 여성(54.4%)은 ‘아니다’는 긍정적인 인식이 높았고, 남성(54.7%)은 ‘그렇다’는 부정적인 인식이 높았음. 한편 남성의 ‘그렇다’는 부정적인 시각은 98년(71.6%) 결과보다 16.9%p 줄었음.
- 지방직공무원(46.3%)이 국가직공무원(30.0%)보다 부정적인 인식이 많았음.
- 직급별로는 직급이 낮을수록 부정인식 인식이 많았음. (8급이하: 40.5%)

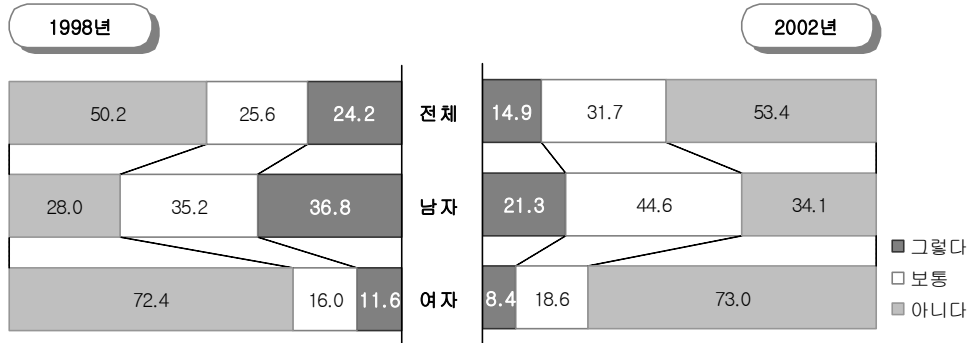
(단위: %)

항 목		1998년			2002년		
		긍정인식	보통	부정인식	긍정인식	보통	부정인식
전 체		34.2	20.0	45.8	33.0	28.7	38.3
성 별	남성	11.2	17.2	71.6	12.0	33.3	54.7
	여성	57.2	22.8	20.0	54.4	24.0	21.7
근무직종	국가직공무원	37.5	23.3	39.2	38.1	31.9	30.0
	지방직공무원	31.2	16.9	51.9	28.1	25.6	46.3
직 급	5급이상	44.0	16.0	40.0	36.0	27.9	36.0
	6~7급	31.0	21.0	48.0	33.5	29.2	37.3
	8급이하	32.5	21.0	46.5	31.0	28.6	40.5

## 조사결과 분석

### 7) 전문성

- ‘여성공무원은 남성에 비해 전문성이 떨어진다’에서 ‘아니다’라는 여성에 대한 긍정적인 인식이 53.4%로 ‘그렇다’(14.9%)는 부정적인 인식보다 많았음. ‘그렇다’는 98년 결과(24.2%)보다 9.3%p 줄었음.



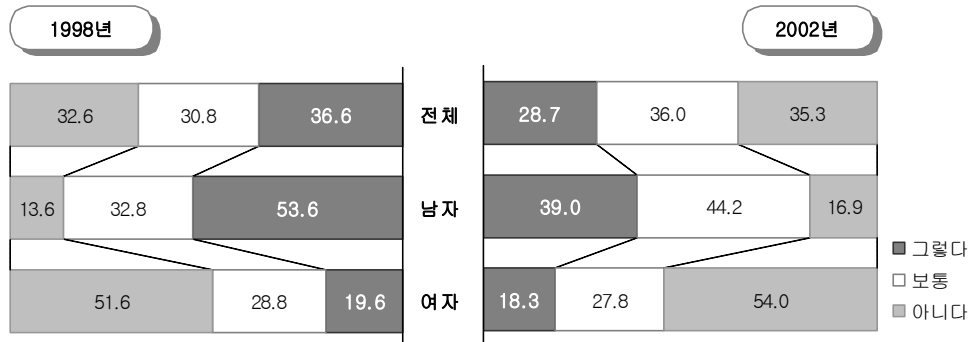
- 성별로는 여성(73.0%)은 ‘아니다’는 긍정적인 인식이 높은 반면, 남성은 ‘그렇다’(21.3%)는 부정적인 인식이 상대적으로 높았음.
- 상위기관일수록 ‘아니다’는 긍정적인 인식이 많았음. (중앙행정기관: 55.4%)
- 직급별로는 커다란 차이를 보이지 않았음.

(단위: %)

항 목	1998년			2002년			
	긍정인식	보통	부정인식	긍정인식	보통	부정인식	
전 체	50.2	25.6	24.2	53.4	31.7	14.9	
성 별	남성	28.0	35.2	36.8	34.1	44.6	21.3
	여성	72.4	16.0	11.6	73.0	18.6	8.4
근무직종	국가직공무원	53.8	29.2	17.1	55.4	32.7	11.9
	지방직공무원	46.9	22.3	30.8	51.5	30.7	17.8
직 급	5급이상	65.0	17.0	18.0	54.1	30.6	15.3
	6~7급	47.0	26.0	27.0	54.1	30.6	15.3
	8급이하	46.0	29.5	24.5	52.4	33.3	14.3

## 8) 리더십

- ‘여성공무원은 리더십이 부족하다’에서 ‘아니다’(35.3%)는 여성에 대한 긍정적인 인식이 ‘그렇다’(28.7%)보다 많았음. ‘그렇다’는 98년(36.6%)보다 7.9%p 줄었음.



- 성별로는 여성(54.0%)은 ‘아니다’는 의견이 높은 반면, 남성(39.0%)은 ‘그렇다’는 의견이 높았음. 한편 남성의 의견을 98년도 결과와 비교하면, ‘그렇다’는 부정적 인식이 53.6%보다 14.6%p 낮음.
- 국가직공무원과 지방직공무원간에 커다란 차이를 보이지 않았음.
- 직급별로는 5급이상(38.7%)에서 긍정적인 인식이 많았음.
- 학력별로는 대학원이상졸(44.1%)에서 여성에 대한 긍정적인 인식이 많았음.

(단위: %)

## 조사결과 분석

항 목		1998년			2002년		
		긍정인식	보통	부정인식	긍정인식	보통	부정인식
전 체		32.6	30.8	36.6	35.3	36.0	28.7
성 별	남성	13.6	32.8	53.6	16.9	44.2	39.0
	여성	51.6	28.8	19.6	54.0	27.8	18.3
근무직종	국가직공무원	34.2	34.2	31.7	35.0	35.8	29.2
	지방직공무원	31.2	27.7	41.2	35.6	36.3	28.1
직 급	5급이상	43.0	26.0	31.0	38.7	34.2	27.0
	6~7급	31.5	28.5	40.0	33.0	34.9	32.1
	8급이하	28.5	35.5	36.0	35.7	38.1	26.2

### Ⅲ. 여성공무원 인사관리지침

#### 1. 중요도

- 공직사회에서 남녀평등이 실현되기 위해서 가장 중요한 것으로 ‘보직’(61.9%), ‘근무성적평정’(61.7%), ‘승진기회’(61.1%) 등이 중요한 항목으로 나타났음.

여성 공무원은 ‘승진기회’(75.7%), ‘보직’(65.4%), ‘여성관리자 임용목표제’(32.3%), ‘출산/육아휴직’(22.8%)에서 높은 의견을 보였음. 한편 남성 공무원은 ‘근무성적평정’(67.0%), ‘동등한 복무 참여유도’(47.6%), ‘채용’(30.0%) 등에서 높은 의견을 보였음.

(단위: %)

## 조사결과 분석

	전체	남성	여성
채용시 기회부여	22.1	30.0	14.1
보직	61.9	58.4	65.4
근무성적평정	61.7	67.0	56.3
승진기회	61.1	46.8	75.7
포상	9.8	8.2	11.4
교육훈련	14.7	18.0	11.4
동등한 복무 참여유도	28.9	47.6	9.9
출산/육아휴직	18.9	15.0	22.8
여성관리자 임용목표제	19.8	7.5	32.3

- 남녀간에 차이를 많이 보인 항목을 살펴보면, ‘승진기회 평등’은 여성(75.7%)이 남성(46.8%)보다 중요하다는 의견이 28.9%p 더 많았고, ‘임용목표제’는 여성(32.3%)이 남성(7.5%)보다 중요하다는 의견이 24.8%p 더 많았음.
- 한편 ‘복무시 동등한 참여유도’는 남성(47.6%)이 여성(9.9%)보다 중요하다는 의견이 37.7%p 더 많았음.

### 2. 준수실태

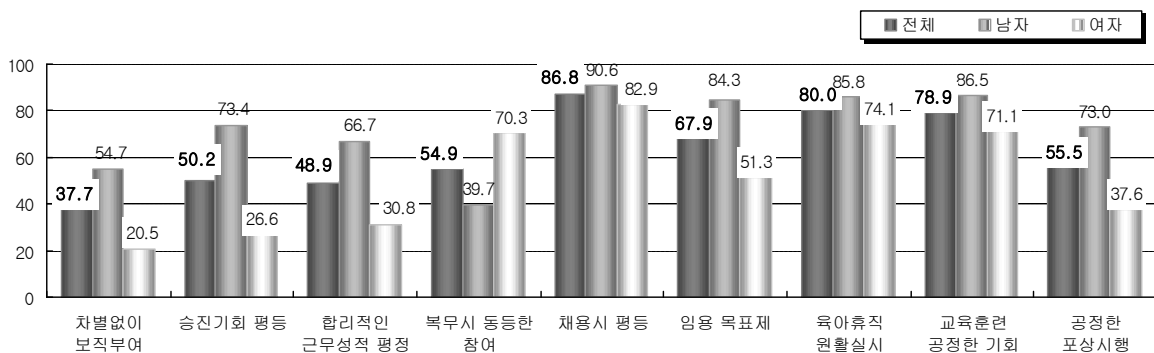
- 「여성공무원 인사관리지침」 준수실태를 살펴보면, 안 지켜지는 항목으로 ‘모든 직위에 남녀차별 없이 보직부여’(62.3%), ‘합리적인 근무성적평정’(51.1%), ‘평등한 승진기회’(49.8%), ‘남녀간 동등한 복무 참여유도’(45.1%), ‘포상에서 양성 평등 원칙에 따라 고려’(44.5%), ‘여성관리자 임용목표제’(32.1%), ‘교육훈련 시 공정한 기회제공’(21.1%), ‘출산/육아휴직’(20.0%) 등의 순으로 나타났음.

(단위: %)

## 조사결과 분석

	안 지켜짐		
	전체	남성	여성
보직	62.3	45.3	79.5
근무성적평정	51.1	33.3	69.2
승진기회	49.8	26.6	73.4
동등한 복무 참여유도	45.1	60.3	29.7
포상	44.5	27.0	62.4
여성관리자 임용목표제	32.1	15.7	48.7
교육훈련	21.1	13.5	28.9
출산/육아휴직	20.0	14.2	25.9
채용시 기회부여	13.2	9.4	17.1

- 전반적으로 「여성공무원 인사관리지침」의 각 항목들에 대한 준수실태 평가를 남성과 여성 내에서 각각 비교했을 경우에 각 항목들에 대한 순위가 비슷하게 나타났으나, 남녀간에 비교했을 경우에는 여성의 준수정도에 대한 평가가 남성보다 낮았음. 한편 남녀간에 상대적으로 많은 차이를 보인 항목은 ‘복무에 있어서 남녀공무원이 동등하게 참여’ 항목과 ‘승진기회에 남녀차별 없이 평등하게 제공됨’ 항목이었음.



- ‘복무에 있어서 남녀공무원이 동등하게 참여한다’는 남성 중 39.7%가 지켜진다



## 조사결과 분석

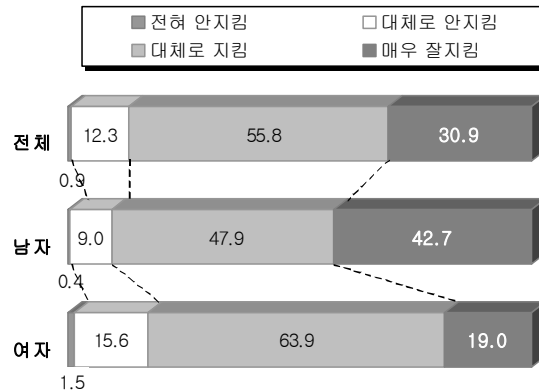
---

고 응답하여 전체 9개 항목 중 가장 지켜지지 않는 항목으로 평가했고, 여성은 70.3%가 지켜진다고 응답하여 남녀간의 평가가 상반된 결과를 보였음.

- ‘승진기회에 남녀차별 없이 평등하게 제공된다’는 여성 중 26.6%가 지켜진다고 평가한 반면, 남성은 73.4%가 지켜진다고 평가했음.

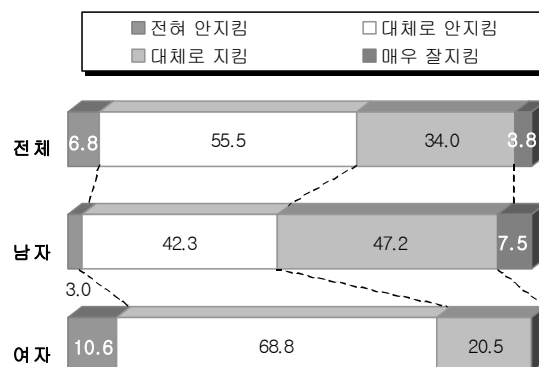
## 1) 채용

- ‘채용 시 남녀간에 평등한 기회 부여’는 모든 응답자 특성에서 80.0% 이상 ‘지켜진다’는 의견을 보였음. 남성(90.6%)과 20대(92.8%)에서 ‘지켜진다’는 의견이 많았음.



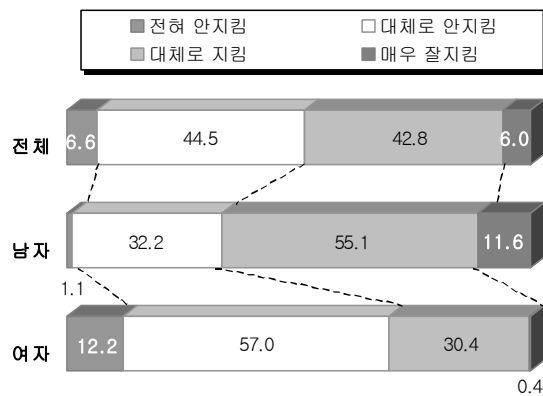
## 2) 보직부여

- ‘모든 직위에 남녀차별 없이 보직 부여’는 가장 준수되고 있지 않은 항목으로 남녀 모두 준수정도가 낮은 항목으로 평가되었음. 그러나 남녀간에는 평가에 있어서 차이를 보이고 있는데, 남성은 ‘지켜진다’는 의견이 54.7%로 ‘지켜지지 않는다’(45.3%)보다 높게 나타났으나, 여성은 ‘지켜지지 않는다’가 79.5%로 나타나 특히 여성공무원의 불만이 가장 높은 항목으로 나타났음. 하위기관(기초자치단체: 71.2%)와 직급이 낮을수록 ‘지켜지지 않는다’는 의견이 많았음.



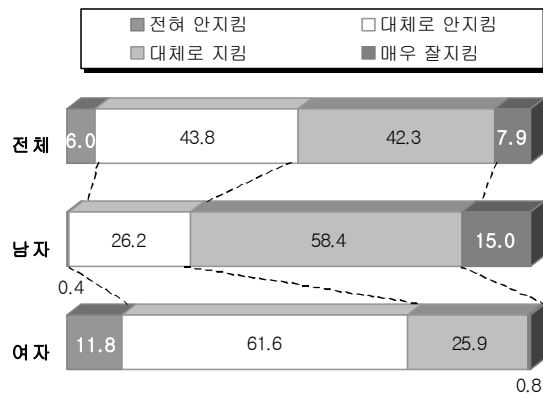
### 3) 근무성적 평정

- ‘능력과 실적에 따라 합리적으로 근무성적이 평정됨’에 대한 평가에서 남성 중 66.7%가 ‘지켜진다’고 응답한 반면 여성 중 69.2%는 ‘지켜지지 않는다’고 응답했음. 기초자치단체(63.5%), 직급이 낮을수록(8~9급: 55.7%) ‘지켜지지 않는다’는 평가가 높았음.



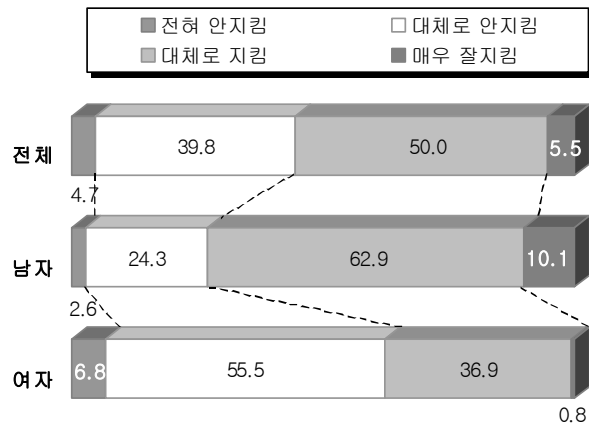
### 4) 승진기회

- ‘승진기회에 남녀차별 없이 평등하게 제공’ 항목에서 남녀간에 반대되는 평가가 이뤄졌는데, 남성은 73.4%가 ‘지켜진다’고 평가한 반면, 여성은 73.4%가 ‘지켜지지 않는다’고 평가했음. 하위기관일수록 ‘지켜지지 않는다’는 평가가 높았음. (기초자치단체: 71.2%)



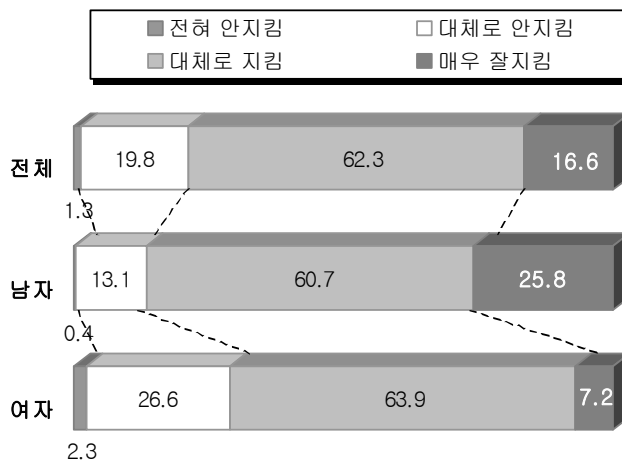
5) 포상

- ‘포상은 실적과 공로 등 객관적 기준에 따라 공정하게 시행되고, 남녀인원구성 비율을 고려’에서 남성은 73.0%가 ‘지켜진다’고 평가한 반면, 여성은 62.4%가 ‘지켜지지 않는다’고 평가했음. 기초자치단체(55.8%)와 5급이상(50.5%)에서 ‘지켜지지 않는다’는 평가가 많았음.



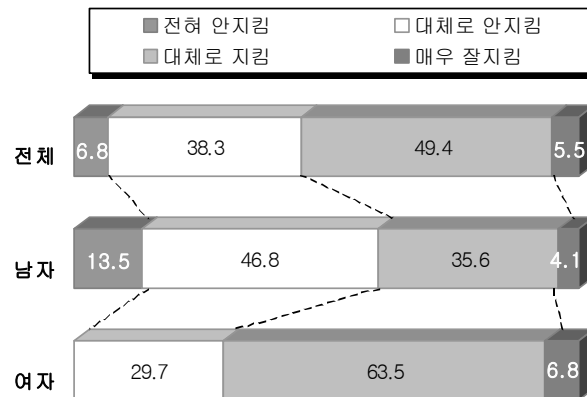
6) 교육훈련

- ‘교육훈련에서 모든 대상자에게 공정한 기회를 제공’에서 남성(86.5%)과 여성(71.1%) 모두 ‘지켜진다’는 평가가 많았음. 기초자치단체(44.2%)와 8~9급(23.8%)에서는 ‘지켜지지 않는다’는 평가가 상대적으로 많았음.



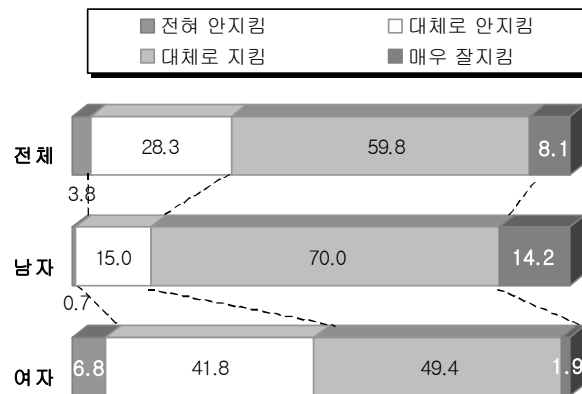
### 7) 휴일, 시간외 근무, 당직 등의 복무

- ‘복무에 있어서 휴일근무, 시간외 근무, 당직, 지도단속 업무 등에 남녀공무원이 동등하게 참여’에서는 남성공무원들의 평가가 낮았는데, 남성 중 60.3%는 ‘지켜지지 않는다’는 평가를 했고, 여성 중 70.3%는 ‘지켜진다’고 평가해 남녀간에 상반된 평가 결과를 보였음. 시군구청과 같은 자치단체(53.7%)와 연령이 높을 수록(50세이상: 54.9%) ‘지켜지지 않는다’는 평가가 많았음.



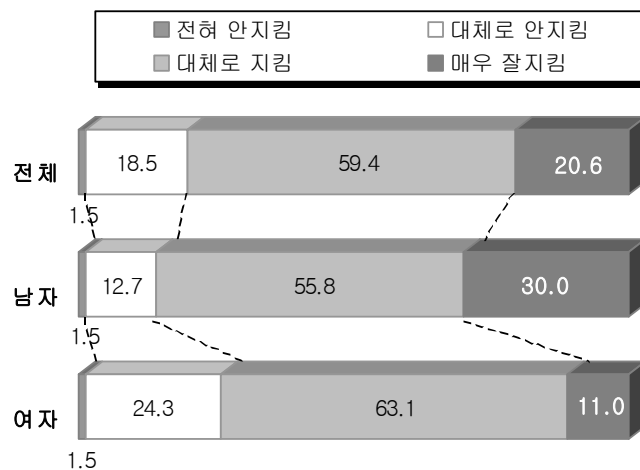
### 8) 여성관리자 임용목표제

- ‘여성관리자 임용목표제’가 ‘지켜진다’는 남성(84.3%)의 평가가 높았고, 여성(48.7%)은 ‘지켜지지 않는다’는 평가가 높았음. 기초자치단체(46.2%), 8~9급(35.2%), 20대(43.5%)에서 ‘지켜지지 않는다’는 평가가 높았음.



### 9) 출산휴가·육아휴직의 원활한 실시

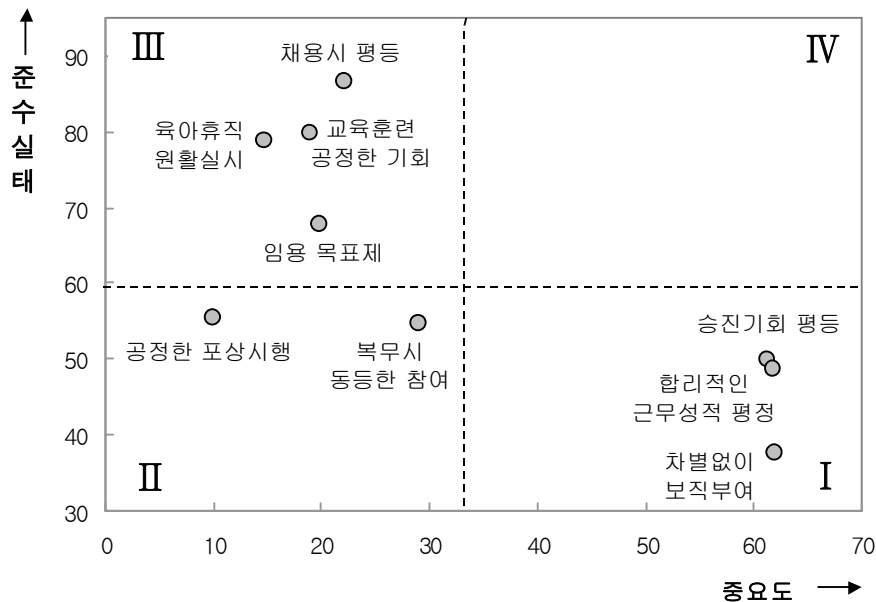
- ‘출산휴가·육아휴직의 원활한 실시’에서 남성(85.8%)과 여성(74.1%) 모두 ‘지켜진다’는 평가가 많았음.
- 읍면동사무소와 같은 기초자치단체(36.5%)에서 ‘지켜지지 않는다’는 평가가 상대적으로 높았음. 이것은 「육아휴직제의 문제점」에서 기초자치단체의 경우 ‘휴직을 신청한 사람의 업무공백이 크다’는 의견이 67.3%로 가장 높게 나타난 것과 함께 고려해볼 수 있는 사항인데, 조직의 규모가 작기 때문에 ‘출산휴가나 육아휴직’ 등을 이용할 경우 휴직자의 업무를 대신할 수 있는 인력이 조직 규모가 큰 타 기관보다 적기 때문으로 생각해볼 수 있음.
- 연령별로는 실 수혜집단이라 할 수 있는 20대에서 ‘지켜지지 않는다’는 의견이 29.0%로 상대적으로 높았음. 이것은 「육아휴직제의 문제점」에서 ‘비현실적이어서 신청이 어렵다’는 의견이 여성(41.1%)과 20대(43.5%)에서 높았던 것과 함께 고려해볼 수 있는 사항임.



### 3. 중요 개선 사항

#### 1) 전체

- 남녀 전체 공무원이 평가하는 「여성공무원 인사관리지침」의 각 항목들에 대한 포트폴리오 분석 시, 항목 중요도에 따른 준수정도가 낮아 위해 시급한 개선이 요구되는 항목은 ‘승진기회 평등’, ‘합리적인 근무성적 평정’, ‘차별없이 보직부여’ 등의 항목으로 나타났음.

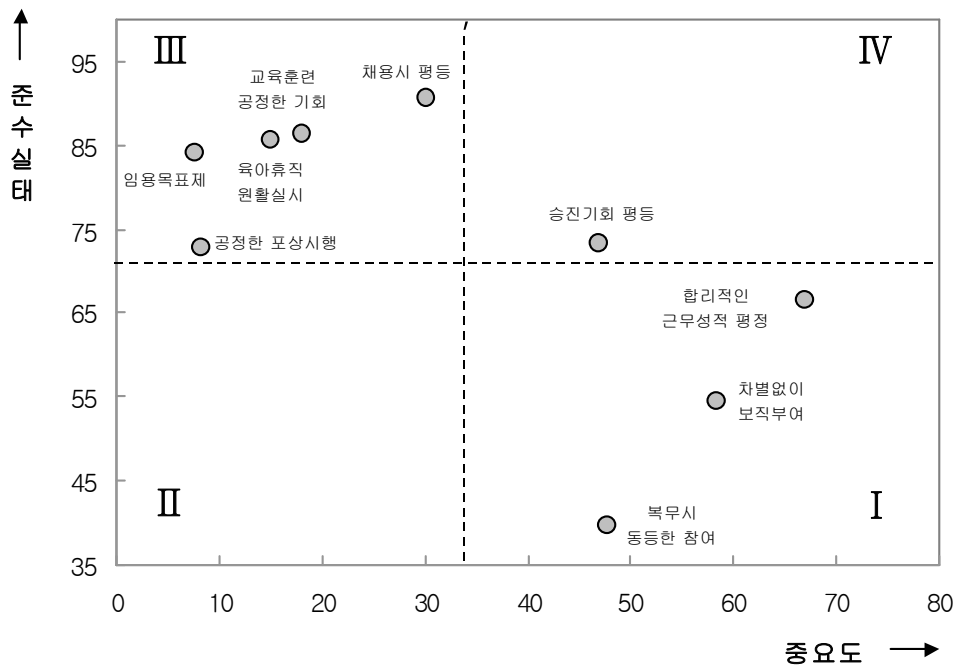


I 긴급개선분야 :	중요도는 높으나 준수정도가 낮아 개선이 시급한 약점 항목
II 개선권장분야 :	중요도와 준수정도가 모두 낮아 향후 개선이 필요한 항목
III 현상유지분야 :	중요도는 낮으나 준수정도가 높은 항목

## 조사결과 분석

### 2) 남성 공무원

- 남성공무원이 평가하는 「여성공무원 인사관리지침」의 각 항목들에 대한 포트폴리오 분석 시, 남성공무원을 위해 시급한 개선이 요구되는 항목은 ‘휴일, 당직, 시간외 등의 근무시 남녀공무원의 동등한 참여’, ‘합리적인 근무성적 평정’, ‘차별없이 보직부여’ 항목임.



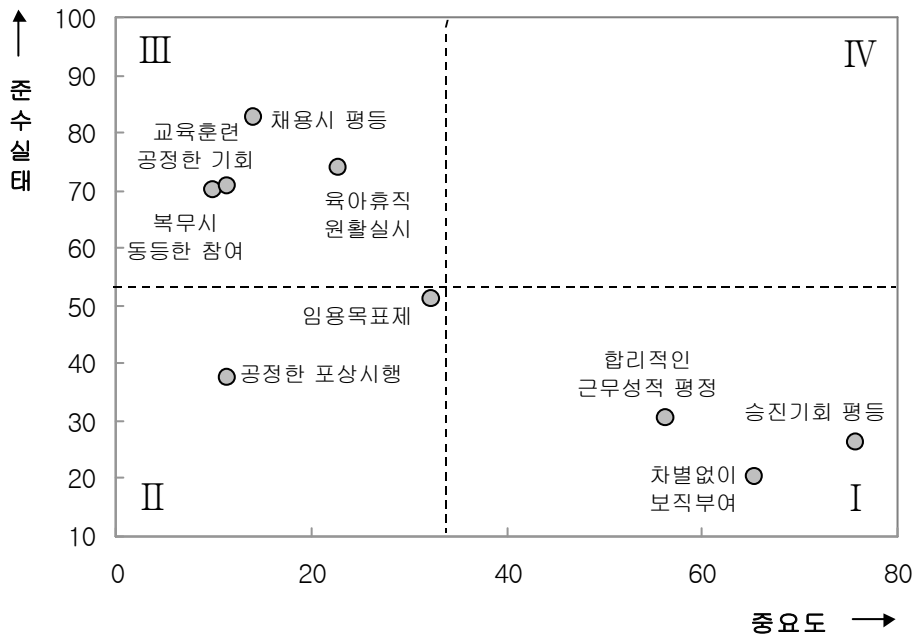
I 긴급개선분야 :	중요도는 높으나 준수정도가 낮아 개선이 시급한 <b>약점 항목</b>
II 개선권장분야 :	중요도와 준수정도가 모두 낮아 향후 개선이 필요한 항목
III 현상유지분야 :	중요도는 낮으나 준수정도가 높은 항목



3) 여성 공무원

- 여성공무원이 평가하는 「여성공무원 인사관리지침」의 각 항목들에 대한 포트폴리오 분석 시, 여성공무원을 위해 시급한 개선이 요구되는 항목은 ‘승진기회에 남녀 차별없이 평등하게 제공됨’, ‘합리적인 근무성적 평정’, ‘차별없이 보직 부여’ 항목임.

‘여성공무원 임용목표제’와 ‘객관적 기준에 따라 남녀구성비율을 고려하여 포상을 실시’ 항목은 준수정도가 낮아 개선이 요구되는 항목임.

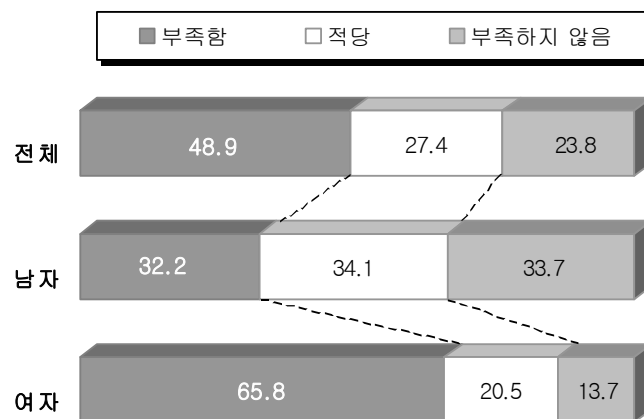


I 긴급개선분야 :	중요도는 높으나 준수정도가 낮아 개선이 시급한 약점 항목
II 개선권장분야 :	중요도와 준수정도가 모두 낮아 향후 개선이 필요한 항목
III 현상유지분야 :	중요도는 낮으나 준수정도가 높은 항목

## IV. 여성공무원 채용목표제

### 1. 여성공무원 수에 대한 인식

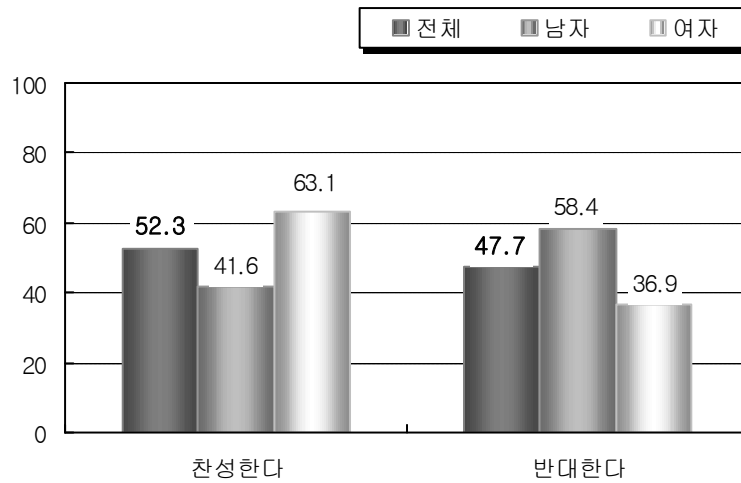
- 전체 일반직 공무원 중 여성공무원의 비율에 대해서 ‘부족하다’가 48.9%로 ‘부족하지 않다’(23.8%)는 의견보다 많았음. (적당하다: 27.4%)



- 성별로는 여성(65.8%)이 남성(32.2%)에 비해 ‘부족하다’는 의견이 많았음.
- 국가직공무원(61.2%)이 지방직공무원(37.0%)보다 ‘부족하다’는 의견이 많았음.
- 직급별로는 5급이상(66.7%)에서 ‘부족하다’는 의견이 많았음.
- 학력이 높을수록 ‘부족하다’는 의견이 많았음. (대학원이상졸: 71.2%)
- 연령별로는 20대(62.3%)에서 ‘부족하다’는 의견이 많았음.

## 2. 채용목표제 찬반

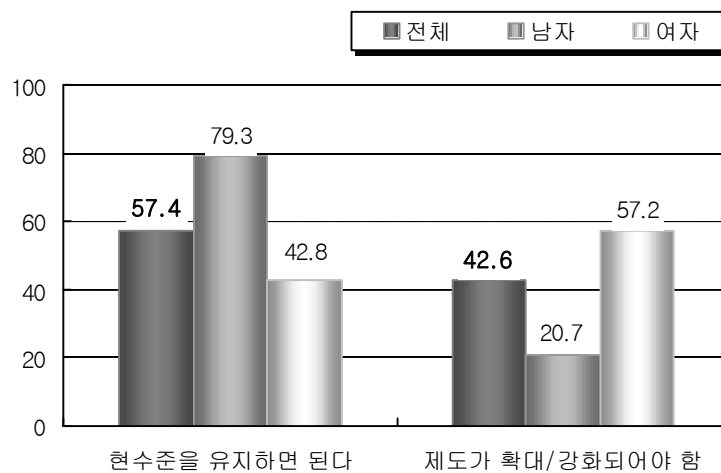
- 「여성공무원 채용목표제」를 ‘찬성한다’(52.3%)는 의견이 ‘반대한다’(47.7%)는 의견보다 많았음. 성별로는 남성은 ‘반대한다’는 의견이 58.4%로 많았고, 반면 여성은 ‘찬성한다’는 의견이 63.1%로 ‘반대한다’는 의견보다 많았음.



- 국가직공무원(52.7%)과 지방직공무원(51.9%) 모두 ‘찬성한다’는 의견이 많았음.
- 전 직급에서 ‘찬성한다’는 의견이 많았음.
- 학력별로는 대학졸업이하의 학력에서는 ‘찬성한다’는 의견이 많았고, 대학원이 상졸에서는 ‘반대한다’는 의견이 55.9%로 나타났음.
- 연령별로는 20대(56.5%)와 30대(55.8%)에서는 ‘찬성한다’는 의견이 많았고, 40대(54.6%)와 50세이상(51.0%)에서는 ‘반대한다’는 의견이 많았음.

### 3. 채용목표제 확대

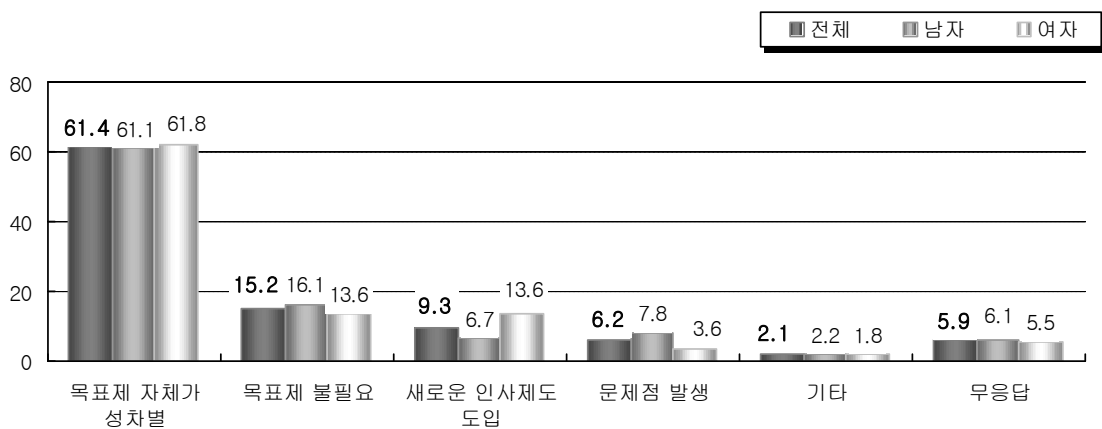
- 채용목표제를 찬성하는 사람들(N=277명) 중 여성공무원 채용목표제 확대방안에 대해서는 ‘현 수준을 유지하면 된다’는 의견이 57.4%로 ‘제도가 확대.강화되어야 한다’(42.6%)는 의견보다 많았음. 성별로는 남성은 ‘현 수준 유지’가 79.3%로 높았고, 여성은 ‘확대.강화’가 57.2%로 더 높았음.



- 상위기관일수록 ‘현 수준 유지’라는 의견이 높았는데, 중앙행정기관은 61.3%로 자치단체(57.5%), 기초자치단체(37.0%)보다 ‘현 수준을 유지하면 된다’는 의견이 많았음.
- 직급별로는 5급이상(62.1%), 6~7급(61.7%)에서는 ‘현 수준 유지’라는 의견이 높았고, 8~9급은 ‘현 수준 유지’와 ‘확대.강화’가 비슷하게 나타났음.
- 연령별로는 40대이하에서는 ‘현 수준 유지’가 많았고, 50세이상에서는 ‘확대.강화’가 더 많았음.

#### 4. 반대 이유

- 채용목표제를 반대하는 사람들(N=290명)에게 반대하는 이유를 질문한 결과, ‘채용목표제 자체가 성차별이다’는 의견이 61.4%로 가장 높은 이유였고, 다음은 ‘채용목표제가 불필요하다’(15.2%), ‘능력위주의 새로운 인사제도를 도입해야 한다’(9.3%), ‘여성인력의 확대에 많은 문제점이 발생한다’(6.2%)의 순으로 나타났다. (기타: 2.1%, 무응답: 5.9%)



- ‘채용목표제 자체가 성차별이다’는 국가직공무원(63.9%), 6~7급(66.7%), 20대(64.7%), 40대(65.3%)에서 상대적으로 높은 비율로 나타났다.
- ‘채용목표제가 불필요하다’는 지방직공무원(18.5%), 8~9급(19.5%)에서 상대적으로 많은 의견이 나왔다.

## 조사결과 분석

### ■ 여성공무원 채용목표제 반대 이유

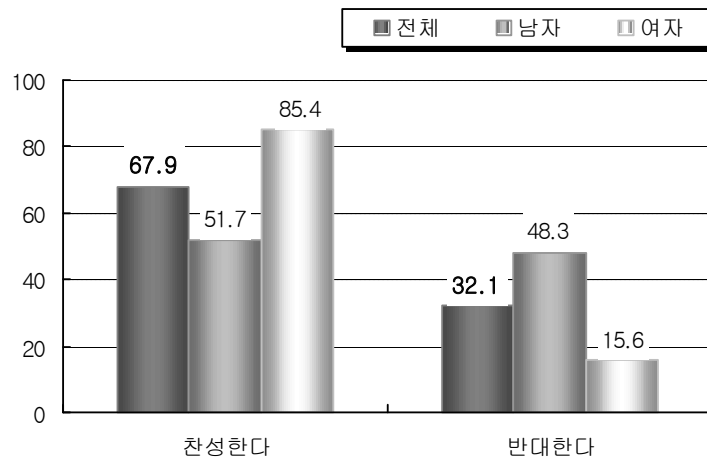
	사례수(명)	비율(%)
<b>전체</b>	290	100.0
<b>채용목표제 자체가 성차별이다</b>	178	61.4
남성에 대한 역차별이다	79	27.2
형평성에 저해되고 공정하지 못하다	70	24.1
채용목표제 자체가 여성에 대한 차별이다	29	10.0
<b>채용목표제가 불필요하다</b>	44	15.2
채용시 여성공무원 비율이 높기 때문에 불필요하다	18	6.2
현재도 평등하므로 할당제 자체를 폐기해야 한다	13	4.5
채용목표제 자체가 모순이므로 부작용이 발생할 수 있다	7	2.4
자율에 맞겨야 한다	6	2.1
<b>능력위주의 새로운 인사제도 도입</b>	27	9.3
능력에 따라 채용해야 한다	17	5.9
성별보다 능력이 중요하다	7	2.4
근무평점으로 승진할 기회를 주어야 한다	1	0.3
직렬에 따라 차등을 두어야 한다	1	0.3
승진목표제 혹은 할당제를 해야 한다	1	0.3
<b>여성인력확대로 많은 문제점 발생</b>	18	6.2
여성공무원이 하기 어려운 직무가 있다	12	4.1
업무특성상 여성과다 불필요하다	3	1
실력이 부족한데도 불구하고 특혜를 부여한다는 빌미제공한다	1	0.3
임용 시 자연 퇴직율이 높은 것도 감안해야 한다	1	0.3
여성비율이 높아지면 가사 부담으로 더 소홀하게 된다	1	0.3
<b>기 타</b>	6	2.1
인위적인 탁상공론이다	1	0.3
사회적 여건이 동시에 성숙되어야 함	1	0.3
목표달성을 위해서는 무리할 수 있다	1	0.3
근무여건 위주로 변화되어야 한다	1	0.3
남녀 성차별을 둘 필요가 없다	1	0.3
여성인력 개발 및 업무참여도 증진을 위한 제도적 정착이 중요하다	1	0.3
<b>무응답</b>	17	5.9

## V. 여성관리자 임용목표제

### 1. 임용목표제 찬반

- 「여성관리자 임용목표제」를 ‘찬성한다’(67.9%)는 의견이 ‘반대한다’(32.1%)는 의견보다 많았음. 전반적으로 「여성공무원 채용목표제」 보다는 동의하는 의견이 높았음.

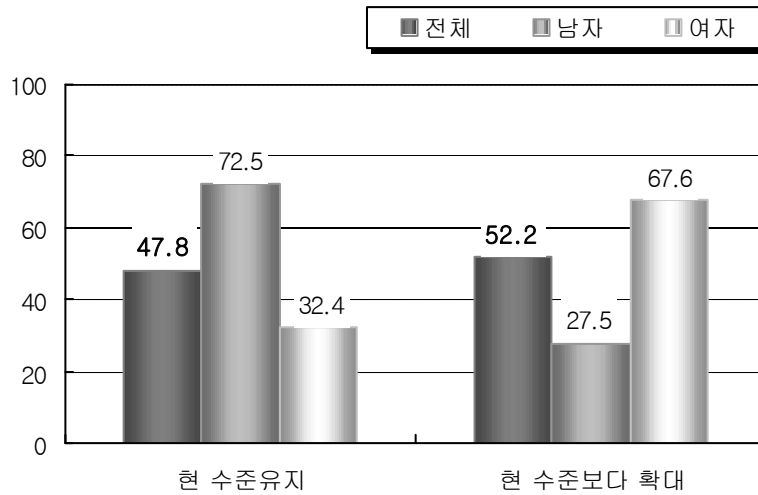
성별로는 여성(84.4%)은 ‘찬성한다’는 의견이 높았고, 남성은 ‘찬성’과 ‘반대’의 의견이 비슷하게 나타났음.



- 근무직종별로 ‘찬성한다’는 국가직공무원은 68.8%, 지방직공무원은 67.0%로 나타났음.
- 직급별로는 5급이상(68.5%), 6~7급(66.5%), 8~9급(69.0%) 모두 ‘찬성한다’는 의견이 많았음.
- 연령별로는 연령이 낮을수록 ‘찬성한다’는 의견이 많았음. (20대: 78.3%)

## 2. 임용목표제 수준

- 임용목표제를 찬성하는 사람들에게(N=360명) 제도적으로 여성 관리직 비율을 10% 이상이 되도록 하는 것에 대한 질문에서, ‘현 비율보다 확대해야 한다’는 의견이 52.2%로 ‘현 수준을 유지하면 된다’(47.8%)는 의견보다 많았음.  
 성별로는 남성(72.5%)은 ‘현 수준을 유지하면 된다’는 의견이 많았고, 여성(67.6%)은 ‘현 비율보다 확대해야 한다’는 의견이 많았음.

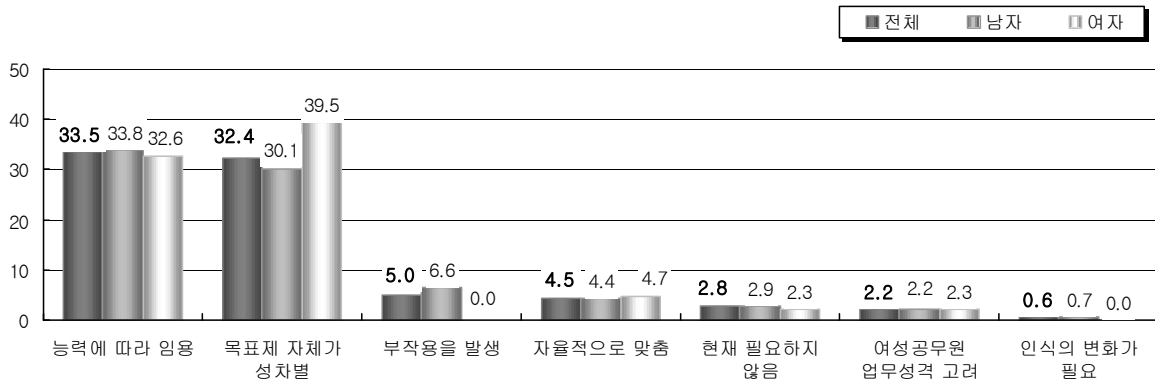


- 근무직종별로는 ‘비율을 확대해야 한다’는 의견이 국가직공무원 중 52.0%, 지방직공무원 중 52.5%로 나타났음.
- 직급별로는 5급이상(51.3%)은 ‘현 수준을 유지하면 된다’는 의견이 많았고, 6~7급(52.5%)과 8~9급(53.8%)에서는 ‘비율을 확대해야 한다’는 의견이 많았음.
- 연령별로는 20대(64.8%), 30대(51.7%), 50세이상(60.0%)에서는 ‘비율을 확대해야 한다’는 의견이 많았고, 40대에서는 ‘현 수준을 유지하면 된다’가 56.0%로 높게 나타났음.



### 3. 반대 이유

- 임용목표제를 반대하는 사람들에게(N=179명) 반대하는 이유를 질문한 결과, ‘능력에 따라 임용되어야 한다’(33.5%)와 ‘임용목표제 자체가 성차별이다’(32.4%)는 의견이 과반수를 차지하고 있음. 다음으로는 ‘많은 부작용을 발생시킬 수 있다’(5.0%), ‘관리자의 비율을 자율적으로 맞춰야 한다’(4.5%), ‘임용목표제가 현 시점에서 필요하지 않다’(2.8%), ‘여성공무원이 수행하기 어려운 업무를 고려해야 한다’(2.2%)의 순으로 나타났음.



- ‘능력에 따라 임용되어야 한다’는 의견은 국가직공무원(37.9%), 5급이상(35.1%), 6~7급(35.6%)에서 높게 나타났음.
- ‘임용목표제 자체가 성차별이다’는 여성(39.5%), 지방직공무원(33.7%), 8~9급(42.0%), 20대(50.0%)에서 높게 나타났음.

## 조사결과 분석

### ■ 여성관리자 임용목표제 반대 이유

	사례수(명)	비율(%)
<b>전체</b>	179	100.0
<b>능력에 따라 임용되어야 한다</b>	60	33.5
<b>임용 목표제 자체가 성차별이다</b>	58	32.4
임용목표제 자체가 불공평하다	35	19.6
역차별이다	23	12.8
<b>많은 부작용을 발생시킬 수 있다</b>	9	5.0
여성의 경쟁력을 저하시킨다	3	1.7
능력이 제대로 평가받지 못하고 질적 하락이 우려된다.	3	1.7
특정소수가 혜택을 입을 수 있다	2	1.1
인위적으로 숫자를 채우려는 것은 잘못된 것이다	1	0.6
<b>관리자의 비율을 자율적으로 맞춰야 한다</b>	8	4.5
획일적인 비율 설정 부당하다	4	2.2
자연현상적으로 이루어져야한다	4	2.2
<b>현 시점에서 필요하지 않다</b>	5	2.8
여성 공무원의 비율이 높아지고 있으므로 실시할 필요 없다	4	2.2
남성과 같이 적극적으로 임한다면 모르지만 목표제는 반대한다	1	0.6
<b>여성공무원이 수행하기 어려운 업무를 고려해야 한다</b>	4	2.2
<b>비율에 치우치는 행정은 불만이다</b>	4	2.2
<b>기 타</b>	7	4.2
인식의 변화가 필요하다	1	0.6
공무원이 정체성을 갖는 것으로 생각되기 때문이다	1	0.6
현재 승진에서 차별대우를 받지 않고 있다	1	0.6
여성 분포를 감안해서 합리적으로 결정 필요하다	1	0.6
숫자 늘이기는 무리다	1	0.6
남성관리자 임용목표제 도입을 희망한다	1	0.6
수치보다 중간관리자의 확대가 중요하다	1	0.6
<b>무응답</b>	24	13.4

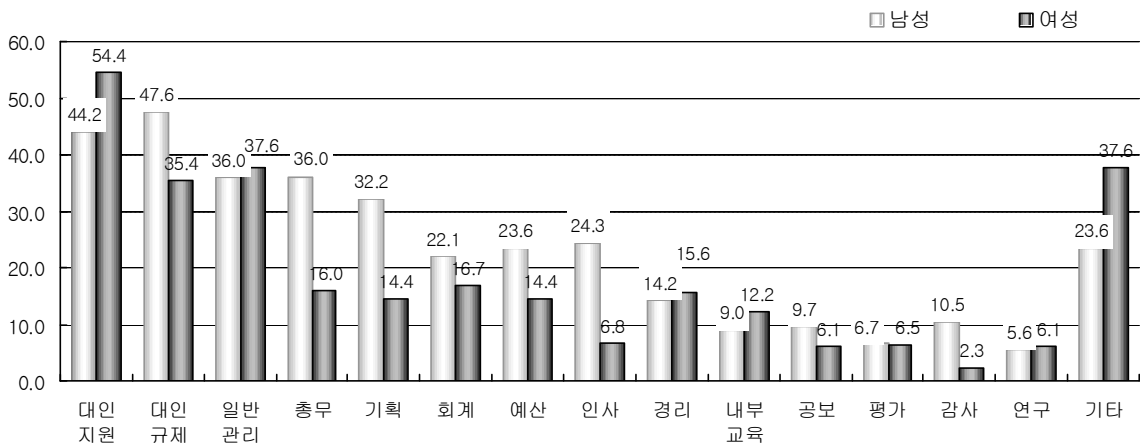
## VI. 여성인력의 대표성과 활용성

### 1. 담당해본 보직분야 및 희망 보직분야

#### 1) 담당 보직분야

- 지금까지 **담당해본 보직분야**를 살펴보면, 남성공무원은 ‘대민지원(44.7%)’, ‘대민규제’ (47.6%), ‘일반관리’(36.0%), ‘총무’(36.0%), ‘기획’(32.2%), ‘인사’ (24.3%), ‘예산’(23.6%), ‘회계’(22.1%) 등의 분야를 담당했음.

한편, 여성공무원은 주로 ‘대민지원’(54.4%), ‘대민규제’(35.4%), ‘일반관리’ (37.6%) 등의 분야를 담당했음.

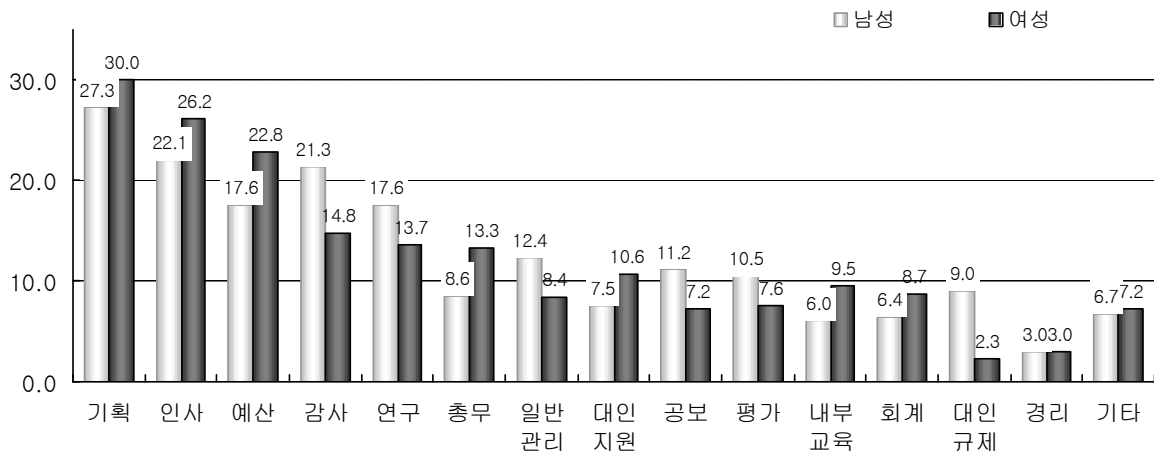


- 남성공무원은 여러 가지 보직분야의 보직에 분포되어 있는 반면, 여성공무원은 담당해본 보직분야의 범위가 남성공무원에 비해서 몇 가지 분야에 한정되어 있었음.

## 2) 희망 보직분야

- 앞으로 희망하는 보직분야로는 남성은 ‘기획’(27.3%), ‘인사’(22.1%), ‘감사’(21.3%), ‘예산’(17.6%), ‘연구’(17.6%), ‘일반관리’(12.4%), ‘공보’(11.2%) 등의 보직업무를 희망하는 것으로 나타났음.

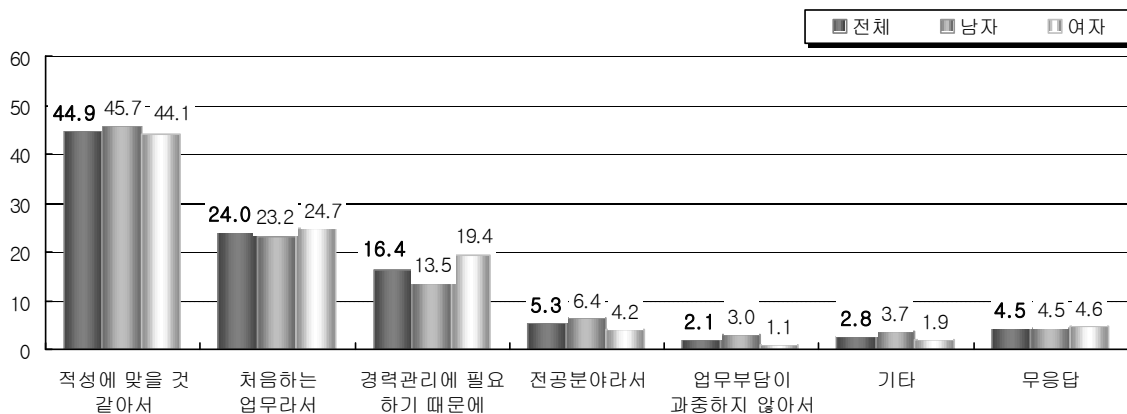
한편, 여성은 ‘기획’(30.0%), ‘인사’(26.2%), ‘예산’(22.8%), ‘감사’(14.8%), ‘연구’(13.7%), ‘총무’(13.3%) 등의 보직업무를 희망하는 것으로 나타났음.



- 남성은 담당해본 보직분야 중 점유율이 높은 분야와 희망하는 보직분야 간에 중복되는 분야가 상당히 존재함.
- 여성공무원들은 앞으로 남성들의 점유율이 높은 분야의 보직을 담당하고 싶어 하는 것으로 나타났음.

## 2. 희망 이유

- 희망하는 보직을 담당하고 싶은 이유는 ‘적성에 맞을 것 같아서’가 44.9%로 가장 높았고, 다음은 ‘처음하는 업무라서’(24.0%), ‘경력관리에 필요하기 때문에’(16.4%), ‘전공분야라서’(5.3%), ‘업무부담이 과중하지 않아서’(2.1%)의 순으로 나타났음. (기타: 2.8%, 무응답: 4.5%)



- 희망하는 보직분야 중 상위 5가지 업무(기획, 예산, 연구, 인사, 감사)에 따른 특정 보직분야를 희망하는 이유를 살펴보면,
  - ‘적성에 맞을 것 같아서’는 모든 업무분야에서 높은 의견으로 나타났고, 특히 기획(53.0%)과 연구(55.6%)분야가 많았음.
  - ‘처음하는 업무라서’는 예산(34.0%)분야에서 상대적으로 많았음.
  - ‘경력관리에 필요해서’는 ‘예산’(27.4%)과 ‘감사’(22.3%) 분야에서 상대적으로 많았음.

## 조사결과 분석

### ■ 희망보직분야에 따른 희망이유

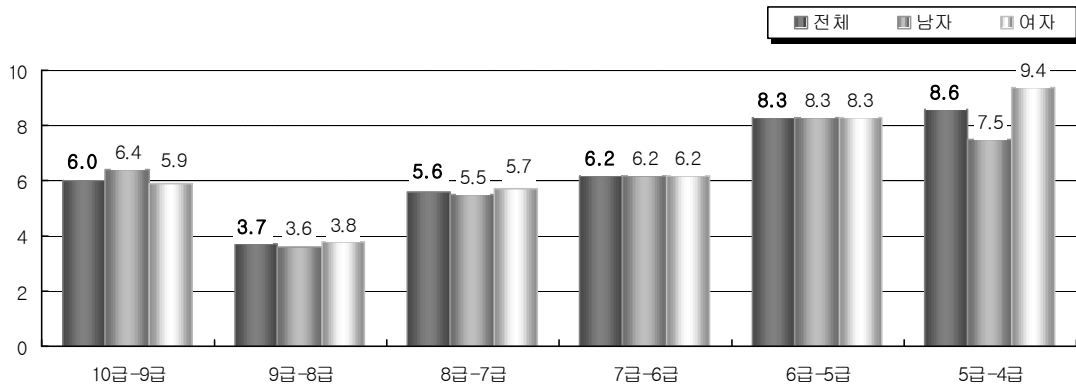
(단위: %)

담당하고 싶은 보직분야		적성에 맞을 것 같아서	처음하는 업무라서	업무부담이 과중하지 않아	전공 분야라서	경력관리에 필요해서	기타
전체	552명	45.7	25.9	1.3	4.3	19.5	3.3
기획	149명	53.0	22.1	0.7	4.0	17.4	2.7
예산	106명	34.9	34.0	0.0	2.8	27.4	0.9
연구	81명	55.6	18.5	1.2	14.8	3.7	6.2
인사	122명	36.1	31.1	1.6	0.0	27.0	4.1
감사	94명	44.7	23.4	2.1	2.1	22.3	5.3

\* 중복응답

### 3. 승진 소요 기간

- 각 직급별 승진 소요 기간을 보면, 직급이 높을수록 승진에 소요되는 기간이 늘어나는 것으로 나타났음. ‘9급→8급’이 평균 3.8년으로 진급하는 기간이 가장 짧았고, 다음은 ‘8→7급’은 평균 5.7년, ‘7→6급’은 평균 6.2년, ‘6→5급’은 평균 8.3년, ‘5→4급’은 평균 9.4년이 소요되는 것으로 조사됨.



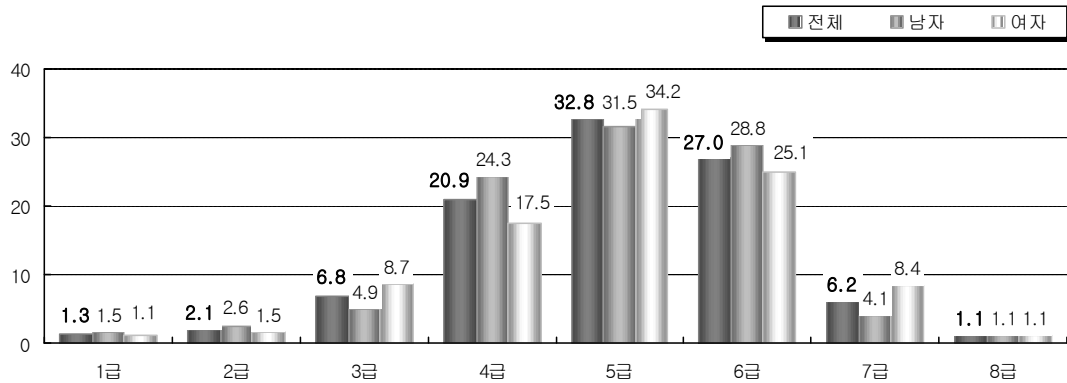
- 성별로는 5급이하까지 진급하는데 소요되는 기간이 남녀간에 커다란 차이가 없었으나, ‘5→4급’으로 진급하는데 남성은 평균 7.5점, 여성은 평균 9.4년으로 남성이 여성보다 약 2년 정도 진급기간이 짧은 것으로 나타났음.
- 근무처별로는 국가직공무원이 지방직공무원에 비해 진급소요기간이 상대적으로 짧았음. ‘9→5급’까지 진급하는데 중앙행정기관은 21.3년이 소요되고, 자치단체는 25.1년, 기초자치단체는 27.0년이 소요되는 것으로 나타났음.

	중앙행정	자치단체		기초자치	
		소요년수	중앙행정기관 대비 소요연수	소요년수	중앙행정기관 대비 소요연수
10→9급	6.1년	5.8년	-0.3년	7.0년	0.9년
9→8급	3.2년	3.9년	0.7년	4.3년	1.1년
8→7급	4.9년	5.7년	0.8년	6.6년	1.7년
7→6급	5.4년	7.0년	1.6년	7.3년	1.9년
6→5급	7.8년	8.5년	0.7년	8.8년	1.0년
5→4급	7.5년	9.8년	2.3년	-	-
9급→5급까지 평균 소요 연수	21.3년	25.1년		27.0년	

## 조사결과 분석

### 4. 향후 승진가능 직급

- 정년퇴임 때까지 공직생활을 한다고 했을 때, 남성(31.5%), 여성(34.2%) 모두 '5급'까지 진급할 수 있을 것이라 생각하는 비율이 가장 높았음.



- 성별로는 남성은 '5급'이 31.5%로 가장 높았고, 다음은 '6급' 27.0%, '4급' 20.9%, '3급' 6.8%, '7급' 6.2% 등의 순으로 나타났음. 여성은 '5급' 34.2%, '6급' 25.1%, '4급' 17.5%, '3급' 8.7%, '7급' 8.4% 등의 순으로 나타났음.
- 근무처별로는 중앙행정기관은 '5급'이 33.1%로 가장 많았고, 다음은 '4급' 27.3%, '6급' 18.5% 등의 순으로 나타난 반면, 시군구청과 같은 자치단체는 '5급' 32.6%, '6급' 30.7%, '4급' 18.3% 등의 순으로 나타났음. 읍면동사무소와 같은 기초자치단체는 '6급'이 53.8%로 과반수를 차지했고, 다음은 '5급' 32.7%, '7급' 11.5% 등의 순으로 나타났음.

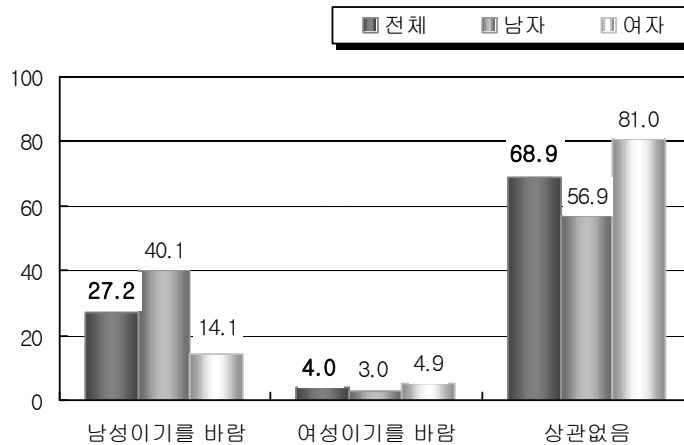
(단위 : %)

		1급	2급	3급	4급	5급	6급	7급	8급	9급
전체		1.3	2.1	6.8	20.9	32.8	27.0	6.2	1.1	1.7
성별	남성	1.5	2.6	4.9	24.3	31.5	28.8	4.1	1.1	1.1
	여성	1.1	1.5	8.7	17.5	34.2	25.1	8.4	1.1	2.3
근무처	중앙행정기관	2.3	3.5	8.1	27.3	33.1	18.5	2.7	2.3	2.3
	자치단체	0.5	0.9	6.9	18.3	32.6	30.7	9.2	0.0	0.9
	기초자치단체	0.0	0.0	0.0	0.0	32.7	53.8	11.5	0.0	1.9
직급	5급이상	6.3	8.1	24.3	45.0	12.6	0.0	0.0	0.0	3.6
	6~7급	0.0	1.0	4.3	25.8	41.1	25.8	0.5	0.0	1.4
	8~9급	0.0	0.0	0.0	3.3	35.2	42.4	15.2	2.9	1.0



## 5. 남성공무원 선호도

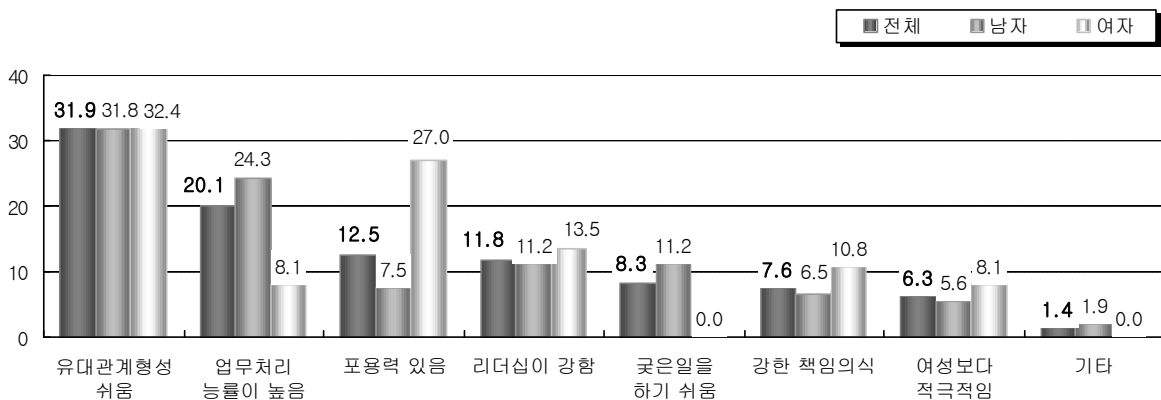
- 같은 부서에서 일하는 상사나 동료에 대한 남성공무원 선호도에서 ‘상관없음’이 68.9%로 가장 많은 결과를 보였고, 다음은 ‘남성이길 바람’(27.2%), ‘여성이길 바람’(4.0%)의 순으로 나타났다.



- 성별로는 남성은 40.1%가 ‘남성이길 바란다’고 응답했고, 여성은 81.0%가 ‘상관없다’고 응답했음.
- 근무직종별로는 국가직공무원은 ‘남성이길 바람’ 21.9%, ‘상관없음’ 75.0%로 나타났고, 지방직공무원은 ‘남성이길 바람’ 32.2%, ‘상관없음’ 63.0%로 나타났음.
- 직급별로는 6~7급(31.1%)에서 ‘남성이길 바란다’는 의견이 상대적으로 높았음.
- 연령별로는 40대(37.5%)와 50세이상(31.4%)에서 ‘남성이길 바란다’는 의견이 상대적으로 높았음.
- 결혼유무별로는 기혼자(29.8%)에서 ‘남성이길 바란다’는 의견이 상대적으로 높았음.

## 6. 남성공무원 선호 이유

- ‘남성공무원이길 바란다’는 응답자(N=144명)에게 ‘남성공무원을 선호하는 이유’에 대해 질문한 결과, ‘유대관계 형성이 쉽다’는 의견이 31.9%로 가장 많았고, 다음은 ‘업무처리의 능률이 높음’(20.1%), ‘포용력이 있음’(12.5%), ‘리더십이 강함’(11.8%), ‘긋은일을 하기 쉬움’(8.3%), ‘강한 책임의식’(7.6%), ‘여성보다 적극적임’(6.3%)의 순으로 나타났음. (기타: 1.4%)



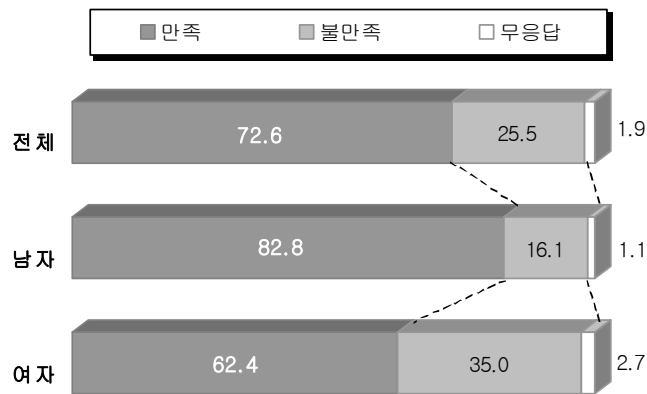
- 성별로는 여성은 ‘유대관계 형성이 쉬움’이 32.4%로 가장 높았고, 다음은 ‘포용력 있음’(27.0%), ‘리더십이 강함’(13.5%) 등의 순으로 나타난 반면, 남성은 ‘유대관계 형성이 쉬움’이 31.8%로 가장 많았고, 다음은 ‘업무처리 능률이 높음’(24.3%), ‘리더십이 강함’과 ‘긋은일을 하기 쉬움’이 각각 11.2%로 나타났음.
- 근무직종별로는 국가직공무원은 ‘유대관계 형성이 쉬움’이 38.6%로 가장 높았고, 다음은 ‘리더십이 강함’, ‘포용력이 있음’, ‘긋은일을 하기 쉬움’ 등 여러 가지 의견이 골고루 나타난 반면, 지방직공무원은 ‘유대관계 형성이 쉬움’이 27.6%로 가장 높았고, 다음은 ‘업무처리의 능률이 높음’이 25.3%로 상대적으로 높은 의견으로 나타났음.

## VII. 가정친화적인 근무환경

### 1. 육아휴직제

#### 1) 만족도

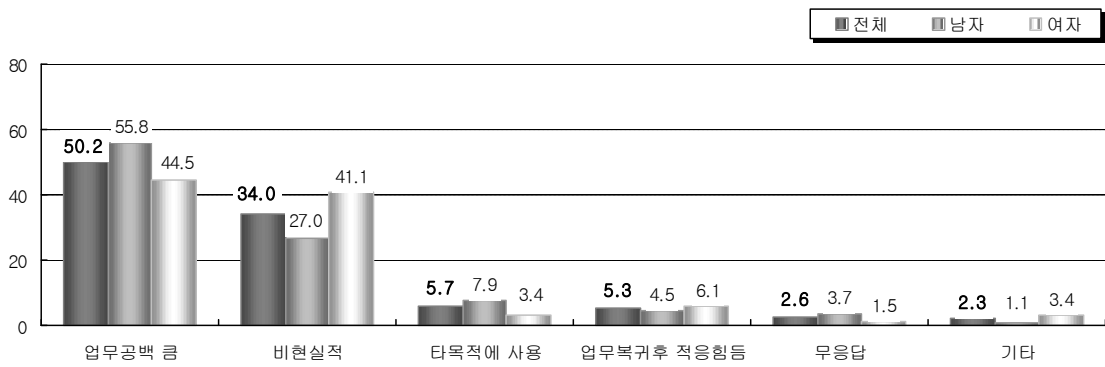
- 육아휴직제에 대한 만족도를 보면, 전반적으로 ‘만족한다’는 의견이 72.6%(매우 만족: 7.4% + 대체로 만족: 65.3%) ‘불만족한다’ 25.5%(매우 불만족: 4.5% + 대체로 불만: 20.9%)보다 높았음. (무응답: 1.9%)



- 성별로는 남성(82.8%), 여성(62.4%) 모두 ‘만족한다’는 의견이 많았음. 여성의 경우 ‘불만족’이라는 의견이 35.0%로 상대적으로 많았음.
- 하위기관일수록 ‘불만족’이라는 의견이 많았는데, 중앙행정기관(20.0%)에 비해서 읍면동사무소와 같은 기초자치단체(40.4%)가 상대적으로 ‘불만족하다’는 의견이 많았음.
- 연령별로는 육아휴직제의 실질적인 수혜집단이라 할 수 있는 20대(34.8%)에서 ‘불만족’이라는 의견이 상대적으로 높았음.

2) 문제점

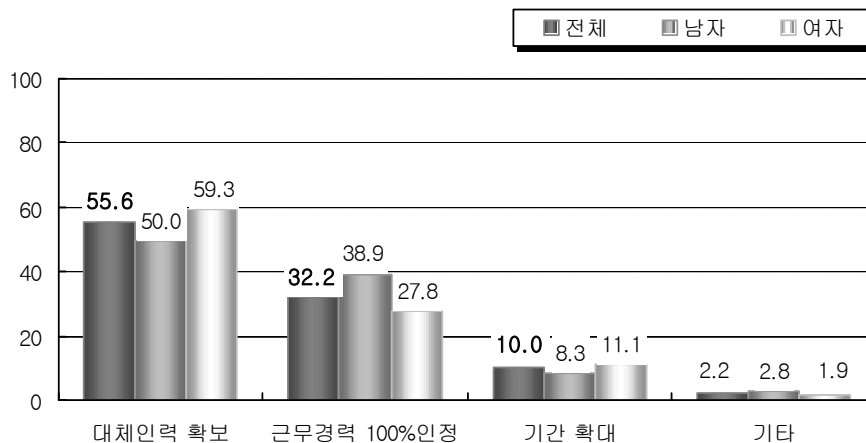
- 육아휴직제도의 문제점으로 ‘휴직을 신청한 사람의 업무공백이 크다’는 의견이 50.2%로 가장 많았고, 다음은 ‘비현실적이어서 신청이 어렵다’는 의견이 34.0%로 나타났다. 그밖에 ‘휴직기간을 타목적에 사용하는 사람이 있음’(5.7%), ‘업무복귀 후에 업무에 적응하는데 어려움이 큼’(5.3%)의 순으로 나타났다. (기타: 2.3%, 무응답: 2.6%)



- ‘휴직을 신청한 사람의 업무공백이 크다’는 의견은 읍면동사무소와 같은 기초자치단체(67.3%)에서 가장 많은 의견을 보였는데, 이것은 조직의 규모가 작은 기초자치단체에서는 육아휴직 후에 다른 사람이 업무를 대체할 만한 여건이 조성되지 않았음을 생각해볼 수 있음.
- ‘비현실적이어서 신청이 어렵다’는 20대(43.5%)에서 상대적으로 많은 의견을 보였는데, 이것은 실 수혜집단에서 육아휴직제도를 실제로 이용하는데 어려움이 있음을 알 수 있음.

### 3) 활성화 방안

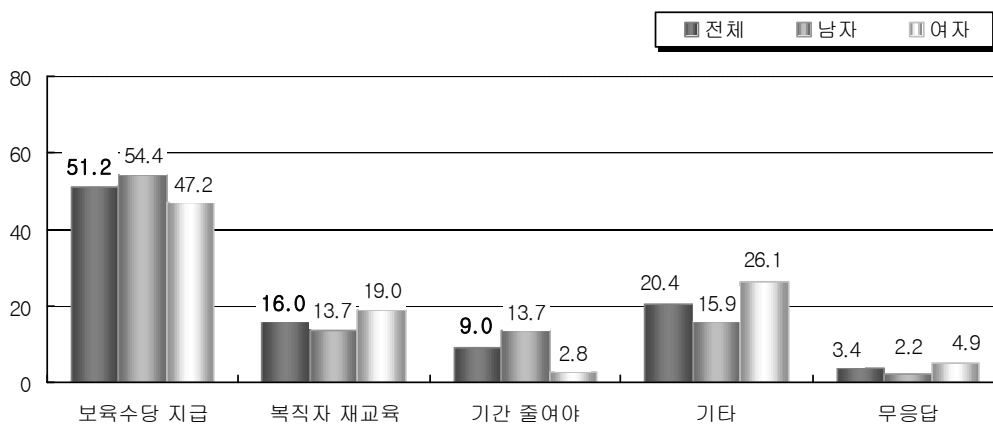
- 육아휴직제를 활성화시키기 위해 보완할 점으로(N=180명) ‘대체인력을 확보해야 한다’는 의견이 55.6%로 가장 많았고, 다음은 ‘휴직기간에도 근무경력을 100% 인정해야 한다’(32.2%), ‘휴직기간을 늘려야 한다’(10.0%)의 순으로 나타났다. (기타: 2.2%)



- 성별로는 남성은 ‘휴직기간에도 근무경력을 100% 인정해야 한다’는 의견이 38.9%로 상대적으로 많았고, 여성은 ‘대체 인력을 확실히 확보해야 한다’는 의견이 59.3%로 가장 많았음.
- 근무처별로는 기초자치단체에서는 ‘대체인력을 확실히 확보해야 한다’는 의견이 75.0%로 가장 많았고, 중앙행정기관은 ‘휴직기간에도 근무경력을 100% 인정해야 한다’는 의견이 34.7%로 상대적으로 많았음.
- 직급별로는 8~9급은 ‘대체인력을 확실히 확보해야 한다’는 의견이 65.0%로 가장 많았고, 5급이상은 ‘휴직기간에도 근무경력을 100% 인정해야 한다’는 의견이 46.7%로 가장 많았음.
- 연령별로는 20대에서는 ‘대체인력을 확실히 확보해야 한다’는 의견이 60.0%로 가장 많았음.

#### 4) 부작용 예방 방안

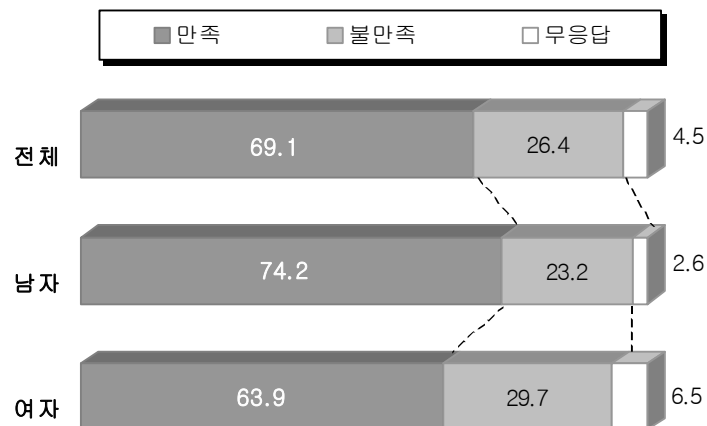
- 육아휴직제 부작용 예방 방안으로(N=324명) ‘꼭 필요하지 않은 사람에게 보육수당을 지급한다’는 의견이 51.2%로 가장 많았고, 다음은 ‘복직한 사람에게 재교육을 실시한다’(16.0%), ‘육아휴직 기간을 줄여야 한다’(9.0%)의 순으로 나타났다. (기타: 20.4%, 무응답: 3.4%)



- 성별로는 남성은 ‘육아휴직 기간을 줄여야 한다’는 의견이 13.7%로 상대적으로 많았으며, 여성은 ‘복직한 사람에게 재교육을 실시해야 한다’는 의견이 19.0%로 상대적으로 많았음.
- 연령별로는 20세는 ‘꼭 필요하지 않은 사람은 보육수당을 지급한다’는 의견이 53.4%로 가장 많았고, ‘육아휴직기간을 줄여야 한다’는 의견은 40대(12.5%)와 50세이상(11.6%)에서 상대적으로 많았음.

## 2. 동반휴가제

- 동반휴가제에 대한 만족도를 보면, 전반적으로 ‘만족한다’는 의견이 69.1%(매우 만족: 7.5% + 대체로 만족: 61.5%) ‘불만족한다’ 26.4%(매우 불만족: 3.8% + 대체로 불만족: 22.6%)보다 높았음. (무응답: 4.5%)

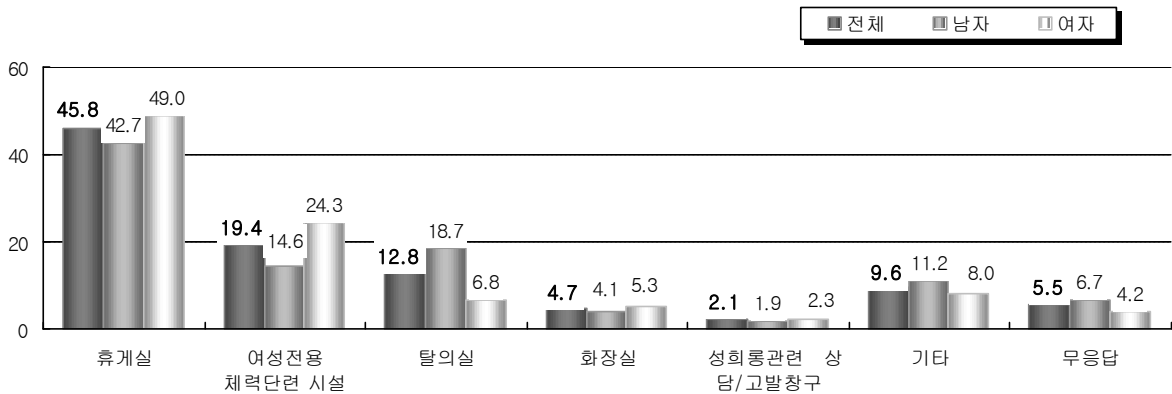


- 성별로는 남성(74.2%)과 여성(63.9%) 모두 ‘만족한다’는 의견이 많았음.
- 근무처별로는 하위기관일수록 ‘불만족한다’는 의견이 많았는데, 중앙행정기관은 ‘불만족한다’는 의견이 20.8%로 나타난 반면, 기초자치단체는 46.2%로 상대적으로 많은 의견을 보였음.
- 직급별로는 8~9급에서 ‘불만족한다’는 의견이 29.0%로 상대적으로 많았음.
- 연령별로는 20대에서 ‘불만족한다’는 의견이 33.3%로 상대적으로 많았음.

### 3. 직장 내 편의시설

#### 1) 시급한 편의시설

- 직장에서 가장 시급한 여성편의시설로는 ‘휴게실’이 45.8%로 가장 많았고, 다음은 ‘여성전용 체력단련시설’(19.4%), ‘탈의실’(12.8%), ‘화장실’(4.7%), ‘성희롱관련 상담/고발창구’(2.1%) 등의 순으로 나타났음. (기타: 9.6%, 무응답: 5.5%)



- 여성의 의견만을 봤을 때, ‘휴게실’이 49.0%로 가장 많았고, ‘여성전용 체력단련 시설’(24.3%), ‘탈의실’(6.8%), ‘화장실’(5.3%), ‘성희롱관련 상담/고발창구’(2.3%) 등의 순으로 나타났음.
- 근무처별로는 중앙행정기관 여성공무원은 ‘여성전용 체력단련 시설’이 28.0%로 가장 많았고, 읍면동사무소와 같은 기초자치단체 여성공무원은 ‘휴게실’이 59.3%로 가장 많았고, 다음은 ‘탈의실’(18.5%)로 나타났음.
- 직급별로는 5급이상 여성공무원은 ‘여성전용 체력단련 시설’이 32.7%로 가장 필요한 여성전용시설로 나타났고, 8~9급 여성공무원은 ‘휴게실’이 56.6%로 가장 필요한 여성시설로 조사되었음.



## 조사결과 분석

- 연령별로는 20대(54.9%)와 30대(54.4%)는 ‘휴게실’이 가장 필요한 여성전용시설로 조사되었고, 40대(40.6%)와 50세이상(30.4%)은 ‘여성전용 체력단련 시설’이라는 의견이 상대적으로 높았음.

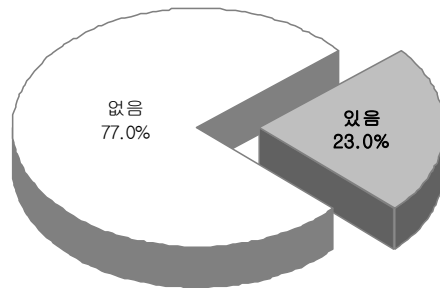
### ■ 여성공무원이 바라라는 시급한 여성편의시설

(단위: %)

		화장실	휴게실	탈의실	여성전용 체력단련 시설	성희롱 관련 상담/고발 창구	기타	무응답	
<b>여성 전체</b>		263명	5.3	49.0	6.8	24.3	2.3	8.0	4.2
근무처	중앙행정 기관	125명	4.8	47.2	2.4	28.0	2.4	7.2	8.0
	자치단체	111명	5.4	48.6	9.0	24.3	2.7	9.0	.9
	기초 자치단체	27명	7.4	59.3	18.5	7.4	-	7.4	-
현 직급	5급 이상	55명	7.3	30.9	7.3	32.7	1.8	12.7	7.3
	6~7급	102명	2.0	51.0	7.8	28.4	1.0	7.8	2.0
	8~9급	106명	7.5	56.6	5.7	16.0	3.8	5.7	4.7
연령	20대	51명	9.8	54.9	2.0	15.7	7.8	3.9	5.9
	30대	125명	4.0	54.4	6.4	18.4	1.6	9.6	5.6
	40대	64명	3.1	32.8	10.9	40.6	-	10.9	1.6
	50세이상	23명	8.7	52.2	8.7	30.4	-	-	-

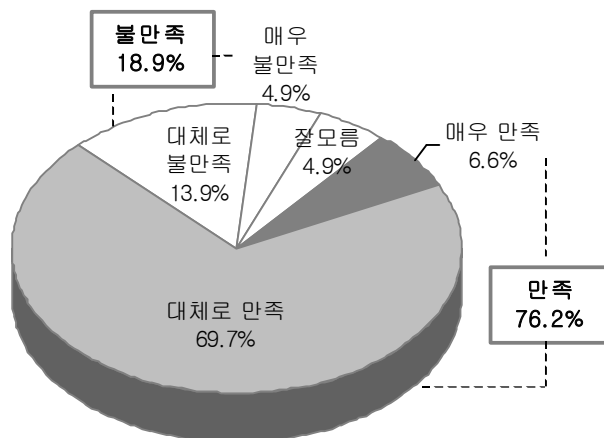
## 2) 보육시설 설치 실태

- 직장 내 보육시설이 ‘있다’는 23.0%로 조사되었음.(없음: 77.0%) 근무처별로는 ‘보육시설이 있는’ 중앙행정기관은 33.1%, 자치단체는 16.5%, 기초자치단체는 보육시설이 있는 곳이 한 군데도 없었음.



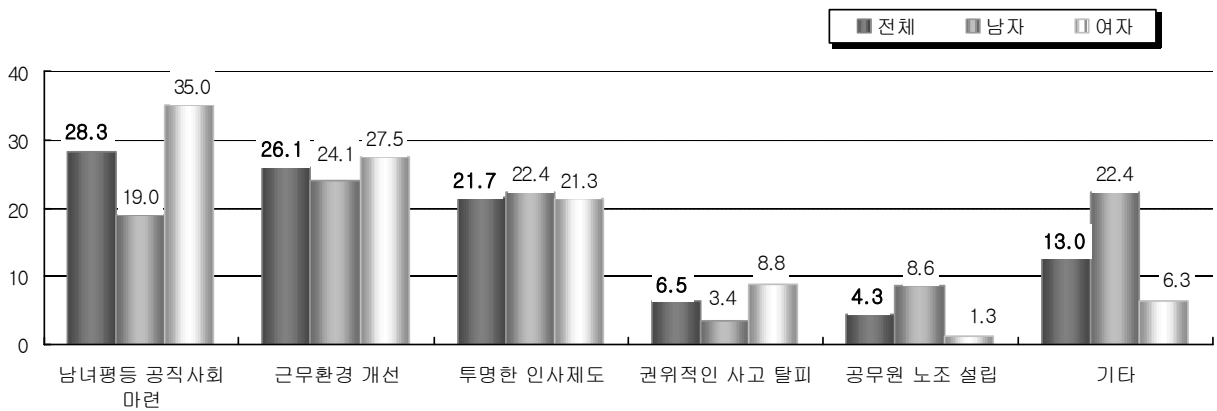
## 3) 보육시설 만족도

- 보육시설이 있는 경우(N=122명), ‘만족한다’는 의견이 76.2%(매우 만족: 6.6% + 대체로 만족: 69.7%)로 ‘불만족한다’는 의견 18.9%(매우 불만족: 4.9% + 대체로 불만족: 13.9%)보다 많았음. 특히 6세 미만의 자녀가 있는 경우 ‘만족한다’는 의견이 80.8%로 나타났음.



### VIII. 공직사회 근무환경 개선사항(개방형 질문)

- 공직사회 근무환경 개선사항으로 ‘남녀평등을 위한 공직사회를 만들어야 한다’는 의견이 28.3%로 가장 많았고, 다음은 ‘근무환경을 개선해야 한다’(26.1%), ‘투명하고 합리적인 인사제도를 마련해야 한다’(21.7%), ‘보수적이고 권위적인 사고방식을 탈피해야 한다’(6.5%), ‘공무원 노조를 설립해야 한다’(4.3%) 등의 순으로 나타났음. (기타: 13.0%, 무응답 제외)



- ‘남녀 평등을 위한 공직사회를 만들어야 한다’는 여성(35.0%), 기초자치단체(45.0%), 6~7급(36.5%)에서 많은 의견이 나왔음.
- ‘근무환경을 개선해야 한다’는 중앙행정기관(32.8%), 8~9급(41.0%), 20대(47.6%)에서 상대적으로 많은 의견이 나왔음.
- ‘투명하고 합리적인 인사제도를 마련해야 한다’는 기초자치단체(30.0%), 40대(29.3%)에서 상대적으로 많았음.
- ‘공무원 노조를 설립해야 한다’는 기초자치단체(15.0%)에서 상대적으로 많았음.

## 조사결과 분석

	사례수(명)	비율(%)
<b>전체</b>	552	100.0
<b>남녀 평등을 위한 공직 사회를 마련해야 한다</b>	39	28.3
남녀평등 의식개혁이 이뤄져야 한다	9	6.5
능력과 평등한 인사운영체제로의 전환	8	5.8
중요부서에 여성공무원의 비율을 확대해야 한다	7	5.1
여성공무원의 승진기회 확대와 여성관리자 비율을 확대	6	4.3
여성도 남들이 꺼리는 업무를 맡아야함	5	3.6
남성우월주의를 배제해야 한다	4	2.9
<b>근무 환경을 개선해야 한다</b>	36	26.1
편의시설을 확보해야 한다	26	18.8
임금 및 각종수당의 현실화 필요	6	4.3
육아휴직제도 활성화를 위한 개선이 시급하다	3	2.2
당직, 숙직 등의 비상근무 폐지	1	0.7
<b>투명하고 합리적인 인사 제도를 마련해야 한다</b>	30	21.7
인사제도의 투명성을 확보	15	10.9
업무선택의 자율화를 이뤄야 한다(순환보직제도 마련)	8	5.8
능력위주의 행정 필요요	4	2.9
6급까지 복수직급제 도입으로 승진적체 해소	1	0.7
각종 동원 등 고위직과 정년계급 일치하여 퇴직 요망	1	0.7
상위직 공무원에 대한 하위직 공무원의 평가제도 도입	1	0.7
<b>보수적이고 권위적인 사고 방식을 탈피해야 한다</b>	9	6.5
<b>공무원 노조를 설립해야 한다</b>	6	4.3

## 조사결과 분석

	사례수(명)	비율(%)
<b>전체</b>	552	100.0
<b>기 타</b>	18	13.0
일반직원들의 의견수렴이 원활하게 되어야 함	3	2.2
권리를 찾기 위해 의무를 성실히 이행하는 자세 필요	2	1.4
관리자의 공정한 인사 의지와 실천 민주적 리더쉽이 필요	2	1.4
기피 부서를 우대하는 분위기 조성	1	0.7
제도적으로 보장된 권리를 행사할 수 있는 분위기 조성	1	0.7
법, 제도를 확립하여 약간은 강압적인 분위기 조성 필요	1	0.7
현행제도를 합리적으로 운영하면 됨	1	0.7
고시제도 폐지	1	0.7
계급제폐지 (직위보류제 100%도입)	1	0.7
공무원 교육시간의 배려 필요	1	0.7
대체 인력 지원 등의 대책이 필요	1	0.7
공직자 규제에 대한 전반적인 개선 필요	1	0.7
다양한 교육기회가 있었으면 한다	1	0.7
여성도 남성을 능가할 수 있는 직업의식을 갖추어야 함	1	0.7