

충남도청 인사제도 운영실태 설문조사 분석

1. 개요

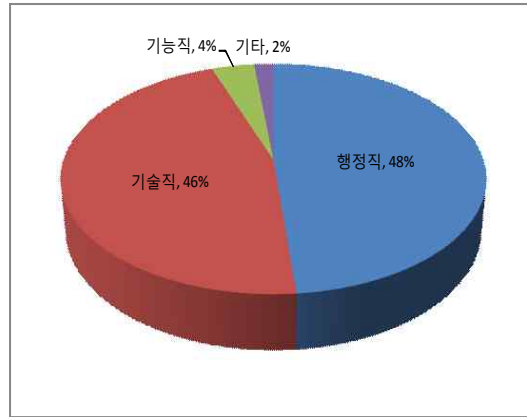
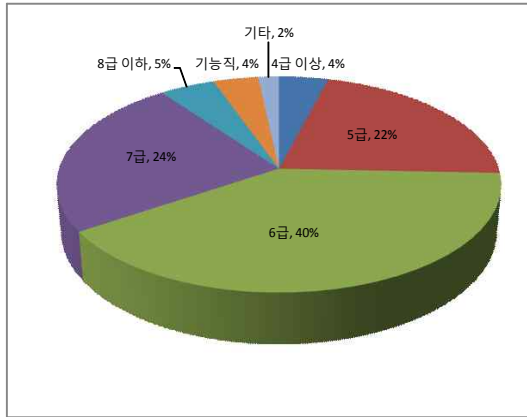
- 충남도청에서는 지난 00월 00일부터 00월 00일 까지 약 00일 동안 충남도청에서 근무하는 공무원 581명을 대상으로 홈페이지를 통하여 현재 운영 중인 인사제도에 대한 의견을 조사하였음

- 총 응답자 581명 중 87%가 남성이었으며 여성은 13%로 나타났음
- 연령별로 40대가 43%로 가장 많았으며 50대 37%, 30대 19% 순으로 나타났음
- 직종별로는 행정직이 48%로 가장 많았으며 기술직 46%, 기능직이 4%로 나타났음
- 직급별로는 6급이 40%로 가장 많았으며 7급 24%, 5급 21% 순으로 나타났음
- 실국별로는 자치행정국이 137명으로 가장 많았으며 직속기관 58명, 농수산물국 54명, 기획관리실 48명, 사업소 46명 순으로 나타났으며 홍보협력관실과 감사위원회가 7명으로 가장 적었음

[표 1] 응답자 일반현황

(명/%)

성별	남		여		계		
	506(87)		75(13)		581		
연령	20-29세	30-39세	40-49세	50-60세	계		
	5(1)	110(19)	252(43)	214(37)	581		
근무기간	5년 이하	6년-10년 이하	11년-20년 이하	21년 이상	계		
	101(17)	103(18)	154(27)	223(38)	581		
직종	행정직	기술직	기능직	기타	계		
	282(48)	267(46)	22(4)	10(2)	581		
직급	4급 이상	5급	6급	7급	8급 이하	기능직	기타
	24(4)	125(21)	233(40)	140(24)	27(5)	22(4)	10(2)



실 국 별	현 원	응답자수	응답율
합 계	1,543	581	38%
홍보협력관실	19	7	37%
여성가족정책관실	19	6	32%
기획관리실	90	48	53%
경제통상실	92	43	47%
자치행정국	220	137	62%
문화체육관광국	64	22	34%
농수산국	111	54	49%
복지보건국	91	33	36%
환경녹지국	74	38	51%
건설교통항만국	124	42	34%
도청이전본부	39	13	33%
소방안전본부	38	10	26%
서해안유류사고본부	11	6	55%
의회사무처	71	11	15%
직속기관	169	58	34%
사업소	283	46	16%
감사위원회	28	7	25%

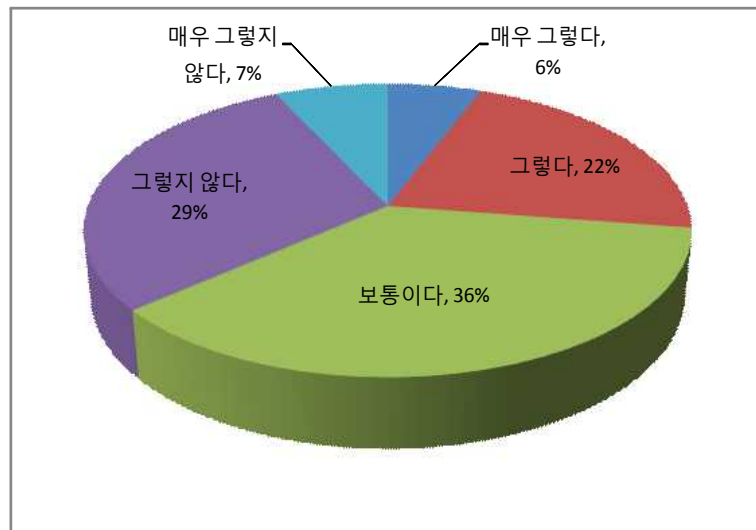
2. 승진인사제도

- 현재 운영중인 승진인사제도가 합리적으로 운영되고 있는지에 대하여 긍정적인 응답은 약 28% 수준으로 나타난 반면 부정적인 응답은 약 36%로 비교적 높게 나타났음

[표 2] 승진인사의 합리적 운영

(명/%)

매우 그렇다	그렇다	보통이다	그렇지 않다	매우 그렇지 않다	계
34(6)	125(22)	211(36)	170(29)	41(7)	581(100)

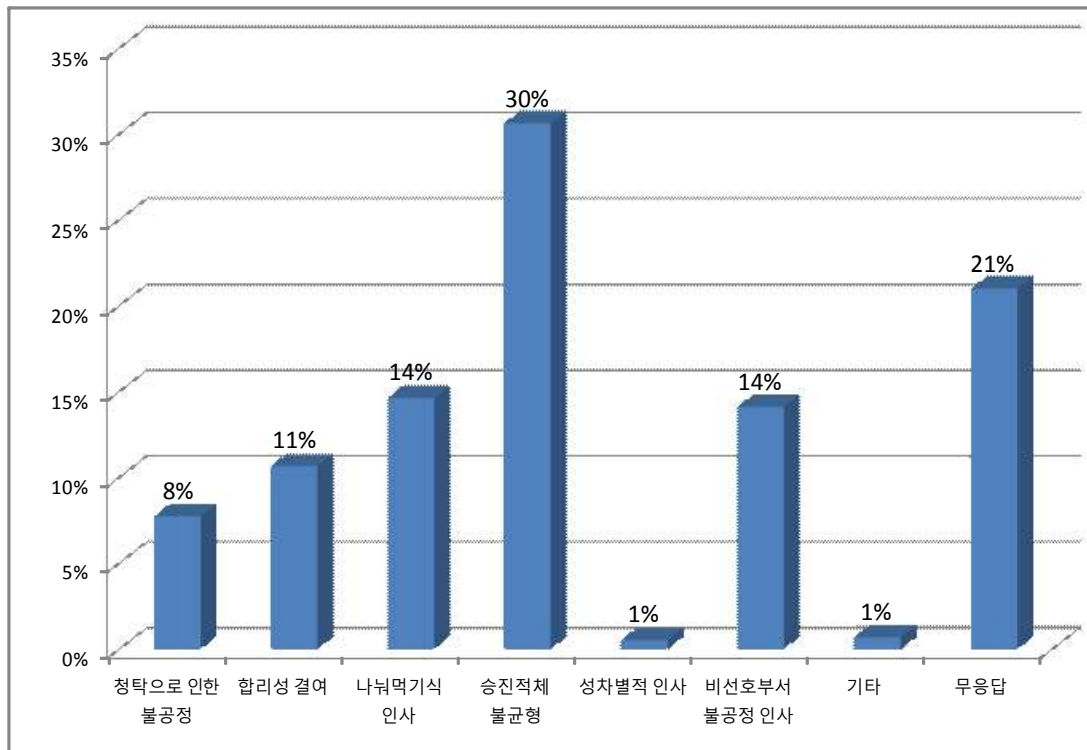


- 승진인사제도가 합리적으로 이루어지고 있지 못한 사유로는 직렬(직류)간 승진적체 불균형이라고 응답한 비율이 약 30%로 가장 많았으며 주무과와 주무담당 위주의 나눠먹기식 승진인사 약 14%, 사업부서 및 비선호부서 근무자에 대한 불공정한 인사 14% 순으로 나타났음
 - 반면 성차별적 승진인사라고 응답한 비율은 약 1% 수준에 불과하였음

[표] 비합리적 승진인사 사유

(명/%)

내용	명/%
내·외부 청탁 등에 의한 불공정한 인사	45(8)
형식적이고 합리성이 없는 발탁 승진인사	62(11)
주무과 주무담당 위주의 나눠먹기 승진인사	85(14)
직렬(직류)간의 승진적체(평균 승진소요연수) 불균형	178(30)
성차별적 승진인사	3(1)
사업부서 및 비선호부서 근무자에 대한 불공정한 인사	82(14)
기타의견	4(1)
의견 없음	122(21)

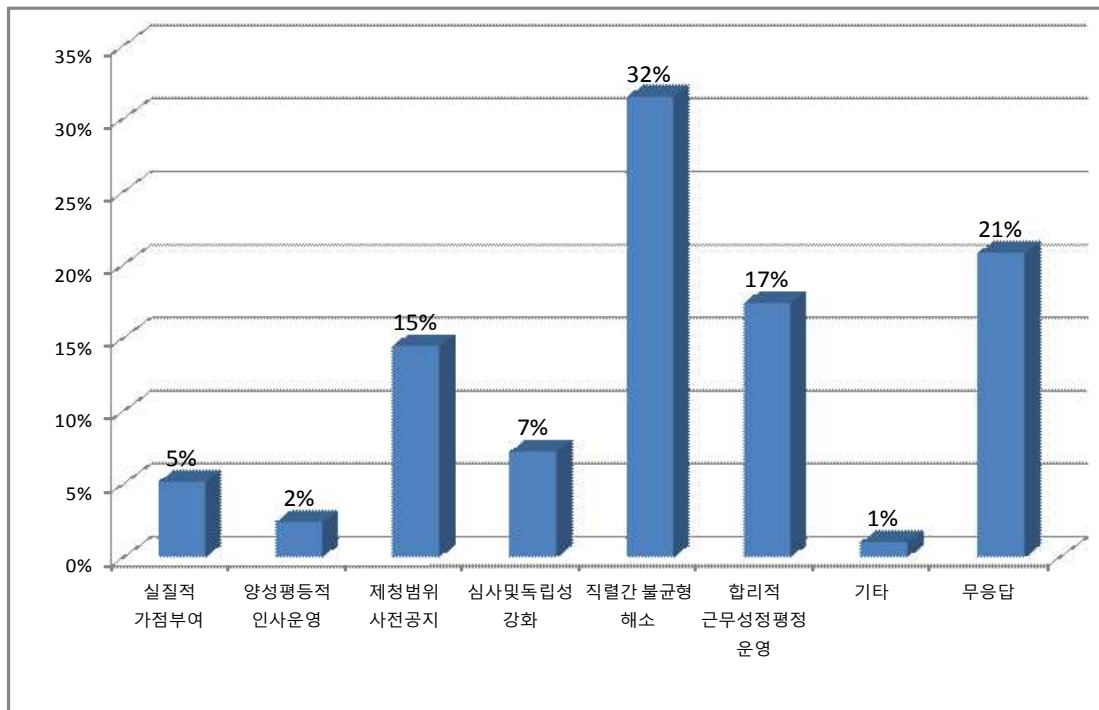


- 비합리적인 승진인사를 개선하기 위한 방안으로는 직렬(직류)간 승진인사의 불균형을 해소시켜야 한다는 의견이 32%로 가장 많았으며 근무성적 평정의 합리적 운영이 17%, 실국 주무담당 및 선임주무관 제청범위 사전 공지 15% 순으로 나타났음
 - 반면, 인사위원회의 실질심사 및 독립성 강화 7%, 양성평등원칙에 따라 차별 없는 승진인사 운영이 2% 수준으로 비교적 낮게 나타났음

[표 3] 비합리적 승진인사의 개선방안

(명/%)

내용	명/%
직무 고성과자에 대한 높은 실적가점 부여	30(5)
양성평등원칙에 따라 차별 없는 승진인사 운영	14(2)
실국 주무담당 및 선임주무관 제청범위 사전공지	84(15)
인사위원회의 실질심사 및 독립성 강화	42(7)
직렬(직류)간의 승진인사 불균형 해소	183(32)
근무성적평정의 합리적 운영	101(17)
기타의견	6(1)
의견 없음	121(21)

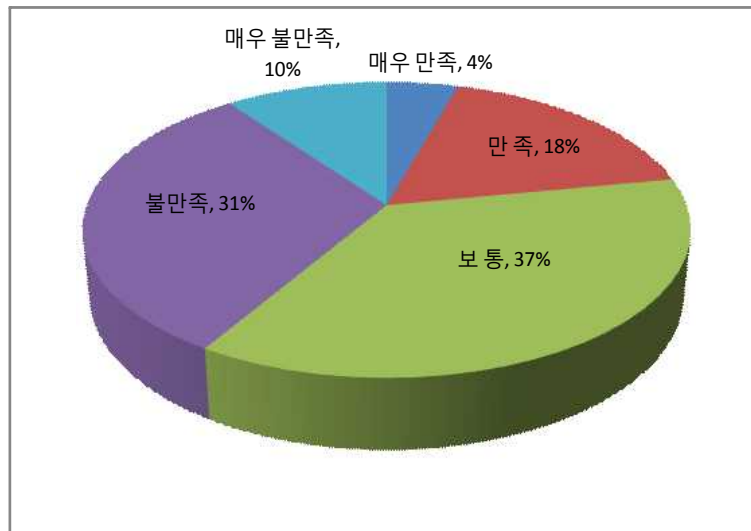


- 발탁승진제 운영에 대하여 만족한다고 응답한 비율은 약 22%로 나타난 반면, 불만족한다고 응답한 비율은 약 41%로 비교적 높게 나타났음

[표 4] 발탁승진제 운영 만족도

(명/%)

매우 만족	만족	보통	불만족	매우 불만족	계
26(4)	102(18)	213(37)	181(31)	59(10)	581(100)

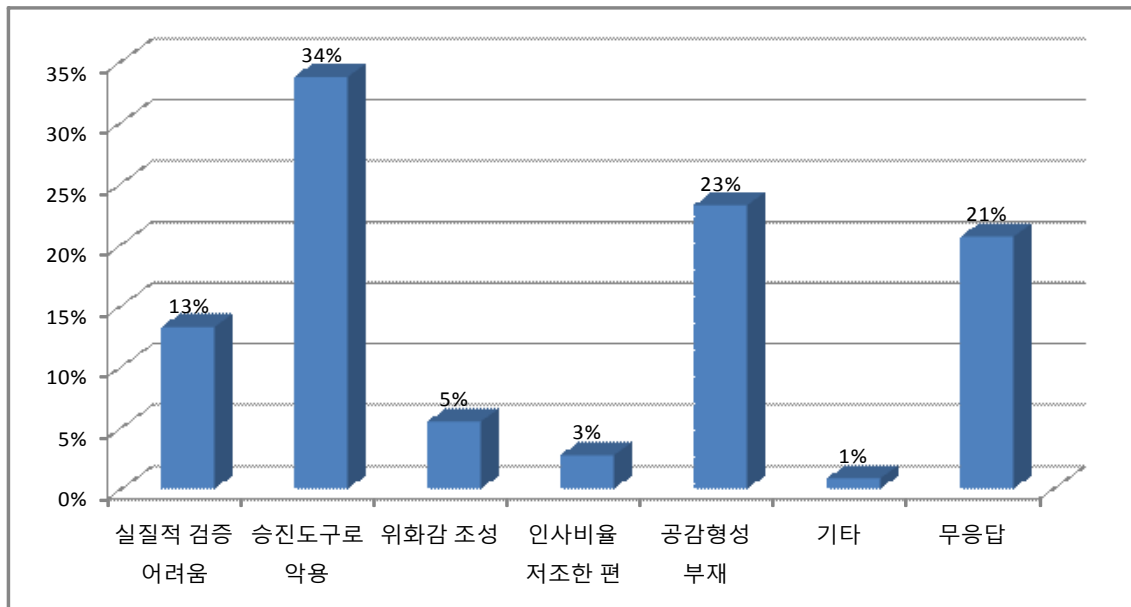


- 발탁승진제의 불만족 사유로는 특정인과 특정부서의 승진을 위한 도구화로 악용될 소지가 있다라고 응답한 비율이 34%로 가장 많았으며 다음으로 발탁승진사유가 대부분의 직원들에게 공감을 얻지 못하고 있다고 응답한 비율이 23% 순으로 나타났음
 - 이와는 상대적으로 직원간 위화감 조성 5%, 발탁인사의 낮은 비율 3% 등은 낮게 나타났음

[표 5] 발탁승진제의 불만족 사유

(명/%)

내용	명/%
특수공적에 대한 난이도 검증이 현실적으로 어렵다.	77(13)
특정인·특정부서의 승진을 위한 도구화로 악용될 소지가 있다.	196(34)
직원간 위화감이 조성될 수 있다.	32(5)
발탁인사 비율이 낮은 편이다.	16(3)
발탁승진사유(공적)가 대부분의 직원들에게 공감을 얻지 못하고 있다.	135(23)
기타의견	5(1)
의견 없음	120(21)

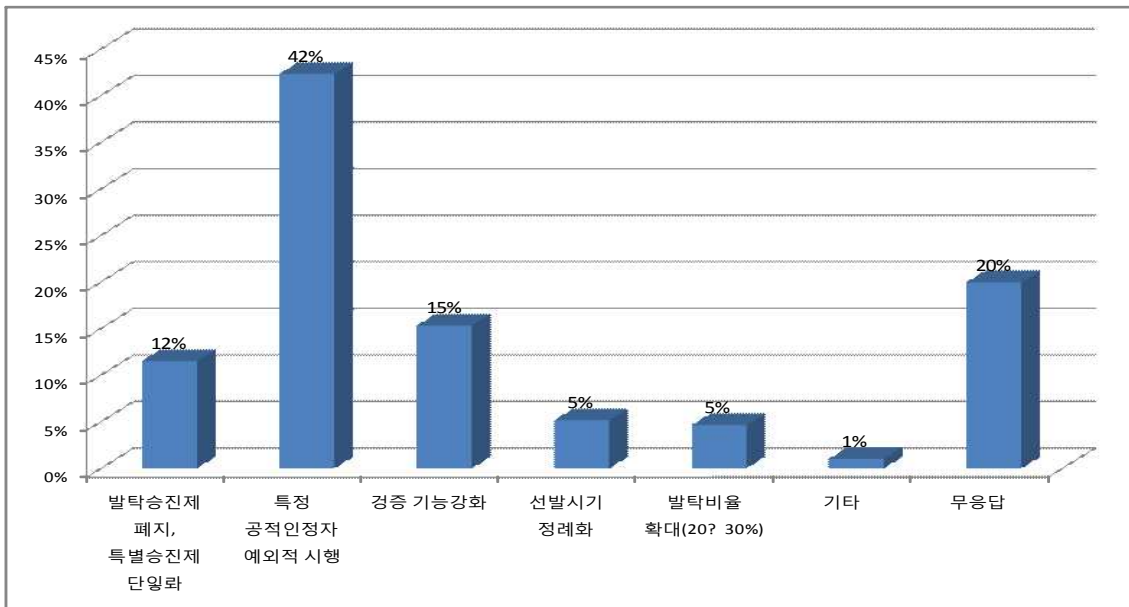


- 발탁승진제 개선방안으로는 뚜렷한 공적이 인정되는 경우로 국한시켜야 한다는 의견이 42%로 가장 많았고, 다음으로 특수공적에 대한 검증기능을 강화해야한다는 응답이 15%로 나타났음

[표 6] 발탁승진제의 개선방안

(명/%)

내용	명/%
발탁승진제를 폐지하고 특별승진제로 단일화해야 한다.	67(12)
발탁인사는 뚜렷한 공적이 있는 경우에만 예외적으로 시행한다.	246(42)
특수공적에 대한 검증기능(다면평가, 사실관계조사 등)을 강화한다.	89(15)
미리 선발하고 정기인사에 반영하는 등 선발시기를 정례화 한다.	30(5)
발탁승진 비율을 확대(20%→30%)해야 한다.	27(5)
기타의견	6(1)
의견 없음	116(20)



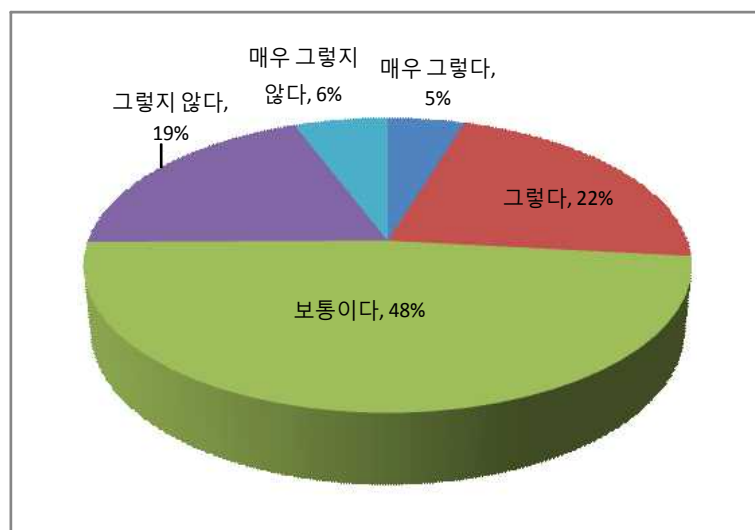
3. 전보인사제도

- 전보인사제도가 합리적으로 운영된다는 의견은 27%이고 그렇지 않다는 의견은 25%로 나타나 큰 차이는 없었음

[표 7] 전보인사의 합리적 운영

(명/%)

매우 그렇다	그렇다	보통이다	그렇지 않다	매우 그렇지 않다	계
28(5)	127(22)	280(48)	112(19)	34(6)	581(100)

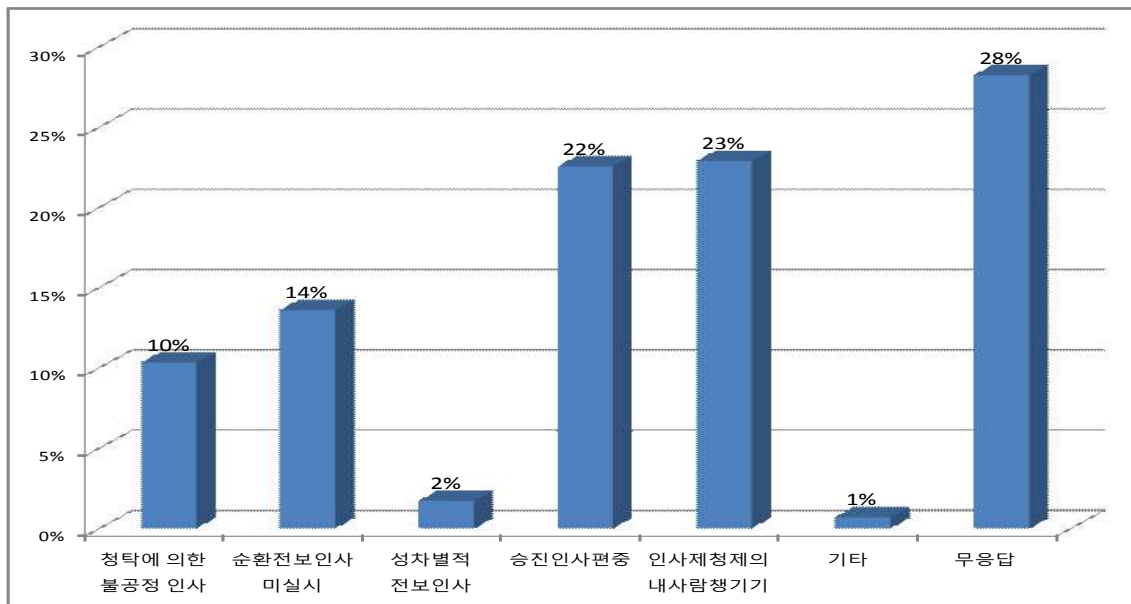


- 전보인사에 대한 불만족 사유로는 실국장 인사제청제에 따른 문제 23%, 특정부서 승진인사 편중이 시정되도록 전보인사 기 권·후임자 부서안배 22%로 나타났음
 - 성차별적 전보인사는 2%로 가장 낮게 나타났음

[표 8] 전보인사의 불만족 사유

(명/%)

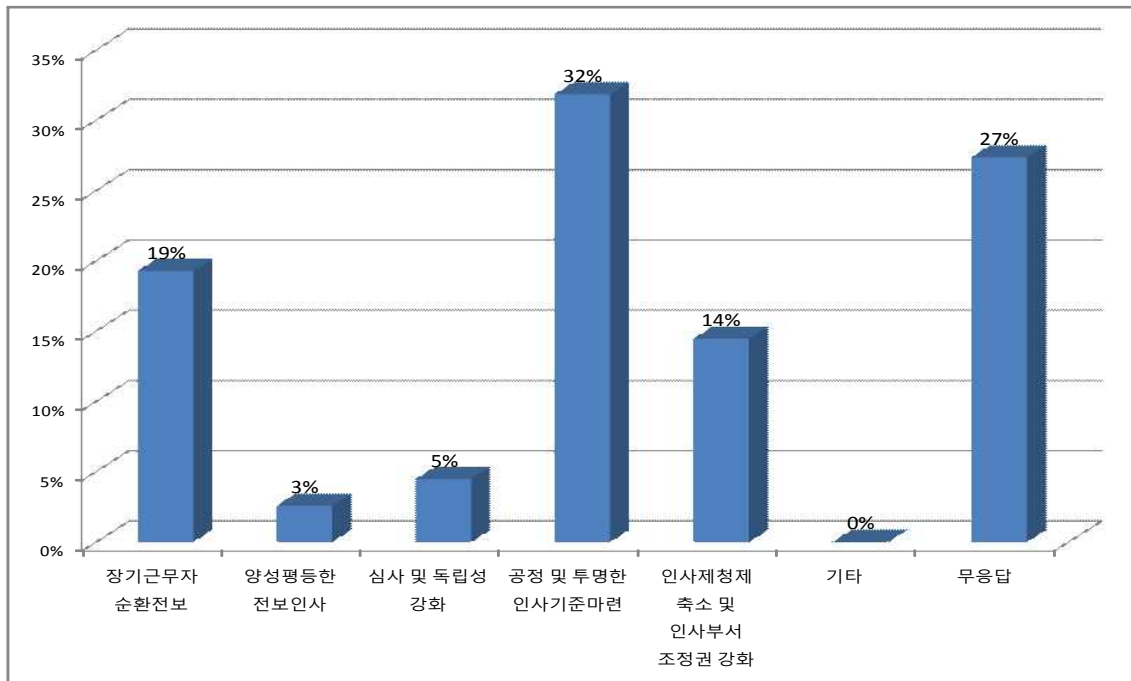
내용	명/%
내외부 청탁 등에 의한 불공정한 인사	60(10)
3년 이상 특정부서 근무자의 순환 전보인사 미실시	79(14)
성차별적 전보인사	10(2)
특정부서 승진인사 편중이 시정되도록 전보인사 시 선후임자 부서안배	131(22)
실국장 인사제청제에 의한 내 사람 챙기기	133(23)
기타의견	4(1)
의견 없음	164(28)



[표 9] 전보인사의 개선방안

(명/%)

내용	명/%
동일부서 3년 이상 장기간 근무자에 대한 순환 전보	112(19)
양성평등원칙에 따라 차별 없는 전보인사 운영	15(3)
인사위원회의 실질심사 및 독립성 강화	26(5)
공정하고 투명한 전보 인사기준 마련 시행	185(32)
실국장 인사제청제 축소 또는 인사부서 조정권 강화	84(14)
기타의견	0(0)
의견 없음	159(27)



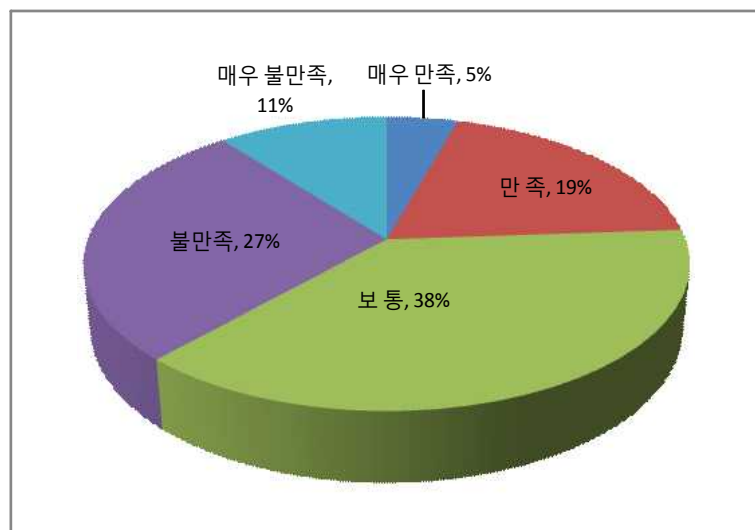
4. 실국장 인사제청제

- 실국장 인사제청제 운영에 대해 만족한다는 의견은 24%인 반면 불만족한다는 의견은 38%로 높게 나타났음

[표 10] 실국장 인사제청제 운영 만족도

(명/%)

매우 만족	만족	보통	불만족	매우 불만족	계
26(5)	113(19)	220(38)	160(27)	62(11)	581(100)

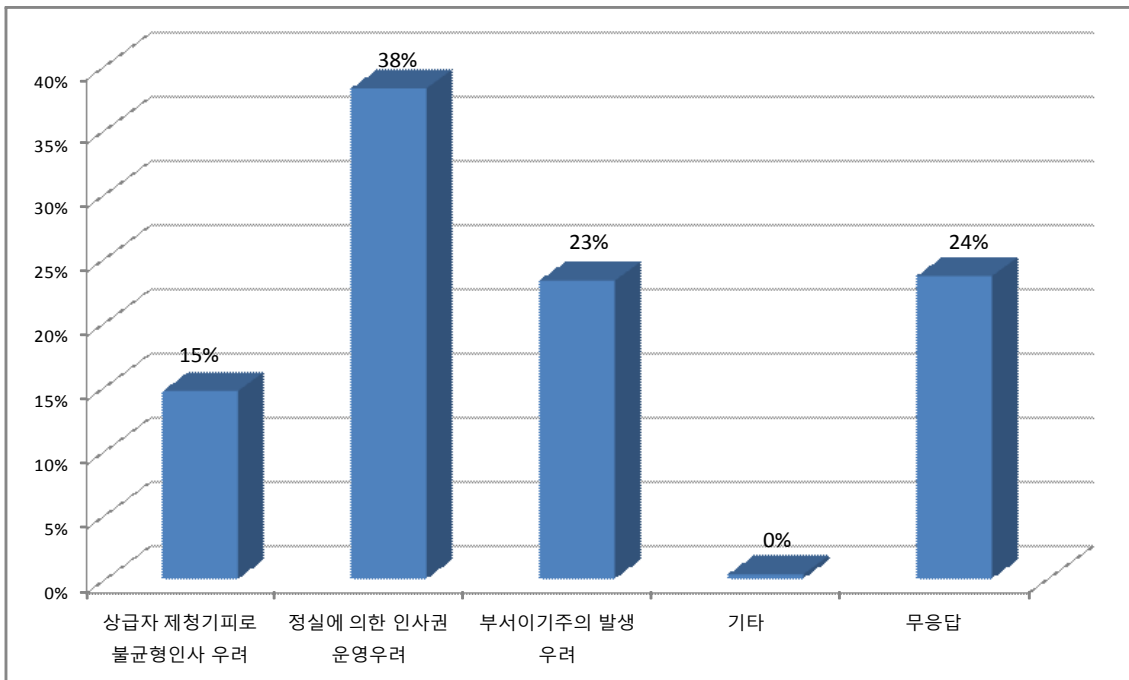


- 실국장 인사제청제에 대한 불만족 사유로는 학연·혈연·지연 등 정실에 의해 인사권 운영될 가능성 때문이라는 지적이 38%로 가장 높게 나타났고, 다음으로 실국간 우수자원만 선호하여 부서이기주의가 발생할 우려가 23%로 나타났음

[표 11] 실국장 인사제청제의 불만족 사유

(명/%)

내용	명/%
선임주무관(고참)의 제청기피 등으로 불균형인사요인이 될 수 있다.	85(15)
학연·혈연·지연 등 정실에 의하여 인사권이 운영될 수 있다.	222(38)
실국간 우수자원만 선호하여 부서이기주의가 발생할 수 있다.	135(23)
기타의견	2(1)
의견 없음	137(24)

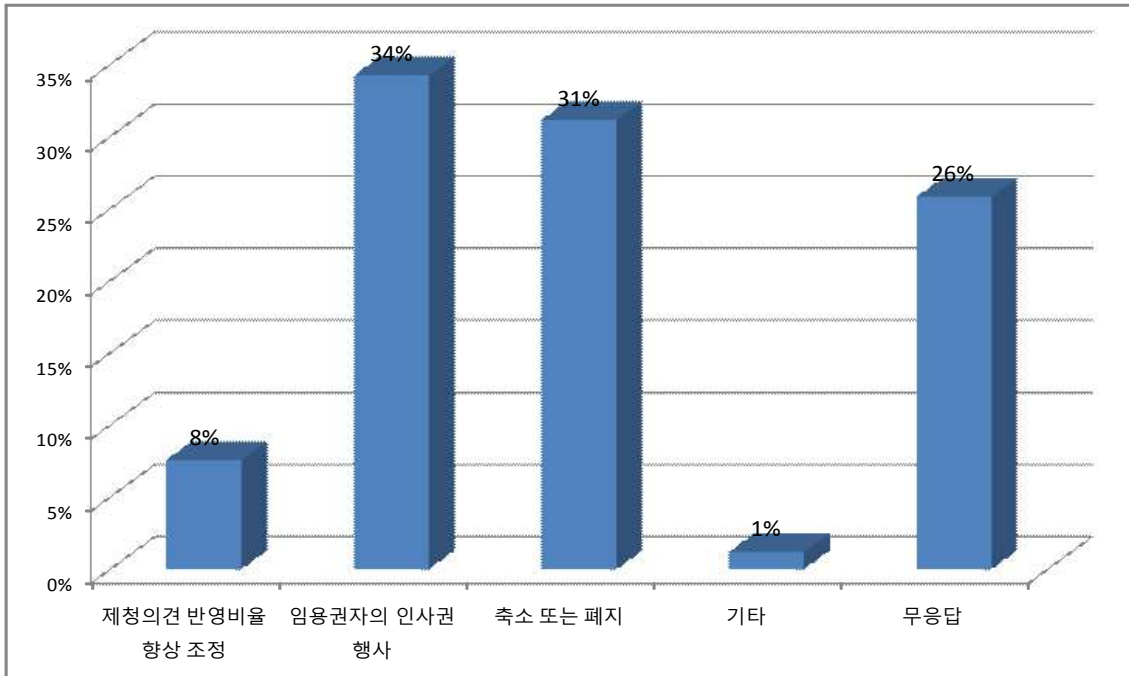


- 실국장 인사제청제 개선방안으로는 실질적 인사권은 임용권자가 행사해야한다는 의견이 34%로 가장 높게 나타났고, 그 다음으로 실국장 인사제청제를 축소 또는 폐지해야한다는 의견이 31%로 나타났음

[표 12] 실국장 인사제청제의 개선방안

(명/%)

내용	명/%
실국장 제청의견의 반영비율을 더욱 높여야 한다	44(8)
실질적인 인사권은 전적으로 임용권자가 행사해야 한다.	199(34)
실국장인사제청제를 축소 또는 폐지해야 한다.	181(31)
기타의견	7(1)
의견 없음	150(26)



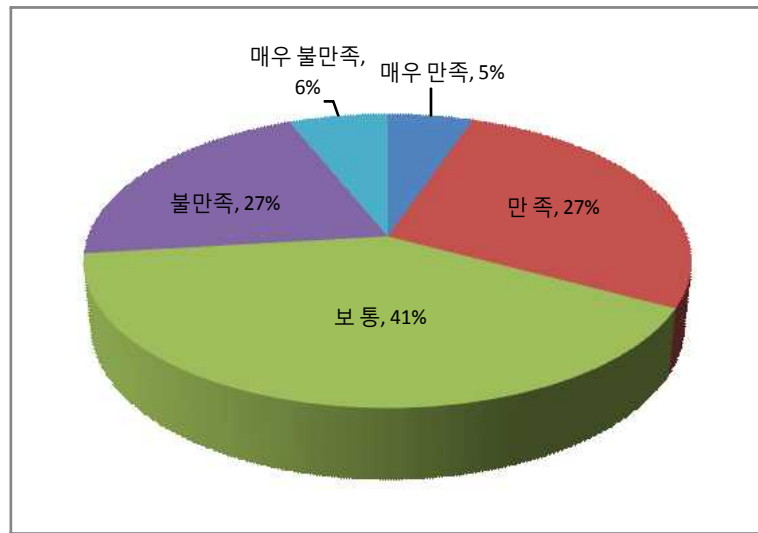
5. 실국장 토론회 운영

- 실국장 토론회 운영에 대하여 만족한다는 의견은 32%로 나타났고 불만족한다는 의견은 27%로 비교적 만족한다는 의견이 많았음

[표 13] 실국장 토론회 운영 만족도

(명/%)

매우 만족	만족	보통	불만족	매우 불만족	계
31(5)	159(27)	235(41)	120(21)	36(6)	581(100)

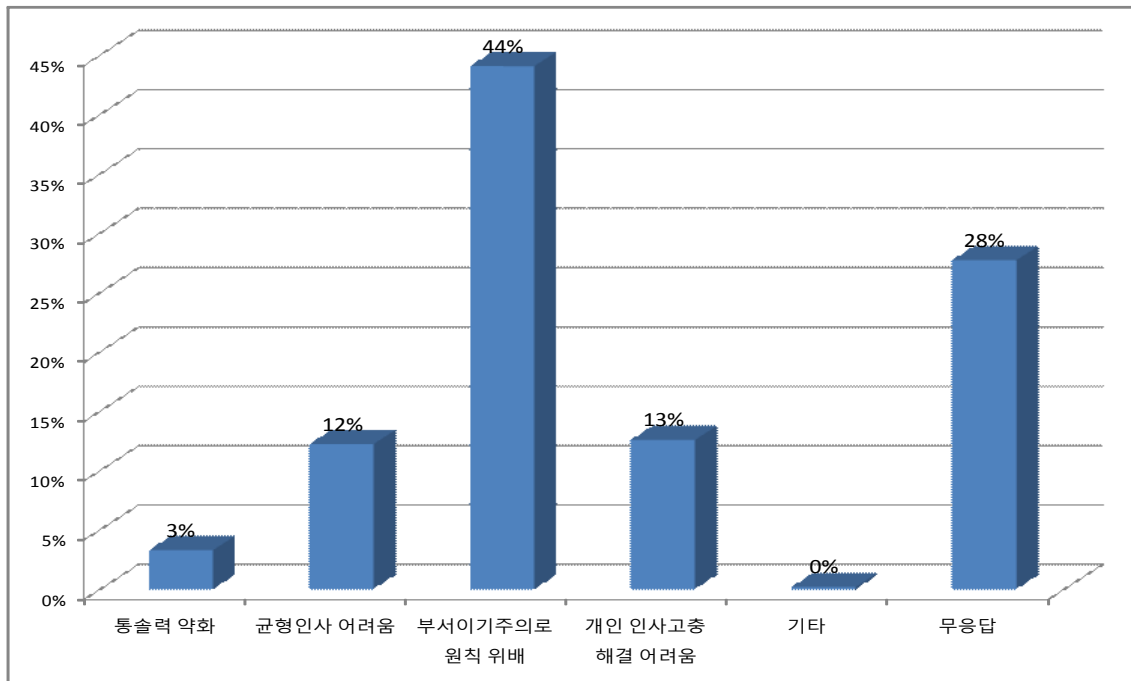


- 실국장 토론회 불만족 사유에 대하여는 부서이기주의로 인해 원칙과 기준이 위배될 수 있다는 의견이 44%로 가장 높게 나타났고, 그 다음으로 개인 인사고충 해소 어려움 13%, 균형인사 어려움이 12% 순으로 나타났음
 - 반면 인사권자의 지휘통솔력 약화 우려는 3%로 가장 낮게 나타났음

[표 14] 실국장 토론회의 불만족 사유

(명/%)

내용	명/%
인사권자의 지휘 통솔력이 약화될 수 있다	19(3)
조직 내 균형인사가 어렵다.	71(12)
실국의 부서이기주의로 인하여 원칙과 기준에 위배될 수 있다.	256(44)
희망보직 등 개인 인사고충 해소에 어려움이 있다.	73(13)
기타의견	1(0)
의견 없음	161(28)

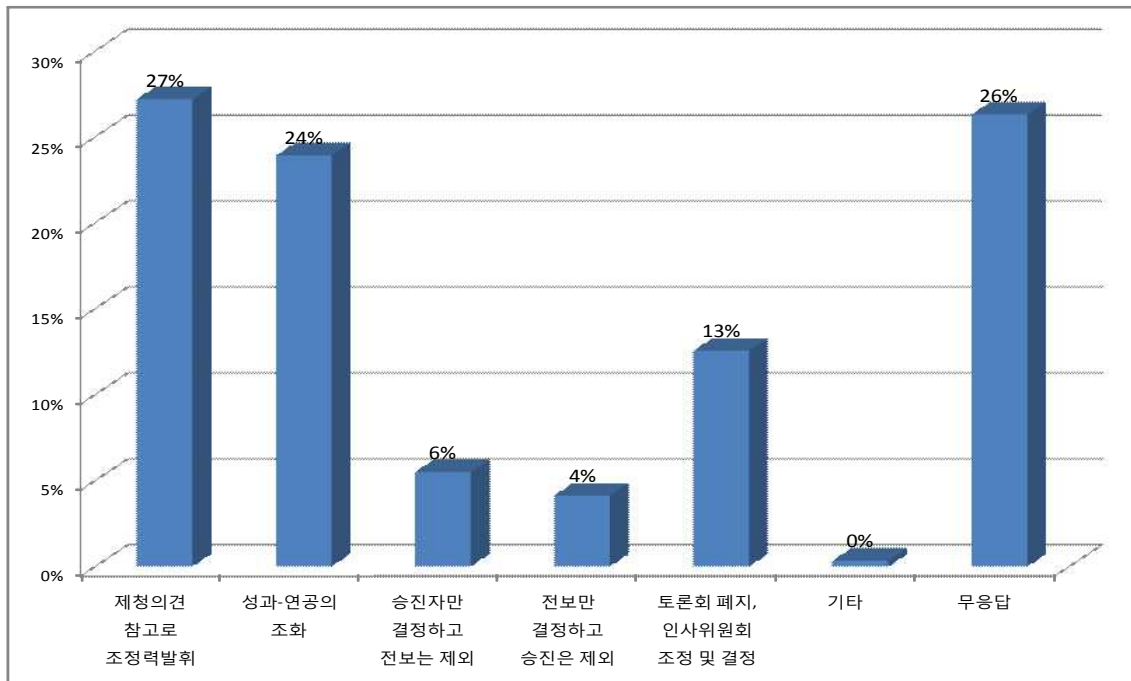


- 실국장 토론회의 개선방안으로 임용권자가 실국장 제청의견을 참고하되 편자를 조정해야 한다는 의견이 27%로 가장 높게 나타났고, 그 다음으로 성과·능력·연공이 조화를 이루어야 한다는 의견이 24%로 나타났음

[표 15] 실국장 토론회의 개선방안

(명/%)

내용	명/%
임용권자가 실국장 제청의견을 참고하되, 실국편차를 줄이기 위하여 조정력을 발휘해야 한다.	158(27)
실국간 『성과·능력·연공』이 적정한 조화를 이루도록 해야 한다.	139(24)
실국장토론회에서는 승진자만 결정하고 전보는 제외해야 한다.	32(6)
실국장토론회에서는 전보만 결정하고 승진은 제외해야 한다.	24(4)
실국장토론회를 폐지하고 인사위원회에서 조정 결정한다.	73(13)
기타의견	2(0)
의견 없음	153(26)



6. 근무성적평정(승진후보자명부 작성)

- 근무성적평정에 대하여 만족한다는 의견은 27%로 나타났고, 불만족한다는 의견은 31%로 나타나 근무성적평정제도에 대한 불만이 다소 높게 나타났다

[표 16] 근무성적평정 만족도

(명/%)

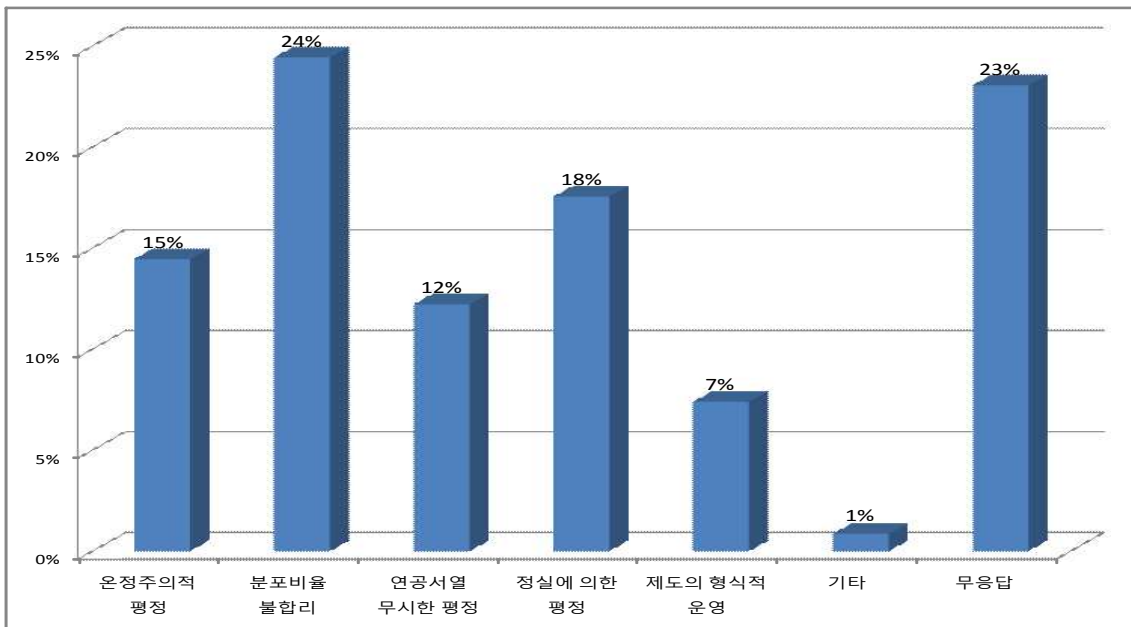
매우 만족	만족	보통	불만족	매우 불만족	계
28(5)	128(22)	247(42)	138(24)	40(7)	581(100)

- 근무성적평정의 불만족 사유로는 평정등급의 강제배분에 따른 분포비율 불합리가 24%로 가장 높게 나타났고, 그 다음으로 평정자의 정실에 의한 평정이 18%, 연공서열에 의한 온정주의적 평정 15% 순으로 나타났음
 - 반면 연공서열을 무시한 근무평정이라는 의견이 12%로 나타났음

[표 17] 근무성적평정의 불만족 사유

(명/%)

내용	명/%
연공서열에 의한 온정주의적 평정	84(15)
평정등급의 강제배분에 따른 실국간 분포비율 불합리	142(24)
연공서열을 무시한 근무성적평정	71(12)
평정자의 정실에 의한 평정	102(18)
평정결과 공개제도 및 이의신청제의 형식적 운영	43(7)
기타의견	5(1)
의견 없음	134(23)

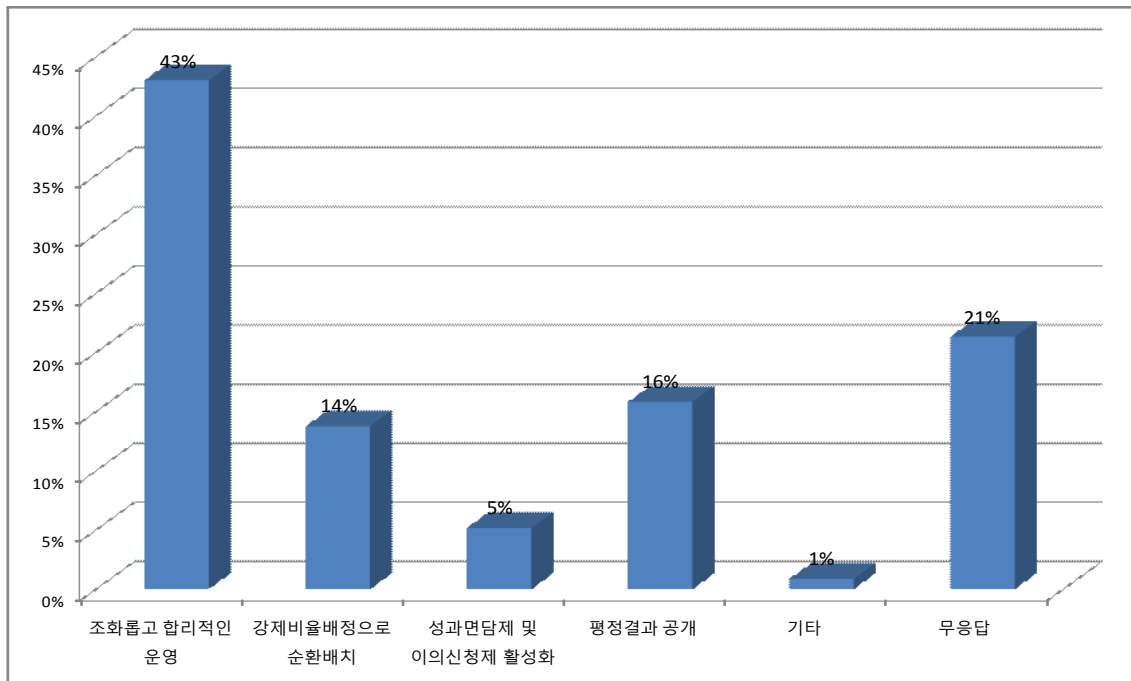


- 근무성정평정 개선방안으로는 연공과 실적을 균형있게 운영해야 한다는 의견이 43%로 가장 높게 나타났고, 그 다음으로 현원중심의 강제분포비율 배정으로 우수인력을 순환시켜야 한다는 의견이 16%, 서열명부 작성 시부터 결과를 공개해야한다는 의견 14% 순으로 나타났음

[표 18] 근무성정평정의 개선방안

(명/%)

내용	명/%
연공과 실적을 균형 있고 조화롭게 합리적으로 운영해야 한다.	250(43)
현원 중심의 강제분포비율 배정으로 우수인력을 순환 배치해야 한다.	80(14)
실국별 성과면담제와 이의신청제도를 활성화해야 한다.	30(5)
실국단위 서열명부 작성 시부터 평정결과를 공개하여야 한다.	92(16)
기타의견	5(1)
의견 없음	124(21)

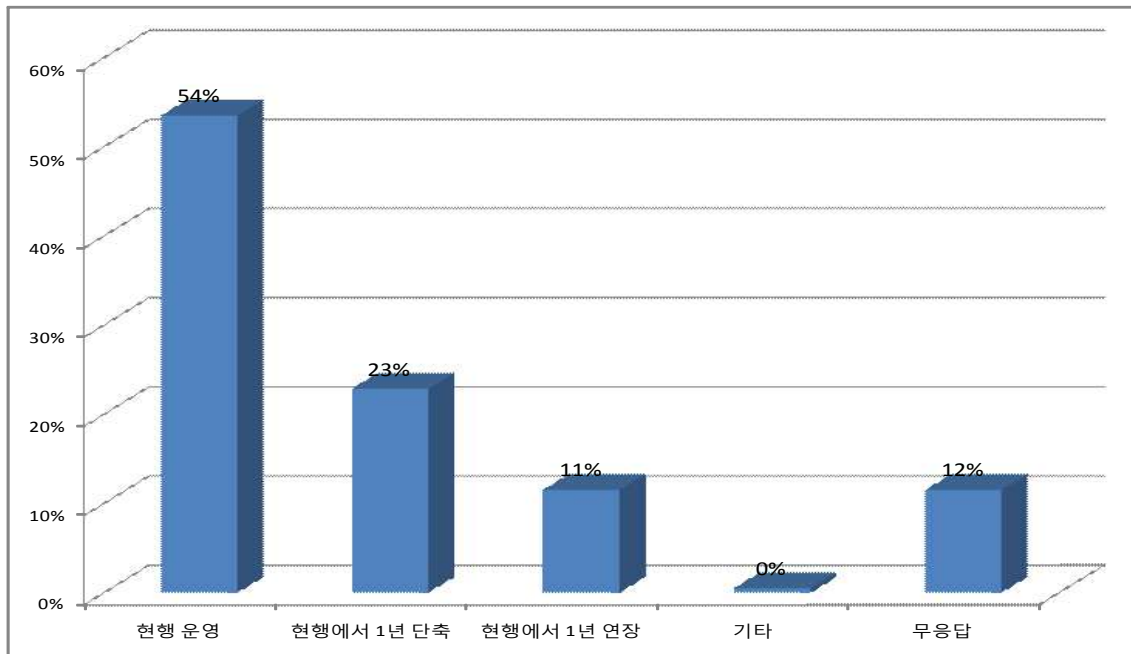


- 승진후보자 명부 반영기간이 적정성에 대한 응답으로, 현행 유지가 54%로 가장 높게 나타났고, 현행제도에서 계급별 1년씩 단축해야 한다는 의견이 23%, 현행제도에서 계급별로 1년씩 연장해야 한다는 의견 11% 순으로 나타났음

[표 19] 승진후보자명부 반영기간의 적정성

(명/%)

내용	명/%
현행대로 운영함이 바람직하다.	311(54)
현행제도에서 계급별로 1년씩 단축하여야 한다.	133(23)
현행제도에서 계급별로 1년씩 연장하여야 한다.	67(11)
기타의견	3(0)
의견 없음	67(12)



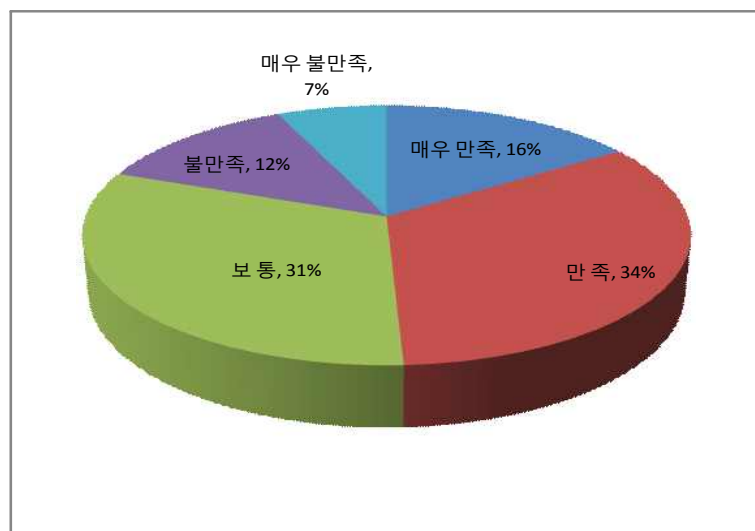
7. 무보직사무관 제도

- 무보직사무관 제도에 대해 만족한다는 의견은 40%로 나타났고, 불만족한다는 의견은 19%로 나타나 무보직사무관제도에 대해 만족하고 있는 것으로 나타남

[표 20] 무보직사무관 제도의 만족도

(명/%)

매우 만족	만족	보통	불만족	매우 불만족	계
91(16)	195(34)	183(31)	73(12)	39(7)	581(100)

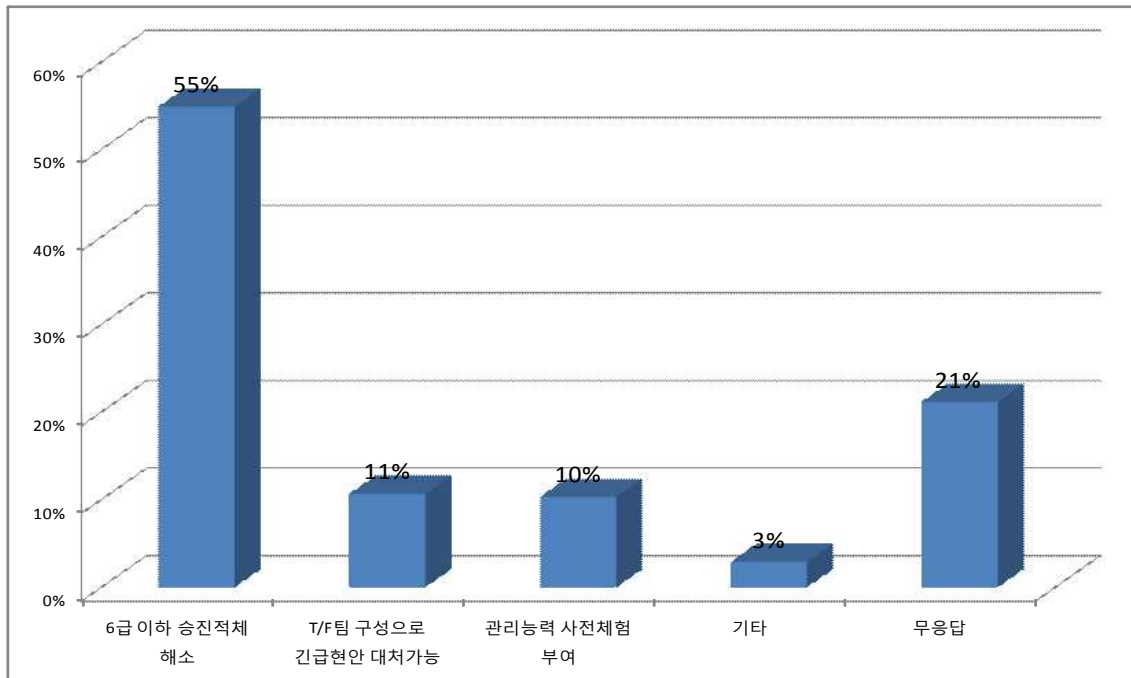


- 무보직사무관 제도에 대하여 만족하는 사유는 6급이하 승진적체 해소가 55%로 가장 높게 나타났고, 그 다음으로 T/F팀 구성으로 긴급현안을 해소 할 수 있기 때문이라는 의견이 11%, 조직관리 능력 사전체험 기회를 부여하기 때문이라는 의견이 10% 순으로 나타났음

[표 21] 무보직사무관 제도의 만족 사유

(명/%)

내용	명/%
6급 이하 승진적체 해소	319(55)
T/F팀 구성으로 긴급현안 대처가능	62(11)
리더십 등 조직관리능력 사전체험 기회부여	60(10)
기타의견	17(3)
의견 없음	123(21)

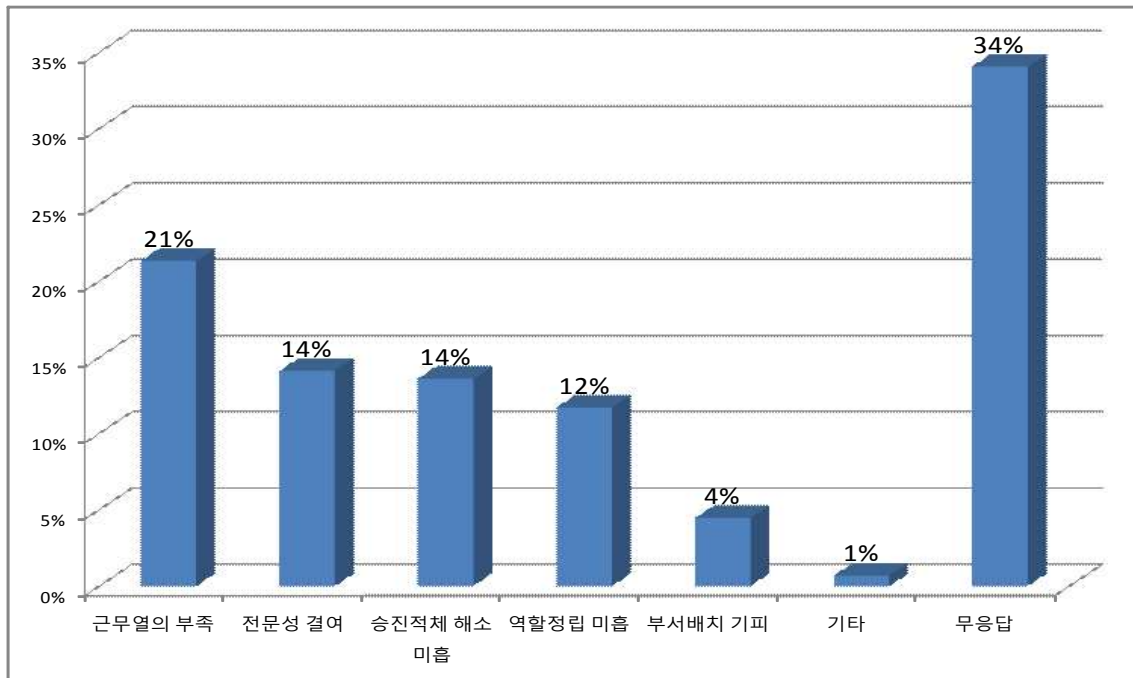


- 무보직사무관 제도의 불만족 사유로는 잠시 거쳐가는 자리로 인식하고 근무열의 부족이 21% 가장 높게 나타났고, 그 다음으로 업무 전문성 결여와 승진적체 해소방안으로 부적절이라는 의견이 각 각 14%로 나타났음
 - 단, 무응답이 34%를 차지하였음

[표 22] 무보직사무관 제도의 불만족 사유

(명/%)

내용	명/%
잠시 거쳐 가는 자리로 인식하고 일을 안해서	124(21)
작은 전보인사로 업무의 연계성이나 전문성이 결여돼서	82(14)
6급 이하 승진적체 해소방안으로 미흡(체감 부족)	79(14)
실국 선임주무관이나 주무담당과의 역할정립이 안돼서	68(12)
실무인력 부족으로 실국장의 부서배치 기피	26(4)
기타의견	4(1)
의견 없음	198(34)

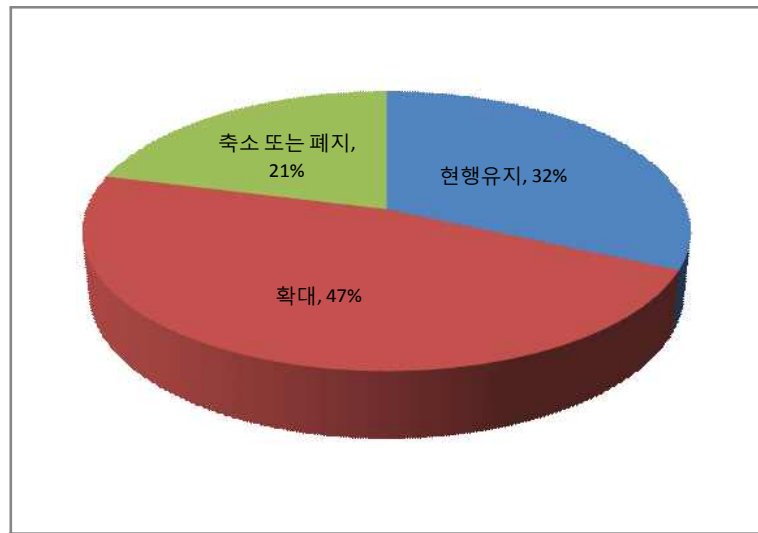


- 무보직사무관 제도 개선방향은 확대 47%, 현행유지 32%, 축소 또는 폐지 21% 순으로 나타났음

[표 23] 무보직사무관 제도의 개선방향

(명/%)

현행유지	확대	축소 또는 폐지	계
185(32)	274(47)	122(21)	581(100)

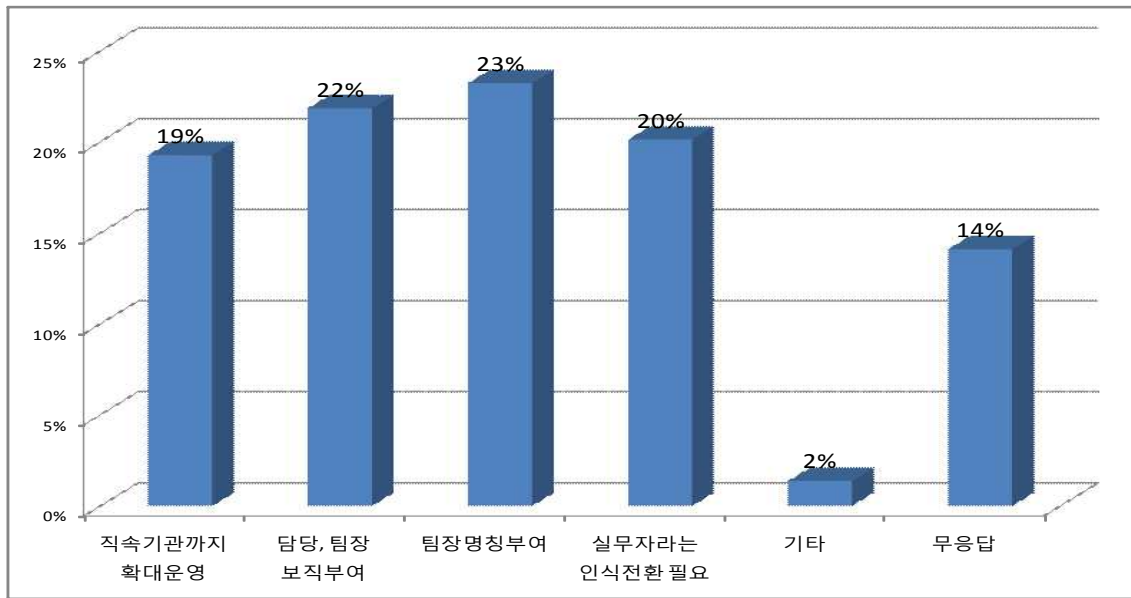


- 무보직사무관 제도 확대시 개선방안으로 현안부서에 명칭을 부여하여 배치해야 한다는 의견이 23% 가장 높게 나타났고, 그 다음으로 팀장(T/F) 보직 부여 22%, 관리자가 아닌 실무자라는 인식전환 필요 20%, 직속기관 까지 확대운영 19% 순으로 나타났음

[표 24] 무보직사무관 제도 확대시 개선방안

(명/%)

내용	명/%
무보직사무관 제도를 직속기관까지 확대 운영	112(19)
무보직사무관에게 담당이나 팀장(T/F) 보직부여	127(22)
실국 현안부서에 5급을 배치하되 명칭부여(예 : 팀장 등)	135(23)
무보직사무관은 관리자가 아닌 실무자라는 인식전환 필요	117(20)
기타의견	8(2)
의견 없음	82(14)

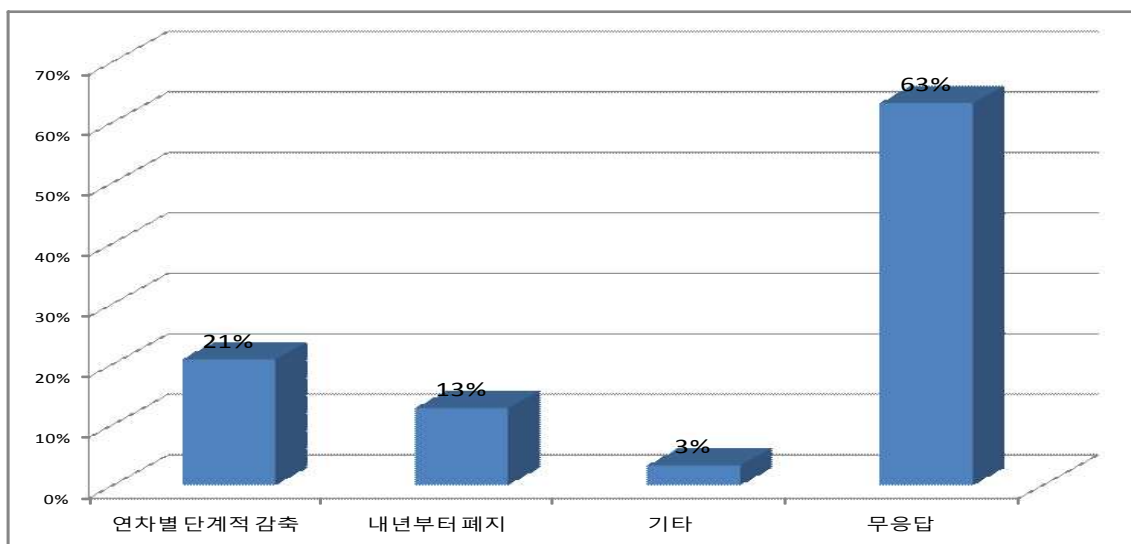


- 무보직사무관 제도 축소·폐지시 개선방안으로 특별한 의견이 없다는 비율이 63%로 매우 높게 나타났음
 - 무응답을 제외한 의견중에서는 연차별 단계별 감축 21%, 내년부터 폐지 13% 순으로 나타났음

[표 25] 무보직사무관 제도 축소·폐지시 개선방안

(명/%)

내용	명/%
연차별 단계적 감축	121(21)
내년부터 폐지	74(13)
기타의견	19(3)
의견 없음	367(63)



8. 인사제도의 원칙

- 인사제도의 원칙으로는 투명성과 공정성이 71%로 가장 높게 나타났고, 그 다음으로 조직화합과 협동이 10%로 나타났음
 - 투명성과 공정성이 매우 큰 폭으로 높게 나왔음

[표 26] 인사제도의 원칙

(명/%)

내용	명/%
투명성과 공정성	414(71)
도정전략과 성과창출	35(6)
연공서열의 중시	34(6)
관련업무 역량강화	38(6)
조직화합과 협동	57(10)
기타의견	3(1)

