정 부 합 동 감 사 결 과

개 선 요 구

제 목 다면평가 실시 및 활용 부적정

기 관 명 광주광역시

내 용

「지방공무원 임용령」 제8조의2의 규정에 따르면 임용권자는 보직관리 기준 및 승진·전보임용 기준을 소속 공무원이 알 수 있게 인터넷 홈페이지에 올리는 등의 방법으로 반드시 예고하여야 하며, 그 기준을 변경하는 경우 변경된 기준은 그 변경일의 1년 이후부터 적용하도록 되어 있다.

또한 같은 영 제8조의4의 규정에 따르면 임용권자는 소속 공무원에 대한 능력개발 등을 위하여 해당 공무원의 상급 또는 상위 공무원, 동료, 하급 또는 하위 공무원 및 민원인 등에 의한 다면평가를 실시할 수 있으며, 이 경우 다면평가의 결과(총점 및 분야별 평가점수에 한정한다)는 해당 공무원에게 공개할 수 있고,

임용권자는 다면평가의 방법 및 절차 등에 관한 구체적인 사항을 직무의 특성 등을 고려하여 설계·운영하여야 하며, 다면평가의 평가자 집단은 다면평가 대상 공무원의 실적·능력 등을 잘 아는 업무 관련자로 구성하되, 소속 공무원의 인적 구성을 고려하여 공정하게 대표되도록 구성하도록 되어 있다.

1. 사전 예고 없이 다면평가 제도 운영

광주광역시에서는 인사혁신 방안으로 행정포털을 활용한 상·하·동료 간 다면평가를 통해 승진인사의 공정성과 형평성을 제고하고자, 정기인사 때마다 다면평가 실시계획을 수립하여 감사일 현재까지 실시해 오고 있다.

그러나 ‘다면평가 실시계획’은 공식적인 결재과정 없이(전자결재 미상신) 담당 국장에게까지만 구두 보고 후 실시하였고, 소속 공무원들이 이 사항을 알 수 있도록 인터넷 홈페이지에 올리는 등의 방법으로 반드시 사전 예고하여야 함에도 불구하고, 연도별 인사운영계획 통보 문서, 정기 인사위원회 승진기준 사전심의 의결 내용, 광주광역시 홈페이지 게시 현황 등 그 어디에도 다면평가 결과의 활용 등에 대한 사전 예고가 이루어지지 않고 있다.

이에 대해 광주광역시는 연도별 인사운영계획 관련 공문서를 전 부서에 발송하고 있으므로, 동 제도에 대한 사전예고가 충분히 이루어지고 있다고 주장하고 있으나, 한 예로 아래와 같이 2017년도 인사운영계획 관련 공문서의 세부내용을 살펴보면 동 제도에 관한 구체적인 언급이 없어 충분한 사전예고를 했다는 위 관서의 주장을 받아들이기 어렵다.

1. 승진 임용

- 조직안정을 위해 승진후보자 명부서열을 중시하되, 업무실적 및 대외평판 등이 우수한 자를 일부 발탁하여 조직의 활력 제고

<직급별 승진기준>

- (4급 → 3급 이상) 추진력, 관리자로서의 능력, 경력, 실적, 평판 등을 종합 고려

※ 2017년도 인사운영계획 통보 공문(○○○○과-0000, 2017. 0. 00)에서 인용

2. 업무 관련자가 아닌 부적정한 임의의 평가자 집단 구성

위 관서에서는 승진후보자 명부 배수 범위 내 4급 이하 승진 대상자를 대

상으로 인사행정정보시스템을 활용하여 개인 PC로 평가하는 방법으로 10개 항목(윤리의식, 개선/창의, 전략적 사고, 추진력/헌신성, 공공성, 업무의 질, 업무의 전문성, 목표 달성도, 소통/협조, 섬김의 리더십)을 평가하고 있다.

평가위원은 동급자를 제외한 동일 직류 상·하급자로 구성함을 원칙으로 하면서 평가 대상자가 다수인 행정, 시설 직렬은 상·하급자 및 동급자로 구성하고, 소수직류는 상·하급자를 원칙으로 하되 숫자가 적을 시 소속 부서원 또는 승진 후보자가 아닌 동급자를 일부 위원으로 구성하는 것으로 계획을 수립하여 추진하였다.

그러나 다면평가의 평가자 집단은 다면평가 대상 공무원의 실적·능력 등을 잘 아는 업무 관련자로 구성하도록 규정되어 있음에도 불구하고, 위 관서에서는 평가자 집단 구성에 대한 구체적인 기준 없이 인사행정정보시스템에 평가자 수만 입력한 후, 평가자를 임의로 구성하여 평가하게 하고 있다.

특히, 소수직렬의 경우에는 소속 부서원이 아닌 자로 위원을 구성하도록 원칙을 정했음에도 불구하고, 소수직렬 해당 인원이 적다는 이유로 소속 부서원을 포함하여 평가자 집단을 구성하여 운영함으로써 인해 평가집단의 대표성과 공정성을 해치고 있다.

3. 평가자 집단 구성·반영비율 기준 부재로 평가결과 반영 시 형평성 결여

위 관서에서 운영하고 있는 다면평가 실시계획서에는 평가위원 구성 비율에 대한 구체적인 기준 없어 위 '2' 사항의 지적사항과 같이 각 직류별 평가위원 인원수가 모두 다르다.

즉 2017년 상반기 다면평가의 경우, 평가대상 인원이 7명인 전산직(7급 →

6급)의 경우에는 상급자 23명, 하급자 7명으로 평가집단이 구성됨으로써 상급자의 평가가 결과에 많이 반영된 반면, 평가대상 인원이 7명인 사회복지직(7급 → 6급)의 경우에는 상급자 3명, 하급자 5명으로 평가위원이 구성됨에 따라 하급자의 판단이 결과에 많이 반영되었다.

이렇듯 위 관서에서 운영하고 있는 다면평가 제도는 각 직급·직류별 평가 대상에 대한 평가위원 구성 방법 및 평가결과 반영 비율 등에 대한 세부적인 기준이 없어, 이 결과를 승진심사에 반영하는 경우 직류 간의 형평성이 문제될 수밖에 없다.

4. 반영 기준 없이 다면평가 결과를 승진심사에 반영

「지방공무원 다면평가 운영지침」에 따르면 다면평가 결과를 인사위원회 승진심의 또는 의결 시 보완자료로 활용할 수 있도록 되어 있고, 이는 다면평가의 객관성과 공정성을 확보하기 어려운 까닭에 그 결과를 개인의 역량개발이나 교육훈련 등에 주로 반영하고 승진·성과급 지급 등에는 활용범위를 제한하고자 함이다.

그러나 위 관서에서는 참고자료로 활용하는데 그쳐야 할 다면평가 결과를 승진심사에 적극 반영해 승진자를 결정하는 절대적인 판단 기준으로 삼고 있다.

한 예로 광주광역시의 2017년 제1차 인사위원회 회의록(○○위-00, 2017. 0. 0.)을 살펴보면, 지방○○5급에서 지방4급으로의 승진심사 시 승진명부순위 1위인 ○○○○○실 ○○○이 다면평가 결과 평가대상 41명 중 최하위를 받았다는 이유로 승진심사에서 탈락한 것을 알 수 있다. 참고사항에 불과한 다면평가 결과로 인해 승진의 가장 중요한 요소 중 하나인 명부순위가 인정받지 못한 결과

가 발생한 것이다.

이에 대해 위 관서에서는 평소 ○○○ 직원에 대한 전반적인 직원들의 평
판이 반영된 결과라고 주장하고 있으나, 아래에서 제시되는 사례와 같이, 다면평
가 결과가 매회 승진심사에 절대적인 영향력을 미치고 있는 실정이다.

<관련 인사위원회 회의록(사례)>

<2016년 상반기 승진심사 회의록 - 2016. 1. 5.>

(위원장) 다음은 ○○(○○)4급 승진자에 대해 심의하도록 하겠습니다.

(○○○ 위원) ○○ 쪽에서는 실질적으로 2번 ○○○이 1번입니다. 다면평가에서도 종합 1등이 나왔
거든요

(모두 위원) 예. 동의합니다.

(위원장) 위원님들 의견에 따라 ○○(○○)4급 승진자는 ○○○으로 의결하겠습니다.

<2016년 하반기 승진심사 회의록 - 2016. 7. 22.>

(위원장) 우선 ○○6급의 ○○ 5급 승진 11명부터 심의하겠습니다, ○○○○국장께서는 설명해 주시
기 바랍니다.

(○○ 위원) ○○6급에서 ○○5급 승진요인은 11명으로 승진후보자 37명 중에서 선정하시면 됩니다.
추천은 ○○○, ○○○, ○○○, ○○○, ○○○, ○○○, ○○○, ○○○, ○○○, ○○○, ○○
○ 추천합니다.

추천근거는 ○○○의 경우 다면평가가 최하위이며 ○○○는 다면평가에서 1위이고, ○○○은 실국
안배차원에서 의회를 안배하였으며 ○○○은 대변인실에서 근무하면서 우리 시에서 가장 이른 시간
새벽 3시에 출근하여 시정관련 주요 보도자료를 분석하고 작성하는 등 보도자료 총괄 업무를 보았
습니다.

(위원장) 위원님들께서는 의견을 말씀해 주시기 바랍니다

(○○○, ○○○,○○○, ○○○, ○○○위원) 이견 없습니다

(위원장) 위원님들의 의견에 따라 행정5급 승진자 11명은 ○○○, ○○○, ○○○, ○○○, ○○○,
○○○, ○○○, ○○○, ○○○, ○○○, ○○○으로 의결하겠습니다.

<2017년 상반기 승진심사 회의록 - 2017. 0. 0.>

(위원장) 다음은 ○○5급에서 4급 승진자에 대해 심의하겠습니다. 간사는 설명해 주시기 바랍니다.

(간사) ○○5급에서 4급 승진요인은 13명으로 승진후보자는 41명 중에서 선정하시면 됩니다. 명부 2~5페이지입니다.

(○○) 승진후보자는 명부 순위를 기준으로 하되, 동일직렬 상급자, 동급자, 하급자의 다면평가 및 국별안배, 시정공헌도를 고려하여 선정해 주셨으면 합니다

(○○○) 명부순위는 심의자료를 보면 되고, 후보자 중 다른 특이한 사항이 있나요?

(○○) 명부순위 1번인 ○○○은 다면평가 결과 전체 후보자중 최하위를 받았고, 10번인 ○○○은 6번인 ○○○과 같은 국이며, 11번 ○○○은 지난해 8월 승진을 포기하고 사업소 근무를 희망하여 전보된 자이며 15번 및 16번 ○○○과 ○○○은 9번 ○○○과 같은 국 소속으로 실국안배 등을 고려해 주셨으면 합니다

(○○○) 의견을 종합할때 실국안배, 업무능력, 다면평가 등을 참고하여 승진자는 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 12, 13, 14, 17, 21으로 의결하였으면 합니다

(○○○) 그럼 위원님들의 의견에 따라 4급 승진자는 ○○○, ○○○, ○○○, ○○○, ○○○, ○○○, ○○○, ○○○, ○○○, ○○○, ○○○, ○○○, ○○○, ○○○, ○○○으로 의결하겠습니다.

※ 이상 광주광역시 인사위원회 회의록에서 발췌

「지방공무원법」 제38조제1항에서는 ‘계급 간의 승진임용은 근무성적평정, 경력평정, 그 밖의 능력의 실증에 따라 한다.’라고 규정되어 있다. 이에 따르면 다면평가 결과는 능력의 실증이 될 수 없기 때문에 승진임용의 참고자료로만 활용하여야 함에도 불구하고 광주광역시에서는 절대적으로 영향을 미치고 있는 심사기준으로 활용하고 있고,

여기에 더해 다면평가의 방법·절차, 평가자 집단 구성, 평가결과의 활용 등에 대한 객관적이고 구체적인 기준이 없는 상황에서 감사일 현재까지 동 제도를 운영하고 있다.

조치할 사항 광주광역시장은

[개선] 승진·전보 등의 주요 인사업무 관련 기준은 반드시 소속 공무원들이 알 수 있도록 내부통신망 등을 통해 사전에 공지하고, 다면평가의 방법·절차, 평가자 집단 구성, 평가결과의 활용 등에 대한 객관적이고 구체적인 기준을 마련하여 운영하시기 바랍니다.