기본연구과제 2022-2

충청남도 공무원 성평등 의식 실태조사

연구자 오 민 아(연구위원)

충청남도여성가족연구원
Chungcheongnam-do Women & Family Research Institute

발간사

코로나 팬데믹 이후 새로운 감염병 등장, 급격한 기후변화 및 4차산업혁명으로 대변되는 사회적 변화에 맞서 정책의 실행자로서 공무원 역할의 중요성과 가치가 높아지고 있습니다.

공직사회 문화는 연공서열과 상명하복이 중시되는 수직적 문화로 표준화된 형식이 업무에 주요한 영향을 미치는 관료제에 기반하고 있지만 보통의 조직문화와 마찬가지로 수직·수평적 문화 사이에서 성별과 세대 간 충돌하는 양상이 나타납니다.

여성의 교육수준과 사회참여 욕구가 증가함에 따라 여성공무원의 비율이 점차 높아지고 공직 사회 내 전문적 여성인력활용의 중요성도 높아지고 있습니다. 하지만 남성적이고 위계적인 조직문화는 인사 및 업무과정에서의 성차별과 성희롱 피해로 이어질 수 있습니다. 2021년 지방자치단체 20개 기관 대상의 양성평등 조직문화를 진단한 결과, 인사 및 직무배치의 성별 분리 관행이 남아있기도 하였습니다.

최근 MZ세대로 대변되는 젊은 세대 공무원을 중심으로 개인과 가정생활을 중시하는 가치관이 점차 확산되나 여전히 의전과 관행이 중시되며 공정한 보상체계가 상대적으로 미흡한 공직사회 조직문화는 재직기간 5년 미만 공무원의 퇴직자 수를 급증시키기도 했습니다. 이들의 조기퇴직을 방지하기 위하여 MZ 세대 공무원이 인식하는 공직사회 조직문화 실태를 파악하여 개선할 필요성이 제기됩니다.

충남 공직사회의 조직문화와 관련한 연구는 거의 없는 가운데 조직문화의 남성성을 유추할 수 있는 공무원 성평등 관련 실태조사는 본원에서 수행한 권정숙(2002)의 연구가 거의 유일하였습니다.

이러한 시기에 충청남도 공무원 성평등 의식과 조직문화 실태조사를 수행하고 성별 간, 세대 간 및 세대 내 성별 간 차이를 분석하여 수평적 조직문화로 나아가기 위한 개선 방향을 도출한 해당 연구의 가치가 높다고 판단합니다. 연구진과 아낌없는 자문을 주신 모든 분께 감사드립니다.

충청남도여성가족연구원장

연 구 요 약

Ⅰ. 연구 개요

1. 연구 목적

○ 본 연구의 목적은 성별 및 세대 간 수평적 충남도 공직사회 조직문화 조성방안을 제안하는 것임

- 충남도 광역자치단체 및 기초자치단체 공무원의 성평등 의식, 조직문화 인식, 성희롱 인식, 세대간 인식 및 성주류화 정책 인식 수준을 조사하여 개인의 성평등 의식과 조직문화 및 정책추진 간의 연계성을 확보하고자 함

2. 연구내용

○ 충남도 광역자치단체 공무원 조직 현황

○ 충남도 광역 및 기초자치단체 공무원 성평등 의식과 조직문화 실태 조사·분석

○ 충남도 공직사회 수평적 조직문화 조성 방안 제언

3. 연구방법

○ 문헌연구

○ 설문조사

○ 자문회의

○ 전문가 인터뷰

II. 주요 연구내용 및 결과

1. 구성원 인식 : 개인 성평등 의식과 MZ세대 특성 인식

○ 개인 성평등 인식 수준은 여성 권리 인식에 해당하는 ‘평등을 주장하는 여성들은 의무를 다하지는 않으면서 사실상 특별대우를 원한다’, ‘여성에 대한 차별이나 불평등은 거의 사라졌으므로 더 이상의 성평등 정책이나 제도는 필요 없다’ 및 ‘여성은 육아와 가사에 지장을 주지 않는 수준에서 직장생활을 해야 한다’는 문항의 평균이 1.76~1.89로 가장 높게 나타남. 이는 여전히 가사와 육아의 주된 책임이 여성이라는 가치관이 양성평등 인식에 영향을 미침을 시사함

○ 직급에 따른 분석 결과, 대부분의 문항에서 5급의 평균이 가장 높은 가운데특히 성희롱 인식에 대한 문항인 ‘사소한 성적 언동까지 성희롱으로 문제를 제기하는 것은 조직문화를 경직되게 만든다’ 및 ‘성희롱 피해가 여성에게 많이 발생하는 이유는 여성의 의사소통 기술에 문제가 있기 때문이다’는 통계적으로 유의미한 수준으로 5급의 평균이 가장 높음

○ MZ세대에 대한 인식의 경우 ‘공정한 평가와 피드백을 중시 여긴다’ 및 ‘업무 성과에 상응하는 보수와 보상을 중시 여긴다’의 평균이 가장 높은 가운데 5급의 평균이 다른 직급에 비해 가장 낮은 것으로 나타남

○ 전반적으로 중간관리자에 해당하는 5급 응답자의 개인 성평등 인식이 다른 직급에 비하여 부정적이고 MZ세대가 지향하는 공정한 평가와 피드백 및 업무 성과에 비례한 보수와 보상 인식 수준이 다른 직급에 비하여 낮음. 5급 중간관리자와 타 직급 간의 교류를 바탕으로 한 인식개선의 필요성이 제기됨

2. 조직문화 인식 : 조직문화 실태조사 및 직장 내 성희롱 인식

○ 조직문화 실태조사 결과 부정형 문항에서 가장 높은 평균을 나타낸 문항은 ‘우리 회사는 학연, 지연 등이 조직 생활하는데 중요하게 작용한다(2.28)’로 5급 이상의 평균이 다른 직급에 비하여 낮음. 다음으로 평균이 높은 ‘우리 부서는 연장근로(야근, 주말근무 등)가 일상적이다(2.21)’는 5급이 가장 높은 평균을, ‘주요 부서에 여성보다 남성이 배치되는 경향이 있다(2.17)’의 경우에는 5급이 가장 낮은 평균을 나타냄. 요약하면 5급에 해당하는 응답자는 다른 직급에 비하여 소속 공직사회를 학연, 지연 및 성별 구분에서 비교적 자유로운 수평적 문화라고 인식하나 연장근로를 일상적으로 받아들임

○ 조직문화 실태조사 결과 긍정형 문항 중 의사소통에 해당하는 ‘우리 회사는 하급자가 상급자에게 고충이나 불만을 스스럼없이 이야기할 수 있다(2.62)’와 ‘회사에서 직급과 상관없이 자유롭게 논의할 수 있다(2.75)’ 가 가장 낮게 나타남. 두 문항 모두 5급 응답자의 평균이 6급 이하 및 공무직에 비하여 높게 나타나 중간관리자와 그 이하 직급 간의 인식 수준을 좁힐 수 있는 인식개선 교류의 장이 필요함을 시사함

○ 성희롱에 대한 인식 수준 분석 결과 고위공무원을 포함하는 4급 이상의 응답자 인식 수준이 5급 이하의 모든 직급에 비하여 긍정적인 것으로 나타남. 고위공무원은 조직 문화에 영향을 미칠 수 있는 정책결정 권한이 가장 큰 직급으로 조직 내 성인지 감수성 개선을 위한 관리자급 교육의 필요성을 제기함

3. 조직문화 개선을 위한 제도적 변화

○ 수평적 조직문화 확산 정책 방안 조사 결과 중요도가 가장 높게 응답된 문항은 상사의 태도에 해당하는 ‘상사의 일·생활균형(워라밸) 의식 향상(3.38)’ 및 ‘업무시간 외 부하직원 사생활 존중(3.44)’으로 중간관리자급 이상의 수평적 조직문화 확산을 위한 인식 개선이 매우 중요함을 시사함

○ 각 정책 방안에 대하여 중간관리자에 해당하는 5급의 응답 평균이 6급 이하 직급에 비하여 낮은 경향임. 불필요한 초과근무와 회식 지양, 주요 의사결정 구조에서 여성 비율 제고, 육아휴직 활용자 승진에서의 불이익 방지, 부서별 소규모 토론식 교육 등을 통한 실효성 있는 성평등·성희롱예방 교육 등의 문항에서 낮은 수준을 나타냄

4. 성 주류화 정책 인식

○ 성 주류화 정책에 대한 인지 및 정책효과성 인식 수준이 여성에 비하여 남성이, 5급 이상의 직급이 6급 이하 직급에 비하여 대체로 높은 것으로 나타남. 개인 성평등 의식 및 조직문화 실태조사 결과 등에 의하면 여성에 비하여 남성의 인식이, 5급 또는 5급 이상의 직급에 해당하는 응답자의 수준이 6급 이하 직급에 비하여 부정적인 것과 상반된 결과임

○ 이는 일반적으로 성평등한 가치관을 지닌 공직사회 조직원이 성 주류화 정책의 적극적인 추진 주체로 기능하는데 도움이 되는 성인지 교육의 필요성을 제기함

5. 일·생활 균형 현황 및 조직몰입도

○ 1주일 평균 근무시간에 대하여 직급에 따른 통계적으로 유의미한 차이가 나타났으며 5급이 가장 오랜 시간 근무하고 다음으로 6급 이하가, 마지막으로 4급 이상 및 공무직이 가장 낮은 시간 근무하는 것으로 나타남

○ 평일 하루 평균 가사와 육아시간의 경우 여성이 남성에 비하여 높았고 연령구분에 따라 살펴보면 40대가 가장 높고, 다음으로 30대가 가장 높았으며 20대와 50대 이상이 가장 낮은 것으로 나타남

○ 조직몰입 수준의 전체 문항에서 남성이 여성보다, 기성세대가 MZ세대보다, 40대 이하에 비해서 50대 이상이 통계적으로 유의미한 수준으로 평균이 높음

II. 정책 방향 제언

1. 개인 인식 개선을 위한 정책 방향

(1) 집중 관리 직급 선정 및 직급 간 교류의 장 마련

○ 성평등 의식 및 수평적 조직문화 개선에 가장 소극적 태도를 나타낸 5급 중간관리자를 대상으로 자유로운 논의 문화, 일·생활 균형이 보장된 조직 문화, 직장 내 성희롱·성폭력 근절 등을 위한 집중관리 워크숍을 개최하고 6급 이하 공무원 간의 교류의 장을 마련하여 조직문화와 관련한 다양한 의견을 청취하고 부서 운영에 반영하도록 함

(2) (중간)관리자 인식 개선 및 과제 부여

○ 수평적 조직문화 확산을 위하여 상사의 일·생활균형 의식과 업무시간 외 부하직원의 사생활을 존중하는 태도가 가장 필요하다고 응답됨. 이는 실제 업무 방식과 문화에 상사가 미치는 영향력이 매우 크며 수평적 조직문화를 위하여 (중간)관리자급의 역할이 중요함을 시사함

- 개인의 성평등 인식이 단기간 특별 교육으로 개선되기에 한계가 있는 바 저녁회식문화 바꾸기, 의전 간소화, 하위직급 의견 수렴 절차 의무화 등 조직문화 개선을 위한 제도적 과제가 부여되어야 함

○ 2021년 충남도는 수평적 조직문화 확산을 위하여 신규 공무원 및 신규 관리자에 대한 특별 교육과정을 개설하여 각각 실무역량 강화 특별교육과 리더십, 갈등관리 및 밀레니얼 세대와 소통 등 조직 안정화를 위한 맞춤형 교육을 추진함. 이에 더하여 신규 관리자 특별교육과정의 경우 조직의 일·생활균형 문화 및 성평등 조직문화 확산을 위한 프로그램을 신설하도록 하고 고위공무원 직무성과계약 시 성평등·수평적 조직문화 확산을 위한 과제를 의무적으로 포함하도록 하는 것도 고려할 수 있음

(3) 실효성 있는 성인지 교육 내용·방법 선택 및 실천

○ 2021년 충남도 공무원 성인지 교육은 2시간 이상 필수 이수의 의무조건 하에 이루어짐. 하지만 행정포털 로그인 후 메인화면 팝업창 게시 등의 자가학습시스템과 IPTV 방송을 통한 강의 송출의 형태로 이루어져 구성원 간 자유로운 의견 교환을 바탕으로 개인의 성인지 수준이 성장할 수 있는 기회가 없었음

○ 실태조사 결과, 20대 응답자가 다른 연령대 응답자에 비하여 실효성 있는 성평등·성희롱 예방 교육을 원하는 것으로 나타남. 부서별 토론식 소규모 기회를 마련하여 다양한 직급의 구성원이 의견을 교환하는 가운데 개인의 성평등 인식이 향상할 수 있도록 함. 상호 논의의 과정을 통하여 '직급과 연령에 관계없이 상호 존댓말 사용하기' 등과 같이 부서별 과제를 함께 정하고 실천하는 제도를 마련한다면 교육과 실천을 병행할 수 있음

2. 제도적 개선을 위한 정책 방향

(1) 직장 내 성희롱 피해자 보호책 강화

○ 본 연구의 직장 내 성희롱 인식 조사 결과, 피해자와 공론화 당사자를 조직이 보호하지 못할 것이라는 인식이 특히 여성을 중심으로 강하게 나타남. 이에 따라 성희롱 신고함을 CCTV가 없고 24시간 이용 가능한 곳을 중심으로 설치하는 등 신고자의 익명성을 철저히 보장할 수 있는 방안을 강구할 필요성 있음

○ 충남도는 조직 내 여권 신장 필요성에 따라 여성 전용 인사상담실을 개설하여 상시 상담업무를 진행함. 이곳을 통해 성추행 등 문제 발생 시 '여성 전용 법률 자문단'을 구성하여 법률적 심층 상담을 지원함. 피해자를 철저히 보호하기 위하여 성희롱 등 발생 시 당일신고 즉시 상담을 가능하도록 하여 피해자의 2차 피해를 최소화하도록 제도적 보완이 요청됨

(2) 신규 공무원 직무개발 지원 및 주요직무 수당 제공

○ 충남도는 2021년 기준 최근 5년간 353명이 퇴직하고 최근 3년간 691

명이 신규 입직함. 2025년까지 184명이 퇴직할 예정으로 세대교체가 지속되는 대표적 광역지자체임. 새로 입직한 MZ세대가 역량을 발휘하여 안정적으로 도정을 운영할 수 있도록 지원체계가 요청됨

○ 본 연구의 MZ세대에 대한 인식 조사 결과, MZ세대는 자기개발을 우선시하였고 성과에 대한 적절한 보상과 피드백을 중시하며 배려와 소통의 문화를 지향하는 것으로 나타남. 충남도는 이들이 안정적으로 직무개발을 하여 역량 있는 시니어 공무원으로 성장할 수 있도록 경력관리시스템을 구축할 필요성이 있음. 서울 광진구의 경우, 2019년 8급 이하 행정직군을 대상으로, 2020년에는 7급 행정직군으로 확대하여 인·적성검사를 실시하여 역량수준을 진단해주었고, 인사관리에 참고하기도 함

○ 공무원은 직급과 호봉이 동일하면 급여수준도 동일하나 이러한 체계는 성과에 대한 적절한 보상에 한계가 있음. 적정한 보상체계를 마련하여 이를 보완할 방안이 필요함. 가령 충청북도 충주시의 경우 전직원 설문 등을 통해 주요직무급 수당을 신설하여 각 부서별로 주요직무 및 고난도 직무를 수행하는 직원을 선정하여 최대 10만원의 수당을 지급하기도 함. 충남도는 세대 간 이해를 증진하고 상향식 소통을 강화하고자 젊은 공무원의 의견을 노조가 대변하는 형식으로 운영되는 '충남형 주니어보드'를 운영한 바, 이를 통한 의견수렴을 통해 충남형 보상체계 방안을 마련할 수 있을 것임

(3) 양성평등위원회 역할 강화

○ 「충청남도 양성평등 기본 조례」에 의거하여 운영되는 양성평등위원회가 기관 내 성차별 금지와 성평등 실현에도 기여할 수 있도록 성평등 조직문화 제도개선 및 협의에 관한 사항 및 성희롱·성폭력

등 젠더폭력에 관한 제도개선 및 협의에 관한 사항 등을 심의하도록 역할을 부여함

(4) 의사결정기구 성별균형참여 보장

○ 「충청남도 양성평등 기본 조례」 제10조에 의하면 충청남도 양성평등위원회는 성별다양성이 포함될 수 있도록 아래와 같이 성별 균형참여를 명시함. 이와 같은 성별 균형참여를 공무원 인사, 복무 및 복지 등과 관련된 위원회와 실무협의체 구성 시에도 보장될 수 있도록 제도화 함

(5) 5급 이상 여성관리자 확대를 위한 제도 개선

○ 충남도는 주요 부서에 여성 공무원 비율이 실제로 매우 낮은 수준이고 실태조사 결과, 여성의 경우 MZ세대에 비하여 기성세대는 인사과정의 성별 통계 작성 및 공표를 통계적으로 보다 더 지지하는 것으로 나타남. 이에 따라 각 부서에 소속된 구성원의 성별 통계를 작성 및 공개하고 주요 부서를 중심으로 특정 성별이 편중되지 않도록 할 필요성이 제기됨

○ 충남도는 저출산 극복을 위하여 육아휴직이 승진에 부정적 영향이 없도록 남녀 공무원 모두 첫째와 둘째 출산 시 인사가점 2점, 셋째는 3점 및 넷째는 4점을 부여함. 하지만 본 연구 실태조사 결과, 육아휴직 활용자는 미활용자에 비하여 육아휴직이 승진에 부정적 영향을 미친다고 높이 인식함. 이에 따라 육아휴직 활용자들이 복귀 후 최근 5개년 간 배치되었던 부서를 통계적으로 산출하고 경력관리가 적절히 이루어지고 있는지 검토할 필요성이 제기됨. 보다 효과적인 여성의 경력관리를 위하여 선배 여성공무원과의 매칭을 통한 역량관리 멘토링 제도 등을 시행할 수 있음

목 차

제1장 서론 ····· 1
1. 연구 배경과 목적 ····· 3
2. 연구내용 및 방법 ····· 7
3. 연구의 의의 ····· 9

제2장 선행연구 및 관련 법령 및 제도 ····· 11
1. 선행연구 ····· 13
2. 관련 법령 및 제도 ····· 14

제3장 충청남도 공무원 조직 현황 ····· 17
1. 공무원 조직 현황 ····· 19
2. 여성공무원 현황 ····· 21
3. 일·생활 균형 현황 ····· 28

제4장 충청남도 공무원 성평등 의식과 조직문화 실태조사 ····· 33
1. 조사 설계와 개요 ····· 35
2. 실태조사 분석 결과 ····· 41

제5장 결론과 제언 ····· 89
1. 주요 결과와 함의 ····· 91
2. 정책 제언 ····· 93

참고문헌 ····· 99
부록1 : 설문지 ····· 102
부록2 : 기초자치단체 조사 결과 ····· 106

표 목 차

<표 1-1> 성희롱 피해경험 여부 ····· 4
<표 1-2> 충청남도 [민선 7기] 지역성평등지수 분야별 수준 변화 ····· 6
<표 1-3> 연구의 추진일정 ····· 9
<표 3-1> 충청남도(본청) 조직 구성 현황 ····· 19
<표 3-2> 지방자치단체 여성공무원 근무 현황 ····· 23
<표 3-3> 시도별 주요부서 여성공무원 현황 ····· 26
<표 3-4> 시도별 5급 이상 여성관리자 현황(2021년 기준) ····· 27
<표 3-5> 연도별 육아휴직 활용 현황 ····· 28
<표 3-6> 시도별 육아휴직 활용 현황(2021년 기준) ····· 30
<표 3-7> 연도별 출산휴가 활용 현황 ····· 30
<표 4-1> 충청남도 광역 및 기초자치단체 공무원 현황 ····· 35
<표 4-2> 실태조사 영역 및 내용 구성 ····· 37
<표 4-3> 조사 개요 ····· 38
<표 4-4> 충남도청 방문조사 일정 ····· 38
<표 4-5> 실태조사 참여자 구성 ····· 41
<표 4-6> 개인 성평등 의식 조사 결과 ····· 42
<표 4-7> 개인 성평등 의식 : 부서책임자 및 승진 ····· 43
<표 4-8> 개인 성평등 의식: 여성의 특별대우 및 성평등 정책 불필요성 ····· 44
<표 4-9> 개인 성평등 의식 : 배우자의 사회적 지위 및 여성의 결혼 시기 ····· 45
<표 4-10> 개인성평등 의식 : 여성의 육아와 가사 및 외모·옷차림새 언급 ····· 46
<표 4-11> 개인성평등 의식 : 성희롱 인식 ····· 47
<표 4-12> 현재 근무하는 직장이 성평등하지 못한 가장 큰 이유 ····· 48
<표 4-13> MZ세대 인식 조사 결과 ····· 49
<표 4-14> MZ세대에 대한 인식 : 자기계발 및 개인 우선시 ····· 50
<표 4-15> MZ세대에 대한 인식 : 적극적 의견 개진 및 배려와 소통 지향 ····· 51
<표 4-16> MZ세대에 대한 인식 : 공정한 평가와 피드백 중시 및 적정 보수/보상 중시 ····· 52

〈표 4-17〉 MZ세대에 대한 인식 : 일·생활균형 및 공직사회 관행 인식 ····· 53
〈표 4-18〉 조직문화 실태조사 결과 ····· 55
〈표 4-19〉 조직문화 : 연장근로 및 정시 출·퇴근 ····· 57
〈표 4-20〉 조직문화 : 회식 및 회의 문화 ····· 58
〈표 4-21〉 조직문화 : 고충 토로 및 학연·지연 문화 ····· 59
〈표 4-22〉 조직문화 : 상사의 공사 구분 및 업무 지시 ····· 60
〈표 4-23〉 조직문화 : 일·생활 균형 ····· 61
〈표 4-24〉 조직문화 : 관리자 성인지 감수성 및 성별 승진 기준 ····· 62
〈표 4-25〉 조직문화 : 성별 주요 부서 배치 경향 ····· 63
〈표 4-26〉 직장 내 성희롱 인식 조사 결과 ····· 64
〈표 4-27〉 직장 내 성희롱 인식 : 공론화 당사자 및 피해자 보호 ····· 66
〈표 4-28〉 직장 내 성희롱 인식: 성희롱 발생 시 기관 대처 ····· 67
〈표 4-29〉 성희롱에 대한 적절한 절차를 준수하지 않을 것으로 생각하는 가장 큰 이유 ···· 68
〈표 4-30〉 수평적 조직문화 확산 정책 방안 조사 결과 ····· 70
〈표 4-31〉 수평적 조직문화 중요도 : 불필요한 초과근무 및 회식 ····· 71
〈표 4-32〉 수평적 조직문화 중요도 : 업무집중도 및 회의 문화 ····· 72
〈표 4-33〉 수평적 조직문화 중요도 : 소통과 교류 문화 및 의사결정 구조 내 여성 비율 ···· 73
〈표 4-34〉 수평적 조직문화 중요도 : 상사의 일·생활균형 의식과 태도 ····· 74
〈표 4-35〉 수평적 조직문화 중요도 : 대상자 맞춤형 정보 제공 및 육아휴직 활용자 승진 불이익 방지 ···· 75
〈표 4-36〉 수평적 조직문화 중요도 : 육아휴직 인식 개선 및 실효성 있는 성평등·성희롱예방 교육 ··· 76
〈표 4-37〉 수평적 조직문화 중요도 : 고위공무원 및 중간관리자 관련 제도 ····· 77
〈표 4-38〉 수평적 조직문화 중요도 : 성희롱 예방 및 조직문화 개선 캠페인 ··· 78
〈표 4-39〉 수평적 조직문화 중요도 : 성평등 조직문화 가이드 발행 및 주요부서 근무 제도 ···· 79
〈표 4-40〉 수평적 조직문화 중요도 : 인사과정 성별 통계표 공개 및 부서배치 성별 균형 확대 ··· 80
〈표 4-41〉 성 주류화 인식 조사 결과 ····· 82
〈표 4-42〉 성 주류화 인식(성 인지적 데이터) ····· 83
〈표 4-43〉 성 주류화 인식(성별영향평가제도) ····· 84
〈표 4-44〉 성 주류화 인식(성인지예산제도) ····· 85
〈표 4-45〉 일·생활 균형 현황 ····· 87
〈표 4-46〉 조직몰입 수준 ····· 88

그 림 목 차

<그림 1-1> 연구의 추진체계 ····· 9
<그림 3-1> 연도별 여성공무원 현황 ····· 21
<그림 3-2> 시도별 여성공무원 현황(2021년 기준) ····· 22
<그림 3-3> 주요부서 여성공무원 비율 ····· 25
<그림 3-4> 시도별 주요부서 여성공무원 비율 ····· 25
<그림 3-5> 5급 이상 여성관리자 비율 추이 ····· 27
<그림 3-6> 연도별 육아휴직 활용률 추이 ····· 29
<그림 3-7> 시도별 출산휴가 활용자 대체율(2021년 기준) ····· 31
<그림 4-1> 충남도 15개 시·군 웹조사 실시를 위한 공문 발송 ····· 39
<그림 4-2> 개인 성평등 의식 조사 결과 ····· 42
<그림 4-3> MZ세대 인식 조사 결과 ····· 49
<그림 4-4> 조직문화 실태조사 결과 ····· 56
<그림 4-5> 직장 내 성희롱 인식 조사 결과 ····· 64
<그림 4-6> 성희롱에 대한 적절한 절차를 준수하지 않을 것으로 생각하는 1순위 이유 ····· 65
<그림 4-7> 수평적 조직문화 확산 정책 방안 조사 결과 ····· 70
<그림 4-8> 성 주류화 인식 조사 결과 ····· 82

제 1 장
서 론

1. 연구 배경과 목적
2. 연구내용 및 방법
3. 연구의 의의

제1장 서론

1. 연구 배경 및 목적

1) 연구 배경 및 필요성

○ 코로나 팬데믹 이후에도 기후변화와 새로운 감염병 등장 및 4차산업혁명으로 대변되는 사회적 변화에 맞서 정책추진의 주체자로서의 공무원 역할의 중요성과 가치가 높아짐. 그 어느 때보다 공무원 개인이 잠재된 역량을 창의적으로 발휘하여 급변하는 사회에 선제적으로 대응할 필요성이 제기됨

○ 공직사회 문화는 연공서열과 상명하복이 중시되는 수직적 문화로 개인보다 집단을 우선시하며 표준화된 형식이 업무에 주요한 영향을 미치는 관료제에 기반함. 김성준, 이중학, 채충일(2021)에 따르면 한국 기업의 문화는 수직·수평적 문화, 집단·개인주의 문화 및 온정·성과주의 문화 사이에서 형성되며 양극단의 문화는 충돌하기 마련임. 공직사회 문화에서도 성별과 세대에 따른 서로 다른 문화가 충돌하는 양상이 나타남

○ 여성의 교육수준과 사회참여 욕구가 증가함에 따라 여성공무원의 비율이 점차 높아짐에 따라 공직 사회 내 전문적 여성인력활용의 중요성도 높아짐. 하지만 남성적이고 위계적인 조직문화는 인사 및 업무과정에서의 성차별(이해응, 신승배, 2019; 주혜진, 오윤희, 2019)과 성희롱 피해로 이어짐(황정임 외, 2018)

- 공공기관 구성원의 성희롱 피해경험 여부 조사 결과, 지방자치단체의 피해경험이 국가기관에 비해 두 배 수준임

<표 1-1> 성희롱 피해경험 여부

(단위: %)

	있음	없음	모름/무응답	계
기관 유형				
공공기관	16.6	83.1	0.3	100.0
민간사업체	6.5	93.5	-	100.0
공공기관 유형				
국가기관	13.9	84.9	1.2	100.0
지방자치단체	28.1	71.7	0.1	100.0
초/중/고	10.9	89.1	-	100.0
대학	20.0	80.0	-	100.0

자료: 황정임 외(2018), 「2018년 성희롱 실태조사」, p.80 일부 발췌.

○ 2021년 지방자치단체 20개 기관 대상의 양성평등 조직문화를 진단한 결과 인사 및 직무배치의 성별 분리 관행이 남아있음(여성가족부, 2022a)

- 조직 내 역할과 일·생활 균형에서 성별에 따른 분리 경향이 심화한 조직일수록 남성 선호 경향이 높고 성희롱 대응체계에 대한 신뢰도가 낮음. 업무배치, 승진 등 인사과정 내 투명한 체계와 구성원 내 균형잡힌 성평등 의식 등 보다 수평적 조직문화를 위한 체계가 확보되어야 함을 시사함
- 특히 정부 조직문화를 혁신하여 성차별적 관행을 개선하고 성평등한 환경조성이 필요하다는 요구는 전세계적 현상임(EIGE, 2016; UN Women Training Centre, 2016)

○ 한편 최근 젊은 세대 공무원을 중심으로 개인과 가정생활을 중시하는 가치관이 점차 확산되나 여전히 의전과 관행이 중시되며 공정한 보상체계가 상대적으로 미흡한 공직사회 조직문화는 재직기간 5년 미만 공무원의 퇴직자 수를 급증시킴(김정인, 2021; 2022; 행정안전부, 2020). 이들의 조기퇴직을 방지하기 위하여 MZ 세대 공무원이 인식하는 공직사회 조직문화 실태를 파악하여 개선할 필요성 제기됨

○ 여성가족부가 실시한 2021년 양성평등 실태조사 분석연구에 따르면 기성세대에 비해 청년층의 성역할 고정관념이 낮음. 하지만 청년세대 내 성별에 따른 젠더의식 차이는 크게 나타남(20~30대 여성의 70% 이상이 우리 사회가 여성에게 불평등하다고 인식하였으나 남성은 청소년은 31.5%, 20대는 29.2%만이 그렇다고 응답함

- 세대 간 및 세대 내 성평등/조직문화 인식과 세대 내 성별에 따른 성평등/조직문화 인식을 살펴볼 필요성 제기됨

○ 백미록(2020)에 따르면 현재 성주류화 정책으로 대표되는 젠더정책은 국내 입법단계에서는 질적 수준이 높지만 정책추진 단계에서는 의미가 퇴색함. 관료제 조직문화에는 권위주의와 공격성으로 대표되는 남성성이 잠재하며(원숙연, 2015; 백미록 재인용, 2020)이에 사회화된 공무원이 실행하는 정책은 혁신이 목적인 젠더정책의 형식화를 가져옴

- 충남의 성평등 환경 조성에 영향을 미치는 젠더정책의 효과적 수행을 위해 충남 공직사회의 수평적 조직문화는 필수적임

○ 한편 충남의 지역성평등지수는 2017년부터 2020년까지 전국 광역자치단체 대비 하위지역을 나타냄. 공직사회의 수평적 인사체계와 조직문화를 가늠할 수 있는 광역 및 기초의원 여성 비율, 5급 이상 공무원 성비, 관리자 성비 및 지방자치단체 위원회 위촉위원으로 구성된 의사결정 분야는 14위-15위임(충청남도 여성가족정책관, 2022)

<표 1-2> 충청남도 [민선 7기] 지역성평등지수 분야별 수준 변화

구 분		2017년	2018년	2019년	2020년	변화 ('18→'20)
경제활동	점수	70.5점	73.6점	73.7점	74.7점	+1.1점
	순위	12위	7위	10위	10위	↓3위
의사결정	점수	27.4점	31.4점	32.7점	33.2점	+1.8점
	순위	14위	14위	14위	15위	↓1위
교육·직업훈련	점수	93.0점	92.7점	93.1점	93.2점	+0.5점
	순위	12위	13위	13위	14위	↓1위
복지	점수	85.0점	84.9점	85.1점	84.9점	-
	순위	15위	15위	15위	16위	↓1위
보건	점수	96.4점	96.7점	96.8점	95.8점	-0.9점
	순위	14위	13위	11위	15위	↓2위
안전	점수	69.1점	69.6점	72.9점	75.7점	+6.1점
	순위	11위	13위	11위	10위	↑3위
가족	점수	59.6점	62.2점	65.6점	68.8점	+6.6점
	순위	5위	5위	4위	2위	↑3위
문화·정보	점수	84.6점	85.6점	86.8점	86.2점	+0.6점
	순위	14위	13위	11위	9위	↑4위

자료: 충청남도 여성가족정책관(2022.2). 「2020년 지역성평등지수 측정 결과 및 개편안 발표에 따른 대응방향」, p.5. 충청남도 내부 자료.

○ 충남 공직사회의 조직문화와 관련한 연구는 거의 없으며 조직문화의 남성성을 유추할 수 있는 공무원 성평등 관련 실태조사는 본원에서 수행한 권정숙(2002)의 연구가 거의 유일한 실정임

- 이에 본 연구는 충청남도 공무원 성평등 의식과 조직문화 실태조사를 수행하고 성별 간, 세대 간, 세대 내 성별 간 차이를 분석하여 수평적 조직문화로 나아가기 위한 개선 방향을 도출하고자 함

2) 연구 목적

○ 본 연구의 목적은 성별 및 세대 간 수평적 충남도 공직사회 조직문화 조성방안을 제안하는 것임

- 충남도 광역자치단체 및 기초자치단체 공무원의 성평등 의식, 조직문화 인식, 성희롱 인식, 세대간 인식 및 성주류화 정책 인식 수준을 조사하여 개인의 성평등 의식과 조직문화 및 정책추진 간의 연계성을 확보하고자 함

2. 연구내용 및 방법

1) 연구내용

○ 충남도 광역자치단체 공무원 조직 구성 및 일·가정 양립 제도 활용 현황

○ 충남도 광역 및 기초자치단체 공무원 성평등 의식과 조직문화 실태 조사·분석

○ 충남도 공직사회 수평적 조직문화 조성 방안 제언

2) 연구방법

(1) 문헌연구

○ 공무원 양성평등 관련 법률 및 공무원 여성대표성 확산을 위한 정책자료 및 타 지자체 공무원 성평등 의식 선행연구 보고서를 살펴본 후 본 연구의 차별성을 제시함

(2) 설문조사

○ 2022.5.30.~6.8일 사이에 충남도 광역자치단체 및 기초자치단체 소속 공무원을 모집단으로 충청남도 공무원 성평등 의식과 조직문화 실태조사를 실시함

- 조사 내용 : 개인 성평등 의식, 조직문화, 성희롱 인식, 세대간 인식, 성주류화 인식 등
- 조사 방법 : 광역자치단체 소속 공무원은 연령대에 따른 비례할당 표집을 통한 대면조사를, 기초자치단체는 임의표집을 통한 웹조사를 수행함

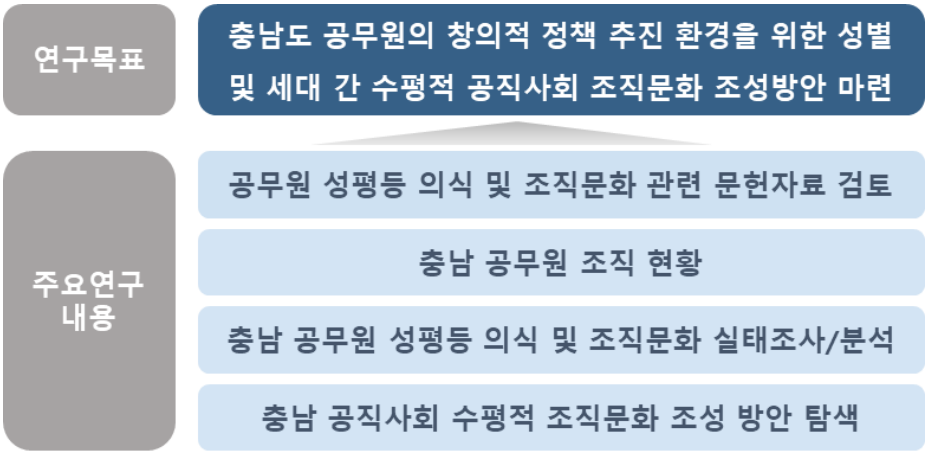
(3) 자문회의

○ 연구설계 및 조사지 문항 개발, 조사설계에 대한 선행 연구자, 충남도 공무원의 자문의견을 수집함. 설문조사 결과를 바탕으로 정책 제언을 위한 학계 및 정책 전문가 등과 자문회의를 수행함

3) 연구 추진체계

○ 본 연구의 추진체계 및 일정은 다음의 [그림 1]과 <표 3>과 같음. 연구목표 달성을 위해 공무원 성평등과 관련한 국내외 선행연구와 법규 자료를 검토하고 충남 공무원 조직 현황 등을 분석함. 이후 충청남도 공무원 성평등 의식 및 조직문화에 대한 실태조사를 수행함. 최종적으로 충남 공무원의 창의적 정책 추진 환경을 위한 수평적 조직문화 조성방안을 제안함

<그림 1-1> 연구의 추진체계



<표 1-3> 연구의 추진일정

연구내용	추진일정(월)						
	2	3	4	5	6	7	8
연구 설계 / 선행연구 및 법규 자료 검토							
전문가 자문 회의 및 조사 설계							
설문조사 수행 및 결과 분석							
전문가 자문회의 및 정책 제언							
결과보고서 작성 및 수정 완료							

3. 연구의 의의

○ 본 연구는 충남도 광역자치단체 및 기초자치단체 소속 공무원 대상으로 개인 성평등 의식, 세대 간 인식 및 조직문화에 대한 전반적 인식을 살펴봄으로써 충남 공직사회의 수평적 조직문화 향상에 기여하고자 함

제 2 장

선행연구 및 관련 법령 및 제도

1. 선행연구

2. 관련 법령 및 제도

충 청 남 도 여 성 가 족 연 구 원

제2장 선행연구와 관련 법령 및 제도

1. 선행연구

○ 제주도민 성평등 의식 실태조사를 수행한 이해응과 신승배(2019)는 제주도민과 제주 공무원을 대상으로 성평등 의식 실태를 조사함. 분석 결과 도민보다 공무원의 성평등 의식 수준은 높으나 성별 직종 분리에 관한 인식은 도민에 비해 더 낮게 나타나 공무원 조직 내 성평등한 직장문화 향상의 필요성을 제기함

○ 공적영역 성차별 실태조사를 수행한 조연숙 외(2017)에 따르면 여성은 가정에, 남성은 일에 집중하는 분업구조가 가정 내 형성되어 여성의 조직헌신과 조직몰입 수준이 낮아짐. 이는 장시간 근로문화와 결합하여 직장 내 성차별 구조 개선의 한계로 작용하기에 근로시간 단축과 함께 가정 내 분업구조를 보다 적극적으로 완화하기 위한 노력이 필요함

○ 대전시 지방자치단체와 공사공단 및 출자출연기관 구성원을 대상으로 성평등 의식을 조사한 주혜진과 오윤희(2019)에 따르면 성평등한 일터를 만들기 위한 중요도 항목이 상사/동료의 의식과 태도를 의미하는 '분위기' > '의사결정과정 참여와 반영 정도' > '승진/평가/보상' 으로 나타나 전반적으로 수평적 조직문화가 중요함을 나타냄

- '교육/훈련/연수' 의 경우 가장 낮은 수준으로 나타나 구성원 대상의 성평등 인식 향상을 위한 교육 및 훈련이 부재하거나 효과성이 떨어지는 것으로 나타남

○ 문미경 외(2014)가 국가직 공무원을 대상으로 육아휴직자 및 유연근무자 인사상 차별실태를 조사한 결과, 육아휴직제 비경험자의 승진

경험비율이 높았고 경험자의 경우 주요 보직에 다시 배정받지 못하는 경우가 많았음. 유연근무제 경험 여성공무원이 승진할 수 있는 직급의 한계가 존재하는 것으로 나타남

○ 문미경 외(2015)가 지방직 공무원의 육아휴직자의 인사상 영향을 조사한 결과 관리직급으로의 승진에 영향을 미치는 것으로 파악되었고 주요 보직배치에 부정적인 영향을 미치는 것으로 인식됨. 이를 시정하기 위한 제도 개선 및 육아휴직에 대한 부정적 인식 개선이 필요함

○ 고위공무원의 성평등 역량을 정의한 김둘순 외(2020)는 현행 고위공무원의 역량모델에 성평등 역량을 반영하여 성 주류화 추진을 위한 전문성과 성평등한 사회 실현을 위한 책임감 및 성평등한 조직관리 역량을 고위공무원이 함양할 것을 제안함

○ 나성은 외(2020)는 서울시 성평등 조직문화에 대한 실태조사를 수행하였고 위계와 승진주의의 경직적 조직문화와 성희롱과 성폭력 관련 사건 처리에 대한 내부 불신 등 조직문화 내 고질적 문제를 제기함. 이를 개선하기 위하여 평등한 조직문화를 조성하고 인사 시스템을 개선하기 위한 정책 방안을 제시함

2. 관련 법령 및 제도

1) 양성평등기본법[1)]

○ 2015년 「여성발전기본법」이 전부개정되어 시행된 「양성평등기본법」은 사회 모든 영역에서 남성과 여성의 동등한 권리와 책임 및 참여를 보장하여 양성평등 사회를 지향함

1) 여성가족부(2015.6.23.) 보도자료. 20년 만에 「여성발전기본법」이 「양성평등기본법」으로 전부개정, 7월 1일부터 시행 -사회 전 분야 여성과 남성의 균형 있는 참여 도모- 내용을 참고함

○ 제13조는 중앙행정기관의 장과 시·도지사가 각 기관의 양성평등정책을 효율적으로 수립 및 시행하도록 소속 공무원 중 양성평등정책책임관을 지정하고 5급 상당의 전담전문인력을 두어야 한다고 명시함

○ 제14조-제17조는 국가 및 지방자치단체가 법령의 제·개정 및 적용·해석, 정책 기획, 예산 편성 및 집행 등에 있어 성평등 관점을 통합하는 성 주류화 조치를 취해야 하며 성별영향평가 실시, 성인지 예산 실시 및 성인지 통계 산출에 관한 근거를 규정함

○ 제18조는 국가 및 지방자치단체가 사회 모든 영역에서 법령, 정책, 관습 및 각종 제도 등이 여성과 남성에게 미치는 영향을 인식하는 능력을 증진시키는 성인지 교육을 전체 소속 공무원 등에게 실시해야 함을 규정함

○ 제20조는 국가와 지방자치단체 및 공공기관에 관리직 목표제를 시행할 수 있는 근거를 규정함

> 제20조(적극적 조치 등) ① 국가와 지방자치단체는 차별로 인하여 특정 성별의 참여가 현저히 부진한 분야에 대하여 합리적인 범위에서 해당 성별의 참여를 촉진하기 위하여 관계 법령에서 정하는 바에 따라 적극적 조치를 취하도록 노력하여야 한다.
> ② 여성가족부장관은 국가기관 및 지방자치단체의 장에게 제1항에 따른 적극적 조치를 취하도록 권고하고, 그 이행 결과를 점검하여야 한다.

2) 지방공무원 균형인사 운영지침

○ 지방공무원 인사제도와 관련한 행정규칙 중 예규에 해당하는 「지방공무원 균형인사 운영지침」은 지방자치단체의 공무원이 성별에 따른 차별을 받지 않고 능력과 실적에 따른 공직문화를 조성하기 위한 양성평등 인사 운영 근거를 규정함

○ 보직관리, 관리직 여성공무원 임용 확대, 승진기회의 양성평등 보장, 교육훈련, 근무성적평정, 상훈, 복무 등에 관한 양성평등한 기본 방향을 규정함. 유연근무제와 출산휴가·육아휴직 사전예고제 규정을 통하여 지방공무원의 일·생활균형 제도를 지원함

- 관리직 성별 불균형 해소를 위하여 2002년부터 시행된「5급 이상 여성관리자 임용확대 5개년 계획(‘02-’06)」,「제1차 4급 이상 여성관리자 임용확대 5개년 계획(‘07~’11)」,「제2차 4급이상 여성관리자 임용확대 5개년 계획(‘12~’16)」 및 「공공부문 여성대표성 제고 계획(’18~’22)」을 시행하여 여성관리자 비율을 꾸준히 높임
- 「공공부문 여성대표성 제고 계획」내 지방공무원 5급 이상 과장급의 경우 2022년 달성 목표는 20.0%로 이는 2020년 20.8%, 2021년 24.3%의 실적을 나타내며 조기 달성됨

○ 성인지적 통계 작성을 통하여 공무원 인사기록, 각종 임용상황에 등에 대하여 성별 현황을 파악하도록 하여 인사정책 수립과 집행 효과를 제고함

제 3 장

충청남도 공무원 조직 현황

1. 공무원 조직 현황
2. 여성공무원 현황
3. 일·생활 균형 현황

제3장 충청남도 공무원 조직 현황

1. 공무원 조직 현황

○ 충청남도 본청은 2022년 7월 기준 13개 실·국·본부와 66개 관·담당관·과 및 304개 팀으로 구성됨. 충청남도의 여성 및 양성평등 정책을 총괄하는 여성가족정책관은 여성정책팀, 양성평등팀, 권익보호팀, 가족다문화정책팀 및 청소년정책팀으로 구성됨

<표 3-1> 충청남도(본청) 조직 구성 현황

실·국·본부	관·담당관·과	실·국·본부	관·담당관·과
공보관	공보관	청년공동체지원국	청년정책과
여성가족정책관	여성가족정책관		공동체정책과
데이터정책관	데이터정책관		사회적경제과
기획조정실	정책기획관	문화체육관광국	문화정책과
	예산담당관		문화유산과
	교육법무담당관		체육진흥과
	정보화담당관		관광진흥과
	양극화대책담당관	농림축산국	농업정책과
재난안전실	안전정책과		식량원예과
	사회재난과		농식품유통과
	자연재난과		농촌활력과
	하천과		산림자원과
저출산보건복지실	출산보육정책과		축산과
	노인복지과		동물방역위생과

실·국·본부	관·담당관·과	실·국·본부	관·담당관·과
	사회복지과	기후환경국	기후환경정책과
	장애인복지과		푸른하늘기획과
	보건정책과		환경안전관리과
	감염병관리과		물관리정책과
	건강증진식품과	건설교통국	건설정책과
경제실	경제소상공과		건축도시과
	일자리노동정책과		교통정책과
	기업지원과		도로철도항공과
	투자입지과		토지관리과
	국제통상과		혁신도시정책과
자치행정국	자치행정과	해양수산국	해양정책과
	운영지원과		해운항만과
	인사과		수산자원과
	세정과		어촌산업과
	균형발전과	소방본부	소방행정과
미래산업국	미래성장과		예방안전과
	산업육성과		소방청렴감사과
	에너지과		구조구급과
감사위원회	감사위원회		119특수구조단
			119종합상황실

2. 여성공무원 현황

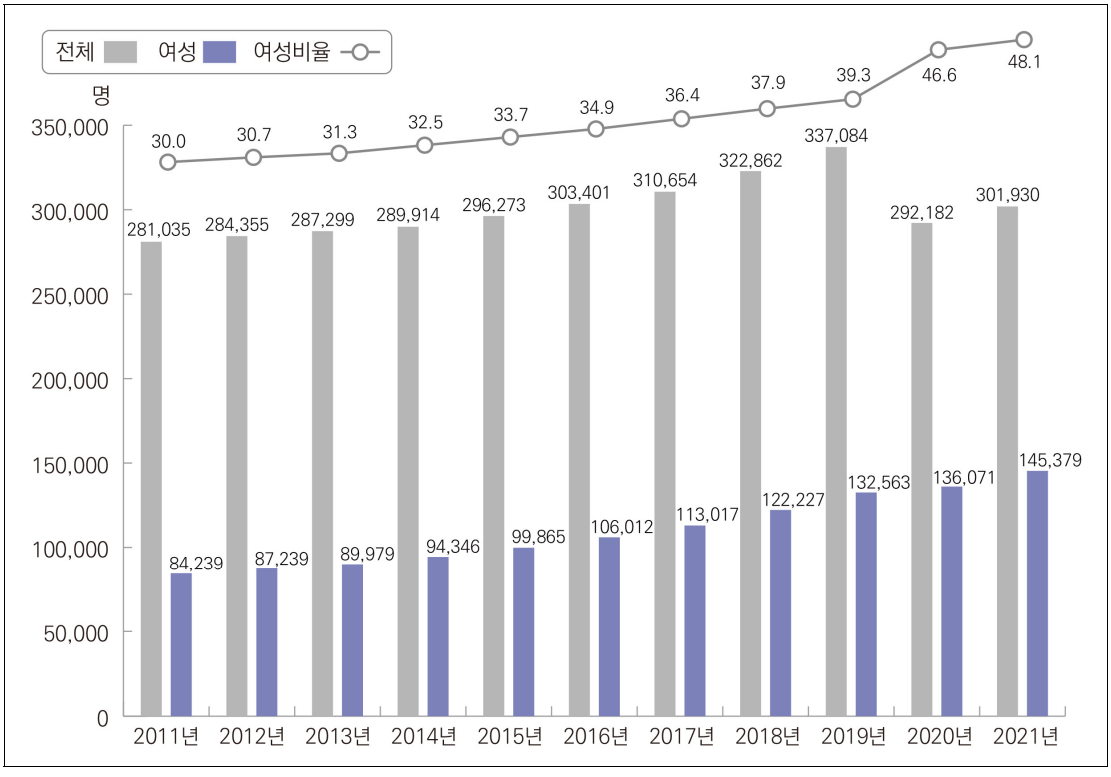
1) 지방자치단체 여성공무원 최근 10년 증가 추이

○ 2011년 지방자치단체 공무원 수는 281,035명에서 2019년까지 꾸준히 증가하여 337,084명에 이름. 같은 시기 여성 비율도 30.0%에서 39.3%로 꾸준히 증가함

○ 2020년 4월 소방공무원의 국가직 전환으로 전체 공무원 수는 292,182명으로 줄었으나 당시 소방공무원 여성비율이 9.7%에 불과하여 지방자치단체 여성공무원 비율은 39.3%에서 46.6%로 크게 상승함

<그림 3-1> 연도별 여성공무원 현황

(단위 명, %)



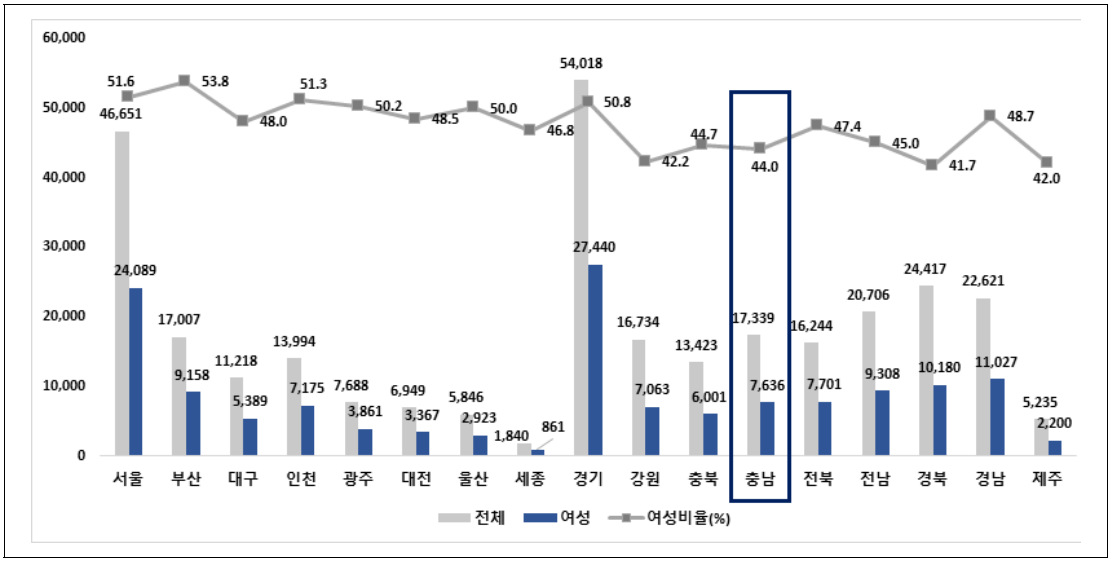
출처: 행정안전부(2022b). 「지방자치단체 여성공무원 인사통계(2021. 12. 31. 기준)」, p.3

2) 여성공무원 연령, 근무연수 및 직급별 현황

○ 2021년 지방자치단체 공무원 중 여성 비율은 48.1%로 충남도 여성비율(44.0%)은 이에 미치지 못함. 경북(41.7%), 제주(42.0%) 및 강원(42.2%)에 이어 17개 시·도 중 네 번째로 낮은 비율을 나타냄

<그림 3-2> 시도별 여성공무원 현황(2021년 기준)

(단위: 명, %)



자료: 행정안전부(2022b). 「지방자치단체 여성공무원 인사통계(2021. 12. 31. 기준)」, p.7 재구성

○ 전국 여성공무원 평균연령은 39.0세로 서울은 40.0세로 가장 높았고 세종이 37.3으로 가장 낮음. 충남은 세종(37.3세), 광주(37.9세), 충북(38.1세) 및 경기(38.2세) 다음으로 가장 낮은 38.5세를 나타냄

○ 여성공무원의 전국 평균 근무연수는 13.0년으로 가장 높은 곳은 대전(14.2년)이고 가장 낮은 곳은 세종(10.8년)임. 충남은 세종(10.8년), 경기(11.8년) 및 광주(12.1년) 다음으로 가장 낮은 12.3년을 나타냄

○ 현 직급 평균 근무연수는 전국 평균 3.8년으로 가장 낮은 곳은 세종(3.2년)이고 가장 높은 곳은 인천(4.2년)임. 충남은 인천(4.2년) 및 경남

(4.0년) 다음으로 가장 높은 3.9년을 나타냄

○ 현 직급 일반직 공무원 중 연구·지도직, 전담직위, 전문경력관, 임기제, 특정직 및 특수경력직 공무원을 제외한 현원은 총 284,097명으로 그중 여성은 48.6%에 해당함. 그중 5급 이상 공무원 중 여성비율은 23.6%임. 충남은 전국 시·도에서 가장 낮은 13.6%를 기록했고 다음으로 가장 낮은 곳은 경북(15.3%) 및 전남(17.6%)임

○ 전반적으로 충남 여성공무원은 전국 대비 평균 연령이 낮고 평균 근무연수는 짧으며 현 직급 평균 근무연수는 긴 편임. 결과적으로 5급 이상 공무원 중 가장 낮은 여성비율을 나타냄

<표 3-2> 지방자치단체 여성공무원 근무 현황

(단위: 년, 명)

구 분	계	평균 연령	평균 근무 연수	현 직급 평균 근무 연수	직급별 구성(일 반 직 + 시간선택제)[2]										
						계	고위 공무원	1급	2급	3급	4급	5급	6급	7급	8급	9급
전체	145,379	39.0	13.0	3.8	현원	284,097	38	9	83	403	3,242	19,197	83,067	80,447	53,348	44,263
					여성	138,003	1	2	2	34	458	4,914	36,596	40,089	31,295	24,612
서울	24,089	40.0	13.6	3.8	현원	43,454	1	6	22	48	414	2,593	11,774	13,443	8,826	6,327
					여성	22,580	-	2	1	7	100	763	5,422	7,178	5,457	3,650
부산	9,157	39.7	13.7	3.8	현원	16,315	2	1	5	33	205	1,235	4,957	4,852	3,124	1,901
					여성	8,826	-	-	-	5	55	496	2,491	2,701	1,924	1,154
대구	5,388	38.9	12.5	3.6	현원	10,639	1	1	3	26	141	814	3,035	3,135	2,038	1,445
					여성	5,125	-	-	-	2	20	238	1,326	1,549	1,168	822
인천	7,165	38.5	12.3	4.2	현원	13,398	2		7	23	215	1,101	3,870	3,785	2,455	1,940
					여성	6,914	-	-	-	1	34	342	1,832	2,025	1,517	1,163
광주	3,861	37.9	12.1	3.2	현원	7,319	2		2	22	125	643	1,931	2,009	1,514	1,071
					여성	3,704	-	-	-	4	21	207	876	1,075	905	616
대전	3,366	39.7	14.2	3.8	현원	6,585	2	-	3	22	121	585	1,909	2,009	1,141	793
					여성	3,209	-	-	-	-	10	173	888	1,008	660	470
울산	2,923	39.1	13.1	3.6	현원	5,496	2	-	-	23	110	500	1,477	1,841	924	619
					여성	2,762	-	-	-	2	16	194	695	896	578	381
세종	861	37.3	10.8	3.2	현원	1,718	2	-	1	9	65	255	399	444	341	202
					여성	813	-	-	-	-	9	74	177	229	202	122
경기	27,438	38.2	11.8	3.6	현원	51,689	4	-	14	54	494	3,106	13,967	14,605	10,110	9,335
					여성	26,431	-	-	-	4	59	682	6,330	7,823	6,102	5,431

구 분	계	평균 연령	평균 근무 연수	현 직급 평균 근무 연수	직급별 구성(일 반 직 + 시간선택제)[2]										
					계		고위 공무원	1급	2급	3급	4급	5급	6급	7급	8급	9급
강원	7,062	39.2	13.4	3.9	현원	15,682	3	-	2	16	183	1,078	4,807	4,320	2,847	2,426
					여성	6,678		-		1	20	241	1,922	1,811	1,480	1,203
충북	6,001	38.1	12.4	3.8	현원	12,576	3	1	1	12	134	805	3,926	3,365	2,197	2,132
					여성	5,684	-	-	-	-	13	200	1,624	1,468	1,221	1,158
충남	7,635	38.5	12.3	3.9	현원	15,480	3	-	4	19	159	1,009	4,998	4,196	2,845	2,247
					여성	6,889	-	-	-	1	8	153	2,001	1,914	1,633	1,179
전북	7,701	39.5	13.8	3.9	현원	15,030	3	-	4	15	157	973	4,797	4,034	2,596	2,451
					여성	7,248	1	-		3	14	218	2,151	1,976	1,551	1,334
전남	9,308	39.5	13.4	3.9	현원	19,255	3	-	2	19	213	1,259	6,133	4,986	3,318	3,322
					여성	8,737	-	-	-	-	22	241	2,561	2,275	1,896	1,742
경북	10,179	38.9	13.1	3.7	현원	22,823	2	-	4	24	194	1,414	7,049	5,939	4,013	4,184
					여성	9,579	-	-		1	15	234	2,662	2,540	2,047	2,080
경남	11,024	39.2	13.7	4.0	현원	22,038	2	-	6	25	226	1,428	6,801	6,168	4,242	3,140
					여성	10,804	-	-	1	1	27	344	3,149	3,031	2,526	1,725
제주	2,198	39.9	13.5	3.8	현원	4,600	1	-	3	13	86	399	1,237	1,316	817	728
					여성	2,021	-	-	-	2	15	114	490	590	428	382

출처: 행정안전부(2022b).「지방자치단체 여성공무원 인사통계(2021. 12. 31. 기준)」, p.8, p.10, p.12 및 행정안전부(2022a)「지방자치단체 공무원 인사통계(2021. 12. 31. 기준)」p.13 자료 재구성

4) 주요부서[3] 여성공무원 현황

○ 2014년 주요부서 여성공무원은 35.2%에서 점차적으로 상승하여 2021년에는 46.3%에 이름[4]. 부서별로 살펴보면 감사 부문의 여성 비율이 가장 낮은데 특히 2014년에는 25.9%에 불과하였고 2021년에도 38.0%로 가장 낮음

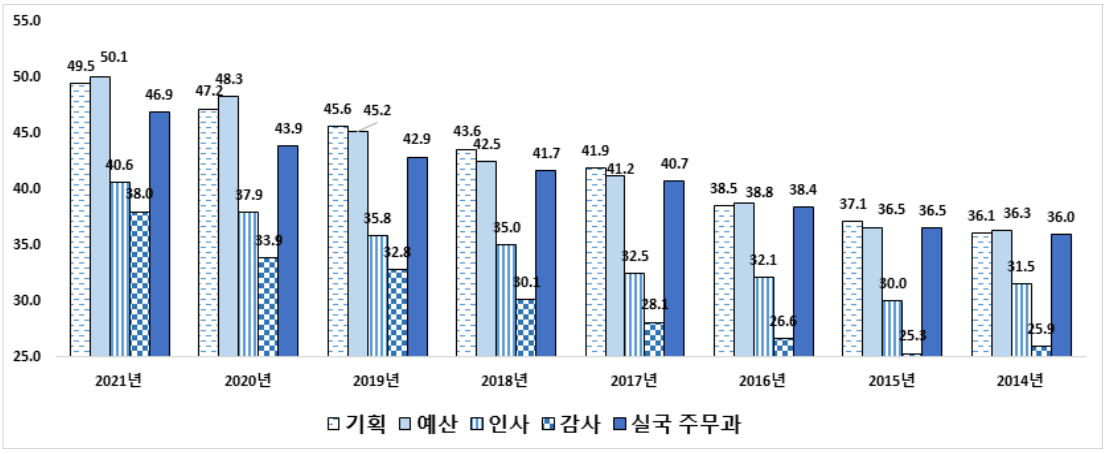
2) 일반직 공무원 중 연구·지도직, 전담직위, 전문경력관, 임기제, 특정직 및 특수경력직 공무원을 제외함

3) 기획, 예산, 인사 및 감사를 담당하는 '계' 단위 이상 조직에 한함(과장 제외)

4) 각 연도별 여성 공무원 비율은 2014년 35.2%, 2015년 35.5%, 2016년 37.4%, 2017년 39.6%, 2018년 40.8%, 2019년 42.0%, 2020년 43.3% 및 2021년 46.3%임

<그림 3-3> 주요부서 여성공무원 비율

(단위 : %)

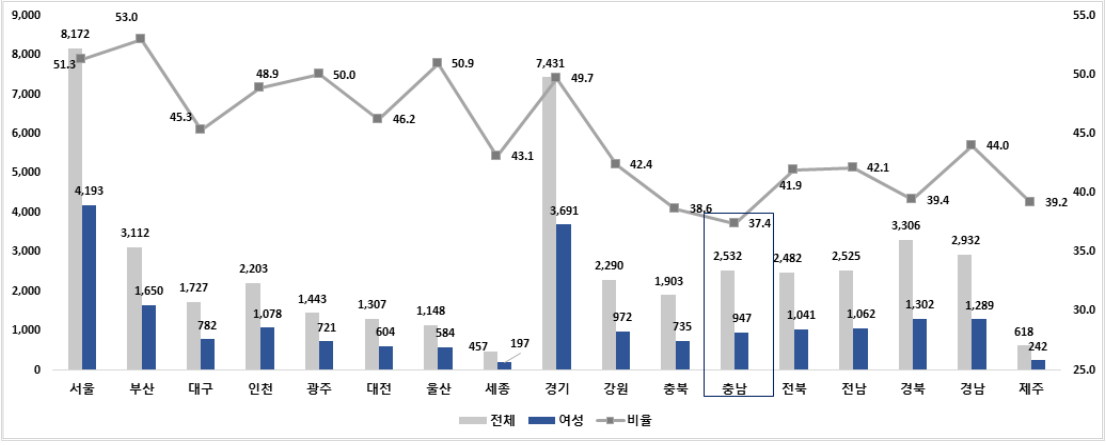


자료: 행정안전부(2022b).「지방자치단체 여성공무원 인사통계(2021. 12. 31. 기준)」, p.14 표 재구성

○ 2021년 기준 시도별 주요부서 여성공무원 비율이 가장 높은 곳은 부산(53.0%)과 서울(51.3%)로 나타났으며 충남은 가장 낮은 수준임(37.4%)

<그림 3-4> 시도별 주요부서 여성공무원 비율

(단위: 명, %)



자료: 행정안전부(2022b).「지방자치단체 여성공무원 인사통계(2021. 12. 31. 기준)」, p.14 재구성

○ 구체적으로 살펴보면 충남은 예산(42.6%), 기획(39.3%), 실국 주무과(37.7%), 감사(35.5%) 및 인사(29.1%)의 순으로 여성 비율이 높았음

<표 3-3> 시도별 주요부서 여성공무원 현황

(단위: 명, %)

구분	계			기획			예산			인사			감사			실국 주무과		
	전체	여성	비율	전체	여성	비율	전체	여성	비율	전체	여성	비율	전체	여성	비율	전체	여성	비율
전체	45,588	21,090	46.3	2,444	1,211	49.5	1,953	978	50.1	2,614	1,061	40.6	2,772	1,053	38.0	35,805	16,787	46.9
서울	8,172	4,193	51.3	323	200	61.9	192	125	65.1	338	156	46.2	444	201	45.3	6,875	3,511	51.1
부산	3,112	1,650	53.0	166	97	58.4	130	89	68.5	168	91	54.2	187	88	47.1	2,461	1,285	52.2
대구	1,727	782	45.3	95	44	46.3	76	48	63.2	108	48	44.4	92	37	40.2	1,356	605	44.6
인천	2,203	1,078	48.9	97	56	57.7	81	49	60.5	125	58	46.4	134	68	50.7	1,766	847	48.0
광주	1,443	721	50.0	82	41	50.0	79	42	53.2	78	28	35.9	83	31	37.3	1,121	579	51.7
대전	1,307	604	46.2	89	40	44.9	65	29	44.6	71	30	42.3	83	38	45.8	999	467	46.7
울산	1,148	584	50.9	60	41	68.3	52	30	57.7	34	20	58.8	56	24	42.9	946	469	49.6
세종	457	197	43.1	29	17	58.6	25	8	32.0	10	3	30.0	41	14	34.1	352	155	44.0
경기	7,431	3,691	49.7	390	200	51.3	324	180	55.6	427	195	45.7	517	192	37.1	5,773	2,924	50.6
강원	2,290	972	42.4	152	68	44.7	136	59	43.4	154	54	35.1	138	33	23.9	1,710	758	44.3
충북	1,903	735	38.6	185	89	48.1	137	47	34.3	249	82	32.9	152	45	29.6	1,180	472	40.0
충남	2,532	947	37.4	145	57	39.3	122	52	42.6	148	43	29.1	169	60	35.5	1,948	735	37.7
전북	2,482	1,041	41.9	121	50	41.3	106	50	47.2	88	30	34.1	135	48	35.6	2,032	863	42.5
전남	2,525	1,062	42.1	126	61	48.4	111	37	33.3	145	48	33.1	135	54	40.0	2,008	862	42.9
경북	3,306	1,302	39.4	193	73	37.8	175	56	32.0	261	86	33.0	214	58	27.1	2,463	1,029	41.8
경남	2,932	1,289	44.0	155	63	40.6	118	67	56.8	198	85	42.9	164	56	34.1	2,297	1,018	44.3
제주	618	242	39.2	36	14	38.9	24	10	41.7	12	4	33.3	28	6	21.4	518	208	40.2

자료: 행정안전부(2022b). 「지방자치단체 여성공무원 인사통계(2021. 12. 31. 기준)」, p.15

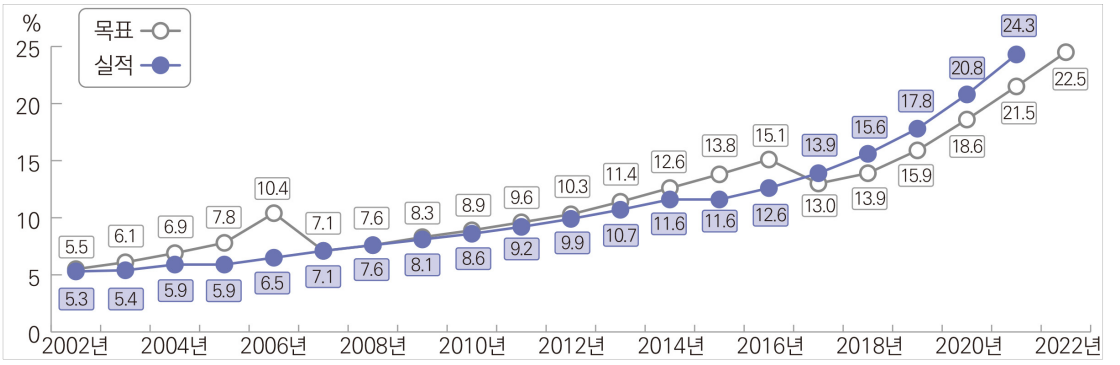
5) 5급 이상 여성관리자 현황

○ 2002년부터 「제1차 관리직 여성공무원 임용확대 5개년 계획」이 시작되었고 2022년 「제4차 관리직 여성공무원 임용확대 계획('17~'22)」 하에 5급 이상 여성공무원 임용 20%를 목표로 함

○ 2002년 5.3%에 불과하였던 5급이상 여성공무원 비율은 매해 조금씩 상승하였고 2021년 21.5%를 달성함. 이는 2022년 목표인 20% 이상 임용확대를 넘는 수준임

<그림 3-5> 5급 이상 여성관리자 비율 추이

(단위: %)



자료: 행정안전부(2022b). 「지방자치단체 여성공무원 인사통계(2021. 12. 31. 기준)」, p.33

○ 2021년 기준 시도별 5급 이상 여성관리자 현황을 살펴보면 부산(37.4%)과 울산(33.4%)이 가장 높고 충남(14.1%)이 가장 낮음. 충남 여성관리자의 경우 도청은 4명, 시·군청은 6명을 제외하고 모두 5급임

<표 3-4> 시도별 5급 이상 여성관리자 현황(2021년 기준)

(단위: 명, %)

구 분	전체 성별 빈도	여성 빈도	여성 비율	시·도 및 시·군·구 여성 빈도						시·도 여성 빈도						시·군·구 여성 빈도					
				계	1급	2급	3급	4급	5급	계	1급	2급	3급	4급	5급	계	1급	2급	3급	4급	5급
전 체	25,431	6,171	24.3	6,171	3	3	39	513	5,613	2,925	3	2	35	298	2,587	3,246	-	1	4	215	3,026
서 울	3,596	1,100	30.6	1100	2	1	8	113	976	539	2	1	7	63	466	561	-	0	1	50	510
부 산	1,609	602	37.4	602	0	0	7	60	535	288	0	0	5	37	246	314	-	0	2	23	289
대 구	1,078	297	27.6	297	0	0	2	24	271	174	0	0	2	16	156	123	-	0	0	8	115
인 천	1,470	408	27.8	408	0	0	1	37	370	235	0	0	1	30	204	173	-	0	0	7	166
광 주	873	264	30.2	264	0	0	4	24	236	134	0	0	3	18	113	130	-	0	1	6	123
대 전	788	204	25.9	204	0	0	0	14	190	125	0	0	0	11	114	79	-	0	0	3	76
울 산	694	232	33.4	232	0	0	2	17	213	137	0	0	2	10	125	95	-	0	0	7	88
세 종	355	88	24.8	88	0	0	0	9	79	88	0	0	0	9	79	0	-	0	0	0	0
경 기	4,009	841	21.0	841	0	0	6	67	768	270	0	0	6	24	240	571	-	0	0	43	528
강 원	1,399	292	20.9	292	0	0	1	21	270	107	0	0	1	9	97	185	-	0	0	12	173
충 북	1,051	237	22.5	237	0	0	0	14	223	111	0	0	0	9	102	126	-	0	0	5	121
충 남	1,375	194	14.1	194	0	0	1	9	184	81	0	0	1	3	77	113	-	0	0	6	107
전 북	1,297	275	21.2	275	1	0	3	17	254	122	1	0	3	10	108	153	-	0	0	7	146
전 남	1,655	307	18.5	307	0	0	0	24	283	108	0	0	0	16	92	199	-	0	0	8	191
경 북	1,797	283	15.7	283	0	0	1	18	264	123	0	0	1	5	117	160	-	0	0	13	147
경 남	1,766	393	22.3	393	0	2	1	27	363	155	0	1	1	12	141	238	-	1	0	15	222
제 주	619	154	24.9	154	0	0	2	18	134	128	0	0	2	16	110	26	-	0	0	2	24

자료: 행정안전부(2022b).「지방자치단체 여성공무원 인사통계(2021. 12. 31. 기준)」, p.34-35 재구성

3. 일 · 생활 균형 현황

1) 육아휴직 활용 현황

○ 당해년에 8세 이하 자녀를 둔 육아휴직 활용 대상자에 대한 육아휴직 활용자의 비율로 육아휴직 활용률을 살펴본 결과 2014년 10.73%에서 매해 꾸준히 늘어 2021년에는 20.17%로 상승함. 육아휴직 활용자에 대한 대체인력 비율인 대체율은 2014년 86.84%에서 이후 꾸준히 90.0% 이상을 나타냄

○ 여성 활용률은 2014년부터 2021년의 기간 동안 21.74%~30.84%의 범위를 가졌으며 남성은 1.35%~9.59%로 훨씬 낮아 성별에 따른 육아휴직 활용률에 큰 차이가 나타남

<표 3-5> 연도별 육아휴직 활용 현황

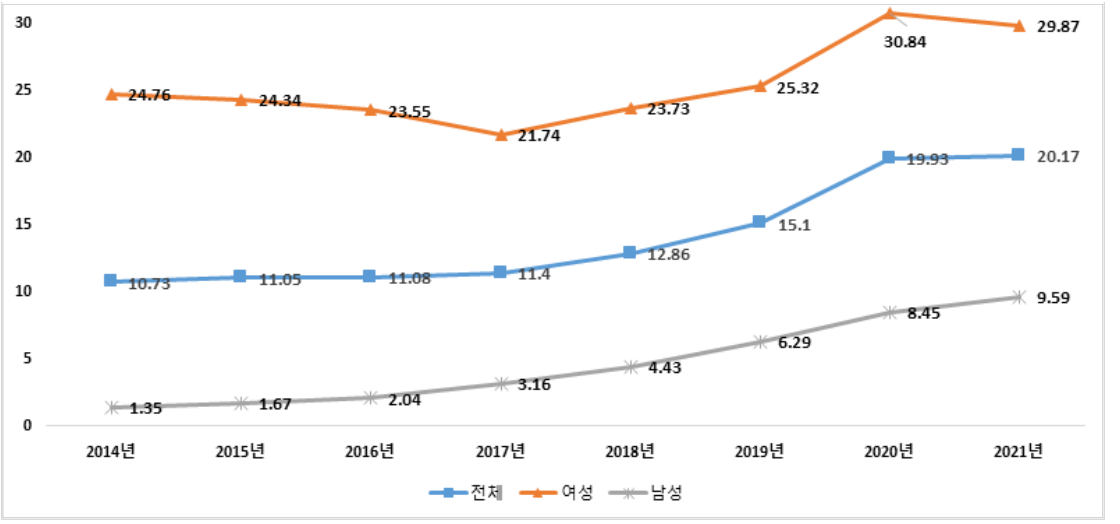
(단위: 명, %)

연도	전체					여성			남성		
	대상자	활용자	활용률	대체자수	대체율	대상자	활용자	활용률	대상자	활용자	활용률
2014	73,987	7,939	10.73	6,894	86.84	29,642	7,339	24.76	44,345	600	1.35
2015	73,728	8,149	11.05	7,460	91.54	30,519	7,427	24.34	43,209	722	1.67
2016	76,316	8,458	11.08	7,861	92.94	32,091	7,558	23.55	44,225	900	2.04
2017	76,077	8,671	11.40	8,016	92.45	33,729	7,333	21.74	42,348	1,338	3.16
2018	79,043	10,167	12.86	9,412	92.57	34,529	8,193	23.73	44,514	1,974	4.43
2019	80,227	12,114	15.10	11,087	91.52	37,140	9,405	25.32	43,087	2,709	6.29
2020	71,101*	14,167	19.93	12,806	90.39	36,440	11,239	30.84	34,661	2,928	8.45
2021	82,327	16,603	20.17	15,369	92.57	42,929	12,823	29.87	39,398	3,780	9.59

자료: 행정안전부(2022b). 「지방자치단체 여성공무원 인사통계(2021. 12. 31. 기준)」, p.39 재구성
*소방직이 국가직으로 전환됨에 따라 육아휴직 대상자가 저년 대비 감소함

<그림 3-6> 연도별 육아휴직 활용률 추이

(단위: %)



자료: 행정안전부(2022b). 「지방자치단체 여성공무원 인사통계(2021. 12. 31. 기준)」

○ 2021년 육아휴직 활용률이 가장 높은 지역은 부산(38.03%)으로 대체율도 99.76%로 거의 100.0%에 가까움. 부산 여성 공무원 활용률은 55.19%, 남성 공무원 활용률은 14.15%로 성별에 따른 활용률 차이가 매우 큼. 활용률이 가장 낮은 지역은 경기(13.88%)로 대체율은 93.03%이며 여성 공무원 활용률은 19.65%, 남성 공무원 활용률은 7.39%임

○ 충남의 경우 경기(13.88%), 강원(16.88%), 세종(18.20%)에 이어 네 번째로 가장 낮은 활용률(19.07%)을 나타냄. 여성은 30.51%로 전국 여성 공무원 활용률 29.87% 보다 다소 높았으나 남성은 8.49%로 전국 남성 공무원 활용률 9.59%에 못미침. 즉 전국 대비 여성 공무원의 육아휴직 활용률이 남성 공무원의 육아휴직 활용률에 비해 높음

<표 3-6> 시도별 육아휴직 활용 현황(2021년 기준)

(단위: 명, %)

이용	전체					여성			남성		
	대상자	활용자	활용률	대체자수	대체율	대상자	활용자	활용률	대상자	활용자	활용률
전체	82,327	16,603	20.17	15,369	92.57	42,929	12,823	29.87	39,398	3,780	9.59
서울	10,562	2,533	23.98	2,078	82.04	6,476	2,024	31.25	4,086	509	12.46
부산	3,263	1,241	38.03	1,238	99.76	1,899	1,048	55.19	1,364	193	14.15
대구	2,094	479	22.87	464	96.87	1,002	360	35.93	1,092	119	10.90
인천	2,307	808	35.02	766	94.80	1,286	605	47.05	1,021	203	19.88
광주	1,771	453	25.58	444	98.01	962	326	33.89	809	127	15.70
대전	1,233	279	22.63	275	98.57	564	229	40.60	669	50	7.47
울산	1,474	322	21.85	321	99.69	873	262	30.01	601	60	9.98
세종	621	113	18.20	106	93.81	293	81	27.65	328	32	9.76
경기	24,920	3,458	13.88	3,217	93.03	13,188	2,591	19.65	11,732	867	7.39
강원	3,910	660	16.88	518	78.48	1,732	503	29.04	2,178	157	7.21
충북	3,754	893	23.79	876	98.10	1,789	663	37.06	1,965	230	11.70
충남	5,034	960	19.07	917	95.52	2,419	738	30.51	2,615	222	8.49
전북	3,322	636	19.15	585	91.98	1,555	509	32.73	1,767	127	7.19
전남	4,674	922	19.73	830	90.02	2,268	723	31.88	2,406	199	8.27
경북	5,374	1,226	22.81	1,185	96.66	2,464	924	37.50	2,910	302	10.38
경남	6,850	1,293	18.88	1,222	94.51	3,589	990	27.58	3,261	303	9.29
제주	1,164	327	28.09	327	100.00	570	247	43.33	594	80	13.47

자료: 행정안전부(2022b). 「지방자치단체 여성공무원 인사통계(2021. 12. 31. 기준)」, p.44 재구성

2) 출산휴가 및 인력대체 현황

○ 2014년부터 2021년 기간 동안 출산휴가 활용자수는 5,595명~6,277명으로 출산휴가 활용자에 대한 인력 대체자수를 나타내는 대체율은 2014년 17.9%에서 매해 꾸준한 증가추세를 나타내며 2021년은 82.2%를 나타냄

<표 3-7> 연도별 출산휴가 활용 현황

(단위: 명, %)

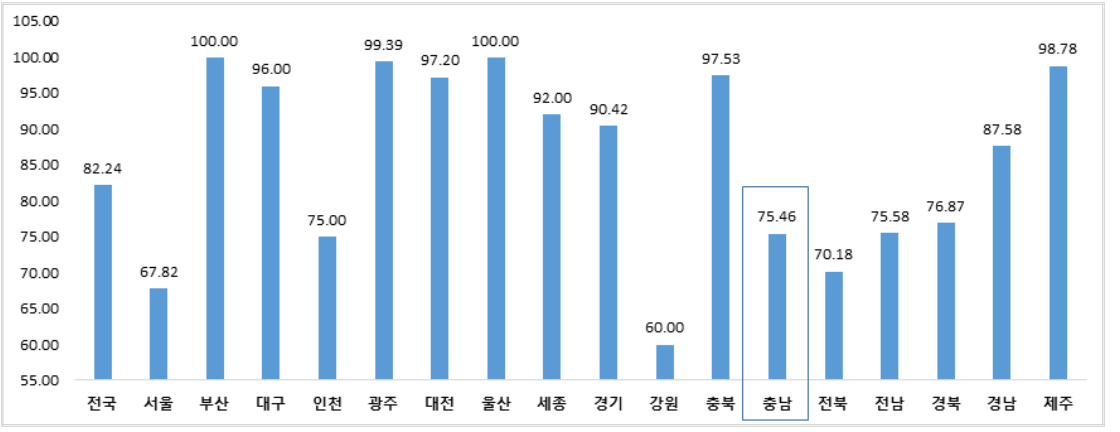
구 분	2014년	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년	2021년
활용자수	6,220	5,989	5,689	5,595	5,364	5,941	5,746	6,277
대체자수	4,471	4,706	4,732	4,773	4,378	4,863	4,835	5,162
대체율	71.9	78.6	83.2	85.3	81.6	81.9	84.1	82.2

자료: 행정안전부(2022b).「지방자치단체 여성공무원 인사통계(2021. 12. 31. 기준)」, p.45

○ 2021년 기준 시도별 출산휴가 활용자[5] 대체율이 가장 높은 지역은 부산, 울산으로 모두 100.0%이며 가장 낮은 지역은 강원(60.0%), 서울(67.82%)이며 충남은 강원과 서울, 전북(70.18%), 인천(75.0%)에 이어 다섯 번째로 가장 낮은 대체율(75.46%)를 나타냄

<그림 3-7> 시도별 출산휴가 활용자 대체율(2021년 기준)

(단위: %)



자료: 행정안전부(2022b).「지방자치단체 여성공무원 인사통계(2021. 12. 31. 기준)」, p.47 표 재구성

5) 2021년 시도별 출산휴가 활용자는 서울 1,013명, 부산 420명, 대구 250명, 인천 252명, 광주 163명, 대전 107명, 울산 133명, 세종 50명, 경기1,054명, 강원 360명, 충북 324명, 충남 383명, 전북 332명, 전남 475명, 경북 441명, 경남 451명, 제주 82명임

제 4 장

충청남도 공무원 성평등 의식과 조직문화 실태조사

1. 조사 설계와 개요
2. 실태조사 분석 결과

충 청 남 도 여 성 가 족 연 구 원

제4장 충청남도 공무원 성평등 의식과 조직문화 실태조사

1. 조사 설계와 개요

1) 모집단

○ 충청남도 본청은 총 6,389명으로 일반직 2,211명, 복지직 79명. 소방직 4,099명으로 구성됨. 기초자치단체의 경우 공무원 규모가 가장 큰 순서대로 살펴보면 천안시 2,426명, 아산시 1,597명, 서산시 1,224명, 당진시 1,176명, 보령시 1,127명, 논산시 1,113명, 공주시 1,084명, 홍성군 915명, 부여군 885명, 예산군 871명, 태안군 776명, 서천군 743명, 금산군 710명, 청양군 660명임

<표 4-1> 충청남도 광역 및 기초자치단체 공무원 현황

(단위: 명(2021.12.31. 기준))

지자체명	총원	일반직	복지직	기타
충청남도	6,389	2,211	79	소방직 4,099
천안시	2,426	2,126	300	
공주시	1,084	960	124	
보령시	1,127	987	140	
아산시	1,597	1,361	236	
서산시	1,224	1,006	218	
논산시	1,113	756	357	
계룡시	401	358	43	
당진시	1,176	1,054	122	
금산군	710	600	110	
부여군	885	663	222	
서천군	743	658	115	
청양군	660	590	70	
홍성군	915	785	130	
예산군	871	754	117	
태안군	776	671	105	

자료: 충청남도청 홈페이지(http://www.chungnam.go.kr/cnnet/content.do?mnu_cd=CNNMENU02200)

2) 조사 내용

○ 실태조사는 구성원 인식(개인 성평등 의식, MZ세대 특성 인식), 조직문화 인식(조직문화 살태, 직장 내 성희롱 인식), 수평적 조직문화 확산 정책 방안, 성 주류화 인식, 일·생활 균형 현황 조직몰입도 및 인적 정보 배경 영역으로 나뉘어 수행됨

- 개인 성평등 의식의 경우 개정 한국형남녀평등의식검사 축약형(이수연, 김인순, 고재훈, 2018)의 하위 구인 중 가족의 부계중심성, 가정에서의 성평등에 대한 태도를 제외한 4가지 세부 내용(공적 영역 성평등 태도, 여성의 권리요구에 대한 태도, 여성 성역할 규범에 대한 태도, 남성 성역할 규범에 대한 태도)으로 구성함
- 조직문화 인식은 직장문화와 관련한 선행연구 조사 및 전문가 자문회의를 통하여 근무 및 회식문화, 의사소통 및 분위기, 상사의 태도, 일·생활균형제도, 구성원 성인지 수준, 성평등 인사관리로 이루어진 수평적 조직문화 실태와 성희롱에 대한 인식 및 직장이 성불평등한 이유에 대한 조사로 이루어짐
- 수평적 조직문화 확산 정책 방안은 수평적 조직문화 실태와 동일한 세부 내용으로 이루어지며 이를 확산할 수 있는 구체적 정책 방안에 대한 중요도를 조사함
- 관련 자료 및 MZ세대[6] 공무원 의견 및 전문가 자문에 터하여 흔히 MZ세대의 특징으로 일컬어지는 자기계발에 대한 적극성, 적극적 의견 표명 외 6가지 특성을 바탕으로 조직 내 MZ세대 특성에 대한 인식을 조사함

6) MZ세대에 대한 정의는 출생년도에 의한 구분, 공통적으로 세대가 겪은 경험에 의한 특성 등 다양한 기준에 의하여 구분되나 전문가 자문회의 결과, 학계에 통일된 정의가 도출되지 않은 바 출생년도에 의한 구분으로 조작적 정의를 하는 것이 적절하다고 사료됨. 1980~1994년 출생한 밀레니얼 세대와 1995~2004년생으로 구분하는 것이 가장 많이 활용되기에(이영면, 김정은, 2021) 본 연구도 해당 조작적 정의를 활용함

- 공무원 개인의 성평등 의식이 성 주류화 정책 수행에 미치는 영향을 살펴보고자 성별 통계, 성별영향평가제도 및 성인지예산제도에 대한 인지수준 및 정책효과성 수준을 조사함
- 응답자의 배경 특성과 조직몰입도를 조사함

<표 4-2> 실태조사 영역 및 내용 구성

조사 영역		세부 내용	문항 제작 방법 및 참고 자료
구성원 인식	개인 성평등 의식	• 공적 영역 성평등 태도, 여성권리 요구에 대한 태도, 남성 성역할 규범에 대한 태도, 여성 성역할 규범에 대한 태도 • 직장의 성불평등 이유	• 이수연 외 (2018)
	MZ세대 특성 인식	• 자기계발, 개인 우선시, 의견 적극 표명, 배려와 소통 지향, 공정한 평가와 피드백 지향, 업무 성과에 상응하는 보수와 보상 지향, 일·생활균형 지향, 공직 사회의 암묵적 관행에 대한 인식	• 행정안전부 (2020)
조직 문화 인식	조직문화 실태	• 수평적 조직문화 실태: 근무 및 회식문화, 의사소통 및 분위기, 상사의 태도, 일·생활균형 제도, 구성원 성인지 수준, 성평등 인사관리	• 황경란, 김병년, 임은재 (2021)
	직장 내 성희롱 인식	• 성희롱 공론화, 피해자 보호, 성희롱 발생 후 절차	• 여성가족부 (2022b)
수평적 조직문화 확산 정책 방안		• 수평적 조직문화 확산을 위한 중요도 : 근무 및 회식문화, 의사소통 및 분위기, 상사의 태도, 일·생활균형제도, 구성원 성인지 수준, 성평등 인사관리	• 황경란, 김병년, 임은재 (2021)
성 주류화 인식		• 성별 통계, 성별영향평가제도 및 성인지예산 제도에 대한 인지수준 및 효과성	• 주혜진, 오윤희 (2019)
일·생활 균형 현황 조직몰입도 및 기타		• 일주일 평균 근무시간, 평일 및 주말 하루 평균 가사노동 시간 등 • 조직몰입도 • 성별, MZ세대 여부, 연령대, 팀 내 여성 비율, 직속 상사 성별 등	• 한국행정 연구원 (2020)

3) 조사 개요

○ 실태조사 모집단은 충청남도 소속 지방직 공무원이며 충남도청과 15개 시·군 소속 공무원의 경우 각각 방문 대면조사와 웹조사의 형식으로 조사가 이루어짐

<표 4-3> 조사 개요

구분	세부 내용	
응답대상	○ 충청남도 지방직 공무원	
조사 모집단	○ 충남도청 및 충남도 15개 시·군청 소속 지방공무원	
	충남도청	시·군청
표집방법	○ 비례할당(연령)	○ 임의표집
조사사례 수	○ 314명	○ 514명
조사방법	○ 방문 대면조사	○ 웹조사
조사기간	○ 2021년 5월 31일~6월 7일	○ 2021년 5월 31일~6월 8일
조사도구	○ 구조화된 설문지	○ 구조화된 웹조사 설문도구
통계분석	○ 기초통계(평균, 표준편차), 평균차이 검정(t-test, F-test)	

- 충남도청은 각 실국별 대표성을 확보하기 위하여 5월 30일 실국 주간회의 공지를 통한 조사협조 요청 후 아래와 같은 일정으로 방문 대면조사를 수행함

<표 4-4> 충남도청 방문조사 일정

실국	실과	조직현원[7]	방문날짜
총원		1,832	
공보관현원		37	5.31.(화)
공보관	공보관	37	5.31.(화)
(중략)			
여성가족정책관현원		28	6.8.(수)
여성가족정책관	여성가족정책관	28	6.8.(수)
데이터정책관현원		15	6.3.(금)
데이터정책관	데이터정책관	15	6.3.(금)
기획조정실현원		132	6.8.(수)
기획조정실	정책기획관	37	6.8.(수)

실국	실과	조직현원[7]	방문날짜
기획조정실	예산담당관	32	6.8.(수)
기획조정실	교육법무담당관	24	6.8.(수)
기획조정실	정보화담당관	28	6.8.(수)
기획조정실	양극화대책담당관	11	6.8.(수)
(생략)			

- 15개 시·군청의 경우 충남도청 여성정책관의 아래와 같은 조사협조 요청 공문발송과 유선을 통한 담당자 독려를 통하여 웹조사를 수행함

<그림 4-1> 충남도 15개 시·군 웹조사 실시를 위한 공문 발송

청렴이란 곧 양심입니다.

충청남도

충 청 남 도

2022 보령머드박람회

수신 수신자 참조
(경유)
제목 「충청남도 공무원 성평등 의식과 조직문화 실태조사」 안내 및 협조 요청

1. (재)충남여성가족연구원에서 2022년도에 **「충청남도 공무원 성평등 의식 실태조사」** 연구를 진행하고 있습니다. 이와 관련된 설문조사가 아래와 같이 진행되고 있으니 시군의 적극적인 참여와 협조를 요청 드립니다.

가. 주 제: 충청남도 공무원 성평등 의식과 조직문화 실태조사
나. 기 간: **2022. 5. 31.(화) ~ 2022. 6. 8.(수)**
다. 조사내용: 개인 성평등 의식, 조직문화 인식, 세대 간 인식, 성주류화 인식 등
라. 조사기관: (재)충남여성가족연구원
마. 조사방법: **온라인 설문조사(웹 주소 링크)**
* 웹 주소:
https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSev2g1JLN2FcWZ5RWedFjSSmvCu8FQ3KrJjN8KthrxLY0UW3Q/viewform?usp=sf_link

라. 협조사항: **시군 전부서 설문조사 참여 안내(행정포털 공지 등)**

바. 관련문의: (재)충남여성가족연구원 오민아 박사
(042-820-0233 / minahs918@cwfri.re.kr)

2. 본 설문조사의 소중한 의견은 **통계법 제33조에 의거하여 비밀이 보장**되며, 연구목적 이외의 다른 용도로 사용되지 않음을 알려드립니다. 끝.

7) 2022년 5월 30일 기준

4) 응답자 특성

○ 충남도 본청은 314명이 참여한 가운데 남성 56.69%, 여성 43.31%이 참여함. 연령대별로 보면 30대가 39.49%로 가장 많이 참여하였고 20대(22.29%), 50대 이상(20.06%) 및 40대(18.15%)의 순으로 참여함. 공무원 경력은 5년 미만(43.95%), 20년 이상(21.02%), 5년 이상 10년 미만(20.38%) 및 10년 이상 20년 미만(14.65%)의 순으로 참여율이 높음. 6급 이하가 72.93%로 응답자의 가장 높은 비율을 차지하며 다음으로 5급(11.15%), 4급 이상 및 공무직 등이 7.96%로 각각 참여함

○ 시·군청의 경우 전체 514명이 참여한 가운데 여성 61.28%, 남성 38.72%를 이룸. 본청과 달리 자율적인 웹조사 참여 독려의 방법으로 실시한 결과 여성의 관심과 능동적 참여가 남성에 비해 높았음을 알 수 있음. 참여자 연령대는 30대(35.99%)가 가장 높았고 그 뒤를 이어 40대(28.21%), 50대 이상(21.40%) 및 20대(14.0%)의 순임. 응답자 중 공무원 경력이 5년 미만인 경우가 45.91%로 가장 높고 10년 이상 20년 미만이 19.46%, 20년 이상이 17.90%, 5년 이상 10년 미만이 16.73%를 이룸. 6급 이하 응답자가 77.63%로 가장 높은 비율이며 공무직 등이 16.15%, 5급이 5.25% 및 4급 이상이 0.97% 참여함

- 본청과 달리 자율 참여 독려를 통한 웹조사로 이루어짐에 따라 시·군별 참여 인원수가 상이하여 시·군 소속 공무원의 대표성 수준이 낮아 기초자치단체 조사 분석 결과는 부록에 제시하며 광역자치단체 조사 결과를 중심으로 살펴봄

<표 4-5> 실태조사 참여자 구성

구분		본청		시·군	
		빈도(명)	비율(%)	빈도(명)	비율(%)
전체		314	100.00	514	100.00
성별	남성	178	56.69	199	38.72
	여성	136	43.31	315	61.28
연령	20대	70	22.29	74	14.40
	30대	124	39.49	185	35.99
	40대	57	18.15	145	28.21
	50대 이상	63	20.06	110	21.40
공무원 경력	5년 미만	138	43.95	236	45.91
	5년 이상 10년 미만	64	20.38	86	16.73
	10년 이상 20년 미만	46	14.65	100	19.46
	20년 이상	66	21.02	92	17.90
직급	4급 이상	25	7.96	5	0.97
	5급	35	11.15	27	5.25
	6급 이하	229	72.93	399	77.63
	공무직 등	25	7.96	83	16.15

2. 실태조사 분석 결과[8)]

1) 구성원 인식 : 개인 성평등 의식과 MZ세대 특성 인식을 중심으로

① 개인 성평등 의식

○ 개인 성평등 의식은 모두 부정형 문항으로 점수가 높을수록 좋지 않음을 의미함. ‘여성 권리 인식’에 해당하는 두 문항이 1.83~1.89로 가장 높았고 다음으로 외모평가(1.81), 성역할 고정관념을 측정하는 ‘여성은 육아와 가사에 지장을 주지 않는 수준에서 직장생활을 해야 한다(1.76)’와 성희롱 인식을 측정하는 ‘사소한 성적 언동까지 성희롱으로 문제를 제기하는 것은 조직문화를 경직되게 만든다(1.70)’가 높음

8) 빈도분석, 기술통계분석, 독립표본 t검증 및 일원변량분석을 수행하였고, 사후검정은 Bonferroni 사후검정 활용함

<표 4-6> 개인 성평등 의식 조사 결과

(n=314, 단위: 점)

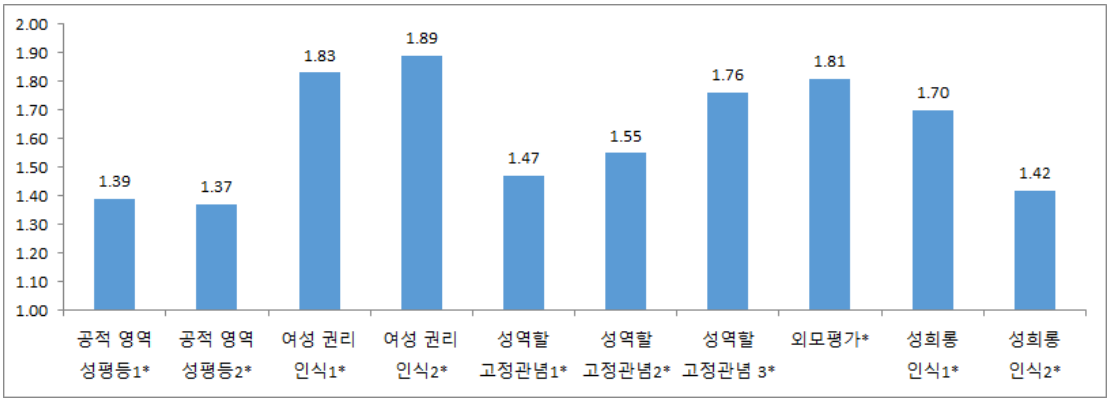
문항		M	SD
공적 영역 성평등	남녀가 함께 근무하는 부서의 책임자는 남자가 되어야 한다*	1.39	0.59
	자격과 역량이 같은 남녀직원 중 한 명만 승진할 수 있다면 남성직원을 시켜야 한다*	1.37	0.54
여성 권리 인식	평등을 주장하는 여성들은 의무를 다하지는 않으면서 사실상 특별대우를 원한다*	1.83	0.74
	여성에 대한 차별이나 불평등은 거의 사라졌으므로 더 이상의 성평등 정책이나 제도는 필요 없다*	1.89	0.73
성역할 고정관념	원만한 결혼생활을 위하여 남성이 여성보다 학벌 또는 사회적 지위가 높은 것이 좋다*	1.47	0.55
	여성은 되도록 어리고 예쁠 때 결혼하는 것이 좋다*	1.55	0.63
	여성은 육아와 가사에 지장을 주지 않는 수준에서 직장생활을 해야 한다*	1.76	0.72
외모평가·성희롱 인식	나는 직원들의 외모나 옷차림새에 관해 얘기(칭찬 등을 비롯한 평가 포함)를 할 때가 있다*	1.81	0.75
	사소한 성적 언동까지 성희롱으로 문제를 제기하는 것은 조직문화를 경직되게 만든다*	1.70	0.77
	성희롱 피해가 여성에게 많이 발생하는 이유는 여성의 의사소통 기술에 문제가 있기 때문이다*	1.42	0.54

응답 척도: 전혀 그렇지 않다(1), 그렇지 않다(2), 그렇다(3), 매우 그렇다(4)

*부정형 문항

<그림 4-2> 개인 성평등 의식 조사 결과

(단위: 점)



○ 각 문항별 세부 분석 결과는 아래와 같음

○ ‘남녀가 함께 근무하는 부서의 책임자가 남성이 되어야 한다’는 인식이 남성이 여성에 비해 높음(t=2.964, p<.01). ‘자격과 역량이 같은 남녀 직원 중 한명만 승진할 수 있다면 남성직원을 시켜야 한다’는 인식도 여성에 비해 남성이 높음(t=2.327, p<.05). 통계적으로 유의미한 수준은 아니었으나 두 문항 모두 5급의 평균이 다른 직급에 비하여 가장 높은 수준을 나타냄

<표 4-7> 개인 성평등 의식 : 부서책임자 및 승진

(단위: 명, 점)

		남녀가 함께 근무하는 부서의 책임자는 남성이 되어야 한다			자격과 역량이 같은 남녀직원 중 한 명만 승진할 수 있다면 남성직원을 시켜야 한다		
		n	M	SD	n	M	SD
전체		314	1.39	0.59	314	1.37	0.54
성별	남성	178	1.47	0.67	178	1.43	0.58
	여성	136	1.28	0.45	136	1.29	0.47
	t	2.964**			2.327*		
MZ세대 여부	MZ세대	214	1.36	0.52	214	1.35	0.51
	기성세대	100	1.43	0.71	100	1.43	0.59
	t	−0.919			−1.288		
연령대	20대(a)	70	1.33	0.53	70	1.29	0.49
	30대(b)	124	1.38	0.52	124	1.36	0.52
	40대(c)	57	1.40	0.53	57	1.51	0.60
	50대 이상(d)	63	1.44	0.80	63	1.37	0.58
	F	0.450			1.842		
직급	4급 이상(a)	25	1.44	0.82	25	1.32	0.48
	5급(b)	35	1.54	0.85	35	1.51	0.70
	6급 이하(c)	229	1.37	0.52	229	1.37	0.53
	공무직 등(d)	25	1.24	0.44	25	1.28	0.46
	F	1.467			1.136		
팀 내 여성비율	20%이하(a)	75	1.41	0.64	75	1.39	0.52
	21~30%(b)	69	1.39	0.62	69	1.43	0.58
	31~40%(c)	70	1.44	0.56	70	1.41	0.55
	41%~50%(d)	47	1.38	0.61	47	1.30	0.55
	51%이상(e)	53	1.26	0.49	53	1.28	0.50
	F	0.771			0.933		
직속상사 성별	남성	253	1.36	0.57	253	1.35	0.53
	여성	61	1.49	0.65	61	1.46	0.59
	t	−1.578			−1.393		

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

○ ‘평등을 주장하는 여성들은 의무를 다하지는 않으면서 사실상 특별대우를 원한다’의 경우 남성이 여성보다 높고(t=2.904, p<.01) MZ세대에 비해 기성세대가 높고(t=-2.683, p<.01) 특히 30대에 비해 40대가 높은 것으로 나타남(F=3.273, p<.05). ‘여성에 대한 차별이나 불평등은 거의 사라졌으므로 더 이상의 성평등 정책이나 제도는 필요 없다’에 대하여 남성이 여성보다(t=3.652, p<.001), 기성세대가 MZ세대보다(t=-2.377, p<.05), 40대가 20대와 30대보다(F=5.726, p<.001) 높음. 통계적으로 유의미한 수준은 아니었으나 두 문항 모두 5급의 평균이 다른 직급에 비하여 가장 높은 수준을 나타냄

<표 4-8> 개인 성평등 의식: 여성의 특별대우 및 성평등 정책 불필요성

(단위: 명, 점)

		평등을 주장하는 여성들은 의무를 다하지는 않으면서 사실상 특별대우를 원한다			여성에 대한 차별이나 불평등은 거의 사라졌으므로 더 이상의 성평등 정책이나 제도는 필요 없다		
		n	M	SD	n	M	SD
전체		314	1.83	0.74	314	1.89	0.73
성별	남성	178	1.93	0.76	178	2.02	0.76
	여성	136	1.69	0.69	136	1.72	0.64
	t	2.904**			3.652***		
MZ세대 여부	MZ세대	214	1.75	0.69	214	1.82	0.70
	기성세대	100	1.99	0.81	100	2.03	0.77
	t	-2.683**			-2.377*		
연령대	20대(a)	70	1.71	0.70	70	1.63	0.59
	30대(b)	124	1.74	0.69	124	1.86	0.73
	40대(c)	57	2.05	0.74	57	2.09	0.71
	50대 이상(d)	63	1.92	0.83	63	2.05	0.79
	F	3.273*(b<c)			5.726***(a,b<c)		
직급	4급 이상(a)	25	1.72	0.68	25	1.92	0.76
	5급(b)	35	2.06	0.87	35	2.20	0.76
	6급 이하(c)	229	1.81	0.72	229	1.84	0.73
	공무직 등(d)	25	1.76	0.78	25	1.84	0.55
	F	1.412			2.538		
팀 내 여성 비율	20%이하(a)	75	1.81	0.78	75	2.03	0.77
	21~30%(b)	69	1.80	0.65	69	1.71	0.64
	31~40%(c)	70	1.91	0.78	70	1.89	0.79
	41%~50%(d)	47	1.94	0.79	47	1.96	0.72
	51%이상(e)	53	1.68	0.67	53	1.87	0.65
	F	1.067			1.856		
직속상사 성별	남성	253	1.85	0.75	253	1.90	0.73
	여성	61	1.75	0.67	61	1.84	0.71
	t	0.871			0.628		

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

○ ‘원만한 결혼생활을 위하여 남성이 여성보다 학벌 또는 사회적 지위가 높은 것이 좋다’ 는 인식이 전체 평균 1.47로 통계적으로 유의미한 집단별 평균차이는 나타나지 않음. ‘여성은 되도록 어리고 예쁠 때 결혼하는 것이 좋다’ 는 인식은 남성이 여성에 비해(t=3.004, p<.01), 기성세대가 MZ세대에 비해(t=-2.248, p<.05), 40대가 20대 및 30대에 비해(f=4.312, p<.01) 높음. 통계적으로 유의미한 수준은 아니었으나 두 문항 모두 5급의 평균이 다른 직급에 비하여 가장 높은 수준을 나타냄

<표 4-9> 개인 성평등 의식 : 배우자의 사회적 지위 및 여성의 결혼 시기

(단위: 명, 점)

		원만한 결혼생활을 위하여 남성이 여성보다 학벌 또는 사회적 지위가 높은 것이 좋다			여성은 되도록 어리고 예쁠 때 결혼하는 것이 좋다		
		n	M	SD	n	M	SD
전체		314	1.47	0.55	314	1.55	0.63
성별	남성	178	1.51	0.56	178	1.65	0.68
	여성	136	1.41	0.54	136	1.43	0.54
	t	1.579			3.004**		
MZ세대 여부	MZ세대	214	1.44	0.54	214	1.50	0.60
	기성세대	100	1.52	0.58	100	1.67	0.67
	t	-1.133			-2.248*		
연령대	20대(a)	70	1.34	0.51	70	1.40	0.55
	30대(b)	124	1.49	0.55	124	1.52	0.62
	40대(c)	57	1.56	0.57	57	1.79	0.67
	50대 이상(d)	63	1.48	0.59	63	1.57	0.64
	F	1.825			4.312**(a,b<c)		
직급	4급 이상(a)	25	1.40	0.50	25	1.44	0.58
	5급(b)	35	1.60	0.65	35	1.74	0.66
	6급 이하(c)	229	1.44	0.55	229	1.54	0.62
	공무직 등(d)	25	1.60	0.50	25	1.52	0.71
	F	1.446			1.338		
팀 내 여성 비율	20%이하(a)	75	1.45	0.55	75	1.53	0.55
	21~30%(b)	69	1.45	0.56	69	1.52	0.66
	31~40%(c)	70	1.53	0.58	70	1.70	0.69
	41%~50%(d)	47	1.43	0.54	47	1.51	0.66
	51%이상(e)	53	1.47	0.54	53	1.47	0.58
	F	0.309			1.299		
직속상사 성별	남성	253	1.45	0.54	253	1.53	0.61
	여성	61	1.54	0.59	61	1.67	0.68
	t	-1.144			-1.638		

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

○ ‘여성은 육아와 가사에 지장을 주지 않는 수준에서 직장생활을 해야 한다’는 인식이 남성이 여성에 비해(t=2.705, p<.01) 높음. 통계적으로 유의미한 수준은 아니었으나 5급의 평균이 다른 직급에 비하여 가장 높은 수준을 나타냄

○ ‘나는 직원들의 외모나 옷차림새에 관해 얘기를 할 때가 있다’는 응답은 여성이 남성에 비해(t=-5.348, p<.001), 팀내 여성 비율이 51% 이상인 경우 20% 이하에 비해 높음(F=3.175, p<.05)

<표 4-10> 개인성평등 의식 : 여성의 육아와 가사 및 외모·옷차림새 언급

(단위: 명, 점)

		여성은 육아와 가사에 지장을 주지 않는 수준에서 직장생활을 해야 한다			나는 직원들의 외모나 옷차림새에 관해 얘기(칭찬 등을 비롯한 평가 포함)를 할 때가 있다		
		n	M	SD	n	M	SD
전체		314	1.76	0.72	314	1.81	0.75
성별	남성	178	1.86	0.70	178	1.62	0.63
	여성	136	1.64	0.73	136	2.06	0.81
	t	2.705**			-5.348***		
MZ세대 여부	MZ세대	214	1.74	0.73	214	1.84	0.78
	기성세대	100	1.82	0.70	100	1.75	0.67
	t	-0.936			1.009		
연령대	20대(a)	70	1.69	0.79	70	1.91	0.85
	30대(b)	124	1.77	0.70	124	1.77	0.71
	40대(c)	57	1.75	0.69	57	1.91	0.74
	50대 이상(d)	63	1.86	0.72	63	1.70	0.69
	F	0.628			1.433		
직급	4급 이상(a)	25	1.72	0.46	25	1.60	0.65
	5급(b)	35	1.97	0.86	35	1.71	0.67
	6급 이하(c)	229	1.72	0.72	229	1.85	0.78
	공무직 등(d)	25	1.92	0.70	25	1.84	0.62
	F	1.677			1.057		
팀 내 여성 비율	20%이하(a)	75	1.73	0.72	75	1.67	0.64
	21~30%(b)	69	1.75	0.74	69	1.81	0.73
	31~40%(c)	70	1.83	0.72	70	1.69	0.67
	41%~50%(d)	47	1.85	0.69	47	1.96	0.86
	51%이상(e)	53	1.66	0.73	53	2.06	0.82
	F	0.620			3.175*(a<e)		
직속상사 성별	남성	253	1.75	0.71	253	1.77	0.72
	여성	61	1.84	0.76	61	1.97	0.82
	t	-0.866			-1.817		

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

○ ‘사소한 성적 언동까지 성희롱으로 문제를 제기하는 것은 조직문화를 경직되게 만든다’는 인식이 기성세대가 MZ세대에 비해(t=-5.021, p<.001), 40대 이상이 30대 이하에 비해(F=8.119, p<.001), 5급 직급이 그 외 직급에 비해(t=4.585, p<.01) 높음

○ ‘성희롱 피해가 여성에게 많이 발생하는 이유는 여성의 의사소통 기술에 문제가 있기 때문이다’ 인식은 기성세대가 MZ세대에 비해(t=-2.104, p<.05), 5급 직급이 6급 이하 직급에 비해 높음(F=2.688, p<.05)

<표 4-11> 개인성평등 의식 : 성희롱 인식

(단위: 명, 점)

		사소한 성적 언동까지 성희롱으로 문제를 제기하는 것은 조직문화를 경직되게 만든다			성희롱 피해가 여성에게 많이 발생하는 이유는 여성의 의사소통 기술에 문제가 있기 때문이다		
		n	M	SD	n	M	SD
전체		314	1.70	0.77	314	1.42	0.54
성별	남성	178	1.71	0.78	178	1.46	0.56
	여성	136	1.68	0.77	136	1.37	0.50
	t	0.336			1.431		
MZ세대 여부	MZ세대	214	1.56	0.69	214	1.37	0.50
	기성세대	100	2.01	0.86	100	1.51	0.59
	t	-5.021***			-2.104*		
연령대	20대(a)	70	1.46	0.70	70	1.31	0.47
	30대(b)	124	1.59	0.67	124	1.40	0.52
	40대(c)	57	1.95	0.77	57	1.47	0.50
	50대 이상(d)	63	1.97	0.92	63	1.52	0.64
	F	8.119***(a,b<c,d)			1.981		
직급	4급 이상(a)	25	1.60	0.76	25	1.40	0.71
	5급(b)	35	2.14	0.91	35	1.66	0.59
	6급 이하(c)	229	1.66	0.74	229	1.39	0.51
	공무직 등(d)	25	1.56	0.71	25	1.36	0.49
	F	4.585**(a,c,d<b)			2.688*(b>c)		
팀 내 여성비율	20%이하(a)	75	1.75	0.84	75	1.40	0.55
	21~30%(b)	69	1.49	0.58	69	1.38	0.52
	31~40%(c)	70	1.84	0.77	70	1.49	0.50
	41%~50%(d)	47	1.70	0.91	47	1.40	0.65
	51%이상(e)	53	1.72	0.74	53	1.42	0.50
	F	1.926			0.405		
직속상사 성별	남성	253	1.68	0.78	253	1.43	0.54
	여성	61	1.77	0.74	61	1.38	0.52
	t	-0.784			0.650		

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

○ 현재 근무하는 직장이 성평등하지 못한 가장 큰 이유에 대한 응답 결과 ‘일·생활균형이 어려움’이 21.3%, ‘주요 의사결정이 남성 위주로 이루어짐’이 14.0%로 가장 높게 나타남. 남성은 ‘일·생활균형 어려움’이 21.9%로 가장 높았으나 여성은 ‘주요 의사결정이 남성 위주로 이루어짐’을 22.1%로 가장 높게 응답함. 연령, 직급, 팀 내 여성비율 및 직속상사 성별에 따라 응답자를 구분한 경우 대부분 ‘일·생활균형 어려움’을 가장 높게 응답하였고 다음으로 ‘주요 의사결정이 남성 위주로 이루어짐’을 높게 응답함

<표 4-12> 현재 근무하는 직장이 성평등하지 못한 가장 큰 이유

(단위: 명, 점)

		n	여성 상급자 비율이 낮음	업무가 남성과 여성의 일로 분리됨	고용, 승진, 평가 등이 여성에게 불리함	여성이 회사 보다 가정에 더 신경 씀	주요 의사 결정이 남성 위주로 이루어 짐	소속 부서 상급자 여성 기피	여성과 남성의 업무 능력에 차이가 있음	적절한 성평등 교육이 이루어 지지 않음	일·생활 균형 (일·가정 양립)이 어려움	기타	해당 사항 없음 (성평등 하다고 생각함 등)
전체		314	9.2	1.0	4.1	6.7	14.0	2.9	2.2	1.6	21.3	0.3	36.6
성별	남성	178	7.3	1.1	2.8	8.4	7.9	1.7	2.2	1.7	21.9	0.6	44.4
	여성	136	11.8	0.7	5.9	4.4	22.1	4.4	2.2	1.5	20.6	0.0	26.5
MZ 세대 여부	MZ세대	214	9.8	1.4	2.8	7.0	14.5	3.7	.5	1.4	23.4	0.5	35.0
	기성세대	100	8.0	0.0	7.0	6.0	13.0	1.0	6.0	2.0	17.0	0.0	40.0
연령대	20대	70	8.6	0.0	2.9	7.1	17.1	1.4	0.0	1.4	18.6	1.4	41.4
	30대	124	10.5	2.4	1.6	7.3	12.1	4.8	0.8	1.6	28.2	0.0	30.6
	40대	57	7.0	0.0	10.5	5.3	15.8	1.8	3.5	1.8	12.3	0.0	42.1
	50대 이상	63	9.5	0.0	4.8	6.3	12.7	1.6	6.3	1.6	19.0	0.0	38.1
직급	4급 이상	25	8.0	0.0	0.0	8.0	16.0	0.0	0.0	0.0	16.0	0.0	52.0
	5급	35	5.7	0.0	8.6	2.9	11.4	0.0	11.4	2.9	20.0	0.0	37.1
	6급 이하	229	10.0	0.9	3.1	7.4	15.3	3.1	1.3	1.3	22.3	0.4	34.9
	공무직 등	25	8.0	4.0	12.0	4.0	4.0	8.0	0.0	4.0	20.0	0.0	36.0
팀 내 여성비율	20%이하	75	8.0	1.3	2.7	9.3	14.7	5.3	1.3	1.3	18.7	1.3	36.0
	21~30%	69	8.7	0.0	1.4	13.0	15.9	0.0	2.9	2.9	20.3	0.0	34.8
	31~40%	70	4.3	0.0	10.0	1.4	12.9	4.3	4.3	1.4	21.4	0.0	40.0
	41%~50%	47	8.5	0.0	4.3	4.3	10.6	2.1	2.1	2.1	27.7	0.0	38.3
	51%이상	53	18.9	3.8	1.9	3.8	15.1	1.9	0.0	0.0	20.8	0.0	34.0
직속상사 성별	남성	253	9.1	1.2	3.6	7.5	14.2	3.2	2.8	1.6	19.8	0.4	36.8
	여성	61	9.8	0.0	6.6	3.3	13.1	1.6	0.0	1.6	27.9	0.0	36.1

② MZ세대 특성 인식

○ 충남도청 소속 MZ세대에 대한 인식을 조사한 결과 ‘공정한 평가와 피드백을 중시 여긴다(3.18)’, ‘업무 성과에 상응하는 보수와 보상을 중시 여긴다(3.17)’ 및 ‘승진보다 일·생활균형(워라밸)을 더 중요하게 생각한다(3.13)’가 가장 높게 나타남

<표 4-13> MZ세대 인식 조사 결과

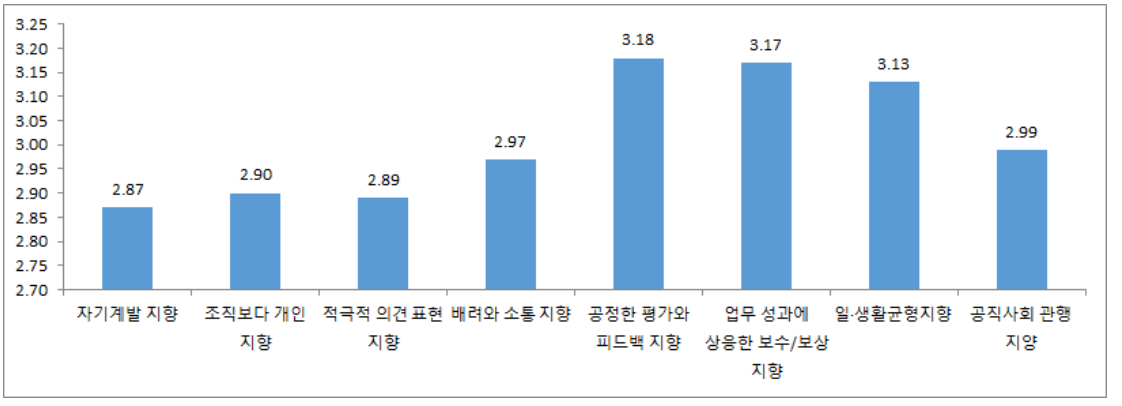
(n=314, 단위: 점)

문항	M	SD
자기계발에 적극적이다	2.87	0.60
조직보다 개인을 우선시 한다	2.90	0.75
자신의 의견을 적극적으로 표현한다	2.89	0.67
배려와 소통의 조직문화를 지향한다	2.97	0.70
공정한 평가와 피드백을 중시 여긴다	3.18	0.57
업무 성과에 상응하는 보수와 보상을 중시 여긴다	3.17	0.63
승진보다 일·생활균형(워라밸)을 더 중요하게 생각한다	3.13	0.66
공직사회의 보고, 회의, 의전, 회식 등 암묵적 관행에 비판적이다	2.99	0.65

응답 척도: 전혀 그렇지 않다(1), 그렇지 않다(2), 그렇다(3), 매우 그렇다(4)

<그림 4-3> MZ세대 인식 조사 결과

(n=314, 단위: 점)



○ 각 문항별 세부 분석 결과는 아래와 같음

○ ‘자기계발에 적극적이다’ 라는 인식 수준이 전체 평균 2.87로 나타난 가운데 통계적으로 유의미한 집단별 차이는 나타나지 않음. 하지만 대체로 기성세대에 비해 MZ세대가, 30대 이하가, 6급 이하가 5급 이상에 비하여 평균이 높은 경향을 나타냄

○ ‘조직보다 개인을 우선시 한다’의 경우 20대가 다른 연령대에 비해 평균이 높음(F=6.357, p<.001). 통계적으로 유의미한 수준은 아니지만 6급 이하가 5급 이상에 비해 평균이 높음

<표 4-14> MZ세대에 대한 인식 : 자기계발 및 개인 우선시

(단위: 명, 점)

		자기계발에 적극적이다			조직보다 개인을 우선시 한다		
		n	M	SD	n	M	SD
전체		314	2.87	0.60	314	2.90	0.75
성별	남성	178	2.90	0.58	178	2.86	0.70
	여성	136	2.83	0.63	136	2.95	0.80
	t	1.065			-1.028		
MZ세대 여부	MZ세대	214	2.91	0.66	214	2.91	0.85
	기성세대	100	2.80	0.43	100	2.87	0.46
	t	1.710			0.555		
연령대	20대(a)	70	3.00	0.80	70	3.23	0.90
	30대(b)	124	2.90	0.60	124	2.77	0.80
	40대(c)	57	2.74	0.44	57	2.81	0.61
	50대 이상(d)	63	2.81	0.43	63	2.86	0.35
	F	2.340			6.357***(a>b,c,d)		
직급	4급 이상(a)	25	2.88	0.33	25	2.84	0.37
	5급(b)	35	2.74	0.51	35	2.89	0.32
	6급 이하(c)	229	2.90	0.63	229	2.91	0.81
	공무직 등(d)	25	2.76	0.60	25	2.84	0.90
	F	1.047			0.132		
팀 내 여성비율	20%이하(a)	75	2.83	0.50	75	2.83	0.76
	21~30%(b)	69	2.86	0.60	69	2.84	0.85
	31~40%(c)	70	2.83	0.59	70	2.89	0.69
	41%~50%(d)	47	3.00	0.66	47	3.00	0.66
	51%이상(e)	53	2.91	0.69	53	3.00	0.73
	F	0.785			0.741		
직속상사 성별	남성	253	2.87	0.57	253	2.91	0.74
	여성	61	2.89	0.73	61	2.87	0.76
	t	-0.156			0.340		

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

○ ‘자신의 의견을 적극적으로 표현한다’에 20대가 30대 및 40대에 비해(F=4.798, p<.01) 평균이 높음. ‘배려와 소통의 조직문화를 지향한다’의 경우 MZ세대가 기성세대에 비해(t=6.021, p<.001), 20대가 40대와 50대 이상에 비해(F=13.530, p<.001), 6급 이하와 공무직이 5급에 비해(F=7.744, p<.001) 평균이 높음

<표 4-15> MZ세대에 대한 인식 : 적극적 의견 개진 및 배려와 소통 지향

(단위: 명, 점)

		자신의 의견을 적극적으로 표현한다			배려와 소통의 조직문화를 지향한다		
		n	M	SD	n	M	SD
전체		314	2.89	0.67	314	2.97	0.70
성별	남성	178	2.95	0.64	178	2.92	0.71
	여성	136	2.80	0.71	136	3.04	0.69
	t	1.912			-1.444		
MZ세대 여부	MZ세대	214	2.89	0.77	214	3.13	0.64
	기성세대	100	2.88	0.38	100	2.63	0.71
	t	0.120			6.021***		
연령대	20대(a)	70	3.14	0.91	70	3.19	0.62
	30대(b)	124	2.79	0.69	124	3.13	0.66
	40대(c)	57	2.79	0.41	57	2.81	0.69
	50대 이상(d)	63	2.87	0.42	63	2.57	0.69
	F	4.798**(a>b,c)			13.530***(a>c,d)		
직급	4급 이상(a)	25	2.80	0.58	25	2.80	0.71
	5급(b)	35	2.91	0.28	35	2.49	0.66
	6급 이하(c)	229	2.89	0.71	229	3.05	0.69
	공무직 등(d)	25	2.88	0.78	25	3.08	0.57
	F	0.160			7.744***(b<c,d)		
팀 내 여성비율	20%이하(a)	75	2.85	0.67	75	2.95	0.73
	21~30%(b)	69	2.86	0.73	69	3.01	0.68
	31~40%(c)	70	2.97	0.64	70	3.01	0.77
	41%~50%(d)	47	2.91	0.62	47	2.85	0.72
	51%이상(e)	53	2.83	0.70	53	3.00	0.59
	F	0.472			0.516		
직속상사 성별	남성	253	2.90	0.68	253	2.96	0.71
	여성	61	2.84	0.64	61	3.00	0.66
	t	0.636			-0.354		

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

○ ‘공정한 평가와 피드백을 중시 한다’에 대해 MZ세대가 기성세대에 비해(t=3.314, p<.01), 30대 이하가 40대에 비해(F=4.541, p<.01) 평균이 높음. ‘업무 성과에 상응하는 보수와 보상을 중시 한다’는 전체 평균이 3.17로 나타난 가운데 통계적으로 유의미한 수준의 집단별 평균 차이는 나타나지 않음. 다만 20대가, 4급 이상이 다른 범주 내 응답자에 비하여 평균이 높은 경향임

<표 4-16> MZ세대에 대한 인식 : 공정한 평가와 피드백 중시 및 적정 보수/보상 중시

(단위: 명, 점)

		공정한 평가와 피드백을 중시 한다			업무 성과에 상응하는 보수와 보상을 중시 한다		
		n	M	SD	n	M	SD
전체		314	3.18	0.57	314	3.17	0.63
성별	남성	178	3.17	0.61	178	3.18	0.61
	여성	136	3.21	0.53	136	3.15	0.66
	t	−0.570			0.453		
MZ 세대 여부	MZ세대	214	3.26	0.53	214	3.17	0.66
	기성세대	100	3.03	0.63	100	3.16	0.58
	t	3.314***			0.107		
연령대	20대(a)	70	3.31	0.55	70	3.27	0.68
	30대(b)	124	3.25	0.55	124	3.14	0.67
	40대(c)	57	3.00	0.50	57	3.09	0.51
	50대 이상(d)	63	3.08	0.66	63	3.17	0.61
	F	4.541**(a,b>c)			1.028		
직급	4급 이상(a)	25	3.20	0.65	25	3.40	0.65
	5급(b)	35	2.97	0.66	35	3.00	0.54
	6급 이하(c)	229	3.21	0.54	229	3.17	0.63
	공무직 등(d)	25	3.24	0.66	25	3.08	0.70
	F	1.850			2.133		
팀 내 여성 비율	20%이하(a)	75	3.11	0.65	75	3.09	0.64
	21~30%(b)	69	3.26	0.53	69	3.16	0.66
	31~40%(c)	70	3.17	0.59	70	3.23	0.64
	41%~50%(d)	47	3.21	0.59	47	3.23	0.67
	51%이상(e)	53	3.19	0.48	53	3.13	0.56
	F	0.685			0.591		
직속상사 성별	남성	253	3.16	0.58	253	3.17	0.64
	여성	61	3.28	0.55	61	3.13	0.59
	t	−1.426			0.473		

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

○ ‘승진보다 일·생활균형을 더 중요하게 생각한다’ 평균이 3.13으로 20대의 평균이, 6급 이하의 평균이 범주 내 다른 응답자에 비해 높은 경향임

○ ‘공직 사회의 보고, 회의, 의전, 회식 등 암묵적 관행에 비판적이다’ 평균이 2.99로 나타난 가운데 20대의 평균이, 6급 이하의 평균이 범주 내 다른 응답자에 비해 높은 경향임

<표 4-17> MZ세대에 대한 인식 : 일·생활균형 및 공직사회 관행 인식

(단위: 명, 점)

		승진보다 일·생활균형(워라밸)을 더 중요하게 생각한다			공직 사회의 보고, 회의, 의전, 회식 등 암묵적 관행에 비판적이다		
		n	M	SD	n	M	SD
전체		314	3.13	0.66	314	2.99	0.65
성별	남성	178	3.16	0.65	178	2.93	0.62
	여성	136	3.10	0.68	136	3.07	0.68
	t	0.895			−1.984		
MZ세대 여부	MZ세대	214	3.14	0.66	214	3.02	0.72
	기성세대	100	3.12	0.66	100	2.93	0.46
	t	0.252			1.318		
연령대	20대(a)	70	3.23	0.66	70	3.13	0.80
	30대(b)	124	3.10	0.70	124	2.98	0.72
	40대(c)	57	3.16	0.59	57	3.00	0.46
	50대 이상(d)	63	3.08	0.63	63	2.84	0.41
	F	0.777			2.181		
직급	4급 이상(a)	25	2.96	0.61	25	2.76	0.52
	5급(b)	35	3.11	0.72	35	2.97	0.30
	6급 이하(c)	229	3.13	0.66	229	3.02	0.68
	공무직 등(d)	25	3.36	0.57	25	2.96	0.79
	F	1.576			1.250		
팀 내 여성비율	20%이하(a)	75	3.11	0.63	75	2.97	0.59
	21~30%(b)	69	3.20	0.65	69	2.86	0.71
	31~40%(c)	70	3.04	0.73	70	3.00	0.68
	41%~50%(d)	47	3.23	0.60	47	3.02	0.64
	51%이상(e)	53	3.11	0.67	53	3.15	0.60
	F	0.835			1.603		
직속상사 성별	남성	253	3.15	0.62	253	2.98	0.61
	여성	61	3.07	0.81	61	3.05	0.80
	t	0.761			−0.663		

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

③ 소결

○ 개인 성평등 인식 수준은 여성 권리 인식에 해당하는 ‘평등을 주장하는 여성들은 의무를 다하지는 않으면서 사실상 특별대우를 원한다’, ‘여성에 대한 차별이나 불평등은 거의 사라졌으므로 더 이상의 성평등 정책이나 제도는 필요 없다’ 및 ‘여성은 육아와 가사에 지장을 주지 않는 수준에서 직장생활을 해야 한다’는 문항의 평균이 1.76~1.89로 가장 높게 나타남. 이는 여전히 가사와 육아의 주된 책임이 여성이라는 가치관이 양성평등 인식에 영향을 미침을 시사함

○ 직급에 따른 분석 결과, 대부분의 문항에서 5급의 평균이 가장 높은 가운데특히 성희롱 인식에 대한 문항인 ‘사소한 성적 언동까지 성희롱으로 문제를 제기하는 것은 조직문화를 경직되게 만든다’ 및 ‘성희롱 피해가 여성에게 많이 발생하는 이유는 여성의 의사소통 기술에 문제가 있기 때문이다’는 통계적으로 유의미한 수준으로 5급의 평균이 가장 높음

○ MZ세대에 대한 인식의 경우 ‘공정한 평가와 피드백을 중시 여긴다’ 및 ‘업무 성과에 상응하는 보수와 보상을 중시 여긴다’의 평균이 가장 높은 가운데 5급의 평균이 다른 직급에 비해 가장 낮은 것으로 나타남

○ 전반적으로 중간관리자에 해당하는 5급 응답자의 개인 성평등 인식이 다른 직급에 비하여 부정적이고 MZ세대가 지향하는 공정한 평가와 피드백 및 업무 성과에 비례한 보수와 보상 인식 수준이 다른 직급에 비하여 낮음. 5급 중간관리자와 타 직급 간의 교류를 바탕으로 한 인식개선의 필요성이 제기됨

2) 조직문화 인식 : 조직문화 실태조사 및

① 조직문화 실태조사

○ 조직문화 실태조사의 경우 부정형 문항과 긍정형 문항이 혼재함. 부정형 문항 중 ‘우리 회사는 학연, 지연 등이 조직 생활하는데 중요하게 작용한다(2.28)’, ‘우리 부서는 연장근로(야근, 주말근무 등)가 일상적이다(2.21)’, ‘주요 부서에 여성보다 남성이 배치되는 경향이 있다(2.17)’가 2.0이상으로 가장 높게 나타남

○ 긍정형 문항 중 의사소통에 해당하는 ‘우리 회사는 하급자가 상급자에게 고충이나 불만을 스스럼없이 이야기할 수 있다(2.62)’와 ‘회사에서 직급과 상관없이 자유롭게 논의할 수 있다(2.75)’ 가 가장 낮게 나타남

○ 다음으로 낮은 문항은 일·생활 균형을 측정하는 ‘육아휴직을 사용하더라도 성과만 좋으면 승진에 부정적 영향은 없다(2.87)’로 나타남. 육아휴직 활용 여부에 따른 평균 차이 검정 결과 활용자는 2.41, 미활용자는 3.04로 나타나 실제 육아휴직 활용자가 승진에 대한 부정적 영향 수준이 훨씬 높은 것으로 나타남(t=-4.50, p<.001)

<표 4-18> 조직문화 실태조사 결과

(n=314, 단위: 점)

문항		M	SD
근무 및 회식문화	우리 부서는 연장근로(야근, 주말근무 등)가 일상적이다*	2.21	0.80
	우리 부서는 형식적이고 불필요한 보고가 많아 정시 출·퇴근이 어렵다*	1.78	0.67
	(코로나 팬데믹 이전 상황을 포함하여) 근무 후 회식이나 각종 모임에 빠지면 눈치가 보인다*	1.93	0.77
의사소통	회사에서 직급과 상관없이 자유롭게 논의할 수 있다	2.75	0.76
	우리 회사는 하급자가 상급자에게 고충이나 불만을 스스럼없이 이야기할 수 있다	2.62	0.72
	우리 회사는 학연, 지연 등이 조직 생활하는데 중요하게 작용한다*	2.28	0.79

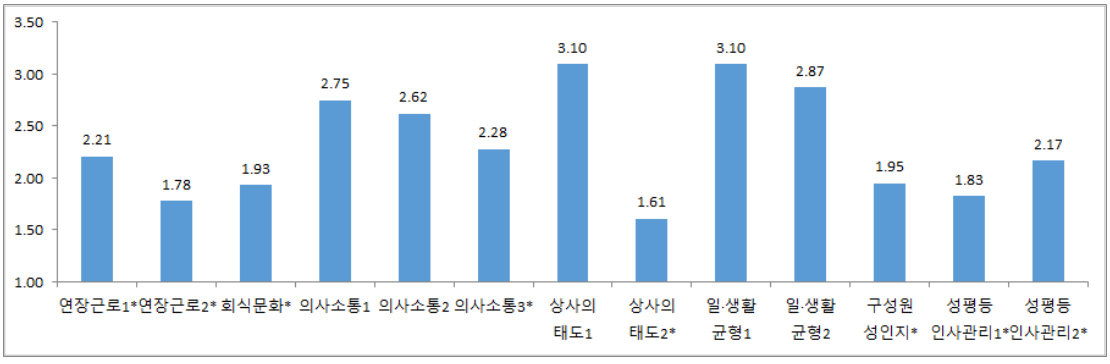
문항		M	SD
상사의 태도	나의 상사는 공적인 일과 사적인 일을 명확하게 구분하여 행동한다	3.10	0.71
	나의 상사는 업무시간 외에도 메일이나 SNS 등을 통하여 업무를 지시한다*	1.61	0.74
일·생활 균형	일·가족양립지원제도(육아기 근로시간단축제도, 육아휴직 등)를 자유롭게 사용할 수 있다	3.10	0.71
	육아휴직을 사용하더라도 성과만 좋으면 승진에 부정적 영향은 없다	2.87	0.70
구성원 성인지	우리 회사의 관리자들은 성인지 감수성이 낮은 편이다*	1.95	0.67
성평등 인사관리	우리 회사는 비공식적으로, 여성이 승진하는데 남성보다 더 엄격한 기준을 요구한다*	1.83	0.69
	주요 부서에 여성보다 남성이 배치되는 경향이 있다*	2.17	0.78

응답 척도: 전혀 그렇지 않다(1), 그렇지 않다(2), 그렇다(3), 매우 그렇다(4)

*부정형 문항

<그림 4-4> 조직문화 실태조사 결과

(n=314, 단위: 점)



○ 각 문항별 세부 분석 결과는 아래와 같음

○ ‘우리 부서는 연장근로(야근, 주말근무 등)가 일상적이다’는 응답 수준이 남성이 여성이 비해(t=1.993, p<.05), 기성세대가 MZ세대에 비해(t=-2.067, p<.05) 높음. ‘우리 부서는 형식적이고 불필요한 보고가 많아 정시 출·퇴근이 어렵다’는 응답수준은 40대가 30대 이하에 비해(F=3.514, p<.05) 높음

<표 4-19> 조직문화 : 연장근로 및 정시 출·퇴근

(단위: 명, 점)

		우리 부서는 연장근로 (야근, 주말근무 등)가 일상적이다			우리 부서는 형식적이고 불필요한 보고가 많아 정시 출·퇴근이 어렵다		
		n	M	SD	n	M	SD
전체		314	2.21	0.80	314	1.78	0.67
성별	남성	178	2.29	0.80	178	1.83	0.70
	여성	136	2.11	0.80	136	1.72	0.62
	t	1.993*			0.618		
MZ 세대 여부	MZ세대	214	2.15	0.81	214	1.76	0.65
	기성세대	100	2.35	0.78	100	1.84	0.71
	t	-2.067*			-1.027		
연령대	20대(a)	70	2.19	0.84	70	1.69	0.63
	30대(b)	124	2.10	0.79	124	1.74	0.60
	40대(c)	57	2.37	0.75	57	2.04	0.78
	50대 이상(d)	63	2.33	0.82	63	1.75	0.69
	F	2.089			3.514*(a,b<c)		
직급	4급 이상(a)	25	2.24	0.83	25	1.48	0.65
	5급(b)	35	2.34	0.80	35	1.86	0.55
	6급 이하(c)	229	2.18	0.81	229	1.80	0.68
	공무직 등(d)	25	2.32	0.75	25	1.80	0.65
	F	0.594			1.959		
팀 내 여성비율	20%이하(a)	75	2.39	0.82	75	1.81	0.63
	21~30%(b)	69	2.17	0.80	69	1.71	0.69
	31~40%(c)	70	2.10	0.78	70	1.74	0.61
	41%~50%(d)	47	2.32	0.78	47	1.91	0.78
	51%이상(e)	53	2.08	0.81	53	1.77	0.67
	F	1.871			0.768		
직속상사 성별	남성	253	2.22	0.80	253	1.80	0.67
	여성	61	2.20	0.81	61	1.72	0.66
	t	0.180			0.810		

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

○ ‘(코로나 팬데믹 이전 상황을 포함하여) 근무 후 회식이나 각종 모임에 빠지면 눈치가 보인다’는 응답수준이 MZ세대가 기성세대에 비해(t=2.694, p<.001), 30대가 50대 이상에 비해(F=3.140, p<.05), 4급 이상에 비해 6급 이하 직급이(F=4.682, p<.01) 높음. ‘회사에서 직급과 상관없이 자유롭게 논의할 수 있다’는 응답수준은 남성이 여성에 비해(t=2.381, p<.01), 기성세대가 MZ세대에 비해(t=-2.664, p<.01), 5급 이상이 공무직에 비해(F=5.034, p<.01) 높음

<표 4-20> 조직문화 : 회식 및 회의 문화

(단위: 명, 점)

		(코로나 팬데믹 이전 상황을 포함하여) 근무 후 회식이나 각종 모임에 빠지면 눈치가 보인다			회사에서 직급과 상관없이 자유롭게 논의할 수 있다		
		n	M	SD	n	M	SD
전체		314	1.93	0.77	314	2.75	0.76
성별	남성	178	1.87	0.74	178	2.86	0.81
	여성	136	2.01	0.81	136	2.62	0.67
	t	-1.557			2.381**		
MZ 세대 여부	MZ세대	214	2.01	0.79	214	2.68	0.71
	기성세대	100	1.76	0.71	100	2.92	0.84
	t	2.694**			-2.664**		
연령대	20대(a)	70	2.01	0.79	70	2.70	0.71
	30대(b)	124	1.99	0.80	124	2.71	0.72
	40대(c)	57	1.98	0.77	57	2.65	0.69
	50대 이상(d)	63	1.67	0.65	63	3.00	0.90
	F	3.140*(b<d)			2.882*		
직급	4급 이상(a)	25	1.52	0.59	25	3.04	1.14
	5급(b)	35	1.74	0.66	35	3.09	0.70
	6급 이하(c)	229	2.02	0.79	229	2.70	0.70
	공무직 등(d)	25	1.76	0.72	25	2.48	0.71
	F	4.682**(a<c)			5.034**(a,b>d)		
팀 내 여성비율	20%이하(a)	75	1.83	0.74	75	2.92	0.83
	21~30%(b)	69	1.84	0.70	69	2.68	0.76
	31~40%(c)	70	1.90	0.71	70	2.74	0.67
	41%~50%(d)	47	2.19	0.88	47	2.66	0.79
	51%이상(e)	53	2.00	0.85	53	2.72	0.72
	F	2.080			1.279		
직속상사 성별	남성	253	1.91	0.78	253	2.75	0.77
	여성	61	2.03	0.73	61	2.75	0.70
	t	-1.160			0.008		

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

○ ‘우리 회사는 하급자가 상급자에게 고충이나 불만을 스스럼없이 이야기할 수 있다’는 인식이 남성이 여성에 비해(t=2.143, p<.05), 기성세대가 MZ세대에 비해(t=-2.531, p<.05) 높음. ‘우리 회사는 학연, 지연 등이 조직생활하는데 중요하게 작용한다’는 인식은 여성이 남성에 비해(t=-5.237, p<.001), 40대가 50대 이상에 비해(F=4.320, p<.01) 높음

<표 4-21> 조직문화 : 고충 토로 및 학연·지연 문화

(단위: 명, 점)

		우리 회사는 하급자가 상급자에게 고충이나 불만을 스스럼없이 이야기할 수 있다			우리 회사는 학연, 지연 등이 조직생활하는데 중요하게 작용한다		
		n	M	SD	n	M	SD
전체		314	2.62	0.72	314	2.28	0.79
성별	남성	178	2.70	0.77	178	2.08	0.76
	여성	136	2.52	0.64	136	2.54	0.76
	t	2.143*			-5.237***		
MZ세대 여부	MZ세대	214	2.55	0.70	214	2.31	0.78
	기성세대	100	2.77	0.74	100	2.22	0.81
	t	-2.531*			0.924		
연령대	20대(a)	70	2.66	0.76	70	2.14	0.80
	30대(b)	124	2.54	0.68	124	2.37	0.76
	40대(c)	57	2.58	0.63	57	2.49	0.80
	50대 이상(d)	63	2.78	0.81	63	2.06	0.76
	F	1.652			4.320**(c>d)		
직급	4급 이상(a)	25	2.76	0.97	25	1.96	0.79
	5급(b)	35	2.89	0.68	35	2.03	0.66
	6급 이하(c)	229	2.56	0.70	229	2.33	0.80
	공무직 등(d)	25	2.64	0.64	25	2.48	0.77
	F	2.421			3.494*		
팀 내 여성비율	20%이하(a)	75	2.80	0.74	75	2.05	0.77
	21~30%(b)	69	2.59	0.75	69	2.35	0.74
	31~40%(c)	70	2.51	0.65	70	2.36	0.80
	41%~50%(d)	47	2.57	0.68	47	2.32	0.84
	51%이상(e)	53	2.58	0.75	53	2.38	0.79
	F	1.667			2.097		
직속상사 성별	남성	253	2.63	0.72	253	2.27	0.79
	여성	61	2.59	0.74	61	2.33	0.81
	t	0.373			-0.524		

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

○ ‘나의 상사는 공적인 일과 사적인 일을 명확하게 구분하여 행동한다’는 인식이 팀 내 여성 비율 41~50%인 경우, 51% 이상인 경우보다 높음(F=2.901, p<.05). ‘나의 상사는 업무시간 외에도 메일이나 SNS 등을 통하여 업무를 지시한다’는 인식은 기성세대가 MZ세대에 비해(t=-2.795, p<.01), 40대가 20대에 비해(F=4.805, p<.01), 팀 내 여성비율이 21~30%인 경우가 51% 이상인 경우에 비해(F=2.973, p<.01) 높음

<표 4-22> 조직문화 : 상사의 공사 구분 및 업무 지시

(단위: 명, 점)

		나의 상사는 공적인 일과 사적인 일을 명확하게 구분하여 행동한다			나의 상사는 업무시간 외에도 메일이나 SNS 등을 통하여 업무를 지시한다		
		n	M	SD	n	M	SD
전체		314	3.10	0.71	314	1.61	0.74
성별	남성	178	3.15	0.68	178	1.66	0.74
	여성	136	3.04	0.73	136	1.55	0.74
	t	1.428			1.260		
MZ 세대 여부	MZ세대	214	3.07	0.70	214	1.53	0.70
	기성세대	100	3.17	0.73	100	1.78	0.80
	t	-1.166			-2.795**		
연령대	20대(a)	70	3.16	0.75	70	1.40	0.65
	30대(b)	124	3.06	0.67	124	1.56	0.71
	40대(c)	57	3.02	0.69	57	1.86	0.83
	50대 이상(d)	63	3.21	0.74	63	1.71	0.73
	F	1.041			4.805**(a<c)		
직급	4급 이상(a)	25	3.20	0.96	25	1.88	0.83
	5급(b)	35	3.26	0.56	35	1.57	0.74
	6급 이하(c)	229	3.09	0.70	229	1.55	0.69
	공무직 등(d)	25	2.92	0.64	25	1.92	0.95
	F	1.308			3.107*		
팀 내 여성비율	20%이하(a)	75	3.20	0.70	75	1.67	0.76
	21~30%(b)	69	3.10	0.67	69	1.84	0.90
	31~40%(c)	70	3.04	0.69	70	1.51	0.68
	41%~50%(d)	47	3.30	0.62	47	1.51	0.62
	51%이상(e)	53	2.87	0.81	53	1.45	0.57
	F	2.901*(d>e)			2.973*(b>e)		
직속상사 성별	남성	253	3.10	0.72	253	1.62	0.74
	여성	61	3.10	0.68	61	1.57	0.74
	t	0.044			0.444		

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

○ ‘일・가족양립지원제도(육아기 근로시간단축제도, 육아휴직 등)를 자유롭게 사용할 수 있다’는 인식이 전체 평균 3.10으로 나타난 가운데 통계적으로 유의미한 집단별 평균차이가 나타나지 않음. ‘육아휴직을 사용하더라도 성과만 좋으면 승진에 부정적 영향은 없다’는 인식은 남성이 여성에 비해(t=3.810, p<.001), 기성세대가 MZ세대에 비

해(t=-2.953, p<.001), 30대 및 40대에 비해 50대 이상이(F=7.526, p<.001), 5급 이상이 공무직에 비해(F=7.499, p<.001), 팀 내 여성비율이 20% 이하가 31~40%에 비해(F=3.025, p<.05) 높음

<표 4-23> 조직문화 : 일·생활 균형

(단위: 명, 점)

		일·가족양립지원제도(육아기 근로시간단축제도, 육아휴직 등)를 자유롭게 사용할 수 있다			육아휴직을 사용하더라도 성과만 좋으면 승진에 부정적 영향은 없다		
		n	M	SD	n	M	SD
전체		314	3.10	0.71	314	2.87	0.70
성별	남성	178	3.15	0.72	178	3.00	0.66
	여성	136	3.04	0.68	136	2.70	0.72
	t	1.372			3.810***		
MZ세대 여부	MZ세대	214	3.08	0.69	214	2.79	0.72
	기성세대	100	3.14	0.74	100	3.03	0.63
	t	-0.708			-2.953**		
연령대	20대(a)	70	3.21	0.70	70	2.94	0.66
	30대(b)	124	3.04	0.67	124	2.73	0.77
	40대(c)	57	2.98	0.69	57	2.74	0.58
	50대 이상(d)	63	3.19	0.78	63	3.19	0.59
	F	1.792			7.526***(b,c<d)		
직급	4급 이상(a)	25	3.12	0.97	25	3.24	0.66
	5급(b)	35	3.26	0.66	35	3.23	0.49
	6급 이하(c)	229	3.10	0.67	229	2.80	0.72
	공무직 등(d)	25	2.80	0.71	25	2.64	0.49
	F	2.116			7.499***(a,b>d)		
팀 내 여성비율	20%이하(a)	75	3.20	0.70	75	3.09	0.66
	21~30%(b)	69	3.12	0.74	69	2.86	0.67
	31~40%(c)	70	3.01	0.73	70	2.71	0.76
	41%~50%(d)	47	3.11	0.67	47	2.85	0.66
	51%이상(e)	53	3.04	0.68	53	2.79	0.69
	F	0.745			3.025*(a>c)		
직속상사 성별	남성	253	3.09	0.72	253	2.90	0.70
	여성	61	3.11	0.66	61	2.75	0.70
	t	-0.197			1.435		

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

○ ‘우리 회사의 관리자들은 성인지 감수성이 낮은 편이다’는 인식이 여성이 남성에 비해(t=-4.097, p<.001) 높음. ‘우리 회사는 비공식적으로, 여성이 승진하는데 남성보다 더 엄격한 기준을 요구한다’는 인식은 여성이 남성에 비해(t=-6.143, p<.001), 공무직이 5급에 비해(f=2.760, p<.05) 높음

<표 4-24> 조직문화 : 관리자 성인지 감수성 및 성별 승진 기준

(단위: 명, 점)

		우리 회사의 관리자들은 성인지 감수성이 낮은 편이다			우리 회사는 비공식적으로, 여성이 승진하는데 남성보다 더 엄격한 기준을 요구한다		
		n	M	SD	n	M	SD
전체		314	1.95	0.67	314	1.83	0.69
성별	남성	178	1.82	0.66	178	1.63	0.63
	여성	136	2.13	0.64	136	2.10	0.68
	t		-4.097***			-6.143***	
MZ세대 여부	MZ세대	214	1.96	0.67	214	1.86	0.69
	기성세대	100	1.93	0.67	100	1.77	0.69
	t		0.402			1.130	
연령대	20대(a)	70	1.90	0.66	70	1.81	0.69
	30대(b)	124	1.96	0.67	124	1.85	0.68
	40대(c)	57	1.96	0.68	57	1.96	0.68
	50대 이상(d)	63	1.98	0.68	63	1.71	0.73
	F		0.200			1.350	
직급	4급 이상(a)	25	1.92	0.70	25	1.72	0.61
	5급(b)	35	1.94	0.68	35	1.63	0.69
	6급 이하(c)	229	1.94	0.66	229	1.85	0.71
	공무직 등(d)	25	2.08	0.70	25	2.12	0.44
	F		0.337			2.760*(b<d)	
팀 내 여성비율	20%이하(a)	75	1.89	0.75	75	1.69	0.72
	21~30%(b)	69	2.00	0.62	69	1.94	0.62
	31~40%(c)	70	1.84	0.61	70	1.80	0.67
	41%~50%(d)	47	1.98	0.71	47	1.74	0.71
	51%이상(e)	53	2.09	0.66	53	2.02	0.72
	F		1.321			2.430*	
직속상사 성별	남성	253	1.92	0.65	253	1.81	0.68
	여성	61	2.10	0.72	61	1.95	0.74
	t		-1.907			-1.469	

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

○ 성별 주요 부서 배치 경향에 대하여 남성에 비해 여성이(t=-7.030, p<.001), 5급에 비해 공무직이(F=4.301, p<.001) 높음

<표 4-25> 조직문화 : 성별 주요 부서 배치 경향

(단위: 명, 점)

		주요 부서에 여성보다 남성이 배치되는 경향이 있다		
		n	M	SD
전체		314	2.17	0.78
성별	남성	178	1.91	0.69
	여성	136	2.50	0.77
	t	-7.030***		
MZ 세대 여부	MZ세대	214	2.21	0.82
	기성세대	100	2.06	0.68
	t	1.758		
연령대	20대(a)	70	2.01	0.79
	30대(b)	124	2.27	0.81
	40대(c)	57	2.25	0.76
	50대 이상(d)	63	2.06	0.72
	F	2.137		
직급	4급 이상(a)	25	2.08	0.64
	5급(b)	35	1.89	0.68
	6급 이하(c)	229	2.17	0.79
	공무직 등(d)	25	2.60	0.82
	F	4.301**(b<d)		
팀 내 여성비율	20%이하(a)	75	1.99	0.76
	21~30%(b)	69	2.22	0.72
	31~40%(c)	70	2.17	0.82
	41%~50%(d)	47	2.13	0.85
	51%이상(e)	53	2.38	0.74
	F	2.086		
직속상사 성별	남성	253	2.16	0.79
	여성	61	2.18	0.76
	t	-0.164		

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

② 직장 내 성희롱 인식

○ 직장 내 성희롱에 대한 인식수준은 모두 부정형 문항으로 점수가 높을수록 부정적 인식이 강함. 조사 결과 응답자들은 성희롱 피해자 보호조치에 대한 불신(2.26)이 가장 높았고 다음으로 피해자 공론화 당사자의 손해(2.14)가 가장 높은 것으로 나타남

<표 4-26> 직장 내 성희롱 인식 조사 결과

(n=314, 단위: 점)

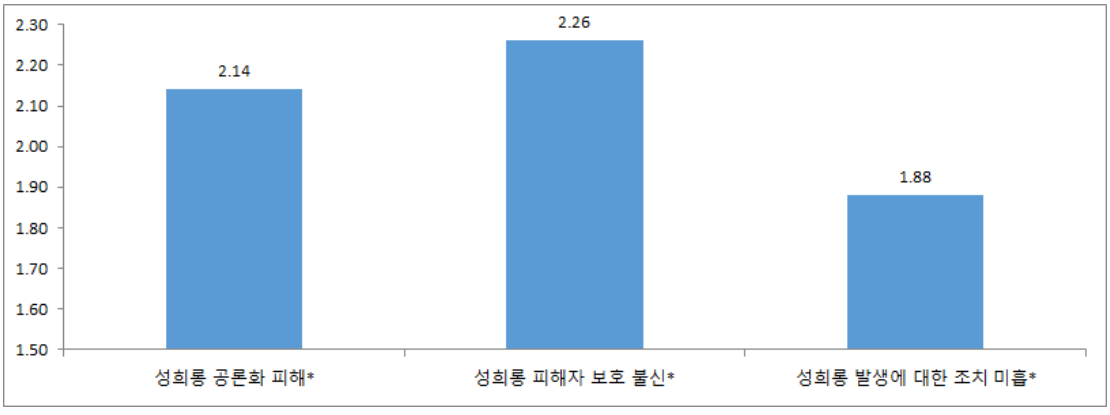
	M	SD
우리 회사에서 직장 내 성희롱을 공론화하면 피해자 또는 공론화한 사람만 손해다*	2.14	0.77
우리 회사는 성희롱 행위자에 대해 징계 등 인사상 불이익 조치를 형식적으로 하더라도 피해자를 보호하지는 못할 것 같다*	2.26	0.81
우리 회사는 성희롱 발생 시 정해진 절차를 준수하지 않을 것이다*	1.88	0.65

응답 척도: 전혀 그렇지 않다(1), 그렇지 않다(2), 그렇다(3), 매우 그렇다(4)

*부정형 문항

<그림 4-5> 직장 내 성희롱 인식 조사 결과

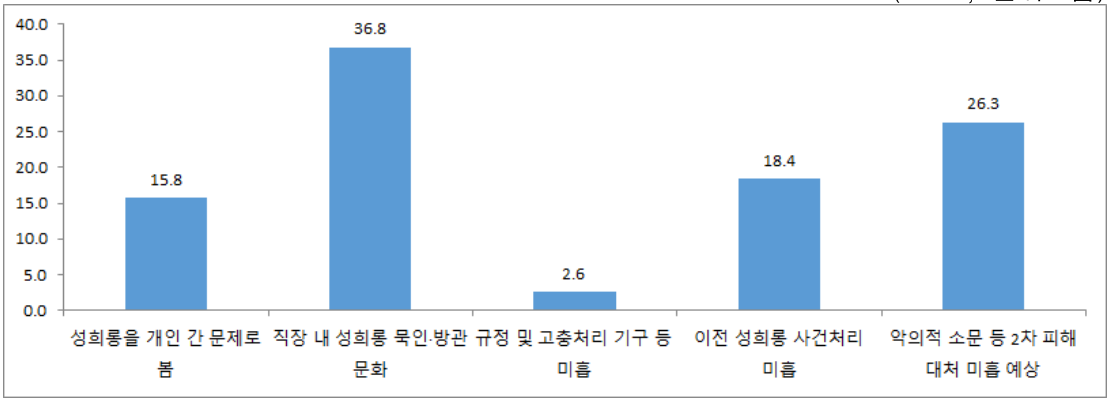
(n=314, 단위: 점)



○ 성희롱에 대한 적절한 절차를 준수하지 않을 것으로 응답한 주된 이유에 대하여 조사한 결과, ‘직장 내 성희롱 묵인·방관 문화(36.8%)’ 및 ‘악의적 소문 등 2차 피해 대처 미흡 예상(26.3%)’의 순으로 가장 높게 응답함. ‘규정 및 고충처리 기구 등 미흡’은 2.6%에 불과하여 충남도청 구성원들의 성희롱에 대한 인식 수준과 문화가 제도를 따라가지 못한 것으로 나타남

<그림 4-6> 성희롱에 대한 적절한 절차를 준수하지 않을 것으로 생각하는 1순위 이유

(n=38, 단위: 점)



○ 각 문항별 세부 분석 결과는 아래와 같음

○ ‘우리 회사에서 직장 내 성희롱을 공론화하면 피해자 또는 공론화한 사람만 손해다’에 대해 여성이 남성보다(t=-7.091, p<.001) 평균이 높음. ‘우리 회사는 성희롱 행위자에 대해 징계 등 인사상 불이익 조치를 형식적으로 하더라도 피해자를 보호하지는 못할 것 같다’에 대해 여성이 남성보다(t=-6.374, p<.001), 6급 이하 직급이 4급 이상에 비해(F=3.560, p<.05) 평균이 높음

<표 4-27> 직장 내 성희롱 인식 : 공론화 당사자 및 피해자 보호

(단위: 명, 점)

		우리 회사에서 직장 내 성희롱을 공론화하면 피해자 또는 공론화한 사람만 손해다			우리 회사는 성희롱 행위자에 대해 징계 등 인사상 불이익 조치를 형식적으로 하더라도 피해자를 보호하지는 못할 것 같다		
		n	M	SD	n	M	SD
전체		314	2.14	0.77	314	2.26	0.81
성별	남성	178	1.89	0.66	178	2.02	0.70
	여성	136	2.48	0.78	136	2.58	0.83
	t		-7.091***			-6.374***	
MZ세대 여부	MZ세대	214	2.16	0.80	214	2.32	0.83
	기성세대	100	2.11	0.71	100	2.14	0.74
	t		0.522			1.904	
연령대	20대(a)	70	2.20	0.88	70	2.36	0.90
	30대(b)	124	2.14	0.76	124	2.26	0.82
	40대(c)	57	2.09	0.74	57	2.37	0.77
	50대 이상(d)	63	2.14	0.72	63	2.06	0.69
	F		0.225			1.936	
직급	4급 이상(a)	25	1.88	0.53	25	1.84	0.47
	5급(b)	35	2.17	0.75	35	2.09	0.74
	6급 이하(c)	229	2.18	0.80	229	2.34	0.84
	공무직 등(d)	25	2.04	0.68	25	2.24	0.78
	F		1.301			3.560*(a<c)	
팀 내 여성비율	20%이하(a)	75	2.01	0.78	75	2.17	0.79
	21~30%(b)	69	2.01	0.74	69	2.13	0.73
	31~40%(c)	70	2.17	0.74	70	2.31	0.84
	41%~50%(d)	47	2.23	0.84	47	2.34	0.81
	51%이상(e)	53	2.38	0.74	53	2.42	0.86
	F		2.460*			1.347	
직속상사 성별	남성	253	2.12	0.75	253	2.25	0.79
	여성	61	2.23	0.86	61	2.31	0.90
	t		-0.890			-0.541	

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

○ ‘우리 회사는 성희롱 발생 시 정해진 절차를 준수하지 않을 것이다’에 대해 본청의 경우 전체 평균이 1.88인 가운데 여성이 남성에 비해(t=-4.899, p<.001), MZ세대가 기성세대에 비해(t=2.671, p<.01), 30대 및 40대가 50대 이상에 비해(F=6.865, p<.001) 평균이 높음

<표 4-28> 직장 내 성희롱 인식: 성희롱 발생 시 기관 대처

(단위: 명, 점)

		우리 회사는 성희롱 발생 시 정해진 절차를 준수하지 않을 것이다		
		n	M	SD
전체		314	1.88	0.65
성별	남성	178	1.73	0.59
	여성	136	2.08	0.68
	t		-4.899***	
MZ 세대 여부	MZ세대	214	1.95	0.65
	기성세대	100	1.74	0.63
	t		2.671**	
연령대	20대(a)	70	1.91	0.76
	30대(b)	124	1.94	0.60
	40대(c)	57	1.98	0.61
	50대 이상(d)	63	1.63	0.60
	F		4.018**(b,c>d)	
직급	4급 이상(a)	25	1.44	0.51
	5급(b)	35	1.66	0.64
	6급 이하(c)	229	1.95	0.63
	공무직 등(d)	25	2.04	0.73
	F		6.865***(a<c,d)	
팀 내 여성비율	20%이하(a)	75	1.75	0.68
	21~30%(b)	69	1.83	0.57
	31~40%(c)	70	1.99	0.58
	41%~50%(d)	47	1.96	0.75
	51%이상(e)	53	1.94	0.69
	F		1.672	
직속상사 성별	남성	253	1.85	0.64
	여성	61	2.02	0.70
	t		-1.801	

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

○ ‘성희롱에 대한 적절한 절차를 준수하지 않을 것’으로 응답한 경우, 가장 큰 이유를 조사한 결과 본청의 경우 ‘직장 내 성희롱 묵인·방관문화’를 36.8%로 가장 많이 응답했고 다음으로 ‘악의적 소문 등 2차 피해 대처 미흡 예상’을 26.3%로 높게 응답함. 기성세대는 ‘악의적 소문 등 2차 피해 대처 미흡 예상’을 37.5%로 가장 높게 응답한 것에 반해 MZ세대는 ‘직장 내 성희롱 묵인·방관문화’를 43.3%로 가장 높게 응답함. 연령이 어릴수록, 직급이 낮을수록, 팀 내 여성비율이 높을수록 ‘직장 내 성희롱 묵인·방관문화’를 가장 큰 문제로 인식함

<표 4-29> 성희롱에 대한 적절한 절차를 준수하지 않을 것으로 생각하는 가장 큰 이유

(단위: 명, 점)

		n	성희롱을 개인 간 문제로 봄	직장 내 성희롱 묵인·방관 문화	규정 및 고충처리 기구 등 미흡	이전 성희롱 사건처리 미흡	악의적 소문 등 2차 피해 대처 미흡 예상
전체		38	15.8	36.8	2.6	18.4	26.3
성별	남성	9	22.2	33.3	0.0	11.1	33.3
	여성	29	13.8	37.9	3.4	20.7	24.1
MZ세대 여부	*t*	30	13.3	43.3	3.3	16.7	23.3
	MZ세대	8	25.0	12.5	0.0	25.0	37.5
연령대	기성세대	11	18.2	45.5	9.1	9.1	18.2
	t	15	6.7	46.7	0.0	26.7	20.0
	20대(a)	8	12.5	25.0	0.0	12.5	50.0
	30대(b)	4	50.0	0.0	0.0	25.0	25.0
직급	40대(c)	0	-	-	-	-	-
	50대 이상(d)	3	33.3	0.0	0.0	33.3	33.3
	F	30	10.0	40.0	3.3	20.0	26.7
	4급 이상(a)	5	40.0	40.0	0.0	0.0	20.0
팀 내 여성비율	5급(b)	8	25.0	25.0	0.0	0.0	50.0
	6급 이하(c)	4	25.0	25.0	0.0	25.0	25.0
	공무직 등(d)	11	27.3	36.4	0.0	9.1	27.3
	F	8	0.0	37.5	12.5	50.0	0.0
	20%이하(a)	7	0.0	57.1	0.0	14.3	28.6
직속 상사 성별	21~30%(b)	29	17.2	34.5	0.0	20.7	27.6
	31~40%(c)	9	11.1	44.4	11.1	11.1	22.2

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

③ 소결

○ 조직문화 실태조사 결과 부정형 문항에서 가장 높은 평균을 나타낸 문항은 ‘우리 회사는 학연, 지연 등이 조직 생활하는데 중요하게 작용한다(2.28)’로 5급 이상의 평균이 다른 직급에 비하여 낮음. 다음으로 평균이 높은 ‘우리 부서는 연장근로(야근, 주말근무 등)가 일상적이다(2.21)’는 5급이 가장 높은 평균을, ‘주요 부서에 여성보다 남성이 배치되는 경향이 있다(2.17)’의 경우에는 5급이 가장 낮은 평균을 나타냄. 요약하면 5급에 해당하는 응답자는 다른 직급에

비하여 소속 공직사회를 학연, 지연 및 성별 구분에서 비교적 자유로운 수평적 문화라고 인식하나 연장근로를 일상적으로 받아들임

○ 조직문화 실태조사 결과 긍정형 문항 중 의사소통에 해당하는 '우리 회사는 하급자가 상급자에게 고충이나 불만을 스스럼없이 이야기할 수 있다(2.62)'와 '회사에서 직급과 상관없이 자유롭게 논의할 수 있다(2.75)' 가 가장 낮게 나타남. 두 문항 모두 5급 응답자의 평균이 6급 이하 및 공무직에 비하여 높게 나타나 중간관리자와 그 이하 직급 간의 인식 수준을 좁힐 수 있는 인식개선 교류의 장이 필요함을 시사함

○ 성희롱에 대한 인식 수준 분석 결과 고위공무원을 포함하는 4급 이상의 응답자 인식 수준이 5급 이하의 모든 직급에 비하여 긍정적인 것으로 나타남. 고위공무원은 조직 문화에 영향을 미칠 수 있는 정책결정 권한이 가장 큰 직급으로 조직 내 성인지 감수성 개선을 위한 관리자급 교육의 필요성을 제기함

3) 조직문화 개선을 위한 제도적 변화

① 수평적 조직문화 확산 정책 방안 중요도

○ 수평적 조직문화 확산을 위한 정책 방안에 대한 중요도를 조사한 결과, 가장 높은 지지를 받은 문항은 상사의 태도를 측정하는 '업무시간 외 부하직원 사생활 존중(3.44)', '상사의 일·생활균형(워라밸) 의식 향상(3.38)'이었으며 이어서 '불필요한 회식 자제 및 자율적 회식 참여(3.35)', '직급과 관계없이 자유롭게 의견을 제시할 수 있는 회의 문화(3.35)'인 것으로 나타남

<표 4-30> 수평적 조직문화 확산 정책 방안 조사 결과

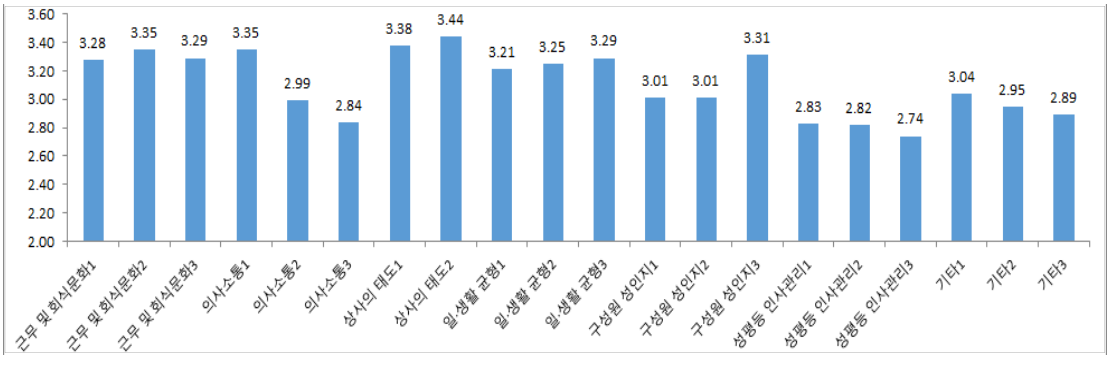
(n=314, 단위: 점)

문항		M	SD
근무 및 회식문화	효율적 업무로 불필요한 초과근무(야근 및 주말근무 등) 줄이기	3.28	0.61
	불필요한 회식 자제 및 자율적 회식 참여	3.35	0.60
	업무집중도 향상(업무시간 중 사적용무 자제 등)	3.29	0.57
의사소통	직급과 관계없이 자유롭게 의견을 제시할 수 있는 회의 문화	3.35	0.51
	선·후배 공무원 간 소통 및 교류 문화(멘토-멘티 제도 등)	2.99	0.73
	주요 의사결정 구조에서 여성 비율 제고	2.84	0.77
상사의 태도	상사의 일·생활균형(워라밸) 의식 향상	3.38	0.56
	업무시간 외 부하직원 사생활 존중	3.44	0.56
일·생활 균형	남성 양육자 등 대상자 맞춤형 제도 정보 제공	3.21	0.59
	육아휴직 활용자 승진에서의 불이익 방지	3.25	0.60
	육아휴직 활용에 대한 육아휴직 미활용자의 부정적 인식 개선 노력	3.29	0.57
구성원 성인지	부서별 소규모 토론식 교육 등을 통한 실효성 있는 성평등·성희롱 예방 교육(목격자 교육 등) 실시	3.01	0.73
	고위직 및 중간관리자 성인지 수준에 대한 직원평가 실시 및 후속 조치 시행(성인지 교육 프로그램 의무 이수 등)	3.01	0.70
	보다 적극적인 성희롱 예방 및 사후 대처	3.31	0.61
성평등 인사관리	주요부서 간 이동 제한제 또는 주요부서 근무기간 상한제 실시	2.83	0.72
	승진, 평가, 부서배치 등 인사 과정에서 성별 통계 작성 및 공표	2.82	0.74
	(일부 예외 부서를 제외하더라도) 부서 배치에서의 성별 균형 확대(특정 성별이 60% 넘지 않는 원칙)	2.74	0.78
기타(과제 부과·캠페인·가이드)	고위공무원 직무성과계약 시 성평등·수평적 조직문화 개선 과제 의무 포함	3.04	0.67
	성평등·수평적 조직문화 개선과제 공모 및 캠페인 실시	2.95	0.74
	부서별 성평등 조직문화 자율 개선 지원을 위한 가이드 발행	2.89	0.74

응답 척도: 전혀 중요하지 않음(1), 중요하지 않음(2), 중요함(3), 매우 중요함(4)

<그림 4-7> 수평적 조직문화 확산 정책 방안 조사 결과

(n=314, 단위: 점)



○ 각 문항별 세부 분석 결과는 아래와 같음

○ ‘효율적 업무로 불필요한 초과근무 줄이기’가 전체 평균 3.28로 도출되었으며 5급의 평균이 가장 낮음. ‘불필요한 회식 자제 및 자율적 회식 참여’의 경우 MZ세대가 기성세대에 비해(t=2.191, p<.05), 팀 내 여성비율이 20% 이하 및 51% 이상인 경우 41%~50%인 경우에 비해(F=3.366, p<.01) 높음. 마찬가지로 5급의 평균이 가장 낮음

<표 4-31> 수평적 조직문화 중요도 : 불필요한 초과근무 및 회식

(단위: 명, 점)

		효율적 업무로 불필요한 초과근무(야근 및 주말근무 등) 줄이기			불필요한 회식 자제 및 자율적 회식 참여		
		n	M	SD	n	M	SD
전체		314	3.28	0.61	314	3.35	0.60
성별	남성	178	3.33	0.64	178	3.35	0.60
	여성	136	3.21	0.56	136	3.35	0.59
	t	1.651			0.040		
MZ세대 여부	MZ세대	214	3.30	0.58	214	3.40	0.60
	기성세대	100	3.23	0.66	100	3.24	0.57
	t	0.933			2.191*		
연령대	20대(a)	70	3.19	0.60	70	3.41	0.55
	30대(b)	124	3.34	0.57	124	3.41	0.62
	40대(c)	57	3.26	0.61	57	3.28	0.59
	50대 이상(d)	63	3.27	0.70	63	3.21	0.57
	F	0.954			2.209		
직급	4급 이상(a)	25	3.56	0.58	25	3.36	0.49
	5급(b)	35	3.11	0.68	35	3.14	0.60
	6급 이하(c)	229	3.27	0.58	229	3.39	0.59
	공무직 등(d)	25	3.28	0.74	25	3.24	0.72
	F	2.664*			2.034		
팀 내 여성비율	20%이하(a)	75	3.23	0.67	75	3.25	0.64
	21~30%(b)	69	3.32	0.58	69	3.32	0.58
	31~40%(c)	70	3.24	0.60	70	3.43	0.58
	41%~50%(d)	47	3.47	0.58	47	3.57	0.54
	51%이상(e)	53	3.17	0.58	53	3.21	0.57
	F	1.839			3.366**(a,e<d)		
직속상사 성별	남성	253	3.28	0.61	253	3.32	0.60
	여성	61	3.28	0.61	61	3.44	0.59
	t	-0.023			-1.396		

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

○ ‘업무집중도 향상’이 MZ세대에 비해 기성세대가(t=-2.009, p<.05) 높음. ‘직급과 관계없이 자유롭게 의견을 제시할 수 있는 문화’는 남성이 여성에 비해(t=2.271, p<.05), 기성세대가 MZ세대에 비해(t=-2.745, p<.001), 50대 이상이 30대에 비해(t=4.388, p<.01) 높음

<표 4-32> 수평적 조직문화 중요도 : 업무집중도 및 회의 문화

(단위: 명, 점)

		업무집중도 향상(업무시간 중 사적용무 자제 등)			직급과 관계없이 자유롭게 의견을 제시할 수 있는 회의 문화		
		n	M	SD	n	M	SD
전체		314	3.29	0.57	314	3.35	0.51
성별	남성	178	3.33	0.55	178	3.41	0.52
	여성	136	3.23	0.58	136	3.28	0.50
	t	1.611			2.271*		
MZ세대 여부	MZ세대	214	3.24	0.56	214	3.30	0.50
	기성세대	100	3.38	0.56	100	3.47	0.52
	t	-2.009*			-2.745**		
연령대	20대(a)	70	3.31	0.65	70	3.40	0.49
	30대(b)	124	3.23	0.51	124	3.25	0.49
	40대(c)	57	3.23	0.60	57	3.33	0.55
	50대 이상(d)	63	3.41	0.53	63	3.52	0.50
	F	1.672			4.388**(b<d)		
직급	4급 이상(a)	25	3.36	0.49	25	3.56	0.51
	5급(b)	35	3.43	0.56	35	3.49	0.51
	6급 이하(c)	229	3.26	0.56	229	3.32	0.50
	공무직 등(d)	25	3.24	0.66	25	3.24	0.60
	F	1.076			2.872*		
팀 내 여성비율	20%이하(a)	75	3.17	0.58	75	3.33	0.53
	21~30%(b)	69	3.38	0.55	69	3.39	0.52
	31~40%(c)	70	3.30	0.52	70	3.36	0.48
	41%~50%(d)	47	3.45	0.54	47	3.36	0.53
	51%이상(e)	53	3.17	0.61	53	3.32	0.51
	F	2.767*			0.180		
직속상사 성별	남성	253	3.28	0.58	253	3.36	0.52
	여성	61	3.31	0.50	61	3.31	0.47
	t	-0.382			0.765		

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

○ ‘선·후배 공무원 간 소통 및 교류 문화’에 대해 남성이 여성보다(t=3.366, p<.001), 기성세대가 MZ세대에 비해(t=-3.189, p<.01), 20대에 비해 50대 이상이(t=4.509, p<.01), 4급 이상이 5급 직급에 비해(t=3.532, p<.05) 평균이 높음. ‘주요 의사결정 구조에서 여성 비율 제고’는 전체 평균 2.84인 가운데 통계적으로 유의미한 집단별 평균 차이가 나타나지 않음. 다만 20대에 비해 다른 연령대가, 다른 직급에 비해 5급이 낮은 평균을 나타냄

<표 4-33> 수평적 조직문화 중요도 : 소통과 교류 문화 및 의사결정 구조 내 여성 비율

(단위: 명, 점)

		선·후배 공무원 간 소통 및 교류 문화(멘토-멘티 제도 등)			주요 의사결정 구조에서 여성 비율 제고		
		n	M	SD	n	M	SD
전체		314	2.99	0.73	314	2.84	0.77
성별	남성	178	3.11	0.66	178	2.79	0.79
	여성	136	2.83	0.78	136	2.90	0.73
	t	3.366***			-1.200		
MZ세대 여부	MZ세대	214	2.90	0.77	214	2.85	0.81
	기성세대	100	3.18	0.59	100	2.81	0.68
	t	-3.189**			0.434		
연령대	20대(a)	70	2.80	0.73	70	2.93	0.89
	30대(b)	124	2.97	0.81	124	2.81	0.79
	40대(c)	57	2.98	0.64	57	2.79	0.65
	50대 이상(d)	63	3.25	0.57	63	2.83	0.68
	F	4.509**(a<d)			0.442		
직급	4급 이상(a)	25	3.36	0.57	25	2.92	0.64
	5급(b)	35	3.17	0.62	35	2.77	0.73
	6급 이하(c)	229	2.93	0.75	229	2.83	0.79
	공무직 등(d)	25	2.92	0.70	25	2.88	0.73
	F	3.532*(a>b)			0.208		
팀 내 여성비율	20%이하(a)	75	3.00	0.77	75	2.76	0.80
	21~30%(b)	69	3.10	0.65	69	2.93	0.67
	31~40%(c)	70	3.01	0.67	70	2.89	0.73
	41%~50%(d)	47	2.91	0.88	47	2.83	0.89
	51%이상(e)	53	2.87	0.71	53	2.77	0.78
	F	0.918			0.587		
직속상사 성별	남성	253	3.02	0.71	253	2.83	0.77
	여성	61	2.89	0.82	61	2.85	0.77
	t	1.147			-0.168		

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

○ ‘상사의 일·생활균형 의식 향상’에 대해 팀 내 여성 비율이 41~50%인 경우 평균이 가장 높음(F=3.686, p<.01). 통계적으로 유의미한 수치는 아니지만 20대에 비해 50대의 평균이 가장 낮고 5급의 평균이 6급 이하 및 4급 이상에 비해 낮으며, 직속상사가 여성일 때 비하여 남성인 경우 평균이 높음

○ ‘업무시간 외 부하직원 사생활 존중’의 경우에도 팀 내 여성 비율이 41~50%인 경우 평균이 가장 높음(F=4.372, p<.01). 통계적으로 유의미한 수준은 아니지만 30대9와 40대에 비하여 20대와 50대의 평균이 높고 4급이상의 평균이 다른 직급에 비하여 높음

<표 4-34> 수평적 조직문화 중요도 : 상사의 일·생활균형 의식과 태도

(단위: 명, 점)

		상사의 일·생활균형(워라밸) 의식 향상			업무시간 외 부하직원 사생활 존중		
		n	M	SD	n	M	SD
전체		314	3.38	0.56	314	3.44	0.56
성별	남성	178	3.40	0.56	178	3.47	0.58
	여성	136	3.35	0.58	136	3.40	0.54
	t	0.713			1.052		
MZ세대 여부	MZ세대	214	3.41	0.56	214	3.43	0.57
	기성세대	100	3.32	0.58	100	3.47	0.56
	t	1.266			-0.587		
연령대	20대(a)	70	3.44	0.53	70	3.50	0.50
	30대(b)	124	3.36	0.58	124	3.38	0.59
	40대(c)	57	3.37	0.59	57	3.39	0.56
	50대 이상(d)	63	3.35	0.57	63	3.56	0.56
	F	0.394			1.816		
직급	4급 이상(a)	25	3.56	0.58	25	3.68	0.48
	5급(b)	35	3.29	0.57	35	3.49	0.56
	6급 이하(c)	229	3.39	0.55	229	3.41	0.57
	공무직 등(d)	25	3.20	0.65	25	3.48	0.59
	F	2.078			1.919		
팀 내 여성비율	20%이하(a)	75	3.37	0.56	75	3.43	0.60
	21~30%(b)	69	3.45	0.61	69	3.42	0.58
	31~40%(c)	70	3.34	0.54	70	3.49	0.56
	41%~50%(d)	47	3.57	0.50	47	3.68	0.47
	51%이상(e)	53	3.17	0.55	53	3.23	0.51
	F	3.686**(d>e)			4.372**(d>e)		
직속상사 성별	남성	253	3.39	0.57	253	3.45	0.58
	여성	61	3.33	0.54	61	3.41	0.50
	t	0.787			0.506		

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

○ ‘남성 양육자 등 대상자 맞춤형 제도 정보 제공’이 전체 평균 3.21인 가운데 4급 이상의 평균이 가장 높았고 팀내 여성 비율이 31%~50% 수준일 경우 평균이 가장 높음. ‘육아휴직 활용자 승진에서의 불이익 방지’의 경우 전체 평균 3.25로 대체로 남성에 비해 여성의 평균이, 20대 연령대와 4급 이상이, 직속상사 성별이 여성인 경우의 평균이 높음

<표 4-35> 수평적 조직문화 중요도 : 대상자 맞춤형 정보 제공 및 육아휴직 활용자 승진 불이익 방지

(단위: 명, 점)

		남성 양육자 등 대상자 맞춤형 제도 정보 제공			육아휴직 활용자 승진에서의 불이익 방지		
		n	M	SD	n	M	SD
전체		314	3.21	0.59	314	3.25	0.60
성별	남성	178	3.24	0.60	178	3.22	0.62
	여성	136	3.17	0.57	136	3.28	0.58
	t	1.083			-0.877		
MZ 세대 여부	MZ세대	214	3.21	0.59	214	3.26	0.61
	기성세대	100	3.22	0.58	100	3.22	0.60
	t	-0.202			0.505		
연령대	20대(a)	70	3.26	0.56	70	3.36	0.57
	30대(b)	124	3.21	0.62	124	3.23	0.64
	40대(c)	57	3.11	0.56	57	3.19	0.61
	50대 이상(d)	63	3.25	0.59	63	3.19	0.56
	F	0.870			1.133		
직급	4급 이상(a)	25	3.32	0.63	25	3.32	0.56
	5급(b)	35	3.23	0.60	35	3.17	0.62
	6급 이하(c)	229	3.20	0.59	229	3.25	0.60
	공무직 등(d)	25	3.16	0.55	25	3.20	0.65
	F	0.380			0.360		
팀 내 여성비율	20%이하(a)	75	3.08	0.63	75	3.15	0.69
	21~30%(b)	69	3.19	0.55	69	3.20	0.53
	31~40%(c)	70	3.34	0.51	70	3.30	0.57
	41%~50%(d)	47	3.38	0.61	47	3.40	0.58
	51%이상(e)	53	3.09	0.60	53	3.23	0.61
	F	3.472**			1.568		
직속상사 성별	남성	253	3.22	0.59	253	3.21	0.61
	여성	61	3.18	0.56	61	3.38	0.58
	t	0.442			-1.908		

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

○ ‘육아휴직 활용에 대한 육아휴직 미활용자의 부정적 인식 개선 노력(F=2.847, p<.001)’과 ‘부서별 소규모 토론식 교육 등을 통한 실효성 있는 성평등·성희롱예방교육 실시(F=4.762, p<.01)’가 40대에 비하여 20대의 평균이 높음

<표 4-36> 수평적 조직문화 중요도 : 육아휴직 인식 개선 및 실효성 있는 성평등·성희롱예방 교육

(단위: 명, 점)

		육아휴직 활용에 대한 육아휴직 미활용자의 부정적 인식 개선 노력			부서별 소규모 토론식 교육 등을 통한 실효성 있는 성평등·성희롱예방 교육(목격자 교육 등) 실시		
		n	M	SD	n	M	SD
전체		314	3.29	0.57	314	3.01	0.73
성별	남성	178	3.29	0.57	178	2.99	0.65
	여성	136	3.30	0.56	136	3.04	0.84
	t	-0.231			-0.573		
MZ세대 여부	MZ세대	214	3.33	0.59	214	3.06	0.83
	기성세대	100	3.22	0.52	100	2.90	0.44
	t	1.560			1.813		
연령대	20대(a)	70	3.44	0.53	70	3.21	0.98
	30대(b)	124	3.29	0.62	124	3.06	0.73
	40대(c)	57	3.16	0.53	57	2.77	0.63
	50대 이상(d)	63	3.25	0.51	63	2.89	0.36
	F	2.847*(a>c)			4.762**(a>c)		
직급	4급 이상(a)	25	3.28	0.46	25	2.92	0.28
	5급(b)	35	3.23	0.55	35	2.83	0.45
	6급 이하(c)	229	3.29	0.57	229	3.04	0.80
	공무직 등(d)	25	3.40	0.71	25	3.08	0.76
	F	0.448			1.034		
팀 내 여성비율	20%이하(a)	75	3.27	0.60	75	2.95	0.71
	21~30%(b)	69	3.30	0.60	69	3.07	0.77
	31~40%(c)	70	3.21	0.45	70	3.13	0.64
	41%~50%(d)	47	3.51	0.59	47	2.91	0.78
	51%이상(e)	53	3.23	0.58	53	2.94	0.79
	F	2.328			1.026		
직속상사 성별	남성	253	3.30	0.57	253	3.03	0.71
	여성	61	3.26	0.57	61	2.92	0.82
	t	0.470			0.993		

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

○ ‘고위직 및 중간관리자 성인지 수준에 대한 직원평가 실시 및 후속 조치 시행’이 전체 평균 3.01로 나타난 가운데 통계적으로 유의미한 수준은 아니지만 5급의 평균이 가장 낮음. ‘고위공무원 직무성과계약 시 성평등·수평적 조직문화 개선 과제 의무 포함’의 경우 전체 평균 3.04였고, 역시 통계적으로 유의미한 수준은 아니지만 5급의 평균이 가장 낮음

<표 4-37> 수평적 조직문화 중요도 : 고위공무원 및 중간관리자 관련 제도

(단위: 명, 점)

		고위직 및 중간관리자 성인지 수준에 대한 직원평가 실시 및 후속 조치 시행(성인지 교육 프로그램 의무 이수 등)			고위공무원 직무성과계약 시 성평등·수평적 조직문화 개선 과제 의무 포함		
		n	M	SD	n	M	SD
전체		314	3.01	0.70	314	3.04	0.67
성별	남성	178	2.99	0.69	178	2.99	0.69
	여성	136	3.04	0.71	136	3.10	0.64
	t		-0.530			-1.323	
MZ 세대 여부	MZ세대	214	3.02	0.72	214	3.03	0.67
	기성세대	100	3.00	0.65	100	3.05	0.67
	t		0.220			-0.212	
연령대	20대(a)	70	2.99	0.73	70	3.11	0.63
	30대(b)	124	3.09	0.71	124	3.06	0.68
	40대(c)	57	2.96	0.68	57	2.95	0.67
	50대 이상(d)	63	2.94	0.67	63	3.00	0.72
	F		0.855			0.742	
직급	4급 이상(a)	25	3.08	0.57	25	3.20	0.58
	5급(b)	35	2.80	0.76	35	2.80	0.87
	6급 이하(c)	229	3.06	0.72	229	3.05	0.66
	공무직 등(d)	25	2.84	0.47	25	3.12	0.44
	F		1.975			2.108	
팀 내 여성비율	20%이하(a)	75	3.03	0.75	75	2.97	0.68
	21~30%(b)	69	2.96	0.72	69	3.06	0.75
	31~40%(c)	70	3.14	0.60	70	3.03	0.61
	41%~50%(d)	47	3.02	0.74	47	3.19	0.68
	51%이상(e)	53	2.89	0.70	53	2.98	0.64
	F		1.152			0.898	
직속상사 성별	남성	253	3.03	0.70	253	3.04	0.67
	여성	61	2.95	0.69	61	3.05	0.69
	t		0.768			-0.142	

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

○ ‘보다 적극적인 성희롱 예방 및 사후 대처’에 대해 여성이 남성보다(t=-2.459, p<.05), MZ세대가 기성세대에 비해(t=2.189, p<.05), 20대가 40대 이상에 비해(F=5.802, p<.001), 공무직급이 5급에 비해(F=2.656, p<.05) 평균이 높음. ‘성평등·수평적 조직문화 개선과제 공모 및 캠페인 실시’의 경우 남성이 여성에 비해(t=2.556, p<.05) 높음. 응답자 범주별로 기성세대가, 50대 이상이, 4급 이상이 가장 높은 평균 수준을 나타냄

<표 4-38> 수평적 조직문화 중요도 : 성희롱 예방 및 조직문화 개선 캠페인

(단위: 명, 점)

		보다 적극적인 성희롱 예방 및 사후 대처			성평등·수평적 조직문화 개선과제 공모 및 캠페인 실시		
		n	M	SD	n	M	SD
전체		314	3.31	0.61	314	2.95	0.74
성별	남성	178	3.24	0.64	178	3.04	0.68
	여성	136	3.40	0.55	136	2.83	0.80
	t	-2.459*			2.556*		
MZ세대 여부	MZ세대	214	3.36	0.58	214	2.91	0.79
	기성세대	100	3.20	0.65	100	3.05	0.61
	t	2.189*			-1.600		
연령대	20대(a)	70	3.51	0.58	70	2.96	0.73
	30대(b)	124	3.33	0.54	124	2.95	0.79
	40대(c)	57	3.09	0.63	57	2.79	0.73
	50대 이상(d)	63	3.24	0.67	63	3.10	0.64
	F	5.802***(a>c,d)			1.707		
직급	4급 이상(a)	25	3.32	0.56	25	3.24	0.60
	5급(b)	35	3.09	0.74	35	2.97	0.66
	6급 이하(c)	229	3.32	0.58	229	2.94	0.73
	공무직 등(d)	25	3.52	0.65	25	2.76	0.97
	F	2.656*(b<d)			1.861		
팀 내 여성비율	20%이하(a)	75	3.19	0.71	75	2.95	0.79
	21~30%(b)	69	3.36	0.62	69	2.97	0.71
	31~40%(c)	70	3.34	0.51	70	3.04	0.65
	41%~50%(d)	47	3.47	0.50	47	2.94	0.76
	51%이상(e)	53	3.23	0.61	53	2.83	0.83
	F	2.033			0.634		
직속상사 성별	남성	253	3.31	0.61	253	2.97	0.72
	여성	61	3.30	0.59	61	2.89	0.84
	t	0.198			0.785		

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

○ 본청의 경우 ‘부서별 성평등 조직문화 자율 개선 지원을 위한 가이드 발행’의 평균이 2.89인 가운데 응답자 범주 구분별로 살펴보면 남성이, 기성세대가, 4급 이상이, 직속상사 성별이 남성인 경우 평균이 높게 나타남. ‘주요부서 간 이동 제한제 또는 주요부서 근무기간 상한제 실시’의 평균은 2.83으로 응답자 범주별로 살펴보면 여성이, MZ세대가, 20대가, 6급이하와 공무직 등이, 직속상사 성별이 여성인 경우 평균이 높은 경향을 나타냄

<표 4-39> 수평적 조직문화 중요도 : 성평등 조직문화 가이드 발행 및 주요부서 근무 제도

(단위: 명, 점)

		부서별 성평등 조직문화 자율 개선 지원을 위한 가이드 발행			주요부서 간 이동 제한제 또는 주요부서 근무기간 상한제 실시		
		n	M	SD	n	M	SD
전체		314	2.89	0.74	314	2.83	0.72
성별	남성	178	2.96	0.72	178	2.81	0.75
	여성	136	2.80	0.75	136	2.86	0.68
	t		1.842			-0.555	
MZ 세대 여부	MZ세대	214	2.86	0.75	214	2.86	0.72
	기성세대	100	2.94	0.71	100	2.78	0.73
	t		-0.848			0.912	
연령대	20대(a)	70	2.91	0.72	70	2.91	0.70
	30대(b)	124	2.89	0.77	124	2.85	0.72
	40대(c)	57	2.84	0.70	57	2.79	0.65
	50대 이상(d)	63	2.90	0.73	63	2.76	0.82
	F		0.114			0.580	
직급	4급 이상(a)	25	3.12	0.60	25	2.76	0.72
	5급(b)	35	2.77	0.77	35	2.66	0.76
	6급 이하(c)	229	2.90	0.75	229	2.87	0.72
	공무직 등(d)	25	2.76	0.66	25	2.84	0.69
	F		1.389			0.966	
팀 내 여성비율	20%이하(a)	75	3.00	0.72	75	2.75	0.74
	21~30%(b)	69	2.94	0.70	69	2.75	0.72
	31~40%(c)	70	2.87	0.76	70	3.03	0.59
	41%~50%(d)	47	2.77	0.89	47	2.74	0.90
	51%이상(e)	53	2.79	0.60	53	2.89	0.67
	F		1.086			2.033	
직속상사 성별	남성	253	2.92	0.74	253	2.81	0.74
	여성	61	2.77	0.72	61	2.95	0.62
	t		1.400			-1.404	

$^{*}p<.05$, $^{**}p<.01$, $^{***}p<.001$

○ ‘승진, 평가, 부서배치 등 인사과정에서 성별 통계 작성 및 공표’가 전체 평균 2.82로 나타났으며 응답자 범주별로 살펴보면 여성이, 기성세대가, 50대 이상이, 직속상사가 남성인 경우 평균이 높은 경향이 나타남. ‘부서배치에서의 성별 균형 확대’의 경우 여성이 남성보다 평균 수준이 높음(t=-2.429, p<.05). 통계적으로 유의미한 수준은 아니지만 20대의 평균이 다른 연령대에 비해 가장 높게 나타남

<표 4-40> 수평적 조직문화 중요도 : 인사과정 성별 통계표 공개 및 부서배치 성별 균형 확대

(단위: 명, 점)

		승진, 평가, 부서배치 등 인사과정에서 성별 통계 작성 및 공표			(일부 예외 부서를 제외하더라도) 부서 배치에서의 성별 균형 확대 (특정 성별이 60% 넘지 않는 원칙)		
		n	M	SD	n	M	SD
전체		314	2.82	0.74	314	2.74	0.78
성별	남성	178	2.78	0.79	178	2.65	0.87
	여성	136	2.89	0.66	136	2.86	0.63
	t	-1.360			-2.429*		
MZ 세대 여부	MZ세대	214	2.77	0.75	214	2.75	0.77
	기성세대	100	2.94	0.71	100	2.71	0.81
	t	-1.933			0.439		
연령대	20대(a)	70	2.91	0.76	70	2.86	0.82
	30대(b)	124	2.70	0.76	124	2.73	0.75
	40대(c)	57	2.81	0.58	57	2.63	0.75
	50대 이상(d)	63	2.98	0.77	63	2.73	0.83
	F	2.507			0.909		
직급	4급 이상(a)	25	2.92	0.64	25	2.72	0.68
	5급(b)	35	2.97	0.79	35	2.69	0.96
	6급 이하(c)	229	2.78	0.75	229	2.76	0.76
	공무직 등(d)	25	2.92	0.64	25	2.64	0.81
	F	0.993			0.246		
팀 내 여성비율	20%이하(a)	75	2.81	0.75	75	2.69	0.84
	21~30%(b)	69	2.84	0.70	69	2.67	0.74
	31~40%(c)	70	2.99	0.65	70	2.83	0.72
	41%~50%(d)	47	2.70	0.91	47	2.70	0.91
	51%이상(e)	53	2.72	0.72	53	2.81	0.71
	F	1.453			0.580		
직속상사 성별	남성	253	2.86	0.74	253	2.73	0.81
	여성	61	2.67	0.75	61	2.79	0.66
	t	1.802			-0.604		

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

② 소결

○ 수평적 조직문화 확산 정책 방안 조사 결과 중요도가 가장 높게 응답된 문항은 상사의 태도에 해당하는 '상사의 일·생활균형(워라밸) 의식 향상(3.38)' 및 '업무시간 외 부하직원 사생활 존중(3.44)'으로 중간관리자급 이상의 수평적 조직문화 확산을 위한 인식 개선이 매우 중요함을 시사함

○ 각 정책 방안에 대하여 중간관리자에 해당하는 5급의 응답 평균이 6급 이하 직급에 비하여 낮은 경향임. 불필요한 초과근무와 회식 지양, 주요 의사결정 구조에서 여성 비율 제고, 육아휴직 활용자 승진에서의 불이익 방지, 부서별 소규모 토론식 교육 등을 통한 실효성 있는 성평등·성희롱예방 교육 등의 문항에서 낮은 수준을 나타냄

○ 중간관리자 대상의 인식 개선 필요성이 재차 제기됨

4) 성 주류화 정책 인식

① 조사 결과

○ 성 주류화 정책에 대한 인지수준의 경우 성인지예산제도(2.90), 성별영향평가제도(2.64) 및 성별 통계(성 인지적 데이터)(2.52)의 순서로 높은 것으로 나타남. 성 주류화 정책의 효과성의 경우 성별 통계(2.93), 성별영향평가(2.82) 및 성인지예산제도(2.59)의 순서로 높은 것으로 나타남

<표 4-41> 성 주류화 인식 조사 결과

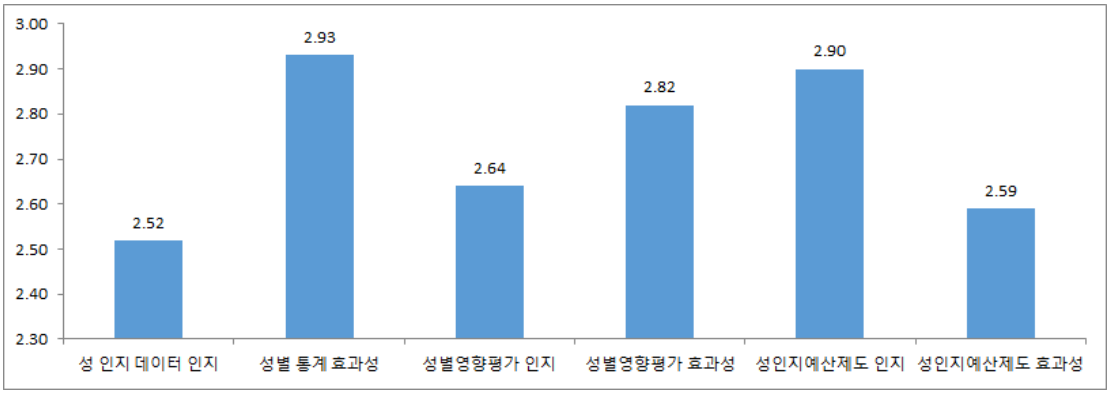
(단위: 점)

문항	n	M	SD
성 인지적 데이터에 대해 알고 있다(예: 성별 분리 통계 수집·보고)	314	2.52	0.72
(성 인지적 데이터를 아는 경우만 응답) 성별 통계는 성평등한 정책·제도를 추진하는 데 유용하다	165	2.93	0.67
성별영향평가제도에 대해 알고 있다	314	2.64	0.66
(성별영향평가제도를 아는 경우만 응답)성별영향평가제도는 성평등한 정책·제도를 추진하는데 유용하다	196	2.82	0.67
성인지예산제도에 대해 알고 있다	314	2.90	0.62
(성인지예산제도를 아는 경우만 응답)성인지예산제도는 성평등한 정책·제도를 추진하는데 유용하다	263	2.59	0.74

응답 척도: 전혀 그렇지 않다(1), 그렇지 않다(2), 그렇다(3), 매우 그렇다(4)

<그림 4-8> 성 주류화 인식 조사 결과

(단위: 점)



○ 각 문항별 세부 분석 결과는 아래와 같음

○ 남성이 여성에 비해(t=2.410, p<.05), 기성세대가 MZ세대에 비해(t=-3.942, p<.001), 50대 이상이 40대 이하에 비해(F=8.925, p<.001), 5급 이상이 6급 이하 및 공무직에 비해(F=10.035, p<.001) 성 인지적 데이터에 대한 인지수준이 높음. 성별 통계의 효과성에 대한 인식

수준은 기성세대가 MZ세대에 비하여(t=-3.107, p<.01), 50대 이상이 30대에 비하여(F=3.037, p<.05) 높음

<표 4-42> 성 주류화 인식(성 인지적 데이터)

(단위: 명, 점)

		성 인지적 데이터에 대해 알고 있다 (예: 성별 분리 통계 수집·보고)			성별 통계는 성평등한 정책·제도를 추진하는 데 유용하다		
		n	M	SD	n	M	SD
전체		314	2.52	0.72	165	2.93	0.67
성별	남성	178	2.61	0.71	178	2.99	0.66
	여성	136	2.41	0.71	136	2.82	0.67
	t	2.410*			1.569		
MZ 세대 여부	MZ세대	214	2.42	0.70	214	2.80	0.66
	기성세대	100	2.75	0.70	100	3.13	0.63
	t	-3.942***			-3.107**		
연령대	20대(a)	70	2.31	0.77	70	2.86	0.69
	30대(b)	124	2.47	0.66	124	2.82	0.65
	40대(c)	57	2.47	0.66	57	2.82	0.67
	50대 이상(d)	63	2.90	0.69	63	3.17	0.64
	F	8.925***(a,b,c<d)			3.037*(b<d)		
직급	4급 이상(a)	25	2.96	0.73	25	3.28	0.57
	5급(b)	35	2.86	0.69	35	3.08	0.69
	6급 이하(c)	229	2.47	0.68	229	2.84	0.66
	공무직 등(d)	25	2.08	0.70	25	2.86	0.69
	F	10.035***(a,b>c>d)			2.823*		
팀 내 여성비율	20%이하(a)	75	2.52	0.79	75	2.95	0.67
	21~30%(b)	69	2.57	0.63	69	3.08	0.54
	31~40%(c)	70	2.51	0.70	70	3.00	0.60
	41%~50%(d)	47	2.43	0.74	47	2.62	0.74
	51%이상(e)	53	2.57	0.72	53	2.84	0.78
	F	0.326			1.900		
직속상사 성별	남성	253	2.50	0.72	253	2.95	0.66
	여성	61	2.61	0.69	61	2.84	0.68
	t	-1.024			0.896		

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

○ 남성이 여성에 비해(t=3.497, p<.001), 기성세대가 MZ세대에 비해(t=-5.262, p<.001), 50대 이상이 40대 이하에 비해(F=13.789, p<.001), 5급 이상이 6급 이하 및 공무직에 비해(F=12.522, p<.001) 성별영향평가제도에 대한 인지수준이 높음. 성별영향평가제도의 효과성에 대한 인식 수준은 기성세대가 MZ세대에 비하여(t=-2.064, p<.01), 50대 이상이 40대에 비하여(F=3.560, p<.05), 4급 이상이 6급 이하 직급에 비하여(F=3.423, p<.05) 평균이 높음

<표 4-43> 성 주류화 인식(성별영향평가제도)

(단위: 명, 점)

		성별영향평가제도에 대해 알고 있다			성별영향평가제도는 성평등한 정책·제도를 추진하는데 유용하다		
		n	M	SD	n	M	SD
전체		314	2.64	0.66	196	2.82	0.67
성별	남성	178	2.75	0.65	123	2.84	0.68
	여성	136	2.49	0.66	73	2.78	0.65
	t	3.497***			0.571		
MZ세대 여부	MZ세대	214	2.51	0.66	117	2.74	0.65
	기성세대	100	2.91	0.60	79	2.94	0.69
	t	-5.262***			-2.064*		
연령대	20대(a)	70	2.34	0.68	28	2.71	0.71
	30대(b)	124	2.59	0.64	75	2.76	0.63
	40대(c)	57	2.68	0.63	38	2.66	0.71
	50대 이상(d)	63	3.03	0.54	55	3.05	0.62
	F	13.789***(a,b,c<d)			3.560*(c<d)		
직급	4급 이상(a)	25	3.12	0.60	22	3.14	0.64
	5급(b)	35	3.03	0.51	31	2.97	0.66
	6급 이하(c)	229	2.56	0.63	130	2.72	0.68
	공무직 등(d)	25	2.32	0.80	13	2.92	0.28
	F	12.522***(a,b>c,d)			3.423*(a>c)		
팀 내 여성비율	20%이하(a)	75	2.69	0.75	49	2.88	0.67
	21~30%(b)	69	2.67	0.59	44	2.89	0.49
	31~40%(c)	70	2.60	0.60	42	2.86	0.65
	41%~50%(d)	47	2.62	0.68	28	2.71	0.76
	51%이상(e)	53	2.60	0.72	33	2.67	0.82
	F	0.263			0.834		
직속상사 성별	남성	253	2.66	0.68	163	2.82	0.63
	여성	61	2.57	0.62	33	2.79	0.86
	t	0.868			0.218		

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

○ 기성세대가 MZ세대에 비해(t=-2.140, p<.05), 50대 이상이 20대에 비해(F=4.099, p<.01), 4급 이상이 6급 이하 및 공무직에 비해(F=14.773, p<.001) 성인지예산제도에 대한 인지수준이 높음. 성인지예산제도의 효과성에 대한 인식 수준은 기성세대가 MZ세대에 비하여(t=-4.459, p<.001), 50대 이상이 40대 이하에 비하여(F=8.609, p<.001), 5급 이상이 6급 이하 직급에 비하여(F=7.624, p<.001) 평균이 높음

<표 4-44> 성 주류화 인식(성인지예산제도)

(단위: 명, 점)

		성인지예산제도에 대해 알고 있다			성인지예산제도는 성평등한 정책·제도를 추진하는데 유용하다		
		n	M	SD	n	M	SD
전체		314	2.90	0.62	263	2.59	0.74
성별	남성	178	2.92	0.60	152	2.65	0.72
	여성	136	2.88	0.64	111	2.50	0.76
	t	0.473			1.690		
MZ세대 여부	MZ세대	214	2.85	0.63	178	2.46	0.74
	기성세대	100	3.01	0.59	85	2.86	0.66
	t	-2.140*			-4.459***		
연령대	20대(a)	70	2.76	0.79	52	2.37	0.77
	30대(b)	124	2.91	0.53	109	2.50	0.74
	40대(c)	57	2.82	0.57	46	2.52	0.72
	50대 이상(d)	63	3.11	0.57	56	3.00	0.57
	F	4.099**(a<d)			8.609***(a,b,c<d)		
직급	4급 이상(a)	25	3.24	0.66	22	3.14	0.56
	5급(b)	35	3.09	0.51	32	2.88	0.61
	6급 이하(c)	229	2.91	0.53	197	2.48	0.75
	공무직 등(d)	25	2.24	0.93	12	2.58	0.51
	F	14.773***(a>c>d, b>d)			7.624***(a,b>c)		
팀 내 여성비율	20%이하(a)	75	2.89	0.65	65	2.66	0.69
	21~30%(b)	69	2.90	0.49	59	2.76	0.60
	31~40%(c)	70	2.91	0.56	58	2.52	0.78
	41%~50%(d)	47	2.89	0.76	37	2.49	0.87
	51%이상(e)	53	2.91	0.69	44	2.41	0.79
	F	0.013			1.955		
직속상사 성별	남성	253	2.88	0.63	210	2.64	0.71
	여성	61	2.98	0.56	53	2.38	0.81
	t	-1.158			2.308*		

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

② 소결

○ 성 주류화 정책에 대한 인지 및 정책효과성 인식 수준이 여성에 비하여 남성이, 5급 이상의 직급이 6급 이하 직급에 비하여 대체로 높은 것으로 나타남. 개인 성평등 의식 및 조직문화 실태조사 결과 등에 의하면 여성에 비하여 남성의 인식이, 5급 또는 5급 이상의 직급에 해당하는 응답자의 수준이 6급 이하 직급에 비하여 부정적인 것과 상반된 결과임

○ 이는 일반적으로 성평등한 가치관을 지닌 공직사회 조직원이 성 주류화 정책의 적극적인 추진 주체로 기능하는데 도움이 되는 성인지 교육의 필요성을 제기함

5) 일·생활 균형 현황 및 조직몰입도

○ 1주일 평균 근무시간에 대하여 직급에 따른 통계적으로 유의미한 차이가 나타남(F=7.412, p<.001). 사후검정 결과 5급이 가장 오랜 시간 근무하였고 다음으로 6급 이하가, 마지막으로 4급 이상 및 공무직 등이 가장 낮은 시간 근무하는 것으로 나타남

○ 평일 하루 평균 가사와 육아시간의 경우 여성이 남성에 비하여(t=-3.521, p<.001) 높았고 연령구분에 따라 살펴보면 40대가 가장 높고, 다음으로 30대가 가장 높았으며 20대와 50대 이상이 가장 낮은 것으로 나타남(F=20.946, p<.001)

○ 주말 하루 평균 가사와 육아시간의 경우도 여성이 남성에 비하여 높았고(t=-3.801, p<.001) 기성세대가 MZ세대에 비하여 높았음(t=-2.361, p<.05). 연령구분에 따라 살펴보면 40대가 전 연령대에 비하여 가장 높았고, 30대는 20대에 비하여 높은 것으로 나타남(F=22.688, p<.001)

<표 4-45> 일·생활 균형 현황

(단위: 명, 점)

		(최근 1개월 간) 1주일 평균 근무시간			(최근 1주일 간) 평일 하루 평균 가사·육아시간			(최근 1주일 간) 주말 하루 평균 가사·육아시간		
		n	M	SD	n	M	SD	n	M	SD
전체		314	46.46	5.26	314	1.18	.84	314	2.51	2.29
성별	남성	178	46.70	5.27	178	1.02	.54	178	2.06	1.55
	여성	136	46.16	5.26	136	1.38	1.09	136	3.10	2.90
	t	0.892			-3.521***			-3.801***		
MZ세대 여부	MZ세대	214	46.39	5.10	214	1.13	.83	214	2.30	2.25
	기성세대	100	46.63	5.63	100	1.27	.88	100	2.96	2.32
	t	-0.379			-1.316			-2.361*		
연령대	20대(a)	70	46.17	5.08	70	.80	.45	70	1.33	.94
	30대(b)	124	46.58	5.18	124	1.18	.85	124	2.48	2.49
	40대(c)	57	46.23	5.28	57	1.84	1.08	57	4.35	2.41
	50대 이상(d)	63	46.78	5.70	63	.98	.53	63	2.21	1.81
	F	0.204			20.946***(a,d<b<c)			22.688***(a,b,d<c/ a<b)		
직급	4급 이상(a)	25	43.88	3.85	25	.94	.46	25	1.70	.91
	5급(b)	35	47.54	5.53	35	1.00	.57	35	2.51	1.92
	6급 이하(c)	229	46.97	5.28	229	1.20	.88	229	2.57	2.44
	공무직 등(d)	25	42.92	3.70	25	1.42	1.04	25	2.76	2.30
	F	7.412***(a,d<c<b)			1.948			1.196		
팀 내 여성 비율	20%이하(a)	75	46.99	6.05	75	1.11	.58	75	2.33	1.65
	21~30%(b)	69	46.26	4.12	69	1.12	.81	69	2.38	2.33
	31~40%(c)	70	46.51	5.53	70	1.25	.92	70	2.85	2.77
	41%~50%(d)	47	45.91	5.71	47	1.15	.93	47	2.39	2.28
	51%이상(e)	53	46.42	4.71	53	1.26	1.02	53	2.59	2.39
	F	0.338			0.437			0.599		
직속 상사 성별	남성	253	46.27	5.36	253	1.18	.86	253	2.52	2.28
	여성	61	47.28	4.79	61	1.15	.80	61	2.47	2.36
	t	-1.347			0.264			0.166		

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

○ 조직몰입 수준의 전체 문항에서 남성이 여성보다, 기성세대가 MZ세대보다, 40대 이하에 비해서 50대 이상이 통계적으로 유의미한 수준으로 평균이 높음. ‘우리 조직에 대해 소속감을 느낀다’ 의 경우 4급 이상이 6급 이하와 공무직급에 비해서(F=11.309, p<.001), ‘조직의 성공을 위해 열심히 노력할 용의가 있다(F=10.657, p<.001)’ 와 ‘업무를 수행하며 성취감을 느낀다(F=10.097, p<.001)’ 의 경우 5급 이상이 공무직 등 및 6급 이하에 비하여 평균이 높은 것으로 나타남

<표 4-46> 조직몰입 수준

(단위: 명, 점)

		우리 조직에 대해 소속감을 느낀다			조직의 성공을 위해 열심히 노력할 용의가 있다			업무를 수행하며 성취감을 느낀다		
		n	M	SD	n	M	SD	n	M	SD
전체		314	2.99	0.60	314	3.01	0.64	314	2.99	0.66
성별	남성	178	3.06	0.61	178	3.11	0.64	178	3.06	0.66
	여성	136	2.90	0.57	136	2.89	0.63	136	2.90	0.66
	t	2.253*			2.995**			2.116**		
MZ세대 여부	MZ세대	214	2.91	0.54	214	2.90	0.62	214	2.91	0.66
	기성세대	100	3.17	0.67	100	3.26	0.63	100	3.16	0.65
	t	-3.454***			-4.782***			-3.198**		
연령대	20대(a)	70	2.84	0.61	70	2.86	0.73	70	2.89	0.71
	30대(b)	124	2.94	0.51	124	2.93	0.53	124	2.93	0.60
	40대(c)	57	2.93	0.56	57	2.98	0.67	57	2.84	0.65
	50대 이상(d)	63	3.32	0.67	63	3.38	0.61	63	3.35	0.63
	F	8.951***(a,b,c<d)			9.738***(a,b,c<d)			8.619***(a,b,c<d)		
직급	4급 이상(a)	25	3.56	0.58	25	3.52	0.51	25	3.48	0.51
	5급(b)	35	3.17	0.66	35	3.31	0.68	35	3.31	0.68
	6급 이하(c)	229	2.91	0.54	229	2.93	0.61	229	2.90	0.64
	공무직 등(d)	25	2.88	0.67	25	2.80	0.71	25	2.80	0.65
	F	11.309***(a>c,d)			10.657***(a,b>c,d)			10.097***(a,b>c,d)		
팀 내 여성 비율	20%이하(a)	75	2.97	0.59	75	3.07	0.64	75	3.04	0.72
	21~30%(b)	69	3.00	0.54	69	2.99	0.56	69	2.99	0.61
	31~40%(c)	70	3.03	0.59	70	3.09	0.63	70	3.00	0.68
	41%~50%(d)	47	3.06	0.67	47	3.11	0.60	47	3.00	0.66
	51%이상(e)	53	2.89	0.61	53	2.79	0.77	53	2.89	0.64
	F	0.669			2.217			0.430		
직속 상사 성별	남성	253	2.98	0.62	253	3.02	0.64	253	2.98	0.66
	여성	61	3.02	0.50	61	3.00	0.66	61	3.00	0.68
	t	-0.379			0.172			-0.167		

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

제 5 장
결론과 제언

1. 주요 결과와 함의
2. 정책 제언

제5장 결론과 제언

1. 주요 결과와 함의

○ 구성원 인식 분석 결과 개인 성평등 의식의 경우 육아와 가사의 주된 책임이 여성에게 있는 것이 자연스럽다는 인식이 높은 가운데 성평등 정책을 부정적으로 인식하고 있고 성희롱에 대한 민감도도 낮은 것으로 나타남. MZ세대에 대한 인식을 조사한 결과 ‘공정한 평가와 피드백을 중시 여긴다(3.18)’, ‘업무 성과에 상응하는 보수와 보상을 중시 여긴다(3.17)’가 가장 높게 나타남

- 중간관리자에 해당하는 5급 응답자의 개인 성평등 의식과 MZ 세대가 지향하는 공정한 평가와 피드백 및 업무 성과에 상응하는 보수와 보상에 대하여 낮은 인식 수준을 나타냄

○ 조직문화 실태조사 분석 결과 5급 응답자의 인식이 6급 이하의 직급 평균과 가장 큰 차이를 나타냄. 일반적으로 5급 응답자는 현 공직사회 조직문화가 수평적이라고 인식하며 연장근로를 수용하는 태도를 나타냈으나 6급 이하 응답자의 경우 상대적으로 조직문화의 위계성을 민감하게 인식함. 수평적 조직문화 확산 정책 방안 분석 결과, 상사의 태도와 인식, 불필요한 회식 자제 및 상하 수평적 회의문화가 가장 중요한 것으로 나타나 실제로 중간관리자급의 인식 개선의 필요성이 제기됨. 하지만 수평적 조직문화 확산 정책 방안에 대한 인식 조사 결과, 5급 응답자의 인식 수준이 가장 소극적인 것으로 나타남

○ 성 주류화 정책에 대한 인지 및 정책효과성 인식 수준은 남성 및 5급 이상의 응답자가 상대적으로 긍정적인 것으로 나타나 개인의 성

평등 가치관 수준과 성 주류화 정책에 대한 인식 수준이 함께 성장할 수 있도록 성인지 교육의 필요성이 제기됨

○ 일·생활 균형 현황 및 조직몰입도 분석 결과, 근무시간에 차이는 없으나 여성이 남성에 비하여 육아와 가사에 많은 시간을 보냈으며 여성의 경우 MZ세대에 비해 기성세대가 육아와 가사에 훨씬 많은 시간을 보내는 것으로 나타남. 여성은 남성에 비해 조직몰입도가 낮은 것으로 나타남

- 여성의 낮은 조직몰입도가 공적 영역에 대한 여성의 소극적 태도로 보기 이전에 가사와 육아에 있어 보다 큰 책임이 여성에게 주어지는 현실이 선행된 원인일 가능성이 큼. 성별과 세대 구분에 따른 분석 결과 여성 기성세대의 가사와 육아시간이 가장 길었는데, 조직몰입도를 측정하는 문항 중 소속감과 성취감은 여성 기성세대가 남성에 비하여 낮았으나 '조직의 성공을 위해 열심히 노력할 용의가 있다'의 경우 남성 기성세대와 차이가 나타나지 않음

○ 기성세대에 비하여 MZ세대는 일괄적으로 낮은 조직몰입도를 나타냄

- 앞서 MZ세대 인식에 대하여 '배려와 소통 지향' 및 '공정한 평가와 피드백 지향'에 대한 세대 간 인식 차이가 컸음. MZ세대가 지양하는 회식문화가 아닌 세대 간 배려와 소통에 대한 새로운 방식이 요구되며 업무에 대한 공정한 평가와 피드백을 통하여 이들이 성장할 수 있는 기회를 모색하는 것이 도움이 될 수 있음

2. 정책 제언

1) 개인 인식 개선을 위한 정책 방향

(1) 집중 관리 직급 선정 및 직급 간 교류의 장 마련

○ 성평등 의식 및 수평적 조직문화 개선에 가장 소극적 태도를 나타낸 5급 중간관리자를 대상으로 자유로운 논의 문화, 일·생활 균형이 보장된 조직 문화, 직장 내 성희롱·성폭력 근절 등을 위한 집중관리 워크숍을 개최함. 6급 이하 공무원들과 함께 교류하는 장을 통하여 구성원의 조직문화에 대한 다양한 의견을 청취한 후 부서 운영 및 관리에 반영될 수 있도록 과제를 부여할 수 있음

(2) (중간)관리자 인식 개선 및 과제 부여

○ 본 연구 실태조사 결과, 수평적 조직문화 확산을 위하여 상사의 일·생활균형 의식과 업무시간 외 부하직원의 사생활을 존중하는 태도가 가장 필요하다고 응답됨. 이는 실제 업무 방식과 문화에 상사가 미치는 영향력이 매우 크며 수평적 조직문화를 위하여 (중간)관리자급의 역할이 중요함을 시사함

- 개인의 성평등 인식이 단기간 특별 교육으로 개선되기에 한계가 있는 바 저녁회식문화 바꾸기, 의전 간소화, 하위직급 의견 수렴 절차 의무화 등 조직문화 개선을 위한 제도적 과제가 부여되어야 함

○ 2021년 충남도는 수평적 조직문화 확산을 위하여 신규 공무원 및 신규 관리자에 대한 특별 교육과정을 개설하여 각각 실무역량 강화 특별교육과 리더십, 갈등관리 및 밀레니얼 세대와 소통 등 조직 안정화를 위한 맞춤형 교육을 추진함. 이에 더하여 신규 관리자 특별

교육과정의 경우 조직의 일·생활균형 문화 및 성평등 조직문화 확산을 위한 프로그램을 신설하도록 하고 고위공무원 직무성과계약 시 성평등·수평적 조직문화 확산을 위한 과제를 의무적으로 포함하도록 하는 것도 고려할 수 있음

(3) 실효성 있는 성인지 교육 내용·방법 선택 및 실천

○ 2021년 충남도 공무원 성인지 교육은 2시간 이상 필수 이수의 의무조건 하에 이루어짐. 하지만 행정포털 로그인 후 메인화면 팝업창 게시 등의 자가학습시스템과 IPTV 방송을 통한 강의 송출의 형태로 이루어져 구성원 간 자유로운 의견 교환을 바탕으로 개인의 성인지 수준이 성장할 수 있는 기회가 적었음

○ 실태조사 결과, 20대 응답자가 다른 연령대 응답자에 비하여 실효성 있는 성평등·성희롱 예방 교육을 원하는 것으로 나타남. 부서별 토론식 소규모 기회를 마련하여 다양한 직급의 구성원이 의견을 교환하는 가운데 개인의 성평등 인식이 향상할 수 있도록 함. 상호 논의의 과정을 통하여 '직급과 연령에 관계없이 상호 존댓말 사용하기' 등과 같이 부서별 과제를 함께 정하고 실천하는 제도를 마련한다면 교육과 실천을 병행할 수 있음

2) 제도적 개선을 위한 정책 방향

(1) 직장 내 성희롱 피해자 보호책 강화

○ 본 연구의 직장 내 성희롱 인식 조사 결과, 피해자와 공론화 당사자를 조직이 보호하지 못할 것이라는 인식이 특히 여성을 중심으로 강하게 나타남. 이에 따라 성희롱 신고함을 CCTV가 없고 24시간 이

용 가능한 곳을 중심으로 설치하는 등 신고자의 익명성을 철저히 보장할 수 있는 방안을 강구할 필요성 있음

○ 충남도는 조직 내 여권 신장 필요성에 따라 여성 전용 인사상담실을 개설하여 상시 상담업무를 진행함. 이곳을 통해 성추행 등 문제 발생 시 '여성 전용 법률 자문단'을 구성하여 법률적 심층 상담을 지원함. 피해자를 철저히 보호하기 위하여 성희롱 등 발생 시 당일신고 즉시 상담을 가능하도록 하여 피해자의 2차 피해를 최소화하도록 제도적 보완이 요청됨

(2) 신규 공무원 직무개발 지원 및 주요직무 수당 제공

○ 충남도는 2021년 기준 최근 5년간 353명이 퇴직하고 최근 3년간 691명이 신규 입직함(행정안전부, 2021). 2025년까지 184명이 퇴직할 예정으로 세대교체가 지속되는 대표적 광역지자체임. 새로 입직한 MZ세대가 역량을 발휘하여 안정적으로 도정을 운영할 수 있도록 지원체계가 요청됨

○ 본 연구의 MZ세대에 대한 인식 조사 결과, MZ세대는 자기개발을 우선시하였고 성과에 대한 적절한 보상과 피드백을 중시하며 배려와 소통의 문화를 지향하는 것으로 나타남. 충남도는 이들이 안정적으로 직무개발을 하여 역량 있는 시니어 공무원으로 성장할 수 있도록 경력관리시스템을 구축할 필요성이 있음. 서울 광진구의 경우, 2019년 8급 이하 행정직군을 대상으로, 2020년에는 7급 행정직군으로 확대하여 인·적성검사를 실시하여 역량수준을 진단해주었고, 인사관리에 참고하기도 함

○ 공무원은 직급과 호봉이 동일하면 급여수준도 동일하나 이러한 체계는 성과에 대한 적절한 보상에 한계가 있음. 적정한 보상체계를 마련하여 이를 보완할 방안이 필요함. 가령 충청북도 충주시의 경우 전직원 설문 등을 통해 주요직무급 수당을 신설하여 각 부서별로 주요직무 및 고난도 직무를 수행하는 직원을 선정하여 최대 10만원의 수당을 지급하기도 함. 충남도는 세대 간 이해를 증진하고 상향식 소통을 강화하고자 젊은 공무원의 의견을 노조가 대변하는 형식으로 운영되는 '충남형 주니어보드'를 운영한 바, 이를 통한 의견수렴을 통해 충남형 보상체계 방안을 마련할 수 있을 것임

(3) 양성평등위원회 역할 강화

○ 「충청남도 양성평등 기본 조례」에 의거하여 운영되는 양성평등위원회가 기관 내 성차별 금지와 성평등 실현에도 기여할 수 있도록 성평등 조직문화 제도개선 및 협의에 관한 사항 및 성희롱·성폭력 등 젠더폭력에 관한 제도개선 및 협의에 관한 사항 등을 심의하도록 역할을 부여함

(4) 의사결정기구 성별균형참여 보장

○ 「충청남도 양성평등 기본 조례」 제10조에 의하면 충청남도 양성평등위원회는 성별다양성이 포함될 수 있도록 아래와 같이 성별 균형참여를 명시함. 이와 같은 성별 균형참여를 공무원 인사, 복무 및 복지 등과 관련된 위원회와 실무협의체 구성 시에도 보장될 수 있도록 제도화 함

① 위원회는 위원장 및 부위원장 각 1명을 포함한 20명 이내의 위원으로 구성한다. <개정 2017. 6. 7.>
② 위원회의 위원장은 도지사가 되고, 부위원장은 위원 중에서 호선한 자가 되며 위원은 다음 각 호의 사람으로 하되 기금 관련 분야의 전문지식을 갖춘 민간전문가를 3분의 1이상 위촉 하여야 한다.
1. 기획조정실장
2. 여성가족정책관
3. 양성평등 또는 기금운용에 관한 전문지식과 경험이 풍부한 사람 중에서 도지사가 위촉하되 특정성별이 위촉위원의 10분의 6을 초과하지 않도록 한다.

(5) 5급 이상 여성관리자 확대를 위한 제도 개선

○ 2022년 충남도청의 주요 업무계획에 따르면 5급 이상 여성 공무원 비율 확대를 위하여 승진대상 선발 시 여성을 20% 내 우선 선발하고 선호부서에 배치하도록 함. 하지만 여성의 비율 자체가 적은 충남도의 경우 5급 이상 승진대상에 여성의 수가 적어 해당 제도만으로는 전국에서 가장 낮은 5급이상 여성공무원 비율(주재선 외, 2022)을 효과적으로 높일 수 없음

○ 충남도는 주요 부서에 여성 공무원 비율이 실제로 매우 낮은 수준이고 실태조사 결과, 여성의 경우 MZ세대에 비하여 기성세대는 인사과정의 성별 통계 작성 및 공표를 통계적으로 보다 더 지지하는 것으로 나타남. 이에 따라 각 부서에 소속된 구성원의 성별 통계를 작성 및 공개하고 주요 부서를 중심으로 특정 성별이 편중되지 않도록 할 필요성이 제기됨

○ 충남도는 저출산 극복을 위하여 육아휴직이 승진에 부정적 영향이 없도록 남녀 공무원 모두 첫째와 둘째 출산 시 인사가점 2점, 셋째는 3점 및 넷째는 4점을 부여함. 하지만 본 연구 실태조사 결과, 육아휴직 활용자는 미활용자에 비하여 육아휴직이 승진에 부정적 영

향을 미친다고 높이 인식함. 이에 따라 육아휴직 활용자들이 복귀 후 최근 5개년 간 배치되었던 부서를 통계적으로 산출하고 경력관리가 적절히 이루어지고 있는지 검토할 필요성이 제기됨. 보다 효과적인 여성의 경력관리를 위하여 선배 여성공무원과의 매칭을 통한 역량관리 멘토링 제도 등을 시행할 수 있음

참고문헌

권정숙(2002). 「충남지역 공무원의 남녀평등의식 조사연구」, 충남여성가족연구원.

김둘순·장윤선·이솔·남정연·김민규(2020). 「공무원의 성평등 역량진단과 정책방안: 고위공무원을 중심으로」, 한국여성정책연구원.

김성준·이중학·채충일(2021).「꼰대, 한국기업 조직문화 차원의 탐구」, 조직과 인사관리연구, 45(2), 1-35.

김정인(2021). 「포스트 코로나 시대, 신규임용 공무원의 조기퇴직 관리방안」, 한국인사행정학회보, 20(1), 221-240.

김정인(2022). 「Farrell 모형을 활용한 MZ세대 공무원들의 (불)공정성 인식과 반응행동: MZ세대와 기성세대 공무원 비교연구」, 한국행정연구, 30(4), 141-175.

나성은·이재경·강희영·국미애(2020). 「서울시 성평등 조직문화 조성을 위한 정책 과제」, 서울시여성가족재단.

문미경·김복태·김혜영(2015). 「지방자치단체 지방직공무원 육아휴직 활용실태 및 개선방안」, 한국여성정책연구원.

문미경·김혜영·김학실(2014). 「공직내 여성관리자 육성을 위한 인사관리 사례분석」, 한국여성정책연구원.

백미록(2020). 「지방자치단체 남성 공무원의 젠더정책 수행 경험 연구」, 페미니즘연구, 20(2), 89-126.

여성가족부(2022a). 「21년 지자체 양성평등 조직문화 진단 결과 발표」, 여성가족부 보도자료(2022. 1. 25).

여성가족부(2022b). 「2021년 양성평등 실태조사 결과 발표」, 여성가족부 보도자료(2022. 4. 20).

원숙연(2015). 「젠더 중립성의 신화: 여성 공무원을 통해 본 현실과 담론의 이중성」, 서울: 이화여자대학교출판부.

이영면・김정은(2020). 「세대별 이직의사와 영향요인에 관한 연구 -MZ세대와 기성세대의 비교를 중심으로」, 2021년 한국노동패널 학술대회 자료집, p.541-566.

이해응·신승배(2019). 「제주도민 성평등 의식 실태조사」, (재)제주여성가족연구원.

조연숙・박선영・권혜자・권수현(2017). 「공적영역 성차별 실태조사」, 국가인권위원회

주재선・김영란・이진숙・박송이(2022). 「2021년 지역성평등보고서」, 연구보고 2021-25, 여성가족부.

주혜진·오윤희(2019). 「2019 성평등 의식조사: 대전시 지방자치단체·공사공단·투자출연기관」, 대전여성가족정책센터.

충청남도 여성가족정책관(2022). 「2020년 지역성평등지수 측정 결과 및 개편안 발표에 따른 대응방향」, 충청남도 내부자료.

한국행정연구원(2021). 「2020년 공직생활실태조사」.

행정안전부(2020). 「90년생 공무원이 왔다」.

행정안전부(2021). 「2021 지방인사혁신 우수사례집」, 행정안전부.

행정안전부(2022a). 「지방자치단체 공무원 인사통계」, 행정안전부.

행정안전부(2022b). 「지방자치단체 여성공무원 인사통계」, 행정안전부.

황경란・김병년・임은재(2021). 「충북도 공직사회 성평등 조직문화 조상 방안 연구」, 충북여성재단.

황정임·박선영·주재선·안상수·동제연·신상숙·이영희(2018). 「2018년 성희롱 실태조사」, 여성가족부.

EIGE(2016). *Institutional Transformation: Gender Mainstreaming Toolkit. Vilnius: European Institute for Gender Equality* (https://eige.europa.eu/publications/institutional-transformation-gender-mainstreaming-toolkit, 2022.2.20. 인출)

United Nations Evaluation Group(2016). *Evaluation Competency Framework*. New York: UNEG (http://www.unevaluation.org/document/download/2610, 2022.2.20. 인출)

웹사이트

충청남도청(http://www.chungnam.go.kr/cnnet/content.do?mnu_cd=CNNMENU02200)

부록1. 설문지

충청남도 공무원 성평등 의식과 조직문화 실태조사

안녕하십니까?
충남여성가족연구원은 성평등한 공직사회 조직문화 조성을 위하여 충청남도 공무원을 대상으로 성평등 의식 및 조직문화 실태조사를 수행하고 있습니다. 본 조사를 통해 수집된 정보는 통계법 제33조에 따라 비밀이 엄수되며 연구를 위한 통계분석으로만 사용됩니다. 소중한 응답을 부탁드립니다. 감사합니다.

☐ 연구기관 : 충청남도여성가족연구원 ☐ 조사기관(관련문의) : 충남리서치

문1. 다음 진술문을 읽고 평소 **귀하의 생각**과 가장 가까운 곳에 응답해 주십시오.

문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다
1) 남녀가 함께 근무하는 부서의 책임자는 남자가 되어야 한다	1	2	3	4
2) 자격과 역량이 같은 남녀직원 중 한 명만 승진할 수 있다면 남성직원을 시켜야 한다	1	2	3	4
3) 평등을 주장하는 여성들은 의무를 다하지는 않으면서 사실상 특별대우를 원한다	1	2	3	4
4) 여성에 대한 차별이나 불평등은 거의 사라졌으므로 더 이상의 성평등 정책이나 제도는 필요 없다	1	2	3	4
5) 원만한 결혼생활을 위하여 남성이 여성보다 학벌 또는 사회적 지위가 높은 것이 좋다	1	2	3	4
6) 여성은 되도록 어리고 예쁠 때 결혼하는 것이 좋다	1	2	3	4
7) 여성은 육아와 가사에 지장을 주지 않는 수준에서 직장생활을 해야 한다	1	2	3	4
8) 나는 직원들의 외모나 옷차림새에 관해 얘기(칭찬 등을 비롯한 평가 포함)를 할 때가 있다	1	2	3	4
9) 사소한 성적 언동까지 성희롱으로 문제를 제기하는 것은 조직문화를 경직되게 만든다	1	2	3	4
10) 성희롱 피해가 여성에게 많이 발생하는 이유는 여성의 의사소통 기술에 문제가 있기 때문이다	1	2	3	4

* 기획, 예산, 인사, 감사 담당 부서

문2. 귀하의 **회사 또는 부서 내 분위기**와 관련한 진술문을 읽고 **귀하의 생각과 가장 가까운 곳**에 응답해 주십시오.

문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다
1) 우리 부서는 연장근로(야근, 주말근무 등)가 일상적이다	1	2	3	4
2) 우리 부서는 형식적이고 불필요한 보고가 많아 정시 출·퇴근이 어렵다	1	2	3	4
3) (코로나 팬데믹 이전 상황을 포함하여) 근무 후 회식이나 각종 모임에 빠지면 눈치가 보인다	1	2	3	4
4) 회사에서 직급과 상관없이 자유롭게 논의할 수 있다	1	2	3	4
5) 우리 회사는 하급자가 상급자에게 고충이나 불만을 스스럼없이 이야기할 수 있다	1	2	3	4
6) 우리 회사는 학연, 지연 등이 조직 생활하는데 중요하게 작용한다	1	2	3	4
7) 나의 상사는 공적인 일과 사적인 일을 명확하게 구분하여 행동한다	1	2	3	4
8) 나의 상사는 업무시간 외에도 메일이나 SNS 등을 통하여 업무를 지시한다	1	2	3	4
9) 일·가족양립지원제도(육아기 근로시간단축제도, 육아휴직 등)를 자유롭게 사용할 수 있다	1	2	3	4

문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다
10) 육아휴직을 사용하더라도 성과만 좋으면 승진에 부정적 영향은 없다	1	2	3	4
11) 우리 회사의 관리자들은 성인지 감수성이 낮은 편이다	1	2	3	4
12) 우리 회사는 비공식적으로, 여성이 승진하는데 남성보다 더 엄격한 기준을 요구한다	1	2	3	4
13) 주요 부서에 여성보다 남성이 배치되는 경향이 있다	1	2	3	4

* 기획, 예산, 인사, 감사 담당 부서

문3. 각 진술문에 대하여 **수평적 조직문화***를 만들기 위한 중요도 수준을 응답해 주십시오.

* 수평적 조직문화 : 평등성을 바탕으로 집단 및 조직구성원 간 서로를 비슷하다고 여기며 공동체적 목표를 강조하고 수평적 교류를 중시하되 지위격차, 위계성 및 권위 획득을 중요시하지 않는 조직문화

문항	전혀 중요하지 않음	중요하지 않음	중요함	매우 중요함
1) 효율적 업무로 불필요한 초과근무(야근 및 주말근무 등) 줄이기	1	2	3	4
2) 불필요한 회식 자제 및 자율적 회식 참여	1	2	3	4
3) 업무집중도 향상(업무시간 중 사적용무 자제 등)	1	2	3	4
4) 직급과 관계없이 자유롭게 의견을 제시할 수 있는 회의 문화	1	2	3	4
5) 선·후배 공무원 간 소통 및 교류 문화(멘토-멘티 제도 등)	1	2	3	4
6) 주요 의사결정 구조에서 여성 비율 제고	1	2	3	4
7) 상사의 일·생활균형(워라밸) 의식 향상	1	2	3	4
8) 업무시간 외 부하직원 사생활 존중	1	2	3	4
9) 남성 양육자 등 대상자 맞춤형 제도 정보 제공	1	2	3	4
10) 육아휴직 활용자 승진에서의 불이익 방지	1	2	3	4
11) 육아휴직 활용에 대한 육아휴직 미활용자의 부정적 인식 개선 노력	1	2	3	4
12) 부서별 소규모 토론식 교육 등을 통한 실효성 있는 성평등·성희롱 예방 교육(목격자 교육 등) 실시	1	2	3	4
13) 고위직 및 중간관리자 성인지 수준에 대한 직원평가 실시 및 후속 조치 시행(성인지 교육 프로그램 의무 이수 등)	1	2	3	4
14) 고위공무원 직무성과계약 시 성평등·수평적 조직문화 개선 과제 의무 포함	1	2	3	4
15) 보다 적극적인 성희롱 예방 및 사후 대처	1	2	3	4
16) 성평등·수평적 조직문화 개선과제 공모 및 캠페인 실시	1	2	3	4
17) 부서별 성평등 조직문화 자율 개선 지원을 위한 가이드 발행	1	2	3	4
18) 주요부서 간 이동 제한제 또는 주요부서 근무기간 상한제 실시	1	2	3	4
19) 승진, 평가, 부서배치 등 인사 과정에서 성별 통계 작성 및 공표	1	2	3	4
20) (일부 예외 부서를 제외하더라도) 부서 배치에서의 성별 균형 확대(특정 성별이 60% 넘지 않는 원칙)	1	2	3	4

문4. 직장 내 성희롱 관련한 진술문을 읽고 귀하의 생각과 가장 가까운 곳에 응답해 주십시오.

문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다
1) 우리 회사에서 직장 내 성희롱을 공론화하면 피해자 또는 공론화한 사람만 손해다	1	2	3	4
2) 우리 회사는 성희롱 행위자에 대해 징계 등 인사상 불이익 조치를 형식적으로 하더라도 피해자를 보호하지는 못할 것 같다	1	2	3	4
3) 우리 회사는 성희롱 발생 시 정해진 절차를 준수하지 않을 것이다	1	2	3 ☞문4-1)로	4 ☞문4-1)로

문4-1) 성희롱에 대한 적절한 절차를 **준수하지 않을 것**으로 생각하는 이유는 무엇입니까?

1순위(　　) 2순위(　　)

① 성희롱 문제를 개인 간 문제로 보기 때문에
② 직장 내 성희롱을 묵인·방관하는 문화 때문에
③ 관련 규정 및 고충처리 기구 등의 구비가 미흡해서
④ 이전 성희롱 사건처리가 적절히 이뤄지지 않아서
⑤ 악의적 소문 등 2차 피해 대처가 미흡할 것으로 예상되어서
⑥ 기타(　　)

문5. 현재 근무하는 직장이 성평등하지 못한 가장 큰 이유는 무엇이라고 생각하십니까?

1순위(　　) 2순위(　　)

① 여성 상급자의 비율이 낮아서
② 업무가 남성과 여성의 일로 분리되어서
③ 고용, 승진, 평가 등이 여성에게 불리해서
④ 여성이 회사보다 가정에 더 신경 써서
⑤ 주요 의사결정이 남성 위주로 이루어져서
⑥ 소속부서 상급자가 여성을 기피해서
⑦ 여성과 남성의 업무 능력에 차이가 있어서
⑧ 적절한 성평등 교육이 이루어지지 않아서
⑨ 일·생활균형(일·가정양립)을 이루는 것이 어려워서
⑩ 기타 (　　)
⑪ 해당 사항 없음(성평등하다고 생각함 등)
*** ⑪선택 시 다른 선택지 중복 응답 불가능**

문6. MZ세대*에 대한 다음의 일반적 진술문이 **우리 조직 내 MZ세대를 얼마나 잘 설명하는지** 응답해 주십시오. 단, **귀하가 MZ세대에 해당한다면 자기 생각**과 일치하는 곳에 응답해 주십시오.

* MZ세대 : 1980~1994년에 태어난 '밀레니얼세대'(M세대)와 1995~2004년에 태어난 'Z세대'를 통칭

문6. 귀하는 MZ세대에 해당하십니까?	① 예	② 아니오

우리 조직 내 MZ세대는 또는 MZ세대인 나는	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다
1) 자기계발에 적극적이다	1	2	3	4
2) 조직보다 개인을 우선시 한다	1	2	3	4
3) 자신의 의견을 적극적으로 표현한다	1	2	3	4
4) 배려와 소통의 조직문화를 지향한다	1	2	3	4
5) 공정한 평가와 피드백을 중시 여긴다	1	2	3	4
6) 업무 성과에 상응하는 보수와 보상을 중시 여긴다	1	2	3	4
7) 승진보다 일·생활균형(워라밸)을 더 중요하게 생각한다	1	2	3	4
8) 공직 사회의 보고, 회의, 의전, 회식 등 암묵적 관행에 비판적이다	1	2	3	4

문7. 조직몰입과 관련한 진술문을 읽고 귀하의 생각과 가장 가까운 곳에 응답해 주십시오.

나는	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다
1) 우리 조직에 대해 소속감을 느낀다	1	2	3	4
2) 조직의 성공을 위해 열심히 노력할 용의가 있다	1	2	3	4
3) 업무를 수행하며 성취감을 느낀다	1	2	3	4

문8. 다음은 성 주류화 추진과 관련한 내용입니다. 귀하의 생각과 일치하는 곳에 응답해 주십시오.

※ 성 주류화 : 성평등 사회를 실현하기 위해 공공 정책에 성인지적인 관점을 적용하여 성평등한 방향으로 개선하기 위한 전략. 이를 위한 정책수단은 성별 통계, 성별영향평가, 성인지예산, 젠더 전문가 컨설팅, 젠더 지표, 성인지 정책 및 성인지 감수성 교육 등이 있음

나는	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다
1) 성 인지적 데이터에 대해 알고 있다(예: 성별 분리 통계 수집・보고)	1 ☞ 2)로	2 ☞ 2)로	3 ☞ 1)-1로	4 ☞ 1)-1로
↳ 1)-1 성별 통계는 성평등한 정책・제도를 추진하는 데 유용하다	1	2	3	4
2) 성별영향평가제도에 대해 알고 있다	1 ☞ 3)으로	2 ☞ 3)으로	3 ☞ 2)-1로	4 ☞ 2)-1로
↳ 2)-1 성별영향평가제도는 성평등한 정책・제도를 추진하는데 유용하다	1	2	3	4
3) 성인지예산제도에 대해 알고 있다	1 ☞ 문9로	2 ☞ 문9로	3 ☞ 3)-1로	4 ☞ 3)-1로
↳ 3)-1 성인지예산제도는 성평등한 정책・제도를 추진하는데 유용하다	1	2	3	4

문9. 응답자 일반 사항

1) 성별	① 남성 ② 여성		
2) (만) 연령대	① 20대 ② 30대 ③ 40대 ④ 50대 이상		
3) 혼인상태	① 배우자 있음 → 3)-1로 ② 배우자 없음 → 4)로	3)-1. 맞벌이 여부	① 예 ② 아니오
4) 자녀의 수 및 연령	(전체) _____ 명(자녀가 없을 경우 '0'으로 기재) ↳ 막내 자녀의 연령대 ① 영유아 ② 초등학교 재학 ③ 중・고등학교 재학 ④ 대학생 이상		
5) 학력	① 고졸 이하 ② 전문대학 졸업 ③대학(4년제) 졸업 ④대학원 졸업 이상		
6) 공무원 경력	① 5년 미만 ② 5년 이상 10년 미만 ③ 10년 이상 20년 미만 ④ 20년 이상		
7) 근무형태	① 정규직 → 8)로 ② 공무직(무기계약직) → 9)로 ③ 기간제 근로자 → 9)로		
8) 직급 현재	① 2급 이상 ② 3급 ③ 4급 ④ 5급 ⑤ 6급 ⑥ 7급 ⑦ 8급 ⑧ 9급		
8) 직급 최종승진목표	① 2급 이상 ② 3급 ③ 4급 ④ 5급 ⑤ 6급 ⑥ 7급 ⑦ 8급 ⑧ 9급		
9) 팀 내 여성 비율	현재 소속되어 있는 팀의 전체 인원 ( )명 중 여성 ( )명		
10) 직속 상사 성별	① 남성 ② 여성		
11) 근무시간 (지난 1개월 간)	1주일 평균 _____시간 ※ 출퇴근 시스템을 활용하여 기입해 주시기 바랍니다.		
12) 총 가사・육아시간 (지난 1주일 간)	(1) 평일: 하루 평균 ___시간 (2) 주말: 하루 평균 __시간		
13) 육아휴직 활용 여부	① 활용자 ② 미활용자		

부록2. 기초자치단체 조사 결과

1. 개인 성평등 의식 실태조사

<표-부록1> 개인 성평등 의식 : 부서책임자 및 승진

		남녀가 함께 근무하는 부서의 책임자는 남성이 되어야 한다			자격과 역량이 같은 남녀직원 중 한 명만 승진할 수 있다면 남성직원을 시켜야 한다		
		n	M	SD	n	M	SD
전체		514	1.38	0.58	514	1.40	0.61
성별	남성	199	1.46	0.63	199	1.56	0.69
	여성	315	1.33	0.55	315	1.30	0.53
	t	2.417*			4.603***		
MZ 세대 여부	MZ세대	292	1.39	0.60	292	1.40	0.63
	기성세대	222	1.36	0.56	222	1.41	0.58
	t	0.735			-0.150		
연령대	20대(a)	74	1.31	0.49	74	1.27	0.48
	30대(b)	185	1.37	0.56	185	1.39	0.62
	40대(c)	145	1.43	0.65	145	1.45	0.64
	50대 이상(d)	110	1.35	0.57	110	1.44	0.63
	F	0.852			1.554		
직급	4급 이상(a)	5	1.20	0.45	5	1.40	0.55
	5급(b)	27	1.41	0.64	27	1.52	0.70
	6급 이하(c)	399	1.32	0.49	399	1.36	0.57
	공무직 등(d)	83	1.64	0.85	83	1.58	0.75
	F	7.189***(c<d)			3.438*(c<d)		
팀 내 여성비율	20%이하(a)	69	1.35	0.48	69	1.54	0.68
	21~30%(b)	33	1.39	0.70	33	1.42	0.56
	31~40%(c)	52	1.27	0.56	52	1.25	0.52
	41%~50%(d)	80	1.29	0.48	80	1.34	0.57
	51%이상(e)	260	1.43	0.61	260	1.41	0.63
	F	1.540			1.862		
직속상사 성별	남성	322	1.35	0.57	322	1.40	0.63
	여성	192	1.42	0.59	192	1.40	0.59
	t	-1.184			0.142		

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

○ 시·군의 경우 ‘남녀가 함께 근무하는 부서의 책임자는 남자가 되어야 한다’는 인식이 남성이 여성에 비해 높고(t=2.417, p<.05) 6급 이하에 비해 공무직이 높음(F=7.189, p<.001). ‘자격과 역량이 같은 남녀직원 중 한명만 승진할 수 있다면 남성직원을 시켜야 한다’는 인식이 남성이 여성에 비해 높고(t=4.603, p<.001) 6급 이하에 비해 공무직이 높음(F=3.438, p<.01)

<표-부록2> 개인 성평등 의식: 여성의 특별대우 및 성평등 정책 불필요성

		평등을 주장하는 여성들은 의무를 다하지는 않으면서 사실상 특별대우를 원한다			여성에 대한 차별이나 불평등은 거의 사라졌으므로 더 이상의 성평등 정책이나 제도는 필요 없다		
		n	M	SD	n	M	SD
전체		514	1.92	0.92	514	1.86	0.85
성별	남성	199	2.37	1.00	199	2.30	0.91
	여성	315	1.63	0.74	315	1.57	0.67
	t	8.922***			9.744***		
MZ 세대 여부	MZ세대	292	1.95	0.96	292	1.87	0.89
	기성세대	222	1.87	0.86	222	1.83	0.78
	t	0.954			0.530		
연령대	20대(a)	74	1.77	0.87	74	1.77	0.88
	30대(b)	185	1.94	0.96	185	1.84	0.89
	40대(c)	145	2.03	0.97	145	1.96	0.86
	50대 이상(d)	110	1.83	0.80	110	1.81	0.72
	F	1.811			1.106		
직급	4급 이상(a)	5	2.20	0.84	5	1.40	0.55
	5급(b)	27	2.19	0.92	27	2.04	0.71
	6급 이하(c)	399	1.86	0.89	399	1.81	0.84
	공무직 등(d)	83	2.10	1.02	83	2.06	0.92
	F	2.511			2.988*		
팀 내 여성비율	20%이하(a)	69	2.19	1.09	69	2.13	0.86
	21~30%(b)	33	2.00	1.00	33	1.94	1.00
	31~40%(c)	52	2.06	0.98	52	1.96	0.93
	41%~50%(d)	80	1.78	0.84	80	1.78	0.80
	51%이상(e)	260	1.85	0.86	260	1.77	0.79
	F	2.716*			3.015*(a<e)		
직속상사 성별	남성	322	1.92	0.93	322	1.85	0.84
	여성	192	1.91	0.91	192	1.86	0.86
	t	0.130			-0.177		

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

○ 시·군의 경우 본청에 비해 인식차가 큼. '평등을 주장하는 여성들은 의무를 다하지 않으면서 사실상 특별대우를 원한다'의 경우 남성이 여성에 비해(t=8.922, p<.001) 높고 '여성에 대한 차별이나 불평등은 거의 사라졌으므로 더 이상의 성평등 정책이나 제도는 필요 없다'의 경우 남성이 여성에 비해(t=9.744, p<.001), 팀 내 여성 비율이 20% 이하에 비해 51% 이상인 경우(F=3.015, p<.05) 높음

<표-부록3> 개인 성평등 의식 : 배우자의 사회적 지위 및 여성의 결혼 시기

		원만한 결혼생활을 위하여 남성이 여성보다 학벌 또는 사회적 지위가 높은 것이 좋다			여성은 되도록 어리고 예쁠 때 결혼하는 것이 좋다		
		n	M	SD	n	M	SD
전체		514	1.49	0.63	514	1.54	0.76
성별	남성	199	1.62	0.68	199	1.84	0.89
	여성	315	1.41	0.58	315	1.35	0.60
	t	3.704***			6.984***		
MZ 세대 여부	MZ세대	292	1.50	0.65	292	1.52	0.77
	기성세대	222	1.47	0.61	222	1.56	0.75
	t	0.541			-0.626		
연령대	20대(a)	74	1.53	0.62	74	1.53	0.74
	30대(b)	185	1.48	0.66	185	1.48	0.75
	40대(c)	145	1.52	0.61	145	1.62	0.87
	50대 이상(d)	110	1.45	0.61	110	1.54	0.63
	F	0.439			0.918		
직급	4급 이상(a)	5	1.40	0.55	5	1.20	0.45
	5급(b)	27	1.59	0.75	27	1.63	0.74
	6급 이하(c)	399	1.47	0.63	399	1.49	0.72
	공무직 등(d)	83	1.54	0.63	83	1.75	0.94
	F	0.548			3.025*(c<d)		
팀 내 여성비율	20%이하(a)	69	1.46	0.63	69	1.67	0.82
	21~30%(b)	33	1.64	0.65	33	1.55	0.79
	31~40%(c)	52	1.44	0.57	52	1.75	1.06
	41%~50%(d)	80	1.43	0.59	80	1.44	0.65
	51%이상(e)	260	1.52	0.66	260	1.51	0.69
	F	0.846			1.948		
직속상사 성별	남성	322	1.49	0.61	322	1.55	0.77
	여성	192	1.49	0.67	192	1.52	0.75
	t	0.125			0.535		

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

○ 시·군의 경우 '원만한 결혼생활을 위하여 남성이 여성보다 학벌 또는 사회적 지위가 높은 것이 좋다'는 인식이 남성이 여성에 비해 (t=3.704, p<.001) 높음. '여성은 되도록 어리고 예쁠 때 결혼하는 것이 좋다'는 인식이 남성이 여성에 비해(t=6.984, p<.001), 6급 이하에 비해 공무직이 높음(F=3.025, p<.05)

<표-부록4> 개인성평등 의식 : 여성의 육아와 가사 및 외모·옷차림새 언급

		여성은 육아와 가사에 지장을 주지 않는 수준에서 직장생활을 해야 한다			나는 직원들의 외모나 옷차림새에 관해 얘기(칭찬 등을 비롯한 평가 포함)를 할 때가 있다		
		n	M	SD	n	M	SD
전체		514	1.72	0.83	514	1.98	0.86
성별	남성	199	1.80	0.82	199	1.72	0.77
	여성	315	1.66	0.83	315	2.15	0.88
	t	1.814			-5.722***		
MZ 세대 여부	MZ세대	292	1.70	0.84	292	1.95	0.90
	기성세대	222	1.73	0.81	222	2.02	0.82
	t	-0.437			-0.916		
연령대	20대(a)	74	1.72	0.85	74	1.78	0.80
	30대(b)	185	1.66	0.82	185	1.93	0.92
	40대(c)	145	1.75	0.84	145	2.12	0.89
	50대 이상(d)	110	1.75	0.80	110	2.03	0.75
	F	0.405			2.840*(a<c)		
직급	4급 이상(a)	5	1.40	0.55	5	1.40	0.55
	5급(b)	27	1.96	0.90	27	2.19	0.79
	6급 이하(c)	399	1.67	0.82	399	1.95	0.85
	공무직 등(d)	83	1.89	0.83	83	2.12	0.96
	F	2.798*			2.194		
팀 내 여성비율	20%이하(a)	69	1.62	0.77	69	1.72	0.82
	21~30%(b)	33	1.61	0.70	33	1.73	0.76
	31~40%(c)	52	1.69	0.92	52	2.00	0.91
	41%~50%(d)	80	1.58	0.67	80	1.90	0.89
	51%이상(e)	260	1.79	0.87	260	2.11	0.86
	F	1.526			3.856**(a<e)		
직속상사 성별	남성	322	1.69	0.80	322	1.98	0.87
	여성	192	1.77	0.87	192	1.98	0.86
	t	-1.052			-0.038		

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

○ 시·군의 경우 '여성은 육아와 가사에 지장을 주지 않는 수준에서 직장생활을 해야 한다'는 인식이 전체 평균 1.72로 나타남. '나는 직원들의 외모나 옷차림새에 관해 얘기를 할 때가 있다'는 응답은 여성이 남성에 비해(t=-5.722, p<.001), 40대가 20대에 비해(F=2.840, p<.05), 팀내 여성 비율이 51% 이상인 경우 20% 이하에 비해 높음(F=3.856, p<.01)

<표-부록5> 개인성평등 의식 : 성희롱 인식

		사소한 성적 언동까지 성희롱으로 문제를 제기하는 것은 조직문화를 경직되게 만든다			성희롱 피해가 여성에게 많이 발생하는 이유는 여성의 의사소통 기술에 문제가 있기 때문이다		
		n	M	SD	n	M	SD
전체		514	1.82	0.90	514	1.44	0.64
성별	남성	199	2.00	0.95	199	1.66	0.70
	여성	315	1.70	0.84	315	1.31	0.56
	t	3.682***			6.255***		
MZ세대 여부	MZ세대	292	1.75	0.93	292	1.38	0.63
	기성세대	222	1.91	0.84	222	1.53	0.65
	t	-2.141*			-2.587**		
연령대	20대(a)	74	1.54	0.85	74	1.27	0.48
	30대(b)	185	1.76	0.96	185	1.38	0.64
	40대(c)	145	1.96	0.88	145	1.55	0.68
	50대 이상(d)	110	1.93	0.79	110	1.52	0.66
	F	4.475**(a<c,d)			4.292**(a<c)		
직급	4급 이상(a)	5	1.80	0.84	5	1.60	0.55
	5급(b)	27	2.00	0.88	27	1.56	0.75
	6급 이하(c)	399	1.77	0.90	399	1.39	0.59
	공무직 등(d)	83	1.98	0.90	83	1.66	0.79
	F	1.549			4.686**(c<d)		
팀 내 여성비율	20%이하(a)	69	1.77	0.94	69	1.48	0.61
	21~30%(b)	33	1.73	0.84	33	1.48	0.71
	31~40%(c)	52	1.92	0.97	52	1.54	0.78
	41%~50%(d)	80	1.73	0.89	80	1.39	0.54
	51%이상(e)	260	1.86	0.90	260	1.43	0.65
	F	0.645			0.555		
직속상사 성별	남성	322	1.83	0.90	322	1.44	0.65
	여성	192	1.80	0.89	192	1.45	0.63
	t	0.331			-0.118		

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

○ 시·군의 경우 ‘사소한 성적 언동까지 성희롱으로 문제를 제기하는 것은 조직문화를 경직되게 만든다’는 인식이 남성이 여성에 비해(t=3.682, p<.001), 기성세대가 MZ세대에 비해(t=-2.141, p<.05), 40대 이상이 20대에 비해(F=4.475, p<.01) 높음. ‘성희롱 피해가 여성에게 많이 발생하는 이유는 여성의 의사소통 기술에 문제가 있기 때문이다’ 인식은 남성이 여성에 비해(t=6.255, p<.001), 기성세대가 MZ세대에 비해(t=-2.587, p<.01), 40대가 20대에 비해(t=4.292, p<.001), 공무직이 6급 이하 직급에 비해(F=4.686, p<.01) 높음

<표-부록6> 현재 근무하는 직장이 성평등하지 못한 가장 큰 이유

		n	여성 상급자 비율이 낮음	업무가 남성과 여성의 일로 분리됨	고용, 승진, 평가 등이 여성에게 불리함	여성이 회사보다 가정에 더 신경 씀	주요 의사결정이 남성 위주로 이루어짐	소속 부서 상급자 여성 기피	여성과 남성의 업무 능력에 차이가 있음	적절한 성평등 교육이 이루어지지 않음	일·생활 균형 (일·가정 양립)이 어려움	기타	해당 사항 없음 (성평등하다고 생각함 등)
전체		513	9.9	5.1	11.1	3.3	13.6	2.1	2.9	3.7	21.1	3.3	23.8
성별	남성	199	4.0	9.5	6.0	3.5	5.5	.5	6.5	2.5	16.1	4.5	41.2
	여성	314	13.7	2.2	14.3	3.2	18.8	3.2	.6	4.5	24.2	2.5	12.7
MZ 세대 여부	MZ세대	291	10.0	7.2	10.0	2.1	11.0	1.7	2.7	3.8	24.4	4.1	23.0
	기성세대	222	9.9	2.3	12.6	5.0	17.1	2.7	3.2	3.6	16.7	2.3	24.8
연령대	20대	74	10.8	9.5	8.1	1.4	8.1	1.4	1.4	2.7	17.6	2.7	36.5
	30대	184	12.5	6.0	10.9	2.7	9.8	1.6	2.2	3.8	27.2	4.3	19.0
	40대	145	4.1	3.4	9.7	2.1	20.0	2.1	6.2	4.8	22.1	3.4	22.1
	50대 이상	110	12.7	2.7	15.5	7.3	15.5	3.6	.9	2.7	11.8	1.8	25.5
직급	4급 이상	5	20.0	0.0	0.0	0.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	60.0
	5급	27	7.4	0.0	3.7	7.4	18.5	0.0	3.7	0.0	18.5	3.7	37.0
	6급 이하	399	10.0	5.3	12.0	3.3	14.0	2.3	2.5	4.5	22.1	3.3	20.8
	공무직 등	82	9.8	6.1	9.8	2.4	9.8	2.4	4.9	1.2	18.3	3.7	31.7
팀 내 여성 비율	20%이하	69	4.3	7.2	2.9	2.9	8.7	1.4	4.3	1.4	24.6	7.2	34.8
	21~30%	33	9.1	0.0	12.1	3.0	15.2	3.0	6.1	3.0	21.2	3.0	24.2
	31~40%	52	7.7	5.8	15.4	1.9	9.6	3.8	7.7	5.8	11.5	5.8	25.0
	41%~50%	80	8.8	10.0	8.8	1.3	15.0	0.0	2.5	2.5	22.5	1.3	27.5
	51%이상	259	12.4	3.5	12.7	4.6	14.7	2.7	1.2	3.9	22.8	2.7	18.9
직속상사 성별	남성	322	10.2	4.7	11.5	4.0	13.4	2.5	3.1	3.4	21.1	3.1	23.0
	여성	191	9.4	5.8	10.5	2.1	14.1	1.6	2.6	4.2	20.9	3.7	25.1

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

○ 현재 근무하는 직장이 성평등하지 못한 가장 큰 이유에 대한 응답 결과 시·군의 경우 '일·생활균형이 어려움'이 21.3%로 가장 높았고 '주요 의사결정이 남성 위주로 이루어짐'이 13.6%로 다음으로 높게 나타남. 연령, 직급, 팀 내 여성비율 및 직속상사 성별에 따라 응답자를 구분하여도 대부분 '일·생활균형 어려움'을 가장 높게 응답하였으나 기성세대와 50대 이상, 5급 직급 응답자의 경우 '주요 의사결정이 남성 위주로 이루어짐'을 가장 높게 응답하여 상대적으로 시·군에서의 경험이 쌓일수록 의사결정 구조에 대하여 문제인식을 갖는 것으로 나타남

2. 조직문화 실태조사

<표-부록7> 조직문화 : 연장근로 및 정시 출·퇴근

		우리 부서는 연장근로(야근, 주말근무 등)가 일상적이다			우리 부서는 형식적이고 불필요한 보고가 많아 정시 출·퇴근이 어렵다		
		n	M	SD	n	M	SD
전체		514	2.19	0.86	514	1.83	0.72
성별	남성	199	2.13	0.81	199	1.80	0.72
	여성	315	2.23	0.89	315	1.84	0.73
	t	-1.309			-0.616		
MZ 세대 여부	MZ세대	292	2.23	0.86	292	1.90	0.75
	기성세대	222	2.14	0.86	222	1.73	0.68
	t	1.186			2.596**		
연령대	20대(a)	74	1.99	0.84	74	1.66	0.60
	30대(b)	185	2.25	0.86	185	1.94	0.78
	40대(c)	145	2.24	0.88	145	1.88	0.72
	50대 이상(d)	110	2.14	0.85	110	1.68	0.66
	F	2.045			4.652**(b>a,d)		
직급	4급 이상(a)	5	2.20	0.84	5	1.60	0.55
	5급(b)	27	1.85	0.72	27	1.63	0.56
	6급 이하(c)	399	2.22	0.86	399	1.87	0.72
	공무직 등(d)	83	2.13	0.89	83	1.69	0.76
	F	1.684			2.468		
팀 내 여성비율	20%이하(a)	69	2.28	0.87	69	1.88	0.78
	21~30%(b)	33	2.12	0.86	33	1.79	0.86
	31~40%(c)	52	2.15	0.87	52	1.83	0.73
	41%~50%(d)	80	2.21	0.84	80	1.89	0.75
	51%이상(e)	260	2.16	0.86	260	1.80	0.68
	F	0.320			0.389		
직속상사 성별	남성	322	2.15	0.84	322	1.83	0.73
	여성	192	2.25	0.89	192	1.82	0.71
	t	-1.287			0.142		

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

○ 시·군의 경우 '우리 부서는 연장근로(야근, 주말근무 등)가 일상적이다' 는 응답수준이 전체 평균 2.19로 나타났고 통계적으로 유의미한 수준의 집단에 따른 평균 차이는 나타나지 않음. '우리 부서는 형식적이고 불필요한 보고가 많아 정시 출·퇴근이 어렵다' 는 응답수준은 MZ세대가 기성세대에 비해(t=2.596, p<.01), 30대가 20대 및 50대 이상에 비해(F=4.652, p<.01) 높음

<표-부록8> 조직문화 : 회식 및 회의 문화

		(코로나 팬데믹 이전 상황을 포함하여) 근무 후 회식이나 각종 모임에 빠지면 눈치가 보인다			회사에서 직급과 상관없이 자유롭게 논의할 수 있다		
		n	M	SD	n	M	SD
전체		514	2.22	0.94	514	2.47	0.86
성별	남성	199	2.05	0.89	199	2.68	0.86
	여성	315	2.33	0.95	315	2.34	0.84
	t	-3.423***			4.368***		
MZ 세대 여부	MZ세대	292	2.36	0.96	292	2.44	0.83
	기성세대	222	2.04	0.88	222	2.52	0.90
	t	3.956***			-1.037		
연령대	20대(a)	74	2.38	0.93	74	2.39	0.86
	30대(b)	185	2.29	0.97	185	2.44	0.86
	40대(c)	145	2.28	0.93	145	2.42	0.85
	50대 이상(d)	110	1.94	0.84	110	2.65	0.88
	F	4.687**(a,b,c>d)			1.943		
직급	4급 이상(a)	5	2.00	0.71	5	2.60	0.89
	5급(b)	27	1.78	0.70	27	2.93	0.78
	6급 이하(c)	399	2.31	0.93	399	2.44	0.83
	공무직 등(d)	83	1.99	0.98	83	2.46	1.00
	F	5.010**(a,d<c)			2.704*(b>c)		
팀 내 여성비율	20%이하(a)	69	2.14	0.93	69	2.45	0.90
	21~30%(b)	33	2.30	0.88	33	2.48	0.91
	31~40%(c)	52	2.17	1.02	52	2.63	0.79
	41%~50%(d)	80	2.38	1.00	80	2.49	0.89
	51%이상(e)	260	2.20	0.92	260	2.44	0.86
	F	0.760			0.575		
직속상사 성별	남성	322	2.25	0.94	322	2.50	0.89
	여성	192	2.19	0.94	192	2.43	0.82
	t	0.676			0.926		

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

○ 시·군의 경우 ‘(코로나 팬데믹 이전 상황을 포함하여) 근무 후 회식이나 각종 모임에 빠지면 눈치가 보인다’는 응답수준이 여성이 남성에 비해(t=-3.423, p<.001), MZ세대가 기성세대에 비해(t=3.956, p<.001), 50대 이상에 비해 그 외 연령대가(t=4.687, p<.01), 4급 이상과 공무직에 비해 6급 이하 직급이(F=5.010, p<.001) 높음. ‘회사에서 직급과 상관없이 자유롭게 논의할 수 있다’는 응답수준은 남성이 여성에 비해(t=4.368, p<.001), 5급이 6급 이하 직급에 비해(F=2.704, p<.05) 높음

<표-부록9> 조직문화 : 고충 토로 및 학연·지연 문화

		우리 회사는 하급자가 상급자에게 고충이나 불만을 스스럼없이 이야기할 수 있다			우리 회사는 학연, 지연 등이 조직생활하는데 중요하게 작용한다		
		n	M	SD	n	M	SD
전체		514	2.36	0.83	514	2.52	0.99
성별	남성	199	2.61	0.83	199	2.24	0.94
	여성	315	2.20	0.79	315	2.70	0.97
	t	5.668***			-5.343***		
MZ세대 여부	MZ세대	292	2.33	0.82	292	2.60	1.01
	기성세대	222	2.40	0.84	222	2.42	0.95
	t	-0.870			1.967*		
연령대	20대(a)	74	2.24	0.90	74	2.41	1.06
	30대(b)	185	2.30	0.82	185	2.62	1.00
	40대(c)	145	2.32	0.81	145	2.64	0.98
	50대 이상(d)	110	2.59	0.77	110	2.27	0.89
	F	3.821**(a,b<d)			4.087**(b,c>d)		
직급	4급 이상(a)	5	2.20	0.84	5	2.20	0.84
	5급(b)	27	2.78	0.80	27	2.04	0.85
	6급 이하(c)	399	2.32	0.80	399	2.61	0.97
	공무직 등(d)	83	2.42	0.94	83	2.25	1.03
	F	2.829*(b>c)			5.709***(c>b,d)		
팀 내 여성비율	20%이하(a)	69	2.42	0.90	69	2.42	1.02
	21~30%(b)	33	2.24	0.83	33	2.58	1.06
	31~40%(c)	52	2.44	0.87	52	2.58	0.96
	41%~50%(d)	80	2.26	0.81	80	2.56	0.95
	51%이상(e)	260	2.37	0.81	260	2.52	0.99
	F	0.678			0.280		
직속상사 성별	남성	322	2.35	0.85	322	2.57	0.98
	여성	192	2.38	0.80	192	2.45	1.00
	t	-0.318			1.304		

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

○ 시·군의 경우, ‘우리 회사는 하급자가 상급자에게 고충이나 불만을 스스럼없이 이야기할 수 있다’는 인식이 남성이 여성에 비해(t=5.668, p<.001), 50대 이상이 30대 이하에 비해(F=3.821, p<.01), 5급이 6급 이하 직급에 비해(F=2.829, p<.05) 높음. ‘우리 회사는 학연, 지연 등이 조직생활하는데 중요하게 작용한다’는 인식은 여성이 남성에 비해(t=-5.343, p<.001), MZ세대가 기성세대에 비해(t=1.967, p<.05), 50대 이상에 비해 30대 및 40대가(F=4.087, p<.01) 높음

<표-부록10> 조직문화 : 상사의 공사 구분 및 업무 지시

		나의 상사는 공적인 일과 사적인 일을 명확하게 구분하여 행동한다			나의 상사는 업무시간 외에도 메일이나 SNS 등을 통하여 업무를 지시한다		
		n	M	SD	n	M	SD
전체		514	2.86	0.82	514	1.58	0.69
성별	남성	199	2.94	0.82	199	1.56	0.65
	여성	315	2.80	0.81	315	1.60	0.71
	t	1.953			-0.677		
MZ 세대 여부	MZ세대	292	2.82	0.81	292	1.57	0.70
	기성세대	222	2.91	0.83	222	1.61	0.67
	t	-1.299			-0.702		
연령대	20대(a)	74	2.86	0.78	74	1.49	0.62
	30대(b)	185	2.77	0.85	185	1.56	0.71
	40대(c)	145	2.86	0.80	145	1.67	0.72
	50대 이상(d)	110	2.99	0.81	110	1.58	0.64
	F	1.720			1.332		
직급	4급 이상(a)	5	2.60	0.89	5	1.80	0.45
	5급(b)	27	3.26	0.53	27	1.56	0.58
	6급 이하(c)	399	2.84	0.80	399	1.57	0.68
	공무직 등(d)	83	2.83	0.95	83	1.63	0.78
	F	2.453			0.312		
팀 내 여성비율	20%이하(a)	69	2.84	0.96	69	1.54	0.65
	21~30%(b)	33	2.79	0.86	33	1.64	0.74
	31~40%(c)	52	2.85	0.85	52	1.58	0.61
	41%~50%(d)	80	2.81	0.73	80	1.65	0.80
	51%이상(e)	260	2.90	0.80	260	1.58	0.67
	F	0.293			0.319		
직속상사 성별	남성	322	2.87	0.82	322	1.61	0.71
	여성	192	2.83	0.82	192	1.55	0.65
	t	0.595			0.936		

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

○ 시군의 경우 ‘나의 상사는 공적인 일과 사적인 일을 명확하게 구분하여 행동한다’ 는 인식이 전체 평균 2.86인 가운데 통계적으로 유의미한 집단별 차이는 나타나지 않음. ‘나의 상사는 업무시간 외에도 메일이나 SNS 등을 통하여 업무를 지시한다’ 는 인식도 전체 평균이 1.58인 가운데 통계적으로 유의미한 집단별 차이가 나타나지 않음

<표-부록11> 조직문화 : 일·생활 균형

		일·가족양립지원제도(육아기 근로시간단축제도, 육아휴직 등)를 자유롭게 사용할 수 있다			육아휴직을 사용하더라도 성과만 좋으면 승진에 부정적 영향은 없다		
		n	M	SD	n	M	SD
전체		514	3.00	0.81	514	2.52	0.89
성별	남성	199	3.04	0.83	199	2.64	0.89
	여성	315	2.98	0.79	315	2.45	0.89
	t	0.855			2.427*		
MZ세대 여부	MZ세대	292	3.00	0.78	292	2.47	0.92
	기성세대	222	3.00	0.84	222	2.59	0.85
	t	-0.063			-1.577		
연령대	20대(a)	74	3.09	0.69	74	2.51	0.88
	30대(b)	185	2.97	0.85	185	2.44	0.93
	40대(c)	145	2.92	0.83	145	2.50	0.91
	50대 이상(d)	110	3.10	0.77	110	2.70	0.82
	F	1.436			2.034		
직급	4급 이상(a)	5	2.40	0.89	5	2.40	0.89
	5급(b)	27	3.30	0.72	27	2.96	0.71
	6급 이하(c)	399	3.01	0.78	399	2.45	0.89
	공무직 등(d)	83	2.92	0.91	83	2.73	0.90
	F	2.476			4.724**(c<b,d)		
팀 내 여성비율	20%이하(a)	69	2.84	0.90	69	2.42	0.86
	21~30%(b)	33	2.70	0.77	33	2.52	0.94
	31~40%(c)	52	3.19	0.82	52	2.42	0.96
	41%~50%(d)	80	3.01	0.79	80	2.58	0.84
	51%이상(e)	260	3.04	0.79	260	2.57	0.91
	F	2.741*			0.590		
직속상사 성별	남성	322	3.02	0.80	322	2.48	0.90
	여성	192	2.98	0.81	192	2.59	0.88
	t	0.495			-1.380		

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

○ 시·군의 경우 ‘일·가족양립지원제도(육아기 근로시간단축제도, 육아휴직 등)를 자유롭게 사용할 수 있다’는 인식이 전체 평균 3.00으로 나타남. ‘육아휴직을 사용하더라도 성과만 좋으면 승진에 부정적 영향은 없다’는 인식은 남성이 여성에 비해(t=2.427, p<.05), 5급과 공무직이 6급 이하 직급에 비해(F=4.724, p<.001) 높음

<표-부록12> 조직문화 : 관리자 성인지 감수성 및 성별 승진 기준

		우리 회사의 관리자들은 성인지 감수성이 낮은 편이다			우리 회사는 비공식적으로, 여성이 승진하는데 남성보다 더 엄격한 기준을 요구한다		
		n	M	SD	n	M	SD
전체		514	2.17	0.86	514	2.11	0.92
성별	남성	199	1.80	0.72	199	1.59	0.67
	여성	315	2.40	0.86	315	2.43	0.92
	t	-8.578***			-11.882***		
MZ 세대 여부	MZ세대	292	2.29	0.87	292	2.15	0.93
	기성세대	222	2.01	0.81	222	2.05	0.91
	t	3.702***			1.188		
연령대	20대(a)	74	2.19	0.81	74	2.01	0.82
	30대(b)	185	2.29	0.92	185	2.19	1.00
	40대(c)	145	2.21	0.85	145	2.10	0.90
	50대 이상(d)	110	1.88	0.71	110	2.02	0.90
	F	5.700***(b,c>d)			1.146		
직급	4급 이상(a)	5	1.80	0.45	5	1.80	0.84
	5급(b)	27	1.78	0.70	27	1.85	0.91
	6급 이하(c)	399	2.22	0.84	399	2.17	0.92
	공무직 등(d)	83	2.05	0.94	83	1.88	0.90
	F	3.317*			3.264*		
팀 내 여성비율	20%이하(a)	69	2.09	0.85	69	1.83	0.89
	21~30%(b)	33	2.03	0.77	33	2.06	0.93
	31~40%(c)	52	2.10	0.91	52	1.96	0.93
	41%~50%(d)	80	2.18	0.95	80	2.10	0.94
	51%이상(e)	260	2.19	0.82	260	2.19	0.92
	F	0.482			2.478*(a<e)		
직속상사 성별	남성	322	2.17	0.87	322	2.11	0.94
	여성	192	2.16	0.84	192	2.09	0.89
	t	0.226			0.214		

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

○ 시·군의 경우 ‘우리 회사의 관리자들은 성인지 감수성이 낮은 편이다’는 인식이 여성이 남성에 비해(t=-8.578, p<.001), MZ세대가 기성세대에 비해(t=3.702, p<.001), 30대와 40대가 50대 이상에 비해(F=5.700, p<.001) 높음. ‘우리 회사는 비공식적으로, 여성이 승진하는데 남성보다 더 엄격한 기준을 요구한다’는 인식은 여성이 남성에 비해(t=-11.882, p<.001), 팀 내 여성비율이 20% 이하에 비해서 51% 이상인 경우(F=2.478, p<.05) 높음

<표-부록13> 조직문화 : 성별 주요 부서 배치 경향

		주요 부서에 여성보다 남성이 배치되는 경향이 있다		
		n	M	SD
전체		514	2.38	0.99
성별	남성	199	1.85	0.84
	여성	315	2.71	0.94
	t	-10.435***		
MZ 세대 여부	MZ세대	292	2.34	0.98
	기성세대	222	2.43	1.01
	t	-1.004		
연령대	20대(a)	74	2.22	0.90
	30대(b)	185	2.40	1.04
	40대(c)	145	2.35	1.00
	50대 이상(d)	110	2.48	0.97
	F	1.118		
직급	4급 이상(a)	5	1.80	0.84
	5급(b)	27	2.04	0.90
	6급 이하(c)	399	2.44	0.99
	공무직 등(d)	83	2.24	1.01
	F	2.628*		
팀 내 여성비율	20%이하(a)	69	2.04	1.02
	21~30%(b)	33	2.45	1.03
	31~40%(c)	52	2.29	0.98
	41%~50%(d)	80	2.36	1.02
	51%이상(e)	260	2.47	0.98
	F	2.610*		
직속상사 성별	남성	322	2.40	0.99
	여성	192	2.34	0.99
	t	0.685		

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

○ 성별 주요 부서 배치 경향에 대한 인식 수준은 남성에 비해 여성이 (t=-10.435, p<.001) 상당히 높음

3. 수평적 조직문화 개선 방안

<표-부록14> 수평적 조직문화 중요도 : 불필요한 초과근무 및 회식

		효율적 업무로 불필요한 초과근무(야근 및 주말근무 등) 줄이기			불필요한 회식 자제 및 자율적 회식 참여		
		n	M	SD	n	M	SD
전체		514	3.17	0.70	514	3.36	0.68
성별	남성	199	3.09	0.74	199	3.18	0.72
	여성	315	3.23	0.67	315	3.47	0.62
	t	-2.266*			-4.803***		
MZ세대 여부	MZ세대	292	3.18	0.72	292	3.43	0.69
	기성세대	222	3.16	0.67	222	3.27	0.66
	t	0.437			2.703**		
연령대	20대(a)	74	3.19	0.68	74	3.49	0.69
	30대(b)	185	3.21	0.76	185	3.41	0.69
	40대(c)	145	3.12	0.68	145	3.36	0.62
	50대 이상(d)	110	3.17	0.65	110	3.18	0.69
	F	0.379			3.792**(a,b>d)		
직급	4급 이상(a)	5	2.80	0.84	5	3.20	0.45
	5급(b)	27	3.19	0.68	27	3.15	0.82
	6급 이하(c)	399	3.20	0.70	399	3.39	0.66
	공무직 등(d)	83	3.06	0.70	83	3.27	0.73
	F	1.401			1.843		
팀 내 여성비율	20%이하(a)	69	3.19	0.77	69	3.30	0.67
	21~30%(b)	33	3.15	0.80	33	3.30	0.73
	31~40%(c)	52	3.12	0.73	52	3.33	0.71
	41%~50%(d)	80	3.14	0.63	80	3.36	0.66
	51%이상(e)	260	3.20	0.68	260	3.38	0.69
	F	0.226			0.231		
직속상사 성별	남성	322	3.20	0.68	322	3.39	0.63
	여성	192	3.13	0.74	192	3.31	0.75
	t	1.074			1.255		

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

○ 시·군의 경우 '효율적 업무로 불필요한 초과근무 줄이기'가 여성이 남성에 비해(t=-2.266, p<.05) 높음. '불필요한 회식 자제 및 자율적 회식 참여'는 여성이 남성에 비해(t=-4.803, p<.001), MZ세대가 기성세대에 비해(t=2.703, p<.01), 20대 및 30대가 50대 이상에 비해 (F=3.792, p<.01) 높음

<표-부록15> 수평적 조직문화 중요도 : 업무집중도 및 회의 문화

		업무집중도 향상(업무시간 중 사적용무 자제 등)			직급과 관계없이 자유롭게 의견을 제시할 수 있는 회의 문화		
		n	M	SD	n	M	SD
전체		514	3.20	0.64	514	3.34	0.61
성별	남성	199	3.09	0.67	199	3.25	0.69
	여성	315	3.27	0.60	315	3.39	0.54
	t	-3.177**			-2.605**		
MZ 세대 여부	MZ세대	292	3.16	0.66	292	3.33	0.62
	기성세대	222	3.25	0.60	222	3.36	0.60
	t	-1.597			-0.564		
연령대	20대(a)	74	3.16	0.64	74	3.30	0.61
	30대(b)	185	3.17	0.71	185	3.33	0.62
	40대(c)	145	3.19	0.57	145	3.32	0.62
	50대 이상(d)	110	3.27	0.59	110	3.40	0.56
	F	0.696			0.528		
직급	4급 이상(a)	5	3.20	0.45	5	3.20	0.45
	5급(b)	27	3.30	0.54	27	3.37	0.49
	6급 이하(c)	399	3.21	0.64	399	3.33	0.61
	공무직 등(d)	83	3.10	0.66	83	3.39	0.66
	F	0.973			0.314		
팀 내 여성비율	20%이하(a)	69	3.16	0.70	69	3.36	0.66
	21~30%(b)	33	3.24	0.71	33	3.33	0.74
	31~40%(c)	52	3.15	0.72	52	3.33	0.62
	41%~50%(d)	80	3.24	0.60	80	3.34	0.55
	51%이상(e)	260	3.20	0.60	260	3.33	0.60
	F	0.244			0.048		
직속상사 성별	남성	322	3.22	0.62	322	3.38	0.58
	여성	192	3.16	0.66	192	3.28	0.65
	t	1.109			1.806		

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

○ 시·군의 경우 ‘업무집중도 향상’이 여성이 남성에 비해 높고 (t=-3.177, p<.01) ‘직급과 관계없이 자유롭게 의견을 제시할 수 있는 회의 문화’도 여성이 남성에 비해(t=-2.605, p<.01) 높음

<표-부록16> 수평적 조직문화 중요도 : 소통과 교류 문화 및 의사결정 구조 내 여성 비율

		선·후배 공무원 간 소통 및 교류 문화(멘토-멘티 제도 등)			주요 의사결정 구조에서 여성 비율 제고		
		n	M	SD	n	M	SD
전체		514	2.91	0.79	514	2.80	0.92
성별	남성	199	2.93	0.79	199	2.44	0.97
	여성	315	2.90	0.78	315	3.03	0.80
	t	0.438			-7.201***		
MZ 세대 여부	MZ세대	292	2.77	0.84	292	2.73	0.95
	기성세대	222	3.09	0.67	222	2.90	0.86
	t	-4.736***			-2.123*		
연령대	20대(a)	74	2.76	0.84	74	2.73	0.88
	30대(b)	185	2.77	0.89	185	2.76	0.99
	40대(c)	145	2.96	0.68	145	2.75	0.91
	50대 이상(d)	110	3.18	0.62	110	2.98	0.79
	F	7.646***(a,b<d)			1.871		
직급	4급 이상(a)	5	3.20	0.45	5	3.20	0.84
	5급(b)	27	3.11	0.64	27	2.96	0.90
	6급 이하(c)	399	2.87	0.80	399	2.80	0.91
	공무직 등(d)	83	3.00	0.80	83	2.70	0.95
	F	1.447			0.943		
팀 내 여성비율	20%이하(a)	69	2.93	0.85	69	2.51	0.95
	21~30%(b)	33	2.91	0.84	33	2.52	1.00
	31~40%(c)	52	2.90	0.77	52	2.67	1.02
	41%~50%(d)	80	2.90	0.67	80	2.91	0.86
	51%이상(e)	260	2.92	0.81	260	2.90	0.87
	F	0.014			3.978**(a<e)		
직속상사 성별	남성	322	2.92	0.78	322	2.85	0.90
	여성	192	2.89	0.80	192	2.71	0.93
	t	0.442			1.748		

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

○ 시·군의 경우 '선·후배 공무원 간 소통 및 교류 문화'에 대해 기성세대가 MZ세대에 비해(t=-4.736, p<.001), 50대 이상이 20대와 30대에 비해(t=7.646, p<.001) 평균이 높음. '주요 의사결정 구조에서 여성 비율 제고'의 경우 여성이 남성에 비해(t=-7.201, p<.001), 기성세대가 MZ세대에 비해(t=-2.123, p<.05), 팀 내 여성비율이 51% 이상인 경우가 20% 이하에 비해(t=3.978, p<.01) 평균이 높음

<표-부록17> 수평적 조직문화 중요도 : 상사의 일·생활균형 의식과 태도

		상사의 일·생활균형(워라밸) 의식 향상			업무시간 외 부하직원 사생활 존중		
		n	M	SD	n	M	SD
전체		514	3.36	0.69	514	3.49	0.61
성별	남성	199	3.20	0.77	199	3.35	0.68
	여성	315	3.46	0.61	315	3.58	0.54
	t	-4.165***			-4.109***		
MZ 세대 여부	MZ세대	292	3.44	0.65	292	3.50	0.61
	기성세대	222	3.25	0.72	222	3.47	0.61
	t	3.054**			0.561		
연령대	20대(a)	74	3.54	0.60	74	3.58	0.60
	30대(b)	185	3.39	0.69	185	3.50	0.64
	40대(c)	145	3.28	0.69	145	3.43	0.62
	50대 이상(d)	110	3.27	0.72	110	3.50	0.55
	F	3.073*			1.078		
직급	4급 이상(a)	5	3.20	0.45	5	3.40	0.55
	5급(b)	27	3.48	0.58	27	3.59	0.50
	6급 이하(c)	399	3.40	0.66	399	3.50	0.61
	공무직 등(d)	83	3.12	0.80	83	3.41	0.64
	F	4.252**(c>d)			0.817		
팀 내 여성비율	20%이하(a)	69	3.36	0.73	69	3.39	0.69
	21~30%(b)	33	3.21	0.86	33	3.39	0.86
	31~40%(c)	52	3.25	0.74	52	3.46	0.54
	41%~50%(d)	80	3.31	0.61	80	3.49	0.55
	51%이상(e)	260	3.40	0.67	260	3.52	0.59
	F	1.057			0.853		
직속상사 성별	남성	322	3.38	0.67	322	3.51	0.60
	여성	192	3.33	0.72	192	3.46	0.63
	t	0.757			0.918		

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

○ 시·군의 경우 '상사의 일·생활균형 의식 향상'이 여성이 남성에 비해(t=-4.165, p<.001), MZ세대가 기성세대에 비해(t=3.054, p<.01), 6급 이하 직급이 공무직에 비해(F=4.252, p<.01) 평균이 높음. '업무시간 외 부하직원 사생활 존중'의 경우 여성이 남성에 비해(t=-4.109, p<.001) 평균이 높음

<표-부록18> 수평적 조직문화 중요도 : 대상자 맞춤형 정보 제공 및 육아휴직 활용자 승진 불이익 방지

		남성 양육자 등 대상자 맞춤형 제도 정보 제공			육아휴직 활용자 승진에서의 불이익 방지		
		n	M	SD	n	M	SD
전체		514	3.29	0.66	514	3.23	0.75
성별	남성	199	3.23	0.71	199	3.12	0.82
	여성	315	3.33	0.62	315	3.30	0.69
	t	-1.811			-2.810**		
MZ 세대 여부	MZ세대	292	3.33	0.67	292	3.27	0.76
	기성세대	222	3.24	0.63	222	3.18	0.73
	t	1.468			1.476		
연령대	20대(a)	74	3.38	0.66	74	3.31	0.76
	30대(b)	185	3.33	0.72	185	3.30	0.74
	40대(c)	145	3.24	0.62	145	3.18	0.77
	50대 이상(d)	110	3.24	0.59	110	3.14	0.72
	F	1.187			1.586		
직급	4급 이상(a)	5	3.20	0.45	5	3.20	0.45
	5급(b)	27	3.30	0.61	27	3.30	0.72
	6급 이하(c)	399	3.31	0.66	399	3.24	0.76
	공무직 등(d)	83	3.19	0.65	83	3.18	0.73
	F	0.807			0.207		
팀 내 여성비율	20%이하(a)	69	3.26	0.70	69	3.17	0.82
	21~30%(b)	33	3.21	0.74	33	3.09	0.84
	31~40%(c)	52	3.40	0.63	52	3.38	0.77
	41%~50%(d)	80	3.33	0.55	80	3.28	0.71
	51%이상(e)	260	3.27	0.67	260	3.22	0.73
	F	0.681			0.998		
직속상사 성별	남성	322	3.33	0.60	322	3.28	0.73
	여성	192	3.22	0.74	192	3.15	0.77
	t	1.818			2.010*		

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

○ 시·군의 경우 ‘남성 양육자 등 대상자 맞춤형 제도 정보 제공’이 전체 평균 3.29로 나타남. ‘육아휴직 활용자 승진에서의 불이익 방지’의 경우 여성이 남성에 비해(t=-2.810, p<.01), 직속상사가 여성인 경우 남성에 비해(t=2.010, p<.05) 평균이 높음

<표-부록19> 수평적 조직문화 중요도 : 육아휴직 인식 개선 및 실효성 있는 성평등·성희롱예방 교육

		육아휴직 활용에 대한 육아휴직 미활용자의 부정적 인식 개선 노력			부서별 소규모 토론식 교육 등을 통한 실효성 있는 성평등·성희롱예방 교육(목격자 교육 등) 실시		
		n	M	SD	n	M	SD
전체		514	3.23	0.72	514	3.00	0.83
성별	남성	199	3.08	0.77	199	2.81	0.91
	여성	315	3.32	0.67	315	3.12	0.75
	t	-3.742***			-4.003***		
MZ세대 여부	MZ세대	292	3.31	0.72	292	2.93	0.85
	기성세대	222	3.12	0.70	222	3.08	0.80
	t	2.949**			-1.984*		
연령대	20대(a)	74	3.41	0.70	74	3.07	0.83
	30대(b)	185	3.30	0.72	185	2.91	0.90
	40대(c)	145	3.14	0.71	145	2.97	0.82
	50대 이상(d)	110	3.10	0.70	110	3.14	0.68
	F	4.177**(a>d)			1.918		
직급	4급 이상(a)	5	3.20	0.45	5	3.20	0.45
	5급(b)	27	3.15	0.82	27	3.22	0.64
	6급 이하(c)	399	3.25	0.71	399	2.98	0.84
	공무직 등(d)	83	3.14	0.72	83	3.00	0.84
	F	0.618			0.819		
팀 내 여성비율	20%이하(a)	69	3.22	0.80	69	3.00	0.84
	21~30%(b)	33	3.21	0.70	33	2.91	0.88
	31~40%(c)	52	3.17	0.71	52	2.90	0.89
	41%~50%(d)	80	3.26	0.67	80	2.95	0.84
	51%이상(e)	260	3.23	0.72	260	3.05	0.81
	F	0.134			0.544		
직속상사 성별	남성	322	3.24	0.72	322	3.03	0.82
	여성	192	3.20	0.71	192	2.94	0.84
	t	0.597			1.279		

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

○ 시·군의 경우 '육아휴직 활용에 대한 육아휴직 미활용자의 부정적 인식 개선 노력'이 여성이 남성에 비해(t=-3.742, p<.001), MZ세대가 기성세대에 비해(t=2.949, p<.01), 20대가 50대에 비해(F=4.177, p<.01) 평균이 높음. '부서별 소규모 토론식 교육 등을 통한 실효성 있는 성평등·성희롱예방교육 실시'의 경우 여성이 남성에 비해(t=-4.003, p<.001), 기성세대가 MZ세대에 비해(t=-1.984, p<.05) 평균이 높음

<표-부록20> 수평적 조직문화 중요도 : 고위공무원 및 중간관리자 관련 제도

		고위직 및 중간관리자 성인지 수준에 대한 직원평가 실시 및 후속 조치 시행(성인지 교육 프로그램 의무 이수 등)			고위공무원 직무성과계약 시 성평등·수평적 조직문화 개선 과제 의무 포함		
		n	M	SD	n	M	SD
전체		514	3.14	0.80	514	3.15	0.78
성별	남성	199	2.91	0.89	199	2.90	0.88
	여성	315	3.28	0.70	315	3.30	0.67
	t	-5.128***			-5.814***		
MZ 세대 여부	MZ세대	292	3.15	0.83	292	3.15	0.82
	기성세대	222	3.12	0.75	222	3.14	0.74
	t	0.472			0.143		
연령대	20대(a)	74	3.28	0.75	74	3.22	0.80
	30대(b)	185	3.08	0.89	185	3.14	0.85
	40대(c)	145	3.12	0.78	145	3.12	0.75
	50대 이상(d)	110	3.15	0.68	110	3.16	0.70
	F	1.156			0.279		
직급	4급 이상(a)	5	3.00	0.71	5	3.00	0.71
	5급(b)	27	3.19	0.74	27	3.04	0.71
	6급 이하(c)	399	3.14	0.82	399	3.16	0.80
	공무직 등(d)	83	3.11	0.72	83	3.16	0.72
	F	0.119			0.262		
팀 내 여성비율	20%이하(a)	69	3.14	0.90	69	3.12	0.83
	21~30%(b)	33	2.97	0.98	33	3.06	0.93
	31~40%(c)	52	2.98	0.96	52	2.96	0.99
	41%~50%(d)	80	3.19	0.66	80	3.19	0.70
	51%이상(e)	260	3.17	0.76	260	3.19	0.73
	F	1.012			1.081		
직속상사 성별	남성	322	3.13	0.82	322	3.17	0.79
	여성	192	3.14	0.76	192	3.12	0.78
	t	-0.097			0.670		

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

○ 시·군의 경우 ‘고위직 및 중간관리자 성인지 수준에 대한 직원평가 실시 및 후속조치 시행(t=-5.128, p<.001)’ 및 ‘고위공무원 직무성과계약 시 성평등·수평적 조직문화 개선 과제 의무 포함(t=-5.814, p<.001)’ 대해 모두 여성이 남성보다 평균 수준이 높음

<표-부록21> 수평적 조직문화 중요도 : 성희롱 예방 및 조직문화 개선 캠페인

		보다 적극적인 성희롱 예방 및 사후 대처			성평등·수평적 조직문화 개선과제 공모 및 캠페인 실시		
		n	M	SD	n	M	SD
전체		514	3.36	0.66	514	2.93	0.84
성별	남성	199	3.17	0.74	199	2.80	0.90
	여성	315	3.49	0.57	315	3.01	0.78
	t	-5.444***			-2.666**		
MZ 세대 여부	MZ세대	292	3.38	0.68	292	2.87	0.89
	기성세대	222	3.34	0.62	222	3.00	0.75
	t	0.646			-1.793		
연령대	20대(a)	74	3.42	0.74	74	2.97	0.84
	30대(b)	185	3.41	0.68	185	2.86	0.94
	40대(c)	145	3.29	0.64	145	2.89	0.80
	50대 이상(d)	110	3.35	0.57	110	3.05	0.68
	F	1.046			1.428		
직급	4급 이상(a)	5	3.20	0.45	5	3.20	0.45
	5급(b)	27	3.33	0.62	27	3.07	0.73
	6급 이하(c)	399	3.39	0.66	399	2.90	0.86
	공무직 등(d)	83	3.25	0.68	83	2.96	0.77
	F	1.141			0.601		
팀 내 여성비율	20%이하(a)	69	3.38	0.64	69	2.93	0.86
	21~30%(b)	33	3.15	0.83	33	2.85	0.94
	31~40%(c)	52	3.38	0.77	52	2.90	0.93
	41%~50%(d)	80	3.31	0.59	80	2.89	0.78
	51%이상(e)	260	3.38	0.63	260	2.96	0.81
	F	1.050			0.215		
직속상사 성별	남성	322	3.38	0.65	322	2.94	0.83
	여성	192	3.33	0.67	192	2.91	0.84
	t	0.813			0.414		

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

○ 시·군의 경우 '보다 적극적인 성희롱 예방 및 사후 대처(t=-5.444, p<.001)'와 '성평등·수평적 조직문화 개선과제 공모 및 캠페인 실시(t=-2.666, p<.01)'에 대해 여성이 남성보다 모두 높은 평균을 나타냄

<표-부록22> 수평적 조직문화 중요도 : 성평등 조직문화 가이드 발행 및 주요부서 근무 제도

		부서별 성평등 조직문화 자율 개선 지원을 위한 가이드 발행			주요부서 간 이동 제한제 또는 주요부서 근무기간 상한제 실시		
		n	M	SD	n	M	SD
전체		514	2.95	0.82	514	3.00	0.84
성별	남성	199	2.77	0.91	199	2.86	0.88
	여성	315	3.06	0.73	315	3.09	0.81
	t	-3.752***			-2.907**		
MZ 세대 여부	MZ세대	292	2.90	0.87	292	2.98	0.87
	기성세대	222	3.00	0.74	222	3.03	0.81
	t	-1.457			-0.587		
연령대	20대(a)	74	3.00	0.89	74	2.96	0.78
	30대(b)	185	2.85	0.92	185	3.04	0.93
	40대(c)	145	2.97	0.73	145	3.01	0.73
	50대 이상(d)	110	3.04	0.69	110	2.96	0.88
	F	1.360			0.250		
직급	4급 이상(a)	5	3.20	0.45	5	3.00	0.71
	5급(b)	27	3.07	0.87	27	3.00	0.83
	6급 이하(c)	399	2.93	0.82	399	3.02	0.83
	공무직 등(d)	83	2.96	0.80	83	2.93	0.92
	F	0.443			0.259		
팀 내 여성비율	20%이하(a)	69	2.88	0.90	69	3.09	0.82
	21~30%(b)	33	2.97	0.81	33	2.79	1.05
	31~40%(c)	52	2.88	0.96	52	2.85	0.92
	41%~50%(d)	80	2.98	0.73	80	3.05	0.73
	51%이상(e)	260	2.97	0.80	260	3.03	0.83
	F	0.237			1.298		
직속상사 성별	남성	322	2.98	0.81	322	3.00	0.86
	여성	192	2.89	0.83	192	3.01	0.82
	t	1.173			-0.068		

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

○ 시·군의 경우 ‘부서별 성평등 조직문화 자율 개선 지원을 위한 가이드 발행(t=-3.752, p<.001)’ 및 ‘주요부서 간 이동 제한제 또는 주요부서 근무기간 상한제 실시(t=-2.907, p<.01)’에 대해 여성이 모두 남성에 비해 평균 수준이 높음

<표-부록23> 수평적 조직문화 중요도 : 인사과정 성별 통계표 공개 및 부서배치 성별 균형 확대

		승진, 평가, 부서배치 등 인사과정에서 성별 통계 작성 및 공표			(일부 예외 부서를 제외하더라도) 부서 배치에서의 성별 균형 확대(특정 성별이 60% 넘지 않는 원칙)		
		n	M	SD	n	M	SD
전체		514	2.95	0.91	514	2.90	0.90
성별	남성	199	2.64	1.00	199	2.64	0.98
	여성	315	3.14	0.79	315	3.06	0.80
	t	-5.927***			-5.112***		
MZ 세대 여부	MZ세대	292	2.93	0.94	292	2.83	0.94
	기성세대	222	2.96	0.88	222	2.99	0.84
	t	-0.358			-2.059*		
연령대	20대(a)	74	2.92	0.98	74	2.82	0.97
	30대(b)	185	2.96	0.96	185	2.88	0.97
	40대(c)	145	2.90	0.87	145	2.84	0.86
	50대 이상(d)	110	3.00	0.85	110	3.05	0.78
	F	0.274			1.488		
직급	4급 이상(a)	5	2.80	0.84	5	3.00	0.71
	5급(b)	27	2.81	0.96	27	2.93	0.96
	6급 이하(c)	399	3.00	0.89	399	2.91	0.90
	공무직 등(d)	83	2.73	0.98	83	2.82	0.93
	F	2.243			0.273		
팀 내 여성비율	20%이하(a)	69	2.80	1.01	69	2.58	1.02
	21~30%(b)	33	2.67	1.05	33	2.76	1.09
	31~40%(c)	52	2.85	1.07	52	2.77	1.00
	41%~50%(d)	80	3.11	0.81	80	2.96	0.80
	51%이상(e)	260	2.99	0.86	260	3.00	0.83
	F	2.189			3.683**(a<e)		
직속상사 성별	남성	322	2.95	0.93	322	2.93	0.91
	여성	192	2.94	0.88	192	2.85	0.88
	t	0.191			0.867		

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

○ 시·군의 경우 ‘승진, 평가, 부서배치 등 인사과정에서 성별 통계 작성 및 공표’에 대해 여성이 남성보다 평균이 높음(t=-5.927, p<.001). ‘부서배치에서의 성별 균형 확대’의 경우 여성이 남성보다(t=-5.112, p<.001), 기성세대가 MZ세대에 비해(t=-2.059, p<.05), 팀 내 여성비율이 51% 이상인 경우 20% 이하에 비해(F=3.683, p<.01) 높음

4. 직장 내 성희롱 인식

<표-부록24> 직장 내 성희롱 인식 : 공론화 당사자 및 피해자 보호

		우리 회사에서 직장 내 성희롱을 공론화하면 피해자 또는 공론화한 사람만 손해다			우리 회사는 성희롱 행위자에 대해 징계 등 인사상 불이익 조치를 형식적으로 하더라도 피해자를 보호하지는 못할 것 같다		
		n	M	SD	n	M	SD
전체		514	2.36	0.90	514	2.48	0.91
성별	남성	199	1.97	0.81	199	2.08	0.82
	여성	315	2.60	0.87	315	2.74	0.88
	t		-8.306***			-8.655***	
MZ세대 여부	MZ세대	292	2.47	0.91	292	2.63	0.93
	기성세대	222	2.22	0.88	222	2.28	0.86
	t		3.181**			4.479***	
연령대	20대(a)	74	2.41	0.91	74	2.58	0.99
	30대(b)	185	2.46	0.92	185	2.64	0.92
	40대(c)	145	2.39	0.89	145	2.48	0.89
	50대 이상(d)	110	2.12	0.84	110	2.15	0.79
	F		3.574*(b>d)			7.034***(a,b,c>d)	
직급	4급 이상(a)	5	2.40	0.89	5	2.40	0.55
	5급(b)	27	1.89	0.89	27	2.04	0.90
	6급 이하(c)	399	2.42	0.90	399	2.54	0.90
	공무직 등(d)	83	2.23	0.89	83	2.33	0.96
	F		3.668*(b<c)			3.625*(b<c)	
팀 내 여성비율	20%이하(a)	69	2.16	0.85	69	2.35	0.90
	21~30%(b)	33	2.33	0.89	33	2.24	0.90
	31~40%(c)	52	2.42	0.87	52	2.48	0.90
	41%~50%(d)	80	2.41	0.99	80	2.55	0.90
	51%이상(e)	260	2.38	0.89	260	2.52	0.92
	F		1.029			1.163	
직속상사 성별	남성	322	2.37	0.90	322	2.49	0.91
	여성	192	2.34	0.91	192	2.47	0.92
	t		0.314			0.226	

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

○ 시·군의 경우 ‘우리 회사에서 직장 내 성희롱을 공론화하면 피해자 또는 공론화한 사람만 손해다’에 대해 여성이 남성보다(t=-8.306, p<.001), MZ세대가 기성세대에 비해(t=3.181, p<.01), 30대가 50대 이상에 비해(F=3.574, p<.05), 6급 이하가 5급에 비해(F=3.668, p<.05) 평균이 높음. ‘우리 회사는 성희롱 행위자에 대해 징계 등 인사상 불이익 조치를 형식적으로 하더라도 피해자를 보호하지는 못할 것 같다’에 대해 여성이 남성보다(t=-8.655, p<.001), MZ세대가 기성세대에 비하여(t=4.479, p<.001), 40대 이하가 50대 이상에 비하여(F=7.034, p<.001), 6급 이하 직급이 5급에 비해(F=3.625, p<.05) 평균이 높음

<표-부록25> 직장 내 성희롱 인식: 성희롱 발생 시 기관 대처

		우리 회사는 성희롱 발생 시 정해진 절차를 준수하지 않을 것이다		
		n	M	SD
전체		514	2.08	0.85
성별	남성	199	1.81	0.71
	여성	315	2.25	0.89
	t	-6.147***		
MZ 세대 여부	MZ세대	292	2.14	0.88
	기성세대	222	2.00	0.82
	t	1.909		
연령대	20대(a)	74	1.96	0.83
	30대(b)	185	2.21	0.89
	40대(c)	145	2.13	0.85
	50대 이상(d)	110	1.87	0.77
	F	4.222**(b>d)		
직급	4급 이상(a)	5	1.80	0.45
	5급(b)	27	1.81	0.88
	6급 이하(c)	399	2.11	0.85
	공무직 등(d)	83	2.04	0.89
	F	1.259		
팀 내 여성비율	20%이하(a)	69	1.93	0.71
	21~30%(b)	33	2.15	0.83
	31~40%(c)	52	2.13	0.91
	41%~50%(d)	80	1.99	0.82
	51%이상(e)	260	2.11	0.89
	F	0.967		
직속상사 성별	남성	322	2.09	0.83
	여성	192	2.06	0.90
	t	0.420		

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

○ 시·군의 경우 전체 평균 2.08인 가운데 여성이 남성보다(t=-6.147, p<.001), 30대가 50대 이상에 비해(F=4.222, p<.01) 평균이 높음

<표-부록26> 성희롱에 대한 적절한 절차를 준수하지 않을 것으로 생각하는 가장 큰 이유

		n	성희롱을 개인 간 문제로 봄	직장 내 성희롱 묵인·방관 문화	규정 및 고충처리 기구 등 미흡	이전 성희롱 사건처리 미흡	악의적 소문 등 2차 피해 대처 미흡 예상
전체		40	7.5	35.0	10.0	2.5	45.0
성별	남성	5	0.0	20.0	60.0	0.0	20.0
	여성	35	8.6	37.1	2.9	2.9	48.6
MZ세대 여부	MZ세대	29	6.9	41.4	6.9	3.4	41.4
	기성세대	11	9.1	18.2	18.2	0.0	54.5
연령대	20대	4	0.0	75.0	0.0	0.0	25.0
	30대	21	9.5	38.1	9.5	4.8	38.1
	40대	12	8.3	25.0	8.3	0.0	58.3
	50대 이상	3	0.0	.0	33.3	0.0	66.7
직급	4급 이상	0	-	-	-	-	-
	5급	2	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0
	6급 이하	32	6.3	34.4	6.3	3.1	50.0
	공무직 등	6	0.0	50.0	16.7	0.0	33.3
팀 내 여성비율	20%이하	2	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0
	21~30%	2	0.0	50.0	0.0	0.0	50.0
	31~40%	5	0.0	60.0	40.0	0.0	0.0
	41%~50%	5	20.0	40.0	0.0	0.0	40.0
	51%이상	24	8.3	25.0	4.2	0.0	62.5
직속 상사 성별	남성	22	13.6	31.8	9.1	4.5	40.9
	여성	18	0.0	38.9	11.1	0.0	50.0

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

○ 시·군의 경우 ‘악의적 소문 등 2차 피해 대처 미흡 예상’을 45.0%로 가장 높게 응답하였고 ‘직장 내 성희롱 묵인·방관문화’를 35.0%로 다음으로 높게 응답함. 남성 응답자는 60.0%가 ‘규정 및 고충처리 기구 등이 미흡하기 때문’으로 응답하였으나 여성은 ‘악의적 소문 등 2차 피해 대처 미흡 예상’을 48.6%로 가장 높게 응답함. 한편 MZ세대와 20대 및 30대는 ‘직장 내 성희롱 묵인·방관문화’를 가장 높게 응답하여 본청과 마찬가지로 조직 내 문화를 가장 큰 문제로 인식함

5. MZ세대에 대한 인식

<표-부록27> MZ세대에 대한 인식 : 자기계발 및 개인 우선시

		자기계발에 적극적이다			조직보다 개인을 우선시 한다		
		n	M	SD	n	M	SD
전체		514	2.87	0.66	514	3.03	0.74
성별	남성	199	2.84	0.73	199	2.87	0.76
	여성	315	2.89	0.61	315	3.13	0.71
	t	-0.717			-3.936***		
MZ 세대 여부	MZ세대	292	2.88	0.69	292	2.97	0.77
	기성세대	222	2.86	0.62	222	3.12	0.68
	t	0.201			-2.264*		
연령대	20대(a)	74	2.84	0.76	74	3.01	0.80
	30대(b)	185	2.90	0.67	185	2.99	0.77
	40대(c)	145	2.81	0.65	145	3.04	0.70
	50대 이상(d)	110	2.93	0.59	110	3.10	0.69
	F	0.789			0.493		
직급	4급 이상(a)	5	3.20	0.45	5	2.80	0.45
	5급(b)	27	2.78	0.75	27	3.00	0.62
	6급 이하(c)	399	2.87	0.66	399	3.08	0.74
	공무직 등(d)	83	2.87	0.62	83	2.82	0.75
	F	0.597			3.158*(c<d)		
팀 내 여성비율	20%이하(a)	69	2.94	0.68	69	2.88	0.85
	21~30%(b)	33	2.79	0.70	33	2.97	0.68
	31~40%(c)	52	2.67	0.81	52	3.12	0.73
	41%~50%(d)	80	2.94	0.66	80	3.01	0.75
	51%이상(e)	260	2.88	0.62	260	3.06	0.69
	F	1.722			1.053		
직속상사 성별	남성	322	2.85	0.68	322	3.04	0.76
	여성	192	2.90	0.63	192	3.03	0.70
	t	-0.781			0.167		

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

○ 시·군의 경우 ‘자기계발에 적극적이다’ 인식 수준은 전체 평균 2.87로 나타났으며 통계적으로 유의미한 집단별 차이는 나타나지 않음. ‘조직보다 개인을 우선시 한다’의 경우 여성이 남성보다 (t=-3.936, p<.001), 기성세대가 MZ세대에 비해(F=-2.264, p<.05), 공무직이 6급 이하 직급에 비해(F=3.158, p<.05) 평균이 높음

<표-부록28> MZ세대에 대한 인식 : 적극적 의견 개진 및 배려와 소통 지향

		자신의 의견을 적극적으로 표현한다			배려와 소통의 조직문화를 지향한다		
		n	M	SD	n	M	SD
전체		514	2.93	.70	514	2.80	.77
성별	남성	199	2.95	.68	199	2.81	.74
	여성	315	2.91	.71	315	2.78	.79
	t	0.687			0.430		
MZ 세대 여부	MZ세대	292	2.78	.71	292	3.02	.69
	기성세대	222	3.12	.64	222	2.50	.77
	t	-5.704***			7.804***		
연령대	20대(a)	74	2.70	.72	74	3.05	.62
	30대(b)	185	2.80	.71	185	2.98	.72
	40대(c)	145	3.03	.68	145	2.60	.83
	50대 이상(d)	110	3.16	.61	110	2.56	.74
	F	10.238***(a,b<c,d)			13.911***(a,b>c,d)		
직급	4급 이상(a)	5	3.20	.45	5	3.00	.71
	5급(b)	27	3.04	.59	27	2.63	.74
	6급 이하(c)	399	2.92	.72	399	2.81	.76
	공무직 등(d)	83	2.92	.65	83	2.75	.82
	F	0.493			0.727		
팀 내 여성비율	20%이하(a)	69	3.00	.69	69	2.80	.80
	21~30%(b)	33	2.76	.71	33	2.76	.66
	31~40%(c)	52	3.06	.70	52	2.63	.84
	41%~50%(d)	80	2.84	.70	80	2.85	.81
	51%이상(e)	260	2.93	.71	260	2.81	.75
	F	1.435			0.696		
직속상사 성별	남성	322	2.95	.72	322	2.73	.79
	여성	192	2.90	.67	192	2.91	.72
	t	0.803			-2.710**		

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

○ 시·군의 경우 ‘자신의 의견을 적극적으로 표현한다’에 기성세대가 MZ세대에 비해(t=-5.704, p<.01), 30대 이하가 40대 이상에 비해(F=10.238, p<.001) 평균이 높음. ‘배려와 소통의 조직문화를 지향한다’의 경우 MZ세대가 기성세대에 비해(t=7.804, p<.001), 30대 이하가 40대 이상에 비해(F=13.911, p<.001), 직속상사 성별이 여성인 경우 남성에 비해(t=-2.710, p<.01) 평균이 높음

<표-부록29> MZ세대에 대한 인식 : 공정한 평가와 피드백 중시 및 적정 보수/보상 중시

		공정한 평가와 피드백을 중시 한다			업무 성과에 상응하는 보수와 보상을 중시 한다		
		n	M	SD	n	M	SD
전체		514	3.14	.65	514	3.21	.66
성별	남성	199	3.09	.65	199	3.12	.66
	여성	315	3.17	.65	315	3.27	.66
	t	-1.468			-2.547*		
MZ 세대 여부	MZ세대	292	3.26	.62	292	3.28	.66
	기성세대	222	2.97	.65	222	3.13	.66
	t	5.127***			2.493*		
연령대	20대(a)	74	3.22	.63	74	3.30	.68
	30대(b)	185	3.28	.63	185	3.32	.66
	40대(c)	145	3.00	.65	145	3.06	.63
	50대 이상(d)	110	3.03	.64	110	3.18	.68
	F	6.863***(b>c,d)			4.635**(b>c)		
직급	4급 이상(a)	5	3.00	.71	5	3.20	.45
	5급(b)	27	3.04	.71	27	3.19	.74
	6급 이하(c)	399	3.15	.64	399	3.23	.66
	공무직 등(d)	83	3.12	.67	83	3.17	.66
	F	0.362			0.186		
팀 내 여성비율	20%이하(a)	69	3.20	.63	69	3.26	.68
	21~30%(b)	33	2.97	.68	33	2.97	.64
	31~40%(c)	52	3.10	.69	52	3.21	.70
	41%~50%(d)	80	3.15	.64	80	3.25	.68
	51%이상(e)	260	3.15	.64	260	3.22	.65
	F	0.801			1.265		
직속상사 성별	남성	322	3.12	.65	322	3.19	.68
	여성	192	3.17	.64	192	3.25	.63
	t	-0.912			-0.948		

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

○ 시·군의 경우 ‘업무 성과에 상응하는 보수와 보상을 중시 한다’에 대해 MZ세대가 기성세대에 비해(t=5.127, p<.001), 30대가 40대 이상에 비해(F=6.863, p<.001) 평균이 높음. ‘업무 성과에 상응하는 보수와 보상을 중시 한다’는 여성이 남성에 비해(t=-2.547, p<.05), MZ세대가 기성세대에 비해(t=2.493, p<.05), 40대가 30대에 비해(F=4.635, p<.01) 평균이 높음

<표-부록30> MZ세대에 대한 인식 : 일·생활균형 및 공직사회 관행 인식

		승진보다 일·생활균형(워라밸)을 더 중요하게 생각한다			공직 사회의 보고, 회의, 의전, 회식 등 암묵적 관행에 비판적이다		
		n	M	SD	n	M	SD
전체		514	3,18	,70	514	3,02	,77
성별	남성	199	3,13	,71	199	2,89	,79
	여성	315	3,21	,69	315	3,11	,75
	t		-1.245			-3.163**	
MZ 세대 여부	MZ세대	292	3,25	,71	292	3,06	,79
	기성세대	222	3,09	,68	222	2,97	,74
	t		2.670**			1.308	
연령대	20대(a)	74	3,24	,76	74	3,01	,82
	30대(b)	185	3,26	,70	185	3,10	,79
	40대(c)	145	3,11	,70	145	3,06	,74
	50대 이상(d)	110	3,09	,66	110	2,86	,72
	F		2.080			2.252	
직급	4급 이상(a)	5	2,80	,45	5	2,80	,45
	5급(b)	27	3,11	,64	27	2,78	,80
	6급 이하(c)	399	3,20	,71	399	3,04	,78
	공무직 등(d)	83	3,13	,66	83	3,05	,73
	F		0.792			1.132	
팀 내 여성비율	20%이하(a)	69	3,17	,73	69	3,10	,81
	21~30%(b)	33	3,06	,66	33	2,97	,73
	31~40%(c)	52	3,15	,75	52	2,98	,73
	41%~50%(d)	80	3,17	,74	80	2,99	,79
	51%이상(e)	260	3,20	,67	260	3,05	,75
	F		0.313			0.361	
직속상사 성별	남성	322	3,15	,72	322	3,01	,76
	여성	192	3,23	,67	192	3,04	,78
	t		-1.255			-0.416	

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

○ 시·군의 경우 ‘승진보다 일·생활균형을 더 중요하게 생각한다’의 경우 MZ세대가 기성세대에 비하여(t=2.670, p<.01) 평균이 높고, ‘공직 사회의 보고, 회의, 의전, 회식 등 암묵적 관행에 비판적이다’의 경우 여성이 남성에 비하여 평균이 높음(F=-3.163, p<.01)

6. 성 주류화 인식

<표-부록31> 성 주류화 인식(성 인지적 데이터)

		성 인지적 데이터에 대해 알고 있다(예: 성별 분리 통계 수집·보고)			성별 통계는 성평등한 정책·제도를 추진하는 데 유용하다		
		n	M	SD	n	M	SD
전체		501	2.66	0.74	428	2.72	0.78
성별	남성	194	2.75	0.80	173	2.65	0.88
	여성	307	2.60	0.69	255	2.77	0.71
	t	2.968**			−1.417		
MZ세대 여부	MZ세대	285	2.59	0.78	234	2.59	0.86
	기성세대	216	2.75	0.67	194	2.88	0.65
	t	−2.172*			−3.882***		
연령대	20대(a)	74	2.50	0.87	53	2.40	0.91
	30대(b)	176	2.61	0.76	153	2.63	0.88
	40대(c)	143	2.67	0.73	127	2.73	0.69
	50대 이상(d)	108	2.82	0.60	95	3.04	0.53
	F	2.075			9.093***(a<b,c<d)		
직급	4급 이상(a)	5	3.00	0.82	4	3.25	0.50
	5급(b)	27	2.77	0.76	25	2.92	0.81
	6급 이하(c)	390	2.67	0.73	330	2.73	0.79
	공무직 등(d)	79	2.55	0.77	69	2.59	0.74
	F	1.868			1.949		
팀 내 여성비율	20%이하(a)	67	2.57	0.70	60	2.77	0.76
	21~30%(b)	33	2.79	0.78	32	2.78	0.83
	31~40%(c)	52	2.70	0.84	47	2.61	1.04
	41%~50%(d)	77	2.72	0.74	67	2.75	0.73
	51%이상(e)	252	2.64	0.70	207	2.75	0.73
	F	0.633			0.178		
직속상사 성별	남성	317	2.65	0.76	271	2.76	0.81
	여성	184	2.67	0.71	157	2.66	0.74
	t	−0.159			1.423		

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

○ 시·군의 경우 남성이 여성에 비해(t=2.968, p<.01), 기성세대가 MZ세대에 비해(t=-2.172, p<.05) 성 인지적 데이터에 대한 인지수준이 높음. 성별 통계의 효과성에 대한 인식 수준은 기성세대가 MZ세대에 비하여(t=-3.882, p<.001), 50대 이상이 40대 이하에 비하여(F=9.093, p<.001) 높음

<표-부록32> 성 주류화 인식(성별영향평가제도)

		성별영향평가제도에 대해 알고 있다			성별영향평가제도는 성평등한 정책·제도를 추진하는데 유용하다		
		n	M	SD	n	M	SD
전체		494	2.87	0.72	449	2.68	0.80
성별	남성	195	2.92	0.77	181	2.60	0.91
	여성	299	2.83	0.67	268	2.74	0.72
	t	1.683			-1.856		
MZ 세대 여부	MZ세대	282	2.79	0.74	247	2.53	0.85
	기성세대	212	2.97	0.67	202	2.87	0.70
	t	-2.822**			-4.591***		
연령대	20대(a)	71	2.64	0.80	58	2.34	0.88
	30대(b)	176	2.81	0.74	158	2.57	0.87
	40대(c)	142	2.87	0.71	137	2.69	0.74
	50대 이상(d)	105	3.10	0.55	96	3.06	0.56
	F	4.728**(a,b<d)			12.049***(a,b,c<d, a<c)		
직급	4급 이상(a)	5	3.25	0.50	4	3.25	0.50
	5급(b)	26	3.04	0.82	25	2.88	0.83
	6급 이하(c)	384	2.89	0.70	348	2.68	0.81
	공무직 등(d)	79	2.67	0.74	72	2.59	0.79
	F	4.202**(b,c>d)			1.532		
팀 내 여성비율	20%이하(a)	67	2.87	0.72	62	2.68	0.78
	21~30%(b)	33	2.88	0.74	33	2.58	0.87
	31~40%(c)	51	2.98	0.81	46	2.46	1.05
	41%~50%(d)	77	2.84	0.70	72	2.75	0.81
	51%이상(e)	247	2.88	0.69	222	2.74	0.74
	F	0.043			1.516		
직속상사 성별	남성	310	2.89	0.72	281	2.71	0.80
	여성	184	2.83	0.70	168	2.63	0.81
	t	0.693			0.998		

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

○ 시·군의 경우 기성세대가 MZ세대에 비해(t=-2.822, p<.01), 50대 이상이 30대 이하에 비해(F=4.728, p<.01), 5급 이하가 공무직에 비해(F=4.202, p<.01) 성별영향평가제도에 대한 인지수준이 높음. 성별영향평가제도의 효과성에 대한 인식 수준은 기성세대가 MZ세대에 비하여(t=-4.591, p<.001), 50대 이상이 40대 이하에 비하여(F=12.049, p<.001) 평균이 높음

<표-부록33> 성 주류화 인식(성인지예산제도)

		성인지예산제도에 대해 알고 있다			성인지예산제도는 성평등한 정책·제도를 추진하는데 유용하다		
		n	M	SD	n	M	SD
전체		492	2.91	0.73	455	2.67	0.87
성별	남성	192	2.94	0.75	181	2.59	0.98
	여성	300	2.88	0.72	274	2.72	0.78
	t	1.066			-1.475		
MZ 세대 여부	MZ세대	282	2.85	0.78	254	2.51	0.91
	기성세대	210	2.98	0.67	201	2.87	0.76
	t	-2.359*			-4.508***		
연령대	20대(a)	72	2.80	0.84	60	2.48	0.97
	30대(b)	175	2.84	0.76	162	2.52	0.91
	40대(c)	141	2.92	0.72	137	2.63	0.84
	50대 이상(d)	104	3.06	0.59	96	3.08	0.59
	F	2.568			10.450***(a,b,c<d)		
직급	4급 이상(a)	5	3.25	0.50	4	3.25	0.50
	5급(b)	26	3.12	0.65	26	3.00	0.75
	6급 이하(c)	382	2.97	0.69	353	2.66	0.88
	공무직 등(d)	79	2.51	0.83	72	2.57	0.84
	F	11.675***(b,c>d)			2.220		
팀 내 여성비율	20%이하(a)	66	3.00	0.71	61	2.66	0.98
	21~30%(b)	33	2.79	0.74	33	2.58	0.97
	31~40%(c)	50	2.93	0.78	46	2.46	1.09
	41%~50%(d)	76	3.01	0.72	75	2.75	0.86
	51%이상(e)	247	2.88	0.69	223	2.73	0.76
	F	1.141			1.172		
직속상사 성별	남성	308	2.94	0.73	286	2.70	0.87
	여성	184	2.84	0.73	169	2.61	0.85
	t	1.390			1.117		

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

○ 시·군의 기성세대가 MZ세대에 비해(t=-2.359, p<.05), 5급 이상이 공무직에 비해(F=11.675, p<.001) 성인지예산제도에 대한 인지수준이 높음. 성인지예산제도의 효과성에 대한 인식 수준은 기성세대가 MZ세대에 비하여(t=-4.508, p<.001), 50대 이상이 40대 이하에 비하여(F=10.450, p<.001) 평균이 높음

7. 조직몰입도[9)]

<표-부록34> 조직몰입 수준

		우리 조직에 대해 소속감을 느낀다			조직의 성공을 위해 열심히 노력할 용의가 있다			업무를 수행하며 성취감을 느낀다		
		n	M	SD	n	M	SD	n	M	SD
전체		514	2.92	0.68	514	2.90	0.75	514	2.89	0.78
성별	남성	199	3.01	0.69	199	3.03	0.72	199	3.01	0.78
	여성	315	2.86	0.66	315	2.82	0.75	315	2.81	0.77
	t	2.321*			3.140*			2.810**		
MZ세대 여부	MZ세대	292	2.82	0.66	292	2.75	0.73	292	2.76	0.78
	기성세대	222	3.05	0.68	222	3.10	0.71	222	3.06	0.74
	t	-4.027***			-5.475***			-4.398***		
연령대	20대(a)	74	2.93	0.71	74	2.77	0.82	74	2.73	0.86
	30대(b)	185	2.76	0.65	185	2.74	0.74	185	2.75	0.80
	40대(c)	145	2.86	0.68	145	2.86	0.70	145	2.83	0.74
	50대 이상(d)	110	3.25	0.58	110	3.32	0.60	110	3.30	0.58
	F	13.739***(a,b,c<d)			16.618***(a,b,c<d)			14.385***(a,b,c<d)		
직급	4급 이상(a)	5	3.20	0.45	5	3.20	0.45	5	3.20	0.45
	5급(b)	27	3.30	0.54	27	3.26	0.66	27	3.33	0.55
	6급 이하(c)	399	2.87	0.66	399	2.84	0.75	399	2.82	0.77
	공무직 등(d)	83	3.00	0.77	83	3.07	0.73	83	3.07	0.82
	F	4.201**(b>c)			4.813**(b>c)			6.005***(b,d>c)		
팀내 여성 비율	20%이하(a)	86	2.93	0.71	86	2.90	0.83	86	2.94	0.78
	21~30%(b)	100	2.91	0.68	100	2.88	0.70	100	2.91	0.68
	31~40%(c)	92	2.87	0.60	92	2.87	0.66	92	2.79	0.82
	41%~50%(d)		2.90	0.65		2.93	0.76		2.84	0.88
	51%이상(e)	5	2.94	0.70	5	2.90	0.75	5	2.92	0.75
	F	0.152			0.058			0.462		
직속 상사 성별	남성	399	2.96	0.66	399	2.95	0.74	399	2.93	0.77
	여성	83	2.85	0.70	83	2.82	0.75	83	2.82	0.80
	t	1.637			2.002*			1.486		

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

○ 조직몰입 수준의 전체 문항에서 남성이 여성보다, 기성세대가 MZ세대보다, 40대 이하에 비해 50대 이상이, 5급이 6급 이하 직급에 비해 통계적으로 유의미한 수준으로 평균이 높음

9) 일·생활 균형 현황을 나타내는 일주일 평균 근무시간 및 평일과 주말 하루 평균 가사·육아시간의 경우 주관식 응답 신뢰도가 낮아 분석에서 제외함

기본연구과제 2022-2

충청남도 공무원 성평등 의식 실태조사

발행자 : 조 양 순(충청남도여성가족연구원장)

발행일 : 2022년 8월

발행처 : 충청남도여성가족연구원
32626
충청남도 공주시 반포면 계룡대로 1283
(학봉리 191-5)

ISBN : 979-11-5907-154-6

전 화 : 042-825-1823 팩스 : 042-825-1832

인 쇄 : 향기획 (041) 855-1630