

# Issue Brief [No.3]



JEJU WOMEN & FAMILY RESEARCH INSTITUTE

발행처 : (재)제주여성가족연구원 발행일 : 2015. 12. 9. 발행인 : 현혜순

## 제주특별자치도 여성 공무원 현황과 공직 참여의 양성평등 확대 방안

JEJU WOMEN  
& FAMILY RESEARCH INSTITUTE

### Contents

#### I. 서론 / 2

1. 연구의 필요성 및 목적 / 2
2. 연구내용 및 방법 / 2

#### II. 공직 참여의 양성평등 확대 관련 정책 / 3

1. 중앙정부 정책 / 3
2. 제주특별자치도 정책 / 6

#### III. 제주특별자치도 여성 공무원 현황 / 7

1. 여성공무원 변화 추이 / 7
2. 지방직 공무원 공채시험 여성 합격차 추이 / 10
3. 주요 부서 여성 공무원 현황 / 13
4. 관리직 여성 공무원 현황 / 18

#### IV. 제주특별자치도 공직에서의 양성평등 확대 위한 과제 / 23



제주여성가족연구원  
JEJU WOMEN & FAMILY RESEARCH INSTITUTE

# 제주특별자치도 여성 공무원 현황과 공직 참여의 양성평등 확대 방안

고 지 영 (제주여성가족연구원 연구원)

## I. 서론

### 1. 연구의 필요성 및 목적

- 우리나라의 여성 공무원의 규모는 지속적으로 증가추세이고, 지방직 공무원 신규 채용에서 여성의 비율은 2005년 50%를 초과한 이후 지속적으로 과반수를 유지하고 있음.
- 여성 공무원이 확대되고 있지만 공직 진입 후 공무원의 보직경로에 있어서 양성평등한 참여가 이루어지지 않는 현실이 지속되고 있음. 최근 실시된 공무원 의견 조사에 따르면, 공직에서 여성들의 고위직 진출을 막는 유리천장과 유리벽이 존재한다는 데 여성의 69.5%가 동의하고, 승진과 같은 인사과정에서 남녀 차별 존재한다는 데 여성의 63.2%가 동의한 것으로 나타남(문미경 외, 2013).<sup>1)</sup>
- 제주특별자치도의 경우, 지방직 공무원 공채 시험의 여성 합격자 비율이 2014년 50.9%를 차지하는 등, 여성의 공직 진출이 현저히 증가하고 있음에도, 주요 부서 배치, 주요 보직 배치, 관리직 진입 등에 있어서 남성과 대등한 수준에 못 미치고 있음.
- 지금까지 우리나라 공직참여의 양성평등을 위해서 여성 공무원의 양적인 확대에 치중되어 왔다면, 이제는 여성 공무원의 양적 확대보다는 공직에 진입한 여성 공무원이 남성과 대등하게 경력개발을 할 수 있는 여건을 마련하는 방향으로 인사정책이 이루어져야 할 때임.
- 본 연구에서는 이러한 문제의식을 바탕으로 제주특별자치도 여성 공무원 현황을 살펴보고, 공직에 진입한 이후 공직참여의 양성평등 확대를 위한 정책방향을 논의하고자 함.

### 2. 연구 내용 및 방법

- 본 연구의 주요 연구 내용은 다음과 같음
  - 공직 참여의 양성평등 참여 확대 관련 정부와 제주특별자치도의 정책 현황 검토

1) 중앙 행정기관 18개, 광역 지방자치단체 7개에 근무하는 남녀 공무원 1,396명 조사 결과임.

- 제주특별자치도의 여성 공무원 현황 분석
- 제주특별자치도 공직 참여의 양성평등 확대 위한 정책 제언

○ 주요 연구 방법은 다음과 같음

- 문헌 연구 : 행정기관의 적극적 성평등 실현 조치 관련 제도 및 선행 연구 검토
- 공무원 인사 관련 통계·행정자료 분석
  - 행정자치부의 지방자치단체 여성공무원 통계 시계열 분석
  - 제주특별자치도 인사통계 관련 내부 자료 수집·분석
- 공무원 면담
  - 4급 여성 공무원, 5급 여성 공무원, 인사 담당 공무원 등 심층 면담

## II. 공직 참여의 양성평등 확대 관련 정책

### 1. 중앙정부 정책

- 우리나라에서 공직의 성평등 실현을 위한 조치들이 마련되기 시작된 것은 1980년대 말부터이고, 본격적인 제도 마련은 1995년 「여성발전기본법」에 제정됨으로써 근거를 가지게 되었다고 볼 수 있음(김선옥·오정진, 2000). 「여성발전기본법」 제6조에는 “국가 및 지방자치단체는 여성의 참여가 현저히 부진한 분야에 대하여 합리적인 범위 안에서 그 참여를 촉진시키기 위하여 관계법령이 정하는 바에 따라 잠정적인 우대조치를 할 수 있다고” 규정하였음.<sup>2)</sup>
- 「여성발전기본법」의 제정에 따라 공무원 채용 시험에 여성채용목표제를 도입하는 내용으로 공무원 임용시험령 및 지방공무원임용령이 개정되었고, 여성채용목표제가 국가 공무원은 1995년 12월부터, 지방직 공무원은 1996년 3월부터 도입되었음.
- 여성채용목표제가 2002년 완료된 후, 공직 내 성비 균형 유지와 양성평등을 제고할 수 있는 제도로써 ‘양성평등채용목표제’가 도입되어 현재까지 이르고 있음. 양성평등채용목표제를 통하여 국가 및 지방자치단체 여성 공무원 진입의 지속적 확대 및 성 불균형이 심한 직종의 남녀 채용을 상승시키는 효과를 거두어 왔음(김선옥·오정진, 2000; 문미경 외, 2013).

2) 공직 참여에 있어서 국가와 지방자치단체의 양성평등 촉진 의무는 2014년 전면 개정된 「양성평등기본법」에서도 여전히 유지되고 있음. 「양성평등기본법」 제23조에서는 ① “국가와 지방자치단체는 공직에 여성과 남성이 평등하게 참여하기 위한 시책을 마련”할 것과 ② “공무원의 채용·보직관리·승진·포상·교육훈련 등에서 여성과 남성에게 평등한 기회를 보장”할 것을 명시하고 있음.

- 그러나 여성의 공직 참여가 확대되어가는 상황에서 양성평등채용목표제를 통한 채용은 감소추세이고, 적용 대상도 오히려 남성이 많아지고 있음. 2014년의 경우, 전국 지방자치단체 지방직 공무원 신규 채용에서 양성평등채용목표제를 통한 채용은 남성 77명, 여성 48명임(행정자치부, 「지방자치단체 여성공무원 통계. 2014.12.31.기준」).
- 공직에서의 성평등 실현을 위해 도입된 또 하나의 적극적 조치로는 여성 관리자 임용목표제를 들 수 있음. 여성 관리자 임용목표제는 2002년 3월 중앙인사위원회에서 발표한 「여성 공무원 인사관리 지침」에 의해 실시되었는데, 이 지침에서는 여성 관리자 임용목표제 실시, 승진기회의 양성균등 보장, 인사결정과정에서 여성공무원의 참여확대 등의 내용을 담았음(문미경 외, 2013).
- 동 제도의 일환으로 정부는 「관리직 여성공무원 임용확대 5개년 계획」을 5년마다 수립하여 관리직 여성 공무원의 비율을 확대하기 위한 노력을 기울여 왔음. 지금까지 제1차 계획(2002~2006), 제2차 계획(2007~2011), 그리고 현재 제3차 계획(2012~2016)이 추진 중에 있음.
- 동 제도의 추진 결과, 우리나라 지방자치단체 관리직 여성 공무원은 2001년 5.3%에서 2014년 11.6%로 두 배 이상 증가하였으나, 관리직 여성 비율은 여전히 매우 낮은 수준임.

〈표 1〉 여성의 공직진출 확대 관련 법·제도 현황

구 분	제도 및 법령 개선사항
여성의 공직진출 확대 관련	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 공무원임용시험령 및 지방공무원임용령 개정                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 공무원 채용시험에 여성채용목표제 도입(국가 '95.12.22/지방 '96.3.23)</li> <li>- 공무원 채용시험에 양성평등채용목표제 도입(국가 '02.12.26/지방 '02.12.31)</li> </ul> </li> <li>○ 공무원 인사업무 관장부처인 행정자치부에 여성정책담당관실 설치('98.2.28)</li> <li>○ 여성공무원 발전 기본계획 수립('99.4.14)</li> <li>○ 여성채용목표제 실시지침 수립('95.12.28, '99.4.21)</li> <li>○ 공무원 채용시험 응시 제대군인의 가산점을 인정한 「제대군인 지원에 관한 법률」 위헌결정('99.12.23)</li> <li>○ 여성공무원 인사관리지침 수립(국가 '02.3.26/지방 '02.5.28)</li> <li>○ 제1차 관리직 여성공무원 임용확대 5개년 계획('02~'06) 수립('02.10)</li> <li>○ 양성평등채용목표제 실시지침 수립(국가 '02.12.30/ 지방 '03.1.1)</li> <li>○ 제2차 관리직 여성공무원 임용확대 5개년 계획('07~'11) 수립('07.3.6)</li> <li>○ 제3차 관리직 여성공무원 임용확대 5개년 계획('12~'16) 수립('12.9.13)</li> </ul>

자료 : 행정자치부, 「지방자치단체 여성공무원 통계. 2014.12.31.기준」(p.78).

- 한편, 출산·육아 등으로 인한 여성 공무원의 인사상의 불이익을 해소하기 위하여 지방공무원 육아휴직제도 관련 제도와 정책들이 1995년부터 본격 시행되기 시작하였음.

- 1995년, 지방공무원들의 육아휴직 또는 간병휴직을 할 수 있도록 기회가 부여된 것을 시작으로(지방공무원법 일부개정 1994.12.12. 및 시행 1995.1.1.), 관련 법령은 수차례의 개정을 거쳤으며, 2015.5.18. 일부개정을 통하여 육아휴직 대상 자녀의 요건을 '만 8세 이하 또는 초등학교 2년 이하'로 하고, 현행 1년인 남성공무원의 육아휴직 기간을 여성공무원과 동일하게 최대 3년으로 규정되었음. 근속연수 산정 관련해서는, 1자녀당 최초 1년 휴직 기간을 근속연수에 포함시키며, 셋째 자녀부터는 육아휴직 전 기간을 근속연수에 포함시키도록 제도화되었음(<표 2> 참조).
- 공무원의 출산휴가 관련 제도도 마련되었는데, 1999년 국가공무원 복무 관련 법 개정을 통하여 여성공무원의 60일 출산휴가가 의무화되었고, 2001.10.31. 개정으로 출산휴가 기간이 60일에서 90일로 연장되었음.

<표 2> 모성보호 관련 제도·법령 현황

구 분	제도 및 법령 현황
모성보호 제도 관련	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 국가공무원법 및 지방공무원법 개정                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 육아휴직 허가를 임의규정에서 강제규정으로 전환, 육아휴직을 이유로 인사상 불리한 처우 금지 (국가 '99.12.31/지방 '99.12.31)</li> <li>- 육아휴직 신청대상 요건완화(육아대상 자녀의 연령을 1세에서 3세 미만까지 확대하고 임신시에도 휴직 허용), (국가 '02.1.19/지방 '02.12.18)</li> <li>- 육아휴직 요건완화(대상자녀 연령 : 3세 미만 → 취학 전 6세 이하, 기간연장 여성 1 → 3년) (국가 '07.3.29/지방 '07.4.27)</li> <li>- 육아휴직 요건완화(8세 이하, 취학 중인 경우 초등학교 2학년 이하 → 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하) ('15.5.18)</li> </ul> </li> <li>○ 국가공무원 복무·정 개정                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 여성공무원 출산휴가 60일 의무화('99.12.7)</li> <li>- 여성공무원 출산휴가 기간을 60일에서 90일로 연장('01.10.31)</li> </ul> </li> <li>○ 공무원 수당 등에 관한 규정 및 지방공무원 수당 등에 관한 규정 개정                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 육아휴직수당(월 20만원) 지급규정 신설(국가 '01.11.13/ 지방 '01.11.14)</li> <li>- 수당 지급대상 확대(임신 중 추가) (국가 '08.1.9/ 지방 '08.11)</li> <li>- 수당정률제 실시(월봉금액의 40%, 하한액 50만원 → 상한액 100만원) ('11.1.10)</li> </ul> </li> <li>○ 공무원임용령 및 지방공무원임용령 개정                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1자녀당 최초 1년 휴직 기간을 근속연수에 포함(국가 '07.5.16./ 지방 '07.12.31.)</li> <li>- 육아휴직 분할사용 제한 횟수(2회) 폐지(국가 '07.5.16/지방 '07.12.31)</li> <li>- 시간제근무 공무원제도 도입(국가 '07.5.16/지방 '07.12.31)</li> <li>- 셋째자녀부터 육아휴직 전 기간을 근속연수에 포함('11.3.7)</li> </ul> </li> </ul>

자료 : 행정자치부, 「지방자치단체 여성공무원 통계. 2014.12.31.기준」(p.78~79).

## 2. 제주특별자치도 정책

- 제주특별자치도는 정부 방침에 따라 「양성평등채용목표제」를 실시해 오고 있는데 실제 적용을 보면 2013년 남성 1명, 2014년 남성 4명으로 전국의 추세와 마찬가지로 거의 드문 편임(행정자치부, 「지방자치단체 여성 공무원 통계. 2014. 12. 31. 기준」).
- 여성 관리자 임용목표제 관련하여, 제주특별자치도는 2002년부터「관리직 여성공무원 임용확대 5개년 계획」 수립해 왔고, 현재 제3차 계획(2012-2016년)을 시행 중에 있음. 제주특별자치도가 동 계획에 따라 설정한 여성 관리자 임용 목표율은 2014년 10.5%이고, 당해 연도 도내 5급 이상 여성 관리자의 비율은 11.6%로 목표율을 110.5% 달성하였음(행정자치부, 「지방자치단체 여성공무원 통계. 2014. 12. 31. 기준」).
- 민선6기 제주특별자치도의 양성평등 인사계획을 살펴보면, ‘육아 여성공무원의 희망보직 우대’, ‘남·녀 공무원 차별 없이 양성평등에 입각한 보직 부여’ 등의 보직관리 기준을 제시하고 있음(제주특별자치도 내부자료, 「민선6기 인사혁신 계획」).
  - 민선6기 제주특별자치도의 양성평등한 보직관리 방침에 따른 주요 성과로는 ‘5급 여성공무원 희망보직 조사’ 실시(2015. 7.), 여성공무원의 주요 보직 배치(2015. 8월 인사)<sup>3)</sup>, 4·5급 승진인사에 여성공직자를 배려(2014. 8월 인사, 2015. 8월 인사)<sup>4)</sup>등이 있음. 한편, 제주특별자치도는 여성 관리직 공무원 확대를 위한 지원정책의 일환으로 ‘여성리더스클럽 교육과정’을 운영하고 있음.
- 제주특별자치도는 육아휴직 이용자의 인사상의 불이익 방지를 위하여 육아휴직으로 인하여 근무성적을 평정할 수 없는 때에는 직무에 복귀한 후 최초의 정기평정이 있을 때까지 육아휴직 전(前) 2회의 근무성적 평정의 평균을 근무성적평정으로 하는 내용으로 관련 규칙을 개정·시행하고 있음(「제주특별자치도 지방 공무원 평정 규칙」제15조 ‘근무성적평정의 예외’, 2012. 7. 18. 개정).<sup>5)</sup>

3) 도 본청 3개 주무부서 주무담당에 최초로 여성 공무원이 배치되었음.

4) 2014년 8월 인사에서 여성 2명 4급 승진(직위 승진), 2015년 8월 인사에서 여성 2명 4급 승진(직급1, 직위1), 여성 1명 5급 승진(직급 승진).

5) 동 규칙은 공무원이 교육훈련을 받거나 지방자치단체·국가기관 및 행정안전부장관 또는 교육과학기술부장관이 지정하는 기관·단체가 아닌 기관·단체에 파견되어 근무성적을 평정할 수 없을 때에도 동일하게 적용됨.

### III. 제주특별자치도 여성 공무원 현황

#### 1. 여성 공무원 변화 추이

○ 우리나라 지방자치단체 여성 공무원은 꾸준히 증가하여 2007년 78,855명에서 2014년 말 기준 94,346명으로 증가하였음. 여성 공무원의 비율은 2007년 28.6%에서 매년 지속적으로 증가하여 2011년 30.0%대로 진입하였고, 2014년 말 현재 32.5%에 이룸(<표 3>, <그림 1>).

<표 3> 지방자치단체 여성 공무원 변화 추이(2007-2014)

(단위 : 명, %)

구 분		2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
전국	전체	275,484	275,231	278,303	279,636	281,035	284,355	287,299	289,914
	여성	78,855	80,666	82,178	83,282	84,239	87,239	89,979	94,346
	비율	28.6	29.3	29.5	29.8	30.0	30.7	31.3	32.5
	(증감) <sup>1)</sup>	(+0.9)	(+0.7)	(+0.2)	(+0.3)	(+0.2)	(+0.7)	(+0.6)	(+1.2)
제주	전체	5,022	4,981	4,899	4,931	4,978	4,985	5,006	5,110
	여성	1,291	1,307	1,274	1,283	1,314	1,320	1,355	1,474
	비율	25.7	26.2	26.0	26.0	26.4	26.5	27.1	28.8
	(증감)	(+0.4)	(+0.5)	(-0.2)	(0.0)	(0.4)	(+0.1)	(+0.7)	(+1.7)

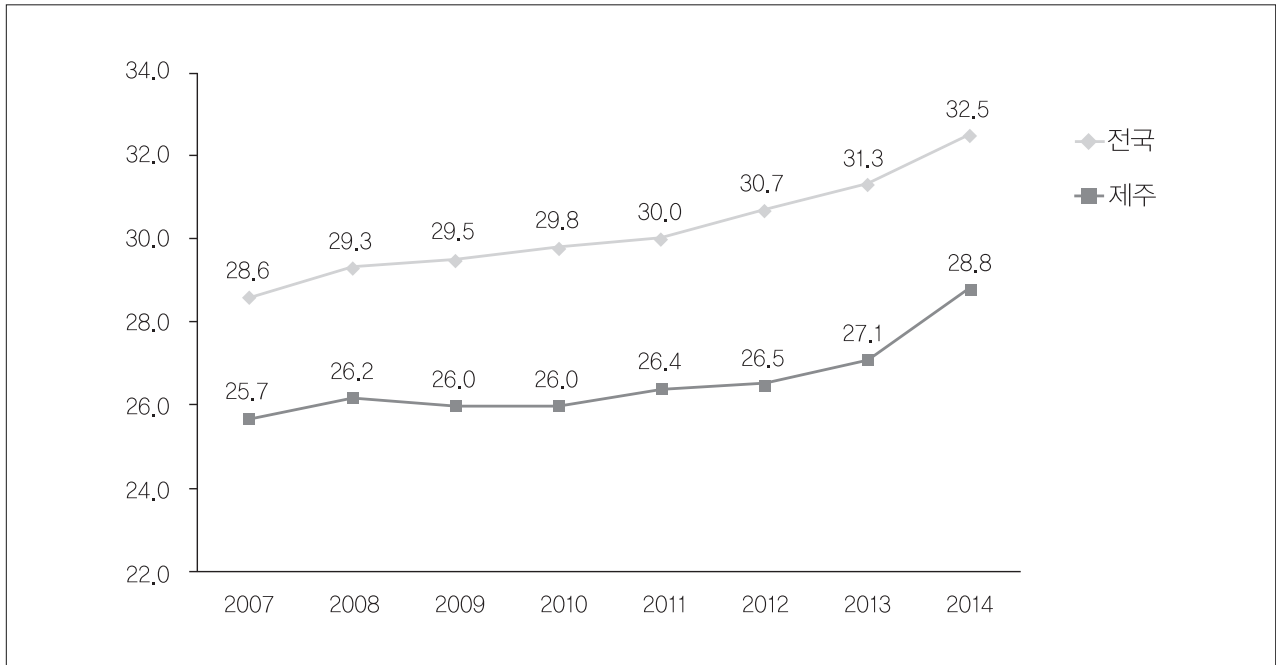
주 1) 전년대비 증감임.

자료 : 행정자치부, 「지방자치단체 여성공무원 통계」 각 년도.

○ 제주특별자치도 여성 공무원은 2007년 1,291명에서 2014년 1,474명으로 증가하였고, 여성 공무원 비율은 2007년 25.7%에서 2014년 28.8%를 차지함(<표 3>, <그림 1>).

〈그림 1〉 연도별 여성 공무원 추이(2007-2014)

(단위 : %)



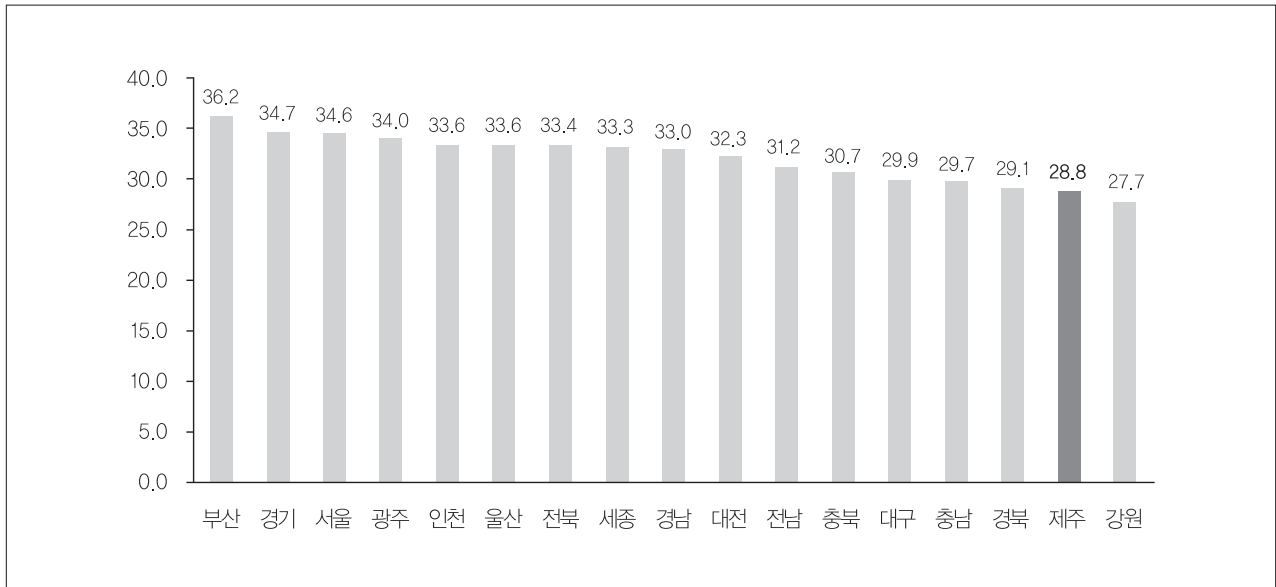
자료 : 행정자치부, 「지방자치단체 여성공무원 통계」 각 년도.

- 제주특별자치도의 여성 공무원 비율은 매년 증가추세이지만, 전국과 비교하면 낮은 편임. 전국 지방자치단체 여성 공무원 비율이 2011년에 30%대로 진입한 것에 비해, 제주특별자치도의 여성 공무원은 2014년 현재 30%대에 이르지 않음(〈그림 1〉).
- 〈그림 2〉 는 2014년 말 기준 시도별 지방자치단체 여성 공무원 비율을 제시함. 제주특별자치도의 여성 공무원 비율은 전국 17개 광역자치단체 현황과 비교하면 하위권에 속함.
  - 여성 공무원 비율이 전국 평균(32.5%)보다 높은 자치단체는 부산(36.2%), 경기(34.7%), 서울(34.6%), 광주(34.0%) 등이며, 전국 평균보다 낮은 자치단체는 대구(29.9%), 충남(29.7%), 경북(29.1%), 제주(28.8%), 강원(27.7%) 등임.



〈그림 2〉 시도별 여성 공무원 비율(2014)

(단위: %)



자료 : 행정자치부, 「2014 지방자치단체 여성공무원 통계, 2014.12.31. 기준」.

- 제주특별자치도의 여성 공무원비율을 기관별로 살펴보면, 2014년 말 현재 도 본청 18.9%, 제주시 40.2%, 서귀포시 38.9%로 기관별 편차가 큼. 특히 도 본청의 여성 공무원 비율이 2013년 17.7%, 2014년 18.9%로 두 행정시에 비해 매우 낮음.

〈표 4〉 제주특별자치도 행정시별 여성 공무원 현황(2013, 2014)

(단위 : 명, %)

구 분	전 체			도 본청			제주시			서귀포시		
	전체	여성 비율	여성	전체	여성 비율	여성	전체	여성 비율	여성	전체	여성 비율	여성
2013	5,006	1,355	27.1	2,651	470	17.7	1,376	525	38.2	979	360	36.8
2014	5,110	1,474	28.8	2,664	504	18.9	1,426	573	40.2	1,020	397	38.9

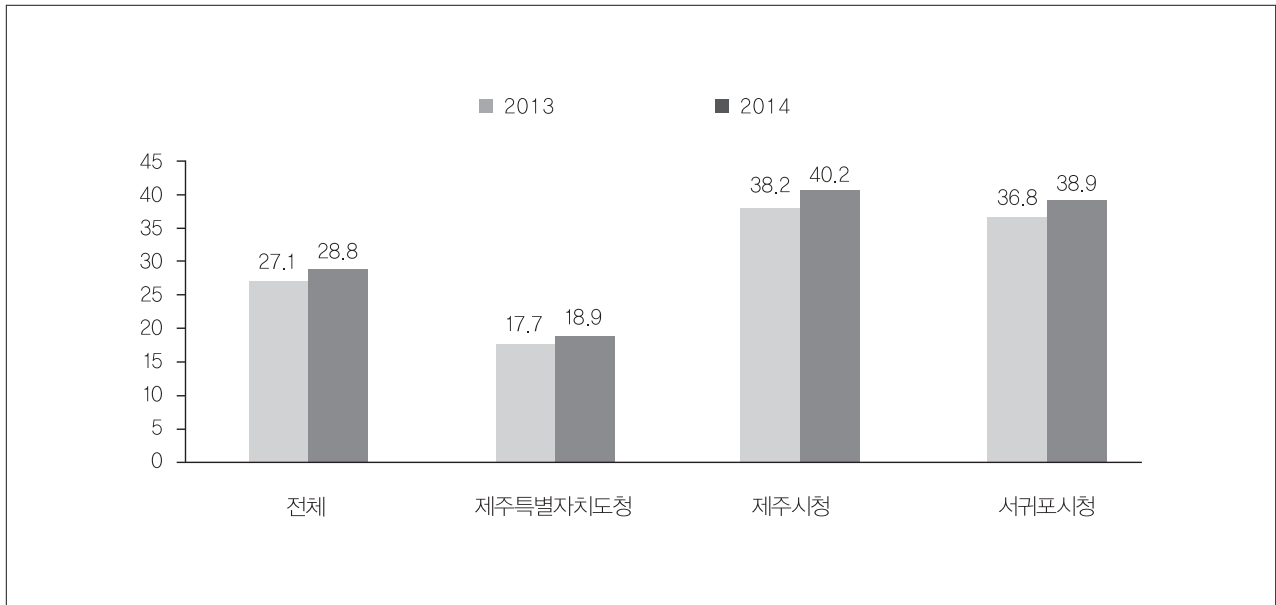
주 : 제주특별자치도 총무과 내부자료.

- 도 본청의 여성 공무원 비율인 낮은 현상은 행정사에서 도청으로 전입하는 데 걸리는 기간이 통상 5년~10년 소요되고, 도청 전입은 대체로 7급 선에서 이루어지기 때문에 상위 직급으로 갈수록 여성이 적은 상황을 반영하는 결과로 볼 수 있음. 도청 여성 공무원의 비율은 여성 공무원의 승진임용과 밀접한 관계가 있다고 보이며, 도 상위 직급의 여성 공무원 확대를 위하여 도 본청으로 전입하는 통상적 직급인 7급 때부터 성평등한 보직관리가 필요함.<sup>6)</sup>

6) 5급 여성 공무원과의 면담 내용임.

〈그림 3〉 제주특별자치도 기관별 여성 공무원 비율(2013, 2014)

(단위 : %)



주 : 제주특별자치도 총무과 내부자료.

## 2. 지방직 공무원 공채시험 여성 합격자 추이

### 1) 제주특별자치도 지방직 공무원 공채시험 여성 합격자 추이

- 우리나라 지방직 공무원 공채시험 여성 합격자 비율은 2005년 50%를 초과한 이후 지속적으로 50% 이상을 유지하고 있음(행정자치부, 2008)(〈표 5〉).
- 제주특별자치도의 지방직 여성 공무원 공채 합격자 역시 꾸준히 증가추세로 2010년 35명에서 2014년 140명으로 증가함. 여성 합격자 비율은 2012년까지는 50% 미만이었으나 2013년 처음으로 과반수대(54.0%)로 진입하였고, 2014년에는 50.9%를 차지함.

〈표 5〉 지방직 공무원 공채시험 여성합격 현황(2010-2014)

(단위 : 명, %)

구 분	전국			제주특별자치도		
	전체	여성	비율	전체	여성	비율
2010	4,056	2,117	52.2	75	35	46.6
2011	4,908	2,687	54.7	70	34	48.6
2012	9,567	5,325	55.7	117	57	48.7
2013	10,706	5,943	55.5	124	67	54.0
2014	13,567	7,345	54.1	275	140	50.9

주 : 7~9급, 연구·지도직을 포함함.

자료 : 행정자치부, 「지방자치단체 여성공무원 통계」 각 년도.

## 2) 신규 임용 공무원의 부서 배치 현황

- 지방직 공무원 공채시험의 여성 합격자가 증가하는 가운데, 신규 임용자의 성별 부서 배치 현황을 살펴 볼 필요가 있음. 이는 초임 부서 배치와 업무 경험이 향후 경력 개발에 영향을 미칠 수 있기 때문임.<sup>7)</sup>
- 〈표 6〉과 〈그림 4〉는 2015년 제주시 및 서귀포시 일반직 신규 임용 공무원의 성별 부서 배치 현황을 제시함.<sup>8)</sup>
  - 2015년도 제주시의 신규 임용자는 150명이고, 이 중 여성은 84명(56.0%)임. 서귀포시의 신규 임용자는 89명이며, 이 중 여성은 54명(60.7%)임.
  - 제주시 신규 임용자의 부서 배치 현황을 살펴보면, 여성 신규 임용자의 52.4%가 본청, 47.6%가 읍면동에 배치됨. 남성 신규 임용자는 본청에 60.6%, 읍면동에 39.4% 배치된 것으로 나타남. 여성은 남성에 비해 읍면동 배치 비율이 약 8.2%포인트 높음.
  - 서귀포시 신규 임용자의 부서 배치 현황을 살펴보면, 여성 신규 임용자의 55.6%가 본청, 44.4%가 읍면동에 배치됨. 남성 신규 임용자의 경우는, 본청에 65.7%, 읍면동에 34.3% 배치된 것으로 나타남. 서귀포시 역시, 여성이 남성보다 읍면동 배치 비율이 약 10.1%포인트 높음.

7) 4급 여성 공무원과의 면담 내용임.

8) 제주특별자치도 본청의 경우, 2015년도 신규 임용자는 19명이고 이 중 여성은 8명임. 도와 행정시를 합한 2015년도 전체 신규 임용자는 258명이고, 이 중 여성은 146명으로 전체의 56.6%를 차지함. 도 본청 신규 임용 공무원의 부서 배치 현황은 남성 3명(전산, 방재안전)은 본청 실과로 배치되었고, 그 외 16명은 사업소 또는 직속기관으로 배치되었음(제주특별자치도 총무과 내부자료).

〈표 6〉 제주특별자치도 행정시별 신규 임용 공무원의 성별 부서 배치 현황(2015)

(단위 : 명, %)

구 분		전체		여성		남성	
		인원	비율	인원	비율	인원	비율
제주시	계	150	100.0	84	100.0	66	100.0
	본청	84	56.0	44	52.4	40	60.6
	읍면동	66	44.0	40	47.6	26	39.4
서귀포시	전체	89	100.0	54	100.0	35	100.0
	본청	53	59.6	30	55.6	23	65.7
	읍면동	36	40.4	24	44.4	12	34.3

주 : 일반직 공무원이며, 최초 발령 기준임.

자료 : 제주시 총무과 내부자료, 서귀포시 총무과 내부자료.

〈그림 4〉 행정시별 신규 임용 공무원의 성별 부서 배치 현황(2015)

(단위 : 명, %)



주 1) 일반직 공무원이며, 최초 발령 기준임.

2) 본청은 실·과·팀·소 및 보건소 포함임.

자료 : 제주시 총무과 내부자료, 서귀포시 총무과 내부자료.

- 제주시와 서귀포시 신규 임용 공무원의 부서 배치 현황을 요약하면, 여성 신규 임용자는 남성 신규 임용자에 비해 본청보다는 읍면동에 배치되는 경향이 있음.<sup>9)</sup>
  - 제주특별자치도는 신규 임용자의 초임 배치에 있어서 본청에 배치하는 것을 원칙으로 하고 있지만, 읍면동 공무원의 육아휴직 증가로 결원 발생이 증가함에 따라 최근에는 읍면동 배치가 증가하는 추세임. 따라서 신규 임용자의 부서 배치는 일차적으로 결원 발생 여부가 가장 큰 요인이고, 그 외 본인의 희망 부서 수요를 반영하여 부서 배치가 이루어지는 것이 일반적임.<sup>10)</sup>
  - 그러나 이러한 실정을 고려하더라도 신규 임용자의 부서 배치에서 본청/읍면동 배치의 성비 차이가 발생하는 데 대해 충분한 설명력은 갖지 않는 것으로 보이고, 부서별 성비 균형에 성 불평등한 요소가 없는지에 대한 검토가 필요한 것으로 보임.
- 양성평등한 공직 참여를 위해서는 부서별 구성에 있어서 성별로 균형 있게 부서 배치가 이루어질 수 있도록 초임배치에서부터 보직 관리 기준 마련이 필요함.

### 3. 주요 부서 여성 공무원 추이

#### 1) 주요 부서 여성 공무원 추이

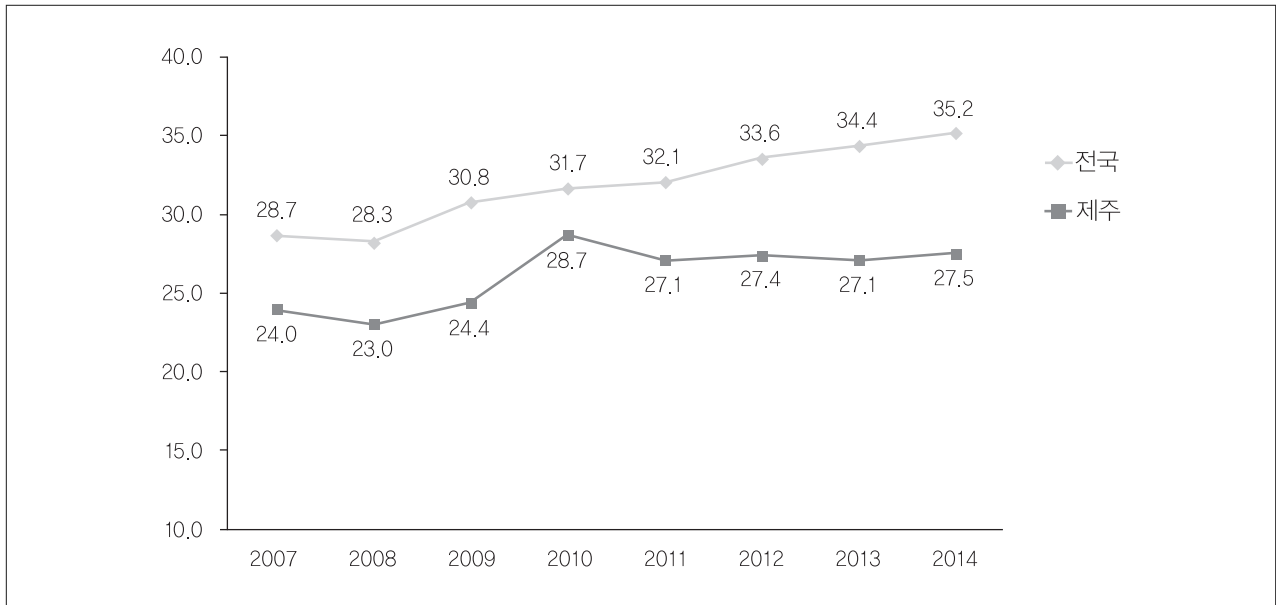
- 주요 부서로의 배치는 승진 등 근무평정에 중요한 영향을 미치기 때문에 양성평등한 공직 참여를 위하여 주요 부서의 성별 구성을 살펴볼 필요가 있음.
- <그림 5>는 2008년~2014년 전국 및 제주특별자치도의 주요 부서 여성 공무원 추이를 나타냄. 주요 부서에는 기획부서, 예산부서, 인사부서, 감사부서, 실국 주무과가 포함되고, 제시된 수치는 5개 주요 부서의 평균 여성 비율임.

9) 부서배치에 있어서 성별로 특화된 인사가 이루어지는지에 대한 검토를 위해서는 직렬 및 세부 담당별 배치 현황이 필요하지만, 본 연구에서는 자료의 한계로 본청과 읍면동 구분에 한정함.

10) 인사 담당 공무원 2명 심층면담 내용임.

〈그림 5〉 연도별 주요 부서 여성 공무원 추이(2008-2014)

(단위 : %)



주 : 5개 주요 부서(기획, 예산, 인사, 감사, 실국 주무과)에 소속된 여성 공무원의 비율임.

자료 : 행정자치부, 「지방자치단체 여성공무원 통계」 각 년도.

- 우리나라 지방자치단체 주요 부서의 여성 공무원 비율은 2007년 28.7%에서 2008년 28.3%로 약간 주춤하다가 2009년 30.8%로 증가하였고, 이후 매년 꾸준히 증가하여 2014년 말 현재 35.2%로 나타남.
- 제주특별자치도 주요 부서의 여성 공무원 비율은 2007년 24.0%에서 2010년 28.7%로 증가했지만 이후에는 평균 27%대로 다시 감소하여 2014년 말 기준 27.5%로 나타남. 전국의 경우 주요 부서 여성 공무원의 비율이 매년 조금씩 상승추세인 데 비해, 제주특별자치도는 지난 몇 년 간 27%대에서 다소 정체 되었다고 볼 수 있음.
- 각 부서별로 지난 5년간(2010-2014)의 여성 공무원의 변화추이를 살펴보면, 전국 평균적으로 5개 부서 모두 여성 비율이 증가하였음. 기획부서의 여성 비율은 2010년 32.4%에서 2014년 36.1%로 증가하였고, 예산부서는 31.8%에서 36.3%로, 인사부서는 27.6%에서 31.5%로, 감사부서는 20.7%에서 25.9%로, 실국주무과는 32.9%에서 36.0%로 여성 비율이 증가함(<표 7>).
- 그러나 같은 기간 제주특별자치도의 변화를 살펴보면, 5개 부서 중 기획부서와 감사부서는 여성 비율이 증가하였지만 그 외 부서의 여성 비율은 오히려 감소하였음.
  - 기획부서의 여성 비율은 2010년 16.2%에서 2014년 23.1%로, 감사부서의 여성 비율은 같은 기간 14.3%에서 21.6%로 증가하였음.
  - 반면, 예산부서는 2010년 33.3%에서 2014년 25.0%로, 인사부서는 17.6%에서 15.8%로, 실국주무과는 31.8%에서 29.3%로 감소하였음.

〈표 7〉 주요 부서별 여성 공무원 추이(2007-2014)

(단위 : %)

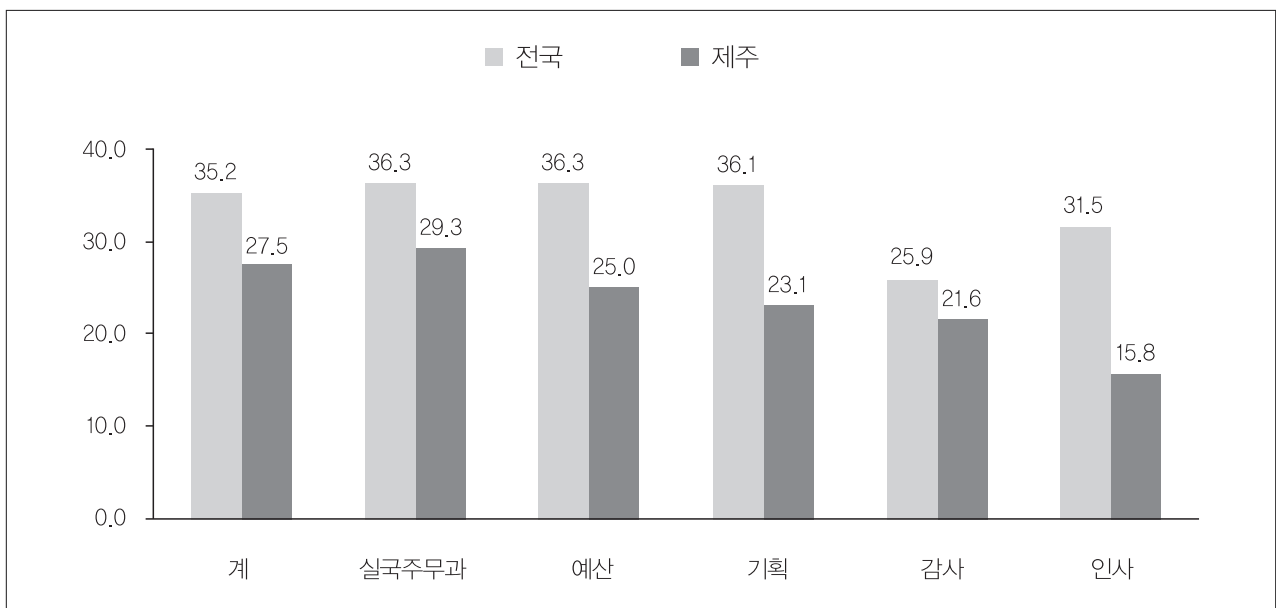
구 분		계	기획	예산	인사	감사	실국주무과
2010	전국	31.7	32.4	31.8	27.6	20.7	32.9
	제주	28.7	16.2	33.3	17.6	14.3	31.8
2011	전국	32.1	32.5	32.9	27.4	22.1	33.3
	제주	27.1	20.0	37.5	11.8	7.7	29.9
2012	전국	33.6	34.4	35.8	29.6	23.7	34.6
	제주	27.4	27.0	30.8	16.7	11.9	28.9
2013	전국	34.4	34.4	35.7	30.2	25.7	35.3
	제주	27.1	27.3	21.4	15.8	15.6	29.2
2014	전국	35.2	36.1	36.3	31.5	25.9	36.0
	제주	27.5	23.1	25.0	15.8	21.6	29.3

자료 : 행정자치부, 「지방자치단체 여성공무원 통계」 각 년도.

○ 2014년 기준, 제주특별자치도의 각 주요 부서별 여성 공무원 비율을 전국과 비교하면, 모든 주요 부서에서 제주특별자치도의 여성 비율이 전국 평균보다 낮음. 특히, 여성 비율이 가장 낮은 인사부서의 경우, 여성 비율은 전국 31.5%, 제주 15.8%로 제주가 전국 평균보다 거의 두 배 가까이 낮음(〈그림 6〉).

〈그림 6〉 주요 부서별 여성 공무원 현황(2014)

(단위 : %)

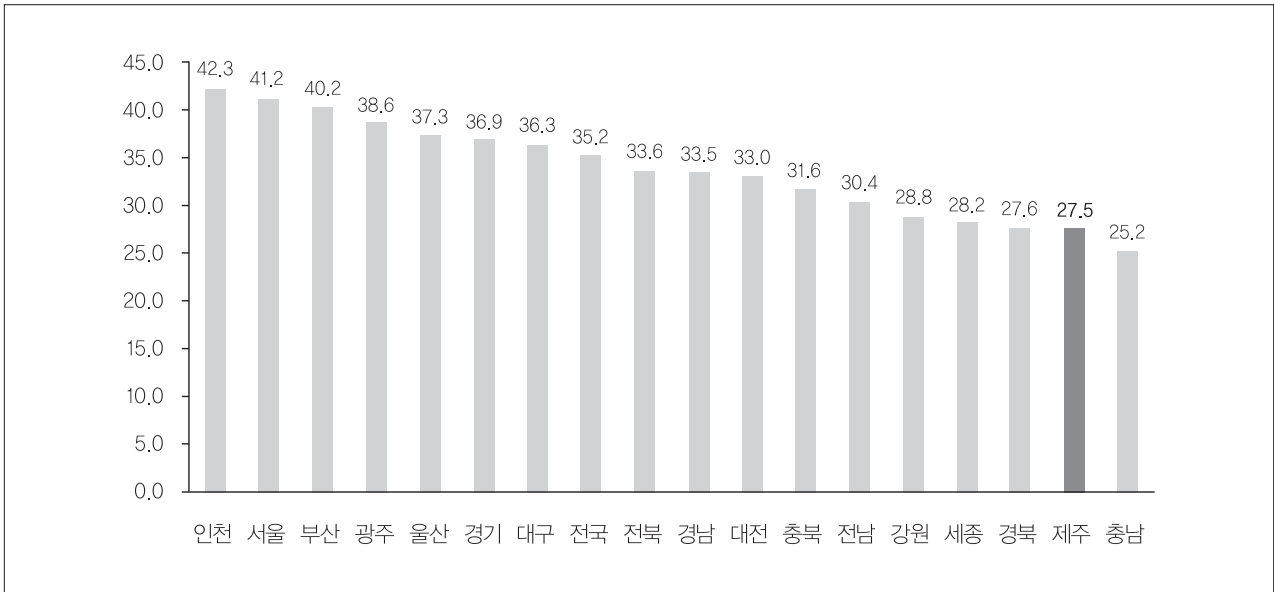


자료 : 행정자치부, 「지방자치단체 여성공무원 통계(2014.12.31.기준)」.

○ 주요부서의 여성 비율을 시도별로 비교하면, 2014년 기준, 제주특별자치도 주요 부서의 여성 비율은 충남 다음으로 하위권으로 나타남(<그림 7>).

<그림 7> 시도별 주요 부서의 여성 공무원 비율(2014)

(단위 : %)

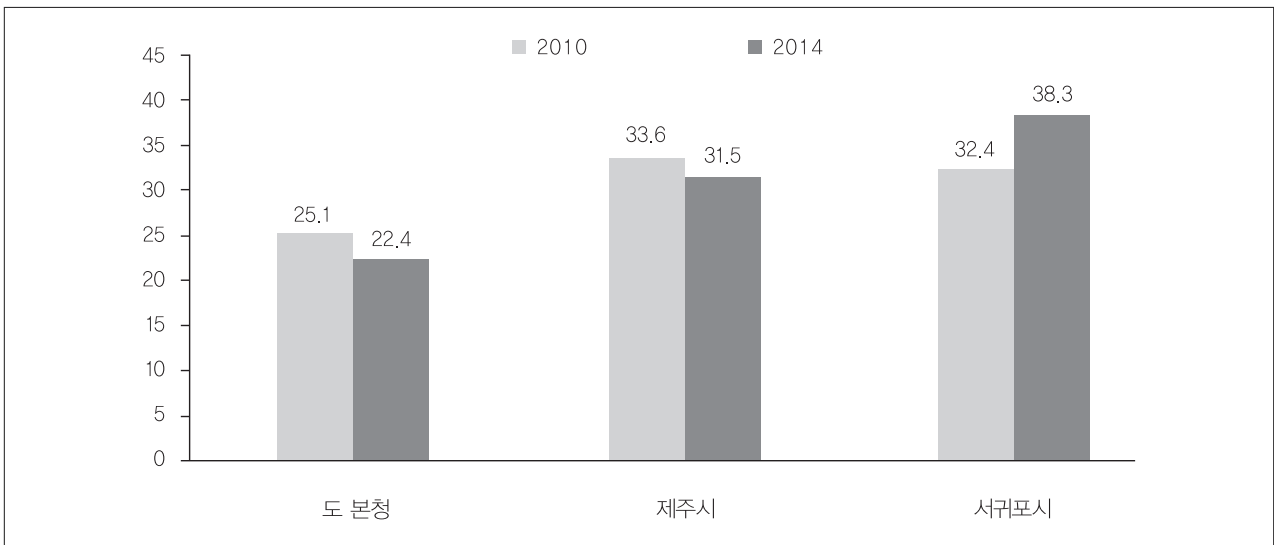


자료 : 행정자치부, 「지방자치단체 여성공무원 통계(2014.12.31.기준)」.

2) 기관별 주요 부서 여성 공무원 현황

<그림 8> 기관별 주요 부서의 여성 공무원 비율(2010, 2014)

(단위 : %)



주 : 5개 주요 부서(기획, 예산, 인사, 감사, 실국 주무과)에 소속된 여성 공무원의 비율임.

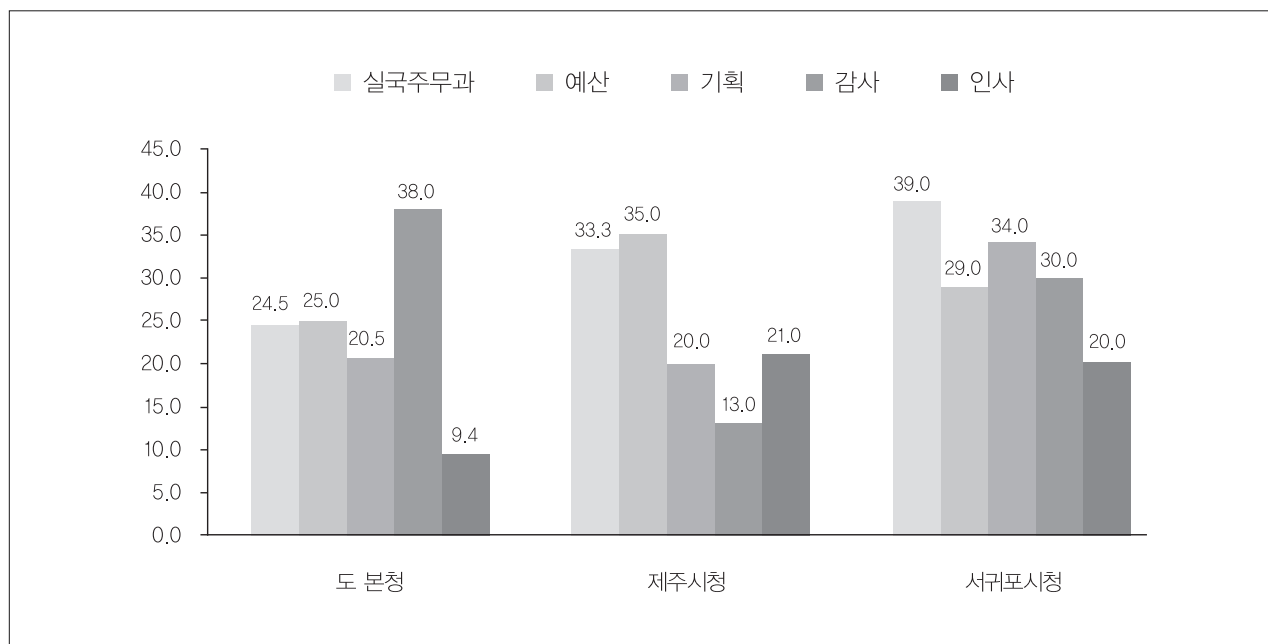
자료 : 행정자치부, 「지방자치단체 여성공무원 통계」 각 년도.



- 제주특별자치도의 주요 부서 여성 공무원 비율을 기관별로 살펴보면, 도 본청과 제주시는 2010년과 비교하여 2014년 감소하였고, 서귀포시는 증가하였음. 도 본청의 경우, 2010년 25.1%에서 2014년 22.4%로, 제주시는 같은 기간 33.6%에서 31.5%로 감소하였고, 서귀포시는 32.4%에서 38.3%로 증가함(<그림 8>).
- 2010년에서 2014년까지 5년간의 각 부서별 여성 비율을 살펴볼 때, 기관별 차이가 나타남.
  - 제주특별자치도 본청은 지난 5년간 감사부서(38.0%)의 여성 비율이 평균적으로 가장 높고, 인사부서(9.4%)의 여성 비율이 가장 낮음(<그림 9>).
  - 제주시의 경우는 도청과는 대조적으로 감사 부서의 여성 비율(13.0%)이 가장 낮고, 예산 부서의 여성 비율(35.0%)이 가장 높게 나타남.
  - 서귀포시는 도청과 마찬가지로 인사부서의 여성 비율(20.0%)이 평균적으로 가장 낮게 나타남. 여성 비율이 가장 높은 부서는 실국주무과로 5년간 평균 39.0%로 나타남.
  - 제주특별자치도는 각 기관별 주요 부서 여성 비율의 편차를 고려하여 도와 행정시의 주요 부서별 인사 배치가 성별로 균형 있게 이루어질 수 있도록 방안 마련이 필요함.

<그림 9> 행정시 주요 부서별 여성 공무원 비율(2010-2014년 평균)

(단위 : %)



주 : 2010년~2014년의 5년간 평균 비율임.

자료 : 제주특별자치도, 「2013 제주여성가족통계」 및 제주특별자치도 총무과 내부자료 활용.

## 4. 관리직 여성 공무원 현황

### 1) 관리직 여성 공무원 변화 추이

- 우리나라는 공직 참여의 양성평등 확대 방안의 일환으로 2002년부터 「관리직 여성공무원 임용확대 5개년 계획」을 5년마다 수립하여 관리직 여성 공무원의 비율을 확대하기 위한 노력을 기울여 왔음. 지금까지 제1차 계획(2002~2006), 제2차 계획(2007~2011), 그리고 현재 제3차 계획(2012~2016)이 추진 중에 있음.
- 동 제도의 추진 결과, 우리나라 지방자치단체 5급 이상 관리직 여성 공무원은 2001년 5.3%에서 2014년 11.6%로 두 배 이상 증가하였지만 관리직 여성 비율은 여전히 매우 낮은 수준임.
- 제주특별자치도는 정부의 방침에 따라 「관리직 여성공무원 임용확대 5개년 계획」을 수립해 왔는데, 제주특별자치도의 연도별 여성 관리직 목표 및 실적은 <표 8>과 같음.

<표 8> 제주특별자치도 관리직 여성 공무원 임용확대 5개년 계획 연도별 목표 및 실적

(단위 : %)

구 분		목표율	실적	목표 달성율
제2차 계획 (2007~2011)	2007	7.5	7.8	103.5
	2008	8.7	8.8	101.1
	2009	9.9	8.9	89.9
	2010	11.2	9.4	83.9
	2011	12.8	9.9	77.3
제3차 계획 (2012~2016)	2012	10.1	10.6	109.4
	2013	10.3	11.9	115.5
	2014	10.5	11.6	110.5

주 : 2015년 목표율은 10.8%, 2016년 목표율은 11.2임.

자료 : 행정자치부, 「지방자치단체 여성공무원 통계」.

- 2014년 기준, 제주특별자치도의 5급 이상 여성 관리직 공무원은 63명이고, 이는 전체 관리직 공무원(543명)의 11.6%으로 전국 평균 정도임(<표 9>).
- 연도별 변화를 살펴보면 제주특별자치도 5급 이상 관리직 여성 비율은 2007년 7.8%에서 2008년 8.8%, 2009년 8.9%, 2010년 9.4%, 2011년 9.9%, 2012년 10.6%, 2013년 11.9%로 꾸준히 증가하였음. 2014년에는 11.6%로 약간 하향하였지만, 2015년 현재 12.2%로 소폭 증가한 상태임(2015년 현황은 <표 10> 참조).

〈표 9〉 5급 이상 관리직 여성 공무원 추이(2007-2014)

(단위 : 명, %)

구 분		2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
전국	전체	18,959	19,076	19,579	20,078	20,390	20,934	21,512	21,805
	여성	1,349	1,457	1,595	1,730	1,869	2,064	2,296	2,527
	여성비율	7.1	7.6	8.1	8.6	9.2	9.9	10.7	11.6
제주	전체	528	523	529	532	523	529	544	543
	여성	41	46	47	50	52	56	65	63
	여성비율	7.8	8.8	8.9	9.4	9.9	10.6	11.9	11.6

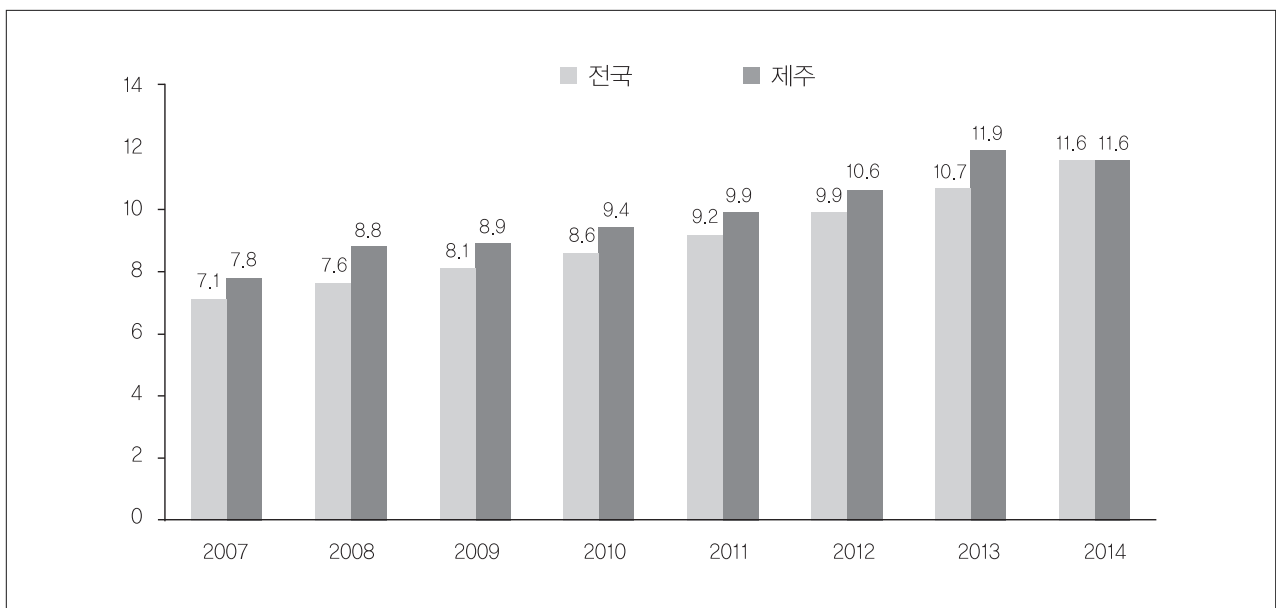
자료 : 행정자치부, 「지방자치단체 여성공무원 통계」 각 년도.

○ 제주특별자치도의 5급 이상 관리직 여성 공무원 비율은 전국 지방자치단체 평균 대비 높다고 볼 수 있음 (〈그림 10〉).

- 2007년~2014년 사이, 제주특별자치도의 연도별 관리직 여성 공무원 비율은 전국 평균에 비해 작게는 0.7% 포인트에서 높게는 1.2%포인트 가량 높게 유지되었음.

〈그림 10〉 5급 이상 관리직 여성 공무원 추이(2007-2014)

(단위 : %)



주 : 각 년도 5급 이상 공무원 중 여성 비율임.

자료 : 행정자치부, 「지방자치단체 여성공무원 통계」 각 년도.

### 2) 직급별 관리직 여성 공무원 현황(2015)

- 2015년 11월 기준, 제주특별자치도의 5급 이상 관리직 여성 공무원은 65명으로 전년 대비 2명 증가하였고, 전체 관리직 공무원(532명)의 12.2%로 나타남(<표 10>).

<표 10> 제주특별자치도 행정시별 5급 이상 관리직 여성 공무원 현황(2015)

(단위 : 명, %)

구 분	계			도 본청			제주시			서귀포시			
	계	여성	비율	계	여성	비율	계	여성	비율	계	여성	비율	
계	532	65	12.2	406	45	11.1	72	10	13.9	54	10	18.5	
일반/별정직	소계	490	62	12.7	364	42	11.5	72	10	13.9	54	10	18.5
	3급이상	25	2	8.0	22	1	4.5	1	0	0.0	2	1	50.0
	4급	89	7	7.9	77	4	5.2	7	1	14.3	5	2	40.0
	5급	376	53	14.1	265	37	14.0	64	9	14.1	47	7	14.9
연구지도관	42	3	7.1	42	3	7.1	0	0	0.0	0	0	0.0	

주 : 2015.9.30. 기준이고, 특정직, 별도정원 제외함 (\* 일반직에 전담직위, 전문경력관, 임기제 포함).

자료 : 제주특별자치도 총무과 내부자료.

- 여성 관리직 비율을 기관별로 살펴보면, 도 본청 11.1%(406명 중 45명), 제주시 13.9%(72명 중 10명), 서귀포시 18.5%(54명 중 10명)로 도 본청의 여성 관리직 비율은 도 전체의 비율인 12.2%보다 낮음.
- 여성 관리직 공무원을 직급별로 살펴보면, 3급 이상 여성 공무원은 2명(8.0%)에 불과하고, 4급 7명(7.9%), 5급 53명(14.1%), 연구지도관 3명(7.1%)으로 나타남.
  - 직급별 소속을 살펴보면, 3급 이상 공무원은 도청에 1명, 서귀포시에 1명 소속되어 있고, 4급 공무원은 도청에 4명, 제주시에 1명, 서귀포시에 2명, 5급 공무원은 도청에 37명, 제주시에 9명, 서귀포시에 7명, 연구지도관은 모두 도청에 소속되어 있음.
- 제주특별자치도의 여성 관리직 비율이 연도별로 증가추세이기는 하지만, 그 비율은 여전히 매우 낮아, 여성 관리직 확대를 위한 지속적인 노력이 필요함.

### 3) 직위별 여성 공무원 현황

- 관리직 여성 공무원 확대를 위해서는 7급, 6급 공무원의 보직 관리가 중요할 것임. <표 11>은 2015년 11월 현재 제주특별자치도, 제주시, 서귀포시 소속 부서의 직원, 부서장, 주무 담당, 주무계 차석의 성별 구성을 제시하고 있음. 분석 대상 부서는 도 본청 74개, 제주시 64개, 서귀포시 49개 부서임(자세한 내용은 <표 11>의 각주 참조).

- 먼저, 각 부서별 여성 직원의 평균 비율을 살펴보면, 도청의 경우 평균 27.8%(편차 17.6%), 제주시는 38.7%(편차 18.8%), 서귀포시는 40.1%(편차 19.5%)로 나타남.<sup>11)</sup>
- 부서장의 여성 비율은 도청 5.4%, 제주시청 13.5%, 서귀포시 14.3%로 나타남. 부서장의 여성 비율이 낮은 것은 관리직 여성 비율이 낮은 데 기인함.

〈표 11〉 제주특별자치도 소속부서의 주요 직위별 여성 공무원 현황 (2015.11.)

(단위 : 명, %)

구 분		계	도 분청 <sup>1)</sup>	제주시 <sup>2)</sup>	서귀포시 <sup>3)</sup>
부서 수		187	74	64	49
직원 수	전체	4,277	1,780	1,444	1,053
	여성	1,438	411	598	429
부서별 평균 여성 비율 <sup>4)</sup>	비율	-	27.8	38.7	40.1
	표준편차	-	17.6	18.8	19.5
부서장	여성	21	4	10	7
	여성 비율	11.2	5.4	15.6	14.3
주무 담당	여성	38	10	11	17
	여성 비율	20.3	13.5	17.2	34.7
주무계 차석	여성	69	20	28	21
	여성 비율	36.9	27.0	43.7	42.9

주 1) 도 분청 : 45개 실·과(소방안전본부의 3과 제외), 5 직속기관(소방서 4개 제외), 15 사업소.

2) 제주시 : 32 실·과·팀, 3사무소, 2 도서관, 3 보건소, 26 읍면동.

3) 서귀포시 : 29 실·과·팀·소, 3 보건소, 17 읍면동.

4) 각 부서의 여성 공무원 비율의 평균임. 제주시와 서귀포시의 경우 직렬 특성상 여성이 대다수인 보건소는 분석에서 제외함.

자료 : 제주특별자치도청 총무과, 제주시청 총무과, 서귀포시청 총무과 내부자료 분석(2015.11.15.기준).

11) 여성이 50% 이상 분포하는 부서는 도청 12부서, 제주시 28부서, 서귀포시 16부서로 나타남. 반면 여성이 20% 미만으로 적게 분포하는 부서는 도청 36부서, 제주시 11부서, 서귀포시 12부서로 나타남. 부서에 따라 성 편중 현상이 일어나는 일차적인 이유는 직렬효과인 것으로 사료됨(축산, 해운, 방재, 경찰, 간호직 등). 그러나 직렬과 무관하게 성 편중 현상이 나타나기도 함. 여성이 적게 분포하는 부서는 도청의 경우 소통정책관(15.8%), 문화예술진흥원(15.8%), 감사위원회(17.4%), 투자정책과(17.6%), 총무과(17.7%), 경제정책과(18.8%) 등임. 제주시의 경우 여성이 적은 부서는 추자면(5.0%), 우도면(5.5%), 스포츠진흥과(8.0%), 문화예술과(10.7%), 공보실(11.1%), 총무과(25.5%) 등임. 서귀포시의 경우 여성이 적은 부서는 공보실(0%), 기획예산과(18.7%), 서귀포예술의 전당(23.0%) 등임. 역으로, 여성이 50% 이상 분포하는 부서는 도청의 경우 평생교육과(53.8%), 보훈청(55%), 보건위생과(57.9%), 제주도립미술관(58.3%), 노인장애인복지과(62.5%), 여성가족정책과(75.0%)임. 제주시의 경우 여성이 50% 이상 분포하는 부서는 위생관리과(52.6%), 경로장애인복지과(52.6%), 종합민원실(56.7%), 주민복지과(63.1%), 기초생활보장과(64.7%), 재산세과(69.6%), 여성가족과(75.0%)와 몇몇 읍면동으로 나타남. 서귀포시의 경우 여성이 50% 이상 분포하는 부서는 평생교육진흥과(53.8%), 도서관운영사무소(59.4%), 여성가족과(63.6%), 주민복지과(64%), 복지위생과(65.4%) 등임. 대체로 여성은 총무·문화·경제·기획·예산 부서 등의 비율이 적고, 교육·복지·민원·여성 분야에 편중되는 경향이 있음(제주특별자치도, 제주시, 서귀포시 총무과 내부자료 분석).

- 각 부서별 주무담당의 여성 공무원 비율을 살펴보면 다음과 같음
  - 제주특별자치도청 소속 74개 부서별 주무담당의 성별 구성을 살펴본 결과, 여성은 10명으로 13.5%에 불과함. 제주시의 경우, 64개 부서의 주무담당 중 여성은 17.2%인 11명으로 나타남. 서귀포시는 49개 부서 중 여성 주무담당은 17명으로 34.7%로 나타남.<sup>12)</sup>
  - 한편, 제주도청의 주무담당 여성 비율이 양 행정시에 비해 낮음. 이는 도청의 여성 승진 기회의 폭이 낮음을 드러내는데, 이러한 현실은 행정사에서 도청으로의 여성 전입 동기 부여에 부정적인 영향을 미칠 수 있음.<sup>13)</sup> 따라서 도청의 6, 7급 여성 공무원의 주무담당 보직관리가 강화될 필요가 있음.
  - 부서의 주무담당 직위는 근무성적평정 및 관리직 승진에 영향을 미치기 때문에 관리직 여성 확대를 위해서는 동 직위의 여성 배치 확대를 위한 보직 관리 지원이 필요함.
- 다음으로 주무계 차석의 여성 공무원 비율을 살펴보면 아래와 같음
  - 도 본청 소속 74개 부서의 주무계 차석의 성별 구성을 살펴본 결과, 여성은 20명으로 27.0%에 불과함. 제주시의 경우, 64개 부서별 주무계 차석 중 여성은 28명으로 43.7%로 나타남. 서귀포시는 49개 부서 중 여성 주무계 차석은 21명으로 42.9%로 나타남.<sup>14)</sup>
  - 앞서 주무담당 직위와 마찬가지로, 제주시와 서귀포시에 비하여 도 본청의 주무계 여성 차석의 비중이 낮은 편임.
- 최근에 중앙행정기관 18개 기관과 광역 지방자치단체 7개 기관 남녀 공무원을 대상으로 실시한 조사결과에 따르면, 여성 공무원의 81.8%, 남성 공무원의 38.9%가 주요 보직 배치에 남녀 차별이 존재한다고 인식하는 것으로 나타남.
  - 주요 보직에 여성이 적은 이유에 대해 여성 공무원들은 ‘가사 및 양육에서의 여성 책임 과중’으로 인해 주요 보직에 진입할 기회가 적다(47.7%)는 것을 1순위로 꼽았고, 그 외 ‘관리자가 주요 업무에서 여성 기피’(33.7%), ‘경력 개발 등을 위한 여성 스스로의 주요보직 기피’(4.8%)등을 지적하였음(문미경 외, 2013).
  - 한편, 주요보직에 일정 비율의 여성공무원을 배치하는 것에 대해서는 여성 공무원의 84.1%, 남성 공무원의 55.9%가 동의하는 것으로 나타남(문미경 외, 2013)
- 주요 보직의 배치에 있어서 양성평등한 인사가 이루어질 수 있도록 여성 공무원들이 육아휴직을 자유롭게 사용할 수 있는 여건 조성, 남성 보직자를 선호하는 관리자의 인식 개선, 보직 할당제 적용 등의 적극적 조치 마련이 필요함.

12) 행정시 여성 주무담당자의 경우 읍면동 소속이 많은 부분을 차지함. 제주시의 경우, 11명의 여성 주무담당 중 7명(63.6%)이 읍면동 소속이고, 서귀포시는 17명의 여성 주무담당 중 8명(47.1%)이 읍면동에 소속되어 있음.

13) 이러한 문제는 공무원과의 면담에서도 일관되게 지적되었음(4급 여성 공무원, 5급 여성 공무원, 인사 담당 남성 공무원 면담 결과)

14) 행정시 여성 주무계 차석의 소속을 살펴보면, 주무담당자의 경우와 마찬가지로 읍면동 소속이 적지 않은 부분을 차지함. 제주시의 경우, 28명의 여성 주무계 차석 중 12명(42.9%)이 읍면동 소속이고, 서귀포시는 21명의 여성 주무계 차석 중 10명(47.6%)이 읍면동에 소속되어 있음(제주시·서귀포시 총무과 내부자료).

## IV. 제주특별자치도 공직에서의 양성평등 확대 위한 과제

- 우리나라에서 공직에서의 양성평등 확대 정책의 큰 방향은 채용을 통한 여성 공무원 확대에 치중되어 왔음. 그러나 여성 공무원이 확대되어가는 현실에서 여성 공무원의 양적 확대보다는 공직에 진입한 여성 공무원이 남성과 대등하게 경력개발을 할 수 있는 여건을 마련하는 방향으로 인사정책이 이루어져야 하며, 이를 위하여 제주특별자치도에서 필요한 인사정책 과제를 제언하고자 함.

### 1. 실과 및 주요 부서 구성원의 성비 균형 제도화

- 공직에 진입한 공무원이 양성평등하게 경력개발을 할 수 있는 여건 마련을 위해서는 우선적으로 남녀가 대등하게 다양한 업무 경력을 쌓을 수 있도록 공무원 조직 구성원의 성비 균형이 이루어질 필요가 있음. 즉, 부서 배치와 업무 분담에 있어서 남녀의 성비를 고려한 균형 있는 보직관리가 이루어져야 함.
- 현재 제주특별자치도 기관별 조직의 성비를 보면, 부서에 따라 특정 성이 과반수인 부서가 있는가 하면, 특정 성이 20% 미만으로 소수인 부서도 있음. 직렬별 배치를 고려하고서라도, 여성은 대체로 총무·문화·경제·기획 부서 등의 배치가 저조하고, 민원·교육·복지·여성 분야에 편중되는 경향이 있음.
- 조직 구성의 성별 편중을 완화하기 위해서는 부서 구성원의 성비 균형을 제도적으로 확보하는 방안이 필요함. 현재 우리나라는 여성의 대표성 강화 방안으로 정부 위원회의 구성에 있어서 전문인력 부족 등 부득이한 사유가 있는 경우를 제외하면 특정 성이 60%를 초과하지 않도록 규정하고 있음(양성평등기본법 제21조). 제주특별자치도 공무원 조직에서도 이러한 방식으로 부서별 조직 구성에 있어서 특정 성이 일정 비율을 초과하지 않도록 부서 단위 직원의 성비 균형을 내부 지침으로 제도화하는 방안을 고려해 볼 수 있음. 부서 성비의 균형은 초임배치에서부터 적용하는 것이 바람직하고, 특히 업무의 전문화와 경력개발이 본격적으로 시작된다고 볼 수 있는 본청으로의 전보 또는 전입 시에 성 균형을 고려한 부서 배치가 중요함.
- 전체 부서 단위의 성비 균형을 이루는 데 한계가 있다면, 기획, 예산, 인사, 감사, 실국주무과 등 주요 부서의 성비 균형을 일정하게 유지하도록 지침을 마련하는 것이 필요함.
  - 지난 몇 년간 전국 지방자치단체의 주요 부서 여성 공무원 비율은 매년 조금씩 증가하여 2014년 말 현재 전국 평균 35.2%로 나타나지만, 제주특별자치도 주요 부서의 여성 공무원 비율은 지난 약 4년간 정체되었고, 2014년 말 전국 평균보다 낮은 27.5%에 그침.

- 2014년 기준, 제주특별자치도 각 주요 부서(기획, 예산, 인사, 감사, 실국주무과)의 여성 공무원 비율은 전국 평균보다 모두 낮으며, 특히 인사부서의 여성 공무원 비율은 전국 31.5%, 제주 15.8%로 제주가 전국 평균보다 거의 두 배 가까이 낮음.

## 2. 주요보직에 여성 배치 위한 적극적 조치 마련

- 양성평등한 보직관리를 위해서는 공무원의 근무성적평정에 영향을 미치는 주요보직 인사가 양성평등하게 이루어져야 함. 본 연구에서 각 부서의 직위별 성비를 살펴본 결과, 주무담당, 주무계 차석 등 관리직 보직 경로에 영향을 미치는 주요 직위의 여성 비율이 낮음.
  - 2015년 11월 기준, 제주특별자치도청 소속 74개 부서의 주무담당 중 여성은 10명으로 13.5%에 불과함. 제주시의 경우, 64개 부서의 여성 주무담당은 11명으로 17.2%에 그침. 서귀포시 49개 부서 중 여성 주무담당은 17명으로 34.7%로 나타남.
  - 제주특별자치도 본청 소속 74개 부서의 주무계 차석의 성별 구성을 살펴본 결과, 여성은 20명으로 27.0%에 불과함. 제주시의 경우, 64개 부서의 주무계 여성 차석은 28명으로 43.7%로 나타남. 서귀포시 49개 부서 중 여성 주무계 차석은 21명으로 42.9%로 나타남.
- 공무원과의 면담 결과, 주요보직의 배치는 여성 공무원의 양적 확대에 따라 자동적으로 해결될 문제가 아니라 적극적인 제도화의 노력으로 장기간에 걸쳐 이루어져야 할 문제로 인식되고 있음. 최근에 중앙의 18개 행정기관 및 광역 지방자치단체 7개에 근무하는 남녀 공무원 1,396명을 대상으로 실시한 공무원 인식 조사에 따르면, 주요 보직에 일정 비율의 여성 공무원을 배치하는 것에 대해 여성 공무원의 84.1%, 남성 공무원의 55.9%가 동의한 것으로 나타남(문미경 외, 2013).
- 제주특별자치도 민선6기 인사혁신 운영계획에 따르면, “남여 공무원 차별 없이 양성평등에 입각한 보직 부여”를 보직관리 기준에 포함시키고 있는데, 이에 대한 세부 방안 마련이 필요함. 양성평등한 보직 부여의 실행력을 강화하기 위하여 주무담당 보직에 일정 비율의 여성 공무원을 할당하는 적극적 조치를 실행할 것을 제안함.



### 3. 육아휴직 활용 증가에 따른 대체 인력의 안정적 확보

- 육아휴직을 이용하는 공무원이 점차 증가하고 있지만, 이용률은 여전히 낮다고 볼 수 있음.
  - 제주특별자치도 공무원의 육아휴직 이용률(휴직 대상자 수 대비 이용자수)은 2007년 7.4%에서 2014년 11.6%로 증가하였지만 여전히 낮은 상황임(2014년 전체 대상자 964명 중 112명 이용). 특히, 남성의 육아휴직 이용률은 2.4%(대상자 587명 중 14명 이용)로 여성(26.0%) 대비 현저히 낮음.
- 제주특별자치도는 육아휴직 기간 동안을 근무성적평정에 포함시키지 않음으로써 육아휴직 이용으로 인한 인사상의 불이익 해소를 위한 제도적 장치를 마련하는 등, 육아휴직 활용을 자유롭게 쓸 수 있는 여건 마련을 위한 노력을 기울이고 있음.
- 제주지역 공무원 육아휴직 활용의 가장 큰 어려움은 육아휴직으로 인한 업무공백 부담으로 나타남.<sup>15)</sup> 육아휴직 이용자는 향후 지속적으로 증가할 것으로 전망되며, 이는 특히 육아휴직으로 인한 결원 발생이 잦은 두 행정시의 인력관리와, 나아가 도청으로의 전입 인원 확보에도 어려움을 초래할 것으로 예상됨. 따라서 연도별 대체 인력을 안정적으로 확보하기 위한 체계적인 계획이 마련되어야 할 것임.

### 4. 관리직 여성 목표율 상향 조정 및 실행력 강화

- 제주특별자치도는 「제3차 관리직 여성 공무원 임용확대 5개년 계획(2012-2016)」에 따라 연도별 5급 이상 관리직 임용 목표율을 2016년까지 11.2%로 정하였음. 그러나 제주특별자치도의 여성 관리직 비율은 2014년 11.6%, 2015년 12.2%에 이르러 목표율을 이미 달성한 상태임. 여성 관리직의 확대를 위하여 5급 이상 관리직 임용 목표율을 상향 조정하고, 목표 달성을 위한 보다 적극적인 인사정책을 추진할 필요가 있음.
- 특히, 도 본청의 여성 관리직 비율 확대를 위한 노력이 필요함. 2015년 11월 현재, 도 본청의 5급 이상 관리직 공무원 406명 중 여성은 45명으로 11.1%에 그침. 이는 제주시와 서귀포시의 여성 관리직 비율(각각 13.9%, 18.5%)에 비해 현저히 낮은 수준임.
- 도 본청의 여성 관리직 확대를 위해서는 행정사에서 도 본청으로의 전입 동기 부여 강화, 본청 주요 부서 여성 공무원 배치 확대, 주무담당·주무계 차석 등의 주요 보직에 여성 배치 확대 등, 본청 6급~7급 여성 공무원의 보직 관리에 대한 체계적인 계획이 수립되어야 할 것임.

15) 제주특별자치도 인사담당자 면담 내용

- 특히 베이비부머 세대의 은퇴 급증으로 5급 이상 관리직 남성 공무원의 은퇴가 향후 몇 년간 지속될 것으로 예상되는 가운데, 여성 관리직 양성 등 여성 관리직 임용을 위한 중장기적인 계획 수립과 보직관리 지원 방안 마련이 더욱 절실한 시점임.

## 5. 공무원 양성평등의식 교육 확대 및 양성평등한 행정문화 구현

- 공직참여의 양성평등 확대를 위해서는 공직의 행정문화를 양성평등한 문화로 변화하기 위한 지속적인 노력이 필요함. 여성 공무원이 양적으로 팽창한다고 해서 행정문화가 양성평등하게 변화되는 것은 아님. 최근에 실시된 공무원 대상 조사에 의하면, 승진과 같은 인사 과정에 남녀 차별이 존재한다는 데에 여성 공무원의 63.2%가 동의하고, 여성의 고위직 진출을 막는 유리천장이 존재한다는 데에 여성의 69.5%가 동의하는 것으로 나타남. 남녀차별의 주요 원인으로는 남성중심적 조직 문화(26.0%)가 1순위로 나타나고, 다음으로 출산/육아휴직 사용에 따른 불이익(24.4%)으로 나타남(문미경 외, 2014).
- 여성 공직 참여가 증가하는 현실에서 과거 남성중심의 조직문화 개선, 여성 공무원에 대한 관리자의 편견 제거, 민주적이고 평등한 의사소통과 조직문화 확립을 노력이 필요함. 법령으로 의무화된(양성평등기본법 제18조) 공무원 성인지 교육을 모든 공무원 대상으로 실시하고, 특히 남녀 관리자를 대상으로 한 양성평등 의식 교육이 확대되어야 할 것임.

## 참고 문헌

- 김선욱·오정진. 2000. 「여성공무원의 인사정책방향」. 중앙인사위원회.
- 문미경·김복태·김혜영. 2015. 「지방자치단체 지방직공무원 육아휴직 활용실태 및 개선방안」. 한국여성정책연구원.
- 문미경·김복태·정수연·류도암. 2013. 「한국의 적극적 평등실현조치(Affirmative Action)에 관한 연구」. 한국여성정책연구원.
- 오시영·문미경·최순영·김윤권·진종순·임희정·조선주·김혜영. 2009. 「정부내 급속한 성비 변화에 따른 종합적 공직관리방안 연구」. 한국행정연구원·한국여성정책연구원.
- 행정자치부. 2008. “통계로 보는 지방자치단체 여성공무원 현황” (보도자료 2008.8.4.)



**제주여성가족연구원**  
JEJU WOMEN & FAMILY RESEARCH INSTITUTE

63121 제주특별자치도 제주시 문연로 30(연동) 제주특별자치도 2청사 2별관

T : (064) 710-3482 F : (064) 710-3489

Home page : [www.jewfri.kr](http://www.jewfri.kr)