

# 행정자치위원회회의록

2021년도

행정사무감사

대전광역시의회사무처

---

## 피감사기관

1. 인재개발원
  2. 자치경찰위원회
  3. 인사혁신담당관
  4. 감사위원회
- 

일시 : 2021년 11월 16일 (화) 오전 10시

장소 : 행정자치위원회회의실

---

(10시 05분 감사개시)

○위원장 홍종원 의석을 정돈하여 주시기 바랍니다.

오늘은 인재개발원, 자치경찰위원회, 인사혁신담당관, 감사위원회에 대한 2021년도 행정사무감사를 실시하겠습니다.

---

## 1. 인재개발원

○위원장 홍종원 지금부터 「지방자치법」 제41조 및 같은 법 시행령 제39조와 「대전광역시의회 행정사무 감사 및 조사조례」에 따라 인재개발원에 대한 2021년도 행정사무감사 실시를 선언합니다.

오늘 우리 위원회에 행정사무감사 방청 및 모니터링을 위해 대전시민사회단체 연대의 김성중 님 외 한 분과 행정사무감사 취재를 위해 충청투데이 윤경식 기자님이 자리를 함께해 주셨습니다.

항상 아낌없는 사랑과 관심을 주시는 여러분들께 깊은 감사의 말씀을 드립니다.

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 보충답변이 필요한 부

분은 본 위원장의 허락을 받고 관계부서장이나 다른 증인께서 발언대에 나와 답변해 주시기 바랍니다.

아울러 위원님들께서 요구하신 자료는 신속 정확하게 작성하여 제출하시기 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 진술을 거부한 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 인재개발원장께서 일괄 취합하여 본 위원장에게 제출해 주시기 바랍니다.

그러면 먼저 증인선서를 하겠습니다.

이규원 인재개발원장님 발언대로 나오셔서 선서하시기 바랍니다.

○인재개발원장 이규원 선서!

본인은 대전광역시의회 행정자치위원회 2021년도 행정사무감사에 임함에 있어 성실하게 감사를 받을 것이며 또한 증인으로서 증언을 함에 있어서는 「지방자치법」 제41조와 「지방자치법 시행령」 제39조 및 「대전광역시의회 행정사무 감사 및 조사조례」가 정하는 바에 의하여 양심에 따라 숨김과 보탬이 없이 사실 그대로 말하고 만일 거짓이 있으면 위증의 벌을 받기로 맹세하고 이에 선서합니다.

2021년 11월 16일

인재개발원장 이규원

교육지원과장 구자정

교학과장 이재화

(인재개발원장 이규원, 홍종원 위원장에게 선서문 전달)

○위원장 홍종원 모두 자리에 앉아주시기 바랍니다.

다음은 업무보고를 청취하겠습니다.

이규원 인재개발원장께서는 업무보고하시기 바랍니다.

○인재개발원장 이규원 안녕하십니까?

인재개발원장 이규원입니다.

존경하는 행정자치위원회 홍종원 위원장님 그리고 위원님 여러분!

바쁘신 의정활동 중에도 인재개발원에 대한 깊은 관심과 성원에 진심으로 감사

드리면서, 인재개발원 소관 주요업무를 보고드리겠습니다.

보고드릴 순서는 총괄, 2021년 추진실적 및 2022년 추진계획 순입니다.

먼저, 165쪽 업무보고 총괄입니다.

(주요업무보고서는 부록에 실음)

이상 업무보고를 마치면서, 우리 인재개발원은 우리 시 모든 공무원이 시정발전과 시민 중심의 행정 수행을 위한 창의적인 전문행정인으로 육성될 수 있도록 최선의 노력을 다하겠습니다.

존경하는 홍종원 위원장님과 위원님들의 지속적인 관심과 성원을 부탁드립니다. 감사합니다.

○위원장 홍종원 이규원 인재개발원장님 수고하셨습니다.

방금 보고한 내용이나 인재개발원 행정사무에 대하여 감사하실 위원님께서서는 발언을 신청하시기 바랍니다.

문성원 위원님 감사하시기 바랍니다.

○문성원 위원 문성원 위원입니다.

행정사무감사자료 14쪽, 인재개발원 무료대관 체육시설에 대하여 감사하겠습니다.

인재개발원 체육시설 현황에 대해서 말씀해 주십시오.

○인재개발원장 이규원 문성원 위원님 질의에 답변드리겠습니다.

잘 아시다시피 인재개발원은 유성구 장동에 위치하고 있습니다.

원내 체육시설은 크게 대운동장이 있고요, 그다음에 생활관 뒤편에 있는 테니스장, 간이골프연습장, 안에 탁구대가 설치되어 있는 1층하고 2층의 일부 공간이 있고요.

탁구장하고 샤워실을 갖춘 1층 끝에 헬스장이 있습니다.

그리고 자잘한 것은 포켓당구대가 1대 비치되어 있습니다.

○문성원 위원 그중에서 시민들에게 무료대관을 하고 있는 체육시설은 뭐 뭐가 있습니까?

○인재개발원장 이규원 무료로 대관하는 건, 저희들이 따로 전체적으로 무료로 일괄적으로 대관하는 건 없습니다.

사용신청을 해서 시설을 대관하게 되는데요, 공익적인 목적이라든가 해당 조례에 의해서 상황에 맞게 면제해 주거나 일부 할인해 주면서 대관을 하고 있습니다.

○문성원 위원 유료대관도 있다는 말씀인 겁니까, 혹시?

○인재개발원장 이규원 만약에 민간인이 저희 시설을 사용한다면 관련 조례에 근거해서.

○문성원 위원 본 위원이 알기로는 무료대관으로 알고 있거든요?

좋습니다.

작년 행정사무감사 시 일부 시설에서 독점하여 체육시설을 사용하지 않도록 개선을 요구한 바 있습니다.

그 이후 개선은 어떻게 하였습니까?

○인재개발원장 이규원 작년 시설개선 보수를 계속 진행하는 과정에 아시다시피 코로나19라는 감염 보건사태가 발생하다 보니까 시설유지를 하기 위해서 일부 보수공사를 계속 진행을 해왔습니다.

그런데 사용자가 없다 보니까 적기에 사용이 불편함에 대해서 시설 보수를 해야 되는데, 그 대신 전체 유지를 하기 위해서 꼭 필요한 시설공사는 작년에 이어서 올해도 계속 진행해왔고 지금도 하고 있습니다.

○문성원 위원 금년에는 체육시설 대관을 거의 하지 않았다 이렇게 보면 맞습니까?

○인재개발원장 이규원 예.

○문성원 위원 그간 추진사항을 보면 OK예약시스템을 2021년 1월 연계 운영한다고 되어 있습니다.

2021년 예약 실적이 전혀 없으니까 그 부분은 넘어가더라도, 코로나19로 잠시 무료대관을 중단하였더라도 홈페이지 OK예약시스템을 할 수 있다는 안내와 관련 링크가 있어야 한다고 봅니다.

본 위원이 직접 인재개발원 홈페이지에 접속해 보았는데 인재개발원 홈페이지에는 시설 대관에 대한 시설사용 허가신청서에 대한 내용만 나와 있지 OK시스템에 대해서는 찾아볼 수가 없었습니다.

또한 시청 홈페이지에 OK예약서비스에도 예약가능시설에 인재개발원이 없던데 그 이유는 무엇입니까?

○인재개발원장 이규원 답변 드리겠습니다.

OK예약시스템은 저희들이 개설을 한 상태입니다.

그런데 운영을 하려고 하다 보니까 시설 자체를 오해를 할까봐, 신청을 하면 꼭 대관을 해야 된다는 그런 의무적인 상태가 발생할 수 있기 때문에 잠정적으로 폐쇄 상태고요, 언제든지 저희들이 다시 재오픈을 하려고 하면 할 수 있는 상태입니다.

그 대신 위원님께서 말씀하신 대로 안내 부분은 단계적 일상회복 단계에서 계속 어차피 코로나와 같이 동행하는 삶의 모습을 갖추기 때문에 조만간 연말까지 사태를 주시하면서 내년 초부터는 같이 병행해서 오픈하는 게 어떤가 생각은 하고 있습니다.

○문성원 위원 홈페이지 예약 시스템을 갖추고 그리고 난 다음에 예를 들어서 괄호 열고 지금 시설이 보수 중이다, 내용 자체를 그렇게 해놔도 무방하지 않겠어요?

무조건 시민들은 지금 시설을 하는 건지, 코로나19로 인해서 개방을 안 하는 것인지 그런 내용을 모를 것 아니겠어요?

다른 시설들 같은 경우는 OK예약서비스에 다 나와 있는데 인재개발원 체육시설에는 그런 현황이 없다면 이게 개방을 하는 것인지, 안 하는 것인지 이런 부분이 있잖아요.

명확하게 지금은 시설 중이다, 아니면 코로나19로 인해서 일부 잠시 대관을 하지 않는다, 이렇게 예를 들자면 옆에다 명시하면 좋지 않은가 그런 생각을 가져봅니다.

○인재개발원장 이규원 옳은 지적이십니다.

그렇게 조치를 하겠습니다.

○문성원 위원 위드 코로나로 전환되면서 점차 일상으로 돌아가겠지만 아직도 감염 확산에 대한 불안요소가 많습니다.

향후 감염병 단계별 대관계획은 어떻게 됩니까?

언제부터 우리가 개방할 계획을 가지고 있느냐는 말씀을 여쭙보는 겁니다.

○인재개발원장 이규원 애초에 우리 개발원이라는 것은 공무원의 능력 향상을 위한 공무원 내부적인 시설로 출발했다가 일반 시민들한테 개방을 하기로 했고요, 그래서 일반 시민들이 이용하는 시설로 생각하기 때문에, 저희들이 전국에 있는 개발원 이런 곳과 비교를 해봐도 그게 선불리 어느 기관에서 먼저 선뜻 나서서 선택하기가 좀 어려운 부분이 있습니다.

그 대신 저희들이 지금 상태로 추이를 보게 되면 내년도 아마 동절기를 지나고 난 다음부터는 본격적으로 어느 정도, 어차피 위드 코로나라는 게 생활 속에서 같이 방역을 하자는 뜻이기 때문에 방역체계를 갖춘 다음에 시설을 개방하는 게 맞지 않을까 이런 생각을 합니다.

○문성원 위원 대전시에서 운영하고 있는 체육시설들은 지금 많이 개방을 하고 있잖아요.

○인재개발원장 이규원 예, 그렇습니다.

○문성원 위원 그것과 연계해서 개방을 하는 게 맞지 않느냐.

특히 야외시설이고 방역시스템을 제대로 갖추어서 개방하는 게 맞는데 굳이 인재개발원만 개방하지 않는다는 것은 약간 모순이 있지 않겠습니까?

○인재개발원장 이규원 일반 전문체육시설이 아니다 보니까 저희들이 좀 소극적으로 판단하는 부분이 있습니다.

이해해 주시면 고맙겠습니다.

○문성원 위원 그러면 다른 시에 상수도사업소라든지 다른 부분에 아마 체육시설이 많을 겁니다.

그런 부분은 지금 어떻게 운영하고 있는지 그런 걸 확인하셔서 시민들이 이용

을 하고 싶은데 장소를 찾지 못해서 그런 분들도 많을 겁니다.

그런 부분에 대해서 우리 인재개발원장님께서 다시 한번 고민을 해주시고요.

본 위원은 그렇게 생각합니다, 지금 워드 코로나 시대입니다.

그러다 보면 아마 체육시설도, 특히 야외시설이 많아요.

그런 부분에 대해서는 빠른 시일 내에 개방을 해야 하지 않나 이렇게 봅니다.

○인재개발원장 이규원 예, 알겠습니다.

○문성원 위원 아무튼 시민홍보는 그동안 어떻게 특별히 한 건 없는 걸로 보고, 무료대관에 대한 시민홍보를 충분히 해주시고요, 인재개발원은 도심에서 다소 떨어진 외곽에 있어 일반 시민들이 자유롭게 대관을 하며 시설을 이용하는 데 한계가 있습니다.

또한 체육시설에 대해 대관하여 사용할 수 있다는 내용도 대부분 알지 못할 것입니다.

인재개발원의 체육시설 대관이 가능함을 널리 홍보하고 이용자가 편하게 예약하여 사용할 수 있는 체계가 마련될 수 있도록 조치 바랍니다.

○인재개발원장 이규원 예, 감사합니다.

○문성원 위원 이상입니다.

○위원장 홍종원 문성원 위원님 수고하셨습니다.

또 감사하실 위원님 신청하시기 바랍니다.

민태권 위원님 감사하시기 바랍니다.

○민태권 위원 민태권 위원입니다.

감사자료 23쪽 과정별 교육 운영실적에 관해서 감사하겠습니다.

요즘 불미스러운 일로 인해서 공무원 갑질과 집단 괴롭힘에 대한 논란이 많습니다.

조직구성원 간에 서로 소통하고 배려하는 상호존중 문화가 필요하지만 그것이 실제로는 지켜지지 않고 있어서 좀 안타까운데요.

인재개발원에서는 갑질과 집단괴롭힘을 근절하기 위한 교육을 교과목에 편성하고 있습니까?

없다면 혹시 향후 신설할 계획이 있나 그것에 대해서 답변해 주시기 바랍니다.

○인재개발원장 이규원 그동안에 참 저도 개인적으로는 안타까운 사건이 발생해서 인재개발원장으로 안타깝게 생각을 한 적이 있습니다.

교육 문제가 기초적인 거지만 그런 사태를 볼 때 선배공직자 입장에서 판단해본 적이 있는데 조직 운영관리 측면이라든가 교육 부분이라든가 종합적으로 나온 귀결점이 아닌가, 결과라고 생각을 했었습니다.

그래서 다른 건 차치하더라도 개발원에서 신규자분들이 처음 왔을 때 교육을 시키고 또 직무나 감성이라든가 그런 부분이 일반적으로 평생직업으로서 공무원

을 선택할 수 있는, 생활할 수 있는 그런 것을 교육으로 과연 어느 정도까지 풀 수가 있나 고민을 해본 적이 있습니다.

우선 말씀드리면 민태권 위원님께서 말씀 주신 대로 과정은 전문과정 4개 과정이 있고요, 그리고 일반과정 중에 145개 과정 그 안에도 보면 22개나 23개 정도 과목단위로 해서 소통관리 부분이 있고 직무교육이라든가 전문교육 이런 사이사이에 집어넣어서 많이는 하고 있습니다.

그런데 제 개인적으로 판단할 때 이게 과연 교육으로 어느 정도까지 해결될 수 있는 문제인가 하는 고민이 듭니다.

그래서 내년도부터는 미리 말씀드리지만 직접적인 그런 부분에서 강화를 할 필요가 있다고 생각을 해서 대폭적으로 그 부분을 전문커리큘럼을 많이 계획하고 있는 상태입니다.

○민태권 위원 원장님, 답변을 조금 크게 좀 해주십시오.

본 위원이 요구자료를 보니까 직원갈등해소 대응 현황에서 인재개발원 교육과정을 보니까 갈등 부분에 대해서는 많은 교육을 하고 있는 것 같아요.

2019년도 29개 과목에 330시간을 교육했더라고요.

2020년도에는 23개 과정에서 286시간을 교육하셨고 올해는 25개 과정에 199.66시간 이렇게 강의한 걸로 되어 있습니다.

이 여러 과목 중에 소통이나 갈등 관련된 게 전반이고 갑질과 집단괴롭힘 근절 교육을 보니까, 세부내용에서 보니까 중견간부양성 과정에서 한 두어 시간 교육을 하더라고요.

그리고 원활한 소통과 갈등관리 1·2기 과정에서 2시간씩, 갑질근절 프로젝트로 해서 1기에서 5기 교육할 때 사이버교육으로 실시하고 있는 것으로 알고 있습니다.

맞습니까?

○인재개발원장 이규원 예, 맞습니다.

○민태권 위원 좀 시간이, 이게 2020년도까지는 직장 내 괴롭힘 금지와 갑질근절 강의를 없었습니다.

2021년도에 이게 신설된 겁니까?

○인재개발원장 이규원 예, 그렇습니다.

○민태권 위원 주로 신규나 하급공무원보다는 간부님들이 해당 교육에 관심을 더 가져야 한다고 보는데요, 그것에 대해서는 어떻게 생각하십니까?

○인재개발원장 이규원 민태권 위원님 질의에 답변드리겠습니다.

아까 서두에 말씀을 드렸는데 직장이라는 것은 상하 동료가 동료의식을 가지고 같이 생활하는 공간입니다.

그러다 보니까 갑질이나, 을로서 당했느냐 하는 갑을관계가 형성되는 것은 결국

직장 내에서 이루어지는 거거든요.

그러니까 갑·을 서로를 이분법적으로 나눠서 갑의 위치, 을의 위치가 아니라 같이 공유하는 부분이 강화되어야 한다는 생각에서 지금까지 교육과정으로 소통, 갈등관리 이런 부분을 한 걸로 알고 있습니다.

그래서 저희들이 새롭게 접근하는 방법은 우리가 직장생활에서 집단적으로 같이 생활하는 공간에서 이루어지는 문제이기 때문에 집단지성이라든가 멤버십 트레이닝 같은 집단감성훈련이라든가 이런 부분이 많이 필요하지 않을까 이런 생각을 해본 적이 있습니다.

그래서 아까 말씀하신 대로 이런 부분에서 교육이 적다는 부분인데, 교육은 아마 현재 계획 중인 게 확정은 안 되었지만 많이 확장은 하려고 하고 있습니다.

그런데 근본적인 문제는 과연 이게 교육만으로 문제가 해결될 수 있는지는 사실 고민이 됩니다.

조직 전반에 대한 조직운영이라든지 조직관리 부분이라든지, 예를 들어서 멘토·멘티제도 같은 경우에는 과거에도 시행한 적이 있었고 상당히 호응이 있었는데 지금 사회 트렌드가 개인적인 부분이 강세가 되고 이러다 보니까 많이 유야무야 된 경우가 있었습니다.

인간적으로 접근하는 부분을, 직장에서 아무리 사무공간이지만 감성을 터치하는 이런 교육프로그램을 접목시키면서 나머지 제도적인 보완이 필요할 거라고 개인적으로 생각하고 있습니다.

○민태권 위원 연 1회 실시하는 1회성 교육보다는 교육콘텐츠와 시간을 확대하고 의무교육과정에 포함하여 실시하는 것이 바람직하다고 보는데 이에 대해서는 어떻게 생각하십니까?

간략하게 말씀해 주시기 바랍니다.

○인재개발원장 이규원 충분히 확대는 어느 정도 저희들이 상황을 봐야 되고 집합교육에는 한계가 있지만 화상교육이라든지 사이버로는 상당히 확충할 수 있기 때문에 그 부분은 상당히 확대시키려고 하고 있습니다.

○민태권 위원 공무원의 직무능력 함양도 중요하지만 건전한 조직을 만들기 위해서 그리고 소통과 공감의 직장문화를 조성하기 위해서는 간부공무원님들의 권위주의적 가치관도 변화되어야 할 것입니다.

이 점 유의하셔서 2022년도 교육과목 신설 시에 검토해 주시기 바랍니다.

○인재개발원장 이규원 알겠습니다.

○민태권 위원 다음 감사자료 11쪽입니다.

생활관 활용대책에 대해서 감사하겠습니다.

현재 인재개발원의 생활관은 어떻게 구성되어 있지요?

○인재개발원장 이규원 과거에 인재개발원 1993년도에 이전하면서 생활관이 거



기에 위치하고 있는데요, 거의 지금 교육추세가 학습이나 이런 부분을 옛날에는 전제로 해서 생활공간을 생활관으로 하고 있는데 지금은 3층 규모인데 1층에는 식당, 매점, 일반 체육공간, 2층부터 3층까지가 거기에서 숙박할 수 있는, 잠을 잘 수 있는 공간으로 시설이 되어 있습니다.

○민태권 위원 그러니까 1층은 식당과 카페, 2·3층은 숙소시설로 되어 있다는 말씀이지요?

○인재개발원장 이규원 예.

○민태권 위원 2·3층 숙소시설 규모는 어떻게 되며 생활관 숙소시설을 이용하는 교육생이 있습니까?

○인재개발원장 이규원 잠시만요.

답변드리겠습니다.

생활관 총 호실 수는 32실인데요, 숙박규모는 64명까지 숙박할 수 있습니다.

그런데 몇 년 전에 저희들이 생활관 전체, 본관동과 안전진단을 해본 적이 있습니다.

그런데 본관동은 상관이 없는데 생활관은 내진상으로는 지진이 발생했을 때는 그 당시에 내진설계 부분이 반영이 안 됐기 때문에 어렵다고 해서 내진설계 보강이 필요하다고 해서 그 뒤에 거의 합숙을 안 하고 있는 상태이기 때문에 그냥 빈 상태입니다.

○민태권 위원 지금 답변하신 것처럼 대부분 대전이 생활권이기 때문에 대전인 인재개발원 숙소를 사용하는 수강생은 없다고 봅니다.

숙소를 사용하지 않은 지 얼마나 됐으며 시설이 낡고 오래돼서라고 생각되는데 얼마나 됐습니까, 숙소를 사용하지 않은 지가?

○인재개발원장 이규원 2019년도 이후로 안 했다고 합니다.

○민태권 위원 2019년도부터 사용하지 않았습니까?

○인재개발원장 이규원 예.

○민태권 위원 생활관 2·3층의 공간을 그대로 두기에는 비효율적인 운영이라고 생각하는데 앞으로 숙소시설 활용대책은 무엇입니까?

○인재개발원장 이규원 그것 때문에 이번 행정사무감사를 준비하면서 생각을 해봤는데요, 일반 생활하는 데는 지장이 없다고 판단됐기 때문에 교육과정 중에 합숙이 필요한 교육과정이 있나 봤더니 아까 민태권 위원님께서 말씀하신 대로 합숙이 필요한 교육과정이 그렇게 많지 않았습니다.

과거에는 교육을 하면 몇 박 며칠을 기본적으로 한 다음에 교육을 하고 했는데 지금은 없어졌습니다.

그 숙박에 대한 효용을 먼저 생각해야 되는데 그것은 고민이 필요하다고 저는 생각합니다.

○민태권 위원 그러면 지금 당장은 활용대책이 없다는 말씀이지요?

○인재개발원장 이규원 그 상황이, 저희들도 판단을 더 하고 싶어서 고민하고 싶은데요, 내년도에 과연 위드 코로나가 어느 상태까지 갈 것인가가 관건이라고 봅니다.

왜냐하면 생활관이라는 것은 결국 일과시간 이후에 거기에서 생활하는 거기 때문에 집단숙박시설에 들어가거든요.

여러 가지로 고민되는 부분입니다.

고민은 많이 하고 있는데 활용방안에 대해서 더 고민해보겠습니다.

○민태권 위원 물론 시설이 노후되어 관리와 사용하는 데 제약이 많기 때문에 고민이 필요할 수 있습니다.

하지만 숙소로 사용하지 않고 단순히 공실로 방치하고 있는 것도 문제라고 생각합니다.

생활관은 2019년도에 실시한 안전성 및 내진성 용역 결과 일상적인 사용에는 지장이 없는 것으로 알고 있습니다.

맞습니까?

○인재개발원장 이규원 예, 맞습니다.

○민태권 위원 낡은 숙소가 정상적으로 활용될 수 없다면 직원들의 쉼터 등으로 일부 변경하여 활용해도 되지 않을까 하는데요, 활용방안에 대해서 대책을 별도로 보고해 주시기 바랍니다.

○인재개발원장 이규원 알겠습니다.

○민태권 위원 수고하셨습니다.

이상입니다.

○위원장 홍종원 수고하셨습니다.

인재개발원장께서는 조금 전 감사에 지적하신 민태권 위원님의 숙소 활용방안에 대한 대처방안을 작성하셔서 예산안 심사가 끝나기 전까지 제출해 주시기 바랍니다.

○인재개발원장 이규원 알겠습니다.

○위원장 홍종원 그리고 원장님, 말씀하실 때 조금 마이크를 가까이 대서 잘 들리게 말씀해 주세요.

다음 감사하실 위원님, 우승호 위원님 감사하시기 바랍니다.

○우승호 위원 우승호 위원입니다.

스크린 띄워주시면요.

(프레젠테이션자료를 보며)

존경하는 문성원 위원님께서 OK예약서비스라든지 인재개발원 무료대관 시설 운영현황에 대한 부분에 대해서 질의를 주셨는데요, 사실 본 위원이 지난 행감 때

도 이 부분 지적을 했던 경우였습니다.

그래서 14쪽에 조치요구사항으로 정리를 해주셨는데요, 그간 추진상황에 OK예약서비스 연계운영이라고 되어 있어요.

보이시나요?

14쪽입니다.

그간 추진상황에 OK예약시스템 연계 운영이라고 해서 2021년도 1월로 정리되어 있는데 우리 OK예약시스템을 정보화담당관실에서 매년 3천만 원 이상 예산을 투입해서 유지보수를 해요.

그렇다면 체육시설이라는 카테고리가 있으면 분명 인재개발원이 검색되어야 되는데 지금까지 대관하는 식의 체육시설이 사정근린공원 축구장이나 사정공원 축구장밖에 없습니다.

이것은 문화체육관광국 소관 심사할 때도 왜 이렇게 등록이 안 되나에 대해서 지적했던 사항이었습시다만 인재개발원에서 작년에 지적된 사항을 이렇게 OK예약시스템에 연계 운영 중이라고 기재해 주셨는데 우리 문성원 위원님 말씀대로 아직도 여기에 기재된 게 없다, 이렇게 정리됐는데 알고 계십니까?

○인재개발원장 이규원 예.

○우승호 위원 아니면 제가 못 찾은 건가요?

○인재개발원장 이규원 아니요, 안 되어 있는 것을 지금 화면으로 확인하고 있습니다.

○우승호 위원 여기는 연계 운영으로 되어 있다고 기재됐기 때문에 말씀드린 사항이고요.

○인재개발원장 이규원 OK예약시스템의 오픈을 저희들이 오픈하는 게 아니라 담당자가 그것을 오픈해야 뜬답니다, 자동으로.

그런데 아까도 말씀드렸지만 활용도가 없다 보니까 막아놓은 것 같습니다.

○우승호 위원 활용도가 없다고 말씀하셔서 말씀드리지만 활용도가 없다 할지라도 공개를 해놔야 시민들이 코로나 끝나고도 신청하실 거고 이런 곳이 있구나 하는 것을 인지하실 텐데 우리가 소위 인재개발원을 검색해 보니까 시설 대관이라고 해서 서류 신청서를 방문 또는 팩스로 접수해야 된다고 나와 있어요.

보이시나요?

○인재개발원장 이규원 예.

○우승호 위원 아니, 누가 인재개발원까지 가서 방문접수하고 요즘 시대에 팩스 접수를 하느냐 하는 부분에서 안타깝다는 말씀을 드리고요.

인재개발원이 지금 여러 가지 시설들을 이렇게 공개하고 게시는데 요금표도 잘 상세하게 정리해 주셨습시다만 맨 하단에 이렇게 되어 있어요.

국가 또는 대전광역시가 주관하는 행사 면제, 국가유공자, 기초생활수급자, 장애

인, 근로청소년, 소년·소녀가장 등의 단체가 주관하는 행사 면제, 국가 또는 대전광역시 후원하는 행사는 50% 경감으로 되어 있는데 72쪽 가보시면 교육시설 무료대관 현황이라고 있는데 체육시설 무료대관은 기관이 대관한 사례가 어린이집 두 곳밖에 없어요, 2019년도부터요, 다 개인이 대관했습니다.

2019년도 같은 경우에 43건 중에 6건이 운동장이고 나머지는 다 테니스장입니다.

2020년도에는 전부 테니스장이고요.

2021년도에는 코로나 때문인지 안 여셨는데 2020년도에는 코로나가 확산되는 시기임에도 불구하고 일정 부분 여셨지만 2021년도에는 아예 운영을 안 하셨습니다.

다시 돌아와서 말씀드리지만 그동안 인재개발원에서 운영하던 대관 신청방법이 7일 전에 방문하거나 아니면 팩스로 접수해야 된다, 이것은 도대체 언제부터 이렇게 하셨는지, 처음 계획이 수립된 이후부터 한 번도 고민해서 시스템을 개편하신 적이 없구나 하는 그런 어떤 대략적인 모습이 보이고요.

그리고 우리 지역 내에 있는 장애인단체나 청소년단체나 기관들이 이렇게 면제해주는 그런 공유공간이 있다면 분명히 신청했을 겁니다.

그런데 신청내역을 보면 너무 개인 중심으로 신청되어 있는 것을 보면 아시는 분들만 이용할 수밖에 없겠구나 하는 현실을 보게 됩니다.

혹시 하실 말씀 있으십니까?

○인재개발원장 이규원 우승호 위원님께서 말씀하신 게 옳으신 말씀이기 때문에 좀 시정이 필요하다고 생각합니다.

○우승호 위원 빠르게 개편하셔서 시민들이 이런 좋은 공간이 있다는 걸 알 수 있게끔 많이 홍보를 해주십시오.

지도로 검색해봐도요, 테니스장을 검색해 보니까 인재개발원은 뜨지도 않아요.

여기가 인재개발원이지 않습니까?

운동장은 뜬니다만 테니스장 검색해보면 수력원자력 테니스장 그리고 한국해양과학기술원 테니스장, 천문연구원 테니스장, 웬만한 공공기관은 다 테니스장을 하나씩 갖고 있나 봅니다.

그런데 중앙기관은 다 이렇게 공개하고 있는데 지자체 기관은 어떻게 보면 지도에 검색이 안 되더라는 아쉬움이 있어서 이렇게 보여드렸습니다.

어떻게, 개선 가능하시겠습니까?

○인재개발원장 이규원 지도서비스에서 보여주는 것 같아서, 그것은 일반 포털에서 검색하신 것으로 보입니다.

그 부분은 시 관련 정보화부서와 협의해서 가급적이면 지도에 검색될 수 있도록 조치하겠습니다.

○우승호 위원 예, 꼭 그렇게 부탁드립니다.

그리고 교육과정에 대해서 질의드리겠습니다.

존경하는 민태권 위원님도 갑질 근절이라든지 조직문화 개선에 대한 여러 가지 얘기를 해주셨는데요, 실제로 찾아보니까 많이 부족한 게 사실입니다.

사이버교육 같은 경우에는 인터넷으로 쉽게 들을 수 있기 때문에 한번 찾아봤습니다만 대표적으로 갑질 근절 프로젝트라고 해서 매년 하시는 교육이 하나 있으시더라고요.

38쪽인데요, 2021년도 실적입니다.

교육계획은 8건 해서 160명이 목표인데, 38쪽 맨 하단에 있어요, 보이시지요?

○인재개발원장 이규원 예.

○우승호 위원 그런데 교육실적은 굉장히 높습니다.

312%, 교육실적이 다섯 번 하셔서 500명 참여하셨는데 사이버교육의 특성상 신청하면 입장하실 수 있기 때문에 제한은 안 걸어놓은 것 같습니다.

2021년도는 아시다시피 여러 가지 어려움과 공직사회에서 안타까운 일이 많았는데 2020년도에도 마찬가지로 비일비재하게 있었을 거라고 생각합니다.

그렇지만 사이버교육의 특성이 틀어놓고 몰입도라든지 집중하는 체크가 미비하다는 것은 모든 공직자들이 잘 알고 계실 사항이라고 생각해요.

그렇다면 무엇보다 집합교육이 중요할 텐데요, 집합교육과 관련해서 여쭙보고 싶은 게 있습니다.

아시다시피 매년, 2021년도 같은 경우에는 신규자교육으로 7건 정도 과정을 개설하셨는데 과정의 내용을 살펴봤습니다.

보니까 직무 분야, 소양 분야, 행정 및 기타, 주로 3개의 타이틀로 교육하시는 것 같은데 대전시에서 그동안 이슈나 논란이 있었던 만큼 갑질이라든지 조직과 관련된 교육은 별도로 여기에는 확인되지 않는데요, 어떻게, 여러 사건이나 일례로 인해서 이런 직무교육과정에서는 편성되는 부분은 없습니까?

○인재개발원장 이규원 아무래도 신규자교육 부분을 예를 들자면 처음 들어오는 공직자 새내기들한테 기초적으로 소양을 쌓기 위해서 직무교육이 강화된 것도 많이 있는 것으로 보입니다.

그 부분도 간과해서는 안 되지만 과거부터 내려오는 인성이라든지 품성교육이라든지 일반 서로 간의, 아까 말씀하신 갑질로 대표되는 불평등에 관련해서도 서로 허심탄회하게 커뮤니케이션할 수 있는 장의 교육이, 집합교육을 어차피 한다면 그런 부분이 많이 필요하다고 생각합니다.

○우승호 위원 아시다시피 원장님, 9급 공무원과 7급 공무원은 요즘 엄청난 경쟁률을 뚫고 입사하지 않습니까?

그만큼 준비되신 분이 많을 거라고 저는 생각합니다.

그분들이 인성이라든지 어떤 부분에서는 평가를 통하고 과정을 통해서 교육시켜야 되겠지만 역량 있는, 재능 있는 분은 많을 거라고 생각하는데요, 그런 과정에서 사실 신입 분들의 기본적인 과정이 중요하겠지만 중견간부 양성교육도 하시더라고요.

여기 중견간부 양성교육도 매년 하시는데 특별히 직무 분야와 소양 분야, 행정 및 기타에도 리더십교육 외에는 MZ세대에 대한 이해라든지 최근 세대 간의 갈등과 관련된 그런 부분들은 따로 교육이 되고 있다는 부분이 기재되어 있지 않아서 질의드렸던 사항이고요, 혹시 내년에는 계획이 있으십니까?

○인재개발원장 이규원 중견간부 양성교육은 장기간 이루어지는 교육이기 때문에 종합적으로 직무부터 시작해서 소양까지, 교양까지 하고 있는데 최근 대두되고 있는 이런 문제에 대해서는, 물론 정책변화를 위해서 꼭 저희들이 대응은 해야 됩니다.

그런데 아까도 말씀드렸다시피 과연 교육의 효과가, 어느 정도 최선을 다하겠지만 대조적으로 풀어나갈 부분에 대해서는 시 전체적으로 고민해야 될 문제가 더 많다고 판단합니다.

○우승호 위원 알겠습니다.

2021년도 사이버교육으로 다시 돌아와서 말씀드리지만 밀레니얼세대 공무원 역량이라는 교육이 있습니다.

35쪽인데 교육실적 달성률이 36.2% 정도예요.

7·8급을 대상으로 교육하시는 건데 우리가 과연 밀레니얼세대와 MZ세대의 그 동안의 시기, 그때 공직사회에 일해왔던 방식들이 충분히 달랐을 거라고 생각합니다.

그런 부분에서 우리 인재개발원도 시대의 흐름에 맞는 교육계획을 빠르게 대응하지 않으면 우리 공직사회도 계속 경직되어 있을 수 있겠다는 생각이 들어서 원장님께 말씀드린 사항이고요, 내년에는 조금 더 어떤 부분에서, 2021년도 사이버교육의 실적을 보면 0%나 30% 달성이라든지 50% 넘지 못하는 교육과정들이 꽤 있습니다.

그렇다면 지나치게 목표달성되는, 100% 넘어가는 목표달성된 강의도 많고 미달된 강의도 이렇게 편중된 부분이 있지만 한번은 전수조사를 하셔서 미달되는 부분은 가지치기하듯이 잘라내고 초과달성하고 새롭게 재편해야 될 강의들이 있다면 다시 한번 세대 간의 갈등이 없도록 그런 강의를 늘려주십사 하는 바람에서 말씀드렸습니다.

아시다시피 아까도 말씀드렸지만 갑질 근절 프로젝트가 딱 하나밖에, 한 강좌밖에 없다 보니까 선택지가 딱 이것밖에 없어서 안타깝고요, 조금은 우리 공직사회에서 교육내용들이 다양하게 집합교육도 늘어났으면 하는 바람에서 말씀드렸습니

다.

○인재개발원장 이규원 잘 알겠습니다.

○우승호 위원 딱 하나만 더 하고 끝낼게요.

인재개발원 강사수당 지급기준 있으시지요?

○인재개발원장 이규원 예.

○우승호 위원 특1급부터 4급까지 구분하셨는데 전직 지방의원은 1급으로 구분되어 있어요.

혹시 현직 지방의회의원은 몇 급으로 되어 있습니까?

기재가 안 되어 있어서 여쭙본 사항인데요.

○인재개발원장 이규원 저도 본 적이 있는데 없는 것으로 알고 있습니다.

○우승호 위원 우리 현직 지방의회의원은 급수가 기재가 안 되어 있어요?

따로 없다는 말씀이세요, 그러면?

○인재개발원장 이규원 아마…….

○우승호 위원 제가 사실 질의드렸던 취지가.

○인재개발원장 이규원 그 밑에 일반강의에서 공무원 부분에 포함되어 있습니다.

○우승호 위원 몇 급으로 되어 있습니까?

○인재개발원장 이규원 4급 이상 공무원하고 이렇게 되어 있습니다.

○우승호 위원 4급인가요?

○인재개발원장 이규원 예.

○우승호 위원 그러면 전직과 다르군요.

○인재개발원장 이규원 예.

○우승호 위원 그러네요.

여쭙봤던 사항이 기준이 모호한지 다른 공공기관에서들 많이 여쭙보세요.

지방의회 의원은 도대체 몇 급이기에 비용을 얼마를 줘야 될지 모르겠다, 본 위원이 청각장애의원으로서 교육청에도 가끔 강의를 몇 번 나갔는데 어떤 데는 5만원 준다고 하고 10만 원 준다고 하고 20만 원은 넘어본 적이 없습니다만 기준이 시·도마다 약간 상이한 것 같아요.

혹시 우리 대전시는 어떤 기준을 갖고 인재개발원이 이 기준을 만드십니까?

○인재개발원장 이규원 저희들이 강사수당은 관련 법 규정에 의해서 하고 있는데 이게 상당히 오래된 것으로 제가 기억하고 있습니다.

저도 개발원으로 가서 강사수당을 보니까 현실적이지 않은 것도 있고 그런데 나름 그때 당시에는 최대한 고민을 해서 이렇게 했을 것 같은데, 이것은 전국이 아마 비슷한 사정으로 하고 있는데 지방자치인재개발원 국가공무원 거기에 준해서 아마 각 시·도가 비슷하게 만드는 것으로 알고 있습니다.

○우승호 위원 알려주셔서 감사합니다.

비교를 하는데 궁금해서 서울 인재개발원을 찾아보니까 2018년도 기준이어서 잘 모르겠습니다만 전·현직 구분하지 않고 특별 2급으로 구분되어 있기에 이런 부분에서 사실관계를 확인해보고 싶었고요.

아무튼 우리 지방의원도 어떻게 보면 강의를 뛰는 분도 더러 계시겠지만 공공기관에서는 강사수당에 대한 기준이 모호하다 보니까 알려지지 못한 부분이 있어서, 우리 시 현직이든 전직이든 그런 분들에게서도 많이 인재개발원에 참여할 수 있도록 많이 독려해 주시면 이런 부분 함께 갈 수 있는 부분이 충분히 있을 거라는 생각이 들어서 말씀드렸습니다.

○인재개발원장 이규원 잘 알겠습니다.

○우승호 위원 여러 가지로 답변 감사드리고요, 고생하셨습니다.

○인재개발원장 이규원 감사합니다.

○위원장 홍종원 우승호 위원님 수고하셨습니다.

추가감사하실 위원님 감사 신청해 주시기 바랍니다.

김종천 위원님 감사해 주시기 바랍니다.

○김종천 위원 김종천 위원입니다.

행정사무감사자료 53쪽 보겠습니다.

외래강사 현황 및 활용실적에 대해서 감사하겠습니다.

2019년에는 외래강사가 인원이 421명에 4,081시간 강의를 했어요.

2020년에는 237명에 3,357시간, 2021년도 192명 2,805시간 했는데 가면 갈수록 이렇게 줄어드는 이유가 어디에 있지요?

○인재개발원장 이규원 답변드리겠습니다.

일단 전체 강사 인원이 인재풀로 가동하다가 전체 외래강사가 줄어드는 것으로 나타나고 있습니다.

그런데 외래강사라는 부분은 공무원에 준하는, 제외한 나머지 분들을 보통 외래강사라고 하거든요.

교육 강의시간이 절대적으로 감소된 것도 사실이지만 강의 부분에서 한 사람을 단기시간 1, 2시간 이렇게 짧게 짧게 하는 이런 것을 선호했지만 요새는 길게 3, 4시간을, 그렇게 아마 교육하는 방법추세가 변화된 것으로, 그런 부분이 일부분 있다고 생각합니다.

저희들이 강사풀은, 인원수는 사실 많이 갖고는 있습니다.

그런데 그때마다 집중교육이 필요한 부분에서는 강사를 줄여나가는 추세로 가고 있습니다.

○김종천 위원 내년에는 더 줄어들겠네요, 그러면?

○인재개발원장 이규원 강사 부분은 위원님들께서 말씀하시는 전문적인, 아까



말한 인성이라든지 소양이라든지 이런 부분에서는 증가될 수 있지만 가급적이면 어느 정도 소양을 갖고 공무원에 입문한 동료를 위한 직무교육이라든지 이런 부분은 내부강사를 많이 활용하는 추세이기 때문에 그런 쪽으로 활용하다 보니 외래강사는 조금 줄어든 수는 있습니다.

그 대신 풀은 저희들이 많이 갖고 있습니다.

○김종천 위원 시간은 줄었지만 효율적으로 더 이용해서 시간이 줄어도 크게 상관없다 이런 말씀이신 거지요?

○인재개발원장 이규원 예, 그렇게 판단합니다.

○김종천 위원 알겠습니다.

행정사무감사자료 8쪽 볼게요, 지난 2019년 행정사무감사 때 인재개발원 내 골프연습장에 대해서 효율적인 관리방안을 요구한 바 있습니다.

지금 개선방안이 어떻게 좀 바뀌었나요?

○인재개발원장 이규원 저도 올 초에 골프장이라고 하길래 처음에 본 기억이 없는데 왜 골프장이 있나 해서 가봤더니 참 골프연습장이라고 하기에 민망할 정도의 짧은 거리를 갖고 있고 그냥 스윙 연습하는 정도의 수준밖에 안 됩니다.

그런데 이걸 이용하려면 만약 일반적으로 교육생들이 입교했을 때는 그 시간에 소리의 소음 때문에 할 수 없고요.

○김종천 위원 아직 시설이 미비하다는 거지요?

○인재개발원장 이규원 예, 이게 그냥 스윙 연습 정도로 판단하고 있습니다.

○김종천 위원 그러면 거기 혹시 골프장비세트나 이런 게 비치되어 있는 게 있습니까?

그런 것도 없어요?

○인재개발원장 이규원 앞 부분에 일반스크린 정도밖에 안 됩니다.

일반스크린에서 앞에 벽 정도밖에 스윙 연습하는 것인데, 물론 그것도 연습이라고 판단하면 연습을 할 수 있지만.

○김종천 위원 사업비를 1,900만 원 들여서 했는데 그 시설이 그렇게 안 되어 있을까요?

○인재개발원장 이규원 그때는 장기교육생들이 일반체육, 일주일에 골프과목이 있었거든요.

그때 활용할 때 그것을 위해서 외부에서 투자하는 것보다 우리 내부에서 그 정도 스윙 연습하는 것 정도로 출발한 것 같은데, 글썄 저는 전문적인 체육시설은 아니라고 제 개인적으로 판단하고 있습니다.

○김종천 위원 요즘은 골프 대중화로 인해서 공무원분들도 여가생활로 많이 즐길 수 있는 거거든요.

그러면 거기에서 교육받을 때 4주든 3주든 교육받으면서 그렇게 연습할 수 있

는 시간 또 접해볼 수 있는 시간을 주는 것도 나쁘지 않다고 생각해요.

그래서 시설개선도 좀 하고 골프장비도 필요한 것은 갖춰서, 거기 교육받으러 와서, 과목에도 있다고 아까 말씀하셨잖아요.

그 시간에 제대로 할 수 있게 하고 또 남은 시간에 여가시간 활용해서 연습할 수 있게 하면 좋을 것 같아요, 원장님.

○인재개발원장 이규원 예, 만약 그걸 활용할 수 있는 체육시설이 재개장된다면 조금 더 시설을 보완하는 한이 있더라도 더 좋게 해보고 싶습니다.

○김종천 위원 2019년도에 개선책을 마련하라고 했는데 개선이 안 된 거예요, 그러면.

행정사무감사에 지적한 사항인데도 불구하고 개선이 안 된 거예요.

이번에 또 지적을 하는 거니까 원장님 이것 좀 행정사무감사 끝나면 개선책을 마련해 주시기를 당부드리겠습니다.

○인재개발원장 이규원 체육시설 전반의 활용방안에 대해서 종합적으로 검토하겠습니다.

○김종천 위원 이상입니다.

○위원장 홍종원 김종천 위원님 수고하셨습니다.

원장님, 인재개발원 골프연습장 관련해서 본 위원이 2019년에 행감에 지적했던 사항이에요.

이게 뭐냐 하면 배구장이 있던 것을 골프연습장, 중견간부들에게 필요하다고 해서 1,900만 원 추경을 통해서 편성해서 조성했는데 지금 존경하는 김종천 위원님이 얘기했지만 1,900만 원 가지고 조성했으면 그 시설을 활용해서 충분히 할 수 있었어야 되는데 그게 부족하다고 해서 또 외래 위탁교육을 골프 관련된 것을 했어요.

그러면 예산의 전형적인 이중낭비이고 하나는 돈을 날려버린 거예요.

그런 지적을 했던 건데 그것에 대한 개선이 안 되고 그냥 방치하고 있다는 얘기네요 그러면, 그 시설에 대해서.

그건 더 문제인 것 같은데 원장님, 다시 한번 말씀드리지만 그 시설에 대해 향후 어떻게 할 건지, 그때도 1,900만 원 사용내역을 제대로 제출하라고 해도 제출을 못했어요, 그때 당시에.

그러니까 이런 부분은 전형적인, 돈의 크고 적고를 떠나서 이것도 다 세금으로 조성된 거잖아요.

필요하다고 해서 배구장까지 없애면서 만들었는데 그 시설이 그렇게 방치되고 있다는 것은 정말로 문제 있는 것 아닌가요?

다시 한번 점검하셔서 김종천 위원님께서 얘기하셨듯이 전반적인 인재개발원의 체육시설에 대한 개선방안에 대해서 정리해서 상임위에 다시 보고해 주시기 바랍니다.

니다.

○인재개발원장 이규원 잘 알겠습니다.

추가 질의하실 위원님?

문성원 위원님 질의하시기 바랍니다.

5분입니다.

○문성원 위원 우선 주요업무보고자료 168쪽 신규공무원 교육에 대하여 질의하겠습니다.

존경하는 민태권 위원님과 우승호 위원님께서 심도 있게 질의하셨는데 짧게 질의드리겠습니다.

주요업무보고자료 168쪽 2021년 추진실적을 한번 보겠습니다.

(신규자) 시정 발전을 뒷받침하기 위한 기본소양 및 직무교육 실시라고 되어 있지요?

○인재개발원장 이규원 예.

○문성원 위원 신규자에게 업무적인 교육뿐만 아니라 조직문화에 대해서는 교육을 하고 있습니까?

○인재개발원장 이규원 일반 신규자 교육과정을 보면 직무교육상에서는 일반적으로 행정을 해나갈 수 있는 회계, 예산, 인사, 조직 그런 부분을 우리 내부 공무원에게 많이 하고 있습니다.

○문성원 위원 신규자에게도 조직문화에 대해서 교육을 하고 있다는 말씀이지요?

○인재개발원장 이규원 그렇습니다.

○문성원 위원 올해 신규자교육이 코로나19로 인해서 대부분 비대면으로 이루어졌지요?

○인재개발원장 이규원 예, 현재까지, 이번 주까지인가요, 이틀 빼놓고는 다 비대면교육이었습니다.

○문성원 위원 대부분 비대면이라면 현장 소통교육은 영상교육이 전부라서 많이 부족하겠습니다.

○인재개발원장 이규원 예.

○문성원 위원 현재 인재개발원의 교육프로그램 중 MZ세대와 기존세대에 대한 소통프로그램이 없지요?

○인재개발원장 이규원 아까 말씀드렸는데 일반 전문프로그램은 소통관리 부분, 갈등관리 부분에서는 전문적으로 다루고 있고요, 4개 과정 정도가 있고요, 일반 나머지 교육과정 중에 교과과목으로 간간히 소통관리 부분이라든가 갈등관리 그리고 새로운 세대 알기 이런 부분들 간간히 거기다 삽입을 해서 교육을 시키고 있습니다.

○문성원 위원 제가 좀 잘 못 알아들어서 그런데 MZ세대와 기존세대에 대한 소통프로그램이 있다는 말씀이에요, 없다는 말씀이에요?

○인재개발원장 이규원 교육상으로는 강사를 통해서 하고 있습니다.

○문성원 위원 165쪽을 보니까 2022년도에는 조직문화 개선 이렇게 되어 있어요.

MZ세대 소통강화·갈등관리교육으로 직장 내 세대 간 이해와 소통 증진 및 건강한 조직문화 정착을 하겠다, 이게 2022년도 계획이에요.

○인재개발원장 이규원 이걸 더 강화하겠다는 뜻입니다.

○문성원 위원 예, 당연히 강화해야겠지요.

이 부분을 보고 이런 내용이 교육에 없었구나 하는 생각을 했습니다.

신규공직자 업무길라잡이 교육은 하고 있겠지요, 당연히.

코로나 상황으로 인해서 집합교육을 하기 어렵다 보면 예년에 비해서 교육효과가 떨어지는 것은 사실입니다.

MZ세대와 기존세대에 대한 소통프로그램이 강화될 필요성이 있다고 하는 데 동의하십니까?

○인재개발원장 이규원 예.

○문성원 위원 최근 신규공무원의 극단적인 선택과 관련하여 대통령까지 안타깝다는 말씀이 있었습니다.

이제 직장 내 괴롭힘, 즉 조직문화 개선이 대전시의 중요한 숙제가 되었습니다.

인재개발원은 대전시의 인재를 교육하는 중요한 기관입니다.

인재개발원의 교육이 바뀌어야 대전시의 조직문화가 바뀝니다.

신규공무원의 실무교육도 중요하지만 관료적인 조직문화를 깨는 교육프로그램도 중요합니다.

2022년 교육프로그램에는 신규자와 재직자 모두 조직문화 개선을 위한 참신하고 다양한 교육프로그램 운영을 부탁드립니다.

○인재개발원장 이규원 예, 잘 알겠습니다.

○문성원 위원 이상입니다.

○위원장 홍종원 문성원 위원님 수고하셨습니다.

원장님!

우리 위원님들이 말씀하셨던 것에 대한 가장 기본은 형식적인 교육프로그램이 아니라 실질적인 실효성 있는 교육프로그램을 더 고민하고 해주십사 하는 것 같고요.

그 관점에서 본 위원장도 한두 가지 감사를 하고 마무리를 할까 합니다.

최근에 우리 대전시가 참 안타까운 일이 계속 있었어요.

시립미술관의 갑질 논란, 소방본부의 소방위님의 안타까운 선택 그리고 최근에

는 우리 새내기 공무원의 안타까운 선택이 있었잖아요.

이런 안타까운 일들이 계속 시에서 일어난다는 것은 기초실과 자치분권국 이런 해당 실·국에도 본 위원장이 건강한 조직문화 개선과 상호존중의 문화를 줄 수 있는 조직의 그런 것들이 필요하다, 그러려면 더 적극적인 분위기 조성과 교육프로그램이 필요하다는 얘기를 했어요.

기조실과 자치분권국, 또 교육프로그램을 운영하는 전문기관으로서 인재개발원이 그것에 대한 고민을 좀 더 많이 하셨으면 좋겠고요.

업무보고에도 보면 168쪽에 신규자교육 그리고 170쪽인가도 보면 소통·공감 건강한 조직 만들기라는 것이 업무보고에도 있어요.

직원 공감대 형성 및 양방향 소통하는 건강한 조직문화 개선지원 이런 게 있잖아요, 그렇지요?

그래서 앞으로는 실효성 있는 교육프로그램, 시의적절한 프로그램이 필요하다는 말씀을 드리고 싶고요.

혹시 원장님, 우리 프로그램들에 대한 운영을 하면 그런 성과에 대한 분석을 통해서 프로그램을 다시 편성하고 가는 건지, 그냥 획일적으로 교육프로그램이 가는 건지 한번 답변 좀 해주시겠어요?

어떤 교육프로그램에 대한 성과분석은 하시나요?

○인재개발원장 이규원 일반교육과정에는 강사가 있고 피교육생이 있는데 평가는 직접 수강을 한 피교육생들한테 종료가 됨과 동시에 평가는 합니다.

물론 거기에는 전문성 항목도 있지만, 그래서 일정 부분이 안 되면 다시 인재풀에서 빼내는 그런 과정도 거치고 있는데 그렇게 많지는 않습니다.

관대화현상이 어느 정도 피교육생 입장에서는 있는 것 같고요.

그래서 제가 올 가을 9월 정도에 직원들한테 주문한 게 있습니다.

간단히 말씀드리면, 이게 참 직원들한테 미안한 얘기지만 전문교육컨설팅기관이 우리 대전에 그렇게 없더라고요.

그래서 이걸 과연 우리가 용역을 줘서 한번 해볼 수도 있나, 이런 생각을 해서 직원들 내부적으로는 전문컨설팅을 할 수 있는 부분을 위해서 내부교육을 하고 있습니다, 워크숍 형태로.

한번 교육을 제로베이스에서 할 때가 되지 않았느냐.

지금까지 교육과정을 저도 한 30년을 해왔지만 교육과정 중에 일반 법 분야라든가 정산 부분은 디지털 분야이기 때문에 계속 가지만 나머지 부분은 계속 이렇게 끌고 나가는 게 옳은 건지 회의감이 들어서 한번 제로베이스에서 검토해보려고 하는데 사실 우리 직원들로서 하기에는 좀 한계를 느꼈습니다.

○위원장 홍종원 원장님 답변 감사드리고요, 이제는 진짜 한번 우리 교육프로그램에 대한 고민을 해봐야 될 때라고 본 위원장도 생각합니다.

그래서 이어서 감사를 하겠습니다.

디지털화라든가 코로나 이후로 우리 교육체계가 전환이 필요한 시점이 되었어요.

그에 대한 대응방안에 대해서 감사를 하겠습니다.

최근 디지털 전환속도가 빨라지면서 교육방식도 기존의 집합교육보다는 비대면 교육이 점점 증가하고 있습니다, 맞지요?

○인재개발원장 이규원 예.

○위원장 홍종원 특히 코로나 이후에는 온라인교육들이 확대되어서 추진되고 있는데, 그런데 보면 화면이 끊기거나 강사와 수강생 간의 소통이 불편한 경우도 있다고 합니다.

실시간 비대면교육의 주요 문제점은 무엇이라고 파악하고 실시간 비대면교육을 더 높이고 효과를 높일 수 있는 제고방안은 어떤 게 있는지 간단히 답변 좀 해주시겠어요?

○인재개발원장 이규원 예, 간단히 말씀드리겠습니다.

저희들이 교육영상 프로그램으로 구루미라는 프로그램을 운영하고 있는데요, 시스템 결함이 가끔 노출되었을 때는 현재 저희들이 직접 운영하는 게 아니라 전국적인 교육시스템이기 때문에 선택을 하는데 그 중에는 제일 낫다고는 합니다, 현재 우리가 선택한 시스템이.

그런데 그런 기술적인 문제는 앞으로 점차 우리나라에서도 개선되어나갈 것 같고요.

두 번째로 말씀하신 앞으로의 교육방안에 대해서는 아까 위원장님께서 말씀하신 대로 디지털혁명 시대에 좀 더 고급스러운 4차 산업혁명 시대에 맞는 교육은 충분히 우리 공무원들부터 준비를 해야 된다고 항상 느끼고 또 그걸 인식하는 게 우리 공무원들한테 필요하다고 생각합니다.

○위원장 홍종원 일반적으로 우리가 강의형 교육에서는 비대면교육이 차질 없게 진행될 수 있다고 봅니다.

그런데 교육이라는 게 강의형만 있는 게 아니라 토론도 하고 실습도 하는 참여형 교육이라는 게 있잖아요.

○인재개발원장 이규원 예, 그 부분이 가장 안타깝습니다.

○위원장 홍종원 그런 데에는 한계가 있다고 보이는데 참여형 학습에 대해서는 어떤 대책이 있을까요?

○인재개발원장 이규원 지금도 영상 상태에서 줌이나 일반적으로 하는 구루미 형태도 그렇지만 할 수는 있습니다.

그런데 대화를 할 때 서로 간의 대화커뮤니케이션이 아니고 일방적인 거거든요. 쌍방향으로 할 수는 있지만 거기에 반론은 못 하고, 그러니까 배틀이 안 되는

거지요, 디스커션이 안 되기 때문에 교육의 문제가 거기에 있다고 봅니다, 그냥 주장에 불과한.

그래서 결국에 그것은 집합으로 하는 게 가장 좋지 않을까 하는 생각을 합니다.

○위원장 홍종원 아무튼 집합으로 하는 게 가장 좋겠지만 코로나라는 상황으로 지금 점점 더 비대면화되고 있잖아요, 교육도.

이런 부분에 대해서도 기술적인 문제 또는 운영상의 고민을 좀 더 해주셨으면 하는 생각이 들고요.

혹시 우리 인재개발원이 실시한 온라인교육 운영 매뉴얼은 가지고 있나요?

○인재개발원장 이규원 온라인교육 말씀하시나요?

○위원장 홍종원 예, 실시간 온라인교육 운영 매뉴얼은 있어요?

○인재개발원장 이규원 지금 화상 온라인교육을 말씀하시는 건지?

○위원장 홍종원 실시간으로 지금 온라인교육을 하잖아요.

그 교육운영 매뉴얼은 있나요?

○인재개발원장 이규원 예, 저희들이 직접 운영을, 올해 상당히 많이 운영을 했습니다.

○위원장 홍종원 아무튼 제대로 된 대전형, 우리가 코로나19를 통해서 경험하면서 사례도 많이 듣고 경험도 많이 되어 있잖아요, 어느 정도.

그에 맞는 효율적이고 실질적인 그런 대전형 온라인교육 매뉴얼로 더 업그레이드할 필요도 있다고 보는데 어떻게 생각하세요?

○인재개발원장 이규원 예, 옳으신 말씀입니다.

○위원장 홍종원 그리고 교육 운영을 위한 콘텐츠라든가 앞으로 방향에 대해서는 용역도 할 수 있지만 국가공무원인재개발원이라는 데도 있어요, 더 큰 규모로 하고 있는.

거기서의 어떤 사례도 있을 거고 거기서 용역이라든가 어떤 걸 진행한 것도 있을 거예요.

굳이 우리가 별도의 그걸 하지 않아도 준용해서 할 수 있는 것들이 있을 거라고, 제가 조사는 아직 못해봤지만 한번 조사를 해보시면 그렇게 되면 저희가 별도의 예산을 낭비, 낭비라는 표현은 좀 그렇지만, 예산을 투입해서 하지 않아도 충분히 우리 시에서 효과적으로 교육운영시스템을 또 교육운영방식을 개선할 수 있는 것들이 분명히 있을 거라고 봅니다, 프로그램도 그렇고요.

어떻게 생각하세요?

○인재개발원장 이규원 현재도 일부 사이버교육이나 이런 것은 국가전문교육기관에서 하는 것을 우리가 차용하고 있고요, 전국적인 국가인재개발원하고 각 시도 개발원하고 일반 화상회의도 하고 그 부분에 대해서 많이 논의를 하고 있습니다.

○위원장 홍종원 예, 아무튼 다른 사례, 좋은 운영 선진사례를 준용을 해서 프로그램이나 이런 것도 좀 더 많이 발품을 파셔야 될 것 같고요, 우리 직원들이.

검색도 많이 하고 주변을 많이 벤치마킹하시면 우리가 좋은 프로그램을 갖다가 할 수도 있는 거예요.

그렇게 좀 해주시면 좋겠고, 한 가지 좀 아쉬운 게 앞서서 민태권 위원님, 우승호 위원님, 문성원 위원님, 김종천 위원님 다 지적했는데 프로그램을 보니까 조직문화 개선, 건강한 조직문화를 만들자고 하셨는데도 불구하고 과정별 교육운영실적을 보면 2019년에 있던 프로그램 중에 ‘왜 이 프로그램이 빠졌지?’ 하는 생각들이 정도로 안타까워요.

꼭 집어서 얘기한다면 직무스트레스 관리 프로그램이 2019년도에도 있고 2020년도에도 있었는데 올해는 빠졌어요.

그러면서 공감과 소통의 직장문화 프로그램으로 변경된 건지 대체를 한 것 같은데요, 소통과 공감의 직장문화는 공무원 쪽의 프로그램을 전 직원으로 옮겨온 것 같은데 직무스트레스 관리에 대한 프로그램도 굉장히 중요한 것 같거든요, 우리 직원들의.

그러니까 뭘 대체를 하거나 폐강을 할 때는 그에 적절한 사유가, 직무스트레스 관리에 대해 폐강이 된 사유가 간단히 어떤 사유로 폐강이 되었지요?

○인재개발원장 이규원 그 과정뿐만 아니라 저희들이 교육과정을 처음에 계획을 세울 때는 한번 시키고 난 다음에 호응도, 만족도를 따집니다, 강사평가가 아닌 그 교육에 대한.

그리고 개인적으로 교육신청을 하게 되어 있는데 그 신청이 적게 되면 일반 대학처럼 신청자가 적으면 폐강하듯이 그런 결과도 있습니다.

○위원장 홍종원 개선을 좀 말씀드리고 권장을 좀 하고 싶은데요.

우리 직원들이 특히 상하관계에서 생길 수 있는 직무나 조직에서의 스트레스를 상담하고 뭘 할 수 있는 소통도 없고요, 지금.

제가 그래서 기초실 자치분권국에 소통창구를 빨리 만들라고 얘기를 했고 상담 받을 수 있는, 우리 프로그램도 그런 상담프로그램 같은 것도 있으면 좋지 않을까.

직무나 또는 조직문화 때문에 스트레스를 받았을 때 그걸 풀어줄 수 있는 프로그램이 있으면 좋지 않겠습니까, 원장님?

○인재개발원장 이규원 우리 교육과정에도요?

○위원장 홍종원 예, 그런 것들에서 조금 더 지금의 조직문화를 건강한 조직문화로 만드는 프로그램은 더 강화되면 강화될수록 나쁘지 않을 것 같아요.

그래서 프로그램을 구성하실 때 그런 염두를 두셔서 해주시면 하는 당부말씀을 드리겠습니다.



○인재개발원장 이규원 예, 잘 알겠습니다.

○위원장 홍종원 더 감사하실 위원님 계십니까?

(「없습니다.」하는 위원 있음)

더 감사하실 위원님이 안 계시므로 인재개발원에 대한 감사를 마치겠습니다.

동료위원 여러분 그리고 인재개발원장을 비롯한 관계공무원 여러분!

수고 많으셨습니다.

코로나로 인해 교육방식의 전환은 이제 필수가 되었다고 봅니다.

우리가 무심코 사용하는 사소한 일들도 점차 비대면으로 진행되고 있고 그것이 익숙해져서 이제는 일상이 되었습니다.

교육방식도 실시간 화상교육으로의 차질 없는 전환이 필요하다고 보이는데 특히 교육생들의 참여가 필요한 교육과정에는 아직까지 원활한 추진에 한계가 있는 것 같습니다.

환경변화에 신속하게 대응할 수 있도록 방안 마련이 필요하다고 보입니다.

또한 직원들의 업무능력 향상도 중요하지만 보다 업무에 더 적응하기 위해 직원 갈등해소가 중요하다고 생각합니다.

현재 인재개발원의 교육과정을 보면 대부분이 직무능력 개발과정이며 갈등해소나 스트레스관리와 같은 교육과정은 수일 동안 진행되는 교육과정 중 2~3시간 정도에 불과합니다.

수업 시간이 소요되는 교육과정이 너무 형식적이고 소극적인 운영이 아닌가 하는 생각이 듭니다.

업무에 지쳐있고 매일같이 스트레스와 갈등을 경험하고 있는 직원들에게는 힐링할 수 있는 시간이 더 중요할 수 있습니다.

이 점 유념하셔서 2022년도 교육과정계획 수립 시에는 그 전에 해오던 과정을 단순히 답습하기보다는 성과분석을 통해 대상별 맞춤형 교육과정 마련과 직원들이 공감할 수 있고 부담 없이 소통할 수 있는 획기적인 교육과정 신설을 검토해주시기 바랍니다.

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

이상으로 인재개발원 소관업무에 대한 2021년도 행정사무감사 종료를 선언합니다.

(11시 19분 감사중지)

(11시 32분 감사계속)

○위원장 홍종원 의석을 정돈하여 주시기 바랍니다.

감사를 속개하겠습니다.

계속해서 감사일정에 따라 자치경찰위원회 소관 업무에 대하여 감사하겠습니다.

## 2. 자치경찰위원회

○위원장 홍종원 지금부터 「지방자치법」 제41조 및 같은 법 시행령 제39조와 「대전광역시의회 행정사무 감사 및 조사조례」에 따라 자치경찰위원회에 대한 2021년도 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 대전 시민을 대표하는 위원님들의 감사에 성실하게 임해주시고, 위원님들께서 요구하신 자료는 신속정확하게 작성하여 제출하시기 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 진술을 거부한 경우에는 500만 원 이하의 과태료를 부과할 수 있고 위증의 경우 고발될 수 있음을 알려드립니다.

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

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

그러면 먼저 증인선서를 하겠습니다.

강영욱 자치경찰위원장님 발언대로 나오셔서 선서하시기 바랍니다.

○자치경찰위원장 강영욱 선서!

본인은 대전광역시의회 행정자치위원회 2021년도 행정사무감사에 임함에 있어 성실하게 감사를 받을 것이며 또한 증인으로서 증언을 함에 있어서는 「지방자치법」 제41조와 「지방자치법 시행령」 제39조 및 「대전광역시의회 행정사무 감사 및 조사조례」가 정하는 바에 의하여 양심에 따라 숨김과 보탬이 없이 사실 그대로 말하고 만일 거짓이 있으면 위증의 벌을 받기로 맹세하고 이에 선서합니다.

2021년 11월 16일

자치경찰위원회 위원장 강영욱

사무국장 김익중

자치경찰총괄과장 김창수

자치경찰정책과장 백혜경

(자치경찰위원장 강영욱, 홍종원 위원장에게 선서문 전달)

○위원장 **홍종원** 모두 자리에 앉아주시기 바랍니다.

다음은 업무보고를 청취하겠습니다.

강영욱 자치경찰위원장님께서는 업무보고하시기 바랍니다.

○자치경찰위원장 **강영욱** 자치경찰위원장 강영욱입니다.

존경하는 행정자치위원회 홍종원 위원장님 그리고 위원님 여러분, 바쁘신 의정 활동 중에도 자치경찰위원회에 적극적인 관심과 성원을 보내주심에 깊이 감사드리며, 지금부터 자치경찰위원회 주요업무를 보고드리겠습니다.

보고순서는 총괄, 금년도 추진실적 및 2022년 추진계획 순입니다.

(주요업무보고서는 부록에 실음)

존경하는 홍종원 위원장님 그리고 위원님 여러분, 앞으로 우리 자치경찰위원회는 자치경찰이 진정 시민에게 친근하면서도 시민의 안전을 더욱 보장하는 자치경찰로 거듭날 수 있도록 시민과 함께하는 치안정책 추진에 최선을 다할 것을 약속드리며 이상으로 주요업무보고를 마치도록 하겠습니다.

감사합니다.

○위원장 **홍종원** 강영욱 자치경찰위원장님 수고하셨습니다.

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

문성원 위원님 감사하시기 바랍니다.

○문성원 위원 문성원 위원입니다.

자치경찰위원회 위원 선임과정에서 잡음이 많았습니다.

특히 성비 관련하여 자치경찰법에 보면 특정 성이 10분의 6을 초과하지 아니하도록 노력해야 한다고 되어 있습니다.

강제조항은 아니지만 이 조항은 사실상 1명 이상은 있어야 한다는 뜻으로 판단됩니다.

성비 관련 위원 구성에 대해서 설명 바랍니다.

○자치경찰위원장 **강영욱** 법에 그렇게 규정되어 있기 때문에 성비규정을 맞춰야 되는데 위원 추천기관이 서로 다른 관계로 다른 추천기관에서 추천될 줄 알고 아마 그렇게 된 것 같습니다.

다만, 지난번 2주 전에 위원 한 분, 시의회 추천위원 한 분이 사의를 표해서 사의가 수리됐습니다.

시의회 추천 몫인데요, 시의회 의장님께서도 그렇게 말씀하셨고 성비규정을 맞추기 위해서 여성을 위원으로 위촉할 예정이다 이렇게 말씀해 주셨기 때문에 다 소나마 성비규정이 해결될 것으로 생각합니다.

이상입니다.

○문성원 위원 현재 위원이 몇 명으로 구성되어 있습니까?

○자치경찰위원장 강영욱 현재 7명의 위원으로 되어 있습니다.

○문성원 위원 정원이 7명입니까?

○자치경찰위원장 강영욱 예.

○문성원 위원 그런데 현재는 6명이다?

○자치경찰위원장 강영욱 그렇습니다.

○문성원 위원 그렇다면 그중에 여성위원은?

○자치경찰위원장 강영욱 한 분도 없습니다.

○문성원 위원 한 분도 없다 이 말씀이시지요?

○자치경찰위원장 강영욱 예.

○문성원 위원 강제조항은 아닙니다.

하지만 성비를 맞추는 것에 대해서 심도 있게 생각해야 되는데 추천기관마다 남성위원들만 주로 추천하다 보니까 이렇게 됐다 이런 말씀이시지요?

○자치경찰위원장 강영욱 예.

○문성원 위원 최근 아동학대, 가정폭력, 학교폭력, 성폭력 등의 범죄가 증가하고 있는 추세로 여성위원의 부재가 크게 느껴지는데 해당부서는 이 부분에 대해서 많은 고민을 해야 되는데 각 기관마다 추천하다 보니 이런 현상이 있다는 것에 대해서는 아쉬움이 있습니다.

여성친화, 교통, 청소년, 생활안전 등 주민맞춤형 치안서비스를 제공하기 위해 출범한 자치경찰위원회 취지가 무색해지는 것 같습니다.

경찰제도가 도입된 지 5개월 됐습니다.

그동안 잘한 점이 있다면 어떤 것이고 부족한 점이 있다면 어떤 것인지 설명 바랍니다.

○자치경찰위원장 강영욱 7월 1일자로 본격 시행됐습니다.

잘한 점이 있다면 그동안 체계를 잘 갖추고 규정을 정비해서 앞으로 자치경찰제를 본격 시행함에 있어서의 토대를 구축했다 이렇게 말씀드리고 싶고요, 또 하나는 자치경찰제도가 출범함에 있어서 제일 중요한 것이 자치경찰을 담당하거나 수행하는 경찰공무원들의 수용성인데요, 처음에는 설문조사를 해본 결과 수용성이 조금 낮은 것으로 나타났는데 저도 현장 경찰관들 간담회를 다니면서 설득하고 또 직장협의회하고 수차례 간담회를 가지면서 수용성이 높아졌다는 것, 이런 것은 잘한 것으로 생각합니다.

부족한 부분은 그렇게 열심히 자치경찰위원회를 잘 가동하고 있는데도 불구하고 시민들께서 아직 자치경찰제를 잘 알지 못하는 면이 있는 것 같습니다.

그 부분은 사실 자치경찰제가 출범할 때부터 예상이 가능했던 겁니다.

왜냐하면 법제상 이원화가 됐으면 충분히 시민들께서 알 수 있었던 것인데 법제상 급박하게 일원화 체제로, 경찰 체제는 국가경찰 체제로 그대로 두면서 사무만 자치경찰로 지휘감독하는 형태로 되다 보니까 시민들께서는 직접 체감하지 못하고 있는 것 같습니다.

앞으로 이 부분은 우리 위원회에서 홍보활동에 더욱 노력하고 자치경찰들의 수용성이 높아지면서 점차 해결될 문제라고 생각합니다.

이상입니다.

○문성원 위원 본 위원한테 주어진 시간이 짧습니다.

가급적 간략하게 답변 부탁드립니다.

○자치경찰위원장 강영욱 알겠습니다.

○문성원 위원 본 위원이 최근 운전하다 보면 교차로에서 대전형 치안서비스인 보이스피싱 예방 관련 계도 현수막을 봤습니다.

그런데 행정사무감사자료 17쪽과 18쪽에 2개의 치안서비스는 잘 모르겠습니다. 간략하게 설명 부탁드립니다.

○자치경찰위원장 강영욱 보이스피싱 관련해서 말씀드리겠습니다.

보이스피싱 예방을 위해서 저희들이 시책을 마련해서 홍보를 했습니다.

그래서 플래카드도 걸고 예방인력을 전문고도화하고 그다음에 피해예방을 위한 여러 가지 노력을 하고 있는데요, 실제로 아직도 보이스피싱을 당하는 피해자가 많이 생겨나고 있습니다.

그 이유는 다른 게 아니라 보이스피싱을 하고 있는 사람들이, 범죄자들이 계속 진화하는 탓인 것 같습니다.

그러니까 이쪽을 방지하는 쪽으로 하면 다른 쪽으로 취약한 쪽을 다시 개발해서 하는 그런 노력이 있습니다.

○문성원 위원 위원장님, 본 위원도 잘 모르겠습니다.

그런데 일반시민들은 더 모를 것입니다.

경찰위원회의 사업을 구체적으로 알리는 정책 홍보가 부족한 것 같습니다.

동의하십니까?

○자치경찰위원장 강영욱 예, 홍보가 더 되어야 될 것 같습니다.

○문성원 위원 지난 8월에 내년도 정책방향에 대한 설문조사를 하셨지요?

○자치경찰위원장 강영욱 예.

○문성원 위원 대전시소를 통해서 하셨습니까.

참여인원이 몇 명인지 혹시 아십니까?

○자치경찰위원장 강영욱 예, 참여인원이 4,035명이 참여를 했습니다.

○문성원 위원 본 위원이 이렇게 가지고 있는데 대전시소에 참여인원이 761명으로 나와 있어요.

이게 아닙니까?

○자치경찰위원장 강영욱 그 부분은 온라인으로 참여한 사람만 그런 거고요, 저희들이 오프라인을 병행해서 설문조사를 했기 때문에 총 합쳐서 4,035명입니다.

○문성원 위원 예, 알겠습니다.

본 위원이 댓글에 올라온 의견도 조회해 봤습니다.

조회해 보니까 ‘자치경찰의 활약을 기대합니다.’, ‘약자를 위해, 모두를 위해 안전한 대전이 되도록 노력해 주세요.’, ‘안전이 우선이어야 합니다.’, ‘자치경찰제의 많은 홍보가 필요해요.’, ‘자치경찰의 맹활약을 기대합니다.’, ‘자치경찰제도 응원합니다.’ 자치경찰제를 기대한다는 글이 많았습니다.

2022년 정책방향은 결정되었는지요, 이 설문조사 후에?

혹시 결정이 되었다면 기본방향은 어떻게 됩니까?

○자치경찰위원장 강영욱 설문조사 결과 나타난 여러 가지 해결되어야 될 부분들을 하나씩 해결하기 위해서 노력하고 있습니다.

우선 설문조사 결과 지역 치안에 관심 있는 분들이 많아서 범죄예방이나 안전강화에 중점을 둔 활동을 지시하고 있고요, 경찰에.

그리고 신속한 수사와 유관기관 협업을 통한 문제해결을 위해서 노력하고 있습니다.

그리고 교통안전, 특히 이륜차에 대한 불만이 많이 있기 때문에 그 단속을 지시한 바 있습니다.

○문성원 위원 알겠습니다.

설문조사 후의 정책방향과 기본방향에 대해서 자세한 것은 자료로 제출해 주시기 바랍니다.

○자치경찰위원장 강영욱 예, 자료로 제출하겠습니다.

○위원장 홍종원 자치경찰위원장님, 문성원 위원님께서 요구하신 자료를 예산안 심사 전까지 제출해 주시기 바랍니다.

○자치경찰위원장 강영욱 예, 알겠습니다.

○문성원 위원 시민들은 자치경찰제가 무엇인지 잘 모릅니다.

본 위원의 생각으로는 내년도 정책방향의 최우선은 대전자치경찰위원회에 대한 홍보입니다.

즉 자치경찰제의 시민에 대한 이해가 최우선인 듯 합니다.

동의하십니까?

○자치경찰위원장 강영욱 예.

○문성원 위원 시민들께 자치경찰제를 도입한 본질적인 목적과 취지를 알려야 합니다.

기본적으로 대전자치경찰위원회가 자치경찰제를 통해 시민들에게 어떤 도움을

주고 있는지, 어떤 도움을 줄 수 있는지 설명이 부족합니다.

설명도 해주셔야 됩니다.

그래야 시민들의 힘으로 자치경찰위원회가 대전만의 특성에 맞는 치안서비스를 제공할 수 있고 시민들의 신뢰를 받을 수 있다고 봅니다.

내년에는 대전자치경찰제가 정착되는 해가 되었으면 합니다.

많은 고민 부탁드립니다.

○자치경찰위원장 강영욱 감사합니다.

○문성원 위원 이상입니다.

○위원장 홍종원 문성원 위원님 수고하셨습니다.

또 감사하실 위원님?

민태권 위원님 감사하시기 바랍니다.

○민태권 위원 민태권 위원입니다.

자치경찰위원회 사무, 홍보, 지역맞춤 서비스에 대해서 감사하겠습니다.

자치경찰사무는 시민생활과 밀접한 지역의 생활안전, 교통, 경비, 수사 사무입니다.

생활안전 업무에는 지역순찰, 범죄예방, 시민참여 방법활동 지원, 아동·여성·청소년 등 보호, 안전사고·재해·재난 긴급구조 지원이 주 업무로 되어 있습니다.

맞습니까?

○자치경찰위원장 강영욱 예, 그렇습니다.

○민태권 위원 대전광역시 자치경찰사무와 자치경찰위원회의 조직 및 운영 등에 관한 조례 제2조에는 자치경찰사무의 범위 등을 규정하였고 별표1에는 구체적 사항 및 범위를 정하고 있습니다.

맞습니까?

○자치경찰위원장 강영욱 예, 그렇습니다.

○민태권 위원 주민참여 방법활동의 지원 및 지도로 구분한 내용에는 자율방범대 등에 대한 협업 및 지도, 주민참여형 범죄예방활동 합동순찰이라고 구체적으로 규정하고 있습니다.

위원장님, 이 업무 자율방범대에 대한 협업 지원 맞습니까?

○자치경찰위원장 강영욱 예, 그렇습니다.

○민태권 위원 현재 자율방범대 관련 업무는 시민안전실에 분장되어 있는데 자치경찰위원회가 신설된 이상 업무를 이관하여 협조체계 구축 등 시너지효과를 검토해야 할 것으로 보이는데 입장을 말씀해 주시기 바랍니다.

○자치경찰위원장 강영욱 현재 자율방범대 지원 업무가 조례상으로 저희 자치경찰위원회 소관사항으로 되어 있습니다만 현재까지는 시 시민안전실과 대전경찰청에서 담당하고 있습니다.

결국 시민안전실의 자율방범대 지원 업무 이것을 우리 자치경찰위원회로 이관하기 위해서는 시의 가지치기가 있어야 될 것으로 생각합니다.

그래서 시민안전실장하고도 사실 논의는 해봤는데요, 구체적으로 정원조정이나 이런 것들이 되면 거기서 담당하는 인원을 우리한테 배치해준다고 하면, 그리고 우리한테 이관해주기로 하면 우리가 맡을 의향이 있습니다.

○민태권 위원 자치경찰위원회의 사무를 명확히 규정하고 있고 대전시와 대전경찰청 두 기관 모두와 협력관계에 있는 자율방범대 지원체계를 확립할 필요가 있다고 봅니다.

2,600여명의 시민자율방범대에 대한 협업 및 지원이 효율적으로 이루어질 수 있도록 자치경찰위원회의 적극적인 대책이 마련되어야 될 것입니다.

이에 대하여 답변해 주시기 바랍니다.

○자치경찰위원장 강영욱 조금 전에 말씀드린 대로 자율방범대 지원 업무가 조례상 자치경찰사무로 지정이 되어 있어서 자치경찰사무인 것은 분명합니다.

다만 여기서 말하는 자치경찰사무라고 하는 것은 대전경찰청에 있는 자치경찰들이 그런 업무를 해야 된다는 그런 것이고, 구체적으로 시가 담당하는 자율방범대 지원 업무까지 얘기하는 것은 좀 더 논의가 필요한 것으로 생각이 됩니다.

그 부분에 대해서는 어쨌든 업무분장이 시에서 이루어질 수 있도록 위원님께도 많이 관심과 노력을 부탁드립니다.

○민태권 위원 다음은 미흡한 홍보에 대한 대책 필요성에 대해서 감사하겠습니다.

자치경찰제가 전면시행된 지 100일이 훌쩍 넘지 않았습니까?

일선 경찰들도 여전히 이 제도의 변화를 체감하지 못한다고 합니다.

이런 상황에서 우리 시민들은 당연히 자치경찰제를 시행하는 것조차도 인지하지 못하고 있는 실정입니다.

시민홍보가 부족한 것으로 보이는데, 그동안 홍보실적에 대해서 답변해 주시기 바랍니다.

○자치경찰위원장 강영욱 그동안 자치경찰을 홍보하기 위해서 각종 시민단체도 방문했었고 경찰들의 수용성을 높이기 위해서 현장 경찰관들 방문해서 대화를 나누었습니다.

그리고 주민자치회에 제가 직접 찾아가서 할 예정이고 원래 지난주에 비래동 예정이 되어 있었는데 그쪽에서 좀 어렵다고 해서 시간이 안 맞아서 이번 주 목요일에 송촌주민자치회를 제가 방문하기로 되어 있고요.

또 지구대 파출소를 직접 방문하기 위해서 다음 주 월요일 날 지구대 파출소 야간에 제가 한번 방문할 예정이고요.

그리고 구체적으로 시민들께 홍보하기 위해서 홍보영상을 하나 아주 적은 예산



으로 만들어서 지금 지하철에서 방영하도록 도시철도공사하고 얘기가 되었습니다.

그리고 홍보송도 하나 만들어서, 어쨌든 자치경찰위원회와 자치경찰을 홍보하기 위한 노력을 계속하고 있습니다.

내년에는 더욱 더 적극적으로 홍보에 노력하도록 하겠습니다.

○민태권 위원 예산현황을 보니까 타 시·도에 비해서 우리 대전자치경찰위원회가 예산이 적은 것으로 나타나 있습니다.

사무관리비 중 회의수당을 포함한 홍보비가 6,400만 원 정도 책정된 것으로 알고 있는데 이 중 홍보비가 얼마나 됩니까?

○자치경찰위원장 강영욱 현재는 3,000만 원으로 배정이 되어 있습니다.

○민태권 위원 그 3,000만 원 홍보비가 전체적으로 자치경찰위원회 홍보하는 데 있어서 적다고 생각합니까, 아니면 적당하다고 생각합니까?

○자치경찰위원장 강영욱 많지는 않지만 하여튼 적은 예산으로도 최대한 홍보를 할 수 있도록 노력을 하고, 구체적으로 실제적인 홍보는 결국 좋은 시책을 발굴해서 시민들이 “자치경찰되고 좋아졌다!” 이런 것들이 최대의 홍보라고 생각하기 때문에 좋은 시책을 위원들하고 발굴해서 앞으로 내년도에 좋은 시책 발굴을 통해서 시민들이 직접 체감할 수 있도록 그렇게 노력하겠습니다.

○민태권 위원 다음은 지역맞춤형 치안서비스 제공에 관련해서 감사하겠습니다.

대전자치경찰위원회의 1호 시책 추진사업이 무엇입니까?

○자치경찰위원장 강영욱 정신질환자 응급입원 대책을 저희들이 마련해서 시행을 했습니다.

그게 1호 시책입니다.

○민태권 위원 각 시·도별 자치경찰위원회의 시책이 각자 다른데 전체적으로 지역에 맞게 선정을 한 겁니까?

○자치경찰위원장 강영욱 예, 경찰 쪽하고도 얘기가 되고 논의를 했습니다만 경찰 쪽과 시민들이 요즘 정신적으로 어려운 분들이 다른 치안대책은 어느 정도 다 해결이 되고 있는데 정신질환자가 응급한 경우가 생길 경우에 지구대 파출소의 경찰관들이 병원에 가서 대기하는 시간이 길어서 오히려 치안공백이 커진다는 얘기를 들어서요, 그래서 그런 대책을 마련하게 되었습니다.

○민태권 위원 자치경찰제의 성공적 안착을 위해서는 지역 환경과 주민 요구를 반영한 맞춤형 치안서비스를 적극발굴을 해야 하고 시민들의 참여를 어떻게 끌어낼 것인가가 관건입니다.

그동안 지역맞춤형 치안서비스 제공, 치안정책에 대한 시민의 참여 확대, 지방행정과 치안행정의 연계협력 강화 등에 대한 추진사항을 구체적으로 답변해 주시기 바랍니다.

○자치경찰위원장 강영욱 말씀드린 대로 1호 시책, 정신질환자 응급입원 대책도

했고요, 보이스피싱 대책도 마련했고요, 아동학대 예방을 위해서 아동학대 실무분과협의회를 만들어서 그런 문제도 해결을 했습니다.

그리고 교통사망사고 솔루션팀이라는 것을 만들어서 교통사망사고를 줄이기 위해서 교통사망사고가 생기면 관련 교통공단이라든지 경찰관이라든지 시라든지 담당자들이 한꺼번에 모여서 다음날 교통사망사고 일어나는 데에 있어서 어떤 문제점이 있는지 그런 부분도 저희들이 솔루션팀을 운영하는 그런 시책을 발굴해 냈습니다.

○민태권 위원 충북경찰에서는 자치경찰제 시행에 따라서 주민의견을 직접 청취, 순찰 등 경찰 치안활동에 반영하기 위해서 민주성 인용·구현을 위한 순찰장소 선정위원회를 운영 중인 것으로 알고 있습니다.

지역주민들을 치안활동에 참여하게 함으로써 고품질의 지역 맞춤형 치안서비스를 제공하기 위한 취지로 시행하고 있다는데 우리 시도 그런 계획이나 대책이 있습니까?

○자치경찰위원장 강영욱 충북이 하고 있는 것같은 그런 건 없지만 우리도 지난번에 사회적 약자들을 대변할 수 있는 각 시민사회단체 분들을 한 자리에 모아서 그분들의 의견을 듣고 거기에 대한 대응방안을 마련하기 위해서 토론회를 한번 가졌었습니다.

그래서 그런 여러 가지 시책들을 향후에 계속 추진해나갈 계획입니다.

○민태권 위원 우리 시도 자발적 참여자, 통장 등으로 구성도 하고 여러 분야가 있더라고요.

모집을 해서 선정해서 각 지역별 주민이 우범지대로 생각하는 지역 선정을 해서 경찰이 순찰할 수 있다면 지역맞춤형 치안서비스가 잘 될 거라고 생각합니다.

그 부분에 대해서 앞으로 정책적인 반영을 할 수 있도록 노력해 주시기 바랍니다.

○자치경찰위원장 강영욱 좋은 의견입니다.

잘 반영하도록 하겠습니다.

○민태권 위원 예, 수고하셨습니다.

이상입니다.

○위원장 홍종원 민태권 위원님 수고하셨습니다.

추가 감사하실 위원님?

우승호 위원님 감사하시기 바랍니다.

○우승호 위원 우승호 위원입니다.

14쪽을 보시겠습니다.

예산현황과 관련해서 타 광역시와 비교를 하셨는데요.

우리 대전시 자치경찰위원회 운영예산이 총계가 얼마지요?

2억 2,100만 원 맞습니까?

○자치경찰위원장 강영욱 예, 맞습니다.

○우승호 위원 타 광역시와 비교했을 때 우리 대전시 자치경찰위원회의 재정적인 현황이 어떻게 적절하게 지금 수립되고 있다고 보십니까?

○자치경찰위원장 강영욱 지금 7월 1일 자로 본격 시행되어서 어쨌든 이 예산 한도 내에서 저희들이 일단은 금년도 여러 가지 사업들을 운영해왔고 내년도 예산에는 의회에서 잘 지원해 주신다면 좀 더 시민안전을 위한 여러 가지 정책들을 추진할 생각입니다.

○우승호 위원 당연히 7월 1일 자로 시작하셨기 때문에 올해는 5개월 정도였기 때문에 이 정도 예산이 썼을 텐데요, 타 광역시 예산현황을 보니까 보통 우리 대전이 광주와도 밀접하게 인구가 유사하다 보니까 많이 비교합니다.

광주 사례를 보니까 3억 1,700 정도 되는데 여기서 예산표를 보면 인력에 대한 운영비는 0원이에요.

그런데 우리 대전시는 인력운영비가 6,600 정도 되거든요.

그러면 광주와 비교했을 때 기준인건비인 인력에 대한 인건비를 제외하면 1억 5천 정도 됩니다.

그렇다면 아까 존경하는 민태권 위원님도 홍보비 예산이 3천만 원 정도라고 말씀을 하셨는데 우리 지방 및 치안행정의 연계협력 추진이 9,800 정도 되고 행정사무경비가 5,600인데 광주시 같은 경우에는 자치경찰제 운영에 대한 예산만 1억 8천 그리고 행정사무경비가 1억 3천 정도 됩니다.

상대적으로 2배 내지 3배 정도 예산이 차이가 나더라.

그렇다면 존경하는 민태권 위원님 그리고 문성원 위원님도 말씀하셨지만 홍보에 대한 부족 부분들이 과연, 우리 대전시가 지금 재정적으로 생각보다 많이 잡고 있지 않구나 하는 부분이고요.

물론 우리 의회에서도 예산을 올려주신다면 당연히 심도 있게 심의해서 원안가결이든 수정이든 그렇게 하겠습니다만 먼저 이쪽 부서에서 타 시·도와 비교했을 때 예산이 적절하게 재정적으로 배치가 되었는지에 대한 부분에서 여쭙았던 사항입니다.

위원장님이 보시기에 2022년도에는 상대적으로 타 시·도와 비교했을 때 충분히 반영이 되었다고 보십니까?

○자치경찰위원장 강영욱 예, 2022년도도 넉넉지는 않지만 어쨌든 홍보를 위해서 노력을 하겠습니다.

○우승호 위원 잠깐 스크린 좀 띄워주시면.

(프레젠테이션자료를 보며)

아까 업무보고하실 때도 위원회 구성과 운영 관련해서 그리고 전용 홈페이지도

구축하신다는 그런 부분을 얘기해 주셔서 살펴봤습니다.

여러 가지로 홈페이지를 이렇게, 아직 개설은 안 되었나 봅니다, 자체 구축이.

○자치경찰위원장 강영욱 자체홈페이지는 시에서 난색을 표해서, 우선 시에 들어가 있는 홈페이지로만 사용하고 있습니다.

○우승호 위원 예, 그렇게 하고 계신 것 같아서 살펴봤습니다만 자치경찰위원회 시에 접속되어 있는 홈페이지에 들어가 보니까 위원회 구성과 관련된, 운영과 관련된 부분에서 잘 공개를 해주셨습니다.

특히 인상깊었던 게 회의록을 홈페이지에 다 공개를 하셨는데.

○자치경찰위원장 강영욱 예, 전부 공개했습니다.

○우승호 위원 이렇게 상세하게, 성함과 회의했던 내용들을 자세하게 공개하셨는데요, 타 시·도 홈페이지 들어가 보니까 전부 다 그냥 사진만 올리고 특별한 특이사항은 없었습니다.

굉장히 투명하게 공개를 하고 계시는구나 하는 부분에서 인상 깊었고 앞으로도 자치경찰위원회가 투명하게 앞으로 나아가셨으면 하는 바람에서 격려와 응원의 말씀을 드립니다.

○자치경찰위원장 강영욱 감사합니다.

○우승호 위원 예, 그래서 방금 말씀하신 대로 예산 관련된 부분이 밀접할 텐데요, 아무래도 이런 부분에서도 예산을 좀 넉넉하게 책정을 하셔서 부족함 없이 지출하셨으면 하는 바람에서 보완해서 말씀을 드렸습니다.

○자치경찰위원장 강영욱 예, 감사합니다.

○우승호 위원 그리고 4쪽 한번 감사하고 넘어가겠습니다.

위원회 운영현황에 관련해서 질의드리겠습니다.

6-1. 총괄인데요, 자치경찰실무협의회를 6월 22일 자 조례에 근거해서 운영을 하고 계시고요, 위원회 구성을 지금 6명으로 구성하고 계시지요?

○자치경찰위원장 강영욱 예.

○우승호 위원 그런데 당연직으로 6명이 계시는데 위촉직으로는 안 계십니까?

○자치경찰위원장 강영욱 설명드리겠습니다.

실무협의회라고 하는 것은 사실 국가경찰사무와 자치경찰사무의 협력 및 조정 에 관한 거기 때문에 이 실무협의회는 경찰청 쪽을 대표하는 사람들 그래서 경찰청에서 직접 나올 수 없기 때문에 시 경찰청의 자치경찰부장을 지명했습니다.

그래서 그 소속 과장들하고 협력 및 조정을 하는 그런 거고, 이 자치경찰실무협의회 말고 자치경찰실무분과협의회라는 게 또 있어서, 그것은 아동학대분과, 다른 분과들이 여러 개가 있어서 그걸 활성화시켜서, 그건 외부위원들도 추가해서 할 예정입니다.

○우승호 위원 예, 답변 주셔서 감사합니다.

특별한 예산운영현황이 없길래 질의드렸던 사항 중에 하나였고요.

회의개최실적을 보니까 심의안건에 리얼돌체험방 합동점검 단속협약과 보이스 피싱 피해 관련해서 안건으로 잡으셨는데요, 이런 안건들이 정해질 때 어떤 기준으로 우선순위를 두고 안건으로 회의를 개최하십니까, 혹시?

○자치경찰위원장 강영욱 당시에 경찰력이 자치경찰 쪽에서 필요한 부분들이 생긴다고 하면 그런 부분들을 논의하는 겁니다.

6월 24일에는 리얼돌체험방이라고 하는 것이 우후죽순처럼 생겨나는 시기였습니다.

그래서 그런 논의가 있었고요, 9월 16일에는 보이스피싱 관련한 여러 가지 문제가 있어서 그 논의가 있었습니다.

○우승호 위원 알겠습니다.

아까 보고하신 바와 같이 1호 시책 추진현황에서도 보고를 해주셨고 치안서비스로도 보이스피싱 예방 집중추진이라고 해서 정리를 해주셨는데요, 여기서 하나 여쭙볼게요.

보이스피싱이라는 게 아무리 예방한다고 하더라도 사람의 마음이라는 게 당하는 분들은 정말 당하시더라고요.

본 위원도 얼마 전에 보이스피싱 연락이 와서 긴가민가해서 가족 이름을 통해서 이렇게 건너오는데 이런 부분들에서 예방이 아닌 당장 대응할 수 있는 체계가 뭐가 있을까 부분에서 좀 궁금했습니다.

혹시 자치경찰위원회에서는 홍보계획뿐만 아니라 혹시 우리 대전시민들이 보이스피싱에 대한 피해에 놓여있다면 경찰서에 가야 되는 겁니까, 아니면 자치경찰위원회에서도 도움을 받을 수 있는 겁니까?

○자치경찰위원장 강영욱 보이스피싱 대응 애플리케이션이 있습니다.

지금 저희 홈페이지하고 밴드에 시티즌코난이라고 하는 보이스피싱 대응 앱을 올려놓고 그걸 설치하도록 홍보를 했습니다.

그런 식으로 어떤 문제가 생기면 또 보이스피싱은 어떻게 예방하는지에 대해서 카드뉴스 같은 것도 저희들이 게시를 했고요.

하여튼 계속적으로 그런 부분을 홍보하고 또 시티즌을 통해서 그 홍보를 확산시키도록 하고 있습니다.

○우승호 위원 알겠습니다.

저도 보이스피싱 대응 앱이라는 부분은 오늘 처음 들었는데요, 좀 다각도로 홍보할 수 있도록 홍보예산이 부족하다고 하면 많은 예산을 책정할 수 있는 부분이 있다면 그렇게 각고의 노력을 해주시면 감사할 것 같습니다.

○자치경찰위원장 강영욱 예, 노력하겠습니다.

○우승호 위원 고생하셨습니다.

이상입니다.

○위원장 **홍종원** 우승호 위원님 수고하셨습니다.

감사하실 위원님 감사를 신청하시기 바랍니다.

(질의하는 위원 없음)

없습니까?

자치경찰위원장님!

우리 자치경찰위원회가 새롭게 조직된 조직이다 보니 아직도 개선해야 되고 나아져야 될 것이 많을 것 같아요.

그래서 너무 급한 마음으로 가고 싶지는 않고요.

더 면밀히 검토해서 필요한 부분을 잘 해야 되는데요.

기본적으로, 스크린 한번 쳐주시겠어요?

(프레젠테이션자료를 보며)

자치경찰위원회 홈페이지에 이렇게 되어 있어요.

‘시민의 곁을 든든하게, 시민의 삶을 행복하게’라고 되어 있습니다.

그리고 위원장님께서 인사말씀에도 안전한 대전을 하겠다고 했고요.

자치경찰위원회를 바라보는 우리 시민들의 모습이 뭔가 다른 경찰일 것 같다, 그리고 시민들한테 좀 더 가깝고 뭔가 이럴 것 같다는什么的 기대감이 있는 것은 혹시 위원장님 아시겠습니까?

○자치경찰위원장 **강영욱** 예, 알고 있습니다.

○위원장 **홍종원** 그럼에도 불구하고 우리 위원님들이 계속 지적했던 게 진짜로 저희도 현장에 가고 동네를 가보면 “뭔가 더 좋아질 것 같은데, 우리 시민한테 좋을 것 같은데 차이를 잘 모르겠어.”라는 얘기를 아직도 합니다.

그러니까 앞으로 적극적으로 좀 더, 홍보라는 것은 많이 하셔야 할 필요가 있어요.

그리고 우리 자치경찰위원회는 조금 더 소통하고 현장 중심의 경찰의 모습, 그런 민원서비스, 치안서비스.

사실은 얼마 전에 본 위원도 경험한 게 있는데요, 예전에 건널목 하나 만들고 신호등 하나 만드는 게 굉장히 어려웠던 것 아시지요, 위원장님?

○자치경찰위원장 **강영욱** 예.

○위원장 **홍종원** 저희가 현장의 민원, 시민들의 민원을 받고 그러면 그걸 경찰청으로 가서 심의를 하시더라고요.

그런데 거의 안 됩니다.

왜냐하면 교통유발, 교통방해 이래서 거의 안 되는데 최근에 얼마 전에 하상도로에 건널목 같은 게 필요하다는 얘기를 했는데 그게 전격적으로 통과가 되고 하는 게 시민들의 불편사항과 민원에 조금 더 가까이 가시려는 노력이 있구나 하는

것 때문에 조금 반가웠습니다.

그런 모습이 자치경찰위원회, 우리 자치경찰 조직이 시민들과 가까이 하면 좀 더 경찰에 대해 시민들이 가지고 있는 부정적인 이미지, 시민들을 위해서 진짜 위험을 무릅쓰고 봉사하시는데도 불구하고 약간은 무섭고 불편한 이미지가 있잖아요.

그런 걸 해소할 수 있는 것 같고요.

본 위원장이 조례를 하나 개정을 했어요, 아시지요?

○자치경찰위원장 강영욱 예, 알고 있습니다.

○위원장 홍종원 자치경찰사무를 수행하는 공무원이 아닌 직원에게도 공무원에 준하는 복리후생 지원을 할 수 있다는, 왜냐하면 다른 데 자치경찰사무를 하는 위원회는 이렇게 되어 있더라고요.

그리고 자치경찰에는 공무원 말고도 공무직도 있고 다 그런 분들이잖아요.

그런데 이게 예산의 한도 내에서 지원이 가능하다는 얘기에요.

본 위원장이 지적하는 게 우리 예산현황을 보면 이것은 결국 또 유명무실 조례로밖에 못 만든다는 거예요, 예산을 보면.

지금 앞서 우리 위원님들이 다 말씀 많이 했듯이 홍보비도 부족하고 운영비도 그렇고 다른 데 인건비가 빠진 것은 인력운영비를 다른 부분에서, 다른 부서에서 일괄 계상한 거잖아요.

그러니까 조금 더, 자치경찰위원회 사무를 시작하신 지 얼마 안 됐으니까 예산편성도 효율적인 예산편성을 해야 되잖아요, 필요한 예산.

그리고 좀 적극성을 띠셨으면 좋겠고 그리고 타 시·도를 비교해서 우리가 필요한 게 뭔지에 따라서 예산을 조금 더 필요한 부분은 필요하고 이것 안 필요한 부분이면 스스로 조정해서 정리할 필요가 있는 것 같은데요, 광주·울산에 비해서 보면 엄청 적은 거예요, 광주가 인력운영비도 별도 계상한 것을 포함하면.

그렇지요, 위원장님?

어떻게 생각하세요?

예산편성을 잘했으면 좋겠는데요.

○자치경찰위원장 강영욱 지금 위원장님께서 직접 발의하신 조례 개정으로 공무직까지 후생복지 지원을 할 수 있도록 해놓으셔서 상당히 경찰공무직 직원들이 굉장히 감사해하고 고마워하고 있다고 들었습니다.

○위원장 홍종원 감사하고 고마운 게 아니라 당연히 공무직도 공직자이기 때문에…….

○자치경찰위원장 강영욱 실제로 자치경찰사무를 하고 있기 때문이에요.

그래서 지금 저희들은 이번에 후생복지 1년에 24만 원을 지원하는 것으로 공무직까지 지구대, 파출소, 수행공무원까지 모두 하는 것으로 예산실에서 통과를 했

습니다.

그런데 저희들이 온갖 노력을 해서 일부라도 지원해주는 것을 보고 전혀 그쪽에 의지를 보이지 않았던 타 시·도까지 오히려 저희들을 보고 저희들보다 더 지원하는 겁니다.

지금 충남 같은 경우는 지사님을 만나서 담판을 지어서 갑자기 50만 원씩 지원하는 것으로…….

○위원장 **홍종원** 예산 문제는 그때 가서 얘기하시고요, 예산 심사 때.

지금 말씀드리는 것은 조금 더 조직을 운영하는, 자치경찰위원회를 운영하는 데 있어서 예산을 편성하는 게 효율적이고 정확하게 필요한 예산을 편성했으면 하는 그런 것입니다.

왜냐하면 조례에 정해진 대로 지원하고 그리고 뭔가 실질적인 활동을 하시려면 홍보예산 그것 가지고 홍보되겠습니까, 지금?

하물며 앞서 얘기했던 보이스피싱 저도 똑같이 당했어요, 저한테도 전화.

그래서 아마 제가 과장님한테 “이거 어디에 신고해요?” 하고 여쭙본 것 같습니다.

그래서 112로 신고해서 다시 왔는데 하물며 보이스피싱의 피해는 일반화되어 있어요.

치안서비스 중에 앞으로 하겠다는 거잖아요.

이런 것에 대한 시민들에 대한 기본적으로 ‘아, 이것은 보이스피싱이구나.’, 사례가 많을 것 아닙니까, 어떻게 문자가 오고 이런 내용들.

그 사례를 한번 정리하셔서, 아까 시티즌을 통해서 하신다고 하지만 자치구별동이 있어요.

일선 동을 활용하면 통장님들이 각 세대별로 소식지 같은 것을 전달합니다.

그런 데 안내케이스라도, 사례라도 주 해주시면 이런 문자를 받으면 내가 당사자한테 전화해봐야겠다, 저는 딸이 문자로 보낸 것으로 해서 제가 딸한테 직접 전화를 했어요.

그런데 저보다 위에 있는 어르신은 덜컥 겁내서 거기에 한다는 거지요.

그러니까 그런 것들에 대한 사례를 주 정리해서 ‘아, 이런 게 그렇구나.’, ‘이럴 때는 어떻게 해야지.’ 이것을 직접적으로 교육도 해주시고, 제가 예전에 용두동에 자생단체 회의를 갔더니 중부경찰서에서 보이스피싱 관련된 홍보를 하러 오셨더라고요.

그런 것이 굉장히, 한번 받으면 그분들한테는 큰 이해가 된다는 생각이 드니까요.

더 적극적으로 시민들한테 우리 자치경찰위원회 홍보도 하셔야 되고 시책들, 시민들이 많이 생활 속에서 피해를 보는 사례들에 대해 정리해서 시민들한테 홍보



하고 대응책도 마련해 주시면 자치경찰위원회가 ‘아, 이래서 자치경찰위원회가 필요했던 거구나, 이런 활동을 하는구나.’, 더 쉽게 가지 않을까 하는 생각을 말씀드리겠습니다.

○자치경찰위원장 강영욱 그렇게 하겠습니다.

○위원장 홍종원 좀 더 시민 속으로 같이 가시는, 시민과 함께하는 경찰로서 자치경찰이 자리 잡고 좀 더 개선해나가는 그런 앞으로의 모습을 기대하겠습니다.

○자치경찰위원장 강영욱 예.

○위원장 홍종원 더 감사하실 위원님이 안 계시므로 자치경찰위원회에 대한 감사를 마치겠습니다.

동료위원 여러분 그리고 자치경찰위원장을 비롯한 관계공무원 여러분, 수고 많으셨습니다.

자치경찰위원회는 신생조직이고 전국적 시행 초기단계로 많은 부분을 지속적으로 개선해 나가야 하겠지만 기본적으로 안고 있는 문제점에 대해서 제대로 인식하고 개선해 나가야 할 것입니다.

우선 자치경찰위원회 위원 중 여성위원 부재로 인하여 아동, 청소년, 노인, 여성, 장애인 등 사회적약자 보호 취지에 역행하는 것이 아닌가 하는 생각이 듭니다.

이번 자치경찰위원회 위원 변경할 때 참고해서 진행해 주시기 바랍니다.

자치경찰은 우리 지역주민과 더 가까이에서 소통하여 우리 지역의 현실과 정서 등에 적합한 경찰활동을 가능하게 하고, 시민의 요구가 신속하게 반영될 수 있는 장점이 있습니다.

하지만 자치경찰제가 도입된 지 4개월이 지난 지금 시민들은 물론 경찰도 변화를 체감하지 못하고 있는 것 같다고 합니다.

적극적인 홍보가 더욱 필요할 것이고 우리 시민의 요구와 우리 지역 특성에 맞는 맞춤형 치안서비스 발굴이 요구되는 시점입니다.

대전자치경찰위원회에서 1호 시책으로 선정한 정신질환자 응급입원체계 고도화가 큰 성과를 거둘 수 있도록 최선의 노력을 기울여 주시기 바라며, 자치경찰과 지방공무원 간의 유기적인 상호협력을 강화하고 시민참여를 확대하여 자치경찰제의 성공적인 안착을 당부드립니다.

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

이상으로 자치경찰위원회 소관 업무에 대한 2021년도 행정사무감사 종료를 선언합니다.

오후 감사일정은 중식 등을 위해서 3시에 속개하겠습니다.

(12시 28분 감사중지)

(15시 03분 감사계속)

○위원장 **홍종원** 의석을 정돈하여 주시기 바랍니다.

감사를 속개하겠습니다.

계속해서 감사일정에 따라 인사혁신담당관 소관에 대하여 감사하겠습니다.

---

### 3. 인사혁신담당관

○위원장 **홍종원** 지금부터 「지방자치법」 제41조 및 같은 법 시행령 제39조와 「대전광역시의회 행정사무 감사 및 조사조례」에 따라 인사혁신담당관에 대한 2021년도 행정사무감사 실시를 선언합니다.

감사에 앞서 지난 9월 사망하신 고 민대성 소방위, 이우석 주무관 그리고 최근 사망한 중학생까지 고인의 명복을 빌고 애도를 표하여 유가족들에게 심심한 위로의 뜻을 전하면서 묵념의 시간을 갖도록 하겠습니다.

모두 일어서 주시기 바랍니다.

(일동기립)

일동 묵념.

(일동묵념)

바로.

자리에 앉아주시기 바랍니다.

(일동착석)

그러면 감사를 진행하도록 하겠습니다.

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 대전 시민을 대표하는 위원님들의 감사에 성실하게 임해주시고 위원님들께서 요구하신 자료는 신속 정확하게 작성하여 제출하시기 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 진술을 거부한 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.

문주연 인사혁신담당관, 발언대로 나오셔서 선서하시기 바랍니다.

○인사혁신담당관 문주연 선서!

본인은 대전광역시의회 행정자치위원회 2021년도 행정사무감사에 임함에 있어 성실하게 감사를 받을 것이며 또한 증인으로서 증언을 함에 있어서는 「지방자치법」 제41조와 「지방자치법 시행령」 제39조 및 「대전광역시의회 행정사무 감사 및 조사조례」가 정하는 바에 의하여 양심에 따라 숨김과 보탬이 없이 사실 그대로 말하고 만일 거짓이 있으면 위증의 벌을 받기로 맹세하고 이에 선서합니다.

2021년 11월 16일

인사혁신담당관 문주연

(인사혁신담당관 문주연, 홍종원 위원장에게 선서문 전달)

○위원장 홍종원 자리에 앉아주시기 바랍니다.

다음은 업무보고를 청취하겠습니다.

문주연 인사혁신담당관께서는 업무보고하시기 바랍니다.

○인사혁신담당관 문주연 인사혁신담당관 문주연입니다.

존경하는 행정자치위원회 홍종원 위원장님 그리고 위원님 여러분, 평소 인사업무에 많은 관심과 격려를 보내주심에 대하여 깊이 감사드리며 인사혁신담당관 소관 2021년 주요업무를 보고드리겠습니다.

보고드릴 내용은 총괄, 2021년도 추진실적 및 2022년 추진계획입니다.

(주요업무보고서는 부록에 실음)

이상으로 인사혁신담당관 주요업무보고를 마치며 금년 남은 기간 체계적인 마무리와 내년도 인사운영 기본방향의 차질 없는 준비로 모두가 공감하는 인사운영과 투명하고 공정한 시행으로 신뢰받는 조직문화 조성에 최선을 다하겠습니다.

감사합니다.

○위원장 홍종원 문주연 인사혁신담당관님 수고하셨습니다.

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

문성원 위원님 감사하시기 바랍니다.

○문성원 위원 문성원 위원입니다.

행정사무감사자료 35쪽 공무원 결원에 대하여 질의드리겠습니다.

행정사무감사자료를 보니까 자치구를 포함한 정원 8,586명 대비 현원이 144명이나 부족한 8,442명입니다.

맞습니까?

○인사혁신담당관 문주연 예, 맞습니다.

○문성원 위원 올해 임용시험이 완료된 후에 신규자 발령은 언제 있었습니까?

○인사혁신담당관 문주연 금해 시험에 채용한 인원은 보고 때 말씀드린 대로 보건직 중 3개 직렬은 좀 당겨서 8월 초에 했고요, 일반직은 8월 말일 자, 10월에 한 번 했고 3회 정도 했습니다.

○문성원 위원 신규자가 발령 나면 자연스럽게 결원이 해소되는 것은 아닙니까?

○인사혁신담당관 문주연 대부분 다 해소되는데요, 여기 표에 보시면 임기제 공무원, 소방직 공무원, 경찰직 공무원 이런 경우가 결원이 있고요, 일반직 중에서도 우리 시는 5명 정도 결원이 있습니다.

그런데 결원은 수시로, 기준이 언제냐에 따라서 휴직자도 생길 수 있고 그러다 보니까 이 시점에 5명이 결원인 사항입니다.

○문성원 위원 신규자가 발령 났음에도 불구하고 결원 발생은 이 자료와 많이 차이가 있는 거예요?

○인사혁신담당관 문주연 우리 시 같은 경우에는 일반직은 5명 결원으로 되어 있고요, 임기제 같은 경우는 수시로 임기제를 선발해야 되기 때문에 그 시점에 따라서 결원요인이 발생할 수 있습니다.

○문성원 위원 정원 증가와 조직개편을 반영하여 신규 임용인원을 반영하지는 않습니까?

○인사혁신담당관 문주연 반영하는 겁니다.

○문성원 위원 하는 거예요?

○인사혁신담당관 문주연 예.

○문성원 위원 저는 자료만 가지고 이야기하는 겁니다.

정원수요는 사전에 미리 수립하여야 되는데 대규모 결원이 발생했다면 인사수요 예측이 잘못된 것은 아닌지 그 부분에 대해서 설명 바랍니다.

○인사혁신담당관 문주연 저희는 인사수요는 이후에 인사 자연감소분을 반영한 사항이고요, 거기에서 반영 못 한 이유가 주로 예측 못했던 조직개편이나 정원 증원 같은 경우, 아니면 자연감소분 외에 감소되는 인원을 반영을 못한 사항입니다.

나머지 자연감소분은 저희가 다 반영하고 있습니다.

○문성원 위원 결원을 보면 43쪽, 조금 전 인사혁신담당관에서 말씀하셨던 소방인력 결원이 44명으로, 맞지요?

○인사혁신담당관 문주연 예.

○문성원 위원 소방인력같이 중요한 업무를 맡고 있는 직렬은 결원이 발생할 경우 어려움이 많을 텐데 결원업무는 누가 담당합니까?

○인사혁신담당관 문주연 소방업무는 소방본부에서 직접 하는 사항이라서요, 저희가 관리를 않고 있습니다.

○문성원 위원 본 위원이 말씀드리고 싶은 것은 소방 같은 경우는 굉장히 고되고 힘든 그런 분야인데 44명이나 되는 결원이 생겼다고 하면 결론적으로 말씀드리면 그 부담은 누가 맡겠습니까, 이걸?

고위직들이 맡는 것은 아니잖아요.

그런 부분에서 조금 안타까움이 있어서 말씀드리는 겁니다.

결원이 생기면 누군가 그 업무를 대신 해야 합니다.

그 부담을 6급 이하 하위직 공무원들이 감당해야 하는 거지요.

동의하십니까?

○인사혁신담당관 문주연 예, 동의합니다.

○문성원 위원 정원부서와 인사부서의 소통을 통해서, 협력을 통해 인력운용에 만전을 기해주시기 당부드리겠습니다.

○인사혁신담당관 문주연 예, 유념하겠습니다.

○문성원 위원 이상입니다.

○위원장 홍종원 문성원 위원님 수고하셨습니다.

추가 감사하실 위원님 감사해 주시기 바랍니다.

민태권 위원님 감사하시기 바랍니다.

○민태권 위원 민태권 위원입니다.

신규공무원 기관별 배치현황에 관련하여 감사하겠습니다.

행정사무감사자료 91쪽 봐주시기 바랍니다.

담당관님, 지난해 행정사무감사 당시 신규공무원 배치와 관련해 질의했습니다.

혹시 기억하고 계신가요?

○인사혁신담당관 문주연 예, 기억하고 있습니다.

○민태권 위원 기억나는 만큼 답변해 주시기 바랍니다.

○인사혁신담당관 문주연 신규공무원들이 본청에 바로 배치돼서 행정적으로 기존인력뿐만 아니라 신규공무원들도 어려움이 있는 그런 사항이니까 인사교류를 개선하는 방안을 찾아보라고 말씀하신 사항으로 기억합니다.

○민태권 위원 그 내용을 정확히 말씀드리면 2019년 행감 시에 신규공무원의 시청 발령으로 경험이 부족한 상태에서 본청 업무를 수행한다는 게 본인은 물론 팀 동료들에게 부담으로 작용될 수 있어서 재검토가 필요하다는 내용을 지적했고, 그 당시 인사혁신담당관이 자치구와의 협의 문제 등이 있어서 쉽지는 않겠지만 지속적으로 협의를 통해서 개선해나가겠다고 답변했습니다.

담당관님, 올해 신규공무원의 본청 발령인원이 몇 명입니까?

○인사혁신담당관 문주연 현재 배치된 인원은 9급이 300명이고요, 올해 배치된 인력은 91쪽에 보시는 대로 261명입니다.

○민태권 위원 261명이지요?

○인사혁신담당관 문주연 2020년 행감 시에는 2019년 대전시 본청만 174명이 배치됐고 2020년에는 209명으로 줄기는커녕 오히려 증가하여 지난 1년 동안 개선 사항에 대해서 물으니 8급과 시청 9급의 교류를 협의한 바 있고, 일부 직원을 교류했다는 답변과 함께 계속해서 개선해나가고 노력하고 있다고 말씀하셨습니다.

○민태권 위원 올해 어떤 부분이 달라졌는지 말씀해 주십시오.

○인사혁신담당관 문주연 자치구와 인사교류 협약내용에서 달라진 것은 없고요, 협약내용에서 아까 위원님 말씀하신 대로 시청에 9급이 가고 자치구의 8급이 온 다든지 이런 개선된 사항은 없고요, 지난 연말에 협의할 때 시의 9급과 자치구의 7·8급을 교류할 수 있는 여건이랄까요, ‘할 수 있다’는 문구는 협의해서 반영한 바 있습니다.

○민태권 위원 여건을 협의했다는 말씀이지요?

○인사혁신담당관 문주연 예, 협약서에 그런 문구는 삽입한 사항은 있습니다.

○민태권 위원 다들 알고 계시겠지만 가슴 아프고 무거운 얘기를 할까 합니다. 지난 9월 우리 대전시에서 안타까운 일이 발생했습니다.

대전시 인사를 총괄하고 있는 담당관으로서 이 부분에 대해서 어떻게 생각하십니까?

○인사혁신담당관 문주연 답변에 앞서 저희 조직 내에서 안타까운 사고가 발생한 것에 대해서는 인사 담당하는 과장 입장에서 그리고 선배공무원 입장에서 매우 안타깝고 아쉽게 생각합니다.

○민태권 위원 개인마다 추구하는 방식이 다르겠지만 요즘 젊은 세대는 아무래도 진급 욕심보다는 워라벨을 더 중시하는 분위기입니다.

사건 후 하위직 공무원 전체를 대상으로 설문조사나 면담을 추진한 적이 있습니까?

○인사혁신담당관 문주연 제가 하위직 공무원 대상으로 면담은 실시한 적은 없고요, 대신 하위직이 아닌 소수직렬이나 부서, 실·국별로 간담은 한 적 있습니다.

그러나 그 이후에는 설문조사나 워크숍, 아니면 전체 간담할 계획은 가지고 있고요, 설문조사 같은 경우 전체 대상은 아니지만 주니어보드라고 표본을 대상으로 조직부서에서 한번 설문한 적은 있습니다.

○민태권 위원 설문조사나 면담을 하신 적은 없고 간담회는 주최하셨고 앞으로 워크숍이나 전체 간담회를 할 계획은 갖고 있다는 얘기지요?

○인사혁신담당관 문주연 예.

○민태권 위원 지난 신규공무원을 대상으로 상담이나 조사 그리고 배치부서, 팀 동료에 대한 의견수렴 등을 통해서 위험요소 등을 예방할 필요성을 강조하면서 얘기했습니다.

담당관님 말씀대로 자치구와의 인사교류 협의 문제로 개선이 쉽지 않다고 한다

면 단순교육 말고 신규공무원과 해당 부서에서의 어려움을 해결하기 위해서 어떤 시책을 펼쳤는지 답변해 주시기 바랍니다.

○인사혁신담당관 문주연 저희가 신규공무원들이 조직 내에서 빨리 적응할 수 있도록 공감교육이나 신규교육뿐만 아니라 기성세대와 같이 공감누리를 통해서 교육한 적은 있고요, 이번 달에도 계획을 가지고 있고 12월에도 그런 유형의 워크숍이나 신규공무원 간담회를 개최할 계획을 갖고 있습니다.

○민태권 위원 인사부서에서는 신규공무원에 대한 발령만 내면 책임을 다했다고 생각하십니까?

○인사혁신담당관 문주연 그렇지는 않고요, 저희가 신규공무원들이 빨리 적응할 수 있도록 또 업무적인 역량이 달성될 수 있도록 저희가 역량개발을 해야 된다는 필요성을 갖고 있습니다.

○민태권 위원 9급 공무원을 결원직원 위주로 배치했지요?

주로 어떤 업무를 담당하고 있습니까?

○인사혁신담당관 문주연 이 사고 이후 조사하지는 않았지만 그전 설문조사한 결과에 의하면 9급 직원들이 주로 고유업무가 40% 됐고요, 민원이 16%, 서무업무 12%, 기타 계약이나 인허가업무 이런 업무를 맡고 있는 것으로 조사됐습니다.

○민태권 위원 부서에 따라 단일업무를 맡은 직원이 있을 것이며 서무업무를 담당하는 직원도 있을 것입니다.

모든 부서에 있는 서무업무는 어떤 업무인지 답변해 주시기 바랍니다.

○인사혁신담당관 문주연 주로 통칭 서무라고 하는 업무가 부서에 따라 약간의 차이점은 있지만 회계업무, 조직 내의 보고서 취합이라든가 업무협조업무 그런 게 주로 있습니다.

○민태권 위원 부서의 기본적인 운영 등 어떻게 보면 살림을 도맡아 하는 아주 중요한 자리지요?

○인사혁신담당관 문주연 예, 그렇습니다.

○민태권 위원 서무업무를 누가 보느냐에 따라 부서원의 업무능력이나 조직의 능력이 달라질 수도 있다고 봅니다.

그런데 그런 중요한 자리를 이제 막 공직에 입문한 새내기 공무원이 하기에는 담당해야 할 것이 너무 많다고 생각되지 않습니까?

○인사혁신담당관 문주연 누가 보느냐에 따라 차이점은 약간 있겠지만 지금 돌이켜 보면 새내기 공무원들이 감당하기에는 좀 쉽지 않을 거라고는 판단이 됩니다.

서무업무 중에서도 부서의 특성에 따라 그 업무를 같이 나누어서 할 수 있는 그런 방안이 필요하다고 봅니다.

○민태권 위원 쉽지 않다고 생각되지요?

○인사혁신담당관 문주연 예.

○민태권 위원 모든 것이 생소하기도 하고 자치구와의 관계 그리고 부서원 저마다 강도 높은 업무로 인한 조직분위기 등 여러 가지 어려움 속에서 업무를 수행하기에는 사회초년생이 감당해야 할 부분이 상당히 크다고 봅니다.

결원이 있는 부서에서는 경험이 있는 직원이 와서 업무가 원활히 돌아가기를 바라고 있는데 신규공무원이 발령 났다면 해당 부서원은 어떤 생각이 들까요?

업무를 도와주고 챙겨주고 하는 문제를 떠나서 이제 막 걸음을 배우려는 아이 앞에 있는 현실은 본인의 업무로 바쁘게 달리고 있는 어른들만 보일 것이고 그 속에서 살아남기 위해 어떻게든 적응하려고 할 것입니다.

내가 지금 기고 있는지 걷고 있는지 달리고 있는지도 모르면서 말입니다.

우리가 좀 더 이런 부분을 생각하고 배려하고 이해했었다면 어땠을까 하는 아쉬움이 너무나도 큼니다.

인사혁신담당관실도 여기에서는 자유로울 수 없다고 보는데, 담당관님 어떻게 생각하십니까?

○인사혁신담당관 문주연 공감하고 있습니다.

○민태권 위원 혁신이라는 단어를 붙여 인사혁신담당관실을 신설한 지가 3년이 되었습니다.

부서가 신설되고 지금까지 어떤 혁신을 했는지, 과연 대전시 공무원들이 공감할 만한 인사를 혁신했다고 보십니까?

○인사혁신담당관 문주연 나름대로 인사혁신담당관이 신설되면서 인사운영에 새로운 시책도 여러 가지 도입을 해서 나름대로 직원들한테 공감 받을 인사운영을 하려고 노력을 했고 어느 정도 성과도 있었다고 자부는 합니다.

그런데 아쉽게 이번에 이런 애석한 사고가 나서 그게 약간 희석된 것에 대해서는 많이 유감스럽게 생각하고 있습니다.

○민태권 위원 담당관님, 앞으로 신규공무원 적응능력 향상 노력과 시·구 인사교류 협의를 통해서 개선방안 협의 추진에 노력해 주시기 바랍니다.

○인사혁신담당관 문주연 예, 유념하겠습니다.

○민태권 위원 수고하셨습니다.

이상입니다.

○위원장 홍종원 민태권 위원님 수고하셨습니다.

또 추가 감사하실 위원님 감사해 주시기 바랍니다.

우승호 위원님 감사해 주시기 바랍니다.

○우승호 위원 우승호 위원입니다.

존경하는 민태권 위원님과 문성원 위원님도 다 질의하셨습니다 좀 더 보충적으로 질의를 드리려고 합니다.



우리 9급 신규공무원과 7급 신규공무원의 비율이 보통 어느 정도 됩니까?

○인사혁신담당관 문주연 비율로 표현하기는 좀 그렇고요, 보통 9급이 금년도 기준으로 하면 한 500명 정도 선발하면 7급은 30~40명 정도 선발하는 그 정도 비율입니다.

○우승호 위원 그러면 그분들이 본청에 계신 분도 계시고 자치구로 내려가시거나 아니면 각 소관부서에 계시겠지만 본청에 얼마나 근무를 하시는지 아십니까?  
신규로 입사하시고요.

○인사혁신담당관 문주연 9급 같은 경우는 91쪽에 표기되어 있는데요, 금년 같은 경우에는 시가 261명 배치했고요, 자치구가 387명으로 6 대 4 정도 됩니다.  
자치구가 6, 시가 4정도 됩니다.

○우승호 위원 그러면 전체적으로 많다면 많다고 할 수 있지만 이렇게 갈 수밖에 없는 여건이 있었기 때문에 하셨을 겁니다.

인사교류상 어려움이 있어서 그럴 수도 있는데, 그렇다면 본청에 어쩔 수 없이 배치가 되셨을 때 아시다시피 인기 있는 부서들이 있을 거고 기피부서가 있다 보니까, 특정 부서가 자리가 결원이 많다 보니까 9급이나 7급으로 입사를 하시고 신규인 분들이 과중하게 몰린 그런 부서가 있습니까?

○인사혁신담당관 문주연 9급이나 7급 신규직원 같은 경우는 저희가 인사재청을 안 받고 결원부서에 적재적소에 배치하는 상황이라서 인기가 있는 부서로 몰리는 경향은 없고요, 다만 결원요인이 생기는 게 그럴 개연성이 있을 수는 있습니다만 크게 그 영향은 아닌 걸로 저희는 판단하고 있습니다.

○우승호 위원 인사재청을 안 받으시기 때문에 여러 가지 어쩔 수 없이 거기에 배정이 되면 근무를 하셔야 되겠는데요, 자료를 좀 받아봤습니다.

9급 신규, 7급은 못 받아봤습니다만, 9급 일반직 부서별 배정현황을 보니 가장 퍼센티지가 높았던 부서가 37%였어요, 9급 신규직원이 계신 분들이.

대부분 20~30%에 머물러있는 부서가, 20%부터 말씀드리면 한 10개 이상의 부서 정도 되더라고요.

굉장히 많습니다.

예를 들면 현원이 54명인데 20명이 신규다, 이게 어떻게 되는 겁니까, 그러면?

○인사혁신담당관 문주연 그 부서가 차량등록사업소라서 단순민원업무가 주인 부서입니다.

그러다 보니까 금년뿐만 아니라 동일직급으로 바뀌기 전에도 이쪽은 단순민원 부서라서 9급들이 많이 있었던 부서고요.

그런 부서 여건으로 인해서 이쪽이 좀 많았던 건 이유가 있고요, 다른 부서 같은 경우에는 그 시점에 결원요인이 생기다 보니까 그 결원을 충원하기 위해서는 여러 가지 방법이 있지만 그 시점에 신규직원이 갈 수밖에 없는 그런 여건이라서

그랬다는 말씀을 드리고요.

본청 같은 경우에는 실·국 책임인사제를 운영하다 보니 9급 인사를 하다 보면 국 내에서 과로 부서배정을 할 때 일부 과로 몰리는 그런 현상이 있습니다.

○우승호 위원 우리가 소위 말씀하신 대로 단순민원부서라고 한다면, 민원도 사실은 신규가 맡기에는 좀 애로점이 많을 수 있지 않습니까?

어떻게 보면 민원도 매뉴얼이 있겠지만 경험을 해보지 않은 이상 대응을 잘 못하다 보니까 민원을 제기하시는 시민분께서는 불편함을 겪으실 수도 있는 거고, 물론 그 과정을 통해서 앞으로 방향을 계속 세워서 그런 민원이 또 발생하지 않도록 노력하시겠지만 누군가는 지도해주고 이끌어줄 수 있는 상급자가 있어야 뭔가 잘 될 텐데 지나치게 신규직원이 편성되어 있다 보면 어떻게 보면 그 부서의 체계가 경각심을 좀 놓치는 부분들이 있고 뭔가 긍정적이지 못한 분위기가 조성될 수 있겠다는 부분에서는, 이 통계자료를 봤을 때 그런 생각이 들었습니다.

글쎄요, 담당관님이 보시기에 이런 과정들이 하나하나 쌓이고 쌓이다 보면, 물론 교육을 담당하시고 상급자로 계신 분들은 스트레스나 어려움으로 인해서, 고충으로 인해서 어떻게 보면 하급자에게도 여러 가지 안 좋은 인식이라든지 부정적인 교류라든지 관계에 대한 어려움이 있을 수 있는데요.

누군가 교육을 한다고 했을 때 우리는 인재개발원이라는 부서가 있어서 이렇게 교육을 하고 상호교류를 하면 좋겠지만 그렇지 못하는 경우가 많을 겁니다.

결국은 부서 내에서 해결해야 하는 부분들이 많을 텐데요.

안타깝게도 여러 가지 안타까운 일들이 계속 벌어지다 보니까 질의드리는 사항이지만 현 시스템이 충분히 문제 없다고 보십니까?

○인사혁신담당관 문주연 인사교류 건에 대해서 말씀하신 사항인 것 같은데요, 인사교류 건은 저희도 이런 상황이 발생된 게 인사교류가 일부분 작용했다고 생각을 가지고 있어서 저희도 개선안을 마련해서 자치구와 지속적인 협의를 할 계획을 가지고 있습니다.

○우승호 위원 혹시 단편적으로 여쭙보고 싶어요.

9급 신규 비율, 7급 신규 비율 어떤 특정부서에 20% 이상, 30% 이상 이럴 경우에 퍼센티지를 책정해두고 그 이하로 달성하겠다는 그런 매뉴얼이나 가이드가 있습니까?

○인사혁신담당관 문주연 아직은 그런 매뉴얼은 없습니다, 죄송합니다.

○우승호 위원 그러면 특정부서가 단순민원 응대니까 앞으로 이렇게 계속 신규로 채용을 하시다 보면 결국 갈 데가 없다 보니까 40%, 50% 달성하면 어떻게 되는 겁니까?

○인사혁신담당관 문주연 저희가 전보인사를 할 때는 그 부서의 특성이나 인적구조를 참고해서 배정을 하고 있거든요.

그래서 30%, 40%로 신규직원을 배치할 그런 상황은 아닌 걸로 알고 있고요, 또 그것을 조절해서 저희가 배치할 계획을 가지고 있습니다.

어떤 목표를 정한 건 아니지만 현실적으로 그 이상이면 그 부서에 어려움이 있겠다고 판단이 되는 선에서 조정할 계획은 가지고 있습니다.

○우승호 위원 알겠습니다.

사실은 미술관도 봤습시다만 시립미술관도 28.6% 정도가 신규로 충원이 되었는데 어떻게 보면 신규인력이 그만큼 역량을 펼쳐서 좀 더 시민들에게도 좋은 서비스를 제공해서 민원응대를 해드릴 수 있다면 참 좋은 일이라고 생각되지만, 상급자가 어디까지 경각심을 가지고 그 규제를 지나치게 딱딱하지 않게 행정이 융통성 있게 간다면 좋은 효과를 내겠지만 지나치게 경직된 부서에서 그게 대물림 되면 악습이 되겠다는 생각도 들었습니다.

그런 부분에서 우리 공직사회가 참 요즘 유연화가 많이 되었구나 하는 인식이 확산되었으면 좋겠는데 안타까운 일이 계속 일어나다 보니까 그런 부분에서 대전이 전국적으로 이미지가 안 좋게 되는 부분들이 분명 인식이 되고 있는 걸로 알고 있습니다.

담당관님께서 그런 부분에서 적절한 적재적소로의 배치를 당부드리겠습니다.

○인사혁신담당관 문주연 유념하겠습니다.

○우승호 위원 그리고 또 하나만 여쭙보고 마치겠습니다.

21쪽에 보시면 6개월 이내 전보인사 지양이라고 해서 2020년도에 조치요구사항으로 담겼습니다.

혹시 어떻게 보십니까?

요즘 2021년도 기준으로 6개월 이내 전보인사가 기준이 어느 정도 된다고 보십니까?

○인사혁신담당관 문주연 저희가 6개월 이내 전보인사가 21쪽에 나와 있는 36명 이게 금년도 상반기 6개월 이내 전보인원입니다.

현재 솔직히 말씀드려서 6개월 이내 전보인사를 저희는 최소화시키려고 엄청 노력하고 있는데 줄지는 않는 상황입니다.

그런 상황인데, 직원들이 고충상담을 하면서 여러 가지 업무적으로나 외적인 것에서 전보를 희망하는 직원들이 많아서 그걸 어느 정도 최소화하려고 하면서도 수용하다 보니까 이 인원이 줄지 않는 게 안타깝습니다.

○우승호 위원 말씀대로 21쪽에도 2021년도 6개월 이내 전보현황이 36명으로 인사고충에 따른 희망 전보 등이라고 기재를 하셨는데요.

글쎄 모르겠습니다, 왜 자꾸, 본 위원도 담당과장님이나 팀장님 업무보고 받다 보면 어느 순간 다른 부서로 가시고 없더라고요.

업무를 다시 설명드리고 이런 민원이 있었다, 이렇게 개선이 필요하다고 다시

설명하고 설득하는 과정에서 특정부서가 유독 전보를 많이 하시더라.

그런 데이터 통계는 가지고 계십니까, 혹시?

○인사혁신담당관 문주연 특정부서라고 지칭하는 데가 직원들이 아까도 위원님 말씀하신 대로 직원 나름대로 판단에 현업부서나 어려운 부서 그런 부서가 주고요, 그 부서를 회피하고자 하는 사항이 작용하고 나름대로 개인적인 고충도 있고 그게 복합적으로 작용해서 그런 걸로 알고 있습니다.

○우승호 위원 그렇다면 말씀하신 대로 전보현황이 줄지 않고 있다면 향후계획으로는 지양을 추진하시겠다고 하시지만 특별한 계획은 보이지 않습니다.

혹시 전보에 대한 지양을 추진하기 위해서 그분들에게 방금 말씀하신 대로 어려운 부서, 현업부서 그런 쪽에 인센티브라든지 특정 혜택을 주면서 전보를 막을 수 있는 그런 장치는 없습니까?

○인사혁신담당관 문주연 기존의 제도상에도 장치는 되어 있고요, 그런데 본인들이 판단했을 때는 인센티브와 본인이 힘든 것과 비례했을 때 어느 쪽에 비중을 두느냐에 따라서 그게 개선될 것 같지는 않다는 게 좀 안타깝습니다.

○우승호 위원 말씀대로 정확하지 않은 것 같아요.

계속 전보현황이 높다는 것은 그게 과연 제 효과를 내지 못해서 그런 건지 아닌지는 파악을 해봐야 되겠지만 담당관님이 보시기에 지금의 시스템을 말씀드리는데 취지는 여전히 미비점이 있기 때문에 그런 게 아닐까 하는 부분에서 본 위원님이 지적사항으로 말씀드리는 거거든요.

○인사혁신담당관 문주연 저희가 실질적으로 운영이 어려운 게 인사업무가 법적인 업무라서 테두리 내에서 하다 보니 인센티브에도 한계가 있다는 말씀을 드리고요.

그 인센티브가 직원들이 느꼈을 때 본인이 인센티브라고, 본인들 입장에서 유리하다고 판단해야 전보요청 관계도 줄 수가 있는데 그게 아직은 미흡하지 않나 판단이 됩니다.

○우승호 위원 알겠습니다.

미흡하다고 인정을 하신다면 자구책을 만들어서 우리 상임위에도 보고해 주시고 좀 더 나은 인사 관련해서 인사혁신담당관님, ‘혁신’이라는 단어가 붙은 만큼 혁신적인 부분에서 인사가 이루어지도록 바람에서 여러 가지 질의드렸고요.

고생 많으셨고 더 부족한 부분을 채워나갈 수 있기를 바라겠습니다.

○인사혁신담당관 문주연 예.

○우승호 위원 수고하셨습니다.

이상입니다.

○위원장 홍종원 우승호 위원님 수고하셨습니다.

감사하실 위원님?

김종천 위원님 감사하시기 바랍니다.

○김종천 위원 김종천 위원입니다.

행정사무감사자료 28쪽을 보시겠습니다.

9번에 부정적 언론 보도내용 및 처리결과에 대하여 감사하겠습니다.

부정적 언론 보도내용 및 처리결과에 보면 2021년 6월 1일에 대전시 5급 이상 여성관리직 비율 미달 해서 조치결과가 나와 있어요.

본 위원이 알기로는 이것 말고도 여러 건의 부정적인 언론보도가 있었는데 이것 하나만 처리하고 결과조치를 적시한 데에는 뭐 이유가 있습니까?

아니면 다른 것은 보지를 않았습니까?

○인사혁신담당관 문주연 죄송합니다만 저희는 이 건밖에 없는 걸로 판단을 했는데요, 혹시 위원님이 아시는 내용이 있으면 말씀해 주시면 감사하겠습니다.

○김종천 위원 죄송한데 제가 못 알아들었는데요.

○인사혁신담당관 문주연 저희가 부정적인 언론이라고 판단했던 것은 이 건밖에 없는 조치를 못 했는데요, 혹시 위원님이 알고 계시는 사항이 있으면 말씀해 주시면 감사하겠습니다.

○김종천 위원 본 위원이 본 자료에 의하면 자치구 공무원 시청전입 놓고 온도 차, 기록물관리 전문요원 처우개선 목소리, 그리고 본 위원이 준비한 자료에 의하면 지난 7월 정기인사에서 행정직이 독식을 하고 여성공무원 확대한 상황이 있다 이런 부정적 언론보도 내용인데 이런 것에 대해서는 전혀 조치결과가 없고.

○인사혁신담당관 문주연 죄송합니다.

○김종천 위원 그 내용 파악을 못하신 건가요?

○인사혁신담당관 문주연 저희가 파악을 못했습니다.

○김종천 위원 하나만 딱 했잖아요, 그렇지요?

질의 좀 하겠습니다.

거기에 대해서는 다음에 자료 준비할 때는 여러 가지 종합적으로 판단을 해서 조치결과에 대해서도 자료 준비를 했으면 좋겠고요.

혹시 담당관님은 행정직이십니까?

○인사혁신담당관 문주연 예, 그렇습니다.

○김종천 위원 그래서 이렇게 행정직이 독식을 하는 겁니까?

언론보도가 그렇게 났는데 담당관님의 생각은 어떠신지?

행정직이 승진을 거의 독식을 하고 있다, 또 여성이 확대를 받고 있다 이것에 대해서 어떻게 생각하십니까?

○인사혁신담당관 문주연 우선 여성을 확대하고 있다는 사항에 대해서는 여기 조치결과에도 나와 있지만 5급 이상 비율이, 퍼센티지는 사실 저희 목표가 자치구와 시 본청이 합한 그런 목표로 해야 하는데 언론보도상에는 시 본청 것만 표기

를 하다 보니까 비율이 저희 목표에 못 미친 것처럼 표현한 사항이고요.

행정직이 독식했다는 사항은 그때 시점에서 봤을 때 저희가 보기에는 시설직 쪽이 국장급 인사에서 배제된 것에 대한 언론보도인 것 같은데요.

그때 당시 3급 같은 경우에는 시설직 아니면 행정직 구분이 사실은 없습니다.

다만 언론에 표현한 것은 어느 직 출신이나 그걸 따진 사항이라서, 저희가 보기에는 소수직렬 배려를 꾸준히 지금까지 하고 있고요, 행정직이 독식했다는 사항은 저희들이 인정하기가 사실 곤란합니다.

○김종천 위원 아무래도 행정직이 가장 많지요?

○인사혁신담당관 문주연 예, 전체적으로 많은 부분은 인정합니다.

○김종천 위원 행정직이 가장 많다 보니 승진이나 이런 것도 아마 조금 더 비율이 있을 수는 있습니다.

그럼에도 타 직렬에서 배제 이런 걸 느꼈기 때문에 이런 제보가 들어가고 이런 부정적 언론이 나고 이렇게 된 것 같습니다.

앞으로 담당관님, 여성도 마찬가지로요.

여성공무원들도, 요즘은 거의 여성분들이 일도 잘하고 더 활달하게 하는 경향이 있는데 남자공무원에 비해서 진급이나 업무배치 이런 것들에서 홀대를 받으면 그것도 안 되는 거고요.

이런 것들을 담당관님께서서는 생각을 하셔서 이런 얘기가 안 나오도록 차후에 인사하실 때는 신경을 좀 써주시기를 당부드리겠습니다.

○인사혁신담당관 문주연 예, 유념하겠습니다.

○김종천 위원 이상입니다.

○위원장 홍종원 김종천 위원님 수고많으셨습니다.

인사혁신담당관님, 대전광역시의 혁신적인 인사와 공정한 인사 이런 것들을 위해서 우리 시가 인사혁신담당관이라는 혁신적인 조직을 도입했잖아요, 그렇지요?

○인사혁신담당관 문주연 예.

○위원장 홍종원 그런데 앞서서 존경하는 문성원 위원님, 민태권 위원님, 우승호 위원님, 김종천 위원님 지적했듯이 인사혁신담당관이 이름만 혁신적으로 바뀐 게 아닌가 우려하는 마음이 참 많아요.

왜냐하면 행정사무감사의 내용을 봐도 아까 존경하는 민태권 위원님 지적했듯이 2019년에도 신규직원의 현원배치가 문제가 있을 수 있다는 얘기를 했던 거고 또 2020년에도 그 얘기를 했고.

그럼에도 불구하고 참 안 바뀌어서 안타까운 게 우리가 9월에 고 이우석 주무관님 문제도 사실은 충분히 조직적인 인사관리가 되었으면 이런 일이 안 생겼을 수도 있다는, 지금 결과론적인 얘기를 드리는 건데요, 그럴 수 있었지 않았을까 하는 생각이 들고 그런 면에서 앞서 말씀하셨던 거지만 보충적이지만 제가 중요

해서 다시 한번 감사를 하겠습니다.

자료를 보가면서 말씀을 드릴게요.

(프레젠테이션자료를 보며)

이것은 자료를 주신 거예요.

제가 받아서 보여드리면서 설명을 드리겠습니다.

너무 안타까워서, 이것은 현재 자료에 있습니다.

아까 존경하는 민태권 위원님이 질의했듯이 위원들이 그렇게 행감에서 좀 줄여나갑시다, 9급 신규공무원을 현원으로 바로 배치하지 맙시다, 했는데 도리어 확대했어요.

이것에 대해서는 정말로 인사혁신담당관실에서 크게 고민을 해봐야 될 문제라고 생각하고요.

좋습니다, 우리 시는 그럴 수 있다고 생각해서 그랬는데 타 시도는 어떤가 비교해봤어요.

자료 주신 걸 참고로 우리 같이 한번 발전적인 방향을 고민해보자는 차원에서 하니까 질책한다고 생각하지 마시고요.

타 특·광역시를 보니까, 이것은 어떻게 우리가 생각을 해봐야 될까요, 담당관님?

압도적으로 우리가 신규자 배치현황이 높아요.

그리고 지속적으로 우리는 늘었고, 다른 데는 줄기도 하고 그랬는데.

어떻게 생각하세요, 이것에 대해서는?

이것은 아마 담당부서에서 제가 자료요청해서 파악하면서도 느끼셨을 것 같은데 어떠세요, 담당관님?

○인사혁신담당관 문주연 저희도 이 자료 파악하면서 그리고 사전에 파악하기 전에 이런 수치로 나올 것을 예측은 했었고요.

결정적인 사유는 연도별로 약간의 차이가 있는 것은 각 지자체의 특성에 따라서 세대교체가 빨라진 시와 아닌 시와의 차이점인 것 같고요, 전반적으로 우리 시가 많은 것은 우리 시처럼 자치구와 활발하게 인사교류하는 데는 없습니다.

그러다 보니까 우리 시가 압도적으로 수치가 많은 걸로.

○위원장 홍종원 인사혁신담당관님, 그러면 앞으로도 이렇게 계속 간다는 얘기네요?

○인사혁신담당관 문주연 그건 아니고요, 아까 말씀드렸지만 인사교류와 이런 상황이 발생했고 그래서 저희도 개선안을 마련해서 이미 지난 11월에 자치구와 부구청장 간담회를 통해서 의견을 우선 제시를 했고 또 그 이후에도 개선안에 따른 의견 제시를 계속해서 최적의 개선안을 마련하려고 지금.

○위원장 홍종원 개선방안이 작년에 존경하는 민태권 위원님 얘기에서 조치요

구사항에서 개선방안 마련하라고 했던 것 같고 조치결과에는 완료라고 되어 있어요.

그러면 개선방안이 나왔다는 얘기지요?

○인사혁신담당관 문주연 개선방안이 저희 나름대로는 나왔는데 협의과정에서 아직.

○위원장 홍종원 그러면 행자위 우리 위원들한테도 이런 개선방안에 대해서 설명도 해주시고 그래야 되는데 아직까지 저희들한테 주시기는 어려운 자료인가 봐요?

○인사혁신담당관 문주연 아직 자치구와 협의가 완료되지 않아서 완결된 자료는 아니라서 그렇습니다.

○위원장 홍종원 일단 자치구와의 교류 문제로 치부하기에는 조금 여러 가지 어려움이 있다고 본 위원장은 생각합니다, 담당관님.

이번에 문제가 저는 그렇게 생각해요, 사전에 줄일 수 있고 이런 문제를, 조금 이나마 신규직원에 대한 고충이 있을 거라는 게 있었으면 충분히 예측 가능해서 줄일 수 있다.

두 가지 측면에서 말씀을 드릴게요.

다음 자료 볼게요.

현 부서 근무기간 현황을 주셨는데 제가 추가적으로 자료를 요청했어요.

책자에는 1년 미만, 5년, 10년 이상 이렇게 되어 되어 있는데요, 우리는 극과 극을 가는 것 같아요.

6개월 미만, 1년 미만이 계속 늘어요.

26.5, 28.7, 28.4.

그러니까 현원이 1년 미만이 거의 60%에 육박하게 배치되어서 근무하는 거라는 것 아시지요?

○인사혁신담당관 문주연 예.

○위원장 홍종원 그런데 또 한편으로는 그런 거예요, 6개월 미만의 전보를 최대한 지양하자고 하는데도 불구하고 계속 6개월 미만으로 전보가 있었을 수도 있다는 얘기인 거고요.

그리고 또 하나는 아이러니하게 장기로 근무하는 부서가 있어요.

5이상, 10년 이상 근무하면 안 되지 않나요?

물도 오래 고여 있으면 썩는다고 하잖아요?

○인사혁신담당관 문주연 이런 부서는 특수성이 좀 있습니다, 현재 운영직군이 라든가 아니면…….

○위원장 홍종원 제가 딱 하나, 그러실 것 같아서.

한발도서관은 뭐 때문에 그런 거예요?



상수도는 제가 좀 이따 설명할 테니까.

○인사혁신담당관 문주연 한밭도서관은 사서직이 갈 수 있는 자리가 저희는 도서관이 한밭도서관 하나밖에 없어서.

○위원장 홍종원 그래서 이번에 사서직이 우리 시에도 생겨서 자리가 생기지 않았나요?

○인사혁신담당관 문주연 그 인원은 극소수입니다.

문화예술과에 예를 들면 두 자리, 시민봉사과에 두 자리 이런 식으로.

○위원장 홍종원 그러니까 적극적으로 도서관을 많이 확충하면 이 문제도 해결될 수 있겠네요?

○인사혁신담당관 문주연 도서관 확충뿐만 아니라…….

○위원장 홍종원 도서관은 많으면 많을수록 우리 시민들한테 좋은 거잖아요. 좋습니다.

상수도는, 제가 상수도를 늘 하는데 상수도는 특별한 직책이나 보직이 있어요? 알고 계세요?

○인사혁신담당관 문주연 상수도는 본부 내에서 각 지역사업소도 있고 정수장도 있어서 내에서는 돌아가는 게 있는데 여기에는 상수도본부에 다 넣다 보니까 그 내 지역사업소 간 전보는 안 들어가다 보니까.

○위원장 홍종원 그러니까 상수도본부에 그런 게 있대요, 저도 죽 조사해 보니까.

기공, 기공장이라는 직급이 있고 보직이 있대요.

이게 우리 시의 공식적인 직제에 있는 건가요?

○인사혁신담당관 문주연 그렇지는 않습니다.

○위원장 홍종원 그분들 기공장이 7명 정도가 본부, 수도시설사업소, 5개 사업소에 근무하고 계시대요.

그러니까 이 기공장이라는 게, 참 우리 대전도 시대를 못 따라가고 있는 게 옛날에는 도굴인가 영화에도 보면 땅을 파고 뭐하시는 분들이 자기 경험에 의해서 어디에 가면 어떻게 된다고 하는데 그래서 그분들이 본인의 경험치로 도면을 봐가면서 했을 때 그분들이 노하우가 있어서 했던 거잖아요.

어디 수도관이 어디에 매설되어 있어서 그쯤에 문제가 생기면 여기를 공사하면 바로 수선할 수 있었던, 그런 것 아닌가요?

○인사혁신담당관 문주연 예, 맞습니다.

○위원장 홍종원 그런데 요즘은 알아봤더니 컴퓨터로 GPS를 통하면 충분히 도면 가지고 어디 위치에 어떻게 확인할 수 있다는 얘기가 있어요.

그건 알고 계세요, 담당관님?

잘 모르시지요?

○인사혁신담당관 문주연 예, 그것까지는 잘 저희가 파악을 못했는데요.

제가 듣기로는 기공장들이 현장에 갔을 때 도면이나 무엇을 보기 전에 신속하게 볼 수 있는 장점이 있는 것으로 들었습니다.

○위원장 홍종원 그런데 그건 옛날 말이랍니다.

요즘은 컴퓨터에 GPS 깔아놓으면, 뭐든지 우리가 보직이 바뀌면 그 업무에 대해 다시 한번 배우고 숙련하는 과정이 3개월, 5개월, 6개월 정도 걸리잖아요.

여기도 충분히 그렇게 할 수 있답니다.

그리고 더군다나 요즘은 업체를 써서 긴급수선 같은 것은 다 하고 위치 다 파악하고 한대요.

그런데 아직도 상수도사업본부는, 지금 보세요, 10년 이상 근무하신 분이 2018년도에 87명, 전체 인원의 27.6%예요.

2019년에는 25.6%, 10년 이상 근무하신 분이.

조금 줄어들기는 하는데 사실 이렇게 오래 근무하면 같은 자리에, 문제 생기잖아요, 그렇지요, 담당관님?

○인사혁신담당관 문주연 위원장님 아까도 말씀드렸지만 이것은 상수도사업본부 내에서 지역사업소나 아니면 정수장 내의 전보사항은 포함이 안 된 사항이라서 약간 수치적인 차이는 있습니다.

○위원장 홍종원 상수도사업본부와 같이 협의하셔서요, 장기근속자가 이렇게 오랫동안 있는 것, 그렇다고 해서 그분들이 빠진다고 해서, 제가 여러 분한테 얘기를 들어보니까 그분들이 없다고 해서 일이 안 돌아가는 것 아니랍니다.

업무를 이해하면 충분히 가능하다는 얘기들을 많이 해요.

충분히 다른 사람들도, 거기 시설직들 많잖아요.

그분들이 충분히 가능하다는데, 다른 말씀해주실 것 있나요?

○인사혁신담당관 문주연 상수도사업본부가 특색이 있는 게 운영직군이 20명 가까이 있습니다.

운영직군이 전에 기능직이었다 운영직군으로 바뀐 직인데요, 상수도사업본부밖에 근무할 수 없는 여건도 일부 포함되어 있다고 말씀드립니다.

○위원장 홍종원 그러니까 그 부분에 대해서 늘 장기근속자 많음을 얘기할 때마다 상수도사업본부는 그 얘기를 하셨어요, 인사팀이.

이제는 시대가 바뀌었잖아요, 디지털화됐는데 아직도 그분들의 역할로만, 그분들 없으면 안 된다는 것은 좀 잘못된 생각이니까요.

그러니까 그분들을 다른 데 행정직으로 가라는 게 아니라 그 안에서도 시설직으로 충분히 순환보직을 할 수 있답니다.

그러니까 한번 상수도사업본부와 인사, 장기근속자 문제 이런 것도 고민을 같이 해서 개선책을 마련할 필요가 있을 것 같습니다.

그렇게 생각 안 하십니까?

○인사혁신담당관 문주연 예, 알겠습니다.

○위원장 홍종원 한 직군에 오래 있고 한 업무를 오래 하면 물은 고이게 되어 있습니다.

그렇지요?

그런 것들이 다 시민들한테 피해가 가는 거고, 새로운 기회를 업무에 대한 보직이 바뀔을 통해서 공직자분들의 사기에도 필요한 거잖아요.

그런 노력을 해주시고요.

또 하나, 아까 존경하는 김종천 위원님이 얘기하셨는데요, 우리 시가 여성공직자 관리직에 대한 것에 약간 소극적인 것 같아요.

그렇게 생각 안 하세요?

○인사혁신담당관 문주연 저희가 여성공직자 관리직에 대한 것은 현재 목표치에 비해서도 현황이 상향이고요, 이후에도 지속적으로 상향될 그런 상황이라는 말씀을 드립니다.

○위원장 홍종원 그러니까 우리 내부에서만 그런 기준의 목표치가 아니라 다른 시·도에 비해서 얼마만큼 더 적극적인 노력을 하는지, 특히 행정직이 전체 공직자에서 많을 수밖에 없지만 시설직렬, 소수직렬들이 있어요.

여성 관리직이 소수직렬에서 굉장히 적은 것은 아시지요?

시설직이나 이런 데 보면 다른 데에 비해서 시설직군은 상당히 여성이, 엄청 차이가 날 정도로 적지요.

그렇지요?

○인사혁신담당관 문주연 직군의 특성에 따라서…….

○위원장 홍종원 그런데 시설직군들의 관리직의 문제라는 거예요.

그만큼 유리천장을 뚫고 가기 어렵다는 얘기를 드리고 싶은 거니까요, 그런 부분에 있어서 왜냐하면 여성분들도 시설직렬에서도 충분히 열심히 역할을 하고, 왜냐하면 우리가 예전에 학교 다닐 때 공대에 여성은 없다고, 금녀의 과가 공대였고 그렇지만 지금은 그렇지 않잖아요.

그러니까 능력에 맞게 서로 할 수 있게 확대할 수 있는 것들에 대해서 고민을 해주셨으면 하는 생각을 말씀드리는 거니까요, 그래서 능력에 맞게 양성평등정책이 인사에도 같이 녹아들 수 있게 노력해 주시기 바랍니다.

○인사혁신담당관 문주연 예, 유념하겠습니다.

○위원장 홍종원 신규공무원 배치 문제는 한번 더 정말 적극적으로 개선책을 마련해 주셨으면 좋겠어요.

이번 우리 새내기공무원의 문제도 그것이 조금 더 개선되고 그랬으면 혼자만의 어려움이 덜했을 거라는 생각이 들기도 해요.

그래서 누구의 잘못이라고 지금 여기에서 말하기는 그렇지만 인사관리에서 약간 놓친 게 있지 않았을까 하는 아쉬움이 있어서 말씀드리니까요.

그렇게 인사혁신담당관께서는 같이 고민을 해주셨으면 좋겠습니다.

○인사혁신담당관 문주연 알겠습니다.

○위원장 홍종원 더 감사하실 위원님 없으십니까?

(「없습니다.」 하는 위원 있음)

더 감사하실 위원님이 안 계시므로 인사혁신담당관에 대한 감사를 마칩니다.

동료위원 여러분 그리고 인사혁신담당관을 비롯한 관계공무원 여러분, 수고 많으셨습니다.

지난 9월 새내기공무원이 극단적인 선택을 하는 안타까운 사건이 있었습니다.

직장 내 따돌림, 업무과중 등을 원인으로 언론에서 계속 보도되고 있고 최근 문재인 대통령께서도 제도개선 모색을 지시한 사항으로 인사혁신담당관실에서는 이를 방지하기 위해 실질적인 대책안 마련을 해주시기 바랍니다.

2019년도와 2020년도 행정사무감사 당시에 9급 신규공무원의 시 본청 발령을 재검토하고 개선방안을 마련해달라고 지적한 바 있습니다.

이에 신규임용자 기본교육, 워크숍, 공감토크 등 여러 가지 시책을 추진하였으나 시-자치구 인사교류 문제는 계속 과제로 남아 있는데 이에 대한 걱정 합의점을 도출하는 것이 필요하고 근본적인 개선책이 시급합니다.

특히 사회 첫발을 내딛는 9급 신규공무원의 입장에서는 아무래도 다른 민간조직보다 상하관계가 엄격하고 권위주의적인 공직사회의 구조에 적응하는 데 많은 시간과 도움이 필요할 수 있습니다.

신규공무원의 경우 개별적 신청에 의한 고충상담이 아닌 전반적인 실태조사 및 신규공무원 전체 상담 실시 등 능동적인 고충상담 실시가 필요합니다.

신규직원들과의 수시간담회를 통해서 공직관행 개선 등 다양한 의견을 반영하여 유연하고 혁신적인 조직으로 발전할 수 있도록 최선의 노력을 다해주시기 바랍니다.

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

이상으로 인사혁신담당관 소관 업무에 대한 2021년도 행정사무감사 종료를 선언합니다.

(16시 04분 감사중지)

(16시 18분 감사계속)

○위원장 홍종원 의석을 정돈하여 주시기 바랍니다.

감사를 속개하겠습니다.

계속해서 감사일정에 따라 감사위원회 소관 업무에 대하여 감사하겠습니다.

#### 4. 감사위원회

○위원장 홍종원 지금부터 「지방자치법」 제41조 및 같은 법 시행령 제39조와 「대전광역시의회 행정사무 감사 및 조사조례」에 따라 감사위원회에 대한 2021년도 행정사무감사 실시를 선언합니다.

감사에 앞서 지난 9월 사망하신 고 민대성 소방위, 이우석 주무관, 최근 사망한 중학생까지, 고인의 명복을 빌고 애도를 표하며 유가족들에게 심심한 위로의 뜻을 전하면서 묵념을 실시하겠습니다.

모두 일어서 주시기 바랍니다.

(일동기립)

일동 묵념.

(일동묵념)

바로.

자리에 앉아주시기 바랍니다.

(일동착석)

그러면 감사를 진행하도록 하겠습니다.

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 대전 시민을 대표하는 위원님들의 감사에 성실하게 임해주시고 위원님들께서 요구하신 자료는 신속 정확하게 작성하여 제출하시기 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 진술을 거부한 경우에는 500만 원 이하의 과태료를 부과할 수 있고 위증의 경우 고발될 수 있음을 알려드립니다.

감사위원장께서는 발언대로 나오셔서 해주시고 선서가 끝난 후에는 선서문에서 명날인 후 본 위원장에게 제출하여 주시기 바랍니다.

그러면 먼저 증인선서를 하겠습니다.

최진석 감사위원장 발언대로 나오셔서 선서하시기 바랍니다.

○감사위원장 최진석 선서!

본인은 대전광역시의회 행정자치위원회 2021년도 행정사무감사에 임함에 있어 성실하게 감사를 받을 것이며 또한 증인으로서 증언을 함에 있어서는 「지방자치법」 제41조와 「지방자치법 시행령」 제39조 및 「대전광역시의회 행정사무 감사 및 조사조례」가 정하는 바에 의하여 양심에 따라 숨김과 보탬이 없이 사실 그대로 말하고 만일 거짓이 있으면 위증의 벌을 받기로 맹세하고 이에 선서합니다.

2021년 11월 16일

감사위원장 최진석

(감사위원장 최진석, 홍종원 위원장에게 선서문 전달)

○위원장 홍종원 자리에 앉아주시기 바랍니다.

다음은 업무보고를 청취하겠습니다.

최진석 감사위원장께서는 업무보고하시기 바랍니다.

○감사위원장 최진석 감사위원장 최진석입니다.

먼저 저희 감사위원회가 공정하고 깨끗한 공직풍토를 만들어 갈 수 있도록 성원을 아끼지 않는 행정자치위원회 홍종원 위원장님을 비롯한 위원님들께 깊은 감사를 드리며 감사위원회 소관 주요업무를 보고드리겠습니다.

(주요업무보고서는 부록에 실음)

이상으로 감사위원회 업무보고를 마치겠습니다.

감사합니다.

○위원장 홍종원 최진석 감사위원장님 수고하셨습니다.

방금 보고한 내용이나 감사위원회 소관 행정사무에 대하여 감사하실 위원님께서는 발언을 신청하시기 바랍니다.

문성원 위원님 감사하시기 바랍니다.

○문성원 위원 문성원 위원입니다.

성과감사에 대하여 질의하겠습니다.

지난해 행정사무감사에서 주민참여예산제를 포함하여 매년 예산과 건수가 늘어나고 있는 사업에 대하여 전반적으로 검점이 필요하니 지적 위주의 감사가 아닌 정책적 판단에 도움이 될 수 있도록 성과감사를 실시해달라고 부탁드린 바 있습니다.

알고 계십니까?

○감사위원장 최진석 예, 알고 있습니다.

○문성원 위원 올해 어떻게 진행됐습니까?

○감사위원장 최진석 저희가 참여예산 부분에 대해서는 담당부서에서 계획도 수립하고 전문가 컨설팅이라든지 피드백이라든지 이런 부분을 전체적으로 돌아가고요, 저희는 이번에 종합감사 동구하고 대덕구 나갔는데 그때 그 부분을, 예산의 효율성이라든지 그런 부분을 같이 봐서 처리했습니다.

○문성원 위원 14쪽 보면 성과감사 개념이라고 잘 표현되어 있네요.

특정사업이나 정책에 대하여 경제성·능률성·효과성에 대한 검토와 평가를 위주로 수행하는 감사라고 말했습니다.

이번에 대덕구, 동구 종합감사를 하면서 성과감사라고 보십니까, 아니면 일상적인 종합감사라고 생각하십니까?

○감사위원장 최진석 전체적으로 성과감사에 대한 의미가 종합적인 경제성이라든지 능률성, 효과성에 대하여 하는데 소관 부서에서 다양한 방법을 통해서 사업의 효과성이라든지 성과에 대해서 점검하고 있기 때문에 저희는 그런 부분과 병행해서 종합감사 때 저희가 다시 한번 예산의 낭비요인 등 사업 추진절차 등에 대해서 스크린을 하는 것으로 저희는 판단하고 있습니다.

○문성원 위원 위원장님, 2021년도 주요업무보고자료를 찾아보니까 성과감사에 대한 보고내용이 있습니까, 없습니까?

없지요?

한 줄도 없는 것 같습니다.

내년에는 중구, 2023년에는 서구, 유성구를 점검한다고 되어 있습니다.

대전시 예산은 점검계획이 있습니까?

○감사위원장 최진석 저희 자체 부분에 대해서는 이번 주 월요일부터 감사원 감사를 받고 있고요, 내년에는 정부 종합감사가 예정되어 있습니다.

○문성원 위원 올해 대덕구와 동구를 점검한 결과에 대해 내년도 주민참여예산 사업에 반영될 수 있도록 정책제안을 한 것은 있습니까?

○감사위원장 최진석 저희가 낭비적인 요인이라든지 일상적인 감사에 있어서 체크하는 그런 부분에서 참여예산을 특별히 본 부분은 있지만 종합적인 스크린이라든지 이런 부분에서는 미흡한 것 같습니다.

○문성원 위원 본 위원이 매년 예산과 건수가 늘어나는 사업에 대해서 전반적인 점검이 필요하다는 거예요, 종합적인 전체적으로 다 성과감사를 요청하는 것은 아니에요.

지금 주민참여예산제와 관련해서는 상당히 예산액이 증액되고 있잖아요, 건수도 많이 늘고.

그런 부분에 대해서 과연 성과가 있는지, 필요한지, 경제성이 있는지, 능률성이 있는지 뭔가가 있어야지, 계속 예산만 늘어나잖아요.

그런 부분에 대해서 종합적으로 성과감사를, 그런 부분에서는 한번 검토하시고 성과감사가 필요하다 이렇게 말씀드리는 겁니다.

○감사위원장 최진석 예.

○문성원 위원 본 위원이 성과감사를 요청한 것은 아무런 점검 없이 예산을 무작정 늘리는 사업의 방향이 잘못될 수도 있으니 이를 사전에 예방하자는 것입니

다.

대전시와 자치구의 주민참여예산 모두를 종합적으로 점검해야 합니다.

지금 감사위원회에서 하는 방식은 성과감사가 아니라 사후관리 방식의 지적감사입니다.

지난해 본 위원이 제안한 사항에 대하여 변명하기 위한 답변이라는 생각이 듭니다.

어떻게 생각하십니까?

○감사위원장 최진석 저희도 사업의 발전성이라든지 개선 부분에 대해서 더 중점적으로 보도록 노력하겠습니다.

○문성원 위원 감사위원회 인력이 부족해서 안 하시는 건 아니지요?

○감사위원장 최진석 …….

○문성원 위원 인력이 부족하다면 확보하시고, 매년 1개 사업이라도 종합적으로 점검하는 노력이 필요합니다.

타 시·도에서도 보면 성과감사를 하고 있는 곳도 있는데 알고 계시지요?

○감사위원장 최진석 타 시·도 사례는 제가 지금…….

○문성원 위원 서울시나 제주도 이런 데를 보면 성과감사를 한 사례들이 있으니까 그런 것을 분석하시고, 특히 본 위원이 왜 이런 얘기를 자꾸 하느냐 하면 주민참여예산제가 굉장히 예산이 200억까지 증가됐어요, 20~30억에서 시작해서.

과연 이게 옳은 것인지 안 옳은 것인지 분석하고 감사할 수 있는 기능을 갖고 있는 감사위원회에서 기본적으로 해주셔야 되는 거예요.

의원들이 어떻게 다 할 수 있습니까?

○감사위원장 최진석 전체적으로 저희 감사실에서 할 수 있는 부분에 대해서는 노력하겠고요, 사업 전체에 대한 효과성이라든지 내년에 개선해서 새로 적용하는 문제라든지 이런 부분은 담당부서와 협의해서, 그쪽에서도 노력할 수 있도록 서로 협의해서 노력하도록 하겠습니다.

○문성원 위원 매년 성과감사를 하다 보면 인력이 부족하겠지요.

부족한 부분에 대해서는 다시 한번 인력충원에 대해서도 고민하시고, 그런 부분에 대해서 적극행정을 부탁드립니다.

○감사위원장 최진석 예, 열심히 하도록 하겠습니다.

○문성원 위원 대전시 예산 중 예산이 확대되고 있음에도 관례적으로 운영되고 있는 사업이 많습니다.

전반적으로 검토하셔서 2022년에는 성과감사 계획을 수립하여 실시해 주시기 바랍니다.

○감사위원장 최진석 예, 알겠습니다.

○문성원 위원 내년도 주요업무보고 시 다시 점검하겠습니다.



적극행정을 부탁드립니다.

하다 보니까 20분 해야 되는데 6분밖에 못했으니까 조금 더 하겠습니다.

86쪽을 보면 반부패 시책평가에 대하여 질의하겠습니다.

대전시가 국민권익위원회 2020년 부패방지 시책평가에서 2019년보다 한 단계 하락한 전국 최하위인 4등급을 기록했습니다, 맞습니까?

○감사위원장 최진석 예, 부패방지 시책 분야는 맞습니다.

○문성원 위원 2021년 평가 결과는 언제 발표됩니까?

○감사위원장 최진석 2022년 1월에 발표 예정입니다.

○문성원 위원 반부패 실적평가는 총 7개 단위과제로 반부패 추진계획 수립, 청렴정책 참여 확대, 부패방지제도 구축, 부패위험 제거 노력, 부패방지제도 운영, 반부패정책 성과, 반부패정책 확산 노력인 것으로 알고 있습니다.

어떤 부분이 부족한 것으로 평가됐습니까?

○감사위원장 최진석 저희가 제일 점수상으로 보면 반부패정책 확산 노력 그 부분이 배점이 조금 큰데요, 그 부분에서 담당부서들과의 협의라든지 이런 과정에서 미흡했던 것 같습니다.

○문성원 위원 대전시에서는 2021년 반부패 시책 평가 향상을 위해 어떤 노력을 하셨습니까?

○감사위원장 최진석 지금 계획수립 단계에서 공사·공단 통합채용 관련 조례·규칙 제·개정 등 개선을 노력했고요, 지표별 책임관리제를 운영했습니다.

그다음에 고위직 반부패 의지 노력과 관련해서는 부동산투기 조사 그리고 공직자 승진임용 시 부동산투기 검증체계 구축, 제도 권고과제 이행, 부패 취약분야 제도개선 노력, 반부패 추진계획 이행성과 등 하여튼 저희가 그동안 부진 원인으로 분석되었던 분야에 대해서 금년에는 많은 노력을 해서 내년에는 상당한 성과가 있을 것으로 예상을 하고 있습니다.

○문성원 위원 많은 노력을 하셨습니다.

그러면 2021년도에는 좋은 결과를 예상하고 있다는 말씀이지요?

○감사위원장 최진석 예.

○문성원 위원 반부패 시책 평가와는 달리 청렴도 평가는 2등급으로 비교적 높습니다.

그런데 국민권익위원회가 내년도부터는 20년간 운영해온 청렴도 평가를 부패방지 시책 평가와 통합한 종합평가로 개편한다고 발표가 있었는데, 맞지요?

○감사위원장 최진석 제가 거기까지는…….

○문성원 위원 파악이 안 되었습니까?

○감사위원장 최진석 예.

○문성원 위원 감사위원회에서 그런 건 빨리빨리 파악을 하고 계셔야 됩니다.

○감사위원장 최진석 죄송합니다.

○문성원 위원 본 위원은 반부패 시책 평가 지표가 청렴도 측정 지표와 통합되면서 내년도 평가에서 하향평준화되는 것은 아닌지 우려가 됩니다.

반부패시책 평가지표에 대한 분석을 정확하게 하셔서 청렴도 평가에서 좋은 결과가 있기를 기원하겠습니다.

○감사위원장 최진석 예, 노력하도록 하겠습니다.

○문성원 위원 이상입니다.

○위원장 홍종원 문성원 위원님 수고하셨습니다.

또 감사하실 위원님 감사해 주시기 바랍니다.

민태권 위원님 감사해 주시기 바랍니다.

○민태권 위원 민태권 위원입니다.

존경하는 문성원 위원님께서 방금 감사한 부분에 대해서 추가 감사하겠습니다.

부패방지 시책평가, 행정사무감사자료 86쪽을 봐주시기 바랍니다.

금년도 평가가 아직 안 나왔지요?

○감사위원장 최진석 예, 아직 안 나왔습니다.

○민태권 위원 아까 위원장님 말씀에 금년도에는 좀 좋게 나올 것이라고 예측을 하셨어요.

○감사위원장 최진석 예, 맞습니다.

○민태권 위원 2020년 우리 시 평가를 보니까 2019년에 비해서 1등급이 떨어져 4등급 평가를 받았지 않습니까?

○감사위원장 최진석 예.

○민태권 위원 유관기관인 대전시교육청 1등급, 충북도청 1등급, 충청남도 3등급에 많이 뒤떨어졌는데 전국 평가대상 중 최하위권인 거지요?

○감사위원장 최진석 예, 맞습니다.

○민태권 위원 결과적으로 우리 시는 2019년도 3등급, 2020년도 4등급을 받은 건데 뭔가 부패방지 시책 추진한 것에 근본적인 문제가 있는 것 아닌가요?

구체적인 무슨 사유로 평가결과가 매년 저조한 것인지 그 사유에 대해서 설명해 주시기 바랍니다.

○감사위원장 최진석 저희가 전반적으로 분야별로 한 5개 정도 계획 수립, 고위직 의지 노력이라든지 제도개선 권고과제 이행이라든지 부패취약 분야 개선 노력하고 반부패 추진계획 이행성과 등 죽 있는데 그중에서도 가장 저희가 저조한 것이 제도개선 권고과제 이행 부분이거든요.

그래서 그 부분은 저희가 단독으로 할 수 있는 것이 아니고 권익위에서 내려오는 제도개선 권고과제가 있습니다.

그것을 각 부서에서 반영을 해서 제도개선을 해줘야 되는데 만약에 범상 있고

조례라든지 관련 지침이라든지 이런 걸 구체성을 가지고 마련을 해주셔야 되는데 실·과에서나 담당부서에서 법상 있으니 운영하는 데 문제가 없어서 조례라든지 어떤 관련 지침을 여기서 다시 만들어서 하는 것에 대해서 업무상의 번거로움이나 부담을 좀 느끼고 그래서 협조가 좀 덜 되어서 그런 부분들이 있는데요, 저희가 하여튼 그동안에 많은 노력을 하고 또 이런 것들이 부서평가라든지 이런 데에도 반영이 되어서 담당부서에서 적극적으로 참여할 수 있도록 그런 노력을 앞으로 계속해나가고 있는 그런 과정에 있습니다.

○민태권 위원 올해는 각 부서에서 적극적으로 참여할 수 있도록 시책을 개선했다는 얘가지요?

○감사위원장 최진석 예, 그렇습니다.

○민태권 위원 그래서 아까 말씀하신 것처럼 올 평가는 좋게 나올 것이라는 예상을 한다는 얘가지요?

○감사위원장 최진석 예, 맞습니다.

○민태권 위원 평가내용을 보니 청렴도 향상 추진계획, 고위공직자 청렴실천 솔선수범, 부패방지 제도개선, 청렴문화 확산, 공직자 행동강령 내실화 등 우리 시 공직자 부패를 방지하는 노력과 공감대 형성, 제도적 기반 마련 등으로 구성되어 있는 것 같은데 우리 시는 부패방지가, 지금까지 결과로 봐서는 의지가 있는지 묻지 않을 수가 없습니다.

위원장님께서 어떻게 생각하십니까?

○감사위원장 최진석 기본적인 내용들은 진행을 안 했던 건 아닌데요, 저희가 명확하게 어떤 책임관을 지정한다든지 계량 수치화한다든지 제도를 마련한다든지 이런 구체적인 부분에서 많이 떨어져 있었던 부분이 있어서 점수 관리하는 데에 문제가 있었고요.

금년에는 그런 부분들 실행 강화를 해서 제도화라든지 책임관 지정이라든지 관련 계획의 명확화라든지 이런 부분을 많이 노력했기 때문에 내년도 평가에서 상당히 향상되지 않을까 이런 예상을 하고 있습니다.

○민태권 위원 청렴과 부패는 같이 가는 것 아닙니까?

연관관계가 있지요?

○감사위원장 최진석 예.

○민태권 위원 그런데 평가는 따로따로 하는가 봅니다.

○감사위원장 최진석 청렴은 설문이라든지 이런 부분으로 내·외부에서 실시하는 그런 부분이고요, 부패 이 부분은 시책에 대한 평가가 거의 차지하기 때문에 저희가 계획이라든지 실행 부분, 시책에 대한 이런 것들이 구체화되거나 실행되지 않은 부분들이 좀 있어서 그래서 저희가 그동안에 점수 평가를 못 받은 그런 내용입니다.

○민태권 위원 앞장에 보면 청렴도, 사실상 전국에서 2등급을 받았지만 1등급 없는 전국 1위를 2019년, 2020년도에 달성을 했습니다.

1등급 없는 2등급이지만 전국 최고의 등급인데 그 부분에 대해서 간단하게 설명해 주시기 바랍니다.

○감사위원장 최진석 다시 한번만…….

○민태권 위원 청렴도 2등급, 1등급 없는 2등급을 받았는데 2등급 받은 내용에 대해서 간단하게 설명해 주시기 바랍니다.

그 앞장에 2021년도 청렴도 평가 개요에 2019년도, 2020년도 연속 2등급을 받았지 않습니까?

이 부분이 전국적으로 1등급이 없는 2등급이 사실상 최고등급인 걸로 언론에 났는데 이 부분에 대해서 간단하게 설명해 주시기 바랍니다.

○감사위원장 최진석 지금 전체적으로 점수가 외부청렴도가 73.5%이고 내부청렴도 26.5% 해서 가중치해서 점수가 나왔는데 전국적으로 17개 광역자치단체에서 2등급이 6개고 나머지 그 밑에 1등급이 없는 그런 상황인데요, 결국에는 조사한 결과 1등급 없이 2등급까지만 점수가 결과적으로 나와서 1등급이 없는 그런 상황입니다.

광역자치단체에서 1등급에 도달한 그 정도의 청렴도 평가 순위를 가지고 있는 자치단체가 없는 걸로.

○민태권 위원 물론 부패 관련된 것이나 평가 결과가 저조한 나름의 이유가 있겠지만 부패방지시책 추진은 청렴하고 신뢰받는 시정을 운영하는 데 밑거름이라고 생각합니다.

만일 시정에 부패가 만연하다면 어떤 시민들이 시를 믿고 따르겠습니까?

감사위원장께서는 이런 점을 유념하셔서 부패방지시책 추진에 최선을 다해주시기 바랍니다.

○감사위원장 최진석 예, 명심하도록 하겠습니다.

○민태권 위원 다음은 행정사무감사자료 77쪽입니다.

적극행정 면책에 대하여 감사하겠습니다.

적극행정 면책제도에 대해서 설명해 주시기 바랍니다.

○감사위원장 최진석 적극행정 과정에서 발생한 경미한 절차상의 하자 등에 대해서 현장에서 저희가 면책조치하는 그런 내용입니다.

○민태권 위원 그동안 적극행정 면책 실적을 보니 지난 3년 동안 2건밖에 없는데요, 홍보가 많이 부족한 건지 아니면 우리 시의 적극행정 사례가 별로 없어서 그런 건지 감사위원장님 어떻게 생각하십니까?

○감사위원장 최진석 그동안에 홍보도 좀 부족했고요, 감사대상 기관에서도 인식이 좀 떨어진 부분이 있었고 저희도 적극적으로 안 했던 부분이 있었던 것 같

습니다.

그렇지 않아도 금년에는 이런 부분을 적극적으로 더 반영을 해서 많이 하려고 노력은 했는데요, 그래도 이제 2건인데 하여튼 앞으로 홍보도 더 하고 적극적으로 적극행정에 대해서는 면책이 될 수 있도록 노력할 계획으로 있습니다.

○민태권 위원 적극행정 면책제도는 공무원 입장에서 보면 적극행정 과정에서 발생한 경미한 절차상 하자 등에 대하여 그 책임을 면제해주는 등 상당히 좋은 제도라고 생각합니다.

시민들의 입장에서 불합리한 규제 및 공익사업 추진 등에서 시민들의 의견을 적극 반영해준다는 의미에서 상당히 의미 있는 제도라고 생각합니다.

앞으로 감사위원장께서는 공무원들이 적극행정 면책제도를 적극 활용할 수 있도록 시민들이 요구하는 불합리한 규제상황 등에 대해 공무원들이 적극적으로 대처할 수 있도록 노력해 주시기 바랍니다.

○감사위원장 최진석 예, 명심하도록 하겠습니다.

○민태권 위원 수고하셨습니다.

이상입니다.

○위원장 홍종원 민태권 위원님 수고하셨습니다.

또 추가 감사하실 위원님 감사를 신청하시기 바랍니다.

우승호 위원님 감사해 주시기 바랍니다.

○우승호 위원 우승호 위원입니다.

행정사무감사 책자 18쪽에 보시면 감사결과 홈페이지 공개 개선 검토라고 해서 전년도의 지적사항으로 되어 있었습니다만 감사하게도 시민들에게 홈페이지에 정보공개에 대한 부분을 감사결과를 잘 공개해 주셔서 많은 조회 수도 나오고 시민들께 투명하고 그렇게 된 것 같습니다.

감사위원장님과 감사위원님들께 수고하셨다는 말씀을 드리고요, 좀 더 투명하게 계속적으로 시민들에게도 감사결과를 공유할 수 있었으면 좋겠습니다.

○감사위원장 최진석 예.

○우승호 위원 업무보고 149쪽에 보면 부패 없는 청렴도시 대전을 조성하신다고 이렇게 얘기를 해주셨는데 추진실적을 보면 공직자 재산등록 심사와 퇴직공무원 취업심사로 이렇게 대표적인 실적이신가 봅니다.

혹시 우리 대전시 관계공직자분들께서 보시기에, 감사위원장님이 보시기에 부패가 없다, 대전시가 청렴하다고 하는 성과로 말씀을 하실 수 있습니까?

○감사위원장 최진석 전체적으로 지금 금년도 감사결과라든지 이런 내용으로 봤을 때 공직자 비리사건이 도시계획 분야에 있었는데요, 그것 외에는 특별히 경미한 것 외에는 크게 내부적으로 불거진 것들이 없었기 때문에 부패 부분에 대해서는 대전시가 어느 정도는 청렴하다, 이렇게 개인적으로 보고 있습니다.

○우승호 위원 그러십니까?

○감사위원장 최진석 예.

○우승호 위원 아까도 말씀하셨듯이 청렴도 평가라든지 여러 가지 감사결과에 따라서 긍정적으로 나올 거라고 답변을 주셨는데요.

스크린 좀 띄워주시겠어요?

(프레젠테이션자료를 보며)

지난 11월 4일 자에 나온 기사인데요, 우리가 종합감사계획에 따라서 자치구 감사를 하고 계시지요?

○감사위원장 최진석 예, 맞습니다.

금년에 대덕구하고 동구 했습니다.

○우승호 위원 연도별로 해서 내년에는 중구 하실 거고 내후년에는 서구와 유성구 하실 거지요?

○감사위원장 최진석 예, 맞습니다.

○우승호 위원 11월 4일자 KBS대전 뉴스에 나온 기사인데요, ‘병가 내고 스페인 여행 간 공무원’, ‘저녁 비행기 타러 무단퇴근도’ 이렇게 제목이 나왔길래 감사위원회 홈페이지에도 가서 동구 종합감사 결과를 찾아봤습니다.

사실이더라고요.

아까 도시계획과 관련된 부분도 맞지만 우리가 보통은 공직기강이라고 표현하시지요?

비행기 타러 무단퇴근한다는 게 무슨 의미인지 사실 이해가 안 되었는데 대전시 감사위원회에서 고생하셔서 이렇게 세세한, 디테일한 부분까지 감사를 하셨구나 하는 부분에서 고생하셨다는 말씀을 드리고요.

다만 이 공직기강이라는 게 감사위원회가 있음으로서 공직자분들께서 좀 더 투명하고 시민들을 위해서 봉사하는 정신으로 업무를 수행함에 있어서 당연히 해야 될 사항들인데 이런 일들이 2018년도, 2019년도에 이미 있었다?

코로나 터지기 전부터 이미 이렇게 관행적으로 해왔던 건지는 모르겠습니다만 조사결과가 동구뿐만 아니라 대덕구도 그렇게 나와 있더라고요.

알고 계십니까?

○감사위원장 최진석 예, 알고 있습니다.

○우승호 위원 보통 일반회사에서는 이런 일이 벌어지면 어떻게 되는지 아세요?

○감사위원장 최진석 ......

○우승호 위원 보통은 해고당하지 않으면 다행이라고 표현을 할 겁니다.

그런데 공직자분들께서는 이런, 저녁 비행기 타려고 무단퇴근하고 병가 내고 해외여행 가시고, 출국까지 2시간 20분 남았음에도 불구하고, 이렇게 표현을 하셨습니다.

니다.

유급휴가가 없는데도 휴가내고 해외여행 가신다.

육아휴직 중에도 자녀 돌보지 않고 해외여행 가신다.

이런 기준에 따라서 규정을 위반했던 사람이 동구에만 16명인데 7명만 경징계라는 것으로 조사가 되었대요.

그렇다면 우리가 보통 가장 낮은 수준인 견책 또는 불문의 징계를 내렸나?

그러면 감사위원회에서 그 이상의 징계를 내릴 수 있는 권한이 없습니까?

○**감사위원장 최진석** 저희가 감사를 하게 되면 감사위원회에서 심의를 해서 징계양정 규정이라든지 그동안 해왔던 관례라든지 사례 같은 것을 봐서 구에다가 중징계나 경징계를 요구하게 되는데요, 이번에 다른 것은 다 저희가 요구한 대로 처분이 된 것으로 알고 있는데 병가 부분만 징계처분보다 낮은 부분으로 되어서 그 부분은 저희가 다시 한번 체크하도록 하겠습니다.

○**우승호 위원** 그런데 감사위원회가 감사 결론 내린 것은 이미 결과가 나온 것 아닙니까.

그 이상으로 조사를 하셔서 체크하고 사실관계에 따라서 더, 차후에 어떤 상태로 바꿀 수가 있습니까?

○**감사위원장 최진석** 저희가 감사를 계획하고 실제 감사를 하고 그다음에 감사위원회를 통해서 결과를 통보하고 그다음 해에는 저희가 이행실태를 또 점검하게 되어 있습니다.

그래서 그 부분에 있어서 저희가 요구한 부분에 대해서 이행이 안 된 부분은 다시 또 볼 수 있는 그런 시스템으로 되어 있습니다.

○**우승호 위원** 아까 감사위원장님이 이렇게 말씀하셨어요.

내년도 청렴도평가에 대한 긍정적인 점수를 기대한다고 하셨지만, 우리가 소위 감사를 해보니까 이것도 안 되겠네 이런 부분이 있으실 겁니다.

그런데 이 정도 수준은 괜찮다고 이해를 해야 되는 건지.

여기 보시면 아시겠지만 공무원의 잘못을 묻지 않는다, 또 나머지 9명은 징계조치 하지 않았다, 보통 이렇게 표현이 나오면 일반시민들의 눈으로 봤을 때 “우리 대전시 공무원은 내로남불인가, 팔이 안으로 굽는다.” 이런 식으로 이해가 되어버릴까봐 참 안타깝습니다.

혹시 이것에 대해서 따로 기사 나온 것에 반박이라든지 보도하실 게 있으십니까?

○**감사위원장 최진석** 공직자로서 그런 부분에 대해서 죄송하고 송구한 마음이 있고요, 지금 시·구에 상당한 인원이 근무를 하다 보니 심신이 미약하다든지 여러 가지 개인적인 사정들에 의해서 병가라든지 휴직이라든지 여러 가지 개인 저기에 따라서 쓰는데요, 업무사정하고 또 불일치해서 휴직을 해서는 도저히 안 되는 인

원인데 본인이 휴직을 하고 인간관계도 있고 하여튼 복잡한 사정이 거기에 얽혀 있어서 외부적으로 언론에 비치는 제목은 굉장히 화를 낼 만한 그런 내용들이 있지만 안으로 또 들어가 보면 그런 처분이 나올 수밖에 없는 사정이 있고 그래서 구체적으로 말씀드리기는 좀 그렇지만 하여튼 같은 공직자로서 죄송하다는 말씀을 드리겠습니다.

○우승호 위원 감사위원장님께서 죄송할 사항은 아닐 수도 있지만 참 감사를 하시면서도 어떻게 보면 기가 막히실 수도 있는데, 제가 겪은 경험입니다만 대덕구나 동구 감사 결과뿐만 아니었던 거예요.

일부 어떤 소속된 부서의 어떤 분들도 병가를 내시고 해외여행을 갔다는 사례에 대한 얘기를 몇 번이나 들었습니다.

“이게 일반적인 건가? 가능한 건가?” 그런 생각이 들었는데 이 감사결과에도 보면 일부, 이런 방법이라고 할까요?

이런 방법들이 공유되고 있는 건가, 하는 부분에서 비치는 모습입니다.

그렇다면 이걸 좀 더 세게 뭔가 징계하지 않는 이상 감사할 때마다 경징계로 나오니까 이 정도는 팬찰을 거라고 또 머물러 버릴까봐 우려스럽습니다.

그 부분에서 감사위원장님께서 명확하게 짚어보시고 공직기강이라든지 부패에 대한 대전시의 모습을 개선하시면 좋겠습니다.

○감사위원장 최진석 예, 명심하겠습니다.

○우승호 위원 그래서 여쭙보고 싶은 게 이게 종합감사를 하셔서 발견된 결과지요?

○감사위원장 최진석 예, 맞습니다.

○우승호 위원 종합감사라는 게 무슨 의미인지 봤습니다만.

○감사위원장 최진석 저희가 2년에 한 번씩 업무 전반에 관한 감사를 하는 것이 정기감사거든요.

그걸 종합감사라고 저희가 한 거지요.

○우승호 위원 이 종합감사가 추진계획에서 봤는데요, 종합감사란 불합리한 제도는 발굴·개선하고 조직 전반에 대한 문제점을 진단하여 해결방안을 제시하는 거라고 합니다.

○감사위원장 최진석 예, 목적이 그렇습니다.

○우승호 위원 우리가 소위 아까 말씀하신 사항들이 해결방안이 제시되었다고 보십니까?

○감사위원장 최진석 사실 원래 목적은 그 기관의 목적이라든지 개선이라든지 효율성이라든지 아까 문성원 위원님께서도 말씀해주신 그런 부분에 대해서 사실 종합적으로 봐야 되는 건데 저희가 인력이라든지 시간의 한계라든지 이런 것 때문에 사실은 좀 미흡한 부분이 없지 않아 있습니다.



그렇지만 상위 감사기관인 감사원이라든지 이런 데는 그런 부분에 집중해서 보기 때문에 서로 보완관계에 있다고 보시면 좋을 것 같습니다.

○우승호 위원 타 부서 감사, 의원님들도 행정사무감사를 하니까 감사위원회에서의 감사결과에 따라서 많은 도움이 되고 그 감사결과를 통해서 앞으로 대전시의 기관들, 다양한 부서들도 개선의 여지를 마련하고 있다는 부분에서 감사하게 생각하고 있습니다.

다만 계속하시는 말씀들이 인력 부족에 대한 어려움, 그런 고충들이 작년에도 나왔을 겁니다.

그렇다면 우리가 항상 인력에 대한 확충을 계속 제안하고 제시함으로써 투명하고 부패방지에 대한 부분 플러스 세금이 더 잘 쓰일 수 있도록 계속 누군가 견제할 수 있는 기관으로서 큰 역할을 하실 텐데요.

계속 이런 부분에서 불미스러운 일이 자꾸 언론에도 표출되고 감사위원회에 대한 신뢰도가 하락하는 부분에서 위원장님께서 좀 더 각고의 노력을 보여주실 필요가 있을 것 같은데, 혹시 하실 말씀 있으십니까?

○감사위원장 최진석 앞으로 조직부서하고 상의하고 저희 나름대로도 노력해서 더 심도 있는 감사가 이루어질 수 있도록 인력이라든지 그런 부분을 확충할 수 있도록 더 노력해 나가도록 하겠습니다.

○우승호 위원 그래서 말씀 여쭙보고 싶은 게 참, 우리가 보통 감사계획에 따르면 연도별 감사대상 기관을 발표를 하시더라고요.

○감사위원장 최진석 예, 맞습니다.

○우승호 위원 이미 알려지면 그쪽에서는 대응을 하지 않습니까?

○감사위원장 최진석 미리 준비를 합니다.

○우승호 위원 그러면 최대한, 더 뭔가 있을 텐데 그것에 대해서 시민제보를 통해서 발견된 것도 있겠지만 너무 빨리 알려주는 것 아닙니까?

보통 5개년 단위로 알려주시나요?

○감사위원장 최진석 연초에 1년 계획이 그렇게 나가고 있습니다.

○우승호 위원 지금 2023년도까지 계획이 나왔지요?

○감사위원장 최진석 예.

○우승호 위원 그러면 2년 단위로 알려주시는 것 같은데.

○감사위원장 최진석 3년 단위입니다.

○우승호 위원 3년 단위로요?

○감사위원장 최진석 예, 종합감사 3년 단위.

○우승호 위원 타 시·도도 그렇습니까?

○감사위원장 최진석 예, 맞습니다.

○우승호 위원 알겠습니다.

누차 말씀드리지만 참 언론에서 봤을 때도 그렇고 시민들의 눈에 봤을 때도 감사결과가, 일을 잘하셔서 발견된 거지만 우리 공직자분들이나 출자·출연기관들이나 민간위탁기관에서 기가 막힌 일들이 감사기관 결과에 따라 보면 참 다양합니다.

너무 많아서 헤아릴 수 없는 수준도 있는데요.

잘 아실 겁니다.

참 그런 부분에서 고생 많으시지만 인력충원이라든지 그런 부분 더 노력하셔서 더 투명하고도 청렴한 대전시가 될 수 있도록 노력해 주십시오.

○감사위원장 최진석 예, 명심하겠습니다.

○우승호 위원 저는 다음에 다시 하겠습니다.

○위원장 홍종원 수고하셨습니다, 우승호 위원님.

또 추가 감사하실 위원님 감사를 신청하시기 바랍니다.

김종천 위원님 감사해 주시기 바랍니다.

○김종천 위원 김종천 위원입니다.

행정사무감사자료 25쪽에 보시면, 본 위원이 지금 계속 여러 부서 행정사무감사를 하면서 보면 몇 군데 국에서 좀 가볍게 생각한 것 같아요.

9번에 보면 부정적 언론 보도내용 및 처리결과가 있는데 해당 없음이라고 되어 있어요.

그렇지요?

○감사위원장 최진석 예.

○김종천 위원 그런데 위원장님 보면 부정적 언론이 엄청나게 많이 나와 있는데 이렇게 해당 없음이라고 쓴 이유가 어디에 있습니까?

○감사위원장 최진석 감사자료가 9월 말까지로 했고요, 그 이후에 아마 부정적 언론보도가 많이 있었던 것 같습니다.

○김종천 위원 그런 것보다도, 지금 대전소방공무원 한 분도 안타까운 일이 있었고 또 새내기 9급 공무원도 안타까운 일이 있었는데 그런 것에 대해서 이렇게 상당한 부정적 언론이 많이 나왔는데 이것에 대해서 해당 없음으로 이렇게 딱 써 놓은 것에 대해서는 잘못된 거라고 보입니다.

○감사위원장 최진석 예, 죄송합니다.

○김종천 위원 앞서 존경하는 홍종원 위원장님 이하 여러 위원님들 또 공무원들께서 다 묵념했듯이 지난 9월에 새내기 9급 공무원이 극단적 선택을 하는 안타까운 사건이 있었어요.

또 지난번에는 소방공무원도 그런 일이 있었습니다.

그렇지요?

○감사위원장 최진석 예, 맞습니다.

○김종천 위원 소방공무원은 보니까 감사위원회에 감사의뢰를 하기 전에 수사 의뢰를 했기 때문에 아마 감사를 안 한 것 같아요, 감사위원회에서.

그렇지요?

○감사위원장 최진석 예, 맞습니다.

○김종천 위원 그런데 9급 새내기 공무원은 감사의뢰를 했는데 뚜렷한 감사결과가 나오지 않았어요.

자체 어떤 경위인지 설명 좀 해주시겠습니까?

○감사위원장 최진석 이게 갑질하고 관련된 것들은 저희가 우선적으로 피해자가 있을 경우에는 그분이 원하는 대로 진행이 되게 되어 있습니다.

그래서 처음에 우선 분리부터 해드리고요, 그다음에 사과, 처분을 원하시면 조사해서 처분까지 저희가 진행을 하게 되는데 이 건 같은 경우는 본인이 안 계시는 상황이었어요.

그래서 이것이 사망에 이른 결과를 가져왔기 때문에 원래 원칙적으로는 이런 건에 대해서는 저희 행정기관에서 조사하는 것은 한계가 있습니다.

그래서 원래 경찰수사 의뢰하고 경찰수사가 진행돼서 결과가 나왔을 때 저희가 그것에 따라서 징계라든지 이런 절차를 하는 게, 선후가 그렇게 되어 있습니다.

그런데 이번 건 같은 경우에는 아버지 유족 측에서, 상가에서 저희가 경찰수사 의뢰를 말씀드렸는데도 먼저 행정조사를 진행하고 나중에 수사의뢰를 하겠다고 말씀하시니…….

○김종천 위원 유족 측에서는 그런 이유를 알기 때문에 경찰수사로 가면 길어지고 오히려 더 형사상으로는 책임을 묻기 어려운 점을 알기 때문에 경찰수사 의뢰보다는 감사위원회의 자체조사를 원했던 것 아닌가요?

그렇잖아요, 위원장님?

○감사위원장 최진석 예, 맞습니다.

○김종천 위원 아까 말씀하시기를 피해자가 사망해서 없어서 피해자의 진술을 듣기 어려워서 얘기하기 어렵다 이렇게 말씀하셨는데…….

○감사위원장 최진석 그것은 아니고요.

○김종천 위원 1월 12일 자 유족 어머니께서 청와대 국민청원에 낸 내용 중의 하나입니다.

“죽은 아들이 말해야 공무원 갑질 인정할 건가.”라는 엄마의 청원이 국민청원에 올라왔어요.

대통령도 언급했었고요, 아침 회의 때.

○감사위원장 최진석 예, 맞습니다.

○김종천 위원 알고 계시지요?

○감사위원장 최진석 예.

○**김종천 위원** 이렇게 전 국민적으로 공분하고 관심을 갖고 이렇게 하고 있는데 정작 우리 대전시 감사위원회와 시가 책임져야 될 분들의 어떤 명확한 해명 이런 조치들이 없습니다.

이 점에 대해서는 어떻게 생각하십니까?

○**감사위원장 최진석** 다시 한번 말씀드리지만 이게 수사결과가 나왔든 조사결과가 나왔든 간에 사건의 중대성이라든지 심대함이 너무 크기 때문에, 행정기관에서의 조사라고 하는 것은 사적인 정보라든지 공무원 아닌 사람을 조사한다든지 이런 데 한계가 있기 때문이에요, 이런 중대한 사건인 경우에는 경찰이 더 폭 넓고 더 깊게 봐야 되고 시간의 문제라고 하는 것은 여기에서는 중요도가 떨어지고 얼마나 더 정확하고 넓게 깊게 보느냐, 이렇게 해야 그 결과에 대해서 승복도 하고 그 중대성에 비례해서 한다 그런 부분을 고려해 주시면 저희가 이해가 될 것 같습니다.

○**김종천 위원** 경찰수사하기 전에 감사위원회에서 감사하셨지요?

○**감사위원장 최진석** 예, 맞습니다.

○**김종천 위원** 결과는 어떻습니까?

간단하게 얘기해 주시겠습니까?

○**감사위원장 최진석** 저희가 외부에 알려진 내용들은 유족 측에서 제공한 자료들이었는데요, 하여튼 해당 당사자들의 진술이라든지 이런 것과는, 항목별로 말하자면 다 상반되는 그런 내용들이었기 때문에 저희가 추가적인 그런 것을 더 조사하기 위해서는 더 많은 것을 들여다봐야 되는데 저희 행정기관에서는 더 이상 볼 수 있는 권한이라든지 이런 부분이 없어서 그래서 한계가 있어서 그렇게 했던 것입니다.

○**김종천 위원** 지난번 소방공무원 사망 건도 그렇고 이번 9급 공무원 극단적 선택 건도 그렇고 가슴 아픈 일입니다, 그렇지요?

○**감사위원장 최진석** 맞습니다.

○**김종천 위원** 이분들의 죽음이 헛되지 않도록 철저하게 진상을 밝혀주시고요, 그리고 정말로 잘못된 사람이 있으면 처벌받아야지요.

이 사람이 죽음을 선택할 만큼, 극단적 선택을 할 만큼 그렇게 심하게 했다면, 또 그렇지 않을 수도 있어요, 조사를 해봐야 되겠지만.

그러나 이분들은 죽음으로써 자신의 어떤 주장을 한 거잖아요, 그렇지요?

○**감사위원장 최진석** 예, 맞습니다.

○**김종천 위원** 그것에 대해서는 이분들의 죽음이 헛되지 않도록 철저한 진상조사를 해주시기를 당부드리겠습니다, 위원장님.

○**감사위원장 최진석** 저희도 하여튼 경찰수사하는 과정에 필요한 것이 협조해야 될 것은 저희가 최대한, 그동안 했던 것 다 넘겼고 추가적인 부분에 대해서도

저희가 최대한 협조해서 정확하고 또 고인의 그런 부분들이 명확하게 해명될 수 있는 데 조금이라도 저희가 보탬이 될 수 있다면 최대한 노력하도록 하겠습니다.

○김종천 위원 이상입니다.

○위원장 홍종원 김종천 위원님 수고하셨습니다.

위원장님, 본 위원장도 뜨거운 애기를 하면서 간단히 감사를 하고요, 필요한 위원님 추가감사도 진행하겠습니다.

한 가지만 물어보겠습니다.

갑질과 집단 따돌림, 집단 괴롭힘 이런 것에 대해서 감사위원장님은 어떻게 다르다고 보십니까?

○감사위원장 최진석 갑질하고 그다음에 따돌림은 정부 관계부처 합동이라고 하는 공공 분야 가이드라인이 있습니다.

여기에 담겨있는 내용으로 관계나 이런 부분에 있어서 우위에 있는 사람이 부당한 지시나 처우를 했을 때 이런 것을 갑질이라고 하고, 따돌림도 그런 부분입니다.

○위원장 홍종원 이걸 말씀하시는 거지요?

○감사위원장 최진석 예, 맞습니다.

따돌림까지는 저희가 다 되어 있는데 괴롭힘 부분은 근로기준법에 따른, 공무원 쪽에서는 이 용어를 안 쓰는 그런 내용이고요, 공무원이라든지 공직 내에서도 시간선택제라든지 이런 분들한테는 근로기준법 적용이 되기 때문에 괴롭힘 부분은 부서도 직장 내 괴롭힘이라든지 이런 것은 운영지원과에서 공무원이라든지 시간선택제를 관리하기 때문에 거기에서 관리하고요, 일반 공무원들 내의 갑질이라든지 이런 것은 저희가 관련 조례라든지 법에 따라서, 이 가이드라인에 따라서 감사위원회에서 처리하고 있습니다.

○위원장 홍종원 그렇게 말씀하실 거라고 생각했습니다.

갑질과 집단 내 괴롭힘은 이걸 근로기준법이나 공무원에 관련된 거냐 하기에는, 이번에 대통령님께서 고 이우석 주무관에 대한 것을 정부 청와대 회의에서도 얘기했던 이유가, 중대하게 얘기했던 이유가 근로기준법이나 뭐냐의 문제였다고는 생각을 안 합니다.

아무튼 우리 조직 내의 인식개선이 필요한 문제라는 것에 대해서 지적을 하고 싶고요, 위원장님.

(프레젠테이션자료를 보며)

사실은 여기에서도 마찬가지로 이게 공무원의 가이드라인입니다, 공공기관의.

그런데 관계법령은 아이러니하게도 근로기준법도 있습니다.

2019년 7월 16일 시행된 게 뭐냐 하면 집단 괴롭힘이 명시된 근로기준법이에요. 무슨 말씀인지 아세요?

근로기준법 개정이 2019년 7월 16일 직장 내 괴롭힘 금지 관련 조항이 시행된 거예요.

그 이후에 시행된 근로기준법이 관계법령으로 명시되어 있어요, 가이드라인에.

그렇다면 우리 공무원들 관련된 것도 집단 내 괴롭힘도 이것에 준용해서 할 수 있다는 거고요, 더 뒤에 가서 보면 문제가 발생했을 때 신고하고 그것에 대한 조치를 해야 될 의무가 규정된 것도 근로기준법에 있는 내용입니다.

여기에도 명시되어 있어요.

갑질 행위 대응이라는 데 보면 피해신고지원센터, 발생 시 처리 이후 신고해야 되고, 갑질만이 아니라 이게 근로기준법에 있는 내용이에요.

일단 그 말씀을 드리고요.

좋습니다, 저는 이것을 따지겠다는 게 아니라 우리가 한번, 이게 기초실과 자치분권국, 감사위원회가 한번 같이 머리를 맞대고 고민해야 할 문제라고 생각합니다.

지금 제가 감사를 하는 과정상에 저도 혼란이 왔어요.

갑질은 감사위원회, 집단 내 괴롭힘에 관련된 것은 근로기준법이라고 해서 운영지원과래요, 그것도 공무직에 대해서.

지금 말씀도 그 얘기하셨지요, 감사위원장님?

○감사위원장 최진석 예.

○위원장 홍종원 그런데 참고로 죄송하지만 그게 그동안 굉장히 유력한 해석이었어요.

근로기준법으로 해서 공무원은 해당이 안 된다고 했지만 직장 내 괴롭힘은 이렇게 되어 있어요.

그런데 근로기준법상 “근로자란 직업의 근로자란 작업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 사람”, 근로기준법 범위예요.

헌법에도 “공무원인 근로자는 법률이 정하는 자에 한하여 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다.”, 공무원이 본질적으로 근로자의 지위에 있음을 인정하는 거예요, 헌법도 그렇고 근로기준법도 그렇고.

우리 공직자분들도 임금이라는 목적으로 하잖아요.

그렇기 때문에 최근에는 감사위원장님, 최근에는 공무원을 근로기준법에 적용해서 집단 내 괴롭힘 방지를 위한 철저한 대책을 마련해서 해야 되는 게 전체적인 추세해석이라는 것은 혹시 모르세요?

○감사위원장 최진석 예, 그 부분에 대해서는…….

○위원장 홍종원 더군다나 공무원 개정안도 발의됐어요.

직장 내 괴롭힘 금지가 명시규정으로 규정되고 그다음에 피해공무원 보호장치가 마련되고, 이것은 아시고 계시나요?

○감사위원장 최진석 그 부분은 아직 제가 파악을 못했습니다.

○위원장 홍종원 국가공무원법이 개정됐어요.

우리가 늘 국가공무원법이 있기 때문에 직장 내 괴롭힘은 우리의 일이 아닙니다. 했던 건데요, 왜 이런 말씀을 드리느냐 하면 고 이우석 주무관님이나 고 민대성 소방위의 문제가 갑질인지 집단 내 괴롭힘인지 이걸 아직 모릅니다.

그게 정확하게 알려져야, 밝혀지게 해야 되지만 지금 그것을 우리가 독단적으로 그렇습니다 하기에는 또 다른 피해자가 나올 수 있습니다, 상대적으로.

하지만 문제적인 일이 생긴 거잖아요.

지금 주신 자료에 보면 원인을 극심한 스트레스와 업무과중으로 인한 사망으로 감사위원회에서 저희한테 내용을 주셨어요.

업무과중 및 극심한 스트레스도 집단 내에서 책임져야 될 문제라고 보는데 어떻게 생각하세요?

○감사위원장 최진석 예, 그렇게 생각, 맞습니다.

○위원장 홍종원 조직을 관리하고 있는 조직관리부서 또는 조직을 관리하고 있는 분은 이 또한 하나의 책무라고 봅니다.

감사위원장님 어떻게 생각하세요?

○감사위원장 최진석 예, 맞습니다.

○위원장 홍종원 이것 외에도, 제가 말씀드리고 싶은 것은 이것 외에도 참 많은 부분에서 17개 시·도에서 노력하는 게 있어요.

광역시·도 직장 갑질대책 이것도 제가 자치분권국 할 때도, 왜 똑같은 얘기를 하느냐면 하면 서로 핑퐁을 하고 있기 때문입니다, 업무에 대해서.

언제 한번 감사위원장님, 감사위원회, 자치분권국, 기조실 다 해서 우리 직장 내 갑질 및 직장 내 관련된 조직문화 개선을 담당하는 부서에 대한 롤을 역할을 어디에서 할 건지 정확하게 한번 규정해야 될 것 같고요, 운영지원과에서 하는 게 맞다고 생각하고요, 감사위원회는 문제가 생겼을 때 그것에 대한 어떤 것을 밝히고 하는 게 원인이기 때문에 지금처럼 갑질이 감사위원회 소관으로 있는 게 너무 맞지 않아요.

사전에 예방할 수 있는 부서에서 관리하는 부서에서 있어야 되는 거고, 그것을 통해서 실태조사도 해야 되고 고충상담도 해야 되고 사전에 예방책을 마련해서 그 부서가 운영해야 돼요.

그리고 나서 문제가 생겼을 때 어떤 문제가 있어서 그런지 이걸 밝히는, 이유와 이런 대책을 밝히는 것들이 감사위원회 업무잖아요.

○감사위원장 최진석 예, 맞습니다.

○위원장 홍종원 그렇기 때문에 제가 이 말씀을 드리는 거고요.

한번, 제가 기조실장님과 자치분권국장님한테도 감사를 하면서 분명히 말씀드렸

어요.

한번 실태조사부터 해서, 실태조사하신다니까 다행이에요.

그런데 실태조사하시게 된 배경이 너무나 참 안타깝지만 대통령님이 지시하고 나서 시장께서 지시하셨지요?

○감사위원장 최진석 저희가 2018년도에 한 번 했고요.

○위원장 홍종원 최근에는 그랬지 않습니까?

○감사위원장 최진석 최근에는 못 했고.

○위원장 홍종원 아무것도 하시려고 생각을 안 했고 그리고 갑질 또는 집단 괴롭힘에 대한 신고센터 같은 것도 없었고, 좋습니다, 관련해서 조직을 한번 적극적으로 검토해보시면 좋겠고요.

행감자료 21쪽 보면 갑질문화 개선방안에 대해서 마련해서 보고하라고 해서 보고를 받았어요.

매년 감사위원회에서 갑질근절 추진대책을 수립하고 있고 갑질피해신고·지원센터를 설치·운영하고 계시지요?

○감사위원장 최진석 예, 맞습니다.

○위원장 홍종원 언제부터 운영하셨지요?

2018년 언제부터 운영하셨지요?

○감사위원장 최진석 예.

○위원장 홍종원 언제부터지요?

제가 갑자기 잘…….

○감사위원장 최진석 2018년 하반기부터입니다.

○위원장 홍종원 그렇지요.

그럼에도 불구하고 올해 5월에 시립미술관에서 갑질논란이 있었고, 9월에는 두분의 안타까운 극단적인 선택도 있었어요.

그런데 갑질이 관련됐다는 보도가 있었던 거지 아직까지는 정확하게 밝혀진 것은 아니지만.

그런데 감사위원회가 그렇게 얘기했어요, 갑질피해신고·지원센터를 운영하겠다고 했었는데 어떤 실질적인 근절노력을 하셨는지 일단 궁금하고요, 어떤 방식으로 운영 중에 있으신지 설명해 주시겠어요, 갑질피해신고·지원센터?

○감사위원장 최진석 저희가 갑질피해신고·지원센터는 감사위원장이 센터장으로 있고요, 그다음에 신고 접수하는 총괄반이 있고 그다음에 감찰 조사반이 있고 협조지원반 이렇게 3개 파트로 나뉘어서 운영되고 있습니다.

○위원장 홍종원 그렇지요.

그러면 혹시 갑질피해신고·지원센터의 실적은 어떻습니까?

실적이 있으신가요?



○감사위원장 최진석 조금 전 말씀하신 대로요, 지난 5월 언론에 보도된 시립미술관 내 갑질사건 1건이 있습니다.

○위원장 홍종원 그러니까 우리가 지금 갑질피해신고·지원센터가 2018년 11월부터 내부공무원용으로 운영되고 있는데 지금까지 실적이 그 하나라는 거잖아요.

○감사위원장 최진석 그게 어떤 조사에 착수해서 실질적으로 조치가 이루어지고 한 부분은 미술관 하나 있습니다.

○위원장 홍종원 거의 지원센터를 만들어만 놓고 그냥 유명무실화시킨 것 아닌가 싶기도 하고요, 이렇게 신고건수가 없다는 것은 제대로 갑질피해신고·지원센터로서의 역할을 못하고 있었던 거고, 우리 관련된 분들이 그것을 말씀하기도 어렵고 부담스럽고 한 게 아닌가, 그리고 또한 갑질행위에 대해서 감사위원회가 너무나도 소극적으로 대처한 게 아닌가 생각이 듭니다.

가만히 앉아서 신고할 수가 없어요.

신규·하급직원들이 어떻게 그것을 하겠어요?

이렇게 상하관계가 뚜렷한 공직세계에서, 그렇지 않을까요?

○감사위원장 최진석 지금 시도포털에 갑질신고방을 운영하고 언제든지 눌러서 쓸 수 있고요, 담당직원이 가볍게 상담해주는 부분들은 많이 있습니다.

그런데 그것이 신고로까지 이어지지는 않은 부분들이 있고, 하여튼 앞으로 저희가 이번 달 11월에 전체적인 것을 실태 설문조사도 하지만 또 12월부터 1월까지 는 집중신고라든지 기간을 강화해서 홍보해가면서 실적이, 전체적인 상황이 나아질 수 있도록, 그렇지 않아도 시장님께서 전체적인 실·국장 TF 비슷한 것을 해나가시고 조직관리 측면에서도 전반적인 실태를 한번 외부전문가가 참여하는 컨설팅그룹도 만들어서 조직진단을 한번 전반적으로 다시 해보라고 기획실 쪽에도 지시하셨기 때문에 하여튼 계속해서 전반적인 개선이 있을 거라고 기대하고 있습니다.

○위원장 홍종원 공교롭게도 우리가 행정사무감사 하기 전에 감사위원회의 감사결과가 나왔을 때 그런 아쉬움을 본 위원장이 분명히 토로했던 것 같아요.

그냥 한 달간 조사를 했지만 조사할 수 있는 것은 한계가 있어서 경찰에 수사 의뢰를 할 수밖에 없다, 답은 그거였고 본 위원장이 얘기했던 것은 그럴 수 있다, 하지만 우리가 조직을 관리하고 책임지는 입장에서 고 이우석 주무관님과 유족한테는 조직으로서 뭔가 사과 또는 유감표명이 있어야 되는 것 아니냐 까지 했는데 그게 없었어요, 감사위원장님.

그런 게 없고 감사위원장님이 경찰수사 의뢰라는 것으로 브리핑을 하셨지요?

○감사위원장 최진석 예, 맞습니다.

○위원장 홍종원 그런 부분은 좀 아쉬움이 있습니다.

왜냐하면 유가족 입장이 한번 되어 보시면 그런 결과에 대해서 과연 얼마만큼

우리 대전시를 신뢰하고 대전시에 대해서 더 믿고 의지할 수 있을까 하는 생각이 들고요, 혹시 지원·신고센터를 하면서 감사위원회에서는 갑질 또는 집단 따돌림 이런 것에 대한 설문조사 같은 것, 전 공직자 이런 것을 해보신 적 있나요?

○감사위원장 최진석 지난 2018년도에 한 번 했고요, 그동안 2019년도에 한 번 했고요, 재작년에 했는데 작년과 올해에는 저희가 코로나 때문에 자체적으로 교육이라든지 이런 것은 있었지만 설문조사를 못 했습니다.

○위원장 홍종원 교육은 하신 게 있어요, 그것 관련해서?

어떤 교육을 하셨나요?

○감사위원장 최진석 수요일마다 저희가 포털이라든지 이런 것을 통해서…….

○위원장 홍종원 온라인으로 하신 것 말씀하시는 거지요?

○감사위원장 최진석 맞습니다, 저희가 집합교육을 한 2년째 못 하는 상황이기 때문에.

○위원장 홍종원 인재개발원 감사할 때도 답답한 얘기를 했습니다.

온라인으로 했을 때 과연 얼마나 수강에 대한 교육효과가 있었나 싶고요.

이건 되게 중요한 문제인데요, 설문조사를 도리어 왜 2019년에 근로기준법이 강화되면서 집단 괴롭힘이 근로기준법에 명시되었는데 그때 설문조사를 더 강화했어야 되는데 왜 안 했는지 아쉬움이 있고요.

아무튼 적극적인, 설문조사도 하고 수시로 의견수렴 통로도 만들고 더 적극적인 교육훈련을 통해서 공직자 스스로가 인식개선이 되어야 될 것 같거든요, 그렇지 않을까요?

○감사위원장 최진석 맞습니다.

○위원장 홍종원 그렇다면 이런 문제는 충분히 예방될 수 있고 충분히 막을 수 있는 일이라고 생각합니다.

그런 안타까운 일이 자꾸만 생겨서, 더군다나 연이어서 2건의 안타까운 일이 생긴 거잖아요.

○감사위원장 최진석 예, 맞습니다.

○위원장 홍종원 아무튼 우리 시가 이런 부분에 있어서 적극적인 개입이 필요하다고 생각합니다.

그래서 그 역할을 해주셨으면 좋겠고요, 우리 시나 감사위원회가 직장 내 갑질 행위 또는 직장 내 괴롭힘, 집단 따돌림, 저는 같은 거라고 생각합니다.

이런 것들을 같이 없애는, 함께 없애는 조직문화 개선을 위한 노력을 해주셨으면 하는 생각이 드는데요.

혹시 우리 시가 별도로 갑질 근절 가이드라인 같은 건 없지요, 지금은?

○감사위원장 최진석 지금은 정부 가이드라인에 따라서…….

○위원장 홍종원 아까 봤던 그 가이드라인이요.

○감사위원장 최진석 예, 맞습니다.

○위원장 홍종원 그건 저도 알고 있는데요, 한번 우리 시민의 가이드라인, 갑질 또는 집단 괴롭힘 또는 집단 따돌림을 근절할 수 있는 가이드라인을 마련하는 게 필요할 것 같은데 그것을 마련하셔서 행자위와 공유를, 보고도 해주시면 좋을 것 같습니다.

그리고 제가 참 아쉬움이 있었던 게 자치분권국에도 그랬는데요, 제가 우리 부서 내·직장 내 갑질, 따돌림 관련해서 자료를 요구했는데 관련된 소관부서가 없다고 해서 자료를 받을 수 없었어요, 자료를 줄 수가 없다고 그리고.

감사위원회도 그렇고, 자치분권국도 그렇고.

아무튼 안타까운 마음이 있어서 다시 얘기드리니까, 만약 어려운 분들이 어려움을 겪었을 때 호소를 하고 의견을 나눌 수 있는 부서만이라도 있었으면 이런 것들이 조금, 안타까운 일이 일어나지 않았을 수 있었을 거라는 생각이 들어서 말씀드립니다.

조속한 시일 내에 조직적인 개선책도 마련해 주시고요, 건강한 조직문화 형성을 위해서 최선의 노력을 다해주시고 마지막으로 사망자에 대한 조사내용을 받았는데 향후대책이 갑질 실태조사, 근절교육 이게 아니라 고 이우석 주무관에 대해서 경찰수사가 어떻게 나올지는 모르겠지만 경찰수사는 경찰수사대로 하더라도 고인과 유가족들에 대해서도 진심을 다해서 다시 대화도 하고 그분들의 마음을 보듬어 안고 우리 시가 조직적으로, 이걸 조직관리에서 아쉬움이 있었던 거기 때문에 그 부분에서는 진정한 사과를 할 필요가 있다고 봅니다.

어떻게 생각하세요, 감사위원장님?

○감사위원장 최진석 더 노력하고요, 시장님께서도 유족에 대해서는 충분한 사과를 하셨는데 이게 사안이 심대하고 중대하다 보니까 여러 가지 관련된 일도 있고 해서 여러 가지 고민이 많이 있었습니다.

하여튼 저희가 앞으로 유족이라든지 경찰조사라든지 이 사건과 관련된 행정기관에서 할 수 있는 부분들은 최선을 다해서 노력하도록 하겠습니다.

○위원장 홍종원 시장님께서 사과한 것은 다행인데요, 늦게나마.

관련 부서, 감사위원회나 해당 부서의 실·국장께서는 유가족과의 소통노력을 통해서 그분들이 조금이라도 의구심을 안 갖고 시가 적극적으로 열심히 뭔가를 노력해 주는구나 하는 모습을 보여줄 필요가 있을 거라는 생각이 드니까요, 한줌 의혹이 없도록 잘 밝혀주시고, 그래야만 가해 당사자로 지목받고 있는 그분도 아픔에서 벗어날 거예요.

그분은 그분대로 피해자일 수 있다는 것은 생각해야 되니까 빨리 의혹을 밝혀서 그리고 그 유가족을 달래서 그분들이 요구하는 사항을 최대한 반영해주는 노력도 우리 시가 해야 될 노력이라고 생각합니다.

○감사위원장 최진석 예, 명심하도록 하겠습니다.

○위원장 홍종원 꼭 그렇게 해주시기 바랍니다.

동료위원 여러분, 효율적인 감사진행을 위하여 잠시 감사중지를 선언합니다.

(17시 37분 감사중지)

(17시 52분 감사계속)

○위원장 홍종원 의석을 정돈해 주시기 바랍니다.

감사를 계속하겠습니다.

추가 감사하실 위원님 감사를 신청하시기 바랍니다.

우승호 위원님 감사해 주시기 바랍니다.

○우승호 위원 마지막 하나만 좀 하겠습니다.

준비한 거라서 답변을 꼭 들을 필요가 있어서요.

대덕구와 동구 감사한 결과가 있는데요, 종합감사결과에서 본 위원이 청각장애도 있고 해서 청각장애인시설과 관련해서 여러 가지 시정질문도 했었고 그와 관련해서 감사위원회 답변으로 감사한 결과를 지난번에 발표를 하셨습니다.

동구 감사결과 중에 수어통역센터 지역지원본부 수익금 관리 부적정 부분과 관련해서 중점적으로 질의를 드리겠습니다.

위원장님 보고받으신 적 있으시지요?

○감사위원장 최진석 예, 있습니다.

○우승호 위원 보시면 아시겠습니다만 행안부 예규인 지방보조금 관리기준에 의하면 보조금의 교부목적에 위배되지 않는 범위 내에서는 수익금의 전부 또는 일부에 해당하는 금액을 직접 사용토록 하거나 당해 지자체에 반환하게 하는 조항을 붙일 수 있다고 되어 있습니다.

이에다 불구하고 우리 수어통역센터 지역지원본부에서는 2018년부터 2020년까지 센터 직원들이 외부활동 후에 징수한 수어통역비 및 강사비 등의 수입을 세입 처리하는 과정에서 수입 전액을 세입 처리하지 않고 50%에서 100%를 제외한 잔액만 세입 처리하였음에도 필요한 조치를 취하지 못했습니다.

그리고 관할 지자체인 동구에서는 매년 이용료 수익이 발생하는데도 지방보조금을 교부 결정하면서 수익금을 보조사업에 사용토록 하거나 반환하도록 교부조건을 명시하지 않았다는 사유로 감사위원회에서는 관할 지자체인 동구에 시정과 주의 조치를 취했다고 이렇게 자료로 봤습니다.

감사위원장님께서서는 이렇게 동구에 시정과 주의조치만으로 그치는 게 합당하다고 보십니까?

○감사위원장 최진석 저희가 대덕구는 행정상 주의가 있었고요, 실무상 주의가 4명 구청 담당자 있었고요, 그다음에 동구는 행정상 시정, 주의하고 신분상 주의가 2명 이렇게 있었습니다.

○우승호 위원 본 위원이 파악하기로는 장애인복지시설 관련 지방보조금은 시청에서 자치구에 교부된 자치단체보조금으로 되어 있고, 교부받은 자치구는 다시 민간사업자에게 민간보조금으로 교부하는 것으로 되어 있어요.

그래서 대전광역시 지방보조금 관리 조례 제15조 교부조건 제2항에 보시면 상당한 수익이 발생할 경우 시에 반환하는 조건을 붙일 수 있다고 명시되어 있습니다.

이 단체가 연간 3억 내지 4억 정도의 수익이 발생해요, 수어통역만 하고요.

물론 그때그때에 따라 다르겠지만요.

또 제20조 지방보조사업 수행상황 점검 등의 조항과 제23조 감독 등의 조항에서는 지방보조사업의 수행상황을 파악하기 위해 현지조사를 하거나 관계장부 및 서류, 사업내용을 검사할 수 있게끔도 되어 있습니다.

여러 가지 우리 보조금 관리하는 팀에서도 각고의 노력을 다해서 하시는 것 잘 알고 있습니다.

그럼에도 불구하고 수어통역센터와 관련된 감사조치에서 미진하다고 보는 점은 우리 당초 시청 관할 관련부서인 장애인복지과에서 자치단체교부금을 교부할 당시에 교부조건이 어떻게 명시되어 있는지를 확인하고 관리·감독을 제대로 하고 있는지에 대해 파악하는 것이 선행되어야 될 필요가 있다고 봤지만 선행되고 있지 못하더라.

감사결과도 조례에 근거해서 장애인복지과도 담당하고 있는 역할이 있는데 이 감사결과를 모르고 있었다는 사실이 있었습니다.

그래서 자치구에서 민간보조사업에 교부한 내용대로 사업이 시행되고 있는지와 수익발생분 처리에 있어 수익분만큼 제외하고 보조금을 교부하거나 이미 교부된 보조금은 반환하도록 해야 함에도 불구하고 우리 감사조치에 있어서 민간보조사업자의 반환조치를 취하지 않은 것이 미진한 것이라고 제가 계속 말씀드리는 거고요, 그래서 우리 감사위원장님 답변이 궁금합니다.

이게 시정과 주의조치로 그치는 게 맞는지, 아니면 수익과 관련된 부분 조사를 통해서 나중에 다시 보조금 교부를 요청할 텐데 그때에도 관례적으로 그냥 기존에 하던 대로만 하실 건지에 대해서 답변해 주시지요.

○감사위원장 최진석 저희 처분수위에 대해서는 감사위원회의 전문가그룹들이 들어와서 감사한 내용을 스크린을 하고 처분요구사항에 대해서 검토를 한 다음에 거기에 합당한 처분을 하고 있습니다.

위원님이 보시기에는 약간 미흡한 부분이 있다고 느끼실 수도 있는데요, 저희 나름대로는 이게 어떻게 보면 가지고 있는 시스템에 의해서 최선의 결과로 이렇게 처분이 이루어진 것입니다.

○우승호 위원 그렇다면 이 감사결과에 따르면 10월에 감사결과가 나오고 11월

에 분명히 시정이 되어야 하는데 아직 시정이 안 되어서 관행적으로 지금 수당도 지급을 받고 있어요.

분명히 운영규정에도 명시가 되어 있습니다.

수어통역센터 중앙 운영규정이 있어서 17개 시·도에서도 공통사항으로 다 다뤄지고 있거든요.

스크린으로 보여드리려고 했습니다만 다음에 자료로 공유드리겠습니다.

말씀드리고 싶은 게 인건비와 운영비를 모두 지원받고 있는 보조금을 지급받는 단체와 그러지 못하고 있는 프리랜서나 지역사회에서 활동하고 있는 전문가·기관이 있다면 그런 쪽으로도 여러 가지로 활성화가 되어야 되는데 기존에 계속 공식 사회에서는 이런 공간이 있는 이유만으로 계속 여기에 지원이 되고 있는 사실이에요.

그렇다면 분명 개인의 통역을 집중하라고 해서 지원하는 센터임에도 불구하고 개인이 아닌 기관 우선순위로 가다보니까 수익창출로 목적이 바뀌더라 하는 부분에서 지적이 많이 있었습니다.

그렇다면 감사결과에 따라서 장애인복지과에도 이런 사실을 통보하고 이런 규정에 따라서 못 하게끔 막아야 되는데 감사위원회에서 시정과 주의조치로만 그쳐버리니까 여기까지는 괜찮구나 하고 판단하는 게 아닌가 하는 부분에 지적을 드린 것입니다.

○**감사위원장 최진석** 예산 총계 부분에 있어서 모든 수익이 수익금으로 잡혀서 절차에 따라서 집행이 될 수 있도록 그런 부분에 대해서는 저희도 충분히 공감했고 그 부분에 대해서 시정주의 조치를 내렸고 동구는 지금 총계주의를 아마 관련규정에 반영을 해서 반영이 된 것 같고요, 나머지 구도 지금 예산 총계주의 원칙에 맞도록 관련규정이나 이런 것들을 고치라고 지시가 내려간 것으로 파악이 되어 있습니다.

○**우승호 위원** 위원장님, 일단 수행은 결국은 자치구에서 하는 부분이다 보니까 자치구에서 판단할 수 있는 과정이 있겠다고 생각합니다.

다만 시에 조례를 두고 있고 자치구는 조례가 없어요.

시가 관리·감독할 수 있는 부분이 더 강화될 수 있다면 우리 감사위원회에서 조치를 취할 수 있는 방법이 좀 부족했다고 생각을 하기 때문에 혹시 특정감사를 하는 부분이 어떤 경우에 따라 특정감사를 하게 됩니까?

○**감사위원장 최진석** 저희가 필요에 따라서 하고요, 또 제보라든지 언론 부정보도라든지 그런 것에 따라서 하고 있습니다.

○**우승호 위원** 이게 종합감사결과를 통해서 5개 중에 2개 센터가 발견된 사례인데요, 이 정도 수준이면 특정감사 한번 하셔야 되는 것 아닙니까?

○**감사위원장 최진석** 내부적으로 저희가 검토를 해서 시행할 수 있는 방안을

장구해 보겠습니다.

○우승호 위원 나중에 꼭 좀 보고해 주시면 감사하겠습니다.

○감사위원장 최진석 예.

○우승호 위원 이상입니다.

○위원장 홍종원 우승호 위원님 수고하셨습니다.

감사하실 위원님 안 계십니까?

(「없습니다.」하는 위원 있음)

더 감사하실 위원님이 안 계시므로 감사위원회에 대한 감사를 마치겠습니다.

동료위원 여러분 그리고 감사위원장을 비롯한 관계공무원 여러분!

수고 많으셨습니다.

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

내일은 대전마케팅공사, 소방본부 소관 업무에 대한 행정사무감사를 실시할 예정입니다.

이상으로 감사위원회 소관 업무에 대한 2021년도 행정사무감사 종료를 선언합니다.

(18시 02분 감사종료)

---

○출석위원(5명)

홍종원    문성원    김종천    민태권  
우승호

○출석전문위원

수석전문위원                      전일홍  
전문위원                            윤용준

○출석공무원

인재개발원장	이규원
교육지원과장	구자정
교학과장	이재화
감사위원장	최진석
자치경찰위원장	강영욱
사무국장	김익중
자치경찰총괄과장	김창수
자치경찰정책과장	백혜경
인사혁신담당관	문주연