

연구보고서 2021-5

제주지역 특수직 여성공무원의 일·생활실태 및 개선방안 연구

경찰·자치경찰·소방직을 중심으로

| 이 연 화 | 장 일 식 | 선 민 정



제주여성가족연구원

제주지역 특수직 여성공무원의 일·생활실태 및 개선방안 연구

- 경찰자치경찰소방직을 중심으로 -

연구책임자 : 이연화(제주여성가족연구원 연구위원)

공동연구자 : 장일식(경찰대학 치안정책연구소 연구관)

선민정(제주여성가족연구원 연구위원)

연구기간 2021.2월 ~ 9월



제주여성가족연구원
JEJU WOMEN & FAMILY RESEARCH INSTITUTE

발 간 사

우리사회는 많은 제도적인 노력을 통해 여성공무원의 비율이 거의 절반에 이를 정도로 많이 증가했습니다. 그러나 공직분야 중 경찰과 소방은 여성의 진입이 낮은 직업군이고 특수한 업무로 인해 여성 공무원들이 직장생활에 많은 어려움이 있을 것으로 생각됩니다. 특히, 코로나19의 지속 상황은 각종 재난상황에서 잦은 동원과 교대근무, 야간근무로 현장업무가 많은 경찰관과 소방관의 육체적·정신적 어려움을 가중시킬 가능성이 큼니다.

제주지역 경찰과 소방의 역사는 1945년까지 거슬러 올라가며 역사 속에서 소수이지만 여성들은 주민생활과 밀접한 사무를 수행하면서 자신의 자리를 묵묵히 지켜왔습니다. 제주특별자치도는 전국에서 유일하게 제주자치경찰단을 운영하고 있으며 최근에는 제주 최초의 여성 경찰서장이 임명되어 매우 고무적입니다.

지난해 제주지역 여성 경찰관의 비율(14.0%)은 전국평균(13.1%)보다 높고 여성 자치경찰관 비율은 18.1%이며, 여성 소방관의 비율(8.0%)은 전국평균(9.3%)보다 낮지만 제주도내에 이들의 비중이 높아지고 있어 관련 연구가 필요한 실정입니다.

이러한 제주지역 현실을 반영해 본 연구원에서는 이들을 대상으로 지원동기, 자긍심, 근무실태, 교육훈련욕구, 사회적 인식, 일과 삶의 경험 등 생활실태를 조사해 양성평등 강화를 위한 인사제도와 일·가정양립지원 방안, 도민의 인식 개선 방안, 기관의 성인지 감수성 향상 방안을 제안했습니다.

본 보고서가 발간되기까지 많은 분들의 도움이 있었습니다. 먼저 설문조사, 심층면접에 도움을 주신 여성 경찰관·자치경찰관·소방관 여러분께 감사드립니다. 본 연구를 위해 좋은 의견을 주신 자문위원들과 연구평가위원님들, 관련 기관장님, 관련 부서 담당자들께도 감사를 드립니다. 끝으로 연구의 책임을 맡은 이연화 연구위원과 공동연구자들에게도 고마운 마음을 전합니다.

앞으로 본 보고서가 제주특별자치도의 특수직 공무원의 일·생활균형을 위한 정책개발에 유용한 자료로 활용되기를 기대합니다.

2021년 9월

(재)제주여성가족연구원 원장 민 무 속

연구 요약

제1장 서론

1. 연구의 필요성 및 연구목적

- 우리사회는 「남녀고용평등법」(1987)과 「양성평등채용목표제」(2003)를 통해 여성 공무원의 채용을 확대해 왔음. 2019년 우리나라 여성 공무원의 수는 52만 6000명으로 전체 공무원의 47.3%를 차지하게 되었으며 과거보다 여성 공무원의 수는 양적으로 증가했음
- 여성 공무원의 수가 전반적으로 증가하고 있지만 공직분야 중 전통적으로 남성 집중직이라 볼 수 있는 ‘경찰’과 ‘소방’ 분야는 업무의 특수성으로 인해 남녀구분 모집과 채용이 여전히 유지되는 등 여성의 진입이 낮은 직업군 중의 하나임. 그 결과 소수의 여성들이 경찰직과 소방직에 입직하기 때문에 조직 내 소수집단으로 입사 후 업무배치·조직문화·편의시설 등 많은 부분에서 어려움을 경험할 가능성이 큼
- 더욱이 경찰직과 소방직 업무는 다른 직업군과 달리 각종 범죄와 재난현장에서 위험과 긴박한 상황에 자주 노출되어 일반직 여성공무원과 다른 업무 어려움에 직면하게 됨. 또한 경찰근무와 소방근무의 특징상 잦은 동원과 교대근무 그리고 야간근무로 인한 육체적·정신적 어려움 뿐 아니라 기혼인 경우 자녀돌봄의 어려움 등 일반직 여성 공무원과는 다른 어려움이 많을 것으로 예상됨
- 나아가 최근 코로나로 인해 재난상황이 많이 발생하고 있어 이들의 업무량은 더욱 증가할 것으로 예상되며 일반직 여성공무원과 다른 어려움에 노출될 가능성이 큼
- 제주지역의 여성 경찰 공무원은 2019년 전체 1,851명 중 229명(12.8%)에서 2020년 2,080명 중 291명(14.0%)으로 1.2%p 증가하였고, 소방직 여성공무원도 2019년 931명 중 73명(7.8%)에서 2020년 969명 중 78명(8.0%)으로 0.2%p 증가함(제주경찰청 및 제주소방안전본부 내부자료). 2020년을 기준으로 제주지역 경찰직 여성 공무원의 비율(14.0%)은 전국평균(13.1%)보다 높고 소방직 여성 공무원의 비율(8.0%)은 전국평균(9.0%)보다 다소 낮게 나타남
- 한편 제주특별자치도는 「제주특별자치도설치 및 국제자유도시조성을 위한 특별법」 제7장에 근거해 「국가경찰과 자치경찰의 조직 및 운영에 관한 법률」 제18조에

따라 전국에서 유일하게 제주자치경찰단을 운영하고 있음. 제주자치경찰공무원의 2020년 성별채용현황을 살펴보면 전체 144명중 여성 29명으로 20.1%를 차지함 (제주자치경찰단 내부자료, 2020)

- 제주지역 경찰, 자치경찰, 소방 분야에 여성이 차지하는 비율이 전국보다 높고 지속적으로 여성의 수가 증가하고 있음에도 불구하고 이들이 남성 중심적 조직 문화에서 어떤 생각을 하며 근무상황은 어떤지, 자신의 승진가능성을 어떻게 생각하고 있는지 그리고 직장 내 성차별경험은 무엇인지, 일·가정양립의 어려움은 무엇인지 관련한 구체적인 연구가 없는 형편임
- 본 연구에서는 제주지역 여성 경찰관·자치경찰관·소방관을 대상으로 이들의 직장 생활과 일·가정양립생활의 실태를 조사해 직장 내 고충과 일·가정양립의 어려움을 개선하고 더 나아가 직장 내 성평등문화와 일·생활균형문화를 확산하기 위한 정책 방안을 모색하고자 함

2. 연구내용과 방법

- 본 연구의 주요 연구내용과 방법은 다음과 같음

가. 연구내용

- 국내·외 경찰직·소방직 관련 성인지적 연구 등 문헌 검토
- 도내·외 경찰직·자치경찰직·소방직 남녀공무원 현황, 관련 정책 분석
- 여성 경찰관·자치경찰관·소방관의 일·생활 실태와 어려움 파악
 - 경찰 지원동기, 근무실태, 승진관리, 교육경험, 성차별경험, 일·생활균형 및 관련 제도 이용 경험, 자녀양육의 어려움, 가족관계, 정책욕구 등
- 제주지역 여성 경찰관·자치경찰관·소방관의 직장 내 고충 개선 방안과 일·가정양립문화 확산 방안 제시

나. 연구방법

- 문헌연구
 - 국내·외 경찰과 소방 관련 문헌연구를 통해 조직 내 성차별 사례 및 성평등인식,

정신건강의 어려움, 일·가정양립의 어려움 등 선행연구 고찰

- 모성보호 및 일·가정양립제도, 가족친화제도, 일·생활균형 등에 관한 문헌자료 고찰
- 일·가정양립 및 건강가정기본법, 경력단절 여성 등의 경제활동촉진법 검토
- 도내·외 일·가정양립 관련 정책 및 제주경찰청, 제주자치경찰단, 제주소방안전본부, 해외경찰의 일·가정양립 관련 사업 검토
- 도내·외 경찰직·자치경찰직·소방직 여성공무원의 연혁, 채용, 계급, 부서배치, 승진, 육아휴직 사용 현황 등 검토

○ 설문조사

- 조사대상: 2021년 6월 기준 제주지역 현직 근무 여성 경찰관(280명)·자치경찰관(23명)·소방관(84명) 대상 전수조사를 실시함(387명). 전수조사결과 371부를 수거해 최종분석을 실시함
- 조사기간: 6월 28일 ~ 7월 16일
- 조사내용: 지원동기, 직장생활실태, 일·가정양립제도이용실태, 가족생활실태

○ 심층면접(15명)

- 조사대상: 남녀 경찰관·자치경찰관, 여성 소방관 등 15명
- 조사기간: 3월 31일 ~ 6월 14일
- 조사내용: 특수직 지원이유, 자부심, 승진, 업무배치, 경력관리 및 개인 역량강화 교육 내용, 롤모델의 영향, 특수직 어려움, 이들에 대한 고정관념, 육아·자녀교육 문제, 모성보호제도이용, 근무조건으로 인한 가정생활의 어려움, 개선방안 등

○ 특수직 여성공무원 당사자 FGI 실시(1회)

- 내용: 특수직 어려움, 일·가정양립 갈등, 정책욕구, 설문지 등에 대한 의견수렴 등

○ 전문가 자문회의(2회)

- 참여대상: 가족·경찰학과·소방안전학과 관련 학계, 건강가정·다문화가정지원센터 및 가족친화지원센터·제주특별자치도 광역정신건강복지센터 관련 전문가 및 담당자, 관련 공무원 및 도의원 등 6명
- 논의내용 : 연구방향, 연구내용, 정책도출방향, 설문지, 조사결과, 정책제안 등에 대한 자문

다. 연구절차

○ 본 연구의 연구절차를 제시하면 아래와 같음

〈 연구절차 〉

1단계	연구설계	⇔	- 연구 방향 및 내용 구성 - 선행연구 검토 및 관련기관 방문 - 연구 착수 보고
	자료수집 및 문헌검토		- 제주경찰청, 제주소방안전본부 관련 통계, 자료 수집 - 도·내외 관련 통계 및 정책 현황 정리
	자문회의(1차)		연구방향, 연구내용, 정책방향, 설문 내용 논의
	당사자 FGI개최		특수직 어려움, 일·가정양립 어려움, 정책욕구, 설문내용 논의
2단계	선행연구 및 관련 정책 분석	⇔	- 여성 경찰관 및 여성 소방관 관련 선행연구 분석 - 경찰직과 소방직의 일·생활균형 관련 선행연구 분석 - 경찰직과 소방직 일·생활균형 관련 정책 분석
	심층면접 조사		제주지역 남녀 경찰관·자치경찰관, 여성소방관 등 15명
3단계	1차 연구 중간 보고	⇔	1차 중간보고
	설문조사		여성 경찰관·자치경찰관·소방관 전수조사 실시
	2차 연구중간 보고		2차 중간보고
4단계	자문회의(2차)	⇔	연구결과 및 정책 제안 자문
	정책 개발		연구결과에 기초한 정책 개발

3. 선행연구 검토 및 시사점

가. 용어의 정의

○ 본 연구에서 정의하는 특수직 공무원의 정의와 범위는 다음과 같음

○ 본 연구에서 정의하는 특수직 공무원이란 「2020공공부문균형인사 연차보고서」(대한민국 정부, 2020) 근거해 국가공무원과 지방공무원을 직종별로 분류하면 일반직, 특정직, 별정직으로 나눌 수 있으며 특정직에 종사하는 국가공무원과 지방공무원을 의미함

- 일반직: 기술·연구 또는 행정 일반에 대한 업무를 담당하는 공무원
- 특정직: 검사·외무공무원·경찰공무원·소방공무원·교육공무원

- 별정직: 비서관·비서 등 보좌업무 등을 수행하거나 특정한 업무수행을 위하여 법령에서 별정직으로 지정하는 공무원

나. 선행연구 검토

- 여성 경찰관과 소방관의 고충과 관련된 선행연구를 살펴보면 성차별 관련연구, 정신건강 관련연구, 일·가정양립의 어려움 관련연구로 나눌 수 있음

〈여성 경찰관과 소방관의 어려움 관련 선행연구〉

구분	연구자	제목	주요내용
성차별 연구	안상수 외 (2014)	경찰·소방·교정직 여성 공무원 성차별 개선을 위한 실태조사	· 경찰, 소방, 교정직 현황을 통한 여성 공무원의 성차별실태 파악 및 성별분리채용제도 폐지 관련 우리나라 적용에 대한 개선방안의 시사점 도출 · 경찰·소방·교정직 공무원 설문조사 및 심층면접, FGI를 통해 조직문화와 관행, 승진, 보직 및 직무배치, 인사평가 등에서의 성차별·성희롱피해실태, 수행하고 있는 직무의 내용, 역할갈등과 스트레스, 모성보호제도 이용 및 여성 편의시설 확충 등 실태 파악 · 경찰부문, 소방부문, 교정부문 성평등 정책추진, 인사정책 개선방안, 일·가정양립지원, 여성공무원 인권보호 제시
	조영주 외 (2019)	경찰관서 편의시설 특정성별영향평가	· 경찰관서 내 시설에 대한 남녀경찰공무원 대상 설문조사 실시 · 민원인과 여성 경찰관의 근무환경 개선을 위해 편의시설을 기본 시설로 명칭 개정을 제안함 · 경찰관서 시설 개선 및 신축 계획 수립 시 성별분석과 젠더전문가 참여의 제도화 제안함
	박선영 (2019)	선진국의 경찰 체력시험 남녀 차이연구-한국, 미국, 영국, 프랑스, 대만, 일본 비교-	· 미국, 영국, 대만, 프랑스의 경찰조직 내 성분할 모집이 폐지되면서 성차별적 결과를 초래하는 체력시험이 완화됨 · 2020년 한국의 경찰대학과 간부후보생 채용 시 성별분할채용이 폐지되면서 체력기준강화가 특정성에 불리하지 않도록 공평한 체력시험기준이 마련되어야 함을 강조함
	윤경희·장일식 (2021)	경찰의 성인지 감수성 요인이 경찰 양성평등정책 인식 및 만족도에 미치는 영향에 관한 연구	· 직장 내 성희롱에 대한 관대함과 성역할 고정관념이 많을수록 양성평등정책에 대한 인식이 없으며, 교육에 대한 필요성이 낮다고 생각함. 반면에 직장 내 성희롱에 대한 제도화가 잘 되어 있을수록 구성원들의 양성평등정책에 대한 인식, 교육에 대한 만족도가 높으며 교육을 강화하거나 개선해야 할 필요성에 대해서도 높은 인식이 있는 것으로 나타남 · 개개 구성원들이 가진 성희롱에 대한 관대함과 성역할 고정관념이 높은 사람일수록 양성평등정책 자체에 대해 부정적으로 인식하고 있으며, 교육 또한 필요하지 않다고 생각한다. 것을 알 수 있음. 반면 조직 내에 성희롱에 대한 제도화가 잘 되어 있을수록 양성평등정책에 대한 긍정적인 인식과 동시에 교육의 중요성 및 필요성이 높다고 생각하고 있으므로 정책에 대한 개선의 필요성을 낮게 인지하고 있는 것으로 나타남

구분	연구자	제목	주요내용
성차별 연구	윤경희·장일식 (2018)	여자경찰공무원의 양성평등의식에 관한 실태 조사 연구	· 여성 경찰관의 양성평등의식 수준은 평균 이상의 높은 수준 · 양성평등의식의 하위요인인 가정생활영역에 대한 인구사회학적 특성에 따른 인식차이는 연령, 계급, 학력에서 차이 · 여성 경찰관 스스로 자신의 성차별과 편견, 고정관념 등 양성평등의식에 대한 진단 및 정책개발 필요 제언
	윤경희·양문승·장일식 (2019)	경찰공무원의 인구사회학적 특성에 따른 성인지 감수성과 성평등 정책 인식 및 만족도의 실태와 차이 분석	· 성역할 고정관념이 있어 성차별적·성희롱적 언동을 할 가능성이 크고, 직장 내 성희롱에 관대, 규율이 제도화되어 있지 않다고 인식하고 있음 · 성평등 정책 개선 및 교육 개선 필요가 높게 나타남 · 성인지 감수성 향상과 관련된 교육 필요
정신건강 실태 연구	윤명숙·김성혜 (2014)	소방공무원의 직무스트레스가 삶의 질에 미치는 영향: 우울과 스트레스대처의 다중매개 효과	· 소방직 공무원의 스트레스 수준과 우울수준이 높음 · 소방공무원의 직무스트레스가 삶의 질에 유의미한 영향을 미치며 높은 직무스트레스는 음주문제를 증가시킴 · 직무스트레스를 경감시킬 프로그램과 정신건강센터의 서비스 지원을 제안함
	국립소방연구원 (2020)	소방공무원 자살의 실태분석 및 개선방안에 관한 연구	· 기초통계와 실태조사를 통해 소방공무원의 알코올 문제와 외상 후 스트레스로 인한 부적응적 정서조절이 자살에 영향을 미친다고 밝힘 · 자살예방을 위해 소방공무원 자살예방 관련 법령의 정비, 소방공무원심리지원단 설치(가), 소방학교에 자살예방 교육과정개설, 자살위기개입 매뉴얼의 개발 제안함
	문유석 (2011)	소방공무원의 스트레스 수준과 직무환경적 유발요인	· 소방공무원이 일반인들에 비해 고위험스트레스 집단이 높고, 직무안전성, 대인관계, 보상적절성이 잘 보장될수록 스트레스가 낮음 · 소방공무원의 스트레스를 줄이기 위해 정기적인 조사와 적정수준의 관리를 제안함
	배점모 (2013)	사회복지공무원, 경찰공무원, 소방공무원에 있어서 직무스트레스요인과 직무만족 및 조직몰입 간의 관계비교연구-사회적 지지의 조절효과를 중심으로	· 사회복지공무원, 경찰공무원, 소방공무원 각 직종별로 설문조사를 실시해 집단간 직무스트레스 요인의 차이를 밝힘 · 세 집단 모두 정서적 지지와 평가적 지지가 스트레스 조절에 긍정적인 영향을 준다는 것을 밝힘 · 경찰은 사회적 지지에 대해 낮은 인지를 하고 있어 경찰 대상 사회적 지지가 필요함을 제안함
일·생활균형 연구	권혜림 (2017)	경찰의 가족친화적 조직문화가 일·가정 양립에 미치는 영향에 관한 연구	· 일·가정 양립의 이론적 배경 정리 · 가족친화적 조직문화 관련 개념 정리 · 가족친화적 조직문화가 일·가정양립에 정적인 영향을 미치는 기초자료 제시 · 일·가정 양립을 위해 조직의 가족문화조성 제도 제안
	이나련 (2018)	다양한 직종에서의 일·생활 균형 제도	· 소방공무원이나 경찰공무원 등 순환직·교대직 특수직 공무원에 대한 일·생활균형에 대한 연구가 부족함을 지적 · 다양한 근무형태를 가진 직종에 대한 조사와 일·생활균형 증진을 위한 조직문화 변화, 지원 등이 필요함을 제안

구분	연구자	제목	주요내용
일·생활균형 연구	김유리 외 (2015)	남성의 일·가정양립 지원정책에 대한 태도에 관한 연구	· 미취학 아동을 둔 455명의 정규직 기혼남성 근로자를 대상으로 지지도와 참여도에 따라 집단 구분하여 차이 분석 · 적극지지·적극 참여형은 적정 소득대체율을 높게 인식하며 성 역할 태도도 진보적으로 나타나고 부모 역할 갈등도 더 많이 겪고 있음 · 맞벌이 배우자이며, 직무 몰입도가 높으면 적극지지·소극 참여형에 속할 가능성이 증가함 · 적극지지·적극 참여형과 소극지지·소극참여형은 개인적, 가족적, 직무 환경적 요인에서 유의미한 차이가 발견되지 않음 · 이를 통해 성 역할 태도가 진보적일수록 일·가정양립정책을 적극적으로 지지하고 참여의향 또한 높게 나타남

다. 요약 및 시사점

- 여성 경찰관과 소방관의 고충 관련 선행연구를 통해 경찰과 소방직 내 어려움으로는 체력시험기준의 강화, 직무체계의 성별분리, 직장 내 성희롱, 편의시설 불편 등 입직 및 근무실태의 어려움이 있다는 것을 알 수 있음
- 경찰직과 소방직은 특수하게 잦은 비상근무·동원·교대근무로 인해 남녀 모두 육아 및 자녀돌봄의 어려움이 있지만, 특히 자녀양육은 여성의 역할이라는 성역할고정관념이 바뀌지 않고 있어 여성 경찰관과 소방관이 일·가정양립의 어려움에 더욱 노출되어 있음
- 공공기관에서 일·가정양립제도를 적극적으로 활용하도록 권고하고 있지만, 조직구성원들의 성인지각수성이 향상되어야하며 직장 내 가족친화문화가 잘 정착될 때 시너지효과가 있다는 것을 알 수 있음
- 우리사회 내 일·생활균형을 정착시키기 위해서는 다양한 직종의 연구들이 필요함을 알 수 있음
- 경찰과 소방직 모두 특수한 업무를 수행하기 때문에 신체적 어려움뿐만 아니라 높은 스트레스로 인한 정신적 어려움, 음주문제, 외상 후 스트레스, 자살 등 정신적·심리적 어려움에 노출되어 있다는 것을 알 수 있음
- 소방관의 경우 여성 소방관 관련 선행연구가 거의 없어 여성소방관에 대한 다양한 연구가 필요하다는 것을 알 수 있음
- 따라서 본 연구에서는 그동안 간과해 온 특수한 업무와 직종에 종사하는 제주 지역 여성 경찰관과 소방관의 직장 내 어려움과 일·생활의 어려움을 조사해 이들의 어려움을 개선하는 정책방안을 마련하고자 함

제2장 제주지역 특수직 여성공무원 현황

- 제주지역 특수직 여성 경찰관, 자치경찰관, 소방관의 일·생활 현황을 살펴본 결과 연혁에서 제주경찰청과 제주자치경찰단의 설립시기가 달라 여성경찰의 최초 근무시기가 서로 다르지만 주로 주민생활과 밀접한 민원실근무, 생활안전·여성·아동·청소년·교통관련 근무를 했으며 2000년 이후 지역경찰업무와 여성경찰기동수사대업무로 남성경찰업무와 구분 없이 범죄예방, 순찰, 홍보, 교육, 범인검거 등 똑같이 업무를 하고 근무시간이나 교대근무 또한 같았던 것을 알 수 있음. 한편, 제주지역 여성 소방관은 1984년 여성소방대원으로 최초 1명이 채용되었으며 2000년부터 2006년까지 매년 채용했지만 2007년부터 2010년까지는 채용하지 않았음. 이후 2011년부터 2021년까지 매년 채용하고 있음. 2019년 제주지역 여성소방관비율이 8.8%로 전국 9.6%보다 약간 낮아 제주지역 여성소방관의 채용을 확대할 필요가 있음
- 여성 경찰관 현황에서 전국 여성경찰관과 제주지역 여성 경찰관을 비교한 결과 2015년부터 2020년 전국과 제주지역 모두 여성경찰관의 비율이 최근 5년간 증가하고 있으며 2020년 제주지역의 여성경찰관의 비율이 14.0%로 전국 13.1%보다 약간 높게 나타남. 향후 경찰의 남녀통합채용이 2023년에 시행되면 여성 경찰의 비율은 점점 늘어날 것으로 예상됨. 경찰조직 내 계급현황을 살펴보면, 2021년 전국 여성 경찰관의 계급은 하위직에 속하는 순경, 경장, 경사가 73.3%를 차지하고 있고 제주지역의 경우는 61.3%를 차지하고 있어 대체로 여성 경찰들이 주로 하위직에 편중되어 있다고 볼 수 있음. 부서배치 현황도 여성 경찰인원이 20%를 넘는 부서를 중심으로 살펴본 결과 전국의 경우 감사, 생활안전, 수사지원, 지능범죄 등 총 16부서 중 4개 부서로 나타남. 제주지역의 경우는 경무, 감사, 생활안전, 수사지원, 지능범죄, 외사 등 총 15부서 중 6개 부서로 나타남. 향후 조직 내에서 의사를 수렴하여 다양한 부서에 여성 경찰관 배치가 더욱 필요함
- 제주자치경찰단의 경우 여성 경찰관의 비율이 2016년 20.0%에서 2020년 18.1%로 점점 감소하고 있음. 2021년 조직 내 계급 현황도 자치순경, 자치경장, 자치경사 등 하위직이 57.9%를 차지함. 중간관리자인 자치경감은 1명이며 자치경위가 22.2%로 제주청 8.6%와 전국 6.9%에 비해 높아 중간관리자로 승진이 어렵다는 것을 알 수 있음. 제주자치경찰단의 여성 경찰구성인원이 20%를 넘는 부서현황을 살펴

보면 6개부서중 수사과 1개부서임. 여성 자치경찰관에 대한 다양한 업무경험을 고려한 부서배치와 승진제도의 개선이 필요함

- 제주지역 여성 소방관의 계급 현황을 살펴보면 하위직인 소방사, 소방교, 소방장 등 27.9%를 차지하고 있고 소방위가 17.9%이며 중간관리자인 소방경이 3.8%로 나타남. 여성 소방관도 중간관리자로 승진이 어렵다는 것을 알 수 있음. 부서배치의 경우 여성 소방관들은 소방본부에 16.5%로 가장 많이 배치되어 있으며 각 소방서(제주소방서, 동부소방서, 서부소방서, 서귀포소방서)에 8.8%, 7.6%, 6.7%, 3.8% 순으로 배치되어 있음. 각 소방서에 여성 소방관의 수가 10%미만으로 적어 조직 내 소수집단으로서 여성 소방관이 소외되지 않도록 제도적 장치가 마련될 필요가 있음
- 남녀육아휴직 현황을 살펴보면, 최근 5년간 경찰의 경우 전국은 2016년 78.8%에서 2020년 53.9%, 제주청은 69.5%에서 35.0%로, 제주자치경찰단은 100%에서 70.0%로 여성들은 감소하고 남성들은 증가하는 추세를 보임. 육아휴직제도를 여성뿐 아니라 남성경찰관들도 많이 이용하고 있다는 것을 알 수 있음. 또한 제주지역 여성 소방관의 육아휴직현황은 2016년 38.9%에서 2020년 33.3%로 여성들은 감소하고 남성들은 증가하는 추세를 보여 남성 소방관들도 많이 이용하고 있다는 것을 알 수 있음

제3장 제주지역 여성 경찰·자치경찰관 일·생활 실태

1. 조사개요

가. 조사설계 및 방법

1) 설문조사 개요

- 조사대상: 2021년 조사시점인 6월에 근무 중인 제주도 내 경찰직과 자치경찰직 여성 공무원으로 여성 경찰관·자치경찰관 총 303명임. 이들을 대상으로 전수조사를 실시함
- 조사기간: 2021년 6월 28일부터 2021년 7월 16일
- 조사방법: 면접조사원이 두 기관 방문을 통해 총 303부 배포 후 응답자가 자기 기입 방식으로 조사를 끝내면 수거하는 방식으로 이루어짐

- 최종분석 설문지: 비상출동과 동원으로 설문을 하지 못한 경우를 제외하고 경찰 268부, 자치경찰 22부 총 290부 수거됨
- 조사내용: 사회인구학적 특징, 경찰직 지원배경과 자긍심, 경찰직 근무실태와 여성이라 불리한 경험, 능력개발과 교육훈련, 사회적 인식과 정책욕구, 일과 삶 경험 실태 등 40문항

2) 심층면접조사 개요

- 면접대상자: 제주시와 서귀포시에서 특수직 공무원 생활을 하고 있는 근무경력이 평균 15년 이상인 남녀경찰관과 여성 자치경찰관 등 총 10명
- 면접방법: '눈덩이 표집'을 통해 8명, 직장에 공문을 발송해 자발적 참여자 2명
- 면접기간: 2021년 3월31일부터 6월14일까지
- 면접내용: 남녀경찰관과 여성 자치경찰관 당사자에게 (여성동료)지원동기, (여성동료)근무실태 및 자긍심, 여성동료에 대한 생각, 경력관리 및 역량강화, 직장문화, 일·가족양립경험, (여성)경찰에 대한 고정관념, 정책욕구 등임

2. 조사대상자의 일반적 특징

○ 응답자의 일반적 특징

- 현재 근무 중인 여성 경찰관의 280명 중 268명(95.7%)이 응답에 참여했으며 근무처별 응답분포는 경찰서가 43.1%로 가장 높았고 제주청, 지구대, 파출소 소속 순으로 나타남. 경찰서에 여성 경찰관이 많이 근무하고 있다고 볼 수 있음
- 현재 근무 중인 여성 자치경찰관 23명 중 22명(95.7%)이 응답에 참여했으며 모집단의 수가 적어 근무처별 분석은 따로 하지 않음. 자치경찰단에 소속되어 근무한다고 볼 수 있음

○ 계급

- 경찰직: 경사(28.0%), 순경(24.3%), 경위(22.0%), 경장(17.9%), 경감(5.2%), 경정이상(2.6%)
- 자치경찰직: 경사(45.5%), 경위와 경장(각각 22.7%), 경감과 순경(각각4.5%)

○ 근무경력

- 경찰직: 5년 미만(32.8%), 10년~15년미만(22.4%), 5년~10년미만(20.9%), 15년~20년

미만(9.3%), 20년~25년미만(7.1%), 30년이상(4.5%), 25년~30년미만(3.0%)

- 자치경찰직: 10년~15년미만(54.5%), 5년~10년미만(27.3%), 5년 미만(13.6%), 15년~20년 미만(4.5%)

○ 연령

- 경찰직: 30대(40.3%)가 가장 많고 40대(32.5%), 20대(18.3%), 50대이상(9.0%)의 순
- 자치경찰직: 40대(54.5%)가 가장 많고 30대(45.5%)의 순으로 나타남

○ 최종학력

- 경찰직: 4년제 대졸(76.9%)이 가장 많고 고졸이하(13.4%), 대학원졸(7.1%), 전문 대졸(2.6%)의 순으로 나타남
- 자치경찰직: 4년제대졸(81.8%), 대학원졸(13.6%), 전문대졸(4.5%)

○ 결혼경험이 있는 경우는 경찰직 58.6%, 자치경찰직 90.9%로 나타남

○ 자녀가 있는 경우는 경찰직 48.5%, 자치경찰 77.3%로 나타남

○ 자녀가 있는 경우 가장 어린 자녀의 나이

- 영아인 경우는 경찰직 16.4%, 자치경찰 31.3%로 나타남
- 유아인 경우는 경찰직 21.8%, 자치경찰 25.0%로 나타남
- 초1, 2학년인 경우는 경찰직 14.5%, 자치경찰 18.8%로 나타남
- 초3 학년 이상인 경우는 경찰직 47.3%, 자치경찰 25.0%로 나타남

○ 부부 동일 직장여부를 살펴본 결과 부부경찰인 경우가 경찰직 60.9%, 자치경찰 57.9%로 나타남

3. 여성 경찰관·자치경찰관 분석결과

- 본 절에서는 여성 경찰관, 여성 자치경찰관으로 나누어 조사결과를 정리하고 시사점을 제시함

가. 여성 경찰관 조사결과

1) 지원동기와 근무실태

- 설문조사결과 여성들이 경찰직을 지원하는 가장 많은 이유는 안정된 직업(29.5%)으로 나타남. 그러나 심층면접에서는 지원동기로 사회정의를 실현하고 타인을 보호하

는 경찰의 업무를 선호해 비경찰대학 출신의 여성들도 경찰직을 지원하는 것으로 나타나 경찰이 되기 위해 치열한 경쟁과 어려운 시험을 뚫고 경찰이 된 것에 대한 여성들의 자긍심이 설문조사 결과 평균 3.98점으로 높게 나타남. 그러나 여성후배들에게 경찰직을 추천하고 싶은지에 대해서는 평균이 보통인 3.0점보다 조금 높은 3.13점이지만 자긍심(평균 3.98점)에 비해 낮게 나타남

- 근무실태조사결과 지난 1개월 동안 1주일 평균 46.2시간을 근무했으며 결혼경험이 있는 경우의 79.7%와 자녀가 있는 경우의 81.6%가 일근근무자로 나타나 결혼 또는 자녀출산이후 여성들이 일근근무를 선호한다고 볼 수 있음. 문제는 근무실태의 만족도인데 조사 결과 현재 근무형태에 대한 만족도(평균 3.77점)는 높지만 다른 문항의 만족도에 비해 현재 업무량(업무강도)에 대한 만족도(평균 3.33점)가 낮게 나타났음. 이는 여성 경찰들이 결혼 후 또는 자녀출산 후 일근근무를 선호 할 수밖에 없는 현실과 미혼과 기혼 모두 업무량에 대한 만족도가 낮아 이에 대한 개선이 필요함
- 여성 경찰관이 가장 오랫동안 일했던 부서는 지역경찰관서(지구대와 파출소)(32.3%)였으며 희망부서는 지역경찰관서(7.5%)가 아니라 수사과 20.6%, 형사과 13.4%로 나타나 여성들이 경찰로서 수사과와 형사과 등 다양한 업무경험을 희망한다고 볼 수 있음
- 부서 내 운영에서 여성들은 업무배치에서 가장 불리한 측면이 있다고 응답함(평균 3.44점). 심층면접에서는 배제되는 여성의 업무가 많고, 남성이 일했던 자리에는 관행으로 여성이 일할 수 없으며, 부서이동 시 부서 내 관리자와 동료들의 의견이 중요한 부서이동의 어려움으로 나타났음. 다양한 부서경험은 승진에도 영향을 미치기 때문에 「양성평등기본법」에 근거해 여성과 남성 모두 평등한 승진기회를 제공하기 위해 여성들이 다양한 부서에 진출할 수 있도록 제도적 지원이 필요함
- 승진제도에서 여성 경찰관은 승진절차의 공정성이 평균 2.95점으로 낮고 근무성적평정의 공정성도 평균 2.92점으로 낮다고 응답했으며 승진제도 개선의 필요성에 대해서도 평균 3.83점으로 개선이 필요한 것으로 나타났음. 특히 실제 승진에 영향을 미치는 요인으로 업무수행실적(23.8%), 상급자/동료/부하의 평판(18.1%), 근무부서의 중요성(16.2%), 상급자를 위한 헌신도(11.7%) 순으로 나타나 승진을 위해서는 객관적 평정요소 뿐만 아니라 주관적 평정요소도 잘 갖추어 관리해야 한다

는 것을 알 수 있음

- 심층면접결과에서도 여성 경찰들은 자녀출산 후 자녀 돌봄으로 승진을 포기하는 경향이 많고 오히려 미혼일 때 빨리 시험승진을 준비하는 경향이 있어 승진제도에 대한 개선이 필요한 것으로 나타남

2) 능력개발과 교육훈련

- 능력개발과 교육훈련 욕구조사결과 여성 경찰관들은 자신의 업무수행능력을 향상시키기 위해 자기계발을 꾸준히 하고 있으며(평균 3.40점) 관련해 조직의 능력향상을 위해 관심분야 전문교육 참여의사가 있다는 응답함(평균 4.20점)
- 여성 경찰관들은 관리자 대상 성평등 교육이 필요하다고 응답해 업무 및 조직의 능력향상을 위한 전문교육에 대한 수요조사를 통해 전문성을 강화시킬 필요가 있음
- 심층면접결과 여성이 소수 분야에서 일을 하지만 여성의 장점을 살릴 수 있는 분야가 많은 것으로 나타나 특히 수사·지문·사이버 조사관, 프로파일링, 감식분야 등에서 여성의 장점을 살릴 수 있다고 봄. 이와 관련된 전문교육지원과 스피치, ppt, 보고서작성, 스트레스해소, 사례별 민원인 응대 등 교육지원을 원해 이에 대한 지원이 필요함

3) 사회적 인식

- 설문조사결과 여성 경찰관들은 사회적 인식 중 여성경찰은 남성경찰보다 능력이 미흡하다는 인식'을 바꾸고 싶어 했음(44.6%). 심층면접결과에서도 여성경찰은 민원인들이 여성으로 인식해 남성경찰보다 더 일을 추진 못한다고 생각해 여성경찰에게 더 반발하는 경향이 있는 것으로 나타남. 경찰차원에서 여성 경찰관에 대한 우리사회의 인식을 바꾸기 위한 노력이 필요한 것으로 나타남
- 여성 경찰관들은 여성 경찰관의 비중을 늘리면 범인제압 등 현장 대응 능력 저하(35.0%)에 대해 우려했지만, 장점으로 남성중심의 직업에 대한 고정관념을 완화(36.1%)시킬 수 있다고 생각하는 것으로 나타남

- 심층면접결과 여성경찰이 주로 담당하는 업무가 민원인응대, 피해자 케어, 행정업무 등으로 나타나 현재 여성경찰이 하고 있는 업무도 경찰업무이기 때문에 범인 제압과 강력수사뿐 아니라 여성경찰이 하고 있는 업무를 지역사회에 홍보해 여성경찰의 가치를 높일 필요가 있음

4) 일·가정양립 실태

- 조사결과 여성경찰관은 현재 조직에서 가족친화직장문화, 일·가정양립제도, 휴가나 조퇴사용, 정시퇴근문화, 남녀육아휴직사용, 다양한 돌봄 시설과의 업무협약이 다소 정착되어 있다고 생각함
- 일·가정양립제도 중 가장 많이 활용한 제도는 출산전후휴가(40.9%), 가족돌봄휴가(40.9%), 육아휴직(40.5)으로 나타났고, 향후 일·가정양립을 위해 근로시간제(유연근무제)를 가장 원하는 것으로 나타남
- 일·가정양립 확산을 위해서는 육아기 근로시간 단축(만 8세 이하·초등학교 2학년 이하의 자녀), 가족돌봄 근로시간 단축, 출산전후휴가·육아휴직 후 직장복귀를 위한 프로그램 지원, 선택적 근로시간제(유연근무제) 실시, 대체인력(공익요원, 보조인력 등) 지원 및 확대를 위해 이를 적극 검토할 필요가 있는 것으로 나타남
- 여성경찰관들은 육아휴직 사용 시 어려움이 있는 것으로 나타났으며 가장 큰 어려움은 자신의 업무공백 시 대체인력이 없어 자신의 업무로 인한 동료의 업무 가중에 대한 우려(26.4%)가 가장 커 이에 대한 개선이 필요한 것으로 나타남
- 기혼자 중 주 양육자는 본인이 48.3%로 가장 많고 갑작스러운 동원에 대비한 자녀 돌봄 대책이 평균 2.41점으로 마련되어 있지 않아 이에 대비한 긴급자녀돌봄지원이 필요한 것으로 나타났음
- 일과 삶 실태조사결과 현재 일과 삶의 균형에 대해 평균 3.26점으로 보통으로 생각하고 있으며 반면 현재 일과 삶의 균형이 잘 이루어지지 않는 이유에 대해서는 경찰은 부적절한 근무시간(찾은 비상·초과근무, 주말 및 휴일 근무)이 41.7%로 가장 많았음. 업무시간을 줄이는 것이 일과 삶의 균형에 긍정적 영향을 미칠 것으로 예상됨

나. 여성자치경찰관 조사결과

1) 지원동기와 근무실태

- 설문조사결과 여성 자치경찰관도 안정된 직업(27.3%)으로 자치경찰직을 지원함. 심층면접에서는 지원동기로 사회정의를 실현하고 타인을 보호하는 경찰의 업무를 선호해 자치경찰직을 지원한 것으로 나타남. 경찰이 되기 위해 치열한 경쟁과 어려운 시험을 뚫고 경찰이 된 것에 대한 여성들의 자긍심이 설문조사결과 평균 3.23점으로 보통인 3.0점보다 약간 높게 나타남. 그러나 여성 후배들에게 경찰직을 추천하고 싶은지에 대해서는 평균이 평균 2.91점으로 보통인 3.0점보다 조금 낮게 나타남
- 여성 자치경찰관이 가장 오랫동안 일했던 부서는 교통생활안전(38.1%)이지만 가장 희망부서는 수사과(61.9%)로 나타난 반면 교통생활안전과 관광경찰은 각각 9.5%로 낮아 여성들이 경찰로서 수사업무를 희망한다고 볼 수 있음
- 근무실태조사결과 지난 1개월 동안 1주일 평균 40.8시간을 근무한 것으로 나타났으며 근무시간에 대한 만족도(평균 3.95점)가 가장 높았음. 현재 근무형태는 일근근무자가 90.9%로 여성자치경찰관들이 일근근무를 주로 한다고 볼 수 있음. 근무실태에 대한 만족도 조사결과 다른 문항의 만족도에 비해 여성들은 희망부서배치(인사발령)의 만족도(3.23점)가 낮게 나타남
- 승진제도에서 승진절차의 공정성(평균 2.41점)과 근무성적 평정의 공정성(2.50점)이 가장 낮게 조사되었고 승진제도개선의 필요(3.86점)가 높게 나타남. 실제 승진에 영향을 미치는 요인도 업무수행실적(27.3%), 상급자를 위한 헌신도와 근무 부서의 중요성(각각 18.2%), 상급자/동료/부하의 평판(13.6%) 순으로 조사되어 객관적 평정요소 뿐만 아니라 주관적 평정요소도 잘 갖추어 관리해야 한다는 것을 알 수 있음
- 부서 내 여성에게 불리한 운영실태 조사결과에서도 승진평가에 여성이라 불리한 측면이 평균 2.91점으로 가장 높게 나타나 승진평가에 대한 개선이 필요함. 심층면접에서도 심사승진만 있고 시험승진제도가 없는 승진평가제도에 대한 제도개선을 요구함

2) 능력개발과 교육훈련

- 능력개발과 교육훈련 욕구 결과 업무수행능력을 향상시키기 위해 자기계발을 꾸준히 한다는 응답이 평균 3.27점으로 가장 높게 나타났으며 조직의 능력향상을 위해 관심분야 전문교육 참여의사도 평균 4.41점으로 가장 높아 여성 대상 업무관심분야 및 조직능력향상교육에 대한 수요조사를 통해 전문교육을 지원할 필요가 있음
- 여성자치경찰관들은 특히 여성들 대상 리더십교육이 필요하다고 응답해 이를 지원할 필요가 있음
- 기관 내 의사소통조사결과 직장에서 힘들 때 가장 원하는 의사소통대상자는 동료이지만 동료의지외 직장 내 어려움을 상담할 수 있는 창구(담당자 등)설치도 필요한 것으로 나타남

3) 사회적 인식

- 여성자치경찰관도 사회적 인식 중 여성경찰은 남성경찰보다 능력이 미흡하다는 인식을 가장 많이 바꾸고 싶어 했으며(45.5%) 자치경찰에서도 여성자치경찰관에 대한 긍정적인 인식을 사회에 홍보할 필요가 있음
- 여성자치경찰관들은 여성자치경찰관의 비중을 늘렸을 때 선호 부서로 지원자 쏠림 현상(40.9%)이 가장 많은 것을 우려함. 이는 여성이 갈수 있는 부서는 한정되어 있어 이에 대한 개선이 필요함. 반면 장점으로서는 피해자보호 및 상담 등 전문화 가능(50.0%)에 대한 응답이 가장 많았음

4) 일·가정양립 실태

- 조사결과 제주자치경찰단내 가족친화직장문화, 일가정양립제도, 휴가나 조퇴사용, 정시퇴근문화, 남녀육아휴직사용이 다소 정착되어 있다고 생각하고 있지만 다양한 돌봄 시설과의 업무협약은 평균 2.18로 그렇지 않은 것으로 나타나 다양한 돌봄 시설과의 업무협약이 활성화 될 필요가 있음

- 일·가정양립제도 중 가장 많이 활용한 제도는 출산전후휴가와 육아휴직이 각각 77.3%로 가장 많았으며 그 다음이 가족돌봄 휴가 68.2%, 육아시간(만5세미만의 자녀, 24개월까지 유급) 63.6%순으로 나타남
- 일·가정양립을 위해 직장에서 시행할 필요가 있는 제도에 대해 선택적 근로시간제(유연근무제) 실시가 가장 높았으며 일·가정양립 확산을 위해서는 육아기 근로시간 단축(만 8세 이하·초등학교 2학년이하의 자녀), 가족돌봄 근로시간 단축, 출산전후휴가·육아휴직 후 직장복귀를 위한 프로그램 지원, 선택적 근로시간제(유연근무제) 실시, 대체인력(공익요원, 보조인력 등) 지원 및 확대를 선호해 이에 대한 적극적 검토가 필요함
- 기혼자 중 주 양육자는 본인이 50.0%로 가장 많고 갑작스러운 동원에 대비한 자녀돌봄 대책이 평균 2.30점으로 마련되어 있지 않은 것으로 나타나 갑작스러운 동원에 대비한 자녀 돌봄에 대한 긴급지원이 필요함
- 가족생활실태 조사결과 가족생활 중 가장 심각한 개인적 어려움은 미취학자녀 돌봄 문제가 45.5%로 가장 많았으며 이에 대한 지원이 확대될 필요가 있음
- 육아휴직 사용 시 어려움은 업무수행능력이 떨어질 것에 대한 불안이 41.2%로 가장 많아 자치경찰의 경우 육아휴직 후 복귀자에 대한 교육지원이 필요함
- 일과 삶 실태조사결과 현재 일과 삶의 균형에 대해 평균 2.95점으로 일과 삶의 균형이 잘 이루어지지 않는다고 응답했으며 그 이유에 대해 육아와 돌봄이 여성의 몫이라는 사회적 통념이 강해서가 33.3%로 가장 많아 가정 내 가사와 양육노동에 대한 남편의 참여와 자녀 돌봄에 대한 기관의 지원이 필요한 것으로 나타남

제4장 제주지역 여성소방관 일·생활 실태

1. 조사개요

가. 조사설계 및 방법

1) 설문조사 개요

- 조사대상: 2021년 조사시점인 6월에 근무 중인 제주도내 소방직 여성공무원으로 여성소방관 총 84명임. 이들을 대상으로 전수조사를 실시함

- 조사기간: 2021년 6월 28일부터 2021년 7월 16일
- 조사방법: 면접조사가원이 기관 방문을 통해 총 84부 배포 후 응답자가 자기기업 방식으로 조사를 끝내면 수거하는 방식으로 이루어짐
- 최종분석 설문지: 비상출동과 동원으로 설문을 하지 못한 경우를 제외하고 총 81부 수거됨
- 조사내용: 사회인구학적 특징, 소방직 지원배경과 자긍심, 소방직 근무실태와 여성이라 불리한 경험, 능력개발과 교육훈련, 사회적 인식과 정책욕구, 일과 삶 경험 실태 등 40문항

2) 심층면접조사 개요

- 면접대상자: 제주특별자치도에서 특수직 공무원 생활을 하고 있는 근무경력이 평균 4년 이상인 소방관 5명임
- 면접기간: 2021년 3월31일부터 6월14일까지임
- 면접방법: '눈덩이 표집'을 통해 3명 선정 후 직장에 공문을 발송해 자발적 참여자 2명에 대해 심층면접 실시함
- 면접내용: 지원동기, 근무실태 및 자긍심, 동료에 대한 생각, 경력관리 및 역량강화, 직장문화, 일·가족양립경험, (여성)소방관에 대한 고정관념, 정책욕구 등임

2. 조사대상자의 일반적 특징

- 응답자의 일반적 특징
 - 현재 근무 중인 여성 소방관 84명 중 81명(96.4%)이 응답에 참여했으며 근무처별 119센터에 근무하는 여성공무원이 71.6%로 가장 많았고 소방안전본부, 소방서 순으로 나타남. 소방직의 경우 여성소방관이 119센터에 많이 근무하고 있다고 볼 수 있음
- 계급
 - 소방사(40.7%)가 가장 많았으며 소방장(21.0%), 소방교(18.5%), 소방위(17.3%), 소방경(2.5%) 순으로 나타남. 여성의 경우 하위계급이 많다고 볼 수 있음

○ 근무경력

- 5년 미만(51.9%), 10년~15년미만(13.6%), 15년~20년미만과 20년~25년미만(각각 12.3%), 5년~10년미만(8.6%), 30년이상(1.2%)순으로 나타남

○ 연령

- 30대(44.4%)가 가장 많고 40대(30.9%), 20대(18.5%), 50대이상(6.2%)의 순으로 나타남

○ 최종학력

- 전문대졸(49.4%)이 가장 많고 4년제 대졸(46.9%), 고졸이하(3.7%)의 순으로 나타남

○ 결혼경험이 있는 경우는 65.4%로 나타남

○ 자녀가 있는 경우는 45.7%로 나타남

○ 자녀가 있는 경우 가장 어린 자녀의 나이를 살펴보면 다음과 같음

- 영아인 경우는 12.5%, 유아인 경우는 9.4%, 초1, 2학년인 경우는 3.1%, 초3 학년 이상인 경우는 75.0%로 나타남

○ 부부 동일 직장여부를 살펴본 결과 54.7%로 나타남

3. 여성 소방관 분석결과

- 본 절에서는 설문조사결과와 심층면접결과를 지원동기와 근무실태, 능력개발과 교육훈련, 사회적 인식, 일·가정양립 실태로 나누어 결과를 정리하고 시사점 도출함

가. 지원동기와 근무실태

- 조사결과 현직 소방직을 지원한 이유는 전공과 연관성이 높아서 35.8% 가장 많이 지원했으며 이는 여성들이 채용되는 구급의 경우는 경력직을 뽑기 때문임. 이들의 자긍심은 평균값이 4.16점으로 높은 반면 여성후배들에게 소방직을 추천하고 싶은 지에 대해서는 평균값이 3.43점으로 자긍심의 평균값보다 낮음
- 여성 소방관들이 가장 오랫동안 일했던 부서는 119센터(구급대원)가 81.3%로 가장 많지만 희망부서로 119센터(구급대원)는 46.2%로 낮게 나타났으며 그 외 부서인 119종합상황실, 소방서 행정, 구조구급과에 대한 지원이 증가함. 이는 여성 소방관들이 다양한 업무경험을 희망한다는 것을 알 수 있음. 여성 소방관들은 자신들

의 역량을 강화하기 위해 '다양한 경력을 위한 부서배치(40.0%)'를 가장 많이 선호하는 것으로 나타남

- 근무실태만족도 조사결과 현재 업무내용에 대한 만족도가 평균 3.89점으로 가장 높지만 희망부서배치(인사발령)에 대한 만족도가 다른 문항의 만족도 평균값보다 낮아 부서배치에 대한 개선이 필요함
- 여성 소방관들은 지난 1개월 동안 1주일 평균 49시간을 근무하는 것으로 나타남. 중간관리자, 근무기간이 길수록, 연령이 높을수록, 막내자녀가 영아이거나 초등고학년일수록 근무시간이 긴 것으로 나타남. 근무실태만족도 조사결과 현재 업무내용에 대한 만족도가 평균 3.89점으로 가장 높지만 현재 업무량(업무강도)에 대한 만족도는 평균 3.54점으로 낮으며 특히 근무처별로 119센터가 현재 업무량(업무강도)에 대한 만족도가 가장 낮았음. 이에 대한 개선이 필요함
- 현재 근무형태는 21주기 근무가 64.2%로 가장 많고 결혼경험과 자녀여부와 관계없이 21주기 근무가 많아 교대근무, 야간근무 시 자녀 돌봄에 대한 어려움이 예상됨
- 승진절차의 공정성과 근무성적 평정의 공정성에 대한 조사결과 평균 3.16점과 3.31점으로 보통인 3.0점보다 약간 높게 나타남. 그러나 근무처별로 119센터는 승진절차의 공정성과 근무성적 평정의 공정성에 대해 다른 근무처보다 평균점수가 낮고 승진제도개선의 필요성은 높아 여성 소방관의 대다수가 근무하고 있는 119센터에 대한 승진과 근무성적 평정에 대한 제도개선이 필요하다고 볼 수 있음
- 실제 승진에 영향을 미치는 요인으로 근무 부서의 중요성이 39.5%로 가장 많아 소방직의 경우 실제 승진에 영향을 미치는 요소는 근무부서로 나타남. 심층면접결과 심사승진만 있고 시험승진이 없어 승진에 어려움이 있는 것으로 나타남
- 심층면접결과 여성 소방관들은 미혼일 때 승진을 위해 내근직을 지원하고 자격증을 따고 인맥을 넓히지만, 결혼 후에는 자녀양육을 위해 승진을 포기하는 것으로 나타났으며 기혼여성 소방관은 시험승진이 있다면 열심히 공부해 시험승진에 도전하겠다고 밝혀 승진제도의 개선이 필요한 것으로 나타남

나. 능력개발과 교육훈련

- 설문조사결과 여성 소방관들은 자기계발을 꾸준히 한다는 응답이 평균 3.58점으로

높게 나타남. 조직의 능력향상을 위해 관심분야 전문교육참여의사가 있다는 응답이 평균 4.30점으로 가장 높게 나타나 수요조사를 통해 관심분야에 대한 전문성을 강화시킬 필요가 있음. 심층면접결과 여성 소방관은 주로 구급대원으로 지속적으로 채용하고 있으며 병원경력 2년 이상이 되어야 지원할 수 있어 주로 응급구조학과와 간호사들이 많고 이들이 전문가이며 경력자임을 알 수 있음

- 설문조사결과 여성 소방관의 역량강화를 위해 전문성 향상을 위한 교육(35.0%)을 원해 이에 대한 지원이 필요함. 특히 50대 여성 소방관의 경우는 관리자교육도 원하는 것으로 나타나 연령에 맞는 자기계발과 조직능력향상 교육을 강화할 필요가 있음
- 기관 내 의사소통실태 결과 직장에서 힘들 때 가장 원하는 의사소통대상자는 동료이며 동료의 지지와 직장 내 어려움을 상담할 창구(담당자 등)설치도 필요한 것으로 나타남
- 심층면접결과 제주지역 여성 소방관은 서울 등 수도권에 비해 교육지원이 부족하며 지리적 특징으로 지역 간 교육정보공유도 어려워 전국네트워크도 잘 형성되지 않는 문제점이 있는 것으로 나타남. 제주지역 여성 소방관의 역량강화를 위해 다양한 교육지원과 전국네트워크에 참여해 지역 간 정보공유와 네트워크를 형성할 수 있도록 기회를 제공할 필요가 있음

다. 사회적 인식

- 사회적 인식 조사결과 여성 소방관은 가족보다 민원인으로부터 일에 대한 정당한 평가를 받지 못하고 있다고 생각하는 것으로 나타나 민원인의 여성 소방관에 대한 사회적 인식을 바꾸는 것이 필요함
- 조사결과 여성 소방관이 바꾸고 싶은 사회적 인식은 여성 소방관은 남성 소방관보다 능력이 미흡하다는 인식(47.5%)이 가장 많았음. 근무처별로 '소방업무는 위험하기 때문에 여성에게 부적절하다는 인식'과 '소방관보다 여성으로 인식하는 문화'를 가장 바꾸고 싶어 해 제주소방안전본부에서는 여성 소방관에 대한 고정관념을 개선하는 사업을 추진할 필요가 있음
- 여성 소방관의 여성 비중을 늘렸을 때 화재, 구조 등 현장 대응 능력 저하(38.8%)

의 문제점이 가장 많은 것을 우려함. 반면 여성비중을 늘려가는 것에 대한 장점으로 남성중심의 직업에 대한 고정관념 완화(40.0%)에 대한 응답이 가장 많았음

- 심층면접결과 여성 소방대원들은 소방복의 허리에 라인이 들어가 여성복의 사이즈가 남성복에 비해 적고 현장에서 업무를 수행하는 데 어려움이 있는 것으로 나타남. 남성복과 동일한 의복이 필요한 여성 소방관에게 남성복을 선택해서 입을 수 있도록 지원할 필요가 있음. 또한 임부복 또한 원피스밖에 없어 임부복 바지가 필요한 여성 소방관에게는 바지를 제작해 지원할 필요가 있음

라. 일·가정양립 실태

- 출근 후 미취학자녀 돌봄에 대한 조사결과 민간어린이집 42.9%에서 가장 많이 돌보고 그 다음이 친인척 및 친지 35.7%로 나타남. 그러나 미취학자녀 돌봄을 개인과 기관으로 나누어 볼 때 개인 42.8%와 기관 57.2%로 나타나 기관 돌봄 비율을 확대할 필요가 있음
- 일·가정양립제도 중 가장 많이 활용한 제도는 육아휴직이 35.8%로 가장 많았음. 직장 내 모성보호와 일·가정양립 제도에 대한 인식과 이용경험에서 임신검진 시간 허용에 대해 33.3%가 가장 많이 몰랐으며 근무처별로 소방서는 육아시간(만5세미만의 자녀, 24개월까지 유급)에 대해 40.0%가 모르는 것으로 나타나 여성소방관을 대상으로 다양한 일·가정양립제도에 대한 홍보가 필요한 것으로 나타남
- 조사결과 여성 소방관들은 일·가정양립을 위해 직장에서 시행할 필요가 있는 제도에 대해 선택적 근로시간제(유연근무제) 실시가 가장 높았음. 일·가정양립 확산을 위해 선택적 근로시간제(유연근무제)를 적극 검토할 필요가 있음
- 기혼자 중 주 양육자는 본인이 56.8%로 가장 많음. 갑작스러운 동원에 대비한 자녀 돌봄 대책이 평균 2.74점으로 마련되어 있지 않은 것으로 나타남. 갑작스런 동원에 대비한 자녀 돌봄에 대한 긴급지원이 필요함
- 자녀 돌봄에 있어 가장 나이 어린 영아와 유아를 둔 여성 소방관은 미취학 자녀 돌봄 관련 지원을 가장 많이 원했으며 초등1, 2학년 자녀를 둔 경우는 초등자녀 돌봄 지원을 가장 많이 원해 여성 소방관 자녀의 나이를 고려한 돌봄 지원 정책이 수립될 필요가 있음

- 조사결과 여성 소방관들은 육아휴직 사용 시 어려움이 있는 것으로 나타났으며 가장 큰 어려움은 자신의 업무 공백 시 대체인력이 없어 자신의 업무로 인한 동료의 업무 가중에 대한 우려(26.4%)가 가장 커 이에 대한 개선이 필요한 것으로 나타남. 심층면접결과 여성소방관이 육아휴직 후 복직자체에 대한 걱정이 많고 육아휴직으로 환자에 대한 처치방법을 잊어버렸거나 최신의 처치방법을 모르기 때문에 지속적인 교육에 대한 지원이 필요한 것으로 나타남
- 직장 내 일과 삶의 균형 관련 제도와 문화정착에 대해 다양한 돌봄 시설과의 업무협약이 평균 2.99로 낮아 다양한 돌봄 시설과의 업무협약을 확대해 기관 돌봄 지원을 활성화할 필요가 있음
- 설문조사결과 여성 소방관의 가장 심각한 개인적 어려움은 만성피로로 인한 신체적 어려움(41.3%)으로 나타나 이들의 신체적 건강에 대한 지원이 필요함

마. 여성 소방관의 안전과 경찰과의 협업실태

- 심층면접조사결과 여성 소방관의 업무가 응급환자를 포함해 주취자 응대와 조현병 환자 응대로 확대되면서 주취자의 경우 성추행, 신체적 폭력을 여성 소방관에게 가하는 경우가 있어 여성 소방관의 안전 확보가 필요한 것으로 나타남
- 여성 소방관의 경우 주취자와 조현병 환자 신고 시 경찰과 함께 출동해 협업을 하는 과정에서 갈등이 많아 갈등을 해소할 경찰과의 협업관련 시스템 마련이 필요한 것으로 나타남

제5장 결론 및 정책 제언

1. 종합적 논의 및 정책방향 도출

가. 종합적 논의

- 연구결과 전국과 제주지역 모두 여성 경찰관과 여성 소방관의 비율이 최근 5년간 증가하고 있지만 여성 경찰과 여성 소방관 모두 주로 하위직에 편중되어 있고 부서배치 또한 성별분리현상이 존재해 다양한 부서에 여성 경찰과 여성 소방관을

배치할 필요가 있는 것으로 나타남

- 육아휴직 현황은 전국의 경우 여성비율이 여전히 높지만 제주지역 경찰과 소방관의 경우는 여성비율이 감소하고 남성비율이 점점 증가하는 것으로 나타났음
- 여성 경찰·자치경찰과 여성 소방관은 치열한 경쟁과 어려운 시험을 뚫고 경찰과 소방관이 된 것에 대해 자긍심을 갖고 있지만 실제 여성후배들에게는 추천해주고 싶은 직업이 아니라고 응답해 자녀를 키우며 일하기에는 경찰과 소방직 근무가 현실적으로 어렵다는 것을 알 수 있음
- 심층면접 결과에서도 이들은 업무상 흥분하여 공격적인 민원인과 자주 접촉하고 주취자로 인해 스트레스를 받고 있으며 소방관의 경우 조현병 환자의 증가로 신변 위험과 정신적 어려움을 겪고 있으며 경찰과의 협업 시 권한의 문제 등으로 갈등에도 노출되어 있음. 경찰과 소방직이라는 특수한 업무로 인한 고충, 승진의 어려움, 자녀 돌봄과 일·가정양립이용의 어려움, 경찰과 소방관에 대한 고정관념으로 인한 고충이 있는 것으로 나타남
- 그러나 여성 경찰·자치경찰과 여성 소방관은 업무수행능력을 향상시키기 위해 자기 계발을 꾸준히 하고 있으며 조직능력향상을 위해 관심분야 전문교육에 참여의사가 높은 것으로 나타나 전문교육에 대한 지원이 지속해서 필요한 것으로 나타났음
- 여성 경찰·자치경찰과 여성 소방관은 직업능력에서 여성이 남성보다 무능력하다는 인식을 우리사회가 가장 먼저 바꾸어야한다고 생각했으며 향후 여성의 비중이 늘어나면 현장 대응 능력 저하에 대한 걱정이 크지만 피해자보호 및 상담 등 전문화의 가능성과 남성중심의 직업에 대한 고정관념이 완화될 것으로 생각하고 있었음
- 이들의 일과 삶의 균형이 잘 이루어지지 않는 이유는 부적절한 근무시간(жат은 비상·초과근무, 주말 및 휴일 근무)과 육아와 돌봄이 여성의 몫이라는 사회적 통념 때문으로 나타났으며 만성피로로 인한 신체적 어려움(건강악화)과 갑작스러운 동원에 대비한 자녀 돌봄 대책이 마련되어 있지 않아 가정생활에 어려움을 겪는 것으로 나타났음
- 육아휴직 사용 시 어려움은 자신의 업무 공백으로 인한 동료의 업무 가중 우려와 업무수행능력이 떨어질 것에 대한 불안으로 나타나 대체근무자지원과 육아휴직 후 복귀자에 대한 사전 정착 연계 등 교육지원이 필요한 것으로 나타남

나. 정책방향 도출

1) 양성평등실현을 위한 인사, 일·가정 양립지원 제도강화

- 「양성평등기본법」에 근거해 국가와 지자체는 여성 경찰관·자치경찰관·소방관의 남녀평등한 기회보장을 위해 직장 내 다양한 업무를 경험할 수 있도록 부서배치의 성별분리현상을 개선하는 제도마련이 필요함. 이를 위해 여성의 채용확대와 더불어 순환보직제도를 도입해 부서이동의 변화를 추구할 필요가 있음
- 또한 여성 자치경찰관·소방관의 공평한 승진기회확보를 위해서 시험승진제도를 개선하고 여성 경찰관·자치경찰관·소방관 중 육아휴직자의 경력단절을 예방하기 위해 복직을 지원할 수 있는 제도구축이 필요함
- 일·가정양립제도 활성화를 위해 단축근무, 긴급동원·야간근무 관련 자녀 돌봄을 위한 지원, 대체인력제도의 도입과 개선이 필요함
- 개인의 신체적·정신적 건강 지원 확대를 통해 일·생활균형실현을 구현할 제도마련이 필요함

2) 성인지적 사무 공간 및 근무환경 조성

- 심층면접조사를 통해 남성들이 많이 근무하는 부서에 여성경찰이 진입하지 못하는 이유 중 하나는 사무실 공간이 협소해 남성 직원들이 사무실에서 직접 옷을 갈아 입고 여성동료가 있으면 불편해 남성 동료를 선호하기 때문인 것으로 나타나 사무실공간을 성인지적 사무공간을 조성할 필요가 있음
- 여성 소방관은 남성과 같은 소방관이라고 생각하기 때문에 소방복이 여성이라 허리에 라인이 들어가고 남성복에 비해 사이즈가 적은 부분을 개선해야한다고 생각하고 있으며 임신부를 위한 소방복에 바지가 없어 선택하지 못하는 것을 성인지적 관점이 없다고 생각함. 따라서 여성의 경험을 반영한 소방복제작이 필요함

3) 제주여성 경찰관·자치경찰관·소방관 가치 제고를 위한 도민 인식개선

- 설문조사결과 여성 경찰과 소방관은 ‘여성 경찰과 소방관이 남성보다 능력이 미흡하다는 사회인식’을 가장 많이 바꾸어야한다고 응답함

- 지역사회 인식개선을 위해 여성경찰이 주로 담당하는 업무가 민원응대, 피해자
케어, 행정업무 등으로 범인제압과 강력수사뿐 아니라 여성경찰이 하고 있는 업무를
지역사회에 홍보해 여성경찰의 가치를 높일 필요가 있음
- 여성 소방관들도 신체적 차이는 있지만 현장에서 환자이송과 응급처치 판단의
차이는 없어 남성 동료와 민원인 대상 여성 소방관에 대한 인식을 개선할 필요가 있음

4) 직원역량강화를 위한 교육지원

- 여성 경찰과 여성 소방관 모두 전문화된 업무를 수행하고 있으며 이를 위해 전문
교육과 자기계발을 충분히 지원할 필요가 있음. 이러한 여성의 노력을 실제 인사
발령에 반영토록 해 전문교육 이수자를 그 직무에 배치할 필요가 있음
- 또한 일·가정양립제도 이용 시 부서장의 관련제도에 대한 인식과 마인드가 부서의
분위기에 중요한 영향을 미치며 제도이용의 활용도를 높이기 때문에 부서장 및
중간관리자·고위직 대상 일·가정양립제도와 일·생활균형제도에 대한 교육을 실시
할 필요가 있음
- 경찰과 소방서 내에도 일·가정양립제도와 관련해 4050세대들은 육아휴직 이외 제도에
대해 알지 못해 남성들의 참여를 권장하기 위해 관련 제도에 대한 교육이 필요함

2. 정책 제언

- 본 연구 결과를 토대로 다음과 같은 정책 개선방안을 제시함

< 여성 경찰·자치경찰·소방관의 직장내 성평등문화 및 일·생활균형확산을 위한 정책제언 >

구분			내용
기 관 별 개 선 방 안	제 주 경 찰 청	양성평등 강화를 위한 제도 구축	· 성차별완화를 위한 순환보직제 도입 · 가족친화문화조성을 위해 단축근무제 도입 · 갑작스런 동원 및 야간근무 시 지원할 긴급 방문 돌봄 프로그램 운영 · 육아휴직 후 복직에 잘 정착하도록 연차록 프로그램 시범운영 · 대체인력풀 운영 · 일·가정양립제도를 잘 이용하는 부서 대상 포상금 및 인센티브 제공
		성인지적 사무공간 조성을 위한 성별영향평가 실시	· 시설 대상 성별영향평가 실시 · 여성전용 체육시설 및 휴게시설 마련

구분		내용	
기 관 별 개 선 방 안	제 주 자 치 경 찰 단	· 시험승진제도와 성차별완화를 위한 순환보직제 도입 · 소통을 위한 공식통로인 양성평등정책담당관 설치 · 가족친화문화조성을 위해 단축근무제 도입 · 육아휴직 후 복직에 잘 안착하도록 연차록 프로그램 시범운영 · 육아휴직 후 복직에 잘 안착하도록 연차록 프로그램 지원 · 통계관리로 일·가정양립실적 관리	
		성인지적 사무 공간 조성을 위한 성별영향평가 실시	· 시설 대상 성별영향평가 실시
	제 주 소 방 안 전 본 부	양성평등 강화를 위한 제도 구축	· 시험승진제도 도입 · 소통을 위한 공식통로인 양성평등정책담당관 설치 · 다양한 가족 돌봄 기관과 MOU체결 확대 · 경찰과 협업시스템 마련 · 교대근무와 야간근무 시 지원할 긴급 방문 돌봄 프로그램 운영 · 육아휴직 후 복직에 잘 안착하도록 연차록 프로그램 지원 · 통계관리로 일·가정양립실적 관리 · 대체인력풀 운영
		성인지적 사무공간 조성을 위한 성별영향평가 실시	· 시설 대상 성별영향평가 실시 · 여성의 특성을 고려한 체육시설 공간 배치 · 임부복 바지제작 및 여성소방복 개선
개 선 방 안 (공 통)	도민 인식 개선을 위한 사업 발굴	· 제주 여성 경찰·자치경찰·소방관 카드뉴스 제작 및 홍보 · 제주 여성 경찰·자치경찰·소방관 역사서 발간 · 제주 여성 경찰·자치경찰·소방관 사례집 발간	
	직원 역량강화를 위한 전문교육 및 성인지 감수성 향상 교육 지원	· 관심분야 교육에 대한 수요조사 실시 및 해당전문분야 교육·훈련지원 · 관리자 대상 가족친화교육 및 양성평등교육 실시	

목 차

제1장 서론

1. 연구의 필요성 및 연구목적	3
2. 연구내용과 연구방법	5
가. 연구내용	5
나. 연구방법	5
다. 연구절차	7
3. 선행연구검토 및 시사점	8
가. 용어의 정의	8
나. 선행연구 검토	9
다. 요약 및 시사점	15

제2장 제주지역 특수직 여성 공무원 현황

1. 제주지역 특수직 여성공무원 현황	19
가. 제주지역 여성 경찰관 연혁	19
나. 제주지역 여성 소방관의 연혁	21
2. 제주지역 여성 경찰·자치경찰관 현황	23
가. 전국 여성경찰 현황	23
나. 제주지역 여성 경찰 현황	27
다. 제주자치경찰단 여성 경찰 현황	30
3. 제주지역 여성 소방관 현황	33
4. 소결 및 시사점	35

제3장 제주지역 여성 경찰관·자치경찰관 일·생활 실태

1. 조사개요	41
가. 조사설계 및 방법	41
나. 조사내용	43

2. 설문조사 분석결과	44
가. 조사대상자의 일반적 특징	44
나. 경찰직 지원배경과 자긍심	47
다. 경찰직 근무실태와 여성이라 불리한 경험	49
라. 능력개발과 교육훈련	59
마. 사회적 인식과 정책욕구	64
바. 일과 삶 경험 실태	68
3. 심층면접 분석결과	76
가. 지원동기 및 자긍심	77
나. 특수직의 고충과 근무실태	79
다. 경력관리 및 역량강화	90
라. 직장문화	94
마. 일가족양립경험	96
바. 경찰관에 대한 고정관념	107
사. 정책욕구	111
4. 소결 및 시사점	121
가. 여성경찰관 조사결과	121
나. 여성자치경찰관 조사결과	125

제4장 제주지역 여성소방관 일·생활 실태

1. 조사개요	131
2. 설문조사 분석 결과	136
3. 심층면접 분석 결과	171
4. 소결 및 시사점	196

제5장 결론 및 정책제안

1. 종합적 논의 및 정책방향도출	203
가. 종합적 논의	203
나. 정책도출의 방향	204

2. 정책 제안	206
가. 제주경찰청 개선방안	206
나. 제주자치경찰단 개선방안	210
다. 제주소방안전본부 개선방안	212
 ■ 참고문헌	218
■ 부 록	221

- 표 목차 -

<표 1-1> 여성 경찰관과 소방관의 고충 관련 선행연구	13
<표 2-1> 전국 연도별 여성 경찰 현황(2021.3월 말 기준)	23
<표 2-2> 전국 계급별 여성 경찰 현황(2021.3월 말 기준)	24
<표 2-3> 전국 연령별 여성 경찰 현황(2021.3월 말 기준)	24
<표 2-4> 전국 부서별 여성 경찰 현황(2021.3월 말 기준)	25
<표 2-5> 전국 최근 5년간 승진 현황 전체인원/여경인원	26
<표 2-6> 전국 최근 5년간 육아휴직 사용 현황	27
<표 2-7> 제주경찰청 연도별 여성 경찰 현황(2021.3월 말 기준)	27
<표 2-8> 제주경찰청 계급별 여성 경찰 현황(2021.3월 말 기준)	27
<표 2-9> 제주경찰청 연령별 여성 경찰 현황(2021.3월 말 기준)	28
<표 2-10> 제주경찰청 부서별 여성 경찰 현황(2021.3월 말 기준)	28
<표 2-11> 제주경찰청 최근 5년간 승진 현황	29
<표 2-12> 제주경찰청 최근 5년간 육아휴직 사용 현황	30
<표 2-13> 제주자치경찰 연도별 여성 경찰 현황(2021.3월 말 기준)	30
<표 2-14> 제주자치경찰단 계급별 여성 경찰 현황(2021.3월 말 기준)	31
<표 2-15> 제주자치경찰단 연령별 여성 경찰 현황(2021.3월 말 기준)	31
<표 2-16> 제주자치경찰단 부서별 여성 경찰 현황(2021.3월 말 기준)	32
<표 2-17> 제주자치경찰단 최근 5년간 육아휴직 사용 현황	32
<표 2-18> 제주자치경찰단 최근 5년간 승진 현황	32
<표 2-19> 전국 연도별 여성 소방관 현황(2020 기준)	33
<표 2-20> 제주지역 연도별 여성 소방관 현황(2020.12월 말 기준)	33
<표 2-21> 전국 계급별 여성 소방관 현황(2020 기준)	33
<표 2-22> 제주지역 계급별 여성 소방관 현황(2020.12월 말 기준)	34
<표 2-23> 전국 부서배치 여성 소방관 현황(2020 기준)	34
<표 2-24> 제주지역 부서배치 여성 소방관 현황(2020.12월 말 기준)	34
<표 2-25> 제주지역 연도별 성별 소방관 승진 현황	35
<표 2-26> 제주지역 연도별 성별 소방관 육아휴직 사용 현황	35

<표 3-1> 전수조사 대상자(2021.6월)	41
<표 3-2> 최종분석 설문지	41
<표 3-3> 면접대상자의 일반적 특징	42
<표 3-4> 조사영역 및 조사내용	43
<표 3-5> 심층면접 질문내용	44
<표 3-6> 응답자의 인구사회학적 특성	46
<표 3-7> 자긍심 및 여성후배에게 추천 여부	49
<표 3-8> 그 동안 가장 오랫동안 일했던 부서	49
<표 3-9> 향후 가장 희망하는 부서	50
<표 3-10> 지난 1개월 동안 1주일 평균 근무시간	51
<표 3-11> 현재 근무형태	52
<표 3-12> 현재 직무형태	52
<표 3-13> 승진절차와 근무성적 평정의 공정성	55
<표 3-14> 계급별, 근무경력별, 연령별 우리 기관의 승진절차의 공정성	56
<표 3-15> 우리기관 여성 고위직(5급이상/경정) 승진 어려움	57
<표 3-16> 계급과 근무경력별 리더십교육의 필요성	61
<표 3-17> 근무경력별 전문교육 참여여부	61
<표 3-18> 기관 내 상담할 수 있는 창구(담당자 등)/상급자/동료의 유무	62
<표 3-19> 여성 경찰관·자치경찰관의 역량강화를 위해 필요한 사항 (1순위)	64
<표 3-20> 여성 경찰관·자치경찰관의 일에 대한 정당한 평가	65
<표 3-21> 여성 경찰관·자치경찰관에 대한 사회적 인식 중 바뀌었으면 하는 것	66
<표 3-22> 여성 경찰관·자치경찰관의 여성비중 늘려가는 것	66
<표 3-23> 여성 경찰관·자치경찰관의 여성비중 늘려가는 것에 대한 문제점	67
<표 3-24> 경찰직에 여성의 비중을 늘려가는 것에 대한 장점	68
<표 3-25> 현재 일과 삶의 균형	68
<표 3-26> 현재 일과 삶의 균형이 잘 이루어지지 않은 이유(1순위)	69
<표 3-27> 모성보호와 일·가정 양립제도에 대한 인식과 이용 경험 여부	71
<표 3-28> 가족생활 중 가장 심각한 개인적 어려움(1순위)	73
<표 3-29> 출근 이후 미취학 자녀돌봄	74
<표 3-30> 어린자녀 또는 자녀가 어릴 때 주양육자	74
<표 3-31> 가족돌봄대책 및 지지	75

<표 3-32> 육아휴직 사용 시 가장 큰 어려움	76
<표 4-1> 면접대상자의 일반적 특징	132
<표 4-2> 조사영역 및 조사내용	132
<표 4-3> 심층면접 질문내용	134
<표 4-4> 응답자의 인구사회학적 특성	135
<표 4-5> 소방직 준비 및 채용까지의 어려움	137
<표 4-6> 자긍심 및 여성후배에게 추천 여부	137
<표 4-7> 그 동안 가장 오랫동안 일했던 부서	138
<표 4-8> 향후 가장 희망하는 부서	139
<표 4-9> 1주일 평균 근무시간	139
<표 4-10> 현재 근무형태	141
<표 4-11> 근무처별 근무실태 만족도 조사	143
<표 4-12> 근무처별 부서 내 여성에게 불리한 운영 실태	146
<표 4-13> 본인의 능력개발에 대한 생각	147
<표 4-14> 능력개발을 위한 필요한 교육	148
<표 4-14> 근무처별 기관 내 상담할 수 있는 창구(담당자 등)/상급자/동료의 필요성 ..	151
<표 4-15> 여성 소방관의 역량강화를 위해 필요한 사항 (1순위)	152
<표 4-16> 근무처별 여성 소방관의 일에 대한 정당한 평가	154
<표 4-17> 여성 소방관에 대한 사회적 인식 중 바뀌었으면 하는 것	156
<표 4-18> 여성 소방관의 여성비중 늘려가는 것	157
<표 4-19> 근무처별 소방직에 여성의 비중을 늘려가는 것에 대한 장점	158
<표 4-20> 근무처별 일과 삶의 균형 관련 제도와 문화정착에 대한 인식	161
<표 4-21> 직장 내 모성보호와 일·가정양립 제도에 대한 인식과 이용경험	162
<표 4-22> 자녀연령별 가족생활 중 가장 심각한 개인적 어려움(1순위)	167
<표 4-23> 출근 이후 미취학 자녀돌봄	168
<표 4-24> 연령별 어린자녀 또는 자녀가 어릴 때 주양육자	169
<표 4-25> 가족 돌봄 대책 및 지지	169
<표 5-1> 여성 경찰·자치경찰·소방관의 직장내 성평등문화 및 일·생활균형확산을 위한 정책제언 ..	216

- 그림 목차 -

<그림 1-1> 연구절차	8
<그림 2-1> 전국 연도별 여성 경찰 현황(2021.3월 말 기준)	23
<그림 2-2> 전국 계급별 여성 경찰 현황(2021.3월 말 기준)	24
<그림 2-3> 전국 부서별 여성 경찰 현황(2021.3월 말 기준)	25
<그림 3-1> 경찰직을 지원한 가장 큰 이유	47
<그림 3-2> 경찰직 준비 및 채용까지의 어려움	48
<그림 3-3> 1주일 평균 근무시간	51
<그림 3-4> 근무실태 만족도 조사	54
<그림 3-5> 승진절차와 근무성적 평정의 공정성	55
<그림 3-6> 여성고위직 승진과 승진제도 개선필요성	56
<그림 3-7> 실제 승진에 가장 영향을 미치는 요인(1순위)	58
<그림 3-8> 부서 내 운영에서 여성에게 불리한 운영 실태	59
<그림 3-9> 본인의 능력개발에 대한 생각	60
<그림 3-10> 능력개발을 위한 필요한 교육	60
<그림 3-11> 기관 내 상담할 수 있는 창구(담당자 등)/상급자/동료의 필요성	63
<그림 3-12> 일과 삶의 균형과 관련한 질문	70
<그림 3-13> 일·가정 양립제도 관련 필요성	73
<그림 3-14> 가족돌봄대책 및 지지	75
<그림 4-1> 소방직을 지원한 가장 큰 이유	136
<그림 4-2> 근무처별 자긍심 및 여성후배에게 추천 여부(단위: 점)	138
<그림 4-3> 현재 직무형태	141
<그림 4-4> 근무실태 만족도 조사	142
<그림 4-5> 승진절차와 근무성적 평정의 공정성	144
<그림 4-6> 근무처별 승진절차와 근무성적 평정의 공정성	144
<그림 4-7> 실제 승진에 가장 영향을 미치는 요인(1순위)	145

<그림 4-8> 부서 내 여성에게 불리한 운영 실태	146
<그림 4-9> 기관 내 상담할 수 있는 창구(담당자 등)/상급자/동료의 유무	149
<그림 4-10> 근무처별 기관 내 상담할 수 있는 창구(담당자 등)/상급자/동료의 유무 ...	149
<그림 4-11> 기관 내 상담할 수 있는 창구(담당자 등)/상급자/동료의 필요성	150
<그림 4-12> 여성 소방관의 역량강화를 위해 필요한 사항 (1순위)	152
<그림 4-13> 여성 소방관의 일에 대한 정당한 평가	154
<그림 4-14> 여성 소방관의 여성비중 늘려가는 것에 대한 문제점	157
<그림 4-15> 소방직에 여성의 비중을 늘려가는 것에 대한 장점	158
<그림 4-16> 현재 일과 삶의 균형	159
<그림 4-17> 현재 일과 삶의 균형이 잘 이루어지지 않은 이유(1순위)	160
<그림 4-18> 일과 삶의 균형 관련 제도와 문화정착에 대한 인식	160
<그림 4-19> 일·가정 양립제도 관련 필요성	165
<그림 4-20> 근무처별 일·가정 양립제도 관련 필요성	165
<그림 4-21> 가족생활 중 가장 심각한 개인적 어려움(1순위)	166
<그림 4-22> 근무처별 가족생활 중 가장 심각한 개인적 어려움(1순위)	166
<그림 4-23> 출근 이후 미취학 자녀돌봄	167
<그림 4-24> 어린자녀 또는 자녀가 어릴 때 주양육자	168
<그림 4-25> 근무처별 가족돌봄대책 및 지지	170
<그림 4-26> 육아휴직 사용 시 가장 큰 어려움	170

제 1 장

서론

1. 연구의 필요성 및 연구목적
2. 연구내용과 연구방법
3. 선행연구 검토 및 시사점

1. 연구의 필요성 및 연구목적

- 우리사회는 「남녀고용평등법」(1987)과 「양성평등채용목표제」(2003)를 통해 여성공무원의 채용을 확대해 왔으며 지난 2019년 우리나라 여성 공무원의 수는 52만 6000명으로 전체 공무원의 47.3%를 차지하게 되었고(행정안전부, 2020) 과거보다 여성 공무원의 수는 양적으로 증가했음
- 「양성평등기본법」(2015)을 통해 ‘국가 및 지방자치단체는 공직에 여성과 남성이 평등하게 참여하기 위한 시책마련과 공무원의 채용, 보직관리, 승진, 포상, 교육훈련 등에서 여성과 남성에게 평등한 기회를 보장할 것을 제22조에 명시하여 여성공무원의 양적 증가뿐만 아니라 실질적 양성평등을 위한 제도를 강화하였음. 그럼에도 불구하고 2019년 여성 공무원 고위직·관리직 비율은 중앙부처 여성 고위공무원 비중이 7.9%. 지자체 과장급 이상 여성 공무원이 17.8%로 낮게 나타남
- 한편, 안상수 외의 「경찰·소방·교정직 여성공무원 성차별 개선을 위한 실태조사」(2014)에 의하면 기혼 여성공무원들은 공공분야를 중심으로 선제적으로 일·가정양립지원제도를 실시하고 있지만 승진이나 보직배치, 동료에게 업무부담의 전가 등의 이유로 제도활용이 자유롭지 못한 현실임을 강조함
- 공직분야 중 ‘경찰’과 ‘소방’ 분야는 특수한 업무로 인해 남녀구분모집과 채용이 여전히 유지되고 있는 남성집중직이라 볼 수 있음. 그 결과 소수의 여성들이 경찰직과 소방직에 입직하기 때문에 조직 내 소수집단으로 입사 후 업무배치·조직문화·편의시설 등의 어려움에 처할 가능성이 큼
- 더욱 경찰직과 소방직 업무는 각종 범죄와 재난현장에서 위험과 긴박한 상황 속에서 수행되며 다른 직업군과 달리 현장업무가 많고 위험성과 참혹한 현장에 자주 노출되어 일반직 여성공무원과 다른 업무수행의 어려움에 직면할 가능성이 큼. 또한 경찰근무와 소방근무의 특징상 잦은 동원과 교대근무 그리고 야간근무로 인한 육체적·정신적 어려움 뿐 아니라 기혼여성 경찰관과 소방관의 경우 자녀돌봄의 어려움 등 일반직 기혼여성 공무원과는 다른 어려움이 많을 것으로 예상됨
- 최근 코로나로 인해 재난상황이 많이 발생하고 있어 이들의 업무량은 더욱 증가할 것으로 예상되며 일반직 여성공무원과 다른 어려움에 노출될 가능성이 큼.
- 2019년 여성경찰비율은 국가직 11.9%와 지방직 15.2%이고, 소방직은 국가직 5.1%와 지방직 9.6%에 불과함(행정안전부, 2020). 그에 비해 일반직 여성공무원은 국

가직 36.6%와 지방직 45.1%로 현저한 격차가 있음

- 경찰직과 소방직관련 선행연구를 살펴보면 경찰직과 소방직의 업무스트레스가 높고 우울수준도 높아 정신건강을 위한 지원제도가 필요하며(윤명숙·김성혜, 2014) 다른 직종보다 일·가정 양립도 어렵지만 여성 경찰관의 일·가정양립이 더 어려워 조직적 차원에서 일·가정 양립문화를 조성하는 것이 필요하다고 강조함(권혜림, 2017). 더 나아가 이나련은 「다양한 직종에서의 일·생활 균형제도」(2018)에서 정부의 일·생활균형정책은 공공기관 등이 기업보다 이행률이 높지만, 특수직 공무원에 대한 분류가 없어, 이들의 일·생활균형 제도를 파악하기 어려우며 소방공무원과 경찰공무원의 일과 가족생활 등의 연계에 관한 연구가 매우 부족하다고 비판함
- 따라서 경찰공무원과 소방공무원의 일과 가정생활 실태에 대한 연구가 필요하며 더욱 이들 특수직의 일·생활균형문화 확산을 위해 일·가정양립에 대한 연구가 필요함을 알 수 있음. 왜냐하면 일·가정양립의 개념 또한 가족생활뿐만 아니라 개인의 건강이나 여가활동을 포함하는 일과 생활의 균형(work and life balance)으로 관심 영역이 확대되고 있기 때문임(이나련, 2018)
- 더욱 제주지역의 경우 경찰직과 소방직의 남녀현황을 살펴보면 경찰공무원은 2019년 전체 1,851명 중 여성이 229명(12.8%)에서 2020년 2,080명 중 여성 291명(14.0%)로 1.2%p 증가함(제주경찰청 내부자료, 2021). 소방직공무원도 전체 2019년 931명 중 여성 73명(7.8%)에서 2020년 969명 중 여성 78명(8.0%)으로 0.2%p 증가함(제주소방안전본부 내부자료, 2021). 2020년을 기준으로 제주지역 경찰직 여성공무원의 비율(14.0%)은 전국평균(13.1%)보다 높고 소방직 여성 공무원의 비율(8.0%)은 전국평균(9.3%)보다 다소 낮게 나타남
- 특히 제주특별자치도는 「제주특별자치도설치 및 국제자유도시조성을 위한 특별법」 제7장에 근거해 「국가경찰과 자치경찰의 조직 및 운영에 관한 법률」 제18조에 따라 전국에서 유일하게 제주자치경찰단을 운영하고 있음. 제주자치경찰공무원의 2020년 성별채용현황을 살펴보면 전체 144명중 여성 29명으로 20.1%를 차지함(제주자치경찰단 내부자료, 2020)
- 제주지역 경찰, 자치경찰, 소방 분야에 여성이 차지하는 비율이 전국보다 높고 지속적으로 여성의 수가 증가하고 있음에도 불구하고 이들이 남성 중심적 조직문화에서 어떤 생각을 하며 근무상황은 어떤지, 자신의 승진가능성을 어떻게 생각하

고 있는지 그리고 직장 내 성차별경험은 무엇인지, 일·가정양립의 어려움은 무엇인지 관련한 구체적인 연구가 없는 형편임

- 이에 본 연구에서는 제주지역 여성 경찰관·자치경찰관·소방관을 대상으로 이들의 직장 생활과 일·가정양립생활의 실태를 조사해 직장 내 고충과 일·가정양립의 어려움을 개선하고 더 나아가 직장 내 성평등문화와 일·생활균형문화를 확산하기 위한 정책을 제안함

2. 연구내용과 연구방법

- 본 연구의 주요 연구내용과 연구방법은 다음과 같음

가. 연구내용

- 국내·외 경찰직·소방직 관련 문헌연구를 통해 직장내와 가정 내 어려운 점에 대한 유형 등을 검토함
- 도내·외 경찰직·자치경찰직·소방직 남녀공무원 현황 통계자료를 통해 채용, 부서 배치, 승진, 편의시설, 육아휴직 사용 등 실태를 분석하고 관련법과 제도에 대한 분석을 통해 성평등 방안에 대한 시사점을 도출함
- 여성 경찰관·자치경찰관·소방관 대상 지원동기, 근무실태, 승진관리, 교육경험, 성차별경험, 일·가정양립 지원제도이용, 일·생활균형 및 일·가정양립갈등, 자녀양육의 어려움, 가족관계, 정책욕구 등 일과 생활실태 관련 설문조사와 심층면접 실시
- 연구결과를 바탕으로 제주지역 여성 경찰관·자치경찰관·소방관의 조직 내 자부심 고취와 성차별적 근무환경 개선, 역량강화, 인식개선, 일·생활균형 및 일·가정양립제도이용 개선, 자녀 돌봄 지원 등 직장 내 성평등문화 조성 및 특수직 공무원의 일·생활균형문화 확산을 위한 정책개발의 기초자료를 제공함

나. 연구방법

- 문헌연구
 - 국내·외 경찰과 소방 관련 문헌연구를 통해 조직 내 성차별 사례 및 성평등인식,

정신건강의 어려움, 일·가정양립의 어려움 등 선행연구 고찰

- 모성보호 및 일·가정양립제도, 가족친화제도, 일·생활균형 등에 관한 문헌자료 고찰
- 일·가정양립 및 건강가정기본법, 경력단절 여성 등의 경제활동촉진법 검토
- 도내·외 일·가정양립 관련 정책 및 제주경찰청, 제주자치경찰단, 제주소방안전본부, 해외경찰의 일·가정양립 관련 사업 검토
- 도내·외 경찰직·자치경찰직·소방직 여성공무원의 연혁, 채용, 계급, 부서배치, 승진, 육아휴직 사용 현황 등 검토

○ 설문조사

- 조사대상: 2021년 6월 기준 제주지역 현직 근무 여성 경찰관(280명)·자치경찰관(23명)·소방관(84명) 대상 전수조사를 실시함(387명). 전수조사결과 비상출동과 동원으로 설문을 하지 못한 경우를 제외한 371부를 대상으로 최종분석을 실시함
- 조사기간: 6월 28일 ~ 7월 16일
- 조사내용
 - 지원동기
 - 직장생활실태: 특수직지원배경, 업무배치, 경력관리 및 역량강화, 롤모델, 자기성장과 포부에 대한 욕구, 직장생활의 어려움, 승진제도·여성채용·성평등문화에 대한 인식, 이들에 대한 고정관념, 정책욕구 등
 - 일·가정양립제도이용실태: 모성보호제도, 일·가정양립지원제도 활용, 연가 및 육아휴직 이용, 정책욕구 등
 - 가족생활실태: 결혼에 대한 인식, 배우자 직업, 가족생활의 어려움, 가사와 자녀양육 등 주 돌봄 여부, 정책욕구 등

○ 심층면접(15명)

- 조사대상: 남녀 경찰관·자치경찰관, 여성 소방관 등 15명
- 조사기간: 3월 31일 ~ 6월 14일
- 조사내용: 특수직 지원이유, 자부심, 승진, 업무배치, 경력관리 및 개인 역량강화 교육 내용, 롤모델의 영향, 특수직 어려움, 이들에 대한 고정관념, 육아·자녀교육 문제, 모성보호제도이용, 근무조건으로 인한 가정생활의 어려움, 개선방안 등

○ 특수직 여성공무원 당사자 FGI 실시(1회)

- 논의내용 : 특수직 어려움, 일·가정양립의 갈등, 정책욕구, 설문지 등에 대한 의견 수렴 등

○ 전문가 자문회의(2회)

- 참여대상: 가족·경찰학과·소방안전학과 관련 학계, 건강가정·다문화가정지원센터 및 가족친화지원센터·제주특별자치도 광역정신건강복지센터 관련 전문가 및 담당자, 관련 공무원 및 도의원 등 6명
- 논의내용 : 연구방향, 연구내용, 정책도출방향, 설문지, 조사결과, 정책제안 등에 대한 자문

다. 연구절차

- 본 연구는 제주지역 여성 경찰관·자치경찰관·소방관이 특수한 업무 및 직무의 특수성 때문에 발생하는 직장내 일·가정양립의 어려움 등을 조사하고 이들의 자부심고취, 직무배치, 승진, 교육, 인식개선, 일·가정양립제도이용, 자녀돌봄에 대한 정책욕구를 조사해 직장 내 성차별 환경을 개선하고 성평등 문화를 조성해 지역사회 내 일·가정양립문화를 확산하는 정책을 도출하는데 그 목적이 있음
- 본 연구의 효율적인 추진과 연구의 객관성과 타당성을 확보하기 위해 자문회의를 통한 연구방향, 연구내용, 정책도출방향 등에 대한 논의가 이루어졌음. 1차 자문회의에서는 연구의 필요성, 연구내용, 정책방향, 설문내용에 대한 자문을 구하였음. 또한 1차 당사자 FGI를 통해 특수직 어려움, 일·가정양립 어려움, 정책욕구, 설문내용에 대한 의견수렴을 거쳤음. 그리고 마지막으로 코로나 19 방역강화로 2차 자문회의를 서면자문회의로 대체했으며 개선방안에 대한 정책과제에 대한 자문 및 의견을 정리했음

○ 본 연구의 연구절차를 제시하면 <그림 1-1>과 같음

<그림 1-1> 연구절차

1단계	연구설계	⇔	- 연구 방향 및 내용 구성 - 선행연구 검토 및 관련기관 방문 - 연구 착수 보고
	자료수집 및 문헌검토		- 제주경찰청, 제주소방안전본부 관련 통계, 자료 수집 - 도·내외 관련 통계 및 정책 현황 정리
	자문회의(1차)		연구방향, 연구내용, 정책방향, 설문 내용 논의
	당사자 FGI개최		특수직 어려움, 일·가정양립 어려움, 정책육구 등 논의
2단계	선행연구 및 정책 분석	⇔	- 여성 경찰관 및 여성 소방관 관련 선행연구 분석 - 경찰직과 소방직의 일·생활균형 관련 선행연구 분석 - 경찰직과 소방직 일·생활균형 관련 정책 분석
	심층면접 조사		제주지역 남녀 경찰관·자치경찰관, 여성소방관 등 15명
3단계	1차 연구 중간 보고	⇔	1차 중간보고
	설문조사		여성 경찰관·자치경찰관·소방관 전수조사 실시
	2차 연구중간 보고		2차 중간보고
4단계	자문회의(2차)	⇔	전문가 서면의견 수렴
	정책 개발		연구결과에 기초한 정책 개발

3. 선행연구 검토 및 시사점

가. 용어의 정의

○ 본 연구에서 정의하는 특수직 공무원의 정의와 범위는 다음과 같음

○ 본 연구에서 정의하는 특수직 공무원이란 「2020공공부문균형인사 연차보고서」(대한민국 정부, 2020) 근거해 국가공무원과 지방공무원을 직종별로 분류하면 일반직, 특정직, 별정직으로 나눌 수 있으며 특정직에 종사하는 국가공무원과 지방공무원을 의미함

- 일반직: 기술·연구 또는 행정 일반에 대한 업무를 담당하는 공무원

- 특정직: 검사·외무공무원·경찰공무원·소방공무원·교육공무원
- 별정직: 비서관·비서 등 보좌업무 등을 수행하거나 특정한 업무 수행을 위하여 법령에서 별정직으로 지정하는 공무원
- 본 연구에서는 특정직 공무원 중 우리나라의 공직분야에서 업무의 특수성으로 성별분리모집과 채용이 유지되어 여성의 진입이 어려운 '경찰'과 '소방' 여성공무원으로 한정해 이들 업무의 특수성을 부각시키기 위해 특정직을 특수직으로 재정의하고 이들의 직장 내 어려움과 일·생활실태를 연구하고자 함

나. 선행연구 검토

- 여성 경찰관과 소방관의 고충과 관련된 선행연구를 살펴보면 성차별 관련연구, 정신건강 관련연구, 일·가정양립의 어려움 관련연구로 나눌 수 있음

1) 성차별 관련연구

- 안상수 외(2014)는 「경찰·소방·교정직 여성 공무원 성차별 개선을 위한 실태조사」를 통해 조직문화와 관행·승진·보직 및 직무배치·인사평가 등에서의 성차별·성희롱피해실태, 수행하고 있는 직무의 내용, 역할갈등과 스트레스, 모성보호제도 이용 및 여성 편의시설 확충 등 실태를 파악함. 연구를 통해 경찰과 소방직 모두 직무체계의 성별분리가 엄격하며 재직기간이 짧은 여성 경찰관의 성희롱피해와 고학력 여성 소방관의 성희롱피해를 밝혀냄. 또한 경찰과 소방 모두 육아 및 자녀교육의 문제가 있으며 여성 비친화적 조직문화, 편의시설의 부족, 업무공백으로 인한 육아휴직 이용의 어려움도 있다고 강조함
- 조영주 외(2019)는 「경찰관서 편의시설 특정성별영향평가」에서 경찰관서 내 시설에 대한 남녀경찰공무원 대상 설문조사를 실시해 민원인과 여성경찰관의 근무환경을 개선하기 위해 편의시설을 기본시설로 명칭을 바꿀 것을 제안함. 그리고 경찰관서 시설 개선 및 신축 계획 수립 시 성별분석과 젠더전문가 참여를 제도화 할 것을 제안함
- 박선영(2019)은 「선진국의 경찰 체력시험 남녀 차이연구-한국, 미국, 영국, 프랑스, 대만, 일본 비교-」 연구에서 미국, 영국, 대만, 프랑스의 경찰조직내 성분할 모집이

폐지되면서 성차별적 결과를 초래한 체력시험이 완화되었음을 밝힘. 따라서 향후 경찰 내 성별분리채용이 폐지되어도 체력기준강화라는 특정성에 불리한 기준이 마련되지 않도록 공평한 체력시험기준이 마련되어야 함을 강조함

- 한편, 윤경희·장일식(2021)은 「경찰의 성인지 감수성 요인이 경찰 양성평등정책 인식 및 만족도에 미치는 영향에 관한 연구」에서 경찰의 양성평등인식을 조사하면서 성차별개선을 위해 경찰의 인식개선이 필요함을 강조함. 연구를 통해 직장 내 성희롱에 대한 관대함과 성역할 고정관념이 많을수록 양성평등정책에 대한 인식이 없으며, 교육에 대한 필요성이 낮고 반면에 직장 내 성희롱에 대한 제도화가 잘 되어 있을수록 구성원들의 양성평등정책에 대한 인식, 교육에 대한 만족도가 높아 관련 교육 강화를 제안함
- 윤경희·장일식(2019)은 「경찰공무원의 인구사회학적 특성에 따른 성인지 감수성과 성평등 정책인식 및 만족도의 실태와 차이분석」에서 경찰 내 성역할 고정관념 때문에 성차별적·성희롱 언동을 할 가능성이 높아 성인지 감수성 향상과 관련된 교육의 필요를 연구로 제안함
- 윤경희·장일식(2018)은 「여자경찰공무원의 양성평등의식에 관한 실태 조사 연구」에서 여성경찰관의 양성평등의식 수준은 평균이상보다 높지만 여성경찰관 스스로 자신의 성차별과 편견, 고정관념 등 양성평등의식에 대한 진단을 지속적으로 할 필요성이 있음을 제안함
- 관련 선행연구를 통해 경찰과 소방직 내 직무체계의 성별분리, 성희롱피해, 육아 및 자녀교육문제, 여성 비친화적 조직문화, 편의시설부족, 일·가정양립제도이용의 어려움을 개선할 필요가 있으며 경찰관의 경우 조직구성원들 대상 성인지감수성 교육을 통한 양성평등 인식개선이 필요한 것을 알 수 있음

2) 정신건강실태 관련연구

- 윤명숙·김성혜(2014)는 「소방공무원의 직무스트레스가 삶의 질에 미치는 영향: 우울과 스트레스대처의 다중매개 효과」에서 소방직 공무원의 스트레스 수준과 우울 수준이 높음을 제시하고 소방공무원의 직무스트레스가 음주문제를 증가시킨다고 밝힘. 직무스트레스를 경감시킬 프로그램 제안과 정신건강센터의 서비스지원을 제

안함

- 국립소방연구원(2020)은 「소방공무원 자살의 실태분석 및 개선방안에 관한 연구」에서 2010년부터 2019년까지 소방공무원 자살자에 대한 기초통계와 현직 소방공무원에 대한 실태조사를 통해 소방공무원은 알코올 관련 문제를 갖고 있으며 외상 후 스트레스 문제도 갖고 있어 부적응 정서조절이 자살에 영향을 미친다고 강조함. 자살예방을 위해 자살예방 관련 법령의 정비, 소방공무원심리지원단 설치(가), 소방학교 교육과정에 자살예방 교육개설, 자살위기개입 매뉴얼의 개발을 제안함
- 문유석(2011)은 「소방공무원의 스트레스 수준과 직무환경적 유발요인」에서 부산 지역 392명의 소방공무원 대상 설문조사를 통해 고위험스트레스 집단이 18.1%로 일반인들에 비해 높지만 직무안정성, 대인관계, 보상적절성이 잘 보장될수록 스트레스가 낮음을 밝혀냄. 이들의 스트레스를 줄이기 위해 정기적인 조사와 적정수준의 관리를 제안함
- 배점모(2013)는 「사회복지공무원, 경찰공무원, 소방공무원에 있어서 직무스트레스 요인과 직무만족 및 조직몰입 간의 관계비교연구-사회적 지지의 조절효과를 중심으로」에서 사회복지공무원, 경찰공무원, 소방공무원 각 직종별로 344명씩 총 1,032명 대상 설문조사를 실시해 집단간 차이를 밝힘. 연구조사결과 사회복지공무원의 직무스트레스 요인은 역할 과중으로 나타났고 경찰공무원은 역할보호성과 지각된 비통제감, 소방공무원은 역할보호성과 역할갈등으로 나타남. 세집단 모두 정서적 지지와 평가적 지지가 스트레스 조절에 긍정적 영향을 미침을 밝혀냄. 특히, 경찰은 사회적 지지에 대해 낮은 인지를 하고 있어 경찰 대상 사회적 지지가 필요함을 제안함
- 관련 선행연구를 통해 경찰관과 소방관의 직무스트레스가 높다는 것을 알 수 있음. 특히 소방관은 직무스트레스로 인해 음주관련 문제에 노출되어 있고 외상 후 스트레스는 자살로 이어져 이에 대한 대책이 필요함을 알 수 있음

3) 일·생활 균형 및 일·가정양립 관련연구

- 권혜림(2017)은 「경찰의 가족친화적 조직문화가 일·가정 양립에 미치는 영향에 관한 연구」에서 경찰은 타 직업군에 비해 일·가정양립이 어려우며 경찰의 가족친화 조직문화가 일·가정양립에 긍정적인 영향을 미치는 결과를 제시함. 경찰공무원의 일·가정 양립을 위해서는 가족친화적 직장문화에 반하는 조직문화를 개선해야한다고 밝힘
- 이나련(2018)은 「다양한 직종에서의 일·생활 균형제도」에서 ‘공공기관 등’ 일·생활 균형제도의 이행을 및 이용 용이성은 기업보다 높지만 소방공무원이나 경찰공무원 등 순환·교대직 특수직 공무원에 대한 일·생활균형에 대한 연구가 거의 없음을 지적함. 다양한 근무형태를 가진 직종에 대한 조사와 일·생활균형 증진을 위한 조직문화 변화, 지원 등이 필요함을 제안함
- 김유리 외(2015)는 「남성의 일·가정양립 지원정책에 대한 태도에 관한 연구」에서 미취학 아동을 둔 455명의 정규직 기혼남성 근로자를 대상으로 일·가정양립 지원정책에 대한 적극 지지·적극참여, 적극지지·소극참여, 소극지지·소극참여 집단으로 구분하여, 집단 간 차이를 분석함. 연구결과 성 역할 태도가 진보적일수록 일·가정양립정책을 적극적으로 지지하고, 참여의향 또한 높게 나타남을 제시함
- 관련 선행연구를 통해 경찰관과 소방관 등 순환·교대직 특수직 공무원에 대한 일·생활균형에 대한 연구가 거의 없고 이들의 일·가정양립은 조직이 가족친화 직장문화를 실천하고자하는 의지에 달려 있음을 알 수 있음. 또한 교대근무를 하는 여성 경찰관과 소방관의 일·가정양립과 일·생활균형을 위해 조직 내 가족친화 직장문화의 정착, 육아휴직 후 복직지원, 남성 동료들과 남편의 양성평등의식제고가 필요함을 알 수 있음

〈표 1-1〉 여성 경찰관과 소방관의 고충 관련 선행연구

구분	연구자	제목	주요내용
성 차 별 연 구	안상수 외 (2014)	경찰·소방·교정직 여성 공무원 성차별 개선을 위한 실태조사	· 경찰, 소방, 교정직 현황을 통한 여성 공무원의 성차별실태 파악 및 성별분리채용제도 폐지 관련 우리나라 적용에 대한 개선방안의 시사점 도출 · 경찰·소방·교정직 공무원 설문조사 및 심층면접, FGI를 통해 조직 문화와 관행, 승진, 보직 및 직무배치, 인사평가 등에서의 성차별·성희롱피해실태, 수행하고 있는 직무의 내용, 역할갈등과 스트레스, 모성보호제도 이용 및 여성 편의시설 확충 등 실태 파악 · 경찰부문, 소방부문, 교정부문 성평등 정책추진, 인사정책 개선방안, 일·가정양립지원, 여성공무원 인권보호 제시
	조영주 외 (2019)	경찰관서 편의시설 특정성별영향평가	· 경찰관서 내 시설에 대한 남녀경찰공무원 대상 설문조사 실시 · 민원인과 여성 경찰관의 근무환경 개선을 위해 편의시설을 기본시설로 명칭 개정을 제안함 · 경찰관서 시설 개선 및 신축 계획 수립 시 성별분석과 젠더전문가 참여의 제도화 제안함
	박선영 (2019)	선진국의 경찰 체력시험 남녀 차이연구-한국, 미국, 영국, 프랑스, 대만, 일본 비교-	· 미국, 영국, 대만, 프랑스의 경찰조직 내 성분할 모집이 폐지되면서 성차별적 결과를 초래하는 체력시험이 완화됨 · 2020년 한국의 경찰대학과 간부후보생 채용 시 성별분할채용이 폐지되면서 체력기준강화가 특정성에 불리하지 않도록 공평한 체력시험기준이 마련되어야 함을 강조함
	윤경희 · 장일식 (2021)	경찰의 성인지 감수성 요인이 경찰 양성평등정책 인식 및 만족도에 미치는 영향에 관한 연구	· 직장 내 성희롱에 대한 관대함과 성역할 고정관념이 많을수록 양성평등정책에 대한 인식이 없으며, 교육에 대한 필요성이 낮다고 생각함. 반면에 직장 내 성희롱에 대한 제도화가 잘 되어 있을수록 구성원들의 양성평등정책에 대한 인식, 교육에 대한 만족도가 높으며 교육을 강화하거나 개선해야 할 필요성에 대해서도 높은 인식이 있는 것으로 나타남 · 개개 구성원들이 가진 성희롱에 대한 관대함과 성역할 고정관념이 높은 사람일수록 양성평등정책 자체에 대해 부정적으로 인식하고 있으며, 교육 또한 필요하지 않다고 생각한다는 것을 알 수 있음. 반면 조직 내에 성희롱에 대한 제도화가 잘 되어 있을수록 양성평등정책에 대한 긍정적인 인식과 동시에 교육의 중요성 및 필요성이 높다고 생각하고 있으므로 정책에 대한 개선의 필요성을 낮게 인지하고 있는 것으로 나타남
	윤경희 · 장일식 (2018)	여자경찰공무원의 양성평등의식에 관한 실태 조사 연구	· 여성 경찰관의 양성평등의식 수준은 평균 이상의 높은 수준 · 양성평등의식의 하위요인인 가정생활영역에 대한 인구사회학적 특성에 따른 인식차이는 연령, 계급, 학력에서 차이 · 여성 경찰관 스스로 자신의 성차별과 편견, 고정관념 등 양성평등의식에 대한 진단 및 정책개발 필요 제언

구분	연구자	제목	주요내용
성차별 연구	윤경희 · 양문승 · 장일식 (2019)	경찰공무원의 인구사회학적 특성에 따른 성인지 감수성과 성평등 정책 인식 및 만족도의 실태와 차이 분석	· 성역할 고정관념이 있어 성차별적·성희롱적 언동을 할 가능성이 크다는 결과 · 직장 내 성희롱에 관대, 규율이 제도화되어 있지 않다고 인식하고 있음 · 성평등 정책 개선 필요, 교육 개선 필요가 높게 나온 만큼 성평등 인식과의 차이를 줄여야 함 · 성인지 감수성 향상과 관련된 교육 필요
	윤명숙 · 김성혜 (2014)	소방공무원의 직무스트레스가 삶의 질에 미치는 영향: 우울과 스트레스대처의 다중매개 효과	· 소방직 공무원의 스트레스 수준과 우울수준이 선행연구의 결과처럼 높은 수준임을 제시함 · 소방공무원의 직무스트레스가 삶의 질에 유의미한 영향을 미치며 높은 직무스트레스는 음주문제를 증가시킨다고 제시함 · 직무스트레스를 경감시킬 프로그램 제안과 정신건강센터의 서비스 지원을 제안함
정신건강 실태 연구	국립소방연구원 (2020)	소방공무원 자살의 실태분석 및 개선방안에 관한 연구	· 기초통계와 실태조사를 통해 소방공무원의 알코올 문제와 외상 후 스트레스로 인한 부적응적 정서조절이 자살에 영향을 미친다고 밝힘 · 자살예방을 위해 소방공무원 자살예방 관련 법령의 정비, 소방공무원심리지원단 설치(가), 소방학교에 자살예방 교육과정개설, 자살위기관리 매뉴얼의 개발 제안함
	문유석 (2011)	소방공무원의 스트레스 수준과 직무환경적 유발요인	· 소방공무원이 일반인들에 비해 고위험스트레스 집단이 1높은 것으로 나타남 · 직무안전성, 대인관계, 보상적절성이 잘 보장될수록 스트레스가 낮음을 밝힘 · 소방공무원의 스트레스를 줄이기 위해 정기적인 조사와 적정수준의 관리를 제안함
	배점모 (2013)	사회복지공무원, 경찰공무원, 소방공무원에 있어서 직무스트레스요인과 직무만족 및 조직몰입 간의 관계비교연구-사회적 지지의 조절효과를 중심으로-	· 사회복지공무원, 경찰공무원, 소방공무원 각 직종별로 설문조사를 실시해 집단간 직무스트레스 요인의 차이를 밝힘 · 세 집단 모두 정서적 지지와 평가적 지지가 스트레스 조절에 긍정적인 영향을 준다는 것을 밝힘 · 경찰은 사회적 지지에 대해 낮은 인지를 하고 있어 경찰 대상 사회적 지지가 필요함을 제안함
일·생활균형 연구	권혜림 (2017)	경찰의 가족친화적 조직문화가 일·가정 양립에 미치는 영향에 관한 연구	· 일·가정 양립의 이론적 배경 정리 · 가족친화적 조직문화 관련 개념 정리 · 가족친화적 조직문화가 일·가정양립에 정적인 영향을 미치는 기초 자료 제시 · 일·가정 양립을 위해 조직의 가족문화조성 제도 제안
	이나련 (2018)	다양한 직종에서의 일·생활 균형 제도	· 소방공무원이나 경찰공무원 등 순환직·교대직 특수직 공무원에 대한 일·생활균형에 대한 연구가 부족함을 지적 · 다양한 근무형태를 가진 직종에 대한 조사와 일·생활균형 증진을 위한 조직문화 변화, 지원 등이 필요함을 제안

구분	연구자	제목	주요내용
일·생활균형 연구	김유리 외 (2015)	남성의 일·가정양립 지원정책에 대한 태도에 관한 연구	· 미취학 아동을 둔 455명의 정규직 기혼남성 근로자를 대상으로 지지도와 참여도에 따라 집단을 구분하여 차이를 분석 · 적극지지·적극 참여형은 걱정 소득대체율을 높게 인식하며 성 역할 태도도 진보적으로 나타나고 부모 역할 갈등도 더 많이 겪고 있음 · 맞벌이 배우자이며, 직무 몰입도가 높으면 적극지지·소극 참여형에 속할 가능성이 증가함 · 적극지지·적극 참여형과 소극지지·소극참여형은 개인적, 가족적, 직무 환경적 요인에서 유의미한 차이가 발견되지 않음 · 이를 통해 성 역할 태도가 진보적일수록 일·가정양립정책을 적극적으로 지지하고 참여의향 또한 높게 나타남을 제시함

다. 요약 및 시사점

- 여성 경찰관과 소방관의 고충 관련 선행연구를 통해 첫째, 경찰과 소방직 내 어려움으로는 체력시험기준의 강화, 직무체계의 성별분리, 직장 내 성희롱, 편의시설 불편 등 입직 및 근무실태의 어려움이 있다는 것을 알 수 있음
- 둘째, 경찰직과 소방직은 특수하게 잦은 비상근무·동원·교대근무로 인해 남녀 모두 육아 및 자녀돌봄의 어려움이 있지만 특히 자녀양육은 여성의 역할이라는 성역할고정관념이 바뀌지 않고 있어 여성 경찰관과 소방관이 일·가정양립의 어려움에 더욱 노출되어 있음
- 셋째, 공공기관에서 일·가정양립제도를 적극적으로 활용하도록 권고하고 있지만 조직구성원들의 성인지감수성이 향상되어야하며 직장 내 가족친화문화가 잘 정착될 때 시너지효과가 있음
- 넷째, 우리사회 내 일·생활균형을 정착시키기 위해서는 다양한 직종의 연구들이 필요함을 알 수 있음
- 다섯째, 경찰과 소방직 모두 특수한 업무를 수행하기 때문에 신체적 어려움뿐만 아니라 높은 스트레스로 인한 정신적 어려움, 음주문제, 외상 후 스트레스, 자살 등 정신적·심리적 어려움에 노출되어 있음
- 여섯째, 소방관의 경우 여성 소방관 관련 선행연구가 거의 없어 여성소방관에 대한 다양한 연구가 필요함

- 따라서 본 연구에서는 그동안 간과해 온 특수한 업무와 직종에 종사하는 제주 지역 여성 경찰관과 소방관의 직장 내 어려움과 일·생활의 어려움을 조사해 이들의 어려움을 개선하는 정책방안을 마련하고자 함

제주지역 특수직 여성공무원 현황

1. 제주지역 특수직 여성공무원 연혁
2. 제주지역 여성 경찰·자치경찰관 현황
3. 제주지역 여성 소방관 현황
4. 소결 및 시사점

1. 제주지역 특수직 여성공무원 연혁

- 본 절에서는 제주지역 여성 경찰·자치경찰관과 여성 소방관을 중심으로 이들의 연혁을 살펴보고자 함

가. 제주지역 여성 경찰관 연혁

- 제주경찰청과 제주자치경찰단의 연혁과 제주지역 여성 경찰의 연혁을 살펴 봄

1) 제주경찰청 주요 연혁

- 제주경찰청은 1945년 10월 21일 국립경찰 창립과 동시 제8관구 (전남) 경찰청 제22구 경찰서로 발족함. 1946년 8월 1일 제8관구 경찰청에서 분리 제주경찰서 신설 후, 9월 11일에 제주감찰청으로 승격함. 1948년 11월 19일 제주도경찰국으로 개칭해 5과 설치함
- 1986년 11월 20일 제주국제공항경찰대 창설함. 1991년 8월 1일 제주도경찰국을 제주도지방경찰청으로 승격해 2담당관과 6과 24계실로 조정함
- 1997년 6월 25일 서귀포경찰서를 2등급에서 1등급 승격 후 2000년 10월 5일 기마경찰대를 창설함
- 2004년 1월 29일 지방청 사이버수사대를 신설함. 2004년 6월 15일 지방청 여성경찰기동수사대를 신설함. 2004년 10월 1일 지방청 마약수사대 신설함
- 2006년 7월 1일 특별자치도 출범에 따라 제주도지방경찰청을 제주특별자치도지방경찰청으로 명칭을 변경함
- 2006년 10월 31일 제주지방경찰청장의 직급을 경무관에서 치안감으로 조정함. 2012년 7월 9일 112종합상황실 직제를 지방청·경찰서로 신설함
- 2021년 1월 11일 명칭을 제주특별자치도지방경찰청에서 제주특별자치도경찰청으로 변경함

2) 제주자치경찰의 연혁

- 제주도는 「제주특별자치도 설치 및 국제자유도시 조성을 위한 특별법」 제정에

따라 유일하게 자치경찰제가 2006년 7월에 시행함

- 최초 출범 당시 자치경찰단은 국가경찰에서 38명(총경 1, 경정 4, 경감 8, 경위 9, 경사 8, 경장 8)을 특별 임용해 자치경찰의 인사와 직장훈련 등 규칙을 제정함
- 2008년에는 행정기구개편으로 ITS센터와 어린이교통공원을 제주자치경찰단에 이전함. 2011년에는 자치경찰단을 제주특별자치도 직속 기관으로 전환함. 2012년에 통합 자치경찰단을 운영함
- 이후 2018년 4월에 1단계 확대 운영을 실시하기 위해 주민 생활과 밀접한 생활안전·여성청소년·교통 관련 사무 수행을 제주 동부경찰서로 한정하여 시행함
 - 2018년 7월 2단계 확대 운영 실시(123명 파견), 생활안전·여성청소년·교통 관련 업무를 제주 전역으로 확대 시행함. 지역경찰과 112상황실 요원 96명 추가 파견하여 총 123명의 국가경찰이 제주자치경찰단에서 근무를 시작(2018.7.18.일)함
 - 2019년 1월 3단계 확대 운영 실시(260명 파견), 기존 123명에 추가로 137명으로 하여금 112신고 출동 사무(주취자·교통불편·유실물 등 총 12종)를 제주 전역으로 확대함. 체계적인 주취자 보호를 위한 '주취자 응급의료센터'(2개소)를 신설함
- 112신고 중 '긴급·중대신고는 국가경찰(69%)', '비긴급·일상신고는 자치경찰(31%)'이 분담하여 112신고출동 시간을 단축했고 범죄 발생건수 및 음주 교통사고는 감소함
 - 주민 생활 밀착형 치안서비스 개선, 밝은 제주 만들기 사업 가로등 추진·CCTV 정비 등 범죄안전시설 확충함('20년 제주도 예산 271억 편성). 유실물 반환율('17년 38.6%→'19년 67.9%로 향상), 이동식 무인단속 실시로 교통안전시설 개선함
- 2021년 1월부터 일원화 자치경찰제도 시행으로 파견 직원 제주경찰청으로 복귀함. 기존 제주자치경찰단은 기존대로 운영됨

3) 제주지역 여성 경찰관 연혁

- 제주경찰청과 제주자치경찰단의 이러한 변화 속에서 제주지역 여성 경찰관의 연혁을 살펴보면 1999년 이전까지 여성경찰이 선호하는 근무부서는 주로 민원실 등 내근부서였으며 2000년 이후 여성경찰이 지역경찰로 근무하게 되었음. 2004년 6월 15일 지방청 여성경찰기동수사대를 신설함(제주동부경찰서, 2008)

- 1998년 여성 경찰 최초 남광파출소장이 탄생했으며 이후 2000년에 산지파출소장으로 두 번째 여성 경찰관이 임명됨. 2004년에는 여성 경찰이 지구대장직을 수행함
- 제주지역 최초의 여성 경찰 파출소 순찰요원은 1998년부터 아라, 남광, 삼양파출소에 배치되어 파출소 순찰요원으로 첫 업무를 시작함. 여성 경찰의 업무는 남성 경찰과 업무가 구분되어 있지 않고 범죄예방 순찰, 홍보, 교육, 범인검거 등 똑같이 업무를 하고 근무시간이나 교대 또한 같은 것으로 나타남
- 제주여성 자치경찰관의 경우 2006년 최초 자치경찰단이 출범할 때 국가경찰에서 여성 경찰관 2명을 특별 채용했으며 2007년부터 공개채용을 통해 15명의 여성자치경찰관을 추가 채용함. 현재 28명의 여성 자치경찰관이 임용되었음. 제주자치경찰단은 구성인원의 여성비율이 20%가 넘지 않도록 여성 자치경찰관의 수를 조율하고 있음(제주자치경찰단 내부자료, 2021)

나. 제주지역 여성 소방관의 연혁

- 제주소방관의 연혁과 제주지역 여성소방관의 연혁을 살펴봄

1) 제주소방관의 연혁¹⁾

- 제주소방역사는 1945년 12월 25일 제주의용소방대를 결성했으며 1948년 11월 4일 제주도 총무국 내 소방과를 설치하면서부터 시작했다고 볼 수 있음
- 이후 1964년 대통령령 제1737호에 근거해 제주소방서 직제를 승인한 후 1965년 1월 3일 제주소방서를 개서함. 1975년 제주도 민방위국 소방과를 신설함. 1980년 8월 8일 서귀포소방서를 개서함. 이후 1992년 4월10일 제주도소방본부를 발족한 후 1995년 소방본부구조구급과 및 구조구급계를 신설함. 1997년 소방교육대를 발대했으며 1998년 제주도소방재난관리본부를 발족함. 1999년 8월11일에 제주도소방방재본부(제주도조례 제2207호)로 개편함
- 2003년부터 2008년까지 서부소방서와 동부소방서를 개서했으며 2013년 소방방재본부에서 소방안전본부로 개편됨
- 2019년 소방안전본부 구조구급과 및 구급팀 신설, 방호구조과를 예방대응과로 명

1) 제주소방안전본부 홈페이지 (2021.8월)

칭 변경한 이후 소방서 현장지휘팀을 신설함. 2019년 6월26일 제주소방항공대발대와 2020년 4월 1일 소방공무원이 국가직으로 전환됨

2) 제주지역 여성소방관의 연혁

- 제주여성소방관의 구체적 자료가 구축되어 있지 않아 연혁을 제주소방안전본부 내부자료(1984~2021)와 홈페이지(2021.8월)를 근거로 정리함
- 제주소방안전본부 내부자료(1984~2021)에 의하면 1984년 여성 소방대원 1명을 채용한 자료가 남아있으며 이후 1986년 1명, 1996년 2명, 1997년 5명을 채용함. 2000년부터 2006년까지 매년 채용했지만 2007년부터 2010년까지는 채용하지 않았음. 이후 2011년부터 2021년까지 매년 채용하고 있음. 가장 많은 여성 소방관을 채용한 연도는 2020년 12명(소방대원 3명, 구급대원9명)임
 - 여성 경력직 구급대원의 최초 채용연도는 1996년으로 2명을 임용함
- 2020년 4월 1일 소방공무원이 국가직으로 전환됨에 따라 여성 소방공무원 채용이 증가한 것으로 판단됨
- 한편 제주지역 민간 의용소방대의 구성인원을 살펴보면 남성과 여성의 참여비율이 동일함. 제주도는 제주, 서귀포, 서부, 동부지역 등 4개 지역에 남녀 의용소방대를 조직해 각 지역의 119센터에서 72대대를 운영하고 있음. 현재 의용소방대 조직 중 성별통계가 있는 본대의 경우만 살펴보면, 본대 구성인원 3,940명 중 남성 2,060명, 여성 1,880명으로 여성비율이 47.7%로 민간에서는 마을의 위급상황 시 소방관을 지원해 화재를 진압하는 일에 여성들도 남성과 동일하게 참여하고 있음(제주소방안전본부 내부자료, 2021.9.)을 알 수 있음

2. 제주지역 여성 경찰·자치경찰관 현황

가. 전국 여성경찰 현황

- 전국 여성 경찰관의 현황을 살펴보면 2015년 전체 111,338명 중 여성 경찰은 11,047명으로 10.0%를 차지하다가 점차 비율이 증가하면서 2020년 기준으로 약 13.1%로 5년 만에 3.1%p 증가한 것으로 나타남(<표 2-1> 참조)

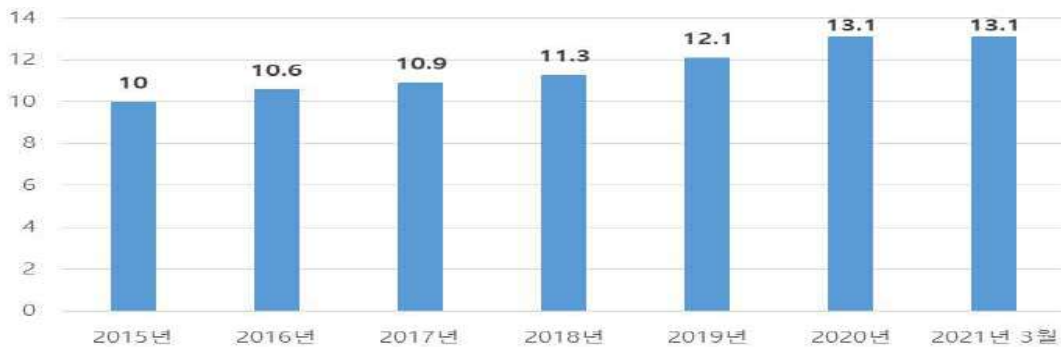
<표 2-1> 전국 연도별 여성 경찰 현황(2021.3월 말 기준)

(단위 : 명, %)

구분	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년	2021년 3월
총계	111,338	116,842	118,069	120,448	124,303	128,416	128,416
여성경찰	11,047	12,346	12,904	13,582	15,092	16,785	16,785
비율	10.0	10.6	10.9	11.3	12.1	13.1	13.1

자료: 경찰청 내부자료(2021)

<그림 2-1> 전국 연도별 여성 경찰 현황(2021.3월 말 기준)



- 이를 계급별로 나누어서 살펴보면 치안감 이상 1명, 경무관 1명 등 고위직은 여전히 적은 비율임. 경사 4,161명, 경장 4,477명, 순경 3,658명 등 주로 하위직이 12,296명으로 73.3%에 달해 계급상으로 편중된 현상을 보임. 이외 중간관리자인 경감 890명, 경정 169명도 각각 5.8%, 6.0%로 적은 비중을 차지하고 있음(<표 2-2> 참조)

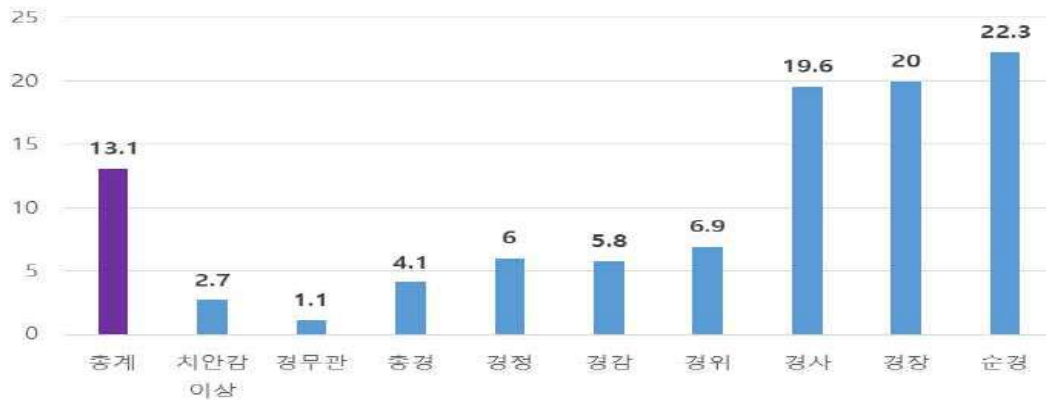
〈표 2-2〉 전국 계급별 여성 경찰 현황(2021.3월 말 기준)

(단위 : 명, %)

구분	총계	치안감 이상	경무관	총경	경정	경감	경위	경사	경장	순경
총계	128,416	37	90	610	2,805	15,387	49,417	21,214	22,433	16,423
여성경찰	16,785	1	1	25	169	890	3,403	4,161	4,477	3,658
비율	13.1	2.7	1.1	4.1	6.0	5.8	6.9	19.6	20.0	22.3

자료: 경찰청 내부자료(2021)

〈그림 2-2〉 전국 계급별 여성 경찰 현황(2021.3월 말 기준)



- 연령별로 나누어서 살펴보면 30대 초반이 26.8%로 가장 높고, 50대 후반이 1.6%로 가장 낮음. 25세 이상 44세 이하가 가장 높은 구간, 이외 45세 이상부터는 점차 비율이 감소하고 있음. (<표 2-3> 참조)

〈표 2-3〉 전국 연령별 여성 경찰 현황(2021.3월 말 기준)

(단위 : 명, %)

구분	계	20-24세	25-30세	31-34세	35-40세	41-44세	45-50세	51-54세	55-60세
총계	16,785	420	3,315	4,501	3,322	3,111	1,319	528	269
비율	100	2.5	19.8	26.8	19.8	18.5	7.8	3.1	1.6

자료: 경찰청 내부자료(2021)

- 실제 근무부서별로 살펴보면 지구대(파출소)근무 중인 비율은 12.1%로 적지만 수사부서 중 지능범죄 21.1%, 수사지원 20.8%로 높고, 수사부서 중에서도 위험한 강력범죄 4.3%로 매우 적게 배치되어 있음
- 이외 감사 24.5%, 경무 19.4, 홍보 16.8%, 외사 22.5%, 보안 15.8% 등 주로 내근부서에 여성 경찰 배치 비율이 높음. 현장에서 물리력을 기반으로 업무를 해야 하는 부서인 지역경찰과 강력범죄, 경비 등은 다소 적게 배치되어 있음 (<표 2-4> 참조)

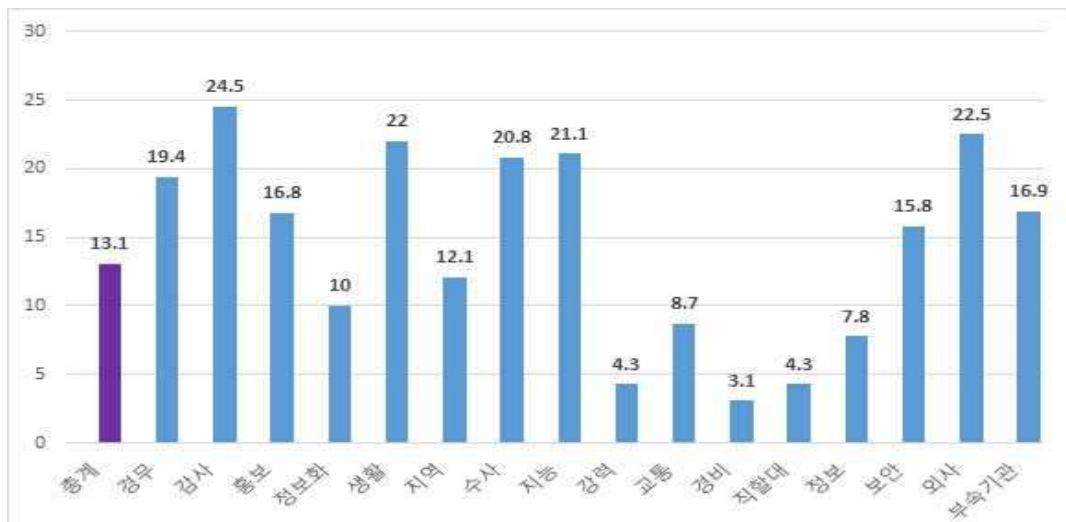
〈표 2-4〉 전국 부서별 여성 경찰 현황(2021.3월 말 기준)

(단위 : 명, %)

구분	총계	경무	감사	홍보	정보화 장비	생활 안전	지역 경찰	수사 지원	지능 범죄	강력 범죄	교통	경비	직할대	정보	보안	외사	부속 기관
전체	128,416	6,387	1,870	185	1,095	14,846	50,275	4,668	8,213	9,548	10,610	2,458	11,224	2,854	2,130	1,444	609
여성 경찰	16,785	1,238	459	31	110	3,264	6,095	972	1,737	409	923	75	484	224	336	325	103
비율	13.1	19.4	24.5	16.8	10.0	22.0	12.1	20.8	21.1	4.3	8.7	3.1	4.3	7.8	15.8	22.5	16.9

자료: 경찰청 내부자료(2021)

〈그림 2-3〉 전국 부서별 여성 경찰 현황(2021.3월 말 기준)



- 전체적으로 최근 5년 동안 승진자 인원은 지속해서 증가하고 있음(<표 2-5> 참조).
이중 여성 경찰의 경우 최근 5년 동안 고위직인 경무관은 3년 동안 미선발²⁾, 2년
은 1명만 선발되었음. 이는 총경에서 안배 차원에서 소수를 승진시키다가 2020년
부터 10% 비율을 준수하려고 하는 추세로 경찰청 인사정책이 전환되었기 때문임
- 또한 경정급 심사승진에서는 비율이 상향되고 있고, 2020년 경정급 심사승진 비율은
9.4%에서 2021년 11.8%로 증가하여 고무적이거나 경감 이하 승진은 매우 치열하여 여
경 비율 상향을 체감하기에는 힘들며, 경감 이하 승진은 지방청별로 실시하기 때문
에 청별로 다소 차이를 보임

〈표 2-5〉 전국 최근 5년간 승진 현황³⁾

(단위: 명, %)

구분	2017년		2018년		2019년		2020년		2021년	
	심사	시험	심사	시험	심사	시험	심사	시험	심사	시험
총계	2,835/350 (12.3)	2,646/551 (20.8)	2,776/407 (14.7)	2,569/470 (18.3)	3,767/522 (13.9)	3,550/661 (18.6)	4,581/696 (15.2)	4,344/455 (10.5)	4,713/695 (14.7)	4,415/986 (22.3)
경무관	16/0	-	14/0	-	15/1 (6.3)	-	22/0	-	37/1 (2.7)	-
총경	86/3 (3.5)	-	86/4 (4.7)	-	82/6 (7.3)	-	92/9 (9.8)	-	107/10 (9.3)	-
경정	179/8 (4.5)	167/11 (6.6)	149/10 (6.7)	137/15 (10.9)	171/13 (7.6)	152/17 (11.2)	180/17 (9.4)	161/17 (10.6)	238/28 (11.8)	208/18 (8.7)
경감	494/24 (4.9)	451/51 (11.3)	485/32 (6.6)	435/52 (12.0)	559/47 (8.4)	492/67 (13.6)	655/59 (9.0)	584/80 (13.7)	693/69 ()	606/66 (10.9)
경위	363/21 (5.8)	351/52 (14.8)	327/60 (18.3)	311/24 (7.7)	581/73 (12.6)	571/68 (11.9)	645/96 (14.9)	633/76 (12.0)	606/95 (15.7)	593/94 (15.9)
경사	512/69 (13.5)	504/87 (17.3)	514/56 (10.9)	499/97 (19.4)	784/104 (13.3)	773/161 (20.8)	1,156/231 (20.0)	1,149/245 (21.3)	1,307/241 (18.4)	1,297/236 (18.2)
경장	1,185/225 (19.0)	1,173/350 (29.8)	1,201/245 (20.4)	1,187/282 (23.8)	1,575/278 (17.7)	1,562/348 (22.3)	1,831/294 (16.1)	1,817/357 (19.6)	1,725/251 (14.6)	1,711/572 (33.4)

자료: 경찰청 내부자료(2021)

- 최근 5년간 육아휴직 사용은 남성은 2016년 315명에서 2020년 1319명으로 318.7%
증가했으며 여성은 1,168명에서 1,545명으로 32.3%로 증가하여 남성들이 육아휴직
을 적극적으로 활용하고 있는 것으로 나타남(<표 2-6> 참조)

2) 경찰 승진 인사의 경우 경정까지 시험승진, 총경부터는 심사승진으로만 승진 가능.

3) 전체인원/여성인원

〈표 2-6〉 전국 최근 5년간 육아휴직 사용 현황

(단위: 명, %)

구분	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년
총계	1,483	1,658	1,951	2,493	2,864
남	315	451	681	1,044	1,319
여	1,168	1,207	1,270	1,449	1,545
여성경찰 사용 비율	78.8%	72.8%	65.1%	58.1%	53.9%

자료: 경찰청 내부자료(2021)

나. 제주지역 여성 경찰 현황

- 제주지역에서 근무하고 있는 여성 경찰들 현황을 살펴보면, 2017년까지는 전국 여성 경찰 현황과 비슷한 패턴을 보이다가 2020년에는 전국 13.1%, 제주지역 14.0%로 여성 경찰 배치 비율이 더 높게 나타남(<표 2-7> 참조)

〈표 2-7〉 제주경찰청 연도별 여성 경찰 현황(2021.3월 말 기준)

(단위 : 명, %)

구분	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년	2021년 3월
총계	1,556	1,666	1,709	1,731	1,851	2,080	2,091
여성경찰	160	175	190	220	229	291	305
비율	10.3	10.5	11.1	12.7	12.8	14.0	14.6

자료: 제주경찰청 내부자료(2021)

- 제주지역 고위직 여성 경찰은 현재 총경급 1명으로, 전국에 비해 적은 비율이며, 경사 이하 배치 비율이 61.3%로 전국단위 73.3%보다 적게 나타나 상대적으로 골고루 분포된 비율을 보임. 이는 중간관리자인 경정, 경감, 경위 계급에서도 전국단위 비율보다 더 높은 것으로 나타남(<표 2-8> 참조)

〈표 2-8〉 제주경찰청 계급별 여성 경찰 현황(2021.3월 말 기준)

(단위 : 명, %)

구분	총계	치안감 이상	경무관	총경	경정	경감	경위	경사	경장	순경
총계	2,091	1	1	13	54	235	805	415	256	311
여성경찰	305	-	-	1	4	16	69	89	49	77
비율	14.6	-	-	7.7	7.4	6.8	8.6	21.5	19.1	24.8

자료: 제주경찰청 내부자료(2021)

- 제주지역 연령별 여성 경찰 현황을 살펴보면, 전국단위 20대 22.3%, 30대 46.6%, 40대 26.3%, 50대 4.7%에 비해 20대 27.3%, 30대 40.1%, 40대 26.0%, 50대 6.6%로, 20대와 50대 비율이 높고, 30대와 40대 비율은 낮은 것으로 나타남. 특히 20대 후반의 여성 경찰이 제주경찰청에 배치비율이 높은 것으로 나타남. 이는 미혼 여성 경찰들이 제주경찰청에 많이 배치된 것으로 보임(<표 2-9> 참조)

〈표 2-9〉 제주경찰청 연령별 여성 경찰 현황(2021.3월 말 기준)

(단위 : 명, %)

구분	계	20-24세	25-30세	31-34세	35-40세	41-44세	45-50세	51-54세	55-60세
총계	305	10	74	42	80	51	28	9	11
비율	100	3.3	24.0	13.8	26.3	16.8	9.2	3.0	3.6

자료: 제주경찰청 내부자료(2021)

- 제주지역 여성 경찰 부서배치 현황을 살펴보면, 수사지원에 27.9%로 가장 많고, 생활안전 26.7%, 경무 25.5% 순으로 홍보와 경비 기능에는 전혀 배치자가 없음. 지역경찰 배치자는 11.6%로 전국단위 12.1%보다 다소 낮으나 강력범죄 기능은 11.5%로 전국단위 4.3%에 비해 높은 편임(<표 2-10> 참조)

〈표 2-10〉 제주경찰청 부서별 여성 경찰 현황(2021.3월 말 기준)

(단위 : 명, %)

구분	총계	경무	감사	홍보	정보 화 장비	생활 안전	지역 경찰	수사 지원	지능 범죄	강력 범죄	교통	경비	직할 대	정보	보안	외사	부속 기관
전체	2,091	157	29	6	18	247	764	68	108	182	154	50	202	36	32	38	-
여성 경찰	305	40	6	-	3	66	86	19	23	21	16	-	10	2	5	8	-
비율	14.6	25.5	20.7	0	16.7	26.7	11.6	27.9	21.3	11.5	10.4	0	5.0	5.6	15.6	21.1	-

자료: 제주경찰청 내부자료(2021)

- 2017년부터 2021년까지 제주청의 여성 경찰 심사승진과 시험승진 비율의 편차가 매우 큼(<표 2-11> 참조). 이러한 승진 편차의 차이는 여성 경찰관의 경우 근무성적 관리, 각 과목별 심도 있는 학습, 가정내에서 출산, 육아 등으로 인한 스트레스

가 승진에 영향을 미쳤을 것으로 판단할 수 있음

- 특히 제주경찰청 최근 5년 동안 경정 심사 승진에 여성 경찰은 한 명도 승진하지 못하였고, 중간관리자인 경감⁴⁾의 경우 2019년부터 매년 안배 차원에서 1명씩 승진시키고 있어 각 연도 14.3%, 12.5%, 11.1%로 최저 인원만 승진하고 있음
- 경정 이상의 심사 승진은 경찰청의 권한으로, 제주경찰청이 경찰인원도 적고, 치안 수요도 상대적으로 적은 편으로 승진 시에는 다소 소외되고 있음
- 여성 경찰관의 대부분이 경위 이하로 2017년부터 2021년까지 심사승진은 대체로 줄어들고 시험승진은 대체로 증가함. 이는 상대적으로 시험승진은 근무성과와 개인의 학업으로 가능한 반면 심사승진은 이외 업무에 대한 성과 창출 등 구체화된 공적이 필요하여 결혼적령기 또는 출산·육아기에 있을 경우 몰입할 수 있는 환경에 상대적으로 제한을 받기 때문임

〈표 2-11〉 제주경찰청 최근 5년간 여성 승진 현황

(단위: 명, %)

구분	2017년		2018년		2019년		2020년		2021년	
	심사	시험	심사	시험	심사	시험	심사	시험	심사	시험
총계	35/6 (17.1)	30/8 (26.7)	34/7 (20.6)	32/3 (9.4)	45/4 (8.9)	45/3 (6.7)	57/6 (10.5)	55/9 (16.4)	59/9 (15.3)	55/11 (20.0)
총경	1/0	-	2/1 (50.0)	-	1/0	-	1/0	-	1/0	-
경정	2/0	-	2/0	4/0	2/0	6/0	2/0	2/0	3/0	3/0
경감	5/0	5/1 (20.0)	6/0	5/0	7/1 (14.3)	6/0	8/1 (12.5)	8/0	9/1 (11.1)	8/0
경위	5/0	4/0	4/2 (50.0)	4/0	7/0	7/0	10/0	10/1 (10.0)	10/1 (10.0)	9/2 (22.2)
경사	8/1 (12.5)	8/3 (37.5)	7/2 (28.6)	7/1 (14.3)	11/0	10/1 (10.0)	16/2 (12.5)	16/4 (25.0)	17/3 (17.6)	17/2 (11.8)
경장	14/5 (35.7)	13/4 (30.8)	13/2 (15.4)	12/2 (16.7)	17/3 (17.6)	16/2 (12.5)	20/3 (15.0)	19/4 (21.1)	19/4 (21.1)	18/7 (38.9)

주: 전체 심사·시험 대상자 중 여성 현황임

자료: 제주경찰청 내부자료(2021)

- 제주경찰청의 경우에도 최근 5년 동안 평균 44명이 육아휴직을 내는데, 남성들이 2016년 14명에서 26명으로 85.7% 증가했지만 여성들은 56.3% 감소함. 육아휴직 사용은 과거 주로 여성 경찰들이 사용하던 것을 4년 만에 오히려 남성들이 더 많이 사용하고 있음(<표 2-12> 참조)

4) 경정은 전국 단위 승진(경찰청에서 심사), 경감은 각 지방청에서 자체 심사함.

〈표 2-12〉 제주경찰청 최근 5년간 육아휴직 사용 현황

(단위: 명, %)

구분	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년
총계	46	41	50	41	40
남	14	19	23	24	26
여	32	22	27	17	14
여성경찰 사용 비율	69.5%	53.6%	54.0%	41.5%	35.0%

자료: 제주경찰청 내부자료(2021)

다. 제주자치경찰단 여성 경찰 현황

- 제주자치경찰단은 전국에서 유일한 자치경찰을 운영하는 주체로, 2006년부터 제주 특별자치도에서 생활안전, 도로교통, 특사경 사무를 중심으로 주민밀착형 치안서비스를 제공하는 자치경찰제를 도입·운영하고 있음
- 2016년을 기준으로 제주경찰 중 여성 경찰 배치비율은 10.5%인데 반해, 제주자치경찰의 경우 20.0%로 상대적으로 높았음. 이후 점점 감소하는 추세로 국가경찰과는 반대적인 현상을 보이는데, 이는 여성 경찰 비율이 높아 일정 부분 조절한 것으로 보임. 실제 제주자치경찰단은 2015년 신입 자치경찰 선발시 9명 중 2명으로 여성 경찰을 선발하였고, 2016년도 6명 중 2명을 여성 경찰로 선발한 이후 2017년 이후에는 여성 경찰관을 선발하고 있지 않음. 2021년 3월 기준으로 17.7%로 국가경찰 여성 경찰 배치비율보다 높음(<표 2-13> 참조)

〈표 2-13〉 제주자치경찰 연도별 여성 경찰 현황(2021.3월 말 기준)

(단위 : 명, %)

구분	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년	2021년 3월
총계	130	124	144	156	160	158
여성경찰	26	26	28	30	29	28
비율	20.0%	21.0%	19.4%	19.3%	18.1%	17.7%

자료: 제주자치경찰단 내부자료(2021)

- 제주자치경찰 중 여성 경찰은 17.7%를 차지하고 있으나 실제 인원은 적은 상태로 중간관리자인 자치경감은 1명으로 4.5%, 제주청의 경감 6.8%와 전국 기준 5.8%에 비해 낮은 비율로 자치경찰단 내에서 소수임. 이는 여성이 승진하는 데 다소 어려움이 있다고 볼 수 있음. 아울러 하위직 비율인 자치경사부터 자치순경까지 57.9%로 제주청 여성 경찰과 전국단위 여성 경찰 비율에 비해 낮음. 반면 자치경

위가 22.2%로 제주청 8.6%와 전국단위 6.9%에 비해 높은 비중을 차지하고 있어 대조를 보임(<표 2-14>참조)

<표 2-14> 제주자치경찰단 계급별 여성 경찰 현황(2021.3월 말 기준)

(단위 : 명, %)

구분	총계	자치 경무관	자치 총경	자치 경정	자치 경감	자치 경위	자치 경사	자치 경장	자치 순경
총계	158	1	1	6	22	27	48	40	13
여성경찰	28	-	-	-	1	6	12	7	2
비율	17.7%				4.5%	22.2%	25.0%	17.5%	15.4%

자료: 제주자치경찰단 내부자료(2021)

- 제주자치경찰 중 20대 초반과 50대 여성경찰은 없고, 30대 중후반에 27.6%, 30대 초반 20.8%, 40대 초반에 18.2%로 제주청과 전국단위와 연령별에서 차이를 보임. 20대 여성 경찰 비율은 신입 자치경찰 중 여성 경찰을 최근 4년간 선발하지 않아 비율은 낮음(<표 2-15>참조)

<표 2-15> 제주자치경찰단 연령별 여성 경찰 현황(2021.3월 말 기준)

(단위 : 명, %)

구분	계	20-24세	25-30세	31-34세	35-40세	41-44세	45-50세	51-54세	55-60세
총계	158	1	27	24	58	22	8	7	11
여성경찰	28	-	2	5	16	4	1	-	-
비율	17.7%	-	7.4%	20.8%	27.6%	18.2%	12.5%	-	-

자료: 제주자치경찰단 내부자료(2021)

- 제주자치경찰단은 국가경찰과 조직과 직제가 상이한데, 크게 6개의 과 단위 조직으로 구성되어 있음. 이중 경찰정책관은 경찰의 경무, 감사, 홍보 기능이 복합된 부서로 여성 경찰 배치비율이 9.1%, 수사과는 경찰의 수사지원, 지능범죄, 강력범죄 등을 포함한 수사의 총괄 부서로 26.7%가 배치되어 있음
- 이외 관광경찰과의 경우 제주지역의 특수성을 반영하여 관광경찰을 별도로 두어 각종 행사와 축제에 혼잡경비 및 관광 안내 등 역할 수행 중임. 별도 현장 배치 부서는 없고, 주로 내근 업무를 수행하고 있음. 지구대(파출소)근무는 현재 제주경찰청에서 국가경찰이 업무 담당함(<표 2-16> 참조)

〈표 2-16〉 제주자치경찰단 부서별 여성 경찰 현황(2021.3월 말 기준)

(단위 : 명, %)

구분	총계	경찰 정책관	교통생활 안전과	관광 경찰과	수사과	교통정보 센터	서귀포 지역경찰대	자치경찰 단 외	휴직
전체	158	22	34	32	15	6	15	16	10
여성경찰	28	2	5	5	4	1	3	-	7
비율	17.7%	9.1%	14.7%	15.6%	26.7%	16.7%	12.0%	-	80%

자료: 제주자치경찰단 내부자료(2021)

- 제주자치경찰단의 경우에도 최근 5년 동안 평균 10명 내외가 육아휴직을 냈는데, 남성들은 증가, 여성들은 감소세를 보이며, 그 폭은 제주경찰청 육아휴직과 유사함(<표 2-17> 참조)

〈표 2-17〉 제주자치경찰단 최근 5년간 육아휴직 사용 현황

(단위: 명, %)

구분	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년	2021년
총계	12	10	11	14	10	10
남	-	1	5	5	2	3
여	12	9	6	9	8	7
여성경찰 사용 비율	100%	90.0%	55.0%	64.3%	80.0%	70.0%

자료: 제주자치경찰단 내부자료(2021)

- 제주자치경찰단의 경우 제주특별자치도에서 별도 승진을 시키고 있고, 지방직 승진 규정을 준용하고 있어 국가경찰 승진과 다른 체계임. 2016년 10.5%에서 2018년 21.3%로 최고 비율 이후 다시 2020년 16.0%로 감소세를 보임(<표 2-18> 참조)

〈표 2-18〉 제주자치경찰단 최근 5년간 승진 현황

(단위: 명, %)

구분	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년
총계	19	18	61	40	25
남	17	15	48	33	21
여	2	3	13	7	4
여성경찰 승진 비율	10.5%	16.7%	21.3%	17.5%	16.0%

자료: 제주자치경찰단 내부자료(2021)

3. 제주지역 여성 소방관 현황

- 먼저 전국 여성 소방공무원 현황을 살펴보면, 2016년 여성 소방공무원의 비율이 7.2%에서 2020년 9.3%로 지속적으로 증가했지만 10%를 넘지 못하고 있음

〈표 2-19〉 전국 연도별 여성 소방관 현황(2020 기준)

(단위 : 명, %)

구분	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년
총계	44,121	48,042	51,779	56,629	60,994
여성 소방공무원	3,163	3,444	4,327	5,299	5,649
비율	7.2	7.2	8.4	9.4	9.3

자료: 2021 소방청 통계연보

- 제주지역의 여성 소방공무원 현황을 살펴보면, 2016년 여성 소방공무원의 비율이 7.1%에서 2019년 8.8%, 2020년 8.0%로 지속적으로 증가했지만 2020년 전국 평균 9.3%보다 낮음을 알 수 있음

〈표 2-20〉 제주지역 연도별 여성 소방관 현황(2020.12월 말 기준)

(단위: 명, %)

구분	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년
합계	692	715	814	931	969
여성	49	53	62	73	78
비율	(7.1)	(7.4)	(7.6)	(8.8)	(8.0)

자료: 제주소방안전본부 내부자료(2021)

- 전국의 경우 고위직인 소방정은 11명으로 3.2%, 소방령은 52명으로 3.5%로 소방조직 내에서 소수임. 이는 여성이 승진하는 데 다소 어려움이 있다고 볼 수 있음. 중간간부인 소방경은 132명(3.1%), 소방위는 788명(15.4%)으로 나타남. 소방위의 배치비율이 가장 높으며 그 다음이 소방장 1,288명(14.7%)로 나타남

〈표 2-21〉 전국 계급별 여성 소방관 현황(2020 기준)

(단위 : 명, %)

구분	총계	총감	경감	소방감	소방준감	소방정	소방령	소방경	소방위	소방장	소방교	소방사
총계	60,994	1	4	11	34	348	1,476	4,239	5,122	8,784	15,352	25,623
여성	5,649	-	-	-	0	11	52	132	788	1,288	1,586	1,792
비율	9.3	-	-	-	-	3.2	3.5	3.1	15.4	14.7	10.3	7.0

자료: 2021 소방청 통계연보

- 제주지역에 고위직 여성 소방공무원은 현재 없으며, 중간간부인 소방경 3명(3.8%), 소방위 14명(17.9%)으로 나타남. 소방위의 배치비율이 가장 높으며 그 다음이 소방장 15.0%로 나타남

〈표 2-22〉 제주지역 계급별 여성 소방관 현황(2020.12월 말 기준)

(단위: 명, %)

구분	총계	소방준감	소방정	소방령	소방경	소방위	소방장	소방교	소방사
총계	969	1	8	22	79	78	133	224	424
여성	78	-	-	-	3	14	20	16	25
비율	8.0	-	-	-	3.8	17.9	15.0	7.1	5.9

자료: 제주소방안전본부 내부자료(2021)

- 전국 여성 소방관 부서배치현황비율을 살펴보면, 국립소장연구원에 22.2%로 가장 많고, 중앙학교/중앙소방학교 14.1%, 소방청 10.6%, 시·도/지방직 9.3%, 중앙/국가직 6.1%, 중앙119구조본부 1.8% 순으로 나타남

〈표 2-23〉 전국 부서배치 여성 소방관 현황(2020 기준)

(단위: 명, %)

구분	총계	중앙(계)/ 국가직(계)	소방청	중앙학교/중앙 소방학교	중앙119구조 본부	국립소방연구 원	시·도(계)/ 지방직(계)
총계	60,994	654	188	64	384	18	60,340
여성	5,649	40	20	9	7	4	5,609
비율	9.3	6.1	10.6	14.1	1.8	22.2	9.3

자료: 2021 소방청 통계연보

- 제주지역 여성 소방관 부서배치현황을 살펴보면, 소방본부에 16.5%로 가장 많고, 제주소방서 8.8%, 동부소방서 7.6%, 서부소방서 6.7%, 서귀포소방서 3.8% 순으로 나타남

〈표 2-24〉 제주지역 부서배치 여성 소방관 현황(2020.12월 말 기준)

(단위: 명, %)

구분	총계	소방본부	제주소방서	서귀포소방서	서부소방서	동부소방서
총계	969	103	306	157	195	198
여성	78	17	27	6	13	15
비율	8.0	16.5	8.8	3.8	6.7	7.6

자료: 제주소방안전본부 내부자료(2021)

- 제주지역 연도별 여성 소방관 승진현황을 현황을 살펴보면, 2016년에는 승진자가 없었으며 2017년 6.6%에서 2018년 9.13%로 증가했으며 2019년 2.7%로 다시 감소했지만 2020년 13.6%로 최고비율을 보임

〈표 2-25〉 제주지역 연도별 성별 소방관 승진 현황

(단위: 명, %)

연도	계	남	여	여성승진비율
2020년	88	76	12	13.6
2019년	74	72	2	2.7
2018년	44	40	4	9.1
2017년	76	71	5	6.6
2016년	49	49	0	-

자료: 제주소방안전본부 내부자료(2021)

- 제주지역 남녀 소방관의 육아휴직사용현황을 살펴보면 2016년부터 2020년까지 남성들의 육아휴직비율이 여성보다 높은 것으로 나타남. 여성 소방관의 경우 2016년부터 2018년까지 육아휴직사용비율이 점차 감소하다가 2019년부터 증가해 2020년에는 33.3%로 나타남

〈표 2-26〉 제주지역 연도별 성별 소방관 육아휴직 사용 현황

(단위: 명, %)

구분	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년
합계	18	30	38	44	33
남성	11	21	32	34	22
여성	7	9	6	10	11
여성 사용 비율	38.9	30.0	15.8	22.7	33.3

자료: 제주소방안전본부 내부자료(2021)

4. 소결 및 시사점

- 제주지역 특수직 여성 경찰관, 자치경찰관, 소방관의 일·생활 현황을 살펴본 결과 첫째, 연혁에서 제주경찰청과 제주자치경찰단의 설립시기가 달라 여성경찰의 최초 근무시기가 서로 다르지만 주로 주민생활과 밀접한 민원실근무, 생활안전·여성·아

동·청소년·교통관련 근무를 했으며 2000년 이후 지역경찰업무와 여성경찰기동수사 대업무로 남성경찰업무와 구분 없이 범죄예방, 순찰, 홍보, 교육, 범인검거 등 똑같은 업무를 하고 근무시간이나 교대근무 또한 같았던 것을 알 수 있음. 한편, 제주지역 여성소방관은 1984년 여성소방대원으로 최초 1명이 채용되었으며 2000년부터 2006년까지 매년 채용했지만 2007년부터 2010년까지는 채용하지 않았음. 이후 2011년부터 2021년까지 매년 채용하고 있음. 2019년 제주지역 여성소방관비율이 8.8%로 전국 9.6%보다 약간 낮아 제주지역 여성소방관의 채용을 확대할 필요가 있음

- 둘째, 여성 경찰관 현황에서 전국 여성경찰관과 제주지역 여성 경찰관을 비교한 결과 2015년부터 2020년 전국과 제주지역 모두 여성경찰관의 비율이 최근 5년간 증가하고 있으며 2020년 제주지역의 여성경찰관의 비율이 14.0%로 전국 13.1%보다 약간 높게 나타남. 향후 경찰의 남녀통합채용이 2023년에 시행되면 여성 경찰의 비율은 점점 늘어날 것으로 예상됨. 경찰조직 내 계급현황을 살펴보면, 2021년 전국 여성 경찰관의 계급은 하위직에 속하는 순경, 경장, 경사가 73.3%를 차지하고 있고 제주지역의 경우는 61.3%를 차지하고 있어 대체로 여성 경찰들이 주로 하위직에 편중되어 있다고 볼 수 있음. 부서배치 현황도 여성 경찰인원이 20%를 넘는 부서를 중심으로 살펴본 결과 전국의 경우 감사, 생활안전, 수사지원, 지능범죄 등 총 16부서 중 4개 부서로 나타남. 제주지역의 경우는 경무, 감사, 생활안전, 수사지원, 지능범죄, 외사 등 총 15부서 중 6개 부서로 나타남. 향후 조직 내에서 의사를 수렴하여 다양한 부서에 여성 경찰관 배치가 더욱 필요함
- 셋째, 제주자치경찰단의 경우 여성 경찰관의 비율이 2016년 20.0%에서 2020년 18.1%로 점점 감소하고 있음. 2021년 조직 내 계급현황도 자치순경, 자치경장, 자치경사 등 하위직이 57.9%를 차지함. 중간관리자인 자치경감은 1명이며 자치경위가 22.2%로 제주청 8.6%와 전국 6.9%에 비해 높아 중간관리자로 승진이 어렵다는 것을 알 수 있음. 제주자치경찰단의 여성 경찰구성인원이 20%를 넘는 부서현황을 살펴보면 6개 부서 중 수사과 1개 부서임. 여성 자치경찰관에 대한 다양한 업무 경험을 고려한 부서배치와 승진제도의 개선이 필요함
- 넷째, 제주지역 여성 소방관의 계급 현황을 살펴보면 하위직인 소방사, 소방교, 소방장 등 27.9%를 차지하고 있고 소방위가 17.9%이며 중간관리자인 소방경이 3.8%로 나타남. 여성 소방관도 중간관리자로 승진이 어렵다는 것을 알 수 있음. 부서배

치의 경우 여성 소방관들은 소방본부에 16.5%로 가장 많이 배치되어 있으며 각 소방서(제주소방서, 동부소방서, 서부소방서, 서귀포소방서)에 8.8%, 7.6%, 6.7%, 3.8% 순으로 배치되어 있음. 각 소방서에 여성 소방관의 수가 10%미만으로 적어 조직 내 소수집단으로서 여성 소방관이 소외되지 않도록 제도적 장치가 마련될 필요가 있음

- 다섯째, 남녀육아휴직 현황을 살펴보면, 최근 5년간 경찰의 경우 전국은 2016년 78.8%에서 2020년 53.9%, 제주청은 69.5%에서 35.0%로, 제주자치경찰단은 100%에서 70.0%로 여성들은 감소하고 남성들은 증가하는 추세를 보임. 육아휴직제도를 여성뿐 아니라 남성경찰관들도 많이 이용하고 있다는 것을 알 수 있음. 또한 제주 지역 여성 소방관의 육아휴직현황은 2016년 38.9%에서 2020년 33.3%로 여성들은 감소하고 남성들은 증가하는 추세를 보여 남성 소방관들도 많이 이용하고 있다는 것을 알 수 있음

제주지역 여성 경찰·자치경찰관 일·생활 실태

1. 조사 개요
2. 설문조사 분석결과
3. 심층면접 분석결과
4. 소결 및 시사점

1. 조사개요

가. 조사설계 및 방법

1) 설문조사 개요

- 이 조사는 여성공무원의 비율이 다른 분야보다 소수에 불과한 제주지역 여성 경찰관과 여성 자치경찰관을 대상으로 이들의 더 나은 근무환경을 모색하고 일과 가정생활양립의 어려움을 개선해 직장 내 성평등 문화조성과 일·가정양립문화 확산을 위해 이루어졌음
- 조사 대상자는 2021년 조사시점인 6월에 근무 중인 제주도내 경찰직과 자치경찰직 여성공무원으로 여성 경찰관·자치경찰관 총 303명임. 이들을 대상으로 전수조사를 실시함(<표 3-1> 참조)

<표 3-1> 전수조사 대상자(2021.6월)

(단위 : 명)

합계	여성 경찰관	여성 자치경찰관
303	280	23

출처: 내부자료(제주경찰청, 제주특별자치도 자치경찰, 제주특별자치도 소방안전본부)

- 조사기간은 2021년 6월 28일부터 2021년 7월 16일임
- 조사방법은 면접조사원이 두 기관 방문을 통해 총 303부 배포 후 응답자가 자기기입 방식으로 조사를 끝내면 수거하는 방식으로 이루어짐
- 수거한 설문지는 경찰 268부, 자치경찰 22부가 수거되었음
- 비상출동과 동원으로 설문을 하지 못한 경우를 제외하고 290부가 수거되었으며 290부의 설문지 자료를 대상으로 최종분석을 실시함

<표 3-2> 최종분석 대상 설문지

(단위 : 부)

합계	여성 경찰관	여성 자치경찰관
290	268	22

2) 심층면접조사 개요

가) 면접대상자 선정 및 면접기간

- 제주지역 여성 경찰과 여성 자치경찰관의 특수직 지원동기와 입사 후 직업에 대한 생각, 여성이 소수인 직장에서의 근무경험과 잦은, 교대근무로 인한 가족생활의 어려움, 일·가정 양립 경험 등 이들의 생각과 의견을 알아보기 위해 여성 당사자와 남성 동료 대상 심층면접을 실시함
- 심층면접 대상자는 제주시와 서귀포시에서 특수직 공무원 생활을 하고 있는 근무 경력이 평균 15년 이상인 남녀 경찰관과 여성 자치경찰관 등 10명으로 총 10명임. 심층면접 대상자의 특징은 ‘사례번호’⁵⁾로 표시했음. 제주지역이라는 좁은 지역적 특수성과 직장에 공문을 발송해 심층면접자를 추천 받은 경우도 있어 면접 대상자의 익명성을 최대한 보호하기 위해 근무처, 성별, 지역, 계급 구분을 구체적으로 표시하지 않았으며 대상자를 직업별로만 구분하였음(<표 3-3> 참조)

〈표 3-3〉 면접대상자의 일반적 특징

소속	대상자
경찰관과 자치경찰관	사례1, 사례2, 사례4, 사례5, 사례6, 사례7, 사례10, 사례11, 사례12, 사례15
합계(10명)	10명

- 제주지역은 지역사회가 좁고 경찰관은 특수한 직업이기 때문에 익명성을 보호하기 어려워 먼저, 지인을 통해 면접대상자를 추천받으려고 노력했음. 지인을 통해 추천 받은 면접대상자에게는 연구목적⁶⁾을 설명한 후 인터뷰를 수락한 경우 면접했으며, 이후 면접대상자에게 소개를 받는 ‘눈덩이 표집’⁷⁾을 통해 8명을 추천받았지만 인터뷰를 거절하는 대상자가 많았음. 부득이하게 직장에 공문을 발송해 연구목적⁶⁾을 설명하고 추천을 받고, 인터뷰를 허락한 자발적 참여자 2명에 대해 면접을 실시했음
- 심층면접은 주로 인근 커피숍이나 회의실에서 실시함. 부득이한 경우 직장방문을 통해 인터뷰를 실시했으며 조사기간은 2021년 3월31일부터 6월14일까지임

5) 심층면접대상자의 인적사항은 자세히 밝히지 않고 ‘사례1’로 표시함. 연구윤리에 의해 심층면접대상자의 신상과 정보는 익명으로 보호받아야 하며, 면접대상자들의 개인정보보호 차원에서 자세한 표기는 하지 않았음

나. 조사내용

1) 설문조사 내용

○ 조사영역 및 조사내용은 <표 3-4>와 같음

<표 3-4> 조사영역 및 조사내용

조사영역	조사내용	
일반사항	근무처, 계급, 총 근무경력, 나이, 최종학력, 최초임용 시 계급, 결혼경험, 자녀가 있는 경우, 부부경찰인 경우	
경찰직 지원배경과 자긍심	지원이유 채용까지 어려운점 직업에 대한 자긍심 생각 여성후배에게 경찰직 추천 생각	
경찰직 근무실태와 여성이라 불리한 경험	오랫동안 일했던 부서, 향후 희망부서 지난 1개월 동안 1주일 평균 근무시간 현재 근무형태, 직무의 형태 현재 만족도(부서배치, 업무내용, 근무시간, 근무형태, 업무량, 근무 만족도) 승진절차의 공정성 정도, 근무성적평정의 공정성 정도, 여성의 고위직 승진어려움 정도, 승진제도 개선필요성 정도 실제 승진에 미치는 요인 여성에 대한 불리함 정도	
능력개발과 교육훈련	교육훈련에 대한 생각정도 의사소통 생각정도 역량강화를 위해 필요한 사항	
사회적 인식과 정책육구	여성경찰의 일에 대한 정당한 평가 정도 여성경찰에 대한 사회적 인식의 변화 여성경찰의 비중을 늘리는 것에 대한 생각 여성경찰관의 비중이 늘었을 때 예상되는 문제점 여성경찰관의 비중이 늘었을 때 예상되는 장점	
일과 삶 경험 실태	일과 삶의 균형, 일과 삶의 균형이 이루어지지 않은 이유 근무하는 곳의 일과 삶의 균형 생각정도 모성보호와 일가정양립제도 인지 및 이용 경험 일가정양립제도 시행필요성 정도((육아기 근로시간 단축, 가족돌봄 근로시간 단축, 출산 전후휴가·육아휴직 후 직장복귀를 위한 프로그램 지원, 선택적 근로시간제(유연근무제) 실시, 대체 인력(공익요원, 보조인력 등) 지원 및 확대) 가족생활중 개인적 어려움, 출근후 미취학자녀 돌봄	
	기혼만 응답	어린자녀 주양육자 일과 가족생활 정도(갑작스러운 동원대비 자녀돌봄대책 마련, 나의 일에 대해 가족의 적극적지지, 배우자의 가사육아 참여) 육아휴직사용의 어려움

2) 심층면접 조사내용

- 구조화된 질문지를 사용하여 심층면접을 실시했으며 면접대상자로 하여금 편안하고 자유롭게 이야기 할 수 있도록 했음
- 남녀 경찰관과 여성 자치경찰관 당사자에게 (여성동료)지원동기, (여성동료)근무실태 및 자긍심, 여성동료에 대한 생각, 경력관리 및 역량강화, 직장문화, 일·가족양립경험, (여성)경찰에 대한 고정관념, 정책욕구 등을 질문했으며 구체적 질문내용은 다음 <표 3-5>와 같음

<표 3-5> 심층면접 질문내용

질문영역	질문내용
지원동기	지원이유, 입사 전 희망업무, 입사 후 직업에 대한 생각
근무실태 및 자긍심	소속부서, 근무형태(교대 등), 경찰관으로서의 어려움, 여성으로서의 어려움(물리적, 남성과의 차별, 성희롱, 언어차별 등), 소속집단거리감, 직업자긍심, 희망부서, 이직에 대한 생각, 여성이 적어서 근무하는데 불편한 점, 여성동료에 대한 생각
경력관리 및 역량강화	경력관리를 위한 활동, 승진제도에 대한 생각, 롤모델 여부, 성장가능성, 경력단절예방을 위한 대책
직장문화	직장 내 만족도, 가족친화적 문화 만족도, 일·생활균형문화만족도, 일·가정양립문화만족도, 성평등 문화 만족도, 직장 내 개선할 부분, 세대문화, 여성으로서 일하는데 불편한 직장문화·분위기가 있는지
일·가족양립 경험	결혼의향, 배우자의 직업, 출산의향, 주 양육자, 일·가정양립의 어려움, 제도에 대한 인식, 이용실태, 이용의 어려움, 양립방법, 경찰부부의 어려움, 가정내 어려움
고정관념	경찰에 대한 고정관념, 여성경찰에 대한 고정관념, 고정관념을 어떻게 극복하고 있는지
정책욕구	- 직장에 바라는 점(새 청사 입주시 편의시설, 경력단절예방을 위해, 가족친화, 일·생활균형, 일·가정양립, 성평등 문화확산, 24시간어린이집, 가족함께 프로그램, 마음동행센터, 육아휴직 시 대체인력확보, 수유실, 여성대기실 등) - 지역사회에 바라는 점(여성경찰관에 대한 인식, 보육시설 등) - 가족구성원에게 바라는 점(가사와 양육분담, 일에 대한 이해, 지원, 외로움, 여가 등) - 여성가족연구원에 바라는 점

2. 설문조사분석 결과

가. 조사대상자의 일반적 특징

- 본 조사에서 최종 수집된 290명의 설문지 자료의 응답자 일반특징은 <표 3-6>과 같음
- 응답자의 일반적 특징을 자세히 살펴보면 경찰직과 자치경찰직 여성공무원의 근무처

별 응답분포를 살펴보면 다음과 같음

- 현재 근무 중인 여성 경찰관의 280명 중 268명(95.7%)이 응답에 참여했으며 근무
처별 응답분포는 경찰서가 43.1%로 가장 높았고 제주청, 지구대, 파출소 소속 순
으로 나타남. 경찰서에 여성 경찰관이 많이 근무하고 있다고 볼 수 있음
- 현재 근무 중인 여성 자치경찰관 23명 중 22명(95.7%)이 응답에 참여했으며 모집
단의 수가 적어 근무처별 분석은 따로 하지 않음

○ 계급별로 살펴보면 다음과 같음

- 경찰직의 경우 경사(28.0%), 순경(24.3%), 경위(22.0%), 경장(17.9%), 경감(5.2%), 경
정이상(2.6%)의 순으로 나타남
- 자치경찰직의 경우 경사(45.5%), 경위와 경장(각각 22.7%), 경감과 순경(각각 4.5%)
순으로 나타남

○ 근무경력을 살펴보면 다음과 같음

- 경찰직의 경우 5년 미만(32.8%), 10년~15년미만(22.4%), 5년~10년미만(20.9%), 15
년~20년미만(9.3%), 20년~25년미만(7.1%), 30년이상(4.5%), 25년~30년미만(3.0%) 순
으로 나타남
- 자치경찰직의 경우 10년~15년미만(54.5%), 5년~10년미만(27.3%), 5년 미만(13.6%),
15년~20년미만(4.5%)순으로 나타남

○ 연령별로 살펴보면 다음과 같음

- 경찰직의 경우 30대(40.3%)가 가장 많고 40대(32.5%), 20대(18.3%), 50대이상(9.0%)
의 순으로 나타남
- 자치경찰직의 경우 40대(54.5%)가 가장 많고 30대(45.5%)로 나타남

○ 최종학력을 살펴보면 다음과 같음

- 경찰직의 경우 4년제 대졸(76.9%)이 가장 많고 고졸이하(13.4%), 대학원졸(7.1%),
전문대졸(2.6%)의 순으로 나타남
- 자치경찰직의 경우도 4년제대졸(81.8%)이 가장 많고 대학원졸(13.6%), 전문대졸
(4.5%)의 순으로 나타남

○ 결혼경험이 있는 경우는 경찰직 58.6%, 자치경찰직 90.9%로 나타남

○ 자녀가 있는 경우는 경찰직 48.5%, 자치경찰 77.3%로 나타남

○ 자녀가 있는 경우 가장 어린 자녀의 나이를 살펴보면 다음과 같음

- 영아인 경우는 경찰직 16.4%, 자치경찰 31.3%로 나타남
- 유아인 경우는 경찰직 21.8%, 자치경찰 25.0%로 나타남
- 초1, 2학년인 경우는 경찰직 14.5%, 자치경찰 18.8%로 나타남
- 초3학년 이상인 경우는 경찰직 47.3%, 자치경찰 25.0%로 나타남

○ 부부 동일 직장여부를 살펴본 결과 부부경찰인 경우가 경찰직 60.9%, 자치경찰 57.9%로 나타남

〈표 3-6〉 응답자의 인구사회학적 특성

(단위:명, %)

	경찰직			자치경찰직		
	구분	빈도	%	구분	빈도	%
전체		268	100.0		22	100.0
근무처	제주청	80	29.9	자치경찰직	22	100.0
	경찰서	125	46.6			
	지구대	41	15.3			
	파출소	22	8.2			
계급	순경	65	24.3	순경	1	4.5
	경장	48	17.9	경장	5	22.7
	경사	75	28.0	경사	10	45.5
	경위	59	22.0	경위	5	22.7
	경감	14	5.2	경감	1	4.5
	경정이상	7	2.6	경정이상	0	0.0
근무 경력	5년미만	88	32.8	5년미만	3	13.6
	5년~10년미만	56	20.9	5년~10년미만	6	27.3
	10년~15년미만	60	22.4			
	15년~20년미만	25	9.3	10년~15년미만	12	54.5
	20년~25년미만	19	7.1			
	25년~30년미만	8	3.0	15년~20년미만	1	4.5
	30년이상	12	4.5			
연령	20대	49	18.3	20대	0	0.0
	30대	108	40.3	30대	10	45.5
	40대	87	32.5	40대	12	54.5
	50대이상	24	9.0	50대이상	0	0.0
최종학력	고졸이하	36	13.4	고졸이하	0	0.0
	전문대졸	7	2.6	전문대졸	1	4.5
	4년제대졸	206	76.9	4년제대졸	18	81.8
	대학원졸	19	7.1	대학원졸	3	13.6
결혼 경험	없다	111	41.4	없다	2	9.1
	있다	157	58.6	있다	20	90.9
자녀 여부	있다	130	48.5	있다	17	77.3
	없다	138	51.5	없다	5	22.7

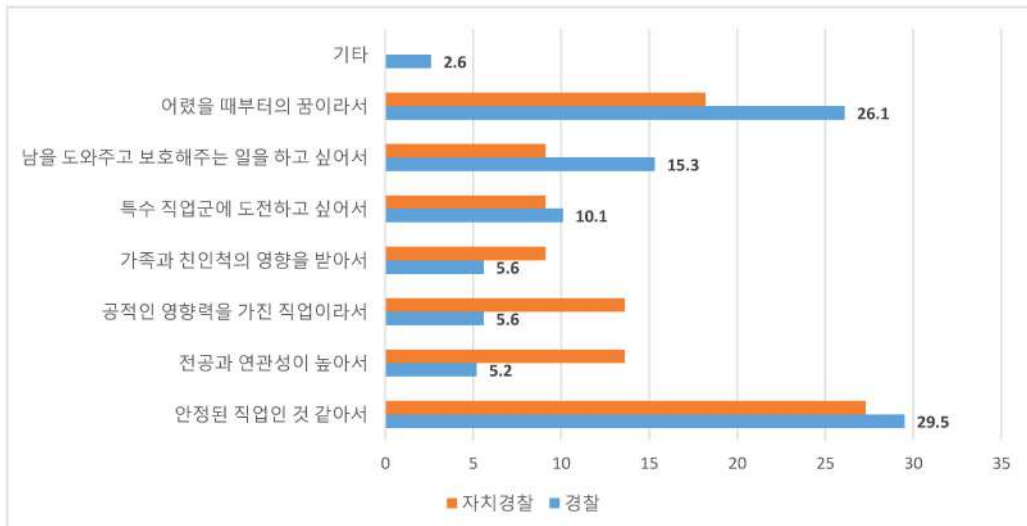
	경찰직			자치경찰직		
	구분	빈도	%	구분	빈도	%
자녀 연령 (최저)	영아	18	16.4	영아	5	31.3
	유아	24	21.8	유아	4	25.0
	초1.2	16	14.5	초1.2	3	18.8
	초3이상	52	47.3	초3이상	4	25.0
부부동일 직장 여부	예	95	60.9	예	11	57.9
	아니오	61	39.1	아니오	8	42.1

나. 경찰직 지원배경과 자긍심

- 본 절에서는 현직 여성 경찰관·자치경찰관이 경찰직을 지원하게 된 배경과 경찰직 준비의 어려움, 이들의 자긍심을 조사한 결과를 분석하였음
- 현직 여성 경찰관·자치경찰관이 경찰직을 지원한 이유를 경찰과 자치경찰로 나누어 살펴본 결과 경찰과 자치경찰 모두 안정된 직업인 것 같아서가 각각 29.5%, 27.3%가장 많았음

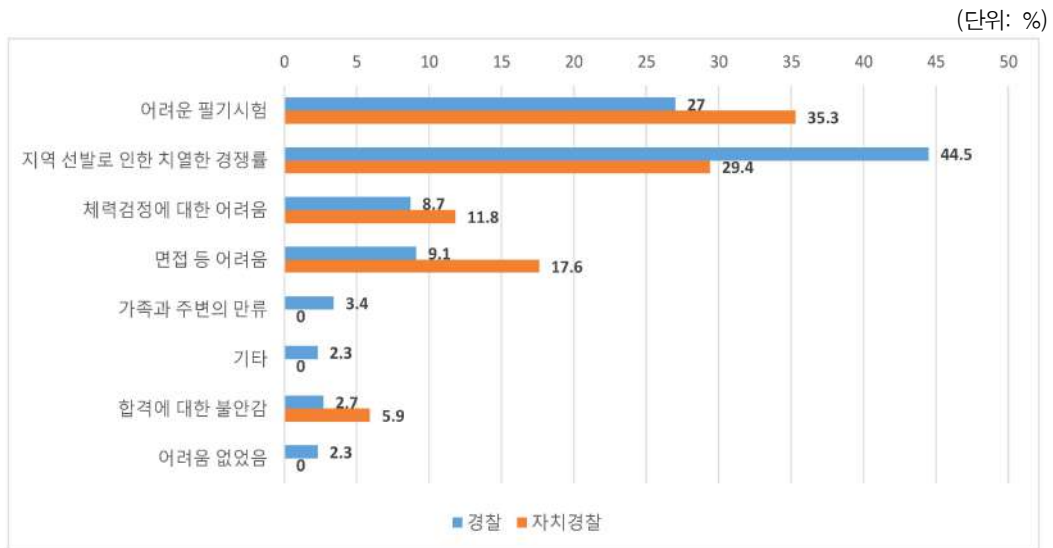
〈그림 3-1〉 경찰직을 지원한 가장 큰 이유

(단위: %)



- 이들이 경찰직을 준비하고 채용되기까지 어려움 점을 살펴본 결과 경찰은 지역선발로 인한 치열한 경쟁이 44.5%로 가장 많았고 자치경찰은 어려운 필기시험이 35.3%로 가장 많았음

〈그림 3-2〉 경찰직 준비 및 채용까지의 어려움



- 이들의 경찰에 대한 자긍심을 5점 척도(1 전혀 그렇지 않다 ~ 5 매우 그렇다)로 측정함
 - 조사결과 문항의 평균값이 경찰 3.98점, 자치경찰 3.23점으로 보통인 3.0점보다 높게 나타남
- 이들이 여성후배들에게 경찰직을 추천하고 싶은지에 대해서도 5점 척도(1 전혀 그렇지 않다 ~ 5 매우 그렇다)로 측정함. 조사결과 문항의 평균값이 경찰 3.13점, 자치경찰 2.91점으로 경찰은 보통인 3.0점보다 조금 높고 자치경찰은 조금 낮게 나타남
- 조사결과 경찰과 자치경찰 모두 자긍심 평균값보다 여성후배들에게 경찰직을 추천하고 싶은 생각의 평균값이 낮아 근무환경개선이 필요함을 알 수 있음

구분	홍보 담당관	청문 감사 담당관	112치안 종합상 황실	지역 경찰 관서	경찰 정책관	교통 생활 안전	관광 경찰	수사	서귀포 지역 경찰대	합계
경찰	1	3	4	86	0	0	0	0	0	266
	0.4	1.1	1.5	32.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
자치경찰	0	0	0	0	1	8	5	5	2	21
	0.0	0.0	0.0	0.0	4.8	38.1	23.8	23.8	9.5	100.0

○ 여성 경찰관·자치경찰관이 향후 근무하고 싶은 부서를 조사한 결과

- 경찰의 경우는 수사과 20.6%로 가장 많으며 그 다음이 형사과 13.4%로 나타남.
여성 경찰이 근무해왔던 지역경찰관서의 경우 7.5%로 낮게 나타남
- 자치경찰의 경우는 수사과가 61.9%로 가장 많았으며 서귀포지역경찰대 4.8%로 가장 적게 나타남. 그 다음이 가장 많이 근무했던 교통생활안전과 관광경찰은 각각 9.5%로 나타남

〈표 3-9〉 향후 가장 희망하는 부서

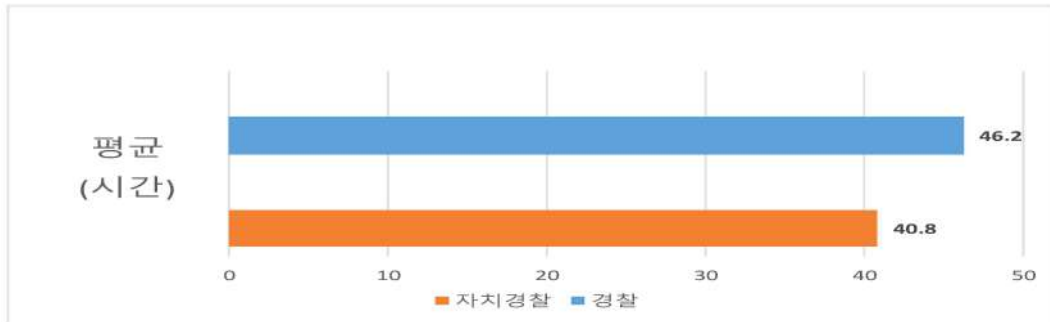
(단위: 명, %)

구분	경무 기획 과	정보 화장 비과	공공 안녕 정보 과	외사 과	수사 과	형사 과	안보 수사 과	생활 안전 과	여성 청소 년과	경비 교통 과	해안 경비 단	공항 경찰 대
경찰	15	4	17	21	52	34	10	3	25	17	4	16
	5.9	1.6	6.7	8.3	20.6	13.4	4.0	1.2	9.9	6.7	1.6	6.3
자치 경찰	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
구분	홍보 담당 관	청문 감사 담당 관	112 치안 종합 상황 실	지역 경찰 관서	경찰 정책 관	교통 생활 안전	관광 경찰	수사	교통 정보 센터	서귀 포지 역경 찰대	합계	
경찰	2	8	6	19	0	0	0	0	0	0	253	
	0.8	3.2	2.4	7.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	
자치 경찰	0	0	0	0	1	2	2	13	2	1	21	
	0.0	0.0	0.0	0.0	4.8	9.5	9.5	61.9	9.5	4.8	100.0	

2) 근무시간

- 지난 1개월 동안 1주일 평균근무시간을 조사한 결과 경찰은 평균 46.2시간을 근무하고 자치경찰은 40.8시간을 근무하는 것으로 나타남

〈그림 3-3〉 1주일 평균 근무시간(단위: 시간)



- 40시간 이상 근무자가 경찰은 89.6%, 자치경찰은 81.0%를 차지하고 있음

〈표 3-10〉 지난 1개월 동안 1주일 평균 근무시간

구분		39시간 이하	40~49시간	50~59시간	60시간 이상	계	평균 (시간)
전 체		31 (11.1)	164 (58.6)	57 (20.4)	28 (10.0)	280 (100.0)	45.8
구분	경찰	27 (10.4)	149 (57.5)	55 (21.2)	28 (10.8)	259 (100.0)	46.2
	자치경찰	4 (19.0)	15 (71.4)	2 (9.5)	0 (0.0)	21 (100.0)	40.8

3) 근무형태와 직무

- 현재 근무형태를 조사한 결과 경찰은 일일근무자가 65.7%, 그 다음이 4교대 근무자가 20.8%로 나타남. 반면, 자치경찰은 일일근무자가 90.9%로 가장 많은 것으로 나타남. 경찰과 자치경찰 구분에 따라 근무형태 간 관계가 있는 것으로 나타남

- 결혼경험이 있는 경우의 79.7%, 자녀가 있는 경우의 81.6%가 일근근무자로 결혼 또는 자녀출산이후 대다수가 일일근무를 선호하는 것으로 나타남. 결혼경험과 자녀여부에 따라 근무형태 간 관계가 있는 것으로 나타남

〈표 3-11〉 현재 근무형태

구분		일일근무	변형 3교대근무	4교대 근무	5/6교대	계	χ^2
전 체		195 (67.5)	20 (6.9)	60 (20.8)	14 (4.8)	289 (100.0)	
구분	경찰	175 (65.5)	18 (6.7)	60 (22.5)	14 (5.2)	267 (100.0)	8.198 *
	자치경찰	20 (90.9)	2 (9.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	22 (100.0)	
결혼 경험	없다	54 (48.2)	12 (10.7)	40 (35.7)	6 (5.4)	112 (100.0)	33.651 ***
	있다	141 (79.7)	8 (4.5)	20 (11.3)	8 (4.5)	177 (100.0)	
자녀 여부	있다	120 (81.6)	4 (2.7)	17 (11.6)	6 (4.1)	147 (100.0)	29.059 ***
	없다	75 (52.8)	16 (11.3)	43 (30.3)	8 (5.6)	142 (100.0)	

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

- 현재 직무형태를 조사한 결과 경찰은 내근 업무자가 56.7%이며 자치경찰은 72.7%로 나타남
- 경정 등 고위직의 경우 모두 내근업무를 수행하고 있으며 30년 이상 근무경력자들도 91.7%가 내근업무를 하고 있고 연령별로도 50대 이상이 79.2%, 자녀가 있는 경우 74.8%가 내근업무를 하고 있는 것으로 나타남. 계급, 근무경력, 연령, 자녀여부에 따라 직무형태 간 관계가 있는 것으로 나타남

〈표 3-12〉 현재 직무형태

구분		내근(사무/행정, 민원업무 등)	외근(수사, 형사, 순찰, 교통관리, 정보수집 등)	계	χ^2
전 체		168 (57.9)	122 (42.1)	290 (100.0)	
구분	경찰	152 (56.7)	116 (43.3)	268 (100.0)	2.139
	자치경찰	16 (72.7)	6 (27.3)	22 (100.0)	

구분		내근(사무/행정, 민원업무 등)	외근(수사, 형사, 순찰, 교통관리, 정보수집 등)	계	χ^2
계급	순경	15 (22.7)	51 (77.3)	66 (100.0)	56.859***
	경장	27 (50.9)	26 (49.1)	53 (100.0)	
	경사	64 (75.3)	21 (24.7)	85 (100.0)	
	경위	42 (65.6)	22 (34.4)	64 (100.0)	
	경감	13 (86.7)	2 (13.3)	15 (100.0)	
	경정이상	7 (100.0)	0 (0.0)	7 (100.0)	
근무 경력	5년미만	27 (29.7)	64 (70.3)	91 (100.0)	49.778***
	5년~10년미만	39 (62.9)	23 (37.1)	62 (100.0)	
	10년~15년미만	53 (73.6)	19 (26.4)	72 (100.0)	
	15년~20년미만	16 (64.0)	9 (36.0)	25 (100.0)	
	20년~25년미만	17 (85.0)	3 (15.0)	20 (100.0)	
	25년~30년미만	5 (62.5)	3 (37.5)	8 (100.0)	
	30년이상	11 (91.7)	1 (8.3)	12 (100.0)	
연령	20대	10 (20.4)	39 (79.6)	49 (100.0)	39.394***
	30대	69 (58.5)	49 (41.5)	118 (100.0)	
	40대	70 (70.7)	29 (29.3)	99 (100.0)	
	50대이상	19 (79.2)	5 (20.8)	24 (100.0)	
자녀 여부	있다	110 (74.8)	37 (25.2)	147 (100.0)	34.932***
	없다	58 (40.6)	85 (59.4)	143 (100.0)	

***p<.001

4) 근무실태 만족도

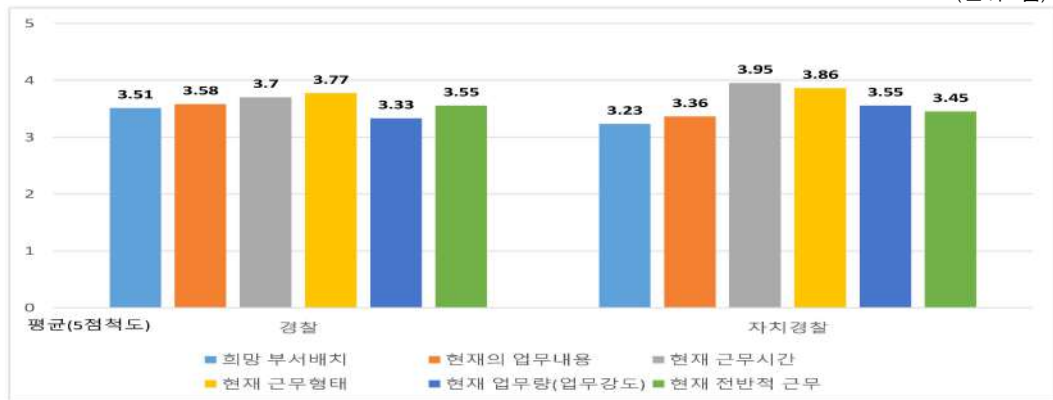
- 근무실태 관련 6개 문항에 대한 만족도 조사를 5점 척도(1 전혀 만족하지 않음 ~ 5 매우 만족)로 측정함
- 조사결과 경찰의 경우 현재 근무형태에 대한 만족도(평균 3.77점)가 가장 높고 그 다음으로 현재 근무시간(평균 3.7점), 현재 업무내용(평균 3.58점), 현재 전반적 근무

무만족도(3.55점), 희망부서배치(인사발령)(3.51점), 현재 업무량(업무강도)(평균 3.33점) 순으로 나타남

- 자치경찰의 경우 현재 근무시간이 평균 3.95점으로 가장 높고 그 다음으로 현재 근무형태(평균 3.86점), 현재 업무량(업무강도)(평균 3.55점), 현재 전반적 근무만족도(3.45점), 현재 업무내용(평균 3.36점) 희망부서배치(인사발령)가 3.23점 순으로 나타남

〈그림 3-4〉 근무실태 만족도 조사

(단위: 점)



5) 승진제도

- 승진제도에 대한 실태를 승진 공정성 2개 문항과 승진어려움과 제도개선 2문항으로 조사함. 5점 척도(1 전혀 그렇지 않음 ~ 5 매우 그렇다)로 측정함
- 승진절차 공정성에 대한 조사결과 경찰과 자치경찰 모두 승진절차의 공정성이 평균 2.95점과 2.41점으로 낮게 조사됨
- 근무성적 평정의 공정성에 대한 조사결과 경찰과 자치경찰 모두 근무성적 평정의 공정성이 평균 2.92점과 2.50점으로 낮게 조사됨

〈그림 3-5〉 승진절차와 근무성적 평정의 공정성

(단위: 점)



- 자치경찰의 경우 승진절차 공정성에 대한 부정적 응답(전혀 그렇지 않음+별로 그렇지 않음)이 50.0%로 나타났으며 근무성적 평정의 공정성에 대한 부정적 응답(전혀 그렇지 않음+별로 그렇지 않음)이 45.4%로 나타나 승진제도 공정성과 근무성적 평정의 공정성에 대한 제도개선이 필요한 것으로 나타남

〈표 3-13〉 승진절차와 근무성적 평정의 공정성

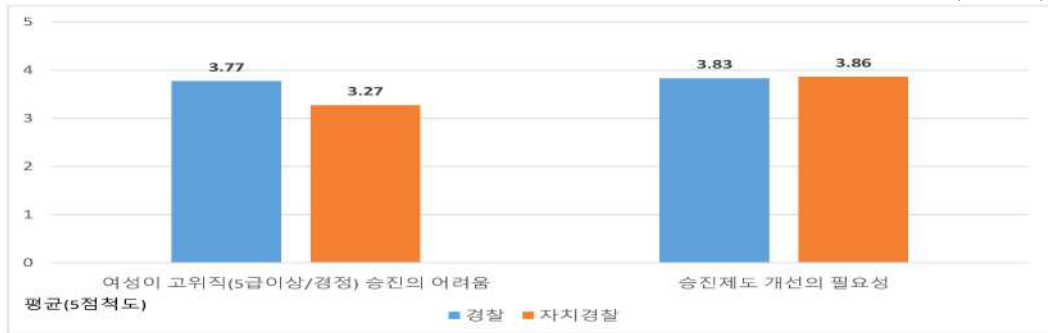
구분	문항	전혀 그렇지 않음	별로 그렇지 않음	보통	다소 그렇다	매우 그렇다	계	평균 (5점척도)
경찰	승진절차의 공정성	14 (5.2)	59 (22.0)	130 (48.5)	57 (21.3)	8 (3.0)	268 (100.0)	2.95
	근무성적평정의 공정성	13 (4.9)	66 (24.6)	126 (47.0)	56 (20.9)	7 (2.6)	268 (100.0)	2.92
자치경찰	승진절차의 공정성	3 (13.6)	8 (36.4)	10 (45.5)	1 (4.5)	0 (0.0)	22 (100.0)	2.41
	근무성적평정의 공정성	3 (13.6)	7 (31.8)	10 (45.5)	2 (9.1)	0 (0.0)	22 (100.0)	2.50

- 여성고위직 승진 어려움과 승진제도 개선 필요성에 대해 5점 척도(1 전혀 그렇지 않음 ~ 5 매우 그렇다)로 조사함
- 여성고위직 승진어려움 조사결과 경찰과 자치경찰 모두 어려움에 대해 보통 3.0점 보다 높은 평균 3.77점과 3.27점으로 각각 나타나 다소 어려움이 있다고 조사됨

- 승진제도 필요성에 대한 조사결과 경찰과 자치경찰 평균 3.83점과 3.86점으로 높게 나타남
- 경찰과 자치경찰 모두 승진제도개선이 필요한 것으로 나타남

〈그림 3-6〉 여성고위직 승진과 승진제도 개선필요성

(단위: 점)



- 여성 경찰관·자치경찰관 전체에 대한 승진절차의 공정성을 계급, 근속연수, 연령별로 분석한 결과 경위계급에서 평균이 2.73점으로 가장 낮았으며 근무경력도 25년-30년 미만이 평균 2.63점, 40대에서 평균 2.61점으로 가장 낮게 나와 이들에 대한 인사상 처우 개선방안도 필요한 것으로 나타남
- 계급별, 근무경력별, 연령별로 승진절차의 공정성에 대한 생각의 차이가 있는 것으로 나타남

〈표 3-14〉 계급별, 근무경력별, 연령별 우리 기관의 승진절차의 공정성

구분	전혀 그렇지 않음	별로 그렇지 않음	보통	다소 그렇다	매우 그렇다	계	평균 (5점척도)	F
전 체	17 (5.9)	67 (23.1)	140 (48.3)	58 (20.0)	8 (2.8)	290 (100.0)	2.91	
계급	순경 1 (1.5)	4 (6.1)	40 (60.6)	15 (22.7)	6 (9.1)	66 (100.0)	3.32	5.114 ***
	경장 4 (7.5)	17 (32.1)	22 (41.5)	10 (18.9)	0 (0.0)	53 (100.0)	2.72	
	경사 6 (7.1)	25 (29.4)	37 (43.5)	17 (20.0)	0 (0.0)	85 (100.0)	2.76	
	경위 6 (9.4)	19 (29.7)	27 (42.2)	10 (15.6)	2 (3.1)	64 (100.0)	2.73	
	경감 0 (0.0)	1 (6.7)	10 (66.7)	4 (26.7)	0 (0.0)	15 (100.0)	3.20	
	경정이상 0 (0.0)	1 (14.3)	4 (57.1)	2 (28.6)	0 (0.0)	7 (100.0)	3.14	

구분		전혀 그렇지 않음	별로 그렇지 않음	보통	다소 그렇다	매우 그렇다	계	평균 (5점척도)	F
근 무 경 력	5년미만	3 (3.3)	8 (8.8)	52 (57.1)	22 (24.2)	6 (6.6)	91 (100.0)	3.22	4.441 ***
	5년~10년미만	6 (9.7)	15 (24.2)	26 (41.9)	15 (24.2)	0 (0.0)	62 (100.0)	2.81	
	10년~15년미만	2 (2.8)	29 (40.3)	30 (41.7)	11 (15.3)	0 (0.0)	72 (100.0)	2.69	
	15년~20년미만	2 (8.0)	6 (24.0)	16 (64.0)	0 (0.0)	1 (4.0)	25 (100.0)	2.68	
	20년~25년미만	3 (15.0)	6 (30.0)	6 (30.0)	5 (25.0)	0 (0.0)	20 (100.0)	2.65	
	25년~30년미만	1 (12.5)	2 (25.0)	4 (50.0)	1 (12.5)	0 (0.0)	8 (100.0)	2.63	
	30년이상	0 (0.0)	1 (8.3)	6 (50.0)	4 (33.3)	1 (8.3)	12 (100.0)	3.42	
연 령	20대	1 (2.0)	3 (6.1)	27 (55.1)	13 (26.5)	5 (10.2)	49 (100.0)	3.37	9.295 ***
	30대	6 (5.1)	24 (20.3)	57 (48.3)	30 (25.4)	1 (.8)	118 (100.0)	2.97	
	40대	8 (8.1)	35 (35.4)	45 (45.5)	10 (10.1)	1 (1.0)	99 (100.0)	2.61	
	50대이상	2 (8.3)	5 (20.8)	11 (45.8)	5 (20.8)	1 (4.2)	24 (100.0)	2.92	

***p<.001

- 여성고위직 승진에 대한 어려움을 있음(다소 그렇다+매우 그렇다)과 없음(전혀 그렇지 않음+별로 그렇지 않음)으로 나누어 조사한 결과 평균 3.73점이며 어려움이 있다는 의견이 62.8%로 나타나 상위계급으로 여성이 승진하는 것이 대체로 어렵다고 생각하는 것으로 나타남

〈표 3-15〉 우리기관 여성 고위직(5급이상/경정) 승진 어려움

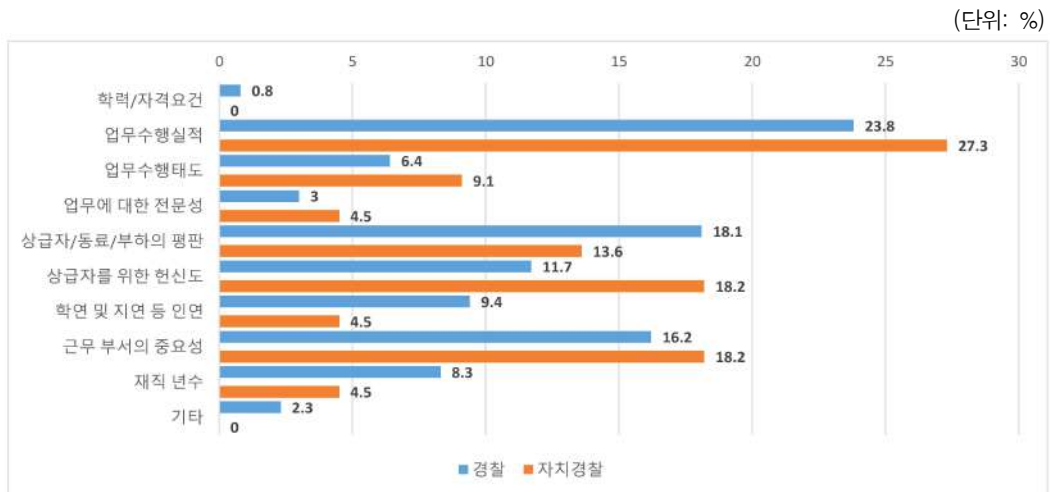
구분	없음			보통	있음			계	평균 (5점척도)
		전혀 그렇지 않음	별로 그렇지 않음		다소 그렇다	매우 그렇다			
전 체	16 (5.5)	2 (0.7)	14 (4.8)	92 (31.7)	182 (62.8)	134 (46.2)	48 (16.6)	290 (100.0)	3.73

- 실제 승진에 영향을 미치는 요인을 조사한 결과를 살펴봄

- 경찰은 업무수행실적(23.8%)이 가장 많고 그 다음이 상급자/동료/부하의 평판(18.1%), 근무 부서의 중요성(16.2%), 상급자를 위한 헌신도(11.7%) 순으로 조사됨

- 자치경찰도 업무수행실적(27.3%)이 가장 많고, 그 다음은 상급자를 위한 헌신도와 근무 부서의 중요성이 각각 18.2%, 상급자/동료/부하의 평판(13.6%) 순으로 조사됨
- 이를 통해 (자치)경찰조직의 경우 실제 승진에 영향을 미치는 요소가 업무수행실적 외 평판, 근무부서의 중요성, 상급자에 대한 헌신도 등 객관적 평정요소 뿐만 아니라 주관적 평정요소도 잘 갖추어 관리해야 한다는 것을 알 수 있음

〈그림 3-7〉 실제 승진에 가장 영향을 미치는 요인(1순위)

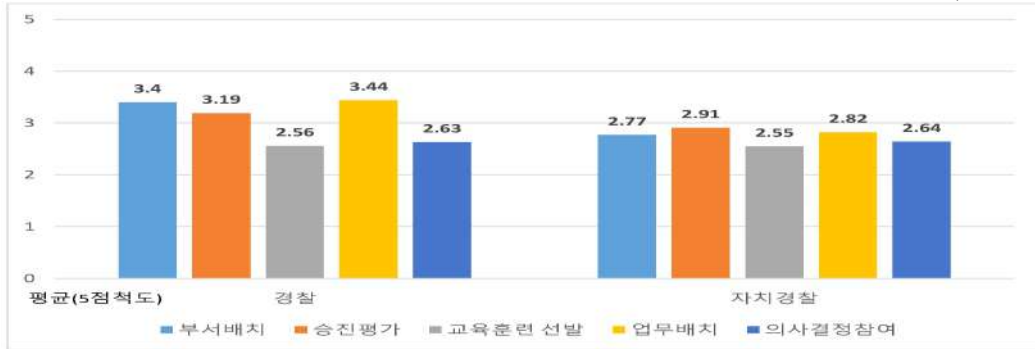


6) 부서 내 운영에서 여성이라 불리한 경험

- 부서 내 운영에서 여성이라 불리한 경험 정도를 부서배치, 승진평가, 교육훈련 선발, 업무배치, 의사결정참여로 나누어 5점 척도(1 전혀 그렇지 않음 ~ 5 매우 그렇다)로 조사함. 조사결과를 살펴봄
- 경찰의 경우 여성이라 불리한 측면이 있다는 문항은 보통인 3.0점보다 높은 부서 배치(평균3.4점), 승진평가(3.19점), 업무배치(평균3.44점)로 나타남
- 자치경찰의 경우는 모든 문항에서 여성이라 불리한 측면이 있다는 응답이 보통인 3.0점보다 다소 낮게 나타나 여성이라 불리한 측면이 있다고 생각하지 않는 것으로 나타남

〈그림 3-8〉 부서 내 운영에서 여성에게 불리한 운영 실태

(단위: 점)



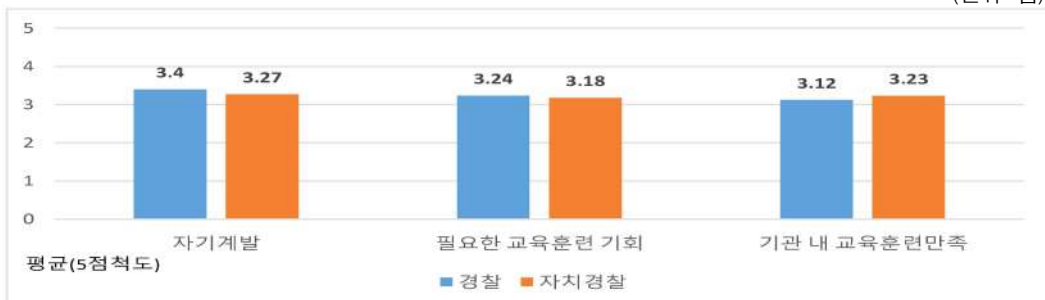
라. 능력개발과 교육훈련

1) 능력개발

- 개인의 능력개발에 대해 자기개발, 교육훈련기회, 기관의 교육훈련 만족으로 나누어 5점 척도(1 전혀 그렇지 않음 ~ 5 매우 그렇다)로 조사함. 조사결과를 살펴봄
 - 경찰은 업무수행능력을 향상시키기 위해 자기개발을 꾸준히 한다는 응답이 평균 3.40으로 가장 높았으며 그 다음이 필요한 교육훈련기회 충분함(3.24점), 우리기관 교육훈련 만족(3.12점) 순으로 나타남
 - 자치경찰도 업무수행능력을 향상시키기 위해 자기개발을 꾸준히 한다는 응답이 평균 3.27점으로 가장 높았으며 그 다음이 우리기관 교육훈련 만족 3.23점, 필요한 교육훈련기회 충분함(3.18점) 순으로 나타남

〈그림 3-9〉 본인의 능력개발에 대한 생각

(단위: 점)

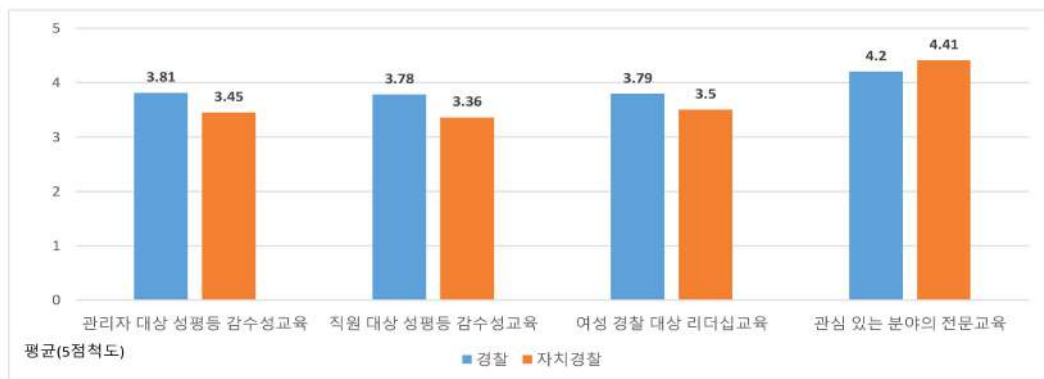


2) 필요한 교육훈련

- 조직의 능력향상을 위한 필요한 교육을 관리자 대상 성평등 감수성교육, 직원 대상 성평등 감수성교육, 여성경찰대상 리더십교육, 관심분야 전문교육 참여의사로 나누어 5점 척도(1 전혀 그렇지 않음 ~ 5 매우 그렇다)로 조사함. 조사결과를 살펴봄
 - 경찰은 관심분야 전문교육 참여가 평균 4.20점으로 가장 높게 나타났으며 그 다음이 관리자 대상 성평등 감수성교육, 여성경찰대상 리더십교육, 직원 대상 성평등 감수성교육 순으로 나타남
 - 자치경찰도 관심분야 전문교육 참여가 평균 4.41점으로 가장 높게 나타났으며 그 다음이 여성경찰대상 리더십교육, 관리자 대상 성평등 감수성교육, 직원 대상 성평등 감수성교육 순으로 나타남
 - 여성 경찰관·자치경찰관 대상 관심분야의 전문교육에 대한 수요조사를 통해 관심 분야에 대한 전문성을 강화시킬 필요가 있는 것으로 나타남

〈그림 3-10〉 능력개발을 위한 필요한 교육

(단위: 점)



- 리더십교육의 필요성에 대해 계급별, 근무경력별, 자녀여부로 조사한 결과를 살펴봄
 - 중간관리자인 경위와 경감이 평균 4.05점과 평균 4.00점으로 가장 높게 나타나 이들 대상 리더십교육이 필요함. 통계적으로 리더십교육에 있어 계급별 차이가 있는 것으로 나타남
 - 근무경력이 15년 이상~20년 미만에서 리더십 교육에 대한 필요성이 평균 4.24점으로 가장 높게 나타나 근무경력 15년 이상을 대상으로 한 리더십교육이 필요함

〈표 3-16〉 계급과 근무경력별 리더십교육의 필요성

구분		전혀 그렇지 않음	별로 그렇지 않음	보통	다소 그렇다	매우 그렇다	계	평균 (5점척도)	F
전 체		1 (0.3)	16 (5.5)	92 (31.7)	120 (41.4)	61 (21.0)	290 (100.0)	3.77	
계 급	순경	0 (0.0)	3 (4.5)	25 (37.9)	26 (39.4)	12 (18.2)	66 (100.0)	3.71	3.412 **
	경장	1 (1.9)	6 (11.3)	21 (39.6)	19 (35.8)	6 (11.3)	53 (100.0)	3.43	
	경사	0 (0.0)	3 (3.5)	31 (36.5)	32 (37.6)	19 (22.4)	85 (100.0)	3.79	
	경위	0 (0.0)	3 (4.7)	10 (15.6)	32 (50.0)	19 (29.7)	64 (100.0)	4.05	
	경감	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (26.7)	7 (46.7)	4 (26.7)	15 (100.0)	4.00	
	경정이상	0 (0.0)	1 (14.3)	1 (14.3)	4 (57.1)	1 (14.3)	7 (100.0)	3.71	
근 무 경 력	5년미만	0 (0.0)	6 (6.6)	36 (39.6)	31 (34.1)	18 (19.8)	91 (100.0)	3.67	2.490
	5년~10년미만	1 (1.6)	3 (4.8)	22 (35.5)	30 (48.4)	6 (9.7)	62 (100.0)	3.60	
	10년~15년미만	0 (0.0)	4 (5.6)	23 (31.9)	31 (43.1)	14 (19.4)	72 (100.0)	3.76	
	15년~20년미만	0 (0.0)	1 (4.0)	4 (16.0)	8 (32.0)	12 (48.0)	25 (100.0)	4.24	
	20년~25년미만	0 (0.0)	1 (5.0)	4 (20.0)	10 (50.0)	5 (25.0)	20 (100.0)	3.95	
	25년~30년미만	0 (0.0)	1 (12.5)	1 (12.5)	2 (25.0)	4 (50.0)	8 (100.0)	4.13	
	30년이상	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (16.7)	8 (66.7)	2 (16.7)	12 (100.0)	4.00	

**p<.01

○ 전문교육 참여 여부에 대해 근무경력별로 조사한 결과를 살펴봄

- 전문교육 참여의사 또한 근무경력 15년이상~20년미만이 평균 4.44점으로 가장 높아 이들 대상 전문교육지원이 필요함

〈표 3-17〉 근무경력별 전문교육 참여여부

구분		전혀 그렇지 않음	별로 그렇지 않음	보통	다소 그렇다	매우 그렇다	계	평균 (5점척도)
전 체		0 (0.0)	5 (1.7)	39 (13.4)	134 (46.2)	112 (38.6)	290 (100.0)	4.22
근 무 경 력	5년미만	0 (0.0)	2 (2.2)	12 (13.2)	40 (44.0)	37 (40.7)	91 (100.0)	4.23

구분		전혀 그렇지 않음	별로 그렇지 않음	보통	다소 그렇다	매우 그렇다	계	평균 (5점척도)
근무 경력	5년~10년미만	0 (0.0)	2 (3.2)	8 (12.9)	30 (48.4)	22 (35.5)	62 (100.0)	4.16
	10년~15년미만	0 (0.0)	1 (1.4)	11 (15.3)	38 (52.8)	22 (30.6)	72 (100.0)	4.13
	15년~20년미만	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (12.0)	8 (32.0)	14 (56.0)	25 (100.0)	4.44
	20년~25년미만	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (10.0)	9 (45.0)	9 (45.0)	20 (100.0)	4.35
	25년~30년미만	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (12.5)	3 (37.5)	4 (50.0)	8 (100.0)	4.38
	30년이상	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (16.7)	6 (50.0)	4 (33.3)	12 (100.0)	4.17

3) 기관내 의사소통 실태

- 기관내 의사소통 실태를 파악하기 위해 직장내 어려움을 상담할 수 있는 창구(담당자 등), 직장내 어려움을 상의할 상급자, 직장내 어려움을 상의할 동료에 있는지 여부를 살펴봄

〈표 3-18〉 기관 내 상담할 수 있는 창구(담당자 등)/상급자/동료의 유무(단위: 명, %)

구분		기관내 상담 창구		χ^2	상의할 상급자		χ^2	상의할 동료		χ^2
		없다	있다		없다	있다		없다	있다	
전 체		81 (27.9)	209 (72.1)		100 (34.5)	190 (65.5)		28 (9.7)	262 (90.3)	
구분	경찰	61 (22.8)	207 (77.2)	46.906 ***	85 (31.7)	183 (68.3)	11.966 ***	25 (9.3)	243 (90.7)	.433
	자치경찰	20 (90.9)	2 (9.1)		15 (68.2)	7 (31.8)		3 (13.6)	19 (86.4)	

***p<.001

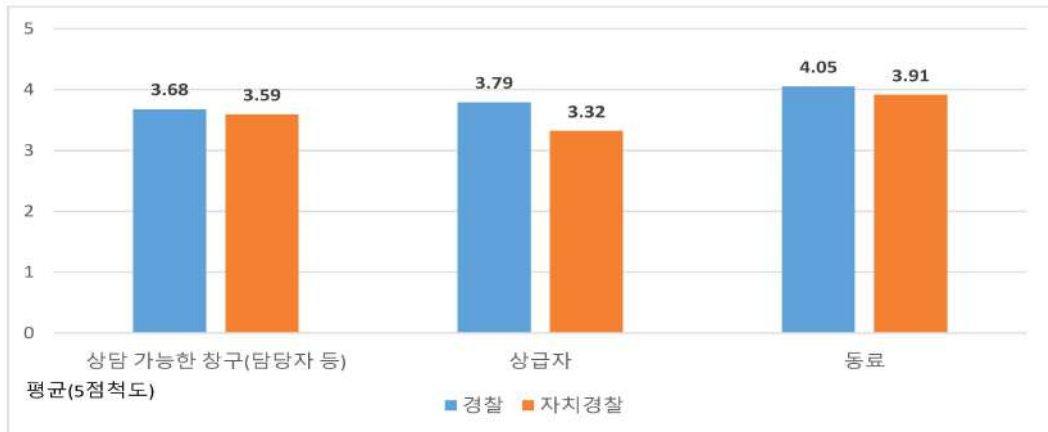
- 경찰은 기관내 상담할 창구가 있다 77.2%이고 자치경찰은 없다 90.9%로 나타남
- 경찰은 상의할 상급자가 있다 68.3%이고 자치경찰은 없다가 68.2%로 나타남
- 경찰은 상의할 동료가 있다 90.7%이고 자치경찰은 있다가 86.3%로 나타남
- 통계상으로 경찰과 자치경찰구분에 따라 직장내 상담 창구의 유무와 관계가 있으

며 상의할 상급자유무와도 관계가 있는 것으로 나타남. 상의할 동료유무는 통계적으로 유의미하지 않았음

- 기관내 의사소통을 위해 직장내 어려움을 상담할 수 있는 창구(담당자 등)설치의 필요성, 직장내 어려움을 상의할 상급자의 필요성, 직장내 어려움을 상의할 동료의 필요성을 5점 척도(1 전혀 그렇지 않음 ~ 5 매우 그렇다)로 나누어 조사함. 조사결과를 살펴봄

〈그림 3-11〉 기관 내 상담할 수 있는 창구(담당자 등)/상급자/동료의 필요성

(단위: 점)



- 경찰은 직장내 어려움을 상의할 동료의 필요성(평균 4.05점)을 가장 원했으며 그 다음이 상의할 상급자, 창구(담당자 등)의 순으로 나타남
- 자치경찰도 직장내 어려움을 상의할 동료의 필요성(평균 3.91점)을 가장 원했지만 그 다음으로 직장내 어려움을 상담할 수 있는 창구(담당자 등)설치(평균 3.59점)를 원하는 것으로 나타남
- 여성 경찰관·자치경찰관이 직장에서 힘들 때 가장 원하는 의사소통대상자는 동료이며 동료의 지지가 필요한 것으로 나타남. 그러나 자치경찰의 경우는 직장내 어려움을 상담할 수 있는 창구(담당자 등)설치도 필요한 것으로 나타남
- 경찰과 자치경찰 모두 직장내 어려움을 상의할 상급자의 필요성이 가장 낮아 상급자 대상 직원과의 의사소통 교육이 필요한 것으로 나타남

- 여성 경찰관·자치경찰관의 역량강화를 위해 필요한 사항 조사한 결과를 살펴봄
- 경찰은 다양한 경력을 위한 부서배치가 52.6%로 가장 많고 그 다음이 업무전문성 향상을 위한 교육이 26.7%, 관리자로 성장할 수 있는 교육지원이 10.2% 순으로 나타남
 - 자치경찰은 업무전문성 향상을 위한 교육지원이 45.5%이 가장 많고 그 다음이 다양한 경력을 위한 부서배치가 36.4%로 나타남

〈표 3-19〉여성 경찰관·자치경찰관의 역량강화를 위해 필요한 사항 (1순위)

구분		관리자로 성장할 수 있도록 교육지원	업무전문 성 향상을 위한 교육지원	다양한 경력을 쌓을 수 있도록 부서배치 고려	해외 선진문화 연수기회 확대	대학이 나 대학원 지원	체력단 련 지원	업무 관련 학회·모 임의 참여기회 확대	기타	계
전 체		28 (9.7)	81 (28.1)	148 (51.4)	8 (2.8)	1 (.3)	11 (3.8)	4 (1.4)	7 (2.4)	288 (100.0)
구분	경찰	27 (10.2)	71 (26.7)	140 (52.6)	8 (3.0)	1 (.4)	10 (3.8)	4 (1.5)	5 (1.9)	266 (100.0)
	자치경찰	1 (4.5)	10 (45.5)	8 (36.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (4.5)	0 (0.0)	2 (9.1)	22 (100.0)

마. 사회적 인식과 정책욕구

- 여성경찰관의 일에 대한 정당한 평가를 가족/배우자/직장동료/언론 등 대중매체/민원인/지역사회로부터 받고 있는지를 5점 척도(1 전혀 그렇지않음 ~ 5 매우 그렇다)로 조사함. 조사결과를 살펴봄
- 경찰은 가족으로부터 정당한 평가를 받고 있다 평균 4.19점으로 가장 높게 나타났으며 언론 등 대중매체로부터 정당한 평가를 받고 있다 평균 2.25점으로 가장 낮게 나타남
 - 자치경찰도 가족으로부터 정당한 평가를 받고 있다 평균 3.82점으로 가장 높게 나타났으며 언론 등 대중매체로부터 정당한 평가를 받고 있다와 민원인으로부터 정당한 평가를 받고 있다가 각각 평균 2.64점으로 가장 낮게 나타남

〈표 3-20〉 여성 경찰관·자치경찰관의 일에 대한 정당한 평가

구분	문항	전혀 그렇지 않음	별로 그렇지 않음	보통	다소 그렇다	매우 그렇다	계	평균 (5점 척도)
경찰	가족으로부터 정당한 평가 받음	0 (0.0)	4 (1.5)	40 (14.9)	126 (47.0)	98 (36.6)	268 (100.0)	4.19
	배우자로부터 정당한 평가 받음	2 (0.9)	5 (2.3)	59 (27.4)	85 (39.5)	64 (29.8)	215 (100.0)	3.95
	직장 동료로부터 정당한 평가 받음	6 (2.2)	24 (9.0)	104 (38.8)	100 (37.3)	34 (12.7)	268 (100.0)	3.49
	언론 등 대중매체로부터 정당한 평가 받음	65 (24.3)	106 (39.6)	66 (24.6)	27 (10.1)	4 (1.5)	268 (100.0)	2.25
	민원인으로부터 정당한 평가 받음	37 (13.8)	101 (37.7)	93 (34.7)	29 (10.8)	8 (3.0)	268 (100.0)	2.51
	지역사회로부터 정당한 평가 받음	21 (7.8)	79 (29.5)	126 (47.0)	34 (12.7)	8 (3.0)	268 (100.0)	2.74
자치경찰	가족으로부터 정당한 평가 받음	0 (0.0)	2 (9.1)	5 (22.7)	10 (45.5)	5 (22.7)	22 (100.0)	3.82
	배우자로부터 정당한 평가 받음	1 (5.0)	2 (10.0)	5 (25.0)	8 (40.0)	4 (20.0)	20 (100.0)	3.60
	직장 동료로부터 정당한 평가 받음	0 (0.0)	3 (13.6)	6 (27.3)	13 (59.1)	0 (0.0)	22 (100.0)	3.45
	언론 등 대중매체로부터 정당한 평가 받음	1 (4.5)	9 (40.9)	9 (40.9)	3 (13.6)	0 (0.0)	22 (100.0)	2.64
	민원인으로부터 정당한 평가 받음	2 (9.1)	6 (27.3)	12 (54.5)	2 (9.1)	0 (0.0)	22 (100.0)	2.64
	지역사회로부터 정당한 평가 받음	0 (0.0)	9 (40.9)	10 (45.5)	3 (13.6)	0 (0.0)	22 (100.0)	2.73

○ 여성 경찰관·자치경찰관에 대한 사회적 인식 중 바뀌었으면 하는 것을 조사함

- 경찰과 자치경찰 모두 ‘여성경찰은 남성경찰보다 능력이 미흡하다는 인식’을 바꾸고 싶은 욕구가 각각 44.6%, 45.5%로 가장 많은 것으로 나타남. 그 다음으로는 ‘경찰과 자치경찰 모두 경찰보다 여성으로 인식하는 문화’, ‘경찰업무는 위험하기 때문에 여성에게 부적절하다는 인식’ 순으로 나타남

〈표 3-21〉 여성 경찰관·자치경찰관에 대한 사회적 인식 중 바뀌었으면 하는 것

(단위: 명, %)

구분		경찰보다 여성으로 인식하는 문화	경찰업무는 위험하기 때문에 여성에게 부적절하 는 인식	여성경찰은 체력적으로 약하다는 고정관념	여성경찰은 남성경찰보 다 능력이 미흡하다는 인식	기타	계
전 체		94 (32.5)	47 (16.3)	16 (5.5)	129 (44.6)	3 (1.0)	289 (100.0)
구분	경찰	87 (32.6)	44 (16.5)	15 (5.6)	119 (44.6)	2 (.7)	267 (100.0)
	자치경찰	7 (31.8)	3 (13.6)	1 (4.5)	10 (45.5)	1 (4.5)	22 (100.0)

○ 여성 경찰관·자치경찰관의 여성 비중을 늘리는 것에 대한 인식을 5점 척도(1 전혀 그렇지 않음 ~ 5 매우 그렇다)로 나누어 조사함. 조사결과를 살펴봄

- 경찰과 자치경찰 모두 각각 평균 3.03점과 평균 3.09점으로 긍정도 부정도 아닌 보통이 40% 이상으로 나타남

〈표 3-22〉 여성 경찰관·자치경찰관의 여성비중 늘려가는 것

구분		전혀 필요하지 않다	별로 필요하지 않다	보통	다소 필요하다	매우 필요하다	계	평균 (5점척도)
전 체		14 (4.8)	67 (23.1)	127 (43.8)	58 (20.0)	24 (8.3)	290 (100.0)	3.04
구분	경찰	14 (5.2)	61 (22.8)	118 (44.0)	52 (19.4)	23 (8.6)	268 (100.0)	3.03
	자치경찰	0 (0.0)	6 (27.3)	9 (40.9)	6 (27.3)	1 (4.5)	22 (100.0)	3.09

○ 여성 경찰관·자치경찰관의 여성비중을 늘려가는 것에 대한 문제점을 조사한 결과를 살펴봄

- 경찰은 범인제압 등 현장 대응 능력 저하(35.0%)가 가장 많았음. 그 다음이 선호 부서로 지원자 쏠림 현상, 성별인식 차이로 인한 남녀갈등 우려, 육아휴직 등으로 인한 업무 공백, 아무런 문제도 없음 순으로 나타남
- 자치경찰은 선호 부서로 지원자 쏠림 현상(40.9%)이 가장 많았음. 그다음이 육아

휴직 등으로 인한 업무 공백, 아무런 문제도 없음, 범인제압 등 현장 대응 능력 저하 순으로 나타남

- 계급별로 여성(자치)경찰직의 여성비중을 늘려가는 것에 대한 문제점을 살펴봄
- 중간관리자인 경위와 경감에서 45.3%와 46.7%가 현장 대응 능력 저하를 가장 많이 우려하는 것으로 나타남
 - 경장과 경사, 경정이상은 선호 부서로 지원자 쏠림 현상을 가장 많이 우려함
 - 순경은 성별인식 차이로 인한 남녀갈등 우려를 가장 많이 하는 것으로 나타남

〈표 3-23〉 여성 경찰관·자치경찰관의 여성비중 늘려가는 것에 대한 문제점(단위: 명,%)

구분		범인제압 등 현장 대응 능력 저하	성별인식 차이로 인한 남녀갈등 우려	육아휴직 등으로 인한 업무 공백	선호 부서로 지원자 쏠림 현상	기타	아무런 문제도 없음	계
전 체		96 (33.3)	41 (14.2)	36 (12.5)	86 (29.9)	4 (1.4)	25 (8.7)	288 (100.0)
구분	경찰	93 (35.0)	40 (15.0)	31 (11.7)	77 (28.9)	4 (1.5)	21 (7.9)	266 (100.0)
	자치경찰	3 (13.6)	1 (4.5)	5 (22.7)	9 (40.9)	0 (0.0)	4 (18.2)	22 (100.0)
계급	순경	18 (27.3)	20 (30.3)	5 (7.6)	14 (21.2)	0 (0.0)	9 (13.6)	66 (100.0)
	경장	14 (26.9)	8 (15.4)	4 (7.7)	19 (36.5)	1 (1.9)	6 (11.5)	52 (100.0)
	경사	28 (33.3)	9 (10.7)	10 (11.9)	31 (36.9)	2 (2.4)	4 (4.8)	84 (100.0)
	경위	29 (45.3)	4 (6.3)	10 (15.6)	16 (25.0)	1 (1.6)	4 (6.3)	64 (100.0)
	경감	7 (46.7)	0 (0.0)	4 (26.7)	3 (20.0)	0 (0.0)	1 (6.7)	15 (100.0)
	경정이상	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (42.9)	3 (42.9)	0 (0.0)	1 (14.3)	7 (100.0)

- 여성 경찰관·자치경찰관의 여성비중을 늘려가는 것에 대한 장점을 조사한 결과를 살펴봄
- 경찰은 남성중심의 직업에 대한 고정관념 완화(36.1%)가 가장 많았음. 그다음이 피해자보호 및 상담 등 전문화 가능, 육아휴직·일가정양립제도 확산 촉진, 피해자·민원인의 응대만족도 향상순으로 나타남
 - 자치경찰은 피해자보호 및 상담 등 전문화 가능(50.0%)이 가장 많았음. 그다음이

육아휴직·일가정양립제도 확산 촉진, 남성중심의 직업에 대한 고정관념 완화 순으로 나타남

〈표 3-24〉 경찰직에 여성의 비중을 늘려가는 것에 대한 장점(단위: 명,%)

구분		피해자·민 원인의 응대만족 도 향상	피해자보호 및 상담 등 전문화 가능	육아휴직· 일가정양 립제도 확산 촉진	남성중심의 직업에 대한 고정관념 완화	기타	없음	계
전 체		35 (12.2)	98 (34.0)	50 (17.4)	100 (34.7)	1 (0.3)	4 (1.4)	288 (100.0)
구분	경찰	34 (12.8)	87 (32.7)	44 (16.5)	96 (36.1)	1 (.4)	4 (1.5)	266 (100.0)
	자치경찰	1 (4.5)	11 (50.0)	6 (27.3)	4 (18.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	22 (100.0)

바. 일과 삶 경험 실태

1) 일과 삶 균형 실태

- 여성 경찰관·자치경찰관 대상 현재 일과 삶의 균형에 대한 생각을 5점 척도(1 전혀 그렇지 않음 ~ 5 매우 그렇다)로 나누어 조사함. 조사결과를 살펴봄
 - 경찰과 자치경찰의 평균은 각각 3.26점과 2.95점으로 자치경찰이 더 낮은 것으로 나타남
 - 연령별로 40대가 만족도 평균(3.07점)이 가장 낮았으며 가장 나이 어린 자녀가 영아인 경우가 만족도 평균(3.22점)이 가장 낮게 나타남

〈표 3-25〉 현재 일과 삶의 균형(단위: 명,%, 점)

구분		전혀 그렇지 않음	별로 그렇지 않음	보통	다소 이루어짐	매우 잘 이루어짐	계	평균 (5점척도)
전 체		12 (4.1)	69 (23.8)	77 (26.6)	102 (35.2)	30 (10.3)	290 (100.0)	3.24
구분	경찰	12 (4.5)	60 (22.4)	71 (26.5)	96 (35.8)	29 (10.8)	268 (100.0)	3.26
	자치경찰	0 (0.0)	9 (40.9)	6 (27.3)	6 (27.3)	1 (4.5)	22 (100.0)	2.95

구분		전혀 그렇지 않음	별로 그렇지 않음	보통	다소 이루어짐	매우 잘 이루어짐	계	평균 (5점척도)
연령	20대	1 (2.0)	10 (20.4)	12 (24.5)	19 (38.8)	7 (14.3)	49 (100.0)	3.43
	30대	6 (5.1)	25 (21.2)	35 (29.7)	37 (31.4)	15 (12.7)	118 (100.0)	3.25
	40대	3 (3.0)	33 (33.3)	24 (24.2)	32 (32.3)	7 (7.1)	99 (100.0)	3.07
	50대이상	2 (8.3)	1 (4.2)	6 (25.0)	14 (58.3)	1 (4.2)	24 (100.0)	3.46
자녀 연령 (최저)	영아	1 (4.3)	7 (30.4)	4 (17.4)	8 (34.8)	3 (13.0)	23 (100.0)	3.22
	유아	0 (0.0)	7 (25.0)	8 (28.6)	12 (42.9)	1 (3.6)	28 (100.0)	3.25
	초1.2	0 (0.0)	5 (26.3)	5 (26.3)	6 (31.6)	3 (15.8)	19 (100.0)	3.37
	초3이상	2 (3.6)	12 (21.4)	14 (25.0)	26 (46.4)	2 (3.6)	56 (100.0)	3.25

○ 여성 경찰관·자치경찰관 중 현재 일과 삶의 균형이 잘 이루어지지 않았다고 응답한 대상자에게 그 이유를 물어보았음

- 경찰은 부적절한 근무시간(жат은 비상·초과근무, 주말 및 휴일 근무)이 41.7%로 가장 많았으며 그 다음이 휴직·휴가 시 대체인력 부족, 육아와 돌봄은 여성의 몫이라는 사회적 통념, 관리자의 일·생활 균형에 대한 인식부족 순으로 나타남
- 자치경찰은 육아와 돌봄은 여성의 몫이라는 사회적 통념이 강해서가 33.3%로 가장 많았고, 다음이 휴직·휴가 시 대체인력 부족, 관리자의 일·생활 균형에 대한 인식부족, 믿고 맡길 수 있는 돌봄시설 부족이 각각 22.2%로 나타났음

〈표 3-26〉 현재 일과 삶의 균형이 잘 이루어지지 않은 이유(1순위)(단위: 명,%)

구분		부적절한 근무시간(жат은 비상·초과근무, 주말 및 휴일 근무)	휴직, 휴가 시 대체인력 부족	관리자의 일·생활 균형에 대한 인식부족	믿고 맡길 수 있는 돌봄시설 부족	육아와 돌봄은 여성의 몫이라는 사회적 통념이 강해서	계
전 체		30 (37.0)	18 (22.2)	10 (12.3)	8 (9.9)	15 (18.5)	81 (100.0)
구분	경찰	30 (41.7)	16 (22.2)	8 (11.1)	6 (8.3)	12 (16.7)	72 (100.0)
	자치경찰	0 (0.0)	2 (22.2)	2 (22.2)	2 (22.2)	3 (33.3)	9 (100.0)

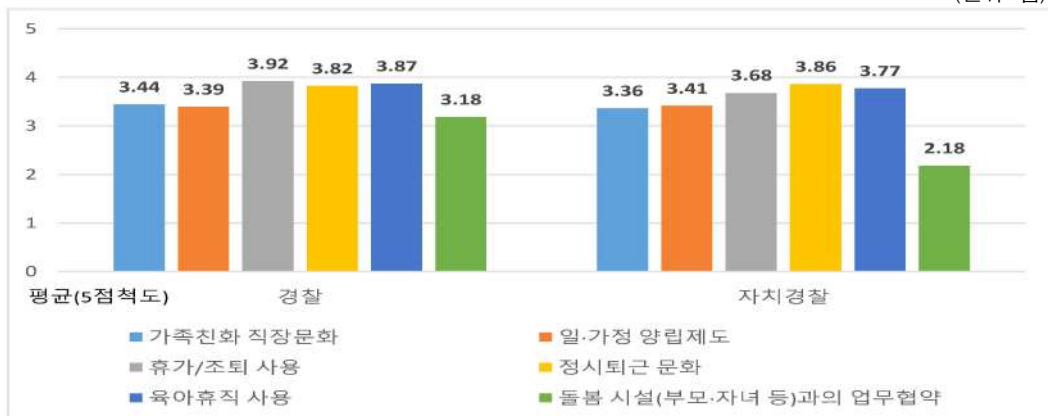
2) 직장내 일과 삶 제도 및 문화 실태

○ 직장 내 일과 삶의 균형 관련 제도와 문화에 대한 인식을 가족친화직장문화, 일가정양립제도, 휴가나 조퇴사용, 정시퇴근문화, 남녀육아휴직사용, 다양한 돌봄시설과의 업무협약으로 나누어 5점 척도(1 전혀 그렇지 않음 ~ 5 매우 그렇다)로 조사함. 조사결과를 살펴봄

- 경찰은 각 문항의 인식도 평균 중 '휴가나 조퇴사용을 제대로 사용할 수 있다'의 평균이 3.92점으로 가장 높았으며 돌봄 시설(부모·자녀 등)과의 업무 협약에 대한 인식도 평균은 3.18점으로 다른 문항보다 낮게 나타남
- 자치경찰은 정시퇴근문화가 평균 3.86점으로 가장 높았으며 돌봄 시설(부모·자녀 등)과의 업무 협약이 평균 2.18로 가장 낮은 것으로 나타남. 자치경찰의 경우 다양한 돌봄시설과의 업무협약이 활성화 될 필요가 있는 것으로 나타남

〈그림 3-12〉 일과 삶의 균형과 관련한 질문

(단위: 점)



3) 직장 내 모성보호와 일·가정 양립 제도 인식 및 이용

○ 직장 내 모성보호와 일·가정양립 제도에 대한 인식과 이용경험을 조사한 결과

- 경찰은 난임치료휴가와 임신검진 시간 허용에 대해 각각 47.3%로 모른다는 응답이 가장 높았고, 그 다음이 모성보호시간(임신 중 전 기간 사용가능) 43.6%로 나타남. 이용경험은 가족돌봄휴가와 출산전후휴가를 각각 40.9%로 가장 많이 이용

했으며 그 다음이 육아휴직으로 40.5%로 나타남. 이용경험이 가장 없는 경우는 여성보건휴가(월 1일 무급휴가)휴가 80.7%로 가장 많은 것으로 나타남

〈표 3-27〉 모성보호와 일·가정 양립제도에 대한 인식과 이용 경험 여부

(단위: 명, %)

구분	내용	모른다	알고 있다	이용 경험		
				없다	있다	해당사항 없음
경찰	여성보건휴가(월 1일 무급휴가)	68 (25.8)	196 (74.2)	213 (80.7)	24 (9.1)	27 (10.2)
	가족돌봄휴가	36 (13.6)	228 (86.4)	107 (40.5)	108 (40.9)	49 (18.6)
	난임치료휴가	125 (47.3)	139 (52.7)	132 (50.0)	4 (1.5)	128 (48.5)
	임신검진 시간 허용	125 (47.3)	139 (52.7)	140 (53.0)	26 (9.8)	98 (37.1)
	유사산휴가	104 (39.4)	160 (60.6)	126 (47.7)	13 (4.9)	125 (47.3)
	출산전후휴가	24 (9.1)	240 (90.9)	66 (25.0)	108 (40.9)	90 (34.1)
	육아휴직	6 (2.3)	258 (97.7)	68 (25.8)	107 (40.5)	89 (33.7)
	육아시간 (만5세미만의 자녀, 24개월까지 유급)	31 (11.7)	233 (88.3)	105 (39.8)	61 (23.1)	98 (37.1)
	모성보호시간(임신 중 전 기간 사용가능)	115 (43.6)	149 (56.4)	136 (51.5)	31 (11.7)	97 (36.7)
자치경찰	여성보건휴가(월 1일 무급휴가)	3 (13.6)	19 (86.4)	21 (95.5)	1 (4.5)	0 (0.0)
	가족돌봄휴가	1 (4.5)	21 (95.5)	7 (31.8)	15 (68.2)	0 (0.0)
	난임치료휴가	6 (27.3)	16 (72.7)	17 (77.3)	3 (13.6)	2 (9.1)
	임신검진 시간 허용	5 (22.7)	17 (77.3)	9 (40.9)	10 (45.5)	3 (13.6)
	유사산휴가	5 (22.7)	17 (77.3)	15 (68.2)	6 (27.3)	1 (4.5)
	출산전후휴가	2 (9.1)	20 (90.9)	6 (27.3)	16 (72.7)	0 (0.0)
	육아휴직	0 (0.0)	22 (100.0)	5 (22.7)	17 (77.3)	0 (0.0)
	육아시간 (만5세미만의 자녀, 24개월까지 유급)	1 (4.5)	21 (95.5)	8 (36.4)	14 (63.6)	0 (0.0)
	모성보호시간(임신 중 전 기간 사용가능)	3 (13.6)	19 (86.4)	15 (68.2)	6 (27.3)	1 (4.5)

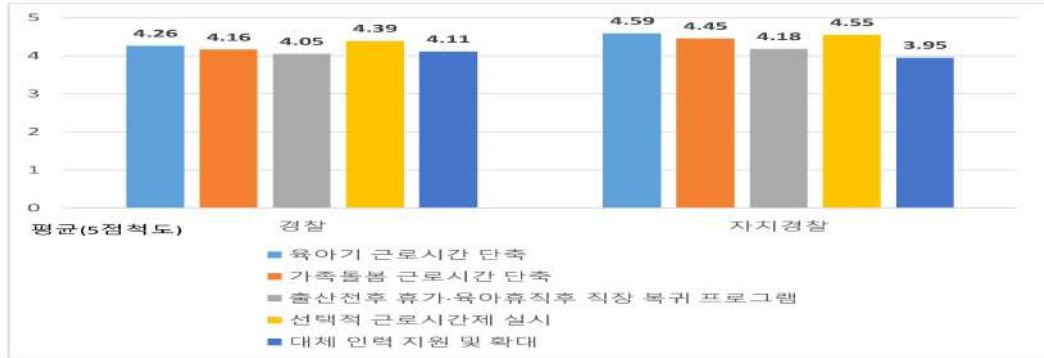
- 자치경찰은 난임치료휴가를 27.3%가 가장 많이 모르는 것으로 나타났으며 그 다음이 임신검진 시간과 유사산휴가가 각각 22.7%로 나타남. 이용경험은 출산전후 휴가와 육아휴직을 각각 77.3%로 가장 많이 이용했으며 그 다음이 가족돌봄휴가 68.2%, 육아시간(만5세미만의 자녀, 24개월까지 유급) 63.6%순으로 나타남. 이용경험이 가장 없는 경우는 여성보건휴가(월 1일 무급휴가)휴가 95.5%로 가장 많은 것으로 나타남

4) 일·가정 양립 제도 관련 정책욕구

- 일·가정 양립을 위해 직장에서 시행할 필요가 있는 제도에 대한 생각을 육아기 근로시간 단축(만 8세이하·초등학교 2학년이하의 자녀), 가족돌봄 근로시간 단축, 출산전후휴가·육아휴직 후 직장복귀를 위한 프로그램 지원, 선택적 근로시간제(유연근무제) 실시, 대체인력(공익요원, 보조인력 등) 지원 및 확대로 나누어 5점 척도(1 전혀 필요하지 않다 ~ 5 매우 필요하다)로 조사함. 조사결과를 살펴보면,
 - 경찰은 선택적 근로시간제(유연근무제) 실시(평균 4.39점)에 대한 응답이 가장 높았으며 그 다음으로는 육아기 근로시간 단축(만 8세이하·초등학교 2학년이하의 자녀), 가족돌봄 근로시간 단축, 대체인력(공익요원, 보조인력 등) 지원 및 확대, 출산전후휴가·육아휴직 후 직장복귀를 위한 프로그램 지원 순으로 나타남
 - 자치경찰도 선택적 근로시간제(유연근무제) 실시(평균 4.55점)가 가장 높았으며 그 다음으로는 가족돌봄 근로시간 단축, 육아기 근로시간 단축(만 8세이하·초등학교 2학년이하의 자녀), 출산전후휴가·육아휴직 후 직장복귀를 위한 프로그램 지원, 대체인력(공익요원, 보조인력 등) 지원 및 확대 순으로 나타남
 - 경찰직과 자치경찰단 내 일·가정양립 확산을 위해 육아기 근로시간 단축(만 8세이하·초등학교 2학년이하의 자녀), 가족돌봄 근로시간 단축, 출산전후휴가·육아휴직 후 직장복귀를 위한 프로그램 지원, 선택적 근로시간제(유연근무제) 실시, 대체인력(공익요원, 보조인력 등) 지원 및 확대를 적극 검토할 필요가 있는 것으로 나타남

〈그림 3-13〉일·가정 양립제도 관련 필요성

(단위: 점)



5) 가족생활 실태

○ 가족생활 중 가장 심각한 개인적 어려움 1순위를 조사한 결과

- 경찰은 만성피로로 신체적 어려움(건강악화)이 29.2%로 가장 많았으며 그 다음이 초등자녀 돌봄문제, 미취학자녀 돌봄문제, 여가생활을 위한 시간 순으로 나타남
- 자치경찰은 미취학자녀 돌봄문제가 45.5%로 가장 많았으며 그 다음이 초등자녀 돌봄문제, 없음 순으로 나타남
- 경찰은 초등자녀 돌봄관련 지원이 확대될 필요가 있으며 자치경찰은 미취학자녀 돌봄관련 지원이 확대 될 필요가 있는 것으로 나타남

〈표 3-28〉 가족생활 중 가장 심각한 개인적 어려움(1순위)(단위: 명,%)

구분		미취학 자녀 돌봄 문제	초등 자녀 돌봄 문제	가족간 의사소 통의 어려움	경제 적 어려 움	여가 생활 을 위한 시간	만성피 로로 신체적 어려움 (건강 악화)	스트 레스 로 인한 우울 감	부모 님 등 가족 에 대한 부양	기타	없음	계
전 체		49 (17.4)	46 (16.3)	9 (3.2)	9 (3.2)	39 (13.8)	77 (27.3)	15 (5.3)	16 (5.7)	3 (1.1)	19 (6.7)	282 (100.0)
구분	경찰	39 (15.0)	40 (15.4)	9 (3.5)	9 (3.5)	38 (14.6)	76 (29.2)	15 (5.8)	15 (5.8)	3 (1.2)	16 (6.2)	260 (100.0)
	자치경찰	10 (45.5)	6 (27.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (4.5)	1 (4.5)	0 (0.0)	1 (4.5)	0 (0.0)	3 (13.6)	22 (100.0)

○ 출근이후 미취학자녀를 누가 돌보고 있는지 조사한 결과

- 경찰은 민간어린이집이 33.3%로 가장 많았고 그 다음이 경찰청 직장어린이집(19.6%), 친인척 및 친지(17.6%), 국공립어린이집(15.7%), 배우자와 유치원(각각 5.9%), 경찰협약어린이집(2.0%) 순으로 나타남
- 자치경찰은 도청·시청 직장어린이집, 경찰협약어린이집, 국공립어린이집이 각각 27.3%로 가장 많고 그 다음이 친인척 및 친지와 유치원이 각각 9.1% 순으로 나타남
- 미취학자녀돌봄이 경찰과 자치경찰 모두 개인이 돌보는 경우는 각각 23.5%와 9.1%로 나타남

〈표 3-29〉 출근 이후 미취학 자녀돌봄(단위: 명, %)

구분		경찰청 어린이집	경찰협약 어린이집	국공립 어린이집	민간 어린이집	친인척, 친지	배우자	유치원	계
전 체		13 (21.0)	4 (6.5)	11 (17.7)	17 (27.4)	10 (16.1)	3 (4.8)	4 (6.5)	62 (100.0)
구분	경찰	10 (19.6)	1 (2.0)	8 (15.7)	17 (33.3)	9 (17.6)	3 (5.9)	3 (5.9)	51 (100.0)
	자치경찰	3 (27.3)	3 (27.3)	3 (27.3)	0 (0.0)	1 (9.1)	0 (0.0)	1 (9.1)	11 (100.0)

○ 기혼자 대상 가족생활 중 어린자녀 또는 자녀가 어릴 때 주양육자를 조사한 결과

- 경찰과 자치경찰 모두 본인이 각각 48.3%, 50.0%로 가장 많으며 배우자가 주양육자인 경우는 경찰 2.1%, 자치경찰은 없는 것으로 나타남
- 여성 경찰관·자치경찰관 배우자의 육아참여가 적극적으로 필요한 것으로 나타남

〈표 3-30〉 어린자녀 또는 자녀가 어릴 때 주양육자(단위: 명, %)

구분		본인	배우자	배우자 부모나 가족	본인의 부모나 가족	기타	해당 없음	계
전 체		79 (48.5)	3 (1.8)	22 (13.5)	36 (22.1)	1 (0.6)	22 (13.5)	163 (100.0)
구분	경찰	69 (48.3)	3 (2.1)	19 (13.3)	32 (22.4)	1 (.7)	19 (13.3)	143 (100.0)
	자치경찰	10 (50.0)	0 (0.0)	3 (15.0)	4 (20.0)	0 (0.0)	3 (15.0)	20 (100.0)

- 기혼자 대상 특수직 근무로 인해 발생할 자녀돌봄대책, 가족의지지, 배우자의 가사·육아 참여에 대한 생각을 5점 척도(1 전혀 그렇지않다 ~ 5 매우그렇다)로 조사함. 조사결과를 살펴보면,
- 경찰과 자치경찰 모두 갑작스러운 동원에 대비한 자녀돌봄 대책이 평균 각각 2.41점과 2.30점으로 마련되어 있지 않은 것으로 나타남. 그 다음이 배우자의 가사·육아참여가 각각 3.64점, 3.55점으로 보통인 3.0점보다 다소 높게 나타났으며 가족의 지지는 각각 4.01점과 4.05점으로 가장 높게 나타났음
 - 여성 경찰관·자치경찰관의 갑작스런 동원에 대비한 자녀돌봄에 대한 긴급지원이 필요한 것으로 나타남

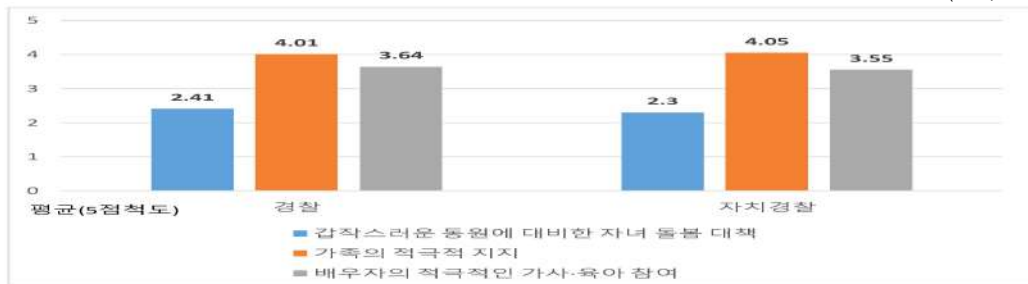
〈표 3-31〉 가족돌봄대책 및 지지

(단위: 명,%)

구분	문항	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통	다소 그렇다	매우 그렇다	계	평균 (5점 척도)
경찰	갑작스러운 동원에 대비한 자녀 돌봄 대책	33 (23.1)	52 (36.4)	32 (22.4)	19 (13.3)	7 (4.9)	143 (100.0)	2.41
	가족의 적극적 지지	2 (1.4)	8 (5.6)	26 (18.2)	57 (39.9)	50 (35.0)	143 (100.0)	4.01
	배우자의 적극적인 가사 육아 참여	5 (3.5)	23 (16.1)	33 (23.1)	40 (28.0)	42 (29.4)	143 (100.0)	3.64
자치경찰	갑작스러운 동원에 대비한 자녀 돌봄 대책	7 (35.0)	5 (25.0)	3 (15.0)	5 (25.0)	0 (0.0)	20 (100.0)	2.30
	가족의 적극적 지지	0 (0.0)	1 (5.0)	4 (20.0)	8 (40.0)	7 (35.0)	20 (100.0)	4.05
	배우자의 적극적인 가사 육아 참여	0 (0.0)	4 (20.0)	5 (25.0)	7 (35.0)	4 (20.0)	20 (100.0)	3.55

〈그림 3-14〉 가족돌봄대책 및 지지

(단위: %)



○ 육아휴직 사용자에게 육아휴직 사용 시 어려움을 조사한 결과

- 경찰은 자신의 업무공백으로 인한 동료의 업무가중 우려가 26.4%로 가장 많으며 그 다음이 타부서로 재배치될 것에 대한 부담, 업무수행능력이 떨어질 것에 대한 불안, 경력이 단절될 것 같은 불안, 휴직으로 인한 근무성적·평가에 대한 불이익 불안 순으로 나타남
- 자치경찰은 업무수행능력이 떨어질 것에 대한 불안이 41.2%로 가장 많으며 그 다음이 자신의 업무공백으로 인한 동료의 업무가중 우려와 휴직으로 인한 근무성적·평가에 대한 불이익 불안이 각각 17.6%, 승진에 불리할 것 같은 불안 순으로 나타남

〈표 3-32〉 육아휴직 사용 시 가장 큰 어려움(단위: 명, %)

구분		자신의 업무공백으로 인한 동료의 업무 가중 우려	휴직으로 인한 근무성적· 평가에 대한 불이익 불안	승진에 불리할 것 같은 불안	타부서 로 재배치 될 것에 대한 부담	업무수행 능력이 떨어질 것에 대한 불안	경력이 단절될 것 같은 불안	기타	경제적 문제	계
전 체		32 (25.2)	15 (11.8)	10 (7.9)	26 (20.5)	23 (18.1)	16 (12.6)	1 (.8)	4 (3.1)	127 (100.0)
구분	경찰	29 (26.4)	12 (10.9)	8 (7.3)	25 (22.7)	16 (14.5)	15 (13.6)	1 (.9)	4 (3.6)	110 (100.0)
	자치경찰	3 (17.6)	3 (17.6)	2 (11.8)	1 (5.9)	7 (41.2)	1 (5.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	17 (100.0)

3. 심층면접 분석결과

- 제주지역 경찰관과 자치경찰관의 근무실태와 일·생활균형 실태를 파악하기 위해 지원동기 및 자긍심, 특수직의 고충 및 근무실태, 경력관리 및 역량강화, 직장문화, 일·가족양립 및 제도경험, (여성)경찰에 대한 고정관념, 정책육구 등으로 나누어 분석함

가. 지원동기 및 자긍심

1) 지원동기

- 제주지역 여성 경찰관·자치경찰관의 지원동기를 살펴보면 사례10처럼 다른 직장처럼 취직을 위해 어려운 시험을 통해 지원한 경우도 있으며 사례11은 직장동료 중에는 가족이 경찰이라 지원한 경우도 많다고 봄. 또한 사례5처럼 여성을 잘 뽑지 않는 직업에 도전하고 싶어 지원한 경우도 있고 사례12처럼 TV에 보여진 사회정의를 실현하는 경찰이 되고 싶어 지원하는 경우와 사례15처럼 타인을 도와주고 싶어서 지원하는 경우도 있음
- 여성 경찰관·자치경찰관의 다양한 지원동기를 통해 여성들이 경찰대학을 나오지 않아도 경찰직을 지원하는 이유를 알 수 있음. 그 결과 사례11이 언급한 것처럼 현재 경찰 내 경찰대학 출신보다 비경찰대학 출신이 많아지는 이유를 알 수 있음

□ 어려운 시험 통과

- 사례10은 그냥 다른 직장처럼 취직을 위해 어려운 시험을 통과했다고 밝힘

저는 그냥 직장이라서. 어떻게 보면 시험을 봐서 합격을 해서 들어와서 나름의 생활을 하다보니까. 시험을 봐서 이렇게 어려운 과목을 통과해서 왔는데(사례10)

- 사례7은 경찰이 되기 위해 2년 반 정도 시험을 준비했으며 원하는 경찰이 되어 초반에는 만족감이 높았다고 말함

(여성경찰이 되시고 실제 업무를 해보시니까 업무 전과 입사 후에 경찰직은 어땠나요?)저는 대개 만족감 있게 들어왔어요. 나름 2년 반 정도의 수험 생활을 거쳤으니까 된 거 자체가 너무 좋고 신기했어요. 모든 게 다 신기하고 경찰 업무가 재밌었고 초반기에는 그랬던 것 같아요(사례7)

□ 가족 중 아버지가 경찰

- 사례11은 여성 선배들의 대다수가 가족 중 아버지가 경찰이어서 입사했다고 듣기도 했지만 현재도 가족의 영향으로 입사한 사례가 많다고 봄

제가 알던 지금 거의 퇴직하셨거나 퇴직무렵에 계신 분들이 선배님들이 여성 경찰관분들이 많이 계신데, 알고 계시던 분들이, 그분들 이 말씀 들어보면...아버지가 경찰하셨던 분들이 일부 있어요. 그분들이 지금 현재로도 의외로 있고 그러니까 가정의 영향을 받았던 부분들도 있고(사례11)

□ 도전 정신

- 사례5는 자신이 입사할 당시 경찰 내 여성을 뽑는 경우가 적어 여성이 적은 직업군에 도전하고 싶어 도전정신으로 지원하게 되었다고 밝힘

그때 당시에는 여성경찰을 1년에 한두 명 뽑을까 말까해서 하늘의 별 따기여서 그냥 도전정신으로 했어요...졸업함과 동시에 준비를 계속했어요(사례5)

□ 사회정의 실현

- 사례12는 TV에서 보여진 사회정의를 실현하는 경찰이 멋있어서 지원하게 되었으며 외향적인 자신의 성격과도 맞아 직업을 선택하게 되었다고 밝힘

그냥 경찰이라는 직업이 사회정의를 실현하고 나쁜 사람들을 잡아가는 그런 게 멋있어 보이고 선망의 대상이라서 지원하게 되었어요...그 때는 어렸으니까 사회경험도 많이 없고 사회도 잘 모르고 그냥 티비에 나오는 것들만 보고 경찰관들이 도둑을 잡고 나쁜 사람을 물리치고 그런 것만 보고 직업을 선택하게 되었는데 또 나도 할 수 있겠다 외향적인 성격이니까(사례12)

□ 타인에 대한 보호

- 사례15는 어릴 때부터 운동을 좋아했으며 경찰은 남을 도와주고 보호한다고 생각해서 지원하게 되었다고 말함

처음에는 다른 걸 준비하다가, 다른 거 하려고 하다가 그게 좀 적성에 안 맞는 것 같아서 원래 어릴 때부터 운동하는 건 좋아했었고 그래서 그냥 경찰, 또 뭔가 경찰이 무슨 일 하는지 정확하게는 모르지만 남들 도와준다, 그래서 나도 하고 싶다는 생각은 들었는데 현실은 많이 다르기는 하지만 그런 마음으로 들어왔죠(사례15)

□ 경찰에 대한 호감

- 사례11은 과거부터 현재까지 경찰을 전공하지 않은 비경찰대학출신 여성들이 경찰에 많은 것은 여성들이 경찰직에 호감을 갖고 지원하기 때문인 것으로 생각함. 이러한 이유는 남성도 마찬가지라고 봄

과거에도 그렇고 지금도 그렇고 경찰대학 출신보다는 비경찰대학 출신의 여성경찰관 비율이 압도적으로 높습니다. 남성경찰관도 마찬가지이고요(사례11)

2) 경찰직에 대한 자긍심

□ 사건해결 때 느끼는 보람

- 사례2는 경찰로서 어려운 사건을 해결하면 보람을 느끼며 사건해결의 보람 때문에 어려운 경찰직을 극복하는 에너지원이 된다고 말함

저희가 사건 해결하고 이럴 때 느끼는 보람이나 이런 걸로 극복 하면서 가는 거 같아요(사례2)

□ 채용된 여성들의 커트라인이 남성보다 높음

- 사례11은 채용된 여성경찰들의 능력이 남성경찰에 비해 뒤쳐지지 않으며 그 증거로 제주지역 여성의 채용 커트라인이 전국보다 높아 여성동료에 대한 자부심을 드러냈음

어쨌든 여성경찰관들도 지금 현재 남성 경찰관들에 비해서 뒤쳐지지 않습니다. 채용 때는 오히려 전국적인 추세인데 여성 경찰관의 채용 커트라인 수준이 남성보다 좀 더 높습니다. 제주 거의 전국 최고 수준으로 알고 있고요(사례11)

나. 특수직의 고충과 근무실태

1) 특수직의 고충

□ 퇴근 후 잦은 긴급동원, 주말에는 비상동원

- 경찰이라는 특수한 직업 때문에 사례4는 퇴근 후에도 수시로 걸려오는 전화와 주

말 상관없이 긴급동원 되는 일 때문에 퇴근 후에도 직장 일을 계속하는 연장근무의 경험이 가장 힘들다고 언급함. 사례5도 주말과 평일 상관없이 긴급한 상황에 동원되는 것과 돌발상황에 대비하기 위해 동원되는 근무가 꽤 많다고 토로함

생각보다 꽤 힘들다 이게. 이 일이 경찰이라는 일이 힘들다 보다는 근무한다는 거 자체가 쉽지 않거나. (경찰의 문화가 있나요? 경찰의 힘든 부분이 어떤 부분이 있는지?) 저는 지금 자리는 괜찮은데, 수시로 걸려오는 전화나 예전 같은 경우 지금 많이 나아졌는데 지금 자리는 괜찮은데 그게 좀 힘든 거 같아요. 수시로 전화 오는 거. 주말 상관없이 불러낸다던가, 전화 온다던가, 가장 싫었어요...그게 가장 싫어요. 경찰에서. (저녁에도 밤에도 부르고 휴일에도 부르고 추석, 설날 이런 때에도) 퇴근하면 좀 그 일을 잊고 싶은데, 그게 없이 뭔가 계속 근무에 연장선인 거 같은 퇴근을 해도(사례4)

지금도 비상근무라 하기에는 그렇지만 예를 들어 인재개발원에 있는 코로나 관련 자가격리자들 경비근무를 나가고 이걸 주말이든 평일이든 상관없이 계속 동원 되는 거예요. 주기적으로 나가는 거예요. 코로나 관련 방역시설, 항만 공항 발열하고 이런 곳에 돌발 상황에 대비하기 위해서 동원되는 것도 근무가 꽤 많아요.(사례5)

□ 주취자 응대의 어려움

- 사례7은 교대근무도 힘들지만 경찰업무는 과격한 사람을 주로 만나며 주취자들도 응대하는 것이 힘든 특징이 있다고 밝힘

저는 교대근무가 힘들니까 그 당시에는 지금처럼 근무패턴이 좋은 게 아니었어요. 계속 돌았어요. 그게 너무 힘든 거예요. 그리고 업무도 거기서는 과격한 사람들도 만나고 주취 자들도 만나고 힘들다보니까(사례7)

□ 정신적 트라우마의 어려움

- 사례2는 경찰관으로서 시체를 많이 다루기 때문에 관련 잔상이 오래가며 수사관련자들 중 누군가가 자살을 하면 각종 소송에 휘말리는 경우도 많아 신변 위협보다는 정신적 트라우마가 더 힘들다고 봄

특히 사람들. 검사관이라고 해도 맨날. 예를 들어서 과학수사계 근무하는데 거기는 형사부서인데 거기 있는 사람들 같은 경우에는 맨날 시체를 하루에도 몇 개씩 보니까 그런데 어린아이 시

체를 보면 진짜 오래간대요. 여기 형사부도 마찬가지예요. 어린이들 사건 보면 미쳐버리는 거예요. 약간 대부분은 어느 정도는 파격적인데 어떤 특정한 케이스들이 일생에 경찰관으로서도 자주 겪지 못하는 사건을 접했을 때 그 하나가 오래 갈 때가 많죠. 어쩔 때는 내가 수사 중인데 누가 자살을 한다거나 해서 그것 때문에 각종 소송에 휘말리면서 그런 거로 인한 트라우마가 평생 갈 수도 있는 거고(사례2)

□ 야간근무 시 자녀돌봄의 어려움

○ 사례1은 야간근무로 기혼여성의 경우 자녀돌봄이 현실적으로 어려워 결혼 전 부서에서 근무를 할 수 없는 어려움이 있다고 밝힘. 기혼여성의 경우 신체적 위험을 초래하는 업무와 어려운 사건을 처리해야하는 애로사항보다는 야간근무로 자녀만 남겨두고 집을 비워야하는 상황이 더 힘들다고 말함

주로 일단은 야간근무에 대한 부담감이 크고, 그 다음에 야간근무가 교대제로 들어가잖아요. 그렇게 하다보면 미혼여성 같은 경우면 그래도 그나마 관창은 편인데, 기혼이면 일단 그분의 자녀들이 어리거나 하면, 일상적으로 아이들을 케어에 어려운 부분들이 현실적으로 있어요. 그러다 보니까 결혼 전에는 그런 부서에서 근무를 했었다 하더라도 그 이후에는 지속해서 근무를 할 수 있는 그런 환경 자체가 안 돼요. 그런 특성이 가장 강력해요. 실제로 신체적인 그 어떤 위험이 초래되는 부분, 사건을 처리해야하는 부분에 대한 애로사항 보다는...적어도 한 3일에 한번 꼴 정도는 야간에 집을 비워야 되는데, 엄마가 없는 상태에서 자녀들이 어리면 현실적으로는 육아에선 어렵죠.(사례1)

○ 사례6은 야간근무가 힘들기보다는 부부경찰의 경우 둘 다 야간근무일 때 자녀를 돌볼 수 없어서 상황이라서 더 힘들다고 언급함. 그래서 야간근무를 하고 싶어도 일근을 할 수 밖에 없다고 언급함

저는 야간근무가 힘들거나 그렇지 전혀 않았거든요. 저도 지금 일근을 하고 있는데 저 같은 경우는 그니까 경찰관에 경찰관, 부부라면 근무 사이클이 비슷한 데가 많잖아요. 지역경찰은 4교대를 하는데 사이클이 비슷하면 팀을, 내가 일 팀으로 가면 이 팀으로 갈 수 있게끔 배려를 받고 교대로 야간근무를 할 수 있게끔 되는데, 저 같은 경우는 아예 시스템이 틀려요. 그래서 어떤 야간 부서를 가더라도 애들이 야간에 둘만 있어야 되는 상황이 많아요. 많아서 저는 웬만하면 일근을 하려고 어디든, 어디라도 빈자리에 찾아가곤 하는데, 그렇지 않으면 저도 야간근무하고 싶거든요. 왜냐하면 야간하면 다음 날은 쉬고, 이제 어쨌든 비번이라는 게 자기 개인적인 시간이 주어지기 때문에 교대근무도 그런 쪽으로 혜택이 있어서 메리트가 없지는 않아요. 다 기피하는 건 아니에요(사례6)

□ 근무형태로 인한 자녀양육의 어려움

- 그래서 사례12는 경찰은 교대근무와 야간근무, 외근활동, 긴급상황이 많은 직장이라 여성이 결혼하고 출산 후 안정적으로 자녀를 양육하기에는 추천할 만한 직장이라고 강조함

추천할 만한 직업은 아닌 것 같아요. 여성이 결혼도 하고 출산을 하다보니까 남성도 마찬가지겠지만. 결혼여성이 육아에 신경을 많이 써야하니까. 그런데 여기는 내근보다는 외근이 강화되어야 하는 부서잖아요. 경찰이라는 게. 여성비율이 낮은 이유가 외근활동이 많은 부서잖아요. 외근이 강화되는 게 경찰이든 소방의 꽃이 현장, 현장 중심이잖아요. 현장에 가면 아시겠지만 남성이 더 많아야 좀 잘 돌아가고, 근데 그 상황에서 외근으로 가면 교대근무도 해야 하고 험한 일도 해야 하고 야간근무도 할 수 있는 거고. 긴급 상황이 많이 있기 때문에 아이를 키우기에는 일반 내근만 하는 직장보다는 적합하지 않은 것 같아요(사례12)

□ 육아로 내근직 선호

- 사례11은 여성경찰관이 지구대 파출소업무를 수행하는 것도 힘든 일이지만 그 일이 힘들어 기피하기 보다는 오히려 육아문제로 남성들이 기피하는 내근직을 교대근무를 하지 않기 때문에 여성경찰이 내근직을 더 선호한다고 봄

결국은 본인이 원하든 원하지 않든, 오히려 그러니까 이 육아의 측면뿐만 아니라 업무의 강도나 이런 부분에 대해서도 지구대 파출소 근무를 했건, 형사 업무를 했건 여성 경찰관들이 근무를 하게 되면 아무래도 힘든 건 사실이에요. 그건 분명히 힘든 건 사실입니다. 그리고 육아 문제도 있기 때문에 교대 부서가 싫어서 남들이 좀 기피하더라도 기피하는 부서라고 하더라도 내근직을 선호하는 경향은 확실히 강합니다. 오히려 남자들은 그런 내근직을 싫어하고(사례11)

2) 근무실태

가) 조직문화

□ 여성들이 배제되는 직무가 많음

- 사례1은 여성경찰관이 배제되는 직무가 많고 주로 내근 행정직을 위주로 업무를 하고 있다고 밝힘. 그 이유는 여성경찰관의 수가 적어 여성이 근무하는 부서가 많지 않고 강력형사부서에는 남성들 위주로 근무하기 때문이라고 봄

여성 경찰관들이 근무하는 부서는 아직까지도 좀 한정적이긴 하거든요. 주로 내근 행정직을 위주로 하고. 그런 것이 전반적인 인력 운영 적 측면에서는 그렇고요. 지금 실제 저희가 TV나 드라마에서 많이 보는 강력 형사 던지 이런 실제적인 인력이 많이 필요한 부서에는 아직도 남자들 위주로 많이 구성되어 있죠. 여성 경찰관 수는 극히 적은 상태죠. 없지는 않은데 거의 비중으로 따지면 전체적으로 남자, 여자 성비가 9대 1 정도라고 하면 특수한 분야, 부서에서는 현저하게 못 미치는 인력 구성이 되겠죠(사례1)

- 사례10은 야간근무가 없는 부서는 많지 않고 내근직도 한정되어 있어 자녀양육을 위해 여성들은 자녀양육이 가능한 부서에서 업무를 할 수 밖에 없다고 토로함

아니요. 그렇지 않는데 그런 거죠. 결혼여부는 문제가 없고요 아기를 낳고 안 낳고가 차이가 많이 나요. 부서는 많아요. 하지만 아이를 낳으면서 내가 가고자 하는 부서가 한정되어 있어요. 나는 그냥 아무데나 가서 일해도 되는데 많은데 내가 부서에 가서 아이를 키울 수 있고 아이를 키울만한 자리를 찾아가려고 하니까 힘든 거죠. 내 조건에 맞춰서 찾아가려고 하니까. 자리는 너무 많죠. 어떻게 보면 내가 가리는 거일 수도 있죠. 그래서 자리가 없다고 하는 거죠. 일단 엄마이긴 하니까 그게 하루 종일 직장에 있는 게 아니라 집에 가니까 집에서의 엄마도 중요하니까 항상 그걸 배제할 수가 없어요. (아이를 키울 수 있는 자리가 어떤 자리일까요?)야간근무는 못하죠. 일단 야간근무 없는 곳. 지구대도 지금 젊은 직원들은 주야비휴 다 교대해요. 근데 그 근무를 못하는 거죠. 지구대도 일근근무가 있긴 한데 주부들은 일근근무만 선호하게 되는 거죠. 근데 그런 자리는 지구대 파출소당 한자리 밖에 없으니까(사례10)

□ 부서 내 성역할고정관념

- 사례5는 인사이동 시 부서지원을 하려면 그 부서에 여성의 자리가 있어야하며 여성의 자리에 남성이 옮겨오는 경우는 있지만 남성의 자리에 여성이 옮겨오는 일은 많지 않아 원하는 부서이동이 쉽지 않다고 생각함

(혹시 희망하는 부서가 있나요?)저는 솔직히 수사부서는 일해보고 싶어요. 다른 건 다 해봤어요. 그래서 내가 해보지 않은 결핍에 대해서 조금 당기는 거죠.(그 동안 왜 안 되었나요?)이게 다 인사이동도 다 운인 것 같아요. 누군가 자리가 비어야 내가 또 지원하는 자리가 맞아야 갈 수가 있는데 잘 안 맞더라고요. (그러면 남성분이 나가면 여성분이 들어갈 수도 있나요?)그렇기도 해요. 근데 보통은 여성이 나간 자리에 여성이 들어가죠. 여성이 나간 자리에 남성이 들어갈 수는 있지만 남성이 나간 자리에 여성이 들어가는 일은 많지는 않아요(사례5)

- 사례6도 부서에 여성경찰이 있던 자리에 여성경찰이 옮겨가는 식으로 인사이동이 이루어진다고 언급함. 그리고 부서 내 여성경찰의 수가 적어 많은 여성경찰과 친

분을 쌓기가 어려운 구조라고 판단함

아름 아롭이고 대부분 여성경찰 자리에는 여성경찰이 그런 식으로 가죠. 여성경찰이 했던 업무는 여성경찰이 가고. (그럼 여성경찰끼리 네트워크가 잘 되어 있어야지만) 그게 안 돼 있죠. 여성경찰도 이렇게, 이렇게 친하고 네트워크를 형성은 하지만 그게 잘 안돼요. (숫자가 작으니까?) 숫자도 작기도 하고 저희가 이제 근무를 하더라도 한 부서에 의경이 한명, 내지 두 명 이러니까 친분을 넓게 쌓아둘 이런 게 없어요(사례6)

- 사례15는 여성경찰이 진입하기 힘든 부서도 있지만 여성경찰이 진입하기 쉬운 부서도 있다고 말함. 그러나 여성경찰이 진입한 부서 내에서도 여성경찰이 맡기 어려운 직무가 있다고 봄

진입하기 힘든 부서도 있고 근무하기, 진입하기는 쉬운데 근무하기 어려운 데도 있고(사례15)

□ 업무 중심의 남자조직이 편함

- 사례7은 남성들이 많은 남성조직이 여성들이 많은 조직보다 일하기가 더 편하다고 언급함. 그 이유로 남성들이 많은 조직은 업무만 서로 이야기하면 되지만 여성들이 많은 조직은 업무와 관계형성을 동시에 신경써야하기 때문에 업무적 관계만 유지하기에는 남성조직이 편하다고 밝힘

성향이 다를 수 있는데 저는 오히려 남경이 많고 여성경찰이 적은 곳이 차라리 낫더라고요. 남자직원들 맞추는 게 제가 편한거봐요. 말하지 못하는 그런 게 있어요. 여성경찰이 너무 많다면 나이 대가 다 다르다보니까 서로 다 친해지기가 어려운 점이 있어요. 직장에서 여성경찰이기 전에 여자잖아요. 서로 공감되는 부분도 있고 배워야하는 부분도 있고 또 공유하다보면 이 소문이 저리고 가고 저 소문이 이리로 오고 그런 게 있어요. 그래서 말을 함부로 하기 어려워요. 그런데 남자직원들에게는 그런 사소한 이야기를 할 필요가 없으니까 업무만 하게 되고, 여성경찰들은 서로 친해지려고 서로 이야기하면서 녹여가고 하다보니까 그런 점이 있죠. 남자보다 여성경찰 선배나 후배를 대하는 게 더 힘들구나 싶기도 해요. 여성경찰 선배들은 남자 직원들보다 부탁하거나 할 때 더 조심하게 되더라고요. 그게 다 평가가 되어서 돌아오니깐(사례7)

□ 여성 내부의 강한 기강

- 사례11은 남성조직에서 소수의 여성들이 남성조직과 경쟁하기 위해서는 더욱 여성

경찰관 내부의 군기가 강하다고 판단함. 그래서 남성경찰관도 남성선배들보다 여성선배들이 훨씬 어렵다고 말함

실제로 여성 경찰관들이 오히려 더 그런 부분들이 많아요. 왜냐하면 남성경찰관보다 조직에서 여성경찰관 내부에서의 군기라고 할까요? 기강이 굉장히 썩습니다. (아, 여성 내부에서?)네. 여성 내부의 기강이 굉장히 썩습니다. 저는 이해는 합니다. 왜냐하면 살아남아야 되니까요. 여성 경찰관, 소수의 여성 경찰관으로서 위치, 그러니까 권리를 획득하기 위한 차원에서는 내부적으로 기강을 만드는 것도 필요하다고, 충분히 필요한 내용이라고 생각하는데 그걸로 뭐 조직을 휘두르고 이런 게 아니라 그 내부에서 기강이 있어야 된다는 거죠. 오히려 남성 선배 경찰관보다 여성 선배 경찰관들을 훨씬 더 어려워합니다. 내부적으로는. 그런 차원, 그런 특성도 좀 있습니다(사례11)

□ 여성동료의 부재

- 사례15는 여성이 소수이기 때문에 조와 팀 내에서도 여성이 없어 마음을 나눌 여성동료가 없다고 생각함. 그러나 여성이 소수인 현실을 어쩔 수 없는 상황으로 받아들임

소수일 때, 그러니까 여자니까 조를 짜요. 팀을 짜는데 여자니까 같은 그 팀이 남자를 많이 배치하거나 근데 여자가 그래서 여자가 같이 이렇게 마음을 나눌 동성의 친구가 없다는. 왜냐하면 여자들은 다 떼어놓으니까. 그건 어쩔 수 없는 것 같아요(사례15)

나) 업무의 내용

□ 피해자 케어의 어려움

- 사례2는 경찰직은 많은 범죄를 다루는 곳이라서 민원이 많이 들어오며 신변의 위험보다는 스트레스가 더욱 심하다고 언급함. 특히 여성경찰관들이 여성피해자를 주로 상담하고 지원을 담당하고 있어 피해자케어가 어렵다고 토로함

(뭔가 수사도 해야 하고, 피해자 케어도 해야 하고 상담도 해줘야 될 거 같고) 케어가 힘들어서. 그리고 당사자 간 다툼이 많은 범죄 종류이다 보니까 상황에 휘말리거나 민원이 많이 들어오는 그런 곳이라서. 내 일단 똑바로 처리하면 신변상으로 위험할 일은 없지만 굉장히 스트레스 많이 받을 수 있죠. (여기 부서는 남성 경찰들이 떠나고 싶어 할 거 같은데) 남자들은 오히려, 주로 피해자 접촉은 여자들이 하잖아요. 여성 경찰들이 다 하거든요. 남자들은 남자 피의자들

조사를 받는다든지 기본적인 사건 수사절차에 따라 수사를 진행 하는데요. 피해자 케어는 사실 그런 부분이 힘든 건데 그런 거는 여자들이 다 하고 남자들은 현장에서 잡아온다든지 이런 쪽에 종사하다보면 사실은 경찰서 강력계 같은데 보다 덜 힘들어요(사례2)

□ 자치경찰의 업무권한 범위 협소

- 사례5는 자치경찰은 국가경찰에 비해 업무의 권한이 적어 범죄현장에서도 현행범을 체포만 할 수 있고 그 다음은 국가경찰이 업무를 처리하기 때문에 같은 경찰이지만 너무 다른 괴리감을 느꼈다고 토로함. 또한 자치경찰의 주요 업무는 교통, 서비스, 관광경찰, 순찰로 한정되어 있어 업무의 범위가 너무 협소해 이직하고 싶어한 경찰들도 많다고 생각함

업무 권한의 범위가 좁기 때문에 예를 들어서 범죄현장을 봐도 초동조치, 그니까 현행범 체포만 가능한 거예요. 근데 그런 일반인도 가지고 있는 거예요. 그래서 그런 것에 대해 괴리감도 느끼기도 했지만 내가 생각했던 경찰의 업무보다는 대개 좁아져있어요. 권한이 너무 적다보니까... 저희가 들어왔을 때는 생각했던 거랑 많이 다르긴 했어요...주 업무는 해봤자 교통업무 빼고는 하는 게 없는 거예요. 할 수 있는 권한이 없는 거예요. 그래서 서비스 업무, 관광경찰, 순찰 도는 거. 그래서 처음에는 이직하려는 분들도 많았었고 애로사항도 많았었고...저희는 생각과 너무 많이 달랐죠(사례5)

- 사례15도 자치경찰의 업무가 협소하며 권한이 국가경찰에 비해 적어 끝까지 업무를 처리하지 못하고 국가경찰에 이관할 때는 경찰로써 자아정체성의 혼란을 경험한다고 말함

크게 얘기하자면 지금 권한이 다 국가경찰들이 가지고 있어요. 그 중에 몇 개만 저희가 하는 건데 그 업무도 국가경찰이 할 수 있는 업무예요. 결국은 저희가 하긴 하지만 끝까지 처리는 못해요. 어느 정도까지 하고 이걸 넘기거나 그러니까 아까 경찰 조사에 그런(공권력의 제한?)내가 권한이 너무 없어서 내가 이런 경찰로서 이런 걸 하고 싶어서 왔는데 끝까지 이 업무를 처리 못하고 넘기려고 하는 이런 것 때문에 자아의 혼란이 많이 와서 하시는 분들도 많고 이런 이유 때문도 있고(사례15)

□ 범인제압과 주취자 응대의 신체적 차이

- 사례5는 범죄에 노출되는 경우가 적지만 2인 1조로 외근을 나갈 때 주취자와 노숙

자를 대할 때 남성동료에 비해 뒤로 빠져있는 자신의 상황에 대해 스스로 위축되기도 한다고 언급함

차별이라기보다는 저희는 크게 위험에 노출되거나 범죄에 노출되는 경우가 없어서 덜 하긴 한데 예를 들어 2인 1조 외근을 나가면 주취자와 노숙자를 대할 때 여성 직원들이 스스로 위축되는 것이 있어요. 뭔가가 미안해서, 같이 뭘 해야 하는데 체력적으로 부족하니까 상황에 따라서 뒤로 빠져야 하는 경우도 있으니까 스스로 위축되기도 하고.(사례5)

- 사례11은 현장에서 주취자들과의 몸싸움 시 생물학적 차이로 남성경찰관이 나설 수 밖에 없는 상황이며 이에 대해 여성경찰관은 동료에 대한 미안한 마음이 있을 수 있다고 언급함

현장에서 어떤 범인 제압을 하거나 이런 부분에 있어서는 기본적인 어떤 생물학적인 관점에서 차이가 없을 수는 없습니다. 덩치가 현장 나가면 거의 100키로 되는 주취자들과 몸싸움을 하고 해야 되는 부분들이 있는데 그런 부분들에 대해서 남성 경찰관들이 아무래도 나설 수밖에 없고 그런 부분에 대해서 동료들에 대한 미안한 부분들이 그리고 마음에 걸리는 부분들이 있을 수가 있겠죠.(사례11)

다) 임금과 이직

□ 일반 행정직보다 높은 급여

- 사례1은 일반 행정직보다 특수직은 별도수당이 있어 급여체계가 일반 행정직보다 높다고 밝힘

(그러면 다른 행정 공무원보다 월급도 조금 더 나은 편이고 내근직도) 동일한 조건으로 봤을 때는 낮지 않은 걸로 알고 있어요. 그게 급여 체계로 보면 일반 행정직이 있고 저희 같은 경우 특정직이니까 별도 수당도 있고, 검찰이나 이런 대는 동일한 보직에도 보수가 제일 높고 일반 행정직이 조금 낮은 편이라고 보면 특정직이 중간정도가 돼요. 그러다 보니까 급여수준이 좋죠...(그러면 여성경찰하고 남성경찰의 임금차이는?) 없어요. (군복무 경력을 빼고 하면) 그것 빼고는 없어요. 똑같아요. 그러니까 이게 일정 나이에 비해서 제주도만 예를 들면 고소득으로 봐야죠. 급여측면에서(사례1)

□ 낮은 이직율

- 특수직이 어렵고 힘들지만 남녀모두 이직율이 낮은 이유를 사례1은 남성경찰관은 교대제로 근무하고 휴무가 보장되어 업무가 이직을 할 정도로 부담이 아니라고 봄. 여성경찰관 또한 여성, 노인, 아동 관련 분야와 일반 행정분야에 많이 근무하고 있어 업무가 일반 행정직과 비슷해 이직율이 낮다고 판단함

(이직 하시는 여성 공무원, 경찰 분은 많습니까?) 거의 없어요. (대개 우리가 볼 때는 굉장히 야근도 많이 하고, 운동 많이 하고, 남성들 많은 곳에서 경쟁하시려면 더 힘들 거고 일과 가정을 양립하려면 힘들 텐데, 그렇게 경력이 유지되는 이유가 뭐라고 생각하세요?) 할만 해서 그러지 않을까요? 그게 업무 경도측면에서 보면 굉장히 위험이 많다 보니까 신체적인, 물리적인 부분에서 힘이 필요한 부분에는 많지 않으니까 대부분 교대부서 중에서 힘들기는 하지만 교대제로 근무하고 적당한 휴무가 보장이 되기도 하고 대개는 주로 여성 경찰들 근무는 여성, 노인 학대, 아동학대 관련된 분야에 많이 근무를 계시기도 하고요. 일반 행정 파트에 많고, 여느 직장인하고 다르지 않은 부분이죠. 이직을 고민해야할 정도로 업무적인 부담은 아니라고 보고(사례1)

- 그러나 사례15는 자치경찰에서 국가경찰로 이직하기 위해 시험은 통과하지만 체력과 심사 등 복잡하고 많은 과정을 거쳐야 국가경찰로 이직을 할 수 있어 포기하는 경우가 많다고 언급함

(그러면 조금 그러면 진짜 이직에 대한 생각들을 많이 하게 되겠네요. 그런데 실제로 이직을 많이 하십니까?)실제로 하신 분들은 많지는 않아요. 왜냐하면 이게 저희가 경찰이라는 게 대부분 국경, 경찰시험 봤던 분들을 다시 국가경찰 시험 보시거나 하거든요. 경찰 시험을 합격은 하는데 그 외에 되게 많아요. 체력을 본다든지 심사를 본다든지 그 이게 너무 많아가지고 복잡해서 그래서 조금 하다가도 포기하고 머무르시는 분들이 많죠(사례15)

라) 부서배치

□ 부서이동 시 관계가 중요함

- 사례2는 원하는 부서로 이동하는 것이 쉽지 않고 그 이유를 사전에 내정자를 두기도 하지만 부서 내 관리자와 동료들의 의견이 반영되어 부서를 이동 할 수도 있고 못 갈수도 있기 때문에 동료들과의 관계가 중요하다고 생각함

대부분은 원칙은 근무를 공고해서 뽑는 것을 원칙으로 하고 있는데 임기가 없는 부서는 공고를 하면 그 중에서 한 두 명이라도 지원자가 있으면 받는 경우도 있지만 정작 대부분의 사람들 가고 싶은 곳은 사전에 내정을 해놔요. 개인적으로 다 작업을 통해서 해놓기 때문에 사실 원하는 곳에 가기가 되게 어려워요. 왜냐면 거기서 이제 관리자가 무조건 이사람 데려온다고 일방적으로 얘기를 하는 경우도 있지만 그렇게 못 할 때도 많아요. 이제는 많이 민주적으로 됐기 때문에 절차들이 그래서 동료 중에 누군가 저를 반대하면 못가는 그런 상황이 올 수도 있고 관리자가 싫다고 할 수도 있고 그럼에도 불구하고 관리자와 친해서 가는 경우도 있고 여러 가지 케이스가 있는데 주로 내정 반 보직 공모 반 이런 식으로 해서 원하는 부서에 갈 수 있다고 희망적으로 말씀드렸지만 순수하게 개인이 얼마큼 노력하고 원하는 쪽으로 가기 위해서 노력을 해야 갈 수 있지만 기회는 부여 되는 거죠.(사례2)

- 사례6도 가장 어려운 점을 부서이동이라고 생각하고 있으며 원하는 부서는 한정되어 있고 선배나 사회적 관계망이 넓은 사람이 이미 지원해 부서이동이 15년을 근무하면서 가장 어려운 일이라고 말함

(여성경찰로서 지금까지 15년 근무하시면서 가장 어려웠던 점이 어떤 점이에요?) 저희는 가장 어려운 게 (너무 많죠. 많지만) 제가 겪은 걸로는 인사철이 제일 어렵죠. 인사철이. 아까 말씀드렸듯이 나는 이렇게 밖에 할 수 없는 조건이지만 (나의 동기들은) 전부는 한정되어있고 가고 싶은 곳이 있어도 이미 그런 곳은 선배 아니면 네트워크화가 잘되어 있는 사람 요게 다 이미 다 되어있기 때문에 계속 여기 지원하면 이미 다 이렇게 되어있어서 저희 같은 사이드 같은 경우는 진입하기가 되게 어려운거예요(사례6)

□ 내근직에 대한 여성들의 경쟁

- 사례7은 내근직으로 자리를 옮기려면 공식적인 정보를 얻을 수 없어 지인에게 부탁을 해야 하며 개인적으로 내근직을 찾아보니 여성들끼리 내근자리를 두고 의도하지 않게 경쟁하는 결과도 초래한다고 말함

(그러면 외근에서 내근으로 가려면 개인적으로 부탁을 해야 하나요?)네 그 당시에는 막 알아보고 부탁하고 자리 있나 확인하고. 복직할 때도 그랬어요. 내근으로 가고 싶은데 아시는 분들께 다 전화해서 “혹시 내근 자리 생기면 전화주세요. 전화주세요. 전화주세요.” 그랬죠.(그럼 아는 사람 없으면 정말 옮기는 게 어렵겠네요?)맨 땅에 헤딩하는 거죠. 정보도 없고 누가 정보를 제대로 주지도 않고. 여성경찰들끼리 경쟁의식도 있어서 여성경찰끼리의 내근 자리가 경쟁이 되요(사례7)

다. 경력관리 및 역량강화

□ 시험 승진의 장점

- 사례1은 근무경력에 따라 순서대로 승진을 하지만 빨리 승진을 원하면 시험을 보면 승진의 주기를 단축시킬 수 있다고 말함

순경 출신이신데 차곡차곡 승진 하신 거죠. (승진에 대해서 6급에 해당되는 경감. 여기까지는 순서대로) 순서대로 가기도 하고 시험을 보면 빨리 갈수도 있죠. 1년, 2년 만에 할 수 있으니까 (사례1)

- 근속연수에 따른 심사승진은 순서가 정해져 있어 노력을 통해 승진을 할 필요성을 느끼지 못하게 함. 특히 자치경찰의 경우 시험승진이 없어 사례15는 시험승진이 있으면 승진에 도전하고 싶다고 말함

심사승진이라는 거는...그 승진의 순서라는 게 좀 정해져 있는 타입이라서 누군가가 이렇게 넘거나 이런 경우가 없었어요. 거의. 그래서 그냥 느낌이 있어요. 어차피 이 정도 될 건데 굳이 내가 왜 이렇게까지 하면서 저는 그런 생각이 없어요.(그럼 시간이 지나면 승진을 합니까?)네. 근속은 승진이 돼요.(아, 근속은 그냥 그냥 그럴기 때문에 뛰어넘는 것보다 그냥 근속 승진을 그냥) 네. 시험 승진이 있다면 충분히 해보고 싶어요. 그런데 그런 게 없기 때문에(사례15)

□ 실력인정을 위해 힘든 부서라도 지원함

- 사례2는 오히려 고생이 되고 힘든 부서에서 일을 하면 더욱 인정을 받을 수 있기 때문에 힘든 부서를 지원했으며 특히 수사업무능력은 모든 부서에서 선호하는 능력이라 역량을 쌓으면 어느 부서든 갈 수 있기 조건이 된다고 생각함

저는 그래도 약간 좀 고생되더라도 일 했을 때 열심히 일하고 인정받을 수 있는 데를 가고 싶거든요. 그래서 지금 수사대에 왔고 예전에도 수사대에 있었고, 그런데 예전에는 수사대에 있으면서 여자고 제가 업무를 잘 못 보니까 내근 업무만 했어요. 거기서 업무를 봤는데 수사도 조금은 할 기회가 있었고, 외근 업무도 참여는 했지만 제가 주도적으로 한 거는 없었고 거기에 대한 미련이 많이 남고해서 이번에 내근 부서 2년 거쳐서 다시 수사대에 와서 지금은 외근 반, 내근 반을 하고 있어요. 왜 그렇게 하나면 경찰에서는 여러 가지 부서가 있지만 부서마다 수사할 줄 아는 사람이 필요하거든요. 내근 쪽이라 하더라도 수사 업무를 알았을 때 자기가 할 수 있는 역량이나 어떤 자기 기반이 많이 넓어져요. 그런 자기 역량을 쌓아서 어디든지 가고 싶을 때 갈 수 있어야 된다고 생각을 하니까 여기로 왔죠.(사례2)

□ 기혼여성의 다양한 업무경험 부재

- 사례5는 출산 후 다양한 업무를 경험하지 못해 활동의 범위가 자연스럽게 줄어들고 외근을 하고 싶어도 할 수 없어 다양한 일의 범위가 줄어들었다고 생각함. 더욱 자녀들이 큰 후 외근을 하고 싶어도 그때는 나이가 들어 현장 일을 할 수 없어 이것이 여성경찰의 애로사항이라고 생각함

여성경찰로서 어려운 점은 업무를 다양하게 하지 못한다는 점. 저도 출산 전에는 외근만 했었는데 밤까지 근무하고 주말에 나가고 새벽까지 근무하는 것이 전혀 어려움이 없었는데 결혼하고 나니까 이제 그게 주5일로 나의 활동 업무범위가 너무 줄어들어진거죠. 그러므로 할 수 있는 일의 범위가 외근을 하고 싶어도 할 수가 없는 거죠. 또 아이들이 다 커서 외근을 나가고 싶어도 그때는 나이가 들어서 나갈 수가 없죠. 초반에는 교통이나 관광, 공항에서도 근무하고 계속 외근을 주위로 근무를 많이 했었는데 아제는 아이 낳고는 외근은 하고 싶어도 못하는 거죠. 시간의 제약 때문에. 이건 여성경찰로서 애로사항인것 같아요. 제가 만약에 도공무원이거나 행정직이었다면 이런 고민을 할 필요가 없죠. 거기는 원래가 주5일이니까(사례5)

□ 여성은 희생 남성은 승진

- 사례5도 업무 중에는 힘들고 어려운 업무가 있으며 그러한 업무를 수행하는 직원이 승진확률이 높다고 봄. 그러나 그러한 부서에는 남자들이 많고 남자들이 그러한 업무를 수행할 수 있는 것은 여성들이 가사와 육아를 책임지기 때문이라고 언급함

확실히 힘들고 좀 어려운 업무를 하는 직원들이 있거든요. 그 자리 같은 경우에는 승진의 확률이 높긴 해요 다른 부서에 비해서(거기에는 여성 직원이 좀 많이 들어가 있나요?)아니요. 남자가 많아요.(그런 직무에 왜 남자가 많이 배치되어있다고 생각하나요?)제 생각에는 사회 구조상 어쩔 수 없는 게 여자들은 일단 결혼을 하면 아이를 낳고 아침 일찍 출근을 못해요. 남자들은 그런 면에서 자유롭잖아요. 그런 부분을 여자가 도맡아 해주는 부분이 있다고 해야 하나요. 저만 같은 경우에도 저희 신랑은 아침에 7시쯤 출근하고 일이 있으면 늦게 퇴근을 해요. 하지만 저는 사무실도 있지만 아이들에게 묶여있는 경우도 있어서 일단 아이들을 학교를 보내야하고 끝나면 데리러 가야하고 그러니까 업무에 반 가정에 반 이렇게 분배를 할 수 밖에 없는 거예요. 하지만 남자들은 그거에 비해서 더 자유로울 수 밖에 없죠. 여자들이 하고 있으니까 여자들이 희생하기 때문에 가능하다고 생각해요(사례5)

□ 기혼여성의 시험승진 어려움

- 사례7도 고위직에 남성이 많은 이유는 가정을 지켜주는 아내가 있기 때문이며 여성경찰관의 경우는 여성의 시험승진을 지원해주는 남성은 별로 없다고 생각하며 승진을 포기하지 않는다면 자녀돌봄으로 남편과의 갈등이 많아 질 것으로 예상함

솔직히 비율로 따지고 보면 남경에서 고위직 되는 비율이랑 여성경찰에서 고위직 되는 비율이랑 비교해보면 남경에서 고위직 되는 비율이 훨씬 높겠죠. 왜냐하면 가정에서 지탱해주는 아내가 있기 때문에 남자 같은 경우에는. 그런데 여자 같은 경우에는 “내가 공부하겠어. 내가 일을 해서 승진하겠어.” 이러면 어떤 남자가 물론 잘 지원해주는 남자가 있을 수도 있겠지만 그런 남자는 거의 없더라고요. “내가 공부하려 도서관 갔다 올 테니까 아이들 좀 봐줘.”이랬을 경우에 몇 명의 남자가 그걸 수용해서 해주겠어요. 그래서 가정 내 평화를 원하는 것 같아요.(사례7)

- 사례11도 미혼 일 때 남녀모두 승진에 대한 욕구는 같지만 기혼여성은 육아문제로 시험을 준비해 승진하는 것은 남성 경찰관보다 힘들다고 생각함

20·30대 같은 경우에는 대부분 미혼인 경우들이 많을 테니까 승진에 대한 욕구는 남자들과 똑같다고 보고 있습니다. 수준도 비슷하고요....아무래도 육아 문제가 안 낄 수는 없을 것 같아요. 그런 부분들이, 저도 결혼을 했고 가족이 있지만 육아 문제를 신경을 쓰다 보면 육아를 해야 되고 가정을 해야 되고 그리고 시험 준비를 하고 이것 자체가 결코 쉽지는 않거든요.(사례11)

- 그러나 자녀를 키우는 기혼 여성경찰 중 사례10처럼 자녀를 채우고 힘들지만 승진공부를 하는 경우도 있음

(승진관리는 어떻게 해요?)공부도 하고. 그래요.(공부는 어떻게 하냐요?)아이들 재워놓고 해요. 힘들지만 제가 하는 것이지 남이 하라고 하는 건 아니니까요. (승진 하고 싶어서요?)네. 승진을 하려면 지금 다 그렇게 하고 있어요. 여자든 남자든 전부 다(사례10)

□ 미혼일 때 승진기간 단축함

- 그래서 사례4는 미혼으로 혼자일 때 열심히 일을 해 승진기간을 단축하는 것이 필요하다고 봄

그 때는 젊었을 때라서 아주 열심히 일을 해가지고 몇 년이 지나면 자동으로 승진하는 경우가 있는데...(혹시 미혼일 때와 기혼일 때 이 승진의 집중도는 많이 다르니까?) 다르죠. 혼자일 때

는 저 혼자만 잘하면 되니까. 그런데 이제 애가 있으니까 애도 봐야 되고 그러니까 제가 체력이 딸리는 거죠(사례 4)

- 사례6도 결혼여부는 승진의 중요한 변수이며 미혼일 때 시험승진과 심사승진을 위해 공부와 업무관리를 잘해 시험으로 빠르게 경사를 달았다고 말함. 결혼 후 남성 경찰들은 계속 시험으로 승진하지만 기혼 여성경찰의 90%는 육아를 시작하면서 시험승진을 포기하면서 승진을 포기한다고 밝힘

(혹시 미혼일 때는 이렇게, 미혼과 기혼의 어떤 차이가 있나요? 승진에 대한) 승진에 엄청 많이 차이 나죠. 여성경찰도 저희 보면 저의 케이스는 아니지만 다른 여성경찰들 보면 미스일 때 들어오자마자 엄청 열심히 공부하고 관리도 잘하고 해서 승진을 바로바로 시험으로 경사까지는 달았는데 그때 결혼을 했다 그러면 그때는 그 후로부터는 포기를 하는 여성경찰들이 많아요. 경리도 하고, 남자들은 계속 시험을 대부분 저희 경향은 처음에 시험 승진을 처음부터 했던 사람들은 계속 시험공부를 하면서 계속 올라가요. 대부분, 여성경찰들은 처음 같이 남경들하고 시작을 했지만 경사나 경정이 돼서 결혼을 하면서 육아를 시작하면서 시험을 포기하는 여성경찰들이 거의 90프로(사례6)

□ 승진을 경감까지만 관리함

- 사례7은 모든 경찰은 특출하지 않는 이상 경감에서 만나기 때문에 자기관리를 경감까지만 한다고 토로함. 또한 일과 가정을 양립하기 위해 평범한 많은 남녀경찰들은 일보다 가정에 치우치는 사람이 많아 자기관리를 경감까지 목표로 두고 관리한다고 언급함

그래서 우리는 경감에서 만난다? 모든 경찰관들은 특출하지 않는 한 경감에서 만난다! 뛰어나봤자 경감이다 그렇게 생각해서 자기관리가 딱 요정도 까지 밖에 안 되는 거예요....평범한 많은 분들은 일과 가정이 같이 갔으면 좋겠다고 생각하지 어느 하나를 버리고 어느 하나만 뛰어넘고 할 생각은 없으신 것 같아요. 그래서 기본적으로 하는 거고, 남경들도 마찬가지예요. 뛰어난 사람은 몇 명 없잖아요. 고위직으로 가는 사람들은, 남경들도 일보다도 가정에 치우치는 사람들이 많았기 때문에(사례7)

□ 승진보다 개인생활 선호

- 사례4는 직장에서의 성공보다는 개인생활을 더 중시하기 때문에 승진보다 개인생활을 중시한다고 말함. 승진을 선택의 문제로 보고 있음

자기가 내 개인 생활을 중요시할거냐, 아니면 내가 이 직장에서 승진해서 일로 성공할거냐. 그건 개인 선택인데 아무래도 승진이 어렵기도 하겠지만 자기 개인 사생활을 더 중시하니까 그쪽으로 생각하는 여성경찰들이 많지 않았나 하는 생각들이 들어요...일단은 제가 승진공부도 안하고 아니면 공부하지 않고 승진할 수 있는 기회가 심사라고 있는데 자기 점수를 관리해서 고가 점수를 잘 받아야 되고 해야 되는데 저는 그런 관리도 잘 안하거든요. 저는 가정에 아니면 제 개인생활이 더 중요하다고 생각하기 때문에 그 신경을 안 써서 승진이 좀 힘들지 않나(사례4)

- 사례12도 현 사회의 가치관은 직업도 중요하지만 가정생활에 더 충실 하는 것이 더욱 중요해졌기 때문에 직장이 가정생활을 더욱 지원하는 것이 필요하다고 생각함

현재 가치의 트렌드는 직업도 중요하지만 가정에도 충실해야 하는 것으로 바뀌고 있잖아요. 그렇다보니 저도 가정에 더 충실할 수 있는 직장이 더 좋을 것 같아요(사례12)

라. 직장문화

1) 성평등 문화

□ 성희롱관련 신고시스템 구축

- 사례1은 성희롱관련 신고시스템이 구축되어 있어 피해자 중시, 물리적 진단을 통해 부서 내 최종 인정을 거치면 가해자에 대한 징계수위가 강하게 적용된다고 밝히고 있음

신고할 수 있는 시스템은 이전에 다 구축되어 있어요. 청문 파트에 신고를 하게 되면, 청문감사관실 이라고 일반 감사관 시스템하고 비슷해요. 그런 부분에 문제 제기가 되면 일단 저희 쪽에서는 피해자 자체를 중시해요. 약자로. 피해자 분류부터 해서 물리적으로 진단을 하고 난 다음에 부서에서 최종적으로 인정이 되면 그것에 따른 징계 수위도 훨씬 강하게 적용됩니다. (성평등 정책 담당하는 경우과에 계시잖아요. 그런 직책이 만들어지면 어떻습니까?) 제도 정책면에서 문의를 하시는데. (있던 시대가 없던 시대와 차이가 있나요?) 차이점이 많아 졌죠. 그게 어쨌든 제도의 한 부분으로써 전담을 하게 됨으로써 완력이 생긴 부분이어서, 경계하게 되니까(사례1)

□ 적극적으로 언어차별에 대응함

- 사례5는 선배들의 언어차별에 대해 감사위원회에 고발하겠다고 적극적으로 대응

할수 있을 정도로 인식이 많이 변했다고 언급함. 이러한 인식변화는 교육과 언론을 통해 보도 된 미투사건으로 인식의 변화를 이끌었다고 봄

(사람들의 성희롱에 대한 의식도 많이 바뀐 것 같아요?)네. 많이 바뀌었어요. 저희도 위에 50.60세 되신 선임들께서 농담으로라도 좀 야한 이야기 하려하시면 저희들도 예전처럼 위축되지 않고 아예 대놓고 말해요. 감사위원회 어디에 찢어버린다고. 아예 차단하는 거죠. 많이 바뀐 것 같아요. 이게 잘못된 거라고 대놓고 말하는 것 같아요.

(이게 교육의 효과입니까?)교육도 있는 것 같고 미투 같은 언론의 영향을 무시 못 하는 것 같아요(사례5)

- 사례10은 성희롱 문제를 본청단에서 직접 관여를 할 만큼 중요한 문제로 인식하며 징계위원회를 통해 원칙적으로 대응하기 때문에 이러한 점이 과거에 비해 달라진 점이라고 봄

네. 맞아요. 징계위원회도 있고. 지금은 성관련해서는 경찰서에서 조사하는 게 아니고 본청단에서 직접적으로 손을 대기 때문에 이제는 예전하고는 많이 달라요. 우리 직원이니까 덮어주고 그런 게 전혀 없어요. 이제 원칙적으로 가다보니까(사례10)

□ 강한 가해자 처벌 중요함

- 사례1은 성희롱문제는 비공식적으로 소문을 통해 먼저 알게 되고 성희롱이 발생하면 특별공보를 발령해 가해자에게 처벌을 강하게 한다고 진단함

(양성평등 교육을 할 때 사례 적 교육을 하게 되면 괜찮지 않을까) 사례들은 충분히 알고 있다고 생각은 해요. 어떤 문제가 무리하게 되어 있을 때 소문이 빠르거든요. 대략적으로 아는데 그 사례로 체감을 하게 돼요. 그런 일이 생기면 특별경보를 발령을 해요. 공보를 띄우니까 성별 문제를 가지고 논란이 되면 강하게 책임을 저요(사례1)

□ 경찰관 면접 시 성인지 질문함

- 사례11은 채용단계부터 지원자들이 성인지 인식을 갖고 있는지 면접단계부터 중요한 경찰관의 태도 중 하나로 평가한다고 언급함

저희가 채용을 할 때도 채용 단계에서부터 성인지와 관련된, 특히 그러니까 여성에 대한 어떤 차별의 이런 부분들이 아니라 아예 처음부터 성인지와 관련된 저희가 면접에서 면접 단계에서

성인지와 관련된 질문을 저희가 굉장히 적극적으로 하도록 위원들한테 당부를, 부탁을 하고 있습니다. 면접 위원들한테. 이 사람이 과연 남성이든 여성이든 올바른 성인지 인식을 갖고 있느냐. 너무 여성 편향적으로 생각하거나 너무 남성쪽으로 편향적으로 생각하지 않느냐. 아니면 성과 관련된 성인지와 관련된 왜곡된 인식을 갖고 있지 않은지 저희가 면접단계에서 하고 있는데 (사례11)

2) 가족친화문화

□ 통계관리로 실적을 장려함

- 사례1은 직장내 가족친화 문화확산을 위해 부서내 일·가정양립 제도이용 현황을 통계로 관리해 부서별 정보공유를 통해 제도활용을 장려한다고 함

(일, 가정의 양립체제로 구체적으로 허용해야 한다고 하는 유급휴가, 일용근무제 사용 같은 제도를 원활히 쓸 수 있는데 현실에서는 쓰는 것이 쉽지만은 않은 측면이 있는데 보실 때 남성과 여성들이 제도를 쓸 때 추가적으로 더 되어있으면 하는?) 저희는 통계 관리를 해요. 일과 가정의 양립이든, 유연근무제든 주로 본부 담당부서에서 관리를 하는데 경무과라고 있는데 그거를 부서별 태무실태를 정기적으로 공유를 해요. (공유를 모든 부서가요?) 네. 모든 부서에 공유를 하고 왜 특정 부서는 이런 것을 쓸 수 있는데 왜 안 쓰는지 오늘 가정의 날 이라고 하면 원천적으로 추가 근무는 금지. 더군다나 코로나까지 관련되어 있어서 교차근무를 하게 되니까 실적이 떨어지는데 채근을 하게 되는 거예요. 자료들을 보게 되면 저희 부서가 13개과 정도가 있는데 다 나와요. 어느 과는 비율이 10%, 기준이 100%라고하면 어떤 부서는 70%, 80% 그런 통계 부분이 다 나오기 때문에 공유를 하면서 장려를 해요(사례1)

마. 일가족양립경험

1) 일·가정양립제도이용

□ 육아휴직 외 다른 제도 이용의 어려움

- 사례4는 과거에도 일·가정양립제도는 있었지만 활용하지 못하는 분위기였다면 현재는 적극적으로 활용하는 분위기라고 생각함. 그러나 육아휴직외 근로시간 단축에 해당하는 육아시간을 이용할 때는 부서내 눈치가 보여 활용에 어려움이 있다고 토로함. 그래서 육아시간을 쓸 수 있는 부서로 옮기고 싶어함

지금 그런 제도가 많이 있잖아요. 육아휴직도 있고, 육아시간 이라는 것도 있고, 임신 했을 때 모성보호 시간도 있고, 예전에 비하면 제도가 많이 생겼고, 그 당시에는 설사 있더라도 활용하지 않았던 제도들이 지금은 많이 활용하고 있거든요. 제가 휴직하고 있던 그 3년 사이에도 참 많이 변했구나. 세상 많이 좋아졌구나. 그렇게 생각이 드는데, 그래도 아직까지는 그거를 적극적으로 쓰기에는 눈치가 보이거든요. 사실 저는 지금 육아시간을 쓰고 싶은데도 아직은 눈치가 보여 가지고 쓸 수가 없는 거 예요. 이 자리가 어쨌든 그 두 시간을 비워버리면 공백이 생기니까. 그래서 저는 육아시간을 쓸 수 있는 그런 부서로 경찰서나 그쪽으로 옮기고 싶거든요. 그런 제도가 적극적으로 좀 더 확산이 됐으면, 지금도 많이 좋아지긴 했는데 앞으로 더 확산이 돼야 된다(사례4)

- 사례12도 공무원이니까 정부의 출산장려정책을 모두 활용할 수 있지만 실제로 눈치가 보여 활용도 못 할뿐 아니라 실제 업무량도 많아 활용을 못한다고 언급함

저희가 공무원이니까 제도로 좋으니까 정부의 출산장려정책은 다 할 수가 있어요. 지원은 다 되요. 하지만 실제로 눈치가 보여서 활용을 못해요. 눈치도 보이고 실제 업무량도 많고 실질적인 활용을 못하고 있는 거죠(사례12)

- 사례11은 육아휴직이나 자녀돌봄시간, 모성보호시간을 활용하게 되면 남은 업무를 동료들이 하기 때문에 그런 부담감이 있으며 이러한 부담감은 여성이든 남성이든 모든 경찰관이 이 제도를 이용할 때 경험하는 일이라고 생각함

육아휴직이나 이런 특히 또 자녀 돌봄 시간이나 모성보호 시간이나 이런 걸 활용할 때 자기 본인이 자리를 비우게 되면 일찍 퇴근하고 나서 자리를 비우게 되면 그 업무를 다 동료들이 맡아야 되기 때문에 그거에 대한 부담감들도 없지 않아 있을 겁니다. 그건 남자들도 마찬가지로 똑같이 쓰고 있기 때문에 그게 다르다고 생각은 안 됩니다만 그럼 차이점이(사례11)

□ 육아시간이용의 용이성

- 사례10은 육아와 일을 병행하는 것이 어렵지만 과거에 비해 현재는 경찰서에서 육아시간을 당연히 써도 된다고 생각할 정도로 분위기가 좋아졌다고 생각함. 이러한 부서의 분위기 때문에 내부의 눈치를 보지 않는 부분이 좋다고 언급함

육아와 일을 같이 하려는 것이 많이 어렵죠. 지금은 많이 좋아졌고 예전에는 힘들었어요....근데 지금은 자녀 육아시간이라는 것도 있고, 혜택을 많이 보고 있는 세대이죠. 예전에는 꿈도 못 꿔

을 일인데 지금 저희 경찰서 분위기는 너무 좋아요. 육아시간 쓰고 하는 부분들이 당연하다고 하는 인식이 많이 퍼져있어서 내부적인 눈치는 보지 않아도 되는 그 부분에서는 너무 좋아요(사례10)

- 사례11도 과거에는 제도를 이용하기 어려워 결혼을 하지 않은 여성경찰 선배들이 많았지만 현재는 제도를 이용하기에 좋아졌다고 생각함. 특히 부서의 직무를 일반 공무원과 비슷한 근무조건으로 바꾸고 조직의 내부적 배려가 영향을 미쳤다고 생각함

과거보다는 많이 나아졌죠. 과거에는 결혼 안 하고 아예 결혼 안 하셨던 분들도 꽤 있으셨고 했으니까 과거에 비해서는 좀 나아졌는데 나아졌다고 봐야죠. 왜냐하면 여러 가지 여성 경찰관들이 일반 직업, 일반 공무원과 비교해서 그렇게 큰 차이가 없게 근무를 할 수 있는 부서들도 많이 생겼고 어떤 조직의 내부적인 배려들도 있기 때문에(사례11)

- 사례15도 임신과 출산관련 모성보호시간과 휴가를 만족스럽게 사용했다고 밝힘

저도. 출산 임신했다고 했을 때 매일 쓸 수 있는 모성보호 시간이나 출산 임박했을 때 쓸 수 있는 휴가나 이런 거 다 쓰는 거는 괜찮더라고요. 그런 거는 만족스러워 하고요. 되게(사례15)

□ 4050세대의 일·가정양립제도에 대한 정보부재

- 사례7은 일·가정양립제도 이용에 대한 세대차이가 있으며 젊은 직원들은 제도를 잘 알고 잘 활용한다고 봄. 그러나 4050세대들은 제도를 알지 못해 이용도 못한다고 생각함

젊은 직원들만 많이 알고 있어요. 나이 드신 40. 50대 아이들 다 키워놓으신 분들은 “아, 그런 것도 있었어? 나도 쓸 수 있는거야?” 이렇게 하시는 분들도 계시고, 그런데 경감정도의 관리자 분들 되시면 결제 올릴 때 눈치 보이신다고 어느 정도 이상은 못 쓰시겠다고 해요. 그래서 일반 직원분들은 조금씩 알아가는 것이고, 젊은 직원들은 많이 공유되다보니까 정말 잘 알아요. 많이 쓰고 활용도 잘 하고.(사례7)

□ 부서장의 일·가정양립에 대한 마인드

- 사례4는 관리자가 여성이든 남성이든 관리자의 일·가정양립제도 이용에 대한 마인

드가 중요하며 관리자가 직원들에게 권장하면 자연스럽게 잘 활용할 수 있다고 생각함

(관리직에 여성들이 많으면 이런 일, 가정 양육이나 가족 친화적인 문화가 이렇게 확산 된다보다는 개인의 생각이) 꼭 여자들이 앉아 있다고 해서 달라질 거란 생각을 하진 않아요. 왜냐하면 오히려 여자들이 난 못했는데 약간 그런 생각을 하는 경우가 많아요. 나 때는 이런 거 없어서 못했는데, 약간 그런 생각을 하는 부분이 의외로 많거든요. 그러니까 여자들 남자들 간에 그냥 그런 생각, 그런 마인드가 되게 중요한 거 같아요. 관리자가 그런 마인드를 가지고 있으면, 해라해라 하면 밑에 사람들도 자연스럽게 따라 가는 거 같아요(사례4)

- 사례1은 부서장이 솔선수범해 먼저 쓰면 직원들도 편하게 이용할 수 있다고 생각함. 특히 중간관리자도 일가정양립제도를 이용 시 부서장의 눈치를 보기 때문에 부서장이 먼저 이용하면 눈치를 볼 필요가 없기 때문에 분위기 정착에 도움이 될 것으로 봄

부서장들이 솔선수범해야 돼요. 부서장들 본인들부터 쓰면 뭐라 얘기 할 일이 없어요. 직원들 입장에서 편하죠. 가야되나 말아야 하나 중간 관리자 정도 되면 관리자가 되어서 찾아먹고 있나 하는 인식을 받을 수 있는데 부서장 급에서 먼저 가버리면 눈치 볼 필요가 없죠. 이를테면 가장 높은 계급 청장, 차장, 과장이 스스로 행사를 하면, 딱히 몰라서 안 쓰거나 그런 상황이 아니라 남의 눈치를 보거나 해서 못 쓰는 그런 분위기(사례1)

- 사례7은 예전에는 상상도 못한 일이지만 현재는 관리자들이 유연근무를 신청하고 육아시간도 사용한다는 언급함

요즘은 관리자 분들도 많이 익숙해지셔서 그 분들 중에서도 경찰서에서는 계장정도면 관리자로 보거든요. 계장님들도 저희 나이또래나 어린 분들도 들어오시니까 본인들도 유연근무도 쓰시고 육아에 시간도 쓰시는 분들도 계시더라고요. 그래서 과장님들이 4시에 퇴근하시기도 하고 원래 6시까지인데, 저희 예전에는 상상도 못했던 일이죠(사례7)

□ 부서의 일·가정양립에 대한 분위기

- 사례1은 어린자녀와 저학년의 자녀를 둔 경찰관의 경우는 일가정양립이 가능한 시간과 부서를 여직원들이 선호하며 찾아간다고 생각함

일단 본인들이 그런 부서들을 선택해서 가기도 해요. 왜 그러냐면 일단은 제일 급한 게 자녀 양

육문제잖아요. 결혼한 지 얼마 안 된 경우는 아이가 어리니까 챙겨 보내줘야 하고, 학교도 저학년 경우는 보내고 해야 하는 상황이면 근무하면서 그게 가능한 시간, 부서를 찾아서 선택하게 돼요.(사례1)

- 사례10은 육아시간사용에 대해 2시간 일찍 퇴근하는 사람은 없으며 그 이유를 자신의 일을 자신이 해야하기 때문이라고 말함. 그러나 30분이라도 쓸 수 있다는 것이 육아시간사용의 가치라고 생각하고 있음. 부서내에서 육아시간을 쓴다는 것이 자유권리라는 분위기가 조성되는 것이 필요하다고 생각함

2시간을 다 사용하는 사람은 없어요. 어차피 자신의 일을 누가 대신해주는 것은 아니니까 저도 4시 30분에 갈 때도 있고 일이 많으면 5시에 갈 때도 있고 어느 날은 못 쓸 때도 있고. 그래도 쓸 수가 있으니까 하루 일이 많아서 못 쓰는 날이 있어도 불만을 가질 수는 없어요. 사실은 2시간 다 써서 4시 퇴근하고 이렇게 쓸 수 있는 직원은 별로 안 될 거예요. 제가 중요하게 생각하는 것은 단 30분이라도 쓸 수 있는 거. 쓴다고 했을 때 “그래. 그건 너 자유잖아.”하는 분위기가 조성되는 게 중요한 거지(사례10)

□ 남성의 육아휴직 이용 증가

- 사례1은 2030세대들은 가사분담에 대한 생각이 다르며 육아휴직도 적극적으로 활용하고 있어 1년씩 법적으로 보장된 육아휴직을 이용하는 남성경찰관이 많다고 함

(그러면 주로 이렇게 가능한 시간을 찾는 분은 여성 경찰이 더 많으신가요?) 요새는 남자도 많아요. 저희 세대와는 다른 게 빠르면 20대 후반의 남성 경찰관들이 들어오기도 하고 30대 초반이 있는데, 가사분담에 남녀분담이 저희 세대랑은 확실히 틀려요. (어떻게 다른가요?) 예를 들면, 애를 낳았는데 저희 세대에는 남자가 육아휴가를 간다거나 육아휴직을 한다거나 하는 일은 상상할 수 없는 일이었죠. 지금은 거의 다 활용할 수 있죠. 활용 하는 게 제도적으로 일단은 보장이 되니까 그때도 안 되는 건 아니었지만 보장이 법적으로 되어있는 거니까 다 받아요. 1년씩 휴직하는 그런 경우들도 있어요. 남자 경찰관들이. 그런 부분들이 굉장히 많이 바뀌었죠(사례1)

- 사례2는 경찰 내 여성의 비율, 여성이 없는 부서에 여성지원자를 받으라고 장려하는 것은 중요하다고 생각함. 그 결과 여성경찰이 일가정양립 제도를 이용할 때 눈치보지 않고 이용할 수 있도록 부서에서 지원을 하기 때문에 같은 부서 남성들도 눈치 보지 않고 이용할 수 있게 되었다고 생각함

자꾸 자꾸 여성경찰 비율 높여야 된다. 어느 부서에 기피하지 말라. 형사 부서에 무조건 받아라. 팀별로 한 명씩 받아라. 그런 장려도 되게 중요하긴 해요. 이런 유연근무나 육아휴직 이런 것도 남자들까지 확대된 것은 말씀 하시다시피 여자들에게 자꾸 강조를 하고, 계속 눈치 보지 말고 하라 지시를 하니 남자들도 가게 되는 거 예요.(사례2)

- 사례11도 남성들이 육아휴직을 많이 쓰며 경찰청 내 육아휴직자가 남성비율이 더 높다고 말함

남자들도 마찬가지로 요즘은 남자들도 마찬가지인데 육아휴직 관련해서는 저희 청같은 경우 지금 남성 비율이 더 높아요. 지금 현재. 거의 5대 5 비율이긴 하나 남성들이 좀 더 높습니다 (사례11)

□ 육아휴직 복귀자의 두려움과 부담

- 사례2는 육아휴직자의 경우 휴직 전과 달리 새로운 부서와 직무를 찾아서 복직하기 때문에 복귀에 대한 부담과 두려움이 크다고 토로함. 따라서 육아휴직자의 입장을 고려한 부서배치가 필요하다고 생각함

우리 여자 후배들보면 특히나 남자도 육아휴직은 많이 쓰는데, 여자들이 많이 쓰잖아요. 육아휴직하면 휴가가 3개월인데 3개월은 자리보존이 되는데, 휴가니까. 휴직은 하려고 하면 6개월을 하던 1년을 하던 자기 자리가 없어져 버리잖아요. 돌아왔을 때 자기 자리가 없고 새로 찾아야 되고, 집에서 애 키우려고 하면 아무리 짧은 시간이어도 내가 과연 조직에 들어갔을 때 얼마나 잘 해갈 수 있을까 그런 두려움이 큰데 그거를 보장 해 줄 수 있는 장치가 없으니까. 물론 다른 사람 입장에서 그 자리 비워놓고 하면 내가 이 자리 빠졌으면, 가는 게 좋은데, 상호 이익이 지금 충돌되는 거다 보니까. 해결은 어렵겠지만 어쨌든 간에 육아휴직하고 그런 사람을, 육아휴직자의 입장에서 보면 원하는 자리 갈 수 있으면 좋은데, 어떻게 못할 거 같아요(사례2)

2) 가족생활

가) 배우자의 직업

□ 경찰직 배우자 선호

- 사례1은 부부경찰을 선호하는 이유를 경찰은 교대근무를 하기때문에 부부가 번갈아가며 근무일수를 조절하면 서로 돌아가면서 저녁에 자녀를 돌볼 수 있기 때문에 이런 부분들을 남녀경찰들이 선호할 것이라고 생각함

(듣기로는 많은 여성 경찰들이 같은 직업의 남성경찰이나 소방 직 같은 교대 근무 하시는 분들과 결혼을 하신다고. 그런 경향이 있다는 이야기를 들었는데) 많은 편이죠. 그런 경우도 있는데, 흔하게 시내에 보면 지구대나 파출소들이 있잖아요. 그러면 지구대나 파출소는 특징이 있는데 뭐냐면 3교대 시스템이 있고 4교대 시스템이 있거든요. 시내 권 바깥 지구대는 바쁘고 힘든 대신에 교대 주기가 긴 거 예요. 그러면 주야 비율해서 하루는 낮에, 하루는 저녁에 근무를 하고 이들을 쉬어요. 이들의 휴무를 보장을 받게 되고, 만약 남편도 같은 교대부서에서 근무를 한다면 그 근무 일수를 조절을 해서 공백이 없게끔 할 수가 있기 때문에 서로 그런 부분들이 좋은 궁합이 될 수가 있죠. (그것을 조직에서 배려를 해주시나요?) 가급적이면 해주죠.(사례1)

- 사례7은 남편이 경찰이기 때문에 본인이 야간 근무를 하고 동원되어 일한다는 것을 이해하지 일반공무원, 일반사무직 배우자는 이해하기 힘들다고 봄

여성의 경찰 생활을 이해해줄 수 있는 직업이라서. 일반직 공무원이나 일반 사무직 다니는 사람들은 경찰관이 야간 근무한다 동원되어서 나가서 언제 들어온다 이런 걸 이해 못하는 부분이 많은데 실제로 남편이 경찰이니까 “오늘 동원되어 바빴지? 고생했어.”하고 이해가 되더라고요. 서로가 이렇게 되어서 ‘이 사람이면 내 생활패턴을 받아줄 수 있을 것 같다.’하고 생각했어요. (사례7)

- 사례10은 부부경찰일 경우 경찰의 특수한 근무형태에 대해 따로 설명을 하지 않아도 서로 이해해줄 수 있기 때문에 이점이 부부 경찰의 가장 큰 장점이라고 생각함

직장일을 좀 더 잘 이해해주죠. 아무래도 동원 같은 데 가야 되도 쉽게 이해해주니까. 따로 설명할 필요 없고 하니까 그런 게 가장 큰 거죠(사례10)

□ 같은 특수직 배우자

- 사례6은 같은 특수직 공무원 배우자의 경우는 교대근무일이 같은 날로 겹치게 되면 저녁에 자녀를 돌보는 일이 쉽지 않고 부부경찰의 경우는 조직에서 배려를 해주지만 다른 직업 특수직 배우자에 대한 배려는 없다고 봄

남편은 소방관이예요...부부 경찰관이면 한명은 동원에서 제외를 해주고 그러고는 있어요...제가 우리 남편은 소방관이니까 저도 제 해 주십시오. 라고 굳이 말 안하고 그냥 우리가 해결하면 되는데 굳이 가서 내 남편은 소방관 이다. 같이 동원이 되고 있다. 우리도 같이 경찰관처럼 조율을 해 달라 라고까지 하기 예는 제 성향 자체도 약간 적극적이거나 뭘 그렇게 표출하는 게 아

닌 성격이기도 하고. 우리가 그냥 감수해 버리지 굳이 거기 가서 담당자한테 그런 얘기를 토로 하고 주장하고 할 필요까지 있을까(사례6)

- 사례15도 같은 특수직 배우자이기 때문에 경찰에 대한 이해도가 높고 교대근무를 이해한다고 언급함

여자가 경찰인 게 확실히 조금 교대근무 하니까 좀 어렵잖아요. 근데 남자쪽이 이해를해주는 게 있어서(사례15)

나) 자녀양육

□ 친정도움이 필수

- 사례4은 자녀양육에 친정부모의 도움을 많이 받으며 그렇기 때문에 집에서 가까운 어린이집에 자녀를 맡긴다고 말함

(자녀 키우기에는 어땠어요?) 애들 키우기예요? (아이가 지금?) 지금 둘. (두 명. 혹시 나이 가?) 5살, 4살. (그럼 일, 가정 양육하기가 많이 힘드실 거 같은데?) 그래서 친정의 도움을 받고 있어요...그냥 저희 집 근처에 있는 어린이집에 보내고 거기서 어린이집 하원하면 저희 엄마 가 받아서 애들 보고(사례4)

- 사례2는 자녀양육을 위해 친정어머니와 함께 살고 있으며 아이가 어릴 때는 친정 집에 서 키웠으며 지금은 주중에 어머니의 도움을 받으며 자녀와 함께 살고 있다고 언급함

(혹시 집에서 주로 입장이?) 저는 엄마. 저희 엄마하고 (엄마하고 같이 사세요?) 네. 주중에는 엄마가 같이 해줘요. 아이를 사실은 저도 그때 되게 바빴기 때문에. 아이를 7살 때부터 같이 살 았거든요. 촌에서 엄마가 키워주고, 이제는 엄마가 주중에는 여기서 살고 주말에는 촌에 가고 이렇게 하는데, 엄마가 좀 더 많이 해요. 저보다는(사례2)

- 사례6도 부부모두가 비상근무일 때는 시댁과 친정의 도움을 받아 자녀돌봄을 했다고 토로함

(둘이 비상이 걸리면 어떻게?) 아. 저희는 애들이 어릴 때는 저희 시부모, 시 어머니랑 저희 이

모가 애들을 봐주셔서 가지고 맡기고 하면 크게 그런 거에 어려움은 없었죠.(사례6)

□ 같은 직업군 어린이집 선호

- 사례4는 같은 직업에 종사하는 학부모가 많이 있는 어린이집은 많은 어린이들이 부모의 직업 때문에 같이 오래 남아있어 외롭지 않아 같은 직업군 어린이집으로 옮기고 싶다고 밝힘

저는 나중에 어린이집을 내년에 옮겨야 되거든요. 근데 저희 집이 해안경찰청 쪽에 있어요. 그래서 나중에는 해안경찰청 어린이집 거기 비면은 거기를 보낼까하고 있거든요. 왜냐면 거기는 일단 애들 저녁까지 준다고 해가지고 (저녁이면 몇 시까지?) 5시 한 40분 정도에 애들 저녁을 준대요. 저녁식사 제공까지. 그리고 애들도 그 때까지 많이 남아있고. 다른 일반 어린이집은 애들이 빨리 가거든요. 빨리 하원을 해서. 설사 거기서 식사 제공을 한다 하더라도 애들이 없다면 별 의미가 없거든요. 근데 해양경찰청 거기는 애들 늦게까지 있는데 저녁까지 해준다고 하니까 나중에는 비면 거기로 옮길까 지금 생각 중이에요(사례4)

- 사례10도 특수직 부모의 근로시간을 고려한 자녀돌봄이 필요하다고 생각함. 특히 코로나로 어린이집에 아동들이 적어 일반어린이집은 4시40분에 가더라도 자녀 혼자 남아있는 경우가 많아 그 부분이 심적으로 힘들다고 언급함

5~6세까지만 이라도 지원이 조금 잘 되면 지금 어느 정도냐면 코로나 때문에 많이 바뀌었는데 둘째가 지금 어린이 집을 다니고 있는데 코로나 때문에 제 주변에는 다 직장 분들 밖에 없는데 어린이집에 가면 아이들이 2~3명, 10명이 안 돼요. 4시40분 정도에 가도 아이가 마지막에 있어서 남아있는 아이들이 없어요. 그래서 더 심적으로 힘든 것 같아요(사례10)

□ 어린이집 들어가기 전 보육지원 필요

- 사례6은 자녀가 어린이집에 들어가기 전 보육도움이 많이 필요하다고 강조함. 친정의 도움없이 자녀양육을 위해 거의 어린이집 가기 전에 많은 여성들이 육아휴직을 하며 자신이 휴직을 안한 것은 친정의 도움 때문이었다고 말함

(아이 키울 때 몇 살에서 몇 살이 가장 좀 보육에 도움이 절실히 필요한가요?) 애들은 이제 금방 낳을 때부터 어린이집 가기 전까지가 많이 필요하죠. (어린이집 가기 전까지 여기가 이제 시어머니와 이모 이럴게?) 대부분 지금 저희 때부터의 거의 모든 여성경찰들은 대부분 다 이때 휴직을 거의 다 해요. 90프로 거의 다. 그래서 보통 1년은 거의 다 하는 추세예요. 저만 좀 특별하

게 휴직을 안 하고 다른 여성경찰들은 거의 1년 이상은 다 휴직을 했어요. (어린이집 가기 전까지 여기가 가장 힘든 시기?) 그렇죠.(사례6)

□ 야근 시 부부경찰의 자녀돌봄 지원필요

○ 사례6은 부부가 둘 다 야근일 때 야간에 자녀를 돌봐줄 지원이 필요하다고 강조함

(어린이집을 가고 나서도 힘든 어떤 그게 있습니까? 아이들 돌봄이 지원을 해야만 하는 이런 것들이 조금 더 필요한?) 저희가 젊을 때는 교대 근무도 많이 들어갔었거든요. 그럼 그때는 교대 근무를 하려면 야간근무 아까 말씀 드렸듯이 야간근무 가야되면 애들이 어린이집에서 끝나고 오더라도 야간에 케어를 못하잖아요. 그때 봐줄 사람이 또 필요한데(사례6)

□ 초등 저학년 자녀돌봄의 어려움

○ 사례6은 자녀가 어릴 때보다도 초등학교 들어가는 저학년일 때 자녀돌봄이 더욱 필요하다고 언급함. 특히 부부가 둘 다 야근을 할 때 자녀가 어릴때는 도와주시는 가족들도 젊어 자녀돌봄에 어려움이 없지만 자녀가 초등학교를 들어가면 자녀들이 할머니를 싫어하고 학원공부를 봐주고 애들을 씻기고 매일 공부할 준비를 챙겨주어야 하기때문에 야간에 자녀돌봄에 대한 지원이 필요하다고 봄. 그래서 대다수의 여성경찰들은 자녀가 초등학교 들어갈 때 오히려 육아휴직을 많이 한다고 강조함

그런데 이때 휴직을 하는 여성경찰들도 많아요. 애들이 이제 초등학교 들어갈 때가 제일 중요한 시기라 일부러 요 시기에 맞춰가지고 휴직을 또 들어가는 사람들이 많았어요.... 차라리 어릴 때는 어릴 때가 차라리 도와주신다는 분들도 젊으시고 도움도 받고 애들 데리고도 자고 애들도 그거를 잘 받아들이고 해서 둘이 야야 야간근무 둘 다 들어가도 공백을 메꿔주실 분이 있었는데, 정작 애들이 크니까 그게 더 (안게세요? 오히려) 나이가 드시고 애들도 머리가 크니까 할머니하고 자기 싫어하고 학원 공부 했던 것들 봐주기도 해야 되고, 챙기기도 해야 되는데, 할머니들은 좀 그게 어려우시고 어쨌든 야간에 한 사람이 있어서 애들을 씻기고 공부할 거 매일 챙겨주고 이게 한사람이 꼭 있어야 되기 때문에 어쩔 수 없이 내근으로 제가(사례6)

○ 사례10도 첫아이 초등학교 갈 때 휴직을 생각하고 있다고 토로함

경력은 유지하고 진짜 한번 고민할 때는 첫째 초등학교 갈 때 휴직은 생각하고 있어요(사례10)

□ 자녀양육 위해 내근부서로 옮김

- 사례7은 부부가 둘다 야간근무를 하게 되면 자녀양육에 문제가 생겨 아이가 클때까지는 내근직을 지키려고 노력함

그런데 저희는 저희끼리 고려해요. 신랑이 교대근무이면 저는 주간 근무하는 일반 주5일 근무하는 그 근무를 선호하죠. 그래서 지구대 나가서 야간 근무하는 거 둘 다 그렇게 되어버리면 아이들 양육도 문제가 있고 하니까 안 나가려고 이 자리 내근직을 지키려고 노력하는 부분도 있어요. 아이들이 일정기간까지 클 때 까지는. 그래서 되도록 경찰서 내근 부서를 선호하죠(사례7)

- 사례15도 자녀를 양육하고 근무를 지속하려면 주5일 근무하는 부서에 가야하지만 부서가 많지 않아 여성끼리 경쟁하는 경우가 많은 것이 문제하고 언급함

여자라면 가정을 가지고 있으면 가정이 있으면 애도 같이 케어도 하고 하려면 안정된 조직, 근무환경이 안정적인 곳에서 근무를 해야 양립이 되는데 그렇게 안 하는 경우가 많은 곳이 경찰이기 때문에 그래서 그런 부서로 가려면 주5일 하는 데로 가야 되는데 여자들은 많고 서로 경쟁해야 되고 그 자리를 차지하려면 여자들끼리, 그리고 부서가 많지 않으니까 그 정도. 경찰은 좀 그런 부분이 있는 거 같아요.(사례15)

다) 개인생활

□ 개인돌봄이 필요함

- 사례4는 지치고 힘들 때는 체력을 키우고 개인시간을 갖고 개인이 하고 싶은 것을 해야한다고 봄. 부부가 타협해 번갈아 가며 한사람이 온전히 육아를 담당해 상대 배우자가 자유시간을 가질 수 있도록 지원함. 이렇게 독박육아를 통해 부부서로에게 개인시간을 확보해주는 부부가 주변에 많다고 언급함

나는 너무 힘들고, 지치고. (어떻게 해결하세요?) 지금 해결 방법은 없는 거죠. 없는데 일단 제가 체력을 키울 수밖에 없는데, 그래서 신랑이랑 타협을 봐서 이주에 한 번씩은 개인시간을 갖자. 개인시간에는 어쨌든 자기가 하고 싶은 것을 좀 하자. 그렇게 타협을 봐서 한지 지금 한 달 밖에 안됐어요. 한 달 하고 보니까 너무 그게 좋고, 근데 좋는데 아직 그 시간이 더 많았으면 싶었는데 그건 제 욕심인거 같고, 어차피 애가 커 가면 그런 시간이 더 많아진다고 하니까...(그

시간대에 아이들은 누가 봅니까?) 그러니까 한명이 이제 두 명을 보는 거죠. 원래는 두 명이서 같이 봤는데 주말에도. 근데 이제는 이주에 한번인거죠, 한 사람이 이주에 한번. 한 사람이 이제 일주일에 한번은 독박 육아를 하는 거 예요. 그냥 하루. 이제 4살, 5살이 돼서 크니까 이전 한명이 두 명까지는 커버 가능하니까. 내가 오늘하루 뽀세게 온전히, 내가 한 주 먼저 했으니까, 다음에 하루는 내가 쓰고, 내 개인시간을 쓰겠다. 이런 집이 은근히 있어요(사례4)

바. 경찰관에 대한 고정관념

1) 여성경찰관에 대한 고정관념

□ 남성경찰관은 강력수사를 잘함

- 사례2는 경찰관이 총에 맞고 칼에 찔리는 일은 평소에 많이 일어나지 않고 잠재적 위험성은 있지만 현실적으로 매일 부담을 느끼는 것은 아니라고 말함. 여성이든 남성이든 누군가를 힘으로 제압하고 빠르게 운전하는 것은 어려우며 남성일라고 해서 모두 잘 한다고 생각하는 것은 고정관념이라고 언급함

경찰관이 총기에 맞거나, 누가 칼 들고 찌르거나 이런 거는 평소에 많이 안 일어나요. 실제로. 그런 일들은 진짜 어쩌다 한 번 일어나는 건데 잠재적인 위험성은 있지만 저희가 현실적으로 그렇게 많이 그걸 매일같이 부담 느끼면서 살고 있지는 않아요. (강력수사 이 부분에도 여성이 못 할 일은 아니겠네요.) 못할 일은 아닌데 일단은 누군가를 힘으로 제압해야 될 때 힘이 부족하니까 사람마다 다르겠지만 빠르게 운전해야 될 때 그런 부분을 잘 못할 수도 있고, 그런데 그건 남자라고 다 잘하는 건 아닌데 그런 고정관념이 있는 거 같고(사례2)

- 사례6은 여성보다 소극적인 남성도 있고 남성보다 위험할 때 나서는 여성 경찰도 많지만 사회적 이미지가 남자와 여자로 나누어 고정관념을 양산하고 있어 경찰을 남성 또는 여성으로 보는 것이 아니라 경찰로 보는 것을 홍보해주길 바람

남자 경찰도 여성경찰보다 소극적이고 더 어디 위험요소가 있을 때 선뜻 못나가서 뒤로 뒷걸음치는 남경들도 많아요. 그리고 여성경찰들도 먼저 나가가지고 끌고 나가는 사람들도 많거든요. 근데 이게 여성경찰, 남경. 여성경찰은 이런, 남경은 이런 너무 지금 이게 사회적으로 확실하게 돼서 이걸 이미지를 바꾸는 건 이게 남자, 여자가 아니고 그냥 경찰로. 저는 이걸 홍보를 더 해줬으면 좋겠어요.(사례6)

□ 여성의 일은 부수적 업무

- 사례5는 외근만 하는 것이 경찰업무가 아니라 경찰조직이 잘 운영될 수 있도록 기획, 예산 등을 집행하는 일이 중요하며 그 일을 여성들이 하고 있기에[그 업무도 경찰 업무하는 인식으로 바뀌어야한다고 봄

여자경찰이 홍보에 나오면 여성경찰은 하는 게 이런 것 밖에 없느냐는 댓글이 쉽게 보여요. 선행을 해서 좋은 일을 한다해도 이 시간에 도둑이나 잡아라. 이런 거 밖에 할 게 없냐 그런 편견이 바뀌어야 하는데 잘 안 바뀌더라고요. 남자직원과 여자직원의 각각의 자리가 있잖아요. 신체 구조상 잘할 수 있는 분야가 달라요. 경찰관이 경찰기관에 있지만 다 외근만 할 수는 없잖아요. 누군가는 안에서 기획을 하고 예산을 집행해야하고 또 이걸 여자직원들이 잘 할 수 있다말이에요. 그런 부분이 좀 바뀌면 좋겠어요(사례5)

- 사례12도 외근만 경찰업무가 아니라 내근도 경찰업무로 여성경찰들이 내근을 통해 경찰이 잘 운영될 수 있도록 힘이 되고 있으며 언론이 자극적 현장만 보여주기 때문에 그 이면인 내근에 열심히 일하는 경찰을 모른다고 진단함

여성에 대해서 비하하는 것들. 여성은 경찰에 별로 힘이 못 된다 하는 것들. 근데 외근현장에서는 힘이 많이 못되는 것은 맞는데. 내근에서는 힘이 되기도 하고 외근만 업무가 있는 것은 아니니까요. 그런데 언론의 단면이 내근을 보여주는 것이 아니고 현장에서 주요 이슈가 되는 자극적인 현장만 보여주기 때문에. 그 이면에는 내근에서 열심히 일하는 공무원도 경찰도 많이 있는데 그걸 모르시니까요(사례12)

□ 여성경찰은 일 추진 못함

- 사례4는 현장에 여성경찰이 가면 대체로 남자경찰관이 올 줄 알고 있으며 여성경찰이 가면 업무추진이 안될 거 같다는 편견이 있다고 지적함. 그러나 범인제압에서는 남녀차이가 있지만 업무처리는 남녀차이가 없으며 더 친절하고 꼼꼼하다고 강조함

제가 하는 사업이 있어서 나갔는데 거기 상대방이 흠칫 놀라더라고요, 여성경찰이 나와서 깜짝 놀랐다고. 여성경찰이 올진 몰랐다고. 당연히 경찰관 남자일 줄 알았다는 거죠. 그런 거나 여성경찰이 오면 업무처리가 좀 안될 거 같다. 추진이 안 될 거 같다. 그런, 만약 출동을 가더라도 지구대, 파출소에서 근무하다가 출동을 가더라도 가면은 아마 남자 경찰관한테 여성경찰이랑

남자랑 가면 아마 남자 경찰관한테 얘기를 하지 않을까 싶어요. (왜 여성경찰이 가면 여성경찰이 할 수 없는 일들이 있나요?) 여성경찰이 할 수 없는 일은 딱히 그런 건 정해진 건 없죠. 업무처리 같은 경우는 똑같이 다 하거든요. 물론 범인 제압에 있어서는 아무래도 그거는 저희가 힘이 부치다보면 뒤통질 순 있겠지만 업무처리는 똑같거든요. (오히려 여성 경찰이기 때문에 이러 이러한 것들 더 잘하는 그런 게 있습니까?) 여성경찰이기 때문에 좀 더 친절하게 대할 수는 있을 거 같아요. 남자 경찰관은 물론 다 그런 것은 아니지만 좀 더 투박하게 하는 경우도 있긴 있거든요. 좀 더 집고 넘어가 주지 않을까 여성경찰이라면. 그런 생각이 들어요(사례4)

□ 같은 경찰로 보지 않음

- 사례7은 도민들이 여성경찰을 경찰로 인식하지만 여자라서 업무처리가 늦고 일의 진행이 늦다고 생각해 여성경찰이라서 잘하더라 여성이라서 못하더라는 인식이 바뀌어야한다고 봄

딱히 생각해 본적은 없는데 경찰이라는 이미지로 같이 보지 여성경찰을 따로 보지는 않는 것 같아요 도민들이. 대신에 여성경찰이라서 실제로 출동하면 여성이 와서 처리가 늦다든지 여성 경찰 때문에 사건 진행이 늦는다 하는 식의 생각들이 여성경찰이기 전에 여자라서 이렇게 되었다 하는 생각들. 사고조사 같은 경우에는 여성경찰이라서 잘 하더라 여성이라서 못하는 것 같아 라는 인식은 조금 바뀌주시면 좋겠어요. 대부분은 같은 경찰로 봐주시는 데 그렇지 않은 분들 (사례7)

- 사례11은 경찰내부에서도 남성동료들이 여성경찰들을 동료로 인식하지 않고 여성으로 보는 것을 여성경찰들이 극도로 싫어한다고 강조함

이성적 관점으로 주변에서 동료들이 바라보는 시선. 이걸 굉장히 싫어합니다. 그러니까 자기가 좋아서 하는 게 문제가 아니라 나를 여성으로 생각하고 여성으로 다가오려고 그러니까 미혼 대 미혼이든 기혼 대 기혼이든, 이혼한 것도 상관없습니다. 그것 자체에 대해서 굉장히 싫어합니다.(나를 그냥 동료로 생각하지) 동료로 생각하면 좋겠는데 한 사람의 여성으로 생각을 해서 다가와서 뭔가를 해 주려고 하고 관심을 보이고 이것을 극도로 싫어합니다(사례11)

□ 단속 시 여성경찰에게 더 반발

- 사례15는 일반시민들이 단속할 때 여성경찰이라 더 반발하는 경향이 있으며 주변에 남자경찰이 오면 조용해지는 경우가 많다고 토로함

일반 시민들도 술에 안 취하신 분들 단속 당할 때는 조금 제 느낌은 아, 여자니까 조금 더 반발

하고 이런 건 있는 거 같아요...그냥 남자였으면 한 번 더 덤비지도 못할 거 저희니까 한 번 덤벼보고 이렇게 하는 경우도 있고 있어요. 또 같이 저 혼자 있는 줄 알고 있다가 저쪽에 남자 경찰 같이 오면 조용해지거나 그런 것도 있고(사례15)

2) 경찰에 대한 고정관념

□ 늘 진압하는 존재

- 사례4는 일반인들이 경찰을 좋은 일로 만나는 것이 아니기 때문에 경찰에 대한 불만이 많다고 생각함. 그래서 도민들은 경찰은 뭔가를 제압하는 존재로 인식됨. 지구대와 파출소의 경우 서비스를 개선했지만 현실적으로 업무가 많고 경찰의 일이 진압이라 는 점을 고려해주길 원하는 것으로 나타남

경찰하면 만나면 불만밖에 없어요. 제가 딱히 그분한테 잘못된 것도 아닌데, 경찰은 이래서 문제야. 이게 고쳐야 해...뭔가 민원을 재기해요. 나 옛날에 경찰한테 이렇게 해서 당했다. 근데 경찰이 항상 고의적으로 그런 건 아니고, 어쨌든 경찰로서 예전에 비하면 서비스가 많이 좋아졌다고 생각하는데 이게 지구대, 파출소는 워낙 업무가 과중하다 보니까, 거기에서 좀 약간의 편차를 받는 일도 있겠죠. 좋은 일로 만나는 일은 아니니까...경찰은 근데 항상 뭔가 제압하는 그런 인식으로 잡아있고...근데 경찰도 진압은 업무니까 하는 거고,..똑같은데. 그러니까 경찰도 그런 식으로 좀 보냈으면 좋지 않을까(사례4)

□ 경찰은 수사도 안함

- 사례12는 일반인들이 뉴스에 나온 경찰의 모습으로 경찰은 수사도 못하고 관할 지역에 일을 떠넘긴다고 생각한다고 봄. 그러나 열심히 일하는 경찰들이 많아 이러한 인식이 알려져야 한다고 생각함

경찰에 대해서는 경찰은 수사도 잘 못하고 관할 지역에 넘겨버리고 그런 식으로 인식을 많이 해요. 경찰도 열심히 하시는 분들 많은데 그런 것들이 좀 변화되면 좋겠어요. 뉴스에 나온 것만으로 너무 판단하는 것들이 문제이지 않나 싶어요(사례12)

사. 정책육구

1) 제도개선

□ 부서에게 인센티브 주기

- 사례5는 배우자출산휴가를 쓰는 남성과 권장하는 부서장에게 인센티브를 제공하면 부서가 적극적으로 일가정양립제도를 활용할 것으로 진단함

출산휴가 남자들도 사용했을 때 인센티브를 주면 좋겠어요. 아니면 그것을 장려하는 부서장에게 인센티브를 주거나(사례5)

- 사례12는 리더십 교육을 통해 개인에게 혜택이 돌아가는 것보다 부서에 혜택이 돌아간다면 교육신청률이 더 좋아질 것으로 예상함. 특히 제주특별자치도가 시행하는 통합성과관리시스템(BSC) 부서평가항목으로 교육실적을 넣는다면 부서장이 관심을 가질 것이라고 제안함

(리더십 교육을 받기를 원하시는 분들에게 교육 강사를 제공하거나 콘텐츠 비용을 제공하거나 그런 것들을 해주는 것?)

결국 개인직원에게 혜택이 돌아가는 것은요. 저도 리더십 교육을 받고 싶었어요. 간부가 되기 전에 미리 배워서 역량을 키우는 거죠. 하고 싶었는데 눈치가 보이는 거예요. 교육은 다 가고 싶어 해요. 개인에게 혜택이 돌아가는 것보다 부서에 혜택이 돌아가는 방향으로 인센티브를 제공하면 더 교육 신청률이 좋아지지 않을까 싶어요. 예를 들어 도에서 하는 BSC라고 부서평가가 있어요. 그런 평가항목에 교육실적, 의무실적을 놓는 거죠. 연간 한 부서 인원대비 10%, 100명 이면 2%이상 이런 식으로. 여성이든 남성이든 리더십 교육을 받게 하는 거죠. 그렇게 그 부서에 이익이 돌아가게 하면 부서장이 관심을 가질 수 있을 것 같아요.(사례12)

□ 복직경찰에 대한 지원필요

- 사례5는 장기 육아휴직 후 복직을 하는 경우 신입과 마찬가지로 처음부터 다시 시작해야한다는 두려움이 크다고 언급함

(휴직하고 난 후 복직할 때 두려움 같은 거는 없었나요?)저는 없었어요. 1년 정도 휴직이어서. 근데 오래 쉬는 직원들은 3~4년 쉬니까 복직할 때 엄청 불안하다고 하더라고요. 왜냐하면 오래 쉬

다가 나가니까 가면 신입이나 마찬가지로 아는 게 없다 처음부터 다시 해야 하니까요(사례5)

- 사례10도 2~3년의 육아휴직을 하게 되면 모든 것이 신입처럼 리셋되어 도태될 수 있다는 생각과 그만둘 생각이 없기 때문에 직장생활을 하는 직원들에 비해 어느 정도 수준을 맞춰야한다는 생각에 뒤처지면 안 된다고 생각함

그만둘 생각은 없거든요. 직장생활은 해야 한다고 생각하니까. 그러기위한 것. 2~3년 쉬었다오면 완전히 리셋 되어 있을 거고 하루하루 지금도 매일 일을 하고 있는데도 불구하고 정체기라든지 하루하루 급박하게 변화하고 있으니까 그에 대해 이렇게 감을 유지하고 있으니까 변화도 쉽게 받아들이고 할 건데 그렇지 않으면 나중에 도태될 수도 있고. 그래서 항상 그만 두지 않을 거니까 같이 이렇게 가야한다고 생각해요. 언제든 나갈 거지만 들어와도 이 직원들과 같이 가야 할 텐데 너무 뒤처져도 안 될 거고. 그래서 어느 정도 중간까지는 맞춰가서 걸어가야 하지 않을까(사례10)

□ 경찰서간 교류 필요

- 사례7은 경찰서간 분위기가 다르기 때문에 서로 교류를 통해 활성화된 분위기와 아이디어, 독창적 분위기와 창의적 영향을 서로 주고받고 공감하는데 도움이 될 것으로 생각함

서별로 분위기가 다른데 여기는 연세 드신 분이 있으시고 서부경찰서 같은 경우에는 젊은 사람이 많고. 그러면 젊은 사람들 있는 곳이 조직이 좀 더 활성화되는 분위기. 아이디어도 업무도 좀 더 독특하고 창의적이고 또 그런 걸 받아줄 수 있는 분위기. 경찰서 분위기도 영향이 있어서 경찰서 조직에 변화를 줄 수 있도록 활발하게 움직일 수 있게 경찰서 간의 교류도 필요할 거 같아요. 그렇다고 나이 드신 분이 많아서 여기가 싫다고 하는 것은 아니고 아이디어를 냈을 때 여러 사람들이 공감해줄 수 있는 그런 분위기. 조금 필요한 것 같아요(사례7)

□ 양성평등상 필요

- 사례5은 경찰서내 양성평등상을 만들어 양성평등문화를 지향하는 남성들을 대상으로 칭찬을 하는 분위기를 만들고 자기 PR을 할 수 있는 기회를 만든다면 양성평등문화가 더욱 확산될 것으로 생각함

남성들은 자기 PR도 하고. 문화적으로 서로 독려하고. 사회적인 분위기가 대개 중요한 거 같아요. (그런 남성들을 가치 있게 생각하고 그런 분위기를 만들면 본인도 인정받고 싶고 하니까

더 스스로 하게 되고.)잘한다고 칭찬도 해주는 사람이 없어서(사례5)

□ 순환보직제 필요

- 사례7은 부서내 모든 보직을 순환보직제로 만들면 누구나 다양하게 부서경험을 할 수 있으며 여성의 진입이 어려운 부서도 경험을 쌓을 수 있다고 봄. 그러나 본인이 가고싶지 않다면 그 의사를 존중해주는 것을 기본으로 한다면 순환보직제가 필요하다고 봄

순환보직하다 보면 결국에는 그 부서 가서 1년이든 2년이든 근무를 해보면 경험이 쌓이거든요. 그러면 다시 이 부서에 갔을 때 두렵지 않고 근무할 수 있을 거 같아요. 일정 나이가 되면 육아가 조금 느슨해질 수 있는 그 시기가 되면 여성경찰들도 순환보직제해서 돌아도 보고 경찰서 지파도 한 번 가보고, 대신에 본인이 안가고 싶다면 그건 배려해 주는 상황에서 경험해보는 것도 나쁘지 않을 것 같아요(사례7)

□ 대체인력 필요

- 사례10은 대체인력이 없기 때문에 육아시간 사용으로 1시간정도 빨리 퇴근하면 내 일을 다른 사람이 대신하지 않고 내가 한다고 함. 그러나 직장내 6세미만의 자녀가 있는 직원이 70~80%이상일 때는 대체인력을 뽑아 지원하는 것을 제도화 시켜야한다고 생각함

저희는 이런 게 전혀 안되니까 내 일은 내 일이니까. 관공서에는 그 업무하는 사람 있는데 저희는 제가 안하면 누가 그 일을 해요. 그런 부분들이 전체적으로 다 문제인거죠. 그래도 퇴근시간 1시간 정도 빨리 가는 것은 그냥 나에게 크게 다른 사람에게도 용인할 수 있는 부분이니깐 되는 거지. 나라에서 대체인력을 마련해줘서 만약에 이 회사에 자녀가 6세 미만인 직원이 70~80% 일 때 무조건 대체인력을 투입시켜라 이런 제도. 무조건 오버로 두는 거죠. 의무적으로 해주지 않으면 안 될 거예요. 무조건 제도적으로 뒤라 그렇지 않으면 사업주에게 과태료를 물린다든지(사례10)

□ 시설에 대한 성별영향평가

- 사례11은 모든 관공서에 대해 여성과 장애인을 위한 시설기준을 마련하지만 성별 영향평가가까지는 하지 않는 다고 밝힘

일단 저희 모든 관공서에 대한 시설에 대해서는 성별영향평가까진 아니지만 그런 기준들이 있어요. 여성 경찰관에 대한 그리고 장애인분에 대한 부분들. 왜냐하면 그 기준들이 있기 때문에 준공검사나 할 때 그런 기준들은 관공서는 거의 다 통과를 할 수밖에 없습니다. 기본적인 휴게 시설이나 이런 건 다 구비가 될 수밖에, 당연히 돼 있는 거고, 그런 부분들은 다 규정에 맞게 아마 조치를 할 겁니다(사례11)

□ 소통을 위한 공식통로 구축

○ 사례12는 직원상호간 소통통로는 있지만 공식적인 소통통로가 필요하다고 봄

(조직의 소통은 어떤가요? 일방적인가요? 상호간의 의논할 상대가 있습니까?)동기가 많아서 소통할 상대는 있는데, 일단 저는 공식적인 통로가 필요하다고 생각해요. 주기적으로. 개인에 따라서 말을 하는 사람들은 찾아가서 소통을 하지만 어떤 사람들은 공해서 스트레스 받아서 우울증도 생기고 그렇기 때문에 하위계급은 그런 게 또 약하기 때문에 공식적인 소통이 정기적으로 이루어져야 한다고 생각해요(사례12)

□ 여성의 장점을 살릴 업무개발

○ 사례1은 여성이 소수 분야에서 일을 하지만 여성의 장점을 살릴 수 있는 분야가 많다고 봄. 특히, 수사·지문·사이버 조사관, 프로파일링, 감식카메라 검사 등에서 여성의 장점을 살릴 수 있다고 봄

여기도 여러 근무를 하는 분들이 있기도 하고 소수이기는 하지만 활발한 활동을 할 수 있는, 특히 여성의 장점을 살릴 수 있는 분야가 많아요. 수사도 보면, 다들 대부분 싸우고 제압하고 하는 게 수사형사의 몫이라고 생각을 할 수 있겠지만 우리가 흔히 하고 있는 고소를 하거나, 고발을 하거나, 조사하는 조사관들은 여성분들이 더 잘하는 부분이 있어요.... 수사과인데 지문 팀, 사이버 팀 이런 수사형사 분야에서도 조사를 하는 조사관들은 충분히 할 수 있는 부분이 있죠. 프로파일링, 감식카메라 검사도 여성인력이 많아요(사례1)

○ 사례11도 빅데이터 분석, 피해자보호분야, 스토킹 수사 등 여성경찰관의 전문성을 높일 수 있는 분야가 확대될 것으로 생각함

결국은 정보 분석이 되겠죠. 빅데이터 분석으로 동행한 그 어떤 부서 쪽이 확실히 더 올라갈 거라고 보고 있고요. 각 경찰 내부에서도 여러 가지 정보들이 있잖아요. 정확한 통계와 정보들을

분석을 해서 시안을 맞춰나갈 수 있게 하는 어떤 it 기반의 그런 빅데이터와 관련된 부서가 훨씬 저는 좀 더 앞으로 훨씬 더 확충이 될 것으로 보고 있고요....여성을 한정을 해서 본다면 결국에는 피해자 보호 쪽이 되겠죠. 피해자 보호가 지금 경찰청이 굉장히 적극적으로 하고는 있습니다. 마는 결국은 경찰청, 경찰 차원에서의 피해자 보호는 다른 데에다가 손 빌리고 있는 거예요... 전문성이 더 중요하다고 보니까 전문성도 결국은 그때 다 손을 빌리고 있어요. 그런데 그것 자체도 저는 유의미하다고 본다면 전문성 하나도 없는 저 같은 사람이 가서 전문성을 가진 분들과 얘기를 하면서 소통을 하고 업무협의를 하는 것은 제가 볼 때 한계가 있다고 보거든요. 피해자 보호 분야. 피해자 본인 분야는 워낙 넓기 때문에 좀 더 한정한다면 여성 대상 범죄 쪽이 되겠죠. 여성대상 범죄, 요즘 법제화되고 있는 스토킹부터 해가지고 결국 이것도 마찬가지예요... 스토킹 범죄에 대한 접근 차원에서는 현장에서 검거보다는 오히려 피해자 보호와 어떤 수사, 피해 사실에 대한 규명이 필요하기 때문에 그런 부분에서는 여성 경찰관의 역할이 좀 더 높지 않을까 생각합니다(사례11)

2) 인프라조성

□ 남녀가 사용하기 편한 사무공간 조성

- 사례1은 사무실환경 때문에 남성직원들이 여성동료보다는 남성동료를 선호한다고 생각함. 건물이 오래되고 공간이 부족해 여성친화적인 사무실이 있고 그렇지 않은 곳도 많아 사무실에서 옷을 갈아입을 때 남성동료가 있으면 더 편해 여성동료를 불편해할 수 도 있다고 봄

(전통적으로 부서에서 남성들끼리 있기를 바래 서?) 사무실 구도가 형성되어 있으면 약간 여성 친화적인 곳이 있고 안 그런 데가 있는데 실제 일이 그래서 라기 보다는 사람들이 그런 사람들이 있을 때가 있어요. 간헐적으로. 일단 왜 그러냐면 저도 이제 주로 근무하는 사무실에 항상 여성경찰은 있었어요. 거의 항상 있었는데, 결원이 생기고 해서 그러면 사람을 충원하려고 할때 기존 직원들의 의사를 물어보면 여성경찰은 안 된 다고 하는 거 예요. 왜 안 되냐 하니까 옷 갈아입을 때 불편하다고. 남자들이 불편하다. 당연 남자나 여자나 불편하죠. 성비도 높아지고 그런 거는 피할 수 있는 상황이 아니니까. 그때 기억이 있어요. 지금도 남아 있을 수 있을 거 예요. 그때 사람 성향에 따라서. 그거 이외에는 다른 특별한 이유가 있지는 않아요. (탈의실) 별도로 다 보장 될 만한 공간들이 저희가 부족하기 때문에 옛날 건물이어서 34년 정도 되었나. 오래 되고 청사 공간이 좀 부족해서 (신청사로 이전하신다고) 네. 탈의실 때문에 싫어하는 건 아니고, 남자들만 있으면, 문 닫고 하면 더우니까, 원래도 그 위에 근무복을 입으니까 문 닫고 왔다 갔다 해야 하는데 자주 갈아입으니까 하는데 몇 초나 걸린다고. 그런 얘기들도 했던 상황들이 있었어요(사례1)

- 사례2도 여성동료를 싫어하기 보다는 남성위주의 사무실에 여성동료가 왔을 때 자유롭게 행동할 수 없는 점이 싫어 불편해하는 경향이 높다고 생각함

여자를 꼭 싫어 한다보다는 자기네끼리 있는 곳에 여자가 들어오면 일단 불편하기 때문에, 왜냐 하면 일상적으로 할 수 있는 성적인 농담이나, 담배 피우고 이런 것도, 여자가 있으면, 심지어 방구 끼고 이런 것도 불편하니까. 신경 써야 되니까. 이 사람들은 단순하기 때문에 귀찮고 단지 귀찮아지는 그런 상황이 싫어서 기본적으로 저는 그게 있다고 생각해요. 그게 제일 많고 그런데 이 분들 여자가 잘하고 하면 진짜 인정 많이 해줘요. 사람보고 평가하는 거지 막 외부에서 보듯이 엄청난 차별이 있는 게 아니고 조금은 있긴 있겠죠.(사례2)

- 사례6도 남자동료들이 여성동료보다 다른 남자동료를 선호하는 이유가 근무능력 차이보다는 같이 사무실을 쓸 때 잠도 자고 사우나도 가고 할 때 불편한 점이 클 것이라고 생각함

같이 근무하는 동료들은 그래도 웬만하면 남자 직원을 받고 싶다. 어쩔 수 없이 받긴 하지만 그래도 다음에 자기네가 한다고 하면 남자를 받고 싶다. 근무 능력의 차이는 아니예요. 그것 때문은 아니지만. (이유가?) 야간 근무를 같이 하면 같이 잠도 자고 자는 이런 것도 보여주고 하는데 약간은 불편한 게 있는 거 같아요. 뭐 다 같이 사우나도 가고 끝나고 그런 게 있는데 아무래도(사례6)

- 기존의 사무공간을 여성과 남성이 함께 사용하기에 편리한 공간으로 재조성한다면 부서에서 사무실의 불편함으로 여성동료를 꺼려하는 부분은 적어 질 것으로 예상됨

□ 여성전용 체육시설 및 휴게실 마련

- 사례2는 앞으로 신청사로 경찰청이 이전을 하면 그 곳은 남녀가 분리된 휴게공간, 탈의실, 숙직실, 화장실 등을 갖출 것으로 예상함. 그러나 휴게실과 분리된 탕비실, 체육실에 여성들이 이용할 수 있는 스트레칭 공간, 따로 편하게 운동할 수 있는 여성체육시설이 필요하다고 봄

여기 신청사에 가게 되면 (크게 해 달라 이거 인거죠) 여자 휴게실해서 탈의 공간하고 잠자는 공간 분리하는 그런. 그렇게 되어있을 거 예요. 여자 경찰관용, 일반 여자직원용, 여자 일반근무자용, 따로 있고, 화장실 당연히 잘 되어있고, 이걸 약간 이것도 대부분 여자 직원들이 주로 많이 하는 건데 탕비실을 마련해 주라 했거든요. 지금 화장실에서 다 씻고 있어요. 따로 탕비실이

없어서. 탕비실을 마련하는 거. 그리고 여자들 스트레칭이라도 할 수 있게 여자 운동시설을 따로 만들어주라. 공간을 체육시설을 여자용을 따로 해주라 라고 했어요. 반영이 됐는지 반영하는 거로 생각했는데, 최근에 또 어떻게 됐는지는 모르겠어요.(사례2)

- 사례12도 자치경찰서에 체력단련실을 남녀가 자유롭게 편한 옷을 입고 운동을 할 수 있도록 따로 공간을 조성할 필요가 있다고 생각함

(나중에 자치경찰에 인력충원이 되어서 여성들이 조직에 많아진다면 편의시설에서 개선되면 좋은 것들이 뭐가 있을까요?)지금 체력 단련실이 있어요. 하지만 여성, 남성들이 옷을 편하게 입고 할 수가 없어서 따로 있으면 좋을 것 같아요. 여성들이 자유롭게 할 수 있는 공간이면 더 좋겠어요(사례12)

- 사례5는 기존의 휴게실은 탈의실과 샤워실 기능이 강해 휴게실이 휴식과 동료간 교류를 할 수 있는 기능이 더 갖추어져야한다고 생각함

여기는 여자가 오로지 쓸 수 있는 곳은 탈의실 겸 휴게실로 되어있는데 그런 게 좀 더 휴게의 개념으로 확장돼서 테이블도 있고 커피도 좀 마실 수 있고 휴식할 수 있는 공간이면 좋은데 거의 탈의실과 샤워실 느낌이어서(사례5)

□ 스트레스 상담부서 필요

- 사례5는 여성경찰이 주로 민원인을 응대하기 때문에 정신적 스트레스가 많아 스트레스를 상담해주는 지원이 자치경찰 내에서 필요하다고 생각함

여성들이 전화, 민원에 많이 있어요. 저도 여기 오기 전에 민원부서에 있다가왔는데 그런 생각도 들었어요. 스트레스를 상담해주는 부서가 있으면 좋겠다하는 생각했어요. (경찰은 마음치유 이런 게 있는데 자치경찰은 있나요?)없어요. (국가경찰과 같이 공유해서 쓸 수는 없나요?)네. 없더라고요.(민원부서는 여성이 많나요?)네. 지금도 5명 중에 남자가 1명이고 여자가 4명이예요. 민원인이 예전에 칼 들고 찾아오겠다고 한 적이 있어요. 그것 때문에 남자직원을 들었어요. 그 전에는 여자 밖에 없었어요. 그거 아니면 남자직원은 그리 필요가 없더라고요. 거꾸로 외근에 여자 필요 없어 하는 것처럼 민원부서에 남자 필요 없어 이렇게 되는 거예요(사례5)

□ 야간과 새벽근무 시 아이돌봄 지원 필요

- 사례5는 특수직 공무원으로서 야간근무와 새벽근무를 갈 때 자녀돌봄에 대한 지원이 더욱 필요하다고 생각함

(지역사회에 바라는 점은?) 직장 생활을 하면서 아이들을 맡기면 데려와야 하는 시간이 정해져 있는데 저희가 야간이나 새벽 근무를 가면 아이들을 봐줄 수 있는 시설이 있으면 좋겠다는 이야기는 하지만 현실적으로 가능한지는 모르겠어요.(사례5)

3) 인식개선

□ 여성경찰의 활동에 대한 홍보 및 기존 홍보물 개선

- 사례1은 여성 경찰관이 다양한 분야에 많은 활동을 하고 있기 때문에 이러한 부분들을 자세히 홍보하고 사례를 발굴하는 것이 필요하다고 봄

실제 꽤 많은 수의 여성 경찰관들이 전국적으로 많아요. 제주도가 전국평균 보다는 높기는 한데, 굉장히 많은 여성 경찰관들이 다양한 분야에서 활동을 하고 하는데 그런 부분들이 자세히 많이 알려지면 좋겠네요. 그런 면이 별도로 조명이 잘 안되니까. 가끔씩 매년 10월 21일 기점으로 경찰의 날 행사에 한 해간 사례들이 소개가 일시적으로 되기는 해도 그런 여성 경찰관들의 활약상이나 이런 부분들이 드러나지는 게 별로 없으니까. 그런 부분들에 대한 실질적인 연구들도 해서(사례1)

- 사례2는 경찰홍보물이 여성경찰의 이미지를 예쁘고 인형같은 모습으로 보여주고 있어서 일반인들이 홍보물을 통해 여성경찰에 대한 이미지를 형성하고 있다고 생각함

(그런 게 좀 없어진다면, 그게 직장 내 개선 할 부분이에요?) 많이 지적이 되서 개선되고 있기는 하지만, 홍보물 같은 거 나갈 때, 일반인들의 인식도 그렇잖아요. 여자 경찰은 되게 예쁘고 인형 같은 그런 역할을 한다. 거기서부터 일반인의 인식도 잘못됐지만, 우리 내부적으로도 약간 여자 경찰관을 대외적인 이미지로 세워서 좀 활용하는 그런 거는 아닌 거 같아요. 그런 게 아직도 있어요.(사례2)

□ 징계를 더 높이고 결과를 공개하면 예방효과 있음

- 사례11은 성폭력, 갑질 등 여성동료 대상 폭력에 대해 더 강한 징계를 하면 처벌 때문에 예방효과를 높일 수 있다고 생각함. 더불어 징계결과를 공개적으로 직장에 공유한다면 경각심을 일으켜 예방효과가 클 것으로 생각함

징계를 세게 때리니까...처벌이 세니까...성희롱과 성희롱을 비롯한 성폭력 문제와 갑질 문제. 결국 갑질 문제도 여성에 대한 성평등으로 갑질 문제가 생기기 때문에 저희 조직은 피해가 신고가 접수가 되고 어느 정도 인지가 되면 대상자를 발령을 내버립니다. 딱 데로 아예. 그러니까 옆부서가 아니라 다른 관사로 아예 발령을 내요. 다른 경찰서로. 이 정도로, 그러니까 본인 입장에서는 나중에 억울할 수도 억울 해서 복권은 될 수 있겠지만 그것 자체도 굉장히 큰 치명타가 되거든요. 그러니까 이렇게 징계, 처벌이 센 걸 알면 사람은 안 하게 됩니다. 당연히...전 징계 결과 그거를 공개해야 한다고 봐요. 그러니까 구체적인 내용, 그러니까 성희롱을 했다는 내용으로 만약에 해임이 됐다. 물론 성희롱이 굉장히 중해야지 해임까지 갈 겁니다. 중징계의 사안이라는 합니까마는 그러니까 오해를, 현장에서 오해를 하는 거 있더라고요. 성희롱했는데 징계형까지 받았구나. 진짜 조심해야겠다. 심하게 했나 보구나 할 수도 있겠지만 그런 좀 경각심을 불러일으키면 저는 그것만으로 충분히 효과가 있다고 보거든요(사례11)

4) 교육

□ 부서장 대상 교육 필요

- 사례5는 육아휴직제도가 있어도 부서장 눈치를 볼 수밖에 없어 부서장이 이러한 사회적 분위기를 받아들이고 생각이 변해하고 새로운 제도를 시도하고 권장해야 더욱 일가정양립제도가 확산될 것으로 판단함

사상도 그렇고. 예를 들어 저희가 옛것을 그대로 유지하려는 경향이 있어요. 육아휴직도 사회적으로 이슈가 되니까 직원들이 내기는 하지만 아직까지는 사무실에서 내라고 권장하고 새 것을 바로 받아들이고 적용하는 게 아래에서부터의 움직임이지 위에서의 움직임은 아니거든요. 육아휴직도 써봐 괜찮더라 이렇게 권해주는 것이 아니고 제가 눈치 보면서 써보겠습니다 이런 분위기가 좀 있어서 위에 분들의 생각이 깨이고 개방되어서 새로운 것들을 먼저 받아들이셔서 아래에 퍼트려주시면 더 좋지 않을까 생각을 해요(사례5)

- 사례12도 일가정양립제도가 좋고 출산장려정책이 좋아도 부서장의 생각이 바뀌지 않으면 확산도 활용도 되지 않는 다고 봄

부서마다 다른 것 같아요. 부서장의 성향에 따라 다른 것 같아요. 정부에서도 도에서도 출산장려정책의 일환으로 추진을 많이 하는데 출산하면 돈도 주고 1년 휴직하면 그 기간을 경력기간으로 인정을 해주고 육아시간이라고 해서 몇 세 미만일 때는 빨리 퇴근할 수 있고 그게 다 정부와 도에서 시행하고 있는데 그러면 공무원이 제일 먼저 따라가잖아요. 많은 정책들이 있고 좋은 정책들이 대개 많아요. 활용만 한다면. 그런데 부서장마다 다른 것 같아요. 어떤 부서장은 터치를 안 하고 어떤 부서장은 별로 안 좋아하고. 부서장마다 조금 다른 것 같아요.(부서장을 중심으로 일, 생활 균형에 대한 교육을 부서장이 되었을 때 리더십 교육으로 했으면 좋겠다는 생각이 들었어요.)관찰을 것 같아요(사례12)

□ 중간세대를 위한 교육 필요

- 사례7은 일가정양립, 일생활균형관련 다양한 제도를 젊은 세대들은 잘 활용하지만 나이는 중년세대는 관련 제도를 모르며 모르기 때문에 이용도 못한다고 생각함. 중간세대 대상 관련 제도에 한 교육이 필요하다고 생각함

(그런 정보가 서로 공유되고 교육도 하고 하면 좋겠네요?)네. 그런 교육을 해주면 좋죠. 그런데 요즘 막 결혼한 사람들은 찾아서 잘 활용하고 서로 공유도 잘하고. 근데 중간 나이되시는 분들은 잘 모르시는 분들도 좀 있고요. 전달사항이 잘 전달되지 않아서 그러는 경우도 좀 있고(사례 7)

- 사례12는 남성이 많은 조직은 여성에 대한 이해도가 낮고 나이 든 중간세대들이 많아 요즘 사회에 대한 트렌드를 인식하는 것이 늦어 이와 관련 한 교육이 필요하다고 생각함

인원보강이라든가 아니면 남성비율이 많은데 경찰조직은 다른 직장에 비해 여성들 생활에 대해 이해도가 낮은 것 같아요. 육아라든지. 옛날에는 그냥 키웠다. 나이 드신 남자 분들이 그런 이야기를 많이 하세요. 인식 변화도 필요한 것 같아요. 요즘 사회 트렌드에 대해 인식이 늦는 것 같아요. 출산도 저조하니까 출산율을 높이기 위해서 사회제도도 변화하고 있는데 그런 것에 비해서 받아들이는 의식이 늦는 것 같아요....그래서 그런 것들을 이해를 덜 하시는 것 같아요. 자기 때는 그렇지 않았다. 아이 때문에 그럴구나. 라고 말씀하시고 그런 생각들이 다른 조직보다 좀 더 떨어지지 않을까 싶은 생각이 들어요. 남성이 많기 때문에 그런 것 같아요. 만약에 여성이 많다면 다들 그럴구나 하고 이해를 하게 되니까요(사례12)

□ 스피치, ppt, 보고서작성, 스트레스해소, 사례별 민원인응대 등 교육지원

- 사례12는 자신의 본연의 업무 외에 자신의 성과를 알리고 잘 전달하고 잘 홍보하기 위해 필요한 공부를 하고 노력을 하고 있지만 시간이 없기 때문에 조직내 지원이 필요하다고 봄. 그리고 경찰직 업무로 인한 다툼과 협박, 불만 등 스트레스가 많고 사례별민원인을 응대하는 교육지원과 스트레스 해소법에 대한 교육도 필요하다고 봄

자기 본연의 업무 외에도 내 성과를 홍보하기 위해서 스피치도 배우면 좋고 ppt 전략을 배우는 것도 좋고 내 업무에 대한 홍보를 위해 ppt, 일을 더 잘하고 인정받기 위해서 보고서 작성법 같은 것들을 수시로 배우고 공부하려고 노력은 하고 있죠. 시간적으로는 많이 부족하지만요. 그리고 민원응대법 이런 것도 알아두면 좋죠...(혹시 경찰생활하시는 분들 중에 우울증이나 트라우마 같은 것들이 있는 분들이 있나요?)네. 있을 것 같아요. 현장에서 접하는 트라우마도 있을 것 같고 단속할 때 좋은 소리를 못 듣고 욕을 많이 듣거나 하니까 스트레스도 많고 다툼도 일어날 수도 있고. 민원 팀에서도 교통단속을 하고 딱지 떼서 보내면 그거에 대해 불만과 항의성 협박을 할 때가 많아요. 이런 것들을 접하면 스트레스가 많고 힘들죠. 사례별 민원대응법이나 민원 스트레스를 받았을 때 해소하는 법 이런 교육이 있으면 좋을 것 같아요(사례12)

4. 소결 및 시사점

- 이 절에서는 설문조사와 심층면접 결과를 여성 경찰관 조사결과와 여성 자치경찰관 조사결과로 나누어 요약 및 시사점을 제시하고 자함

가. 여성경찰관 조사결과

1) 지원동기와 근무실태

- 첫째, 설문조사결과 여성들이 경찰직을 지원하는 가장 많은 이유는 안정된 직업(29.5%)으로 나타남. 그러나 심층면접에서는 지원동기로 사회정의를 실현하고 타인을 보호하는 경찰의 업무를 선호해 비경찰대학 출신의 여성들도 경찰직을 지원하는 것으로 나타나 경찰이 되기 위해 치열한 경쟁과 어려운 시험을 뚫고 경찰이 된 것에 대한 여성들의 자긍심이 설문조사결과 평균 3.98점으로 높게 나타남. 그러나 여성 후배들에게 경찰직을 추천하고 싶은지에 대해서는 평균이 보통인 3.0점보다 조금

높은 3.13점이지만 자긍심(평균 3.98점)에 비해 낮게 나타남

- 둘째, 근무실태조사결과 지난 1개월 동안 1주일 평균 46.2시간을 근무했으며 결혼 경험이 있는 경우의 79.7%와 자녀가 있는 경우의 81.6%가 일근근무자로 나타나 결혼 또는 자녀출산이후 여성들이 일근근무를 선호한다고 볼 수 있음. 문제는 근무실태의 만족도인데 조사결과 현재 근무형태에 대한 만족도(평균 3.77점)는 높지만 다른 문항의 만족도에 비해 현재 업무량(업무강도)에 대한 만족도(평균 3.33점)가 낮게 나타났음. 이는 여성 경찰들이 결혼 후 또는 자녀출산 후 일근근무를 선호 할 수밖에 없는 현실과 미혼과 기혼 모두 업무량에 대한 만족도가 낮아 이에 대한 개선이 필요함
- 셋째, 여성 경찰관이 가장 오랫동안 일했던 부서는 지역경찰관서(지구대와 파출소)(32.3%)였으며 희망부서는 지역경찰관서(7.5%)가 아니라 수사과 20.6%, 형사과 13.4%로 나타나 여성들이 경찰로서 수사과와 형사과 등 다양한 업무경험을 희망한다고 볼 수 있음
- 넷째, 부서 내 운영에서 여성들은 업무배치에서 가장 불리한 측면이 있다고 응답함(평균 3.44점). 심층면접에서는 배제되는 여성의 업무가 많고, 남성이 일했던 자리에는 관행으로 여성이 일할 수 없으며, 부서이동시 부서 내 관리자와 동료들의 의견이 중요한 부서이동의 어려움으로 나타났음. 다양한 부서경험은 승진에도 영향을 미치기 때문에 「양성평등기본법」에 근거해 여성과 남성모두 평등한 승진기회를 제공하기 위해 여성들이 다양한 부서에 진출할 수 있도록 제도적 지원이 필요함
- 다섯째, 승진제도에서 여성 경찰관은 승진절차의 공정성이 평균 2.95점으로 낮고 근무성적 평정의 공정성도 평균 2.92점으로 낮다고 응답했으며 승진제도 개선의 필요성에 대해서도 평균 3.83점으로 개선이 필요한 것으로 나타났음. 특히 실제 승진에 영향을 미치는 요인으로 업무수행실적(23.8%), 상급자/동료/부하의 평판(18.1%), 근무 부서의 중요성(16.2%), 상급자를 위한 헌신도(11.7%) 순으로 나타나 승진을 위해서는 객관적 평정요소 뿐만 아니라 주관적 평정요소도 잘 갖추어 관리해야 한다는 것을 알 수 있음
- 여섯째, 심층면접결과에서도 여성경찰들은 자녀출산 후 자녀 돌봄으로 승진을 포기하는 경향이 많고 오히려 미혼일 때 빨리 시험승진을 준비하는 경향이 있어 승진제도에 대한 개선이 필요한 것으로 나타남

2) 능력개발과 교육훈련

- 첫째, 능력개발과 교육훈련 욕구조사결과 여성 경찰관들은 자신의 업무수행능력을 향상시키기 위해 자기계발을 꾸준히 하고 있으며(평균 3.40점) 관련해 조직의 능력향상을 위해 관심분야 전문교육 참여의사가 있다는 응답함(평균 4.20점)
- 둘째, 여성 경찰관들은 관리자 대상 성평등 교육이 필요하다고 응답해 업무 및 조직의 능력향상을 위한 전문교육에 대한 수요조사를 통해 전문성을 강화시킬 필요가 있음
- 셋째, 심층면접결과 여성이 소수 분야에서 일을 하지만 여성의 장점을 살릴 수 있는 분야가 많은 것으로 나타나 특히 수사·지문·사이버 조사관, 프로파일링, 감식분야 등에서 여성의 장점을 살릴 수 있다고 봄. 이와 관련된 전문교육지원과 스피치, ppt, 보고서작성, 스트레스해소, 사례별 민원인 응대 등 교육지원을 위해 이에 대한 지원이 필요함

3) 사회적 인식

- 첫째, 설문조사결과 여성 경찰관들은 사회적 인식 중 ‘여성경찰은 남성경찰보다 능력이 미흡하다는 인식’을 바꾸고 싶어 했음(44.6%). 심층면접결과에서도 여성 경찰은 민원인들이 여성으로 인식해 남성경찰보다 더 일을 추진 못한다고 생각해 여성 경찰에게 더 반발하는 경향이 있는 것으로 나타남. 경찰차원에서 여성 경찰관에 대한 우리사회의 인식을 바꾸기 위한 노력이 필요한 것으로 나타남
- 둘째, 여성 경찰관들은 여성 경찰관의 비중을 늘리면 범인제압 등 현장 대응 능력 저하(35.0%)에 대해 우려했지만, 장점으로 남성중심의 직업에 대한 고정관념을 완화(36.1%)시킬 수 있다고 생각하는 것으로 나타남
- 셋째, 심층면접결과 여성 경찰이 주로 담당하는 업무가 민원인응대, 피해자 케어, 행정업무 등으로 나타나 현재 여성 경찰이 하고 있는 업무도 경찰업무이기 때문에 범인제압과 강력수사뿐 아니라 여성 경찰이 하고 있는 업무를 지역사회에 홍보해 여성 경찰의 가치를 높일 필요가 있음

4) 일·가정양립 실태

- 첫째, 설문조사결과 여성 경찰관은 현재 조직에서 가족친화직장문화, 일·가정양립 제도, 휴가나 조퇴사용, 정시퇴근문화, 남녀육아휴직사용, 다양한 돌봄 시설과의 업무협약이 다소 정착되어 있다고 생각함
- 둘째, 일·가정양립제도 중 가장 많이 활용한 제도는 출산전후휴가(40.9%), 가족 돌봄 휴가(40.9%), 육아휴직(40.5)으로 나타났으며 향후 일·가정양립을 위해 직장에서 시행할 필요가 있는 제도에 대해 근로시간제(유연근무제) 실시를 가장 원하는 것으로 나타남
- 셋째, 일·가정양립 확산을 위해서는 육아기 근로시간 단축(만 8세이하·초등학교 2학년이하의 자녀), 가족 돌봄 근로시간 단축, 출산전후휴가·육아휴직 후 직장복귀를 위한 프로그램 지원, 선택적 근로시간제(유연근무제) 실시, 대체인력(공익요원, 보조인력 등) 지원 및 확대를 위해 이를 적극 검토할 필요가 있는 것으로 나타남
- 넷째, 조사결과 여성 경찰관들은 육아휴직 사용 시 어려움이 있는 것으로 나타났으며 가장 큰 어려움은 자신의 업무공백 시 대체인력이 없어 자신의 업무로 인한 동료의 업무 가중에 대한 우려(26.4%)가 가장 커 이에 대한 개선이 필요한 것으로 나타남
- 다섯째, 기혼자 중 주 양육자는 본인이 48.3%로 가장 많고 갑작스러운 동원에 대비한 자녀 돌봄 대책이 평균 2.41점으로 마련되어 있지 않아 이에 대비한 긴급 자녀 돌봄 지원이 필요한 것으로 나타났음
- 여섯째, 일과 삶 실태조사결과 현재 일과 삶의 균형에 대해 평균 3.26점으로 보통으로 생각하고 있으며 반면 현재 일과 삶의 균형이 잘 이루어지지 않는 이유에 대해서는 경찰은 부적절한 근무시간(찾은 비상·초과근무, 주말 및 휴일 근무)이 41.7%로 가장 많았음. 업무시간을 줄이는 것이 일과 삶의 균형에 긍정적 영향을 미칠 것으로 예상됨

나. 여성자치경찰관 조사결과

1) 지원동기와 근무실태

- 첫째, 설문조사결과 여성 자치경찰관도 안정된 직업(27.3%)으로 자치경찰직을 지원함. 심층면접에서는 지원동기로 사회정의를 실현하고 타인을 보호하는 경찰의 업무를 선호해 자치경찰직을 지원한 것으로 나타남. 경찰이 되기 위해 치열한 경쟁과 어려운 시험을 뚫고 경찰이 된 것에 대한 여성들의 자긍심이 설문조사결과 평균 3.23점으로 보통인 3.0점보다 약간 높게 나타남. 그러나 여성 후배들에게 경찰직을 추천하고 싶은지에 대해서는 평균이 평균 2.91점으로 보통인 3.0점보다 조금 낮게 나타남
- 둘째, 여성 자치경찰관이 가장 오랫동안 일했던 부서는 교통생활안전(38.1%)이지만 가장 희망부서는 수사과(61.9%)로 나타난 반면 교통생활안전과 관광경찰은 각각 9.5%로 낮아 여성들이 경찰로서 수사업무를 희망한다고 볼 수 있음
- 셋째, 근무실태조사결과 지난 1개월 동안 1주일 평균 40.8시간을 근무한 것으로 나타났으며 근무시간에 대한 만족도(평균 3.95점)가 가장 높았음. 현재 근무형태는 일근근무자가 90.9%로 여성 자치경찰관들이 일근근무를 주로 한다고 볼 수 있음. 근무실태에 대한 만족도 조사결과 다른 문항의 만족도에 비해 여성들은 희망부서배치(인사발령)의 만족도(3.23점)가 낮게 나타남
- 다섯째, 승진제도에서 승진절차의 공정성(평균 2.41점)과 근무성적 평정의 공정성(2.50점)이 가장 낮게 조사되었고 승진제도개선의 필요(3.86점)가 높게 나타남. 실제 승진에 영향을 미치는 요인도 업무수행실적(27.3%), 상급자를 위한 헌신도와 근무부서의 중요성(각각 18.2%), 상급자/동료/부하의 평판(13.6%) 순으로 조사되어 객관적 평정요소 뿐만 아니라 주관적 평정요소도 잘 갖추어 관리해야 한다는 것을 알 수 있음
- 여섯째, 부서 내 여성에게 불리한 운영실태 조사결과에서도 승진평가에 여성이라 불리한 측면이 평균 2.91점으로 가장 높게 나타나 승진평가에 대한 개선이 필요함. 심층면접에서도 심사승진만 있고 시험승진제도가 없는 승진평가제도에 대한 제도개선을 요구함

2) 능력개발과 교육훈련

- 첫째, 능력개발과 교육훈련 욕구 결과 업무수행능력을 향상시키기 위해 자기계발을 꾸준히 한다는 응답이 평균 3.27점으로 가장 높게 나타났으며 조직의 능력향상을 위해 관심분야 전문교육 참여의사도 평균 4.41점으로 가장 높아 여성 대상 업무관심분야 및 조직능력향상교육에 대한 수요조사를 통해 전문교육을 지원할 필요가 있음
- 둘째, 여성 자치경찰관들은 특히 여성들 대상 리더십교육이 필요하다고 응답해 이를 지원할 필요가 있음
- 셋째, 기관 내 의사소통조사결과 직장에서 힘들 때 가장 원하는 의사소통대상자는 동료이지만 동료의지지의 직장 내 어려움을 상담할 수 있는 창구(담당자 등)설치도 필요한 것으로 나타남

3) 사회적 인식

- 첫째, 여성 자치경찰관도 사회적 인식 중 ‘여성 경찰은 남성경찰보다 능력이 미흡하다는 인식’을 가장 많이 바꾸고 싶어 했으며(45.5%) 자치경찰에서도 여성 자치경찰관에 대한 긍정적인 인식을 사회에 홍보할 필요가 있음
- 둘째, 여성 자치경찰관들은 여성 자치경찰관의 비중을 늘렸을 때 선호 부서로 지원자 쏠림 현상(40.9%)이 가장 많은 것을 우려함. 이는 여성이 갈수 있는 부서는 한정되어 있어 이에 대한 개선이 필요함. 반면 장점으로는 피해자보호 및 상담 등 전문화 기능(50.0%)에 대한 응답이 가장 많았음

4) 일·가정양립 실태

- 첫째, 조사결과 제주자치경찰단내 가족친화직장문화, 일·가정양립제도, 휴가나 조퇴 사용, 정시퇴근문화, 남녀육아휴직사용이 다소 정착되어 있다고 생각하고 있지만 다양한 돌봄 시설과의 업무협약은 평균 2.18로 그렇지 않은 것으로 나타나 다양한 돌봄 시설과의 업무협약이 활성화 될 필요가 있음
- 둘째, 일·가정양립제도 중 가장 많이 활용한 제도는 출산전후휴가와 육아휴직이 각

각 77.3%로 가장 많았으며 그 다음이 가족 돌봄 휴가 68.2%, 육아시간(만5세미만의 자녀, 24개월까지 유급) 63.6%순으로 나타남

- 셋째, 일·가정양립을 위해 직장에서 시행할 필요가 있는 제도에 대해 선택적 근로시간제(유연근무제) 실시가 가장 높았으며 일·가정양립 확산을 위해서는 육아기 근로시간 단축(만 8세이하·초등학교 2학년이하의 자녀), 가족 돌봄 근로시간 단축, 출산전후휴가·육아휴직 후 직장복귀를 위한 프로그램 지원, 선택적 근로시간제(유연근무제) 실시, 대체인력(공익요원, 보조인력 등) 지원 및 확대를 선호해 이에 대한 적극적 검토가 필요함
- 넷째, 기혼자 중 주 양육자는 본인이 50.0%로 가장 많고 갑작스러운 동원에 대비한 자녀 돌봄 대책이 평균 2.30점으로 마련되어 있지 않은 것으로 나타나 갑작스러운 동원에 대비한 자녀 돌봄에 대한 긴급지원이 필요함
- 다섯째, 가족생활실태 조사결과 가족생활 중 가장 심각한 개인적 어려움은 미취학 자녀 돌봄 문제가 45.5%로 가장 많았으며 이에 대한 지원이 확대될 필요가 있음
- 여섯째, 육아휴직 사용 시 어려움은 업무수행능력이 떨어질 것에 대한 불안이 41.2%로 가장 많아 자치경찰의 경우 육아휴직 후 복귀자에 대한 교육지원이 필요함
- 일곱째, 일과 삶 실태조사결과 현재 일과 삶의 균형에 대해 평균 2.95점으로 일과 삶의 균형이 잘 이루어지지 않는다고 응답했으며 그 이유에 대해 육아와 돌봄이 여성의 몫이라는 사회적 통념이 강해서가 33.3%로 가장 많아 가정 내 가사와 양육노동에 대한 남편의 참여와 자녀 돌봄에 대한 기관의 지원이 필요한 것으로 나타남

제주지역 여성소방관 일·생활 실태

- 1. 조사개요
- 2. 설문조사 분석결과
- 3. 심층면접 분석결과
- 4. 요약 및 시사점

1. 조사개요

가. 조사설계 및 방법

1) 설문조사 개요

- 이 조사는 여성공무원의 비율이 다른 분야보다 소수에 불과한 제주지역 특수직 공무원인 여성 소방관을 대상으로 이들의 더 나은 근무환경을 모색하고 성차별을 개선해 직장 내 성평등 문화조성과 가족친화환경조성을 통해 지역사회 내 일·가정양립문화 확산을 위해 이루어졌음
- 조사 대상자는 2021년 조사시점인 6월에 근무 중인 제주도내 소방직 여성공무원으로 여성 소방관 총84명임. 이들을 대상으로 전수조사를 실시함
- 조사기간은 2021년 6월 28일부터 2021년 7월 16일임
- 조사방법은 면접조사원이 기관 방문을 통해 총 84부 배포 후 응답자가 자기기입 방식으로 조사를 끝내면 수거하는 방식으로 이루어짐
- 비상출동과 동원으로 설문을 하지 못한 경우를 제외하고 수거한 설문지는 81부임. 81부의 설문지 자료를 대상으로 최종분석을 실시함

2) 심층면접조사 개요

가. 면접대상자 선정 및 면접기간

- 제주지역 여성 소방관의 특수직 지원동기와 입사 후 직업에 대한 생각, 여성이 소수인 직장에서의 근무경험과 잦은, 교대근무로 인한 가족생활의 어려움, 일·가정양립 경험 등 이들의 생각과 의견을 알아보기 위해 여성 당사자 대상 심층면접을 실시함
- 심층면접 대상자는 제주특별자치도에서 특수직 공무원 생활을 하고 있는 근무경력 이 평균 4년 이상인 여성 소방관 5명임. 심층면접 대상자의 특징은 '사례번호'로 표시했음. 제주지역이라는 좁은 지역적 특수성과 직장에 공문을 발송해 심층면접

6) 심층면접대상자의 인적사항은 자세히 밝히지 않고 '사례1'로 표시함. 연구윤리에 의해 심층면접대상자의 신상과 정보는 익명으로 보호받아야 하며, 면접대상자들의 개인정보보호 차원에서 자세한 표기는 하지 않았음

자를 추천 받은 경우도 있어 면접 대상자의 익명성을 최대한 보호하기 위해 근무처, 성별, 지역, 계급 구분을 구체적으로 표시하지 않았음(<표 4-1> 참조)

〈표 4-1〉 면접대상자의 일반적 특징

소속	대상자
소방관	사례3, 사례8, 사례9, 사례13, 사례14
합계	5명

- 제주지역은 다른 시·도에 비해 지역사회가 좁고 소방관은 특수한 직업이기 때문에 지역사회에서 익명성을 보호하기 어려워 먼저, 지인을 통해 면접대상자를 추천받으려고 노력했음. 지인을 통해 추천받은 면접대상자에게는 연구목적을 설명한 후 인터뷰를 수락한 대상자를 중심으로 면접했으며, 이후 면접대상자에게 소개를 받은 '눈덩이 표집'을 통해 2명을 선정했지만 지인을 통한 인터뷰라 거절하는 대상자가 많았음. 부득이하게 직장내 공문을 발송해 연구목적을 충분히 설명하고 추천을 받아 인터뷰를 허락한 자발적 참여자 3명에 대해 심층면접을 실시했음
- 심층면접은 주로 인근 커피숍이나 회의실에서 실시함. 부득이한 경우 직장방문을 통해 인터뷰를 실시했으며 조사기간은 2021년 3월31일부터 6월14일까지임

나. 조사내용

1) 설문조사 내용

- 조사영역 및 조사내용은 <표 4-2>와 같음

〈표 4-2〉 조사영역 및 조사내용

조사영역	조사내용
일반사항	근무처, 계급, 총 근무경력, 나이, 최종학력, 최초지원 분야, 결혼경험, 자녀가 있는 경우, 부부소방인 경우
소방직 지원배경과 자긍심	지원이유 채용까지 어려운점 직업에 대한 자긍심 생각 여성후배에게 소방직 추천 생각

조사영역	조사내용	
근무실태와 여성이라 불리한 경험	오랫동안 일했던 부서, 향후 희망부서	
	지난 1개월 동안 1주일 평균 근무시간	
	현재 근무형태, 직무의 형태	
	현재 만족도(부서배치, 업무내용, 근무시간, 근무형태, 업무량, 근무 만족도)	
	승진절차의 공정성 정도, 근무성적평정의 공정성 정도, 여성의 고위직 승진어려움 정도, 승진제도 개선필요성 정도	
	실제 승진에 미치는 요인	
	여성에 대한 불리함 정도	
능력개발과 교육훈련	교육훈련에 대한 생각정도	
	의사소통 생각정도	
	역량강화를 위해 필요한 사항	
사회적 인식과 정책육구	여성소방관의 일에 대한 정당한 평가 정도	
	여성소방관에 대한 사회적 인식의 변화	
	여성소방관의 비중을 늘리는 것에 대한 생각	
	여성소방관의 비중이 늘었을 때 예상되는 문제점	
	여성소방관의 비중이 늘었을 때 예상되는 장점	
일과 삶 경험 실태	일과 삶의 균형, 일과 삶의 균형이 이루어지지 않은 이유	
	근무하는 곳의 일과 삶의 균형 생각정도	
	모성보호와 일·가족양립제도 인지 및 이용 경험	
	일·가족양립제도 시행필요성 정도((육아기 근로시간 단축, 가족 돌봄 근로시간 단축, 출산전후휴가·육아휴직 후 직장복귀를 위한 프로그램 지원, 선택적 근로시간제(유연근무제) 실시, 대체 인력(공익요원, 보조인력 등) 지원 및 확대)	
	가족생활중 개인적 어려움, 출근 후 미취학자녀 돌봄	
	기혼만 응답	어린자녀 주 양육자
		일과 가족생활 정도(갑작스러운 동원 대비 자녀 돌봄 대책 마련, 나의 일에 대해 가족의 적극적지지, 배우자의 가사육아 참여)
	육아휴직사용의 어려움	

2) 심층면접 조사내용

- 구조화된 질문지를 사용하여 심층면접을 실시했으며 면접대상자로 하여금 편안하고 자유롭게 이야기 할 수 있도록 했음
- 여성 소방관 당사자에게 지원동기, 근무실태 및 자긍심, 동료에 대한 생각, 경력관리 및 역량강화, 직장문화, 일·가족양립경험, (여성)소방관에 대한 고정관념, 정책육구 등을 질문했으며 구체적 질문내용은 다음 <표 43>와 같음

〈표 4-3〉 심층면접 질문내용

질문영역	질문내용
지원동기	지원이유, 입사 전 희망업무, 입사 후 직업에 대한 생각
근무실태 및 자긍심	소속부서, 근무형태(교대 등), 소방관으로서의 어려움, 여성으로서의 어려움(물리력, 남성과의 차별, 성희롱, 언어차별 등), 소속집단거리감, 직업자긍심, 희망부서, 이직에 대한 생각, 여성이 적어서 근무하는데 불편한 점, 여성동료에 대한 생각
경력관리 및 역량강화	경력관리를 위한 활동, 승진제도에 대한 생각, 롤모델 여부, 성장가능성, 경력단절예방을 위한 대책
직장문화	직장 내 만족도, 가족친화 문화 만족도, 일·생활균형문화만족도, 일·가정양립문화만족도, 성평등 문화 만족도, 직장 내 개선할 부분, 세대문화, 여성으로서 일하는데 불편한 직장문화·분위기가 있는지
일·가족양립 경험	결혼의향, 배우자의 직업, 출산의향, 주 양육자, 일·가정양립의 어려움, 제도에 대한 인식, 이용실태, 이용의 어려움, 양립방법, 경찰부부의 어려움, 가정내 어려움
고정관념	소방관에 대한 고정관념, 여성소방관에 대한 고정관념, 고정관념을 어떻게 극복하고 있는지
정책육구	- 직장에 바라는 점(편의시설, 경력단절예방을 위해, 가족친화, 일·생활균형, 일·가정양립, 성평등 문화 확산, 24시간어린이집, 가족함께 프로그램, 마음동행센터, 육아휴직 시 대체인력 확보, 수유실, 여성대기실 등) - 지역사회에 바라는 점(소방관에 대한 인식, 보육시설 등) - 가족구성원에게 바라는 점(가사와 양육분담, 일에 대한 이해, 지원, 외로움, 여가 등) - 여성가족연구원에 바라는 점

2. 설문조사분석 결과

가. 조사대상자의 일반적 특징

- 본 조사에서 최종 수집된 81명의 설문지 자료의 응답자 일반특징은 <표 4-3>과 같음
- 응답자의 일반적 특징을 근무처별로 살펴보면 다음과 같음
 - 현재 근무 중인 여성 소방관 84명 중 81명(96.4%)이 응답에 참여했으며 근무처별 119센터에 근무하는 여성공무원이 71.6%로 가장 많았고 소방안전본부, 소방서 순으로 나타남. 소방직의 경우 여성소방관이 119센터에 많이 근무하고 있다고 볼 수 있음
- 계급별로 살펴보면 다음과 같음
 - 소방사(40.7%)가 가장 많았으며 소방장(21.0%), 소방교(18.5%), 소방위(17.3%), 소방경(2.5%) 순으로 나타남. 여성의 경우 하위계급이 많다고 볼 수 있음
- 근무경력을 살펴보면 다음과 같음
 - 5년 미만(51.9%), 10년~15년미만(13.6%), 15년~20년미만과 20년~25년미만(각각 12.3%), 5년~10년미만(8.6%), 30년이상(1.2%)순으로 나타남

〈표 4-4〉 응답자의 인구사회학적 특성

	소방직		
	구분	빈도	%
전체		81	100.0
근무처	소방안전본부	18	22.2
	소방서	5	6.2
	119센터	58	71.6
계급	소방사	33	40.7
	소방교	15	18.5
	소방장	17	21.0
	소방위	14	17.3
	소방경	2	2.5
근무 경력	5년미만	42	51.9
	5년~10년미만	7	8.6
	10년~15년미만	11	13.6
	15년~20년미만	10	12.3
	20년~25년미만	10	12.3
	25년~30년미만	0	0.0
연령	30년이상	1	1.2
	20대	15	18.5
	30대	36	44.4
	40대	25	30.9
	50대이상	5	6.2
최종학력	고졸이하	3	3.7
	전문대졸	40	49.4
	4년제대졸	38	46.9
결혼 경험	없다	28	34.6
	있다	53	65.4
자녀 여부	있다	37	45.7
	없다	44	54.3
자녀 연령 (최저)	영아	4	12.5
	유아	3	9.4
	초1.2	1	3.1
	초3이상	24	75
부부 동일직장 여부	예	29	54.7
	아니오	24	45.3

○ 연령별로 살펴보면 다음과 같음

- 30대(44.4%)가 가장 많고 40대(30.9%), 20대(18.5%), 50대이상(6.2%)의 순으로 나타남

○ 최종학력을 살펴보면 다음과 같음

- 전문대졸(49.4%)이 가장 많고 4년제대졸(46.9%), 고졸이하(3.7%)의 순으로 나타남

○ 결혼경험이 있는 경우는 65.4%로 나타남

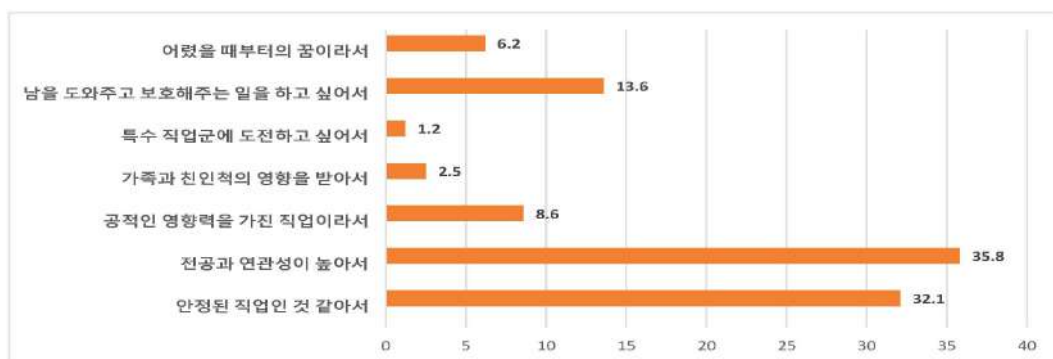
- 자녀가 있는 경우는 45.7%로 나타남
- 자녀가 있는 경우 가장 어린 자녀의 나이를 살펴보면 다음과 같음
 - 영아인 경우는 12.5%, 유아인 경우는 9.4%, 초1,2 학년인 경우는 3.1%, 초3 학년이상인 경우는 75.0%로 나타남
- 부부 동일 직장여부를 살펴본 결과 54.7%로 나타남

2. 여성소방관 실태조사 결과

가. 소방직 지원배경과 자긍심

- 본 절에서는 현직 여성 소방관이 소방직을 지원하게 된 배경, 소방직 준비의 어려움, 이들의 자긍심을 조사한 결과를 분석하였음
- 현직 여성 소방관이 소방직을 지원한 이유를 살펴본 결과 전공과 연관성이 높아서 35.8%로 가장 많았으며 그 다음이 안정된 직업인 것 같아서 32.1%, 남을 도와주고 보호해주는 일을 하고 싶어서 13.6% 순으로 나타남. 전공과의 연관성이 가장 높은 이유는 여성을 많이 채용하는 구급의 경우 병원경력 2년 이상인 경력자만 지원할 수 있기 때문임

〈그림 4-1〉 소방직을 지원한 가장 큰 이유(단위: %)



- 이들이 소방직을 준비하고 채용되기까지 어려움 점을 살펴본 결과 지역선발로 인한 치열한 경쟁이 61.5%로 가장 많았고 그 다음이 체력검정에 대한 어려움과 가족과 주변의 만류 각각 10.3% 순으로 나타남

〈표 4-5〉 소방직 준비 및 채용까지의 어려움(단위: 명,%)

구분	어려운 필기시험	지역 선발로 인한 치열한 경쟁률	체력검정 에 대한 어려움	면접 등 어려움	가족과 주변의 만류	기타	어려움 없었음	계
전 체	6 (7.7)	48 (61.5)	8 (10.3)	5 (6.4)	8 (10.3)	1 (1.3)	2 (2.6)	78 ⁷⁾ (100.0)

○ 이들의 소방관에 대한 자긍심을 5점 척도(1 전혀 그렇지 않다 ~ 5 매우 그렇다)로 측정함

- 조사결과 문항의 평균값이 4.16점으로 자긍심이 높은 것으로 나타남

○ 이들이 여성후배들에게 소방직을 추천하고 싶은지에 대해서도 5점 척도(1 전혀 그렇지 않음 ~ 5 매우 그렇다)로 측정함. 조사결과 문항의 평균값이 3.43점으로 자긍심에 비해 여성후배에게 추천은 낮게 나타남

○ 소방관이 되기 위해 치열한 경쟁과 체력적 한계, 가족의 만류를 극복하고 소방관이 된 것에 대한 자긍심에 비해 여성후배들에게 추천하고 싶은 생각이 낮다는 것은 소방직 근무의 어려움이 있음을 의미함

〈표 4-6〉 자긍심 및 여성후배에게 추천 여부(단위: 명,%,점)

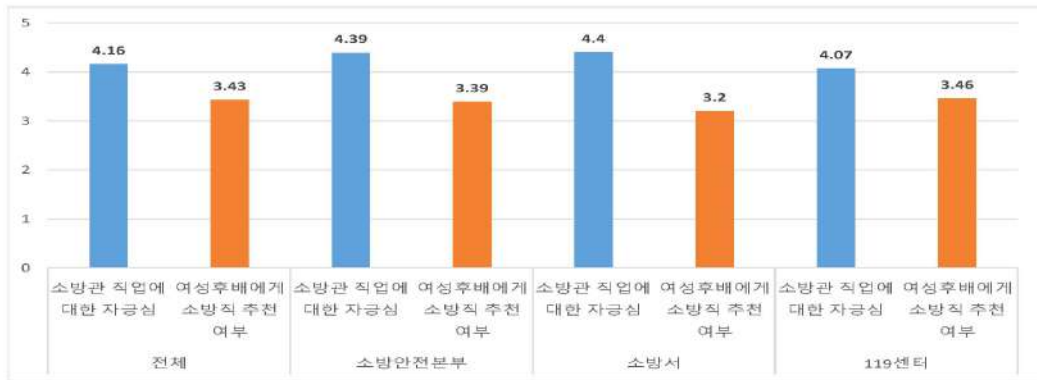
구분	문항	전혀 그렇지 않음	별로 그렇지 않음	보통	다소 그렇다	매우 그렇다	계	평균 (5점척도)
전 체	소방관 직업에 대한 자긍심	0.0 (0.0)	1 (1.3)	13 (16.3)	38 (47.5)	28 (35.0)	80 (100.0)	4.16
	여성후배에게 소방직 추천 여부	3 (3.8)	9 (11.3)	29 (36.3)	29 (36.3)	10 (12.5)	80 (100.0)	3.43

○ 소방관에 대한 자긍심을 근무처별로 살펴본 결과 소방서가 평균 4.4점으로 가장 높고 그 다음이 소방안전본부 4.39점, 119센터 4.07점 순으로 나타남

○ 여성후배들에게 소방직을 추천하고 싶은지에 대해서는 119센터 평균 3.46점으로 가장 높고 그 다음이 소방안전본부 3.39점, 소방서 3.2점 순으로 나타나 자긍심이 가장 높은 소방서가 여성후배들에게 추천하고 싶은 생각이 가장 낮게 나타남

7) 무응답 3명

〈그림 4-2〉 근무처별 자긍심 및 여성후배에게 추천 여부(단위: 점)



나. 소방직 근무실태와 경험

1) 근무부서와 희망부서

- 소방관이 되어 가장 오랫동안 일했던 부서와 향후 희망하는 부서를 조사함
- 여성 소방관이 가장 오랫동안 일했던 부서를 살펴본 결과
 - 119센터(구급대원)가 81.3%로 가장 많고 그 다음이 119센터(경방) 6.3%, 소방정책과, 119종합상황실, 소방서행정 각각 3.8%, 예방대응과 1.3% 순으로 나타남

〈표 4-7〉 그 동안 가장 오랫동안 일했던 부서(단위: 명, %)

구분	소방정책과	예방대응과	119종합상황실	119센터 (경방)	119센터 (구급대원)	소방서행정	계
전체	3 (3.8)	1 (1.3)	3 (3.8)	5 (6.3)	65 (81.3)	3 (3.8)	80 (100.0)

- 여성 소방관이 향후 근무하고 싶은 부서를 조사한 결과
 - 119센터(구급대원) 46.2%로 가장 많고 그 다음이 119종합상황실 20.5%, 소방서행정 9.0%, 구조구급과와 119센터(경방) 7.7%, 소방정책과 5.1%, 예방대응과 3.8% 순으로 나타남
 - 소방관으로 가장 많이 근무했던 119센터(구급대원)의 지원은 2배 정도 적어졌으며

근무해보지 않았던 구조구급과에 대한 지원과 그 외 부서에 대한 지원이 모두 증가함

〈표 4-8〉 향후 가장 희망하는 부서(단위: 명, %)

구분	소방정책과	예방대응과	구조구급과	119종합상황실	119센터 경방)	119센터 (구급대원)	소방서 행정	계
전 체	4 (5.1)	3 (3.8)	6 (7.7)	16 (20.5)	6 (7.7)	36 (46.2)	7 (9.0)	78 (100.0)

2) 근무시간

- 지난 1개월 동안 1주일 평균근무시간을 조사한 결과 소방직은 평균 49시간을 근무하는 것으로 나타남
- 40시간 이상 근무자가 98.7%를 차지하고 있음
- 계급별, 근무경력별, 연령별, 가장 어린자녀의 연령별로 살펴본 결과 소방교와 소방위의 근무시간이 평균 51시간으로 가장 길고, 근무경력별 20년~25년 미만이 52시간으로 가장 길며, 연령이 높을수록 근무시간이 길며, 막내자녀의 연령이 영아이거나 또는 초등 고학년일수록 근무시간이 긴 것으로 나타남. 이는 중간관리자일수록 근무기간이 길수록, 나이가 많을수록, 자녀가 아주 어리거나 또는 자녀가 혼자 생활할 수 있는 경우 근무를 많이 한다고 볼 수 있음

〈표 4-9〉 1주일 평균 근무시간(단위: 시간)

구분		39시간 이하	40~49시간	50~59시간	60시간 이상	계	평균 (시간)
전 체		1 (1.3)	40 (51.3)	22 (28.2)	15 (19.2)	78 (100.0)	49
계급 (소방)	소방사	0 (0.0)	20 (62.5)	9 (28.1)	3 (9.4)	32 (100.0)	47
	소방교	1 (7.7)	5 (38.5)	2 (15.4)	5 (38.5)	13 (100.0)	51
	소방장	0 (0.0)	9 (52.9)	4 (23.5)	4 (23.5)	17 (100.0)	49
	소방위	0 (0.0)	5 (35.7)	6 (42.9)	3 (21.4)	14 (100.0)	51

구분		39시간 이하	40~49시간	50~59시간	60시간 이상	계	평균 (시간)
근무 경력	소방경	0 (0.0)	1 (50.0)	1 (50.0)	0 (0.0)	2 (100.0)	45
	5년미만	0 (0.0)	24 (60.0)	10 (25.0)	6 (15.0)	40 (100.0)	48
	5년~10년미만	1 (16.7)	3 (50.0)	0 (0.0)	2 (33.3)	6 (100.0)	46
	10년~15년미만	0 (0.0)	5 (45.5)	3 (27.3)	3 (27.3)	11 (100.0)	51
	15년~20년미만	0 (0.0)	5 (50.0)	4 (40.0)	1 (10.0)	10 (100.0)	49
	20년~25년미만	0 (0.0)	2 (20.0)	5 (50.0)	3 (30.0)	10 (100.0)	52
	30년이상	0 (0.0)	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100.0)	40
연령	20대	0 (0.0)	10 (66.7)	4 (26.7)	1 (6.7)	15 (100.0)	45
	30대	1 (3.0)	18 (54.5)	7 (21.2)	7 (21.2)	33 (100.0)	48
	40대	0 (0.0)	10 (40.0)	10 (40.0)	5 (20.0)	25 (100.0)	50
	50대이상	0 (0.0)	2 (40.0)	1 (20.0)	2 (40.0)	5 (100.0)	51
자녀 연령 (최저)	영아	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (50.0)	2 (50.0)	4 (100.0)	60
	유아	0 (0.0)	2 (66.7)	1 (33.3)	0 (0.0)	3 (100.0)	43
	초1.2	0 (0.0)	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100.0)	40
	초3이상	0 (0.0)	9 (37.5)	8 (33.3)	7 (29.2)	24 (100.0)	51

3) 근무형태와 직무

- 현재 근무형태를 조사한 결과 21주기 근무가 64.2%, 그 다음이 일일근무 23.5%, 당비비 근무가 12.3%로 나타남
- 일일근무는 소방서와 소방안전본부가 많고 119센터는 21주기 근무가 많은 것으로 나타남
- 결혼 경험과 관계없이 자녀여부와 관계없이 21주기 근무가 많은 것으로 나타남

〈표 4-10〉 현재 근무형태

구분		일일근무	21주기 근무	당 비 비 근무 ⁸⁾	계
전 체		19 (23.5)	52 (64.2)	10 (12.3)	81 (100.0)
근무처 (소방)	소방안전본부	11 (61.1)	7 (38.9)	0 (0.0)	18 (100.0)
	소방서	5 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	5 (100.0)
	119센터	3 (5.2)	45 (77.6)	10 (17.2)	58 (100.0)
결혼 경험	없다	6 (21.4)	19 (67.9)	3 (10.7)	28 (100.0)
	있다	13 (24.5)	33 (62.3)	7 (13.2)	53 (100.0)
자녀 여부	있다	8 (21.6)	22 (59.5)	7 (18.9)	37 (100.0)
	없다	11 (25.0)	30 (68.2)	3 (6.8)	44 (100.0)

- 현재 직무형태를 조사한 결과 외근 업무자가 71.6%, 내근 28.4%로 나타남
- 근무처별로 소방안전본부와 소방서는 내근 업무자가 많고, 119센터는 외근 업무자가 많은 것으로 나타남

〈그림 4-3〉 현재 직무형태(단위:%)

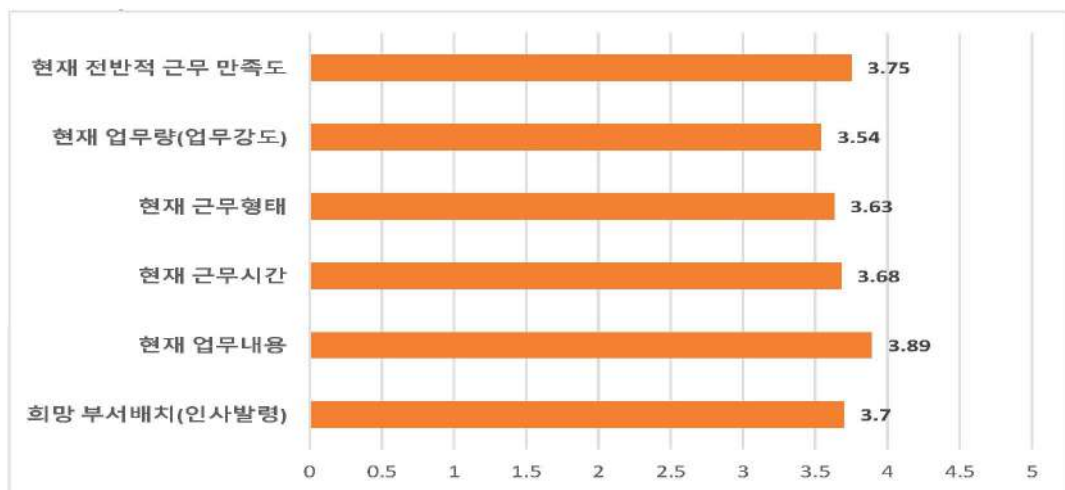


8) 당비비(당번·비번·비번)란 24시간 근무를 한 뒤 이틀을 연속으로 쉬는 근무형태

4) 근무실태 만족도

- 근무실태 관련 6개 문항에 대한 만족도 조사를 5점 척도(1 전혀 만족하지 않음 ~ 5 매우 만족)로 측정함
- 조사결과 다른 문항의 만족도 평균보다 현재 업무내용에 대한 만족도가 평균 3.89점으로 가장 높고 현재 업무량(업무강도)의 만족도(평균 3.54점)가 가장 낮음

〈그림 4-4〉 근무실태 만족도 조사(단위:점)



- 근무처별 근무실태 관련 6개 문항에 대한 만족도 결과를 살펴보면
- 소방안전본부는 다른 문항의 만족도 평균보다 현재업무내용에 대한 만족도가 평균 4.17점으로 가장 높고 현재 업무량(업무강도)가 평균 3.67점으로 가장 낮게 나타남
- 소방서는 다른 문항의 만족도 평균보다 현재 전반적 근무만족이 3.80점으로 가장 높고 희망부서배치(인사발령)에 대한 만족도가 평균 3.20점으로 가장 낮게 나타남
- 119센터는 다른 문항의 만족도 평균보다 현재업무내용에 대한 만족도가 평균 3.84점으로 가장 높고 현재 업무량(업무강도)이 평균 3.52점으로 가장 낮게 나타남

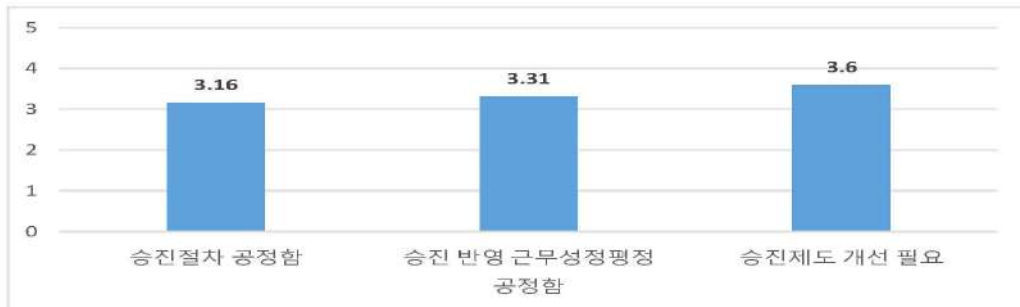
〈표 4-11〉 근무처별 근무실태 만족도 조사(단위: 명, %, 점)

구분	문항	전혀 만족하 지 않음	별로 만 족하지 않음	보통	다소 만족	매우 만족	계	평균 (5점 척도)
소방안전본부	희망 부서배치 (인사발령)	0 (0.0)	0 (0.0)	5 (27.8)	8 (44.4)	5 (27.8)	18 (100.0)	4.00
	현재 업무내용	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (11.1)	11 (61.1)	5 (27.8)	18 (100.0)	4.17
	현재 근무시간	0 (0.0)	0 (0.0)	5 (27.8)	8 (44.4)	5 (27.8)	18 (100.0)	4.00
	현재 근무형태	0 (0.0)	3 (16.7)	4 (22.2)	6 (33.3)	5 (27.8)	18 (100.0)	3.72
	현재 업무량(업무강도)	0 (0.0)	2 (11.1)	6 (33.3)	6 (33.3)	4 (22.2)	18 (100.0)	3.67
	현재 전반적 근무 만족도	0 (0.0)	1 (5.6)	5 (27.8)	8 (44.4)	4 (22.2)	18 (100.0)	3.83
소방서	희망 부서배치 (인사발령)	0 (0.0)	1 (20.0)	2 (40.0)	2 (40.0)	0 (0.0)	5 (100.0)	3.20
	현재 업무내용	0 (0.0)	1 (20.0)	2 (40.0)	1 (20.0)	1 (20.0)	5 (100.0)	3.40
	현재 근무시간	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (80.0)	0 (0.0)	1 (20.0)	5 (100.0)	3.40
	현재 근무형태	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (80.0)	0 (0.0)	1 (20.0)	5 (100.0)	3.40
	현재 업무량(업무강도)	0 (0.0)	1 (20.0)	2 (40.0)	1 (20.0)	1 (20.0)	5 (100.0)	3.40
	현재 전반적 근무 만족도	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (40.0)	2 (40.0)	1 (20.0)	5 (100.0)	3.80
119센터	희망 부서배치 (인사발령)	1 (3.0)	3 (5.2)	21 (36.2)	23 (39.7)	10 (17.2)	58 (100.0)	3.66
	현재 업무내용	0 (0.0)	0 (0.0)	17 (29.3)	33 (56.9)	8 (13.8)	58 (100.0)	3.84
	현재 근무시간	0 (0.0)	8 (13.8)	14 (24.1)	29 (50.0)	7 (12.1)	58 (100.0)	3.60
	현재 근무형태	0 (0.0)	8 (13.8)	16 (27.6)	24 (41.4)	10 (17.2)	58 (100.0)	3.62
	현재 업무량(업무강도)	0 (0.0)	9 (15.5)	19 (32.8)	21 (36.2)	9 (15.5)	58 (100.0)	3.52
	현재 전반적 근무 만족도	0 (0.0)	2 (3.4)	19 (32.8)	30 (51.7)	7 (12.1)	58 (100.0)	3.72

5) 승진제도

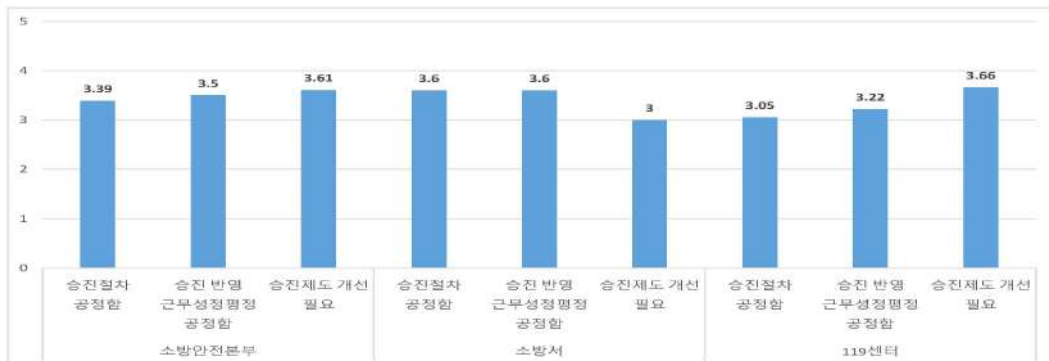
- 승진제도에 대한 실태를 승진 공정성 2개 문항과 승진제도개선 1문항으로 조사하고 5점 척도(1 전혀 그렇지 않음 ~ 5 매우 그렇다)로 측정함
- 승진절차 공정성에 대한 조사결과 보통인 3.0점보다 약간 높은 평균 3.16점으로 나타남
- 근무성적 평정의 공정성에 대한 조사결과 보통인 3.0점보다 다소 높은 평균 3.31으로 나타남
- 승진제도개선 필요에 대해 보통인 3.0점보다 다소 높은 평균 3.60으로 나타남

〈그림 4-5〉 승진절차와 근무성적 평정의 공정성



- 근무처별 승진제도에 대한 실태를 살펴보면
 - 119센터가 승진절차 공정함, 승진 반영 근무성적 평정 공정함이 다른 근무처에 비해 낮게 나타남. 그 결과 승진제도 개선 필요성 또한 다른 근무처보다 높게 나타남
- 119센터에 대한 승진과 근무성적 평정에 대한 개선이 필요한 것으로 나타남

〈그림 4-6〉 근무처별 승진절차와 근무성적 평정의 공정성

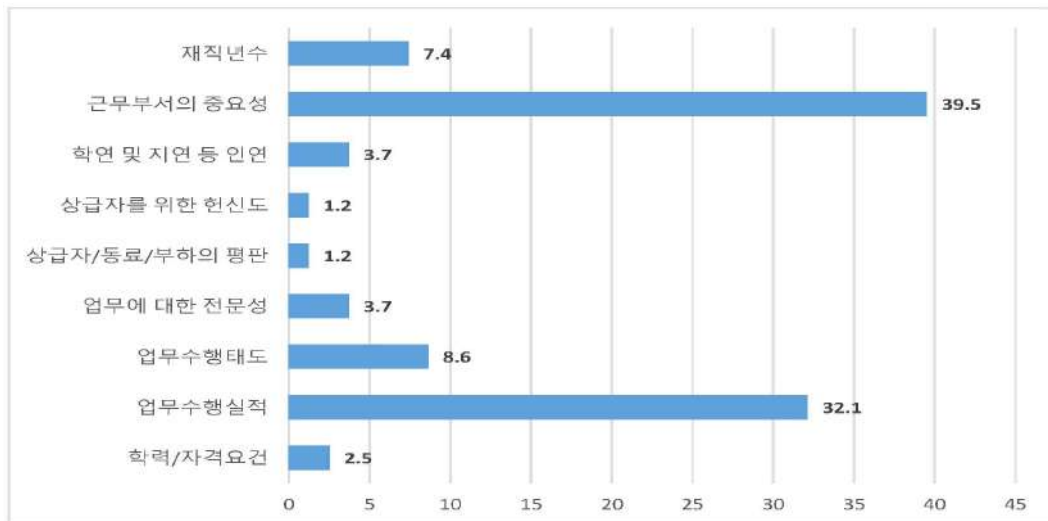


○ 실제 승진에 영향을 미치는 요인을 조사한 결과를 살펴보면

- 근무 부서의 중요성이 39.5%로 가장 많고 그 다음이 업무수행실적(32.1%), 업무수행태도(8.6%), 학연 및 지연 등 인연과 업무에 대한 전문성(각각 3.7%), 학력·자격요건(2.5%), 상급자를 위한 헌신도와 상급자·동료·부하의평판(각각 1.2%) 순으로 나타남

○ 이를 통해 소방직의 경우 실제 승진에 영향을 미치는 요소는 근무부서라는 것을 알 수 있음

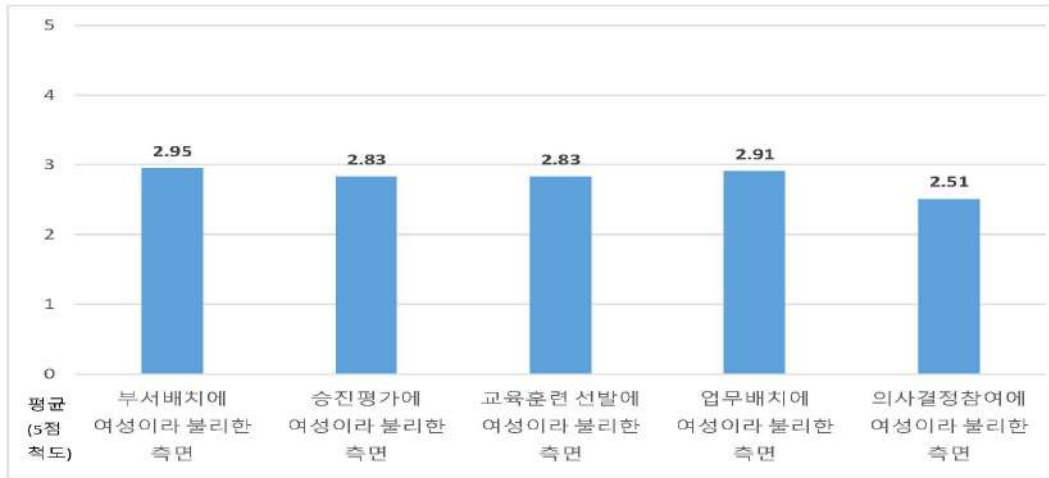
〈그림 4-7〉 실제 승진에 가장 영향을 미치는 요인(1순위)



6) 부서 내 운영에서 여성이라 불리한 경험

- 부서 내 운영에서 여성이라 불리한 경험 정도를 부서배치, 승진평가, 교육훈련 선발, 업무배치, 의사결정참여로 나누어 5점 척도(1 전혀 그렇지 않음 ~ 5 매우 그렇다)로 조사함
- 조사결과 부서배치, 승진평가, 교육훈련, 업무배치, 의사결정참여에 여성이라 불리한 측면이 있다는 생각에 대해 보통인 3.0점보다 모두 약간 낮게 나타남

〈그림 4-8〉 부서 내 여성에게 불리한 운영 실태



○ 근무처별 부서 내 운영실태

- 소방안전본부는 부서배치에 여성이라 불리한 측면(평균 3.33점)이 있다는 생각이 보통 3.0점보다 약간 높은 것으로 나타남
- 소방서는 교육훈련 선발에 여성이라 불리한 측면(평균 3.20점)이 있다는 생각이 보통 3.0점보다 약간 높은 것으로 나타남

〈표 4-12〉 근무처별 부서 내 여성에게 불리한 운영 실태

구분	문항	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통	다소 그렇다	매우 그렇다	계	평균 (5점 척도)
소방안전본부	부서배치에 여성이라 불리	0 (0.0)	3 (16.7)	6 (33.3)	9 (50.0)	0 (0.0)	18 (100.0)	3.33
	승진평가에 여성이라 불리	0 (0.0)	4 (22.2)	7 (38.9)	7 (38.9)	0 (0.0)	18 (100.0)	3.17
	교육훈련 선발에 여성이라 불리	0 (0.0)	5 (27.8)	6 (33.3)	7 (38.9)	0 (0.0)	18 (100.0)	3.11
	업무배치에 여성이라 불리	1 (5.6)	3 (16.7)	8 (44.4)	6 (33.3)	0 (0.0)	18 (100.0)	3.06
	의사결정참여에 여성이라 불리	4 (22.2)	5 (27.8)	8 (44.4)	1 (5.6)	0 (0.0)	18 (100.0)	2.33
소방서	부서배치에 여성이라 불리	1 (20.0)	1 (20.0)	1 (20.0)	2 (40.0)	0 (0.0)	5 (100.0)	2.80
	승진평가에 여성이라 불리	1 (20.0)	4 (80.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	5 (100.0)	1.80

구분	문항	전혀 그렇지 않음	별로 그렇지 않음	보통	다소 그렇다	매우 그렇다	계	평균 (5점척도)
소방서	교육훈련 선발에 여성이라 불리	0 (0.0)	1 (20.0)	2 (40.0)	2 (40.0)	0 (0.0)	5 (100.0)	3.20
	업무배치에 여성이라 불리	1 (20.0)	1 (20.0)	1 (20.0)	2 (40.0)	0 (0.0)	5 (100.0)	2.80
	의사결정참여에 여성이라 불리	1 (20.0)	3 (60.0)	1 (20.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	5 (100.0)	2.00
119센터	부서배치에 여성이라 불리	6 (10.3)	11 (19.0)	28 (48.3)	12 (20.7)	1 (1.7)	58 (100.0)	2.84
	승진평가에 여성이라 불리	6 (10.3)	14 (24.1)	23 (39.7)	15 (25.9)	0 (0.0)	58 (100.0)	2.81
	교육훈련 선발에 여성이라 불리	5 (8.6)	19 (32.8)	22 (37.9)	12 (20.7)	0 (0.0)	58 (100.0)	2.71
	업무배치에 여성이라 불리	3 (5.2)	16 (27.6)	25 (43.1)	13 (22.4)	1 (1.7)	58 (100.0)	2.88
	의사결정참여에 여성이라 불리	8 (13.8)	17 (29.3)	24 (41.4)	8 (13.8)	1 (1.7)	58 (100.0)	2.60

다. 능력개발과 교육훈련

1) 능력개발

- 개인의 능력개발에 대해 자기개발, 교육훈련기회, 기관의 교육훈련 만족으로 나누어 5점 척도(1 전혀 그렇지 않음 ~ 5 매우 그렇다)로 조사함. 조사결과를 살펴보면
- 업무수행능력을 향상시키기 위해 자기개발을 꾸준히 한다는 응답이 평균 3.58점으로 가장 높았으며 그 다음이 필요한 교육훈련기회 충분함과 우리기관 교육훈련 만족함이 각각 3.47점으로 나타남

〈표 4-13〉 본인의 능력개발에 대한 생각

구분	문항	전혀 그렇지 않음	별로 그렇지 않음	보통	다소 그렇다	매우 그렇다	계	평균 (5점척도)
전체	업무수행을 위해 꾸준히 자기개발 함	0 (0.0)	4 (4.9)	29 (35.8)	45 (55.6)	3 (3.7)	81 (100.0)	3.58
	업무수행에 필요한 교육훈련 기회 충분함	1 (1.2)	12 (14.8)	22 (27.2)	40 (49.4)	6 (7.4)	81 (100.0)	3.47
	기관에서 행하는 교육훈련에 만족함	1 (1.2)	6 (7.4)	31 (38.3)	40 (49.4)	3 (3.7)	81 (100.0)	3.47

2) 필요한 교육훈련

- 조직의 능력향상을 위해 필요한 교육을 관리자 대상 성평등 감수성교육, 직원 대상 성평등 감수성교육, 여성경찰대상 리더십교육, 관심분야 전문교육 참여의사로 나누어 5점 척도(1 전혀 그렇지 않음 ~ 5 매우 그렇다)로 조사함. 조사결과를 살펴보면
 - 관심분야 전문교육 참여가 평균 4.30점으로 가장 높게 나타났으며 그 다음이 여성 경찰대상 리더십교육, 직원 대상 성평등 감수성교육, 관리자 대상 성평등 감수성 교육 순으로 나타남
 - 여성소방관 대상 전문교육에 대한 수요조사를 통해 관심분야에 대한 전문성을 강화시킬 필요가 있는 것으로 나타남

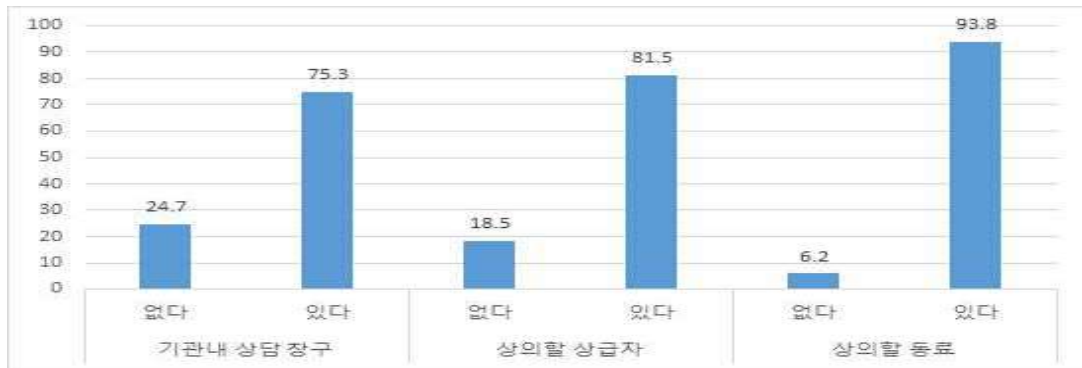
〈표 4-14〉 능력개발을 위한 필요한 교육

구분	문항	전혀 그렇지 않음	별로 그렇지 않음	보통	다소 그렇다	매우 그렇다	계	평균 (5점척 도)
전 체	관리자 대상 성평등 감수성교육 필요함	1 (1.2)	8 (9.9)	24 (29.6)	39 (48.1)	9 (11.1)	81 (100.0)	3.58
	직원 대상 성평등 감수성 교육 필요함	0 (0.0)	7 (8.6)	25 (30.9)	40 (49.4)	9 (11.1)	81 (100.0)	3.63
	여성 소방관 대상 리더십교육 필요함	0 (0.0)	4 (4.9)	11 (13.6)	49 (60.5)	17 (21.0)	81 (100.0)	3.98
	관심 분야의 전문교육 참여 의사	0 (0.0)	1 (1.2)	6 (7.4)	42 (51.9)	32 (39.5)	81 (100.0)	4.30

3) 기관내 의사소통 실태

- 기관내 의사소통 실태를 파악하기 위해 직장내 어려움을 상담할 수 있는 창구(담당자 등), 직장내 어려움을 상의할 상급자, 직장내 어려움을 상의할 동료에 있는지 여부를 살펴봄
 - 기관내 상담할 창구가 있다 75.3%, 없다 24.7%로 나타남
 - 상의할 상급자가 있다 81.5%, 없다 18.5%로 나타남
 - 상의할 동료가 있다 93.8%, 없다 6.2%로 나타남

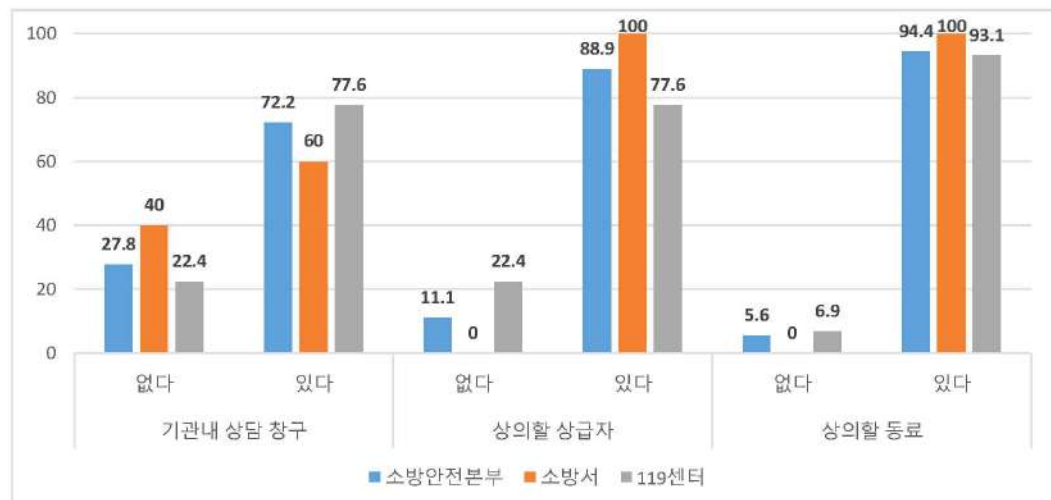
〈그림 4-9〉 기관 내 상담할 수 있는 창구(담당자 등)/상급자/동료의 유무(단위: %)



○ 근무처별로 기관 내 의사소통 실태를 파악한 결과

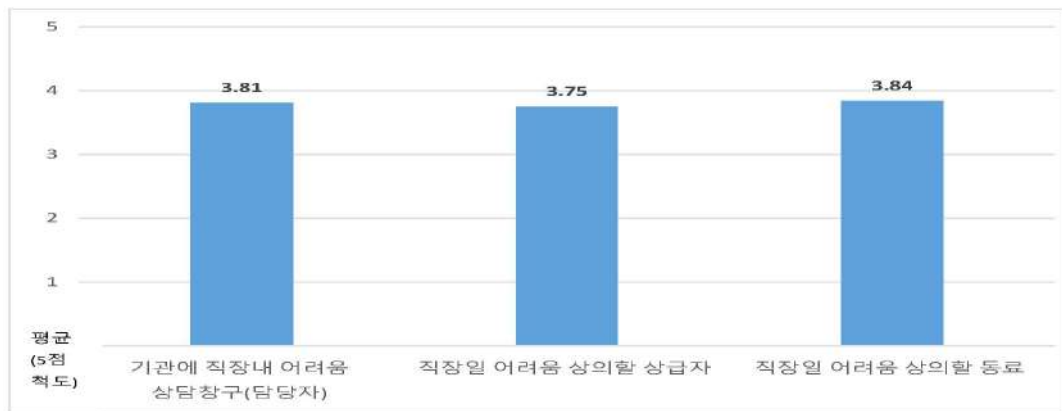
- 소방안전본부의 경우 상의할 동료가 있다가 94.4%로 가장 많고 그 다음이 상의할 상급자, 기관내 상담창구 순으로 나타남
- 소방서의 경우 상의할 동료와 상급자가 있다가 100%로 가장 많고 기관내 상담할 창구가 없다가 40.0%로 나타남
- 119센터의 경우도 상의할 동료가 있다가 93.1%로 가장 많고 상급자와 기관내 상담할 창구가 있다가 77.6%로 나타남

〈그림 4-10〉 근무처별 기관 내 상담할 수 있는 창구(담당자 등)/상급자/동료의 유무(단위: %)



- 기관내 의사소통을 위해 직장내 어려움을 상담할 수 있는 창구(담당자 등)설치의 필요성, 직장내 어려움을 상의할 상급자의 필요성, 직장내 어려움을 상의할 동료의 필요성을 5점 척도(1 전혀 필요하지 않다 ~ 5 매우 필요하다)로 조사함. 조사 결과를 살펴보면
 - 직장에서 힘들 때 가장 원하는 의사소통대상자는 동료(평균3.84점)이며 동료의 지지가 필요한 것으로 나타남. 그 다음이 직장내 어려움을 상담할 수 있는 창구(담당자 등), 직장내 상급자의 순으로 나타남

〈그림 4-11〉 기관 내 상담할 수 있는 창구(담당자 등)/상급자/동료의 필요성



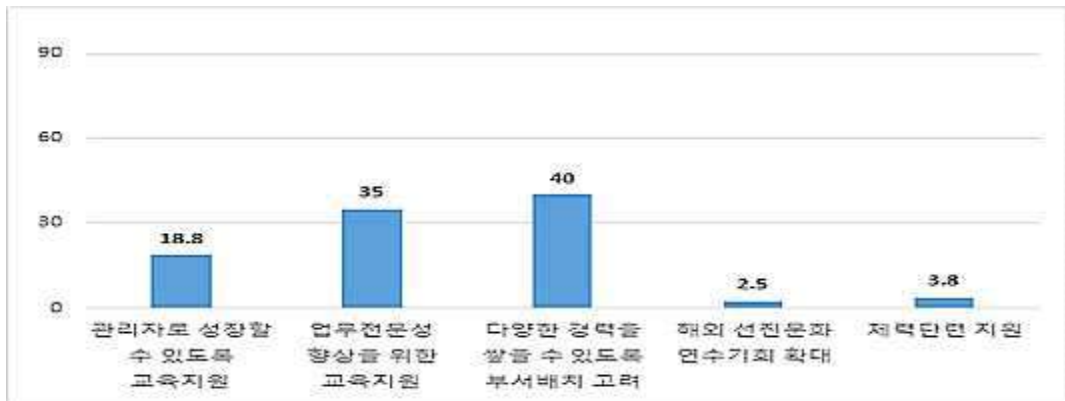
- 기관내 의사소통을 위해 직장내 어려움을 상담할 수 있는 창구(담당자 등)설치의 필요성, 직장내 어려움을 상의할 상급자의 필요성, 직장내 어려움을 상의할 동료의 필요성을 근무처별로 살펴보면
 - 소방안전본부는 직장내 어려움을 상담할 수 있는 창구(담당자 등)가 가장 필요한 것으로 나타남. 그 다음이 직장내 상급자, 동료 순으로 나타남
 - 소방서는 직장내 상급자와 동료 가장 필요한 것으로 나타남. 그 다음이 직장내 어려움을 상담할 수 있는 창구(담당자 등)가 순임
 - 119센터는 동료가 가장 필요한 것으로 나타남. 그 다음이 직장내 어려움을 상담할 수 있는 창구(담당자 등), 직장내 상급자로 나타남

〈표 4-14〉 근무처별 기관 내 상담할 수 있는 창구(담당자 등)/상급자/동료의 필요성

구분	문항	전혀 필요하 지 않다	별로 필 요하지 않다	보통	다소 필 요하다	매우 필 요하다	계	평균 (5점 척도)
소방안전본부	기관에 직장내 어려움 상담창구(담당자) 있음	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (11.1)	10 (55.6)	6 (33.3)	18 (100.0)	4.22
	직장일 어려움 상의할 상급자 있음	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (22.2)	8 (44.4)	6 (33.3)	18 (100.0)	4.11
	직장일 어려움 상의할 동료 있음	0 (0.0)	0 (0.0)	6 (33.3)	6 (33.3)	6 (33.3)	18 (100.0)	4.00
소방서	기관에 직장내 어려움 상담창구(담당자) 있음	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (40.0)	3 (60.0)	0 (0.0)	5 (100.0)	3.60
	직장일 어려움 상의할 상급자 있음	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (20.0)	3 (60.0)	1 (20.0)	5 (100.0)	4.00
	직장일 어려움 상의할 동료 있음	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (20.0)	3 (60.0)	1 (20.0)	5 (100.0)	4.00
119 센터	기관에 직장내 어려움 상담창구(담당자) 있음	0 (0.0)	4 (6.9)	18 (31.0)	27 (46.6)	9 (15.5)	58 (100.0)	3.71
	직장일 어려움 상의할 상급자 있음	1 (1.7)	4 (6.9)	19 (32.8)	26 (44.8)	8 (13.8)	58 (100.0)	3.62
	직장일 어려움 상의할 동료 있음	0 (0.0)	1 (1.7)	22 (37.9)	24 (41.4)	11 (19.0)	58 (100.0)	3.78

○ 여성소방관의 역량강화를 위해 필요한 사항 조사한 결과 다양한 경력을 위한 부서 배치가 40.0%로 가장 많고 그 다음이 전문성 향상을 위한 교육이 35.0%, 관리자로 성장할 수 있는 교육지원이 18.8%, 체력단련지원(3.8%), 해외선진문화 연수기회 확대(2.5%) 순으로 나타남

〈그림 4-12〉 여성 소방관의 역량강화를 위해 필요한 사항 (1순위)



- 여성소방관의 역량강화를 위해 필요한 사항을 근무처별, 계급, 연령별로 조사한 결과 근무처별로 살펴봄
 - 소방안전본부는 여성소방관의 역량강화를 위해 다양한 경력을 쌓을 수 있도록 부서배치에 대한 고려를 가장 많이 원함
 - 소방서는 업무의 전문성 향상을 위한 교육지원과 다양한 경력을 쌓을 수 있도록 부서배치에 대한 고려를 각각 40.0%로 가장 많이 원함
 - 119센터는 업무의 전문성 향상을 위한 교육지원과 다양한 경력을 쌓을 수 있도록 부서배치에 대한 고려를 각각 34.5%로 원했으며 그다음이 관리자로 성장할 수 있는 교육지원이 24.1% 순으로 나타남
- 계급별로는 소방사는 업무의 전문성을, 소방교·소방장은 부서배치, 소방위는 관리자교육지원, 소방정은 전문성과 부서배치를 가장 많이 원하는 것으로 나타남
- 연령별로는 20대는 업무의 전문성교육을, 30대·40대·50대는 다양한 경력을 쌓을 부서배치를 그리고 50대는 관리자교육도 원하는 것으로 나타남
- 여성소방관의 역량강화를 위해 근무처별, 계급별, 연령별 맞춤형 역량강화 지원이 필요함

〈표 4-15〉 여성 소방관의 역량강화를 위해 필요한 사항 (1순위)

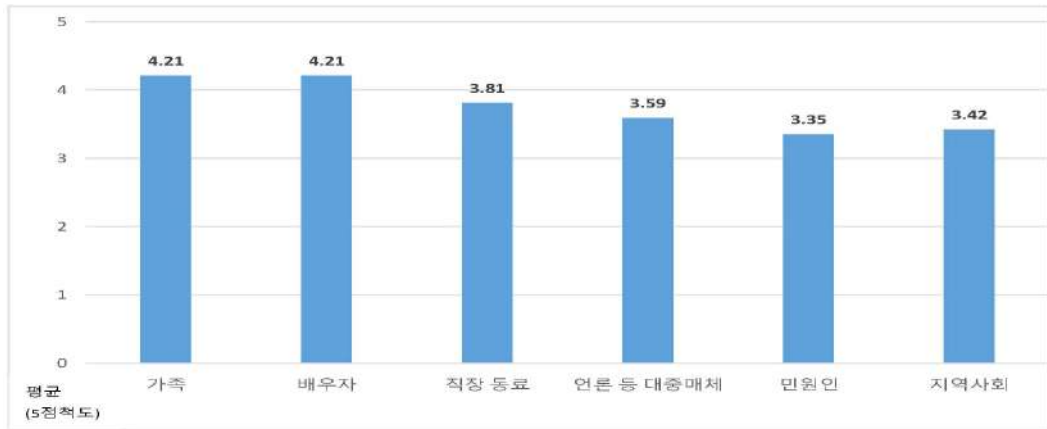
구분	관리자로 성장할 수 있도록 교육지원	업무전문성 향상을 위한 교육지원	다양한 경력을 쌓을 수 있도록 부서배치 고려	해외 선진문화 연수기회 확대	체력단련 지원	계
전 체	15 (18.8)	28 (35.0)	32 (40.0)	2 (2.5)	3 (3.8)	80 (100.0)

구분		관리자로 성장할 수 있도록 교육지원	업무전문성 향상을 위한 교육지원	다양한 경력을 쌓을 수 있도록 부서배치 고려	해외 선진문화 연수기회 확대	체력단련 지원	계
근무처 (소방)	소방안전본부	1 (5.9)	6 (35.3)	10 (58.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	17 (100.0)
	소방서	0 (0.0)	2 (40.0)	2 (40.0)	0 (0.0)	1 (20.0)	5 (100.0)
	119센터	14 (24.1)	20 (34.5)	20 (34.5)	2 (3.4)	2 (3.4)	58 (100.0)
계급 (소방)	소방사	4 (12.1)	15 (45.5)	11 (33.3)	1 (3.0)	2 (6.1)	33 (100.0)
	소방교	2 (13.3)	5 (33.3)	7 (46.7)	0 (0.0)	1 (6.7)	15 (100.0)
	소방장	4 (25.0)	3 (18.8)	8 (50.0)	1 (6.3)	0 (0.0)	16 (100.0)
	소방위	5 (35.7)	4 (28.6)	5 (35.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	14 (100.0)
	소방경	0 (0.0)	1 (50.0)	1 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (100.0)
연령	20대	3 (20.0)	7 (46.7)	3 (20.0)	1 (6.7)	1 (6.7)	15 (100.0)
	30대	3 (8.3)	13 (36.1)	18 (50.0)	0 (0.0)	2 (5.6)	36 (100.0)
	40대	7 (29.2)	7 (29.2)	9 (37.5)	1 (4.2)	0 (0.0)	24 (100.0)
	50대이상	2 (40.0)	1 (20.0)	2 (40.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	5 (100.0)

라. 사회적 인식과 정책욕구

- 여성 소방관의 일에 대한 정당한 평가를 가족/배우자/직장동료/언론 등 대중매체/민원인/지역사회로부터 받고 있는지를 5점 척도(1 전혀 그렇지않음 ~ 5 매우 그렇다)로 조사함. 조사결과를 살펴봄
 - 가족과 배우자로부터 정당한 평가를 받고 있다는 응답이 각각 평균 4.21점으로 가장 높게 나타났으며 민원인으로부터 정당한 평가를 받고 있다는 생각이 보통인 3.0점보다 약간 높은 평균 3.35점으로 나타남

〈그림 4-13〉 여성 소방관의 일에 대한 정당한 평가



○ 근무처별 여성 소방관의 일에 대한 정당한 평가를 조사한 결과를 살펴봄

- 소방안전본부는 가족으로부터 정당한 평가를 받고 있다 평균 4.22점으로 가장 높게 나타났으며 지역사회로부터 정당한 평가를 받고 있다는 보통인 3.0점보다 약간 높은 평균 3.33점으로 나타남
- 소방서도 가족으로부터 정당한 평가를 받고 있다 평균 4.0점으로 가장 높게 나타났지만 민원인으로부터 정당한 평가를 받고 있다 평균 2.80점으로 가장 낮게 나타남
- 119센터는 배우자로부터 정당한 평가를 받고 있다 평균 4.29점으로 가장 높게 나타났으며 민원인으로부터 정당한 평가를 받고 있다는 보통인 3.0점보다 약간 높은 평균 3.38점으로 나타남

○ 여성 소방관들은 가족과 배우자로부터 정당한 평가를 받고 있다고 생각하지만 소방서의 경우 민원인으로부터 일에 대한 정당한 평가를 받지 못한다고 생각함

〈표 4-16〉 근무처별 여성 소방관의 일에 대한 정당한 평가

구분	문항	전혀 그렇지 않음	별로 그렇지 않음	보통	다소 그렇다	매우 그렇다	계	평균 (5점 척도)
소방안전본부	가족으로부터 정당한 평가 받음	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (16.7)	8 (44.4)	7 (38.9)	18 (100.0)	4.22

구분	문항	전혀 그렇지 않음	별로 그렇지 않음	보통	다소 그렇다	매우 그렇다	계	평균 (5점척도)
소방안전본부	배우자로부터 정당한 평가 받음	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (25.0)	7 (43.8)	5 (31.3)	16 (100.0)	4.06
	직장 동료로부터 정당한 평가 받음	0 (0.0)	2 (11.1)	5 (27.8)	7 (38.9)	4 (22.2)	18 (100.0)	3.72
	언론 등 대중매체로부터 정당한 평가 받음	0 (0.0)	3 (16.7)	6 (33.3)	4 (22.2)	5 (27.8)	18 (100.0)	3.61
	민원인으로부터 정당한 평가 받음	0 (0.0)	4 (22.2)	6 (33.3)	5 (34.6)	3 (16.7)	18 (100.0)	3.39
	지역사회로부터 정당한 평가 받음	0 (0.0)	5 (27.8)	5 (27.8)	5 (27.8)	3 (16.7)	18 (100.0)	3.33
소방서	가족으로부터 정당한 평가 받음	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (20.0)	3 (60.0)	1 (20.0)	5 (100.0)	4.00
	배우자로부터 정당한 평가 받음	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (40.0)	2 (40.0)	1 (20.0)	5 (100.0)	3.80
	직장 동료로부터 정당한 평가 받음	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (60.0)	1 (20.0)	1 (20.0)	5 (100.0)	3.60
	언론 등 대중매체로부터 정당한 평가 받음	0 (0.0)	1 (20.0)	2 (40.0)	1 (20.0)	1 (20.0)	5 (100.0)	3.40
	민원인으로부터 정당한 평가 받음	0 (0.0)	2 (40.0)	2 (40.0)	1 (20.0)	0 (0.0)	5 (100.0)	2.80
	지역사회로부터 정당한 평가 받음	0 (0.0)	1 (20.0)	3 (60.0)	1 (20.0)	0 (0.0)	5 (100.0)	3.00
119센터	가족으로부터 정당한 평가 받음	0 (0.0)	1 (1.7)	8 (13.8)	26 (44.8)	23 (39.7)	58 (100.0)	4.22
	배우자로부터 정당한 평가 받음	0 (0.0)	0 (0.0)	7 (13.7)	22 (43.1)	22 (43.1)	51 (100.0)	4.29
	직장 동료로부터 정당한 평가 받음	0 (0.0)	0 (0.0)	21 (36.2)	24 (41.4)	13 (22.4)	58 (100.0)	3.86
	언론 등 대중매체로부터 정당한 평가 받음	0 (0.0)	7 (12.1)	19 (32.8)	22 (37.9)	10 (17.2)	58 (100.0)	3.60
	민원인으로부터 정당한 평가 받음	0 (0.0)	10 (17.2)	21 (36.2)	22 (37.9)	5 (8.6)	58 (100.0)	3.38
	지역사회로부터 정당한 평가 받음	0 (0.0)	8 (13.8)	20 (34.5)	24 (41.4)	6 (10.3)	58 (100.0)	3.48

- 여성 소방관에 대한 사회적 인식 중 바뀌었으면 하는 것을 조사한 결과를 살펴봄
- ‘여성 소방관은 남성 소방관보다 능력이 미흡하다는 인식’을 바꾸고 싶은 욕구가 47.5%로 가장 많은 것으로 나타남. 그 다음으로는 ‘소방관보다 여성으로 인식하는 문화’(25.0%), ‘소방업무는 위험하기 때문에 여성에게 부적절하다는 인식’(23.8%), ‘여성 소방관은 체력적으로 약하다는 고정관념’(2.5%) 순으로 나타남

- 근무처별로 살펴보면 소방안전본부는 ‘소방업무는 위험하기 때문에 여성에게 부적절하다는 인식’과 ‘여성 소방관은 남성소방관보다 능력이 미흡하다는 인식’이 각각 44.4%로 가장 많았음. 소방서는 ‘소방관보다 여성으로 인식하는 문화’가 50.0%로 가장 많았음. 119센터는 ‘여성 소방관은 남성 소방관보다 능력이 미흡하다는 인식’이 50.0%로 가장 많았음

〈표 4-17〉 여성 소방관에 대한 사회적 인식 중 바뀌었으면 하는 것

구분		소방관보다 여성으로 인식하는 문화	소방업무는 위험하기 때문에 여성에게 부적절하다는 인식	여성소방관은 체력적으로 약하다는 고정관념	여성소방관은 남성소방관보다 능력이 미흡하다는 인식	기타	계
전 체		20 (25.0)	19 (23.8)	2 (2.5)	38 (47.5)	1 (1.3)	80 (100.0)
근무처 (소방)	소방안전본부	2 (11.1)	8 (44.4)	0 (0.0)	8 (44.4)	0 (0.0)	18 (100.0)
	소방서	2 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (25.0)	1 (25.0)	4 (100.0)
	119센터	16 (27.6)	11 (19.0)	2 (3.4)	29 (50.0)	0 (0.0)	58 (100.0)

- 여성 소방관의 여성 비중을 늘리는 것에 대한 인식을 5점 척도(1 전혀 필요하지 않다 ~ 5 매우 필요하다)로 나누어 조사함. 조사결과를 살펴봄
 - 여성비중을 늘리는 것에 대해 보통인 59.3% 로 가장 많고 평균값도 3.15점으로 보통인 3.0점보다 약간 높게 나타남
 - 근무처별로는 소방안전본부가 보통인 3.0점보다 약간 높은 평균 3.22점으로 나타났으며 소방서는 평균값이 3.00점으로 보통으로 나타남

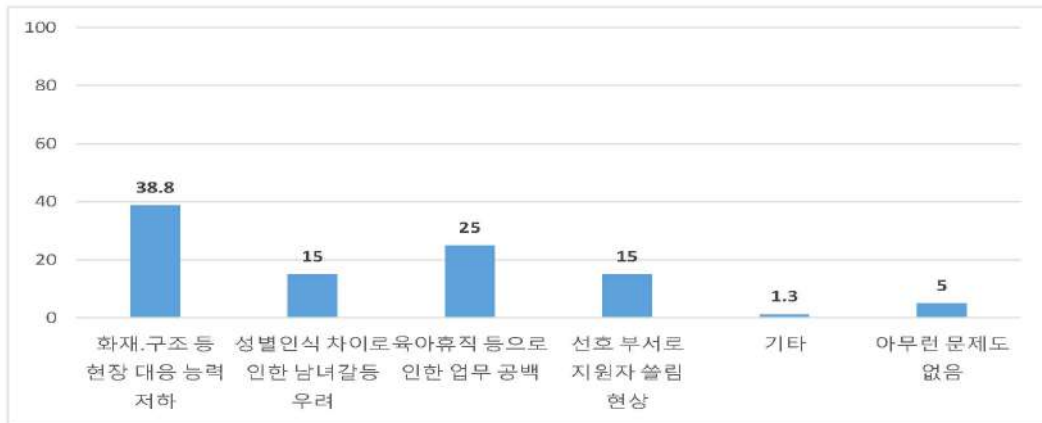
〈표 4-18〉 여성 소방관의 여성비중 늘려가는 것

구분		전혀 필요하지 않다	별로 필요하지 않다	보통	다소 필요하다	매우 필요하다	계	평균 (5점척도)
전 체		0 (0.0)	13 (16.0)	48 (59.3)	15 (18.5)	5 (6.2)	81 (100.0)	3.15
근무처 (소방)	소방안전본부	0 (0.0)	2 (11.1)	12 (66.7)	2 (11.1)	2 (11.1)	18 (100.0)	3.22
	소방서	0 (0.0)	2 (40.0)	1 (20.0)	2 (40.0)	0 (0.0)	5 (100.0)	3.00
	119센터	0 (0.0)	9 (15.5)	35 (60.3)	11 (19.0)	3 (5.2)	58 (100.0)	3.14

○ 여성 소방관의 여성비중을 늘려가는 것에 대한 문제점을 조사한 결과를 살펴봄

- 화재, 구조 등 현장 대응 능력 저하(38.8%)가 가장 많았음. 그다음이 육아휴직 등으로 인한 업무 공백(25.0%), 선호 부서로 지원자 쏠림 현상과 성별인식 차이로 인한 남녀갈등 우려가 각각 15.0%, 아무런 문제도 없음(5.0%) 순으로 나타남

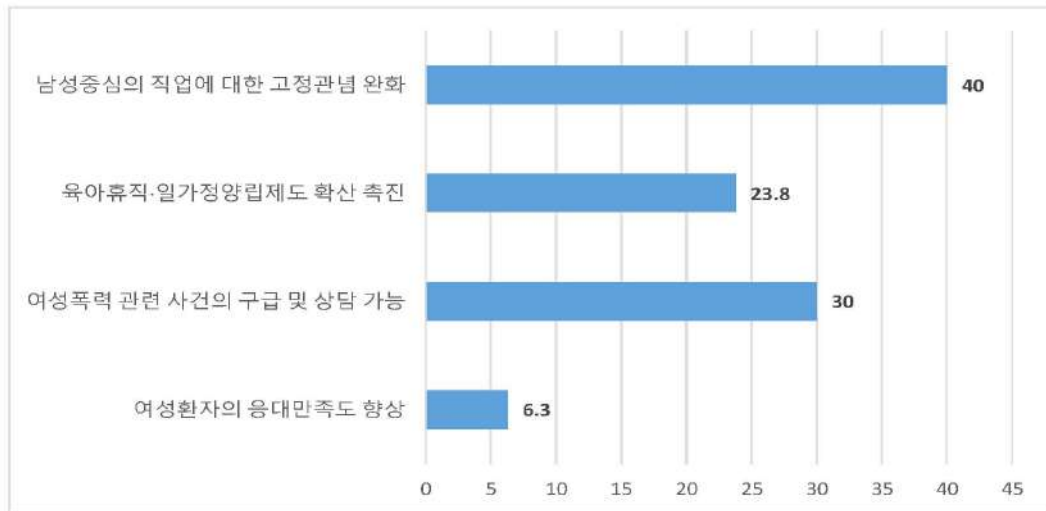
〈그림 4-14〉 여성 소방관의 여성비중 늘려가는 것에 대한 문제점(단위: %)



○ 소방직의 여성비중을 늘려가는 것에 대한 장점을 조사한 결과

- 남성중심의 직업에 대한 고정관념 완화(40.0%)가 가장 많았음. 그다음이 여성폭력 관련 사건의 구급 및 상담가능(30.0%), 육아휴직/일·가정양립제도 확산 촉진(23.8%), 여성환자의 응대만족도 향상(6.3%) 순으로 나타남

〈그림 4-15〉 소방직에 여성의 비중을 늘려가는 것에 대한 장점(단위: %)



- 근무처별로 소방안전본부와 119센터는 남성중심의 직업에 대한 고정관념 완화가 가장 많았고 소방서는 육아휴직/일·가정양립제도 확산 촉진이 가장 많았음

〈표 4-19〉 근무처별 소방직에 여성의 비중을 늘려가는 것에 대한 장점(단위: 명,%)

구분		여성환자의 응대만족도 향상	여성폭력 관련 사건의 구급 및 상담 가능	육아휴직·일가 정양립제도 확산 촉진	남성중심의 직업에 대한 고정관념 완화	계
전 체		5 (6.3)	24 (30.0)	19 (23.8)	32 (40.0)	80 (100.0)
근무처 (소방)	소방안전본부	0 (0.0)	3 (16.7)	6 (33.3)	9 (50.0)	18 (100.0)
	소방서	0 (0.0)	1 (25.0)	3 (75.0)	0 (0.0)	4 (100.0)
	119센터	5 (8.6)	20 (34.5)	10 (17.2)	23 (39.7)	58 (100.0)

마. 일과 삶 경험 실태

1) 일과 삶 균형 실태

- 여성 소방관 대상 현재 일과 삶의 균형에 대한 생각을 5점 척도(1 전혀 그렇지 않음 ~ 5 매우 잘 이루어짐)로 나누어 조사함. 조사결과를 살펴보면
 - 일과 삶의 균형이 잘 이루어진다는 생각이 보통인 3.0점보다 다소 높은 평균 3.54점으로 나타남
 - 근무처별로 119센터가 일과 삶의 균형이 잘 이루어진다고 보통인 3.0점보다 다소 높은 평균 3.57점으로 나타남
 - 결혼 경험이 있는 경우도 보통인 3.0점보다 다소 높은 평균 3.62점으로 나타남
 - 자녀가 있는 경우도 보통인 3.0점보다 다소 높은 평균 3.68점으로 나타남

〈그림 4-16〉 현재 일과 삶의 균형(단위: 점)



- 여성 소방관 중 현재 일과 삶의 균형이 잘 이루어지지 않았다고 응답한 대상자에게 그 이유를 물어본 결과
 - 부적절한 근무시간(작은 비상·초과근무, 주말 및 휴일 근무)과 휴직·휴가 시 대체 인력 부족이 각각 30.8%로 가장 많은 것으로 나타남. 그 다음이 밋고 맡길 수 있는 돌봄시설 부족(15.4%), 육아와 돌봄은 여성의 몫이라는 사회적 통념이 강해서/관리자의 일·생활 균형에 대한 인식부족 / 기타 각각 7.7% 순으로 나타남

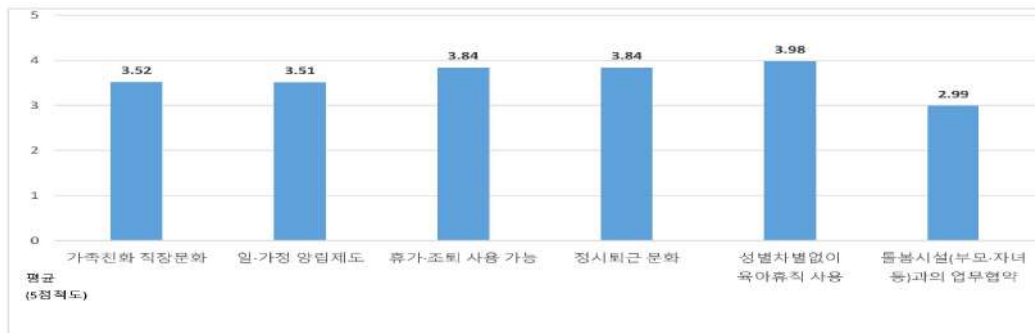
〈그림 4-17〉 현재 일과 삶의 균형이 잘 이루어지지 않은 이유(1순위)(단위: %)



2) 직장내 일과 삶 제도 및 문화 실태

- 직장 내 일과 삶의 균형 관련 제도와 문화 정착에 대한 인식을 가족친화직장문화, 일·가정양립제도, 휴가나 조퇴사용, 정시퇴근문화, 남녀육아휴직사용, 다양한 돌봄 시설과의 업무협약으로 나누어 5점 척도(1 전혀 그렇지 않음 ~ 5 매우 그렇다)로 조사결과를 살펴보면
 - 성별에 대한 차별 없이 육아휴직을 잘 사용하고 있다가 평균 3.98점으로 가장 높았으며 돌봄 시설(부모·자녀 등)과의 업무 협약이 평균 2.99로 가장 낮은 것으로 나타남

〈그림 4-18〉 일과 삶의 균형 관련 제도와 문화정착에 대한 인식(단위: 점)



- 근무처별 직장 내 일과 삶의 균형 관련 제도와 문화 정착에 대한 인식을 조사한 결과 소방안전본부, 소방서, 119센터 모두 성별에 대한 차별 없이 육아휴직을 잘 사용하고 있다가 각각 평균 3.94점, 평균 4.0점, 평균 3.98점으로 가장 높게 나타났으며 돌봄

시설(부모·자녀 등)과의 업무 협약이 소방안전본부가 평균 2.39로 가장 낮게 나타남

- 모든 근무처에서 남녀차별 없이 육아휴직을 잘 사용하고 있다고 볼 수 있으며 돌봄 시설(부모·자녀 등)과의 업무 협약을 통해 가족 돌봄 지원을 확대할 필요가 있음

〈표 4-20〉 근무처별 일과 삶의 균형 관련 제도와 문화정착에 대한 인식(단위: 명, %, 점)

구분	문항	전혀 그렇지 않음	별로 그렇지 않음	보통	다소 그렇다	매우 그렇다	계	평균 (5점척도)
소방안전본부	가족친화 직장문화	0 (0.0)	3 (16.7)	4 (22.2)	8 (44.4)	3 (16.7)	18 (100.0)	3.61
	일·가정 양립제도	0 (0.0)	4 (22.2)	5 (27.8)	7 (38.9)	2 (11.1)	18 (100.0)	3.39
	휴가·조퇴 사용 가능	0 (0.0)	2 (11.1)	5 (27.8)	7 (38.9)	4 (22.2)	18 (100.0)	3.72
	정시퇴근 문화	0 (0.0)	2 (11.1)	4 (22.2)	9 (50.0)	3 (16.7)	18 (100.0)	3.72
	성별차별없이 육아휴직 사용	0 (0.0)	1 (5.6)	3 (16.7)	10 (55.6)	4 (22.2)	18 (100.0)	3.94
	돌봄시설(부모·자녀 등)과의 업무협약	3 (16.7)	8 (44.4)	4 (22.2)	3 (16.7)	0 (0.0)	18 (100.0)	2.39
소방서	가족친화 직장문화	0 (0.0)	1 (20.0)	1 (20.0)	3 (60.0)	0 (0.0)	5 (100.0)	3.61
	일·가정 양립제도	0 (0.0)	1 (20.0)	2 (40.0)	2 (40.0)	0 (0.0)	5 (100.0)	3.20
	휴가·조퇴 사용 가능	0 (0.0)	1 (20.0)	2 (40.0)	1 (20.0)	1 (20.0)	5 (100.0)	3.40
	정시퇴근 문화	0 (0.0)	1 (20.0)	2 (40.0)	1 (20.0)	1 (20.0)	5 (100.0)	3.40
	성별차별없이 육아휴직 사용	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (20.0)	3 (60.0)	1 (20.0)	5 (100.0)	4.00
	돌봄시설(부모·자녀 등)과의 업무협약	0 (0.0)	2 (40.0)	1 (20.0)	2 (40.0)	0 (0.0)	5 (100.0)	3.00
119센터	가족친화 직장문화	0 (0.0)	6 (10.3)	23 (39.7)	23 (39.7)	6 (10.3)	58 (100.0)	3.50
	일·가정 양립제도	1 (1.7)	3 (5.2)	23 (39.7)	24 (41.4)	7 (12.1)	58 (100.0)	3.57
	휴가·조퇴 사용 가능	0 (0.0)	4 (6.9)	13 (22.4)	25 (43.1)	16 (27.6)	58 (100.0)	3.91
	정시퇴근 문화	1 (1.7)	2 (3.4)	12 (20.7)	29 (50.0)	14 (24.1)	58 (100.0)	3.91
	성별차별없이 육아휴직 사용	0 (0.0)	0 (0.0)	15 (25.9)	29 (50.0)	14 (24.1)	58 (100.0)	3.98
	돌봄시설(부모·자녀 등)과의 업무협약	2 (3.4)	13 (22.4)	23 (39.7)	13 (22.4)	7 (12.1)	58 (100.0)	3.17

3) 직장 내 모성보호와 일·가정 양립 제도 인식 및 이용

○ 직장 내 모성보호와 일·가정양립 제도에 대한 인식과 이용경험을 조사한 결과를 살펴보면

- 임신검진 시간 허용에 대해 모른다는 응답이 33.3%로 높게 나타남. 그 다음이 모성보호시간(임신 중 전 기간 사용가능) 28.4%로 나타남. 이용경험은 육아휴직이 35.8%로 가장 많이 이용했으며 그 다음이 출산전후휴가로 34.6%로 나타남. 이용경험이 가장 없는 경우는 여성보건휴가(월 1일 무급휴가)휴가 84.0%로 가장 많은 것으로 나타남
- 근무처별 인식과 이용경험을 살펴봄
 - . 소방안전본부는 임신검진 시간 허용에 대해 모른다는 응답이 38.9%로 높게 나타남. 그 다음이 난임치료휴가와 유사산휴가로 각각 27.8%로 나타남. 이용경험은 육아휴직이 66.7%로 가장 많이 이용했으며 그 다음이 가족돌봄휴가와 출산전후휴가로 각각 61.1%로 나타남. 이용경험이 가장 없는 경우는 여성보건휴가(월 1일 무급휴가)휴가 94.4%로 가장 많은 것으로 나타남
 - . 소방서는 육아시간(만5세미만의 자녀, 24개월까지 유급)에 대해 40.0%가 가장 많이 모르는 것으로 나타남. 이용경험은 해당사항이 없는 경우가 40%였고 해당사항이 있는 60%는 이용을 하지 않은 것으로 나타남
 - . 119센터는 임신검진 시간 허용과 모성보호시간(임신 중 전 기간 사용가능)에 대해 각각 32.8%가 가장 많이 모르는 것으로 나타남. 그 다음이 유사산휴가로 24.1%로 나타남. 이용경험은 출산전후휴가와 육아휴직이 각각 29.3%로 가장 많이 이용했으며 그 다음이 가족돌봄휴가로 20.7%로 나타남. 이용경험이 가장 없는 경우는 여성보건휴가(월 1일 무급휴가)휴가 79.3%로 가장 많은 것으로 나타남

〈표 4-21〉 직장 내 모성보호와 일·가정양립 제도에 대한 인식과 이용경험

구분	내용	모른다	알고 있다	이용 경험		
				없다	있다	해당사항 없음
전체	여성보건휴가(월 1일 무급휴가)	14 (17.3)	67 (82.7)	68 (84.0)	6 (7.4)	7 (8.6)
	가족돌봄휴가	7 (8.6)	74 (91.4)	43 (53.1)	23 (28.4)	15 (18.5)

구분	내용	모른다	알고 있다	이용 경험		
				없다	있다	해당사항 없음
전체	난임치료휴가	17 (21.0)	64 (79.0)	56 (69.1)	0 (0.0)	25 (30.9)
	임신검진 시간 허용	27 (33.3)	54 (66.7)	55 (67.9)	6 (7.4)	20 (24.7)
	유사산휴가	19 (23.5)	62 (76.5)	56 (69.1)	0 (0.0)	25 (30.9)
	출산전후휴가	2 (2.5)	79 (97.5)	34 (42.0)	28 (34.6)	19 (23.5)
	육아휴직	1 (1.2)	80 (98.8)	33 (40.7)	29 (35.8)	19 (23.5)
	육아시간 (만5세미만의 자녀, 24개월까지 유급)	18 (22.2)	63 (77.8)	56 (69.1)	5 (6.2)	20 (24.7)
	모성보호시간 (임신 중 전 기간 사용가능)	23 (28.4)	58 (71.6)	54 (66.7)	6 (7.4)	21 (25.9)
소방안전본부	여성보건휴가(월 1일 무급휴가)	1 (5.6)	17 (94.4)	17 (94.4)	1 (5.6)	0 (0.0)
	가족돌봄휴가	1 (5.6)	17 (94.4)	3 (16.7)	11 (61.1)	4 (22.2)
	난임치료휴가	5 (27.8)	13 (72.2)	12 (66.7)	0 (0.0)	6 (33.3)
	임신검진 시간 허용	7 (38.9)	11 (61.1)	11 (61.1)	2 (11.1)	5 (27.8)
	유사산휴가	5 (27.8)	13 (72.2)	12 (66.7)	0 (0.0)	6 (33.3)
	출산전후휴가	0 (0.0)	18 (100.0)	4 (22.2)	11 (61.1)	3 (16.7)
	육아휴직	0 (0.0)	18 (100.0)	3 (16.7)	12 (66.7)	3 (16.7)
	육아시간 (만5세미만의 자녀, 24개월까지 유급)	3 (16.7)	15 (83.3)	12 (66.7)	2 (11.1)	4 (22.2)
	모성보호시간 (임신 중 전 기간 사용가능)	3 (16.7)	15 (83.3)	11 (61.1)	2 (11.1)	5 (27.8)
소방서	여성보건휴가(월 1일 무급휴가)	1 (20.0)	4 (80.0)	5 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
		0 (0.0)	5 (100.0)	5 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
	가족돌봄휴가	0 (0.0)	5 (100.0)	3 (60.0)	0 (0.0)	2 (40.0)
		1 (20.0)	4 (80.0)	4 (80.0)	0 (0.0)	1 (20.0)
	임신검진 시간 허용	0 (0.0)	5 (100.0)	3 (60.0)	0 (0.0)	2 (40.0)
		0 (0.0)	5 (100.0)	3 (60.0)	0 (0.0)	2 (40.0)

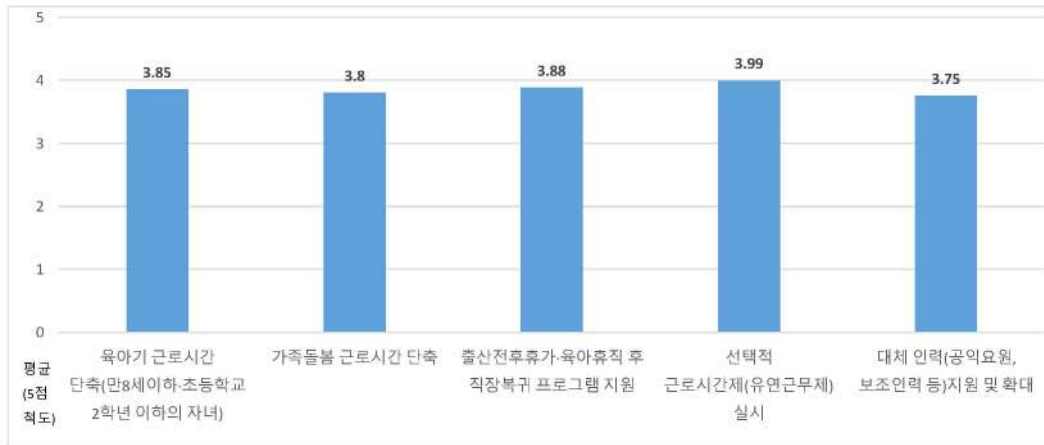
구분	내용	모른다	알고 있다	이용 경험		
				없다	있다	해당사항 없음
소방서	출산전후휴가	1	4	3	0	2
		(20.0)	(80.0)	(60.0)	(0.0)	(40.0)
	육아휴직	0	5	3	0	2
		(0.0)	(100.0)	(60.0)	(0.0)	(40.0)
	육아시간 (만5세미만의 자녀, 24개월까지 유급)	2	3	3	0	2
		(40.0)	(60.0)	(60.0)	(0.0)	(40.0)
119센터	모성보호시간 (임신 중 전 기간 사용가능)	1	4	3	0	2
		(20.0)	(80.0)	(60.0)	(0.0)	(40.0)
	여성보전휴가(월 1일 무급휴가)	12	46	46	5	7
		(20.7)	(79.3)	(79.3)	(8.6)	(12.1)
	가족돌봄휴가	6	52	35	12	11
		(10.3)	(89.7)	(60.3)	(20.7)	(19.0)
	난임치료휴가	12	46	41	0	17
		(20.7)	(79.3)	(70.7)	(0.0)	(29.3)
	임신검진 시간 허용	19	39	40	4	14
		(32.8)	(67.2)	(69.0)	(6.9)	(24.1)
	유사산휴가	14	44	41	0	17
		(24.1)	(75.9)	(70.7)	(0.0)	(29.3)
	출산전후휴가	1	57	27	17	14
		(1.7)	(98.3)	(46.6)	(29.3)	(24.1)
	육아휴직	1	57	27	17	14
		(1.7)	(98.3)	(46.6)	(29.3)	(24.1)
	육아시간 (만5세미만의 자녀, 24개월까지 유급)	13	45	41	3	14
		(22.4)	(77.6)	(70.7)	(5.2)	(24.1)
	모성보호시간 (임신 중 전 기간 사용가능)	19	39	40	4	14
		(32.8)	(67.2)	(69.0)	(6.9)	(24.1)

4) 일·가정 양립 제도 관련 정책욕구

- 일·가정 양립을 위해 직장에서 시행할 필요가 있는 제도에 대한 생각을 육아기 근로시간 단축(만 8세이하·초등학교 2학년이하의 자녀), 가족 돌봄 근로시간 단축, 출산전후휴가·육아휴직 후 직장복귀를 위한 프로그램 지원, 선택적 근로시간제(유연근무제) 실시, 대체인력(공익요원, 보조인력 등) 지원 및 확대로 나누어 5점 척도(1 전혀 필요하지 않다 ~ 5 매우 필요하다)로 조사함. 조사결과를 살펴보면,
- 여성 소방관은 선택적 근로시간제(유연근무제) 실시(평균 3.99점)가 가장 높았으며 그 다음으로는 출산전후휴가·육아휴직 후 직장복귀를 위한 프로그램 지원, 육아기

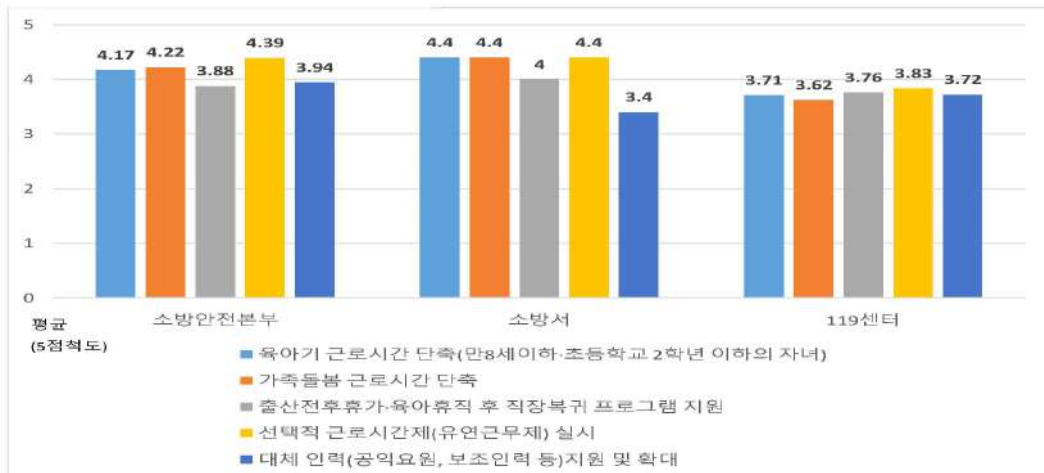
근로시간 단축(만 8세 이하·초등학교 2학년이하의 자녀), 가족 돌봄 근로시간 단축, 대체인력(공익요원, 보조인력 등) 지원 및 확대 순으로 나타남

〈그림 4-19〉 일·가정 양립제도 관련 필요성(단위:점)



- 근무처별로 살펴본 결과 소방안전본부, 소방서, 119센터 모두 선택적 근로시간제(유연근무제) 실시(평균 3.99점)를 가장 필요로 하는 것으로 나타남

〈그림 4-20〉 근무처별 일·가정 양립제도 관련 필요성(단위:점)



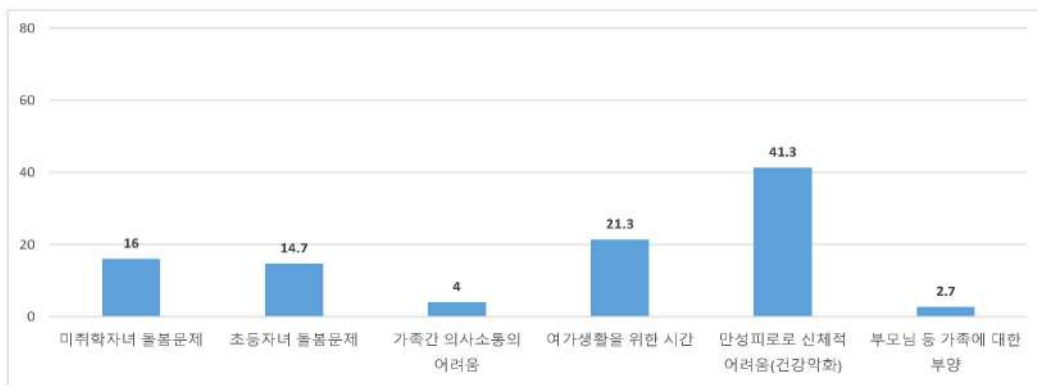
- 여성 소방관의 일·가정양립확대를 위해 가장 먼저 선택적 근로시간제(유연근무제)를 도입해 실시할 필요가 있음

5) 가족생활 실태

○ 가족생활 중 가장 심각한 개인적 어려움 1순위를 조사한 결과

- 만성피로로 신체적 어려움(건강악화)이 41.3%로 가장 많았으며 그 다음이 여가생활을 위한 시간, 미취학자녀 돌봄 문제, 초등자녀 돌봄 문제, 가족 간 의사소통의 어려움, 부모님 등 가족에 대한 부양 순으로 나타남

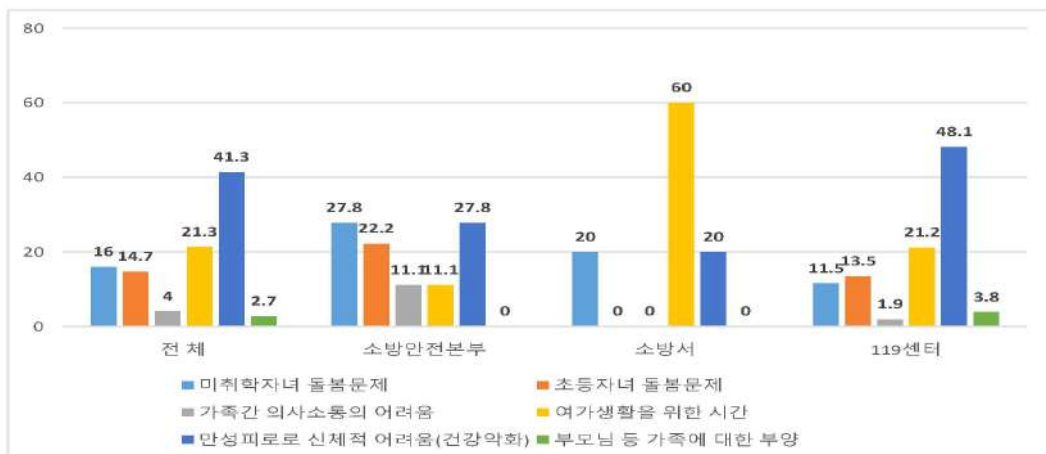
〈그림 4-21〉 가족생활 중 가장 심각한 개인적 어려움(1순위)(단위: 명,%)



○ 근무처별로 가족생활 중 가장 심각한 개인적 어려움 1순위를 조사한 결과

- 소방안전본부와 119센터는 만성피로로 신체적 어려움(건강악화)이 가장 많았고 소방서는 여가생활을 위한 시간으로 나타남

〈그림 4-22〉 근무처별 가족생활 중 가장 심각한 개인적 어려움(1순위)(단위: 명,%)



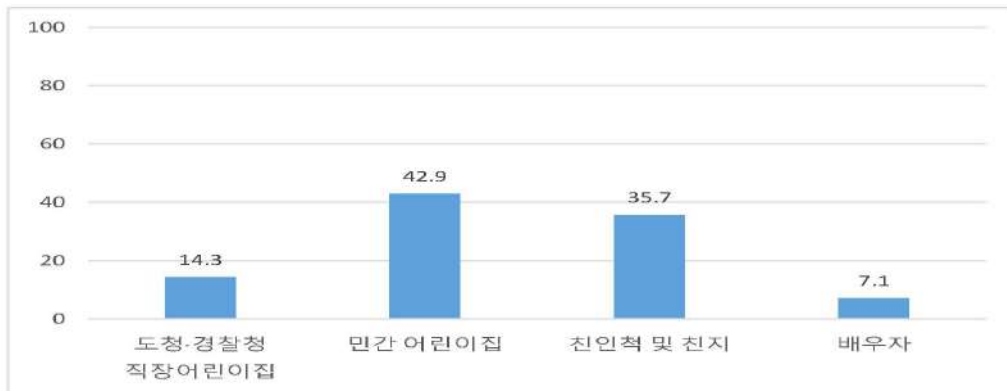
- 가장 어린 자녀연령별로 가족생활 중 가장 심각한 개인적 어려움 1순위를 조사함
- 영아와 유아자녀를 둔 여성소방관은 미취학자녀 돌봄문제가 가장 많았고 초·중·고등1,2는 초·중·고등자녀 돌봄문제, 초·3이상은 만성피로로 신체적 어려움(건강악화)으로 나타남

〈표 4-22〉 자녀연령별 가족생활 중 가장 심각한 개인적 어려움(1순위)(단위: 명, %)

구분		미취학자녀 돌봄문제	초·중·고등자녀 돌봄문제	가족간 의사소통의 어려움	여가생활을 위한 시간	만성피로로 신체적 어려움(건강악화)	부모님 등 가족에 대한 부양	계
전 체		12 (16.0)	11 (14.7)	3 (4.0)	16 (21.3)	31 (41.3)	2 (2.7)	75 (100.0)
자녀 연령 (최저)	영아	4 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (100.0)
	유아	2 (66.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (33.3)	0 (0.0)	3 (100.0)
	초·1,2	0 (0.0)	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100.0)
	초·3이상	3 (13.0)	8 (34.8)	0 (0.0)	2 (8.7)	10 (43.5)	0 (0.0)	23 (100.0)

- 출근이후 미취학자녀를 누가 돌보고 있는지 조사함
- 민간어린이집이 42.9%로 가장 많았고 그 다음이 친인척 및 친지(35.7%), 도청·경찰청·직장어린이집(14.3%), 배우자(7.1%)순으로 나타남
 - 미취학자녀돌봄이 개인 42.8%와 기관이 57.2%로 아동돌봄 기관과의 업무협약을 통한 돌봄지원확대 필요함

〈그림 4-23〉 출근 이후 미취학 자녀돌봄(단위: %)



○ 근무처별 출근이후 미취학자녀를 누가 돌보고 있는지 조사함

- 소방안전본부와 소방서는 친인척 및 친지가 가장 많았고 119센터는 민간 어린이집집이 가장 많은 것으로 나타남
- 소방안전본부와 소방서는 아동돌봄 기관과의 업무협약을 통해 돌봄지원을 확대할 필요가 있음

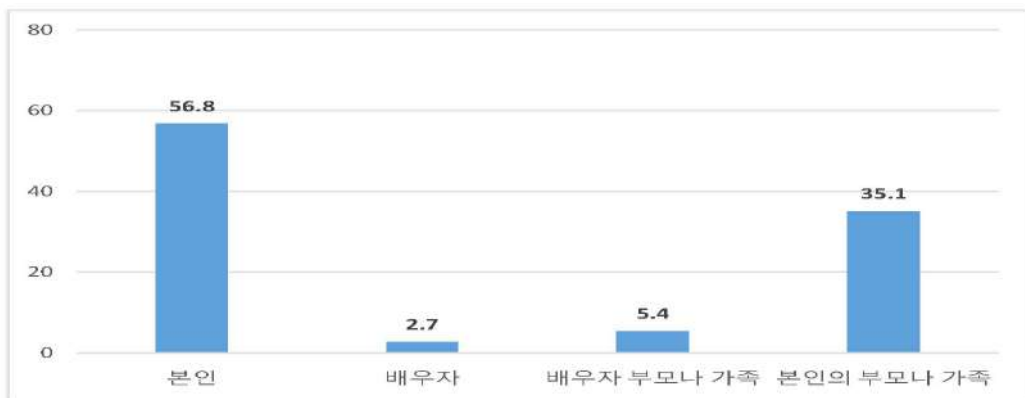
〈표 4-23〉 출근 이후 미취학 자녀돌봄(단위: 명,%)

구분		도청·경찰청 직장어린이집	민간 어린이집	친인척 및 친지	배우자	계
전 체		2 (14.3)	6 (42.9)	5 (35.7)	1 (7.1)	14 (100.0)
근무처 (소방)	소방안전본부	1 (16.7)	1 (16.7)	4 (66.7)	0 (0.0)	6 (100.0)
	소방서	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100.0)	0 (0.0)	1 (100.0)
	119센터	1 (14.3)	5 (71.4)	0 (0.0)	1 (14.3)	7 (100.0)

○ 기혼자를 대상으로 가족생활 중 어린자녀 또는 자녀가 어릴 때 주 양육자를 조사함

- 본인이 56.8%로 가장 많으며 그 다음이 본인의 부모나 가족(35.1%), 배우자 부모나 가족(5.4%), 배우자(2.7%)로 나타남
- 여성 소방관 배우자의 육아참여가 적극적으로 필요한 것으로 나타남

〈그림 4-24〉 어린자녀 또는 자녀가 어릴 때 주양육자(단위: %)



- 연령별로 어린자녀 또는 자녀가 어릴 때 주 양육자를 조사한 결과를 살펴봄
- 30대·40대는 본인이 가장 많으며 50대 이상은 본인의 부모나 가족이 가장 많은 것으로 나타남
 - 자녀양육은 여성의 역할이라는 생각이 변하지 않고 있음을 알 수 있음

〈표 4-24〉 연령별 어린자녀 또는 자녀가 어릴 때 주양육자(단위: 명,%)

구분		본인	배우자	배우자 부모나 가족	본인의 부모나 가족	계
전 체		21 (56.8)	1 (2.7)	2 (5.4)	13 (35.1)	37 (100.0)
연령	20대	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
	30대	7 (77.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (22.2)	9 (100.0)
	40대	13 (56.5)	0 (0.0)	2 (8.7)	8 (34.8)	23 (100.0)
	50대이상	1 (20.0)	1 (20.0)	0 (0.0)	3 (60.0)	5 (100.0)

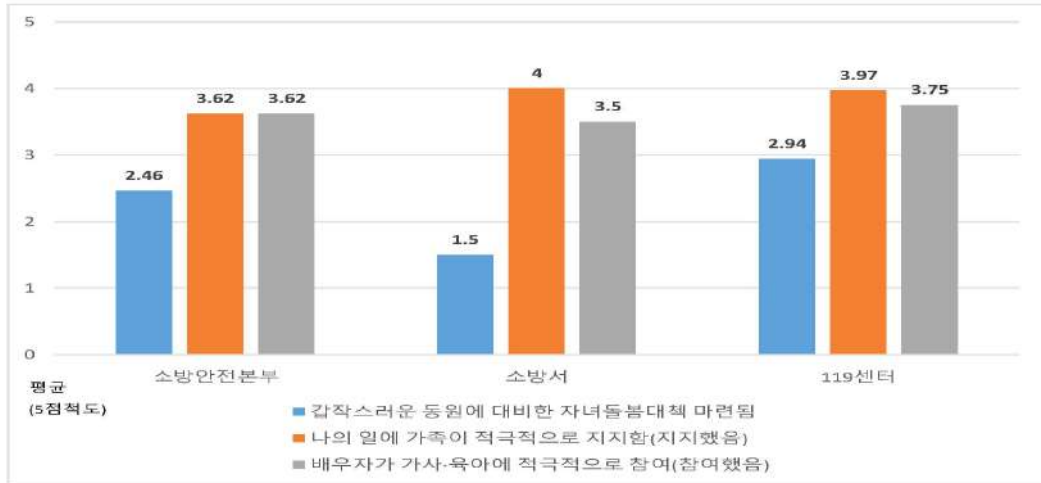
- 기혼자를 대상으로 특수직 근무로 인해 발생할 자녀돌봄대책, 가족의지지, 배우자의 가사·육아 참여에 대한 생각을 5점 척도(1 전혀 그렇지않다 ~ 5 매우그렇다)로 조사함. 조사결과를 살펴봄
- 갑작스러운 동원에 대비한 자녀돌봄 대책이 평균 2.74점으로 마련되어 있지 않은 것으로 나타남. 나의 일에 가족이 적극적으로 지지함이 평균 3.84점으로 가장 높게 나타났으며 배우자가 가사·육아에 적극적 참여가 3.70점으로 나타났음
 - 여성 소방관의 갑작스런 동원에 대비한 자녀돌봄에 대한 긴급지원이 필요함

〈표 4-25〉 가족 돌봄 대책 및 지지

구분	문항	전혀 그렇지않다	별로 그렇지않다	보통	다소 그렇다	매우 그렇다	계	평균 (5점척도)
전 체	갑작스러운 동원에 대비한 자녀돌봄대책 마련됨	6 (13.0)	14 (30.4)	15 (32.6)	8 (17.4)	3 (6.5)	46 (100.0)	2.74
	나의 일에 가족이 적극적으로 지지함(지지했음)	2 (4.3)	1 (2.1)	8 (17.0)	26 (55.3)	10 (21.3)	47 (100.0)	3.84
	배우자가 가사·육아에 적극적으로 참여(참여했음)	2 (4.3)	2 (4.3)	15 (31.9)	17 (36.2)	11 (23.4)	47 (100.0)	3.70

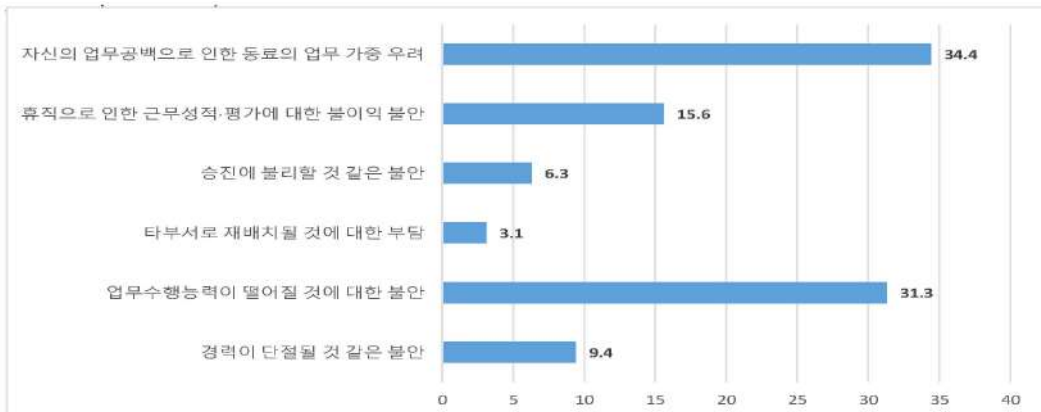
- 근무처별로 조사한 결과 소방안전본부, 소방서, 119센터 모두 갑작스러운 동원에 대비한 자녀돌봄 대책이 가장 마련되지 않은 것으로 나타났으며 특히 소방서가 가장 낮은(평균 1.5점)것으로 나타남

〈그림 4-25〉 근무처별 가족돌봄대책 및 지지



- 육아휴직 사용자에게 육아휴직 사용 시 어려움을 조사한 결과
- 자신의 업무공백으로 인한 동료의 업무가중 우려가 34.4%로 가장 많으며 그 다음 이 업무수행능력이 떨어질 것에 대한 불안이 31.3%로 나타남

〈그림 4-26〉 육아휴직 사용 시 가장 큰 어려움(단위: %)



3. 심층면접 분석결과

가. 지원동기 및 자긍심

1) 지원동기

- 제주지역 여성 소방관의 지원동기를 살펴보면 사례8과 사례9처럼 안정적 직장이라 지원한 경우도 있고 사례3처럼 전공이라 지원한 경우도 있음. 이들의 전공은 간호학과와 응급구조학과로 병원에서 일할 수 있지만 사례14처럼 남을 돕고 싶어 소방관을 지원함

□ 안정적 직장

- 사례8는 간호사로 근무하다 소방관으로 지원하게 되었으며 가장 큰 지원 동기는 공무원이라는 안정된 직업 때문에 시험을 준비해 지원하게 됨

(간호사에서 옮기시게 되었어요?)아무래도 병원이 힘들기도 하고 처우도 좋지 않고. 솔직히 말하면 공무원이 안정적이니까. 또 제 성격이 더 활발하고 그래서 액티비티한 일이 저한테 더 잘 맞아서 옮긴 것도 있어요(사례8)

- 사례9도 간호사로 근무하다 소방관으로 이직하게 되었으며 지원하게 된 가장 큰 이유는 공무원이라는 것과 사무직이 아닌 현장직을 선호해 지원하게 되었다고 밝힘

원래 간호학과를 나와서 간호사 생활을 하다가...일도 힘들기도 했고 결혼하고 아이 낳고 간호사 일을 계속한다는 확신도 없고 자신도 없었어요...친구들은 그만 두면 어디 공무원, 보험공단 이런 일 하는데 저는 가만히 엉덩이 붙이고 앉아서 하는 일은 못하는 성격이라 처음 간호사 시작할 때도 '나는 간호사 그만두면 무조건 소방사 해야겠다.' 하는 생각 했었어요...병원 3년 3개월 다니고 소방관 해야겠다는 생각이 들어서 시험 준비해서 들어왔어요(사례9)

□ 전공 때문임

- 사례3은 응급구조학과로 과목이 재미있어 자연스럽게 소방직을 지원하게 되었다고 밝힘

처음에 어디까지 하다가 수능도 잘 안 나오고 할 때 대학 속에 팸플릿을 보다 응급구조학과가 자격증이 여러 개 있어서 이 과를 가면 자격증을 많이 딸 수 있나? 하는 마음에 들어갔다가 공부하다보니 사고 났을 때 응급처치나 구조하는 방법 이런 걸 배우니까 좀 재밌을 거 같아가지고 그때부터 처음에 들어가면서 자연스럽게 배우는 학과 과정에서(사례3)

- 사례13도 소방직은 공무원이며 간호사 면허를 살릴 수 있는 직업이라 소방공무원을 지원하게 되었다고 밝힘

간호사 면허로 지금 특채로 들어온 경우거든요. 구급대원은 그렇게 경력을 인정받아서 들어오게 되어가지고, 그래서 이제 자연스럽게 이제 연관된 직업이다 보니까 일이, 그렇게 접하게 되었고 어쨌든 또 공무원이라는 그 장점이 분명히 있잖아요. 그래서 내가 가진 면허를 살리면서 그 장점을 같이 활용할 수 있는 직업이 이제 소방공무원이다 생각해서 준비를 하게 되었어요(사례13)

□ 타인을 돕고 싶어서

- 사례14는 소방직을 지원할 수 있는 학과이지만 소방관이 되면 남을 도와줄 수 있기 때문에 지원하게 되었다고 말함

이제 남을 도와주는 직업이기 때문에 어쨌든 저는 그런 간호학과나 응급구조학과나 그래도 어쨌든 그때도 학생 때는 어쨌든 자기의 성적에 맞춰서 지원을 하게끔 되어 있잖아요. 그럼 이걸 여러 가지로 고려를 해 봤을 때 어쨌든 남을 도와주는 직업이고 그거에 대해서 보람도 느낄 수 있기 때문에 그렇게 처음에 그렇게 지원 했던 것 같아요.(사례14)

2) 소방직에 대한 자긍심

□ 구급은 병원경력 2년 이상의 경력필요

- 사례3처럼 구급 소방관은 2년 이상의 병원경력이 있는 간호사나 응급구조사만 지원을 할 수 있어 지원자의 자격이 전문가이며 경력자임을 알 수 있음

저희가 뽑을 때 직렬을 따로 뽑는데 소방, 구급 이렇게 최근에는 특채같이 정비, 화학, 운전 부분도 뽑긴 하는데 일단 제가 들어올 때는 크게 소방, 구급이었는데 구급은 구급대원이 되는 조건들이 있어서 간호사나 응급구조사이면서 병원경력 2년 이상 되시는 분들이 지원 가능한 거예요(사례3)

- 사례8은 간호사 경력직으로 시험을 통과해 합격했으며 구급에 대한 전반적 지식과 더불어 화재현장, 구조 등 일반대원들이 받는 교육도 똑같이 받았다고 언급함

(소방직을 지원하기 전에 그런 걸 다 배우나요?)네. 그런데 저는 경력직이라서. 원래 간호사이고 구급특채로 시험을 봐서 합격을 한 것이기 때문에 구급에 대한 전반적인 지식은 가지고 있지만 특채라고 해서 구급업무만 하는 게 아니라 화재현장, 구조현장도 나가게 된다면 같은 일을 해야 하기 때문에 일반 대원들과 똑같이 교육을 받아야되요(사례8)

- 사례14도 구급대원은 병원 경력이 특별히 있어야지만 지원할 수 있는 자격이 주어진다고 강조함

특채가 있는데 특별 채용이긴 한데 그 병원 경력을 어쨌든 구급대원으로 특별 채용이 되는 거기 때문에 병원 경력이 한 2년 정도 있어야 돼요(사례14)

□ 간호사들이 선호함

- 사례8은 최근 3년 동안 구급대원을 많이 뽑고 있으며 병원 경력이 이쁜 간호사도 지원할 수 있어 많은 간호사들이 소방직에 지원하고 있다고 밝힘

최근 몇 년 사이에 엄청 증가했어요. 5년도 안되었어요. 최근 3년. 예전에는 이 분야가 응급구조사만 전유라고 생각했었는데 의료면허만 있으면 가능하기 때문에 이제 간호사들이 이쪽으로도 관심을 많이 가지게 돼서 근 한 3년 이내에 엄청 많아졌어요. 제주도로도 2022년까지는 총원할 계획이어서. 2018년부터 2022년까지 많이 뽑고 있어요(사례8)

□ 치열한 경쟁을 통과함

- 사례3은 소방직을 들어올 때 소수의 여성소방관만 뽑았기 때문에 치열한 경쟁을 통해 소방관이 되었으며 그렇기때문에 쉽게 그만둘 수가 없다고 밝힘

근데 솔직히 저희 직업 같은 경우에는 들어오고 싶어서 열심히 노력하고 특히나 여직원 같은 경우는 진짜 저희 때는 많이 뽑을 때가 아니어서 엄청 치열하게 들어와서 그만 둘 수가 없잖아요(사례3)

□ 누군가는 해야 할 일

- 사례3은 소방실습도 하고 병원실습도 했지만 소방일이 사고가 크게 나고 잔인한 장면을 많이 본다할지라도 누군가는 해야 할 일이라고 생각함

저 처음에 학교 다닐 때 실습하는데 소방실습도 나가고 병원 실습도 나가요. 소방서 실습 나갔을 때 그 때 한 반장님께서 소방서 들어오지 말라고.. 사고가 크게 나가나 하면 잔인한 걸 많이 볼 수 있잖아요. 종합병원 그냥 들어갈 수 있으면 가라 그러셨는데 소방 들어와서 많이 보기도 하는데 그냥 사건, 사고일 뿐 그렇게 생각하기 때문에 누군가는 해야 할 일이라고 생각되기 때문에(사례3)

- 사례9는 소방관을 위험하다고 생각하기보다 위험하지만 힘들어도 누군가는 해야 할 일을 하고 있는 사람이라고 인식해달라고 말함

소방이라는 공무원이 위험하다는 생각을 안 하셨으면 좋겠어요. 위험하고 힘들어도 직업이고 누군가는 해야 할 일이니까 그 누군가는 해야 할 일을 하게 된 사람들이지(사례9)

□ 제대로 된 처치 후 자긍심 경험

- 사례9는 응급환자를 제대로 처치해 잘 이송까지 하면 엄청난 자긍심을 느낀다고 말함. 그러나 소속감은 아직 현장에서 느끼지 못했지만 합격 후 교육을 받을 때 자긍심과 소속감을 받았다고 언급함

(소방직에 대한 자긍심? 소속감에 대한 자긍심은 어떤가요?)제가 119라하면 응급환자를 많이 이송할 것 같은데 생각보다 많지 않아요. 그냥 머리, 배, 허리 아파도 구급차를 부르기도 해요. 응급상황이 아니라 택시타고 갈 수도 있는 상황이라 생각을 하는데 그렇지 않은 경우가 있어요. 그런데 진짜 응급환자를 제대로 된 처치를 잘 해서 잘 이송하는 경우에는 엄청나게 자긍심을 느끼기도 하고 소속감은 아직까지는 큰 이벤트는 없었던 것 같아요. 제일 크게 자긍심과 소속감을 느꼈을 때는 합격하고 교육했을 때요. 같이 교육받고 훈련받았을 때 같아요(사례9)

나. 특수직의 고충 및 근무실태

1) 특수직의 고충

□ 고된 업무

- 사례8은 소방직이 공무원이며 사회적으로 인정받는 직업이라 좋지만 일이 고되며 현장업무뿐 아니라 행정업무도 동시에 처리해야하는 것이 힘들다고 토로함

아무래도 공무원이니까 안정적이고 사회적으로도 인정을 받는 직업이고 이게 크죠. 월급도 더 많고요. 좋을 거라고 생각했던 것은 좋았지만 생각지도 못한 부분에서는 일 자체도 고되고 행정 업무나 조직사회나 이런 것들은 생각보다 더 심하게 느껴져요(사례8)

- 사례14는 현장의 힘든 일 중 하나가 현장의 처참한 환경을 자주 보게 되며 트라우마로 이직까지 생각하게 된다고 언급함. 구급의 경우 그런 일이 많지만 현장의 사건을 빨리 잊는 사람도 있고 잔상이 오래 남는 사람도 있다고 설명함

근데 그 오히려 정말 와서 보면 힘든 일이 되게 많기도 해요. 이거는 정말 진짜 출동을 가면 볼 꼴 못볼 꼴 다 보게 되거든요. 그런데 그거에 대해서 저희도 동기들이 여자 동기들이 만지기도 하잖아요. 정말 그걸 견디지 못하는 친구들도 있어요. 힘들어서 이직을 결심 하는 친구들도 있고 정말 그런 걸 봤을 때 솔직히 약간 트라우마가 없는 것도 아니고 있어서 그런 그럴 때는 이직에 대한 생각, 아직 그 정도까지는 아닌데 그런 게 애로사항이긴 한 것 같아요. 구급을 가면, 좀 진짜 좀 처참한 환경이나 이런 걸 보면 좀 그렇기도 하죠. 그런데 어떻게 그걸 빨리 빨리 사람에게 따라서 다르잖아요. 잊을 수 있는 사람이 있을 수도 있고 계속 그 잔상이 남는 사람이 있을 수도 있고 그 사람에 따라 다를 것 같아요(사례14)

□ 주취자 응대의 어려움

- 사례13은 구급현장에서 주취자를 응대하는 일이 어려우며 신체를 만지거나 인사불성이 된 경우도 많고 신체적 폭력을 당한 경우도 있어 주취자 응대의 어려움이 있는 것으로 나타남

일단은 저희가 주취자 상대도 굉장히 많이 하는데 그런 불쾌한, 그 주취자를 상대할 때 뭔가 만지려고 한다거나 인사불성 된 사람이니까. 그런 거는 좀 많이 있는 것 같아요. 그러면 이제 체

가 주 처치자가 아니고 이제 선임 구급대원이 있으면 중간에서 중재 같이 해 주신다거나...그래서 그런 주취자 상대 응대할 때는 좀 여자 구급대원. 왜냐하면 맞는 사례도 있으니까 폭력, 구급대원 폭력, 이제 폭행도 보통 술 취하신 분들이 하는 거기 때문에 그런 케이스가 있거든요. 그런데 어쨌든 그런 거 좀 조심해야 되는 상황이죠(사례13)

□ 경찰과의 협업 어려움

- 더불어 사례13은 주취자 신고가 들어오면 경찰과 같이 출동하는 경우가 많고 서로의 입장차이로 주취자 응대 관련 의견이 달라 갈등이 노출되기도 했다고 토로함. 현장업무의 특징이 경찰의 업무와 구급업무가 서로 겹쳐있는 경우가 많아 이 부분을 명확히 하지 않으면 서로 얼굴 붉힐 일이 너무 많다고 생각함

경찰 보통 주취자 신고는 경찰분들이 같이 출동을 하시는데 이제 자치경찰분들은 병원을 빨리 이송하시기를 원하거든요. 저희는 딱 봤을 때 환자가 아닌데 바로 또 병원으로 이송을 하기가 애매한 상황이 있잖아요. 그러니까 좀 그쪽이랑도 잘 안 맞아요(갈등이 있어서?)갈등이 있어요. 분명히 서로 별로 안 좋아하거든요. 그런데 이제 많이 좋아진 거라고 하더라고요. 옛날에는 막 경찰분들이 진짜 빨리 데리고 가라고 했는데 그래도 요즘은 같이 어쨌든 협조를 해주셔서 같이 이렇게 집 찾을 수 있으면 최대한 귀가 조치를 하려고 하고 정말 병원에 가야 하는 경우다 그렇게 해서 같이 도와주시고 하는데 그래도 아직까지...저희가 서로 얼굴 붉힐 게 아니라 현장에서 만나면 그들의 업무가 있고 저희의 업무가 있잖아요. 그러니까 그런 거를 이제 분명히 해서 서로 정말 협조를 해서 해야 하는데 그게 안 될 때가 제가 느끼기엔 현장에서 안 될 때가 너무 많은 것 같아요.(사례13)

2) 근무실태

가) 조직문화

□ 일 중심의 남성조직

- 사례8은 이직 전 여성들이 많이 근무하는 조직에서 일함. 이직 후 현재 근무하는 소방직은 남성들이 많이 근무하는 조직임. 사례8은 남성들이 많은 조직이 오히려 업무관계만 신경쓰면 되기 때문에 여성조직보다 일하기 편하다고 생각함. 왜냐하면 업무 외 관계문제로 발생하는 질투, 비교, 괴롭힘, 개인참견 관련 일까지 신경 쓰지 않아도 된다고 생각함

(지금 일하시는 곳에서 남성들이 많이 근무를 하다보니까 불편한 점은 뭐가 있어요?)저는 성향 이랑 맞아서 오히려 병원에서 여자들하고 일할 때보다 훨씬 편해요.(대체적으로 그런 이야기를 많이 하셔서 그런데 여자들하고 일할 때와 남자들과 일할 때와 어떤 차이가 있어요?)여자들끼리는 시기. 질투 같은 것도 심하고 비교하거나 선배가 후배 괴롭히거나 이런 게 심한데 여기서는 그러지는 않아요. 업무상 있어서 트러블이 있을 수는 있지만 개인적인 문제를 참견하거나 그런 일은 없으니까요.(사례8)

- 사례9는 남성조직에도 업무외 기싸움과 같은 쉽게 넘어갈 일에 대한 트집을 잡는 등 관계의 어려움이 있다고 밝힘

간호사는 월등히 여자가 많은 직업이고 소방관은 월등히 남자가 많은 직업인데 그런 차이가 좀 많이 있다 보니 처음에 소방에 대해 막연히 생각했을 때는 여자들 많은 직장에서 기싸움하고 그런 일은 없겠다 싶었는데 소방도 있기는 있더라고요. 흔히 말하는 쉽게 넘어갈 일들에 대해 트집을 잡는 건 남녀를 불문하고 있더라고요(사례9)

□ 구조대의 여자대원 부재

- 사례8은 조직내 관련 자격증과 경력만 있으면 구조대를 제외하고는 여성들이 근무를 할 수 있다고 말함. 구조대는 위험한 일이라 여성대원이 한명도 없다고 생각함

(본인들이 원하면 부서에 들어가서 일을 할 수 있나요?)네. 관련 자격이나 경력만 충분하면. 아! 여성이 거의 갈 수 없는 부서가 있긴 한데 구조대예요. 구조하는 업무는 일단 관련 자격증도 있어야 되고 워낙 험하고 위험한 일을 많이 하기 때문에 주로 남성대원이 있죠. 그래서 지금 여성대원이 한 명도 없어요.(사례8)

- 그러나 사례9는 운동만 잘 한다면 차에서 환자를 빼내오거나 강에서 고립된 사람을 구조하고 산에서 다친 환자를 구조하는 일을 하고 싶다고 말함. 그러나 여성대원에게 기회가 잘 오지 않는다고 생각함

(구조는 어떤 일인가요?)교통사고가 나서 환자가 차에서 나오지 못한다고 한다면 구조하는 일들. 강에서 고립되었을 때. 산에서 다리가 다쳐서 못 내려올 때. 그런 상황에서 구조하는 일들. 화재는 너무 어렵고 책임의 소지도 복잡하고 구조는 제가 운동을 잘한다면 해보고 싶긴 한데 여자한테 기회가 잘 오지는 않아요.(사례9)

나) 근무형태

□ 21주기 근무

- 사례3은 소방직은 21일 주기로 근무를 하며 21주기 근무로 야간근무 후 쉴 수 있어 근무환경이 좋아졌다고 밝힘. 21주기 근무한 월화수목금을 주주주주주 5일 근무하고 토.일은 비번으로 휴무이며 그 다음 월화수목금토는 야비아비아비 일요일 당직 근무 후 그 다음 월화수목금토일은 비야비아비당비 이렇게 21일 주기로 근무하는 형태임

21일 주기로 일하는데 월화수목금을 주주주주주 5일로 하고 토.일은 비번입니다. 비비 비비그렇게 한 다음부터 야간근무도 있어서 야비아비 야비 그리고 일요일 당직하고 비 그리고 다시 야비아비 당비 이렇게 21일 주기로 돌아갑니다. 저 휴직하고 있는 동안에 근무형태가 바뀌었어요.(그 이전 보다 지금이 더 나은가요?)네.(지금에 생활을 양립할 수 있는 이런 부분이 있는 건가요?)야간근무하고 쉴 수 있는 시간이 좀 있어서, 예전에는 주주야아비비 이면 첫 번째 야간하고 다음 날 퇴근하면 그날 바로 야간출근이었어요 그게 너무 힘들었는데 처음 들어가서 패턴이어서 적응은 했는데 지금 이렇게 바뀌니까 너무 좋더라고요.(사례3)

- 사례8은 소방직이 센터를 포함해 지금 21주기 3교대근무를 하지만 출근하기 힘들면 센터의 경우는 24시간 근무를 하고 있다고 밝힘

지금은 21주기 3교대 하거나 당비비로 해요. 당번24시간 하고 2일 쉬고. 당비비를 하는 센터가 있고 21주기 하는 센터가 있어요. 센터마다 달라요. 시내 권은 전부 다 21주기이고, 당비비 하는 센터들은 출퇴근이 어려운 센터니까 매일매일 멀리까지 갈 수가 없으니까 24시간 근무를 하는 거죠. 읍. 면 그런 쪽(사례8)

- 사례9는 21주기 근무가 오히려 매일 9시 출근해 6시 퇴근하는 근무보다 비번일 때 은행업무, 병원방문, 운동 등 개인 일을 볼 수 있어 더 좋다고 생각함

(근무형태는 교대근무인가요?)네. 3주 주기로 21주기라고 하거든요. 5일 주간근무하면 주말 2일 쉬고 야간 비번 야간 비번 야간 비번 일요일에 당직 그 다음에 또 비번 야간 비번 야간 비번 토요일 당직 일요일 비번 쉬고 그 다음 월요일에 다시.(이런 패턴들이 일하시기에 좋은가요?)네. 저는 일근을 하게 되면 월화수목금 9시~6시까지 일하면 은행업무나 병원가거나 제 불일을 위해서 시간빠가 어려워요. 주간 주가 저희는 3주에 한 번 돌아오는데 다른 업무는 못하고 일하고 퇴근해서 조금 티비보면은 잘 시간 이에요. 그런 게 저는 싫더라고요 그런데 야간하고 비번하고 하면 출근 전에도 불일도 보고 운동도 하고 자기 시간이 있어서 더 좋아요.(사례9)

다) 업무내용

□ 구급이 가장 전문적 직무

- 사례9는 현장에서의 업무내용은 크게 화재진압, 구조, 구급으로 나눌 수 있으며 사람이 제일 적게 근무하는 곳이 구급이라고 봄. 왜냐하면 화재와 구조는 남성들이 많고 두 영역이 어느 정도 상호호환이 되지만 화재가 구급을 할 수 없고 구조도 구급일을 할 수 없다고 말함. 반면, 구급은 화재진압도 하고 구조도 할 수 있기에 구급이 가장 전문영역이라고 생각함

화재진압이랑 구조, 구급. 크게는 이렇게 3개인데 사람이 제일 적은 곳은 구조 그 다음에 화재. 이 둘은 남자들이 많고 어느 정도 상호호환이 되거든요. 구급만의 그런 약간. 구급이 화재진압도 하고 구조도 할 수 있지만 구조가 함부로 구급을 하거나 화재진압이 구급을 할 수는 없거든요. 그래서 어쨌든 셋 중에 가장 전문적이라는 생각이 들기는 해요(사례9)

□ 교육은 받지만 업무는 못함

- 사례8은 무겁고 위험한 장비를 다루고 물탱크 같은 큰차를 운전하고 싶지만 위험하니까 힘들니까 하지 말라고 하면 할 수가 없다고 토로함. 사례8은 대형운전 면허도 있고 운전교육도 실습도 사전교육도 충분히 받기 때문에 똑같이 교육받고 실제로 그 업무를 못하는 것을 이해할 수 없어 함

예를 들어서 무겁고 위험한 장비를 다룬다던지. 물탱크 차 같은 큰 차를 운전한다던지. 저도 해보고 싶고 할 수가 있는데 “위험하니까 힘들니까 하지 마.” 이렇게 못하게 할 때가 있죠...하지 말라고 한 것은 할 수 없어요...(대형 운전 면허증이 있어야 되니까?)면허도 다 있고 그런데도. 운전도 교육을 똑같이 받고 실습도 똑같이 받고 똑같이 다 받는데.(할 수 있는 건데요. 그래서 교육을 받는 건데요. 사전교육을 통해서 충분히 할 수 있도록)안 시킬 거면 교육도 안 시켰으면 좋겠는데 교육은 똑같이 시키고 실제로는 그 업무는 하지 못하게 하는 게 있죠(사례8)

- 사례9는 소방 출동건수를 보면 구급이 화재와 구조보다 출동을 많이 해 활동을 많이 하지만 일을 할 때는 소방위주로 돌아가고 인원도 소방이 많고 화재쪽 훈련시 구급대원이 참여하지만 구급훈련은 구급만 가서 구급대원은 계속 교육만 받는 것이 불편하다고 말함

소방에는 출동 건수 등을 봤을 때는 구급이 월등히 많거든요. 제주에서 화재가 나면 얼마나 나겠어요. 한번 화재가 나면 크게 나서 많은 사람들이 출동도 하지만 구급은 항상 꾸준히 많기 때문에 그냥 한 차만 가고 끝이 나는 것이지 출동은 구급이 훨씬 많이 하거든요. 그런데 어떤 일을 할 때는 거의 소방 위주로 돌아가요. 예를 들어서 구급출동보다는 화재출동이 우선시 되고 화재출동은 하루에 1건 있을까말까이고 구급은 평균 10건씩 있는데도. 인원도 소방 쪽이 인원이 훨씬 많죠. 또 화재 쪽은 훈련이 있으면 소방대원도가고 구급대원도 가는데 구급훈련은 구급대원만 가고. 그러면 구급대원은 교육이 계속 있는 거예요. 그런 게 조금 불편하고(사례9)

다) 부서배치

□ 순환근무제가 활력을 줌

- 사례3은 순환근무로 현재 바뀐 부서에서 과거와 다른 새로운 업무를 하는 것이 활력을 주며 일의 재미를 느끼게 한다고 생각함. 특히 구급대원으로 현장업무뿐 아니라 다른 부서가 하는 업무를 배우는 것이 소방직에 관심을 높여준다고 봄

힘들긴 힘들습니다. 이전에 있던 곳은 출동도 많은 곳이어서 그런데 지금 상황실은 처음 근무하는 거라 부서가 바뀌면서 새로운 업무를 하니까 신규가 된 느낌이어서 새로운 일을 배우니까 저는 처음처럼 재밌게 아직까지는 재밌게 하고 있어요. (부서를 바꾸는 게 필요한 거네요?) 그런 것 같아요. 계속 센터에서 구급대원으로 하다가 이제 상황실에 오니까 제가 모르는 것이 너무 많았던 거예요. 구급현장에 대해서는 지금 신규보다 더 잘 할 수 있긴 한데 구급이 아닌 다른 부분에서는 근무하면서 이쪽은 아예 관심이 없었던 건가 이렇게 모를 수가 있지 하는 생각으로 배우니까 좀 새롭고 재밌어요.(사례3)

- 사례9도 소방직의 장점을 순환근무제로 생각하고 있으며 근무환경의 변화는 업무뿐 아니라 직원들도 달라질 수 있어 순환근무제가 경력유지에 도움이 된다고 생각함

옮겨도 지역만 바뀌는 거지 그렇게 크게 활동하는 것에 차이가 없고 차이가 없기 때문에 공무원 같은 경우에는 순환이 잘되잖아요 인사발령이 잘 나니까 그런데 병원은 그런 게 잘 안되기도 했고. 제가 싫어하는 선생님이 계실 때는 ‘저 선생님은 언제 임신하셔서 나가지?’ 이런 생각도 했었어요. 그런데 소방은 ‘6개월만 버티자. 그러면 어떻게 되겠지?’ 하는 생각하니까 더 나아요. 제가 관계가 안 좋아진 선생님이 계셨는데 3년 내내 같이 일했거든요 그만 두기 전까지 그걸 다 참았는데 여기서는 짧으면 6개월 길면 2년 정도니까 ‘좀 만 버티자.’ 이게 되는 것 같아요.(그러면 내가 원하면 언제든 장소 이동을 할 수 있어요?)네. 병원에서도 말하면 옮겨주기도 했었는데 제 성격상 내가 불편하니까 “이 사람하고 떨어뜨려줘.”하고 말하는 성격이 아닌데 여기는 좀 참으면 가니까. 신청도 할 수 있고요(사례9)

□ 개인적 연줄을 통한 부서이동

- 사례13은 부서이동의 경우 공식적으로 지원자를 선발하는 것이 아니라 암암리에 개인의 연줄에 의해 지원자를 받는 다고 봄

그냥 암암리에. 그냥 그런 연줄을 타서 돌고 도는 얘기를 따라서 그래서 그것도 공식적으로 사실 공유하는 게 맞는 것 같아요. 이 자리에 지금 티오가 생겨서 지원자 받고 있으니 원하는 직원들은 지원해라, 이렇게 나와야 하는 거잖아요. 그런데 그런 게 없어요. 그냥 본인들끼리 뭐 얘기해가지고 데리고 오고 싶은 직원들한테 개인적으로 연락을 취해서 데리고 온다거나 이거를 약간 이렇게 공지하지는 않는 것 같아요(사례13)

다. 경력관리 및 역량강화

□ 승진을 위해 내근직 지원

- 사례8은 현장부서에 비해 행정 내근직을 기피하는 이유는 야간근무가 없는 장점이 있지만 초과근무수당이 없어 상당한 월급차이가 있다고 밝힘. 또한 행정부서는 업무가 힘든 일이 많아 기피하지만 승진이 잘 되는 장점이 있다고 생각함

서나 본부에서근무하면 일근하기 때문에 야간근무가 없어서 좋기도 하지만 그에 반해 초과근무수당이 나오지 않으니까 최소 100만 원 이상의 차이가나고 행정업무 위주의 부서이니까 말단은 현장부서이고 행정부서는 아무래도 업무가 힘든 게 많으니까. 그 대신 승진이 잘 된다는 장점도 있어요(사례8)

- 그래서 사례9는 내근직은 선호하지 않으며 내근직을 지원하는 사람은 한 번 새로운 것에 도전하고 싶은 사람, 또는 승진을 생각하는 사람들이 내근직에 많이 간다고 생각함

(소방서는 내근직을 선호하나요?)아니요. 선호하지 않아요. 왜냐하면 센터는 정해진 시간만 일하고 퇴근하잖아요. 행정업무도 팀이 3개라면 같이 해요. 그러면 서로 인계하니까 제가 못하면 다른 사람이 해주고 그런 식인데 내근직은 혼자서 다해야 하잖아요. 그래서 일을 다 못하면 시간이 되어도 퇴근을 못하고 주말에도 나와야하고. 그런데 현장을 뛰면 야간에도 일하니까 야간수당, 위험수당, 초과근무수당이 붙는데 내근은 그런 것도 안 붙고...그래서 내근을 선호하지는 않고. 한번 뭘 새로운 것을 하고 싶다거나 승진을 많이 생각하시는 분들이 내근 많이 가요(사례9)

□ 자격증 따기

- 사례8은 구급일을 잘 하려고 자격증 공부같은 자기계발을 하고 있다고 밝힘. 그러나 승진계획에 대해서는 시험승진이 없어 심사나 시간이 지나면 계급승진을 하는 두 가지방법뿐이라 승진을 계획할 수 없지만 조직안에서 여러 가지 역할을 하고 싶다고 밝힘

자부심도 느끼고 있고 이 일에 대해 누가 되지 않으려고 자기계발을 하는 것도 있어요.(그렇다면 경력관리나 승진은 어떻게 준비를 하시나요? 혹은 어디까지 승진할거다 언제까지 근무할거다 하는 계획들이 있으시나요?)언제까지라고 또 어디까지라고 정해놓은 것은 없지만, 저희가 시험이 따로 없어서 심사는 있으니깐 혹은 계급정리해서 승진을 하거나 하는 두 가지가 있는데 저는 얼마 되지 않아서 승진에 대해 크게 고민을 해본 적은 없어요. 하지만 저도 이 조직 안에서 현장 뛰는 것 외에도 할 수 있는 역할이 많기 때문에 이것저것 해보고 싶어서 공부도 더 하고 있고 자격증도 더 따고 있고 나름의 계발은 하고 있어요. 하지만 어디까지 가고 싶다 무엇을 하고 싶다는 구체적인 것은 아직 있지는 않아요(사례8)

- 사례9는 승진보다는 동기들보다 뒤처지지 않으려고 계급마다 자격증을 따 가산점을 받고 있으며 초반부터 점수를 관리하기 위해 노력한다고 밝힘

(앞으로 승진이나 본인의 오랜 직장생활 유지를 위해서 어떤 교육을 받는다면지 가끔 운동을 한다면지 어떤 계획을 세운다면지 자기 경력을 어떻게 관리하고 계시나요?)계급마다 자격증을 따면 가산점을 주는 게 있는데 저희 계급에서는 한정되어 있어요. 대표적으로 많이 따는 게 1종 대형 면허인데 그것도 남들보다 승진을 빨리 하고 싶어서보다는 남들보다 뒤처지지는 않으려고요. 나중에 몇 십년 하다가 동기들보다 뒤처지는 건 어쩔 수 없는 거잖아요. 자리가 적은 거니까. 그건 상관이 없는데 제가 처음부터 뒤처지면은 너무 자신에게 실망할 것 같아서 승진욕심보다는 남들보다 뒤처지지 않으려고 초반에는 할 수 있는 건 하려고요(사례9)

□ 체력관리를 함

- 사례8은 구급일을 잘 하기 위해 운동을 지속적으로 하며 체력을 관리하고 있으며 대부분의 직원들이 체력관리를 많이 한다고 밝힘

(그럼 평소에 체력관리를 해야겠네요?)네. 운동을 계속해요.(어떤 종목으로 어떻게 관리를 하고 계시나요?)헬스도 하고 격한 운동도 조금 하고.(회사에서 지원을 해주나요?)지원을 해주지는 않는데 코로나 이전에는 직원들을 위해서 매 주 강사 분들이 오셔서 무료로 해주는 프로그램도

있고 했어요. 코로나 이후로 없어지긴 했지만, 개인적인 체력관리에 대해서 지원을 해주는 것은 아니고요. 하지만 직원을 대부분은 개인적으로 당연히 관리해야 한다고 생각하는 부분이라 안 하는 직원 많이 없을 거예요.(사례8)

□ 인맥 넓히기

- 사례13은 열심히 근무를 해 원하는 조직에 들어가야 하며 승진을 위해 인맥을 잘 관리하는 것도 필요하다고 봄

센터가 아니라 일단은 산하 본부로 내가 지원을 하든 어쨌든 그렇게 노력을 해가지고 그 조직으로 들어가야 되고 그래서 저는 사실 엄청 이 승진을 꼭 해야 된다 생각으로 여기 들어온 건 아니고 체험관 여기 생긴다고 해서 이 다른 업무도 한번 해보고 싶어서 지원을 한 거기 때문에 그런데 이제 본부에 오니까 그런 생각이 당연히 들더라고요. 자연스럽게 승진에 대해서. 그런데 일단 앞으로 여기 있으면 자연스럽게 이제 될 것 같은데 잘 모르겠어요.(본인 생각할 때 승진에 중요하게 영향을 미치는 요소가 뭐라고 생각하세요? 우리 소방 조직에서 승진에는)일단은 일 열심히 하는 것도 중요한데 저는 뭐라 그래야 되지, 발이 넓어야 되는 것 같아(사례13)

□ 시험 승진 없음

- 사례13은 시험승진이 있으면 센터에서도 많은 사람들이 승진시험을 준비하기도하고 더 공평한 승진제도를 갖출 수 있다고 생각함

지금 제주도는 시험 승진이 없어요. 다 심사로만 이루어지기 때문에 이것도 저랑 동기랑 얘기하다가 나온 얘기인데 언니 왜, 다른, 물론 없는데도, 물론 다른 지역도 있을 수도 있는데 일단은 수도권에 있거든요. 시험 승진이 법적으로 다 나와 있는 내용인데 제주도만 없으니까 이게 승진을 심사를 센터 사람이라고 해서 사실 일을 적게 하는 것도 아니고 저는 여기 와보니까 사실 현장 활동이 제일 몸도 고되고 제일 어쨌든 이 조직의 제일 메이저라고 생각을 해요. 근데 단지 본부 사람이 그 사람 이름을 모른다고 해서 뭔가 그 명단을 승진 같이 올라가는 데 조금 불이익을 받는대거나 그런 게 좀 보이는 거예요....그래서 빨리 시험 승진도 만들어야 돼요(사례13)

□ 결혼하면 승진 포기함

- 사례3는 내가 편해야 가정이 편하고 애들도 편하기 때문에 승진을 생각하지 않으며 선배들도 결혼하면 승진을 생각하지 말고 아이들만 생각하라고 충고해 승진에 욕심이 없다고 말함

(경력관리는 어떻게 하나요? 승진에 대한 생각은 어디까지 하고 계세요?) 그런 욕심이 거의 없어요.(없는 이유는 뭔가요?) 옆에서 노력하는 분들을 많이 보긴 하는데 잘 안되거나 하면 엄청 속상해하잖아요. 그렇게 하느니 그냥 조금 내가 편하고 내가 편해야 가정이 편하고 애들도 편하니까 그냥 저는 여기 근무지에서 좋은 사람들 만나서 인맥 쌓고 같은 직장 동료 중에 마음 터놓고 지내는 사람을 만들자 하는 생각을 했었기 때문에 그렇게 막 승진에. 그런데 그런 적은 있었어요. 제가 육아휴직 하는 동안에 동기들이 대부분이 승진을 한 거예요. 그때 시기가 딱 왜 그랬는지 모르겠지만 우르르 다 같이 심사 승진하니까 그 때 약간 우울했어요. 근데 그 전에 여자 선배님께서 결혼하면 승진 이런 거는 생각하지 말라고 아이들만 생각하라고 좋은 거만 생각하라고 말씀해 주신 적이 있었어요. 승진 이런 거는 접으라고 제가 승진욕심이 있는 사람이 아닌 걸아니까 그 말씀 생각하고 나는 예쁜 아이들 낳아서 키우고 있으니까 그렇게 생각했어요.(사례3)

라. 직장문화

1) 성평등문화

□ 화재 소방직의 여성채용

- 사례3은 과거 구급으로 여성대원들을 채용했지만 최근 화재 소방직으로도 여성대원들을 채용하고 있는 것이 성평등한 문화의 영향이라고 생각함

최근에 소방인원을 많이 뽑는데 예를 들어 100명을 뽑는다면 그 인원을 다 남성으로 뽑을 수가 없다고 들었습니다. 그래서 비율을 맞추다고 해요. 한 기수에 여직원들도 5명씩 들어오는 것 같아요. 예전에는 여직원들 다 구급으로만 들어왔었는데 최근에 인원을 늘리는 과정에서 여직원들 소방으로 들어오시는 분들도 많아요(사례3)

- 사례13은 정부의 여성공무원 확대정책에 의해 소방조직에서도 구급과 화재 경방쪽으로 여성대원들을 계속 뽑고 있다고 밝힘. 여성공무원 확대정책으로 구급의 경우 남녀 동등한 비율로 채용하고 있으며 화재경방에서는 여성을 채용하지 않다가 최근에 다시 여성을 채용하고 있다고 언급함

구급 대원이 있고 그냥 화재 경방이라고 하거든요. 이렇게 나뉘져 있는데 구급대원은 그런 간호사 응급구조사 해서 여자 비율을 조금 그래도 남자랑 약간 동등하게 같이 뽑는 게 있고 경방은 훨씬 적거든요. 여자의 비율이. 그래서 그 이제 저희 선임인데 선배님 얘기 들어보면 물론 옛날에도 여자 직원이 있기는 있었는데 아주 소수로 뽑았다가 중간에 아예 이제 또 채용을 안 했던

시기가 있었다고 했어요. 그러다가 다시 이제 2000년대 들어오면서 조금씩 조금씩 늘려가서 올해 재작년부터 아마 그 문재인 정부에서 공무원 여성 공무원 인력 늘리는 것 때문에 여자도 많이 지금 그래서 아마 내년까지도 그걸 채워야 돼서 인원을, 아직 뽑는 걸로 알고 있어요(사례13)

□ 조직내 성희롱, 성폭력에 대한 인식변화

- 사례8은 여성대원에 대한 ‘할 수 있겠어?’라는 인식은 여전히 직장문화로 남아있지만 성희롱, 성폭력에 대한 인식변화로 여직원들에게 조심하며 배려를 느낄 수 있다고 언급함

사무실에서도 여직원이라고 불이익을 주거나 하지는 않지만 “할 수 있겠어?” 그런 인식들. 그런데 요즘에는 성희롱, 성폭행 이런 것에 대해 너무 예민하기 때문에 여직원에게 조심조심 많이 하세요. 그리고 팀이 보통 7~8명, 많게 10명 이상인 부서도 있는데 그 중에 여직원이 1~2명이어서 배려를 많이 해주시려고 해요(사례8)

2) 권당문화

□ 원리원칙대로 일이 안됨

- 사례13은 직장내에도 권당문화가 있어 일이 원리원칙대로 진행되지 않고 학연 지연혈연을 통해 나뉜다고 생각함

제주말로 권당 있잖아요, 이 안에도 굉장히 많거든요...가족 관계, 친지 관계 엄청 많고. 그리고 학연, 지연 당연히 있고 그리고 그냥 제 생각에는 그냥 그런, 그런 문화가 있다 보니까 일이 정말 원리 원칙대로 안 될 때, 안된다고 생각되는 것도 있고 그냥 좀 이렇게 그냥 넘어가~ 이런 식으로 그리고 그런 학연 지연 혈연을 통해서 이렇게 좀 나뉘는 그런 것도 있고(사례13)

마. 일가족양립경험

1) 일·가정양립제도이용

□ 남성들도 육아휴직 사용

- 사례8은 자녀가 있는 동료들은 남녀모두 육아휴직과 가족돌봄 휴가를 잘 활용하고 있고 본인도 필요한 제도이기 때문에 일·가정양립제도가 더 좋아지길 원하는 것으로 나타남

저는 아직 실감을 잘 못하는데 아이 있으신 분들은 이제 육아휴직이나 돌봄 휴가 활용을 엄청 잘하시더라고요. 지금은 필요 없지만 앞으로 필요해질 테니 그런 건 더 좋아지면 좋아질수록 좋은 것 같아요.(남성분들도 많이 사용하시나요?)네. 남성분들도 똑같이 사용해요. 요즘은 거의 다 맞벌이 하시고 그렇지 않더라도 어차피 똑같이 주는 휴가이기 때문에 다 사용하시죠(사례8)

□ 가족돌봄 휴가 사용

- 사례9는 자녀가 없기에 가족돌봄제도에 대한 체감은 없지만 자녀가 있는 동료들은 유연근무제도 활용하고 소방조직에서 돌봄휴가도 많이 준다고 생각함

그건 제가 아직 자녀가 없어서요. 가족돌봄휴가도 거의 자녀 있으신 분들이 쓰시잖아요. 유연근무제도 내근직 분들이 많이 쓰시니까 제가 표면적으로 느끼지는 못하는데 만약에 제가 아기를 낳으면 4점정도 되지 않을까요. 소방직에서는 돌봄휴가를 많이 주시더라고요.(사례9)

2) 가족생활

가) 배우자의 직업

□ 부부소방관, 남편이 경찰인 경우 근무 날짜를 먼저 조정함

- 사례3은 경찰의 경우도 아내가 소방관인 경우 부부의 근무날짜를 먼저 조정해주며 소방도 부부소방관 또는 남편이 경찰관인 경우 부부의 근무날짜를 우선 조정해주는 배려가 조직내 있다고 밝힘

경찰도 와이프가 소방인데 아이를 키우고 있다 그러면 조정을 해주고. 저희도 마찬가지로 똑같이 뭐 소방도 같은 소방관 부부여도 교대근무잖아요 저는 남편이 경찰인 거 이제 사실상 직원들 다 알고 만약에 사정 이야기하면 정말 똑같은 날에 겹치는 날 너무 많다 그러면 말씀드려가지고 팀을 변경하는 시기에 팀 조정을 다 해주고 해요. (그런 것들이 조금 자유롭게 이야기 할 수 있는 분위기네요?)네. 오히려 먼저 이야기 해주세요. 그리고 팀 편성할 때도 일단 부부소방관이나 이런 분들을 먼저 체크를 한 다음에 해요. 막 하시지 않고 팀 편성할 때 이렇게 해도 되는지. 그런 건 다 배려를 해주세요.(사례3)

나) 자녀양육

□ 어린이집 입소 전 자녀 돌봄 필요

- 사례3은 복직을 11월에 하게 되어 자녀의 나이 때문에 3월부터 어린이집에 들어갈

수 있는 자녀돌봄에 어려움이 있다고 밝힘. 시택의 도움으로 교대근무 때 자녀돌봄에 대한 지원을 받았지만 시택이 너무 멀어 자녀를 평일에는 시택에 맡기고 주말에 데려오는 돌봄이 힘들었다고 토로함. 자녀를 어린이집에 보내면서 야간근무 때만 시택의 도움을 받는 다고 함

둘 있고요 쌍둥이라 가지고...아기 낳고 출산휴가하고 육아휴직 동안에 거의 아이들과 함께 있으니까 걱정이 없다가 막상 제가 복직하려고 하니깐...그 때 어린이집도 안 된 상태여서 저는 이제 11월 달에 복직하니깐 아이들 어린이 집 대기 넣어도 3월부터 들어가잖아요. 그래서 그 빈 시간동안은 감사하게도 그 시택 도움 받아가지고 저 야간근무 때는 어머님 네가 해주시고 주간출근 할 때는 제가 그때는 한림을 다니고 있어가지고 일주일 내내 아침에 맡기고 다시 퇴근하면서 데려오면 은 아예 제가 견디지 못할 것 같아서 어머님과 아버님이 그러면 주간 근무가 저희 패턴이 5일 주간근무하고 이렇게 돌아가는 패턴이었거든요. 그 다음 뭐 야비야비 이렇게 돌아가는 거여서 주간이 5일 쪽 연속이잖아요. 그래서 일요일 저녁에 어머님 댁에 맡기고 중간에 한 번씩 들러서 아이들 얼굴보고 금요일 날 퇴근하면서 아이들 데리고 집에 와서 키우고 그러다가 어린이 집 보내면서 부터는 조금 야간 근무 때만 도움을 받고(사례3)

□ 자녀양육 위한 부모님집 근처 주거

○ 사례9는 자녀 출산과 양육에 대한 계획으로 친정이나 시택근처로 이사해 산후조리의 도움과 자녀양육의 지원을 받을 것이라고 말함

결혼 전에도 남편이랑 이야기를 했었어요. 저희가 맞벌이를 하면 어쩔 수 없이 친정이나 시택이나 둘 중 무조건 한 집이랑은 가까이 살아야한다고 이야기를 했었어요. 시택은 서귀포이고 친정은 제주시니까. 저희 친정 부모님은 두 분 다 바쁘셔서 아버지는 사업하시고 어머니는 봉사나 텃밭 가꾸기를 좋아하셔서 일단 오빠랑 이야기 한 것은 제가 산후 조리할 때 친정에서 하니깐 일단 친정 쪽에서 살아보고 그러다가 부모님께 맡기는 게 그러면 서귀포로 이사를 하자 이렇게 이야기를 했었어요(사례9)

다) 개인생활

□ 워라벨의 중요성

○ 사례14는 워라벨이 중요하며 승진보다는 일과 여유의 조화가 더 중요하다고 생각함

저는 솔직히 그런 거 없어요. 저는 워라벨이 더 중요할 것 같아요. 그냥 일하고 지금은 솔직히

바빠서 그렇게 한다고 하지만 어디까지 승진이라기보다는 그냥 저는 이제 여유롭게 그냥 승진만 바라보면서 막 그러지는 않는 거 같아요.(사례14)

바. 여성소방관에 대한 고정관념들

□ 과체중환자가족의 여성소방관 기피현상

- 사례3은 현장에서 과체중환자 가족들이 특히 여성대원이 환자를 구급차에 옮기지 못할까봐 걱정해 여성대원을 기피한다고 봄. 사례3은 구급대원을 여성으로 보지 말고 소방관으로서 믿고 맡기는 것이 필요하다고 봄

(우리 사회에 소방관을 대하는 고정관념이 뭐라고 생각하세요? 이런 고정관념 때문에 좀 힘들었고 이런 고정관념은 좀 바뀌면 좋겠다 하는 것들?)다른 사람들이 저희를 어떻게 보는지를 잘 들어보지는 못했는데, 현장에 여직원이 오니까 과체중환자 가족들이 싫어하긴 하더라고요.(그래서 어떻게 했나요?)잘 들었어요. 보호자도 여자 분이셨는데 좀 그렇더라고요. 잘 들 수 있는데. 믿고 여성으로 보지 말고(사례3)

□ 민원인들의 여성소방관 무시

- 사례8은 남녀소방관의 업무수행능력에 차이가 없음에도 불구하고 현장에서 민원인들은 남성소방관보다 여성소방관을 더 알아보기나 만만하게 보는 경향이 있다고 말함

남자대원들은 두려워도 하고 조심도 하는데 여자대원들은 민원인들이 알아보기나 만만하게 보거나. 그렇게 하는 경우가 많죠. 그렇다고 업무수행 능력이 떨어지는 것도 아니니까(사례8)

- 사례3도 신체적인 힘으로는 남녀 차이가 있지만 꼼꼼하게 여성들이 환자를 더 잘 돌볼 수 있어 남성대원 못지않게 여성대원들도 잘 한다고 언급함

힘적으로는 부족할 수 있지만 현장에서는 더 잘 할 수 있고. 꼼꼼하게 환자를 더 잘 볼 수 있고. 물론 남자직원들도 잘 하시긴 하는데 여성들도 못지않게 잘 할 수 있고(사례3)

□ 남성동료의 고정관념

- 사례9는 남성동료와 함께 2명이 출동했을 때 남성동료가 환자를 드는 문제로 스트

레스를 받고 먼저 걱정하는 것이 문제라고 생각함. 환자의 몸무게가 80킬로가 넘지 않으면 여성대원도 충분히 옮길 수 있으며 주변 가족의 도움으로 옮기는 것이 가능해 남성동료가 크게 스트레스를 받지 않아도 된다고 생각함

출동할 때 어쩌다가 남자직원이랑 저랑 2명만 출동 할 때가 있는데 그 때 저는 환자 들고 하는 것에 크게 문제가 없는데 같이 출동하는 남자직원이 스트레스 받고 걱정하는 것 같더라고요. 왜냐하면 여자랑 같이 가니까 본인이 더 해야 할 것 같고 여자가 더 못할 것 같고. 그런데 남자들이 80킬로가 넘는 것이 아니면 저도 할 수 있고 주변에 분들이 도와주시니까 저는 크게 문제가 없다고 생각하는데 남자직원들이 스트레스 받을 수는 있죠.(사례9)

□ 현장에서 신체적 차이 있음, 판단의 차이 없음

○ 사례3은 신체적 힘의 차이가 남녀별로 있지만 현장에서 판단하고 적극적으로 일 수행하는 데는 남녀의 차이가 없다고 생각함

힘 쪽에서는 조금 부족할 수 있겠지만 현장 가서 판단하고 하는 것은 남성과 똑같이 구급대원이면 다 할 수 있는 거라 생각되기 때문에 오히려 더 적극적인 여자 분들도 계시고 합니다. 성별로는 단지 힘이 좀 부족한 것, 들 것 같은 거 들 때 힘이 더 부족하다하는 정도이고 현장에서는 비슷할 거 같아요.(사례3)

○ 사례14는 현장에서 체력을 요구하는 일이 많아 여성대원들이 체력을 키우는 것이 필요하며 남성대원의 입장에서 여성대원과 파트너가 되면 체력적 지원을 못해주는 것이 부담이 될 것이라고 생각함

아무래도 체력적으로 요구하는 것이 남성이랑 여성은 신체 구조가 다르잖아요. 그래서 웬만하게 진짜 남성의 체력으로 봤을 때 한 65%까지 그렇게 체력이 좋은 여성들은 거의 없는 것 같아요. 그래서 그런 체력이 된다면 저희가 이게 화재를 만약에 가게 된다면 수관이 엄청 무겁거든요. 그런 거를 거뜬하게 수관을 잡고 정말 화재를 할 수 있는 그런 정도. 그리고 구급차를 하게 되면 또 들것 같은 거를 굉장히 좀 잘 들을 수 있는 힘이 있어야 돼요. 만약에 엘리베이터가 없으면은 환자를 얻고 나갈 수 있는 능력이 되어야 하고 이런 거를 또 여성 대원이랑 같이 저희가 같이 짝꿍이 있어요. 한 사람은 이미 그걸 못 해주는 이상 굉장히 부담스러울 수 있죠. 그렇기 때문에 그런 체력이 기본으로 갖춰줘야 되는데 그렇게만 된다면 전혀 여성 소방관으로서 문제가 될 건 없지만 신체 조건상 현재까지 저희 체력, 체력을 다 하고 시험을 통해서 들어오기는 하지만 그 체력으로 여성의 힘이나 체력을 알 수는 없거든요(사례14)

사. 정책욕구

1) 제도개선

□ 여성민원인 대응관련 여성소방관 직무 개발 필요

- 사례3은 여성민원인이 늘어나고 있으며 여성환자의 경우 남성대원보다 여성대원이 응대하는 것이 신체적 접촉관련 오해를 일으키지 않아 관련 직무를 개발할 필요가 있다고 생각함. 특히 여성주취자의 경우 경찰에서도 여성소방관을 요청하고 있어 여성민원인을 응대할 때는 여성대원이 가는 것이 더 좋다고 생각함

현장에 가면 제가 있을 때 저 여직원1명, 남직원 2명 이렇게 3명이 가면 환자가 만약에 여자환자라고 하면 남자직원들이 하면 좀 그럴 수 있잖아요 그럴 경우에는 다 제가 하고 어쨌든 환자를 대하는 입장이라 남자. 여자가 아니긴 한데 가끔 그런 경우도 있어요. 우리는 도와주려고 한 건데 오해해서 남자직원이 팔을 만졌다 그런 경우도 있어서 오히려 저는 남자직원이라 갔는데 젊은 여성 환자이면 제가 하겠다해요. 남자직원이 카프 감으려고 하면 하지마세요 하는 경우도 있어서. 그런 경우도 가끔 있어요.(경찰도 그런 이야기하시더라고요.)아! 그래서 경찰에서 현장에 갔는데 주취자가 여성이어서 깨울 수가 없어서 저희 구급대 요청할 때 될 수 있으면 여성구급대원을 요청하는 경우도 있었어요. 여자 화장실에 들어가서 깨워야 하는데 들어갈 수가 없다고 하셔서 여자경찰분과 제가 가서 깨우고 한 적도 있었어요. (10년을 일을 하셨으니까.. 어때요? 구급대상자나 경찰에서는 피해자나 문제를 일으키는 사람? 뭐라고 해야 할까요? 환자? 피해자? 주취자? 과거에는 남성들이 많았으니까. 여성 주취자가 많아졌나요?)많더라고요. 생각보다 많아요. 현장가보면 제가 구급대원으로 있을 때 주취자가 당연히 남성이겠지 했는데 여성인 분들도 많고 술 먹고 거동이 남어지셔서 거동이 안 되시는 분들도 많고.(응급환자들도 여성들이 점점 많아지고 있나요?)환자에 대한 성비는 어느 쪽이 많다고 말할 수는 없는데. 어쨌든 여직원이 가서 좋은 점도 있는 것 같아요.(사례3)

- 사례13은 최근 감염병 사례가 늘어나 소방직에서도 구급분야가 확대될 것으로 생각하고 있으며 여성채용이 더 확대되어야 한다고 생각함

사실 그러니까 요즘도 제 생각에는 또 코로나가 작년부터 이렇게 나오면서 해마다 어쨌든 주기적으로 이런 감염병 사례가 많이 늘어나고 있잖아요. 그러면 여기서 사실 구급의 분야가 굉장히 크거든요.(사례13)

- 사례14도 성폭력 사건 시 여성피해자에 대한 처치는 남성대원보다는 여성대원이

더 필요하며 여성환자의 경우는 노출이 심한 경우도 있어 여성대원이 필요하다고 생각함. 여성 1인가구도 증가하고 있기 때문에 앞으로 여성분야와 관련된 일이 더 많아질 것이며 관련 직무개발이 필요할 것으로 판단하고 있음

여성들이 접근할 수밖에 없는 특수상황. 여성 뭐 그 성폭력 사건이라든지 그럴 때는 꼭 여성이 꼭 필요하다...여성 관련 특수 상황...저희가 일단 가게 되고 남성이 하게 되면 좀 거부감을 더 들 수 있잖아요...그럴 때 여성 대원이 가면...좀 더 편하게 얘기할 수 있고...여성 환자분들이 만약에 발생하잖아요. 그러면 어쨌든 응급상황이고 자신의 몸을 잘 가누지 못할 때 신고를 하게 될 수 있잖아요. 그러면 저희가 어떻게 보면 너무 힘들기 때문에 노출이 되거나 이런 경우가 많거든요. 그러니까 자연스럽게 이제 그러니까 이렇게 그러니까 뭔가 있어서 그런 부분에도 좋은 것 같아요...사위를 하다가 그럴 수도 있고(요즘엔 혼자)...신고를 할 수도 있고(혼자서 사는 경우가 많으니까 그런 어떤 1인 가구 여성 혼자니까. 여성 환자)요청할 때도 내가 지금 못을 못 입고 있는 상황이기 때문에 여성대원가능한지 그렇게 요청할 수도 있잖아요(사례14)

□ 시험승진제도 필요

- 사례8은 시험승진이 도움이 되는 직원도 있고 그렇지 않은 직원도 있겠지만 시험 승진이 있다면 열심히 공부할 생각이 있다고 밝힘

저희가 시험이 따로 없어서 심사는 있으니까...(경찰은 시험이 있어요. 그럼 소방도 시험이 있다면 승진하는 데 도움이 될까요?)도움이 되시는 분들도 있고 그렇지 않은 분들도 있겠죠. 하지만 시험이 있다면 열심히 공부는 해봐야죠. (그럼 시험제도가 젊은 세대들에게는 도움이 되겠네요?)원하시는 분들도 많은 것 같아요. (그것이 더 공정하다고 생각하는 부분들이 있으니까요?) 네(사례8)

□ 출산이후 단축근무제도 도입 필요

- 사례8은 출산 후에도 유연근무제도 뿐 아니라 단축근무제도가 있다면 복직시기도 빨라질 것으로 생각함

임신 사실을 밝히면 단축 근무를 하잖아요. 출산이후에도 단축근무가 좀 있으면 복직을 빨리 할 수 있지 않을까 생각을 해요. 어쨌든 지금은 출산 이후에 단축근무는 없잖아요(사례8)

□ 복직직원에 대한 지원 필요

- 사례8은 여성대원이 육아휴직 후 복직자체에 대한 걱정이 많다고 토로함. 육아휴직으로 환자에 대한 처치방법을 잊어버렸거나 최신의 처치방법을 모른다던지 지속적인 교육으로 전문성을 높여 주어야하는데 그러지 못해 걱정이 많다고 봄

(복직한 후에 아이를 어떻게?)저 같은 경우에는 양쪽 부모님이 봐주시겠다고 해서 이런 경우에는 복직을 빨리 할 수 있죠. 도움 체계가 있어야 아무래도 그렇지 않으면 제 주변을 보면 복직 아예 못하고 복직 자체도 걱정을 많이 해요. 할 수 있을까 현장을 다시 또. 이렇게. (현장이 많이 바뀌기 때문인가요? 기억이 잘 안 나서?)몸은 기억을 하겠죠. 그런데 트렌드도 있고. 똑같은 환자를 만나더라도 처치하는 트렌드도 있고. 안하다보면 알고 있는 걸 잊어버리는 것도 있고. 반복적으로 하는 것들이야 기억하겠지만 어쨌든 계속 업데이트를 해줘야하는데 그렇지 못할까요(사례8)

□ 여성의복 불편

- 사례9는 여성복의 경우 허리에 라인이 들어가 사이즈가 남성복에 비해 적고 현장에서 불편하다고 토로함. 여성대원들도 남성복과 동일한 의복이 필요하며 남성복을 선호하는 사람은 입을 수 있도록 지원할 필요가 있다고 봄

(의복이나 장비는 여성이 사용하기에 좋은 식으로 되어있나요?)아니요. 그게 제일 불편해요. 왜냐하면 남자사이즈는 90, 95, 100 이런 식으로 있어서 한 사이즈가 커지면 그냥 커지는 건데 여성 것은 왜 라인이 들어가는지 모르겠어요. 허리 라인이 들어가 있어서 만약에 여성 77이면 남자 95정도 인데 너무 달라요. 제가 살이 찌니까 그게 확실히 달라요. 여성 88, 99사이즈를 시킬 바에는 남자 100을 시키는 게 낫죠. 그리고 여성 옷은 왜 굳이 라인을 강조하는지 모르겠어요. 둘 다 똑같이 현장 활동하는 것인데 여자도 편한 옷 입으면 좋잖아요. 왜 여자 옷은 44, 55, 66 이렇게 하는지. 굳이 여자, 남자 옷을 나누는지 모르겠어요. 아니면 여자 옷에 라인이 들어가야지 하시는 여성대원들은 그걸 시키고 편하게 입고 싶은 사람들은 남자 옷 시킬 수 있게 해주면 좋겠어요. 남자 옷 모양이 편해요. 여성 옷은 밑위가 짧아서 불편하더라고요(사례9)

□ 임부복 바지 필요

- 사례14는 임부복이 원피스 밖에 없어 임부복 바지가 필요하며 모성보호를 위한 수유시간 확보를 위해 수유실이 갖추어져야한다고 생각함

임신을 했을 경우에는 저희도 아직 임부복이라는 게 있긴 한데 임부복이 이번 원피스예요. 바지 형식이 없는 것 같아요. 그런 바지형식의 그런 임부복이 있었으면 좋겠고 아까 보니까 수유 시간이라는 게 있었네요. 정말 그런 게 저도 보고 깜짝 놀라긴 했는데 일단은 여자들만 있는 여성들만 근무하는 곳에는 이런 게 충분하게 갖춰져있을까. 있으면 되게 좋을 거 같아요(사례14)

□ 조현병에 대한 소방과 경찰의 협업 필요

- 사례13은 조현병환자의 경우 가족들은 입원을 원하지만 강제입원의 경우 경찰의 절차를 따라 서류를 갖추어야 입원이 가능하다고 봄. 그렇기 때문에 조현병 환자 이송의 경우 경찰의 도움이 필요하며 경찰과의 협업이 더욱 필요하다고 봄. 경찰과 소방의 협업 사례를 발굴하고 업무분장을 위한 소통이 필요하다고 봄

제가 정신병자의 조현병 환자 출동 진짜 많이 나가요. 생각보다 그런 위험을 준다 해서 가족이, 가족이 신고를 해서 가족은 보통 입원을 바로 원하거든요. 병원에. 그런데 제주도는 일단은 여기 연강병원 말고는 정신병원, 전문적으로 하는 데가 일단 많지가 않고, 바로 입원이 안 될 수가 있어요. 강제 입원을 하려면 그건 사실 경찰의 절차를 따라서 동의를 다 구하고 서류를 작성해서 입원을 하고 저희는 말 그대로 그 환자를 그러면 모든 환경이 이제 다 입원이 가능하다고 했을 때 이송을 하는 건데 그거를 경찰이 제대로 안 해 주는 거예요 그냥 이 환자가 지금 특별히 이상 행동을 보이지 않고 그냥 가만히 있는데 본인들이 해줄 게 없다라는 이런 식으로 하는데 제 판단으로는 이송을 하는 게 맞다고 생각을 하거든요. 그런데 경찰에서 그렇게 해서 이송을 안 하면 안 한다고 하면 저희가 못해요. 왜냐하면 저희도 저희 스스로 그러니까 보호를 해야 되는데 보호해 줄 사람, 경찰이 한 명이 같이 동행을 해서 이송을 해야 하는데 그게 안 되면 저희도 이송을 강제로 할 수가 없기 때문에 그런 제가 느끼기에 이 사례에서 경찰이 본인들도 어떻게 일을 처리해야 되는지도 잘 모르는 거 같고 그 케이스가 매번 접하는 게 아니니까 그런데 또 거기서 그 현장에서 법, 법령을 근거를 거기서 막 찾을 수가 없잖아요.

(맞아요. 맞아요)그러니까 그런 경우가 몇 가지 있었어요. 그래서 그런 그 업무에서 뭔가 좀 특히나 같이 이렇게 협업해야 되는 부분이 많은데 그거를 같이 뭔가 소통하고 만날 수 있는 기회가 없고요. 그런 거 같아요(사례13)

2) 인프라 조성

□ 여성전용 체육공간 필요

- 사례3은 체력단련실의 경우 남성들이 많아 따로 여성들이 편하게 스트레칭과 요가를 할 수 있는 운동공간이 필요하다고 봄

저는 그냥 넓은 공간. 체력 단련실에 운동기구 있잖아요. 그런데 그 곳은 남자들이 많이 가니까 여자 대기실 옆에 넓은 공간에서 스트레칭을 한다던가 하는 그런 공간. 운동시설 옆에서 하기에는 남성분들이 같이 있으시니까 또 여자휴게실에서 하기에는 다 쉬고 계시는데 막 하기가 그러니까. 작은 공간이라도 폼롤러나 요가매트 같은 게 있으면 할 수 있으니까 그런 공간들(사례3)

3) 인식개선

□ 소방업무에 대한 이해 필요

- 사례3은 시부모 등 가족이 현장으로 출동하는 것은 위험하다고 생각하고 사무실에서 일하는 것을 안전하고 편안한 업무라고 생각해 소방업무에 대한 이해를 잘 못하고 있다고 생각함. 소방직에 대한 이해가 필요함

제가 구급에서 현장 나가다가 상황실에 오니까 시부모님은 너무 좋아하세요. 그 때는 좀 위험해 보였나봐요. 그런데 상황실에서도 나름 힘든 점이 있거든요. 계속 전화를 받아야하고 항상 깨어 있어야 하고 이런 것 때문에 힘든데 시부모님들은 센터에서 출동을 안하니까 편하지 않냐고 하시는데 그건 아니긴 한데 말씀을 잘 못 드리겠어서 조금(사례3)

- 사례14도 가족이 응급현장으로 출동하는 것은 사고위험이 있어 많이 걱정하는 편이며 소방관은 화재나 위험에 노출되어 있어 걱정을 한다고 봄. 소방직에 대한 이해도를 높이기 위해 직장내 가족방문을 통한 소방직의 이해도를 높일 필요가 있음

오히려 매사에 출동하고 그냥 응급차다 보니까 빠르게 달리고 이렇게 해가지고 사고가 날까 봐 그런 것 때문에 집에서는 다들 걱정하죠. 화재나 위험한 일을 아무래도 하니까 노출돼 있잖아요. 그런 거는 걱정 하시는 거 같아요(사례14)

□ 소방관 가족 대상 사업 발굴 필요

- 사례8은 현재 제주 소방직의 경우 소방가족을 위한 여행 보내주기 사업이 코로나 이전에는 있었다고 언급함. 소방관 가족이라는 소속감도 높이고 가족끼리 결속력도 높일 수 있는 가족지원 사업이 필요함

(혹시 소방직 가족들을 위한 자체 사업이라든지?)있어요. 제가 정확히 이름을 모르겠는데 소방

관 가족을 신청하면 여행 보내주는 것이 있어요. 코로나 이전에는 했었어요(사례8)

4) 교육지원

□ 구급대원을 위한 전문적 교육지원

- 사례13은 구급대원이 전문성을 유지할 수 있도록 지속적인 교육지원이 필요하다고 보고 있음. 특히 코로나처럼 이런 사태가 발생하면 매뉴얼을 만들어 대응하고 만든 매뉴얼을 근거로 대응을 하는 것이 중요하다고 생각함. 관련 전문가들의 교육지원과 소통을 통해 감염분야를 깊이 연구하는 것이 필요하다고 생각함

전문적인 업무, 전문성을 계속 유지할 수 있게끔 그런 교육적인 면에서도 지원을 해줬으면 좋겠어요. 교육도 지원해 주고 뭔가 제도적으로도 저희가 구급 분야에서 어떤 정책이나 어떤 예를 들어서 이번 코로나 때도 어떤 이런 사례가 발생한 것에 따라 그 매뉴얼을 이제 또 저희가 이렇게 기준을 마련해서 그거대로 해야 되는데 그런 거를 사실은 그 여기 분들은 거의 일을 못 하고 또 저희 이제 그 위에 위에 선임들은 물론 계시지만 그 비율도 너무 적고, 하버튼 그런 소통이 사실 잘 안 되는 것 같아요. 그런 분야를 정말 깊이 들어가서 그런 걸 나눌 때는 좀 잘 이렇게 안 되는 거 같아요...너무 형식적인 거 말고 그냥 이렇게 딱 딱 클릭해서 보는 교육 말고 정말 살아있는 정말 전문적인 교육을 좀 받았으면 좋겠고(사례13)

□ 경력직 대상 신규교육 지원

- 사례13은 구급대원들은 경력직이지만 소방업무는 처음이기 때문에 경력직도 소방에서 응급을 포함한 신규교육 지원이 필요하다고 봄

저는 개인적으로 응급실 경력이 없었기 때문에 물론 스스로 더 공부를 하고 내가 준비해야 되는 것도 있지만 이거를 나와 같은 고민을 나누는 동기가 분명히 있고 앞서 선배도 그런 고민을 나눴을 텐데 이거를 이 조직 내에서 같이 좀 이렇게 지원해 주는 게 있으면 좋겠다 이런 생각이 들었거든요. 그래서 그런 업무적인 것도 있고 처음에 이제 들어왔을 때 교육을 좀 더 신규 교육 같이 해줬으면 좋겠고(사례13)

□ 교육부족, 전국네트워크 형성 취약

- 사례13은 서울 등 수도권에 비해 제주지역 교육지원이 부족하며 지리적 특징으로 지역간 교육정보공유도 어려워 전국네트워크도 잘 형성되어 있지 않다고 봄

교육적인 것도 서울에서 수도권에서 진행하는 교육보다는 훨씬 더 부족하고 그리고 일단은 떨어져 있잖아요. 어쨌든 육지랑. 그러니까 아무래도 이런 거를 서로 공유하고 좀 이렇게 하는 것도 조금 어려운 것 같아요. 그런 네트워크도 잘 형성이 잘 안 되는 느낌(사례13)

4. 소결 및 시사점

- 본 절에서는 설문조사결과와 심층면접결과를 지원동기와 근무실태, 능력개발과 교육훈련, 사회적 인식, 일·가정양립 실태로 나누어 결과를 정리하고 시사점을 도출하고자 함

가. 지원동기와 근무실태

- 첫째, 조사결과 현직 소방직을 지원한 이유는 전공과 연관성이 높아서 35.8% 가장 많이 지원했으며 이는 여성들이 채용되는 구급의 경우는 경력직을 뽑기 때문임. 이들의 자긍심은 평균값이 4.16점으로 높은 반면 여성후배들에게 소방직을 추천하고 싶은지에 대해서는 평균값이 3.43점으로 자긍심의 평균값보다 낮음
- 둘째, 여성 소방관들이 가장 오랫동안 일했던 부서는 119센터(구급대원)가 81.3%로 가장 많지만 희망부서로 119센터(구급대원)는 46.2%로 낮게 나타났으며 그 외부서인 119종합상황실, 소방서 행정, 구조구급과에 대한 지원이 증가함. 이는 여성소방관들이 다양한 업무경험을 희망한다는 것을 알 수 있음. 여성소방관들은 자신들의 역량을 강화하기 위해 '다양한 경력을 위한 부서배치(40.0%)'를 가장 많이 선호하는 것으로 나타남
- 셋째, 근무실태만족도 조사결과 근무실태만족도조사결과 현재 업무내용에 대한 만족도가 평균 3.89점으로 가장 높지만 희망부서배치(인사발령)에 대한 만족도가 다른 문항의 만족도 평균값보다 낮아 부서배치에 대한 개선이 필요함
- 넷째, 여성 소방관들은 지난 1개월 동안 1주일 평균 49시간을 근무하는 것으로 나타남. 중간관리자, 근무기간이 길수록, 연령이 높을수록, 막내자녀가 영아이거나 초·중·고학년일수록 근무시간이 긴 것으로 나타남. 근무실태만족도조사결과 현재 업무내용에 대한 만족도가 평균 3.89점으로 가장 높지만 현재 업무량(업무강도)에 대한

만족도는 평균 3.54점으로 낮으며 특히 근무처별로 119센터가 현재 업무량(업무강도)에 대한 만족도가 가장 낮았음. 이에 대한 개선이 필요함

- 다섯째, 현재 근무형태는 21주기 근무가 64.2%로 가장 많고 결혼경험과 자녀여부와 관계없이 21주기 근무가 많아 교대근무, 야간근무 시 자녀 돌봄에 대한 어려움이 예상됨
- 여섯째, 승진절차의 공정성과 근무성적 평정의 공정성에 대한 조사결과 평균 3.16점과 3.31점으로 보통인 3.0점보다 약간 높게 나타남. 그러나 근무처별로 119센터는 승진절차의 공정성과 근무성적 평정의 공정성에 대해 다른 근무처보다 평균점수가 낮고 승진제도개선의 필요성은 높아 여성소방관의 대다수가 근무하고 있는 119센터에 대한 승진과 근무성적 평정에 대한 제도개선이 필요하다고 볼 수 있음
- 일곱째, 실제 승진에 영향을 미치는 요인으로 근무 부서의 중요성이 39.5%로 가장 많아 소방직의 경우 실제 승진에 영향을 미치는 요소는 근무부서로 나타남. 심층면접결과 심사승진만 있고 시험승진이 없어 승진에 어려움이 있는 것으로 나타남
- 여덟째, 심층면접결과 여성 소방관들은 미혼일 때 승진을 위해 내근직을 지원하고 자격증을 따고 인맥을 넓히지만, 결혼 후에는 자녀양육을 위해 승진을 포기하는 것으로 나타났으며 기혼여성 소방관은 시험승진이 있다면 열심히 공부해 시험승진에 도전하겠다고 밝혀 승진제도의 개선이 필요한 것으로 나타남

나. 능력개발과 교육훈련

- 첫째, 설문조사결과 여성 소방관들은 자기계발을 꾸준히 한다는 응답이 각각 평균 3.58점으로 가장 높게 나타남. 조직의 능력향상을 위해 관심분야 전문교육참여의사가 있다는 응답이 평균 4.30점으로 가장 높게 나타나 수요조사를 통해 관심분야에 대한 전문성을 강화시킬 필요가 있음. 심층면접결과 여성 소방관은 주로 구급대원으로 지속적으로 채용하고 있으며 병원경력 2년 이상이 되어야 지원할 수 있어 주로 응급구조학과와 간호사들이 많고 이들이 전문가이며 경력자임을 알 수 있음
- 둘째, 설문조사결과 여성 소방관의 역량강화를 위해 전문성 향상을 위한 교육(35.0%)을 원해 이에 대한 지원이 필요함. 특히 50대 여성 소방관의 경우는 관리자교육도 원하는 것으로 나타나 연령에 맞는 자기계발과 조직능력향상 교육을 강

화할 필요가 있음

- 셋째, 기관 내 의사소통실태 결과 직장에서 힘들 때 가장 원하는 의사소통대상자는 동료이며 동료의 지지와 직장 내 어려움을 상담할 창구(담당자 등)설치도 필요한 것으로 나타남
- 넷째, 심층면접결과 제주지역 여성소방관은 서울 등 수도권에 비해 교육지원이 부족하며 지리적 특징으로 지역 간 교육정보공유도 어려워 전국네트워크도 잘 형성되지 않는 문제점이 있는 것으로 나타남. 제주지역 여성소방관의 역량강화를 위해 다양한 교육지원과 전국네트워크에 참여해 지역 간 정보공유와 네트워크를 형성할 수 있도록 기회를 제공할 필요가 있음

다. 사회적 인식

- 첫째, 사회적 인식 조사결과 여성 소방관은 가족보다 민원인으로부터 일에 대한 정당한 평가를 받지 못하고 있다고 생각하는 것으로 나타나 민원인의 여성 소방관에 대한 사회적 인식을 바꾸는 것이 필요함
- 둘째, 조사결과 여성 소방관이 바꾸고 싶은 사회적 인식은 '여성 소방관은 남성 소방관보다 능력이 미흡하다는 인식'(47.5%)이 가장 많았음. 근무처별로 '소방업무는 위험하기 때문에 여성에게 부적절하다는 인식'과 '소방관보다 여성으로 인식하는 문화'를 가장 바꾸고 싶어 해 제주소방안전본부에서는 여성 소방관에 대한 고정관념을 개선하는 사업을 추진할 필요가 있음
- 셋째, 여성 소방관의 여성 비중을 늘렸을 때 화재, 구조 등 현장 대응 능력 저하(38.8%)의 문제점이 가장 많은 것을 우려함. 반면 여성비중을 늘려가는 것에 대한 장점으로 남성중심의 직업에 대한 고정관념 완화(40.0%)에 대한 응답이 가장 많았음
- 넷째, 심층면접결과 여성 소방대원들은 소방복의 허리에 라인이 들어가 여성복의 사이즈가 남성복에 비해 적고 현장에서 업무를 수행하는 데 어려움이 있는 것으로 나타남. 남성복과 동일한 의복이 필요한 여성 소방관에게 남성복을 선택해서 입을 수 있도록 지원할 필요가 있음. 또한 임부복 또한 원피스밖에 없어 임부복 바지가 필요한 여성 소방관에게는 바지를 제작해 지원할 필요가 있음

라. 일·가정양립 실태

- 첫째, 출근 후 미취학자녀 돌봄에 대한 조사결과 민간어린이집 42.9%에서 가장 많이 돌보고 그 다음이 친인척 및 친지 35.7%로 나타남. 그러나 미취학자녀 돌봄을 개인과 기관으로 나누어 볼 때 개인 42.8%와 기관 57.2%로 나타나 기관 돌봄 비율을 확대할 필요가 있음
- 둘째, 일·가정양립제도 중 가장 많이 활용한 제도는 육아휴직이 35.8%로 가장 많았음. 직장 내 모성보호와 일·가정양립 제도에 대한 인식과 이용경험에서 임신검진 시간 허용에 대해 33.3%가 가장 많이 몰랐으며 근무처별로 소방서는 육아시간(만5세미만의 자녀, 24개월까지 유급)에 대해 40.0%가 모르는 것으로 나타나 여성 소방관을 대상으로 다양한 일·가정양립제도에 대한 홍보가 필요한 것으로 나타남
- 셋째, 조사결과 여성 소방관들은 일·가정양립을 위해 직장에서 시행할 필요가 있는 제도에 대해 선택적 근로시간제(유연근무제) 실시가 가장 높았음. 일·가정양립 확산을 위해 선택적 근로시간제(유연근무제)를 적극 검토할 필요가 있음
- 넷째, 기혼자 중 주 양육자는 본인이 56.8%로 가장 많음. 갑작스러운 동원에 대비한 자녀 돌봄 대책이 평균 2.74점으로 마련되어 있지 않은 것으로 나타남. 갑작스런 동원에 대비한 자녀 돌봄에 대한 긴급지원이 필요함
- 다섯째, 자녀 돌봄에 있어 가장 나이 어린 영아와 유아를 둔 여성소방관은 미취학 자녀 돌봄 관련 지원을 가장 많이 원했으며 초등1, 2학년 자녀를 둔 경우는 초등 자녀 돌봄지원을 가장 많이 원해 여성소방관 자녀의 나이를 고려한 돌봄 지원정책이 수립될 필요가 있음
- 여섯째, 조사결과 여성 소방관들은 육아휴직 사용 시 어려움이 있는 것으로 나타났으며 가장 큰 어려움은 자신의 업무 공백 시 대체인력이 없어 자신의 업무로 인한 동료의 업무 가중에 대한 우려(26.4%)가 가장 커 이에 대한 개선이 필요한 것으로 나타남. 심층면접결과 여성소방관이 육아휴직 후 복직자체에 대한 걱정이 많고 육아휴직으로 환자에 대한 처치방법을 잊어버렸거나 최신의 처치방법을 모르기 때문에 지속적인 교육에 대한 지원이 필요한 것으로 나타남
- 일곱째, 직장 내 일과 삶의 균형 관련 제도와 문화정착에 대해 다양한 돌봄 시설과의 업무협약이 평균 2.99로 낮아 다양한 돌봄 시설과의 업무협약을 확대해 기관

돌봄 지원을 활성화할 필요가 있음

- 여덟째, 설문조사결과 여성 소방관의 가장 심각한 개인적 어려움은 만성피로로 인한 신체적 어려움(41.3%)으로 나타나 이들의 신체적 건강에 대한 지원이 필요함

마. 여성 소방관의 안전과 경찰과의 협업실태

- 첫째, 심층면접조사결과 여성 소방관의 업무가 응급환자를 포함해 주취자 응대와 조현병 환자 응대로 확대되면서 주취자의 경우 성추행, 신체적 폭력을 여성 소방관에게 가하는 경우가 있어 여성 소방관의 안전확보가 필요한 것으로 나타남
- 둘째, 여성소방관의 경우 주취자와 조현병 환자 신고 시 경찰과 함께 출동해 협업을 하는 과정에서 갈등이 많아 갈등을 해소할 경찰과의 협업관련 시스템 마련이 필요한 것으로 나타남

결론 및 정책 제언

1. 종합적 논의 및 정책방향 도출
2. 정책 제언

1. 종합적 논의 및 정책방향 도출

가. 종합적 논의

- 지금까지 본 연구에서는 제주지역 특수직 여성공무원의 일·생활실태를 제주지역 여성 경찰·자치경찰과 여성 소방관의 연역과 현황, 육아휴직 현황, 여성 경찰·자치경찰과 여성 소방관의 근무실태와 일·생활양립실태 관련 설문조사와 심층면접을 통해 살펴보았음
- 연구결과 전국과 제주지역 모두 여성 경찰관과 여성 소방관의 비율이 최근 5년간 증가하고 있지만 여성 경찰관과 여성 소방관 모두 주로 하위직에 편중되어 있고 부서배치 또한 성별분리현상이 존재해 다양한 부서에 여성 경찰관과 여성 소방관을 배치할 필요가 있는 것으로 나타남
- 육아휴직현황은 전국의 경우 여성비율이 여전히 높지만 제주지역 경찰과 소방관의 경우는 여성비율이 감소하고 남성비율이 점점 증가하는 것으로 나타났음
- 설문조사결과 여성 경찰·자치경찰과 여성 소방관은 치열한 경쟁과 어려운 시험을 뚫고 경찰과 소방관이 된 것에 대해 자긍심을 갖고 있지만 실제 여성후배들에게는 추천해주고 싶은 직업이 아니라고 응답해 근무환경개선이 필요함을 알 수 있음
- 심층면접 결과에서도 이들은 업무상 흥분하여 공격적인 민원인과 자주 접촉하고 주취자로 인해 스트레스를 받고 있으며 소방관의 경우 조현병 환자의 증가로 신변 위험과 정신적 어려움을 겪고 있음. 또한 소방관의 경우 경찰과의 협업 시 권한의 문제 등으로 갈등에도 노출되어 있어 경찰과 소방직이라는 특수한 업무로 인한 고충, 승진의 어려움, 자녀 돌봄의 어려움, 일·가정양립이용 시 대체인력부족, 경찰과 소방관에 대한 고정관념으로 인한 고충이 있는 것으로 나타남
- 그러나 여성 경찰·자치경찰과 여성 소방관은 업무수행능력을 향상시키기 위해 자기계발을 꾸준히 하고 있으며 조직능력향상을 위해 관심분야 전문교육에 참여의사가 높은 것으로 나타나 전문교육에 대한 지원이 지속해서 필요한 것으로 나타났음
- 여성 경찰·자치경찰과 여성 소방관은 '직업능력에서 여성이 남성보다 무능력하다는 인식'을 우리사회가 가장 먼저 바꾸어야한다고 생각했으며 향후 여성의 비중이 늘어나면 현장 대응 능력 저하에 대한 걱정이 크지만 피해자보호 및 상담 등

전문화의 가능성과 남성중심의 직업에 대한 고정관념이 완화될 것으로 생각하고 있었음

- 이들의 일과 삶의 균형이 잘 이루어지지 않는 이유는 부적절한 근무시간(찾은 비상·초과근무, 주말 및 휴일 근무)과 육아와 돌봄이 여성의 몫이라는 사회적 통념때문으로 나타났으며 만성피로로 인한 신체적 어려움(건강악화)과 갑작스러운 동원에 대비한 자녀 돌봄 대책이 마련되어 있지 않아 가정생활에 어려움을 겪는 것으로 나타났음
- 육아휴직 사용 시 어려움은 자신의 업무 공백으로 인한 동료의 업무 가중 우려와 업무수행능력이 떨어질 것에 대한 불안으로 나타나 대체근무자지원과 육아휴직 후 복귀자에 대한 사전 정착 연계 등 교육지원이 필요한 것으로 나타남
- 본 절에서는 이들의 고충 개선과 일·생활균형 확산을 위한 정책방향을 도출하고자함

나. 정책도출의 방향

1) 양성평등실현을 위한 인사, 일·가정 양립지원 제도강화

- 「양성평등기본법」에 근거해 국가와 지자체는 여성 경찰관·자치경찰관·소방관의 남녀 평등한 기회보장을 위해 직장 내 다양한 업무를 경험할 수 있도록 부서배치의 성별분리현상을 개선하는 제도마련이 필요함. 이를 위해 여성의 채용확대와 더불어 성차별완화를 위한 순환보직제도를 도입해 부서이동의 변화를 추구할 필요가 있음
- 또한 여성 자치경찰관·소방관의 공평한 승진기회확보를 위해서 시험승진제도를 개선하고 여성 경찰관·자치경찰관·소방관 중 육아휴직자의 경력단절을 예방하기 위해 복직을 지원할 수 있는 제도구축이 필요함
- 일·가정양립제도 활성화를 위해 단축근무, 긴급동원·야간근무 관련 자녀 돌봄을 위한 지원, 대체인력제도의 도입과 개선이 필요함
- 개인의 신체적·정신적 건강 지원을 통해 일·생활균형실현을 구현할 제도마련이 필요함

2) 성인지적 사무공간 및 근무환경 조성

- 심층면접조사를 통해 남성들이 많이 근무하는 부서에 여성 경찰이 진입하지 못하는 이유 중 하나는 사무실공간이 협소해 남성 직원들이 사무실에서 직접 옷을 갈아입고 여성동료가 있으면 불편해 남성 동료를 선호하기 때문인 것으로 나타나 사무실공간을 성인지적 사무공간을 조성할 필요가 있음
- 여성 소방관은 남성과 같은 소방관이라고 생각하기 때문에 소방복이 여성이라 허리에 라인이 들어가고 남성복에 비해 사이즈가 적은 부분을 개선해야한다고 생각하고 있으며 임산부를 위한 소방복에 바지가 없어 선택하지 못하는 것을 성인지적 관점이 없다고 생각함. 따라서 여성의 경험을 반영한 소방복제작이 필요함

3) 제주여성 경찰관·자치경찰관·소방관 가치 제고를 위한 도민 인식개선

- 설문조사결과 여성 경찰과 소방관은 '여성 경찰과 소방관이 남성보다 능력이 미흡하다는 사회인식'을 가장 많이 바꾸어야한다고 응답함
- 지역사회 인식개선을 위해 여성 경찰이 주로 담당하는 업무가 민원인응대, 피해자개어, 행정업무 등으로 범인제압과 강력수사뿐 아니라 여성 경찰이 하고 있는 업무를 지역사회에 홍보해 여성 경찰의 가치를 높일 필요가 있음
- 여성 소방관들도 신체적 차이는 있지만 현장에서 환자이송과 응급처치 판단의 차이는 없어 남성 동료와 민원인 대상 여성 소방관에 대한 인식을 개선할 필요가 있음

4) 직원역량강화를 위한 교육지원

- 여성 경찰과 여성 소방관 모두 전문화된 업무를 수행하고 있으며 이를 위해 전문교육과 자기계발을 충분히 지원할 필요가 있음. 이러한 여성의 노력을 실제 인사발령에 반영토록 해 전문교육 이수자를 그 직무에 배치할 필요가 있음
- 또한 일·가정양립제도 이용 시 부서장의 관련제도에 대한 인식과 마인드가 부서의 분위기에 중요한 영향을 미치며 제도이용의 활용도를 높이기 때문에 부서장 및 중간관리자·고위직 대상 일·가정양립제도와 일·생활균형제도에 대한 교육을 실시할 필요가 있음

- 경찰과 소방서 내에도 일·가정양립제도와 관련해 4050세대들은 육아휴직 이외 제도에 대해 알지 못해 남성들의 참여를 권장하기 위해 관련 제도에 대한 교육이 필요함

2. 정책 제언

- 본 절에서는 정책방향을 토대로 제주지역 여성 경찰관·자치경찰관·여성 소방관으로 나누어 직장 내 고충 개선과 성평등 문화확산 및 일·생활균형 확산을 위한 개선방안을 제안하고자 함

가. 제주경찰청 개선방안

1) 양성평등 강화를 위한 제도 구축

□ 성차별완화를 위한 순환보직제 도입

- 일반직 공무원들은 순환보직제도를 시행하고 있음. 제주경찰청에서도 성차별완화를 위한 순환보직제도를 도입해 남녀 경찰관 모두에게 다양한 부서경험을 통해 관리능력을 향상시킬 수 있는 기회를 부여한다면 부서배치의 성별분리현상을 해소하고 여성경찰관의 승진기회도 확대될 것으로 전망됨
- 기 시행중인 순환보직제를 보완해 부서이동의 변화를 추구할 필요가 있음

□ 가족친화문화조성을 위해 단축근무제 도입

- 제주특별자치도는 일·가정양립제도 중 자녀돌봄지원, 모부성권보장사업, 기업의 가족친화경영관련 사업을 지원하고 있지만 제주경찰청은 자녀돌봄지원과 모부성권보장사업(육아휴직·특별휴가)에 집중되어 있어 기관의 가족친화경영에 대한 사업을 발굴할 필요가 있음
- 가족친화문화조성을 위해 단축근무제를 도입해 업무량 과다에 대한 불만을 해소하고 개인의 일·생활균형을 확보할 수 있도록 미혼과 기혼 남녀 모두에게 확대 적용할 필요가 있음

□ 갑작스런 동원 및 야간근무 시 지원할 긴급방문 돌봄 프로그램 운영

- 갑작스런 동원 및 야간근무 시 긴급 돌봄이 필요한 가정을 방문해 돌봄을 지원하는 긴급방문 돌봄 서비스를 운영할 필요가 있음. 경찰청에서 경찰에 대한 이해도가 높은 긴급 돌봄 복지 인력풀을 운영해 경찰가족의 자녀 돌봄을 지원할 필요가 있음
- 긴급방문 돌봄 서비스를 받을 수 없을 때 베이비시터비용을 지원해 경찰가족의 자녀 돌봄을 지원할 필요가 있음

□ 육아휴직 후 복직에 잘 정착하도록 연착륙 프로그램 시범운영

- 육아휴직 후 복직 시 연착륙 프로그램을 도입해 업무적 감각이나 최신 치안 트렌드와 변화된 제도를 익히면 부서에 잘 적응을 할 수 있어 경력단절을 예방할 수 있음. 또한 스트레스 해소법, 가족과의 대화법 등 일·가정양립에 도움이 되는 단기 맞춤형 교육 프로그램을 개발해 시범운영할 필요가 있음

□ 대체인력풀 운영

- 선행연구결과와 같이 육아휴직을 한 여성 경찰들은 육아휴직 사용의 어려움을 자신의 휴직이 동료의 업무 과중으로 연결되어 사용의 어려움이 있음을 지적했고 육아시간을 사용 중인 여성경찰은 1시간 정도 일찍 퇴근하지만 결국 자신의 일은 자신이 처리하기 때문에 업무가 과중되어 직장내 6세 미만의 자녀가 있는 직원이 70~80%이상일 때는 대체인력을 뽑을 필요가 있다고 강조함
- 경찰이라는 특수한 업무를 일반적으로 대체할 수는 없지만 남녀의 일·가정양립제도이용의 활성화를 위해 경찰에서 퇴직경찰 등 자원자를 중심으로 대체인력풀을 운영할 필요가 있음

□ 일·가정양립제도를 잘 이용하는 부서 대상 포상금 및 인센티브제공

- 양성평등에 기반을 둔 사고와 정책을 실천하고 일·가정양립제도이용의 활성화를 위해 부서장들의 관심과 인식개선이 필요함. 따라서 양성평등교육과 일·가정양립

제도를 잘 실천하는 부서에 별도의 포상금과 인센티브를 제공해 인식제고를 유도할 필요가 있음

- 양성평등 정책 관련 포상이 있으나 일·가정양립제도이용활성화를 위해 기여한 관리자와 실천한 일선부서 직원들에게 정기적으로 포상, 경찰의 날(10.21일)에 상징적으로 수여하여 유연한 조직문화를 정착시키는데 기여할 필요가 있음

2) 성인지적 사무 공간 조성을 위한 성별영향평가 실시

□ 시설 대상 성별영향평가 실시

- 남녀가 사용하기 편한 사무공간이 조성되면 여성경찰이 불편해서 부서배치를 반대하는 경우는 사라질 것으로 판단됨. 향후 제주경찰청이 이전할 신축건물과 4개 경찰서, 일선 지구대를 중심으로 성별영향평가를 실시해 성인지적 사무공간을 조성할 필요가 있음
- 경찰서는 경찰관만 업무를 보는 공간이 아니기 때문에 방문하는 여성 민원인과 범죄피해여성들의 시설사용에 있어서 불편이 없도록 성인지적 관점에서 기관시설과 사무공간을 조성할 필요가 있음
- 향후 지역경찰관서 리모델링 시에도 성별영향평가를 적극 참고해 반영할 필요가 있음

□ 여성전용 체육시설 및 휴게시설 마련

- 여성 경찰들은 제주경찰청이 신청사로 이전을 하면 남녀가 분리된 휴게 공간, 탈의실, 숙직실, 화장실 등을 갖출 것으로 예상하고 있음. 그러나 체육실에 여성들이 이용할 수 있는 스트레칭 공간과 따로 편하게 운동할 수 있는 체육시설의 공간배치가 필요하다고 강조함
- 또한 조사결과 이전하는 새로운 청사에 탕비실과 분리된 휴식만 할 수 있는 휴게공간이 설치되기를 위해 여성의 특성을 반영한 체육시설공간배치와 휴게시설이 마련될 필요가 있음

3) 여성 경찰 인식 개선을 위한 사업 발굴

□ 카드뉴스 제작 및 홍보

- 여성 경찰관에 대한 도민들의 인식개선을 위해 여성경찰들이 하는 업무들을 카드뉴스로 만들어 고정화된 경찰업무의 이미지를 확대하고 인식을 제고할 필요가 있음
- 기존의 경찰홍보물에 나타난 여성 경찰의 이미지를 분석해 여성 경찰의 고정관념을 재생산하는 이미지를 개선하고 성인지적 관점이 반영된 경찰홍보물을 제작·홍보할 필요가 있음

□ 제주 여성경찰관 역사서 발간

- 제주여성 경찰관의 역사를 한 눈에 파악할 수 있는 기록물이 없어 제주경찰의 역사 속에서 제주여성 경찰들의 존재를 부각할 필요가 있음
- 제주여성 경찰의 위상제고와 자부심향상을 위해 제주여성 경찰관의 역사책을 발간해 제주여성 경찰의 역사를 축적할 필요가 있음
- 사료 수집과 집필 등 전문가 등 참여가 필요한 만큼 백서 형태로 1년의 기간을 갖고 완성도 높은 역사서를 발간해 제주경찰의 역사는 물론 그 과정에서 여성 경찰관들의 정체성을 부각할 수 있음

4) 직원 역량강화를 위한 전문교육 및 성인지 감수성 향상 교육 지원

□ 관심분야 교육에 대한 수요조사 실시 및 해당전문분야 교육·훈련지원

- 여성 경찰들의 전문성교육에 대한 욕구를 해소하기 위해 전문교육프로그램에 대한 수요조사를 실시할 필요가 있음
- 수요조사결과를 토대로 원하는 교육을 제공해 업무의 전문성을 높이고 자기계발을 지원해 인사발령 시 전문교육 이수자가 직무에 배치될 수 있도록 연계할 필요가 있음
- 더불어 직원의 역량강화교육이 부서평가로 연동될 수 있도록 지원할 필요가 있음

□ 관리자 대상 가족친화교육 및 양성평등교육 실시

- 성에 대한 고정관념을 탈피하고 적극적인 여성인력활용을 위해 중간관리자 이상을 대상으로 제주양성평등교육센터와의 연계를 통해 정기적인 성인지 감수성교육을 실시해 경찰 내 성평등 문화를 확산할 필요가 있음
- 직장 내 일·생활균형 확산을 위해 부서장과 직장 내 4050세대 대상 일·가정양립에 대한 교육과 가족친화경영에 대한 교육을 제주가족친화지원센터와 연계해 실시할 필요가 있음

나. 제주자치경찰단 개선방안

1) 양성평등 강화를 위한 제도 구축

□ 시험승진제도와 순환보직제 도입

- 여성 자경찰관의 경우 승진절차가 공정하지 않고 근무성적평정도 공정하지 않다고 생각하고 있으며 근속연수에 따른 심사승진은 순서가 정해져 있어 다른 노력을 할 필요성을 느끼지 못함. 더불어 기혼여성의 경우 승진을 포기하는 경우가 많아 시험 승진제도를 도입해 여성들이 승진에 도전할 수 있도록 기회를 확대할 필요가 있음
- 제주자치경찰단도 성차별 완화를 위한 순환보직제도를 시행해 부서배치의 성별 분리현상을 해소하고 다양한 업무경험을 통해 여성 자치경찰관의 승진기회를 확대할 필요가 있음

□ 소통을 위한 공식통로인 양성평등정책담당관 설치

- 제주경찰청의 경우 양성평등정책담당관 설치를 통해 성희롱, 성차별 등 직장 내 어려움을 상담할 수 있는 공식적인 소통창구를 마련한 것처럼 제주자치경찰단도 양성평등정책담당관을 설치해 성희롱관련 신고시스템을 구축하고 조직 내 양성평등문화를 추진하도록 기반을 강화할 필요가 있음

□ 가족친화문화조성을 위해 단축근무제 도입

- 제주자치경찰단의 일·가정양립제도는 자녀 돌봄 지원과 모·부성권 보장사업(육아휴직·특별휴가)에 집중되어 있어 기관의 가족친화경영에 대한 사업을 발굴할 필요가 있음
- 가족친화문화조성을 위해 단축근무제를 우선 도입해 자치경찰단 가족의 미취학 자녀 돌봄을 지원하고 개인의 일·생활균형을 확보할 수 있도록 남녀 모두에게 확대 적용할 필요가 있음

□ 육아휴직 후 복직에 잘 정착하도록 연착륙 프로그램 지원

- 여성 자치경찰관 대상 육아휴직 후 복직 시 연착륙 프로그램을 지원해 복직 후 여성경찰의 경력단절을 예방할 필요가 있음
- 맞춤형 단기 복직지원 프로그램을 개발해 지원할 필요가 있음

□ 통계관리로 일·가정양립실적 관리

- 직장 내 일·가정양립제도 이용 활성화를 위해 이용현황실적을 성별육아휴직현황, 성별가족돌봄현황, 성별유연근무현황 등 관련 통계를 구축해 부서별 일·가정양립제도실적을 관리할 필요가 있음
- 일·가정양립제도이용 실적을 통계로 작성하면 부서별 사용 참여를 독려할 수 있고 연도별 추이 변화를 통해 일·가정양립제도이용의 개선점을 발견할 수 있음

2) 성인지적 사무공간 조성을 위한 성별영향평가 실시

- 제주자치경찰단 대상 시설 성별영향평가를 실시해 남녀가 사용하기 편한 사무공간 조성을 통해 공간을 통한 성불평등을 해소하고 성인지적 관점이 반영된 기관시설과 사무공간을 조성할 필요가 있음

3) 여성 자치경찰 인식 개선을 위한 사례집 발간

- 여성 자치경찰관에 대한 도민들의 인식개선을 위해 여성 자치경찰관의 업무와 권한에 대한 홍보를 통해 여성 자치경찰관의 위상을 제고할 필요가 있음

- 여성 자치경찰에 대한 고정관념을 개선할 수 있도록 카드뉴스 및 홍보물을 제작하고 여성 자치경찰의 활동을 담은 사례집을 발간하고 여성 자치경찰의 역사를 기록해 홍보할 필요가 있음

4) 직원 역량강화를 위한 전문교육 및 성인지 감수성 향상 교육 지원

□ 관심분야에 대한 수요조사 실시

- 여성 자치경찰의 전문성교육에 대한 욕구를 해소하기 위해 전문교육프로그램에 대한 수요조사를 실시할 필요가 있음
- 수요조사결과를 토대로 원하는 교육을 제공해 업무의 전문성을 높이고 자기계발을 지원해 인사발령 시 전문교육 이수자가 직무에 배치될 수 있도록 연계할 필요가 있음
- 더불어 직원의 역량강화교육이 부서평가로 연동될 수 있도록 지원할 필요가 있음

□ 관리자 대상 가족친화교육 및 양성평등교육 실시

- 성에 대한 고정관념을 탈피하고 적극적인 여성인력활용을 위해 중간관리자 이상을 대상으로 제주양성평등교육센터와의 연계를 통해 정기적인 성인지 감수성교육을 실시해 자치경찰단 내 성평등한 문화를 확산할 필요가 있음
- 직장 내 일·생활균형 확산을 위해 부서장과 직장 내 4050세대 대상 일·가정양립에 대한 교육과 가족친화경영에 대한 교육을 제주가족친화지원센터와 연계해 실시할 필요도 있음

다. 제주소방안전본부 개선방안

1) 양성평등 강화를 위한 제도 구축

□ 시험승진제도 도입

- 설문조사결과 여성 소방관의 71.6%가 119센터에 근무하고 있으며 119센터에 근무하고 있기 때문에 승진에 불이익이 있다고 생각하는 것으로 나타나 승진제도에 대한 개선이 필요함

- 제주소방안전본부의 승진제도에 시험승진제도를 도입해 근무처와 관계없이 여성들이 승진에 도전할 수 있도록 기회를 확대할 필요가 있음

□ 소통을 위한 공식통로인 양성평등정책담당관 설치

- 설문조사결과 소방서 내 직장 어려움을 상담할 수 있는 공식적인 소통창구가 없고 공식 소통창구설치 필요성에 대한 요구가 많아 제주소방안전본부에서도 양성평등정책담당관을 설치해 성희롱관련 신고시스템을 구축하고 지역 소방서의 양성평등문화를 구축하는 컨트롤타워 기능을 강화할 필요가 있음

□ 다양한 가족돌봄기관과 MOU체결 확대

- 제주소방안전본부의 일·가정양립제도는 자녀출산과 모·부성권 보장사업(육아휴직·특별휴가)에 집중되어 있어 자녀 돌봄 지원 및 기관의 가족친화경영에 대한 사업을 발굴할 필요가 있음
- 소방가족의 자녀 돌봄 지원을 위해 도내 국공립어린이집과 직장어린이집과의 MOU체결을 통해 미취학 자녀 돌봄 지원을 확대할 필요가 있으며 가족친화문화 조성을 위해 단축근무제를 우선 도입해 초·중·고 1, 2학년 자녀 돌봄을 지원할 필요도 있음

□ 경찰과 협업시스템 마련

- 도내 주취자의 증가와 조현병 환자의 증가로 여성 소방관과 경찰과의 협업이 증가한 만큼 현장에서 의견차이로 인한 갈등해소를 위해 경찰과 소방의 협업사례를 발굴하고 업무분장을 메뉴얼화하는 소통협업시스템을 구축할 필요가 있음

□ 교대근무와 야간근무 시 지원할 긴급방문돌봄 프로그램 운영

- 소방서업무의 특징인 교대근무와 야간근무 시 긴급방문 돌봄이 필요한 가정을 방문해 돌봄을 지원하는 긴급방문 돌봄 서비스를 운영할 필요가 있음
- 제주소방안전본부에 근무하는 여성의 수가 적기 때문에 제주경찰청·자치경찰단과

연계해 긴급방문 돌봄 서비스를 지원할 복지인력풀을 공동운영한다면 갑작스러운 동원·교대근무·야간근무·어린이집 들어가기 전 자녀 돌봄의 문제를 해소할 수 있음

□ 육아휴직 후 복직에 잘 정착하도록 연착륙 프로그램 지원

- 여성 소방관의 경우 환자에 대한 처치 등 전문성을 유지할 수 있도록 복직자 대상 육아휴직 후 복직 시 연착륙 프로그램을 지원해 경력단절을 예방할 필요가 있음
- 맞춤형 단기 복직지원 프로그램에 최신 처치 트렌드, 업무적응, 스트레스 해소법, 가족과 대화법 등을 담아 개발할 필요가 있음

□ 통계관리로 일·가정양립실적 관리

- 직장 내 일·가정양립제도 이용 활성화를 위해 이용현황실적을 성별육아휴직현황, 성별가족돌봄현황, 성별유연근무현황 등 관련통계로 구축해 부서와 소방서별로 실적을 관리할 필요가 있음
- 일·가정양립제도이용 실적을 통계로 작성하면 부서와 소방서별 사용참여를 독려할 수 있고 연도별 추이변화를 통해 일·가정양립제도이용의 개선점을 발견할 수 있음

□ 대체인력풀 운영

- 설문조사결과 여성 소방관의 육아휴직 사용의 어려움의 가장 큰 원인은 자신의 휴직이 동료의 업무과중으로 연결되는 점으로 나타났으며 이를 개선하기 위해서는 대체인력을 뽑을 필요가 있다고 강조함
- 소방이라는 특수한 업무를 일반적으로 대체할 수는 없지만 남녀의 일·가정양립제도이용의 활성화를 위해 대체인력풀을 구성해 운영할 필요가 있음

2) 성인지적 사무 공간 조성을 위한 성별영향평가 실시

□ 시설 대상 성별영향평가 실시

- 제주소방안전본부와 지역 소방서 대상 시설 성별영향평가를 실시해 남녀가 사용하

기 편한 사무공간을 조성해 공간사용을 통한 성불평등을 해소하고 성인지적 관점이 반영된 시설과 사무공간을 조성할 필요가 있음

□ 여성전용 체육시설 마련

- 여성 소방관들은 현장에 출동하고, 환자를 이송해야하기 때문에 구급업무를 잘 하기 위해서는 체력을 관리하는 것이 필요함. 코로나 이후에도 지속적인 체력관리가 필요하며 소방서에 있는 체력단련실에 여성 소방관들이 편하게 스트레칭과 요가를 할 수 있도록 따로 운동할 수 있는 여성전용 체육공간이 마련될 필요가 있음

□ 임부복 바지제작 및 여성소방복 개선

- 여성 소방관의 업무효율성을 위해 여성 소방복의 사이즈를 남성복과 같은 크기로 개선하고 여성성을 상징하는 허리라인을 개선할 필요가 있음
- 또한 임산부를 위한 소방복 바지를 제작해 바지가 필요한 임산부에게는 바지를 제공할 필요가 있음

3) 도내 여성 소방관 인식 개선을 위한 사업 발굴

□ 카드뉴스 제작 및 사례집 홍보

- 여성 소방관에 대한 도민들의 인식개선을 위해 여성 소방관의 활동을 카드뉴스와 사례집으로 만들어 홍보하고 여성 소방관의 전문성을 홍보해 여성소방관을 전문가로 도민들이 인식할 수 있도록 홍보사업을 실시할 필요가 있음

□ 제주여성 소방관 역사서 발간

- 제주여성 소방관의 역사는 1945년 제주의용소방대로부터 시작되지만 관련 역사적인 자료가 없고 여성 소방관의 활동에 대한 역사를 한 눈에 파악할 수 없어 제주지역 여성 소방관의 역사를 조명할 필요가 있음
- 제주여성 소방관의 역사는 현재 민간의용소방대의 47.7%를 차지하는 여성의용소방대의 역사와 맥을 같이하고 있기 때문에 제주여성 소방관과 민간 여성의용소방대와 관련된 역사책을 발간해 제주여성 소방관의 자료를 축적할 필요가 있음

4) 전문성 강화와 성인지 감수성 향상을 위한 교육프로그램 지원

□ 관심분야에 대한 수요조사 실시

- 여성 소방관의 전문성교육에 대한 욕구를 해소하기 위해 전문교육프로그램에 대한 수요조사를 실시할 필요가 있음
- 수요조사결과를 토대로 원하는 교육을 제공해 업무의 전문성을 높이고 자기계발을 지원해 인사발령 시 전문교육 이수자가 직무에 배치될 수 있도록 연계할 필요가 있음
- 더불어 직원의 역량강화교육이 부서평가로 연동될 수 있도록 지원할 필요가 있음

□ 관리자 대상 가족친화교육 및 양성평등교육 실시

- 성에 대한 고정관념을 탈피하고 적극적인 여성인력활용을 위해 중간관리자 이상을 대상으로 제주양성평등교육센터와의 연계를 통해 정기적인 성인지 감수성교육을 실시해 제주소방안전본부 내 성평등한 문화를 확산할 필요가 있음
- 직장내 일·생활균형 확산을 위해 부서장과 직장내 4050세대 대상 일·가정양립에 대한 교육과 가족친화경영에 대한 교육을 제주가족친화지원센터와 연계해 실시할 필요도 있음
- 본 연구의 정책제언을 요약 제시하면 <표 5-1>과 같음

〈표 5-1〉 여성 경찰·자치경찰·소방관의 직장내 성평등문화 및 일·생활균형확산을 위한 정책제언

구분		내용
기관별 개선방안	제주 경찰청	· 성차별완화를 위한 순환보직제 도입 · 가족친화문화조성을 위해 단축근무제 도입 · 갑작스런 동원 및 야간근무 시 지원할 긴급방문돌봄 프로그램 운영 · 육아휴직 후 복직에 잘 정착하도록 연차록 프로그램 시범운영 · 대체인력풀 운영 · 일·가정양립제도를 잘 이용하는 부서 대상 포상금 및 인센티브제공
	성인지적 사무공간 조성을 위한 성별영향평가 실시	· 시설 대상 성별영향평가 실시 · 여성의 특성을 고려한 체육시설 공간배치 및 휴게시설 마련

구분		내용
기관별 개선방안	제주 자치경 찰단	· 시험승진제도와 성차별완화를 위한 순환보직제 도입 · 소통을 위한 공식통로인 양성평등정책담당관 설치 · 가족친화문화조성을 위해 단축근무제 도입 · 육아휴직 후 복직에 잘 정착하도록 연차록 프로그램 시범운영 · 육아휴직 후 복직에 잘 정착하도록 연차록 프로그램 지원 · 통계관리로 일·가정양립실적 관리
		성인지적 사무공간 조성을 위한 성별영향평가 실시 · 시설 대상 성별영향평가 실시
	제주 소방 안전본 부	양성평등 강화를 위한 제도 구축 · 시험승진제도 도입 · 소통을 위한 공식통로인 양성평등정책담당관 설치 · 다양한 가족돌봄기관과 MOU체결 확대 · 경찰과 협업시스템 마련 · 교대근무와 야간근무 시 지원할 긴급방문돌봄 프로그램 운영 · 육아휴직 후 복직에 잘 정착하도록 연차록 프로그램 지원 · 통계관리로 일·가정양립실적 관리 · 대체인력풀 운영
		성인지적 사무공간 조성을 위한 성별영향평가 실시 · 시설 대상 성별영향평가 실시 · 여성의 특성을 고려한 체육시설 공간배치 · 임부복 바지제작 및 여성소방복 개선
개선방안 (공통)		도민 인식 개선을 위한 사업 발굴 · 제주 여성 경찰·자치경찰·소방관 카드뉴스 제작 및 홍보 · 제주 여성 경찰·자치경찰·소방관 역사서 발간 · 제주 여성 경찰·자치경찰·소방관 사례집 발간
		직원 역량강화를 위한 전문교육 및 성인지 감수성 향상 교육 지원 · 관심분야 교육에 대한 수요조사 실시 및 해당전문분야 교육·훈련지원 · 관리자 대상 가족친화교육 및 양성평등교육 실시

참고문헌

- 고용노동부. (2020). 『일·가정양립 실태조사 (2019)』. 고용노동부.
- 국립소방연구원. (2020). 「소방공무원 자살의 실태분석 및 개선방안에 관한 연구」.
- 권혜림. (2017). 「경찰의 가족친화적 조직문화가 일·가정 양립에 미치는 영향에 관한 연구」. 한국경찰학회. 19(2).
- 김원홍·김은경·김혜영. (1999). 「여성공무원 보직실태와 개선방안-일반행정직 6-9급 공무원을 중심으로」. 한국여성정책연구원.
- 김유리 외. (2015). 「남성의 일·가정양립 지원정책에 대한 태도에 관한 연구」.
- 문유석. (2011). 「소방공무원의 스트레스 수준과 직무환경적 유발요인」. 지방정부연구. 15(1). 119~141.
- 박선영. (2019). 「선진국의 경찰 체력시험 남녀 차이연구-한국, 미국, 영국, 프랑스, 대만, 일본 비교-」. 한국경찰연구. 18(2). 99~126.
- 배점모. (2013). 「사회복지공무원, 경찰공무원, 소방공무원에 있어서 직무스트레스요인과 직무만족 및 조직몰입 간의 관계비교연구-사회적 지지의 조절효과를 중심으로」. 서울행정학회 학술대회 발표논문집. 293-320.
- 보건복지부. (2020). 「직장어린이집 설치 등 의무이행 실태조사」. 2015~2019.
- 안상수·박선영·구미영·배호중·박진경. (2014) 「경찰·소방·교정직 여성공무원 성차별 개선을 위한 실태조사」. 국가인권위원회.
- 여성가족부. (2021). 「2021 통계로 보는 여성의 삶」. 2015-2019.
- 윤경희·장일식. (2021). 「경찰의 성인지 감수성 요인이 경찰 양성평등정책 인식 및 만족도에 미치는 영향에 관한 연구」. 한국경찰연구. 20(1).
- 윤경희·장일식. (2019). 「여자경찰공무원의 양성평등의식에 관한 실태 조사 연구」.
- 윤경희·양문승·장일식. (2019). 「경찰공무원의 인구사회학적 특성에 따른 성인지 감수성과 양성평등 정책 인식 및 만족도의 실태와 차이 분석」. 경찰학논총. 14(4)
- 윤명숙·김성혜. (2014). 「소방공무원의 직무스트레스가 삶의 질에 미치는 영향: 우울과 스트레스대처의 다중매개 효과」.
- 이나련. (2018). 「다양한 직종에서의 일·생활 균형 제도」. (재)경기도가족여성연구원. 「이슈분석」. 125. 18-29.
- 임희정 외. (2019). 「일·생활 균형 확산 지원사업 활성화 방안 연구」. 노사발전재단.
- 조영주·윤지소·김효경·김효정. (2019). 「경찰관서 편의시설 특정성별영향평가」. 한국여성정책연구원.

경찰청 내부자료(2021).

보건복지부 보도자료 (2020).

보건복지부, 직장어린이집 설치 등 의무이행 실태조사(2015-2019).

제주동부경찰서. (2008). 「제주동부경찰서사」.

제주경찰청 내부자료. (2021).

제주경찰청 홈페이지(www.jjpolice.go.kr)

제주소방안전본부 홈페이지 (2021.8월)

제주자치경찰단 홈페이지(www.jeu.go.kr/jmp/index.htm)

제주특별자치도 자치경찰 내부자료. (2021).

제주특별자치도 소방안전본부 내부자료. (1984~2021) .

치안정책연구소, 2021, 「치안전망 2021」.

통계청. (2020). 「직장어린이집현황」. 2015-2019.

통계청. (2020). 「출산 및 육아휴직 현황」. 2015-2019.

행정안전부. (2020). 「2020공공부문균형인사 연차보고서」. 행정안전부 .

「남녀고용평등법」

「양성평등채용목표제」

「양성평등기본법」

「제주특별자치도 설치 및 국제자유도시조성을 위한 특별법」.

「국가경찰과 자치경찰의 조직 및 운영에 관한 법률」.

「다양한 직종에서의 일·생활 균형제도」

부 록

1. 제주특별자치도 여성 경찰직 일과 삶 경험 조사
2. 제주특별자치도 여성 자지경찰직 일과 삶 경험 조사
3. 제주특별자치도 여성 소방직 일과 삶 경험 조사

문6. 지난 1개월동안 귀하의 근무시간은 1주일 평균 몇 시간입니까?

평균 _____ 시간

문7. 귀하의 현재 근무형태는 다음 중 어디에 해당됩니까?

① 일근근무 ② 변형 3교대근무 ③ 4교대 근무 ④ 기타(직접기입:_____)

문8. 귀하의 현재 직무는 주로 어떤 형태로 이루어집니까?

① 내근(사무/행정, 민원업무 등) ② 외근(수사, 형사, 순찰, 교통관리, 정보수집 등)

문9. 귀하는 다음 각 항목에 대해 얼마나 만족하시는지 체크해주세요.

문항	전혀 만족하지 않음	별로 만족하지 않음	보통	다소 만족	매우 만족
1) 희망 부서배치(인사발령)	①	②	③	④	⑤
2) 현재 업무내용	①	②	③	④	⑤
3) 현재 근무시간	①	②	③	④	⑤
4) 현재 근무형태	①	②	③	④	⑤
5) 현재 업무량(업무강도)	①	②	③	④	⑤
6) 현재 전반적 근무 만족도	①	②	③	④	⑤

문10. 귀하의 기관(제주경찰청)의 승진과 관련한 다음 각 문항에 대해 어떻게 생각하십니까?

문 항	전혀 그렇지 않음	별로 그렇지 않음	보통	다소 그렇다	매우 그렇다
1) 우리기관의 승진절차는 공정하다	①	②	③	④	⑤
2) 우리기관에서 승진에 반영되는 근무성적평정은 공정하게 이루어지고 있다	①	②	③	④	⑤
3) 우리기관에서 여성이 고위직(5급이상/경정)으로 승진하는데 어려움이 있다	①	②	③	④	⑤
4) 우리기관의 승진제도를 개선할 필요가 있다	①	②	③	④	⑤

문11. 귀하의 실제 승진에 가장 영향을 미치는 요인은 다음 중 무엇입니까?

우선순위에 따라 두 가지만 골라 주세요. 1순위_____, 2순위_____

- ① 학력/자격요건 ② 업무수행실적 ③ 업무수행태도
 ④ 업무에 대한 전문성 ⑤ 상급자/동료/부하의 평판 ⑥ 상급자를 위한 헌신도
 ⑦ 학연 및 지연 등 인연 ⑧ 근무부서의 중요성 ⑨ 재직년수
 ⑩ 기타(직접기입:_____)

문12. 다음은 문항에 대한 귀하의 생각을 표시해주시시오.

문항	전혀 그렇지 않음	별로 그렇지 않음	보통	다소 그렇다	매우 그렇다
1) 부서배치에 여성이라 불리한 측면이 있다	①	②	③	④	⑤
2) 승진평가에 여성이라 불리한 측면이 있다	①	②	③	④	⑤
3) 교육훈련 선발에 여성이라 불리한 측면이 있다	①	②	③	④	⑤
4) 업무배치에 여성이라 불리한 측면이 있다	①	②	③	④	⑤
5) 의사결정참여에 여성이라 불리한 측면이 있다	①	②	③	④	⑤

C 능력개발과 교육훈련

문13. 다음 문항에 대한 귀하의 생각을 표시해주시시오.

문항	전혀 그렇지 않음	별로 그렇지 않음	보통	다소 그렇다	매우 그렇다
1) 나는 업무수행 능력을 향상시키기 위해 자기계발을 꾸준히 하고 있다	①	②	③	④	⑤
2) 나는 업무수행에 필요한 교육훈련 기회를 충분히 가질 수 있다	①	②	③	④	⑤
4) 나는 우리기관에서 행해지는 교육훈련에 만족 한다	①	②	③	④	⑤
5) 관리자 대상 성평등 감수성교육이 필요하다고 생각한다	①	②	③	④	⑤
6) 직원 대상 성평등 감수성교육이 필요하다고 생각한다	①	②	③	④	⑤
7) 여성 경찰 대상 리더십교육이 필요하다고 생각한다	①	②	③	④	⑤
8) 관심 있는 분야의 전문교육이 생길 경우 참여할 의사가 있다	①	②	③	④	⑤

문14. 다음은 의사소통과 관련된 문항입니다. 귀하의 생각을 표시해주시시오.

문항	없다	있다	필요성				
			전혀 필요하지 않다	별로 필요하지 않다	보통	다소 필요하다	매우 필요하다
1) 우리기관(제주경찰청)에서는 직장내 어려움을 상담할 수 있는 창구(담당자 등)가 있다	①	②	①	②	③	④	⑤
2) 나는 직장일로 어려움이 있을 때 상의할 상급자가 있다	①	②	①	②	③	④	⑤
3) 나는 직장일로 어려움이 있을 때 상의할 동료가 있다	①	②	①	②	③	④	⑤

문15. 귀하는 여성경찰 공무원의 역량강화를 위해 필요한 사항은 무엇이라고 생각하십니까?

우선순위에 따라 두 가지만 골라 주세요. 1순위 _____, 2순위 _____

- | | |
|----------------------------|---------------------|
| ① 관리자로 성장할 수 있도록 교육지원 | ② 업무전문성 향상을 위한 교육지원 |
| ③ 다양한 경력을 쌓을 수 있도록 부서배치 고려 | ④ 해외 선진문화 연수기회 확대 |
| ⑤ 대학이나 대학원 지원 | ⑥ 체력단련 지원 |
| ⑦ 업무 관련 학회·모임의 참여기회 확대 | ⑧ 기타(직접기입: _____) |

D 사회적 인식과 정책욕구

문16. 귀하는 여성경찰의 일이 다음의 각 대상으로부터 정당한 평가를 받고 있다고 생각하십니까?

문항	전혀그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통	다소 그렇다	매우그렇다
1) 가족으로부터	①	②	③	④	⑤
2) 배우자로부터	①	②	③	④	⑤
3) 직장 동료로부터	①	②	③	④	⑤
4) 언론 등 대중매체로부터	①	②	③	④	⑤
5) 민원인으로부터	①	②	③	④	⑤
6) 지역사회로부터	①	②	③	④	⑤

문17. 귀하는 여성경찰에 대한 사회적 인식 중 가장 먼저 바뀌었으면 하는 것은 무엇입니까?

- ① 경찰보다 여성으로 인식하는 문화 ② 경찰업무는 위험하기 때문에 여성에게 부적절하다는 인식
 ③ 여성경찰은 체력적으로 약하다는 고정관념 ④ 여성경찰은 남성경찰보다 능력이 미흡하다는 인식
 ⑤ 기타(직접기입:_____)

문18. 귀하는 경찰직에 여성의 비중을 늘려나가는 것에 대해 어떻게 생각하십니까?

- ① 전혀 필요하지 않음 ② 별로 필요하지 않음 ③ 보통 ④ 다소 필요함 ⑤ 매우 필요함

문19. 귀하는 여성경찰관의 비중이 늘어날 경우 예상되는 문제점은 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 범인제압 등 현장 대응 능력 저하 ② 성별인식 차이로 인한 남녀갈등 우려
 ③ 육아휴직 등으로 인한 업무 공백 ④ 선호 부서로 지원자 쏠림 현상
 ⑤ 기타(직접기입:_____)

문20. 귀하는 여성경찰관의 비중이 늘어날 경우 예상되는 장점은 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 피해자·민원인의 응대만족도 향상 ② 피해자 보호 및 상담 등 전문화 가능
 ③ 육아휴직·일가정양립제도 확산 촉진 ④ 남성중심의 직업에 대한 고정관념 완화
 ⑤ 기타(직접기입:_____)

E 일과 삶 경험 실태

문21. 귀하는 현재 일과 삶의 균형이 잘 이루어지고 있습니까?

- ① 전혀 그렇지 않음 ② 별로 그렇지 않음 ③ 보통 ④ 다소 이루어짐 ⑤ 매우 잘 이루어짐

문22. [문27에서 ①, ② 응답자만] 일과 삶의 균형이 이루어지지 않았다면, 그 주된 이유는 무엇이라고 생각하십니까? 우선순위에 따라 두 가지만 골라 주세요. 1순위_____, 2순위_____

- ① 부적절한 근무시간(작은 비상·초과근무, 주말 및 휴일 근무) ② 휴직, 휴가 시 대체인력 부족
 ③ 관리자의 일·생활 균형에 대한 인식부족 ④ 믿고 맡길 수 있는 돌봄시설 부족
 ⑤ 육아와 돌봄은 여성의 몫이라는 사회적 통념이 강해서 ⑥ 기타(직접기입:_____)

문23. 다음은 귀하가 현재 근무하는 곳의 일과 삶의 균형과 관련한 질문입니다. 각 항목에 대해 어떻게 생각하는지 표시해주세요.

문항	전혀 그렇지 않음	별로 그렇지 않음	보통	다소 그렇다	매우 그렇다
1) 가족친화 직장문화가 잘 정착되어 있다	①	②	③	④	⑤
2) 일·가정 양립제도가 잘 정착되어 있다	①	②	③	④	⑤
3) 휴가나 조퇴를 제대로 사용할 수 있다	①	②	③	④	⑤
4) 정시퇴근 문화가 잘 정착되어 있다	①	②	③	④	⑤
5) 성별에 대한 차별 없이 육아휴직을 잘 사용하고 있다	①	②	③	④	⑤
6) 제주경찰서·청에서는 다양한 돌봄 시설(부모·자녀 등)과의 업무협약이 잘 되어 있다	①	②	③	④	⑤

문24. 다음은 모성보호와 일·가정양립제도입니다. 알고 계신 제도와 현재 까지 이용했던 제도를 모두 표시해 주십시오

내용	모른다	알고 있다	이용 경험		
			없다	있다	해당사항없음
1) 여성보건휴가(월 1일 무급휴가)	①	②	①	②	③
2) 가족돌봄휴가	①	②	①	②	③
3) 난임치료휴가	①	②	①	②	③
4) 임신검진 시간 허용	①	②	①	②	③
5) 유사산휴가	①	②	①	②	③
6) 출산전후휴가	①	②	①	②	③
7) 육아휴직	①	②	①	②	③
8) 육아 시간(만5세미만의 자녀, 24개월까지 유급)	①	②	①	②	③
9) 모성보호시간(임신 중 전 기간 사용가능)	①	②	①	②	③

문25. 다음의 일·가정양립 제도를 경찰에서 시행할 필요가 있는지 귀하의 생각정도를 표시해 주십시오.

문항	전혀 필요하지않다	별로 필요하지않다	보통	다소 필요하다	매우 필요하다
1) 육아기 근로시간 단축(만8세이하·초등학교 2학년이하의 자녀)	①	②	③	④	⑤
2) 가족돌봄 근로시간 단축	①	②	③	④	⑤
3) 출산전후휴가·육아휴직 후 직장복귀를 위한 프로그램 지원	①	②	③	④	⑤
4) 선택적 근로시간제(유연근무제) 실시	①	②	③	④	⑤
5) 대체 인력(공익요원, 보조인력 등) 지원 및 확대	①	②	③	④	⑤

문26. 귀하께서 가족생활 중 겪는 개인적 어려움 중 가장 심각한 문제는 무엇입니까?

우선순위에 따라 두 가지만 골라 주세요. 1순위_____, 2순위_____

- ① 미취학자녀 돌봄문제 ▶ 문26-1로 이동 ② 초등자녀 돌봄문제 ③ 가족간 의사소통의 어려움
 ④ 경제적 어려움 ⑤ 여가생활을 위한 시간 ⑥ 만성피로로 신체적 어려움(건강악화)
 ⑦ 스트레스로 인한 우울감 ⑧ 부모님 등 가족에 대한 부양 ⑨ 기타(직접기입:_____)

문26-1. [1순위와 2순위에 ①번 선택 응답자만 응답] 귀하께서 출근한 이후 미취학 자녀는 현재 주로 누가 돌보고 있습니까?

- ① 경찰청에서 개설한 직장어린이집 ② 경찰서·청과 협약을 맺은 어린이집
 ③ 국공립 어린이집 ④ 민간어린이집
 ⑤ 친인척 및 친지 ⑥ 배우자 ⑦ 기타(적어주세요:_____)

○ 기혼만 응답해 주십시오.(미혼은 미응답)

문27. 귀댁에서 어린자녀 또는 자녀가 어릴 때 주양육자는 누구였습니까(또는 누구입니까)?

- ① 본인 ② (전)배우자 ③ 배우자의 부모님이나 가족
④ 본인의 부모님이나 가족 ⑤ 기타(직접 기재:_____) ⑥ 해당사항 없음

문28. 다음은 일과 가족생활에 대한 질문입니다. 각각의 항목에 대한 귀하의 생각정도를 표시해주십시오

문항	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통	다소 그렇다	매우 그렇다
1) 갑작스러운 동원에 대비한 자녀 돌봄 대책이 마련되어 있다	①	②	③	④	⑤
2) 나의 일에 대해 가족이 적극적으로 지지해준다(또는 지지해주었다)	①	②	③	④	⑤
3) 배우자가 가사·육아에 적극적으로 참여한다(또는 참여했다)	①	②	③	④	⑤

문29.[육아휴직사용경험자만 응답] 귀하께서 육아휴직을 사용하는데 따르는 가장 큰 어려움은 무엇이었습니까?

- ① 자신의 업무공백으로 인한 동료의 업무 가중 우려 ② 휴직으로 인한 근무성적·평가에 대한 불이익 불안
③ 승진에 불리할 것 같은 불안 ④ 타부서로 재배치될 것에 대한 부담
⑤ 업무수행능력이 떨어질 것에 대한 불안 ⑥ 경력이 단절될 것 같은 불안
⑦ 기타(직접 기재:_____)

♣ 끝까지 성의 있게 응답해 주셔서 진심으로 감사드립니다 ♣

제주특별자치도 여성 자지경찰직 일과 삶 경험 조사

안녕하십니까?

제주여성가족연구원은 제주 여성·가족정책을 연구·개발하는 제주특별자치도 출연 연구원입니다. 저희 연구원에서는 제주지역 특수직 여성공무원의 더 나은 근무환경을 모색하기 위하여 일과 삶 경험을 조사하고 있습니다.

부디 바쁘시더라도 잠시 틈을 내시어 질문에 답변 부탁드립니다.

귀하께서 응답하신 내용은 통계법 제33조에 의거하여 비밀이 보장되며 통계작성 이외의 목적으로는 절대로 사용하지 않습니다. 대단히 감사합니다.

2021년 6월

주관기관 : (재)제주여성가족연구원

연구책임자: 이연화 연구위원(☎ 064-620-4913)

SQ 1) 근무처	
SQ 2) 계급	① 순경 ② 경장 ③ 경사 ④ 경위 ⑤ 경감 ⑥ 경정 ⑦ 총경이상
SQ 3) 총 근무경력	① 5년미만 ② 5년이상~10년미만 ③ 10년이상~15년미만 ④ 15년이상~20년미만 ⑤ 20년이상~25년미만 ⑥ 25년이상~30년미만 ⑦ 30년이상
SQ 4) 나이	① 20대 ② 30대 ③ 40대 ④ 50대 이상
SQ 5) 최종학력	① 고졸 이하 ② 전문대학 졸업 ③ 대학 졸업 ④ 석사 졸업 이상
SQ 6) 최초임용 시 계급	적어주세요: _____
SQ 7) 결혼경험	① 없다 ② 있다
SQ 8) 자녀가 있는 경우	1) 자녀수: _____명 2) 가장 어린 자녀의 나이: 만 나이 _____세
SQ 9) 부부경찰인 경우	① 예 (그렇다) ② 아니오 (아니다)

A 자치경찰직 지원배경과 자긍심

문1. 귀하가 자치경찰직을 지원한 가장 큰 이유는 무엇입니까?

- | | |
|---------------------|---------------------------|
| ① 안정된 직업인 것 같아서 | ② 전공과 연관성이 높아서 |
| ③ 공적인 영향력을 가진 직업이라서 | ④ 가족과 친인척의 영향을 받아서 |
| ⑤ 특수 직업군에 도전하고 싶어서 | ⑥ 남을 도와주고 보호해주는 일을 하고 싶어서 |
| ⑦ 어렸을 때부터의 꿈이라서 | ⑧ 기타(직접 기입:_____) |

문2. 귀하가 자치경찰직 시험을 준비하고 채용되기까지 가장 어려운 점은 무엇이었습니까?

- | | | | |
|--------------|---------------------|----------------|------------|
| ① 어려운 필기시험 | ② 지역 선발로 인한 치열한 경쟁률 | ③ 체력검정에 대한 어려움 | ④ 면접 등 어려움 |
| ⑤ 가족과 주변의 만류 | ⑥ 기타(직접 기입:_____) | | |

문3. 다음의 질문에 대한 귀하의 생각을 표시해주시요.

문항	전혀그렇지않다	별로 그렇지않다	보통	다소 그렇다	매우그렇다
1) 나는 자치경찰이라는 직업에 대해 자긍심을 느낀다	①	②	③	④	⑤
2) 나는 여성후배들에게 자치경찰직을 추천하고 싶다	①	②	③	④	⑤

B 자치경찰직 근무실태와 경험

○ 다음의 표를 기준으로 각각의 질문에 답하여 주십시오.

	경찰	자치경찰
부서 (과)	① 경무기획과	ㄱ) 경찰정책관 ㄴ) 교통생활안전 ㄷ) 관광경찰 ㄹ) 수사 ㅁ) 교통정보센터 ㅂ) 서귀포지역경찰대
	② 정보화장비과	
	③ 공공안전정보과	
	④ 외사과	
	⑤ 수사과	
	⑥ 형사과	
	⑦ 안보수사과	
	⑧ 생활안전과	
	⑨ 여성청소년과	
	⑩ 경비교통과	
	⑪ 해안경비단	
	⑫ 공항경찰대	
	⑬ 홍보담당관	
	⑭ 청문감사담당관	
	⑮ 112치안종합상황실	
	⑯ 지역경찰관서	

문4. 귀하께서 그 동안 가장 오랫동안 일했던 부서의 번호를 위 표에서 번호로 기입하여 주십시오.(최대 3부서)

(_____)부서

문5. 귀하께서 향후 가장 희망하는 부서를 위 표에서 번호로 기입하여 주십시오. (택 1)

()부서

문6. 지난 1개월동안 귀하의 근무시간은 1주일 평균 몇 시간입니까? 평균 _____ 시간

문7. 귀하의 현재 근무형태는 다음 중 어디에 해당됩니까?

① 일근근무 ② 변형 3교대근무 ③ 4교대 근무 ④ 기타(직접기입:_____)

문8. 귀하의 현재 직무는 주로 어떤 형태로 이루어집니까?

① 내근(사무/행정, 민원업무 등) ② 외근(수사, 형사, 순찰, 교통관리, 정보수집 등)

문9. 귀하는 다음 각 항목에 대해 얼마나 만족하시는지 체크해주세요.

문항	전혀 만족하지 않음	별로 만족하지 않음	보통	다소 만족	매우 만족
1) 희망 부서배치(인사발령)	①	②	③	④	⑤
2) 현재 업무내용	①	②	③	④	⑤
3) 현재 근무시간	①	②	③	④	⑤
4) 현재 근무형태	①	②	③	④	⑤
5) 현재 업무량(업무강도)	①	②	③	④	⑤
6) 현재 전반적 근무 만족도	①	②	③	④	⑤

문10. 귀하의 기관(제주자치경찰단)의 승진과 관련한 다음 각 문항에 대해 어떻게 생각하십니까?

문항	전혀 그렇지 않음	별로 그렇지 않음	보통	다소 그렇다	매우 그렇다
1) 우리기관의 승진절차는 공정하다	①	②	③	④	⑤
2) 우리기관에서 승진에 반영되는 근무성적평정은 공정하게 이루어지고 있다	①	②	③	④	⑤
3) 우리기관에서 여성이 고위직(5급이상/경정)으로 승진하는데 어려움이 있다	①	②	③	④	⑤
4) 우리기관의 승진제도를 개선할 필요가 있다	①	②	③	④	⑤

문11. 귀하의 실제 승진에 가장 영향을 미치는 요인은 다음 중 무엇입니까?

우선순위에 따라 두 가지만 골라 주세요. 1순위_____, 2순위_____

- ① 학력/자격요건 ② 업무수행실적 ③ 업무수행태도
 ④ 업무에 대한 전문성 ⑤ 상급자/동료/부하의 평판 ⑥ 상급자를 위한 헌신도
 ⑦ 학연 및 지연 등 인연 ⑧ 근무부서의 중요성 ⑨ 재직년수
 ⑩ 기타(직접기입:_____)

문12. 다음은 문항에 대한 귀하의 생각을 표시해주시시오.

문항	전혀 그렇지 않음	별로 그렇지 않음	보통	다소 그렇다	매우 그렇다
1) 부서배치에 여성이라 불리한 측면이 있다	①	②	③	④	⑤
2) 승진평가에 여성이라 불리한 측면이 있다	①	②	③	④	⑤
3) 교육훈련 선별에 여성이라 불리한 측면이 있다	①	②	③	④	⑤
4) 업무배치에 여성이라 불리한 측면이 있다	①	②	③	④	⑤
5) 의사결정참여에 여성이라 불리한 측면이 있다	①	②	③	④	⑤

C 능력개발과 교육훈련

문13. 다음 문항에 대한 귀하의 생각을 표시해주시시오.

문항	전혀 그렇지 않음	별로 그렇지 않음	보통	다소 그렇다	매우 그렇다
1) 나는 업무수행 능력을 향상시키기 위해 자기계발을 꾸준히 하고 있다	①	②	③	④	⑤
2) 나는 업무수행에 필요한 교육훈련 기회를 충분히 가질 수 있다	①	②	③	④	⑤
4) 나는 우리기관에서 행해지는 교육훈련에 만족 한다	①	②	③	④	⑤
5) 관리자 대상 성평등 감수성교육이 필요하다고 생각한다	①	②	③	④	⑤
6) 직원 대상 성평등 감수성교육이 필요하다고 생각한다	①	②	③	④	⑤
7) 여성 자치경찰 대상 리더십교육이 필요하다고 생각한다	①	②	③	④	⑤
8) 관심 있는 분야의 전문교육이 생길 경우 참여할 의사가 있다	①	②	③	④	⑤

문14. 다음은 의사소통과 관련된 문항입니다. 귀하의 생각을 표시해주시시오.

문항	없다	있다	필요성				
			전혀 필요하지 않다	별로 필요하지 않다	보통	다소 필요하다	매우 필요하다
1) 우리기관(제주자치경찰단)에서는 직장 내 어려움을 상담할 수 있는 창구(담당자 등)가 있다	①	②	①	②	③	④	⑤
2) 나는 직장일로 어려움이 있을 때 상의할 상급자가 있다	①	②	①	②	③	④	⑤
3) 나는 직장일로 어려움이 있을 때 상의할 동료가 있다	①	②	①	②	③	④	⑤

문15. 귀하는 여성자치경찰 공무원의 역량강화를 위해 필요한 사항은 무엇이라고 생각하십니까?

우선순위에 따라 두 가지만 골라 주세요. 1순위_____, 2순위_____

- | | |
|----------------------------|---------------------|
| ① 관리자로 성장할 수 있도록 교육지원 | ② 업무전문성 향상을 위한 교육지원 |
| ③ 다양한 경력을 쌓을 수 있도록 부서배치 고려 | ④ 해외 선진문화 연수기회 확대 |
| ⑤ 대학이나 대학원 지원 | ⑥ 체력단련 지원 |
| ⑦ 업무 관련 학회·모임의 참여기회 확대 | ⑧ 기타(직접기입:_____) |

D 사회적 인식과 정책육구

문16. 귀하는 여성자치경찰의 일이 다음의 각 대상으로부터 정당한 평가를 받고 있다고 생각하십니까?

문항	전혀그렇지않다	별로 그렇지않다	보통	다소 그렇다	매우그렇다
1) 가족으로부터	①	②	③	④	⑤
2) 배우자로부터	①	②	③	④	⑤
3) 직장 동료로부터	①	②	③	④	⑤
4) 언론 등 대중매체로부터	①	②	③	④	⑤
5) 민원인으로부터	①	②	③	④	⑤
6) 지역사회로부터	①	②	③	④	⑤

문17. 귀하는 여성자치경찰에 대한 사회적 인식 중 가장 먼저 바뀌었으면 하는 것은 무엇입니까?

- | | |
|-------------------------|---------------------------------|
| ① 경찰보다 여성으로 인식하는 문화 | ② 경찰업무는 위험하기 때문에 여성에게 부적절하다는 인식 |
| ③ 여성경찰은 체력적으로 약하다는 고정관념 | ④ 여성경찰은 남성경찰보다 능력이 미흡하다는 인식 |
| ⑤ 기타(직접기입:_____) | |

문18. 귀하는 자치경찰직에 여성의 비중을 늘려나가는 것에 대해 어떻게 생각하십니까?

- ① 전혀 필요하지 않음 ② 별로 필요하지 않음 ③ 보통 ④ 다소 필요함 ⑤ 매우 필요함

문19. 귀하는 여성자치경찰관의 비중이 늘어날 경우 예상되는 문제점은 무엇이라고 생각하십니까?

- | | |
|----------------------|-----------------------|
| ① 범인제압 등 현장 대응 능력 저하 | ② 성별인식 차이로 인한 남녀갈등 우려 |
| ③ 육아휴직 등으로 인한 업무 공백 | ④ 선호 부서로 지원자 쏠림 현상 |
| ⑤ 기타(직접기입:_____) | ⑥ 아무런 문제도 없음 |

문25. 다음의 일·가정양립 제도를 제주자치경찰조직에서 시행할 필요가 있는지 귀하의 생각정도를 표시해 주십시오.

문항	전혀필요 하지않다	별로 필요하지않다	보통	다소 필요하다	매우 필요하다
1) 육아기 근로시간 단축(만8세이하·초등학교 2학년이하의 자녀)	①	②	③	④	⑤
2) 가족돌봄 근로시간 단축	①	②	③	④	⑤
3) 출산전후휴가·육아휴직 후 직장복귀를 위한 프로그램 지원	①	②	③	④	⑤
4) 선택적 근로시간제(유연근무제) 실시	①	②	③	④	⑤
5) 대체 인력(공익요원, 보조인력 등) 지원 및 확대	①	②	③	④	⑤

문26. 귀하께서 가족생활 중 겪는 개인적 어려움 중 가장 심각한 문제는 무엇입니까?

우선순위에 따라 두 가지만 골라 주세요. 1순위_____, 2순위_____

- ① 미취학자녀 돌봄문제 ▶ 문26-1로 이동 ② 초등자녀 돌봄문제 ③ 가족간 의사소통의 어려움
 ④ 경제적 어려움 ⑤ 여가생활을 위한 시간
 ⑥ 만성피로로 신체적 어려움(건강악화) ⑦ 스트레스로 인한 우울감
 ⑧ 부모님 등 가족에 대한 부양 ⑨ 기타(직접기입:_____)

문26-1.[1순위와 2순위에 ①번 선택 응답자만 응답] 귀하께서 출근한 이후 미취학 자녀는 현재 주로 누가 돌보고 있습니까?

- ① 도청·시청 직장어린이집 ② 국공립 어린이집
 ③ 민간어린이집 ④ 친인척 및 친지
 ⑤ 배우자 ⑥ 기타(직접기입:_____)

♣ 끝까지 성의 있게 응답해 주셔서 진심으로 감사드립니다 ♣

A 소방직 지원배경과 자긍심

문1. 귀하가 소방직을 지원한 가장 큰 이유는 무엇입니까?

- ① 안정된 직업인 것 같아서
- ② 전공을 살리기 위해
- ③ 가족과 친인척의 영향을 받아서
- ④ 특수 직업군에 도전하고 싶어서
- ⑤ 가족에게 도움이 되는 일을 하고 싶어서
- ⑥ 남을 도와주고 보호해주는 일을 하고 싶어서
- ⑦ 어렸을 때부터의 꿈이라서
- ⑧ 기타(직접 기입:_____)

문2. 귀하가 소방직 시험을 준비하고 채용되기까지 가장 어려운 점은 무엇이었습니까?

- ① 어려운 필기시험
- ② 지역 선발로 인한 치열한 경쟁
- ③ 체력검정에 대한 어려움
- ④ 면접 등 어려움
- ⑤ 가족과 주변의 만류
- ⑥ 기타(직접 기입:_____)

문3. 다음의 질문에 대한 귀하의 생각을 표시해주십시오.

문항	전혀그렇지않다	별로 그렇지않다	보통	다소 그렇다	매우그렇다
1) 나는 소방관이라는 직업에 대해 자긍심을 느낀다	①	②	③	④	⑤
2) 나는 여성후배들에게 소방직을 추천하고 싶다	①	②	③	④	⑤

B 소방직 근무실태와 경험

○ 다음의 표를 기준으로 각각의 질문에 답하여 주십시오.

부서	① 소방정책과	② 예방대응과	③ 구조구급과	④ 119종합상황실
	⑤ 119센터(경방)	⑥ 119센터(구급대원)	⑦ 소방서(행정)	

문4. 귀하께서 그 동안 가장 오랫동안 일했던 부서의 번호를 위 표에서 번호로 기입하여 주십시오.(최대 3부서)

(, ,)부서

문11. 귀하의 실제 승진에 가장 영향을 미치는 요인은 다음 중 무엇입니까?

우선순위에 따라 두 가지만 골라 주세요. 1순위_____, 2순위_____

- ① 학력/자격요건 ② 업무수행실적 ③ 업무수행태도
 ④ 업무에 대한 전문성 ⑤ 상급자/동료/부하의 평판 ⑥ 상급자를 위한 헌신도
 ⑦ 학연 및 지연 ⑧ 근무부서의 중요성 ⑨ 재직년수
 ⑩ 기타(직접기입:_____)

문12. 다음은 문항에 대한 귀하의 생각을 표시해주십시오.

문항	전혀 그렇지 않음	별로 그렇지 않음	보통	다소 그렇다	매우그렇다
1) 부서배치에 여성이라 불리한 측면이 있다	①	②	③	④	⑤
2) 승진평가에 여성이라 불리한 측면이 있다	①	②	③	④	⑤
3) 교육훈련 선발에 여성이라 불리한 측면이 있다	①	②	③	④	⑤
4) 업무배치에 여성이라 불리한 측면이 있다	①	②	③	④	⑤
5) 의사결정참여에 여성이라 불리한 측면이 있다	①	②	③	④	⑤

C

능력개발과 교육훈련

문13. 다음 문항에 대한 귀하의 생각을 표시해주십시오.

문항	전혀 그렇지 않음	별로 그렇지 않음	보통	다소 그렇다	매우 그렇다
1) 나는 업무수행 능력을 향상시키기 위해 자기계발을 꾸준히 하고 있다	①	②	③	④	⑤
2) 나는 업무수행에 필요한 교육훈련 기회를 충분히 가질 수 있다	①	②	③	④	⑤
4) 나는 우리기관에서 행해지는 교육훈련에 만족 한다	①	②	③	④	⑤
5) 관리자 대상 성평등 감수성교육이 필요하다고 생각한다	①	②	③	④	⑤
6) 직원 대상 성평등 감수성교육이 필요하다고 생각한다	①	②	③	④	⑤
7) 여성 소방관 대상 리더십교육이 필요하다고 생각한다	①	②	③	④	⑤
8) 관심 있는 분야의 전문교육이 생길 경우 참여할 의사가 있다	①	②	③	④	⑤

문14. 기관(제주소방안전본부/소방서/119센터) 내 의사소통과 관련된 문항입니다. 귀하의 생각을 표시해 주십시오.

문항	없다	있다	필요성				
			전혀 필요하지않다	별로 필요하지않다	보통	다소 필요하다	매우 필요하다
1) 우리기관에서는 직장내 어려움을 상담할 수 있는 창구(담당자)등이 있다	①	②	①	②	③	④	⑤
2) 나는 직장일로 어려움이 있을 때 상의할 상급자가 있다	①	②	①	②	③	④	⑤
3) 나는 직장일로 어려움이 있을 때 상의할 동료가 있다	①	②	①	②	③	④	⑤

문15. 귀하는 여성소방관 공무원의 역량강화를 위해 필요한 사항은 무엇이라고 생각하십니까?

우선순위에 따라 두 가지만 골라 주세요. 1순위_____, 2순위_____

- | | |
|----------------------------|---------------------|
| ① 관리자로 성장할 수 있도록 교육지원 | ② 업무전문성 향상을 위한 교육지원 |
| ③ 다양한 경력을 쌓을 수 있도록 부서배치 고려 | ④ 해외 선진문화 연수기회 확대 |
| ⑤ 대학이나 대학원 지원 | ⑥ 체력단련 지원 |
| ⑦ 업무 관련 학회·모임의 참여기회 확대 | ⑧ 기타(직접기입:_____) |

D 사회적 인식과 정책육구

문16. 귀하는 여성소방관의 일이 다음의 각 대상으로부터 정당한 평가를 받고 있다고 생각하십니까?

문항	전혀 그렇지않다	별로 그렇지않다	보통	다소 그렇다	매우그렇다
1) 가족으로부터	①	②	③	④	⑤
2) 배우자로부터	①	②	③	④	⑤
3) 직장 동료로부터	①	②	③	④	⑤
4) 언론 등 대중매체로부터	①	②	③	④	⑤
5) 민원인으로부터	①	②	③	④	⑤
6) 지역사회로부터	①	②	③	④	⑤

문17. 귀하는 여성소방관에 대한 사회적 인식 중 가장 먼저 바뀌었으면 하는 것은 무엇입니까?

- ① 소방관보다 여성으로 인식하는 문화 ② 소방업무는 위험하기 때문에 여성에게 부적절하다는 인식
 ③ 여성소방관은 체력적으로 약하다는 고정관념 ④ 여성소방관은 남성소방관보다 능력이 미흡하다는 인식
 ⑤ 기타(직접기입:_____)

문18. 귀하는 소방직에 여성의 비중을 늘려나가는 것에 대해 어떻게 생각하십니까?

- ① 전혀 필요하지 않음 ② 별로 필요하지 않음 ③ 보통 ④ 다소 필요함 ⑤ 매우 필요함

문19. 귀하는 여성 소방관의 비중이 늘어날 경우 예상되는 문제점은 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 화재·구조 등 현장 대응능력 저하 ② 성별인식 차이로 인한 남녀갈등 우려
 ③ 육아휴직 등으로 인한 업무 공백 ④ 선호 부서로 지원자 쏠림 현상
 ⑤ 기타(직접기입:_____)

문20. 귀하는 여성 소방관의 비중이 늘어날 경우 예상되는 장점은 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 여성 환자의 만족도 향상 ② 여성폭력 관련 사건의 구급 및 상담 가능
 ③ 육아휴직·일가정양립제도 확산 촉진 ④ 남성중심의 직업에 대한 고정관념 완화
 ⑤ 기타(직접기입:_____)

E 일과 삶 경험 실태

문21. 귀하는 현재 일과 삶의 균형이 잘 이루어지고 있습니까?

- ① 전혀 그렇지 않음 ② 별로 그렇지 않음 ③ 보통 ④ 다소 이루어짐 ⑤ 매우 잘 이루어짐

문22. [문27에서 ①, ② 응답자만] 일과 삶의 균형이 이루어지지 않았다면, 그 주된 이유는 무엇이라고 생각하십니까? 우선순위에 따라 두 가지만 골라 주세요. 1순위_____, 2순위_____

- ① 부적절한 근무시간(작은 비상·초과근무, 주말 및 휴일 근무) ② 휴직, 휴가 시 대체인력 부족
 ③ 관리자의 일·생활 균형에 대한 인식부족 ④ 믿고 맡길 수 있는 돌봄시설 부족
 ⑤ 육아와 돌봄은 여성의 몫이라는 사회적 통념이 강해서 ⑥ 기타(직접기입:_____)

문23. 다음은 귀하가 현재 근무하는 곳의 일과 삶의 균형과 관련한 질문입니다. 각 항목에 대해 어떻게 생각하는지 표시해주세요.

문항	전혀 그렇지않음	별로 그렇지않음	보통	다소 그렇다	매우 그렇다
1) 가족친화 직장문화가 잘 정착되어 있다	①	②	③	④	⑤
2) 일·가정 양립제도가 잘 정착되어 있다	①	②	③	④	⑤
3) 휴가나 조퇴를 제대로 사용할 수 있다	①	②	③	④	⑤
4) 정시퇴근 문화가 잘 정착되어 있다	①	②	③	④	⑤
5) 성별에 대한 차별 없이 육아휴직을 잘 사용하고 있다	①	②	③	④	⑤
6) 제주소방안전본부에서는 다양한 돌봄 시설(부모·자녀 등)과의 업무협약이 잘 되어 있다	①	②	③	④	⑤

문24. 다음은 모성보호와 일·가정양립제도입니다. 알고 계신 제도와 현재 까지 이용했던 제도를 모두 표시해 주십시오.

내용	모른다	알고 있다	이용 경험		
			없다	있다	해당사항없음
1) 여성보전휴가(월 1일 무급휴가)	①	②	①	②	③
2) 가족돌봄휴가	①	②	①	②	③
3) 난임치료휴가	①	②	①	②	③
4) 임신검진 시간 허용	①	②	①	②	③
5) 유사산휴가	①	②	①	②	③
6) 출산전후휴가	①	②	①	②	③
7) 육아휴직	①	②	①	②	③
8) 육아 시간(만8세미만의 자녀, 24개월까지 유급)	①	②	①	②	③
9) 모성보호시간(임신 중 전 기간 사용가능)	①	②	①	②	③

문25. 다음의 일·가정양립 제도를 소방조직에서 시행할 필요가 있는지 귀하의 생각정도를 표시해 주십시오.

문항	전혀필요하지않다	별로 필요하지않다	보통	다소 필요하다	매우 필요하다
1) 육아기 근로시간 단축(만8세이하·초등학교 2학년이하의 자녀)	①	②	③	④	⑤
2) 가족돌봄 근로시간 단축	①	②	③	④	⑤
3) 출산전후휴가·육아휴직 후 직장복귀를 위한 프로그램 지원	①	②	③	④	⑤
4) 선택적 근로시간제(유연근무제) 실시	①	②	③	④	⑤
5) 대체 인력(공익요원, 보조인력 등) 지원 및 확대	①	②	③	④	⑤

문26. 귀하께서 가족생활 중 겪는 개인적인 어려움 중 가장 심각한 문제는 무엇입니까?

우선순위에 따라 두 가지만 골라 주세요. 1순위_____, 2순위_____

- ① 미취학자녀 돌봄문제 ▶ 문26-1로 이동 ② 초등자녀 돌봄문제 ③ 가족간 의사소통의 어려움
 ④ 경제적 어려움 ⑤ 여가생활을 위한 시간
 ⑥ 만성피로로 신체적 어려움(건강악화)
 ⑦ 스트레스로 인한 우울감 ⑧ 부모님 등 가족에 대한 부양 ⑨ 기타(직접기입:_____)

문26-1.[1순위와 2순위에 ①번 선택 응답자만 응답] 귀하께서 출근한 이후 미취학 자녀는 현재 주로 누가 돌보고 있습니까?

- ① 도청·경찰청 직장어린이집 ② 국공립 어린이집
 ③ 민간어린이집 ④ 친인척 및 친지
 ⑤ 배우자 ⑥ 기타(직접기입:_____)

♣ 끝까지 성의 있게 응답해 주셔서 진심으로 감사드립니다 ♣

연구보고서 2021-5

제주지역 특수직 여성공무원의 일·생활실태 및 개선방안 연구
- 경찰·자치경찰·소방직을 중심으로 -

발 행 일 2021년 9월 30일

발 행 인 민 무 속

발 행 처 (재)제주여성가족연구원 연오로 89, 3층

☎064-720-4914, Fax.064-711-2350

www.jewfri.kr

인 쇄 사 (주)디자인신우

※ 이 보고서는 출처를 밝히는 한 자유롭게 인용은 가능하나 내용의 무단 전재나
복제를 금합니다.

ISBN : 979-11-87026-69-3

제주지역 특수직 여성공무원의 일·생활실태 및 개선방안 연구



제주여성가족연구원

63145 제주시 연오로 89(연동) 3층

✉ jewfri@jewfri.kr 🏠 www.jewfri.kr



9 791187 026693
ISBN 979-11-87026-69-3