

CBWF 이슈페이퍼

발행인 | 박혜경 발행일 | 2023. 2. 15. 발행처 | (재)충북여성재단

충북도 여성공무원 인사관리 현황과 정책과제

이현주 충북여성재단 정책연구팀장

1. 연구의 필요성 및 목적

- 정부는 공직에서의 여성 대표성과 활용성 강화를 통한 여성경쟁력 제고를 위해 여성공무원에 대한 보직관리 및 여성관리직 확대의 노력을 기울이고 있음. 현재의 공직상황은 여성공무원의 증가, 남녀공무원 차별금지, MZ세대¹⁾의 공직입직 등으로 대표되고 있으며, 팀장(5급)급 여성공무원의 증가로 향후 4급 이상 여성공무원 증가는 자연스러운 현상이 될 것으로 예측됨. 지난 20여년에 걸쳐 추진되어온 남녀공무원 차별에 대한 각종 조치와 제도들은 어느 정도 성과를 이루었으나, 실질적으로 정착되기까지는 아직 더 많은 노력이 요구되고 있음
- 본 연구는 그간의 성불평등 완화 조치와 제도의 결과에 따라 변화한 여성공무원 현황과 인사관리 실태 및 정책수요를 파악하고 정책과제를 제시하여, 충북도내 여성공무원이 공직 내에서 차별받지 않고 능력을 발휘할 수 있는 근무여건 조성을 위한 제도마련에 기여하고자 함

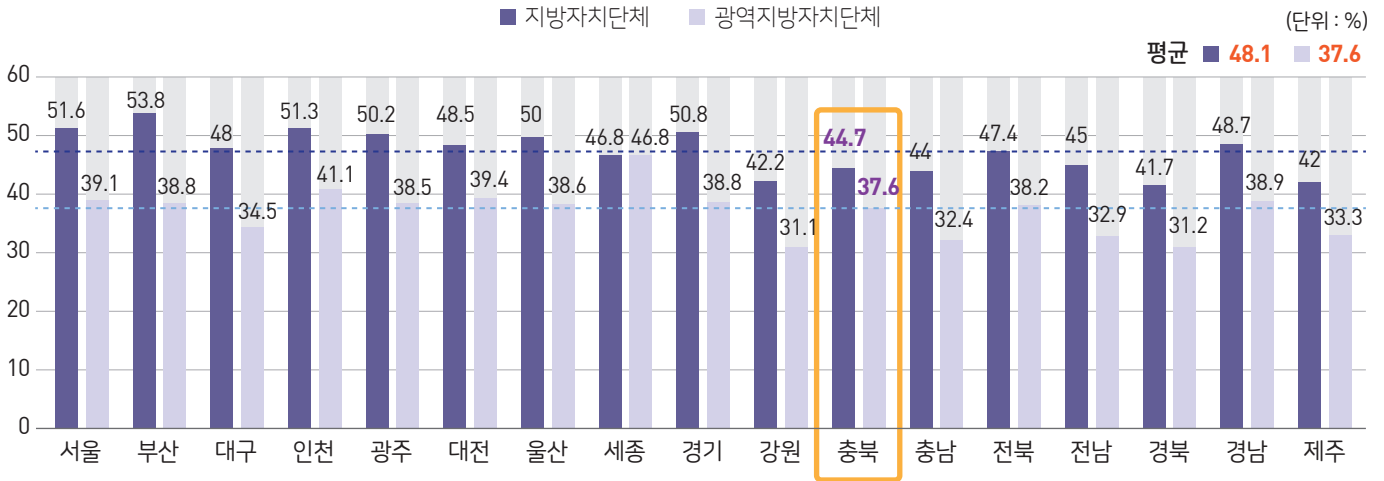
2. 충북도 여성공무원 인사현황

1) 충북도 여성공무원 전체 현황

- 「2022 지방자치단체 여성공무원 인사통계」에 따르면, 2021년 12월 기준으로 충북도청의 여성공무원 비율은 37.6% (715명)임. 이는 17개 광역지방자치단체 중 11번째로, 타지자체에 비해 상대적으로 낮으나 지속적으로 증가(전년 대비 1.8%p)하고 있는 것으로 나타남
 - 충청북도 전체 여성공무원 비율은 44.7%(6,001명)이며, 17개 지방자치단체 중 13번째로 전년 대비 1.5%p 증가함(행정안전부, 2022)

1) 1980년대 초~2000년대 초 출생한 밀레니얼 세대와 1990년대 중반~2000년대 초반 출생한 Z세대를 통칭하는 말임

※ 본 내용은 충북여성재단 「충북도 여성공무원 인사관리 현황과 정책과제」(이현주·김학실, 2022) 연구의 일부를 요약·재구성 한 것임



자료 : 행정안전부(2022). 지방자치단체 여성공무원 인사통계(2021년 12월 31일 기준)

[그림 1] 2021년 17개 지방자치단체 및 광역지방자치단체별 여성공무원 현황

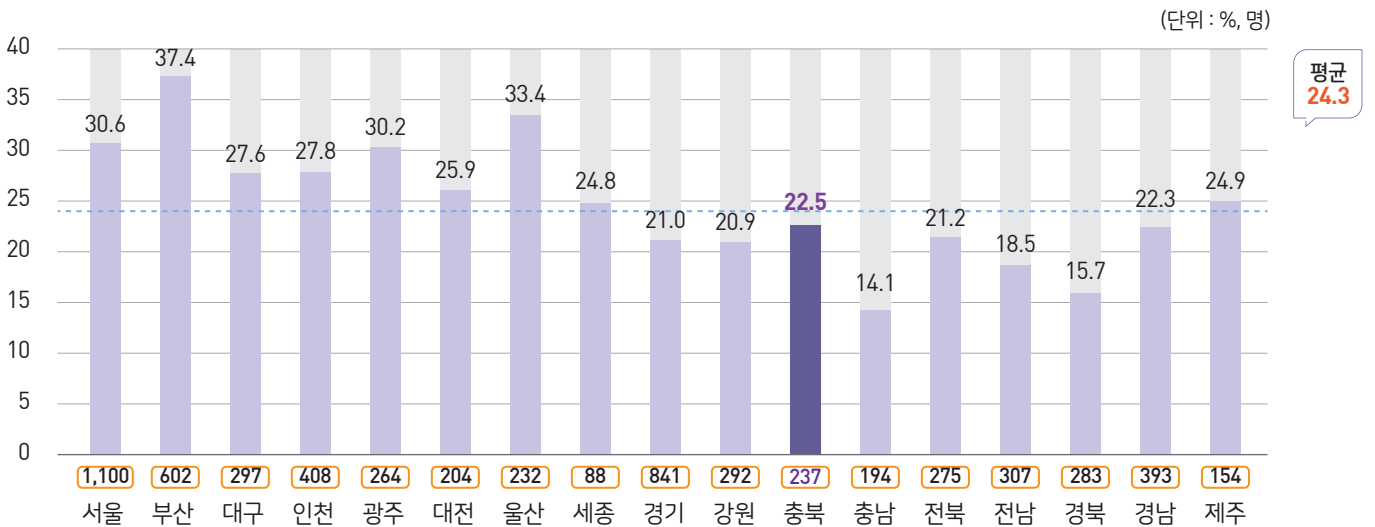
- 행정안전부 평가기준에 따른 2021년 충북도청 5급 이상 관리직 여성관리자 비율은 26.2%로 행정안전부 임용목표인 19.6%를 6.6%p 초과 달성함. 도 자체목표인 25.1%보다 1.1%p 높은 수치임

[표 1] 충북도청 5급 이상 여성관리자 연도별 임용 목표 (단위 : %)

구분	2020년	2021년	2022년	비고
임용목표 (행안부)	17.8	19.6	21.0	* 행정안전부 평가기준
자체목표 (실적)	18.0 (21.5)	25.1 (26.2)	27.4	* 전년실적 대비 자체목표 설정

자료 : 행정안전부(2022). 지방자치단체 여성공무원 인사통계(2021년 12월 31일 기준)

- 「2022 지방자치단체 여성공무원 인사통계」에 따르면, 2021년 12월 기준으로 충청북도의 5급 이상 관리직 여성공무원 비율은 22.5%로 임용 목표는 달성하였으나 전국 17개 지방자치단체 중 10번째로 중하위권이며, 지역 전체 평균인 24.3%에 다소 못 미치는 것으로 확인됨(행정안전부, 2022)



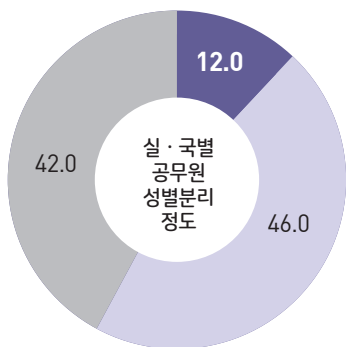
자료 : 행정안전부(2022). 지방자치단체 여성공무원 인사통계(2021년 12월 31일 기준)

[그림 2] 2021년 17개 지방자치단체 5급 이상 관리직 여성공무원 현황

2) 충북도청 실·국별 여성공무원 현황

- 2022년 5월 기준으로 충북도청 실·국별 공무원의 성별 구성에서 균형부서 비율은 42%(21개), 여성집중 부서(남성 40% 미만 부서) 비율은 12% (6개), 남성집중 부서(여성 40%미만 부서) 비율은 46%(23개)로 나타나 부서별 성별 분리가 확인됨
 - 여성집중 부서의 여성공무원 비율은 여성부서로 인식되는 양성평등가족정책관(80.8%)이 가장 높으며, 경제통상국 사회적경제과(70.6%), 보건복지국 복지정책과(70.4%), 문화체육관광국 관광항공과(66.7%), 체육진흥과(63.2%), 보건복지국 노인장애인과(60.9%)순임
 - 남성집중 부서의 여성공무원 비율은 경제통상국 투자유치과(3.7%)가 가장 낮으며, 재난안전실 자연재난과(12%), 환경산림국 산림녹지과(13.6%)순임

■ 여성집중부서 ■ 남성집중부서 ■ 균형부서



(단위: %, 개)

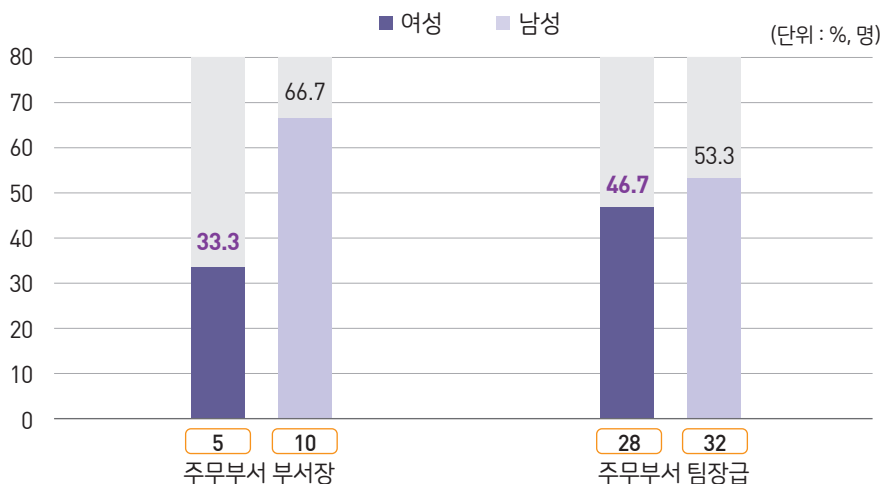
구분	부서수	비율
전체	50	100.0
여성집중 부서	6	12.0
남성 집중 부서	23	46.0
균형부서	21	42.0

자료 : 충북도청 내부자료(2022년 5월 16일 기준)

[그림 3] 실·국별 공무원 성별분리 정도

3) 충북도청 주무부서 성별 공무원 현황

- 2022년 5월 기준으로 충북도청 주무부서 전체 인력 중 여성은 42.9%, 남성은 57.1%이며, 팀장급은 여성 46.7%, 남성 53.3%로 여성과 남성 비율이 비슷한 것으로 나타남
 - 부서장급 여성 비율(33.3%)은 주무부서 전체 여성 비율(42.9%)보다 낮고, 남성 비율(66.7%)은 주무부서 전체 남성 비율(57.1%)보다 높은 것으로 나타남



자료 : 충북도청 내부자료(2022년 5월 16일 기준)

[그림 4] 실·국별 공무원 성별분리 정도

3. 충북도 여성공무원 인사관리 정책수요

[표 2] 면접조사 결과

주제	소주제
제도화된 인사시스템, 운영상의 불평등	• 인사 불평등 경험 인식의 혼재
	• 부서와 보직에서의 불평등 그리고 여전한 성별역할분리
	• 주요부서에 대한 인식 변화
	• 인사, 이미 답은 정해져 있어
조직문화의 변화 (세대 차이인가 세상의 변화인가)	• 성평등 규범에 대한 유연한 대처
	• 조직문화를 변화시키는 '워라밸'
	• 모두(육아휴직자-관리자)가 만족하지 못하는 육아휴직
	• 동성(여-여) 멘토 네트워크의 미비
	• 팬데믹과 밀레니얼 세대가 바꿔놓은 조직문화
여성 리더십과 역량개발	• 여성 리더에 대한 이중적 시각
	• 더 많은 노력과 역량 개발
	• 중간관리자의 좋은 사람 신드롬('라떼', '꼰대'가 되지 않으려는 자기검열)
공직 인식 변화	• '젊은'공무원에 대한 시각의 변화
	• 일 잘하는 여성 공무원, 일하기 편한 남성 공무원
	• 능력을 숨기는 여성, 능력을 포장하는 남성

- 면접조사 결과, 임용과 선발에서의 차별이 없어진 것에 비해 승진이나 부서, 보직 배치과정에서는 여전히 여성공무원이 느끼는 차별이 있었고, 부서배치 이후 업무 배분의 과정에서 나타나는 차별도 존재하는 것으로 보이며, 여성공무원에 대한 이중적 태도나 업무 배분 과정에서의 성차별적 요소 등은 제거해야 할 불공정 요소라고 할 수 있음
- 여성공무원들은 보직 배치나 보직 경로 설정, 생애설계에 있어서 멘토링은 거의 받은 적이 없는 것으로 나타남. 여성공무원이 증가하고 있는 상황에서 적절한 네트워킹이 이루어질 수 있는 환경의 조성이 필요한 것으로 보임
- 육아휴직에 대해서는 육아휴직 제도를 사용하는 직급과 관리직급과의 시각 차이가 존재하고 있었는데, 육아휴직제도를 이용하는 젊은 세대에 대해 당연하다는 시각이 있는 한편, 조직을 전혀 생각하지 않고, 업무에 대한 책임감과 공직 가치에 대한 인식이 없다는 극단적인 가치 인식을 드러내기도 하였음. 제도 정착을 위한 다양한 정책방안이 구사될 필요성이 있음
- 중간관리자로 승진이 이루어지고 난 후의 여성공무원들은 무엇보다 하위직급과는 달리 다양한 역량이 필요함을 인지하게 되고, 이러한 역량을 개발하기 위한 교육프로그램에 참여하지 못하였음을 아쉬워하고 있어, 중간관리자 대상의 여성공무원들에 대한 다양한 교육프로그램이 필요함을 알 수 있음
- 여성들은 자신의 능력을 충분히 발휘할 보직이나 부서에서 일하기보다는 일·가정 양립과 돌봄이 가능한 보직을 원하는 경우가 있는 것으로 나타나, 일·가정 양립을 위한 제도적 장치가 보완되고 정착되고 있음에도, 여전히 미완성으로 볼 수 있어, 제도의 도입이 여성의 삶에 녹아들기에는 아직은 한계가 있는 것으로 보임
- 여성의 출산, 양육 등 여성의 생애주기를 고려한 부서, 보직배치를 하여 여성공무원의 일·가정 양립을 지원하는 것은 성불평등을 재생산하는 기제임. 돌봄 책임에 대한 사회적 인식 변화를 위한 노력과 남성공무원의 일·생활 균형 제도 활용 장려를 통한 남녀의 활용도 차이를 줄여나가기 위한 노력 그리고 성평등한 조직문화 조성을 위한 다양한 정책방안 구상이 필요함

4. 충북도 여성공무원 인사관리 정책과제

충북도 여성공무원의 인사관리 현황과 요구를 분석한 이 연구를 통해 여성공무원의 임용률이 해마다 증가하고, 5급 이상 관리직으로 승진하는 여성비율이 증가하는 등 인사관리 제도상 차별은 해소되었고, 조직문화도 점차적으로 성평등한 방향으로 변화하고 있으나 아직 낮은 여성관리자 비율, 여전히 잔존하는 부서 및 보직 배치과정에서의 성별직무분리 현상 등 해결해야 할 과제가 잔존하고 있음이 확인됨. 이에 여성공무원이 공직 내에서 차별받지 않고 능력을 발휘할 수 있는 근무여건 조성 및 인사시스템 정비를 위한 정책과제를 제안하고자 함

1) 제도개선

(1) 직장보육시설 신설(청사 내 보육시설 설치)

- 저출산, 공공보육, 일·가정 양립 등의 문제에 적절한 대처를 할 수 있고 충북도청 직원들의 육아부담 경감에 도움을 줄 수 있는 청사 내 공공보육시설 설치가 필요함²⁾
- 청사 내 보육시설 설치에 미취학 자녀의 돌봄을 위해 출퇴근 시간을 조정해야 하는 직원들이 육아기근로시간단축 제도 이용 대신 선택할 수 있는 하나의 대안이 될 수 있을 것임
 - 17개 광역지자체 중 청사 내 보육시설이 설치되지 않은 광역지자체는 충북도청이 유일함

(2) 부서별 성별균형 배치제 도입

- 부서별 성별 분리개선을 위한 '부서별 성별균형 배치제' 도입이 필요함
 - 이는 전통적으로 해당부서의 업무분야가 여성, 남성적 특성을 가진 업무로 인식된 결과로 판단됨. 주요 보직에 대하여 여성이 가사와 일을 병행하기 때문에 감당할 수 없을 것이라는 편견을 버리고 여성공무원에게 보다 많은 기회를 주어야 함
- 더불어 '부서별 성별 균형 배치제' 운영을 위해 충북도 공무원 직무 성별분리통계 생산과 부서별 성별 비율을 고려한 순환보직 운영지침 마련이 필요함
 - 도청 공무원 인사통계에 여성공무원 직급별 비율, 보직경로별 비율, 직급별 여성 승진 비율, 및 성별직무배치 통계를 추가하여 성별분리통계를 생산해야 함. '성인지적 통계 작성'은 양성평등 인사관리를 위한 「지방공무원 균형인사 운영지침」에서도 인사정책 수립과 집행의 효과성 제고를 위해 수행하도록 하고 있음(행정안전부, 2021)
 - 또한 순환보직 제도 운영 시 부서별 성별 비율을 고려하여 성별 적정비율을 유지할 수 있도록 해야 함

2) 충청북도는 2024년 완공예정인 충북도청 제2청사 내에 2025년 개원을 목표로 보육시설 설치를 계획하고 있음

(3) 인사 소외자 발굴과 오픈형 인사시스템 구축

- 인사제도 상, 임용과 관련한 성 불평등 요소들은 상당히 해소되었으나, 보직과 부서 배치와 관련해서는 여전히 불평등 요소가 잔존하고 있어 불평등 해소를 위한 오픈형 인사시스템의 활용 방안에 대한 검토가 필요함
- 여성공무원의 경우 승진 외에 보직이나 부서 배치과정에서 공식적인 경로 외에 비공식적인 경로의 활용이 남성에 비해 열악한 것으로 보이며, 이것은 보직과 부서에 대한 정보 미비로 연결되어 결국에는 좋은 보직 경로를 설계하는 데 부정적인 요소로 작동할 수 있어 오픈형 보직 배치 시스템에 대한 구상이 필요함
 - 보직경로 설계를 위해 보직과 부서의 빈자리를 공개하여 비공식 정보에 의해 빈 보직 정보를 아는 사람만 그 자리에 희망보직을 신청하지 않도록 하는 오픈형 보직 배치 시스템을 마련해야 함
- 더불어 보다 적극적으로 보직과 부서배치과정에서 소외당하거나 어려움을 겪는 여성공무원에 대한 적극적 인사상담과 맞춤형 인사상담 시스템이 필요함
 - 보직과 부서배치 실태를 성별로 파악하여 여성의 배치가 낮은 부서에 대하여는 여성 스스로 기피 또는 여성을 외면하는 사유를 파악하고 개선책을 마련할 필요가 있음
 - 보직과 부서배치 상 경험한 성불평등 인사고충 상담을 위해서는 인사상담 담당자의 성인지 감수성 및 성평등 의식이 중요함. 따라서 인사상담 담당자의 성인지 역량강화 및 성별균형 참여를 통한 '성평등 인사상담과 맞춤형 인사상담'을 제안함

2) 공무원 대상 교육 프로그램 운영 및 강화

(1) 여성관리자 역량강화 프로그램 운영 및 강화

- 5급 팀장급으로 승진하기 전 6급 공무원은 팀의 주요한 업무를 담당하고 사무관 승진후보자이므로 업무에 대한 스트레스를 받기 쉬운 위치에 있으며, 특히, 남성보다 역량수준이 낮다고 인식하는 여성공무원은 5급에 승진하여 겪게 되는 새로운 업무환경으로 인해 상대적으로 많은 부담을 느낄 수 있어, 승진 전에 중간관리자로서 필요한 역량교육 과정을 개발하고 제시할 필요가 있음
- 충청북도 양성평등 기본조례에 여성공무원 경력개발 및 여성관리자 역량 강화를 위한 프로그램 운영 등의 조항이 포함하도록 조례 개정이 필요함



서울특별시 성평등 기본조례 제16조(공직 등 참여촉진) 5항에 여성공무원 능력발전을 위한 재교육 장려 및 교육프로그램 제공을 명시하고 있음

(2) 성평등 역량강화를 위한 콘텐츠 및 교수법 개발

- 도 전체 공무원 대상 직급별 성평등 역량 강화 교육을 체계적으로 실시할 필요가 있음
 - 성평등 관련 교육을 별도로 확대 개설하는 것도 중요하지만, 공무원 대상 일반적인 교육훈련 전반에 젠더관점을 반영할 수 있도록 강사 대상 성인지 감수성 훈련과 교수법 코칭 등의 노력이 필요함
- 간부급 공무원의 성평등 정책 추진 역량 개발을 위해 간부공무원을 위한 별도의 젠더 교육과정 기획 및 개설, 별도 과정이 아니라도 간부공무원 교육과정 내 성평등 역량을 강화할 수 있는 적합한 교육 방식 및 콘텐츠 개발 필요함
- 충청북도 양성평등 기본조례에 1주 이상 교육과정에 성인지 교과목 포함, 신규임용 등 직급별 직위에 맞는 수준별 맞춤형 성인지교육 실시 등의 조항을 포함하도록 조례 개정이 필요함
 - 2022년 충북자치연수원 교육과정에는 10개월(1442시간) 진행되는 '중견간부양성과정'에 2시간의 '양성평등정책의 이해' 과목이 포함된 게 전부인 실정임



대전광역시는 양성평등 기본조례 제23조(성인지 교육) 조항에 공무원 대상으로 "공직생애 주기별 성인지교육 이수제도"를 시행하도록 규정하고 있으며, 1주 이상 교육과정에 성인지 교과목이 포함되도록 명시하고 있으며, 경상북도는 양성평등 기본 조례 제15조(성인지 교육) 조항에 공무원 대상 성인지 교육에 포함되어야 할 내용을 구체적으로 명시하고 있음

3) 조직문화 개선을 위한 다양한 접근

(1) 성평등한 조직문화 조성 강화

- 성평등한 인사관리를 위해서는 충북도의 성평등 조직문화 조성을 더욱 강화하고 확산해야 함
 - 성평등 규범과 제도에 대해 유연한 대처와 이해의 방향으로 변화되고 있으며, 남녀의 대립구조보다는 서로 간의 차이를 이해하는 방향으로 수용되고 있는 것으로 나타나고 있으나 명시적이지 않은 비공식적 조직문화나 평판 체계 등 여전히 차별적 요소가 존재하는 것으로 확인됨
- '조직문화 개선 위원회'(7급 이하 실무직 공무원, MZ세대 등을 중심으로)를 설치하여 성평등 조직문화를 조성할 수 있도록 지원할 필요가 있음. 더불어 성평등 조직문화 확산 및 정착을 위한 적극적 캠페인 활동 필요함

(2) 멘토풀(Mentor-pool) 및 멘토(여성관리자) 네트워크 구축

- 멘토 관계는 비공식적인 네트워크를 통해 형성되는 경우가 많아 사회적 네트워크 구축에 어려움을 겪는 여성들의 경우에는 조직차원의 멘토 지원이 요구됨
 - 남성들보다 비공식적 네트워크 구축과 활용이 낮은 여성공무원에게 멘토링 제도나 여성네트워크 구축 등은 역량 개발 및 경험 공유를 할 수 있는 제도적 지원이 될 수 있을 것임
 - 더불어 여성이 상위 직급에서 연대와 협력을 통해 고립되지 않도록 지원할 수 있는 여성관리자 네트워크 구축을 위한 제도적 지원 필요함