

# 2025년도 자체 내부청렴도 조사 용역 보고서

---

2025. 9.

# 제 출 문

사천시시설관리공단 이사장 귀하

본 자료를 사천시시설관리공단의  
'2025년도 자체 내부청렴도 조사'의  
보고서로 제출합니다.

2025. 9.

한국경영인증원 대표

## CONTENTS

- 01 내부청렴도 수준진단 개요
- 02 내부청렴도 수준진단 결과
- 03 내부청렴도 수준 향상 방안

첨부 : 반부패·청렴 리스크 통제활동

# 종합 의견

- ✓ 사천시시설관리공단이 자체 내부청렴도를 진단하여 청렴도 수준의 개선을 목적으로 '25년도에 외부의 전문가에게 의뢰하여 조사한 결과를 '24년도와 비교할 경우, **부패인식은 의미 있는 수준의 향상 [7.10→7.83]이 된 반면, 시책효과는 다소 하락 [6.45→6.43]한 것으로 나타났음**
- 부패인식 분야의 갑질행위 [6.62→7.37]와 시책효과의 갑질예방 [6.31→6.81] 등의 상승에서 파악할 수 있듯이 공단 차원의 인식 개선과 추진활동이 효과를 나타나고 있는 것으로 판단되며, 이에 구성원의 반부패·청렴 정책에 대한 다양한 요구 사항과 높아지는 기대 수준을 충족하기 위한 노력이 수반되어야 할 것으로 판단됨

구분	부패인식	시책효과
'25년도	7.83점	6.43점
'24년도	7.10점	6.45점

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

- ✓ 금번 진단에서 나타난 사항을 바탕으로 공단에서 발생할 수 있는 반부패·청렴 리스크를 식별하고 통제하는 활동을 체계적으로 관리해 나감으로써 윤리적 조직문화를 구축해 나갈 수 있을 것으로 사료됨
- 반부패·청렴 리스크를 식별하고 통제하는 활동 관련 사항은 본 보고서의 청렴도 수준 향상을 위한 개선방안 및 제언(PP.38~42) 및 첨부의 반부패·청렴 리스크 통제활동(PP.43~59)을 참고하시기 바람

## CONTENTS

### 01 내부청렴도 수준진단 개요

내부청렴도 수준진단 목적 및 결과 활용

내부청렴도 수준진단 진행 절차

내부청렴도 수준진단 설문조사 표본 특성

### 02 내부청렴도 수준진단 결과

03 내부청렴도 수준 향상 방안

첨부 : 반부패·청렴 리스크 통제활동

사천시시설관리공단 구성원을 대상으로 내부청렴도 수준을 진단하여 반부패·청렴 추진활동의 정책 효과성을 제고하고자 함

## 내부청렴도 수준진단 목적 및 결과 활용

### 내부청렴도 수준진단 실시 목적

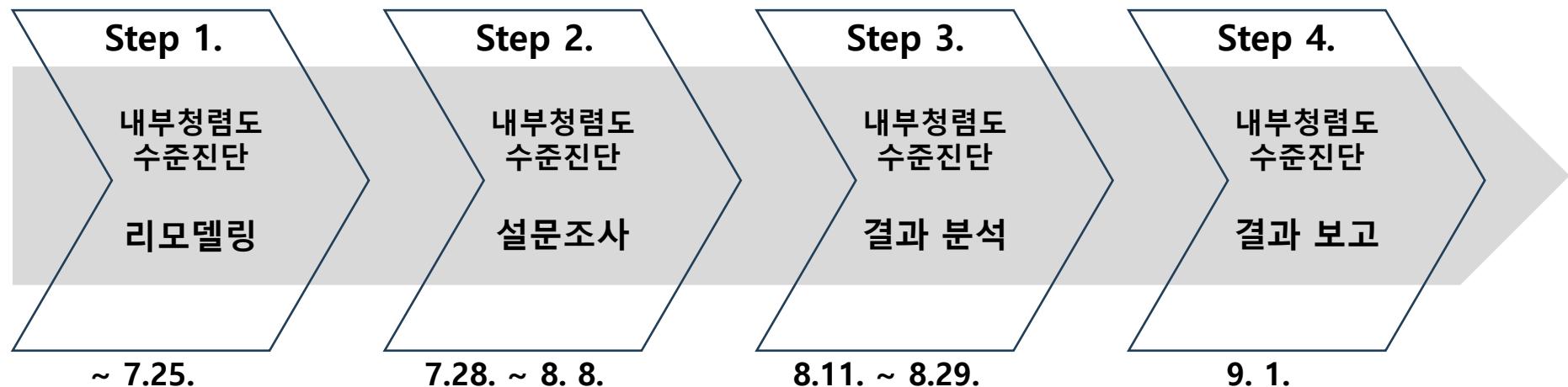
- 개인, 조직, 업무 등 다각적인 측면에서 사천시시설관리공단의 임직원의 인식수준을 파악하여 진단하고자 함
- 설문조사 방식을 활용하여 수준을 파악함으로써 실태를 모니터링하고자 함
- 진단 결과를 활용하여 추진활동의 취약점을 파악하여 개선하고 함
- 반부패·청렴 추진활동의 체계를 변화하는 외부 환경과 내부 인식을 반영하여 재정립하고 함
- 중점 추진활동을 도출하고자 함

### 내부청렴도 수준진단 결과 활용

- 반부패·청렴 추진체계에 반영하여 비전, 미션, 목표 등을 재정립하고자 함
- 취약한 사항을 바탕으로 개선과제를 도출하여 중점추진 활동으로 선정하고자 함
- 임직원을 포함한 이해관계자를 대상으로 소통하는 자료로 활용
- 설문문항의 추가, 삭제, 보완 등 내부청렴도 수준진단 도구의 고도화에 활용

'25년 사천시시설관리공단 내부청렴도 수준진단은 기존의 모델 검토 및 보완, 설문조사 실시, 결과 분석, 보고 등의 절차를 거쳐 진행하였음

### 내부청렴도 수준진단 진행 절차



- 진단 대상 : 사천시시설관리공단 임직원 168명
- 설문 참여 인원 : 124명(대상자 168명의 73.8%)
- 진단 방법 : 한국경영인증원의 설문응답 시스템을 활용하여 온라인(모바일) 방식으로 진행
- 설문조사 일정 : '25년 7월 28일(월) ~ 8월 8일(금)
- 진단 척도 : 7점 척도, 명목 척도
- 통계 분석 : SPSS 22.0 통계 패키지를 활용한 분석

'25년 사천시시설관리공단 내부청렴도 수준진단의 결과는 7점 리커트 문항(12개)은 점수로 산출하고 여타 선택형·서술형 문항은 빈도로 분석하였음

## 내부청렴도 분석 및 점수 산출방식



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

구분	특혜제공	부정청탁	갑질행위	부당지시	사익추구	인사위반	예산위반	부패인식 평균	취약개선	고위직노력	교육실효	신고실효	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	1	0.0(100.0)
	2	16.7(83.3)
	3	33.3(66.7)
	4	50.0(50.0)
	5	66.7(33.3)
	6	83.3(16.7)
매우 그렇다	7	100.0(0.0)

'25년 사천시시설관리공단 내부청렴도 수준진단의 진단을 위하여 7점 리커트 문항(12개), 명목형 문항(8개), 자유서술형(1개), 응답자 속성 파악을 위한 문항(4개) 등 25개의 문항으로 구성하였음

## 설문 문항 및 문항 유형

문항	질의 내용	문항 유형
1	회사의 직원들이 직무를 수행함에 있어 성별·장애·나이·학연·지연·혈연 등을 이유로 특정인에게 특혜를 주거나 차별하고 있습니까?	7점 리커트
2	회사의 직원들이 성별·장애·나이·학연·지연·혈연 등 영향을 받는 경우가 있다면 그 분야는 무엇이라고 생각하십니까?	다중선택형
3	회사의 직원들이 업무처리에 있어서 성별·장애·나이·학연·지연·혈연 등 영향을 배제하기 위해 가장 필요한 방안은 무엇이라고 생각하십니까?	다중선택형
4	회사에서 업무 관련 당사자 또는 제3자를 통해 부정한 청탁을 받아 조직 내 업무를 처리하는 경우가 있습니까?	7점 리커트
5	귀 기관의 구성원이 자신의 지위와 권한을 남용하여 내부 구성원에게 부당한 지시·요구를 하거나 영향력을 행사하는 경우가 있다고 생각하십니까?	7점 리커트
6	회사에서 갑질행위가 있다면 가장 빈번하게 발생하는 분야는 무엇이라고 생각하십니까?	다중선택형
7	회사에서 상급자가 자기 또는 제 3자의 부당한 이익을 위하여 공정한 직무수행을 저해하는 업무지시를 하는 경우가 있습니까?	7점 리커트
8	귀 기관의 구성원이 직무와 관련하여 알게 된 비밀, 미공개정보를 이용하는 등의 위법부당한 방법으로 영리행위를 하거나, 사적인 이익을 취하는 경우가 있다고 생각하십니까?	7점 리커트
9	귀하는 회사의 직원들이 채용·승진·전보·평가 등 인사업무와 관련하여 기준이나 절차를 위반하여 업무를 처리하는 경우가 있다고 생각하십니까?	7점 리커트
10	귀하는 회사의 직원들이 업무추진비나 운영비, 여비, 사업비, 수당 등 예산을 위법·부당하게 청구 또는 집행하는 경우가 있다고 생각하십니까?	7점 리커트
11	선생님께서는 조직의 다른 내부 구성원이나 그 배우자에게 다음의 5가지 보기지를 제공했거나, 제공하기로 약속했거나, 요구받은 적이 있는지 응답해주세요.	다중선택형
12	그럼, 지난 1년간 제공했거나, 실제로 제공하지 않았더라도 제공하기로 약속했거나, 요구받은 경험은 모두 합해 몇 번입니까?	단일선택형
13	회사는 부패·취약분야를 실효적으로 분석하고 그에 맞는 개선 계획을 수립하여 충실히 이행하였다고 생각하십니까?	7점 리커트
14	회사의 기관장·고위직이 반부패·청렴 가치에 관심을 가지고 회사 청렴 수준을 향상시키고자 노력하였다고 생각하십니까?	7점 리커트
15	회사의 청렴교육은 구성원의 인식과 행태, 회사의 문화를 개선하기 위하여 적절한 방법과 내용으로 이루어졌다고 생각하십니까?	7점 리커트
16	회사는 신고자가 안심하고 부패·공익신고를 할 수 있도록 신고제도와 비밀보장·신변보호 등 신고자 보호제도를 실효성 있게 운영하고 있다고 생각하십니까?	7점 리커트
17	귀하는 회사 직원의 부패행위를 알게 된 경우 어떻게 대처하시겠습니까?	단일선택형
18	Q17에서 '목인하고 모른척 한다'를 선택한 경우, 그 이유는 무엇입니까?	다중선택형
19	귀 기관에서는 공직자의 지위·권한을 남용하는 갑질의 예방을 위한 구체적 행동규범을 마련하고 개선을 위해 노력하고 있다고 생각하십니까?	7점 리커트
20	선생님께서는 소속 기관이 종합청렴도 평가의 신뢰도와 공정성을 저해하는 행위를 경험하신 적이 있습니까?	양자택일형
21	어떤 사항을 경험하셨는지요? 되도록 구체적으로 적어주시기 바랍니다.	자유서술형
응답자	귀하는 기관에서 근무하신 기간은 총 몇 년입니까?	단일선택형
속성	귀하의 직급을 선택해 주십시오.	
	귀하의 연령대를 선택해 주십시오.	
	귀하의 성별을 선택해 주십시오.	

'25년 내부청렴도 수준진단을 위한 설문조사에 참여한 응답자의 표본 특성은 아래와 같음

### 내부청렴도 수준진단 설문조사 표본 특성

(n=124)

#### 재직기간별

	빈도	비율
1년 미만	14	11.3%
1년~2년 미만	18	14.5%
3년~5년 미만	57	46.0%
6년 이상	35	28.2%
계	124	100%

#### 직급별

	빈도	비율
관리직(팀장급 이상)	5	4.0%
중간직(과장급)	9	7.3%
실무직(주임~대리)	44	35.5%
공무직 등	66	53.2%
계	124	100%

#### 연령대별

	빈도	비율
20대	4	3.2%
30대	51	41.1%
40대	37	29.8%
50대	28	22.6%
60대 이상	4	3.2%
계	124	100%

#### 성별

	빈도	비율
남성	93	75.0%
여성	31	25.0%
계	124	100%

## CONTENTS

01 내부청렴도 수준진단 개요

02 내부청렴도 수준진단 결과

내부청렴도 종합 수준

내부청렴도 문항별 설문 분석

내부청렴도 종합 수준(설문 문항 및 응답자 속성별 비교)

03 내부청렴도 수준 향상 방안

첨부 : 반부패 청렴 리스크 통제활동

자체 내부청렴도 설문조사 결과, 부패인식 수준은 [7.83]으로 '24년의 [7.10]에 비해 의미 있게 상승[+0.73]한 반면, 시책효과 수준은 [6.43]으로 '24년의 [6.45]에 비해 소폭 하락[-0.02]한 것으로 나타남. 부패인식은 모든 문항이 상승한 가운데 부정청탁[+1.04], 차별특혜[+0.85], 갑질행위/인사위반[+0.75], 사익추구[+0.74] 등의 순으로 상승 폭이 크며, 시책효과는 취약개선[-0.30], 고위직노력[-0.20], 신고실효[-0.12] 등의 순으로 하락한 반면 갑질예방[+0.50], 교육실효[+0.02] 등의 순으로 상승함 → 하락하거나 상대적으로 낮은 항목을 중심으로 개선에 역점을 두어야 할 것으로 판단됨

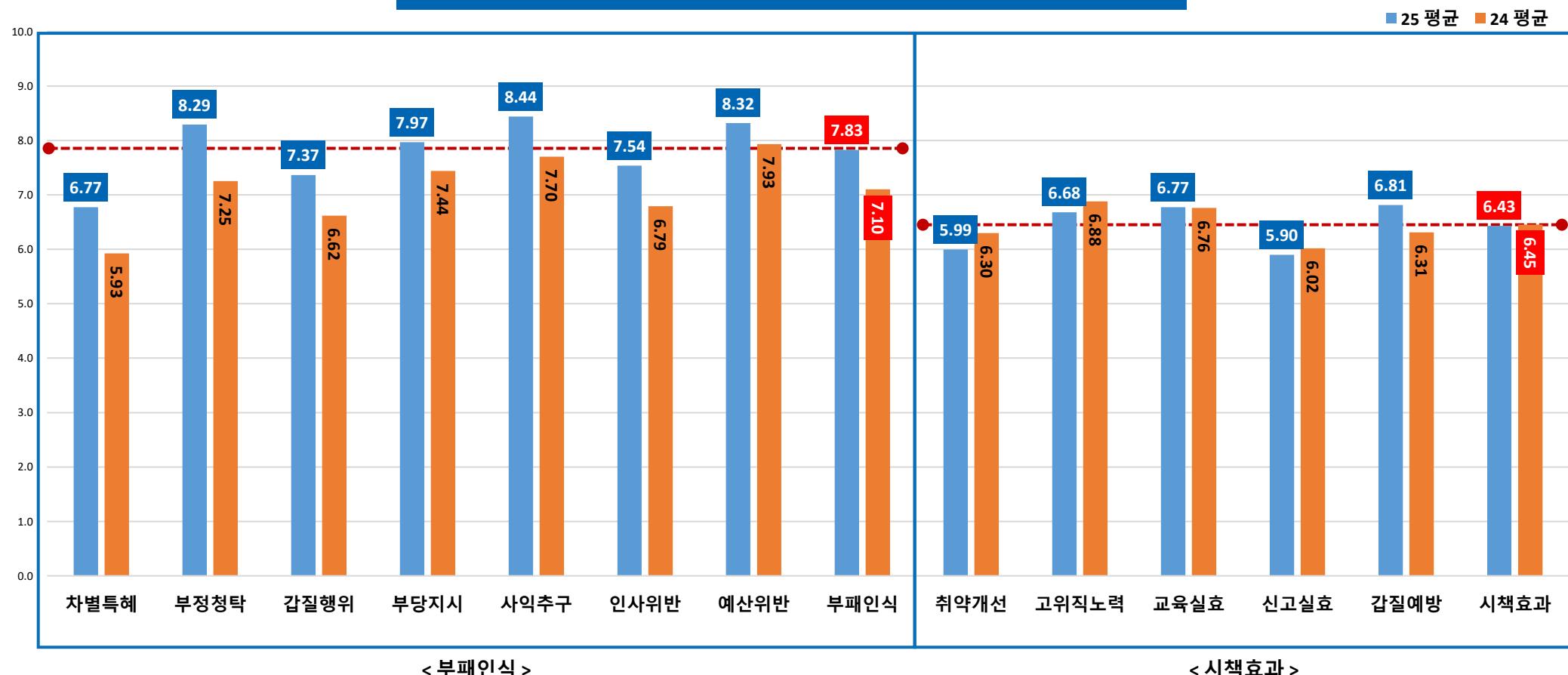
## 내부청렴도 종합 수준

(n=124/25년, 108/24년)

(단위: 점, 10점 만점)

\* 점수가 높을수록 양호함을 의미함

### 부패인식 및 시책효과 설문조사 결과의 조사문항별 연도간 비교



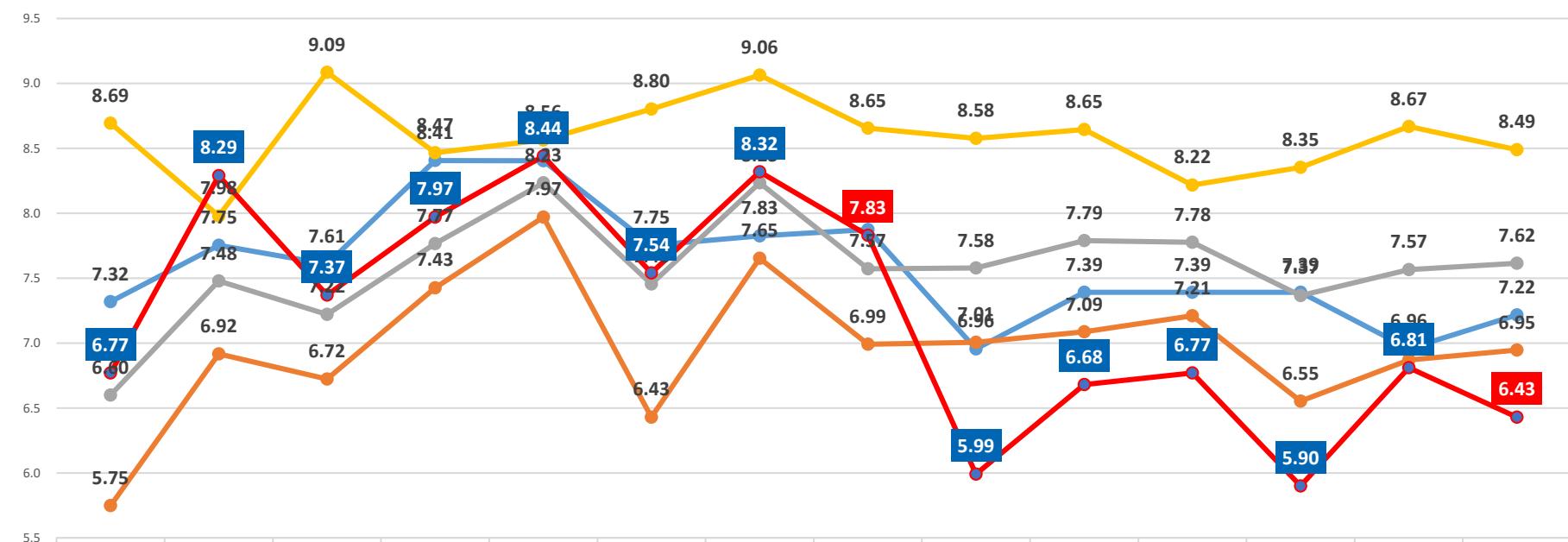
'25년 사천시시설관리공단 자체 내부청렴도 설문조사 결과, 부패인식[7.83] 및 시책효과[6.43]를 동일·유사 사업을 영위하는 지방공기업이 자체 실시한 조사 결과와 비교할 경우 전반적으로 **부패인식 분야는 비교적 양호한 편이나, 시책효과는 다소 저조한 것으로 판단되며, 시책효과 분야의 취약개선 및 신고실효 항목을 중심으로 집중적으로 개선하고 관련 이해관계자와 활발한 소통 노력이 필요할 것으로 판단됨**

## 내부청렴도 종합 수준

(단위: 점, 10점 만점)

\* 점수가 높을수록 양호함을 의미함

### 주요 지방 공기업의 자체 내부 청렴도 (부패인식/시책효과) 조사 결과 비교



	특혜제공	부정청탁	갑질행위	부당지시	사익추구	인사위반	예산위반	부패인식	취약개선	고위직노력	교육실효	신고실효	갑질예방	시책효과
**도시공사	7.32	7.75	7.61	8.41	8.41	7.75	7.83	7.87	6.96	7.39	7.39	7.39	6.96	7.22
**공사	5.75	6.92	6.72	7.43	7.97	6.43	7.65	6.99	7.01	7.09	7.21	6.55	6.87	6.95
**도시공사	6.60	7.48	7.22	7.77	8.23	7.46	8.23	7.57	7.58	7.79	7.78	7.37	7.57	7.62
**공공시설관리공단	8.69	7.98	9.09	8.47	8.56	8.80	9.06	8.65	8.58	8.65	8.22	8.35	8.67	8.49
사천시시설관리공단	6.77	8.29	7.37	7.97	8.44	7.54	8.32	7.83	5.99	6.68	6.77	5.9	6.81	6.43

부패인식 분야의 설문조사 결과를 설문응답자의 속성별로 비교할 경우, 재직기간 속성의 1년~2년, 연령 속성의 40대를 제외하고는 모든 속성에서 상승하였으며, 특히 재직기간별로는 3년~5년, 직급별로는 관리직, 연령대별로는 20대, 성별로는 남성의 상승이 상대적으로 큰 것으로 나타남 → 하락하거나 상대적으로 낮은 응답자 속성을 중심으로 개선에 역점을 두어야 할 것으로 판단됨

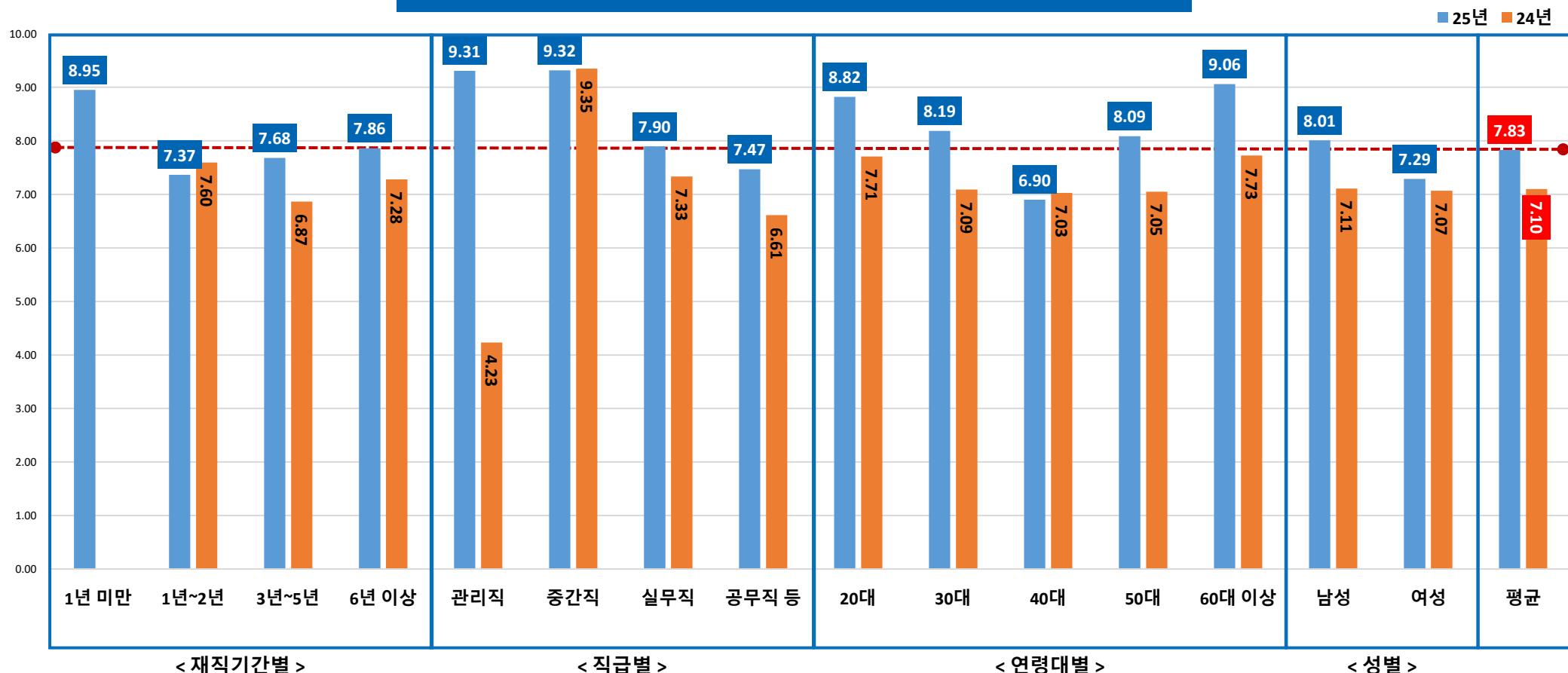
## 내부청렴도 종합 수준

(n=124/25년, 108/24년)

(단위: 점, 10점 만점)

\* 점수가 높을수록 양호함을 의미함('24년의 1년 미만은 결측치임)

### 부패인식 분야 설문조사 결과의 응답자 속성별 조사 연도간 비교



시책효과 분야의 설문조사 결과를 설문응답자의 속성별로 비교할 경우, 직급 속성의 관리직, 연령 속성의 20대/50대/60대 이상, 성별 속성의 남성을 제외하고 나머지 속성에서는 하락하였으며, 특히 재직기간별로는 1~2년, 직급별로는 공무직 등, 연령대별로는 40대, 성별로는 여성의 하락이 상대적으로 큰 것으로 나타남 → 하락하거나 상대적으로 낮은 응답자 속성을 중심으로 개선에 역점을 두어야 할 것으로 판단됨

## 내부청렴도 종합 수준

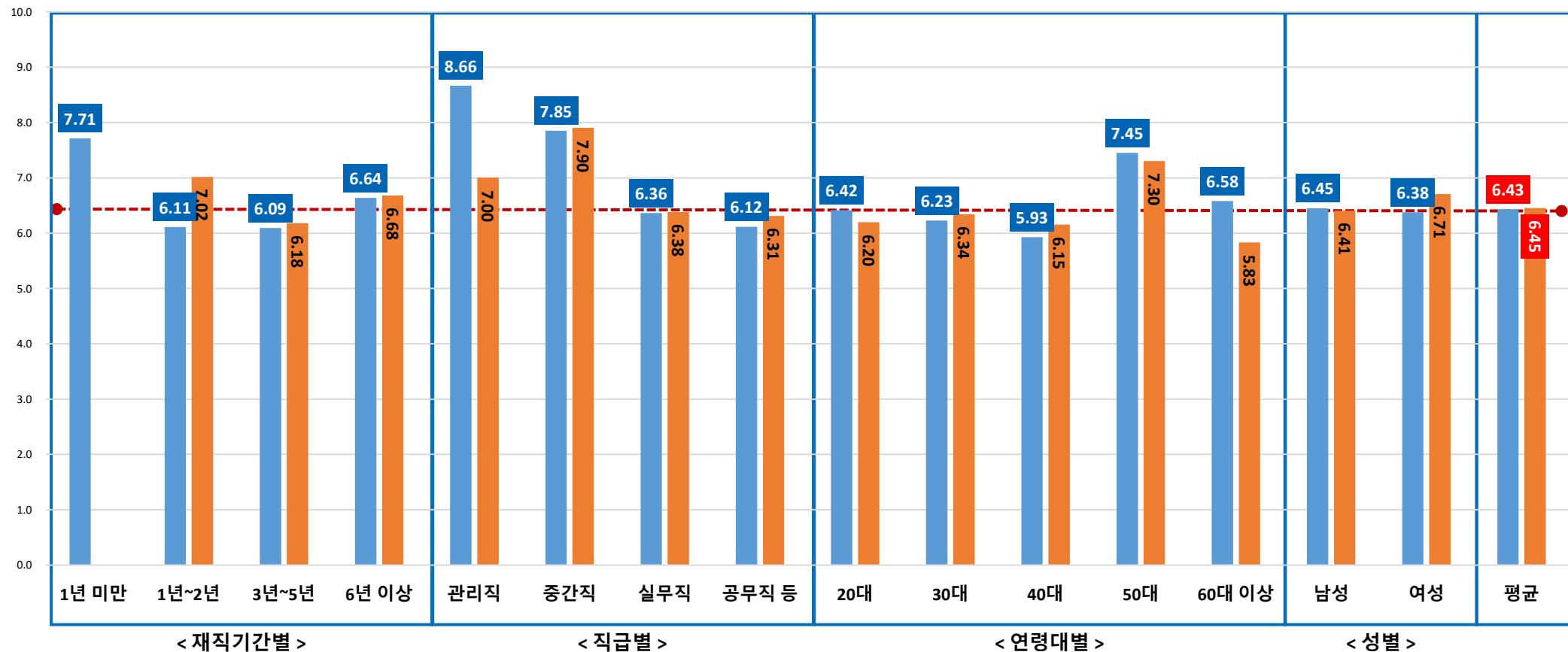
(n=124/25년, 108/24년)

(단위: 점, 10점 만점)

\* 점수가 높을수록 양호함을 의미함('24년의 1년 미만은 결측치임)

### 시책효과 분야 설문조사 결과의 응답자 속성별 조사 연도간 비교

■ 25년 ■ 24년



부패인식 분야의 차별특혜 항목은 [6.77]로 '24년에 비해 상승[+0.85]하였음에도 '25년 부패인식 평균[7.83]을 하회하는 수준으로 설문응답자 속성 측면에서, 1) 재직기간별로는 1년 미만이 가장 높은 반면 1년~2년이 가장 낮고 '24년에 비해 하락하였으며, 2) 직급별로는 관리직이 가장 높은 반면 공무직 등이 가장 낮고 중간직은 '24년에 비해 하락하였으며, 3) 연령대별로는 60대 이상이 가장 높은 반면 40대가 가장 낮고 '24년에 비해 하락하였으며, 4) 성별로는 남성이 상대적으로 높은 것으로 나타나고 있음

## 내부청렴도 부패인식 분야

(n=124/25년, 108/24년)

(단위: 점, 10점 만점)

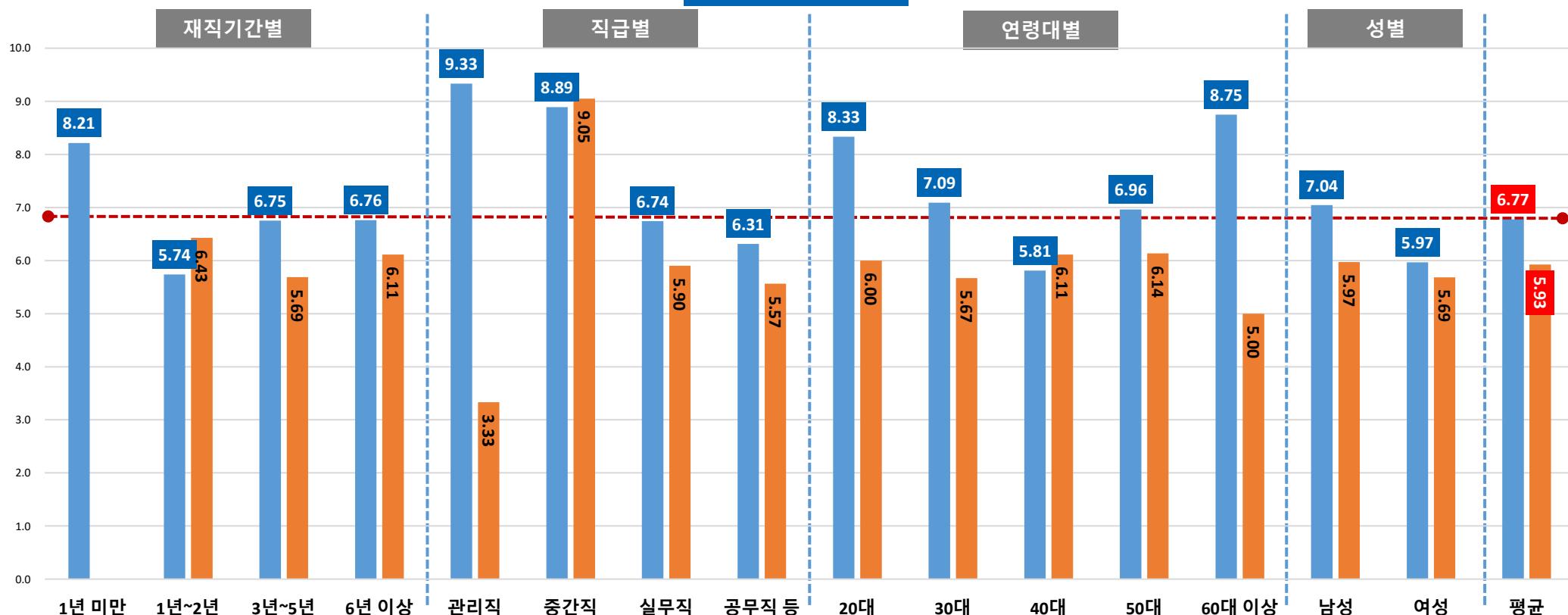
### 설문문항

1. 회사의 직원들이 직무를 수행함에 있어 성별·장애·나이·학연·지연·혈연 등을 이유로 특정인에게 특혜를 주거나 차별하고 있습니까?

(7점 척도 리커트형)

■ 25년 ■ 24년

차별특혜 : 6.77점



\* 응답자 속성별 내부청렴도 결과는 해당 응답자가 전반적으로 인식하는 것으로 반드시 해당 응답자의 청렴도 수준을 의미하는 것이 아님을 유의할 필요가 있음(24년의 1년 미만은 결측치임)

공단 직원들이 연고주의나 사적관계에 영향을 받아 특혜를 제공하거나 차별을 하는 받는 분야는 무엇인지에 관하여 응답한 결과, 전체 응답자(124명) 중 63명이 특혜제공 없음(50.8%)을 선택하였으며, 특혜제공이 있다고 응답한 직원들이 각각 1~3개의 문항을 선택한 총 128건 중 부서배치(40건), 채용(23건), 업무분장(21건), 승진(18건), 근무평정·성과평가(18건) 등이 상대적으로 많은 것으로 나타나고 있음

### 내부청렴도 부패인식 분야 - 특혜차별 분야

(n=124)

(단위: 건, %)

#### 설문문항

2. 회사의 직원들이 성별·장애·나이·학연·지연·혈연 등 영향을 받는 경우가 있다면 그 분야는 무엇이라고 생각하십니까?

(다중선택형, 3개 이내)

❖ ● : 가장 높은 빈도, · ● : 가장 낮은 빈도, ● : 가장 높으면서 가장 낮은 빈도(응답 문항 기준)

		빈도	승진	부서 배치 (전보보직변경)	채용	근무평정· 성과평가	업무 분장	업체선정·계약	교육대상 선정	징계	표창·포상	해당 없음(%)
	전체	124	18	40	23	18	21	0	2	2	5	63(50.8)
근무기간	1년 미만	14	3	2	8	1	2	0	0	0	0	9(64.3)
	1년~2년	18	1	8	6	2	3	0	0	1	0	6(33.3)
	3년~5년	57	8	17	8	9	9	0	1	0	4	32(56.1)
	6년 이상	35	6	13	6	6	7	0	1	1	1	16(45.7)
직급	관리직	5	0	1	1	0	0	0	0	0	0	3(60.0)
	중간직	9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	9(100.0)
	실무직	44	8	12	5	9	11	0	0	0	3	20(45.5)
	공무직 등	66	10	27	17	9	10	0	2	2	2	31(47.0)
연령대	20대	4	0	1	0	0	1	0	0	0	1	3(75.0)
	30대	51	9	12	6	10	9	0	0	0	2	30(58.8)
	40대	37	6	18	11	4	7	0	2	1	0	15(40.5)
	50대	28	3	9	5	4	4	0	0	1	2	12(42.9)
	60대 이상	4	0	0	1	0	0	0	0	0	0	3(75.0)
성별	남성	93	12	26	13	12	15	0	2	0	4	51(54.8)
	여성	31	6	14	10	6	6	0	0	2	1	12(38.7)

공단 직원들이 연고주와 사적관계에 영향을 받아 특혜를 제공하거나 차별을 하는 것을 배제하기 위한 방안은 무엇인지에 관하여 응답한 결과, 전체 응답자(124명)가 각각 1~3개의 문항을 선택한 총 280건 중 부패행위에 대한 익명신고 제도 도입·활성화(52건), 연고관계에 따른 부패행위 시 제재 가중(41건), 업무 처리결과의 공개범위 확대(36건), 직업의식 문화 확산(35건), 직원들의 청렴 의식 개선(34건), 공사구분 교육과 직무풍토 정착(32건), 사후감사 및 관리·감독강화(28건), 빈발 업무의 세부지침 마련 및 업무처리 정형화(22건) 등의 순으로 많은 것으로 나타나고 있음

### 내부청렴도 부패인식 분야 - 특혜차별 배제 방안

(n=124)

(단위: 건)

설문문항	3. 회사의 직원들이 업무처리에 있어서 성별·장애·나이·학연·지연·혈연 등 영향을 배제하기 위해 가장 필요한 방안은 무엇이라고 생각하십니까?
------	--

(다중선택형, 3개 이내)

❖ ● : 가장 높은 빈도, · ● : 가장 낮은 빈도, ● : 가장 높으면서 가장 낮은 빈도(응답 문항 기준)

		빈도	연고관계에 따른 부패행위 시 제재 가중	공사구분 교육과 직무풍토 정착	부패행위에 대한 익명신고 제도 도입·활성화	직업의식 문화 확산	업무 처리결과의 공개범위 확대	직원들의 청렴 의식 개선	빈발 업무의 세부지침 마련 및 업무처리 정형화	사후감사 및 관리·감독강화
	전체	124	41	32	52	35	36	34	22	28
근무기간	1년 미만	14	2	3	1	6	4	5	3	5
	1년~2년	18	4	5	8	3	4	4	4	7
	3년~5년	57	19	15	27	17	21	17	11	9
	6년 이상	35	16	9	16	9	7	8	4	7
직급	관리직	5	3	2	1	2	0	3	1	1
	중간직	9	4	4	3	2	2	1	0	1
	실무직	44	16	10	19	10	11	13	8	12
	공무직 등	66	18	16	29	21	23	17	13	14
연령대	20대	4	1	0	0	1	1	1	0	2
	30대	51	19	13	22	16	11	16	10	12
	40대	37	12	11	20	7	16	6	4	11
	50대	28	9	7	10	8	6	11	5	2
	60대 이상	4	0	1	0	3	2	0	3	1
성별	남성	93	29	23	38	28	25	25	18	19
	여성	31	12	9	14	7	11	9	4	9

부패인식 분야의 부정청탁 항목은 [8.29]로 '24년에 비해 상승[+1.04]하여 '25년 부패인식 평균[7.83]을 상회하는 수준으로 설문응답자 속성 측면에서, 1) 재직기간별로는 1년 미만이 가장 높은 반면 3년~5년이 가장 낮고, 2) 직급별로는 관리직이 가장 높은 반면 공무직 등이 가장 낮고, 3) 연령대별로는 60대 이상이 가장 높은 반면 40대가 가장 낮고, 4) 성별로는 남성이 상대적으로 높은 것으로 나타나고 있음

## 내부청렴도 부패인식 분야

(n=124/25년, 108/24년)

(단위: 점, 10점 만점)

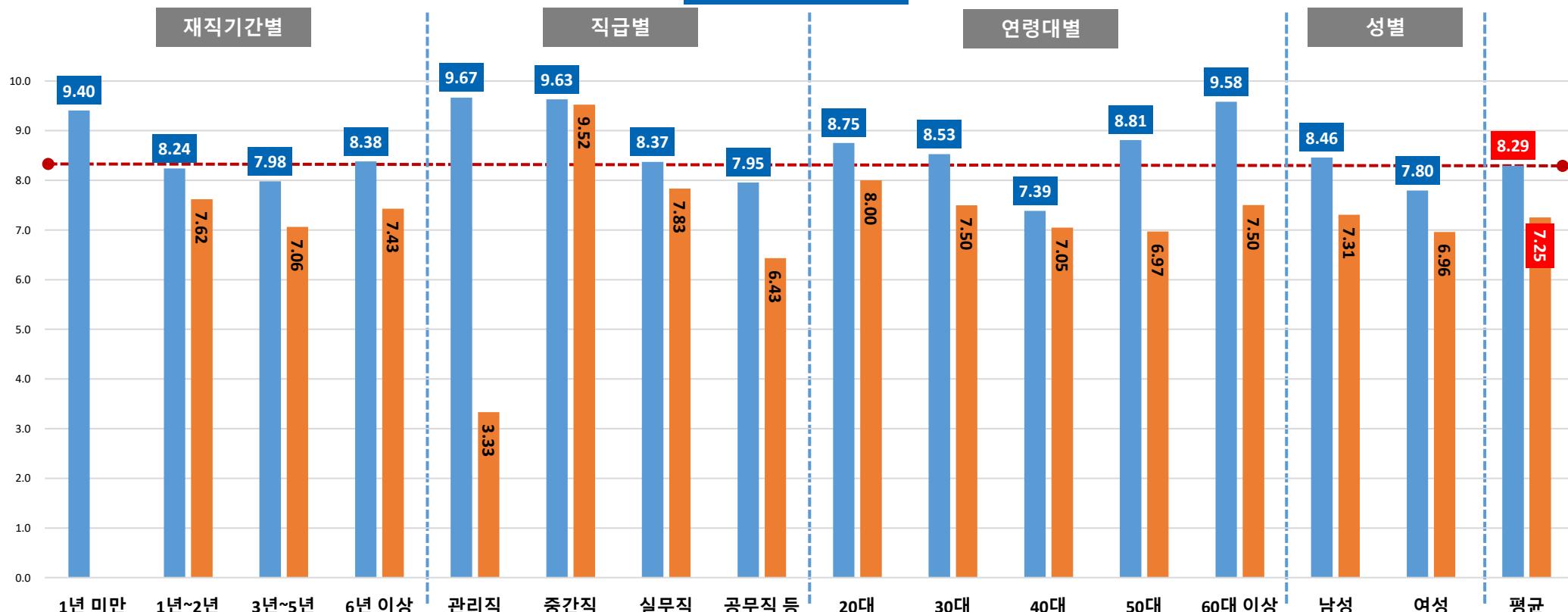
### 설문문항

4. 회사에서 업무 관련 당사자 또는 제3자를 통해 부정한 청탁을 받아 조직 내 업무를 처리하는 경우가 있습니까?

(7점 척도 리커트형)

■ 25년 ■ 24년

### 부정청탁 : 8.29점



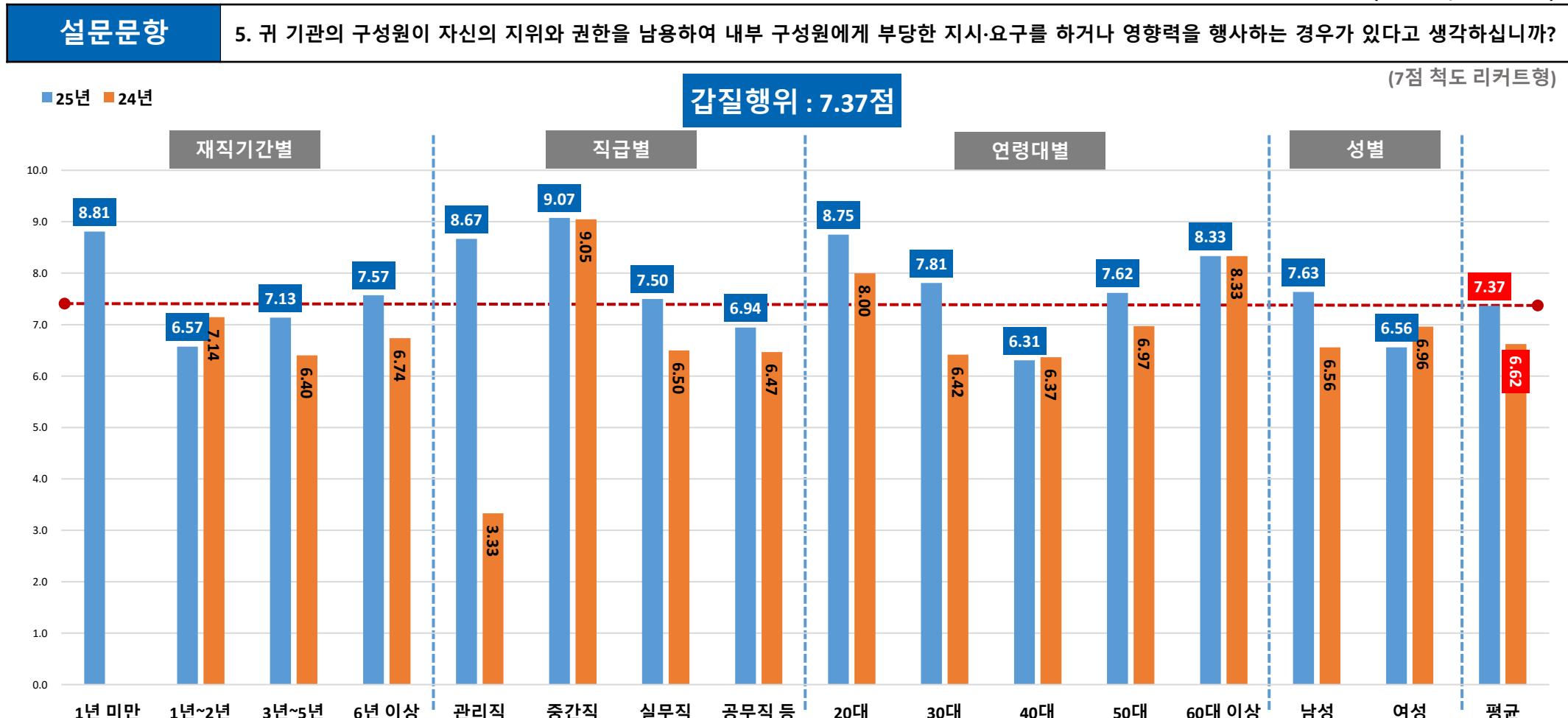
\* 응답자 속성별 내부청렴도 결과는 해당 응답자가 전반적으로 인식하는 것으로 반드시 해당 응답자의 청렴도 수준을 의미하는 것이 아님을 유의할 필요가 있음(24년의 1년 미만은 결측치임)

부패인식 분야의 갑질행위 항목은 [7.37]로 '24년에 비해 상승[+0.75]하였음에도 '25년 부패인식 평균[7.83]을 하회하는 수준으로 설문응답자 속성 측면에서, 1) 재직기간별로는 1년 미만이 가장 높은 반면 1년~2년이 가장 낮고 '24년에 비해 하락하였으며, 2) 직급별로는 중간직이 가장 높은 반면 공무직 등이 가장 낮고, 3) 연령대별로는 20대가 가장 높은 반면 40대가 가장 낮고 '24년에 비해 하락하였으며, 4) 성별로는 남성이 상대적으로 높고 여성은 '24년에 비해 하락한 것으로 나타나고 있음

## 내부청렴도 부패인식 분야

(n=124/25년, 108/24년)

(단위: 점, 10점 만점)



\* 응답자 속성별 내부청렴도 결과는 해당 응답자가 전반적으로 인식하는 것으로 반드시 해당 응답자의 청렴도 수준을 의미하는 것이 아님을 유의할 필요가 있음(24년의 1년 미만은 결측치임)

공단 직원들이 회사에서 갑질행위가 있다면 가장 빈번하게 발생하는 분야는 무엇인지에 관하여 응답한 결과, 전체 응답자(124명) 중 63명이 해당 없음(50.8%)을 선택하였으며, 갑질행위가 있다고 응답한 직원들이 각각 1~3개의 문항을 선택한 총 130건 중 업무 분장(34건), 인사 권한(33건), 업무 지시 후 책임전가(33건), 근무 평점(21건) 등이 상대적으로 많은 것으로 나타나고 있음

### 내부청렴도 부패인식 분야 - 갑질행위 빈번 발생 분야

(n=124)

(단위: 건, %)

설문문항		6. 회사에서 갑질행위가 있다면 가장 빈번하게 발생하는 분야는 무엇이라고 생각하십니까?																					
(다중선택형, 3개 이내)																							
❖ ● : 가장 높은 빈도, · ● : 가장 낮은 빈도, ● : 가장 높으면서 가장 낮은 빈도(응답 문항 기준)																							
		빈도	근무 평점	업무 분장	인사 권한 (채용/승진/전보)	사적 업무 지시	회식 및 술자리 배석 강요	야근 및 휴일 근무 강요	업무 지시 후 책임 전가	기타 (자세히)	해당 없음(%)												
	전체	124	21	34	33	6	2	0	33	1	63(50.8)												
근무기간	1년 미만	14	3	3	4	0	0	0	1	1	8(57.1)												
	1년~2년	18	3	5	7	1	0	0	5	0	8(44.4)												
	3년~5년	57	8	16	11	4	2	0	18	0	28(49.1)												
	6년 이상	35	7	10	11	1	0	0	9	0	19(54.3)												
직급	관리직	5	0	0	0	1	0	0	1	0	3(66.0)												
	중간직	9	1	0	1	0	0	0	1	0	8(88.9)												
	실무직	44	8	15	10	2	1	0	14	0	20(45.5)												
	공무직 등	66	12	19	22	3	1	0	17	1	32(48.5)												
연령대	20대	4	0	1	0	0	0	0	0	0	3(75.0)												
	30대	51	8	14	12	2	1	0	16	0	27(52.9)												
	40대	37	9	13	15	3	1	0	12	0	15(40.5)												
	50대	28	4	6	6	1	0	0	5	0	3(53.6)												
	60대 이상	4	0	0	0	0	0	0	0	1	3(75.0)												
성별	남성	93	13	26	20	5	1	0	28	1	49(52.7)												
	여성	31	8	8	13	1	1	0	5	0	14(45.2)												

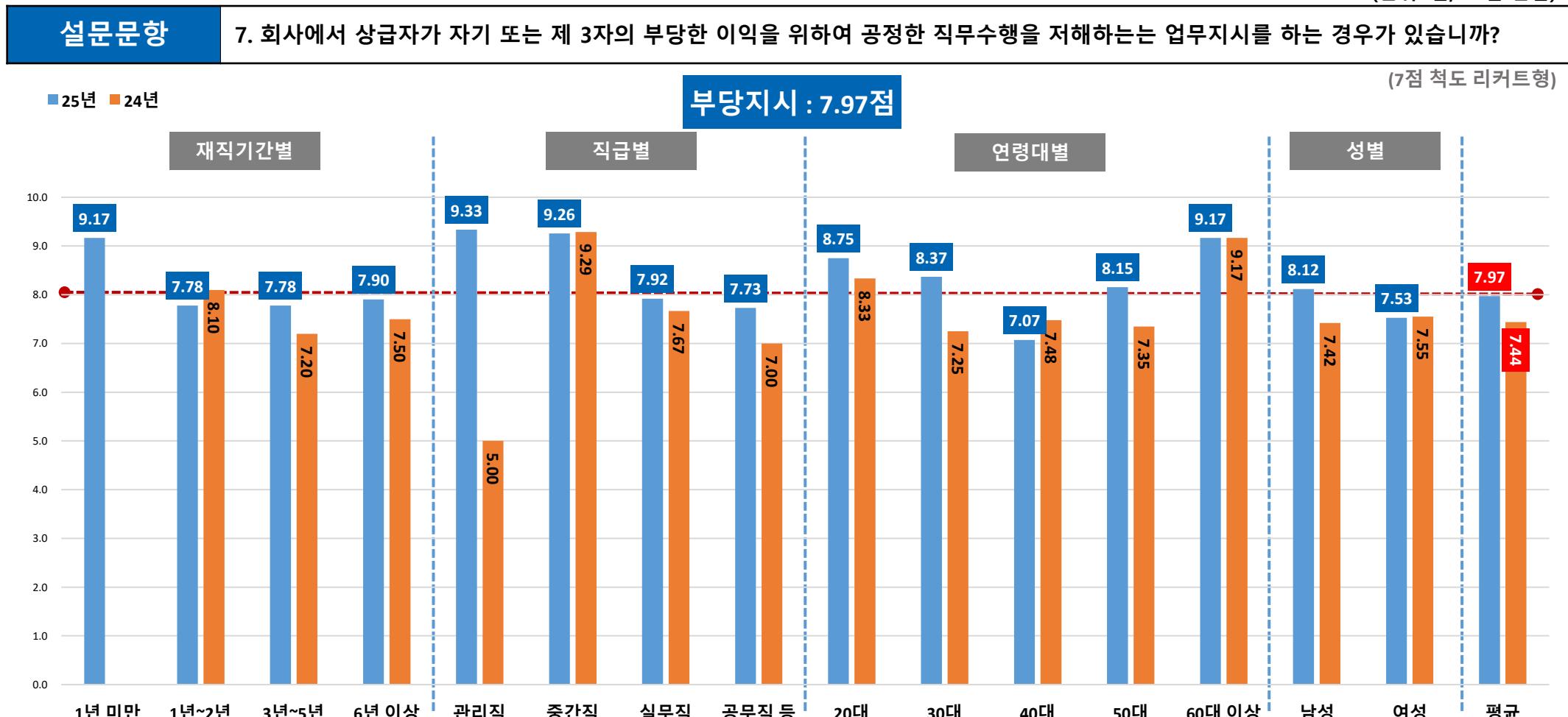
\* 기타(자세히)의 1명은 '부서간 업무경계가 확실하지 않고 애매한 경계선에서 용기 있게 나서는 일 없어 몸사리는 경향이 있다.'라고 제시하고 있음

부패인식 분야의 부당지시 항목은 [7.97]로 '24년에 비해 상승[+0.53]하여 '25년 부패인식 평균[7.83]을 상회하는 수준으로 설문응답자 속성 측면에서, 1) 재직기간별로는 1년 미만이 가장 높은 반면 1년~2년/3년~5년이 가장 낮고 1년~2년은 '24년에 비해 하락하였으며, 2) 직급별로는 관리직이 가장 높은 반면 공무직 등이 가장 낮고 중간직은 '24년에 비해 하락하였으며, 3) 연령대별로는 60대 이상이 가장 높은 반면 40대가 가장 낮고 '24년에 비해 하락하였으며, 4) 성별로는 남성이 상대적으로 높고 여성은 '24년에 비해 하락한 것으로 나타나고 있음

### 내부청렴도 부패인식 분야

(n=124/25년, 108/24년)

(단위: 점, 10점 만점)



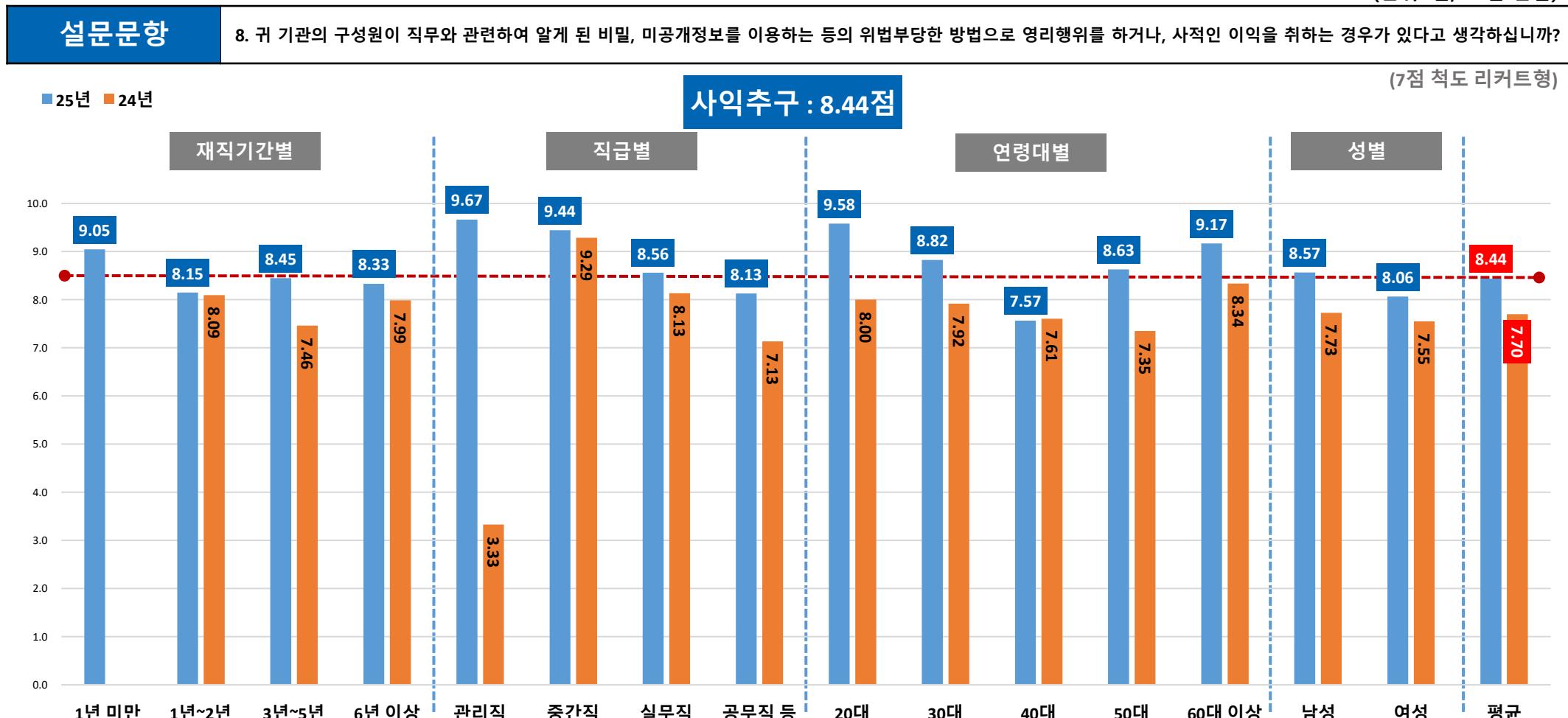
\* 응답자 속성별 내부청렴도 결과는 해당 응답자가 전반적으로 인식하는 것으로 반드시 해당 응답자의 청렴도 수준을 의미하는 것이 아님을 유의할 필요가 있음(24년의 1년 미만은 결측치임)

부패인식 분야의 사익추구 항목은 [8.44]로 '24년에 비해 상승[+0.74]하여 '25년 부패인식 평균[7.83]을 상회하는 수준으로 설문응답자 속성 측면에서, 1) 재직기간별로는 1년 미만이 가장 높은 반면 1년~2년이 가장 낮고 '24년에 비해 하락하였으며, 2) 직급별로는 관리직이 가장 높은 반면 공무직 등이 가장 낮고, 3) 연령대별로는 20대가 가장 높은 반면 40대가 가장 낮고 '24년에 비해 하락하였으며, 4) 성별로는 남성이 상대적으로 높은 것으로 나타나고 있음

## 내부청렴도 부패인식 분야

(n=124/25년, 108/24년)

(단위: 점, 10점 만점)



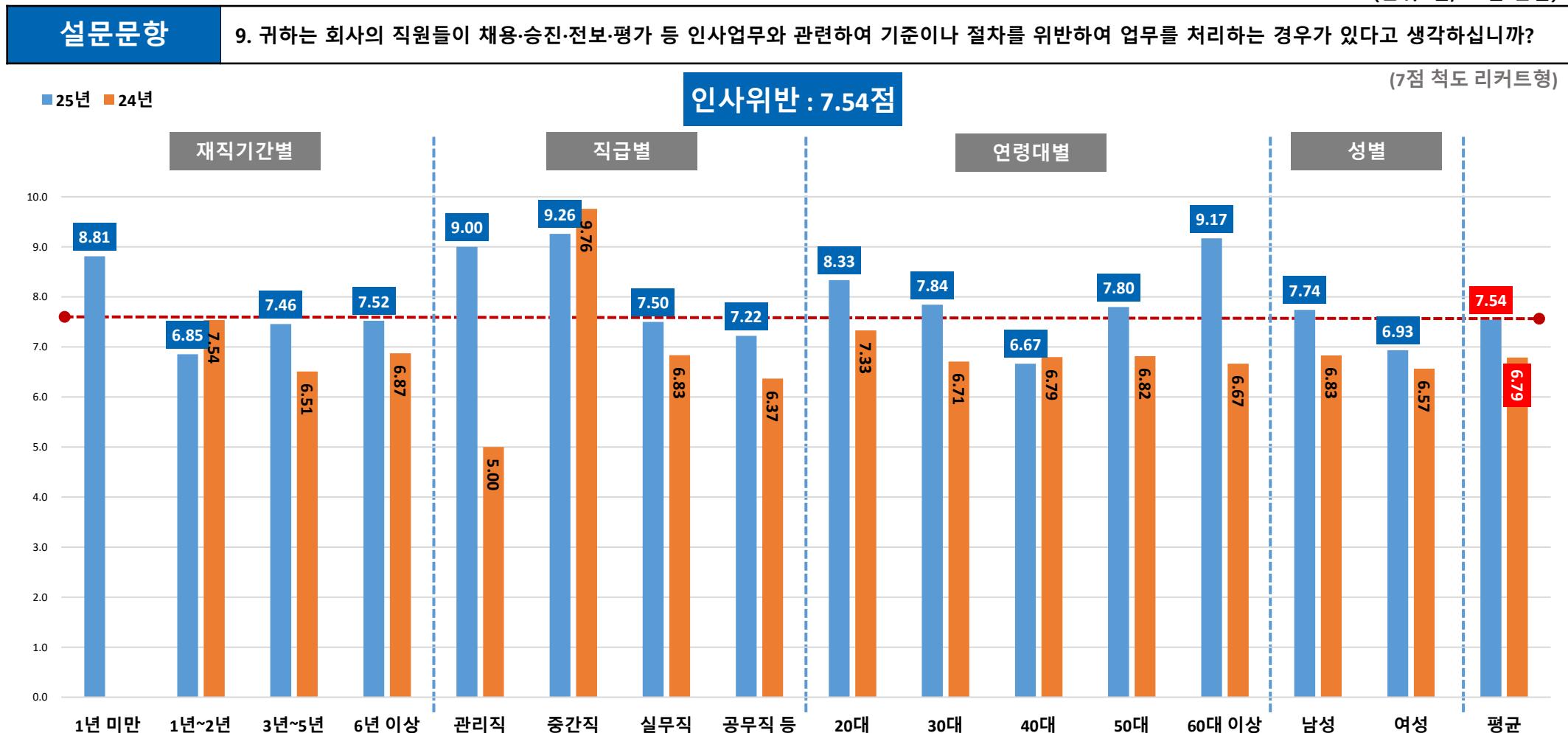
\* 응답자 속성별 내부청렴도 결과는 해당 응답자가 전반적으로 인식하는 것으로 반드시 해당 응답자의 청렴도 수준을 의미하는 것이 아님을 유의할 필요가 있음(24년의 1년 미만은 결측치임)

부패인식 분야의 인사위반 항목은 [7.54]로 '24년에 비해 상승[+0.75]하였으나 '25년 부패인식 평균[7.83]을 하회하는 수준으로 설문응답자 속성 측면에서, 1) 재직기간별로는 1년 미만이 가장 높은 반면 1년~2년이 가장 낮고 '24년에 비해 하락하였으며, 2) 직급별로는 중간직이 가장 높은 반면 '24년에 비해 하락하였으며 공무직 등이 가장 낮고, 3) 연령대별로는 60대 이상이 가장 높은 반면 40대가 가장 낮고 '24년에 비해 하락하였으며, 4) 성별로는 남성이 상대적으로 높은 것으로 나타나고 있음

## 내부청렴도 부패인식 분야

(n=124/25년, 108/24년)

(단위: 점, 10점 만점)



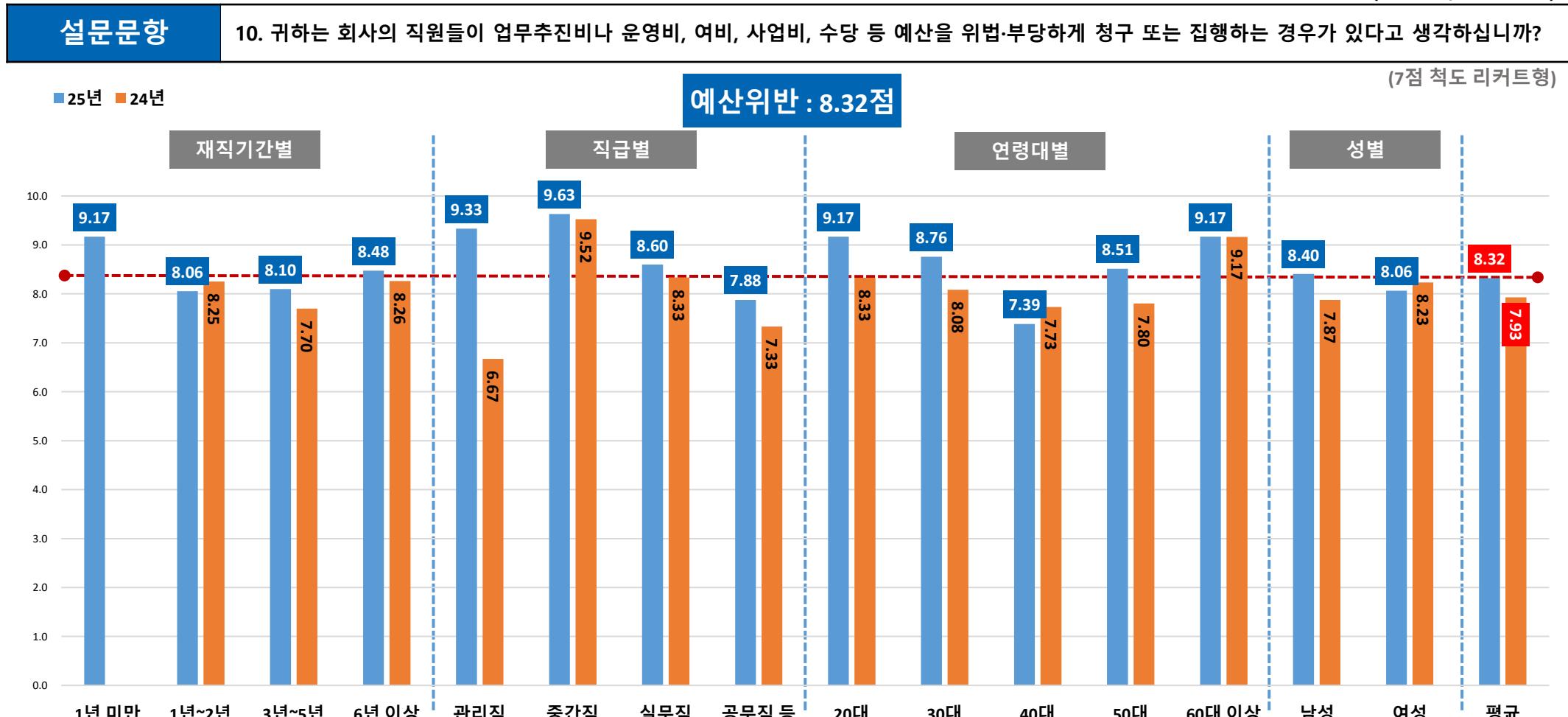
\* 응답자 속성별 내부청렴도 결과는 해당 응답자가 전반적으로 인식하는 것으로 반드시 해당 응답자의 청렴도 수준을 의미하는 것이 아님을 유의할 필요가 있음(24년의 1년 미만은 결측치임)

부패인식 분야의 예산위반 항목은 [8.32]로 '24년에 비해 상승[+0.39]하여 '25년 부패인식 평균[7.83]을 상회하는 수준으로 설문응답자 속성 측면에서, 1) 재직기간별로는 1년 미만이 가장 높은 반면 1년~2년이 가장 낮고 '24년에 비해 하락하였으며, 2) 직급별로는 중간직이 가장 높은 반면 공무직 등이 가장 낮고, 3) 연령대별로는 20대/60대 이상이 가장 높은 반면 40대가 가장 낮고 '24년에 비해 하락하였으며, 4) 성별로는 남성이 상대적으로 높고 여성은 '24년에 비해 하락한 것으로 나타나고 있음

## 내부청렴도 부패인식 분야

(n=124/25년, 108/24년)

(단위: 점, 10점 만점)



\* 응답자 속성별 내부청렴도 결과는 해당 응답자가 전반적으로 인식하는 것으로 반드시 해당 응답자의 청렴도 수준을 의미하는 것이 아님을 유의할 필요가 있음(24년의 1년 미만은 결측치임)

응답자 본인이 공단 조직의 다른 내부 구성원이나 그 배우자에게 아래에 예시로 제시한 5가지를 제공했거나, 제공하기로 약속했거나, 요구 받은 적이 있는지에 관하여 응답한 결과, 전체 응답자(124명) 중 1명(0.8%)이 채용청탁, 채무면제 등 사적 이익 제공 경험이 있다고 답변하였음

### 내부청렴도 부패인식 분야 - 내부 구성원간 부당거래 경험 유무 및 경험 유형

(n=124)

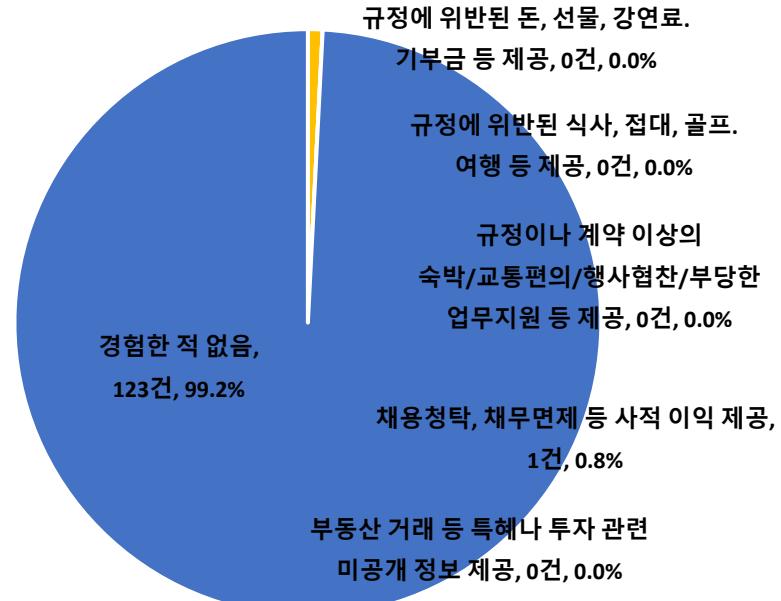
(단위: 건, %)

#### 설문문항

11. 선생님께서는 조직의 다른 내부 구성원이나 그 배우자에게 다음의 5가지 보기를 제공했거나, 제공하기로 약속했거나, 요구받은 적이 있는지 응답해주세요.

(단일선택형)

#### 내부 구성원간 부당거래 경험



		빈도	규정에 위반된 돈, 선물, 강연료, 기부금 등 제공	규정에 위반된 식사, 접대, 골프, 여행 등 제공	규정이나 계약 이상의 숙박/교통편의/행사협찬/부당한 업무지원 등 제공	채용청탁, 채무면제 등 사적 이익 제공	부동산 거래 등 특혜나 투자 관련 미공개 정보 제공	경험한 적 없음
	전체	124	0	0	0	1	0	123(99.2)
근무기간	1년 미만	14	0	0	0	0	0	14(100)
	1년~2년	18	0	0	0	0	0	18(100)
	3년~5년	57	0	0	0	1	0	56(98.2)
	6년 이상	35	0	0	0	0	0	35(100)
직급	관리직	5	0	0	0	0	0	5(100)
	중간직	9	0	0	0	0	0	9(100)
	실무직	44	0	0	0	0	0	44(100)
	공무직 등	66	0	0	0	1	0	65(98.5)
연령대	20대	4	0	0	0	0	0	4(100)
	30대	51	0	0	0	0	0	51(100)
	40대	37	0	0	0	1	0	36(97.3)
	50대	28	0	0	0	0	0	28(100)
	60대 이상	4	0	0	0	0	0	4(100)
성별	남성	93	0	0	0	0	0	93(100)
	여성	31	0	0	0	1	0	30(96.8)

응답자 본인이 공단 조직의 다른 내부 구성원이나 그 배우자에게 지난 1년간 제공했거나, 실제로 제공하지 않았더라도 제공하기로 약속했거나, 요구받은 경험은 모두 합해 몇 번이 있는지에 관하여 응답한 결과, 전체 응답자(1명) 중 1명(100%)이 직접 경험하지 않아서 모름이라고 답변하였음

### 내부청렴도 부패인식 분야 - 내부 구성원간 부당거래 경험 횟수

(n=1)

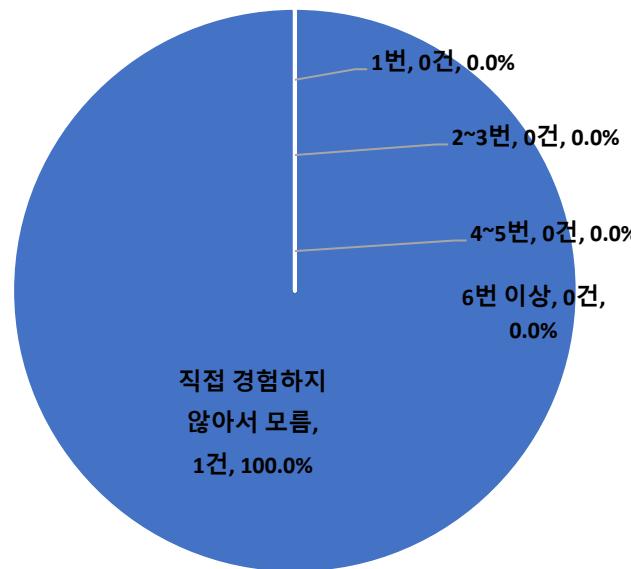
(단위: 건, %)

#### 설문문항

12. 그럼, 지난 1년간 제공했거나, 실제로 제공하지 않았더라도 제공하기로 약속했거나, 요구 받은 경험은 모두 합해 몇 번입니까?

(단일선택형)

#### 내부 구성원간 부당거래 경험 횟수



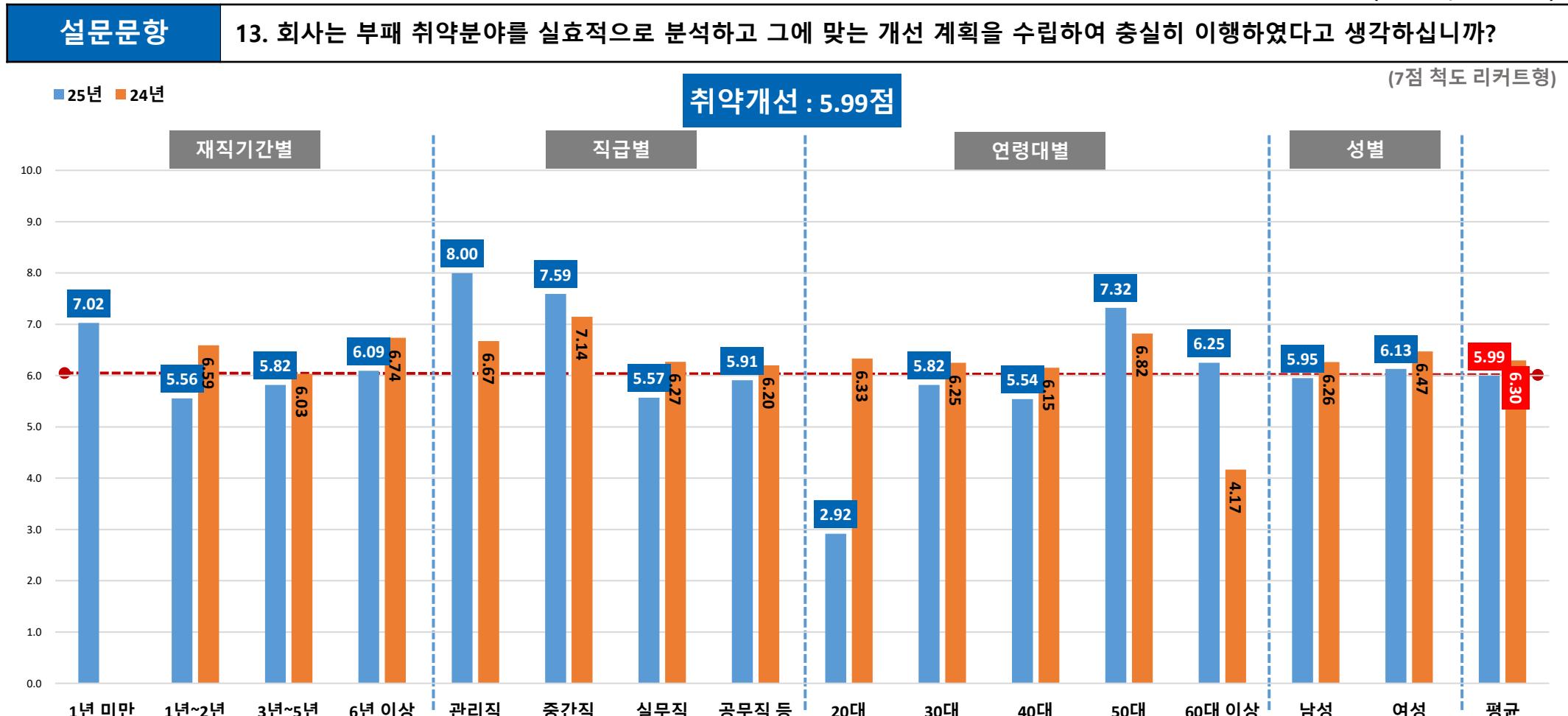
		빈도	1번	2~3번	4~5번	6번 이상	직접 경험하지 않아서 모름
	전체	1	0	0	0	0	1(100.0)
근무기간	1년 미만	0	0	0	0	0	0(0.0)
	1년~2년	0	0	0	0	0	0(0.0)
	3년~5년	1	0	0	0	0	1(100.0)
	6년 이상	0	0	0	0	0	0(0.0)
직급	관리직	0	0	0	0	0	0(0.0)
	중간직	0	0	0	0	0	0(0.0)
	실무직	0	0	0	0	0	0(0.0)
	공무직 등	1	0	0	0	0	1(100.0)
연령대	20대	0	0	0	0	0	0(0.0)
	30대	0	0	0	0	0	0(0.0)
	40대	1	0	0	0	0	1(100.0)
	50대	0	0	0	0	0	0(0.0)
	60대 이상	0	0	0	0	0	0(0.0)
성별	남성	0	0	0	0	0	0(0.0)
	여성	1	0	0	0	0	1(100.0)

시책효과 분야의 취약개선 항목은 [5.99]로 '24년에 비해 하락[-0.31]하여 '25년 시책효과 평균[6.43]을 하회하는 수준으로 설문응답자 속성 측면에서, 1) 재직기간별로는 1년 미만이 가장 높은 반면 1년~2년이 가장 낮고 '24년에 비해 하락하였으며, 2) 직급별로는 관리직이 가장 높은 반면 공무직 등이 가장 낮고 '24년에 비해 하락하였으며, 3) 연령대별로는 50대가 가장 높은 반면 20대가 가장 낮고 '24년에 비해 큰 폭으로 하락하였으며, 4) 성별로는 여성이 상대적으로 높고 '24년에 비해 하락한 것으로 나타나고 있음

### 내부청렴도 시책효과 분야

(n=124/25년, 108/24년)

(단위: 점, 10점 만점)



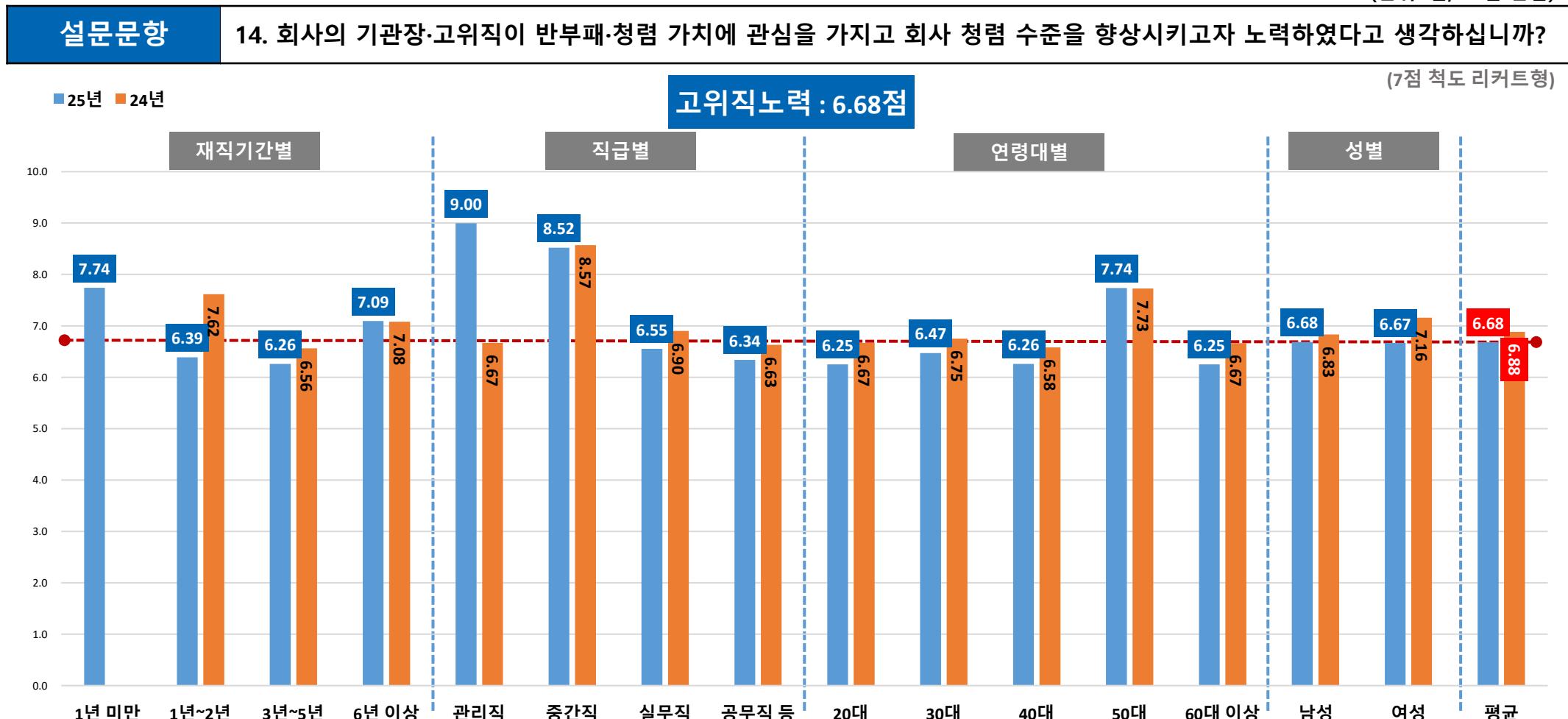
\* 응답자 속성별 내부청렴도 결과는 해당 응답자가 전반적으로 인식하는 것으로 반드시 해당 응답자의 청렴도 수준을 의미하는 것이 아님을 유의할 필요가 있음(24년의 1년 미만은 결측치임)

시책효과 분야의 고위직노력 항목은 [6.68]로 '24년에 비해 하락[-0.20]하였으나 '25년 시책효과 평균[6.43]을 상회하는 수준으로 설문응답자 속성 측면에서, 1) 재직기간별로는 1년 미만이 가장 높은 반면 3년~5년이 가장 낮고 '24년에 비해 하락하였으며, 2) 직급별로는 관리직이 가장 높은 반면 공무직 등이 가장 낮고 '24년에 비해 하락하였으며, 3) 연령대별로는 20대가 가장 높은 반면 40대가 가장 낮고 '24년에 비해 하락하였으며, 4) 성별로는 남성이 상대적으로 높고 '24년에 비해 하락한 것으로 나타나고 있음

### 내부청렴도 시책효과 분야

(n=124/25년, 108/24년)

(단위: 점, 10점 만점)



\* 응답자 속성별 내부청렴도 결과는 해당 응답자가 전반적으로 인식하는 것으로 반드시 해당 응답자의 청렴도 수준을 의미하는 것이 아님을 유의할 필요가 있음(24년의 1년 미만은 결측치임)

시책효과 분야의 교육실효 항목은 [6.77]로 '24년에 비해 상승[+0.01]하여 '25년 시책효과 평균[6.43]을 상회하는 수준으로 설문응답자 속성 측면에서, 1) 재직기간별로는 1년 미만이 가장 높은 반면 1년~2년이 가장 낮고 '24년에 비해 하락하였으며, 2) 직급별로는 관리직이 가장 높은 반면 공무직 등이 가장 낮고 '24년에 비해 하락하였으며, 3) 연령대별로는 50대가 가장 높은 반면 40대가 가장 낮고 '24년에 비해 하락하였으며, 4) 성별로는 남성이 상대적으로 높은 것으로 나타나고 있음

### 내부청렴도 시책효과 분야

(n=124/25년, 108/24년)

(단위: 점, 10점 만점)

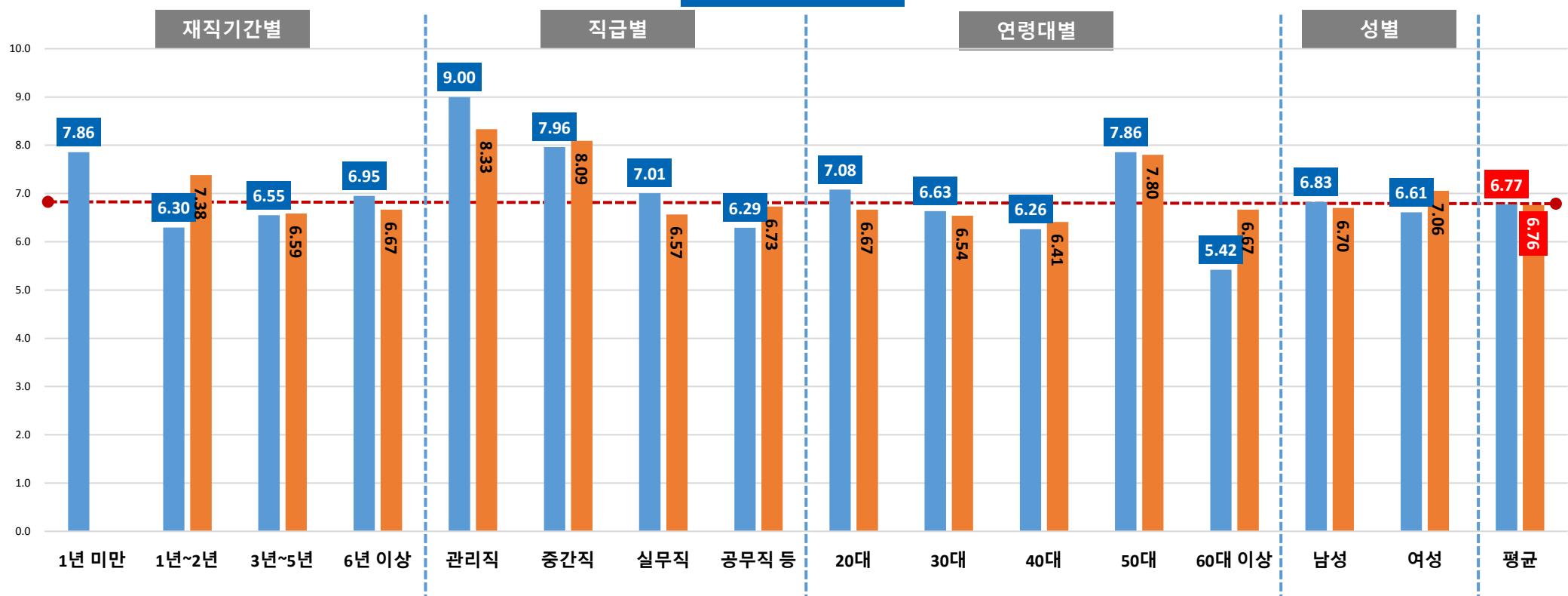
#### 설문문항

15. 회사의 청렴교육은 구성원의 인식과 행태, 회사의 문화를 개선하기 위하여 적절한 방법과 내용으로 이루어졌다고 생각하십니까?

(7점 척도 리커트형)

■ 25년 ■ 24년

교육실효 : 6.76점



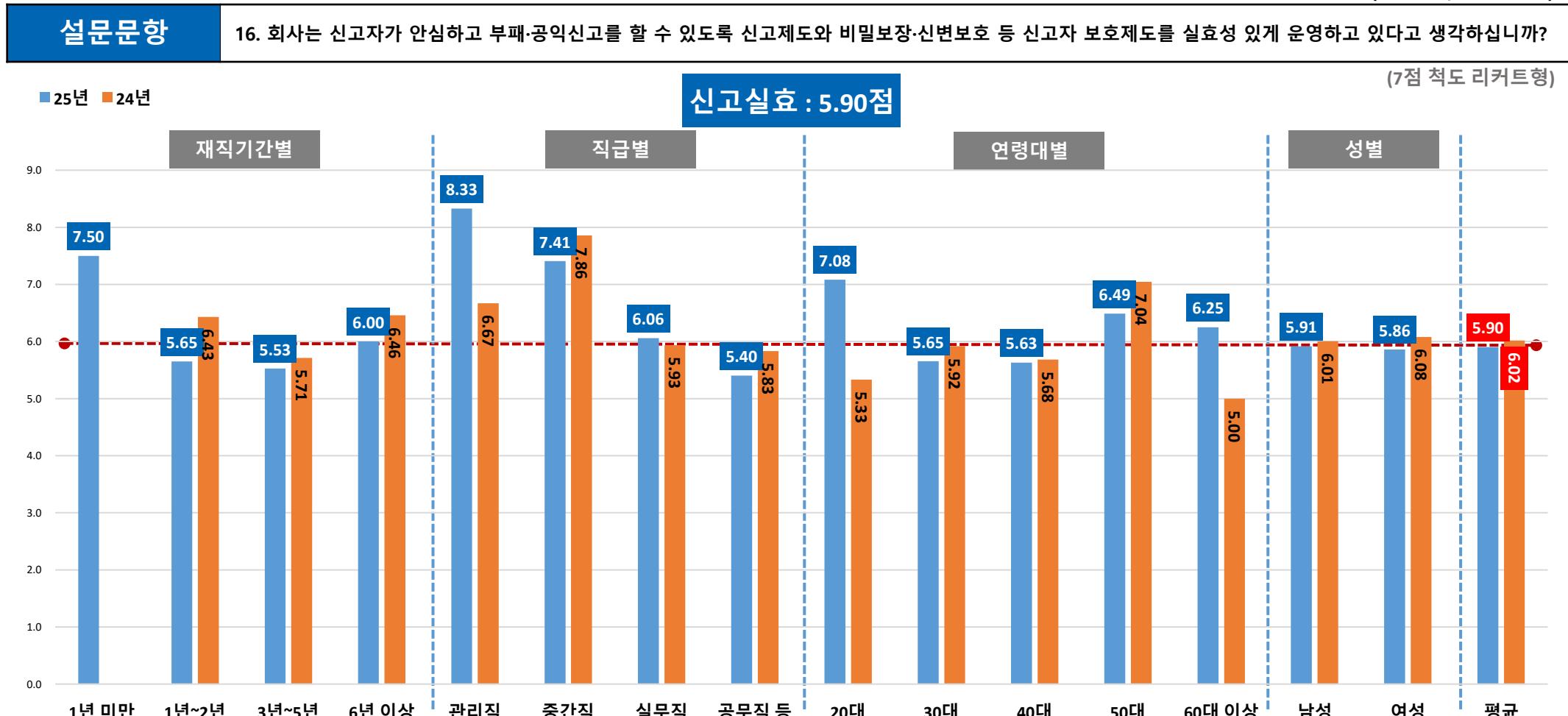
\* 응답자 속성별 내부청렴도 결과는 해당 응답자가 전반적으로 인식하는 것으로 반드시 해당 응답자의 청렴도 수준을 의미하는 것이 아님을 유의할 필요가 있음(24년의 1년 미만은 결측치임)

시책효과 분야의 신고실효 항목은 [5.90]으로 '24년에 비해 하락[-0.12]하여 '25년 시책효과 평균[6.43]을 하회하는 수준으로 설문응답자 속성 측면에서, 1) 재직기간별로는 1년 미만이 가장 높은 반면 3년~5년이 가장 낮고 '24년에 비해 하락하였으며, 2) 직급별로는 관리직이 가장 높은 반면 공무직 등이 가장 낮고 '24년에 비해 하락하였으며, 3) 연령대별로는 20대가 가장 높은 반면 40대가 가장 낮고 '24년에 비해 하락하였으며, 4) 성별로는 남성이 상대적으로 높고 '24년에 비해 하락한 것으로 나타나고 있음

### 내부청렴도 시책효과 분야

(n=124/25년, 108/24년)

(단위: 점, 10점 만점)



\* 응답자 속성별 내부청렴도 결과는 해당 응답자가 전반적으로 인식하는 것으로 반드시 해당 응답자의 청렴도 수준을 의미하는 것이 아님을 유의할 필요가 있음(24년의 1년 미만은 결측치임)

응답자 본인이 회사 직원의 부패행위를 알게 된 경우 어떻게 대처하겠는지에 관하여 응답한 결과, 전체 응답자(124명) 중 부서장(임원)에게 알린다(33건), 감사팀에 신고한다(29건), 내부 신고센터에 신고한다(28건) 등의 순으로 많은 것으로 나타나고 있음

### 내부청렴도 부패인식 분야 - 부패행위 인지 시 대처 방법

(n=124)

(단위: 건)

설문문항	17. 귀하는 회사 직원의 부패행위를 알게 된 경우 어떻게 대처하시겠습니까?									
------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

(단일선택형)

❖ ● : 가장 높은 빈도, · ● : 가장 낮은 빈도, ● : 가장 높으면서 가장 낮은 빈도(응답 문항 기준)

		빈도	부서장(임원)에게 알린다	다른 직원이나 동료에게 말한다	내부 신고센터에 신고한다	감사팀에 신고한다	외부(언론, 수사 기관, 상급감독 기관)에 신고한다	묵인하고 모른 척 한다	본인에게 직접 말한다	기타(자세히)
	전체	124	33	10	28	29	3	8	10	3
근무기간	1년 미만	14	4	0	3	6	0	0	1	0
	1년~2년	18	3	2	3	5	2	2	1	0
	3년~5년	57	12	6	13	10	1	4	8	3
	6년 이상	35	14	2	9	8	0	2	0	0
직급	관리직	5	2	0	1	2	0	0	0	0
	중간직	9	4	0	3	2	0	0	0	0
	실무직	44	11	4	11	7	3	2	5	1
	공무직 등	66	16	6	13	18	0	6	5	2
연령대	20대	4	1	0	0	2	0	0	0	1
	30대	51	15	3	10	12	1	2	7	1
	40대	37	8	5	7	9	1	6	1	0
	50대	28	9	2	10	5	1	0	0	1
	60대 이상	4	0	0	1	1	0	0	2	0
성별	남성	93	23	9	22	17	3	7	10	2
	여성	31	10	1	6	12	0	1	0	1

\* 기타(자세히)의 3명은 '대처할 수 없다', '지역사회라 아무것도 못함', '어디든 말해도 개선되지 않을 것 같아 묵인함' 등이라고 제시하고 있음

공단 직원들이 회사 직원의 부패행위를 알게 된 경우 '묵인하고 모른척 한다'를 선택한 이유가 무엇인지에 관하여 응답한 결과, 전체 응답자(8명)가 각각 1~3개의 문항을 선택한 총 18건 중 신고해도 제대로 된 조사와 처벌이 이루어지지 않을 것 같아서(5건), 신고자를 철저히 보호해주지 않을 것 같아서(5건), 내가 신고한 것이 알려질 것 같아서(4건), 동료에 대한 신고가 마음에 부담이 되므로(3건), 소소한 위반이므로 신고하지 않아도 된다고 생각해서(1건) 등이 상대적으로 많은 것으로 나타나고 있음

### 내부청렴도 부패인식 분야 - 부패 인지 시 '묵인하고 모른척하는' 이유

(n=8)

(단위: 건)

설문문항	18. Q17에서 '묵인하고 모른척 한다'를 선택한 경우, 그 이유는 무엇입니까?
------	---

(다중선택형, 3개 이내)

❖ ● : 가장 높은 빈도, ● ○ : 가장 낮은 빈도, ○ : 가장 높으면서 가장 낮은 빈도(응답 문항 기준)

		빈도	신고 센터 등 신고 창구와 절차를 몰라서	(신고 창구와 절차는 알지만) 신고 과정이 번거로워서	동료에 대한 신고가 마음에 부담이 되므로	나도 같은 행위를 할 수 있다고 생각하므로	내가 신고한 것이 알려질 것 같아서	신고해도 제대로 된 조사와 처벌이 이루어지지 않을 것 같아서	신고자를 철저히 보호해주지 않을 것 같아서	소소한 위반 이므로 신고하지 않아도 된다고 생각해서	기타 (자세히)
	전체	8	0	0	3	0	4	5	5	1	0
근무기간	1년 미만	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	1년~2년	2	0	0	0	0	1	1	1	1	0
	3년~5년	4	0	0	2	0	2	2	2	0	0
	6년 이상	2	0	0	1	0	1	2	2	0	0
직급	관리직	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	중간직	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	실무직	2	0	0	1	0	1	2	2	0	0
	공무직 등	6	0	0	2	0	3	3	3	1	0
연령대	20대	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	30대	2	0	0	1	0	1	2	2	0	0
	40대	6	0	0	2	0	3	3	3	1	0
	50대	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
성별	60대 이상	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	남성	7	0	0	3	0	4	4	4	0	0
	여성	1	0	0	0	0	1	1	1	1	0

시책효과 분야의 갑질예방 항목은 [6.81]로 '24년에 비해 상승[+0.50]하여 '25년 부패인식 평균[6.43]을 상회하는 수준으로 설문응답자 속성 측면에서, 1) 재직기간별로는 1년 미만이 가장 높은 반면 3년~5년이 가장 낮고, 2) 직급별로는 관리직이 가장 높은 반면 실무직이 가장 낮고, 3) 연령대별로는 20대가 가장 높은 반면 40대가 가장 낮고, 4) 성별로는 남성이 상대적으로 높은 것으로 나타나고 있음

## 내부청렴도 시책효과 분야

(n=124/25년, 108/24년)

(단위: 점, 10점 만점)

설문문항 19. 귀 기관에서는 공직자의 지위·권한을 남용하는 갑질의 예방을 위한 구체적 행동규범을 마련하고 개선을 위해 노력하고 있다고 생각하십니까?

(7점 척도 리커트형)

갑질예방 : 6.81점

Category	25년 (Blue)	24년 (Orange)
재직기간별	8.45, 6.67, 6.32, 7.05, 9.00	7.06, 6.01, 6.46, 6.67, 7.86
직급별	7.78, 6.63, 6.64	7.86, 6.23, 6.17
연령대별	8.75, 6.57, 5.95, 7.86, 7.12	8.00, 6.00, 5.94
성별	6.61, 6.88, 6.61, 6.81	6.76, 6.23, 6.31
평균	6.81	6.81

\* 응답자 속성별 내부청탁도 결과는 해당 응답자가 전반적으로 인식하는 것으로 반드시 해당 응답자의 청탁도 수준을 의미하는 것이 아님을 유의할 필요가 있음(24년의 1년 미만은 결측치임)

응답자 본인이 종합청렴도 평가의 신뢰도와 공정성을 저해하는 소속 기관의 행위를 경험한 적이 있어 있는지에 관한 질문에 응답한 결과, 전체 응답자(124명) 중 6명(4.8%)이 신뢰도 및 공정성을 저해하는 행위를 경험한 적이 있다고 답변하고 있으며, 경험을 구체적으로 기술해 달라는 요청에는 아무도 응답하지 않았음

### 내부청렴도 - 청렴도 조사의 신뢰도·공정성 저해 행위 경험 유무 및 경험 내용

(n=124)

(단위: 명, %)

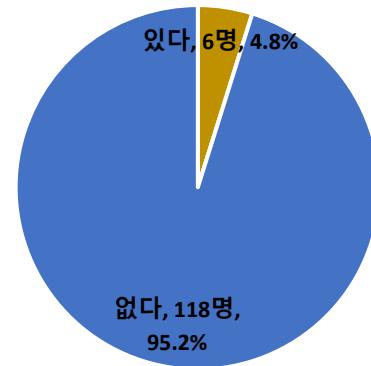
#### 설문문항

20. 선생님께서는 소속 기관이 종합청렴도 평가의 신뢰도와 공정성을 저해하는 행위를 경험하신 적이 있습니까?

(단일선택형)

#### 청렴도조사 신뢰도·공정성 저해 행위 경험

##### 유무



	전체	빈도	있다	아니오
근무기간	1년 미만	14	0	14
	1년~2년	18	1	17
	2년~3년	57	3	54
	3~4년 미만	35	2	33
직급	4급 팀장 이상	5	0	5
	5급 차장 이하	9	0	9
	공무직	44	1	43
	환경직	66	5	61
연령대	20대	4	0	4
	30대	51	0	51
	40대	37	4	33
	50대	28	2	26
성별	60대 이상	4	0	4
	남성	93	4	89
	여성	31	2	29

#### 설문문항

21. 어떤 사항을 경험하셨는지요? 되도록 구체적으로 적어 주시기 바랍니다.

(서술형)

- 응답자 없음

리커트 7점 척도 설문조사 12개 문항을 부패인식과 시책효과로 구분하여 응답자의 4개 속성별(총 15개의 하위 속성)로 살펴보면, 최고점 빈도는 부패인식에서는 사익추구(10회), 예산위반(5회) 등의 순으로 많고, 시책효과에서는 갑질예방(8회), 고위직노력(6회), 교육실효(6회) 등으로 많은 반면, 최저점 빈도는 부패인식에서 차별특혜(13회)가 가장 많고, 시책효과에서는 취약개선(7회) 및 신고실효(7회)가 가장 많음

## 공단의 내부청렴도 취약 유형 및 항목 진단 결과 분석

(n=124)

(단위: 점, 10점 만점)

❖ [설문조사 분야별(질문 문항 기준)] ● : 가장 높은 점수, ● : 가장 낮은 점수, ● : 가장 높으면서 가장 낮은 점수

구분		차별특혜	부정청탁	갑질행위	부당지시	사익추구	인사위반	예산위반	부패인식	취약개선	고위직노력	교육실효	신고실효	갑질예방	시책효과	
속성		124	6.77	8.29	7.37	7.97	8.44	7.54	8.32	7.83	5.99	6.68	6.77	5.90	6.81	6.43
재직 기간별	1년 미만	14	8.21	9.40	8.81	9.17	9.05	8.81	9.17	8.95	7.02	7.74	7.86	7.50	8.45	7.71
	1년~2년	18	5.74	8.24	6.57	7.78	8.15	6.85	8.06	7.37	5.56	6.39	6.30	5.65	6.67	6.11
	3년~5년	57	6.75	7.98	7.13	7.78	8.45	7.46	8.10	7.68	5.82	6.26	6.55	5.53	6.32	6.09
	6년 이상	35	6.76	8.38	7.57	7.90	8.33	7.52	8.48	7.86	6.09	7.09	6.95	6.00	7.05	6.64
직급별	관리직	5	9.33	9.67	8.67	9.33	9.67	9.00	9.33	9.31	8.00	9.00	9.00	8.33	9.00	8.66
	중간직	9	8.89	9.63	9.07	9.26	9.44	9.26	9.63	9.32	7.59	8.52	7.96	7.41	7.78	7.85
	실무직	44	6.74	8.37	7.50	7.92	8.56	7.50	8.60	7.90	5.57	6.55	7.01	6.06	6.63	6.36
	공무직 등	66	6.31	7.95	6.94	7.73	8.13	7.22	7.88	7.47	5.91	6.34	6.29	5.40	6.64	6.12
연령대별	20대	4	8.33	8.75	8.75	8.75	9.58	8.33	9.17	8.82	2.92	6.25	7.08	7.08	8.75	6.42
	30대	51	7.09	8.53	7.81	8.37	8.82	7.84	8.76	8.19	5.82	6.47	6.63	5.65	6.57	6.23
	40대	37	5.81	7.39	6.31	7.07	7.57	6.67	7.39	6.90	5.54	6.26	6.26	5.63	5.95	5.93
	50대	28	6.96	8.81	7.62	8.15	8.63	7.80	8.51	8.09	7.32	7.74	7.86	6.49	7.86	7.45
	60대 이상	4	8.75	9.58	8.33	9.17	9.17	9.17	9.17	9.06	6.25	6.25	5.42	6.25	8.75	6.58
성별	남성	93	7.04	8.46	7.63	8.12	8.57	7.74	8.40	8.01	5.95	6.68	6.83	5.91	6.88	6.45
	여성	31	5.97	7.80	6.56	7.53	8.06	6.93	8.06	7.29	6.13	6.67	6.61	5.86	6.61	6.38

\* 응답자 속성별 내부청렴도 결과는 해당 문항에 대하여 응답자가 전반적으로 인식하는 것으로 반드시 해당 응답자의 청렴도 수준을 의미하는 것이 아님을 유의할 필요가 있음

내부 청렴도 조사 결과를 부패인식과 시책효과로 구분하여 응답자별로 가장 낮은 속성을 살펴볼 경우, 1) 재직 기간별로는 부패인식은 1~2년, 시책효과는 3~5년, 직급별/연령대별/성별의 부패인식 및 시책효과는 공통적으로 순서대로 공무직 등, 40대, 여성으로 나타났으며, 최하위 응답자 속성의 최하위 항목을 살펴볼 경우, 재직기간별/직급별/성별로는 공통적으로 부패인식은 차별특혜, 시책효과는 신고실효, 연령대별로는 각각 차별특혜와 취약개선으로 나타났음

## 공단의 내부청렴도 취약 유형 및 항목 진단 결과

(n=124)

(단위: 점, 10점 만점)

응답자 특성	최하위 응답자속성		최하위 응답자속성의 최상위 응답문항		최하위 응답자속성의 최하위 응답문항	
	부패인식	시책효과	부패인식	시책효과	부패인식	시책효과
전체	40대 [6.90]	40대 [5.93]	사익추구 [7.58]	고위직노력/교육실효 [6.26]	차별특혜 [5.81]	취약개선 [5.54]
재직기간별	1년~2년 [7.37]	3년~5년 [6.09]	부정청탁 [8.24]	교육실효 [6.55]	차별특혜 [5.74]	신고실효 [5.53]
직급별	공무직 등 [7.47]	공무직 등 [6.12]	사익추구 [8.13]	갑질예방 [6.64]	차별특혜 [6.31]	신고실효 [5.40]
연령대별	40대 [6.90]	40대 [5.93]	사익추구 [7.58]	고위직노력/교육실효 [6.26]	차별특혜 [5.81]	취약개선 [5.54]
성별	여성 [7.29]	여성 [6.38]	사익추구/예산위반 [8.06]	고위직노력 [6.67]	차별특혜 [5.97]	신고실효 [5.86]

## CONTENTS

01 내부청렴도 수준진단 개요

02 내부청렴도 수준진단 결과

03 내부청렴도 수준 향상 방안

내부청렴도 수준진단 결과 분석

내부청렴도 활용 및 고도화와 수준 향상을 위한 제언

개선 방안

첨부 : 반부패 청렴 리스크 통제활동

사천시시설관리공단 내부청렴도 수준진단 결과, 부패인식 분야는 [7.83점], 시책효과 분야는 [6.43점]으로 나타났으며, 이를 전년도와 비교할 부패인식 수준은 '24년의 [7.10]에 비해 의미 있게 상승[+0.73]한 반면, 시책효과 수준은 '24년의 [6.45]에 비해 소폭 하락[-0.02]한 것으로, 향후 시책효과 분야에서 낮은 신고실효[5.90] 및 취약개선[5.99]과 함께 부패인식 분야에서 상대적으로 낮은 차별특혜[6.77]을 중심으로 집중적으로 개선해 나가야 할 것으로 판단됨 → 재직 기간 1~5년 차, 공무직 등, 40대, 여성 등을 중심으로 인식 개선을 위한 활발한 소통 노력을 집중할 필요가 있음

### Key Finding

### 주요 이슈 및 시사점

### 개선 과제(안)

영문 도 수준진단 결과 정약	부패인식 [7.83점]	<ul style="list-style-type: none"> <li>특혜차별[6.77], 갑질행위[7.37] 등이 상대적으로 낮음 → 재직 기간 1~2년 차, 공무직 등, 40대, 여성 등을 중심으로 인식 개선 노력 집중 필요</li> <li>'24년에 비해 상대적으로 상승폭이 작은 예산위반[+0.39], 사익추구 [+0.74], 갑질행위/인사위반[+0.75] 등의 개선 노력 필요</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>회사 차원의 추진활동과 구성원 인식 간의 차이를 줄여 추진동력을 견인할 수 있음             <ul style="list-style-type: none"> <li>요구가 대내·외적으로 요구되는 상호이해 및 존중, 수평적 의사소통, 실무자의 재량 확대, 자유로운 의사개진 등 건전한 조직문화 구축</li> </ul> </li> <li>평소 업무 수행 시 지시하는 과정에서 차별, 배제, 따돌림 등 괴롭힘은 물론이고 의사결정의 절차적 민주성을 준수할 필요가 있음             <ul style="list-style-type: none"> <li>지방 공기업의 속성 상 업무 수행 과정에서 연고 특혜가 발생할 수 있음 → 인사 및 성과평가 등 관련 업무 절차의 투명성·공정성 제고</li> </ul> </li> </ul>	간부직의 인식 변화와 경각심 고취 <ul style="list-style-type: none"> <li>내·외부 신고·고발제도의 실효적 작동</li> </ul>
	시책효과 [6.43점]	<ul style="list-style-type: none"> <li>신고실효[5.90] 및 취약개선[5.99]이 상대적은 낮음 → 재직 기간 3~5년 차, 공무직 등, 40대, 여성 등을 중심으로 인식 개선 노력 집중 필요</li> <li>'24년에 비해 하락한 취약개선[-0.30], 고위직노력[-0.20], 신고실효[-0.12] 등의 개선이 필요함</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>보직자의 인식 개선과 경각심 고취를 위해 내·외부신고, 징계·처벌제도, 교육의 실효성을 제고할 필요가 있음             <ul style="list-style-type: none"> <li>처벌 강화, 신고활성화, 실태파악 등을 활용한 점검·적발 활동 확대 → 간부의 청렴에 대한 경각심을 고취하고 임직원의 자발적인 동참을 견인할 수 있을 것임</li> </ul> </li> <li>공단 차원에서 부패 리스크를 식별하고 적합한 통제활동을 적용함으로써 시책의 실효성을 제고             <ul style="list-style-type: none"> <li>부서별 주요 업무 단위로 반부패·청렴 리스크를 파악·평가 → 고위험 리스크를 중심으로 지속적이고 반복적인 점검·개선 활동</li> </ul> </li> </ul>	업무 수행의 투명성·공정성 제고 <ul style="list-style-type: none"> <li>업무별 취약분야의 개선</li> </ul>
	부패경험	<ul style="list-style-type: none"> <li>전체 응답자(124명) 중 1명(0.8%)이 '채용청탁, 채무면제 등 사적 이익 제공' 관련 간접 경험으로 추정되는 부패행위가 발생하는 것으로 파악됨</li> <li>전체 응답자(124명) 중 6명(4.8%)이 청렴도 조사의 신뢰도 및 공정성을 저해하는 행위를 경험한 적이 있다고 답변하고 있는 것으로 나타났음</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>업무 수행 과정에서 사적 이익을 추구하는 위반행위, 구성원의 심리에 크게 영향을 미치는 괴롭힘·갑질 관련 일탈행위의 예방을 위한 사례 중심의 실효성 높은 교육을 지속적으로 실시             <ul style="list-style-type: none"> <li>이해충돌행위의 근절을 위하여 발생 빈도가 높은 사례와 매뉴얼을 활용한 부서장 대상의 교육을 반복적으로 시행 → 보직자 중심을 대상으로 인식개선을 위한 지속적인 교육 등 소통활동 실시</li> </ul> </li> </ul>	배려하고 존중하는 민주적 조직문화 구축 <ul style="list-style-type: none"> <li>직장 내 괴롭힘·갑질행위의 근절</li> </ul>

청렴도 수준의 향상은 대내·외적으로 다양하게 활용이 가능하며, 내·외부 청렴도, 괴롭힘/갑질(인권/노동분야) 등을 포함한 통합적인 활동을 통하여 수준을 향상할 수 있으며 이를 위하여 아래와 같이 지속적으로 고도화해 나갈 것으로 제언하고자 함

## 내부청렴도 수준진단 결과 활용 방안

### 대내적 활용 방안

- 사천시시설관리공단의 내부청렴도 수준진단을 통한 반부패·청렴 추진활동의 효과성을 진단하고 개선 사항을 도출하여 추진활동을 고도화 시켜 나갈 수 있음

### 대외적 활용 방안

- 국내·외적으로 요구 받고 있는 ESG경영 실천의 3대 영역의 하나이자 요체인 반부패·청렴에 선제적으로 대응 가능

## 내부청렴도 수준의 향상을 위한 고도화 방안 제언

### 청렴도 종합지수의 고도화를 위한 제언

- 정부 정책의 변화를 포함한 대외 환경의 변화를 적시에 반영함으로써 대외 평가에 실효적으로 대응
- 내·외부 소통활동 관련 활동에 역점을 두어 지자체, 업계 등 이해관계자로부터 우호적인 지지 획득
- 이해관계자들로부터 제기되는 다양한 민원의 접수, 처리, 피드백 등과 관련된 사항의 반영
- 직원을 포함한 다양한 이해관계자로부터 제기되는 고질적 고충, 악성 민원에 대한 적극적인 대응을 위한 전사 통합 관리·개선 필요

### 청렴도 종합지수 수준의 향상을 위한 제언

- 기관장의 강력한 의지와 부서장의 윤리적 리더십 강화
- 사천시시설관리공단의 특성을 반영한 고유의 반부패·청렴 추진 프로그램 확대 실시
  - 현재 직면하고 있는 위험은 물론이고 미래 예상되는 기관 고유의 위험 취약분야에 대한 선제적인 대응 필요
- 반부패·청렴 추진활동의 실효성 제고
  - 내·외부 신고제도의 신뢰 확보, 반부패·청렴교육 내실화, 신상필벌 강화, 활발한 소통 활동 등
- 반부패·청렴추진 전담조직 담당자의 전문성 향상

자체 내부청렴도 설문조사 결과로 나타난 사항을 바탕으로 청렴도 향상을 위한 개선방안을 개인인식, 조직제도, 취약분야, 문화조성, 학습·확산 등으로 구분하여 다음과 같이 도출하여 제시하고자 함

## 내부청렴도 수준 향상을 위한 개선 방안

1

### (개인 인식) 직책자의 윤리적 리더십 발휘

✓중점

- (고위직) 기관장의 확고한 의지를 바탕으로 조직 운영 시 직책자가 제반 원칙과 기준에 입각하여 솔선수범의 리더십을 발휘
- (일선 현장 리더) 일선 현장의 리더인 직책자의 인식 개선으로 위반·일탈 행위가 발생하지 않도록 예방
  - 원칙과 기준 제시, 제재와 처벌, 일탈·위반사례 공유 등

2

### (개인 인식) 구성원 반부패·청렴의식 개선

- (교육 공통) 온라인 위주의 교육을 토론을 가미한 오프라인 방식의 대면교육과 병행하여 교육 몰입도를 제고하고 피로도 경감
  - 내부 직원 중 청렴도평가를 위한 설문조사에 호의적으로 답변할 것을 교육, 이메일 등을 통해서 전달받았다는 사실을 지적하고 있다는 점을 착안하여 각별한 주의가 필요함
- (취약 업무 담당부서) 업무의 특성상 감사 지적 사항을 포함하여 빈번하게 위반하는 사례를 활용한 '찾아가는 부서방문교육'
  - 딜레마 상황에서 양자 택일을 해야 하는 벨런스게임 등과 같은 'Fun'을 가미한 구성원 참여형 교육 실시

3

### (조직 제도) 신고제도 운영의 신뢰성 제고

✓중점

- (신고제도 운영) 구성원이 신뢰할 수 있도록 신고제도 운영의 투명성 및 공정성을 제고하여야 함
  - 신고자의 신분과 신고내용의 비밀을 보장하고, 피해자의 2차 피해 예방, 원칙과 기준의 일관된 적용, 조치 결과의 공유로 재발 방지 등으로 구성원이 믿고 신고할 수 있도록 신뢰를 제고하여야 함

자체 내부청렴도 설문조사 결과로 나타난 사항을 바탕으로 청렴도 향상을 위한 개선방안을 개인인식, 조직제도, 취약분야, 문화조성, 학습·확산 등으로 구분하여 다음과 같이 도출하여 제시하고자 함

## 내부청렴도 수준 향상을 위한 개선 방안

4

### (조직 제도) 참여적 소통활동

✓중점

- (참여활동) 구성원을 포함한 이해관계자와 함께하는 참여 방식의 추진활동
    - 반패부·청렴의 인식 개선을 위하여 공모전(숏츠, 웹툰, 표어 등) 실시함으로써 이해관계자의 관심과 동참을 견인
  - (정보 공개 확대) 기관의 반부패·청렴·윤리경영 추진활동 관련 정보 공개·공시 확대
  - (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 직책자는 '입은 닫고 귀는 열고'를 실천하는 행위를 규정에 명시

5

### (조직 제도) 반부패·청렴 추진조직 체계 정립

- (심의·의결조직) 최고경영진이 참여하는 의사결정기구
- (전담조직) 독립성과 전문성을 바탕으로 공단의 반부패·청렴 추진활동 전담
- (실행조직) 일선 현장의 리더가 중심이 되어 업무 수행시 발생할 수 있는 부패리스크를 평가하고 경감하는 활동 주도
- (지원조직) 현업 부서의 실무자로서 1차적인 상담, 교육, 사례발굴, 리스크 파악 등 전담조직과 실행조직의 가교 역할을 수행
- (자문조직) 외부의 전문가를 활용하여 변화하는 환경에 민첩하게 대응

6

### (취약 분야) 반부패·청렴 취약 위험식별

✓중점

- (점검개선) 업무의 특성을 반영한 부서별·개인별 취약 사항을 목록화하여 보직 전환 시 교육 후 자가진단을 필수적으로 이행하도록 규정에 명시함으로써 위반 가능성을 예방함으로써 구성원 보호
  - 이해충돌, 갑질, 괴롭힘, 고객 민원, 공공재정 부정수급, 금품 수수 등 업무 수행의 원칙과 기준 정립

자체 내부청렴도 설문조사 결과로 나타난 사항을 바탕으로 청렴도 향상을 위한 개선방안을 개인인식, 조직제도, 취약분야, 문화조성, 학습·확산 등으로 구분하여 다음과 같이 도출하여 제시하고자 함

## 내부청렴도 수준 향상을 위한 개선 방안

7

### (취약 분야) 조직 운영의 투명성·공정성 제고

✓중점

- (갑질 감수성) 인식 개선을 위하여 직책자 대상의 교육 시에 위반 사례를 교육 내용에 편성하여 주기적으로 실시
- (연고특혜) 공단 내부 제도 운영 과정에서 구성원들이 공감하고 납득할 수 있도록 업무 원칙과 기준을 정하여 일관되게 적용
  - 인사제도 운영, 예산 배정 및 집행 등의 과정에서 불합리성을 제거하여 구성원들이 차별이라고 인식하지 않도록 개선
  - 까다로운 '재직 기간 11~20년 차의 과장급 40대 여성'이 충분히 납득하여 수용할 수 있도록 활발하게 소통

8

### (문화 조성) 배려하고 존중하는 조직 풍토

- (갑질예방) 업무상 우월적 지위를 남용하여 발생하는 구성원간 괴롭힘, 고객·협력업체 대상의 갑질의 근절
  - 구성원 대상의 부당지시, 모욕, 폭언, 강요, 반말, 따돌림, 차별 대우, 근무 시간 외 업무 지시, 사적 심부름 등
  - 협력업체 대상의 일방적 납품단가 조정, 원가상승 일방 전가, 영업비밀 요구, 사적 인연 특혜 요구, 부적한 호칭 등
  - 민원고객 대상의 지연, 과도한 요구, 비대칭정보를 활용한 차별, 카르텔 등

9

### (학습·확산) 반부패·청렴 네트워킹 강화

- (학습) 동종 업계, 지역 등 다양한 채널을 활용하여 우수사례를 벤치마킹
- (확산) 공단의 우수실천사례를 발표·홍보하는 과정에서 지역사회, 협력업체, 민원고객의 지지와 참여를 견인
  - 공단과 거래 계약을 체결하는 협력업체의 자발적인 참여를 위한 교육, 소식지, 동참 촉구 서한, 신고센터 등 활발한 소통

## CONTENTS

### 첨부 : 반부패·청렴 리스크 통제활동

## 사천시시설관리공단의 청렴도 수준 제고를 위하여 아래와 같이 반부패·청렴 리스크 식별 및 통제활동을 제언하고자 함

## 사천시시설관리공단의 청렴도 수준 향상을 위한 제언

구분	반부패·청렴 리스크 식별	리스크 통제활동 추진계획
내부 갑질	<ul style="list-style-type: none"> <li>•(개념) 임직원이 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 임직원에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위</li> <li>•(위험수준) 내부 조사 결과, 인격모독 등 갑질 경험의 비율이 높아 윤리위험으로 식별 → 「사회적 이슈(괴롭힘)」를 반영하여, 고위험 (HIGH)으로 평가, 핵심 리스크로 지정</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•(전직원 대상 갑질 예방 교육) 전문 강사를 초빙하여 공단의 취약분야 개선에 특화된 갑질 예방 교육 실시</li> <li>•(보직자 청렴 리더십 교육) 간부진을 대상으로 윤리·청렴 리더십 강화를 위하여 전문 강사 초빙 교육 추진</li> <li>•(청렴 주간 운영) 공단의 청렴문화 조성·확산을 위한 청렴 퀴즈·구성원 참여 이벤트 등 프로그램 구성 및 운영</li> </ul>
부당한 업무 지시	<ul style="list-style-type: none"> <li>•(개념) 권한을 남용한 기준/절차 위반 요구, 불합리한 업무분장, 직원간 부당한 숙박교통 등 편의 요구, 규정에 위반한 협찬 행사지원 요구</li> <li>•(위험수준) 내·외부 조사 결과, 부당 업무 지시 경험의 비율이 높아 윤리위험으로 식별 → 「사회적 이슈(정당성)」를 반영하여, 고위험 (HIGH)으로 평가, 핵심 리스크로 지정</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•(청렴체감지수 조사) 내부 구성원 대상 청렴 요인(지식, 태도, 특성, 부서문화)을 조사하여 개선점 진단·발굴</li> <li>•(신고 창구 확대 및 홍보) 신고자 보호 강화를 위한 대리 신고제도 운영 및 내·외부 신고 포상금 제도 운영</li> <li>•(사례집 제작·배포) 부당 업무 지시 등 각종 갑질 사례를 담은 사례집 제작·배포로 구성원의 갑질 인식 제고</li> </ul>

## 사천시시설관리공단의 청렴도 수준 제고를 위하여 아래와 같이 반부패·청렴 리스크 식별 및 통제활동을 제언하고자 함

## 사천시시설관리공단의 청렴도 수준 향상을 위한 제언

구분	반부패·청렴 리스크 식별	리스크 통제활동 추진계획
예산 집행 부적정	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (개념) 협의회, 간담회 등 허위 기안, 결재, 출장비 부당 /과다 청구 등 임직원이 경비 집행 시 법인카드를 사용하지 않거나, 예산의 목적과 법규에서 정하는 기준에 맞게 사용하지 않고 목적 외의 용도로 사용하는 행위</li> <li>• (위험수준) 절차 및 기준을 벗어난 예산집행 지적사항이 발생하여 윤리위험으로 식별 → 「사회적 이슈(횡령)」를 반영하여, 고위험(HIGH)으로 평가, 핵심 리스크로 지정</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (예산 교육 및 가이드 배포) 올바른 예산 활용 인식 제고를 위한 맞춤형 예산교육 실시 및 관련 가이드 배포</li> <li>• (예산집행 부적정 사례 교육) 위법·부당한 예산 집행을 방지하고자 내부 전문강사를 활용한 사례집 배포·교육</li> <li>• (정기, 특별 감사 실시) 부패 취약분야 실태 점검, 종합·일상감사 등 자체 점검 강화</li> </ul>
외부 갑질 (협력 업체)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (개념) 임직원이 기관에서 시행하는 모든 공사, 용역, 입찰, 계약 및 계약이행 등에 있어서 관계 법령에서 정한 절차에 따라 공정하고 투명하게 업무를 수행하지 않는 행위</li> <li>• (위험수준) 외부 조사 결과, 부당 요구, 지시 등 갑질 경험의 비율이 높아 윤리위험으로 식별 → 「사회적 이슈(민주화)」를 반영하여, 고위험 (HIGH)으로 평가, 핵심 리스크로 지정</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (외부 갑질 실태조사) 공단의 외부 협력사 대상 갑질 경험·행태, 갑질 경험 시 대처행동, 갑질 근절 방안 의견 조사 추진</li> <li>• (청렴 의지 표명) 기관장의 청렴 서한문, 업무 담당자의 청렴 서약서 발송을 통한 청렴 실천 의지 확산</li> <li>• (신고채널 운영·홍보) 기관장에게 직접 의견을 전달할 수 있는 외부 익명 신고채널 등을 운영하여 신고자 보호 및 신고 활성화</li> </ul>

## 사천시시설관리공단의 청렴도 수준 제고를 위하여 아래와 같이 반부패·청렴 리스크 식별 및 통제활동을 제언하고자 함

## 사천시시설관리공단의 청렴도 수준 향상을 위한 제언

구분	반부패·청렴 리스크 식별	리스크 통제활동 추진계획
개인 정보· 보안 위 반	<ul style="list-style-type: none"> <li>•(개념) 개인정보 유출행위, 비정상적 접근, 권한 없는 또는 적정목적을 벗어난 열람이나 이용행위, 정보보호 위반행위</li> <li>•(위험수준) 최근 타 기관에서 개인정보 접근권한 관리 위반 과태료 부과, 개인정보 관리 소홀에 따른 유출 사례 등이 발생하고, 개인정보의 중요성에 대한 인식이 높아지고 있으므로 윤리위험으로 식별 → 「사회적 이슈(보안)」를 반영하여, 고위험(HIGH)으로 평가, 핵심 리스크로 지정</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•(개인정보보호 교육) 전직원 및 개인정보관리 담당자 대상 개인정보·정보보호 관련 교육 실시</li> <li>•(개인정보 관련 카드뉴스 등 홍보) 개인정보 관련 카드 뉴스, 포스터 등을 제작하여 인트라넷, 사무실 등 배포</li> <li>•(개인정보 관리 강화) 공공기관 개인정보 보호수준 평가제 도입에 따라 법령 의무준수 여부 점검 체계 강화</li> </ul>
소극 행정· 업무 전가	<ul style="list-style-type: none"> <li>•(개념) 적당히 형식만 갖추어 업무 처리, 업무를 게을리하거나 부주의 하여 이행하지 않는 형태, 불합리한 업무 관행, 책임·업무 전가 등 이기주의적인 형태</li> <li>•(위험수준) 공직사회 전반의 업무 전가에 대한 갑질 경험의 비율이 높아 윤리위험으로 식별 → 「사회적 이슈(책임)」를 반영하여, 고위험(HIGH)으로 평가, 핵심 리스크로 지정</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•(청렴실천약속 선포) 공공기관 직원으로서 성실 의무 준수를 위한 2025년 청렴실천약속 제정 및 선포식 개최</li> <li>•(청렴 주간 운영) 공단의 청렴문화 조성·확산을 위한 청렴 퀴즈·구성원 참여 이벤트 등 프로그램 구성 및 운영</li> </ul>

## 사천시시설관리공단의 청렴도 수준 제고를 위하여 아래와 같이 반부패·청렴 리스크 식별 및 통제활동을 제언하고자 함

## 사천시시설관리공단의 청렴도 수준 향상을 위한 제언

구분	반부패·청렴 리스크 식별	리스크 통제활동 추진계획
성희롱· 성추행 등 성비위	<ul style="list-style-type: none"> <li>•(개념) 임직원이 상호간에 성적 유혹 및 성적 수치심을 유발시키는 행위</li> <li>•(위험수준) 최근 타 기관에서 신체 무단촬영, 음란물 합성사진 이메일 전송, 성희롱, 성추행 등 사례가 다수 발생하였으며, 성비위 관련 윤리위험으로 식별 → 「사회적 이슈(성비위)」를 반영하여, 고위험 (HIGH)으로 평가, 핵심 리스크로 지정</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•(성희롱·성폭력 예방 교육) 전직원 대상 의무 교육으로 성비위 사건 발생 예방을 위한 교육 추진</li> <li>•(고충상담창구 운영) 온·오프라인 상담창구를 운영하며, 본부별 고충상담원을 지정하여 신고 접근성 제고</li> </ul>
금품, 향응, 편의 수수	<ul style="list-style-type: none"> <li>•(개념) 임직원이 직무 관련 여부 및 기부·후원·증여 등 그 명목에 관계없이 동일인으로부터 1회에 100만원 또는 매 회계연도에 300만원을 초과하는 금품 등을 받거나 요구 또는 약속하는 행위(형사 처벌), 또는 직무 관련자에게 1회 100만원(연간 300만원) 이하 금품을 수수하는 경우(과태료 부과)</li> <li>•(위험수준) 타 기관에서 협력업체나 이해관계자로부터 부적절한 금품, 향응, 편의를 수수하고 부적절한 혜택을 주는 사건이 발생하고 있으므로 윤리위험으로 식별</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•(반부패 제도 관련 교육) 임직원 행동강령, 이해충돌방지법, 청탁금지법 등 공직자가 알아야 할 반부패 제도 교육 실시</li> <li>•(이해관계자 대상 실태 조사) 외부 온라인 설문조사 시스템을 활용하여 갑질 경험, 윤리경영지수 측정 등 실태조사 실시</li> <li>•(협력사 대상 윤리경영 지원) 공단의 협력업체에게 윤리경영 관련 교육 자료 지원, 신고센터 홍보, 청렴 서한문 발송</li> </ul>

## 사천시시설관리공단의 청렴도 수준 제고를 위하여 아래와 같이 반부패·청렴 리스크 식별 및 통제활동을 제언하고자 함

## 사천시시설관리공단의 청렴도 수준 향상을 위한 제언

구분	반부패·청렴 리스크 식별	리스크 통제활동 추진계획
업무상 횡령	<ul style="list-style-type: none"> <li>•(개념) 업무상 관리하는 예산, 보조금 등을 법령을 위반하여 횡령하는 행위</li> <li>•(위험수준) 자금관리자의 횡령, 지급 보류된 비용을 임직원이 횡령하는 등 타 기관에서 비위 사례가 발생하여 윤리위험으로 식별 → 「사회적 이슈(횡령)」를 반영하여, 고위험(HIGH)으로 평가, 핵심 리스크로 지정</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•(부패방지제도 교육) 전직원 대상 청탁금지법, 임직원 행동강령, 윤리강령 등 관련 내용 교육 실시</li> <li>•(타기관 부패사례 공유) 타 공공기관의 횡령 등 부패 사례 및 윤리경영 최신 동향 자료 수집 및 배포</li> </ul>
부정 채용	<ul style="list-style-type: none"> <li>•(개념) 부정한 방법으로 채용하는 행위, 가족 채용 등 법령이나 규정에서 허용되지 않는 고위공직자나 채용 업무 담당 공직자 가족의 채용행위</li> <li>•(위험수준) 최근 타 기관에서 채용 부정 사례가 발생하고, 이해충돌방지법 항목으로 포함되어 윤리위험으로 식별 → 「사회적 이슈(연고채용)」를 반영하여, 고위험 (HIGH)으로 평가, 핵심 리스크로 지정</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•(신뢰성 있는 채용시스템 운영) 블라인드 채용 가이드 라인 준수 및 채용 단계별 감사 입회 등 비위 발생 원천 차단</li> <li>•(점검 및 개선) 공정채용 프로세스 지속을 위한 교육부 채용실태 전수조사 대응</li> </ul>

## 사천시시설관리공단의 청렴도 수준 제고를 위하여 아래와 같이 반부패·청렴 리스크 식별 및 통제활동을 제언하고자 함

## 사천시시설관리공단의 청렴도 수준 향상을 위한 제언

구분	반부패·청렴 리스크 식별	리스크 통제활동 추진계획
규정· 절차 미준수	<ul style="list-style-type: none"> <li>•(개념) 업무 추진 시 규정이나 절차를 미준수 하는 등 부적정한 사업 관리 행위</li> <li>•(위험수준) 외부 감사 등을 통해 사업 관련 규정 미준수에 대한 지적사항 발생에 따라 윤리위험으로 식별 → 「사회적 이슈(소홀·태만)」를 반영하여, 고위험(HIGH)으로 평가, 핵심 리스크로 지정</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•(규범준수경영시스템 인증) 법령·규정 등 규범 준수를 위한 국제 표준(ISO 37301) 인증 추진</li> <li>•(정기, 특별 감사 실시) 부패 취약분야 실태 점검, 종합 일상감사 등 자체 점검 강화</li> </ul>
업무와 무관한 물품 구매 /사적 사용	<ul style="list-style-type: none"> <li>•(개념) 기관이 소유나 임차한 물품, 차량, 시설 등을 사적 용도로 사용·수익 또는 제3자로 하여금 사용·수익하도록 하는 행위</li> <li>•(위험수준) 「이해충돌방지법」의 공공기관 물품 등의 사적 사용·수익 금지 항목에 따라 이해충돌방지 인식 제고를 위해 윤리위험으로 식별</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•(자산, 공용 차량 이용 점검) 정기적인 자산 내역 점검 및 관용차량 키 분출 시 출장일 확인 및 직접 분출 후 운행 일지 관리</li> <li>•(정기, 특별 감사) 부패 취약분야 실태 자체 점검을 통해 기자재 이용 실태 조사 및 물품관리 점검</li> </ul>

## 사천시시설관리공단의 청렴도 수준 제고를 위하여 아래와 같이 반부패·청렴 리스크 식별 및 통제활동을 제언하고자 함

## 사천시시설관리공단의 청렴도 수준 향상을 위한 제언

구분	반부패·청렴 리스크 식별	리스크 통제활동 추진계획
알선· 청탁 등	<ul style="list-style-type: none"> <li>•(개념) 임직원이 자기 또는 타인의 이익을 위하여 다른 임직원의 공정한 직무수행을 저해하는 알선·청탁 등을 하는 행위</li> <li>•(위험수준) 「청탁금지법」의 부정청탁 금지 항목에 따라 청탁금지법 인식 제고를 위해 윤리위험으로 식별</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•(부패 사례 공유) 경영전략회의·확대간부회의 등 보직자 정기 회의를 활용하여 타 기관 부패 사례 공유</li> <li>•(간부진 교육) 기관장을 포함한 간부진을 대상으로 갑질 근절, 반부패 제도 교육 실시</li> </ul>
부당한 사적 업무 지원 요구	<ul style="list-style-type: none"> <li>•(개념) 직무권한의 행사나 지위·직책 등의 사실상 영향력을 행사하여 직무관련자 또는 직무 관련 임직원에게 사적 노무를 제공받거나 요구하는 행위</li> <li>•(위험수준) 「임직원 행동강령」의 공정한 직무수행을 해치는 지시 및 사적 노무 요구 금지에 따라 갑질 근절을 위해 윤리위험으로 식별</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•(사례집 제작·배포) 타기관 사례, 구성원 의견 등을 활용한 실사례 기반의 갑질예방 및 청렴 관련 사례집 개발 및 배포</li> <li>•(간부진 교육) 기관장을 포함한 간부진을 대상으로 갑질근절, 반부패 제도 교육 실시</li> </ul>

## 사천시시설관리공단의 청렴도 수준 제고를 위하여 아래와 같이 반부패·청렴 리스크 식별 및 통제활동을 제언하고자 함

## 사천시시설관리공단의 청렴도 수준 향상을 위한 제언

구분	반부패·청렴 리스크 식별	리스크 통제활동 추진계획
불공정 한 인사 업무	<ul style="list-style-type: none"> <li>•(개념) 임직원이 사적 이해관계에 따라 직위를 이용하여 다른 임직원의 임용·승진·전보 등 인사에 부당하게 개입하는 행위</li> <li>•(위험수준)보직자의 '불공정한 인사업무'는 항상 관리해야 할 항목으로 윤리위험으로 식별</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•(보직자 리더십 교육) 외부 전문기관과 협업하여 전체 보직자 대상 관리자 리더십 향상 교육 추진</li> <li>•(사례집 제작·배포) 타기관 사례, 구성원 의견 등을 활용한 실사례 기반의 갑질예방 및 청렴 관련 사례집 개발 및 배포</li> </ul>
직무관 련자와 의 거래 신고 위 반	<ul style="list-style-type: none"> <li>•(개념) 공직자, 그 배우자, 직계 존비속 또는 특수관계 사업자와 금전 등 거래, 부동산 거래, 물품·용역·공사 등의 계약행위의 신고 위반</li> <li>•(위험수준) 「이해충돌방지법」의 직무관련자와의 거래 신고 항목에 따라 이해충돌방지를 위한 관련 노력이 필요하여 윤리위험으로 식별</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•(이해충돌방지법 교육) 외부 전문 강사를 초빙 교육</li> <li>•(이해충돌방지법 상담창구 운영) 임직원의 이해충돌방지 제도 관련 문의에 즉각적 대응이 가능한 창구 운영</li> <li>•(이해충돌방지법 가이드라인 배포) 법령 관련 신고서 양식, 제한 범위 등 안내를 위한 가이드라인 점검·배포</li> <li>•(이해충돌방지법 특별점검 실시) 법령 위반 사례 조사 를 위하여 특별점검 및 신고 기간 운영</li> <li>•(이해충돌방지법 카드뉴스 등 홍보) 법령의 이해도 제고를 위하여 포스터, 카드뉴스 등 제작 및 홍보</li> </ul>

사천시시설관리공단의 청렴도 수준 제고를 위하여 아래와 같이 반부패·청렴 리스크 식별 및 통제활동을 제언하고자 함

## 사천시시설관리공단의 청렴도 수준 향상을 위한 제언

구분	반부패·청렴 리스크 식별	리스크 통제활동 추진계획
퇴직자 와 사적 접촉 신고 위반	<ul style="list-style-type: none"> <li>•(개념) 직무관련자인 퇴직 2년 이내의 퇴직자와 골프, 여행, 사행성 오락을 같이하는 행위의 신고 위반</li> <li>•(위험수준) 「이해충돌방지법」의 퇴직자 사전접촉 신고 항목에 따라 이해충돌방지를 위한 관련 노력이 필요하여 윤리위험으로 식별</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•(이해충돌방지법 교육) 외부 전문 강사를 초빙 교육</li> <li>•(이해충돌방지법 상담창구 운영) 임직원의 이해충돌방지 제도 관련 문의에 즉각적 대응이 가능한 창구 운영</li> <li>•(이해충돌방지법 가이드라인 배포) 법령 관련 신고서 양식, 제한 범위 등 안내를 위한 가이드라인 점검·배포</li> <li>•(이해충돌방지법 특별점검 실시) 법령 위반 사례 조사 를 위하여 특별점검 및 신고 기간 운영</li> <li>•(이해충돌방지법 카드뉴스 등 홍보) 법령의 이해도 제고를 위하여 포스터, 카드뉴스 등 제작 및 홍보</li> </ul>
차별 행위	<ul style="list-style-type: none"> <li>•(개념) 임직원이 직무를 수행함에 있어 자연·혈연·학연·종교 등을 이유로 특정인에게 특혜를 주거나 특정인을 차별하는 행위</li> <li>•(위험수준) '24년 「갑질실태 및 청렴도 조사」 내부 조사 결과, 연고관계나 사적 이해관계에 따라 일부 특혜를 주는 경우가 있다고 생각하는 답변이 있어 윤리위험으로 식별</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•(행동강령 교육) 윤리강령·임직원 행동강령 등 배포 및 관련 교육을 통한 차별행위 방지</li> <li>•(사례집 제작·배포) 타기관 사례, 구성원 의견 등을 활용한 실사례 기반의 갑질예방 및 청렴 관련 사례집 개발 및 배포</li> </ul>

## 사천시시설관리공단의 청렴도 수준 제고를 위하여 아래와 같이 반부패·청렴 리스크 식별 및 통제활동을 제언하고자 함

## 사천시시설관리공단의 청렴도 수준 향상을 위한 제언

구분	반부패·청렴 리스크 식별	리스크 통제활동 추진계획
안전 관리 부실	<ul style="list-style-type: none"> <li>•(개념) 안전관리 및 점검 부실 수행 또는 안전관리 결과 조작 등을 행하는 부적정 활동</li> <li>•(위험수준) 「산업안전보건법」 및 「공공기관의 안전관리에 관한 지침」에 따라 관리가 필요하며, 최근 부실한 안전관리와 관련한 타기관 사례가 있어 윤리위험으로 식별</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•(안전관리 강화) 주차금지구역 등 정기적인 시설 점검 및 계절변화에 따른 취약점 확인 등 안전 관리 강화</li> <li>•(안전보건경영방침 수립) 임직원 의견수렴을 통한 대내외 환경변화에 대비한 안전보건 경영 목표 및 방침 수립</li> </ul>
사적 이해 관계자 미신고 등	<ul style="list-style-type: none"> <li>•(개념) 사적이해관계자인 직무관련자에 대한 미신고 또는 회피신청 불이행</li> <li>•(위험수준) 「이해충돌방지법」의 사적 이해관계자 신고·회피 항목에 따라 이해충돌방지를 위한 관련 노력이 필요하여 윤리위험으로 식별</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•(이해충돌방지법 교육) 외부 전문 강사를 초빙 교육</li> <li>•(이해충돌방지법 상담창구 운영) 임직원의 이해충돌방지 제도 관련 문의에 즉각적 대응이 가능한 창구 운영</li> <li>•(이해충돌방지법 가이드라인 배포) 법령 관련 신고서 양식, 제한 범위 등 안내를 위한 가이드라인 점검·배포</li> <li>•(이해충돌방지법 특별점검 실시) 법령 위반 사례 조사 를 위하여 특별점검 및 신고 기간 운영</li> <li>•(이해충돌방지법 카드뉴스 등 홍보) 법령의 이해도 제고를 위하여 포스터, 카드뉴스 등 제작 및 홍보</li> </ul>

## 사천시시설관리공단의 청렴도 수준 제고를 위하여 아래와 같이 반부패·청렴 리스크 식별 및 통제활동을 제언하고자 함

## 사천시시설관리공단의 청렴도 수준 향상을 위한 제언

구분	반부패·청렴 리스크 식별	리스크 통제활동 추진계획
직무 관련 외부 활동 제한 위반	<ul style="list-style-type: none"> <li>•(개념) 초과 사례금 미신고, 허가 없이 외부활동 등 직무관련자에 대한 유상의 사적 자문 등 행위, 소관 직무 관련 유상의 지식이나 정보 제공 행위, 소속 기관의 상대방에 대한 자문·조언 또는 정보 제공 행위, 외국 기관·법인·단체 등을 대리하는 행위 또는 직무 관련 다른 직위에 취업하는 행위</li> <li>•(위험수준) 「이해충돌방지법」에서 제한하고 있는 행위이며, 전문 분야에 대한 외부활동이 증가하는 추세이므로 윤리위험으로 식별</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•(이해충돌방지법 교육) 외부 전문 강사를 초빙 교육</li> <li>•(이해충돌방지법 상담창구 운영) 임직원의 이해충돌방지 제도 관련 문의에 즉각적 대응이 가능한 창구 운영</li> <li>•(이해충돌방지법 가이드라인 배포) 법령 관련 신고서 양식, 제한 범위 등 안내를 위한 가이드라인 점검·배포</li> <li>•(이해충돌방지법 특별점검 실시) 법령 위반 사례 조사 를 위하여 특별점검 및 신고 기간 운영</li> <li>•(이해충돌방지법 카드뉴스 등 홍보) 법령의 이해도 제고를 위하여 포스터, 카드뉴스 등 제작 및 홍보</li> </ul>
공정성 위반	<ul style="list-style-type: none"> <li>•(개념) 자기 또는 타인의 이익을 위하여 공문서 위조 및 평가 결과 조작, 업체 선정 시 특혜 제공 등</li> <li>•(위험수준) 현업 부서에서 공정성 위반이 다수 업무에서 리스크로 발굴될 수 있어 윤리위험으로 식별</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•(공정성 확보 절차 강화) 평가 시 외부 위원 비율 확대, 평가위원 난수 추첨 등, 회피 신청서 작성 등 절차 강화</li> <li>•(신고제도 확대) 공정성 위반 사례 발생 시 신고를 위한 대리신고제 운영, 기관장 직통 소통채널(Hot-Line) 신설 및 안심신고센터 안내 스티커 배포</li> </ul>

## 사천시시설관리공단의 청렴도 수준 제고를 위하여 아래와 같이 반부패·청렴 리스크 식별 및 통제활동을 제언하고자 함

## 사천시시설관리공단의 청렴도 수준 향상을 위한 제언

구분	반부패·청렴 리스크 식별	리스크 통제활동 추진계획
회계 부정	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (개념) 임직원이 관련 법령과 일반적으로 인정된 회계 원칙 등에 따라 사실에 근거하지 않고 부정확하고 불투명하게 회계를 관리하는 행위</li> <li>• (위험수준) 최근 타 기관에서 회계 및 자금담당 직원의 횡령 사건 사례가 발생하여 윤리위험으로 식별</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (협의체 운영) 예산, 감사, 재무 등 회계 부정 발생의 차단을 위한 유관 부서 협의체 구성 및 정기적 운영</li> <li>• (담당자 교육) 재무, 회계 담당자 대상 외부 전문교육 수강</li> </ul>
수의 계약 체결 위반	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (개념) 법령이나 규정에서 허용되지 않는 고위공직자, 법령상·사실상의 계약업무 담당 공직자, 기관을 소관하는 국회의 상임위원회 직무담당 국회위원 또는 그 공직자의 배우자, 직계 존비속, 공직자가 대표자인 법인이나 단체, 특수 관계 사업자와의 수의계약 체결행위나 수의계약 체결의 지시·유도 또는 묵인행위</li> <li>• (위험수준) 「이해충돌방지법」의 수의계약 체결 제한 항목에 따라 이해충돌방지를 위한 관련 노력이 필요하여 윤리위험으로 식별</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (이해충돌방지법 교육) 외부 전문 강사를 초빙 교육</li> <li>• (이해충돌방지법 상담창구 운영) 임직원의 이해충돌방지 제도 관련 문의에 즉각적 대응이 가능한 창구 운영</li> <li>• (이해충돌방지법 가이드라인 배포) 법령 관련 신고서 양식, 제한 범위 등 안내를 위한 가이드라인 점검·배포</li> <li>• (이해충돌방지법 특별점검 실시) 법령 위반 사례 조사 를 위하여 특별점검 및 신고 기간 운영</li> <li>• (이해충돌방지법 카드뉴스 등 홍보) 법령의 이해도 제고를 위하여 포스터, 카드뉴스 등 제작 및 홍보</li> </ul>

## 사천시시설관리공단의 청렴도 수준 제고를 위하여 아래와 같이 반부패·청렴 리스크 식별 및 통제활동을 제언하고자 함

## 사천시시설관리공단의 청렴도 수준 향상을 위한 제언

구분	반부패·청렴 리스크 식별	리스크 통제활동 추진계획
직무상 비밀 등 이용	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (개념) 직무수행 중 알게 된 비밀 또는 소속 기관의 미공개정보를 재물 또는 재산상의 이익취득이나 사적 이익을 위하여 이용하거나 제3자로 하여금 이용하도록 하는 행위</li> <li>• (위험수준) 「이해충돌방지법」의 직무상 비밀 등 이용 제한 항목에 따라 이해충돌방지를 위한 관련 노력이 필요하여 윤리위험으로 식별</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (이해충돌방지법 교육) 외부 전문 강사를 초빙 교육</li> <li>• (이해충돌방지법 상담창구 운영) 임직원의 이해충돌방지 제도 관련 문의에 즉각적 대응이 가능한 창구 운영</li> <li>• (이해충돌방지법 가이드라인 배포) 법령 관련 신고서 양식, 제한 범위 등 안내를 위한 가이드라인 점검·배포</li> <li>• (이해충돌방지법 특별점검 실시) 법령 위반 사례 조사를 위하여 특별점검 및 신고 기간 운영</li> <li>• (이해충돌방지법 카드뉴스 등 홍보) 법령의 이해도 제고를 위하여 포스터, 카드뉴스 등 제작 및 홍보</li> </ul>
정보의 유출	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (개념) 임직원이 직무수행과 관련하여 취득한 중요한 정보를 소속단체의 사전허가나 승인 없이 제3자에게 누설하는 행위</li> <li>• (위험수준) 최근 민간기업 및 공공기관에서 고객·협력사·입사 지원자 정보 등이 무단으로 유출되는 등 사례가 발생하여 윤리위험으로 식별</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (직원별 시스템 접근권한 관리 강화) 정보 접근 권한 평가를 통한 권한 관리 및 기록 보존 여부 점검</li> <li>• (개인정보보호 퀴즈 실시) 전직원 대상 개인정보보호 퀴즈 대회, 모의훈련 등을 개최하여 개인정보보호 관련 관심도 및 이해도 제고</li> </ul>

사천시시설관리공단의 청렴도 수준 제고를 위하여 아래와 같이 반부패·청렴 리스크 식별 및 통제활동을 제언하고자 함

## 사천시시설관리공단의 청렴도 수준 향상을 위한 제언

구분	반부패·청렴 리스크 식별	리스크 통제활동 추진계획
음주 운전 및 측정 거부 등	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (개념) 음주운전, 근무시간 내 음주행위</li> <li>• (위험수준) 「공기업·준정부기관의 경영에 관한 지침」의 음주운전 등 그 체면 또는 위신을 손상하는 행위에 따라 관련 노력이 필요하며, 공무원의 음주 관련 사례가 다수 발생하여 윤리위험으로 식별</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (사례 공유) 최근 음주운전 관련 사고가 다수 발생하여, 관련 자료를 공유하고 음주운전 사고 발생시 엄중 처벌</li> </ul>
근무 시간 내 사적인 업무	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (개념) 임직원이 근무시간 내 업무와 무관한 취미·종교·자선 활동 등 사적인 일에 시간을 할애하여 업무수행에 지장을 주는 행위</li> <li>• (위험수준) 「사천시시설관리공단 임직원 행동강령」의 시민사회의 일원으로서 건전한 공직풍토의 조성과 이 해충돌 방지를 위한 공·사 구분 항목에 따라 관련 노력이 필요하여 윤리위험으로 식별</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (내부통제 강화) 근무시간 내 사적인 업무 방지를 위하여 업무망 분리, 보안 규정 강화 등 내부통제 체계 점검 함으로써 업무 몰입도를 제고할 수 있음</li> </ul>

사천시시설관리공단의 청렴도 수준 제고를 위하여 아래와 같이 반부패·청렴 리스크 식별 및 통제활동을 제언하고자 함

## 사천시시설관리공단의 청렴도 수준 향상을 위한 제언

구분	반부패·청렴 리스크 식별	리스크 통제활동 추진계획
인권 침해	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (개념) 임직원이 동료 또는 상하 간에 직장생활에 필요 한 기본예의를 지키지 않고 불손한 언행이나 다른 임직원을 비방하는 행위 또는 상급자 존중 및 하급자 인격적 대우, 차별적 대우를 하여 상호신뢰의 직장분위기를 해치는 행위</li> <li>• (위험수준) 「국가인권위원회법」에 따라 관련 노력이 필요하여 윤리위험으로 식별</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (인권경영 조직 내재화) 인권경영 규정 지침 개정 및 인권경영 위원회·실무협의회 등 운영하며, 대상별 인권 교육 추진</li> </ul>
기록물 관리 부실	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (개념) 기록물의 생성 및 활용에서의 기록물 조작 등 기록정보관리 규정 위반</li> <li>• (위험수준) 「공공기관 경영평가」 윤리경영의 세부평가 지표(중요 기록물 분류체계 마련 등 관리 체계 구축 및 운영)로 관련 노력이 필요하여 윤리위험으로 식별</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (맞춤형 교육 실시) 신입직원, 기록물관리 담당자 등 대상자별 맞춤형 기록물관리 교육 실시</li> </ul>

사천시시설관리공단의 청렴도 수준 제고를 위하여 아래와 같이 반부패·청렴 리스크 식별 및 통제활동을 제언하고자 함

## 사천시시설관리공단의 청렴도 수준 향상을 위한 제언

구분	반부패·청렴 리스크 식별	리스크 통제활동 추진계획
원격지 등 사각 지대 청렴 활동 약화	<ul style="list-style-type: none"><li>• (개념) 원격지 근무 또는 휴직자·임금피크제 적용자 등 사각지대 대상으로 청렴·윤리·감사 등 청렴활동 약화</li><li>• (위험수준) 「윤리경영 표준모델」(기획재정부 주관) 체크리스트에서 원격지 등 윤리위험 사각지대 관리에 대한 중요성을 강조하므로 윤리위험으로 식별</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• (원격지 교육) 원격지 근무자를 직접 방문하여 일상감사·청렴 관련 교육 실시 및 원격으로 참여할 수 있는 청렴활동 개발</li></ul>

*End of Document*