

정책연구 2017-○○

일과 가정이 균형 잡힌 행복한 일터모델 개발

류 유 선·윤 희 중

연구책임

공동연구

- 류유선 / 대전세종연구원 연구위원
- 윤희중 / 대전세종연구원 비상임연구원

정책연구 2017-00

일과 가정이 균형 잡힌 행복한 일터모델 개발

발행인 박재욱

발행일 2017년 11월

발행처 대전세종연구원

34863 대전광역시 중구 중앙로 85(선화동 287-2)

전화: 042-530-3500 팩스: 042-530-3528

홈페이지 : <http://www.dsi.re.kr>

인쇄 : 중부인쇄기획 TEL 042-253-7537 FAX 042-253-7538

이 보고서의 내용은 연구책임자의 견해로서 대전광역시의 세종특별자치시의 정책적 입장과는 다를 수 있습니다.

출처를 밝히는 한 자유로이 인용할 수 있으나 무단 전재나 복제는 금합니다.

연구요약

1. 서론

1) 연구 배경과 연구목적

- 일과 가정 균형(이하 WFB) 개념이 확대되는 시점에서 신도시전설로 어려움을 겪는 세종특별자치시(이하 세종시)의 조기정착과 성장 동력 확보를 위한 세종형 조직문화 조성이 절실하고 새로운 모델정립이 요구됨.
- 이 연구의 목적은 세종시의 행복한 모델 개발을 추진하는데 있어 세종시 공무원들의 개인과 조직의 경험에 대한 인식을 기반으로 실태를 진단하고 조직운영 및 관련 정책 추진에 대한 과제를 검토하여 세종형 조직문화 창출방안을 모색하는데 있음.

2) 연구 방법

- 이론적 토대와 현황파악을 위하여 문헌조사를 실시함.
- 해외 선진국과 국내기관의 실태를 조사하여 비교·분석하기 위해 사례조사를 실시함.
- 세종시에 근무하는 공무원을 대상으로 WFB정책에 대한 경험, 개선사항 추진프로그램 만족도 등을 실증적으로 파악하기 위해 설문조사를 실시함.

2. 일·가정 균형정책에 관한 논의

- 일과 가정의 균형은 양성 평등적 입장에서 조직구성원이 노동과 가정생활을 조화롭게 할 수 있도록 일터에 제도화하는 것으로 개인차원, 가정차원, 조직차원, 제도차원 등 다차원적으로 WFB정책에 영향을 미침.

- 일·가정 균형프로그램 유형은 ①근무조정 ②가족지원 ③개인성장 ④ 여가향유 ⑤건강증진 ⑥조직문화 등 6가지 유형으로 구분하였으며, 여가향유 유형과 건강증진 유형의 분리는 기존 연구와의 차이점임.
- WFB 조직문화는 국가나 조직마다 차이가 있으며 세부 프로그램은 각 조직의 특성에 맞추어야 하며, 직장과 가정사이의 갈등을 줄이고 일터에서 만족도가 높게 나타나 조직성과에 긍정적인 영향을 미치기 때문에 조직의 배려가 지속되어야 함.
- 일·가정 균형을 위한 법적 지원환경을 보면, 법률 및 규정에는 남녀 고용평등법, 가족친화법, 근로기준법, 고용보험법, 영유아보육법, 지방공무원 복무규정 등에 근거하고 세종시 조례 및 규정은 세종특별자치시 지방공무원 복무조례, 세종특별자치시 출산 장려에 관한 조례, 세종특별자치시 모유수유 지원에 관한 조례, 세종특별자치시 공무원 근로자 및 기간제 근로자 관리규정이 있음.

3. 일·가정 균형정책 동향 및 사례

- 대체적으로 유럽이나 일본이 정부의 주도로 WFB정책을 추진한데 반하여 미국은 민간의 주도로 진행했음.
- 우리나라의 공공기관은 업무처리 방식 개선, 유연근무제 확산을 위해 집중시도하고 있는 반면 민간기관은 공공기관보다 자율적으로 폭넓게 시행하고 있음.
- WFB정책은 우리나라에서 정부주도로 이루어졌지만 아직 정착단계에 도달하지 못하고 있음.

4. 세종시의 일·가정균형 실태분석

1) 세종시 특성

- 2012년 7월 광역자치단체로 출발한 세종시는 1읍, 9면, 6행정동으로 구성되어 자치권을 행사하고 있으며 우리나라 최초의 간소화된

단층제형태이고 다양한 외부 전입공무원들로 구성됨.

2) 일·가정균형 프로그램 현황

- 일과 가정의 균형을 위한 프로그램으로는 근무조정 프로그램, 가족지원 프로그램, 개인성장 프로그램, 여가향유 프로그램, 건강증진 프로그램과 조직문화 프로그램이 있음.

3) 일·가정균형 조사결과

- 이 조사는 2017년 8월 4일~9월 8일까지 무작위로 선정한 세종시 공무원을 대상으로 자기기입식으로 구조화된 설문지를 배부하였으며, 최종적으로 191명(1차 91명, 2차 100명)이 참여함. 빈도분석, 상관분석, 교차분석 및 χ^2 검증, t-검증 등 통계분석을 실시하였고 WFB정책 경험 및 개선사항에 대한 차이는 6급 이하 공무원 100명을 대상으로 검증함.
- 조사내용은 일과 가정 균형정책에 대해 세종시 WFB프로그램, WFB정책 경험, WFB 개선사항, 인구사회학적 특성 등임.
- 조사대상자의 인구사회학적 특성은 성별은 남성 53.4%, 여성 46.6%이며, 연령은 20-29세 10.5%, 30-39세 47.4%, 40-49세 30.0%, 50세 이상이고, 결혼여부는 기혼 73.8%, 미혼 26.2%이며, 직급은 1-4급 1.1%, 5급 5.8%, 6-7급 54.2%, 8-9급 38.9%임. 근무기간은 5년 이하 34.7%, 6-10년 21.1%, 11-20년 26.8%, 21-30년 15.8%, 31년 이상 1.6%이며, 세종시 이전 근무지는 중앙부처 8.5%, 광역자치단체 7.4%, 기초자치단체 43.9%이며, 세종시 초임근무 40.2%임. 현재 근무지는 본청 51.3%, 직속기관·사업소·협의회사무처 19.9%, 읍·면·동 27.7%, 소방서 1.0%이며, 세종시 근무 이후 광역자치단체와 기초자치단체간 인사교류 경험은 경험 없는 경우 95.8%, 경험 있는 경우 4.2%임.
- ‘집중근무제’는 불만족 61.4%, 만족 38.6%로 나타남.

- 근무시간이 많아진 이유는 업무처리 양의 증가 때문(79.3%)임. 업무연장을 한다는 응답(68.8%)이 하지 않는다는 응답 (31.4%)보다 많음. 직장업무와 관련된 일을 주말에도 한다는 응답(70.2%)이 하지 않는다는 응답(29.8%)보다 많음. 직장업무와 관련된 일을 집에 가지고 가지 않는다는 응답(62.8%)이 가지고 간다는 응답(37.2%)보다 많음. 업무와 관련한 지식이나 정보를 공유하고 있다는 응답(78.5%)이 공유하지 않는다는 응답(21.5%)보다 높음.
- 가족의 기념일은 잊지 않고 챙긴다는 응답(66.0%)이 챙기지 않는다는 응답(34.0%)보다 높음. 가족과의 대화가 직장문제 해결에 도움이 된다는 응답(66.5%)이 도움 안 된다는 응답(33.5%)보다 높음. 가사분담을 공평하게 한다는 응답(47.6%)이 하지 않는다는 응답(52.4%)보다 약간 저조함. 가정문제로 근무시간을 조정하려고 할 때에 바꾸기가 자유롭다는 응답(38.2%)이 자유롭지 않다는 응답 (61.8%)보다 적음. 가정생활에서 고민이 많다는 응답(50.5%)과 별로 없다는 응답(49.5%)은 비슷함. 가장 고민이라고 생각하는 가정문제는 가족과 함께 있는 시간문제(28.8%)임.
- 금전적인 보상(24.6%)보다 개인적으로 성장할 수 있는 업무(75.4%)가 더 중요하다고 인식함. 희망하는 직무와 일치하는 업무를 담당하고 있다는 응답(47.1%)보다 일치하지 않는다는 응답(52.9%)이 약간 많음. 직장생활을 하면서 자기계발을 잘 하고 있다는 응답(14.2%)보다 잘못하고 있다는 응답(85.8%)이 대부분임. 자기계발을 잘못하는 이유는 시간부족(39.1%)임.
- 개인 여가생활은 자신의 삶에서 매우 중요하다는 응답(88.5%)이 중요하지 않다는 응답(11.5%)보다 높음. 개인의 여가활동 시간이 많다는 응답(24.1%)보다 많지 않다는 응답(75.9%)이 더 높음. 가족을 동반한 여가생활도 잘한다는 응답(27.9%)보다 잘못한다는 응답 (72.1%)이 더 많음. 가족동반 여가생활을 잘못하는 이유는 시간부족(40.4%)임. 연가 사용에 있어서도 적극적으로 사용하지 못한다는 응답(56.5%)이 사용

한다는 응답(43.5%)보다 조금 높음.

- 직장생활을 하면서 건강관리를 잘 한다는 응답(20.5%)보다 잘못한다는 응답(79.5%)이 매우 높음. 건강관리를 잘못하는 이유는 시간부족(37.7%)임.
- 자신이 근무하는 부서에서 직원 간 협력이 잘 이루어진다는 응답(81.1%)이 잘 이루어지고 있지 않다는 응답(18.9%)보다 매우 많음. 업무와 관련한 지식이나 정보를 공유하고 있다는 응답(68.1%)도 공유하고 있지 않다는 응답(31.9%)보다 높음. 직원이 가정사(家庭事)에 관한 것을 편하게 말할 수 있는 분위기가 조성되어 있다는 응답(63.9%)이 조성되어 있지 않다는 응답(36.1%)보다 높음. 상급자가 하급자의 개인사정에 관심을 갖고 이해하는 편이라는 응답(69.6%)이 이해하지 못하는 편이라는 응답(30.4%)보다 많음. 직원이 동료의 개인사정에 관심을 갖고 이해하는 편이라는 응답(79.6%)이 이해하지 않는 편이라는 응답(20.4%)보다 높음. 하급자들이 연가를 사용할 때 상급자의 눈치를 보지 않는다는 응답(66.5%)이 눈치를 본다는 응답(33.5%)보다 높음. 불필요한 회의문화가 개선되고 있다는 응답(67.5%)이 개선되고 있지 않다는 응답(32.5%)보다 많음. 불필요한 회식문화가 개선되고 있다는 응답(86.4%)도 개선되고 있지 못하다는 응답(13.6%)보다 매우 높음. 핵심 업무 외의 잡무를 하고 있다는 응답(81.6%)은 잡무를 하지 않는다는 응답(18.4%)과 비교하여 상당히 높음.
- 세종시의 조직문화는 개인(30.5%)보다 조직(69.5%)을 우선시하는 문화라고 인식함. 직원이 행복하게 일할 수 있는 환경을 지원해 준다는 응답(28.9%)은 지원해 주지 못한다는 응답(71.1%)보다 현저하게 낮음. 불필요한 야근(평일)과 주말대기 근무가 줄어들고 있다는 응답(33.3%)보다 줄어들지 않고 있다는 응답(66.7%)이 높음. 가족친화제도를 활용하면 근무성적평정이나 승진 등 인사상(人事上)에 불이익이 없다는 인식(34.6%) 보다 불이익이 있다는 인식(65.4%)이 더 많음. 광역자치단체와 기초자치단체간 인사교류는 구성원의 화합에 도움 된다는 응

답(50.0%)과 도움 되지 않는다는 응답(50.0%)이 비슷함. 불합리한 회의문화가 개선되고 있다는 응답(53.2%)이 개선되고 있지 않다는 응답(46.8%)보다 약간 높음.

- 세종시 공무원들은 과도한 업무량(49.7%), 가정보다 일중시의 문화(18.8%), 담당인력부족(12.0%), 관리자의 의지 및 의식부족(8.4%) 등을 선택함.
- 효율적인 업무처리를 위해 가장 먼저 개선해야 하는 일은 과도한 업무량(35.6%)임. 유연근무제를 활용하는데 있어서 가장 선호하는 유형은 탄력적 근로시간제(45.3%)임.
- 가족지원을 위해 일터에서 우선 고려해야할 사항은 비용지원(46.0%)임.
- 자기계발 위해 가장 필요한 프로그램은 사외 프로그램 경비지원(50.3%)임. 경력개발을 위해 가장 필요한 프로그램은 교육비 지원(30.9%)임. 개인 상담지원을 위해 가장 필요한 프로그램은 심리적 스트레스관리(53.2%)임.
- 가족을 동반하는 여가생활을 위해서 가장 필요한 프로그램은 연가제로 프로그램(41.1%)임. 휴가제도 문제 중에서 우선 개선해야 하는 사항은 업무지원 대체(50.8%)임. 휴가 시 업무대체를 위해 가장 고려해야 하는 방법은 정규직 공무원을 새로 채용해야 한다(40.8%)임.
- 건강관리를 위해 가장 필요한 프로그램은 체력단련시설 설치(33.9%)임.
- 일과 가정이 균형 잡힌 행복한 일터조성을 위해 가장 시급한 프로그램으로 장시간 업무관행 개선(34.6%)임. 일과 가정이 균형 잡힌 행복한 일터조성을 전담할 부서신설에 대해 41.9%가 불필요하다고 응답한 반면에 58.1%는 전담부서 신설이 필요하다고 응답함.

5. 결론

1) 분석종합

- 여가향유 유형에 속한 2개 프로그램 모두 만족을 나타냄. 가족지원 유형에서 2개 프로그램은 만족도 최상위 그룹에 위치했고, 조직문화 유형 중에 고충상담 관련 2개 프로그램은 만족순위에 포함됨. 그리고 개인성장 프로그램은 자격증 취득과 관련한 1개 프로그램의 만족도가 높음.
- 근무조정 유형에 속한 1개 프로그램과 건강증진 유형에 속한 2개 프로그램 및 2개 공간구조가 모두 불만족을 나타냄. 개인성장 유형 프로그램 중에 하나는 불만족 최상위를 차지했고, 조직문화 유형 중에 소통관련 2개 프로그램은 불만족 순위에 모두 포함됨. 그리고 가족지원 유형에 속한 가족초청 관련 3개 프로그램의 만족도도 높게 나타나지 않음.
- 일·가정 균형관리의 토대를 형성하는 조직문화 유형을 제외하고 개인성장(85.8), 건강증진(79.5), 여가향유(75.9), 근무조정(70.2), 가족지원(52.4) 유형 순으로 어려움을 느끼고 있음.
- 일·가정 균형관리 유형 간 관계를 보면, 근무조정, 가족지원, 개인성장, 여가향유, 건강증진 사이에는 부분적으로 정적 상관관계가 있는데 여가향유 유형은 다른 4개 유형과 모두 유의미한 관계를 나타냄.
- 일·가정 균형을 추진하는 과정에서 세종시 공무원들의 하위조직과 모 조직의 조직문화에 대한 만족감을 업무효율성과 정서적 안정으로 구분하여 살펴보면 조직문화에 관한 인식정도는 두 곳이 정반대의 결과를 나타냄.
- 근무조정은 일과 가정의 균형을 이루는데 핵심요인이지만 구성원들은 시간조정 문제가 어렵다고 인식하고 있음. 가정을 중시하는 세종시 공무원의 성향은 일과 가정의 균형을 달성 하는데 가족지원의 중요성을 강조함. 금전적인 보상보다 개인이 성장할 수 있는 업무수행을 더

중요시하며 자기계발에 대한 의욕도 적극적이지만 구성원들은 시간부족으로 자아실현이 어렵다고 생각함. 개인이나 가족을 동반한 여가생활에 대해서 구성원들은 그 중요성을 높게 인식하고 있지만 여가활동의 어려움도 시간부족에서 원인을 찾고 있음. 건강관리가 어려운 이유로 시간부족이나 피곤함으로 나타남. 일중심의 조직문화가 형성되어 있는 세종시는 조직구성원들에게 행복하게 일할 수 있는 환경을 아직 충분히 지원하지 못하고 있음.

2) 정책제언

- 근무조정 : 구성원들이 가장 원하는 개선사항은 업무량과 스트레스 감소임. 전 부서를 대상으로 조직진단을 통한 업무량 분석을 실시함. 업무감축을 위해 하급자 재량범위를 확대하고 간부들은 업무간소화 조정관 역할 담당함, 업무간소화 리스트를 작성하고 담당부서를 선정함, 유연근무제 확산을 위한 자율목표를 설정함.
- 가족지원 : 가족사랑의 날을 지속적으로 운영하고 가족참여형 프로그램과 연계하여 진행함. 가족상담프로그램을 확대운영함. 비용지원은 세종시와 구성원이 분할함.
- 개인성장 : 희망직무를 사전조사하거나 희망직무공모제를 추진함.
- 여가향유 : 연가사용 매뉴얼을 작성함. 시간선택제 채용공무원을 활용하여 대체인력을 확보함. 구 건물에 스마트워크센터를 조성함. 휴양시설에 대한 홍보 및 모니터링을 지속함.
- 건강증진 : 상담프로그램에 대한 모니터링과 스트레스지수 측정을 실시함. 체력단련시설을 확보함. 업무 및 공유공간은 스마트오피스 형태로 구축함.
- 조직문화 : 하위조직보다 모 조직의 변화에 주력함. 하급자에게 권한 위임을 추진함. 구성원 상호간 존중문화를 조성함. 코오퍼레이션 데이를 선정함. 전담부서의 역할을 강화함.

3) 정책추진방향

- 효율적인 WFB정책 추진을 위해 법제정비가 필요하며 세종시에서도 WFB정책의 지원체계, 예산상 조치, 실태조사, 조성사업 등을 구체적으로 명시한 관련 조례 안을 입법예고함.
- 일·가정균형 프로그램 시행초기인 세종시는 유관 프로그램이 정착하지 못한 과도기 단계에 있음. 본청과 외청 사이의 접근성 제약을 해결하기 위해서 두 청의 허브기능을 수행하는 거점 외청을 선정함.
- WFB 조직문화와 연계한 구성원의 주인의식 회복을 목표로 ‘나가세 캠페인’을 실시함.
- WFB정책은 단계별(단기-중기-장기적)로 추진함.
- Z세대(1995-2008)가 신규공무원으로 유입되고 국내 공공기관에 주 4일제 정규직 제도가 시행되는 시점에서 일과 가정 균형정책에 대한 관심은 더 증대할 것으로 전망함.

목 차

제1장 서론	1
제1절 연구배경 및 목적	3
제2절 연구방법 및 추진체계	5
제3절 일·가정 균형의 필요성	6
제2장 일·가정 균형정책에 관한 논의	9
제1절 일·가정 균형정책의 다차원성	11
제2절 일·가정 균형프로그램 유형	13
제3절 일·가정 균형 조직문화의 특성	15
제4절 일·가정 균형을 위한 법적 지원환경	17
제3장 일·가정 균형정책 동향 및 사례	21
제1절 해외 동향 및 사례분석	23
제2절 국내 동향 및 사례분석	27
제3절 분석의 시사점	31
제4장 세종시의 일·가정균형 실태분석	33
제1절 세종시의 특성	35
제2절 일·가정 균형프로그램 현황	37
제3절 일·가정균형 조사결과	43
제5장 결론	87
제1절 분석종합	89
제2절 정책제언	96
제3절 정책추진방향	100
참고문헌	103
부록	107

표 목차

[표 1] 조사내용	44
[표 2] 조사대상자의 인구사회학적 분포	46
[표 3] 세종시의 일·가정균형 프로그램 만족도(근무조정)	47
[표 4] 세종시의 일·가정균형 프로그램 만족도(가족지원)	48
[표 5] 세종시의 일·가정균형 프로그램 만족도(개인성장)	49
[표 6] 세종시의 일·가정균형 프로그램 만족도(여가향유)	49
[표 7] 세종시의 일·가정균형 프로그램 만족도(건강증진)	50
[표 8] 세종시의 일·가정균형 프로그램 만족도(조직문화)	51
[표 9] 근무시간이 많아진 이유	52
[표 10] 업무연장	53
[표 11] 직장업무와 관련된 일처리(주말)	53
[표 12] 직장업무와 관련된 일처리(집)	54
[표 13] 업무와 관련한 지식이나 정보공유	54
[표 14] 가족기념일 챙기기	55
[표 15] 가족과의 대화 중요도	56
[표 16] 가사분담의 공평성	56
[표 17] 가정문제로 근무시간 조정	57
[표 18] 가정생활 고민정도	57
[표 19] 가정생활 고민문제	58
[표 20] 개인성장 업무의 중요도	58
[표 21] 희망직무와 일치하는 업무	59
[표 22] 자기계발 추진정도	60
[표 23] 자기계발을 못하는 이유	60
[표 24] 개인 여가생활의 중요도	61
[표 25] 개인 여가활동 시간	61
[표 26] 가족동반 여가생활	62

[표 27] 가족동반 여가생활을 못하는 이유	63
[표 28] 연가 사용정도	63
[표 29] 건강관리 정도	64
[표 30] 건강관리를 못하는 이유	65
[표 31] 직원 간 협력(하위조직)	65
[표 32] 업무와 관련한 지식이나 정보공유(하위조직)	66
[표 33] 가정사(家庭事) 대화분위기 조성(하위조직)	67
[표 34] 상급자의 하급자 개인사정 이해(하위조직)	67
[표 35] 동료의 개인사정 이해(하위조직)	68
[표 36] 연가사용 시 상급자의 눈치(하위조직)	68
[표 37] 불필요한 회의문화 개선(하위조직)	69
[표 38] 불필요한 회식문화 개선(하위조직)	69
[표 39] 핵심 업무 외의 잡무(하위조직)	70
[표 40] 조직보다 개인 우선시 문화(모조직)	70
[표 41] 행복하게 일할 수 있는 환경지원(모조직)	71
[표 42] 불필요한 야근과 주말대기 근무(모조직)	72
[표 43] 대체인력 지원(모조직)	72
[표 44] 가족친화제도 활용 시 인사상(人事上) 불이익(모조직)	73
[표 45] 인사교류 활용 시 구성원 화합에 도움(모조직)	73
[표 46] 불합리한 회의문화 개선(모조직)	74
[표 47] WFB정책 발전저해 요인	74
[표 48] 효율적인 업무처리를 위한 개선사항	75
[표 49] 효율적인 업무처리를 위한 프로그램	76
[표 50] 선호하는 유연근무제	77
[표 51] 유연근무제 확산이 어려운 이유	77
[표 52] 가족지원을 위한 고려사항	78
[표 53] 가족상담 지원프로그램	78
[표 54] 자기계발 프로그램	79
[표 55] 경력개발 프로그램	80
[표 56] 개인 상담지원 프로그램	80

[표 57] 가족동반 여가생활 프로그램	81
[표 58] 휴가제도 문제 개선사항	82
[표 59] 휴가 시 업무대체 방법	82
[표 60] 건강관리 프로그램	83
[표 61] WFB 일터조성을 위한 프로그램	84
[표 62] WFB 일터조성을 위한 전담부서 신설	84
[표 63] 일·가정 균형관리 유형 간 관계	90

그림 목차

[그림 1] 연구수행계획	6
[그림 2] 세종특별자치시 행정구역	36
[그림 3] 일·가정 균형프로그램 만족순위	87
[그림 4] 일·가정 균형프로그램 불만족순위	88
[그림 5] 일·가정 균형관리의 어려움	89
[그림 6] 하위조직의 조직문화 만족도	91
[그림 7] 모 조직의 조직문화 만족도	91
[그림 8] WFB정책의 추진단계	99

1장

서론

제1절 연구배경 및 목적

제2절 연구방법 및 추진체계

제3절 일·가정 균형의 필요성

제1장 서론

제1절 연구배경 및 목적

1. 연구 배경

- 일과 가정 균형(Work-Family Balance: 이하 WFB)은 조직구성원의 일터와 가정생활에서 양성평등 사회구축을 통해 국가의 지속적 성장을 위한 주요 정책으로 대두되었으며, 최근에는 근로생활의 질(Quality of Working Life), 삶의 질(Quality of Life)과 같은 용어가 등장하면서 삶의 영역에서 조직구성원이 자신의 생활을 적절하게 조절할 수 있는 개념으로 확대되고 있다.
- WFB정책은 우리 미래사회의 저출생이나 고령화현상을 효과적으로 대비하기 위한 발전전략으로 인식하고 있다. 여성가족부 발표에 의하면(여성가족부, 2016) 이 정책의 효과성에 대해서 국민의 90.5%는 필요하다고 인식하고 있지만, 수요자들의 체감도는 높지 않은 편이다. 그 이유는 조직구성원들이 실제 받을 수 있는 혜택이 적고 이용시설 또는 서비스가 부족하거나 직장분위기로 인해 이용이 어렵기 때문이다 (정영금, 2011).
- 국가경쟁력 강화와 대국민 만족도 향상을 적극 주도할 목적으로 우리나라는 2007년에 「공공기관의 운영에 관한 법률」을 제정하여 공공기관 혁신을 추진했는데(기획예산처, 2007), 이 역량을 갖추기 위해서는 조직구성원들의 상대적 박탈감 감소가 선행되어야 하며 그 조직관리 전략의 하나로 일터와 가정의 균형만족도 상승에 주목하고 있다.
- 국가행정의 중심으로 급부상하는 세종특별자치시(이하 세종시)는 신도시 건설로 인해 업무강도가 증폭되고 근무환경이 안정되지

못하여 어려움을 겪고 있다. 따라서 세종시의 조기 정착이나 성장 동력을 확보할 수 있는 세종형 조직문화 조성이 절실하며, 다양한 계층의 인원으로 구성된 세종시의 조직 특수성을 고려하여 단순한 법집행 기관의 성격에서 벗어나 행복한 일터를 구축할 수 있는 새로운 모델정립이 요구된다.

2. 연구 목적

- 이 연구는 국가행정을 선도하는 세종시가 일과 가정의 균형관점에서 조직구성원 역량발휘를 뒷받침할 수 있는 근로생활의 질적 향상을 목적으로 행복한 일터모델 개발을 추진하는데 있다.
- 국내의 각종 통계지표, 관련법제, 행정자료 등을 기초 조사하는 한편 국내·외의 유사사례를 조사하여 일과 가정의 균형에 관한 제도의 추진 현황과 정책을 파악한다.
- 세종시 공무원들이 개인적으로나 조직에서의 경험에 대한 상황인식을 기반으로 일과 가정이 잘 조화되고 있는지 실태를 진단하여, 세종시의 지원제도, 근무만족도, 조직문화 등 조직운영 및 관련정책 추진에 대한 과제를 검토한다.
- 연구결과를 토대로 일과 가정의 균형정책 추진과정의 문제점을 파악하고 향후 가정 친화적 근무제도 및 근로여건 지원 개선방안을 마련하여 도시성장을 반영한 세종형 조직문화 창출방안을 모색한다.
- 이 연구결과를 토대로 세종시의 100대 과제 중의 하나인 ‘좋은 일터 만들기’ 추진정책 자료로 활용하고 일과 가정에 대한 균형지원으로 세종시 공무원의 심리적 만족도를 제고시키며 즐거운 근무환경을 조성하는데 기여하고자 한다.

제2절 연구방법 및 추진체계

1. 연구 방법

- 문헌조사는 선행연구 결과를 종합하여 WFB의 필요성을 제시하고 관련 정책을 점검하기 위한 이론적 토대를 구축하는 한편, 세종시 행정 자료를 확보하여 현황파악을 위한 기초자료로 활용한다.
- 사례조사는 해외 선진국의 WFB지원과 관련한 현황을 파악하고 국내 공공기관 및 민간기업 실태를 조사하여 세종시가 겪고 있는 문제점을 해결하기 위한 제도적 차원의 방안 비교·분석한다.
- 설문조사는 세종시에서 근무하는 공무원을 대상으로 WFB정책에 대한 경험, 개선사항, 세종시에서 추진하는 프로그램 만족도 등을 실증적으로 파악하고 발전방안에 관하여 논의한다.

2. 연구 추진체계

- 연구수행계획은 [그림 1]과 같다.
- 연구구성은 다음과 같다. 제1장에서는 연구배경, 목적, 방법과 일과 가정 균형의 필요성을 살펴본다. 제2장에서는 일·가정 균형정책의 다차원성, 균형프로그램 유형화, 균형조직문화의 특성, 법적 지원환경 등을 개괄적으로 기술한다. 제3장에서는 일·가정 균형정책을 시행하고 있는 국내·외의 동향 및 사례를 분석하여 그 시사점을 도출한다. 제4장에서는 세종시의 특성과 일·가정균형 프로그램 현황을 파악하고 세종시에 근무하는 공무원을 대상으로 실시한 일·가정균형 의견 조사를 분석한다. 제5장에서는 조사결과에 대해 종합적으로 분석한 후에 세종시가 추진해야 할 일·가정 균형정책의 활성화 방안과 추진방향을 제시한다.

주요내용	소요기간	(5.5) 개 월						비고
	5월	6월	7월	8월	9월	10월		
연구계획 및 착수	■							착수 간담회
사례 및 설문조사		■	■	■				
면접조사 및 분석					■	■		자문회의
개선방안 제안						■		
보고서 작성							■	연구결과 정리

[그림 1] 연구수행계획

제3절 일·가정 균형의 필요성

- 일과 가정 균형에 대한 정의는 일과 가정의 갈등이 최소화된 상태, 일과 가정의 축진수준이 높은 상태, 일터나 가정에서 요구되는 역할기대를 충족시킨 상태 등 다양하며(김현근·안성익, 2016), 일터와 가정의 두 역할 경험에 적용된 투입요소(개인 자원들)와 그 역할결과로 발생하는 산출요소(만족수준)가 동등하게 함축되었을 때 일과 가정은 완전하게 균형을 이루었다(Greenhaus et al, 2003)고 할 수 있다.
- WFB의 개념은 협의와 광의로 구분된다(최성은·양재진, 2016). 좁은 의미는 자녀를 가진 여성이 가족 돌봄과 사회적 경제활동 역할수행을 어떻게 동시에 할 것인가에 대한 고민이며, 넓은 의미는 모든 조

직구성원의 일과 생활의 균형을 어떤 방법으로 맞추어서 삶의 질적 향상을 모색할 것인가에 대한 논의이다.

- 다시 말해서 WFB는 조직구성원이 일터에서의 요구와 가정에서의 요구를 동시에 조정할 수 있도록(문은영, 2010) 다양한 에너지를 흡수하여 두 영역에서의 역할수행과 생활의 질에 대한 만족감을 향상시키려는 노력이며, 시간과 에너지를 적절하게 배분한 두 영역의 균형은 상호 유기적 작용에 의해 보다 긍정적인 방향으로 시너지 효과를 유도하는 것이다(허준영, 2014).
- 우리 사회에서 WFB와 관련한 용어는 2000년대 중반에 등장하였는데(조경옥·정유리, 2015), 이 즈음에 「남녀고용평등 및 일·가정 양립 지원에 관한 법」을 개정하면서 WFB 문제는 여성노동권 보장에 국한되지 않고 생활영역으로 확대되었다.
- 1980년대 이후 미국이나 유럽에서는 WFB를 지원하기 위해서 활발한 논의가 이루어졌으며(문은영, 2010), OECD회원 국가들의 역점 분야 중 하나는 여성의 경제활동 참여증대로 남녀 모두 WFB를 제도적으로 지원할 수 있는 사회적 환경이 요구된다(신윤정, 2015).
- 현재 우리나라에서도 남성과 여성의 역할변화나 출산율 감소 등의 사회현상이 나타나고 있고 노동시장에 맞벌이 부부의 증가로 WFB정책이 중요하게 대두되어 이 문제에 유연하게 대응하기 위한 법적인 제도화가 마련되고 있는 상황이지만 WFB조직문화가 정착 하기에는 미흡한 실정이다.
- WFB정책 도입이 이슈화 된 것은 우리사회에 세대교체가 발생하고 있기 때문이다(휴먼경영연구원·명지대학교, 2007). 다시 말해서 전후 세대인 우리나라 베이비부머 세대(1955~1963)가 그 이후 출생한 X세대(1960~70년대)나 Y세대(1980~90년대)로 교체되면서 일과 가정에 대한 인식이 변화되고 있다.
- 일과 가정생활의 우선도를 살펴보면 우리나라 국민(남성과 여성 통합)은 아직도 가정생활(11.9%)보다 일(53.7%)을 우선시하는 것으로 나타났으며, 성별기준으로는 여성(42.3%) 비해 남성(61.7%)이 일을 더 우선시하는 것으로 나타나(통계청, 2016) WFB정책 확산이 요구되는 시점이다.

2장

일·가정 균형정책에 관한 논의

제1절 일·가정 균형정책의 다차원성

제2절 일·가정 균형프로그램 유형

제3절 일·가정 균형 조직문화의 특성

제4절 일·가정균형을 위한 법적 지원환경

제2장 일·가정 균형정책에 관한 논의

제1절 일·가정 균형정책의 다차원성

- 일과 가정의 균형은 양성 평등적 입장에서 조직구성원들이 노동과 가정생활을 조화롭게 할 수 있도록 제도화된 휴식과 돌봄 서비스를 지원받는 일을 말하며, 최근에는 일과 가정의 역할이 상호협력의 대상으로서 서로 분리되기 보다는 통합의 방향으로 이해하고 있다 (김근주, 2017). 그러나 현실적으로 WFB가 불가능하다는 입장도 제기된다. 다시 말해 자원소모이론(resource drain theory)에서 제기하는 것처럼 (Edwards et al, 2000), 개인이 사용할 수 있는 총량이 제한되어 있기 때문에 한정된 시간과 에너지 부족으로 역할충돌이 발생한다. 그래서 하나의 역할이 성공하면 다른 역할은 올바르게 수행할 수 없다는 주장이다(안은정, 2013).
- 조직구성원은 조직 내에서 개인의 역할지각이 다르고 역할갈등의 유발 가능성이 상존하기 때문에 일터에서 갈등의 악순환과 조직구성원의 역할과부하를 감소시키는 노력이 필요한데, 무엇보다도 조직구성원 개개인이 일은 남성의 영역이고 가정은 여성의 영역이라는 이분법적 사고에서 벗어나 두 영역에서 제한된 개인자원을 어떻게 효율적으로 활용할 것인지 답론하는 조직분위기를 조성해야 한다.
- WFB정책의 시각이 조직구성원 삶의 일부분으로 확대되면서 여성조직구성원을 대상으로 한 일터와 가정의 영역에서 남성조직구성원의 역할과 여가향유를 추가하면서 업무이외에 가족구성원 돌봄의 중요성도 강조했다. 더 나아가 사회공헌까지 활동범주를 넓히고 있는 WFB정책은 분리되지 않은 영역인 일터와 가정에서의 갈등을 감소시키거나 (Saltzstein et al, 2001) 조직성과에도 긍정적인 효과를 얻고 있다(Kossek et al, 1992; 이병훈·김종성, 2009; 김혜원, 2011; 김효선, 2012).

- 연구자들이 WFB정책에 영향을 미치는 구성요인을 합의한 바 없지만 선행연구를 종합하면 (김선희, 2010; 원숙연, 2012; 안은정, 2013) ①개인차원 ②가정차원 ③조직차원에서 긍정적 또는 부정적 변수들이 발생하며, 이 3차원들을 지원하는 전략인 ④제도차원을 포함하면 4가지 범주로 분류할 수 있다.
- 개인차원은 조직구성원이 일터와 가정 사이에서 갈등이 높게 나타나면 스트레스·우울증·심장질환과 같은 질병유발에도 영향을 미치기 때문에 업무수행이 어려워지고 일·가정 균형에도 부정적 요인으로 작용한다(천혜정·한나, 2009; 김성국·박수연·이현실, 2017).
- 가정차원은 조직구성원 가정의 가사분담 구조와 가족구성원의 문제해결 능력에 따라 일·가정 균형정도는 차이가 발생하는데, 맞벌이의 경우에 일과 가정 사이의 갈등을 감소시킨다는 주장도 있다(Aryee, et al, 2005). 그리고 조직구성원나 배우자가 감당하는 자녀 및 부모에 대한 보살핌을 조직구성원 개인책임에서 국가나 사기업이 분담하는 방향으로 선회하면 가족 돌봄에 대한 조직구성원의 부담경감 뿐만 아니라 조직의 고용안정에도 기여할 수 있다.
- 조직차원은 조직구성원이 조직 내에서 자신의 근무시간을 초과하여 업무를 처리하거나 부적절한 업무가 증가하면 업무상 스트레스나 결근율이 증가하여 일·가정 균형에 부정적인 영향을 미친다(Dex et al, 2005). 하지만 상급자나 동료의 심리적 또는 정서적으로 조직구성원을 지원하거나 일터에 대한 조직구성원의 만족도나 조직몰입이 높으면 일과 가정의 균형에 긍정적인 영향을 미친다(정진철·김성만, 2008; 김현근·안성익, 2016).
- 제도차원은 국가별로 차이는 있지만, 일과 가정의 균형을 맞추기 위한 대표적인 전략으로 유연근무제(조직구성원의 요청에 따라 일하는 장소나 시간을 변경)와 모성휴가(출산전후휴가·육아휴직)나 부성휴가(배우자 출산휴가) 같은 부모휴가제를 시행하고 있으며 이 제도들은 효과적으로 일·가정 균형정책에 기여(김안나, 2009)하고 있다.

제2절 일·가정 균형프로그램 유형

1. 개관

- 기존 연구에서는 WFB조직의 프로그램을 대개 5가지 유형으로 구분하고 있는데, 기획예산처(2007) 연구에서는 ①탄력근무 ②휴가 및 휴직 ③보육 및 돌봄 ④근로자 지원 ⑤경제적 지원으로 구분한 반면 손영미·박정열·김가영(2006)과 휴먼경영연구원·명지대학교(2007)의 연구에서는 ①일 ②가족 ③성장 ④여가 및 건강 ⑤문화 등 5가지 지원영역으로 나누었다. 그리고 허준영(2014)은 일과 삶을 구성하는 내용을 우선 일의 영역과 삶의 영역으로 구분하고 ①가족(육아휴직·출산휴가·탁아시설·노부모부양 등) ②자신(자기개발 및 성장 진단) ③놀이 및 여가(잠재력 성장·문화창조·스트레스 해소·건강증진·자존감 유지 등) 3가지의 하위영역을 세분하였다.
- 이 연구에서는 WFB조직이 수행해야 하는 프로그램을 ①근무조정 ②가족지원 ③개인성장 ④여가향유 ⑤건강증진 ⑥조직문화 등 6가지 유형으로 구분하였다. 단, 최근 공공조직에서 과중한 업무로 인한 구성원의 스트레스가 높아지고 있어서(오마이뉴스, 2013) 여가향유 유형과 건강증진 유형의 분리는 기존 연구와의 차이점이다.

2. 유형

1) 근무조정

- 근무조정 프로그램은 조직구성원을 대상으로 하는데, 구성원이 업무 연장을 회피할 수 있도록 투입되는 시간을 효율적으로 분배하고 관리해서 산출 효과를 높이기 위한 것이다. 조직구성원의 자발적 선택에 의해서 근무여건을 조정하는 유연근무제 활용이 하나의 방법이다.

유연근무제는 ‘탄력근무제’와 ‘원격근무제’ 형태로 구분하는데 전자는 ①시차출퇴근형(출근시간을 자율조정하며 주 5일 근무, 1일 8시간 근무) ②근무시간 선택형(근무시간을 자율조정하며 주 5일 근무, 1일 8시간과 관계없음) ③집약근무형(주 5이 미만근무, 주 40시간 유지) ④재량근무형(출퇴근 의무없이 프로젝트 수행하면 주 40시간 인정)이 있고 후자에는 ⑤재택근무형(자택근무) ⑥스마트 워크근무형(별도의 사무실에서 근무) 등이 있으며 (공공기관경영정보 공개시스템, 2017), 우리나라에서는 유연근무제 대상에 정규직을 비롯해서 무기 계약직과 비정규직을 포함한다.

2) 가족지원

- 가족지원 프로그램은 조직구성원의 가족을 대상으로 하며, 보육 및 돌봄 지원과 경제적 지원을 포함한다. 전자는 조직구성원의 자녀나 부모를 간호하거나 양육하는 등 가족시스템을 유지하도록 지원하는 유형으로, 가장 일반적인 휴가나 휴직제도는 조직구성원이 출산과 보육을 위해 법에 근거한 범위 내에서 유급이나 무급조건에 따라 사용하고 있다. 후자는 자녀출산이나 양육, 부모부양 등 원활한 가족 돌봄 참여를 위해 급여 이외의 재정을 지원하는 유형이다.

3) 개인성장

- 개인성장 프로그램은 조직구성원을 대상으로 하는데, 조직구성원의 자기계발을 통해서 조직목표와 개인목표의 일치를 유도하여 일터에서의 안정감과 조직에 대한 신뢰를 얻도록 지원하는 유형이다. 최근에는 구성원 개개인이 지속적으로 성장할 수 있도록 경력이나 퇴직 관리까지 범위를 확대하고 있다.

4) 여가향유

- 여가향유 프로그램은 조직구성원이나 그 가족을 대상으로 하며, 직업

이나 가사활동에 의한 의무감에 속박되지 않고 스스로 만족을 얻으면서 자유시간을 확보함으로써 노동의 효율성과 삶의 질을 향상하려는 자발적 참여행위이다. 조직구성원에게는 휴가나 휴직을 허용하여 평생학습·정서안정 등 재충전 기회를 확대하거나 조직구성원의 가족을 초청하여 일터와 가정 간의 유대강화를 위한 문화행사 프로그램을 제공하는 유형이다.

5) 건강증진

- 건강증진 프로그램도 조직구성원이나 그 가족을 대상으로 하며, 심리적·신체적 에너지를 관리하여 삶의 질을 높일 수 있는 기반을 마련하는 것이다. 구성원이 근무하는 일터에서 업무상 질병을 예방하는 작업조건 및 쾌적한 직무환경을 조성하거나 건강·상담·교육정보 관련 프로그램을 설계하여 실시하고 해당 전문가를 초빙하여 컨설팅이나 강연을 진행하는 유형이다.

6) 조직문화

- 조직문화 프로그램은 조직구성원을 대상으로 하지만 위의 5가지 프로그램 정착을 뒷받침하는 유형이다. 일과 가정의 균형을 정착하기 위한 조직구성원들의 관심은 다양한 WFB정책이나 제도를 올바르게 공유하여 기존의 잘못된 관행을 없애고 부서화합이나 WFB에 관한 인식의 폭을 확장시키는 방향으로 높아지고 있다.

제3절 일·가정 균형 조직문화의 특성

- 조직문화란 조직구성원들이 집단적으로 공유하는 기본적인 가정, 가치, 신념, 규범, 인식, 행동양식 등의 총체(윤재풍, 2014)이며, WFB 조직문화는 구성원 자신이 속한 일터가 일과 가족생활 양립을 지원하고 중시한다는 조직의 가치관·신념·인식 등을 의미한다(민진, 2014). 조직문화는 지속성이 강하여 다른 조직과 차별을 보이는 속성을 지니고 있어서 WFB를 어떻게 강조하는가에 따라 조직의 특성을 반영한 독특한 조직문화를 창출할 수 있다.
- WFB 조직문화는 일터에서 조직구성원의 업무와 가족의 조화를 유지하도록 지원하는 노력을 기대하는 것이며, 이러한 특성의 조직문화는 조직구성원이 근무하는 시간의 양, 조직구성원에 대한 상관의 지원, 가족친화제도 이용의 자유로움 등 3가지 요인으로 구분하거나(유계숙, 2008) 실질적인 혜택 같은 공식적 요소와 지원에 대한 인식 같은 비공식적 요소로 유형화한다(정영금, 2011).
- WFB 조직문화는 국가나 조직마다 관련제도 도입의 정도차이가 있어 정형화시키기가 매우 어렵기 때문에(정영금, 2011) 구체적이고 세부적인 프로그램은 각 조직의 특성에 맞추어야 한다. 하지만 WFB 조직문화는 일터에서 주도적으로 조직구성원의 일과 가정생활을 통합하도록 지원하는 시스템을 구축하고 조직관리자들이 각 구성원의 개인시간이나 가정관련 요구사항에 적극적으로 반응하는 실천의지가 공통적으로 필요하다.
- 조직이 구성원의 WFB문제에 관심이 없거나 지원하지 않으면 구성원의 일과 가정 간 갈등이 야기되고 이직이나 결근 같은 부정적인 결과가 나타난다(유계숙, 2010). 따라서 최근에는 WFB를 중요시하는 다양한 제도를 자유롭게 도입하여 새로운 조직문화를 조성함으로써 조직구성원의 삶의 질을 향상 시키려는 추세이다.
- 우리나라 근로자 1명 당 일평균 연간시간을 보면, 2016년 기준으로 OECD국가 중에서 멕시코(2,255시간)와 코스타리카(2,212시간)에 이어

세 번째(2.069시간)로 높으며 2008년 이후에는 2000시간대 이하로 감소된 적이 없는(OECD.Stat, 2017) 것으로 나타나 일터에서의 노동시간이 많은 우리나라 현실에서 조직은 다양한 WFB정책을 마련하여 조직구성원의 요구에 대응할 수 있어야 한다.

- WFB 조직문화는 직장과 가정사이의 갈등을 줄이고 일터에서의 긍정적인 만족도가 높은 것으로 나타나(방묘진, 2004) 일터에서 업무시간을 연장하지 않으면 상대적으로 가사기능을 높일 수 있는 시간적 여유를 갖게 된다. 따라서 조직은 다양한 가정친화 제도를 통해 조직구성원이 가정에 능동적으로 대응할 수 있도록 시간적·금전적 지원을 하여 심리적 안정감을 확보해야 한다.
- 조직구성원이 WFB 조직분위기를 인식할수록 조직몰입이 더 높아져 조직의 성과에도 긍정적인 영향을 미치는 반면에 일과 가정의 갈등은 조직몰입에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타나 (정진철·김성만, 2008) 조직구성원 입장에서 가정친화 프로그램의 도입은 건설적인 조직문화 형성에 긍정적인 역할을 하는 원동력이 된다.
- 조직구성원의 WFB정책이 잘 갖추어져도 적극 활용할 수 있는 조직분위기가 조성되어야 의미가 있고 설령 해당 정책의 수혜자가 되지 못해도 정책이 시행되고 있다는 사실을 조직구성원들은 긍정적 신호로 받아들이기 때문에(최현정·박종철, 2013) 두 영역에서 구성원들이 동일한 만족을 얻을 수 있도록 조직의 배려가 지속되어야 한다.

제4절 일·가정 균형을 위한 법적 지원환경

1. 법률 및 규정

- 우리나라에서 WFB제도 시행과 관련된 법은 「남녀고용 평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(약칭: 남녀고용평등법)」을 비롯해서 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률(약칭: 가족친화법)」, 「근로기준법」, 「고용보험법」 등에 근거하고 있다. 이 법들은 UN과 국제노동기구 협약이나 권고에 영향을 받아 제정된 것으로 우리나라는 2000년 ILO총회에서 「모성보호협약」 개정안이 통과되면서 국내법과 동일한 효력을 갖게 되었다(정영금, 2009).
- 「남녀고용평등법」이 1987년 제정된 이후에 모집이나 채용시 평등 기회보장, 육아휴직제, 성차별 해소 등의 변화가 나타났으며, 2007년 개정이후에는 육아기 근로시간 단축이나 근무시간 조정, 근로자 가족 돌봄 지원 등 일-가정 양립 지원으로 적용범위를 확대하였다.
- 「가족친화법」은 2008년에 제정되었으며 탄력적 근무제도, 자녀 출산·양육·교육지원제도, 부양가족 지원제도, 근로자 지원제도 등이 운영될 수 있도록 직장이나 사회의 환경조성과 가족친화인증 관리 등을 명시하고 있는데, 2012년에 사업주의 의무로 변경되었다.
- 「근로기준법」은 1953년에 제정되었으며 탄력적 근로시간제, 선택적 근로시간제, 재량근로제 등을 도입하여 1997년에 새로 제정하였으며, 근로시간, 연장 근로의 제한, 연차 유급휴가, 여성과 청소년의 근로조건 등의 기준을 정하여 근로자의 기본생활 보장을 규정하고 있는데 유연근무제 측면에서 보면 가족친화사회환경의 조성촉진에 관한 법률과 근로기준법이 중첩될 수 있다(김근주, 2017)
- 1993년에 제정된 「고용보험법」은 육아휴직 급여, 출산전후휴가 급여 등의 규정을 정하여 근로자의 생활안정을 촉진하고 있다.
- 그 외에 1991년에 제정된 「영유아보육법」은 직장어린이집 설치 및 운영 등에 관하여 명시하고 있으며, 「국가공무원법」은 휴직 및

휴직기간을 규정하고 있다.

- 대통령령인 「지방공무원 복무규정」은 2017년 일부 개정되었는데, 근무시간·시간외근무 및 공휴일 등 근무·휴가의 종류·연가일수 및 연가보상비의 지급·특별휴가 등에 관하여 명시하고 있다.

2. 세종시의 조례 및 규정

- 세종시에서 WFB제도 시행과 관련된 조례는 「세종특별자치시 지방공무원 복무조례」, 「세종특별자치시 출산 장려에 관한 조례」, 「세종특별자치시 모유수유 지원에 관한 조례」 등이 있고 규정은 「세종특별자치시 공무원 근로자 및 기간제 근로자 관리규정」이 있다.
- 2012년에 세종시가 행정중심복합도시로 출범하면서 「세종 특별자치시 지방공무원 복무조례」를 제정하였으며, 세종시 지방공무원의 휴가와 연가 등에 관한 사항을 규정하고 있는데, 최근 일반직·공무직·청원경찰 등의 특성에 맞는 특별휴가를 확대하기 위해 조례를 정비하고 있다.
- 「세종특별자치시 출산장려에 관한 조례」도 2012년에 제정되었는데, 「저출산·고령사회기본법」시행에 의해 결혼·출산·양육·보육 관련 사업이나 가족친화 직장문화 조성사업 을 지원하는 등 출산 친화 사업 지원에 관하여 명시하고 있다.
- 「세종특별자치시 모유수유 지원에 관한 조례」는 2014년에 제정되었는데, 「모자보건법」과 「양성평등기본법」에 따라 모유수유실 설치 및 운영이나 모유수유 관련 홍보나 교육지원 등에 관한 사항을 규정하고 있다.
- 「세종특별자치시 공무원 근로자 및 기간제 근로자 관리규정」은 2012년에 제정되었으며, 세종시에 근무하는 공무원 근로자 및 기간제 근로자의 근로시간·연장근로·연차유급휴가·임산부보호와 육아시간 등에 관한 사항을 규정하고 있다.

3장

일·가정 균형정책 동향 및 사례

제1절 해외 동향 및 사례분석

제2절 국내 동향 및 사례분석

제3절 분석의 시사점

제3장 국내 · 외 동향 및 사례분석

제1절 해외 동향 및 사례분석

1. 해외의 동향

- 해외 선진국에서는 대체적으로 1980년대 이후 여성의 노동력 비율과 이혼율이 증가하여 출산율은 감소하는 한편 고령화 사회에 진입하면서 국가의 주요 해결과제로 부상했고 그 전략의 일환으로 일과 가정의 균형을 지원하는 프로그램이 시행되고 있다(허준영, 2014).
- 스웨덴은 1974년에 전 지구에서 선구적으로 일종의 육아휴직제도인 「부모육아휴가법(Parental Leave Act)」을 도입하여 일터와 가정에서 남녀가 평등해야 한다는 권리를 주장하면서 양성의 가족책임을 지원할 수 있는 프로그램을 도입했다. 그리고 복지실현의 연장선에서 동법시행모니터링, 분쟁지원, 불이익을 받는 근로자 감시 등의 역할을 하는 평등옴부즈만 정책을 실현하고 있다(광주여성재단, 2016)
- 영국은 1999년에 제정된 「모성 및 부성 휴가 등에 대한 규제」를 근거로 사업장이 산후휴가기간 동안 근로자를 정리 해고하려면 근로자에게 대체직위를 제공해야 한다(한국보건사회연구원, 2010).
- 미국은 1980년대 불경기를 극복하고 우수 여성인재를 확보하기 위해 정부보다 기업이 주도했다(안은정, 2013). 1993년에 「가족 및 의료휴가법(FLETA)」이나 연방공무원을 대상으로 「가족친화적 휴가법」을 제정하여 자녀 돌봄이나 유연한 근로시간제 등 WFB를 가능하게 하는 가족친화 제도 확산의 계기를 만들었지만, 개인의 책임영역으로서 가정을 인식하는 미국의 특성에 의해 정부의 지원보다 생산성 향상을 목표로 하는 기업의 지원이 더 적극적인 편이다(허준영, 2014:56).
- 일본은 1999년에 「육아휴직, 가족간호휴직 등 육아 또는 가족간호를

하는 근로자의 복지에 관한 법률(약칭: 육아 및 가족간호 휴가법)을 시행했는데, 2003년 이후에 가족친화정책을 전국의 모든 기업으로 확대하여 추진하고 있으며(한국보건사회연구원, 2010) 최근에는 WFB 정책대상의 범위를 양육에서 비정규나 고령자로 확대하고 있다.

2. 해외의 사례

1) 스웨덴

- 스웨덴은 여성의 노동참여율이 높은 편이어서 육아는 남성과 여성공동의 의무로 인식하는 경향이 높으며 출산휴가나 양육비 등 경제적 지원이나 보육시스템이 사회적 보험제도를 기반으로 비교적 잘 갖추어져 있으며 개인의 자율성을 최대한 인정하며 안정을 지속하고 있다. 480일 유아휴직을 제공하는 「부모육아휴가법」은 남성의 육아휴직률 증가를 유도하여 OECD국가 중 가장 높는데(광주여성재단, 2016), 남성의 의무적인 육아참여를 유도하기 위해 1995년의 ‘아버지의 달’이나 2008년 성평등 보너스(gender equality bonus)제도 도입도 정부의 적극적인 남성양육 장려정책이다(허준영, 2014).
- 2009년 「차별방지법」을 시행하면서 독립되어 있는 정부기관인 평등옴부즈만(Diskriminerings Ombudsmannen)은 직장 내 차별과 불공정한 처우를 감시하고(송지원, 2016), 「부모육아휴가법」에 대해서 지속적으로 모니터링하고 분쟁해결을 지원하는 등 일과 생활의 균형 정책을 증진시키고 있다(전민경 · 안태운, 2015).
- 시간제를 유연근무제의 한 형태로 활용 가능한 스웨덴에서는 조직구성원간에 자유롭게 일정을 공유하는 조직문화가 일반화되어 있어 근로자 개인형편에 맞추어 근무시간을 배분하거나 주당 40시간 이외에 근무하지 않고 2015년부터 오히려 6시간 근무제를 확대하고 있다(유화정, 2017). 업무보다 개인의 건강한 삶에 대한 중요성을 강조하며 경쟁보다 상생문화를 토대로 평등 관념이 정착되어 있는 오랜 사회문화적 인식 때문에 가능한 일이다.

2) 영국

- 영국은 스웨덴과 다르게 성 역할에 대한 고정관념이 강한 편이어서 성평등 인식이 강한 다른 국가에 비해 일터에서 WFB문제의 중요성을 비교적 늦게 인식하였다. 그 결과 국가의 보육시설이나 부모휴가에 대한 관심이 높지 않지만, 고객에 대한 서비스를 향상시켜야 하는 민간부문은 근로자의 보육이나 육아 휴가에 다양한 개선책을 제시했다.
- 영국은 근로자에게 유연근무청구권(Right to Request Flexible Work)을 제공하여 근로시간 및 근로행태를 필요에 의해 조정할 수 있도록 하고 일-생활균형기업기금(Work-Life Balance Challenge Fund)을 설립하여 정부는 기업에 대한 재정 및 컨설팅지원을 하고 있으며, 주요 가족친화 정책으로 가족친화제도 전담인사담당자 배치, 부모휴가, 긴급휴가, 플렉시 타임, 지역 및 원격근무, 전일제근로에서 시간제근로로의 전환, 직장보육시설, 자녀보육비용지원 등을 실시하고 있다 (여성가족부, 2011).
- 영국의 대표적 가정친화 기업인 KPMG사에서는 출근시간(8시~10시)과 퇴근시간((16시~18시)을 개인 여건에 따라 자유롭게 선택하되 기업의 공유 근무시간(10시~16시)만 지키는 유연근무제를 실시했다. 그리고 휴일 추가구입제(Additional Holiday Purchase)를 도입했는데, 근로자가 자신의 급여에서 해당 비용을 지불하면서 휴일을 더 구입(1년에 35일 까지)할 수 있는 제도이어서(이지숙, 2007) 기업의 부담을 덜면서 근로자의 만족을 동시에 충족시키는 상호이해 제도이다.

3) 미국

- 미국은 1964년 「동일임금법」을 제정하여 남성과 여성에게 동일노동에 대한 동일임금지급을 규정하였고, 1970년대 중반이후 미래 노동력 위기에 대응하는 한편(최성은·양재진, 2016), 여성의 고용능력 향상에 의한 노동 시장 변화에 대응하기 위해서 기업은 전문보육사나 근로자부모 돌봄을 지원하면서 근속년수가 높아지면 휴가일수를 증가시키거나 유동적 업무설계를 하도록 배려하고 있다.

- 미국 연방정부는 보육 및 노인보호시설, 탄력근무제, 시간근무제, 2명의 시간제 근로자가 한 명의 업무를 나누어 수행하는 업무분담제, 재택근무 및 위성사무실 근무제, 휴가공유 및 양도 또는 휴가적립제 등 가족친화적인 정책을 다양하게 실시하여 개인의 형편에 맞추어 선택하도록 하고 있어(심인선, 2009) 주로 유연근무제, 자녀나 노인돌봄 휴가제, 건강 및 경제적 지원에 초점을 맞추고 있다.
- 미국의 기업은 우수한 여성인력 확보가 주요 문제로 부상하면서 갈수록 일하는 여성 개인을 위한 건강 및 교육지원 프로그램을 확대하는 추세로 전환하고 있으며, 취업여성은 직종에 따라 다르지만 유급의 출산휴가가 없는 대신에 원래 근무했던 일터로의 복귀를 보장받고 있는데 시차출퇴근이나 재택근무는 필요한 경우에만 선택·활용하며 일과 가정사이의 갈등완화 방법으로는 단축근무를 더 선호하고 있다.(여성가족부, 2010)

4) 일본

- 일본 정부는 1999년 「육아 및 가족간호 휴가법」 시행을 기점으로 일터와 가정의 균형을 맞추는 가족친화 기업을 확산시켜 사회기반을 조성하려고 노력하였는데, 저 출산 추세가 지속되는 소자화(少子化) 현상을 해결 하려는 방안으로 출발했으며 최근에는 기업의 경쟁력 강화를 위해 노동시장의 대전환과 남성의 육아참여 필요성을 강조하고 있다.
- 2003년에 「차세대육성지원대책추진법」을 제정하면서 WFB지원 환경을 조성하여 민간기업이 초과 근무시간으로 인하여 가정희생을 강요하는 일본의 전통적 조직문화에서 근무시간을 유연하게 조정할 수 있는 가정친화적인 조직문화로 바꾸는 계기를 만들었으며, 2007년에는 ‘일과 생활균형에 관한 전문조사회’를 설치하였고 「일과 생활의 조화헌장」 책정에 의해 취업한 여성에 대한 보육지원 차원에서 직장문화 변화를 유도하는 방향으로 폭넓게 전환하였으며 (신운정, 2009), 기업 및 근로자·국민·국가·지방공공단체의 역할을 행동지침으로 정하였다.

- 기업에서는 슈퍼 플렉스 타임(Super Flex Time)제를 도입하여 사무나 기술부문 근로자 개개인이 스스로 근로시간을 관리할 수 있도록 코어타임(10시-15시)없이 유연하게 대응하고 있으며 주 1회 정시 퇴근일과 소등시간(22시)을 운영하고 있다(이지숙, 2007). 한편, 미나토구(港区)의 사례와 같이 일본 지방정부는 가족간호비용·직장 보육시설·육아휴직 대체요원 확보·육아양립지원·가족간호 휴직자 직장복귀 프로그램실시 등과 관련한 조성금을 마련하여(少子化白書, 2005) 기업을 지원하고 있다.

제2절 국내 동향 및 사례분석

1. 국내의 동향

- 우리나라는 2004년에 주5일 근무제를 도입하여 근로시간을 축소 하였으며, 2007년에는 법률내용을 남녀고용평등 실현에서 WFB지원으로 확대·개정하고 그 이듬해에는 가족친화 환경조성의 중요성을 강조하는 한편, 가족친화 조직문화를 선도하는 우수기업을 선정하여 인증을 부여하고 있다.
- 우리나라의 WFB정책은 고용노동부·여성가족부·보건복지부·교육부 등 여러 기관의 협업으로 추진되고 있으며, 남녀고용평등 우수기업·가족친화기업·즐거운 직장 행복한 기업을 인증, 가족사랑의 날이나 문화가 있는 날 운영, 일·가정 톡톡 모바일 앱을 제공, 마더하세요 캠페인, 일-가정양립 지표서비스 등을 시행하여 일하기 좋은 직장 만들기(Great Work Place)를 추구하고 있다.
- 국내 기업은 정부 정책에 맞추어 대기업이나 공기업 중심으로 확산되고 있으며(일생활균형재단, 2014), 유관 프로그램 유형은 업무시간 중

생산성 높이기, 회식·야근 꼭 필요한지 되돌아보기, 휴가·유연근무 사용 늘리기, 육아부담을 남성·기업·사회가 나누기, 알찬 여가 등 다섯 가지이며(고용노동부·한국일가정양립재단, 2014), 법적 규제사항인 휴가나 휴직제도를 주로 실시하고 있다.

2. 국내의 사례

1) 공공기관

- 병무청은 불필요한 일 버리기(Work-Diet)를 통해 업무시간에 집중할 수 있도록 총량제를 도입하는 등 일하는 방식 개선부문을 일하는 방식, 회의문화, 보고문화, 조직문화로 나누고 구체적인 실천운동 방법으로 업무우선순위 분류, 집중근무, 회의문화 1·1·1운동(1일전 자료공유, 1시간 이내 종료, 참석인원 1명씩 최소화), 자율좌석제 운영 같은 수평적 회의문화 전환, 영상회의, 핵심위주 보고, 주요 현안 적시성 보고 등 10가지를 제시하고 있다(병무청, 2016).
- 탄력근무제를 시범운영한 충청남도에서는 법정근무시간인 8시간 범위 내에서 핵심근무시간을 오전 10시부터 오후 4시까지(5시간)로 정하고 나머지는 2개조로 나누어 출퇴근 시간을 1시간 앞당겨 운영했다. 1개월 단위로 부서장 책임 하에 실시했는데 민원부서인 도민봉사실, 상황실, 사업소, 소방서를 제외했다(연합뉴스, 2004).
- 중앙부처에서는 중앙인사위원회가 처음으로 탄력근무제(Flexible Time System)를 실시했는데, 오전 10시부터 오후 5시까지 공동근무시간(Core Time)으로 지정하고 선택근무시간은 오전 8시~오후 5시와 오전 10시~오후 7시 두 가지 시간대로 정했다. 전자인사관리시스템 (PPSS)을 활용하여 출퇴근 관리를 하면서 민원인 불편은 사무실 전화와 개인휴대전화를 연결해서 최소화했다(연합뉴스, 2004).
- 한국수력원자력주식회사는 가족친화경영을 통한 GWP(Great Work Place) 구현을 전략목표로 갖고 가족관계 경영전략개발 및 이행체계 수립,

업무효율성제고를 위한 일하는 방식 개선, WFB를 위한 가족친화문화 정착, 핵심인재육성을 위한 양성평등 기반조성을 가족친화 전략과제로 선정했다. 그리고 시간선택제 직무 발굴 및 유인, 건전한 휴가문화 조성, 유연근무제 활성화, 장기재직자 Burn-out 방지 PG, 근로시간 총량관리제 도입검토, 가족사랑의 날 전사 확대시행, 대체인력 적시충원 방안, 휴직자 관리시스템 도입 등 27과제 가족친화 실행과제를 제안하여 중장기전략을 수립하였다 (여성가족부, 2016).

- 한국도로공사는 임신기 여성 직원의 근로시간 단축, 90일(쌍생아 120일)이내 산전·후 휴가, 3년 범위 내 육아휴직(8세 이하자녀), 육아기(생후 3년 이하 영유아보육시 1일 2시간) 근로시간 단축 등 ‘모성보호 가족모듬 패키지’를 도입하고 조직구성원이 10일 이상 연차휴가를 사용하여 자기계발과 재충전을 할 수 있도록 ‘장기리프레시(refresh) 휴가제’를 시행하고 있다(이투데이, 2017).
- 광주광역시는 일가정양립지원본부(사업소)를 설치하고 여성행복열린방 업무, 여성새로일하기센터 업무, 직업능력개발 및 교육훈련 운영, 구직자발굴 및 사후관리, 여성긴급전화상담 등을 실시하고 있는데 주로 직장맘 지원을 목표로 하고 있다.

2) 민간기관

- 유한킴벌리는 부서별 특성에 맞게 근무시간을 조정하여 생산직을 3조 3교대(1일 3개조가 매일 8시간 근무)에서 4조 2교대(2개조가 매일 12시간씩 4일 근무 4일 휴무) 근무로 전환하고 사무직은 출퇴근 시간을 자유로 정하여 구성원의 자기발전 시간을 할애하는 한편, 직원들의 고민상담 프로그램(EAP:Employee Assistance Program)을 운영하고 있다(한겨레, 2006.05.01.)
- 한화그룹은 ①근로자의 자기계발 기회를 부여하기 위하여 승진이나 장기근속기념에 1개월간 휴가를 사용하는 안식월제도 ②건강관리나 자기계발을 위하여 점심시간(2시간)을 확대하거나 출퇴근시간을 개인 업무 상황에 맞추어 자율적(1일 4시간, 주 40시간 필수근무)으로

관리하는 유연근무제 ③지원자의 적성에 맞춘 경력관리 지원방법의 일종으로 신규인력 필요시 당해 근무를 원하는 직원을 선발하여 직무를 부여하는 Job Market ④근무환경 조성의 일환으로 1주일에 2회 이상 부서장이 정시에 퇴근하는 팀장 정시퇴근제 ⑤외부고객 접견 외에는 복장을 자율적으로 선택하여 착용하는 비즈니스 캐주얼 등 5가지 조직문화 혁신과제를 제시하였다(한화, 2016).

- (주)KT&G에서는 출산휴직, 자동육아휴직, C&C휴직(자기개발 및 역량 강화 기회), 사내벤처휴직(융복합적 경력개발 기회), 전직지원 휴직(장기근속자의 경력전환 기회) 등 다양한 휴직 제도를 원활하게 운영하기 위해 영업사원 대체인력 운영제도인 릴리프(relief) 요원 (특정한 담당구역이 없는 인력)제도를 도입하여 요원 1명당 3-4명의 영업사원을 대체하고 있다(여성가족부, 2016).
- (주)한국남동발전에서는 2016년부터 WFB를 위해 근로자가 필요한 때 선택 가능한 ‘도담도담패키지제’를 운영하고 있는데, 이 제도는 전환형 시간선택제(전일제로 근무하다가 육아·학업·퇴직준비·건강 등의 사유로 일정기간 주 15-30시간 근무시간 단축)를 의미한다(부산지방고용노동청, 2016).
- 교보생명은 조직구성원의 다양한 차이를 인정하고 존중하는 디앤아이(D&I) 프로그램을 만들어 조직문화 혁신을 추구하고는데, 2개 위원회(kwick 및 king)를 다양한 직급과 직무를 지닌 구성원들로 구성하여 멘토링과 교육프로그램을 통해 경력개발, 스트레스관리, 일·가정균형, 역량개발 등의 주제를 공유하면서 구성원 성장을 유도하고 있다(이투데이, 2017)

제3절 분석의 시사점

- 모든 선진국이 WFB실현을 위해 적절하게 대응하는 것은 아니지만, 대체적으로 유럽이나 일본이 정부의 주도로 WFB정책을 추진한데 반하여 미국은 민간의 주도로 진행했다. 유럽에서는 근로자의 권익향상을 목적으로 남녀평등을 실현하면서 복지차원으로 실업률 감소와 고령화 고용대책을 해결하려 했으며, 미국에서는 여성인력 증가로 인한 기업의 우수인력 확보대책이었다. 한편, 일본은 정부차원에서 저출산 노동력 감소대책으로 가이드라인을 설정하고 지자체와 기업이 실천과제를 도출하는 중간형태를 나타낸다.
- 우리나라의 공공기관은 업무처리 방식을 개선하거나 유연근무제 확산을 위해 집중적으로 시도하고 있는 반면에 민간기관은 공공기관보다 자율적으로 유연근무제나 대체인력제를 폭넓게 시행하고 있고 조직문화 개혁도 개방적으로 진행하고 있다.
- WFB정책은 우리나라에서 정부주도로 이루어졌지만 아직 정착단계에 도달하지 못하고 있다. 따라서 세종시의 경우는 일본의 정책기조를 주의 깊게 살펴보는 한편, 시 재정을 건전하게 확보·유지하는 범위 내에서 유럽이나 미국의 다양한 프로그램들을 벤치마킹 할 필요가 있다.

4장

세종시의 일·가정 균형실태

제1절 세종시의 특성

제2절 일·가정균형 프로그램 현황

제3절 일·가정균형 조사결과

제4장 세종시의 일·가정 균형실태

제1절 세종시의 특성

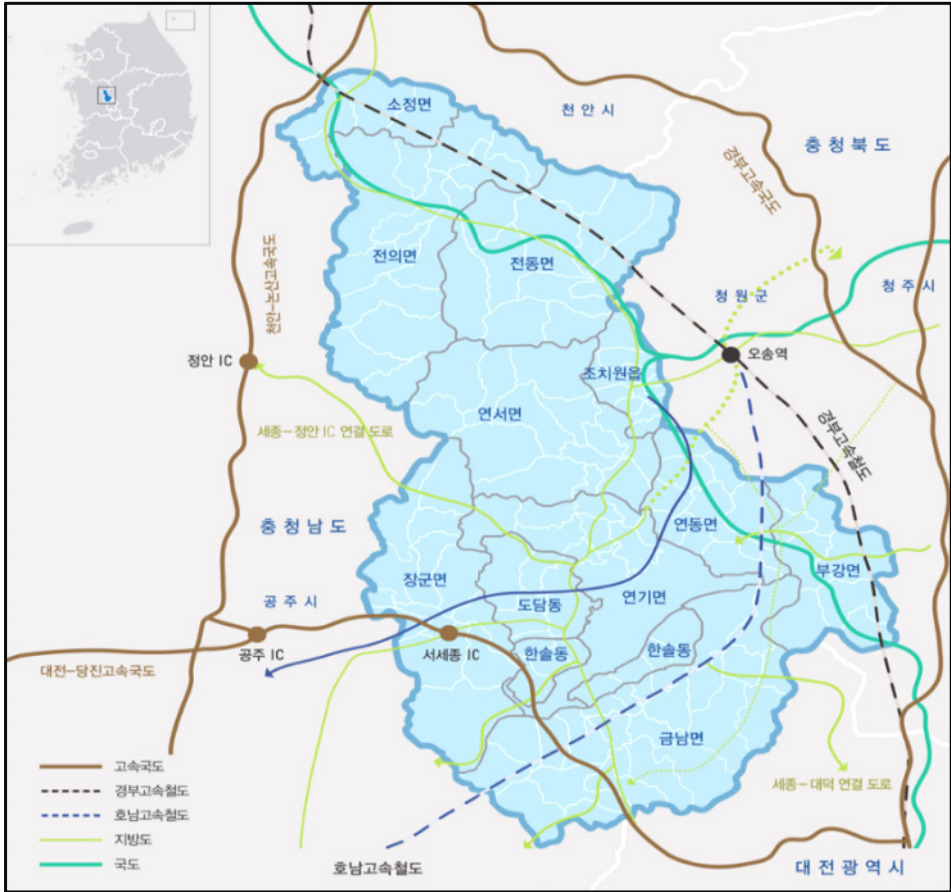
1. 행정구역 및 인구현황

1) 행정구역

- 세종시는 대전광역시, 청주시, 공주시, 천안시와 인접해 있는 지역으로 기존의 연기군·공주시 장기면·충북 청원군 부강면을 흡수하여 총 행정구역 면적은 465km²을 차지하고 있으며, 행정구역은 1읍(조치원), 9면(연기·연동·부강·금남·장군·연서·전의·전동·소정), 6행정동(한솔·도담·아름·종촌·고운·보람)으로 구성하여 자치권을 행사하고 있다([그림 2] 참고).
- 2012년 7월에 광역자치단체로 출범한 세종시의 계층구조는 광역단체에서 기초자치단체인 시·군·구를 거치지 않고 직접 읍·면·동을 관할하는 우리나라 최초의 간소화된 단층제(single-tier system)형태이어서 시에서 광역과 기초사무를 모두 담당하는 특수한 경우이다.

2) 인구

- 인구(외국인 포함)는 세종시 출범 대비 약 166,000명 정도 증가하여 2017년 7월 기준 270,002명(한국인 103,442명, 외국인 3,927명)이며, 공무원 1인당 시민 163.2명을 담당하고 있다(2016년 말 기준).



[그림 2] 세종특별자치시 행정구역

출처: 국토교통부 국토지리정보원, 대한민국 국가지도집 I 특별행정구역:세종특별자치시 (http://nationalatlas.ngii.go.kr/pages/page_429.php#prettyPhoto)

2. 공무원현황

1) 인력구성(정원)

- 정원은 총 1,441명으로 직급별로 살펴보면(2016년 기준) 정무직 2명(0.1%), 별정직 7명(0.5%), 전문경력관 4명(0.3%), 고위공무원단 2명(0.1%), 2급

1명(0.1%), 3급 5명(0.3%), 4급 41명(2.8%), 5급 170명(11.8%), 6급 292명(20.3%), 7급 353명(24.5%), 8급 245명(17.0%), 9급 36명 (2.5%), 특정직 240명(16.7%), 연구직 9명(0.6%), 지도직 34명(2.4%)으로 구성되어 있다.

- 한편 기관별로 살펴보면(2016년 기준) 본청에 공무원의 절반이상인 792명(55.0%)이 근무하고 있으며, 읍면동 269명(18.7%), 사업소 114명(7.9%), 의회사무처 33명 (2.3%), 직속기관 107명(7.4%), 소방서 103명(7.1%), 감사위원회 23명 (1.6%) 으로 편성되어 있다.

2) 전입기관별 구성원 현황

- 세종시는 행정구역 조정으로 인하여 연기군 624명, 충청남도 117명, 충청남도 공주시 37명, 충청북도 청원군 27명, 중앙부처 123명, 기타 자치단체 204명 등 외부 전입공무원들로 구성되어 있다(2016년 1월 기준).

제2절 일·가정균형 프로그램 현황

1. 근무조정 프로그램

- 시차출퇴근이나 스마트워크와 같은 유연근무제에 대한 평가가 낮고 이용률도 높지 않은 편이어서(세종시 조직문화진단실시결과보고, 2016) 부서별로 유연근무제 유형에 맞추어 자율목표를 설정하고 매월 넷째 주를 근무시간 선택제로 운영하여 휴식시간을 보장할 계획이며 주 40시간 근무한 후 하루를 여유롭게 생활하는 방안이다(세종시

좋은 일터 만들기 추진계획, 2016). 세종시는 맞벌이 직원 증가로 유연근무제 이용은 선호하는 편이지만 부서장의 관심부족이나 동료 눈치보기 등 조직문화의 경직성으로 인해 이용은 저조하다. 따라서 월 1회 이상 과장급 이상 유연근무 목표제를 도입하거나 부서별 유연근무제 자율참여 목표제를 운영할 계획이다(세종시 좋은 일터 만들기 추진계획, 2017). 그리고 ‘집중근무제’는 업무에 몰입할 수 있는 시간대로 10시부터 12시까지 정하여 운영하고 있다.

- 불필요한 일을 줄이기 위해 업무를 잘하는 방법을 매뉴얼로 작성하여 공유하고 유형별 보고서작성 서식을 단순화하여 업무 효율성을 높이며, 관행적 업무나 통폐합 가능한 업무 등 불필요한 일을 감축하는 Work Diet를 실시하고 불필요한 업무를 발굴하여 정책기획관실에서 검토한 후 적합한 과제는 BSC성과평과와 연계한다 (세종시 좋은 일터 만들기 추진계획, 2016). 세종시 공무원은 보고간소화, 행사문화개선, 회의문화 순으로 빠른 개선이 필요하며 일하는 방식을 혁신하는 사업은 삶의 질을 높이는데 도움이 된다고 인식하고 있는데(세종시 조직문화진단실시 결과보고, 2016), 세종시의 경우 신규업무 확대로 다양한 회의가 증가하고 있어 형식적인 낭비요인을 제거할 간소화 노력이 요구되며(세종시 조직문화 및 일하는 방식개선 추진계획, 2016), 제안제도와 연계하여 직원아이디어 공모를 추진하여 조례에 따른 승급을 검토할 계획이다(세종시 좋은 일터만들기 추진계획, 2017).
- 다자간 회의를 실시간 진행하여 협업성과를 향상시킬 수 있는 ‘온나라e음 PC영상회의’는 직접 대면하지 않고 최대 300명까지 함께 참여할 수 있는 시스템으로 일하는 방식을 개선하고 업무를 절감할 수 있는 스마트행정 구현의 일환으로 운영하고 있다. 하지만 원격회의 사용률이 높지 않은 편이다(세종시 조직문화진단실시 결과보고, 2016).

2. 가족지원 프로그램

- ‘출산 및 육아휴직제’ 는 임신기간 중에 모성보호 휴가를 5일로 규정하고 생후 1년 미만 유아보호를 위해 1일 1시간 육아시간을 제공하는 육아지원제도를 시행하고 있다.
- ‘가족사랑의 날’ 은 세종시 구성원의 만족도가 가장 높은 세종형 조직문화 정착프로그램으로 전 직원이 매주 금요일 18시에 정시 퇴근하는 문화조성을 위해 운영하고 있는데, 이 프로그램의 정착을 위해 매주 금요일 18시경 안내방송을 하고 18시 30분에는 일괄 소등을 실시한다(세종시 좋은 일터만들기 추진계획, 2017). 다만, 초과 근무수당 지급이 형식적으로 운영될 우려가 있으며 초과근무가 빈번한 부서(산림축산과, 로컬푸드과, 가축위생연구소, 도로과 등)를 배려할 대안이 필요하다.
- ‘부모님과 함께하는 세종시 문화탐방’ 은 직원 부모님을 초청하여 연 2회(9월과 10월)에 걸쳐 세종시 문화탐방 기회를 제공한다(세종시 가족친화 프로그램 추진계획, 2017).
- ‘엄마아빠직장 나들이’ 는 초등학교 이하 자녀를 둔 직원 가족을 시청으로 초청하여 연 2회(8월과 11월) 가족친화게임, 마술 등 공연관람, 체험행사, 시장님과 대화 및 기념촬영 등을 실시하는데 초등학교 이하 자녀가 있는 직원가족이 대상이다(세종시 가족친화 프로그램 추진계획, 2017).
- ‘부부워크숍’ 은 부부대화법, 행복한 노후 준비를 위한 은퇴후 설계 등을 주제로 1박 2일 워크숍을 실시하는데 5급 이상 구성원을 대상으로 한다(세종시 가족친화 프로그램 추진계획, 2017).
- ‘가족소통캠프’ 는 가족간 정서적 소통을 위하여 1박 2일 동안 체험프로그램·캠프파이어·가족 운동회·요리강연 등의 내용으로 연 2회(7월과 12월) 캠프를 개설 하는데 6급 이하 구성원을 대상으로 한다(세종시 가족친화 프로그램 추진계획, 2017).

3. 개인성장 프로그램

- ‘자기계발의 날’ 은 매주 수요일에 운영하는데 독서·영화관람·스포츠 등 소모임 활동을 전개하고 직장 동호회를 활성화하는 한편, 다모아 평생교육정보망을 통해 인문학강좌·고전강좌·인성교육 등 프로그램을 제공한다(세종시 좋은 일터만들기 추진계획, 2016).
- ‘바리스타강좌’ 는 취미반 단기과정을 매주 화요일 18시 20분에서 20시 20분까지 소회의실에서 강습한다(세종시 직원 후생복지 프로그램 운영계획, 2017).
- ‘멘토링제도’ 는 신규공무원의 조직적응을 돕기 위해 선배공무원을 후견인으로 지정하여 업무를 지도하거나 조언을 하는 것으로 실국·사업소·읍면동 별로 멘토와 멘티를 지정하여 주기적 만남을 정례화한다(세종시 조직문화 및 일하는 방식 개선 추진계획, 2016).
- ‘직원의 역량강화’ 는 세종시 현실에 적합한 변화관리나 전문성 제고를 위해 실국장·과장·읍면동장·담당급을 대상으로 리더십 교육을 하거나 희망자를 대상으로 직무역량·리더십역량·가정친화 과정 등 사회변화 맞춤형 전문교육을 실시하고 국내 선진지 벤치마킹을 통해 우수사례를 활용한다(세종시 좋은 일터 만들기 추진계획, 2016).

4. 여가향유 프로그램

- 당당한 휴가문화 정착을 위하여 재직기간별 연가일수의 50%이상 사용을 추진하고 있지만, 과도한 업무, 동료눈치보기, 연가보상비에 대한 급여인식 등으로 사용이 미흡하다(세종시 좋은 일터만들기 추진계획, 2016). 연가사용률이 38.3%(2015년)에서 44.8%(2016년)으로 증가했지만 사무관급 이상의 연가사용률은 전체직원 평균사용률보다

높지 않은 편이다. 따라서 월 1회 이상 사용을 원칙으로 하며 자율적으로 운영할 계획이고 샌드위치휴가·특별휴가(여성보건 휴가, 공무원 장기재직휴가 등)를 권장하고 있으며, 육아휴직도 매년 꾸준히 증가하고 있는 추세이다(세종시 좋은 일터만들기 추진계획, 2017).

- ‘미니콘서트’는 매주 첫째 및 셋째 수요일 점심시간을 활용해서 꿈앤 카페 근처에서 릴레이 형식으로 다양한 공연을 실시한다(세종시 직원 후생복지 프로그램 운영계획, 2017).
- ‘세종시청 작은 영화관’은 매주 둘째, 넷째 수요일 18시 20분에서 20시 20분까지 직원들의 상영희망 영화를 추천받아 여민실에서 무료로 상영한다(세종시 직원 후생복지 프로그램 운영계획, 2017).

5. 건강증진 프로그램

- ‘심리안정 프로그램’은 악성 민원이나 업무량 증가로 인한 직무 스트레스나 정신적 외상장애 해소를 위해 심리상담실과 연계하여 매월 2회 운영하며(세종시 조직문화 및 일하는 방식 개선 추진계획, 2016), 양질의 의료서비스 제공을 위해 의무실을 설치하여 내과를 상시운영하거나 주 2회 한방과를 위탁 운영할 계획이다(세종시 직원 후생복지 프로그램 운영계획, 2017).
- ‘전문심리상담(EAP)’은 직원의 호응도가 높은 세종형 조직문화 정착 프로그램으로 직무스트레스나 대인관계를 비롯하여 직장, 개인, 가정 내에서 직면한 다양한 문제에 대해 전문 상담사를 1대1로 대면상담하기 위해서 기관별로 순회방문을 실시한다(세종시 직원 후생복지 프로그램 운영계획, 2017).
- ‘스트레칭 커뮤니티 댄스’는 매주 월요일부터 금요일까지 대회의실에서 스트레칭과 결합한 간단한 댄스를 강습한다(세종시 직원 후생복

지 프로그램 운영계획, 2017).

- ‘조직구성원의 업무공간’ 을 개선하기 위한 시범사업으로 5층 행정자료실에 스마트워크 사무실과 서서 일할 수 있는 가변식 업무용 책상을 도입한다(세종시 조직문화 및 일하는 방식 개선 추진계획, 2016).
- ‘조직구성원의 공유공간’ 부족을 개선하기 위해서 시청 4층의 개방공간을 소통공간으로 조성하고 상징조형물·작은 박물관·세미나실 설치, 친환경 힐링공간 구성, 직원 휴게공간 확대 등을 계획하고 있다(세종시 조직문화 및 일하는 방식 개선 추진계획, 2016).

6. 조직문화 프로그램

- 신도시 확장에 의한 조직개편, 외부기관 공무원 전입, 신규공무원 채용 등 조직 환경의 변화로 조직구성원간 소통이 원활하지 않고 참여도 높지 않아 부서간의 의사소통 기회도 부족하여 총체적인 조직역량이 저하될 가능성이 높다(세종시 좋은 일터만들기 추진계획, 2016). 세종시는 구성원 상호간 관계개선을 위해서 상하 간, 동료 간, 부서 간 소통시간을 만들어 업무이해도를 증진하고 화합을 유도하는 상하좌우 공감행정을 유도할 계획이다. 예를 들어, 월 1회 이상 특정주제를 정하여 직급별 또는 직렬별 토크를 실시하거나 신규나 전입직원을 대상으로 면담목표시간제를 운영하고, 부서간 자매결연을 통해 협력 체계를 구축하거나 자율 토론하는 과정에서 창의적 정책을 개발하는 파트너십 샵터 운영을 추진하고 있다.
- ‘화목데이’ 는 직장 내 의사소통을 활성화하고 부서 간 협력을 위해 각 부서별로 부서장이 주재하여 화요일이나 목요일에 월 1회 이상 운영한다(세종시 좋은 일터만들기 추진계획, 2017).
- ‘소통의 날’ 은 월례조회 형식으로 진행하면서 시 전체의 소통기회를

제공하고 있다.

- 조직구성원 상호간 존중하고 배려하는 일터를 만들기 위해 직위에 맞게 행동하기, 세종시청 주인되기, 좋은 상사와 좋은 직원의 덕목공유 등 “답게” 실천운동을 실시한다(세종시 좋은 일터만들기 추진계획, 2017).
- ‘관리자의 의식전환’ 은 불필요한 일을 줄이고 직원 간 업무쏠림 현상을 조정하는 등 불합리한 조직행태를 개선하고 유연근무제, 연가사용, 행사참여 등 관리자의 솔선수범과 배려를 강조하는 조직문화 조성을 추진한다 (세종시 좋은 일터만들기 추진계획, 2017).
- 조직문화 기반을 조성하기 위하여 ‘인사상담실(인사고충 해소)’ 과 세종사랑방(인사문제 및 성폭력상담)을 운영하고 있으며, ‘조직문화 행복방(가칭, 조직문화 혁신전담 창구)’ 과 ‘찾아가는 행복상담실(연 2회에 걸쳐 소속기관을 순회 방문하여 직장생활 전반 상담)’ 개설을 추진 중에 있다(세종시 좋은 일터만들기 추진계획, 2017).

제3절 일·가정 균형 조사결과¹⁾

1. 조사 설계

- 세종시 공무원의 일·가정균형 수준의 진단은 조직구성원들의 WFB를 실현하기 위해 세종시가 얼마만큼 지원하고 있는지 객관적으로 관찰해 보려는 것이 목적이다. 먼저 세종시에서 시행하고 있는 일·

1) 설문조사지에 포함된 프로그램 가운데 일부는 설문조사 당시에 준비 등의 이유로 미시행되고 있었다. 따라서 일부 프로그램에 대한 설문응답자의 낮은 만족도는 프로그램이 시행 이전에 설문조사가 실시된 결과의 일부로 추측이 가능하다. 가족지원프로그램 가운데 ‘부모님과 함께하는 세종시 문화탐방’, ‘엄마아빠직장 나들이’, ‘부부워크숍’, 개인성장프로그램의 ‘멘토링제도’가 설문조사 이후에 시행되었고, 여가향유프로그램의 ‘세종시청 작은 영화관’은 참여율 저조로 폐지되었다.

가정균형 프로그램에 대한 구성원의 만족도와 프로그램 유형, 부서 및 시에 대한 인식, 개선사항 등을 조사하여 향후 세종시 WFB정책의 개선방안을 제공하는 기초자료로 활용하고자 한다.

- 이 조사는 2017년 8월 4일부터 9월 8일까지 무작위로 선정한 세종시 공무원이 자기기입식으로 구조화된 설문에 응답한 결과 최종적으로 191명(1차 91명과 2차 100명)이 참여하였으며 1차는 세종시 내부전산망 새울을 통해 배포했고 2차는 설문지를 배부했으며 설문지 배포와 회수는 총무과 담당공무원의 협조를 얻어 이루어졌다. 자료처리는 코딩과 수정과정을 거쳐 SPSS 프로그램에 입력한 후 빈도분석, 상관분석, 교차분석 및 χ^2 검증, t-검증 등 통계분석을 실시했으며 WFB정책 경험 및 개선사항에 대한 차이는 6급 이하 공무원 100명을 대상으로 검증했다.
- 조사내용은 일과 가정 균형 유형을 여섯 가지 영역으로 구분하여 세 가지 내용을 분석했다. 첫째, WFB정책에 대한 경험 둘째, WFB정책 개선사항 셋째, 세종시에서 추진하고 있는 WFB프로그램의 만족도를 포함하였다. 그리고 넷째, 세종시 공무원의 인구사회학적 특성으로 성별, 연령, 결혼여부, 직급, 근무기간, 세종시 이전 근무지, 현재 근무지, 인사교류 경험 등으로 구성하였다. 구체적인 내용은 다음 [표 1]과 같다.

[표 1] 조사내용

영역		내용	
일과 가정 균형 (WFB) 정책	세종시 WFB 프로그램	<input type="radio"/> 근무조정 프로그램 만족도 <input type="radio"/> 가족지원 프로그램 만족도 <input type="radio"/> 개인성장 프로그램 만족도 <input type="radio"/> 여가향유 프로그램 만족도 <input type="radio"/> 건강증진 프로그램 만족도	
	WFB정책 경험	개인	<input type="radio"/> 근무조정에 관한 경험 <input type="radio"/> 가족지원에 관한 경험 <input type="radio"/> 개인성장에 관한 경험 <input type="radio"/> 여가향유에 관한 경험 <input type="radio"/> 건강증진에 관한 경험
		조직	<input type="radio"/> 하위조직에서의 경험 <input type="radio"/> 모조직에서의 경험
			<input type="radio"/> WFB정책 발전저해 요인
	WFB정책 개선사항	<input type="radio"/> 근무조정 개선사항 <input type="radio"/> 가족지원 개선사항 <input type="radio"/> 개인성장 개선사항 <input type="radio"/> 여가향유 개선사항 <input type="radio"/> 건강증진 개선사항 <input type="radio"/> WFB 일터조성 프로그램 <input type="radio"/> WFB 일터조성 전담부서 신설	
인구사회학적 특성		①성별 ②연령 ③결혼여부 ④직급 ⑤근무기간 ⑥이전 근무지 ⑦현 근무지 ⑧인사교류 경험	

○ 조사대상자의 인구사회학적 분포를 보면 [표 2]와 같다. 성별에서는 남성 53.4%, 여성 46.6%를 차지했으며, 연령별 분포는 20-29세 10.5%, 30-39세 47.4%, 40-49세 30.0%, 50세 이상이 12.1%를 차지하고 있어 30대 47.4%와 40대 30.0%가 주를 이루고 있다. 결혼여부는 기혼이 73.8%, 미혼이 26.2%이며, 직급별로 살펴보면 1-4급 1.1%, 5급 5.8%, 6-7급 54.2%, 8-9급 38.9%를 차지하여 상위 직급보다 하위 직급이

주류를 이루고 있다. 근무기간별 분포를 보면 5년 이하 34.7%, 6-10년 21.1%, 11-20년 26.8%, 21-30년 15.8%, 31년 이상 1.6%를 차지하였다. 세종시 이전 근무지별로 살펴보면 중앙부처 8.5%, 광역자치단체 7.4%, 기초자치단체 43.9%이며, 세종시가 초임근무자인 경우는 40.2%를 차지했다. 현재 근무지별로 살펴보면 본청 51.3%, 직속기관·사업소·시의회사무처 19.9%, 읍·면·동 27.7%, 소방서 1.0%를 차지하고 있으며 세종시 근무 이후에 광역자치단체와 기초자치단체간 인사교류 경험을 살펴보면 경험이 없는 경우 95.8%, 경험이 있는 경우 4.2%를 차지하여 전체 조사대상자의 대부분은 인사교류 경험을 하지 못한 것으로 나타났다.

- 6급 이하 조사대상자의 인구사회학적 분포를 보면 [부표 2-1]과 같다. 성별에서는 남성 45.9%, 여성 54.1%를 차지했으며, 연령별 분포는 30세 이하 65.7%, 40세 이상 34.3%를 이루고 있다. 결혼여부는 기혼이 72.9%, 미혼이 27.1%이며, 직급별로 살펴보면 6-7급 52.5%, 8-9급 47.5%를 차지했으며 근무기간별 분포를 보면 10년 미만 60.6%, 11년 이상 39.4%를 차지하였다. 세종시 초임여부를 보면 비초임 51.0%, 초임 49%를 이루고 있으며, 현재 근무지별로 살펴보면 본청 40.0%, 외청 60.0%를 차지했고 세종시 근무 이후에 광역자치단체와 기초자치단체간 인사교류경험을 살펴보면 경험이 없는 경우 95.9%, 경험이 있는 경우 4.1%를 차지하여 6급 이하 조사대상자의 대부분은 인사교류 경험을 하지 못한 것으로 나타났다.

[표 2] 조사대상자의 인구사회학적 분포

구분		빈도(명)	백분율(%)
성별	남성	94	53.4
	여성	82	46.6
	무응답	15	-
연령	20-29세	20	10.5
	30-39세	90	47.4
	40-49세	57	30.0
	50세 이상	23	12.1
	무응답	1	-
결혼여부	기혼	138	73.8
	미혼	49	26.2
	무응답	4	-
직급	1-4급	2	1.1
	5급	11	5.8
	6-7급	108	54.2
	8-9급	74	38.9
	무응답	1	-
근무기간	5년 이하	66	34.7
	6-10년	40	21.1
	11-20년	51	26.8
	21-30년	30	15.8
	31년 이상	3	1.6
	무응답	1	-
세종시 이전 근무지	중앙부처	16	8.5
	광역자치단체	14	7.4
	기초자치단체	83	43.9
	없음(세종특별자치시가 초임근무지)	76	40.2
	무응답	2	-
현재 근무지	본청	98	51.3
	직속기관 · 사업소 · 시의회사무처	38	19.9
	읍면동	53	27.7
	소방서	2	1.0
인사교류경험	없다	181	95.8
	있다	8	4.2
	무응답	2	-
합계		191	100.0

* 백분율(%)분석에서 무응답은 제외함.

2. 세종시의 일·가정균형 프로그램 만족도

1) 근무조정 프로그램 만족도

- 근무조정 프로그램은 집중근무제에 대한 만족도를 조사하였다. ‘집중근무제’는 유연근무제의 한 방법으로 구성원들이 일터에서 업무집중의 효과를 높일 수 있는 근무시간대를 설정하여 해당 시간에는 서로 전화나 회의소집을 하지 않을 뿐만 아니라 가능하면 출장도 지양함으로써 업무효율성을 최대한 상승시킬 수 있는 제도로 집중근무제에 대한 만족도를 조사한 결과 전체응답자 중에서 불만족 61.4%, 만족 38.6%로 나타났다([표 3] 참고).

[표 3] 세종시의 일·가정균형 프로그램 만족도(근무조정)

구분	집중근무제	
	빈도(명)	백분율(%)
전혀만족하지않는다	27	14.3
만족하지않는다	89	47.1
만족한다	70	37.0
매우만족한다	3	1.6
무응답	2	
합계	191	

* 백분율(%)분석에서 무응답은 제외함.

2) 가족지원 프로그램 만족도

- 세종시에서 가장 많은 일·가정균형 프로그램은 가족지원 유형에 포함되며 이 조사에서는 부부워크숍을 제외한 5가지 프로그램의 만족도에 한정하였다. ‘출산 및 육아휴직제’ 운영에 대한 만족도를 조사한 결과 전체응답자 중에서 불만족 22.5%, 만족 77.5%로 나타났다. ‘가족사랑의 날’ 운영에 대한 만족도를 조사한 결과는 전체응답자 중에서 불만족 27.4%, 만족 72.6%로 나타났다. ‘부모님과 함께하는 세종시 문화탐방’ 운영에 대한 만족도를 조사한 결과 전체응답자 중에서

불만족 57.2%, 만족 42.8%로 나타났으며, ‘엄마아빠직장나들이’ 운영에 대한 만족도를 조사한 결과는 전체응답자 중에서 불만족 53.2%, 만족 46.8%로 나타났다. 한편, 6급 이하 공무원을 대상으로 하는 ‘가족소통캠프’ 운영에 대한 만족도를 조사한 결과는 전체응답자 중에서 불만족 66.7%, 만족 33.3%로 나타났으나 5급 이상 공무원을 대상으로 하는 ‘부부워크숍’ 만족도 조사결과는 해당 직급 공무원의 참여가 저조하여 제외했다([표 4] 참고).

[표 4] 세종시의 일·가정균형 프로그램 만족도(가족지원)

구분	출산및육아휴직제		가족사랑의날		가족소통캠프	
	빈도(명)	백분율 (%)	빈도(명)	백분율 (%)	빈도(명)	백분율 (%)
전혀만족하지않는다	5	2.7	14	7.4	6	6.5
만족하지않는다	37	19.8	38	20.0	56	60.2
만족한다	118	63.1	109	57.4	31	33.3
매우만족한다	27	14.4	29	15.3	0	
무응답	4		1		7	
합계	191		191		100	

구분	엄마아빠직장나들이		부모님과함께하는세종시문화 탐방	
	빈도(명)	백분율(%)	빈도(명)	백분율(%)
전혀만족하지않는다	17	9.0	20	10.6
만족하지않는다	83	44.1	88	46.6
만족한다	85	45.2	76	40.2
매우만족한다	3	1.6	5	2.6
무응답	3		2	
합계	191		191	

* 백분율(%)분석에서 무응답은 제외함. 일과 가정 균형 프로그램에서 ‘가족소통캠프’는 설문 당시 실행되지 않아 불만족도가 높게 나타난 것으로 예측됨. ‘가족소통캠프’가 실행된 이후에 재조사 필요.

3) 개인성장 프로그램 만족도

- 개인성장 프로그램은 바리스타강좌와 멘토링 2가지를 시행하고 있는데 ‘바리스타강좌’ 운영에 대한 만족도 조사결과는 전체응답자 중에서 불만족 45.7%, 만족 54.3%로 나타났으며 ‘멘토링 제도’ 운영에 대한 만족도를 조사한 결과는 전체응답자 중에서 불만족 71.4%, 만족 28.6%로 나타났다([표 5] 참고).

[표 5] 세종시의 일·가정균형 프로그램 만족도(개인성장)

구분	바리스타강좌		멘토링제도	
	빈도(명)	백분율(%)	빈도(명)	백분율(%)
전혀만족하지않는다	18	9.6	29	15.3
만족하지않는다	68	36.2	106	56.1
만족한다	94	50.0	53	28.0
매우만족한다	8	4.3	1	0.5
무응답	3		2	
합계	191		191	

* 백분율(%)분석에서 무응답은 제외함.

4) 여가향유 프로그램 만족도

- 여가향유 프로그램은 미니콘서트와 세종시청 작은 영화관 2가지를 시행하고 있는데, ‘미니콘서트’ 운영에 대한 만족도 조사결과는 전체 응답자 중에서 불만족 37.4%, 만족 62.6%로 나타났으며 ‘세종시청 작은 영화관’ 운영에 대한 만족도를 조사한 결과는 전체응답자 중에서 불만족 37.6%, 만족 62.4%로 나타났다([표 6] 참고).

[표 6] 세종시의 일·가정균형 프로그램 만족도(여가향유)

구분	미니콘서트		세종시청작은영화관	
	빈도(명)	백분율(%)	빈도(명)	백분율(%)
전혀만족하지않는다	12	6.3	17	9.0
만족하지않는다	59	31.1	54	28.6
만족한다	107	56.3	110	58.2
매우만족한다	12	6.3	8	4.2
무응답	1		2	
합계	191		191	

* 백분율(%)분석에서 무응답은 제외함.

5) 건강증진 프로그램 만족도

- 건강증진 프로그램은 전문심리상담과 스트레칭 커뮤니티 댄스 2가지를 시행하고 있는데 ‘전문심리상담(EAP)’에 대한 만족도를 조사한 결과 전체응답자 중에서 불만족 65.1%, 만족 34.9%로 나타났으며 ‘스트레칭 커뮤니티 댄스’에 대한 만족도 조사결과는 전체응답자 중에서 불만족 57.7%, 만족 42.3%로 나타났다([표 7] 참고).
- 한편, 근무지의 공간구조는 업무와 공유로 구분하였다. ‘업무 공간구조’는 개인이 일터에서 가장 많은 시간을 소비하는 장소의 구조적 효율성을 의미하는데 이 공간에 대한 만족도를 조사한 결과 전체응답자 중에서 불만족 52.1%, 만족 47.9%로 나타났다. 반면에 ‘공유 공간구조’는 조직구성원들이 업무 이외에 휴식이나 대인관계를 유지하는 장소의 구조적 효율성을 의미하며 이 공간에 대한 만족도를 조사한 결과 전체응답자 중에서 불만족 59.0%, 만족 41.0%로 나타났다([표 7] 참고).

[표 7] 세종시의 일·가정균형 프로그램 만족도(건강증진)

구분	전문심리상담		스트레칭커뮤니티댄스	
	빈도(명)	백분율(%)	빈도(명)	백분율(%)
전혀만족하지않는다	24	12.7	23	12.2
만족하지않는다	99	52.4	86	45.5
만족한다	63	33.3	78	41.3
매우만족한다	3	1.6	2	1.1
무응답	2		2	
합계	191		191	

구분	업무공간구조		공유공간구조	
	빈도(명)	백분율(%)	빈도(명)	백분율(%)
전혀만족하지않는다	16	8.5	17	9.0
만족하지않는다	82	43.6	94	50.0
만족한다	87	46.3	75	39.9
매우만족한다	3	1.6	2	1.1
무응답	3		3	
합계	191		191	

* 백분율(%)분석에서 무응답은 제외함. 일과 가정 균형 프로그램 가운데, ‘전문심리상담’은 설문조사 당사에 실시되지 않고, 이후에 실시됨. 따라서 불만족도가 높게 나타난 점은 미실시로 인한 것으로 예측됨. 만족도 조사는 추후에 재조사가 필요함.

6) 조직문화 프로그램 만족도

- 조직문화 프로그램은 소통과 고충상담과 관련하여 3가지를 시행하고 있는데 조직구성원 간 원활한 소통의 조직문화를 정착하기 위해 시행하는 ‘화목데이’에 대한 만족도 조사결과는 전체응답자 중에서 불만족 51.9%, 만족 48.1%로 나타났으며, ‘소통의 날’에 대한 만족도를 조사한 결과도 전체응답자 중에서 불만족 53.2%, 만족 46.8%를 차지하여 두 프로그램에 대한 만족도가 비슷하게 나타났다 ([표 8] 참고).
- 한편, 고충상담과 관련한 ‘인사상담실’ 운영에 대한 만족도를 조사한 결과는 전체응답자 중에서 불만족 37.3%, 만족 62.7%로 나타났으며 ‘세종사랑방’ 운영에 대한 만족도를 조사한 결과 전체응답자 중에서 불만족 31.4%, 만족 68.6%를 차지하여 두 프로그램에 대한 만족도는 비슷하게 나타났다 ([표 8] 참고).

[표 8] 세종시의 일·가정균형 프로그램 만족도(조직문화)

구분	화목데이		소통의날	
	빈도(명)	백분율(%)	빈도(명)	백분율(%)
전혀만족하지않는다	13	7.0	19	10.1
만족하지않는다	84	44.9	81	43.1
만족한다	84	44.9	86	45.7
매우만족한다	6	3.2	2	1.1
무응답	4		3	
합계	191		191	

구분	인사상담실		세종사랑방	
	빈도(명)	백분율(%)	빈도(명)	백분율(%)
전혀만족하지않는다	15	8.0	16	8.5
만족하지않는다	55	29.3	43	22.9
만족한다	104	55.3	105	55.9
매우만족한다	14	7.4	24	12.8
무응답	3		3	
합계	191		191	

* 백분율(%)분석에서 무응답은 제외함.

3. 일·가정 균형정책 경험

1) 근무조정에 대한 개인경험

- 세종시 공무원들은 세종시 출범이전 자신의 근무지와 현재 근무지를 비교해서 근무시간이 많아진 이유를 가장 많은 응답자가 업무처리량의 증가 때문(60.7%)이라고 선택했다([표 9] 참고).
- 6급 이하 공무원들의 성별, 연령, 결혼여부, 직급, 근무기간, 세종시 초임여부, 현재근무지, 인사교류경험에 따라서 세종시 출범이전 자신의 근무지와 현재 근무지를 비교하여 근무시간이 많아진 이유를 살펴본 결과 통계적으로는 유의미한 차이를 나타내지 않았다([부표 9-1]~[부표 9-8] 참고).

[표 9] 근무시간이 많아진 이유

	빈도(명)	백분율(%)
업무처리량의 증가 때문	116	60.7
새로운 직장 구성원과 관계를 맺기 위해서	7	3.7
업무역량을 향상시키기 위해서	4	2.1
주변 여가시설이 부족해서	1	0.5
가족과 공존시간이 줄어서	3	1.6
기타	11	5.8
무응답	49	25.6
합계	191	

* 백분율(%)분석에서 무응답은 제외함.

- 이 인식은 업무연장을 한다는 응답(68.8%)이 업무연장을 하지 않는다는 응답 (31.4%)보다 많고([표 10] 참고) 직장업무와 관련된 일을 주말에도 한다는 응답(70.2%)이 주말에 하지 않는다는 응답(29.8%)보다 많이 나타난 결과가([표 11] 참고) 뒷받침해 준다.
- 6급 이하 공무원들의 성별, 연령, 결혼여부, 직급, 근무기간, 세종시 초임여부, 인사교류경험에 따라서 업무연장을 살펴본 결과 통계적으로 유의미한 차이를 나타내지 않았지만, 6급 이하 공무원들의 현재근

무지에 따라서는 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다. 외청의 경우 업무연장 평균점수가 본청에 비해 높게 나타났다([부표 10-1]~[부표 10-8] 참고).

[표 10] 업무연장

	빈도(명)	백분율(%)
전혀 그렇지 않다	34	17.8
그렇지 않다	97	50.8
그렇다	51	26.7
매우 그렇다	9	4.7
합계	191	

○ 6급 이하 공무원들의 성별, 연령, 근무기간, 현재근무지, 인사교류경험에 따라서 주말에 직장업무와 관련된 일처리를 살펴본 결과 통계적으로 유의미한 차이를 나타내지 않았지만, 6급 이하 공무원들의 결혼여부, 직급, 세종시초임여부에 따라서는 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다. 미혼의 경우 주말에 직장업무와 관련된 일처리 평균점수가 기혼에 비해 높게 나타났고 8~9급이 6~7급보다 평균점수가 높게 나타났으며 초임근무자가 비초임근무자에 비해 평균점수가 높게 나타났다 ([부표 11-1]~[부표 11-8] 참고).

[표 11] 직장업무와 관련된 일처리(주말)

	빈도(명)	백분율(%)
전혀 그렇지 않다	35	18.3
그렇지 않다	99	51.8
그렇다	47	24.6
매우 그렇다	10	5.2
합계	191	

○ 그러나 세종시에 근무하는 공무원들은 직장업무와 관련된 일을 집에 가지고 가지 않는다는 응답(62.8%)이 집에 가지고 간다는 응답(37.2%)보다 많아서 일과 가정의 영역분리를 선호하고 있다([표 12] 참고)

- 6급 이하 공무원들의 성별, 연령, 결혼여부, 직급, 근무기간, 세종시초임여부, 현재근무지에 따라서 집에서 직장업무와 관련된 일처리를 살펴본 결과 통계적으로 유의미한 차이를 나타내지 않았지만, 6급 이하 공무원들의 인사교류경험에 따라서는 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다. 인사교류경험이 있는 구성원의 경우는 집에서 직장업무와 관련된 일처리 평균점수가 인사교류경험이 없는 구성원에 비해 높게 나타났다([부표 12-1]~[부표 12-8] 참고).

[표 12] 직장업무와 관련된 일처리(집)

	빈도(명)	백분율(%)
전혀 그렇지 않다	15	7.9
그렇지 않다	56	29.3
그렇다	96	50.3
매우 그렇다	24	12.6
합계	191	

- 업무와 관련한 지식이나 정보를 공유하고 있다는 응답(78.5%)이 공유하고 있지 않다는 응답(21.5%)보다 높아서 공무원 상호간 업무수행의 효율성을 향상시키는 방향으로 근무조정을 시도하고 있다([표 13] 참고).
- 6급 이하 공무원들의 성별, 연령, 결혼여부, 직급, 근무기간, 세종시초임여부, 현재근무지, 인사교류경험에 따라서 업무와 관련한 지식이나 정보공유를 살펴본 결과 통계적으로는 유의미한 차이를 나타내지 않았다([부표 13-1]~[부표 13-8] 참고).

[표 13] 업무와 관련한 지식이나 정보공유

	빈도(명)	백분율(%)
전혀 그렇지 않다	3	1.6
그렇지 않다	38	19.9
그렇다	133	69.6
매우 그렇다	17	8.9
합계	191	

2) 가족지원에 대한 개인경험

- 세종시 공무원들은 바쁜 직장업무를 처리하면서도 가족의 기념일은 잊지 않고 챙긴다는 응답(66.0%)이 챙기지 않는다는 응답(34.0%)보다 높았고([표 14] 참고) 가족과의 대화가 직장문제 해결에 도움이 되고 있다는 응답(66.5%)이 도움이 되지 않고 있다는 응답(33.5%)보다 높아([표 15] 참고) 가정에 대한 많은 애정을 내포하고 있다.
- 6급 이하 공무원들의 성별, 연령, 결혼여부, 직급, 세종시초임여부, 현재근무지, 인사교류경험에 따라서 가족기념일 챙기기를 살펴본 결과 통계적으로 유의미한 차이를 나타내지 않았지만, 6급 이하 공무원들의 근무기간에 따라서는 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다. 근무기간이 10년 미만인 구성원의 경우 가족기념일 챙기기 평균점수가 11년 이상인 구성원의 경우에 비해 높게 나타났다([부표 14-1] ~[부표 14-8] 참고).

[표 14] 가족기념일 챙기기

	빈도(명)	백분율(%)
전혀 그렇지 않다	6	3.1
그렇지 않다	59	30.9
그렇다	102	53.4
매우 그렇다	24	12.6
합계	191	

- 6급 이하 공무원들의 성별, 연령, 결혼여부, 직급, 현재근무지에 따라서 가족과의 대화 중요도를 살펴본 결과 통계적으로 유의미한 차이를 나타내지 않았지만, 6급 이하 공무원들의 근무기간, 세종시초임여부, 인사교류경험에 따라서는 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다. 근무기간이 10년 미만 구성원은 가족과의 대화 중요도 평균점수가 11년 이상 구성원에 비해 높게 나타났고 세종시에 초임근무자가 비초임근무자에 평균점수가 높게 나타났으며 인사교류경험이 있는 구성원이

인사고료경험이 없는 구성원에 비해 평균점수가 높게 나타났다([부표 15-1]~[부표 15-8] 참고).

[표 15] 가족과의 대화 중요도

	빈도(명)	백분율(%)
전혀 그렇지 않다	5	2.6
그렇지 않다	59	30.9
그렇다	111	58.1
매우 그렇다	16	8.4
합계	191	

- 그러나 가사분담을 공평하게 하고 있다는 응답(47.6%)이 공평하게 하고 있지 않다는 응답(52.4%)보다 약간 저조하게([표 16] 참고) 나타났으며, 일터에서 가정문제로 근무시간을 조정하려고 할 때에 바꾸기가 자유롭다는 응답(38.2%)이 자유롭지 않다는 응답(61.8%)보다 적게 나타나([표 17] 참고) 가족지원이 순조롭지 않은 것으로 나타났다.
- 6급 이하 공무원들의 성별, 연령, 결혼여부, 직급, 현재근무지, 인사고료경험에 따라서 가사분담의 공평성을 살펴본 결과 통계적으로 유의미한 차이를 나타내지 않았지만, 6급 이하 공무원들의 근무기간과 세종시초임여부에 따라서는 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다. 근무기간이 10년 미만인 경우 가사분담의 공평성 평균점수가 11년 이상인 경우에 비해 높게 나타났으며 세종시 초임근무자가 비초임근무자에 비해 평균점수가 높게 나타났다([부표 16-1]~[부표 16-8] 참고).

[표 16] 가사분담의 공평성

	빈도(명)	백분율(%)
전혀 그렇지 않다	14	7.3
그렇지 않다	86	45.0
그렇다	77	40.3
매우 그렇다	14	7.3
합계	191	

- 6급 이하 공무원들의 성별, 연령, 결혼여부, 직급, 근무기간, 세종시 초임여부, 현재근무지, 인사교류경험에 따라서 가정문제로 근무시간 조정을 살펴본 결과 통계적으로는 유의미한 차이를 나타내지 않았다([부표 17-1] ~[부표 17-8] 참고).

[표 17] 가정문제로 근무시간 조정

	빈도(명)	백분율(%)
전혀 그렇지 않다	20	10.5
그렇지 않다	98	51.3
그렇다	66	34.6
매우 그렇다	7	3.7
합계	191	

- 가정생활에서 고민이 많다는 응답(50.5%)과 별로 없다는 응답(49.5%)은 비슷하게 나타났는데([표 18] 참고), 가장 고민이라고 생각하는 가정문제는 가족과 함께 있는 시간문제(28.8%), 자녀문제(24.7%), 경제문제(15.8%) 등을 선택했다([표 19] 참고).
- 6급 이하 공무원들의 성별, 연령, 직급, 근무기간, 세종시초임여부, 현재근무지, 인사교류경험에 따라서 가정생활 고민정도를 살펴본 결과 통계적으로 유의미한 차이를 나타내지 않았지만, 6급 이하 공무원들의 결혼여부에 따라서는 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다. 미혼인 경우 가정생활 고민정도 평균점수가 기혼인 경우에 비해 높게 나타났다([부표 18-1]~[부표 18-8] 참고).

[표 18] 가정생활 고민정도

	빈도(명)	백분율(%)
많이 있다	96	50.5
별로 없다	94	49.5
무응답	1	
합계	191	

* 백분율(%)분석에서 무응답은 제외함.

- 6급 이하 공무원들의 성별, 연령, 결혼여부, 직급, 근무기간, 세종시 초임여부, 현재근무지, 인사교류경험에 따라서 가정생활 고민문제를 살펴본 결과 통계적으로는 유의미한 차이를 나타내지 않았다([부표 19-1] ~[부표 19-8] 참고).

[표 19] 가정생활 고민문제

	빈도(명)	백분율(%)
건강문제(가족)	13	8.9
자녀문제	36	24.7
가사분담문제	13	8.9
시간문제(가족과 함께)	42	28.8
부부문제	3	2.1
부모문제*	4	2.7
경제문제	23	15.8
기타	12	8.2
무응답	45	
합계	191	

* 백분율(%)분석에서 무응답은 제외함.

3) 개인성장에 대한 개인경험

- 세종시 공무원들은 금전적인 보상(24.6%)보다 개인적으로 성장할 수 있는 업무(75.4%)가 더 중요하다고 인식하고 있다([표 20] 참고).
- 6급 이하 공무원들의 성별, 연령, 결혼여부, 직급, 근무기간, 세종시 초임여부에 따라서 개인성장 업무의 중요도를 살펴본 결과 통계적으로 유의미한 차이를 나타내지 않았지만, 6급 이하 공무원들의 현재근무지, 인사교류경험에 따라서는 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다. 본청 근무자의 경우 개인성장 업무의 중요도 평균점수가 외청 근무자의 경우에 비해 높게 나타났고 인사교류경험이 있는 구성원이 경험이 없는 구성원에 비해 평균점수가 높게 나타났다([부표 20-1]~ [부표 20-8] 참고).

[표 20] 개인성장 업무의 중요도

	빈도(명)	백분율(%)
전혀 그렇지 않다	9	4.7
그렇지 않다	38	19.9
그렇다	108	56.5
매우 그렇다	36	18.8
합계	191	

- 하지만 희망하는 직무와 일치하는 업무를 담당하고 있다는 응답(47.1%)보다 일치하지 않는다는 응답(52.9%)이 약간 많게 나타나고([표 21] 참고) 직장생활을 하면서 자기계발을 잘 하고 있다는 응답(14.2%)보다 잘하지 못하고 있다는 응답(85.8%)이 대부분을 차지하는 결과는([표 22] 참고) 공무원들의 기대만큼 일터에 개인성장 기반이 나 여건이 부족하다는 사실을 보여주며 자기계발을 잘 하지 못하는 이유로 시간부족(39.1%), 피곤해서(22.4%), 불규칙한 업무나 일정(20.1%) 등을 선택한 것으로 확인할 수 있다([표 23] 참고).
- 6급 이하 공무원들의 성별, 연령, 결혼여부, 직급, 근무기간, 세종시 초임여부, 현재근무지, 인사교류경험에 따라서 희망직무와 일치하는 업무를 살펴본 결과 통계적으로는 유의미한 차이를 나타내지 않았다([부표 21-1]~[부표 21-8] 참고).

[표 21] 희망직무와 일치하는 업무

	빈도(명)	백분율(%)
전혀 그렇지 않다	16	8.4
그렇지 않다	85	44.5
그렇다	83	43.5
매우 그렇다	7	3.7
합계	191	

- 6급 이하 공무원들의 성별, 연령, 직급, 근무기간, 세종시 초임여부, 현재근무지, 인사교류경험에 따라서 자기계발 추진정도를 살펴본 결

과 통계적으로 유의미한 차이를 나타내지 않았지만, 6급 이하 공무원들의 결혼여부에 따라서는 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다. 미혼인 경우 자기계발 추진정도 평균점수가 기혼인 경우에 비해 높게 나타났다([부표 22-1]~[부표 22-8] 참고).

[표 22] 자기계발 추진정도

	빈도(명)	백분율(%)
잘못하고 있다	163	85.8
잘하고 있다	27	14.2
무응답	1	
합계	191	

* 백분율(%)분석에서 무응답은 제외함.

- 6급 이하 공무원들의 성별, 연령, 결혼여부, 직급, 근무기간, 세종시 초임여부, 현재근무지, 인사교류경험에 따라서 자기계발을 못하는 이유를 살펴본 결과 통계적으로는 유의미한 차이를 나타내지 않았다([부표 23-1]~[부표 23-8] 참고).

[표 23] 자기계발을 못하는 이유

	빈도(명)	백분율(%)
자기계발에 대한 정보부족	10	5.7
청사 내 자기계발 프로그램 부족	8	4.6
시간부족	68	39.1
피곤해서	39	22.4
비용부족	5	2.9
불규칙한 업무나 일정	35	20.1
주위의 시선	2	1.1
기타	7	4.0
무응답	17	
합계	191	

* 백분율(%)분석에서 무응답은 제외함.

4) 여가향유에 대한 개인경험

- 세종시 공무원들의 개인 여가생활은 자신의 삶에서 매우 중요하다는 응답(88.5%)이 중요하지 않다는 응답(11.5%)보다 높게 나타났고([표 24] 참고) 개인의 여가활동 시간이 많다는 응답(24.1%)보다 시간이 많지 않다는 응답(75.9%)이 더 높았다([표 25] 참고).
- 6급 이하 공무원들의 성별, 연령, 결혼여부, 직급, 근무기간, 세종시초임여부에 따라서 개인 여가생활의 중요도를 살펴본 결과 통계적으로 유의미한 차이를 나타내지 않았지만, 6급 이하 공무원들의 현재근무지, 인사교류경험에 따라서는 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다. 외청 근무자의 경우 개인 여가생활의 중요도 평균점수가 본청 근무자의 경우에 비해 높게 나타났으며 인사교류경험이 있는 구성원의 평균점수가 인사교류경험이 없는 구성원에 비해 높게 나타났다([부표 24-1]-[부표 24-8] 참고).

[표 24] 개인 여가생활의 중요도

	빈도(명)	백분율(%)
전혀 그렇지 않다	4	2.1
그렇지 않다	18	9.4
그렇다	82	42.9
매우 그렇다	87	45.5
합계	191	

- 6급 이하 공무원들의 성별, 연령, 근무기간, 현재근무지, 인사교류경험에 따라서 개인 여가활동 시간을 살펴본 결과 통계적으로 유의미한 차이를 나타내지 않았지만, 6급 이하 공무원들의 결혼여부, 직급, 세종시초임여부에 따라서는 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다. 미혼인 경우 개인 여가활동 시간 평균점수가 기혼인 경우에 비해 높게 나타났으며 8~9급 구성원이 6~7급 구성원에 비해 평균점수가 높게 나타났고 세종시 초임근무자의 경우는 비초임근무자에 비해 평균점수가 높게 나타났다([부표 25-1]-[부표 25-8] 참고).

[표 25] 개인 여가활동 시간

	빈도(명)	백분율(%)
전혀 그렇지 않다	32	16.8
그렇지 않다	113	59.2
그렇다	43	22.5
매우 그렇다	3	1.6
합계	191	

- 가족을 동반한 여가생활도 잘하고 있다는 응답(27.9%)보다 잘못하고 있다는 응답 (72.1%)이 더 많았는데([표 26] 참고), 가족동반 여가생활을 잘 하지 못하는 이유는 시간부족(40.4%), 불규칙한 업무나 일정(19.9%), 피곤해서(16.0%) 등을 선택했다([표 27] 참고).
- 6급 이하 공무원들의 성별, 연령, 결혼여부, 직급, 근무기간, 세종시초임여부, 인사교류경험에 따라서 가족동반 여가생활을 살펴본 결과 통계적으로 유의미한 차이를 나타내지 않았지만, 6급 이하 공무원들의 현재근무지에 따라서는 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다. 외청 근무자의 경우 가족동반 여가생활 평균점수가 본청 근무자의 경우에 비해 높게 나타났다([부표 26-1]~[부표 26-8] 참고).

[표 26] 가족동반 여가생활

	빈도(명)	백분율(%)
잘못하고 있다	137	72.1
잘하고 있다	53	27.9
무응답	1	
합계	191	

* 백분율(%)분석에서 무응답은 제외함.

- 6급 이하 공무원들의 성별, 연령, 직급, 근무기간, 세종시초임여부, 현재근무지에 따라서 가족동반 여가생활을 못하는 이유를 살펴본 결과 통계적으로 유의미한 차이를 나타내지 않았지만, 6급 이하 공무원들의 결혼여부, 인사교류경험에 따라서는 통계적으로 유의미한 차이가

나타났다. 가족동반 여가생활을 못하는 이유를 기혼집단, 미혼집단, 인사교류가 없는 집단은 시간부족이라고 응답한 비율이 높았으며 인사교류가 있는 집단은 비용부족에 대한 응답비율이 높게 나타났다([부표 27-1]~[부표 27-8] 참고).

[표 27] 가족동반 여가생활을 못하는 이유

	빈도(명)	백분율(%)
여가생활에 대한 정보부족	6	3.8
가족동반 프로그램 부족	11	7.1
시간부족	63	40.4
피곤해서	25	16.0
비용부족	12	7.7
불규칙한 업무나 일정	31	19.9
주위의 시선	1	0.6
기타	7	4.5
무응답	35	
합계	191	

* 백분율(%)분석에서 무응답은 제외함.

- 연가사용에 있어서도 적극적으로 사용하지 못한다는 응답(56.5%)이 적극적으로 사용한다는 응답(43.5%)보다 조금 높게 나타났다([표 28] 참고).
- 6급 이하 공무원들의 성별, 연령, 결혼여부, 직급, 근무기간, 세종시초임여부, 인사교류경험에 따라서 연가사용정도를 살펴본 결과 통계적으로 유의미한 차이를 나타내지 않았지만, 6급 이하 공무원들의 현재 근무지에 따라서는 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다. 외청 근무자의 경우 연가사용정도 평균점수가 본청 근무자의 경우에 비해 높게 나타났다([부표 28-1]~[부표 28-8] 참고).

[표 28] 연가 사용정도

	빈도(명)	백분율(%)
전혀 그렇지 않다	17	8.9
그렇지 않다	91	47.6
그렇다	76	39.8
매우 그렇다	7	3.7
합계	191	

5) 건강증진에 대한 개인경험

- 세종시 공무원들은 직장생활을 하면서 건강관리를 잘 하고 있다는 응답(20.5%)보다 잘못하고 있다는 응답(79.5%)이 매우 높았으며([표 29] 참고), 건강관리를 잘 하지 못하는 이유로 시간부족(37.7%), 피곤해서(26.3%), 불규칙한 업무나 일정(19.8%) 등을 선택했다([표 30] 참고).
- 6급 이하 공무원들의 성별, 연령, 결혼여부, 직급, 근무기간, 세종시 초임여부, 현재근무지, 인사교류경험에 따라서 건강관리 정도를 살펴본 결과 통계적으로는 유의미한 차이를 나타내지 않았다([부표 29-1]~[부표 29-8] 참고).

[표 29] 건강관리 정도

	빈도(명)	백분율(%)
잘못하고 있다	151	79.5
잘하고 있다	39	20.5
무응답	1	
합계	191	

* 백분율(%)분석에서 무응답은 제외함.

- 6급 이하 공무원들의 성별, 연령, 직급, 근무기간, 세종시초임여부, 현재근무지, 인사교류경험에 따라서 건강관리를 못하는 이유를 살펴본 결과 통계적으로 유의미한 차이를 나타내지 않았지만, 6급 이하 공무원들의 결혼여부에 따라서는 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다. 건강관리를 못하는 이유에 대해 기혼집단은 시간부족 이라고 응답한

비율이 높았으며 미혼 집단은 청사 내 건강관리 프로그램 부족과 불규칙한 업무나 일정에 대한 응답비율이 높게 나타났다([부표 30-1]~[부표 30-8] 참고).

[표 30] 건강관리를 못하는 이유

	빈도(명)	백분율(%)
건강에 대한 정보부족	3	1.8
청사 내 건강관리 프로그램 부족	12	7.2
시간부족	63	37.7
피곤해서	44	26.3
비용부족	1	0.6
불규칙한 업무나 일정	33	19.8
주위의 시선	3	1.8
기타	8	4.8
무응답	24	
합계	191	

* 백분율(%)분석에서 무응답은 제외함.

6) 하위조직(소속 부서)에서의 경험

- 자신이 근무하는 부서에서는 직원 간 협력이 잘 이루어지고 있다는 응답(81.1%)이 잘 이루어지고 있지 않다는 응답(18.9%)보다 매우 많았다([표 31] 참고).
- 6급 이하 공무원들의 성별, 연령, 결혼여부, 직급, 근무기간, 세종시초임여부, 현재근무지에 따라서 직원 간 협력을 살펴본 결과 통계적으로 유의미한 차이를 나타내지 않았지만, 6급 이하 공무원들의 인사교류경험에 따라서는 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다. 인사교류경험이 있는 구성원의 경우에는 직원 간 협력 평균점수가 인사교류경험이 없는 구성원에 비해 높게 나타났다([부표 31-1]~[부표 31-8] 참고).

[표 31] 직원 간 협력(하위조직)

	빈도(명)	백분율(%)
전혀 그렇지 않다	4	2.1
그렇지 않다	32	16.8
그렇다	145	75.9
매우 그렇다	10	5.2
합계	191	

- 업무와 관련한 지식이나 정보를 공유하고 있다는 응답(68.1%)도 공유하고 있지 않다는 응답(31.9%)보다 높게 나타났다([표 32] 참고).
- 6급 이하 공무원들의 성별, 연령, 결혼여부, 직급, 근무기간, 세종시 초임여부, 현재근무지, 인사교류경험에 따라서 업무와 관련한 지식이나 정보공유를 살펴본 결과 통계적으로는 유의미한 차이를 나타내지 않았다([부표 32-1]~[부표 32-8] 참고).

[표 32] 업무와 관련한 지식이나 정보공유(하위조직)

	빈도(명)	백분율(%)
전혀 그렇지 않다	7	3.7
그렇지 않다	54	28.3
그렇다	119	62.3
매우 그렇다	11	5.8
합계	191	

- 그리고 소속부서에서는 직원이 가정사(家庭事)에 관한 것을 편하게 말할 수 있는 분위기가 조성되어 있다는 응답(63.9%)이 조성되어 있지 않다는 응답(36.1%)보다 높았는데([표 33] 참고), 상급자가 하급자의 개인사정에 관심을 갖고 이해하는 편이라는 응답(69.6%)이 이해하지 못하는 편이라는 응답(30.4%)보다 많고([표 34] 참고) 직원이 동료의 개인사정에 관심을 갖고 이해하는 편이라는 응답(79.6%)이 이해하지 않는 편이라는 응답(20.4%)보다 높은 결과를 나타냈다([표 35] 참고).

- 6급 이하 공무원들의 성별, 연령, 결혼여부, 직급, 근무기간, 세종시 초임여부, 현재근무지, 인사교류경험에 따라서 가정사(家庭事) 대화분위기 조성을 살펴본 결과 통계적으로는 유의미한 차이를 나타내지 않았다([부표 33-1]~[부표 33-8] 참고).

[표 33] 가정사(家庭事) 대화분위기 조성(하위조직)

	빈도(명)	백분율(%)
전혀 그렇지 않다	14	7.3
그렇지 않다	55	28.8
그렇다	116	60.7
매우 그렇다	6	3.1
합계	191	

- 6급 이하 공무원들의 성별, 연령, 결혼여부, 직급, 근무기간, 세종시 초임여부, 현재근무지, 인사교류경험에 따라서 상급자의 하급자 개인사정 이해를 살펴본 결과 통계적으로는 유의미한 차이를 나타내지 않았다([부표 34-1]~[부표 34-8] 참고).

[표 34] 상급자의 하급자 개인사정 이해(하위조직)

	빈도(명)	백분율(%)
전혀 그렇지 않다	13	6.8
그렇지 않다	45	23.6
그렇다	120	62.8
매우 그렇다	13	6.8

- 6급 이하 공무원들의 성별, 연령, 결혼여부, 직급, 근무기간, 현재근무지, 인사교류경험에 따라서 직원간 협력을 살펴본 결과 통계적으로 유의미한 차이를 나타내지 않았지만, 6급 이하 공무원들의 세종시 초임여부에 따라서는 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다. 세종시 초임 근무자의 경우 동료의 개인사정 이해 평균점수가 비초임 근무자의 경우에 비해 높게 나타났다([부표 35-1]~[부표 35-8] 참고).

[표 35] 동료의 개인사정 이해(하위조직)

	빈도(명)	백분율(%)
전혀 그렇지 않다	6	3.1
그렇지 않다	33	17.3
그렇다	144	75.4
매우 그렇다	8	4.2
합계	191	

- 이 화합지향 부서분위기는 하급자들이 연가를 사용할 때 상급자의 눈치를 보지 않는다는 응답(66.5%)이 눈치를 본다는 응답(33.5%)보다 높게 나타나거나([표 36] 참고) 불필요한 회의문화가 개선되고 있다는 응답(67.5%)이 개선되고 있지 않다는 응답(32.5%)보다 많고([표 37] 참고) 불필요한 회식문화가 개선되고 있다는 응답(86.4%)도 개선되고 있지 못하다는 응답 (13.6%)보다 매우 높게 나타나는([표 38] 참고) 경향으로도 입증된다.
- 6급 이하 공무원들의 성별, 연령, 결혼여부, 직급, 근무기간, 세종시 초임여부, 현재근무지, 인사교류경험에 따라서 연가사용 시 상급자의 눈치를 살펴본 결과 통계적으로는 유의미한 차이를 나타내지 않았다([부표 36-1]~[부표 36-8] 참고).

[표 36] 연가사용 시 상급자의 눈치(하위조직)

	빈도(명)	백분율(%)
전혀 그렇지 않다	17	8.9
그렇지 않다	47	24.6
그렇다	116	60.7
매우 그렇다	11	5.8
합계	191	

- 6급 이하 공무원들의 성별, 연령, 결혼여부, 직급, 근무기간, 세종시 초임여부, 현재근무지, 인사교류경험에 따라서 불필요한 회의문화 개선을 살펴본 결과 통계적으로는 유의미한 차이를 나타내지 않았다([부표 37-1]~[부표 37-8] 참고).

[표 37] 불필요한 회의문화 개선(하위조직)

	빈도(명)	백분율(%)
전혀 그렇지 않다	9	4.7
그렇지 않다	53	27.7
그렇다	120	62.8
매우 그렇다	9	4.7
합계	191	

- 6급 이하 공무원들의 성별, 연령, 결혼여부, 직급, 근무기간, 세종시 초임여부, 현재근무지에 따라서 불필요한 회식문화 개선을 살펴본 결과 통계적으로 유의미한 차이를 나타내지 않았지만, 6급 이하 공무원들의 인사교류경험에 따라서는 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다. 인사교류경험이 있는 구성원의 경우 불필요한 회식문화 개선 평균점수가 인사교류경험이 없는 구성원의 경우에 비해 높게 나타났다([부표 38-1]~[부표 38-8] 참고).

[표 38] 불필요한 회식문화 개선(하위조직)

	빈도(명)	백분율(%)
전혀 그렇지 않다	6	3.1
그렇지 않다	20	10.5
그렇다	149	78.0
매우 그렇다	16	8.4
합계	191	

- 하지만 핵심 업무 외의 잡무를 하고 있다는 응답(81.6%)은 잡무를 하지 않는다는 응답(18.4%)과 비교하여 상당히 높게 나타났다([표 39] 참고).
- 6급 이하 공무원들의 성별, 연령, 결혼여부, 직급, 근무기간, 현재근무지, 인사교류경험에 따라서 핵심 업무 외의 잡무를 살펴본 결과 통계적으로 유의미한 차이를 나타내지 않았지만, 6급 이하 공무원들의 세종시 초임여부에 따라서는 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다. 세종시 초임 근무자의 경우 핵심 업무 외의 잡무 평균점수가 비초임 근무자의 경우에 비해 높게 나타났다([부표 39-1]~[부표 39-8] 참고).

[표 39] 핵심 업무 외의 잡무(하위조직)

	빈도(명)	백분율(%)
전혀 그렇지 않다	63	33.2
그렇지 않다	92	48.4
그렇다	34	17.9
매우 그렇다	1	0.5
무응답	1	
합계	191	

* 백분율(%)분석에서 무응답은 제외함.

7) 모조직(세종시)에서의 경험

- 세종시의 조직문화는 개인(30.5%)보다는 조직(69.5%)을 우선시하는 문화라고 공무원들은 인식하고 있다([표 40] 참고).
- 6급 이하 공무원들의 성별, 연령, 결혼여부, 직급, 근무기간, 세종시 초임여부, 인사교류경험에 따라서 조직보다 개인 우선시 문화를 살펴본 결과 통계적으로 유의미한 차이를 나타내지 않았지만, 6급 이하 공무원들의 현재근무지에 따라서는 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다. 본청 근무자의 경우 조직보다 개인 우선시 문화 평균점수가 외청 근무자의 경우에 비해 높게 나타났다([부표 40-1]~[부표 40-8] 참고).

[표 40] 조직보다 개인 우선시 문화(모조직)

	빈도(명)	백분율(%)
전혀 그렇지 않다	26	13.7
그렇지 않다	106	55.8
그렇다	57	30.0
매우 그렇다	1	0.5
무응답	1	
합계	191	

* 백분율(%)분석에서 무응답은 제외함.

- 직원이 행복하게 일할 수 있는 환경을 지원해 주고 있다는 응답(28.9%)은 지원해 주지 못하고 있다는 응답(71.1%)보다 현저하게 낮았다([표 41] 참고).

- 6급 이하 공무원들의 성별, 연령, 결혼여부, 직급, 근무기간, 현재근무지, 인사교류경험에 따라서 행복하게 일할 수 있는 환경지원을 살펴본 결과 통계적으로 유의미한 차이를 나타내지 않았지만, 6급 이하 공무원들의 세종시초임여부에 따라서는 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다. 세종시 초임 근무자의 경우 행복하게 일할 수 있는 환경지원 평균점수가 비초임 근무자의 경우에 비해 높게 나타났다([부표 41-1]~[부표 41-8] 참고).

[표 41] 행복하게 일할 수 있는 환경지원(모조직)

	빈도(명)	백분율(%)
전혀 그렇지 않다	27	14.2
그렇지 않다	108	56.8
그렇다	54	28.4
매우 그렇다	1	0.5
무응답	1	
합계	191	

* 백분율(%)분석에서 무응답은 제외함.

- 불필요한 야근(평일)과 주말대기 근무가 줄어들고 있다는 응답(33.3%)보다 줄어들지 않고 있다는 응답(66.7%)이 높게 나타났고([표 42] 참고) 직원의 업무수행이 어려운 경우 효과적으로 대체인력을 지원한다는 응답(12.1%)보다 지원하지 못하고 있다는 응답(87.9%)이 더 많았다([표 43] 참고).
- 6급 이하 공무원들의 성별, 연령, 결혼여부, 직급, 근무기간, 세종시초임여부, 현재근무지, 인사교류경험에 따라서 불필요한 야근과 주말대기를 살펴본 결과 통계적으로는 유의미한 차이를 나타내지 않았다([부표 42-1]~[부표 42-8] 참고).

[표 42] 불필요한 야근과 주말대기 근무(모조직)

	빈도(명)	백분율(%)
전혀 그렇지 않다	47	24.9
그렇지 않다	79	41.8
그렇다	59	31.2
매우 그렇다	4	2.1
무응답	2	
합계	191	

* 백분율(%)분석에서 무응답은 제외함.

- 6급 이하 공무원들의 성별, 연령, 결혼여부, 직급, 근무기간, 세종시 초임여부, 현재근무지, 인사교류경험에 따라서 대체인력 지원을 살펴본 결과 통계적으로는 유의미한 차이를 나타내지 않았다([부표 43-1]~[부표 43-8] 참고).

[표 43] 대체인력 지원(모조직)

	빈도(명)	백분율(%)
전혀 그렇지 않다	59	31.1
그렇지 않다	108	56.8
그렇다	22	11.6
매우 그렇다	1	0.5
무응답	1	
합계	191	

* 백분율(%)분석에서 무응답은 제외함.

- 세종시 공무원들은 가족친화제도를 활용하면 근무성적평정이나 승진 등 인사상(人事上)에 불이익이 없다는 인식(34.6%) 보다 불이익이 있다는 인식(65.4%)이 더 많았으며([표 44] 참고), 광역자치단체와 기초자치단체간 인사교류는 구성원의 화합에 도움이 된다는 응답(50.0%)과 도움이 되지 않는다는 응답(50.0%)이 비슷하게 나타났다([표 45] 참고).
- 6급 이하 공무원들의 성별, 연령, 결혼여부, 직급, 근무기간, 세종시 초임여부, 현재근무지, 인사교류경험에 따라서 가족친화제도 활용 시 인사상(人事上) 불이익을 살펴본 결과 통계적으로는 유의미한 차이를 나타내지 않았다([부표 44-1]~[부표 44-8] 참고).

[표 44] 가족친화제도 활용 시 인사상(人事上) 불이익(모조직)

	빈도(명)	백분율(%)
전혀 그렇지 않다	22	11.5
그렇지 않다	103	53.9
그렇다	65	34.0
매우 그렇다	1	0.5
합계	191	

- 6급 이하 공무원들의 성별, 연령, 결혼여부, 직급, 세종시초임여부, 현재근무지, 인사교류경험에 따라서 인사교류 활용 시 구성원 화합에 도움을 살펴본 결과 통계적으로 유의미한 차이를 나타내지 않았지만, 6급 이하 공무원들의 근무기간에 따라서는 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다. 10년 미만 근무자의 경우 인사교류 활용 시 구성원 화합에 도움 평균점수가 11년 이상 근무자의 경우에 비해 높게 나타났다 ([부표 45-1]~[부표 45-8] 참고).

[표 45] 인사교류 활용 시 구성원 화합에 도움(모조직)

	빈도(명)	백분율(%)
전혀 그렇지 않다	15	7.9
그렇지 않다	80	42.1
그렇다	90	47.4
매우 그렇다	5	2.6
무응답	1	
합계	191	

* 백분율(%)분석에서 무응답은 제외함.

- 하지만 불합리한 회의문화가 개선되고 있다는 응답(53.2%)이 개선되고 있지 않다는 응답(46.8%)보다 약간 높았다 ([표 46] 참고).
- 6급 이하 공무원들의 성별, 연령, 결혼여부, 직급, 근무기간, 세종시초임여부, 현재근무지, 인사교류경험에 따라서 불합리한 회의문화 개선을 살펴본 결과 통계적으로는 유의미한 차이를 나타내지 않았다 ([부표 48-1]~[부표 48-8] 참고).

[표 46] 불합리한 회의문화 개선(모조직)

	빈도(명)	백분율(%)
전혀 그렇지 않다	15	7.9
그렇지 않다	74	38.9
그렇다	95	50.0
매우 그렇다	6	3.2
무응답	1	
합계	191	

* 백분율(%)분석에서 무응답은 제외함.

8) WFB정책 발전저해 요인

- WFB정책의 발전을 저해한다고 생각하는 요인을 살펴본 결과, 세종시 공무원들은 과도한 업무량(49.7%), 가정보다 일중시의 문화(18.8%), 담당인력부족(12.0%), 관리자의 의지 및 의식부족(8.4%) 등을 선택했다([표 47] 참고).
- 6급 이하 공무원들의 성별, 연령, 결혼여부, 직급, 근무기간, 세종시 초임여부, 현재근무지, 인사교류경험에 따라서 WFB정책 발전저해 요인을 살펴본 결과 통계적으로는 유의미한 차이를 나타내지 않았다([부표 47-1] ~[부표 47-8] 참고).

[표 47] WFB정책 발전저해 요인

	빈도(명)	백분율(%)
과도한 업무량	95	49.7
가정보다 일중시의 문화	36	18.8
프로그램 홍보부족	4	2.1
관련 지원제도 미비	7	3.7
담당인력 부족	23	12.0
관리자의 의지 및 의식부족	16	8.4
기혼자와 여성에게 편중	1	0.5
조직구성원의 시선	7	3.7
균형정책 효과에 대한 불신	0	0.0
관련제도 추진에 따른 비용부담	0	0.0
기타	2	1.0
합계	191	

4. 일·가정 균형정책 개선사항

1) 근무조정 개선사항

- 효율적인 업무처리를 위해 가장 먼저 개선해야 하는 일은 과도한 업무량(35.6%), 핵심 업무를 제외한 잡무(20.4%), 비효율적인 업무처리 방법(13.6%) 등을 선택했으며([표 48] 참고), 가장 필요한 프로그램은 불필요한 업무감소(58.7%), 대체인력지원(13.1%) 등을 선호했다([표 49] 참고).
- 6급 이하 공무원들의 연령, 결혼여부, 직급, 근무기간, 세종시초임여부, 인사교류경험에 따라서 효율적인 업무처리를 위한 개선사항을 살펴본 결과 통계적으로 유의미한 차이를 나타내지 않았지만, 6급 이하 공무원들의 성별, 현재근무지에 따라서는 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다. 남성 집단은 과도한 업무량과 핵심 업무를 제외한 잡무라고 응답한 비율이 높았으며 여성 집단은 비효율적인 업무처리 방법과 핵심 업무를 제외한 잡무에 대한 응답비율이 높게 나타났으며 본청 근무자들은 과도한 업무량이라고 응답한 비율이 높았으며 외청 근무자들은 과도한 업무량과 핵심 업무를 제외한 잡무에 대한 응답비율이 높게 나타났다([부표 27-1] ~[부표 27-8] 참고).

[표 48] 효율적인 업무처리를 위한 개선사항

	빈도(명)	백분율(%)
비효율적인 업무처리 방법	26	13.6
과도한 업무량	68	35.6
불명확한 목표나 지침	17	8.9
핵심 업무를 제외한 잡무	39	20.4
빈번한 회의	5	2.6
야근이나 주말대기 근무	15	7.9
의사전달 방법(전화, 대면보고 등)	3	1.6
관리자의 의식 및 의지부족	16	8.4
기타	2	1.0
합계	191	

- 6급 이하 공무원들의 성별, 연령, 직급, 근무기간, 현재근무지, 인사교류경험에 따라서 효율적인 업무처리를 위한 프로그램을 살펴본 결과 통계적으로 유의미한 차이를 나타내지 않았지만, 6급 이하 공무원들의 결혼여부, 세종시초임여부에 따라서는 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다. 기혼집단과 미혼집단, 세종시 초임 근무자집단과 비초임근무자집단 모두 불필요한 업무감소라고 응답한 비율이 높게 나타났다 ([부표 49-1] ~[부표 49-8] 참고).

[표 49] 효율적인 업무처리를 위한 프로그램

	빈도(명)	백분율(%)
불필요한 업무감소	114	59.7
집중근무제	9	4.7
탄력근무제	13	6.8
멘토링제도	4	2.1
대체인력지원	25	13.1
업무처리 방법개선	19	9.9
제안제도 강화	1	0.5
기타	6	3.1
합계	191	

- 유연근무제를 활용하는데 있어서 가장 선호하는 유형은 탄력적 근로시간제(45.3%), 시차출퇴근제(25.3%), 재택근무제 (15.3%) 등을 선택했으며 ([표 50] 참고), 유연근무제 확산이 어려운 이유는 업무협약이 어렵다(51.1%), 적합한 직무가 없다(23.2%), 인사관리가 쉽지 않다(12.1%) 등으로 나타났다 ([표 51] 참고).
- 6급 이하 공무원들의 성별, 연령, 결혼여부, 직급, 근무기간, 세종시초임여부에 따라서 효율적인 업무처리를 위한 프로그램을 살펴본 결과 통계적으로 유의미한 차이를 나타내지 않았지만, 6급 이하 공무원들의 현재근무지, 인사교류경험에 따라서는 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다. 본청 근무자와 외청 근무자, 인사교류경험이 있는 구성원과 인사교류 경험이 없는 구성원 모두 탄력적 근로시간제라고 응답한 비율이 높게 나타났다 ([부표 51-1]~[부표 51-8] 참고).

[표 50] 선호하는 유연근무제

	빈도(명)	백분율(%)
시차출퇴근제	49	25.8
탄력적 근로시간제	86	45.3
재량근무제	13	6.8
스마트워크	4	2.1
재택근무제	29	15.3
이동근무제	2	1.1
기타	7	3.7
무응답	1	
합계	191	

* 백분율(%)분석에서 무응답은 제외함.

- 6급 이하 공무원들의 성별, 연령, 결혼여부, 직급, 근무기간, 세종시 초임여부, 현재근무지, 인사교류경험에 따라서 유연근무제 확산이 어려운 이유를 살펴본 결과 통계적으로는 유의미한 차이를 나타내지 않았다([부표 51-1]~[부표 51-8] 참고).

[표 51] 유연근무제 확산이 어려운 이유

	빈도(명)	백분율(%)
업무협약이 어렵다	97	51.1
비용부담이 크다	3	1.6
인사관리가 쉽지 않다	23	12.1
적합한 직무가 없다	44	23.2
어려움이 없다	7	3.7
기타	16	8.4
무응답	1	
합계	191	

* 백분율(%)분석에서 무응답은 제외함.

2) 가족지원 개선사항

- 가족지원을 위해 일터에서 우선 고려해야할 사항은 비용지원(46.0%), 다양한 프로그램 제공(24.9%), 질적으로 수준 높은 프로그램 제공(18.5%) 등을 선택했으며([표 52] 참고), 가장 필요한 가족상담 지원 프로그램은 스트레스 관리(49.5%), 재테크 관리(20.5%), 자녀문제 상담

(19.5%) 등을 선호했다([표 53] 참고).

- 6급 이하 공무원들의 성별, 연령, 결혼여부, 직급, 세종시초임여부, 현재근무지, 인사교류경험에 따라서 가족지원을 위한 고려사항을 살펴본 결과 통계적으로 유의미한 차이를 나타내지 않았지만, 6급 이하 공무원들의 근무기간에 따라서는 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다. 10년 미만 근무자와 11년 이상 근무자 모두 비용지원이라고 응답한 비율이 높게 나타났다([부표 52-1]~[부표 52-8] 참고).

[표 52] 가족지원을 위한 고려사항

	빈도(명)	백분율(%)
다양한 프로그램 제공	47	24.9
질적으로 수준 높은 프로그램 제공	35	18.5
전문강사 선발	1	0.5
비용지원	87	46.0
프로그램 실시장소	2	1.1
기타	17	9.0
무응답	2	
합계	191	

* 백분율(%)분석에서 무응답은 제외함.

- 6급 이하 공무원들의 성별, 연령, 결혼여부, 직급, 근무기간, 세종시초임여부, 현재근무지, 인사교류경험에 따라서 가족상담지원 프로그램을 살펴본 결과 통계적으로는 유의미한 차이를 나타내지 않았다([부표 53-1]~[부표 53-8] 참고).

[표 53] 가족상담 지원프로그램

	빈도(명)	백분율(%)
스트레스 관리	94	49.5
재테크 관리	39	20.5
자녀문제 상담	37	19.5
부부문제 상담	8	4.2
부모문제 상담	3	1.6
기타	9	4.7
무응답	1	
합계	191	

* 백분율(%)분석에서 무응답은 제외함.

3) 개인성장 개선사항

- 자기계발 위해 가장 필요한 프로그램은 사외 프로그램 경비지원 (50.3%), 경력관리 프로그램(17.6%), 동호회활동 지원(15.5%) 등으로 나타났다([표 54] 참고).
- 6급 이하 공무원들의 성별, 연령, 결혼여부, 직급, 근무기간, 세종시 초임여부, 현재근무지, 인사교류경험에 따라서 자기계발 프로그램을 살펴본 결과 통계적으로는 유의미한 차이를 나타내지 않았다([부표 54-1]~[부표 54-8] 참고).

[표 54] 자기계발 프로그램

	빈도(명)	백분율(%)
경력관리 프로그램	33	17.6
퇴직관리 프로그램	19	10.2
사외 프로그램 경비지원	94	50.3
동호회활동 지원(연구모임 등)	29	15.5
기타	12	6.4
무응답	4	
합계	191	

* 백분율(%)분석에서 무응답은 제외함.

- 경력개발을 위해 가장 필요한 프로그램은 교육비 지원(30.9%), 업무역량 교육강화(25.5%), 자기계발 상담(14.9%), 경력개발 강좌개설(14.4%) 등을 선호했다([표 55] 참고).
- 6급 이하 공무원들의 성별, 연령, 결혼여부, 직급, 근무기간, 세종시 초임여부, 현재근무지, 인사교류경험에 따라서 경력개발 프로그램을 살펴본 결과 통계적으로는 유의미한 차이를 나타내지 않았다([부표 55-1]~[부표 55-8] 참고).

[표 55] 경력개발 프로그램

	빈도(명)	백분율(%)
멘토링 프로그램	10	5.3
업무역량 교육강화	48	25.5
교육비 지원	58	30.9
경력경로 안내	12	6.4
자기계발 상담	28	14.9
경력개발 강좌개설	27	14.4
기타	5	2.7
무응답	3	
합계	191	

* 백분율(%)분석에서 무응답은 제외함.

- 개인 상담지원을 위해 가장 필요한 프로그램은 심리적 스트레스관리 (53.2%), 신체적인 건강관리 (30.5%) 등을 선택했다([표 56] 참고).
- 6급 이하 공무원들의 성별, 연령, 결혼여부, 직급, 근무기간, 현재근무지, 인사교류경험에 따라서 개인 상담지원 프로그램을 살펴본 결과 통계적으로 유의미한 차이를 나타내지 않았지만, 6급 이하 공무원들의 세종시초임여부에 따라서는 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다. 세종시 초임 근무자와 비초임 근무자 모두 심리적 스트레스관리라고 응답한 비율이 높게 나타났다([부표 56-1]~[부표 56-8] 참고).

[표 56] 개인 상담지원 프로그램

	빈도(명)	백분율(%)
스트레스 관리(심리적)	101	53.2
건강관리(신체적)	58	30.5
생애관리(퇴직설계)	11	5.8
경력관리	11	5.8
법률상담	3	1.6
대인관계 관리	3	1.6
중독관리(게임, 알코올, 흡연 등)	2	1.1
기타	1	0.5
무응답	1	
합계	191	

* 백분율(%)분석에서 무응답은 제외함.

4) 여가향유 개선사항

- 가족을 동반하는 여가생활을 위해서 가장 필요한 프로그램은 연가제로 프로그램(41.1%), 휴양시설 이용지원(36.8%) 등을 선호했다([표 57] 참고).
- 6급 이하 공무원들의 성별, 연령, 결혼여부, 직급, 근무기간, 세종시 초임여부, 현재근무지, 인사교류경험에 따라서 가족동반 여가생활 프로그램을 살펴본 결과 통계적으로는 유의미한 차이를 나타내지 않았다([부표 57-1]~[부표 57-8] 참고).

[표 57] 가족동반 여가생활 프로그램

	빈도(명)	백분율(%)
연가제로 프로그램(휴가 다쓰기)	78	41.1
여가정보 제공	13	6.8
가족동반 프로그램 운영	11	5.8
가족동반 동호회 활동지원	7	3.7
휴양시설 이용지원	70	36.8
기타	11	5.8
무응답	1	
합계	191	

* 백분율(%)분석에서 무응답은 제외함.

- 휴가제도 문제 중에서 우선 개선해야 하는 사항은 업무지원 대체(50.8%), 상급자의 솔선수범(23.0%), 주위의 시선(12.6%) 등으로 나타났다([표 58] 참고).
- 6급 이하 공무원들의 성별, 연령, 결혼여부, 직급, 근무기간, 세종시 초임여부, 현재근무지, 인사교류경험에 따라서 휴가제도 문제 개선사항을 살펴본 결과 통계적으로는 유의미한 차이를 나타내지 않았다([부표 58-1]~[부표 58-8] 참고).

[표 58] 휴가제도 문제 개선사항

	빈도(명)	백분율(%)
업무지원 대체	97	50.8
주위의 시선	24	12.6
평등한 기회제공	9	4.7
상급자의 솔선수범	44	23.0
경력개발에 불이익	6	3.1
휴가제도에 대한 홍보	5	2.6
기타	6	3.1
합계	191	

- 휴가 시 업무대체를 위해 가장 고려해야 하는 방법은 정규직 공무원을 새로 채용해야 한다(40.8%), 대체인력을 선발하지 않고 부서 내에서 해결해야 한다(22.5%) 등을 선택했다([표 59] 참고).
- 6급 이하 공무원들의 성별, 연령, 결혼여부, 직급, 근무기간, 세종시 초임여부, 현재근무지, 인사교류경험에 따라서 휴가시 업무대체 방법을 살펴본 결과 통계적으로는 유의미한 차이를 나타내지 않았다([부표 59-1]~[부표 59-8] 참고).

[표 59] 휴가 시 업무대체 방법

	빈도(명)	백분율(%)
정규직 공무원을 새로 채용해야 한다	78	40.8
계약직 공무원을 선발해야 한다	30	15.7
일용직 공무원을 고용해야 한다	6	3.1
대체 인력을 선발하지 않고 부서 내에서 해결해야 한다	43	22.5
부서 간 업무배치를 조정해야 한다	30	15.7
기타	4	2.1
합계	191	

5) 건강증진 개선사항

- 건강관리를 위해 가장 필요한 프로그램은 체력단련시설 설치(33.9%), 건강교육 프로그램 운영(27.5%) 등을 선호했다([표 60] 참고).

[표 60] 건강관리 프로그램

	빈도(명)	백분율(%)
의무실 운영 / 전문의 상근	18	9.5
건강상담	23	12.2
체력단련시설 설치	64	33.9
건강교육 프로그램 운영	52	27.5
기타	32	16.9
무응답	2	
합계	191	

* 백분율(%)분석에서 무응답은 제외함.

- 6급 이하 공무원들의 성별, 연령, 결혼여부, 직급, 근무기간, 세종시 초임여부, 현재근무지, 인사교류경험에 따라서 건강관리 프로그램을 살펴본 결과 통계적으로는 유의미한 차이를 나타내지 않았다([부표 60-1]~[부표 60-8] 참고).

6) WFB 일터조성을 위한 프로그램

- 세종시 공무원들은 일과 가정이 균형 잡힌 행복한 일터조성을 위해 가장 시급한 프로그램으로 장시간 업무관행 개선(34.6%), 상급자의 개선의지(22.0%), 일과 가정이 균형 잡힌 조직문화(16.8%) 등을 선택했다([표 61] 참고).
- 6급 이하 공무원들의 성별, 결혼여부, 직급, 근무기간, 세종시초임여부, 현재근무지, 인사교류경험에 따라서 개인 상담지원 프로그램을 살펴본 결과 통계적으로 유의미한 차이를 나타내지 않았지만, 6급 이하 공무원들의 연령에 따라서는 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다. 39세 이하 근무자는 장시간 업무관행 개선, WFB조직문화라고 응답한 비율이 높게 나타났으며 40세 이상 근무자는 장시간 업무관행 개선과 상급자의 개선의지라고 응답한 비율이 높게 나타났다([부표 61-1]~[부표 61-8] 참고).

[표 61] WFB 일터조성을 위한 프로그램

	빈도(명)	백분율(%)
장시간 업무관행 개선	66	34.6
조직문화(일과 가정 균형)	32	16.8
건강관리	3	1.6
가족친화 및 여가	17	8.9
자기계발	2	1.0
상급자의 개선 의지	42	22.0
기회평등보장(미혼자 등 관심대상 확대)	7	3.7
지속적인 조직진단에 의한 변화유도	19	9.9
기타	3	1.6
합계	191	

7) WFB 일터조성을 위한 전담부서 신설

- 세종시 공무원들은 일과 가정이 균형 잡힌 행복한 일터조성을 전담할 부서신설에 대해 41.9%가 불필요하다고 응답한 반면에 58.1%는 전담부서 신설이 필요하다고 응답했다([표 62] 참고).
- 6급 이하 공무원들의 성별, 연령, 결혼여부, 직급, 근무기간, 세종시초 임여부, 현재근무지에 따라서 WFB 일터조성을 위한 전담부서 신설을 살펴본 결과 통계적으로 유의미한 차이를 나타내지 않았지만, 6급 이하 공무원들의 인사교류경험에 따라서는 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다. 인사교류경험이 있는 구성원의 경우 WFB 일터조성을 위한 전담부서 신설 평균점수가 인사교류경험이 없는 구성원의 경우에 비해 높게 나타났다([부표 62-1]~[부표 62-8] 참고).

[표 62] WFB 일터조성을 위한 전담부서 신설

	빈도(명)	백분율(%)
매우 그렇지 않다	14	7.3
그렇지 않다	66	34.6
그렇다	81	42.4
매우 그렇다	30	15.7
합계	191	

5장

결론

제1절 분석종합

제2절 정책제언

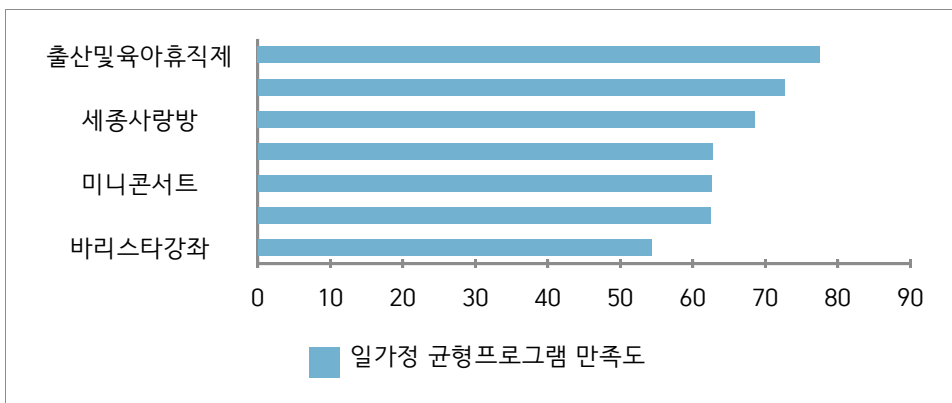
제3절 정책추진방향

제5장 결론

제1절 분석종합

1. 일·가정 균형프로그램 순위

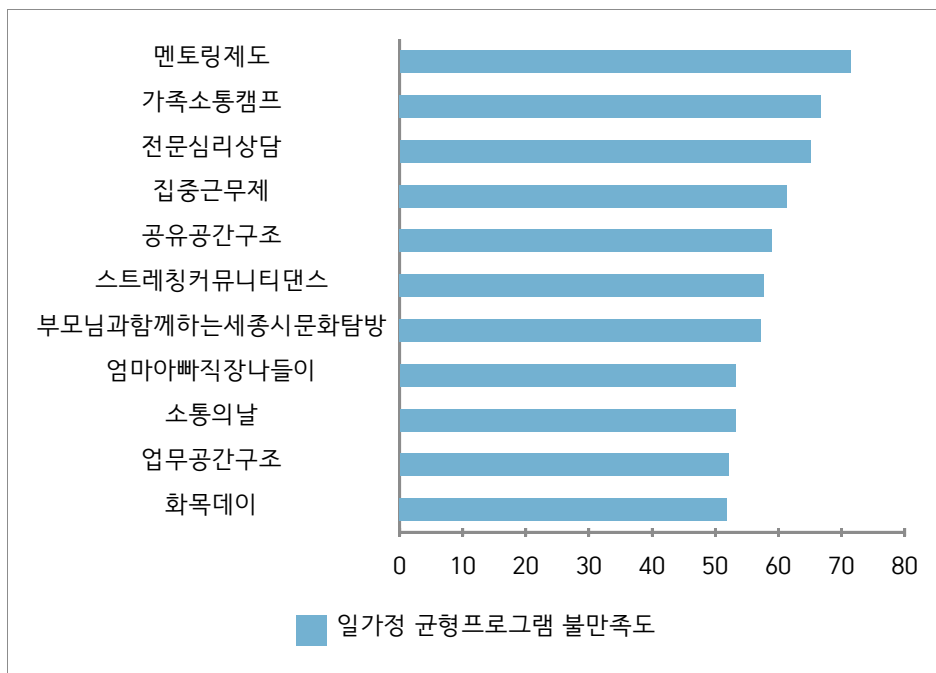
○ 세종시에서 운영하고 있는 일·가정 균형프로그램 만족정도는 범률에 근거하여 시행하고 있는 출산및육아휴직제(77.5)가 가장 높고 그 다음은 가족사랑의날(72.6), 세종사랑방(68.6), 인사상담실(62.7), 미니콘서트(62.6), 세종시청작은영화관(62.4), 바리스타강좌(54.3) 순으로 높게 나타났다 [그림 3] 참고). 일·가정 균형프로그램 여섯 유형에 입각하면 세종시 공무원들은 여가향유 유형에 속한 2개 프로그램 모두 만족을 나타냈다. 가족지원 유형에서 2개 프로그램은 만족도 최상위 그룹에 위치했고, 조직문화 유형 중에 고충상담 관련 2개 프로그램은 만족순위에 포함되었다. 그리고 개인성장 프로그램은 자격증 취득과 관련한 1개 프로그램의 만족도가 높았다.



* ‘세종시청작은영화관’은 시행했지만 참여도 부족으로 폐지함.

[그림 3] 일·가정 균형프로그램 만족순위

○ 반면에 세종시에서 운영하고 있는 일·가정 균형프로그램 불만정도는 멘토링제도(71.4)가 가장 높고 가족소통캠프(66.7), 전문심리상담(65.1), 집중근무제(61.4), 공유공간구조(59.0), 스트레칭커뮤니티댄스(57.7), 부모님과함께하는세종시문화탐방(57.2), 엄마아빠직장나들이(53.2), 소통의날(53.2), 업무공간구조(52.1), 화목데이(51.9) 순으로 높게 나타났다([그림 4] 참고). 일·가정 균형프로그램 여섯 유형에 입각하면 세종시 공무원들은 근무조정 유형에 속한 1개 프로그램과 건강증진 유형에 속한 2개 프로그램 및 2개 공간구조가 모두 불만족을 나타냈다. 개인 성장 유형 프로그램 중에 하나는 불만족 최상위를 차지했고, 조직문화 유형 중에 소통관련 2개 프로그램은 불만족 순위에 모두 포함되었다. 그리고 가족지원 유형에 속한 가족초청 관련 3개 프로그램의 만족도도 높게 나타나지 않았다.

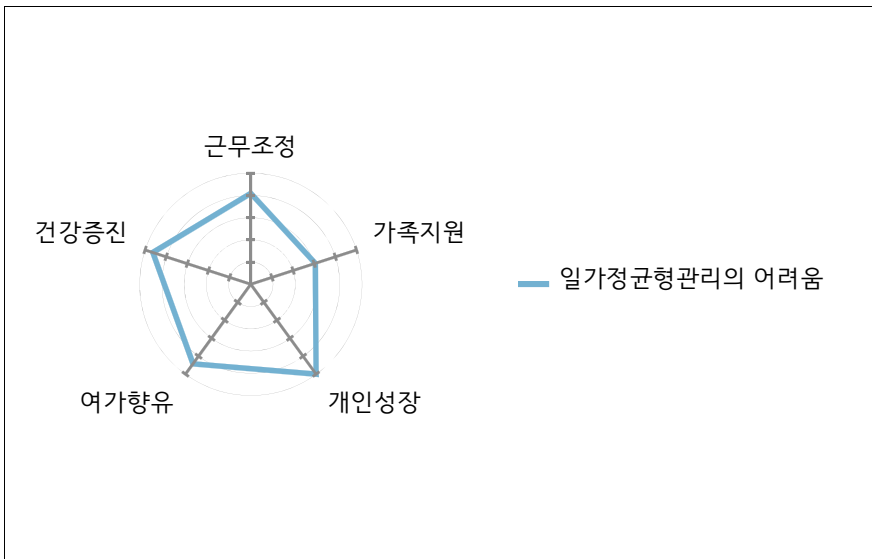


* ‘멘토링제도’, ‘가족소통캠프’, ‘전문심리상담’, ‘부모님과함께하는세종시문화탐방’, ‘엄마아빠직장나들이’는 2017년 시행계획에는 포함되었으나, 설문조사 당시에는 시행하지 않아 불만족도가 높은 것으로 나타난 것으로 예측 가능함. 프로그램 시행 후, 재조사 필요함.

[그림 4] 일·가정 균형프로그램 불만족순위

2. 일·가정 균형관리

- 세종시 공무원들은 일·가정 균형관리의 토대를 형성하는 조직문화 유형을 제외하고 개인성장(85.8), 건강증진(79.5), 여가향유(75.9), 근무조정(70.2), 가족지원(52.4) 유형 순으로 어려움을 느끼고 있다([그림 5] 참고). 가족들과 원만한 관계를 유지하려는 구성원들의 정서는 내재되어 있는 편이지만 근무조정 활용방법의 정착이 최대관건이다. 따라서 균형관리는 업무량감소·잡무경감·대체인력 지원을 비롯한 근무여건 개선전략을 우선적으로 검토한 후에 여가향유, 건강증진, 개인성장 유형 순으로 단계별 해결방안을 모색할 필요가 있다.



[그림 5] 일·가정 균형관리의 어려움

- 일·가정 균형관리 유형 간 관계를 보면, 근무조정, 가족지원, 개인성장, 여가향유, 건강증진 사이에는 부분적으로 정적 상관관계가 있는데 여가향유 유형은 다른 4개 유형과 모두 유의미한 관계를 나타냈다. 근무조정 유형은 3개 유형과 관계가 나타났으며, 가족지원과 개인성

장 유형은 2개 유형과 관계를 나타냈다([표 63] 참고). 다시 말해 여가향유가 많아지면 근무조정, 가족지원, 개인성장, 건강증진이 향상하기 때문에 여가향유 유형은 일·가정 균형관리에 있어서 중추역할을 한다.

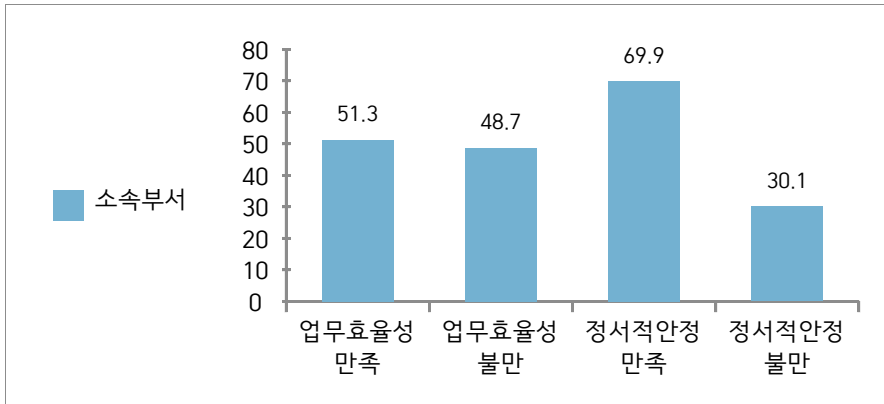
[표 63] 일·가정 균형관리 유형 간 관계

	근무조정	가족지원	개인성장	여가향유	건강증진
근무조정	1				
가족지원	.248*	1			
개인성장	.124	.092	1		
여가향유	.484**	.210*	.287**	1	
건강증진	.329**	.179	.622**	.447**	1

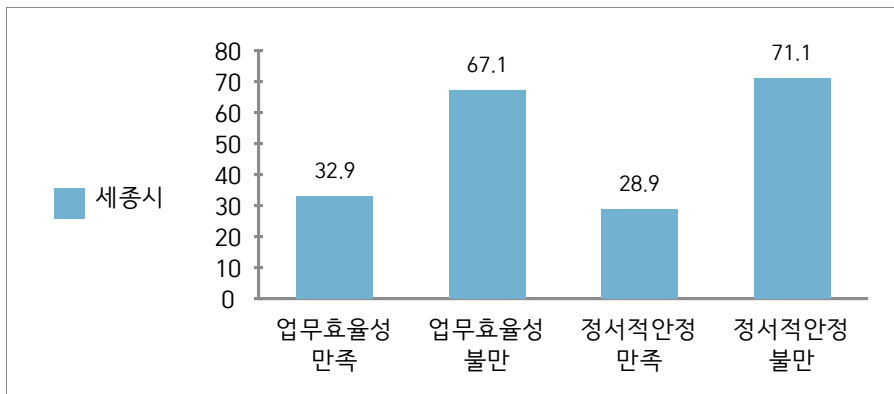
* p<.05, ** p<.01

3. 조직문화 만족도

- 일·가정 균형을 추진하는 과정에서 세종시 공무원들의 하위조직과 모 조직의 조직문화에 대한 만족감을 업무효율성과 정서적 안정으로 구분하여 살펴보면 조직문화에 관한 인식정도는 두 곳이 정반대의 결과를 나타냈다. 하위부서인 소속부서의 업무효율성에 대한 인식은 불만족(48.7)보다 만족(51.3)이 높고, 정서적 안정에 대한 인식도 불만(30.1)보다 만족(69.9)이 높아 전반적인 만족도는 높게 나타났다< [그림 6] 참고 >. 하지만 모 조직인 세종시 전체의 업무효율성에 대한 인식은 만족(32.9)보다 불만(67.1)이 높고 정서적 안정에 대한 인식도 만족(28.9)보다 불만(71.1)이 매우 높게 나타나 전반적인 만족도는 낮게 나타났다< [그림 7] 참고 >.



[그림 6] 하위조직의 조직문화 만족도



[그림 7] 모 조직의 조직문화 만족도

4. 세종시 일·가정 균형정책 평가

- 근무조정은 일과 가정의 균형을 이루는데 핵심요인이지만 구성원들은 시간조정 문제가 어렵다고 인식하고 있다. 시간부족이나 피곤함은 WFB정책의 업무량 감소와 유연근무제 확산을 요구한다. 불규칙한 업

무, 중복업무, 잡무 등을 제거하고 불필요한 야근이나 주말대기 근무를 최소화하여 과도한 업무량을 감소하는 조직문화를 정착시키는 것이 최대 관건이며 대체인력의 부족해소도 한 방법이다. 이 근무조정 유형에 대한 평가에서 기혼과 미혼집단, 초임과 비초임집단 모두 효율적 업무처리를 위한 프로그램으로 불필요한 업무감소를 선호했고, 6~7급 집단일수록, 11년 이상 집단일수록, 비초임 집단일수록 소속부서에서 핵심 업무 이외의 잡무를 한다고 인식한 6급 이하 구성원 조사결과가 뒷받침한다. 다만, 하위조직(소속부서)과 모 조직(세종시 전체)에서 불필요한 회의나 회식문화가 긍정적으로 개선되고 있다는 인식은 근무조정 정착에 바람직한 현상이다.

- 가정을 중시하는 세종시 공무원의 성향은 일과 가정의 균형을 달성하는데 가족지원의 중요성을 강조한다. 공평하지 않은 가사분담을 하면서도 시간부족으로 가정지향적인 구성원의 노력은 어렵다고 생각한다. 이 가족지원 유형에 대한 평가에서 구성원들이 가족과 함께하는 시간부족을 가정생활의 최대 고민으로 선택한 점에서도 추측이 가능하다. 6급 이하 구성원들은 기혼집단일수록 가정생활에 대한 고민을 더 하는 것으로 나타났고, 10년 미만 집단일수록, 초임 집단일수록 가사분담의 공평성이나 가족과 대화의 중요성을 인식하고 있으며, 10년 미만 집단일수록 가족기념일을 챙기는 편이어서 앞으로 젊은 층의 가정지향적인 사고는 높아질 것으로 예상된다.
- 금전적인 보상보다 개인이 성장할 수 있는 업무수행을 더 중요시하며 자기계발에 대한 의욕도 적극적이지만 구성원들은 시간부족으로 자아실현이 어렵다고 생각한다. 이 개인성장 유형에 대한 평가에서 6급 이하 구성원들은 본청근무 집단일수록, 인사교류경험이 있는 집단일수록 개인성장 업무수행에 의미를 두었고, 기혼집단일수록 자기계발을 잘못한다고 인식하여 미혼집단보다는 개인성장에 대한 시간투자가 쉽지 않은 것으로 나타났다.
- 개인이나 가족을 동반한 여가생활에 대해서 구성원들은 그 중요성을

높게 인식하고 있지만 여가활동의 어려움도 시간부족에서 원인을 찾고 있다. 그리고 가족친화제도를 이용하면 인사상 불이익을 받는다고 구성원들은 생각하고 있어 적극적으로 연가를 사용하지 못하는 원인으로 작용할 수 있다. 이 여가향유 유형에 대한 평가에서 6급 이하 구성원들은 외청근무 집단일수록, 인사교류경험이 있는 집단일수록 자신의 삶에서 여가생활을 매우 중요하게 인식했는데, 개인 여가활동 시간은 기혼집단일수록, 6~7급 집단일수록, 비초임 집단일수록 적은 것으로 나타난 반면에 가족동반 여가활동은 기혼과 미혼집단일수록, 인사교류가 없는 집단일수록, 외청근무 집단일수록 잘못한다고 인식했다. 그리고 본청근무 집단일수록 연가를 적극적으로 사용하지 못하는 것으로 나타났다.

- 건강관리가 어려운 이유도 시간부족이나 피곤함으로 나타났는데, 업무연장이나 주말의 업무처리 등 정규 시간외 근무에서 그 원인을 발견할 수 있다. 이 건강증진 유형에 대한 평가에서 6급 이하 구성원들은 효율적으로 건강 관리할 수 없는 원인을 기혼집단일수록 시간부족에서 찾았지만 미혼집단일수록 건강관리 프로그램 부족과 불규칙한 업무나 일정으로 인식했다. 그리고 외청근무 집단일수록 업무연장을 하고 있으며 기혼집단일수록, 6~7급 집단일수록, 비초임 집단일수록 건강관리를 위해 주말을 효과적으로 사용하지 못하였다.
- 일중심의 조직문화가 형성되어 있는 세종시는 조직구성원들에게 행복하게 일할 수 있는 환경을 아직 충분히 지원하지 못하고 있다. 따라서 구성원들은 세종시의 WFB정책 개선방향으로 과도한 업무량, 일을 중시하는 문화, 담당인력 부족, 관리자 의지 및 의식부족에서 벗어날 수 있는 방법모색을 강조했다. 이 조직문화 유형에 대한 평가에서 6급 이하 구성원들은 6~7급 집단일수록, 11년 이상 집단일수록, 비초임 집단일수록 행복하게 일할 수 있는 환경지원을 더 요구했으며, 본청근무 집단일수록 세종시의 조직문화가 개인보다 조직을 우선시한다고 인식했다.

제2절 정책제언

1. 근무조정

- 고용노동부(2016)의 조사에 의하면, WFB정책을 달성하기 위해 우선 추진해야할 정책으로 장시간 근로관행개선과 유연근로제 확산을 강조했는데, 세종시를 대상으로 조사한 근무조정 유형 결과도 이와 유사하다. WFB정책을 위해 구성원들이 가장 원하는 개선사항이 업무량과 스트레스 감소이며, 이 문제를 해결하기 위해 대체인력을 확보하는 것이 선결과제이다.
- 전 부서를 대상으로 조직진단을 통한 업무량 분석을 실시한다. 업무 스트레스를 받지 않는 매뉴얼 마련을 목표로 구성원에 대한 개별면담과 업무현황, 과중업무, 초과근무시간 등 각 부서의 업무총량을 진단하여 본청과 외청 간, 부서 간 합리적인 사무배분을 유도한다.
- 업무감축은 상위 법률을 재검토 하거나 관련 규정을 정비하는 작업이 필요한데, 위임전결 범위를 재조정하여 하급자에 대한 재량범위를 확대하는 한편, 간부들이 부서를 순회하고 토의식으로 결재하면서 ‘업무간소화 조정관’ 역할을 담당한다.
- 업무감축을 위한 업무간소화 리스트를 작성하여 일정한 기간을 정해 점검하고 모 조직에서는 종합평가하여 하위부서에 피드백한다. 예를 들어, 결재·보고·문서·회의·행사 등 업무를 분류한 후에 불규칙한 업무, 형식적인 업무, 불명확한 업무, 중복(반복)적인 업무, 낭비적인 업무, 통폐합 가능한 업무 등 감축요인을 파악하여 리스트를 작성하면 비효율적 업무를 선별한다.
- 리스트를 만들어 해당 자료를 취합하고 문서를 재배부할 수 있는 전담 부서를 선정하며, 의회나 중앙부처의 불필요하거나 중복 자료요구에 대

해 모 조직 차원에서 건의할 수 있도록 업무량 감소대책을 마련한다.

- 유연근무 확산을 위해서 자율적으로 목표를 설정한다. 각 부서별 업무특성을 진단한 후에 부서맞춤형 유연근무제 도입이 바람직하며, 세종시 구성원들이 선호하는 근무시간 선택제와 시차출퇴근제도 부서 여건을 고려하여 적극적으로 추진한다. 그리고 세종시의 집중근무제를 세종형 조직문화로 정착하기 위해서는 각 부서별 특성에 맞게 자율적으로 시행하도록 탄력적으로 재조정한다.

2. 가족지원

- 가족지원 효과를 상승시키고 정시퇴근 문화를 유도하기 위해서 ‘가족사랑의 날’은 지속적으로 운영을 확대할 필요가 있으며, 가족이 참여하는 요리교실, 메이크업교실, 문화이벤트, 지역사회활동 등 가족 참여형 프로그램을 연계해서 진행한다.
- 가족문제 중에서 자녀문제에 대한 관심이 매우 크게 나타났는데, 가족과 관련한 고민을 해결하기 위한 상담은 건강증진 유형과 중복되는 문제로 시에서 추진하는 상담프로그램을 가족을 대상으로 확대하여 운영한다.
- 구성원들은 가족지원을 위한 비용지원을 요구하고 있는데 세종시와 구성원이 적절한 비율로 분할하여 지급하는 방안이 현실적이다.

3. 개인성장

- 개인성장을 위한 비용지원, 스트레스관리, 상담은 가족지원 유형이나 건강증진 유형과 중복되는 만큼 세심하게 고려한다.

- 행복한 일터는 구성원이 자신의 역량을 충분히 발휘하며 동반성장할 때 조성되기 때문에 개인이 희망하는 직무를 사전에 조사하거나 희망직무 공모제를 추진하여 필요한 시기에 직무순환에 반영하도록 조율한다.

4. 여가향유

- 부서의 장과 구성원이 합의하여 부서의 특성을 반영한 연가사용 매뉴얼을 작성하여 상급자의 눈치를 보지 않고 여가를 활용하고 부서 내 소통의 기회도 확보한다.
- 대체인력 확보는 유연근무 활성화의 필수불가결한 요소인데 정원초과나 수당인상을 고민하지 않고 해결할 수 있는 현실적인 방법은 최근 시행하고 있는 ‘시간선택제 채용공무원’을 활용하는 방안이다. 시간선택제 정규직은 근무시간이 주당 20시간이지만 정년이 보장되어 유연한 근무시스템을 확보할 수 있는 장점이 있다.
- 구 건물인 조치원청사에 IT인프라를 구축하여 ‘스마트워크센터’로 조성하고 원거리 거주 구성원을 대상으로 유연근무를 시범운영한다.
- 세종시는 타 시도에 비해 휴양시설이 확보되어 있는 편이어서 구성원의 사기양양을 위해 정보공유 및 운영홍보에 대한 모니터링과 만족도 조사를 지속적으로 실시한다.

5. 건강증진

- 구성원들은 가족 및 개인의 스트레스 관리와 상담을 중요시하는 만큼 가족지원이나 개인성장 유형과 중복되는 문제이다. 현재 세종시에서는 민간과 위탁계약을 맺어 웹사이트인 ‘상담포유’를 운영하면서 1

주일 2회 정도는 상주상담을 하고 있는데, 향후 지속적으로 상담프로그램 모니터링과 스트레스지수 측정을 실시하고 외청 순회방문을 확대하여 구성원들이 번 아웃 증후군(Burn-out Syndrome)에서 벗어나도록 한다.

- 건강관리 지원을 위해서 본청과 외청에 명상·기체조·필라테스 프로그램 등을 운영하고 있는데 외청에서 요구하는 프로그램을 적극적으로 발굴하여 수용한다. 체력단련시설 설치의 공간 확보가 전제되어야 하지만 평소에 이용하지 않는 시설을 파악하여 활용하고 후생복지시설로 확충한다. 업무 및 공유공간은 유관사무실을 근접거리에 두고 사무실 구조를 최대한 개방 배치하는 스마트오피스를 구축하여 부서간 의사소통 기회를 증대시킨다.

6. 조직문화

- 효과적인 WFB 조직문화를 실현하기 위해 세종시는 하위조직보다 모조직의 변화에 주력한다. 이 과정에서 상급자들의 장기간 업무관행 개선과 연가사용 숙선수범 노력이 중요하다. 하위조직마다 부서장의 개성차가 존재하므로 의식전환을 위한 캠페인을 지속한다.
- 조직구성원이 정책을 적극적으로 수용할 수 있는 것은 개인이나 부서의 충분한 권한에서 출발한다. 따라서 WFB정책을 구성원에게 능동적으로 설득하고 동기를 부여할 수 있는 메커니즘 확립하고 권한위임을 추진한다.
- 기관 간 정보를 공유하는 일은 정서적 소통과 감정수용 관리가 전제되어야 하는데, 구성원 상호간 이해와 격려로 긍정적 감성을 확산시키는 방안으로 매일 만나는 동료들에게 칭찬하고 감사하고 배려하는 구성원 존중문화를 조성한다.

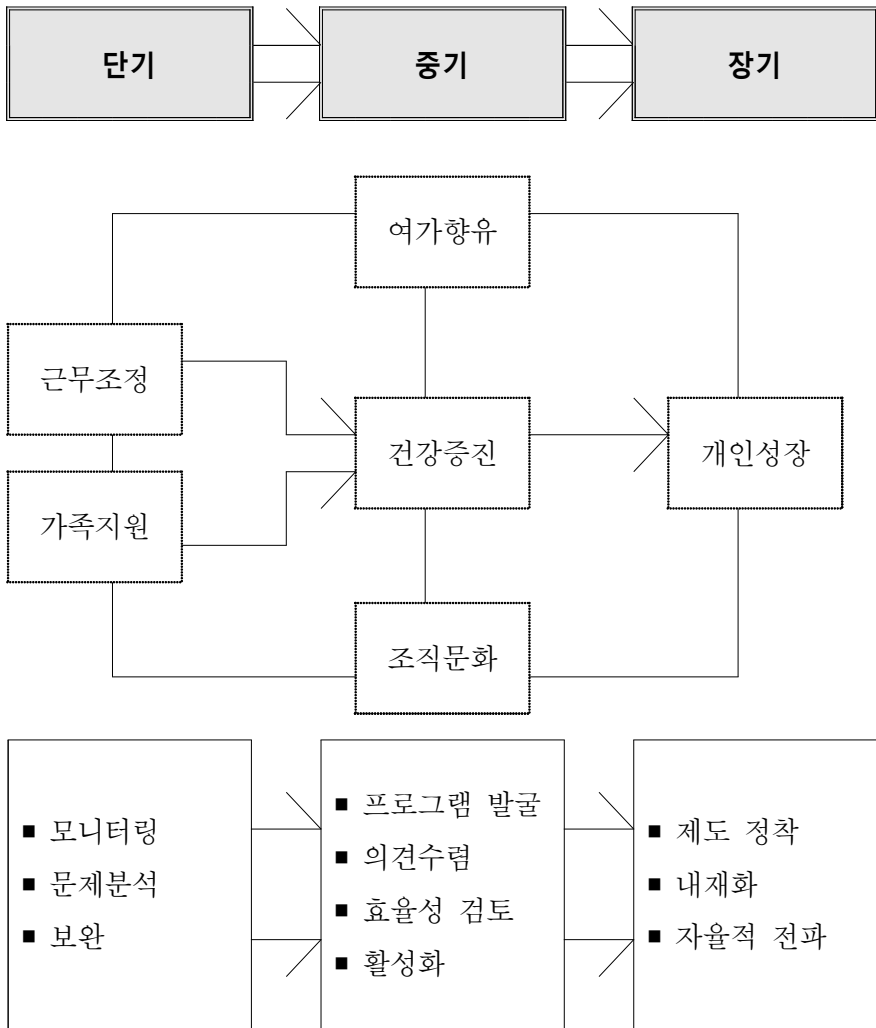
- 원활한 소통협업을 위해서는 코오퍼레이션 데이(cooperation day)를 정해 본청부서와 외청 부서간 현안 협업문제를 자율적으로 토의하면서 교류하는 시간을 마련한다. 그 과정에서 팀을 만들고 우수한 성과가 나타나면 배낭여행을 추진하는 등 협업장려 유인책도 제공한다.
- 단기적으로는 WFB정책 담당부서를 주관부서인 총무과의 계로 분리하여 운영하고 장기적으로는 매트릭스 형태로 전환한다. 이 전담부서에서 외청과 신입구성원들을 대상으로 WFB 정책을 적극적으로 홍보하고 초기에는 업무량과 스트레스 감소에 선택적 집중을 하도록 역할을 강화한다.

제3절 정책추진방향

- 세종시의 효율적인 WFB정책 추진을 위해 우선 법제정비가 필요하다. 현재, 우리나라 광역자치단체 17곳 중에서 12곳이 「가족친화 사회환경의 조성촉진에 관한 법률」에 근거하여 「가족친화 사회환경 조성 및 지원에 관한 조례」를 제정하고 있는데 세종시에서도 WFB정책의 지원체계, 예산상 조치, 실태조사, 조성사업 등을 구체적으로 명시한 관련 조례 안을 입법예고한다.
- 일·가정균형 프로그램 시행초기인 세종시는 유관 프로그램이 정착하지 못한 과도기 단계에 있다. 앞으로 여가향유 프로그램은 지속적으로 개발하고 고충상담 프로그램은 유지하면서 가족참여 프로그램과 소통 프로그램은 검토가 필요하다. 그리고 본청과 외청의 프로그램을 이원화한다. 즉 본청에서는 집중할 수 있는 이벤트 프로그램을 실시하는 한편, 외청에서는 찾아가는 서비스로 정규프로그램을 실시한다.
- 본청과 외청 사이의 접근성 제약을 해결하기 위해서 두 청의 허브기

능을 수행하는 거점 외청을 선정하여 접근성에 따라 거점 수요자가 요구하는 콘텐츠를 개발하면, 본청과 외청의 소통개선 뿐만 아니라 다양한 인력과 서비스 등 일자리창출에도 효과적이다. 예를 들어, 여가향유나 건강증진 프로그램을 실시할 때 아름동주민센터나 조치원읍 사무소를 지정하여 위탁계약을 증설하면 인접 읍면동기관 구성원의 프로그램 참여율은 높아진다.

- 세종시는 정부의 ‘가족친화인증’을 취득하는 등 다각적 노력을 기울이고 있지만 구성원 체감도는 아직 저조한 편이어서(세종시 2017년도 좋은 일터 만들기 추진계획) WFB 조직문화와 연계한 구성원의 주인 의식 회복을 목표로 ‘나가세(나부터 바뀌면 가정이 바뀌고 세종이 바뀐다)캠페인’을 실시하고 그 실천운동으로 “**지금 우리의 일을 즐기면서 나가세!**”를 시작한다.
- 일과 가정 균형정책은 조직구성원의 행복감을 선순환 시킬 수 있도록 선택적 집중이 필요하며 WFB정책은 [그림 8]과 같은 로드맵을 참고하여 단계별로 추진한다. 단기적으로는 기반을 조성하기 위해 과제를 지속적으로 모니터링하면서 문제점을 분석하고 보완하며 근무조정 유형과 가족지원 유형에 집중한다. 중기적으로는 새로운 프로그램을 발굴하면서 의견을 수렴하고 효율성을 검토하여 활성화하며 건강증진 유형에 집중한다. 장기적으로는 제도적으로 정착하고 내재화하여 자율적으로 전파시키며 개인성장 유형에 집중한다. 그리고 여가향유 유형과 조직문화 유형은 전 단계에 걸쳐 다른 유형과 상관성을 고려하여 집행한다.



[그림 8] WFB정책의 추진단계

- 세종시에 근무하는 6급 이하 공무원을 대상으로 한 조사결과를 보면 10년 미만 집단일수록, 8-9급 집단일수록, 초임 집단일수록 일과 가정을 명확하게 구분하려는 특징이 나타났다. 세종시가 행복한 일터로 탈바꿈하려면 Z세대(1995-2008)가 신규공무원으로 유입되고 국내 공공기관에 주 4일제 정규직 제도가 시행되는 시점에서 일과 가정 균형정책에 대한 관심은 더 증대할 것으로 전망한다.

참고문헌

□ 문헌자료

- 고용노동부(2016), 일·가정 양립 실태조사.
- 고용노동부·한국일가정양립재단(2014), 일과 삶의 균형을 위한 일하는 방식·문화 개선 매뉴얼.
- 광주여성재단(2016), 유럽의 일·가정양립정책을 통해 배우다, Gender Brief.
- 기획예산처(2007), 공공기관의 바람직한 가족친화경영 도입방안.
- 김근주(2017), 일·가정 양립지원제도의 유형과 체계, 월간 노동리뷰 2월호.
- 김선희(2010), 공공조직에서 여성의 일-가정 갈등(WFC) 결정요인 분석, 행정논총, 제48권 제1호.
- 김성국·박수연·이현실(2017), 직장 기혼 여성의 일-가정 갈등이 우울에 미치는 영향, 디지털융복합연구, 제15권 제3호.
- 김안나(2009), 가족친화정책의 실태 및 효과성에 대한 근로자 생애주기적 접근, 보건사회연구, 제29권 제2호.
- 김현근·안성익(2016), 가정친화적 업무환경이 일-가정균형만족에 미치는 영향에 관한 연구: 심리적 자본의 매개효과를 중심으로, 경영연구, 제31권 제4호.
- 김혜원(2011), 가족친화제도와 기업성과, 노동정책연구, 제11권 제3호.
- 김효선(2012), 남녀 근로자의 가족친화문화인식과 남녀평등문화인식이 조직몰입에 미치는 효과, 여성연구, 제83권 제2호.
- 문은영(2010), 일·가정 양립을 위한 가족친화제도 지원방안 연구:서울시 중소기업체 조사결과를 중심으로, 한국행정학회 공동학술대회.
- 민진(2014), 조직관리론, 대영문화사.
- 방묘진(2004), 가족친화적 조직문화가 직장-가정갈등과 직장 및 가정생활에 미치는 경로효과 검증, 중앙대학교 대학원 석사학위논문.
- 병무청(2016). “병무청, 일-가정 양립 우수기관 선정, 보도자료.
- 부산지방고용노동청(2016.10.11.), 전환형 시간선택제 확산 부산지역기업과 고용노동청이 함께 하기로, 보도자료.
- 송지원(2016), 스웨덴의 차별방지법과 직장과의 관련한 차별, 국제노동브리프, 한국노동연구원.
- 신윤정(2009), 일본의 새로운 저출산 정책현황, 보건복지포럼.
- 신윤정(2015), OECD 지표를 통해서 본 우리나라 양성 격차와 일·가정 양립, 보건복지포럼.

손영미·박정열·김가영(2006), 일과 삶의 균형정책의 도입에 관한 연구: 공공부문을 중심으로, 한국행정학회 동계학술대회 발표논문집.

심인선(2009), 경남 중소기업 밀집단지 여성친화환경 조성방안, 경남발전연구원.

안은정(2013), 일-가정 갈등에 영향을 미치는 선행요인 연구: 가정친화조직, 직무특성, 역할관여 및 개인특성을 중심으로, 분쟁해결연구, 제11권 제2호.

여성가족부(2010), 일-가족 양립을 위한 지역사회 돌봄 네트워크의 해외사례연구.

여성가족부(2011), 가족친화제도 확산을 위한 기업성과 연구.

원숙연(2012), 취업여성의 일-가족 상호작용을 둘러싼 개인-조직-정책의 역할, 정부학연구, 제18권 제3호.

유계숙(2008), 가족친화적 조직문화가 근로자의 일-가족 조화와 삶의 질에 미치는 영향, 한국가정관리학회지, 제26권 5호.

유계숙(2010), 한국, 영국, 스웨덴의 근로자가 인식한 조직문화의 가족친화도와 일·가족생활에 대한 만족도 비교, 한국가정관리학회지, 제28권 5호.

윤재풍(2014), 조직론, 대영문화사.

유화정(2017), 일-생활 균형을 위한 사회·문화 인식에 대하여 : 스웨덴의 사례를 중심으로, 일생활균형 브리프.

이병훈·김종성(2009), 가족친화경영의 조직성화에 관한 연구, 산업관계연구, 제19권 제2호.

이지숙(2007), 국내외 주요 기업의 가족친화제도 비교 연구, 이화여자대학교 석사학위논문.

일생활균형재단(2014), 일하는 방식·문화개선 가이드라인 개발연구.

전민경·안태운(2015), 북유럽 국가의 성평등수준과 성평등정책, 경기도가족여성연구원.

정영금(2009), 일-가정 균형과 관련된 법과 정책의 비교고찰, 한국가족자원 경영학회지, 제13권 제2호.

정영금(2011), 가족친화적 기업문화 조성의 정책적 제언에 대한 연구, 한국가정관리학회지, 제29권 6호.

정진철·김성만(2008), 가정친화 분위기가 일·가정 갈등 및 조직몰입에 미치는 영향, 산업경제연구, 제21권 제6호.

조경욱·정유리(2015), 전라북도 일·가정양립지원 실태 및 활성화 방안, 전북연구원.

천혜정·한나(2009), 근로자의 일 지향성, 일 스트레스 및 조직문화가 일과 삶의 조화에 미치는 영향, 한국가족자원경영학회지, 제13권 제4호.

최성은·양재진(2016), 미국 중산층 여성 일-가정양립 경로의 역사적 형성과정에

- 관한 연구, 한국사회정책, 제23권 제3호.
- 최현정 · 박종철(2013), 가족친화정책이 일-가정 균형 및 심리적 조직몰입에 미치는 영향, 호텔관광연구, 제15권 제4호.
- 통계청(2016), 일 · 가정양립 지표.
- 한국보건사회연구원(2010), 외국의 가족친화기업 정책동향, 보건 · 복지Issue & Focus.
- 허준영(2014), 중앙행정기관의 세종시 분산에 따른 인적자원관리 실태 및 개선방안, 한국행정연구원.
- 휴먼경영연구원 · 명지대학교(2007), 일과 삶의 균형정책 도입방안 연구, 인사혁신처.
- Aryee, S., E. S. Srinivas, and H. H. Tan(2005), Rhythms of life: antecedents and outcomes of work-family balance in employed parents, *Journal of Applied Psychology*, 90(1): 132-146.
- Dex, S. and S. Bond(2005), Measuring work-life balance and its covariates, *Work, Employment and Society*, 19(3): 627-637.
- Greenhaus, J. H., K. M. Collins, and J. D. Shaw(2003), The relation between work-family balance and quality of life, *Journal of Vocational Behavior*, 63: 510-531.
- Edwards, J. R., and N. P. Rothbard,(2000), Mechanisms linking work and family: clarifying the relationship between work and family constructs, *Academy of Management Review*, 25(1): 178-199.
- Kossek, E. E., and V. Nichol(1992), The effects of on-site child care on employee attitudes and performance, *Personnel Psychology*, 45(3): 485-509.
- Saltzstein, A. Y. Ting, and G. H. Saltzstein(2001), Work-family balance and job satisfaction: The impact of family-friendly politics on attitude of federal government employee, *Public Administration Review*, 61(4): 452-464.

□ 인터넷자료

- 가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률 (2017. 06. 21 시행)
- 고용보험법 (2016. 12. 27. 시행)
- 공공기관 경영정보 공개시스템(<http://www.alio.go.kr/home.do> 2017. 8. 21 검색)
- 국가공무원법 (2016. 11. 30. 시행)
- 국토교통부 국토지리정보원 대한민국국가지도집 I, 특별행정구역: 세종특별자치시 (http://nationalatlas.ngii.go.kr/pages/page_429.php#prettyPhoto 2017 .08. 21.검색)
- 근로기준법 (2014. 07. 01. 시행)

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 (2016. 01. 28 시행)
 세종특별자치시 공무원근로자 및 기간제근로자 관리 규정 (2017. 02. 06 일부개정)
 세종특별자치시 모유수유 지원에 관한 조례 (2016. 12. 20 일부개정)
 세종특별자치시 지방공무원 복무 조례 (2016. 03. 14 일부개정)
 세종특별자치시 출산장려에 관한 조례 (2014. 12. 22 일부개정)
 세종특별자치시, 2016, 세종의 사회지표.
 세종특별자치시, 2016, 조직문화 및 일하는 방식 개선 추진계획.
 세종특별자치시, 2016, 조직문화진단 실시 결과보고.
 세종특별자치시, 2016·2017, 좋은 일터 만들기 추진계획.
 여성가족부, 2016, 일·가정 양립 우수사례.
 여성가족부, 2016, 일·가정양립정책 국민체감도 조사결과.
 영유아보육법 (2017. 09. 15 시행)
 이투데이, 2017. 03. 02, W기획 여성친화기업 교보생명.
 지방공무원 복무규정 (2017. 07. 26. 시행)
 오마이뉴스, 2013. 07. 10, “공무원 업무 스트레스, 전시성 행사 동원이 다수 차지”.
 연합뉴스, 2004. 03. 23, “충청남도, ‘탄력근무제’ 시범운영”.
 연합뉴스, 2004. 08. 25, “중앙인사위 9월부터 탄력근무제 실시”.
 한겨레, 2006. 05. 01, “일과 삶 균형 잡자” 가족친화경영 뜬다.
 한화, 2016. 10. 10, 창립64주년 한화그룹 ‘젊은 한화’ 선언, 보도자료.
 OECD DATA (<http://stats.oecd.org/> 2017. 08. 07.검색)
 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章 (日本)
 日本 少子化白書 (2005)

부록



부록

1. 설문지

일과 가정이 균형 잡힌 행복한 일터모델 개발을 위한 세종특별자치시 공무원 의견조사

안녕하십니까?

대전세종연구원은 세종특별자치시의 의뢰를 받아 [일과 가정이 균형 잡힌 행복한 일터모델 개발]이라는 정책연구를 진행하고 있습니다. 연구의 일환으로 세종시 공무원의 일과 가정의 균형실태를 파악하고 이에 대한 지원정책 마련하고자 설문조사를 실시하고 있습니다. 본 조사는 통계법 33조와 34조에 의거하여 통계목적외로만 사용되며 그 비밀은 보장될 것입니다. 바쁘시더라도 적극적인 협조 부탁드립니다.

- 조사책임 : 윤희중 박사(010-9237-6713)
- 연락처 : 세종특별자치시 총무과(044-300-3013)

I. 다음은 일과 가정의 균형과 관련한 질문입니다. 귀하가 세종특별자치시에 근무하는 기간의 경험과 일치하는 곳에 체크하거나 적절 기입해 주십시오.

1-1. 일과 가정의 균형수준 중에서 귀하의 개인 경험에 관한 질문입니다.

번호	문항	전혀 그렇지 않다	그렇 지 않다	그렇 다	매우 그렇 다
1	나는 업무와 관련한 지식이나 정보를 공유하고 있다.	①	②	③	④
2	나는 업무연장을 하지 않는다.	①	②	③	④
3	나는 직장업무와 관련된 일을 집에 가지고 가지 않는다.	①	②	③	④
4	나는 주말에는 직장업무와 관련된 일을 하지 않는다.	①	②	③	④
5	나는 연가를 적극적으로 사용한다.	①	②	③	④
6	나는 여가생활이 내 삶에서 매우 중요하다.	①	②	③	④
7	나는 개인 여가활동을 할 시간이 많다.	①	②	③	④
8	나는 금전보상보다 개인적으로 성장할 수 있는 업무가 더 중요하다..	①	②	③	④
9	나는 희망직무와 일치하는 일을 담당하고 있다.	①	②	③	④
10	나는 가사분담을 공평하게 하고 있다.	①	②	③	④
11	나는 직장 일이 바쁘지만 가족의 기념일은 잊지 않고 챙긴다.	①	②	③	④
12	나는 가족과의 대화가 직장문제 해결에 도움이 되고 있다.	①	②	③	④
13	나는 가정문제로 근무시간을 조정하려고 할 때 바꾸기가 자유롭다.	①	②	③	④

2. 부표

[부표 2-1] 조사대상자(6급이하 공무원)의 인구사회학적 분포

구분		빈도(명)	백분율(%)
성별	남성	39	45.9
	여성	46	54.1
	무응답	15	-
연령	30세이하	65	65.7
	40세이상	34	34.3
	무응답	1	-
결혼여부	기혼	70	72.9
	미혼	26	27.1
	무응답	4	-
직급	6~7급	52	52.5
	8~9급	47	47.5
	무응답	1	-
근무기간	10년미만	60	60.6
	11년이상	39	39.4
	무응답	1	-
세종시 초임여부	비초임	50	51.0
	초임	48	49.0
	무응답	2	-
현재 근무지	본청	40	40.0
	외청	60	60.0
인사고료경험	없다	94	95.9
	있다	4	4.1
	무응답	2	-
합계		100	100.0

* 백분율(%)분석에서 무응답은 제외함.

[부표 9-1] 근무시간이 많아진 이유(하위직 성별)

성별	남성	여성	χ^2
업무처리량의 증가 때문	18	15	4.88
새로운 직장 구성원과 관계를 맺기 위해서	2	0	
업무역량을 향상시키기 위해서	1	0	
주변 여가시설이 부족해서	0	0	
가족과 공존시간이 줄어서	0	0	
기타	1	4	
빈도	22	19	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 9-2] 근무시간이 많아진 이유(하위직 연령)

연령	30세 이하	40세 이상	χ^2
업무처리량의 증가 때문	24	18	5.81
새로운 직장 구성원과 관계를 맺기 위해서	0	2	
업무역량을 향상시키기 위해서	1	0	
주변 여가시설이 부족해서	0	0	
가족과 공존시간이 줄어서	0	1	
기타	4	1	
빈도	29	22	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 9-3] 근무시간이 많아진 이유(하위직 결혼여부)

결혼여부	기혼	미혼	χ^2
업무처리량의 증가 때문	33	7	
새로운 직장 구성원과 관계를 맺기 위해서	2	0	
업무역량을 향상시키기 위해서	1	0	
주변 여가시설이 부족해서	0	0	
가족과 공존시간이 줄어서	1	0	
기타	4	0	
빈도	41	7	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 9-4] 근무시간이 많아진 이유(하위직 직급)

직급	6~7급	8~9급	χ^2
업무처리량의 증가 때문	30	12	3.45
새로운 직장 구성원과 관계를 맺기 위해서	1	1	
업무역량을 향상시키기 위해서	0	1	
주변 여가시설이 부족해서	0	0	
가족과 공존시간이 줄어서	1	0	
기타	4	1	
빈도	36	15	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 9-5] 근무시간이 많아진 이유(하위직 근무기간)

근무기간	10년 미만	11년 이상	χ^2
업무처리량의 증가 때문	17	25	6.49
새로운 직장 구성원과 관계를 맺기 위해서	0	2	
업무역량을 향상시키기 위해서	1	0	
주변 여가시설이 부족해서	0	0	
가족과 공존시간이 줄어서	0	1	
기타	4	1	
빈도	22	29	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 9-6] 근무시간이 많아진 이유(하위직 세종시초임여부)

세종시초임여부	비초임	초임	χ^2
업무처리량의 증가 때문	40	2	2.15
새로운 직장 구성원과 관계를 맺기 위해서	2	0	
업무역량을 향상시키기 위해서	1	0	
주변 여가시설이 부족해서	0	0	
가족과 공존시간이 줄어서	1	0	
기타	4	1	
빈도	48	3	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 9-7] 근무시간이 많아진 이유(하위직 현재근무지)

현재근무지	본청	외청	χ^2
업무처리량의 증가 때문	18	24	3.77
새로운 직장 구성원과 관계를 맺기 위해서	1	1	
업무역량을 향상시키기 위해서	1	0	
주변 여가시설이 부족해서	0	0	
가족과 공존시간이 줄어서	1	0	
기타	1	4	
빈도	22	29	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 9-8] 근무시간이 많아진 이유(하위직 인사교류경험)

인사교류경험	없음	있음	χ^2
업무처리량의 증가 때문	39	3	0.68
새로운 직장 구성원과 관계를 맺기 위해서	2	0	
업무역량을 향상시키기 위해서	1	0	
주변 여가시설이 부족해서	0	0	
가족과 공존시간이 줄어서	1	0	
기타	5	0	
빈도	48	3	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 10-1] 업무연장(하위직 성별)

성별	빈도	평균	표준편차	t값
남성	39	1.38	0.49	0.77
여성	46	1.30	0.47	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 10-2] 업무연장(하위직 연령)

연령	빈도	평균	표준편차	t값
30세이하	65	1.29	0.46	-0.61
40세이상	34	1.35	0.49	

* p<0.5 / 무응답은 분석에서 제외함

[부표 10-3] 업무연장(하위직 결혼여부)

결혼여부	빈도	평균	표준편차	t값
기혼	70	1.30	0.46	-0.43
미혼	26	1.35	0.49	

* p<0.5 / 무응답은 분석에서 제외함

[부표 10-4] 업무연장(하위직 직급)

직급	빈도	평균	표준편차	t값
6-7급	52	1.25	0.44	-1.42
8-9급	47	1.38	0.49	

* p<0.5 / 무응답은 분석에서 제외함

[부표 10-5] 업무연장(하위직 근무기간)

근무기간	빈도	평균	표준편차	t값
10년미만	60	1.32	0.47	0.09
11년이상	39	1.31	0.47	

* p<0.5 / 무응답은 분석에서 제외함

[부표 10-6] 업무연장(하위직 세종시초임여부)

세종시초임여부	빈도	평균	표준편차	t값
비초임	50	1.28	0.45	-0.78
초임	48	1.35	0.48	

* p<0.5 / 무응답은 분석에서 제외함

[부표 10-7] 업무연장(하위직 현재근무지)

현재근무지	빈도	평균	표준편차	t값
본청	40	1.18	0.39	-2.55*
외청	60	1.40	0.49	

* p<.05

[부표 10-8] 업무연장(하위직 인사교류경험)

인사교류 경험	빈도	평균	표준편차	t값
없음	94	1.30	0.46	-1.92
있음	4	1.75	0.50	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 11-1] 직장업무와 관련된 일처리: 주말(하위직 성별)

성별	빈도	평균	표준편차	t값
남성	39	1.23	0.43	-1.40
여성	46	1.37	0.49	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 11-2] 직장업무와 관련된 일처리: 주말(하위직 연령)

연령	빈도	평균	표준편차	t값
30세이하	65	1.32	0.47	1.28
40세이상	34	1.21	0.41	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 11-3] 직장업무와 관련된 일처리: 주말(하위직 결혼여부)

결혼여부	빈도	평균	표준편차	t값
기혼	70	1.21	0.41	-2.22*
미혼	26	1.46	0.51	

* p<.05 / 무응답은 분석에서 제외함

[부표 11-4] 직장업무와 관련된 일처리: 주말(하위직 직급)

직급	빈도	평균	표준편차	t값
6~7급	52	1.13	0.35	-3.57**
8~9급	47	1.45	0.50	

** p<.01 / 무응답은 분석에서 제외함

[부표 11-5] 직장업무와 관련된 일처리: 주말(하위직 근무기간)

근무기간	빈도	평균	표준편차	t값
10년미만	60	1.32	0.47	0.92
11년이상	39	1.23	0.43	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 11-6] 직장업무와 관련된 일처리: 주말(하위직 세종시초임여부)

세종시 초임여부	빈도	평균	표준편차	t값
비초임	50	1.14	0.35	-3.39**
초임	48	1.44	0.50	

** p<.01 / 무응답은 분석에서 제외함

[부표 11-7] 직장업무와 관련된 일처리: 주말(하위직 현재근무지)

현재근무지	빈도	평균	표준편차	t값
본청	40	1.23	0.42	-1.02
외청	60	1.32	0.47	

[부표 11-8] 직장업무와 관련된 일처리: 주말(하위직 인사교류경험)

인사교류 경험	빈도	평균	표준편차	t값
없음	94	1.28	0.45	-0.96
있음	4	1.50	0.58	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 12-1] 직장업무와 관련된 일처리: 집(하위직 성별)

성별	빈도	평균	표준편차	t값
남성	39	1.59	0.50	0.23
여성	46	1.57	0.50	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 12-2] 직장업무와 관련된 일처리: 집(하위직 연령)

연령	빈도	평균	표준편차	t값
30세이하	65	1.55	0.50	-0.89
40세이상	34	1.65	0.49	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 12-3] 직장업무와 관련된 일처리: 집(하위직 결혼여부)

결혼여부	빈도	평균	표준편차	t값
기혼	70	1.56	0.50	-1.23
미혼	26	1.69	0.47	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 12-4] 직장업무와 관련된 일처리: 집(하위직 직급)

직급	빈도	평균	표준편차	t값
6-7급	52	1.58	0.50	-0.19
8-9급	47	1.60	0.50	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 12-5] 직장업무와 관련된 일처리: 집(하위직 근무기간)

근무기간	빈도	평균	표준편차	t값
10년미만	60	1.57	0.50	-0.48
11년이상	39	1.62	0.49	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 12-6] 직장업무와 관련된 일처리: 집(하위직 세종시초임여부)

세종시 초임여부	빈도	평균	표준편차	t값
비초임	50	1.58	0.50	-0.03
초임	48	1.58	0.50	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 12-7] 직장업무와 관련된 일처리: 집(하위직 현재근무지)

현재근무지	빈도	평균	표준편차	t값
본청	40	1.55	0.50	-0.66
외청	60	1.62	0.49	

[부표 12-8] 직장업무와 관련된 일처리: 집(하위직 인사교류경험)

인사교류 경험	빈도	평균	표준편차	t값
없음	94	1.59	0.50	-8.12***
있음	4	2.00	0.00	

*** p<.001 / 무응답은 분석에서 제외함

[부표 13-1] 업무와 관련한 지식이나 정보공유(하위직 성별)

성별	빈도	평균	표준편차	t값
남성	39	1.72	0.46	-1.44
여성	46	1.85	0.36	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 13-2] 업무와 관련한 지식이나 정보공유(하위직 연령)

연령	빈도	평균	표준편차	t값
30세이하	65	1.82	0.39	0.59
40세이상	34	1.76	0.43	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 13-3] 업무와 관련한 지식이나 정보공유(하위직 결혼여부)

결혼여부	빈도	평균	표준편차	t값
기혼	70	1.81	0.39	-0.36
미혼	26	1.85	0.37	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 13-4] 업무와 관련한 지식이나 정보공유(하위직 직급)

직급	빈도	평균	표준편차	t값
6-7급	52	1.81	0.40	0.25
8-9급	47	1.79	0.41	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 13-5] 업무와 관련한 지식이나 정보공유(하위직 근무기간)

근무기간	빈도	평균	표준편차	t값
10년미만	60	1.82	0.39	0.57
11년이상	39	1.77	0.43	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 13-6] 업무와 관련한 지식이나 정보공유(하위직 세종시초임여부)

세종시 초임여부	빈도	평균	표준편차	t값
비초임	50	1.82	0.39	0.60
초임	48	1.77	0.43	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 13-7] 업무와 관련한 지식이나 정보공유(하위직 현재근무지)

현재근무지	빈도	평균	표준편차	t값
분청	40	1.73	0.45	-1.47
외청	60	1.85	0.36	

[부표 13-8] 업무와 관련한 지식이나 정보공유(하위직 인사교류경험)

인사교류 경험	빈도	평균	표준편차	t값
없음	94	1.82	0.39	1.59
있음	4	1.50	0.58	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 14-1] 가족기념일 챙기기(하위직 성별)

성별	빈도	평균	표준편차	t값
남성	39	1.69	0.47	-0.70
여성	46	1.76	0.43	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 14-2] 가족기념일 챙기기(하위직 연령)

연령	빈도	평균	표준편차	t값
30세이하	65	1.74	0.44	0.94
40세이상	34	1.65	0.49	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 14-3] 가족기념일 챙기기(하위직 결혼여부)

결혼여부	빈도	평균	표준편차	t값
기혼	70	1.71	0.46	-0.16
미혼	26	1.73	0.45	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 14-4] 가족기념일 챙기기(하위직 직급)

직급	빈도	평균	표준편차	t값
6-7급	52	1.63	0.49	-1.69
8-9급	47	1.79	0.41	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 14-5] 가족기념일 챙기기(하위직 근무기간)

근무기간	빈도	평균	표준편차	t값
10년미만	60	1.80	0.40	2.46*
11년이상	39	1.56	0.50	

* p<.05 / 무응답은 분석에서 제외함

[부표 14-6] 가족기념일 챙기기(하위직 세종시초임여부)

세종시 초임여부	빈도	평균	표준편차	t값
비초임	50	1.62	0.49	-1.88
초임	48	1.79	0.41	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 14-7] 가족기념일 챙기기(하위직 현재근무지)

현재근무지	빈도	평균	표준편차	t값
본청	40	1.65	0.48	-1.05
외청	60	1.75	0.44	

[부표 14-8] 가족기념일 챙기기(하위직 인사교류경험)

인사교류 경험	빈도	평균	표준편차	t값
없음	94	1.71	0.46	-0.16
있음	4	1.75	0.50	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 15-1] 가족과의 대화 중요도(하위직 성별)

성별	빈도	평균	표준편차	t값
남성	39	1.74	0.44	-0.42
여성	46	1.78	0.42	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 15-2] 가족과의 대화 중요도(하위직 연령)

연령	빈도	평균	표준편차	t값
30세이하	65	1.77	0.43	1.52
40세이상	34	1.62	0.49	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 15-3] 가족과의 대화 중요도(하위직 결혼여부)

결혼여부	빈도	평균	표준편차	t값
기혼	70	1.69	0.47	-1.26
미혼	26	1.81	0.40	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 15-4] 가족과의 대화 중요도(하위직 직급)

직급	빈도	평균	표준편차	t값
6-7급	52	1.63	0.49	-1.96
8-9급	47	1.81	0.40	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 15-5] 가족과의 대화 중요도(하위직 근무기간)

근무기간	빈도	평균	표준편차	t값
10년미만	60	1.82	0.39	2.66*
11년이상	39	1.56	0.50	

* p<.05 / 무응답은 분석에서 제외함

[부표 15-6] 가족과의 대화 중요도(하위직 세종시초임여부)

세종시 초임여부	빈도	평균	표준편차	t값
비초임	50	1.62	0.49	-2.15*
초임	48	1.81	0.39	

* p<.05 / 무응답은 분석에서 제외함

[부표 15-7] 가족과의 대화 중요도(하위직 현재근무지)

현재근무지	빈도	평균	표준편차	t값
본청	40	1.70	0.46	-0.36
외청	60	1.73	0.45	

[부표 15-8] 가족과의 대화 중요도(하위직 인사교류경험)

인사교류경험	빈도	평균	표준편차	t값
없음	94	1.70	0.46	-6.28***
있음	4	2.00	0.00	

*** p<.001 / 무응답은 분석에서 제외함

[부표 16-1] 가사분담의 공평성(하위직 성별)

성별	빈도	평균	표준편차	t값
남성	39	1.38	0.49	-1.67
여성	46	1.57	0.50	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 16-2] 가사분담의 공평성(하위직 연령)

연령	빈도	평균	표준편차	t값
30세이하	65	1.52	0.50	1.33
40세이상	34	1.38	0.49	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 16-3] 가사분담의 공평성(하위직 결혼여부)

결혼여부	빈도	평균	표준편차	t값
기혼	70	1.43	0.50	-1.98
미혼	26	1.65	0.49	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 16-4] 가사분담의 공평성(하위직 직급)

직급	빈도	평균	표준편차	t값
6~7급	52	1.40	0.50	-1.49
8~9급	47	1.55	0.50	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 16-5] 가사분담의 공평성(하위직 근무기간)

근무기간	빈도	평균	표준편차	t값
10년미만	60	1.57	0.50	2.33*
11년이상	39	1.33	0.48	

* p<.05 / 무응답은 분석에서 제외함

[부표 16-6] 가사분담의 공평성(하위직 세종시초임여부)

세종시초임여부	빈도	평균	표준편차	t값
비초임	50	1.34	0.48	-2.92**
초임	48	1.63	0.49	

** p<.01 / 무응답은 분석에서 제외함

[부표 16-7] 가사분담의 공평성(하위직 현재근무지)

현재근무지	빈도	평균	표준편차	t값
본청	40	1.38	0.49	-1.72
외청	60	1.55	0.50	

[부표 16-8] 가사분담의 공평성(하위직 인사교류경험)

인사교류경험	빈도	평균	표준편차	t값
없음	94	1.47	0.50	-0.12
있음	4	1.50	0.58	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 17-1] 가정문제로 근무시간 조정(하위직 성별)

성별	빈도	평균	표준편차	t값
남성	39	1.38	0.49	0.14
여성	46	1.37	0.49	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 17-2] 가정문제로 근무시간 조정(하위직 연령)

연령	빈도	평균	표준편차	t값
30세이하	65	1.31	0.47	-1.03
40세이상	34	1.41	0.50	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 17-3] 가정문제로 근무시간 조정(하위직 결혼여부)

결혼여부	빈도	평균	표준편차	t값
기혼	70	1.36	0.48	0.10
미혼	26	1.35	0.49	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 17-4] 가정문제로 근무시간 조정(하위직 직급)

직급	빈도	평균	표준편차	t값
6~7급	52	1.31	0.47	-0.78
8~9급	47	1.38	0.49	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 17-5] 가정문제로 근무시간 조정(하위직 근무기간)

근무기간	빈도	평균	표준편차	t값
10년미만	60	1.37	0.49	0.60
11년이상	39	1.31	0.47	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 17-6] 가정문제로 근무시간 조정(하위직 세종시초임여부)

세종시초임 여부	빈도	평균	표준편차	t값
비초임	50	1.26	0.44	-1.85
초임	48	1.44	0.50	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 17-7] 가정문제로 근무시간 조정(하위직 현재근무지)

현재근무지	빈도	평균	표준편차	t값
본청	40	1.30	0.46	-0.68
외청	60	1.37	0.49	

[부표 17-8] 가정문제로 근무시간 조정(하위직 인사교류경험)

인사교류경 험	빈도	평균	표준편차	t값
없음	94	1.33	0.47	-0.70
있음	4	1.50	0.58	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 18-1] 가정생활 고민정도(하위직 성별)

성별	빈도	평균	표준편차	t값
남성	38	1.58	0.50	0.52
여성	46	1.52	0.51	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 18-2] 가정생활 고민정도(하위직 연령)

연령	빈도	평균	표준편차	t값
30세이하	64	1.53	0.50	0.57
40세이상	34	1.47	0.51	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 18-3] 가정생활 고민정도(하위직 결혼여부)

결혼여부	빈도	평균	표준편차	t값
기혼	70	1.44	0.50	-2.69*
미혼	26	1.73	0.45	

* p<.05 / 무응답은 분석에서 제외함

[부표 18-4] 가정생활 고민정도(하위직 직급)

직급	빈도	평균	표준편차	t값
6-7급	52	1.44	0.50	-1.43
8-9급	46	1.59	0.50	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 18-5] 가정생활 고민정도(하위직 근무기간)

근무기간	빈도	평균	표준편차	t값
10년미만	59	1.56	0.50	1.19
11년이상	39	1.44	0.50	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 18-6] 가정생활 고민정도(하위직 세종시초임여부)

세종시초임 여부	빈도	평균	표준편차	t값
비초임	50	1.42	0.50	-1.96
초임	47	1.62	0.49	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 18-7] 가정생활 고민정도(하위직 현재근무지)

현재근무지	빈도	평균	표준편차	t값
분청	40	1.48	0.51	-0.49
외청	59	1.53	0.50	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 18-8] 가정생활 고민정도(하위직 인사교류경험)

인사교류경 험	빈도	평균	표준편차	t값
없음	93	1.49	0.50	-1.00
있음	4	1.75	0.50	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 19-1] 가정생활 고민문제(하위직 성별)

성별	남성	여성	χ^2
건강문제(가족)	2	1	5.36
자녀문제	4	11	
가사분담문제	3	3	
시간문제(가족과 함께)	6	5	
부부문제	0	0	
부모문제*	0	1	
경제문제	2	4	
기타	1	0	
빈도	18	25	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 19-2] 가정생활 고민문제(하위직 연령)

연령	30세이하	40세이상	χ^2
건강문제(가족)	2	3	8.68
자녀문제	8	8	
가사분담문제	6	1	
시간문제(가족과 함께)	12	4	
부부문제	1	0	
부모문제*	0	1	
경제문제	4	3	
기타	0	1	
빈도	33	21	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 19-3] 가정생활 고민문제(하위직 결혼여부)

결혼여부	기혼	미혼	χ^2
건강문제(가족)	3	1	6.15
자녀문제	16	0	
가사분담문제	6	1	
시간문제(가족과 함께)	11	4	
부부문제	1	0	
부모문제*	1	0	
경제문제	5	2	
기타	1	0	
빈도	44	8	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 19-4] 가정생활 고민문제(하위직 직급)

직급	6~7	8~9	χ^2
	급	급	
건강문제(가족)	2	3	5.33
자녀문제	12	4	
가사분담문제	4	3	
시간문제(가족과 함께)	9	7	
부부문제	0	1	
부모문제*	1	0	
경제문제	4	3	
기타	1	0	
빈도	33	21	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 19-5] 가정생활 고민문제(하위직 근무기간)

근무기간	10년미만	11년이상	χ^2
건강문제(가족)	2	3	5.72
자녀문제	9	7	
가사분담문제	3	4	
시간문제(가족과 함께)	11	5	
부부문제	1	0	
부모문제*	0	1	
경제문제	3	4	
기타	0	1	
빈도	29	25	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 19-6] 가정생활 고민문제(하위직 세종시초임여부)

세종시초임여부	비초임	초임	χ^2
건강문제(가족)	2	3	6.76
자녀문제	11	5	
가사분담문제	5	2	
시간문제(가족과 함께)	7	8	
부부문제	0	1	
부모문제*	0	1	
경제문제	5	2	
기타	1	0	
빈도	31	22	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 19-7] 가정생활 고민문제(하위직 현재근무지)

현재근무지	본청	외청	χ^2
건강문제(가족)	0	5	13.68
자녀문제	6	10	
가사분담문제	1	6	
시간문제(가족과 함께)	11	6	
부부문제	1	0	
부모문제*	0	1	
경제문제	2	5	
기타	1	0	
빈도	22	33	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 19-8] 가정생활 고민문제(하위직 인사교류경험)

인사교류경험	없음	있음	χ^2
건강문제(가족)	5	0	2.65
자녀문제	14	1	
가사분담문제	7	0	
시간문제(가족과 함께)	17	0	
부부문제	1	0	
부모문제*	1	0	
경제문제	7	0	
기타	1	0	
빈도	53	1	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 20-1] 개인성장 업무의 중요도(하위직 성별)

성별	빈도	평균	표준편차	t값
남성	39	1.79	0.41	0.60
여성	46	1.74	0.44	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 20-2] 개인성장 업무의 중요도(하위직 연령)

연령	빈도	평균	표준편차	t값
30세이하	65	1.75	0.43	-0.45
40세이상	34	1.79	0.41	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 20-3] 개인성장 업무의 중요도(하위직 결혼여부)

결혼여부	빈도	평균	표준편차	t값
기혼	70	1.74	0.44	-0.66
미혼	26	1.81	0.40	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 20-4] 개인성장 업무의 중요도(하위직 직급)

직급	빈도	평균	표준편차	t값
6-7급	52	1.75	0.44	-0.43
8-9급	47	1.79	0.41	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 20-5] 개인성장 업무의 중요도(하위직 근무기간)

근무기간	빈도	평균	표준편차	t값
10년미만	60	1.78	0.42	0.45
11년이상	39	1.74	0.44	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 20-6] 개인성장 업무의 중요도(하위직 세종시초임여부)

세종시초임여부	빈도	평균	표준편차	t값
비초임	50	1.76	0.43	-0.13
초임	48	1.77	0.43	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 20-7] 개인성장 업무의 중요도(하위직 현재근무지)

현재근무지	빈도	평균	표준편차	t값
본청	40	1.88	0.34	2.19*
외청	60	1.70	0.46	

* p<.05

[부표 20-8] 개인성장 업무의 중요도(하위직 인사교류경험)

인사교류경험	빈도	평균	표준편차	t값
없음	94	1.76	0.43	-5.49***
있음	4	2.00	0.00	

*** p<.001 / 무응답은 분석에서 제외함

[부표 21-1] 희망직무와 일치하는 업무(하위직 성별)

성별	빈도	평균	표준편차	t값
남성	39	1.49	0.51	1.09
여성	46	1.37	0.49	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 21-2] 희망직무와 일치하는 업무(하위직 연령)

연령	빈도	평균	표준편차	t값
30세이하	65	1.38	0.49	-1.10
40세이상	34	1.50	0.51	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 21-3] 희망직무와 일치하는 업무(하위직 결혼여부)

결혼여부	빈도	평균	표준편차	t값
기혼	70	1.44	0.50	0.51
미혼	26	1.38	0.50	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 21-4] 희망직무와 일치하는 업무(하위직 직급)

직급	빈도	평균	표준편차	t값
6~7급	52	1.48	0.51	1.20
8~9급	47	1.36	0.49	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 21-5] 희망직무와 일치하는 업무(하위직 근무기간)

근무기간	빈도	평균	표준편차	t값
10년미만	60	1.38	0.49	-1.02
11년이상	39	1.49	0.51	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 21-6] 희망직무와 일치하는 업무(하위직 세종시초임여부)

세종시초임여부	빈도	평균	표준편차	t값
비초임	50	1.46	0.50	0.64
초임	48	1.40	0.49	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 21-7] 희망직무와 일치하는 업무(하위직 현재근무지)

현재근무지	빈도	평균	표준편차	t값
본청	40	1.40	0.50	-0.33
외청	60	1.43	0.50	

[부표 21-8] 희망직무와 일치하는 업무(하위직 인사교류경험)

인사교류경험	빈도	평균	표준편차	t값
없음	94	1.43	0.50	-0.30
있음	4	1.50	0.58	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 22-1] 자기계발 추진정도(하위직 성별)

성별	빈도	평균	표준편차	t값
남성	38	1.29	0.46	1.50
여성	46	1.15	0.36	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 22-2] 자기계발 추진정도(하위직 연령)

연령	빈도	평균	표준편차	t값
30세이하	64	1.19	0.40	0.13
40세이상	34	1.18	0.39	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 22-3] 자기계발 추진정도(하위직 결혼여부)

결혼여부	빈도	평균	표준편차	t값
기혼	70	1.13	0.34	-2.11*
미혼	26	1.35	0.49	

* p<.05 / 무응답은 분석에서 제외함

[부표 22-4] 자기계발 추진정도(하위직 직급)

직급	빈도	평균	표준편차	t값
6-7급	52	1.15	0.36	-0.81
8-9급	46	1.22	0.42	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 22-5] 자기계발 추진정도(하위직 근무기간)

근무기간	빈도	평균	표준편차	t값
10년미만	59	1.19	0.39	0.09
11년이상	39	1.18	0.39	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 22-6] 자기계발 추진정도(하위직 세종시초임여부)

세종시초임 여부	빈도	평균	표준편차	t값
비초임	50	1.16	0.37	-0.66
초임	47	1.21	0.41	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 22-7] 자기계발 추진정도(하위직 현재근무지)

현재근무지	빈도	평균	표준편차	t값
본청	40	1.15	0.36	-0.67
외청	59	1.20	0.41	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 22-8] 자기계발 추진정도(하위직 인사교류경험)

인사교류경 험	빈도	평균	표준편차	t값
없음	93	1.16	0.37	-1.75
있음	4	1.50	0.58	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 23-1] 자기계발을 못하는 이유(하위직 성별)

성별	남성	여성	χ^2
자기계발에 대한 정보부족	0	4	5.08
청사 내 자기계발 프로그램 부족	0	1	
시간부족	15	17	
피곤해서	6	11	
비용부족	0	0	
불규칙한 업무나 일정	4	7	
주위의 시선	0	0	
기타	2	1	
빈도	27	41	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 23-2] 자기계발을 못하는 이유(하위직 연령)

연령	30세이하	40세이상	χ^2
자기계발에 대한 정보부족	3	1	3.21
청사 내 자기계발 프로그램 부족	1	1	
시간부족	27	9	
피곤해서	13	9	
비용부족	0	0	
불규칙한 업무나 일정	8	7	
주위의 시선	0	0	
기타	2	1	
빈도	54	28	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 23-3] 자기계발을 못하는 이유(하위직 결혼여부)

결혼여부	기혼	미혼	χ^2
자기계발에 대한 정보부족	3	1	3.83
청사 내 자기계발 프로그램 부족	2	0	
시간부족	31	5	
피곤해서	16	5	
비용부족	0	0	
불규칙한 업무나 일정	9	5	
주위의 시선	0	0	
기타	2	1	
빈도	63	17	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 23-4] 자기계발을 못하는 이유(하위직 직급)

직급	6~7급	8~9급	χ^2
자기계발에 대한 정보부족	1	3	2.94
청사 내 자기계발 프로그램 부족	1	1	
시간부족	22	14	
피곤해서	12	10	
비용부족	0	0	
불규칙한 업무나 일정	7	8	
주위의 시선	0	0	
기타	1	2	
빈도	44	38	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 23-5] 자기계발을 못하는 이유(하위직 근무기간)

근무기간	10년미만	11년이상	χ^2
자기계발에 대한 정보부족	3	1	5.20
청사 내 자기계발 프로그램 부족	0	2	
시간부족	24	12	
피곤해서	13	9	
비용부족	0	0	
불규칙한 업무나 일정	7	8	
주위의 시선	0	0	
기타	2	1	
빈도	49	33	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 23-6] 자기계발을 못하는 이유(하위직 세종시초임여부)

세종시초임여부	비초임	초임	χ^2
자기계발에 대한 정보부족	1	3	5.96
청사 내 자기계발 프로그램 부족	2	0	
시간부족	22	13	
피곤해서	11	11	
비용부족	0	0	
불규칙한 업무나 일정	6	9	
주위의 시선	0	0	
기타	1	2	
빈도	43	38	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 23-7] 자기계발을 못하는 이유(하위직 현재근무지)

현재근무지	본청	외청	χ^2
자기계발에 대한 정보부족	1	3	6.78
청사 내 자기계발 프로그램 부족	0	2	
시간부족	15	22	
피곤해서	13	9	
비용부족	0	0	
불규칙한 업무나 일정	6	9	
주위의 시선	0	0	
기타	0	3	
빈도	35	48	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 23-8] 자기계발을 못하는 이유(하위직 인사교류경험)

인사교류경험	없음	있음	χ^2
자기계발에 대한 정보부족	3	1	10.37
청사 내 자기계발 프로그램 부족	2	0	
시간부족	36	0	
피곤해서	21	1	
비용부족	0	0	
불규칙한 업무나 일정	15	0	
주위의 시선	0	0	
기타	3	0	
빈도	80	2	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 24-1] 개인 여가생활의 중요도(하위직 성별)

성별	빈도	평균	표준편차	t값
남성	39	1.90	0.31	0.94
여성	46	1.83	0.38	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 24-2] 개인 여가생활의 중요도(하위직 연령)

연령	빈도	평균	표준편차	t값
30세이하	65	1.88	0.33	1.02
40세이상	34	1.79	0.41	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 24-3] 개인 여가생활의 중요도(하위직 결혼여부)

결혼여부	빈도	평균	표준편차	t값
기혼	70	1.83	0.38	-0.67
미혼	26	1.88	0.33	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 24-4] 개인 여가생활의 중요도(하위직 직급)

직급	빈도	평균	표준편차	t값
6-7급	52	1.83	0.38	-0.62
8-9급	47	1.87	0.34	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 24-5] 개인 여가생활의 중요도(하위직 근무기간)

근무기간	빈도	평균	표준편차	t값
10년미만	60	1.88	0.32	1.14
11년이상	39	1.79	0.41	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 24-6] 개인 여가생활의 중요도(하위직 세종시초임여부)

세종시초임 여부	빈도	평균	표준편차	t값
비초임	50	1.84	0.37	-0.19
초임	48	1.85	0.36	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 24-7] 개인 여가생활의 중요도(하위직 현재근무지)

현재근무지	빈도	평균	표준편차	t값
분청	40	1.73	0.45	-2.65*
외청	60	1.93	0.25	

* p<.05

[부표 24-8] 개인 여가생활의 중요도(하위직 인사교류경험)

인사교류경 험	빈도	평균	표준편차	t값
없음	94	1.84	0.37	-4.20***
있음	4	2.00	0.00	

*** p<.001 / 무응답은 분석에서 제외함

[부표 25-1] 개인 여가활동 시간(하위직 성별)

성별	빈도	평균	표준편차	t값
남성	39	1.23	0.43	-0.09
여성	46	1.24	0.43	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 25-2] 개인 여가활동 시간(하위직 연령)

연령	빈도	평균	표준편차	t값
30세이하	65	1.26	0.44	0.61
40세이상	34	1.21	0.41	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 25-3] 개인 여가활동 시간(하위직 결혼여부)

결혼여부	빈도	평균	표준편차	t값
기혼	70	1.16	0.37	-3.14**
미혼	26	1.50	0.51	

** p<.01 / 무응답은 분석에서 제외함

[부표 25-4] 개인 여가활동 시간(하위직 직급)

직급	빈도	평균	표준편차	t값
6-7급	52	1.15	0.36	-2.16*
8-9급	47	1.34	0.48	

* p<.05 / 무응답은 분석에서 제외함

[부표 25-5] 개인 여가활동 시간(하위직 근무기간)

근무기간	빈도	평균	표준편차	t값
10년미만	60	1.25	0.44	0.22
11년이상	39	1.23	0.43	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 25-6] 개인 여가활동 시간(하위직 세종시초임여부)

세종시초임 여부	빈도	평균	표준편차	t값
비초임	50	1.16	0.37	-2.01*
초임	48	1.33	0.48	

* p<.05 / 무응답은 분석에서 제외함

[부표 25-7] 개인 여가활동 시간(하위직 현재근무지)

현재근무지	빈도	평균	표준편차	t값
본청	40	1.20	0.41	-0.76
외청	60	1.27	0.45	

[부표 25-8] 개인 여가활동 시간(하위직 인사교류경험)

인사교류경 험	빈도	평균	표준편차	t값
없음	94	1.23	0.43	-1.21
있음	4	1.50	0.58	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 26-1] 가족동반 여가생활(하위직 성별)

성별	빈도	평균	표준편차	t값
남성	38	1.32	0.47	-0.51
여성	46	1.37	0.49	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 26-2] 가족동반 여가생활(하위직 연령)

연령	빈도	평균	표준편차	t값
30세이하	64	1.31	0.47	-0.69
40세이상	34	1.38	0.49	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 26-3] 가족동반 여가생활(하위직 결혼여부)

결혼여부	빈도	평균	표준편차	t값
기혼	70	1.30	0.46	-1.42
미혼	26	1.46	0.51	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 26-4] 가족동반 여가생활(하위직 직급)

직급	빈도	평균	표준편차	t값
6~7급	52	1.25	0.44	-1.93
8~9급	46	1.43	0.50	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 26-5] 가족동반 여가생활(하위직 근무기간)

근무기간	빈도	평균	표준편차	t값
10년미만	59	1.37	0.49	0.93
11년이상	39	1.28	0.46	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 26-6] 가족동반 여가생활(하위직 세종시초임여부)

세종시초임 여부	빈도	평균	표준편차	t값
비초임	50	1.26	0.44	-1.51
초임	47	1.40	0.50	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 26-7] 가족동반 여가생활(하위직 현재근무지)

현재근무지	빈도	평균	표준편차	t값
본청	40	1.20	0.41	-2.45*
외청	59	1.42	0.50	

* p<.05 / 무응답은 분석에서 제외함

[부표 26-8] 가족동반 여가생활(하위직 인사교류경험)

인사교류경험	빈도	평균	표준편차	t값
없음	93	1.33	0.47	-0.68
있음	4	1.50	0.58	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 27-1] 가족동반 여가생활을 못하는 이유(하위직 성별)

성별	남성	여성	χ^2
여가생활에 대한 정보부족	0	1	3.99
가족동반 프로그램 부족	2	3	
시간부족	16	13	
피곤해서	3	4	
비용부족	0	1	
불규칙한 업무나 일정	4	6	
주위의 시선	1	0	
기타	0	0	
빈도	26	28	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 27-2] 가족동반 여가생활을 못하는 이유(하위직 연령)

연령	30세이하	40세이상	χ^2
여가생활에 대한 정보부족	1	0	3.22
가족동반 프로그램 부족	4	1	
시간부족	22	11	
피곤해서	7	3	
비용부족	1	1	
불규칙한 업무나 일정	8	4	
주위의 시선	0	1	
기타	0	0	
빈도	43	21	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 27-3] 가족동반 여가생활을 못하는 이유(하위직 결혼여부)

결혼여부	기혼	미혼	χ^2
여가생활에 대한 정보부족	0	1	13.45
가족동반 프로그램 부족	1	3	
시간부족	29	4	
피곤해서	7	2	
비용부족	2	0	
불규칙한 업무나 일정	8	4	
주위의 시선	1	0	
기타	0	0	
빈도	48	14	

* p<.05 / 무응답은 분석에서 제외함

[부표 27-4] 가족동반 여가생활을 못하는 이유(하위직 직급)

직급	6~7급	8~9급	χ^2
여가생활에 대한 정보부족	1	0	7.08
가족동반 프로그램 부족	1	4	
시간부족	22	11	
피곤해서	5	5	
비용부족	2	0	
불규칙한 업무나 일정	7	5	
주위의 시선	1	0	
기타	0	0	
빈도	39	25	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 27-5] 가족동반 여가생활을 못하는 이유(하위직 근무기간)

근무기간	10년미만	11년이상	χ^2
여가생활에 대한 정보부족	0	1	4.70
가족동반 프로그램 부족	2	3	
시간부족	17	16	
피곤해서	6	4	
비용부족	1	1	
불규칙한 업무나 일정	9	3	
주위의 시선	1	0	
기타	0	0	
빈도	36	28	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 27-6] 가족동반 여가생활을 못하는 이유(하위직 세종시초임여부)

세종시초임여부	비초임	초임	χ^2
여가생활에 대한 정보부족	1	0	6.80
가족동반 프로그램 부족	2	3	
시간부족	22	11	
피곤해서	5	5	
비용부족	2	0	
불규칙한 업무나 일정	5	7	
주위의 시선	0	1	
기타	0	0	
빈도	37	27	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 27-7] 가족동반 여가생활을 못하는 이유(하위직 현재근무지)

현재근무지	본청	외청	χ^2
여가생활에 대한 정보부족	1	0	8.19
가족동반 프로그램 부족	4	1	
시간부족	15	19	
피곤해서	7	3	
비용부족	0	2	
불규칙한 업무나 일정	5	7	
주위의 시선	0	1	
기타	0	0	
빈도	32	33	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 27-8] 가족동반 여가생활을 못하는 이유(하위직 인사교류경험)

인사교류경험	없음	있음	χ^2
여가생활에 대한 정보부족	1	0	17.16 **
가족동반 프로그램 부족	5	0	
시간부족	33	0	
피곤해서	13	0	
비용부족	1	1	
불규칙한 업무나 일정	13	1	
주위의 시선	1	0	
기타	0	0	
빈도	61	2	

** p<.01 / 무응답은 분석에서 제외함

[부표 28-1] 연가 사용정도(하위직 성별)

성별	빈도	평균	표준편차	t값
남성	39	1.41	0.50	-0.62
여성	46	1.48	0.51	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 28-2] 연가 사용정도(하위직 연령)

연령	빈도	평균	표준편차	t값
30세이하	65	1.46	0.50	0.19
40세이상	34	1.44	0.50	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 28-3] 연가 사용정도(하위직 결혼여부)

결혼여부	빈도	평균	표준편차	t값
기혼	70	1.43	0.50	-0.62
미혼	26	1.50	0.51	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 28-4] 연가 사용정도(하위직 직급)

직급	빈도	평균	표준편차	t값
6-7급	52	1.38	0.49	-1.47
8-9급	47	1.53	0.50	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 28-5] 연가 사용정도(하위직 근무기간)

근무기간	빈도	평균	표준편차	t값
10년미만	60	1.45	0.50	-0.11
11년이상	39	1.46	0.51	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 28-6] 연가 사용정도(하위직 세종시초입여부)

세종시초입 여부	빈도	평균	표준편차	t값
비초입	50	1.48	0.51	0.63
초입	48	1.42	0.50	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 28-7] 연가 사용정도(하위직 현재근무지)

현재근무지	빈도	평균	표준편차	t값
본청	40	1.33	0.47	-2.10*
외청	60	1.53	0.50	

* p<.05

[부표 28-8] 연가 사용정도(하위직 인사교류경험)

인사교류경 험	빈도	평균	표준편차	t값
없음	94	1.43	0.50	-11.21***
있음	4	2.00	0.00	

*** p<.001 / 무응답은 분석에서 제외함

[부표 29-1] 건강관리(하위직 성별)

성별	빈도	평균	표준편차	t값
남성	38	1.37	0.49	1.75
여성	46	1.20	0.40	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 29-2] 건강관리(하위직 연령)

연령	빈도	평균	표준편차	t값
30세이하	64	1.28	0.45	1.20
40세이상	34	1.18	0.39	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 29-3] 건강관리(하위직 결혼여부)

결혼여부	빈도	평균	표준편차	t값
기혼	70	1.19	0.39	-2.28*
미혼	25	1.44	0.51	

* p<.05 / 무응답은 분석에서 제외함

[부표 29-4] 건강관리(하위직 직급)

직급	빈도	평균	표준편차	t값
6-7급	52	1.15	0.36	-2.23*
8-9급	46	1.35	0.48	

* p<.05 / 무응답은 분석에서 제외함

[부표 29-5] 건강관리(하위직 근무기간)

근무기간	빈도	평균	표준편차	t값
10년미만	59	1.25	0.44	0.26
11년이상	39	1.23	0.43	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 29-6] 건강관리(하위직 세종시초임여부)

세종시초임 여부	빈도	평균	표준편차	t값
비초임	50	1.20	0.40	-1.11
초임	47	1.30	0.46	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 29-7] 건강관리(하위직 현재근무지)

현재근무지	빈도	평균	표준편차	t값
본청	40	1.15	0.36	-1.86
외청	59	1.31	0.47	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 29-8] 건강관리(하위직 인사교류경험)

인사교류경 험	빈도	평균	표준편차	t값
없음	93	1.24	0.43	-1.19
있음	4	1.50	0.58	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 30-1] 건강관리를 못하는 이유(하위직 성별)

성별	남성	여성	χ^2
건강에 대한 정보부족	0	2	7.80
청사 내 건강관리 프로그램 부족	1	5	
시간부족	16	14	
피곤해서	4	13	
비용부족	0	0	
불규칙한 업무나 일정	3	3	
주위의 시선	0	0	
기타	0	1	
빈도	24	38	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 30-2] 건강관리를 못하는 이유(하위직 연령)

연령	30세이하	40세이상	χ^2
건강에 대한 정보부족	2	0	5.65
청사 내 건강관리 프로그램 부족	5	2	
시간부족	24	10	
피곤해서	13	9	
비용부족	0	0	
불규칙한 업무나 일정	6	6	
주위의 시선	0	0	
기타	0	1	
빈도	47	28	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 30-3] 건강관리를 못하는 이유(하위직 결혼여부)

결혼여부	기혼	미혼	χ^2
건강에 대한 정보부족	2	0	11.62 *
청사 내 건강관리 프로그램 부족	3	4	
시간부족	30	3	
피곤해서	16	3	
비용부족	0	0	
불규칙한 업무나 일정	7	4	
주위의 시선	0	0	
기타	1	0	
빈도	59	14	

* p<.05 / 무응답은 분석에서 제외함

[부표 30-4] 건강관리를 못하는 이유(하위직 직급)

직급	6~7급	8~9급	χ^2
건강에 대한 정보부족	0	2	6.83
청사 내 건강관리 프로그램 부족	2	5	
시간부족	22	12	
피곤해서	12	7	
비용부족	0	0	
불규칙한 업무나 일정	7	5	
주위의 시선	0	0	
기타	1	0	
빈도	44	31	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 30-5] 건강관리를 못하는 이유(하위직 근무기간)

근무기간	10년미만	11년이상	χ^2
건강에 대한 정보부족	2	0	3.71
청사 내 건강관리 프로그램 부족	4	3	
시간부족	22	12	
피곤해서	11	8	
비용부족	0	0	
불규칙한 업무나 일정	6	6	
주위의 시선	0	0	
기타	0	1	
빈도	45	30	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 30-6] 건강관리를 못하는 이유(하위직 세종시초임여부)

세종시초임여부	비초임	초임	χ^2
건강에 대한 정보부족	0	2	9.02
청사 내 건강관리 프로그램 부족	1	6	
시간부족	20	13	
피곤해서	10	9	
비용부족	0	0	
불규칙한 업무나 일정	8	4	
주위의 시선	0	0	
기타	1	0	
빈도	40	34	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 30-7] 건강관리를 못하는 이유(하위직 현재근무지)

현재근무지	본청	외청	χ^2
건강에 대한 정보부족	0	2	4.18
청사 내 건강관리 프로그램 부족	4	3	
시간부족	18	17	
피곤해서	8	11	
비용부족	0	0	
불규칙한 업무나 일정	4	8	
주위의 시선	0	0	
기타	0	1	
빈도	34	42	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 30-8] 건강관리를 못하는 이유(하위직 인사교류경험)

인사교류경험	없음	있음	χ^2
건강에 대한 정보부족	2	0	5.95
청사 내 건강관리 프로그램 부족	7	0	
시간부족	33	0	
피곤해서	17	2	
비용부족	0	0	
불규칙한 업무나 일정	12	0	
주위의 시선	0	0	
기타	1	0	
빈도	72	2	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 31-1] 직원 간 협력(하위직 성별)

성별	빈도	평균	표준편차	t값
남성	39	1.85	0.37	0.50
여성	46	1.80	0.40	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 31-2] 직원 간 협력(하위직 연령)

연령	빈도	평균	표준편차	t값
30세이하	65	1.82	0.39	0.25
40세이상	34	1.79	0.41	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 31-3] 직원 간 협력(하위직 결혼여부)

결혼여부	빈도	평균	표준편차	t값
기혼	70	1.84	0.37	1.13
미혼	26	1.73	0.45	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 31-4] 직원 간 협력(하위직 직급)

직급	빈도	평균	표준편차	t값
6-7급	52	1.85	0.36	1.00
8-9급	47	1.77	0.43	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 31-5] 직원 간 협력(하위직 근무기간)

근무기간	빈도	평균	표준편차	t값
10년미만	60	1.83	0.38	0.79
11년이상	39	1.77	0.43	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 31-6] 직원 간 협력(하위직 세종시초임여부)

세종시초임여부	빈도	평균	표준편차	t값
비초임	50	1.76	0.43	-1.18
초임	49	1.85	0.36	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 31-7] 직원 간 협력(하위직 현재근무지)

현재근무지	빈도	평균	표준편차	t값
본청	40	1.78	0.42	-0.51
외청	60	1.82	0.39	

[부표 31-8] 직원 간 협력(하위직 인사교류경험)

인사교류경험	빈도	평균	표준편차	t값
없음	94	1.79	0.41	-5.01***
있음	4	2.00	0.00	

*** p<.001 / 무응답은 분석에서 제외함

[부표 32-1] 업무와 관련한 지식이나 정보공유(하위직 성별)

성별	빈도	평균	표준편차	t값
남성	39	1.72	0.46	-0.68
여성	46	1.78	0.42	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 32-2] 업무와 관련한 지식이나 정보공유(하위직 연령)

연령	빈도	평균	표준편차	t값
30세이하	65	1.74	0.44	0.65
40세이상	34	1.68	0.48	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 32-3] 업무와 관련한 지식이나 정보공유(하위직 결혼여부)

결혼여부	빈도	평균	표준편차	t값
기혼	70	1.71	0.46	-0.16
미혼	26	1.73	0.45	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 32-4] 업무와 관련한 지식이나 정보공유(하위직 직급)

직급	빈도	평균	표준편차	t값
6~7급	52	1.73	0.45	0.31
8~9급	47	1.70	0.46	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 32-5] 업무와 관련한 지식이나 정보공유(하위직 근무기간)

근무기간	빈도	평균	표준편차	t값
10년미만	60	1.77	0.43	1.32
11년이상	39	1.64	0.49	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 32-6] 업무와 관련한 지식이나 정보공유(하위직 세종시초임여부)

세종시초임여부	빈도	평균	표준편차	t값
비초임	50	1.70	0.46	-0.32
초임	48	1.73	0.45	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 32-7] 업무와 관련한 지식이나 정보공유(하위직 현재근무지)

현재근무지	빈도	평균	표준편차	t값
본청	40	1.65	0.48	-1.05
외청	60	1.75	0.44	

[부표 32-8] 업무와 관련한 지식이나 정보공유(하위직 인사교류경험)

인사교류경험	빈도	평균	표준편차	t값
없음	94	1.71	0.46	-0.16
있음	4	1.75	0.50	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 33-1] 가정사(家庭事) 대화분위기 조성(하위직 성별)

성별	빈도	평균	표준편차	t값
남성	39	1.64	0.49	-0.17
여성	46	1.65	0.48	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 33-2] 가정사(家庭事) 대화분위기 조성(하위직 연령)

연령	빈도	평균	표준편차	t값
30세이하	65	1.65	0.48	0.28
40세이상	34	1.62	0.49	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 33-3] 가정사(家庭事) 대화분위기 조성(하위직 결혼여부)

결혼여부	빈도	평균	표준편차	t값
기혼	70	1.64	0.48	-0.10
미혼	26	1.65	0.49	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 33-4] 가정사(家庭事) 대화분위기 조성(하위직 직급)

직급	빈도	평균	표준편차	t값
6-7급	52	1.56	0.50	-1.73
8-9급	47	1.72	0.45	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 33-5] 가정사(家庭事) 대화분위기 조성(하위직 근무기간)

근무기간	빈도	평균	표준편차	t값
10년미만	60	1.68	0.47	1.18
11년이상	39	1.56	0.50	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 33-6] 가정사(家庭事) 대화분위기 조성(하위직 세종시초임여부)

세종시초임 여부	빈도	평균	표준편차	t값
비초임	50	1.60	0.50	-0.68
초임	48	1.67	0.48	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 33-7] 가정사(家庭事) 대화분위기 조성(하위직 현재근무지)

현재근무지	빈도	평균	표준편차	t값
본청	40	1.63	0.49	-0.08
외청	60	1.63	0.49	

[부표 33-8] 가정사(家庭事) 대화분위기 조성(하위직 인사교류경험)

인사교류경 험	빈도	평균	표준편차	t값
없음	94	1.63	0.49	-0.49
있음	4	1.75	0.50	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 34-1] 상급자의 하급자 개인사정 이해(하위직 성별)

성별	빈도	평균	표준편차	t값
남성	39	1.74	0.44	0.70
여성	46	1.67	0.47	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 34-2] 상급자의 하급자 개인사정 이해(하위직 연령)

연령	빈도	평균	표준편차	t값
30세이하	65	1.69	0.47	-0.44
40세이상	34	1.74	0.45	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 34-3] 상급자의 하급자 개인사정 이해(하위직 결혼여부)

결혼여부	빈도	평균	표준편차	t값
기혼	70	1.74	0.44	1.15
미혼	26	1.62	0.50	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 34-4] 상급자의 하급자 개인사정 이해(하위직 직급)

직급	빈도	평균	표준편차	t값
6-7급	52	1.67	0.47	-0.78
8-9급	47	1.74	0.44	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 34-5] 상급자의 하급자 개인사정 이해(하위직 근무기간)

근무기간	빈도	평균	표준편차	t값
10년미만	60	1.68	0.47	-0.64
11년이상	39	1.74	0.44	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 34-6] 상급자의 하급자 개인사정 이해(하위직 세종시초임여부)

세종시초임여부	빈도	평균	표준편차	t값
비초임	50	1.66	0.48	-0.97
초임	48	1.75	0.44	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 34-7] 상급자의 하급자 개인사정 이해(하위직 현재근무지)

현재근무지	빈도	평균	표준편차	t값
분청	40	1.78	0.42	1.37
외청	60	1.65	0.48	

[부표 34-8] 상급자의 하급자 개인사정 이해(하위직 인사교류경험)

인사교류경험	빈도	평균	표준편차	t값
없음	94	1.70	0.46	-0.20
있음	4	1.75	0.50	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 35-1] 동료의 개인사정 이해(하위직 성별)

성별	빈도	평균	표준편차	t값
남성	39	1.85	0.37	0.25
여성	46	1.83	0.38	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 35-2] 동료의 개인사정 이해(하위직 연령)

연령	빈도	평균	표준편차	t값
30세이하	65	1.80	0.40	-0.28
40세이상	34	1.82	0.39	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 35-3] 동료의 개인사정 이해(하위직 결혼여부)

결혼여부	빈도	평균	표준편차	t값
기혼	70	1.83	0.38	0.98
미혼	26	1.73	0.45	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 35-4] 동료의 개인사정 이해(하위직 직급)

직급	빈도	평균	표준편차	t값
6-7급	52	1.79	0.41	-0.52
8-9급	47	1.83	0.38	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 35-5] 동료의 개인사정 이해(하위직 근무기간)

근무기간	빈도	평균	표준편차	t값
10년미만	60	1.78	0.42	-0.77
11년이상	39	1.85	0.37	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 35-6] 동료의 개인사정 이해(하위직 세종시초임여부)

세종시초임 여부	빈도	평균	표준편차	t값
비초임	50	1.72	0.45	-2.25*
초임	48	1.90	0.31	

* p<.05 / 무응답은 분석에서 제외함

[부표 35-7] 동료의 개인사정 이해(하위직 현재근무지)

현재근무지	빈도	평균	표준편차	t값
본청	40	1.85	0.36	1.05
외청	60	1.77	0.43	

[부표 35-8] 동료의 개인사정 이해(하위직 인사교류경험)

인사교류경 험	빈도	평균	표준편차	t값
없음	94	1.80	0.40	0.23
있음	4	1.75	0.50	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 36-1] 연가 사용 시 상급자의 눈치(하위직 성별)

성별	빈도	평균	표준편차	t값
남성	39	1.67	0.48	-0.07
여성	46	1.67	0.47	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 36-2] 연가 사용 시 상급자의 눈치(하위직 연령)

연령	빈도	평균	표준편차	t값
30세이하	65	1.65	0.48	-0.30
40세이상	34	1.68	0.46	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 36-3] 연가 사용 시 상급자의 눈치(하위직 결혼여부)

결혼여부	빈도	평균	표준편차	t값
기혼	70	1.66	0.48	0.03
미혼	26	1.65	0.49	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 36-4] 연가 사용 시 상급자의 눈치(하위직 직급)

직급	빈도	평균	표준편차	t값
6-7급	52	1.63	0.49	-0.48
8-9급	47	1.68	0.47	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 36-5] 연가 사용 시 상급자의 눈치(하위직 근무기간)

근무기간	빈도	평균	표준편차	t값
10년미만	60	1.63	0.49	-0.60
11년이상	39	1.69	0.47	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 36-6] 연가 사용 시 상급자의 눈치(하위직 세종시초임여부)

세종시초임 여부	빈도	평균	표준편차	t값
비초임	50	1.64	0.49	-0.49
초임	48	1.69	0.47	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 36-7] 연가 사용 시 상급자의 눈치(하위직 현재근무지)

현재근무지	빈도	평균	표준편차	t값
본청	40	1.70	0.46	0.68
외청	60	1.63	0.49	

[부표 36-8] 연가 사용 시 상급자의 눈치(하위직 인사교류경험)

인사교류경험	빈도	평균	표준편차	t값
없음	94	1.66	0.48	-0.37
있음	4	1.75	0.50	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 37-1] 불필요한 회의문화 개선(하위직 성별)

성별	빈도	평균	표준편차	t값
남성	39	1.54	0.51	-1.70
여성	46	1.72	0.46	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 37-2] 불필요한 회의문화 개선(하위직 연령)

연령	빈도	평균	표준편차	t값
30세이하	65	1.65	0.48	0.56
40세이상	34	1.59	0.50	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 37-3] 불필요한 회의문화 개선(하위직 결혼여부)

결혼여부	빈도	평균	표준편차	t값
기혼	70	1.60	0.49	-0.48
미혼	26	1.65	0.49	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 37-4] 불필요한 회의문화 개선(하위직 직급)

직급	빈도	평균	표준편차	t값
6~7급	52	1.56	0.50	-1.49
8~9급	47	1.70	0.46	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 37-5] 불필요한 회의문화 개선(하위직 근무기간)

근무기간	빈도	평균	표준편차	t값
10년미만	60	1.65	0.48	0.60
11년이상	39	1.59	0.50	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 37-6] 불필요한 회의문화 개선(하위직 세종시초임여부)

세종시초임여부	빈도	평균	표준편차	t값
비초임	50	1.62	0.49	-0.05
초임	48	1.63	0.49	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 37-7] 불필요한 회의문화 개선(하위직 현재근무지)

현재근무지	빈도	평균	표준편차	t값
본청	40	1.60	0.50	-0.33
외청	60	1.63	0.49	

[부표 37-8] 불필요한 회의문화 개선(하위직 인사교류경험)

인사교류경험	빈도	평균	표준편차	t값
없음	94	1.62	0.49	0.47
있음	4	1.50	0.58	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 38-1] 불필요한 회식문화 개선(하위직 성별)

성별	빈도	평균	표준편차	t값
남성	39	1.74	0.44	-1.74
여성	46	1.89	0.32	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 38-2] 불필요한 회식문화 개선(하위직 연령)

연령	빈도	평균	표준편차	t값
30세이하	65	1.88	0.33	1.02
40세이상	34	1.79	0.41	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 38-3] 불필요한 회식문화 개선(하위직 결혼여부)

결혼여부	빈도	평균	표준편차	t값
기혼	70	1.89	0.32	1.26
미혼	26	1.77	0.43	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 38-4] 불필요한 회식문화 개선(하위직 직급)

직급	빈도	평균	표준편차	t값
6~7급	52	1.83	0.38	-0.62
8~9급	47	1.87	0.34	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 38-5] 불필요한 회식문화 개선(하위직 근무기간)

근무기간	빈도	평균	표준편차	t값
10년미만	60	1.85	0.36	0.05
11년이상	39	1.85	0.37	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 38-6] 불필요한 회식문화 개선(하위직 세종시초임여부)

세종시초임 여부	빈도	평균	표준편차	t값
비초임	50	1.90	0.30	1.48
초임	48	1.79	0.41	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 38-7] 불필요한 회식문화 개선(하위직 현재근무지)

현재근무지	빈도	평균	표준편차	t값
본청	40	1.88	0.34	0.57
외청	60	1.83	0.38	

[부표 38-8] 불필요한 회식문화 개선(하위직 인사교류경험)

인사교류경 험	빈도	평균	표준편차	t값
없음	94	1.84	0.37	-4.20***
있음	4	2.00	0.00	

*** p<.001 / 무응답은 분석에서 제외함

[부표 39-1] 핵심 업무 외의 잡무(하위직 성별)

성별	빈도	평균	표준편차	t값
남성	39	1.23	0.43	0.60
여성	45	1.18	0.39	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 39-2] 핵심 업무 외의 잡무(하위직 연령)

연령	빈도	평균	표준편차	t값
30세이하	65	1.25	0.43	1.58
40세이상	33	1.12	0.33	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 39-3] 핵심 업무 외의 잡무(하위직 결혼여부)

결혼여부	빈도	평균	표준편차	t값
기혼	69	1.16	0.37	-1.45
미혼	26	1.31	0.47	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 39-4] 핵심 업무 외의 잡무(하위직 직급)

직급	빈도	평균	표준편차	t값
6-7급	52	1.12	0.32	-2.31*
8-9급	46	1.30	0.47	

* p<.05 / 무응답은 분석에서 제외함

[부표 39-5] 핵심 업무 외의 잡무(하위직 근무기간)

근무기간	빈도	평균	표준편차	t값
10년미만	59	1.27	0.45	2.21*
11년이상	39	1.10	0.31	

* p<.05 / 무응답은 분석에서 제외함

[부표 39-6] 핵심 업무 외의 잡무(하위직 세종시초임여부)

세종시초임여부	빈도	평균	표준편차	t값
비초임	50	1.10	0.30	-2.66*
초임	48	1.31	0.47	

* p<.05 / 무응답은 분석에서 제외함

[부표 39-7] 핵심 업무 외의 잡무(하위직 현재근무지)

현재근무지	빈도	평균	표준편차	t값
분청	40	1.20	0.41	-0.04
외청	59	1.20	0.41	

* p<.05 / 무응답은 분석에서 제외함

[부표 39-8] 핵심 업무 외의 잡무(하위직 인사교류경험)

인사교류경험	빈도	평균	표준편차	t값
없음	93	1.19	0.40	-1.49
있음	4	1.50	0.58	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 40-1] 조직보다 개인 우선시 문화(하위직 성별)

성별	빈도	평균	표준편차	t값
남성	39	1.36	0.49	0.68
여성	45	1.29	0.46	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 40-2] 조직보다 개인 우선시 문화(하위직 연령)

연령	빈도	평균	표준편차	t값
30세이하	64	1.33	0.47	0.98
40세이상	34	1.24	0.43	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 40-3] 조직보다 개인 우선시 문화(하위직 결혼여부)

결혼여부	빈도	평균	표준편차	t값
기혼	69	1.30	0.46	0.33
미혼	26	1.27	0.45	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 40-4] 조직보다 개인 우선시 문화(하위직 직급)

직급	빈도	평균	표준편차	t값
6-7급	52	1.23	0.43	-1.49
8-9급	46	1.37	0.49	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 40-5] 조직보다 개인 우선시 문화(하위직 근무기간)

근무기간	빈도	평균	표준편차	t값
10년미만	59	1.31	0.46	0.24
11년이상	39	1.28	0.46	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 40-6] 조직보다 개인 우선시 문화(하위직 세종시초임여부)

세종시초임 여부	빈도	평균	표준편차	t값
비초임	50	1.28	0.45	-0.19
초임	47	1.30	0.46	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 40-7] 조직보다 개인 우선시 문화(하위직 현재근무지)

현재근무지	빈도	평균	표준편차	t값
본청	40	1.40	0.50	1.88
외청	59	1.22	0.42	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 40-8] 조직보다 개인 우선시 문화(하위직 인사교류경험)

인사교류경 험	빈도	평균	표준편차	t값
없음	93	1.28	0.45	-0.95
있음	4	1.50	0.58	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 41-1] 행복하게 일할 수 있는 환경지원(하위직 성별)

성별	빈도	평균	표준편차	t값
남성	39	1.21	0.41	-0.88
여성	45	1.29	0.46	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 41-2] 행복하게 일할 수 있는 환경지원(하위직 연령)

연령	빈도	평균	표준편차	t값
30세이하	64	1.27	0.45	1.03
40세이상	34	1.18	0.39	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 41-3] 행복하게 일할 수 있는 환경지원(하위직 결혼여부)

결혼여부	빈도	평균	표준편차	t값
기혼	69	1.20	0.41	-1.08
미혼	26	1.31	0.47	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 41-4] 행복하게 일할 수 있는 환경지원(하위직 직급)

직급	빈도	평균	표준편차	t값
6-7급	52	1.15	0.36	-2.00*
8-9급	46	1.33	0.47	

* p<.05 / 무응답은 분석에서 제외함

[부표 41-5] 행복하게 일할 수 있는 환경지원(하위직 근무기간)

근무기간	빈도	평균	표준편차	t값
10년미만	59	1.31	0.46	2.18*
11년이상	39	1.13	0.34	

* p<.05 / 무응답은 분석에서 제외함

[부표 41-6] 행복하게 일할 수 있는 환경지원(하위직 세종시초임여부)

세종시초임 여부	빈도	평균	표준편차	t값
비초임	50	1.12	0.33	-2.85**
초임	47	1.36	0.49	

** p<.01 / 무응답은 분석에서 제외함

[부표 41-7] 행복하게 일할 수 있는 환경지원(하위직 현재근무지)

현재근무지	빈도	평균	표준편차	t값
본청	40	1.25	0.44	0.34
외청	59	1.22	0.42	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 41-8] 행복하게 일할 수 있는 환경지원(하위직 인사교류경험)

인사교류경험	빈도	평균	표준편차	t값
없음	93	1.23	0.42	-0.11
있음	4	1.25	0.50	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 42-1] 불필요한 야근과 주말대기 근무(하위직 성별)

성별	빈도	평균	표준편차	t값
남성	39	1.33	0.48	-0.29
여성	44	1.36	0.49	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 42-2] 불필요한 야근과 주말대기 근무(하위직 연령)

연령	빈도	평균	표준편차	t값
30세이하	64	1.33	0.47	-0.64
40세이상	33	1.39	0.50	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 42-3] 불필요한 야근과 주말대기 근무(하위직 결혼여부)

결혼여부	빈도	평균	표준편차	t값
기혼	68	1.37	0.49	0.54
미혼	26	1.31	0.47	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 42-4] 불필요한 야근과 주말대기 근무(하위직 직급)

직급	빈도	평균	표준편차	t값
6-7급	51	1.29	0.46	-1.22
8-9급	46	1.41	0.50	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 42-5] 불필요한 야근과 주말대기 근무(하위직 근무기간)

근무기간	빈도	평균	표준편차	t값
10년미만	59	1.39	0.49	1.02
11년이상	38	1.29	0.46	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 42-6] 불필요한 야근과 주말대기 근무(하위직 세종시초임여부)

세종시초임여부	빈도	평균	표준편차	t값
비초임	50	1.32	0.47	-0.51
초임	46	1.37	0.49	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 42-7] 불필요한 야근과 주말대기 근무(하위직 현재근무지)

현재근무지	빈도	평균	표준편차	t값
본청	38	1.26	0.45	-1.42
외청	60	1.40	0.49	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 42-8] 불필요한 야근과 주말대기 근무(하위직 인사교류경험)

인사교류경험	빈도	평균	표준편차	t값
없음	92	1.36	0.48	0.44
있음	4	1.25	0.50	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 43-1] 대체인력 지원(하위직 성별)

성별	빈도	평균	표준편차	t값
남성	39	1.08	0.27	-1.66
여성	45	1.20	0.41	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 43-2] 대체인력 지원(하위직 연령)

연령	빈도	평균	표준편차	t값
30세이하	64	1.17	0.38	1.80
40세이상	34	1.06	0.24	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 43-3] 대체인력 지원(하위직 결혼여부)

결혼여부	빈도	평균	표준편차	t값
기혼	69	1.13	0.34	0.20
미혼	26	1.12	0.33	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 43-4] 대체인력 지원(하위직 직급)

직급	빈도	평균	표준편차	t값
6~7급	52	1.10	0.30	-1.11
8~9급	46	1.17	0.39	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 43-5] 대체인력 지원(하위직 근무기간)

근무기간	빈도	평균	표준편차	t값
10년미만	59	1.17	0.38	1.41
11년이상	39	1.08	0.27	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 43-6] 대체인력 지원(하위직 세종시초임여부)

세종시초임 여부	빈도	평균	표준편차	t값
비초임	50	1.10	0.30	-1.00
초임	47	1.17	0.38	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 43-7] 대체인력 지원(하위직 현재근무지)

현재근무지	빈도	평균	표준편차	t값
본청	40	1.13	0.34	-0.15
외청	59	1.14	0.35	

[부표 43-8] 대체인력 지원(하위직 인사교류경험)

인사교류경 험	빈도	평균	표준편차	t값
없음	93	1.14	0.35	0.80
있음	4	1.00	0.00	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 44-1] 가족친화제도 활용 시 인사상(人事上) 불이익(하위직 성별)

성별	빈도	평균	표준편차	t값
남성	39	1.31	0.47	0.03
여성	46	1.30	0.47	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 44-2] 가족친화제도 활용 시 인사상(人事上) 불이익(하위직 연령)

연령	빈도	평균	표준편차	t값
30세이하	65	1.32	0.47	0.60
40세이상	34	1.26	0.45	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 44-3] 가족친화제도 활용 시 인사상(人事上) 불이익(하위직 결혼여부)

결혼여부	빈도	평균	표준편차	t값
기혼	70	1.31	0.47	0.42
미혼	26	1.27	0.45	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 44-4] 가족친화제도 활용 시 인사상(人事上) 불이익(하위직 직급)

직급	빈도	평균	표준편차	t값
6-7급	52	1.29	0.46	-0.33
8-9급	47	1.32	0.47	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 44-5] 가족친화제도 활용 시 인사상(人事上) 불이익(하위직 근무기간)

근무기간	빈도	평균	표준편차	t값
10년미만	60	1.35	0.48	1.29
11년이상	39	1.23	0.43	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 44-6] 가족친화제도 활용 시 인사상(人事上) 불이익(하위직 세종시초임 여부)

세종시초임 여부	빈도	평균	표준편차	t값
비초임	50	1.28	0.45	-0.57
초임	48	1.33	0.48	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 44-7] 가족친화제도 활용 시 인사상(人事上) 불이익(하위직 현재근무지)

현재근무지	빈도	평균	표준편차	t값
본청	40	1.38	0.49	1.30
외청	60	1.25	0.44	

[부표 44-8] 가족친화제도 활용 시 인사상(人事上) 불이익(하위직 인사교류경험)

인사교류경험	빈도	평균	표준편차	t값
없음	94	1.29	0.46	-0.91
있음	4	1.50	0.58	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 45-1] 인사교류 활용 시 구성원 화합에 도움(하위직 성별)

성별	빈도	평균	표준편차	t값
남성	38	1.37	0.49	-1.61
여성	46	1.54	0.50	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 45-2] 인사교류 활용 시 구성원 화합에 도움(하위직 연령)

연령	빈도	평균	표준편차	t값
30세이하	65	1.46	0.50	-0.50
40세이상	33	1.52	0.51	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 45-3] 인사교류 활용 시 구성원 화합에 도움(하위직 결혼여부)

결혼여부	빈도	평균	표준편차	t값
기혼	69	1.48	0.50	-0.19
미혼	26	1.50	0.51	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 45-4] 인사교류 활용 시 구성원 화합에 도움(하위직 직급)

직급	빈도	평균	표준편차	t값
6-7급	52	1.42	0.50	-1.19
8-9급	46	1.54	0.50	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 45-5] 인사교류 활용 시 구성원 화합에 도움(하위직 근무기간)

근무기간	빈도	평균	표준편차	t값
10년미만	59	1.58	0.50	2.40*
11년이상	39	1.33	0.48	

* p<.05 / 무응답은 분석에서 제외함

[부표 45-6] 인사교류 활용 시 구성원 화합에 도움(하위직 세종시초임여부)

세종시초임 여부	빈도	평균	표준편차	t값
비초임	50	1.40	0.50	-1.51
초임	47	1.55	0.50	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 45-7] 인사교류 활용 시 구성원 화합에 도움(하위직 현재근무지)

현재근무지	빈도	평균	표준편차	t값
본청	40	1.53	0.51	0.82
외청	59	1.44	0.50	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 45-8] 인사교류 활용 시 구성원 화합에 도움(하위직 인사교류경험)

인사교류경 험	빈도	평균	표준편차	t값
없음	93	1.48	0.50	-0.06
있음	4	1.50	0.58	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 46-1] 불합리한 회의문화 개선(하위직 성별)

성별	빈도	평균	표준편차	t값
남성	39	1.46	0.51	-1.91
여성	45	1.67	0.48	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 46-2] 불합리한 회의문화 개선(하위직 연령)

연령	빈도	평균	표준편차	t값
30세이하	64	1.59	0.50	1.16
40세이상	34	1.47	0.51	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 46-3] 불합리한 회의문화 개선(하위직 결혼여부)

결혼여부	빈도	평균	표준편차	t값
기혼	69	1.51	0.50	-1.68
미혼	26	1.69	0.47	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 46-4] 불합리한 회의문화 개선(하위직 직급)

직급	빈도	평균	표준편차	t값
6-7급	52	1.44	0.50	-2.35*
8-9급	46	1.67	0.47	

* p<.05 / 무응답은 분석에서 제외함

[부표 46-5] 불합리한 회의문화 개선(하위직 근무기간)

근무기간	빈도	평균	표준편차	t값
10년미만	59	1.64	0.48	2.32*
11년이상	39	1.41	0.50	

* p<.05 / 무응답은 분석에서 제외함

[부표 46-6] 불합리한 회의문화 개선(하위직 세종시초임여부)

세종시초임 여부	빈도	평균	표준편차	t값
비초임	50	1.52	0.51	-0.53
초임	47	1.57	0.50	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 46-7] 불합리한 회의문화 개선(하위직 현재근무지)

현재근무지	빈도	평균	표준편차	t값
본청	40	1.58	0.50	0.48
외청	59	1.53	0.50	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 46-8] 불합리한 회의문화 개선(하위직 인사교류경험)

인사교류경험	빈도	평균	표준편차	t값
없음	93	1.55	0.50	0.19
있음	4	1.50	0.58	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 47-1] WFB정책 발전저해 요인(하위직 성별)

성별	남성	여성	χ^2
과도한 업무량	27	21	7.67
가정보다 일중시의 문화	5	8	
프로그램 홍보부족	1	3	
관련 지원제도 미비	1	4	
담당인력 부족	2	4	
관리자의 의지 및 의식부족	2	5	
기혼자와 여성에게 편중	0	0	
조직구성원의 시선	0	1	
균형정책 효과에 대한 불신	0	0	
관련제도 추진에 따른 비용부담	0	0	
기타	1	0	
빈도	39	46	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 47-2] WFB정책 발전저해 요인(하위직 연령)

연령	30세이하	40세이상	χ^2
과도한 업무량	36	20	13.38
가정보다 일중시의 문화	6	10	
프로그램 홍보부족	4	0	
관련 지원제도 미비	3	2	
담당인력 부족	5	1	
관리자의 의지 및 의식부족	8	0	
기혼자와 여성에게 편중	0	0	
조직구성원의 시선	2	1	
균형정책 효과에 대한 불신	0	0	
관련제도 추진에 따른 비용부담	0	0	
기타	1	0	
빈도	65	34	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 47-3] WFB정책 발전저해 요인(하위직 결혼여부)

결혼여부	기혼	미혼	χ^2
과도한 업무량	38	15	5.84
가정보다 일중시의 문화	14	2	
프로그램 홍보부족	2	2	
관련 지원제도 미비	4	1	
담당인력 부족	4	2	
관리자의 의지 및 의식부족	6	2	
기혼자와 여성에게 편중	0	0	
조직구성원의 시선	2	1	
균형정책 효과에 대한 불신	0	0	
관련제도 추진에 따른 비용부담	0	0	
기타	0	1	
빈도	70	26	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 47-4] WFB정책 발전저해 요인(하위직 직급)

직급	6~7급	8~9급	χ^2
과도한 업무량	35	21	11.98
가정보다 일중시의 문화	8	8	
프로그램 홍보부족	0	4	
관련 지원제도 미비	3	2	
담당인력 부족	1	5	
관리자의 의지 및 의식부족	3	5	
기혼자와 여성에게 편중	0	0	
조직구성원의 시선	2	1	
균형정책 효과에 대한 불신	0	0	
관련제도 추진에 따른 비용부담	0	0	
기타	0	1	
빈도	52	47	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 47-5] WFB정책 발전저해 요인(하위직 근무기간)

근무기간	10년미만	11년이상	χ^2
과도한 업무량	32	24	11.75
가정보다 일중시의 문화	6	10	
프로그램 홍보부족	4	0	
관련 지원제도 미비	3	2	
담당인력 부족	6	0	
관리자의 의지 및 의식부족	6	2	
기혼자와 여성에게 편중	0	0	
조직구성원의 시선	2	1	
균형정책 효과에 대한 불신	0	0	
관련제도 추진에 따른 비용부담	0	0	
기타	1	0	
빈도	60	39	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 47-6] WFB정책 발전저해 요인(하위직 세종시초임여부)

세종시초임여부	비초임	초임	χ^2
과도한 업무량	31	25	9.81
가정보다 일중시의 문화	7	8	
프로그램 홍보부족	0	4	
관련 지원제도 미비	1	4	
담당인력 부족	3	3	
관리자의 의지 및 의식부족	6	2	
기혼자와 여성에게 편중	0	0	
조직구성원의 시선	2	1	
균형정책 효과에 대한 불신	0	0	
관련제도 추진에 따른 비용부담	0	0	
기타	0	1	
빈도	50	48	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 47-7] WFB정책 발전저해 요인(하위직 현재근무지)

현재근무지	본청	외청	χ^2
과도한 업무량	27	30	9.07
가정보다 일중시의 문화	7	9	
프로그램 홍보부족	0	4	
관련 지원제도 미비	1	4	
담당인력 부족	2	4	
관리자의 의지 및 의식부족	1	7	
기혼자와 여성에게 편중	0	0	
조직구성원의 시선	2	1	
균형정책 효과에 대한 불신	0	0	
관련제도 추진에 따른 비용부담	0	0	
기타	0	1	
빈도	40	60	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 47-8] WFB정책 발전저해 요인(하위직 인사교류경험)

인사교류경험	없음	있음	χ^2
과도한 업무량	52	3	5.12
가정보다 일중시의 문화	16	0	
프로그램 홍보부족	4	0	
관련 지원제도 미비	4	1	
담당인력 부족	6	0	
관리자의 의지 및 의식부족	8	0	
기혼자와 여성에게 편중	0	0	
조직구성원의 시선	3	0	
균형정책 효과에 대한 불신	0	0	
관련제도 추진에 따른 비용부담	0	0	
기타	1	0	
빈도	94	4	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 48-1] 효율적인 업무처리를 위한 개선사항(하위직 성별)

성별	남성	여성	χ^2
비효율적인 업무처리 방법	5	12	13.97
과도한 업무량	17	9	
불명확한 목표나 지침	5	4	
핵심 업무를 제외한 잡무	8	10	
빈번한 회의	0	0	
야근이나 주말대기 근무	2	7	
의사전달 방법(전화, 대면보고 등)	0	0	
관리자의 의식 및 의지부족	0	4	
기타	2	0	
빈도	39	46	

* p<.05 / 무응답은 분석에서 제외함

[부표 48-2] 효율적인 업무처리를 위한 개선사항(하위직 연령)

연령	30세이하	40세이상	χ^2
비효율적인 업무처리 방법	12	5	13.88
과도한 업무량	24	9	
불명확한 목표나 지침	8	4	
핵심 업무를 제외한 잡무	8	13	
빈번한 회의	0	0	
야근이나 주말대기 근무	9	0	
의사전달 방법(전화, 대면보고 등)	1	0	
관리자의 의식 및 의지부족	2	2	
기타	1	1	
빈도	65	34	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 48-3] 효율적인 업무처리를 위한 개선사항(하위직 결혼여부)

결혼여부	기혼	미혼	χ^2
비효율적인 업무처리 방법	15	2	13.41
과도한 업무량	21	10	
불명확한 목표나 지침	6	6	
핵심 업무를 제외한 잡무	17	3	
빈번한 회의	0	5	
야근이나 주말대기 근무	4	0	
의사전달 방법(전화, 대면보고 등)	1	0	
관리자의 의식 및 의지부족	4	0	
기타	2	0	
빈도	70	26	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 48-4] 효율적인 업무처리를 위한 개선사항(하위직 직급)

직급	6-7급	8-9급	χ^2
비효율적인 업무처리 방법	8	9	9.07
과도한 업무량	18	15	
불명확한 목표나 지침	5	7	
핵심 업무를 제외한 잡무	15	6	
빈번한 회의	0	0	
야근이나 주말대기 근무	2	7	
의사전달 방법(전화, 대면보고 등)	0	1	
관리자의 의식 및 의지부족	3	1	
기타	1	1	
빈도	52	47	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 48-5] 효율적인 업무처리를 위한 개선사항(하위직 근무기간)

근무기간	10년미만	11년이상	χ^2
비효율적인 업무처리 방법	12	5	9.20
과도한 업무량	20	13	
불명확한 목표나 지침	6	6	
핵심 업무를 제외한 잡무	9	12	
빈번한 회의	0	0	
야근이나 주말대기 근무	8	1	
의사전달 방법(전화, 대면보고 등)	1	0	
관리자의 의식 및 의지부족	2	2	
기타	2	0	
빈도	60	39	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 48-6] 효율적인 업무처리를 위한 개선사항(하위직 세종시초임여부)

세종시초임여부	비초임	초임	χ^2
비효율적인 업무처리 방법	9	7	5.02
과도한 업무량	16	17	
불명확한 목표나 지침	4	8	
핵심 업무를 제외한 잡무	14	7	
빈번한 회의	0	0	
야근이나 주말대기 근무	4	5	
의사전달 방법(전화, 대면보고 등)	0	1	
관리자의 의식 및 의지부족	2	2	
기타	1	1	
빈도	50	48	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 48-7] 효율적인 업무처리를 위한 개선사항(하위직 현재근무지)

현재근무지	본청	외청	χ^2
비효율적인 업무처리 방법	6	11	15.18
과도한 업무량	19	15	
불명확한 목표나 지침	5	7	
핵심 업무를 제외한 잡무	6	15	
빈번한 회의	0	0	
야근이나 주말대기 근무	1	8	
의사전달 방법(전화, 대면보고 등)	1	0	
관리자의 의식 및 의지부족	0	4	
기타	2	0	
빈도	40	60	

* p<.05

[부표 48-8] 효율적인 업무처리를 위한 개선사항 (하위직 인사교류경험)

인사교류경험	없음	있음	χ^2
비효율적인 업무처리 방법	13	3	10.97
과도한 업무량	32	1	
불명확한 목표나 지침	12	0	
핵심 업무를 제외한 잡무	21	0	
빈번한 회의	0	0	
야근이나 주말대기 근무	9	0	
의사전달 방법(전화, 대면보고 등)	1	0	
관리자의 의식 및 의지부족	4	0	
기타	2	0	
빈도	94	4	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 49-1] 효율적인 업무처리를 위한 프로그램(하위직 성별)

성별	남성	여성	χ^2
불필요한 업무감소	25	32	8.40
집중근무제	5	2	
탄력근무제	1	6	
멘토링제도	1	0	
대체인력지원	3	1	
업무처리 방법개선	3	2	
제안제도 강화	0	0	
기타	1	3	
빈도	39	46	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 49-2] 효율적인 업무처리를 위한 프로그램(하위직 연령)

연령	30세이하	40세이상	χ^2
불필요한 업무감소	41	27	7.52
집중근무제	4	3	
탄력근무제	7	0	
멘토링제도	2	0	
대체인력지원	5	1	
업무처리 방법개선	4	1	
제안제도 강화	0	0	
기타	2	2	
빈도	65	34	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 49-3] 효율적인 업무처리를 위한 프로그램(하위직 결혼여부)

결혼여부	기혼	미혼	χ^2
불필요한 업무감소	53	13	19.12 **
집중근무제	5	2	
탄력근무제	3	4	
멘토링제도	0	2	
대체인력지원	4	1	
업무처리 방법개선	1	4	
제안제도 강화	0	0	
기타	4	0	
빈도			

** p<.01 / 무응답은 분석에서 제외함

[부표 49-4] 효율적인 업무처리를 위한 프로그램(하위직 직급)

직급	6~7급	8~9급	χ^2
불필요한 업무감소	39	29	8.15
집중근무제	4	3	
탄력근무제	1	6	
멘토링제도	0	2	
대체인력지원	3	3	
업무처리 방법개선	2	3	
제안제도 강화	0	0	
기타	3	1	
빈도	52	47	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 49-5] 효율적인 업무처리를 위한 프로그램(하위직 근무기간)

근무기간	10년미만	11년이상	χ^2
불필요한 업무감소	37	31	9.09
집중근무제	3	4	
탄력근무제	7	0	
멘토링제도	2	0	
대체인력지원	4	2	
업무처리 방법개선	4	1	
제안제도 강화	0	0	
기타	3	1	
빈도	60	39	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 49-6] 효율적인 업무처리를 위한 프로그램(하위직 세종시초임여부)

	비초임	초임	χ^2
불필요한 업무감소	37	30	12.88
집중근무제	3	4	
탄력근무제	1	6	
멘토링제도	0	2	
대체인력지원	4	2	
업무처리 방법개선	1	4	
제안제도 강화	0	0	
기타	4	0	
빈도			

* p<.05

[부표 49-7] 효율적인 업무처리를 위한 프로그램(하위직 현재근무지)

현재근무지	본청	외청	χ^2
불필요한 업무감소	30	38	4.94
집중근무제	2	5	
탄력근무제	1	6	
멘토링제도	1	1	
대체인력지원	4	3	
업무처리 방법개선	1	4	
제안제도 강화	0	0	
기타	1	3	
빈도	40	60	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 49-8] 효율적인 업무처리를 위한 프로그램(하위직 인사교류경험)

인사교류경험	없음	있음	χ^2
불필요한 업무감소	63	4	1.93
집중근무제	6	0	
탄력근무제	7	0	
멘토링제도	2	0	
대체인력지원	7	0	
업무처리 방법개선	5	0	
제안제도 강화	0	0	
기타	4	0	
빈도	94	4	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 50-1] 선호하는 유연근무제(하위직 성별)

성별	남성	여성	χ^2
시차출퇴근제	7	8	5.11
탄력적 근로시간제	21	22	
재량근무제	1	4	
스마트워크	0	2	
재택근무제	6	9	
이동근무제	1	0	
기타	2	1	
빈도	38	46	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 50-2] 선호하는 유연근무제(하위직 연령)

연령	30세이하	40세이상	χ^2
시차출퇴근제	14	5	3.18
탄력적 근로시간제	30	19	
재량근무제	3	3	
스마트워크	2	0	
재택근무제	12	6	
이동근무제	1	0	
기타	2	1	
빈도	64	34	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 50-3] 선호하는 유연근무제(하위직 결혼여부)

결혼여부	기혼	미혼	χ^2
시차출퇴근제	13	6	5.71
탄력적 근로시간제	34	13	
재량근무제	5	1	
스마트워크	1	1	
재택근무제	14	3	
이동근무제	0	1	
기타	3	0	
빈도	70	25	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 50-4] 선호하는 유연근무제(하위직 직급)

직급	6~7급	8~9급	χ^2
시차출퇴근제	12	7	5.30
탄력적 근로시간제	28	21	
재량근무제	3	3	
스마트워크	1	1	
재택근무제	6	12	
이동근무제	0	1	
기타	2	1	
빈도	52	46	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 50-5] 선호하는 유연근무제(하위직 근무기간)

근무기간	10년미만	11년이상	χ^2
시차출퇴근제	13	6	6.34
탄력적 근로시간제	24	25	
재량근무제	4	2	
스마트워크	2	0	
재택근무제	13	5	
이동근무제	1	0	
기타	2	1	
빈도	59	39	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 50-6] 선호하는 유연근무제(하위직 세종시초임여부)

세종시초임여부	비초임	초임	χ^2
시차출퇴근제	8	11	3.92
탄력적 근로시간제	26	23	
재량근무제	4	1	
스마트워크	1	1	
재택근무제	10	8	
이동근무제	0	1	
기타	1	2	
빈도	50	47	

* 응답은 분석에서 제외함

[부표 50-7] 선호하는 유연근무제(하위직 현재근무지)

현재근무지	본청	외청	χ^2
시차출퇴근제	4	15	13.50
탄력적 근로시간제	28	22	
재량근무제	1	5	
스마트워크	0	2	
재택근무제	5	13	
이동근무제	0	1	
기타	2	1	
빈도			

* p<.05 / 무응답은 분석에서 제외함

[부표 50-8] 선호하는 유연근무제(하위직 인사교류경험)

인사교류경험	없음	있음	χ^2
시차출퇴근제	19	0	13.12 *
탄력적 근로시간제	46	3	
재량근무제	6	0	
스마트워크	1	1	
재택근무제	18	0	
이동근무제	1	0	
기타	2	0	
빈도			

* p<.05 / 무응답은 분석에서 제외함

[부표 51-1] 유연근무제 확산이 어려운 이유(하위직 성별)

성별	남성	여성	χ^2
업무협의를 어렵다	21	25	7.83
비용부담이 크다	1	0	
인사관리가 쉽지 않다	7	3	
적합한 직무가 없다	4	10	
어려움이 없다	0	3	
기타	5	5	
빈도	38	46	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 51-2] 유연근무제 확산이 어려운 이유(하위직 연령)

연령	30세이하	40세이상	χ^2
업무협의를 어렵다	36	18	6.82
비용부담이 크다	0	1	
인사관리가 쉽지 않다	9	2	
적합한 직무가 없다	12	6	
어려움이 없다	3	0	
기타	5	6	
빈도	65	33	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 51-3] 유연근무제 확산이 어려운 이유(하위직 결혼여부)

결혼여부	기혼	미혼	χ^2
업무협의를 어렵다	40	13	9.18
비용부담이 크다	1	0	
인사관리가 쉽지 않다	6	3	
적합한 직무가 없다	13	5	
어려움이 없다	0	3	
기타	9	2	
빈도	69	26	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 51-4] 유연근무제 확산이 어려운 이유(하위직 직급)

직급	6~7급	8~9급	χ^2
업무협의를 어렵다	30	24	2.75
비용부담이 크다	1	0	
인사관리가 쉽지 않다	4	7	
적합한 직무가 없다	9	9	
어려움이 없다	1	2	
기타	6	5	
빈도	51	47	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 51-5] 유연근무제 확산이 어려운 이유(하위직 근무기간)

근무기간	10년미만	11년이상	χ^2
업무협의를 어렵다	33	21	1.85
비용부담이 크다	0	1	
인사관리가 쉽지 않다	7	4	
적합한 직무가 없다	10	8	
어려움이 없다	2	1	
기타	7	4	
빈도	59	39	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 51-6] 유연근무제 확산이 어려운 이유(하위직 세종시초임여부)

세종시초임여부	비초임	초임	χ^2
업무협의를 어렵다	28	25	2.32
비용부담이 크다	0	1	
인사관리가 쉽지 않다	5	6	
적합한 직무가 없다	9	9	
어려움이 없다	1	2	
기타	7	4	
빈도	50	47	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 51-7] 유연근무제 확산이 어려운 이유(하위직 현재근무지)

현재근무지	본청	외청	χ^2
업무협의를 어렵다	23	31	4.84
비용부담이 크다	0	1	
인사관리가 쉽지 않다	4	8	
적합한 직무가 없다	9	9	
어려움이 없다	2	1	
기타	2	9	
빈도	40	59	

* 응답은 분석에서 제외함

[부표 51-8] 유연근무제 확산이 어려운 이유(하위직 인사교류경험)

인사교류경험	없음	있음	χ^2
업무협의를 어렵다	51	2	3.36
비용부담이 크다	1	0	
인사관리가 쉽지 않다	12	0	
적합한 직무가 없다	16	2	
어려움이 없다	3	0	
기타	10	0	
빈도	93	4	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 52-1] 가족지원을 위한 고려사항(하위직 성별)

성별	남성	여성	χ^2
다양한 프로그램 제공	14	9	5.06
질적으로 수준 높은 프로그램 제공	5	10	
전문강사 선발	0	0	
비용지원	16	20	
프로그램 실시장소	0	2	
기타	4	3	
빈도	39	44	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 52-2] 가족지원을 위한 고려사항(하위직 연령)

연령	30세이하	40세이상	χ^2
다양한 프로그램 제공	16	13	5.53
질적으로 수준 높은 프로그램 제공	11	6	
전문강사 선발	0	0	
비용지원	29	13	
프로그램 실시장소	1	1	
기타	7	0	
빈도	64	33	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 52-3] 가족지원을 위한 고려사항(하위직 결혼여부)

결혼여부	기혼	미혼	χ^2
다양한 프로그램 제공	20	8	2.61
질적으로 수준 높은 프로그램 제공	11	6	
전문강사 선발	0	9	
비용지원	31	0	
프로그램 실시장소	2	3	
기타	4	26	
빈도	68		

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 52-4] 가족지원을 위한 고려사항(하위직 직급)

직급	6~7급	8~9급	χ^2
다양한 프로그램 제공	18	11	5.17
질적으로 수준 높은 프로그램 제공	8	9	
전문강사 선발	0	0	
비용지원	23	19	
프로그램 실시장소	0	2	
기타	2	5	
빈도	51	46	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 52-5] 가족지원을 위한 고려사항(하위직 근무기간)

근무기간	10년미만	11년이상	χ^2
다양한 프로그램 제공	16	13	10.90
질적으로 수준 높은 프로그램 제공	6	11	
전문강사 선발	0	0	
비용지원	27	15	
프로그램 실시장소	2	0	
기타	7	0	
빈도			

* p<.05 / 무응답은 분석에서 제외함

[부표 52-6] 가족지원을 위한 고려사항(하위직 세종시초임여부)

세종시초임여부	비초임	초임	χ^2
다양한 프로그램 제공	16	13	3.75
질적으로 수준 높은 프로그램 제공	7	10	
전문강사 선발	0	0	
비용지원	24	18	
프로그램 실시장소	0	2	
기타	3	4	
빈도	50	47	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 52-7] 가족지원을 위한 고려사항(하위직 현재근무지)

현재근무지			χ^2
다양한 프로그램 제공	12	17	1.50
질적으로 수준 높은 프로그램 제공	8	10	
전문강사 선발	0	0	
비용지원	17	25	
프로그램 실시장소	0	2	
기타	3	4	
빈도	40	58	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 52-8] 가족지원을 위한 고려사항(하위직 인사교류경험)

인사교류경험	없음	있음	χ^2
다양한 프로그램 제공	29	0	3.92
질적으로 수준 높은 프로그램 제공	16	2	
전문강사 선발	0	0	
비용지원	39	2	
프로그램 실시장소	2	0	
기타	7	0	
빈도	93	4	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 53-1] 가족상담 지원프로그램(하위직 성별)

성별	남성	여성	χ^2
스트레스 관리	16	28	4.47
재테크 관리	9	6	
자녀문제 상담	8	8	
부부문제 상담	2	1	
부모문제 상담	0	0	
기타	4	2	
빈도	39	45	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 53-2] 가족상담 지원프로그램(하위직 연령)

연령	30세이하	40세이상	χ^2
스트레스 관리	36	14	8.84
재테크 관리	12	4	
자녀문제 상담	8	12	
부부문제 상담	3	2	
부모문제 상담	1	0	
기타	5	1	
빈도	65	33	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 53-3] 가족상담 지원프로그램(하위직 결혼여부)

결혼여부	기혼	미혼	χ^2
스트레스 관리	33	15	7.74
재테크 관리	11	4	
자녀문제 상담	18	2	
부부문제 상담	4	1	
부모문제 상담	0	1	
기타	3	3	
빈도	69	26	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 53-4] 가족상담 지원프로그램(하위직 직급)

직급	6~7급	8~9급	χ^2
스트레스 관리	23	27	6.08
재테크 관리	7	9	
자녀문제 상담	13	7	
부부문제 상담	3	2	
부모문제 상담	0	1	
기타	5	1	
빈도	51	47	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 53-5] 가족상담 지원프로그램(하위직 근무기간)

근무기간	10년미만	11년이상	χ^2
스트레스 관리	31	19	4.01
재테크 관리	12	4	
자녀문제 상담	10	10	
부부문제 상담	2	3	
부모문제 상담	1	0	
기타	4	2	
빈도	60	38	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 53-6] 가족상담 지원프로그램(하위직 세종시초임여부)

세종시초임여부	비초임	초임	χ^2
스트레스 관리	21	28	10.46
재테크 관리	6	10	
자녀문제 상담	13	7	
부부문제 상담	5	0	
부모문제 상담	0	1	
기타	4	2	
빈도	49	48	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 53-7] 가족상담 지원프로그램(하위직 현재근무지)

현재근무지	본청	외청	χ^2
스트레스 관리	22	29	4.27
재테크 관리	4	12	
자녀문제 상담	10	10	
부부문제 상담	1	4	
부모문제 상담	0	1	
기타	3	3	
빈도	40	59	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 53-8] 가족상담 지원프로그램(하위직 인사교류경험)

인사교류경험	없음	있음	χ^2
스트레스 관리	47	2	0.74
재테크 관리	15	1	
자녀문제 상담	19	1	
부부문제 상담	5	0	
부모문제 상담	1	0	
기타	6	0	
빈도	93	4	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 54-1] 자기계발 프로그램(하위직 성별)

성별	남성	여성	χ^2
경력관리 프로그램	8	7	2.96
퇴직관리 프로그램	5	4	
사외 프로그램 경비지원	15	24	
동호회활동 지원(연구모임 등)	7	7	
기타	3	1	
빈도	38	43	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 54-2] 자기계발 프로그램(하위직 연령)

연령	30세이하	40세이상	χ^2
경력관리 프로그램	14	4	2.85
퇴직관리 프로그램	7	2	
사외 프로그램 경비지원	29	18	
동호회활동 지원(연구모임 등)	10	7	
기타	2	2	
빈도	62	33	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 54-3] 자기계발 프로그램(하위직 결혼여부)

결혼여부	기혼	미혼	χ^2
경력관리 프로그램	14	4	3.06
퇴직관리 프로그램	8	1	
사외 프로그램 경비지원	30	15	
동호회활동 지원(연구모임 등)	14	3	
기타	3	1	
빈도	69	24	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 54-4] 자기계발 프로그램(하위직 직급)

직급	6~7급	8~9급	χ^2
경력관리 프로그램	9	9	0.99
퇴직관리 프로그램	5	4	
사외 프로그램 경비지원	25	22	
동호회활동 지원(연구모임 등)	10	7	
기타	3	1	
빈도	52	43	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 54-5] 자기계발 프로그램(하위직 근무기간)

근무기간	10년미만	11년이상	χ^2
경력관리 프로그램	12	6	1.80
퇴직관리 프로그램	7	2	
사외 프로그램 경비지원	27	20	
동호회활동 지원(연구모임 등)	10	7	
기타	2	2	
빈도	58	37	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 54-6] 자기개발 프로그램(하위직 세종시초임여부)

세종시초임여부	비초임	초임	χ^2
경력관리 프로그램	7	11	3.21
퇴직관리 프로그램	4	5	
사외 프로그램 경비지원	29	18	
동호회활동 지원(연구모임 등)	8	8	
기타	2	2	
빈도	50	44	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 54-7] 자기개발 프로그램(하위직 현재근무지)

현재근무지	본청	외청	χ^2
경력관리 프로그램	9	9	4.42
퇴직관리 프로그램	2	7	
사외 프로그램 경비지원	17	31	
동호회활동 지원(연구모임 등)	7	10	
기타	3	1	
빈도	38	58	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 54-8] 자기개발 프로그램(하위직 인사교류경험)

인사교류경험	없음	있음	χ^2
경력관리 프로그램	18	0	2.23
퇴직관리 프로그램	8	1	
사외 프로그램 경비지원	46	2	
동호회활동 지원(연구모임 등)	14	1	
기타	4	0	
빈도	90	4	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 55-1] 경력개발 프로그램(하위직 성별)

성별	남성	여성	χ^2
멘토링 프로그램	2	5	5.43
업무역량 교육강화	16	11	
교육비 지원	10	15	
경력경로 안내	2	2	
자기개발 상담	4	7	
경력개발 강좌개설	1	4	
기타	2	1	
빈도	37	45	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 55-2] 경력개발 프로그램(하위직 연령)

연령	30세이하	40세이상	χ^2
멘토링 프로그램	6	1	2.50
업무역량 교육강화	20	13	
교육비 지원	21	10	
경력경로 안내	3	1	
자기개발 상담	8	4	
경력개발 강좌개설	3	3	
기타	2	1	
빈도	63	33	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 55-3] 경력개발 프로그램(하위직 결혼여부)

결혼여부	기혼	미혼	χ^2
멘토링 프로그램	4	3	11.15
업무역량 교육강화	30	3	
교육비 지원	19	10	
경력경로 안내	3	1	
자기계발 상담	8	4	
경력개발 강좌개설	3	3	
기타	1	2	
빈도	68	26	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 55-4] 경력개발 프로그램(하위직 직급)

직급	6~7급	8~9급	χ^2
멘토링 프로그램	3	4	2.90
업무역량 교육강화	19	14	
교육비 지원	15	16	
경력경로 안내	2	2	
자기계발 상담	8	4	
경력개발 강좌개설	2	4	
기타	2	1	
빈도	51	45	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 55-5] 경력개발 프로그램(하위직 근무기간)

근무기간	10년미만	11년이상	χ^2
멘토링 프로그램	5	2	5.77
업무역량 교육강화	20	13	
교육비 지원	19	12	
경력경로 안내	3	1	
자기계발 상담	8	4	
경력개발 강좌개설	1	5	
기타	2	1	
빈도	58	38	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 55-6] 경력개발 프로그램(하위직 세종시초임여부)

세종시초임여부	비초임	초임	χ^2
멘토링 프로그램	4	3	0.78
업무역량 교육강화	18	15	
교육비 지원	16	15	
경력경로 안내	2	2	
자기계발 상담	5	6	
경력개발 강좌개설	3	3	
기타	1	2	
빈도	49	46	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 55-7] 경력개발 프로그램(하위직 현재근무지)

현재근무지	본청	외청	χ^2
멘토링 프로그램	4	3	3.93
업무역량 교육강화	15	18	
교육비 지원	11	20	
경력경로 안내	1	3	
자기계발 상담	3	9	
경력개발 강좌개설	4	3	
기타	1	2	
빈도	39	58	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 55-8] 경력개발 프로그램(하위직 인사교류경험)

인사교류경험	없음	있음	χ^2
멘토링 프로그램	6	1	5.60
업무역량 교육강화	32	0	
교육비 지원	30	1	
경력경로 안내	4	0	
자기계발 상담	10	1	
경력개발 강좌개설	7	0	
기타	3	0	
빈도	92	3	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 56-1] 개인 상담지원 프로그램(하위직 성별)

성별	남성	여성	χ^2
스트레스 관리(심리적)	21	22	5.44
건강관리(신체적)	11	16	
생애관리(퇴직설계)	2	2	
경력관리	2	3	
법률상담	0	3	
대인관계 관리	2	0	
중독관리(게임, 알코올, 흡연 등)	0	0	
기타	0	0	
빈도	38	46	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 56-2] 개인 상담지원 프로그램(하위직 연령)

연령	30세이하	40세이상	χ^2
스트레스 관리(심리적)	34	20	4.17
건강관리(신체적)	18	12	
생애관리(퇴직설계)	4	0	
경력관리	4	1	
법률상담	2	1	
대인관계 관리	2	0	
중독관리(게임, 알코올, 흡연 등)	0	0	
기타	0	0	
빈도	64	34	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 56-3] 개인 상담지원 프로그램(하위직 결혼여부)

결혼여부	기혼	미혼	χ^2
스트레스 관리(심리적)	37	15	5.07
건강관리(신체적)	25	5	
생애관리(퇴직설계)	3	1	
경력관리	3	2	
법률상담	1	2	
대인관계 관리	1	1	
중독관리(게임, 알코올, 흡연 등)	0	0	
기타	0	0	
빈도	70	26	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 56-4] 개인 상담지원 프로그램(하위직 직급)

직급	6~7급	8~9급	χ^2
스트레스 관리(심리적)	31	23	4.50
건강관리(신체적)	17	13	
생애관리(퇴직설계)	1	3	
경력관리	1	4	
법률상담	1	2	
대인관계 관리	1	1	
중독관리(게임, 알코올, 흡연 등)	0	0	
기타	0	0	
빈도	52	46	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 56-5] 개인 상담지원 프로그램(하위직 근무기간)

근무기간	10년미만	11년이상	χ^2
스트레스 관리(심리적)	32	22	4.21
건강관리(신체적)	16	14	
생애관리(퇴직설계)	4	0	
경력관리	4	1	
법률상담	2	1	
대인관계 관리	1	1	
중독관리(게임, 알코올, 흡연 등)	0	0	
기타	0	0	
빈도	59	39	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 56-6] 개인 상담지원 프로그램(하위직 세종시초임여부)

세종시초임여부	비초임	초임	χ^2
스트레스 관리(심리적)	29	25	11.81 *
건강관리(신체적)	19	10	
생애관리(퇴직설계)	0	4	
경력관리	1	4	
법률상담	0	3	
대인관계 관리	1	1	
중독관리(게임, 알코올, 흡연 등)	0	0	
기타	0	0	
빈도	50	47	

* p<.05 / 무응답은 분석에서 제외함

[부표 56-7] 개인 상담지원 프로그램(하위직 현재근무지)

현재근무지	본청	외청	χ^2
스트레스 관리(심리적)	24	31	3.02
건강관리(신체적)	13	17	
생애관리(퇴직설계)	1	3	
경력관리	1	4	
법률상담	1	2	
대인관계 관리	0	2	
중독관리(게임, 알코올, 흡연 등)	0	0	
기타	0	0	
빈도	40	59	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 56-8] 개인 상담지원 프로그램(하위직 인사교류경험)

인사교류경험	없음	있음	χ^2
스트레스 관리(심리적)	51	3	0.92
건강관리(신체적)	28	1	
생애관리(퇴직설계)	4	0	
경력관리	5	0	
법률상담	3	0	
대인관계 관리	2	0	
중독관리(게임, 알코올, 흡연 등)	0	0	
기타	0	0	
빈도	93	4	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 57-1] 가족동반 여가생활 프로그램(하위직 성별)

성별	남성	여성	χ^2
연가제로 프로그램(휴가 다쓰기)	16	23	1.37
여가정보 제공	4	4	
가족동반 프로그램 운영	1	2	
가족동반 동호회 활동지원	1	2	
휴양시설 이용지원	13	13	
기타	3	2	
빈도	38	46	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 57-2] 가족동반 여가생활 프로그램(하위직 연령)

연령	30세이하	40세이상	χ^2
연가제로 프로그램(휴가 다쓰기)	31	13	4.36
여가정보 제공	5	3	
가족동반 프로그램 운영	2	2	
가족동반 동호회 활동지원	3	0	
휴양시설 이용지원	19	15	
기타	4	1	
빈도	64	34	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 57-3] 가족동반 여가생활 프로그램(하위직 결혼여부)

결혼여부	기혼	미혼	χ^2
연가제로 프로그램(휴가 다쓰기)	31	11	4.46
여가정보 제공	5	3	
가족동반 프로그램 운영	4	0	
가족동반 동호회 활동지원	1	2	
휴양시설 이용지원	25	9	
기타	4	1	
빈도	70	26	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 57-4] 가족동반 여가생활 프로그램(하위직 직급)

직급	6~7급	8~9급	χ^2
연가제로 프로그램(휴가 다쓰기)	25	19	5.27
여가정보 제공	4	4	
가족동반 프로그램 운영	2	2	
가족동반 동호회 활동지원	0	3	
휴양시설 이용지원	17	17	
기타	4	1	
빈도	52	46	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 57-5] 가족동반 여가생활 프로그램(하위직 근무기간)

근무기간	10년미만	11년이상	χ^2
연가제로 프로그램(휴가 다쓰기)	28	16	5.21
여가정보 제공	4	4	
가족동반 프로그램 운영	2	2	
가족동반 동호회 활동지원	1	2	
휴양시설 이용지원	19	15	
기타	5	0	
빈도	59	39	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 57-6] 가족동반 여가생활 프로그램(하위직 세종시초임여부)

세종시초임여부	비초임	초임	χ^2
연가제로 프로그램(휴가 다쓰기)	25	19	2.79
여가정보 제공	3	5	
가족동반 프로그램 운영	3	1	
가족동반 동호회 활동지원	1	2	
휴양시설 이용지원	16	17	
기타	2	3	
빈도	50	47	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 57-7] 가족동반 여가생활 프로그램(하위직 현재근무지)

현재근무지	본청	외청	χ^2
연가제로 프로그램(휴가 다쓰기)	14	30	10.00
여가정보 제공	4	4	
가족동반 프로그램 운영	0	4	
가족동반 동호회 활동지원	3	0	
휴양시설 이용지원	16	19	
기타	3	2	
빈도	40	59	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 57-8] 가족동반 여가생활 프로그램(하위직 인사교류경험)

인사교류경험	없음	있음	χ^2
연가제로 프로그램(휴가 다쓰기)	43	0	8.20
여가정보 제공	7	1	
가족동반 프로그램 운영	3	1	
가족동반 동호회 활동지원	3	0	
휴양시설 이용지원	33	2	
기타	4	0	
빈도	93	4	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 58-1] 휴가제도 문제 개선사항(하위직 성별)

성별	남성	여성	χ^2
업무지원 대체	25	20	8.75
주위의 시선	3	7	
평등한 기회제공	1	4	
상급자의 술선수범	7	12	
경력개발에 불이익	0	2	
휴가제도에 대한 홍보	2	0	
기타	1	1	
빈도	39	46	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 58-2] 휴가제도 문제 개선사항(하위직 연령)

연령	30세이하	40세이상	χ^2
업무지원 대체	37	16	6.67
주위의 시선	8	3	
평등한 기회제공	4	1	
상급자의 솔선수범	11	11	
경력개발에 불이익	3	0	
휴가제도에 대한 홍보	1	1	
기타	1	2	
빈도	65	34	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 58-3] 휴가제도 문제 개선사항(하위직 결혼여부)

결혼여부	기혼	미혼	χ^2
업무지원 대체	37	14	4.30
주위의 시선	8	3	
평등한 기회제공	2	3	
상급자의 솔선수범	17	4	
경력개발에 불이익	2	1	
휴가제도에 대한 홍보	2	0	
기타	2	1	
빈도	70	26	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 58-4] 휴가제도 문제 개선사항(하위직 직급)

직급	6~7급	8~9급	χ^2
업무지원 대체	30	23	3.24
주위의 시선	5	6	
평등한 기회제공	1	4	
상급자의 솔선수범	11	11	
경력개발에 불이익	2	1	
휴가제도에 대한 홍보	1	1	
기타	2	1	
빈도	52	47	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 58-5] 휴가제도 문제 개선사항(하위직 근무기간)

근무기간	10년미만	11년이상	χ^2
업무지원 대체	30	23	4.31
주위의 시선	9	2	
평등한 기회제공	4	1	
상급자의 솔선수범	13	9	
경력개발에 불이익	2	1	
휴가제도에 대한 홍보	1	1	
기타	1	2	
빈도	60	39	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 58-6] 휴가제도 문제 개선사항(하위직 세종시초임여부)

세종시초임여부	비초임	초임	χ^2
업무지원 대체	31	22	8.28
주위의 시선	3	8	
평등한 기회제공	1	4	
상급자의 솔선수범	10	11	
경력개발에 불이익	1	2	
휴가제도에 대한 홍보	2	0	
기타	2	1	
빈도	50	48	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 58-7] 휴가제도 문제 개선사항(하위직 현재근무지)

현재근무지	본청	외청	χ^2
업무지원 대체	24	30	7.18
주위의 시선	2	9	
평등한 기회제공	2	3	
상급자의 솔선수범	7	15	
경력개발에 불이익	2	1	
휴가제도에 대한 홍보	2	0	
기타	1	2	
빈도	40	60	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 58-8] 휴가제도 문제 개선사항(하위직 인사교류경험)

인사교류경험	없음	있음	χ^2
업무지원 대체	52	2	11.71
주위의 시선	11	0	
평등한 기회제공	5	0	
상급자의 솔선수범	20	1	
경력개발에 불이익	2	0	
휴가제도에 대한 홍보	1	1	
기타	3	0	
빈도	94	4	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 59-1] 휴가 시 업무대체 방법(하위직 성별)

성별	남성	여성	χ^2
정규직 공무원을 새로 채용해야 한다	16	20	0.51
계약직 공무원을 선발해야 한다	7	6	
일용직 공무원을 고용해야 한다	2	2	
대체 인력을 선발하지 않고 부서 내에서 해결해야 한다	8	11	
부서 간 업무배치를 조정해야 한다	5	6	
기타	1	1	
빈도	39	46	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 59-2] 휴가 시 업무대체 방법(하위직 연령)

연령	30세이하	40세이상	χ^2
정규직 공무원을 새로 채용해야 한다	30	12	4.49
계약직 공무원을 선발해야 한다	10	7	
일용직 공무원을 고용해야 한다	4	0	
대체 인력을 선발하지 않고 부서 내에서 해결해야 한다	12	10	
부서 간 업무배치를 조정해야 한다	8	4	
기타	1	1	
빈도	65	34	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 59-3] 휴가 시 업무대체 방법(하위직 결혼여부)

결혼여부	기혼	미혼	χ^2
정규직 공무원을 새로 채용해야 한다	31	9	5.99
계약직 공무원을 선발해야 한다	11	5	
일용직 공무원을 고용해야 한다	1	3	
대체 인력을 선발하지 않고 부서 내에서 해결해야 한다	17	5	
부서 간 업무배치를 조정해야 한다	9	3	
기타	1	1	
빈도	70	25	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 59-4] 휴가 시 업무대체 방법(하위직 직급)

직급	6~7급	8~9급	χ^2
정규직 공무원을 새로 채용해야 한다	24	18	3.86
계약직 공무원을 선발해야 한다	9	8	
일용직 공무원을 고용해야 한다	1	3	
대체 인력을 선발하지 않고 부서 내에서 해결해야 한다	12	10	
부서 간 업무배치를 조정해야 한다	6	6	
기타	0	2	
빈도	52	47	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 59-5] 휴가 시 업무대체 방법(하위직 근무기간)

근무기간	10년미만	11년이상	χ^2
정규직 공무원을 새로 채용해야 한다	27	15	3.75
계약직 공무원을 선발해야 한다	12	5	
일용직 공무원을 고용해야 한다	1	3	
대체 인력을 선발하지 않고 부서 내에서 해결해야 한다	13	9	
부서 간 업무배치를 조정해야 한다	6	6	
기타	1	1	
빈도	60	39	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 59-6] 휴가 시 업무대체 방법(하위직 세종시초임여부)

세종시초임여부	비초임	초임	χ^2
정규직 공무원을 새로 채용해야 한다	24	18	3.33
계약직 공무원을 선발해야 한다	8	8	
일용직 공무원을 고용해야 한다	1	3	
대체 인력을 선발하지 않고 부서 내에서 해결해야 한다	12	10	
부서 간 업무배치를 조정해야 한다	4	8	
기타	1	1	
빈도	50	48	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 59-7] 휴가 시 업무대체 방법(하위직 현재근무지)

현재근무지	본청	외청	χ^2
정규직 공무원을 새로 채용해야 한다	15	28	6.24
계약직 공무원을 선발해야 한다	8	9	
일용직 공무원을 고용해야 한다	3	1	
대체 인력을 선발하지 않고 부서 내에서 해결해야 한다	11	11	
부서 간 업무배치를 조정해야 한다	3	9	
기타	0	2	
빈도	40	60	

[부표 59-8] 휴가 시 업무대체 방법(하위직 인사교류경험)

인사교류경험	없음	있음	χ^2
정규직 공무원을 새로 채용해야 한다	40	2	6.78
계약직 공무원을 선발해야 한다	16	0	
일용직 공무원을 고용해야 한다	4	0	
대체 인력을 선발하지 않고 부서 내에서 해결해야 한다	22	0	
부서 간 업무배치를 조정해야 한다	10	2	
기타	2	0	
빈도	94	4	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 60-1] 건강관리 프로그램(하위직 성별)

성별	남성	여성	χ^2
의무실 운영 / 전문의 상근	2	7	6.22
건강상담	7	4	
체력단련시설 설치	16	16	
건강교육 프로그램 운영	5	12	
기타	8	6	
빈도	38	45	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 60-2] 건강관리 프로그램(하위직 연령)

연령	30세이하	40세이상	χ^2
의무실 운영 / 전문의 상근	7	2	3.95
건강상담	10	2	
체력단련시설 설치	23	15	
건강교육 프로그램 운영	13	10	
기타	11	4	
빈도	64	33	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 60-3] 건강관리 프로그램(하위직 결혼여부)

결혼여부	기혼	미혼	χ^2
의무실 운영 / 전문의 상근	5	4	3.44
건강상담	7	5	
체력단련시설 설치	29	8	
건강교육 프로그램 운영	17	6	
기타	11	3	
빈도	69	26	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 60-4] 건강관리 프로그램(하위직 직급)

직급	6~7급	8~9급	χ^2
의무실 운영 / 전문의 상근	4	5	2.68
건강상담	5	7	
체력단련시설 설치	19	19	
건강교육 프로그램 운영	15	8	
기타	9	6	
빈도	52	45	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 60-5] 건강관리 프로그램(하위직 근무기간)

근무기간	10년미만	11년이상	χ^2
의무실 운영 / 전문의 상근	5	4	7.05
건강상담	11	1	
체력단련시설 설치	19	19	
건강교육 프로그램 운영	13	10	
기타	10	5	
빈도	58	39	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 60-6] 건강관리 프로그램(하위직 세종시초임여부)

세종시초임여부	비초임	초임	χ^2
의무실 운영 / 전문의 상근	2	7	6.88
건강상담	4	8	
체력단련시설 설치	20	18	
건강교육 프로그램 운영	14	9	
기타	10	5	
빈도	50	47	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 60-7] 건강관리 프로그램(하위직 현재근무지)

현재근무지	본청	외청	χ^2
의무실 운영 / 전문의 상근	5	4	2.24
건강상담	4	8	
체력단련시설 설치	13	25	
건강교육 프로그램 운영	11	13	
기타	7	8	
빈도	40	58	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 60-8] 건강관리 프로그램(하위직 인사교류경험)

인사교류경험	없음	있음	χ^2
의무실 운영 / 전문의 상근	7	1	3.38
건강상담	12	0	
체력단련시설 설치	36	2	
건강교육 프로그램 운영	24	0	
기타	13	1	
빈도	92	4	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 61-1] WFB 일터조성을 위한 프로그램(하위직 성별)

성별	남성	여성	χ^2
장시간 업무관행 개선	15	17	8.72
조직문화(일과 가정 균형)	11	9	
건강관리	0	3	
가족친화 및 여가	4	2	
자기계발	0	0	
상급자의 개선 의지	7	9	
기회평등보장(미혼자 등 관심대상 확대)	0	3	
지속적인 조직진단에 의한 변화유도	1	3	
기타	1	0	
빈도	39	46	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 61-2] WFB 일터조성을 위한 프로그램(하위직 연령)

연령	30세이하	40세이상	χ^2
장시간 업무관행 개선	24	14	14.49
조직문화(일과 가정 균형)	16	6	
건강관리	3	0	
가족친화 및 여가	5	2	
자기계발	0	0	
상급자의 개선 의지	12	7	
기회평등보장(미혼자 등 관심대상 확대)	4	0	
지속적인 조직진단에 의한 변화유도	0	5	
기타	1	0	
빈도			

* p<.05 / 무응답은 분석에서 제외함

[부표 61-3] WFB 일터조성을 위한 프로그램(하위직 결혼여부)

결혼여부	기혼	미혼	χ^2
장시간 업무관행 개선	29	7	8.62
조직문화(일과 가정 균형)	14	7	
건강관리	2	1	
가족친화 및 여가	5	2	
자기계발	0	0	
상급자의 개선 의지	13	6	
기회평등보장(미혼자 등 관심대상 확대)	1	3	
지속적인 조직진단에 의한 변화유도	5	0	
기타	1	0	
빈도	70	26	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 61-4] WFB 일터조성을 위한 프로그램(하위직 직급)

직급	6~7급	8~9급	χ^2
장시간 업무관행 개선	20	18	4.92
조직문화(일과 가정 균형)	13	9	
건강관리	1	2	
가족친화 및 여가	3	4	
자기계발	0	0	
상급자의 개선 의지	10	9	
기회평등보장(미혼자 등 관심대상 확대)	1	3	
지속적인 조직진단에 의한 변화유도	4	1	
기타	0	1	
빈도	52	47	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 61-5] WFB 일터조성을 위한 프로그램(하위직 근무기간)

근무기간	10년미만	11년이상	χ^2
장시간 업무관행 개선	22	16	11.04
조직문화(일과 가정 균형)	15	7	
건강관리	3	0	
가족친화 및 여가	5	2	
자기계발	0	0	
상급자의 개선 의지	9	10	
기회평등보장(미혼자 등 관심대상 확대)	4	0	
지속적인 조직진단에 의한 변화유도	1	4	
기타	1	0	
빈도	60	39	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 61-6] WFB 일터조성을 위한 프로그램(하위직 세종시초임여부)

세종시초임여부	비초임	초임	χ^2
장시간 업무관행 개선	22	16	5.47
조직문화(일과 가정 균형)	11	11	
건강관리	0	3	
가족친화 및 여가	4	3	
자기계발	0	0	
상급자의 개선 의지	8	10	
기회평등보장(미혼자 등 관심대상 확대)	2	2	
지속적인 조직진단에 의한 변화유도	3	2	
기타	0	1	
빈도	50	48	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 61-7] WFB 일터조성을 위한 프로그램(하위직 현재근무지)

현재근무지	본청	외청	χ^2
장시간 업무관행 개선	16	23	6.59
조직문화(일과 가정 균형)	7	15	
건강관리	1	2	
가족친화 및 여가	1	6	
자기계발	0	0	
상급자의 개선 의지	10	9	
기회평등보장(미혼자 등 관심대상 확대)	1	3	
지속적인 조직진단에 의한 변화유도	3	2	
기타	1	0	
빈도	40	60	

[부표 61-8] WFB 일터조성을 위한 프로그램(하위직 인사교류경험)

인사교류경험	없음	있음	χ^2
장시간 업무관행 개선	37	1	6.95
조직문화(일과 가정 균형)	19	3	
진장관리	2	0	
가족친화 및 여가	7	0	
자기개발	0	0	
상급자의 개선 의지	19	0	
기회평등보장(미혼자 등 관심대상 확대)	4	0	
지속적인 조직진단에 의한 변화유도	5	0	
기타	1	0	
빈도	94	4	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 62-1] WFB 일터조성을 위한 전담부서 신설(하위직 성별)

성별	빈도	평균	표준편차	t값
남성	39	1.72	0.46	1.47
여성	46	1.57	0.50	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 62-2] WFB 일터조성을 위한 전담부서 신설(하위직 연령)

연령	빈도	평균	표준편차	t값
30세이하	65	1.65	0.48	0.28
40세이상	34	1.62	0.49	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 62-3] WFB 일터조성을 위한 전담부서 신설(하위직 결혼여부)

결혼여부	빈도	평균	표준편차	t값
기혼	70	1.67	0.47	1.20
미혼	26	1.54	0.51	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 62-4] WFB 일터조성을 위한 전담부서 신설(하위직 직급)

직급	빈도	평균	표준편차	t값
6~7급	52	1.69	0.47	1.21
8~9급	47	1.57	0.50	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 62-5] WFB 일터조성을 위한 전담부서 신설(하위직 근무기간)

근무기간	빈도	평균	표준편차	t값
10년미만	60	1.62	0.48	-0.50
11년이상	39	1.67	0.48	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 62-6] WFB 일터조성을 위한 전담부서 신설(하위직 세종시초임여부)

세종시초임 여부	빈도	평균	표준편차	t값
비초임	50	1.64	0.49	-0.06
초임	48	1.65	0.48	

* 무응답은 분석에서 제외함

[부표 62-7] WFB 일터조성을 위한 전담부서 신설(하위직 현재근무지)

현재근무지	빈도	평균	표준편차	t값
본청	40	1.55	0.50	-1.33
외청	60	1.68	0.47	

[부표 62-8] WFB 일터조성을 위한 전담부서 신설(하위직 인사교류경험)

인사교류경 험	빈도	평균	표준편차	t값
없음	94	1.62	0.49	-7.60***
있음	4	2.00	0.00	

*** p<.001 / 무응답은 분석에서 제외함

정책연구보고서 2017-@@

일과 가정이 균형 잡힌 행복한 일터 모델 개발

발행인 박 재 목

발행일 2017년 11월

발행처 대전세종연구원

34863 대전광역시 중구 중앙로 85(선화동) 대전세종연구원

전화: 042-530-3500 팩스: 042-530-3528

홈페이지 : <http://www.dsi.re.kr>

인쇄: 중부인쇄기획 TEL 042-253-7537 FAX 042-253-7538

이 보고서의 내용은 연구책임자의 견해로서 대전광역시의 정책적 입장과는 다를 수 있습니다.

출처를 밝히는 한 자유로이 인용할 수 있으나 무단 전재나 복제는 금합니다.

