

◆ 교육훈련 과제 보고서

---

경찰관 자살예방을 중심으로 한  
마음건강 증진 방안 강구

---



2022. 8. 27.

서울경찰청 경무기획과 경정 윤미림

# 목 차

<b>I. 서론</b> .....	1
1. 들어가며 .....	1
2. 연구 배경과 목적 .....	2
3. 경찰관의 업무관련 스트레스와 관련된 요인들 .....	3
<b>II. 現 여건 진단 및 분석</b> .....	<b>5</b>
1. 경찰관의 업무 스트레스가 우울감과의 관계 .....	5
(1) 분노반추의 조절효과 .....	5
(2) 감정노동이 직무소진에 미치는 영향 .....	7
(3) 감정노동이 직무스트레스에 미치는 영향 .....	7
(4) 경찰공무원의 자살생각에 미치는 영향요인 .....	8
2. 직무스트레스 감소를 위한 여건 분석 .....	9
(1) 마음동행센터의 한계 .....	9
(2) 동료강사 활용 등 치유 연계시스템 미흡 .....	10
(3) 마음건강증진을 위한 체계적 로드맵 부재 .....	11
<b>III. 감정노동에 대한 관리를 위한 제언</b> .....	<b>12</b>
1. 경찰공무원의 감정노동에 대한 인식 전환 .....	12
2. 위기사례 치료·지원 .....	16
3. 정부차원의 관심 .....	17

## **IV. 세부 추진 내용 ..... 19**

1. 심리상담 접근성 향상 ..... 19
  - (1) 마음건강프로그램 재점검 ..... 19
  - (2) 상담사 증원 ..... 21
  - (3) ‘찾아가는 상담’ 확대 ..... 23
  - (4) 마음건강 프로세스 강화 ..... 24
  - (5) 맞춤형 특화 상담 확대 ..... 25
  - (6) 상담 예약 홈페이지·시스템 개선 ..... 26
  - (7) 다각적인 상담 채널 마련 및 홍보 강화 ..... 28
2. 동료직원 활용, 고위험군 발굴 등 대응체계 구축 ..... 31
  - (1) 생명지킴이 강사 양성교육 및 역할 확대 ..... 31
  - (2) 자살예방교육 활성화 ..... 33
  - (3) 전문치유기관 연계시스템 구축 ..... 34
  - (4) 동료경찰 지원 조직 네트워크 구축 ..... 36
3. 업무관련 스트레스 관리 교육 프로그램 개발 ..... 37
  - (1) 경찰특화 교육 프로그램 개발 ..... 37
  - (2) 치유자원 연계를 위한 진단 도구 개발 ..... 38
  - (3) 외상 후 스트레스 장애 등 자가진단서 제작 ..... 39
  - (4) 집중 치유 프로그램(힐링캠프 등) 확대 ..... 40
4. 자살원인 분석 및 진단 ..... 41
5. 현장부서 인력 보강 및 마음건강증진 관련 예산 확보 ..... 50
6. 정책환류 강화 ..... 51
  - (1) 마음건강증진프로그램의 체계적 운영·관리 ..... 51
  - (2) 경찰청-상담사-위탁업체간 협업 강화 ..... 52

## **V. 결론 ..... 54**

참고문헌 ..... 62

## [ 훈 련 개 요 ]

- ◇ 훈련과제 : 경찰관 자살예방을 중심으로 한 마음건강 증진방안 강구
- ◇ 교육기관 : 동국대학교 경찰사법행정대학원 (범죄심리학 전공)
- ◇ 교육기간 : 2020. 3. 2. ~ 2022. 8. 31.

# I . 서론(序論)

## 1. 들어가며

경찰공무원은 국가 공권력을 집행하는 권력기관으로서 이들의 자살은 개인적 문제로 치부될 일만은 아니다. 동료경찰의 자살을 목격한 경찰공무원들은 트라우마적 반응을 보일 수 있고, 동료를 구해내지 못했다는 무력감과 자책감에 시달리게 되며, 이로 인해 국민에게 봉사하는 권력기관으로서 적극적으로 치안서비스를 제공하지 못하게 되는 결과를 맞이할 수도 있다.

항상 시민을 접점으로 하고 있기 때문에 대인관계의 기술이 매우 중요시된다. 일선경찰관들은 조직의 최일선에서 항상 시민을 접점으로 하고 있기 때문에 그들의 행동 하나하나가 대 경찰 신뢰도에 직결된다고 해도 과언이 아니다. 따라서 일선 경찰관들이 시민에 대하여 친절하게 대할 것을 요구받고 조직 차원에서 경찰관들이 계속하여 시민들에게 감정을 표현하도록 지시하고 있다(박영주, 2012).

최근 들어 경찰관 자살이 연평균 4.4명의 자살자가 지속적으로 발생하고 있으며, 특히 △지역경찰 △경위급 △ 50대에서 다수 발생하고 있다.('22년 경찰 마음건강증진 종합추진 계획, 서울경찰청)

서울청의 경우 '17년 5명, '18년 1명, '19년 5명, '20년 3명에서 '21년 8명으로 급증하였으며, '22. 7월 현재 3명 발생하였다.\* 최근 5년간('17~'22.3월) 자살경찰관 현황을 살펴보면, 부서별로는 지역경찰 13명(52%) > 수사 4명(16%) > 교통 3명(12%) 順, 계급별로는 경위 13명(52%) > 경감 5명(20%) > 경사·경장 각 3명(12%) 順, 연령별로는 50대 13명(52%) > 30대 6명(24%) > 40대 5명(20%) 順이었다.

최근 5년간('16~'20년) 자살 추정 요인으로 △정신건강(23.2%) △직장(20.6%) △가정(18.1%)문제 順\*\*으로 많이 발생하고 있다.

\* '22년 경찰마음건강증진 종합 추진 계획(서울특별시경찰청 경무기획과)

\*\* 원인 분석·시기적 특성 등 감안, '21년 상반기 지역경찰 팀장을 대상으로 지정상담(868명)을 실시하였으며, 하반기 수사부서(경제·지능·여청) 팀장 대상으로 지정상담 (206명) 실시를 완료하였음

국정감사 및 언론 등에서 경찰관 자살 문제의 심각성, 정신건강(우울증 등) 악화에 대해 우려하는 등 실효성 있는 대책 마련을 요구하고 있다.

#### 〈주요 내용〉

- ▶ (21년 국감, 이은주 의원) 경찰관의 정신건강 관리를 위해 경찰 특화 자살예방 교육 프로그램 개발 등 특단의 대책 필요
- ▶ (20년 결산) 상담 등 지원이 실효적으로 이루어지도록 상담인력 증원 등 필요
- ▶ (21. 9월, 현장활력소) "경찰관 트라우마, 자살 이대로 괜찮겠습니까?"
- ▶ (22. 1월, 경기일보) "트라우마에 직무 스트레스까지" 마음 다친 경찰, 누가 보듬나

## 2. 연구 배경과 목적

경찰공무원의 경우 범죄의 예방 및 수사와 진압, 대민 행정서비스 등의 업무를 담당한다. 따라서 범죄와 관련해서 24시간 높은 긴장감과 예측 불가능한 상황에 노출되어 있고, 대민 행정서비스업무의 경우 민원인을 대상으로 감정노동에 시달리는 것으로 보고되고 있다(민홍기, 2017). 임준태(2012)는 '경찰공무원의 자살생각에 미치는 영향요인'에서 일반국민의 자살상황을 해결하고 자살의 위험에서 구해내야 하는 위치에 있음과 동시에 다른 어느 직업군보다 자살의 위험에 많이 노출되어 있는 집단이라는 이중적 지위를 갖고 있다. 경찰공무원은 개인적·조직적·사회적 특수성으로 인해 다른 일반 공무원들과는

달리 정신적인 외상에 쉽게 노출될 수 밖에 없는 구조를 갖고 있다. 잦은 정신적 외상의 노출은 자살생각을 유발하고, 이러한 자살 생각은 자살행동으로 이어질 수 있다는 점에서 경찰공무원의 심리적 지원 체계의 고도화는 경찰공무원 자살 예방대책의 핵심이라고 하겠다.

### **3. 경찰관의 업무 스트레스와 관련된 요인들**

업무 스트레스란 개인이 업무를 수행함에 있어 직무환경요소와 근로자의 능력이나 자원, 요구(바람)의 불일치로 발생하는 제반 스트레스이다(이영희, 박혜윤, 2006; Colligan & Higgins, 2005). 경찰이라는 직업은 타 직종과 비교할 때 업무 스트레스를 더 심하게 받을 수 있는 점이 여러 연구에서 검증된 바 있다. 그들은 사건현장에서 인간의 고통과 죽음을 자주 목격하게 되며, 대량 재해와 같은 사건에도 자주 노출된다(Trauma Center, 2007). 또한 총기 등을 소지하고 사용하게 되는 신체적 위험상황에 놓이게 되고 범법자 등을 단속하면서 민원이 야기되는 등 상당한 에너지를 소모하게 된다. 법집행자로서 높은 책임감과 도덕성, 청렴을 요구받기 때문에 긴장상태가 늘 유지되는데 과중한 업무부담은 업무관련 스트레스를 가중시킨다(김순양, 구종태, 윤기찬, 2002; Hunnur, Bagali & sudashan, 2014). Husain(2014)은 업무 과중에도 불구하고 사회적·경제적 보상을 적절하게 받지 못하기 때문에 경찰관의 만족도가 전반적으로 낮다고 설명했는데, 다른 연구들도 ‘낮은 급여 수준 및 긍정적 보상의 부족’을 주요 요인 중 하나로 꼽았다(이영희, 박혜윤, 2006; Joseph & Nagarajamurthy, 2014). 경찰조직은 계급 간 위계질서가 분명한 피라미드 조직구조로서 상명하복의 경직된 조직 등 권위적인 분위기, 상사의 갑질, 동료나 부하직원간의 과도한 경쟁, 역할 갈등, 승진에 대한 부담감으로 인해 업무 스트레스를 받아 조직 내부에서 갈등을 겪거나 동료관계가 약해질 수 있다.

특히, 연말연초 승진 시기가 지나면 근속 및 시험·심사 승진 탈락으로 인해 자살자가 늘어나는 경향도 보인다. 터놓고 갈등을 얘기할 수 있는 동료의식 부재, 업무실적 경쟁으로 인한 승진철 투서 등 경쟁적인 조직 분위기도 영향을 미칠 수 있다.

또한 가족을 위한 시간과 개인적인 여가활용시간 부족, 신체적 안전 및 건강에 대한 염려, 적성에 맞는 업무를 하고 있는지 등도 개인적인 스트레스 요인이 될 수 있다(김순양 등, 2002).

## II . 現 여건 진단 및 분석<sup>1)</sup>

### 1. 경찰 업무 스트레스와 우울감과의 관계

#### (1) 분노반추의 조절효과

경찰관의 업무 스트레스는 우울에 정적인 영향을 미치며(김윤신 등, 2015), 우울과 스트레스는 자살사고에 영향을 미치기 때문에 그들의 스트레스 관리는 매우 중요하다(박영주, 2014).

경찰관의 업무 스트레스를 유발하는 요인을 살펴보면, 동일한 상황에서도 개인의 심리적, 성격적, 인구학적 특성 등에 따라 다양하게 나타날 수 있다. 그러므로 업무관련 스트레스의 최소화 방안을 모색하여 스스로 조절할 수 있는 능력을 신장시켜 주어야 한다(김순양, 2002).

업무 스트레스가 높으면 우울이 더욱 증가하는 것으로 보고되었다. 경찰관이 업무와 관련하여 직·간접적인 스트레스 수준이 증가할수록 우울도 증가할 수 있다. 경찰관의 업무는 위험한 업무가 많고 즉각적인 대처가 필요한 경우가 많으므로 예측가능성이 담보되지 않고 항상 긴장상태를 유지해야 하기 때문에 일반 공무원에 비해 스트레스를 많이 받을 수 있다.

분노반추가 높을수록 업무관련 스트레스와의 관계가 더 심해지는지를 살펴보았다. 반추가 스트레스와 우울과의 관계를 조절한다는 여러 연구 결과들이 있다(Marks, Sobanski, & Hine, 2010; Mezo & Baker, 2012; Robbison & Alloy, 2003).

경찰관은 동일한 정도로 직접적인 업무 스트레스를 경험할 경우 분노반추의 정도 여하에 따라 우울하다고 느끼는 수준이 달라질 수 있다.

한편 분노반추의 조절효과를 세 하위요인(분노기억반추, 원인반추, 및 보복반추)별로 나누어 분석했을 경우, 세 하위요인 모두 직접업무 스트레스에서만 우울감과의 관계를 조절하는 것으로 드러났다. 분노기억반추는 옛날의 분노 사건을 반복적으로 사고하는 경향성, 원인반추는 분노사건의 원인을 분석하거나 계속적으로 생각하려는 경향성, 그리고 보복반추는 화나게 한 사람을 응징하려는 사고 경향성을 의미하는데(이근배, 조현춘, 2008), 분노기억반추나 원인반추, 보복반추가 높은 집단에서 직접업무 스트레스가 높을 때 우울감의 수준도 크게 증가하는 것으로 나타났다. 특히 원인반추가 높은 경우 직접적인 업무 관련 스트레스가 우울한 정도에 미치는 영향이 가장 큰 것으로 밝혀졌다. 분노반추의 하위유형 중 원인반추는 다른 두 하위유형인 분노기억반추나 보복반추와는 달리 분노통제에 도움이 될 수 있다. 그러나 원인반추가 높은 경우 우울한 정도가 높아짐이 확인되었다. 이는 원인반추가 심리적 안녕감과 유의한 관계가 나타나지 않았고, 용서와는 부적 관계가 나타난 연구결과와도 연결이 된다.

경찰관은 민원인 응대시 항상 친절한 태도를 유지하여야 하고, 상명하복의 조직분위기 때문에 부정적인 감정을 적절히 표현하지 못하는 환경 속에서 근무하고 있는데(김순양 등, 2002) 분노반추는 역기능적 분노를 유발하고 심화시키는 등 분노로 인해 유발되는 부정적인 결과들을 악화시킬 수 있는 것이다.

회복탄력성이 높을수록 직접적으로 업무 관련 스트레스가 우울감에 영향을 덜 미치도록 할 수 있지만, 일과 가정내 스트레스가 우울감에 영향을 주는 데에는 별 영향을 못 미치는 것으로 밝혀졌다. 경찰관 각자의 회복탄력성 여하에 따라 업무 스트레스로 인한 우울감이 있다고 하더라도 회복탄력성이 높은 집단은 업무 스트레스를 받더라도 심하게 우울증을 겪지 않는다고 할 수 있다.

## **[2] 감정노동이 직무소진에 미치는 영향**

지역경찰에서 근무하는 경찰관들은 항상 수많은 민원인들을 상대하게 된다. 상시 접하는 범죄 피해상황에 부딪힐 때에는 강하고 엄정하게 대응을 해야 하는 한편 평소 직무를 수행할 때에는 대민 만족도 제고를 위해 친절한 서비스를 제공하도록 요구된다. 이러한 이유로 민원인과 대면할 경우 겉으로 드러나는 감정과 내면의 감정이 상충하는 경우가 생긴다. 현장의 일선 지구대와 파출소의 경찰공무원이 맞닥뜨리는 이러한 일을 소위 감정노동이라고 부른다. 민원인을 상대하는 과정에서 감정노동으로 인해 직무 스트레스가 유발되고 이 결과 직무소진에 이르게 되는 경우가 있다.

즉, 경찰공무원이 감정노동을 겪는 과정에서 감정의 부조화로 인해 정서적 고갈을 경험하게 되며, 감정표현의 빈도, 감정표현의 다양성, 감정표현의 주의 정도에 따라 고갈을 겪게 되는 것으로 나타났다. 경찰의 직무수행 중 감정노동으로 인해 정서적으로 지치고, 피곤함, 긴장을 포함하는 직무소진의 초기 단계인 고갈을 발생시키게 된다.

## **[3] 감정노동이 직무스트레스에 미치는 영향**

의식적으로 감정표현을 하거나 절제하려고 노력하는 경찰공무원은 감정적 부조화를 느끼지 않으며, 바람직한 감정표현을 하려고 노력하는 과정에서 직무 관련 스트레스가 줄어든다고 한다. 그러나 감정의 부조화를 느낄 경우에는 직무 관련 스트레스가 일어날 수 있다.

감정적으로 가면을 쓴 듯 감정 표현이 부자연스럽고 내면의 감정표현을 다양하게 할 경우에는 업무에 대한 관심이 줄어들거나 소극적으로 임하게 될 수 있다고 한다. 업무에 임할 때 조직 내 감정표현규칙에 따라 감정표현을 하거나 하지 않으려 절제하는

노력 모두 정서적으로 지침, 피곤함, 긴장 등을 야기하기도 하지만, 업무에 대한 관심 또한 증가시킬 수 있으며 이로 인해 보다 적극적인 태도로 임하게 될 수 있다.

감정노동이 반드시 조직에 좋지 않은 결과를 초래하는 것은 아니며, 조직 구성원으로 하여금 흔들리지 않은 공평한 마음가짐을 가질 수 있도록 하는 긍정적 측면도 있으며, 그 밖에 만족, 안전, 자기 존중감, 자기 효능감, 심리적 안녕감을 가지도록 할 수도 있다.

직무에 대한 스트레스가 증가하면 정서적으로도 피곤함이 증가하고 업무와 자기 자신에게도 부정적인 태도가 늘어난다고 한다.

#### **[4] 경찰공무원의 자살생각에 미치는 영향요인**

스트레스, 자아존중감, 우울감, 가족적응력, 사회적 지지가 경찰공무원의 자살생각에 어떠한 영향을 미치는지 알아보았다. 이를 위해 경찰교육원과 경찰대학 교육중인 경찰관을 상대로 설문조사를 실시한 후 이를 분석하였다.(치안정책연구소 2014.10.31. 수원여자대학교 황세웅)

우울감을 느끼면 자살 생각에 가장 영향을 미치는 것으로 확인되었으며, 핵가족 사회에서 가족내 응집력과 사회적 지지를 얼마나 받고 있는지가 그 다음으로 영향을 준다. 경찰공무원도 일반 국민과 마찬가지로 개인이 우울함을 느끼면 자살 생각을 하게 되는 것으로 파악되었으며, 가족응집력과 사회적 지지 역시 중요한 요인이 되는 것으로 밝혀졌다. 따라서, 가족과 직장 동료, 친구처럼 가까운 사람들과의 친밀한 관계 형성이 자살 생각에 매우 중요한 영향을 미칠 수 있으며 주변에 있는 사람들의 역할이 매우 중요하다고 볼 수 있다.

## 2. 직무스트레스 감소를 위한 여건 분석

### (1) 마음동행센터의 한계

경찰관을 대상으로 외상 후 스트레스 장애 등 전문적 진단·치료를 위해 '14년부터 보라매병원과 경찰병원 내에 한국EAP협회와 MOU를 체결하여 경찰 트라우마 센터로 출발, 현재 마음동행센터로 이름을 바꾼 마음건강 상담센터를 설치, ONE-STOP 검사·상담·치료 지원 운영하고 있다. 그러나 최근 코로나로 인한 상담수요 및 상담사 1인당 상담 건수 증가 등 쏠 직원 대상으로 충분한 상담·치유가 곤란한 실정이다.

충격사건(타인 죽음의 직접 목격, 본인 생명의 직접적인 위협 또는 피해 등) 경험 시 외상 후 스트레스 장애를 예방하기 위해 해당 관서에 상담사를 출장보내 '긴급심리지원'을 실시하고, 직무스트레스가 높은 부서를 대상으로 '지정상담'을 의무적으로 실시하고 있다. '19~'21년 사이에 긴급심리지원 상담횟수는 마음동행센터 63회, 민간상담소 409회로 점점 증가하는 추세에 있으며, 마음동행센터 내 상담사는 현재 보라매병원 1명, 경찰병원 2명 등 총 3명이나 늘어나는 상담 수요에 대한 대응에는 한계가 있어 긴급심리지원·지정상담 시 민간상담사가 대신하여 상담을 해주기도 한다.

그러나 민간상담사는 경찰에 대한 이해도가 낮아 실효성 있는 상담이 곤란할 수 있다. 센터를 방문해서 상담할 수도 있지만, 코로나 시대에 전화 및 온라인 등으로 비대면 상담을 활성화하거나 관서별로 상담사가 상주하거나 찾아가는 상담을 실시하는 등 상담 사각지대 해소 등 내실있는 상담 지원이 필요하다.

또한, 자발·지정상담을 하는 경우에 각각의 진단 도구가 달라 이용자에 대한 요인별 분석 및 전반적인 위험도 등에 대해 통계 분석이 어려운 점이 있다.

경찰 상담을 위해 전문적으로 특화된 민간상담사를 육성하는 것이 필요하며, 경찰 직무특성에 대한 사전 교육을 실시하고 자발·지정상담 시 적용되는 진단 도구를 갖게 할 것이 요구된다고 하겠다.

## [2] 동료강사 활용 등 치유 연계시스템 미흡

서울청 산하 생명지킴이라는 이름의 동료 강사 32명을 운영 중이나, 강사 역할 이외에 조력자로서 다양한 역할을 수행하기에는 한계가 있는 상황이다. 생명지킴이 동료 강사 당사자가 근무하고 있는 주변 동료 이외에 자살 고위험군이 근무한다면 접촉할 기회가 없어 발굴과 상담연계 자체가 어려운 면도 존재한다.

따라서 ‘생명지킴이 동료 강사’와 ‘마음건강증진 프로그램 위탁업체’ 간 핫라인 등 연계 시스템을 구축, 생명지킴이가 현장에서 마음건강 고위험군을 찾아내고 업체와의 연계를 통해 원활하게 치유할 수 있도록 해야 한다.

코로나 19로 인한 대면 자살예방 교육이 어려워지면서 생명지킴이 동료 강사 활동 제약 등 환경·상황적 문제가 상존하고 있다. 따라서, 향후에도 반드시 대면 활동이 아니라, 언택트로 모바일 어플이나 관련 채널을 만들어 언제 어디서든지 조력을 받을 수 있도록 조성해야 한다.

공상 경찰관·마음건강증진 프로그램 참여자 등을 대상으로 하는 집중 치유 프로그램(힐링캠프, 템플스테이 등) 운영도 코로나 기간 동안 한시적으로 운영이 곤란해 체계적인 스트레스 관리·해소에 어려움을 겪었던 적이 있다.

생명지킴이가 일선 현장에서 같이 근무하는 직원이 힘들어할 경우 조력자로서의 역할을 할 수 있도록 하고, 코로나 단계적 일상회복에 따라 관서로 찾아가는 대면 교육을 확대실시하며, 마음건강 고위험군에 대하여는 집중적으로 치유 프로그램을 적용시킬 필요가 있다.

### [3] 마음건강증진을 위한 체계적 로드맵 부재

마음동행센터는 '14년 4개소를 설치한 것을 비롯하여 '17년 6개소, '18년 9개소에서 '19년 18개소로 확대되었다. 상담사 역시 '14년 4명 → '17년 6명 → '18년 9명 → '19년 18명 → '20년 21명 → '22년 26명으로 증원하기에 이르렀다.

서울에 경찰병원을 비롯하여 ·부산·대구·인천·광주·대전·울산·경기 남부 마음동행센터 등 8개소는 상담사 각 2명 근무, 그 외 10개소 각 1명씩 근무하고 있다.

전국 각 시도청별로 마음동행센터 전국 단위 지원체계를 구축하여 체계적인 로드맵을 설계해야 하며, 보다 많은 상담사를 증원하는 등 상담을 필요로 하는 직원들이 때와 장소를 가리지 않고 언제든지 상담을 받을 수 있는 여건 조성이 시급하다고 하겠다.

현재까지는 경찰관 자살이 발생하면, 개별 구체적인 원인 분석을 통해 그에 맞는 사후 대책을 마련하기에 바빴다. 자살은 과거 발생 사례에 대한 통계 분석을 통해 원인 및 대책을 강구하는 사전 예방이 중요하지만, 개별 사례에 대한 구체적인 데이터가 부족하여 제대로 된 분석이 이루어지지 않아 사후 처방에 치중한 면이 없지 않았다.

마음건강증진 프로그램을 체계적으로 운영하기 위하여 현재 한국 EAP협회 자체적으로 운영위원회를 구성하여 운영 중이나, 당면 현안 위주로 대응하기에도 벅찬 면이 없지 않았다. 따라서, 큰 틀에서 운영의 묘를 살려 정책 집행에 대한 피드백 등 환류를 실질적으로 해야 할 필요가 있다.

### Ⅲ . 감정노동에 대한 관리를 위한 제언

#### 1. 경찰공무원의 감정노동에 대한 인식 전환

최근 미국에서는 정신건강 위기와 자살 충동에 대응하기 위한 상담전화 '988' 서비스가 시작됐다. 극단적 선택을 막기 위해서 미 전역 어디서나 24시간 365일 세자릿수 번호만 누르면 정신건강 상담원과 연결된다.('자살은 막을 수 없다? 오해와 진실 6' 22. 7.20. 코메디닷컴) 미국 뿐만 아니라 전 세계적으로 자살 방지 대책이 시급한 과제로 떠올랐다. '2017년 글로벌 질병 부담 연구'에 따르면 자살은 청소년과 성인의 주요 사망 원인으로 해마다 지구촌에서 약 80만명이 자살로 목숨을 잃고 있다. 미국자살예방재단은 2020년 전세계적으로 120만 건의 자살시도가 있었다고 말한다. CNN 온라인판에서 자살방지 핫라인 개설을 계기로 자살에 대한 흔한 오해를 정리했다.

**오해 1. 자살을 시도하는 사람들은 모두 정신건강문제가 있다.**

임상심리학자 마이클 로이스키는 "(자살 시도자 중) 많은 사람들이 반드시 정신건강 장애의 기준에 들어 맞지는 않는다"고 말한다. 실직을 하거나 배우자의 불륜을 알게 되는 등 심한 스트레스를 받는 상황에서 자살을 떠올릴 수 있다는 것이다. 전미정신질환연합(NAMI)에 따르면, 또 다른 원인으로 형사상이나 법적 문제, 슬픔, 심각한 질병, 트라우마 또는 다른 위기와 같은 삶의 스트레스 요인도 포함될 수 있다.

**오해 2. 자살을 시도하는 사람들은 이기적이다.**

로이스키는 "이기적이란 단어에는 경멸적 함축이 있다"면서 "그보다 '근시안적 관점'이라고 표현하는 것이 좋을 것"이라고 말한다. 자살을 시도하는 사람들은 자기 삶에서 더 큰 맥락을 읽을 수 없는 상태라는 것이다. 자살을 시도하거나 자살하는 사람들은 종종 고통을 끝내고

싫어한다. 또는 자신이 사랑하는 사람들에게 짐이 된다고 생각한다. 그는 "자기 이익을 위해 결정을 내린다는 의미에서의 이기적인 것과는 다르다"라고 덧붙였다.

### 오해 3. 자살을 말하는 사람들은 관심을 받고자 하는 사람들이다.

자살을 언급하는 이들은 관심이거나 동정을 받으려고 하는 것이지, 정말로 죽을 생각은 없다고 생각하는 사람들이 있다. 로이스키는 "당신이 어떻게 반응하든 간에, 그 속에는 여전히 진실의 편린이 있다는 것을 심각하게 받아들여야 한다, 즉 상대가 정말로 이런 감정을 느끼고, 이만큼 고통받고 있다는 뜻"이라고 말했다.

### 오해 4. 자살에 대해 이야기하는 것이 자살을 유도하거나 조장할 것이다.

NAMI에 의하면 자살에 대한 솔직한 이야기를 나누는 것은 상대가 도움을 청하고, 자신의 선택을 재고하고, 다른 사람들과 이야기를 나눌 수 있도록 힘을 더해줄 수 있다.

### 오해 5. 개선된 기분은 자살 위험이 사라졌다는 것을 의미한다.

자살을 시도한 사람이 며칠 뒤 또는 몇 달 뒤 상태가 개선된 것으로 보이면, 사람들은 위험이 사라졌다고 생각할 수 있다. 현실은 정반대일 수 있다. 네바다주 자살예방사무소에 따르면, 자살시도 이후 3개월은 자살로 사망할 위험이 가장 높은 시기이다. 표면상 문제가 없어진 듯 보이는 것은 자살을하기로 확고한 결정을 내렸음을 의미할 수 있고, 이같은 결정으로 인해 기분이 좋아졌음을 의미할 수 있다.

### 오해 6. 자살을 시도하는 것을 막을 수는 없다.

오하이오주립대 웨스너메디컬센터 임상 책임자인 저스틴 베이커는 "어차피 자살을 실행할 사람들에게 자살에 대해 묻는 것은 무의미하다고 사람들은 생각한다"면서 "그러나 일부 연구는 자살 시도가 중단되거나 살아남은 사람들이 이를 '새로운 삶의 기회'로 인식할 수 있다는 것을 발견했다"고 말했다.

NAMI 웹사이트에 따르면, "한번 자살충동을 느낀 사람은, 항상 그런 충동을 느낄 것"이라는 오해가 있다. 그러나 자살 위험의 수준이나 확률에 영향을 미칠 수 있는 요소들이 있다. 이 사이트는 '자살은 종종 깊고 고통스러운 감정과 생각을 통제하려는 시도'라면서 '이러한 생각이 사라지면, 자살에 대한 생각 또한 사라질 것'이라고 설명한다. 자살 충동이 다시 생길 수는 있지만, 영구적인 것은 아니다. 자살에 대한 충동을 가졌거나 자살을 시도한 사람도 오랫동안 성공적인 삶을 살 수 있다는 의미다.

공공부문의 감정노동에 대한 연구(김상구, 2009)에서는 “고객과의 서비스 교류가 일어나고 있는 동안 자신의 감정을 통제하고 자신의 조직과 사회적으로 바람직해 보이는 특정한 감정을 외적으로 표현하려는 행위”라고 감정노동을 정의하고 있다. 그러면서 감정노동의 핵심을 대면접촉방식의 서비스 전달이나 제공 상황에서 감정의 자연스러운 흔들림을 억제하며 고객에게 자연스럽게 웃는 얼굴이나 배려의 표현 정도라고 하고 있다.

경찰공무원이 느끼는 감정노동 중에서도 업무를 할 때에 느끼는 감정노동이 있고, 직원 중심의 감정노동 개념이 포함되어 있다. 경찰공무원의 감정노동이란 “대국민 치안서비스를 수행할 때 자신의 감정과는 달리 조직에서 직업적으로 요구받는 대로 다양한 감정을 표현하려고 노력함으로써 생기는 감정의 부조화”라고 할 수 있다.

이와 같은 감정 노동 관리를 위하여 조직내에서 앞으로 경찰공무원의 감정노동에 대하여 다음과 같은 인식 및 관리 전환이 필요하다.

우선, 감정노동 또한 노동의 한 형태로 인식을 전환해야 한다. 감정노동으로 인하여 정서적인 지침, 피곤함, 긴장이 생기므로 이 또한 노동으로 인식하고 그에 따른 충분한 휴식과 보상을 주는 등 조직 전반적으로 감정노동에 대한 체계적인 관리가 필요하다.

그 다음으로, 감정노동으로 인하여 업무적으로 감정 소진이 될 뿐 아니라 직무 관련 스트레스를 받음으로써 간접적으로 개인 및 조직 생활에 다소의 영향을 받는 것으로 나타났다. 대 시민 접점이 많은 지구대 및 파출소 근무 일선 경찰공무원들이 업무적으로 감정 소진이 덜 되게 하기 위하여 감정노동을 억지로 줄일 수는 없을 것이다. 따라서, 조직 전반에 걸쳐서 업무 관련 스트레스의를 해소시켜주는 등 개인의 감정노동을 관리해줄 필요가 있다고 하겠다.

또한, 개인의 내면과의 감정적 부조화로 인하여 업무 관련 스트레스가 유발되고 그로 인해 정서적 지침, 피곤함, 긴장감이 생기며, 더 나아가 업무 자체에 불평불만이 섞인 냉소적인 태도를 가질 수 있게 된다. 조직적인 차원에서 시민을 응대하는 업무를 하면서 경찰공무원 각자가 감정적 부조화를 덜 느끼도록 각자의 감정을 관리할 수 있도록 분노조절훈련과 같은 경찰교육프로그램을 신입경찰 및 재직자 교육 과정에서 운영해보는 것이 좋다고 판단된다. 또한, 악성민원인, 주취자, 정신이상자를 상대하면서 조직 전반에서 무조건적으로 친절하기를 강요하기보다는 정서적 피곤함을 유발할 수 있는 이러한 민원인을 대응할 경우 심각한 감정적 부조화가 발생하지 않도록 상황별 유형별 가이드라인을 만들 필요가 있다. 이 과정에서 감정적 부조화를 겪은 경찰공무원의 경우에는 단순 행정업무 등 다른 직무를 수행할 수 있도록 여건을 조성해줄 필요가 있다고 하겠다.

주위에 감정적으로 힘들어하는 동료의 있다면, 그들을 배려하고 상호 존중하는 조직문화를 조성함으로써 자살 위험이 있는 직원을 미리 발견하여 선제적으로 예방하고, 마음동행센터를 편하게 이용할 수 있도록 네트워크를 강화하고 적극 홍보해야 할 것이다.

## 2. 위기사례 치료 · 지원

회복탄력성이 있느냐의 여부에 따라 업무 관련 스트레스를 받더라도 우울감을 덜 느끼게 되는 것으로 알려져 있다. 따라서 업무 스트레스와 우울감이 높은 경찰공무원에게 회복탄력성을 향상시킬 수 있는 프로그램을 개발하여야 한다.

우선, 조직 전반적으로 언제 어디서든 상담받을 수 있도록 체계화된 프로그램을 보급하고, 마음동행센터 또한 업무와 관련된 스트레스 감소도 중요하지만, 개인 및 가정사 전반적으로 나타날 수 있는 일반적인 스트레스 관리를 해줄 수 있도록 역점을 두어야 할 것이다. 이로 인해 개인의 분노 감정을 조절하고 회복탄력성을 높여주는 데에 기여할 수 있다.

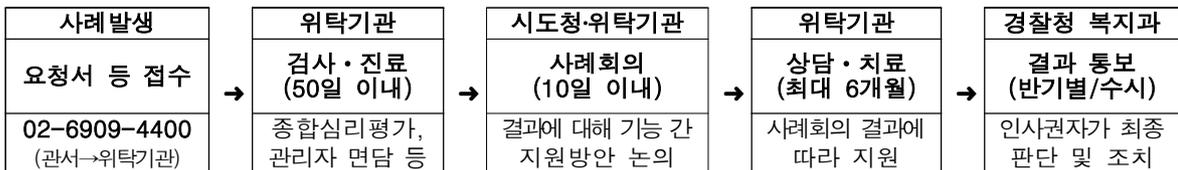
마음동행센터는 경찰관들의 업무 스트레스 관리를 위해 외상 후 장애를 겪거나 스트레스 고위험 부서 직원을 대상으로 정기적인 정신건강검진의 개념으로 지정상담을 실시하여 바이오피드백과 마음챙김을 활용한 이완훈련 등 다양한 프로그램을 제공하고 있다. 이와 함께 회복탄력성의 하위요인 중 업무관련 스트레스와 우울감의 관계를 완화시키는 것으로 나타난 역경에 직면했을 때 쉽게 좌절하지 않는 강인성과 신중한 사고와 의사결정능력을 통해 스트레스에 반응하는 인내심을 강화하는 방식으로 회복탄력성을 증진시켜주는 프로그램을 개발해야 한다.

‘마음건강 우려 직원’이 있는 경우, 마음동행센터 등 상담기관에 연계하여 내실있는 상담을 받게 함으로써 신속히 일상 업무로 복귀할 수 있도록 각종 검사·상담·치료 등 회복절차 지원 후 반기별이나 필요시 경찰청 복지과의 의견을 바탕으로 인사권자가 최종 판단 및 조치를 할 수 있도록 하고 있다.

이용자의 모든 건강정보는 민감정보에 해당하여 본인의 동의 없이 수집할 수 없고 이용신청·상담내역 등 개인정보는 암호화되어 안전하게 위탁기관이 관리하므로 ‘철저하게 비밀보장’ 되고, 상담·치료 이용으로 인한 ‘인사상 불이익 없음’을 지속적으로 강조하고 있다.

(이하 ‘22년 경찰 마음건강증진 종합추진 계획, 서울경찰청)

- ▶ <관련근거> △ 인사담당관-3854(‘17. 5. 23.) 경찰공무원 마음건강 관련 인사관리 지침, △ 복지정책담당관-4502(‘18. 11. 28.) 마음건강 위기사례 치료 지원 상세절차 안내
  - ※ (술 기능) 우려자 발견·인지 → (복지) 치료·지원 → (인사) 근무가능여부 판단, 인사조치
- ▶ <대상> 불균형한 마음건강 상태로 일상생활 및 업무수행이 어려운 직원
- ▶ <접수경로> △ 부서에서 상담요청을 한 경우 △ 상담이용 중 자해·가해 위험이 높다고 판단되는 경우 △ 긴급심리지원(자살시도 등) 중 위험성이 높은 경우 등
- ▶ <지원내용> 종합심리평가, 상담·치료, 전문의 진료·진단(정신건강, 직업환경의학)
- ▶ <절차> 접수 → 검사·진료 → 사례회의 → 상담·치료 → 결과통보 → 판단·조치(인사)



- 사례회의 : 시도청 복지담당 주관, 복지·인사·감사 담당, 대상자의 소속 관리자 필수 참석
- 결과(의견) 종류 : ① 호전도 낮음(지속 지원), ② 호전도가 높으나, 재발방지를 위해 일정기간 추가 지원(잠정 종결), ③ 완전 호전(종결)
- 최종 판단 : 반기별/수시 복지의 결과(의견)를 근거로 인사권자가 최종 판단 및 인사 조치

### 3. 정부차원의 관심

경찰관의 업무 스트레스에 대한 정부차원의 관심이 필요하다. 경찰청의 보고서에 의하면, 전체 경찰관의 41.35%가 PTSD(Post-Traumatic Stress Disorder, 외상 후 스트레스 장애) 고위험군으로 분류되어 소방관의 PTSD 증상 발현 빈도인 36.8%보다 높은 양상을 보였지만, 그 중 86.9%가 제대로 치료를 받지 못하고 있는 것으로 나타났다. 또한 2012년 이후 2016년까지 5년간 자살한 경찰관이 연평균 20명이었는데 그 중 총기를 사용한 경우가 5건으로, 경찰관의 자살문제가 심각한 편이다(경찰청, 2017).

이렇게 경찰관의 정신건강관리에 대한 높은 관심이 필요한 실정이지만, 경찰관은 소방관에 비해 그 위험성이 과소평가되고 있는 실정이다. 경찰공무원 마음건강증진을 위하여 정부 예산을 충분히 확보하여야 한다. 2019년 경찰청의 마음건강증진 프로그램의 예산액은 총 29억 9,400만 원(1인당 약 27,218원)으로 아직 충분하지 못하다. 소방의 경우 정신건강 증진 예산은 1인당 36,650원, 해경은 33,000원(2016년 기준)인데 비하여 여전히 부족한 실정이다(경찰청, 2016). 또한, 경찰청은 예산 확보를 통해 5년마다 시행되는 경찰복지 실태 조사를 매년 시행하여 경찰공무원의 직무 스트레스, 트라우마, 우울증 등 경찰공무원의 정신적 어려움에 대하여 체계적인 연구를 진행하고, 시의적절한 관련 정책을 우선적으로 시행해야 할 것이다.

지역경찰의 경우 근무시 충기를 소지하고 있고, 간혹 충기를 이용한 자살도 발생하는 만큼 정신건강에 어려움이 생길 경우 자해 및 타인에게 위해를 가할 위험성이 매우 높다. 이에 정부에서는 경찰관이 건강하게 업무에 임할 수 있도록 경찰처우개선과 함께 정신건강 증진체계 강화를 위한 현실적 수준의 예산을 반영하는 등 적극적으로 대책 마련에 힘써야 할 것이다.

경찰관의 업무 스트레스를 관리해야 나라가 건강해지는 것이며, 각자의 정신건강 관리가 중요하다고 하겠다. 이를 위해 경찰관을 대상으로 하는 상담, 교육 현장 및 마음동행센터 내 실질적인 프로그램을 강구하고, 심리치료를 어떻게 제시해야 하는지가 중요하다고 하겠다. 경찰관 각자가 업무 스트레스를 받음으로써 감정적 부조화를 겪거나 조직 전반에 냉소적 영향을 가지지 않도록 환경적인 요소를 개선함으로써 경찰관의 정신건강을 향상시키고 이로 인해 대국민 서비스의 질을 나아지게 해야 할 것이다.

## IV . 세부 추진 내용

### 1. 심리상담 접근성 향상

#### (1) 마음건강프로그램 재점검

현재 운영중인 마음건강증진 프로그램에 대하여 문제점을 진단하고 분석함으로써 단기-중기-장기 추진 과제를 선정하고 체계적으로 실행해야 할 필요가 있다. 상담 프로그램을 개선하고, 매뉴얼·진단 도구를 고도화하며, 생명지킴이 양성 교육을 확대하여 마음건강 자살 고위험군 조기 발견의 조력자 인력풀을 확대하고, 상담기관 등 네트워크를 연결해주는 체제를 구축해야 한다.

단기간의 대책이 아니라 중·장기 및 단기 과제로 세분화하는 등 전략적으로 접근해야 하며, 이를 위해 마음건강 관련 대외 전문가, 현장 직원, 직협 등 실질적인 의견을 수렴하여 현실성 있는 대책을 마련해야 한다.

전 직원들을 상대로 마음건강증진 프로그램 이용할 수 있도록 대내적으로 홍보를 강화하고, 충격사건 발생 시 관서를 방문하는 긴급심리지원을 실시하고 있다.

※ 수사기능(수사.형사.여청 등)에서는 직원 대상 피의자 신문조사 시 '경찰 마음건강증진 프로그램' 필수 안내

긴급심리지원은 변사 등 충격사건 시 해당 직원의 외상 후 스트레스 장애 등 정신적 공상 예방을 위해 상담사가 관서로 방문하여 심리 지원(최대 4회)을 해주고 있다.

---

▶ <추진경과> '14년 세월호 사고 시 도입 → '15년 경찰 특화 긴급심리지원 프로그램 개발(한양대 의과대학) → '16~'17년 본격 실시·운영 체계화

---

- ▶ <지원목적> 충격사건 시 전문상담·치료 전 '응급처치 차원'에서 외상 후 스트레스 등 정신적 공상의 조기에방을 위해 진행
- ▶ <필수 대상 사건> 개인의 충격도 및 취약성의 정도와 상관없이 의무적 실시
  - 타인의 죽음을 직접 목격 : 업무수행 중 동료 사망, 동료 자살, 영·유아·2인 이상·훼손이 심한 사체, 검거 중 용의자 사망 또는 심한 부상, 구조 중 대상자 사망(자살시도자 등)
  - 본인 생명의 직접적인 위협 또는 피해 : 자살시도, 생명의 위협을 무릅쓴 인명 구조, 업무수행 중 흉기 위협, 직접적인 폭행피해, 집단에 의한 폭행피해
- ▶ <상담장소> 마음동행센터 또는 경찰관서
- ▶ <진행자> 마음동행센터 상담사, 민간상담사 등
- ▶ <지원방법> 상담사가 관서 방문 또는 전화로 한달간 최대 4회 지원
- ▶ <지원내용> 정서적 지지, 호흡 등 스트레스 관리법 교육 및 사후관리·연계
- ▶ <지원절차> 피해경찰관 소속 부서 담당\*(피해경찰관에게 긴급심리지원 받도록 안내, 서·단·대 복지 담당에게 명단 통보) → 서·단·대 복지 담당(서울청 복지 담당에게 지원 요청) → 서울청 복지 담당(마음동행센터 등 상담사를 통해 지원) → 사후관리(필요시)

\* 지역경찰 : 관리반 / 형사 등 그 외 부서 : 서무

▶ <동료직원 자살 시 추가 조치사항>

- 진행목적 : 자살확산 방지 및 자살원인 분석을 통한 근본적인 예방
- 단계별 조치 : 문자발송(관서장), 캠페인, 유가족 심리지원, 자살사건 조사 기록지 등

구분	사 례	조치사항
1단계	직원 1명 자살	▶ 소속 직원 대상 관서장 명의 문자 발송(애도, 상담 독려)
2단계	직원 2명 이상 연달아 자살 (1개월 내 동일 시도청)	▶ 소속 직원 대상 관서장 명의 문자 발송(애도, 상담 독려), ▶ 자살발생 인접 관서 대상 찾아가는 마음건강 캠페인 등

- 관서장 명의 문자발송(案) : 관서장이 애도의 말을 전하며 상담 참여 적극 독려

얼마전 동료가 극단적인 선택을 하는 안타까운 일이 있었습니다. 이럴 때일수록 스스로를 돌보고 서로에게 관심을 갖는 일이 필요합니다. 힘들 때 도움을 요청하는 것은 경찰로서 부끄러운 일이 아닙니다. 주변에 힘들어하는 동료가 있다면 주저없이 상담을 받도록 권해주시기 바랍니다.

- 자살 유가족 심리지원 안내(법상 의무) : 담당 형사·관리자·복지담당은 자살 유가족의 충격 완화 및 신속한 회복을 위해 '복지서비스' 필수 안내
  - ※ 근거 : 자살예방 및 생명존중문화 조성을 위한 법률 제12조의2(자살 시도자 등의 사후관리)
- 자살사건 조사 기록지(담당 형사 작성) : 형사가 '유가족 진술조사' 시 필수 항목\*에 대해 질의·작성 후 복지담당에게 통보(2주 내), 향후 자살연구·

---

## 대책수립에 활용

\* 사망 당시 장소, 자살 전 위험신호, 사망 전 스트레스 요인 등

---

- ▶ <상담목적> 직무 스트레스로 인한 정신적 공상을 조기발견·예방(건강검진 차원)
  - ▶ <대상부서> 지역경찰, 과학수사요원, 사이버성착취물 등 분석관, 민원업무 담당자 및 스트레스가 높다고 판단되는 부서(형사, 여성청소년, 교통 등)
    - ※ 관리자급(계·팀장), 부서 내 장기근무자, 1년 미만 신규 전입자는 최우선 지정
  - ▶ <대상자 선정> △ 센터별 상담인력·지역별 특성 등을 고려하여 자체 선정 △ 지정상담 요청 부서 명단 취합 → 서울청에 명단 통보 및 일정 조율 → 경찰청 통보
  - ▶ <상담장소·진행자> 마음동행센터 또는 경찰관서 / 마음동행센터·민간상담사
  - ▶ <진행횟수·시간> 개인별 연 1회 / 회당 60~90분(본인이 원할 경우 추가 상담 가능)
  - ▶ <지원내용> 스트레스 검사, 검사결과 면담 및 스트레스 관리법 안내
  - ▶ <공가근거> 국가공무원 복무규정 제19조(공가) 6. 「산업안전보건법」 제130조(특수건강진단 등)
    - ※ 공가는 필요시간에 한함(상담 최대 2시간 + 왕복 소요시간)
- 

지정상담은 직무 스트레스가 높은 부서를 선정하여 스트레스 검사, 1:1 대면상담 등을 통해 정신적 공상을 조기발견·예방하며 공가 조치가 가능하다.

자발상담은 희망 직원이 24시간 상담 콜센터(02-6909-4400) 또는 카카오톡(경찰마음동행) 등으로 직접 신청, 위탁기관에서 상담 주제에 맞게 마음동행센터·민간상담소로 연계해주며, 심리적 위기 상태에 있는 직원이 시간 구애없이 언제든지 상담이 가능하다. 24시간 콜센터가 활성화된 것은 반가운 일이나, 우울증 및 자살 고위험군의 특성상 대면이나 유선상 접촉을 꺼려할 수도 있어 상시 소통할 수 있는 온라인 채널 구축이 필요하다고 본다.

## [2] 상담사 증원

경찰의 심신건강은 치안서비스의 질과 직결되는 사안으로 치안역량 유지를 위해 충분한 상담을 지원할 수 있는 여건을 조성해야 한다.

※ 센터 상담 건수 : '18년 2,011회 / '19년 3,044회 / '20년 2,809회 / '21년 3,111회

현재 마음동행센터 18개소에서 총 26명의 상담사가 근무 중이나, 센터별 상담사가 평균 1.44명에 불과하여 경찰관 인원수 대비 충분한 상담 지원이 어려운 실정이다.

※ 인사혁신처 공무원 마음건강센터의 경우 총 6개소(세종·서울·과천·대전·영남·호남), 상담사 18명 근무(평균 3명)

**< 경찰 마음동행센터 현황(총 18개소 / 상담사 총 26명) >**

연번	센터	협약병원	상담사	연번	센터	협약병원	상담사
1	경찰병원	경찰병원	2명	10	경기북부	명지병원	1명
2	부산	부산보훈병원		11	강원	강원대병원	
3	대구	대구보훈병원		12	충북	충북대병원	
4	인천	인하대병원		13	충남	순천향대병원	
5	광주	조선대병원		14	전북	예수병원	
6	대전	충남대병원		15	전남	목포중앙병원	
7	울산	울산대병원		16	경북	안동성소병원	
8	경기남부	아주대병원		17	경남	창원한마음병원	
9	서울	보라매병원	1명	18	제주	한라병원	

심리상담 지원 확대 및 고위험군 체계적 관리를 위해 중·장기적으로 마음동행센터 상담사를 지속적으로 증원함으로써 필요한 직원들이 언제 어디서든 적절하게 상담을 받을 수 있도록 지원할 수 있는 토대를 마련해야 한다.

※ 경찰병원·부산·대구·인천·광주·대전·울산·경기남부 마음동행센터(8개소)는 상담사 2명 근무, 그 외 10개소는 상담사 1명 근무

**<중기>** △ ‘찾아가는 상담’ 확대 △ 고위험군 발굴·치유 등을 위해 최소 각 센터별 상담사 2명(총 26→36명)으로 확대·배치

※ '23년 상담사 10명 증원 관련 예산안 반영(약 530백만원)을 위해 기재부·국회 적극 설득

**<장기>** △ 상담 사각지대 해소 △ 경찰관서 상주 상담 등을 위해 각 센터별 상담사 3명(총 26→54명)으로 확대 지속 추진

시도청별로 센터가 있는 경우라 하더라도 서울 이외의 지역은 센터까지 거리가 워낙 멀어 이용하고자 해도 현실적으로 이용이 어려운 상태다. 또한 각 센터마다 한 명의 심리사만이 있어 상담을 받고자 하는 해당 지역의 경찰관들을 응대하기에 한계가 있는 것이 사실이다. 마음동행센터는 매년 이용자의 증가와 함께 고위험군을 정신건강의학과로 연계시켜 치료를 받게 하는 비율이 증가하면서 조직 내부와 국회 등에서 센터 확충과 해경·소방으로의 확대 요구가 점증하고 있다(경찰청, 2017), 또한 센터를 이용했던 경찰관을 대상으로 실시한 센터 이용만족도에 관한 연구에서 전반적인 만족도는 평균 이상으로 나타났는데, 전체 응답자의 77%가 센터의 존재가 필요하다고 하였으며, 70%가 동료에게 추천할 의향이 있다고 하였다(박재풍, 2016). 특히 경찰관의 업무관련 스트레스 관리가 무엇보다 중요하므로, 마음동행센터를 확대하여 운영함으로써 경찰관 업무관련 스트레스의 감소와 정신건강증진에 힘써야 할 것이다.

### **[3] ‘찾아가는 상담’ 확대**

마음동행센터 상담 이용자가 증가하고 있는 추세이나, 여전히 인사상 불이익 등 우려로 상담을 기피하는 경향이 있어 심리상담에 대한 인식개선이 필요하다.

※ 센터 상담 건수 : '18년 2,011회 → '19년 3,044회 → '20년 2,809회 → '21년 3,111회

소속 직원들의 상담 편의성 증진 및 마음건강 홍보를 위해 전문 상담사가 관서로 직접 방문하는 맞춤형 ‘찾아가는 상담’을 추진할 필요가 있다.

※ ‘찾아가는 상담’은 직원들의 이용 편의 및 마음건강프로그램 홍보를 위해 실시 중으로, '21년에는 29개 관서 253명에 대해 심리상담 지원 인식개선을 통한 상담여건을 조성하고 상담 사각지대 해소 등을 위한 지구대·파출소를 포함하여 쏘 경찰관서(지구대·파출소 포함)를 대상으로 ‘찾아가는 상담’을 확대 실시해야 할 것이다.

이를 위해서는 인력보충이 절실하며, 각 경찰관서 현원·근무상황 등을 고려, 마음동행센터(민간상담소 포함) 상담사를 탄력적으로 투입하여 실효적인 상담 지원·관리를 해야 할 것이다.

- ▶ 기 간 : '22.3월~12월, 경찰서별 2일 이상('21년 1일)  
※ 지구대 및 파출소에서 진행 가능
- ▶ 대 상 : 희망 직원(경찰관, 행정관·주무관 등)
- ▶ 인원·시간 : 일일 최소 7명 이상 / 인당 최소 30분 이상 진행
- ▶ 진행자 : 마음동행센터·민간상담소 전문상담사

코로나 이전에는 서울경찰청내 1층 로비내 '건강라운지'에 전문 심리상담사가 주 1회 상주하여 직원들을 상대로 심리상담 수시 지원해주었다. 이를 부활하여 접근성이 편리하도록 강구할 필요가 있다.

- ▶ 장소·대상 : 서울청 1층 건강라운지, 서울청 전직원
- ▶ 운영시간 : 월(1~2회), 13시~17시(4시간)
- ▶ 운영내용 : 스트레스 측정 및 대면상담 등(심리상담사 배치)

찾아가는 상담 시에는 '철저한 비밀보장'을 약속하고, 상담 이용으로 인한 '인사상불이익 없음'을 지속 강조하는 등 마음동행센터 적극 방문을 유도해야 하겠다.

#### [4] 마음건강 프로세스 강화

마음동행센터에서 심리상담(전화·화상 등 포함)을 받은 직원 중 사후 관리가 필요한 직원을 상담사 자체 판단으로 선정하여 지원하고 있다. 이는 공식적으로 상담을 마친 경우라도 하더라도 계속적으로 상담받은 효과가 나타나고 내담자가 어느 정도 적응하였는지 여부를 알아보기 위하여 전화 상담 등으로 진행경과를 파악하는 것이다.

외상 후 스트레스 장애 등은 전문적 진단·치료가 필요하나, 개인 사정 등을 이유로 임의로 상담 중단하는 사례도 적지 않아 지속 관심·개입이 필요하다.('22년 경찰 마음건강증진 종합추진 계획, 서울경찰청)

이를 위해 상담 종결 후 △내담자의 일상생활 적응 △행동변화 점검 등을 위해 일정기간 주기를 설정하고 지속적인 관찰 및 예후를 확인할 필요가 있다.

본인이 희망하여 마음동행센터를 이용(자발상담)하고 최종 상담 종결(임의 중단 등) 후 6개월이 경과한 직원들에 대해 Follow-up 상담(전화, 문자 등)을 의무적으로 실시한다.

※ '21년 기준 자발상담 270명 / 1,891회 이용

전화 수신 거부 등 상담이 곤란할 경우, △Follow-up 상담 안내 △마음건강증진 프로그램 안내 문자를 발송한다. 개인 사정 등으로 마음동행센터 이용이 어려울 경우 민간상담소를 통한 상담 지원이 가능함을 안내하는 방법도 있다.

Follow-up 상담 후 추가 상담 지원이 필요하다고 판단될 경우, 마음동행센터 방문 요청 및 찾아가는 상담 등을 적극적으로 지원한다.

## **[5] 맞춤형 특화 상담 확대**

자살 빈도가 높은 지역경찰 부서 근무자와 '입직 5년 이내 경찰관'을 대상으로 우울증 및 스트레스 검사 등을 통한 정신적 공상을 조기에 발견할 필요가 있다.

민간상담소 자발상담 주제를 분석한 결과 최근 5년간('16~'20년) 경찰관 자살자 중 가정문제가 최다(57.4%)를 차지하여 건강한 부부관계 형성 및 자녀 양육 스트레스 해소를 다각적으로 지원하는 방안을 모색할 필요가 있다.

앞으로는 사후 발생요인별 대책에서 탈피, 자살 원인 등 분석을 통해 테마별 맞춤형 상담 확대를 통해 선제적 예방에 주안점을 두고 지역경찰 및 신입경찰관을 대상으로 자살예방 프로그램들 세부적으로 추진해야 하겠다.

지역경찰을 대상으로 우울증 평가도구(PHQ-9)검사 실시 후 희망직원은 마음동행센터에 연계하고, 지구대·파출소 부팀장을 상대로 지정상담군을 확대 실시할 필요가 있다.('22년 경찰 마음건강증진 종합추진 계획, 서울경찰청)

입직 1~5년차 신입경찰관을 대상으로는 건강검진 개념으로 지정 상담을 우선 실시하고, 최근 3개년간 자살 원인, 마음동행센터·민간상담소 주요 상담 주제 등 사전 분석을 통해 맞춤형 특화 상담을 추가로 도입한다.

내담자가 원하는 방식으로 대면·비대면(원격, 전화 등) 상담을 지원, 각 방식의 장단점을 혼합한 대면+비대면 블렌디드 상담 방식도 도입할 필요가 있다.

#### < 대면+비대면 블렌디드 상담(案) >

- ▶ (개요) 선뜻 마음동행센터를 이용하기 어려운 경찰관에게 비대면 방식으로 상담 장벽을 낮춘 후, 궁극적으로 대면 상담 유도하여 상담 지원
- ▶ (방식) 비대면 원격상담을 통해 맞춤형 특화 프로그램 진행, 이후 마음동행센터 등에서 스트레스 관리·해소 등 심층 상담

## [6] 상담 예약 홈페이지 · 시스템 개선

마음동행센터 홈페이지·앱 등을 통해 △상담 접수 △자가심리 검사 △마음돌봄칼럼 등을 운영 중이나, 사용 편의성이 떨어진다는 지적이 일부 제기되고 있다.('22년 경찰 마음건강증진 종합추진 계획, 서울경찰청)

※ '21년 상담 신청 방법 : 전화(61.7%) > 카카오톡(24.6%) > 홈페이지(8.8%) 順

예약관리시스템 홈페이지 상 △상담신청 현황 △통계 관리 등 운영 체계성 결여로 미비점을 추가로 개선할 필요가 있다.

자발·지정상담·긴급심리지원 등 다양한 상담 프로그램을 운영함에 있어서 경찰청-위탁업체-상담사 간 체계적인 실적 및 일정 관리 프로그램 개편이 절실하다.

- ▶ **(자발상담)** 상담 희망 직원이 '24시간 상담 콜센터'(02-6909-4400\*)로 신청, 위탁기관에서 주제에 맞게 마음동행센터·민간 상담소로 연계
  - \* 심리적 위기에 처한 직원이 시간에 구애 없이 상담받을 수 있도록 24시간 콜센터 운영 중
- ▶ **(지정상담)** 충격사건 반복노출 등 직무 스트레스가 높은 부서를 선정, △심리검사 △검사결과 면담 등을 통해 정신적 공상을 조기발견·예방
- ▶ **(긴급심리지원)** 충격사건 시 해당 직원의 트라우마 등 정신적 공상 예방을 위해 상담사가 관서로 방문하여 심리지원(응급처치 차원)

예약 홈페이지를 전면적으로 개편하여, △직관적인 사용자 이용 환경(User Interface) 구성 △반응형 웹\* 도입 등으로 시인성·사용 편의성 향상을 도모해야 할 것이다.

\* 실시간으로 단말기의 종류 및 화면 크기별로 반응하여 최적화된 화면으로 웹페이지를 보여줌

예약 홈페이지에 △경찰공무원 정신건강 진단 도구 도입 △마음건강 칼럼 등 상담 예약 이외에도 다양한 정보를 제공하도록 한다.

마음동행센터·민간상담소 등 통합 관리 플랫폼 구축, △계급별 △부서별 △연령별 상담 주제·실적 등 면밀 분석 후 대책 마련에 활용한다. 시도청 마음건강 담당자, 상담사, 위탁업체 권역별 담당자 등 상담 예약 현황을 실시간 공유함으로써 밀도있는 상담 일정을 관리할 필요가 있다.

## **(7) 다각적인 상담 채널 마련 및 홍보 강화**

마음동행센터 운영을 개선하여 24시간 콜센터(02-6909-4400)에 전문 상담인력을 배치하여 시간에 구애없이 심리상담을 받을 수 있고, 필요한 경우에는 응급 진료 또한 받을 수 있도록 긴급지원체계를 구축할 필요가 있다. 이를 위해 지역경찰관서에 근무하는 3~50대 경찰관을 지정상담 우선 대상군으로 선정하여 집중 지원할 계획이다.(’22년 경찰 마음건강증진 종합추진 계획, 서울경찰청)

현재 ‘경찰마음동행’ 카카오톡 공식 채널이 마련, ’22. 7월 현재 친구 4,929명이 추가되어 있으며, 최근 소식 알림, 02-6909-4400으로의 상담신청하기 챗봇이 구성되어 있어 인적사항, 연락처, 상담주제를 명기하도록 하고 있으나 상담 예약 기능에 그치고, 실질적으로 시간에 구애받지 않고 챗봇 기능으로 상담을 하는 체계는 마련되어 있지 않다.

심리적 위기에 빠진 직원들이 과연 이 전화번호를 상기해내어 심야 시간대 나홀로 방치된 상황에서 전화를 걸 경황이 있을까 하는 생각이다. 일반인을 대상으로 한 자살예방상담전화, 청소년 전화, 정신건강상담전화, 한국생명의 전화 등을 이용할 수도 있으나, 경찰관이라는 직업 특성상 내면의 고민을 밖으로 터놓기 쉽지 않은 폐쇄적인 조직집단에서 여기로 전화하기를 기대하기도 어려울 수도 있다.

최근 일년 이상 지속되고 있는 코로나19 블루로 인한 우울감에 휩싸인 대중들이 많은 요즘, 일본의 후생노동성은 자살 방지 대책 수립의 필요성을 인식하고 2016년 ‘자살대책기본법’을 대폭 개정, 2017년 7월에는 ‘자살종합대책 대강’을 각의 결정했다. 특히 아이들과 젊은 층의 자살에 대해 한층 더 강화된 대책을 세우고 이를 위해 지역별, 연령별로 특화된 ‘핀셋정책’을 시행하고 있다.(2020 자살리포트, 청년자살 줄이려 SNS로 상담하는 일본, 시사저널 1713호. 2022. 8.13). 2018년 3월 ‘자살방지 SNS 상담 사업’을 시작하고 20곳 이상의 지자체가

젊은층이 일상적인 커뮤니케이션 수단으로 사용하고 있는 SNS를 통해 상담활동을 하고 있다.

1년에 2만2,700건의 상담이 들어왔으며 후생노동성 조사로는 한 해동안 일본의 자살한 사람은 2만840명으로 9년 연속으로 줄었으나 미성년자의 자살자수는 변동이 없는 상황이 20년 정도 이어져 청년의 자살대책으로서 일본에서 많이 사용하는 SNS인 LINE을 사용한 상담을 접수받고 있는데 10대를 중심으로 1년에 2만 2,700여건의 상담이 접수되고 있다고 한다.

이와 같이 SNS를 통한 상담채널 개설의 장점은 커뮤니케이션에 서투른 사람도 대면하지 않고 언제 어디서나 자신의 휴대전화로 상담을 요청할 수 있으며, 전문 교육을 이수한 자격 있는 상담원들이 팀을 이뤄 대응할 수 있는 점, 과거의 상담 이력을 한 눈에 조회하여 개인에게 특화된 상담을 할 수 있다는 점이다.

관서별 1인의 생명지킴이 배치를 목표로 한다고 하더라도 부서당 1명씩이 아닌 이상 같은 사무실에서 근무를 하지 않으면서 해당 직원의 우울감 해소나 자살예방 상담을 할 수 있는 여건 조성이 되지 않을 것이다. 그러나 현행 카카오톡 내 경찰마음동행 친구 추가로 상담을 요청할 수 있으나 상담 예약만 가능할 뿐 실시간 상담을 진행할 수는 없다. 일전에 네이버에 자살위기 상담을 검색해보니 어느 개인이 개설하여 운영하던 SNS상의 상담채널은 개인 사정으로 운영이 중단되었음에도 각양각색의 사람들이 아직도 힘들다는 SOS 글을 올리고, 서로 격려하는 댓글을 달고 있는 모습에 안타까운 마음이 들었다. 이에 실시간으로 상담을 할 수 있는 SNS 채널 구축이 시급하다고 생각된다.

자살 위기 개입을 위한 가장 중요한 점은, 대면하지 않고 시간장소 구애받지 않고 남녀노소 누구나 손쉽게 접근가능한 체계를 구축하는 데

있다고 해도 과언이 아닐 것이다. 왜냐하면 우울감과 이로 인한 자살충동은 시간과 장소를 따져가며 오는 것이 아니기 때문이다.

경찰청에서 추진예정인 생명지킴이 추가 양성 및 교육과정 개설도 중요하지만, 현재 마음동행센터 운영 및 위기개입상담소를 위탁운영하고 있는 한국EAP협회측과 협의하여 개선방안인 24시간 콜센터내 상담직원 상주와 더불어 카카오톡 상담채널을 구축하여 언제 어디서나 익명으로 상담 및 하소연이 가능한 여건을 만드는 것이 시급하다.

따라서, 마음건강증진 포스터·리플릿에 QR코드를 삽입거나 카카오톡 채널에 실시간 상담 챗봇 기능을 추가하는 등 상담에 대한 접근성 향상 및 인식개선을 추진할 필요가 있다.

‘마음건강 우려 직원’ 대상 업무조정·재배치 등 실질적인 회복 기회를 제공하고, 반기별(필요시 수시) 복지에서 통보하는 치유지원 결과를 바탕으로 최종 판단 및 조치를 할 수 있다.\*('22년 경찰 마음건강증진 종합추진 계획, 서울경찰청)

\* 경찰공무원 마음건강 인사관리 지침(인사), 마음건강 위기사례 치료·지원 상세절차 안내(복지)

감찰조사 전 피조사자에게 ‘마음건강증진 프로그램’ 필수 안내  
△ ‘마음건강 우려 직원’ 상담요청 시 대상자에게 ‘사전안내 및 동의서’를 수령하여 위탁기관\*에 송부한다.('22년 경찰 마음건강증진 종합추진 계획, 서울경찰청)

\* (주)휴노(전화번호 : 02-6909-4400 / 이메일 : [leap@huno.kr](mailto:leap@huno.kr))

‘지정상담’ 대상자에 대해 주간근무(비번·휴무 금지) 시 ‘공가\*’를 필수적으로 부여해야 한다.

\* (법적근거) 국가공무원 복무규정 제19조(공가) 6. 산업안전보건법 제130조(특수건강진단 등), (필요시간) 상담 최대 2시간 + 왕복 소요시간

△ 리플릿 △ 홍보영상 △ 카카오톡 등 여러 방식을 통해 다각도로 마음건강증진 프로그램 홍보 활동 전개 중이나, 여전히 인사상 불이익 등

우려하여 상담을 기피하는 경우가 잔존. 자살예방과 관련한 핵심 메시지를 담은 홍보영상과 홍보물을 제작·배포하고, 심리상담 및 정신과 진료 이용자의 모든 건강정보는 ‘철저하게 비밀 보장’ 및 상담·치료 이용으로 인한 ‘인사상 불이익 없음’을 중점적으로 홍보해야 한다.

동료의 위험신호를 감지하고 전문기관에 연계하는 등 동료 생명지킴이로서 역할을 수행한 사람에 대해 적극적으로 포상한다.

마음건강증진 프로그램 이용을 통해 개선된 사안 등을 주변에 알리기를 꺼려하는 등 자발적 상담 후기를 공유하기에는 어려움이 있다.

리플릿 배포 등 기존 홍보 방식에 더해, △마음건강증진 프로그램 이용 후기 공모 △치유자원 연계자 포상 등 사례 위주로 실효적 홍보 방안을 추진해야 할 것이다. 마음건강증진 프로그램 이용 후 치유를 경험한 사례 등 공모를 통해 우수 사례 선정 및 책자 제작·배포하여 프로그램 신규 참여를 유도한다.(‘22년 경찰 마음건강증진 종합추진 계획, 서울경찰청)

#### < 경찰 마음건강증진 프로그램 이용 후기 공모전 계획(案) >

- ▶ (개요) 경찰 마음건강증진 프로그램에 참여한 직원의 상담사례 및 경험을 공모, 우수사례를 발굴하여 인식개선 및 접근성 강화
- ▶ (공모내용) △마음건강증진 프로그램을 이용하여 도움받은 사례 △상담을 통해 변화된 모습 △동료 직원에게 추천해 주고 싶은 내용 등
- ▶ (활용) 경찰 마음건강증진 프로그램 후기 공모를 통해 우수 사례집 발간

## 2. 동료직원 활용, 고위험군 발굴 등 대응체계 구축

### [1] 생명지킴이 강사 양성 교육 및 역할 확대

’14년 세계보건기구(WHO)는 생명지킴이 양성을 가장 효과적인 자살예방대책으로 소개, 지역상황을 잘 이해하고 있는 신규 생명지킴이를 추가로 양성함으로써 관서별 최소 1명 이상의 생명지킴이 운영체계를 구축할 필요가 있다.

이를 위해 경찰대학·간부후보생 교육과정에 생명지킴이 강좌 개설·교육을 통해 입직시부터 마음동행센터 등을 활용하여 스스로 마음건강을 관리하고, 일선에 배치된 후에는 생명지킴이로 활동할 수 있는 토대를 구축하여야 한다. 중앙경찰학교 신입순경 과정에는 기히 운영하고 있다.

동료의 위험신호 감지 및 치유자원 연계 등을 위한 생명지킴이 동료 강사\* 양성(기본, 심화) 과정 운영 중(서울청 32명)이다. 매년 양성된 생명지킴이 동료 강사는 직장교육, 교육기관 등에서 자살예방(생명지킴이) 교육을 실시한다. 경찰 동료 생명지킴이의 가장 중요한 활동은 자살을 생각하는 동료를 전문가에게 연계하는 것이다.(‘22년 경찰 마음건강증진 종합추진 계획, 서울경찰청)

- ▶ (장소) 경찰인재개발원, 제천수련원(상황에 따라 교육장소 변경 가능)
- ▶ (대상자 선정) △ 생명지킴이 강사 활동이 가능한 자 △ 동료의 위험 징후 발견 시 조력자로서 역할이 가능한 자 등 모집 후 시도청별 자체 선발
- ▶ (모집인원) 올해 서울청 40~50명 선발 예정
- ▶ (주요내용) △ 경찰 자살의 이해 △ 자살 유가족의 이해 △ 자살예방 교육 시연 등

코로나 19 등 영향으로 직장교육이 사이버로 대체되는 등 생명지킴이 동료 강사 활동이 사실상 어려운 실정이다. 중·장기적으로 관서별 최소 2~3명 이상 생명지킴이 동료 강사 양성 추진, 강사 역할 뿐만 아니라 고위험군 동료 발굴·조력자 역할 부여 등 역할 다각화를 추진해야 한다.

특히, 각 경찰서 부청문관 대상 생명지킴이 전문가 과정을 신설하는 등 경찰서 대표 생명지킴이 전문가 지정을 추진한다. 향후 피해자 전담경찰관에 대해서도 생명지킴이 전문가 지정을 검토하는 방안도 강구할 필요가 있다고 하겠다.

## [2] 자살예방 교육 활성화

경찰의 자살예방 및 외상 후 스트레스 장애 등 직무 스트레스 관리를 위해 직장교육 등에서 자살예방 교육 실시 중이다.

※ 공무원 인재개발지침(인사혁신처)에 자살예방 교육이 주요시책 교육으로 지정(연 1회 이상 실시)

자살예방 교육은 대면 교육이 원칙이나, '20, '21년은 코로나 19 여파 등으로 인해 사이버 자살예방 교육 프로그램 제작·실시하였다.

- ▶ (강좌명) 경찰 동료 생명지킴이 교육
  - ▶ (구성) 총 6회, 60분
  - ▶ (교육 과정) <1회> 경찰의 정신건강 현황 <2회> 경찰의 스트레스 <3회> 경찰 자살의 위험요인 및 보호요인 <4회> 경찰 자살의 경고 신호 <5회> 경찰 동료 생명지킴이 활동 <6회> 사례연습
- ※ '21년 9월 사이버 직장교육 실시(총 123,089명 수강)

경찰 교육기관에서 자살예방 교육 등을 실시할 경우, 생명지킴이 동료 강사를 활용하여 대면·비대면(사이버 교육 포함) 등 경찰 특화 자살예방 교육\*을 실시함으로써 쏠 직원의 생명지킴이\*화를 추진할 필요가 있다고 하겠다.

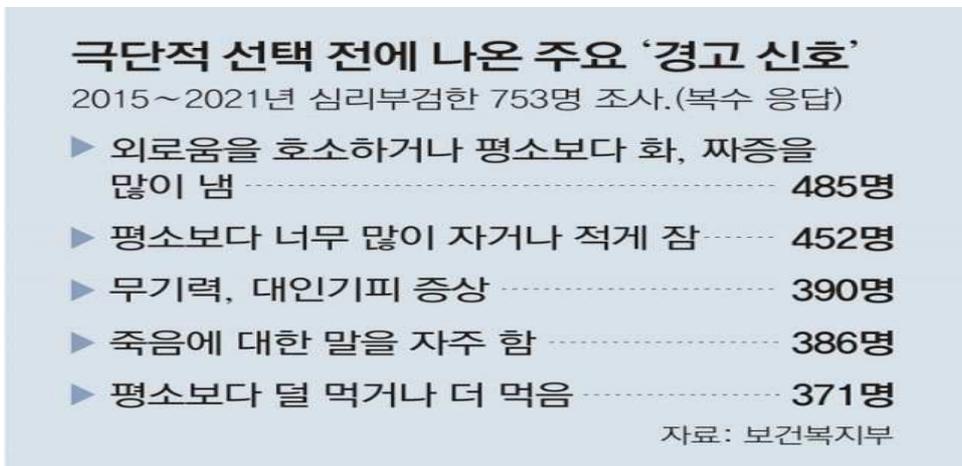
\* 자살 위험에 처한 동료의 '신호'를 인식하여 지속적 관심을 가지고, 적절한 도움을 받을 수 있는 자원(마음동행센터 등)에 연계하는 사람

직위별 스트레스 요인 등 대상별 특성을 고려, '22년 상반기 내 경대·간후 신입교육과정, 경정·경감 기본교육과정 등 각종 교육에 유형별(일반직원용(v 2.0)·관리자용) 자살예방 교육 프로그램(사이버 콘텐츠 포함) 개발 완료 및 보건복지부(한국생명존중희망재단) 인증을 추진하고, 단계적 일상회복에 따라 생명지킴이 동료 강사 활용, 관서별 특성에 따라 △소규모 실습형 △대면 집체교육 등 경찰

특화 자살예방 교육을 적극 추진함으로써 자살 예방 교육 확대 및 정례화를 추진한다.('22년 경찰 마음건강증진 종합추진 계획, 서울경찰청)

### [3] 전문치유기관 연계시스템 구축

동료직원과 경찰관리자가 정신건강 고위험군을 조기에 발굴하여 전문치유기관에 연계할 수 있는 시스템을 구축하여야 한다. 자살자의 93.4%가 사망 전 경고 신호를 보내나, 19%만 인지한다고 '15년 중앙심리부검센터\*는 밝히고 있다.



정부가 코로나19로 인해 스스로 목숨을 끊은 29명을 '심리부검'한 결과 이들의 가장 큰 스트레스 요인은 경제적 문제였던 것으로 나타났다. 심리부검이란 자살자의 유족과 지인의 진술을 통해 자살 원인을 분석하는 조사다. 보건복지부는 19일 '2015~2021년 심리부검 면담 분석 결과'를 발표하면서 코로나19로 인한 자살자 심리부검 결과를 공개했다.('22. 7.20. 동아일보 「복지부, 코로나 극단선택 29명 심리부검 결과 발표」 )

이들 29명의 생전 스트레스 요인을 분석(복수 응답)한 결과 수입 감소와 파산 등 '경제적 문제'(23명)가 가장 큰 요인이었다. 구직과 실직, 과로 등 '직업적 문제'(19명)가 그 다음이었다. 이 외에는 △가족관계(15명) △대인관계(8명) △부부관계(6명) 등 순이었다.

29명 중 남성이 19명, 여성은 10명이었다. 연령별로는 20대와 30대가 각각 9명으로 가장 많았고 40대와 50대는 각각 4명, 60대 이상이 3명이었다.

경찰 관리자들이 소속 직원들에 대해 더욱 관심을 가지는 등 관리자의 역할 정립·강화를 위해 ‘관리자용 자살예방교육 프로그램’을 개발, 경정·경감 기본교육 과정 등에 강좌 개설하여 운영할 필요가 있다. 이들이 소속 경찰관서에서 근무하며 동료직원의 자살위험 신호를 신속히 인지하여 마음동행센터 등 치유기관에 연계하도록 하는 시스템 구축이 절실하다.

우선, '15~'19년 10만명당 경찰관 평균자살률은 17.5명으로 전체 국민(25명)보다는 낮지만, 전체 공무원(8.7명)보다 2배 이상 높다. 그 원인을 살펴보면 정신건강(22%), 직장(22%), 가정문제(21%), 경제문제(14%), 신체질병(10%)으로, 직무스트레스와 그로 인한 일·가정의 불균형 등이 복합적으로 작용한 결과로 추측되고 있다.('20년 자살추정원인은 중앙심리부검센터에서 분석 중)

이에 경찰청은 동료직원을 활용, 기존 생명지킴이 인력풀(142명)에 더해 올해 신규 133명 양성, 이후 매년 275명을 추가 양성하고 신입교육과정에 생명지킴이 강좌 개설·교육 실시, ‘관리자용 자살예방교육프로그램’개발, 기본교육 과정 등에 강좌개설·운영함으로써 이들이 소속 경찰관서에서 근무하며 동료직원의 자살위험신호를 신속히 인지하여 마음동행센터 등 치유기관에 연계하는 역할을 하는 등 고위험군 발굴 대응체계를 구축하고 있다. 그러나, 관서별 1명의 생명지킴이가 있다고 해서 우울감에 빠지거나 자살 충동을 받는 직원이 SOS를 청하거나 같은 사무실에 근무하지 않는 이상 이들의 자살위험 신호를 알아차리기 어렵다.

따라서, ‘생명지킴이 강사-마음동행센터 상담사-위탁업체’ 간 핫라인 등 연계 시스템 강화로 경찰 직무 특성에 대한 이해 및 긴밀한 협조를 통한 위기사례 관리에 있어서 안전망을 확보하도록 한다. 동료의 자살 위험 징후 발견 시 마음동행센터 전문상담사에게 즉시 연계, 적기에 신속한 상담이 이루어질 수 있도록 한다.

#### **[4] 동료경찰 지원 조직 네트워크 구축**

마음동행센터 내 상담사는 경찰 직무라는 특수성과 권위적이고 계급적인 조직 문화, 인사체계 등에 대한 전문 지식이나 경험이 없어서 경찰공무원이 호소하는 직접적인 어려움에 대해 피상적으로나마 알 수는 있어도 실질적으로 공감하기가 쉽지 않을 것이다. 그렇지만 현직에 있는 경찰공무원이나 전직 경찰공무원은 정신적 어려움을 호소하는 경찰 동료들에 대하여 보다 쉽게 공감할 수 있을 것이다. 이와 같이 같은 조직내에서 서로의 입장을 잘 이해해 줄 수 있는 동료 상담사에게 경찰생활의 어려움, 대인관계 문제, 가정생활 문제, 자살 심정 등을 털어놓고 공감받는 등 많은 도움을 받을 수 있을 것이다. 미국 뉴욕경찰청(NYPD)은 소속 경찰공무원들의 외상후 스트레스장애(PTSD), 자살 문제, 결혼생활 문제, 약물 남용 등에 도움을 주기 위하여 현직 경찰공무원과 전직 경찰공무원으로 구성된 ‘동료경찰관 지원 조직’(Police Organization Providing Peer Assistance, POPPA)을 운영하고 있다. POPPA는 1994년과 1995년 사이에 발생한 26명의 경찰관 자살 사건에 대응하고자 1996년에 설립되었고, 연중무휴 24시간 응답하는 시스템을 구축하여 도움을 필요로 하는 경찰관에게 동료 상담사와 전문 정신건강 네트워크를 활용하여 도움을 주고 있다고 한다. 이를 본받아 경찰청에서도 POPPA 시스템을 우리나라 실정에 맞게 도입하는 것에 대하여 검토할 필요가 있겠다. 경찰 조직 내부에 상담과 심리 지원을 위한 교육과정을 이수한 동료 상담사를 양성하고, 의료진과 직접 연결할 수 있는 네트워크를 구축하는 등 동료 심리 지원 시스템을 만드는 방법도 다각적으로 모색해볼 필요가 있다.

그러나, 한국의 현실에서는 상담사 윤리강령 상의 윤리규정을 준수해야 하는 상황에서 전문적 서비스와 교육을 제공할 수 있는 전·현직을 양성하는 문제점이 상존하고 있다. 현직의 경우에는 같은 조직내에 몸담고 있으면서 같은 동료 경찰의 어려운 상황을 상담할 시 내담자가 얼마나 신뢰하고 터놓을 수 있는지, 그리고 현직하에서의 겸직 상태임을 감안, 복무관리상의 어려운 점도 있다. 내담자에 대한 사생활과 비밀보호가 엄격히 준수되는 상황에서 다각적으로 방법을 모색할 필요가 있다고 하겠다.

### 3. 업무관련 스트레스 관리 교육 프로그램 개발

#### (1) 경찰특화 교육 프로그램 개발

경찰은 최일선에서 △ 자살시도자 구조 △ 자살사건 처리 등 자살 관련 핵심적인 역할을 수행하고 있지만 정작 본인의 마음건강 관리에는 취약한 실정이다. '18년 복지부 주관 자살예방 국가행동계획에 '16~'20년 쉰 공무원 대비 자살률 2배 이상 높은 '경찰'을 트라우마 위험 등으로 자살률이 높은 특수직 공무원으로 지정하였다.

'21년 경찰 자살에 대한 인식 관련 설문조사\* 결과, '자살을 구체적으로 생각하거나 계획해 본 적이 한번이라도 있다' 질문에 20.5%가 '있다'고 응답하는 등 자살 위험 우려가 생각보다 높은 것으로 드러났다.('22년 경찰 마음건강증진 종합추진 계획, 서울경찰청)

\* 조사 대상기간 : 쉰 경찰관 (128,364명 중 2,948명 응답) / '21. 5. 31.~6. 7.(8일간)

△ 자살 원인 △ 직무 스트레스 요인 분석 등 경찰 자살 관련 연구와 실태조사 결과에 근거, 세분화된(일반직원용·관리자용) 경찰 특화 자살예방 교육 프로그램 개발 및 체계적인 활용에 나설 필요가 있다고 하겠다. '18년 '경찰 동료 게이트키퍼 프로그램'을

개발하였으나 충분한 연구가 미흡한 실정으로, 실태조사·심리부검 등을 통한 보다 전문성 있는 자살예방 교육 프로그램 개발이 절실하다.

- ▶ **(실태분석·연구)** △ 내부 직원 대상 설문조사 △ 경찰공무원 자살사망 분석 결과(중앙심리부검센터 作) △ 경찰관 자살사고 관련 심리부검 △ 국내·외 자살예방 프로그램 연구 분석 등 경찰관 직무특성에 맞는 실태분석
- ▶ **(구성)** △ 경찰의 정신건강 현황 △ 경찰의 스트레스 관리 △ 경찰 자살의 위험요인 및 보호요인 △ 경찰 자살의 경고 신호 △ 경찰 동료 생명지킴이 활동 △ 사례연습

## [2] 치유자원 연계를 위한 진단 도구 개발

△ 고위험군 선별을 위한 체계적 진단 도구 부재 △ 자발·지정상담 시 적용 진단 도구 상이 등 경찰관 정신건강 현황 및 요인별 진단 체계가 미흡하다.

자발상담의 경우 핵심 상담성과도구(CORE-OM)\* 등을 활용, 상담 전후 평가를 통해 전반적인 위험도를 측정하고 있으나 우울·불안 등 세부 요인별 위험도를 파악하는 것이 곤란하다.

\* △ 주관적 안녕감 결핍 △ 삶의 기능 저하 등 총 34문항으로 구성

지정상담\*(건강검진 차원) 시 경찰 특화 진단 도구 부재로 우울·수면 문제 등에 대해 공개된 진단 도구를 사용 중이나 활용도는 높지 않은 것으로 분석되었다.(‘22년 경찰 마음건강증진 종합추진 계획, 서울경찰청)

\* 직무 스트레스가 높은 부서를 선정, △ 스트레스 검사 △ 1:1 대면상담 등을 통해 정신적 공상을 조기발견·예방

### < 기존 상담 유형별 진단 도구 >

- ▶ **(자발상담)** 핵심 상담성과도구(CORE-OM), 경찰평가척도\*(PES-28)
- ▶ **(지정상담)** 경찰평가척도(PES-28), 우울(PHQ-9) 등 공개 척도 활용
  - \* 경찰관의 삶의 질과 직무 스트레스 분야 측정(총 28문항)

앞으로 외상 후 스트레스 장애 등 경찰관의 정신건강 요인별 위험요인을 경찰공무원의 스트레스, 취약 및 보호 요인, 심리적 문제 등으로 분류하고 경찰평가척도(PES-28)와 결합하여 전체형과 단축형 버전을 제작함으로써 자발·지정상담 시 통합적으로 사용 가능한 진단 도구 개발해야 할 것이다. 이로 인해 상담 유형별 특성에 따라 자발상담의 경우 전체형 진단 도구(104문항), 지정상담의 경우 단축형 진단 도구(62문항)를 활용할 수 있을 것이다.('22년 경찰 마음건강증진 종합추진 계획, 서울경찰청)

**< 경찰 공무원 정신건강 척도 구성(案) >**

- ▶ (경찰공무원의 스트레스) 직무 스트레스
- ▶ (취약 및 보호 요인) △ 스트레스 대처 방식 △ 가족의 지지 △ 동료의 지지  
△ 행복감 △ 회복탄력성 △ 인지적 취약성
- ▶ (심리적 문제) △ 우울 △ 불안 △ 외상 후 스트레스 장애 △ 수면 △ 음주  
△ 신체증상 △ 자살

**[3] 외상 후 스트레스 장애 등 자가진단서 제작·활용**

△ 외상 후 스트레스 장애(PTSD) △ 우울 등 각종 정신건강 문제에 대해 스스로 자각하지 못하여 증상이 악화되는 사례가 많은 가운데, 정신건강 문제에 대한 정의·증상 관련 이해도 제고를 위해 자가진단서 등 가이드 라인을 마련할 필요가 있다.

특히, 신체건강과 달리 정신건강의 경우 주변 시선 등을 이유로 치료를 주저하는 등 잠재적 정신건강 위험군이 다수 존재하는 것으로 밝혀졌다.

▶ (21. 11월, 중앙) 총 싸 극단선택 올해 2번째... "찍힐까봐 경찰은 정신과 못간다"

마음동행센터 주요 상담 주제를 분석, △ 우울·수면 문제 등 정신건강 위험요인별 개요 △ 자가진단 테스트 △ 마음건강증진 프로그램 이용 방법 등을 제시해야 한다.

### < 주 호소 문제(PTSD) 대처 가이드(案) >

- ▶ **(개요)** PTSD는 '과거 경험했던 위기, 공포와 비슷한 일이 발생했을 때 당시의 감정을 다시 느끼면서 심리적 불안을 겪는 증상'입니다. PTSD는 특정 소수의 사람에게만 해당되는 것이 아니라 누구나, 언제 어디서든 경험할 수 있는 증상입니다.
- ▶ **(자가진단)** 살면서 두려웠던 경험, 끔찍했던 경험, 힘들었던 경험 때문에 지난 2주 동안 다음을 경험한 적이 있으면 v 체크 해주세요 <예시>
  - 그 경험에 관한 악몽을 꾸거나, 생각하고 싶지 않은데도 그 경험이 떠오른 적이 있다
  - 그 사건이나 그 사건으로 인해 생긴 문제에 대해 죄책감을 느끼거나, 자기 자신이나 다른 사람에 대한 원망을 멈출 수가 없었다 등
- ▶ **(자가진단 해석)** △ 정상(총점 0~1점) △ 주의요망(총점 2점) △ 심한수준(총점 3~5점)
- ▶ **(대처방법)** △ 복식호흡 △ 스트레칭 △ 신체 감각, 마음에 초점 맞추기 등
- ▶ **(치유자원 안내)** 전문가의 상담이 필요한 경우 주저하지 마시고 마음건강증진 프로그램 (02-6909-4400, 카카오톡 '경찰마음동행' 등)을 통해 도움을 요청하시기 바랍니다.

△ 리플릿 △ 카드뉴스 △ 내·외부망 게시로 적극적으로 홍보함과 동시에 '찾아가는 상담' 시 상담사가 직접 안내 후 가이드를 배포하도록 한다.

#### [4] 집중 치유 프로그램(힐링캠프 등) 확대

'18년부터 서울청 주관 「공상경찰관 대상 힐링캠프」를 높은 호응과 참여 직원들의 만족도가 높아 지속 실시 중이다.

※ '18년 : 2회(50명), '19년 : 2회(50명), '20년 : 1회(14명), '21년 : 미실시 / 동료 추천 의사 등 만족도 조사 결과 95.8점

##### ▶ (프로그램 운영)

- 서울청 : <장소> 선마을·미리내 힐빙 <대상> 공상경찰관·마음건강증진 프로그램 참여자 등 <방법> 서울청 연 2회, 회당 2박 3일, 25명 이상
- 본청 : <장소> 경찰수련원 <대상> 공상경찰관·마음건강증진 프로그램 이용자 <방법> 연 8회, 회당 4박 5일, 20명(서울청 3~5명)
- ▶ **(주요내용)** 숲 속 산책 등 체험형 힐링프로그램으로 명상·산림치유 등을 통해 자기조절법 및 심신이완법 습득 등

'19년에는 '경찰청-대한불교조계종' 간 템플스테이 활용 관련 업무협약(MOU) 체결, 공상경찰관 등 대상 토닥토닥 템플스테이 프로그램을 운영중으로 '20년부터 코로나 19 여파 등으로 인해 코로나 19 관련 동원 근무자(임시숙소, 백신차량 수송 등) 대상으로 운영하기도 하였다.('22년 경찰 마음건강증진 종합추진 계획, 서울경찰청)

최근 코로나 19 여파 등으로 인해 힐링캠프 등 집중 치유 프로그램의 원활한 운영이 어려워 직무 스트레스 누적 및 해소가 무엇보다 필요한 시점이다.

직원들의 호응도가 좋은 △ 힐링캠프 △ 템플스테이 등으로 구성된 기존 집중 치유 프로그램에 추가, 단기 테마별 프로그램 운영 등 다양한 프로그램을 마련하여야 할 것이다.

#### < 테마별 단기 프로그램(案) >

- ▶ (대상) 긴급심리지원 등 마음건강증진 프로그램 이용자
- ▶ (기간) 1박 2일(반기 1회, 사정상 변경 가능)
- ▶ (주요내용) △ 체험형 힐링프로그램으로 명상·산림치유 △ 심신이완법 습득 △ 집단상담 등을 통한 공감대화법 실습 등

코로나 19 상황 지속 시 비대면 방식을 활용, △ 온라인 요가 △ 힐링 테라피 등 다양한 프로그램 도입도 병행하는 방안을 검토할 필요가 있다.

## 4. 자살 원인 분석 및 진단

2014년 4월에 자살한 사람에 대하여 그 원인을 분석하고, 유가족에 대한 심리지원을 위하여 중앙심리부검센터를 설립하였다. 중앙심리부검센터는 자살사망자 유가족과의 면담을 통해 고인의 사망에 영향을 끼쳤을 다양한 요인들을 연구하여 자살예방정책 수립의

근거를 마련하고, 전문가의 상담을 통해 고통 속에 있는 유가족이 애도할 수 있도록 돕고 있다.

보건복지부와 중앙심리부검센터는 2015년부터 2017년까지 3년간 중앙심리부검센터로 신청·의뢰된 자살사망자 289명의 사례를 심리부검을 통해 분석하여 2018년 5월 3일 발표하였다. 분석 결과, 자살사망자의 대부분(92.0%)은 사망 전에 언어·행동·정서 상태(죽고 싶다, 주변 정리, 우울·불안 등)의 변화를 통해 자살 징후를 드러내는 경고신호(Warning Signal)를 보내는 것으로 나타났다(보건복지부, 2018). 그러나 자살 유가족의 21.4%만이 자살사망자의 사망 전에 경고신호를 인지하였다. 또한, 자살에 영향을 미치는 스트레스 요인은 정신건강 문제가 87.5%, 가족관계 문제가 64.0%, 경제적 문제가 60.9%, 직업 관련 스트레스가 53.6%인 것으로 나타났다.(보건복지부, 2018).

심리 부검을 통해 경찰공무원의 주요 자살 원인이 무엇인지, 그 방법과 자살 전 징후 등 다양한 정보를 수집하여 자살 방지를 위한 효과적인 예방대책을 수립하고, 유가족과 동료들에게 자책감 없이 애도할 수 있도록 심리적으로 지원해야 한다.

경찰관 자살 사망자가 발생하면 사건을 담당한 형사는 유가족에게 복지부(한국생명존중희망재단)의 ‘자살 유가족 복지서비스’\*를 필수적으로 안내하고, 경찰청(복지, 형사)과 중앙심리부검센터(복지부)가 공동으로 제작(’17. 9.30)한 경찰공무원 자살사건 조사 기록지(사망자 기본 정보, 사망 관련 정보, 자살의 경고 신호, 사망 전 스트레스/문제 관련 정보, 과거력 및 가족관련 정보)를 작성하여 후속조치(긴급심리지원·자살 유가족 지원) 등 관련 내용을 본청으로 보고해야 한다.(’22년 경찰 마음건강증진 종합추진 계획, 서울경찰청)

\* 자살예방법 제12조의2(자살시도자 등의 사후관리) 1항(정보제공 의무)

현장 실무에서 담당 형사는 심리와 상담에 전문성이 없을 뿐 아니라 슬퍼하는 유가족을 대상으로 심리적 부검 양식을 작성하는 것이 쉽지 않을 뿐더러, 변사 사건 처리에 급급한 나머지 내용도 부실하게 작성될 우려도 있다.

경찰청은 경찰관 자살의 원인을 분석하고 데이터를 수집하여 현실적이고 실효적인 예방 대책을 강구하기 위하여 전 경찰공무원을 대상으로 설문지를 배포하여 정신 건강 등 전수조사를 실시하고 시간이 걸려서라도 수거율을 높이고 데이터 분석·관리해야 한다. 이에 대한 분석을 전담할 경찰공무원 자살 사건 전담 경찰관을 경찰청 및 각 시도청에 인력배치하여 운영할 필요가 있다. 심리적 부검 전담 경찰관은 상담과 심리적 부검에 대한 교육과정을 이수하고 전문성을 강화하여 일선의 요청에 도움을 주어야 한다.

- ▶ <자살사건 조사 기록지 저작권> 경찰청·한국생명존중희망재단(복지부) 공동보유
- ▶ <이용방법> 담당 형사가 '자살 유가족 진술조사' 시 기록지 항목을 질의에 포함하여 내용파악·결과 통보(발생지 담당 형사 ↔ 사망자 소속 시도청 복지담당)
- ▶ <기록지 항목> ① 사망자 인적사항, ② 사망당시 정황(장소·유서 등), ③ 사망 전 위험신호(언어·행동), ④ 사망 전 스트레스 요인(직무·경제·정신건강 등)
- ▶ <연구활용> 한국생명존중희망재단에서 자살원인연구(개인정보 삭제)
- ▶ <유의사항> 기록지는 내부검토 자료로 유가족에게 별도의 '개인정보수집·활용 동의서' 받지 않고, 연구 시 개인정보 삭제 후 통계분석 자료만 활용

(이하 '22년 경찰 마음건강증진 종합추진 계획, 서울경찰청)

## □ 경찰공무원 자살사건 조사 기록지(담당 형사 작성용)

작성일자 : \_\_\_\_\_년 \_\_\_\_\_월 \_\_\_\_\_일

작성 자 : 소속 \_\_\_\_\_ 계급 \_\_\_\_\_ 성명 \_\_\_\_\_

연락처 \_\_\_\_\_

- 본 기록지 내용은 경찰의 자살원인추정 및 예방대책 수립을 위한 연구자료로 활용되고, 중앙심리부검센터 등 타기관에게 사망자·유가족의 개인정보 일체를 제공하지 않습니다.
- 담당 형사는 동료 직원 죽음의 직접 목격으로 일정기간은 슬픔, 우울, 불면증 등 다양한 스트레스를 경험할 수 있고 이는 정상적인 반응입니다. 그러나 혼자 감당하기 힘들 때 전문가의 상담·치료가 많은 도움이 됩니다. 경찰청 복지정책과 마음건강 대표전화(02-6909-4400)로 연락주세요.

### 1. 기본정보

항 목	내 용			
이 름	성 별	①남 ②여	생년월일	년 월 일
실거주 주소				
소속/부서/직급	①소속	②부서	①순경 ②경장 ③경사 ④경위 ⑤경감 ⑥경정 ⑦총경 이상	
배명/현계급 등	①배명일		②현계급일	③현부서일
입 직 경 로	①순경공채 ②특채(경장, 경사, 경정) ③간부후보 ③경찰대 ④그 외			
최 종 학 력	①고졸 ②전문대졸 ③4년제 일반대졸 ④경찰대졸 ⑤대학원 이상 ⑥모름			
결 혼 상 태	①기혼 ②기혼(각방) ③기혼(별거) ④동거 ⑤사실혼 ⑥미혼 ⑦사별 ⑧이혼 ⑨재혼 ⑩모름			
자 녀 유 무	①없음 ②있음(딸 _____명/ 아들 _____명)			
동 거 인 (중복체크가능)	①독거 ②배우자 또는 애인 ③ 자녀 ④부모 ⑤조부모 ⑥형제/자매 ⑦동료 ⑧친구/지인 ⑨기타( ) ⑩모름			

2. 사망 관련 정보

항 목	내 용
발 견 일 시	년 월 일 시 분 (24시기준)
공식사망일시	년 월 일 시 분 (24시기준)
사망발견주소	
사 망 장 소	①자택 ②친척/지인집 ③직장 ④공공장소 ⑤숙박업소 ⑥야산/교외 ⑦병원 ⑧기타 ⑨모름
사 망 방 법	①약물음독(약물명: ) ②가스음독 ③농약음독(농약명: ) ④목매 ⑤익사 ⑥분신 ⑦물질자해(예시: 칼로 찌름) ⑧투신 ⑨기타( ) ⑩모름
최 초 발 견 자	①경찰, 119구조대 ②가족 ③지인(동료경찰) ④모르는 사람 ⑤기타 ⑥모름
사 망 시 복 무 상 태	① 근무 중 ②비번 ③휴무 ④휴가 ⑤병가 ⑥질병휴직 ⑦육아휴직 ⑧기타( )
유 서 관 련 (중복체크가능)	①종이(편지, 메모 등) ②전자우편 ③휴대전화문자/메신저프로그램(카카오톡 등) ④소셜미디어(블로그, 페이스북 등) ⑤기타 ⑥유서 남기지 않음 ⑦모름 구체적 내용(자살 관련 내용과 유족에게 남긴 글을 요약해서 기록) :

3. 자살의 경고 신호

1) 고인이 자살하기 전 평소와 다른 모습을 보였습니까? ①예 ②아니오 ③모름

2) 고인이 다음 항목에 해당되는 언행이나 모습을 보였습니까? 해당되는 항목에 표 해 주세요. (중복체크가능)

위기사례 발생 시 ‘경찰공무원 마음건강 인사관리 지침(인사) 및 마음건강 위기사례 치료·지원 상세절차 안내(복지)’를 준수하여 집중 치유·지원 후 반기별(필요시 수시) 치유지원 결과에 따라 최종 판단·인사조치\*하고 있다.

## □ 마음건강 위기사례 치료·지원 상세절차

(‘22년 경찰 마음건강증진 종합추진 계획, 서울경찰청)

○ < 전체절차 > 접수 → 검사·진료 → 사례회의 → 상담·치료 → 결과통보

① (접수) 감사·인사·복지에서 ‘마음건강 우려 직원’을 인지 시 대상자의 신속한 회복·치유를 위해 복지(상담위탁기관)에 지원요청

- ▶ **인지경로** : △(감사) 일상 감찰활동 중 인지된 경우 △(인사) 직무적성검사 결과 중 추가검사가 필요한 경우 △(복지) 상담 중 자살위험도 높은 경우
- ▶ **신청방법** : △(감사) 상담위탁기관\*에 상담요청서 송부(메일) △(인사) 복지과에 종합심리검사 요청(공문) △(복지) 별도 절차 없이 즉시 접수  
\*대표신청번호 : 02-6909-4400(위탁기관 변경과 상관없이 매년 동일)
- ▶ **작성서류** : 상담요청서의 작성자(감사)가 상담위탁기관에 요청서 송부 시 대상자에게 사전안내\* 및 개인정보·민감정보 활용동의서 필수 수령  
\*요청사유, 지원절차, 거부시 조치, 직접 제출서류(전문의 소견서 등), 행정사항(공가) 등

② (검사·진료) 위기사례 접수 후 대상자의 마음건강 위험도 확인을 위해 복지(상담위탁기관)에서 면담·종합심리검사·전문의 진료 진행

- ▶ **기한·담당** : 접수일로부터 50일 이내 완료(공가 조치), 경찰청 상담위탁기관
- ▶ **종류** : 면담(대상자·상담요청자 등 관련자), 종합심리검사(임상심리사), 전문의 진료(정신건강의학·직업환경의학과)
- ▶ **유의사항** : 전문의 소견서 등 의료기관의 자료는 본인이 상담위탁기관에 직접 제출(진료 후 7일 내), 종합심리검사는 6개월 내 재검사 불가능  
※ 예약일에 특별한 사유없이 2회 이상 미방문 시 거부로 간주하고, 인사에 통보

③ (사례회의) 검사·진료결과를 근거로 기능간 지원방안 등 논의

- ▶ **기한·담당** : 검사·진료 완료일로부터 10일 이내, 시도청 복지담당
- ▶ **참석자** : 시도청 복지·인사·감사 담당, 대상자 소속 관서의 인사·감사 담당·관리자(직속 상사), 상담위탁기관의 위기사례 담당 등
- ▶ **주요내용** : 검사·치료결과 공유, 기능별 지원방안 및 종결여부 등 논의  
※ 사례회의는 횟수제한없이 가능하고, 기능간 회의결과보고서 공유 필수

④ (상담·치료) 사례회의 결과를 근거로 대상자별 맞춤형 치유지원

- ▶ **기한** : 접수일로부터 6개월간 지원(사례회의를 통해 추가지원여부 판단)
- ▶ **종류** : 마음동행센터 및 협약병원 등에서 각종 상담·치료(입원치료 가능)  
※ 예약일에 특별한 사유없이 2회 이상 미방문 시 거부로 간주하고, 인사에 통보

⑤ (결과통보) 복지에서 인사(본청·시도청)로 반기별 또는 필요시 통보(공문)

- ▶ **결과(의견) 종류** : 호전도 낮음(지속 지원) / 호전도가 높아 위기사례에는 해당되지 않으나, 재발방지를 위해 추가지원(잠정 종결) / 완전 호전(종결)
- ▶ **최종 판단** : 인사가 복지의 결과(의견)를 바탕으로 최종 판단 및 조치

범 주	내 용
사 망 전 자살관련 행동	① 사망 전 자살계획에 대해 표현하거나 암시한 적이 있습니까? ①예 ②아니오 ③모름 ② 사망 전 자해행동을 한 적이 있습니까? ①예 ②아니오 ③모름 ③ 사망 전 자살시도를 한 적이 있습니까? ①예 ②아니오 ③모름
언 어	<input type="checkbox"/> 자살이나 죽음에 대한 말을 자주 했다 상세내용 :
	<input type="checkbox"/> 신체적 불편함을 호소했다 상세내용 :
	<input type="checkbox"/> 자기비하적인 말을 했다 상세내용 :
행 동	<input type="checkbox"/> 수면상태가 변화되었다 (예: 평소보다 너무 많이 자거나 적게 잔다, 잠들기 어려워하거나 뒤척인다) 상세내용 :
	<input type="checkbox"/> 식사상태가 변화되었다 (예: 평소보다 덜 먹거나 더 많이 먹는다) 상세내용 :
	<input type="checkbox"/> 주변을 정리했다 (예: 옷가지를 정리한다, 채무를 청산하고 재산을 정리한다) 상세내용 :
	<input type="checkbox"/> 집중력 저하 및 사소한 일을 결정하는데 어려움을 보였다 상세내용 :
	<input type="checkbox"/> 어긋났던 인간관계를 갑자기 개선하려고 노력했다 상세내용 :
정 서	<input type="checkbox"/> 감정상태가 변화됐다 (예: 죄책감, 수치감, 외로움, 평소보다 화를 잘 내고 짜증 낸다) 상세내용 :
	<input type="checkbox"/> 무기력, 대인기피, 흥미상실을 보였다 상세내용 :
기 타	<input type="checkbox"/> 구체적 내용 :

#### 4. 사망 전 스트레스/문제 관련 정보

1) 사망 전에 고인이 경험한 스트레스나 문제가 있었습니까? ①예 ②아니오 ③모름

⇒ 있었다면 다음 중 어떤 스트레스가 있었습니까? (모든 항목은 중복체크가능)

항 목	내 용
직 업 문 제	①퇴직관련 문제 ②승진문제 ③직장 내 대인관계 문제 ④관서이동 ⑤부서이동 ⑥업무변화 ⑦외상적/폭력적/고위험 사건 노출 ⑧과중한 업무량/업무량 변화 ⑨민 원 관련 문제 ⑩감찰조사 ⑪징계(면직, 해임, 파면, 강등, 감봉 등) ⑫기타 ⑬해 당없음 ⑭모름 구체적 내용 :
경 제 문 제	①수입감소 ②지출증가 ③파산 ④부채 ⑤지속적 빈곤 ⑥보증 ⑦기타 ⑧해당 없음 ⑨모름 구체적 내용 :

항 목	내 용
대인관계문제	①자녀 ②부모 ③배우자/애인 ④형제/자매 ⑤친인척 ⑥친구 및 지인 ⑦기타 ⑧해당없음 ⑨모름 구체적 내용 :
신체질병문제	①심각한 질병(암 등) ②사고로 인한 증상(충상, 골절 등) ③사고로 인한 신체장애 (절단장애1급 등) ④만성질환(간질환, 당뇨 등) ⑤기타 ⑥해당없음 ⑦모름 구체적 내용(치료기간과 상태 등):
정신건강문제	①정신건강 문제가 있었음(예시: 수면문제, 감정조절 어려움, 우울) ②해당없음 ③모름 ⇨정신건강문제가 있었다면 치료/상담을 받았습니까? ①예 ②아니오 ③모름 ⇨정신건강문제로 진단을 받았습니까? ①예 ②아니오 ③모름 ⇨진단명은 무엇이었습니다? ①우울장애 ②조현병(정신분열증) ③양극성장애(조 울증) ④강박장애 ⑤불안장애(공황장애) ⑥외상후스트레스장애(PTSD, 적응장애) ⑦수면장애 ⑧물질관련장애(알코올중독, 환각제사용 등) ⑨기타 ⑩진단명 모름 구체적 내용 기술(치료기간과 상태 등) :
음 주 문 제	①과도하거나 반복적인 음주 문제가 있었음 ②해당없음 ③모름 ⇨ 문제가 있었다면 어떤 문제였습니다? ①심각하고 빈번한 음주 ②건강손상 ③음주운전 ④가정폭력 ⑤기물파손 ⑥타인 대상 폭언 ⑦타인대상 물리적 폭력 ⑧직업/업무에 지장 ⑨대인관계/사회활동에 지장 ⑩기타 ⑪모름 구체적 내용 :
도박/폭력문제	①도박이나 폭력 관련 문제가 있었음 ②해당없음 ③모름 구체적 내용 :
법 적 문 제	①법적 문제가 있었음(피소, 입건, 소송, 재판, 구속 등),②해당없음 ③모름 구체적 내용 :
기 타	구체적 내용 :

2) 고인은 재직 기간 중 어느 부서에서 가장 힘들어 했었습니까? ( )

⇒ 해당 부서에 있을 당시 고인이 주로 호소하는 스트레스 내용이 무엇이었나요?

5. 과거력 및 가족 관련 정보 (모든 항목은 중복체크가능)

항 목	내 용
과 거 력	18세 이전에 심각한 부정적 경험이 있었습니까? ①예 ②아니오 ③모름 ⇒있었다면 어떤 경험입니까? ①신체적 폭행 ②성폭행 ③아동학대 ④방임 ⑤외상적 사고 ⑥학교폭력(따돌림 등) ⑦기타
가 족 정 보	가족 중 자살을 시도하거나 자살로 사망한 사람이 있었습니까? ①예 ②아니오 ③모름 ⇒있었다면 고인과 어떤 관계입니까? ①배우자 ②부모 ③조부모 ④형제/자매 ⑤자녀 ⑥기타 가족 중 정신건강 문제로 치료/상담을 받은 사람이 있었습니까? ①예 ②아니오 ③모름 ⇒있었다면 고인과 어떤 관계입니까? ①배우자 ②부모 ③조부모 ④형제/자매 ⑤자녀 ⑥기타

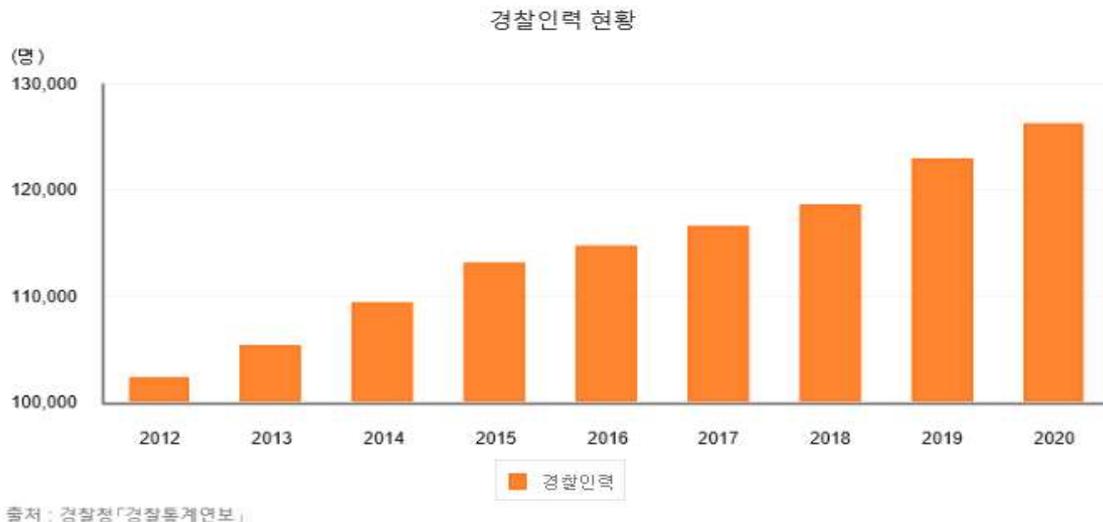
■ 본 기록지는 보건복지부 정신건강종합대책(16.02.25), 경찰청의 경찰관 자살예방 종합대책('16. 10. 19.) 및 보건복지부·경찰청 간 정신건강증진 협약(16.4.2)에 근거하여, 경찰청(복지·형사)과 중앙심리부검센터가 한국형 심리부검 프로토콜을 기반으로 공동제작하였습니다.

■ 본 기록지의 저작권은 경찰청과 중앙심리부검센터에 있으며 무단 수정, 복제, 배포를 금합니다.

## 5. 경찰공무원 인력 증원 및 예산 확보

경찰공무원은 조직의 절반 가까이 24시간 야간근무와 교대근무를 실시한다. 특히, 지역경찰과 형사부서, 교통부서, 112 종합상황실 등은 교대근무와 야간근무로 인해서 상시 피로에 노출되어 있을 뿐 아니라, 주취자 및 정신이상자 등 악성 민원인들로 하여금 긴장감과 스트레스를 받는 상황에 처하기 쉽다. 현장 지역경찰의 인력은 상시 부족하다고 느끼는 경우가 많으며, 충분한 휴식을 위한 휴가와 휴무를 가기 위해서는 자원근무 등 대체인력이 필요한 상황이어서 현장 인력 증원이 무엇보다 절실하다고 하겠다.

2015년 기준 한국 경찰의 1인당 담당인구 수는 456명으로 독일(305명), 프랑스(322명), 영국(422명), 미국(427명) 등 선진국과 비교하면 경찰 인력이 크게 부족하다(경찰청, 국회예산정책처, 연합뉴스, 2017). 2020년 통계청(통계정책과 042-481-3608) 지표에 의하면 경찰공무원 정원은 124,531명으로 1인당 담당주민수는 전국 416명으로 다소 줄었으나, 한국 경찰이 담당하는 1인당 인구 수는 타국에 비해 많은 편으로 업무 부담이 결코 적지 않다고 하겠다. (경찰청 통계연보)



경찰 인력 증원으로 현장업무를 담당하는 지역경찰관서의 인력을 보강하여 야간근무 지원을 해줄 수 있을 뿐만 아니라, 경찰청 복지정책담당관실 산하 정신건강 전담부서 및 인력을 배치하여 자살예방교육, 자살시도자 사후관리, 임상의사에게 인계 등 자살 예방과 스트레스 관리업무를 전담할 컨트롤 타워 역할을 맡길 수 있을 것이다.

2019년 경찰청의 마음건강증진 프로그램의 예산은 총 29억 9,400만원으로 1인당 약 27,218원에 불과하며, 유사 위험 직군인 소방의 정신건강증진예산은 1인당 36,650원, 해경은 33,000원(2016년 기준)에 비하여 충분하지 못한 상황이다(경찰청, 2016). 경찰청은 매 5년마다 경찰복지 실태조사를 시행하여 경찰공무원의 직무 스트레스, 외상 후 스트레스 장애, 각종 우울증 등 경찰공무원이 처한 각자의 정신적 어려움에 대하여 체계적인 연구를 진행하고, 데이터를 수집·분석함으로써 적절한 예방 관리대책을 강구해야 한다.

## **6. 정책환류 강화**

### **(1) 마음건강증진 프로그램의 체계적 운영·관리**

마음건강·자살 관련, 경찰병원 마음동행센터장을 위원장으로 하여 대내외 전문가 총 7인으로 ‘마음건강증진 프로그램 운영위원회’를 구성·운영 중이다.

동 위원회를 마음건강·자살 관련 외부전문가 및 현장 직원 등으로 재편하고, 과제별 의견 수렴 등을 통해 적극적으로 정책 환류가 이루어져야 하며, 반기 1회 운영위원회 개최 등 정기적 정책 점검·환류를 통해 문제점을 파악하고 미비점 적극적으로 개선해야 한다.

’20년부터 운영위원회를 운영 중으로 마음건강증진 프로그램 운영에 관한 사항, 마음동행센터 발전 방안에 관한 사항, 그 밖에 위원장이 필요하다고 인정하는 사항을 의결하고 있으나, 당면 현안 위주의 대응에 한정되어 있어서 거시적 측면에서 접근할 필요가 있다.

**< '21년 운영위원회 논의 주제 >**

- ▶ (상반기) △ 지정상담 대상자 선정 및 맞춤형 상담 주제 △ 마음동행센터 운영시간 및 상담사 근무시간 개선
- ▶ (하반기) △ 상담사 증원 권역별 운영 방안 △ 마음동행센터 자발상담 회기 구조화 방안

마음건강·자살 관련 대내외 각 분야의 권위자, 현장 직원 등을 위원으로 추가 참여, 마음건강증진 프로그램 및 상담의 체계성·전문성을 강화해야 한다.

심리상담 프로그램 추진 방향 및 세부 과제를 체계적·전문적으로 점검하고 자문할 수 있는 내·외부 전문가 대상으로 위원회를 재편해야 할 것이다.

특히, 마음건강증진 프로그램 실수요자인 현장 직원을 위원으로 위촉, 현장 의견을 적극 반영하고 정책의 수용성을 제고해야 할 것이다.

**《 운영위원회 구성(案) 》**

구 분		내 용	인원
<b>위원장</b>		▶ 경찰병원 마음동행센터장(정신건강의학과 교수)	1명
<b>위원</b>	<b>외부위원</b>	▶ △ 상담학과 조교수 이상 전임교원 △ 위탁업체 대표 △ 직업환경의학과 전문의 △ 노무사 △ 마음동행센터 상담사 등	3명
	<b>내부위원</b>	▶ △ 복지정책담당관 △ 생명지킴이 강사 △ 마음건강에 관심있는 현장경찰관 등	3명

**[2] 경찰청-상담사-위탁업체 간 협업 강화**

경찰은 직무특성상 살인·변사 등 충격적인 사건사고 현장을 수시 목격하는 등 정신적 손상 위험이 크다. 따라서, 경찰 대상 상담 시 경찰 직무특성에 대한 전반적인 이해가 필수적이라고 하겠다.

매년 전문업체 위탁을 통해 마음건강증진 프로그램을 운영 중이나, △본청 △시도청 △위탁업체 △상담사 등 업무 추진 주체가 다양하여 지속적인 소통 및 협업을 통한 상담 효과 제고를 위한 노력이 필요하다.

※ 지난해는 코로나 19 등으로 인해 본청·위탁업체·상담사 간 비대면 워크숍 개최

‘경찰청-상담사-위탁업체’ 간 △상담 기법 공유 △연간 추진 목표·실적 점검 등 정기 실무 협의회(분기별)를 통해 사업 효과를 극대화하도록 한다. 마음동행센터 상담사 증원에 따른 신규 상담사 채용시 경찰 직무특성에 대한 사전 교육 필수 실시 등 경찰 직무에 대한 이해력을 높일 수 있는 방안을 마련하고, 전문 상담 기법·상담사 주요 역할 등 상담업무 표준화를 위한 상담사 매뉴얼을 제작·활용해야 한다.

#### < 마음동행센터 상담사 신규 직무교육(案) >

- ▶ **(경찰조직 이해)** △조직 이해 및 방향성 공유 △파출소 및 지구대 야간 근무 체험 △경찰관 직무 이해를 위한 연구자료, 관련 영상 등 배경 지식 습득
- ▶ **(마음동행센터 특수성)** △마음동행센터 설치·운영 목적 △담당자별 업무분장 등 역할 이해 △외상 후 스트레스 장애 등 주요 상담 주제 분석 등
- ▶ **(전문성 강화)** 상담의 질 향상을 위한 전문가 코칭·자문 활성화

## V . 결론

경찰공무원의 자살률은 점차 늘어나는 추세이며, 경직된 조직문화로 인한 스트레스, 낮은 직무만족도, 그리고 심리적 탈진이 위험수위에 달하고 있음을 간접적으로 보여준다(「데일리란」, 2021. 11.11 참조).

그러나 이와 같은 현실에도 불구하고 경찰 조직 내부는 물론 관련 연구자들은 경찰공무원의 심리적 탈진의 원인, 특히 경찰조직 고유의 조직 문화적 측면이 경찰공무원의 심리적 탈진을 유발할 수 있다는 연구결과를 반영하여 현실적인 논의책을 마련해야 할 필요가 있다.

따라서 경찰의 상명하복의 조직문화가 경찰공무원의 심리적 탈진을 유발하는지 원인을 분석하고 그 영향 관계가 어떤지 심도깊게 살펴 보아야 한다.

일선 현장의 경찰공무원이 상사와 한 부서에서 합의하는 문화가 없고 경직될수록, 그리고 중간관리자의 통솔적 리더십이 낮을수록 경찰공무원 개개인의 심리적 소진이 발생할 우려가 높다. 경찰공무원 각자가 자기통제력과 회복탄력성이 높은 경우에는 우울함이 발생할 가능성이 낮지만 그 반대인 경우 우울 정도가 높고 자살생각에 노출될 빈도가 높다고 볼 수 있다. 자기통제력이 낮을수록 가정과 업무 측면에서 스트레스를 많이 받는 것으로 나타났다.

자기통제력이 높은 사람은 스트레스를 받더라도 내면의 심리를 잘 조절하여 충동적이지 않도록 행동하고 관계를 적절히 유지하여 스트레스를 줄일 수 있다. 반대로 자기통제력이 낮다면 주변사람과의 유대관계가 약하고, 갈등상황에서 자신만을 돌아보고 행동할 가능성이 크기에 스스로가 스트레스를 받을 가능성이 높다고 하겠다. 그리고 이러한 스트레스를 받을 경우 회복탄력성이 높은 경우에는 극복이

어렵지 않지만, 그렇지 않을 경우 스트레스 상황에서 자살생각을 하게 될 수 있다. 특히 가정 내에서의 관계 악화 및 경제문제로 인한 스트레스로 인해 자살을 생각하는 경우가 있는 것으로 나타났다.

특히, 경찰조직은 조직의 허리에 해당하는 중간관리자 경위급에서 스트레스, 우울감, 자살 생각 등이 높고, 사회적 지지, 자아존중감, 가족응집력 등이 낮게 나타나는데, 이들은 대민접점부서인 지역경찰에서 야간 교대근무하면서 중간관리자급에 해당하면서도 시민을 응대하는 최전선에서 항상 긴장감을 유지해야 하며, 후배 경찰들을 통솔해야 하는 일정한 역할을 담당하고 있을 뿐 아니라 이로 인한 스트레스를 털어놓을 수 없는 조직 분위기이다보니 어디에 도움을 요청할 수도 없는 현실에 처해 있다고 볼 수 있다.

이로 인해 현장감독자에 대하여 과감하게 권한을 위임하여 현장의 목소리와 요구사항을 수렴할 수 있는 소통 채널이 필요하다고 하겠다. 또한 잠재적으로 위험한 상황을 초래할 가능성이 많은 정신질환이나 우울증을 가진 경찰공무원에 대한 조기 발견 및 치료에 집중적인 노력을 기울여야 할 것이다.

경찰공무원의 자살을 예방하기 위하여 스스로 자신의 분노를 억제하거나 충동성을 조절할 수 있는 자기통제능력이나 회복탄력성 향상 교육을 통해 우울감을 해소할 수 있도록 해주는 것이 필요하다. 가정내에서의 스트레스를 해소할 수 있도록 일과 가정의 양립을 위한 유연한 조직문화 구축을 위해 지휘관부터 솔선수범하고 조직문화를 바꾸는 노력이 필요하다고 하겠다.

경찰공무원의 자살 원인 중 가장 높은 비중을 차지한 것은 개인 사정(우울증)이며, 가정불화가 22건으로 약 23%를 차지하고 있는 것으로 밝혀졌다. 그리고 2012년 6월 경찰 2만 6천여명을 대상으로 실시한 경찰스트레스 결과에서도 응답자의 37.2%가 우울증과 스트레스를

경험한 것으로 나타났다(대한민국국회, 2012년 12월: 64).

경찰공무원 자살의 원인은 개인의 문제뿐만 아니라 사회문화·경제적 요인 등 상호 복합적으로 작용하는 경우가 많다. 경찰공무원의 직무는 현장에서 긴장감이 수반되는 즉시성 있는 업무 수행으로 인하여 받은 심리적 외상장애가 극복되지 않고 잠재되어 있을 가능성이 높으며, 야간근무와 교대근무를 하는 경찰공무원은 특수건강검진 확대 실시가 필수적이라고 하겠다. 또한, 경찰공무원은 불규칙한 야간 교대근무 특성상 뇌심혈관계 질환은 다른 직군의 공무원보다 발병률이 높으며, 경찰공무원의 직무스트레스, 불면증, 우울증상, PTSD 등 정신건강에 대하여도 조직 차원에서 꾸준히 관심을 갖고 체계적으로 관리할 필요가 있다.

경찰공무원의 자살을 예방하기 위해서는 기히 운영중인 경찰 마음건강향상 프로그램의 다각화, 회복탄력성 구축 프로그램 개발, 심리적 부검을 통한 자살 원인 분석 및 진단을 통한 사전 예방 강화, 전·현직 동료 상담사 운용 네트워크 구축 필요성 검토, 경찰공무원 인력 증원 및 예산 확보 등 정부차원의 체계적인 관심이 필요한 것을 확인하였다.

경찰관 자살 배경에는 갈등·직무 스트레스·비리·범죄 등 조직적 요인과 갈등·건강·경제 등 개인적 요인 등 다양한 원인이 있지만 전문가들은 ‘조직문화’에 비중을 둔다.(경찰관 올해만 21명 극단적 선택... 상담사 1명이 한해 427명 상담, 연합뉴스. '21.11.11)

자살률이 가장 높은 것으로 파악된 경위 계급은 경감 근속 승진에 대한 탈락 부담은 물론 상하 관계에서 받는 역할 부담이 크며 대부분이 지역경찰에서 일선 야간 현장근무를 함으로 인한 체계적인 건강 관리가 안되고, 가정에서도 소통이 잘 안되고 고립되기 쉬운 연령대로, 자살한 경찰관들에 대한 심리 부검 등을 통해 총체적 원인 분석을

통해 실효성있는 대책으로 접근해야 한다.

경찰공무원은 대국민 접점에서 외근을 많이 수행하며 국민이 위협에 처했을 경우 생명과 재산을 보호하기 위한 업무 특성상 위험한 상황에 놓이게 되고 수많은 민원을 맞게 된다. 따라서 이러한 상황에서 경찰공무원은 스트레스로 인한 우울감을 극복할 수 없거나 이로 인해 자살도 생각할 수 있을 것이다. 또한 야간 근무 등 불규칙한 근무특성 및 현장성 있는 업무 수시 동원으로 인해서 가족과 함께 할 수 있는 여가 시간이 부족하다거나 가족내 갈등 상황이 잘 해결 되지 않을 경우 가정에서 고립되게 되고 이로 인해 4~50대의 경위급에 해당하는 부류에서 자살생각을 유발하게 되기도 한다.

따라서 경찰공무원 정신건강을 일반 건강검진 수준으로 체계적으로 관리하는 조직적인 접근이 필요하며, 이로 인해 경찰 직무를 성실히 수행하고 투철한 사명감으로 업무에 임할 수 있게 될 것이다. 경찰 조직내에 정신건강 관리가 선택이 아니라 필수라는 점을 시스템적으로 구현하여 필요시 수시 또는 매년 정기적으로 건강관리 차원에서 정신건강 문제를 드러내어 상담받을 수 있는 여건이 조성되어야 하겠다. 앞서 우울감과 스트레스는 동일한 상황에서 받더라도 개인의 자기통제력과 회복탄력성 여부에 따라 정도의 차이가 있는 점을 확인하였듯이, 경찰 채용시 인성검사를 강화하여 심신이 건강한 경찰관을 선발하거나 재직 중 수행하는 직무적성검사 결과를 통해 끊임없는 향상 교육도 필요할 것으로 생각된다.

조직 내 경찰공무원들이 심리적으로 탈진되지 않고 활기차게 업무를 수행할 수 있도록 하고 건강한 경찰 조직문화를 구현하기 위해서는 정책적으로 개선해야 할 부분이 있다.

첫째, 경찰 조직내에서 정책 및 의사를 결정하는 과정에 조직 전체 구성원들이 적극적으로 참여하고 합의할 수 있는 수평적 시스템을

구축해야 할 것이다. 이를 위해 내부 게시판의 현장활력소 기능에 대한 피드백 강화 등 소통 채널의 다변화를 꾀할 필요가 있다. 신입 5년 이내의 젊은 직원들로 구성된 팀으로 각종 정책 아이디어를 의논하고 집결하여 기관장에게 전달할 수 있는 수단을 마련함으로써 조직의 다양한 의견수렴을 할 수 있는 수평적 구조를 만드는데에 일조할 수 있을 것이다. 또한, 상명하복의 수직적 조직문화 및 피라미드 계급 구조하에서 중간관리자, 지휘관의 권위의식 및 갑질 문화를 타파하고 수평적 조직문화 조성으로 힘써야 하겠다.

둘째, 소위 하위직 경찰공무원들에 대하여 처우를 개선하여 직무 만족도를 높여야 할 것이다.

현재 경찰은 공안 업무를 수행하고 있으면서도 공안직 보수를 받지 못하고 있다. 그리고 「경찰공무원법」의 근속승진임용규정에도 불구하고 기획재정부의 예산 제한으로 근속승진 대상 계급 중 가장 높은 경감에 한해서는 근속승진 대상자의 40%만 승진할 수 있도록 규정하고 있어 다수의 경찰공무원이 경감 승진에서 누락되고 있는 등 상실감도 큰 편에 속한다. 따라서 공안직 공무원에의 편입과 경감 근속 승진자 확대가 이루어질 수 있도록 법령 개정 및 관계 기관과 지속적으로 논의해야 할 것이다.

경찰청 복지정책담당관실 내 경찰공무원의 자살을 예방하기 위한 데이터를 수집 및 분석하는 전담부서를 신설하여 정신건강관리를 정기 건강검진의 방식으로 주기적으로 또는 필요시 수시로 확인할 수 있는 절차를 마련해야 한다. 회복탄력성 및 자기통제력 회복을 위해서는 자기 명상 등 우울증을 스스로 해소하고 자신을 돌아볼 수 있는 프로그램에 다수의 구성원이 참여할 수 있도록 시스템을 갖추어야 할 것이다. 조직 전반으로는 일과 가정의 양립 등 근무혁신을 통해 경찰공무원이 가정생활에 충실할 수 있도록 지휘관부터 솔선수범하여 조직 문화를 점차 바꾸어 나가야 할 것이다.

경찰 인력 증원과 함께 현장에는 증원된 인력을 체감하지 못한다는 일선 현장경찰의 의견을 귀담아 주야교대 근무 비상근무, 휴일근무, 야간근무 등을 수행해야 하는 현장 인력을 빼앗아 서나 청 본부 단위로 편입하지 않도록 유의해야 할 것이다. 서울의 경우 지속적으로 기동대 창설이 이루어져 현장 인력 증원을 체감하지 못하는 경우가 많다. 자유롭게 연가를 가고 일과 가정의 양립이 될 수 있도록 부서별 편차 없이 어느 부서나 스트레스를 개선할 수 있을 정도의 조직 구조 개선이 이루어져야 할 것이다. 무엇보다 최근 들어 수사권 조정과 함께 경제팀 기피 현상이 날로 심각해지고 있어 사건 감소가 어렵다면 수사부서의 인력 보강이 절실하다고 하겠다. 경찰인력의 증원을 지속적으로 추진하여 현장의 근무부담이 경감함으로써 경찰의 스트레스 개선에 기여하게 될 것이다.

승진 및 보직인사의 공정성을 확보하기 위해 인사상 독점 관행이 이루어지지 않도록 절차를 투명하게 할 필요성이 있으며, 시도자치경찰위원회 위원 구성과 관련된 법령 내용을 개정함으로써 자치경찰제 이후 시도지사가 인사권을 공정하게 행사할 수 있는 시스템을 마련해야 한다.

셋째, 경찰직장협의회 및 소통 채널을 확대해야 한다. 지난 2020년 「공무원의직장협의회설립·운영에관한법률」에 의해 설립된 경찰직장협의회는 현재 경감 이하 계급만 가입할 수 있으며 기밀업무를 취급하거나 인사 및 예산 관련 업무 담당자는 경감 이하라도 직장협의회에 가입할 수 없다. 각급 경찰 관서별로 설치된 직장협의회는 자신들의 요구와 관련하여 논의를 이어갈 수 있는 대상이 해당 관서장에 국한되는 면이 없지 않으나, 직장협의회 설립 2년차를 맞이하여 각 시도청장이 직협에 관심을 갖고 적극적으로 소통 간담회를 개최함으로써 안건 논의 및 결과 공유의 장을 마련하기 시작하였다.

현실적으로 경찰정책과 관련된 실질적 권한 행사는 경찰청장이나 시도경찰청장에 의해 이루어지기 때문에 현실적인 논의 기구로서 작동할 수 있도록 제도적 뒷받침이 되어야 할 것이다.

따라서 관련 법률의 개정을 통해 경감 이하의 모든 경찰공무원이 직장협의회에 가입할 수 있도록 하고 직장협의회 대표들이 직접 경찰청장과 협의할 수 있는 제도를 마련해야 한다. 그리고 이를 통해 직장협의회가 경찰공무원의 근무여건 개선, 복지제도 개발, 고충처리 등 실질적 역할을 수행할 수 있도록 해야 할 것이다. 그러나 무엇보다도 가입범위를 확대하더라도 잦은 인사이동과 직협에 대한 무관심이나 냉대로 인하여 가입이 가능한 직원이더라도 가입률이 현저하게 낮은 편이다. 가입률 제고를 위하여 직협 및 기관이 협조하여 조직 구성원들에게 근무여건 개선 등 조직 구성원의 이익을 위해서 적극적으로 도움이 된다고 체감할 수 있도록 적극적인 홍보가 필요한 시점이다.

또한 중간관리층의 사기양양을 위해 현장감독자에 대하여 과감하게 권한을 위임하고, 현장의 목소리와 요구사항이 상부에 잘 전달될 수 있도록 내부망에서 현재 운영중인 현장활력소 등을 통해 현장의견을 수집하고 피드백 기능을 강화해야 할 필요가 있다.

네번째, 일선에서 항상 긴장감 속에 시민을 대응하는 현장 경찰관들에 대한 심리 상담 등 조직적으로 지원해 줄 필요가 있다. 지난 2014년부터 경찰청이 의료기관과 업무협약을 체결하여 병원 내에 운영하고 있는 ‘마음동행센터’ 및 정신건강임상심리사 등 지원 인력을 확대하여 상담사 증원 뿐 아니라 각 지역별로 산재한 민간 의료법인과의 MOU를 통해 무료 내지 국가건강검진 차원과 동급으로 정신건강을 체크하고 관리할 수 있는 네트워크 연결이 긴요한 시점이라고 하겠다.

이와 같이 경찰공무원들의 정신건강상 문제를 조기에 발견하고 언제 어디서든 편하게 적절한 상담과 치료가 이루어지도록 지원 역할을 해야한다. 또한 직무를 수행하면서 가정내 발생할 우려가 있는 개인적인 우울증과 스트레스를 점검하고 이를 관리하기 위하여 언제 어디서든 필요할 경우 심리상담을 정기적으로 받을 수 있도록 제도적 장치를 마련해야 할 것이다. 서울청은 코로나 기간 중 수면의 질이 스트레스 호르몬 분비를 억제하여 면역력을 강화하는 등 여러 잇점이 있어 지역 현장경찰 중 희망자를 받아 소수정예로 수면클리닉을 운영하였다. 이와 같이 스스로 자각하고 관리할 수 있는 다양한 처방으로 이루어진 체계화되고 검증된 프로그램 발굴이 시급하다. 2010년 이후 스트레스 심리상담 프로그램을 제공하고 있으나, 이를 어플화하여 상시 모바일이나 인터넷으로 접근도를 향상시켜 활용할 수 있도록 하는 것이 필요하다.

기업의 일원이 심리적 탈진으로 생산성이 저하된다면 기업의 이익률 저하와 직결되듯이 경찰공무원의 심리적 탈진은 단순히 개인의 문제로 치부할 게 아니라 조직 전체적으로, 더 나아가 국민을 상대하는 치안서비스의 질적 저하로 연결되므로 조직 전체의 차원에서 접근해야 할 필요성이 있다. 이와 같은 접근방식의 변화가 있어야 실효성을 거둘 수 있는 정책 대안을 마련할 수 있는 밑거름이 될 것이다. 한국 사회에서 좋은 직업으로 인정받고 있는 공무원인 경찰공무원의 자살이 높은 현실은 그 현상과 원인을 면밀히 들여다보고 시간이 걸리더라도 데이터의 철저한 수집과 진단을 거쳐 경찰공무원의 자살원인을 규명하고 예방대책 수립에 관심을 가져야 할 것이다.

모든 경찰공무원이 업무수행 과정에서 심리적 탈진과 스트레스를 받을 수 있으며 이를 완화시켜줄 수 있는 근무여건 개선으로 경찰공무원의 감정노동을 해소시켜줄 수 있는 조직 전반적인 문화 조성으로 인해 경찰치안력이 향상되고 보다 나은 대민서비스를 제공할 수 있을 것이다.

## - 참고문헌 -

- 김경태(2017) “경찰 마음동행센터 활성화 방안 연구”
- 김덕환,박동균(2018) ”경찰공무원의 자살원인 분석과 예방대책“
- 김성환(2013) ”경찰공무원의 감정노동이 직무소진에 미치는 영향 : 직무스트레스의 매개효과를 중심으로“
- 김순양·구종태·윤기찬(2002) “일선경찰공무원의 직무스트레스 수준 및 유발요인 분석”
- 민홍기(2017) “스트레스와 우울감이 경찰공무원의 자살생각에 미치는 영향”
- 박재원·윤가현(2017) “경찰관의 업무관련 스트레스가 우울감에 미치는 영향에 관한 연구:분노반추와 회복탄력성의 조절효과를 중심으로
- 박영주(2014) “경찰공무원의 자살생각에 영향을 미치는 요인에 관한 연구”
- 배점모(2011) ”경찰공무원과 소방공무원의 외상 후 스트레스와 심리적 복지감 및 우울 간에 관계 비교 연구
- 이경미·김인아·송재철(2016) “경찰 112,117,182센터 종사자의 감정노동 및 작업장 폭력과 우울, 불안수준 관련성”
- 이만석·김명식(2020) “경찰공무원 자살 실태와 예방대책”
- 이승환(2019) “고위험공무원(소방관·경찰관)의 PTSD가 자살사고 및 직무만족에 미치는 영향에서 사회적 지지의 조절효과”
- 이승우·남재성(2021) “경찰공무원의 심리적 탈진과 조직문화의 관계”
- 이영희, 박혜운(2006) ’직무스트레스 결정요인과 조직유효성의 관계에서 업무관련 스트레스의 조절효과 연구;항공사 객실승무원을 중심으로”
- 임준태(2012), “경찰공무원의 자살 생각에 미치는 영향요인“
- 한상암·박한호(2015) “경찰공무원 자살논의를 통한 예방과 전략”
- 황세웅(2014) ”경찰공무원의 자살생각에 미치는 영향요인“
- ‘22년 경찰 마음건강증진 종합추진 계획(서울경찰청, 경무기획과)
- Marks, Sobanski, & Hine, 2010; Mezo & Baker, 2012; Robbison & Alloy, 2003
- e-나라지표(2020). 경찰 인력 현황  
<https://www.index.go.kr/potal/main/EachDtlPageDetail.do?>