

KWDI

성인지적 예산분석 사례(9)  
**공무원 교육훈련사업의  
세출예산 및 임금효과 추정**

조선주 · 문미경 · 임희정

2009

연구보고서- 5- 12



한국여성정책연구원  
Korean Women's Development Institute

2009 연구보고서 5-12

「성인지 예산 제도화 방안 연구(Ⅲ)」의 단위 연구보고서

---

성인지적 예산분석 사례(9)  
**공무원 교육훈련사업의  
세출예산 및 임금효과 추정**

---

Gender Budget Analysis(9)

: Public Expenditure for Officials' Training and its Wage Effect

연구책임자 : 조 선 주 (본원 연구위원)

공동연구원 : 문 미 경 (본원 연구위원)

임 희 정 (본원 연구위원)



**한국여성정책연구원**  
Korean Women's Development Institute

## 연구요약

### 1. 연구의 배경 및 목적

- 여성의 교육기회 확대와 여성의 직업 인식 변화로 전반적인 사회활동이 증가하고 있으며, 이런 변화와 맞물려 여성들의 공직 선호 증가와 직업 전문화 추세 그리고 여성의 공직 진입 장벽 해소 정책 등의 시행으로 1983년 10.6%를 차지하였던 여성공무원 비율은 1998년 29.7%, 2000년 31.5%, 2004년 35.8%으로 점차 증가하고 있음.
- 여성공무원의 수는 증가하고 있으나 특히 고위직에서 여성공무원이 차지하는 비율은 선진국에 비해 매우 낮은 편임. 한국의 경우 전체 고위공무원 1,310명 중 여성이 28명으로 2.1%, 일반직 고위공무원 805명 중 여성이 13명으로 1.6%(2008.12)인데 반해 미국은 28%(2007), 호주는 36.1%(2007), 영국은 30.7%(2007)임.
- 공무원 교육훈련은 행정환경의 변화(지식정보사회, 인적자원개발)에 따라 필수 불가결한 것이며 그 의의와 필요성이 강조되고 있음. 또한 공무원 교육훈련과 다른 인사활동(승진, 핵심보직배치)과의 관계 및 중요성이 부각되고 있으며 교육훈련을 받는 과정이나 내용은 보직이동의 중요한 자료임.
- 공무원 교육훈련사업은 정부재정지출의 중요한 부분(9,105백만원(2007), 중앙인사위원회, 2008)을 차지하고 있으나 성별 수혜대상자 니드에 부합하는 교육훈련사업 수행 및 평가에 대한 노력이 많지 않았음. 또한 세출예산의 집행 측면에서 살펴보면, 의도하지 않게 성불평등하게 배분됨으로써 그 동안 교육훈련에 대한 기회 및 수요 조사가 성인지적으로 체계적이지 못하고, 형식적이고 획일적인 교육이 이루어져왔다고 볼 수 있음.
- 따라서 본 연구는 국가공무원의 교육훈련사업을 공무원 성별교육훈련 현황, 세출예산 및 성별수혜, 임금효과의 세 가지 측면에서 분석함. 이를 바탕으로 공공부문 여성인력이 적절한 교육훈련을 통해 국가 성장잠재력 및 경쟁력 제고에 기여할 수 있는 방향으로 개선될 수 있도록 근거 자료를 제시하고, 개선 방향을 모색하고자 하였음.

- 연구방법 : 먼저 공무원 교육훈련의 현황 및 발전과정, 관련 이론 등을 알아보기 위해서 문헌들을 고찰함. 우리나라의 중앙부처 공무원 교육훈련체계의 현황과 교육훈련의 종류와 내용을 분석하고 중앙부처 공무원교육훈련 사업에 지출된 세출예산 및 성별 수혜를 분석함. 공무원 교육훈련사업에 있어 예산집행의 효율성 및 사업의 성과를 측정하기 위하여 임금효과를 실증 분석함. 모형설정 및 실증분석, 정책제언을 위해서 자문회의 등을 개최하고 정부의 프로그램 예산서 및 설문자료 등으로 계량화가 불가능한 부분에 대해서는 공무원 교육기관 종사자 및 공무원들과 심층면접을 실시하는 등 관련자들의 의견을 수렴함.
- 연구내용 : 첫째, 공직 내 급속한 성비변화에 따른 교육훈련의 필요성을 제시하고, 여성공무원의 증가와 교육훈련·핵심보직 현황 및 공무원교육훈련체계·프로그램에 대한 현황과 주요선행연구 등을 살펴봄. 둘째, 중앙정부의 교육훈련사업의 세출예산 및 성별수혜 현황을 분석하고, 공무원 교육훈련사업의 임금효과를 실증 분석함. 셋째, 이론적·실증적 분석 결과에 따라 공무원교육훈련 사업이 교육훈련 수요자의 성별에 따라 적절한 교육훈련을 통해 국가 성장잠재력 및 경쟁력 제고에 기여할 수 있도록 정책의 발전 방안을 모색하고자 하였음.

## 2. 공직 내 급속한 성비변화에 따른 교육훈련의 필요성과 현황

- 양성평등교육은 교육과정에서의 성인지적 내용뿐만 아니라 교육의 기회와 방법 그리고 교육결과에서 미친 영향이 양성에게 평등하게 구현되어지는 것을 의미하며 양성평등한 교육훈련을 통하여 남녀 모두 자신이 타고난 성에 관계없이 자신의 소질과 재능을 충분히 개발·활용함으로써 교육의 궁극적인 목적인 개인의 자아실현에 이를 수 있고 조직차원에서는 잠재되어 있는 인력을 개발함으로써 그들이 가지고 있는 역량을 충분히 활용하여 조직의 생산성과 경쟁력을 제고할 수 있음.

- 정부 내 조직의 교육훈련에 대해서도 남녀가 겪는 생애 주기적 사건이 다르기 때문에 단지 교육훈련에서의 평등한 기회와 조건만을 제공한다면, 현재 여성들에게 부여되고 있는 출산과 양육 그리고 가족 부양에 따른 부담으로 인하여 실질적으로 남녀 간 교육훈련에서의 평등을 실현하였다고 보기 어려우므로 결과의 평등을 달성하기 위해서는 기존의 차별관행을 개선하여야함. 이러한 결과의 평등은 영구적인 조치가 아니라 실질적인 의미의 양성평등이 달성될 때까지의 잠정적인 조치라고 할 수 있음.
- 먼저 교육훈련 현황을 살펴보면, 여성공무원은 증가하고 있으나 교육훈련을 받거나 핵심 보직에 배치되는 여성 공무원의 수는 매우 적음(고위공무원 2.1%, 3급 4.4%, 4급 7.1%, 2008년). 승진 기간을 살펴보면, 7급에서 6급으로의 승진의 경우 여성 9.1년, 남성 9.0년, 성별로는 5급 이하까지 진급하는데 소요되는 기간이 차이가 없었으나 5급에서 4급으로 진급하는데 남성은 평균 7.5년, 여성은 평균 9.4년으로 남성이 여성보다 약 2년 정도 진급기간이 짧아 여성에 대한 승진 차별은 5급 이상 관리직부터 시작된다고 할 수 있음.
- 이렇듯이 여성들이 주요부서에 배치되지 못하면 승진에 어려움이 있고 업무 만족도를 저하시키는 요인이 된다는 점에서 문제가 되며 나아가 전체 공무원 인력 활용의 불균형을 초래할 수 있음.
- 한국의 중앙부처 공무원에 대한 교육은 행정안전부 교육훈련과, 각 부처별 교육훈련 부서, 중앙공무원교육원, 각 부처 관련 독립 및 병설 교육훈련기관 등 여러 체계로 이루어지고 있으며 이를 행정안전부 교육훈련과에서 총괄하고 있음. 세부적인 교육프로그램으로는 중앙공무원교육원에서 기본교육, 전문교육, 외국어교육, 창조학교, 그리고 사이버 교육 등을 실시하고 있고 행정안전부의 교육훈련과의 교육훈련정보센터에서 기본교육, 전문교육, 국내위탁교육, 국외훈련 등을 실시하고 있음.
- 중앙공무원교육원에서 기본교육을 받은 공무원은 2008년 현재 전체 5,804명이며 남성은 4,699명, 여성은 1,104명(여성 비율 19.02%)임. 기본교육과정 중에서 여성공무원 교육비중이 가장 높은 교육프로그램은 9급신규자 과정 52.86%이며 그 다음으로는 지역인재채용자과정 52.08%, 신입관리자과정 42.39%, 7급신규자과정 38.73%인 반면에 고위정책과정과 고위공무원단후보

자과정에는 여성들의 교육비중이 매우 저조하게 나타남. 전문교육 현황을 살펴보면, 총 34개과정 중에서 여성공무원 교육비중이 가장 높은 교육프로그램은 e-사람 급여성실무과정(79.82%)과 e-사람 인사실무과정(41.92%)으로 사이버 교육에서 여성이 강세를 보임.

- 공무원 총조사 자료를 이용한 교육훈련 현황을 살펴보면, 일반직 공무원 중 응답자 94,848명을 대상으로 교육이수 공무원은 91,756명으로 일반직 공무원의 96.74%가 기본 및 전문교육을 이수하였음. 평균 교육이수 횟수는 전체 8.7회로 남성은 9.0회, 여성은 7.6회, 행정기술직은 87,733명(96.88%) 중에서 남성이 9.1회, 여성이 7.7회, 연구직은 3,730명(93.34%) 중에서 남성은 6.7회, 여성은 5.5회, 지도직은 293명 중에서 남성은 10.5회, 여성은 7.8회로 낮게 나타남.
- 국내위탁교육 현황을 살펴보면, 일반직 공무원 94,848명 중 12,871명(13.57%)이 교육을 받았는데 그 중에서 남성이 9,747명(75.73%), 여성이 3,124명(24.27%), 행정기술직은 12,191명(13.46%) 중에 남성이 9,256명, 여성이 2,935명, 연구직의 경우 642명(16.07%)이 국내위탁 교육을 받고 있으며 그 중에서 남성이 458명, 여성이 184명, 지도직의 경우 38명(12.97%) 중에 남성이 33명, 여성이 5명에 그쳐 여성의 이수율이 전반적으로 낮았음.
- 특히, 공무원 국외훈련은 공무원 94,848명 중 5,881명(6.20%)이 교육을 받았으며 그 중 남성이 5,052명(85.90%), 여성이 829명(14.10%)로 남성이 여성에 비해 6배 이상 국외훈련을 더 받았음. 이는 국내위탁 교육현황과 비교해 보아도 남녀 간의 차이가 큰 것을 알 수 있음. 행정기술직은 4,850명 중에서 남성은 4,220명(87.01%), 여성은 630명(12.99%)에 불과하며, 연구직의 경우 1,006명(25.18%)이 국외훈련을 받았으며 그 중에서 남성은 808명, 여성은 198명으로 조사됨. 지도직 역시 293명 중 25명(8.53%)이 국외훈련 경험을 갖고 있었는데 그 중 남성이 24명으로 여성은 1명에 불과하였음.

### 3. 공무원 교육훈련사업의 세출예산과 성별수혜

- 중앙부처 교육훈련사업의 세출예산은 프로그램 과정별로 구성되어 있지 않고 프로그램예산체계에 따라 단위사업이나 세부사업의 일부로 구성되어 있음. 2008년 각 부처별 프로그램 예산서를 기준으로 중앙공무원교육원과 행정안전부의 교육훈련센터, 각 중앙부처의 인사 및 교육관련부처, 중앙행정기관 산하의 독립·병설 교육훈련기관의 예산을 공무원 인건비, 주요사업비, 기본사업비(본부인건비, 본부기본경비, 본부청사 및 시설물관리, 소속기관인건비, 소속기관기본경비, 소속기관청사 및 시설물관리, 교육, 혁신, 수입대체경비 및 기타) 등으로 나누어 분석함(22,154,997백만원).
- 본부인건비, 즉 공무원인건비를 100으로 보았을 때, 공무원 교육훈련에 대한 기본사업비는 2007년 20%, 2008년에는 18.6%로 나타남. 교육훈련의 단위 및 세부사업으로 편성되어 있는 예산은 353,288백만원으로 공무원 인건비의 2.2%에 그침. 공무원 교육훈련 현황을 기준으로 1인당 교육훈련비를 살펴보면 연평균 약320만원임. 실제 중앙부처 공무원 교육훈련프로그램의 과정별·성별 교육현황에 따른 예산을 비교하는 것은 자료의 한계로 인해 분석이 불가능하나 실제 성별 수혜 비율만을 적용해 보더라도 여성이 낮음을 알 수 있음(전체 공무원 현원 여성비율 40.52%, 중공교기본교육현황 여성비율 19.02%, 국내위탁교육현황 24.27%, 국외훈련현황 14.10%).

### 4. 공무원 교육훈련사업의 임금효과추정

- 교육훈련의 성과는 승진이나 핵심보직 배치로 나타날 수 있음. 교육훈련을 받는 과정이나 내용은 보직이동의 중요한 자료가 되고, 교육훈련 성적이 승진에 영향을 미침. 그러나, 현재의 교육훈련은 계급제하의 순환보직의 특성으로 인하여 인사상 승진을 위한 평정점수를 얻기 위해 훈련을 받고 있는 것이 오히려 현실에 가까움.

□ 그림에도 불구하고, 공무원교육훈련과정에 대한 기회를 얻는데 성별에 따른 차별이 중요보직(승진)에 미치는 영향을 분석하고, 공무원교육훈련과정에 대한 기회를 얻는데 성별에 따른 차별이 공무원 임금효과(즉, 교육훈련의 성과)에 어떠한 영향을 미치는지를 분석하고자 함. 실제 공무원이 받는 임금과 공무원이 교육훈련과정에 대한 기회를 얻는데 있어 차별유무를 반영하여 받을 추정임금을 비교하였음.

- 여성의 경우 현재 맡고 있는 보직의 업무 중요도에 영향을 미치는 요인을 살펴보면 직무(직렬)가 행정직이 아닌 경우, 3세 미만의 자녀가 없는 경우 맡고 있는 보직이 중요하다고 생각하였고 임금에 영향을 미치는 요인으로 교육훈련기회 차별을 받지 않을수록 연령이 높아질수록 직렬이 행정직인 경우 임금에 정(+)의 효과를 미치는 것으로 나타남. 시뮬레이션 결과 명목임금의 평균값은 1,421,798원, 추정임금은 1,433,047원으로 약 1만 1천원 큰 것으로 나타남. 이는 여성 공무원들이 교육훈련기회의 차별을 받지 않는다면 지금보다 더 많은 생산성을 낼 수 있다는 것으로 해석할 수 있음.
- 남성의 경우 현재 맡고 있는 보직의 업무 중요도에 영향을 미치는 요인으로 연령이 높을수록 자신이 맡고 있는 보직이 중요하다고 생각한 반면 여성과 달리 직무(직렬), 3세 미만의 자녀 여부는 통계적으로 유의미하지 않았음. 임금에 영향을 미치는 요인으로 모든 변수가 통계적으로 유의미하였음. 시뮬레이션 결과 명목임금의 평균값은 1,568,751원, 추정임금은 1,500,134원으로 약 6만 8천원정도 작은 것으로 나타남. 이는 교육훈련에 있어 차별을 반영한 임금이 더 작다는 것으로 여성과 달리 남성공무원들이 교육훈련과정에 대한 기회를 얻는데, 성별에 따른 차별이 덜하다는 것으로 해석할 수 있음.



## 5. 정책제언

- 여성공무원의 교육훈련 현황은 전체 공무원의 현원 여성비율 40.52%임에도 불구하고, 중공고 기본교육현황은 19.02%, 국내위탁교육현황 24.27%, 국외훈련현황 14.10%로 낮은 것으로 나타남. 실제 세출예산은 공무원 인건비의 2.2%에 그침. 또한 실증분석결과 여성 공무원의 경우 공무원 교육훈련과정에 대한 기회를 얻는데, 성별에 따른 차별이 없다면 더 많은 생산성을 낼 수 있는 것으로 나타남. 이에 따라 향후 공무원 교육훈련의 실효성이 강화되고 이를 통해 국가 성장잠재력 및 경쟁력 제고에 기여하기 위하여 우선적으로 해결되어야 할 과제들은 다음과 같음.
- 교육훈련기회에 대한 개인훈련 구좌제를 실시하여 교육훈련에 대한 지속적인 관리를 통해 교육훈련의 균등한 기회를 보장하고, 국외훈련 등과 같이 교육훈련비용이 크거나, 경쟁 비율이 높은 교육훈련 프로그램, 전문교육훈련 영역 등에 대해 여성의 교육훈련기회를 확보함. 그러나 이를 위해서는 우선 교육훈련과 연계된 보직 배치 및 기관장, 직장상사의 성인지적 교육훈련 마인드의 제고가 선행되어야 함.
- 공무원 교육훈련은 행정안전부, 중앙공무원교육원과 각 부처의 교육훈련부서, 관련 교육훈련기관에서 실시하고 있으나 각 부처와 교육훈련기관에서 실시되는 교육훈련 실적이 성별로 집계되는 경우가 거의 없었고 성별 교육훈련예산자료의 확보는 더욱 어려웠음. 또한 많은 부처들이 성별, 교육과정별로 예산을 작성하지 않고 있어 교육훈련사업의 보다 효율적인 운영을 위해서는 컨트롤 타워식의 교육훈련정보서비스센터를 운영하여 행정안전부가 지금 보다 더 구체적으로 공무원 교육훈련을 관리할 수 있는 정보망을 갖추어 여성이 교육훈련에 있어 취약했던 부분을 가시화할 필요가 있음.
- 육아기의 자녀를 둔 맞벌이 공무원의 경우 근무시간 외 교육훈련이나 야간 교육 시 추가보육비를 지원하고 시간과 장소에 구애받지 않는 근거리 교육훈련, 원격교육훈련체계로서 직장 근처 민간기관에서의 교육기회 확대 및 사이버 교육 등을 보다 활성화시켜야 함.

# 목 차

I. 서 론 .....	1
1. 연구의 배경 및 목적 .....	3
2. 연구방법 .....	6
3. 주요 연구내용 .....	7
II. 공직 내 급속한 성비변화에 따른 교육훈련의 필요성과 현황 .....	9
1. 양성평등 교육훈련의 필요성 .....	11
가. 양성평등 교육훈련의 정의 및 중요성 .....	11
나. 여성공무원의 주요보직 및 교육훈련과정에서의 애로점 .....	12
다. 결과에서의 평등을 구현하는 교육훈련 .....	14
라. 소결 .....	15
2. 여성공무원의 교육훈련, 보직 현황 .....	20
가. 주요 선행연구 .....	20
나. 여성공무원의 교육훈련, 보직현황 .....	24
III. 공무원 교육훈련사업의 세출예산 및 임금효과 추정 .....	63
1. 교육훈련사업의 세출예산 현황과 성별수혜분석 .....	65
가. 중앙정부 교육훈련 사업의 세출예산현황과 성별수혜분석 .....	65
나. 교육훈련비 지급 기준 .....	71
다. 소결 .....	73
2. 공무원 교육훈련사업에 대한 임금효과 추정 .....	74
가. 자료의 특성 .....	76
나. 모형의 설정 및 변수의 설명 .....	78
다. 실증분석 결과 .....	80

IV. 결 론 .....	83
1. 연구의 요약 .....	85
2. 정책제언 .....	91
■ 참고문헌 .....	95
■ 부   록 .....	101

## 표 목 차

<표 II-1> 연도별 공무원 현황 및 여성비율 .....	25
<표 II-2> 관리직 (과장급이상) 여성공무원 비율(2008년 실태조사) .....	26
<표 II-3> 최근 5년간 중앙행정기관(부처청) 여성공무원 비율 .....	27
<표 II-4> 계급별 여성공무원 통계(2008년) .....	28
<표 II-5> 승진임용 현황(일반직) .....	29
<표 II-6> 여성 공무원 기획, 예산, 인사, 감사, 실국주무과 배치 현황 .....	31
<표 II-7> 행정안전부 교육훈련과의 주요기능 .....	33
<표 II-8> 부처별 교육훈련부서 .....	34
<표 II-9> 교육훈련기관 .....	36
<표 II-10> 공무원 현황 .....	38
<표 II-11> 행정부 소속 공무원 현황 .....	40
<표 II-12> 중앙공무원교육원의 교육프로그램 .....	42
<표 II-13> 교육훈련정보센터의 기본, 전문교육프로그램 .....	44
<표 II-14> 교육훈련정보센터의 국내훈련프로그램 .....	45
<표 II-15> 행정안전부 주관 국외훈련프로그램 .....	47
<표 II-16> 중앙공무원교육원의 기본 교육현황 .....	48
<표 II-17> 중앙공무원교육원의 전문 교육현황 .....	49
<표 II-18> 중앙공무원교육원의 변화관리 및 특별교육현황 .....	52
<표 II-19> 기본교육, 전문교육 및 교원연수 .....	54
<표 II-20> 국내위탁교육 현황 .....	57
<표 II-21> 국외훈련 경험 .....	60
<표 II-22> 어권별 국외훈련 경험 .....	62
<표 III-1> 중앙부처의 교육훈련 세출예산 .....	66
<표 III-2> 행정안전부 .....	68
<표 III-3> 중앙공무원교육원 세출예산(2008년) .....	69

<표 III-4> 2008년도 사업별 예산 편성현황 .....	69
<표 III-5> 중앙행정기관 및 독립, 병설 교육훈련기관 .....	70
<표 III-6> 분석자료의 일반적인 특성 .....	77
<표 III-7> 사용변수의 기초통계 .....	80
<표 III-8> 임금 추정 결과: 여성 .....	81
<표 III-9> 시뮬레이션 결과 .....	81
<표 III-10> 임금 추정 결과: 남성 .....	82
<표 III-11> 시뮬레이션 결과 .....	82

## 그림 목 차

[그림 II-1]	연도별 공무원 현황 및 여성비율 .....	26
[그림 II-2]	관리직 (과장급이상) 여성공무원 비율(2008년 실태조사) .....	27
[그림 II-3]	최근 5년간 중앙행정기관(부처청) 여성공무원 비율 .....	28
[그림 II-4]	계급별 여성공무원 통계(2008년) .....	29
[그림 II-5]	승진임용 현황(일반직) .....	30
[그림 II-6]	여성 공무원 기획, 예산, 인사, 감사, 실국주무과 배치 현황 ...	31
[그림 II-7]	공무원 교육훈련 실시체계 .....	33
[그림 II-8]	공무원 현황(현원) .....	38
[그림 II-9]	공무원 현황(응답인원) .....	39
[그림 II-10]	행정부 소속 공무원 현황(현원) .....	40
[그림 II-11]	행정부 소속 공무원 현황(응답인원) .....	41
[그림 II-12]	중앙공무원교육원의 기본 교육현황 .....	48
[그림 II-13]	중앙공무원교육원의 전문 교육현황 .....	50
[그림 II-14]	중앙공무원교육원의 전문 교육현황(여성 비율) .....	51
[그림 II-15]	중앙공무원교육원의 변화관리 및 특별교육현황 .....	52
[그림 II-16]	기본교육, 전문교육 및 교원연수 .....	55
[그림 II-17]	국내위탁교육 현황 .....	58
[그림 II-18]	국외훈련 경험 .....	61

# I

## 서론

1. 연구의 배경 및 목적	3
2. 연구방법	6
3. 주요 연구내용	7

## 1. 연구의 배경 및 목적

지식정보화 시대에 여성 인적 자원의 전문성과 지식을 정부가 활용하는 것은 국가경쟁력 강화에 중요한 의미를 지닌다고 할 수 있다(IMD, 2006). 이와 아울러 21세기 급변하는 행정환경 하에서 공무원이 국민에게 제대로 된 서비스를 제공하고 관련 업무에서 성과를 내기 위해서는, 우수인재의 유치뿐 아니라 이들이 계속 공직에 근무하면서 자기능력을 개발할 수 있는 체계적인 능력발전 프로그램이 필요하다. 이에 따라 정부는 공무원을 쓰면 없어지는 ‘비용’이 아닌 투자성격의 ‘자본’으로 보아, 적극적인 능력발전의 기회를 부여하고 있으며, 교육훈련의 필요성이 강조되고 있다(하태권, 1999; 배순훈, 2000).

실제 여성의 교육기회 확대와 여성의 직업 인식 변화로 전반적인 사회활동이 증가하고 있으며, 이런 변화와 맞물려 여성들의 공직 선호 증가와 직업 전문화 추세 그리고 여성의 공직 진입 장벽 해소 정책 등의 시행으로 여성의 공직 진출이 점차 증가하고 있다. 공무원 채용에서의 성차별 문제를 시정하기 위해 1989년 남녀구분모집제를 폐지하고, 1996년 여성채용목표제를 실시하였으며, 2000년 제대군인에 대한 가산점 제도 폐지, 2003년 이후 양성평등 채용목표제를 실시함에 따라 1983년 10.6%를 차지하였던 여성공무원 비율은 1998년 29.7%, 2000년 31.5%, 2004년 35.8%으로 증가하는 등 제도적 차원에서 여성의 공직 진입여건을 개선하였다.

이처럼 여성공무원의 수가 증가하고 있으나 특히 고위직에서 여성공무원이 차지하는 비율은 선진국에 비해 매우 낮은 편이다(오시영 외, 2009). 중앙행정기관의 여성공무원 비율은 2007년도 현재 6급 이하 비율이 27.9%로 나타나고 있으며 이는 2003년도의 18.3%와 비교하면 많이 증가하였으나 아직도 30%에 미치지 못하는 낮은 비율에 머물고 있는 상태이다. 2007년 5급 이상 공무원 직급에서 여성비율은 8.3%로 나타나고, 국장급 이상은 1.0%이다. 외국의 경우와 비교하면 미국은 28%(2007), 호주 36.1%(2007), 영국 30.7%(2007)이나 한국은 전체 고위공무원 1,310명 중 여성은 28명으로 2.1%, 일반직 고위공무원 805명 중 여성은 13명, 1.6%(2008.12)로 매우적인



#### 4 ●●● 공무원 교육훈련사업의 세출예산 및 임금효과 추정

비율을 나타내고 있다.

여성공무원의 증가와 관련 공무원의 성별과 직급은 공무원 교육훈련사업에 영향을 미치며, 공무원의 교육훈련시간은 승진에 반영된다. 공무원교육훈련법 시행령 제11조의3, 제11조의5의 규정은 교육훈련시간 승진반영제도의 운영에 필요한 사항 등을 정하고 있다<sup>1)</sup>.

또한 공무원 교육훈련 사업은 정부재정지출의 중요한 부분(9,105백만원(2007), 중앙인사위원회, 2008)을 차지하고 있으나 성별 수혜대상자 니드에 부합하는 교육훈련사업 수행 및 평가에 대한 노력이 많지 않았다.

그러므로 교육훈련을 통한 공무원의 역량강화를 위해서는(공무원교육훈련법 제3조, 제14조) 공무원 교육훈련사업에 대한 평가가 성인지적 관점으로 포괄적이고 구체적으로 이루어져야한다. 그나마 여성공무원을 대상으로 한 전문교육은 예전에 비해 많이 활성화되었으나 아직은 중앙공무원교육원에서 가장 활발하게 전개(여성리더십 발전과정, 중견여성공무원, 1주, 40명)하고 있을 뿐 다른 각급 교육훈련기관으로 확산되지는 못하고 있다.

2008년도 공무원 교육훈련 현황의 일부를 살펴보면, 2008년도 중앙공무원교육원의 공무원 성별 교육 현황(기본교육, 전문교육, 변화관리교육, 특별교육)은 전체 5,804명 중 남성이 4,699명(80.9%), 여성이 1,104명(19.1%)임을

---

##### 1) 근거법령 및 적용대상

###### 가. 근거법령

- 공무원임용령 제10조의2
- 공무원교육훈련법 시행령(이하 “시행령”) 제11조의3 내지 제11조의5, [별표 1], 부칙(2006. 7. 21 대령19621)

###### 나. 적용대상

- 일반직 4급 이하 공무원(연구사·지도사 포함)
  - 4급 공무원의 경우 고위공무원단 직위로 승진임용 시에는 적용하지 아니하며, 3급 공무원으로 승진임용 시 기관의 장 또는 보조기관(보좌기관을 포함)으로 근무하지 아니한 기간에 대하여만 적용
  - ‘행정기관의 조직과 정원에 관한 통칙’ 제26조제2항의 규정에 따라 정원을 통합운영 하는 경우의 승진임용(근속승진) 시에도 승진에 필요한 교육훈련시간을 충족하여야 함
- 기능직 공무원
  - ‘행정기관의 조직과 정원에 관한 통칙’ 제26조제2항의 규정에 따라 정원을 통합운영 하는 경우의 승진임용(근속승진) 시에도 승진에 필요한 교육훈련시간을 충족하여야 함

알 수 있다. 실제 기본교육의 신입관리자과정, 5급승진자과정, 7급신규자과정, 9급신규자과정을 제외(승진 상에서의 성불평등 문제로 다를 수 있기 때문임)하더라도 중앙행정기관 여성공무원 비율 27.9%와 비교하여 전문교육, 변화관리교육, 특별교육에서 여성이 교육훈련 받는 비중은 19.6%, 19.1%, 5.2%로 매우 낮음을 알 수 있다<sup>2)</sup>.

또한 세출예산의 집행 측면에서 살펴보면, 교육훈련이 의도하지 않게 불평등하게 배분됨으로써 그 동안 교육훈련 수요조사가 성인지적으로 체계적이지 못하고, 형식적이고 획일적인 교육이 이루어져왔다고 볼 수 있다. 그간 교육훈련의 수요조사는 성별 교육훈련이 필요한 내용보다는 교육훈련 대상인원만을 파악하는 공급자 중심적이고도 양 위주인 조사에 그침으로써 공무원 개인의 훈련수요가 교육과정의 설치와 교육내용의 편성은 물론 교육대상자의 선정에도 제대로 반영되지 못하였기 때문에 교육훈련 관련 세출예산의 비효율적 집행이 초래되는 결과를 낳을 수도 있다.

아울러 상기의 내용을 바탕으로 공무원의 교육훈련이 중요하다는 명제에 대해 실증적인 증거를 제공하고자 하였다. 특히 성별에 따라 교육훈련의 중요정도가 차이가 날 수 있음을 분석하고자 하였다. 공무원훈련사업의 예산 집행의 효율성은 공무원훈련 과정 중 교육훈련프로그램이 합리적이고 경제적인 방식으로 목적을 달성하였는가의 문제이다(Bramley, 1991). 따라서 효율성을 측정하기 위한 방법으로서 공무원훈련사업의 임금효과를 추정하고자 하였다. 특히 성별에 따라 공무원이 교육훈련에 차별을 받지 않는다면, 승진 및 핵심보직을 얻을 수 있으며 승진 및 핵심보직 등으로 인해 실제 받는 임금보다 더 많은 임금을 받을 수 있을 것임을 실증분석해보고자 하였다.

2) <표> 중앙공무원교육원의 공무원 성별 교육 현황 (2008년도)

(단위: 명, %)

구분	계	남	여
계	11,298	9,104(80.5)	2,192(19.5)
기본교육	2,165	1,727(79.8)	437(20.2)
전문교육	2,843	2,285(80.4)	558(19.6)
변화관리교육	486	393(80.9)	93(19.1)
특별교육	310	294(94.8)	16(5.2)

자료: 중앙공무원교육원 내부자료

따라서 본 연구는 공무원 교육훈련사업의 현황과 세출예산 및 임금효과를 분석함으로써 공공부문 여성인력이 적절한 교육훈련을 통해 국가 성장 잠재력 및 경쟁력 제고에 기여할 수 있는 방향으로 개선될 수 있도록 근거 자료를 제시하고, 개선 방향을 모색하고자 하였다.

## 2. 연구방법

첫째, 문헌연구 및 자료 수집을 실시하였다. 우리나라 공무원 교육훈련의 현황 및 발전과정, 관련 이론 등을 알아보기 위해서 문헌들을 고찰하였다.

둘째, 우리나라의 공무원 교육훈련체계의 현황과 교육훈련의 종류와 내용을 분석하고, 여성이슈를 도출하였다.

셋째, 공무원교육훈련 사업에 지출된 세출예산을 분석하였다. 이 때, 공무원교육훈련 사업은 중앙부처의 일반직 공무원을 대상으로 하였으며 지출된 세출예산을 각 중앙부처의 예산으로 한정하였다. 중앙정부의 교육훈련사업의 세출예산 현황을 공무원 인건비, 주요사업비, 기본사업비로 나누어 성별 수혜 분석을 실시하였다.

넷째, 양성평등 균형인사정책 실효성 확보를 위한 실태조사의 원자료(2006)를 사용하여 계량경제학적인 방법으로 공무원 교육훈련사업의 임금효과를 실증 분석하였다. 공무원훈련사업의 예산집행의 효율성은 공무원훈련 과정 중 교육훈련프로그램이 합리적이고 경제적인 방식으로 목적을 달성하였는가의 문제이다(Bramley, 1991). 따라서 효율성을 측정하기 위한 방법으로서 공무원훈련사업의 임금효과를 추정하고자 하였다.

다섯째, 전문가 자문회의 및 세미나를 개최하였다. 모형설정 및 실증분석, 정책제언을 위해서 자문회의 등을 개최하고 정부의 프로그램 예산서 및 설문자료 등으로 계량화가 불가능한 부분에 대해서는 공무원 교육기관 종사자 및 공무원들과 심층면접을 실시하였다. 행전안전부 중앙공무원 교육훈련 담당, 중앙공무원교육원의 교육훈련 담당 및 예산, 교육과정 운영, 시설관리

지원의 주요 실무자 면접 등을 통하여 관련자들의 의견을 수렴하였다<sup>3)</sup>.

### 3. 주요 연구내용

제II장에서는 공직 내 급속한 성비변화에 따른 교육훈련의 필요성을 제시하고, 여성공무원의 증가와 교육훈련·핵심보직 현황 및 공무원교육훈련 체계·프로그램에 대한 현황과 주요선행연구 등을 살펴보았다.

제III장에서는 중앙정부의 교육훈련사업의 세출예산 현황을 공무원 인건비, 주요사업비, 기본사업비로 나누어 성별 수혜 분석을 실시하였다. 「양성평등 균형인사정책 실효성 확보를 위한 실태조사」 설문조사 원자료(2006)를 사용하여 계량경제학적인 방법으로 공무원 교육훈련사업의 임금효과를 실증 분석하였다.

마지막으로 제IV장에서는 이론적·실증적 분석 결과에 따라 공무원교육훈련 사업이 교육훈련 수요자의 성별에 따라 적절한 교육훈련을 통해 국가성장잠재력 및 경쟁력 제고에 기여할 수 있도록 정책의 발전 방안을 모색하였다.

---

3) 행정안전부, 중앙공무원 교육원과 각 부처의 교육훈련부서(인사과, 운영지원과, 창의혁신담당관실 등), 관련 독립 및 병설 교육훈련기관에 개별적으로 연락하여 공무원 교육훈련 현황을 집계하였다. 먼저 관련 기관의 개별 사업담당자들과 전화로 통화한 후 우리원 명의로 공문 발송 후 이메일이나 팩스로 자료를 받았다. 그러나 많은 부처 등에서 관련 자료가 부재하다고 하였으며, 특히 성별 교육훈련 통계를 가지고 있는 경우는 거의 없었다. 세출예산 자료는 각 부처별 프로그램 예산서를 기획재정부 홈페이지에서 다운 받아 연구자가 재구성하였다. 프로그램 예산서 상으로는 교육관련 예산을 찾아내기는 매우 어려웠으며, 관련 담당자의 자문과 전화 통화 등으로 여러 사업으로 예산이 나누어져 있음을 알 수 있었다(예: 창의행정혁신의 일부, 인건비로 일부, 필요경비로 일부 등). 또한 많은 부처 등에서 교육과정별로 예산을 작성하지 않는다고 하였고 부처마다 교육훈련 관련 예산이 조금씩 다르게 비목이 편성되어 있었으며, 대부분 관련 자료가 부재하다고 하는 경우가 대부분이었다.

## Ⅱ

### 공직 내 급속한 성비변화에 따른 교육훈련의 필요성과 현황

- |                       |    |
|-----------------------|----|
| 1. 양성평등 교육훈련의 필요성     | 11 |
| 2. 여성공무원의 교육훈련, 보직 현황 | 20 |

## 1. 양성평등 교육훈련의 필요성

### 가. 양성평등 교육훈련의 정의 및 중요성

양성평등교육은 성평등을 실현하여 국가의 지속가능한 발전을 이룩할 수 있는 중요한 요소로 간주되고 있다. 이미 1995년 유엔 제4차 세계여성대회에서 채택한 북경행동강령은 양성평등의 필요성을 부각시키는 중요한 계기가 되었다. 이 강령은 모든 법률 및 정책에서 성관점을 통합할 것을 명시하고 있으며, 이를 위해 각국 정부는 성인지적 관점에서 자료를 고안하고 분석하는 등 성주류화를 도모하기 위한 훈련을 제공할 것을 권고하고 있다. 이러한 권고는 양성평등을 실현하기 위한 여성정책의 전략으로 성주류화(gender mainstreaming)를 채택함으로써 실질적인 성평등을 실현함에 있어 성 인지적 관점에서의 양성평등교육의 중요성을 강조한 것이라 할 수 있다.

이처럼 양성평등교육이 강조되면서 양성평등교육에 대한 개념도 다양하게 제시되고 있다. Houston(1994)은 성편견으로부터 자유로운 교육을 양성평등교육이라 말하면서 이를 실현하기 위한 세 가지 중립적(gender-neutral)인 교육을 제시하였다. 첫째는 약한 의미의 성 중립적인 교육으로 성을 아예 무시하고 인식조차 하지 않으려는 입장이다. 여학생에게 가정교과를 가르치거나 남학생에게 기술교과를 가르치던 것에서 남녀 학생에게 가정과 기술교과를 동시에 가르치는 것과 남녀공학 체제가 이 유형에 속한다고 본다. 둘째는 강한의미의 성 중립적 교육이다. 교육영역과 교육과정에서 생길 수 있는 성차를 제거함으로써 성을 무시해 버리는 적극적인 입장이다. 셋째는 성 민감한(gender-sensitive)유형으로 상황에 따라 성 차이를 가져올 수 있는 조건과 원인에 보다 세심한 주의를 기울인다고 설명한다(변금교, 2005).

또한 양성평등교육의 상태는 일차적으로 성차별이 없는 교육의 상태임을 전제로 하면서 전제조건으로 교육의 여러 장면에서 의도적, 무의식적인 성차별적 요소를 인식하고 그것을 제거하는 교육(민무숙, 2000)과 성별에 관계없이 자신의 소질과 능력을 충분히 개발할 수 있도록 도와줌으로써 교육 기회뿐만 아니라 교육과정이나 결과에 있어서 성간 격차가 없도록 하는 것(정해숙, 2001), 양성에게 동일한 교육의 목적, 기회, 과정, 내용, 방법 등을

제공함으로써 교육활동에 있어서 성 차별적 요소나 성 불평등한 요소가 없는 상태로 남녀 모두에게 잠재되어 있는 특성을 충분히 발현(정혜윤, 2001)할 수 있는 것으로 정의하고 있다.

이상의 내용을 종합해 보면, 양성평등교육은 교육과정에서의 성인지적 내용뿐만 아니라 교육의 기회와 방법 그리고 교육결과에서 미친 영향이 양성에게 평등하게 구현되어지는 것을 의미한다고 하겠다.

그렇다면 왜 양성평등한 교육훈련이 중요한가? 이에 대해서는 여러 가지 답이 있을 수 있겠지만 개인적 차원과 조직 차원으로 한정하여 그 이유를 설명하면 다음과 같다.

개인적 차원에서는 각자의 개성과 능력을 충분히 발휘하기 위해서인데, 교육의 궁극적인 목적은 개인의 자아실현을 위한 것이며 이를 위해 남녀 모두 자신이 타고난 성에 관계없이 자신의 소질과 재능을 충분히 개발, 활용함으로써 개인의 경력개발에 도움이 될 수 있다는 점이다. 그리고 조직차원에서는 잠재되어 있는 인력을 개발함으로써 그들이 가지고 있는 역량을 충분히 활용하여 조직의 생산성과 경쟁력을 제고할 수 있는 근본적인 자원이 되기 때문이다.

## 나. 여성공무원의 주요보직 및 교육훈련과정에서의 애로점

많은 여성공무원들이 공직 내에서 자신의 업무능력을 인정받고 주요보직 및 주무부서에 배치되며, 그리고 장기적인 교육훈련을 받는데 따르는 장애는 다음과 같은 이유에서 기인하는 것으로 보인다.

첫째, ‘성별 도식의 영향’이다. 성별도식이란 모든 사람들이 나름대로 지니고 있는 성별에 대한 비의식적 신념체계이다. 여기서 중요한 것은 신념에 의한 생각과 행동들이 비의식적이라는 점을 강조하는데, 우리사회에서 성별에 대한 의식이 비의식적으로, 아무 의식 없이 자동적으로 활성화 되어 있다는 점이다. 전통적인 여성성과 남성성에 기초하여 여성의 직업능력을 과소평가하고 남성의 직업능력을 과대평가하는 성별도식이 자리 잡고 있기 때문에 여성들 보다는 남성들에게 더 비중 있는 역할과 책임을 물을 수 있는 업무를 부여하고자 한다는 점이다. 무의식적인 성별도식은 공직 내 여성

과 남성 개개인에 대해 인지하고 대하는 방식에 영향을 미친다.

둘째, ‘사회적 관계망’의 영향도 여성공무원의 경력개발에 부정적인 영향을 미치고 있다. 여성의 직업적 업무능력과 무관하게 성별로 위계화된 조직 문화에서 업무 시간외에 주로 이루어지는 회식문화 등을 통해 형성되는 인간관계가 승진에 결정적인 영향을 미친다는 점을 여러 연구에서 밝히고 있다(박기남, 2002; Kim, 2000). 물론 여성들 가운데서도 ‘사회적 관계망’을 잘 형성할 경우 주요보직에 배치되어 승진이 빨라질 수 있다. 그러나 문제는 남성과는 달리 여성들은 대부분이 재생산 노동을 부가적으로 담당하고 있기 때문에 ‘사회적 관계망’에의 접근이 상대적으로 어렵고, 이러한 접근의 어려움으로 인한 남성중심의 회식문화에의 부적응은 조직의 인사에 보이지 않게 영향을 미친다.

셋째, 출산과 양육에 대한 책임 때문에 여성스스로 여성관련 업무를 선호한다던지 공간과 시간적 제약이 덜한 교육훈련을 선호한다는 점이다. 일과 가정 사이에서 가장 많은 어려움을 느끼는 문제는 자녀양육이라 할 수 있다. 의존적인 자녀가 독립적인 사회구성원으로서 성장해 가는 과정은 절대적으로 부모의 도움이 필요하다. 따라서 취업 여성들은 직업생활과 자녀 양육 및 교육에서 동시에 요구되는 에너지와 자원을 스스로 충당하지 못함으로써 통상적으로 스트레스를 받게 된다. 자녀의 연령이 어릴수록 양육에 관련된 스트레스는 더욱 크다. 자녀 양육과 교육이 일차적으로 여성인 어머니의 역할이라는 전통적인 가치관의 영향으로 취업여성들이 받게 되는 스트레스는 한층 가열된다(이미숙, 2005, 186). 양육을 위해 요구되는 에너지가 높은 시점에 놓여 있는 여성들은 여성비율이 높은 조직, 특히 그 동안 여성 업무로 인식되는 부서로 옮겨가는 경향이 있는데, 이는 같은 경험을 갖거나 가질 것으로 보이는 동성 속에서 자신이 처한 현재의 입장을 이해받음으로써 조직생활에서 받는 스트레스를 조금이나마 벗어나고자 하는 심리적 상태와 함께, 여성들이 집중되어 있는 부서에 집중되고 기본적으로 이수해야 하는 교육훈련 외에 장시간 가족과 떨어져 수행되는 교육훈련프로그램 등은 기피할 수밖에 없는 현상이 발생한다(문미경, 2007).



## 다. 결과에서의 평등을 구현하는 교육훈련

우리가 소위 양성평등이라 할 때 양성평등의 초기개념은 기회의 평등을 의미했다. 기회의 평등은 남녀에게 동등한 기회가 주어져야 한다는 것이다. 주어진 기회를 누릴 수 있느냐 여부는 개인의 역량과 상황에 달린 것이고 중요한 것은 법이나 제도상 특정집단에게 불이익이 있어서는 안 된다는 것이다. 여성들은 자신들에게 남성과 동일한 교육기회가 허용된 경우, 남성과 동등하게 자신의 능력을 발전시킬 수 있으며 따라서 기회의 평등만으로도 남녀평등을 위한 필요 충분한 조건이 될 수 있다고 믿었다. 그러나 오랜 시간 가부장적 역사가 지속되는 동안 다양한 형태의 성차별이 축적됨으로써 기회의 평등은 분명한 한계를 갖는 것으로 나타났다. 즉 사회가 체계적으로 여성을 배제하는 구조 하에서 기회의 평등은 간접적인 차별을 낳을 수밖에 없게 되고 그 결과 형성되는 불평등에 대해 문제를 제기하기가 쉽지 않다는 문제점을 드러냈다.

이처럼 교육기회의 평등에 대한 현실적 한계를 인식하면서 새롭게 대두되는 평등 개념이 조건의 평등이다. 조건의 평등은 남녀평등을 수학적, 기계적인 평등이 아니라 상대적 평등의 관점에서 접근한다. 즉 평등의 기본 원칙을 ‘같은 것은 같게’, ‘다른 것은 다르게’라는 생각에 바탕을 둔다. 모든 사람이 평등하다는 원칙은 비교 대상인 존재들이 동등할 때만 타당하며 사실상 동등하지 않은 존재는 동등하지 않게 취급되어야 한다는 것으로 평등의 개념이 확장된 것이다.

현재 불평등한 위치에 서 있기 때문에 경쟁적인 조건에서 이미 차별을 당할 수밖에 없는 여성에게 기회의 평등을 제공하는 것만으로 실질적인 평등을 가져오기에는 턱없이 부족하다. 현 사회구조가 여성을 가사노동과 자녀양육의 전담자로 인식하는 한 여성은 평등하게 보장된 법적인 기회조차도 제대로 활용할 수 없기 때문이다. 따라서 교육훈련에서의 조건의 평등은 여성이 남성과 동등하게 권리를 누릴 수 있도록 선결조건을 제공할 것을 요구한다. 여성고용에 있어서 가사노동과 자녀양육의 사회화를 통해 여성이 기회의 평등을 실질적으로 누릴 수 있는 조건이 전제될 때, 비로소 평등이 의미를 지닐 수 있다는 것이다.

그러나 조건이 평등화되어도 역시 실질적인 평등으로 가기에는 한계가 있다. 조건이 평등하다 하더라도 사회구성원의 가치체계가 가부장적인 상황 하에 놓여있다면 가사노동과 자녀양육의 사회화는 한계가 있을 수밖에 없고, 그 결과 형성되는 불평등에 대해 문제를 제기하기는 쉽지 않기 때문이다.

이상과 같은 기회와 조건의 평등에도 불구하고 여전히 존재하는 불평등의 문제를 극복하기 위해 대두된 개념이 결과의 평등이다. 결과의 평등이란 최종적으로 획득된 평등을 말한다. 즉 단순히 ‘분리금지’나 ‘차별금지’ 등의 조치만으로 교정되지 않는 불평등이 존재한다. 결과의 평등을 위해서는 기존의 차별관행을 개선하고 성별 분업적 이데올로기를 불식시켜야 하는데 이는 제도적 차원에서 강제성을 띤 적극적 조치를 필요로 하고 있다. 결과의 평등은 자유 시장 경쟁의 개념으로 볼 때 남성 집단에 대한 일종의 역차별이며 헌법이 보장하는 평등의 개념에 모순된다는 비판을 종종 받는다. 그러나 이러한 결과의 평등은 영구적인 조치가 아니라 실질적인 의미의 양성평등이 달성될 때까지의 잠정적인 조치이다(한국양성평등진흥원, 2009).

정부 내 조직에서의 교육훈련에 대해서도 남녀가 겪는 생애 주기적 사건이 다르기 때문에 단지 교육훈련에서의 평등한 기회와 조건만을 제공한다면, 현재 여성들에게 부여되고 있는 출산과 양육 그리고 가족 부양에 따른 부담으로 인하여 실질적으로 남녀간 교육훈련에서의 평등을 실현하였다고 보기 어렵다.

## 라. 소결

앞서 살펴본 바와 같이 한국 공무원 교육훈련의 체계는 1980년대 이후 상당히 정착화 되었다(정하경, 1992: 82). 그러나 여전히 공무원의 교육훈련과 관련된 많은 비판과 문제점이 지적되고 있으며, 이에 대한 해결방안들도 다양하게 제시되고 있다. 여기서는 적극적인 인적자원개발의 측면에서 현행 공무원 교육훈련 인프라 측면에서, 이를 운영하는 관리적 측면에서, 그리고 실제 이용하는 관련 당사자의 유인적 측면(임동욱·함성득, 2001: 122-123)으로 나누어 분석해 보면 다음과 같다.

### 1) 교육인프라 개선측면

첫째, 중장기 교육훈련계획 수립이 필요하다. 교육훈련계획은 현재 공무원의 인력과 미래의 행정수요를 고려하여 국가의 미션과 비전에 부합하는 공무원교육훈련계획을 수립할 필요가 있다. 그러나 앞서 살펴 본 것처럼 현재 행정기관에서 운영하고 있는 공무원교육훈련계획은 단년도 계획에 불과하고 그 내용도 중장기적인 관점에서 변화하는 환경과 수요자의 요구를 고려하지 않은 단조롭고 일반적인 내용들로 구성되어 있다. 따라서 현재 공무원들의 수준을 판단하고 정부를 둘러싸고 있는 내·외부 환경을 충분히 반영하여 중장기적인 인력관리계획과 함께 수립되어야 할 것이다.

중장기적인 교육훈련프로그램 수립은 현재 급속하게 진행 중인 정부 내 성비변화에도 부응하는 것이다. 현재 공직 내 성비변화는 과거와는 다르게 급속하게 변화되고 있다. 이러한 성비변화는 기존에 많은 비중을 차지하였던 한쪽 성인 남성공무원의 니즈에 충실하였던 교육훈련내용에서의 변화, 교육훈련을 받는 방법에서의 변화, 교육훈련 주기에서의 변화 등을 요구할 것이다. 특히, 여성공무원들의 비중이 크게 늘어나고 있는 현 시점에서 여성공무원들이 임신, 출산, 양육에 시달리면서 단편적인 교육훈련을 형식적으로 받게 되면 장기적인 관점에서 국가의 미션과 비전하에 개인의 업무를 수행할 수 없게 되고 여성공무원의 양적 확대가 크면 클수록 문제는 심각해질 수 있다. 따라서 중장기적인 관점에서 양성의 인력을 고려한 교육훈련 프로그램을 수립할 필요가 있다.

둘째, 양성에 대한 교육훈련의 질을 높이기 위해서는 먼저 교수진에 있어 양성에 대한 대표성이 확보되어야 한다. 하지만 중앙공무원교육원은 전임 교수가 3명이고 여성교수는 한명도 없는 실정이다. 따라서 대부분의 강의가 외부의 시간강사를 활용하거나 특강을 위한 초청강사의 형태로 운영되고 있는 점<sup>4)</sup>도 문제이지만, 강사가 어떤 내용을 강의하고 있는지에 대해 성

4) 1998년 현재 공무원 교육기관에서의 외부강사 활용율이 60%수준에 이르고 있다 (최유성, 2000: 27).

인지적 관점에서 검토가 이루어질 수 없다는 점도 문제일 수 있다. 공무원 은 남성과 여성으로 이루어진 국가를 운영하는데 필요한 업무를 수행하기 때문에 양성의 관점이 골고루 반영된 정책을 기획하고 입안하고 집행하는데 도움이 되는 교육과정을 이수하여야 한다. 그러나 교수진에 있어 여교수의 부재와 교육내용에서의 양성의 관점을 반영하고 있는지에 대한 사전검토가 전혀 이루어질 수 없다는 점은 양성관점에서의 교육의 질을 담보할 수 없는 것이다.

## 2) 관리적 측면

첫째, 현재 피교육생에 대한 체계적이고 과학적인 교육훈련 수요조사가 이루어지지 못한 상태에서 일방적이고 비자발적인 교육이 이루어지고 있다. 담당공무원의 교육훈련 참여로 인한 업무공백을 우려하여 훈련수요표를 형식적으로 작성하거나 교육훈련담당자가 자의적으로 작성하는 사례도 있다고 한다(박경호·하태권, 1996: 41). 이와 같이 교육훈련대상자의 선발이 일방적으로 이루어지게 됨에 따라, 교육훈련수요에 입각한 교과목 편성보다는 다양한 과목을 나열식으로 편성할 수밖에 없는 상황에 이르고 있다. 이러한 문제를 해결하기 위해서는 우선, 각 교육기관에 교과과정편성위원회를 만들고 교육예정자와 기수료자가 참여하여 부처 및 개인 현안 해결을 위한 사전 교육훈련조사를 실시하고 이 과정에 여성공무원들이 반드시 참여할 수 있도록 하는 것이 좋을 것이다. 이러한 과정을 통해 여성공무원 스스로 선택할 수 있는 교육훈련분야를 넓혀 교육과 훈련을 통한 자기계발이 가능하도록 시스템 전환이 필요하다.

둘째, 교육훈련의 방법은 점차 피교육자가 직접 참여할 수 있는 교육으로 전환되고 있으나 아직도 강의식 교육방식이 상당 부분 채택되고 있다<sup>5)</sup>. 이

5) 고위정책과정의 경우 전체교육시간 1,592시간 중 1,276시간이 참여식인 것으로 편성되어 있으나 외국어 및 컴퓨터교육, 현장견학 및 연수, 사회봉사 및 심신단련 등을 제외하면 순수하게 참여할 수 있는 시간은 567시간만이 이에 해당한다(최유성, 2000: 24).

와 함께 정보화의 시대임에도 불구하고 가상교육이나 개별통신교육과 같은 첨단기법의 교육형태는 이루어지지 않고 있으며 여전히 집합교육이 주를 이루고 있다. 현재 큰 비중을 차지하고 있는 집합교육은 여성공무원들이 참여하기에는 많은 제약이 따른다. 앞서 분석에서도, 여성공무원은 e-사람 급여 실무과정과 e-사람 인사실무과정 등 사이버 교육에서 높은 비율을 보이고 있다. 주요한 이유는 가사와 양육 그리고 직장을 동시에 병행해야 하는 상황에서 공간이동과 시간 활용이 남성들만큼 자유롭지 못함을 유추해 볼 수 있겠다. 따라서 여성공무원들이 정부내 주요 인적자원으로 성장하고 정부생산성에 기여하기 위해서는 다양한 교육훈련프로그램을 통해 능력을 발전시켜야 할 것이다. 주말반과 야간과정, 출장교육과정 등을 확대하고 사이버교육 과정을 다양한 직무분야로 확대하여 여성공무원뿐만 아니라 피교육자들에게 좀 더 접근이 용이한 교육훈련 방법으로 전환될 필요가 있다.

### 3) 유인적 측면(예산 측면)

첫째, 교육훈련이 올바르게 효과를 이루기 위해서는 인사관리와의 연계가 강화되어야 한다. 즉, 교육훈련, 특히 전문교육을 이수한 경우 교육 후 일정기간을 관련성이 높은 직위에서 근무하도록 하여야 한다. 그러나 현재는 교육훈련이 인사관리와 체계적으로 연계되지 못하고 있다<sup>6)</sup>. 결국 교육훈련이 승진평가 요소의 하나인 교육훈련점수를 받기 위하여 이수하는 것이지, 실제 개인의 소양이나 잠재력 개발을 통한 직무수행능력의 향상을 위한 교육훈련은 전혀 이루어지지 않고 있다. 이러한 결과는 공직사회가 공무원이 소속된 부처나 담당하는 업무의 특성에 부합하는 전문교육과정을 등한시 했다는 점을 단적으로 보여주는 것이다. 특히 연공서열을 중시하는 현

6) 실례로 전남대 대학원에서 위탁교육을 받은 광주시의 공무원 6명은 파견 수료 후 자신의 전공과는 전혀 관련이 없는 부서로 배치를 받았다. 하수도를 전공한 사람은 상수도 부서로, 토지소유권변동을 전공한 사람은 지방의회관련부서로, 토지구획정리사업을 전공한 사람은 생활체육과로, 중소기업육성을 연구한 사람은 시정연구보좌업무에, 영세민 사회복지를 연구한 사람은 교육기획업무에 배치를 받았다(세계화추진위원회, 1995: 43).

재의 공직문화에서는, 여성공무원의 경우 승진소요연한이 되었다더라도 전체 근무경력이 남성보다 짧은 경우, 승진과 관련된 교육기회를 남성공무원에게 양보해야 하는 불합리한 경우도 발생한다. 또한 현재 5급으로 입직한 여성공무원의 경우, 공직의 경험이 부족한 상황에서 그리고 멘토제도가 부족한 상황에서, 관리자로서의 역량을 발휘해야 하기 때문에 자신에게 적합한 맞춤형 프로그램들을 요구할 수 있다. 진정으로 교육훈련프로그램이 실효성을 갖기 위해서는 승진평가 요소로서 단지 점수를 획득하기 위한 교육과정인 아닌 실질적으로 업무와 자기계발에 연계되어 도움이 될 수 있는 방향으로의 전환이 필요하다.

둘째, 앞서 실시되고 있는 교육훈련프로그램 대부분이 5급 이상 공무원에게 해당된다. 현재 전체 5급 이상 여성공무원 비율은 10%미만이다. 따라서 기본교육 중 고위정책과정, 고위공무원단후보자과정, 신입관리자과정, 5급 승진자과정과 창의적 사고역량향상과정에 여성공무원이 참여할 수 있는 기회가 미흡할 수밖에 없다. 현행 기본교육체계를 개편하여 5급 이하의 공무원 기본교육을 내실화할 때 많은 비중을 차지하고 있는 6급 이하 여성공무원들에게 교육의 효과가 나타날 수 있다. 기존 조사에 의하면(문미경 외, 2004) 하위직으로 갈수록 공무원 교육훈련시스템과 프로그램에 대한 불만 비율이 높게 나타났다. 이는 참신한 아이디어를 가지고 입직하는 공무원들에게 공직기본역량에 관한 교육프로그램이 시대적 변화에 부응할 수 있는 교육훈련프로그램 개발을 강조하는 것으로 볼 수 있다.

셋째, 예산배분의 측면에서 보면, 교육훈련이 의도하지 않게 불평등하게 배분됨으로써 그 동안 교육훈련 수요조사가 성인지적으로 체계적이지 못하고, 형식적이고 획일적인 교육이 이루어져왔다고 볼 수 있다. 그간 교육훈련의 수요조사는 성별 교육훈련이 필요한 내용보다는 교육훈련대상인원만을 파악하는 공급자 중심적이고도 양 위주인 조사에 그침으로써 공무원 개인의 훈련수요가 교육과정의 설치와 교육내용의 편성은 물론 교육대상자의 선정에도 제대로 반영되지 못하여 예산이 비효율적으로 집행되는 결과를

났다고 볼 수 있다).

## 2. 여성공무원의 교육훈련, 보직 현황

### 가. 주요 선행연구

그 동안 공무원 교육훈련과 관련된 연구는 인사행정 측면에서 다양한 주제들이 연구되어 왔다. 특히, 공무원의 인력계획과 임용 등에 관한 연구들이 상당한 비중을 가지고 연구되어 왔다. 공직의 효율적 기능과 목표달성을 위해서는 우수한 자질을 갖춘 인재를 확보하기 위한 계획과 그 채용과정이 무엇보다 중요하다는 사실을 고려한다면 이 부문에 대한 연구가 활성화 된 것은 당연하다고 할 수 있다.

하지만, 이에 못지않게 중요한 것은 채용 후 공무원들의 능력을 지속적으로 발전시켜나가는 것이다. 아무리 우수한 인재를 확보하였다고 하더라도 그들의 능력이 개발되지 않는다면 채용당시의 자질을 발휘하기 어렵게 된다. 그러한 관점에서 볼 때 그동안 능력 발전적 측면의 교육훈련에 대한 연구들은 상대적으로 미약한 수준이었다. 최근의 연구에 있어서도 양적인 측면에서는 점차 확대되고 있지만, 여전히 인사행정의 전체적 관점에서 비교할 때에는 부족한 상황이다(중앙인사위원회, 2000). 특히 교육훈련 수요자 중심에서 여성공무원의 지속적인 능력발전이라는 측면에서의 연구는 매우

---

7) 교육훈련에 대한 인식과 전문 인력의 부족으로 말미암아 교육훈련조사표를 교육 대상자들이 형식적으로 작성하거나 교육업무담당자가 자의적으로 작성하는 경우가 적지 않다. 직급별 기본교육의 경우에는 교육훈련담당자가 단순히 승진후보자 명부상의 승진대상자 순서대로 교육예정인원을 선정하는 경우도 있다. 따라서 직무분야별 전문교육과정의 경우 수요기관별로 교육인원을 할당하는 방식으로 진행되기도 한다. 해외훈련의 경우에도 국가정책수요를 바탕으로 하지 않고, 언어권별·직급별로 각 부처의 정·현원 규모에 맞추어 훈련대상자의 수가 일방적으로 책정되고 있다. 지방행정기관에서는 인사기록카드, 교육이수자 통보서 등의 검토를 통해 기관별·직렬별·담당업무별로 교육 미이수자의 수를 파악한 후, 이를 토대로 다음 연도의 교육과정을 개설하고 있다. 이와 같이 훈련수요의 내용보다는 교육대상인원만을 파악하는 양적 수요조사와 교육대상자를 강제 배분식으로 차출하고 있다(하태권, 1998: 9; 김신복, 1999: 132-133).

부족한 상황이다.

더군다나 공무원 교육훈련사업에 대하여 성인지적으로 평가하고 공무원 교육훈련비 등 정부지출예산에 대한 분석을 한 연구는 거의 없다고 할 수 있다.

한국행정연구원(2004)에서 수행된 보고서에서 제시한 공무원 교육훈련시스템의 발전방안으로 교육훈련 수요자중심의 교육훈련시스템 및 교육훈련 프로그램을 설계하고, 그 효과를 극대화하기 위한 정부차원의 적극적 투자 확대가 요구되며 글로벌경쟁력을 갖춘 교육훈련 시스템 및 프로그램의 운영을 위해 효과적인 네트워크 구축을 강조하였다. 또한 교육훈련기관 자체적으로 경쟁력을 확보할 수 있도록 외부에 의한 교육훈련 평가체계의 확충 및 교육훈련시설·기자재 및 전문 인력 확충, 인적자원정보의 개발·축적·활용 등을 강조하였다.

이주희(2003)는 참여정부의 지방분권, 국가균형발전 등의 정책을 서술하면서 이를 위해 필요한 지방공무원의 교육과 연수시스템의 혁신을 주장하였다. 현행 지방공무원의 교육·연수시스템의 문제점으로 수요자 입장보다는 공급자 중심의 교육훈련, 비전문가에 의한 전례답습의 프로그램 설계·운영, 강의식 위주의 주입식 교육 실시, 교육원의 폐쇄적 운영 등을 지적하고 있으며, 이를 개선하기 위해 수요자 중심의 학습체제 구축, 전임교수 중심의 프로그램 운영, 열린교육 서비스시스템 구축 등의 대안을 제시하고 있다.

박천오·최호진(2003)은 한국 공무원 교육훈련의 효과성에 관한 실증조사에서 한국의 공무원교육은 비용과 시간에 비하여 소기의 성과를 거두지 못한 채 상당한 문제점을 내포하고 있다고 하면서 형식적인 수요조사와 일방적인 차출형식의 의무교육을 탈피하여야 한다고 주장하였다. 또한 피교육자들의 직무와 교육수요에 대하여 과학적인 수요조사를 제도화하고 교육 과정에 대한 피교육자들의 자율적인 선택이 이루어지도록 하여야 한다고 하였다. 특히 실무교육을 중시하여 세미나, 사례연구, 집단토의 실습 등 참여식 교육방법을 합리적으로 활용하며 이와 함께 교육시설을 확충하는 등 교육여건도 개선되어야 한다고 하였다.



김정식(2002)은 교육훈련이 양적 확대만 이루어진 채 질적 향상은 미흡한 실정이라고 하였다. 이는 교육훈련 후 환류를 위한 평가가 제대로 이루어지지 않고 있어 교육의 효과에 대한 기준이 정립되어 있지 않기 때문이라고 하였다. 이를 위해 수요자 중심의 교육과 함께 교육훈련의 장려분위기가 조성되어야 한다고 하고 특히, 교육훈련 기간 중에 업무 공백이 발생되지 않도록 하는 조직 내 시스템이 정착되어야 한다고 하였다

김선규(2001)는 지속적인 공무원의 능력발전을 위한 노력의 중요성을 강조하면서 교육훈련이 환경변화에 대응할 수 있는 경쟁력을 갖추기 위해서는 교육훈련기관 상호간의 기능적 연계성을 강화하면서 저비용·고효율의 교육훈련체제를 확립하고 교육훈련을 의무가 아닌 권리로 인식하여 고객중심의 교육훈련을 위한 조치를 강구하여야 한다고 하였다. 또한 교육훈련기관을 책임경영체로 확립하고 공무원 교육훈련 시장을 민간교육기관에게도 개방하여 경쟁체제를 확립하여야 한다고 하였다. 그리고 직무분야별 전문교육을 강화하며 교육훈련과 보직 및 승진을 포함하는 전체적인 인사행정체제와의 연계성을 강화하는 등 다양한 개혁조치가 시행되어야 한다고 하였다.

배영일(2002)은 교육훈련은 과거의 수동적이고 단편적인 시각에서 인적자원개발, 인재육성이라는 장기적이고 전략적인 관점에서 추진되어야 한다고 하였다. 이를 위해 교육생이 본연의 직무에 대한 부담감이 없이 원하는 시점에 원하는 교육을 받을 수 있는 시스템을 구축하고 교육훈련에 대한 분석 및 평가기능을 강화하여야 한다고 하였다. 또한 공무원의 장기해외교육훈련을 대폭 강화하고 공무원 교육훈련에 건전한 경쟁원리를 적극적으로 도입하며 공직사회를 거대한 학습공동체의 장으로 조성하여야 한다고 하였다.

백현철(2000)은 지방공무원 교육훈련의 발전방안에 대해 교육운영과정을 중심으로 접근하였다. 이 연구에서 분석틀로 사용된 이론은 교수체제개발(Instructional System Development: ISD)모델로 연구결과 형식적·획일적인 교육훈련분석, 비체계적 나열식 교수설계, 비전문적 교육운영, 형식적 평가의 문제점을 지적하고 있다. 문제점에 대한 발전방안으로는 새로운 공무원 교육훈련 개념의 모색과 새로운 공무원 교육훈련 운영과정을 제시하였다.

이장노(2001)는 지방공무원 교육훈련의 문제점으로 교육훈련 수요에 대응할 충분한 시설이 갖추어지지 못하고 있고 전문교육 수요 파악은 양적인 측면에 치중하고 있으며 기본교육의 과정별 목표 설정이 추상적이어서 학습효과를 확인하기가 어려운 점을 지적하고 있다. 또한 이론 위주의 교육과 짧은 교육기간 등의 문제점을 지적하고 정확한 교육훈련의 수요파악을 통해 수요자 중심의 교육훈련방법이 요구되며 교육훈련방법으로서 지방공무원들이 문제해결능력과 현장대응능력 배양을 위해 현장학습과 실험실습이 필요하다고 하였다.

장시성(2003)은 지방공무원 교육훈련 과정별 운영실적과 교육훈련제도 및 평가와 개선방안을 모색하였다. 교육훈련에 대한 인식의 문제로서 현재의 비용 및 의무의 개념에서 투자와 권리적 개념으로 인식이 전환되어야 하며 현행 선택 전문교육에 대한 이수제를 일부 성적 평가제로 전환하는 한편, 공통 전문교육의 비율을 낮추고 선택 전문교육의 비율을 높이는 등의 조정이 필요하며 교육훈련의 사후평가 등 환류기능을 강화하여야 한다고 하였다.

서울시정개발연구원의 김귀영·송석휘(2006)는 서울시의 교육훈련체계를 재검토하고 서울시 공무원 교육훈련의 방향과 교육훈련운영체계의 구축방안을 제시하였다. 서울시 교육훈련체계의 실태분석에서 교육훈련이 인적자원관리와 연계되지 않고 있으며 인적인프라 부문에서도 전문가의 부재를 지적하였다. 또한 물질 인프라 부문에서도 예산의 부족실태를 지적하면서 민간부문의 교육훈련운영과정을 반영하지 못하고 있는 한계점을 개선해야 한다고 강조하고 있다. 이를 위한 개선방향으로 성과중심의 교육을 위한 실천학습방법의 강화, 핵심리더양성교육과 계층별 차별화 교육, 역량기반교육의 활용, 자기 주도적 학습, Blended Learning 등을 시행해야 한다고 하였다.

전북발전연구원의 안완기(2007)는 전라북도 교육훈련체계의 현황과 문제점에 대해 재검토하고 교육훈련 혁신방안을 제시하였다. 전라북도 교육훈련체계의 문제점으로 비참여식 이론적 강의 과대, 전라북도의 비전과 목표에 따른 교육훈련계획의 부재, 공무원교육원의 전문 인력 부족, 평가방법의 부재 등을 지적하면서 이를 위한 개선방안으로 교육훈련담당자의 변화, 수

요자입장에 부응하는 수요조사 분석, 공무원의 의식쇄신, 공직경쟁력 강화 과정 프로그램 확대, 전라북도지방공무원교육원의 명칭변경 등을 제시하고 있다.

선행연구들을 종합해 보면 의무적인 교육에서 탈피하여 과학적인 교육수요조사를 통한 수요자 중심의 교육훈련과 현장학습 위주의 교육이 이루어질 수 있는 시스템을 구축해야한다고 주장하고 있다. 하지만 각 연구들은 교육훈련 또는 훈련기관에 대하여 전반적인 문제점과 해결방안 등을 제시하면서도 운영과정과 프로그램에 있어서 체계적인 문제점과 혁신방안들을 제시하고 있지는 못하며, 성별 수요자의 요구를 반영하지 못하고 있다. 검토한 선행연구 이외의 연구들에서도 문제점의 지적에 있어 기존에 지적되어온 문제들이 고스란히 나열되어 있는 실정이다. 따라서 교육훈련의 운영체계와 프로그램들을 보다 성인지적으로 세부적으로 파악하고 검토하여 추상적인 대안보다는 현실에 적용시킬 수 있는 운영체계의 개선과 프로그램들을 제시할 필요가 있다고 할 수 있으며, 실제 이에 대한 예산의 allocation(배분)과 예산배분의 구조를 변화시킬 필요가 있을 것이다. 따라서 다음 절에서는 우리나라의 국가공무원의 교육훈련체계 및 성별 교육훈련 현황을 분석하고자 하였다.

## 나. 여성공무원의 교육훈련, 보직현황

### 1) 여성공무원의 교육훈련, 보직 현황<sup>8)</sup>

여성의 교육기회 확대와 여성의 직업 인식 변화로 전반적인 사회활동이 증가하고 있다. 이런 변화와 맞물려 여성들의 공직 선호 증가와 직업 전문화 추세 그리고 여성의 공직 진입 장벽 해소 정책 등의 시행으로 여성의 공직 진출이 점차 증가하고 있다.

1983년 10.6%를 차지하였던 여성공무원 비율은 공무원 채용에서의 성차별 문제를 시정하기 위해 1989년 남녀구분모집제<sup>9)</sup>를 폐지하고, 1996년 여

8) 문미경 외(2009)를 바탕으로 재구성 및 재인용하였다.

9) 남녀구분모집제의 폐지는 직무특성상 남녀 구분 모집이 불가피한 몇 개 분야(교

성채용목표제<sup>10)</sup>를 실시하였으며, 2000년 제대군인에 대한 가산점 제도 폐지, 2003년 이후 양성평등 채용목표제<sup>11)</sup>를 실시하여 제도적 차원에서 여성의 공직 진입여건을 개선하였다. 그 결과 아래의 표에서 보듯이 1998년 전체 공무원의 29.7%가 여성이었으나 2000년 31.5%, 2004년 35.8%, 2008년 현재는 40.6%로 여성 공무원 비율은 계속해서 증가하고 있다.

〈표 Ⅱ-1〉 연도별 공무원 현황 및 여성비율

(단위: 명, %)

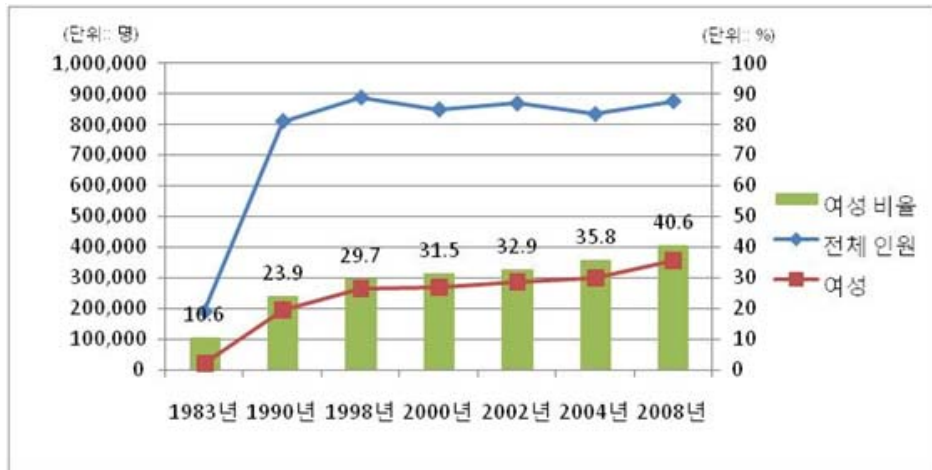
구분	1983년	1990년	1998년	2000년	2002년	2004년	2008년
전체 인원	188,429	810,870	888,217	849,152	869,030	834,109	876,163
여성	19,964	193,768	263,853	267,647	286,074	298,352	355,305
여성 비율	10.6	23.9	29.7	31.5	32.9	35.8	40.6

자료: 중앙인사위원회(2004, 2006)/한국여성정책연구원, 여성 통계연보(2008), 도표로 보는 여성 통계

정, 보도직 등)를 제외하고 모든 공무원 채용시험에서 남녀를 구분하여 모집하던 제도의 폐지를 말한다.

- 10) 국가 의사결정 과정에 여성의 참여를 증가시키고 우수한 여성인력을 활용하기 위해 1996년부터 공무원 채용시험 시 일정비율의 여성을 채용하도록 도입한 제도로 여성채용목표비율은 '96년 10%, '97년 13%, '98년 15%였고 '99년과 2000년은 20%로 높아졌으며, 2001년과 2002년은 직급별로 20~30%까지 높아졌다. 이 제도는 여성 공무원 비율이 현저히 낮은 분야에 여성의 참여를 촉진하기 위한 우대조치로 2002년까지 한시적으로 시행되었다. 적용 범위는 공무원 채용 시험에서 상대적으로 여성합격자가 적은 행정/외무고시, 7급 행정·공안·외무 행정직 시험에 적용하고, 여성합격자 비율이 높은 9급 공무원 공채시험과 기술직, 교정·보도·보호관찰직, 그리고 선발 예정인원이 적어 목표인원 설정이 어려운 10명 미만의 채용시험은 제외되었다. 2002년 여성채용목표제 적용시한이 끝나 그 효과를 바탕으로 공무원 성비의 균형유지와 남녀평등을 이루기 위해 새로운 제도인 '양성평등채용목표제'를 도입하였다.
- 11) 공무원 채용 시 어느 한쪽 성의 합격자 비율이 30% 미만일 때 합격성적 범위 내에서 해당 성의 응시자를 목표비율만큼 추가 합격시키는 제도로 2003년~2007년까지 한시적으로 운영된다. 2002년까지는 여성채용목표제를 도입하여 모집단위 10명 이상의 시험에 적용되었지만, 2003년부터 변경·시행된 양성평등채용목표제는 선발 예정인원이 5명 이상인 5급 이상 고시 및 7급·9급 공채시험을 대상으로 하고 교정직·소년 보호직·검찰사무직 등 일부 직렬은 적용대상에서 제외된다.

26 ●●● 공무원 교육훈련사업의 세출예산 및 임금효과 추정



[그림 II -1] 연도별 공무원 현황 및 여성비율

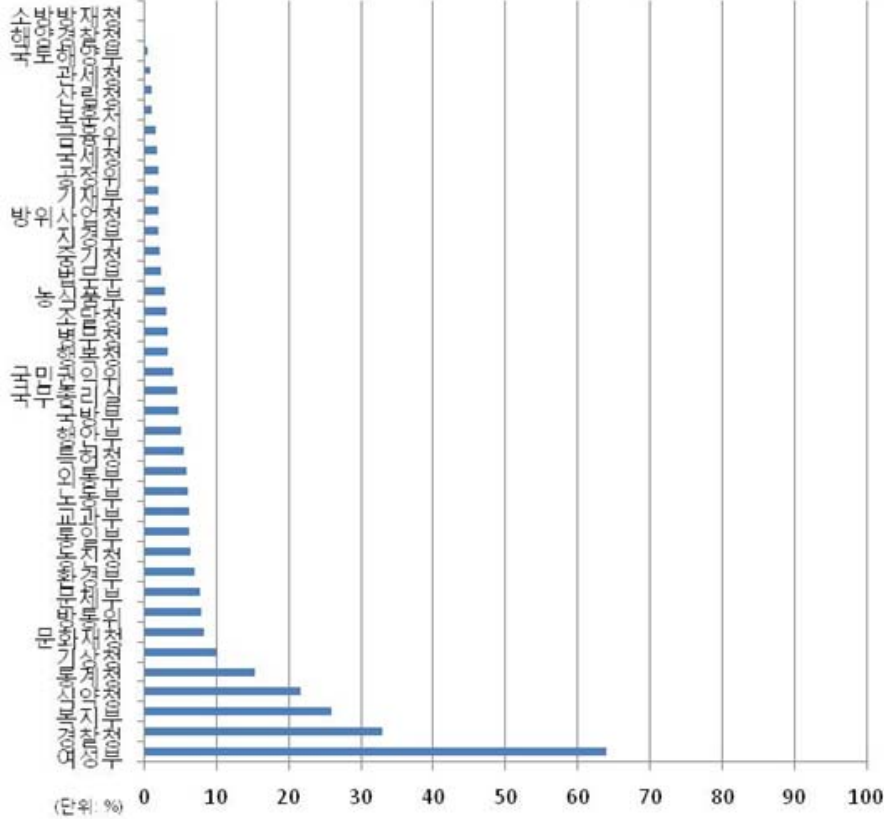
〈표 II -2〉 관리직 (과장급이상) 여성공무원 비율(2008년 실태조사)

(단위: %)

기관명	여성부	경찰청	보건 복지 가족부	식약청	통계청	기상청	문화 재청	방통위	문체부	환경부
비율	64.0	32.9	25.9	21.6	15.4	10.2	8.2	7.9	7.8	7.0
기관명	농진청	통일부	교과부	노동부	외통부	특허청	행안부	국방부	국무 총리실	국민 권익위
비율	6.4	6.2	6.2	6.1	5.9	5.4	5.1	4.7	4.5	4.0
기관명	행정 건설청	병무청	조달청	농식품 부	법무부	중기청	지경부	방위 사업청	기재부	공정위
비율	3.3	3.3	3.0	2.8	2.3	2.2	1.9	1.9	1.9	1.9
기관명	국세청	금융위	국가 보훈처	산림청	관세청	국토 해양부	해양 경찰청	소방 방재청		
비율	1.7	1.5	1.1	1.0	0.9	0.4	0.0	0.0		

\* (상당)계급별 구분이 가능한 일부직종(일반직, 연구 및 지도직, 별정직, 일반계약직, 외무직 대상)

\*\* 40개 정부업무평가 대상 기관(검찰청은 법무부로 포함)



[그림 II-2] 관리직 (과장급이상) 여성공무원 비율(2008년 실태조사)

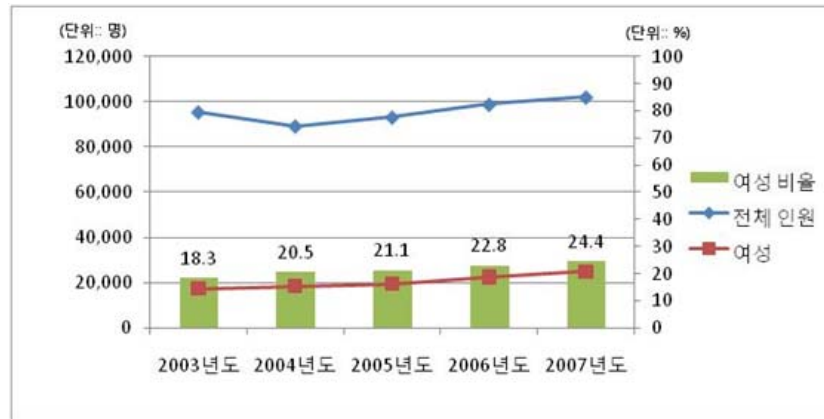
〈표 Ⅱ-3〉 최근 5년간 중앙행정기관(부처청) 여성공무원 비율

(단위: 명, %)

구분	2003년도			2004년도			2005년도			2006년도			2007년도		
	전체	여성	비율	전체	여성	비율	전체	여성	비율	전체	여성	비율	전체	여성	비율
계	95,589	17,482	18.3	89,385	18,339	20.5	93,275	19,708	21.1	98,969	22,556	22.8	102,131	24,936	24.4

\* 정부업무평가대상기관 내 직급구분이 가능한 일반, 외교, 별정, 일반계약직 현황임

\* 철도청은 '04년 민영화, 대검찰청은 법무부에 포함



[그림 II-3] 최근 5년간 중앙행정기관(부처청) 여성공무원 비율

직급별로 중앙부처 일반직 여성 공무원의 분포를 살펴보면 공무원 직급에서 상층직급에는 남성 비율이 압도적으로 높고, 하층직급에 여성이 다수 분포하는 수직적 성별 불균형 현상이 나타나고 있다. 3급 이상 고위공무원 단 직급에서 여성비율은 2.2%로 나타나고, 4급 4.0%, 5급 9.4%로 관리직 이하의 직급에서 나타나는 여성비율에 비하면 매우 낮음을 볼 수 있다.

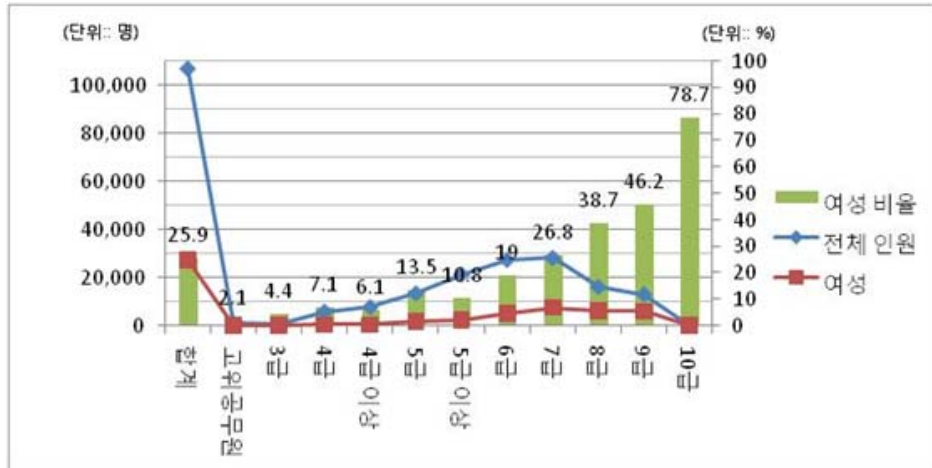
〈표 II-4〉 계급별 여성공무원 통계(2008년)

(단위: 명, %)

구분	전체	여성	여성비율
계	106,843	27,640	25.9
고위공무원	1,310	28	2.1
3급	611	27	4.4
4급	5,939	421	7.1
4급 이상	7,860	476	6.1
5급	13,594	1,841	13.5
5급 이상	21,454	2,317	10.8
6급	27,503	5,227	19.0
7급	28,285	7,586	26.8
8급	16,210	6,272	38.7
9급	13,213	6,098	46.2
10급	178	140	78.7

\* (상당)계급별 구분이 가능한 일부직종(일반직, 연구 및 지도직, 별정직, 일반계약직, 외무직 대상)

\*\* 40개 정부업무평가 대상 기관(검찰청은 법무부로 포함)



[그림 Ⅱ-4] 계급별 여성공무원 통계(2008년)

다음으로 승진 임용 및 주요부서 배치현황을 살펴보고자 한다. 먼저, 승진 임용에서 여성 공무원의 비율을 살펴보면 3급 이상은 1.8%, 4급 5.4%, 5급 6.9%를 차지하고 있다. 관리직급 이상으로의 승진 비율은 낮은 편이며 이는 관리직급의 여성공무원 비율이 자체가 낮은 것과 연관이 있다. 6급에서는 21.5%, 7급으로 승진은 23.9%, 8급 승진은 46.3%로 급수가 낮을수록 여성의 비율이 증가하고 있기는 하나 전 직급에서 여성이 남성보다 승진 비율은 낮다.

〈표 Ⅱ-5〉 승진임용 현황(일반직)

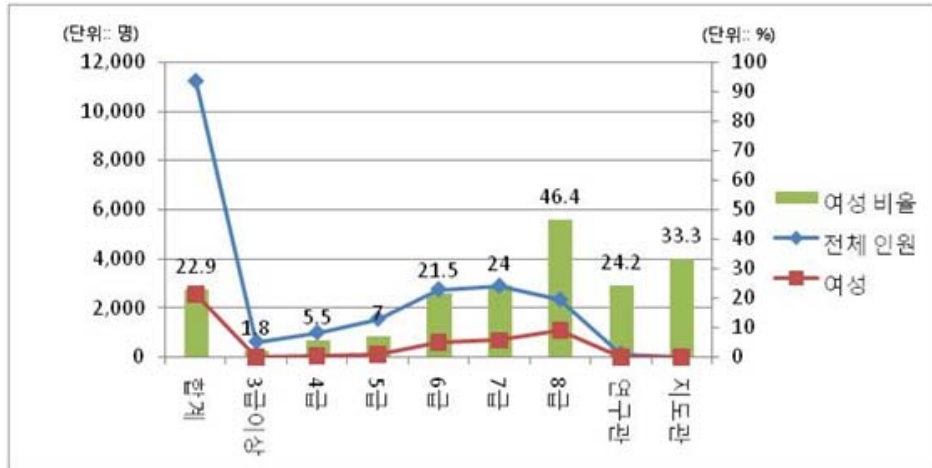
(단위: 명, %)

	합계	3급이상	4급	5급	6급	7급	8급	연구관	지도관
총인원	11,237	611	985	1,538	2,747	2,888	2,328	128	12
여성	2,570	11	54	107	591	692	1,080	31	4
비율	22.9	1.8	5.5	7.0	21.5	24.0	46.4	24.2	33.3

자료: 중앙인사위원회 자료 재구성, 2006년 12월 31일 기준

산출대상: 행정부 국가공무원 중 일반직 공무원(제외기관: 대통령경호실, 국가정보원, 입법부, 사법부, 중앙선관위, 헌법재판소, 자치단체(지방+교육))





[그림 Ⅱ-5] 승진임용 현황(일반직)

승진과 관련하여 더 중요한 것은 승진 기간이라 할 수 있다. 7급에서 6급으로의 승진의 경우 여성 9.1년, 남성 9.0년으로 별 차이가 없으나 직급이 높을수록 승진에 소요되는 기간이 늘어난다. 직급별 소요 연수를 보면 9~8급이 3.8년, 8~7급은 평균 5.7년, 7~6급은 평균 6.2년, 6~5급은 평균 8.3년, 5~4급은 평균 9.4년이 소요되는 것으로 나타난다. 성별로는 5급 이하까지 진급하는데 소요되는 기간이 차이가 없었으나 5~4급으로 진급하는데 남성은 평균 7.5년, 여성은 평균 9.4년으로 남성이 여성보다 약 2년 정도 진급기간이 짧은 것으로 나타나 여성에 대한 승진 차별은 5급 이상 관리직부터 시작된다고 할 수 있다(행자부, 2002).

1999년 중앙행정기관 및 지방자치단체 여성 공무원의 보직 현황을 살펴보면 민원 74.2%, 기획 및 정책 9.3%, 인사, 서무 8.4%, 예산 및 회계 7.0%로 나타나 민원업무를 담당하고 있는 여성 공무원이 많은 것으로 나타났다. 기획, 인사, 예산, 감사 등 비중 있는 부서에 배치되는 여성 공무원의 비율은 아래의 표에서 보듯 기획 21.4%, 예산 20.1%, 인사 21.7%, 감사 12.4%, 실국 주무과 25.1%로 남성에 비해 낮다. 여성들이 기획 및 정책 업무부서에 배치되었다고 해도 기획업무보다는 업무지원 성격의 기타 업무(58.7%)를 담당하는 비율이 높고, 예산 및 회계 업무에서도 서무, 문서, 지출, 경리 등

의 업무가 대다수인 것을 감안하면(김원홍 외, 1999) 남성과 동등한 주요 업무를 하는 여성의 비율은 기존의 수치보다 더 낮을 것이다.

〈표 Ⅱ-6〉 여성 공무원 기획, 예산, 인사, 감사, 실국주무과 배치 현황

(단위: 명, %)

	합계	기획	예산	인사	감사	실국주무과
총인원	28,268	1,581	1,256	1,655	1,559	22,217
여성인원	6,727	338	253	359	193	5,584
여성비율	23.8	21.4	20.1	21.7	12.4	25.1

주: 지방공무원 기준임

자료: 행정자치부, 행정자치부통계연보, 한국여성개발원(2006)



[그림 Ⅱ-6] 여성 공무원 기획, 예산, 인사, 감사, 실국주무과 배치 현황

여성들이 주요부서에 배치되지 못하면 승진에 어려움이 있고 업무 만족도를 저하시키는 요인이 된다는 점에서 문제가 되고 나아가 전체 공무원 인력 활용의 불균형을 초래한다는 점에서 문제가 된다.

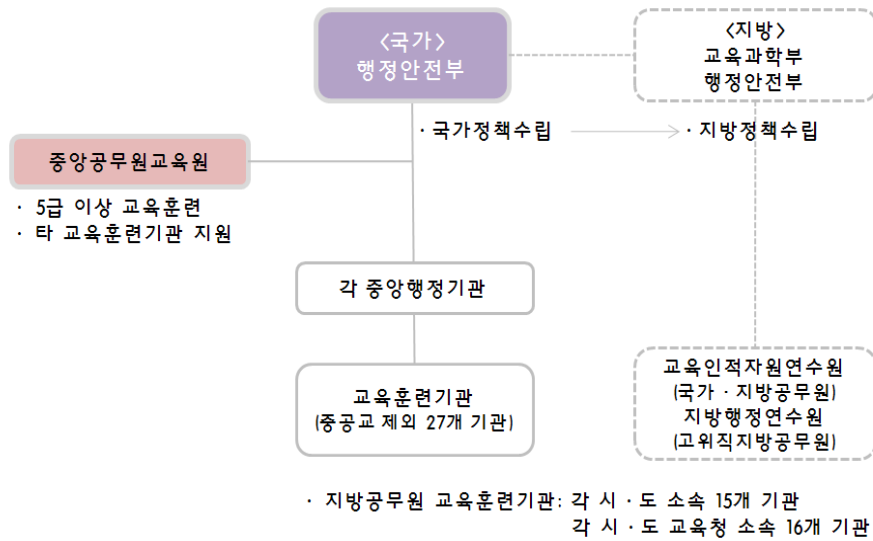
## 2) 교육훈련체계

이처럼 앞 절에서 여성공무원이 많아지는 현상과 실제 여성들이 주요 보직에 배치되지 못하는 현상을 살펴보았다. 그렇다면 실제로 핵심보직, 승진과 관련이 있는 교육훈련체계와 교육훈련 현황은 어떠한지를 살펴보고자 하였다. 먼저, 중앙부처 공무원을 대상으로 한 교육훈련체계, 교육프로그램의 내용, 그리고 교육훈련현황에 관해 소개하고자 한다.

공무원을 대상으로 한 교육훈련기관으로는 공무원 교육훈련법 시행령 제 8조 제 2항에 따라 중앙공무원교육원과 지방행정연수원, 그리고 각 부처 및 지방자치단체의 공무원교육원 등에서 실시하는 것을 원칙으로 하고 있다. 교육대상에 따라 교육훈련 실시기관이 달라지는데, 5급 신규관리자(5급 공채자, 승진후보자, 특채자 등)의 경우 중앙공무원 교육원에서 담당하고 있고, 6급이하 신규실무자(승진 후보자 포함)의 경우 자체 교육훈련기관에서 교육을 시행하고 있다.

행정안전부는 공무원에 대한 교육훈련 사무를 관장하고, 교육훈련에 관한 기본정책 및 일반지침 수립, 교육훈련에 관한 연구·지도·평가 및 지원, 국가핵심인력 양성을 위한 국내외 위탁교육 실시하고 있다. 각 중앙행정기관은 국가시책 및 현안과제에 대한 자체 직장교육, 다수부처 관련 전문교육과정 운영하고 있다. 공무원 교육훈련기관은 공무원 임용예정자 기본교육, 재직자 각종 전문교육을 주로 하고 있으며, 중앙부처 소속 교육훈련기관이 26개이며, 지방공무원교육원 15개, 소방학교 5개가 있다.

본 연구는 중앙부처 공무원 및 훈련기관을 대상으로 [그림 II-1]에서 제시하는 바와 같이, 지방공무원 및 교육훈련기관은 분석의 대상에서 제외하고 중앙부처 공무원 및 훈련기관을 대상으로 분석하고자 한다.



[그림 Ⅱ-7] 공무원 교육훈련 실시체계

먼저 행정안전부 교육훈련과의 주요기능은 <표 Ⅱ-7>과 같으며, 공무원 교육훈련제도의 연구·개선, 특별시책교육 계획의 수립 및 실시, 공무원 국내위탁교육의 실시, 교육에 관한 각급 행정기관 및 공무원 교육훈련기관 지도·지원 등을 하고 있다.

<표 Ⅱ-7> 행정안전부 교육훈련과의 주요기능

공무원교육훈련제도의 연구·개선
특별시책교육 계획의 수립 및 실시
공무원 국내위탁교육의 실시
공무원 공로연수제도 운영
교육훈련에 관한 국제교류·협력 추진
공무원교육훈련에 관한 협의·조정 및 평가
교육에 관한 각급 행정기관 및 공무원 교육훈련기관 지도·지원
공무원 채용을 위한 국비장학제도의 수립 및 실시
공무원 국외훈련계획의 수립 및 실시

다음으로 <표 II-8>, <표 II-9> 는 공무원 교육훈련기관을 구체적으로 보여주고 있다. 먼저 각 부처별 교육훈련부서는 다음의 <표 II-8>와 같다. 대부분의 부처가 운영지원과 또는 인사과에서 부처의 교육훈련을 담당하고 있다.

〈표 II-8〉 부처별 교육훈련부서

기관명	부서명
감사원	행정지원실
검찰청	운영지원과
경찰청	인사교육과
공정거래위원회	운영지원과
관세청	운영지원과
교육과학기술부	인사과
국민권익위원회	운영지원과
국가보훈처	운영지원과
국무총리실	인사과
국방부	운영지원과
국세청	운영지원과
국토해양부	운영지원과
금융위원회	혁신행정과
기상청	운영지원과
기획재정부	혁신인사과
노동부	운영지원과
농림수산식품부	인사과
농촌진흥청	운영지원과
문화재청	운영지원과
문화체육관광부	인사과
민주평화통일자문회의	운영지원담당관실
방송통신위원회	운영지원과
방위사업청	운영지원과
법무부	창의혁신담당관실
법제처	창의혁신담당관실
병무청	운영지원과
보건복지가족부	인사과
산림청	운영지원과
소방방재청	운영지원과
식품의약품안전청	운영지원과

기관명	부서명
여성부	운영지원과
외교통상부	인사제도과
조달청	운영지원과
중소기업청	운영지원과
지식경제부	운영지원과
통계청	운영지원과
통일부	운영지원과
특허청	운영지원과
해양경찰청	운영지원과
행정중심복합도시건설청	운영지원과
행정안전부	인사기획관
환경부	운영지원과

독립된 교육훈련기관으로는 중앙공무원교육원을 포함하여 30기관이 있다. 독립기관 22곳, 병설기관 8곳으로 구성되어 있다. 교육훈련기관의 주요 기능은 <표 Ⅱ-9>와 같다. 일반교육이 아닌 각 부처의 특성에 맞는 특성화된 교육을 하고 있다고 볼 수 있다.

〈표 II-9〉 교육훈련기관

기 관 명		주요기능	부처
독립기관	중앙공무원교육원	기본교육, 관리직 국가공무원 공무원양성	행정안전부
	지방행정연수원	5급 이상 지방관리직 공무원양성	행정안전부
	경호안전교육원	대통령경호실 직원 직무교육	대통령실
	감사교육원	감사업무담당자 감사전문교육	감사원
	교육과학기술연수원	교육행정 및 교육전문직 관리자양성	교육과학기술부
	법무연수원	법무행정 전문인력양성 교육	법무부
	농업연수원	농업공무원 및 농업전문교육	농림수산식품부
	지식경제공무원교육원	정보통신 전문인력양성 교육	지식경제부
	국립환경인력개발원	환경공무원 및 환경관련 전문교육	환경부
	국토해양인재개발원	건설교통 행정분야 전문교육	국토해양부
	수산업력개발원	해양수산업전문가양성 전문교육	농림수산식품부
	국세공무원교육원	국세전문인력양성 교육	국세청
	관세국경관리연수원	관세전문인력양성 교육	관세청
	통계교육원	통계전문인력양성, 통계전문교육	통계청
	경찰종합학교	민주경찰양성 전문교육	경찰청
	중앙경찰학교	경찰공무원 임용예정자 및 전투경찰교육	경찰청
	경찰수사연수원	수사·보안요원에 대한 전문교육	경찰청
	중앙소방학교	재해관리 전문소방공무원 양성 교육	소방방재청
	국립방재교육연구원	민방위관련 특수전문교육	소방방재청
	산림인력개발원	임업공무원 및 임업분야 전문교육	산림청
	국제지식재산연수원	산업재산권 전문인력양성	특허청
병설기관	해양경찰학교	해양경찰공무원 전문교육	해양경찰청
	외교안보연구원교학과	전문외교관양성 및 외교전문연구기관	외교통상부
	정부정보화교육센터	전산전문공무원양성 및 사무자동화교육	행정안전부
	국가기록원기록관리교육과	기록물관리 종사자에 대한 교육	행정안전부
	국립중앙도서관 사서능력발전과	도서관리인양성 전문교육	문화체육관광부
	기상청기상인력개발과	기상관련 특수전문교육	기상청
	병무연수원	병무 행정관리 인력양성 교육	병무청
	경찰대학교무과	정예경찰간부양성 교육	경찰청
(8)	한국농업대학기술연수과	농촌지도사 등 농업기계기술 연수	농촌진흥청

### 3) 성별 교육훈련 프로그램 이수 현황

다음은 앞 절에서 설명한 바와 같이 각 부처 및 교육훈련기관들에서 실시한 성별 교육훈련 프로그램 이수현황을 분석하였다. 먼저 성별공무원현황을 살펴보고, 중앙공무원교육원의 교육프로그램, 행정안전부의 교육훈련과 교육훈련정보센터에서 실시하고 있는 프로그램, 기타 교육프로그램 등으로 나누어 분석하였다.

#### 가) 공무원 현황

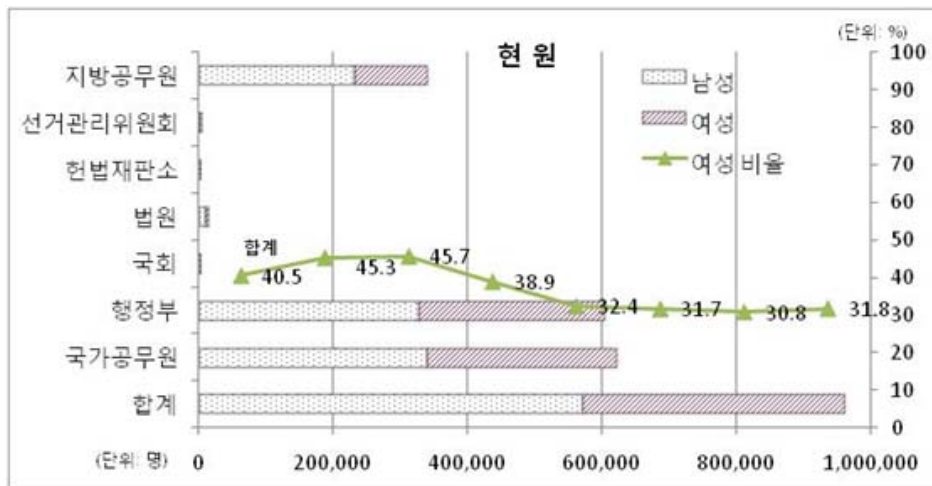
공무원의 교육훈련현황을 살펴보기에 앞서 공무원 현황부터 살펴보고자 한다. 공무원 현황을 살펴보기 위해 2008년 「공무원 총조사」를 사용하였는데, 이 조사는 공직 내 인적자원 통계의 주기별 변동사항을 파악 및 활용하고 인사정책의 수립, 운영 및 제도개선을 위한 기초자료를 수집하기 위해 실시되고 있다. 2008년 9월 기준으로 총 공무원 수는 963,355명으로 국가공무원은 622,565명, 지방공무원은 340,790명이다(<표 II-10> 참조). 국가공무원으로는 행정부, 국회, 법원, 헌법재판소, 선거관리위원회 소속 공무원 등이 포함된다. 성별로 그 현황을 살펴보면 전체 공무원 963,355명 중 여성이 390,323명으로 40.52%를 차지하고 있다. 또한 국가공무원 622,565명 중에서 여성이 282,026명으로 45.30%를 차지하고 있으며 지방공무원은 340,790명 가운데 여성이 108,297명으로 31.78%를 점유하고 있다.



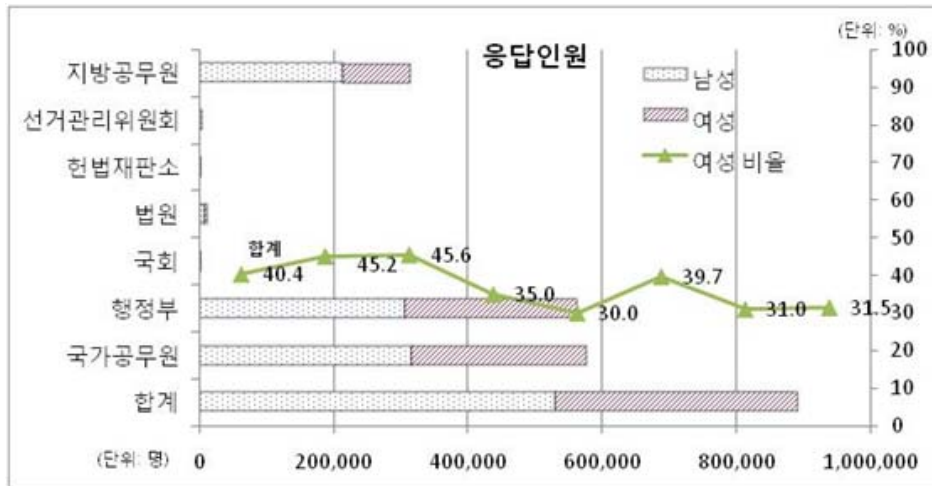
〈표 Ⅱ -10〉 공무원 현황

(단위: 명, %)

구분	현원			응답인원		
	합계	남	여	합계	남	여
합계	963,355	573,032	390,323	890,415	530,767	359,648
	100	59.48	40.52	100	59.61	40.39
국가공무원	622,565	340,539	282,026	577,000	315,992	261,008
	100	54.70	45.30	100	54.76	45.24
행정부	604,440	328,330	276,110	562,748	306,083	256,665
	100	54.32	45.68	100	54.39	45.61
국회	1,392	850	542	608	395	213
	100	61.06	38.94	100	64.97	35.03
법원	13,800	9,333	4,467	11,381	7,967	3,414
	100	67.63	32.37	100	70	30
헌법재판소	268	183	85	156	94	62
	100	68.28	31.72	100	60.26	39.74
선거관리위원회	2,665	1,843	822	2,107	1,453	654
	100	69.16	30.84	100	68.96	31.04
지방공무원	340,790	232,493	108,297	313,415	214,755	98,640
	100	68.22	31.78	100	68.53	31.47



[그림 Ⅱ -8] 공무원 현황(현원)



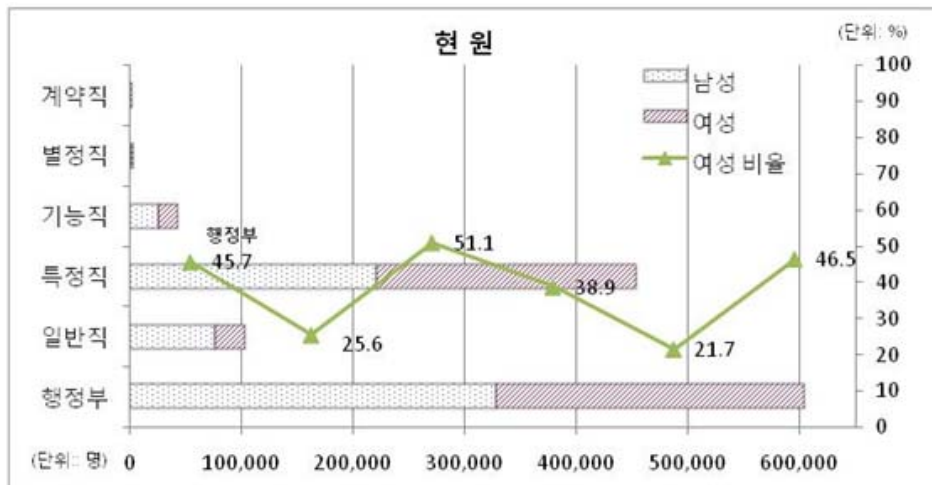
[그림 Ⅱ-9] 공무원 현황(응답인원)

국가공무원 중 행정부 소속 공무원은 다시 일반직, 특정직, 기능직, 별정직, 계약직 공무원으로 구분되는데(<표 Ⅱ-11> 참조), 일반직 공무원은 103,771명으로 그 중 여성은 26,599명으로 25.63%를 차지하고 있다. 특정직 공무원은 453,576명으로 여성은 231,600명, 51.06%를 점유하고 있고 기능직은 42,920명으로 여성은 16,678명(38.86%), 별정직은 2,406명으로 여성이 521명(21.65%), 계약직은 1,767명 중 여성이 차지하는 비중은 46.5%(712명)를 보이고 있다.

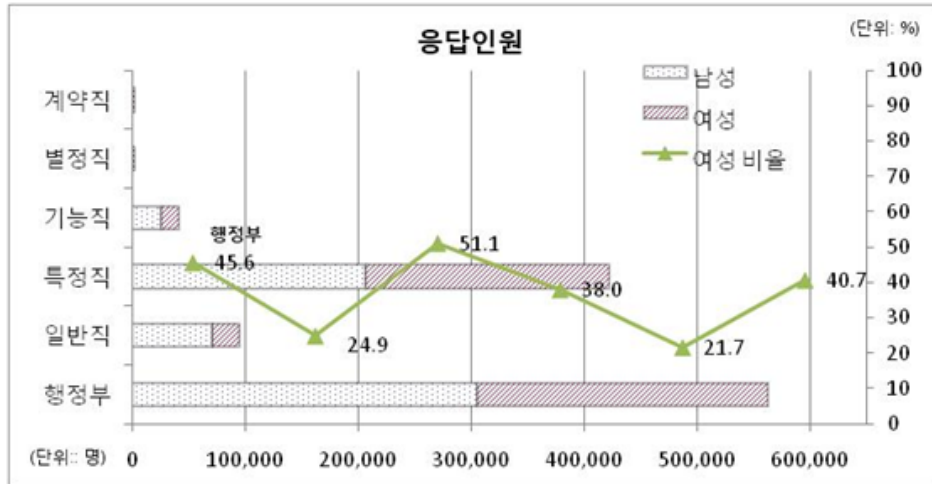
〈표 Ⅱ-11〉 행정부 소속 공무원 현황

(단위: 명, %)

구분	현원			응답인원		
	합계	남	여	합계	남	여
행정부	604,440	328,330	276,110	562,748	306,083	256,665
	111	54.32	45.68	100	54.39	45.61
일반직	103,771	77,172	26,599	94,848	71,203	23,645
	100	74.37	25.63	100	75.07	24.93
특정직	453,576	221,976	231,600	422,715	206,524	216,191
	100	48.94	51.06	100	48.86	51.14
기능직	42,920	26,242	16,678	41,343	25,647	15,696
	100	61.14	38.86	100	62.03	37.97
별정직	2,406	1,885	521	2,262	1,772	490
	100	78.35	21.65	100	78.34	21.66
계약직	1,767	1,055	712	1,580	937	643
	100	53.45	46.5	100	59.3	40.7



[그림 Ⅱ-10] 행정부 소속 공무원 현황(현원)



[그림 Ⅱ-11] 행정부 소속 공무원 현황(응답인원)

#### 나) 중앙공무원교육원의 교육프로그램

중앙공무원교육원에서 실시하고 있는 교육프로그램으로는 기본교육, 전문교육, 외국어교육, 창조학교, 그리고 사이버 교육 등이 있다(<표 Ⅱ-12> 참조). 기본교육은 신정부 국정철학 및 운영방향 공유, 확산 및 국정과제 수행역량제고를 위해 14개 과정, 36회로 운영된다. 전문교육은 직무역량배양을 위한 실무중심의 전문교육과정으로 14개 과정 26회 운영되고 있다. 외국어교육은 공무원의 글로벌 역량 및 국제 업무능력 향상을 위해 국외훈련자 중국어심화과정, 국제협상과정, 국외훈련자 영어심화과정, COTI 토요외국어교실 등의 4개 과정으로 7회 운영되고 있다. 창조학교는 새 정부의 국정 운영방향 이해와 공직자의 핵심가치를 체득하는 과정으로 1개 과정, 37회로 운영된다. 마지막으로 사이버교육은 학습자 수요를 반영한 사이버교육 프로그램의 지속개발로 상시학습체계 정착을 목적으로 60개 과정으로 운영되고 있다.

〈표 II-12〉 중앙공무원교육원의 교육프로그램

구분	목적	과정	대상	교육 기간	총 인원	횟수
기본 교육	신정부 국정철학, 운영방향 공유, 확산 및 국정과제 수행역량제고	고위정책과정	중앙행정기관 국장급 공무원 및 공기업임원급	44주	63	1
		신임관리자과정	행정고시합격자	33주	300	1
		개방형관리자과정	국과장급 민간임용자	1주	40	2
		5급승진자과정	5급승진예정자	6주	1,250	5
		지역인재채용자과정	지역인재추천채용시험 합격자과정	4주	50	1
		7급신규자과정	6,7급신규채용자	4주	400	4
		9급신규자과정	8,9급신규채용자	3주	120	2
		5급특채자과정	담당급 민간임용자	4주	70	1
		장애인특채자과정	중증장애인특채자	2주	18	1
		4급핵심역량과정	과장후보자	1주	180	5
		고위공무원단후보자 과정(업무지향-1차)	중앙부처 3급,4급	4일	72	4
		고위공무원단후보자 과정(업무지향-2차)	중앙부처 3급,4급	4일	72	4
		고위공무원단후보자 과정(관계지향-1차)	중앙부처 3급,4급	4일	72	4
		고위공무원단후보자 과정(관계지향-2차)	중앙부처 3급,4급	4일	72	4
전문 교육	직무역량배양	그린아카데미(저탄소녹 색성장)	-	-	0	0
		규제개혁과정	7급이상	2일	80	2
		e-사람인사실무과정	e-사람이용기관인사업 무담당자	3일	120	4
		e-사람급여실무과정	e-사람이용기관급여업 무담당자	2일	120	4
		정책홍보와 소통역량향상과정	6급이상	3일	80	1
		리더십개발과정	6급이상	3일	60	2
		경제분석과정	6급이상	3일	80	2
		강의스킬향상과정	교수요원 및 담당자	3일	30	1
		HRD 담당자과정	교육훈련담당 (예정)자	3일	60	2
		미래예측과 대응전략과정	6급이상	3일	40	1
		글로벌리더양성과정	5급이상	3일	40	1
		공직리더를 위한 인문학과정	5급이상	3일	160	4

구분	목적	과정	대상	교육 기간	총 인원	횟수
		저탄소녹색성장과정 교수요원FT과정	6급이상 교수요원및담당자	3일 3일	160 30	4 1
외국어 교육	글로벌역량 및 국제업무능력 향상	국외훈련자중국어 심화과정	중국어권 장기국외훈련 파견공무원	4주	20	1
		국제협상과정	중앙행정기관 5급이상 국제협상담당공무원	2주	50	2
		2009국외훈련자영어심 화과정	영어권 장기국외훈련 파견공무원	4주	150	3
		2009 COTI 토요외국어교실	중앙행정기관공무원	10주	350	2
창조 학교	새정부의 국정방향 이해와 공직자의 핵심가치체득	창조학교	중앙부처5급이상, 공공기관 팀장급이상	2-3일	-	-
사이버 교육	학습자수요를 반영한 상시학습체계정착	법제도, 행정실무, 변화관리대응역량, 토론, 기본소양, 외국어, 국정시책 등의 60개과정	국가직공무원	매월 1회씩 11회 운영	과정별 100-30 0명내 외	-

#### 다) 행정안전부의 교육훈련과 교육훈련정보센터에서 실시하고 있는 교육프로그램

행정안전부의 교육훈련과의 교육훈련정보센터에서 실시하고 있는 교육프로그램으로는 기본교육, 전문교육, 국내위탁교육, 국외훈련 등이 있다(<표 II-13> 참조). 기본교육으로는 고위정책과정, 고위공무원단후보자과정, 핵심인재과정, 신규관리자과정, 신규실무자과정을 운영하고 있고 전문교육으로는 직무전문교육, 외국어교육, 정보화교육을 운영하고 있다.

〈표 II-13〉 교육훈련정보센터의 기본, 전문교육프로그램

구분	과정	대상	교육기관
기본 교육	고위정책 과정	고위 공무원	중앙공무원교육원
	고위공무원단 후보자과정	3~4급(과장급 이하)	
	핵심인재과정	4급	
	신규관리자과정	5급 공채자	
		5급승진후보자(특채자포함)	중앙공무원교육원 및 전문교육훈련기관
	신규실무자과정	6~9급 신규채용자	
		6~8급 승진(후보)자	
전문 교육	전문교육과정 - 직무전문교육 - 외국어교육 - 정보화교육	전 공무원	각 부처 공무원교육훈련기관 민간교육훈련기관 (위탁)

또한 국내훈련은 행정환경의 변화와 행정수요의 복잡화·다양화에 따라 공직사회에 새로운 지식과 기술도입, 훈련과제에 대한 심층연구를 통하여 공무원의 직무수행능력 향상 및 행정의 선진화에 기여하고, 세계화 지식정보화 사회에 능동적으로 대처할 수 있는 외국어 능력 향상을 위해 실시된다.

국내훈련으로는 국·과장급 장기교육, 국내대학·대학원 위탁교육, 외국어 위탁교육, 민간위탁 전문교육이 있다(<표 II-14> 참조). 국·과장급 장기교육은 고위정책과정, 안보과정, 국정과제연수과정, 그리고 통일미래지도자 과정을 연 1회, 44주의 교육기간으로 운영하고 있다. 국내대학·대학원 위탁교육으로는 학사, 석사, 박사 그리고 단기과정으로 운영되고 있으며 중앙인사위원회에서 교육비를 부담하고 있다. 또한 외국어 위탁교육으로는 다른 국내훈련프로그램과는 달리 교육대상에 제한이 없으며 Off-Line 교육과 사이버교육으로 나누어 운영되고 있으며 교육비는 중앙인사위원회에서 부담하고 있다. 민간위탁전문교육은 민간분야의 지식, 기술, 경험의 습득을 통한 공무원 전문능력제고와 공무원 교육훈련의 개방화, 경쟁화를 통한 질적 수준 제고를 목적으로 1997년부터 시작되었다. 교육과정으로는 주요역량분야, 행정공통분야, 정부 내 핵심역량 및 고위직 9개 역량분야, 기타 기

술직 및 여성공직자 등 소수집단 교육과정을 운영하고 있으며 교육기간은 과정 당 3일 이내로 운영되고 있다.

〈표 Ⅱ-14〉 교육훈련정보센터의 국내훈련프로그램

구분	과정		대상	교육기관	회수	교육기간	교육비부담
국·과 장급 장기 교육	고위정책과정		고위공무원	중앙공무원 교육원	연1회	44주	소속부처
	안보과정		고위공무원 과장급 (4급)	국방 대학교	연1회	44주	국방대학교
	국정과제연수과정		과장급 (3~4급)	세종 연구소	연1회	44주	소속부처
	통일미래지도자과정		과장급 (3~4급)	통일교육원	연1회	44주	통일교육원
국내 대학, 대학원 위탁 교육	학사	한국방송통신 대학교 위탁교육	제한없음	한국방송통신대학교	연2회	4년 이내	중앙인사 위원회
	석사	국내대학원 석사과정	근무경력 3년 이상 경력직	국내 대학원	연2회	2년~2년6월 (야간과정)	중앙인사 위원회
		기술직 특별교육과정 (KAIST Techno- MBA)	4~5급 기술직렬 일반직국가 공무원	한국과학 기술원 테크노경영 대학원	연1회	2년 (주간과정)	중앙인사 위원회
	박사	국내대학원 박사과정	근무경력 4년 이상 경력직	국내 대학원	연1회	2년 (주간과정)	중앙인사 위원회
	단기	국내대학원 단기과정	근무경력 2년 이상 경력직 (4급 이상) *여성·기술 직5급 이상	국내 대학원	연2회	6개월 미만 (야간과정)	중앙인사 위원회
외국어 위탁 교육	Off-Line 교육	외국어대학교 위탁교육	제한없음	한국외국어대학교 충남대학교 외국어교육원 · 부산외국어대학교	연2회	20주 (주·야간) 10주 (야간)	중앙인사 위원회
		직장외국어교육	제한없음	중앙·과천·대전청사 외국어교육장	연3회	3개월 (각 기별)	중앙인사 위원회
	Cyber 교육	Cyber외국어교육	제한없음	Cyber 교육기관	연간	6개월 이내	중앙인사 위원회



구분	과정	대상	교육기관	회수	교육기간	교육비부담
민간위 탁전문 교육	연간 50과정내외 - 주요역량분야 - 행정공통분야 - 정부내핵심역량 및 고위직9개역량분야 - 기타 기술직및 여성공직자 등 소수집단 교육과정	교육과정별 관련성이 많은 직무분야의 우수공무원	각 민간교육기관별 지정장소	연간	과정당 3일 이내 (Cyber교육 의 경우 1개월 이내)	-

국외훈련은 국정과제의 효과적 추진을 위한 국제 전문인력 양성, 정보화 전문화사회에 대처할 수 있는 능동적 대응능력 제고 및 행정발전을 위한 선진지식·정보 및 제도의 체계적 연구·도입, 공무원의 능력발전을 통한 행정조직 활성화 및 사기양양을 위해 실시하고 있다. 국외훈련프로그램은 훈련기간에 따라 장기훈련(6월 이상)과 단기훈련(6월 미만)으로 구분되며 주관기관에 따라 중앙인사위원회 국외훈련, 각 부처 자체훈련으로 구분할 수 있다(<표 II-15> 참조). 어권별 훈련국으로는 영어권(미국, 영국, 아일랜드, 캐나다, 호주, 뉴질랜드), 비영어권(일본, 독일, 프랑스, 스페인, 기타 EU국가), 특수지역(중국, 러시아, 동서남아, 중남미, 동구권 및 기타)로 구분할 수 있다. 행정안전부주관 국외훈련프로그램은 고위공무원 직무훈련, 과장급 직무훈련, 장기일반과정, 개인훈련, 팀제훈련, 그리고 단체훈련을 운영하고 있다. 그 외에 각 부처 자체훈련이 있는데 이는 자체예산자체예산(외교관, 검사) 및 외국정부와의 협정 등에 의한 훈련이 있다.

〈표 Ⅱ-15〉 행정안전부 주관 국외훈련프로그램

구분	과정	대상	목적	기간	교육기관
장기 훈련	고위공무원 직무훈련	국장급 1년	정책개발능력 재충전		행정안전부
	과장급 직무훈련	과장급 1년		6월 연장가능	
	장기일반과정	4~7급		1년 10월 ~ 2년 6월	
단기 훈련	개인훈련	9급이상	부처별 당면과제, 정책제도연구	6월미만	
	팀제 훈련	9급이상	소수정예의 훈련과제 연구팀 구성	2주~2월이내	
	단체 훈련	훈련기관과정	전문훈련기관연수	2주 내외	
		정책연수	정책과제공동연구	10일 내외	
		실무연수	실무과제해결	10일 내외	

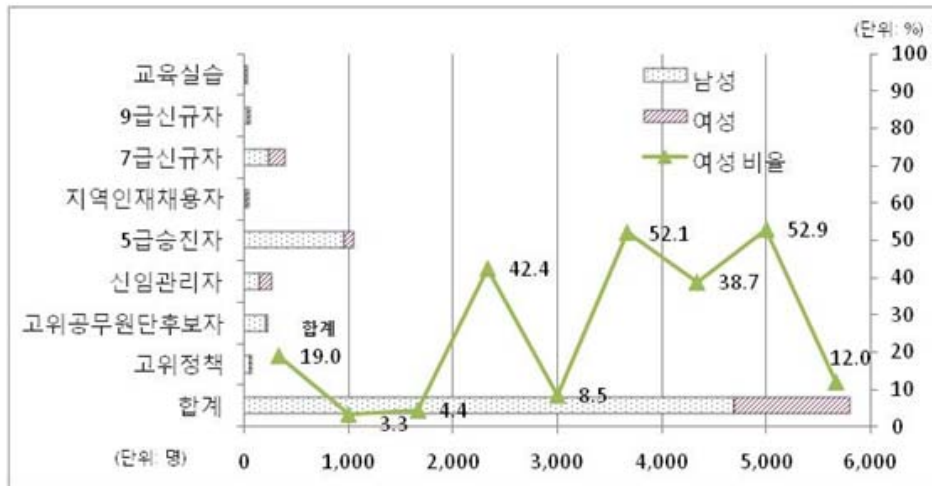
#### 라) 중앙공무원교육원의 교육현황

중앙공무원교육원에서 실시하고 있는 교육프로그램 중 성별로 분리된 자료로는 기본교육, 전문교육, 변화관리교육, 그리고 특별교육이 있다. 우선, 기본 교육현황을 보면 다음 <표 Ⅱ-16>과 같다. 중앙공무원교육원에서 교육을 받은 공무원은 2008년 현재 전체 5,804명이며 남성은 4,699명, 여성은 1,104명으로 여성이 차지하는 비중이 19.02%이다. 기본교육으로는 고위정책과정, 고위공무원단후보자과정, 신입관리자과정, 5급 승진자과정, 지역인재채용자과정으로 구분되며 여성공무원 교육비중이 가장 높은 교육프로그램은 9급신규자과정 52.86%이며 그 다음으로는 지역인재채용자과정 52.08%, 신입관리자과정 42.39%, 7급신규자과정 38.73%로 나타났다. 반면에 고위정책과정과 고위공무원단후보자과정에는 여성교육비중이 매우 저조하게 나타났다는데, 그 이유로는 교육대상이 국장급공무원 및 공기업 임원급과 3~4급 공무원이기 때문에 여성들의 그 직위에 오르지 못하여 교육대상에서 제외되는 것으로 풀이된다.

〈표 II-16〉 중앙공무원교육원의 기본 교육현황

(단위: 명, %)

구분		계	남	여	여성비중
계		5,804	4,699	1,104	19.02
기본교육	고위정책과정	61	59	2	3.28
	고위공무원단후보자과정	229	219	10	4.37
	신임관리자과정	276	159	117	42.39
	5급승진자과정	1,061	971	90	8.48
	지역인재채용자과정	48	23	25	52.08
	7급신규자과정	395	241	153	38.73
	9급신규자과정	70	33	37	52.86
	교육실습과정	25	22	3	12.00



[그림 II-12] 중앙공무원교육원의 기본 교육현황

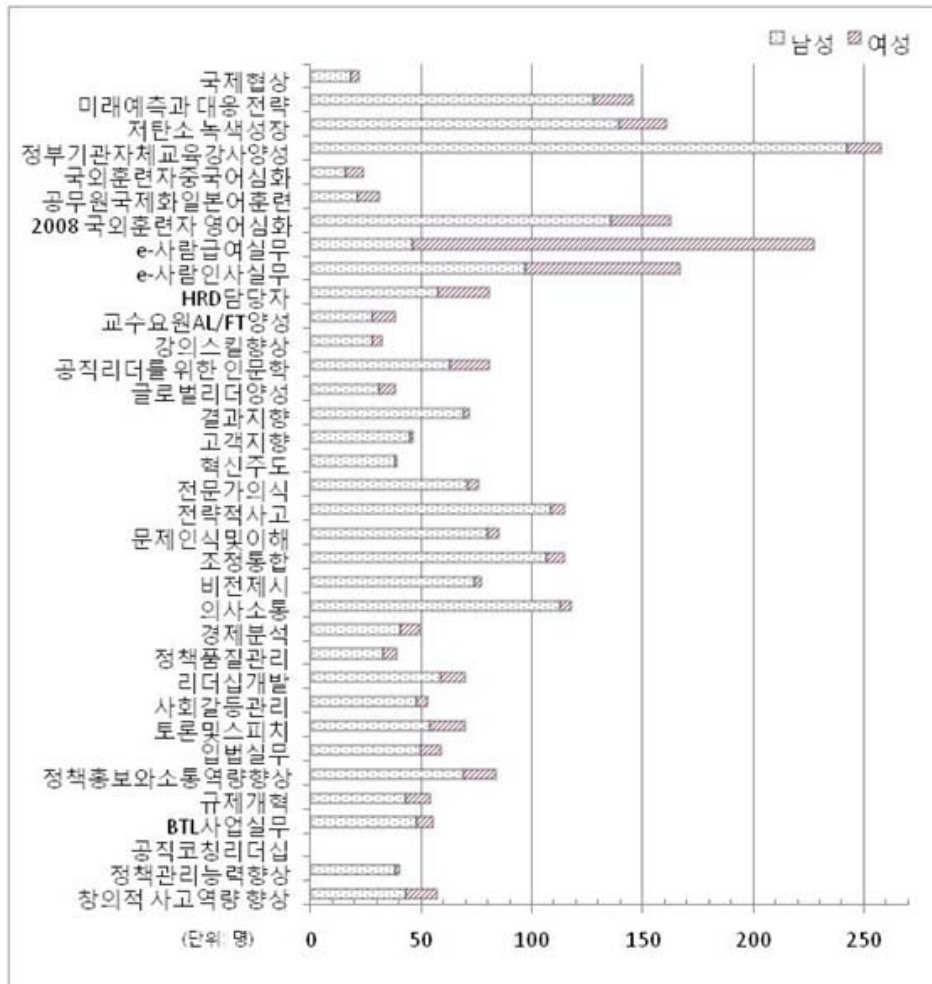
둘째, 중앙공무원교육원에서 2008년 현재 실시한 전문 교육현황을 보면 다음 <표 II-17>과 같다. 교육프로그램은 창의적 사고역량 향상과정을 포함하여 총 34개 과정을 운영하였다. 여성공무원 교육비중이 가장 높은 교육프로그램은 e-사람 급여성실무과정과 e-사람 인사실무과정으로 각각 79.82%, 41.92%였는데, 사이버교육에서 여성이 강세를 보였다. 반면에 혁신주도과정, 고객지향과정, 결과지향과정, 비전제시과정, 의사소통과정, 그리고 정책관리능력향상과정에서는 교육을 받은 여성공무원 비중이 5% 이하인 것으로 나타났다.

Ⅱ. 공직 내 급속한 성비변화에 따른 교육훈련의 필요성과 현황 ●●● 49

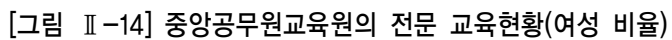
〈표 Ⅱ-17〉 중앙공무원교육원의 전문 교육현황

(단위: 명, %)

구분		계	남	여	여성비중
계		5,804	4,699	1,104	19.02
전문교육	창의적 사고역량 향상과정	57	43	14	24.56
	정책 관리능력향상과정	40	38	2	5.00
	공직코칭 리더십과정	0	0	0	-
	BTL사업실무과정	55	48	7	12.73
	규제개혁과정	54	43	11	20.37
	정책홍보와 소통역량향상과정	84	69	15	17.86
	입법실무과정	59	50	9	15.25
	토론 및 스피치과정	70	54	16	22.86
	사회갈등관리과정	53	48	5	9.43
	리더십개발과정	70	59	11	15.71
	정책품질관리과정	39	33	6	15.38
	경제 분석과정	49	41	8	16.33
	의사소통과정	118	113	5	4.24
	비전제시과정	77	74	3	3.90
	조정통합과정	115	107	8	6.96
	문제인식 및 이해과정	85	80	5	5.88
	전략적 사고과정	115	109	6	5.22
	전문가의의식과정	76	71	5	6.58
	혁신주도과정	39	38	1	2.56
	고객지향과정	46	45	1	2.17
	결과지향과정	72	69	3	4.17
	글로벌리더양성과정	38	31	7	18.42
	공직리더를 위한 인문학과정	81	63	18	22.22
	강의스킬향상과정	32	28	4	12.50
	교수요원AL/FT양성과정	38	28	10	26.32
	HRD담당자과정	81	58	23	28.40
	e-사람인사 실무과정	167	97	70	41.92
	e-사람급여실무과정	228	46	182	79.82
	2008 국외 훈련자 영어심화과정	163	136	27	16.56
	공무원국제화일본어훈련과정	31	21	10	32.26
	국외훈련자중국어심화과정	24	16	8	33.33
	정부기관자체 교육강사양성과정	258	243	15	5.81
	저탄소 녹색성장과	161	140	21	13.04
	에너지·자원개발과정				
	미래예측과 대응 전략과정	146	128	18	12.33
	국제협상과정	22	18	4	18.18



[그림 II-13] 중앙공무원교육원의 전문 교육현황



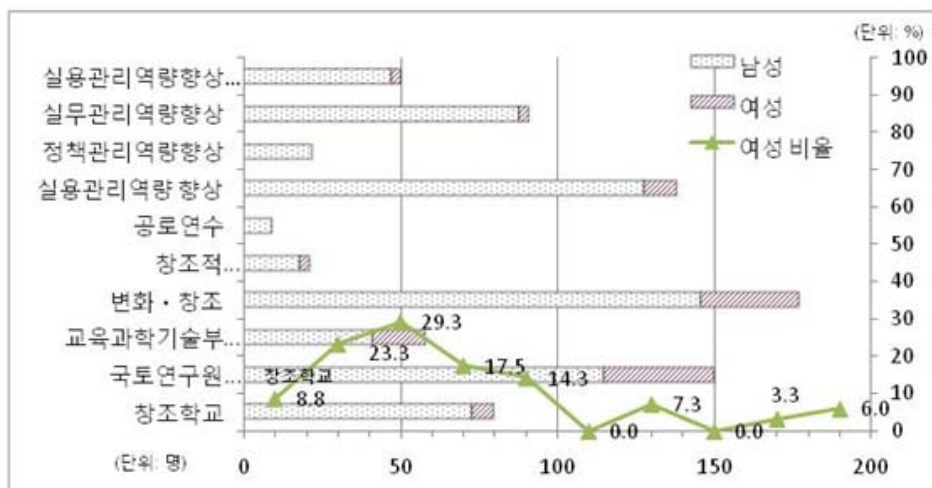
셋째, 중앙공무원교육원에서 2008년 현재 실시한 변화관리 및 특별교육 현황을 보면 다음 <표 II-18>과 같다. 변화관리 교육프로그램은 창조학교, 국토연구원 변화관리과정, 교육과학기술부 창의력 향상과정, 변화·창조과정, 창조적 문제해결전문과 양성과정으로 운영되었다. 교육에 참여한 여성비중이 높은 교육 프로그램으로는 교육과학기술부 창의력향상과정이 29.31%였으며 그 다음으로는 국토연구원 변화관리과정이 23.33%로 뒤를 이었다. 또

한 특별교육 프로그램은 공로연수과정, 실용관리역량향상과정, 정책관리역량향상과정, 실무관리역량향상과정, 그리고 실용관리역량향상과정으로 총 5개 과정이 운영되었다. 모든 과정에서 여성공무원 비중이 낮았는데, 특히 공로연수과정과 정책관리역량향상과정에서는 여성공무원이 단 한명도 교육을 받지 않는 것으로 나타났다.

〈표 II-18〉 중앙공무원교육원의 변화관리 및 특별교육현황

(단위: 명, %)

구분		계	남	여	여성비중
계		5,804	4,699	1,104	19.02
변화관리 교육	창조학교	80	73	7	8.75
	국토연구원 변화관리과정	150	115	35	23.33
	교육과학기술부 창의력 향상과정	58	41	17	29.31
	변화·창조과정	177	146	31	17.51
	창조적 문제해결전문가 양성과정	21	18	3	14.29
특별교육	공로연수과정	9	9	0	0.00
	실용관리역량 향상과정	138	128	10	7.25
	정책관리역량향상과정	22	22	0	0.00
	실무관리역량향상과정	91	88	3	3.30
	실용관리역량향상과정(전문)	50	47	3	6.00



[그림 II-15] 중앙공무원교육원의 변화관리 및 특별교육현황

### 마) 공무원 교육훈련기관의 교육현황

중앙공무원교육원을 포함하여 각 부처의 교육훈련담당과 및 각 부처 산하 독립의 교육훈련기관에서의 공무원교육원의 교육현황을 성별로 분석하고자한다<sup>12)</sup>. 이를 위해 「2008년 공무원 총조사」자료를 가공하여 성별로 구분하여 분석하고자한다. 성별로 분리하여 제공되는 교육 자료로는 기본 및 전문교육, 국내위탁교육, 그리고 국외훈련 등이 있다.

#### ① 기본교육, 전문교육 및 교원연수

다음 <표 II-19>는 기본교육과 전문교육의 평균 교육이수 횟수를 남녀별로 보여주고 있다. 일반직 공무원 중 응답자 94,848명을 대상으로 교육이수 공무원은 91,756명으로 일반직 공무원의 96.74%가 기본 및 전문교육을 받은 것으로 조사되었다. 평균 교육이수 횟수는 전체가 8.7회로 남성은 9.0회, 여성은 7.6회를 보여 남성이 기본 및 전문교육 횟수가 많은 것을 알 수 있다.

일반직 공무원은 행정기술직, 연구직, 그리고 지도직으로 구성된다. 행정기술직의 경우 90,559명 중 87,733명(96.88%)이 기본 및 전문교육을 받았으며 전체 평균 교육이수 횟수는 8.8회로 남성이 9.1회, 여성이 7.7회로 나타났다. 연구직은 3,730명(93.34%)이 교육이수를 받았으며 전체 평균 교육이수 횟수는 6.3회로 남성은 6.7회, 여성은 5.5회로 남녀간에 1.2회 정도 차이가 나는 것으로 조사되었다. 지도직의 경우 응답자 293명이 모두 교육이수를 받았으며 전체 평균 교육이수 횟수는 10.1회, 남성은 10.5회, 여성은 7.8회로 남녀 간에 차이가 큰 것으로 나타났다.

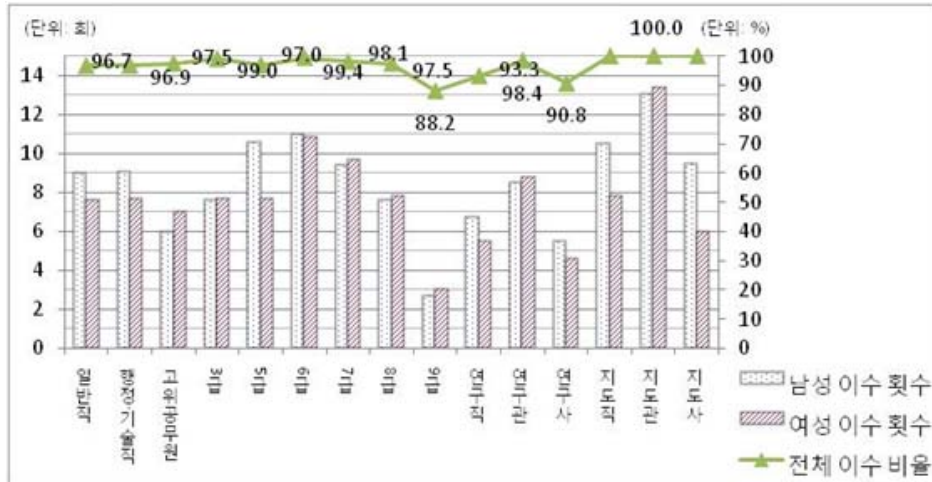
12) 공무원 교육훈련관련 대상기관별로 성별이수자 수가 집계되어야 하나 자료의 한계로 인해 「2008년 공무원 총조사」자료를 사용하였다. 따라서 「2008년 공무원 총조사」는 앞서 라) 중앙공무원교육원의 교육현황이 포함되어 있으므로 이 부분을 감안하여 분석·해석하여야 한다.



〈표 Ⅱ-19〉 기본교육, 전문교육 및 교원연수

(단위: 명, %)

구분	합계 (응답인원)	평균이수횟수			교육이수 공무원수
		전체	남	여	
일반직	94,848	8.7	9.0	7.6	91,756
	100				96.74
행정,기술직	90,559	8.8	9.1	7.7	87,733
	100				96.88
고위공무원	601	6	6	7	586
	100				97.50
3급	412	7.6	7.6	7.7	408
	100				99.03
5급	10,725	10.3	10.6	7.7	10,403
	100				97.00
6급	22,465	11	11	10.9	22,340
	100				99.44
7급	25,970	9.5	9.4	9.7	25,475
	100				98.09
8급	14,172	7.7	7.6	7.8	13,817
	100				97.50
9급	12,143	2.9	2.7	3	10,713
	100				88.22
연구직	3,996	6.3	6.7	5.5	3,730
	100				93.34
연구관	1,338	8.5	8.5	8.8	1,317
	100				98.43
연구사	2,658	5.2	5.5	4.6	2,413
	100				90.78
지도직	293	10.1	10.5	7.8	293
	100				100.00
지도관	76	13.2	13.1	13.4	76
	100				100.00
지도사	217	9	9.5	6	217
	100				100.00



[그림 Ⅱ-16] 기본교육, 전문교육 및 교원연수

계급별로 살펴보면 행정기술직의 경우 고위공무원, 3급 공무원과 7급 이하 공무원에서는 남정보다는 여성이 오히려 평균 교육이수 횟수가 많은 것으로 나타났다. 반면에 5~6급 공무원에서는 남성이 여성보다 평균 교육이수 횟수가 많았는데, 특히 5급의 경우 그 차이가 큰 편이었다.

연구직의 경우 연구관에서는 여성이 남성에 비해 평균 교육이수 횟수가 8.8회로 많았으며, 지도직 역시 지도관에서는 여성이 남성에 비해 평균 교육이수 횟수가 많은 것으로 나타났다.

이러한 결과를 통해 여성의 경우 계급이 높은 공무원으로 갈수록 교육이수 횟수가 남성보다 많은 것을 알 수 있었다.

## ② 국내위탁교육 현황

다음으로 국내위탁교육의 현황을 남녀로 구분하여 분석하고자한다. 국내위탁교육은 행정환경의 변화와 행정수요의 복잡화·다양화에 따라 공직사회에 새로운 지식과 기술도입, 훈련과제에 대한 심층연구를 통하여 공무원의 직무수행능력 향상 및 행정의 선진화에 기여하고, 세계화 지식정보화 사회에 능동적으로 대처할 수 있는 외국어 능력 향상을 위해 실시된다.

국내위탁 교육의 경우 일반직 공무원 94,848명 중 12,871명(13.57%)이 교육을 받은 것으로 나타났으며 그 중 남성이 9,747명(75.73%), 여성이 3,124명(24.27%)로 남성이 여성에 비해 3배 이상 국내위탁 교육을 더 받는 것으로 조사되었다(<표 II-20> 참조). 행정기술직은 12,191명, 13.46%가 교육이수를 받았으며 남성이 9,256명, 여성이 2,935명으로 나타나 남성이 여성에 비해 3배 이상 교육이수를 더 받는 것으로 나타났다. 연구직의 경우 3,996명 중 642명(16.07%)이 국내위탁 교육을 받고 있으며 남성이 458명, 여성이 184명이었다. 지도직의 경우 293명 중 38명, 12.97%가 국내위탁 교육을 받고 있었으며 남성이 33명, 여성이 5명으로 조사되어 남성이 여성에 비해 6배 이상 국내위탁 교육을 더 받는 것을 알 수 있었다.

〈표 Ⅱ-20〉 국내위탁교육 현황

(단위: 명, %)

구분	합계 (응답 인원)	교육이수 공무원수			교육 종류별 이수 인원 계	박사	석사	학사	기타
		전체	남	여					
일반직	94,848	12,871	9,747	3,124	14,387	148	4,262	2,105	7,872
	100	13.57	75.73	24.27	15.17	1.03	29.62	14.63	54.72
행정, 기술직	90,559	12,191	9,256	2,935	13,610	127	4,010	1,968	7,505
	100	13.46	75.92	24.08	15.03	0.93	29.46	14.46	55.14
고위 공무원	601	137	134	3	149	-	36	15	98
	100	22.80	97.81	2.19	24.79	-	24.16	10.07	65.77
3급	412	90.00	84	6	100	-	20	8	71
	100	21.84	93.33	6.67	24.27	-	20.00	8.00	71.00
4급	4,071	953	893	60	1,096	-	305	112	667
	100	23.41	93.70	6.30	26.92	-	27.83	10.22	60.86
5급	10,725	214	1,906	235	2,408	-	686	266	1,440
	100	19.96	89.02	10.98	22.45	-	28.49	11.05	59.80
6급	22,465	349	2,816	677	3,897	-	1,079	550	2,226
	100	15.55	80.62	19.38	17.35	-	27.69	14.11	57.12
7급	25,970	3216	2,243	973	3,534	-	971	560	1,979
	100	12.38	69.75	30.25	13.61	-	27.48	15.85	56.00
8급	14,172	1393	824	569	1,564	-	518	264	761
	100	9.83	59.15	40.85	11.04	-	33.12	16.88	48.66
9급	12,143	768	356	412	862	-	395	193	263
	100	6.32	46.35	53.65	7.10	-	45.82	22.39	30.51
연구직	3,996	642	458	184	732	19	235	129	349
	100	16.07	71.34	28.66	18.32	2.60	32.10	17.62	47.68
연구관	1,338	265	210	55	302	-	83	48	166
	100	19.81	79.25	20.75	22.57	-	27.48	15.89	54.97
연구사	2,658	377	248	129	430	-	152	81	183
	100	14.18	65.78	34.22	16.18	-	35.35	18.84	42.56
지도직	293	38	33	5	45	2	17	8	18
	100	12.97	86.84	13.16	15.36	4.44	37.78	17.78	40.00
지도관	76	19	15	4	24	-	6	5	12
	100	25.00	78.95	21.05	31.58	-	25.00	20.83	50.00
지도사	217	19	18	1	21	-	11	3	6
	100	8.76	94.74	5.26	9.68	-	52.38	14.29	28.57



[그림 II-17] 국내위탁교육 현황

계급별로 살펴보면 행정기술직의 경우 모든 직급에서 남성이 여성에 비해 국내위탁 교육을 더 받고 있었으며 특히 고위공무원과 6급 이상의 공무원에서는 남성이 여성에 비해 압도적으로 높게 국내위탁교육을 받고 있었다. 연구직의 경우 연구관과 연구사 모두 남성이 여성에 비해 국내위탁교육을 2~3배 가까이 더 받고 있었으며 지도직 역시 지도관, 지도사 모두 남성이 여성에 비해 압도적으로 높게 국내위탁교육을 받은 것으로 조사되었다.

국내위탁교육의 경우 성별로 그 교육현황을 살펴보면 전반적으로 여성이 남성에 비해 교육 이수율이 낮은 것을 알 수 있다.

### ③ 국외훈련 경험

국외훈련은 국정과제의 효과적인 추진을 위한 국제전문 인력 양성, 정보화 전문화사회에 대처할 수 있는 능동적 대응능력 제고 및 행정발전을 위한 선진지식·정보 및 제도의 체계적 연구·도입, 공무원의 능력발전을 통한 행정조직 활성화 및 사기양양을 위해 실시하고 있다.

국외훈련의 현황을 남녀로 구분하여 분석하면 다음 <표 II-21>과 같다. 국외훈련은 공무원 94,848명 중 5,881명(6.20%)이 교육을 받은 것으로 나타

났으며 그 중 남성이 5,052명(85.90%), 여성이 829명(14.10%)로 남성이 여성에 비해 6배 이상 국외훈련을 더 받는 것으로 조사되었다. 이러한 결과는 앞서 분석한 국내위탁 교육현황과 비교해보면, 국내위탁 교육에 비해 국외훈련에 있어 남녀 간에 큰 차이가 있는 것을 알 수 있다.

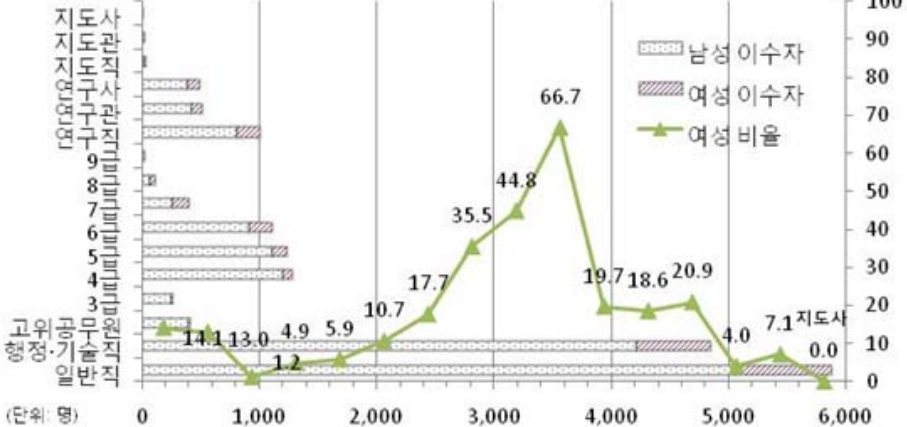
행정기술직은 4,850명이 국외훈련 경험을 가지고 있었고 남성은 4,220명(87.01%), 여성은 630명(12.99%)에 불과하여 남녀간에 차이를 보였다. 연구직 경우 3,996명의 공무원 중 1,006명(25.18%)이 국외훈련을 받았으며 남성은 808명, 여성은 198명으로 남성이 여성에 비해 4배 가까이 국외훈련 경험을 더 갖는 것으로 조사되었다. 지도직 역시 293명 중 25명(8.53%)이 국외훈련 경험을 갖고 있었으며 그 중 남성이 24명, 여성이 1명에 불과해 남녀간에 차이가 큰 것으로 나타났다.

계급별로 살펴보면 행정기술직의 경우 9급을 제외한 모든 직급에서 남성이 여성에 비해 국외훈련 경험을 더 받고 있었으며 특히 고위공무원과 6급 이상의 공무원에서는 남성이 여성에 비해 압도적으로 높게 국외훈련을 받고 있었다. 연구직의 경우 연구관과 연구사 모두 남성이 여성에 비해 국내위탁교육을 4배 가까이 더 받고 있었으며 지도직 역시 지도관, 지도사 모두 남성이 여성에 비해 압도적으로 높게 국외훈련을 받은 것으로 조사되었다.

〈표 II-21〉 국외훈련 경험

(단위: 명, %)

구분	합계 (응답인원)	국외훈련 공무원수		
		전체	남	여
일반직	94,848	5,881	5,052	829
	100	6.20	85.90	14.10
행정,기술직	90,559	4,850	4,220	630
	100	5.36	87.01	12.99
고위공무원	601	409	404	5
	100	68.05	98.78	1.22
3급	412	266	253	13
	100	64.56	95.11	4.89
4급	4,071	1,282	1,207	75
	100	31.49	94.15	5.85
5급	10,725	1,238	1,106	132
	100	11.54	89.34	10.66
6급	22,465	1,115	918	197
	100	4.96	82.33	17.67
7급	25,970	406	262	144
	100	1.56	64.53	35.47
8급	14,172	116	64	52
	100	0.82	55.17	44.83
9급	12,143	18	6	12
	100	0.15	33.33	66.67
연구직	3,996	1,006	808	198
	100	25.18	80.32	19.68
연구관	1,338	517	421	96
	100	38.64	81.43	18.57
연구사	2,658	489	387	102
	100	18.40	79.14	20.86
지도직	293	25	24	1
	100	8.53	96.00	4.00
지도관	76	14	13	1
	100	18.42	92.86	7.14
지도사	217	11	11	-
	100	5.07	100.00	-



[그림 Ⅱ-18] 국외훈련 경험

어권별 훈련국으로는 영어권(미국, 영국, 아일랜드, 캐나다, 호주, 뉴질랜드), 비영어권(일본, 독일, 프랑스, 스페인, 기타 EU국가), 특수지역(중국, 러시아, 동서남아, 중남미, 동구권 및 기타)로 구분할 수 있다. 일반직 공무원 중 행정기술직 공무원의 어권별 국외훈련 경험을 보면 다음 <표 II-22>과 같다. 일반직 공무원 94,848명 중 국외훈련경험을 받은 공무원은 9,168명(9.67%)이었으며 가장 많이 연수를 간 국가는 미국 2,402명(2.53%)이었고 그 다음으로는 기타 2,316명(2.44%), 일본 1,052명(1.11%), 영국 686명(0.72%)순이었다. 행정기술직은 90,559명 중 7,522명(8.31%)이 국외훈련경험을 받았으며 미국이 2,015명(2.23%)으로 가장 많았고, 기타 1,886명(2.08%), 일본 772명(0.85%), 영국 609명(0.67%)순으로 조사되었다. 연구직의 경우 3,996명 중 1,616명(40.34%)이 국외훈련을 받았는데 이는 다른 일반직인 행정기술직, 지도직에 비해 높은 수치였고, 연수국가는 미국 9.63%, 일본 6.88%가 많았다. 지도직은 293명 중 34명, 11.60%가 국외연수를 받았으며 흥미롭게도 기타국을 제외하고는 싱가포르, 필리핀, 태국에서 연수를 받은 비율이 2.73%로 가장 많았고, 그 다음으로는 일본 1.71%, 중국 1.02% 순으로 조사되었다.



〈표 Ⅱ-22〉 어권별 국외훈련 경험

(단위: 명, %)

구분	일반직		행정,기술직		연구직		지도직	
합계 (응답인원)	94,848	100	90,559	100	3,996	100	293	100
국가별 훈련 인원계	9,168	9.67	7,522	8.31	1,612	40.34	34	11.60
미국	2,402	2.53	2,015	2.23	385	9.63	2	0.68
일본	1,052	1.11	772	0.85	275	6.88	5	1.71
영국	686	0.72	609	0.67	77	1.93	-	-
프랑스	254	0.27	228	0.25	26	0.65	-	-
중국	501	0.53	416	0.46	82	2.05	3	1.02
독일	282	0.30	224	0.25	58	1.45	-	-
캐나다	275	0.29	223	0.25	51	1.28	1	0.34
싱가포르/필리 핀/태국	468	0.49	364	0.40	96	2.40	8	2.73
스위스	85	0.09	75	0.08	10	0.25	-	-
호주/뉴질랜드	418	0.44	367	0.41	50	1.25	1	0.34
이탈리아	110	0.12	95	0.10	14	0.35	1	0.34
네덜란드	153	0.16	109	0.12	43	1.08	1	0.34
러시아	48	0.05	35	0.04	13	0.33	-	-
오스트리아	26	0.03	20	0.02	6	0.15	-	-
스웨덴	43	0.05	39	0.04	4	0.10	-	-
스페인	49	0.05	45	0.05	4	0.10	-	-
기타	2,316	2.44	1,886	2.08	418	10.46	12	4.10

### III

## 공무원 교육훈련사업의 세출예산 및 임금효과 추정

- |                               |    |
|-------------------------------|----|
| 1. 교육훈련사업의 세출예산 현황과<br>성별수혜분석 | 65 |
| 2. 공무원 교육훈련사업에 대한 임금효과<br>추정  | 74 |

## 1. 교육훈련사업의 세출예산 현황과 성별수혜분석<sup>13)</sup>

### 가. 중앙정부 교육훈련 사업의 세출예산현황과 성별수혜분석

본 장에서는 앞에서 제시한([그림 II-1]참조) 교육훈련체계에 따라 해당 기관의 세출예산현황을 분석하고자 한다. 즉, 중앙공무원을 대상으로 교육하는 행정안전부, 중앙공무원교육원, 각 중앙행정기관과 중앙행정기관 산하의 독립된 교육훈련기관의 세출예산을 분석하는 것이다. 실제 주요 공무원 교육훈련이 성공하기 위해서는 예산 등의 뒷받침이 없으면 어려운 일이므로 교육훈련 예산을 지속적으로 확보하는 것이 특히 중요하다.

각 부처별 공무원 교육훈련 예산은 교육훈련 프로그램 과정별로 예산이 구성되어 있지 않으며, 프로그램예산체계에 따라 프로그램, 단위사업, 세부사업으로 예산체계가 구성되어 있다. 따라서 정부안 기준 2008년 각 부처별 프로그램 예산서를 기준으로 공무원 인건비(봉급, 상여금, 제수당)<sup>14)</sup>, 주요사업비(교육과정 운영에 따른 필요 지원경비), 기본사업비(교육원의 기본적인 기능수행 등 관서운영에 소요되는 경비, 소속공무원의 인건비 및 기관 운영경비 지원, 교육과정 운영경비 및 시설관리 지원 등)로 나누어 분석하였다. 김신복(1999)에 따르면, 교육훈련비에 소요되는 비용은 대개 준거집단을 민간대기업으로 상정하고 있으며 전체 소요규모보다는 인건비, 기본사업비, 기본경비에 대한 비중으로 측정하여 분석할 수 있다고 하였다.

<표 III-1> 중앙부처의 교육훈련사업의 세출예산은 중앙공무원교육원과 행정안전부의 교육훈련센터, 각 중앙부처의 인사 및 교육관련부처, 중앙행

13) 상기 예산안은 정부안 기준 2008년 각 부처별 프로그램 예산서를 기준으로 연구진이 입력 및 추산하여 작성한 금액이며, 실제 정부의 예산안과는 차이가 있을 수 있음을 밝힌다([http:// www.digitalbrain.go.kr](http://www.digitalbrain.go.kr) 참조, 기획재정부 디지털예산회계시스템 홈페이지, 나라살림 참조). 또한 직제개편 전의 자료이므로 연구자가 새로운 직제를 기준으로 재편성한 것이다. 본 자료는 실제 각 부처의 교육훈련 단위사업이 포함되어 있는 일반 행정 분야에서 교육훈련부분이 차지하는 비중이 적다는 것을 나타내기 위해 작성한 것이다.

14) 인건비에 대한 교육훈련비 비율은 민간대기업에 비해 중앙정부의 비율은 상당히 낮다. 각 행정부처별로 전체적으로 시설 이용율이 50%에 미치지 못하고 있으며, 1998년도 공무원 교육훈련에 소요되는 총 예산중 인건비가 시설비를 제외한 경비의 절반을 차지하고 있다(김신복, 1999: 132).

정기관 산하의 독립·병설 교육훈련기관의 모든 예산을 합계한 것이다. 본부인건비, 본부기본경비, 본부청사 및 시설물관리, 소속기관인건비, 소속기관기본경비, 소속기관청사 및 시설물관리, 교육, 혁신, 수입대체경비 및 기타를 모두 합친 경우 2007년 20조, 2008년 22조였는데, 본부인건비, 즉 공무원인건비를 100으로 보았을 때, 공무원 교육훈련에 대한 기본사업비는 2007년 20%, 2008년에는 18.6%로 나타났다. 앞에서 언급한 프로그램예산체계에 따라 단위사업이 ‘교육’사업으로 되어 있는 경우는 즉, 공무원 교육훈련의 주요사업비는 2007년 2.1%, 2008년 2.2%로 공무원인건비 대비 매우 적은 비중을 차지하고 있었다. 중앙공무원교육원이 상시학습체제 정착 등 주요 공무원 교육훈련 혁신을 성공시키기 위해서는 예산 등의 뒷받침이 없으면 어려운 일이므로 교육훈련 예산을 지속적으로 확보하는 것이 특히 중요하다. 인건비에 대한 교육훈련비 비율은 민간대기업에 비해 중앙정부의 비율은 상당히 낮은 편이다. 2005년 중앙인사위원회 내부 자료에 따르면, 국가공무원의 교육훈련비 비율은 인건비 대비 1.6%에 불과하며 국내 S대기업의 인건비에 대한 교육훈련비 비율은 2퍼센트를 상회한다고 보고하고 있다. General Electric(GE)의 경우도 연 10억달러를 교육훈련비로 지출하고 있음을 알 수 있다.

〈표 Ⅲ-1〉 중앙부처의 교육훈련 세출예산

(단위: 백만원, %)

구분		2007년	2008년
공무원인건비	본부인건비	14,837,820(100.0)	16,005,331(100.0)
	본부기본경비	2,114,050	2,418,112
	본부청사 및 시설물관리	102,326	115,925
소계		17,054,196	18,539,368
기본사업비	소속기관인건비	2,378,523	2,540,673
	소속기관기본경비	407,397	439,874
	소속기관청사 및 시설물관리	190,047	257,745
소계		2,975,967(20.1)	3,238,292(18.6)
주요사업비	교육	310,092	353,288
소계		310,092(2.1)	353,288(2.2)

앞서 II장에서 설명한 공무원 교육훈련 현황을 기준으로 1인당 교육훈련비를 살펴보면 약 연간 320만원이나, 이를 교육훈련 현황 비율로 나누어 보면 여성의 비율이 적은 것을 알 수 있다<sup>15)</sup>. 실제 중앙부처 공무원 교육훈련 프로그램의 과정별·성별 교육현황에 따른 예산을 비교하는 것이 필요하다. 그러나, 자료의 한계 상 전체 교육인원수와 교육훈련관련 예산의 총액을 비교하더라도 1인당 훈련비는 매우 저조하다. 또한 여성에 대한 훈련비는 더욱더 그러하다. 자료가 접근 가능했던 중앙공무원교육원의 각 프로그램별(교육과정별) 예산 현황을 살펴보면, 매우 적은 비중임을 알 수 있으며 성별 1인당 예산현황은 매칭이 어려우나 살펴보면 매우 낮은 것을 알 수 있다.

### 1) 행정안전부의 세출예산<sup>16)</sup>

2008년 기준 행정안전부의 세출예산은 32,103,654백만원이며, 이 중 공무원 인건비(봉급, 상여금, 제수당)<sup>17)</sup>는 본부 및 소속기관이 각 73,525백만원, 52,081백만원으로 0.391%이며, 주요사업비(교육과정 운영에 따른 필요 지원 경비)는 행정자치행정혁신 1,550백만원(0.005%), 기본사업비(교육원의 기본적인 기능수행 등 관서운영에 소요되는 경비, 소속공무원의 인건비 및 기관 운영경비 지원, 교육과정 운영경비 및 시설관리 지원 등)는 본부기본경비가 16,969백만원, 소속기관기본경비가 8,322백만원으로 0.079%이다.

15) 자세한 공무원 교육훈련 현황은 본문의 II장을 참조하기 바란다.

(단위: 백만원, %)

구분	합계	남	여
전체공무원현원	963,355(100)	573,032(59.48)	390,323(40.52)
중공고기본교육현황	5,804(100)	4,699(80.98)	1,101(19.02)
국내위탁교육현황	12,871(100)	9,747(75.73)	3,124(24.27)
국외훈련현황	5,881(100)	5,052(85.90)	829(14.10)

16) 2008년 행정자치부의 세출예산을 중심으로 작성하였다. 실제 각 부처의 교육훈련 단위사업이 포함되어 있는 일반 행정 분야에서 교육훈련부분이 차지하는 비중을 나타낸 것이다.

17) 인건비에 대한 교육훈련비 비율은 민간대기업에 비해 중앙정부의 비율은 상당히 낮다. 각 행정부처별로 전체적으로 시설 이용율이 50%에 미치지 못하고 있으며, 1998년도 공무원 교육훈련에 소요되는 총 예산중 인건비가 시설비를 제외한 경비의 절반을 차지하고 있다(김신복, 1999: 132).

〈표 Ⅲ-2〉 행정안전부

(단위: 백만원, %)

분야	부문	프로 그램	회계	단위사업	'07예산 (A)	'08예산안 (B)	증감 (C=B-A)	증감률 (C/A)
총 계					27,330,834	32,103,654	4,772,820	17.5
일반공공행정					25,660,319	30,374,621	4,714,302	18.4
지방행정·재정지원					24,877,137	29,475,567	4,598,430	18.5
지방행정					53,242	43,162	△10,080	△18.9
(일반) 지자체역량강화					11,789	4,472	△7,317	△62.1
지방혁신인력개발					8,438	8,067	△371	△4.4
(일반) 지방혁신인력개발원운영					3,327	2,747	△580	△17.4
(일반) 지방혁신인력개발원정보화					866	979	113	13.0
(일반) 지방혁신인력개발원수입대체경비					4,245	4,340	95	2.2
(일반) 교육운영정보화					1,092	1,027	△65	△6.0
(일반) 정보화교육수입대체경비					562	496	△66	△11.7
행정자치행정지원					142,053	157,733	15,680	11.0
(일반) 본부인건비					67,249	73,525	6,276	9.3
(일반) 소속기관인건비					44,777	52,081	7,304	16.3
(일반) 본부기본경비					16,427	16,969	542	3.3
(일반) 소속기관기본경비					8,805	8,322	△483	△5.5
(일반) 행정자치정보화					2,965	4,905	1,940	65.4
(일반) 정책연구개발					380	380	0	-
(일반) 행정자치행정혁신					1,451	1,550	99	6.8

## 2) 중앙공무원교육원의 세출예산

2008년 기준 중앙공무원교육원 세출예산은 188억 9,900만원이며, 이 중 공무원 인건비(봉급, 상여금, 제수당)<sup>18)</sup>는 6,918백만원(36.6%), 주요사업비(교육과정 운영에 따른 필요 지원경비)는 9,005백만원(47.7%), 기본사업비(교육원의 기본적인 기능수행 등 관서운영에 소요되는 경비, 소속공무원의 인건비 및 기관 운영경비 지원, 교육과정 운영경비 및 시설관리 지원 등)는 2,976백만원(15.7%)이다.

18) 인건비에 대한 교육훈련비 비율은 민간대기업에 비해 중앙정부의 비율은 상당히 낮다. 각 행정부처별로 전체적으로 시설 이용율이 50%에 미치지 못하고 있으며, 1998년도 공무원 교육훈련에 소요되는 총예산중 인건비가 시설비를 제외한 경비의 절반을 차지하고 있다(김신복, 1999: 132).

〈표 Ⅲ-3〉 중앙공무원교육원 세출예산(2008년)

(단위: 백만원)

계	인 건 비	기본사업비	주요사업비	비 고
18,899 (100%)	6,918 (36.6%)	2,976 (15.7%)	9,005 (47.7%)	수입대체경비 963

2008년도 사업별 예산 편성현황을 살펴보면, 중공교 기본경비(비총액)와 교육환경개선유지(총무)가 가장 높은 비중을 차지하고 있다. 뒤를 이어 신입관리자정책역량함양(기본)과 사이버교육센터운영임을 알 수 있다. 중공교 인건비는 6,918백만원으로 전체예산 대비 36.6%를 차지하는 것으로 나타났다.

〈표 Ⅲ-4〉 2008년도 사업별 예산 편성현황

(단위: 백만원)

구 분		'06년도 예산	'07예산 (A)	'08예산안 (B)	비율 (%)	증감 (C=B-A)	증감률 (%)
계		19,379	19,039	18,899	100	-140	0.5
교육과정 운영	고위공무원단 후보자교육(역량)	1,220	1,012	918	4.9	-94	0.5
	맞춤형 문제해결교육(전문)	955	595	408	2.2	-187	0.4
	신입관리자정책역량함양(기본)	1,078	1,184	1,172	6.2	-12	0.5
교육운영 지원	정책사례개발지원(연구)	1,400	622	419	2.2	-203	0.4
	교육기관교류협력(기획,국제)	417	383	350	1.9	-33	0.5
	교육환경개선유지(총무)	1,382	1,914	2,307	12.2	393	0.6
수입대체	수입대체경비(정책,국제)	621	964	963	5.1	-1	0.5
사이버 교육 및 전산운영	사이버교육센터운영	1,637	1,359	1,222	6.5	-137	0.5
	중공교전산운영	1,234	1,462	1,246	6.6	-216	0.5
인건비	중공교 인건비	5,699	6,415	6,918	36.6	503	0.57
기본경비	중공교 기본경비(총액)	357	349	362	1.9	13	0.5
	중공교 기본경비(비총액)	3,379	2,780	2,614	13.8	-166	0.5

### 3) 중앙행정기관 및 관련 교육훈련기관의 세출예산

다음은 중앙부처의 교육훈련 담당부서 및 독립, 병설 교육훈련기관에서 실시하는 세출예산 현황을 살펴보았다. 2008년 정부안 프로그램예산서를 바탕으로 공무원 인건비(봉급, 상여금, 제수당), 주요사업비(교육과정 운영

에 따른 필요 지원경비, 주로 행정혁신으로 기재되어 있는 경우가 많음), 기본사업비(기본적인 기능수행 등 관서운영에 소요되는 경비, 소속공무원의 인건비 및 기관 운영경비 지원, 교육과정 운영경비 및 시설관리 지원 등)등으로 나누어 분석하였다. 또한 <표 III-5>에서 제시한 기관을 모두 분석하지 않고 주요 기관을 중심으로 15개 중앙부처와 관련 교육기관을 분석하였다.

〈표 III-5〉 중앙행정기관 및 독립, 병설 교육훈련기관

중앙부처	담당부서	중앙부처 산하기관	담당부서	비고
감사원	행정지원실	감사교육원	감사교육과	
검찰청	운영지원과			
경찰청	인사교육과	경찰종합학교	교무과	
		중앙경찰학교	교무과	
		경찰수사연수원	경찰수사연수원	
		경찰대학	교무과	
공정거래위원회	운영지원과			
관세청	운영지원과	관세국경관리연수원	교수부	
교육과학기술부	인사과	교육과학기술연수원	기획과	
국민권익위원회	운영지원과			
국가보훈처	운영지원과			
국무총리실	인사과			
국방부	운영지원과			
국세청	운영지원과	국세공무원교육원	운영과	
국토해양부	운영지원과	국토해양인재개발원	학사운영과	
		해양경찰학교	교무과	
금융위원회	혁신행정과			
기상청	운영지원과	기 상 청	기상인력개발과	
기획재정부	혁신인사과			
노동부	운영지원과			
농림수산식품부	인사과	수산인력개발원	교육혁신과	
		한국농업대학	기술연수과	
농촌진흥청	운영지원과	농업연수원	교육기획과/학사과	
문화재청	운영지원과			
문화체육관광부	인사과	국립중앙도서관	사서능력발전과	
민주평화통일자문회의	운영지원담당관실			
방송통신위원회	운영지원과			
방위사업청	운영지원과			
법무부	창의혁신담당관실	법무연수원	기획과	
법제처	창의혁신담당관실			



중앙부처	담당부서	중앙부처 산하기관	담당부서	비고
병무청	운영지원과	병 무 청	운영지원팀	
보건복지가족부	인사과			
산림청	운영지원과	산림인력개발원	교육과	
소방방재청	운영지원과	중앙소방학교	교학과	
		국립방재교육연구원	기획지원팀	
식품의약품안전청	운영지원과			
여성부	운영지원과			
외교통상부	인사제도과	외교안보연구원	교학과/외국어교육과	
조달청	운영지원과	외국어교육과		
중소기업청	운영지원과			
지식경제부	운영지원과	정보통신공무원교육원	기획연구팀	
통계청	운영지원과	통계교육원	교육기획과	
통일부	운영지원과			
특허청	운영지원과	국제지식재산연수원	기획총괄팀	
해양경찰청	운영지원과			
행정중심복합도시건설청	운영지원과			
행정안전부	인사기획관	지방행정연수원	인력개발총괄팀	
		정부정보화교육센터	정보화교육운영팀	
		국가기록원	기술연수과	
환경부	운영지원과	국립환경인력개발원	교육과	
대통령실		경호안전교육원	교육기획팀	

## 나. 교육훈련비 지급 기준

앞서 정부의 교육훈련관련 세출예산을 분석하였는데, 본 절에서는 실제 교육훈련을 받는 공무원들에게 지급되는 ‘교육훈련비’에 대하여 분석하였다. 즉, 이 비용은 각 기관별로 <표 III-1>에 제시한 중앙부처 교육훈련 세출 예산에 포함되어 있는 비용이라고 할 수 있다. 공무원교육훈련기관 등에 입교하는 국가공무원(이하 ‘공무원’이라 한다)에 대하여 공무원교육훈련법 시행령 제9조, 제13조 및 제33조의2, 공무원여비규정 제8조의2 제5항에서 정한 교육훈련비 및 여비를 지급할 수 있도록 세부기준을 정하는 데 그 목적이 있다<sup>19)</sup>. 적용범위는 공무원교육훈련기관에 입교하여 교육훈련을 받는

19) - 교육훈련비 지급범위 : 입학금, 수업료, 기성회비 전액으로 위탁교육기관에 실제 납입한 금액(단, 학생회비, 교재대, 식대 등 비공식비용은 교육훈련생 부담)

공무원, 공공기관, 민간기업체 등의 연수원에서 직무와 관련하여 국내위탁 교육훈련을 받는 공무원이다. 교육훈련비는 각 교육훈련기관의 장이 위탁기관의 장에게 교재대 등 교육훈련비의 전부 또는 일부의 부담을 청구할 경우 그 금액으로 하고, 위탁기관의 장은 교육훈련기관의 장이 청구한 교육훈련비의 산정액이 불합리하다고 인정할 때에는 교육훈련기관의 장과 협의하여 그 금액의 일부를 조정할 수 있다. 위탁기관의 장(교육훈련기관의 장)은 공무원이 입교한 후에 발생한 교육훈련기간의 변경, 퇴학 등 공무원교육훈련법 제13조제5항 이외의 사유로 인하여 교육훈련비를 조정해야 할 필요가 있을 때에는 교육훈련기관의 장(위탁기관의 장)과 협의하여 이를 조정할 수 있다. 교육훈련비 및 여비의 조정으로 인한 차액에 대하여는 위탁기관의

---

- 교육훈련비 지급절차 :

- \* 국내대학원(석사과정, 단기전문 과정) = 해당 대학원별 등록기간내에 자비로 등록 → 추후 행정안전부에서 개인별 은행계좌로 송금
- \* 석사과정은 자비 부담분을 차감한 금액을 송금 = 2004년 이전에 선발된 석사과정 재학생은 해당 대학교로 등록금을 일괄 송금
- \* 외국어위탁교육훈련 = 우선 자비로 납부(등록) → 추후 수료 시 개인별 은행계좌로 송금
- \* 국방대학교(안보과정, 야간석사과정) = 국방대학교 예산으로 위탁교육훈련 실시
- \* 중앙공무원교육원 고위정책과정 및 세종연구소 국정과제연수과정 = 위탁교육훈련생 소속 기관에서 교육훈련비 부담
- \* 한국방송통신대학교 위탁교육훈련 = 행정안전부에서 개인별 은행계좌로 송금
- \* 국외훈련 학자금 지원
  - 학위과정의 지원상한액 : USD 36,000/2년(미국지역), 훈련에 직접 소요되고 그 내역이 명확한 입학금, 등록금 등 필요한 경비
  - 직무훈련과정의 지급상한액 : USD18,000/2년, 세부 내역이 구체적이며, 훈련목적 달성에 필요하다고 인정되는 경우에 상한액의 범위 내에서 지원 가능, 사무실 임차료 등 훈련기관 부담금, 세미나·회의 참가등록비 등 훈련과제 수행과 밀접한 관련이 있는 비용
- \* 국외훈련 체재비 등 지원
  - 체재비 : 재외근무수당 5급·5등급공무원에게 지급하는 금액의 85%(별첨)
  - 의료보험료(의료보조비) : USD 220/월(미국지역기준)
  - 생활준비금(출국시 1회) : USD 500(지역구분 없음)
  - 귀국이전비(귀국시 1회) : 아시아국 USD 300, 기타지역 USD 600
- \* 국외훈련 항공료 지원 : 행정안전부 장관이 인정하는 배우자 및 자녀에 대하여 국외 여비규정에 의해 지급되는 왕복항공료(본인, 배우자, 자녀), 가족항공료는 전체훈련기간의 1/2이상을 동거한 경우에만 지급

장 또는 교육훈련기관의 장이 공무원교육훈련법 시행령 제36조제2항에 정한 절차에 따라 징수한다.

교육훈련 여비는 교육훈련여비지급기준에 따라 지급한다. 근무지내의 동일 지역에 있는 교육훈련기관에 입교하는 경우와 근무지외의 지역에 있는 교육훈련기관에 입교하는 경우, 기숙사 등에 합숙하는 경우와 비합숙의 경우로 각각 나누어 지급하고 있다.

#### 다. 소결

앞서 중앙공무원 교육훈련체계에서 제시한 중앙공무원교육원, 각 중앙행정기관과 중앙행정기관 산하의 독립된 교육훈련기관의 세출예산을 분석하였다. 프로그램예산체계에 따라 세출예산은 프로그램, 단위사업, 세부사업단위로 예산체계가 구성되어 있다. 각 부처별 공무원 교육훈련 예산은 예산체계의 단위사업 및 세부사업, 내역사업과 일치하지 않으며, 교육훈련 프로그램과정별로도 예산이 구성되어 있지 않다. 따라서 공무원 인건비(봉급, 상여금, 제수당)<sup>20)</sup>, 주요사업비(교육과정 운영에 따른 필요 지원경비), 기본사업비(교육원의 기본적인 기능수행 등 관서운영에 소요되는 경비, 소속공무원의 인건비 및 기관 운영경비 지원, 교육과정 운영경비 및 시설관리 지원 등)로 나누어 분석(22,154,997백만원 기준, <표 III-1> 참조)하였다. 본부인건비, 본부기본경비, 본부청사 및 시설물관리, 소속기관인건비, 소속기관기본경비, 소속기관청사 및 시설물관리, 교육, 혁신, 수입대체경비 및 기타를 모두 합친 경우 2007년 20조, 2008년 22조였는데, 본부인건비, 즉 공무원인건비를 100으로 보았을 때, 공무원 교육훈련에 대한 기본사업비는 2007년 20%, 2008년에는 18.6%로 나타났다. 단위사업이 '교육'사업으로 되어 있는 경우는 즉, 공무원 교육훈련의 주요사업비는 2007년 2.1%, 2008년 2.2%로 공무원인건비 대비 매우 작은 비중을 차지하고 있었다. 공무원 교육훈련 현황을 기준으로 1인당

20) 인건비에 대한 교육훈련비 비율은 민간대기업에 비해 중앙정부의 비율은 상당히 낮다. 각 행정부처별로 전체적으로 시설 이용율이 50%에 미치지 못하고 있으며, 1998년도 공무원 교육훈련에 소요되는 총예산중 인건비가 시설비를 제외한 경비의 절반을 차지하고 있다(김신복, 1999: 132).

교육훈련비를 살펴보면 약 연간 320만원이나, 이를 교육훈련 현황 비율로 나누어 보면 여성의 비율이 적은 것을 알 수 있다. 실제 중앙부처 공무원 교육훈련프로그램의 과정별·성별 교육현황에 따른 예산을 비교하는 것이 필요하다. 그러나, 자료의 한계 상 전체 교육인원수와 교육훈련관련 예산의 총액을 비교하더라도 1인당 훈련비는 매우 저조하다. 또한 여성에 대한 훈련비는 더욱더 그러하다. 자료가 접근 가능했던 중앙공무원 교육원의 각 프로그램별(교육과정별) 예산 현황을 살펴보면, 매우 적은 비중임을 알 수 있으며 성별 1인당 예산현황은 매칭이 어려우나 살펴보면 매우 낮은 것을 알 수 있다.

구체적으로 중앙공무원교육원의 세출예산 현황을 살펴보면, 전체 188억 9,900만원 중 공무원 인건비(봉급, 상여금, 제수당)는 69,18백만원(36.6%), 주요사업비(교육과정 운영에 따른 필요 지원경비)는 9,005백만원(47.7%), 기본사업비(교육원의 기본적인 기능수행 등 관서운영에 소요되는 경비, 소속공무원의 인건비 및 기관 운영경비 지원, 교육과정 운영경비 및 시설관리 지원 등)는 2,976백만원(15.7%)이었다. 사업별 예산 편성현황을 분석하면, 중앙공무원교육원 기본경비(비총액)와 교육환경개선유지(총무)가 가장 높은 비중이고, 신입관리자정책역량함양(기본)과 사이버교육센터운영이며, 중앙공무원교육원 인건비는 6,918백만원으로 전체예산 대비 36.6%를 차지하였다.

그러므로 교육훈련 예산을 현실화하는 것이 필요할 것이다. 특히 교육훈련에 관한 예산문제는 기획재정부등 예산관련기관이 적극적으로 추진해야 할 부분이며 투자하지 않고는 발전을 기대하기 어렵다고 할 수 있다<sup>21)</sup>.

## 2. 공무원 교육훈련사업에 대한 임금효과 추정

본 절에서는 공무원 교육훈련 사업에 대해 임금효과를 추정하고자 하겠는데 먼저 실증분석을 수행하기 전에 공무원 교육훈련과 다른 인사활동(승진, 핵심보직배치)과의 관계 및 중요성을 살펴보고자 하였다. 교육훈련은 다른 인사활동과 밀접한 관련을 가지고 있다. 우선 직무분석에서 얻은 정보

21) 톰 피터스(Tom Peters)는 '경기가 좋을 때 교육훈련 예산을 2배로 늘리고, 경기가 나쁠 때는 4배로 늘려라'고 말한 바 있다.

는 교육훈련에서 가르쳐야 할 지식과 기술이 무엇인지 제공한다. 채용 규모와 시기 그리고 대상에 대한 정보 역시 교육훈련의 규모와 시기 그리고 교육훈련의 프로그램을 설계하는데 중요한 투입정보가 된다. 근무성적평정은 현재의 직무수행도수가 기준에 얼마나 미달하는지를 파악하여 교육훈련의 대상을 선정하는데 귀중한 자료가 된다. 그리고 교육훈련 중에서도 국내외 교육기관에 위탁하여 실시하는 경우에는 학위를 취득할 수 있어 학위를 증시하는 우리나라 공무원에게는 직무만족과 동기부여의 효과도 얻을 수 있다. 이외에도 교육훈련을 받는 과정이나 내용은 보직이동의 중요한 자료가 되고 우리나라의 경우 교육훈련 성적이 승진에 영향을 미치고 있다(유민봉, 1997: 277-278). 즉, 현재의 교육훈련은 계급제하의 순환보직의 특성으로 인하여 인사상 승진을 위한 평정점수를 얻기 위해 훈련을 받고 있는 것이 오히려 현실에 가깝다.

그러나, 교육훈련이 인사상 승진을 위한 점수를 얻기 위한 측면으로 운영되고 있다는 지적이 많으므로 교육훈련의 효과를 높일 수 있도록 교육훈련과 인사관리가 밀접하게 연계될 수 있는 현실적인 방안이 강구되어야 할 것이다. 교육훈련을 통해 익힌 지식, 기술과 능력은 직무수행능력을 향상시키고 궁극적으로는 행정서비스의 질을 높이는 것이므로 공무원이 교육훈련을 이수하게 되면, 훈련분야와 관련된 직무분야에 보직을 부여하여 훈련을 통해 개발한 능력을 활용하도록 하고 그 실적을 평가하여 승진에 반영하여야 한다.

교육훈련은 이상과 같은 다른 인사활동과의 관계 외에도 일반 관리 과정에서 매우 중요한 기여를 하고 있으며, 특히 우리나라와 같이 공무원이 폐쇄형 충원에 의존하고 법적으로 신분보장을 받고 있는 경우 교육훈련을 통해 기술과 환경의 변화에 대응하여 내부인력의 능력발전을 위한 노력은 더욱 중요한 의미를 가진다.

따라서 본 실증분석에서는 앞서 언급한 바와 같이 공무원의 교육훈련이 중요하다는 명제에 대해 성별에 따라 교육훈련의 중요정도가 차이가 날 수 있음을 분석하고자 하였다. 따라서 다음과 같이 연구가설을 설정하였다. 지금까지 교육훈련은 중요하고, 이는 승진 및 핵심보직과 연결된다고 하였다.

그러므로 성별에 따라 공무원이 교육훈련에 차별을 받지 않는다면, 승진 및 핵심보직을 얻을 수 있으며, 승진 및 핵심보직 등으로 인해 실제 받는 임금보다 더 많은 임금을 받을 수 있을 것임을 분석해보고자 하였다.

실제 공무원이 받는 명목임금과 공무원이 교육훈련에 있어 차별을 받았을 때 받을 수 있는 추정임금을 비교하였다. 즉, 공무원 교육훈련에 있어 차별에 영향을 미치는 요인을 분석하고, 공무원 교육훈련이 가져오는 성과는 승진 혹은 보직(배치전환)으로 나타날 수 있다는 가정 하에 공무원 교육훈련에서의 차별이 보직차별, 보직중요도 여부에 영향을 미칠 수 있으며, 이것이 공무원 임금효과(성과)에 어떻게 나타나는지 추정하고자 하였다.

### 가. 자료의 특성

본 연구에서 실증분석을 위해 사용한 자료는 「양성평등 균형인사정책 실효성확보를 위한 실태조사 분석」연구의 원자료를 사용하였다. 2006년 11월 44개 중앙행정기관 소속 남녀공무원 1,000명을 대상으로 하였으며 응답률은 85.1%로 851명이 응답하였다. 행정기관별 여성공무원 인원 구성 비율에 따른 남녀동일 인원 할당 방법으로 기관의 인사부에 협조공문과 함께 설문조사를 위한 배부, 회수 요청을 한 자료이다. 중앙공무원 현황과 관련하여 사용가능한 자료로는 정기적으로 조사가 이루어지는 자료가 거의 없으며, 2008년 공무원 실태조사 자료가 있으나 원자료를 일반에게 공개하지 않기 때문에 상기의 자료를 사용하였다.

본 분석 자료의 일반적인 특성을 살펴보면 <표 III-6> 와 같다.

먼저 직급별로 살펴보면, 여성의 경우 6, 7급에 여성이 27.9%, 25.7%로 나타났다. 고위공무원과 3급에는 여성이 없는 것으로 나타났다. 반면, 남성은 5, 6급이 27.1%, 36.0%로 나타났다. 고위공무원과 3, 4급 비중이 3.5%로 나타났다. 전반적으로 여성이 낮은 직급에 많이 몰려 있었으며, 남성이 비교적 고위직에 있는 것을 알 수 있다. 호봉 또한 여성은 1, 4호봉(각 33.0%, 48.2%)에 치중되어 있었으며, 남성은 2, 7호봉(31.7%, 28.0%)이 가장 많은 비율을 차지하고 있었다. 남녀 모두 행정직군이 77.3%, 76.7%를 차지하고 있었으며, 기술직군 및 공안직군은 남성이 더 많은 비중을 차지하고

있었다. 연령대별로는 여성은 26~30세가 26.1%, 31~25세가 36.3%였으며, 남성은 31~35세가 32.0%, 36~40세가 28.3%로 여성의 입직연령이 상대적으로 남정보다 더 빠른 것으로 해석할 수 있다. 혼인상태를 살펴보면, 여성은 기혼이 62.5%, 남성은 81.8%로 나타났으며, 기혼인 경우 3세미만 자녀를 있는 경우는 여성은 22.9%, 남성은 23.4%로 나타났다.

〈표 Ⅲ-6〉 분석자료의 일반적인 특성

(단위: 명, %)

구분 \ 성별		여성	남성	전체
직급	고위공무원	0(0.0)	2(0.5)	2(0.2)
	3급	0(0.0)	1(0.2)	1(0.1)
	4급	4(1.0)	12(2.8)	16(1.9)
	5급	89(22.0)	117(27.1)	206(24.6)
	6급	113(27.9)	155(36.0)	268(32.1)
	7급	104(25.7)	99(23.0)	203(24.3)
	8급	57(14.1)	32(7.4)	89(10.6)
	9급	38(9.4)	13(3.0)	51(6.1)
직렬	공안직군	11(2.7)	20(4.7)	31(3.7)
	행정직군	313(77.3)	330(76.7)	643(77.0)
	기술직군	38(9.4)	57(13.3)	95(11.4)
	기타	43(10.6)	23(5.3)	66(7.9)
연령대	20~25세	7(1.7)	0(0.0)	7(0.8)
	26~30세	95(23.1)	35(8.2)	130(15.5)
	31~35세	149(36.3)	137(32.0)	286(34.1)
	36~40세	102(24.8)	121(28.3)	223(26.6)
	41~45세	34(8.3)	81(18.9)	115(13.7)
	46~50세	16(3.9)	37(8.6)	53(6.3)
	51~55세	7(1.7)	14(3.3)	21(2.5)
	56세이상	1(0.2)	3(0.7)	4(0.5)
혼인상태	기혼	257(62.5)	350(81.8)	607(72.3)
	미혼	154(37.5)	78(18.2)	232(27.7)
3세미만 자녀여부	있다	74(22.9)	90(23.4)	164(23.2)
	없다	249(77.1)	294(76.6)	543(76.8)
호봉	1	102(33.0)	39(9.0)	141(19.0)
	2	0(0.0)	137(31.7)	137(18.5)
	4	149(48.2)	0(0.0)	149(20.1)
	7	0(0.0)	121(28.0)	121(16.3)
	12	0(0.0)	81(18.8)	81(10.9)

구분 \ 성별		여성	남성	전체
호봉	14	34(11.0)	0(0.0)	34(4.6)
	17	0(0.0)	37(8.6)	37(5.0)
	19	16(5.2)	0(0.0)	16(2.2)
	22	0(0.0)	14(3.2)	14(1.9)
	24	7(2.3)	0(0.0)	7(0.9)
	25	0(0.0)	3(0.7)	3(0.4)
	27	1(0.3)	0(0.0)	1(0.1)

\*응답자를 기준으로 분석함

## 나. 모형의 설정 및 변수의 설명

공무원교육훈련법 시행령 제11조의3 내지 제11조의5의 규정에 의한 교육훈련시간 승진반영제도의 운영에 필요한 사항 등을 정하고 있다. 이처럼 공무원 교육훈련은 승진과 밀접한 관계를 지니고 있다고 할 수 있다.

앞서 이론적 논의에서 살펴보았듯이 공무원의 교육훈련은 승진 및 핵심 보직 배치와 매우 중요한 관계를 가지고 있다. 먼저 직무분석에서 얻은 정보는 교육훈련에서 가르쳐야 할 지식과 기술이 무엇인지 제공한다. 채용 규모와 시기 그리고 대상에 대한 정보 역시 교육훈련의 규모와 시기 그리고 교육훈련의 프로그램을 설계하는데 중요한 투입정보가 된다. 근무성적평점은 현재의 직무수행정도가 기준에 얼마나 미달하는지를 파악하여 교육훈련의 대상을 선정하는데 귀중한 자료가 된다. 그리고 교육훈련 중에서도 국내외 교육기관에 위탁하여 실시하는 경우에는 학위를 취득할 수 있어 학위를 중시하는 우리나라 공무원에게는 직무만족과 동기부여의 효과도 얻을 수 있다. 이외에도 교육훈련을 받는 과정이나 내용은 보직이동의 중요한 자료가 되고 우리나라의 경우 교육훈련 성적이 승진에 영향을 미치고 있다(유민봉, 1997: 277-278). 그러므로 본 실증분석에서는 공무원 교육훈련에 있어 기회의 차별이 중요보직에 미치는 영향을 분석하고, 공무원 교육훈련에서의 차별(승진차별, 중요보직 여부)이 공무원 임금효과(성과)에 어떻게 나타나는지 추정하고자 하였다<sup>22)</sup>.

22) 여기서 교육훈련에 대한 차별은 여성이 사회제도적으로 교육훈련의 기회를 얻는



먼저 공무원 교육훈련이 중요보직에 영향을 미치는지를 분석하였다. 이 때 공무원 교육훈련의 성과는 승진 혹은 중요보직으로 나타날 수 있기 때문에, 교육훈련에서의 기회의 차별이 공무원 임금효과(성과)에 어떻게 나타나는지 추정하고자 하였다. 이 때, 먼저 1단계에서 교육훈련의 차별의 중요보직(보직 차별의 가능성)에 대한 Probit Likelihood 함수를 도출한 후 추정치로부터 Mill's ratio의 역수를 계산한다. 이 때, 선택편의의 문제(교육훈련에 적극적인 사람은 능력도 있고 의지도 있는 사람일 것이므로 교육훈련 이수자의 양의 임금효과가 단지 교육훈련 때문이 아니라 교육훈련 이수자의 능력과 적극적 의지 때문에 나타날 수 있는 것임)가 발생할 수 있다. 이를 해결하는 고전적 방법은 Heckman(1979)의 표본선택 모형을 사용, 또는 Heckman(1979)의 프로빗을 이용한 Two-Stage 회귀추정으로 선택편의의 문제를 극복하면서 교육훈련의 임금효과를 추정할 수 있다.

설명변수로는 개인의 연령, 계급, 직렬(행정직군과 그 외 직군으로 더미 변수 처리함), 기혼여부, 3세미만 자녀여부, 교육훈련기회의 차별여부(공무원교육훈련과정에 대한 기회를 얻는데 성별에 따른 차별이 있다고 생각하는 경우와 그렇지 않은 경우를 더미변수 처리함)를 사용하였다. 피설명변수는 승진 및 핵심보직 여부(현재 맡고 있는 보직의 중요도를 더미변수 처리함), 임금(월간 임금의 대수치를 사용함)을 사용하였다.

상기 내용을 바탕으로 본 실증분석에 사용한 방정식은 다음과 같다.

$$\text{맡고 있는 보직의 중요 여부(확률)}_i = \alpha_0 + \alpha_1(\text{연령}_i) + \alpha_2(\text{연령}_i^2) + \alpha_3(\text{직무(직렬)}_i) + \alpha_4(3\text{세미만자녀여부}_i) + \alpha_5(\text{교육훈련차별여부}_i) + \eta_i$$

$$\text{임금}_i = \beta_0 + \beta_1(\text{연령}_i) + \beta_2(\text{연령}_i^2) + \beta_3(\text{직무(직렬)}_i) + \beta_4(3\text{세미만자녀여부}_i) + \beta_5(\text{교육훈련차별여부}_i) + \beta_5\lambda + \epsilon_i$$

데 있어 어려움이라 표현할 수 있다(문미경 외, 2006). 특히 주요보직자에 대한 조직기여도 평가에 따라 출산과 육아기에 있는 여성이 업무집중과 몰입의 정도가 남성과 차이가 있으며, 이는 교육훈련의 받는데 있어 시간 및 물리적 측면에 있어 여성이 더 어려운 점이 많다고 할 수 있다.

교육훈련의 차별이 임금(노동공급)에 미치는 효과를 추정하기 위하여 사용한 변수의 기초통계 자료는 <표 Ⅲ-7>와 같다.

〈표 Ⅲ-7〉 사용변수의 기초통계

	여성	남성
연령(세)	34.7	38.0
계급(급)	6.5	6.1
호봉(호)	5.4	7.2
임금(원)	1,421,798	1,568,751

평균연령은 여성이 34.7세, 남성이 38세로 남성이 약 3.3세 높았다. 평균 계급은 여성이 6.7계급, 남성이 6.1계급으로 남성의 계급이 조금 높은 것을 알 수 있다. 평균 호봉 또한 남성이 7.2호봉으로 여성보다 높았다. 평균임금은 여성이 1백4십2만1천원, 남성이 1백5십6만8천원으로 남성이 여성보다 약 1십4만7천원이 높은 것을 알 수 있다.

## 다. 실증분석 결과

앞서 제시한 모형을 바탕으로 성별 임금을 추정하였다. 먼저 각각 데이터 셋을 나누어 교육훈련의 차별이 승진 및 보직차별여부를 결정하는데 성별로 효과가 어떻게 상이하게 나타나는지를 분석하였다. 또한 승진 및 보직차별여부에 이어 임금을 어떻게 결정하는지를 분석하였다. 우선 개별 근로자들은 자신이 교육훈련 등의 차별에 따라 핵심 보직에 배치를 받는지를 결정하고, 핵심보직에 배치를 받은 경우 어느 정도의 임금인지 결정된다.

### 1) 여성

현재 맡고 있는 보직의 업무 중요도에 영향을 미치는 요인을 살펴보면 직무(직렬)가 행정직이 아닌 경우, 3세 미만의 자녀가 없는 경우 맡고 있는 보직이 중요하다고 생각하였다. 또한 임금에 영향을 미치는 요인으로

육훈련의 차별을 받지 않을수록 연령이 높아질수록 직렬이 행정직인 경우 임금에 정(+)의 효과를 미치는 것으로 나타났다.

〈표 Ⅲ-8〉 임금 추정 결과: 여성

	말고 있는 보직중요도 여부	임금
상수항	.4757178	12.85344***
연령	-.0170771	.0377078***
연령 <sup>2</sup>	.0006814	-7.65e-06
직무(직렬)	-.4953522 ***	.0745478***
3세미만 자녀여부	-.3723166 ***	
교육훈련차별여부	-.1177144	-.0655138***
$\lambda$		-.0820203

주: \*, \*\*, \*\*\*는 각각 10%, 5%, 1% 유의수준에서 통계적으로 유의미함.

다음은 공무원 교육훈련의 차별로 인해 여성공무원의 임금에 어떠한 영향을 미치는지를 시뮬레이션하였다(<표 Ⅲ-9>). 명목임금의 평균값은 1,421,798원이었으며, 추정임금은 1,433,047원으로 약 1만 1천원 정도 큰 것으로 나타났다. 이는 여성 공무원들이 교육훈련의 차별을 받지 않는다면 더 많은 임금을 받을 수 있는 것으로 해석할 수 있다. 즉, 공무원 교육훈련과정에 대한 기회를 얻는데, 성별에 따른 차별이 없다면 더 많은 생산성을 낼 수 있다는 것으로 해석할 수 있다.

〈표 Ⅲ-9〉 시뮬레이션 결과

(단위: 원)

	평균	표준편차	최소값	최대값
명목 임금	1,421,798	414,508.5	792,900	2,718,800
추정 임금	1,433,047	367,690	618,371.2	2,952,261

## 2) 남성

현재 말고 있는 보직의 업무 중요도에 영향을 미치는 요인을 살펴보면

연령이 높을수록 자신이 맡고 있는 보직의 업무가 중요한 것으로 나타났다. 보직중요도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면 여성과 달리 직무(직렬), 3세 미만의 자녀 여부는 통계적으로 유의미하지 않았다. 또한 임금에 영향을 미치는 요인으로서는 모든 변수가 통계적으로 유의미하였는데, 교육훈련의 차별을 받지 않을수록 연령이 높아질수록 직렬이 행정직인 경우 임금이 정(+)의 효과를 미치는 것으로 나타났다.

〈표 Ⅲ-10〉 임금 추정 결과: 남성

	맡고 있는 보직중요도 여부	임금
상수항	-4.570419*	9.557938***
연령	.2529321**	.173197***
연령 <sup>2</sup>	-.0029142*	-.001543***
직무(직렬)	.0305464	.0759371***
3세미만 자녀여부	.1083916	
교육훈련차별여부	-.1566709	-.083152*
$\lambda$		.8033471*

주: \*, \*\*, \*\*\*는 각각 10%, 5%, 1% 유의수준에서 통계적으로 유의미함.

다음은 공무원 교육훈련의 차별로 인해 남성공무원의 임금에 어떠한 영향을 미치는 지를 시뮬레이션하였다(〈표 Ⅲ-11〉). 명목임금의 평균값은 1,568,751원이었으며, 추정임금은 1,500,134원으로 약 6만 8천원 정도 작은 것으로 나타났다. 교육훈련에 있어 차별을 반영한 임금이 더 적다는 것이다. 이는 여성과 달리 남성공무원들이 교육훈련과정에 대한 기회를 얻는데, 성별에 따른 차별이 덜하다는 것으로 해석할 수 있을 것이다.

〈표 Ⅲ-11〉 시뮬레이션 결과

(단위: 원)

	평균	표준편차	최소값	최대값
명목 임금	1,568,751	475,803.4	792,900	3,056,200
추정 임금	1,500,134	575,472.8	-3,723,127	2,937,138

# IV

## 결 론

1. 연구의 요약	85
2. 정책제언	91

## 1. 연구의 요약

여성의 교육기회 확대와 여성의 직업 인식 변화로 전반적인 사회활동이 증가하고 있으며, 이런 변화와 맞물려 여성공무원의 수가 증가하고 있다. 여성공무원의 증가와 관련 공무원의 성별과 직급은 공무원 교육훈련사업에 영향을 미치며, 공무원의 교육훈련시간은 승진에 반영된다. 또한 공무원 교육훈련 사업은 정부재정지출의 중요한 부분(9,105백만원(2007), 중앙인사위원회, 2008)을 차지하고 있으나 성별 수혜대상자 니드에 부합하는 교육훈련 사업 수행 및 평가에 대한 노력이 많지 않았다.

그러므로 교육훈련을 통한 공무원의 역량강화를 위해서는(공무원교육훈련법 제3조, 제14조) 공무원 교육훈련사업에 대한 평가가 성인지적 관점으로 포괄적이고 구체적으로 이루어져야한다.

또한 세출예산의 집행 측면에서 살펴보면, 교육훈련이 의도하지 않게 불평등하게 배분됨으로써 그 동안 교육훈련 수요조사가 성인지적으로 체계적이지 못하고 형식적이고 획일적 교육이 이루어져왔다고 볼 수 있다. 그간 교육훈련의 수요조사는 성별 교육훈련이 필요한 내용보다는 교육훈련 대상 인원만을 파악하는 공급자 중심적이고도 양 위주인 조사에 그침으로써 공무원 개인의 훈련수요가 교육과정의 설치와 교육내용의 편성은 물론 교육대상자의 선정에도 제대로 반영되지 못하였기 때문에 교육훈련 관련 세출예산의 비효율적 집행이 초래되는 결과를 낳을 수도 있다.

따라서 본 연구는 공무원 교육훈련사업의 현황을 분석하고, 현재 받고 있는 임금과 교육차별을 받지 않을 때의 임금효과를 추정하여 비교분석하였다. 아울러 교육훈련 사업에 대한 정부의 세출예산과 성별수혜분석을 실시함으로써 공공부문 여성인력이 적절한 교육훈련을 통해 국가 성장잠재력 및 경쟁력 제고에 기여할 수 있는 방향을 모색하고자 하였다.

### □ 양성평등 공무원 교육훈련의 중요성

여성공무원이 증가하고 있으나(1983년 10.6%에서 2008년 40.6%) 교육훈련을 받거나 및 핵심 보직에는 여성 공무원의 수가 매우 적다(고위공무원 2.1%, 3급 4.4%, 4급 7.1%, 2008년). 또한 승진과 관련하여 더 중요한 것은 승진 기간이다. 7급에서 6급으로의 승진의 경우 여성 9.1년, 남성 9.0년, 성별로는 5급 이하까지 진급하는데 소요되는 기간이 차이가 없었으나 5~4급으로 진급하는데 남성은 평균 7.5년, 여성은 평균 9.4년으로 남성이 여성보다 약 2년 정도 진급기간이 짧다. 여성에 대한 승진 차별은 5급 이상 관리직부터 시작된다고 할 수 있다(2002). 공무원 교육훈련은 행정환경의 변화(지식정보사회, 인적자원개발)에 따라 필수 불가결한 것이며, 그 의의와 필요성이 강조되고 있다. 또한 공무원 교육훈련과 다른 인사활동(승진, 핵심보직배치)과의 관계 및 중요성이 부각되고 있다. 교육훈련을 받는 과정이나 내용은 보직이동의 중요한 자료가 되고 우리나라의 경우 교육훈련 성적이 승진에 영향을 미치고 있다. 교육훈련을 통해 익힌 지식, 기술과 능력은 직무수행능력을 향상시키고 궁극적으로는 행정서비스의 질을 높이는 것이므로 공무원이 교육훈련을 이수하게 되면, 훈련분야와 관련된 직무분야에 보직을 부여하여 훈련을 통해 개발한 능력을 활용하도록 하고, 그 실적을 평가하여 승진에 반영하여야 한다.

### □ 여성공무원의 교육훈련현황

한국의 중앙공무원 교육은 여러 체계로 이루어지고 있는데, 행정안전부 교육훈련과, 각 중앙행정기관의 교육훈련 부서, 중앙공무원교육원, 각 부처 관련 독립 및 병설 교육훈련기관에서 이루어지고 있으며, 이를 행정안전부 교육훈련과에서 총괄하고 있다. 교육훈련인원의 실적을 총괄하는 곳은 행정안전부 교육훈련과이나 전 공무원의 교육훈련실적 통계가 DB화되어 있지 않고 있다. 더군다나 성별 통계는 매우 미비한 실정이다. 각 중앙행정기관의 교육훈련 부서는 교육훈련인원의 성별 통계를 관리하고 있지 않으며 각 부처 관련 독립 및 병설 교육훈련기관은 교육훈련과정에 따른

총인원만 집계하고 성별 실적은 관리하고 있지 않다. 그러므로 본 연구에 사용한 실적 통계자료는 중앙공무원교육원과 각 부처의 교육훈련부서(인사과, 운영지원과, 창의혁신담당관실 등), 관련 독립 및 병설 교육훈련기관에 개별적으로 연락하여 집계하고, 행정안전부의 「2008년 공무원 총조사」의 설문 원자료를 통해 교육실적을 분석하였다.

남녀공무원의 모집단 대비 교육훈련 실적을 비교해 보면, 전반적으로 여성이 교육훈련을 받는 비중이 낮았다. 또한 특정교육훈련 프로그램에서는 성별 차이가 많은 것으로 나타났다.

먼저 중앙공무원교육원의 기본교육현황을 살펴보면, 2008년 현재 전체 5,804명이며 남성은 4,699명, 여성은 1,104명으로 여성이 차지하는 비중이 19.02%이다. 기본교육으로는 고위정책과정, 고위공무원단후보자과정, 신입관리자과정, 5급 승진자과정, 지역인재채용자과정으로 구분되며 여성공무원 교육비중이 가장 높은 교육프로그램은 9급신규자과정 52.86%이며 그 다음으로는 지역인재채용자과정 52.08%, 신입관리자과정 42.39%, 7급신규자과정 38.73%로 나타났다. 반면에 고위정책과정과 고위공무원단후보자과정에는 여성교육비중이 매우 저조하였다. 전문 교육현황을 살펴보면, 총 34개 과정을 운영하였다. 여성공무원 교육비중이 가장 높은 교육프로그램은 e-사람 급여실무과정과 e-사람 인사실무과정으로 각각 79.82%, 41.92%였는데, 사이버교육에서 여성이 강세를 보였다. 반면에 혁신주도과정, 고객지향과정, 결과지향과정, 비전제시과정, 의사소통과정, 그리고 정책관리능력향상과정에서는 교육을 받은 여성공무원 비중이 5% 이하로 나타났다. 특히 변화관리, 특별교육에서 여성비중이 높은 교육 프로그램으로는 교육과학기술부 창의력향상과정이 29.31%였으며 그 다음으로는 국토연구원 변화관리과정이 23.33%이었다. 특별교육 모든 과정에서 여성공무원 비중이 낮았는데, 특히 공로연수과정과 정책관리역량향상과정에서는 여성공무원이 단 한명도 교육을 받지 않은 것을 알 수 있었다.

다음으로 공무원 총조사 자료를 이용한 교육훈련 현황을 살펴보면, 일반직 공무원 중 응답자 94,848명을 대상으로 교육이수 공무원은 91,756명으로 일반직 공무원의 96.74%가 기본 및 전문교육을 받은 것으로 조사되었다.



평균 교육이수 횟수는 전체 8.7회로 남성은 9.0회, 여성은 7.6회로 나타났으며, 행정기술직은 87,733명(96.88%), 남성이 9.1회, 여성이 7.7회, 연구직은 3,730명(93.34%), 남성은 6.7회, 여성은 5.5회, 지도직은 293명, 남성은 10.5회, 여성은 7.8회로 낮게 나타난 것을 알 수 있었다.

공무원 위탁교육현황을 살펴보면, 여성의 이수율이 전반적으로 낮았다. 일반직의 경우 위탁교육으로 박사는 여성이 1.3% 이수 받았으며, 석사는 29.6%, 학사는 14%를 이수 받았다. 행정기술직의 경우는 상기와 같이 여성이 이수 받은 비율이 0.93%, 29.4%, 14.4%로 나타났다. 연구직의 경우는 2.6%, 32.1%, 17.6%에 그치는 것으로 나타났다.

특히 공무원 국외훈련 현황은 남성이 여성에 비해 6배 이상 국외훈련을 더 받는 것을 알 수 있었다. 일반직의 경우 여성이 14.1%, 행정기술직의 경우는 12.9%, 연구직의 경우는 19.6%로 나타났다.

#### □ 교육훈련 사업의 세출예산 현황

앞서 중앙공무원 교육훈련체계에서 제시한 중앙공무원교육원, 각 중앙행정기관과 중앙행정기관 산하의 독립된 교육훈련기관의 세출예산을 분석하였다. 프로그램예산체계에 따라 세출예산은 프로그램, 단위사업, 세부사업단위로 예산체계가 구성되어 있다. 각 부처별 공무원 교육훈련 예산은 예산체계의 단위사업 및 세부사업, 내역사업과 일치하지 않으며, 교육훈련 프로그램 과정별로도 예산이 구성되어 있지 않다. 따라서 공무원 인건비(봉급, 상여금, 제수당)<sup>23)</sup>, 주요사업비(교육과정 운영에 따른 필요 지원경비), 기본사업비(교육원의 기본적인 기능수행 등 관서운영에 소요되는 경비, 소속공무원의 인건비 및 기관 운영경비 지원, 교육과정 운영경비 및 시설관리 지원 등)로 나누어 분석(22,154,997백만원 기준, <표 III-1> 참조)하였다. 본부인건비, 본부기본경비, 본부청사 및 시설물관리, 소속기관인건비, 소속기관

23) 인건비에 대한 교육훈련비 비율은 민간대기업에 비해 중앙정부의 비율은 상당히 낮다. 각 행정부처별로 전체적으로 시설 이용율이 50%에 미치지 못하고 있으며, 1998년도 공무원 교육훈련에 소요되는 총예산중 인건비가 시설비를 제외한 경비의 절반을 차지하고 있다(김신복, 1999: 132).

기본경비, 소속기관청사 및 시설물관리, 교육, 혁신, 수입대체경비 및 기타를 모두 합친 경우 2007년 20조, 2008년 22조였는데, 본부인건비, 즉 공무원 인건비를 100으로 보았을 때, 공무원 교육훈련에 대한 기본사업비는 2007년 20%, 2008년에는 18.6%로 나타났다. 단위사업이 ‘교육’사업으로 되어 있는 경우는 즉, 공무원 교육훈련의 주요사업비는 2007년 2.1%, 2008년 2.2%로 공무원인건비 대비 매우 작은 비중을 차지하고 있었다. 공무원 교육훈련 현황을 기준으로 1인당 교육훈련비를 살펴보면 약 연간 320만원이나, 이를 교육훈련 현황 비율로 나누어 보면 여성의 비율이 적은 것을 알 수 있다. 실제 중앙부처 공무원 교육훈련프로그램의 과정별·성별 교육현황에 따른 예산을 비교하는 것이 필요하다. 그러나, 자료의 한계 상 전체 교육인원수와 교육훈련관련 예산의 총액을 비교하더라도 1인당 훈련비는 매우 저조하다. 또한 여성에 대한 훈련비는 더욱더 그러하다. 자료가 접근 가능했던 중앙공무원 교육원의 각 프로그램별(교육과정별) 예산 현황을 살펴보면, 매우 적은 비중임을 알 수 있으며, 성별 1인당 예산현황은 매칭이 어려우나 살펴보면 매우 낮은 것을 알 수 있다.

구체적으로 중앙공무원 교육원의 세출예산 현황을 살펴보면, 전체 188억 9,900만원 중 공무원 인건비(봉급, 상여금, 제수당)는 6,918백만원(36.6%), 주요사업비(교육과정 운영에 따른 필요 지원경비)는 9,005백만원(47.7%), 기본사업비(교육원의 기본적인 기능수행 등 관서운영에 소요되는 경비, 소속공무원의 인건비 및 기관 운영경비 지원, 교육과정 운영경비 및 시설관리 지원 등)는 2,976백만원(15.7%)이었다. 사업별 예산 편성현황을 분석하면, 중앙공무원교육원 기본경비(비총액)와 교육환경개선유지(총무)가 가장 높은 비중이고, 신입관리자정책역량함양(기본)과 사이버교육센터운영임. 중앙공무원 교육원 인건비는 6,918백만원으로 전체예산 대비 36.6%를 차지하였다.

#### □ 교육훈련 사업의 임금효과 추정

실증분석에서는 공무원 교육훈련에 있어 차별이 중요보직에 미치는 영향을 분석하고, 중요보직에 영향을 미치는 요인이 무엇인지를 분석하며, 공무원 교육훈련에서의 차별(승진차별, 중요보직 여부)이 공무원 임금효과(성

과)에 어떻게 나타나는지 추정하고자 하였다.

먼저 공무원 교육훈련이 중요보직에 영향을 미치는지를 분석하였다. 이때 공무원 교육훈련의 성과는 승진차별 혹은 중요보직으로 나타날 수 있기 때문에 교육훈련에서의 차별이 공무원 임금효과(성과)에 어떻게 나타나는지 추정하고자 하였다. 실제 공무원이 받는 임금과 공무원이 교육훈련에 있어 차별을 받았을 때 받을 수 있는 추정임금을 비교하였다.

여성의 경우 현재 맡고 있는 보직의 업무 중요도에 영향을 미치는 요인을 살펴보면 직무(직렬)가 행정직이 아닌 경우, 3세 미만의 자녀가 없는 경우 맡고 있는 보직이 중요하다고 생각하였다. 또한 임금에 영향을 미치는 요인으로는 교육훈련의 차별을 받지 않을수록 연령이 높아질수록 직렬이 행정직인 경우 임금에 정(+)의 효과를 미치는 것으로 나타났다. 또한 공무원 교육훈련의 차별로 인해 여성공무원의 임금에 어떠한 영향을 미치는지를 시뮬레이션한 결과 명목임금의 평균값은 1,421,798원이었으며, 추정임금은 1,433,047원으로 약 1만 1천원 정도 큰 것으로 나타났다. 이는 여성 공무원들이 교육훈련의 차별을 받지 않는다면 더 많은 임금을 받을 수 있는 것으로 해석할 수 있다. 즉, 공무원 교육훈련과정에 대한 기회를 얻는데, 성별에 따른 차별이 없다면 더 많은 생산성을 낼 수 있다는 것이다. 남성의 경우 현재 맡고 있는 보직의 업무 중요도에 영향을 미치는 요인을 살펴보면 연령이 높을수록 자신이 맡고 있는 보직의 업무가 중요한 것으로 나타났다. 반면 여성과 달리 직무(직렬), 3세 미만의 자녀 여부는 통계적으로 유의미하지 않았다. 임금에 영향을 미치는 요인으로는 모든 변수가 통계적으로 유의미하였는데, 교육훈련의 차별을 받지 않을수록 연령이 높아질수록 직렬이 행정직인 경우 임금에 정(+)의 효과를 미치는 것으로 나타났다. 또한 명목임금의 평균값은 1,568,751원이었으며, 추정임금은 1,500,134원으로 약 6만 8천원정도 작은 것으로 나타났다. 교육훈련에 있어 차별을 반영한 임금이 더 작다는 것이다. 이는 여성과 달리 남성공무원들이 교육훈련과정에 대한 기회를 얻는데, 성별에 따른 차별이 덜하다는 것으로 해석할 수 있을 것이다.

## 2. 정책제언

앞에서 요약한 바와 같이 향후 공무원 교육훈련의 실효성이 강화되고 이를 통해 국가 성장잠재력 및 경쟁력 제고에 기여하려면, 공무원 교육훈련의 균등기회를 보장하고, 공무원 교육훈련정보 중앙관리 DB구축하며, 젠더관점의 수요자접근 프로그램 마련하여야한다. 특히 실증분석 결과 여성 공무원의 경우 공무원 교육훈련과정에 대한 기회를 얻는데, 성별에 따른 교육훈련의 애로점이 없다면 더 많은 생산성을 낼 수 있는 것으로 나타났기 때문이다. 여기서 교육훈련에 대한 애로점은 교육훈련기회의 차별로 설명할 수 있는데, 이는 여성이 사회제도적으로 교육훈련의 기회를 얻는데 있어 어려움이라 표현할 수 있다(문미경 외, 2006). 특히 주요보직자에 대한 조직기여도 평가에 따라 출산과 육아기에 있는 여성이 업무집중과 몰입의 정도가 남성과 차이가 있으며, 이는 교육훈련의 받는데 있어 시간 및 물리적 측면에 있어 여성이 더 어려운 점이 많다고 할 수 있다. 이러한 정책방향을 전제로 할 때, 다음의 몇 가지 점들은 공무원교육훈련의 발전과 관련하여 우선적으로 해결되어야 할 과제들이다.

### 가. 교육훈련의 균등기회 보장

#### □ 교육훈련기회에 대한 개인훈련 구좌제 실시

앞서 본문에서 분석하였듯이 여성공무원이 증가하고 있으나(1983년 10.6%에서 2008년 40.6%) 교육훈련을 받거나, 핵심 보직에 있는 여성 공무원의 수가 매우 적다(고위공무원 2.1%, 3급 4.4%, 4급 7.1%, 2008년). 또한 교육훈련 프로그램 중 여성공무원 비중이 가장 높은 교육프로그램은 9급신규자과정 52.86%, 지역인재채용자과정 52.08%, 신입관리자과정 42.39%, 7급신규자과정 38.73%로 나타났다. 반면에 고위정책과정과 고위공무원단후보자과정에는 여성교육비중이 매우 저조하다. 또한 사이버교육에서 여성이 강세. 반면에 혁신주도과정, 고객지향과정, 결과지향과정, 비전제시과정, 의사소통과정, 그리고 정책관리능력향상과정에서는 교육을 받은 여성공무원 비중이

5% 이하로 나타났다. 공무원 국외훈련의 경우 남성이 여성에 비해 6배 이상 국외훈련을 더 받는 것을 알 수 있었다. 일반직의 경우 여성이 14.1%, 행정, 기술직의 경우는 12.9%, 연구직의 경우는 19.6%로 나타났다. 특히 국외훈련을 받은 공무원의 경우 전문성과 관계없이 대부분 어학과 관련된 사업 부서에 배치 받는 경우가 많다. 또한 선호하는 교육훈련 프로그램에 대해 경쟁비율이 높다. 그러므로 교육훈련비용이 크거나, 경쟁 비율이 높은 교육훈련 프로그램, 전문교육훈련 영역 등에 대해 인적자본 스코어카드가 필요하다. 개인훈련 구좌는 각 기관별로 훈련비용으로 책정된 기금(fund)의 범위 내에서 개인별 관리자의 검토·승인을 받아 할당받는다. 구좌는 금전(in dollars)이나 시간(hours)으로도 책정할 수 있으며, 당사자의 책임과 임무 수행에 필요한 전문지식, 기술 및 능력을 개발하는데 사용할 수 있는 것이다. 이는 조직차원에서는 여성의 교육훈련과정에 대한 기회를 얻는데 애로점을 파악하여 조직의 전략과의 연계, 전략적 역량을 확보될 수 있으며, 개인차원에서는 경쟁 비율이 높은 교육훈련 프로그램, 전문교육훈련 영역에서의 여성의 교육훈련기회 확보, 성과중시의 문화조성 측면에서 성별 교육훈련의 기회의 중요성을 재삼 강조할 수 있을 것이다.

#### □ 교육훈련과 연계된 보직 배치 및 기관장, 직장상사의 성인지적 교육훈련 마인드 제고

특히 국외훈련을 받은 공무원의 경우 전문성과 관계없이 대부분 어학과 관련된 사업 부서에 배치 받는 경우가 많다. 또한 선호하는 교육훈련 프로그램에 대해 경쟁비율이 높다. 그러므로 교육훈련비용이 크거나, 경쟁 비율이 높은 교육훈련 프로그램, 전문교육훈련 영역 등에 대해 부분적으로 쿼터제 도입하여 여성공무원의 교육훈련 기회를 확대한다면, 국가예산집행의 효율성과 효과가 제고될 수 있을 것이다. 또한 여성의 경우 육아휴직을 현실적으로 여성이 많이 사용하며, 근무 시에도 일·가정 양립의 어려움을 호소하고 있는 실정에서 교육훈련으로 인해 단기적인 업무의 공백이 생길 경우 직장 상사나 동료들의 눈치를 봐야하는 경우가 많고, 남성 동료들 역시 육아휴직 사용 및 자기의 능력개발을 위한 교육훈련 시 좋지 않은 인상 및

남성답지 못하다는 오해를 하는 경우도 발생한다. 이를 위해서는 기관장 및 직장상사의 교육훈련 중요성에 대한 마인드 제고가 선행되어야 할 것이다.

## 나. 성별 공무원 교육훈련정보의 DB구축과 콘트롤 타워식 운영 필요

공무원 교육훈련은 행정안전부, 중앙공무원 교육원과 각 부처의 교육훈련부서(인사과, 운영지원과, 창의혁신담당관실 등), 관련 독립 및 병설 교육훈련기관에서 실시하고 있다. 각 부처와 교육훈련기관들이 행정안전부로 교육훈련 실적을 제출하고 있지만 성별로 집계하는 경우는 거의 없었다. 또한 성별 교육훈련예산자료는 확보하는 것은 더욱 어려웠다. 많은 부처 등에서 성별 교육과정별로 예산을 작성하지 않고 있었다. 부처마다 교육훈련 관련 예산이 조금씩 다르게 비목이 편성되어 있었다. 그러므로 원래의 교육훈련의 순기능들이 보다 효율적으로 작용하기 위해서는 콘트롤 타워식의 교육훈련정보서비스센터 운영이 필요하다. 즉, 행정안전부가 지금 보다 더 구체적으로 공무원 교육훈련을 관리할 수 있는 정보망과 이를 통해 서비스 공급자와 수요자를 매칭해주는 시스템과 인프라를 구축해야 할 것이다.

이렇게 될 때, 기본교육을 제외한 전문성을 강화하는 교육훈련 부분에서 여성이 교육훈련에 있어 취약했던 부분이 가시화되고, 이에 대해 기회가 보장될 수 있을 것이다. 만약 이 부분에 예산확대에 제약이 있다면 예산을 재조정하는 것이 필요하다.

참여보장의 기제와 아울러 국외의 교육훈련 자격이 되는 사람이 제약 조건들로 인해 국내에서 교육훈련을 받을 경우 교육훈련의 기간연장 및 예산 지원 등 시간, 비용의 측면에서 다양한 기회 지원이 필요하다.

## 다. 젠더관점의 수요자접근 프로그램 마련

### □ 교육훈련 시 보육비 지원

육아기의 자녀를 둔 맞벌이 공무원의 경우 근무시간 외 교육훈련이나 야간교육 시 보육비를 지원하는 것이다. 현재 육아휴직제도가 만 6세 이하의 미취학자녀를 둘 경우로 신청자격을 한정하고 있는데, 육아휴직 사용 권

한은 초등학교 1년, 2년까지 확대하는 것이 필요하다는 의견이 많다. 초등학교에 취학 한 자녀를 둔 부모의 경우 미취학기의 보육시설에서 돌봄서비스가 제공되었던 것에서 벗어나 초등학교 생활을 해 나가는 자녀를 돌보는데 많은 어려움을 겪는다. 국가공무원법의 휴직의 사유 및 적용범위를 초등학교 2년까지로 확대할 필요성이 제기되고 있다(문미경 외, 2009). 따라서 만0세부터 초등학교 2학년 이하의 자녀를 둔 맞벌이 공무원의 경우 교육훈련 시 교육훈련시간에 대해 추가 보육료 지원이 필요하다.

#### □ 유동적 교육훈련(근거리교육훈련·원격교육훈련제)의 활성화

분석결과에 따르면, 교육기관의 장소가 지정되어 있는 것을 알 수 있다. 특히 외국에 위탁교육은 한국외국어대학교, 부산외국어대학교, 충남대학교 외국어교육원으로 지정되어 있으며, 학사 학위의 경우는 한국방송통신대학교로 되어있다. 유동적 교육훈련의 이점으로 스트레스 감소, 개인적 시간 증가, 자녀양육참여시간 확대, 경제적 효율성이 증대될 수 있을 것이다(문미경 외, 2009). 그러나 현재 많은 부처에서 유동적 교육훈련제도가 활성화되고 있지 못한 실정인데, 이는 관리자의 부정적인 태도, 동료들로부터의 고립감 등 인간관계상 문제, 그리고 업무자체가 교육훈련 프로그램과 적합하지 않기 때문으로 볼 수 있다(최무현 외, 2007). 따라서 시간, 장소를 구애받지 않는 근거리 교육훈련, 원격교육훈련체계를 직장 근처 민간기관에서의 교육기회 확대 및 사이버 교육 등을 보다 활성화시켜야 할 것이다. 또한 기관에서 교육훈련을 받은 후 사후처리 해주는 예산시스템이 같이 추진되어야 할 것이다. 또한 리더의 강력한 추진의지와 관료제적 조직문화를 개선하는 것도 중요하며, 사이버, 온라인 등 다양한 교육훈련 프로그램을 구축하고 개발하는 것도 필요하다.

## 참고문헌

### (1) 국내 문헌

- 강기찬(2000). “공무원 교육훈련과 인사관리의 연계강화방안”. 한국행정연구 9(3), pp. 158-192. 서울: 한국행정연구원
- 강성철 외(1999). 「새 인사행정론」. 서울: 대영문화사
- \_\_\_\_\_ (2003). 「공무원 해외교육훈련프로그램의 발전방안」. 서울: 한국행정연구원
- 강형기(2003). “분권시대의 바람직한 공무원상”. 지방행정. 52(598).
- 고려대학교(2002). “공무원 교육훈련제도 개편방안”. 「CSC정책연구보고서」. 중앙인사위원회 국가전문행정연수원(2004). 국가전문행정연수원 혁신방안. 공무원교육훈련혁신방안 세미나
- 고승희 외(2008). 「지방공무원 교육훈련체계 실태 및 개선방안: 충청남도 교육훈련체계를 중심으로」. 충남발전연구원
- 김귀영 · 송석휘(2006). 「직무능력향상을 위한 공무원교육훈련제도 개선방안」. 서울시정개발연구원
- 김신복(1999). “공무원교육 50년 평가와 발전방향”. 행정논총 37(2). 서울대 행정대학원
- 김영평(1997). “공무원교육훈련의 새로운 패러다임”. 행정과 정책 제3호. 고려대학교 행정문제연구소
- 김중양(1994). 「한국인사행정론」. 서울: 법문사
- 김판석(2007). “공무원 교육훈련의 전환: 혁신과정과 주요 변화 및 향후 과제”. 한국인사행정학회보 6(1), pp. 1-35
- 김홍국(2000). “경력개발 이론의 평가와 연구방향”. 「인적자원개발연구」 2(2)
- 류재현(1997). “지방정부의 정책지향형 교육훈련에 관한 연구”, 지방과 행정연구
- 문미경 외(2006). 「양성평등균형인사정책의 실효성확보를 위한 실태조사 분석」. 중앙인사위원회
- 문미경 · 임희정 · 조선주(2009). 「정부내 급속한 성비변화에 따른 종합적 공직관리 방안」. 행정자치부 · 여성부 · 한국여성정책연구원
- 문영훈(2001). 「신행정학」. 서울: 태학관
- 박경호 · 하태권(1996). “지방공무원 교육훈련제도의 정책적 과제 및 방안”. 연구



논총 22

- 박동서(2001). 「인사행정론」. 서울: 법문사
- 박천오 외(2001). 「인사행정의 이해」. 서울: 법문사
- \_\_\_\_\_(2002). “한국 공무원 교육훈련의 효과성에 관한 실증조사”. 한국행정  
논집 14(4). pp. 85-105
- 배순훈(2000). “지식기반사회로 발전”. 한국행정연구 6(3). 서울: 한국행정연구원.
- 백현철(2000). “공무원교육훈련의 발전방안에 관한 연구”. 한국인간관계학보 5(1).
- 설광언(1999). “지식사회에 대비하는 정책방향”. 「지식기반국가와 신지식공무원」.  
중앙공무원교육원
- 송영수(2000). “21세기 지식/정보화사회에 대응하는 기업내 HRD의 방향과 전략”.  
기업교육연구 제2권 제1호
- 신구범(1983). “인적자원개발과 조직개발전략”. 산경논집 창간호
- 오석홍(2000). 「인사행정론」. 서울: 박영사
- \_\_\_\_\_(2001). “공무원 교육훈련의 발전과제”. 지방행정 32
- 오성호(1997). “공무원 교육훈련체계와 그 개선”. 한국행정연구. 6(3). 서울: 한국  
행정연구원
- 유민봉(1999). 「인사행정론」. 서울: 문영사
- 윤기찬(2004). “서울시 여성발전센터 교육프로그램에 관한 비교·평가”. 한국사회  
와 행정연구 15(2) : pp. 395-426
- 이주희(1995). “지방공무원제도의 평가와 개선방안”. 한국행정연구. 서울: 한국행  
정연구원
- \_\_\_\_\_(2003). “분권화에 대비한 지방공무원 교육·연수 시스템의 혁신”. 지방행  
정 Vol.52 No.598
- 임동욱·함성득(2001). “공무원 교육훈련의 방향-제도·관리·유인”. 한국사회와  
행정연구 12(1). 서울: 서울행정학회
- 정하경(1992). 「공무원 교육훈련체제의 발전방안」. 서울: 행정연구원
- 조은상(2001). “인적자원개발 이론 및 실무의 고찰 및 학문으로서의 과제”. 한국  
인사조직학회 추계학술대회
- 중앙인사위원회(2000). 「공무원 교육훈련제도 개편방안」
- 진재구(1999). “지식, 정보화시대 공무원교육훈련의 새모델과 전략”. 공무원교육

- 훈련 정책 세미나, 중앙공무원교육원
- \_\_\_\_\_(2000). “공무원교육훈련의 새 모델과 전략”. 지방행정
- 진중순(2006). “미국과 우리나라의 고위공무원 교육훈련프로그램”. 한국사회와 행정연구 17(1), pp.81-108
- 총무처 직무분석기획단(1997). 「신정부혁신론」. 서울: 동명사
- 최근열(2002). “공무원 교육훈련의 평가와 향후 정책과제”. 논문집 18(1). 경일대학교
- 피터 드러커. 한국경제신문. 7면. 2003.5.3.
- 하미승 외(2004). 「공무원 교육훈련시스템 재설계」. 서울: 한국행정연구원
- 하태권(1998). “21세기에 대비한 교육훈련 경쟁력 제고방안”. 98년도 교육훈련발전세미나 자료. 중앙공무원교육원
- 하태권 · 이진규(1999). “공무원 교육훈련 경쟁력 제고방안”. 지식기반사회와 정부인력자원관리, pp. 129-149. 한국행정연구원 · 미래인력연구센터 국제학술 심포지움 자료
- 한국행정연구원(2004). 「공무원 교육훈련시스템 재설계」
- 행정자치부(2000). 「2001년도 공무원 교육훈련지침」
- 홍길표 외(2004). 「공무원 교육훈련 혁신 로드맵」. 서울: 한국행정연구원.
- 홍길표 · 공선표 · 임효창(2003). 「공무원 교육훈련의 효과성 제고방안 연구」. 정부혁신지방분권위원회 연구보고서
- 홍길표 · 공선표 · 조경호(2004). 「공무원 중앙교육훈련기관의 발전방안 연구」. 중앙인사위원회 정책연구보고서 2004-02.
- 홍길표 · 임효창(2006). “공무원 교육훈련 프로그램의 효과성 결정요인에 관한 연구”. 산학경영연구 19(2), pp.95-116
- 황윤원(2002). “21세기 공무원교육훈련 경쟁력 제고방안”. 교육훈련정보 44, pp. 26-58

## (2) 국외 문헌

- Alliger, G. M., S. I. Tannenbaum, W. Bennett, Jr., H. Traver, and A. Shotland(1997), "Analysis of the Relations Among Training Criteria," *Personnel Psychology*, Vol. 50, pp. 341-358.
- Baldwin, T. T., and J. K. Ford(1998), "Transfer of training : A Review and Directions for Future Research," *Personnel Psychology*, Vol. 41, pp. 63-105.
- Beanmont, Enid.(1979), "Training Revolution: Opportunities and Constraints," *Southern Review of Public Administration*, 2-4.
- Box, B. E. & Whellen, F.(1982), *The Evolution of Staff Development System*, Management Review, October, pp.54-60.
- Bramley, P(1991), *Evaluating Training Effectiveness-Translating Theory into Practice*, London :
- Carnevale, A. P., and E. R. Schulz(1990), "Evaluation Practices," *Training and Development Journal*, Vol.44, pp. 23-29.
- Colorado: Westview Press. Garson, G. David and Dennis M. Daley.(1995), *Personnel Training and Development*. in Jack Rabin(ed), *Handbook of Public Personnel Administration*. 467-498. New York: Marcel Dekker, Inc.
- Dick, W. & Carey, L(1996), *The Systematic Design of Instruction*, IL: Scott, Harper Collins Publishers.
- Faerman, Sue R.(1998), *Training and Development*. in Jay M. Shafritz(ed), *International Encyclopedia of Public Policy and Administration*. 2275-2278. Boulder,
- Kirkpatrick. Donald(1975), *Evaluating training programs*, The Journal of the American Society for Training and Development.
- Kreiger, K., K. Ford and E. Salas(1993), "Application f Cognitive, Skill-Based, and Affective Theories of Learning Outcomes to New Methods of Training Evaluation", *Journal of Applied Psychology*, Vol.78, pp. 311-328.
- Mandt, E.(1979), *A Basic Model of Manager Development*, *Personnel*, June, pp. 392-411.
- Milkovich J. W., Boudrear, *Human Resource Management*(8th), Irwin Chicago, 1997.
- Mosel, J. N., "Why Training Programs Fail to Carry Over", *Personnel*(1957), pp. 56-64.

- Noe, Raymond A.(1986), "Trainees' Attributes and Attitudes : Neglected Influences on Training Effectiveness", Academy of Management Review, Vol. 11, pp. 736-749.
- OPM(2001), The Human Capital Scorecard (OPM).
- Phillips, Jack. J.(1983), After the Wake: Positivistic Education Evaluation. Newbury Park, CA: Sage Publication.
- Rynes, W., and B. Rosen(1995), "A Field Survey of Factors Affecting the Adoption and Perceived Success of Diversity Training", Personnel Psychology, Vol. 48, pp. 247-27.
- Schuler, R. S.(1984), Personnel and Human Resource Management, 2nd ed., June, pp. 392-411.
- Tracey, J. B., S. I. Tannenbaum, and M. J. Kavanagh(1995), "Applying Trained Skills on the Job : The Importance of the Work Environment", Journal of Applied Psychology, Vol. 80, pp. 239-252.
- Van Wart, Montgomery(1998), Organizational Investment in Employee Development. in Stephen E. Condrey ed., Handbook of Human Resource Management in Government. 276-297. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- World Bank.(1998), Knowledge for Development.

### (3) 참고사이트

- 행정안전부 인사실 <http://www.mopas.go.kr/>
- 공무원 교육훈련 정보센터 <http://www.training.go.kr>



## 부 록

## 【부록】 각 부처, 교육기관별 교육관련 사업 예산편성 현황<sup>24)</sup>

### 1) 감사원, 감사교육원

감사원과 감사교육원의 교육훈련 담당부서에서 실시하는 2008년도 사업별 예산 편성현황이다. 본부와 소속기관 인건비가 55,981백만원으로 전체예산대비 66.7%를 차지하고 있으며, 기본경비는 8,979백만원으로 10.5%를 차지하고 있다.

〈표〉 감사원, 감사교육원

(단위: 백만원)

분야	부문	프로그램	(회계기금)	단위사업	'07 예산	'08 예산안	증감
일반공공행정					82,303	85,300	2,997
일반행정					82,303	85,300	2,997
▪ 감사활동 및 행정지원					82,303	85,300	2,997
	(일반)	본부 인건비			48,726	51,652	2,926
	(일반)	소속기관 인건비			4,337	4,352	15
	(일반)	본부 기본경비			5,515	5,699	184
	(일반)	소속기관 기본경비			2,964	3,280	316
	(일반)	본부 청사 및 시설물 관리			403	-	△403
	(일반)						
	(일반)						
	(일반)	소속기관 청사 및 시설물 관리			245	-	△245
	(일반)						
	(일반)						
□ 사업지출 계					82,303	85,300	2,997
□ 총 계					82,303	85,300	2,997

24) 상기 예산안은 정부안 기준 2008년 각 부처별 프로그램 예산서를 기준으로 연구진이 입력 및 추산하여 작성한 금액이며, 실제 정부의 예산안과는 차이가 있을 수 있음을 밝힌다([http:// www.digitalbrain.go.kr](http://www.digitalbrain.go.kr) 참조, 기획재정부 디지털예산회계시스템 홈페이지, 나라살림 참조). 또한 직제개편 전의 자료이므로 연구자가 새로운 직제를 기준으로 재편성한 것이다. 본 자료는 실제 각 부처의 교육훈련 단위사업이 포함되어 있는 일반 행정 분야에서 교육훈련부분이 차지하는 비중이 적다는 것을 나타내기 위해 작성한 것이다.

## 2) 경찰청과 경찰종합대학, 중앙경찰학교, 경찰수사연수원, 경찰대학

경찰청과 경찰종합대학, 중앙경찰학교, 경찰수사연수원, 경찰대학의 교육훈련 담당부서에서 실시하는 2008년도 사업별 예산 편성현황이다. 경찰교육은 16,054백만원으로 0.2%를 차지하고 있으며, 본부와 소속기관 인건비가 4,850,690백만원으로 전체예산대비 74.4%를 차지하고 있으며, 기본경비는 368,755백만원으로 5.7%, 기타 경찰행정지원 경비가 817,632백만원으로 11.75%를 차지하고 있다.

〈표〉 경찰청 및 관련 기관

(단위: 백만원)

분야	부문	프로그램	(회계기금)	단위사업	'07 예산	'08년 예산안	증감
공공질서 및 안전					6,593,584	6,956,797	363,213
경찰					6,593,584	6,956,797	363,213
▪ 경찰교육					15,272	16,054	782
(일반) 경찰대학운영					9,461	8,553	△908
(일반) 경찰보수교육					2,570	2,558	△12
(일반) 신입순경교육					3,241	3,208	△33
(일반) 수사경찰전문교육					-	1,735	1,735
▪ 경찰행정지원					5,570,408	6,040,041	469,633
(일반) 본부인건비					4,485,301	4,802,616	317,315
(균특) 제주이관인력지원					2,017	2,963	946
(일반) 소속기관인건비					39,755	48,074	8,319
(일반) 본부기본경비					348,366	358,238	9,872
(일반) 소속기관기본경비					9,905	10,517	612
(일반) 일반행정업무지원					183,369	248,800	65,431
(일반) 차량구입및관리					47,728	41,128	△6,600
(일반) 피복및장비관리					24,571	52,637	28,066
(일반) 사이버경찰청운영					387	417	30
(일반) 경찰행정혁신					986	1,016	30
(일반) 경무활동지원					252,495	259,330	6,835
(일반) 경호대운영					2,328	2,299	△29
(일반) 관서신축지원					42,502	59,401	16,899
(일반) 관서증개축지원					130,698	152,604	21,906
□ 총지출 (A)					6,593,584	6,956,797	363,213
□ 총 계 (A+B+C)					6,649,659	6,999,423	349,764

### 3) 공정거래위원회

공정거래위원회의 교육훈련 담당부서에서 실시하는 2008년도 사업별 예산 편성현황이다. 인건비는 28,202백만원으로 42.1%를 차지하고 있으며, 기본경비는 5,217백만원으로 7.8% , 기타 공정위 혁신 및 청사관리가 1,491백만원으로 2.2%를 차지하고 있다.

〈표〉 공정거래위원회

(단위: 백만원)

분야	부문	프로그램	(회계기금)	단위사업	'07 예산	'08 예산안	증감
일반공공행정					39,444	66,910	27,466
일반행정					39,444	66,910	27,466
• 공정거래 행정지원					36,854	38,981	2,127
(일반) 인건비					25,994	28,208	2,214
(일반) 기본경비					5,061	5,217	156
(일반) 공정위 혁신					211	186	△25
(일반) 국제협력					162	281	119
(일반) 청사관리					852	1,024	172
□ 사업지출 계 (A)					39,444	66,910	27,466
□ 총 계 (A+B)					39,488	66,950	27,462

### 4) 관세청, 관세국경관리연수원

관세청, 관세국경관리연수원의 교육훈련 담당부서에서 실시하는 2008년도 사업별 예산 편성현황이다. 인건비는 220,815백만원으로 58.3%를 차지하고 있으며, 기본경비는 28,288백만원으로 7.5% , 국세국경관리연수원이 995백만원으로 0.3%를 차지하고 있다.



〈표〉 관세청, 관세국경관리연수원

(단위: 백만원)

분야	부문	프로그램	(회계기금)	단위사업	'07 예산안	'08 예산안	증감
일반공공행정					357,063	378,932	21,869
일반행정					357,063	378,932	21,869
▪ 관세정보화및국제협력프로그램					36,694	38,173	1,479
(일반) 국제교역협력					483	749	266
▪ 관세종합지원					250,309	269,243	18,934
(일반) 본청인건비					27,325	30,727	3,402
(일반) 소속기관인건비					180,251	190,088	9,837
(일반) 본청기본경비					7,129	7,825	696
(일반) 소속기관기본경비					16,397	20,463	4,066
(일반) 관세정책지원					18,299	19,131	832
(일반) 관세국경관리연수원					897	995	98
(일반) 관세연수원위탁교육					11	14	3
□ 사업지출 계					357,063	378,932	21,869
□ 총 계					357,063	378,932	21,869

5) 교육과학기술부, 교육과학기술연수원<sup>25)</sup>

교육과학기술부, 교육과학기술연수원의 교육훈련 담당부서에서 실시하는 2008년도 사업별 예산 편성현황이다. 인건비는 127,604백만원으로 1.13%를 차지하고 있으며, 기본경비는 28,385백만원으로 0.25%, 교육인적자원행정운영 및 행정서비스 혁신 능력개발이 1,841백만원으로 0.004%를 차지하고 있는 것으로 나타났다.

25) 2008년 기준 교육부와 과학기술부의 자료를 중심으로 작성하였다.

〈표〉 교육과학기술부, 교육과학기술연수원

(단위: 백만원)

분야	부문	프로그램	(회계기금)	단위사업	'07 예산	'08 예산안	증감
교육					30,707,674	35,625,258	4,917,584
	교육일반				109,211	125,649	16,438
		교육인적자원행정지원			109,211	125,649	16,438
		(일반)		본부인건비	72,107	87,340	15,233
		(일반)		소속기관인건비	10,753	11,247	494
		(일반)		본부기본경비	10,750	11,851	1,101
		(일반)		소속기관기본경비	8,177	8,518	341
		(일반)		교육인적자원행정운영	1,845	1,841	△4
		(일반)		행정서비스혁신능력개발	278	-	△278
	<input type="checkbox"/> 사업지출 계 (A)				33,566,963	38,725,274	5,158,311
	<input type="checkbox"/> 총 계 (A+B+C)				38,342,836	43,187,237	4,844,401

(단위: 백만원)

분야	부문	프로그램	(회계기금)	단 위 사 업	'07 예산	'08 예산안	증 감
과학기술					2,924,706	3,132,552	207,846
	과학기술일반				75,250	84,431	9,181
		▪ 과학기술행정지원			38,037	42,673	4,636
		(일반)		본부 인건비	24,870	29,017	4,147
		(일반)		본부 기본경비	8,051	8,016	△35
	<input type="checkbox"/> 사업지출 계 (A)				2,924,706	3,132,552	207,846
	<input type="checkbox"/> 총 계 (A+B+C)				3,087,075	3,234,707	147,632

6) 국민권익위원회<sup>26)</sup>

국민권익위원회의 교육훈련 담당부서에서 실시하는 2008년도 사업별 예산 편성현황이다. 인건비는 27,129백만원으로 102.9%를 차지하고 있으며<sup>27)</sup>, 기본경비는 10,790백만원으로 41.5%, 공직자행동강령활성화, 청렴행정혁신, 민원행정혁신이 1,086백만원으로 4.1%를 차지하고 있다.

〈표〉 국민권익위원회

(단위: 백만원)

분야	부문	프로그램	(회계기금)	단위사업	'07 예산	'08 예산안	증감
일반공공행정					22,840	25,126	2,286
일반행정					22,840	25,126	2,286
▪ 청렴증진					22,840	25,126	2,286
(일반) 청렴행정혁신					98	90	△8
(일반) 공직자행동강령활성화					131	131	-
(일반) 인건비					10,266	11,582	1,316
(일반) 기본경비					6,463	6,569	106
□ 사업지출 계					22,840	25,126	2,286
□ 총 계					22,840	25,126	2,286

(단위: 백만원)

분야	부문	프로그램	(회계기금)	단위사업	'07 예산	'08 예산안	증감
일반공공행정					23,194	27,373	4,179
일반행정					23,194	27,373	4,179
▪ 국민고충위 행정지원					18,071	20,995	2,924
(일반) 인건비					13,106	15,547	2,441
(일반) 기본경비					3,757	4,221	464
(일반) 청사관리					545	545	-
(일반) 민원행정혁신					294	320	26
□ 사업지출 계					23,194	27,373	4,179
□ 총 계					23,194	27,373	4,179

26) 2008년 기준 국가청렴위원회와 국민고충처리위원회의 자료를 중심으로 작성하였다.

27) 2008년 기준 국가청렴위원회와 국민고충처리위원회 자료의 비율을 계산한 후 모두 합산하여 계산하였다.

## 7) 국무총리실

국무총리실의 교육훈련 담당부서에서 실시하는 2008년도 사업별 예산 편성현황이다. 인건비는 5,202백만원으로, 1.4%를 차지하고 있으며, 기본경비는 1,845백만원으로 0.5%, 행정혁신이 76백만원으로 0.02%를 차지하고 있다.

〈표〉 국무총리실

(단위: 백만원)

분야	부문	프로그램	(회계기금)	단위사업	'07 예산	'08 예산안	증감
일반공공행정					331,556	360,123	28,567
국정운영					322,672	350,859	28,187
▪ 국무총리비서실 운영					9,064	9,368	304
(일반) 인건비					4,901	5,202	301
(일반) 기본경비					1,845	1,845	-
(일반) 총리비서실 행정혁신					76	76	-
(일반) 공관관리					76	76	-
(일반) 사무환경개선					-	200	200
▪ 국무조정실 행정지원					25,377	28,707	3,330
(일반) 인건비					18,557	20,186	1,628
(일반) 기본경비					4,547	4,732	185
(일반) 국무조정실 행정혁신					308	481	173
□ 사업지출 계 (A)					331,556	360,123	28,567
□ 총 계 (A+B)					334,789	363,151	28,362

## 8) 국방부

국방부의 교육훈련 담당부서에서 실시하는 2008년도 사업별 예산 편성현황이다. 인건비는 8,458,756백만원으로, 37.7%를 차지하고 있으며, 기본경비는 344,384백만원으로 1.5%, 교육훈련관련경비는 301,925백만원으로 1.3%를 차지하고 있다.

〈표〉 국방부

(단위: 백만원)

분야	부문	프로그램	(회계기금)	단위사업	'07 예산	'08 예산안	증 감
국방					17,054,202	17,982,045	927,843
	병력운영				9,365,650	9,921,735	556,085
		▪ 인건비			7,942,271	8,458,756	516,485
			(일반)	군인인건비	6,594,915	7,017,227	422,311
			(일반)	군무원인건비	906,717	986,135	61,418
			(일반)	공무원인건비	38,931	42,000	3,069
			(일반)	예비전력인건비	260,510	270,152	9,642
			(일반)	건강보험부담금	141,197	161,242	20,045
	전력유지				7,688,552	8,060,310	371,758
		▪ 교육훈련			276,425	301,925	25,500
			(일반)	군인양성교육	42,963	44,590	1,626
			(일반)	군인적자원개발교육	57,441	61,530	4,088
			(일반)	보충역기초군사훈련	19,609	16,138	△3,471
			(일반)	과학화훈련	35,742	40,164	4,422
			(일반)	정신교육	11,303	14,285	2,982
			(일반)	교육시설	109,366	121,418	12,052
			(일반)	사회복무제도지원	-	3,800	3,800
		▪ 국방행정지원			705,293	738,128	32,835
			(일반)	기본경비	316,837	344,384	27,547
			(일반)	국방행정혁신	906	906	-
			(일반)	병영문화개선	7,152	18,851	11,699
□ 총 계 (A+B+C)					21,331,105	22,448,112	1,117,007

## 9) 국세청, 국세공무원교육원

국세청과 국세공무원교육원의 교육훈련 담당부서에서 실시하는 2008년도 사업별 예산 편성현황이다. 인건비는 131,799백만원, 9,145백만원, 735,229백만원이었고, 기본경비는 35,976백만원, 6,843백만원, 110,675백만원이며, 국세공무원 교육경비는 66백만원이다.

〈표〉 국세청, 국세공무원교육원

(단위: 백만원)

분야	부문	프로그램	(회계기금)	단위사업	'07 예산	'08 예산안	증 감
일반공공행정					1,154,183	1,377,292	223,109
재정금융					1,154,183	1,377,292	223,109
▪ 국세공무원 교육					37	66	29
(일반) 타부처 위탁교육 (수입대체경비)					37	66	29
▪ 국세행정 지원					3,185,330	3,795,025	609,695
(일반) 본부 인건비					89,912	131,799	41,887
(일반) 소속기관 인건비					5,780	9,145	3,365
(일반) 지방국세청 인건비					671,127	735,229	64,102
(일반) 본부 기본경비					35,042	35,976	934
(일반) 소속기관 기본경비					4,608	6,843	2,235
(일반) 지방국세청 기본경비					60,280	110,675	50,395
(일반) 국세행정혁신					759	732	△27
(일반) 사이버학습시스템 운영					365	258	△107
(일반) 청사 등 유지보수					9,091	9,782	691

## 10) 기상청 운영지원과, 기상인력개발과

기상청의 교육훈련 담당부서인 운영지원과, 기상인력개발과에서 실시하는 2008년도 사업별 예산 편성현황이다. 인건비는 57,578백만원, 28.5%를 차지하고 있으며, 기본경비는 10,292백만원, 5.2%이다. 기상행정혁신 등의 교육경비는 315백만원으로 0.2%를 차지하고 있다.

〈표〉 기상청 운영지원과, 기상인력개발과

(단위: 백만원)

분야	부문	프로그램	(회계기금)	단위사업	'07 예산	'08 예산안	증 감
과학기술					176,117	198,463	22,345
기상행정지원					78,144	86,236	8,092
(일반)본부 인건비					22,415	24,552	2,137
(일반)소속기관 인건비					3,605	3,989	384
(일반)지방청 인건비					27,117	29,037	1,919
(일반)본부기본경비					4,925	5,345	420
(일반)소속기관 기본경비					801	825	23
(일반)지방청 기본경비					8,947	9,152	205
(일반)기상행정 혁신					494	315	△ 179
□ 사업지출 계 (A)					176,117	198,463	22,345
□ 총 계 (A+B)					177,336	199,604	22,268

11) 기획재정부<sup>28)</sup>

기획재정부의 교육훈련 담당부서에서 실시하는 2008년도 사업별 예산 편성현황이다. 인건비는 기획예산처의 경우 28,585백만원, 0.4%를 차지하고 있으며, 기본경비는 10,130백만원, 0.1%이다. 재정경제부의 경우 인건비는 61,903백만원, 0.06%를 차지하고 있으며, 기본경비는 3,104백만원, 0.06%이다. 재정경제행정혁신 등의 교육경비는 760백만원으로 0.003%를 차지하고 있다.

〈표〉 기획재정부

(단위: 백만원)

분야	부문	프로그램	(회계기금)	단위사업	'07 예산	'08 예산안	증감
일반공공행정					63,693	71,600	7,907
재정·금융					63,693	71,600	7,907
기획예산 행정지원					34,422	41,578	7,156
(일반) 인건비					22,638	28,585	5,947
(일반) 기본경비					8,534	10,130	1,596
(일반) 기획예산처 행정혁신					350	410	60
□ 사업지출 계 (A)					2,383,693	2,539,600	155,907
□ 총 계 (A+B)					4,714,238	7,168,828	2,454,590

28) 2008년 기획예산처와 재정경제부의 자료를 중심으로 작성하였다.

(단위: 백만원)

분야	부문	프로그램	(회계기금)	단 위 사 업	'07 예산	'08 예산안	증 감
일반공공행정					14,340,307	13,983,850	△356,457
재정·금융					14,340,307	13,983,850	△356,457
▪ 재정경제행정지원					65,080	70,655	5,575
(일반) 본부 인건비					39,506	42,495	2,989
(일반) 소속기관 인건비					8,246	10,218	1,972
(일반) 본부 기본경비					8,828	9,190	362
(일반) 소속기관 기본경비					3,004	3,104	100
(일반) 재정경제행정혁신					799	760	△39
(일반) 재정경제해외네트워크구축					1,005	893	△112
□ 사업지출 계 (A)					15,486,436	15,003,106	△483,330
□ 총 계 (A+B+C)					92,379,658	105,074,434	12,694,776

## 12) 노동부

노동부의 교육훈련 담당부서에서 실시하는 2008년도 사업별 예산 편성현황이다. 인건비는 225,589백만원, 1.1%를 차지하고 있으며, 기본경비는 28,949백만원, 0.1%이다. 청사관리는 25,798백만원으로 0.1%, 노동행정혁신 등의 교육경비는 412백만원으로 0.0002%를 차지하고 있다.

〈표〉 노동부

(단위: 백만원)

분야	부문	프로그램	(회계기금)	단위사업	'07 예산	'08 예산안	증 감
사회복지 - 노동부문 총계					19,031,191	21,256,243	2,225,052
노동행정지원					657,370	740,199	82,829
일반 인건비					172,517	225,589	53,072
일반 기본경비					26,995	28,949	1,954
일반 노동행정혁신					412	412	0
일반 청사관리					35,421	25,798	△9,623
사업지출 계 (A)					10,429,404	10,545,736	116,332



### 13) 농림수산물부<sup>29)</sup>, 수산인력개발원, 한국농업대학

농림수산물부, 수산인력개발원, 한국농업대학의 교육훈련 담당부서에  
서 실시하는 2008년도 사업별 예산 편성현황이다. 농업연수지원을 위한 교  
육운영경비는 1,388백만원으로 0.01%를 차지하고 있으며, 농림행정혁신 등  
의 교육경비는 852백만원으로 0.004%를, 인력개발원 교육경비 지원(수입대  
체)은 100백만원으로 0.005%를 차지하고 있다.

〈표〉 농림수산물부, 수산인력개발원, 한국농업대학

(단위: 백만원)

분야	부문	프로그램	(회계기금)	단위사업	'07 예산	'08 예산안	증 감
농림해양수산					12,120,787	12,526,733	405,946
농업연수지원					1,912	2,240	328
(일반) 교육운영					1,135	1,388	253
(일반) 교육정보화					368	420	52
농림행정지원					325,359	340,021	14,662
(일반) 본부인건비					31,725	37,218	5,493
(일반) 소속기관인건비					140,921	147,991	7,070
(일반) 본부기본경비					10,023	9,817	△206
(일반) 소속기관기본경비					20,063	19,611	△452
(일반) 농림행정혁신					1,051	852	△199
□ 사업지출 계 (A)					12,120,787	12,526,733	405,946
□ 총 계 (A+B+C)					21,925,584	19,993,040	△1,932,544

29) 2008년 농림부와 해양수산부의 일부자료를 중심으로 작성하였다.

(단위: 백만원)

분야	부문	프로그램	(회계기금)	단위사업	'07 예산	'08 예산안	증 감
합	계				5,821,376	5,650,467	△170,909
	농림해양수산				1,761,573	1,900,852	139,279
		해양수산·어촌			1,761,573	1,900,852	13,279
				해양수산행정종합지원	252,275	275,679	23,404
			(일반)	본부 인건비	42,001	43,547	1,546
			(일반)	소속기관 인건비	56,591	59,919	3,328
			(일반)	지방청 인건비	87,850	97,778	9,928
			(일반)	본부 기본경비	6,637	7,124	487
			(일반)	소속기관 기본경비	8,550	8,190	△360
			(일반)	지방청 기본경비	13,130	12,174	△956
			(일반)	해양수산 행정혁신	1,184	1,184	-
			(일반)	공통행정운영지원	8,381	8,862	481
			(일반)	인력개발원 교육	100	100	-
			(일반)	경비 지원(수입대체)			
			(일반)	청사 및 숙소 관리	5,000	4,938	△62

#### 14) 보건복지가족부<sup>30)</sup>

보건복지가족부의 교육훈련 담당부서에서 실시하는 2008년도 사업별 예산 편성현황이다. 보건복지행정혁신을 위한 교육운영경비는 1,147백만원으로 0.001%를 차지하고 있으며, 보건복지인력개발 등의 교육경비는 4,685백만원으로 0.004%를 차지하고 있다.

30) 2008년 보건복지부와 여성부의 자료를 중심으로 작성하였다.

〈표〉 보건복지가족부

(단위: 백만원)

분야	부문	프로그램	(회계기금)	단위사업	'07 예산	'08 예산안	증감
총계					77,090,306	109,940,527	32,850,221
[일반지출]					18,963,370	22,832,780	3,869,410
□ 사회복지					13,857,588	16,995,319	3,137,731
▪ 사회복지일반					258,392	321,748	63,356
▪ 일반보건복지행정지원					164,649	163,203	△1,446
일반회계					164,649	163,203	△1,446
(일반) 본부인건비					132,508	127,069	△5,439
(일반) 본부기본경비					6,089	7,022	933
(일반) 보건복지행정혁신					746	1,147	401
(일반) 보건복지인력개발					3,453	4,685	1,232
□ 보건					5,105,782	5,837,461	731,679
▪ 보건의료					970,806	1,226,794	255,988
▪ 보건행정지원					34,997	38,884	3,887
일반회계					34,997	38,884	3,887
(일반) 질병관리본부인건비					9,945	11,998	2,053
(일반) 검역소인건비					12,055	13,223	1,168
(일반) 소록도병원인건비					7,246	7,892	646
(일반) 보건행정지원기본경비					1,642	1,721	79
(일반) 검역소기본경비					2,055	2,042	△13
(일반) 소록도병원기본경비					1,858	1,810	△48

## 15) 통계청, 통계교육원

통계청 및 통계교육원의 교육훈련 담당부서에서 실시하는 2008년도 사업별 예산 편성현황이다. 통계교육은 1,676백만원으로 1%를 차지하고 있으며, 통계행정지원은 37,626백만원으로 23.2%를 차지하고 있다.

〈표〉 통계청, 통계교육원

(단위: 백만원)

분야	부문	프로그램	(회계기금)	단 위 사 업	'07 예산	'08 예산안	증 감
일반공공행정					145,954	162,370	16,416
일반행정					145,954	162,370	16,416
<ul style="list-style-type: none"> <li>통계교육               <ul style="list-style-type: none"> <li>(일반) 통계전문인력양성 1,343 1,394 51</li> <li>(일반) 통계교육 수입대체경비 172 172 -</li> <li>(일반) 통계교육정보화 103 110 7</li> </ul> </li> <li>통계행정지원               <ul style="list-style-type: none"> <li>(일반) 본부 인건비 23,788 25,749 1,961</li> <li>(일반) 본부 기본경비 4,399 4,620 221</li> <li>(일반) 통계행정혁신 720 335 △385</li> <li>(일반) 청사시설환경개선 4,397 6,419 2,022</li> </ul> </li> </ul>					1,619	1,676	57
□ 사업지출 계 (A)					145,954	162,370	16,416
□ 총 계 (A+B+C)					145,954	162,370	16,416

## 16) 법무부

〈표〉 법무부

(단위: 백만원)

분야	부문	프로그램	(회계기금)	단위사업	'07 예산	'08 예산안	증감
공공질서및안전					2,019,952	2,196,042	176,090
법무및검찰					2,019,952	2,196,042	176,090
<ul style="list-style-type: none"> <li>법무교육훈련               <ul style="list-style-type: none"> <li>(일반) 연수원운영 962 2,395 1,433</li> </ul> </li> <li>법무및검찰행정지원               <ul style="list-style-type: none"> <li>(일반) 본부인건비(총액) 85,424 114,647 29,223</li> <li>(일반) 소속기관인건비(총액) 1,222,992 1,295,584 72,592</li> <li>(일반) 본부기본경비 10,581 12,540 1,959</li> <li>(교특) 본부기본경비 316 325 9</li> <li>(일반) 소속기관기본경비 101,775 107,682 5,907</li> <li>(교특) 소속기관기본경비 334 345 1</li> <li>(일반) 시설및장비관리 10,679 11,679 1,000</li> <li>(일반) 법무행정혁신 1,347 1,347 -</li> </ul> </li> </ul>					962	2,395	1,433
□ 사업지출 계 (A)					2,019,952	2,196,042	176,090
□ 총 계 (A+B+C)					2,020,142	2,196,218	176,076

## 17) 법제처

〈표〉 법제처

(단위: 백만원)

분야	부문	프로그램	(회계기금)	단위사업	'07 예산	'08 예산안	증감
일반공공행정					20,208	25,287	5,079
일반행정					20,208	25,287	5,079
법제행정지원					17,781	22,216	4,435
(일반)      본부인건비					11,865	13,015	1,150
(일반)      본부기본경비					2,938	2,937	△1
(일반)      법제행정혁신					156	156	0
□ 사업지출 계					20,208	25,287	5,079
□ 총            계					20,208	25,287	5,079

## 18) 국가보훈처

〈표〉 국가보훈처

(단위: 백만원)

분야	부문	프로그램	(회계기금)	단위사업	'07년 예산	'08년 예산안	증감
사회복지					2,923,101	3,114,567	191,466
보훈					2,923,101	3,114,567	191,466
▪ 보훈행정					86,945	87,876	931
(일반)      인건비					56,861	60,637	3,776
(균특회계)    인건비					881	942	61
(일반)      기본경비					11,292	12,217	925
(균특회계)    기본경비					81	92	11
(일반)      보훈청사신축					8,800	8,100	△700
(일반)      일반행정					4,489	4,537	48
(균특회계)    일반행정					7	7	-
(일반)      행정혁신					355	386	31
(보훈기금)    인건비					463	296	△167
(보훈기금)    기금운영비					1,524	1,116	△408
(애지기금)    인건비					57	57	-
(애지기금)    기금운영비					86	108	22
□ 사업지출 계 (A)					2,923,101	3,114,567	191,466
□ 총            계 (A+B+C)					3,027,997	3,365,697	337,700

## 19) 조달청

〈표〉 조달청

(단위: 백만원)

분야	부문	프로그램	(회계기금)	단위사업	'07 예산	'08 예산안	증 감
일반공공행정					212,299	227,166	14,867
일반행정					212,299	227,166	14,867
▪ 조달행정지원					79,510	80,971	1,461
(조특) 인건비					44,225	48,998	4,773
(조특) 기본경비					11,542	12,043	501
(조특) 기본경비(자본)					595	800	205
(조특) 조달행정혁신					481	481	-
(조특) 조달전문교육					410	665	255
(조특) 청사시설개보수					3,117	4,510	1,393
□ 사업지출 계 (A)					103,828	101,146	△ 2,682
□ 총 계 (A+B+C)					212,299	227,166	14,867

## 20) 통일부

〈표〉 통일부

(단위: 백만원)

분야	부문	프로그램	(회계기금)	단위사업	'07 예산	'08 예산안	증감
통일·외교					982,190	1,030,185	47,995
통일					982,190	1,030,185	47,995
▪ 통일교육					2,669	3,549	880
(일반) 통일교육원 시설운영					620	1,339	719
▪ 통일행정지원					44,237	46,372	2,135
(일반) 본부 인건비					21,206	22,896	1,690
(일반) 소속기관 인건비					7,413	7,427	13
(일반) 본부 기본경비					5,256	5,588	332
(일반) 소속기관 기본경비					4,443	4,308	△ 135
(일반) 통일업무혁신					453	406	△ 47
□ 사업지출 계 (A)					982,190	1,030,185	47,995
□ 총 계 (A+B+C)					2,300,289	2,377,144	76,855

## 21) 외교통상부

〈표〉 외교통상부

(단위: 백만원)

분야	부문	프로그램	'07 예산	'08 예산안	증감
통일.외교			1,139,290	1,211,834	72,544
		• 외교정책연구 및 교육	5,244	6,505	1,261
		교육훈련 강화	4,228	5,400	1,172
		외교안보연구원 청사관리	620	668	48
		• 외교통상 행정지원	427,564	476,879	49,315
		본부인건비	53,723	57,655	3,932
		소속기관 인건비	153,237	164,291	11,055
		본부 기본경비	35,830	40,138	4,309
		소속기관 기본경비	148,092	165,760	17,668
		외교통상행정 혁신	246	246	0
사업지출	계 (A)		1,139,290	1,211,834	72,544
총	계 (A+B+C)		1,196,600	1,250,490	53,890

## 22) 방위사업청

〈표〉 방위사업청

(단위: 백만원)

분야	부문	프로그램	(회계기금)	단위사업	'07 예산	'08 예산안	증 감
국방					6,676,680	7,779,921	1,103,241
		방위력개선			6,676,680	7,779,921	1,103,241
		• 방위사업종합지원			91,933	0	-91,933
		(일반)		방위사업행정혁신	233	239	6
		(일반)		기본경비	10,040	10,365	325
		(일반)		행정지원	11,573	11,416	△157
		(일반)		인건비	41,528	45,011	3,483
<input type="checkbox"/>	사업지출	계 (A)			6,676,680	7,779,921	1,103,241
<input type="checkbox"/>	총	계 (A+B)			6,680,669	7,784,463	1,103,794

## 23) 병무청

〈표〉 병무청

(단위: 백만원)

분야	부문	프로그램	(회계기금)	단위사업	'07 예산	'08 예산안	증감
국방	병무행정				142,851	225,012	82,161
	▪ 병무청 행정지원				142,851	225,012	82,161
	(일반) 인건비				132,776	141,563	8,787
	(일반) 기본경비				76,943	84,060	7,117
	(일반) 운영지원				9,300	9,761	461
	(일반) 시설관리				12,242	11,803	△439
	(일반) 병무행정 혁신				8,741	9,516	775
	(일반) 병무행정 혁신				303	227	△76
	□ 사업지출 계 (A)				142,851	225,012	82,161
	□ 총 계 (A+B)				149,246	232,420	83,174

## 24) 문화체육관광부

〈표〉 문화체육관광부

(단위: 백만원)

분야	부문	프로그램	(회계기금)	단위사업	'07 예산	'08 예산액	증감액
문화 및 관광	문화예술				2,265,960	2,479,179	104,943
	문화및 관광행정지원				1,657,756	1,817,699	159,943
	▪ 문화·관광행정지원				215,190	231,631	16,441
	(일반) 본부인건비				215,190	231,631	16,441
	(일반) 본부인건비				30,401	37,782	7,381
	(일반) 소속기관인건비				66,608	73,779	7,171
	(일반) 총액인건비대상 본부기본경비				2,400	2,652	252
	(일반) 본부기본경비				3,883	4,306	423
	(일반) 총액인건비대상 소속기관기본경비				2,742	2,785	43
	(일반) 소속기관기본경비				13,902	13,733	△169
	(일반) 청사관리				1,500	1,312	△188
	(일반) 문화관광행정혁신				792	700	△92
	□ 사업지출 계 (A)				2,265,960	2,479,179	104,943
	□ 합 계 (A+B+C)				2,290,689	3,783,779	493,090



122 ●●● 공무원 교육훈련사업의 세출예산 및 임금효과 추정

(단위: 백만원)

분야	부문	프로그램	(회계기금)	단위사업	'07 예산	'08 예산안	증감
일반공공행정					62,636	65,998	3,362
일반행정					62,636	65,998	3,362
▪ 국정홍보처 행정지원					16,352	18,129	1,777
(일반)      본부 인건비					9,025	10,827	1,802
(일반)      소속기관 인건비					2,642	2,708	66
(일반)      본부 기본경비					1,686	1,716	30
(일반)      소속기관 기본경비					2,449	2,440	△9
(일반)      국정홍보 행정혁신					180	131	△49
<input type="checkbox"/> 사업지출 계 (A)					62,636	65,998	3,362
<input type="checkbox"/> 총            계 (A+B+C)					62,636	65,998	3,362

## 25) 방송통신위원회

### 〈표〉 방송통신위원회

(단위: 백만원)

분야	부문	프로그램	(회계기금)	단위사업	'07 예산	'08 예산안	증감
문화및관광					180,231	188,840	8,609
문화예술					180,231	188,840	8,609
▪ 방송정책행정지원					31,234	32,177	943
(회계)      인건비					497	521	24
<input type="checkbox"/> 사업지출 계 (A)					180,231	188,840	8,609
<input type="checkbox"/> 총            계 (A+B+C)					221,774	252,424	30,650

## 26) 문화재청

〈표〉 문화재청

(단위: 백만원)

분야	부문	프로그램	(회계기금)	단위사업	'07 예산	'08 예산안	증감
문화 및 관광					398,945	410,771	11,826
	문화재				398,945	410,771	11,826
		▪ 문화재 행정지원			42,004	44,329	2,325
		(일반)	본청	인건비	20,754	22,186	1,432
		(일반)	소속기관	인건비	9,127	10,008	881
		(일반)	본청	기본경비	2,702	2,787	85
		(일반)	소속기관	기본경비	2,574	2,664	90
		(일반)	문화재	행정혁신	908	759	△149
		(일반)	본청	운영경비	921	1,112	191
□ 사업지출 계 (A)					398,945	410,771	11,826
□ 총 계 (A+B+C)					398,945	410,771	11,826

## 27) 농촌진흥청

〈표〉 농촌진흥청

(단위: 백만원)

분야	부문	프로그램	(회계기금)	단 위 사 업	'07 예산	'08 예산안	증 감
농림해양수산					512,916	550,504	37,588
농업 · 농촌					512,916	550,504	37,588
		▪ 농촌진흥 행정지원			141,250	149,044	7,794
		(일반)	본청	인건비	19,619	21,397	1,778
		(일반)	소속기관	인건비	97,972	104,357	6,385
		(일반)	본청	기본경비	9,002	8,679	△323
		(일반)	소속기관	기본경비	9,693	9,662	△31
		(일반)	성과관리		500	500	-
		(일반)	혁신관리		557	470	△87
		(일반)	청사운영		1,262	1,243	△19
□ 사업지출 계 (A)					512,916	550,504	37,588
□ 총 계 (A+B)					514,394	551,889	37,495

## 28) 산림청

〈표〉 산림청

(단위: 백만원)

분야	부문	프로그램	(회계기금)	단위사업	'07 예산	'08 예산안	증 감
농림해양수산					1,203,999	1,318,798	114,799
임업·산촌					1,203,999	1,318,798	114,799
▪ 산림행정지원					93,573	97,980	4,407
(일반) 본청 인건비					14,319	16,187	1,868
(일반) 소속기관 인건비					21,118	22,543	1,425
(일반) 지방산림청 인건비					30,275	31,384	1,190
(일반) 본청 기본경비					7,138	8,729	1,591
(일반) 국립수목원 기본경비					1,025	1,022	△3
(일반) 산림항공관리본부 기본경비					1,577	1,543	△34
□ 사업지출 계 (A)					1,203,999	1,318,798	114,799

## 29) 중소기업청

〈표〉 중소기업청

(단위: 백만원)

분야	부문	프로그램	(회계기금)	단위사업	'07 예산	'08 예산안	증감
산업·중소기업					5,483,053	5,277,241	△205,812
산업·중소기업 일반					135,702	143,402	7,700
① 중소기업행정지원					71,619	76,817	5,198
(일반) 본부인건비					17,711	19,616	1,905
(일반) 지방청인건비					16,480	16,641	161
(일반) 본부기본경비					8,056	8,266	210
(일반) 지방청기본경비					9,200	9,656	456
(일반) 중소기업행정혁신					256	256	0
(기금) 연수시설및시스템구축					2,014	2,014	△
(기금) 연수원건립및장비구축					2,200	800	△1,400
(기금) 연수원시설및시스템구축					2,388	1,686	△702
□ 사업지출 계 (A)					5,483,053	5,277,241	△205,812
□ 총 계 (A+B+C)					8,253,095	7,880,696	△372,399

## 30) 특허청

〈표〉 특허청

(단위: 백만원)

분야	부문	프로그램	(회계기금)	단위사업	'07 예산	'08 예산안	증감
a. 산업·중소기업(총지출)					299,929	257,155	△42,774
산업중소기업일반					114,713	163,132	48,419
지식재산행정종합지원					103,521	102,323	△1,198
(책특)     본부 인건비					77,672	81,919	4,247
(책특)     지역사무소 인건비					1,455	1,418	△37
(책특)     본부 기본경비					10,015	10,357	341
(책특)     본부 기본경비(자본)					345	345	-
(책특)     소속기관 기본경비					1,794	1,768	△26
(책특)     소속기관 기본경비(자본)					46	46	-
(책특)     지역사무소 기본경비					1,137	1,144	7
(책특)     지역사무소 기본경비(자본)					52	56	4
(책특)     특허행정혁신					803	814	11
(책특)     건강보험부담금					1,922	1,980	58
(책특)     청사 및 관사관리					44	-	△44
(책특)     기록물 관리					123	-	△123
(책특)     청사 및 관사관리(자본)					1,007	-	△1,007
(책특)     기록물관리(자본)					202	-	△202
(책특)     청사건립					-	500	500
(책특)     예비비					6,905	1,976	△4,929

## 31) 식품의약품안전청

〈표〉 식품의약품안전청

(단위: 백만원)

분야	부문	프로그램	(회계기금)	단위사업	'07 예산	'08 예산안	증감
보건					165,352	179,097	13,745
식의약품 안전					165,352	179,097	13,745
▪ 식의약품 행정지원					94,755	104,125	9,370
(일반)     본부 인건비					63,150	68,164	5,014
(일반)     본부 기본경비					7,696	8,161	465
(일반)     독성연구원 기본경비					1,720	1,759	39
(일반)     지방청 기본경비					3,476	3,572	96
(일반)     식의약품 행정혁신					354	278	△76
사업지출 계					165,352	179,097	13,745

## 32) 환경부

〈표〉 환경부

(단위: 백만원)

분야	부문	프로그램	(회계기금)	단위사업	'07 예산	'08 예산안	증감
환경보호					3,875,500	4,237,131	361,631
환경보호 일반					420,519	491,317	70,798
환경보전기반육성					195,035	221,767	26,732
(한특)환경인력개발					1,092	3,537	2,445
(한특)환경교육수입대체경비					324	338	14
환경행정 지원					225,484	269,550	44,066
(한특)인건비(본부)					34,402	39,500	5,098
(한특)인건비(소속기관)					31,244	32,573	1,329
(한특)인건비(과학원) R&D					13,248	14,840	1,592
(한특)기본경비(본부)					7,756	7,949	193
(한특)기본경비(소속기관)					7,886	7,962	76
(한특)기본경비(과학원,R&D)					1,529	1,555	26
(한특)환경행정혁신					426	1,483	1,057
(한특)청·관사관리					1,700	11,305	9,605
□ 사업지출 계(A)					3,875,500	4,237,131	361,631

## 33) 국토해양부

〈표〉 국토해양부

(단위: 백만원)

분야	부문	프로그램	(회계기금)	단위사업	'07 예산	'08 예산안	증감
환경보호					3,875,500	4,237,131	361,631
환경보호 일반					420,519	491,317	70,798
환경보전기반육성					195,035	221,767	26,732
(한특) 환경인력개발					1,092	3,537	2,445
(한특) 환경교육수입대체경비					324	338	14
환경행정 지원					225,484	269,550	44,066
(한특) 인건비(본부)					34,402	39,500	5,098
(한특) 인건비(소속기관)					31,244	32,573	1,329
(한특) 인건비(과학원) R&D					13,248	14,840	1,592
(한특) 기본경비(본부)					7,756	7,949	193
(한특) 기본경비(소속기관)					7,886	7,962	76
(한특) 기본경비(과학원,R&D)					1,529	1,555	26
(한특) 환경행정혁신					426	1,483	1,057
(한특) 청·관사관리					1,700	11,305	9,605
□ 사업지출 계(A)					3,875,500	4,237,131	361,631

## 34) 여성부

〈표〉 여성부

(단위: 백만원)

분야	부문	프로그램	(회계기금)	단 위 사 업	'07 예산	'08 예산안	증 감
사회복지					1,166,568	1,516,452	349,884
보육·가족 및 여성					1,166,568	1,516,452	349,884
▪ 여성정책 및 인력개발					15,921	16,515	594
(일반) 한국양성평등교육진흥원지원					(2,800)	2,800	-
▪ 여성가족부 행정지원					17,494	19,303	1,809
(일반) 인건비					9,150	10,120	970
(일반) 기본경비					3,264	3,398	134
(일반) 여성행정혁신					144	144	-
□ 사업지출 계(A)					1,166,568	1,516,452	349,884

## 35) 대통령실

〈표〉 대통령실-비서실

(단위: 백만원)

분야	부문	프로그램	(회계기금)	단위사업	'07 예산	'08 예산안	증감
일반공공행정					64,581	68,009	3,428
일반행정					64,581	68,009	3,428
▪ 대통령비서실 운영					64,581	68,009	3,428
(일반) 인건비					25,680	27,750	2,070
(일반) 기본경비					11,837	11,994	157
(일반) 시설관리 및 개선					4,703	4,956	253
(일반) 대통령비서실 행정혁신					282	278	△5
□ 사업지출계					64,581	68,009	3,428

〈표〉 대통령실-경호실

(단위: 백만원)

분야	부문	프로그램	(회계기금)	단위사업	'07 예산	'08 예산안	증감
일반공공행정					72,926	105,881	32,955
일반행정					72,926	105,881	32,955
▪ 대통령 및 국민·요인경호사업					72,926	105,881	32,955
(일반) 인건비					31,026	32,601	1,575
(일반) 기본경비					7,488	7,588	100
(일반) 대통령경호행정혁신					242	243	1
(일반) 경호기반개선사업					12,493	11,294	△ 1,200
(일반) 경호훈련원신축					10,000	41,240	31,240
□ 사업지출 계					72,926	105,881	32,955

## 36) 민주평화통일자문회의

〈표〉 민주평화통일자문회의

(단위: 백만원)

분야	부문	프로그램	(회계기금)	단위사업	'07 예산	'08 예산안	증감
통일외교					13,734	16,658	2,924
통일					13,734	16,658	2,924
▪ 민주평화통일자문회의 운영					13,734	16,658	2,924
(일반) 민주평화통일자문회의 행정혁신					51	49	△ 2
(일반) 시설관리					130	130	-
(일반) 기본경비					1,032	1,050	18
(일반) 사무처 인건비					3,682	3,920	238
□ 사업지출 계					13,734	16,658	2,924
□ 총 계					13,734	16,658	2,924

## 37) 해양경찰청

〈표〉 해양경찰청

(단위: 백만원)

분야	부문	프로그램	(회계기금)	단 위 사 업	'07 예산	'08 예산안	증감
공공질서 및 안전					745,918	807,946	
해경					745,918	807,946	
· 해양경찰행정지원					425,021	512,482	
(일반) 본부 인건비					37,989	44,634	
(일반) 소속기관 인건비					285,536	306,933	
(일반) 본부 기본경비					5,618	6,253	
(일반) 소속기관 기본경비					24,927	26,589	
(일반) 총무지원					13,165	13,243	
(일반) 정책홍보관리지원					2,809	3,591	
(일반) 혁신활동지원					876	765	
(일반) 해양경찰학교지원					388	630	
□ 총 지 출(A)					748,772	810,550	



2009 연구보고서 5-12

「성인지 예산 제도화 방안 연구(III)」의 단위 연구보고서

**성인지적 예산분석 사례(9)  
공무원 교육훈련사업의  
세출예산 및 임금효과 추정**

2009년 12월 14일 인쇄

2009년 12월 16일 발행

발행인 : 김 태 현

발행처 : 한국여성정책연구원

서울시 은평구 진흥로 276(불광동 1-363)

전화 / 02-3156-7000 (代)

인쇄처 : 도서출판 한 학 문 화

전화 / 02-313-7593 (代)

ISBN 978-89-8491-316-5 94330

978-89-8491-303-5 94330 (세트)

<정가 9,500원>