

행정자치위원회회의록

2024년도

행정사무감사

대전광역시의회사무처

피감사기관

- 인재개발원
- 인사혁신담당관
- 명품디자인담당관

일시 : 2024년 11월 14일 (목) 오전 10시

장소 : 행정자치위원회회의실

(10시 33분 감사시작)

○위원장 정명국 의석을 정돈하여 주시기 바랍니다.

오늘은 인재개발원, 인사혁신담당관, 명품디자인담당관에 대한 2024년도 행정사무감사를 실시하겠습니다.

1. 인재개발원

○위원장 정명국 먼저 「지방자치법」 제49조 및 같은 법 시행령 제41조와 「대전광역시의회 행정사무 감사 및 조사조례」에 따라 인재개발원에 대한 2024년도 행정사무감사 실시를 선언합니다.

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

효율적인 감사를 위해 몇 가지 유의사항을 말씀드리겠습니다.

관계공무원께서는 의회에서 실시하는 행정사무감사의 중요성을 인식하고 대전 시민을 대표하는 위원님들의 감사에 성실하게 임해 주시고 보충답변이 필요한 부분은 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 증언을 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 원장께서 일괄 취합하여 본 위원장에게 제출하여 주시기 바랍니다.

그러면 먼저, 증인선서를 하겠습니다.

김기홍 인재개발원장 발언대로 나오셔서 선서하시기 바랍니다.

○인재개발원장 김기홍 선서!

본인은 대전광역시의회 행정자치위원회 2024년도 행정사무감사에 임함에 있어 성실하게 감사를 받을 것이며 또한 증인으로서 증언을 함에 있어서는 「지방자치법」 제49조와 「지방자치법 시행령」 제41조 및 「대전광역시의회 행정사무감사 및 조사조례」가 정하는 바에 의하여 양심에 따라 숨김과 보탬이 없이 사실 그대로 말하고 만일 거짓이 있으면 위증의 벌을 받기로 맹세하고 이에 선서합니다.

2024년 11월 14일

인재개발원장 김기홍

교육지원과장 김두진

교육운영과장 이현희

수석교수요원 이영일

(인재개발원장 김기홍, 정명국 위원장에게 선서문 전달)

○위원장 정명국 모두 자리에 앉아주시기 바랍니다.

다음은 업무보고 청취를 하겠습니다.

김기홍 인재개발원장께서는 업무보고하시기 바랍니다.

○인재개발원장 김기홍 인재개발원장 김기홍입니다.

존경하는 행정자치위원회 정명국 위원장님 그리고 위원님 여러분, 평소 인재개발원에 관심과 애정을 갖고 이끌어 주시는 것에 대하여 진심으로 감사드립니다.

그럼 인재개발원 소관 주요업무를 보고드리겠습니다.

보고드릴 순서는 일반현황부터 2024년 추진실적 및 2025년 추진계획 순입니다.

먼저, 주요업무보고 책자 273쪽 일반현황입니다.

(주요업무보고서는 부록에 실음)

이상으로 업무보고를 마치면서 오늘 행정사무감사에서 위원님들이 주시는 의견과 지적사항을 적극적으로 업무에 반영하겠습니다.

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

존경하는 정명국 위원장님과 위원님들의 지속적인 관심과 변함없는 지원을 부탁드립니다.

감사합니다.

○위원장 정명국 김기홍 인재개발원장 수고하셨습니다.

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

이병철 위원님 감사하시기 바랍니다.

○이병철 위원 김기홍 원장님 이하 관계공무원 여러분, 행정사무감사 준비하시느라 고생 많이 하셨습니다.

간단하게 하나만 여쭙볼게요.

대관료 하나 여쭙볼게요.

교육시설에 대해서 보면 대관료를 받기도 하고 또 받지 않기도 하고, 무료하고 유료화의 구분이 있어요.

○인재개발원장 김기홍 예.

○이병철 위원 이 시설 사용료에 대한 징수조례에 따라서 지금 운영이 되고 있는 건가요?

○인재개발원장 김기홍 예.

○이병철 위원 그러면 유료, 무료, 경감 이렇게 나뉘져 있나요?

어떻게 나뉘져 있지요?

○인재개발원장 김기홍 일단 기본적으로는 시청이나 구청 기관 내에 계신 분이 사용할 때는 무료가 원칙이고요.

일반 시민들이 교육시설을 이용할 때는 유료가 됩니다.

다만, 체육시설은 테니스장하고 운동장, 축구장을 대관하고 있는데 그건 시민들이 사용할 때도 무료로 하고 있습니다.

○이병철 위원 저는 잘 모르겠더라고요.

대강당, 소강당 나뉘져 있고 이거 시간도 나뉘져 있고, 시간에 따라서 대관료를 징수를 합니까, 아니면 인원에 따라서 합니까?

전부 다 종합적으로 하는 겁니까?

○인재개발원장 김기홍 그러니까 대강당을 4시간 이내 사용할 때는 2만 원인데요.

그런데 이게 일반 시민들이 사용할 때는 2만 원을 내게 돼 있고 시청에 있는

각 부서라든지 거기서 이용할 때는 무료가 되겠습니까.

○이병철 위원 경감할 때는요, 얼마나 경감을 해드리는 거예요?

○인재개발원장 김기홍 여기서 경감은 없고요, 생활관이 있습니다.

전에 교육생들이 숙박을 할 때 사용을 했는데 코로나 때 사용을 안 했고 코로나가 끝나면서 방위사업청이 일부 이전을 해왔습니다.

거기에 있는 직원분들이 숙소 마련에 애로가 있다고 해서, 지금은 방위사업청 직원들이 이용하고 있거든요.

그런데 그게 혁신도시법하고 저희 사용료 징수조례에 의해서 일반인들한테 만약에 대여를 한다고 하면, 대관을 한다고 하면 1일 1만 원인데 80% 경감해서 1일 2천 원 징수하고 있습니다.

○이병철 위원 경감할 때는 전부 다 80%입니까, 기준이?

○인재개발원장 김기홍 방위사업청 직원들 숙소.

○이병철 위원 방위사업청만 그래요?

○인재개발원장 김기홍 예.

○이병철 위원 다른 데는요, 경감할 때, 그것도 퍼센트가 있어요?

○인재개발원장 김기홍 다른 데는 경감 안 됩니다, 숙소 같은 경우에는.

○이병철 위원 숙소 같은 경우는?

○인재개발원장 김기홍 예.

○이병철 위원 국가 또는 대전시가 후원하는 행사나 이런 것들은 경감이 되잖아요.

○인재개발원장 김기홍 이 요금 자체가 1일 1만 원이기 때문에 이미 많이 배려가 된 걸로 생각하고요.

저희 신규 공무원들이라든지 이용할 때도 1만 원 받고 있습니다.

○이병철 위원 그럼 대관료 2만 원 받으면 그 2만 원 받는 데 대관료 인원, 사용하는 인원수는 관계가 없습니까?

10명이든 30명이든 50명이든?

○인재개발원장 김기홍 예, 인원은 상관없습니다.

○이병철 위원 전혀 관계없어요?

○인재개발원장 김기홍 예.

○이병철 위원 어쨌든 이런 규정이 있어야 될 것 같고요.

보니까 2022년도, 2023년도, 2024년도 보면 교육시설을 대관해준 게 2022년도에 1건, 2023년도에 5건, 2024년도에 14건, 계속 늘어나고 있어요.

○인재개발원장 김기홍 예.

○이병철 위원 이게 굉장히 고무적인 것 같은데 시민들의 사용률이 올라간다는 것은 좋은 현상 아닌가요?

어떻게 보시는 거지요?

○인재개발원장 김기홍 아무래도 2022년 같은 경우에는 코로나 여파 때문에 조금 덜 사용한 것 같고요.

작년부터는 코로나 이전 수준으로 대관이 되고 있고 인재개발원에서도 적극적으로 시민들이라든지 각 부서의 수요에 대응하고 있습니다.

○이병철 위원 홍보는 어떻게 하고 있어요, 그러면?

○인재개발원장 김기홍 홍보는 홈페이지가 있습니다.

○이병철 위원 홈페이지.

○인재개발원장 김기홍 시에서 운영하고 있는 OK 예약시스템이라고 시에 있는 전반적인 시설에 대해서 시민들이 이용하는 사이트거든요.

거기에서 온라인으로 신청하게 돼 있습니다.

○이병철 위원 온라인으로, 교육시설이든 체육시설이든 모두 다 그렇습니까, 전부 다?

○인재개발원장 김기홍 체육시설 같은 경우에는 OK 예약시스템으로 되고요.

교육시설 같은 경우에는 대강당이라든지 강의실 같은 거 대관할 때는 아무래도 저희 교육 일정에 따라서 상담해야 될 내용이 있거든요.

그래서 그거는 유선 전화로 저희가 안내하고 예약을 잡지요.

○이병철 위원 직접 찾아가서, 전화나 팩스나 이런 걸로?

○인재개발원장 김기홍 예, 전화로.

○이병철 위원 그럼 교육시설은 OK 예약서비스가 안 된다는 얘기지요?

○인재개발원장 김기홍 예.

○이병철 위원 같이 하면 좋을 것 같은데 제 생각에는, 어쨌든 하여간 많은 사람들이, 많은 시민들이 활용할 수 있도록 사용하려면 어떻게 해야 되는지에 대해서 고민 좀 해보시고, 신청서를 들고 간다는 게 조금 그렇거든요.

온라인 시스템으로 OK 예약서비스에다가 해서 집어넣는 방법도 있잖아요, 서류를.

○인재개발원장 김기홍 교육시설 같은 경우에는 저희가 가장 우선적인 것은 공무원 교육을 위해서 쓰는 거고요.

그리고 그다음으로는 시청이라든지 구청에 있는 어떤 설명회라든지 또 자체적으로 하는 행사 같은 데 사용하는 게 다음 우선순위가 있고 그러면서도 유희가 될 때는 시민들한테 제공하는 개념이 있기 때문에 잘못 예약이 되면 서로 오해가 있을 수가 있기 때문이에요.

약간의 상담 과정은 필요한 것 같습니다.

○이병철 위원 제 생각에 어쨌든 교육시설도 가능하다면 온라인 예약으로 편리하게 예약하는 것도 괜찮을 것 같은데 한번 고려해 보시면 어떻습니까?

○인재개발원장 김기홍 예, 원만하게 잘되는 방법이 있나 한번 찾아보도록 하겠습니다.

○이병철 위원 예, 그리고 보면 조금 아까 말씀드렸지만 체육시설에 대해서 온라인 예약서비스를 하는데 들어가 보니까 운동장이나 테니스장 이런 것들은 예약이 가능한 것 같아요.

그런데 거기 보면 체육시설에 간이 골프연습장이 있더라고요, 맞습니까?
있습니까?

○인재개발원장 김기홍 예, 있습니다.

○이병철 위원 거기는 예약사이트 목록에 없던데 어떻게 되는 거지요, 거기는 예약을 하려면?

○인재개발원장 김기홍 그거는 저희가 대관을 할 만한 수준의 시설이 아니기 때문에 뺐 거고요.

○이병철 위원 그럼 내부 직원들만 사용합니까?

○인재개발원장 김기홍 예, 점심시간이라든지 이용하는데 이게 골프연습장이라고 하지만 사실 거의, 홍보해서 이용해 달라고 할 정도가 안 됩니다.

○이병철 위원 그럼 우리가 흔히 골프연습장 가면 연습 저기 있잖아요.

○인재개발원장 김기홍 예.

○이병철 위원 그런 데하고 비슷하게 해놓았습니까?

○인재개발원장 김기홍 이게 실내.

○이병철 위원 몇 석 정도나 해놨어요?

○인재개발원장 김기홍 5석인데요, 5석인데 흔히 생각하는 실내 스크린 골프연습장 수준이 안 됩니다.

○이병철 위원 알겠습니다.

하여간 좋은 시설들을 시민들에게 개방하는 정책은 아주 바람직한 것 같은데 시민들이 더 많이 알 수 있도록 홍보 좀 많이 해주시고요.

예약이나 신청의 편리성을 감안하셔서 시민의 입장에서 좀 더 고민해 보시기 바랍니다.

○인재개발원장 김기홍 알겠습니다.

○이병철 위원 이상입니다.

○위원장 정명국 이병철 위원님 수고하셨습니다.

또 다른 감사하실 위원님 계십니까?

이용기 위원님 감사하시기 바랍니다.

○이용기 위원 이용기 위원입니다.

30쪽부터 교육세부실적을 한번 봐주세요.

여기 다양한 과정들이 있는데 이 과정 중에서 필수로 들어야 되는 과정이 있고

그냥 선택적으로 들어야 되는 과정이 있나요?

○인재개발원장 김기홍 필수라고 하면 직급이라든지 또 연수에 따라서 듣게 돼 있는 과목이 있습니다, 그게 필수과목이고요, 그것을 충족한 다음에는 지정 안 된 과목도 듣고 그렇게 합니다.

○이용기 위원 정말 다양한 과목들이 있는데 이 중에서 계획했던 것보다 교육 실적이 현저하게 떨어지는 과정들이 있는 것 같아서요.

이렇게 현저하게 떨어지는 과정들 같은 경우에는 다음 연도에 이 과목이 없어 지거나 이렇게 하고 있나요?

○인재개발원장 김기홍 저희가 교육계획을 수립할 때 하반기에 각 부서라든지 구청 쪽의 수요를 조사해서, 또 그러면서 올 한 해 동안 운영했던 실적을 같이 놓고 뺄 것은 빼고 또 추가할 것은 추가하고 하는 그런 과정을 거쳐서 계획을 수립 합니다.

그런데 계획을 수립했는데, 또 수요가 있다고 하더라도 막상 운영하다 보면 약간 계획인원보다 미달되는 경우가 있고요.

그런 경우에는 그 원인이 뭔가 해서 계속 그 규모를 유지할 실익이 없다고 보면 횡수를 줄인다든지 더 많이 수요가 있다고 판단되는 건 횡수를 늘리고요, 신규로 추가 들어오는 게 있기 때문에 효과가 떨어지는 과정은 폐지하기도 합니다.

○이용기 위원 대표적으로 보면 ‘쉬운 공공언어는 국민의 권리’라는 이런 과목이 있는데, 2022년도도 그렇고 2023년도도 그렇고 연속해서 교육실적의 비율이 한 30%대로 현저하게 낮은 것 같아서 이러한 과목들은 만약 계속 유지가 돼야 된다면 모든 직원들이 참여를 할 수 있게끔 독려를 해야 되지 않나 그걸 말씀드리고 또 이 과목 중에서 의미 있게 본 게 2022년도에는 ‘시정의 핵심가치 알기’ 해서 교육계획은 60명으로 돼 있는데 참여인원이 31명이었더라고요.

○인재개발원장 김기홍 예.

○이용기 위원 그리고 보니까 2023년도에는 ‘일류 경제도시 비전 공감’ 해서, 이것도 비슷한 과목 같은데 60명을 계획했는데 실적은 31명, 50%의 참여율이 있었 고요.

2024년도에도 똑같이 ‘일류 경제도시 비전 공감’이라는 과목에서 60명을 계획했 는데 이때는 19명이 참여했어요, 31%.

이러한 과목 같은 경우는 중요한 과목이라고 생각이 드는데 교양과목 중에서, 필수과목이 아닌 교양과목 중에서, 이러한 과목 같은 경우는 많이 수강할 수 있도록 참여 독려를 해야 될 것 같은데 이런 방안을 강구하고 계신가요?

○인재개발원장 김기홍 지금 말씀하신 ‘일류 경제도시 비전 공감’ 같은 경우에는 2024년 실적 같은 경우에는 지금 9월까지라요, 10월, 11월에 추가로 또 교육이 있어서 아마 그 숫자보다는 높을 거라고 생각합니다.

그리고 꼭 필요한 과정 같은 경우에는 숫자가 적더라도 유지해야 되는 그런 측면이 있습니다.

○이용기 위원 그런 것처럼 꼭 유지해야 되는 과목들이 있잖아요.

그런 과목들을 많이들 참여할 수 있도록, 강제성을 따지는 않지만 많이 참여할 수 있도록 독려를 해야 되지 않나 하는 것을 말씀드리고 또 특이하게 보이는 게 35쪽에 ‘개인정보보호법의 이해’ 이런 과목 같은 경우는 교육계획은 110명인데 실적은 2,945명, 비율은 한 2,677% 이렇게 되어 있는데 이건 당연히 사이버교육이다 보니까 교육을 듣고 하는 것에서는 큰 문제점이 없다고는 생각이 드는데 애초에 계획을 잘못 세운 것이지 않나, 당연히 사이버교육이니까 교육을 진행하는 데는 큰 문제점이 없었겠지요.

○인재개발원장 김기홍 예, 사이버 같은 경우에는 100명이 듣든 아니면 1천 명이 듣든 비용 측면에서는 아무 문제가 없는 거거든요.

다만 계획 수립한 이후에 시나 구나 또 정부에서 특정 사이버 과정에 대해서 꼭 언제까지 전 직원들이 다 들어야 된다 그런 시책이 있을 수가 있습니다.

그래서 그런 부분이 약간 불일치한 측면이 있고요, 어쨌든 교육계획에 좀 착오가 있었던 건 맞는 것 같습니다.

○이용기 위원 그리고 99쪽 보면 특화시책 교육 개설 해서 지역특화 과정이 있더라고요.

이 과정 같은 경우에 2024년도 교육계획과 교육실적을 보니까, 그건 55쪽에 있습니다, 2024년도부터 시작한 과정이지요, 지역특화.

○인재개발원장 김기홍 여기 ‘과학도시 대덕특구탐방’이나 지역특화는 전부터 있었고요, 과정 중에 새로 들어온 것도 있고 합니다.

○이용기 위원 이런 과정 또한 참여율이 많이 부족한 것 같아서.

○인재개발원장 김기홍 이것도 9월 말까지라 계획인원이 10월하고 11월에 이루어지는 부분도 있습니다.

그래서 연말 되면 많이 올라갈 것으로 생각합니다.

○이용기 위원 어쨌든 더 기간이 남았다고 말씀하시니까요, 남은 기간 동안 많은 공무원분들께서 교육에 참여할 수 있도록 독려 좀 해주시길 바랍니다.

○인재개발원장 김기홍 예, 알겠습니다.

○이용기 위원 이상입니다.

○위원장 정명국 이용기 위원님 수고하셨습니다.

또 다른 감사하실 위원님 계십니까?

안경자 위원님 감사하시기 바랍니다.

○안경자 위원 행정사무감사 준비하시느라 원장님을 비롯한 공직자 여러분 애 많이 쓰셨다는 말씀드립니다.

존경하는 이용기 위원님께서 질의하신 내용에 추가해서 질의를 드리도록 하겠습니다.

저도 같이 보니까 사이버교육과정이 30% 미만대 참여율이 다수 있더라고요, 제로도 있더라고요.

그것과 그다음에 강의 만족도가 3점대 이하도 있더라고요.

이것에 대한 향후계획에 대해서 말씀 좀 해주세요.

○인재개발원장 김기홍 여기 교육내용 중에 사이버교육은 우리 시에서 만드는 게 아니라고요, 정부에서 만들어서 전국 시·도에다가 다 무상으로 제공합니다.

그래서 여기 사이버과목 같은 경우에는 정부에서 추가하고 폐지하고 하는 것은 연초에 다 조정해서 효과가 떨어지는 과정은 폐지하고 또 새롭게 과목을 추가해서 각 시·도에서 이용하고 있습니다.

○안경자 위원 그러면 대전시에서 직접 관할하는, 직접 기획하고 교육하는 과정이 그러면 어느 것인지 좀 말씀해 주실래요?

중견리더과정이라든지 그게 있던데, 대면교육이.

○인재개발원장 김기홍 집합교육은 100% 저희가 하고요, 사이버교육 중에 외국어하고 자격증 과정이 있습니다.

그건 시에서 자체적으로 하고 있습니다.

○안경자 위원 그건 자체적으로 하고 집합교육은 100% 대전시에서 한다는 말씀이지요?

○인재개발원장 김기홍 예.

○안경자 위원 그러면 거기에서 그 과목 중에 제가 지난번에 훈련계획을 받은 것 중에 ‘저출생 고령사회의 이해’라는 과목이 있어요.

이것도 국가에서 한 건가요?

○인재개발원장 김기홍 집합교육 같은 것은 저희가.

○안경자 위원 이게 집합교육인가요?

‘저출생 고령사회의 이해’, 제가 왜 이걸 여쭙냐면 지금 저출산고령사회위원회는 있는데 사실 저출생이라는 용어는, 저출생과 저출산은 다르잖아요.

그래서 이 저출생이라는 용어를 쓴 특별한 이유가 있는지 여쭙보는 겁니다.

○인재개발원장 김기홍 저도 얼마 전까지는 저출산으로 많이 들었거든요.

그런데 언제부턴가 또 저출생이라고 공식적으로 사용하고 있는 걸로 알고 있습니다.

○안경자 위원 발표를 한 것 같은데요, 정부에서 저출생이 아니라 공식용어는 저출산 고령화 사회라고 이렇게 한번 발표를 한 적이 있는 것 같은데 지금 여기에는 저출생이라고 표현이 되어 있어서, 저출생은 출생률을 기본으로 한 통계이고 저출산은 한 엄마가 아기를 낳을 수 있는 그런 비율을 얘기한 거거든요, 그렇지

요?

○인재개발원장 김기홍 예.

○안경자 위원 그래서 용어에 대해서 그냥 어떤 논의 없이 이것을 사용하신 건가요, 그러면?

○인재개발원장 김기홍 이걸 저희가 만든 과정이 맞고요, 한번 이것 확인해서 개선하도록 하겠습니다.

○안경자 위원 한번 회의를 거쳐서 용어 정리가 정확했으면 좋겠다는 말씀을 드리고요.

그다음에 교육 중에 ‘대청호 오백리길 탐방’이라는 게 있어요.

그것도 인재개발원에서 기획한 거지요?

○인재개발원장 김기홍 예, 아까 나온 내용에 지역특화과정.

○안경자 위원 그런데 교육시간 및 방법에서 보니까 참여인원이 16명, 생태 탐방을 3명씩 가나요?

지금 보니까 대청호 오동선 생태 탐방 3명, 촬영지 탐방 3명, 역사 투어 3명, 오감만족 4명, 산성 트레킹 3명 이렇게 간다는 말씀인가요?

○인재개발원장 김기홍 그건 제가 한번 자료를 보고 말씀드리겠습니다.

이것은 시간입니다.

○안경자 위원 아, 강의시간을 말씀하신 거예요?

○인재개발원장 김기홍 예.

○안경자 위원 그러면 참여인원은.

○인재개발원장 김기홍 같이 움직입니다.

○안경자 위원 전부 다 움직이신 거예요?

○인재개발원장 김기홍 예.

○안경자 위원 알겠습니다.

그리고 강사가 279명이더라고요, 어떤 기록을 보면 371명이고.

강사 보유 371명 중에 279명이 강의를 하신 건가요?

강사 보유현황이 있을 것 같은데요.

○인재개발원장 김기홍 저희가 제출한 감사자료에 의하면 9월 말까지 강의하신 분이 금년도 같은 경우에 371명입니다.

○안경자 위원 올해는요?

○인재개발원장 김기홍 예, 그리고 저희가 데이터베이스라고 해서 기왕에 계속 강의실적이 있다든가 그런 분들을 다 데이터베이스로 했는데 그게 한 3,600명 정도 됩니다.

○안경자 위원 그런데 저한테 주신 자료는 293명이에요.

○인재개발원장 김기홍 그건 아마 6월 말 현재인가 그때인 것 같습니다.

○안경자 위원 강의한 분들만 주신 거예요?

제가 강사현황을 달라고 그때 그랬었거든요.

○인재개발원장 김기홍 금년도 강의하신 분 같습니다.

○안경자 위원 강사는 그러면 몇 분 보유하고 있으시다고요?

○인재개발원장 김기홍 데이터베이스로 한 3,600명 정도.

○안경자 위원 그런데 보통 교육 갔다 오신 분들이 되게, 과목마다 다르겠지만 만족도 5인 것은 아주 드물고 졸린 강의들이 많다 그런 이야기도 하시더라고요.

그런데 그때 한번 말씀하신 게 강의료 문제를 얘기하셨던 것 같아요.

그런데 강의료가 충대하고 대덕대하고 다른가요, 교수들 강의비가요?

1급·2급·3급의 차이이지 학교별 차이는 없지 않나요?

○인재개발원장 김기홍 직위에 따라 다르고요, 만약 공무원 같으면 4급 강사하고 5급 강사하고.

○안경자 위원 행자부 기준에 따라서 되는 거잖아요, 그렇지요?

○인재개발원장 김기홍 예.

○안경자 위원 행자부 기본 규정에 따라서 가는데, 제가 보니까 학교가 조금, 표현하기는 그렇지만 강사진이라고 해야 되나요, 그게 상위 편중은 아니고 좀 중위 편중이라고 해야 되나 그런 게 있는 것 같아요.

그런데 강의점수도 별로 좋지 않으시더라고요.

그런데 이런 분들은 내년에 강의를 다시 모시나요?

규정이 어떻게 되어 있어요?

그러니까 모시려면 3,600명 중에 강의를 300명 정도 하면 3점대는 내년에는 안 부른다든지 뭔가 규정이 있어야 될 것 아니에요?

○인재개발원장 김기홍 저희가 자체적으로 운영하는 것은 기준이 있긴 합니다.

○안경자 위원 그냥 친해서 부르는 건 아니고요?

○인재개발원장 김기홍 예?

○안경자 위원 친해서 부르는 건 아니고요?

○인재개발원장 김기홍 그렇지는 않습니다, 교육생들한테 그 과정이 끝나면 조사를 하거든요.

○안경자 위원 그걸 지금 받았어요, 받았는데 3점대가 있는데 이분들은 어떻게 하시냐고요.

○인재개발원장 김기홍 그분들은 배제하도록 합니다.

○안경자 위원 역대에 어떻게 이걸 추진을 해오셨냐고 질의드리는 겁니다.

역대에, 강의 만족도는 우리가 강의 들을 때마다 하는데 3점대가 나오는 강사들에 대해서는 매번 어떻게 처리가 되었었는지 여쭙보는 겁니다.

○인재개발원장 김기홍 그런데 이게 5점 만점에 저희가 보통 하면 3점으로 보

거든요.

그래서 일단은 무조건 배제하는 것은 3점 미만입니다.

그리고 3점 이상이면 일단은 계속 기회를 주도록 노력하고요.

그런데 그것보다는 아무래도 4점 이상 그렇게 되는 게 교육생들한테는 바람직하다고 생각해서 하위권은 좀 더 축소해 나가는 그런 방향으로, 기계적으로 3점대는 무조건 배제하고 그건 아닙니다.

○안경자 위원 그것에 대한 구체적인 규정도 없는 것 같습니다.

제가 왜 이 말씀을 드리냐 하면, 인재개발원이잖아요, 최소한 대전시 공직자들이 교육을 받고 싶고 교육을 갔다 와서 뭔가 변화를 추구하기 위해서 인재개발원이 있다고 생각을 합니다.

그런데 저도 얘기를 들어보면 그렇게 큰 만족도가 있다고 말씀하시는 분은 그렇게 많지 않은 것 같은데 거기에 대해서 원장님 어떻게 생각하십니까?

○인재개발원장 김기홍 제가 느끼는 거로는 그래도 교육받고 나서 만족도가 그리 나쁘진 않다고 생각하거든요.

그래도 위원님께서 이렇게 말씀하시는 부분, 기왕이면 똑같은 시간을 교육에 참여했으면 더 높은 수준으로 어떤 보람도 있고 또 남는 것도 있고 하는 게 맞는 것 같습니다.

그래서 강사 만족도에 대해서는 앞으로 좀 더 엄격하게 기준을 적용하는 걸로 노력하겠습니다.

○안경자 위원 매년 강사들을 초빙할 때 기준이나 회의과정을 거치지 않고 그냥 담당자가 초빙을 합니까, 아니면 연간 계획이 나오니까?

○인재개발원장 김기홍 저희 과정이 연말에 교육계획이 수립되면 일단 유지되던 과정은 기존에 강의 들어오셨던 분들이 들어가는 게 맞는 것 같고요, 신규로 개설되는 과정 같은 경우에는 과정이나 과목에 대해서 수요를 낸 시청 부서라든지 아니면 다른 기관이 있습니다, 그러면 그 기관에서 강사를 추천하기도 하고요, 그렇습니다.

○안경자 위원 아니 그러니까, 어떤 특별한 거국적인 계획이 아니라 해오시던 그 관습대로 하시는 것 같아요.

제가 느끼기에는 그럴 수밖에 없는 구조다 생각을 한 건 30명 중에 대전시청 공직자 수에 비해서 인재개발원에 근무하시는 분들이 많다면 많고 적다면 적은데 자기 업무를 보니까 교수법이라든지 교육과정이라든지에 투입되는 인원은 14명 정도고 나머지는 취사, 청사 관리, 월급 주는 것, 이런 거더라고요.

그래서 어떻게 보면 교육의 퀄리티를 높이기 위한 인원은 너무 협소하기도 하고 또 어떻게 보면 체계적인 교육이라고 해야 되나요, 새로운 변화에 따른 체계적인 교육과정이나 교육계획에 대해서 조금은 느슨하지 않나 생각하는데 원장님은

어떻게 생각하십니까?

○인재개발원장 김기홍 그것은 많은 분들이 염려해 주시고 또 위원님께서도 말씀해 주시니까 제가 여기서 말씀드리는 것은 사실은 양질의 교육을 운영하기 위해서는 공급자도 상당히 중요하거든요.

그런데 여기가 공무원 교육을 담당하는 데 있어서 전문성 같은 것은 사실 요구하지 않습니다.

그래서 보직 배치하는 다른 데하고 마찬가지로 인재개발원에 와서 교육 운영을 담당하게 되고 그 기간도 길지 않게 1년 내외면 인수인계가 이루어지고 하다 보니까 체계적이고 계속 개선돼 나가는 그런 모습을 보이는 데는 한계가 있다고 생각하고요.

그래서 지금까지 생각한 것은 최소한 교육 운영하는 데는 희망자에다 약간의 어떤 자격요건, 그런 걸 두는 게 바람직한 것 같고 또 일단 여기 배치되면 한 2년 정도는 안정적으로 있으면서 초반 6개월 정도는 공무원 교육 운영에 대한 것도 배우는 그런 게 선행돼야 되고 그런 게 바람직하다고 생각합니다.

○안경자 위원 그래서 저는 다른 분들 근무기간도 제가 조사를 했잖아요.

그래도 인재개발원은 원장님이 오래 근무를 하셨어요.

그래서 더 자세히 들여다봤어요.

그런 애로점도 있으시겠지만 그래도 가장 오래 근무를 하셨으니까 2025년도 계획은 정말로 과감하게 개선할 건 개선하고 새로운 모습으로 갔으면 좋겠다고 생각하는데 우리 원장님은 어떻게 생각하세요?

물론 그렇다고 해서 지금 막 갑자기 인원이 늘어나고 갑자기 인원이 바뀔 수는 없잖아요.

현 상황에서 최선의 방법을 택해야 된다고 생각하는데 원장님의 계획을 좀 듣고 싶습니다.

○인재개발원장 김기홍 다른 위원님들도 말씀하신 것처럼 과정이 개설했으면 계획 인원에 맞게 최대한 참여할 수 있는 계획이 되어야 되는 게 가장 우선되는 것 같고요, 그래서 지금까지 운영 성과라든지 그런 걸 검토해서 최대한도로 근사한 계획이 되도록 하겠습니다.

○안경자 위원 내년 업무보고 때는 새로운 계획들이 올라오고 새로운 과정들, 강사도 뭔가 조금 더 확보가 되고 교육의 횟수가 중요한 게 아니라 한 번이라도 사람을 변화시킬 수 있는 교육이 필요하다고 생각을 합니다.

원장님 제가 본 게 3년 차니까 원장님의 지도력 아래 원이 새롭게 태어나는 게기가 되었으면 좋겠다는 생각으로 내년에는 이 책자가 좀 과감하게, 그다음에 행정사무감사자료가 획기적으로 바뀔 수 있기를 바랍니다.

그래야 대전의 공직사회에 새로운 바람이 불리라 생각을 합니다.

부탁드리겠습니다.

○인재개발원장 김기홍 알겠습니다.

○안경자 위원 이상입니다.

○위원장 정명국 안경자 위원님 수고하셨습니다.

또 다른 감사하실 위원님 계십니까?

(「없습니다.」 하는 위원 있음)

제가 한 가지 간단한 질의드리겠습니다, 원장님.

과정별 교육 운영실적이라고 29쪽에 있지요, 그걸 보면 2022년도부터 2024년도를 보면 집합교육이 2022년도에는 82%, 사이버교육은 130%, 2023년도 집합교육이 84%, 사이버교육이 99%, 2024년도에는 집합교육이 54%예요, 사이버교육이 100%예요.

이걸 보면서 원장님 느끼시는 게 있나요?

○인재개발원장 김기홍 사이버교육 쪽이 좀 들쭉날쭉한 측면이 있습니다.

○위원장 정명국 보통 선호도가 사이버교육이 높지요?

○인재개발원장 김기홍 증가 추세에 있습니다.

○위원장 정명국 이 이유가 뭐라고 생각하실까요?

○인재개발원장 김기홍 그러니까 사이버교육이 당초계획 대비해서 실적 측면이 어떤 흐름이 있거든요, 추세가 있는데 그 증가추세를 계획에 반영을 못 한 것 같습니다.

○위원장 정명국 그러니까 보통 보면 우리가 바쁜 업무 때문에 진짜 사이버를 하는지, 사이버가 좋아서 사이버를 하는지, 사실 이런 것을 조사해 본 적이 있으신가요?

○인재개발원장 김기홍 사이버 증가 추세의 가장 큰 것은 공무원들이 들어야 될 필수과목이 많거든요.

성인지교육이라든지 성폭력 예방, 통일교육, 청렴교육 그런 게 대부분이 사이버교육으로 의무화돼서 점점 강화되고 있습니다.

그래서 그것은 의무이기 때문에 증가 추세에 있는데 전에는 필수적으로 지정된 사이버교육을 듣기에는 인재개발원에서 다 수용을 못 했습니다.

그래서 다른 정부기관이라든지 다른 개설된 기관에 가서 들었기 때문에 반영이 안 됐던 게 2023년, 2024년 진행되면서 인재개발원 개설된 사이버과목으로 더 수용이 가능하게 됐고요, 그래서 실적에 좀 집중이 된 것 같습니다.

○위원장 정명국 그래서 저는 이걸 직원분들 대상으로 설문조사를 할 필요성이 있다고 봅니다.

그래서 설문조사 결과를 가지고 집합교육 콘텐츠를 개발한다든지 사이버교육을 강화한다든지 하는 교육정책이 필요할 것 같아요.

그런데 제가 이렇게 이 조사를, 30쪽을 한번 보겠습니다, 30쪽 보면 특이한 사항들이 있어요.

30쪽에 보면 연번 6번에 보면 ‘MZ세대 공무원 역량강화’, 실적이 72%, 32쪽에 연번 44번을 보면 ‘주니어 힐링캠프’는 100%, 42쪽 연번 6번 ‘주니어공무원 역량강화’는 55%, ‘주니어 실전 캠핑’은 100%예요, 54쪽도 마찬가지로 역량강화는 41%, 실전 캠핑은 76.7%라는 게 있어요.

그렇지요, 원장님?

○인재개발원장 김기홍 예.

○위원장 정명국 이게 자연차 공무원이나 신규 공무원인 것 같은데 차이가 좀 많이 나는 것 같아요.

캠핑 같은 경우는 캠핑 자가 들어가면 100% 가까이 나오는 것 같고 역량강화 같은 경우는 좀 어려운 것 같아요, 제가 들어보니까.

그러면 굉장히 낮아요.

저는 이것에도 좀 문제점이 있지 않나 하는 생각이 드는데 원장님 어떻게 생각하세요?

○인재개발원장 김기홍 아무래도 강의실에서 하는 과정보다는 현장에 나가서 체험하고 하는 과정이 좀 선호도가 높은 게 사실입니다.

○위원장 정명국 저는 이 프로그램이 잘못됐다고 하는 건 아닙니다.

열심히 일을 하셨으니까 교육받으면서 힐링을 할 수도 있습니다.

그런데 저는 제안을 드리면 이 두 가지를 같이 믹스를 하면 어떨까 하는 그런 생각이 들어요.

왜냐하면 이게 현저하게 차이가 많이 납니다, 역량 자가 들어가면 굉장히 어려워하시는 것 같고 캠핑 자가 들어가면 굉장히 선호도가 높아요.

저는 캠핑 프로그램 자체가 잘못됐다는 건 아닙니다.

하지만 이 두 가지에 대해서 일부 믹스가 필요하지 않나, 원장님 어떻게 생각하세요?

○인재개발원장 김기홍 역량교육도 꼭 필요한 과정이고 그래서 아무래도 덜 부담이 되도록 설계하도록 하겠습니다.

○위원장 정명국 어쨌든 두 가지의 어떤 수업의 목적은 다릅니다.

실질적으로 목적은 약간 다르겠지만 어느 정도의, 2개의 프로그램을 클래버한다면 효과가 더 날 것 같다는 생각이 들어요.

이 부분은 한번 설계하실 때 검토를 해주시기 바랍니다.

○인재개발원장 김기홍 예.

○위원장 정명국 이상입니다.

또 다른 감사하실 위원님 계십니까?

(「없습니다.」하는 위원 있음)

감사하실 위원님이 안 계시므로 감사를 마치겠습니다.

동료위원 여러분 그리고 인재개발원장을 비롯한 관계공무원 여러분, 수고 많으셨습니다.

인재개발원 행정사무감사를 마치면서 몇 가지 당부 말씀드리겠습니다.

인재개발원은 시대 변화에 유연하게 대응하는 인재 양성을 위해 신규 공무원들에게는 올바른 공직관 함양과 직무역량 강화를 위한 교육을 실시하고 중견 공무원에 대해서는 정책현장 수요를 반영한 실무중심 교육을 중점적으로 실시하여 능력 있고 공직자로서 소양을 갖춘 인재상을 확립하는 등 시민 여러분이 신뢰할 수 있는 공직사회를 만드는 데 노력해 주시기 바랍니다.

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

이상으로 인재개발원 소관 업무에 대한 2024년도 행정사무감사 종료를 선언합니다.

(11시 24분 감사중지)

(14시 01분 감사계속)

○위원장 정명국 의석을 정돈하여 주시기 바랍니다.

감사를 속개하겠습니다.

계속해서 감사 일정에 따라 인사혁신담당관 소관 업무에 대하여 감사하겠습니다.

2. 인사혁신담당관

○위원장 정명국 「지방자치법」 제49조 및 같은 법 시행령 제41조와 「대전광역시의회 행정사무 감사 및 조사조례」에 따라 인사혁신담당관에 대한 2024년도 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 임해 주시고 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 증언을 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.

조성직 인사혁신담당관 발언대로 나오셔서 선서하시기 바랍니다.

○인사혁신담당관 조성직 선서!

본인은 대전광역시의회 행정자치위원회 2024년도 행정사무감사에 임함에 있어 성실하게 감사를 받을 것이며 또한 증인으로서 증언을 함에 있어서는 「지방자치법」 제49조와 「지방자치법 시행령」 제41조 및 「대전광역시의회 행정사무감사 및 조사조례」가 정하는 바에 의하여 양심에 따라 숨김과 보탬이 없이 사실 그대로 말하고 만일 거짓이 있으면 위증의 벌을 받기로 맹세하고 이에 선서합니다.

2024년 11월 14일

인사혁신담당관 조성직

(인사혁신담당관 조성직, 정명국 위원장에게 선서문 전달)

○위원장 정명국 자리에 앉아주시기 바랍니다.

다음은 업무보고를 청취하겠습니다.

조성직 인사혁신담당관께서는 업무보고하시기 바랍니다.

○인사혁신담당관 조성직 인사혁신담당관 조성직입니다.

존경하는 행정자치위원회 정명국 위원장님 그리고 위원님 여러분, 연일 바쁘신 의정활동 중에도 인사혁신담당관 업무에 깊은 관심과 성원에 진심으로 감사드리며 인사혁신담당관 소관 2024년 주요업무보고에 대해 보고드리겠습니다.

보고드릴 순서는 일반현황부터 2024년도 추진실적 및 2025년도 추진계획 순입니다.

먼저, 229쪽 일반현황입니다.

(주요업무보고서는 부록에 실음)

이상으로 인사혁신담당관 소관 2024년도 주요업무보고를 마치며 인사혁신담당관 전 직원은 대한민국 과학수도 일류 경제도시 대전이 실현될 수 있도록 공감과 신뢰의 인사 운영을 위해 최선을 다하겠습니다.

앞으로도 위원장님과 위원님들의 더 많은 관심과 아낌없는 조언을 부탁드립니다.

감사합니다.

○위원장 정명국 조성직 인사혁신담당관 수고하셨습니다.

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

이병철 위원님 감사하시기 바랍니다.

○이병철 위원 조성직 담당관님 반갑습니다.

그 외 공직자 여러분, 감사 준비하시느라고 수고 많으셨습니다.

간단하게 하나만 질의드릴게요.

지금 보면 합리적인 인사제도 운영 요구 이런 것들도 있었고 보면 예전에 똑같은 얘기입니다.

선호하는 부서하고 기피하는 부서들이 나뉘져 있나 보지요?

○인사혁신담당관 조성직 예, 맞습니다.

선호부서하고 기피부서 달리 운영을 하고 있습니다.

○이병철 위원 선호부서하고 기피부서는 왜 선호하고 왜 가기 싫어하는지에 대해서 담당관님은 다 파악하고 계십니까?

○인사혁신담당관 조성직 예, 일단은 기피부서라든지 격무부서는 사실 지원부서가 아니라고 보시면 되고요.

사실 민원도 많고 그런 부서를 격무부서, 기피부서로 분류하고 있습니다.

직원들 자체가 거기로 가기를 꺼려하는 경향이 있습니다.

○이병철 위원 예, 감사 자료에 보면 격무·기피부서 선정계획을 4월에 수립을 한다, 6월에 선정을 한다 이렇게 돼 있어요.

선정이 된 거지요?

○인사혁신담당관 조성직 예, 맞습니다.

○이병철 위원 자연재난팀 등을 비롯해서 14개 팀을 선정을 했어요, 보니까, 그렇지요?

○인사혁신담당관 조성직 예, 맞습니다.

○이병철 위원 14개 팀 대충 어떤 부서들입니까?

한 두세 개만, 서너 개만 얘기해 보시지요, 한번.

○인사혁신담당관 조성직 교통국에 있는 주차관리팀하고 시내버스정책팀, 택시행정팀 이렇게 보시면 되겠습니다.

○이병철 위원 이거 자료에 보면 ABC 등급으로 나뉘져 있더라고요.

○인사혁신담당관 조성직 예, 맞습니다.

○이병철 위원 A등급하고 C등급하고, A등급을 더 기피하는 겁니까, 쉽게 말하면 C등급을 더 기피하는 겁니까?

○인사혁신담당관 조성직 A등급을 더 기피하고 있습니다.

○이병철 위원 A등급이 제일 안 좋게 본다, 쉽게 말하면?

○인사혁신담당관 조성직 예, 맞습니다.

○이병철 위원 그런 표현인 거지요, 그러면?

○인사혁신담당관 조성직 예.

○이병철 위원 점수를 매겨서 운영을 합니까, 그러면?

○인사혁신담당관 조성직 예, 맞습니다.

○이병철 위원 근무성적평정이나 이런 부분에 대해서 가점을 준다고 돼 있고 여기 보면 대전시 평정업무 처리지침을 10월에 개정한다고 돼 있어요.

개정이 됐습니까, 그러면?

○인사혁신담당관 조성직 예, 됐습니다.

○이병철 위원 됐습니까?

상여금이나 성과급이나, 직무급을 선발해서 우대를 해준다 이런 부분들이 전부 다 개선돼서 개정이 된 겁니까?

○인사혁신담당관 조성직 예, 맞습니다.

○이병철 위원 그러면 이 격무·기피부서팀이나 이런 것들은 어떤 과정을 거쳐서 선정을 합니까?

○인사혁신담당관 조성직 일단 실·국별 선정위원회를 만들었습니다.

그래서 실·국별로 가장 힘든 부서를 자체적으로 벌써 조사를 했고요.

그다음에 그 조사한 총 60개 팀을 대상으로 해서 저희가 전체 직원을 설문조사를 했습니다.

마찬가지로 저희 과하고 평가팀에서 별도로 직무분석을 통해서 실질적으로 그 과가, 그 팀이 힘든지에 대해서 조사를 해서 전체 60개 팀을 다시 한번 분석을 했더니 상단에 있는 ABC로 나뉘어서 저희가 14개 팀을 선정한 바 있습니다.

○이병철 위원 선정위원회는 어떻게 구성이 돼 있어요?

직원들로 돼 있습니까, 아니면 외부 인사들도 참여를 합니까?

○인사혁신담당관 조성직 실·국별이니까 실·국에서 자체 선정하고요.

직원들이 그 업무를 알기 때문에 별도로 실·국에서 직원들끼리 하는 거지요.

○이병철 위원 모든 직원들이 참여하지는 않을 거 아닙니까?

○인사혁신담당관 조성직 그렇지요.

○이병철 위원 국장님이든 실장님이든 과장님이든 몇몇 분 할 거 아닙니까?

○인사혁신담당관 조성직 예, 자체적으로 운영을 하고 있고요.

그러니까 실·국의 필드의 목소리를 한번 들어보겠다고 해서 저희가 한 거고요.

○이병철 위원 자체적으로 하게 되면 이게 뭐 효율성이 있나요?

본인들은 어떤 부분, 저 같아도 마찬가지로인데 내가 하는 일 다 어렵다고 생각하지 쉽다고 생각하는 사람이 있나요?

○인사혁신담당관 조성직 그러니까 실·국에서 본인들 팀을 제외한 나머지 팀

선정을 먼저 하는 거고요, 공정성을 위해서.

그다음에 나중에 저희가, 아까 말씀드렸다시피 저희 전체 직원을 대상으로 해서 다시 한번 체크한 거고 인사위원회에서 맨 마지막에 다시 한번 해서 3단계를 거쳐서 최종적으로 선정된 팀입니다.

○이병철 위원 본청의 전 직원들한테 의견을 묻는 겁니까, 그러면?

○인사혁신담당관 조성직 맞습니다.

○이병철 위원 그래요, 그러면 실·국에서 추천해준 자료를 가지고 자체적으로 인사조직부서에서 분석을 하고.

○인사혁신담당관 조성직 예, 맞습니다.

○이병철 위원 그 결과를 가지고 직원들에게.

○인사혁신담당관 조성직 설문조사하고.

○이병철 위원 기피부서 선택을 하고 그리고 나서 설문조사를 하고 이렇게 되는 겁니까?

○인사혁신담당관 조성직 예, 그리고 나서 인사위원회에서 최종결정합니다.

○이병철 위원 인사위원회에서, 그러면 종합검토는 인사위원회에서 하는 거네요?

○인사혁신담당관 조성직 예, 맞습니다.

○이병철 위원 그러면 그 조직분석 직무 검토결과에 대해서 보고서가 있습니까?

○인사혁신담당관 조성직 예, 있습니다.

○이병철 위원 있습니까?

그러면 최종적으로 인사위원회에서 결정을 하고 격무·기피부서의 선정에 대한 것은 마지막에 인사위원회 회의록도 남아 있겠네요?

○인사혁신담당관 조성직 예, 맞습니다.

○이병철 위원 그래요, 그러면 자료 좀 부탁드립니다.

조금 아까 말씀드린 조직분석 보고서와 인사위원회 회의록을 자료 요청 부탁드립니다, 위원장님.

○위원장 정명국 조성직 인사혁신담당관께서는 이병철 위원님이 요구하신 자료를 신속정확하게 작성하여 제출하시기 바랍니다.

○인사혁신담당관 조성직 예, 알겠습니다.

○이병철 위원 담당관님, 격무·기피부서를 선정해서 직원들의 사기를 진작시키는 건 정말 잘하신 일이다 이렇게 생각을 하고요.

그런데 제가 봤을 때는 이게 오래전에 시장님의 지시사항이었던 걸로 제가 들었는데 맞습니까?

○인사혁신담당관 조성직 예, 맞습니다.

○이병철 위원 그래서 너무 신속하게 처리가 됐나요?

○인사혁신담당관 조성직 직원들의 목소리도 많이 컸고요.

○이병철 위원 어쨌든 하여간 이런 결과만 가지고 반영하는 건 너무 비전문적이지 않나 이런 생각도 들어요.

자체적으로 하는 것도 좀 그렇고, 하여간 전문적인 기법을 통해서 외부 전문가도 참여해서 직무 분석을 하고 그 결과를 가지고 직원들의 의견도 수렴하는 절차가 필요하지 않겠나 이런 생각도 들고요.

좀 더 공정하고 객관적이라는 평가를 받을 수 있는 그런 과정으로 해서 진행이 됐으면 좋겠다 이런 말씀을 드립니다.

담당관님 어떻게 생각하십니까?

○인사혁신담당관 조성직 예, 지금 위원님 말씀하신 대로 향후에 저희가, 1년에 한 번씩 하는 거니까 내년도에는 말씀하신 대로 저희가 전문가 분석을 통해서 그 프로세스를 한번 담도록 노력하겠습니다.

○이병철 위원 예, 물론 어떤 방법으로 하든 간에 불만은 다 나올 겁니다, 그렇지요?

하지만 그걸 최소화할 수 있는 방법이 있다면 한번 검토해 보는 게 좋지 않을까 생각이 들고요.

여기 보니까 2년 후에 재지정한다고 돼 있어요, 맞습니까?

○인사혁신담당관 조성직 예.

○이병철 위원 2년마다 이거를 재지정합니까?

○인사혁신담당관 조성직 사실 이 자체가, 재난대응 같은 경우가 저희가 업무별로 보면 대시민 민원 쪽도 있고 또 재난대응 쪽도 있고 홍보라든지 내부 지원파트에서 조금 힘든 파트도 있습니다.

예를 들어서 감사실의 조사팀 같은 경우에는 서로 가려고 하지 않는데 그런 것들이 시대가 흘러가면 또 다시 격무·기피부서가 바뀔 수 있으니까 그래서 약간 텀을 뒀다가 다시 또 선정하고 선정하는 것이 바람직할 것 같아서 저희가 그렇게, 한 번 세팅해놓고 계속 갈 수는 없으니까요.

○이병철 위원 어쨌든 기피부서가 있다고 해도 안 갈 수는 없지 않습니까?

○인사혁신담당관 조성직 맞습니다.

○이병철 위원 누구나 돌아가면서 한 번씩은 가야 될 거고 의회도 마찬가지입니다.

윤리특별위원회 같은 거 남을 징계하는 일에 잘 참여 안 하려고 하는 거랑 똑같잖아요.

○인사혁신담당관 조성직 예, 맞습니다.

○이병철 위원 의미는 똑같은 거고요.

어쨌든 2년 후에 재지정하신다고 하니까 다음에 재지정하실 때는 객관적이고 공정한 방법으로 선정할 수 있도록 노력해 주시기 바랍니다.

○인사혁신담당관 조성직 예, 알겠습니다.

○이병철 위원 이상입니다.

○위원장 정명국 이병철 위원님 수고하셨습니다.

또 다른 감사하실 위원님 계십니까?

이용기 위원님 감사하시기 바랍니다.

○이용기 위원 이용기 위원입니다.

감사자료 42쪽부터 보시면 임기제 공무원 채용현황에 대해서 질의드리겠습니다.

여기에 보면 개방형 직위 채용현황이 있는데요.

○인사혁신담당관 조성직 예.

○이용기 위원 이 개방형 직위는 보통 어떤 사람 위주로 채용을 하게 되나요, 어떤 부서 위주로?

○인사혁신담당관 조성직 개방형 직위는 저희가 전문성을 특히 요구하는 자리로 해서 지정을 해서 운영을 하고 있습니다.

현재 7개 직위로 지정을 해서 저희가 운영하고 있습니다.

○이용기 위원 개방형 직위는 전문성이 필요한 직위를 사회에서 채용해서 하는 걸로 알고 있는데.

○인사혁신담당관 조성직 예, 맞습니다.

○이용기 위원 이 부분에 있어서 이 부분 외에도 전문성을 더 필요로 하는 부서들이 있다고 생각이 되는데 또 어떠한 부서가 있을지 담당관님께서 생각하신 부분이 있으실까요?

○인사혁신담당관 조성직 7개 직위가 있고요.

다른 특·광역시에 한번 조사를 했는데 약간 지역마다 특성이 있습니다.

그러니까 지역에서 지방자치마다 특성을 갖고 주력으로 해서 하는 파트가 있는데요.

저희 같은 경우에는 새롭게 민선 8기 들어와서 미래전략파트라든지 국가산단이라든지 이런 쪽에 전문성, 약간 더 푸싱을 하니까 그쪽에 포인트를 줘야 되지 않을까 싶은 개인적인 생각이 들고 있습니다.

○이용기 위원 방금 담당관님께서 말씀하신 것처럼 미래전략산업실 같은 경우에는 지금 개방형 직위로 채용된 현황이 있을까요?

○인사혁신담당관 조성직 없습니다.

○이용기 위원 지금 여기 표에 보니까 홍보담당관, 감사위원회, 대외협력본부, 시립미술관 이쪽 위주로 채용이 되어 있는데 이 부분에 있어서 이 부분보다도 더 전문성을 필요로 하는 부서가 있다고 생각이 들어서 말씀을 드립니다.

담당관님께서 방금 말씀하신 것처럼 미래전략산업실 같은 경우 보면 반도체바이오산업과도 있고 국방우주산업과 이런 쪽으로 해서 전문성을 필요로 하는 부서들이 많아 보이는데 이러한 필요성에 대해서 지금 담당관님께서 필요하다고 생각을 하셨는데 이 부분에서 왜 채용이 안 이루어졌을까요?

○인사혁신담당관 조성직 일단 개방형 직위 자체는 해당 실·국에서 저희한테 요청을 해서 저희가 채용절차를 하는 순으로 검토가 되고 있습니다.

그래서 해당 실·국에서 일단 방침을 결정하고 저희한테 안건이 넘어와야 되는데 해당 실·국에서 저희한테 요구한 것은 사실 없고요.

현재로써는 없고, 그렇습니다.

○이용기 위원 타 시·도 사례를 한번 살펴봤습니다.

경기도 같은 경우는 삼성디스플레이 경영혁신그룹 이런 데서 근무했던 인원을 AI산업전략관으로 채용한 사례가 있고 대구 같은 경우도 한국전자통신연구원 출신을 AI블록체인 과장으로 채용하는 등 이런 부분에 있어서 개방형 직위로, 정말 전문성이 필요한 부분에 대해서 개방형 직위를 채용하는 것으로 보이는데 여기 자료에서 보면 그런 부분보다 저희는 다른 데 집중되어 있지 않나라는 생각이 들고 그 실·국에서 요청을 해야만 여기서 검토해 볼 수 있는 것인가요?

○인사혁신담당관 조성직 예, 맞습니다.

○이용기 위원 이런 부분에 있어서도 담당관께서 먼저 한번 제안을 할 수 있는 방법은 없나요?

○인사혁신담당관 조성직 가능합니다, 충분히 가능하고요.

○이용기 위원 방금 말씀 주신 것처럼 가능하다고 하셨으니까 담당관님께서도 저희가 정말 전문성을 필요로 하는 그런 부서에 개방형 직위를 할 수 있도록 신경을 써주셨으면 좋겠습니다.

○인사혁신담당관 조성직 예, 검토하겠습니다.

○이용기 위원 이상입니다.

○위원장 정명국 이용기 위원님 수고하셨습니다.

또 다른 감사하실 위원님 계십니까?

안경자 위원님 감사하시기 바랍니다.

○안경자 위원 안경자 위원입니다.

행정사무감사 준비를 위해서 조성직 담당관님을 비롯한 공직자 여러분 애 많이 쓰셨다는 말씀드리고요.

업무보고에 모두가 공감할 수 있는 인사를 운영하셨다라는 말이 되게 공감이 가네요.

저는 아주, 어떻게 보면 소소한 것들을 질의드리겠습니다.

지금 현재 공직자 현황이 홈페이지하고 책자하고 조금씩 다른 부분들이 있던데

어떤 게 맞아요?

공직자 홈페이지에 보면 정원과 현원이 있고 여기에 지금 책자에도 있는데 그리고 또 제가 받은 이 자료하고 세 가지가 다 다른 부분이 조금씩 있어요.

홈페이지 아직 관리가 안 된 건가요?

○인사혁신담당관 조성직 저희가 휴가를 가거나 출산휴가를 가거나 이럴 경우에 저희가 그때마다, 한 달에 출산휴가라든지 육아휴직이라든지 기타 여러 가지 휴직을 통해서, 그러면 현원에서 빠지거든요.

그런데 그런 현원에서 빠지는 인원들을 저희가 그때마다 하지는 못합니다.

못 하고 묶어서 저희가 관리를 하다 보니까, 아마 지금 위원님께서 홈페이지에 보셨던 데이터하고.

○안경자 위원 정원, 최소한 현원은 다르더라도 정원은 맞아야 될 것 같은데 그 부분이 조금 달라요.

어느 자료가 틀렸는지는 모르지만 수정을 부탁드립니다 침부적으로 이 자료마다 조금씩 달라요.

앞뒤 페이지가 조금 달라서 그런 부분도 세심하게 해주셨으면, 행정사무감사잖아요, 그렇지요?

아주 작은 부분까지 신경 써서 자료 준비를 해주셨으면 좋겠고요.

○인사혁신담당관 조성직 예, 알겠습니다.

○안경자 위원 소방본부에 육아휴직자가 많더라고요.

○인사혁신담당관 조성직 예.

○안경자 위원 근데 그러면 육아휴직 간 상태에서 대체근무는 어떻게 이루어지고 있지요?

그쪽은 소방본부 자체 내에서 알아서 하고 있나요?

○인사혁신담당관 조성직 예, 소방본부 쪽은 저희가 컨트롤하지 않고 있어서 그 부분에 대해서는 제가 답변하기가 쉽지 않습니다.

○안경자 위원 육아휴직 그쪽은 소방본부에서 하고 있습니까?

○인사혁신담당관 조성직 예.

○안경자 위원 그러면 장애인 채용 비율 그것이 지금 해마다 조금 줄어들고 있거든요.

원인이 있는 건가요?

84쪽, 아, 잠깐만요.

84쪽이 아니라, 제가 거기 여유분에다가 써놨네요.

장애인 고용 비율이, 채용 비율이 지금 2023년도에 2.29% 그다음에 2022년도에 1.79%예요.

그리고 그 이전에는 2021년도에 4.12%, 2020년도에 3.24%, 2019년도에 5.14%

이렇게 되더라고요.

그러니까 해가 갈수록 장애인 고용 비율이 줄어드는데 그 자격 있는 사람들이 없어서 채용이 안 된 건지.

○인사혁신담당관 조성직 일단은 저희가 법정으로 보면 법정 비율은 말씀하신 대로 올해 같은 경우가 3.8%로, 작년 전까지만 해도 3.6%였는데 3.8%쯤 됐는데 저희가 법정 기준보다는 조금 채용이 안 되고 있으니까 올해는 약간 특단의 조치로 저희가 더블로 공고를 냈습니다.

그러니까 일반적으로 그렇게까지 공고를 내지 않는데 그래서 3.8%가 법정인데 저희가 7.6%를 한 바 있고요.

아시는 바와 같이 일반 경쟁에서는 들어오기가 쉽지 않으니까 장애인만 또 섹터를 만들어서 장애인만 경쟁을 해서 들어오는 구도인데 아무리 그렇게 해도 전년도까지는 그 달성 목표를 채우지를 못했고요.

올해는 다행히 9명 저희가 법정 기준인데 더블로 채용 비율을 세워서 저희가 이번에 9명을 달성했습니다.

그런데 사실 장애인을 채용하는 게 쉽지가 않더라고요.

매번 해봐도 쉽지가 않은 게 좀.

○안경자 위원 자격 요건이 까다로운, 아니, 저희 주변에는 조금 장애가 있는데 사무능력은 있는 친구들이 어디 갈 데 없냐고 문의를 하는 분들도 있거든요.

근데 이 장애인 고용 비율을 보니까 안 채워지는 거예요, 사서원도 그렇고 여기도 그렇고.

그러면 장애인들한테 홍보하는 그런 홍보는 하시고 계신가요, 장애인협회나 어디를 통해서?

그런 건 없지요?

○인사혁신담당관 조성직 저희가 그 기준은 항상 같은데 일단 저희가 그 비율을, 법정 비율을 채우지 못하는 이유가 필기시험이 과락되는 경우거든요.

필기시험에 적정 인원이 나와야 되는데, 적정 점수가 나와야 되는데 소위 얘기해서 과락이라고 하면 40점인데, 100점 만점에 40점을 통과를 해야 되거든요, 각 과목당.

그러면 그 과목만 통과하면 붙을 수 있습니다.

○안경자 위원 그러면 응시 인원은 어떻게 보면 이 비율을 넘어서는데 과락 부분이 많아서 채용이 안 되는 거예요?

○인사혁신담당관 조성직 그렇지요, 그런 결과가 나오기 때문에 저희가 사실 이것을 아무리 더, 올해는 더블로, 저희가 법정 기준보다 더블로 해서 공고를 냈지만 3배를 한다 하더라도 그걸 달성할 수 있을까라는 퀘스천마크는 붙고 있습니다.

올해는 하여튼 전년보다 더 많이 저희가 채용 의뢰를 해서 올해는 다행히 그

성적을, 전체를 달성했는데 결과는 다 성적 과락 결과가 나타나는 거지요.

○안경자 위원 정부 기준인가요, 그게?

○인사혁신담당관 조성직 맞습니다.

○안경자 위원 정부 기준에 그 정도 채워져야 되는 건가요?

○인사혁신담당관 조성직 시험 성적은 법정 기준입니다.

○안경자 위원 정부 기준이, 근데 제가 볼 때 2019년에는 되게 많이 채용이 돼서, 이게 갈수록 떨어지니까 그래서 뭔가 노력을 하지 않으셔서 그런 게 아닌가 아니면 규정이 더 강화가 됐나 싶어서.

○인사혁신담당관 조성직 그러니까 전체 채용을 만약에 100명을 하면 그전까지 법정 기준이 100명 채용인원의 3.8%면 3.8명, 4명을 채용하면 됩니다.

그런데 그 적용 그러니까 신규 채용하는 규모가 계속 떨어지고 있습니다.

베이비부머 세대가 나가고 나서 벌써 2019년도, 2020년도 그 인원들에 다 포함을 했고요.

전년보다 올해 같은 경우가 한 50~60% 정도밖에 채용 규모가 줄다 보니까 당연히 그 법정 규모가 줄고 그 인원이 줄어드는 것이 사실입니다.

○안경자 위원 그렇다면 그 줄어드는 것에 대비해서 대처를 해서 뭔가 규정을 바꾸어서 그들이 공직으로 들어올 수 있는 방법도 찾아주시는 것도 나쁘진 않을 것 같아요.

정부, 늘 얘기하면 이게 정부 기준이 이래요가 아니라 현실이 이러니까 정부 기준을 바꿔야 된다는 것도 어떻게 보면 지자체에서 행안부로 요청을 해야 되는 거잖아요, 그렇지요?

그래서 그 부분도 그냥 막연하게 기준이 이렇다라고 하는 고정관념에서 조금 벗어나서 개선의 여지가 있다라고 하면 그 부분도 행안부에 건의를 해서 장애를 가진 분들이, 그래도 업무능력이 있는 분들이, 단순 업무잖아요 사실은, 그분들이 할 수 있는 거는.

단순 업무이기 때문에 그런 완화 차원이 있다고 하면 비율을 못 채우는 이런 사례보다는 좀 낫지 않을까 하는 제언을 드립니다.

○인사혁신담당관 조성직 위원님 말씀하신 대로 저도 장애인을 좀 더 많이 채용하려고 노력을 하고 있습니다.

말씀하신 대로 조금 더 고민을 해보겠습니다.

○안경자 위원 연령별 현황을 받아봤어요, 공직자 연령별 현황, 저한테 자료 왔는데 혹시 가지고 계신가요?

○인사혁신담당관 조성직

○안경자 위원 없으신가 보네요.

제가 연령별 현황을 받아보니까 31세에서 40세까지는 한 950명 정도 되는데 20

세에서 30세까지는, 신규 직원이겠지요, 한 500명이 안 돼요, 거의 절반 수준이더라고요, 20대가.

그랬을 때 향후에 어떻게 보면 공직에서 일할 사람이 없어지게 생겨서 시민으로서 되게 걱정이 되는 거예요.

그래서 인사혁신담당관실에서는 어떤 대비책을 준비하고 계신지 그 부분에 대해서 말씀 부탁드립니다.

○인사혁신담당관 조성직 위원님 말씀하신 대로 저도 100% 공감하고 있고요, 그 문제에 대해서 제가 2년 전에 인지를 해서 당초에 그 용역자료도 한번 해서 뽑아본 적이 있습니다.

그런데 그 당시에 했던 게 베이비붐세대가 한 번에 나가고 나서 인원이 부족하니까 갑자기 채워졌던 게 있는데, 사실 저희가 지금 채용하고 있는 절차 자체는 최근 3년 것을 저희가 통계 내서 결원을 기반으로 해서 저희가 채용하고 있는데 그런 것들을 행안부에 제도 하는 과에 저희가 그런 것을 제도 개선을 해달라고 했던 이유가 뭐냐면 말씀하신 대로 한 번에 대거 퇴직을 하면 그다음에 대거 인원이 부족해서 채용을 하다 보면 그 사람들은 그냥 쉽게 들어올 수 있고 그다음 세대는 공직에 들어오는 문이 되게 좁아지는 거지요.

그런 문제점이 계속 반복이 돼서 베이비붐세대 나갈 때 그 당시에 그런 인지를 하고 있으니까 중앙 차원에서 지방의 채용이라든지 이런 것을 약간 개선해야 되지 않느냐 하는 말씀을 드렸고요.

그게 단지 이번에 끝나는 게 아니라 다음에도 이런 일이 생길 수 있는데 우리 시·도 같은 경우도 최근 몇 년 전에는 대거 많이 뽑았다가 지금 많이 줄어들고 있고요, 내년에는 더 줄어들고 있는 게 말씀하신 대로 그런 문제점을 계속 안고 있습니다.

더 이상 채용을 하고 싶어도 못 하는 게 기준인건비를 행안부에서 컨트롤하기 때문에 기준인건비를 초과해서 저희가 사람을 뽑거나 이러는 것에 좀 한계점이 있습니다.

그래서 이런 제도 개선이 된다면 저희가 융통성 있게 말씀하신 대로 분할을 해서 사람을 채용하면 그런 데미지가 적지 않나 싶습니다.

○안경자 위원 그러면 매년 채용인원이 행안부에서 내려오는 거예요?

이번에도 한 30% 줄었던데요.

○인사혁신담당관 조성직 맞습니다.

○안경자 위원 그렇지요?

○인사혁신담당관 조성직 행안부에서 내려온다기보다는 저희가 결원을 3년 것 통계를 잡아서 결원이 얼마큼 될 거라고 한 다음에 채용하기 때문에 그때마다, 그러니까 베이비붐세대가 막 나가면 또 그때 부족하니까 한 번에 대거 뽑는 그런

결과가 나오거든요.

악순환이 계속되는 그런 결과가 나오는데 그런 걸 좀 국가 차원에서 핸들링을 해줘야만, 그렇지 않으면 저희 지방에서는 하는 게 좀 쉽지 않습니다.

그러니까 기준인건비가 정해져 있습니다, 시·도마다

○안경자 위원 그러면 기준인건비가 공사·공단까지 포함되나요, 아니면 시만.

○인사혁신담당관 조성직 아닙니다, 시 공무원만, 소방직까지 포함해서 기준인건비가 매년 정해져 있어서 그것을 초과해서 인원을 뽑지도 못하고…….

○안경자 위원 그러면 30% 감소하는 것은 그 위에 고위 공직자의 급여가 올라감으로 인해서 밑을 뽑을 수 없는 결과라서 그런가요?

○인사혁신담당관 조성직 그렇지 않습니다, 고위 공직자는.

○안경자 위원 총액제라면서요.

○인사혁신담당관 조성직 어차피 똑같은 거고요, 고위 공직자의 숫자는 똑같으니까 그건 영향력이 없고, 사실 기준인건비를 지금 하고 있는 여러 가지 절차를 보면 그 안에 연금도 있습니다.

그런데 연금이 계속 불어나고 있으니까 행안부에서 현실을 담지 않은, 예전에 갖고 있는 자료를 갖고 하기 때문에 기준인건비가 지금 각 시·도마다 초과해서 말씀하신 대로 지금 저희가 채용인원이 줄고 있는데 주는 것을 약간 완만하게 하는 것, 그래프를 완만하게 하는 것이 후대에 다시 또 이런 안 좋은 그런 것이 생기지 않는데, 그런 걸 하지 못하고 있는 게 시·도에서 갖고 있는 어려움이 아닌가 싶습니다.

○안경자 위원 그러니까요.

30% 감소가 됐고 또 뽑은 인원 중에서도 퇴직률이 1년에서 5년 차가 30% 정도 되고 그런 것의 반복인 것 같아요.

그런데 저희나 담당관님이나 몇 년 있으면 퇴직하시면 그만인데 추후에 살아가야 될 세대를 위해서 심도 있게 그 부분은 챙겨주십사 하는 그런 차원에서 제가 자료를 받았어요.

받았으니까 그냥 남의 일이다 생각하지 말고 대전시민을 위해서 좀 더 계획을 촘촘하게 세워서 2025년을 맞이해 주시기를 바라고요.

다음은 5급 이상 공무원이 530명인데 관리자가 169명이라고 되어 있더라고요.

5급 이상 공무원 530명 중에 관리자 169명이라는 건 어떤 의미지요?

○인사혁신담당관 조성직 잠깐만 자료를 찾겠습니다.

행감자료 34쪽 말씀하시는 건가요?

○안경자 위원 34쪽이 아니라 딱 문구가 정해져 있어서 제가 적어놨는데 페이지를 안 적어놨어요.

5급 이상 여성 공무원 530명, 관리자 169명, 타이틀로 되어 있더라고요.

○인사혁신담당관 조성직 제가 그 자료는 지금…….

○안경자 위원 저도 페이지를 적어놓지 않고.

○인사혁신담당관 조성직 60쪽 같습니다.

60쪽 말씀하시는 건가요, 혹시 여성…….

○안경자 위원 60쪽은 전입·전출자 현황 아닌가요?

제가 보다가 지금 페이지를 안 적어놨는데 딱 문구가 그렇게 돼 있어요.

5급 이상 여성 공직자 530명, 관리자 169명, 그래서 5급이면 다 여성 공직자가 관리인인 것 같은데 따로 관리자 169명, 이렇게 쓰여 있어서 직책을 따로 부여해서 그런 건지.

○인사혁신담당관 조성직 아마, 저도 자료를 찾지는 못하는데 전체…….

○안경자 위원 작년 자료에 있었어요?

제가 2023년 것 같이 보다가 그랬나 봐요.

○인사혁신담당관 조성직 죄송합니다, 제가 작년 것은.

○안경자 위원 작년 거는 잘 모르시지요?

○인사혁신담당관 조성직 예.

○안경자 위원 그래서 그 부분 따로 설명 좀 부탁드립니다.

여성 공직자가 사실은 지금 3급 국장님 안 계시잖아요, 그렇지요?

○인사혁신담당관 조성직 3급 국장은 없습니다.

○안경자 위원 그러니까 진출이 되게 저조하더라고요.

그런데 관리자가 그렇게 되어 있어서, 4천 명 규모에 여성 고위 공직자가 이렇게 1명도 없다는 게 좀 아쉬운 부분인데 그렇게 표시가 되어 있어서 관리자는 따로 관리가 되는지 싶어서 그 부분이 궁금했습니다.

○인사혁신담당관 조성직 아시겠지만 4급 이상 간부로서 여성공직자가 지금 많이 없는 것도 사실이고요.

그런데 5급 비율을 보면 저희 과만 보더라도 팀장이 남성이 한 분이고 여성이 세 분이라 아마 그게 좀 시대가 지나면, 현재로는 입사하는 신규자 보면 여성이 6이고 남자가 한 4 정도 해서 아마 그게 시대 흐름에 따라서 좀 바뀌는 것 같습니다.

말씀하신 대로 저희 기성세대 쪽에서는 여성 공직자가 현저하게 적은 것은 맞습니다.

○안경자 위원 그러니까 여성이 좀 일을 안 해서 그런가요?

○인사혁신담당관 조성직 절대 그렇지 않습니다.

○안경자 위원 아니지요?

○인사혁신담당관 조성직 예, 절대 그렇지 않습니다.

○안경자 위원 하여튼 그 점 감안을 해주시고 28쪽에 보면 예산전용 현황이 있

어요.

거기 보면 포상금 68억이, 그렇지요?

아니, 4억 8,700이, 포상금, 28쪽, 그렇지요?

그 부분이 명예퇴직수당 부족분으로 전용이 됐어요.

그러면 이게 그쪽으로 전용이 됐으면 직원 포상을 해야 될 것을 못 했다는 얘가지요?

○인사혁신담당관 조성직 그렇지는 않습니다, 그렇지 않고요, 당시에 저희가 포상금을 세워놔던 것 중에서 명퇴수당이 부족해서 당시에 명퇴수당 때문에 저희가 다른 것을 다 끌어모았던 거고요.

포상금이라고 하는 것이 성과상여금이 있는데 성과상여금을 저희가 주다가 남아 있는 잔액이 있어서 그 잔액을 명퇴자가 많다 보니까 명퇴수당으로 전용했던 게 있습니다.

○안경자 위원 그러면 결과적으로는 성과상여금을 처음부터 예측을 잘못해서 많이 남아서 이것을 명퇴수당으로 전용을 하신 거잖아요.

그러니까 처음부터 어떻게 보면 예산을 제대로 예측을 하지 못했다는 부분이지요?

○인사혁신담당관 조성직 예, 맞습니다.

성과상여금도 마찬가지로요, 명퇴수당도 마찬가지로 저희가 넉넉하게 세우려고 하는데 명퇴자가 많이 늘어나고 있는 것도 사실이고요.

그래서 좀 부족했던 거고 성과상여금은 지침상 성과상여를 받을 수 있는 것에 총 한 10% 정도 더 여유를 뒀서 누수 없게 하고 있는데 아마 잔액이 발생한 것 같습니다.

○안경자 위원 4억 8천이라는 어마어마한 돈이잖아요, 어떻게 보면요.

만약 이게 명예퇴직수당이 발생하지 않았다면 이것은 예산 자체가 그냥 그 해에는 다른 경로도 쓸 수 있는데 못 쓰게 된 결과잖아요.

그래서 예산을 제대로 예측하지 않고 사용하셨다는 것은 인정하신 거지요?

○인사혁신담당관 조성직 예, 인정합니다.

○안경자 위원 내년부터는 그런 사례가 없도록 부탁드립니다.

○인사혁신담당관 조성직 예, 알겠습니다.

○안경자 위원 55쪽 한번 보시지요.

55쪽에 보면 현 부서 근무기간 현황이 있어요.

2,262명이라는 인원은 지금 대전시청 내에 근무하는 인원인가요?

○인사혁신담당관 조성직 예, 맞습니다.

○안경자 위원 아까 4천 명하고 이 2천 명하고는 어떤 차이가 있는 거지요?

○인사혁신담당관 조성직 일단 말씀하신 4천 명은 소방까지 포함한 거고요, 소

방 1,600을 빼면.

○안경자 위원 제외한 현원이 2,262명이라는 거지요?

○인사혁신담당관 조성직 예.

○안경자 위원 그런데 여기 인원에서도 저희가 업무보고를 받으면서는 대변인실이 15명인데 13명으로 되어 있고 홍보담당관실이 22명인데 여기는 10명으로 되어 있고 그다음에 명품디자인담당관도 2명 정도 차이가 나고 인사혁신담당관실도 40명으로 되어 있는데 31명으로 되어 있고 기획조정실도 131명으로 저희가 보고를 받았는데 여기는 120명으로 되어 있고 시민안전실도 91명으로 보고받았는데 86명으로 되어 있고, 어떤 게 맞는 자료지요?

○인사혁신담당관 조성직 55쪽 하단에 보시면 당구장 표시 해서 일반직 기준이 나와 있습니다.

그래서 현재 거기 데이터는 별정직이라든지 임기제를 제외한 나머지가 되겠고요, 그것을 뺀 이유는 별정직하고 임기제는 그 직위에 그 자리에 있기 때문에, 당연히 그분들은 채용하면서 면직할 때까지 계속 그 자리에 있기 때문에 그 데이터는 다 빠진 겁니다.

사실적으로 현 부서 근무기간을 저희가 DB를 관리하고 있는 것은 일반직은 이동을 하기 때문에 이 데이터값을 갖고 있는 거고요, 별정직과 임기제는 사실상 그럴 필요성이 없기 때문에 이 데이터를 넣으면 이 데이터의 원래 취지하고는 조금.

○안경자 위원 별정직은 이 데이터에서 또 빠지는 거고.

○인사혁신담당관 조성직 예.

○안경자 위원 그러면 5년 이상 근무한 사람들은 별정직이 아니고 그냥 일반직이 한 곳에서 5년 이상 근무한 인원들인가요?

○인사혁신담당관 조성직 맞습니다.

○안경자 위원 그렇다고 하면 여기에서 보면 2천 명 중에 1천 명 정도가, 그렇지요, 1천 명 이상이 1년 미만 부서 근무를 하고 있어요.

여기에 대해서는 인사혁신담당관으로서 어떤 생각을 가지십니까?

1년 미만이면 업무 연찬하기도 바쁘다고 저는 생각을 하거든요.

거기에 대해서 어떻게 생각하시는지.

○인사혁신담당관 조성직 말씀하신 대로 걱정하신 대로 1년 미만 전보를 최소화하려고 노력을 많이 하고 있고요.

예전에는 9급을 저희가 직접 채용을, 시 자원을 저희가 갖고 있다가 승진하면 구청에 내려가고 했는데, 구청 자원이 왔다가 또 승진해서 내려가고, 그러다 보니까 1년 미만 된 친구들이 승진해서 내려가는 경우가 꽤 많고요.

현재로는 최저소요연수가 또 줄어서 그런 것들에 대한 민원도 꽤나 많습니다.

그러니까 소요연수가 줄었기 때문에 승진을 좀 빨리해야 되지 않느냐 이런 민

원이 많은데 사실 조직을 위해서 저희가 어떤 기준을 만들고 인사정책을 만드는 거지 한 개인을 승진시키기 위해서 그걸 만들지는 않습니다.

그래서 필드에서 저희한테 민원을 내는 것은 한 개인의 목소리를 내는 거지만 저희는 철저하게 조직을 위해서 데이터 관리를 하기 때문에 말씀하신 1년 미만자들이 여러 가지 그런 것들이 좀 많은데 그걸 최소화하려고, 시장님께서도 그 말씀을 누차 해서 저희가 전보는 최소화하려고 노력하고 있습니다.

○안경자 위원 보통 한 부서에서 몇 년 정도 근무를 기본조건으로 하지요?

○인사혁신담당관 조성직 한 부서에서 저희가 한 2년 정도 이상을 두고 있고요, 그렇게 하려고 노력을 많이 하고 있습니다.

그러니까 2년 미만은.

○안경자 위원 그런데 2년 미만을, 지금 데이터 한번 보세요, 2년 정도가 한 700명밖에 안 돼요, 800명, 그렇지요?

○인사혁신담당관 조성직 예, 맞습니다.

○안경자 위원 2년 정도는 800명밖에 안 되고 지난번 보도자료에 대전시 국장 평균 6.5개월 근무 이렇게 되어 있었거든요.

바람직하지 않다고 생각하는데 인사를 담당하는 인사혁신담당관은 어떻게 인사가 이루어지는지, 그렇게 이루어질 수밖에 없는지에 대한 설명 좀 부탁드립니다.

○인사혁신담당관 조성직 고위 공직자하고 하위 직원은 좀 달리 보셔야 되는 게 고위 공직자는 위에서, 비고시 같은 경우는 위에 올라가면 그 연배가 퇴직을 하면 누군가는 메꿔줘야 하기 때문에 고위 공직자 보직기간이 좀 짧을 수밖에 없는 것은 물리적일 수밖에 없고요, 다만 6급 이하 직원들에 대해서 전보를 최소화하려고 노력하고 있는데 사실 병가, 암이라든지 여러 가지 상황 때문에 나가는 자리를 저희가, 그 자리를 한 사람이 메꾸는 게 아니라 쿠션으로 돌리기 때문에 그 데이터값이 좀 올라가고 있는 게 사실이고요, 또 구청에서 교류가 많다 보니까 자주 이동하는 것도 사실입니다.

일반 도 단위하고 저희 광역시하고 약간 다른 게 그런 게 없지 않아 있습니다.

○안경자 위원 제가 인사 발령사항을 다 모아봤는데 가지고 오려다 안 가지고 왔어요.

제가 들어오면서부터 인사 발령사항을 모아봤어요.

어마어마하더라고요.

제가 말씀드리고 싶은 것은 이런 구조 하에서는 어떤 책임감을 가지고 일할 수도 없고 업무연찬을 하고 바로 넘어가야 되는 상황이 되고, 엇그저께 제가 회계재산과 과장님한테 공유재산에 대해서 여쭙보니까 담당자도 구별이 안 될 정도고, 이게 대전시의 현황이다 하는 생각입니다.

그래서 인사가 만사라는 말씀이 있잖아요.

대전시가 잘 돌아가고 대전시민이 편안하려면 인사가 안정적이어야 되지 않을까, 그런데 1년 미만이 이렇게 절반이 넘어서고 의회 같은 경우도 어마어마하게 교체가 됐잖아요.

물론 시장님이 바뀌고 나서는 저는 전폭적인 인사가 이루어져야 된다고 생각을 하는 사람이에요.

그런데 그다음부터는 좀 안정적이어야 되지 않을까, 그래야 이 4년을 마치는 데 안정적이잖아요.

그래서 내년의 인사는 조직이 안정되고 시민도 안정이 되는 인사를 해주셨으면 좋겠다, 이 표로 봐서는 불안해요, 솔직하게.

아무도 대전시 업무에 대해서 자세히 알지도 못하고 방향성도 가지고 갈 수 없는 시스템이라고 생각하는데 인사혁신담당관님은 어떻게 생각하시는지 말씀 부탁드립니다.

○인사혁신담당관 조성직 위원님 말씀 십분 공감하고요, 다만 이 안에 있는 데이터는 순수하게 전보뿐만 아니라 승진자가 꽤 많습니다.

승진에 따라서 쿠션을 돌리는 그 데이터값까지 포함되고 있어서 순수하게 원에 의해서 전보로만 이렇게 보시는 것과 좀 달리한다는 점 말씀드리겠습니다.

○안경자 위원 그리고 데이터 관리도 정확하게 이루어졌으면 좋겠다, 다른 데는 모르겠는데, 다른 부서는 모르겠고 인사혁신담당관에서 주는 자료만큼은 흠피나 이런 것보다 정확해야 된다고 생각을 합니다.

그렇다고 하면 아까 55쪽처럼 저희한테 주실 때는, 일반직이라고 표시했지만 나머지가 왜 차이가 나는지에 대해서도 저희가 인지할 수 있어야 되는데 사실은 살펴보지 않으면 모르잖아요.

그 얘기는 ‘위원들이 보겠어?’라고 생각한 자료라고 생각을 합니다.

그래서 내년에는 자료를 주실 때도 정확하게 주시고 인사를 좀 더 잘 신경 써서 해주셔서 직원들이 안정적으로 갈 수 있게 해주시기를 당부드리겠습니다.

○인사혁신담당관 조성직 알겠습니다.

○안경자 위원 이상입니다.

○위원장 정명국 안경자 위원님 수고하셨습니다.

또 다른 감사하실 위원님 계십니까?

(「없습니다.」 하는 위원 있음)

담당관님 제가 간단히 하나 좀 질의드리겠습니다.

84쪽 한번 보시면 공무원 기관별 배치현황이 있습니다.

여기 보면 2022년도에는 86명, 2023년도에는 13명, 올해는 55명이 배치됐지요?

○인사혁신담당관 조성직 예.

○위원장 정명국 그런데 제가 궁금한 것은 작년에 비해서 올해 배치가 더 많았

습니다.

어떤 이유가 있어서 그렇지요?

○인사혁신담당관 조성직 …….

○위원장 정명국 2023년도에는 13명, 2024년도에는 55명이잖아요.

○인사혁신담당관 조성직 저희가 올해 같은 경우 갑자기 늘어난 이유가 2022년도 그 당시에는 시 자원을 갖고 있었고요, 그런데 2023년부터는 시에서 9급이 광역행정을 하지 않게끔 해서 대부분 직원들을 구청에 다 배치를 했고요.

그런데 다만 올해 같은 경우에는 아시는 바와 같이 도서관 설립이라든지 트램이 새로 돼서 거기에 토목을 포함한 시설직이라든지 또 사서직이 갑자기 많이 필요해서 저희가 시 자원으로 별도로 분리해서 뽑은 것이고, 그러니까 구청의 자원으로 가야 되는데 구청 자원을, 저희가 시에서 그 자리가 결원이 되기 때문에 그 자리를 뽑아서 그렇게 차이 난다고 보시면 되겠습니다.

○위원장 정명국 유독 지금 기술 파트 직원이 좀 많이 는 것 같아요.

○인사혁신담당관 조성직 맞습니다.

○위원장 정명국 그런데 전자에 담당관님께서 말씀하신 트램 사업이라든가 그런 관련성 때문에 그러신 건가요?

○인사혁신담당관 조성직 맞습니다.

○위원장 정명국 그런데 제가 궁금한 것은 얘기를 들어보니까 신규 직원들이 이렇게 배치가 되면 신규 직원이다 보니까 경험도 없고 그러다 보니까 구청과의 연계라든가 특히 중앙부처하고의 어떤 사업에 있어서 불만이 많은 걸로 알고 있어요.

혹시 그런 내용 좀 알고 계신가요?

중앙부처하고 대전시하고 일을 할 때 중앙부처에서 불만이 있다는 것 같은데, 그런 내용 혹시 들으신 것 있나요?

이게 사업을 하다 보면 대화도 하고 어떤 논의를 할 것 아닙니까, 아무래도?

○인사혁신담당관 조성직 예.

○위원장 정명국 그런 내용 혹시 알고 계신가요?

○인사혁신담당관 조성직 저도 사업부서 교통부서에서 근무를 해봐서 위원장님 말씀하신 그 사항을 인지하고 있습니다.

그러니까 어느 정도 머릿속에 담고 있어야 되는데 신규 직원들이 중앙부처를 대응할 때 그런 것들이 없으니까, 소위 얘기해서 아까 안경자 위원님이 말씀하신 것처럼 통도 없을뿐더러 노하우가 없는 친구들이 중앙부처에 대처하다 보니까 그런 문제가 없지 않아 있습니다.

○위원장 정명국 그래서 지금 중앙부처에서 대전시에 불만이 이런 부분이 있다고 제가 사실 얘기를 들어서 질의를 드렸는데 이런 부분 해결할 수 있는 방법이

어떤 게 있을까요?

○인사혁신담당관 조성직 저희가 신규자는 가급적, 또 구청에서 온 하위직은 가급적 본청보다는 사업소에 배치합니다.

그래서 사업소 배치를 한 9 정도 하면 본청에 1 정도 해서 그 친구들이 사업소에서 조금 더 숙성되고 한 다음에 저희가 본청으로 끌어들이는 패턴으로 하고 있습니다.

○위원장 정명국 그래서 어쨌든 신규 직원들이 오면 선배 공무원들의 도움이 필요할 것 같고 체계적인 교육이 있어야 될 것 같고, 두 번째는 물리면 안 될 것 같아요, 한쪽으로 치우쳐서.

저는 이걸 보면서 그런 부분을 좀 느꼈어요.

그런 부분에서 분명히 트램이든 건설·기술 쪽이 필요해서 그렇게 하셨겠지만 물리지 않았으면 좋겠다, 그래서 중앙부처에서 이런 불만이 나오지 않도록 해야 된다, 그러면 결론은 중앙부처에서는 대전시를 무시할 수밖에 없거든요, 대화가 안 되니까.

그런데 신규 직원이 잘못됐다는 게 아니라 아직 어떻게 보면 숙성이 덜 된 부분들, 아직 연찬이 덜 된 부분들이 있잖아요, 우리가.

그래서 담당관님께서 이런 부분은 고려해서 배치하셔야 되지 않나 그런 생각이 듭니다.

담당관님 어떻게 생각하세요?

○인사혁신담당관 조성직 토목 같은 경우가 현재 노하우가 많은 5급 위주로 해서 토목직만 별도로 과외 아닌 어떤 교육을 하고 있습니다.

그런 교육들을 다른 기술 파트에 전수를 해서 그렇게 하도록 저희가 여러 가지 정책 제언을 하고 있는 상황이고요.

위원님 말씀하신 대로 한쪽에 쏠림이 없도록 저희가 주의하겠습니다.

○위원장 정명국 알겠습니다.

그 부분 신경 써주시길 바랍니다.

○인사혁신담당관 조성직 예.

○위원장 정명국 더 감사하실 위원님 계십니까?

(「없습니다.」 하는 위원 있음)

감사하실 위원님이 안 계시므로 감사를 마치겠습니다.

동료위원 여러분 그리고 인사혁신담당관을 비롯한 관계공무원 여러분, 수고 많으셨습니다.

인사혁신담당관 행정사무감사를 마치면서 몇 가지 당부말씀드리겠습니다.

인사혁신담당관께서는 성과 중심의 인사, 능동적인 인사관리로 조직 역량을 강화하고 민선 8기 공약사업 이행 등 주요현안의 추진동력 확보에 만전을 기하시기

바랍니다.

아울러 행정환경 변화에 따른 맞춤형 교육 추진으로 개인역량 개발 극대화, 세대 공감 및 소통교육으로 유연한 조직문화 형성에 노력해 주시기를 당부드리겠습니다.

또한 오늘 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 2024년도 행정사무감사 종료를 선언합니다.

(15시 00분 감사중지)

(15시 14분 감사계속)

○위원장 정명국 의석을 정돈하여 주시기 바랍니다.

감사를 속개하겠습니다.

계속해서 감사 일정에 따라 명품디자인담당관 소관 업무에 대하여 감사하겠습니다.

3. 명품디자인담당관

○위원장 정명국 「지방자치법」 제49조 및 같은 법 시행령 제41조와 「대전광역시의회 행정사무 감사 및 조사조례」에 따라 명품디자인담당관에 대한 2024년도 행정사무감사 실시를 선언합니다.

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

효율적인 감사를 위해 몇 가지 유의사항을 말씀드리겠습니다.

관계공무원께서는 의회에서 실시하는 행정사무감사의 중요성을 인식하고 대전시민을 대표하는 위원님들의 감사에 성실하게 임해 주시고 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 증언을 거부한 경우에는 500만 원 이하의 과태료를 부과할 수 있고 위증의 경우 고발될 수 있음을 알려드립니다.

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

그러면 먼저, 증인선서를 하겠습니다.

전윤식 명품디자인담당관 발언대로 나오셔서 선서하시기 바랍니다.

○명품디자인담당관 전윤식 선서!

본인은 대전광역시의회 행정자치위원회 2024년도 행정사무감사에 임함에 있어 성실하게 감사를 받을 것이며 또한 증인으로서 증언을 함에 있어서는 「지방자치법」 제49조와 「지방자치법 시행령」 제41조 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.

2024년 11월 14일

명품디자인담당관 전윤식

(명품디자인담당관 전윤식, 정명국 위원장에게 선서문 전달)

○위원장 정명국 모두 자리에 앉아주시기 바랍니다.

다음은 업무보고를 청취하겠습니다.

전윤식 명품디자인담당관께서는 업무보고하시기 바랍니다.

○명품디자인담당관 전윤식 명품디자인담당관 전윤식입니다.

존경하는 정명국 위원장님 그리고 위원님 여러분, 연일 바쁘신 의정활동 중에도 시정 발전과 명품디자인담당관 소관 업무에 대하여 많은 관심을 주심에 깊이 감사드리면서 명품디자인담당관 소관 주요업무를 보고드리겠습니다.

보고드릴 순서는 총괄, 2024 추진실적 및 2025 추진계획, 주요 당면·현안 사항 순입니다.

2024년 주요업무보고 책자를 참고하여 주시기 바랍니다.

먼저, 217쪽 총괄 보고입니다.

(주요업무보고서는 부록에 실음)

이상으로 명품디자인담당관 소관 주요업무보고를 마치면서 저희 명품디자인담당관은 앞으로도 도시 품격 제고와 도시 경쟁력 강화를 위해 명품 건축물, 명품 공공시설물 디자인에 최선을 다하겠습니다.

또한 온·오프라인으로 다양한 매체를 활용해 과학수도 대전을 널리 홍보할 수 있는 도시 브랜딩에 적극 매진하겠습니다.

감사합니다.

○위원장 정명국 전윤식 명품디자인담당관 수고하셨습니다.

방금 보고한 내용이나 명품디자인담당관 소관 행정업무에 대하여 감사하실 위원님께서서는 발언을 신청하시기 바랍니다.

이병철 위원님 감사하시기 바랍니다.

○이병철 위원 전윤식 담당관님을 비롯한 관계공무원 여러분, 행정사무감사 준

비하시느라 고생 많으셨습니다.

질의드리겠습니다.

옛그저께 뉴스 보셨어요?

○명품디자인담당관 전윤식 예, 봤습니다.

○이병철 위원 결론만 얘기할게요.

왜 그러셨어요?

○명품디자인담당관 전윤식 공공디자이너 말씀하시는 거.

○이병철 위원 예, 모집 공고냈던 거.

○명품디자인담당관 전윤식 약간의 오해가 있었던 것 같습니다.

○이병철 위원 어느 쪽이 오해지요?

○명품디자인담당관 전윤식 저희가 공공디자이너 제도는 지금 공공건축가와 비슷한 시스템으로 운영을 하려고 합니다.

그래서 모든 사업에 1사업 1디자이너 제도를 매칭해서 사업 중간 중간마다 자문을 하려고 하는 그런 사항이거든요.

그런데 저희가 당초에 활동비 개념으로 모집 공고가 나갔었는데 인천이나 이런 데 같은 경우는 보통 2명 정도 디자이너를 월 급여로 보수를 지급하고 있습니다.

저희는 지금 한 6개 분야, 현재 계획대로면 15명을 지금 공공디자이너를 모집해서 자문을 하려고 하는데 우리 시의 재정여건이라든지 이런 여건을 볼 때 그분들의 월 급여를 드리기는 곤란한 실정입니다.

그래서 일단 자문이 필요할 때 저희가 자문을 하는 그런 자문수당 개념으로 운영을 하고자 하는데요.

그쪽 기자님께서 약간 오해를 하셨던 부분 같습니다.

저희가 금액으로 살펴보면 월 보수액은 한 289만 원 정도 그렇게 나오거든요.

그런데 저희가 월 보수로 줄 수도 있고 일 보수로 줄 수도 있습니다.

그래서 289만 원을 22일 기준으로 1일 보수로 계산하면 한 13만 1천 원 정도가 나옵니다.

그래서 저희가 지금 계획하고 있는 것은 공공건축가 자문수당이 지금 20만 원 씩 나가고 있거든요.

그 수준으로 저희가 지급을 하려고 하거든요.

그러면 1일 보수액 13만 1천 원보다 더 현저하게 높은 금액인데 기자님께서 약간의 오해가 있어서.

○이병철 위원 담당관님 그럼 그렇게 해명하셔서 언론보도가 나오지 않게, TV에 나오지 않게끔 하시지 왜 정정보도를 내고 다시 수정을 하셨어요, 그러면?

그러니까 더 문제가 되잖아요.

다른 사람이 볼 때, 시민들이 볼 때는, 저도 그 뉴스 보고 깜짝 놀랐어요.

○명품디자인담당관 전윤식 저희도 충분히 설명을 했는데 보도과정에서 제대로 반영이 안 된 것 같습니다, 그 부분은.

○이병철 위원 처음에 회의 참석이나 자문수당 기준으로 해서 지급하겠다 이렇게 해놓고 나중에 가서는 다 바꿨잖아요, 그렇지요?

그렇다고 근거 법령에 나와 있는 걸 모를 리도 없고요, 다 알고 계셨을 텐데.

처음에 활동비 수준으로 지급하려고 했다가 전문인력의 노동력을 대전시가 열정페이로 정말로 이용하려던 것 아니냐 이렇게 얘기 나올 수밖에 없잖아요.

처음부터 끝까지 일관되게 주장해서.

○명품디자인담당관 전윤식 그런데 활동비하고 보수 지급에 약간 오해가 있을 수도 있다, 그렇게 저희는 판단해서 보수 지급 기준으로 수정을 했던 부분입니다.

○이병철 위원 어쨌든 다른 시도 서울시나 인천이나 부산이나 전부 다 규정을 준수해서 사업을 추진했는데 우리 대전시만 유독 그렇게 된 거잖아요.

그런 부분은 업무적인 미스가 아니에요?

○명품디자인담당관 전윤식 서울이나 인천 같은 경우는 월 보수로 지급하고 저희 규정상에는 월 보수로도 지급할 수도 있고 일 보수로도 지급할 수 있습니다.

그래서 규정을 위반했다고 보기는 조금 어려운 부분이 있습니다.

○이병철 위원 글썄요, 하여간 초일류 명품도시를 조성하겠다고 했는데 이런 공중파 방송에 보도가 났다는 건 참 망신스럽지 않습니까, 그렇지요?

○명품디자인담당관 전윤식 예, 저희 의견이 제대로 반영이 안 된 부분이 있는 것 같습니다.

○이병철 위원 하여간 가뜰이나 요즘 젊은이들의 취업이 어렵다고 하는데 공공기관에서 열정페이로 노동력을 착취하려는 것처럼 보이는 그런 내용들은 아주 부적절했다.

섬세하게 세심하게 살펴주시기 바랍니다.

○명품디자인담당관 전윤식 다시 한번 살펴보도록 하겠습니다.

○이병철 위원 예, 하나만 더 여쭙볼게요.

제가 대변인한테 질의했던 내용이에요.

혹시 알고 계십니까?

○명품디자인담당관 전윤식 예, 내용은 들었습니다.

○이병철 위원 명품디자인담당관에게 다시 한번 여쭙볼게요.

도시브랜드 업무를 담당하고 계시지요?

○명품디자인담당관 전윤식 예.

○이병철 위원 모 민간연구소의 도시브랜드 평판 조사 결과를 토대로 제가 질의했었는데 5개월 연속 광역자치단체 브랜드 평판 1위라고 나왔고 그거에 대해서 청사 외벽에 대형 현수막을 걸었어요.

홍보하고 있는 거 맞지요?

○명품디자인담당관 전윤식 예, 맞습니다.

○이병철 위원 브랜드 평판 조사한 한국기업평판연구소는 법인명이 정확히 뭔지 아십니까?

○명품디자인담당관 전윤식 그쪽은 지금 업종이 광고대행업으로 돼 있는 것으로 알고 있습니다.

○이병철 위원 한국미디어마케팅이에요, 원래 이름이.

서울에 있는 직원 3명 규모의 소규모 경영컨설팅 민간업체입니다.

알고 계시지요?

○명품디자인담당관 전윤식 예.

○이병철 위원 근데 이런 업체의 공신력, 신뢰성에 대한 의구심이 지금 제기되고 있어서 이런 거에서 체크 좀 해보라 했는데, 글썄요, 그거에 굉장히 부정적으로 생각을 하시는 것 같더라고요, 말씀하시는 거 보면.

브랜드 평판 조사결과의 신뢰성에 대해서 담당관님은 어떻게 생각하십니까?

○명품디자인담당관 전윤식 한국기업평판연구소의 브랜드 평가 방식 자체가 네가지 요소를 가지고 참여지수, 소통지수, 커뮤니티지수 이렇게 지수를 가지고 빅데이터로 평가를 하고 있는데요.

그분들이 그 원본 데이터를 공개는 하지 않고 있습니다.

그래서 신뢰성에 논란이 일부 언론에서도 제기가 됐었습니다.

저희가 판단할 때는 어떤 브랜드 가치를 단순히 한 가지만 갖고 논할 수는 없고 성심당이 됐건 저희 축제라든지 시정 이런 내용이 다 복합적으로 돼서 저희가 브랜드 평판 1위가 되지 않았나 그런 생각을 갖고 있고요.

저희가 홍보를 한 것은 어떤 브랜드 평판 자체가 빅데이터 분석의 결과고 또 대전에 있어서 긍정적인 평가가 있기 때문에 평가가 널리 알려져서 지역의 자긍심을 높이는 게 중요하다고 생각해서.

○이병철 위원 모 언론사 탐사보도 보셨습니까, 혹시?

○명품디자인담당관 전윤식 예, 봤습니다.

○이병철 위원 거기에 보면 브랜드 평판 지표에 대해서 질의를 하기 위해서 대전시 공직자들, 산하기관 관계자들 수십 명한테 연락을 받았다고 하는데 담당관님도 그런 연락해 봤습니까?

○명품디자인담당관 전윤식 저희는 한 차례 한 것으로 알고 있습니다.

저희가 브랜드 평판 1위를 계속해왔고 그래서 어떤 결과에 따라서 어떠한 세부적인 사항이, 성심당이 됐든 어디 축제가 됐든 그런 기본적인 데이터를 받을 수 있는 건지 저희가 한번 문의를 해봤는데 비공개 자료라는 답변을 받았습니다.

그리고 저희가 그쪽 기업평판연구소에 광고비를 지출하거나 그런 적이 전혀 없

기 때문에 저희는 그쪽 민간기관에서 평판에 대해서 긍정적인 평가를 한 부분에 대해서 홍보를 했던 사항입니다.

○이병철 위원 저희들이 홍보하는 것에 대해서 뭐 하지 마라 이런 뜻이 아니에요.

정확히 알고 대처를 하는 것이 어때냐 이런 취지에서 말씀을 드리는 것이지.

그런데 거기 소장이 대전에 있는 모 대학을 나왔고 천안 출신이라는 거 다 나왔고요, 그렇지요?

근데 그 지표에 보면 대전 브랜드를 넣기로, 대전시에 성심당이라고 하는 것을 분석지표에 넣자고 했다는 거예요.

그러면서 순위가 급등했다고 하잖아요.

알고 계십니까?

○명품디자인담당관 전윤식 기사를 통해서 봤습니다.

○이병철 위원 그 소장 본인이 얘기한 거예요.

○명품디자인담당관 전윤식 기사를 통해서 봤고.

○이병철 위원 우리 대전시의 브랜드가 낮은 평가를 받고 있어서 성심당을 넣으니까 급등했다는 거잖아요.

텔레비전에 나왔잖아요, 여기서.

그러니까 그분 말씀에는 대전 입장에서는 이게 얻어걸린 상황이다, 이렇게까지 표현을 했어요.

저도 대전이 잘됐으면 하고 바라는 사람이에요.

그런데 이런 지표들을 다 가지고 있는데도 불구하고 그 부분에 대해서 전혀 문제가 없다라고 하는 것은 제가 볼 때는 좀 더 생각할 필요가 있다.

○명품디자인담당관 전윤식 위원님이 그런 말씀을 지적해 주셔서 저희가 다시 한번 그런 부분을 신뢰성 부분이라든가 이런 부분을 다시 한번 챙겨보도록 하겠습니다.

○이병철 위원 정말 평가 결과에 거리낌이 없다고 하면 분석방법 정도는 공개하고 또 객관성을 인정받아야 되고 또 그것도 부족하면 다른 업체에도 한번 맡겨보시면 정말 1위가 나오는지도 알 수 있는 거고요.

여러 가지 이유가 있을 텐데, 그러니까 대변인께서는 어떤 기관이든 대전이 1등이라고 조사를 해주고 발표를 해줬으니까 가뜰이나 노잼도시라고 하는데 이 노잼도시를 탈피하기 위한 좋은 기회다, 그렇기 때문에 적극 이용해야 된다, 이렇게 표현하시더라고요.

일견 이해도 갑니다만 너무 지나친 전략이 아니냐 이렇게 생각하고요.

○명품디자인담당관 전윤식 제가 한번 살펴보도록 하겠습니다, 다시 한번.

○이병철 위원 그다음에 홍보현수막이 시청에 지금 걸려 있지요?

○명품디자인담당관 전윤식 예, 걸려 있습니다.

○이병철 위원 홍보현수막 하나에 얼마 줘요?

○명품디자인담당관 전윤식 저희가 200만 원씩.

○이병철 위원 200만 원이지요?

지금 몇 번 걸었습니까?

○명품디자인담당관 전윤식 세 번 걸었습니다.

○이병철 위원 이 많은 돈을 걸어서 남들한테, 손가락질 하는 사람들도 분명히 있을 텐데 고민을 한번 해보시라는 뜻에서 말씀을 드리는 거예요.

앞으로 매달 평가받을 때마다 이 홍보현수막 걸 겁니까, 200만 원씩 들여서?

○명품디자인담당관 전윤식 홍보는 많이 했다고 판단을 하고요.

또 평가결과를 한번 지켜보고 위원님 말씀하시는 그런 객관성, 신뢰성 부분에 대해서도 다시 한번 살펴보고 그렇게 하도록 하겠습니다.

○이병철 위원 하여간 저는 그래요.

홍보도 좋지만 1년에 한 번이든 또 2년에 한 번이든 객관적 방식으로 평가하는 신뢰가 가는 기관에서 발표한 자료를 가지고 한번 제대로 홍보를 하자, 이런 뜻이에요, 저는 다른 건 없고요.

하여간 어떤 방식으로 평가하는지도 모르고 인기 순위에 그냥 연연해서 그렇게 정하듯이 하는 발표 이런 건, 자랑하듯이 하는 홍보는 검토해 볼 필요가 있지 않겠느냐 저는 이런 생각을 하는 겁니다.

홍보에 앞서서 하여간 철저한 검증 다시 한번 부탁드립니다.

○명품디자인담당관 전윤식 예, 그렇게 하도록 하겠습니다.

○이병철 위원 예, 고맙습니다.

이상입니다.

○위원장 정명국 이병철 위원님 수고하셨습니다.

또 다른 감사하실 위원님 계십니까?

이중호 위원님 감사하시기 바랍니다.

○이중호 위원 이중호 위원입니다.

대전시 로컬브랜딩이 과학수도 대전으로 하고 있는 거지요?

○명품디자인담당관 전윤식 예.

○이중호 위원 이거는 어떻게 과학수도 대전으로 정해진 건가요?

○명품디자인담당관 전윤식 저희가 이게 본 사업이 2023년도에 행안부 지역특성 살리기 공모사업에 선정된 사업이거든요.

그런데 지금 대전의 대표 자산이라고 하면 과학이기 때문에 저희가 과학을 반영해서 그 지역 공간의 가치를 높이는 사업으로 추진하게 됐고요.

지금 저희가 유성구 궁동을 창업 중심지로 선정했습니다.

그쪽에 지금 창업 문화공간, 열린 문화공간도 조성이 되고 앵커시설이 많이 있기 때문에 일단 그쪽에 위치를 선정했고.

○이중호 위원 다른 건 아니고 그러니까 로컬브랜딩으로 과학수도 대전이라는 게 우리 대전시를 상징하는 어떤 브랜딩 이미지 상징으로서 지금 과학수도, 과학이라는 이미지를 차용하고 있는 게, 이건 전통적인 부분이었으니까요.

그건 전 당연하다고 보고, 그러니까 그런 과학수도 대전이라는 브랜딩을 차용하게 되면 지금 명품디자인담당관에서는 그런 거를 이용해서 어떤 사업들에다가 과학수도 대전이라는 부분들을 구현하고 있는지 그 부분들 조금 궁금해서요.

○명품디자인담당관 전윤식 일단 우선적으로 공동 지역에 지금 지역정서 살리기 공모사업이 있기 때문에 일단 올해부터 디자인 개발하고 내년부터 공공시설물을 설치할 계획입니다.

○이중호 위원 과학수도 대전이라는 걸 보여줄 수 있는 공공시설물을 설치한다는 말씀이신 건가요?

○명품디자인담당관 전윤식 저희가 지금 현재 창창대로로 네이밍을 정했거든요.

그래서 네이밍의 의미는 청춘의 밝은 미래에 대한 기대감을 내포하고 큰 길을 뻗어나가라는 그런 의미로 네이밍을 그렇게 정했고요.

디자인은 과학과 청년 창업이라든지 그런 부분에 포커스를 맞춰서 디자인을 개발할 겁니다.

그리고 공공시설물 위주로 디자인을 개발해서 공공시설물을 설치하고.

○이중호 위원 아니요, 그러니까 저는 공공시설물이나 디자인에 집중하는 그런 얘기가 아니고 그러니까 이런 식의 브랜딩을 하나 정한다고 치면 그런 브랜딩이, 그러니까 말씀하신 부분들은 우리 도시 대전을 상징하는 거를 과학으로 선택을 하고 그런 부분들을 디자인에 넣어서 공공시설물 같은 거에다 넣겠다는 이런 말씀이신 거잖아요?

○명품디자인담당관 전윤식 예, 시설물도 넣고 공간도 조성하고 열린 공간도 조성하는데 향후 저희가 공동 지역을 떠나서 월평동 지역까지 지금 과학 창업 지역으로 확대될 예정이지 않습니까?

○이중호 위원 아니, 저는 그러니까 그 얘기가 어떻다는 얘기가 아니고요.

통상 브랜딩이나 마케팅을 한다고 하는 거는 우리의 사정을 모르는 외부자들에게 하는 게 마케팅이지 않습니까?

그러니까 대전에 계신 분들이나 저처럼 대전에 고향을 가진 사람들은 기본적인 대전의 정체성이나 브랜딩, 아이덴티티는 다 알고 있을 거고 우리가 이런 식으로 브랜딩 마케팅을 하는 거는 대전 외부에 계신 분들에게 대전을 알리기 위해서 하는 부분들이 많이 있을 거지 않습니까?

그러니까 제가 드리고 싶은 말씀은 그런 부분에서 과학수도 대전이라는 게 저는 좋은데 조금은 우리가 어떤 면에서는 고리타분하고 올드한 이미지를 가지게 되지 않았나, 과학수도 대전이라는 브랜딩을 가져갔을 때 그게 외부적으로 마케팅적으로 브랜딩적으로 어떤 파급력이 있을까에 대해서 사실 저는 잘 모르겠어서.

제가 제안드리고 싶은 거는 우리 대전이, 저는 노잼도시라는 브랜딩, 그런 이미지 저는 굉장히 좋아합니다.

노잼이라는 말 자체가 나쁜 말이 아니라, 사실 저희 정치인들도 마찬가지로 무명보다는 악명이 낫고 그렇게 대중들의 관심과 이미지 속에 뭔가 기억이 되는 이미지를 남기는 게 중요한데 대전은 성심당도 그렇지만 기타 등등해서 이 도시가 노잼이라는 굉장히 재미있는 밈으로 상징되는 부분이 있지 않습니까?

사실 저는 그런 부분에서 로컬브랜딩을 전통적이고 당연히 가져가는 과학만 가져가지 말고 지금 대중들이 충분히 인식하고 있고 대전을 재미있게 소비할 수 있고 그런 식의 밈으로 쓰고 있는 노잼도시 대전이라는 부분도 우리 로컬브랜딩에 넣을 수 있을까 싶어서 그런 말씀을 드리는 거거든요.

근데 결국 제가 드리고 싶었던 말씀은 그런 식의 브랜딩을 넣는다고 하면, 지금 담당하고 계시는 부분이 이런 식의 로컬브랜딩을 공공시설물이나 어디에 디자인 형상화해서 넣어야 된다고 하면, 반드시 그런 부분에 연결돼야 된다고 하면, 저는 노잼도시 대전이라는 그러한 밈을 어떻게 이용할지 잘 모르겠어서, 꼭 그렇게 시설물에 넣으셔야 한다고 하면 저는 제 얘기를 거둬들이려고 하는 거고 그런 부분이 아니라 마케팅 브랜딩의 무형적인 부분, 가치적인 부분에서 쓸 수 있다, 추상적인 부분에서 쓸 수 있다라고 하면 한번 고려해 봤으면 좋겠다 이런 얘기입니다.

○명품디자인담당관 전윤식 지금 노잼도시 대전 이런 것 같은 경우는, 지금 말씀하신 것은 하나의 지역 특성을 살리는 그런 부분이고, 그다음에.

○이중호 위원 지금 말씀하신 이 사업은 우리 대전시 내에서의 어떤 부분에 대한 그런 사업인 거잖아요.

그런데 제목 자체가 담당하시는 일 자체가 로컬브랜딩이니까요, 지역에 대한 브랜딩이니까 그런 부분에서 단적으로 예를 들어서 과학수도 대전시장 누구입니다 하는 것은 저는 대중들이 아무도 기억하지 못할 거라고 생각합니다.

○명품디자인담당관 전윤식 그래서 이쪽은 과학수도라는 그런 당초의 콘셉트는 가져갔지만 지금 네이밍 자체는 저희가 창창대로로 변경을 해서.

○이중호 위원 그러니까 제 말씀은 그런 거지요, 예를 들어서 과학수도 대전 출신 누구입니다, 과학수도 대전시장 누구입니다, 창창대로 누구입니다, 창창대로는 뭐 하는 뭘니다, 저는 전 국민 아무도 기억하지 못할 거라고 생각하는데 극단적인 예시를 들어서 노잼도시 시장 누구입니다 하면 저는 그것은 전 국민에게 꼭 퍼져나갈 거라고 생각을 하거든요.

대전에 대한 브랜드 자체를 뽐 알리는 일이 될 수 있다고 생각을 해서 고려해 보시면 좋겠다, 우리 대전의 로컬브랜딩을 그런 쪽으로도, 항상 밝고 양지이고 정 규적으로 되어 있는 이런 브랜딩 말고 일종의 음지로 혹은 밌적으로 대중들에게 쉽게 소비될 수 있는 이런 이미지도 로컬브랜딩으로 가져갔으면 좋겠다 이런 취 지입니다.

○명품디자인담당관 전윤식 현재 이게 디자인이 아직 결정된 건 아니고 진행 중에 있기 때문에.

○이중호 위원 계속 디자인 말씀을 하셔서, 그러니까 이게 꼭 그렇게 디자인으 로 구현화되고 형상화돼야 된다고 하면 저도 너무 어려울 것 같아서 제 얘기를 거둬들이려고 하는 거고, 그게 아니라 가치적인 면에서 추상적인 면에서 로컬브랜 딩을 하신다고 하면 고려해 보셨으면 좋겠다는 얘기고요.

○명품디자인담당관 전윤식 예, 알겠습니다.

○이중호 위원 이상입니다.

○위원장 정명국 이중호 위원님 수고하셨습니다.

또 다른 감사하실 위원님 계십니까?

(「없습니다.」 하는 위원 있음)

담당관님 제가 간단한 질의 좀 드릴 게 있습니다.

주요업무보고 책자 217쪽에 보시면 금년도 주요성파로 트램정거장 디자인 공모 를 하셨다고 되어 있습니다.

8월 19일에 공모를 추진해서 공고를 내셨지요?

○명품디자인담당관 전윤식 예.

○위원장 정명국 이 시상금이 얼마지요?

2억 4천만 원인 것 같아요.

○명품디자인담당관 전윤식 전체 2억 4천이고요, 저희가 18개의 작품을 그때 고르고 1차, 2차, 2단계 공모로 진행을 추진하고 있습니다.

○위원장 정명국 그래서 제가 이 공모일정을 보니까 1차 작품 접수, 1차 작품 심사, 현재 보니까 1차 작품 발표는 나온 것 같아요.

○명품디자인담당관 전윤식 예, 1차는 나왔고요.

○위원장 정명국 저희가 열람을 할 수도 없고, 모르겠더라고요.

그런데 잘 추진되고 있는지 첫 번째 궁금하더라고요.

○명품디자인담당관 전윤식 현재 8개 작품이 1차에 선정이 돼서 그분들이 2차 작품 제출의향서를 저희가 다 받았고요.

○위원장 정명국 그런데 제가 묻고 싶은 거는 1차 작품 심사하고 2차 작품 또 접수하고 이게 어떤 내용이지요?

○명품디자인담당관 전윤식 1차 작품은 저희가 18개 작품을 선정했습니다.

그중에 1차에서는 디자인 콘셉트를 잡아서 선정했고 18개 작품 중에서 2차에 나갈 수 있는 작품을 또 선정했거든요.

그래서 1차 8개 작품은 2차 최종 심사까지 기본설계라든지 이런 부분을 추가로 작품을 제출받아서 저희가 최종 심사를 하게끔 돼 있거든요.

○위원장 정명국 1차에서 18개 중 8개를 선정하셨다는 거잖아요.

○명품디자인담당관 전윤식 예, 맞습니다, 8개 선정했습니다.

○위원장 정명국 그러면 8개를 가지고 2차에서 다시 심사를 한다?

○명품디자인담당관 전윤식 맞습니다, 2차에서 다시 저희가.

○위원장 정명국 또 보완을 해서 아니면 그대로 또 하는 건가요?

○명품디자인담당관 전윤식 보완을 해야 됩니다.

보완을 해서 현실성에 맞게, 트램건설과에서 요구하는 사항도 있고 또 현실에 맞춰져야 될, 그냥 디자인으로만 남으면 안 되기 때문에 현실성 있는 부분까지 감안해서 2차에 선정하게끔 그렇게 계획을 잡았습니다.

○위원장 정명국 217쪽에 아주 작게 되어 있는데 사실 이걸 굉장히 큰 사업이라고 저는 생각을 해요.

이게 추진사업 중에 굉장히 큰 것 같은데 저는 그 도시를 평가할 수 있을 것 같아요.

실례로 교통정책과에서 지금 스마트 버스승강장.

○명품디자인담당관 전윤식 쉼터를 하고 있습니다.

○위원장 정명국 승강장을 용전동에 설치할 예정으로 지금 시안을 다 만들었습니다.

그런데 선정된 걸 보니까 굉장히 예쁘더라고요.

그런데 그 도시를 평가할 수 있어요, 그 지역을.

특히 트램 같은 경우는 지역보다도 대전을 평가할 수 있을 것 같다는 생각이 들더라고요.

그래서 담당관님께서 이 부분은, 지금 2차까지 가면 최종 12월 23일에 나오는 것 같아요.

○명품디자인담당관 전윤식 저희가 지금 당초보다 약간 좀 늦어지는 이유가 있는데요, 시민들 선호도 조사를 하려고 합니다.

그래서 1월 15일 정도까지 조금 저희가…….

○위원장 정명국 더 늦어진단?

○명품디자인담당관 전윤식 예, 약간.

○위원장 정명국 그러면 의원들의 생각도 한번 의견 정도는 청취할 수 있지 않나.

○명품디자인담당관 전윤식 예, 좋은 말씀이십니다.

○위원장 정명국 상임위 위원들의 청취, 아니면 전체적으로 우리 시의원들 스물한 분 계신데 스물한 분의 의견 청취, 참고사항을 해줬으면 좋겠다는 그런 생각이 듭니다.

○명품디자인담당관 전윤식 알겠습니다.

○위원장 정명국 담당관님께서 이 부분은 적극 반영해 주시길 바랍니다.

○명품디자인담당관 전윤식 검토해서 반영하도록 하겠습니다.

○위원장 정명국 또 간단한 질의 하나 드릴게요.

감사자료 25쪽에 보면 도시브랜드 홍보 실적이라는 게 있어요.

실적으로 보면 몇 가지가 있는데 도시브랜드 홍보영상, 어떤 내용이 담겨 있지요?

○명품디자인담당관 전윤식 저희가 금년도 홍보영상 같은 경우는 대전 포토명소라든지 그런 부분을 쇼츠, 유튜브 형식으로 제작을 했거든요.

○위원장 정명국 이게 서로 문화예술관광국이나 중복되는 것들이 많이 있지 않나요?

○명품디자인담당관 전윤식 일부 있을 수도 있는데요, 저희 디자인담당관실에서는 2023년도에 대전 브랜드 자산을 총조사했었습니다.

그래서 445개를 조사했고 그중에 50개의 핵심적인 자산을 발굴했는데 그런 자산 위주로 저희가 홍보영상을 만들고 지금 추진을 하고 있습니다.

그래서 홍보담당관실이라든지 이런 데하고는 조금 차별성이 있고.

○위원장 정명국 제가 사실 조금 봤는데 중복되는 것도 있고 스타일이 좀 비슷한 것 같아요.

○명품디자인담당관 전윤식 중복되는 게 있을 수는 있습니다, 꿈씨패밀리라든지.

○위원장 정명국 제가 어제 저녁에 봤는데 약간 비슷한 스타일이 있는데 특색이 좀 없어 보여요.

저는 이걸 하는 건 좋다고 생각하는데 우리 명품디자인담당관만의 특색이 별로 안 보여요.

왜냐하면 그쪽에서 먼저 만든 거랑 후에 만든 거랑 보면 거의 비슷해요, 스타일이.

그래서 저는 특색을 좀 만들었으면 좋겠다, 특색이 있는 홍보영상, 나름대로.

그리고 또 한 가지 질의는 이것을 입찰을 통해서 하시나요, 수의계약을 통해서 하시나요?

○명품디자인담당관 전윤식 이걸 거의 수의계약으로 하고 있습니다.

○위원장 정명국 왜 수의계약을 하지요, 금액도 이게…….

○명품디자인담당관 전윤식 거의 유명 유튜버를 저희가 일부 활용해서 하는 부

분이 있거든요.

○위원장 정명국 그러면 대전 지역업체에는 없나요, 이것을 수행할 만한?

제가 어제 동영상 같은 것 보면 대전 지역업체들도 충분히 있을 것 같은데.

○명품디자인담당관 전윤식 그 부분도 한번 검토를 해서 될 수 있으면 지역업체가 수행할 수 있도록 해서.

○위원장 정명국 저도 이런 부분에 대해서 제보를 받아서 그 동영상도 보고 좀 했어요.

그런데 만약에 담당관님께서 이런 부분이 맞다고 하면 지역업체를 통해서 하는 것도 맞다, 정말 서울에서만 할 수 있다고 하면 어쩔 수 없겠지요.

그런데 그 정도 동영상, 그 정도 쇼츠, 그 정도는 지역업체도 저는 수행이 가능하다고 보입니다.

담당관님 어떻게 생각하세요?

○명품디자인담당관 전윤식 그 부분도 가능하다면 지역업체를 우선적으로 배려를 하도록 하겠습니다.

○위원장 정명국 유튜버는 어떤 분들이 보통 하셨지요?

○명품디자인담당관 전윤식 지금 이과형이라는 유튜버, 전직 과학교사 출신으로 인지도가 좀 있는 그런 분들도 했고요, 그분들이 중이온가속기라든지 그런 쪽으로 대전에.

○위원장 정명국 조회수는 그러면 얼마나 돼요, 지금?

담당관님 조회수는 얼마나 되지요, 대략?

○명품디자인담당관 전윤식 한 11만 회 정도 이렇게 나옵니다.

○위원장 정명국 11만 회.

많다고 생각하시나요, 적다고 생각하시나요?

○명품디자인담당관 전윤식 좀 더 노력하겠습니다.

○위원장 정명국 그렇지요, 제가 어제 들어가서 쭉 봤더니 사실 큰 내용들이 많지는 않은 것 같아요.

그게 좀 아쉬움이 남더라고요.

아쉬움이 많이 남았고 다양한 방법들을 하셔야 될 것 같아요.

맨 밑에 유튜브 영상 광고 550만 원, 이게 뭐지요?

수수료인가요, 이게 뭐지요?

도시브랜드 홍보영상(2편) 광고, 포토명소, 과학과 문화예술 550만 원 지출을, 예산을 세워서 쓰신 것 같은데 이게 수수료예요 뭐예요, 이런 부분들이?

○명품디자인담당관 전윤식 언론진흥재단의 광고 수수료입니다.

○위원장 정명국 그렇지요?

그러니까 이게 제가 볼 때는 뭔가 안 맞아요, 전체적으로.

수수료는 줘야 되겠지만 이런 식은 좀 아니지 않나, 예산 대비 홍보효과가 별로 드러나 보이지는 않아요.

○명품디자인담당관 전윤식 앞으로 위원장님 말씀대로 차별화가 될 수 있는 그런 홍보방향을 모색해서.

○위원장 정명국 그렇습니다, 저는 돈을 쓰는 건, 예산을 쓰는 건, 집행하는 건 좋다, 그런데 나름대로 부서별로의 특색이 좀 있었으면 좋겠다, 하는 방법도 유튜브 써고, 대변인실도 그렇고 홍보담당관도 그렇고 다 유튜브 써고 이런 형식보다는 뭔가 차별화된 예산 집행이 필요하지 않나 이런 생각이 듭니다.

○명품디자인담당관 전윤식 예, 더 노력하겠습니다.

○위원장 정명국 담당관 2025년도에는 그런 부분 꼭 신경 써서 예산 집행하시기 바랍니다.

○명품디자인담당관 전윤식 알겠습니다.

또 다른 감사하실 위원님 계십니까?

(「없습니다.」 하는 위원 있음)

감사하실 위원님이 안 계시므로 감사를 마치겠습니다.

동료위원 여러분 그리고 명품디자인담당관을 비롯한 관계공무원 여러분, 수고하셨습니다.

명품디자인담당관 행정사무감사를 마치면서 몇 가지 당부말씀드리겠습니다.

명품디자인담당관은 대전시 공공디자인 업무를 총괄하고 총괄건축가 제도를 운영하는 등 공공디자인 혁신을 통한 도시브랜드 가치 제고를 위해 지난 7월 조직개편을 통해 만들어진 신생조직입니다.

신생조직으로서 어려움은 있겠지만 공공건축가, 공공디자이너 제도를 활용하여 대전시 공공사업에서 혁신적인 디자인을 도입하는 등 도시브랜드 가치 제고에 만전을 기해주시기 바랍니다.

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

내일은 감사위원회, 자치경찰위원회 소관 업무에 대해 감사를 실시하겠습니다.

이상으로 명품디자인담당관 소관 업무에 대한 2024년도 행정사무감사 종료를 선언합니다.

(15시 55분 감사종료)

○출석위원(5명)

정명국 이용기 이병철 이중호
안경자

○출석전문위원

수석전문위원	지태학
전문위원	문강숙

○출석공무원

인재개발원장	김기홍
교육운영과장	이현희
수석교수요원	이영일
명품디자인담당관	전윤식
인사혁신담당관	조성직