

# 소방관서 내에서 여성구급대원의 스트레스 해소방안: 경상북도를 중심으로

이 성 철\* · 이 란 희\*\* · 공 하 성\*\*\*

\*포항북부소방서 · \*\*한양대 행정학과 · \*\*\*경일대 소방방재학과

## Resolution Method of Women's EMT Stresses at the Fire Station: Focused on the Gyungbuk Province

Seong-Chul Lee\* · Ranny Lee\*\* · Ha-Sung Kong\*\*\*

\*Pohang Buk-bu Fire Station

\*\*Dept. of Public Administration, Hanyang Univ.

\*\*\*Dept. of Fire Safety, Kyungil Univ.

### Abstract

The purpose of this study is to make sure what the stress causes of women's EMTs within the firehouse are, and is to suggest ideas (plans) that are possible to resolve this problem. The reasons are because of difficulties such as not only the overwork at one's tasks, the uncomfortable working environment and circumstances, women's pregnancy, but also shift work or the shift system. It's own ideas about the way to resolve these difficulties are as follows: a separate operation of first-aid department, environmental improvement within a fire house (fire station) via remodeling, activation of substitute man power, altering women's EMT services into daywork system, mutual encouragement and solicitude among co-workers, reinforcement of the number of the working force to be mobilized, and adoption about the rest year system in employment.

**Keywords** : Women's EMT, Stress, Fire Station, Gyungbuk Province

## 1. 서 론

### 1.1. 연구배경 및 목적

불확실한 경제상황에서 해마다 실시되는 공무원시험은 새로운 경쟁률을 매년 갱신할 정도로 인기가 높아지고 있다. 이렇게 높은 경쟁률을 뚫고 공무원이 된 지금의 소방공무원은 예전의 수동적이고 소극적인 공무원이 아닌 뚜렷한 목적의식과 사명감이 있어야 하는 능동적이고 적극적인 공무원으로 변화해야 한다. 특히, 이러한 인식은 국민의 생명과 안전을 책임지는 119 구급대원(Emergency Medical Technician)의 경우 더욱

중요하다고 할 수 있다. 왜냐하면, 소방분야에서 구급의 역할 및 비중은 지금보다 훨씬 커질 것이고, 이에 따라 국민이 요구하는 서비스 수준도 높아질 것이기 때문이다. 특히, 최근 여성의 구급대원의 채용의 증가와 함께, 여성구급대원을 필요로 하는 업무의 증가는 지속적으로 증가하고 있는 것으로 판단된다. 가령, 다양한 질병의 출현 및 발병, 예측할 수 없는 각종 사건과 사고, 여성과 아동 성폭력 사건, 출산장려정책에 맞춘 임신부를 위한 구급 정책, 다문화가정지원, 가정폭력 등 여성의 전문성이 있어야 하는 업무가 그것이다. 따라서 이들에 대한 효율적 관리, 효과적 목표달성 등이 무엇보다 중요한 시기라 할 수 있다.

† Corresponding Author : Ha-Sung Kong, Dept. of Fire Safety, Kyungil Univ.

50 Gamasilgil, Hayangup, Gyeongsan, Gyeongbuk, O · P : 053-600-5402, E-mail: kiu119@naver.com

Received January 20, 2014; Revision Received March 15, 2014; Accepted March 18, 2014.

한편, 여성구급대원은 구급업무 외 다양한 업무를 소화하기 위해 '소방관서 내(주된 근무처는 안전센터)'에서 근무를 하고 있다. 소방관서 내에서의 근무환경 및 그에 따른 인식이 어떠한지를 확인할 필요가 있다. 즉, 여성구급대원의 효율적 관리 및 효과적 목표달성을 위해 근무환경에 따른 스트레스 요인이 무엇인지, 스트레스 요인에 따른 개선방안에 관심을 기울일 필요가 있다.

그러나 기존 연구는 구급대원 전반에 관심을 두고, 현장에서의 스트레스에 주목하고 있는 실정이다. 이 연구는 구급대원 중 여성구급대원과 현장 전반에 걸친 스트레스 전반에 관심을 가지고 있기 보다는 소방관서 내에서 다양한 업무를 하면서 느끼는 스트레스에 집중하여 요인을 도출하고 개선방안을 제시하는데 목적을 둔다. 이 연구를 통해 여성구급대원에 대한 적절한 인력충원과 근무환경 개선, 임신 및 출산 등 복지정책에 관심을 두게 된다면 직무에 대한 만족도 향상 및 스트레스는 자연적으로 줄어들 것으로 예상되고, 궁극적으로 구급의 질적 서비스가 향상될 것이라 기대된다. 아울러, 여성구급대원의 구급 본연의 업무에 열정과 책임감을 가지고 업무에 더욱 임할 수 있을 것이라 판단된다.

## 1.2 연구범위 및 방법

이 연구의 범위는 구급출동이 없는 경우 소방관서 내에 근무하고 있는 여성구급대원의 스트레스에 주목하여 그 원인은 무엇에서 기인하는지 알아보고, 그것의 해결방안을 제시하는 것으로 범위를 정하였다. 이를 위해, 소방관서 내에서 각종 대장정리 및 문서생산, 통계작업 및 예방, 방호, 민원업무 등 다양한 행정업무를 하고 있는 경상북도 16개 소방서의 여성구급대원을 대상으로 문헌조사방법과 설문조사방법을 통해 문제인식 및 해결방안을 모색하였다. 먼저 문헌과 각종 통계자료 집을 토대로 경상북도 여성구급대원의 실태분석을 통해 구급대원의 자격별 현황, 여성구급대원의 현황 및 근속연수별 현황 등을 조사하였다.

설문조사방법은 2012년 1월 1일 기준으로 실시하였고, 경상북도 16개 소방서에서 근무하는 여성구급대원을 대상으로, 소방관서 내에서의 스트레스가 무엇인지 도출하였다.

문헌조사와 설문을 통해 도출된 자료를 통해 앞으로 전문성이 무엇보다도 중요시되는 구급 업무의 특성상 경상북도 여성구급대원에 대한 소방관서 내에서의 근무여건을 개선하여 스트레스를 경감할 방안을 제시하고자 한다.

## 1.3 선행연구고찰

시대적·사회적으로 여성구급대원의 중요성이 증대되면서, 구급대원과 관련 연구도 활발하게 이루어지고 있다. 이에 대한 선행연구를 조사하면 구급대원이 직무를 수행함으로써 발생하는 법적 책임(배현아 외, 2005; 윤상민, 2006; 임재만 외, 2010)과 현장업무를 원활하게 하기 위한 방안(이경연 외, 2009; 정지연 외, 2010), 직무만족도 향상 방안(공하성 외, 2007)의 주제로 수행되었다. 최근 이 연구와 유사한 스트레스를 다룬 연구(김지희, 2009)가 존재하나 연구대상이 전체 구급대원으로 광범위하게 선정되었음을 알 수 있다[1]-[7]. 따라서 이 연구가 관심을 가지는 여성구급대원의 소방관서 내를 대상으로 하는 연구는 존재하지 않음을 알 수 있다.

## 2. 여성구급대원 실태분석

### 2.1. 여성구급대원의 현황

1994년 간호사 면허를 가진 자를 대상으로 8급에 해당하는 소방교 계급으로 24명을 특별채용한 것이 경상북도 여성구급대원의 첫 시작이며 현재까지도 매년 구급분야에서 여성대원이 채용되고 있다.

1995년 전국 11개 전문대학에 응급구조과의 개설에 따른 자격을 가진 자의 배출이 1997년 시작됨에 따라 우수한 인력확보가 가능해져 간호사 특별채용이 없어졌으며 계급 또한 소방사 계급으로 채용하고 있다. 2002년부터는 간호사 특별채용을 폐지하고 구급분야에 응급구조사 또는 간호사면허를 가진 자로 규정하였다. 이후 2003년도 채용부터는 자격취득 후 2년 이상의 경력을 가진 자를 채용하여 구급의 질적인 성장을 한 단계 높이는 계기를 마련하였다.

유자격자의 채용으로 이전의 단순 이송에만 치중한 구급 업무가 빠른 현장 응급처치에 초점을 맞추어 변화되기 시작하였고 2009년에는 이송 도중에 병원 의료진과의 원격 화상진료가 가능하도록 설계된 중환자용 구급차의 도입으로 구급의 질적인 성장과 서비스를 실현하고 있다. 또한, 2012년부터는 그동안 지적되어온 응급의료정보센터인 1339를 119로 통합하여 국민에게 보다 더 다가가고 있다. 2012년 8월 소방방재청 구조구급국의 신설은 구급의 역할과 비중이 중요해졌음을 보여주며 선진국형 구급을 실현하고자 노력하고 있는 것으로 보인다. 2012 경상북도소방본부 소방행정자료 및 통계를 보면 고령화 사회와 국민의 건강에 대한 관심 증대 및 119구급대에 대한 신뢰 등으로 구급출동건수

는 매년 증가하고 있다는 것을 알 수 있다. 경상북도 1일 평균 이송건수는 219건, 이송인원은 230명, 6.6분마다 1회 출동하고 6.3분마다 1명 이송이 되고 있다[8].

<Table 1>에서와 같이, 구급대원의 자격 현황을 살펴보면 전체 115대 구급대에 간호사 77명, 1급 응급구조사 160명, 2급 응급구조사 324명, 소방학교에서 2주 이상 구급교육 이수자 146명, 미국 EMT 연수<sup>1)</sup> 5명으로 총 707명이 구급대원으로 활동하고 있다[8].

간호사와 응급구조사는 보건복지부에서 발급한 면허와 자격으로 인정받고 있으나 미국연수는 선진응급의료체계를 체험하고 연수받는 과정임에도 자격으로서는 현재 인정을 받지 못하고 있다.

<Table 1> Qualification present condition of EMTs in Gyungbuk[8]

Total	nurse	EMT, Level 1	EMT, Level 2	Fire Safety Edu.	EMT, Foreign Training
707	77	160	324	146	5

2012년 1월 1일 기준, 707명의 전체 여성구급대원 중 경상북도의 경우 총 100명의 여성구급대원이 활동하고 있다. <Table 2>와 같이, 경북 내의 소방관서별 구급대원 현황을 살펴보면 포항북부소방서 5명, 경주소방서 14명, 안동소방서 6명 등으로 조사되었다. 울진소방서는 6개 구급대에 여성구급대원이 한 명도 없는 것으로 조사되어 16개소방서 중 유일하게 여성구급대원이 없는 소방서로 확인되었다.

<Table 2> Women's EMTs present condition in Gyungbuk [8]

Total	Head Office	School	Pohangbuk-bu	Pohangnam-bu	Gyeongju	Gimcheon	Andong	Gumi	Yongju
100	5	1	5	10	14	6	6	10	6
	Yongcheon	Sangju	Mungyeong	Gyeongsan	Uiseong	Goryeong	Seongju	Chilgok	Ulsan
	4	8	9	5	4	2	2	3	0

<Table 3>과 같이, 여성구급대원의 계급과 연령을 분석해 보면 100명 중 소방사 계급에는 40명이 있으며

이 중 29세 이하가 25명, 35세 이하가 15명으로 조사되었다. 소방교 계급에는 29명이 있으며 이 중 29세 이하가 4명, 35세 이하 23명, 40세 이하가 1명으로 조사되었으며 소방장 계급에는 21명으로 35세 이하가 13명, 40세 이하 1명, 45세 이하 7명이 근무하고 있다.

간부직위에 해당하는 소방위 계급에는 8명이 있으며 이 중 45세 이하가 6명, 45세 이상 2명으로 조사되었고 소방경 계급에도 2명이 있으며 과장직위에 해당하는 소방령은 없는 것으로 조사되었다.

<Table 3> Class and age present condition of Women's EMTs in Gyungbuk[8]

Division	Total	Under 29	Under 35	Under 40	Under 45	Over 45
Total	100					
Sobanggyeong	2				2	
Sobangwi	8				6	2
Sobangjang	21		13	1	7	
Sobanggyo	29	4	23	1		
Sobangsa	40	25	15			

<Table 4>와 같이, 여성구급대원의 근속연수를 분석해 보면 100명의 여성구급대원 중 5년 이하 43명, 10년 이하 38명, 15년 이하 4명, 20년 이하 15명으로 조사되었으며 10년 이하가 100명 중 81명( 81%)으로 나타났다.

<Table 4> Number of years worked of Women's EMTs in Gyungbuk[8]

Total	Under 5	Under 10	Under 15	Under 20	Over 21
100	43	38	4	15	0

## 2.2. 설문을 통한 분석 및 문제점

### 2.2.1 자료수집 및 상담

2012년 3월부터 설문을 위한 자료 수집 및 여성구급대원의 상담을 통해 설문지 설계에 대한 주요내용을 파악하였고 8월에는 30명의 여성구급대원에게 설문지를 배포하여 객관성과 타당성에 대한 1차 검증을 시행하였으며 이를 통해 나온 의견들을 반영하여 최종 설문지를 9월에 경상북도 소방공무원이 사용하는 전자문

1) "EMT(Emergency Medical Technician) 연수"란 매년 구급대원을 대상으로 소방본부별 1명씩 4개월간 미국의 선진응급의료체계를 연수하도록 실시하는 프로그램이다.

서시스템의 전자메일로 배포하였다. 2012년 1월 1일 기준으로 경상북도 응급구조사 또는 간호사 면허를 가진 여성구급대원은 총 100명으로 근무를 하고 있지 않는 육아휴직 및 병가자 15명을 제외한 85명을 대상으로 설문지를 배포하였다. 그 중 메일을 열어보지 않았거나 열어보아도 회신이 없는 19부를 제외하고 66부(77.6%)가 회수되었다[9]. 이상의 내용을 정리하면 <Table 5>와 같다.

<Table 5> Data-collection for question investigation

Division	present condition
number	85
n. of total(%)	66 (77.6)

2.2.2 설문결과

소방관서 내에서 스트레스를 받는가에 대한 질문에 매우그렇다 10명(15.2%), 그렇다 46명(69.9%), 그렇지않다 9명(13.6%), 전혀그렇지않다 1명(1.5%)으로 조사되었다.

구급출동이 없는 시간은 소방관서 내에서 대기근무를 하면서 출동준비를 하고 있는데 대기공간인 소방관서 내에서 스트레스를 받는다는 응답이 56명(85.1%)으로 조사되었다. 구급출동현장이 아닌 소방관서 내에서도 여성구급대원이 스트레스를 받고 있는 것으로 조사되어 스트레스를 발생시키는 요인들이 무엇인지 조사해 보았다.

크게 4가지로 구분하여 살펴보았는데 그 요인으로는 구급 업무가 아닌 타 업무의 과중, 불편한 청사환경, 임신 등으로 인한 고충, 그리고 불규칙한 교대근무 등이다.

① 업무의 과중

구급출동이 없는 경우 여성구급대원은 소방관서 내에서 주로 민원, 방호, 예방, 의용소방대, 소방훈련 등 다양한 업무를 처리 하고 있다.

대부분 소방관서 내에서는 인원이 부족하여 1인이 여러 업무를 담당하고 있으며 특히 구급대원은 잦은 출동으로 인해 업무를 처리하는 데 어려움이 있고 귀소 후에도 구급 장비의 점검이나 소독 보다는 밀린 업무를 처리 하는데 시간을 소비하고 있어 개선이 필요하다는 의견이다.

소방관서 내에서 느끼는 스트레스의 요인 중 첫번째로 구급 업무 외 다른 업무 때문에 스트레스를 받는가에 대한 질문에 <Table 6>과 같이, 매우그렇다 16명(24.3%), 그렇다 39명(59.2%), 그렇지않다 8명(12.1%), 전혀그렇지않다 3명(4.5%)

로 조사되었다. 그렇다 이상이 55명(83.5%)으로 구급 업무 외의 다른 업무로 인해 스트레스를 받는 것으로 조사되었다. 또한, 그렇지 않다고 응답한 인원은 11명(16.6%)으로 조사되었다.

<Table 6> Stress due to extra work excluding emergency

Stress due to extra work	n. (% of total)
totally agree	16(24.3)
agree	39(59.2)
disagree	8(12.1)
totally disagree	3(4.5)

② 불편한 소방관서의 환경

<Table 7>과 같이, 소방관서 내에서 받는 스트레스의 요인 중 두번째로 소방관서 내의 환경으로 인한 스트레스를 받거나 받은 적이 있는가의 질문에 매우그렇다 7명(10.6%), 그렇다 40명(60.8%), 그렇지않다 18명(27.3%), 전혀그렇지않다 1명(1.5%)로 조사되었다.

남성중심인 소방조직의 특성상 대부분 소방관서가 여성보다는 남성 위주로 설계되어 지어져 있다. 구급이 본격적으로 운영되기 시작한 1994년부터는 소방관서 내에 여성대원이 남성대원과 함께 근무 하게 되었고 이리다 보니 세면장, 화장실, 대기실 등 여러 부분에서 여성대원이 사용하기에는 불편함이 있다. 특히 화장실 같은 경우에는 현재도 남성대원들과 공동으로 사용하는 안전센터가 많아 개선이 필요하다는 의견이다.

지역의 한 소방서를 예를 들어보면 6개 안전센터 중 여성구급대원을 위해 설계된 대기실과 화장실, 세면장을 갖춘 센터는 3곳이며 이 중 한 센터만이 처음부터 여성구급대원을 배려하여 설계된 시설로 지어져 있고 2곳은 리모델링을 통해 시설을 갖추었다. 나머지 3곳은 화장실에 칸막이로 구분을 지어 놓고 사용을 하는 것으로 확인되었다.

<Table 7> Stress due to work environment in building

Stress due to work environment	n. (% of total)
totally agree	7(10.6)
agree	40(60.8)
disagree	18(27.3)
totally disagree	1(1.5)

③ 임신 등으로 인한 고충

<Table 8>과 같이, 소방관서 내에서 받는 스트레스의 요인 중 세 번째로 여성이기에 당연하면서도 중요한 임신, 출산, 육아문제로 스트레스를 받거나 받은 적이 있는가의 질문에 매우그렇다 26명(39.5%), 그렇다 25명(38%), 그렇지않다 7명(10.6%), 전혀그렇지않다 7명(10.6%)로 조사되었다.

임신, 출산, 육아문제로 스트레스를 받거나 받은 적이 있다는 응답이 66명 중 51명(77.5%)으로 이들은 결혼을 했거나 결혼을 앞둔 여성구급대원으로 조사되었고 이와 반대로 14명(21.2%)은 아직 결혼 하지 않았거나 생각을 하지 않고 있는 미혼 여성구급대원으로 조사되었다.

여성으로서 임신, 출산 등은 필연적인 일이지만 소방조직의 특성상 여성구급대원은 임신하는 순간부터는 근무환경으로 인해 어려움을 겪는 것으로 나타났다. 임신과 동시에 휴직을 신청하는 여성구급대원이 늘어나는 추세이지만 대체 인력 활용 및 인력 충원은 어려운 상황이다.

<Table 8> Stress due to pregnancy, etc

Stress due to preganance, etc	n. (% of total)
totally agree	26(39.5)
agree	25(38.0)
disagree	7(10.6)
totally disagree	7(10.6)

④ 불규칙한 교대근무

<Table 9>와 같이, 소방관서 내에서 받는 스트레스의 요인 중 교대근무가 스트레스를 유발한다고 생각하는가의 질문에 매우그렇다 15명(22.8%), 그렇다 43명(65.3%), 그렇지않다 8명(12.1%), 전혀그렇지않다는 0명(0%)로 조사되었다.

교대근무가 스트레스를 유발한다고 생각하는 그렇다 이상이 58명(87.1%)으로 조사되어 교대근무로 인한 스트레스를 줄이는 다양한 근무형태의 변화가 필요해 보인다.

경상북도 16개 소방서는 2009년부터 3조 2교대 근무를 도입하여 현재까지 운영되고 있다. 그동안 2교대 즉, 하루를 근무하고 다음날 하루를 쉬는 근무방식을 없애고 한 팀이 아침 9시부터 오후 6시까지, 또 한 팀은 오후 6시부터 다음 날 아침 9시까지 근무를 하게 되는 근무 형태인 3조 2교대를 도입하여 휴식이 필요한 소방공무원들에게 그동안의 피로누적 및 스트레스를 덜어 주는 데 도움을 주고 있다. 3조 2교대 근무는 소방공무원의 생활에 변화를 가져다주었으며 여가생활 및 취미생활, 가족과 함께할 수 있는 시간이 늘어나는 등 긍정적이라 평가를 받고 있다.

하지만 구급 업무에 있어서는 갈수록 출동건수가 늘어가고 있어 주, 야간 구분이 없을 정도로 현장으로 출동해야 하며 이런 경우 불규칙한 교대근무로 인해 여성구급대원에게 생체리듬의 불균형을 가져와 교대근무를 추가로 개선해야 한다는 의견이 많다.

<Table 9> Stress due to shift-work

Stress due to shift-work	n. (% of total)
totally agree	15(22.8)
agree	43(65.3)
disagree	8(12.1)
totally disagree	0(0)

3. 스트레스의 해소방안

3.1 구급대의 분리 운영

<Table 10>과 같이, 구급 업무 외 타 업무로 인한 스트레스를 줄이기 위한 방안으로 구급대의 분리운영 42명(63.8%), 안전센터의 인력 보강 10명(15.2%), 상위부서의 업무 방법 개선 7명(10.6%), 근무방법개선 5명(7.6%)로 조사되었다.

구급출동의 증가와 전문지식이 요구되는 업무의 특성상 구급대가 구조대처럼 별도로 분리되어 본연의 업무에 집중하게 된다면 구급의 질적인 서비스도 높아질 것이다.

일부 시에서는 시범적으로 구급대를 분리하여 운영을 하고 있지만 지역적인 특성과 안전센터의 인력 등이 전제되어야 할 것이다.

안전센터는 화재, 구조, 구급 중심의 출동중심의 부서이다. 이 때문에 충분한 근무인원이 충원되기 전까지는 상위부서에서는 불필요한 업무를 줄이도록 노력을 해야 할 것이다. 지리과약과 소방용수시설조사 등 안전센터는 화재와 구조, 구급의 특성에 맞는 출동 중심의 업무를 하도록 개선 해야 할 것이며 구급대와 일반 행정의 분리로 여성구급대원의 스트레스를 줄이도록 노력해야 할 것이다.

<Table 10> Viable reduction-alternatives of stress due to extra work

Viable reduction-alternatives of stress due to extra work	n. (% of total)
separating operation emergency services	42(63.8)
reinforcement center members	10(15.2)
improving work condition about high rank department	7(10.6)
improving how to work manner	5(7.6)

### 3.2 리모델링을 통한 소방관서의 환경 개선

<Table 11>과 같이, 소방관서의 환경으로 인한 스트레스를 줄일 수 있는 방안으로 리모델링 39명(59.2%), 구급대의 별도 분리운영 12명(18.2%), 근무방법개선 4명(6%), 안전센터의 여성대원보강 4명(6%)으로 조사되었다.

이는 남성중심으로 안전센터가 지어져 있다 보니 여성구급대원이 사용하기엔 불편한 점이 많다. 세면장과 화장실, 대기실 등 여성구급대원을 위한 리모델링을 통해 스트레스를 줄일 수 있도록 예산이 지원되어야 할 것이다. 향후 여성구급대원의 증가로 인해 안전센터 환경으로 인한 불편한 문제점들이 늘어날 것으로 예상되며 구급대를 별도로 분리하더라도 안전센터 환경에 남, 여 구분을 지어 구급출동이 없을 때 휴식을 취할 수 있는 대기실 등의 여성구급대원을 위한 공간 마련에 노력해야 할 것이다.

<Table 11> Viable reduction-alternatives of stress in work environment in building

Viable reduction-alternatives of stress in work environment in building	n. (% of total)
remodelling environment in building	39(59.2)
separating operation emergency services	12(18.2)
improving work condition	4(6.0)
reinforcement women member in Safety Center	4(6.0)

### 3.3 임신 등으로 인한 스트레스 경감방안: 대체인력의 활성화, 주간근무로의 변경, 동료의 격려와 배려

<Table 12>와 같이, 임신, 출산, 육아문제로 인한 스트레스를 줄일 수 있는 방안으로 대체인력의 활성화 31명(47.1%), 주간근무 등 담당업무변경 21명(31.9%), 동료대원의 격려와 배려 10명(15.2%), 출동이 적은 부서로의 이동 2명(3%)로 조사되었다.

예전에는 여성구급대원이 임신을 하는 경우 구급출동의 업무를 다른 동료대원이 대체하여야 하는 데 인력이 부족하여 임신을 한 상태에서도 구급출동을 하는 경우도 많이 있었다는 의견들이 있다. 최근 들어 그런 경우 일부 대체인력을 채용하고 있지만 예산부족으로 전체적인 시행은 하지 못하고 있다.

응급구조사나 간호사 면허가 있어서 구급 업무가 가능한 대원이 있는 안전센터에서는 인력활용이 가능하

지만 그렇지 못한 안전센터는 화재진압대원이나 운전대원 등 구급 업무에 관련이 없는 대원이 그 업무를 대체하고 있어서 구급의 서비스 저하로 이어져 부정적인 영향을 끼치는 것으로 조사되었다. 구급출동의 지식이 있는 대체인력의 확보와 예산확충을 통해 여성구급대원의 스트레스를 해소해 주어야 할 것이다.

여성구급대원이 임신하게 되면 임신기간동안 구급출동을 하지 않도록 교대근무에서 주간근무로 전환하여 근무시간과 업무를 조정해 주어야 할 것이다. 최근 들어 임신을 한 여성구급대원은 교대근무에서 주간근무로 변경해 주는 등의 개선이 시도되고 있으나 부족한 실정이다. 스트레스를 줄일 수 있는 또 하나의 방법으로 안전센터 동료의 배려와 격려가 필요하다고 말한다. 함께 근무하는 직장 동료로서의 배려와 격려는 여성구급대원에게 큰 힘이 될 것임이 분명하기에 동료애를 발휘해야 할 것이다.

<Table 12> Viable reduction-alternatives of stress due to pregnancy

Viable reduction-alternatives of stress due to pregnancy, etc.	n. (% of total)
invigorate alternative manpower	31(47.1)
change assignment task like day work, etc	21(31.9)
encourage and considerate peer members	10(15.2)
take mobilizing frequently position	2(3.0)

### 3.4 출동인원 보강 및 휴식년제 도입

<Table 13>과 같이, 교대근무로 인한 스트레스를 줄일 수 있는 방안에 관해서 조사된 결과이다. 출동인원 보강이 25명(38.5%), 주간근무 등 탄력적 운영이 20명(30.8%), 휴식년제 도입 19명(29.2%), 청사환경개선 1명(1.5%)로 나타났다.

주간과 야간을 번갈아 근무를 해야 하는 지금의 3조 2교대 근무는 여성구급대원에게 부담을 안겨주는 근무방식으로 특히 야간근무는 불규칙한 생체리듬을 발생시켜 장기간 교대근무를 하는 여성구급대원에게는 좋지 않다는 의견이다.

교대근무로 인한 스트레스를 줄일 수 있는 방안은 구급출동이 가능한 인원을 보강하고 확충하는 것이다. 인원보강을 통해 야간근무로 인해 스트레스를 받는 여성구급대원에게 주간근무중심으로 근무시간을 변경해 줄 수 있고 야간근무를 하더라도 새벽 시간과 같은 취

약시간에는 현장출동을 하지 않도록 조정할 수 있으며 장기간 구급 업무를 한 여성구급대원에게는 휴식년제를 도입하여 재충전의 시간을 줄 필요가 있다.

<Table 13> viable reduction-alternatives of stress due to shift-work

Viabel reduction-alternatvie of stress due to shift-work	n. (% of total)
totally agree	25(38.5)
agree	20(30.8)
disagree	19(29.2)
totally disagree	1(1.5)

#### 4. 결론

최근 시대적·사회적 요구에 따라 여성 구급대원을 필요로 하는 역할 및 비중의 증대되고, 이에 맞물려 여성 구급대원의 채용도 점차 늘어나고 있다. 이에 따라 여성구급대원의 효율적 관리가 중요하게 대두되고 있다. 이 연구는 이에 주목하여 소방관서 내에서 근무하고 있는 여성구급대원의 스트레스에 주목하고, 이를 해소하는 방안을 모색하는데 그 목적을 두었다. 소방관서 내에서의 스트레스를 줄일 수 있는 방안으로 첫째, 과중한 업무를 탈피하기 위해 구급대의 분리운영을 통한 타 업무의 감소방안이 필요하다. 전산화 작업을 통한 업무의 간소화를 추진하고 구시대적인 행정업무는 폐기하며 현장중심에 적합한 안전센터의 고유업무를 개발해 나가야 할 것이다. 구급 업무는 전문성을 요구하며 반복과 숙달 등 의료 기술이 필요한 분야이다. 타 업무로 인해 본 업무에 소홀해지기 쉬우며 이로 인한 피해가 환자와 보호자에게 돌아가는 일이 없도록 해야 할 것이다.

둘째, 불편한 소방관서 환경을 개선하기 위해 안전센터의 리모델링과 남성 중심적인 환경에서 탈피한 구조의 변화 등 늘어나는 여성구급대원을 위한 구조개선이 필요하다.

셋째, 임신 등으로 인한 고충을 해소하기 위해 대체 인력을 사전에 확보하여 결원이 발생하는 안전센터에 즉시 보강이 이뤄질 수 있도록 예산확보와 사전 준비가 필요하며 인원이 부족하여 임신하고서도 출동업무를 하는 일이 없도록 해야 할 것이다. 또한 주간근무 등의 담당업무 변경, 동료대원들의 배려와 격려, 임신 기간동안 출동이 적은 부서로의 이동 등이 필요하다.

마지막으로 구급 업무를 할 수 있는 인원의 확보와 보강으로 교대근무를 하는 여성구급대원에게 탄력적인

근무시간의 조정이 필요하다.

장기간 근무를 한 여성구급대원을 대상으로 휴식년제를 도입하는 등 다양한 개선책이 요구된다.

#### 5. References

- [1] Hyun-A Bae, Soon-Young Yun, Koo-Young Jung, Kyung-Whan Lee, Chan-Woong Kim(2005), "A Study on Civil and Criminal Liabilities of 119 Rescue and Its Legal Protection." T. of Korean Institute of Fire Sci. & Eng., Vol. 19, No. 2, 45
- [2] Sang-Min Yoon(2006), "A Criminal Responsibility of Aid by 119 Rescuer." T. of Korean Institute of Fire Sci. & Eng., Vol. 20, No. 4, 77
- [3] Ha-Sung Kong(2007), "Job Satisfaction Improvements Ways of Fire Official: With a Focus on First-Aid Staff." T. of Korean Institute of Fire Sci. & Eng., Vol. 21, No. 1, 19
- [4] Jae-Hee, Kim(2009), "The Influence of Stress Response and Scene Stress on Physical Symptoms in Paramedic." T. of Korean Institute of Fire Sci. & Eng. Spring of Academic Conference, 534
- [5] Kyung-Youl Lee, Seong-Woo, Yun(2011), "Prehospital Care of 119 for Non-traumatic Cardiac Arrest and Improvement to Increase Advanced Care Rate." J. of Korean Institute of Fire Sci. & Eng., Vol. 25, No. 5, 21
- [6] Ji-Yeon Jung, Young Chung(2010), "Development of a Prehospital Protocol on Cardiopulmonary Resuscitation of 119 Emergency Medical Technicians."J. of Korean Institute of Fire Sci. & Eng., Vol. 24, No. 2, 185
- [7] Jae-Man Lim, Eun-Sook Choi(2010), "Legal Reviews and Countermeasures against Violence to 119 Emergency Medical Technicians(EMT)." J. of Korean Institute of Fire Sci. & Eng., Vol. 24, No. 2, 154
- [8] Gyeongbuk Fire Service Headquarters.(2012). "Fire Service data & Statistics." Dongyang Publishers.
- [9] Ha-Sung Kong, Ranny Lee, Seong-Chul Lee(2013), "A Study on Searching for Reduction of Women EMTs's Stress" J. Korea Saf. Manag. Sci., Vol. 15, No. 4, 116

### 저 자 소 개

#### 이 성 철



경일대학교 대학원에서 소방방재학을 전공하였다. 신린대학교 응급구조과 시간강사, 2013년 포항시 민방위대원 응급처치 강사, 대한심폐소생협회 BLS 강사, 대한응급구조사협회 경북지회 이사, 1급 응급구조사 및 2급 사회복지사, 경상북도 하트세이버 50호, 현재 포항북부소방서 소방공무원으로 재직 중이다.

주소: 경상북도 포항시 북구 중앙로 332 포항북부소방서

#### 이 란 희



한양대학교 대학원에서 행정학 박사학위를 취득하였다. 주요 논문으로 “한국의 자원봉사센터에 관한 연구경향 분석”(2009), “자원봉사센터평가에 대한 메타평가”(2011), 지방의회 의정지원제도의 필요성에 관한 고찰(2013) 등이 있다. 주요 관심분야로는 자원봉사, 소방행정, 평가, 지방·도시행정 등이다. 현재 한양대학교 행정학과 강의교수 및 제3섹터연구소 연구교수로 재직 중이다.

주소: 서울시 성동구 왕십리로 222 한양대학교 제3섹터연구소

#### 공 하 성



서울시립대학교 대학원에서 재난과학을 전공하였다. 중앙소방기술심의회위원회 위원, 한국화재소방학회 평의원, 충청남도 건축위원회 위원, 한국소방산업기술원 공간안전인증평가위원, 전라남도 석유화학단지 및 원자력발전소 Simulation화 전문위원, 소방공무원시험 출제위원, 국가기술자격시험 소방분야 출제위원을 역임하였고, 현재 경일대학교 소방방재학과 교수로 재직 중이다.

주소: 경북 경산시 하양읍 가마실길 50 경일대학교 소방방재학과