

# 2024년도 자체 내부청렴도 설문조사 보고서

---

2024. 8.

# 제 출 문

사천시시설관관리공단 이사장 귀하

본 자료를 사천시시설관리공단의  
'2024년도 자체 내부청렴도조사'의  
보고서로 제출합니다.

2024. 8.

한국경영인증원 대표

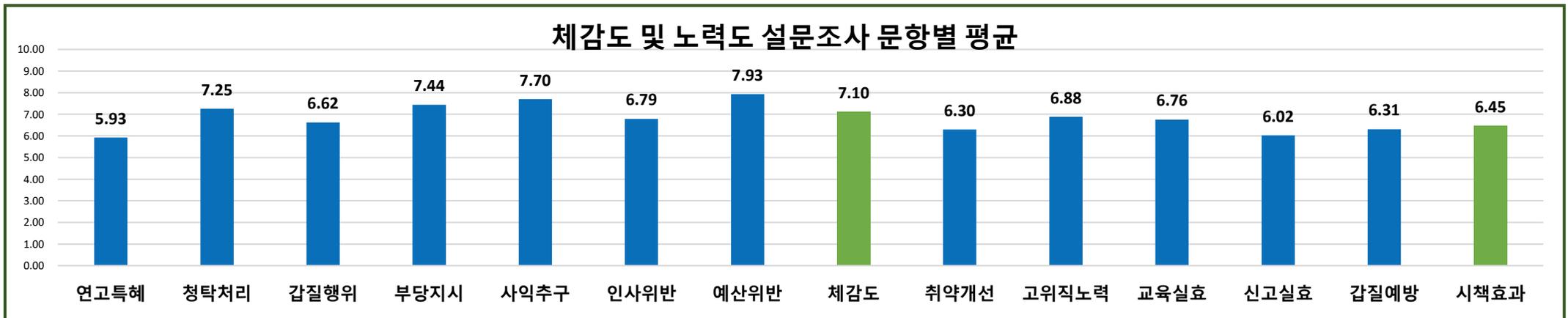
◆ 조사 개요

- [조사대상] 전체 임직원 중 108명 참여(전체 168명의 64.3%가 유효 응답)
- [조사항목] 내용 문항(청렴체감도 9개 및 청렴노력도 7개) 및 응답자 속성 문항(4개) 총 20개 문항(리커트 7점 척도 12개)
- [조사기간/방식] '24년 7월 29일(월) ~ 8월 9일(금)/ 모바일 응답 - 권익위 평가문항과 기준을 동일하게 적용하였음

◆ 공단의 청렴활동에 관한 구성원의 인식에 관한 설문조사 결과 종합 (공단에서 외부 전문기관에 의뢰하여 실시한 것임)

< 리커트 척도 설문문항 응답 결과 >

- '24년도 자체 인식 조사 결과, 체감도 [7.10점], 시책효과 [6.40점]으로 나타남  
 - 조사 문항별로는, 체감도에서는 사익추구[7.70], 부당지시[7.44] 등이 높은 반면 연고특혜[5.93], 갑질행위[6.62] 등이 낮고, 시책효과에서는 고위직노력[6.88]이 높은 반면 신고실효[6.02]가 상대적으로 낮음



< 선택형 설문문항 응답 결과 >

- 전체(108명)의 설문 응답자 중 부당거래 경험이 있다고 답변한 구성원은 없음
- 설문조사 시 공단에 호의적인 응답을 요청 받은 경험이 있다고 응답한 구성원이 5명 있는 것으로 나타남

\* 자료에 인용된 점수는 10점 만점이며, 점수가 높을수록 청렴하고, 투명·공정하고, 공단의 관련 활동과 제도의 실효성이 있다고 인식하는 것을 의미함

## ❖ 개인 차원의 의식변화

개선착안  
사항\*)

- **고위직의 리더십 발휘**(청렴도 향상을 위한 관리자의 솔선수범과 업무 지시의 공정성 제고 노력)
  - 고위직노력[6.88]의 솔선수범으로 **저조한 문항인 연고특혜[5.93], 갑질행위[6.96], 신고실효[6.08]** 등을 중점 개선함으로써 공단 내 상호 배려와 존중의 문화를 확산시킬 수 있음
- **구성원들이 직접 참여하는 방식의 추진활동 확대**
  - **교육실효[7.06], 인사위반[6.57]** 등이 저조하여 공단 차원의 개선 노력과 함께 구성원 대상의 적극적인 홍보와 함께 구성원이 직접 참여하여 체험하는 방식의 실효적인 노력 필요
    - 기존의 추진 방식의 실효성에 의문을 제기하는 구성원의 입장을 고려하여 **선택과 집중으로 구성원의 피로도를 경감하면서 효과가 높은 활동 중심으로 진행**

\* 본 보고서의 Executive Summary(P3)의 리커트 척도 설문문항 응답결과 참조

## ① ✓ 윤리·청렴 의식 제고를 위한 교육 내실화

- (찾아가는 '맞춤형' 교육) 현업 조직 방문, 세대별 맞춤 등 교육 실효성 제고로 구성원 인식 제고
  - 위반사례 확산, 신고 절차·신고자 보호, **세대별 인식 차이 개선으로 윤리·인권 감수성 격차 해소** 등

## ② ✓ 임직원 윤리실천력 제고

- (관련 규범 이해도 정기 측정) 주기적으로 전 임직원 대상의 반부패·청렴 이해도 측정, 준수 모니터링
- (이해충돌 자진신고제도 정착) 이해충돌방지법, 청탁금지법 관련 법령의 제·개정 사항 준수

## ③ ✓ 상시 소통 활성화

- (일터에서의 민주적 의사 소통) 평소 업무 수행 과정에서 상하간 의사 소통이 될 수 있는 여건 조성
  - 구성원 누구나 자신의 의견을 자유롭게 개진할 수 있도록 **토론 문화 조성('완전한 솔직함')**

\* 자료에 인용된 점수는 10점 만점이며, 점수가 높을수록 청렴하고, 투명·공정하고, 공단의 관련 활동과 제도의 실효성이 있다고 인식하는 것을 의미함

## ❖ 조직 차원의 제도개선

개선착안  
사항\*)

- 신고시스템의 편의성 제고
  - 신고실효[6.08]가 낮아 신고를 위한 편의성 등 문턱을 낮추고 관련한 잦은 소통 필요
- 신고자 보호 의 실효성 제고
  - 신고자보호, 신고제도 구비, 위반자 색출·처벌을 포함한 사후 조치 등 신고환경 등의 획기적 개선 필요
  - . 구성원들이 신고자가 보호받을 수 없다고 인식하는 문제를 근본적으로 해소하여 제도의 신뢰성 제고
  - 위반자·가해자 대상의 원칙과 기준에 의한 일관된 적용 등 신고제도를 엄격하게 운영할 필요가 있음

\* 본 보고서의 Executive Summary(P3)의 리커트 척도 설문문항 응답결과 중 노력도 참조

①

## ✓ 반부패·청렴 문화 확산을 위한 소통활동 강화

- (반부패·청렴 주간 운영) 연간 특정 주간에 걸쳐 반부패·청렴 활동 강화 및 집중 홍보
  - (홍보 캠페인) 구성원이 참여하는 웹툰·숏츠·표어의 공모 배포를 통한 신고절차 캠페인 등 경각심 제고
- (외부 전문가 활용) 반부패·청렴 관련 개선사항 발굴과 개선을 위한 전문가의 원 포인트 자문을 상시 시행

②

## ✓ 부서 단위 확산 활동 지원

- (부서 담당자 지정·활용) 부서별 반부패·청렴 담당자를 활용한 윤리위험식별 등 자율 실천활동 추진 확대

③

## ✓ 내부 고발 및 신고제도 실효성 제고

- (부패행위자 색출 및 처벌) 일탈·위반 행위의 색출을 위한 상시 모니터링과 일관된 처벌 기준 적용

\* 자료에 인용된 점수는 10점 만점이며, 점수가 높을수록 청렴하고, 투명·공정하고, 공단의 관련 활동과 제도의 실효성이 있다고 인식하는 것을 의미함

## ❖ 업무 차원의 취약분야 중점관리

## 개선착안 사항\*)

- **업무 수행의 투명성·공정성 제고**
  - 연고특혜[5.93] 등 저조한 항목 관련 사항의 개선
  - 재직기간 3~5년차, 연령 40대 등이 체감도 및 시책효과 모두에서 낮은 점을 고려하여 **관련 구성원 대상의 잦은 소통 필요**
  - ✓ 인사위반[6.57] : 인사 관련 승진, 이동 등과 함께 성과평가의 공정성 제고 노력 필요
    - 인사 업무 관련 정서와 심리에 영향을 미치는 요인을 일선 현장의 팀장이 중심이 되어 잦은 피드백을 할 필요가 있음
  - ✓ 예산위반[7.93] : 비용 청구 및 집행의 투명성을 제고하는 노력 필요
    - 예산 집행의 위법·부당 관행을 탈피할 수 있는 제도적 뒷받침이 수반되어야 할 것으로 판단됨(예: 부서내 소모성 경비 등을 포함한 예산 집행 내역 실시간 공유 시스템 도입·적용)
  - ✓ 갑질행위[6.62]/부당지시[7.44] : **갑질과 부당한 업무지시**가 조직 내에 존재하거나 발생하는지 수시 모니터링 필요

\* 본 보고서의 Executive Summary(P3)의 리커트 척도 설문문항 응답결과 참조

①

## ✓ 기준과 원칙의 정립

- (소통 활성화) 전체 구성원들의 사기에 직접적으로 영향을 미치는 주요 업무에 관한 소통 강화  
→ 인사평가 등 제도의 시행 관련 회사 및 관리자 차원에서 잦은 피드백 실시로 불만 요인 최소화

②

## ✓ 관행 탈피를 위한 혁신활동 확산

- (잘못된 관행 개선) 구성원을 윤리적 이슈로부터 보호하는 선제적인 노력  
→ 상습 발생하는 고질적인 위반 행위의 근본 원인을 찾아 개선 조치(예: 연고특혜, 갑질, 인사청탁 등)

③

## ✓ 재발방지 및 개선을 위한 다각적인 모니터링 강화

- (이행점검 모니터링) 부서 단위 반부패·청렴 담당자를 활용한 각 부서의 윤리규범 이행상황 점검

\* 자료에 인용된 점수는 10점 만점이며, 점수가 높을수록 청렴하고, 투명·공정하고, 공단의 관련 활동과 제도의 실효성이 있다고 인식하는 것을 의미함



# 내부 청렴체감도



# 목차\_내부청렴체감도

I 자체 내부청렴도 설문조사 개요

II 자체 내부청렴도 설문조사 결과

III 내부청렴도 개선 방안



# 내부청렴도 개요

## 1. 조사 개요

- 사천시시설관리공단의 자체 내부청렴도 진단을 위한 설문조사는 다음과 같이 진행하였음

### 조사 개요

#### 조사 목적

- 사천시시설관리공단의 내부 청렴도 수준을 내부 구성원의 관점에서 진단
- 사천시시설관리공단의 내부 청렴도 위험 수준을 파악하여 개선 과제를 도출

#### 조사 대상

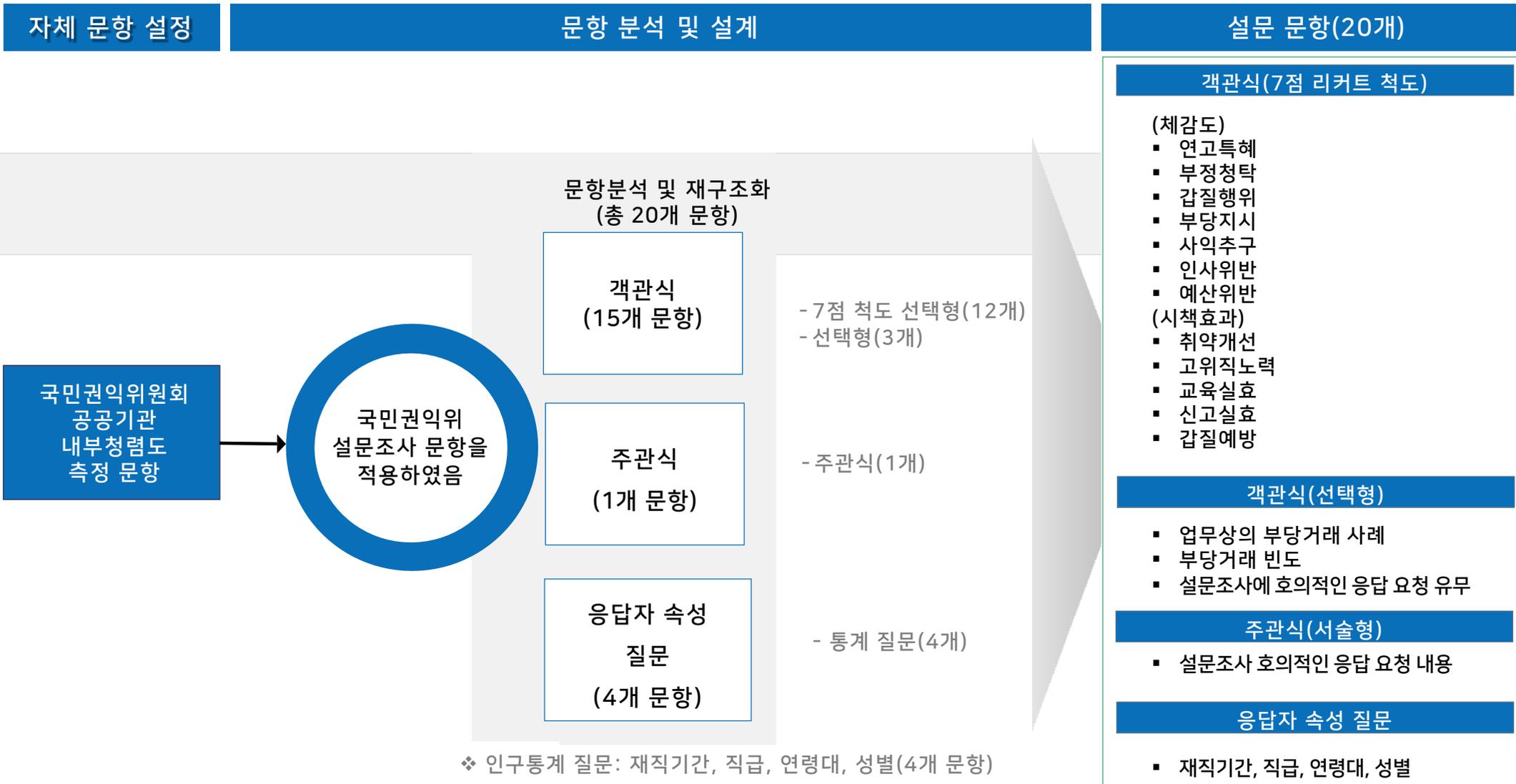
- 조사 대상 : 사천시시설관리공단의 구성원 168명
- 응답 표본 : 108명이 응답(유효 응답률: 64.3%)

#### 일정 및 방법

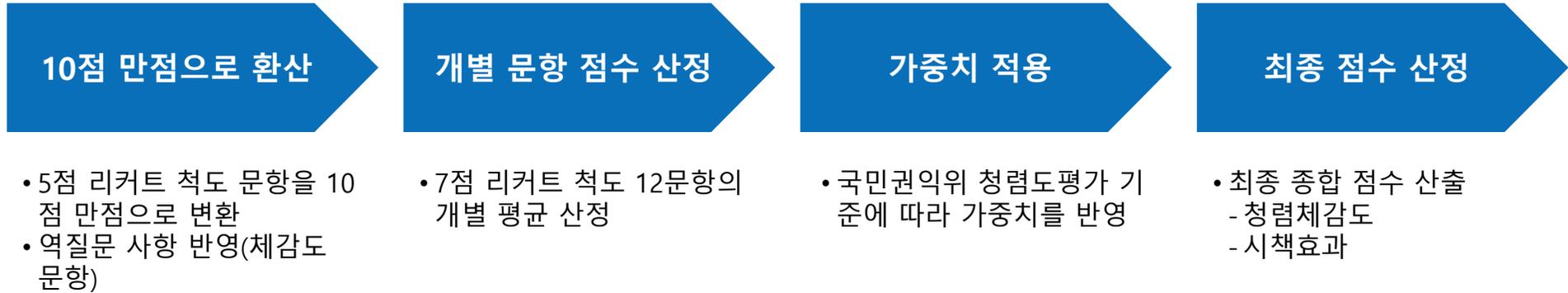
- 조사 기간
  - '24년 7월 29일(월) ~ 8월 9일(금)
- 조사 방법 : 한국경영인증원의 온라인 설문응답 시스템을 활용하여 진행

## 2. 설문문항 설계

- 설문항목은 국민권익위원회의 공공기관 청렴도 측정 문항을 사용하였음
  - 사천시시설관리공단 구성원의 청렴체감도에 관한 인식 질문(객관식 15개, 주관식 1개), 응답자 속성 관련 질문(4개) 등 20개로 구성



### 3. 평가 척도 및 점수 산출방식



#### 체감도 및 노력도 산출 가중치(국민권익위원회의 청렴도 평가 기준 적용)

구분	특혜제공	부정청탁	갑질행위	부당지시	사익추구	인사위반	예산위반	체감도 (평균)	취약분야	고위직노력	교육실효	신고제도	갑질예방	시책효과 (평균)
비중	14.9%	15.7%	13.2%	14.4%	15.6%	12.7%	13.5%	100%	20%	20%	20%	20%	20%	100%

※ 금번 청렴체감도 점수의 산정에는 부패경험을 포함하지 않았으며, 부패경험 관련 사항은 개별 문항의 분석에서 확인할 수 있음

#### 7점 리커트 척도 문항의 환산을 위한 배점

응답 항목	척도	배점 (역질문)
전혀 그렇지 않다  매우 그렇다	1	0.0(10.0)
	2	1.67(8.33)
	3	3.33(6.67)
	4	5.0(5.0)
	5	6.67(3.33)
	6	8.33(1.67)
	7	10.0(0.0)

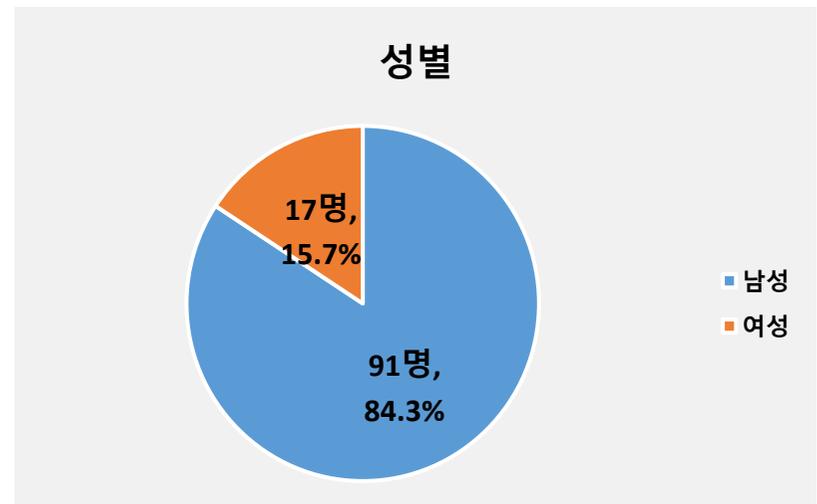
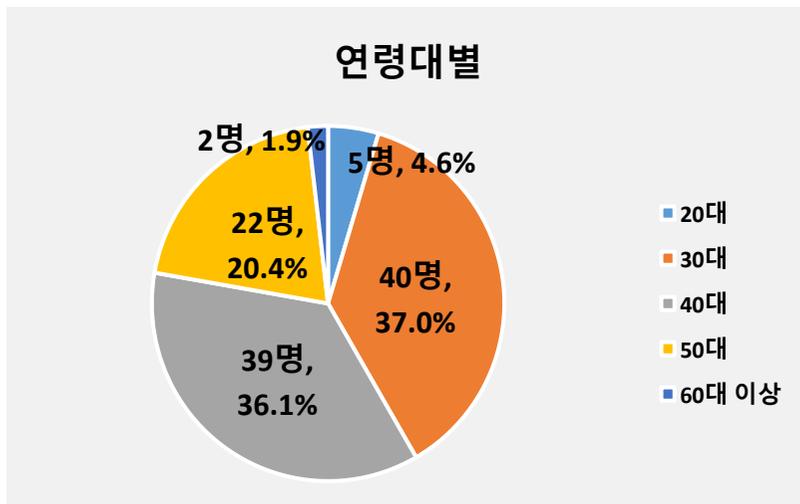
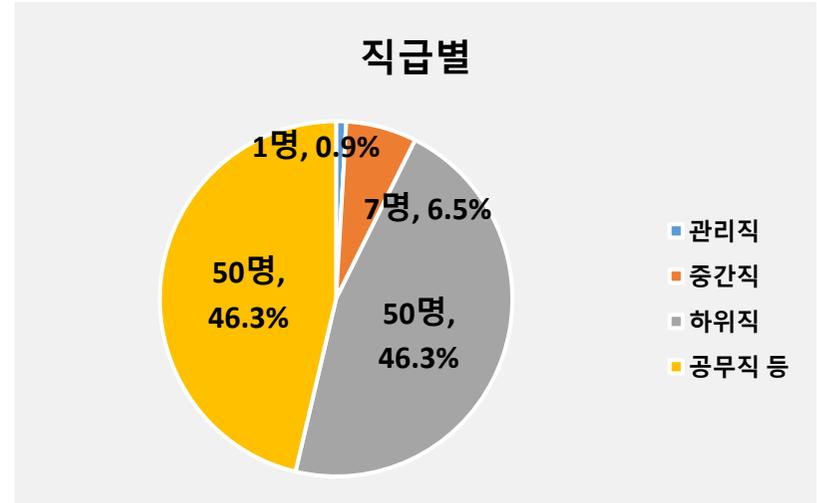
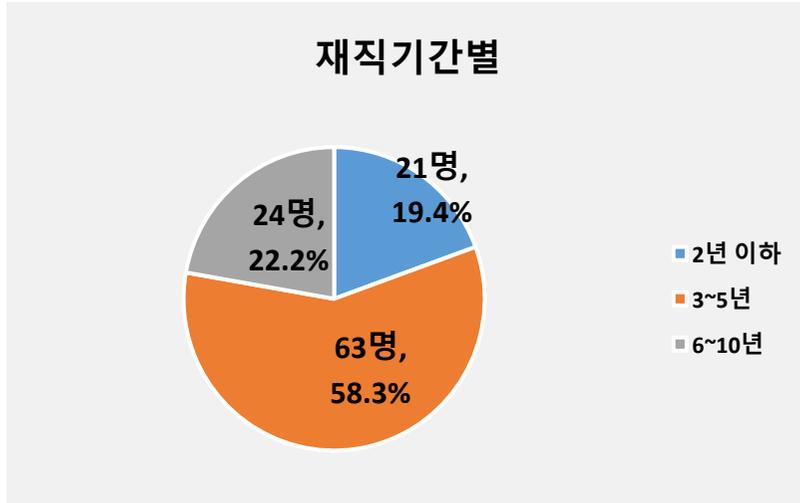
## 4. 설문 문항 및 측정 방식

- 설문 문항별 질의 내용과 측정 방식은 다음과 같음

문항	질의 내용	문항 유형
1	귀 기관의 구성원이 연고관계나 사적 이해관계에 따라 일부의 내부 구성원에게만 부당하게 특혜를 주는 경우가 있다고 생각하십니까?	7점 리커트 척도
2	귀 기관의 구성원이 기관 내 다른 직원 또는 제3자를 통한 청탁을 받아 인사·예산 또는 일반 행정 등 조직 내부운영 업무를 부당하게 처리하는 경우가 있다고 생각하십니까?	
3	귀 기관의 구성원이 자신의 지위와 권한을 남용하여 내부 구성원에게 부당한 요구를 하거나 영향력을 행사하는 경우가 있다고 생각하십니까?	
4	귀 기관의 상급자가 본인 또는 타인의 부당한 이익을 위해 위법하거나 공정한 직무수행을 저해하는 업무지시를 하는 경우가 있다고 생각하십니까?	
5	귀 기관의 구성원이 직무와 관련하여 알게 된 비밀, 미공개정보를 이용하는 등의 위법·부당한 방법으로 영리행위를 하거나, 사적인 이익을 취하는 경우가 있다고 생각하십니까?	
6	귀 기관의 구성원이 채용·승진·전보·평가 등 인사업무와 관련하여 기준이나 절차를 위반하여 업무를 처리하는 경우가 있다고 생각하십니까?	
7	귀 기관의 구성원이 업무추진비나 운영비, 여비, 사업비, 수당 등 예산을 위법부당하게 청구 또는 집행하는 경우가 있다고 생각하십니까?	
8	선생님께서 소속 기관의 다른 내부 구성원에게 다음 각각을 제공했거나, 실제 제공하지 않았더라도 제공할 것을 요구받거나, 제공하기로 서로 약속한 적이 있습니까? 해당되는 것을 모두 응답해주세요.	선다형
9	(경험이 있는 경우만) 그럼, 1년 간 언급하신 것들을 제공하거나, 요구받거나, 약속한 경험은 모두 합해 몇 번입니까?	단일선택형
10	귀 기관에서는 기관의 부패취약분야를 실효적으로 분석하고 그에 맞는 개선 계획을 수립하여 충실히 이행하고 있다고 생각하십니까?	7점 리커트 척도
11	귀 기관의 기관장·고위직이 반부패·청렴 가치에 관심을 가지고 기관의 청렴 수준을 향상시키고자 노력한다고 생각하십니까?	
12	귀 기관의 청렴교육은 구성원의 인식과 행태, 기관의 문화를 개선하기 위하여 적절한 방법과 내용으로 이루어지고 있다고 생각하십니까?	
13	귀 기관에서는 신고자가 안심하고 부패·공익신고를 할 수 있도록 신고제도와 비밀보장·신변보호 등 신고자 보호제도를 실효성 있게 운영하고 있다고 생각하십니까?	
14	귀 기관에서는 공직자의 지위·권한을 남용하는 갑질의 예방을 위한 구체적 행동규범을 마련하고 개선을 위해 노력하고 있다고 생각하십니까?	
15	선생님께서 소속 기관으로부터 국민권익위원회에서 실시하는 청렴도 평가에 참여하게 되면 점수를 잘 주라는 취지의 지시나 요청을 받으신 적이 있습니까?	양자택일형
16	(있다면) 어떤 방법으로, 어떤 내용의 요청을 받으셨는지요? 되도록 구체적으로 적어주시기 바랍니다.	주관식
응답자 속성	선생님께서 공단에서 근무하신 기간은 총 몇 년입니까?	단일선택형
	선생님의 직급은 어떻게 되십니까?	
	선생님의 연령대는 어떻게 되십니까?	
	선생님의 성별은 무엇 입니까?	

## 5. 조사 참여 현황

- 2024년도 사천시시설관리공단의 자체 내부청렴도 설문조사를 위한 설문조사에 전체 168명의 구성원 중 108명의 공단 구성원이 참여하였음(유효 응답률 64.3%)



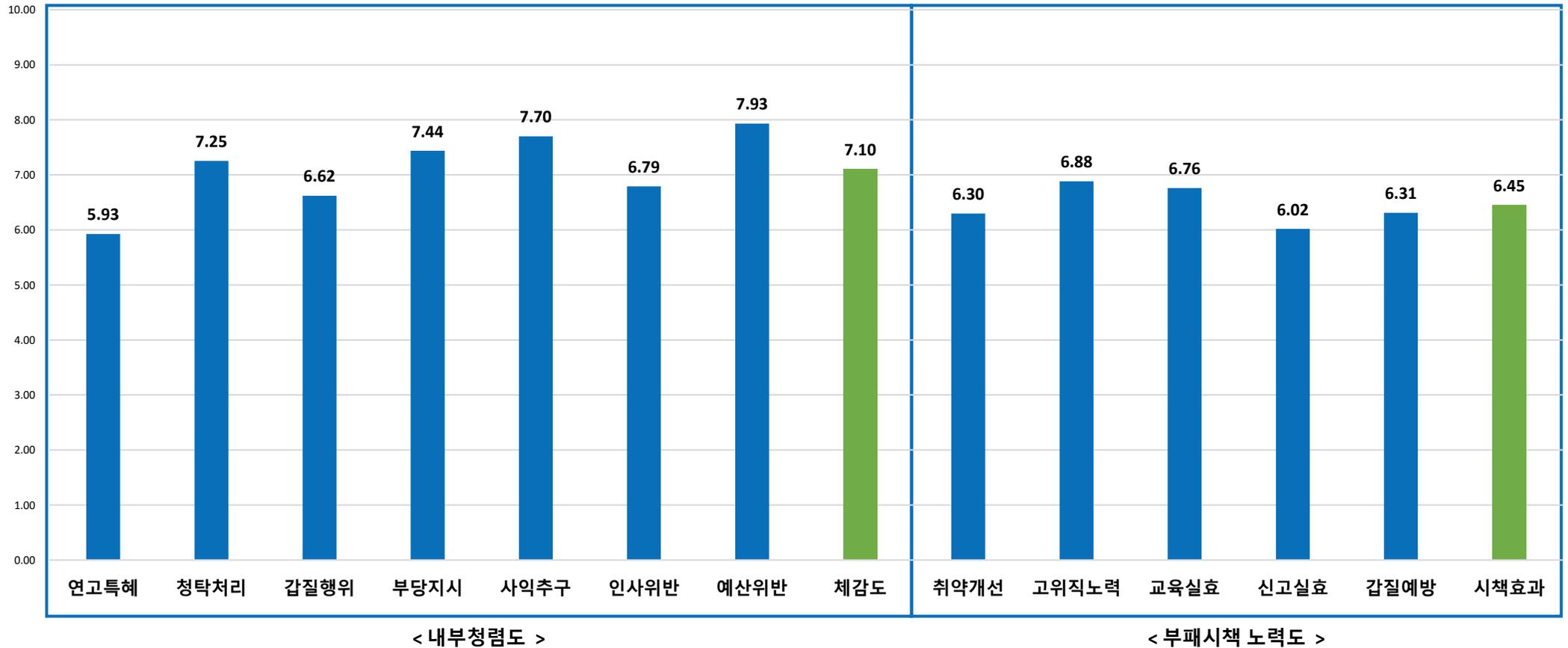


# 설문조사 결과

### ◆ 공단 내부청렴도 설문조사 결과 종합

- '24년도 자체 내부청렴도 설문조사 결과, 체감도는 [7.10], 시책효과는 [6.45]로 나타났음
- 조사 문항별로는, 체감도 영역의 경우 예산위반[7.93] 및 사익추구[7.70]이 높은 반면 연고특혜[5.93]가 가장 낮고, 시책효과 영역의 경우 고위직노력[6.88] 및 교육실효[6.76]가 높은 반면 신고실효[6.02]가 가장 낮음

체감도 및 노력도 설문조사 문항별 평균



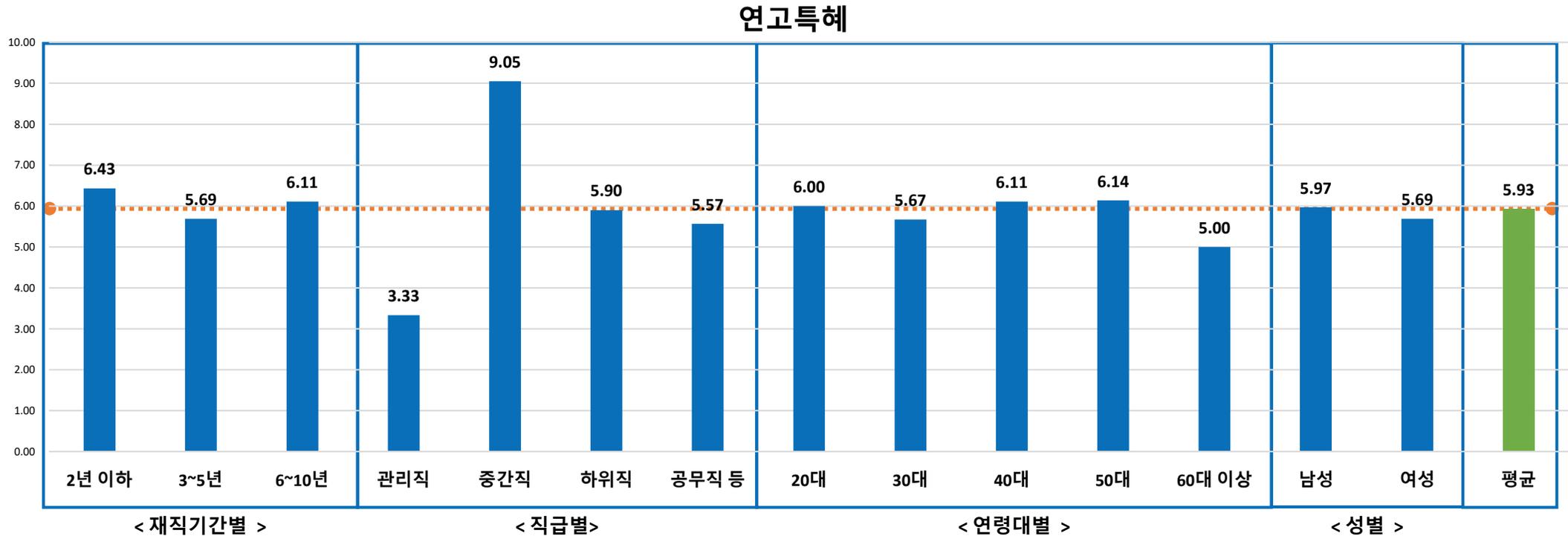
\* 개별 항목의 점수는 10점 만점이며, 점수가 높을수록 양호함을 의미함

### ◆ 공단 청렴체감도 설문조사\_연고특혜

• [문항] 연고특혜 [5.93]

체감도평가 전체 평균[7.10]을 하회하는 수준으로 설문응답자 속성 측면에서, 1) 재직기간별로는 3~5년이 낮은 반면 2년 이하가 상대적으로 높고, 2) 직급별로는 중간직이 가장 높은 반면 관리직이 가장 낮고, 3) 연령대별로는 40~50대가 상대적으로 높은 반면 60대 이상이 가장 낮고, 4) 성별로는 여성이 남성에 비해 상대적으로 낮게 평가하고 있음

[문항 1] 귀 기관의 구성원이 연고관계나 사적 이해관계에 따라 일부의 내부 구성원에게만 부당하게 특혜를 주는 경우가 있다고 생각하십니까?



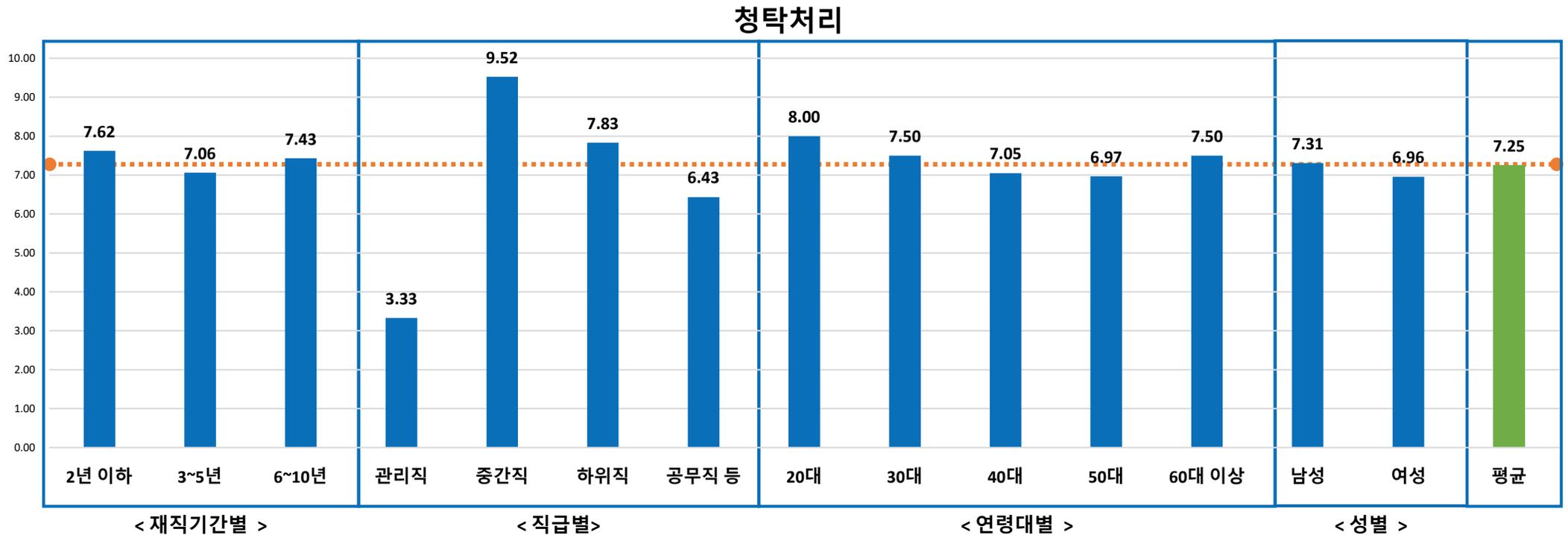
\* 개별 항목의 점수는 10점 만점이며, 점수가 높을 수록 양호함을 의미함

### ◆ 공단 청렴체감도 설문조사\_청탁처리

• [문항] 청탁처리 [7.25]

체감도평가 전체 평균[7.10]을 상회하는 수준으로 설문응답자 속성 측면에서, 1) 재직기간별로는 6~10년이 가장 높은 반면 3~5년이 가장 낮고, 2) 직급별로는 중간직이 가장 높은 반면 관리직이 가장 낮고, 3) 연령대별로는 20대가 가장 높은 반면 50대가 가장 낮고, 4) 성별로는 여성이 남성보다 상대적으로 낮게 평가하고 있음

[문항 2] 귀 기관의 구성원이 기관 내 다른 직원 또는 제3자를 통한 청탁을 받아 인사·예산 또는 일반 행정 등 조직 내부운영 업무를 부당하게 처리하는 경우가 있다고 생각하십니까?



\* 개별 항목의 점수는 10점 만점이며, 점수가 높을 수록 양호함을 의미함

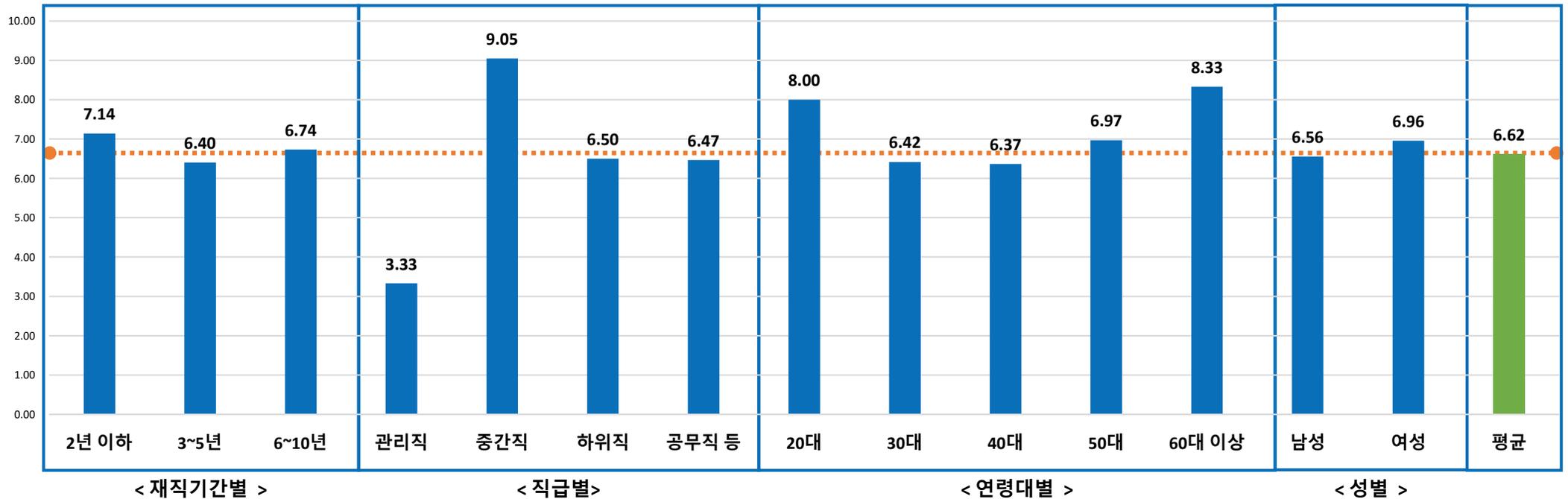
### ◆ 공단 청렴체감도 설문조사\_갑질행위

• [문항] 갑질행위 [6.62]

체감도평가 전체 평균[7.10]을 하회하는 수준으로 설문응답자 속성 측면에서, 1) 재직기간별로는 2년 이하가 높은 반면 3~5년이 낮고, 2) 직급별로는 중간직이 가장 높은 반면 관리직이 가장 낮고, 3) 연령대별로는 60대 이상, 20대 등의 순으로 높은 반면 30~40대가 낮고, 4) 성별로는 남성이 남성에 비해 상대적으로 낮게 평가하고 있음

[문항 3] 귀 기관의 구성원이 자신의 지위와 권한을 남용하여 내부 구성원에게 부당한 요구를 하거나 영향력을 행사하는 경우가 있다고 생각하십니까?

갑질행위



\* 개별 항목의 점수는 10점 만점이며, 점수가 높을 수록 양호함을 의미함

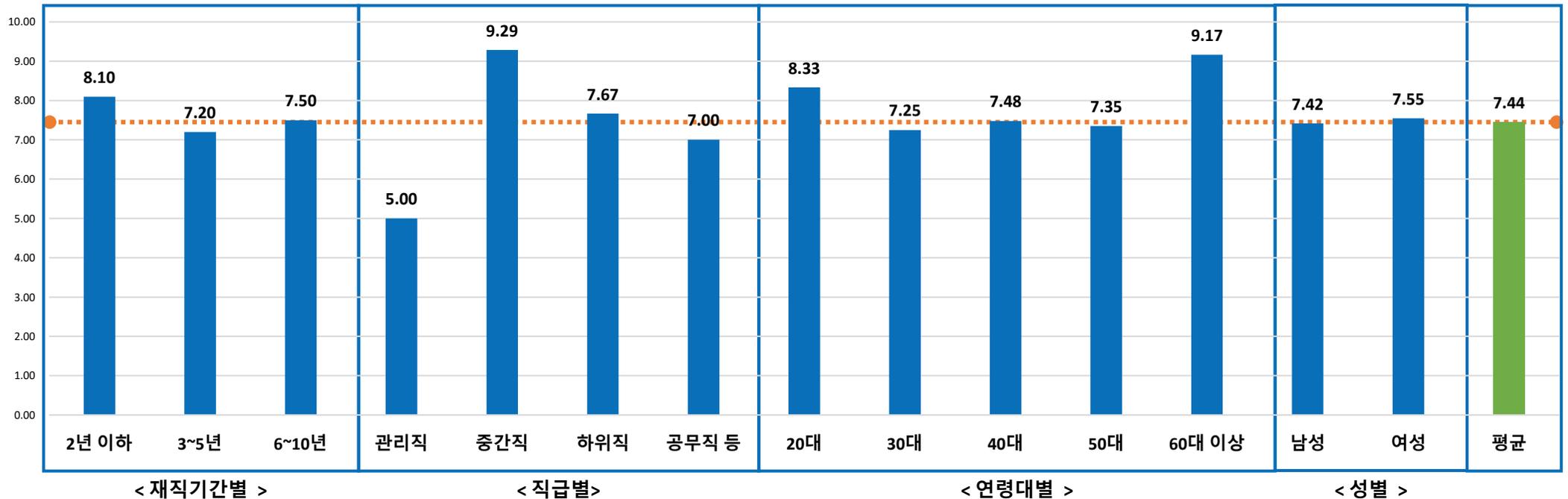
### ◆ 공단 청렴체감도 설문조사\_부당지시

• [문항] 부당지시 [7.44]

체감도평가 전체 평균[7.10]을 상회하는 수준으로 설문응답자 속성 측면에서, 1) 재직기간별로는 2년 이하가 높은 반면 3~5년이 상대적으로 낮고, 2) 직급별로는 중간직이 가장 높은 반면 관리직이 가장 낮고, 3) 연령대별로는 60대 이상이 가장 높은 반면 30~50대가 상대적으로 낮고, 4) 성별로는 남성이 남성에 비해 상대적으로 낮게 평가하고 있음

[문항 4] 귀 기관의 상급자가 본인 또는 타인의 부당한 이익을 위해 위법하거나 공정한 직무수행을 저해하는 업무지시를 하는 경우가 있다고 생각하십니까?

부당지시



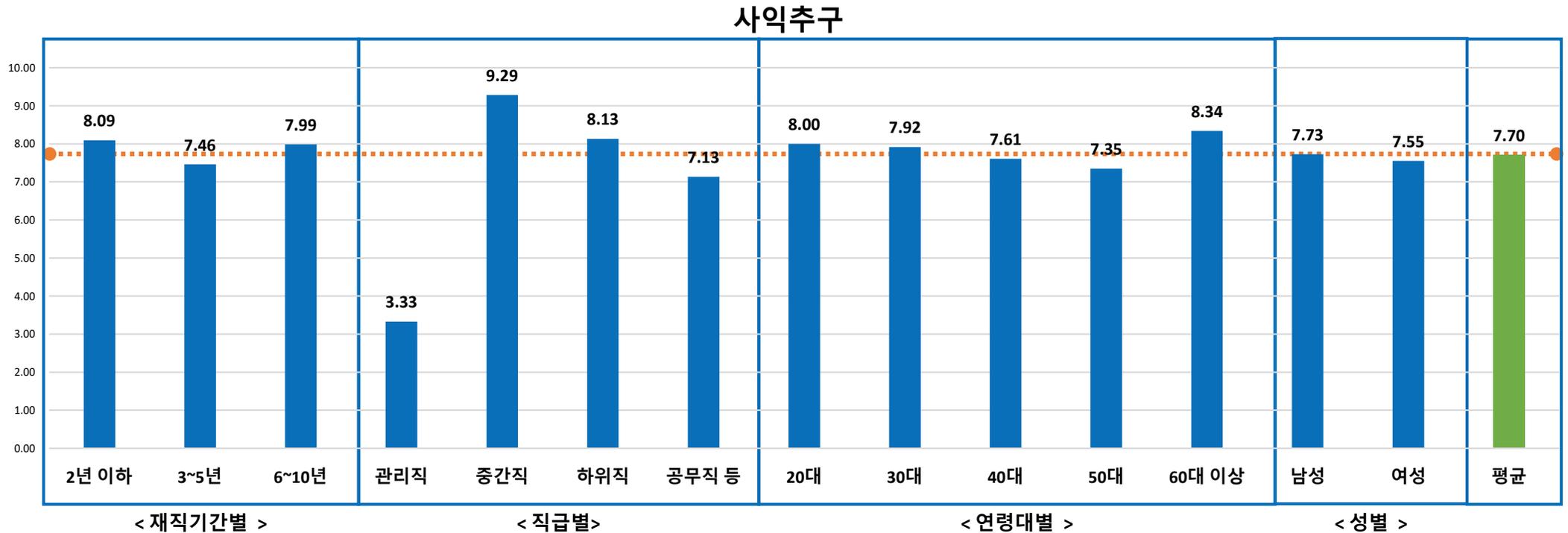
\* 개별 항목의 점수는 10점 만점이며, 점수가 높을 수록 양호함을 의미함

### ◆ 공단 청렴체감도 설문조사\_사익추구

• [문항] 사익추구 [7.70]

체감도평가 전체 평균[7.10]을 상회하는 수준으로 설문응답자 속성 측면에서, 1) 재직기간별로는 2년 이하와 6~10년이 높은 반면 3~5년이 가장 낮고, 2) 직급별로는 중간직이 가장 높은 반면 관리직이 가장 낮고, 3) 연령대별로는 60대 이상이 가장 높은 반면, 50대가 가장 낮고, 4) 성별로는 여성이 남성보다 상대적으로 낮게 평가하고 있음

[문항 5] 귀 기관의 구성원이 직무와 관련하여 알게 된 비밀, 미공개정보를 이용하는 등의 위법·부당한 방법으로 영리행위를 하거나, 사적인 이익을 취하는 경우가 있다고 생각하십니까?



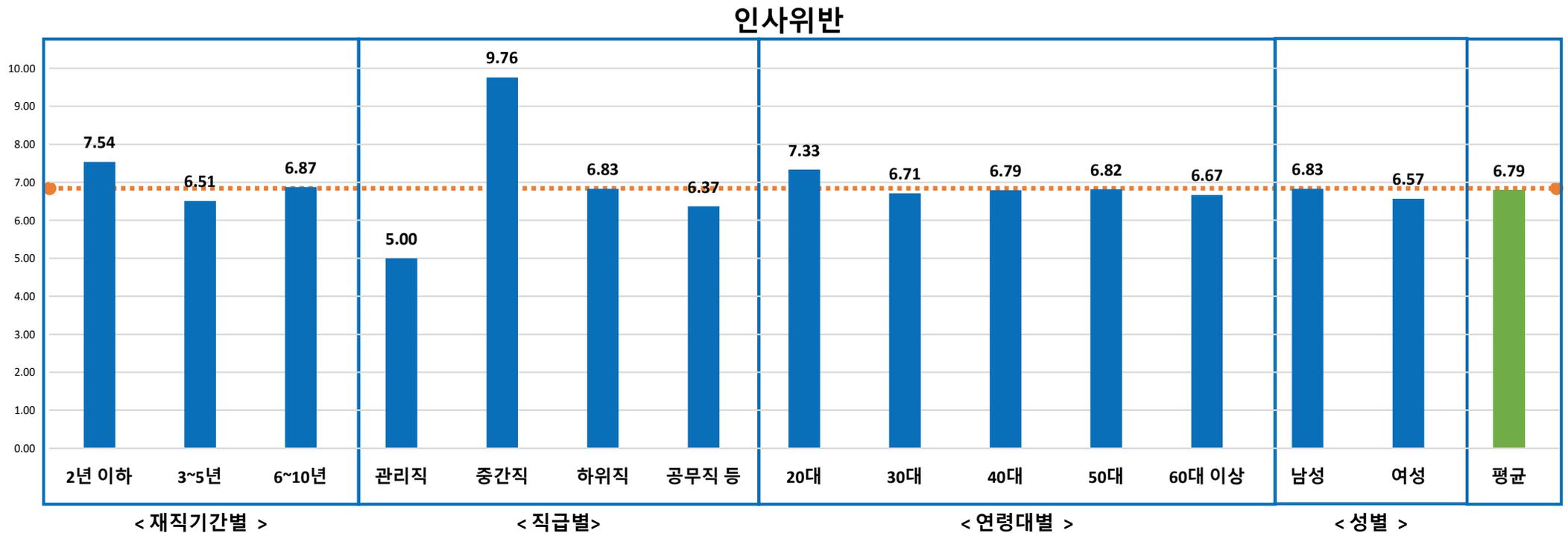
\* 개별 항목의 점수는 10점 만점이며, 점수가 높을 수록 양호함을 의미함

### ◆ 공단 청렴체감도 설문조사\_인사위반

• [문항] 인사위반 [6.79]

체감도평가 전체 평균[7.10]을 하회하는 수준으로 설문응답자 속성 측면에서, 1) 재직기간별로는 2년 이하가 높은 반면 3~5년이 상대적으로 낮고, 2) 직급별로는 중간직이 높은 반면 관리직이 가장 낮고, 3) 연령대별로는 20대가 높은 반면 50대 이상이 상대적으로 가장 낮고, 4) 성별로는 여성이 남성에 비해 상대적으로 낮게 평가하고 있음

[문항 6] 귀 기관의 구성원이 채용·승진·전보·평가 등 인사업무와 관련하여 기준이나 절차를 위반하여 업무를 처리하는 경우가 있다고 생각하십니까?



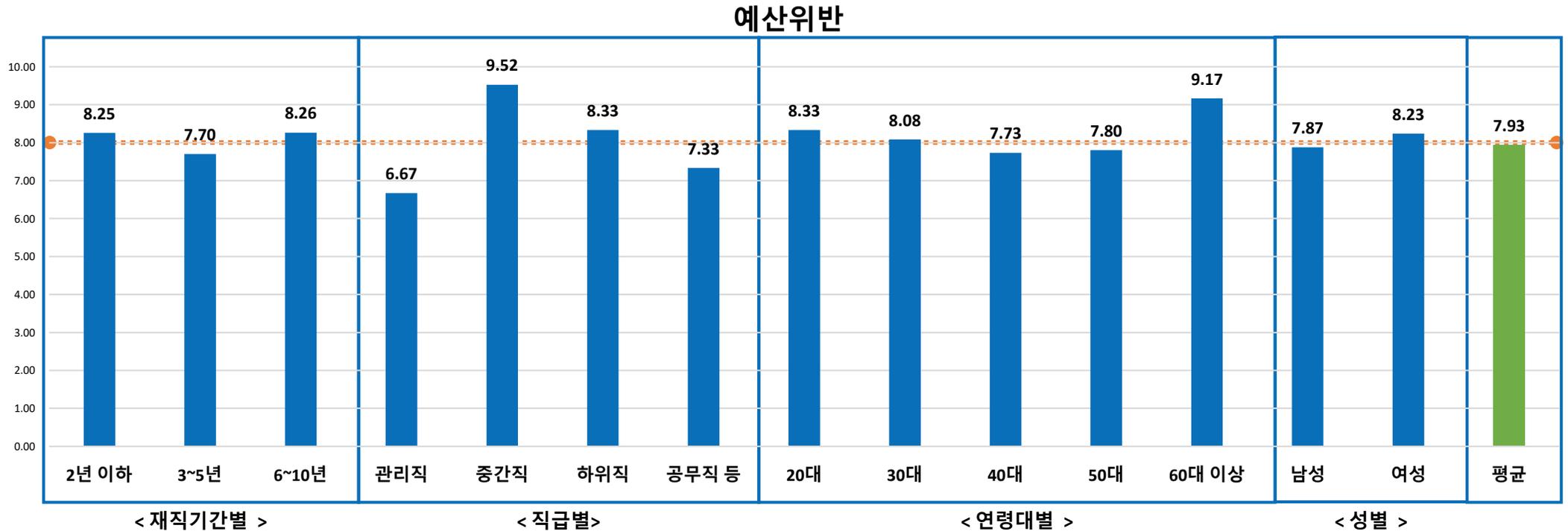
\* 개별 항목의 점수는 10점 만점이며, 점수가 높을 수록 양호함을 의미함

### ◆ 공단 청렴체감도 설문조사\_예산위반

• [문항] 예산위반 [7.93]

체감도평가 전체 평균[7.10]을 상회하는 수준으로 설문응답자 속성 측면에서, 1) 재직기간별로는 6~10년 및 2년 이하가 높은 반면 3~5년이 상대적으로 높고, 2) 직급별로는 중간직이 가장 높고, 3) 연령대별로는 60대 이상이 높은 반면 40대가 상대적으로 가장 낮고, 4) 성별로는 남성이 남성에 비해 상대적으로 낮게 평가하고 있음

[문항 기] 귀 기관의 구성원이 업무추진비나 운영비, 여비, 사업비, 수당 등 예산을 위법부당하게 청구 또는 집행하는 경우가 있다고 생각하십니까?



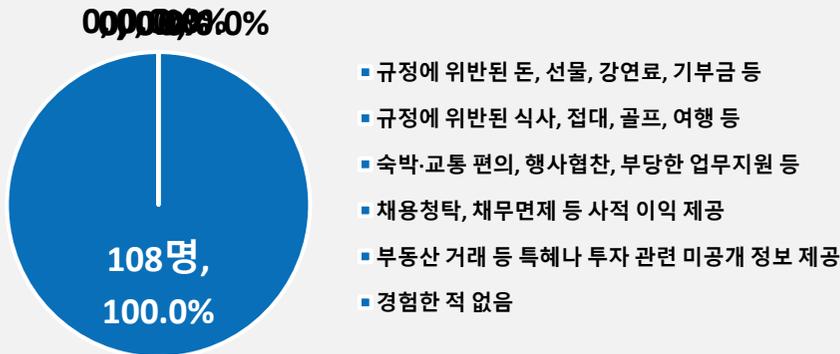
\* 개별 항목의 점수는 10점 만점이며, 점수가 높을 수록 양호함을 의미함

## ◆ 공단 자체 내부청렴도 설문조사\_부당거래 경험 및 횡수

- [문항 8] 부당거래 사례(선다형)  
전체(108명) 응답자가 부당거래 경험이 없다고 답변하였음

[문항 8] 선생님께서는 소속 기관의 다른 내부 구성원에게 다음 각각을 제공했거나, 실제 제공하지 않았더라도 제공할 것을 요구받거나, 제공하기로 서로 약속한 적이 있습니까?  
해당되는 것을 모두 응답해주세요.

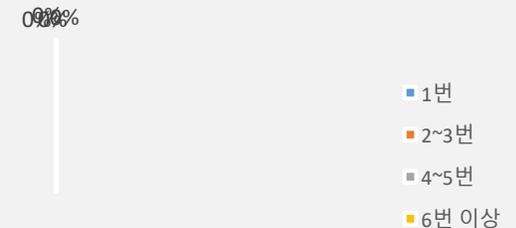
내부 구성원간 부당거래 경험



- [문항 9] 내부 구성원간 부당거래 경험 횡수  
[문항 8]에서 지난 1년간 부당거래 경험이 있는 없었기 때문에 전원 경험 횡수가 없는 것으로 나타났음

[문항 9] (경험이 있는 경우만) 그럼, 1년 간 언급하신 것들을 제공하거나, 요구받거나, 약속한 경험은 모두 합해 몇 번입니까?

내부 구성원간 부당거래 경험 횡수

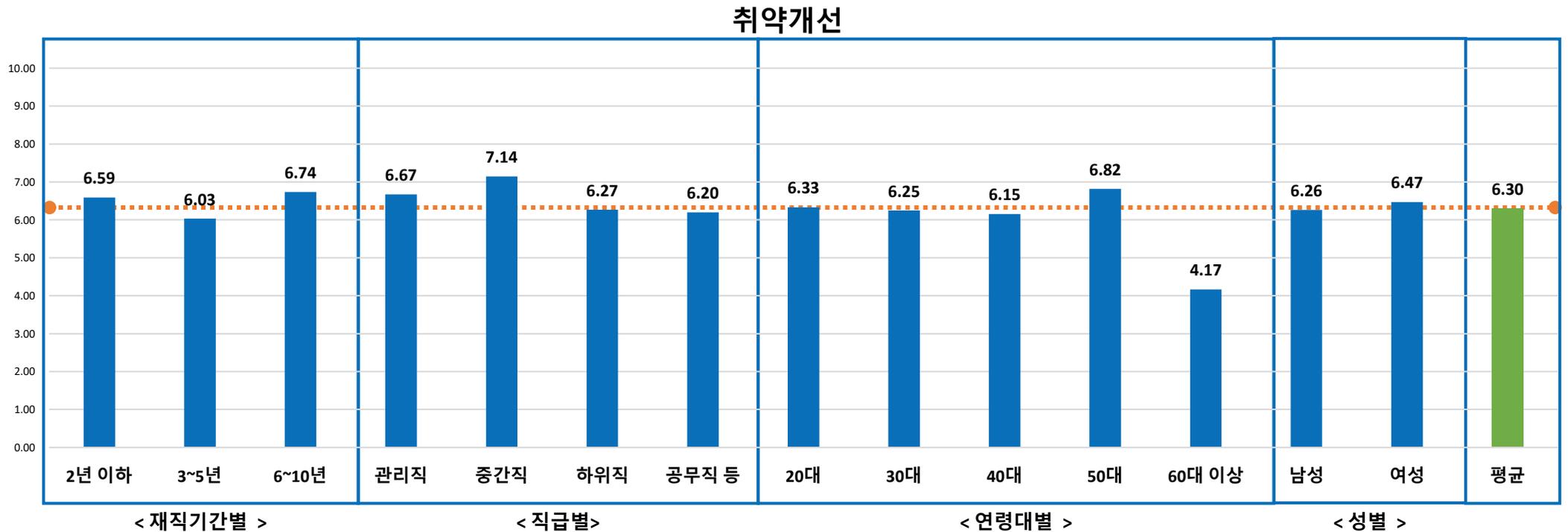


### ◆ 공단 청렴노력도 설문조사\_취약개선

• [문항 10] 취약개선 [6.30]

시책효과성평가 전체 평균[6.45]을 하회하는 수준으로 설문응답자 속성 측면에서, 1) 재직기간별로는 6~10년이 높은 반면 3~5년이 가장 낮고, 2) 직급별로는 중간직이 높은 반면 공무원 등 및 하위직이 낮고, 3) 연령대별로는 50대가 가장 높은 반면 60대 이상이 가장 낮고, 4) 성별로는 남성이 여성에 비해 상대적으로 낮게 평가하고 있음

[문항 10] 귀 기관에서는 기관의 부패취약분야를 실효적으로 분석하고 그에 맞는 개선 계획을 수립하여 충실히 이행하고 있다고 생각하십니까?



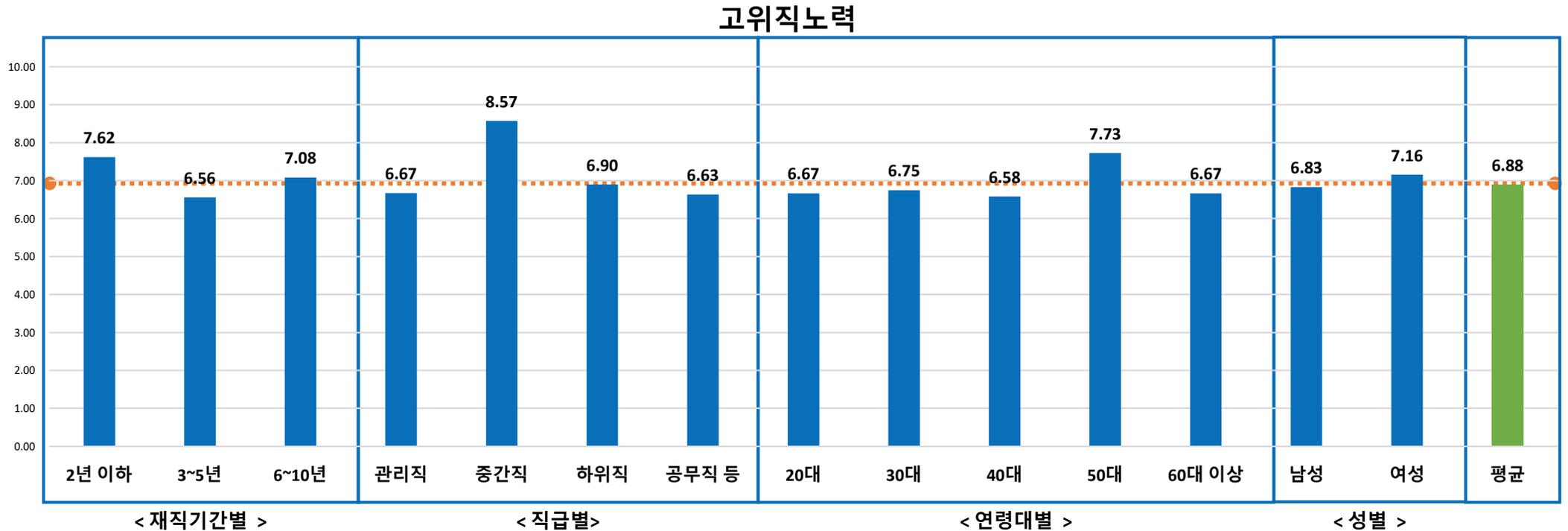
\* 개별 항목의 점수는 10점 만점이며, 점수가 높을 수록 양호함을 의미함

### ◆ 공단 청렴노력도 설문조사\_고위직노력

• [문항 11] 고위직노력 [6.88]

시책효과성평가 전체 평균[6.45]을 상회하는 수준으로 설문응답자 속성 측면에서, 1) 재직기간별로는 2년 이하가 가장 높은 반면 3~5년이 가장 낮고, 2) 직급별로는 중간직이 가장 높은 반면 공무직 등이 가장 낮고, 3) 연령대별로는 50대가 가장 높은 반면 40대가 가장 낮고, 4) 성별로는 남성이 여남성에 비해 상대적으로 낮게 평가하고 있음

[문항 11] 귀 기관의 기관장·고위직이 반부패·청렴 가치에 관심을 가지고 기관의 청렴 수준을 향상시키고자 노력한다고 생각하십니까?



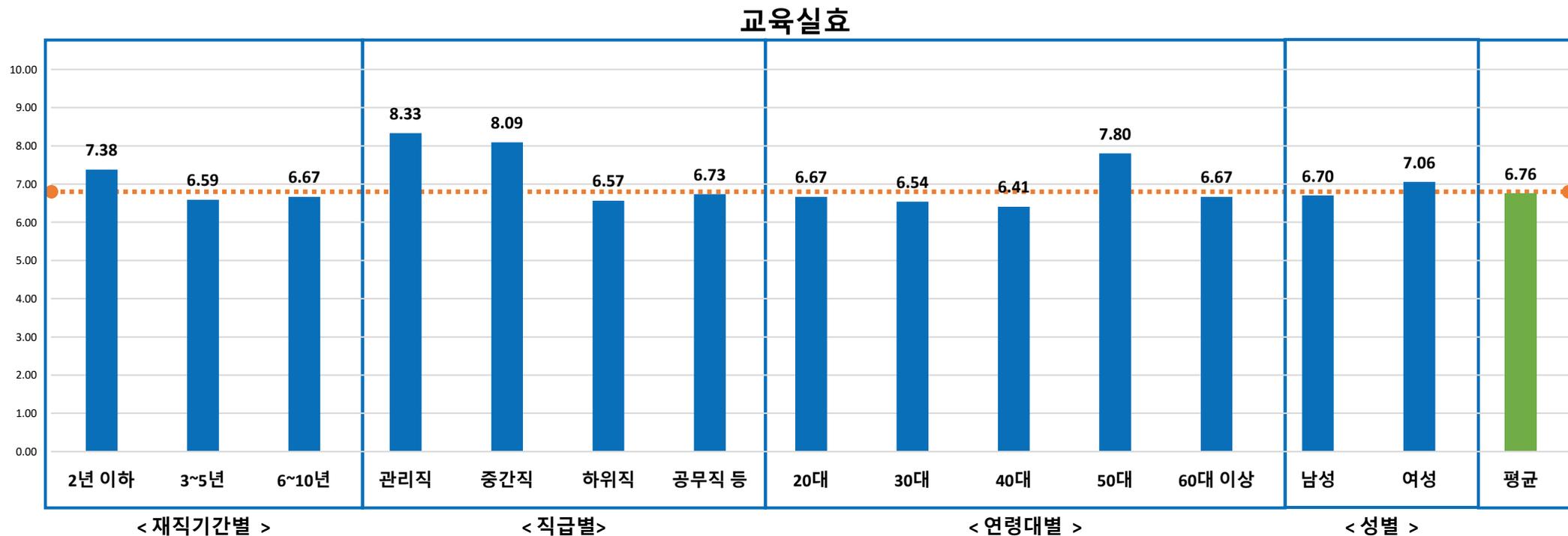
\* 개별 항목의 점수는 10점 만점이며, 점수가 높을 수록 양호함을 의미함

### ◆ 공단 청렴노력도 설문조사\_교육실효

• [문항 12] 교육실효 [6.76]

시책효과성평가 전체 평균[6.45]을 상회하는 수준으로 설문응답자 속성 측면에서, 1) 재직기간별로는 2년 이하가 가장 낮은 반면 11~20년이 가장 높고, 2) 직급별로는 관리직과 중간직이 높은 반면 하위직이 가장 낮고, 3) 연령대별로는 50대가 가장 높은 반면 40대가 가장 낮고, 4) 성별로는 남여성이 여성에 비해 상대적으로 낮게 평가하고 있음

[문항 12] 귀 기관의 청렴교육은 구성원의 인식과 행태, 기관의 문화를 개선하기 위하여 적절한 방법과 내용으로 이루어지고 있다고 생각하십니까?



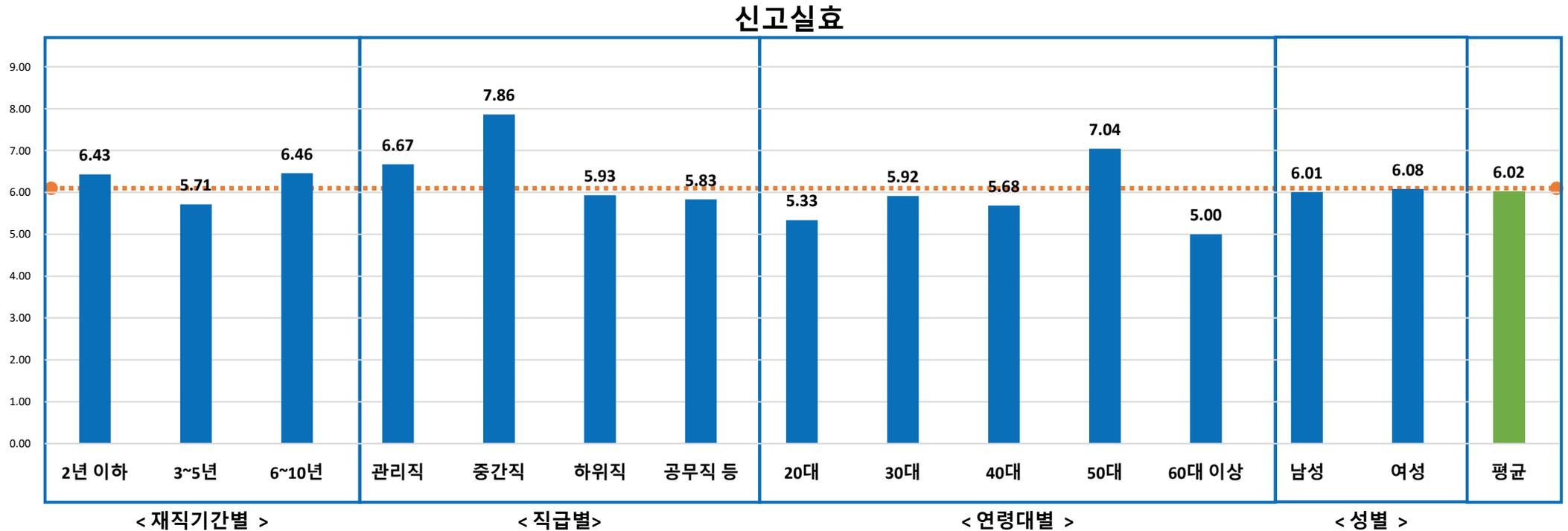
\* 개별 항목의 점수는 10점 만점이며, 점수가 높을 수록 양호함을 의미함

### ◆ 공단 청렴노력도 설문조사\_신고실효

• [문항 13] 신고실효 [6.02]

시책효과성평가 전체 평균[6.45]을 하회하는 수준으로 설문응답자 속성 측면에서, 1) 재직기간별로는 6~10년이 가장 높은 반면 3~5년이 가장 낮고, 2) 직급별로는 중간직과 관리직이 높은 반면 공무직 등과 하위직이 낮고, 3) 연령대별로는 50대가 가장 높은 반면 60대 이상이 가장 낮고, 4) 성별로는 남성이 여성에 비해 상대적으로 낮게 평가하고 있음

[문항 13] 귀 기관에서는 신고자가 안심하고 부패·공익신고를 할 수 있도록 신고제도와 비밀보장·신변보호 등 신고자 보호제도를 실효성 있게 운영하고 있다고 생각하십니까?



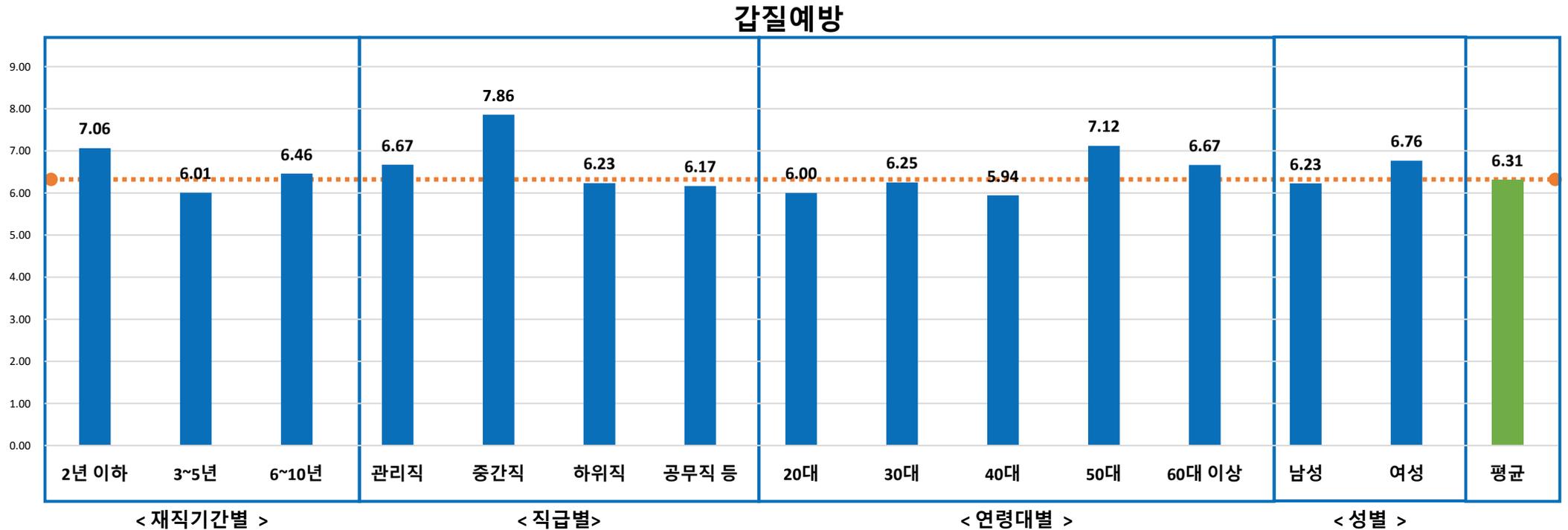
\* 개별 항목의 점수는 10점 만점이며, 점수가 높을 수록 양호함을 의미함

### ◆ 공단 청렴노력도 설문조사\_갑질예방

• [문항 14] 갑질예방 [6.31]

시책효과성평가 전체 평균[6.45]을 하회하는 수준으로 설문응답자 속성 측면에서, 1) 재직기간별로는 2년 이하가 가장 높은 반면 3~5년이 가장 낮고, 2) 직급별로는 중간직이 가장 높은 반면 공무직 등과 하위직이 낮고, 3) 연령대별로는 50대 이상이 가장 높은 반면 40대가 가장 낮고, 4) 성별로는 남성이 여성에 비해 상대적으로 낮게 평가하고 있음

[문항 14] 귀 기관에서는 공직자의 지위·권한을 남용하는 갑질의 예방을 위한 구체적 행동규범을 마련하고 개선을 위해 노력하고 있다고 생각하십니까?



\* 개별 항목의 점수는 10점 만점이며, 점수가 높을 수록 양호함을 의미함

## ◆ 공단 자체 내부청렴도 설문조사\_호의적인 설문응답 요청 유무 및 내용 서술

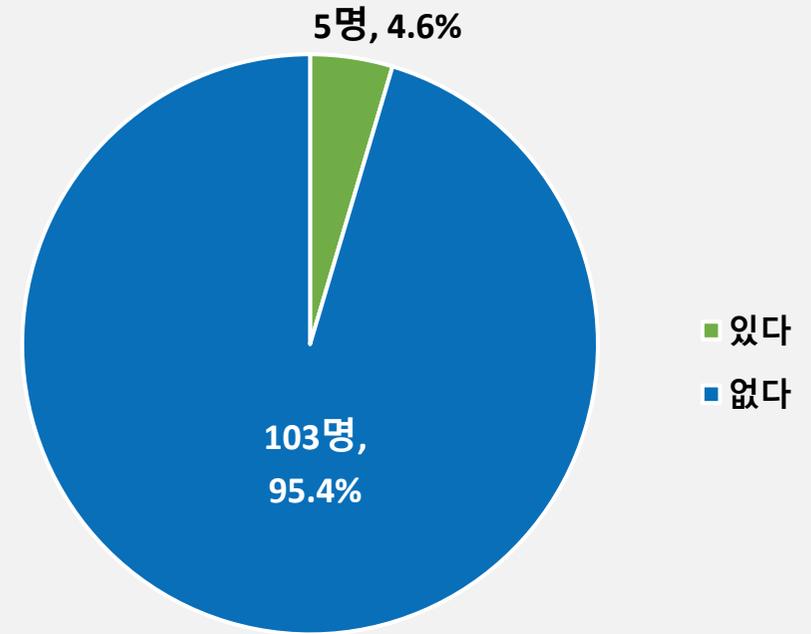
[문항 15] 선생님께서는 소속 기관이 종합청렴도 평가의 신뢰도·공정성을 저해하는 행위를 하는 것을 경험하신 적이 있습니까?

- [문항 15] 호의적인 응답 요청 유무  
청렴도평가에서 호의적인 평가를 하라는 응답을 받은 구성원이 5명(4.6%)이 있는 응답하고 있음

[문항 16] (있다면) 어떤 사항을 경험하셨는지요? 되도록 구체적으로 적어주시기 바랍니다.

- [문항 16] 호의적인 응답 요청 내용 및 방법  
호의적인 응답을 하라는 요청을 받은 5명의 구성원 중 2명이 각각 기술한 사항은 다음과 같음
  - (내용) '팀장이 피해를 보니 무조건 좋게 적어라'
  - (장소) '단합대회'

설문조사에서 호의적인 응답을 요청 받은 경험 유무



### ◆ 공단 자체 내부청렴도 설문조사\_응답자 속성별 비교

- 설문조사 12개 문항을 체감도와 시책효과로 구분하여 응답자의 4개 속성별(총 14개의 속성)로 살펴보면, 최고점 빈도는 체감도에서는 예산위반(14회), 시책효과에서는 고위직노력(9회)이 많고, 최저점 빈도는 체감도에서는 연고특혜(14회), 시책효과에서는 신고실효(11회)가 많음

※ ● : 가장 높은 점수, ○ : 가장 낮은 점수

구분	연고특혜	부정청탁	갑질행위	부당지시	사익추구	인사위반	예산위반	체감도	취약개선	고위직노력	교육실효	신고실효	갑질예방	시책효과	
평균	5.93	7.25	6.62	7.44	7.70	6.79	7.93	7.10	6.30	6.88	6.76	6.02	6.31	6.45	
재직기간	2년 이하	6.43	7.62	7.14	8.10	8.09	7.54	8.25	7.60	6.59	7.62	7.38	6.43	7.06	7.02
	3~5년	5.69	7.06	6.40	7.20	7.46	6.51	7.70	6.87	6.03	6.56	6.59	5.71	6.01	6.18
	6~10년	6.11	7.43	6.74	7.50	7.99	6.87	8.26	7.28	6.74	7.08	6.67	6.46	6.46	6.68
직급	관리직	3.33	3.33	3.33	5.00	3.33	5.00	6.67	4.23	6.67	6.67	8.33	6.67	6.67	7.00
	중간직	9.05	9.52	9.05	9.29	9.29	9.76	9.52	9.35	7.14	8.57	8.09	7.86	7.86	7.90
	하위직	5.90	7.83	6.50	7.67	8.13	6.83	8.33	7.33	6.27	6.90	6.57	5.93	6.23	6.38
연령대	공무직 등	5.57	6.43	6.47	7.00	7.13	6.37	7.33	6.61	6.20	6.63	6.73	5.83	6.17	6.31
성별	20대	6.00	8.00	8.00	8.33	8.00	7.33	8.33	7.71	6.33	6.67	6.67	5.33	6.00	6.20
	30대	5.67	7.50	6.42	7.25	7.92	6.71	8.08	7.09	6.25	6.75	6.54	5.92	6.25	6.34
	40대	6.11	7.05	6.37	7.48	7.61	6.79	7.73	7.03	6.15	6.58	6.41	5.68	5.94	6.15
	50대	6.14	6.97	6.97	7.35	7.35	6.82	7.80	7.05	6.82	7.73	7.80	7.04	7.12	7.30
성별	60대 이상	5.00	7.50	8.33	9.17	8.34	6.67	9.17	7.73	4.17	6.67	6.67	5.00	6.67	5.83
	남성	5.97	7.31	6.56	7.42	7.73	6.83	7.87	7.11	6.26	6.83	6.70	6.01	6.23	6.41
	여성	5.69	6.96	6.96	7.55	7.55	6.57	8.23	7.07	6.47	7.16	7.06	6.08	6.76	6.71

\* 개별 항목의 점수는 10점 만점이며, 점수가 높을수록 양호함을 의미함



# 개선 방안

## 1. 공단의 내부청렴도 취약 유형 및 항목 진단

- 내부청렴도 결과를 체감도와 시책효과로 구분하여 최하위 응답자 속성의 최상위 및 최하위 항목으로 구분하여 분석하였음
  - 응답자 특성에서 재직기간별로는 3~5년, 직급별로는 관리자 및 공무원 등, 연령대별로는 40대, 성별로는 남성·여성이 체감도와 노력도 영역에서 낮게 나타났음
- 최상위 문항으로는 체감도에서는 예산위반(4회)로 나타났으며, 노력도에서는 교육실효(2회) 및 고위직노력(2회)로 나타났음
  - 사적인 이익을 위하여 공적인 예산을 집행하지 않는다는 인식이 있는 것으로 나타남
- 최하위 문항으로는 체감도에서는 연고특혜(4회)로 나타났으며, 노력도에서는 신고실효(4회)으로 나타났음
  - 직무 수행 중 연고에 의한 특혜 제공이 있음을 인식하고 있으며, 신고제도가 실질적으로 작동하고 있지 않다고 인식하고 있는 것으로 나타났음
  - 상대적으로 체감도에서는 예산위반보다는 연고특혜, 시책효과에서는 교육실효·고위직노력보다는 신고실효에 우선 순위를 두고 청렴도를 개선해야 할 것으로 판단됨

### 응답자 특성별 최하위 유형 및 항목

응답자 특성	최하위 응답자속성		최하위 응답자속성의 최상위 응답문항		최하위 응답자속성의 최하위 응답문항	
	체감도	시책효과	체감도	시책효과	체감도	시책효과
재직기간별	3~5년 (6.87)	3~5년 (6.18)	예산위반 (7.70)	교육실효 (6.59)	연고특혜 (5.69)	신고실효 (5.71)
직급별	관리자 (4.23)	공무원 등 (6.31)	예산위반 (6.67)	교육실효 (6.73)	연고특혜·부정청탁· 갑질행위·사익추구 (3.33)	신고실효 (5.33)
연령대별	40대 (7.03)	40대 (6.15)	예산위반 (7.73)	고위직노력 (6.58)	연고특혜 (6.11)	신고실효 (5.68)
성별	여성 (7.07)	남성 (6.41)	예산위반 (8.23)	고위직노력 (6.83)	연고특혜 (5.69)	신고실효 (6.34)

## 2. 내부청렴도 향상을 위한 개선 방안

- 자체 내부청렴도 설문조사 결과로 나타난 사항을 반영한 청렴도 향상을 위한 개선방안을 다음과 같이 도출함

1

### 인식개선을 위한 추진활동

- (기관장 리더십) 기관장의 확고한 의지를 바탕으로 윤리적 리더십 발휘가 요구됨
- (교육 확대 실시) 임직원 상호 인식 개선을 위한 자유 토론 방식의 의사소통을 겸한 '대면' 교육을 주기적으로 실시
  - 특히 직책자를 대상으로 업무 수행 시 연고특혜, 내부 청탁, 갑질, 괴롭힘, 업무 배정 쓸림 현상, 역량 대비 과중한 업무 배정, 휴가·근무 방식의 자유로운 선택 등 투명하고 공정한 업무 수행과 구성원 존중에 특화된 '감수성' 교육을 주기적으로 진행

2

### 참여적 소통 활동 확대

- (참여활동) 구성원을 포함한 이해관계자와 함께하는 참여 방식의 추진활동
  - 반패부·청렴 인식 개선을 위하여 공모전(샷츠, 웹툰, 표어 등) 실시함으로써 이해관계자의 관심과 동참을 견인
- (완전함 솔직함) 직책자는 실무자의 솔직한 의견을 경청하고 피드백하여 실무자의 담당 업무에 대한 책임감과 주인의식 고취
  - 실무자의 의견을 개방적이고 유연하게 수용할 수 있는 조직문화 조성  
예) 실무자의 보고 시에는 보고가 끝날 때까지 '입은 닫고 귀는 열고'를 실천하는 행위를 규정에 명시

3

### 추진활동의 실효성 제고

- (신고시스템 구축) 신고자 신분·신고내용 비밀 보장이 되는 신고시스템을 운영(외부의 전문기관에 위탁하여 운영)
  - 실명·익명 신고 시스템의 운영 과정에서 신고자 신분과 신고내용 비밀 보장, 2차 피해 예방 등으로 신뢰 제고
- (청렴교육) 교육을 포함한 주요 추진활동을 내실화하여 구성원의 자발적 참여를 유도하고 피로도를 경감
  - 내부 직원 중 청렴도평가를 위한 설문조사에 호의적으로 답변할 것을 교육, 이메일 등을 통해서 전달받았다는 사실을 지적하고 있다는 점을 착안하여 각별한 주의가 필요함

*End of Document*