제262회 제2차 정례회
2021. 11. 5.(금) ~ 12. 14.(화)
행 정 자 치 위 원 회

– 2021년도 –

행정사무감사자료

인사혁신담당관

목 차

1. 분장사무 현황 ····· 2

2. 행정사무감사 조치결과(2019 ~ 2020) ····· 3

3. 시정 질문 조치결과(2019 ~ 2021) ····· 20

4. 상임위 활동 시 지적 및 요구사항 처리결과(2019 ~ 2021) ····· 20

5. 다수인 민원(5인 이상) 처리 현황(2021) ····· 20

6. 상급기관 및 자체감사 수감 현황(2019 ~ 2021) ····· 21

7. 다수인 참여 행사(100인 이상)(2019 ~ 2021) ····· 21

8. 부정적 언론 보도내용 및 처리결과(2020.10 ~ 2021. 9) ····· 21

9. 보조금 지원현황 및 정산(집행) 내역 ····· 21

10. 특별교부세 집행현황(2019 ~ 2021) ····· 21

11. 예비비 지출내역(2019 ~ 2021) ····· 21

12. 예산전용 현황(2019 ~ 2021) ····· 21

13. 예산의 변경 현황(2019 ~ 2021) ····· 22

1. 분장사무 현황

부서	정원	담당	현원	분 장 사 무	비고
총 계	21		25	※ 파견·근무지시 등 인력 4명 포함	
인사혁신 담 당 관		인 사 기획팀	12	○ 인사관리 및 제도 운영 ○ 지방공무원 임용(일반·별정 등) ○ 승진, 전보, 인사(고충)상담 ○ 인사위원회 운영 ○ 인사교류에 관한 사항 ○ 지방공무원 퇴직에 관한 사항 ○ 희망인사시스템 운영	
		인 사 평가팀	4	○ 지방공무원 임용(임기제 등) ○ 지방공무원 징계 및 징계위원회 운영 ○ 근무성적, 경력평정에 관한 사항 ○ 지방공무원 포상, 성과연봉에 관한 사항 ○ 지방공무원 보수제도, 연금 및 건강보험	
		역 량 개발팀	4	○ 공무원 능력개발 종합기획·조정 ○ 공무원 교육훈련 기본계획 수립 ○ 중앙 및 지방교육기관 교육에 관한 사항 ○ 공무원 국외훈련심의위원회 운영 ○ 직장교육 및 특별교육에 관한 사항 ○ 역량평가에 관한 사항	
		채용팀	5	○ 지방공무원 공개(경력)경쟁 임용시험 ○ 전직시험, 청원경찰 채용시험 ○ 별정직 및 임기제 공무원 채용시험 ○ 보건의료인 국가자격·면허시험 ○ 국가공무원 임용시험 집행지원	

2. 행정사무감사 조치결과(2019~2020)

〔2019년도〕 총 9건 / 완료 9건

<table>
<tr><th>지 적 사 항</th><th>처 리 내 용</th><th>처리
결과</th><th>담 당
부 서</th></tr>
<tr><td>○ 신규공무원의 시청 발령 인사방침 재검토

- 신규(9급) 공무원의 시청 발령에 따라 경험이 부족한 상태에서 대전시 본청 업무를 한다는 자체가 본인에게도 부담이고, 팀 동료들에게도 부담으로 작용될 수 있어 재검토가 필요</td><td>〈기본현황〉
○ 시 · 자치구 9급 현원 배치 현황 (2020. 9.현재)
<table>
<tr><th>구분</th><th>시</th><th>동구</th><th>중구</th><th>서구</th><th>유성</th><th>대덕</th></tr>
<tr><td>총현원</td><td>2,131</td><td>803</td><td>752</td><td>1,003</td><td>772</td><td>698</td></tr>
<tr><td>9급 현원</td><td>261</td><td>59</td><td>71</td><td>101</td><td>85</td><td>55</td></tr>
<tr><td>비율</td><td>12.2%</td><td>7.3%</td><td>9.4%</td><td>10.1%</td><td>11%</td><td>7.9%</td></tr>
</table>
○ 2018년, 9급 신규자를 市 본청과 사업소 본격 배치
- '17. 7. 구청장협의회, 인사교류 직급 불부합 개선 요구
→ 시 9급과 자치구 8급 교류 중단

〈추진실적〉
○ 신규 공무원의 조직 역할인식 교육 및 분야별 실무교육으로 필요한 지식과 능력 배양 지원
- 신규임용자 기본교육 실시(시 인재개발원)
(개요) '19년 5회 130명, '20년 6회 171명
(내용) 공직가치 확립 및 시대변화 적응능력 배양
- 디딤돌 아카데미 운영
(개요) '19. 5. 22. ~ 6. 21, 200여명, 전산교육장
(내용) 예산, 회계실무, 계획서, 보고서 작성법 등
- 신규임용자 초심다지기 워크숍 추진
(개요) '19. 12. 19. ~ 12. 20, 90여명, KT인재개발원
(내용) 공직가치, 소통 및 공감, 특강 등
* 시장님과 신규자 간 조직문화 개선 등을 위한 공감토크 실시(12. 19.)
○ 시 9급↔자치구 8·9급 교류 개선안 제시
- 희망 자치구 대상 일부 직렬, 시 9급↔자치구 7·8급 교류 기준 마련(2020. 1. 시행)
- '20년 시 9급↔자치구 7·8급 교류: 7명</td><td>완 료</td><td>인사혁신
담 당 관</td></tr>
</table>

지 적 사 항	처 리 내 용	처리 결과	담 당 부 서
○ **희망인사시스템 운영 보완 개선** - 당초 인사시스템에서 벗어나 투명한 인사운영을 목표로 희망인사시스템을 도입하였는데, 줄서기 및 업무피로도 증가, 시스템 불안정 등 보완이 필요하다는 의견이 많이 있으니, 다음 인사 전에 시스템에 대한 개선 필요	**〈기본현황〉** ○ 희망인사시스템 본격 운영('19. 6월) 〈외부기능〉 - (전보인사) 정기인사 시 개인별 희망부서 신청 부서장 전입자 승인 - (상담예약) 개인고충, 근무평정, 파견교류 등 상담 〈내부기능〉 - (명부관리) 직급별, 경력별, 직제순 명부출력 - (임용지원) 임용서 출력 - (기타지원) 인사운영 만족도 조사, 인사통계 등 **〈추진실적〉** ○ 부서장의 전보 제청을 위해, 최소한의 개인 필수 인사정보 한정 공개 - 최초임용일, 현직급승진일, 최근 근무이력(5년) ○ 희망인사 절차 단축운영으로 업무피로도 경감 - 희망부서 매칭2회(1차, 2차) → 1회 통합운영 ○ 시스템 처리속도 증진, 인사명부 기능 개선 등 시스템 보완 - 정보추출 로딩시간 30~40초→10초 이내로 개선 ○ 고충인사는 평소 상담에 기초하여 전보운영 최소화 ○ 사용자 매뉴얼 정비, 게시를 통한 이용자 편의 제고 ○ 직원 설문조사 의견 반영 희망인사시스템 운영 개선(2021.7월) - (1단계) 개인전보희망 신청 → (2단계) 실국장 서면 인사 제청 → (3단계) 인사부서 전보인사 **〈향후계획〉** ○ 앞으로, 직원 및 노조 등과의 지속적인 의견수렴을 통해 공감인사 및 투명한 희망인사 추진	완 료	인사혁신 담 당 관

지 적 사 항	처 리 내 용	처리 결과	담 당 부 서
○ **시 소속 공무원의 지역 거주문화 조성 참여** - 대전시 인구 감소요인의 하나로 공무원들의 세종시 이주가 하나의 원인으로 작용된다고 판단되는데, 거주의 문제를 제한하는 등은 어려움이 있으나, 가급적이면 대전시에 거주하면서 대전시민의 정서에 맞는 행정 추진이 필요하다고 생각, 지역사랑 정착에 공직자 동참 당부	**〈기본현황〉** ○ 직원 대부분은 대전에 거주하나, 직원 개인의 경제형편, 생활환경, 가족관계 등에 따라 일부 직원들이 인근 도시에서 출·퇴근하고 있음 **〈추진실적〉** ○ 인구정책 소관부서(균형발전담당관)와 공동 노력 협조 추진 ○ 시 소속 공무원들의 대전 지역사랑 참여 당부 및 지역 거주문화 조성 지속 독려	완 료	인사혁신 담 당 관

지적사항	처리내용	처리결과	담당부서
○ **각 직렬별 승진소요연수에 대한 통계 분석으로 균형있는 승진 인사 운영** - 소수 직렬의 경우 5급 승진 소요연수가 타 시·도에 비해 높은 것으로 보도하고 있는데, 승진은 직원 사기 문제와 직결되는 점을 고려, 각 직렬별 승진소요연수 분석 등을 통해 균형있는 승진인사 운영 당부	**〈기본현황〉** ○ 5급 선발시 직렬별 승진소요기간, 근무경력 등을 비교하여 인사적체가 심한 소수직렬에 할애 실시 ○ 또한, 전문성이 강조되는 직위에 소수직렬 보임으로 균형인사 추진 및 조직활력 도모 **〈추진실적〉** ○ 5급 선발시 소수직렬 배려(2019년~2021년) - 총 262명 선발 중 행정직 143명, 14개 직렬에서 119명을 균형·안배 선발 ○ 행정직 자리를 소수직렬 할애 승진기회 제공 ○ 직렬별 승진소요기간, 근속경력 등을 비교하여 인사적체가 심한 소수직렬 승진기회 마련 ※ 승진 선발 시, 매회 직렬별 경력분석, 비교 ○ 전문성이 강조되는 직위에 소수직렬 보임, 균형인사 및 조직활력 도모 **〈향후계획〉** ○ 승진요인 발생시, 소외 직렬이 없도록 능력·경력 등을 종합 고려, 승진대상자 선발 추진	완 료	인사혁신 담 당 관

지 적 사 항	처 리 내 용	처리 결과	담 당 부 서
ㅇ **희망인사시스템 운영상 기피부서들에 대한 원인 파악 및 인센티브 제도 마련** - 지난 7월 1일자 희망인사시스템 전보인사 현황을 보면, 결원대비 신청자가 없는 부서가 4개, 신청자가 적은 부서는 12개로 확인되는 데, 상기 부서를 기피하는 원인을 파악하고 필요시 인센티브 마련 등 적극적인 인사혁신 대책 마련 필요	**〈기본현황〉** ㅇ 희망인사시스템 운영 - '19. 6월부터 본격 가동 ㅇ 적용인사: 정기인사 위주 적용 ㅇ 적용방법: 본인 전보희망과 실·과장 제청 병행 ㅇ 운영방법 개인희망 1순위와 부서 1순위 일치 [1순위 반영] ⇒ 개인희망 순위가 높은 순서대로 부서 순위 일치 [2순위 반영] ⇒ 개인희망 순위 우선고려 (불가피한 경우 조정) [그 외 반영] **〈분석결과〉** ㅇ 결원대비 신청인원이 '0'인 부서 / 4 - 신설(2), 고경력자 다수 부서(2) ㅇ 결원대비 신청인원이 적은 부서 / 12 - 고경력자 다수 부서(6), 민원부서(3), 행정직 소수 부서(3) **〈추진실적〉** ㅇ 현안·기피·격무 부서 등에 대하여 성과 도출시 포상, 실적가점 부여, 근평·승진 우대 및 발탁 등 다양한 인센티브 제공 추진 노력 ㅇ '20.2. 희망부서 신청결과, '19.7. 신청인원 '0'이었던 4개 부서 모두 희망자 상승 ※ 경쟁률 1:1 ~ 3:1	완 료	인사혁신 담 당 관

지적사항	처리내용	처리결과	담당부서
○ **시-자치구 인사교류 시스템에 개선방안 마련** - 6급이하 시-자치구 교류 시, 구청장 추천제와 인사교류 시스템에 대한 공정성 문제가 지속적으로 제기되고 있는데, 이에 대전시가 과감하게 개선방안을 마련하고 시행 당부	**〈기본현황〉** ○ 민선6기 시-자치구간 인사교류 협약('14. 12.) - 전입시험(80%), 구청장추천제(20%) - 시 승진자 전출, 자치구·현직급 2년 이상 대상 ○ 구청장협의회, 직급 불부합 개선 건의('17. 7.) - 2018. 상반기부터 시 8급 ↔ 자치구 8급 교류 **〈추진실적〉** ○ 민선7기, 시-자치구 인사교류 협의(연중) - 노조, 인사과장, 인사담당국장, 부구청장 등 - 자치구·현직급 실무경력 2년, 가점 폐지 등 ○ 2019. 인사교류 실시(상·하반기) - 민선6기 협약대로 시행, 조정된 일부사항 반영 - 총 202명 전입 / 5급 16, 6급 84, 7급 61, 8급 41 ○ 시-자치구 인사교류 설문 실시('19. 9.) - 시-자치구 6급 이하 대상, 2,568명 참여 - 구청장추천제 불필요(53%), 적격자 모두 응시(68%) ○ 新 시-자치구 인사교류 기준안 마련(6급 이하/20. 1월) 1) 市 승진자는 자치구로 전출하여 시·구간 인사교류를 활성화 한다. 2) 자치구 공무원의 市 교류는 시험을 원칙으로 한다. 3) 교류시험 방법은 국가직무능력표준(NCS)으로 시행한다. 4) 교류시험 응시대상은 현직급과 실무경력(휴직기간 등 제외)이 2년 이상인 자로 한다. 5) 현 직급 고경력자에게 주어졌던 가점은 폐지한다. 6) 구청장추천제는 폐지한다. 7) 市와 自治區 협의에 의하여 일부 직렬에 대하여 市 9급과 자치구 7급·8급 간 교류 할 수 있다.	완 료	인사혁신 담 당 관

<table>
<tr><th>지 적 사 항</th><th>처 리 내 용</th><th>처리
결과</th><th>담 당
부 서</th></tr>
<tr><td>ㅇ 시와 중앙부처와의 적극적인 인사교류 실시

- 고위공직자 인사교류 실적이 미흡한 상황에서 시 승진적체로 이어지고 있어, 조직 생산성 향상을 위해 중앙부처와의 적극적인 인사교류가 필요함</td><td>〈기본현황〉
ㅇ 5급 이상 중앙-대전시 교류 현황
(2021. 9.현재)
<table>
<tr><th>구 분</th><th>계획교류</th><th>파 견</th></tr>
<tr><td>4 급</td><td>4</td><td>0</td></tr>
<tr><td>5 급</td><td>3</td><td>17</td></tr>
</table>
〈추진실적〉
ㅇ 2020년도 교류내역
- (행안부) 4급 2명, 5급 3명
- (기재부, 산자부, 중기부) 4급 각 1명
- (중기부) 5급 1명
ㅇ 2021년도 교류내역
- (행안부) 4급 2명, 5급 2명
- (기재부, 산자부) 4급 각 1명
- (중기부) 5급 1명

* 2021년 인사교류 우수기관 정부포상 수여
(인사혁신처장 표창)

〈향후계획〉
ㅇ 중앙부처 인사교류 및 파견 직위 다양화 추진</td><td>완 료</td><td>인사혁신
담 당 관</td></tr>
</table>

조치요구사항	처 리 내 용	처리결과	담당부서
ㅇ **도전팀장제도 공정성과 효율성 확보를 위한 개선방안 마련** - 도전팀장제도 평가에 공정성 결여, 업무 가중 등 직원들의 불만이 있는 것으로 알고 있음, 조직 활성화를 위해서는 본 제도의 지속적인 운영이 필요하나 개선안을 마련 운영하기 바람	**〈기본현황〉** ㅇ 2019년 인사혁신 신규시책으로 추진 - 도전과제 25개, 30명 지원 - 도전팀장 18명 선발 배치 ㅇ 약속사업, 현안사업 등을 중심과제로 선정, 일하는 조직문화 선도 **〈추진실적〉** ㅇ 시장과 2019년 도전팀장간 간담회 개최 - 2019. 3. 성과계약 체결(18명 선발 배치) ㅇ 2019년 도전팀 성과경연대회 개최 - (개요) 2019. 10. 10, 대회의실, 16개팀 참여 - (결과) 우수 3개 팀 선정 - (인센티브) 수 근평, 성과연봉S, 특별승급 등 ㅇ 2020년 도전팀장 운영 개선계획 수립, 시행 - (시기) 2019. 12. - (개선) 평가방식 개선, 평가위원 확대 및 다양화, 인센티브 조정 등 ㅇ 2020년 도전팀장 공모 및 선발 / ‘19. 12. 18. ~ 19. - (도전팀) 15개 ㅇ 2020. 3월 성과계약 체결, 과제 추진 중 ㅇ 2020년 도전팀장 실적평가 및 우수팀 선발 - (시기) 2020. 11월 - (결과) 1위 소상공인정책팀, 2위 공공의료혁신 TF팀, 3위 정보정책팀 - (인센티브) 수 근평, 성과금 S등급 등	완 료	인사혁신 담 당 관

조치요구사항	처 리 내 용	처리결과	담당부서
ㅇ **공정한 인사(근평, 승진) 운영** - 직원들이 근평(승진)에서 공정한 평가를 받지 못하고 있다는 의견이 있고, 또한 선호부서와 기피부서로 나뉘기도 하는데, 근평과 승진에 있어 객관적이고 공정한 인사운영 당부	**〈기본현황〉** ㅇ 근무성적평정 개요 - 평정대상 : 총 2,050여명 / 5급 이하 일반직 등 - 정기평정 : 4월 30일, 10월 31일 기준(연 2회) **〈추진실적〉** ㅇ 근무성적평정위원회, 본청 실·국장 전원 참여 - 분포비율 조정, 서열 결정 및 실적가산점 부여 엄격 심사 ㅇ 평정부서 순회 평가 확행 - 주무부서 중심의 평정체계 개선, 형평성 도모 ㅇ「대전광역시 지방공무원 평정업무 처리지침」 개정(2019. 11. 1.), (2020.12.29.) - 교류·파견 가산점 현실화, 실적가산점 정비 등 ㅇ 승진인사 실시 - 승진후보자 중시, 능력·실적과 경력 등을 종합 고려, 승진자 선발('19년 393명) - 20% 범위 내외, 성과우수자 발탁 등 **〈향후계획〉** ㅇ 평정지침 지속보완, 노조·직원 의견수렴, 우수 성과자 인센티브 부여 등을 통해 객관적인 근무성적평정, 공정한 승진인사 시행에 지속 노력	완 료	인사혁신 담 당 관

〔2020년도〕 총 8건 / 완료 8건

<table>
<tr><th>조치요구사항</th><th>처 리 내 용</th><th>처리결과</th><th>담당부서</th></tr>
<tr>
<td>○ 신규공무원 배치관련 개선방안 마련 필요

- 신규공무원(9급) 본청 배치로 많은 어려움 등이 발생함에 따라 자치구와 지속적인 협의로 개선 방안을 마련하는 등 향후 신규 직원 배치 재검토 필요</td>
<td>〈기본현황〉
○ 시 · 자치구 9급 현원 배치 현황
(2021 9.현재)
<table>
<tr><th>구분</th><th>시</th><th>동구</th><th>중구</th><th>서구</th><th>유성</th><th>대덕</th></tr>
<tr><td>총현원</td><td>2,222</td><td>823</td><td>799</td><td>1,086</td><td>861</td><td>738</td></tr>
<tr><td>9급 현원</td><td>300</td><td>68</td><td>92</td><td>135</td><td>125</td><td>88</td></tr>
<tr><td>비율</td><td>13.5%</td><td>8.3%</td><td>11.5%</td><td>12.4%</td><td>14.5%</td><td>11.9%</td></tr>
</table>
○ 2018년, 9급 신규자를 市 본청과 사업소 본격 배치
- '17. 7. 구청장협의회, 인사교류 직급 불부합 개선 요구
→ 시 9급과 자치구 8급 교류 중단

〈추진실적〉
○ 신규 공무원 분야별 실무 및 조직 역할인식 교육 실시로 필요한 지식과 능력 배양 지원
- 신규임용자 기본교육 실시
(개요) '20년(6회, 171명), '21년(5회, 134명)
(장소) 시 인재개발원
(내용) 공직가치 확립 및 시대변화 적응능력 배양
○ 2021년 신규공직자 실무능력 향상을 위한 업무 길라잡이 책자 배부: 496권

〈향후계획〉
○ 신규 공무원 적응 능력 향상 노력
- (세대공감 프로그램 운영) 전직원이 함께하는 세대공감 특강, 허심탄회 토크콘서트 개최, 심리상담실(다온숲) 및 부서 소통의 날 운영
- (적응능력 향상) 세대별 인재개발원 맞춤 교육, 임용전 신규교육 내실화, 행정실무 매뉴얼 제작 등 신규공무원 직무훈련 강화 등
○ 시-구 인사교류협의회를 통해 개선방안 협의 · 추진 노력</td>
<td>완 료</td>
<td>인사혁신 담 당 관</td>
</tr>
</table>

조치요구사항	처 리 내 용	처리결과	담당부서
○ **시-자치구 인사교류 개선 필요** - 시-자치구 인사교류에 있어 신청대상 인원 대비 대량 미달되는 상황이 발생되어 원만한 인사교류가 이루어지지 않고 있음. 시-자치구와의 인사교류에 대한 개선방안 마련 필요	**〈기본현황〉** ○ 민선7기 시-자치구간 인사교류 협약('19. 12.) - 구청장 추천제 폐지, 교류시험 NCS시험 시행(100%) - 시 승진자 전출, 자치구·현직급 2년 이상 대상 **〈추진실적〉** ○ 민선7기, 시-자치구 인사교류 협의(연중) - 노조, 인사과장, 인사담당자 등 - 자치구·현직급 실무경력 2년 유지, 교류대상 선정기준 등 논의 ○ 시-자치구 인사교류 설문 실시('20.7) - 시 6급 이하 대상, 2,346명 중 481명 참여 - 교류 지속실시(63%), 승진자 의무전출 개선(47%) - 자치구 의무전출 대상, 교류자 선정기준, 인센티브 등 ○ 시-자치구 인사교류 기준안 마련('21. 1월) 1) 승진 시 1회에 한해 교류대상 추진·해제 2) 교류대상 선정기준은 희망자 + 승진자 중 후순위자 순 3) 자치구 교류자는 복귀 후 교류가점 부여 ○ 2021. 인사교류 실시(상·하반기) - 총 256명 전입 / 6급 65, 7급 114, 8급 77 **〈향후계획〉** ○ 시-구 인사실무 간담회 및 부단체장 회의 등 인사교류협의회를 통해 개선방안 협의·추진에 노력	완 료	인사혁신 담 당 관

조치요구사항	처 리 내 용	처리결과	담당부서
○ **교육운영에 있어 상황에 맞는 유연한 대처 필요** - 코로나19 비상상황 등 관련업무를 추진하는 직원과 같은 기간 동안 장기교육을 받는 직원 간 이질감이 발생할 수 있으므로, 교육운영에 있어 유연한 대처가 필요함 - 중견간부양성과정의 교육인원을 확대하여 운영되는 만큼 교육방법 검토 및 수료 후 직원관리 당부	**〈기본현황〉** ○ 시 인재개발원 6급 장기교육 현황 - 인원: 72명 / 시 35명, 자치구·공단 37명 - 기간: 2020. 2. 10. ~ 12. 4. / 43주 **〈추진실적**('20. 6급 장기교육)**〉** ○ 장기교육생 선발 시 소수직렬 배려로 교육기회 형평성 도모 및 이질감 발생 방지 - 총 35명 선발 중 행정직 11명, 근속 3명을 제외한 21명을 15개 직렬에서 균형·안배 선발 ○ 중견간부양성과정 교육생 근무지원 실시 - 대상: '20년 중견간부 교육생 35명(시 소속) - 근무: 시 일자리경제국 일자리노동경제과 (코로나19 경제 종합대책 전담창구) - 기간: 16일간 (1차) 2020. 3. 25. ~ 4. 3. / 휴일 제외 8일 (2차) 2020. 4. 6. ~ 4. 16. / 휴일 제외 8일 - 장소: 시청 세미나실 3층 → 하늘도서관 20층 * 근무시간에 준하는 교육시간 부여 **〈향후계획〉** ○ 장기교육 수료인력 시정현안 적극 활용 - 교육과제 연구보고서 등 훈련성과 지식 공유 - 수행분야의 업무 담당으로 행정 전문성 강화 ○ 코로나19 지속에 따른 탄력적 교육운영 - 정책연구, 비대면교육 등 상황에 따른 다양한 교육 실시 - 교육중단기간 중 비상근무 지원으로 관련 업무 추진하는 직원과 이질감 발생 최소화 ○ 장기교육생 이외의 일반 직원에게도 다양한 교육기회 제공	완 료	인사혁신 담 당 관

<table>
<tr><th>조치요구사항</th><th>처 리 내 용</th><th>처리
결과</th><th>담 당
부 서</th></tr>
<tr>
<td>○ 장애공무원 차별 방지 개선방안 마련

- 장애인, 저소득층 등 사회적 약자 채용이 증가하고, 장애인 채용 시 다양한 장애를 가진 응시자들이 지원하고 있으므로, 장애인 공무원 및 응시자에게 폭넓은 편의지원 혜택을 받을 수 있도록 안내 및 개선 필요</td>
<td>〈기본현황〉
○ 2021년 장애인 및 저소득층 공무원 채용현황
<table>
<tr><th rowspan="2">구 분</th><th colspan="3">장 애 인 채 용</th><th colspan="3">저 소 득 층 채 용</th></tr>
<tr><th>계획</th><th>응시</th><th>최종
합격</th><th>계획</th><th>응시</th><th>최종
합격</th></tr>
<tr><td>계</td><td>25</td><td>91</td><td>22</td><td>17</td><td>75</td><td>15</td></tr>
<tr><td>행정 9급</td><td>22</td><td>74</td><td>22</td><td>11</td><td>65</td><td>11</td></tr>
<tr><td>사회복지9급</td><td>3</td><td>17</td><td>-</td><td>6</td><td>10</td><td>4</td></tr>
</table>
* 필기시험 과락으로 계획인원 대비 미달 선발
○ 2021년 장애인 공무원 현황(‘21. 9월 말 기준)
<table>
<tr><th>구 분</th><th>계</th><th>중증</th><th>경증</th><th>비 고</th></tr>
<tr><td>계</td><td>78명</td><td>9명</td><td>69명</td><td></td></tr>
</table>
〈추진실적〉
○ 2021년 장애인 응시자 편의지원 신청 및 제공내역
- (신청) 28명 / 지체 11, 뇌병변 8, 시각 6, 청각 3
- (제공) 41건 / 음성지원컴퓨터 4, 대필 3, 점자문제지 2 등
○ 최종합격자 발표 시 일반·장애인·저소득층 구분 없이 수험번호 공개
○ 2021년 장애인공무원 보조공학기기 지원
- 2명(지체 1, 시각 1) / 1,340천원 보조기기 지원

〈향후계획〉
○ 2022년 대전광역시 지방공무원 임용시험
- 장애인, 저소득층 법정의무비율 이상 채용계획
* 법정의무비율: 장애인(신규채용 3.4%), 저소득층(9급공채 2%)
- 장애인 응시자 시험단계별·장애유형별 편의지원 사전 신청 및 신청결과 사전공개
- 시험 단계별 합격자 발표 시 일반·장애인·저소득층 구분 없이 수험번호 공개
○ 2022년 장애인공무원 근로지원인 및 보조공학기기 지원
- ‘장애인고용촉진 및 직업재활법’ 개정(’21.7.20)에 따라 2022년부터 한국장애인고용공단 기금을 통해 지원 예정</td>
<td>완 료</td>
<td>인사혁신
담 당 관</td>
</tr>
</table>

<table>
<tr><th>조치요구사항</th><th>처 리 내 용</th><th>처리
결과</th><th>담 당
부 서</th></tr>
<tr>
<td>○ 중앙부처와의 활발한 인사교류 추진

- 지난해 행정사무감사 당시 시와 중앙부처와의 적극적인 인사교류를 지적했는데, 인사적체 해소와 중앙부처와의 정보교류를 위해 활발한 인사교류가 필요</td>
<td>
〈기본현황〉
○ 5급 이상 중앙-대전시 교류 현황
(2021. 9.현재)
<table>
<tr><th>구 분</th><th>계획교류</th><th>파 견</th></tr>
<tr><td>4 급</td><td>4</td><td>0</td></tr>
<tr><td>5 급</td><td>3</td><td>17</td></tr>
</table>
〈추진실적〉
○ 2020년도 교류내역
- (행안부) 4급 2명, 5급 3명
- (기재부, 산자부, 중기부) 4급 각 1명
- (중기부) 5급 1명
○ 2021년도 교류내역
- (행안부) 4급 2명, 5급 2명
- (기재부, 산자부) 4급 각 1명
- (중기부) 5급 1명

* 2021년 인사교류 우수기관 정부포상 수여
(인사혁신처장 표창)

〈향후계획〉
○ 중앙부처 인사교류 및 파견 직위 다양화 추진
</td>
<td>완 료</td>
<td>인사혁신
담 당 관</td>
</tr>
</table>

조치요구사항	처 리 내 용	처리결과	담당부서
○ **공정한 근무성적평가 노력** - 열심히 일하는 직원이 대우받을 수 있는 근무성적평가가 이루어 질 수 있도록 당부	**〈기본현황〉** ○ 근무성적평정 개요 - 평정대상 : 2,048명 / 2020년 하반기 - 정기평정 : 4월 30일, 10월 31일 기준(연 2회) **〈추진실적〉** ○ 비대면 전자 근무성적평정제 도입('20년 하반기) - 평가의 투명성·객관성 확보 주력 ○ 근무성적평정위원회, 본청 실·국장 전원 참여 - 분포비율 조정, 서열 결정 및 실적가산점 부여 엄격 심사 ○ 평정부서 순회 평가 확행 - 주무부서 중심의 평정체계 개선, 형평성 도모 ○「대전광역시 지방공무원 평정업무 처리지침」 개정(2020. 12. 29.) - 근무경력가산점, 언어능력가산점 등 정비 **〈향후계획〉** ○ 전자 근무성적평정 제도 안착 및 운영 내실화에 주력하고, 설문조사·인사상담 등을 통한 노조·직원 의견수렴 확대, 우수성과자 인센티브 부여 등을 통해 객관적인 근무성적평정 시행에 지속 노력	완 료	인사혁신 담 당 관

조치요구사항	처 리 내 용	처리결과	담당부서
○ **6개월 이내 전보인사 지양** - 6개월 이내 전보인사는 조직 내 사기저하와 조직안정 등에 문제가 발생할 수 있어, 전보 기준을 준수하는 인사 운영 당부	**〈기본현황〉** ○ (전보인사) 정기인사(1월, 7월), 수시인사 - 전보대상자 희망부서 신청 및 개인고충·현안 업무 추진·조직개편 등을 고려하여 전보인사 반영 **〈추진실적〉** ○ 전보원칙: 필수보직기한 2년을 준수하고, 고충인사는 평소 상담에 기초하여 극히 제한적 운영 등 **〈향후계획〉** ○ 직원 공감대 형성 및 조직안정을 위한 원칙 있는 전보인사 지속 실시 ○ 개인 고충처리 해결을 위한 부득이한 전보사유 발생 및 조직의 보직관리상 필요에 의해 인정하는 특별한 전보 이외는 1년 미만 전보인사 지양 추진	완 료	인사혁신 담 당 관

조치요구사항	처 리 내 용	처리결과	담당부서
ㅇ **직원 의견 수렴을 통한 역량평가제 교육운영** - 조직 역량강화를 위해 도입한 역량평가제로 인해 직원들이 부담을 느낄 수 있으므로, 직원들의 의견을 수렴하여 효율적이고 공감할 수 있는 교육 운영 필요	**〈기본현황〉** ㅇ 과장급(5급→4급) 역량평가 - (운영방법) 지방자치인재개발원 위탁평가 - (평가방법) 통과제(PASS제) ※ 기준: 2개 기법 2.5점 이상 또는 3개 역량 2.5 이상 ※ 지표: 4개 기법 6개 역량 ㅇ 팀장급(6급→5급) 역량진단 - (운영방법) 민간전문업체 위탁평가 - (평가방법) 이수제(교육 3일, 진단 1일) ※ 지표: 3개 기법 6개 역량 **〈추진실적〉** ㅇ 역량평가 도입·운영 등 협의 실시(공무원노조) - 통과제 → 이수제(팀장급) 변경 등 기준 완화 ㅇ 대전형 역량 모델 및 교육 모의과제 개발 ㅇ 역량평가(진단) 수용도 및 이해도 제고를 위한 시범운영 실시('19~'20년) - 역량평가 91명, 역량진단 216명 ㅇ 평가(진단)완료 대상자 설문조사('20년, 219명) -「진단 후 교육 → 교육 후 진단」으로 과정 변경 ㅇ 역량진단 이해도 제고를 위한 온라인 사전교육 교재 및 동영상 제작 및 배포 **〈향후계획〉** ㅇ 역량평가(진단)제도 개선을 위한 피드백 강화 - 역량평가(진단) 경험자 대상 설문조사 등 지속적 의견수렴을 통해 보완 및 개선 - 역량평가(진단) 결과를 분석하여, 신규 과제 개발, 평가시간 확대 등 부담 경감 방안 모색	완 료	인사혁신 담 당 관

3. 시정 질문 조치결과(2019~2021)

○ 총 1건 / 완료 1건

질 문 일 자		담 당 부 서	추 진 실 태
2019. 9. 23. (제245회 임시회)		인사혁신담당관	완료
질문요지	○ 성과가 탁월한 임기제공무원에 대해 총 근무기간 5년을 초과하여 추가로 5년의 범위에서 일정한 기간 단위로 근무기간을 연장할 계획은 있는지?		
답변요지	○ 우리시의 운영실태를 점검하고, 타 시·도 사례의 장·단점을 분석 중임 ○ 앞으로 세밀한 검토 · 분석과 제도적 보완 등을 실시하고 공정성 및 형평성을 고려하면서 새로운 발전방안을 연내 마련할 계획임		
추진상황	○「임기제공무원 근무기간 연장제도 개선계획」을 수립(2020.1.7.), 2020.2.1.이후 계약기간 만료 도래자부터 적용 · 시행 - 성과가 탁월한 임기제공무원은 근무기간 5년 만료 후 공고절차 없이 인사위원회 의결로 추가 5년 범위 내 연장 가능토록 개선		

4. 상임위 활동 시 지적 및 요구사항 처리결과(2019~2021)

○ 총 괄

연도별	대상건수	추 진 상 황			비 고
		완 료	추진중	미 결	
2019	1	1	-	-	
2020	-	-	-	-	
2021	-	-	-	-	

○ 세부내역

지적 및 요구사항	처 리 내 용	처리결과	소관부서
역량평가 패스제에 대하여 직원의견을 반영하기 바람	○ 직원, 노조의견 추가 수렴 - 5급→4급, 핵심관리자로서의 중요성 고려, 패스제로 운영 - 6급→5급, 중견관리자로서의 역량 강화를 위해 이수제로 변경 추진	완 료	인사혁신담 당 관

5. 다수인 민원(5인 이상) 처리 현황(2021) : 해당없음

6. 상급기관 및 자체감사 수감 현황(2019~2021) : 해당없음

7. 다수인 참여 행사(100인 이상)(2019~2021) : 해당없음

8. 부정적 언론 보도내용 및 처리결과(2020.10~2021.9)

일 시	보도내용	조치결과	비고
2021. 6. 1.	○ 대전시 5급이상 여성관리직 비율 미달	○ (현황) 여성관리직 비율 - 19년 15.2%, 20년 18.6%, 21.9월 24.4% ○ 연도별 여성관리직 비율은 점진적 증가 추세로 특히 팀장급 증가세가 높아 향후 과장급도 증가될 전망으로 올해 목표치 초과달성 예정	

9. 보조금 지원현황 및 정산(집행) 내역

9-3. 2021년도 보조현황(부서별, 보조금액순)

(단위 : 천원)

연번	부 서	보조단체	사 업 명	사 업 개 요	보조금액	비고
1	인사혁신담당관	행정동우회	행정동우회 지원사업	공익봉사활동 및 회지발간	10,935	신규

※ 신규 사업의 경우 비고란에 표기

10. 특별교부세 집행현황(2019~2021) : 해당없음

11. 예비비 지출내역(2019~2021) : 해당없음

12. 예산전용 현황(2019~2021)

(단위 :천원)

(정책-단위-세부사업)	편성목	예 산 액	전용금액		전용일자	사 유	비 고
			감 액	증 액			
계			21,181	21,181			
공정투명한 인적관리 -채용관리 -시험시행관리	308-10	154,478	8,000		2020.11.06	코로나19 확산방지를 위한 시험장 내 방역예산 초과지출	
	201-01	267,600		8,000			
공정투명한 인적관리 -교육훈련관리 -공무원 직무성과 향상	201-01	21,920	8,181		2020.12.24	교육훈련 신규사업 추진 및 교육수요 급증	
공정투명한 인적관리 -교육훈련관리 -공무원위탁교육	201-01	1,068,320		8,181			
공정투명한 인적관리 -교육훈련관리 -공무원 직무성과 향상	301-09	6,600	5,000		2020.12.24	교육훈련 신규사업 추진 및 교육수요 급증	
공정투명한 인적관리 -교육훈련관리 -공무원위탁교육	201-01	1,063,320		5,000			

13. 예산의 변경 현황(2019~2021)

<동일 단위사업내 세부사업 변경>

(단위 :천원)

(정책-단위)	세부사업	예 산 액	변경금액		변경일자	사 유	비고
			감 액	증 액			
계			6,000	6,000			
공정투명한 인적관리 -채용관리	시험출제관리	177,450	6,000		2020.11.06	코로나19 확산방지를 위한 시험장 내 방역예산 초과지출	
	시험시행관리	275,600		6,000			

<동일 세부사업 내 편성목(통계목) 변경>

(단위 :천원)

(정책-단위-세부사업)	편성목	예 산 액	변경금액		변경일자	사 유	비고
			감 액	증 액			
계			83,552	83,552			
공정투명한 인적관리 -교육훈련관리 -공무원 직무성과 향상	201-03	26,800	13,552		2019.11.25	공무원 워크숍 경비 부족분 지급	
	201-01	99,440		13,552			
행정운영경비 -인력운영비 -기준인건비	101-02	1,118,571	70,000		2020.12.15	명예퇴직 신청에 따른 명예퇴직수당 부족분 지급	
	101-01	1,553,054		70,000			