

# Post 코로나 시대 지방공무원 유연근무제 개선방안 연구



# Post 코로나 시대 지방공무원 유연근무제 개선방안 연구



## 연구진

**이재용** 한국지방행정연구원 부연구위원

**김정숙** 한국지방행정연구원 부연구위원

## □ 연구배경 및 필요성

- 유연근무제는 조직구성원이 근무시간 및 장소 등을 직접 선택할 수 있는 방식
- 최근 코로나19의 유행 및 장기화로 인한 해당 제도의 효과 및 중요성 부각
- 공공분야 유연근무제 이용빈도의 지속적 증가가 있었으나 중앙부처에 집중되었으며, 특히 하위유형인 원격근무제의 중앙부처-지방자치단체 간 이용빈도 차이 존재
- 현행 유연근무제를 고찰하고, 지방공무원의 실질적 제도 활용을 위한 개선 방안 도출 필요

## □ 유연근무제 운영 현황 분석

- 지방공무원 유연근무제 유형
  - 지방공무원 유연근무제 운영지침(2018년 1월 개정)상 유연근무제의 유형을 근무시간의 운용 및 근무 장소 등에 따라 탄력근무제, 원격근무제, 시간선택제 전환 근무제의 3개로 구분
  - 세부적으로 탄력근무제는 시차출퇴근형, 근무시간선택형, 집약근무형, 재량근무형의 4개 하위유형으로, 원격근무제는 재택근무형과 스마트워크근무형의 2개 하위유형으로 각각 구분
- 지방자치단체에서의 2019년 대비 2020년의 유연근무제 활용 급증
  - 광역 및 기초지자체 수준에서 유연근무제 활용 빈도 및 현원 대비 유연근무제 활용 인원 모두 크게 증가
  - 탄력근무제는 활용 비중이 가장 높은 유연근무제의 유형

- 원격근무제의 이용빈도가 가장 크게 증가
- 원격근무제 이용의 광역-기초 지자체 간, 기초 지자체 간 차이 존재

	유연근무 이용 변화	탄력근무 이용 변화	원격근무 이용 변화	전체 유연근무 이용 중 원격근무 이용 비중(%)	
				2019	2020
전체	+47,034	+17,306	+29,325	0.1	28.3
광역	+26,814	+8,549	+18,356	0.3	38.5
기초	+20,220	+8,757	+10,969	0.003	19.6

자료: 행정안전부 내부자료(2020)를 연구진이 분석

\* 이용 변화는 2019년 대비 2020년의 증가분으로 측정

- 유연근무제의 유형별 활용을 고려할 때, 탄력근무제에 집중된 활용 실태에 대한 검토 필요
- 코로나19 유행으로 커지는 원격근무의 중요성을 인지하고, 원격근무 활용 문제점 파악 및 개선방안 마련 필요

#### □ 현행 제도 문제점 분석

- Weisbord의 여섯 상자(Six-Box) 모델의 수정·활용을 통한 유연근무제의 제도적 측면 분석

	공식적 체계	비공식적 체계
목적	유연근무제 도입 목적의 명확성	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 유연근무 활용의 꾸준한 증가 □ 해당 제도 운영의 필요성 및 공감대 증가</li> <li>- 반면 상대적으로 낮은 원격근무 활용 빈도</li> <li>- 원격근무의 목적은 공유되고 있으나, 해당 유형의 활용도 제고를 위한 관점에서의 접근 필요</li> </ul>
프로세스	유연근무제의 실행을 위한 진행절차	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 크게 다르지 않은 유연근무의 유형별 신청 절차, 승인 과정, 신청 시기 □ 사용자 친화적 프로세스 확보</li> <li>- 다만 현실적으로 유연근무제의 활용은 특정 부서·분야의 구성원들에게 한정되고 있으므로 이에 대한 검토 필요</li> </ul>

	공식적 체계	비공식적 체계
관계	유연근무제 운용과 관련한 조직 내 관계 및 문제점	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 유연근무제(특히 원격근무) 활용 시 업무담당자의 공식으로 인해, 원활하지 않은 업무협조 및 다른 구성원의 업무가중 등의 문제 발생</li> <li>- 의사소통 및 업무조정 등에 대한 검토 필요</li> </ul>
리더십	유연근무제와 관련한 지방자치단체장 또는 부서장의 인식 및 지원	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 해당 제도를 활용하는 구성원에 대한 관리·감독의 문제점 존재</li> <li>- 해당 제도의 활용에 대한 부서장의 부정적 인식 존재</li> <li>- 관련 인식의 전환을 위한 제도적·교육적 차원의 노력 필요</li> </ul>
지원장치	유연근무제 운용에 필요한 기반	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 유연근무제 전담인력을 운용하는 것이 적절하며, 해당 지자체의 규모 및 해당 제도 이용 정도를 고려하여 필요에 따라 담당 인력을 증감하는 것이 바람직</li> <li>- 유연근무(특히 원격근무)와 관련한 행정안전부 및 지방자치단체 차원의 적절한 교육·정보 제공 등 필요</li> </ul>
보상	유연근무제 활용에 대한 공식적인 보상체계	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 유연근무제 활용에 대한 별도의 인센티브는 미제공</li> <li>- 이용자의 입장에서 성과 평가 및 승진에 대한 불안감□ 유연근무제 활용의 장애 요인</li> </ul>

## □ 정책제언

### ○ 원격근무시설 확보

- 지방자치단체의 인적·재정적 현실을 고려하여, 스마트워크근무형의 활용 및 정착을 위한 ‘지방형 스마트워크센터’ 구축 필요

#### 지방형 스마트워크센터 예시

구분	내용	
분리형 스마트워크센터	설치	권역별 또는 지자체 간 협업에 의한 별도 장소에 설치
	구성	광역 또는 기초지자체 관련 부서장이 해당 센터 부서장 겸임
	예산	국비지원 또는 매칭
	업무범위	필요에 따라 민원업무 처리까지 가능

구분	내용	
통합형 스마트워크센터	설치	기존의 기초지자체 청사(읍면동 주민센터 포함) 내 별도공간에 설치
	구성	해당 청사 관련 부서장이 해당 센터 부서장 겸임
	예산	국비지원, 매칭 또는 해당 지자체
	업무범위	타지역 출장시 업무 관련 이용 가능 민원업무 처리 불가능

○ 하드웨어 확보

- 담당자의 부재로 발생하는 업무 공백의 개선을 위한 키오스크(민원인에게 관련 기본 정보 제공), 원격시설(공석인 담당자의 자리에 설치된 웹캠, 화상장비를 통해 원격근무 인력과 직접 연결), 개인장비(업무에만 제한적으로 사용가능한 랩탑) 등의 확보 필요

○ 소프트웨어 개선

- 시스템 정비 및 개선을 통한 업무 범위 확장 필요

정보 열람 및 시스템 개선

구분	내용
외부 접속 및 정보 열람 범위 조정	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 원격 및 외부 접속 시 업무수행에 필요한 정보 활용 가능한 환경 조성 필요</li> <li>- 외부에서 개인 사무용 PC 자료, 부서간 공유 자료 등의 열람이 필요한 경우, 부서장의 승인을 통해 가능하도록 시스템화</li> <li>- 부서장 승인을 통해 업무상 필요한 자료는 최대한 열람할 수 있게 시스템 연동 및 조정 필요(예. 관용 웹하드 활용 및 공유)</li> </ul>
시스템 개선	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 서버 확충을 통해 업무량 증대에 따른 시스템 성능 저하 문제 개선 필요</li> <li>- 업무상 자료 열람, 완료 업무 상황 등을 부서장이 확인(완료 업무 목록 수준) 가능하도록 시스템 보완</li> <li>- 담당자가 필요로 하는 자료를 관리자가 제공하고 이를 기록으로 남길 수 있는 시스템 확보</li> </ul>

- 성과주의 조직문화 구축
  - 성과 중심 체제로 전환될 경우, 구성원들이 좋은 평가를 받기 위해서는 결과물이 명확해야 하며 이를 위한 성실한 업무수행 필요 □ 원격근무 약점 보완
- 가정 친화적 리더십 배양
  - 가정 친화적 리더십은 구성원이 업무를 수행하는 동시에 가정의 일원으로서의 역할을 수행할 수 있도록 지원하는 관리자의 역할을 의미
  - 관리자의 가정 친화적 태도를 통해 구성원의 일과 삶의 조화 실현, 결과적으로 실질적인 업무향상 가능
- 현행 지자체 평가체계 개선
  - 유연근무제의 활용 및 활용에 필요한 지자체 차원의 지원수준을 평가지표로 포함시켜 해당 제도의 지속적 활용 및 증가에 기여
  - 향후 유연근무제의 지자체로의 정착 이후 해당 지자체의 자발적인 활용으로 전환 필요

유연근무 관련 평가지표 예시

구분	항목	내용
기반	행정지원	• 전담 인력 운용 여부
	하드웨어 지원	• 업무용 laptop, 키오스크, 스마트워크센터 등의 확보 여부
	제도홍보	• 유연근무 관련 홍보 건수
제도 운용	활용빈도 및 유형	• 유연근무제 활용빈도 및 전년도 대비 증감 • 유연근무 하위유형별 활용빈도 및 비중
제도 평가	만족도 조사	• 유연근무제에 대한 해당 지자체 공무원들의 인식 정도 및 만족도 조사

- 우수사례 공모전 개최
  - 우수사례 공모전 개최 및 사례집 발간 등을 통해 지자체 간 관련 정보, 운영방법 등의 전달 및 공유 가능

유연근무제 운영 우수사례 공모전 예시

유형	내용	
유연근무제 하위유형별	사례 선정	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 4개 이상(각각의 하위유형별 대상 1, 최우수상 1, 우수상 2(+))</li> </ul>
	양적 심사	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 지자체 해당 하위유형 이용빈도(현원 대비 이용 인원, 이용률 등)</li> <li>• 해당 하위유형 이용의 용이성(해당 유형 근무 신청 시 수용, 반려 등의 빈도)</li> <li>• 해당 하위유형별 활용빈도</li> </ul>
	질적 심사	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 제도 관련 전담인력 운용 및 홍보/교육 여부</li> <li>• 부서/구성원 간 소통 정도</li> <li>• 해당 유형 활용과 관련한 조직환경/분위기</li> <li>• 해당 유형 활성화를 위한 정책/지원(장비, 시설 등의 지원)</li> </ul>

□ ‘지방공무원 유연근무제 운영지침’ 개선

- ‘스마트워크센터 근무형’으로의 명칭 변경
  - 현재 원격근무제의 하위유형 구분은 근무하는 장소의 차이에서 기인
  - 기초 지자체에서의 스마트워크근무형에 대한 인식이 상대적으로 부족하여, 명확한 단어 사용 필요
  - 스마트워크근무형보다 ‘스마트워크센터근무형’ 명칭 사용이 적절
- 원격근무제 지원에 대한 내용 명시
  - 장소, 운영, 지원 등의 측면에서 발생하는 현실적인 제약으로 지자체 차원에서의 해당 제도 활용 미흡
  - 운영지침에 원격근무제 이용을 위한 지원사항을 명시 필요

원격근무제 지원 관련 내용 예시

구분	명시사항 예시
스마트워크근무형 관련	“유연근무제 담당 부서(또는 인력)는 해당 지자체 구성원이 영외 출장 또는 자발적 신청 등의 이유가 있을 경우에 스마트워크센터를 이용할 수 있도록 지원해야 함”
재택근무 관련	“관련 부서는 원격근무에 필요한 업무용 PC 및 전산장비를 확보하여 해당 지자체 구성원이 제도를 활용할 수 있도록 해야 함”

- 공식적 형태의 교육(홍보) 프로그램 제공에 대한 내용 명시
  - 유연근무제의 근무체계, 내용, 방법 등을 파악하고 구성원들이 해당 제도 활용과 관련한 공식적 형태의 교육 프로그램 제공 필요

원격근무제 관련 교육(홍보) 프로그램 예시

교육(홍보) 제공 주체	행정안전부	각 지자체(담당 인력)
장소	행정안전부 또는 권역별 지정장소 (온라인 교육 시 장소 불필요)	해당 지자체
시기	전반기	필요에 따라 수시 (연 1회 이상)
대상	지자체 유연근무제 담당 인력(부서장 포함) 대상 교육	지자체 구성원 대상 교육
방법	집합 또는 온라인교육	집합교육 또는 가이드라인(운영지침 등) 수시 배포
내용	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 유연근무제의 목적 및 이해</li> <li>• 전년도 유연근무제 이용 현황</li> <li>• 유연근무제의 유형 및 유형별 내용, 신청, 이용방법</li> <li>• 관용 웹하드 활용 방법</li> </ul>	

- 유연근무제 이용자의 업무수행 관련 내용 명시
  - 유연근무 활용 시 담당자의 업무 공백 및 근무 태만 등을 최소화하기 위한 제도 이용자의 의무를 지침에 명시

유연근무제 이용자의 업무수행 관련 내용 예시

구분	명시사항 예시
업무 공백 최소화	“원격근무 이용자는 본인의 업무 공백이 없도록 해야 함”
근무 태만 최소화	“원격근무 이용자는 특별한 사유가 없을 경우 업무용 전화를 반드시 개인의 휴대전화로 착신전환해야 함”
	“원격근무 시 하루의 업무량이 온라인상에서 자동으로 부서장에게 보고될 수 있거나, 부서장이 요청할 시에는 관련 내용을 제출해야 함”

○ 원격근무 활용 형태의 다양화

- 일(日) 단위 신청만 가능한 현행 원격근무제에 ‘시간형 원격근무’ 유형을 추가하여 이용 편의성 제고

시간형 원격근무 예시

유형	구분	내용
시간형 원격근무	오전형	• 오전 원격근무, 오후 출근
	오후형	• 오전 출근, 오후 원격근무
	시간형	• 이용자가 원하는 시간 범위 내에서 자유롭게 활용 가능 • 예 1. 4시간 원격근무 시, 9:00~13:00 원격근무, 13:00~18:00 현장(사무실)근무 • 예 2. 2시간 재택근무 시, 9:00~10:00 원격근무, 10:00~17:00 현장(사무실)근무, 17:00~18:00 원격근무

○ 재택근무 관련 수당 지급 내용 수정

- 현행 지방공무원 유연근무제 운영지침 상 원격근무자의 수당은 현재의 수당체계와 동일하지만, 재택근무형의 경우 시간외 근무수당 미지급
- 재택근무형의 경우에도 예외적인 조항을 두어 ‘관리자의 사전 명령이 있는 경우’ 초과근무로 인정하는 것이 적절(유노동 유임금 정책 준수)

# CONTENTS

---

<b>제1장 서론</b> .....	<b>1</b>
제1절 연구배경 및 필요성 .....	3
1. 연구 배경 .....	3
2. 연구의 필요성 .....	4
제2절 연구목적 및 방법 .....	6
1. 연구 목적 .....	6
2. 연구 내용 및 방법 .....	6
<b>제2장 유연근무제 운영 현황 분석</b> .....	<b>9</b>
제1절 유연근무제 일반 현황 .....	11
제2절 지자체별 유연근무 운영실태 분석 .....	14
1. 유연근무제 운영 실태 분석 .....	14
2. 유연근무제 활용 형태 분석 .....	18
제3절 소결론 .....	29
<b>제3장 현행 제도 문제점 분석</b> .....	<b>31</b>
제1절 분석틀 개발 .....	33
제2절 제도운영 문제점 .....	37
1. 목적 및 필요성 측면 .....	37
2. 프로세스 측면 .....	38
3. 관계적(네트워크) 측면 .....	41
4. 리더십 측면 .....	42
5. 지원장치 측면 .....	43
6. 보상 측면 .....	47

제3절 소결론 .....	48
<b>제4장 제도 개선방안 도출 및 운영지침 개선 .....</b>	<b>51</b>
제1절 정책제언 .....	53
1. 원격근무시설 확보 .....	53
2. 하드웨어 확보 .....	54
3. 소프트웨어 개선 .....	54
4. 성과주의 조직문화 구축 .....	56
5. 가정 친화적 리더십 배양 .....	56
6. 현행 지자체 평가체계 개선 .....	57
7. 우수사례 공모전 개최 .....	58
제2절 지방공무원 유연근무제 운영지침 개선 .....	60
1. ‘스마트워크센터 근무형’으로의 명칭 변경 .....	60
2. 원격근무제 지원에 대한 내용 명시 .....	61
3. 공식적 형태의 교육(홍보) 프로그램 제공에 대한 내용 명시 .....	62
4. 유연근무제 이용자의 업무수행 관련 내용 명시 .....	63
5. 원격근무 활용 형태의 다양화 .....	64
6. 재택근무 관련 수당 지급 및 근무지 변경 관련 내용 수정 .....	65
<b>【참고문헌】 .....</b>	<b>66</b>
<b>【부록】</b>	
1. 지자체별 유연근무제 활용 현황 .....	68
2. 지자체별 원격근무제 활용 현황 .....	75
3. 지방공무원 표준원격근무 가이드라인 .....	82

# CONTENTS

---

<b>표목차</b>	〈표 2-1〉 유연근무제 유형 .....	11
	〈표 2-2〉 유연근무제 및 상위 유형별 이용 현황 .....	13
	〈표 2-3〉 유연근무제 활용 인원, 비율 및 증감(광역지자체) .....	15
	〈표 2-4〉 현원 대비 비율 기준 유연근무제 활용 빈도 증감 (상·하위 각각 10개) .....	16
	〈표 2-5〉 총 유연근무제 활용 인원 중 탄력근무 활용 현황 .....	18
	〈표 2-6〉 탄력근무 유형별 활용 인원 현황 .....	19
	〈표 2-7〉 탄력근무 지역별 활용 인원 현황 .....	20
	〈표 2-8〉 탄력근무 활용 인원 전년대비 증감 현황 .....	22
	〈표 2-9〉 원격근무 유형별 활용 인원 현황 .....	24
	〈표 2-10〉 현원대비 원격근무 지역별 활용 인원 현황 .....	25
	〈표 2-11〉 원격근무 지역별 활용 인원 현황 .....	26
	〈표 2-12〉 원격근무 현황(기초지자체 상하위 각각 10개) .....	27
	〈표 2-13〉 유연근무 및 유형별 이용 변화, 원격근무 이용 비중 .....	29
	〈표 3-1〉 유연근무제 진단 변수와 지표 .....	35
	〈표 3-2〉 유연근무의 목적 및 필요성 관련 면담결과 .....	38
	〈표 3-3〉 유연근무 신청 절차 관련 면담결과 .....	39
	〈표 3-4〉 유연근무 신청 시기 및 해당 유형 .....	40
	〈표 3-5〉 유연근무 활용 관련 면담결과 .....	40
	〈표 3-6〉 원격근무 실시 관련 면담결과 .....	41
	〈표 3-7〉 원격근무 유형별 의사소통 및 업무조정 문제 정도 분석 .....	42
	〈표 3-8〉 단체장/관리자 인식 관련 면담결과 .....	43
	〈표 3-9〉 유연근무제 전담 인력 또는 부서 운영 관련 면담결과 .....	44
	〈표 3-10〉 원격근무제 관련 면담결과 .....	45
	〈표 3-11〉 스마트워크센터 관련 면담결과 .....	45
	〈표 3-12〉 시스템 및 업무수행 관련 면담결과 .....	46

〈표 3-13〉 시스템, 장비 및 업무수행 관련 면담결과 .....	46
〈표 3-14〉 제도운영상 문제점 .....	48
〈표 4-1〉 지방형 스마트워크센터 예시 .....	53
〈표 4-2〉 원격근무시 민원 대응 방안 .....	54
〈표 4-3〉 정보 열람 및 시스템 개선 .....	55
〈표 4-4〉 지자체 유연근무 담당자 면담 결과 .....	57
〈표 4-5〉 유연근무 관련 평가지표 예시 .....	58
〈표 4-6〉 유연근무제 운영 우수사례 공모전 예시 .....	59
〈표 4-7〉 원격근무제 하위유형의 명칭 변경 .....	61
〈표 4-8〉 원격근무제 지원 관련 내용 예시 .....	62
〈표 4-9〉 원격근무제 관련 교육(홍보) 프로그램 예시 .....	62
〈표 4-10〉 유연근무제 이용자의 업무수행 관련 내용 예시 .....	63
〈표 4-11〉 시간형 원격근무 예시 .....	64
〈표 4-12〉 업무수행 방식에 따른 신규 원격근무 유형 예시 .....	65
〈표 4-13〉 지방공무원 유연근무제 운영지침 상 원격근무 관련 수당체계 .....	65

# CONTENTS

---

<b>그림목차</b>	〈그림 1-1〉 연구 체계도 .....	7
	〈그림 3-1〉 유연근무제 제도 분석틀: Weisbord의 여섯 상자(Six-Box) 모델 활용 .....	34

# 제1장

## 서론

---

제1절 연구배경 및 필요성

제2절 연구목적 및 방법



## 제1장

## 서론

KRILA

## 제1절

## 연구배경 및 필요성

## 1. 연구 배경

## □ 유연근무제의 중요성

- 유연근무제(flexible work arrangement)는 조직구성원에게 자신의 근무 시간 및 장소 등을 능동적으로 선택할 수 있는 권한을 부여한 것을 의미함 (Leslie et al., 2012)
- 해당 제도는 조직구성원의 일과 생활의 균형(work-life balance)을 유지함으로써 그들의 업무에 대한 만족도 및 성과에 긍정적인 영향을 미치는 방안으로 인식되어져 왔음
- 유연근무제의 도입 및 시행은 장소와 분야에 따라 차이를 보이며, 국내 공공분야에서의 해당 제도의 본격적인 활용은 상대적으로 늦은 편임
  - 해외의 경우 유연근무제는 1970년대에 등장하여(Meel, 2011), 1990년대 본격적인 논의를 거쳐 2000년대 초반에 제도적으로 도입되었음<sup>1)</sup>
  - 국내의 경우 민간분야에서 유연근무제가 먼저 실시되고(황순옥·한상일, 2013), 2010년부터 공공분야에의 도입이 시작되어 중앙부처 및 지방공무원들이 해당 제도를 활용하게 되었음
- 최근 코로나19의 유행 및 장기화로 인해 해당 제도의 효과 및 중요성이 부각되고 있음

1) 영국의 2002년 유연근무규정(flexible working regulations) 및 2006년 일과 가족법(work and families act) 시행, 독일의 2000년 시간제 및 고정시간 고용법(The German part-time and fixed employment law) 등

- 유연근무제 도입 초기 공공분야의 유연근무제 활용 인력은 크게 증가하였으나 업무공백, 민원처리 등의 현실적인 문제로 인해 관심을 받지 못하였음
- 최근 사회 전 부문에서 유연근무제가 활성화되고 있으며 공공분야에서의 해당 제도에 대한 인식 또한 변화되고 있음

## 2. 연구의 필요성

- 공공분야의 유연근무제 도입 이후, 해당 제도를 활용하는 공무원들의 수는 증가하였으나 중앙부처에 집중된 경향을 보임
  - 중앙부처와 지방자치단체 간 해당 기관 구성원의 총 인원 대비 유연근무제 활용 인력의 비율은 큰 차이를 보임(배귀희·양건모, 2011; 박세정, 2014)
- 특히 근래에 들어 실효성이 커지고 있는 원격근무제의 경우, 중앙부처와 지방자치단체 간 해당 방식의 활용 빈도의 차이를 보임
  - 원격근무제는 탄력근무제와 더불어 유연근무제의 하위유형 중 하나임
  - 최근 코로나19의 유행으로 인해 원격근무제의 중요성이 부각되고 있지만 상대적으로 지방자치단체 수준에서의 원격근무제의 이용빈도는 높지 않음
- 유연근무제가 구성원의 직무만족, 효능감, 업무성과 등을 직접적이고 효과적으로 향상시킬 수 있는 제도적 방안(황순옥·한상일, 2013; 민경률·박성민, 2013)임을 고려할 때, 지방공무원들이 실질적으로 활용가능한 유연근무제로의 개선이 필요한 시점임
  - 지금까지 유연근무제 및 그 활성화에 대한 연구는 조직환경을 고려한 차원에서의 접근이 주를 이루었음(예. 배귀희·양건모, 2011; 황순옥·한상일, 2013; 민경률·박성민, 2013; 이정석·오세희, 2014)
  - 이에 따라 제도적 측면 또는 직접적인 제도개선의 측면에서 진행된 연구는 많지 않았음
  - 또한 해당 연구들은 특정 지자체의 유연근무제 활용 현황 및 분석에 제한된 공통점을 가지고 있음

- 전술한 실무적·학술적 차원의 문제점을 바탕으로 현행 유연근무제를 고찰하고, 지방공무원이 실질적으로 활용할 수 있도록 해당 제도를 개선하는 것이 필요함
- 이를 위해 본 연구는 다음의 구체적인 질문에 대한 답을 탐색하고자 함
  - 첫째, 현행 지방공무원 유연근무제의 문제점은 무엇인가?
  - 둘째, 지방공무원 유연근무제의 개선점은 무엇인가?
  - 셋째, 원격근무제의 활성화를 위해 필요한 중앙부처 및 지자체 차원의 지원방안은 무엇인가?
  - 이를 통해 지방공무원 유연근무제의 활성화를 위한 개선방안 도출 및 실무적 차원에서의 운영지침 마련에 기여할 수 있을 것임

## 제2절 연구목적 및 방법

### 1. 연구 목적

- 본 연구의 목적은 국내 지자체 수준의 유연근무제 운영 실태를 분석하고, 실무적 차원에서 지방공무원 유연근무제 활용상의 문제점 및 개선방안을 도출하는 것임

### 2. 연구 내용 및 방법

#### □ 연구의 개요

- 본 연구는 ① 지방자치단체별, 유형별 유연근무제 운영 실태 분석, ② 현행 지방공무원 유연근무제 운영상 문제점 도출, ③ 제도 개선방안 도출, ④ 지방공무원 유연근무제 운영지침 개선의 4가지로 구성됨

#### □ 연구의 방법

- 자료수집 및 분석은 설문, 전문가 자문회의 등을 통하여, 현행 유연근무제 도의 분석 및 제언의 도출은 문헌연구, 공무원 면담, 전문가 자문회의 등을 활용하여 진행함

#### □ 연구의 내용

- 본 연구의 각 장별 내용을 포괄하는 연구의 체계를 <그림 1-1>과 같이 제시함

〈그림 1-1〉 연구 체계도

순서	연구내용	방법
제1장 서론	<ul style="list-style-type: none"> <li>연구배경 및 필요성</li> <li>연구목적 및 방법</li> <li>연구 흐름도</li> </ul>	
제2장 유연근무제 운영 현황 분석	<ul style="list-style-type: none"> <li>광역 및 기초 지자체 유연근무제 유형별 운영 실태 분석</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>자료분석</li> </ul>
제3장 현행 제도 문제점 분석	<ul style="list-style-type: none"> <li>현행 지방공무원 유연근무제 운영상 문제점 도출</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>자료분석</li> <li>문헌연구</li> <li>전문가자문</li> <li>공무원 FGI</li> </ul>
제4장 제도 개선방안 도출 및 운영지침 개선	<ul style="list-style-type: none"> <li>도출된 문제점에 상응하는 개선방안 도출</li> <li>지방공무원 유연근무제 운영지침 개선</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>문헌연구</li> <li>전문가자문</li> </ul>

#### □ 분석대상범위 및 분석틀

- 지방자치단체 유연근무제의 운영 현황 및 실태를 파악하기 위해 행정안전부의 지방자치단체별 유연근무 데이터를 분석하여 활용함
  - 분석대상은 243개 지방자치단체로 함(17개 광역, 226개 기초)
  - 광역 및 기초지자체 수준으로 구분하여 각각의 지자체별 유연근무제 활용 인원, 해당 인원의 현원 대비 비율, 유연근무제의 하위유형별 빈도 등의 양적 데이터를 분석함
- 현행 지방공무원 유연근무제의 분석은 데이터 분석, 공무원 면담, 문헌연구, 전문가 자문 등의 다양한 방법을 활용함
  - 데이터 분석은 앞서 언급한 유연근무 데이터 분석과 동일함
  - 면담의 대상은 기초지자체 및 지역 내 취업 관련 업무를 수행하는 고용노

- 동부 산하 고용지원센터 소속 유연근무제 또는 대민업무 담당 공무원으로 하여, 유연근무제 운영 및 활용상의 문제점을 파악하고자 함
- 데이터 분석, 공무원 면담, 문헌연구를 통해 현행 제도의 활용상 문제점 및 활용빈도가 낮은 유연근무제의 하위유형 등을 파악함
  - 데이터 분석결과 고찰 및 전문가 자문회의를 통해 사전에 도출된 현행 제도 운영의 문제점에 대한 개선방안을 도출함
- 마지막으로 도출된 현행 제도의 개선방안을 바탕으로 개선된 지방공무원 유연근무제 운영지침을 제시함

## 제2장

# 유연근무제 운영 현황 분석

---

제1절 유연근무제 일반 현황

제2절 지자체별 운영 실태 분석

제3절 소결론



## 제2장 유연근무제 운영 현황 분석

KRILA

### 제1절 유연근무제 일반 현황

- 지방공무원 유연근무제 유형
  - 지방공무원 유연근무제 운영지침(2018년 1월 개정)에서는 유연근무제의 유형을 근무시간의 운용 및 근무 장소 등에 따라 탄력근무제, 원격근무제, 시간선택제 전환 근무제의 3개로 구분하고 있음
  - 세부적으로 탄력근무제는 시차출퇴근형, 근무시간선택형, 집약근무형, 재량근무형의 4개 하위유형으로 구분함
  - 원격근무제는 재택근무형과 스마트워크근무형의 2개 하위유형으로 구분함<sup>2)</sup>
  - <표 2-1>은 현행 유연근무제의 유형 및 유형별 실시기간, 신청시기 등의 내용을 정리한 것임

〈표 2-1〉 유연근무제 유형

유형	활용방법
탄력근무제	▶주 40시간 근무하되, 출퇴근시간·근무시간·근무일을 자율 조정
	<b>시차출퇴근형</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶기본개념 : 1일 8시간 근무체제 유지, 출퇴근시간 자율 조정</li> <li>▶실시기간 : 1일 이상</li> <li>▶신청시기 : 당일까지 신청하되, 당일 24시까지 부서장 승인</li> <li>▶출근유형 : 가급적 07:00~10:00까지로 30분 단위로 하되 필요시 탄력적으로 운영 가능</li> </ul>
	<b>근무시간선택형</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶기본개념 : 일 8시간에 구애받지 않음(일4~12시간 근무), 주 5일 근무 준수</li> <li>▶실시기간 : 1주 이상 원칙(2일 이상도 가능)</li> <li>▶신청시기 : 당일까지 신청하되, 당일 24시까지 부서장 승인</li> <li>▶근무가능시간대는 06:00~24:00로 하되 1일 최대 근무시간은 12시간</li> </ul>
	<b>집약근무형</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶기본개념 : 일 8시간에 구애받지 않음(일4~12시간 근무), 주 3.5~4일 근무</li> </ul>

2) 시간선택제 전환 근무제는 별도의 하위유형을 두지 않음

유형		활용방법
		<ul style="list-style-type: none"> <li>▶실시기간 : 1주일 이상</li> <li>▶신청시기 : 실시 전일까지</li> <li>▶근무가능시간대는 06:00~24:00로 하되 1일 최대 근무시간은 12시간</li> <li>▶정액급식비 등 출퇴근을 전제로 지급되는 수당은 출근하는 일수만큼만 지급</li> </ul>
	재량근무형	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶기본개념 : 출퇴근 의무 없이 프로젝트 수행으로 주40시간 인정</li> <li>▶실시기간 : 기관과 개인이 합의</li> <li>▶신청시기 : 수시</li> <li>▶고도의 전문적 지식과 기술이 필요해 업무수행 방법이나 시간 배분을 담당자의 재량에 맡길 필요가 있는 분야</li> </ul>
원격근무제		▶특정한 근무장소를 정하지 않고 정보통신망을 이용하여 근무
	재택근무형	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶기본개념 : 사무실이 아닌 자택에서 근무</li> <li>▶실시기간 : 1주일 이상</li> <li>▶신청시기 : 실시 전일까지</li> <li>▶재택근무일은 초과근무 불인정</li> </ul>
	스마트워크근무형	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶기본개념 : 자택 인근 스마트워크센터 등 별도 사무실에서 근무</li> <li>▶실시기간 : 1일 이상</li> <li>▶신청시기 : 당일까지 신청하되, 당일 24시까지 부서장 승인</li> <li>▶사전에 부서장 승인시에만 초과근무 인정</li> </ul>
시간선택제 전환근무제		<ul style="list-style-type: none"> <li>▶기본개념 : 주40시간 보다 짧은 시간 근무</li> <li>▶실시기간 : 1개월 이상</li> <li>▶신청시기 : 수시</li> <li>▶보수 및 연가 : 근무시간에 비례하여 적용</li> </ul>

자료: 행정안전부(2018). 지방공무원 유연근무제 운영지침

### ○ 지방공무원 유연근무제 일반 현황

- 지방공무원의 2019년 및 2020년 유연근무제 활용 현황을 <표 2-2>에 제시하였음
- 전체적으로 유연근무제의 활용 및 원격근무 이용빈도 모두 증가하였지만, 세부 유형을 고려할 때 여전히 탄력근무의 이용 비중이 가장 높게 나타남
- 2019년 대비 2020년 유연근무제 활용인원은 82.9%의 증가를 보이고 있으며, 이는 광역지자체를 중심으로 활용이 크게 증가한 것에 기인하고 있음
- 시간선택제, 탄력근무제, 원격근무제에 따른 각 유형별 비교 결과, 탄력근

- 무제의 이용빈도가 2019년, 2020년 모두 전체 유형 중에서 가장 높게 나타났다으며, 지속적으로 증가하고 있음
- 원격근무제의 경우 2019년 대비 2020년 505.6% 증가하여 유연근무제의 세부 유형 중 가장 높은 증가율을 보임
  - 특히 2019년도 광역지자체의 원격근무제 이용빈도는 전체의 약 99%를 차지하였으나, 2020년 기초 지자체에서의 활용이 크게 증가하였음
  - 2019년 대비 2020년 시간선택제 전환 근무제 이용 빈도의 변화는 크지 않았으며, 2020년 현재 유연근무제의 3개 상위 유형 중 가장 낮은 빈도를 보임

〈표 2-2〉 유연근무제 및 상위 유형별 이용 현황

구분	2019년				2020년			
	계	탄력 근무	원격 근무	시간 선택	계	탄력 근무	원격 근무	시간 선택
전체	56,742	53,482	58	3,202	103,776 (82.9)	70,788 (32.4)	29,383 (505.6)	3,605 (12.6)
광역	21,018	20766	57	195	47,832 (127.6)	29,315 (41.2)	18,413 (322.0)	104 (-46.7)
기초	35,724	32716	1	3007	55,944 (56.6)	41,473 (26.8)	10,970 (10969)	3,501 (16.4)

자료: 행정안전부 내부자료(2020)를 연구진이 분석

\* 표에서의 시간선택은 시간선택제 전환 근무제를 의미함  
괄호안 내용은 2019년 대비 증감률(%)

## 제2절 지자체별 유연근무 운영실태 분석

### 1. 유연근무제 운영 실태 분석

- 광역지자체 유연근무제 현황
  - 국내 17개 광역지자체별 유연근무제 활용 인원, 현원 대비 비율, 전년 대비 변동률 <표 2-3>에 제시하였음
  - 서울·경기 지역에서의 유연근무제 이용빈도가 다른 광역지자체에 비해 상대적으로 높게 나타남
  - 지역별로 살펴보면, 2019년 활용 인원은 경기(18,599명)가 가장 많았으며 전남(6,484명), 충남(4,726명), 경북(4,178명)의 순으로 높게 나타남
  - 2020년 기준으로도 경기(23,436명)가 역시 가장 높은 것으로 확인되며, 서울(22,266명), 경북(8,620명), 강원(6,290명)의 순으로 나타남
  - 2019년 대비 2020년의 활용 인원 증감의 경우 인천이 2019년 2,522명에서 2020년 5,952명으로 136%의 증가로 가장 높게 나타났으며, 부산(116.75%)과 경북(106.32%) 역시 100% 이상의 증가세를 보임
  - 대구(3.74%)는 전년 대비 큰 변동이 없는 것으로 나타났으며, 전북(-36.3%)과 전남(-13.6%)은 2019년 대비 2020년 활용 인원이 감소한 것으로 나타났음
  - 유연근무제를 활용하는 인원은 2019년 현원 대비 2.47%가 활용하였으나 2020년 소폭 상승하여 3.77%가 활용하고 있는 것을 알 수 있음
  - 2020년 유연근무제의 활용이 2019년 대비 증가하였지만, 전체 현원 대비 여전히 적은 비중임으로 나타남

〈표 2-3〉 유연근무제 활용 인원, 비율 및 증감(광역시자치체)

지역	2019년		2020년		
	유연근무제 활용 인원	현원 대비 비율(%)	유연근무제 활용 인원	현원 대비 비율(%)	전년 대비 증감(%)
강원	3,183	2.47	6,290	4.98	97.61%
경기	18,599	9.15	23,436	12.16	26.01%
경남	2,330	1.58	3,726	1.58	59.91%
경북	4,178	2.82	8,620	5.70	106.32%
광주	1,761	1.37	2,432	1.91	38.10%
대구	882	0.75	915	0.70	3.74%
대전	2,575	1.88	5,394	3.81	109.48%
부산	2,370	2.61	5,137	3.60	116.75%
서울	-	-	22,266	10.70	-
세종	1,111	0.67	1,316	0.80	18.45%
울산	1,500	1.20	2,491	1.94	66.07%
인천	2,522	2.03	5,952	3.77	136.00%
전남	6,484	5.27	5,602	4.17	-13.60%
전북	2,603	2.10	1,658	1.42	-36.30%
제주	318	0.06	586	0.11	84.28%
충남	4,726	4.21	5,526	4.81	16.93%
충북	1,600	1.35	2,429	1.93	51.81%
계	56,742	2.47	103,776	3.77	82.89%

자료: 행정안전부 내부자료(2020)를 연구진이 분석

\* 서울시 자료는 2020년 입법조사처 조사자료를 활용하였음

#### ○ 기초지자체 유연근무제 현황

- 〈표 2-4〉은 221개 기초지자체별 현원 대비 유연근무제 활용 인원 비율 및 전년 대비 증감비율을 계산하여 각각 상·하위 10개 지자체에 대한 통계치를 보여주는 결과임(전체 지자체 결과는 부록 1에 제시)
- 서울 자치구 및 수도권 시 지역의 유연근무제 이용빈도가 높으며, 상위 10위권에 군 단위 지역의 비중은 상대적으로 낮음
- 절대적인 활용 인원과 현원 대비 활용 인원엔 따른 상·하위 10개 지자체는 차이를 보임

- 2019년 기준 중복인원을 포함하여, 현원 대비 유연근무제의 활용 인원 비율이 100%를 넘는 지역은 부천시(111.2%)와 성남시(107.1%)로 확인되어, 해당 지자체들은 유연근무제를 활발하게 활용하고 있는 것으로 나타남
- 2020년 기준 중복인원을 포함하여, 현원 대비 유연근무제의 활용 인원 비율이 100%를 넘는 지역은 전년 대비 증가하였으며, 성남시(128.3%), 구리시(114.3%), 부천시(108.3%), 부산 동구(103.4%)로 확인되고 있음
- 부산 수영구의 2019년도 유연근무제 활용 인원은 394명으로 상위 10개 지자체에 포함되지는 못했지만, 현원 대비 유연근무제 활용 인원 비율이 66.1%로 높은 편임
- 장흥군은 2019년도 상위 10개 지역 중 유일한 군 지역으로서, 75.7%의 현원 대비 유연근무제 이용 비율을 보이며, 활용 인원은 442명으로 나타남
- 2020년 성주군 및 고령군의 현원 대비 유연근무제 활용비율은 각각 86.7%과 84.1%로 나타나 해당 제도의 활용이 높은 것을 알 수 있음

〈표 2-4〉 현원 대비 비율 기준 유연근무제 활용 빈도 증감(상·하위 각각 10개)

2019년				2020년			
기초지자체	현원 대비 비율(%)	이용 인원	기초지자체	현원 대비 비율(%)	이용 인원	증감 (증감률)	
상위 10개	부천시	111.2%	468	상위 10개	성남시	128.3%	3,974 444 (12.6%)
	성남시	107.1%	3,530		구리시	114.3%	982 539 (121.7%)
	서산시	98.1%	1,059		부천시	108.5%	1,043 575 (122.9%)
	수원시	85.8%	4,108		부산 동구	103.4%	647 515 (390.2%)
	장흥군	75.7%	442		성주군	86.7%	533 524 (5822.2%)
	부산 수영구	66.1%	394		고령군	84.1%	485 432 (815.1%)

2019년				2020년				
기초지자체	현원 대비 비율(%)	이용 인원	기초지자체	현원 대비 비율(%)	이용 인원	증감 (증감률)		
	익산시	54.5%	954	서울 송파구	81.9%	1,347	1,347 (-)	
	구리시	54.4%	443		서울 강남구	79.4%	1,325	1,325 (-)
	여주시	53.1%	952		서울 양천구	71.0%	911	911 (-)
	대전 동구	46.6%	419		김포시	68.2%	981	575 (141.6%)
하위 10개	대구 중구	0%	0	하위 10개	속초시	0%	0	0 (0%)
	대구 수성구	0%	0		완도군	0%	0	-69 (-100%)
	속초시	0%	0		진천군	0.1%	1	1 (0%)
	문경시	0.1%	1		울릉군	0.3%	1	-8 (-88.9%)
	함양군	0.4%	3		강진군	0.5%	3	-1 (-25.0%)
	인제군	0.7%	4		함양군	0.5%	4	1 (33.3%)
	강진군	0.7%	4		보은군	0.6%	4	-1 (-20.0%)
	보은군	0.8%	5		대구 중구	0.7%	4	4 (0%)
	진주시	0.8%	13		무안군	0.8%	6	-4 (-40.0%)
	포항시	1.1%	24		인제군	0.9%	5	1 (25.0%)

자료: 행정안전부 내부자료(2020)를 연구진이 분석

## 2. 유연근무제 활용 형태 분석

### ○ 탄력근무 활용 인원 현황

- 유연근무제 중 탄력근무의 지역별 활용 인원 및 하위유형별 활용 인원 현황을 <표 2-5>와 <표 2-6>에 각각 제시함

〈표 2-5〉 총 유연근무제 활용 인원 중 탄력근무 활용 현황

구분	2019년		2020년	
	총 유연근무제 활용 인원	탄력근무제 활용 인원	총 유연근무제 활용 인원	탄력근무제 활용 인원
전체	56,742 (100%)	53,482 (94.3%)	103,776 (100%)	70,788 (68.2%)
광역시	21,018 (100%)	20,766 (98.8%)	47,832 (100%)	29,315 (61.3%)
기초	35,724 (100%)	32,716 (91.6%)	55,944 (100%)	41,473 (74.1%)

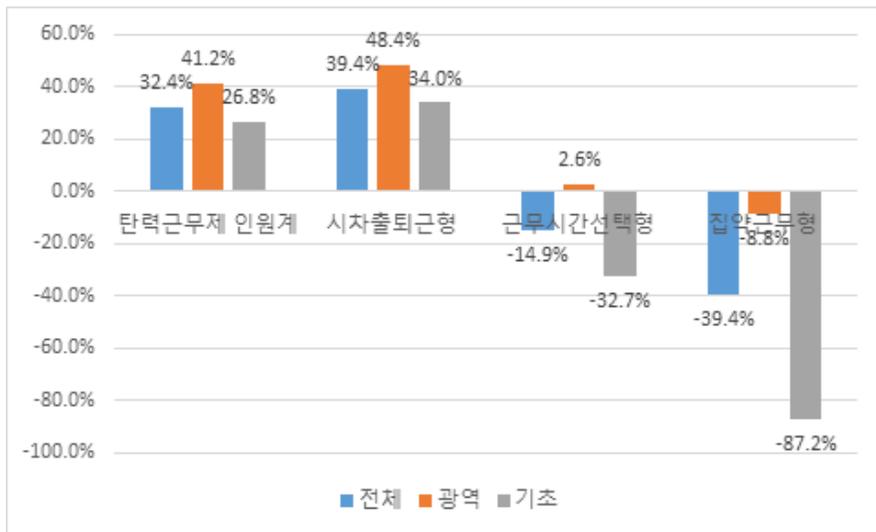
- 2020년 전체 유연근무제 중 탄력근무의 비중은 2019년 대비 감소하였으나 여전히 높은 수준을 보임
- 특히 2020년 기초지자체의 탄력근무 이용 비중은 74.1%로 전체 지방자치단체(68.2%) 및 광역지자체의 경우(61.3%)보다 높게 나타나, 기초지자체 수준에서의 해당 유형에 대한 의존도가 높은 것이 확인되었음
- 2019년 및 2020년의 유연근무제 중 탄력근무제의 비중에 대해 살펴보면, 2019년의 경우 유연근무제는 90% 이상이 탄력근무제를 활용하고 있는 것으로 나타남
- 2019년 광역지자체의 경우 활용하고 있는 유연근무제의 유형 중 98.8%가 탄력근무 형태이며, 기초 지자체는 91.6%가 탄력근무제를 활용하고 있음
- 2020년 탄력근무제 활용의 비중은 2019년 대비 감소하였으며, 이는 원격근무 활용 인원의 증가에 따른 것으로 판단됨

- 2020년 유연근무제 중 탄력근무제의 활용은 기초 지자체에서 74.1%, 광역지자체의 경우 61.3% 수준으로 각각 나타남

〈표 2-6〉 탄력근무 유형별 활용 인원 현황

구분	탄력근무제 활용 인원 (비중, %)		시차출퇴근형 (비중, %)		근무시간 선택형 (비중, %)		집약 근무형 (비중, %)		재량 근무형 (비중, %)	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
전체	53,482 (100)	70,788 (100)	46,392 (86.7)	64,652 (91.3)	6,811 (12.7)	5,798 (8.2)	279 (0.5)	169 (0.2)	0 (0)	169 (0.2)
광역	20,766 (100)	29,315 (100)	17,151 (82.6)	25,457 (86.8)	3,445 (16.6)	3,534 (12.1)	170 (0.8)	155 (0.5)	0 (0)	169 (0.6)
기초	32,716 (100)	41,473 (100)	29,241 (89.4)	39,195 (94.5)	3,366 (10.3)	2,264 (5.5)	109 (0.3)	14 (0.03)	0 (0)	0 (0)

2019년 대비 2020년 증감률



자료: 행정안전부 내부자료(2020)를 연구진이 분석

\*탄력근무제와 원격근무제의 중복 활용 인원이 존재함

- 전체 유연근무제의 활용 빈도가 증가함에 따라 탄력근무제의 활용 빈도 역시 증가하고 있으며, 세부유형 중에는 시차출퇴근형의 활용이 가장 많은 것으로 나타남
- 시차출퇴근형의 경우 기초 지자체에서의 활용이 상대적으로 높게 나타나고 있으며, 근무시간선택형과 집약근무형은 광역지자체에서의 활용이 더 높은 것으로 확인됨
- 2019년 전체 탄력근무 이용 인원 중 86.7%가 시차출퇴근형을 활용하였고, 2020년에는 91.3%로 그 활용 비중이 증가한 것으로 파악되며, 근무시간선택형과 집약근무형은 그 비중이 감소한 것으로 나타남
- 2019년 대비 2020년의 시차출퇴근형 활용 인원이 증가하고 있으며, 증가율 또한 다른 세부유형에 비해 상대적으로 높게 나타나고 있음(전체지역 +39.4%, 광역 +48.4%, 기초 +34.0%)
- 근무시간선택형의 경우 광역지자체에서만 전년 대비 증가율이 2.6% 늘어난 것으로 나타났으며, 기초는 32.7% 감소한 것으로 확인됨
- 집약근무형의 경우 전반적으로 전년 대비 감소하고 있음(전체지역 -39.4%, 광역 -8.8%, 기초 -87.2%)
- 2019년의 경우 재량근무형은 활용되지 않았으며, 2020년 광역지자체에서만 169명이 활용한 것으로 파악됨

〈표 2-7〉 탄력근무 지역별 활용 인원 현황

구분	탄력근무제 활용 인원 (비중, %)		시차출퇴근형 (비중, %)		근무시간 선택형 (비중, %)		집약 근무형 (비중, %)		재량 근무형 (비중, %)	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
강원	3128 (100)	5282 (100)	2219 (70.9)	3293 (62.3)	891 (28.5)	1955 (37)	18 (0.6)	34 (0.6)	0 (0)	0 (0)
경기	16892 (100)	18429 (100)	15026 (89)	17060 (92.6)	1860 (11)	1366 (7.4)	6 (0.04)	3 (0.02)	0 (0)	0 (0)
경남	2209 (100)	2475 (100)	1487 (67.3)	2165 (87.5)	594 (26.9)	297 (12)	128 (5.8)	13 (0.5)	0 (0)	0 (0)

구분	탄력근무제 활용 인원 (비중, %)		시차출퇴근형 (비중, %)		근무시간 선택형 (비중, %)		집약 근무형 (비중, %)		재량 근무형 (비중, %)	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
경북	3945 (100)	2002 (100)	2484 (63)	1664 (83.1)	1360 (34.5)	330 (16.5)	101 (2.6)	8 (0.4)	0 (0)	0 (0)
광주	1639 (100)	1355 (100)	1600 (97.6)	1322 (97.6)	39 (2.4)	33 (2.4)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
대구	789 (100)	613 (100)	748 (94.8)	524 (85.5)	39 (4.9)	86 (14)	2 (0.3)	3 (0.5)	0 (0)	0 (0)
대전	2503 (100)	2394 (100)	2410 (96.3)	2302 (96.2)	93 (3.7)	92 (3.8)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
부산	2318 (100)	5009 (100)	2187 (94.3)	4927 (98.4)	131 (5.7)	82 (1.6)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
서울	-	12918 (100)	-	12722 (98.5)	-	107 (0.8)	-	89 (0.7)	-	0 (0)
세종	1111 (100)	1308 (100)	963 (86.7)	1141 (87.2)	148 (13.3)	167 (12.8)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
울산	1450 (100)	1512 (100)	1414 (97.5)	1469 (97.2)	35 (2.4)	43 (2.8)	1 (0.1)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
인천	2248 (100)	5065 (100)	2100 (93.4)	4955 (97.8)	147 (6.5)	109 (2.2)	1 (0.04)	1 (0.02)	0 (0)	0 (0)
전남	6446 (100)	4916 (100)	5856 (90.8)	4442 (90.4)	585 (9.1)	474 (9.6)	5 (0.1)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
전북	2561 (100)	1527 (100)	2140 (83.6)	1173 (76.8)	417 (16.3)	182 (11.9)	4 (0.2)	3 (0.2)	0 (0)	169 (11.1)
제주	284 (100)	563 (100)	268 (94.4)	517 (91.8)	13 (4.6)	42 (7.5)	3 (1.1)	4 (0.7)	0 (0)	0 (0)
충남	4530 (100)	3110 (100)	4280 (94.5)	2762 (88.8)	246 (5.4)	345 (11.1)	4 (0.1)	3 (0.1)	0 (0)	0 (0)
충북	1429 (100)	2310 (100)	1210 (84.7)	2214 (95.8)	213 (14.9)	88 (3.8)	6 (0.4)	8 (0.3)	0 (0)	0 (0)
계	53482 (100)	70788 (100)	46392 (86.7)	64652 (91.3)	6811 (12.7)	5798 (8.2)	279 (0.5)	169 (0.2)	0 (0)	169 (11.1)

자료: 행정안전부 내부자료(2020)를 연구진이 분석

\*탄력근무제와 원격근무제의 중복 활용 인원이 존재함

〈표 2-8〉 탄력근무 활용 인원 전년대비 증감 현황

구분	탄력근무제 인원 증감 (증감률, %)	시차출퇴근형 증감 인원 (증감률, %)	근무시간선택형 증감 인원 (증감률, %)	집약근무형 증감 인원 (증감률, %)	재량근무형 증감 인원 (증감률, %)
강원	2154 (68.9)	1074 (48.4)	1064 (119.4)	16 (88.9)	0 (0)
경기	1537 (9.1)	2034 (13.5)	-494 (-26.6)	-3 (-50.0)	0 (0)
경남	266 (12.0)	678 (45.6)	-297 (-50.0)	-115 (-89.8)	0 (0)
경북	-1943 (-49.3)	-820 (-33.0)	-1030 (-75.7)	-93 (-92.1)	0 (0)
광주	-284 (-17.3)	-278 (-17.4)	-6 (-15.4)	0 (0)	0 (0)
대구	-176 (-22.3)	-224 (-29.9)	47 (120.5)	1 (50.0)	0 (0)
대전	-109 (-4.4)	-108 (-4.5)	-1 (-1.1)	0 (0)	0 (0)
부산	2691 (116.1)	2740 (125.3)	-49 (-37.4)	0 (0)	0 (0)
세종	197 (17.7)	178 (18.5)	19 (12.8)	0 (0)	0 (0)
울산	62 (4.3)	55 (3.9)	8 (22.9)	-1 (-100.0)	0 (0)
인천	2817 (125.3)	2855 (136.0)	-38 (-25.9)	0 (0)	0 (0)
전남	-1530 (-23.7)	-1414 (-24.1)	-111 (-19.0)	-5 (-100.0)	0 (0)
전북	-1034 (-40.4)	-967 (-45.2)	-235 (-56.4)	-1 (-25.0)	169 (-)
제주	279 (98.2)	249 (92.9)	29 (223.1)	1 (33.3)	0 (0)
충남	-1420 (-31.3)	-1518 (-35.5)	99 (40.2)	-1 (-25.0)	0 (0)
충북	881 (61.7)	1004 (83.0)	-125 (-58.7)	2 (33.3)	0 (0)
계	17306 (32.4)	18260 (39.4)	-1013 (-14.9)	-110 (-39.4)	169 (-)

자료: 행정안전부 내부자료(2020)를 연구진이 분석

\*탄력근무제와 원격근무제의 중복 활용 인원이 존재함

\*서울시의 경우, 2019년 자료 미취함으로 분석에서 제외함

- <표 2-7>과 <표2-8>은 탄력근무제의 지역별 활용 인원 현황 및 전년 대비 증감 현황을 각각 제시한 결과임
- 지역별로 살펴보면, 2019년 탄력근무제를 가장 많이 활용한 광역지자체는 경기로 16,892명이 활용하였고, 전남(6,446명), 충남(4,530명)의 순으로 활용 빈도가 높았음
- 2019년의 경우, 제주(284명)와 대구(789명)가 1,000명 미만이 활용하였고, 제주와 대구의 경우 2020년에도 1,000명 미만으로 탄력근무제의 활용이 낮은 것으로 나타남
- 2019년에는 경기가 각 세부 유형별로 가장 높은 활용 빈도를 보였으나, 집약근무형의 경우 경남(128명)과 경북(101명)이 가장 활용을 많이 하고 있었음
- 2020년 시차출퇴근형은 경기(17,060명), 근무시간선택형은 강원(1,955명), 집약근무형은 서울(89명), 재량근무형은 전북(169명)이 가장 높은 활용 빈도를 보임
- 2019년 대비 2020년의 활용 인원 증감을 살펴보면, 시차출퇴근형의 경우 인천(+2,855명), 부산(+2,740명), 경기(+2,034명), 강원(+1,074명)의 순으로 증가가 나타났고, 경남, 세종, 울산, 제주, 충북 지역에서 활용 인원이 증가하고 있는 것으로 확인됨
- 반면, 충남(-1,518명), 전남(-1,414명), 전북(-967명)을 비롯하여 경북, 광주, 대구, 대전 지역에서 활용 인원이 감소하고 있는 것을 알 수 있음
- 근무시간선택형의 경우, 강원(1,064명) 증가하여 가장 많은 활용 인원이 있는 것으로 나타났으며, 대구, 세종, 울산, 제주, 충남 지역의 경우 2019년 대비 2020년 활용 인원이 증가하고 있는 것으로 파악됨
- 시차출퇴근형에 비해 근무시간선택형의 활용 인원이 감소하는 지역이 상대적으로 더 많은 것으로 나타났으며, 경기(-494명), 경남(-297명), 경북(-1,030명), 광주(-6명), 대전(-1명), 부산(-49명), 인천(-38명), 전남(-111명), 전북(-235명), 충북(-125명)에서 감소가 나타나고 있음

- 집약근무형의 경우 전년 대비 활용 인원이 감소하였으나, 강원에서 16명, 대구에서 1명이 증가하였으며, 서울은 89명이 활용하고 있는 것으로 나타났다
- 재택근무형의 경우 전북에서만 169명이 이용하고 있는 것으로 파악됨

○ 원격근무 활용 인원 현황

- 유연근무제 중 원격근무의 각 유형별 활용 인원 현황을 <표 2-9>에 제시함

**<표 2-9> 원격근무 유형별 활용 인원 현황**

구분	2019년			2020년		
	계	재택근무형	스마트워크근무형	계	재택근무형	스마트워크근무형
전체	58	47	11	29,383	29,279	104
광역	57	46	11	18,413	18,312	101
기초	1	1	0	10,970	10,967	3

자료: 행정안전부 내부자료(2020)를 연구진이 분석

- 원격근무제의 경우 2019년 대비 2020년의 활용 빈도가 58명에서 29,383명으로 급증하였음
- 원격근무제의 세부 유형인 재택근무형과 스마트워크근무형 모두 활용 빈도가 증가하였으며(재택근무 47명에서 29,279명으로, 스마트워크근무 11명에서 104명으로 증가), 광역지자체와 기초지자체 중에서는 광역지자체에서의 활용이 원격근무 활용이 더 많은 것으로 나타남
- 전반적으로 재택근무의 활용 빈도가 높은 것으로 나타났으며, 스마트워크근무의 활용은 상대적으로 낮은 것으로 확인됨

〈표 2-10〉 현원대비 원격근무 지역별 활용 인원 현황

지역	2019년		2020년		
	원격근무 활용 인원	현원 대비 비율(%)	원격근무 활용 인원	현원 대비 비율(%)	전년 대비 증감 인원
강원	0	0.000	965	0.698	965
경기	7	0.002	2,729	1.297	2,722
경남	0	0.000	1,141	0.304	1,141
경북	3	0.001	6,438	3.990	6,435
광주	0	0.000	940	0.721	940
대구	1	0.000	148	0.050	147
대전	0	0.000	2,941	2.286	2,941
부산	1	0.000	81	0.047	80
서울	-	-	9,348	2.80	-
세종	0	0.000	8	0.005	8
울산	43	0.022	974	0.582	931
인천	1	0.000	633	0.204	632
전남	1	0.000	650	0.437	649
전북	1	0.001	93	0.073	92
제주	0	0.000	7	0.002	7
충남	0	0.000	2,233	1.695	2,233
충북	0	0.000	54	0.033	54
계	58	0.002	29,383	0.895	29,325

자료: 행정안전부 내부자료(2020)를 연구진이 분석

\* 서울시 자료는 2020년 입법조사처 조사자료를 활용하였음

- 〈표 2-10〉은 현원 대비 활용 인원을 제시한 내용으로, 원격근무의 경우 2019년은 현원 대비 거의 0%에 가까운 정도로 활용이 적었음을 알 수 있음
- 2020년의 경우 경북(3.99%), 서울(2.8%), 대전(2.286%) 등 일부 지역에서 현원 대비 1% 이상의 활용을 보여주고 있었으며 대부분의 지역은 여전히 1% 미만이 활용하는 것으로 나타남
- 2019년 대비 증감 인원을 살펴보면, 경북이 6,435명이 증가하여 증가 인원으로는 가장 많았으며, 대전(2,941명), 경기(2,722)의 순으로 증가 인원

이 많은 것으로 파악됨

- 2019년 활용 인원이 거의 없었다는 점에서 증가 인원의 수가 많은 지역이 증가율 역시 높은 것을 알 수 있음

〈표 2-11〉 원격근무 지역별 활용 인원 현황

구분	2019년			2020년		
	계	재택근무형	스마트워크 근무형	계	재택근무	스마트워크 근무형
강원	0	0	0	965	963	2
경기	7	1	6	2,729	2,717	12
경남	0	0	0	1,141	1,141	0
경북	3	2	1	6,438	6,435	3
광주	0	0	0	940	940	0
대구	1	0	1	148	147	1
대전	0	0	0	2,941	2,940	1
부산	1	1	0	81	81	0
서울	-	-	-	9,348	9,271	77
세종	0	0	0	8	8	0
울산	43	43	0	974	974	0
인천	1	0	1	633	627	6
전남	1	0	1	650	649	1
전북	1	0	1	93	92	1
제주	0	0	0	7	7	0
충남	0	0	0	2,233	2,233	0
충북	0	0	0	54	54	0
계	58	47	11	29,383	29,279	104

자료: 행정안전부 내부자료(2020)를 연구진이 분석

- 〈표 2-11〉은 지역별 원격근무의 활용 현황을 제시한 것으로, 2019년에는 울산에서 가장 많은 43명의 재택근무 활용 인원이 있었으며, 경기(7명), 경북(3명), 대구, 부산, 인천, 전남, 전북(이상 1명) 순으로 광역 간 차이가 존

재하였음

- 2019년의 경우, 경북, 부산, 울산은 재택근무의 활용 비중이 높았으나, 경기도는 전체 7명의 원격근무 활용 인원 중 스마트워크근무 활용 인원이 6명으로 확인되었으며, 대구, 인천, 전남, 전북의 경우에는 스마트워크근무만을 활용한 것으로 나타남
- 2019년 대비 2020년 원격근무 활용 인원이 급증하고 있는 것을 알 수 있으며, 대전과 충남은 각각 2,941명과 2,233명으로 2천명 이상의 인원이 활용하는 것으로 파악됨
- 2020년의 경우 모든 지역에서 원격근무의 세부 유형 중 재택근무의 활용 비중이 스마트워크근무보다 높은 것으로 나타남

〈표 2-12〉 원격근무 현황(기초지자체 상하위 각각 10개)

2019년			2020년				
기초지자체	현원 대비 비율(%)	이용 인원	기초지자체	현원 대비 비율(%)	이용 인원		
상위 10개	안성시	0.09	1	상위 10개	성주군	82.9	510
	이외 지역 이용인원 없음				고령군	80.4	464
					서울 송파구	67.2	1,105
					포항시	60.3	1,261
					대전 서구	52.5	600
					남양주시	50.5	1,069
					대전 중구	42.2	357
					서울 도봉구	37.3	464
					대전 동구	35.6	336
					경주시	28.6	511

자료: 행정안전부 내부자료(2020)를 연구진이 분석

\* 원격근무 활용 빈도가 낮은 지자체가 다수 존재하여, 하위 10개를 별도로 파악하지 않음

- 〈표 2-12〉는 기초 현원 대비 원격근무 활용비율이 높은 상위 10개 기초지자체를 제시한 것임(전체 지자체 분석 결과는 부록 2에 제시)

- 다수의 기초 지자체가 원격근무를 활용하고 있지 않아 하위 10개 지역은 제시하지 않았음
- 2019년 기초 지자체 중에서는 안성시가 유일하게 원격근무를 활용하였음 (1명)
- 2020년에는 성주군(82.9%)과 고령군(80.4%)이 80% 이상의 현원대비 원격근무 활용비율을 나타내어, 가장 활발하게 해당 제도를 활용하고 있는 것으로 나타났으며,
- 이어서 서울 송파구(67.2%), 포항시(60.3%), 대전서구(53.5%), 남양주시 (50.5%) 등의 순서로 높은 현원대비 원격근무 활용비율을 기록하였음

### 제3절 소결론

- 지방자치단체에서의 2019년 대비 2020년의 유연근무제 활용이 급증하였음
  - 광역 및 기초지자체 수준에서 유연근무제 활용 빈도 및 현원 대비 유연근무제 활용 인원 모두 크게 증가하였음
  - 유연근무제의 유형 중 탄력근무제의 활용 비중이 상대적으로 높게 나타남
  - 원격근무제의 활용 정도가 가장 크게 증가하였음
- 다만 유연근무제의 유형별 활용을 고려할 때, 탄력근무제에 집중된 활용 실태에 대해서 검토할 필요가 있음
  - <표 2-13>은 유연근무 및 유연근무의 유형별 이용 변화, 전체 유연근무 이용 중 원격근무 이용 정도를 전체, 광역, 기초 지자체의 수준에서 분석한 결과임

〈표 2-13〉 유연근무 및 유형별 이용 변화, 원격근무 이용 비중

	유연근무 이용 변화	탄력근무 이용 변화	원격근무 이용 변화	전체 유연근무 이용 중 원격근무 이용 비중(%)	
				2019	2020
전체	+47,034	+17,306	+29,325	0.1	28.3
광역	+26,814	+8,549	+18,356	0.3	38.5
기초	+20,220	+8,757	+10,969	0.003	19.6

자료: 행정안전부 내부자료(2020)를 연구진이 분석

\* 이용 변화는 2019년 대비 2020년의 증가분으로 측정함

- 2019년 대비 2020년 전체 지방자치단체의 유연근무 활용 빈도는 56,742명에서 103,776명으로 약 2배 가량이 증가하였음(〈표 2-2〉 참조)
- 유연근무제의 유형 중 탄력근무제가 가장 활발하게 활용되고 있는 것으로 나타남

- 2020년의 원격근무 이용 빈도는 전체, 광역, 기초 지자체 수준 모두에서 전년 대비 크게 증가하였지만, 전체 유연근무 이용 중 원격근무 이용이 차지하는 비중은 상대적으로 높지 않음을 확인할 수 있음
- 또한 원격근무의 이용은 광역과 기초 지자체 간, 기초 지자체 간 편차가 크게 나타나는 것으로 파악되었음
- 코로나19 유행으로 원격근무의 중요성이 커지는 현실을 고려할 때, 원격근무 활용의 어려움을 파악하고 이에 대한 개선방안 마련이 필요함
- 후속 장에서는 이와 같은 문제의식을 기반으로 현행 제도의 문제점을 심층적으로 분석하는 것이 필요함

# 제3장

## 현행 제도 문제점 분석

---

제1절 분석틀 개발

제2절 제도운영 문제점

제3절 소결론



## 제3장 현행 제도 문제점 분석

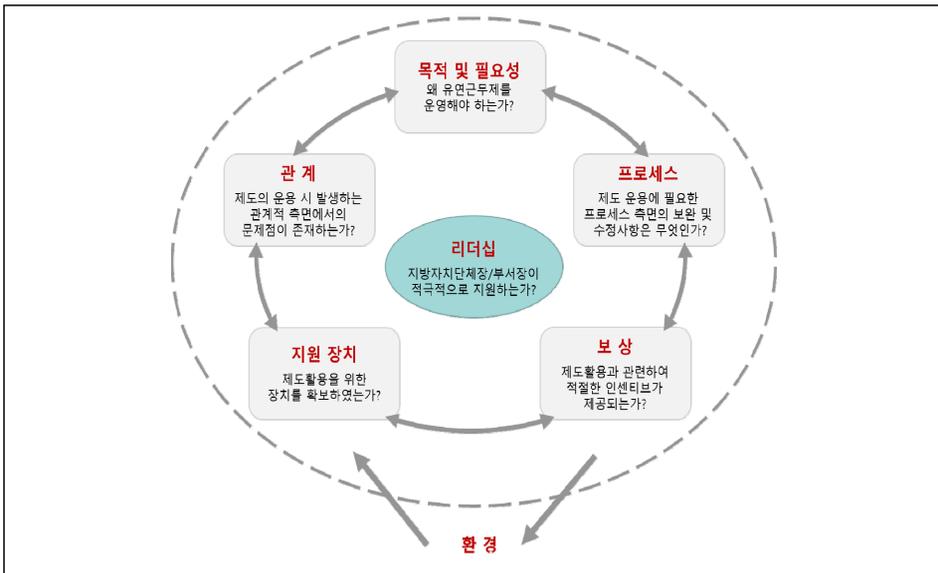
KRILA

### 제1절 분석틀 개발

- 유연근무제 제도분석을 위한 명확한 분석기준의 제시가 필요함
  - 제도는 관련 분야, 정책에 따라 그 속성, 포괄 범위 및 유형 등이 다양하게 나타남
  - 따라서 제도분석을 위해 정형화되거나 일반적으로 통용할 수 있는 분석틀을 제시하는 것은 어려우며, 분석하고자 하는 제도의 특성을 고려한 분석기준이 마련되어야 함
- 본 연구에서는 조직분석에서 활용되는 Weisbord의 여섯 상자(Six-Box) 모델을 수용하였으며, 유연근무제에 대한 제도적 관점에서의 접근을 위해 해당 모델을 부분적으로 변경하여 활용함
- 여섯 상자 모델에서의 주요 요인을 유연근무제의 제도적 측면에서 재정리한 결과는 다음과 같음
  - 목적 및 필요성
    - 유연근무제 운용의 필요성은 명확한가? 조직구성원은 유연근무제의 필요성을 인지하고 이에 대해 공감하고 있는가?
  - 프로세스
    - 유연근무제의 원활한 운용을 위한 프로세스 측면에서의 보완 및 수정사항은 무엇인가?
  - 관계
    - 유연근무제의 운용 과정에서 나타나고 있는 구성원 간 관계, 부서 간 관계는 어떠한가? 유연근무제의 활용을 저해하는 조직 내 특수한 관계가 존재하는가?

- 리더십
  - 지방자치단체장은 유연근무제 활용에 대한 목적을 명확하게 설명하는가? 지방자치단체장 본인이 유연근무제의 필요성에 대하여 충분히 공감하는가? 유연근무제의 원활한 운영을 위한 적극적 지원을 하고 있는가? 유연근무제 활용과 현행 운영체계 간 갈등 발생 시 이를 해결하기 위해 노력하는가?
- 지원장치
  - 유연근무제 운용·활용에 필요한 재정, 인력지원 및 기반 등을 확보하였는가? 이와 같은 지원장치는 유연근무제의 운용에 필요한 역할을 수행하고 있는가?
- 보상
  - 구성원의 유연근무제 활용에 대한 또는 활용 독려를 위한 공식적인 형태의 보상이 존재하는가? 해당 보상은 구성원의 보상에 대한 기대에 상응하는가?

〈그림 3-1〉 유연근무제 제도 분석틀: Weisbord의 여섯 상자(Six-Box) 모델 활용



자료: Weisbord(1976)를 수정 인용

- 앞서 제시한 여섯 상자 모델은 각각의 요인들의 관점에서 유연근무제의 공식적 체계 및 비공식적 체계에 대하여 진단·분석할 수 있는 강점을 가진<sup>3)</sup>
- 유연근무제를 두 차원인 공식적 측면과 비공식적 측면을 분석함으로써, 해당 제도가 원활한 운영, 관리 등에 필요한 체계를 확보하였는지를 진단할 수 있음
  - 공식적 체계의 분석은 중앙정부 또는 해당 지자체가 유연근무제의 운영 및 지원을 위해 채택하고 있는 특정 형식, 실체 등의 존재 여부를,
  - 비공식적 체계 분석은 이를 위한 구체적인 실천방안 또는 체계 등의 마련 여부를 각각 파악할 수 있음
  - <표 3-1>은 여섯 요인과 관련한 각각의 분석기준 및 유연근무제와 관련한 공식적·비공식적 체계를 요인별로 정리하여 제시한 것임

〈표 3-1〉 유연근무제 진단 변수와 지표

진단 변수	공식적 체계	비공식적 체계
목적 및 필요성	유연근무제 도입 목적의 명확성	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 구성원들이 유연근무제 도입의 목적을 이해하였는가?</li> <li>- 구성원들 간 유연근무제 도입에 대한 공감대가 형성되었는가?</li> </ul>
프로세스	유연근무제의 실행을 위한 진행 절차	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 유연근무제의 실행절차는 효율적·효과적으로 구성되었는가?</li> <li>- 유연근무제의 실행을 위한 불필요한 절차는 없는가?</li> <li>- 유연근무제 실행을 위해 조직 환경, 구성원의 업무 특성 등이 반영되어 있는가?</li> </ul>
관계	유연근무제 운용과 관련한 조직 내 관계 및 문제점	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 유연근무제의 운용 과정에서 나타나는 구성원 간, 부서 간 관계는 어떠한가?</li> <li>- 유연근무제의 활용을 저해하는 관계적 측면에</li> </ul>

3) Weisbord(1976)는 조직 또는 사업의 목적(purpose), 조직구조(structure), 상호관계(relationships), 리더십(leadership), 보조 메커니즘(helpful mechanisms), 보상(rewards)의 요인을 고려한 각각의 요인별 공식 조직 및 비공식 조직의 진단 필요성을 강조함. 두 차원을 고려한 진단을 통해 해당 조직이 융화되어 있는지 혹은 괴리가 있는지를 파악할 수 있음

진단 변수	공식적 체계	비공식적 체계
		서의 문제점이 존재하는가? - 조직 내 관계는 유연근무제 시행에 긍정적인 영향을 주는가?
리더십	유연근무제와 관련한 지방자치단체장 또는 부서장의 인식 및 지원	지방자치단체장 또는 부서장은 - 유연근무제의 목적을 이해하고 있는가? - 유연근무제의 활용 필요성을 인지하고 있는가? - 유연근무제의 활용을 위한 적극적인 지원을 하는가? - 유연근무제 활용 시 발생하는 다른 업무와의 충돌을 해결하고자 노력하는가?
지원장치	유연근무제 운용에 필요한 기반	- 유연근무제 운용·활용에 필요한 재정, 인력, 전산시스템 등을 확보하였는가? - 이러한 지원장치들은 무엇을 위해 사용되고 있으며, 실제로 유연근무제의 운용과정에서 어떤 역할을 하고 있는가? - 이러한 지원장치가 조직의 효과성을 저해하고 있지는 않은가?
보상	유연근무제 활용에 대한 공식적인 보상체계	- 유연근무제의 활용 또는 활용 독려를 위한 보상이 제공되고 있는가? - 관련한 보상은 구성원의 기대에 상응하는가? - 해당 보상이 구성원에게 유연근무제 활용 유인이 될 수 있는가?

## 제2절 제도운영 문제점

### 1. 목적 및 필요성 측면

- 우리나라의 유연근무제는 복잡하고 다양한 사회적 차원의 이슈 및 요구에 대응하기 위하여 시작되었음
  - 저출산 및 고령화로 인한 인구 관련 문제, 여성의 활발한 사회진출 및 경제 활동 참여에 따른 맞벌이 가정 증가, 그리고 이로 인한 일과 가정 간 양립 문제 등의 해소를 위한 취지를 가지며,
  - 공공부문에는 2011년에 유연근무제 운영지침을 제정하여 해당 제도의 시행을 위한 법적근거를 마련함
- 유연근무제 시행 이후, 지방공무원의 유연근무제 활용 빈도는 꾸준히 증가하고 있음
  - 2010년 최초 유연근무제 시행 당시 해당 제도를 활용한 인원은 전체 지방공무원의 1% 정도였으나, 2011년에는 3.6% 수준까지 상승하였으며(박세정, 2012),<sup>4)</sup> 중앙부처에서의 유연근무제 이용률에는 미치지 못하지만<sup>5)</sup> 2019년과 2020년에는 20.2%와 31.5%로 각각 증가하였음
- 이와 같은 유연근무제 활용의 증가는 공공부문이 업무효율성 측면에서 해당 제도 활용의 필요성을 공감하고 있음을 방증하는 것임
  - 실제 지방공무원이 인식하는 유연근무제 운영의 필요성 및 공감대는 점차적으로 증가하고 있으며, 이는 <표 3-2>와 같이 공무원 면담을 통해 확인되었음

4) 유연근무제의 적극 활용을 위해 2010년부터 정부업무평가에 운영성과를 반영하고 있음

5) 2016년부터 2019년까지의 기간 동안 중앙부처 공무원 정원 중 유연근무제 이용 인원의 비율은 22%에서 68.6%까지 증가하였음(인사혁신처, 2020)

〈표 3-2〉 유연근무의 목적 및 필요성 관련 면담결과

“...유연근무제를 실시했던 초기에는 의문이 많았습니다. 공공분야에는 맞지 않다고 생각했던 것이었죠. 그런데 시간이 지날수록 사용자 입장에서 업무수행에 도움이 된다는 생각이 듭니다...”

“...유연근무제가 업무수행에 제약이 많은 것은 사실입니다. 하지만 해당 제도의 활용으로 생활의 질이 향상되고... 여유가 생겼다고 할까요... 결과적으로는 업무수행에도 도움이 되겠지요. 특히 요즘 같은 (코로나)시국에는 유연근무제 중에서도 원격근무의 의미가 크다고 생각합니다...”

- 반면 이와 같은 유연근무제 활용의 꾸준한 증가에도 불구하고, 유연근무제의 하위유형 중 하나인 원격근무의 활용 빈도는 상대적으로 낮은 상황임
  - 본 연구에서의 2개년 자료 분석 결과(〈표 2-1〉 참조), 원격근무제 및 유형별 활용빈도는 모두 증가하였으나, 원격근무의 활용빈도는 전체 유연근무제 활용빈도 중 높은 비중을 차지하고 있지는 못함(2019년 0.1%, 2020년 28.3%)
- 원격근무에 대한 공무원(유연근무제 이용자)들의 인식은 긍정적이며(〈표 3-2〉 참조), 해당 정책추진에 대한 참여의지 또한 높게 나타남(이재호·김태진, 2016)
  - 해당 내용을 통해 볼 때, 중앙정부 또는 지방자치단체는 원격근무 제도 운용에 필요한 구체적이고 명확한 목표를 제시하고 있으며,
  - 조직 구성원인 공무원들 또한 해당 제도의 필요성에 대해서 공감하고 있음을 확인할 수 있음
- 원격근무제의 목적은 명확하게 공유되고 있으나, 해당 유형의 활용률이 상대적으로 높지 않은 점을 고려할 때 다른 관점에서의 접근이 필요함

## 2. 프로세스 측면

- 유연근무를 신청하고자 하는 희망자는 공식적으로 신청서 양식을 시스템에 입력 후 소속 부서장의 승인을 받아야 함

- 2017년의 경우 유연근무를 활용하기 위해서는 전일까지 신청해야 했으나, 2018년 이후에는 당일 신청이 가능하도록 제도가 수정되었음
- 유연근무의 신청 절차 및 승인 과정에 대한 문제점이 크게 나타나고 있지는 않음
  - 유연근무제의 신청 방법은 유형에 따라 차이가 존재하지만, 그 차이가 이질감을 느낄 정도로 상이한 것은 아니며,
  - 이로 인해 사용자들이 신청 절차에 있어서 어려움을 겪거나 해당 절차에 대한 문제의식을 갖고 있지는 않은 것으로 판단됨
  - <표 3-3>은 지방자치단체 공무원들과의 면담결과를 제시한 것으로, 신청 방법 및 절차에 대한 인식을 알 수 있음

#### <표 3-3> 유연근무 신청 절차 관련 면담결과

---

*“...유연근무를 신청하는 절차가 크게 복잡하다고 생각하지 않습니다. 신청은 큰 어려움이 없이 할 수 있고, 신청을 하게 되면 보통 승인이 되는 편입니다...”*

*“...유연근무제 유형별로 신청하는 양식 등이 다르긴 한데, 그로 인해 큰 어려움은 느끼지 않아요. 신청방법에 크게 문제가 있다고 느낀 점은 없습니다...”*

---

- 유연근무제의 신청 시기 또한 유형별 차이는 있지만 크게 다르지 않으며,
- 유연근무의 활용을 저해한다기 보다는 사용자가 큰 시간적 제약없이 신청을 가능하게 하는 내용으로 판단됨
- <표 3-4>는 유형별 신청시기를 정리한 것으로, 사용자의 편의를 고려하여 실시 전일, 당일, 수시의 시간적 범위 내에서 유연근무를 신청할 수 있도록 하고 있음

〈표 3-4〉 유연근무 신청 시기 및 해당 유형

신청시기	유연근무제 유형
실시 전일	집약근무형, 재택근무형
당일까지	시차출퇴근형, 근무시간선택형, 스마트 워크 근무형
수시	재량근무형, 시간선택제 전환 근무제

- 다만 각각의 유형별 신청 시기의 구분에 따른 실익이 존재하지 않는다면, 사용자의 편의 지향성 및 자율적 분위기를 제고하는 차원에서 모든 유형에 대해서 수시로 신청을 할 수 있게 함을 고려하는 것이 필요함
- 이와 같은 신청 절차·방법상 긍정적 환경에도 불구하고, 현실적으로 유연근무제의 활용은 특정 부서·분야의 구성원들에게 한정되고 있음
  - 유연근무제의 활용은 업무 특성상 인간 관계적 연계성이 비교적 낮고, 지식 집약성이 높은 업무에 보다 적합함(박세정, 2012)
  - 〈표 3-5〉는 이와 관련한 공무원 면담결과를 제시한 것으로, 실제로 대민접촉이 많은 업무 담당자(예. 인허가, 세무업무, 대민업무 등) 업무담당자의 경우 유연근무제 활용이 적은 것을 알 수 있음
  - 특히 원격근무의 경우, 대민업무 관련 부서 및 담당자는 해당 유형을 활용하더라도 업무수행의 제약이 많이 발생하여 이를 활용하는 것은 더욱 어려움
  - 원격근무의 실시에 따른 업무 공백을 줄이는 것이 중요하며, 해당 인원의 원격근무 활용이 다른 구성원의 업무 증가로 이어지지 않도록 하는 방안 마련이 필요함

〈표 3-5〉 유연근무 활용 관련 면담결과

“...민원업무 처리가 주를 이루는 담당자는 유연근무를 활용하는 실익이 없습니다. 대다수의 민원 업무는 예측이 되지 않아 자리를 비울 수가 없고, 유연근무를 신청하더라도 효과적으로 해당 업무를 수행하려면 사무실이나 현장에 나올 수 밖에 없어요...”

### 3. 관계적(네트워크) 측면

- 일반적으로 유연근무제의 유형 중 원격근무의 활용으로 인해 구성원의 공석이 발생하게 되므로, 관련 부서 및 담당자의 경우 업무협조의 어려움이 발생하고 있음
  - 탄력근무제 및 시간선택제 전환 근무제 유형은 직원의 공석이 발생하더라도 일과시간 중 특정 시간대에 한정되기 때문에, 업무공백에 대한 예측, 구성원 간 업무조율 등이 가능함
  - 탄력근무제의 하위유형 중 하나인 근무시간 선택형의 경우, 공동근무시간대(Core Time)를 설정하여 근무자의 업무부담, 조직 및 구성원 간 협력·조정 등의 문제를 최소화하고 있음
  - 반면 원격근무의 경우, 이용자가 특정 시간대가 아닌 일 단위로 근무를 하게 되어 이에 따른 문제점이 제기되고 있음
  - <표 3-6>은 이와 관련한 공무원 면담결과를 제시한 것으로, 원격근무 수행에 따라 발생할 수 있는 동료직원에게로의 업무 기증에 대한 내용을 담고 있음

〈표 3-6〉 원격근무 실시 관련 면담결과

---

“...원격근무를 하게 되면 민원인 응대를 (거의) 할 수가 없으니까요... 제가 재택근무를 했었는데 그렇게 되니 결과적으로는 동료가 제 업무를 떠안는 격이 되더라고요...”

“...원격근무 신청한 직원이 착신전환을 해 놓지 않아서 결국 그날 해당 직원의 전화업무는 고스란히 다른 직원들이 맡았습니다. 일이 두 배로 늘어난 것이죠...”

---

- 유연근무제로 인한 부서·구성원 간 의사소통 및 업무조정 문제의 발생은 필연적이며, 유형별 해당 문제의 강도는 차이를 보이므로 이에 대한 고려가 필요함
  - 유연근무제는 일과시간의 변형·변경 및 사무실에 국한되지 않는 장소에서의 근무 등에 따라 업무수행의 불규칙성을 수반하게 됨

- 특히 원격근무는 기존의 근무형태와 비교할 때 전술한 시간적·공간적 관점 모두에서의 차이를 가지게 되므로, 의사소통 및 업무조정 문제의 정도가 다른 유연근무제 유형보다 클 수 있음
- <표 3-7>은 전술한 시간적·공간적 관점을 고려하여 유연근무제 하위유형 별 문제점의 정도를 비교적 낮음, 중간, 비교적 높음에 따라 구분한 것임

**<표 3-7> 원격근무 유형별 의사소통 및 업무조정 문제 정도 분석**

유연근무제 유형		의사소통 문제	업무조정 문제
탄력 근무제	시차출퇴근형	비교적 낮음	비교적 낮음
	근무시간선택형	비교적 낮음	중간
	집약근무형	중간	비교적 높음
	재량근무형	중간	비교적 높음
원격 근무제	재택근무형	비교적 높음	비교적 높음
	스마트워크근무형	비교적 높음	비교적 높음
시간선택제 전환 근무제		중간	비교적 높음

#### 4. 리더십 측면

- 일반적으로 리더십의 관점에서 부서장이 유연근무제 실시 및 운용의 목적을 공감하지 못하거나 공식적인 차원에서 비협조적인 입장을 취하는 특징이 나타나지는 않고 있음(<표 3-8> 참조)
- 다만 관리자의 입장에서 유연근무제 중 특히 원격근무를 활용하는 구성원에 대한 통제 및 관리가 어렵기 때문에, 해당 제도의 활용에 대한 긍정적인 인식이 형성되어 있지 못함
  - 원격근무의 하위유형인 재택근무의 경우 해당 제도를 활용하고 있는 인원에 대한 감독이 어려우며, 공석 발생 및 업무수행 등과 관련하여 통제할 장치가 존재하지 않는 등의 문제가 있음

- 스마트워크근무형은 재택근무에 비해 출퇴근 및 업무수행 등에 대한 파악이 상대적으로 용이하지만, 여전히 이와 관련한 문제점이 존재함
- <표 3-8>은 이와 관련한 공무원 면담결과를 제시한 것으로, 관리자의 원격근무제에 대한 부정적 인식은 결과적으로 구성원들이 해당 제도를 활용하는 데 제약으로 작용할 수 있음

**<표 3-8> 단체장/관리자 인식 관련 면담결과**

“...유연근무제의 실시에 대해서 단체장이 부정적인 인식을 갖는다기 보다는... (관리자인) 부서 과정의 인식이 좋지 않은 것이 더 중요한 것 같아요. 아무래도 업무관리를 하기 어려운 것은 맞으니까요...”

“...관리자의 입장에서 원격근무 활용에 대해서 반대하거나 제재를 두지는 않지만... 인식이 좋지 않은 것은 사실입니다. 이러한 상황에서 무리하면서까지 굳이 원격근무를 할 필요는 없겠지요...”

- 원격근무제 활용에 대한 관리자의 부정적인 인식을 전환할 수 있는 제도적 차원에서의 접근 및 리더십 전환을 위한 노력이 필요함
  - 관리자가 유연근무제를 활용하고 있는 직원에게 원활하게 업무피드백을 실시간으로 제시할 수 있는 시스템 차원에서의 보완이 필요함
  - 유연근무제의 활용도 제고 및 실질적인 업무성과 창출을 위해서는 관리자의 친화적 리더십이 매우 중요하기 때문에(Allen, 2001), 관리자 대상의 가정 친화적 리더십 프로그램을 제공할 필요가 있음

## 5. 지원장치 측면

- 대부분의 지방자치단체의 경우, 유연근무제의 전담부서를 운영하고 있지는 않으며, 관련 업무를 담당하고 있는 인력은 존재함
  - 해당 인력은 지방공무원 유연근무제 운영지침에 근거하여 구성원들의 유연근무 신청 접수 및 처리 등의 업무를 주로 수행함

- 관련 업무수행에 있어서 큰 어려움은 없는 것으로 보이며, 지방자치단체의 재정적·인적 상황을 고려할 때 별도의 전담부서를 운영하는 것은 적절하지 않은 것으로 판단됨
- <표 3-9>는 유연근무제 업무수행과 관련한 지방자치단체 공무원들의 의견을 정리한 것이며, 이는 현실적 차원을 고려할 때 전담인력을 운영하여 업무를 수행하는 것이 적절하다는 내용을 담고 있음
- 해당 지자체의 규모 및 유연근무제 이용 인원 등을 고려하여 필요에 따라 담당 인력을 증감하는 것이 적절함

**<표 3-9> 유연근무제 전담 인력 또는 부서 운영 관련 면담결과**

---

*"...지방자치단체마다 차이는 있겠지만 유연근무제 관련 업무는 보통 총무과에서 처리합니다(부서 명칭은 상이할 수 있음). 신청 관리나 처리에 대한 업무가 대부분이어서 크게 어려운 점은 없고.... 담당자 혼자서도 충분히 감당할 수 있는 정도의 업무량입니다..."*

*"...글쎄요. 지금까지 인력 혼자서도 유연근무제 업무를 처리하는데는 큰 문제가 없었습니다. 조직이나 부서 단위의 운영은 불필요하다고 생각합니다..."*

---

- 유연근무제와 관련하여 행정안전부 및 지방자치단체 차원의 정보 제공이 미흡한 상황임
- 현재 유연근무제 운영지침은 제공되고 있으나 별도의 관련 교육 및 홍보 등이 이루어지지 않기 때문에, 해당 제도의 구체적 내용, 유형, 방법 등에 대한 지방공무원들의 인식 정도는 높지 않은 것으로 판단됨
- 특히 탄력근무제 유형에 비해 지방공무원들의 이용빈도 및 이용률이 상대적으로 낮은 원격근무의 경우, 이와 같은 현상이 크게 나타나게 됨
- <표 3-10>을 통해 볼 때, 실제로 지방공무원들은 원격근무에 대해서는 인지하고 있었지만, 하위유형, 스마트워크센터 이용방법, 해당 시설의 유무 등에 대해서는 알지 못하는 것으로 나타났음

### 〈표 3-10〉 원격근무제 관련 면담결과

“...원격근무는 재택근무를 의미하는 것이지요?...”

“...원격근무에 대해서는 대략적으로 알고 있습니다. 스마트워크근무형도 들어봤고요. 하지만 어디에 스마트워크센터가 있는지, 지방공무원이 어떤 절차를 통해서 해당 시설을 사용할 수 있는지에 대해서는 아는 바가 없습니다...”

- 지방자치단체 차원에서 스마트워크근무형을 위해 필요한 관련 시설을 확보하는 것은 쉽지 않은 상황임
  - 〈표 3-11〉은 스마트워크센터 운영과 관련한 공무원과의 면담결과를 제시한 것임
  - 지방자치단체가 독자적으로 스마트워크센터를 운영하는 것은 재정적·인적 차원에서의 큰 부담이며, 한정된 지역에서의 해당 시설 운용은 비효율적임

### 〈표 3-11〉 스마트워크센터 관련 면담결과

“...지방자치단체가 독자적으로 스마트워크 관련 시설을 마련하는 것은 현실적으로 어렵습니다. 설령 해당 시설을 운영한다고 해도, 어디에 설치하고 어떤 인력과 예산으로 관리해야 할까요...”

- 전술한 상황을 고려할 때 원격근무 중에서는 재택근무의 활용이 상대적으로 용이하지만, 이에 필요한 시스템의 불완전성 존재, 장비 제공 미흡 등의 문제가 있음
  - 현재 정보보안의 이유로 인해 재택근무는 전산 접속, 업무수행에 필요한 정보 열람 등에 있어서 많은 제약이 존재함
    - 외부에서 새울행정시스템<sup>6)</sup>에는 접속할 수 있으나, 새울시스템의 접속 이후 인허가·세무업무 등의 특정분야로의 전산접속은 허용되지 않음

6) 국가에서 보급하고 지방자치단체가 활용하는 웹환경 기반의 공공정보시스템. 주관부처는 행정안전부

- 또한 개인 업무용 PC에 저장되어 있는 자료, 온라인상 부서 간 공유 자료 등에 대한 접근 및 열람이 불가능함
- 이에 따라 외부에서의 업무수행은 새시스템상 단순 문서 처리, 기안, 이메일 활용 정도에 그치고 있음
- <표 3-12>는 전산시스템과 외부에서의 업무수행과 관련한 공무원 면담 결과임

**<표 3-12> 시스템 및 업무수행 관련 면담결과**

“...원격근무 시 사무실에서 수행할 수 있는 업무의 절반에도 미치지 못하게 됩니다. 새시스템에 접속할 수 있는 것이 전부입니다. 인허가·세무 업무 등의 경우에는 새시스템에서 또 한번 별도의 경로를 통해서 들어가야 하는데 연동이 되지 않고 있어요. 결국 사무실이 아니면 업무수행할 수 없다는 겁니다...”

“...업무용 PC에 업무와 관련된 모든 참고자료, 법령, 정보들이 저장되어 있습니다... 온라인 상에서 부서 간 공유 폴더를 통해서 수행해야 하는 업무도 있고... 외부에서 근무하게 되면 이런 자료들에 접근하거나 열람할 수 없어요...”

- 또한 원격근무 시 빈번하게 발생하는 시스템 불안정, 느린 온라인 속도 등으로 인해, 조직 및 구성원 간 소통문제, 회의·보고 등의 어려움이 있음
- 재택근무를 수행하기 위해서는 별도의 PC, 화상카메라 등의 장비가 요구되며, 이를 확보하지 못한 인력의 경우 해당 근무유형을 활용하기 어려움

**<표 3-13> 시스템, 장비 및 업무수행 관련 면담결과**

“...온라인 시스템에 접속자가 몰리는 시간대가 있는데... 이럴땐 접속 자체가 어렵고, 접속이 된 후에도 기술적인 문제가 계속 발생해서 회의 진행이 어렵습니다...”

“...재택근무를 하기 위한 장비 정도는 지원되어야 하지 않을까요? 가정에 개인 PC가 없는 직원들도 많거든요. 기본도 전혀 없는 상태에서 외부에서의 근무를 논한다는 것 자체가 문제입니다...”

## 6. 보상 측면

- 유연근무제 활용에 대한 별도의 금전적 인센티브는 제공하고 있지 않음
  - 오히려 시차출퇴근형 등을 이용하는 경우 수당이 줄어들게 되어 실질소득의 감소 효과가 발생함
  - 원격근무 유형 중 재택근무의 경우 야근수당이 지급되지 않음
- 유연근무제 활용 시 승진 및 업적평가에 대한 불이익이 예상되어 실질적으로 해당 제도의 이용을 저해하는 요인이 되고 있음
  - 부서장들이 직원에 대한 관리·감독 등의 어려움 때문에 유연근무제를 선호하지 않는 것은(〈표 3-8〉 참조), 해당 제도를 이용하고자 하는 구성원들에게 부담이 됨
  - 이와 같은 환경은 구성원의 자발적 유연근무제 활용에 장애 요인이 되기 때문에, 해당 제도의 활용과 관련한 불이익 및 구체적인 보상체계에 대한 검토가 필요함

### 제3절 소결론

- <표 3-14>는 본 장에서 고찰한 현행 유연근무제 관련 내용을 정리한 것임
  - 목적, 프로세스, 관계, 리더십, 지원장치, 보상의 관점에서 분석한 제도운영상의 문제점은 다음과 같음

**<표 3-14> 제도운영상 문제점**

	공식적 체계	비공식적 체계
목적	유연근무제 도입 목적의 명확성	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 유연근무 활용의 꾸준한 증가 □ 해당 제도 운영의 필요성 및 공감대 증가</li> <li>- 반면 원격근무의 활용 빈도는 상대적으로 낮음</li> <li>- 원격근무의 목적은 공유되고 있으나, 해당 유형의 활용도 제고를 위한 관점에서의 접근이 필요함</li> </ul>
프로세스	유연근무제의 실행을 위한 진행절차	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 유연근무의 유형별 신청 절차, 승인 과정, 신청 시기 등은 차이가 있으나 크게 다르지 않으며,</li> <li>- 사용자 친화적인 프로세스를 확보한 것으로 판단됨</li> <li>- 다만 현실적으로 유연근무제의 활용은 특정 부서·분야의 구성원들에게 한정되고 있으므로 이에 대한 검토가 필요함</li> </ul>
관계	유연근무제 운용과 관련한 조직 내 관계 및 문제점	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 유연근무제(특히 원격근무) 활용 시 업무담당자의 공식으로 인해, 원활하지 않은 업무협조 및 다른 구성원의 업무가중 등의 문제가 발생함</li> <li>- 의사소통 및 업무조정 등에 대한 검토가 필요함</li> </ul>
리더십	유연근무제와 관련한 지방자치단체장 또는 부서장의 인식 및 지원	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 리더십의 관점에서 유연근무제에 대한 비협조적인 입장을 취하지는 않고 있음</li> <li>- 다만 해당 제도를 활용하는 구성원에 대한 관리·감독의 문제점으로 인해 부서장은 해당 제도의 활용에 대해 긍정적이지 못함</li> <li>- 관련 인식의 전환을 위한 제도적·교육적 차원의 노력이 필요함</li> </ul>
지원장치	유연근무제 운용에 필요한 기반	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 유연근무제 전담인력을 운용하는 것이 적절하며, 해당 지자체의 규모 및 해당 제도 이용 정도를 고려하여 필요에 따라 담당 인력을 증감하는 것이 바람직함</li> </ul>

	공식적 체계	비공식적 체계
		- 유연근무(특히 원격근무)와 관련한 행정안전부 및 지방자치단체 차원의 적절한 교육·정보 제공 등이 필요함
보상	유연근무제 활용에 대한 공식적인 보상체계	- 유연근무제 활용에 대한 별도의 인센티브는 제공되고 있지 않음 - 이용자의 입장에서 성과 평가 및 승진에 대한 불안감이 유연근무제 활용에 장애 요인이 되고 있음



## 제4장

# 제도 개선방안 도출 및 운영지침 개선

---

제1절 정책제언

제2절 지방공무원 유연근무제 운영지침 개선



## 제4장

## 제도 개선방안 도출 및 운영지침 개선

## 제1절

## 정책제언

## 1. 원격근무시설 확보

- 현재 지방자치단체 차원에서의 원격근무는 재택근무 중심이며, 스마트워크 근무형에 필요한 시설의 공급이 원활하지 않아 해당 유형이 활용이 어려운 상황임
- 지방자치단체의 인적·재정적 현실을 고려할 때, 스마트워크근무형을 활용 및 정착시키기 위해서는 ‘지방형 스마트워크센터’ 구축이 필요함
- 권역별 또는 지자체 간 협업을 통한 해당 시설의 설치가 가능하며, 단순 공무 처리 이외의 민원업무까지 수행할 수 있는 창구로서의 역할수행에 대해서도 고려할 필요가 있음(〈표 4-1〉 참조)

〈표 4-1〉 지방형 스마트워크센터 예시

구분	내용	
분리형 스마트워크센터	설치	권역별 또는 지자체 간 협업에 의한 별도 장소에 설치
	구성	광역 또는 기초지자체 관련 부서장이 해당 센터 부서장 겸임
	예산	국비지원 또는 매칭
	업무범위	필요에 따라 민원업무 처리까지 가능
통합형 스마트워크센터	설치	기존의 기초지자체 청사(읍면동 주민센터 포함) 내 별도 공간에 설치
	구성	해당 청사 관련 부서장이 해당 센터 부서장 겸임
	예산	국비지원, 매칭 또는 해당 지자체
	업무범위	타지역 출장시 업무 관련 이용 가능 민원업무 처리 불가능

## 2. 하드웨어 확보

- 담당자의 부재로 발생하는 업무 공백의 개선을 위한 장비 확보가 필요함
  - 코로나19 확산 이후, 민원 관련 업무의 경우 많은 업무가 비대면 또는 온라인으로 처리할 수 있도록 변경되었지만, 지자체에 직접 방문하여 대면 업무만이 가능한 노령층, 저소득층 등의 민원인이 존재함
  - 담당 인력의 공석 발생 시, 방문 민원인의 불편함을 줄일 수 있는 하드웨어 (키오스크, 재택근무자와 연결되는 화상 장비 등) 확보가 필요함(〈표 4-2〉 참조)

〈표 4-2〉 원격근무시 민원 대응 방안

구분	내용	
대면 업무 처리 방안	문제점	- 대면 업무를 위해 민원인이 방문하였으나 담당자가 공석일 경우 업무처리의 한계 존재
	방안	- 기본 정보의 제공 및 담당 인력과의 연결 등을 도와주는 키오스크 설치 - 웹캠 등의 화상 장비를 공석인 담당자의 자리에 설치하고, 필요할 경우 해당 장비를 통해 원격근무 인력과 연결

- 원격근무 시 활용 가능한 장비의 확보가 필요함
  - 재택근무의 경우 개인 PC 활용에 따른 정보보안의 문제로 인해, 전산 접속 및 정보 열람이 제한되어 업무 수행상 제약이 발생하고 있음
  - 보안 프로그램 등을 통해 업무에만 제한적으로 사용할 수 있는 laptop을 확보·지급하는 등의 구체적인 방법을 통한 해당 문제의 개선이 가능함

## 3. 소프트웨어 개선

- 시스템 정비 및 개선으로 업무 범위를 확장하는 것이 필요함
  - 원격근무 시 외부 접속 및 정보 열람 등에 제약이 있으며, 온라인상에서 시스템 간 연동이 되지 않아 수행 가능한 업무의 범위가 제한적임

- 시스템상의 안전장치 보완, 개선을 통해 적정 수준의 정보 열람이 외부에서도 가능해야 하고, 관용 웹하드의 개인 용량 증대, 시스템 간 연동(예. 인허가·세무업무 시스템과 서울행정시스템 간 연동), 업무용 PC 및 부서간 공유 문서로의 접근허용 등을 통해 수행할 수 있는 업무의 범위를 확장하는 것이 필요함(〈표 4-3〉 ‘외부 접속 및 정보 열람 범위 조정’ 내용 참조)

○ 원격근무의 효율성 개선을 위한 시스템의 보완이 필요함

- 스마트워크근무형의 경우 기존의 업무문서를 활용하는데 어려움과 정보보안의 문제점 등을 해결하는 지속적인 개선이 필요함
- 다수의 외부 접속자가 시스템을 이용할 경우 발생하는 시스템 속도 저하 등으로 인한 업무수행의 문제는 꾸준히 제기되어 왔음
- 원활한 실시간 화상회의를 위해 소프트웨어의 지속적인 개발이 필요하며, 필요에 따라서는 zoom 등의 민간 소프트웨어 활용 등으로 업무수행의 유연성 및 효과성을 제고할 수 있음
- 또한 근무자가 필요시 관리자에게 업무피드백을 실시간 받을 수 있으며, 마찬가지로 관리자가 업무를 지시 할 수 있는 쌍방향 업무지원 소프트웨어의 개발이 필요함(〈표 4-3〉 ‘시스템 개선’ 내용 참조)

〈표 4-3〉 정보 열람 및 시스템 개선

구분	내용
외부 접속 및 정보 열람 범위 조정	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 원격 및 외부 접속 시 업무수행에 필요한 정보 활용 가능한 환경 조성 필요</li> <li>- 외부에서 개인 사무용 PC 자료, 부서간 공유 자료 등의 열람이 필요한 경우, 부서장의 승인을 통해 가능하도록 시스템화</li> <li>- 부서장 승인을 통해 업무상 필요한 자료는 최대한 열람할 수 있게 시스템 연동 및 조정 필요(예. 관용 웹하드 활용 및 공유)</li> </ul>
시스템 개선	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 서버 확충을 통해 업무량 증대에 따른 시스템 성능 저하 문제 개선 필요</li> <li>- 업무상 자료 열람, 완료 업무 상황 등을 부서장이 확인(완료 업무 목록 수준) 가능하도록 시스템 보완</li> <li>- 담당자가 필요로 하는 자료를 관리자가 제공하고 이를 기록으로 남길 수 있는 시스템 확보</li> </ul>

#### 4. 성과주의 조직문화 구축

- 유연근무로 인해 구성원들의 근무시간, 장소 등이 각각 다르더라도, 업무 수행 및 성과의 차이가 발생하지 않거나 크지 않아야 함
- 기존의 근태관리 중심 평가에서 벗어나 업무 중심의 성과 평가를 실시하는 것이 필요함
- 성과 중심 체제로 전환될 경우, 구성원들이 좋은 평가를 받기 위해서는 업무수행의 결과물이 명확해야 하며 이를 위해서 성실한 업무수행이 필요함
- 다만 구성원들에게 업무에 관한 자유재량을 부여하나, 업무의 책임감을 부여할 수 있도록 지속적인 교육이 필요함
- 이와 함께 유연근무제가 업무생산성을 높일 수 있다는 점을 부각시켜, 부서장들의 인식변화를 유도해야 함

#### 5. 가정 친화적 리더십 배양

- 가정 친화적 리더십은 구성원이 업무를 수행하는 동시에 가정의 일원으로서의 역할을 수행할 수 있도록 지원하는 관리자의 역할을 의미함
- 관리자가 가정 친화적 태도를 가질 때 구성원의 일과 삶의 조화에 기여할 수 있고, 결과적으로 실질적인 업무향상으로 이어질 수 있음
- 일과 삶의 역할수행 과정에서 어려움을 겪고 있는 구성원이 있다면 관리자가 먼저 유연근무제를 제안할 수 있는 리더십이 필요함
- 기존의 업무 통제방식에서 벗어나 직원들의 일과 삶의 균형을 위해 적극적으로 지원할 수 있도록 관리자 대상의 가정 친화적 리더십 배양 교육이 제공되어야 함

## 6. 현행 지자체 평가체계 개선

- 유연근무제 활용 현황을 지자체 합동평가의 실질적 지표로 포함시키는 것이 필요함
  - 2020년도 지자체 차원에서의 유연근무제 활용 빈도의 증가는 해당 지자체들의 자발적 의지도 있었지만, 중앙정부의 권고사항(정원의 1/3 이상 유연근무제 활용) 이행에 따른 결과로 판단됨(〈표 4-4〉 참조)

〈표 4-4〉 지자체 유연근무 담당자 면담 결과

---

“...작년 대비 올해 유연근무제 활용이 증가한 것은 아무래도 정원의 1/3 이상 유연근무제를 활용하라는 권고사항에 따른 결과라고 봐야겠죠. 직원들이 돌아가면서 유연근무를 이용했었습니다...”

“...몇몇 분야를 제외한 거의 모든 직원들이 일괄적으로 적어도 한번씩은 돌아가면서 유연근무를 했습니다...”

---

- 아직 유연근무제에 대한 부서장들의 부정적인 인식이 존재하고, 지자체의 재정적·인적 현실 등을 고려할 때 원격근무와 같은 특정 유형의 활용은 다른 유형에 비해 상대적으로 더욱 어려움
- 유연근무의 활용 및 활용에 필요한 지자체 차원의 지원수준을 평가지표로 포함시킨다면 유연근무의 지속적 활용 및 증가에 기여할 수 있을 것으로 판단됨
- 향후 유연근무제의 지자체로의 정착 이후 해당 지자체의 자발적인 활용으로 전환하는 것이 필요함
- 〈표 4-5〉는 구체적인 평가지표 및 내용을 제시하고 있음

〈표 4-5〉 유연근무 관련 평가지표 예시

구분	항목	내용
기반	행정지원	• 전담 인력 운용 여부
	하드웨어 지원	• 업무용 laptop, 키오스크, 스마트워크센터 등의 확보 여부
	제도홍보	• 유연근무 관련 홍보 건수
제도 운용	활용빈도 및 유형	• 유연근무제 활용빈도 및 전년도 대비 증감 • 유연근무 하위유형별 활용빈도 및 비중
제도 평가	만족도 조사	• 유연근무제에 대한 해당 지자체 공무원들의 인식 정도 및 만족도 조사

## 7. 우수사례 공모전 개최

- ‘유연근무제 운영 우수사례 공모전(가칭)’의 정기적인 개최 또는 다른 공모전에서의 관련 사례 심사 등을 통해 지자체의 현실에 맞는 운영 및 활성화 방안을 모색할 수 있음
  - 현재 유연근무제의 활용은 지자체의 경우 광역이 기초보다, 기초의 경우 서울 및 경기 지역의 활용 정도가 각각 높음
  - 이와 같은 지자체 간 유연근무제 활용의 편차를 고려할 때, 유연근무제의 이용빈도가 높은 지자체의 사례를 발굴하고 공유할 수 있는 기회를 제공하는 것이 필요함
  - 우수사례 공모전 개최 및 사례집 발간은 상대적으로 유연근무제 이용빈도가 낮은 지자체들에게 관련 정보, 운영방법 등에 대한 정보를 효과적으로 전달할 수 있음
  - 우수사례의 선정은 유연근무제의 유형별 고른 활용 및 원격근무의 활성화 등을 위해 각각의 유형별로 복수의 사례를 대상으로 하는 것이 필요함
  - 유연근무제 사례의 독자적인 선정이 어려울 경우, 행정혁신사례 공모전 등의 내용에 포함시켜 관련 우수사례를 발굴 및 공유하는 것이 적절함

- <표 4-6>은 유연근무제 우수사례 공모전의 선정 사례 수, 심사기준 등에 대한 내용을 제시한 것임

〈표 4-6〉 유연근무제 운영 우수사례 공모전 예시

유형	내용	
탄력근무제	사례 선정	• 4개 이상(대상 1, 최우수상 1, 우수상 2(+))
	양적 심사	• 해당 지자체 탄력근무제 이용빈도(현원 대비 이용 인원, 이용률 등) • 탄력근무제 이용의 용이성(탄력근무제 신청 시 수용, 반려 등의 빈도) • 탄력근무제 유형별 활용빈도
	질적 심사	• 제도 관련 전담인력 운용 및 홍보/교육 여부 • 부서/구성원 간 소통 정도 • 탄력근무제 활용과 관련한 조직환경/분위기 • 탄력근무제 활성화를 위한 정책/지원
원격근무제	사례 선정	• 4개 이상(대상 1, 최우수상 1, 우수상 2(+))
	양적 심사	• 해당 지자체 원격근무제 이용빈도(현원 대비 이용 인원, 이용률 등) • 원격근무제 이용의 용이성(원격근무제 신청 시 수용, 반려 등의 빈도) • 원격근무제 유형별 활용빈도
	질적 심사	• 제도 관련 전담인력 운용 및 홍보/교육 여부 • 담당자 업무 공백 대안 및 관련 운영 방안 • 원격근무제 활용과 관련한 조직환경/분위기 • 원격근무제 활성화를 위한 정책/지원(원격근무에 필요한 장비, 시설 등의 지원 등)
시간선택제 전환 근무제	사례 선정	• 4개 이상(대상 1, 최우수상 1, 우수상 2(+))
	양적 심사	• 해당 지자체 시간선택제 이용빈도(현원 대비 이용 인원, 이용률 등) • 시간선택제 이용의 용이성(탄력근무제 신청 시 수용, 반려 등의 빈도)
	질적 심사	• 제도 관련 전담인력 운용 및 홍보/교육 여부 • 시간근무제 활용과 관련한 조직환경/분위기 • 시간근무제 활성화를 위한 정책/지원

\* 표에서의 시간선택제는 시간선택제 전환 근무제를 의미함

## 제2절 지방공무원 유연근무제 운영지침 개선

- 본 연구에서 살펴본 지방자치단체의 유연근무제 운영현황, 문제점, 개선방안을 종합하여 현행 운영지침을 개선하고자 함<sup>7)</sup>
  - 전체 유연근무 활용 빈도 중 탄력근무제 및 시간선택제 전환 근무제의 이용 비중은 원격근무제에 비해 상대적으로 높은 편임
  - 또한 최근 부각되고 있는 언택트(untact) 방식의 중요성을 고려할 때, 원격근무의 활성화 및 해당 제도의 활용도 제고가 필요한 상황임
  - 본 절에서는 실무적인 관점에서 현행 지방공무원 유연근무제 운영지침 중 원격근무 관련 내용의 수정 및 보완점을 제시하였음

### 1. ‘스마트워크센터 근무형’으로의 명칭 변경

- 원격근무제의 하위유형인 ‘스마트워크근무형’의 명칭 변경이 필요함
  - 기존의 근무형태와 원격근무제 간 가장 큰 구분 기준은 근무 장소의 차별성임
  - 즉 원격근무제는 특정한 근무 장소를 정하지 않고 정보통신망을 이용하여 근무하는 것을 의미함
  - 현재 원격근무제의 하위유형은 스마트워크근무형과 재택근무형으로 구분됨
  - 현재의 하위유형은 근무하는 장소의 차이에 따른 구분으로 이해할 수 있으며, 스마트워크근무형이 재택근무형보다 선도적이거나 스마트(smart)한 업무수행을 의미하는 것은 아님
  - 또한 지방공무원 특히 기초 지자체 소속 구성원의 경우 스마트워크근무형의 방법 등에 대한 인식이 상대적으로 부족하여, 보다 명확한 단어를 사용하는 것이 적절함

7) 본 보고서의 내용을 반영한 ‘표준 원격근무 가이드라인’을 부록 3에 제시함

- 따라서 스마트워크근무형이 아닌 ‘스마트워크센터근무형’으로 명칭 변경이 필요함(〈표 4-7〉 참조)

〈표 4-7〉 원격근무제 하위유형의 명칭 변경

	변경 전	변경 후
명칭	스마트워크근무형	스마트워크센터근무형
내용	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 현재 원격근무의 하위유형(스마트워크근무형, 재택근무)은 근무 장소의 차이에 따른 분류</li> <li>• 스마트워크근무형이 재택근무보다 우수한 근무형태를 뜻하는 것이 아님</li> <li>• 스마트워크근무형에 대한 인식 및 이해가 부족함을 고려하여 보다 명확한 명칭 사용 필요</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 원격근무의 하위유형 구분이 근무하는 장소 차이에 따른 것임을 이용자에게 명확하게 전달 가능</li> </ul>

## 2. 원격근무제 지원에 대한 내용 명시

- 원격근무제의 활용에 필요한 하드웨어 및 소프트웨어의 지원과 관련한 내용을 명확하게 제시하는 것이 필요함
- 공무원 면담결과, 이용자의 입장에서 원격근무 활용에 대한 의지는 높은 편이지만(〈표 3-2〉 참조), 장소, 운영, 지원 등의 측면에서 발생하는 현실적인 제약으로 해당 제도의 활용이 쉽지 않은 상황임
- 따라서 현행 운영지침에 원격근무제 이용자 또는 이용희망자를 위한 지원에 대한 사항을 명시하여, 해당 제도의 이용과 관련한 불편함을 개선하는 것이 필요함(〈표 4-8〉 참조)

〈표 4-8〉 원격근무제 지원 관련 내용 예시

구분	명시사항 예시
스마트워크근무형 관련	“유연근무제 담당 부서(또는 인력)는 해당 지자체 구성원이 영외 출장 또는 자발적 신청 등의 이유가 있을 경우에 스마트워크센터를 이용할 수 있도록 지원해야 함”
재택근무 관련	“관련 부서는 원격근무에 필요한 업무용 PC 및 전산장비를 확보하여 해당 지자체 구성원이 제도를 활용할 수 있도록 해야 함”

### 3. 공식적 형태의 교육(홍보) 프로그램 제공에 대한 내용 명시

- 지방공무원들의 원격근무제에 대한 단순 인식 정도는 높은 편이지만, 원격근무제의 하위유형 및 세부내용에 대한 이해도는 그렇지 못함(〈표 3-10〉 참조)
- 특히 스마트워크근무형에 대한 인식 수준이 낮았으며, 이에 따라 해당 근무 유형의 내용 및 활용 등에 대한 전반적인 인식 수준 또한 낮은 것으로 판단됨
- 유연근무제의 근무체계, 내용, 방법 등을 파악하고 구성원들이 해당 제도를 활발하게 활용하기 위해서는 공식적 형태의 교육 프로그램 제공이 필요함
- 해당 교육의 제공 주체는 행정안전부 및 지자체 모두가 되며, 정기적 개최를 원칙으로 하되, 필요에 따라 수시로 진행하는 것이 적절함
- 〈표 4-9〉는 전술한 원격근무제 관련 교육 프로그램의 제공 주체, 장소, 시기, 대상 등의 구체적인 내용을 제시한 것임

〈표 4-9〉 원격근무제 관련 교육(홍보) 프로그램 예시

교육(홍보) 제공 주체	행정안전부	각 지자체(담당 인력)
장소	행정안전부 또는 권역별 지정장소 (온라인 교육 시 장소 불필요)	해당 지자체
시기	전반기	필요에 따라 수시 (연 1회 이상)

대상	지자체 유연근무제 담당 인력(부서장 포함) 대상 교육	지자체 구성원 대상 교육
방법	집합 또는 온라인교육	집합교육 또는 가이드라인(운영지침 등) 수시 배포
내용	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 유연근무제의 목적 및 이해</li> <li>• 전년도 유연근무제 이용 현황</li> <li>• 유연근무제의 유형 및 유형별 내용, 신청, 이용방법</li> <li>• 관용 웹하드 활용 방법</li> </ul>	

#### 4. 유연근무제 이용자의 업무수행 관련 내용 명시

- 유연근무 활용으로 발생할 수 있는 담당자의 업무 공백 및 근무 태만 등을 최소화하기 위해 제도 이용자의 의무를 지침에 명시하도록 함
  - 기존의 근무방식과 비교할 때, 유연근무는 출퇴근 시간이 다르고 근무장소 또한 제한적이지 않기 때문에 부서장의 관리·감독이 어려운 문제점이 제기 되어 왔음
  - 특히 원격근무의 경우 일과시간의 일부가 아닌 담당자의 장시간 사무실 부재로 인해 업무 공백의 문제점이 상대적으로 크게 나타나고 있음
  - 따라서 해당 문제점을 최소화할 수 있도록 관련 내용을 구체적으로 지침상에 명시하는 것이 필요함(〈표 4-10〉 참조)

〈표 4-10〉 유연근무제 이용자의 업무수행 관련 내용 예시

구분	명시사항 예시
업무 공백 최소화	“원격근무 이용자는 본인의 업무 공백이 없도록 해야 함”
근무 태만 최소화	“원격근무 이용자는 특별한 사유가 없을 경우 업무용 전화를 반드시 개인의 휴대전화로 착신전환해야 함” “원격근무 시 하루의 업무량이 온라인상에서 자동으로 부서장에게 보고될 수 있거나, 부서장이 요청할 시에는 관련 내용을 제출해야 함”

## 5. 원격근무 활용 형태의 다양화

- 일 단위 신청만 가능한 현행 원격근무제에 ‘시간형 원격근무’ 유형을 추가 하여 해당 제도의 이용 편의성을 제고할 수 있음
  - 현재 원격근무는 일 단위로의 신청 및 이용만이 가능한 상황임
  - 이에 따라 다른 유연근무의 하위유형 대비 담당자의 업무공백, 부서 및 구성원 간 업무협조 난항 등의 정도가 상대적으로 큰 문제점이 있었음
  - 원격근무를 시간단위로 이용하게 될 경우 담당자 공석의 물리적 시간을 줄이고, 업무공백에 대한 예측이 상대적으로 용이하여 구성원 간 업무조율이 가능할 것으로 기대됨
  - 시간단위 운영형 원격근무를 원격근무의 하위유형으로 포함시켜, 이용자가 편의에 따라 선택할 수 있게 하는 것이 적절함(〈표 4-11〉 참조)

〈표 4-11〉 시간형 원격근무 예시

유형	구분	내용
시간형 원격근무	오전형	• 오전 원격근무, 오후 출근
	오후형	• 오전 출근, 오후 원격근무
	시간형	• 이용자가 원하는 시간 범위 내에서 자유롭게 활용 가능 • 예 1. 3시간 원격근무 시, 9:00~12:00 원격근무, 13:00~18:00 현장(사무실)근무 • 예 2. 2시간 재택근무 시, 9:00~10:00 원격근무, 10:00~17:00 현장(사무실)근무, 17:00~18:00 원격근무

- 지침상 원격근무 시 수행가능 업무에 대한 내용을 구체적으로 기술함으로써, 업무수행 방식에 따른 새로운 원격근무 유형을 제시할 수 있음
  - 민원대응 업무의 비중이 높은 구성원들은 재택근무 시 업무 수행상 제약이 크게 발생함
  - 이는 인력 전반에 걸친 재택근무의 이용을 어렵게 만드는 근본적인 문제 중 하나임

- 부서 업무의 성격 등을 고려하여 재택근무 시에는 해당 인원이 주변 동료들의 전화 업무까지 수행하는 식의 업무 배분을 통해 재택근무의 효과성을 높일 수 있음(〈표 4-12〉 참조)

〈표 4-12〉 업무수행 방식에 따른 신규 원격근무 유형 예시

유형	내용
전화담당 재택근무형	민원대응업무 수행이 많은 부서 구성원이 재택근무 이용 시 업무의 속성이 유사한 부서 구성원들의 전화 업무를 전담하여 처리하는 근무 유형

## 6. 재택근무 관련 수당 지급 및 근무지 변경 관련 내용 수정

- 현행 지방공무원 유연근무제 운영지침에 따르면 원격근무자의 수당은 현재의 수당체계와 동일하지만, 재택근무형의 경우 시간외 근무수당(실적분)을 지급하지 않고 있음(〈표 4-13〉 참조)

〈표 4-13〉 지방공무원 유연근무제 운영지침 상 원격근무 관련 수당체계

### (아) 수당체계

- 원격근무자의 수당은 현재의 수당체계와 동일함을 원칙으로 함
- 재택근무형의 경우에는 「지방공무원보수업무 등 처리지침」(행정안전부 예규)에 따라 시간외근무수당 실적분을 지급할 수 없음(정액분은 지급가능)

- 재택근무형의 경우에도 예외적인 조항을 두어 관리자의 사전 명령이 있는 경우에 초과근무로 인정하도록 하는 것이 바람직함(유노동 유임금 정책 준수)
- 단, 재택근무의 경우 주거지 인근 이탈 시(예. 재택근무 핑계로 휴가지 이동 등)에는 IP 추적 등을 통한 제재가 가능함을 명시하는 것이 필요함
- 재택근무지 이외 근무지 변경에도 사전 승인이 있는 경우에는 예외로 하여 재택근무의 유연성 제고 및 활성화를 위한 방향으로의 전환이 필요함

## 참고문헌

KRILA

- 민경률·박성민. (2013). 유연근무제가 조직결과에 미치는 영향력에 관한 연구: 공공 조직 내 개혁가치의 조절효과를 중심으로. 한국행정논집, 25(4), 1211-1249.
- 박세정. (2014). 일과 삶의 조화를 구현하는 정책적 수단으로서의 유연근무제 실패와 향후 정착방안에 관한 연구. 현대사회와 행정, 24, 375-397.
- 배귀희·양건모. (2011). 공무원 유연근무제 정착에 관한 실증적 연구: 탄력근무, 시간제근무 및 재택근무를 중심으로. 한국지방자치학회보, 23(4), 125-153.
- 이정석·오세희. (2014). 공직자 유연근무제에 대한 인식 및 활성화 영향 요인 탐색: 진주시를 중심으로. 지방정부연구, 18(1), 315-336.
- 인사혁신처. (2020). 정부기관 근무혁신 종합대책. 인사혁신처 홈페이지, [http://www.mpm.go.kr/mpm/comm/policyPR/mpmFocus/;jsessionid=ekhiw1mR0gZlqsnHt4AH+jLU.node05?boardId=bbs\\_0000000000000127&mode=view&cntId=91&category=](http://www.mpm.go.kr/mpm/comm/policyPR/mpmFocus/;jsessionid=ekhiw1mR0gZlqsnHt4AH+jLU.node05?boardId=bbs_0000000000000127&mode=view&cntId=91&category=) (검색일: 2020.9.22.)
- 황순옥·한상일. (2013). 유연근무제 시행이 만족도와 효능감, 업무성과에 미치는 영향: 춘천시청 공무원을 대상으로 한 실증분석. 지방정부연구, 17(2), 391-414.
- 행정안전부. (2018). 지방공무원 유연근무제 운영지침.
- Leslie, L. M., Manchester, C. F., Park, T. Y., & Mehng, S. A. (2012). Flexible work practices: A source of career premiums or penalties?. *Academy of Management Journal*, 55(6), 1407-1428.
- Meel, J. V. (2011). The origins of new ways of working: Office concepts

in the 1970s. *Facilities*, 29(9/10), 357-367.

Allen, T. D.(2001). Family-Supportive Work Environments: The Role of Organizational Perceptions, *Journal of Vocational Behavior*, 58, 414-435.

Weisbord, M. R. (1976). Organizational diagnosis: Six places to look for trouble with or without a theory. *Group & Organization Studies*, 1(4), 430-447.

**부록 1**

**지자체별 유연근무제 활용 현황**

KRILA

지역	지자체	2019년			2020년		
		현원	유연근무제 활용 인원	현원 대비 유연근무제 활용 인원 비율	현원	유연근무제 활용 인원	현원 대비 유연근무제 활용 인원 비율
강원	강원	2290	2279	0.995	2293	4678	2.040
강원	춘천시	1720	72	0.042	1826	105	0.058
강원	원주시	1656	43	0.026	1711	29	0.017
강원	강릉시	1347	138	0.102	1318	251	0.190
강원	동해시	649	60	0.092	648	20	0.031
강원	태백시	590	18	0.031	590	16	0.027
강원	속초시	618	0	0.000	618	0	0.000
강원	삼척시	856	18	0.021	874	15	0.017
강원	홍천군	776	81	0.104	805	93	0.116
강원	횡성군	588	22	0.037	581	88	0.151
강원	영월군	585	35	0.060	571	88	0.154
강원	평창군	682	36	0.053	663	63	0.095
강원	정선군	583	79	0.136	623	51	0.082
강원	철원군	610	49	0.080	593	40	0.067
강원	화천군	448	5	0.011	438	4	0.009
강원	양구군	453	21	0.046	476	23	0.048
강원	인제군	584	4	0.007	558	5	0.009
강원	고성군	483	57	0.118	483	254	0.526
강원	양양군	517	12	0.023	499	11	0.022
경기	경기	4130	3222	0.780	4220	4643	1.100
경기	수원시	4786	4108	0.858	4726	1734	0.367
경기	고양시	3040	217	0.071	3041	141	0.046
경기	성남시	3295	3530	1.071	3098	3974	1.283
경기	용인시	2815	721	0.256	2815	850	0.302
경기	부천시	421	468	1.112	961	1043	1.085
경기	안산시	2288	986	0.431	2282	545	0.239
경기	남양주시	2106	268	0.127	2117	1435	0.678
경기	안양시	1843	147	0.080	1821	642	0.353
경기	화성시	2751	565	0.205	2762	395	0.143
경기	평택시	2047	332	0.162	2047	338	0.165
경기	의정부시	1278	426	0.333	1287	319	0.248

지역	지자체	2019년			2020년		
		현원	유연근무제 활용 인원	현원 대비 유연근무제 활용 인원 비율	현원	유연근무제 활용 인원	현원 대비 유연근무제 활용 인원 비율
경기	시흥시	1484	116	0.078	1503	115	0.077
경기	파주시	1564	78	0.050	1545	124	0.080
경기	김포시	1441	406	0.282	1438	981	0.682
경기	광명시	1042	67	0.064	1041	169	0.162
경기	광주시	1236	405	0.328	1225	366	0.299
경기	군포시	887	63	0.071	894	203	0.227
경기	오산시	875	147	0.168	894	608	0.680
경기	이천시	1312	89	0.068	1390	685	0.493
경기	양주시	935	108	0.116	953	118	0.124
경기	안성시	1146	208	0.182	1118	250	0.224
경기	구리시	814	443	0.544	859	982	1.143
경기	포천시	1067	328	0.307	1023	277	0.271
경기	의왕시	643	87	0.135	666	54	0.081
경기	하남시	900	107	0.119	904	178	0.197
경기	여주시	957	99	0.103	930	94	0.101
경기	양평군	869	285	0.328	853	136	0.159
경기	동두천시	734	65	0.089	715	32	0.045
경기	과천시	529	171	0.323	529	271	0.512
경기	가평군	811	39	0.048	806	81	0.100
경기	연천군	674	167	0.248	690	244	0.354
경남	경남	2413	591	0.245	2403	408	0.170
경남	창원시	4787	319	0.067	4787	2390	0.499
경남	진주시	1643	13	0.008	1583	162	0.102
경남	통영시	973	50	0.051	989	34	0.034
경남	사천시	912	41	0.045	920	43	0.047
경남	김해시	1737	80	0.046	1737	42	0.024
경남	밀양시	975	18	0.018	975	23	0.024
경남	거제시	1171	354	0.302	1178	45	0.038
경남	양산시	1332	391	0.294	1313	150	0.114
경남	의령군	611	59	0.097	585	28	0.048
경남	함안군	694	33	0.048	697	28	0.040
경남	창녕군	739	18	0.024	744	21	0.028
경남	고성군	696	13	0.019	701	15	0.021
경남	남해군	667	18	0.027	649	21	0.032
경남	하동군	700	60	0.086	700	38	0.054
경남	산청군	657	38	0.058	628	122	0.194

지역	지자체	2019년			2020년		
		현원	유연근무제 활용 인원	현원 대비 유연근무제 활용 인원 비율	현원	유연근무제 활용 인원	현원 대비 유연근무제 활용 인원 비율
경남	함양군	744	3	0.004	728	4	0.005
경남	거창군	788	28	0.036	759	19	0.025
경남	합천군	897	54	0.060	861	50	0.058
경북	경북	2505	2679	1.069	2557	2649	1.036
경북	포항시	2110	24	0.011	2090	1283	0.614
경북	경주시	1786	151	0.085	1787	599	0.335
경북	김천시	1124	108	0.096	1119	22	0.020
경북	안동시	1516	93	0.061	1527	47	0.031
경북	구미시	1693	73	0.043	1694	49	0.029
경북	영주시	1130	45	0.040	1136	52	0.046
경북	영천시	1049	84	0.080	1053	32	0.030
경북	상주시	1177	33	0.028	1178	20	0.017
경북	문경시	918	1	0.001	896	79	0.088
경북	경산시	1199	93	0.078	1196	66	0.055
경북	군위군	529	28	0.053	516	15	0.029
경북	의성군	937	63	0.067	918	35	0.038
경북	청송군	514	111	0.216	506	96	0.190
경북	영양군	489	207	0.423	484	137	0.283
경북	영덕군	559	40	0.072	579	37	0.064
경북	청도군	664	22	0.033	592	138	0.233
경북	고령군	577	53	0.092	577	485	0.841
경북	성주군	610	9	0.015	615	533	0.867
경북	칠곡군	776	38	0.049	773	16	0.021
경북	예천군	677	11	0.016	665	21	0.032
경북	봉화군	610	12	0.020	601	16	0.027
경북	울진군	651	65	0.100	618	31	0.050
경북	울릉군	382	9	0.024	366	1	0.003
광주	광주	2540	612	0.241	2487	1359	0.546
광주	동구	644	18	0.028	636	34	0.053
광주	서구	856	216	0.252	946	220	0.233
광주	남구	953	415	0.435	924	137	0.148
광주	북구	1203	357	0.297	1331	425	0.319
광주	광산구	1180	143	0.121	1294	154	0.119
대구	대구	3150	276	0.088	3684	284	0.077
대구	중구	619	0	0.000	606	4	0.007
대구	동구	954	48	0.050	983	91	0.093

지역	지자체	2019년			2020년		
		현원	유연근무제 활용 인원	현원 대비 유연근무제 활용 인원 비율	현원	유연근무제 활용 인원	현원 대비 유연근무제 활용 인원 비율
대구	서구	740	84	0.114	738	42	0.057
대구	남구	661	125	0.189	660	93	0.141
대구	북구	1093	116	0.106	1103	77	0.070
대구	수성구	1167	0	0.000	1193	123	0.103
대구	달서구	1188	196	0.165	1194	125	0.105
대구	달성군	912	37	0.041	913	31	0.034
대전	대전	2338	1429	0.611	2352	2517	1.070
대전	동구	899	419	0.466	944	552	0.585
대전	중구	872	255	0.292	846	530	0.626
대전	서구	1090	221	0.203	1142	720	0.630
대전	유성구	891	88	0.099	881	137	0.156
대전	대덕구	710	138	0.194	774	188	0.243
부산	부산	4820	582	0.121	4898	2962	0.605
부산	금정구	744	46	0.062	763	99	0.130
부산	영도구	615	68	0.111	620	56	0.090
부산	연제구	676	96	0.142	712	86	0.121
부산	사하구	923	73	0.079	932	83	0.089
부산	수영구	596	394	0.661	700	139	0.199
부산	강서구	659	53	0.080	659	42	0.064
부산	사상구	722	54	0.075	718	44	0.061
부산	진구	960	225	0.234	990	141	0.142
부산	남구	782	91	0.116	783	353	0.451
부산	중구	469	32	0.068	474	29	0.061
부산	해운대구	1175	73	0.062	1221	46	0.038
부산	동구	623	132	0.212	626	647	1.034
부산	기장군	749	110	0.147	790	95	0.120
부산	동래구	704	38	0.054	697	50	0.072
부산	서구	730	33	0.045	731	30	0.041
부산	북구	802	270	0.337	830	234	0.282
세종	세종	1674	1105	0.660	1671	1308	0.783
울산	울산	1940	936	0.482	1893	1892	0.999
울산	중구	637	66	0.104	640	51	0.080
울산	남구	801	61	0.076	786	67	0.085
울산	동구	532	96	0.180	532	305	0.573
울산	북구	603	36	0.060	603	39	0.065
울산	울주군	1009	301	0.298	1012	136	0.134

지역	지자체	2019년			2020년		
		현원	유연근무제 활용 인원	현원 대비 유연근무제 활용 인원 비율	현원	유연근무제 활용 인원	현원 대비 유연근무제 활용 인원 비율
인천	인천	3829	913	0.238	3789	3282	0.866
인천	중구	804	181	0.225	807	160	0.198
인천	동구	552	107	0.194	545	326	0.598
인천	미추홀구	1167	245	0.210	1183	608	0.514
인천	연수구	877	346	0.395	867	258	0.298
인천	남동구	1043	120	0.115	1120	157	0.140
인천	부평구	1221	191	0.156	1208	155	0.128
인천	계양구	868	109	0.126	873	272	0.312
인천	서구	1188	47	0.040	1228	504	0.410
인천	강화군	842	220	0.261	776	177	0.228
인천	옹진군	560	38	0.068	593	47	0.079
전남	전남	2044	1846	0.903	2153	2082	0.967
전남	목포시	1250	32	0.026	1237	19	0.015
전남	여수시	1792	952	0.531	1797	500	0.278
전남	순천시	1441	502	0.348	1497	390	0.261
전남	나주시	1009	64	0.063	1009	28	0.028
전남	광양시	1021	286	0.280	1021	197	0.193
전남	담양군	642	12	0.019	657	83	0.126
전남	곡성군	655	43	0.066	620	38	0.061
전남	구례군	527	42	0.080	535	92	0.172
전남	고흥군	745	103	0.138	723	77	0.107
전남	보성군	638	46	0.072	638	46	0.072
전남	화순군	716	152	0.212	719	139	0.193
전남	장흥군	584	442	0.757	587	287	0.489
전남	강진군	551	4	0.007	576	3	0.005
전남	해남군	769	351	0.456	763	156	0.204
전남	영암군	700	80	0.114	701	88	0.126
전남	무안군	737	10	0.014	757	6	0.008
전남	함평군	563	145	0.258	562	80	0.142
전남	영광군	654	34	0.052	648	25	0.039
전남	장성군	580	62	0.107	580	58	0.100
전남	완도군	676	69	0.102	676	0	0.000
전남	진도군	496	43	0.087	539	42	0.078
전남	신안군	777	212	0.273	786	158	0.201
전북	전북	1864	562	0.302	1828	373	0.204
전북	전주시	2494	70	0.028	2401	50	0.021

지역	지자체	2019년			2020년		
		현원	유연근무제 활용 인원	현원 대비 유연근무제 활용 인원 비율	현원	유연근무제 활용 인원	현원 대비 유연근무제 활용 인원 비율
전북	군산시	1688	87	0.052	1624	63	0.039
전북	익산시	1749	954	0.545	1686	443	0.263
전북	정읍시	1191	150	0.126	1139	61	0.054
전북	남원시	1133	117	0.103	1141	105	0.092
전북	김제시	1173	53	0.045	1111	49	0.044
전북	완주군	824	51	0.062	820	40	0.049
전북	진안군	594	37	0.062	589	32	0.054
전북	무주군	522	9	0.017	521	12	0.023
전북	장수군	510	42	0.082	509	31	0.061
전북	임실군	663	46	0.069	655	25	0.038
전북	순창군	602	186	0.309	598	165	0.276
전북	고창군	877	98	0.112	844	102	0.121
전북	부안군	705	130	0.184	710	44	0.062
제주	제주	5449	316	0.058	5479	583	0.106
충남	충남	2048	1780	0.869	2064	2425	1.175
충남	천안시	2099	117	0.056	2051	64	0.031
충남	공주시	980	57	0.058	988	56	0.057
충남	보령시	1026	50	0.049	992	100	0.101
충남	아산시	1340	340	0.254	1347	497	0.369
충남	서산시	1079	1059	0.981	1145	446	0.390
충남	논산시	1030	94	0.091	1050	62	0.059
충남	계룡시	368	125	0.340	362	120	0.331
충남	당진시	1128	43	0.038	1152	56	0.049
충남	금산군	658	121	0.184	658	99	0.150
충남	부여군	872	78	0.089	857	83	0.097
충남	서천군	701	250	0.357	706	156	0.221
충남	청양군	616	244	0.396	606	275	0.454
충남	홍성군	867	176	0.203	826	118	0.143
충남	예산군	779	70	0.090	818	106	0.130
충남	태안군	959	16	0.017	974	22	0.023
충북	충북	1787	209	0.117	1820	813	0.447
충북	청주시	3069	406	0.132	3102	467	0.151
충북	충주시	1389	390	0.281	1397	324	0.232
충북	제천시	1170	62	0.053	1212	38	0.031
충북	보은군	620	5	0.008	650	4	0.006
충북	옥천군	675	22	0.033	697	16	0.023

지역	지자체	2019년			2020년		
		현원	유연근무제 활용 인원	현원 대비 유연근무제 활용 인원 비율	현원	유연근무제 활용 인원	현원 대비 유연근무제 활용 인원 비율
충북	영동군	672	14	0.021	675	10	0.015
충북	증평군	476	123	0.258	491	128	0.261
충북	진천군	915	48	0.052	891	1	0.001
충북	괴산군	668	32	0.048	668	25	0.037
충북	음성군	944	209	0.221	950	132	0.139
충북	단양군	615	70	0.114	624	163	0.261
서울	서울시				10504	8328	0.793
서울	종로구				1275	35	0.027
서울	중구				1316	852	0.647
서울	용산구				1477	861	0.583
서울	성동구				1353	276	0.204
서울	광진구				1311	37	0.028
서울	동대문구				1360	597	0.439
서울	중랑구				1391	16	0.012
서울	성북구				1460	86	0.059
서울	강북구				1307	877	0.671
서울	도봉구				1245	743	0.597
서울	노원구				1562	566	0.362
서울	은평구				1410	601	0.426
서울	서대문구				1279	867	0.678
서울	마포구				1429	765	0.535
서울	양천구				1283	911	0.710
서울	강서구				1803	51	0.028
서울	구로구				1388	897	0.646
서울	금천구				1107	390	0.352
서울	영등포구				1382	240	0.174
서울	동작구				1343	90	0.067
서울	관악구				1469	86	0.059
서울	서초구				1533	784	0.511
서울	강남구				1668	1325	0.794
서울	송파구				1644	1347	0.819
서울	강동구				1345	638	0.474

\* 서울 2019년 자료는 미취합

## 부록 2

## 지자체별 원격근무제 활용 현황

KRILA

지역	지자체	2019년			2020년		
		현원	원격근무제 활용 인원	현원 대비 원격근무제 활용 인원 비율	현원	원격근무제 활용 인원	현원 대비 원격근무제 활용 인원 비율
강원	강원	2290	0	0.000	2293	780	0.340
강원	춘천시	1720	0	0.000	1826	0	0.000
강원	원주시	1656	0	0.000	1711	0	0.000
강원	강릉시	1347	0	0.000	1318	1	0.001
강원	동해시	649	0	0.000	648	0	0.000
강원	태백시	590	0	0.000	590	0	0.000
강원	속초시	618	0	0.000	618	0	0.000
강원	삼척시	856	0	0.000	874	0	0.000
강원	홍천군	776	0	0.000	805	0	0.000
강원	횡성군	588	0	0.000	581	74	0.127
강원	영월군	585	0	0.000	571	6	0.011
강원	평창군	682	0	0.000	663	55	0.083
강원	정선군	583	0	0.000	623	0	0.000
강원	철원군	610	0	0.000	593	3	0.005
강원	화천군	448	0	0.000	438	0	0.000
강원	양구군	453	0	0.000	476	2	0.004
강원	인제군	584	0	0.000	558	0	0.000
강원	고성군	483	0	0.000	483	0	0.000
강원	양양군	517	0	0.000	499	0	0.000
경기	경기	4130	6	0.001	4220	897	0.213
경기	수원시	4786	0	0.000	4726	58	0.012
경기	고양시	3040	0	0.000	3041	0	0.000
경기	성남시	3295	0	0.000	3098	133	0.043
경기	용인시	2815	0	0.000	2815	0	0.000
경기	부천시	421	0	0.000	961	113	0.118
경기	안산시	2288	0	0.000	2282	0	0.000
경기	남양주시	2106	0	0.000	2117	1069	0.505
경기	안양시	1843	0	0.000	1821	7	0.004
경기	화성시	2751	0	0.000	2762	0	0.000
경기	평택시	2047	0	0.000	2047	1	0.000
경기	의정부시	1278	0	0.000	1287	0	0.000

지역	지자체	2019년			2020년		
		현원	원격근무제 활용 인원	현원 대비 원격근무제 활용 인원 비율	현원	원격근무제 활용 인원	현원 대비 원격근무제 활용 인원 비율
경기	시흥시	1484	0	0.000	1503	0	0.000
경기	파주시	1564	0	0.000	1545	0	0.000
경기	김포시	1441	0	0.000	1438	24	0.017
경기	광명시	1042	0	0.000	1041	14	0.013
경기	광주시	1236	0	0.000	1225	1	0.001
경기	군포시	887	0	0.000	894	77	0.086
경기	오산시	875	0	0.000	894	0	0.000
경기	이천시	1312	0	0.000	1390	119	0.086
경기	양주시	935	0	0.000	953	50	0.052
경기	안성시	1146	1	0.0009	1118	3	0.003
경기	구리시	814	0	0.000	859	1	0.001
경기	포천시	1067	0	0.000	1023	1	0.001
경기	의왕시	643	0	0.000	666	2	0.003
경기	하남시	900	0	0.000	904	96	0.106
경기	여주시	957	0	0.000	930	5	0.005
경기	양평군	869	0	0.000	853	0	0.000
경기	동두천시	734	0	0.000	715	7	0.010
경기	과천시	529	0	0.000	529	6	0.011
경기	가평군	811	0	0.000	806	2	0.002
경기	연천군	674	0	0.000	690	0	0.000
경남	경남	2413	0	0.000	2403	93	0.039
경남	창원시	4787	0	0.000	4787	971	0.203
경남	진주시	1643	0	0.000	1583	5	0.003
경남	통영시	973	0	0.000	989	0	0.000
경남	사천시	912	0	0.000	920	1	0.001
경남	김해시	1737	0	0.000	1737	0	0.000
경남	밀양시	975	0	0.000	975	0	0.000
경남	거제시	1171	0	0.000	1178	0	0.000
경남	양산시	1332	0	0.000	1313	7	0.005
경남	의령군	611	0	0.000	585	0	0.000
경남	함안군	694	0	0.000	697	0	0.000
경남	창녕군	739	0	0.000	744	13	0.017
경남	고성군	696	0	0.000	701	0	0.000
경남	남해군	667	0	0.000	649	1	0.002
경남	하동군	700	0	0.000	700	0	0.000
경남	산청군	657	0	0.000	628	6	0.010

지역	지자체	2019년			2020년		
		현원	원격근무제 활용 인원	현원 대비 원격근무제 활용 인원 비율	현원	원격근무제 활용 인원	현원 대비 원격근무제 활용 인원 비율
경남	함양군	744	0	0.000	728	4	0.005
경남	거창군	788	0	0.000	759	7	0.009
경남	합천군	897	0	0.000	861	0	0.000
경북	경북	2505	3	0.001	2557	2169	0.848
경북	포항시	2110	0	0.000	2090	1261	0.603
경북	경주시	1786	0	0.000	1787	511	0.286
경북	김천시	1124	0	0.000	1119	8	0.007
경북	안동시	1516	0	0.000	1527	0	0.000
경북	구미시	1693	0	0.000	1694	10	0.006
경북	영주시	1130	0	0.000	1136	4	0.004
경북	영천시	1049	0	0.000	1053	0	0.000
경북	상주시	1177	0	0.000	1178	0	0.000
경북	문경시	918	0	0.000	896	75	0.084
경북	경산시	1199	0	0.000	1196	0	0.000
경북	군위군	529	0	0.000	516	0	0.000
경북	의성군	937	0	0.000	918	1	0.001
경북	청송군	514	0	0.000	506	12	0.024
경북	영양군	489	0	0.000	484	0	0.000
경북	영덕군	559	0	0.000	579	4	0.007
경북	청도군	664	0	0.000	592	0	0.000
경북	고령군	577	0	0.000	577	464	0.804
경북	성주군	610	0	0.000	615	510	0.829
경북	칠곡군	776	0	0.000	773	0	0.000
경북	예천군	677	0	0.000	665	1	0.002
경북	봉화군	610	0	0.000	601	9	0.015
경북	울진군	651	0	0.000	618	0	0.000
경북	울릉군	382	0	0.000	366	0	0.000
광주	광주	2540	0	0.000	2487	859	0.345
광주	동구	644	0	0.000	636	0	0.000
광주	서구	856	0	0.000	946	2	0.002
광주	남구	953	0	0.000	924	0	0.000
광주	북구	1203	0	0.000	1331	0	0.000
광주	광산구	1180	0	0.000	1294	1	0.001
대구	대구	3150	1	0.0003	3684	98	0.027
대구	중구	619	0	0.000	606	0	0.000
대구	동구	954	0	0.000	983	0	0.000

지역	지자체	2019년			2020년		
		현원	원격근무제 활용 인원	현원 대비 원격근무제 활용 인원 비율	현원	원격근무제 활용 인원	현원 대비 원격근무제 활용 인원 비율
대구	서구	740	0	0.000	738	3	0.004
대구	남구	661	0	0.000	660	0	0.000
대구	북구	1093	0	0.000	1103	0	0.000
대구	수성구	1167	0	0.000	1193	2	0.002
대구	달서구	1188	0	0.000	1194	0	0.000
대구	달성군	912	0	0.000	913	0	0.000
대전	대전	2338	0	0.000	2352	769	0.327
대전	동구	899	0	0.000	944	336	0.356
대전	중구	872	0	0.000	846	357	0.422
대전	서구	1090	0	0.000	1142	600	0.525
대전	유성구	891	0	0.000	881	53	0.060
대전	대덕구	710	0	0.000	774	76	0.098
부산	부산	4820	1	0.0002	4898	57	0.012
부산	금정구	744	0	0.000	763	2	0.003
부산	영도구	615	0	0.000	620	0	0.000
부산	연제구	676	0	0.000	712	1	0.001
부산	사하구	923	0	0.000	932	0	0.000
부산	수영구	596	0	0.000	700	0	0.000
부산	강서구	659	0	0.000	659	0	0.000
부산	사상구	722	0	0.000	718	0	0.000
부산	진구	960	0	0.000	990	0	0.000
부산	남구	782	0	0.000	783	0	0.000
부산	중구	469	0	0.000	474	0	0.000
부산	해운대구	1175	0	0.000	1221	2	0.002
부산	동구	623	0	0.000	626	16	0.026
부산	기장군	749	0	0.000	790	1	0.001
부산	동래구	704	0	0.000	697	0	0.000
부산	서구	730	0	0.000	731	1	0.001
부산	북구	802	0	0.000	830	1	0.001
세종	세종	1674	0	0.000	1671	8	0.005
울산	울산	1940	43	0.022	1893	919	0.485
울산	중구	637	0	0.000	640	1	0.002
울산	남구	801	0	0.000	786	6	0.008
울산	동구	532	0	0.000	532	39	0.073
울산	북구	603	0	0.000	603	8	0.013
울산	울주군	1009	0	0.000	1012	1	0.001

지역	지자체	2019년			2020년		
		현원	원격근무제 활용 인원	현원 대비 원격근무제 활용 인원 비율	현원	원격근무제 활용 인원	현원 대비 원격근무제 활용 인원 비율
인천	인천	3829	1	0.0003	3789	570	0.150
인천	중구	804	0	0.000	807	1	0.001
인천	동구	552	0	0.000	545	0	0.000
인천	미추홀구	1167	0	0.000	1183	25	0.021
인천	연수구	877	0	0.000	867	1	0.001
인천	남동구	1043	0	0.000	1120	2	0.002
인천	부평구	1221	0	0.000	1208	0	0.000
인천	계양구	868	0	0.000	873	0	0.000
인천	서구	1188	0	0.000	1228	33	0.027
인천	강화군	842	0	0.000	776	1	0.001
인천	옹진군	560	0	0.000	593	0	0.000
전남	전남	2044	1	0.0005	2153	524	0.243
전남	목포시	1250	0	0.000	1237	1	0.001
전남	여수시	1792	0	0.000	1797	0	0.000
전남	순천시	1441	0	0.000	1497	0	0.000
전남	나주시	1009	0	0.000	1009	0	0.000
전남	광양시	1021	0	0.000	1021	0	0.000
전남	담양군	642	0	0.000	657	35	0.053
전남	곡성군	655	0	0.000	620	2	0.003
전남	구례군	527	0	0.000	535	65	0.121
전남	고흥군	745	0	0.000	723	0	0.000
전남	보성군	638	0	0.000	638	0	0.000
전남	화순군	716	0	0.000	719	4	0.006
전남	장흥군	584	0	0.000	587	0	0.000
전남	강진군	551	0	0.000	576	0	0.000
전남	해남군	769	0	0.000	763	0	0.000
전남	영암군	700	0	0.000	701	1	0.001
전남	무안군	737	0	0.000	757	0	0.000
전남	함평군	563	0	0.000	562	0	0.000
전남	영광군	654	0	0.000	648	2	0.003
전남	장성군	580	0	0.000	580	0	0.000
전남	완도군	676	0	0.000	676	0	0.000
전남	진도군	496	0	0.000	539	0	0.000
전남	신안군	777	0	0.000	786	0	0.000
전북	전북	1864	1	0.0005	1828	1	0.001
전북	전주시	2494	0	0.000	2401	0	0.000

지역	지자체	2019년			2020년		
		현원	원격근무제 활용 인원	현원 대비 원격근무제 활용 인원 비율	현원	원격근무제 활용 인원	현원 대비 원격근무제 활용 인원 비율
전북	군산시	1688	0	0.000	1624	4	0.002
전북	익산시	1749	0	0.000	1686	0	0.000
전북	정읍시	1191	0	0.000	1139	0	0.000
전북	남원시	1133	0	0.000	1141	0	0.000
전북	김제시	1173	0	0.000	1111	0	0.000
전북	완주군	824	0	0.000	820	0	0.000
전북	진안군	594	0	0.000	589	2	0.003
전북	무주군	522	0	0.000	521	4	0.008
전북	장수군	510	0	0.000	509	0	0.000
전북	임실군	663	0	0.000	655	0	0.000
전북	순창군	602	0	0.000	598	23	0.038
전북	고창군	877	0	0.000	844	0	0.000
전북	부안군	705	0	0.000	710	0	0.000
제주	제주	5449	0	0.000	5479	6	0.001
충남	충남	2048	0	0.000	2064	1362	0.660
충남	천안시	2099	0	0.000	2051	0	0.000
충남	공주시	980	0	0.000	988	13	0.013
충남	보령시	1026	0	0.000	992	29	0.029
충남	아산시	1340	0	0.000	1347	51	0.038
충남	서산시	1079	0	0.000	1145	7	0.006
충남	논산시	1030	0	0.000	1050	0	0.000
충남	계룡시	368	0	0.000	362	1	0.003
충남	당진시	1128	0	0.000	1152	17	0.015
충남	금산군	658	0	0.000	658	0	0.000
충남	부여군	872	0	0.000	857	14	0.016
충남	서천군	701	0	0.000	706	5	0.007
충남	청양군	616	0	0.000	606	13	0.021
충남	홍성군	867	0	0.000	826	0	0.000
충남	예산군	779	0	0.000	818	60	0.073
충남	태안군	959	0	0.000	974	3	0.003
충북	충북	1787	0	0.000	1820	43	0.024
충북	청주시	3069	0	0.000	3102	6	0.002
충북	충주시	1389	0	0.000	1397	1	0.001
충북	제천시	1170	0	0.000	1212	0	0.000
충북	보은군	620	0	0.000	650	0	0.000
충북	옥천군	675	0	0.000	697	0	0.000

지역	지자체	2019년			2020년		
		현원	원격근무제 활용 인원	현원 대비 원격근무제 활용 인원 비율	현원	원격근무제 활용 인원	현원 대비 원격근무제 활용 인원 비율
충북	영동군	672	0	0.000	675	0	0.000
충북	증평군	476	0	0.000	491	3	0.006
충북	진천군	915	0	0.000	891	0	0.000
충북	괴산군	668	0	0.000	668	0	0.000
충북	음성군	944	0	0.000	950	1	0.001
충북	단양군	615	0	0.000	624	0	0.000
서울	서울시				10504	6132	0.584
서울	종로구				1275	7	0.005
서울	중구				1316	240	0.182
서울	용산구				1477	319	0.216
서울	성동구				1353	265	0.196
서울	광진구				1311	3	0.002
서울	동대문구				1360	10	0.007
서울	중랑구				1391	0	0.000
서울	성북구				1460	8	0.005
서울	강북구				1307	1	0.001
서울	도봉구				1245	464	0.373
서울	노원구				1562	2	0.001
서울	은평구				1410	2	0.001
서울	서대문구				1279	3	0.002
서울	마포구				1429	13	0.009
서울	양천구				1283	4	0.003
서울	강서구				1803	0	0.000
서울	구로구				1388	359	0.259
서울	금천구				1107	1	0.001
서울	영등포구				1382	192	0.139
서울	동작구				1343	0	0.000
서울	관악구				1469	11	0.007
서울	서초구				1533	72	0.047
서울	강남구				1668	135	0.081
서울	송파구				1644	1105	0.672
서울	강동구				1345	0	0.000

\* 서울 2019년 자료는 미취합

## 부록 3

# 지방공무원 표준원격근무 가이드라인

## 1. 근거

- 가. 「전자정부법」 제32조 제3항(전자적 업무수행 등)
- 나. 「지방공무원복무규정」 제2조제4항

## 2. 기본방침

- 가. 대국민 행정서비스에 차질이 없는 범위 내에서 시행
  - 원격근무제를 공무원의 권리로 인정하여 적극 실시하되, 원격근무제로 인해 행정서비스가 소홀해지지 않도록 대민업무에 만전을 기하도록 함
- 나. 원격근무 이용자에 대한 불이익 금지
  - 각 자치단체의 장은 원격근무 이용자가 근무성적평정, 전보, 승진 등 인사상 불이익 처분을 받지 않도록 관리
- 다. 각 지자체별 특성에 맞는 범위 내에서 자율적으로 실시
  - 각 지자체별로 부서의 기능, 개인별 업무성격 등을 종합적으로 고려하여 자체 원격근무제 실시계획을 수립하고, 이에 대한 실적을 관리하여 원격근무제가 활성화 될 수 있도록 함
  - ※ 세부 운영지침은 기관별로 특성에 맞게 자율적으로 마련
- 라. 근무기강의 확립
  - 각 지자체의 장은 원격근무제 실시로 인해 공무원 복무기강이 해이해지지 않도록 복무 관리 철저

### 3. 원격근무제 유형

유형	활용방법
▶ 특정한 근무장소를 정하지 않고 정보통신망을 이용하여 근무	
재택근무형	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 기본개념 : 사무실이 아닌 자택에서 근무</li> <li>▶ 실시기간 : 1주일 이상</li> <li>▶ 신청시기 : 실시 전일까지</li> <li>▶ 재택근무일은 초과근무 불인정</li> </ul>
스마트워크센터근무형	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 기본개념 : 자택 인근 스마트워크센터 등 별도 사무실에서 근무</li> <li>▶ 실시기간 : 1일 이상</li> <li>▶ 신청시기 : 당일까지 신청하되, 당일 24시까지 부서장 승인</li> <li>▶ 사전에 부서장 승인시에만 초과근무 인정</li> </ul>

### 4. 공통사항

#### 가. 신청 및 승인, 해제

- (1) 신청방법 : 대국민 행정업무에 차질이 없는 범위 내에서 실시기간과 근무 형태를 정해 부서장에게 신청하여 승인을 받음
  - ※ 육아, 간병, 원거리 출퇴근, 외국어 수강, 취미활동 등 개인사정이 있을 경우 업무에 지장이 없는 범위 내에서 적극 활용 가능
- (2) 승인 : 부서장 또는 인사부서에서는 업무수행에 특별한 지장이 없는 한 승인
- (3) 해제 : 해당 공무원의 신청을 원칙으로 해제하되, 업무성과가 저해되거나 복무상 문제가 있는 경우 등에는 허가권자가 해당 공무원의 원격근무 해제를 명할 수 있음
- (4) 기관장은 필요한 경우 본인의 판단하에 원격근무제의 사용이 가능함

#### 나. 초과근무수당의 지급

- 초과근무수당의 지급은 「지방공무원보수업무 등 처리지침」(행정자치부 예

규) 중 “초과근무 인정범위”에 따라 처리

- 출·퇴근 시간을 확인할 수 있도록 출·퇴근기록장치 보완·관리

#### 다. 출퇴근 지정

- 기관별로 원격근무자들에 대한 복무점검 실시 등 출퇴근 관리 철저
  - 모든 원격근무자는 복무관리시스템 등을 통해 출·퇴근 등록을 하여야 함

#### 라. 불승인시 재심의 절차

- 지자체별로 심사위원회를 구성하여 원격근무 신청자의 재심의 요청시 별도 심사를 통해 승인 여부 또는 조정 결정

### 5. 원격근무제 운영지침

#### 가. 원격근무제 개념

- 정보통신기술을 활용하여 부여받은 업무를 집에서 수행하는 근무형태(재택 근무형)
- 정보통신기술을 활용하여 부여받은 업무를 주거지 또는 교통요지에 마련된 장소(스마트워크센터 등)에서 수행하는 근무형태(스마트워크센터근무형)

#### 나. 적합분야 및 적합직무(예시)

유 형	적합분야	적합직무(예시)
재택 근무형	개별적 독립적	기획, 법제검토심사, 법률자문, 번역, 통역, 속기 업무 등
스마트 워크센터 근무형	개별적 독립적	기획, 법률자문, 번역, 통역, 속기 업무 등, 복지업무(조사 등), 기록관리

#### 다. 허가가 불가능한 경우

- 해당업무의 보안대책이 미흡하여 원격근무를 수행하는 경우 심각한 보안 위협이 예상되는 경우
- 안전점검, 장비점검, 사고처리 등 해당업무의 수행을 위하여 반드시 특정의 장소에 항상 위치하여야 하거나 원격근무를 수행하는 경우 현저히 그 위험성이 증가하는 경우
- 민원사무의 접수 및 처리 등을 위하여 특정의 장소에서 항상 업무를 수행하여야 하는 경우
- 그 밖에 원격근무로는 행정목적을 달성하는 것에 심각한 지장이 발생할 수 있는 경우

#### 라. 신청 및 승인(기관별·업무별 특성에 따라 탄력적 운영 가능)

- 실시기간 : 1주일 단위로 사용 가능
  - ※ 단, 원격근무를 항구적으로 할 수 있는 것은 아님
- 신청시기 : 실시 전일 까지
  - ※ 스마트워크센터근무형의 경우, 당일까지 신청하되 당일 24시까지 부서장 승인
- 신청 및 승인절차
  - 원격근무제를 신청하고자 하는 자는 근무신청서를 작성하여 소속 부서장에게 신청(서식 붙임)
  - 신청을 받은 부서장은 원격근무제의 시행을 통해 업무성과가 향상될 수 있는지 여부 및 신청자의 사정 등을 판단하여 승인
  - 승인을 위해 필요한 경우 신청자의 분장 업무를 조정·변경할 수 있으며, 신청자가 분장 업무의 변경을 거부한 경우 신청을 철회한 것으로 봄
    - ※ 출장중 스마트워크센터를 이용하는 경우에는 원격근무 신청 불필요
  - 원격근무제 활성화를 위하여 매월 말 각 과에서 일괄적으로 개인별 원격근무제 신청을 받아 월례계획 수립

#### 마. 승인시 고려사항

- 부서장은 원격근무 신청이 있을 경우 분장업무의 적합성, 신청자의 업무 숙련도 및 자기통제력, 재택근무 장소의 적합성 등을 종합적으로 고려하여 승인함

##### ◆ (해외사례)

네덜란드 교통부에서는 근무자의 자발성, 관리자의 수용성, 업무의 성격, 원격근무자의 자기동기 부여정도, 전문기술력, 자기통제력, 사무실에서의 근무태도, 가정에서의 근무여건, 사무실과의 거리 등을 기준으로 삼고 있음

#### 바. 해 제

- 원격근무의 해제는 해당 공무원의 신청을 원칙으로 함
- 다만, 신청자의 업무성과가 저해되거나 복무관리상 문제가 있다고 판단될 경우 등에는 복무관리자가 해당 공무원의 원격근무의 해제를 명할 수 있음
- 해제를 명받은 공무원은 이에 대해 이의가 있을 경우 소속 단체장(복무총괄부서장)에게 이의를 제기할 수 있고, 단체장(복무총괄부서장)은 이를 최종적으로 판단함
  - ※ 공정성을 담보하기 위해 위원회 등을 구성하여 판단할 수 있음

#### 사. 유 형(기관별·업무별 특성이 있을 경우 탄력적으로 운영 가능)

- 원격근무일수의 제한
  - 원활한 업무협조, 원격근무자의 고립감의 해소 등을 위해 주 4일 까지만 원격근무 허용
    - ※ 최소 1주일에 1일은 사무실로 출근하여 대면업무 처리. 단, 부서장의 승인이 있는 경우에는 예외적으로 주 5일 원격근무 허용
- 유 형 1(일 단위 4개 유형)
  - ① (주 1일 형태) 주1일(월) 원격근무, 주4일(화, 수, 목, 금)은 사무실 근무

- ② (주 2일 형태) 주2일(월, 수) 원격근무, 주3일(화, 목, 금)은 사무실 근무
- ③ (주 3일 형태) 주3일(월, 수, 금) 원격근무, 주2일(화, 목)은 사무실 근무
- ④ (주 4일 형태) 주4일(월, 화, 수, 목) 원격근무, 주1일(금)은 사무실 근무

○ 유형 2(시간 단위 3개 유형)

- ① (오전형) 오전 원격근무, 오후 사무실 근무
- ② (오후형) 오전 사무실 근무, 오후 원격근무
- ③ (시간형) 이용자가 원하는 시간 범위 내에서 원격근무를 자유롭게 활용 가능

시간형 예시 1. 4시간 원격근무 시,

9:00~13:00 원격근무, 13:00~18:00 사무실 근무

시간형 예시 2. 2시간 원격근무 시,

9:00~10:00 원격근무, 10:00~17:00 사무실 근무, 17:00~18:00 원격근무

※ 유형 2(시간 단위) 원격근무를 활용할 경우, 물리적 시간에 미치지 못하더라도 해당 일은 원격근무를 한 것으로 인정

아. 수당체계

- 원격근무자의 수당은 현재의 수당체계와 동일함을 원칙으로 함
- 재택근무형의 경우에는「지방공무원보수업무 등 처리지침」(행정안전부 예규)에 따라 시간외근무수당 실적분을 지급하지 않는 것을 원칙으로 함(정액분은 지급가능)
- 단 재택근무형도 관리자의 사전명령이 있는 경우에는 초과 근무를 인정하고 수당을 지급할 수 있음

◆ (해외사례)

미국의 인사관리처(OPM) 및 국방부의 경우 원격근무자의 초과근무는 원칙적으로 인정하지 않음  
(관리자의 사전승인 및 지시가 있는 경우에 한해 인정)

- 스마트워크센터근무형의 경우 원칙적으로 초과근무는 인정하지 않으나, 사전에 부서장의 승인을 받은 경우에는 이를 인정함
- 출퇴근 시간을 확인할 수 있도록 출퇴근기록장치 보완관리
  - ※ 정액급식비도 지급함

#### 자. 근무시간 및 휴게시간

- 원칙적으로 원격근무자의 근무시간과 휴게시간은 사무실 근무자와 동일하게 봄

#### 차. 시차출퇴근형 등 신청

- 원격근무 실시 중에도, 원격근무일이 아닌 날에는 시차출퇴근형, 근무시간선택형 등을 신청할 수 있음
- 이 경우 시차출퇴근형, 근무시간선택형 등에 관한 지침을 적용받으며, 주 40시간 근무제를 준수

#### 카. 근무지 지정 및 변경

- 원격근무자는 원칙적으로 자택 또는 스마트워크센터에서 근무하는 것으로 함
- 스마트워크센터 이외에 스마트워크근무가 가능한 장소는 기관에서 별도로 지정
- 자택 또는 스마트워크센터 이외의 장소에서 근무할 때에는 사전에 이를 미리 신고하여 허가를 얻어야 함
- 다만, 급박한 사유가 발생한 때와 관리자의 사전승인을 얻는 것이 곤란한 경우에는 근무지 변경 후 즉시 관리자에게 보고하고 사후승인을 얻어야 함
- 업무수행 중 사적 사유에 의해서 임의로 근무장소를 무단이탈 할 수 없음

※ 복무관리자의 승인을 받지 않고 근무지를 이탈한 경우 「지방공무원법」 제50조제1항의 직장 이탈 금지규정이 적용됨

※ 「지방공무원법」 제50조 (직장 이탈 금지) ① 공무원은 소속 상사의 허가 없이 또는 정당한 이유 없이 직장을 이탈하지 못한다.

#### 타. 복무 및 업무실적의 관리

- 원격근무자의 업무량은 소속 부서장이 원격근무자의 신청 및 주당 원격근무일수, 근무경력 등을 감안하여 결정함
- 소속부서장은 특별한 사유가 없는 한 원격근무자의 당일의 업무실적을 관리해야 함
- 부서장은 원격근무자의 업무시작 및 종료시간을 관리하도록 함
- 다만, 불필요하고 지나치게 경직적인 통제는 오히려 업무의 효율성을 저하시킬 수 있으므로 복무관리자는 가급적 업무결과물 또는 실적을 중심으로 복무를 관리하되,
- 필요한 경우에는 전화 또는 방문을 통해 근무상황을 확인할 수 있음

#### 파. 긴급상황 발생시의 대처방법

- 원격근무 수행 중 긴급상황이 발생하였을 경우에는 부서 관리자에게 이를 즉시 보고하고 적절한 지시를 받아 대처해야 함
  - ※ 예 : 재택근무를 계속할 수 없는 상황(단전 등)이 발생한 경우 부서 관리자에게 즉시 보고하고, 보충근무, 업무처리장소의 이동 등을 지시받도록 함

#### 하. 장비 및 비용의 지원

- 해당기관장은 원격근무가 가능하도록 GVPN(원격접속망) 이용신청 등 필요한 조치를 함

※ GVPN의 이용은 행정안전부 국가정보자원관리원으로 신청

- 해당기관장은 예산의 범위 안에서 원격근무에 필요한 장비, 물품(사무용품 등), 공공요금(인터넷사용료 등) 등을 지원함
- 다만, 주택관리비, 전기·전화요금, 난방비용, 수도요금 등은 지원하지 않음
- 해당기관장, 유연(또는 원격)근무제 담당 부서(또는 인력)는 구성원이 영외 출장 또는 자발적 신청 등의 이유가 있을 경우에 스마트워크센터를 이용할 수 있도록 지원함
- 해당기관장, 유연(또는 원격)근무제 담당 부서(또는 인력)는 원격근무에 필요한 업무용 PC 및 전산장비를 확보하여 구성원이 해당 제도를 활용할 수 있도록 함
- 보 안
  - 원격근무자는 행정정보가 외부로 유출되지 않도록 주의·노력하여야 함
  - 원격근무를 위해 USB, 문서, 자료 등을 외부로 반출할 필요가 있는 경우에는 기관별 보안관리지침에 따라 이를 반출함
    - ※ 기밀업무, 중요행정업무는 사무실에서 수행해야 함(원격근무 불가능)
  - 원격근무자는 보안서약서를 작성하여 이를 소속부서장에게 제출하여야 함 (서식 붙임)
  - 각급 기관에서는 정보통신보안지침 등을 준수하여 보안대책을 마련하여 시행하여야 함
- 교 육
  - 행정안전부 및 각 지자체는 유연근무제의 근무체계, 내용, 방법 등에 대한 파악 및 제도의 활발한 활용을 위한 공식적 형태의 교육을 제공함

교육 제공 주체	행정안전부	각 지자체(담당 인력)
장소	행정안전부 또는 권역별 지정장소 (온라인 교육 시 장소 불필요)	해당 지자체
시기	전반기	필요에 따라 수시(연 1회 이상)

대상	지자체 유연근무제 담당 인력(부서장 포함) 대상 교육	지자체 구성원 대상 교육
방법	집합 또는 온라인교육	집합교육 또는 가이드라인(운영지침 등) 수시 배포
내용	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 유연근무제의 목적 및 이해</li> <li>· 전년도 유연근무제 이용 현황</li> <li>· 유연근무제의 유형 및 유형별 내용, 신청, 이용방법</li> <li>· 관용 웹하드 활용 방법 등</li> </ul>	

- 각 지자체장은 원격근무자로 승인된 자에 대하여 원격근무 시작 전에 다음의 교육을 실시하여야 함
  - 원격근무 수행에 필요한 전산장비 등의 사용법
  - 보안 등 원격근무자가 지켜야 할 사항
- 능률적인 근무환경 등 조성 노력
  - 원격근무자는 본인의 업무 공백이 없도록 해야 함
  - 원격근무자는 최소한 사무실에서 근무했을 경우와 같은 정도(질과 양)의 업무를 수행할 수 있어야 함
  - 원격근무자는 특별한 사유가 없을 경우 업무용 전화를 반드시 개인의 휴대전화로 착신 전환해야 함
  - 독립적으로 일에 집중할 수 있는 근무환경을 조성해야 함
  - 일을 수행하는 동안에는 개인 사생활로부터 분리되어야 함
    - ※ 가족 구성원 또는 이웃으로부터 업무에 방해받지 않도록 주의
  - 원격근무자는 원격근무 시 하루의 업무량이 온라인상에서 자동으로 부서장에게 보고될 수 있음을 인지해야 하며, 부서장이 업무량 측정에 필요한 사항을 요청할 시에는 관련 내용을 제출해야 함
- 원격근무제 불승인시 재심의 절차
  - 지자체별로 심사위원회를 구성하여 원격근무 신청자의 재심의 요청시 별도 심사를 통해 승인여부 또는 조정 결정(서식 붙임)
  - 심사위원회는 복무총괄부서장과 신청 공무원의 소속부서장을 포함하여 3인 이상으로 기관별로 자율적으로 구성

- 재심의를 통해 승인/불승인 또는 근무유형 조정을 결정

〈재심의 절차〉

해당 공무원이 복무담당 부서에 '원격근무 재심의 신청서' 제출  
→ 복무담당 부서 주관으로 심사위원회를 개최하여 재심의  
→ '원격근무 재심의 결정서'를 신청 공무원에게 통보

## 6. 근무기강의 확립

### 가. 원격근무제 운영실태 확인·점검

- (1) 각 지자체의 장은 원격근무제의 실시로 인해 공무원 복무기강이 해이해지지 않도록 복무관리를 철저히 함
  - 각 지자체의 장은 소속 공무원에 대한 원격근무제 운영실태를 주기적으로 확인·점검, 관계기관과의 협조체제 유지 및 대민 서비스제공에 차질이 없도록 노력해야 함
- (2) 원격근무 실시현황 통보
  - 매 반기별로 원격근무제 실시현황에 대한 실태조사를 하여 그 결과를 기관 장에게 보고, 행정안전부(지방인사제도과)에 통보
  - ※ 실태조사 사항 : 실시 가능인원, 유형별 실시인원, 활용사유 등

### 나. 복무관리자(직제상 과단위 책임자)의 역할강화

- (1) 직원 간의 출·퇴근 시차로 인하여 업무협조 및 일하는 분위기가 저해되지 않도록 리더십 발휘
- (2) 업무대행자 지정 등 대행체제를 확립하여 업무공백이 없도록 하고, 긴급한 업무처리 등에 대비하여 소속 직원의 비상 연락망을 상시 정비·현행 유지
- (3) 특히, 정규근무시간대(09:00~18:00)에 원격근무제로 인한 행정공백이 발생하지 않도록 예상되는 문제점을 검토하여 사전 보완

## 〈붙임 3〉

원격근무제 신청(변경)서**[재택근무형, 스마트워크센터근무형]**

부서명		직급	
성명			
주요업무 (사무분장업무)			
근무유형			
근무기간			
사무실 근무요일			
근무지	주소		
	장소		
	전화	(유선)	(휴대전화)
<p>위와 같이 원격근무제를 신청(변경)합니다.</p> <p style="text-align: center;">년 월 일</p> <p style="text-align: center;">신청인 성명 (인) 또는 서명</p>			
<p>위 신청(변경)을 허가함</p> <p style="text-align: center;">년 월 일</p> <p style="text-align: center;">부서장 (인) 또는 서명</p>			

〈붙임 4〉

## 원격근무제 해제 신청서

**[재택근무형, 스마트워크센터근무형]**

부서명		직급	
성 명			
주요업무 (사무분장업무)			
원격근무제 유형			
해제 사유			
해제일	○○년 ○○월 ○○일		
<p>위와 같이 원격근무제 해제를 신청합니다.</p> <p style="text-align: center;">년 월 일</p> <p style="text-align: center;">신청인 성명 (인) 또는 서명</p>			
<p>위 신청(변경)을 허가함</p> <p style="text-align: center;">년 월 일</p> <p style="text-align: center;">부서장 (인) 또는 서명</p>			



〈붙임 6〉

원격근무 재심의 결정서

부서명		직급	
성명			
주요업무			
신청유형	근무기간	근무요일별 근무시간(조정가능)	
	00년 00월 00일 ~ 00년 00월 00일	월요일	00시 ~ 00시
		화요일	00시 ~ 00시
		수요일	00시 ~ 00시
		목요일	00시 ~ 00시
		금요일	00시 ~ 00시
결정내역	승인 / 불승인 / 조정		
(불승인 또는 조정시) 사유			
위와 같이 심의결과를 통보함 년 월 일 (복무총괄)부서장 (인) 또는 서명			

## 〈붙임 7〉

원격근무 장비지원 내역

부서명		직급	
성명			
주요업무			
근무유형			
근무기간			
장비지원 세부내역			
장비명	모델명(또는 세부 사양)	수량	관리번호
본인은 원격근무제 시행에 필요한 장비를 위와 같이 지원받았음을 확인합니다			
년 월 일			
확인자 성명		(인) 또는 서명	

