평가지표 9 반부패 시책 사례 공유·확산

[아산시] 청렴문화 확산을 위한 소통-DAY 운영

□ 추진배경 및 필요성

- 청렴체감도 평가결과 외부체감도에 비해 **내부체감도가 현저히 낮은 수준**임.
  ► '21년, 8.8점 차이→ '22년, 28.7점 차이 → '23년, 22점 차이
- 내부체감도에 있어 **특혜제공과 인사위반이 가장 낮게 평가됨.**
  ► 근무기간 10년이하·하위직에서 특혜제공과 인사위반에 대한 부정적 평가 증가
- 공직 내 **20~50대의 다양한 세대가 공존**하고, 기성세대와 차별화된 특징의 **MZ세대가 조직에 유입**되어 세대간 소통장벽 형성**(2년 미만 공무원 전체정원의 25% 차지)**

◈ 소통하고 화합하는 직장분위기 조성을 통해 특혜제공과 인사행정에 대한 **불신을 해소**하고, **청렴에 대한 관심제고** 및 **인식변화를 도모**하여 내부 청렴도 향상에 기여

□ 주요 추진내용

1 신뢰문화 정착을 위한 직원과의 소통-day운영

◈ 직급과 관계없이 격식 없는 소통의 장을 마련하여 **세대 간 소통장벽 해소**

- 운영기간 : 2023. 3. ~ 2023. 10.
- 운영대상 : 10개 국·소(읍면동 제외)
- 참석대상 : 국·소장 포함 국소별 소속 7급이하 하위직원
- 주요내용 : **소통-Day를 지정**하여 간부공무원(국·소장)과 하위직급 간 소통과 공감의 장 마련
- 운영방법 : 국·소별 **월 1회이상 소통-Day 운영 후 결과 보고**
- 2023년 추진실적 : 총 80회 운영



(시장님과 함께하는 MZ라떼)


(국장님과 함께하는 청렴캠페인)

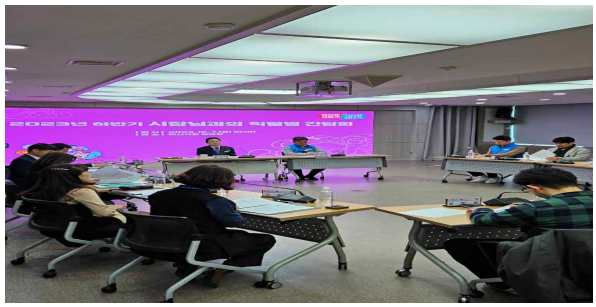

(소장님과 보건소 루키들의 만남)

② 시장님과 함께하는 직렬별 인사간담회 운영

◈ 인사운영에 대한 직렬별 고충 및 건의사항 청취하여 직렬별 치우침 없는 **공정한 인사행정 구현**

- 운영시기 : 상·하반기 각 1회
- 대상직렬 : 아산시 소속 모든 직렬(행정외 33개 직렬)
- 참석대상 : 직렬별 희망자, 인사부서, 노조위원장
- 주요내용 : 아산시 인사제도 상의 직렬별 개선방안 논의 및 고충청취 등
- 운영방법 : 간담회 결과 시장님 보고실시 ▸ 인사운영 반영검토 ▸합의된 인사사항에 대해 제도개선 반영(상·하반기 정기인사시)
- 2023년 운영 결과 반영된 내용
  - ◆전문성 강화를 위해 **행정직렬 외 타 직렬 신규** 인력 **충원 확대 : 87명 중 27명**
  - ◆**소수직렬**(환경직) **읍면동**에 일부 **배치** 및 **복지직렬 승진 및 팀장 보직 확대**





□ 추진 시 애로사항 및 극복방안

- **(소통데이)** 월 1회 개최 방침에도 불구, 현안 및 행사로 인해 매월 개최 불가
  - 월 1회이상으로 정해진 간부공무원들과의 소통의 시간이 편하고 자율적인 분위기가 아닌 결과보고 제출에 따른 부담감으로 작용(9~10월에 집중 개최)

극복방안 : 소통데이와 병행한 **자발적 참여 방식**의 소통모임 운영

- 공직경험이 풍부한 다양한 직렬의 5~7급 선배공무원과 신규공무원의 멘토-멘티 운영을 통해 소통과 협업지향적인 조직문화 조성
- 주니어·시니어보드 청렴·혁신 모임 운영을 통해 세대간 원활한 의사소통을 통한 일하는 방식을 개선

- **(직렬별 간담회)** 우리 시 전체 직렬 34개 중 일부 직렬(10~11개)만 관심을 가지고 참석함에 따라 다양한 직렬들의 인사고충 및 건의사항 수렴 불가
  - 1년에 상·하반기 정기적으로 간담회를 운영하고 있지만, 하위직과 소수직렬 · 공무직 · 청경 등의 관심과 참여가 부족하여 내부적 갈등 및 인사고충 요인 산재

극복방안 : 누구나 쉽게 건의할 수 있는 인사시스템 보완 운영

- 익명성을 전제한 「인사 · 조직 신문고」 연중 운영을 통해 인사와 조직 개편에 대한 공감대 형성 및 신뢰성 담보 ▸ 분기별 1회 취합, 실무검토 및 시장보고 → 부조리 및 개인고충 등 익명성 보장 전제하에 처리
- 시장님과 함께하는 공무직과 청경과의 정기적인 간담회(연2회)를 통해 청렴인식 제고 및 소통의 장 마련

□ 추진성과 : 종합청렴도 3등급 ▸ 2등급으로 1단계 상향

○ 멘토-맨티 운영과 기성세대와 MZ세대가 함께하는 청렴혁신 모임은 **세대간 갈등해소 및 조직문화 개선에 크게 기여 ⇒ 아산시 무지개프로젝트 탄생**

○ 소외되었던 소수직렬들의 고충과 인사에 대한 불만, 인력충원등에 대한 의견을 인사에 반영함으로써 **공정과 신뢰감 회복의 계기 마련**

☞ **2024년 인사운영 전반에 대한 설문조사 결과** 승진, 전보, 인센티브 등 열심히 일한 직원에 대한 인사우대 분위기가 확산 중으로 나타남.

☞ **2024년도 내부청렴도 조사 결과** 공무직과 청원경찰이 내부청렴도 인식에 있어 가장 낮은 점수로 평가되어, 2024. 5월 시장님 주재로 반부패 청렴교육과 함께 소통간담회를 가짐으로써 청렴인식제고 및 내재 된 불만 해소의 계기 마련

《 주요성과 》

★ 2022년 대비 2023년 부패 · 비위 발생건수 **큰폭으로(46%) 감소**
★ 2022년 대비 2023년도 **청렴체감도(내부+ 외부) 3점 상승**
★ 2023년 부패경험률 및 경험빈도 모두 **감점사항 없음**(감점 0점, 점수 100점)

□ 우수사례 선정 사유

- 국민권익위원회 내부 체감도 평가 결과 **모든 기관유형에서** 연고관계에 따른 특혜제공, 갑질행위, 인사위반 항목이 가장 취약하며, 특히 **근무기간 10년이하·하위직에서 부패인식에 대한 부정적 평가가** 나타남.
- **아산시 역시** 특혜제공과 갑질행위, 인사위반 항목이 가장 취약하며, 이를 개선하고자 노력하는 소통행정과 인사에 대한 공정과 신뢰성 확보에 대한 시책들을 우수사례로 공유하고자 함.

√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 1. : 조직문화 개선에 기여한 **아산시무지개 프로젝트**

