



보도자료

www.kipa.re.kr

2021. 2. 22.(월) 09:00 이후 보도 가능

배포일시	2021. 2. 22. (월)	작성부서	한국행정연구원 사회조사센터
배포부서	기획조정본부 대외협력실	작성 자	책임자 박 준 소장 (02-2007-0694) 담당자 최혜민 초청연구위원 (02-2007-0584) 김길수 책임행정원 (02-2007-0645)

『 2021년 KIPA 사회조사센터-한국사회과학자료원 기획세미나 』

“코로나19로 인한 공직사회의 가장 큰 변화는 유연근무제, 재택근무, 영상회의 등의 활용 증가”

- 2020년 공직생활실태조사 결과 발표 -

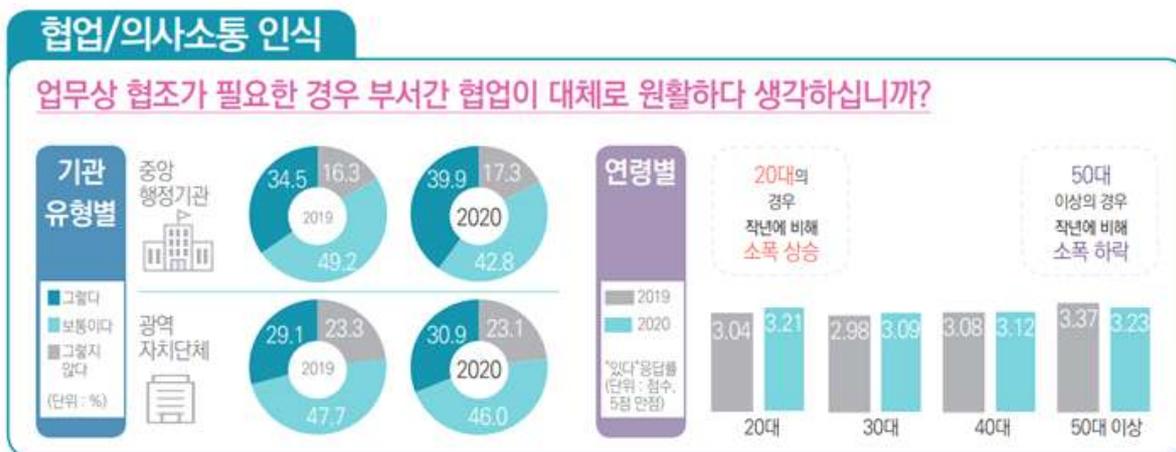
- 한국행정연구원(원장 안성호)과 한국사회과학자료원(원장 이재열)은 2월 24일 (수) 14시, ‘데이터로 본 코로나19 이후의 한국사회와 행정의 변화’를 주제로 웨비나(Webinar) 방식의 기획세미나를 공동 개최한다.
- 안성호 원장의 개회사와 이재열 원장의 축사를 시작으로 2020년 한국행정연구원 사회조사센터에서 수행한 ‘사회통합실태조사’ 및 ‘공직생활실태조사’(국가승인통계 2종)와, ‘우리나라 정부부문 부패실태에 대한 인식조사’(연례조사 1종)의 결과에 대한 발제 및 토론이 진행된다.
- 한국행정연구원 사회조사센터 최혜민 초청연구위원은 “코로나19 이후 공직사회의 질과 인식변화”라는 발제로 국가승인통계인 ‘공직생활실태조사’의 2020년도 조사결과를 발표한다. 최 초청연구위원은 ‘공직생활실태조사’가 공무원의 인식을 매년 조사하는 국가승인통계로서, 정부의 전략적 인사정책 설계를 위한 기초자료로 다양하게 활용되고 있다고 설명했다.

- 조사는 중앙부처와 광역자치단체에 근무하는 일반직 공무원 각각 2,000명씩, 총 4,000명을 표본 추출하여 실시했으며, 주요 항목은 공무원의 업무환경, 인사제도, 조직관리, 조직구성원 동기, 태도 및 행동 등이었다.
- 올해 조사결과는 2019년도 결과와의 비교를 통해 코로나19 이후 공무원의 인식 변화를 살펴보았다는 점에서 의미가 있다. **“코로나19로 인한 공직사회의 가장 큰 변화는 유연근무제, 재택근무, 영상회의 등의 활용 증가”**인 것으로 나타났다.
- 지난 1년간 유연근무제를 활용한 경험이 있는 응답자는 2019년(54.0%) 대비 크게 증가하였으며, 재택근무와 영상회의 이용경험이 있는 응답자는 2019년(각각 1.4%, 26.1%) 대비 모두 크게 증가한 것으로 나타났다.
 - 성별로 보면, 여성의 75.5%와 남성의 72.4%가 유연근무제를 활용한 경험이 있는 것으로 나타났다.



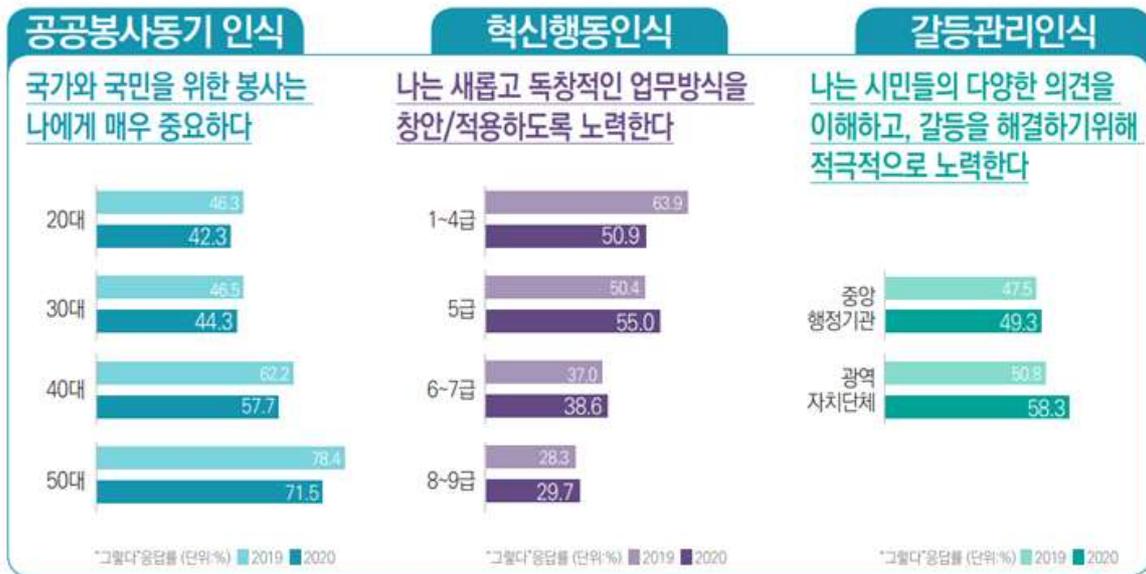
- 정부의 코로나19의 대응과정에서 강조된 **협업, 혁신, 국가봉사, 갈등관리**를 중심으로 결과를 살펴보면,
- 대체로 **“협업에 대하여 중앙행정기관이 광역자치단체 소속 공무원들보다 긍정적인 인식”**을 보이는 것으로 나타났다. 이는 중앙행정기관과 달리 광역자치단체의 경우, 기초자치단체에서 읍면동 현장까지 실제 정책을 집행하고 서비스를 전달하는 과정에서 이뤄져하는 협업의 범위가 넓기 때문인 것으로 보인다.

- “업무상 협조가 필요한 경우 부서 간 협업이 대체로 원활한가?”라는 질문에 대해, 중앙행정기관 소속 공무원의 긍정적인 응답이 39.9%, 광역자치단체 소속 공무원의 긍정적인 응답은 30.9%였다.
- 2019년과 비교하면, 중앙행정기관 소속 공무원들의 긍정 응답비율은 5.4%p 증가한 반면, 광역자치단체 소속 공무원들의 긍정 응답비율은 1.8%p 증가에 그쳤다. 이는 코로나19로 인해 이루어져야 하는 긴급협업 양의 증가에 따른 영향도 있으나, 어느 정도 합의된 규정이 존재하는 중앙행정기관과 달리 광역자치단체 차원에서 협업 추진에 관한 규정이나 지침의 부족으로 인한 결과로도 보인다.
- 연령별로 보면, 2019년과의 비교에서 20대는 부서 간 협업에 대한 인식 점수의 평균(5점 만점)이 소폭 상승(3.04→3.21점)한데 반해, 50대 이상은 소폭 하락(3.37→3.23점)한 것으로 나타났다.



- 업무혁신을 위해 가장 노력하는 직급은 2019년에는 1~4급이었으나, 2020년에는 5급인 것으로 나타났다.
- “새롭고 독창적인 업무수행 방식을 창안/적용하도록 노력하는가?”라는 질문에 대해, ‘그렇다’고 응답한 비율이 5급(55.0%)에서 가장 높게 나타났다. 그 다음으로 1~4급 공무원 50.9%, 6~7급 공무원 38.6%, 8~9급 공무원 29.7% 순으로 나타났다.

- 직급별로 비교해보면, 2019년에는 1~4급에서 ‘그렇다’의 응답률(63.9%)이 높았던 반면, 올해는 특히 광역자치단체의 5급에서 ‘그렇다’는 응답 비율이 가장 높은 것으로 나타났다. 이는 코로나19 발생현황에 따라 각 지방자치단체들이 주도적으로 대응방안을 마련해야 했던 영향 때문인 것으로 보인다.



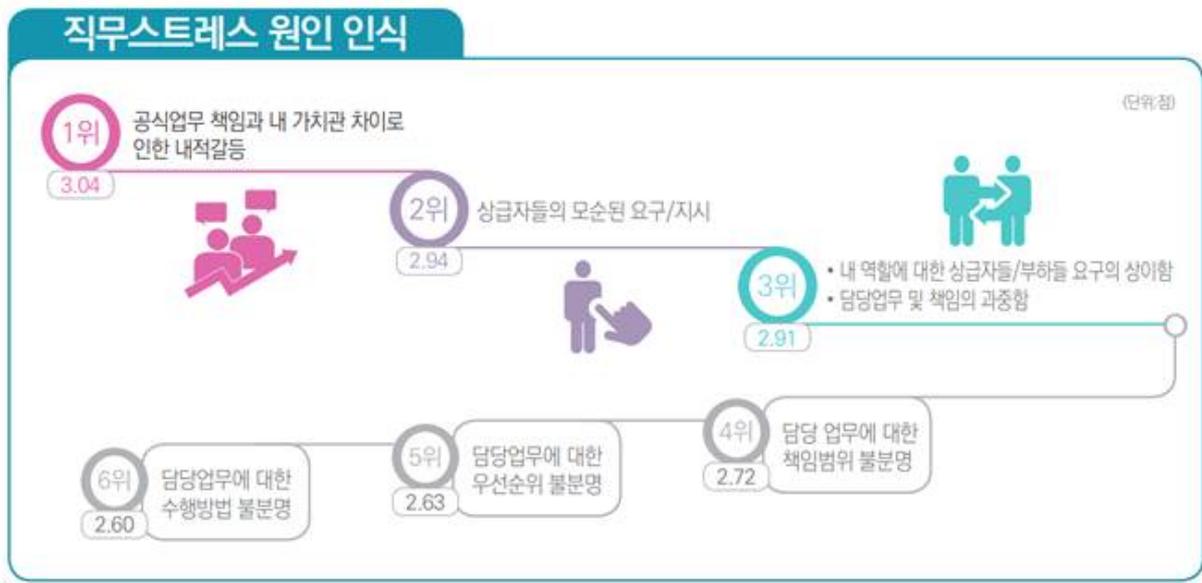
- 국가와 국민을 위한 봉사가 중요하다는 인식은 50대 이상에서 가장 강한 것으로 나타났다.
 - “국가와 국민을 위한 봉사는 나에게 매우 중요한가?”라는 공공봉사동기 관련 질문에 대해, ‘그렇다’고 응답한 비율이 50대 이상의 공직자는 71.5%인데 반해, 20대 공직자는 42.3%인 것으로 나타났다. 2019년과 비교해서, 각 연령대별로 ‘그렇다’는 비율이 하락했다. 전반적으로, 국가와 국민을 위한 봉사정신에 대한 공무원의 중요도 인식은 지속적으로 하락하고 있는데, 이는 시대변화에 따라 전문성과 혁신을 중시하는 공직사회 풍토에 따른 영향도 어느 정도 있는 것으로 보인다.
- 시민과의 소통과 갈등해결을 위해 노력한다는 응답은 중앙행정기관보다 광역자치단체 공무원에서 더 높았다.

- “시민들의 다양한 의견을 이해하고, 갈등을 해결하기 위해 적극적으로 노력하는가?”라는 질문에 ‘그렇다’는 응답률이 중앙행정기관 소속 공무원들은 49.3%, 광역자치단체 소속 공무원들은 58.3%로 나타났다. 이는 일선에서 민원인들과 직접적으로 대면하고 공공서비스를 전달해야 하는 광역자치단체의 업무특성에 따른 영향인 것으로 보인다.

□ 올해 조사에서 인사제도, 조직관리, 조직구성원 동기, 태도 및 행동과 관련하여 주목할 만한 결과로는,

○ 공직을 수행함에 있어서 가장 큰 스트레스는 주어진 업무와 자기소신의 차이에서 발생하는 갈등으로 나타났다.

- “직무 스트레스 원인은 무엇인가?”라는 질문에 대한 7개 지표별 점수를 살펴보면, ‘공식 업무책임과 내 가치관 차이로 인한 내적갈등’이 5점 만점에 평균 3.04점으로 가장 큰 원인이었으며, 상급자들의 모순된 요구/지시(2.94점), 내 역할에 대한 상급자들/부하들 요구의 상이함, 담당업무 및 책임의 과중함(각 2.91점) 순인 것으로 나타났다.



- 승진에 영향을 미치는 가장 큰 요인으로 20대부터 50대 이상까지 모두 ‘업무수행실적’을 선택했다.
 - “실제 승진에 미치는 요인은 무엇인가?”라는 질문에 대해 공무원들은 ‘업무수행실적’이 가장 중요한 요인이라고 응답했다. 세부 항목들을 응답자 연령별로 살펴보면, 20대의 경우 1순위로 ‘업무수행실적’(21.4%), ‘재직년수’(18.3%) 등의 순으로 선택한 반면, 30대의 경우 ‘업무수행실적’(20.3%), ‘상급자/동료/부하의 평판’(14.4%) 순으로 선택했다. 50대 이상의 경우 ‘업무수행실적’(22.0%), ‘업무수행태도’(18.0%) 순으로 선택했다. 세대별 차이로는, 2030세대는 업무수행실적, 재직년수, 평판 등을 승진에 대한 영향요인으로 꼽은 반면, 50대 이상은 업무수행실적, 업무태도, 근무부서를 영향요인으로 인식하고 있는 것으로 나타났다.

- 20대는 ‘순환보직으로 인한 잦은 인사이동’과 ‘전공 및 적성과 무관한 인력배치’를 공무원의 전문성 향상을 저해하는 가장 큰 요인으로 인식했다.
 - 공무원의 전문성 향상을 저해하는 요인(1순위 응답 기준)에 대해, 모든 응답자 연령대별로 ‘순환보직으로 인한 잦은 인사이동’이 가장 높게 나타났으며, 다음으로 ‘연공서열식 평가 및 승진’과 ‘과다한 업무량’, ‘전공 및 적성과 무관한 인력배치’ 등이 높게 나타난 가운데 연령대별로 응답 간 차이를 보였다. 연령별로 두 번째로 높게 응답된 요인을 살펴보면, 30-50대의 경우 ‘연공서열식 평가 및 승진’으로 나타났으며, 유일하게 20대는 ‘전공 및 적성과 무관한 인력배치’로 나타났다.

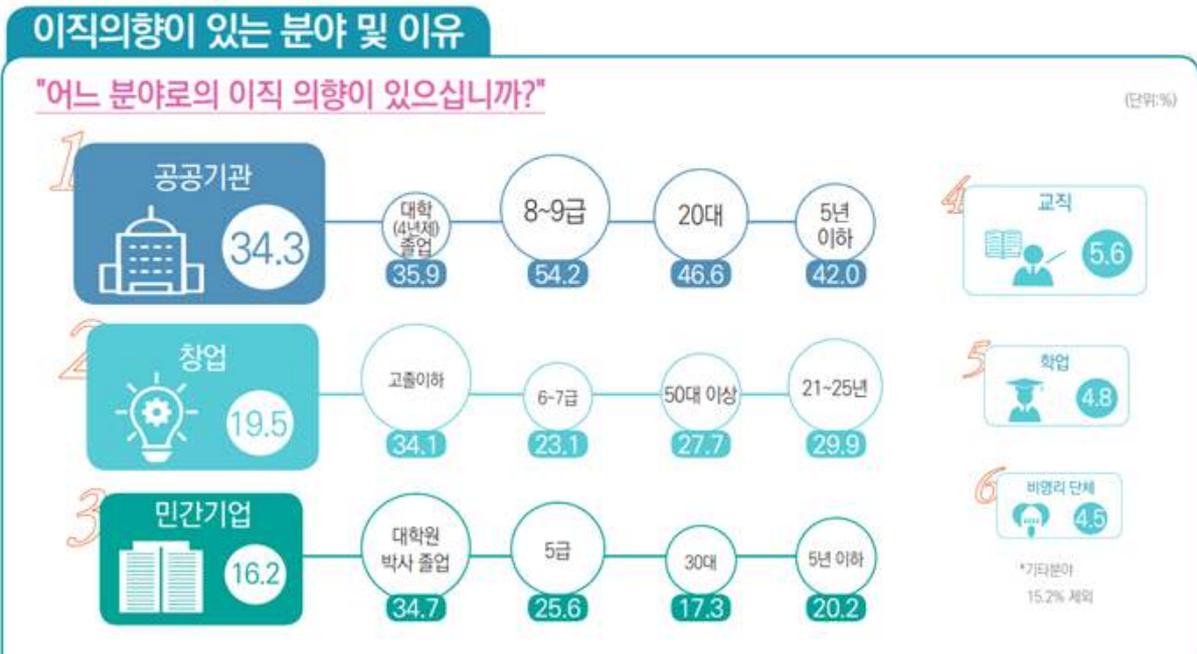
- 2030세대는 윗세대에 비해 공직에 대한 자부심과 공직가치에 대한 인식이 낮은 것으로 나타났다.
 - 공직가치 인식을 구성하는 민주적 가치, 윤리적 가치, 인간적 가치, 전문직업적 가치에 대한 각 가치별 지표의 평균 점수를 살펴보면, 연령대가 높을수록, 재직년수가 길수록 점수가 높아지는 경향을 보였다.

- 올해 공공봉사동기*에 대한 6개 지표의 평균 점수는 응답자 연령대별로 '50대 이상'이 3.67점으로 가장 높고 '20대'가 3.19점으로 가장 낮게 나타나, 연령이 낮아질수록 점수가 낮아지는 경향을 보였다.

* 공공봉사동기: 공공기관 및 공공조직에만 고유하게 나타나는 개인적 동기 및 경향으로, 사회적으로 도움이 되며 사회적 복리의 향상을 추구하여 사회의 안정을 형성하고자 하는 동기, 신념, 가치 및 태도 등

○ 공직에서 공공기관으로 수평이동을 원하는 공무원이 증가했다.

- “이직 의향이 있는가?”에 대한 질문에 응답자 연령대가 낮을수록, 재직기간이 짧을수록 이직 의향에 대한 점수가 높은 것으로 나타났다. 연령대별로 '20대'(3.15점)와 '30대'(3.08점), 재직기간별로 '5년 이하'(3.21점), '6~10년'에서 3점 이상으로 나타나, 이직 의향이 보통 이상의 수준인 것으로 나타났다.
- 이직 의향이 있는 분야에 대해 연령별로 20-40대는 '공공기관'의 응답 비율이 가장 높은 한편, 50대 이상은 '창업'이 가장 높게 나타났으며, 재직년수별로 21~25년('창업', 29.9%)을 제외하고 모두 '공공기관'이 가장 높게 나타났다.



- 이 외의 자세한 2020년 ‘공직생활실태조사’ 결과에 대해서는 2월 24일(수) 14시에 개최하는 기획세미나 ‘데이터로 본 코로나19 이후의 한국사회와 행정의 변화’에서 확인할 수 있다.

<첨부>

1. 2021년 KIPA 사회조사센터-한국사회과학자료원 공동 기획세미나 초청장 1부
2. 「코로나19 이후 공직사회의 질과 인식변화」 발표자료 1부