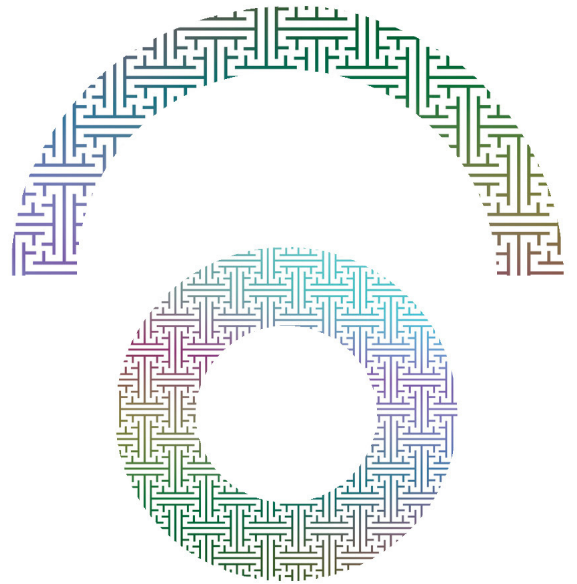


직렬과 실제업무간 불일치 실태조사 및 인식·만족도 조사



연구진

윤영근(한국지방행정연구원 수석연구원)

고경훈(한국지방행정연구원 수석연구원)

연구 요약

1. 연구배경 및 목적

- 지방자치단체 공무원의 직렬과 업무 불일치 문제
 - 지방자치단체 일각에서 공무원의 직렬과 업무가 불일치하는 인사행정의 문제가 제기되었음
 - 보통 기술직군 직렬과 사회복지정책 확대로 크게 늘어난 사회복지직렬에서 업무불일치 현상이 보고되었으며, 일반행정직렬에 비해 이들 직렬의 낮은 업무만족도 역시 문제로 제기됨
 - 최근에는 기능직에서 전환된 시설관리 직렬 등에서 업무 불일치 민원이 제기되고 있으며, 이 문제의 원인이 직렬 운영에서 나타나는 일시적인 문제인지, 아니면 제도적 차원의 문제인지 확인이 필요

- 직렬 간 비교조사를 통한 직렬-업무 불일치 문제 규명
 - 일반적으로 지금까지 인사행정연구에서 직렬과 업무 불일치 문제에 초점을 둔 경우는 없었으며, 특정 직렬(예: 소방, 경찰, 사회복지 등)을 대상으로 한 업무만족도 연구가 주로 이뤄졌음
 - 직렬-업무 불일치 문제가 제기되는 일부 직렬의 경우, 업무 불일치와 직무만족도의 정도를 타 직렬과 함께 비교해야만 직렬-업무 불일치 문제를 구체적으로 파악할 수 있음
 - 이 과제는 특히 최근에 문제가 되고 있는 일부 직렬을 대상으로 직렬-업무 불일치 현상과 직무만족도를 진단하고, 문제의 원인과 개선방안을 모색하고자 함

2. 주요 연구내용

□ 연구 방법

- 직렬-업무 불일치에 대한 설문조사(시·도, 시·군·구 및 시·도교육청과 시·군·구 교육지원청 공무원)와 설문조사 결과 직렬-업무 불일치 문제가 심각한 직렬에 대한 면담조사
 - 설문조사는 전체 1,618명(행정직렬 1,032명, 시설관리직렬 375명, 사회복지직렬 59명, 운전직렬 46명, 기타 직렬 106명), 면담조사는 서울특별시, 경기도, 경북교육청 인사담당자 및 시설관리직 직원 등을 대상으로 실시

□ 직렬만족도 분석 결과

- 소속기관, 직렬, 성별, 근무기간, 연령 등은 직렬만족도와 관계가 있으나 직급은 직렬만족도와 관계가 없는 것으로 나타남
 - 소속기관별로는 교육지원청이, 직렬은 시설관리직렬의 직렬만족도가 다른 직렬에 비해 크게 낮았음
 - 성별은 남성이, 근무기간은 5~10년 미만, 연령은 30대의 직렬만족도가 제일 낮았음
- 직렬만족도가 높은 이유로는 “직렬의 명칭과 기대하는 실제업무가 유사성이 있음”이 가장 많았음
 - 반대로 직렬만족도가 낮은 이유로는 “직렬 내 승진기회 등 인사 상 불리함 있음”이 가장 많았음
 - 시설관리직렬의 경우 “직렬 명칭과 기대하는 실제 업무가 유사성이 없음”이 다른 직렬보다 높게 나타나는 특징이 있음
- 분장사무의 적합성, 업무의 전문성, 인력운영의 효율성, 승진체계의 공정성에 대해 교육지원청 소속, 시설관리직렬, 5~10년 미만 근무, 남자, 30~40대가 가장 부정적인 것으로 나타남

- 다른 직렬로의 전환 의향은 시·도, 시·군·구에서는 사회복지직렬과 시설관리직렬이, 교육청과 교육지원청에서는 시설관리직렬이 높은 것으로 나타남

□ 직렬과 업무일치도에 관한 분석 결과

- 직렬-업무 일치 분석결과 소속기관별로는 교육지원청, 직렬은 시설관리직렬의 불일치 정도가 가장 높았음
 - 성별로는 남성, 근무기간 5~10년 미만, 연령은 40대의 직렬-업무 불일치 정도가 가장 높게 나타남
 - 소속기관별 직렬에 따른 직렬-업무 일치 여부간의 관련성을 확인한 결과 시·도와 시·군·구는 관련이 없는 것으로 나타났으며, 결국 직렬과 업무 불일치 문제는 교육청과 교육지원청 소속 공무원들에 해당하는 문제임
- 직렬과 업무가 일치하지 않는 이유로는 “행정직렬 중심의 인력운영”이 가장 높게 나타났고, 직렬과 업무 불일치 해소를 위한 노력 정도에 대해서는 교육지원청 소속, 시설관리직렬, 5~10년 미만 근무, 남자, 40대의 인식이 가장 나쁘게 나타남
 - 직렬과 업무 불일치 해소 방안으로 시설관리직렬은 “폭넓은 전직기회 제공”을 가장 많이 선택함으로써, “행정수요에 맞는 직렬별 인력충원”이 가장 많이 선택한 타 직렬과 차이를 보임

□ 직렬-업무 불일치에 대한 시설관리직렬 면담조사 결과

- 직렬-업무 불일치 정도가 가장 심각한 교육청의 시설관리직렬과 해당 기관의 인사담당자들의 인식 차이는 다음과 같음

구분	교육청 및 학교장	시설관리직렬
업무 범위	<ul style="list-style-type: none"> ■ 학교 운영에서 시설관리 업무의 범위를 지정하기 곤란함 ■ 학교 시설의 유지, 관리, 보수 업무는 기본적으로 시설관리직이 해야 함 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 학교의 시설관리 범위가 매우 넓고, 학교마다 시설 차이 있음 ■ 학교장이 지시하는 단순 노무에 가까운 모든 일이 시설관리 업무라는 모호성 존재
기타 학교장이 부여하는 업무의 의미	<ul style="list-style-type: none"> ■ 업무의 우선 순위에 관한 것 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 학교마다 상황이 달라 자의적인 해석 여지 있음
시설관리직렬에 대한 인식	<ul style="list-style-type: none"> ■ 원래 기능직이 수행했던 업무를 시설관리직렬로 전환되었다고 안할 수는 없는 것 ■ 누군가는 해야 할 일 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 같은 일반직 공무원인데, 단순노무를 수행함으로써 느끼는 자괴감 ■ 기능직과 다른 대우 필요

○ 교육청 시설관리직렬 문제의 원인은 다음과 같이 볼 수 있음

- 먼저 2013년 직종개편시 학교 기능직 업무에 대한 이해가 부족하였고, 학교 시설관리 업무에 상호 이질적인 요소들이 혼재되어 있으며, 업무수행에 다양한 지식이 필요함
- 일선 학교의 시설관리직렬이 수행하는 업무는 CCTV, 엘리베이터, 소방, 전기 등 다양한 업무가 혼재되어 있고, 수목관리, 우편업무 등도 병행하고 있음, 또한 기타 일반행정 지원업무로 각종 교내 행사 지원과 사무직원의 문서업무를 수행하기도 함
- 교육청 인사담당자와 학교장들은 “시설관리”에 대해 학교 시설과 관련된 “일(work)”로 보고 있는 반면, 시설관리직렬 공무원들은 “학교 시설관련 사무에 대한 관리(management)”에 무게를 두고 있음
- 현행 시설관리직렬 임용시험은 시설 관리에 필수적인 지식 여부를 확인할 수 없으며, 일반 사무직원 선발에 적합한 형태임(시설관리직렬 9급 공채시험의 시험과목은 국어, 한국사, 사회 3과목임)

3. 연구의 결론

□ 조사결과의 요약

- 직렬-업무 불일치 문제는 교육청과 교육지원청에만 해당하는 문제임
 - 구체적으로 보자면, 소속기관으로는 교육청과 교육지원청, 직렬은 시설관리직렬, 성별은 남자, 근무기간은 5년 이상 10년 미만, 연령은 30대 이하가 직렬만족도가 낮고, 직렬-업무 불일치가 높음
- 따라서 직렬과 업무 불일치 문제는 일반적인 현상으로 보기는 어려우며, 2013년 직렬 전환된 후 학교 기능직 업무를 신규 임용자들이 수행하면서 나타난 예외적인 현상으로서 인사제도의 전면적인 개편보다 운영방식의 보완을 통한 해결 가능성이 있음
- 설문조사 결과에 따라 교육청에 근무하는 30대 시설관리직렬 공무원과 학교장, 교육청 인사담당자 등과의 포괄적인 면담 조사를 실시한 바, 시설관리 업무의 포괄성과 오해, 시설관리직의 업무 특성을 제대로 반영하지 못하는 채용 절차 등이 직렬과 업무 불일치 문제를 악화시켜온 것으로 나타났음

□ 시설관리직렬 운영 문제의 개선 방안

- 직류의 신설 혹은 별도의 자격요건 부여 필요
 - 시설관리직렬이 현재의 관리운영직군을 대체하기 위해서는 시설관리직렬 내에 “전기운영”과 “기계운영” 같은 직류를 설치하거나 자격요건으로 정하는 것이 바람직함
- 교육청의 경우 학교운영의 특수성을 고려하여 일반직 공무원이 아닌 자격을 갖춘 임기제공무원이나 민간계약직원 채용을 고려할 수 있음
- 현재 오해의 소지가 큰 시설관리직렬의 명칭을 “시설운영직렬”로 변경하여 해당 직렬이 수행하는 업무에 대한 오해의 소지를 해소할 필요가 있음

차 례

제1장 서론	1
제1절 연구배경 및 목적	3
1. 연구의 배경과 필요성	3
2. 연구목적	4
제2절 연구범위 및 방법	5
1. 연구범위 및 연구의 흐름	5
2. 연구방법	6
제2장 지방공무원의 직렬체계	7
제1절 우리나라 공직분류체계	9
제2절 지방공무원 직렬체계 개편 내용	12
제3장 지방공무원 직렬과 업무간 불일치에 대한 설문조사	15
제1절 조사설계	17
제2절 분석결과	20
1. 직렬 만족도에 관한 내용	20
2. 직렬과 업무일치도에 관한 내용	51
제4장 직렬과 업무 불일치에 대한 면담조사	71
제1절 시설관리직렬 운영의 문제	73
1. 시·도 시설관리직렬	73
2. 교육청 시설관리직렬	74



제2절 교육청 시설관리직렬 문제의 원인 78

제5장 결론 83

제1절 조사 결과의 요약 및 함의 85

제2절 시설관리직렬 운영 문제의 개선방안 86

1. 시·도 시설관리직렬 운영의 개선방안 86

2. 시·도교육청 시설관리직렬 운영의 개선방안 .. 87

참고문헌 89



표 차례

<표 2-1> 직위, 직급, 직렬, 직군 등 개념 정의	10
<표 2-2> 지방공무원 분류체계의 변천	11
<표 2-3> 유사직렬 전직임용 가이드라인	13
<표 2-4> 舊기능직 공무원직종개편 현황(직종·직군·직렬 변경: 2013.12.12.)	14
<표 3-1> 응답자 특성 집계	18
<표 3-2> 전체 변수별 직렬 만족도 교차분석	20
<표 3-3> 직렬 * 직렬만족도 * 소속기관 교차표	22
<표 3-4> 직렬 * 직렬만족도 * 성별 교차표	24
<표 3-5> 직렬 * 직렬만족도 * 근무기간 교차표	25
<표 3-6> 직렬 * 직렬만족도 * 연령 교차표	27
<표 3-7> 만족도가 높은 이유 (중복응답)	30
<표 3-8> 만족도가 높은 이유 (중복응답) 교차분석	31
<표 3-9> 만족도가 낮은 이유 (중복응답)	34
<표 3-10> 만족도가 낮은 이유 (중복응답) 교차분석	35
<표 3-11> 분장사무의 적합성	37
<표 3-12> 분장사무의 적합성 교차분석	38
<표 3-13> 업무의 전문성	40
<표 3-14> 업무의 전문성 교차분석	41
<표 3-15> 인력 운영의 효율성	43
<표 3-16> 인력 운영의 효율성 교차분석	44
<표 3-17> 승진체계의 공정성	46
<표 3-18> 승진체계의 공정성 교차분석	47
<표 3-19> 다른 직렬 전환의향	49
<표 3-20> 다른 직렬 전환의향 교차분석	50
<표 3-21> 전체 변수별 직렬·업무 일치여부 교차분석	51

<표 3-22> 직렬 * 직렬-업무 일치여부 * 소속기관 교차표	53
<표 3-23> 직렬 * 직렬-업무 일치여부 * 성별 교차표	55
<표 3-24> 직렬 * 직렬-업무 일치여부 * 근무기간 교차표	56
<표 3-25> 직렬 * 직렬-업무 일치여부 * 연령 교차표	58
<표 3-26> 직렬과 업무가 일치하지 않는 이유 (중복응답)	60
<표 3-27> 직렬과 업무가 일치하지 않는 이유(중복응답) 교차분석	62
<표 3-28> 직렬과 업무의 불일치 해소를 위한 소속기관의 노력 정도	64
<표 3-29> 직렬과 업무의 불일치 해소를 위한 소속기관의 노력 정도 교차분석	65
<표 3-30> 직렬과 업무 간의 불일치를 해소하기 위한 방법 (중복응답)	67
<표 3-31> 직렬과 업무 간의 불일치를 해소하기 위한 방법 교차분석	68
<표 4-1> 학교 시설관리직렬 공무원의 담당업무	79



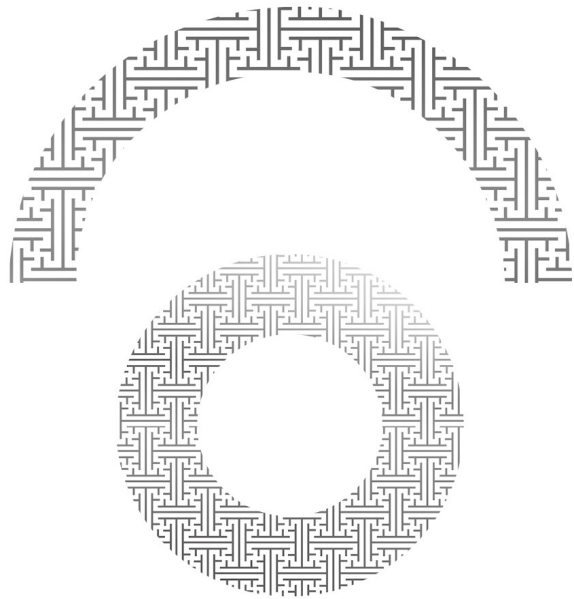
그림 차례

<그림 1-1> 연구의 흐름도	5
<그림 3-1> 직렬 만족도	20
<그림 3-2> 만족도가 높은 이유 (중복응답)	29
<그림 3-3> 만족도가 낮은 이유 (중복응답)	33
<그림 3-4> 분장사무의 적합성	36
<그림 3-5> 업무의 전문성	39
<그림 3-6> 인력 운영의 효율성	42
<그림 3-7> 승진체계의 공정성	45
<그림 3-8> 다른 직렬 전환의향	48
<그림 3-9> 현재 직렬과 수행하는 업무와의 일치여부 및 불일치 이유	51
<그림 3-10> 직렬과 업무의 불일치 해소를 위한 소속기관의 노력 정도	63
<그림 3-11> 직렬과 업무 간의 불일치를 해소하기 위한 방법 (중복응답)	66

제1장 서론

제1절 연구배경 및 목적

제2절 연구범위 및 방법



제1장

서론

제1절 연구배경 및 목적

1. 연구의 배경과 필요성

- 지방자치단체 공무원의 직렬과 업무 불일치 문제
 - 그동안 지방자치단체 일각에서 공무원의 직렬과 업무가 불일치하는 인사행정의 문제가 제기되었음
 - 보통 기술직군 직렬과 사회복지정책 확대로 크게 늘어난 사회복지직렬에서 업무불일치 현상이 보고되었으며, 일반행정직렬에 비해 이들 직렬의 낮은 업무만족도 역시 문제로 제기됨
 - 사회복지직렬의 업무 불일치 문제는 꾸준히 시정되어 현재 크게 개선되었으나, 최근에는 기능직에서 전환된 시설관리 직렬 등에서 업무 불일치 민원이 제기되고 있음
 - 그러나 이 문제의 원인이 직렬 운영에서 나타나는 일시적인 문제인지, 아니면 제도적 차원의 문제인지 확인이 필요함
- 직렬 간 비교조사를 통한 직렬-업무 불일치 문제 규명
 - 일반적으로 지금까지 인사행정연구에서 직렬과 업무 불일치 문제에 초점을 둔 경우는 없었으며, 특정 직렬(예: 소방, 경찰, 사회복지 등)을 대상으로 한 업무만족도 연구가 주로 이뤄졌음

- 드물게 하태수·양금모(2012) 연구에서 일반행정직렬과 세무직렬, 김재연·권인선·조영채(2010)의 연구에서 일반행정직렬과 기술직렬 간의 업무만족도를 비교하였고, 연구결과 일반행정직에 비해 세무직렬이나 기술직렬의 업무만족도가 낮은 것으로 나타났음
- 이러한 업무만족도 연구처럼 어떤 직렬의 직렬과 업무 불일치를 확인하려면 준거기준이 되는 다른 직렬과의 비교연구가 필요함
 - 현재 문제가 제기되는 일부 직렬의 경우에도 업무 불일치와 직무만족도의 정도를 타 직렬과 함께 비교해야만 직렬-업무 불일치 문제를 구체적으로 파악할 수 있음

2. 연구목적

- 직렬과 업무가 불일치하는 경우, 공무원의 근무의욕과 사기 문제에 직접적인 영향을 주게 되고, 나아가 행정서비스의 품질에도 악영향을 미치게 됨
- 따라서 특정 직렬의 운영상의 문제는 다른 직렬과의 비교조사를 통해 직렬의 업무 만족도와 업무의 특성 등을 파악하고, 해당 직렬의 특성을 고려한 운영방안의 개선책 마련이 필요함
- 이러한 과정을 통해 직렬과 업무의 연계성을 높이고 공무원의 직무만족과 조직몰입을 통한 업무효율성 제고방안을 찾을 수 있음
- 이 과제는 특히 최근 문제가 되고 있는 일부 직렬을 대상으로 직렬과 업무간의 불일치 현상과 직무만족도 정도를 진단하여 이러한 문제가 나타난 원인을 분석하고, 이에 대한 개선방안을 모색하고자 함

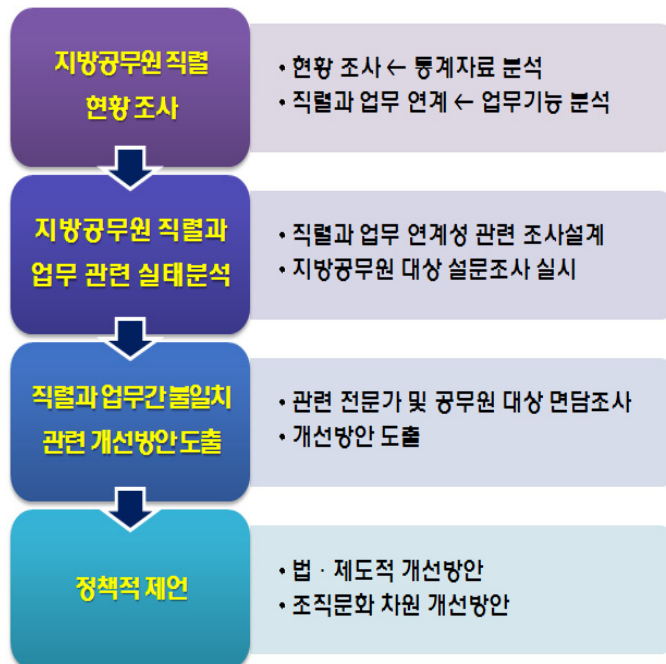
제2절 연구범위 및 방법

1. 연구범위 및 연구의 흐름

□ 내용적 범위

- 지방공무원의 직렬과 업무 불일치 실태 조사
- 지방공무원 직렬과 업무간 불일치 문제에 대한 설문조사 실시
 - 시·도 및 시·군·구와 시·도교육청 및 시·군·구 교육지원청 소속 공무원
- 지방공무원 면담조사를 통한 개선방안 모색

<그림 1-1> 연구의 흐름도



2. 연구방법

문헌 및 1차 자료 연구

- 국내외 연구보고서, 연구논문 그리고 단행본 자료 검토
- 지방공무원 직렬 관련 부처 내부자료, 통계자료 검토

설문조사

- 지방공무원 직렬과 업무 연계성 측면에서 직렬 불일치 인식에 관한 조사설계를 하고, 지방공무원 대상(시·도와 시·군·구 및 시·도교육청과 시·군·구 교육지원청)으로 설문조사 실시

면담조사

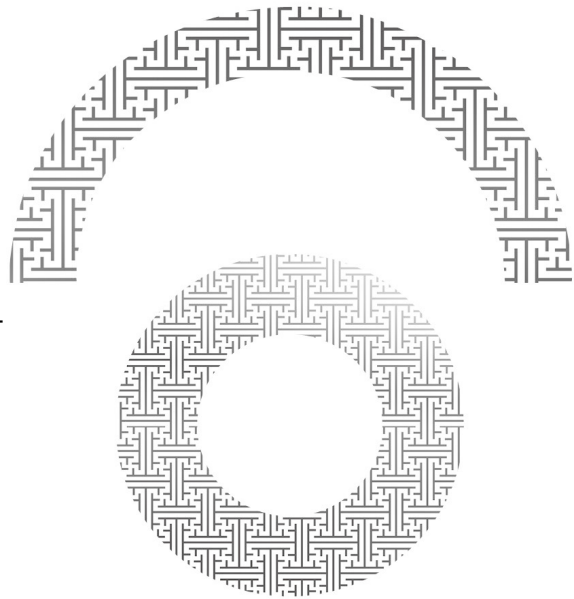
- 설문조사 결과 직렬-업무 불일치 문제가 심각한 것으로 확인된 시설관리직렬 공무원과 인사담당자를 대상으로 면담을 실시함
- 면담조사 일정과 대상
 - 6.8. 서울특별시 : 기술인사팀장, 교통지도혁신팀장(시설관리사무관)
 - 6.10. 경북교육청 : 총무과장 및 인사담당, 중학교 교장, 시설관리직 2명
 - 6.23. 경기도 : 인사과 담당 2명
- 면담조사의 주요 내용
 - 시설관리직 인력 구성과 업무의 유형
 - 시설관리직의 불만 요인, 기피업무
 - 시설관리직의 직렬과 업무 불일치 사례
 - 시설관리직 운영 문제의 발생 원인과 개선 방향

제2장

지방공무원의 직렬체계

제1절 우리나라 공직분류체계

제2절 지방공무원 직렬체계 개편 내용



제2장

지방공무원의 직렬체계

제1절 우리나라 공직분류체계

- 직렬과 업무 불일치 문제를 이해하기 위해서는 우선 우리나라의 공직분류체계에 대해 간단히 살펴볼 필요가 있음
- 현재 우리나라에서 실시되고 있는 공직의 분류체계는 계급제와 직위분류제의 혼합형이라 할 수 있음
 - 즉, 현행 국가공무원법에는 직위분류제에 사용되어지는 직위·직급·직류·직렬·직군 등의 용어가 쓰여져 있고, 계급과 직급도 1급에서 9급까지 비교적 세분화되어 있음
- 최근에는 공무원의 전문화 계획의 일환으로 신규 채용 시험 과목도 대폭 개정하여 각 직급마다 당해 직류(職類)의 업무에 필요로 하는 전문과목을 채택 실시함으로써 직위분류제로 접근하고 있음
 - 구체적인 직위, 직급, 직렬, 직류, 직군, 등급 등을 정의하면 아래와 같음

<표 2-1> 직위, 직급, 직렬, 직군 등 개념 정의

구분	기본 개념
직위 (職位, position)	직위는 한 사람의 직원에게 부여할 수 있는 직무와 책임. 즉, 직위는 일을 기준으로 한 것인지, 그 일을 담당할 사람과는 관계가 없음
직급 (職級, class)	직급은 직무의 종류, 곤란성과 책임도가 상당히 유사한 직위의 군(群)으로서 동일한 직급에 속하는 직위에 대해서는 임용 자격·시험·보수·길타 인사행정에서 동일한 취급을 할 수 있는 것 말함
직렬 (職列, series of classes)	직렬은 직무의 종류는 유사하나 곤란성과 책임성의 정도가 상이한 직급의 군(群)을 말함. 즉, 직무는 같은 종류에 해당되지만 의무와 책임의 수준이나 곤란성이 서로 다른 직급들을 모아 직렬이라 함
직류 (職類, sub-series)	직류는 동일한 직렬 내에서 담당 분야가 동일한 직무의 군(群)을 말함. 우리나라에서는 행정 전문화 추세에 대응하여 직위분류제에 기반으로 직렬을 다시 직류로 구분함
직군 (職群, occupational group)	직군은 직무의 종류가 광범위하게 유사한 직렬의 군을 말함. 직군은 비슷한 성격을 가진 직렬들을 모아 놓은 직위 분류의 대단위에 해당함
등급 (grade)	등급은 직무의 종류는 다르지만, 직무 수행의 책임도와 자격 요건이 상당히 유사하여 동일한 보수를 지급할 수 있는 모든 직위를 포함하는 것을 말함

*출처 : 강영철 외(2011), <새인사행정론(전정7판)>, p.173-174 정리

○ 우리나라 지방공무원 분류체계의 변천

- 우리나라 공직분류체계는 해방 후 약 60여년 동안 많은 변화를 겪으면서 발전해왔음
- 지방공무원에 대해서는 초기에는 지방자치법과 그에 근거한 지방공무원령에 의하여 규정되었음
 - 1961년 : 지방공무원 직제, 직부, 직군, 직렬로 구분하고 직제를 사무계와 기술계로 구분. 27직부 30직군 38직렬로 구분
 - 1963년 : 지방공무원법이 제정되고 지방공무원령이 지방공무원임용령으로 변경. 일반직은 10개의 직군과 25개의 직렬로 기능직은 12개 직군과 23개 직렬로 구분

- 1981년 : 지방공무원 분류체계도 대변화. 직위분류제와 관련하여 ‘직류’란 개념 적용하였으며, 비대해진 직렬의 문제 해결
- 2000년 : 지방공무원에 개방형 임용제 도입
- 2007년 : 국가공무원처럼 직군을 행정직군과 기술직군의 두 개로 통합한 후 지금까지 4급 이상은 직군 구분 없이 수평적 이동 가능해짐

<표 2-2> 지방공무원 분류체계의 변천

연도	법령	공무원 구분	계급 구분	직위 분류
1949	국가공무원법, 공무원임용령	일반직/별정직	1~5급, 총7계급	
1950	지방자치법, 지방공무원령	구분안함	1~4급, 총4계급	
1958	지방공무원령	일반직/특별직	1~4급, 총4계급	
1963	지방공무원법, 지방공무원임용령	일반직/별정직 *일반직내 기능직 둠	1~5급, 총9계급 (모든계급 甲, 乙류로 구분. 1급은 제외) 기능직: 등급 구분	
1973				직위분류법 폐지
1981	국가(지방)공무원법, (지방)공무원임용령	경력직/특수경력직	1~9급, 총9계급 (2계급제 신설)	직군, 직렬, 직류 개념 사용
1999	국가(지방)공무원법, (지방)공무원임용령	전문직→계약직	1~9급, 총9계급 (2계급제 유지)	직군, 직렬, 직류 개념 사용
2000	지방공무원법	경력직/특수경력직	1~9급, 총9계급 (개방형 1~5급)	
2007	지방공무원임용령	경력직/특수경력직	1~9급, 총9계급	직군통합(행정과 기술 직군)

*출처 : 강영철 외(2011), <새인사행정론(전정7판)>, p. 230의 부분인용

제2절 지방공무원 직렬체계 개편 내용¹⁾

- 최근 직렬-업무 불일치 문제가 제기되는 시설관리직렬은 다음과 같은 근거를 통해 설치된 것임
- 지방공무원 직종개편에 따른 조직·인사 사무처리 가이드라인
 - 개요 : 지방공무원 직종개편 시행일(2013.12.12.)에 맞춰 기능직 별정직 계약직을 직렬 또는 직위별로 업무성격에 맞게 일반직 등으로 임용하기 위한 기준 절차 등을 제시함
- 관리운영직군 → 일반직 유사직렬 가이드라인
 - 각 지방자치단체는 아래 전직임용 기준에 따라 전직임용 예정 직렬을 결정하는 것을 원칙으로 함. 직류는 관리운영직군 직렬과 유사한 직류 또는 업무내용을 고려하여 결정함(예: 관리운영직군 기계운영직렬 → 기술직군 공업직렬 일반기계직류)
 - 지방자치단체 인사관리 특수성을 고려하여 달리 운영할 필요가 있는 경우 행정자치부장관과 협의하여 직렬 등을 달리 정할 수 있음
 - 기능직으로 재직 당시의 직렬에 따라 관리운영직군으로 전환되었으나, 실제 업무가 가이드라인에서의 전직임용 예정 직렬보다 신설되는 직렬의 직무분야에 더 부합하는 것이 명백한 경우, 행정자치부장관과 협의하여 신설 직렬로 무시험 전직 가능
 - 현재 기능직 중 업무성격이 전문경력관에 적합하다고 판단되는 경우 전문경력관 임용 가능

1) 행정자치부(2013.09.23.)의 “지방공무원 직종개편에 따른 조직·인사 사무처리 가이드라인” 참조

<표 2-3> 유사직렬 전직임용 가이드라인

관리운영직군		일반직 내 유사직렬
토목운영		시설
건축운영		시설
통신운영		방송통신
전화상담운영		행정
전기운영		공업
기계운영		공업
열관리운영	⇒	공업 또는 시설
화공운영		공업
가스운영		공업
선박항해운영		해양수산
선박기관운영		해양수산
농림운영		농업 또는 임업
사육운영		농업 또는 해양수산
보건운영		보건
사무운영		행정, 교육행정, 세무, 전산, 사회복지, 사서

*출처 : 행정자치부(2013.09.23.) 재인용

- 과거 조무직렬은 2013년 직종개편에서 기술직군 시설관리직렬로 일괄 전환되었음
 - 이는 조무직렬이 행정직렬이나 전산직렬 등으로 전환될 경우, 기존 수행하던 검침이나 주차단속 같은 특정업무에 대한 대응이 곤란하고, 다른 직렬의 불만이 가중될 우려가 있기 때문임

<표 2-4> 舊기능직 공무원직종개편 현황 (직종·직군·직렬 변경: 2013.12.12.)

개편 전			개편 후				
직종	직군	직렬	직종	직군	직렬	비고	
기능직	방호	방호	일반직	행정	방호	직무 범위 등 재정립 필요	
	사무	조무		기술	시설관리		
	기계	운전			운전		
	전신	통신		전기	관리 운영	통신운영	유사직렬로 전직
		사무				사무	
	기계	열관리		열관리운영			
사무	사무	사무운영					

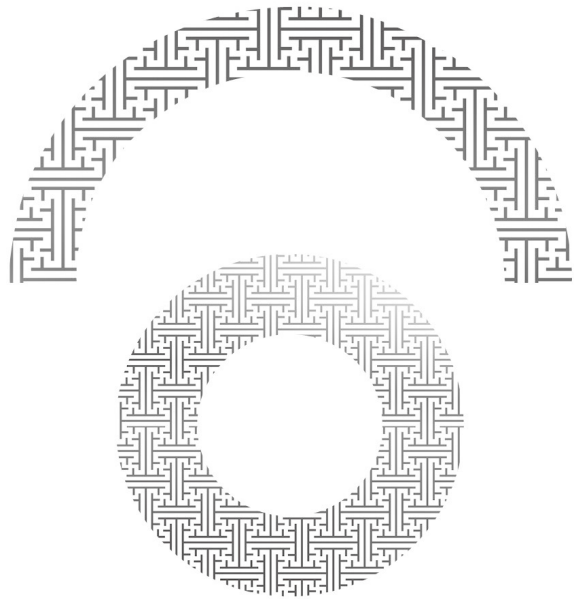
⇒
직종
개편

제3장

지방공무원 직렬과 업무간 불일치에 대한 설문조사

제1절 조사설계

제2절 분석결과



제3장

지방공무원 직렬과 업무간 불일치에
대한 설문조사

제1절 조사설계

- 직렬과 업무 불일치 실태파악을 위해 일반 자치단체(시·도 및 시·군·구)와 교육자치단체(교육청 및 교육지원청) 대상 설문조사를 통해 실태 및 인식 비교 분석을 실시함
- 조사대상 및 표본과 조사방법은 아래와 같음

구 분	세부 내용
조사 대상	• 서울 및 경기, 대구 교육청, 경북 교육청 소속 공무원
조사 표본	• 전체 1,618명 - 시·도 소속 190명 - 시·군·구 소속 269명 - 교육청 소속 386명 - 교육지원청 773명
조사 방법	• 구조화된 설문지를 활용한 온라인(On-line) 조사
조사 기간	• 2016년 6월 16일~6월 22일 (일주일 간)

- 조사내용은 직렬에 대한 만족도 및 직렬과 업무의 일치도를 중심으로 만족도와 관련하여 만족도가 높거나 낮은 요인, 분장사무의 적합성, 업무의 전문성, 인력운영의 효율성, 승진의 공정성, 타 직렬 전환 의향 등을 조사
- 직렬과 업무의 일치 여부와 관련하여 직렬과 업무가 불일치하는 지 여부 및 이에 대한 해결방안 등을 조사함

구분	세부 내용
직렬 만족도에 관한 내용	<ul style="list-style-type: none"> • 직렬 만족도 • 만족도가 높은 이유/낮은 이유 • 분장사무의 적합성 • 업무전문성 • 인력운영의 효율성 • 승진체계의 공정성 • 다른 직렬 전환 의향
직렬과 업무일치도에 관한 내용	<ul style="list-style-type: none"> • 직렬과 실제 수행 업무와의 일치 여부 • 직렬과 업무가 일치하지 않는 이유 • 직렬과 업무 간 불일치 해소를 위한 소속 기관의 노력 정도 • 직렬과 업무 불일치를 해결하기 위한 노력

○ 기본적인 응답자 특성은 다음과 같음

<표 3-1> 응답자 특성 집계

구분		사례수(명)	비율(%)	
전체		(1,618)	100.0	
소속기관	시·도	(190)	11.7	
	시·군·구	(269)	16.6	
	교육청	(386)	23.9	
	교육지원청	(773)	47.8	
직렬	행정(일반행정+교육행정)	(1,032)	63.8	
	시설관리	(375)	23.2	
	사회복지	(59)	3.6	
	운전	(46)	2.8	
	기타	(106)	6.6	
		세무	35	2.2
		전산	13	0.8
		사서	5	0.3
		속기	1	0.1
		공업	30	1.9

구분		사례수(명)	비율(%)
	녹지	1	0.1
	해양수산	2	0.1
	의료기술	1	0.1
	환경	2	0.1
	시설	9	0.6
	방재안전	1	0.1
	방송통신	2	0.1
	위생	1	0.1
	통신운영	2	0.1
	사무운영	1	0.1
직급	4급	(6)	0.4
	5급	(73)	4.5
	6급	(310)	19.2
	7급	(487)	30.1
	8급	(573)	35.4
	9급	(169)	10.4
소속부서 근무기간	1년 미만	(318)	19.7
	1년 이상 2년 미만	(466)	28.8
	2년 이상 5년 미만	(319)	19.7
	5년 이상 10년 미만	(128)	7.9
	10년 이상	(387)	23.9
성별	남자	(904)	55.9
	여자	(714)	44.1
연령대	20~29세	(133)	8.2
	30~39세	(568)	35.1
	40~49세	(686)	42.4
	50~59세	(227)	14.0
	60세 이상	(4)	0.2

제2절 분석결과

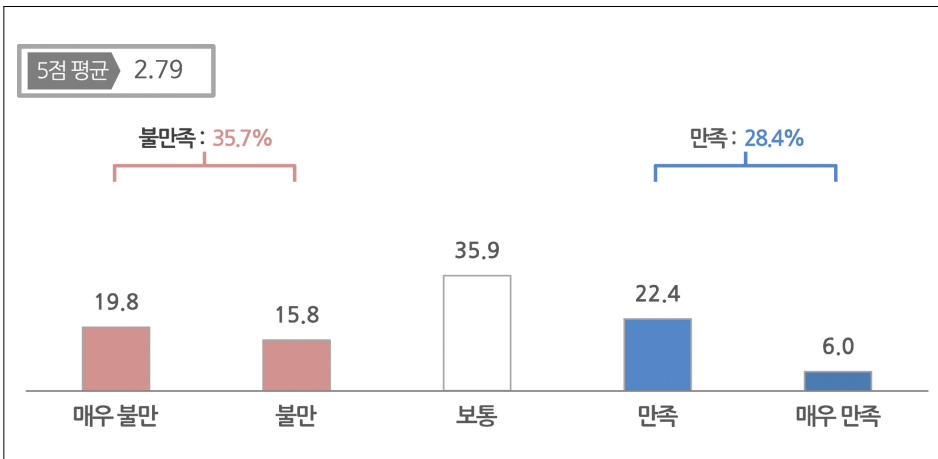
1. 직렬 만족도에 관한 내용

1) 직렬 만족도

- 전체 응답자의 28.4%가 현재 속한 직렬에 ‘만족한다(매우 만족+만족)’고 응답한 반면, ‘불만족한다(매우 불만+불만)’ 응답은 35.7%로 나타남

<그림 3-1> 직렬 만족도

(Base: 전체, n=1,618 단위: %)



(1) 전체 변수별 직렬 만족도 교차분석

<표 3-2> 전체 변수별 직렬 만족도 교차분석

구분			직렬만족도					χ^2 (p)
			매우 불만	불만	보통	만족	매우 만족	
소속기관	시·도	빈도	22	28	73	53	14	38.386 (.000)
		소속기관 중 %	11.6%	14.7%	38.4%	27.9%	7.4%	
	시·군·구	빈도	39	53	103	56	18	
		소속기관 중 %	14.5%	19.7%	38.3%	20.8%	6.7%	

구분			직렬만족도					χ^2 (p)
			매우 불만	불만	보통	만족	매우 만족	
	교육청	빈도	74	44	146	91	31	
		소속기관 중 %	19.2%	11.4%	37.8%	23.6%	8.0%	
	교육지원청	빈도	186	131	259	163	34	
		소속기관 중 %	24.1%	16.9%	33.5%	21.1%	4.4%	
직렬	행정	빈도	87	139	426	303	77	360.977 (.000)
		직렬 중 %	8.4%	13.5%	41.3%	29.4%	7.5%	
	시설관리	빈도	181	70	92	23	9	
		직렬 중 %	48.3%	18.7%	24.5%	6.1%	2.4%	
	사회복지	빈도	14	14	22	8	1	
		직렬 중 %	23.7%	23.7%	37.3%	13.6%	1.7%	
	운전	빈도	6	5	17	12	6	
직렬 중 %		13.0%	10.9%	37.0%	26.1%	13.0%		
기타	빈도	33	28	24	17	4		
	직렬 중 %	31.1%	26.4%	22.6%	16.0%	3.8%		
직급	4급	빈도	0	0	1	4	1	25.528 (.182)
		직급 중 %	.0%	.0%	16.7%	66.7%	16.7%	
	5급	빈도	13	9	20	21	10	
		직급 중 %	17.8%	12.3%	27.4%	28.8%	13.7%	
	6급	빈도	64	49	104	76	17	
		직급 중 %	20.6%	15.8%	33.5%	24.5%	5.5%	
	7급	빈도	92	81	178	111	25	
직급 중 %		18.9%	16.6%	36.6%	22.8%	5.1%		
8급	빈도	115	92	216	114	36		
	직급 중 %	20.1%	16.1%	37.7%	19.9%	6.3%		
9급	빈도	37	25	62	37	8		
	직급 중 %	21.9%	14.8%	36.7%	21.9%	4.7%		
성별	남자	빈도	250	146	272	179	57	89.202 (.000)
		성별 중 %	27.7%	16.2%	30.1%	19.8%	6.3%	
	여자	빈도	71	110	309	184	40	
		성별 중 %	9.9%	15.4%	43.3%	25.8%	5.6%	
근무기간 (연)	1년 미만	빈도	47	44	118	86	23	59.216 (.000)
		근무기간 중 %	14.8%	13.8%	37.1%	27.0%	7.2%	
	1~2년 미만	빈도	73	74	162	125	32	
		근무기간 중 %	15.7%	15.9%	34.8%	26.8%	6.9%	
	2~5년 미만	빈도	63	54	129	58	15	
근무기간 중 %		19.7%	16.9%	40.4%	18.2%	4.7%		
5~10년 미만	빈도	47	24	42	13	2		
	근무기간 중 %	36.7%	18.8%	32.8%	10.2%	1.6%		
10년 이상	빈도	91	60	130	81	25		
	근무기간 중 %	23.5%	15.5%	33.6%	20.9%	6.5%		
연령	20-29	빈도	10	25	47	40	11	57.023 (.000)
		연령 중 %	7.5%	18.8%	35.3%	30.1%	8.3%	
	30-39	빈도	128	104	208	102	26	
		연령 중 %	22.5%	18.3%	36.6%	18.0%	4.6%	
	40-49	빈도	147	101	253	151	34	
		연령 중 %	21.4%	14.7%	36.9%	22.0%	5.0%	
50-59	빈도	36	26	70	69	26		
	연령 중 %	15.9%	11.5%	30.8%	30.4%	11.5%		
60 이상	빈도	0	0	3	1	0		
	연령 중 %	19.8%	15.8%	35.9%	22.4%	6.0%		
전체		빈도	321	256	581	363	97	
		전체 %	19.8%	15.8%	35.9%	22.4%	6.0%	

*p<.05

- 먼저 각 변수와 직렬만족도 간의 관련성을 확인하기 위한 χ^2 검정결과 소속 기관, 직렬, 성별, 근무기간, 연령 등은 직렬만족도와 관계가 있으나 직급은 $p<.05$ 수준에서 기각되지 않기 때문에 직급과 직렬만족도는 관계가 없음
- 소속기관별로는 교육지원청이, 직렬은 시설관리직렬의 직렬만족도가 다른 직렬에 비해 낮았음
- 성별로는 남성이, 근무기간으로는 5~10년 미만, 연령으로는 30대의 직렬만족도가 낮았음

(2) 소속기관별 직렬에 따른 직렬만족도 분석결과

<표 3-3> 직렬 * 직렬만족도 * 소속기관 교차표

구분			직렬만족도					χ^2 (p)	
			매우 불만	불만	보통	만족	매우 만족		
시·도	직렬	행정	빈도	3	10	39	38	11	38.976 (.001)
			직렬 중 %	3.0%	9.9%	38.6%	37.6%	10.9%	
		시설 관리	빈도	6	7	16	5	1	
			직렬 중 %	17.1%	20.0%	45.7%	14.3%	2.9%	
		사회 복지	빈도	3	2	2	2	0	
			직렬 중 %	33.3%	22.2%	22.2%	22.2%	.0%	
	운전	빈도	1	2	6	3	2		
		직렬 중 %	7.1%	14.3%	42.9%	21.4%	14.3%		
	기타	빈도	9	7	10	5	0		
		직렬 중 %	29.0%	22.6%	32.3%	16.1%	.0%		
전체	빈도	22	28	73	53	14			
	전체 %	11.6%	14.7%	38.4%	27.9%	7.4%			
시·군·구	직렬	행정	빈도	10	19	61	40	11	55.933 (.000)
			직렬 중 %	7.1%	13.5%	43.3%	28.4%	7.8%	
		시설 관리	빈도	5	4	10	2	1	
			직렬 중 %	22.7%	18.2%	45.5%	9.1%	4.5%	
	사회 복지	빈도	11	12	19	6	1		
		직렬 중 %	22.4%	24.5%	38.8%	12.2%	2.0%		

구분			직렬만족도					χ^2 (p)			
			매우 불만	불만	보통	만족	매우 만족				
	운전	빈도	0	2	3	2	4				
		직렬 중 %	.0%	18.2%	27.3%	18.2%	36.4%				
	기타	빈도	13	16	10	6	1				
		직렬 중 %	28.3%	34.8%	21.7%	13.0%	2.2%				
	전체		빈도	39	53	103	56		18		
			전체 %	14.5%	19.7%	38.3%	20.8%		6.7%		
	교육청	직렬	행정	빈도	22	26	117		79	29	99.823 (.000)
				직렬 중 %	8.1%	9.5%	42.9%		28.9%	10.6%	
시설 관리			빈도	42	15	23	7	1			
			직렬 중 %	47.7%	17.0%	26.1%	8.0%	1.1%			
사회 복지			빈도	0	0	1	0	0			
			직렬 중 %	.0%	.0%	100.0%	.0%	.0%			
운전		빈도	1	0	3	2	0				
		직렬 중 %	16.7%	.0%	50.0%	33.3%	.0%				
기타		빈도	9	3	2	3	1				
		직렬 중 %	50.0%	16.7%	11.1%	16.7%	5.6%				
전체		빈도	74	44	146	91	31				
		전체 %	19.2%	11.4%	37.8%	23.6%	8.0%				
교육 지원청		직렬	행정	빈도	52	84	209	146	26	216.218 (.000)	
				직렬 중 %	10.1%	16.2%	40.4%	28.2%	5.0%		
	시설 관리		빈도	128	44	43	9	6			
			직렬 중 %	55.7%	19.1%	18.7%	3.9%	2.6%			
	운전		빈도	4	1	5	5	0			
			직렬 중 %	26.7%	6.7%	33.3%	33.3%	.0%			
	기타	빈도	2	2	2	3	2				
		직렬 중 %	18.2%	18.2%	18.2%	27.3%	18.2%				
	전체		빈도	186	131	259	163	34			
			전체 %	24.1%	16.9%	33.5%	21.1%	4.4%			

*p<.05

- χ^2 검정결과 소속기관별 직렬과 직렬만족도는 관계가 있는 것으로 나타났음
- 시·도에서는 사회복지직렬이, 시·군·구에서는 소수직렬이 포함된 기타 직렬이 직렬만족도가 낮았고, 교육청과 교육지원청은 시설관리직렬의 직렬만족도가 낮은 것으로 나타났음

(3) 성별 직렬에 따른 직렬만족도 분석결과

<표 3-4> 직렬 * 직렬만족도 * 성별 교차표

구분			직렬만족도					χ^2 (p)	
			매우 불만	불만	보통	만족	매우 만족		
남자	직렬	행정	빈도	40	55	147	132	40	216.331 (.000)
		직렬 중 %	9.7%	13.3%	35.5%	31.9%	9.7%		
		시설	빈도	174	67	89	22	9	
		관리	직렬 중 %	48.2%	18.6%	24.7%	6.1%	2.5%	
		사회	빈도	5	1	3	3	1	
	복지	직렬 중 %	38.5%	7.7%	23.1%	23.1%	7.7%		
	운전	빈도	6	5	17	12	6		
	직렬 중 %	13.0%	10.9%	37.0%	26.1%	13.0%			
	기타	빈도	25	18	16	10	1		
	직렬 중 %	35.7%	25.7%	22.9%	14.3%	1.4%			
전체	빈도	250	146	272	179	57			
	전체 %	27.7%	16.2%	30.1%	19.8%	6.3%			
여자	직렬	행정	빈도	47	84	279	171	37	62.937 (.000)
		직렬 중 %	7.6%	13.6%	45.1%	27.7%	6.0%		
		시설	빈도	7	3	3	1	0	
		관리	직렬 중 %	50.0%	21.4%	21.4%	7.1%	.0%	
		사회	빈도	9	13	19	5	0	
	복지	직렬 중 %	19.6%	28.3%	41.3%	10.9%	.0%		
	기타	빈도	8	10	8	7	3		
	직렬 중 %	22.2%	27.8%	22.2%	19.4%	8.3%			
	전체	빈도	71	110	309	184	40		
		전체 %	9.9%	15.4%	43.3%	25.8%	5.6%		

*p<.05

- χ^2 검정결과 성별 직렬과 직렬만족도는 관계가 있는 것으로 나타났음
- 남자와 여자 모두 시설관리직렬의 직렬만족도가 낮은 것으로 나타났음

(4) 근무기간별 직렬에 따른 직렬만족도 분석결과

<표 3-5> 직렬 * 직렬만족도 * 근무기간 교차표

구분			직렬만족도					χ^2 (p)		
			매우 불만	불만	보통	만족	매우 만족			
1년 미만	직렬	행정	빈도	12	20	87	74	20	84.820 (.000)	
			직렬 중 %	5.6%	9.4%	40.8%	34.7%	9.4%		
		시설 관리	빈도	26	15	17	2	2		
			직렬 중 %	41.9%	24.2%	27.4%	3.2%	3.2%		
		사회 복지	빈도	2	4	5	2	0		
			직렬 중 %	15.4%	30.8%	38.5%	15.4%	.0%		
		운전	빈도	1	1	3	4	1		
	직렬 중 %		10.0%	10.0%	30.0%	40.0%	10.0%			
	기타	빈도	6	4	6	4	0			
		직렬 중 %	30.0%	20.0%	30.0%	20.0%	.0%			
전체	빈도	47	44	118	86	23				
	전체 %	14.8%	13.8%	37.1%	27.0%	7.2%				
1~2년 미만	직렬	행정	빈도	26	49	133	110	26		99.623 (.000)
			직렬 중 %	7.6%	14.2%	38.7%	32.0%	7.6%		
		시설 관리	빈도	30	12	15	5	3		
			직렬 중 %	46.2%	18.5%	23.1%	7.7%	4.6%		
		사회 복지	빈도	6	5	5	2	0		
			직렬 중 %	33.3%	27.8%	27.8%	11.1%	.0%		
		운전	빈도	0	0	3	1	2		
	직렬 중 %		.0%	.0%	50.0%	16.7%	33.3%			
	기타	빈도	11	8	6	7	1			
		직렬 중 %	33.3%	24.2%	18.2%	21.2%	3.0%			
전체	빈도	73	74	162	125	32				
	전체 %	15.7%	15.9%	34.8%	26.8%	6.9%				
2~5년 미만	직렬	행정	빈도	18	29	94	46	10	66.521 (.000)	
			직렬 중 %	9.1%	14.7%	47.7%	23.4%	5.1%		
		시설 관리	빈도	36	16	24	6	1		
			직렬 중 %	43.4%	19.3%	28.9%	7.2%	1.2%		
		사회 복지	빈도	4	4	4	2	0		
			직렬 중 %	28.6%	28.6%	28.6%	14.3%	.0%		

구분			직렬만족도					χ^2 (p)		
			매우 불만	불만	보통	만족	매우 만족			
	운전	빈도	2	1	5	3	2			
		직렬 중 %	15.4%	7.7%	38.5%	23.1%	15.4%			
	기타	빈도	3	4	2	1	2			
		직렬 중 %	25.0%	33.3%	16.7%	8.3%	16.7%			
	전체	빈도	63	54	129	58	15			
		전체 %	19.7%	16.9%	40.4%	18.2%	4.7%			
5~10년 미만	행정	빈도	9	12	28	10	2	45.590 (.000)		
		직렬 중 %	14.8%	19.7%	45.9%	16.4%	3.3%			
	시설 관리	빈도	33	10	5	1	0			
		직렬 중 %	67.3%	20.4%	10.2%	2.0%	.0%			
	사회 복지	빈도	1	0	3	1	0			
		직렬 중 %	20.0%	.0%	60.0%	20.0%	.0%			
	운전	빈도	2	0	2	1	0			
		직렬 중 %	40.0%	.0%	40.0%	20.0%	.0%			
	기타	빈도	2	2	4	0	0			
		직렬 중 %	25.0%	25.0%	50.0%	.0%	.0%			
	전체	빈도	47	24	42	13	2			
		전체 %	36.7%	18.8%	32.8%	10.2%	1.6%			
	10년 이상	행정	빈도	22	29	84	63		19	85.879 (.000)
			직렬 중 %	10.1%	13.4%	38.7%	29.0%		8.8%	
시설 관리		빈도	56	17	31	9	3			
		직렬 중 %	48.3%	14.7%	26.7%	7.8%	2.6%			
사회 복지		빈도	1	1	5	1	1			
		직렬 중 %	11.1%	11.1%	55.6%	11.1%	11.1%			
운전		빈도	1	3	4	3	1			
		직렬 중 %	8.3%	25.0%	33.3%	25.0%	8.3%			
기타		빈도	11	10	6	5	1			
		직렬 중 %	33.3%	30.3%	18.2%	15.2%	3.0%			
전체		빈도	91	60	130	81	25			
		전체 %	23.5%	15.5%	33.6%	20.9%	6.5%			

*p<.05

- χ^2 검정결과 근무기간별 직렬과 직렬만족도는 관계가 있는 것으로 나타났음
- 시설관리직렬의 직렬만족도가 가장 낮게 나타나고 있으며, 특히 근무기간 5년 이상 10년 미만 그룹이 가장 직렬만족도가 낮은 것으로 나타났음

(5) 연령별 직렬에 따른 직렬만족도 분석결과

<표 3-6> 직렬 * 직렬만족도 * 연령 교차표

구분			직렬만족도					χ^2 (p)			
			매우 불만	불만	보통	만족	매우 만족				
20-29세	직렬	행정	빈도	5	14	41	30	11	29.889 (.003)		
			직렬 중 %	5.0%	13.9%	40.6%	29.7%	10.9%			
		시설 관리	빈도	4	3	3	1	0			
			직렬 중 %	36.4%	27.3%	27.3%	9.1%	.0%			
		사회 복지	빈도	1	4	2	5	0			
			직렬 중 %	8.3%	33.3%	16.7%	41.7%	.0%			
	기타	빈도	0	4	1	4	0				
		직렬 중 %	.0%	44.4%	11.1%	44.4%	.0%				
	전체	빈도	10	25	47	40	11				
		전체 %	7.5%	18.8%	35.3%	30.1%	8.3%				
30-39세	직렬	행정	빈도	41	69	169	95	20		193.091 (.000)	
			직렬 중 %	10.4%	17.5%	42.9%	24.1%	5.1%			
		시설 관리	빈도	69	17	14	3	1			
			직렬 중 %	66.3%	16.3%	13.5%	2.9%	1.0%			
		사회 복지	빈도	7	9	12	1	0			
			직렬 중 %	24.1%	31.0%	41.4%	3.4%	.0%			
		운전	빈도	1	2	5	1	4			
			직렬 중 %	7.7%	15.4%	38.5%	7.7%	30.8%			
		기타	빈도	10	7	8	2	1			
			직렬 중 %	35.7%	25.0%	28.6%	7.1%	3.6%			
		전체	빈도	128	104	208	102	26			
			전체 %	22.5%	18.3%	36.6%	18.0%	4.6%			
	40-49세	직렬	행정	빈도	30	46	179	131	27		197.693 (.000)
				직렬 중 %	7.3%	11.1%	43.3%	31.7%	6.5%		

구분			직렬만족도					χ^2 (p)	
			매우 불만	불만	보통	만족	매우 만족		
	시설 관리	빈도	96	42	48	6	5		
		직렬 중 %	48.7%	21.3%	24.4%	3.0%	2.5%		
	사회 복지	빈도	5	1	7	1	0		
		직렬 중 %	35.7%	7.1%	50.0%	7.1%	.0%		
	운전	빈도	2	3	6	7	1		
		직렬 중 %	10.5%	15.8%	31.6%	36.8%	5.3%		
	기타	빈도	14	9	13	6	1		
		직렬 중 %	32.6%	20.9%	30.2%	14.0%	2.3%		
	전체		빈도	147	101	253	151		34
			전체 %	21.4%	14.7%	36.9%	22.0%		5.0%
50-59세	행정	빈도	11	10	37	47	19	43.218 (.000)	
		직렬 중 %	8.9%	8.1%	29.8%	37.9%	15.3%		
	시설 관리	빈도	12	8	25	12	3		
		직렬 중 %	20.0%	13.3%	41.7%	20.0%	5.0%		
	사회 복지	빈도	1	0	1	1	1		
		직렬 중 %	25.0%	.0%	25.0%	25.0%	25.0%		
	운전	빈도	3	0	6	4	1		
		직렬 중 %	21.4%	.0%	42.9%	28.6%	7.1%		
	기타	빈도	9	8	1	5	2		
		직렬 중 %	36.0%	32.0%	4.0%	20.0%	8.0%		
전체		빈도	36	26	70	69	26		
		전체 %	15.9%	11.5%	30.8%	30.4%	11.5%		
60세 이상	직렬	시설 관리	빈도		2	1	.444 (.505)		
		직렬 중 %			66.7%	33.3%			
	기타	빈도			1	0			
		직렬 중 %			100.0%	.0%			
	전체		빈도		3	1			
		전체 %		75.0%	25.0%				

*p<.05

- χ^2 검정결과 20부터 50대까지는 연령별 직렬과 직렬만족도가 관계 있으나 60세 이상은 p<.05 수준에서 기각되지 않기 때문에 60세 이상에서는 직렬과 직렬만족도는 관계가 없음

- 30대의 시설관리직렬의 직렬만족도가 가장 낮으며, 40대까지는 시설관리직렬의 직렬만족도가 낮게 나타나고 있으나, 50대에서는 시설관리직렬의 직렬만족도가 높아지는 특징이 있음

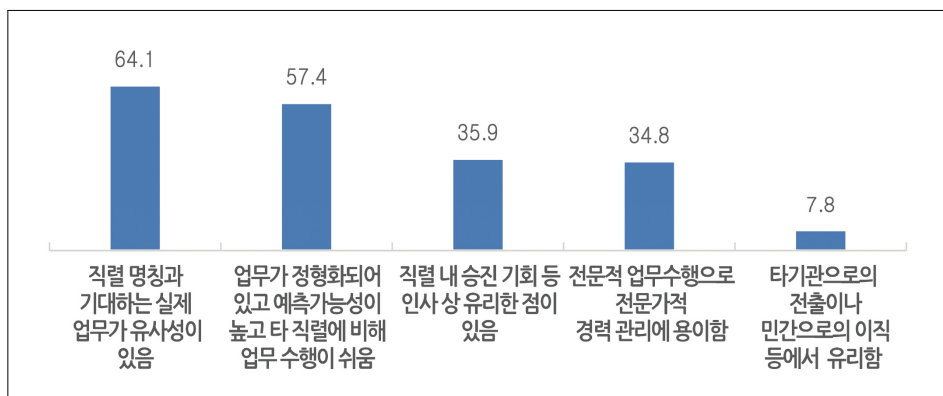
직렬 만족도 교차분석 결과 요약
- 직급과 직렬만족도는 관계가 없으며, 60세 이상에서는 직렬과 직렬만족도에 관계가 없음
- 소속기관으로는 교육청과 교육지원청, 직렬은 시설관리직렬, 성별은 남자, 근무기간은 5년 이상 10년 미만, 연령은 30대가 직렬만족도가 낮은 것으로 나타남

2) 직렬 만족도가 높은 이유

- 본인 직렬에 대한 ‘만족한다’는 응답자(n=460)를 대상으로 그 이유에 대해 조사한 결과,
 - ‘직렬 명칭과 기대하는 실제 업무가 유사성이 있음’이 64.1%로 가장 높았고,
 - 그 다음은 ‘업무가 정형화 되어 있고 예측가능성이 높고 타 직렬에 비해 업무 수행이 쉬움’(57.4%), ‘직렬 내 승진 기회 등 인사 상 유리한 점이 있음’(35.9%) 등의 순임

<그림 3-2> 만족도가 높은 이유 (중복응답)

(Base: 만족 응답자 ,n=460 단위: 중복%)



- 소속기관별로 시·도 및 시·군·구 소속 공무원은 ‘직렬 명칭과 기대하는 실제 업무가 유사성이 있음’이 가장 높았고, 교육청 소속 공무원은 ‘업무가 정형화되어 있고 예측가능성이 높고 타 직렬에 비해 업무 수행이 쉬움’이 가장 높았음
- 직렬별로는 일반행정, 사회복지, 운전직에서 ‘직렬 명칭과 기대하는 실제 업무가 유사성이 있음’이 가장 높았고, 시설관리직 공무원은 ‘업무가 정형화되어 있고 예측가능성이 높고 타 직렬에 비해 업무 수행이 쉬움’이 가장 높았음
- 근무기간별과 성별로는 모든 근무년수의 응답에서 ‘직렬 명칭과 기대하는 실제 업무가 유사성이 있음’이 가장 높았음
- 연령대별로는 20대는 업무가 정형화되어 있고 예측가능성이 높고 타 직렬에 비해 업무 수행이 쉬움’이 가장 높았으며, 그 외 연령대에서는 ‘직렬 명칭과 기대하는 실제 업무가 유사성이 있음’이 가장 높았음

<표 3-7> 만족도가 높은 이유 (중복응답)

(단위 : 중복%, Base : 만족 응답자)

구분	사례수	직렬 명칭과 기대하는 실제 업무가 유사성이 있음	업무가 정형화되어 있고 예측 가능성이 높고 타 직렬에 비해 업무 수행이 쉬움	직렬 내 승진 기회 등 인사상 유리한 점이 있음	전문적 업무 수행으로 전문가적 경력 관리에 용이함	타기관으로의 진출이나 민간으로의 이직 등에서 유리함	
전체	(460)	64.1	57.4	35.9	34.8	7.8	
소속기관	시·도	(67)	67.2	35.8	46.3	41.8	9.0
	시·군·구	(74)	62.2	45.9	37.8	33.8	20.3
	교육청	(122)	59.0	62.3	37.7	36.1	4.9
	교육지원청	(197)	67.0	66.0	30.5	32.0	4.6
직렬	일반행정	(380)	62.6	58.4	41.1	28.9	8.9
	시설관리	(32)	56.3	59.4	21.9	59.4	3.1

구분	사례수	직렬 명칭과 기대하는 실제 업무가 유사성이 있음	업무가 정형화되어 있고 예측 가능성이 높고 타 직렬에 비해 업무 수행이 쉬움	직렬 내 승진 기회 등 인사상 유리한 점이 있음	전문적 업무 수행으로 전문가적 경력 관리에 용이함	타기관으로의 진출이나 민간으로의 이직 등에서 유리함	
	사회복지	(9)	100.0	11.1	0.0	88.9	0.0
	운전	(18)	72.2	66.7	0.0	55.6	5.6
	기타	(21)	81.0	47.6	9.5	61.9	0.0
근무기간	1년 미만	(109)	60.6	56.0	44.0	31.2	8.3
	1년 이상 2년 미만	(157)	65.0	61.8	31.8	31.2	10.2
	2년 이상 5년 미만	(73)	67.1	57.5	31.5	38.4	5.5
	5년 이상 10년 미만	(15)	86.7	66.7	13.3	26.7	6.7
	10년 이상	(106)	61.3	50.9	39.6	42.5	5.7
성별	남자	(236)	63.6	51.7	36.4	40.3	8.1
	여자	(224)	64.7	63.4	35.3	29.0	7.6
연령대	20대	(51)	52.9	66.7	39.2	23.5	17.6
	30대	(128)	64.1	60.2	37.5	28.1	10.2
	40대	(168)	63.1	58.9	38.1	34.5	5.4
	50대	(112)	71.4	48.2	28.6	47.3	4.5
	60대 이상	(1)	0.0	0.0	100.0	100.0	0.0

○ 만족도가 높은 이유의 구체적인 분석을 위해 소속기관에 따른 직렬별 교차 분석 결과는 다음과 같음

<표 3-8> 만족도가 높은 이유 (중복응답) 교차분석

(단위 : 중복%, Base : 만족 응답자)

구분	사례수	직렬 명칭과 기대하는 실제 업무가 유사성이 있음	업무가 정형화되어 있고 예측 가능성이 높고 타 직렬에 비해 업무 수행이 쉬움	직렬 내 승진 기회 등 인사상 유리한 점이 있음	전문적 업무 수행으로 전문가적 경력 관리에 용이함	타기관으로의 진출이나 민간으로의 이직 등에서 유리함
전체	(460)	64.1	57.4	35.9	34.8	7.8
시·도	(67)	67.2	35.8	46.3	41.8	9.0

구분	사례수	직렬 명칭과 기대하는 실제 업무가 유사성이 있음	업무가 정형화되어 있고 예측 가능성이 높고 타 직렬에 비해 업무 수행이 쉬움	직렬 내 승진 기회 등 인사상 유리한 점이 있음	전문적 업무 수행으로 전문가적 경력 관리에 용이함	타기관으로의 진출이나 민간으로의 이직 등에서 유리함	
직렬별	일반행정	(49)	65.3	32.7	61.2	30.6	10.2
	시설관리	(6)	33.3	50.0	16.7	100.0	0.0
	사회복지	(2)	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0
	운전	(5)	80.0	60.0	0.0	40.0	20.0
	기타	(5)	100.0	40.0	0.0	60.0	0.0
시·군·구	(74)	62.2	45.9	37.8	33.8	20.3	
직렬별	일반행정	(51)	51.0	43.1	52.9	23.5	29.4
	시설관리	(3)	100.0	33.3	33.3	33.3	0.0
	사회복지	(7)	100.0	14.3	0.0	85.7	0.0
	운전	(6)	66.7	100.0	0.0	33.3	0.0
	기타	(7)	85.7	57.1	0.0	57.1	0.0
교육청	(122)	59.0	62.3	37.7	36.1	4.9	
직렬별	일반행정	(108)	61.1	63.9	38.0	31.5	5.6
	시설관리	(8)	37.5	50.0	62.5	50.0	0.0
	운전	(2)	50.0	50.0	0.0	100.0	0.0
	기타	(4)	50.0	50.0	0.0	100.0	0.0
교육지원청	(197)	67.0	66.0	30.5	32.0	4.6	
직렬별	일반행정	(172)	66.3	66.9	33.7	28.5	4.7
	시설관리	(15)	66.7	73.3	0.0	53.3	6.7
	운전	(5)	80.0	40.0	0.0	80.0	0.0
	기타	(5)	80.0	40.0	40.0	40.0	0.0

- 만족도가 높은 이유에 대한 응답 결과 소속기관이 시·도인 공무원 중 일반행정 공무원(61.2%)이 ‘업무가 정형화되어 있고 예측가능성이 높고 타 직렬에 비해 업무수행이 쉬움’으로 응답했으며, 시설관리직과 사회복지 공무원들은(100%) ‘전문적 업무수행으로 전문가적 경력 관리에 용이함’을 꼽음

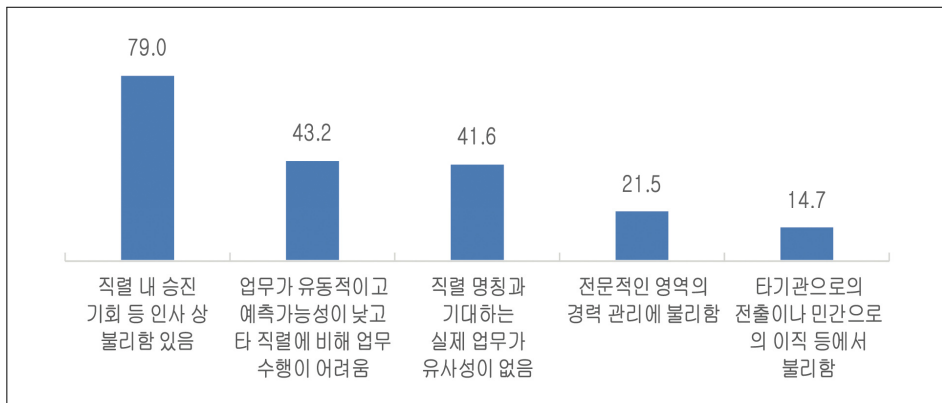
- 소속기관이 시·군·구인 공무원 중 시설관리, 사회복지 공무원(100%)은 ‘직렬 명칭과 기대하는 실제 업무가 유사성이 있음’을 만족도가 높은 이유로 꼽았고, 교육청 소속 공무원 중 운전 공무원(100%) ‘전문적 업무수행으로 전문가적 경력 관리에 용의함’으로 응답함
- 소속기관이 교육지원청인 공무원 중 시설관리 공무원(73.3%)은 ‘업무가 정형화 되어있고 예측가능성이 높고 타 직렬에 비해 업무 수행이 쉬움’을 만족도가 높은 이유로 꼽았으며, 운전 공무원(80.0%)은 ‘직렬 명칭과 기대하는 실제 업무가 유사성이 있음’으로 응답함

3) 만족도가 낮은 이유

- 본인 직렬에 대한 ‘불만족한다’는 응답자(n=577)를 대상으로 그 이유에 대해 조사한 결과, ‘직렬 내 승진 기회 등 인사 상 불리함이 있음’이 79.0%로 가장 높았고, 그 다음은 ‘업무가 유동적이고 예측가능성이 낮고 타 직렬에 비해 업무 수행이 어려움’(43.2%), ‘직렬 명칭과 기대하는 실제 업무가 유사성이 없음’(41.6%) 등의 순으로 나타남

<그림 3-3> 만족도가 낮은 이유 (중복응답)

(Base: 불만족 응답자, n=577 단위: 중복%)



- 응답자 특성 여부에 관계없이, ‘직렬 내 승진 기회 등 인사 상 불리함 있음’이 가장 높았음
- 그 이외에 사회복지공무원은 ‘업무가 유동적이고 예측가능성이 낮고 타 직렬에 비해 업무 수행이 어려움’이 78.6%로 높았으며, 시설관리 공무원은 ‘직렬 명칭과 기대하는 실제 업무가 유사성이 없음’이 67.7%로 높게 나타남

<표 3-9> 만족도가 낮은 이유 (중복응답)

(단위 : 중복%, Base : 불만족 응답자)

구분	사례수	직렬 내 승진 기회 등 인사 상 불리함 있음	업무가 유동적이고 예측 가능성이 낮고 타 직렬에 비해 업무 수행이 어려움	직렬 명칭과 기대하는 실제 업무가 유사성이 없음	전문적인 영역의 경력 관리에 불리함	타기관으로의 전출이나 민간으로의 이직 등에서 불리함	
전체	(577)	79.0	43.2	41.6	21.5	14.7	
소속기관	시·도	(50)	90.0	42.0	22.0	26.0	20.0
	시·군·구	(92)	87.0	46.7	17.4	21.7	27.2
	교육청	(118)	80.5	39.8	46.6	22.9	10.2
	교육지원청	(317)	74.4	43.5	49.8	20.2	12.0
직렬	일반행정	(226)	66.4	55.3	23.5	33.2	21.7
	시설관리	(251)	83.7	33.1	67.7	12.7	2.8
	사회복지	(28)	100.0	78.6	3.6	3.6	14.3
	운전	(11)	81.8	36.4	27.3	36.4	18.2
	기타	(61)	96.7	24.6	21.3	19.7	37.7
근무기간	1년 미만	(91)	67.0	52.7	46.2	20.9	13.2
	1년 이상 2년 미만	(147)	76.9	45.6	38.1	25.2	14.3
	2년 이상 5년 미만	(117)	82.1	44.4	44.4	16.2	12.8
	5년 이상 10년 미만	(71)	77.5	39.4	53.5	15.5	14.1
	10년 이상	(151)	86.8	35.8	34.4	25.2	17.9
성별	남자	(396)	80.3	40.4	49.2	18.9	11.1
	여자	(181)	76.2	49.2	24.9	27.1	22.7
연령대	20대	(35)	68.6	34.3	45.7	22.9	28.6
	30대	(232)	73.3	51.7	40.5	19.8	14.7
	40대	(241)	82.2	39.0	45.2	19.5	14.1
	50대	(69)	92.8	33.3	30.4	33.3	10.1

- 만족도가 낮은 이유의 구체적인 분석을 위해 소속기관에 따른 직렬별 교차 분석 결과는 다음과 같음
- 만족도가 낮은 이유에 대한 응답 결과 응답자 특성에 상관 없이 ‘직렬 내 승진 기회 등 인사상 불리함이 있음’을 선택함
 - 소속기관이 교육청, 교육지원청인 공무원 중 운전 공무원은 ‘업무가 유동적이고 예측가능성이 낮고 타 직렬에 비해 업무 수행이 어려움’을 ‘직렬 내 기회 등 인사상 불리함이 있음’의 응답과 같이 가장 높게 선택함

<표 3-10> 만족도가 낮은 이유 (중복응답) 교차분석

(단위 : 중복%, Base : 불만족 응답자)

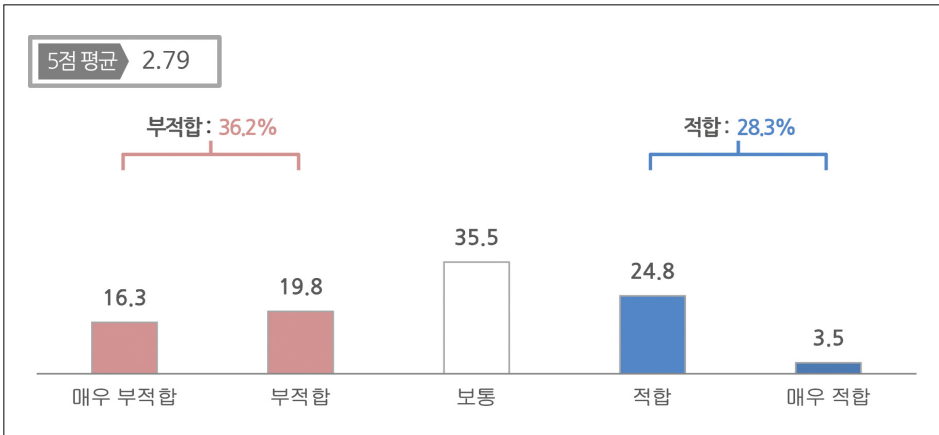
구분	사례수	직렬 내 승진 기회 등 인사상 불리함 있음	업무가 유동적이고 예측가능성이 낮고 타 직렬에 비해 업무 수행이 어려움	직렬 명칭과 기대하는 실제 업무가 유사성이 없음	전문적인 영역의 경력 관리에 불리함	타기관으로의 진출이나 민간으로의 이직 등에서 불리함	
전체	(577)	79.0	43.2	41.6	21.5	14.7	
시·도	(50)	90.0	42.0	22.0	26.0	20.0	
직렬별	일반행정	(13)	69.2	46.2	7.7	61.5	15.4
	시설관리	(13)	100.0	53.8	30.8	7.7	7.7
	사회복지	(5)	100.0	60.0	0.0	0.0	40.0
	운전	(3)	100.0	0.0	66.7	33.3	0.0
	기타	(16)	93.8	31.3	25.0	18.8	31.3
시·군·구	(92)	87.0	46.7	17.4	21.7	27.2	
직렬별	일반행정	(29)	62.1	58.6	24.1	37.9	17.2
	시설관리	(9)	100.0	33.3	33.3	22.2	11.1
	사회복지	(23)	100.0	82.6	4.3	4.3	8.7
	운전	(2)	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0
	기타	(29)	96.6	13.8	17.2	13.8	58.6
교육청	(118)	80.5	39.8	46.6	22.9	10.2	
직렬별	일반행정	(48)	70.8	50.0	22.9	33.3	22.9
	시설관리	(57)	84.2	29.8	71.9	14.0	0.0
	운전	(1)	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	기타	(12)	100.0	41.7	25.0	25.0	8.3
교육지원청	(317)	74.4	43.5	49.8	20.2	12.0	
직렬별	일반행정	(136)	65.4	57.4	25.0	29.4	22.8
	시설관리	(172)	81.4	32.6	70.9	12.2	2.9
	운전	(5)	60.0	60.0	20.0	20.0	40.0
	기타	(4)	100.0	25.0	25.0	50.0	0.0

4) 분장사무의 적합성

- 분장사무의 적합성을 살펴보면, 전체 응답자의 28.3%가 ‘적합하다(매우 적합%+적합%)’고 응답한 반면, 36.2%는 ‘부적합하다(매우 부적합%+부적합%)’고 응답함

<그림 3-4> 분장사무의 적합성

(Base: 전체, n=1,618 단위: %)



- 소속기관별로는 시·도 소속 공무원(36.8%)의 적합도가 가장 높았고, 직렬별로는 운전 직렬 공무원(41.3%)의 적합도가 가장 높았으며, 시설관리 공무원(68.3%)은 부적합도가 가장 높았음
- 근무기간별로는 1년 미만 공무원(33.3%)의 적합도가 가장 높았고, 5년 이상 10년 미만 공무원(56.3%)가 적합도가 가장 낮게 나타남
- 성별별로는 여자 공무원(31.5%)의 적합도가 높았으며, 남자 공무원(41.3%)은 부적합도가 높게 나타남
- 연령대별로는 50대 공무원(42.9%)의 적합도가 높았으며, 30대 공무원(41.2%)은 부적합도가 높게 나타남

<표 3-11> 분장사무의 적합성

(단위 : %, Base : 전체)

구분	사례수	매우 부적합	부적합	부적합	보통	적합	매우 적합	적합	평균 (점)	
전체	(1,618)	16.3	19.8	36.2	35.5	24.8	3.5	28.3	2.79	
소속기관	시·도	(190)	3.2	16.3	19.5	43.7	32.1	4.7	36.8	3.19
	시·군·구	(269)	6.7	19.0	25.7	42.4	28.6	3.3	32.0	3.03
	교육청	(386)	17.1	16.1	33.2	33.7	28.2	4.9	33.2	2.88
	교육지원청	(773)	22.5	22.9	45.4	32.1	19.9	2.6	22.5	2.57
직렬	일반행정	(1,032)	6.5	19.8	26.3	39.7	29.9	4.1	34.0	3.05
	시설관리	(375)	48.5	19.7	68.3	21.3	8.3	2.1	10.4	1.96
	사회복지	(59)	13.6	23.7	37.3	39.0	23.7	0.0	23.7	2.73
	운전	(46)	0.0	17.4	17.4	41.3	32.6	8.7	41.3	3.33
	기타	(106)	6.6	19.8	26.4	40.6	30.2	2.8	33.0	3.03
근무기간	1년 미만	(318)	12.9	19.2	32.1	34.6	28.3	5.0	33.3	2.93
	1년 이상 2년 미만	(466)	10.3	20.6	30.9	38.4	27.0	3.6	30.7	2.93
	2년 이상 5년 미만	(319)	19.1	18.8	37.9	38.2	21.3	2.5	23.8	2.69
	5년 이상 10년 미만	(128)	30.5	25.8	56.3	28.1	11.7	3.9	15.6	2.33
	10년 이상	(387)	19.4	18.3	37.7	33.1	26.4	2.8	29.2	2.75
성별	남자	(904)	23.7	17.6	41.3	33.0	21.5	4.3	25.8	2.65
	여자	(714)	7.0	22.7	29.7	38.8	29.0	2.5	31.5	2.97
연령대	20대	(133)	8.3	27.8	36.1	36.8	21.1	6.0	27.1	2.89
	30대	(568)	17.6	23.6	41.2	37.1	19.2	2.5	21.7	2.65
	40대	(686)	20.4	18.7	39.1	32.5	25.6	2.8	28.4	2.72
	50대	(227)	7.7	10.7	18.4	38.7	36.4	6.5	42.9	3.23
	60대 이상	(4)	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0	50.0	3.50

○ 분장사무 적합성의 구체적인 분석을 위해 소속기관에 따른 직렬별 교차분석 결과는 다음과 같음

- 분장사무의 적합성에 대한 응답 결과 시·도 소속 공무원 중에는 운전 공무원(42.9%)이 적합도가 가장 높았고, 시·군·구 소속 공무원 중에는 일반행정 공무원(3.9%)이 적합도가 가장 높았음

- 교육청 소속 공무원 중에는 일반행정 공무원(39.9%)이 적합성이 가장 높았으며, 교육지원청 소속 공무원 중에는 운전 공무원(53.3%)이 적합성이 가장 높았음

<표 3-12> 분장사무의 적합성 교차분석

(단위 : %, Base : 전체)

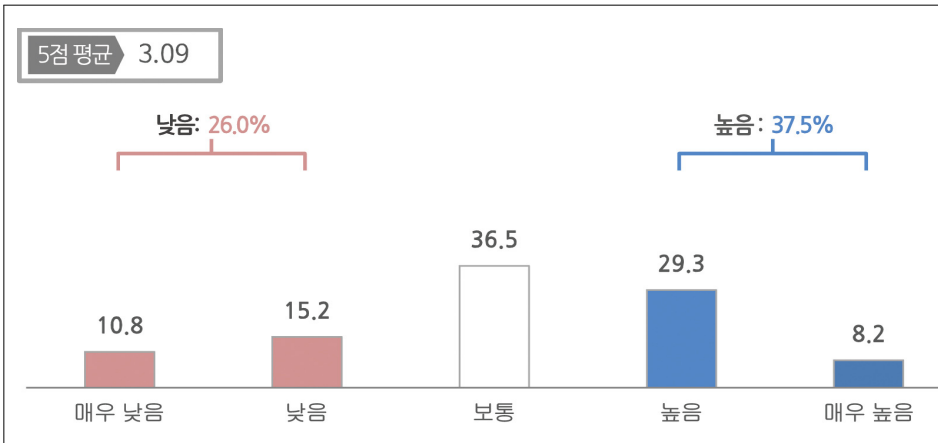
구분	사례수	매우 부적합	부적합	부적합	보통	적합	매우 적합	적합	평균 (점)	
전체	(1,618)	16.3	19.8	36.2	35.5	24.8	3.5	28.3	2.79	
시·도	(190)	3.2	16.3	19.5	43.7	32.1	4.7	36.8	3.19	
직렬별	일반행정	(101)	1.0	12.9	13.9	44.6	37.6	4.0	41.6	3.31
	시설관리	(35)	8.6	22.9	31.4	40.0	25.7	2.9	28.6	2.91
	사회복지	(9)	22.2	11.1	33.3	33.3	33.3	0.0	33.3	2.78
	운전	(14)	0.0	7.1	7.1	50.0	21.4	21.4	42.9	3.57
	기타	(31)	0.0	25.8	25.8	45.2	25.8	3.2	29.0	3.06
시·군·구	(269)	6.7	19.0	25.7	42.4	28.6	3.3	32.0	3.03	
직렬별	일반행정	(141)	4.3	16.3	20.6	42.6	32.6	4.3	36.9	3.16
	시설관리	(22)	9.1	18.2	27.3	50.0	18.2	4.5	22.7	2.91
	사회복지	(49)	12.2	24.5	36.7	40.8	22.4	0.0	22.4	2.73
	운전	(11)	0.0	36.4	36.4	36.4	18.2	9.1	27.3	3.00
	기타	(46)	8.7	17.4	26.1	41.3	30.4	2.2	32.6	3.00
교육청	(386)	17.1	16.1	33.2	33.7	28.2	4.9	33.2	2.88	
직렬별	일반행정	(273)	7.7	15.0	22.7	37.4	33.7	6.2	39.9	3.16
	시설관리	(88)	48.9	15.9	64.8	22.7	11.4	1.1	12.5	2.00
	사회복지	(1)	0.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.00
	운전	(6)	0.0	16.7	16.7	50.0	33.3	0.0	33.3	3.17
	기타	(18)	11.1	27.8	38.9	27.8	27.8	5.6	33.3	2.89
교육지원청	(773)	22.5	22.9	45.4	32.1	19.9	2.6	22.5	2.57	
직렬별	일반행정	(517)	7.5	24.6	32.1	39.3	25.7	2.9	28.6	2.92
	시설관리	(230)	58.3	20.9	79.1	15.2	3.5	2.2	5.7	1.70
	운전	(15)	0.0	13.3	13.3	33.3	53.3	0.0	53.3	3.40
	기타	(11)	9.1	0.0	9.1	45.5	45.5	0.0	45.5	3.27

5) 업무의 전문성

- 현재 속한 직렬의 업무 전문성에 대해 살펴보면, 전체 응답자의 37.5%가 ‘업무의 전문성이 높다(매우 높음%+높음%)’고 응답함

<그림 3-5> 업무의 전문성

(Base: 전체, n=1,618 단위: %)



- 소속기관별로는 교육청 소속 공무원(43.3%)의 전문성이 가장 높았고, 직렬별로는 사회복지 직렬 공무원(57.6%), 시설관리 공무원(56.8%)의 전문성이 가장 높았음
- 근무기간별로는 10년이상 근무한 공무원(43.9%)의 전문성이 가장 높았고, 성별별로는 여자 공무원(41.3%)이, 연령대별로는 60대 이상 공무원(50.0%)의 전문성이 가장 높았음

<표 3-13> 업무의 전문성

(단위 : %, Base : 전체)

구분	사례수			낮음	보통			높음	평균 (점)	
		매우 낮음	낮음			높음	매우 높음			
전체	(1,618)	10.8	15.2	26.0	36.5	29.3	8.2	37.5	3.09	
소속기관	시·도	(190)	3.7	15.3	18.9	38.4	31.1	11.6	42.6	3.32
	시·군·구	(269)	6.3	15.6	21.9	41.6	29.7	6.7	36.4	3.15
	교육청	(386)	11.1	11.1	22.3	34.5	33.2	10.1	43.3	3.20
	교육지원청	(773)	13.8	17.1	30.9	35.3	26.8	7.0	33.8	2.96
직렬	일반행정	(1,032)	3.7	13.4	17.1	43.7	32.3	7.0	39.2	3.25
	시설관리	(375)	33.9	22.9	56.8	20.8	13.6	8.8	22.4	2.41
	사회복지	(59)	6.8	6.8	13.6	28.8	45.8	11.9	57.6	3.49
	운전	(46)	2.2	15.2	17.4	32.6	43.5	6.5	50.0	3.37
	기타	(106)	3.8	10.4	14.2	28.3	40.6	17.0	57.5	3.57
근무기간	1년 미만	(318)	11.6	13.5	25.2	37.4	27.7	9.7	37.4	3.10
	1년 이상 2년 미만	(466)	7.9	13.1	21.0	40.6	31.1	7.3	38.4	3.17
	2년 이상 5년 미만	(319)	10.0	20.4	30.4	38.2	24.1	7.2	31.3	2.98
	5년 이상 10년 미만	(128)	18.0	21.1	39.1	30.5	27.3	3.1	30.5	2.77
	10년 이상	(387)	11.6	12.9	24.5	31.5	33.3	10.6	43.9	3.18
성별	남자	(904)	16.7	16.7	33.4	32.1	25.6	9.0	34.5	2.93
	여자	(714)	3.2	13.3	16.5	42.2	34.0	7.3	41.3	3.29
연령대	20대	(133)	6.8	17.3	24.1	45.1	24.8	6.0	30.8	3.06
	30대	(568)	11.8	17.6	29.4	38.4	27.8	4.4	32.2	2.95
	40대	(686)	13.5	14.9	28.4	32.5	30.1	9.0	39.1	3.06
	50대	(227)	3.8	9.6	13.4	38.3	33.3	14.9	48.3	3.46
	60대 이상	(4)	0.0	25.0	25.0	25.0	0.0	50.0	50.0	3.75

- 업무의 전문성의 구체적인 분석을 위해 소속기관에 따른 직렬별 교차분석 결과는 다음과 같음
 - 업무의 전문성에 대한 응답 결과 시·도 소속 공무원 중에는 사회복지 공무원(77.8%)이 전문성이 가장 높았고, 시·군·구 소속 공무원 중에는 운전 공무원(54.5%)이 전문성이 가장 높았음
 - 교육지원청 소속 공무원 중에는 운전 공무원(54.5%)이 전문성이 가장 높은 반면 시설관리직의 만족도는 낮았음

<표 3-14> 업무의 전문성 교차분석

(단위 : %, Base : 전체)

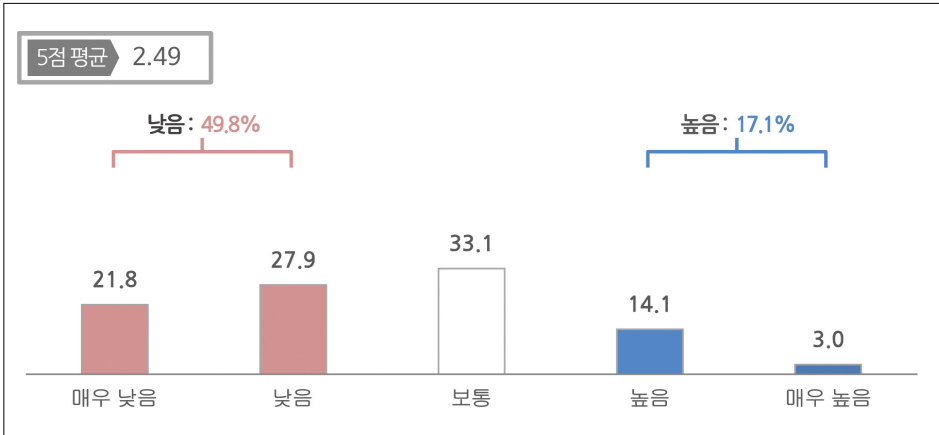
구분	사례수	매우 낮음	낮음	보통	높음	매우 높음	높음	평균 (점)		
		낮음	보통	높음	매우 높음					
전체	(1,618)	10.8	15.2	26.0	36.5	29.3	8.2	37.5	3.09	
시·도	(190)	3.7	15.3	18.9	38.4	31.1	11.6	42.6	3.32	
직렬별	일반행정	(101)	4.0	16.8	20.8	54.5	18.8	5.9	24.8	3.06
	시설관리	(35)	2.9	17.1	20.0	17.1	31.4	31.4	62.9	3.71
	사회복지	(9)	11.1	11.1	22.2	0.0	77.8	0.0	77.8	3.44
	운전	(14)	0.0	7.1	7.1	28.6	50.0	14.3	64.3	3.71
	기타	(31)	3.2	12.9	16.1	25.8	48.4	9.7	58.1	3.48
시·군·구	(269)	6.3	15.6	21.9	41.6	29.7	6.7	36.4	3.15	
직렬별	일반행정	(141)	6.4	22.7	29.1	47.5	22.7	0.7	23.4	2.89
	시설관리	(22)	9.1	18.2	27.3	40.9	18.2	13.6	31.8	3.09
	사회복지	(49)	6.1	6.1	12.2	34.7	40.8	12.2	53.1	3.47
	운전	(11)	9.1	9.1	18.2	27.3	45.5	9.1	54.5	3.36
	기타	(46)	4.3	4.3	8.7	34.8	41.3	15.2	56.5	3.59
교육청	(386)	11.1	11.1	22.3	34.5	33.2	10.1	43.3	3.20	
직렬별	일반행정	(273)	3.3	7.7	11.0	38.5	40.3	10.3	50.5	3.47
	시설관리	(88)	37.5	19.3	56.8	26.1	10.2	6.8	17.0	2.30
	사회복지	(1)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0	5.00
	운전	(6)	0.0	33.3	33.3	33.3	33.3	0.0	33.3	3.00
	기타	(18)	5.6	16.7	22.2	16.7	38.9	22.2	61.1	3.56
교육지원청	(773)	13.8	17.1	30.9	35.3	26.8	7.0	33.8	2.96	
직렬별	일반행정	(517)	3.1	13.2	16.2	43.3	33.3	7.2	40.4	3.28
	시설관리	(230)	39.6	25.7	65.2	17.4	11.7	5.7	17.4	2.18
	운전	(15)	0.0	20.0	20.0	40.0	40.0	0.0	40.0	3.20
	기타	(11)	0.0	18.2	18.2	27.3	18.2	36.4	54.5	3.73

6) 인력 운영의 효율성

- 인력 운영의 효율성에 대해 살펴보면, 응답자의 17.1%만 ‘효율성이 높다(매우 높음%+높음%)’고 응답한 반면 ‘효율성이 낮다(매우 낮음%+낮음%)’ 응답은 49.8%임

<그림 3-6> 인력 운영의 효율성

(Base: 전체, n=1,618 단위: %)



- 응답자 특성 여부에 관계없이, 인력 운영의 효율성이 낮다고 응답함
- 소속기관별로는 교육지원청 소속 공무원(57.2%)의 효율성이 가장 낮았고, 직렬별로는 시설관리 공무원(75.2%)의 효율성이 가장 낮았음
- 근무기간별로는 5년 이상 10년 미만 공무원(70.3%)의 효율성이 가장 낮았고, 성별별로는 남자 공무원(53.4%)의 효율성이 가장 낮았으며, 연령대별로는 50대 이상 공무원(13.4%)의 효율성이 가장 낮았음

<표 3-15> 인력 운영의 효율성

(단위 : %, Base : 전체)

구분	사례수	매우 낮음	낮음	낮음	보통	높음	매우 높음	높음	평균 (점)	
		낮음	낮음	낮음	보통	높음	매우 높음	높음		
전체	(1,618)	21.8	27.9	49.8	33.1	14.1	3.0	17.1	2.49	
소속기관	시·도	(190)	11.6	29.5	41.1	35.8	19.5	3.7	23.2	2.74
	시·군·구	(269)	14.1	29.7	43.9	41.3	13.4	1.5	14.9	2.58
	교육청	(386)	21.8	21.5	43.3	35.0	17.1	4.7	21.8	2.61
	교육지원청	(773)	27.0	30.1	57.2	28.7	11.5	2.6	14.1	2.32
직렬	일반행정	(1,032)	11.9	28.6	40.5	39.2	16.8	3.5	20.3	2.71
	시설관리	(375)	49.9	25.3	75.2	17.1	4.8	2.9	7.7	1.86
	사회복지	(59)	32.2	23.7	55.9	33.9	10.2	0.0	10.2	2.22
	운전	(46)	13.0	19.6	32.6	37.0	30.4	0.0	30.4	2.85
	기타	(106)	17.0	36.8	53.8	28.3	16.0	1.9	17.9	2.49
근무기간	1년 미만	(318)	16.7	29.2	45.9	31.4	19.2	3.5	22.6	2.64
	1년 이상 2년 미만	(466)	17.4	26.8	44.2	38.4	15.2	2.1	17.4	2.58
	2년 이상 5년 미만	(319)	25.7	27.9	53.6	32.3	12.2	1.9	14.1	2.37
	5년 이상 10년 미만	(128)	39.1	31.3	70.3	21.1	7.0	1.6	8.6	2.01
	10년 이상	(387)	22.5	27.1	49.6	32.8	12.4	5.2	17.6	2.51
성별	남자	(904)	27.8	25.7	53.4	29.4	13.1	4.1	17.1	2.40
	여자	(714)	14.3	30.8	45.1	37.8	15.4	1.7	17.1	2.59
연령대	20대	(133)	18.0	37.6	55.6	29.3	11.3	3.8	15.0	2.45
	30대	(568)	24.8	31.2	56.0	32.4	10.7	0.9	11.6	2.32
	40대	(686)	24.2	27.1	51.4	31.9	14.0	2.8	16.7	2.44
	50대	(227)	11.5	18.0	29.5	39.8	22.6	8.0	30.7	2.98
	60대 이상	(4)	0.0	25.0	25.0	25.0	50.0	0.0	50.0	3.25

○ 인력 운영의 효율성의 구체적인 분석을 위해 소속기관에 따른 직렬별 교차 분석 결과는 다음과 같음

－ 인력 운영의 효율성 대한 응답 결과 시·도 소속 공무원 중에는 사회복지

공무원(88.9%)이 효율성이 가장 낮았고, 시·군·구 소속 공무원 중에는 시설관리 공무원(54.5%)이 효율성이 낮았음

- 교육청 소속 공무원 중에는 시설관리 공무원(72.7%)이 효율성이 가장 낮았고, 교육지원청 소속 또한 시설관리 공무원(82.6%)이 효율성이 가장 낮았음

<표 3-16> 인력 운영의 효율성 교차분석

(단위 : %, Base : 전체)

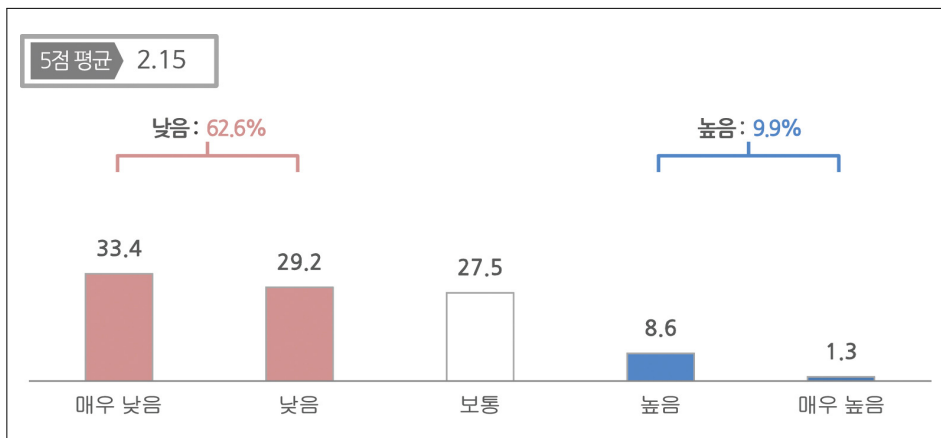
구분	사례수			낮음	보통			높음	평균 (점)	
		매우 낮음	낮음			높음	매우 높음			
전체	(1,618)	21.8	27.9	49.8	33.1	14.1	3.0	17.1	2.49	
시·도	(190)	11.6	29.5	41.1	35.8	19.5	3.7	23.2	2.74	
직렬별	일반행정	(101)	4.0	26.7	30.7	44.6	20.8	4.0	24.8	2.94
	시설관리	(35)	11.4	34.3	45.7	28.6	17.1	8.6	25.7	2.77
	사회복지	(9)	55.6	33.3	88.9	11.1	0.0	0.0	0.0	1.56
	운전	(14)	7.1	28.6	35.7	28.6	35.7	0.0	35.7	2.93
	기타	(31)	25.8	32.3	58.1	25.8	16.1	0.0	16.1	2.32
시·군·구	(269)	14.1	29.7	43.9	41.3	13.4	1.5	14.9	2.58	
직렬별	일반행정	(141)	7.8	30.5	38.3	44.0	16.3	1.4	17.7	2.73
	시설관리	(22)	27.3	27.3	54.5	36.4	4.5	4.5	9.1	2.32
	사회복지	(49)	28.6	22.4	51.0	38.8	10.2	0.0	10.2	2.31
	운전	(11)	9.1	9.1	18.2	63.6	18.2	0.0	18.2	2.91
	기타	(46)	13.0	41.3	54.3	32.6	10.9	2.2	13.0	2.48
교육청	(386)	21.8	21.5	43.3	35.0	17.1	4.7	21.8	2.61	
직렬별	일반행정	(273)	12.1	21.6	33.7	40.3	20.5	5.5	26.0	2.86
	시설관리	(88)	55.7	17.0	72.7	19.3	5.7	2.3	8.0	1.82
	사회복지	(1)	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0	4.00
	운전	(6)	0.0	33.3	33.3	50.0	16.7	0.0	16.7	2.83
	기타	(18)	11.1	38.9	50.0	27.8	16.7	5.6	22.2	2.67
교육지원청	(773)	27.0	30.1	57.2	28.7	11.5	2.6	14.1	2.32	
직렬별	일반행정	(517)	14.5	32.1	46.6	36.4	14.1	2.9	17.0	2.59
	시설관리	(230)	55.7	27.0	82.6	12.6	2.6	2.2	4.8	1.69
	운전	(15)	26.7	13.3	40.0	20.0	40.0	0.0	40.0	2.73
	기타	(11)	18.2	27.3	45.5	18.2	36.4	0.0	36.4	2.73

7) 승진체계의 공정성

- 승진체계의 공정성에 대해 ‘공정성이 높다’(매우 높음%+높음%)고 응답한 비율은 전체의 9.9%인 반면, ‘공정성이 낮다’(매우 낮음%+낮음%) 응답은 62.6%로 나타나, 응답자 절반 이상이 승진체계의 공정성이 낮다고 인식함

<그림 3-7> 승진체계의 공정성

(Base: 전체, n=1,618 단위: %)



- 응답자 특성 여부에 관계없이, 승진체계의 공정성이 낮다고 응답함
- 소속기관별로는 교육지원청 공무원(69.5%)의 공정성이 가장 낮았고, 직렬별로는 시설관리 직렬 공무원(87.7%)의 공정성이 가장 낮았음
- 근무기간별로는 5년 이상 10년 미만 공무원(78.1%)의 공정성이 가장 낮았고, 성별별로는 남자 공무원(66.6%)의 공정성이 가장 낮았으며, 연령대별로는 40대 공무원(67.3%)이 공정성이 가장 낮았음

<표 3-17> 승진체계의 공정성

(단위 : %, Base : 전체)

구분	사례수	매우 낮음	낮음	낮음	보통	높음	매우 높음	높음	평균 (점)	
전체	(1,618)	33.4	29.2	62.6	27.5	8.6	1.3	9.9	2.15	
소속기관	시·도	(190)	26.3	28.4	54.7	30.5	13.7	1.1	14.7	2.35
	시·군·구	(269)	25.7	31.2	56.9	34.9	7.4	0.7	8.2	2.26
	교육청	(386)	30.1	26.7	56.7	28.8	12.4	2.1	14.5	2.30
	교육지원청	(773)	39.6	29.9	69.5	23.5	5.8	1.2	7.0	1.99
직렬	일반행정	(1,032)	20.3	31.7	51.9	35.1	11.4	1.6	13.0	2.42
	시설관리	(375)	66.4	21.3	87.7	10.1	2.1	0.0	2.1	1.48
	사회복지	(59)	37.3	42.4	79.7	16.9	1.7	1.7	3.4	1.88
	운전	(46)	50.0	21.7	71.7	21.7	2.2	4.3	6.5	1.89
	기타	(106)	35.8	28.3	64.2	23.6	10.4	1.9	12.3	2.14
근무기간	1년 미만	(318)	20.4	27.7	48.1	35.5	15.1	1.3	16.4	2.49
	1년 이상 2년 미만	(466)	26.2	31.8	57.9	31.5	9.2	1.3	10.5	2.28
	2년 이상 5년 미만	(319)	43.3	27.0	70.2	22.6	6.3	0.9	7.2	1.95
	5년 이상 10년 미만	(128)	52.3	25.8	78.1	18.0	3.9	0.0	3.9	1.73
	10년 이상	(387)	38.5	30.2	68.7	23.3	5.9	2.1	8.0	2.03
성별	남자	(904)	42.4	24.2	66.6	22.9	8.6	1.9	10.5	2.03
	여자	(714)	22.1	35.4	57.6	33.3	8.5	0.6	9.1	2.30
연령대	20대	(133)	17.3	37.6	54.9	31.6	13.5	0.0	13.5	2.41
	30대	(568)	33.6	29.0	62.7	29.0	7.2	1.1	8.3	2.13
	40대	(686)	38.7	28.7	67.3	24.2	7.4	1.1	8.4	2.04
	50대	(227)	28.4	26.4	54.8	30.7	11.5	3.1	14.6	2.34
	60대 이상	(4)	25.0	25.0	50.0	0.0	50.0	0.0	50.0	2.75

- 승진체계 공정성의 구체적인 분석을 위해 소속기관에 따른 직렬별 교차분석 결과는 다음과 같음
- 승진체계의 공정성에 대한 응답 결과 응답자 특성과 관계없이 공정성이 낮다고 응답함
 - 소속기관이 시·도, 시·군·구, 교육청인 공무원 중 모두 사회복지 공무원이 공정성이 가장 낮다고 응답했으며, 교육지원청 소속공무원 중에는 시설관리(91.3%) 공무원이 공정성이 가장 낮다고 응답함

<표 3-18> 승진체계의 공정성 교차분석

(단위 : %, Base : 전체)

구분	사례수	매우 낮음	낮음	보통	높음	매우 높음	높음	평균 (점)		
전체	(1,618)	33.4	29.2	62.6	27.5	8.6	1.3	9.9	2.15	
시·도	(190)	26.3	28.4	54.7	30.5	13.7	1.1	14.7	2.35	
직렬별	일반행정	(101)	13.9	26.7	40.6	39.6	18.8	1.0	19.8	2.66
	시설관리	(35)	37.1	34.3	71.4	20.0	8.6	0.0	8.6	2.00
	사회복지	(9)	66.7	11.1	77.8	22.2	0.0	0.0	0.0	1.56
	운전	(14)	50.0	21.4	71.4	21.4	0.0	7.1	7.1	1.93
	기타	(31)	32.3	35.5	67.7	19.4	12.9	0.0	12.9	2.13
시·군·구	(269)	25.7	31.2	56.9	34.9	7.4	0.7	8.2	2.26	
직렬별	일반행정	(141)	18.4	25.5	44.0	45.4	10.6	0.0	10.6	2.48
	시설관리	(22)	31.8	40.9	72.7	22.7	4.5	0.0	4.5	2.00
	사회복지	(49)	30.6	49.0	79.6	16.3	2.0	2.0	4.1	1.96
	운전	(11)	54.5	0.0	54.5	36.4	9.1	0.0	9.1	2.00
	기타	(46)	32.6	32.6	65.2	28.3	4.3	2.2	6.5	2.11
교육청	(386)	30.1	26.7	56.7	28.8	12.4	2.1	14.5	2.30	
직렬별	일반행정	(273)	16.1	29.7	45.8	35.5	15.8	2.9	18.7	2.60
	시설관리	(88)	69.3	19.3	88.6	9.1	2.3	0.0	2.3	1.44
	사회복지	(1)	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.00
	운전	(6)	33.3	33.3	66.7	33.3	0.0	0.0	0.0	2.00

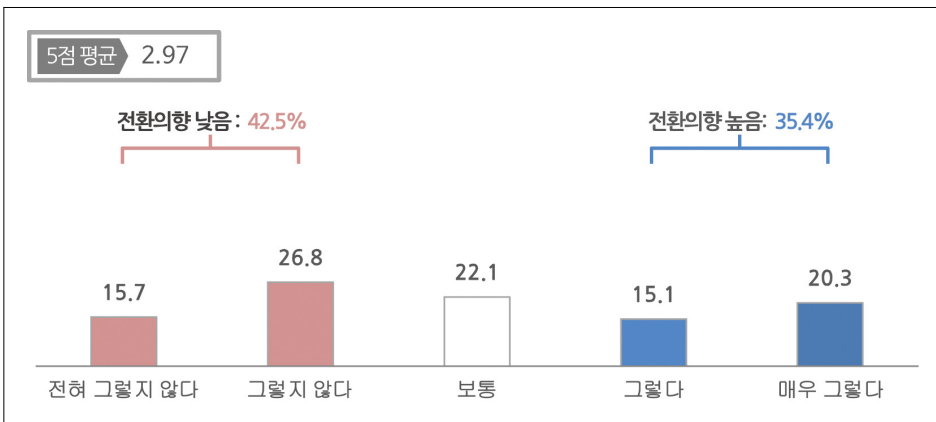
구분	사례수	낮음			보통	높음			평균 (점)	
		매우 낮음	낮음	낮음		높음	매우 높음	높음		
기타	(18)	44.4	16.7	61.1	22.2	16.7	0.0	16.7	2.11	
교육지원청	(773)	39.6	29.9	69.5	23.5	5.8	1.2	7.0	1.99	
직렬별	일반행정	(517)	24.2	35.4	59.6	31.1	7.9	1.4	9.3	2.27
	시설관리	(230)	73.0	18.3	91.3	7.8	.9	0.0	.9	1.37
	운전	(15)	53.3	33.3	86.7	6.7	0.0	6.7	6.7	1.73
	기타	(11)	45.5	9.1	54.5	18.2	18.2	9.1	27.3	2.36

8) 다른 직렬 전환의향

- 현재 직렬에서 다른 직렬로의 전환의향에 대해서는 전체 응답자의 35.4%가 ‘전환하고 싶다’(매우 그렇다%+그렇다%)고 응답함

<그림 3-8> 다른 직렬 전환의향

(Base: 전체, n=1,618 단위: %)



- 소속기관별로는 교육지원청 소속 공무원(37.9%)의 전환의향이 가장 높았고, 직렬별로는 시설관리 직렬 공무원(65.3%)의 전환의향이 가장 높았음

- 근무기간별은 5년 이상 10년 미만 공무원(50.5%)의 전환의향이 가장 높았고, 성별별로는 남자 공무원(44.4%)의 전환의향이 가장 높았으며, 연령대별로는 30~40대 공무원이 전환의향이 높게 나타남

<표 3-19> 다른 직렬 전환의향

(단위 : %, Base : 전체)

구분	사례수	전혀	그렇지	전환	보통	그렇다	매우	전환	평균 (점)	
		그렇지 않다	않음	의향 낮음		그렇다	그렇다	의향 높음		
전체	(1,618)	15.7	26.8	42.5	22.1	15.1	20.3	35.4	2.97	
소속기관	시·도	(190)	17.4	33.2	50.5	12.1	20.5	16.8	37.4	2.86
	시·군·구	(269)	13.0	26.4	39.4	24.9	21.2	14.5	35.7	2.98
	교육청	(386)	19.9	29.8	49.7	21.2	12.2	16.8	29.0	2.76
	교육지원청	(773)	14.1	23.9	38.0	24.1	13.1	24.8	37.9	3.11
직렬	일반행정	(1,032)	20.3	33.5	53.8	25.8	14.1	6.4	20.4	2.53
	시설관리	(375)	6.1	13.1	19.2	15.5	12.8	52.5	65.3	3.93
	사회복지	(59)	6.8	16.9	23.7	13.6	28.8	33.9	62.7	3.66
	운전	(46)	15.2	17.4	32.6	17.4	23.9	26.1	50.0	3.28
	기타	(106)	10.4	19.8	30.2	17.0	21.7	31.1	52.8	3.43
근무기간	1년 미만	(318)	18.2	27.0	45.3	21.7	16.0	17.0	33.0	2.86
	1년 이상 2년 미만	(466)	18.0	30.3	48.3	23.0	13.3	15.5	28.8	2.78
	2년 이상 5년 미만	(319)	11.9	27.9	39.8	24.8	14.4	21.0	35.4	3.05
	5년 이상 10년 미만	(128)	8.6	18.0	26.6	23.4	15.6	34.4	50.0	3.49
	10년 이상	(387)	16.3	24.5	40.8	18.9	16.8	23.5	40.3	3.07
성별	남자	(904)	12.6	23.2	35.8	19.8	14.9	29.4	44.4	3.25
	여자	(714)	19.6	31.4	51.0	25.1	15.3	8.7	23.9	2.62
연령대	20대	(133)	16.5	28.6	45.1	23.3	18.8	12.8	31.6	2.83
	30대	(568)	12.1	24.5	36.6	25.0	16.5	21.8	38.4	3.11
	40대	(686)	15.8	25.3	41.1	20.2	13.2	25.5	38.7	3.07
	50대	(227)	22.2	34.9	57.1	20.3	14.6	8.0	22.6	2.51
	60대 이상	(4)	50.0	25.0	75.0	0.0	25.0	0.0	25.0	2.00

- 다른 직렬로의 전환 의향에 대한 구체적인 분석을 위해 소속기관에 따른 직렬별 교차분석 결과는 다음과 같음
 - 다른 직렬로의 전환 의향에 대한 질문 결과 시·도 소속 공무원 중 사회복지 공무원(77.8%)이 가장 전환의향이 높았으며, 시·군·구 소속 공무원 중에도 사회복지 공무원(61.2%)이 가장 전환의향이 높았음
 - 교육청과 교육지원청 소속 공무원 중에서는 시설관리 공무원이 전환의향이 가장 높은 것으로 나타남

<표 3-20> 다른 직렬 전환의향 교차분석

(단위 : %, Base : 전체)

구분	사례수	전혀 그렇지 않다	그렇지 않음	전환 의향 낮음	보통	그렇다	매우 그렇다	전환 의향 높음	평균 (점)	
전체	(1,618)	15.7	26.8	42.5	22.1	15.1	20.3	35.4	2.97	
시·도	(190)	17.4	33.2	50.5	12.1	20.5	16.8	37.4	2.86	
직렬별	일반행정	(101)	25.7	43.6	69.3	13.9	12.9	4.0	16.8	2.26
	시설관리	(35)	11.4	31.4	42.9	5.7	22.9	28.6	51.4	3.26
	사회복지	(9)	0.0	22.2	22.2	0.0	33.3	44.4	77.8	4.00
	운전	(14)	7.1	14.3	21.4	14.3	35.7	28.6	64.3	3.64
	기타	(31)	6.5	12.9	19.4	16.1	32.3	32.3	64.5	3.71
시·군·구	(269)	13.0	26.4	39.4	24.9	21.2	14.5	35.7	2.98	
직렬별	일반행정	(141)	17.0	35.5	52.5	29.8	14.9	2.8	17.7	2.51
	시설관리	(22)	9.1	18.2	27.3	18.2	31.8	22.7	54.5	3.41
	사회복지	(49)	6.1	16.3	22.4	16.3	28.6	32.7	61.2	3.65
	운전	(11)	27.3	9.1	36.4	18.2	27.3	18.2	45.5	3.00
	기타	(46)	6.5	17.4	23.9	23.9	26.1	26.1	52.2	3.48
교육청	(386)	19.9	29.8	49.7	21.2	12.2	16.8	29.0	2.76	
직렬별	일반행정	(273)	23.8	36.3	60.1	22.7	12.1	5.1	17.2	2.38
	시설관리	(88)	9.1	11.4	20.5	17.0	13.6	48.9	62.5	3.82
	사회복지	(1)	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.00
	운전	(6)	0.0	16.7	16.7	50.0	33.3	0.0	33.3	3.17
	기타	(18)	16.7	27.8	44.4	11.1	0.0	44.4	44.4	3.28
교육지원청	(773)	14.1	23.9	38.0	24.1	13.1	24.8	37.9	3.11	
직렬별	일반행정	(517)	18.2	29.6	47.8	28.6	15.1	8.5	23.6	2.66
	시설관리	(230)	3.9	10.4	14.3	16.1	9.1	60.4	69.6	4.12
	운전	(15)	20.0	26.7	46.7	6.7	6.7	40.0	46.7	3.20
	기타	(11)	27.3	36.4	63.6	0.0	9.1	27.3	36.4	2.73

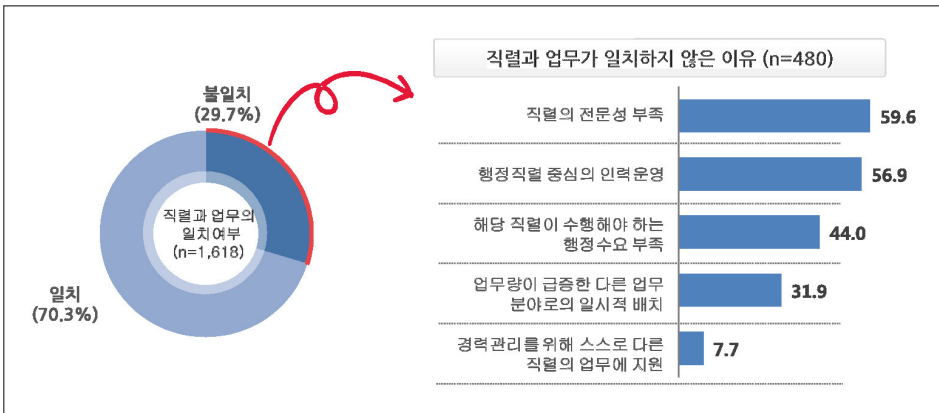
2. 직렬과 업무일치도에 관한 내용

1) 직렬과 업무일치 여부

- 전체 응답자의 29.7%가 현재 직렬과 수행하는 업무와 ‘일치하지 않는다’고 응답함
- 직렬과 업무가 일치하지 않는 이유로는 ‘직렬의 전문성 부족’이 59.6%로 가장 높고, 그 다음은 ‘행정직렬 중심의 인력운영’(56.9%), ‘해당 직렬이 수행해야 하는 행정수요 부족’(44.0%) 등의 순임

<그림 3-9> 현재 직렬과 수행하는 업무와의 일치여부 및 불일치 이유

(Base: 전체/ 불일치 응답자, 단위: %, 중복%)



(1) 전체 변수별 직렬-업무 일치여부 교차분석

<표 3-21> 전체 변수별 직렬-업무 일치여부 교차분석

구분			직렬-업무 일치여부		χ^2 (p)
			일치	불일치	
소속기관	시·도	빈도	154	36	55.571 (.000)
		소속기관 중 %	81.1%	18.9%	
	시·군·구	빈도	220	49	
		소속기관 중 %	81.8%	18.2%	

구분			직렬-업무 일치여부		χ^2 (p)
			일치	불일치	
	교육청	빈도	285	101	407.795 (.000)
		소속기관 중 %	73.8%	26.2%	
	교육지원청	빈도	479	294	
		소속기관 중 %	62.0%	38.0%	
직렬	행정	빈도	858	174	
		직렬 중 %	83.1%	16.9%	
	시설관리	빈도	108	267	
		직렬 중 %	28.8%	71.2%	
	사회복지	빈도	54	5	
		직렬 중 %	91.5%	8.5%	
	운전	빈도	35	11	
		직렬 중 %	76.1%	23.9%	
	기타	빈도	83	23	
		직렬 중 %	78.3%	21.7%	
성별	남자	빈도	545	359	99.088 (.000)
		성별 중 %	60.3%	39.7%	
	여자	빈도	593	121	
		성별 중 %	83.1%	16.9%	
근무기간	1년 미만	빈도	225	93	16.554 (.002)
		근무기간(연) 중 %	70.8%	29.2%	
	1~2년 미만	빈도	355	111	
		근무기간(연) 중 %	76.2%	23.8%	
	2~5년 미만	빈도	216	103	
		근무기간(연) 중 %	67.7%	32.3%	
	5~10년 미만	빈도	76	52	
		근무기간(연) 중 %	59.4%	40.6%	
	10년 이상	빈도	266	121	
		근무기간(연) 중 %	68.7%	31.3%	
연령	20~29세	빈도	105	28	24.587 (.000)
		연령 중 %	78.9%	21.1%	
	30~39세	빈도	399	169	
		연령 중 %	70.2%	29.8%	
	40~49세	빈도	448	238	
		연령 중 %	65.3%	34.7%	
	50~59세	빈도	183	44	
		연령 중 %	80.6%	19.4%	
	60세 이상	빈도	3	1	
		연령 중 %	75.0%	25.0%	
전체	빈도	1138	480		
	전체 %	70.3%	29.7%		

*p<.05

- 먼저 각 변수와 직렬-업무 일치여부 간의 관련성을 확인하기 위한 χ^2 검정결과 소속기관, 직렬, 성별, 근무기간, 연령 등이 직렬-업무 일치여부와 관계 있는 것으로 나타남
- 소속기관별로는 교육지원청이, 직렬은 시설관리직렬의 직렬-업무 불일치 정도가 가장 높았음
- 성별로는 남성이, 근무기간으로는 5~10년 미만, 연령으로는 40대의 직렬-업무 불일치 정도가 높았음

(2) 소속기관별 직렬에 따른 직렬-업무 일치여부 분석결과

<표 3-22> 직렬 * 직렬-업무 일치여부 * 소속기관 교차표

구분			직렬-업무 일치여부		χ^2 (p)	
			일치	불일치		
시·도	직렬	행정	빈도	86	15	5.478 (.242)
			직렬 중 %	85.1%	14.9%	
		시설관리	빈도	24	11	
			직렬 중 %	68.6%	31.4%	
		사회복지	빈도	8	1	
			직렬 중 %	88.9%	11.1%	
	운전	빈도	12	2		
		직렬 중 %	85.7%	14.3%		
	기타	빈도	24	7		
		직렬 중 %	77.4%	22.6%		
	전체	빈도	154	36		
		전체 %	81.1%	18.9%		
시·군·구	직렬	행정	빈도	113	28	7.500 (.112)
			직렬 중 %	80.1%	19.9%	
		시설관리	빈도	16	6	
			직렬 중 %	72.7%	27.3%	
	사회복지	빈도	45	4		
		직렬 중 %	91.8%	8.2%		
	운전	빈도	7	4		
		직렬 중 %	63.6%	36.4%		

구분			직렬-업무 일치여부		χ^2 (p)			
			일치	불일치				
	기타	빈도	39	7				
		직렬 중 %	84.8%	15.2%				
	전체	빈도	220	49				
		전체 %	81.8%	18.2%				
교육청	직렬	행정	빈도	244	29	138.307 (.000)		
			직렬 중 %	89.4%	10.6%			
		시설관리	빈도	23	65			
			직렬 중 %	26.1%	73.9%			
		사회복지	빈도	1	0			
			직렬 중 %	100.0%	.0%			
		운전	빈도	4	2			
			직렬 중 %	66.7%	33.3%			
	기타	빈도	13	5				
		직렬 중 %	72.2%	27.8%				
	전체	빈도	285	101				
		전체 %	73.8%	26.2%				
	교육 지원청	직렬	행정	빈도	415		102	251.034 (.000)
				직렬 중 %	80.3%		19.7%	
시설관리			빈도	45	185			
			직렬 중 %	19.6%	80.4%			
운전			빈도	12	3			
			직렬 중 %	80.0%	20.0%			
기타			빈도	7	4			
			직렬 중 %	63.6%	36.4%			
전체		빈도	479	294				
		전체 %	62.0%	38.0%				

*p<.05

- 소속기관별 직렬에 따른 직렬-업무 일치여부 간의 관련성을 확인하기 위한 χ^2 검정결과 시·도, 시·군·구는 p<0.05에서 기각되지 않기 때문에 직렬-업무 일치 여부와 관계없는 것으로 나타남

- 결국 직렬과 업무 불일치 문제는 교육청과 교육지원청에만 해당하는 문제이며, 시설관리직렬의 업무 불일치가 가장 높음

(3) 성별 직렬에 따른 직렬-업무 일치여부 분석결과

<표 3-23> 직렬 * 직렬-업무 일치여부 * 성별 교차표

구분			직렬-업무 일치여부		χ^2 (p)	
			일치	불일치		
남자	직렬	행정	빈도	342	72	258.533 (.000)
			직렬 중 %	82.6%	17.4%	
		시설관리	빈도	102	259	
			직렬 중 %	28.3%	71.7%	
		사회복지	빈도	10	3	
			직렬 중 %	76.9%	23.1%	
	운전	빈도	35	11		
		직렬 중 %	76.1%	23.9%		
	기타	빈도	56	14		
		직렬 중 %	80.0%	20.0%		
	전체	빈도	545	359		
		전체 %	60.3%	39.7%		
여자	직렬	행정	빈도	516	102	23.004 (.000)
			직렬 중 %	83.5%	16.5%	
		시설관리	빈도	6	8	
			직렬 중 %	42.9%	57.1%	
		사회복지	빈도	44	2	
			직렬 중 %	95.7%	4.3%	
	기타	빈도	27	9		
		직렬 중 %	75.0%	25.0%		
	전체	빈도	593	121		
		전체 %	83.1%	16.9%		

*p<.05

- χ^2 검정결과 성별 직렬과 직렬-업무 일치도는 관계가 있는 것으로 나타났음
- 남자와 여자 모두 시설관리직렬의 직렬-업무 일치도가 낮은 것으로 나타났음

(4) 근무기간별 직렬에 따른 직렬-업무 일치여부 분석결과

<표 3-24> 직렬 * 직렬-업무 일치여부 * 근무기간 교차표

구분			직렬-업무 일치여부		χ^2 (p)	
			일치	불일치		
1년 미만	직렬	행정	빈도	177	36	88.271 (.000)
			직렬 중 %	83.1%	16.9%	
		시설관리	빈도	15	47	
			직렬 중 %	24.2%	75.8%	
		사회복지	빈도	13	0	
			직렬 중 %	100.0%	.0%	
	운전	빈도	5	5		
		직렬 중 %	50.0%	50.0%		
	기타	빈도	15	5		
		직렬 중 %	75.0%	25.0%		
전체	빈도	225	93			
	전체 %	70.8%	29.2%			
1~2년 미만	직렬	행정	빈도	289	55	87.269 (.000)
			직렬 중 %	84.0%	16.0%	
		시설관리	빈도	20	45	
			직렬 중 %	30.8%	69.2%	
		사회복지	빈도	16	2	
			직렬 중 %	88.9%	11.1%	
	운전	빈도	5	1		
		직렬 중 %	83.3%	16.7%		
	기타	빈도	25	8		
		직렬 중 %	75.8%	24.2%		
전체	빈도	355	111			
	전체 %	76.2%	23.8%			
2~5년 미만	직렬	행정	빈도	159	38	78.095 (.000)
			직렬 중 %	80.7%	19.3%	
		시설관리	빈도	24	59	
			직렬 중 %	28.9%	71.1%	
		사회복지	빈도	12	2	
			직렬 중 %	85.7%	14.3%	
운전	빈도	10	3			
	직렬 중 %	76.9%	23.1%			

구분			직렬-업무 일치여부		χ^2 (p)			
			일치	불일치				
	기타	빈도	11	1				
		직렬 중 %	91.7%	8.3%				
	전체	빈도	216	103				
		전체 %	67.7%	32.3%				
5~10년 미만	직렬	행정	빈도	50	11	56.534 (.000)		
			직렬 중 %	82.0%	18.0%			
		시설관리	빈도	9	40			
			직렬 중 %	18.4%	81.6%			
		사회복지	빈도	5	0			
			직렬 중 %	100.0%	.0%			
	운전	빈도	5	0				
		직렬 중 %	100.0%	.0%				
	기타	빈도	7	1				
		직렬 중 %	87.5%	12.5%				
	전체	빈도	76	52				
		전체 %	59.4%	40.6%				
	10년 이상	직렬	행정	빈도	183		34	91.539 (.000)
				직렬 중 %	84.3%		15.7%	
시설관리			빈도	40	76			
			직렬 중 %	34.5%	65.5%			
사회복지			빈도	8	1			
			직렬 중 %	88.9%	11.1%			
운전		빈도	10	2				
		직렬 중 %	83.3%	16.7%				
기타		빈도	25	8				
		직렬 중 %	75.8%	24.2%				
전체		빈도	266	121				
		전체 %	68.7%	31.3%				

* $p < .05$

- χ^2 검정결과 근무기간별 직렬과 직렬-업무 일치도는 관계가 있는 것으로 나타났다

- 시설관리직렬의 직렬-업무 불일치가 가장 높게 나타나고 있으며, 특히 근무 기간 5년 이상 10년 미만 그룹이 가장 직렬-업무 불일치가 높은 것으로 나타났다

(5) 연령별 직렬에 따른 직렬-업무 일치여부 분석결과

<표 3-25> 직렬 * 직렬-업무 일치여부 * 연령 교차표

구분			직렬-업무 일치여부		χ^2 (p)			
			일치	불일치				
20~29세	직렬	행정	빈도	85	16	37.155 (.000)		
			직렬 중 %	84.2%	15.8%			
		시설관리	빈도	1	10			
			직렬 중 %	9.1%	90.9%			
		사회복지	빈도	12	0			
			직렬 중 %	100.0%	.0%			
	기타	빈도	7	2				
		직렬 중 %	77.8%	22.2%				
	전체		빈도	105	28			
			전체 %	78.9%	21.1%			
30~39세	직렬	행정	빈도	323	71	149.435 (.000)		
			직렬 중 %	82.0%	18.0%			
		시설관리	빈도	22	82			
			직렬 중 %	21.2%	78.8%			
		사회복지	빈도	25	4			
			직렬 중 %	86.2%	13.8%			
		운전	빈도	9	4			
			직렬 중 %	69.2%	30.8%			
		기타	빈도	20	8			
			직렬 중 %	71.4%	28.6%			
	전체		빈도	399	169			
			전체 %	70.2%	29.8%			
	40~49세	직렬	행정	빈도	341		72	226.020 (.000)
				직렬 중 %	82.6%		17.4%	
시설관리			빈도	44	153			
			직렬 중 %	22.3%	77.7%			

구분			직렬-업무 일치여부		χ^2 (p)	
			일치	불일치		
	사회복지	빈도	13	1		
		직렬 중 %	92.9%	7.1%		
	운전	빈도	15	4		
		직렬 중 %	78.9%	21.1%		
	기타	빈도	35	8		
		직렬 중 %	81.4%	18.6%		
	전체		빈도	448		238
			전체 %	65.3%		34.7%
50~59세	행정	빈도	109	15	14.583 (.006)	
		직렬 중 %	87.9%	12.1%		
	시설관리	빈도	39	21		
		직렬 중 %	65.0%	35.0%		
	사회복지	빈도	4	0		
		직렬 중 %	100.0%	.0%		
	운전	빈도	11	3		
		직렬 중 %	78.6%	21.4%		
	기타	빈도	20	5		
		직렬 중 %	80.0%	20.0%		
	전체		빈도	183		44
			전체 %	80.6%		19.4%
60세 이상	시설관리	빈도	2	1	.444 (.505)	
		직렬 중 %	66.7%	33.3%		
	기타	빈도	1	0		
		직렬 중 %	100.0%	.0%		
	전체		빈도	3		1
			전체 %	75.0%		25.0%

*p<.05

- χ^2 검정결과 20부터 50대까지는 연령별 직렬과 직렬-업무 일치여부가 관계 있으나 60대 이상은 p<.05 수준에서 기각되지 않기 때문에 60세 이상에서는 직렬과 직렬-업무 일치여부는 관계가 없음

- 20대 시설관리직렬의 직렬-업무 불일치가 가장 높으며, 50대에서는 상대적으로 시설관리직렬 중에서는 직렬-업무 일치 정도가 높아지는 특징이 있음

직렬-업무 일치도 교차분석 결과 요약
- 시·도, 시·군·구와 직렬-업무 일치여부는 관계가 없으며, 교육청과 교육지원청에서만 직렬-업무 일치여부가 문제됨
- 60세 이상에서는 직렬과 직렬-업무 일치여부가 관계없음
- 소속기관으로는 교육청과 교육지원청, 직렬은 시설관리직렬, 성별은 남자, 근무기간은 5년 이상 10년 미만, 연령은 30대 이하에서 직렬-업무 불일치가 높은 것으로 나타남

2) 직렬과 업무가 일치하지 않는 이유

- 불일치 비율이 높았던 교육지원청 소속 공무원은 불일치 이유에 대해 ‘직렬의 전문성 부족’(62.9%)을 가장 높게 꼽았으며, 시설관리 직렬 소속 공무원은 ‘행정직렬 중심의 인력운영’(76.8%)을 꼽음
- 근무기간, 성별, 연령대별 불일치 비율이 높았던 공무원은 불일치 이유에 대해 모두 ‘행정직렬 중심의 인력운영’을 가장 높게 꼽음

<표 3-26> 직렬과 업무가 일치하지 않는 이유(중복응답)

(단위 : 중복 %, Base : 불일치 응답자)

구분	사례수	직렬의 전문성 부족	행정직렬 중심의 인력운영	해당 직렬이 수행해야 하는 행정수요 부족	업무량이 급증한 다른 업무 분야로의 일시적 배치	경력관리를 위해 스스로 다른 직렬의 업무에 지원	
전체	(480)	59.6	56.9	44.0	31.9	7.7	
소속기관	시·도	(36)	36.1	55.6	41.7	47.2	19.4
	시·군·구	(49)	46.9	40.8	61.2	42.9	8.2
	교육청	(101)	64.4	69.3	31.7	27.7	6.9
	교육지원청	(294)	62.9	55.4	45.6	29.6	6.5

구분	사례수	직렬의 전문성 부족	행정직렬 중심의 인력운영	해당 직렬이 수행해야 하는 행정수요 부족	업무량이 급증한 다른 업무 분야로의 일시적 배치	경력관리를 위해 스스로 다른 직렬의 업무에 지원	
직렬	일반행정	(174)	59.2	23.0	63.8	46.0	8.0
	시설관리	(267)	65.9	76.8	28.1	22.5	6.7
	사회복지	(5)	0.0	80.0	60.0	40.0	20.0
	운전	(11)	18.2	63.6	72.7	36.4	9.1
	기타	(23)	21.7	73.9	60.9	30.4	13.0
근무기간	1년 미만	(93)	57.0	53.8	49.5	33.3	6.5
	1년 이상 2년 미만	(111)	61.3	48.6	46.8	36.0	7.2
	2년 이상 5년 미만	(103)	58.3	55.3	43.7	35.9	6.8
	5년 이상 10년 미만	(52)	63.5	67.3	38.5	26.9	3.8
	10년 이상	(121)	59.5	63.6	39.7	25.6	11.6
성별	남자	(359)	61.0	66.9	37.0	27.0	8.1
	여자	(121)	55.4	27.3	64.5	46.3	6.6
연령대	20대	(28)	53.6	42.9	46.4	57.1	0.0
	30대	(169)	60.9	46.7	49.7	35.5	7.1
	40대	(233)	61.4	62.7	39.9	27.0	9.0
	50대	(49)	51.0	73.5	40.8	26.5	8.2
	60대 이상	(1)	0.0	0.0	100.0	100.0	0.0

- 직렬과 업무가 일치하지 않는 이유에 대한 구체적인 분석을 위해 소속기관에 따른 직렬별 교차분석 결과는 다음과 같음
- 직렬과 업무가 일치하지 않는 이유에 대해서는 전체 응답자 중 56.9%가 ‘행정 직렬 중심의 인력 운영’을 가장 큰 이유로 꼽음
 - 시·도 공무원 중 사회복지 공무원은 ‘행정 직렬 중심의 인력운영’ 뿐만 아니라 ‘경력관리를 위해 스스로 다른 직렬의 업무에 지원’ 이유가 가장 높은 비율로 나타났으며, 시·군·구 소속 공무원 중 사회복지 공무원과 운전직렬 공무원은 ‘해당 직렬이 수행해야 하는 행정수요 부족’의 이유가 높은 비율로 나타남

- 교육청 공무원 중 시설관리 공무원(83.1%)의 ‘행정 직렬 중심의 인력운영’이 가장 높은 비율로 나타났으며, 교육지원청 공무원 중 운전직렬 공무원의 ‘행정 직렬 중심의 인력운영’, ‘해당 직렬이 수행해야 하는 행정수요 부족’이 높은 비율로 나타남

<표 3-27> 직렬과 업무가 일치하지 않는 이유(중복응답) 교차분석

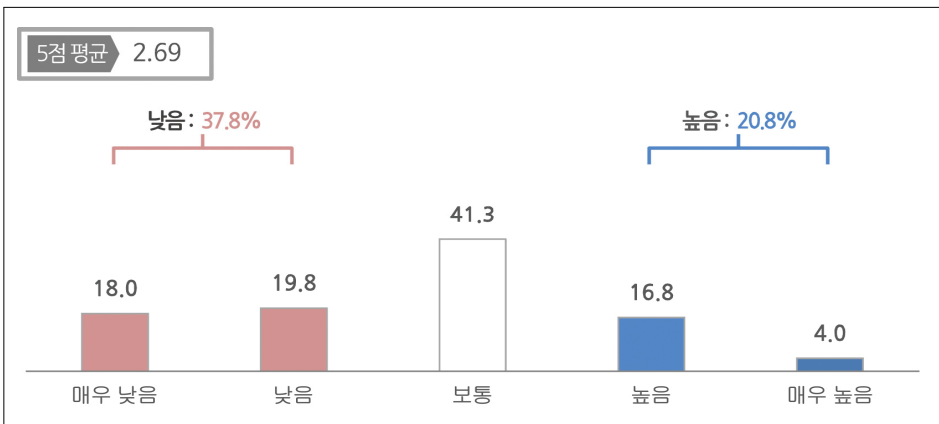
(단위 : 중복 %, Base : 불일치 응답자)

구분	사례수	직렬의 전문성 부족	행정직렬 중심의 인력운영	해당 직렬이 수행해야 하는 행정수요 부족	업무량이 급증한 다른 업무 분야로의 일시적 배치	경력관리를 위해 스스로 다른 직렬의 업무에 지원	
전체	(480)	59.6	56.9	44.0	31.9	7.7	
시·도	(36)	36.1	55.6	41.7	47.2	19.4	
직렬별	일반행정	(15)	40.0	20.0	53.3	60.0	26.7
	시설관리	(11)	54.5	72.7	18.2	45.5	9.1
	사회복지	(1)	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0
	운전	(2)	50.0	50.0	100.0	0.0	0.0
	기타	(7)	0.0	100.0	42.9	42.9	14.3
시·군·구	(49)	46.9	40.8	61.2	42.9	8.2	
직렬별	일반행정	(28)	67.9	28.6	53.6	39.3	10.7
	시설관리	(6)	50.0	50.0	50.0	50.0	0.0
	사회복지	(4)	0.0	75.0	75.0	50.0	0.0
	운전	(4)	0.0	75.0	75.0	50.0	0.0
	기타	(7)	14.3	42.9	85.7	42.9	14.3
교육청	(101)	64.4	69.3	31.7	27.7	6.9	
직렬별	일반행정	(29)	58.6	37.9	58.6	41.4	3.4
	시설관리	(65)	69.2	83.1	16.9	23.1	7.7
	운전	(2)	50.0	50.0	50.0	50.0	0.0
	기타	(5)	40.0	80.0	60.0	0.0	20.0
교육지원청	(294)	62.9	55.4	45.6	29.6	6.5	
직렬별	일반행정	(102)	59.8	17.6	69.6	47.1	5.9
	시설관리	(185)	65.9	75.7	31.9	20.0	6.5
	운전	(3)	0.0	66.7	66.7	33.3	33.3
	기타	(4)	50.0	75.0	50.0	25.0	0.0

3) 직렬과 업무의 불일치 해소를 위한 노력 정도

- 현재 소속기관의 직렬과 업무의 불일치 해소를 위한 노력 정도에 대해서는 전체 응답자의 20.8%가 ‘노력한다(매우 높음%+높음%)’고 응답함

<그림 3-10> 직렬과 업무의 불일치 해소를 위한 소속기관의 노력 정도
(Base: 전체, n=1,618 단위: %)



- 소속기관별로는 시·도 소속 공무원(25.8%)의 불일치를 위한 해소 노력이 가장 높았고, 직렬별로는 운전 직렬 공무원(23.9%)의 불일치 해소 노력이 가장 높았음
- 근무기간별로는 1년 미만 공무원(24.8%)이, 성별별로는 남자 공무원(21.3%)이, 연령대별로는 60대 이상 공무원(75.0%)의 불일치를 위한 해소 노력이 가장 높았음

<표 3-28> 직렬과 업무의 불일치 해소를 위한 소속기관의 노력 정도

(단위 : %, Base : 전체)

구분	사례수	매우 낮음	낮음	낮음	보통	높음	매우 높음	높음	평균 (점)	
전체	(1,618)	18.0	19.8	37.8	41.3	16.8	4.0	20.8	2.69	
소속기관	시·도	(190)	10.0	21.1	31.1	43.2	22.1	3.7	25.8	2.88
	시·군·구	(269)	10.0	24.2	34.2	45.7	17.1	3.0	20.1	2.79
	교육청	(386)	16.3	16.8	33.2	42.7	18.9	5.2	24.1	2.80
	교육지원청	(773)	23.7	19.4	43.1	38.7	14.4	3.9	18.2	2.55
직렬	일반행정	(1,032)	8.0	20.2	28.2	48.4	19.1	4.4	23.4	2.92
	시설관리	(375)	46.4	17.1	63.5	24.3	8.3	4.0	12.3	2.06
	사회복지	(59)	25.4	20.3	45.8	32.2	22.0	0.0	22.0	2.51
	운전	(46)	10.9	21.7	32.6	43.5	21.7	2.2	23.9	2.83
	기타	(106)	14.2	24.5	38.7	37.7	19.8	3.8	23.6	2.75
근무기간	1년 미만	(318)	17.9	15.1	33.0	42.1	19.5	5.3	24.8	2.79
	1년 이상 2년 미만	(466)	13.5	15.9	29.4	48.7	18.9	3.0	21.9	2.82
	2년 이상 5년 미만	(319)	18.5	22.9	41.4	40.8	13.5	4.4	17.9	2.62
	5년 이상 10년 미만	(128)	29.7	27.3	57.0	30.5	8.6	3.9	12.5	2.30
	10년 이상	(387)	19.4	23.3	42.6	35.9	17.6	3.9	21.4	2.63
성별	남자	(904)	24.8	17.3	42.0	36.6	17.3	4.1	21.3	2.59
	여자	(714)	9.5	23.0	32.5	47.3	16.2	3.9	20.2	2.82
연령대	20대	(133)	12.8	20.3	33.1	50.4	13.5	3.0	16.5	2.74
	30대	(568)	18.8	21.0	39.8	42.1	13.6	4.6	18.1	2.64
	40대	(686)	22.2	19.5	41.7	38.2	16.4	3.7	20.1	2.60
	50대	(227)	8.8	17.6	26.4	43.7	25.7	4.2	29.9	2.99
	60대 이상	(4)	0.0	25.0	25.0	0.0	75.0	0.0	75.0	3.50

- 직렬과 업무의 불일치 해소를 위한 소속기관의 노력 정도에 대한 구체적인 분석을 위해 소속기관에 따른 직렬별 교차분석 결과는 다음과 같음
 - 직렬과 업무의 불일치 해소를 위한 소속기관의 노력 정도에 대해 시·도 공무원 중 사회복지 공무원(88.9%)이 불일치를 위한 해소 노력이 가장 낮았

고, 시·군·구 소속 공무원 중에서도 사회복지 공무원(38.8%)이 가장 낮았음

- 교육청과 교육지원청 소속 공무원 중 시설관리 공무원이 불일치를 위한 해소노력이 가장 낮게 나타남

<표 3-29> 직렬과 업무의 불일치 해소를 위한 소속기관의 노력 정도 교차분석

(단위 : %, Base : 전체)

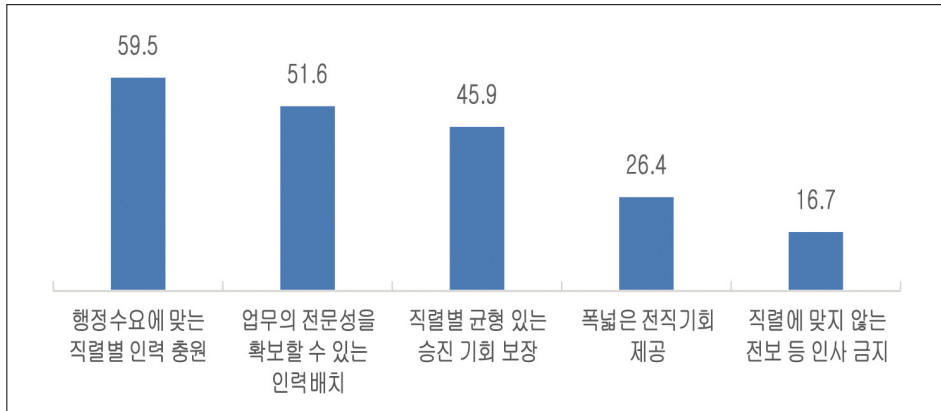
구분	사례수	낮음			보통	높음			평균 (점)	
		매우 낮음	낮음	낮음		높음	매우 높음	높음		
전체	(1,618)	18.0	19.8	37.8	41.3	16.8	4.0	20.8	2.69	
시·도	(190)	10.0	21.1	31.1	43.2	22.1	3.7	25.8	2.88	
직렬별	일반행정	(101)	3.0	13.9	16.8	51.5	27.7	4.0	31.7	3.16
	시설관리	(35)	17.1	37.1	54.3	28.6	14.3	2.9	17.1	2.49
	사회복지	(9)	55.6	33.3	88.9	0.0	11.1	0.0	11.1	1.67
	운전	(14)	7.1	14.3	21.4	50.0	21.4	7.1	28.6	3.07
	기타	(31)	12.9	25.8	38.7	41.9	16.1	3.2	19.4	2.71
시·군·구	(269)	10.0	24.2	34.2	45.7	17.1	3.0	20.1	2.79	
직렬별	일반행정	(141)	6.4	22.7	29.1	51.1	16.3	3.5	19.9	2.88
	시설관리	(22)	0.0	31.8	31.8	50.0	9.1	9.1	18.2	2.95
	사회복지	(49)	20.4	18.4	38.8	36.7	24.5	0.0	24.5	2.65
	운전	(11)	18.2	18.2	36.4	45.5	18.2	0.0	18.2	2.64
	기타	(46)	13.0	32.6	45.7	37.0	15.2	2.2	17.4	2.61
교육청	(386)	16.3	16.8	33.2	42.7	18.9	5.2	24.1	2.80	
직렬별	일반행정	(273)	7.0	18.7	25.6	48.4	20.9	5.1	26.0	2.99
	시설관리	(88)	47.7	11.4	59.1	27.3	9.1	4.5	13.6	2.11
	사회복지	(1)	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	3.00
	운전	(6)	0.0	33.3	33.3	33.3	33.3	0.0	33.3	3.00
	기타	(18)	11.1	11.1	22.2	33.3	33.3	11.1	44.4	3.22
교육지원청	(773)	23.7	19.4	43.1	38.7	14.4	3.9	18.2	2.55	
직렬별	일반행정	(517)	10.1	21.5	31.5	47.0	17.2	4.3	21.5	2.84
	시설관리	(230)	54.8	14.8	69.6	20.0	7.0	3.5	10.4	1.90
	운전	(15)	13.3	26.7	40.0	40.0	20.0	0.0	20.0	2.67
	기타	(11)	27.3	9.1	36.4	36.4	27.3	0.0	27.3	2.64

4) 직렬과 업무간의 불일치를 해소하기 위한 방법

- 직렬과 업무간의 불일치 해소를 위한 방법으로 ‘행정수요에 맞는 직렬별 인력 충원’이 59.5%로 가장 높고, 그 다음은 ‘업무의 전문성을 확보할 수 있는 인력배치’(51.6%), ‘직렬별 균형있는 승진 기회 보장’(45.9%), ‘폭넓은 전직기회 제공’(26.4%), ‘직렬에 맞지 않는 전보 등 인사 금지’(16.7%) 순으로 나타남

<그림 3-11> 직렬과 업무 간의 불일치를 해소하기 위한 방법 (중복응답)

(Base: 전체, n=1,618 단위: 중복%)



- 직렬별로 살펴보면, 일반행정 직렬은 ‘행정수요에 맞는 직렬별 인력 충원’이 가장 높았으나, 나머지 직렬에서는 ‘직렬별 균형있는 승진기회 보장’이 가장 높았음
- 근무기간, 성별, 연령대별 응답에서는 ‘행정수요에 맞는 직렬별 인력 충원’이 대부분 가장 높았음

<표 3-30> 직렬과 업무 간의 불일치를 해소하기 위한 방법 (중복응답)

(단위 : 중복%, Base : 전체)

구분	사례수	행정 수요에 맞는 직렬별 인력 충원	업무의 전문성을 확보할 수 있는 인력배치	직렬별 균형 있는 승진 기회 보장	폭넓은 전직기회 제공	직렬에 맞지 않는 전보 등 인사 금지	
전체	(1,618)	59.5	51.6	45.9	26.4	16.7	
소속기관	시·도	(190)	53.7	44.2	48.4	29.5	24.2
	시·군·구	(269)	61.3	48.3	48.0	21.6	20.8
	교육청	(386)	62.2	55.4	43.5	24.4	14.5
	교육지원청	(773)	58.9	52.7	45.7	28.3	14.5
직렬	일반행정	(1,032)	74.0	61.3	31.1	14.1	19.5
	시설관리	(375)	26.9	34.4	70.4	57.1	11.2
	사회복지	(59)	55.9	35.6	76.3	23.7	8.5
	운전	(46)	41.3	26.1	76.1	41.3	15.2
	기타	(106)	42.5	37.7	72.6	33.0	14.2
근무기간	1년 미만	(318)	64.8	54.4	37.7	23.6	19.5
	1년 이상 2년 미만	(466)	64.2	53.4	40.8	22.5	19.1
	2년 이상 5년 미만	(319)	58.9	49.8	48.3	25.7	17.2
	5년 이상 10년 미만	(128)	53.9	46.1	50.0	39.8	10.2
	10년 이상	(387)	51.7	50.4	55.3	29.5	13.2
성별	남자	(904)	49.1	46.0	52.5	36.6	15.7
	여자	(714)	72.5	58.7	37.4	13.4	17.9
연령대	20대	(133)	74.4	51.9	30.1	21.8	21.8
	30대	(568)	63.9	52.1	40.8	27.1	16.0
	40대	(686)	54.6	52.8	49.5	30.7	12.4
	50대	(227)	54.4	47.5	55.2	16.5	26.4
	60대 이상	(4)	50.0	50.0	75.0	25.0	0.0

- 직렬과 업무의 불일치 해소하기 위한 방법에 대한 구체적인 분석을 위해 소속기관에 따른 직렬별 교차분석 결과는 다음과 같음
 - 직렬과 업무 간의 불일치를 해소하기 위한 방법으로 전체 응답자 중 59.5%가 ‘행정 수요에 맞는 직렬별 인력 충원’을 선택함
 - 시·도 공무원 중 운전 공무원(85.7%)이 ‘직렬별 균형 있는 승진기회 보장’을 선택한 비율이 가장 높았으며, 시·군·구 공무원 중에서는 사회복지 공무원(79.6%)이 직렬별 균형 있는 승진기회 보장을 선택한 비율이 가장 높았음
 - 교육청 공무원 중에서는 사회복지, 운전 공무원이 ‘직렬별 균형 있는 승진기회 보장’을 선택한 비율이 가장 높았으며, 교육지원청 공무원 중에서도 운전 공무원(80.0%)이 직렬별 균형 있는 승진기회 보장을 선택한 비율이 가장 높았음

<표 3-31> 직렬과 업무 간의 불일치를 해소하기 위한 방법 교차분석

(단위 : 중복%, Base : 전체)

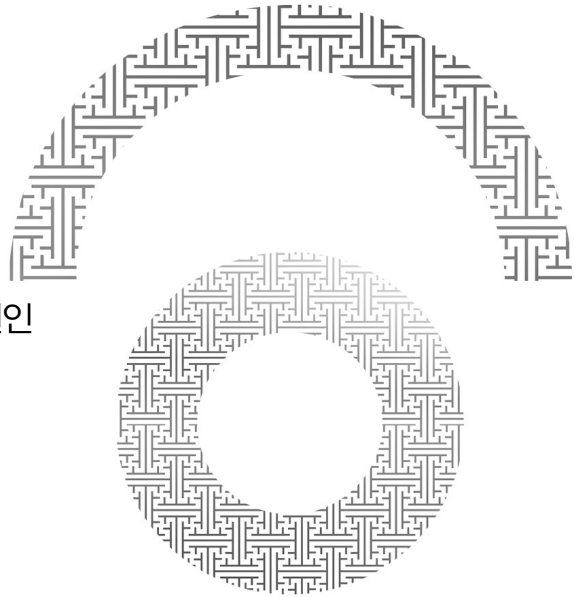
구분	사례수	행정 수요에 맞는 직렬별 인력 충원	업무의 전문성을 확보할 수 있는 인력배치	직렬별 균형 있는 승진 기회 보장	폭넓은 전직기회 제공	직렬에 맞지 않는 전보 등 인사 금지	
전체	(1,618)	59.5	51.6	45.9	26.4	16.7	
시·도	(190)	53.7	44.2	48.4	29.5	24.2	
직렬별	일반행정	(101)	68.3	50.5	28.7	23.8	28.7
	시설관리	(35)	34.3	37.1	71.4	25.7	31.4
	사회복지	(9)	77.8	44.4	55.6	11.1	11.1
	운전	(14)	28.6	14.3	85.7	64.3	7.1
	기타	(31)	32.3	45.2	67.7	41.9	12.9

구분	사례수	행정 수요에 맞는 직렬별 인력 충원	업무의 전문성을 확보할 수 있는 인력배치	직렬별 균형 있는 승진 기회 보장	폭넓은 전직기회 제공	직렬에 맞지 않는 전보 등 인사 금지	
시·군·구	(269)	61.3	48.3	48.0	21.6	20.8	
직렬별	일반행정	(141)	72.3	58.2	26.2	12.8	30.5
	시설관리	(22)	36.4	50.0	63.6	27.3	22.7
	사회복지	(49)	53.1	34.7	79.6	26.5	6.1
	운전	(11)	54.5	36.4	54.5	27.3	27.3
	기타	(46)	50.0	34.8	71.7	39.1	4.3
교육청	(386)	62.2	55.4	43.5	24.4	14.5	
직렬별	일반행정	(273)	75.5	64.8	31.1	12.5	16.1
	시설관리	(88)	26.1	33.0	70.5	62.5	8.0
	사회복지	(1)	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0
	운전	(6)	50.0	16.7	83.3	33.3	16.7
	기타	(18)	44.4	38.9	83.3	16.7	16.7
교육지원청	(773)	58.9	52.7	45.7	28.3	14.5	
직렬별	일반행정	(517)	74.9	62.5	32.9	13.3	16.4
	시설관리	(230)	25.2	33.0	70.9	62.6	8.3
	운전	(15)	40.0	33.3	80.0	33.3	13.3
	기타	(11)	36.4	27.3	72.7	9.1	54.5

제4장 직렬과 업무 불일치에 대한 면담조사

제1절 시설관리직렬 운영의 문제

제2절 교육청 시설관리직렬 문제의 원인



제4장

직렬과 업무 불일치에 대한 면담조사

제1절 시설관리직렬 운영의 문제

- 설문조사 분석 결과 남자 공무원으로서 시설관리 직렬이면서, 특히 교육청과 교육지원청에 근무하고, 근무기간은 5년 이상, 연령은 30대 공무원들이 직렬과 업무의 불일치 문제와 이로 인한 불만족 문제가 가장 큰 것으로 나타났다
- 따라서 어떤 이유로 이러한 현상이 나타나는가에 대한 면담조사를 실시하고 이를 바탕으로 개선대안을 모색함
- 시·도와 교육청 소속의 시설관리직렬 공무원은 업무 환경에 차이가 있기 때문에 양자를 나누어 접근함

1. 시·도 시설관리직렬

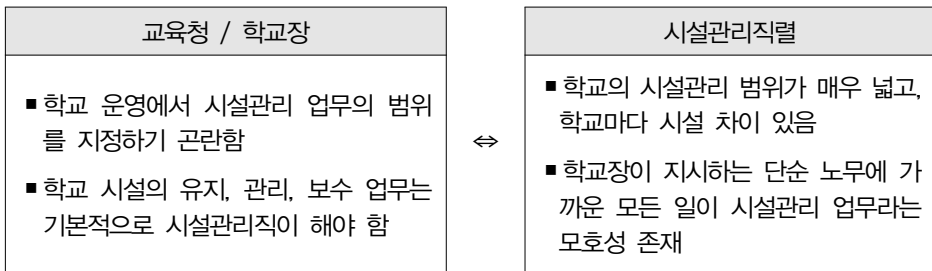
- 현재 시설관리직렬은 직무구분이 명확하지 않고 업무가 다양함
 - 종래 기능직을 시설관리직으로 전환한 이후, 직렬에 대한 명확한 운영 규정이 없는 상태임
 - 직무구분이 없고, 자격요건이나 업무의 전문성에 대한 고려가 없이 직렬 전환이 되었고, 이러다보니 시설관리직렬 공무원들은 직렬에 대한 정체성이 뚜렷하지 않음
 - 시설관리직렬 공무원은 주로 사업소나 센터에서 근무하고 있는데, 이들의 업무 범위가 명확하지 않다보니 때로는 시설관리와 무관한 다른 업무를 수행하는 경우도 있음

- 따라서 경기도의 경우 향후 시설관리직렬을 축소하여 운용할 계획에 있으며, 시설관리직이 담당하는 업무의 대부분이 다른 직렬이나 외부 계약 등을 통해 해결 가능할 것으로 보고 있음
- 시설관리직렬 업무의 단절현상 발생
 - 수도사업소 등 업무가 기술적이고 전문적인 곳에 공업직렬의 전기나 기계직류 공무원들은 현장업무를 기피하고, 사무직을 선호하는 경향이 있음
 - 또 순환보직으로 현장의 업무노하우가 계속 축적되지 않는 문제점 있어, 기존 근무하는 시설관리직 공무원들이 고령화되어 퇴직함에 따라 업무 단절현상이 계속 발생함
 - 기존 시설관리직 공무원들의 퇴사로 인한 부족인력은 계약직 직원을 채용하는 형태로 운영하였으나 업무 숙련도 등에서 문제가 있었음
 - 따라서 현실적으로 이러한 문제에 대해 시설관리직렬로 대체가능하다고 볼 수 있으나, 시설관리직렬 채용에서는 선발에 자격요건이나 업무의 특성을 반영할 수 있는 시험이 없어 적합한 인력을 채용하기 어려움

2. 교육청 시설관리직렬

- 시설관리직렬의 업무 범위에 대한 견해 차이
 - 교육청의 소속 시설관리직렬 공무원은 거의 대부분이 일선 유치원과 초·중·고에서 근무하고 있음
 - 일선 학교의 행정실은 행정직인 사무직원이 3~4명, 시설관리직원, 기타 급식 담당 계약직원 등으로 구성되어 있음
 - 시설관리직원렬은 25학급 기준으로 그 미만 학교는 1명, 그 이상 학교는 학급 수에 따라 2~3명 정도 배치하는 것이 일반적이고, 특성화고등학교는 추가로 배치하고 있음
 - 학교의 사무직원이 담당하는 교육관련 업무, 총무업무 등을 제외한 대부분의 업무가 시설관리직렬이 담당해야 하는 업무임

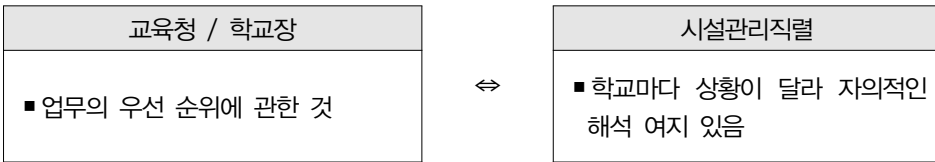
- 교육청과 학교장은 학교는 교실과 운동장, 조경, 보일러와 전기 등 기계 시설, 그 외 학교에 따라서는 체육관과 실습장 등 다양한 시설물을 갖고 있기 때문에 엄격하게 시설관리 업무의 범위를 지정하는 것이 어렵다는 입장임
- 따라서 과거 직종개편 이전에 기능직 공무원들이 이 업무를 수행하였기 때문에, 학교 시설의 유지, 관리, 보수 업무는 기본적으로 시설관리직렬의 업무로 봄
- 그러나 직종개편 이후 신규로 임용된 시설관리직렬 공무원들은 학교 시설의 범위가 너무 넓고, 학교마다 시설의 차이가 있기 때문에 요구되는 업무 내용이 다 다른 문제가 있다고 주장함
- 그 과정에서 학교장이 지시하는 단순 노무에 가까운 모든 일(청소, 화단 풀 뽑기, 못질 등)이 시설관리업무라는 업무의 모호성이 있다고 봄



○ “기타 학교장이 부여하는 업무”의 모호성

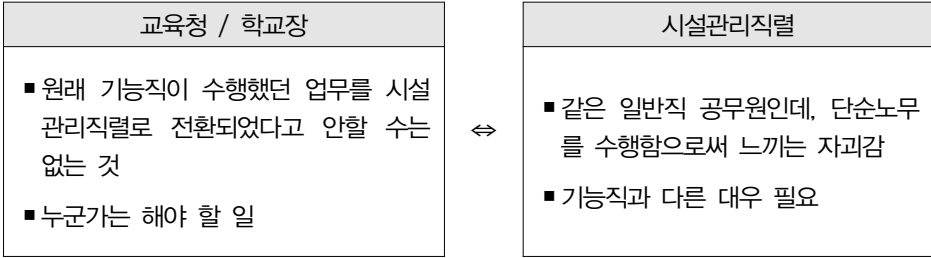
- 학교 시설관리직렬의 업무 모호성을 더 어려운 문제로 만드는 이유는 시설관리직렬의 업무 내용 가운데 “기타 학교장이 부여하는 업무”에 대한 해석 차이에서 비롯됨
- 교육청과 학교장은 이에 대해 학교장의 개인적인 일을 지시한다면 문제가 되겠지만, 실제 학교장이 부여하는 업무는 그와 다른 차원의 문제라는 입장임

- 다시 말해, 학교에서 긴급을 요하는 업무에 대한 판단 권한은 학교장에게 있기 때문에, 직원들은 평상시 예정된 업무를 수행한다 하더라도, 학교 운영 상 긴급하게 처리해야 하는 업무가 발생하는 경우 이에 대한 업무의 우선순위를 지정하는 의미로 봐야한다는 것임
- 이에 대해 시설관리직렬 공무원들은 학교마다 시설과 상황이 다르기 때문에 학교장의 자의적인 해석 여지가 있다고 주장하고 있음
- 학교에 따라서는 농장 등 실습장, 기숙사, 기계실습 장비 등 다양한 시설이 있으며, 이런 시설물의 관리와 동시에 학교의 일상적인 업무를 지원하고 있기 때문에 실제로는 중요하지 않은 업무도 학교장 편의에 따라 시설관리직들이 부담해야 하는 문제가 있다는 것임

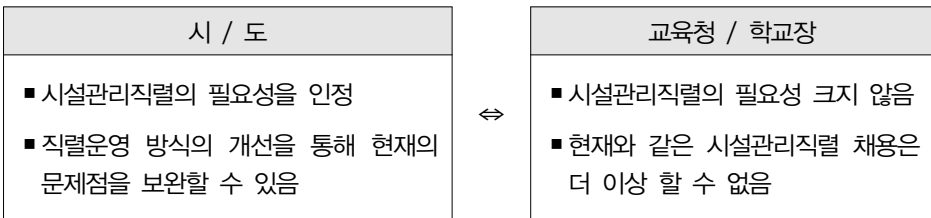


○ 시설관리직렬에 대한 인식의 문제

- 교육청과 학교장은 원래 기능직이 수행했던 고유의 업무를 시설관리직렬로 전환되었다고 해서 하지 않을 수는 없다고 보고 있음
- 교육청과 학교장은 학교 시설 유지 관리를 위해서는 누군가는 과거 기능직이 담당했던 업무를 해야만 하고, 그 일이 시설관리직렬의 업무라는 주장임
- 반면 시설관리직렬 공무원들은 같은 일반직 공무원인데, 단순 노무를 수행함으로써 느끼는 자괴감이 있고, 부당한 대우를 받고 있다고 주장함
- 일반직 공무원으로서 정규 공채를 통해 입직한 시설관리직렬 공무원들에게 본질적으로 과거 기능직 공무원과 동일한 대우를 하는 것은 부당하다는 입장임



- 시·도에서는 시설관리직렬의 필요성을 일정 부분 인정하고 있음
 - 수요가 많은 분야는 아니지만, 사업소 등 시설 운영에 필요한 인력으로 보고 있으며, 다만 현재의 직렬운영에서는 선발 등에 있어 전문 기술적인 특성을 반영할 수 없기 때문에 직렬 운영 방식의 개선을 통해 문제점을 보완 하자는 입장임
- 교육청과 학교장은 시설관리직렬의 필요성에 대해 회의적임
 - 경북교육청, 대구교육청, 경남교육청 등에서는 지금까지 나타난 문제점을 보완할 수 있는 조치가 있기 전에는 더 이상 시설관리직렬 공무원을 채용할 수 없다는 입장에 있음
 - 그 외 대전교육청, 충남교육청 등에서는 시설관리직렬의 필요성이 크지 않아 앞으로도 계약직 직원을 채용하여 학교 시설관리를 할 예정임

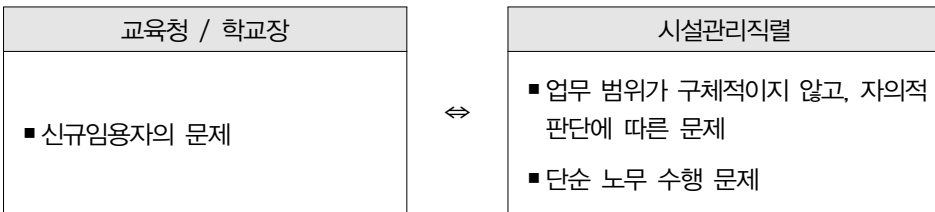


제2절 교육청 시설관리직렬 문제의 원인

- 시·도에 비해 교육청 시설관리직렬의 문제가 더 첨예한 것으로 나타나는데, 그 원인은 다음과 같이 볼 수 있음

□ 직종개편시 학교 기능직 업무에 대한 고려 부족

- 과거 학교 기능직 공무원들은 교육청 자체적으로 채용한 인력들이며, 이들은 학교 시설관리업무의 내용을 충분히 숙지하고 근무하였음
 - 그러나 기능직이 시설관리직렬로 개편되어 일반직 공무원이 됨에 따라 공개경쟁시험을 통해 채용되는 형태로 바뀌었기 때문에 시설관리직렬로 선발된 공무원들은 업무에 대한 이해가 부족한 상태에서 입직하게 됨
 - 따라서 시설관리직렬 운영상에 나타나는 여러 문제의 원인에 대해 교육청/학교장은 시설관리직 신규 임용자의 자질 문제로 보는 경향이 있고, 시설관리직렬로 채용된 공무원들은 굳이 공무원이 수행할 필요가 없는 단순노무를 수행하도록 하는 현행 운영방침 때문에 발생하는 문제로 보고 있음



□ 업무의 이질성과 복합적인 지식 요구

- 학교 시설관리 업무에는 상호 이질적인 요소가 혼재되어 있으며, 업무 수행에 필요한 지식 역시 다양함
 - 아래는 경북교육청의 임용 공고 가운데 시설관리직렬 업무 내용에 관한 것

인데, 시설 유지 보수부터 인쇄, 금융기관 출납, 소방 등 그 범위가 매우 넓은 특징이 있음

2015. 2. 27. 경북교육청 지방공무원 임용 공고 시 시설관리직렬 업무 내용

- 기관(학교) 내·외부 각종 시설물 유지 관리 업무(제조작업, 수목 관리 등)
- 소규모 시설 보수
- 인쇄업무
- 금융기관 출납 업무 지원
- 소방, 재산, 에너지 관련 업무
- 기타 기관(학교)장이 부여하는 임무

○ 그러나 일선 학교에서는 공고된 내용보다 훨씬 다양하고 이질적인 업무를 수행하고 있음

- 실제 경북교육청에 신규로 임용된 시설관리직렬 공무원들이 일선 학교에서 담당하는 업무를 조사한 결과의 일부는 아래와 같음

<표 4-1> 학교 시설관리직렬 공무원의 담당업무

기관	직명	담당업무	비고
○○유치원 (구미)	주무관 (시설관리 9급)	시설방호 학교시설물 보수 및 관리 화단 및 수목 관리 문서수발 및 은행업무 기타 행정업무 지원	女
○○초등학교 (경산)	주무관 (시설관리 9급)	학교 시설 안정 관리 학교시설물 관리 화단 및 수목 관리 교내 청소 관리 폐기물 처리 및 재활용품 분리	女

기관	직명	담당업무	비고
○○초등학교 (김천)	주무관 (시설관리 9급)	학교 시설물 점검 및 유지관리 업무 제초작업, 수목관리 등 업무 소규모 시설 보수 업무 기타 일반행정 업무 지원	女
○○초등학교 (안동)	주무관 (시설관리 9급)	학교 전반 시설물 관리 점검 및 보수 교내 환경관리 및 수목 관리 시설 및 방재관리, 안전점검의 날 운영 승강기 및 CCTV관리, 창고·숙직실 관리 기타 행정지원 업무	女
○○중학교 (성주)	주무관 (시설관리 9급)	학교시설관리 총괄(전기, 소방, 수도, 통신, 엘리베이터, 오수정화조, CCTV) 시설안전점검 민방위 및 재난방재 수목관리 학교외부환경관리, 공문서 수발	女
○○중학교 (안동)	주무관 (시설관리 9급)	학교시설물 유지 보수 및 관리 재산관련 업무 금융 업무 및 문서 수발 당직업무 및 실별 보안에 관한 사항 교내 화단·수목 관리 공문서 보존 및 문서실 관리 시설물 개방업무 통학차량 관리 업무 소모품 관리 우편업무(취합 및 발송)	男

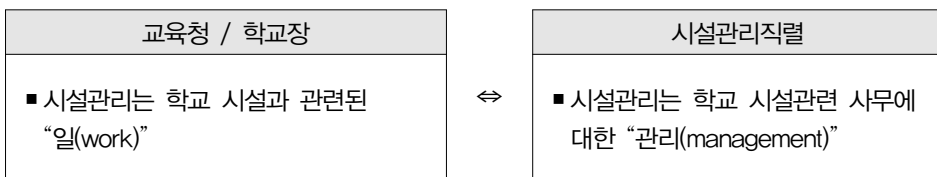
- 조사 결과를 보면 시설관리 업무라고 하더라도, CCTV, 엘리베이터, 소방, 전기 등 다양한 업무가 혼재되어 있고, 수목관리, 우편업무 등도 병행하고 있음
- 또한 기타 일반행정 지원업무로 각종 교내 행사 지원과 사무직원의 문서업

무를 수행하기도 함

- 2016년 1월 1일자로 경북교육청에 임용된 시설관리직렬 공무원은 총 136명 가운데 여성 공무원이 14명인데, 이들은 특히 시설관리직렬 업무에 부담을 느끼는 것으로 파악되고 있음

□ 시설관리에 대한 정확한 정의와 합의 부재

- “시설관리”라는 직렬의 명칭에서 오는 오해로 인해 교육청/학교장과 시설관리직렬 공무원들 간의 인식 차이가 있음
 - 교육청 인사담당자와 학교장을 인터뷰 한 결과 이들은 “시설관리”에 대해 학교 시설과 관련된 “일(work)”로 보고 있으며, 만일 이 업무가 “관리(management)”라고 한다면 일반 사무직 공무원들로 충분히 가능하기 때문에 굳이 시설관리직렬 공무원을 채용할 필요가 없다는 입장임
 - 반면 시설관리직렬 공무원들은 “학교 시설관련 사무에 대한 관리(management)”에 무게를 두고 있음
 - 학교에 근무 중인 시설관리직렬 공무원들을 인터뷰 한 결과 이들은 자신들의 업무에 대해 “학교 시설 유지관리 계약에 대한 관리”, “청소와 수선 보수 인력의 계약 및 감독”, “시설물에 발생한 문제 파악 및 정비계획 수립” 등으로 보고 있음



□ 시설관리직렬의 특성을 반영하지 못하는 임용과정

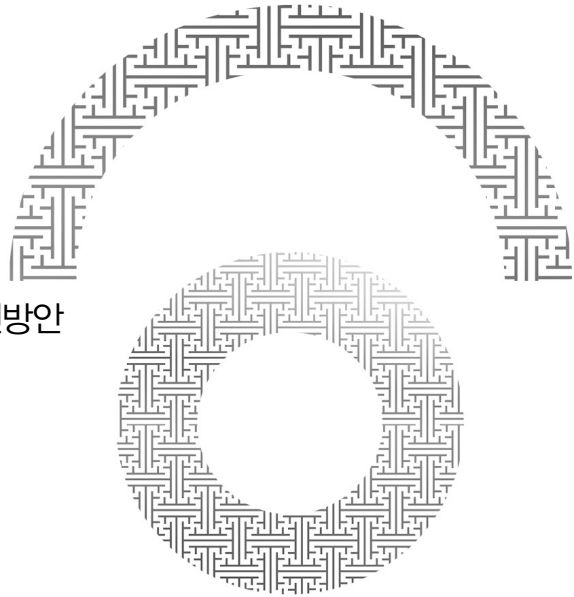
- 현행 시설관리직렬 임용시험은 시설 관리에 필수적인 지식 여부를 확인할 수 없으며, 일반 사무직원 선발에 적합한 형태임

- 시설관리직렬 9급 공채시험의 시험과목은 국어, 한국사, 사회 3과목임
- 앞의 시설관리직렬 공무원이 담당하는 업무에서 알 수 있듯이 이 직렬의 업무는 전기와 기계 등 기본적인 지식이 필요함
- 그러나 현재 시설관리직렬은 별도의 자격 요건을 정하고 있지 않기 때문에 일반직 공무원에 준해서 선발하고 있고, 공직에 합격을 우선시 하는 수험생들 역시 시설관리직렬의 업무에는 큰 관심을 두지 않고 응시하고 있는 실정임
- 그 결과 최근 선발된 시설관리직렬 공무원 중에는 법학 전공자 등 시설관리 업무에 적합하지 않은 인력도 있음

제5장 결론

제1절 조사 결과의 요약 및 함의

제2절 시설관리직렬 운영 문제의 개선방안



제5장

결론

제1절 조사 결과의 요약 및 함의

- 현재 직렬에 대한 만족도를 소속기관, 직렬, 직급, 성별, 근무기간, 연령 등으로 분석한 결과 직급과 직렬만족도는 관계가 없는 것으로 나타남
- 직렬과 업무 일치여부에 대한 분석결과 시·도, 시·군·구는 직무와 업무일치 여부에 관계가 없었고, 직렬과 업무 불일치의 문제는 교육청과 교육지원청의 문제인 것으로 나타남

설문분석 결과 요약

- 직급과 직렬만족도는 관계가 없으며, 직렬-업무 일치여부는 교육청과 교육지원청에만 해당하는 문제임
- 구체적으로 보자면, 소속기관으로는 교육청과 교육지원청, 직렬은 시설관리직렬, 성별은 남자, 근무기간은 5년 이상 10년 미만, 연령은 30대 이하가 직렬만족도가 낮고, 직렬-업무 불일치가 높음

- 따라서 직렬과 업무 불일치 문제는 일반적인 현상으로 보기는 어려우며, 2013년 직렬 전환된 후 학교 기능직 업무를 신규 임용자들이 수행하면서 나타난 예외적인 현상으로서 인사제도의 전면적인 개편보다 운영방식의 보완을 통한 해결 가능성이 있음
- 설문조사 결과에 따라 교육청에 근무하는 30대 시설관리직렬 공무원과 학교장, 교육청 인사담당자 등과의 포괄적인 면담 조사를 실시한 바, 시설관리 업무의 포괄성과 오해, 시설관리직의 업무 특성을 제대로 반영하지 못하는 채용 절차 등이 직렬과 업무 불일치 문제를 악화시켜온 것으로 나타났음
- 또한 교육청과 시·도의 시설관리직 운영에 차이가 있기 때문에 업무 상황에 맞는 적절한 대안 모색이 필요함

제2절 시설관리직렬 운영 문제의 개선방안

- 시·도와 교육청의 시설관리직렬의 운영상 문제점이 다르기 때문에 대안 모색 역시 양자를 나누어 접근해야 함

1. 시·도 시설관리직렬 운영의 개선방안

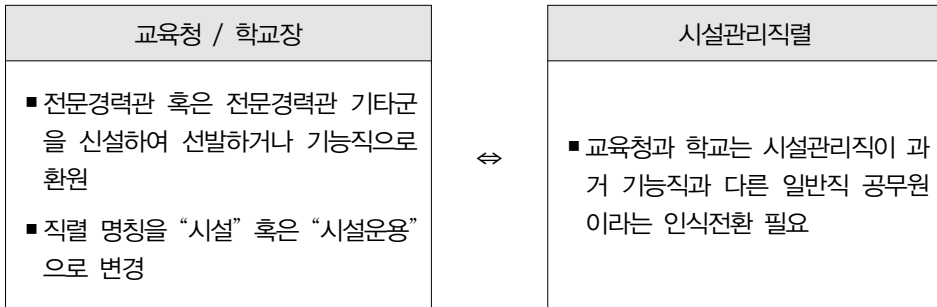
□ 직류의 신설 혹은 별도의 자격요건 부여

- 서울특별시의 경우 수도사업본부처럼 업무가 기술적이고 전문적인 분야에 시설관리직렬을 활용할 수 있을 것으로 보고 있음
- 앞으로 시설관리직렬이 현재의 관리운영직군을 대체하는 역할을 하며, 이를 위해 시설관리직렬 내에 “전기운영”과 “기계운영” 같은 직류를 설치하는 것이 바람직하다고 봄
 - 현재 공채시스템 하에서는 시설관리업무를 담당하기에 부적합한 비전문가의 입직을 제도적으로 막을 수 없기 때문에 시설관리직 업무의 특성상 가장 많은 수요가 있는 전기와 기계 운영에 대한 직류를 설치하자는 것임
 - 이는 시설관리 업무의 전문성을 확보하는 방안이기는 하나, 향후 점차 폐지 예정인 관리운영직군의 전기운영과 기계운영 직렬을 계속 유지하는 결과가 되어 자칫하면 시설관리직렬이 과거와 같이 또 다른 형태의 기능직으로 전락할 가능성도 있음
 - 따라서 이러한 역효과를 방지하기 위해서는 직류를 따로 두지 않되, 시험 과목이나 자격요건에 전기와 기계 운영을 별도로 두는 방안을 고려할 수 있음

2. 시·도교육청 시설관리직렬 운영의 개선방안

□ 전문경력군이나 임기제공무원, 민간계약직원 활용

- 현재 교육청/학교장의 입장은 시설관리직렬을 폐지하고 이 업무를 전문경력관으로 선발하거나 규정을 개정하여 “전문경력관 기타군”을 신설하여 선발할 수 있도록 하여야 한다는 입장임
 - 아니면 차라리 기능직 환원이나 임기제공무원, 혹은 교육청 자체적으로 계약직원을 채용해서 해결할 것을 주장하고 있음
 - 또한 “시설관리”라는 직렬 명칭 자체에서 오해를 불러일으킬 수 있는 “관리”라는 용어를 삭제하고 직렬의 명칭을 “시설” 혹은 “시설운영”으로 변경할 것을 주장함
- 그러나 시설관리직렬 공무원들은 교육청과 학교장은 현재 신규 입직한 시설관리직렬 공무원들이 과거 기능직과는 다른 일반직 공무원이라는 인식의 전환이 필요하다고 주장하고 있음



○ 전문경력관은 아래와 같은 점에서 검토를 요함

- 먼저 대통령령인 「지방전문경력관 규정」을 보면 전문경력관 가군과 나군은 석박사급 전문인력을 말하며, 현실적으로 검토할 수 있는 직위는 ‘전문대학 관련 학과 졸업자 등’으로 정한 전문경력관 다군 정도임

- 그러나 동 규정 제3조를 보면 지방전문경력관직위는 ‘순환보직이 곤란하거나 장기 재직 등이 필요한 특수 업무 분야’로서 여기에 시설관리 업무가 적합한지에 대해서는 논란이 있을 수 있음
 - 또한 동 규정 제6조 관련 근무·연구 경력기준에 ‘전문대학을 졸업한 사람 및 이와 같은 수준 이상의 학력이 있다고 인정되는 사람’으로서 이 기준에 따를 때, 전문대학 이하 학력자의 지원이 원천 차단되는 문제점이 발생함
 - 전문경력관 기타군 신설 역시 시설관리 만을 위해 규정을 개정할 실익이 크지 않다는 점에서 현실성이 낮음
- 교육청이 주장하는 또 다른 대안은 시설관리직렬의 운영을 교육청 자율로 두고 교육청 여건에 따라 임기제공무원을 활용하거나 민간계약직원을 채용하는 것임
- 임기제공무원은 5년의 범위에서 근무기간을 정할 수 있고, 근무기간을 연장할 필요가 있을 때에는 5년 범위 내에서 근무기간을 연장할 수 있기 때문에 학교 시설관리업무에 적합하다는 의견임
 - 임기제공무원은 상근하는 일반임기제공무원과 시간선택제임기제공무원 등 교육청과 학교의 여건에 따라 선택적으로 채용할 수 있고, 임용시험 등에서 업무의 특수성을 고려하여 응시요건을 달리 정할 수 있는 장점이 있음 (지방공무원 임용령 제17조)
- 민간계약직원 채용은 현재 교육청이 가장 선호하는 안으로 볼 수 있음
- 현재 경북교육청의 경우 학교 시설관리직 부족 인력이 127명인데, 이를 시설관리직렬이 아닌 민간계약직을 채용해서 업무를 담당토록 하고 있으며, 학교장들의 만족도가 높은 것으로 알려져 있음
 - 다른 교육청들도 시설관리직렬 공무원 채용 대신 채용이 쉽고, 시설관리 관련 업무 경험이 많은 민간계약직 채용을 선호하고 있음
- 향후 현재의 시설관리직렬의 명칭을 ‘시설운영’으로 변경하여 수행하는 업무에 대한 오해의 소지를 해소해야 함

【참고문헌】

- 강영주·금창호. (2015). <지방공무원 직렬체계 개선방안 연구>. 한국지방행정연구원.
- 강영철·김판석·이종수·진재구·최근열. (2011). <새인사행정론(전정7판)>. 서울: 대영문화사.
- 경기신문. (2015). “도로과장이 보건행정직으로…神도 모르는 양주시 인사원칙”. 7월 6일.
- 김영우. (2005). 한국 공직분류체계에 대한 평가와 개선방안. <한국행정연구>, 14(3): 273-294.
- 김재연·권인선·조영채. (2010). 일부 공무원의 사회심리적 스트레스 수준과 직무만족도 및 관련요인. <한국산학기술학회논문지>, 11(1): 341-351.
- 김종현·김영희·이태구. (2008). 보직관리와 직무성과의 관계에 관한 실증적 연구. <한국정책과학학회보>, 12(3): 99-12.
- 김필두·금창호. (1999). <지방자치단체의 공직분류체계 개선방안>. 한국지방행정연구원.
- 뉴시스 (2008). “도감사위 제주도 감사…196건 지적”. 10월 23일.
- 디트뉴스 (2014). “서천군 ‘내 맘대로 인사’ 무더기 적발”. 8월 31일.
- 박선경·양승범·송민혜. (2011). 동기부여와 직무만족의 관계에 관한 연구 : 지방공무원을 대상으로 <국정관리연구>, 6(2): 171-198.
- 박영미. (2015). 지방행정 조직성격과 리더십 및 공무원 직무만족의 관계. <지방행정연구>, 29(1): 153-176.
- 부산일보. (2006). “전공노도 맞불 강공”. 7월 28일.
- 새전북신문. (2014). “불부합한 인사 시정하라”. 12월 14일.
- 서울대학교 행정대학원 한국행정연구소. (2011). <획득인력 전문성 향상을 위한 보직관리 제도 연구: 보직경로제 도입을 위한 보직경로 설정 및 제도 활성화 방안>. 방위사업청.
- 송건섭. (2002). 지방공무원의 전문화 수준 평가. <사회과학연구>, 10(1): 15-34.
- 안영훈. (2002). 지방공직사회 투명성 제고를 위한 인사제도 개선방안. <지방공직 및 교직사회 투명성 제고를 위한 인사제도 개선방안 공개토론회 자료집> 부패방지위원회.

- 윤중권. (2007). <지방자치단체 인사제도 개선방안에 관한 연구-전라남도 인사제도를 중심으로> 목포대학교 경영행정대학원 석사학위 논문.
- 윤한홍·김영천. (2013). 자치단체 공무원의 직무만족도 및 조직몰입도에 관한 연구. <한국인사행정학회보>, 12(3): 81-105.
- 은중환·이재완. (2015). 일선 소방공무원의 직무만족이 조직몰입에 미치는 효과 : 직무유형의 조절효과를 중심으로. <지방정부연구>, 19(2): 273-297.
- 이경한. (2014). 행정이슈 생(生) 시론: 지방공무원 인사제도 개선방향. <지방행정>, 63(733): 28-31.
- 이상영. (2014). <기대·현실의 부조화가 조직몰입에 미치는 영향에 관한 실증적 연구 : 지방공무원을 중심으로>. 배재대학교 박사학위논문.
- 이선우·류도암. (2015). 지방자치단체 공직개혁의 주요 쟁점과 방향: 공무원 역량강화의 장애요인을 중심으로. <지방행정연구>, 29(2): 3-29.
- 이희태. (2015). 지방정부의 성과중심적 인사관리의 공정성이 공무원의 직무만족, 조직몰입, 직무성공에 미치는 영향 : 부산을 중심으로. <지방정부연구>, 19(3): 53-76.
- 임승빈. (1997). <지방공무원 직렬재조정 방안에 관한 연구>. 한국지방행정연구원.
- 제갈돈. (2006). 지방공무원의 직무만족에 대한 업무환경의 역할. <지방정부연구>, 10(1): 91-111.
- 최병대. (2001). 지방자치단체 공무원의 전문성 확보와 보직경로제: 서울특별시를 중심으로. <도시문제>, 125(3): 125-144.
- 하태수·양금모. (2012). 직렬 별 직무만족도 및 조직몰입도 차이 분석 - 경기도 31개 시, 군 지방세 담당 행정직과 세무직 공무원을 중심으로. <한국행정학회 동계학술대회 발표논문집> : 853-874.
- 한철희. (2015). <지방공무원 전보제도의 발전방안에 관한 연구-고양시 희망부서신청제도를 중심으로>. 한양대학교 공공정책대학원 석사학위논문.
- 행정자치부. (2013). <지방공무원 직종개편에 따른 조직·인사 사무처리 가이드라인>.
- 행정자치부. (2015). <지방자치단체 공무원 인사통계: 2014.12.31. 기준>.