

2026. 9. 21.(월)

(온라인 보도)

2026. 9. 21.(월) 15:00

“제보해도 안전하지 않다”라는 불신부터 바꾼다 소방청, 조직문화 구조 개혁 착수… 4대 전략10개 추진 과제 마련

- 지휘관 시도 간 인사 교류 전면 확대, 노무사·변호사 등 외부 전문가 감찰 조사 참여
- 익명제보시스템 전국 확대, 2차 피해 방지 체계 구축
- 조직문화 진단 연 1회 정례화… 부정 응답 높은 기관은 예방 감찰

소방청이 지휘관 시도 간 인사 교류 전면 확대와 중앙 감찰 강화, 노무사·변호사 등 외부 전문가의 감찰 조사 참여, 익명 제보 전국화를 골자로 하는 ‘소방 조직문화 쇄신 종합 대책’을 21일 발표하고, 부조리가 반복되는 조직 구조 자체를 바로잡는다.

■ 4대 전략 10개 과제 추진… 개별 처벌 넘어 구조적 쇄신에 초점

이번 대책은 지난 8월 공개한 조직문화 진단 결과를 토대로 마련했다. 부조리를 겪고도 ‘아무 말 못 했다’는 응답이 70% 안팎이었지만 공식 통로(채널)를 이용한 비율은 0.8~3.3%에 그쳤고, 제보자 익명성 신뢰는 3.99점(7점 척도)으로 전 문항 중 가장 낮았다. 여성과 6~10년 차 직원은 경험률이 높고 제도에 대한 신뢰는 낮았다. 소방청은 이를 개인의 대처 역량 문제가 아니라 신분 노출 우려와 제도 불신이 만든 구조적 침묵으로 분석했다.

이에 따라 ▲온정주의 차단 ▲성역 없는 독립·전문 감찰 ▲신고자 보호와 2차 피해 방지 ▲상호 존중 문화와 지속적인 조직관리 등 4대 전략, 10개 추진 과제를 마련했다.

< 4대 전략 10개 추진 과제 >

4대 전략	10개 추진 과제
① 온정주의 차단	❶ 소방 지휘관 시도 인사 교류 전면 확대 ❷ 고위직 역량 평가 도입 및 승진 기회 확대
② 성역 없는 감찰	❸ 중대 비위 직접 감찰, 소방청 감찰 기능 전면 강화 ❹ 노무법인 등 외부 전문 기관의 감찰 조사 참여 ❺ 감찰처분심의회 개편, 지역별 징계 양정 편차 해소
③ 신고자 보호와 2차 피해 방지	❻ 익명제보시스템 전국 확대, 익명성 신뢰 회복 ❼ 신원 노출 차단, 2차 피해 방지 체계 구축
④ 상호 존중 문화와 지속적인 조직관리	❽ 양성평등 전담 조직 신설 및 성 비위 예방 체계 강화 ❾ 생애주기형 예방 교육 전환 및 감찰관 전문교육 신설 ❿ 조직문화 진단 정례화 및 취약 분야 예방 감찰

■ 지휘관 시도 인사 교류 전면 확대... 폐쇄적 조직문화 개선 및 온정주의 차단

먼저 지역 연고와 서열 중심의 **폐쇄적 조직문화**를 개선하기 위해 지휘관의 시도 간 인사 교류를 전면 확대한다. 한 지역에서 오래 근무하면 지역 연고와 인맥 때문에 감찰·징계가 온정적으로 처리될 우려가 있기 때문이다.

이에 소방공무원법 개정을 통해 소방청과 시도 간, 시도 상호 간 전보·파견이 가능하게 된다. 시도지사의 인사 권한은 그대로 유지하되, 비위로 징계를 받는 등 특별한 사안에는 소방청장이 다른 시도로 전보할 수 있게 한다.

아울러 소방준감 승진 후보자에게 **고위공무원단 역량 평가**를 도입하고, 시도 소속 공무원에게도 고위직 승진 기회를 주는 통합 선발 체계를 마련해 인사의 공정성과 투명성을 높이고, 성과 평가와 도덕성 검증을 강화한다.

■ 권역별 교차 감찰·외부 전문가 조사 참여로 감찰의 중립성·전문성 대폭 제고

감찰은 중립성과 전문성을 함께 높인다. 중립성은 특별감찰단을 구성해 권역별 교차감찰을 실시하는 방식으로, 전문성은 감찰부서에 변호사를 배치해 법률 검토 역량을 갖추는 방식으로 보강한다. 비위 대상자가 소방령 이상 이거나 갑질·성 비위 등 중대한 사안은 소방청이 직접 감찰하고, 시도 자체 감찰로 공정성을 확보하기 어려운 사건도 시도 소방본부장이 요청하면 소방청이 맡는다.

또 노무사·변호사 등 직장 내 괴롭힘 분야 외부 전문가가 감찰 조사에 직접 참여할 수 있게 제도를 개선한다.

감찰처분심의회는 피해자가 요청하면 외부 기관 조사 여부를 결정하고, 성 비위 사건 심의에는 여성위원 참여를 의무화한다. 소방청 감찰관이 시도의 징계 양정 심의에 참여해 지역별 편차를 줄이고, 부조리를 방조한 관리자에게도 책임을 묻는다.

■ 전국 어디서나 안전하게… 익명제보시스템 확산 및 2차 피해 방지 철저

신고자 보호를 위해 외부 전문 익명제보시스템이 없는 시도에 도입을 추진하고, 접속 지식 재산(IP)을 남기지 않는 등 신원 보호 방식과 처리 절차를 구체적으로 직원들에게 안내해 안심하고 제보할 수 있게 한다.

조사 과정에서는 독립 조사 공간을 마련하고 참고인 보안서약서 작성을 의무화하며, 단계별 2차 피해 방지 지침(매뉴얼)을 배포한다. 신고를 이유로 한 인사상 불이익은 전면 차단하고, 불이익이 확인되면 그 자체를 감찰 대상으로 삼는다.

■ 상호 존중 문화 확산과 취약 집단 상시 관리… 조직문화 진단 연 1회 정례화

상호 존중 문화 확산을 위해 지난 8월 신설한 소방사법권익담당관을 중심으로 성희롱·성폭력 예방 지침을 전면 개정하고, 직무 현장 언어 감수성 기준(가이드라인)을 배포한다.

교육은 생애주기형 체계로 바뀌 신입교육에 부조리 예방 과목을 필수로 넣고, 중앙소방학교에 감찰관 전문 교육 과정(1주)을 신설한다.

부조리 경험률이 가장 높은 6~10년 차 직원이 안심하고 근무할 수 있게, 상급자를 포함한 전 직원에게 직무 현장 주의·금지 행위 기준(가이드라인)을 배포하고, 관리자 교육에는 공직윤리 과목을 편성한다.

끝으로 조직문화 진단을 연 1회 정례화해 올해 결과를 기준으로 개선 여부를 측정한다. 감찰·제보 관련 부정 응답이 높거나 개선되지 않는 시도는 예방감찰을 한다. 과제별 추진실적을 정기적으로 점검하고, 대책이 현장에서 제대로 작동하는지 지속적으로 관리한다.

소방청은 내부 구성원의 인권과 명예가 먼저 지켜져야 국민 안전도 완성된다는 인식 아래, 갑질 근절을 넘어 소방관이 안심하고 일할 수 있는 조직을 만들어 소방관의 근무 환경 개선이 곧 국민 안전으로 이어지게 할 방침이다.

최용철 소방청장은 “이번 대책은 부조리를 개인 간의 문제가 아니라, 이를 확인하고 바로잡는 체계가 제대로 작동하지 않은 구조의 문제로 보고 마련했다”라며 “구성원이 불이익을 걱정하지 않고 의견을 제기할 수 있는 환경을 만드는 것에서부터 조직문화 쇄신을 시작하겠다”라고 말했다.

담당 부서	소방청 감사담당관	책임자	감사담당관 권 웅 (044-205-7300)
		담당자	소방경 이승준 (044-205-7323)

