

# Issue Brief

JEJU WOMAN & FAMILY RESEARCH INSTITUTE

[No.21]

발행처: (재)제주여성가족연구원 | 발행일: 2017. 12. 08 | 발행인: 이은희

## 제주특별자치도 공무원 성인지 교육 평가 및 개선방안

손태주·강정숙·김민선

### 목 차

#### 1. 응답자의 일반 현황

#### 2. 성인지 교육 평가 결과

- 1) 성인지 교육 강의 이해
- 2) 성인지 교육 강의 효과
- 3) 성인지 교육 업무 적용시 어려움
- 4) 성인지 교육 업무 적용시 필요사항

#### 3. 성인지 교육 개선 방안



## 연구배경

- 국가 및 지방자치단체는 사회 모든 영역에서 법령, 정책, 관습 및 각종 제도 등이 여성과 남성에게 미치는 영향을 인식하는 능력을 증진시키는 교육을 소속 공무원에게 실시하여야 함(양성평등 기본법 제18조)
- 제주특별자치도의 성인지 교육은 성별영향분석평가 시행 초기(2007년~2013년)에는 과제 담당자 중심으로 성인지 교육이 이루어지다가 일반 공무원으로 점차 확대 시행됨. 2014년부터는 과제 담당자에 대한 교육은 이루어지지 않았으나 교육 대상 맞춤형 교육과정과 매뉴얼을 개발함. 2016년에는 일반 공무원과 과제담당 공무원을 구분하여 일반 공무원에게는 성인지 감수성과 성인지정책에 대한 기본적인 이해를, 과제담당 공무원에게는 사례와 실습 중심 워크숍을 실시함 (강경숙 외, 2016)
- 본 연구는 제주특별자치도 성인지 교육<sup>1)</sup>에 참여했던 일반과정 공무원 대상 설문조사 결과를 분석하여 향후 공무원 성인지 교육의 개선방향을 마련하고자 함

### ▶ 조사 개요

- 2015년~2017년 교육이수자 중 유효 응답 1,015부(2015년은 306부, 2016년 320부, 2017년 389부)를 표본으로 결과를 도출함

구분	2015년	2016년	2017년	비고
조사대상	제주특별자치도 공무원 성인지교육 이수자 (306부)	제주특별자치도 공무원 성인지교육 이수자 (320부)	제주특별자치도 공무원 성인지교육 이수자 (389부)	
조사기간	2015년 4월~6월	2016년 4월~5월	2017년 4월~9월	
조사방법	구조화된 설문지, 자기기입방식			
분석방법	SPSS20을 이용 빈도분석 실시			
문항	구조화된 설문지 28문항	구조화된 설문지 17문항	구조화된 설문지 17문항	

※ 일부 설문 항목(강의 이해, 강의 효과)이 변경됨('16년 적용)

1) 제주특별자치도 성인지 교육은 성별영향분석평가 교육 과정을 중심으로 교육이 이루어짐

# 1. 응답자의 일반 현황

- 교육응답자의 성별은 여성 교육생에 비해 남성 교육 참여자가 다소 높고('15년 52.3%, '16년 50.9%, '17년 51.4%), 교육 참여자의 연령은 40대 이상이 가장 높음('15년 36.6%, '16년 43.1%, '17년 31.6%). 교육 참여자의 직렬은 행정직('15년 56.5%, '16년 50.3%, '17년 52.7%)이 가장 많으며, 근무경력이 10년 이상인 경우가 과반수임('15년 59.8%, '16년 63.4%, '17년 56.6%)

〈표 1〉 응답자의 일반 현황

(단위 : 명, %)

구분		2015년		2016년		2017년	
성별	여성	146	47.7	157	49.1	189	48.6
	<b>남성</b>	<b>160</b>	<b>52.3</b>	<b>163</b>	<b>50.9</b>	<b>200</b>	<b>51.4</b>
	전체	306	100.0	320	100.0	389	100.0
연령	20대	27	8.8	31	9.7	47	12.1
	30대	86	28.1	77	24.1	110	28.3
	<b>40대</b>	<b>112</b>	<b>36.6</b>	<b>138</b>	<b>43.1</b>	<b>123</b>	<b>31.6</b>
	50대	78	25.5	72	22.5	108	27.8
	60대 이상	3	1.0	2	0.6	1	0.3
	전체	306	100.0	320	100.0	389	100.0
직렬	<b>행정직</b>	<b>173</b>	<b>56.5</b>	<b>161</b>	<b>50.3</b>	<b>205</b>	<b>52.7</b>
	기술직	86	28.1	95	29.7	98	25.5
	기능 별정직	36	11.8	45	14.1	22	5.7
	유관기관 등 기타	11	3.6.0	19	5.9	64	16.5
	전체	306	100.0	320	100.0	389	100.0
근무 경력	1년 미만	26	8.5	27	8.4	43	11.1
	1년 이상 3년 미만	32	10.5	37	11.6	64	16.5
	3년 이상 5년 미만	16	5.2	20	6.3	32	8.2
	5년 이상 10년 미만	49	16.0	33	10.3	30	7.7
	<b>10년 이상</b>	<b>183</b>	<b>59.8</b>	<b>203</b>	<b>63.4</b>	<b>220</b>	<b>56.6</b>
	전체	306	100.0	320	100.0	389	100.0

- 성인지 정책과 관련한 교육 경험 여부를 살펴보면, 교육 경험이 1회 이상인 경우는 '15년 52.0%, '16년 56.6%, '17년 57.3%로 대체적으로 교육 수강 경험이 증가함. 교육 경험이 없는 경우는 '15년 48.0%, '16년 43.4%, '17년 42.7%로 감소하고 있는 추세임

〈표 2〉 교육 참여자의 최근(3년 이내) 교육 참여 횟수

(단위 : 명, %)

구분		2015년		2016년		2017년	
교육 경험	없음	147	48.0	139	43.4	166	42.7
	<b>1회 이상</b>	<b>159</b>	<b>52.0</b>	<b>181</b>	<b>56.6</b>	<b>223</b>	<b>57.3</b>
	전체	306	100.0	320	100.0	389	100.0



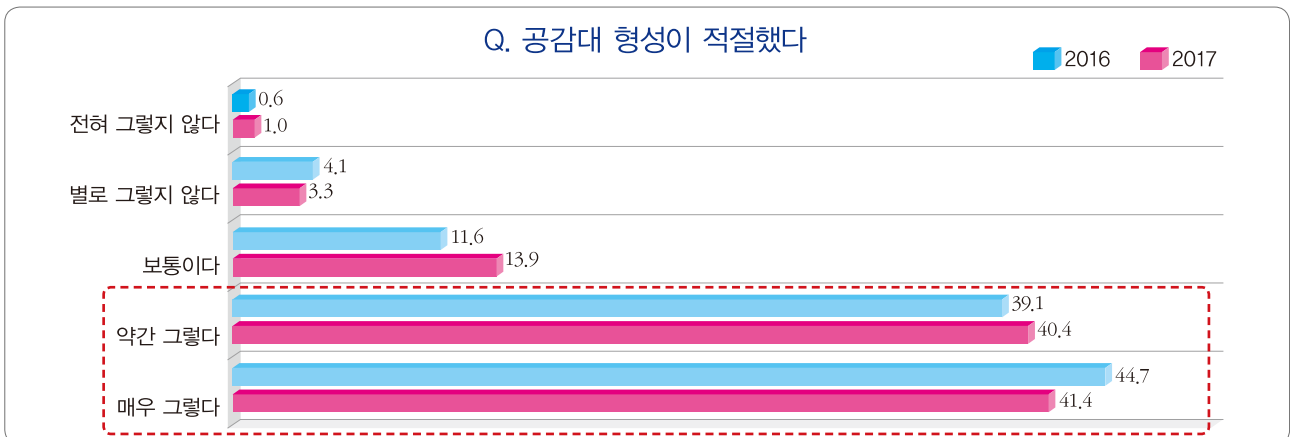
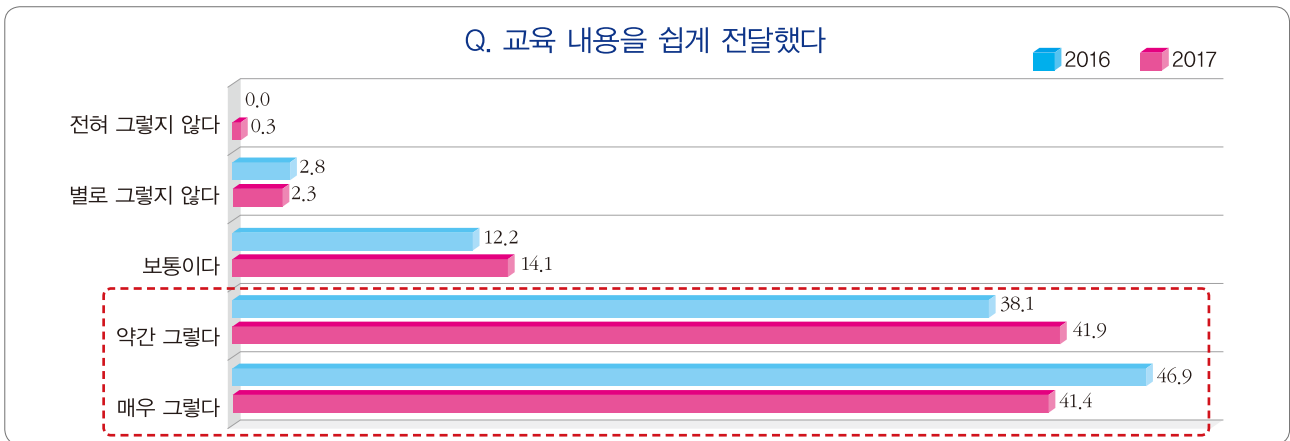
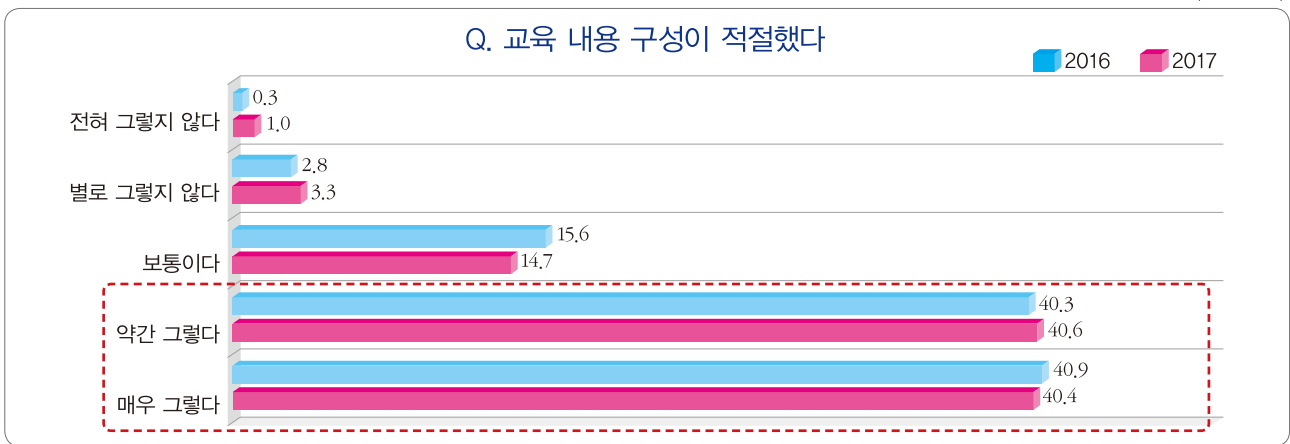
## 2. 성인지 교육 평가 결과

### 1) 성인지 교육 강의 이해

- 교육 흐름에 대한 인식 분석 결과(2016~2017), '교육 내용을 쉽게 전달했다'는 응답이 83.3% 이상으로 가장 높음. 그 다음으로 '공감대 형성'이 적절했다'는 응답, '교육 내용 구성이 적절했다'는 응답 순으로 높으며, 교육 흐름의 인식 만족도가 80% 이상대로 대체적으로 높은 편임

〈그림 1〉 교육 흐름에 대한 인식(2016~2017)

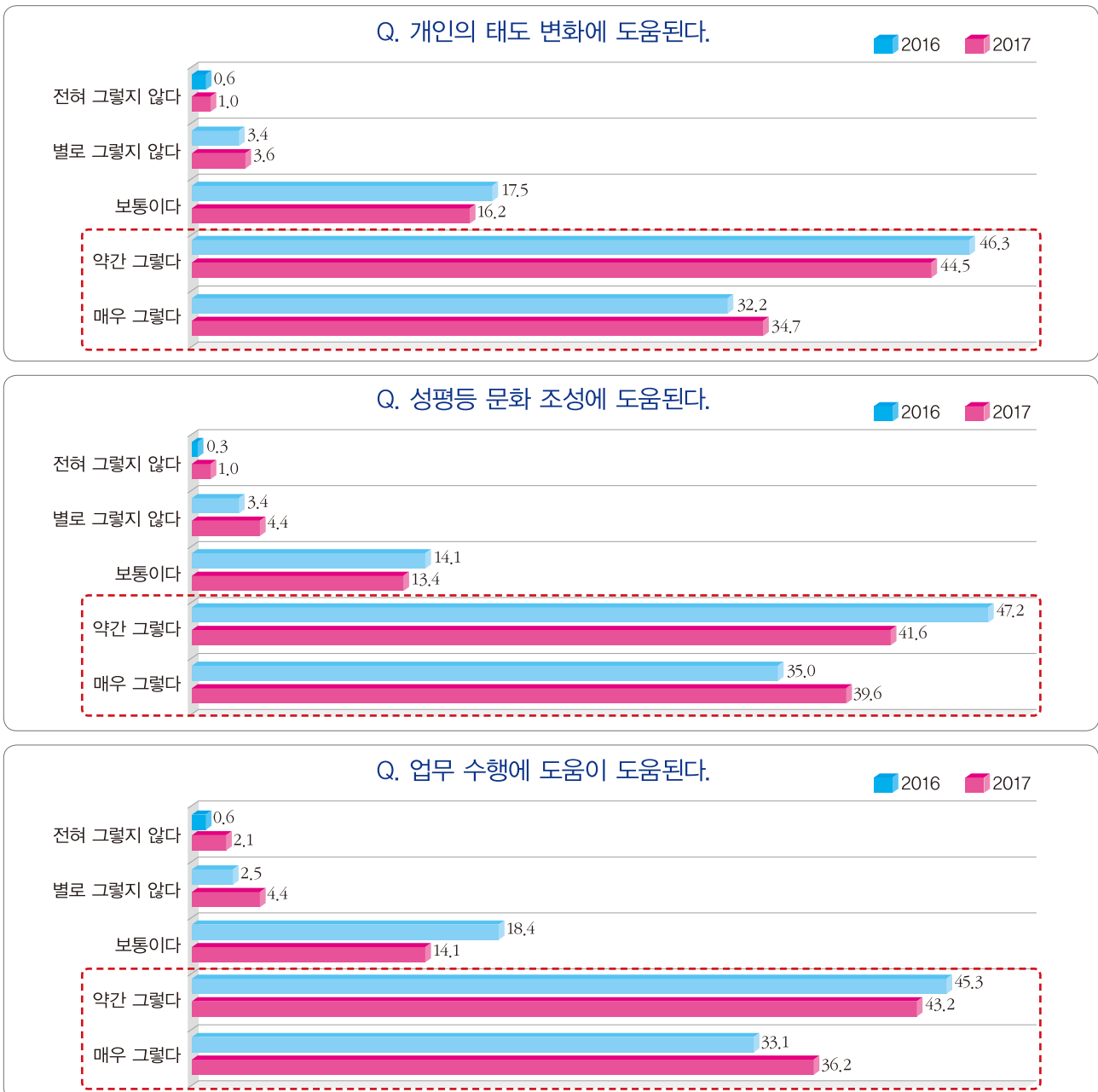
(단위 : %)



## 2) 성인지 교육 강의 효과

- 성인지 교육을 통해 ‘개인의 태도 변화’, ‘성평등 문화 조성’, ‘업무 수행 도움’에 대한 효과(2016~2017)는 78% 이상이 도움이 된다(약간 그렇다+매우 그렇다)고 응답하여 교육의 효과를 대체적으로 높게 평가하는 편임. 성평등 문화 조성에 도움 된다는 응답(매우 그렇다+ 약간 그렇다)은 '16년 82.2%, '17년 81.2%로 소폭 감소하였으나 만족도는 다른 항목에 비해 가장 높았음. 개인의 태도 변화에 도움이 된다는 응답(매우 그렇다+약간 그렇다)은 '16년 78.5%, '17년 79.2%. 업무 수행에 도움이 되었다는 응답(매우 그렇다+약간 그렇다)은 '16년 78.4%, '17년 79.4%로 소폭 상향함. 즉, 성인지 교육의 효과를 개인의 태도 변화나 업무수행에 대한 도움보다 성평등 문화 환경을 조성하는 것에 도움이 된다고 인식하는 것으로 보임

〈그림 2〉 강의 효과에 대한 인식(2016~2017)

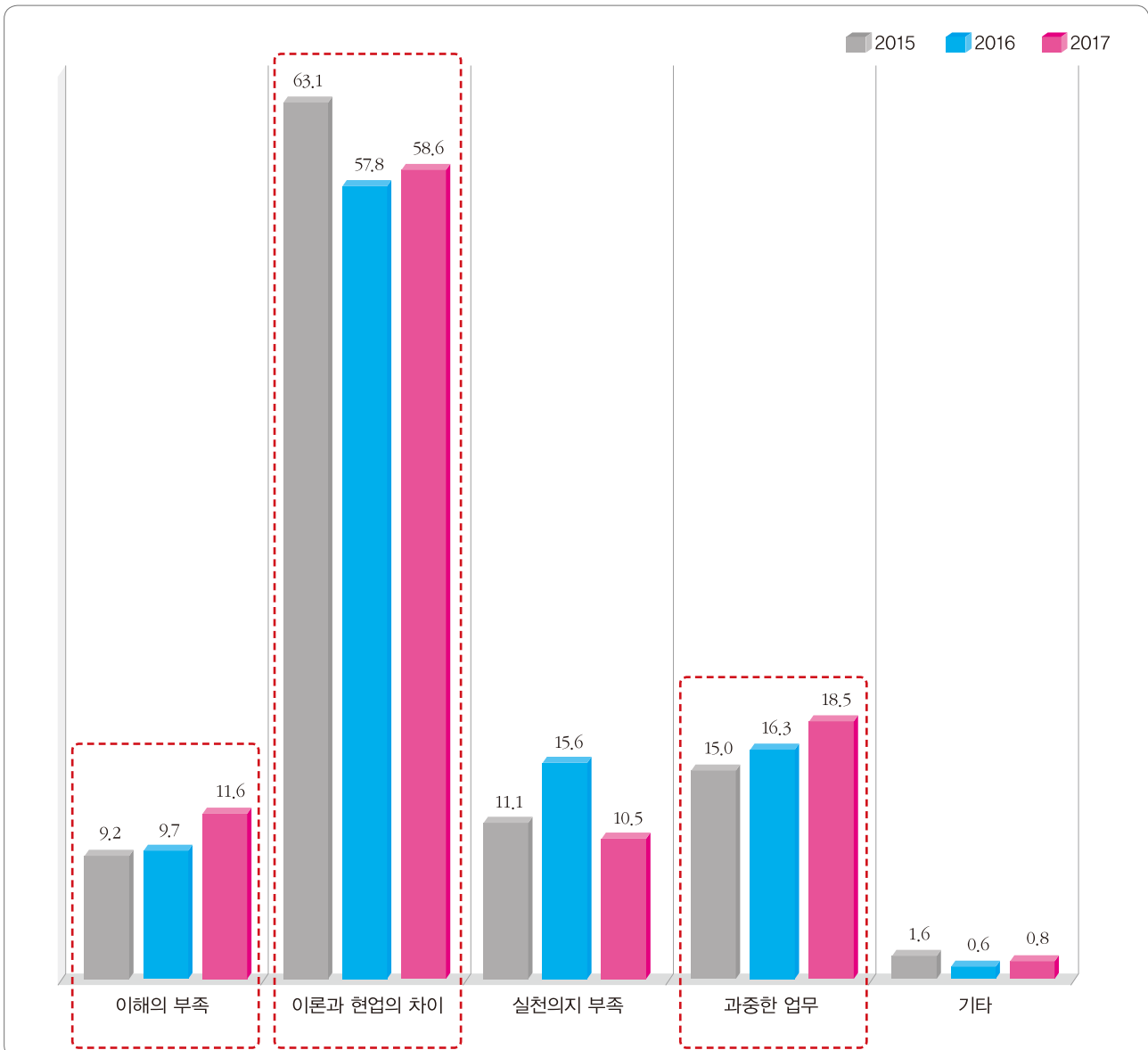




### 3) 성인지 교육 업무 적용시 어려움

- 교육의 업무 적용 시 가장 큰 장애요인에 대한 응답 결과(2015~2017), '15년~'17년 모두 동일하게 '이론과 현업의 차이', '과중한 업무', '실천 의지 부족', '이해의 부족' 순으로 가장 높게 응답하였으며, '17년의 경우 '이해의 부족', '실천 의지 부족'의 순으로 높게 응답함. 즉, 이론과 현업의 차이를 가장 높게 응답하였으나 과중한 업무와 이해의 부족도 증가하는 추세임
  - '이론과 현업의 차이'에 대한 비중은 '15년 63.1%, '16년 57.8%, '17년 58.6%로 대체적으로 높게 응답했으며, '과중한 업무'에 대한 응답은 '15년 15.0%, '16년 16.3%, '17년 18.5%로 다소 증가함. 실천 의지의 부족은 '15년 11.1%에서 '16년 15.6%, '17년 10.5%로 가장 적게 응답함
  - 즉, 실제 업무시에 적용할 수 있도록 성별영향분석평가 개선사례를 통해 정책개선안의 효과를 인지하여 현업에서 활용할 수 있는 교육과정 개설이 요구됨

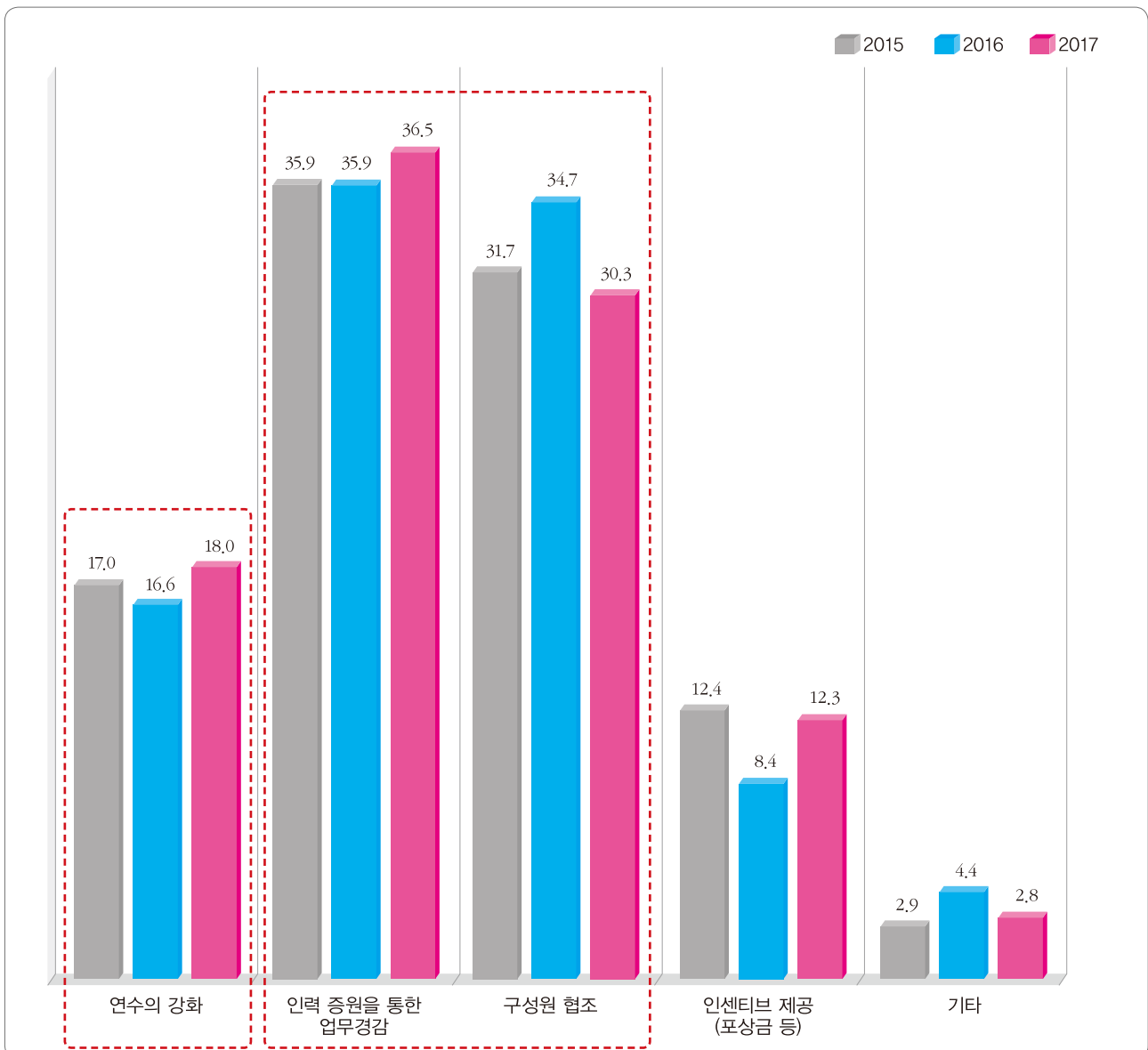
〈그림 3〉 교육의 업무 적용 시 가장 큰 장애요인(2015~2017)



#### 4) 성인지 교육 업무 적용시 필요사항

- 업무 적용 시 가장 필요한 지원 사항에 대한 응답 결과(2015~2017), '15년~'17년 모두 '인력 증원 및 구성원 협조가 필요하다'는 응답이 가장 높았고 연수의 강화 역시 소폭 증가
  - '연수의 강화'는 '15년 17.0%, '16년 16.6%, '17년 18.0%로 소폭 증가
  - '인력 증원을 통한 업무경감'의 경우는 '15년~'16년 동일한 35.9%, '17년 36.5%로 다소 상향하였고 '구성원의 협조가 필요하다'는 응답은 '15년 31.7%, '16년 34.7%, '17년 30.3%로 30%대를 유지함. '인센티브와 같은 포상금의 제공'은 '15년 12.4%에서 '16년 8.4%, '17년 12.3%로 10%대를 유지하고 있음. 따라서 인력 증원을 통한 업무경감과 동시에 부서 내 구성원 협조의 필요성을 인식하고 있음
  - ※ 기타의견으로 실무자, 관리자, 최종 정책결자자의 인식 변화 및 동기 강화, 성인지예산의 예산 증액, 관련 업무에 적용할 수 있는 데이터, 동료와 상급자의 성인지정책에 대한 이해 및 공감대가 필요성을 제안함

〈그림 4〉 업무적용시 필요한 지원사항 및 촉진요인(2015~2017)





### 3. 성인지 교육 개선 방안

- 공무원 성인지 교육 정기 커리큘럼 개설 및 대상별 맞춤형 교육 강화
  - 제주특별자치도 공무원 교육 훈련 계획의 성인지 교육 과정 반영
  - 신규·간부 공무원 교육 및 일반과정·과제 담당 공무원 맞춤형 커리큘럼 개설 및 강화
- 다양한 교육 콘텐츠 및 아이템 개발
  - 교육의 효과에서 개인의 태도 변화나 업무수행에 대한 도움보다 성평등 문화 환경을 조성에 교육 효과를 유의미하게 인식하는 경향을 보였고 교육 흐름에 대한 인식의 만족도도 높은 편임
  - 개인의 태도 변화나 업무 수행에 대한 도움에 대한 만족도를 높이기 위해서는 실질적으로 행정업무에 적용할 수 있는 다양한 교육 콘텐츠 및 아이템 개발이 필요함
  - 실제 사례 중심 및 토론식 교육이 요구됨. 예를 들면 북유럽 성인지 정책 사례 혹은 성별영향분석을 통해 정책이 개선사례 등을 강의해줄 것을 요구함
- 세분화된 교육 과정의 신설 및 예산 확충
  - 교육의 업무 적용 시 가장 큰 장애요인에 대해 '15년~'17년 모두 동일하게 이론과 현업의 차이를 가장 높게 응답하였으나 과중한 업무와 이해의 부족도 증가하는 추세임
  - 즉, 성인지 교육 경험은 대체적으로 증가하고 있으나 성인지 교육에 대한 공무원의 이해수준이 다르다는 것을 감안하여 향후 이를 해소할 수 있는 세분화된 교육 과정의 신설 및 예산 지원이 필요함. 예를 들면 정책 분야 및 영역별 성인지정책 공무원 교육 과정의 신설임
- 다양한 영역의 강사 발굴 및 역량강화
  - 다양한 영역의 성인지 교육 강사 양성을 통한 젠더 이슈 및 사례 적용시 다각적 관점 및 접근을 위해 성별·전공 분야 등 다양한 영역의 성인지 교육 강사의 역량강화 필요
  - 교육 강사 양성시 교육 모니터링·평가를 통한 질적 개선의 필요

