평가지표 9	반부패 시책 사례 공유·확산

반부패 시책 사례

충청남도 당진시

찾아가는 청렴간담회 개최

□ 추진배경 및 필요성

○ **(외부요인)** 경남 산청군 직장내 괴롭힘으로 투신(한국일보/'23.1.), 직장인 30%가 괴롭힘 경험(연합뉴스/'23.4.), 직장인 30%가 괴롭힘 경험(연합뉴스/'23.4.) 언론 보도 등 **최근 직장 내 갑질, 괴롭힘 등이 사회적 문제**로 지속 대두됨

○ **(내부요인)** 「2022년도 종합청렴도의 내부체감도」 평가 결과 **'갑질행위' 항목이** 100점 만점 중 **61.6점으로 다소 낮은 평가점수**를 받았으며, 「2022년 고위공직자 부패위험성 진단 중 <개인별 청렴도> 평가」 결과 **'건전한 공직풍토 조성' 항목이** 10점 만점 중 타기초자치단체(9.71점) 대비 **가장 낮은 9.59점**을 받은 점에 비추어 볼 때 **갑질, 조직문화에 대한 해결방안이 필요함**

□ 주요 추진내용

○ 추진기간 : 2023. 5. 10. ~ 5. 24.

○ 참 석 자 : 당진시청 32개 부서 직원(373명)

※ 고위공직자 참석 : 시장(2회), 부시장(3회), 국장(6회)

○ 세부내용

- **고위공직자, 청렴담당부서가 직접 부서를 방문**하여 간담회 추진
- 부서별 '부서장 - 팀장-MZ세대 공직자 - 공무직' 이 참여하여 **자연스럽고 허심탄회한 분위기** 속에서 **대화와 소통 기회 제공**
- **조직문화, 세대간의 갈등, 갑질행태, 불합리한 관행** 등에 대하여 대화 및 논의

○ 주요의견 및 개선방안

구 분	주 요 의 견
조직 문화	▶ 전반적으로 기성세대와 MZ세대의 갈등이 혼재하는 양상을 보임 • (MZ세대 공직자) 상명하복의 서열적 구조로 권위주의 문화가 강하다 피력 – 의견제시의 어려움, 불합리한 관행유지, 집단주의 강요, 부당한 업무지시 • (관리자) 개인주의 성향이 강한 MZ공직자의 관리와 소통에 어려움을 호소 – 개인주의적 성향, 소통의 격차, 공익을 위한 집단주의 책임성 결여
갑질 행태	▶ 부서장 보다 팀장급, 부서내 경력이 많은 고참급 공직자 등으로부터 발생하는 유형이 많다는 의견이 다수 • 1시간 이상 옆에 세워놓고 장시간 질책·훈계하는 행위를 경험하거나 목격 • 당일 자신의 기분과 감정이 업무에 투영돼 대수롭지 않은 일에 짜증, 폭언을 일삼는 행위를 경험하거나 목격(감정적 지시, 의견묵살, 업무배제 등)

구 분	주 요 의 견
반부패 법령이해	▶ 청탁금지법, 이해충돌방지법, 공무원 행동강령 등 반부패 법령의 혼동 및 정확한 이해가 부족하다는 의견이 다수 • 형식적, 실적 채우기식 교육으로는 충분한 이해를 도모하기 어렵단 의견 • 짧은 시간이지만 간담회 방식의 사례중심 소수 대면교육이 기억에 남음
청렴시책 추진	▶ 단순 형식적 시책의 비중이 크고 과중한 청렴시책 목표는 직원의 피로도를 가중한다는 의견이 지배적 • 과도한 교육이수 목표 및 독려, 자가진단, 공직자 자기관리 부서평가 등 • 실질적으로 청렴을 체감·습득하고 감수성을 자극할 수 있는 대안이 필요

구 분	개 선 방 안
조직 문화	지속적인 소통을 통한 세대간 이해노력 ➠ 구성원간의 공감대 형성 ➠ 세대간 합의와 약속에 의한 '룰' 을 만들어 나가는 것이 중요 결국 관리자의 리더십이 세대 간 갈등을 극복할 수 있는 키포인트이며 이는 곧 조직의 역량으로 귀결, 상급자는 하급자를 존중하고 그들의 문화를 인정하려는 노력, 하급자는 과거 상급자의 조직문화에 대해 이해하고 연륜과 경륜을 존중하려는 태도 필요
갑질 행태	반부패 교육시 상대적으로 비중이 적었던 갑질 예방교육의 지속적인 강화 필요, 갑질주체의 변화에 따른 교육대상 재정립 및 사례위주 대면교육 실시
반부패 법령이해	형식적 실적 채우기식의 교육을 지양, 대면형, (사례)체험형 위주의 교육 방법 모색(청렴 감수성 향상 연수, 청탁금지법 위반 모의신고 훈련 등)
청렴시책 추진	현추진중인 시책에 대한 만족도 조사를 통하여 직원에게 과중한 부담을 주는 시책, 연례답습 형식적 시책은 과감히 폐지·수정

□ 추진과정 중 장애요인 및 극복 방안

○ **(기관장 참석율)** 파급력있고 효과적인 간담회가 되기 위해서는 기관장이 직접 직원들과 소통하여 문제점과 개선방안에 대해 논의하는 시간이 중요하나, **기관장 업무상 일정 등의 문제로 참석 횟수에 대한 한계가 존재**

▶ **(극복방안)** 기관장을 대신하여 **부시장, 국장 등 고위공직자가 대신 참석**하여 고위공직자의 의지와 청렴한 조직문화를 위해 솔선수범한다는 인식 각인

○ **(감담회 일정)** 고위공직자, 참석부서간 일정을 사전에 협의 후 확정했으나 긴급업무, 민원 등 **부득이하게 간담회 일정이 차질**이 생기는 경우가 발생

▶ **(극복방안)** 1일 1개 부서가 아닌 1일 2~3개 부서의 간담회를 계획하고, 부득이하게 일정상 차질이 생기는 부서가 있는 경우, **당일 계획된 다른 부서와 상호 협의하여 탄력적으로 일정을 조율·변경**함으로써 간담회 일정을 효율적으로 소화함

○ **(예산부족)** 당초 별도 자료 및 다과 없이 간담회를 추진하려 했으나, 무겁지 않고 자연스러운 분위기 조성을 위해 다과 준비와 함께 부패사례, 청렴시책 등 관련 자료를 책자로 공유하는 방식으로 계획이 변경되었으나 **다과 구입비, 책자 제작비 등 관련 예산이 부족한 문제발생**

▶ **(극복방안)** **예산부서의 긴급 예산 협조**를 얻어 '소통책자' 제작비, 다과 구입비 등 관련 예산을 확보하여 간담회를 차질 없이 추진

□ 주요 추진성과

○ **(정량)** 「2023년도 종합청렴도의 내부체감도」 평가 결과가 68.4점으로 **'22년 61.6점보다 6.8점 향상**되었으며, **유형대비 9.5점 높게 나타남**, 또한 내부직원을 대상으로 실시한 「2023년 청렴시책 만족도 조사」 결과 '청렴간담회' 가 내부청렴도 향상을 위해 강화해야 하는 **시책 1순위로 선정**됨으로써 해당 시책이 청렴도 향상에 효율적이고 파급력이 있다고 평가할 수 있음

○ **(정성)** 상급자 식사 모시기(식사당번), 팀회비 걷기, 연가·육아휴직 눈치주기, 회식 의무 참석 등 **불합리한 관행이 많이 사라졌으며**, 상급자의 갑질에 대한 올바른 인식과 이전 보다 수평적인 조직 문화 조성으로 **직원 간의 불화와 인사 고충이 감소함**

□ 우수사례 선정 사유

○ 갑질행위, 불합리한 관행, 권위적인 조직 분위기 등 조직문화에 대한 불만과 애로사항이 많은 기관에서는 **기관장(고위직)과 직접 진정성 있는 대화**를 통해 양측 간의 **생각과 입장을 공유하고 이해하고 존중할 수 있는 계기**가 될 수 있다고 판단됨

○ 관련 교육도 중요하지만, 대화와 감정을 교류하고 공감하는 등 직접 경험을 통해 **갈등과 애로사항을 해결할 수 있는 기회의 제공** 또한 중요함

√ 해당 사례가 '21년도~'23년도 권익위에 제출한 '부패취약분야 개선 과제'에 해당 여부	예 ☑ 아니오 ☐
√ 과제 제출 년도 * ('21년도) 부패방지시책평가 ⑤번, ('22년도) 청렴노력도 평가 ⑤번, ('23년도) 청렴노력도 평가 ②번 과제	'21년 ☐ '22년 ☐ **'23년** ☑
√ '21~23년도 미평가기관으로 자율과제로 제출 여부	예 ☐ **아니오** ☑

붙임	(평가지표 9) 반부패 시책 사례 공유·확한 증빙자료 목록

연번	문서명(파일명)
1	2023년 찾아가는 부서별 청렴간담회 실시계획(감사법무담당관-3676)
2	2023년 찾아가는 청렴간담회 총괄 결과보고(감사법무담당관-4734)
3	2022년도 공공기관 종합청렴도 평가결과 보고서
4	2023년도 공공기관 종합청렴도 평가결과 보고서
5	2022년 고위공직자 부패위험성 진단 분석 보고서
6	2023년 청렴시책 만족도 조사 결과 보고서