

행정자치위원회회의록

2023년도

행정사무감사

대전광역시의회사무처

피감사기관

1. 인재개발원
2. 인사혁신담당관
3. 홍보담당관

일시 : 2023년 11월 14일 (화) 오전 10시

장소 : 행정자치위원회회의실

(10시 03분 감사개시)

○위원장 이재경 의석을 정돈하여 주시기 바랍니다.

오늘은 인재개발원, 인사혁신담당관, 홍보담당관에 대한 2023년도 행정사무감사를 실시하겠습니다.

1. 인재개발원

○위원장 이재경 먼저, 「지방자치법」 제49조 및 같은 법 시행령 제41조와 「대전광역시의회 행정사무 감사 및 조사조례」에 따라 인재개발원에 대한 2023년도 행정사무감사 실시를 선언합니다.

감사 진행순서는 먼저 증인선서를 하고 업무보고 청취와 감사에 대한 질의 순으로 진행하겠습니다.

효율적인 감사를 위해 몇 가지 유의사항을 말씀드리겠습니다.

관계공무원께서는 의회에서 실시하는 행정사무감사의 중요성을 인식하고 대전 시민을 대표하는 위원님들의 감사에 성실하게 임해주시고 보충답변이 필요한 부분은 본 위원장의 허락을 받고 관계부서장이나 다른 증인께서 발언대에 나와 답변해 주시기 바랍니다.

아울러 위원님들께서 요구하신 자료는 신속 정확하게 작성하여 제출하여 주시기 바랍니다.

다음은 증인선서의 취지와 처벌규정에 대해 말씀드리겠습니다.

선서를 하는 이유는 행정사무감사를 실시함에 있어 증인으로부터 양심에 따라 사실대로 증언하겠다는 서약을 받기 위한 것입니다.

만약 서류제출 요구를 받은 자가 정당한 사유 없이 정해진 기간 내에 제출하지 않은 경우와 출석요구를 받은 증인이 정당한 사유 없이 출석하지 아니하거나 선서 또는 증언을 거부하는 경우에는 500만 원 이하의 과태료를 부과할 수 있고 위증의 경우 고발될 수 있음을 알려드립니다.

선서는 증인을 대표하여 인재개발원장께서 발언대로 나오셔서 해주시고 다른 증인들께서는 제자리에 서서 오른손을 들어 선서해 주시기 바랍니다.

선서가 끝난 후에는 선서문에 서명날인 후 원장께서 일괄 취합하여 본 위원장에게 제출하여 주시기 바랍니다.

그러면 먼저 증인선서를 하겠습니다.

김기홍 인재개발원장 발언대로 나오셔서 선서하시기 바랍니다.

○인재개발원장 김기홍 선서!

본인은 대전광역시의회 행정자치위원회 2023년도 행정사무감사에 임함에 있어 성실하게 감사를 받을 것이며 또한 증인으로서 증언을 함에 있어서는 「지방자치법」 제49조와 「지방자치법 시행령」 제41조 및 「대전광역시의회 행정사무감사 및 감사조례」가 정하는 바에 의하여 양심에 따라 숨김과 보탬이 없이 사실 그대로 말하고 만일 거짓이 있으면 위증의 벌을 받기로 맹세하고 이에 선서합니다.

2023년 11월 14일

인재개발원장 김기홍

교육지원과장 이병연

교육운영과장 박찬권

수석교수요원 정진제

(인재개발원장 김기홍, 이재경 위원장에게 선서문 전달)

○위원장 이재경 모두 자리에 앉아주시기 바랍니다.

오늘 우리 위원회 행정사무감사 방청 및 모니터링을 위해 대전참여자치시민연대 김재설 회원님께서 자리를 함께하고 계십니다.

우리 행정자치위원회 방문을 진심으로 환영합니다.

다음은 업무보고 청취를 하겠습니다.

김기홍 인재개발원장께서는 업무보고하시기 바랍니다.

○인재개발원장 김기홍 인재개발원장 김기홍입니다.

존경하는 이재경 위원장님 그리고 위원님 여러분, 평소 인재개발원에 관심과 애정을 갖고 이끌어 주시는 것에 대해 감사드립니다.

그러면 인재개발원 소관 주요업무를 보고드리겠습니다.

보고드릴 순서는 총괄, 2023년 추진실적 및 2024년 추진계획 순입니다.

먼저 업무보고 책자 193쪽 총괄입니다.

(주요업무보고서는 부록에 실음)

이상으로 업무보고를 마치면서 우리 인재개발원은 우리 시 모든 공직자가 시정 발전과 일류 경제도시 대전을 위한 핵심인재로 육성될 수 있도록 최선의 노력을 다하겠습니다.

존경하는 이재경 위원장님과 위원님들의 지속적인 관심과 변함없는 지원을 부탁드립니다.

감사합니다.

○위원장 이재경 김기홍 인재개발원장 수고하셨습니다.

방금 보고한 내용이나 인재개발원 소관 행정사무에 대해서 감사하실 위원님께서 발언을 신청하시기 바랍니다.

존경하는 정명국 위원님 감사하시기 바랍니다.

○정명국 위원 정명국 위원입니다.

공직자 위탁 사이버교육 관련해서 제가 감사를 하겠습니다.

제가 작년 행감 때 외국어 역량강화 자격증 취득지원을 위한 외국어 사이버교육과 자격증교육 수의계약 관련해서 작년에 질의를 드렸지요?

○인재개발원장 김기홍 예.

○정명국 위원 이번에 공개입찰로 변경할 것을 제가 요구했었습니다.

어떻게 됐지요?

○인재개발원장 김기홍 위원님 말씀하신 대로 경쟁입찰을 해서요, 업체를 선정했습니다.

○정명국 위원 그런데 제가 궁금한 것은 만족도가 어떻게 됩니까?

○인재개발원장 김기홍 일단 자격증과 외국어 사이버 과정을 이수하신 분들은 참 좋은 과정이고 도움이 됐다고 말씀을 하십니다.

그런데 제가 통계를 보니까 수료자 수가 작년보다는 좀 줄었습니다.

그리고 몇 년 전부터 추세가 조금씩 수강 규모가 줄어들고 있거든요.

그래서 이거는 제가 연말까지 한번 보고 왜 저조한지 그 부분은 분석을 해봐야 될 것 같고요, 지금까지 파악한 바로는 자격증이나 외국어 과정이 좀 어렵게 느껴지는 것 같습니다.

한 달 안에 수료해야 하는데 학습부담이 큰 게 아닌가 생각돼서요, 매월 들어야 되는 교과내용의 분량을 줄여서 많은 공무원들이 수료를 할 수 있도록 해볼까 생각 중입니다.

○정명국 위원 지금 원장님 말씀도 일리가 있는데 제가 조금 확인해 보니까 사이트에 오래된 그런 강좌들, 그런 것들이 많이 있다고 공무원들이 얘기하네요.

최신화가 안 되어 있고 예전 것들 강좌가 많이 들어와 있는 걸 봤어요.

그래서 수강생 수가 조금 줄어드는 것 같아요, 일부 제가 파악해 본 결과.

그래서 입찰할 때 과업지시서를 좀 더 신경을 써야 될 것 같다는 생각이 들었습니다, 그렇지요?

입찰을 할 때 입찰참가자는 과업지시서를 보고 입찰에 참여를 하겠지요.

그런데 제가 알아본 바로는 그 내용 자체가 약간은 부실하다, 우리의 입맛에 맞는 과업지시서가 올라가 있지 않다는 그런 판단이 들었습니다.

제가 작년에 행감을 하고 올해 이 부분에 대해서 계속 모니터링을 사실 했습니다.

그리고 직접 참여하는 공무원들을 통해서 들어보니 옛날, 업체들은 참여할 때 과업지시서의 기준상으로만 맞으면 상관없거든요.

우리가 최신 프로그램에 최신을 적용할 수 있는 과업지시서를 만들어야 한다는 그런 생각이 들었습니다.

원장님 어떻게 생각하시지요?

○인재개발원장 김기홍 일단 수강생 규모가 줄어드는 거는 긍정적인 게 아니라 판단되고요, 사이버 외국어, 자격증 과정을 모범적으로 잘하고 있는 교육기관들을 한번 벤치마킹해서 과업지시서라든가 아니면 운영방향 같은 걸 재검토하도록 하겠습니다.

○정명국 위원 맞습니다, 원장님 어느 정도는 생각하고 계신 부분이 있는 것 같습니다.

그래서 저는 양보다는 질이라고 생각합니다.

그리고 우리가 가장 중요한 거는, 어쨌든 과업지시서라는 게 있습니다, 과업지시서.

입찰할 때 어떤 조건이라든가 이런 부분들에 대해서 우리가 선정하기 전에, 올리기 전에 충분히 인재개발원 측에서 논의가 되고 정말 공무원들이 필요한 사항이 어떤 건지, 어떤 것을 여기에다 넣어야 될지, 지금 들어가 보면 약간 과거, 옛날 것들이 많이 올라와 있더라고요.

이런 부분은 수정하셔서 잘 상의하셔서 다음에는 이런 일이 없도록 부탁드립니다.

○인재개발원장 김기홍 예, 알겠습니다.

○정명국 위원 다음 감사하겠습니다.

작년 11월에 시 종합감사가 있었지요?

○인재개발원장 김기홍 예.

○정명국 위원 감사처분요구가 시정 1건, 주의 4건, 개선 2건으로 받으신 것 같습니다, 맞지요?

○인재개발원장 김기홍 예.

○정명국 위원 어떤 내용들이지요?

○인재개발원장 김기홍 여러 가지 지적사항이 있었고요, 물품대장 정비가 덜 되어 있다든가 정보자료실 운영 관리가 미진하다든가 그리고 교육교재 발주방법 같은 게 좀 방만하게 운영되었다 그런 지적을 받았습니다.

○정명국 위원 제가 교육교재 분할발주에 대해서 말씀드리려고 하는데 교육 때마다 분할해서 수의계약을 하셨다는 내용이 있네요.

이유가 뭐지요, 왜 그렇게 하셨지요?

○인재개발원장 김기홍 지나고 나서 보니까 서로 협의해서, 교육과정 운영담당자들이 협의해서 한 업체로 통합발주하는 게 좋을 텐데 그러지 못한 것 같습니다.

○정명국 위원 그러니까 그렇게 안 하신 이유가 뭐냐는 거지요, 통합하는 건 맞는 건데 그렇게 수의로 계약하신 이유가 뭐냐는 거지요.

이유가 있잖아요.

그거는 차후에 통합발주가 낫다는 말씀이시고, 그렇지요?

나눠서 이렇게 수의계약을 하신 이유가 뭐냐고 제가 질의를 드린 겁니다.

○인재개발원장 김기홍 작년이요?

○정명국 위원 예.

○인재개발원장 김기홍 아마 그게 소액이니까 계약하기도 편하고 그래서 아마 그런 것 같습니다.

○정명국 위원 그거는 아닌 것 같고요, 제가 볼 때는 2022년까지 182건을 분할 발주했고 4년간의 거래처를 보면 매년 많게는 13개, 적게는 3개소에 분할발주를 했습니다.

이거는 업체 도와주는 격밖에 안 되는 겁니다.

그렇지요, 원장님?

○인재개발원장 김기홍 그렇게 볼 수도 있습니다.

○정명국 위원 이거는 그렇게 볼 수 있는 게 아니에요, 왜냐하면 그 내역을 사실 따져보면 계속 이렇게 갈 수가 없거든요.

그 업체가 계속해야 하는 이유, 꼭 거기만 해야만 하는 이유가 있다면 당연히 그 업체와 수의계약을 하는 게 맞는 건데, 그런 게 없고 계속 나눠서 쪼개기식으로 계약을 하고 통합하면 당연히 2,200만 원이지요?

2,200만 원 수의계약금액이 넘으면 입찰하면 당연히 금액은 내려가겠지요.

○인재개발원장 김기홍 예.

○정명국 위원 입찰 당시에든 과업지시서를 잘 쓰면 우리가 얻을 수 있는 이득이 많습니다, 대전시 인재개발원에서.

충분히 저는 공무원이 그거를 생각하고 있을 거라고 생각합니다.

하지만 이런 지시사항을 받았다는 것은 저는 문제가 좀 있지 않았나 하는 생각이 들어요.

이런 부분은 원장님, 다시 한번 생각을 많이 하셔야 할 것 같고요, 이거는 시민의 혈세에 대한 낭비입니다.

작은 데에서, 사실 지금 대전시가 예산이 없어서 다들 예산편성 자체도 되지 않고 지역에 보도블록조차 하나 깔 수 없는 그런 상황들이 도래하고 있습니다.

알고 계시지요, 예산이 어려운 것?

○인재개발원장 김기홍 예.

○정명국 위원 그런데 각각 부서, 인재개발원 문제뿐만 아니라 곳곳에서 조금만 아끼면 작은 건물 하나는 대전시에서 매입할 수 있는 상황입니다.

그래서 어쨌든 이런 부분에서 원장님께서 다시 한번 전체적으로 검토하시길 부탁드립니다.

○인재개발원장 김기홍 위원님 맞는 말씀이고요, 일단 지적사항 있는 후에 제작업체를 최대한 최소화시켰고요, 그래서 비용절감하는 노력을 했습니다.

그리고 교재발주 자체를, 지금은 종이 없는 강의를 추구해야 하거든요.

그래서 파일로 대신한다든지 그렇게 해서 교재수요 자체를 절반 이하로 줄였습니다.

그런 노력을 했다는 건 말씀드리고 싶습니다.

○정명국 위원 예, 저도 그 내용 알고 있습니다.

제가 이거 하기 전에 다 검토는 받았는데 중요한 것은 공무원, 공직자들의 기본 자세입니다.

이거를 통합할 건지, 어떤 사업에 있어서, 무조건 금액을 깎으라는 게 아닙니다.

저는 양이 중요한 게 아니라 질이 중요하다고 생각하는 사람입니다.

우리가 예산 안에서 얼마나 효율적으로 이걸 잘할 수 있을까 그런 생각들, 조금은 바뀌어야 되는데 무조건 깎는 것만이 우선은 아니라고 생각하는 사람인데 이 내용으로 지적사항을 봐서는 전체적으로 문제가 있다는 생각을 하는 거고요.

그래서 어쨌든 원장님께 기본적인 변경생각을 갖고 계신 데 굉장히 감사드리고요, 앞으로 이런 부분은 예산절감 차원에서라도 신경을 각별히 써주시길 부탁드립니다.

○인재개발원장 김기홍 예, 알겠습니다.

○정명국 위원 이상입니다.

○위원장 이재경 정명국 위원님 수고하셨습니다.

감사하실 또 다른 위원님 안 계십니까?

존경하는 이용기 위원님 감사하시기 바랍니다.

○이용기 위원 이용기 위원입니다.

감사자료 69쪽부터 보시면 인재개발원에서 필수교육과정으로 중견간부양성, 신규자, 5급 승진후보자 역량교육 및 역량진단교육 이런 과정들을 봤는데요, 이게 꼭 필요한 교육이라고 생각이 듭니다.

그런데 2021년도부터 교육시간을 보니까 2021년도에 중견간부양성 교육시간이 1,444시간, 2022년에는 1,413시간, 2023년도에는 1,176시간으로 줄었고 신규자 교육도 2021년도에는 449시간, 2022년도에는 744시간으로 늘었다가 또 2023년도에는 447시간으로 이렇게 줄었습니다.

또 5급 승진후보자 교육 같은 경우도 2021년도에는 282시간, 2022년도에는 114시간, 2023년도에는 70시간 이렇게 확 줄었는데 이렇게 교육시간이 특별히 줄어든 이유가 있을까요?

○인재개발원장 김기홍 코로나 때는 주로 강의실에서 교육이 이루어졌고요, 코로나가 해제되면서 완화되면서 현장교육을 많이 했습니다, 현장탐방이라든지 체험.

그래서 그 강의시간에 그게 안 들어간 것 같습니다, 현장 나간 게, 요즘은 현장으로 많이 나가거든요.

○이용기 위원 현장에서 교육시간이 포함이 안 되어서 교육시간이 줄었다?

○인재개발원장 김기홍 예.

○이용기 위원 기본적으로 중견간부양성이나 신규자 이러한 필수교육 같은 경우는 교육과정이나 교육내용, 또 교육시스템이 체계적으로 갖추어져서 기본적인 교육 커리큘럼이 있어야 한다고 생각이 드는데 코로나 때라고 강의실에서 교육하고 코로나 끝나고 나서 교육하고 그거는 맞지 않다고 생각이 드는데요.

○인재개발원장 김기홍 코로나 때는 아무래도 강의실 교육뿐만 아니라 재택으로 화상교육을 받았거든요.

그리고 집합 자체가 안 됐기 때문에 아무래도 강의시간이 많이 들어갈 수밖에 없습니다.

○이용기 위원 코로나 때는 강의시간이 더 많이지?

○인재개발원장 김기홍 예, 많아지고요, 요즘 같은 경우는 집합교육을 하면서 개발원을 벗어나서 현장체험이라든가 체육활동 그런 게 많아졌습니다.

○이용기 위원 군에서도 보면 장교들이 초군반 교육, 고군반 교육, 육군대학 이렇게 정해진 교육이 있거든요, 그 계급에 따라서 올라가는 것에 맞춰서 꼭 필수적으로 받아야 하는 교육들이 있는데 이러한 교육들이 아니라 그냥 요식행위처럼 되는 그 직급에 맞는 교육처럼밖에 보이지 않아서 질의를 드린 거고, 또 보시면 2021년도에는 4급 승진후보자 교육이 있었습니다.

4급 승진후보자 역량강화, 36쪽에, 교육은 계획되었었는데 교육을 실시 안 했었어요.

특별히 실시를 못 한 이유가 있을까요?

○인재개발원장 김기홍 4급 승진자후보자 교육은 우리 시 인재개발원에서 하지 않고요, 완주에 있는 전국 인재개발원에서 담당하는 것으로 정리된 걸로 알고 있습니다.

○이용기 위원 이 감사자료에는 표시되어 있으니까 4급 후보자가 완주에 있는 교육장소에서 교육을 받으러 갔는지 안 갔는지는 확인해야 되는 거 아닌가요?

○인재개발원장 김기홍 …….

○이용기 위원 예, 알겠습니다.

인재개발원에서 하는 필수교육들이 정해진, 홈페이지에서 봐도 중견간부양성 제 목만 나와 있지 이 안에 특별한 어떠한 교육내용이 있는지는 보이지 않거든요.

이런 교육내용이 어떤 교육이 이루어지는지 교육과정이나 교육내용도 명시되어서 필수적인 교육은 실시가 될 수 있도록 신경 써주시길 당부드립니다.

○인재개발원장 김기홍 예, 알겠습니다.

○이용기 위원 이상입니다.

○위원장 이재경 이용기 위원님 수고하셨습니다.

감사하실 또 다른 위원님 안 계십니까?

존경하는 조원휘 위원님 감사하시기 바랍니다.

○조원휘 위원 조원휘 위원입니다.

감사자료 81쪽 외래강사 관련해서 감사를 하도록 하겠습니다.

연 한 300명 내외 외래강사 초빙을 하고 있는 거네요, 자료를 보니까.

81쪽이에요.

○인재개발원장 김기홍 예, 9월 말까지.

○조원휘 위원 아니, 2021년에도 288명, 외래는 260명, 2022년에 342명 2023년도 9월 말까지 288명, 외래강사.

○인재개발원장 김기홍 예, 그렇습니다.

○조원휘 위원 옆에 보면 강사료가 있어요.

강의시간 대비 강사료를 보니까 평균 10만 원대에요, 10만 원, 시간당.

강사료, 강사수당 지급기준이라는 게 있지요?

○인재개발원장 김기홍 예, 그렇습니다.

○조원휘 위원 특1급부터 4급까지 그렇게 되어 있지요?

○인재개발원장 김기홍 예.

○조원휘 위원 특1급은 최초 1시간 40만 원이에요, 초과 매시간마다 20만 원에서 30만 원을 지급하게 되어 있어요.

물론 이건 평균치지만 세부자료가 없어서, 시간당 강사료 10만 원으로 볼 때는 강사수당 지급기준으로 보면 10만 원은 3급이에요.

그래서 이 3급 강사는 주로 누가 오느냐 하면 외국어·전산 등 강사, 체육·레크리에이션 등 취미소양강사, 기타 이에 준하는 자로 원장이 인정하는 자, 그러니까 쉽게 얘기하면 취미소양, 레크리에이션 이런 강사들이 3급에 해당돼요.

자료가 있으신지 모르겠는데 혹시 2023년, 원장님이 취임 이후에 2023년도에 특급 강사를 한번 초빙한 적 있습니까?

○인재개발원장 김기홍 특급 강사는 안 오신 것으로 알고 있습니다.

○조원휘 위원 없지요?

○인재개발원장 김기홍 예, 금년에는.

○조원휘 위원 1급 강사는 혹시 초빙해 보셨나요?

○인재개발원장 김기홍 1급은 조금 있는 것으로 알고 있습니다.

○조원휘 위원 몇 명인지는 모르시지요?

○인재개발원장 김기홍 예.

○조원휘 위원 여기에서 본 위원이 이런 얘기를 하는 것은 교육을 하는 데 사실 강사가 중요하지 않습니까?

강사료가 너무 낮기 때문에, 낮은 강사료로만 초빙을 하고 강사료가 낮기 때문에 외부에 유명강사들이 오지 않는다 또 지금 대부분 강사들이 유명강사, 실력 있는 강사들이 오지 않기 때문에 교육의 흥미도 재미도 유익하지도 않다 이런 이야기도 있는 것 같아요.

이렇게 시간당 평균 10만 원대 강사료를 지급하는 것은 어떤 이유입니까?

예산의 문제입니까, 아니면 과정이 너무 많아서, 결국은 예산의 문제인가요?

○인재개발원장 김기홍 강사수당 지급기준은 전국적으로 다 동일하거든요.

어떤 지자체 개발원이나 다 동일하게 적용되고 있습니다.

유명강사라든지 그런 분들을 모시는 데는 아마 특급 강사수당도 부족할 것으로 생각되고요, 저희가 초빙하는 어려움도 있는 것으로 알고 있습니다.

○조원휘 위원 잘 안 오려고 한다, 쉽게 얘기해서?

○인재개발원장 김기홍 예.

○조원휘 위원 그러니까 왜 잘 안 오려고 하느냐는 거예요.

○인재개발원장 김기홍 유명강사 같은 경우는 이게 사실은 터무니없이 적은 금액이거든요, 시가를 비교하다 보면.

그러다 보니까.

○조원휘 위원 이걸 자체적으로 올릴 수는 없다?

○인재개발원장 김기홍 예, 그렇습니다.

○조원휘 위원 특급 강사나 특2급 강사를 섭외 자체도 안 하잖아요.

섭외해 보신 적 있습니까?

○인재개발원장 김기홍 어려운 것으로 알고 있습니다.

○조원휘 위원 아니, 섭외해 본 적이 있느냐고?

○인재개발원장 김기홍 섭외하려고 노력…….

○조원휘 위원 지금까지는 없었지요?

○인재개발원장 김기홍 교육담당자들이 연락하고 그런 것은 알고 있습니다.

○조원휘 위원 정확히 모르시는 거지요?

○인재개발원장 김기홍 예.

○조원휘 위원 그래서 본 위원이 여기에서 얘기하는 것은 물론 의무교육도 있을 것이고 자체교육도 있고 여러 가지 교육 형태가 있을 텐데 이걸 교육을 줄이더라도 강사의 등급을 높일 필요성도 있지 않나 또 교육생들이나 일부 강사들이 그런 이야기를 하고 있어요.

참고하시기 바랍니다.

○인재개발원장 김기홍 예.

○조원휘 위원 여기 보니까 퍼실리테이터 수당이라는 게 있어요.

퍼실리테이터 수당이 뭘니까?

○인재개발원장 김기홍 역량교육 분야에서 강의를 진행하다 보면 전통적인 강의방식이 아니라 프로그램을 진행하는 그런 게 있거든요.

그러니까 주도적으로 주입식 교육을 하는 게 아니라 프로그램을 진행하는 사람으로 이해하고 있습니다.

○조원휘 위원 그러면 이 퍼실리테이터 수당은 역량교육이나 전문교육을 이수한 자들이 강사로 오면 퍼실리테이터 수당을 추가로 주겠다는 거예요, 아니면 강사한테 주는 수당입니까, 아니면 이런 교육을 강사 중에서 받은 사람한테 추가로 주는 거예요?

○인재개발원장 김기홍 주장사가 있고요, 보조역할로 진행자들이 소규모로 분임 같은 것을 구성해서 10명 단위로 하면 분임마다 퍼실리테이터가 들어갑니다.

○조원휘 위원 그러니까 본 위원이 묻는 것은 A 강사가 왔어요, 강의를 했어요, 그러면 앞에 등급에 따라서 강사수당이 나가지 않습니까?

3급 강사가 왔다고 하면 1시간 10만 원, 초과되면 2시간 15만 원 지급하는데 퍼실리테이터 교육을 이수한 사람이에요.

그러면 시간당 15만 원을 주게 되어 있잖아요.

그러면 이것을 추가로 준다는 거예요, 아니면 이 퍼실리테이터 교육을 하는 사람한테 15만 원 준다는 거예요?

○인재개발원장 김기홍 별개로 알고 있습니다.

○조원휘 위원 그러니까 퍼실리테이터 교육을 하는 사람한테 별도로 수당을 명시해 놓은 거라는 얘기지요?

합산해 주는 것은 아니고?

○인재개발원장 김기홍 예.

○조원휘 위원 그래서 그 부분을 한번, 물론 강의시간에서 평균으로 내본 거지만 10만 원대이고 강사들을 섭외를 잘해야 교육의 효과도 있을 것이다 그런 얘기를 드리고 싶고요.

두 번째 감사자료 95쪽, 존경하는 정명국 위원님께서 방금 전 감사한 부분이기 때문에 추가로 2023년 것만 볼게요.

98쪽 보세요.

연번 68번 보면 다 함께 적극행정, 계획인원을 4,200명 잡았는데 실제 이 강의를 들은 사람은 329명으로 7.8%예요.

이건 수료율이라기보다 수강률이 7.8%예요.

새로운 신규과정이었어요.

이 계획은 어떤 근거로, 4,200명을 세우는 것은 어떤 근거입니까?

○인재개발원장 김기홍 법정교육이 있는데요, 청렴이라든지 폭력예방, 적극행정 이런 정부 차원에서 권장하는 교육입니다.

많은 공무원들이 집합교육에 참여하기 어려우니까 사이버교육으로라도 1년에 1시간 또는 2시간 이상 상시학습하게 되어 있습니다.

그래서 계획이 4,200명으로 된 것으로 알고 있고요.

○조원휘 위원 원장님, 원장님은 인재개발원의 최고책임자세요.

그래서 같은 답변이라도 알고 있다고 자꾸 얘기하면 마치 다른 부서 얘기하는 거예요.

그러니까 4,200명이 그러면 대전시 거의 전 공무원이 다 들을 것으로 본 거네요?

○인재개발원장 김기홍 우리 시 전체가 구까지 합해서 소방 포함해서 8천 명 됩니다.

이것은 법정교육이라 들어야 됩니다.

아마 연말에 몰려서 다 듣는 것으로 알고 있습니다.

지금 11월이니까 11월, 12월에 박차를 가해서.

○조원휘 위원 아니 그러니까 이걸 잘못했다고 하는 게 아니고, 너무 차이가 나서 그래서 어떻게 4,200명이 들을 것으로 예상한 건지를 물어보는 거니까, 그런데 지금 얘기는 그런 교육내용이기 때문에 이렇게 많은 사람들이 대전시 공무원들 대상인 거지요?

○인재개발원장 김기홍 그렇습니다.

○조원휘 위원 그래서 이렇게 많이 들을 것으로 예상했고 연말까지는 더 많이 들을 것으로 본다 이렇게 생각하시는 거잖아요.

연말까지는 몇 퍼센트 예상하십니까?

○인재개발원장 김기홍 작년의 사례를 보면 100% 넘습니다.

○조원휘 위원 그러면 이건 신규과정이라는 것은, 다 함께 적극행정은 2022년도에는 없었어요?

○인재개발원장 김기홍 적극행정 과목은 있었는데요, 옆에 연번 92번 보시면 적극행정이 상당히 권장사항이기 때문에 사례를 통해 배우는 알기 쉬운 적극행정 이렇게 되어 있습니다.

그래서 아마 골라서 듣기에, 왜냐하면 해마다 똑같은 것을 듣기는 바람직하지 않으니까 약간 다양한…….

○조원휘 위원 그러니까 하나 추가했다, 신규로 과정명을?

○인재개발원장 김기홍 예.

○조원휘 위원 연번 76번은 도시정책 기본이해(마이크로러닝) 이것은 계획 자체를 7명 했어요.

그런데 아직 1명도 안 들었어요.

이건 또 왜 7명을 계획했을까요?

○인재개발원장 김기홍 이건 아마 교육수요가 별로 없을 거라고 예상한 겁니다.

○조원휘 위원 그러면 이런 교육은 의무교육 아니지요?

○인재개발원장 김기홍 예.

○조원휘 위원 그래서 본 위원이 그것을 얘기하고 싶은 겁니다.

의무교육은 당연히 넣어야 되겠지요.

현재 수강률이 7.8%대라고 하더라도 넣어야 되겠지만 이렇게 0%, 그 밑에 보면 연번 80번에 14.5%, 90번에 사례로 보는 정부혁신 4%, 이것은 의무교육입니까?

○인재개발원장 김기홍 아닙니다.

○조원휘 위원 그래서 이렇게 4%, 0% 이런 것은 내년 교육과정에서는 빼는 게 맞지 않을까요?

정리를 해야 되지 않을까요?

○인재개발원장 김기홍 위원님 여기는 사이버 교육과정이지요.

이것은 패키지로 해서.

○조원휘 위원 뭘 수도 없는 거예요?

○인재개발원장 김기홍 정부에서 일괄적으로 각 지자체에 다 무상으로 배포하는 겁니다.

굳이 여기에서 저희가 선별을 안 해도 호응도가 낮다든지 시의성이 없는 것은 계속 들어가고 나가고 합니다.

○조원휘 위원 그러면 정부에서 무상으로?

○인재개발원장 김기홍 예.

○조원휘 위원 무상교육하는 거예요?

○인재개발원장 김기홍 저희가 교육콘텐츠를 받는 거지요.

○조원휘 위원 그러니까 무상으로?

○인재개발원장 김기홍 예.

○조원휘 위원 예산 한 푼도 안 들고?

○인재개발원장 김기홍 예.

○조원휘 위원 그래서 여기에서 자체적으로 정비하고 빼고 넣고 할…….

○인재개발원장 김기홍 의미가 없습니다.

○조원휘 위원 할 수도 없다?

○인재개발원장 김기홍 예.

○조원휘 위원 알았습니다, 다음 113쪽 볼까요?

강사 만족도 부분인데요, 이건 자체적으로 강사를 섭외해서 교육하고 교육생들한테 설문지를 통해서 평가받은 거지요?

○인재개발원장 김기홍 예.

○조원휘 위원 이게 4.5점 만점인가요?

○인재개발원장 김기홍 5점 만점입니다.

○조원휘 위원 3.9점대가 가끔 있지만 대부분 4.5점, 4점대가 전부 넘어요.

이걸 보고 원장께서는 교육생들이 강사에 대해서 평가에 나온 것처럼, 지금 평균이 4.5점이에요, 5점 만점에.

교육생들이 강사에 대해서 만족하고 있구나 이렇게 평가하시나요?

○인재개발원장 김기홍 5점에 가깝게 아주 높게 나오는 분들은 탁월한 강사라고 생각이 듭니다.

다만 대부분이 4점 이상이기 때문에 그 부분은 변별력이 떨어진다고 생각합니다.

○조원휘 위원 그렇지요, 그겁니다.

그래서 이걸 보고 강사들이 무난하다 이렇게 보지 마시고 평가방법을 한번 바꿔봐야 되지 않을까, 왜 본 위원이 아까 강사섭외 문제부터 강사수당부터 강사평가까지 거론하는 것은 교육을 들은 교육생들이 제가 듣는 것은 일부지만 여기 지금 이렇게 평가처럼 강사 만족도가 5점도 나오고 4.5 해서 죽 이렇게 않아요.

이 평가결과가 현실과 그렇게 부합하지 않는 것 같아서 말씀드리는 거예요.

이것도 한번, 의례적으로 저도 어디 가서 교육받으면 평가하면 우수, 우수, 우수 그냥 빨리 끝나고 집에 가고 싶은, 정말 훌륭한 강사와 그렇지 않은 강사를 잘, 옥석을 가려낼 수 있는 제도가 필요하지 않나 그런 생각입니다.

공감하세요?

○인재개발원장 김기홍 예, 이게 아마 더 나은 대안을 찾기 쉽지 않아서 이 방

법을 계속 쓰는 것 같기도 하고요, 다만 이게 너무 유용한 정보를 제공 못 받고 있는 것 같거든요.

그래서 선진적으로 할 방법이 있나 그런 것은 알아보도록 하겠습니다.

○조원휘 위원 마지막으로 공유재산 카페가 있지요?

○인재개발원장 김기홍 예.

○조원휘 위원 그런데 계약기간이 1년 단위로 재계약해서 3년 동안 2023년 6월 16일 계약만기가 됐네요.

그런데 2023년 6월 17일부터 12월 8일까지 175일 연장계약을 했어요.

1년 단위로 통상 하는데 175일만 연장계약을 한 특별한 이유가 뭐니까?

○인재개발원장 김기홍 운영업체에서 그렇게 원했습니다.

○조원휘 위원 그 얘기는 12월 8일까지만 운영할 생각이 있어서 그런 건가요?

○인재개발원장 김기홍 일단 지금은 그렇습니다.

더 장기로 계약연장을 할 수 있는데요, 당초 입찰할 때 낙찰금액이 부담스러운 금액으로 됐기 때문에 그냥 기간연장하는 게 카페 운영하시는 분들한테는 부담이 큰 것으로 알고 있습니다.

○조원휘 위원 이걸 처음 2000년 6월 17일에 입찰했습니까?

○인재개발원장 김기홍 예, 경쟁입찰했습니다.

○조원휘 위원 임대료 대부금액이 약 300만 원, 그런데 코로나 때문에 경감을 해줬어요.

그럼에도 불구하고 이렇게 175일만 연장하는 것은 그만하겠다는 의사인 것 같은데 쉽게 얘기해서 수익이 안 난다는 거겠지요.

○인재개발원장 김기홍 일단 그렇고요, 계약이 만료되면 다시 입찰하거든요.

그러면 낙찰금액이 떨어질 수도 있으니까요.

일단 한번 정리하고 들어가는 게 맞는 것 같습니다.

○조원휘 위원 그러면 만약 여기에서 그만두게 되면 그때 다시 입찰하겠단?

○인재개발원장 김기홍 예.

○조원휘 위원 물론 입찰을 해봐야 되겠지만 제가 여기 가끔 가봅니다만 제가 봐도 거기에서 금액 여부를 떠나서 입찰해서 입찰자가 그렇게 물리지는 않을 가능성이 크다, 그래서 여기도 보니까 그러면 유찰 시 어떻게 할 거냐, 이게 계속 유찰되면 거기에서 하겠다는 의사가 없으면 그다음은 어떤 생각을 갖고 계시나요?

○인재개발원장 김기홍 입찰자가 두 번 이상 없으면 할 수 없는 거고요, 그렇게 되면 자판기라든지 그런 것을 생각하고 있습니다.

그리고 단독으로 해서 입찰 들어오면…….

○조원휘 위원 그것은 그때 해보고 그렇게 하시고 본 위원은, 거기 방사청 직원

들이 숙소로 지금 사용하고 있지요?

○인재개발원장 김기홍 예.

○조원회 위원 몇 분 계십니까?

○인재개발원장 김기홍 현재 30실 쓰고 있습니다, 30명.

○조원회 위원 그래서 시청 1층에 장애인들이 운영하는 카페가 있지요?

만약 여기에서 하시는 분들이 더 안 하겠다고 하고 유찰되면 이런 부분도 한번 그때 가서 고려해보는 것도 괜찮지 않을까 생각합니다.

○인재개발원장 김기홍 좌우지간 카페가 교육생들한테는 상당히 그나마 있는 편의시설 중에서는 많이 이용하는 시설이거든요.

또 대화할 수 있는 공간도 제공하고.

○조원회 위원 그러기 위해서는 거기에 있는 로비나 1층에 있는 창호나 이런 것도 예산을 들여서 싹 새롭게 바꿔줄 필요도 있고요, 처음 한 게 그대로 있잖아요.

근 30년 이상 그대로 있지 않습니까?

이런 말씀을 드리는 것은 여기가 공유재산 카페를 임대해서 수익사업하려고 하는 것은 아니지 않습니까?

있는 공간에 교육생들한테 그런 서비스를 제공하고 휴식공간을 제공하는 거잖아요.

그러니까 그런 것도 해서 유찰되고 안 되면 장애인이 운영하는 카페 같은 것도 고려해 보시기 바랍니다.

○인재개발원장 김기홍 알겠습니다.

○조원회 위원 이상입니다.

○위원장 이재경 조원회 위원님 수고하셨습니다.

존경하는 김진오 위원님 감사하시기 바랍니다.

○김진오 위원 김진오 위원입니다.

동료위원님들과 중복되는 부분이 많이 있어서, 그래도 몇 가지 감사하도록 하겠습니다.

감사자료 81쪽인데요, 원어민 강사 활용실적이 전무한 것으로 나와 있는데 그동안 관련 교육프로그램 개발검토 같은 게 전혀 없었던 건가요?

○인재개발원장 김기홍 2021년 이후에는 없는 것으로 파악되고요, 그전에는 외국어 과정, 중국어 강사가 와서 중국어를 가르친다든지 미국인이 와서 영어를 가르친다든지 하는 사례가 있었습니다.

코로나 때문인지 집합교육을 안 하다 보니까 그게 없었던 것 같고요.

원어민 강사를 쓰고 안 쓰고는 저희가 일단 교육생들 의견을 들어서.

○김진오 위원 의견을 들으셨어요, 그러면?

○인재개발원장 김기홍 예, 그런데 어렵다, 왜냐하면 원어민 수업을 듣는 게 사실 큰 부담이 될 수 있거든요.

○김진오 위원 어떤 게 부담이 될 수 있다는 거지요?

○인재개발원장 김기홍 학습부담이 큼니다.

그래서 일단 지금은 수요가 없는 것으로 파악됐고요.

계속 그것은 서로 협의해서 교육생들한테 기왕이면 원어민 강사한테 배우는 기회도 제공하는 게 좋지 않을까 생각합니다.

○김진오 위원 원어민 강사한테 배운다는 것이 아까 말씀하신 중국어라든지 일본어 이런 식으로 그 나라의 언어를 배우는 것 아닌가요?

○인재개발원장 김기홍 예, 그렇습니다.

○김진오 위원 그런데 그걸 우리 교육생들이 부담스러워한다는 말씀이신 거지요?

○인재개발원장 김기홍 학습부담이 크긴 큼니다, 사실 스트레스를 많이 받게 되지요.

○김진오 위원 그래요?

저는 반대로 교육과정에 원어민 강사를 했을 때 교육생들이 훨씬 더 좋아할 거라는 생각을 했거든요.

왜냐하면 사회에 나와서 배우려면 비용도 발생되고 시간도 따로 할애해야 되기 때문에 원장님과 다른 생각을 갖고 있었는데 어쨌든 수요조사를 해봤는데 그런 결과가 나왔다는 말씀이신 거지요?

○인재개발원장 김기홍 예.

○김진오 위원 알겠고요, 36쪽 관련해서 아까 답변은 들긴 했는데 그럼에도 몇 가지만 질의드릴게요.

교육세부실적에 관한 부분인데 지금 보니까 필수로 들어야 되는 교육과정이 있는 것 같고, 여러 가지 있는 것 같은데 매년 200건의 교육과정이 편성되는 것 같아요.

이 교육과정 편성이 어떤 기준으로 이루어지고 있는 건지, 필수과정도 있고 개발원에서 교육을 임의적으로 넣는 것도 있는 건가요?

어떤 식으로 선정되는 거지요?

○인재개발원장 김기홍 필수과정이 있기도 하고요, 재량으로 할 수 있는 것은 소양과목이라고 해서 직원들 업무를 떠나서 힐링한다든지 아니면 지역 알리기 프로그램 같은 것 그런 게 저희가 가감할 수 있는.

○김진오 위원 그러면 200건 정도 되는데 그중에 필수가 몇 과목 정도 돼요?

○인재개발원장 김기홍 215개 과정이지만 사이버교육이 147 과정이고요, 집합교육으로 하는 게 68 과정입니다.

○김진오 위원 제가 질의드리는데는 필수로 넣어야 되는 과목이 몇 과목이나
고요.

○인재개발원장 김기홍 집합교육 같은 경우 필수로 들어가는 게 50개 과정입니
다.

○김진오 위원 50개 과정이면 150개 과정 정도는 개발원에서 임의대로 넣을 수
있는 거예요?

○인재개발원장 김기홍 집합교육 68개 과정 중에 50개 과정이 필수고요, 집합교
육 같은 경우에 18개 과정을 저희가.

○김진오 위원 임의로 넣을 수 있는 거고요?

○인재개발원장 김기홍 예, 가감할 수 있는.

○김진오 위원 지금 교육과정별로 수강률 편차가 상당히 큰데 다른 이유가 있
나요?

○인재개발원장 김기홍 아무래도 직원들이 선호하는 과정이 있을 수가 있고요.

○김진오 위원 선호도에 따라 달라진다는 말씀이신 거잖아요?

○인재개발원장 김기홍 예.

○김진오 위원 그랬을 때는 필수과정이야 어쩔 수 없지만 개발원 자체에서 할
수 있는 것들을, 그것에 대한 수요를 면밀하게 분석은 하고 있나요?

○인재개발원장 김기홍 나중에, 지금 결과평가하고 있습니다.

내년도 계획수립하기 위해서요, 지금 성과평가도 하고 각 기관하고 부서로부터
교육과정에 대한, 개폐에 대한 수요도 받고 있습니다.

○김진오 위원 성과평가에는 그러면 수강률도 포함이 되어 있겠지요, 당연히?

○인재개발원장 김기홍 그렇습니다.

○김진오 위원 그러면 평가를 볼 때 가장 크게 보는 게 어떤 것이 있지요?

○인재개발원장 김기홍 어떤 말씀이신지?

○김진오 위원 성과평가를 할 때 항목이 있을 거잖아요, 그렇지요?

○인재개발원장 김기홍 예.

○김진오 위원 그러면 거기에 수강률도 있을 것이고 다른 항목 중에 어떤 게
있고 어떤 걸 중요하게 보는지.

○인재개발원장 김기홍 만족도도 있고요.

○김진오 위원 만족도도 있고요?

○인재개발원장 김기홍 예.

○김진오 위원 그런데 가장 중요시 볼 게 수강률도 포함이 되어야 한다고 보는
데 그렇게 되나요?

○인재개발원장 김기홍 수강률이 떨어지면 아무래도 2회 하던 걸 1회로 줄인다
든가 그렇게.

○김진오 위원 이것을 예산낭비가 되지 않도록 수요파악을 정확히 해서 과목에 대한 편성이 있을 때 세세하게 살펴봐야 할 것 같다는 생각이 들어서 말씀드린 거거든요.

○인재개발원장 김기홍 예, 맞습니다.

○김진오 위원 그래서 그 부분 신경 써주시면 좋을 것 같아요.

○인재개발원장 김기홍 예, 알겠습니다.

○김진오 위원 이상입니다.

○위원장 이재경 김진오 위원님 수고하셨습니다.

더 감사하실 위원님 안 계십니까?

(「없습니다.」 하는 위원 있음)

감사하실 위원님 안 계시므로 감사를 마치겠습니다.

동료위원 여러분 그리고 인재개발원장을 비롯한 관계공무원 여러분, 수고 많으셨습니다.

감사과정에서 지적된 사항에 대해서 시정할 부분은 조속한 시일 내에 시정하여 주시고 위원님들께서 대안으로 제시한 사항은 면밀히 검토하여 시정에 적극 반영하여 주시기 바랍니다.

이상으로 인재개발원 소관 업무에 대한 2023년도 행정사무감사 종료를 선언합니다.

(11시 05분 감사중지)

(11시 16분 감사계속)

○위원장 이재경 의석을 정돈하여 주시기 바랍니다.

감사를 속개하겠습니다.

2. 인사혁신담당관

○위원장 이재경 계속해서 감사일정에 따라 인사혁신담당관 소관 업무에 대하여 감사하겠습니다.

「지방자치법」 제49조 및 같은 법 시행령 제41조와 「대전광역시의회 행정사무감사 및 조사조례」에 따라 인사혁신담당관에 대한 2023년도 행정사무감사 실시를 선언합니다.

감사 진행순서는 먼저 증인선서를 하고 업무보고 청취와 감사에 대한 답변 순으로 진행하겠습니다.

효율적인 감사를 위해 몇 가지 유의사항을 말씀드리겠습니다.

관계공무원께서는 의회에서 실시하는 행정사무감사의 중요성을 인식하고 대전시민을 대표하는 위원님들의 감사에 성실하게 임해주시고 위원님들께서 요구하신 자료는 신속 정확하게 작성하여 제출하여 주시기 바랍니다.

다음은 증인선서의 취지와 처벌규정에 대해 말씀드리겠습니다.

선서를 하는 이유는 행정사무감사를 실시함에 있어 증인으로부터 양심에 따라 사실대로 증언하겠다는 서약을 받기 위한 것입니다.

만약 서류제출 요구를 받은 자가 정당한 사유 없이 정해진 기간 내에 제출하지 않은 경우와 출석요구를 받은 증인이 정당한 사유 없이 출석하지 아니하거나 선서 또는 증언을 거부하는 경우에는 500만 원 이하의 과태료를 부과할 수 있고 위증의 경우 고발될 수 있음을 알려드립니다.

인사혁신담당관께서는 발언대로 나오셔서 선서해 주시고 선서가 끝난 후에는 선서문에 서명날인 후 본 위원장에게 제출하여 주시기 바랍니다.

그러면 먼저 증인선서를 하겠습니다.

조성직 인사혁신담당관 발언대로 나오셔서 선서하시기 바랍니다.

○인사혁신담당관 조성직 선서!

본인은 대전광역시의회 행정자치위원회 2023년도 행정사무감사에 임함에 있어 성실하게 감사를 받을 것이며 또한 증인으로서 증언을 함에 있어서는 「지방자치법」 제49조와 「지방자치법 시행령」 제41조 및 「대전광역시의회 행정사무 감사 및 조사조례」에 정하는 바에 의하여 양심에 따라 숨김과 보탬이 없이 사실 그대로 말하고 만일 거짓이 있으면 위증의 벌을 받기로 맹세하고 이에 선서합니다.

2023년 11월 14일

인사혁신담당관 조성직

(인사혁신담당관 조성직, 이재경 위원장에게 선서문 전달)

○위원장 이재경 모두 자리에 앉아주시기 바랍니다.

다음은 업무보고를 청취하겠습니다.

조성직 인사혁신담당관께서는 업무보고하시기 바랍니다.

○인사혁신담당관 조성직 인사혁신담당관 조성직입니다.

존경하는 행정자치위원회 이재경 위원장님 그리고 위원님 여러분, 연일 바쁘신 의정활동 중에도 인사혁신담당관 업무에 깊은 관심을 보여주셔서 진심으로 감사드리며 인사혁신담당관 소관 주요업무를 보고드리겠습니다.

보고드릴 순서는 총괄부터 2023년도 추진실적과 2024년도 추진계획 순입니다. 153쪽 총괄 부분입니다.

(주요업무보고서는 부록에 실음)

이상으로 인사혁신담당관 소관 주요업무보고를 마치겠습니다.

독서통신, 시험감독수당, 신규직원, 중요직무급, 전보 등 전년도 행정사무감사에서 위원님들께서 지적해 주신 다양한 사항에 대해서 개선한 바와 같이 올해 이번 행정감사에서도 위원님들께서 지적해 주신 내용에 대해서는 적극적으로 검토 보

완토록 최선을 다하겠습니다.

경청해 주셔서 감사합니다.

○위원장 이재경 조성직 인사혁신담당관 수고하셨습니다.

방금 보고한 내용이나 인사혁신담당관 소관 행정사무에 대하여 감사하실 위원님께서서는 발언을 신청하시기 바랍니다.

존경하는 정명국 위원님 감사하시기 바랍니다.

○정명국 위원 정명국 위원입니다.

담당관님 방금 전에 독서통신교육 시정하셨다고 말씀하셨지요?

○인사혁신담당관 조성직 예, 그렇습니다.

○정명국 위원 독서통신교육 관련해서 감사하겠습니다.

제가 작년 행감 때 통신교육에 관해서, 질의사항 알고 계신가요?

○인사혁신담당관 조성직 예, 알고 있습니다.

○정명국 위원 계약업체가 서울로 되어 있어서 지역업체 살리는 부분 때문에 대전으로 했으면 좋겠다, 기억나시지요?

○인사혁신담당관 조성직 예.

○정명국 위원 현재 어떻게 추진되었지요, 처리결과가?

○인사혁신담당관 조성직 작년에 지적해 주신 바와 같이 서울업체로 총괄적으로 위탁을 선정한 바 있습니다.

그래서 올해부터는 저희가 대전지역 전 서점을 택배가 가능하도록 할 수 있는 지역업체로 찾다 보니까 계룡문고가 가능해서 서울업체에서 대전업체가 참여할 수 있도록 그 길을 터냈고요, 올해 개선사항이 좀 그런 사항이 있는데, 그전에 전년까지 이루었던 게 서울업체로 하다 보니까 총예산이 한 6,250만 원이었습니다.

그런데 그중에 3분의 1이 위탁해서 소진되는 비용이 있습니다, 그래서 그 비용을 삭감하고자 내년도부터는 저희가 운영지원과에서 운영하고 있는 공무원 복지포인트 있지 않습니까?

그 포인트를 운영하는 업체에 위탁해서 실질적으로 서울업체에서 받고 있는 위탁비 30% 정도인 한 2천만 원 정도 예산을 절감할 수 있게 운영방법을 내년부터 개선하려고 노력하고 있습니다.

○정명국 위원 제가 궁금한 것은 지역서점에서 구입한 인원은 총 얼마나 되지요, 올해, 대략?

○인사혁신담당관 조성직 총 2,467명이 했고요.

○정명국 위원 지역서점.

○인사혁신담당관 조성직 전체 다 지역서점.

○정명국 위원 그렇지요, 지역서점에서 구매하면서 만족도가 높아진 것 같습니다.

그런데 제가 확인해 보니까 9월까지는 그렇게 했는데 10월하고 11월부터는 다시 원상태로 복귀가 된 것 같아요, 맞습니까?

○인사혁신담당관 조성직 원상태로 복귀된 건 아니고요, 9월부터는 저희가 바꿨던 방법이 뭐냐면 그전에는 저희가 월 1회 직원들한테 신청을 받아서 하고 있었는데 그러다 보니까 전체 직원이 일부 쪽으로 약간 쏠림현상이 있었습니다.

그러니까 한 번도 신청하지 않은 직원들이 있어서 9월부터 11월까지 신청하지 않은 직원들한테 우선권을 먼저 부여하는 방법으로 패턴을 바꿨던 것뿐이지 업체를 바꾼 것은 아니고요.

○정명국 위원 저한테 제보가 온 게 10월, 11월에는 업체 사이트에서만 신청할 수 있게 해놨다, 이렇게 메모가 왔더라고요.

이게 어떤 내용이지요?

○인사혁신담당관 조성직 큰 틀은 저희가 서울 총괄하는 업체에서 대전업체로, 택배가 가능한 업체로 바꿨던 게 큰 틀이고요.

운영방법에서 내부적으로 봤을 때는 저희가 전체 직원들한테 상·하반기 해서 총 10회, 총 최대 16건을 신청할 수 있는 방법이 있는데 그러다 보니까 일부 직원들은 좀 바쁘다 보니까 신청도 못 하고 이렇게 해서 약간 쏠림현상이 있었고 아까 말씀드렸듯이, 그래서 직원들한테 먼저 우선권을, 그러니까 한 번도 신청하지 않은 직원한테 우선권을 배부하고요, 우선권을 주고 그다음에 좀 잉여가 나오면 예전처럼 기존에 신청했던 직원들한테 차순위를 주는 방법으로 바꿨다는 말씀을 드리겠습니다.

○정명국 위원 이 프로그램이 굉장히 좋은 것 같습니다, 제 개인적으로 들여다봤을 때 정말 좋은 것 같은데, 한 가지만 더 물어보겠습니다, 이거에 연관돼서.

5,000원을, 독후감을 쓰거나 퀴즈를 풀면 5,000원에 대한 지급을 하는 거지요?

5,000원에 대한 거는 그런 부분으로 업체로 가는 거지요, 이게?

○인사혁신담당관 조성직 예, 예전에는 독후감 쓰는 목적이 책을 사서 읽었다는 것을 평가하는 방법인 건데요, 내년부터는 그걸 바꿨습니다.

책을 일부러 사서 읽지 않은 직원이 없을 거로 보고요, 사실 5,000천 원을 세이브해서 더 많은 직원들이 이용할 수 있게끔 독후감 쓰는 것을 없애고요, 더 많은 직원들한테 혜택을 주고자 그 방법을 없앴던 부분이 있습니다.

○정명국 위원 제가 그 대안을 제시하려고 지금 말씀드리려고 했어요.

굳이 5,000원을 업체에 주지 말고 제가 계산해 보니까 1천 명이면 평가비가 500만 원, 2천 명이면 1,000만 원 정도 되더라고요.

그러면 이걸 우리가 굳이 그런 평가를 통해서 줄 게 아니라 혜택을 좀 더 공무원한테 늘려주자, 굳이 그거를 관리감독한다는 이런 생각을 버리자는 취지에서 제가 질의를 드리려고 했는데 먼저 답을 하셨어요, 담당관님이, 제 질의서를 본 것

처럼.

그런데 담당관님 이것은 그렇습니다, 우리가 공직자를 서로 믿어야 될 것 같고요, 제가 아까도 말씀드린 게 이 프로그램은 정말 좋은 것 같은데 5,000원을 업체한테 주는 것 같다는 느낌이 좀 들어요.

저는 그 독후감 낸 것 다 통과될 것 같습니다.

사실 그 자료를 받아보고 싶은데, 그 자료보다는 저희가 서로 믿어야 하는 그런 어떤 게 있어야 한다고 생각합니다.

5,000원을 업체에 주는 대신 주지 말고 우리가 숫자를 좀 더 늘리자, 제가 오늘 그 말씀을 드리고 싶었습니다, 담당관님.

○인사혁신담당관 조성직 독후감을 써서 제출하는 직원들이 책을 보긴 하지만 그걸 또 별도로 서머리하는 그런 작업을 하지 않고요, 보통 책을 읽으면 네이버에 물어봐서 간략한 내용을 카피해서 쓰는 방법, 책을 읽었다 하더라도 방법은 그렇게 운영하는 현장의 플로어의 얘기를 들어서 그 방법을 개선하도록 노력했습니다.

○정명국 위원 맞습니다, 이 부분 내년에는 그렇게 해주시길 바라겠습니다.

○인사혁신담당관 조성직 예.

○정명1 위원 그러면 다음 질의드리겠습니다.

단기국외훈련 감사하겠습니다.

단기국외훈련은 작년에 처음 생긴 시책이지요?

○인사혁신담당관 조성직 예, 맞습니다.

○정명국 위원 어떤 내용이고 예산은 얼마나 되는 거지요?

○인사혁신담당관 조성직 운영지원과에서 운영하고 있는 정책연수가 있고요, 저희 과에서 운영하는 단기국외훈련이 따로 있습니다.

방법은 단기훈련 같은 경우에는 총 세 가지 파트로 나누는데요, 크게는 성과우수부서가 나오고요, 성과우수부서 중에서도 성과우수부서가 있고 또 고성과창출부서가 따로 나뉘어 있습니다.

그다음에 우수청년과정으로 나누어서 39세, 그러니까 40세 이하의 직원들한테 기회를 줬고요, 그래서 저희가 총 3개 분야로 해서 올해 같은 경우 우수, 해외를 볼 수 있는, 벤치마킹할 수 있는 그런 기반을 저희가 했던 것이 올해부터 달리, 운영지원과와 다른 부분이 있습니다.

○정명국 위원 화면 한번만 띄워주세요.

(프레젠테이션자료를 보며)

담당관님, 제가 여쭙보는 얘기는 단기국외훈련이라는 게 있고 공무원들 국외정책연수라는 게 있지요?

○인사혁신담당관 조성직 예, 맞습니다.

○정명국 위원 거의 같은 유형인 것 같아요, 유형이.

그런데 저한테, 작년에 예산심사할 때는 여기 보면 2억을 편성한 이유가 단기국외훈련 팔호하고 외국의 전문교육기관과 연계하겠다고 되어 있습니다, 그렇지요?

작년에 저희한테 제출할 때 예산서에.

○인사혁신담당관 조성직 예.

○정명국 위원 그런데 어떤 기관과 연계를 하신 거지요?

외국의 전문교육기관과 연계하시겠다고 해서 신규사업으로 작년에 넣으셨어요.

그러면 외국의 기관과 계약이라든가 어떤 게 있을 거 아닙니까?

○인사혁신담당관 조성직 실질적으로 단기국외훈련 자체를 저희가 총 2억의 예산에 맞춰서 10개 팀, 한 50명이 가다 보니까 해외에 벤치마킹할 것들이 분야별로, 지금 보시면 아시겠지만 사회재난과 같은 경우에도 미국의 재난대응 같은 걸 벤치마킹하지 않았습니까?

그런데 그렇게 1,700만 원을 갖다가 해외를 하다 보니까 그게 쉽지 않더라고요.

그래서 저희 자체적으로 그것에 대해서 많이 고민했었고요, 경제부시장님을 통해서도 많은 회의를 몇 번 거치고 나서 저희가 직접적으로, 직원들이 보통 정책연수 같은 경우는 여행사에 맡기거나 그러는데 단기국외훈련 같은 경우 직원들이 해당기관을 직접 콘택트하거나 이런 방법을 통해서 저희가 훈련의 깊이를 하려고 노력했던 부분이 전년도하고, 아마 예산의 문제인 것 같습니다.

그게 저도 예전에 의회 근무할 때 해외에 있는 기관과 연계한다는 게 쉽지 않아서, 그런 것은 조금 쉽지 않았던 부분은 있었습니다.

○정명국 위원 그래서 제가 말씀드리는 요지는 저는 공무원들이 해외에 연수 나가는 것 적극 환영합니다.

하지만 저희한테 서류 낸 거랑 내용이 안 맞는 것 같아요.

그리고 행정자치국에서 하는 국외정책연수하고 사실은 똑같습니다.

다른 게 하나도 없어요, 그렇지요, 담당관님?

○인사혁신담당관 조성직 예.

○정명국 위원 내용인즉슨, 똑같아요.

그런데 저희한테는 외국의 전문교육기관과 연계, 그러니까 어디랑 했냐는 거지요, 외국의.

○인사혁신담당관 조성직 실제로 외국에 있는 전문기관하고 연계하려고 노력했는데 현장에서는 쉽지 않은 부분이 없지 않아 있어서, 아까 말씀드린 대로 여행을 하지 않고 저희 직원들이 가기 전에 계획 같은 것을 더 하고요, 직접적으로 해외기관들과 트라이했던 그런 것들이 다르다고 할 수 있습니다.

○정명국 위원 저는 오히려 여기에다 솔직히 공무원의 사기진작을 위해 보낸다, 오히려 이게 더 맞을 것 같고요, 또한 아니면 정말 어떤 프로그램 개발을 위한, 그런 실질적인 내용이 들어가는 게 좋다, 왜냐하면 행정자치국 감사서류 보면서

이거랑 이 2개가 담당관님, 내용이 거의 똑같습니다, 대동소이하게.

이거는 우리 인사혁신담당관 것, 이거는 운영지원과, 이 2개를 보면 내용이 다른 게 거의 없어요.

이걸 보면서 연수프로그램이 좀 이상하다.

○인사혁신담당관 조성직 행정자치국에서 하고 있는 정책연수는 약간 좀.

○정명국 위원 다르지요.

○인사혁신담당관 조성직 그러니까 다른 곳은 대동소이해도요, 선발방법이 저희 인사혁신담당관에서 운영하고 있는 선발방식은 성과우수 형식으로 하고요, 예를 들어서 상·하반기 최우수부서라든지 BSC 우수부서라든지 또 자체평가할 수 있는 그런 여러 가지 성과평가 창출 우수부서를 선발했고요, 행정자치국에서 운영하고 있는 정책연수 경우는 총 경력 2년 이상 또 내지는 최근 5년 이상 해외에 갔다 오지 않은 사람으로 국한했던 게 선발방식이 좀 다르다 볼 수 있겠습니다.

○정명국 위원 그러면 이것 단기국외훈련 운영현황은 최종, 예를 들어서 사회재난과 5명 이렇게 죽 쓰여 있잖아요.

그걸 누가 결정하는 거지요, 어떤 기준에 의해서?

○인사혁신담당관 조성직 성과우수부서 같은 경우 제일 앞에 1, 2, 3번 보이는 것 같은 경우는 성과우수부서를 저희가 선정했습니다.

그래서 이거는 본인이 신청하지 않고요, 상·하반기로 나뉘어서 성과가 우수한 부서를 저희가 선정해서 3개 팀, 그러니까 예를 들어서 사회재난과도 연초에 현대아울렛 화재라든지 이런 대응, 또 산림녹지과는 기성동에 있는 그런 여러 가지, 산업입지과 같은 경우 150만 평, 이런 과를 저희가 성과우수부서로 선정을 했고요, 밑에 청년 같은 경우에는 직원들이 신청해서 저희가 그중에서 좋은 직원들을, 고성과 냈던 직원들을 선발해서 했던 부분이 좀 다르겠습니다.

○정명국 위원 그래서 저는 담당관님께 말씀드리고 싶은 것은 내년에도 이게 예산이 세워져 있지요?

○인사혁신담당관 조성직 예, 맞습니다.

○정명국 위원 그러면 여기 보면 외국의 전문교육과 연계 이런 부분을 실질적인 내용에 맞게끔, 목적에 맞게끔 좀 해주셨으면 하는 의도에서 제가 이 말씀 좀 드리는 겁니다.

이 사업이 잘못됐다, 이건 절대 아닙니다.

하지만 우리가 서류를 보다 보니까 사업이 같은 것 같고 그런데 외국의 전문교육기관이 어디냐, 사실은 아까도 말씀드린 것처럼 사업목적에 맞게끔, 우리의 취지에 맞게끔 이 사업이 될 수 있도록 담당관님 신경 써주시길 바라겠습니다.

○인사혁신담당관 조성직 예, 알겠습니다.

○정명국 위원 이상입니다.

○위원장 이재경 정명국 위원님 수고하셨습니다.

감사하실 또 다른 위원님 안 계십니까?

존경하는 김진오 위원님 감사하시기 바랍니다.

○김진오 위원 김진오 위원입니다.

157쪽 관련해서요, 아까 업무보고 때도 줄곧 말씀하시는 게 성과 중심, 공감, 소통하는, 균형 있는 등의 수식어가 굉장히 많이 있었는데요.

담당관님께 궁금한 사항이 2023년 7월에 6급 이하 직원들을 대상으로 정기인사가 있었던 것으로 알고 있거든요.

○인사혁신담당관 조성직 예, 맞습니다.

○김진오 위원 혹시 어떤 방식과 절차로 이루어졌지요?

○인사혁신담당관 조성직 7월 정기인사 말씀하시는 거지요?

○김진오 위원 예.

○인사혁신담당관 조성직 정기인사 같은 경우에는 승진하고 전보하고 같이 연계되는 거고요, 아시는 바와 같이 6월 말 또 12월 말에 퇴직하는 선배공무원이 있어서 거기와 연계된 승진하고 전보인사가 병행되는 겁니다.

○김진오 위원 안내된 자료를 보니까 지난 인사 때부터 개인별 기피부서를 입력하도록 했더라고요.

○인사혁신담당관 조성직 예, 맞습니다.

○김진오 위원 그래서 보면 전보에 참고 및 향후 인사운영 반영이라고 안내가 되어 있었고요, 그렇지요?

○인사혁신담당관 조성직 예, 맞습니다.

○김진오 위원 그러면 여기서 기피부서를 입력하게 되면 그곳에 절대적으로 배치가 되지 않는 건가요?

○인사혁신담당관 조성직 저희가 기피부서를 작성하려고 했던 그 취지 자체는 제가 작년도에 직원분들하고 타 시·도를 한 바퀴 짝 돌았습니다, 올해도 마찬가지로 돌고 있고요.

그런데 타 시·도에서 그런 방식을 하고 있기에 저희가 벤치마킹한 사례가 있는데, 그 취지는 그렇습니다, 그 직원을 그쪽에 보내려고 하지 않고 이게 중요한 게 아니라 그쪽에서 갖고 있는, 그러니까 기피하고 있는 부서가 문제점이 뭔지를 파악하려고 하는 게 있고요, 사실 5급 이상 간부들이 직원들한테 갑질이라든지 또 기타 여러 가지 시그널을 파악해 보고자 했던 부분이고요, 만약에 한쪽 부서 쏠림 현상이 생긴다면 그 부서에 어떤 특성이 생기는 거고, 아니면 그 간부들이 이동함에 따라 계속 그런 시그널이 보인다면 그 간부에 문제점이 있기 때문에 그런 점을 파악하고자 저희가 기피부서를 파악하려고 했던 게 있습니다.

○김진오 위원 그러면 선호도를 조사한 것도 아니고 어쨌든 부서별로의 잘된

점과 안 된 점을 파악하기 위해서 이 제도를 마련하셨다는 답으로 제가 이해해도 될까요?

○인사혁신담당관 조성직 예.

○김진오 위원 사실상 그러면 공직자분들에게는 크게 와닿지 않는 이런 방법이 지 않을까 싶은데요.

○인사혁신담당관 조성직 6급 이하 직원, 요새는 위원님도 아시겠지만 갑질이라든지 또 상급자가 여러 가지 취하지 말아야 될 것들이 많이 있는데 그런 것들 때문에 6급 이하 직원, 특히 MZ세대들이 많이 힘들어하고 있는데 그런 것들 자체에서 저희가 복합적으로 검토하고자 했던 부분 때문에 저희가 기피부서를 적었던 겁니다.

○김진오 위원 그런데 담당관님이 지금 답변해 주시는 것하고 여기 나와 있는 내용하고 조금 다른 게, 그러면 향후 인사운영에 반영한다는 건 왜 여기에 기재가 되어 있는 거지요?

○인사혁신담당관 조성직 만약에 간부들이 잘못했다는 시그널이 보인다면 조직 파트에서 어떤 조직을 전체적인 정원이라든지 이런 것들을 파악하고 있는데요, 저희가 만약 기피부서라고 하면 통상적으로 사업부서를 생각하고 있을 텐데 그렇지 않고 특정간부 때문에 컴플레인 제기하는 게 꽤 많습니다.

인사상담을 해보면 그런 직원 때문에 특정부서 같은 경우에는 소위 휴직자도 많고요, 좀 심한 경우에는 명퇴도 내는 경우도 많이 보입니다.

그래서 그런 것들을 체크해 볼 수 있는 것이 인사상담뿐만 아니라 기피부서를 통해서 충분히 체크해 볼 수 있는 거라고 볼 수 있겠습니다.

○김진오 위원 그렇지요, 사업소 말고도 말씀하신 대로 그 간부들 때문에 기피부서가 생길 수 있잖아요.

그랬을 때 그러면 이 선호도를 반영을 해줘야 되는 거 아니가요?

참고로만 이 부서가 어떻게 무엇 때문에 선호도가 있고 이런 것을 알아보는 것이 아니라 그런 거라면 더더욱 본인들의 희망부서, 기피부서를 충분히 반영해 줘야 된다고 저는 보는데, 지금 담당관님의 설명대로라면 저는 그렇게 보는데.

○인사혁신담당관 조성직 기피부서를 저희가 참고하고요, 사실상 어떤 약간 궁합이 안 맞는 경우, 간부와 직원이 맞지 않는 경우가 있어서 그런 것은 저희가 의도적으로 전보할 때 일부러 분리시키는.

○김진오 위원 그러면 기피부서를 받는다고 하면 거기에 대한 사유를 적게 하나요?

아니면 기피부서명만 딱 적나요?

○인사혁신담당관 조성직 기피부서만 적습니다.

○김진오 위원 그렇게 보면 사실 거기에 사유를 적어 넣어야 하는 것 아니에

요?

그래야 판단이 되실 것 아니에요.

이 기피부서가 단순히 사업소라서 기피하는 것인지, 말씀대로 뭔가 관계에 문제점이 있어서 기피하는 것인지 하는 것을 판단해야 할 것 아니에요, 자체적으로?

○인사혁신담당관 조성직 위원님 말씀하시는 것처럼 저희가 시스템상으로 그렇게 할 수만 있다면 더욱 좋은데 사실상 지금은 그런 시스템을 구축하지는 못했던 것이 사실이고요.

말씀하셨던 그런 사항들은 저희가 인사간담회라든지 또 사업소 같은 경우에는 저희가 작년도에 직접적으로 찾아가는 인사간담회를 처음 시작했습니다.

그래서 사업소의 가려운 부분을 캐치했던 부분이고요, 말씀하신 기피부서는 간부만 문제가 아니라 어느 특정부서가 약간 켜이 걸린다든지 이런 것에 대해 체크할 수 있는 여러 가지 부분이 없지 않아 있습니다.

예를 들어서 베스트 간부와 위스트 간부를 체크할 때 베스트 간부에 대해서는, 저희가 위스트는 공개하지 않지만 그런 것처럼 저희가 그렇게 체크해서 조직을 인사운영할 때 여러 가지 참고할 수 있는 자료로 충분히 쓸 수 있습니다.

○김진오 위원 그러면 혹시 지난 정기인사 때 어쨌든 개인이 입력하잖아요, 1순위부터 3순위.

그러면 실·국별 1순위에서 3순위까지 비율이 어떻게 돼요?

1순위를 지원한 공직자분들이 얼마만큼 순위에 적합하게 갔고, 1순위부터 3순위까지 있으면 비율이 대략적으로 어떻게 되지요?

○인사혁신담당관 조성직 이게 항상 위원님 말씀하시는 것처럼 희망인사라고 하는데 사실 네이밍을 바꿨습니다, 전보 운영으로 바꿨고요.

희망인사를 했는데 잘되지 않아서, 마찬가지로 이 부서 오기 전에 저도 한번 했었는데 되지를 않더라고요.

그런데 사실 그조차 하지 않으면 비율이 더 낮아지고요, 말씀하신 대로 1순위가 매칭되는 부분은 65% 정도 매칭되고요, 2순위·3순위까지 하면 75%까지, 그러니까 4분의 3 정도가 되고 나머지는 안 되는 경우가 있습니다.

아시는 바와 같이 어떤 직원도 원치 않는 부서가 있습니다.

실력이 좋지 않은 직원들은 부서에서 선택하지 않아서 그 직원들 때문에 인위적으로 퍼센티지가 100% 나올 수는 없는 시스템이고요, 저희가 그것을 조사하려고 했던 것은 가급적 직원들이 희망하는 쪽으로 하려고 했는데 100% 하지 못해서 컴플레인도 있는데 그것은 처음부터 하지 못하는 그런 게 있습니다.

○김진오 위원 제도 자체도 다 이해가 되고 의도도 알겠는데 사실 실질적으로 공직자들이 피부에 와닿아야 되잖아요.

근무하면서도 공정하게 인사가 이루어지고 있구나 정도는 느껴야 일함에 있어

서도 능률이 생길 텐데 공무원분들께서 인사가 공정하지 못하다고 생각이 들면 업무에 있어서도 크게 문제가 되지 않을까 생각이 들어요.

그래서 찾아보니까, 자료 있나요, 혹시?

(프레젠테이션자료를 보며)

홈페이지를 제가 봤거든요, 당연히 보셨겠지만 그리고 여기에 있는 의견들을 일반화할 수는 없지만 그럼에도 항상 인사가 있을 때마다 고충을 토로하는 글이 게시된다는 것은 저는 공정하고 합리적인 인사제도가 되고 있는 것인지 하는 의문점이 들어요.

보셨지요, 이것, 홈페이지 가서 보고 계시지요?

○인사혁신담당관 조성직 홈페이지는 저희가 스크린을 하고 있고요, 제가 의도적으로도 노조와도 한 달에 한두 번씩 터치하고 있습니다.

그래서 제가 듣지 못하는 얘기를 노조를 통해서 듣고 있고요, 사실 어떤 것을 폄하하거나 이러고 싶지는 않은데 인사라는 게 자리는 한정되어 있고요, 소수가 승진하고 대다수가 승진을 못 하는 제도이기 때문에 물리적으로 항상 공정하지 못하다, 신뢰성을 확보 못 한다 이런 얘기를 많이 듣고는 있습니다.

제가 와서 가장 첫 번째로 하려고 했던 것이 인사에 대한 신뢰 구축을 늘상 얘기하고 있고요, 또 윗분들한테도 말씀드렸던 게 공평하지 않고 공정한 것을 하려고 했던 게 제 생각입니다.

그래서 나왔던 것들을 다 듣지 못하는, 물리적으로 하지 못하는 게 없지 않아 있어서 오해의 사항도 상당히 많습니다.

○김진오 위원 그럴 것 같아요, 그럴 것 같고 당연히 담당관님 말씀하신 부분이 어떤 부분인지도 알고 있고요, 이게 100% 만족시킬 수는 없는 부분이니깐요.

그럼에도 어쨌든 한 분의 공직자라도 불평불만이 덜할 수 있게끔 노력해달라는 의미이지, 이걸 100% 어떻게 하겠습니까?

선호하는 부서는 한정되어 있고 지원하는 사람들은 많고 해서 당연히 어려운 점이 있고 또 그에 부응하지 못하면 불만이 생길 것이고, 그래서 다 입맛에 맞출 수 없는 건 알지만 그럼에도 우리 대전시가 선제적으로 이런 부분을 극복해나가는 시책을 펼쳐나가면 어떨까 하는 생각에 말씀드린 부분입니다.

○인사혁신담당관 조성직 알겠습니다.

○김진오 위원 그리고 한 가지 또 158쪽 보면 중요직무급 제도가 있더라고요.

그래서 중요직무급 선정기준을 보면 격무·기피 업무, 고질·집단갈등 민원 업무, 재난대응 업무 등이 있어요.

대부분 직원들이 힘들어하는 업무들로 되어 있는 것 같은데 중요직무로 선정하면서 추가수당을 받잖아요.

○인사혁신담당관 조성직 맞습니다.

○김진오 위원 그래서 이 업무를 수행하는 직원의 고충을 뭐라고 해야 할까 수당으로 정당화하는 것은 아닌가 생각이 드는데 담당관님 어떻게 보시지요?

○인사혁신담당관 조성직 수당이…….

○김진오 위원 수당이 지급되지 않아요?

○인사혁신담당관 조성직 맞습니다.

○김진오 위원 그러니까 직무 자체가 어떻게 보면 직원들이 힘들어하는 업무들이 많아요.

이 업무들을 힘들어하는데 수당으로 정당화하는 것 아닌가 하는 생각이 들어서.

○인사혁신담당관 조성직 적다는 말씀인가요?

○김진오 위원 아니지요, 이 업무를 안 하려고 하는데 수당을 줌으로써 이 업무를 정당화하려는 것이 아닌가 생각이 든다는 말씀을 드리는 거예요, 제 생각에는.

이 업무 자체가 직원분들이 기피하는 업무 아닌가요, 어려워하고?

○인사혁신담당관 조성직 맞습니다.

○김진오 위원 그런데 중요직무급이라고 해서 수당을 주잖아요.

이랬을 때 수당을 주면서 어떻게 보면 기피하는 업무들을 누군가가 하게 하는 거잖아요.

물론 선정하는 기준이 있지만.

그랬을 때 이걸 수당으로 힘든 업무를 정당화하는 것 아닌가 하는 생각이 들어서, 동의 안 하실 수도 있지만 제 입장에서 보고 말씀드리는 거거든요.

○인사혁신담당관 조성직 아시는 바와 같이 중요직무급 같은 경우에는 말씀드렸드시피 격무·기피 업무라든지 고난도, 고질 이런 것을 하고 있는데 10만 원을 주면서 정당화한다기보다는 힘든 직원에 대한 보상 성격으로 보셔야 될 것 같습니다.

○김진오 위원 지금 보니까 실·국별 중요직무급 안배가 이루어지는데 어떤 식으로 되는 거지요?

○인사혁신담당관 조성직 중요직무급 같은 경우에는 정원의 18% 범위 내에서 선정하고 있고요, 올해 같은 경우 316명에 대해서 하고 있는데 실·국 정원 비례해서 저희가 뿌리고 있고요, 가급적 저희가 격무라든지 기피, 아까 말씀드렸던 고난도 업무에 대해서 우선적으로 하고 법적으로는 서무라든지 일반적으로 평이한 업무에 대해서는 하지 못하도록 처음부터.

○김진오 위원 정원의 18% 범위 내로 말씀하셨는데 그러면 실·국에 사실상 정원으로 할 수 있는 부서들이 딱 정해져 있겠네요?

○인사혁신담당관 조성직 대부분 서무라든지 평이한 업무들 같은 경우에는 주지 않고요, 아까 말씀드렸던 그런 업무에 대해서만 별도로 주고 있어서, 현장에서는 서무업무라고 해서 폼퉁되거나 이러지는 않는데 지침상 그렇게 운영하는 측면

이 없지 않아서 그런 것도 없지 않아 있습니다.

사실 그 업무가 쉽지는 않은 업무인데 그런 것을 주지 않고 체계가 처음부터 격무라든지 기피로 하다 보니까 지원파트에 있는 직원들이 받지 못하는 그런 애로점도 없지 않아 있습니다.

○김진오 위원 알겠습니다.

이상입니다.

○위원장 이재경 김진오 위원님 수고하셨습니다.

동료위원 여러분, 중식 등을 위해 오후 2시까지 감사를 중지코자 하는데 동의 없으십니까?

(「없습니다.」 하는 위원 있음)

감사중지를 선언합니다.

(11시 54분 감사중지)

(14시 03분 감사계속)

○위원장 이재경 의석을 정돈하여 주시기 바랍니다.

성원이 되었으므로 감사를 속개하겠습니다.

감사하실 위원님께서서는 발언을 신청하여 주시기 바랍니다.

존경하는 이용기 위원님 감사하시기 바랍니다.

○이용기 위원 이용기 위원입니다.

직원 육아휴직현황에 대해서 질의드리겠습니다.

얼마 전 16개 시·도 지방공무원 육아휴직 사용현황을 보면 대전시 공무원들의 전체 육아휴직 사용률이 27%, 특히 남성공무원의 육아휴직이 12%밖에 되지 않습니다.

이렇게 대전시 공무원의 육아휴직 사용률이 유독 낮은 이유가 뭐라고 생각하십니까?

○인사혁신담당관 조성직 저도 중도일보를 보고 이 내용을 알게 된 거고요, 아시는 바와 같이 육아휴직 절차는 본인이 신청하고 우리가 육아휴직을 허가해 주는 방식인데, 사실상 육아휴직을 허가를 안 해주거나 승인을 안 해주거나 이런 사례는 없습니다.

예전 같은 경우에는 육아휴직을 신청해서 갔다 오면 승진에 불이익을 당하는 경우가 없지 않아 있었습니다.

그러니까 일반직원들은 근무하고, 육아휴직 갔다 온 사람들은 근무연수에는 포함하기는 하지만 근무를 실질적으로 안 했으니까 실제로 근무한 직원들은 형평에 안 맞다고 해서 승진을 눌러놓거나 이런 경향이 있었는데 지금은 인구정책이 워낙 심해서 지난번에도 육아휴직 갔다 오고 나서 실 근무연수가 6개월 미만인데도 승진을 시켰습니다.

그 자체는 승진보다 더 큰 것을 인구정책으로 본 거고요, 그래서 저도 이 데이터를 보고 많이 뭐랄까요, 반성하는 기회가 됐고요, 정책적으로 더 고민해보는 기회가 되지 않았나 싶습니다.

○이용기 위원 특히 남성공무원의 육아휴직 사용을 높일 수 있는 유인책이 어떤 것이 있을까요?

○인사혁신담당관 조성직 현재 법상으로는 휴직기간 전부가 산입되는 경우가 첫째 자녀, 둘째 자녀, 셋째 자녀에 따라 약간 다릅니다.

그런 유인책도 분명히 필요한 거고요, 인구정책에 대해서는 저도 고위과정 때문에 공부를 많이 했는데, 또 발표도 했지만 간단한 문제는 아닌 것 같습니다.

그 한 꼭지가 육아휴직이 아닌가 싶은 생각이 드는데, 하여튼 여러 가지 고민을 해보겠습니다.

제가 우리 시 인구정책팀에 있는 자료도 받아서 개인적으로 공부를 했지만 다각적으로 검토를 해보겠습니다.

○이용기 위원 정부 인사혁신처 보면 내년부터는 8급 이하 공무원 승진과정에서 다자녀를 둔 공무원에게 가점을 부여하는 것으로 들었습니다.

그래서 이것에 대해 담당관님 생각은 어떠십니까?

○인사혁신담당관 조성직 승진이라든지 다른 거라든지 이런 것은 겉가지인 것 같고요, 가장 큰 게 인구정책이기 때문에 지금 말씀하셨던 가점을 준다든지 이런 것들이 요즘 세대 친구들한테 필요하다면 적극 저도 동의합니다.

○이용기 위원 아까 말씀 주셨듯이 육아휴직을 사용했다고 승진에 대한 불이익은 지금은 없는 추세라고 말씀을 주셨는데 민간기업 같은 경우는 아직까지 이런 부분이 많이 남아 있는 것 같습니다.

그래서 특히나 승진할 때의 불이익보다 복귀를 했을 때 같은 팀원들 간에 협조가 잘 안 되는 분위기가 그렇게 형성되는 부분이 있는 것 같은데 그런 부분이 없을 수 있도록 담당관님께서 신경을 많이 써주시기를 부탁드립니다.

○인사혁신담당관 조성직 알겠습니다.

다만 우려스러운 것은 예전 같지 않고 승진이 빠르다 보니까 육아휴직을 갔다 오고 나서 복귀를 했는데 총 근무경력도 짧은데 승진이 빠르다 보니까 상위직급에 맞는 업무량이 본인한테 올 것 아니겠습니까?

그것에 대한 부담감이 사실 있을 겁니다.

분명히 있고요, 요즘은 6급까지 승진하는 데 10년 이상 되면 승진하는 패턴이기 때문에 총 경력 중에 10년 됐는데 그 사이에 또 육아휴직까지 포함되어 있으면 짧은 시간 내 6급을 달고 또 6급에 맞는 업무를 하다 보면, 사실 시 본청의 6급 업무가 되게 힘든데 그런 부담감이 있어서 왕왕 6급을 달고 육아휴직을 가는 경우가 또 다시 발생하는 그런 악순환이 생기는 부분도 없지 않아 있습니다.

그런 시그널을 저희는 알고 있는 상황이긴 한데 지금도 제가 풀지 못하는 숙제가 이 인구에 관련된 숙제 아닌가 싶습니다.

○이용기 위원 예, 잘 알겠습니다.

이상입니다.

○위원장 이재경 이용기 위원님 수고하셨습니다.

감사하실 또 다른 위원님 안 계십니까?

존경하는 정명국 위원님 감사하시기 바랍니다.

○정명국 위원 정명국 위원입니다.

식사 맛있게 하셨어요?

○인사혁신담당관 조성직 예.

○정명국 위원 제가 독서토론에서 추가질의를 간단히 드리겠습니다.

아까 담당관님께서 아침에 제가 질의한 것에 대한 답이 틀린 것 같아 상세하게 다시 물어보려고 합니다.

방식이 바뀌었지요, 바뀌긴?

○인사혁신담당관 조성직 예.

○정명국 위원 그런데 바뀌지 않았다고 오전에 말씀하셨는데 소장도서와 일반도서의 구매방식이 달라졌지요?

○인사혁신담당관 조성직 맞습니다.

○정명국 위원 그런데 아침에는 그렇게 말씀 안 하셨잖아요, 방식이 바뀌지 않았다.

○인사혁신담당관 조성직 운영방법에 대해서는 당초 8월 전과 9월 이후는 큰 틀에서는 바뀌지 않았지만 지금 말씀하셨던 방법은 일반도서와 소장도서라는 것이 예전에는 일반도서든 소장도서든 다 받고 있는데 현재는 일반도서만 받고 있지 않습니까?

이유인즉슨 현재 운영할 수 있는 계룡문고 자체가 택배다 보니까 그 문고 자체에서 갖고 있는 도서가 일반도서로만 한정되어 있습니다.

그러니까 계룡문고에서 갖고 있지 않은 책자를 저희가 신청하면 계룡문고에서는 그 책을 별도로 다른 데에서 구매해서 저희한테 납품해야 되는데, 그런 자체가 번거로운데.

○정명국 위원 그러니까 제가 말씀드리는 요지는, 아침에 말씀드린 건 그거였잖아요.

일반공무원이 가까운 서점에 가서 책을 사면 가능했잖아요, 그렇지요?

○인사혁신담당관 조성직 맞습니다.

○정명국 위원 그런데 9월 1일부터는 그 사이트를 통해야 되는 거잖아요.

○인사혁신담당관 조성직 맞습니다.

○정명국 위원 그러면 문제는 그거지요, 지역업체, 지역서점도 어렵다고 하는데 지역에 있는 업체들을 살 수 있게 하고 공무원도 가서 실질적으로 보고 살 수 있어야 되잖아요.

그런데 제가 그 질의를 드렸는데 담당관님은, 제가 방식이 바뀌지 않았냐고 물어봤을 때 바뀌지 않았다, 뒤에 있는 팀장님도 바뀌지 않았다는 표정을 저한테 지으셨어요.

그러면 답이 틀린 거잖아요, 제 질의에 대한 답이.

○인사혁신담당관 조성직 그러니까 9월 이전과 이후의 큰 틀은 바뀌지 않았고요.

○정명국 위원 공문을 8월 4일 담당관님께서 결재를 하셨네요, 보니까.

그런데 기존과 변경으로 분명히 결재되어 있어요.

그러면 변경된 거잖아요.

왜냐하면 점심시간에 이것에 대해서 저한테 공무원들 몇 명이 알려줬어요, 담당관님이 틀리게 답을 하고 있다, 이걸 보고 저한테 이걸 갖고 왔습니다.

제가 읽어보니까, 제가 아침에 준비하면서, 기존과 변경이 있잖아요.

중요한 것은 왜 답을 틀리게 하셨느냐는 거지요, 그 속뜻은 따로 있지만, 방식이 바뀌었는데.

그리고 공무원들이 가까운 서점 가서 살 수 있는 것을 그 특정 사이트, 잘못 보면 그 업체를 도와주는 형식, 아까 말씀드렸지만 독후감 5,000원 관련도 마찬가지로 이고 그 업체를 도와주는 형태로 갈 수밖에 없잖아요.

굳이 그렇게 해야 되느냐는 거지요.

○인사혁신담당관 조성직 일단 택배가 가능한 업체는 저희가 조사한 바로는 계룡문고였는데 내년부터 제가 오전에 말씀드렸던 바와 같이 지금 방식과 내년에 또 개선한 게 복지포인트로 운영하는 방법을 개선을 했습니다.

그래서 그게 올해 9월과 그 이후에 개선을 했던 게 그 방식이고요.

작년과 올해 바뀐 것은 서울업체에 운영비를 안 냈던 게 큰 방식이고 올해 9월에 바뀌었던 방식은 아까 말씀하셨던 일반도서와 소장도서 그건 바뀐 것은 맞습니다.

그건 사실이고요, 제가 말씀드린 큰 틀에서 바뀌지 않았다는 부분은 서울업체에서 계룡문고로 넘어왔다 그 방식을 말씀드린 겁니다.

○정명국 위원 그러면 9월에 꼭 바뀐 이유가 뭐예요?

꼭 바뀔어야 되는 이유.

그냥 뒤도 되는데 9·10·11 이렇게 바뀌었어요.

○인사혁신담당관 조성직 바뀐던 주목적은 민원을 넣었던 공무원도 분명히 있고요, 바쁘다 보면 도서를 신청하지 못하고 시간이 그냥 흘러가는 직원들도 있습

니다.

그 직원들이 많아서 그 직원들의 목소리도 상당히 컸습니다.

그래서 그 직원들 형평성 차원에서 먼저 기회를 제공하는 것이 맞다고 판단한 거고요, 이런 옥신각신한 문제들은 내년도에는 여러 가지 개선했으니까.

○정명국 위원 사실 2개월, 3개월 정도 남겨놓고 바뀔 데에는 의구심이 듭니다, 저는 개인적으로.

그런데 저는 그것도 그거지만 담당관님이 오전에 그렇게 답변하신 것은 좀 문제가 있다, 확인하고 답변을 하시든지.

왜냐하면 제가 이 질의를 잘못했나 점심시간에 저한테 문자도 오고 전화도 오고, 그래서 다시 자료를 받아봤더니 변경은 맞습니다.

변경은 맞고 소장도서와 일반도서 차이도 제가 확인을 했습니다.

이것은 분명히, 동전의 양면성은 있겠지요, A든 B든 분명히 있습니다.

그런데 바뀔 이유에 대해서 특별하지 않아요.

특별하지 않게 바뀌었어요, 규정은.

3개월 놓고 바뀔 것도 의구심이 들고요.

올해까지는 그냥 하고 내년에 바꾸시든지, 그러실 거면.

잘 가다가 9월부터 딱 바로, 8월 4일 결재하시고.

그래서 이 부분은 담당관님께서 한번 더 신경을 쓰셔야 되지 않나 그런 생각이 들었습니다.

○인사혁신담당관 조성직 알겠습니다.

○정명국 위원 그러면 감사를 하겠습니다.

행감자료 30쪽 제가 질의를 드리겠습니다.

담당관님 맨 위에 보면 직급별로 현원과 정원이 나오지요, 30쪽 봐주세요.

30쪽 보면 대전광역시청 현원과 정원이 나와 있습니다.

행정직을 보면 6급과 7급은 정원에 비해 현원이 많이 부족하고 8급은 정원에 비해 현원이 넘칩니다.

어떤 이유에서지요?

○인사혁신담당관 조성직 사실 저희 조직에서 정원을 책정하고 그것에 맞는 현원관리를 인사파트에서 하는데 사실 시의 업무들 자체가 8·9급, 특히 9급 업무는 없습니다.

6·7급 업무로 주로 이루어지는데 그 직무에 맞는 정원을 책정하다 보니까 6·7급이 된 거고요, 돌아가서 보면 2017년도 시절에 구청에서 문제제기를 해서 구에만 9급을 두는 것은 형평성에 맞지 않다 해서 시에도 9급을 둔 그때부터 이런 게 문제가 됐던 거고요, 그래서 6·7급과 8급이 현원이 맞지 않는 이유가 그런 거고요.

추가로 말씀을 드리면 광역행정을 9급이 하기에는 맞지 않아서 올해부터는 9급

을 구청으로 다 보내고 시에서는 광역행정을 할 수 있는 최소 8급 정도 이상으로 두고 있다는 것이 올해 다른 점이라고 볼 수 있습니다.

○정명국 위원 그래서 본 위원이 자료를 받아봤습니다.

화면을 띄워주세요.

(프레젠테이션자료를 보며)

여기 에딩펜 친 부분을 보면 느끼시는 게 있지요, 제가 방금 전 말씀드린 거지요.

정원 381명인데 현원 258명, 차이가 많이 나지요.

그리고 괄호한 데 보면 7급에서 6급을 가기 위해서는 최소 2년, 8급에서 7급 가기 위해서는 2년, 6급일 경우에는 최소 3년 6개월이 지나야 5급이 될 수 있지요?

○인사혁신담당관 조성직 예, 맞습니다.

○정명국 위원 이게 법으로 되어 있는 거지요?

○인사혁신담당관 조성직 예.

○정명국 위원 그런데 8급이나 7급 지난 인원이 많은데 왜 승진을 안 시키는 거지요?

○인사혁신담당관 조성직 8급에서 7급 승진하는 것 말씀하시는 겁니까?

○정명국 위원 예, 너무 빨라서 그렇게 생각하시는 건지, 이 수치를 보면.

○인사혁신담당관 조성직 저희가 8급 직원들을 7급으로 승진시키지 않는 이유는, 승진을 안 시킨다기보다 현재 포커스를 이렇게 보시면 될 것 같습니다.

누구나 승진을 빨리하면 좋을 것 같습니다.

8급 직원에 국한시키면 빨리 승진하는 것도 당연한 거고요, 하고 싶은 마음도 당연한 거고요.

그런데 현재 기존에 있던 구청에서 시에 들어온 8급 직원이 연수가 됐다고 해서 최저연수 2년 되고 나서 곧바로 승진하면 시에 오고 나서 6개월 만에 승진해서 나가는 패턴이 됩니다.

그러면 시 광역행정을 이해하기 전에 또 업무과약을 하기 전에 나가다 보니까 사실 그 자리는 업무과약이 되고 어떤 업무 프로세스를 하기 전에 계속 잦은 정보, 인사이동으로 인해서 상급자인 5급이나 6급 직원들이 많이 힘들어하고 커버하는 경우가 생깁니다.

그래서 현장에서 제가 들었던 것은 8급 직원이라든지 하위직원들이 구청에서 왔을 때 적절한 기간을 의무적으로 근무할 수 있는 여건을 만들어달라는 반대적인 얘기도 상당히 있었고요, 그래서 예전부터 지금까지 구청에서 시에 오면 1년이나 1.5년 정도 시정기여도를 두고 승진해서 그 직원들이 광역행정을 이해할 수 있고 배우는 기회를 가지려고 했던 것이 우리 시의 기조인데, 8급 직원이 보면 승진을 안 시킨다고 보일 수는 있습니다.

○정명국 위원 사실 이런 내용을 우리 의원들이 알 수는 없지요.

대부분 직원들이 저희한테 어떻게 보면 내부정보를 주는 건데 이런 말이 있더라고요.

7급에서 6급 승진하는데 자리가 있는데도 7급 경력이 5년 이하이거나 공무원 총 경력이 10년이 안 되면 6급으로 승진을 안 시킨다, 그게 지금 인사기조다 이런 얘기를 공무원들이 합니다.

이게 어떤 내용이고 이렇게 하는 이유가 뭐지요?

이런 얘기가 들리는 이유가?

○인사혁신담당관 조성직 저도 민선 8기 들어와서 시장님께서도 저한테 말씀하셨던 거고 저도 마찬가지로이지만 유능한 공무원들이 빨리 승진하는 것에 대해서는 이견이 없습니다.

저도 그렇게 하고 싶은 게 당연하고요.

성과중심으로 하려다 보면 사실, 예가 적정한지 모르겠지만 차를 100대 팔았던 1년 차 세일즈맨이 더 봉급을 많이 받아야지, 20년 차 1대 팔았던 직원보다.

그게 적당하다고 보는데 빨리 승진하는 것을 저희가 일부러 제어하는 것은 절대 아니고요, 조직을 운영하다 보면 하나의 스킬이 인사 승진 아니겠습니까?

그러면 어떤 개인 한 사람이 중요한 게 아니라 조직을 끌어가면서 승진에 대한 스킬을 이용해서 조직을 잘 끌어갈 수 있는 방법을 고민하는 건데 개인마다 생각이 달라서 그럴 겁니다.

조직의 입장에서 바라보는 시각하고 개인이 바라보는 시각과는 차이가 분명히 나기 때문에.

○정명국 위원 그래서 제가 이런 질의를 드리는 이유는 저는 소통이 필요하지 않나 그런 취지에서 제가 담당관님한테 이런 질의를 드린 겁니다.

사실 하위직원들이 생각보다 불평불만이 많이 있는 것 같고 두 번째는, 저는 그 부분은 공감합니다, 일하는 분이 승진해야 된다, 성과 위주, 저는 100% 공감합니다.

하지만 일부 의견도 담당관님께서도 귀 기울여 들으셔야 한다고 생각합니다.

저희 위원들한테 이런 의견을 제시하는 분에 대해서도 작은 목소리라도 귀를 기울여 주시고, 젊은 층에 사실 요즘 공무원 인기 없지요, 별로?

○인사혁신담당관 조성직 예, 많이 없습니다.

○정명국 위원 공무원 인건비도 그렇고 공무원들의 승진이, 제가 보니까 공무원들은 승진이라든지 이런 게 자기 명예를 위해서 가장 중요한 부분이라고 생각합니다.

하지만 젊은 친구들의 길을 막는다, 하위직 6·7·8급 그런 분들은 어디 가서 목소리를 함부로 낼 수도 없잖아요.

저는 그래서, 사실 내용은 많아요.

결론은 5급에서 4급 갈 때 이런 것 다 질의할 게 많았어요.

그건 기간이 빨라져요, 또.

그분들은 아무래도 빨라져요, 자리만 나면 올라가고.

이런 내용도 많지만 그런 내용은 다 접어두고 저는 작은 목소리에 귀를 기울였으면 좋겠다, 저는 담당관님한테 이런 얘기를 드리고 싶어요.

이 책자를 봐도 그냥 단순하게 보면 아까 자료 주신 것을 보면 웬만하면 정원이 있으면 들어갈 것 아닙니까?

이런 것을 봤을 때 젊은 친구들은 속으로는 불만을 가질 것 아니에요?

○인사혁신담당관 조성직 예, 맞습니다.

○정명국 위원 왜 안 시켜주지, 그런데 양면성 말씀하신 것 맞아요.

실력이 있어야 가는 거고, 업무연찬이 돼야 가는 거 다 이해 갑니다.

그렇지만 제가 말하는 것은 소통입니다.

소통을 통해서 그런 분들의 목소리도 귀 기울여 주시고 인사혁신담당관의 기조, 어떤 기조라는 메시지를 확실히 줘야 됩니다.

안 주면 이런 문제가 매년 불거질 수밖에 없다고 저는 생각합니다, 담당관님.

아셨지요?

○인사혁신담당관 조성직 예.

○정명국 위원 이런 부분 소통을 통해서 공감대를 형성해 주시기 바랍니다.

○인사혁신담당관 조성직 알겠습니다.

○정명국 위원 이상입니다.

○위원장 이재경 정명국 위원님 수고하셨습니다.

감사하실 또 다른 위원님 안 계십니까?

존경하는 조원희 위원님 감사하시기 바랍니다.

○조원희 위원 조원희 위원입니다.

일단 단순질의성 감사라고 할 수 있을 것 같은데요, 감사자료 30쪽 보세요.

우리가 소위 말하는 직렬이라고 하는 데 수의직렬이 있는 겁니까?

○인사혁신담당관 조성직 예, 있습니다.

○조원희 위원 수의직렬이 있는 거예요?

○인사혁신담당관 조성직 예.

○조원희 위원 대전시는 수의직렬이 21명인데 현원이 19명이에요.

그러면 수의직렬은 의사 자격증이 있어야 지원할 수 있는 겁니까?

그래야 채용되는 겁니까?

○인사혁신담당관 조성직 맞습니다.

○조원희 위원 그러면 대전시에 수의학과를 나와서 의사를 가진 공직자가 19

명이 있다고 봐도 되는 건가요?

○인사혁신담당관 조성직 예, 그렇습니다.

○조원휘 위원 그런데 그 옆에 보면 기초단체지만 동구청에 수의직이 있어요.

그런데 정원이 없습니다.

○인사혁신담당관 조성직 예.

○조원휘 위원 이거는 정원을 하고 안 하고는 기초단체에서 하는 겁니까?

○인사혁신담당관 조성직 예, 맞습니다.

○조원휘 위원 중구청도 없어요, 그런데 서구청은 수의직 정원이 2명으로 되어 있어요, 그런데 지금 현원은 1명도 없어요.

유성구청도 수의직이 없고 대덕구청에 수의직이 1명 있어요, 그런데 현원은 없어요.

이것은 물론 기초단체에서 인사 채용을 하는 거겠지만 수의직을 지금 채용하기가 쉽지 않지요?

○인사혁신담당관 조성직 예, 올해에도 2차 공무원시험으로 뽑았었는데 7급 자리이고요, 수의직이 아까 정명국 위원님께서 말씀하셨듯이 공무원 봉급이 적다 보니까 수의사 자격을 갖고 있는…….

○조원휘 위원 마이크 조금만 올리고 가까이 대고 얘기하세요.

○인사혁신담당관 조성직 수의사 자격증을 가지고 있는 임시후보자들이 공무원으로 들어오지 않으려는 경향이 있습니다.

그래서 올해 같은 경우에도 다 채우지 못했구요.

○조원휘 위원 예?

어디로 가려고 한다고요?

○인사혁신담당관 조성직 올해 같은 경우에도 수의직을 총 4명 선발을 했는데 접수가 3명이 됐습니다.

그러니까 그만큼 인기가 없는 거고요, 또 최종적으로는 접수는 3명이 했는데 응시는 1명이 했습니다.

그러니까 4명 자리를 요구했는데 1명이 응시를 해서 사실적으로 저희가 채용하고자 하는 인원을 다 충족하지 못한 게 수의직입니다.

그러니까 일반행정직 같은 경우는 꽤나 많이, 85 대 1 정도 되는데 수의직은 1 대 1을 채우지 못하는 게 보통, 요새 수의파트가 애견이라든지 애묘라든지 좀 많아서 밖에 쪽에서 연봉이 세다 보니까 저희 공무원 쪽에 들어오는 것을 지양하는 경향이 좀 많습니다.

○조원휘 위원 그런 것 같아서, 수의직의 채용이 쉽지 않은 것 같아서 질의를 드리는 거고요.

최근 문제가 되고 있는 림피스킨병이라든지 여러 가지 가축 전염병이라든지 이

런 문제가 빈번하고, 그랬을 때 기초단체에도 수의직 채용이 필요할 것 같은데 정원이 없는 곳이 있고 정원이 있어도 아예 채용을 못 하는 곳이 있는데 기초단체는 지금 자체적으로 채용을 합니까, 시에서 채용해서 발령을 냅니까?

○인사혁신담당관 조성직 우리 시에서 통합으로 다 하고 있습니다.

○조원휘 위원 발령을 내는 거지요?

○인사혁신담당관 조성직 예, 맞습니다.

○조원휘 위원 그러면 실은 19명이 있는데 여기 서구청이나 대덕구청은, 정원이 없는 곳은 모르겠는데 정원이 있는데 1명도 없어요.

이 문제는 어떻게 생각하세요?

○인사혁신담당관 조성직 수의직도 좀 그렇고요, 보건소 소장, 의사 자격증을 갖고 있는 보건소장 같은 경우도 저희가 채용하기에 상당히 힘든 부분이 있습니다.

그러니까 가성비가 맞지 않아서, 들어오지 않는 경향이 좀 있어서 많이 힘들어하고 있고요, 우리 대전시가 그나마 좀 낫습니다.

사실상 수의 쪽에서는 대전시가 근무여건이 전국에서 가장, 이쪽 수의 파트에서 가장 편하다고 할까요, 가축이라든지 이런 것도 좀 덜해서 인근 세종이나 충남 같은 경우에는 사실상 저희 직원을 이렇게, 그쪽에서 근무했던 직원이 저희한테 넘어오는 경향이 많고요, 우리가 그나마 나은 건데 이것은 위원님 아시겠지만 저희가 어떻게 하지 못하는 부분이 있습니다.

○조원휘 위원 아니, 기초단체로 발령을 낼 수는 없는 겁니까?

○인사혁신담당관 조성직 일단 기초단체에 보낼, 지금 말씀하셨던 부분이 예를 들어서 서구 같은 경우는 정원이 2명인데 현원이 없어서 그 말씀을 하시는 건데, 발령은 할 수 있습니다만…….

○조원휘 위원 이것도 한번 고민을 해보실 필요가 있다 생각이 들어요.

○인사혁신담당관 조성직 예.

○조원휘 위원 한번 고민을 해보시고.

49쪽 한번 볼까요, 직급별, 직렬별 승진소요 평균연수 통계자료를 올려놓으셨는데 두 번째 세무직렬에 7급에서 6급 승진소요 평균연수가 공란이에요.

그래서 세무직렬은 소수직렬이라 그런가 봤더니 사회복지직 네 번째 보면 역시 7급에서 6급의 평균 소요연수가 2021년도 공란이고 2023년도 공란이에요.

이것은 무슨 의미입니까, 이때 승진자가 없었다는 거예요?

아니면, 평균연수 얼마나 걸리느냐 이건데 이게 왜 이쪽은 공란입니까?

○인사혁신담당관 조성직 이 자료는 예를 들면 속기직은 시의회에만 있지 않습니까?

그래서 예를 들어서 속기직 같은 경우가 7급에서 6급 승진하는 2021년도에는

의회에서 그 요인이 없었다고 보듯이 사회복지하고 세무도 마찬가지로 소수직렬이다 보니까 그해에 승진하는 자원이 없었다 볼 수 있겠습니다.

○조원휘 위원 그해에는 승진자가 1명도 없었다?

○인사혁신담당관 조성직 예, 그렇지요.

정원이 많지도 않고요, 그렇게 볼 수 있겠습니다.

○조원휘 위원 사회복지직이 소수직렬이라고요?

○인사혁신담당관 조성직 사회복지직도…….

○조원휘 위원 사회복지직은 인원이 굉장히 많은 걸로 알고 있는데.

○인사혁신담당관 조성직 7급에서 6급 승진하는 자원 중에서 시에 들어온 지, 아까 정명국 위원님이 말씀하셨듯이 시에 들어온 지, 시에 들어오고 나서 시정기여도를 7급 같은 경우는 1년, 또 6급 승진하는 데는 1.5년 정도 저희가 제한을 두고 있습니다.

그래서 그것에 해당되지 않는 직원들이 있어서 그해에 아마 승진을 못 했던 것으로 파악하고 있습니다.

그러니까 전체 경력, 그 대상자군은 있어도 시에 온 지가…….

○조원휘 위원 아니, 이해가 안 돼요.

담당관님, 지금 사회복지직, 현재 대전시에 근무하는 공직자들 7급 전체 인원이 몇 명입니까?

그런데 승진자가 1명도 없어요?

○인사혁신담당관 조성직 그러니까 말씀…….

○조원휘 위원 그것도 무슨 3급, 4급이 아니라 7급에서 6급 승진하는데 2021년에도 1명도 없었고 2023년에도 1명도 없었고.

그러면 대상자도 없었습니까, 지금?

○인사혁신담당관 조성직 사회복지 같은 경우는 30쪽 보시면 한 8명 정도 이렇게 전체 현원이 있긴 한데요, 그중에서…….

○조원휘 위원 잠깐만요, 사회복지직 대전시 공직자가 7급이 8명이에요?

○인사혁신담당관 조성직 예, 30쪽 보시면 8명으로 나와 있습니다.

○조원휘 위원 8명인데.

○인사혁신담당관 조성직 그런데 7급에서 6급 승진할 수 있는 것이 없었다는 것은 저도 한번 세부자료를 봐야겠지만 그 대상자 중에서 저희가 7급에서 6급 승진할 수 있는 요인 자체를 현직급 2년, 법적으로 2년 해야 되는 거고요, 또 그다음에 구청에서 왔다면 시정기여도를 저희가 1년 정도 두고 있습니다.

아까 말씀드렸다시피 오자마자 승진을 빨리하다 보면 시에서 근무한 경력도 없고 또 일을 배울 수 있는 기회도 없어서 저희가 한 1년 정도를 두고 있는데 그거에 합당하지 않은 요인이 발생하면 승진할 수가 없는 요인이 되겠지요.

그러니까 일부러 승진시키거나 승진 안 시키거나 이런 게 아니라 그 기준에 미달되기 때문에 승진을 못 하는 걸로 이렇게 이해하시면 되겠습니다.

마찬가지로 6급 같은 경우에도 전체 경력이…….

○조원휘 위원 아니요, 자꾸 다른 얘기 안 하셔도 되고요.

그런데 지금 이 감사자료를 보면서 사회복지직이 일반적으로 요즘 복지예산도 전체예산의 거의 50%에 육박하고 사회복지직이 많다고 인식이 되는데 2021년도, 2023년도 그것도 7급에서 6급 대상자가, 그리고 이거는 대상자라기보다 평균연수인데 평균연수를 공란으로, 이거는 승진자를 표시하는 게 아니잖아요.

승진하는 데 몇 년 걸리느냐 그걸 통계 낸 거잖아요.

○인사혁신담당관 조성직 예, 맞지요.

그해에 그것에 해당하는 사람이 없었다고 보시면 되겠습니다.

이 데이터는 저희가 인위적으로 뽑는 게 아니고요.

○조원휘 위원 아니, 인사혁신담당관님, 이걸 명수가 아니잖아요.

그 위에 행정을 보면 2021년에서 2023년까지 7급에서 6급으로, 2023년도에 11명 중에 아니, 이게 지금 7급은 11년…….

○인사혁신담당관 조성직 5년 11개월 이렇게 보시면 됩니다.

○조원휘 위원 5년 11개월 걸린다는 거잖아요.

그리고 2022년에는 5년 6개월 걸렸다는 거잖아요?

○인사혁신담당관 조성직 예, 맞습니다.

○조원휘 위원 그러면 세무직이나 사회복지직도 지금 몇 년 걸리는지 통계는 나와야 되는 거 아니에요?

○인사혁신담당관 조성직 예, 당연하지요.

○조원휘 위원 아니, 근데 왜 공란이냐고요.

○인사혁신담당관 조성직 그러니까 그해에 승진한 사람이 없었다고 보시면 되는 거고요, 없었던 이유 자체는 아까 제가 말씀드렸듯이 그 기준에 합당한 직원이 없었기 때문에 승진을 못 했던 것으로 이해하시면 되겠습니다.

○조원휘 위원 이 자료는 이렇게 만들면 안 되고, 그때 만약에 없었다고 하더라도, 그러면 그 직전 연도에 있었으면 그 직전 연도에 5년 10개월 걸린 거잖아요.

○인사혁신담당관 조성직 세무, 5년 6개월.

○조원휘 위원 사회복지직 5년 6개월 걸린 거잖아요?

○인사혁신담당관 조성직 예.

○조원휘 위원 그러면 2023년도에 없으면 6년 6개월 걸리는 거 아닙니까?

그렇게 봐야 되는 거 아니에요, 승진자가 없었으면?

○인사혁신담당관 조성직 그렇게 보면 안 되고요.

○조원휘 위원 왜요?

○인사혁신담당관 조성직 승진할 때까지 그 개월 수는 계속 카운팅이 되기 때문에 그 자료를 넣지는 못하는 거지요.

○조원휘 위원 아니, 이거는 1명 개인이 아니고 평균이니까.

지금 2022년도에 5년 6개월 걸렸잖아요.

○인사혁신담당관 조성직 예.

○조원휘 위원 그런데 2023년도에 1명도 없어, 그러면 1년 더해 가지고 6년 6개월 걸리는 거지, 그렇게 봐야 되는 거 아니에요?

○인사혁신담당관 조성직 저희는 여기 기입할 때는, 아마 저희가 생각했을 때는 승진자가 없다고 하면…….

○조원휘 위원 승진자가 없다는 것은, 여기에 7급에서 6급으로 2023년도에 몇 명이 했느냐 그렇게 표시하면 담당관 말이 맞아요.

승진자가 없으면 공란으로 뒀야 해요, 그런데 이거는 7급에서 6급 가는데 몇 년 걸리느냐 이 통계면 공란으로 놔두면 안 되지요.

○인사혁신담당관 조성직 그렇게 하면 내년도 행감 볼 때 이 자료 자체가 사실상 잘못된…….

○조원휘 위원 내년 되면 다시 만들지 않습니까?

○인사혁신담당관 조성직 내년에 가서 봤을 때 올해 것과 비교했을 때 데이터가 달라지니까, 똑같은 2023년도 데이터인데 내년도에 봤을 때는 7점 몇 년 되는데 올해 것 봤을 때 6.6개월로 되어 있으니까 그 자료가 다를 수도 있지 않을까, 그렇게 하면 저희는 안 된다고 해석을 해서.

○조원휘 위원 본 위원은 이 자료를 보면서 궁금한 게 그거예요.

아니, 궁금한 것도 그렇고 이 자료의 용도는 뭐냐면 대전시 공무원 사회복지직이, 예를 들면 사회복지직이 8급에서 7급 가는 데 2023년에는 3년 4개월 걸렸고 2022년도에는 2년 11개월 걸렸고, 7급에서 6급 가는 데는 2022년도에는 5년 6개월 걸렸고 2023년도에는 하나도 없었으면 6년 6개월 걸렸고, 예를 들면 그걸 알고 싶은 건데 지금 여기다가 공란으로 놔두면.

이게 승진 인원수를 표시하는 거라면 공란이 맞아요, 이 해 승진자가 없었으면.

그런데 이거는 그 직급에서 한 직급 올라가는 데 평균 얼마 걸리느냐 이거인데 승진자가 없다고 공란으로 놔두는 건 맞지 않는 것 같아요.

자, 그러면 이 자료 없이 물어볼게요.

2023년도 기준으로 사회복지직이 7급에서 6급 가는 데 몇 년 걸립니까, 평균?

○인사혁신담당관 조성직 그것은 평균을 내지 못하는 게 데이터 모수가 없기 때문에 저희는 데이터화 할 수가 없습니다.

○조원휘 위원 이해가 안 되네.

○인사혁신담당관 조성직 승진한 사람이 없기 때문에 몇 년 걸렸다는 자체가

맞지 않다고 이렇게 해석을 할 수 있겠습니다.

○조원휘 위원 이거는 다시 한번 검토해 볼 필요가 저는 있다고 봐요, 그러면 질의를 다시 하면 되겠네요.

그러니까 승진한 사람이 몇 년 걸리느냐 이렇게 하면 모수가 없다는 게 맞아요.

그런데 몇 년 걸릴 걸로 예상하나, 그러면 이렇게 하면 답변하셔야 되겠네요, 그러면?

2023년에 승진자가 하나도 없었어요, 그런데 여기 지금 7급 8명이 있어요.

그러면 이 직원들은 6급으로 승진하는 데 몇 년 몇 개월 걸릴 것 같습니까?

그건 해봐야 아는 겁니까?

○인사혁신담당관 조성직 예, 그건 분석을 다 해봐야지만 알 수 있습니다.

위의 상급자의 TO도, 정원도 한번 봐야 하고요, 결원이 생겼을 때 승진할 수 있는 후보군을 갖다가 배수로 환산해서 1명이면 7배수, 이렇게 환산해야 하는데 그렇게 따지려면 좀…….

○조원휘 위원 그러면 이렇게 연도별로 할 필요가 없어요, 위에처럼 2021년도에서 2023년의 평균이기 때문에, 그러면 이 3년 치를 해서 승진자가 없는 데는 빼고 평균으로 그냥 하나만 하면 몇 년 걸리는구나, 추이나 그거를 알고 싶은 거지 이렇게 해서 공란으로 놔둬가지고 승진자가 없어서 평균연수를 낼 수가 없냐?

이거는 안 맞는데.

○인사혁신담당관 조성직 위원님, 이렇게 이해해 주시면 고맙겠습니다.

승진소요 평균연수라는 것은 승진을 했던, 그러니까 과거형, 과거로 끝난 그 데이터 갖다가 현재 평균이 몇이나, 그러니까 승진한 모든 사람들을 가지고, 그 사람들을 가지고 평균을 냈기 때문에 승진했던 어떤 완료형이 있어야 되는 거고요, 여기에 승진하지 않았던 사람들은 그 데이터에 들어가지 못하는, 그래서 이 통계에 나오지 못하는, 그렇게 이해해 주시면 고맙겠습니다.

그러니까 승진한 평균이기 때문에, 승진한 결과를 놓고 따지기 때문에 그 결과값, 승진했던 사람들만 저희가 데이터를 쿼리하기 때문에 그렇게 이해해 주시면 되겠습니다.

예를 들어서 위원님이 말씀하신 대로 만약에 사회복지직 2023년도에 승진할 것을 예상한다면…….

○조원휘 위원 자, 그러면 3-3의 제목을 바꿔야 돼요.

이건 승진자 소요 평균연수예요, 지금 이야기하신 거는.

그런데 승진소요라는 것은 내가 지금 6급인데 앞으로 승진하는 데 평균 얼마나 걸릴까, 이거를 감을 잡는 건데 승진자가 없어서 통계를 못 낸다, 그러면 제목이 바뀌어야 해요, 승진자들 소요 평균연수가 이렇다.

○인사혁신담당관 조성직 승진예상자를 저희가 데이터를 굽지는 못합니다, 위원

님.

○조원휘 위원 예?

○인사혁신담당관 조성직 승진예상할 것을 저희가 하지 못한 이유는 예를 들어서 전체적으로 명예퇴직, 그러니까 퇴직하는 사람만 있어서의 그런 예측가능성은 저희가 할 수 있는데 명퇴라든지 기타 조직개편이 일어나서…….

○조원휘 위원 그러니까 알겠는데 이것을 그러면 승진소요 평균연수는 앞으로 승진할 걸로, 그러니까 승진자 소요 평균연수로 바꾸시라고요, 그러면.

○인사혁신담당관 조성직 예.

○조원휘 위원 다음 감사할게요, 별로 중요하지도 않은 문제 같은데 시간이 너무 많이 갔고.

지방의회 인사권 독립이, 2022년 1월에 인사권 독립이 되었지요?

○인사혁신담당관 조성직 예.

○조원휘 위원 이 인사권 독립은 1991년 6월 20일 지방의회가 재출범한 지 30년 만에 이루어진 겁니다.

그래서 지방의회 소속 공무원의 임용권은 지방의회 의장한테 주어졌어요.

○인사혁신담당관 조성직 예.

○조원휘 위원 그래서 지방의회 의장이 지방의회 근무할 공무원을 직접 채용할 수도 있고요, 또 다른 기관과 폭넓게 인사교류를 할 수도 있어요.

본 위원이 지금부터 이야기하는 것은, 이거는 절대 사람에 대한 문제가 아니라는 것을 분명히 밝혀 둡니다.

누구, A라는 사람이, B라는 사람이, 인사가 사람의 문제라는 것이 아니고 제도와 시스템, 인사제도의 문제점을 지적하고 싶은 거예요.

2023년 7월 1일 자 인사에 보면 2023년 7월 1일부터 2024년 6월 30일까지 1년간 시와, 집행기관인 시에 견제와 감시기능을 담당할 의회 간에 1년 파견근무 인사를 했지요?

○인사혁신담당관 조성직 예.

○조원휘 위원 이 인사에 대해서 본 위원은 이해를 할 수도 없고 납득을 할 수도 없어요.

왜 그러냐면 의회의 기능과 역할, 본연의 임무가 뭐니까?

집행기관을 견제와 감시할 의회에 1년 파견인사를 낸다, 1년 후에 돌아가는 거지요?

○인사혁신담당관 조성직 예, 맞습니다.

○조원휘 위원 그런데 돌아갈 사람이 1년 동안에 무슨 견제와 감시를 어떻게 합니까?

그것도 해당 상임위 소속에 있던 직원이 와서 1년 만에 돌아갈 건데 무슨 견제

와 감시를 하고 의안을 검토하고 조례 검토를 하고, 이 부분에 대해서 인사담당관께서는 어떻게 생각하십니까?

이게 올바른 인사예요?

○인사혁신담당관 조성직 저희가 파견으로 이루어진 것들은 비단 의회와 집행기관만 있는 게 아니고요, 중앙부처하고 저희하고도.

○조원휘 위원 어디하고요?

○인사혁신담당관 조성직 중앙부처하고 시하고도 파견근무를 하고 있는 게 꽤 많습니다.

○조원휘 위원 잠깐만요, 중앙부처하고 시하고 견제와 감시기관입니까?

○인사혁신담당관 조성직 아니, 제가 말씀을 드리는 것은 그 말씀을 드린 게 아니고요, 그런 것처럼 운영하고 있는데 저희가 예전에 시의회가 인사독립을 하기 전에는 시청에서 인사권자가 예를 들어서 무슨 무슨 전문위원실, 무슨 담당관 이렇게 해서 지정을 했습니다.

그런데 독립하고 나서 저희가 의회에 어떤 자원을 파견을 보내는 거고요, 의회 내에서 파견직위를 하는 것은 의장님께서 그 권한을 행사하는 거고요, 또한 이번 7월에 이루어졌던 파견인사는 저희가 먼저 제의를 한 게 아니고 의회 쪽에서 저희한테 먼저 제의한 걸로 알고 있습니다.

그래서 그게 이뤄졌고 상호파견이라는 것은 아시는 바와 같이 중앙부처나 구청에서도 구청하고 시하고의 파견을 하지만 양 기관이 동의를 해야만 운영하는 거지, 일방적으로 저희가 파견을 하지는 못하고 있습니다.

마찬가지로 이번 7월에도 시의회하고 집행기관하고 파견하는 것도 마찬가지로 상호기관끼리 파견에 대한 충분한 논의를 하고 숙의과정을 충분히 거쳤다 볼 수 있는 사안이거든요.

그런데 위원님 말씀하신 것처럼 저희가 일방적으로 의회에 파견을 요청하거나 일방적인 인사단행을 하지는 않았다고 말씀드릴 수 있습니다.

○조원휘 위원 자, 그러면 지금 답변의 요지가 이거예요.

의회에서 먼저 1년 파견인사를 제의했다.

○인사혁신담당관 조성직 예.

○조원휘 위원 그러면 인사 총괄담당자로서 본 위원이 얘기한 의회의 기능과 역할을 생각했을 때, 물론 의회에서 먼저 제의했다, 이렇게 얘기를 하셨는데 역할과 기능을 봤을 때 1년 파견인사가 맞는 인사라고 생각해요, 잘못된 인사라고 생각해요?

○인사혁신담당관 조성직 파견형식으로 이뤄지지 않고 그냥 전보, 전입·전출로 해서 기관을 의회 소속으로 할 수도 있습니다.

그런데 파견으로 하는 경우는 의회 같은 경우에는 저희 집행기관에서 전출했던

간부하고 의회에서 온 간부와 나이 차이가 맞지 않습니다.

그런데 그 나이 차라는 것은 소위 저희끼리는 합이 맞지 않는다고 그러는데 중앙부처하고 저희하고도 전출할 때 그 합이 맞지 않으면 인사교류할 때 상당히 힘든 부분이 있습니다.

무슨 말씀이냐면 집행기관 직원들이 연령이 좀 많은 간부가 구청으로 이동하거나 이러면 구청에서 승진할 기회가 많고요, 구청의 젊은 직원들이 시청으로 온다고 하면 시청은 그만큼 인사 적체가 될 수 있는 요인이 많다고 볼 수 있습니다.

마찬가지로 그 합이 맞지 않으면 인사교류할 때 전입·전출로 하지 않고 파견근무를 한다든가 본인들이 원하지 않으면 파견을 하지 않아도 되고요, 본인이 원한다면 파견 형식을 통해서라도 인사교류를 할 수 있는 그런 패턴이라고 이해하시면 되겠습니다.

○조원회 위원 아니, 합이 안 맞으면 합이 맞는 사람을 찾아서 서로 인사발령을 교류할 수 있잖아요.

그런 인사발령을 내면 돼요.

그런데 왜 굳이 의회의 기능, 역할, 목적, 말씀드렸잖아요.

그런 역할이 있는데 교류해서 인사발령을 안 내고 1년 파견인사를 내는 게 나는, 그러니까 그게 합이 안 맞아서 그렇다는 거잖아요?

○인사혁신담당관 조성직 예.

○조원회 위원 그러면 하지 말든가 합이 맞는 사람을 찾아서 인사를 내는 것이 맞는 것이지, 어떻게 의회에, 견제와 감시기관에 파견근무를, 그것도 해당 상임위 소속에 있던 직원을 그 의회 상임위원회로 파견근무를 낼 수 있냐는 거예요.

○인사혁신담당관 조성직 그러니까 저희 집행기관에서 타 기관으로, 의회를 포함한 타 기관으로 전출하려면 본인의 동의를 구하게 되어 있습니다, 법적으로.

그래서 본인의 동의를 구하지 않고는 저희가 전출을 하지 못하고 있는 게 현재 법령이고요, 그러다 보면 합이 맞는 간부를 찾다 보면 그 간부들이 의회로 오려고 하는 직원이 없기 때문에, 집행기관에서 전출할 직원이 없고 의회에서는…….

○조원회 위원 그러면 하지 말았어야지요, 인사를.

왜 그렇게 억지로, 그렇게 맞지도 않는 인사를 억지로 합니까?

왜 파견이라는 이런 편법까지, 꼼수까지 써가면서 그렇게 인사를 하는 이유가 뭐냐는 거예요, 그러면.

○인사혁신담당관 조성직 아까 모두에 말씀드렸다시피 저희가 먼저 제의를 한 것이 아니고요, 의회에서 먼저 저희한테 제안했던 부분이고 그 방법 이외에는 저희가 전입·전출할 수 있는 방법이 없기 때문에 그 방법이라도 할 수 있는 것에 대해서 충분히 숙의과정을 거쳤다는 것을 다시 한번 말씀드리겠습니다.

○조원회 위원 그러면 1년 후 되면 다시 원위치되는 겁니까?

○인사혁신담당관 조성직 예, 맞습니다.

다시 원위치되는 거고.

○조원휘 위원 자, 그러면 원위치되는데, 자꾸 의회에서 먼저 제의를 했다니까 참 별로 할 말이 없는데.

그러면 의회에서 제의하는 인사는 100% 다 앞으로 받아 줄 건지.

그러면 앞으로 이런 파견인사를 의회에서 제의하면 또 시행할 겁니까?

그런 이유 때문에 이걸 하면 안 된다고 생각하는데 앞으로는 그러면 어떻게 생각하세요?

○인사혁신담당관 조성직 일부 시·도에서는 교류에 대해서, 예를 들어 대구 같은 경우에는 교류에 대해서 반대입장을 하는 기초단체가 있었습니다.

그래서 그 기초단체에서 교류를 반대해서 한 5년 정도 교류를 하지 않았는데 결국에는 인원이 많은 집행기관이 승진속도가 빠른 건 당연한 거고요, 그러다 보니까 소수를 갖고 있는 기관에서는 승진이라든지 이런 것들이 많이 힘들어서 사실 기초단체라든지 의회에서 저희한테 먼저, 힘들더라도, 집행부에서 가장 시 본청 일이 힘들더라도 시에서 근무할 수 있는 게 승진 때문인데 그럼에도 불구하고 시로 오는 이유가 승진이 조금 빠른 건데 만약 의회와 집행부와 인사교류가 단절된다면 승진 이런 것에 대해서.

○조원휘 위원 아니, 지금 시간이 많이 돼서 답변을 끊어서 죄송한데, 제가 평소에 보던 조성직 인사혁신담당관 같지가 않아요.

왜, 물론 답변하기 곤란해서 자꾸 우회적으로 돌려서 얘기를 장황하게 하는지 모르겠는데 인사교류 해야지요.

지금 인사교류를 원칙적으로는 안 하는 게 맞아요.

인사권 독립을 했으면 안 하는 게 맞는데, 지금 그래서 인사권 독립도 무늬만 인사권 독립, 반쪽짜리 인사권 독립이라는 이야기를 듣고 있는 거예요.

당장은 자체적으로 인사를 승진이나 여러 가지 감안해야 되기 때문에 불가피할 때는 인사교류를 하는데, 인사교류까지는 좋은데 이런 식의 파견 이걸 안 맞다는 거예요, 그 얘기를 하는 거예요.

그래서 이번 것은 의회에서 먼저 제의했다, 별로 할 말이 없습니다, 그러니까 앞으로 어떻게 하겠냐는 거예요.

앞으로 또 파견인사를 제의하면 할 거냐.

안 해야 됩니다.

어떻게 생각하세요?

○인사혁신담당관 조성직 사실 파견인사 자체를 저희가 받고 안 받고가 중요한 것은 아닌 것 같고요, 위원님 말씀하신 대로 이번 건에 대해서 제가 말씀드리고 싶은 것은 인사에 대해서 제가 모두에 신뢰를 말씀드렸는데 이 건에 대해서 제가

단 1건도 양심의 가책을, 반성하거나 이런 것은 전혀 없습니다.

○조원회 위원 그러면 집행부에서 의회에 파견인사하는 게 맞다고 생각하세요?
맞다고 생각하세요?

○인사혁신담당관 조성직 파견인사 자체는 저희는 가급적 하지 않고요, 계획교류로 해서.

○조원회 위원 아니, 맞다고 생각하세요, 안 맞다고 생각하세요?

○인사혁신담당관 조성직 그것은 맞지 않다고 봅니다.

○조원회 위원 그러면 그 한 마디면 되는 거예요.

왜 맞지 않느냐, 몇 번 얘기했지만 의회의 역할과 기능이 있기 때문에 맞지 않는 거예요.

그러면 맞지 않다고 본인 생각을 얘기하시면 얘기도 길어지지 않고.

그러니까 맞지 않는 거기 때문에 앞으로 이걸 하지 말아야 될 인사예요.

담당관님 안 그렇습니까?

맞지 않으면 하지 말아야지요.

○인사혁신담당관 조성직 저희 자체도 하고 싶어서 그런 게 아니라 의회에서 먼저 제안이 들어와서 그 제의를 받은 입장이고요, 그런 제의가 들어오지 않는다면 저희가 먼저 손을 내밀어서 파견을 하자고 하지는 않습니다.

그러니까 아까 위원님 말씀하셨듯이 견제 이런 것을 저희가 하려고 했던 것은 추호도 없었다는 말씀을 다시 한번 드리고 싶습니다.

저도 의회에서 근무한 경력이 꽤 되기 때문에, 저도 그걸 이해하는 사람으로서 그런 인사를 하려고 했던 의도도 하나도 없었다는 말씀을 다시 한번 드리겠습니다.

○조원회 위원 일단 장시간 동안 이 문제에 대해 얘기했는데 집행부에서 의회 파견인사가 맞지 않다, 이 답변 들은 것으로 이 문제에 대한 감사를 종료하도록 하겠습니다.

이상입니다.

○위원장 이재경 조원회 위원님 수고하십니다.

감사하실 또 다른 위원님 안 계십니까?

(「없습니다.」 하는 위원 있음)

감사하실 위원이 안 계시므로 감사를 마치겠습니다.

동료위원 여러분 그리고 인사혁신담당관을 비롯한 관계공무원 여러분, 수고 많으셨습니다.

인사혁신담당관 행정사무감사를 마치면서 저도 한말씀드리겠습니다.

우리 조원회 위원님께서 좋은 말씀 많이 주셨습니다.

우리가 1990년대 초 지방자치가 부활되면서 지방의회가 9대를 맞았습니다.

30년이 걸렸습니다.

말씀하신 대로 인사권 독립의 원년이라고 합니다.

인사권 독립은 워낙 인사혁신담당관님을 비롯해서 관계공무원들이 너무나 잘 아실 겁니다.

인사권 독립이란 채용부터 퇴직까지라고 봅니다.

불가피하게 인사교류는 있을 수 있다고 봅니다.

중앙정부와 지방정부와도 있을 수 있고 그게 현재 이루어지고, 그런데 일부분의 인사교류지 파견 이런 것 나왔을 때 인사혁신담당관 말씀하셨듯이 어떤 얘기가 있어도 그것이 옳지 않은 길이라면, 더군다나 원칙에 위배된다면 또 부당한 일이라면 인사혁신담당관 쪽에서 거부했어야 된다고 봅니다.

모든 환경이 변하고 있습니다.

물론 행정환경도 많이 변하고 있고요.

어느 미래학자가 이런 말씀을 하셨습니다.

2045년이면 과학·기계의 지능이, AI에 주안점을 두고 하시는 말씀 같습니다, 인간지능을 추월할 수도 있다고, 그렇게 세대가 급변하고 있습니다.

지금 인사혁신담당관께서도 즉 설명한 것을 보면 단지 기계의 지능이 인간의 지능을 앞서는 시대가 도래하기도 전에 우리가 MZ세대를 논합니다.

MZ세대를 논할 때 우리가 대처하는 데 어떻게 보면 일정 부분의 혼란을 갖고 오고 있다고 볼 수도 있습니다.

인사 문제도 그렇고요, 평가도 문제고 승진도 문제고.

이런 식으로 변하는 세대를 우리가 맞고 있습니다.

또 어느 미래학자는 이런 얘기를 하는 것을 제가 들어봤습니다.

앞으로의 미래시대를 예측할 수 있는, 불확실성을 제거할 수 있는 한 방패는 젊은이들의 학과 선택에 있다고.

먼 세계까지 들여다보지 않아도 우리가 인지할 수 있습니다.

우리 대한민국의 현대사를 보면 한때는 군인이 굉장히 우대받는 시대가 있었습니다.

그때는 누구나 3군 사관학교, 육사는 물론이고요, 선호도가 엄청 높았던 시절을 볼 수 있습니다.

아까 인사혁신담당관께서도 말씀하셨듯이 요즘 젊은 세대 공무원 선호도가 낮아지고 있다는 말씀을 하셨습니다.

그 추이가 한때 육사를 지나서 법대, 경상대가 한참 인기가 좋을 때가 있었습니다.

그때 대한민국의 공무원들이 이만큼 잘사는 나라를 만드는 데 일정 축의 담당을 하셨다고 볼 수 있습니다.

그런 시대가 공과대를 거쳐서 지금은 의대가 굉장히 높습니다.

그래서 대한민국의 먹거리는 앞으로 의대에서 찾을 수 있다고도 봅니다.

그래서 대전시에서도 웰니스 관광, 의료 관광 이렇게 주안점을 두고 있다고 워
혀지고 있습니다.

어떻든 시대가 바뀌고 환경이 바뀌더라도 결국 일하는 것은 사람입니다, 변하지
않는 것은.

그랬을 때 인사혁신담당관께서는 8대 이장우 시장께서도 말씀하셨듯이 인사가
만사다 거기에 주안점을 두고 집행부에서 잘 헤쳐나가기위해 그 권한이 강화된 모
든 정보와 인력을 갖고 있던 간에 의회만큼은 할 수 있는 범위 내에서는 지켜주
시기 간곡히 당부드립니다.

○인사혁신담당관 조성직 예, 알겠습니다.

○위원장 이재경 또한 감사과정에서 지적된 사항에 대해서 우리 위원님들께서
말씀하신 시정할 부분은 조속한 시일 내에 시정해 주시고 위원님들께서 대안으로
제시하신 사항도 적극 반영하여 주시기를 또 한번 간곡하게 부탁드립니다.

○인사혁신담당관 조성직 예, 알겠습니다.

○위원장 이재경 이상으로 인사혁신담당관 소관 업무에 대한 2023년도 행정사
무감사 종료를 선언합니다.

(15시 03분 감사중지)

(15시 04분 감사계속)

○위원장 이재경 의석을 정돈하여 주시기 바랍니다.

성원이 되었으므로 감사를 속개하겠습니다.

3. 홍보담당관

○위원장 이재경 계속해서 감사일정에 따라 홍보담당관 소관 업무에 대하여 감
사하겠습니다.

「지방자치법」 제49조 및 같은 법 시행령 제41조와 「대전광역시의회 행정사
무 감사 및 조사조례」에 따라 홍보담당관에 대한 2023년도 행정사무감사 실시를
선언합니다.

감사 진행순서는 먼저 증인선서를 하고 업무보고 청취와 감사에 대한 답변 순
으로 진행하겠습니다.

효율적인 감사를 위해 몇 가지 유의사항을 말씀드리겠습니다.

관계공무원께서는 의회에서 실시하는 행정사무감사의 중요성을 인식하고 대전
시민을 대표하는 위원님들의 감사에 성실하게 임해 주시고 위원님들께서 요구하
신 자료는 신속 정확하게 작성하여 제출해 주시기 바랍니다.

다음은 증인선서의 취지와 처벌규정에 대해 말씀드리겠습니다.

선서를 하는 이유는 행정사무감사를 실시함에 있어 증인으로부터 양심에 따라 사실대로 증언하겠다는 서약을 받기 위한 것입니다.

만약 서류제출 요구를 받은 자가 정당한 사유 없이 정해진 기간 내에 제출하지 않은 경우와 출석요구를 받은 증인이 정당한 사유 없이 출석하지 아니하거나 선서 또는 증언을 거부한 경우에는 500만 원 이하의 과태료를 부과할 수 있고 위증의 경우 고발될 수 있음을 알려드립니다.

홍보담당관께서는 발언대로 나오셔서 선서해 주시고 선서가 끝난 후에는 선서문에 서명날인 후 본 위원장에게 제출하여 주시기 바랍니다.

그러면 먼저 증인선서를 하겠습니다.

이호영 홍보담당관 발언대로 나오셔서 선서하시기 바랍니다.

○홍보담당관 이호영 선서!

본인은 대전광역시의회 행정자치위원회 2023년도 행정사무감사에 임함에 있어 성실하게 감사를 받을 것이며 또한 증인으로서 증언을 함에 있어서는 「지방자치법」 제49조와 「지방자치법 시행령」 제41조 및 「대전광역시의회 행정사무감사 및 조사조례」가 정하는 바에 의하여 양심에 따라 숨김과 보탬이 없이 사실 그대로 말하고 만일 거짓이 있으면 위증의 벌을 받기로 맹세하고 이에 선서합니다.

2023년 11월 14일

홍보담당관 이호영

(홍보담당관 이호영, 이재경 위원장에게 선서문 전달)

○위원장 이재경 현재 우리 위원회 행정사무감사 취재를 위해 스포츠서울 조준영 지사장님과 신아일보 정태경 기자님이 자리를 함께하고 계십니다.

항상 아낌없는 사랑과 관심을 주셔서 깊은 감사의 말씀을 드립니다.

다음은 업무보고를 청취하겠습니다.

이호영 홍보담당관께서는 업무보고하시기 바랍니다.

○홍보담당관 이호영 홍보담당관 이호영입니다.

존경하는 이재경 위원장님 그리고 위원님 여러분, 평소 저희 홍보담당관 업무에 대한 위원님들의 많은 관심과 성원에 감사드리면서 홍보담당관 소관 업무를 보고드리겠습니다.

보고드릴 순서는 총괄, 2023년 추진실적 및 2024년 추진계획, 주요 당면·현안 사항입니다.

2023년 주요업무보고 책자를 참고하여 주시기 바랍니다.

(주요업무보고서는 부록에 실음)

이상으로 홍보담당관 주요업무보고를 마치면서 저희 홍보담당관실은 앞으로도 시정홍보 역량강화를 위해 내부공직자 간 소통을 활발히 하고 언론과 긴밀히 협

력하여 시민이 공감하는 시정홍보가 되도록 최선을 다하겠습니다.

또한 다양한 매체를 활용하여 다각적이고 입체적인 홍보 추진으로 시민과 공감 및 소통의 장이 되고 서울·수도권을 넘어 가장 살기 좋은 일류 경제도시 대전을 만드는 초석이 되도록 적극적으로 홍보를 진행하겠습니다.

감사합니다.

○위원장 이재경 이호영 홍보담당관 수고하셨습니다.

방금 보고한 내용이나 홍보담당관 소관 행정사무에 대하여 감사하실 위원님께서 발언을 신청하시기 바랍니다.

존경하는 이용기 위원님 감사하시기 바랍니다.

○이용기 위원 이용기 위원입니다.

감사자료 20쪽, 2022년도에 제가 작년 행정사무감사 때 SNS 종류별로 홍보채널이 각 실·국별로 너무 난무해 있고 일원화되지 않은 것에 대해서 지적을 한번 했었는데, 어떤 조치사항이 있었는지, 올해에도 보니까 작년이랑 별반 달라진 게 없거든요.

이 부분에 대해서 설명해 주십시오.

○홍보담당관 이호영 현재 대전시 SNS 홍보매체는 대전시 공식 홍보매체 외에 각 실·국에서 운영되고 있는 매체들이 있는데요, 작년에 위원님께서 지적하신 부분을 저희가 참고해서 실·국별로 SNS 운영현황 조사를 했습니다.

그 결과 본청에서는 12개 실·국에서 31개 채널을 운영하고 있었고 사업소 및 직속기관에서는 12개 기관에서 26개 채널을 운영했습니다.

말씀하신 대로 운영이 제대로 되지 않거나 유명무실하게 채널만 있는 경우들이 있어서 저희가 공문을 통해서 각 실·국과 산하기관의 통폐합 문제, 자진폐쇄나 이 부분을 정리해달라고 요청했습니다.

그런데 그 이후에 강제적인 사항이 아니다 보니까 실·국에서 그런 부분의 처리가 미흡했던 것 같고요, 또 한 가지는 SNS 운영현황이 실·국장 홍보책임제 평가항목에 들어 있습니다.

그러다 보니까 평가를 받기 위해서 운영은 해야 하는 상황이고 대신 책임자들이 수시로 인사조치되면서, 인사가 바뀌면서 이 부분에 소홀했지 않나 싶습니다.

○이용기 위원 필수적으로 각 실·국장들이 각 실·국을 홍보하기 위해서 채널 운영을 해야 하는 것인가요?

○홍보담당관 이호영 필수항목은 아닌데 저희 평가항목에 SNS 게재 건수나 활성화 정도를 저희가 평가해서 실·국장 평가를 하고 있습니다, 전 실·국에 대해서.

○이용기 위원 지금 페이스북 같은 데에서 대전시로 검색만 해봐도 대전광역시청의 페이지는 잘 운영되고 있습니다.

그런데 대전광역시 도시주택국, 대전광역시 트램도시광역본부, 대전시 시민공동

채국, 대전시 도시경관과 등 이렇게 해서 엄청나게 많은 페이지가 나오는데요, 도시재생과 같은 경우는 2022년도 9월에 올린 게시물이 마지막이고 또 대전시회계과 페이지는 2018년도에 올린 게시물이 마지막입니다.

또 이 내용을 봐도 회계과에 올린 게시물 내용이 회계과랑 전혀 상관없는 내용들이 올라와 있고, 가장 최신 게시물로 올라온 것이 실·국 페이지로 도시주택국에 6시간 전에 또 게시물이 올라왔더라고요.

그런데 이 페이지를 보면 역대 죽 올라온 게시물들을 본 사람이 단 1명도 없는 것처럼 보여요, 좋아요 수도 안 늘리고 댓글도 없고.

이렇게 있으니까 못한 정도의 페이지가 이렇게 있으면 시민분들께서 검색을 해서 보셨을 때 좀 잘못된 방향으로 홍보가 될 수도 있고 불필요하게, 정말 홍보에 신경을 안 쓰고 있는 것처럼 보이기 때문에 이거에 대해서는 뭔가 일원화가 필요할 것 같고, 꼭 SNS를 활용한 홍보를 이런 평가항목에 굳이 뒤가지고 불필요한 페이지가 계속 나오거든요.

이런 부분은 좀 없애는 게 어떨까 이렇게 생각을 해봅니다.

○홍보담당관 이호영 예, 사실은 요즘 SNS 홍보가 상당히 중요한 역할을 하고 있는데요, 일부 실·국에서 유용하게 적극적으로 활용하고 있습니다.

그런데 좀 미흡한 부분, 실·국이라든가 과에서 운영이 제대로 안 되고 있는 부분은 위원님께서 지적하신 부분 참고해서 저희가 현황조사를 다시 한번 하도록 하겠습니다.

그래서 폐쇄하든지 아니면 더 활성화할 것인지 그 부분에 대해서 실·국장 및 홍보책임자들과 한번 더 상의해서 일원화하도록 노력하겠습니다.

○이용기 위원 예, 알겠습니다.

이상입니다.

○위원장 이재경 이용기 위원님 수고하셨습니다.

감사하실 또 다른 위원님 안 계십니까?

존경하는 정명국 위원님 감사하시기 바랍니다.

○정명국 위원 정명국 위원입니다.

제가 홍보의 성과에 대해서 감사를 하겠습니다.

업무보고 책자 145쪽을 보면 뉴미디어를 활용한 열린 소통채널을 강화하겠다고 아까 업무보고 때도 설명을 하셨는데, 여기서 보면 SNS나 유튜브를 통해서 주요 시정을 알리겠다고 했습니다.

홍보콘텐츠 제작을 해서 홍보하겠다는 내용도 있습니다, 건수만 있고 내용적으로 몇 명 정도 이걸 보는지에 대한 자료는 없는 것 같아요.

그래서 제가 좀 찾아봤어요, 올해 업무보고 책자 2월에 보니까 3천여 건에 조회수가 1,600만 회라고 적혀있습니다.

그런데 행정감사자료 140쪽에 보시면 2022년도 뉴미디어 활용 홍보현황 및 실적을 보면 블로그 748건, SNS매체 2,048건, 유튜브 167건, 인포그래픽 117건 해서 3,080건입니다, 총 더하면.

그런데 2023년도하고 거의 같아요, 이게 차이가 별로 없어요.

그래서 홍보건수 3천 건으로 나눠보니까 1건 홍보당 구독 약 5,333건입니다, 그렇지요?

담당관님, 이 정도 구독건수가 많다고 생각하십니까, 적다고 생각하십니까?

○홍보담당관 이호영 콘텐츠별 차이가 있긴 한데요, 말씀하신 대로 올해 1월부터 9월까지 정확하게 3,346건의 페이스북, 밴드, 인스타그램, 트위터, 유튜브까지 통해서 3,346건을 저희가 게재했고요, 거기에 대한 조회수는 통합 1,189만 건이 조회가 됐습니다.

저희가 유튜브가 사실은 약하긴 한데요, 좀 강화할 필요가 있긴 한데요.

○정명국 위원 제가 아까 계산한 게 맞지요?

○홍보담당관 이호영 예, 맞긴 맞습니다.

○정명국 위원 그러면 이게 크냐, 작냐는 거예요, 담당관님.

○홍보담당관 이호영 그게 통합되어서 일괄적으로…….

○정명국 위원 평균을 내야 되겠지요?

○홍보담당관 이호영 예, 맞습니다.

그런데 저희가 특화된 부분이 페이스북과 인스타그램 그리고 유튜브가 우리 시청 홈페이지가 가장 활발하고 대신…….

○정명국 위원 여기 보니까 홍보 예산에, 온라인 시정홍보 관련 예산이 4억 5천 이에요.

○홍보담당관 이호영 예, 맞습니다.

○정명국 위원 그렇지요, 제가 볼 때는 이게 양으로 승부하는지 질로 승부하는지도 사실 애매모호해요, 이게.

저는 이런 부분은 좀 말씀을 드리고 싶었어요.

애매하게, 이렇게 보면 굉장히 많이 한 것 같은데 실제로 내용을 들여다보면 굉장히 적은 거예요, 예산에 비해서.

예산 4억 5천인데, 4억 5천에서 이 정도밖에 안 한다, 사실 그리고 일반시민들은 대전시가 홍보를 많이 하고 있다, 피부로 많이 느끼지 못하고 있어요, 지금.

일부 담당자분들이나 공직자분들이 열심히 하고 계시는 걸 부정하는 건 아닙니다.

그런데 실질적으로 대전시민들이 피부로 느낄 수 있는 온라인홍보는 없다, 저는 그렇게 봅니다.

이게 숫자놀이하는 거예요, 숫자놀이.

그래서 저는 이 부분에 대해서 좀 바뀌어야 된다고 생각을 합니다.

저희는 수치로 봤을 때도 예산 4억 5천만 원 들어가고, 우리 대전시 공무원 플러스 직계가족들까지 하면 약 2만 명 정도 될 겁니다, 대략, 그냥 추계상.

그런데도 불구하고 그분들조차도 이렇게 홍보하는지 잘 모를 겁니다.

그래서 이런 부분의 개선이 필요하지 않나, 저는 그렇게 생각이 들거든요.

담당관님 어떻게 생각하세요?

○홍보담당관 이호영 하신 말씀이 맞습니다.

저희도 그래서 계속 지속적으로 이 홍보효과를 극대화하기 위해서 좀 노력을, 고민하고 있고요.

가장 최근에는, 유튜브의 구독자가 1만 6천 명 정도 되는데요, 그걸 좀 늘려야 되겠다, 구독자를 늘리지 않고는 홍보효과를 극대화하기가 더 어렵겠다는 생각이 들어서 구독자를 늘릴 수 있는 방법을, 지금 새로운 콘텐츠를 개발해야 할지 계속 논의 중에 있습니다.

○정명국 위원 그러니까 단순한 홍보가 아니라 재미있는, 실생활에 도움되는 그런 콘텐츠를 넣어야 된다고 봐요, 좀 재미도 있고.

아까 말씀하신 콘텐츠도 맨날 대전시 홍보해야, 그건 연계해야 되겠지요, 그 부분은, 마지막에 나오든 중간에 나오든 껴야 되고.

실생활에 필요한 재미, 이런 게 가미가 되어야 되잖아요, 우리가.

○홍보담당관 이호영 일례로 들면 유튜브에 쇼츠나 폼 같은 형태 말씀하시는 것 같은데요.

○정명국 위원 그렇지요, 그런 부분이 좀 가미가 되고 좀 섞여야 되는데, 단순히 홍보만 한다, 잘 안 봐요.

그런데 저는 그래서 예산 4억 5천에 비해서 홍보에 대해서는 아주 의미가 없다, 또한 2022년도, 2023년도 똑같다, 별 차이도 없고.

그런데 예산은 4억 5천이 들어갔다, 저는 이 부분을 좀 지적하고 싶었어요.

○홍보담당관 이호영 예, 알겠습니다.

○정명국 위원 그래서 담당관님께서, 이런 숫자놀이가 중요한 게 아니고 실질적으로 자연스럽게 늘 수 있는 방안들에 대해서 좀 강구를 하셨으면 좋겠습니다.

○홍보담당관 이호영 예, 말씀하신 대로 시민들에게 적극 공감되는 콘텐츠를 개발할 수 있도록 노력하겠습니다.

○정명국 위원 다음 간단한 질의드리겠습니다.

업무보고 똑같은 145쪽이네요, 소셜미디어기자단 운영을 하고 있는 것으로 알고 있습니다.

소셜미디어기자단은 어떤 역할을 주로 하지요?

○홍보담당관 이호영 소셜미디어기자단은 현재 50명을 운영하고 있습니다.

대전시 공식 블로그에 기자단으로 등록해서 홍보콘텐츠를 각자 취재해서 게재하고 있습니다.

○정명국 위원 그런데 제가 여기를 보니까 본예산 설명자료 있지요, 이걸 보니까 기자단 운영비 200만 원, 책자 제작 1,200만 원, 팸투어 210만 원, 팸투어 실비보상비 250만 원, 원고료 2,640만 원, 그렇지요?

그런데 원고료 같은 건 당연히 나가야지요, 그런데 책자 제작이라는 건 어떤 거지요?

책자 제작, 이게 1,200만 원이라는 건 뭐지요?

○홍보담당관 이호영 블로그기자단들이 게재한 콘텐츠와 그리고 블로그공모전을 통해서 콘텐츠가 질적으로 우수한 것들을 저희가 책자로 제작해서 배포하고 있습니다.

○정명국 위원 어디에 배포하세요?

저희는 이걸 받아본 적이 없는 것 같은데.

○홍보담당관 이호영 대전시 홍보부스에 들어가 있고요, 쉽게 말하면 트래블라운지 같은 경우에도 배포하고 있고요.

○정명국 위원 1,000권을 배포한다, 그렇지요?

1,000권 배포잖아요.

위원장님 1,000권 배포지역에 대한 자료를 요청드리겠습니다.

○위원장 이재경 이호영 홍보담당관은 정명국 위원님이 요구한 자료를 신속 정확하게 작성하여 제출해 주시기 바랍니다.

○홍보담당관 이호영 예, 알겠습니다.

○정명국 위원 왜냐하면 담당관님, 이런 부분은 실질적으로 저희 의원들한테도 1권씩은 줘야 되지 않나, 그렇지요?

○홍보담당관 이호영 예, 맞습니다.

○정명국 위원 이런 부분이 필요하다고 하면, 어디에 배포되는지도 불분명한 것 같아요, 지금.

담당관님도 자연스럽게 나오지 않는 답변을 봐서는, 당연히 트래블라운지 가겠지만 다른 지역에 대해서도 지금 나오지 않는 것으로 봐서는 이런 부분은 1,200만 원, 1만 2,000원이 문제가 아닙니다.

홍보할 때는 이런 것들도 저희 의원들한테 주셨으면 좋겠고요.

두 번째, 운영내용에서 보면 여기 팸투어 해서, 버스 임차해서 기자단들이 같이 가지요?

○홍보담당관 이호영 예, 맞습니다.

○정명국 위원 저는 개인적으로 이거보다는 자유롭게 각자 갔다 와서 의견을 내라고 하면 어떨까요?

꼭 이렇게 특정을 해서, 같이 동행해서, 그런 장점도 있겠지요.

그런데 미디어기자단 자체는 저는 생각이 약간 다 독특하다고 생각합니다, 각자의 생각이 뚜렷할 거라고 생각이 들고요.

○홍보담당관 이호영 예, 맞습니다.

현재 운영은 평상시에는 과학이라든가 문화, 예술, 축제 그리고 관광, 각 분야 자기가 관심사항이 있는 분야에서 자유롭게 취재해서 콘텐츠를 제공하고 있고요, 팸투어는 그럼에도 불구하고 저희가 집중적으로 홍보하고 싶은 대청호라든가 이런 부분이 있을 때 그런 쪽으로 팸투어를 한 번에 해서 집중적으로 홍보하기 위해서 진행합니다, 교육을 겸해서 팸투어를 진행합니다.

○정명국 위원 제가 팸투어, 기자단 몇 분한테 질문을 해봤더니, 제가 그래서 질의를 드린 겁니다, 각자 했으면 좋겠다는 의견이 있는 것 같아요.

○홍보담당관 이호영 팸투어 자체를요?

○정명국 위원 예, 팸투어 자체를.

다른 분 말씀이 팸투어 자체를 좀 따로 했으면 좋겠다, 각자.

어떤 특정장소를, 아까 말씀하신 대청호 이런 거 좋습니다, 그런데 그분 생각은 다른 데가 있을 수도 있잖아요.

○홍보담당관 이호영 예, 알겠습니다.

○정명국 위원 이걸 각자 자유롭게 풀어줬으면 어떠냐는 그런 질문을 했습니다, 저한테.

○홍보담당관 이호영 비용과 운영에 문제가 없는지 확인해서 반영하도록 하겠습니다.

○정명국 위원 그 부분 한번 담당관님, 가능하면 그런 부분들도 기자단의 의견을 들어서 합리적인 방안을 모색해 주시길 바라겠습니다.

○홍보담당관 이호영 예, 알겠습니다.

○정명국 위원 다음으로 SNS 콘텐츠 공모전 운영을 하시지요?

○홍보담당관 이호영 예.

○정명국 위원 이 공모전을 하셨나요?

○홍보담당관 이호영 잠시만 확인하겠습니다.

○정명국 위원 하고 계시잖아요.

○홍보담당관 이호영 예, 진행 중입니다.

죄송합니다.

○정명국 위원 그런데 담당관님, 이 정도는 알고 계셔야 돼요.

이 정도는, 어쨌든 이 정도는 알고 계셔야 되고요, 업무보고 책자에 콘텐츠 공모전이라고 해서 제4회 대전TV 유튜브 영상광고제라고 해서 시상 10명 이런 것들이 있지요?

총 10명이 수상하는 것 같습니다.

○홍보담당관 이호영 예.

○정명국 위원 2022년도에는 공모전을 한 걸로 알고 있습니다, 맞지요?

○홍보담당관 이호영 예, 했습니다.

○정명국 위원 이 공모전 수상작은 시 공직자들도 보나요?

○홍보담당관 이호영 저희가 공식 홈페이지 유튜브에 띄우고 있습니다.

○정명국 위원 이게 시청 홈페이지 같은 데에 다 올려요?

○홍보담당관 이호영 예, 저희 공식 홈페이지, 유튜브 홈페이지에 올리고 있습니다.

○정명국 위원 올라갑니까?

○홍보담당관 이호영 예.

○정명국 위원 이것도 마찬가지로요, 저희들은 전혀 알 수가 없어요.

이게 어떤 식으로 홍보하는지.

이런 것들에 대해 시민들은 전혀, 대전시 홈페이지를 일반인들이 막 들어올까요?

○홍보담당관 이호영 저희 홈페이지에도 유튜브 연동채널이 있고요, 유튜브 공식 채널이 있는데, 그 채널에 게재는 하고 있는데 그것이 좀 더 확산될 수 있도록.....

○정명국 위원 최소한 우리 대전시 공무원들한테 이걸 알려야 돼요.

제가 말씀드리려는 것은 그렇습니다, 대전시 공무원들을 통해서라도 기본전과는 해야 되는데 담당관님 말씀은 올려놨다, 연계했다, 나는 할 도리 다 했다, 결론은 잘못하면 그렇게 비칠 수가 있어요.

그런데 대전시 직원들조차도 제가 물어봤을 때, 아까도 제가 들어오기 전에 물어봤는데 잘 모르고 있어요.

그리고 저희도 잘 모르고 아까도, 1만 2,000원짜리 소셜미디어 책자이지만 저희도 모릅니다, 지금.

잘못하면 우리 식구들 놀이예요, 식구들 놀이, 가족 놀이.

가족 놀이가 되어선 안 된다는 생각을 갖고 있습니다, 담당관님, 저는.

이것도 마찬가지로요, 이것도.

이것도 예산을 이렇게 죽 보다 보면 예산은 적지만 활용을 잘해야 된다고 생각합니다.

그런데 이렇게 숫자 놀이로 그냥 어떤 행사, 횡수를 채우기 위한 이런 부분들은 좀 이번 기회에 시정해야 되지 않나, 보여주기식 그런 것들, 홍보나 보여주기식, 내가 이런 성과를 했다, 우리 부서에서 이런 성과 했다, 이게 아니라 1건을 하더라도 저는 제대로 하자.

이 서류 봤을 때는 열심히 하셨다, 아까도 업무보고에서 이렇게 하셨다고 하지만 실제로 대전시민들이 느끼는 것들은 굉장히 빈약하다, 작년과 올해 별 차이도 없고 또 내년에 가면 잘못하면 똑같은 것 같습니다.

그래서 큰 틀에서 담당관님께서 하나하나 체크하셔서 우리 식구들부터 먼저 홍보도 하고 우리 식구들로 인해서, 우리 가족이 한 2만 명 된다고 아까 제가 말씀을 드렸지요, 대략 추계를 하면.

○홍보담당관 이호영 예.

○정명국 위원 2만 명이 퍼지는 그런 과정 속에서 이루어질 수 있도록 담당관님, 살펴주시길 바라겠습니다.

○홍보담당관 이호영 예, 말씀대로 우리 시 공무원들이 적극 공유하는 방법을 저희가 한번 사전단계를 거칠 수 있도록 노력하고 콘텐츠 생산의 질적인 문제에도 더 신경을 쓰도록 하겠습니다.

○정명국 위원 이상입니다.

○위원장 이재경 정명국 위원님 수고하셨습니다.

감사하실 또 다른 위원님 안 계십니까?

존경하는 김진오 위원님 감사하시기 바랍니다.

○김진오 위원 김진오 위원입니다.

업무보고 자료 149쪽 관련해서 감사하겠습니다.

글로벌 도시브랜드 시정홍보영상 제작을 한다는 내용인데 제작방향을 보면 대한민국 과학수도, 첨단도시, 일류 경제도시 대전의 브랜드가 명확히 드러나도록 제작한다고 되어 있어요.

이런 내용이라면 대전시민들을 대상으로 그간의 시정을 홍보한다기보다는 대전시 마케팅 차원에서 만드는 영상이 아닌가 생각이 드는데 우리 담당관님께서 어떻게 보시지요?

○홍보담당관 이호영 말씀대로 그냥 단순한 대전시 특정 분야의 홍보가 아니라 전방위에 걸쳐서 대전시민들이 일류 경제도시로 도약하고 우리가 대한민국 과학수도의 위상을 명확하게 인식할 수 있도록 공을 많이 들이고 있고요, 말씀대로 국내의 국민이나 시민들뿐만 아니라 대전시가 기업을 유치하고 해외에 축제라든지 홍보하는데도 적극 활용할 수 있도록 한 세 가지 테마로 섹션을 나누어서 지금 진행하고 있습니다.

○김진오 위원 그래서 일단 시정 같은 경우에는 잘하는 것들은 시민들이 알아야 될 권리라고 할 수도 있잖아요, 그렇지요?

○홍보담당관 이호영 예, 맞습니다.

○김진오 위원 방향성을 그렇게 잡았으면 좋겠고, 비용 관련해서 제가 궁금한 게 있는데 지금 홍보영상을 제작하는 데 3억 정도로 잡으셨어요.

혹시 많다고 생각하세요, 적다고 생각하시나요?

○홍보담당관 이호영 홍보영상물의 퀄리티라든지 제작방향에 따라서 다른데요, 저희가 보통은 지역업체나 이런 데를 통해서 할 때는 그 정도 수준은 아닌데요, 대외적으로 퀄리티 있고 그다음에 홍보 메시지가 정확한 전문가들에게 맡긴 상태거든요, 공모를 통해서.

그런 부분에 있어서 타 커머셜, 그러니까 일반상업광고에 비해서 사실은 좀 저렴한 편이긴 한데요, 공공기관에서 추진하는 걸로는 어떻게 보면 규모가 있다고 판단할 수도 있습니다.

○김진오 위원 그렇지요, 규모가 있다고 판단도 하시지요.

제가 이거 대구와 청주에서도 시정홍보영상을 제작 관련해서 용역발주한 걸 봤거든요.

혹시 표 있나요?

보시면 대구하고 청주에서 용역을 발주한 제안요청서거든요.

비교해 보시면 과업범위나 또 제작물 그리고 제작언어 형식도 제가 볼 때는 큰 차이가 없게 보이거든요, 그런데 예산이 좀 많이 차이가 나요.

그래서 용역기간에 차이가 있어서 그런가, 아니면 인건비가 반영되어서 그런가 싶어서 보면 대전은 3개월이고 대구는 8개월이요, 청주는 3개월이고.

그래서 물론 대구가 청주보다는 기간이 길어서 그런지 금액이 좀 더 많아요, 1억 1천 정도.

청주 같은 경우는 우리랑 동일하게 3개월인데 7천만 원이거든요.

그래서 이게 지금, 물론 아까 말씀하신 대로 전문성에 따라 분명히 다르겠지만 우리 시민들 입장에서 봤을 때 쉽게 납득이 가지 않는 예산인 것 같아서 이 부분에 대해서 좀 어떻게 해야 되는지 설명 좀 부탁드립니다.

○홍보담당관 이호영 광역단체나 시·도별로 홍보영상들을 제작하는데요, 보통 도시 이미지, 브랜드를 홍보하기 위해서 제작합니다.

인천 같은 경우도 제작하는 데 약 2억 원 정도 소요한 걸로 알고 있고요, 대구는 1,200만 원, 부산 같은 경우는 부산엑스포 홍보를 위해서 거기는 기획홍보까지 총 해서 50억을 사용하고 있습니다.

그래서 이거는 기획홍보까지는 아니지만 저희 영상제작을 하는 상태인데요, 그래서 사전조사를 영상을 만들기 위해서 서울이라든가 이쪽 전문업체에 많이 서치를 했는데 제일기획이나 이런 쪽은 아예 영상 단일 건으로는 제작을 안 하고요, 그래서 중견업체 쪽으로 했을 때 가장 합리적인 금액으로 저희가 용역을 발주했다고 말씀드리고 싶습니다.

○김진오 위원 그래서 담당관님 말씀대로, 부산엑스포는 사실 비교대상은 아닌 것 같고 합리적인 가격이라고 하셨는데, 물론 우리 시보다 훨씬 더 많은 예산을

투입해서 홍보영상을 제작할 수도 있을 것 같아요.

저는 금액이 많고 적고를 말씀드리는 건 아니고 어떻게 분명한 차별성이 있느냐가 중요할 것 같아요.

○홍보담당관 이호영 예, 맞습니다.

○김진오 위원 제작을 봤을 때 과업범위나 여러 가지가 비슷하긴 하지만 그래도 기술적으로 뭔가 다른 건 있을 것 같다는 생각은 하는데도 불구하고 어떠한 차별점이 있는지에 대해서 담당관님께서 충분히 설명이 있어야 되지 않을까 하는 생각 때문에 질의를 드린 거거든요.

○홍보담당관 이호영 기존 영상에 지금 시·도별로 도시브랜드를 홍보하기 위한 영상의 콘셉트는 첫 번째는 설명형입니다, 우리가 무엇무엇을 하고 있다, 설명형이 있고 두 번째는 이미지형이 있습니다.

감성적인 이미지로 해서 마음에 와닿게 하는 형식이 있는데요, 그 두 부분이, 저희는 그 두 부분을 통합해서 감성과 설명을 동시에 할 수 있게 하고요, 거기에 그래픽효과, 그러니까 영상제작효과 부분이 있는데요, 그래서 화면을 이미지가 탈출하고 나가는 형식의 기술적으로 많은 시도를 했는데 설명드리기는 좀, 영상을 예시로 들면서 해야 하는데, 저희가 하여튼 지자체에서 가장 하지 않았던 시도로 영상을 만들고 있습니다.

○김진오 위원 그래서 물론 영상물을 말로 설명하시긴 어렵지요, 다만 분명한 건 대구, 청주뿐만이 아니고 타 시·도보다도 제가 볼 때는 적은 예산이 투입되는 건 아닌 것 같다는 생각이 들면서 분명한 차이점이 있어야 된다는 말씀을 드리는 거예요.

3억이 많고 적고는 그 결과물에 따라서 우리가 판단할 수 있는 것이지 결과물 나오기 전부터 많다, 적다를 제가 논하는 것도 사실은 순서가 안 맞는 것 같긴 한데, 어쨌든 타 시·도에 비해 예산이 굉장히 많다는 건 분명한 거고, 그랬을 때 결과물이 분명한 차이도 있어야 하고 더 나아가서는 홍보에 분명히 효과가 있어야겠지요.

그래서 이 부분에 있어서는 지금 담당관님께서도 분명한 차별점을 말씀하시긴 어려울 것 같아요.

결과물도 분명히 나와 봐야 될 것이고, 그랬을 때 이 결과물 나오기 전까지도 조금 세세하게 영상업체하고 많은 의견교환도 해야 될 것 같고 더 나아가서 타 시·도 것도 많이 비교분석해서, 반대로 담당관님이 생각하시는 것 말고도 제작업체마다 생각하는 것들이 다른데 여기서 정말로 많은 노력을 하시겠지만 청주업체에서 하는 곳이란 이 업체하고의 능력이 비슷비슷하다면 저 같으면 다시 업체 관련해서 조금 더 많은 고민을 해야 될 것 같다는 생각이 들어요.

그래서 가장 중요한 것은 사실 저 예산을 쓰면서, 사용하시면서 제대로 된 홍보

효과를 볼 수 있게끔 하셔야 된다는 말씀을 제가 꼭 드리는 거거든요.

○홍보담당관 이호영 예, 명심하겠습니다.

○김진오 위원 그리고 감사자료거든요, 145쪽 관련해서요.

홍보대사 관련해서 요즘 담당관님께서 많이 노력하고 계신 것 알고 있거든요.

책자 펴시면 질의드릴게요.

지난번에도 언급했던 내용인 것 같은데 홍보대사분들을 위촉하는 데 있어서 어려운 점은 사실, 유명인들은 일단 일정이 맞지 않고 두 번째는 지원, 수당 이 부분이 굉장히 약하잖아요.

○홍보담당관 이호영 예, 맞습니다.

○김진오 위원 지금 홍보대사분들한테 지급되는 수당이라고 해야 되나, 지원이 어떻게 되지요?

○홍보담당관 이호영 저희 홍보대사는 지난 작년 행감 때 저희 홍보대사 관련 예산이 300만 원이라고 해서 그 부분에 대해서 위원님들께서도 너무 적다, 좀 확대하라고 하셔서 추경에 한 2,400만 원 정도 해서 실질적으로 지원될 수 있도록 했고요, 일단 출연료는 저희가 기준을 세워서 각 시간대별로 유명인사 경우에는 100만 원부터 300만 원까지 그리고 일반인인 경우에는 20만 원부터 50만 원까지 지급할 수 있는 규정을 만들었고요, 특히 저희가 홍보대사를 일반인까지 포함해서 유명무실하게 유명인 한번 위촉장 주고 끝내는 것이 아니라 활용하고 싶다, 이렇게 해서 저희가 지난번에, 작년까지 3명이었는데 32명을 추가로 위촉했습니다.

그분들을 연중으로 활용하고 있는 상황입니다.

0시 축제의 공연부터 해서 스포츠스타 팬사인회, 그다음에 유튜브 제작, 그다음에 열린음악회 참여 그리고 대학생들 같은 경우에는 0시 축제와 사이언스페스티벌에 직접 와서 현장취재하고 또 사이언스페스티벌 시장님과의 대화에도 참석하도록 하고 이렇게 해서 활동을 좀 많이 한 상태입니다.

○김진오 위원 그래서 활동을 정말로 많이 한 것 같아서 제가 질의를 드리는 건데, 145쪽에 담긴 자료는 그거잖아요, 우리가 홍보대사를 이만큼 위촉해서 이렇게 활동하고 있다는 걸 말씀하시고 싶으신 건데, 제가 궁금한 건 뭐냐면 지금 말씀하신 대로 유명 연예인 같은 경우에는 수당을 100에서 300까지 주고 있고 일반인은 좀 더 약하게 주고 있고, 그러면 여기서 보면 김의영 가수가 있어요.

8월 11일 0시 축제 개막식 공연도 했고 8월 19일에는 보문산 숲속의 열린음악회 공연을 했거든요.

○홍보담당관 이호영 예, 맞습니다.

○김진오 위원 그러면 이 가수가, 공연비라고 하지요, 100에서 300을 받은 거예요?

○홍보담당관 이호영 정확하게 얼마를 받았는지를 말씀하시는 건가요?

○김진오 위원 예.

○홍보담당관 이호영 참가비는 시간이 4시간이나, 8시간이나, 8시간 이상이나에 따라서 그 금액을 지정해서 100만 원, 200만 원, 300만 원으로 차등을 두고 있습니다.

○김진오 위원 그러면 이 가수가, 제가 궁금한 건 개막식 공연을 하고 열린음악회 공연을 한 게 우리 대전시 홍보대사라서 이 활동을 한 거예요?

제가 볼 때는 아닌 것 같은데요.

○홍보담당관 이호영 홍보대사로 위촉해서 대전시 홍보활동하기로 했고요, 또 부대행사로 대전시가 주최하는 행사에도 적극적으로 참여해서 다른 프로그램에 참여한 것입니다.

○김진오 위원 그렇잖아요, 다른 프로그램에 참여해서, 어떻게 보면 개인활동을 한 게 맞잖아요.

○홍보담당관 이호영 예.

○김진오 위원 홍보대사로서 이 행사를 치른 것이 아니라 개인활동을 한 거잖아요, 사실은, 그렇지요?

○홍보담당관 이호영 저희가 홍보대사 활용해서 참가비를 지급한 경우는 또 별도로 있습니다.

○김진오 위원 별도로도 있고 여기 지금 나와 있는 내용은 개인활동이잖아요.

○홍보담당관 이호영 시 행사에 초청되어서 참여한 것입니다.

○김진오 위원 이거 말고도 VOS도 마찬가지로 그날 같은 행사에 와서 공연을 했을 것이고, 그런데 이 가수들이 100만 원에서 300만 원 받고 공연석에 오른 게 아니잖아요, 그렇지요?

○홍보담당관 이호영 예, 그건 또 별도로 아마 지급했을 것 같습니다.

○김진오 위원 그럼요, 당연히 그럴 것 같고 그래서 여쭙보는 게 이렇게 해놓으니까 이 사람들이 홍보대사로 위촉돼서 이 공연을 선 것 같잖아요, 그 금액을 받고.

○홍보담당관 이호영 그거는 홍보대사 전부 저희 부서에서 임명하는 것이 아니라.

○김진오 위원 그렇지요, 문화예술과하고.

○홍보담당관 이호영 문화예술과라든가 이쪽에서 필요에 의해서 활용하기 위해서 홍보대사를 또.

○김진오 위원 그렇지요, 분명한 건 담당관님께서 오시면서 굉장히 많이 위촉하고 홍보대사들이 활동 많이 하는 걸 저도 많이 봤어요, 많이 피부로 느꼈는데, 이 부분은 사실 제가 궁금하기도 하고 이렇게 자료가 되어 있으니까 오해의 소지가 있을까 봐 한번 짚어본 거니까요, 아무쪼록 홍보대사도 그렇고 요즘 SNS 활동하

시는 분들도 그렇고 저는 많이많이 해야 된다고 생각하거든요.

대전시민들이 민선 8기 들어와서 여러 가지 역할들을 하고 있는데 모르는 경우가 굉장히 많더라고요.

그래서 담당관님 역할이 굉장히 중요한 시기라고 저는 보고 있기 때문에 다시 한번 홍보에 적극적으로 집중해 주시면 좋을 것 같습니다.

○홍보담당관 이호영 명심하겠습니다.

○김진오 위원 이상입니다.

○위원장 이재경 김진오 위원님 수고하셨습니다.

감사하실 또 다른 위원님 안 계십니까?

존경하는 조원휘 위원님 감사하시기 바랍니다.

○조원휘 위원 조원휘 위원입니다.

홍보담당관님, 홍보가 중요하다는 것 누구나 다 알고 있어요.

특히 요즘은, 앞으로는 더 그럴 것이고 이제는 도시가 국가를 대변하고 대표하는 그런 시대, 그래서 대전시에는 도시브랜드담당관이 있고 도시마케팅팀이 있어요.

팀장 포함해서 3명이 있는데 여기는 홍보예산이 거의 없어요.

그래서 홍보담당과 브랜드담당, 도시마케팅, 특히 도시마케팅은 유사한 일을 하고 있는 것 같아요.

○홍보담당관 이호영 예, 맞습니다.

○조원휘 위원 그리고 우리가 마케팅·브랜드 이야기를 하지만 70~80%, 80~90%는 홍보를 빼면 별로 할 게 없습니다.

그래서 혹시 브랜드담당 쪽이나 도시마케팅과 협의나 소통이나 교류가 잘되고 있습니까?

○홍보담당관 이호영 예, 평소에 하고 있고요.

지난주에도 같이 시 브로슈어라고 해야 되나요, 대전시 현황을 홍보하는 홍보자료를 만들기 위해서 같이 회의를 했습니다, 전략실과 다른 실까지 포함해서.

○조원휘 위원 그건 아주 잘하신 거고 다행이라고 생각합니다.

저는 전혀 교류가 없을 것으로 예상했는데, 그렇게 서로 머리를 맞대고 했으면 좋겠고요.

존경하는 김진오 위원님께서 감사한 149쪽 추가로 이야기하겠습니다.

이게 벌써 보니까 계약체결은 9월 13일 됐고 착수보고회는 9월 15일 하고 진행을 지금 하고 있네요.

○홍보담당관 이호영 예, 거의 막바지에 다다르고 있습니다.

○조원휘 위원 막바지지요?

○홍보담당관 이호영 예.

○조원휘 위원 지금 막바지라 의견제시를 해도 반영될 가능성은 거의 없겠네요.

○홍보담당관 이호영 말씀해 주시면 저희가 아직 편집을, 지금 착수하려고 하는 상태거든요, 촬영까지 끝냈거든요.

말씀해 주시면 반영하도록 하겠습니다.

○조원휘 위원 제작방향은 큰 틀에서는 좋은 것 같아요.

제작을 해서 어떤 용도로 활용할 것이냐에 따라서 차이가 있겠지요.

그런데 대한민국 과학수도 대전을 브랜드화하고 마케팅화할 수 있는 것 중에 대전에 과학비즈니스벨트가 있어요.

그 안에 중이온가속기가 있습니다.

중이온가속기를 1조 4천억의 예산을 투입해서 거의 완공단계에, 지금 시험운전을 하는 것으로 알고 있어요.

이게 중이온가속기가 세계 일곱 번째 정도 될 겁니다.

그게 대전에 있는 거예요.

그래서 이것도 도시를 브랜드화하는데 이것도 좀 카테고리 안에 넣어야 되지 않을까.

○홍보담당관 이호영 과학기술 해서 이미 포함되어 있고요, 중이온가속기뿐만 아니라 핵융합연구소 KSTAR하고 ADD 첨단국방기술.

○조원휘 위원 진작 들어갔냐고 물어볼 걸 괜히 장황하게 얘기를 했네요.

(장내웃음)

앞으로는 그렇게 얘기하겠습니다.

○홍보담당관 이호영 대전의 미래는 과학에 있다고 해도 과언이 아니어서 그 부분을 가장 강조한 부분입니다.

○조원휘 위원 잘하셨고요, 의료관광도 혹시 들어갑니까?

○홍보담당관 이호영 의료관광 쪽은 아직 넣지 못했습니다.

○조원휘 위원 의료관광도 어느 파트에 새로 하나 만들어서 하면 효과적인 것 같다는 생각이 들고요.

또 거의 공간이 없겠지만 과학비즈니스벨트 안에 산업시설 전체면적의 15% 정도가 외국인투자지역이잖아요.

이런 것도 해서, 대전에 외투자지역이 있고 이런 것도 좀 그런 생각을 해봤고, 그 생각은 못 했는데 김진오 위원이 질의하면서 자료를 보는데 베트남어·인도네시아어를 대구에서 넣겠다고 하잖아요.

우리가 통상 영어, 일어 이런 오래된 고정관념인데, 신흥강국들 또 인구가 많은 인도네시아어·베트남어 넣는 것도 아주 괜찮을 것 같아요.

언어 넣는 것은 크게 돈도 많이 안 들 것 같은데.

○홍보담당관 이호영 아마 추가비용이 좀 들긴 할 것 같은데요, 그 부분은 일단

영상을 완성한 후에 평가해 보시고 그 부분에 대해서.

○조원휘 위원 그래서 베트남 같은 경우는 대전시사무소도 호찌민과 빈증성에 있고 우리 위원들도 가보고 했으니까, 가보니까 상당히 사무실도 좁고 그런데 이런 영상이라도 가서 그 지역에도 홍보하면 도움이 되지 않을까 생각을 해봤어요.

○홍보담당관 이호영 맞습니다, 베트남 쪽은 많이 교류하는 지역이라서 해외교류할 때 이 영상을 활용하면 좀 더 효과가 있을 것 같습니다.

○조원휘 위원 감사자료 131쪽에요, 권역 외 시정홍보인데 이것 포함해서 전체적으로 홍보담당관 쪽에서 업무보고에도 글로벌 도시브랜드, 글로벌화 되어 있고 한데 해외홍보는 어떤 식으로 하고 있고 해외홍보 예산은 어느 정도나 쓰고 있습니까?

○홍보담당관 이호영 말씀하신 해외홍보에 대해서는 직접적으로 저희가 아직 진행하고 있는 게 없습니다.

브랜드담당관실에서 주관해서 하고 있습니다.

○조원휘 위원 그런데 여기 보니까 권역 외 보면 영문잡지 디플로머시 550, 위크인투코리아 1,100 해서 전혀 안 하는 것은 아닌데, 아주 미미하게 하고 있는데 해외홍보도 신경을 쓰셔야 되지 않겠어요?

○홍보담당관 이호영 말씀하신 부분이 맞고요, 그래서 저번 조례 개정을 했던 글로벌서포터즈 운영도 SNS를 통해서 해외홍보를 해보자 참여를 통해서, 그 취지에서 만들었고요, 이번에 브랜드담당관실하고 전략실하고 지난주에 회의할 때도 시 홍보책자를 만드는 데 홍보책자를 어떤 방식으로 재구성해서 만들 필요가 있다는 의견이 있어서 같이 작업을 했는데요.

그런 부분에서 시 홈페이지라든지 아니면 관내 유망기업들 그다음에 산업단지라든지 이런 부분들이 영자로 콘텐츠, 한국어가 아닌 영문이라든지 이런 쪽으로 번역돼서 나갈 수 있는 방법이 무엇인지 그 부분에 대해서 고민을 하고 있는데 실제로 진행을 하지는 못하고 있습니다.

○조원휘 위원 기획조정실 감사할 때도 도시브랜드담당 도시마케팅팀 할 때도 그런 얘기를 했는데 지금 말씀하신 대로 외국인들이 대전시에 대해서 정보를 얻을 수 있는 게 대전시 홈페이지예요.

홈페이지에 영어, 중국어, 일본어인가 3개로 되어 있는데 전혀 그 화면에 들어가보면 클릭도 안 되고 그 뒤로 넘어가지도 않고 업데이트도 언제 됐는지도 모르고, 그래서 대전에 관련된 영문기사나 이런 것들이 첨부되고 업데이트가 자주 되고 해서 대전을 알리는 유일한 방법이 시 홈페이지인데 그것마저도 제대로 관리가, 물론 그게 홍보담당관 소관인지 어느 업무인지는 모르겠는데 이런 홍보차원에서 이제는 국내, 대한민국 국민들이 이제 대전 하면 웬만큼 알 것 같고 정말 늦었지만 지금이라도 해외홍보도 좀, 우리가 우호도시라든지 자매도시 중심으로 하든

출장소가 나가 있는 중심으로 하든 해서 해외홍보도 신경 써야 되지 않을까 그런 생각을 합니다.

○홍보담당관 이호영 예, 맞습니다.

기획조정실과 상의해서 저희가 할 수 있는 역할이 무엇인지 찾아보고 적극적으로 범위를 넓히도록 하겠습니다.

○조원휘 위원 133쪽 관련인데요, 133쪽 보기 전에 홍보담당관님, 0시 축제 홍보 담당 쪽에서 집행한 예산이 총 얼마입니까?

추계해 보셨어요?

○홍보담당관 이호영 예, 저희가 조사해 봤는데요, 홍보를 하다 보면 통상 저희는 전 실·국을 통털어서 홍보를 진행하고 있기 때문이에요, 0시 축제 관련해서 별도의 홍보를 진행한 것은 6건에 7,400만 원 정도 집행했습니다.

○조원휘 위원 그렇게 얘기하시면 얘기가 길어지는데 그렇게 가시면 안 돼요.

제가 문화관광국 감사할 때도 그 문제 가지고 국장과의 이야기를 했는데 홍보비든 0시 축제 예산이든 자꾸 줄이려고 할 필요 없습니다.

0시 축제 직접 집행예산이 있고 관련 집행예산이 있는 거예요.

그래서 7,471만 8,000원, 7,400만 원 홍보비가 들었다 이렇게 말씀하시면 감사자료 133쪽을 보셔야 돼요.

2023년도에 여기 보면 홍보내용에 대전 0시 축제라고 전부 되어 있어요.

이게 23건이고 대덕특구 50주년과 0시 축제까지 3건 합하면 26건에 이것만 5억 5,791만 4,000원이에요.

그런데 어떻게 7,400이라고, 그렇게 얘기하시면 안 됩니다.

그래서 0시 축제 직접 집행은 아니지만 0시 축제 관련 홍보예산을 정확히 추계하셔야 돼요.

그래서 땃땃이 얘기하셔야 됩니다.

왜 자꾸 7,400 썼다고 하고, 감사자료에는 이것만 따져도 몇 억 되는데 이렇게 하시면 안 되고요.

본 위원이 추계해 볼 때는 약 10억입니다, 10억이에요.

지금 7,400만 원만 자료가 준비되어 있을 것 같으니까 다시 한번 추계를, 본 위원 얘기가 틀리다면 감사 후에 자료를 갖고 와서 본 위원과 대조 한번 해보고요, 이 자료도 본 위원이 그냥 추정으로 추계한 게 아니고 이것도 자료를 받은 거예요.

집행부로부터 받은 자료이기 때문에, 그래서 추계를 정확히 해보시고 7,400이다 이런 자료 정책기획관 통해서 내시면 안 됩니다.

다시 한번 추계해 보세요.

○홍보담당관 이호영 저희가 통상 집행하는 광고나 홍보비에 0시 축제라든지

각종 사업들의 핵심포인트들을 시점에 맞춰서 집중홍보를 하거든요, 실·국에.

그 부분이 0시 축제가 연동됐던 부분이 있는데요, 그것까지 같이 조사해서 위원님께 따로 면담드리도록 하겠습니다.

○조원휘 위원 마지막으로 이것은 단순실수일 수도 있고 한데 경각심을 가지고 이런 실수가 일어나면 안 되겠다는 차원에서, 화면 한번 띄워주세요.

(프레젠테이션자료를 보며)

이것 아시지요?

○홍보담당관 이호영 예.

○조원휘 위원 홍보담당관 쪽에서 자체 디자인해서 대전시 전 일간지 1면 하단에 광고성 홍보 나가는데 73억 9억, 이것은 긴 얘기하지 않겠습니다.

이런 일이 또 일어나면 절대 안 됩니다.

○홍보담당관 이호영 예, 알겠습니다.

○조원휘 위원 이상입니다.

○위원장 이재경 조원휘 위원님 수고하셨습니다.

감사하실 또 다른 위원님 안 계십니까?

(「없습니다.」 하는 위원 있음)

감사하실 위원님이 안 계시므로 감사를 마치겠습니다.

동료위원 여러분 그리고 홍보담당관을 비롯한 관계공무원 여러분, 수고 많으셨습니다.

감사과정에서 지적된 사항에 대해서 시정할 부분은 조속한 시일 내에 홍보담당관님은 시정하여 주시고 위원님께서 대안으로 제시한 사항은 면밀히 검토하여 시정에 적극 반영하여 주시기 바랍니다.

내일은 감사위원회, 자치경찰위원회 소관 업무에 대해 감사를 실시하겠습니다.

이상으로 홍보담당관 소관 업무에 대한 2023년도 행정사무감사 종료를 선언합니다.

(16시 41분 감사종료)

○출석위원(5명)

이재경 정명국 김진오 조원휘
이용기

○출석전문위원

수석전문위원 구창현
전문위원 문강숙

○출석공무원

인재개발원장 김기홍

교육지원과장	이병연
교육운영과장	박찬권
수석교수요원	정진제
홍보담당관	이호영
인사혁신담당관	조성직