

특정감사

공 개 용

- 2024년(2023년 실적) 공공기관 채용실태 특정감사 -
감 사 결 과 보 고 서



2024. 11.

경기도감사위원회

[감 사 2 과]

목 차

I . 감사개요	1
II . 감사결과	1
① 감사결과 총괄표	1
② 종합의견	2
③ 기관별 주요 지적사항	2
④ 제도개선	7

【별 첨】 처분요구서(공개용)

I

감사개요

- **감사기간** : 2024. 7. 8. ~ 8. 30.
- **감사대상** : 28개 기관 중 22개 기관(※ 3개 기관 기 완료¹⁾, 3개 기관 제외²⁾)
- **감사반** : 공공기관감사팀 등 2개반 10명
- **감사범위** : 2023년 신규채용 및 정규직 전환대상자(2023. 1. 1. ~ 12. 31.)
 - 신규채용 : 정규직, 계약직, 공무직, 비정규직 등 신규채용 전체
 - 정규직 전환 : ‘최초 채용’ 과 ‘정규직 전환 과정’ 모두 대상 포함

II

감사결과

- **감사결과 총괄표** (※ 지적사항 없는 기관: 13개 기관)
 - 행정상 조치: 12건 (주의 8, 시정 1, 개선 2, 통보 1)
 - 신분상 조치: 3명 (경징계 1, 훈계 2)
- **종합의견**
 - 2017년 이후 매년 공공기관 채용실태 특정감사를 추진하고 있으나 평균 지적건수 32.8건으로 지속 발생
 - 이에 대한 개선대책으로 연 2회 초 공공기관 감사담당자 역량강화 교육 및 감사협의체 정기회의를 통해 채용 지적사항에 대한 사례 학습 및 채용 담당부서 전파
 - 특히, 2023년도에는 채용 단계별 매뉴얼 및 주요 감사 지적사례 등을 수록한 「경기도 공공기관 채용 가이드북」을 제작하여 채용 업무 추진 시 실무에 바로 활용하도록 초 공공기관에 배포

▶ 그 결과 2024년 채용실태 특정감사 지적 건수가 **12건으로 대폭 감소**
(전년 대비 15건 감소)

1) 경기아트센터, 경기도평생교육진흥원, 경기도청소년수련원은 '24년 도 종합감사 시 추진(채용감사 기 추진 완료)

2) 경기테크노파크(안산시 주관), 킨텍스(고양시 주관), 코리아경기도주식회사(국민권익위원회 주관)는 별도 실시 제외

- 금년도 지적사항을 유형별로 보면 ①예비합격자 제도 운영 부적정^(4건), ②응시자격 미확인^(2건) 및 면접전형 평가요소 부적정^(2건) 등 경미한 절차 위반 및 단순 오류에 대한 지적사항임

▶ 매년 정기적 특정감사 실시에 따른 경각심 제고로 수사의뢰·고발 등 중대 비위 지적 건수는 전무

- 그러나 공공기관 채용 담당자 인사이동에 따른 단순 절차 위반 등 경미한 지적사항은 계속 발생

▶ 2024년 채용실태 특정감사 지적 사항을 포함한 사례 교육 및 공유를 지속적으로 실시하여 공공기관 담당자 역량 강화 및 위반사항 최소화 도모

□ 기관별 주요 지적사항

1 (경기복지재단) 응시자격 기준 부적격자 부당 채용 등

- 서류전형 시 응시자격 미달로 부적격 처리해야 할 응시자를 적격 처리하여 면접전형을 실시하고 합격자 결정 및 임용

- 연구직(비정규직) 채용 시 필수 자격요건인 ‘석사학위 소지’ 미충족자* 채용

* 석사학위 소지 예정자(2023. ☆. ☆☆. 졸업예정자)

조치
사항



- 업무관련자 신분상 조치(경징계 1명, 훈계 1명)
- 직원 채용 시 관계 법령 등을 준수하여 재발되지 않도록 업무 철저(주의)

2 (경기도여성가족재단) 응시자격 미확인에 따른 부적격자 채용

- “2023년 제◇차 여성가족재단 직원 채용” 시 일반계약직(◇◇)을 채용하면서 제출된 응시자의 응시자격이 공고된 응시자격*에 적합하지 않음에도 서류 심사에서 적격으로 합격처리하고 최종 임용

* 「○○복지법」 제52조에 따른 ‘○○복지시설’에서 6년이상 근무한 경력이 있는 자

조치
사항



- 업무관련자 신분상 조치(훈계 1명)
- 직원 채용 시 관계 법령 등을 준수하여 재발되지 않도록 업무 철저(주의)

3 (경기도여성가족재단) 예비합격자 제도 운영 소홀

- 일반계약직 1명을 채용하면서 불합격 기준에 해당하지 않는 사람 중 차점자 순으로 추가합격자를 결정할 수 있다고 공고하고 최종합격자 보고서에 합격자 1명과 예비합격자 1명을 선정 하였으나,
- 최종합격자가 퇴사하고 예비합격자 1명도 임용을 포기 하자 예비합격자 명단에 없는 응시자를 채용

조치 사항

- 예비합격자 규모를 채용공고에 명시하고 공고에 따른 정확한 예비합격자 명단 관리 등 직원 채용 업무 철저(주의)

4 (경기평택항만공사) 기간제근로자 채용 절차 이행 등 소홀

- “2023년 ♣♣♣♣대학교 업무협약에 따른 ○○ 인턴채용” 시 내규에 따라 비정규직 사전심사위원회를 개최하여 채용 승인여부를 결정하지 않았고, 이에 대해 경기도와 협의 하지 않는 등 채용 절차 미준수

조치 사항

- 기간제 근로자 채용 시 관계 법령 등을 준수하여 사전 절차를 미이행하는 사례가 재발되지 않도록 업무 철저(주의)

5 (경기신용보증재단) 직무적합성평가 내·외부위원 구성 미준수

- 신입직원(♠급) 통합채용을 위한 직무적합성평가*를 진행하며 평가위원 구성(8명)을 외부위원 참여없이 전부 내부직원으로만 구성하여 진행
 - 면접시험 시 외부위원이 2/3이상 참여하여 객관적이고 공정한 채용절차를 진행하도록 명시한 재단 「인사규정」 미준수

* 통합채용 공고 시 직무적합성평가 방식을 “행동역량평가(Behavioral Event Interview)”로 공고

조치 사항

- 직원 채용 시 심사위원 위촉 등 관계 규정에서 정한 절차를 준수하여 재발되지 않도록 하고,
- 직무적합성평가가 재단 「인사규정」의 채용시험 유형에 명확히 분류 및 구분될 수 있도록 개선방안 마련(통보)

6 (경기도사회적경제원) 예비합격자 제도 운영 소홀

- 직원 채용 시 예비합격자 규모를 채용인원의 1배수로 선발한다고 공고하고, 실제로는 예비합격자 선발 기준을 충족한 응시자가 있었는데도 5개 채용분야 중 △△본부장 등 4개 분야는 예비합격자(각 1명씩)를 선발조차 하지 않았고, ▷▷본부 팀장분야는 4명의 예비합격자를 선발하여야 하는데도 2명만 선발하는 등 공고와 다르게 축소 운영

조치 사항

- 관련 규정에 따라 예비합격자 제도 운영이 투명하고 객관적으로 이루어질 수 있도록 직원 채용 업무 철저(주의)

7 (경기도사회적경제원) 인사위원회 심의·의결 없는 유기계약직 직원 채용

- 경제원 「인사규정」 제10조에 따르면 6개월 미만의 한시적 계약 직원을 채용하는 경우를 제외하고 인사위원회 심의·의결을 거치도록 되어 있으나,
- ‘2023년 제◇차 유기계약직 직원 채용’ 시 7개월 이상 한시적 계약직원의 채용에 해당하여 인사위원회의 심의·의결 절차를 이행하여야 함에도 해당 절차를 미이행

조치 사항

- 관련 규정 등에 따라 유기계약직 등 직원 채용 업무에 철저(주의)

8 (경기관광공사) 비정규직(기간제, 청년인턴) 직원 채용 면접 평가 부적정

- 2023년도 총 13차례의 비정규직 채용 중 6차례의 비정규직(기간제, 청년인턴) 채용 과정에서 면접전형 심사표의 평가요소 및 배점 상에 ‘인성 등(두발, 옷차림, 행동거지 등을 알맞게 갖추고 행동하는가?)’이라는 항목을 두고 20점(총점 100점 대비 20%)을 배점 평가하여 용모에 대한 불합리한 제한을 적용

조치 사항

- 용모와 관련한 평정요소 및 배점이 포함된 비정규직(기간제, 청년인턴) 면접전형 심사표를 「지방공기업 인사·조직 운영기준」에 위배되지 않도록 조치(시정)

9 (경기연구원) 예비합격자 제도 운영 부적정

- 연구원은 계약직 채용전형의 경우 자체 「위원회운영규칙」 제13조 규정이 있음에도 예비합격자 제도 시행과 관련한 별도의 심의를 받지 않고 예비합격자 제도를 운영
- 계약직 채용시험을 실시하면서 예비합격자 제도 시행의 취지와 규모, 유효기간 등 주요 내용을 채용공고에 명시하지 않고 행정안전부 「지방출자·출연기관 인사·조직 지침」을 미준수하여 예비합격자 제도를 운영

조치 사항



- 예비합격자 제도 시행 및 운영이 투명하고 객관적으로 이루어질 수 있도록 「인사복무규정」을 개정(개선)

10 (경기도의료원) 「경기도의료원 인사운영지침」 면접채점표 평정요소 부적정

- 신규 직원의 채용을 위한 면접전형 절차를 수행하면서 자체 인사운영지침의 면접채점표를 사용하고 있으나, 해당 면접채점표는 평정요소에 ‘용모 및 태도 - 자세·표정·인상은 좋은가’라는 항목을 두고 배점 평가하여 용모에 대한 불합리한 제한을 적용

조치 사항



- 관련 규정 등을 준수하여 면접채점표의 평정요소 및 배점에 불합리한 제한을 두지 않도록 규정을 조속히 개정(개선)

11 (경기도의료원) 가병원 “○○○○ △△△△관리사” 채용 면접 전형 부적정

- 가병원은 “○○○○ △△△△관리사” 채용을 실시하면서, 2023. ▲▲. ▲▲. 자체 인사운영지침에 따른 인사위원회를 통해 면접전형을 실시하여야 하는데도 보건복지부 「◇◇◇◇ 사업안내」에 따른 ‘경기도의료원 가병원 ◇◇◇◇사업 선발위원회’를 별도 구성하여 면접전형을 실시

조치 사항



- 직원 채용 시 관계 법령 등을 준수하여 재발되지 않도록 업무 철저(주의)

- 2023년 기간제근로자 채용시험 총 10회를 실시하면서 예비합격자 제도 시행의 취지와 규모, 유효기간 등 주요 내용을 채용 공고문에 명시하지 않은 채 예비합격자 제도를 운영

**조치
사항**

- 직원 채용 시 관계 법령 등을 준수하여 재발되지 않도록 업무 철저(주의)

□ 제도개선

1. 최종합격자 결정관련 「인사운영지침」 개선

□ 관계법령 등

- 「인사운영지침」 I -1-나-(5.) 및 I -1-다.에 따르면 인사위원회는 필기와 면접 점수를 감안하고, 개인별 인적사항을 살펴 적합한 자를 채용예정자수의 2배수로 선발하고 우선순위를 결정하여 인사권자에게 제출하면 적정한 자를 선발하도록 규정

□ 문제점

- 채용공고에는 고득점자 순으로 합격자를 처리한다고 명시하였으나 실제로는 「인사운영지침」에서 정한대로 인사위원회에서 2배수로 채용예정자를 선발하고 인사권자가 최종 결정
 - ➔ 채용공고의 고득점자 순이 아닌 인사권자의 의견에 따라 합격자가 결정되는 문제 발생
 - ▶ 채용계획 보고에는 인사운영지침에 따라 채용기관에서 인사위원회를 통해 임용후보자 2배수 추천 심의·의결 후 임용 선정하는 것으로 결재받고 채용공고에 미반영

□ 개선방안

- 공정성 담보를 위해 고득점자 순으로 합격자를 결정하도록 인사운영지침을 개정하거나 인사운영지침에서 정한 기준으로 합격자를 선발한다는 내용을 공고문에도 명시하는 등 개선방안 마련 필요

2. 동일직급에 대한 예비합격자 제도 운영 개선

□ 관계법령 등

- 행정안전부 「지방 출자·출연기관 인사·조직 지침」 III-4-가.에 동일한 직위에 대하여는 가급적 시험의 절차와 단계, 응시과목 및 합격자 결정방법 등이 일관성을 유지하도록 규정

□ 문제점

- 일반직 ◆급 채용시험 시 예비합격자 제도 운영과 관련하여 정규직 ◆급은 면접점수 불합격 기준(60점 미만)에 해당하지 않는 자 중 필기시험 고득점 순으로 2명까지 선발하고, 비정규직 ◆급의 경우 최종 80점 이상인 자 중에서 점수 상위자 순으로 2명까지 선발하는 것으로 공고하여 동일직위(◆급)에 대해 정규직과 비정규직의 예비합격자 선정 기준을 상이하게 운영
 - ➔ 정규직 ◆급의 예비합격자 합격기준(60점 이상) 보다 비정규직 ◆급 예비합격자 합격기준이 20점 높은 80점으로 비정규직에 더 과도한 기준을 적용

□ 개선방안

- 동일직위 ◆급 직원 채용과 관련해서 정규직과 비정규직 예비합격자 제도 운영 시 동일한 합격기준을 적용하도록 개선 필요