

등록번호	감사담당관-5140
등록일자	2015.5.13.
결재일자	2015.5.13.
공개구분	대시민공개

주무관	감사팀장	감사담당관	부구청장
이재호	문상용	강원기	전결 05/13 김찬곤
협 조			

- 투명한 조직문화 형성으로 『신뢰받은 구정실현』을 위한 -  
**2015년 간부 청렴도 자체 진단계획**



서울의 중심 **중구**

**감사담당관**

- 투명한 조직문화 형성으로 『신뢰받은 규정실현』을 위한 -

# 2015년 간부 청렴도 자체 진단계획



우리 구 조직 및 업무 환경과 간부직 개인의 전반적인 부패위험도를 진단함으로써, 간부직의 청렴성 유지 및 솔선수범을 유도하고, 우리 구 조직 및 업무환경을 개선하여 신뢰받는 구정에 기여하고자 함.

## I 추진근거

- 2015년도 공공기관 청렴도 측정 시책평가 기본계획 등 통보
  - 국민권익위원회 청렴조사평가과-383호(2015. 3. 16.)

## II 추진배경

- 2014년 공공기관 청렴도 측정결과 중하위권으로 전반적으로 저조
  - 우리 구 청렴도가 전체 69개 광역기초자치단체중 39위로 중·하위권에 머무르는 등 전반적으로 저조하며, 간부직 공무원의 청렴수준과 관계된 항목(인사분야<sup>1)</sup> 등)은 전국평균 대비 낮은 수준임.
- 우리 구 조직환경 및 청렴수준에 대한 체계적 진단 필요
  - 우리 구 조직이 부패환경에 노출될 가능성이 얼마나 높은지와 간부들의 청렴수준에 대한 체계적인 진단이 필요함.

## III 평가개요

- 평가분야 및 대상 : 34개 항목
  - 조직환경 부패위험도 5개항목 : 우리 구 조직 전반 대상
  - 업무환경 부패위험도 5개항목 : 국장급(6개국) 직위의 업무를 대상
  - 간부직 청렴도 24개항목 : 국장단(4급), 과장급(5급)이상 대상
  - ※ 객관성 확보를 위하여 인사발령이 있는 평가대상자는 前부서 직원들로 평가단 구성  
(평가기준일 2015. 6. 1. 이전 최근 1년간 3개월 이상 근무자 대상)

1) 인사분야 청렴도 : 전국평균 : 8.03점, 중구 6.39점

○ 대상기간(평가기준일로부터 1년) : 2014. 6. 1. ~ 2015. 5. 31.

○ 일 정

- 평가대상자 선정 완료 : '15. 5. 15.(금)
- 서울행정시스템 연동 요청 : '15. 6. 2.(화)
- 평가기간 : '15. 6. 8.(월) ~ 6. 12.(금)
- 평가결과 분석 보고 : '15. 6. 22.(월)

○ 방 법 : 청렴도평가 시스템 활용 온라인조사

<b>간부 청렴도 평가시스템</b>	
개 요	간부 청렴도 평가시 외부 전문조사기관 이용이 원칙이나 예산이 과다하게 소요되고 자체평가는 분석 기법이 불확실하며 평가의 신뢰성 저하가 우려되어 송파구(정보통신과)에서 개발한 온라인 평가시스템 도입 ※ 국민권익위원회 고위공직자 부패위험성 진단 표준모형 준수
사업기간	2015. 4. 20. ~ 5. 10.
예산과목	감사담당관, 청렴한 공직문화 조성, 투명행정 구현, 반부패 행정 추진, 일반운영비, 사무관리비
소요예산	600천원
평가지표	1) 조직환경 부패위험도 : 총 5개 항목 2) 업무환경 부패위험도 : 총 5개 항목 3) 간부직 청렴도 평가 : 총 24개 항목
결과산출	<div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"><b>간부 청렴도</b></div> <span>=</span> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"><b>내부(직원) 설문평가</b></div> <span>-</span> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"><b>계량지표평가 (감점반영)</b></div> </div>

## IV 세부평가 계획

### 1. 조직환경 및 업무환경 부패위험도

#### □ 평가체계

- 5개 항목의 평가결과를 가중 합산하여 조직환경 부패위험도 종합 점수를 산출(항목별 가중치 없음)

☐ **평가대상 : 우리구 조직 환경 및 국장급이상 직위에 대한 업무 환경**

☐ **평가지표**

분야	번호	평가항목	평가사항
조직 환경	1	조직 개방성	조직내부의 문제점과 원인을 자유롭게 논의할 수 있는 분위기 조성 정도
	2	권한의 크기	타 공공기관 대비 권한의 크기
	3	의사결정의 과정의 공정성	이해관계자 의견수렴 절차의 실질적 보장
	4	연고주의	학연, 지연, 혈연 등 연고가 업무에 미치는 영향력
	5	퇴직자 재취업	소속 기관 퇴직자의 공공기관 및 민간기업 재취업 가능성
업무 환경	6	청탁 위험성	해당 직위가 청탁을 받을 위험 정도
	7	재량의 정도	해당 직위가 가지고 있는 재량의 크기
	8	업무관련 정보의 중요도	해당 직위가 다루는 정보의 중요도
	9	이해관계자 위험성	해당 직위에서 업무를 수행하면서 접촉하게 되는 이해관계자의 특성에 따른 부패행위 노출 가능성
	10	퇴직자 재취업	해당 직위를 거친 고위직의 공공기관 및 민간기업 재취업 가능성

※ **업무환경 부패위험도는 국별 진단대상 업무를 잘 모르는 경우 설문항목별로 '모름' 응답이 가능하도록 구성**

☐ **평가단의 구성 : 중구 재직기간 3개월 이상 전직원 (15. 6. 1. 기준)**

☐ **설문조사 방법**

- 온라인 조사 : 자체 평가시스템 이용
- 평가실시 전 비밀보호 안내 및 비공개, 무기명 설문

☐ **설문척도**

- **조직환경 부패위험도** : 조직의 부패위험성과 관련된 질문을 제시하고 평가자의 생각과 가장 가까운 것을 선택
- **업무환경 부패위험도** : 국장급 직위의 업무환경 중 부패위험성과 관련된 질문을 제시하고 평가자의 생각과 가장 가까운 것을 선택
- 리커트 7점 척도 사용

**[별표 1] 리커트 7점 척도**

▶ (조직 개방성) 중구 구성원 특성 및 조직 결속력을 고려했을 때, 조직내부의 문제점과 그 원인에 대해 자유롭게 논의할 수 있는 분위기가 조성되어 있다고 생각하십니까?

전혀 그렇지 않다	거의 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통	약간 그렇다	상당히 그렇다	매우 그렇다
①	②	③	④	⑤	⑥	⑦

■ **점수 산출방법**

○ **10점 점수체계로 환산**

- 개별 응답자가 7점 척도로 응답한 7점 점수를 **10점 만점으로 환산**

< 7점 척도의 10점 환산 공식 >

$$10\text{점 환산점수} = \frac{(7\text{점 점수} - 1)}{6} \times 10$$

- 설문의 내용이 **긍정적인 설문인** 경우 '전혀 그렇지 않다'라고 응답하였다면 0점으로 환산되고 '전적으로 그렇다'라고 응답하였다면 10점으로 환산

※ 부정적인 설문인 경우에는 이와 반대로 환산됨

응답항목	척도	배점
거의 그렇지 않다	1	0 or 10
별로 그렇지 않은 편이다	2	1.67 or 8.33
보통	3	3.33 or 6.67
다소 그런 편이다	4	5
전혀 그렇지 않다	5	6.67 or 3.33
상당히 그렇다	6	8.33 or 1.67
매우 그렇다	7	10 or 0

○ **항목별 점수 산출**

- 10점으로 환산된 개별 응답자 평가 점수를 항목별로 취합하여 10개 항목 각각의 점수 산출하되, 업무환경 평가는 소속직원과 비소속 직원의 점수를 각각 산출

○ **종합점수 산출**

- 항목별 별도의 가중치가 부여된 것이 아니므로 동일한 비중으로 가중합산 하여 조직환경 부패위험도 종합점수 산출

▣ **평가결과 활용 : 전 직원 모두 공유**

- 평가결과 취약분야에 대한 전 직원 공유 후 개선책 마련

**[별표2] 조직환경 부패위험도 제표**

▶ 평가자 소속별로 진단 항목별 점수와 종합점수를 각각 제시

(예시)

	응답수	종합점수	1. 조직 개방성	2. 권한의 크기	3. 의사결정 과정의 공정성	4. 연고 주의	5. 퇴직자 재취업
전 체		5.91	7.05	4.50	7.96	5.22	4.84
00관리관소속	(10)	6.37	7.67	5.00	7.67	6.00	5.50
00국 장소속	(17)	5.88	7.06	4.31	8.04	5.39	4.61
**국 장소속	(14)	5.31	5.95	4.52	7.38	4.17	4.52
##국 장소속	(20)	5.78	6.67	4.17	7.75	5.42	4.92
\$\$국 장소속	(17)	6.63	7.45	6.08	8.33	5.39	5.88
00국 장소속	(13)	6.33	8.08	4.10	8.85	6.03	4.62
**소 장소속	(18)	5.61	6.76	4.17	7.69	5.19	4.26

**[별표3] 업무환경 부패위험도 제표**

▶ 소속별 평가 결과에 어떠한 차이가 있는지 분석 가능하도록 점수를 구분 하여 제시하고 gap값도 제시

(예시)

	응답수	종합 점수	5. 청탁 위험성	6. 재량의 정도	7. 업무관련 정보의 중요성	8. 이해관계 위험성	9. 퇴직자 재취업
평 균	(1032)	5.79	6.68	5.46	5.77	6.20	4.87
00관리관	(132)	6.36	7.58	6.34	6.34	7.13	4.38
00국 장	(129)	6.30	7.60	5.51	6.39	6.70	5.29
**정책관	(129)	6.16	7.28	5.72	5.92	6.45	5.45

	응답수	종합 점수	5. 청탁 위험성	6. 재량의 정도	7. 업무관련 정보의 중요성	8. 이해관계 위험성	9. 퇴직자 재취업
평 균	(1032)	5.79	6.68	5.46	5.77	6.20	4.87
00관리관	(129)	6.36	7.58	6.34	6.34	7.13	4.38
소속직원	(10)	6.75	8.17	6.83	6.85	7.83	4.07
비소속직원	(119)	5.96	7.00	5.85	5.83	6.43	4.68

## 2. 간부직 청렴도 평가

### 평가체계

- 내부설문평가를 기본으로 객관적인 자료(계량지표)를 점수화하여 감점 반영

### 평가대상 범위

- 평가대상 : 5급 과장 이상 간부 전체
- 평가제외 대상 : 구청장, 부구청장, 감사담당관
- ※ 평가자 과소로 평가단 구성이 불가능한 경우나 평가가 적절치 않은 보직의 경우 등은 대상에서 제외

### 평가지표

- 내부평가 지표 : '직무청렴성'과 '청렴실천 노력 및 솔선수범' 등 19개 항목
- 계량평가 지표 : 준법성 관련 지표는 객관적 자료를 점수화하여 감점 반영

평가분야		평가사항		비고
내부평가지표	공정한 직무수행 (30.0)	1-1	직무와 관련한 위법·부당한 업무지시 또는 압력행사(7.5)	
		1-2	직위를 이용한 대외적인 알선·청탁(6.5)	
		1-3	학연·지연·혈연·종교 등 연고중심적 업무처리(6.5)	
		1-4	근무평정, 성과평가, 상훈 등 인사업무의 불공정성(5.5)	
		1-5	업무책임 회피·전가, 복지부동 등(4.0)	
	부당이득 수수금지 (35.0)	1-6	업무관련자로부터 금품 수수(8.5)	
		1-7	업무관련자로부터 음주, 골프, 차량 등 향응, 편의 수수(7.0)	
		1-8	직무관련정보 사적이용(5.5)	
		1-9	업무추진비 등의 사적사용, 목적외 사용(6.0)	
		1-10	관용차량 등 공용물 등의 사적 사용, 목적외 사용(4.5)	
		1-11	직원 등의 노동력 사적사용(3.5)	
	건전한 공직풍토 조성 (15.0)	1-12	각종 예약, 콘도 등 직위를 이용한 순서 끼어들기(4.0)	
		1-13	잡은 외부강의·회의참석 또는 부적절한 대가 수령(4.0)	
		1-14	외유성 등 부적절한 출장(3.5)	
		1-15	주식, 사우나, 외출 등 근무시간 중 사적업무(3.5)	
청렴실천 노력 및 솔선수범 (20.0)	2-1	경조사 통지의무 위반(5.5)		
	2-2	직원 또는 업무관계자 등과의 부적절한 금전관계(3.0)		
	2-3	청렴에 대한 의지 및 부패방지 노력 수준(6.0)		
	2-4	내기골프, 도박, 음주, 성희롱 등 사생활 문란(5.5)		
외부평가지표	준법성 (감점지표)	3-1	국세 및 지방세의 체납, 미납	
		3-2	도로교통법 위반(음주운전, 뺑소니 등)	
		3-3	복무, 행동강령위반 등으로 인한 징계	
		3-4	공직자재산등록법에 의한 재산불성실 신고	
		3-5	청렴교육 이수 또는 반부패 활동 실적	

## ■ 평가단의 구성

- 구성 원칙 ; 구분구성 (상위 평가단, 동료 평가단, 하위 평가단)

평가단별 비중 = 상위평가 20% + 동료평가 30% + 하위평가 50%

- 평가단별 구성기준

평가단	내용	예시
상위평가단	피평가자의 상급자로 구성	국장 평가 ☞ 구청장, 부구청장 위생과장 평가 ☞ 보건소장
동료평가단	같은 그룹 내 모두 동급자 풀로 구성, 다른 평가자를 서로 교차 평가	위생과장 평가 ☞ 지역보건과장, 의약과장
하위평가단	최근 1년간 3개월 이상 동일부서에서 근무 하였던 직원 및 공통부서 직원으로 구성	위생과장 평가 ☞ 위생과 직원 우선구성 ※ 필요시 기획, 인사, 예산, 감사부서 풀 이용
공통사항	<p>※ <b>공통부서 직원 : 기획 인사 예산 감사 홍보 등 공통업무를 수행하는 부서에 소속된 직원 (동주민센터는 자치행정과 직원 포함)</b></p> <p>※ <b>소속 부서 직원만으로 충분한 표본이 확보되면 공통부서 직원은 평가단에서 제외 가능</b></p> <p>1) 평가대상이 현재부서 3개월 미만 근무 시 이전 근무부서의 소속직원을 하위평가자로 선정</p> <p>2) 피평가자별로 30명 이내의 Pool을 구성한 후 그중 20명을 임의 추출하여 조사 실시 (하위평가단 Pool은 최소 20명 이상 필요)</p> <p>3) 동장은 20명 이내의 Pool을 구성한 후 그중 10명을 임의 추출하여 조사 실시 (하위평가단 Pool은 최소 7명 이상 필요)</p>	

- 평가단 구성결과의 검증

- 평가단 구성 결과는 구청장의 확인을 받아 확정(구두보고)
- 평가단 구성의 대표성·객관성 등에 전반적으로 문제가 있다고 판단되는 경우 평가단 재구성
- 개인별 이해관계 공무원 사전검증(인사팀, 감사팀)

## ■ 설문조사 방법

- 온라인 조사 : 자체 평가시스템 이용
- 평가실시 전 비밀보호 안내 및 비공개, 무기명 설문
- 비밀보호 대책
  - 개인정보 보호를 위해 측정자료 코드화
  - 자료처리 및 집계과정에서 개인정보 유출 방지를 위하여 그룹명 및 평가대상자, 평가단 실명 코드화 처리
  - 개인식별 코드표는 평가담당자만 소지(암호 설정)
- 관리자 접근권한 : 평가담당자만 부여



## ■ 설문구성 및 척도

### ○ 설문구성

- 설문은 고위공직자의 청렴수준과 관련이 있는 내용을 제시하고, 선택지에서 평가대상 고위직의 청렴 수준과 가장 가까운 것을 선택하는 방식으로 구성
- 설문에 앞서 평가대상 고위직을 잘 모르는 경우 평가를 거절할 수 있도록 하고, 설문항목별로도 '모름' 응답 가능.

### ○ 설문척도

- 인기투표나 이미지 평가의 문제점을 해소하기 위해 리커트<sup>2)</sup> 척도 일부 보완
  - 보완사항 : 보다 구체적이고 명확한 평가가 되도록 각 질문문항 아래에 지표의 정의·개념, 포괄 범위, 구체적 예시, 평가 유의점 등을 추가적으로 설명
- 간부 청렴도 평가는 리커트 10점 척도를 사용

선 택 지	잘 모르거나 합리적인 판단이 곤란한 경우	<input type="checkbox"/> 모름
	항상 법과 절차에 부합하는 업무지시를 하며 실무자에게 부당한 압력을 가하는 경우가 없음	<input type="checkbox"/> 10 <input type="checkbox"/> 9 <input type="checkbox"/> 8
	대부분의 경우에 법과 절차에 부합하는 업무지시를 하지만, 경우에 따라 가끔 부당한 업무지시를 하거나 실무자에게 압력을 행사하는 경우가 있음	<input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 5
	부당한 업무지시를 하거나 압력을 행사하는 경우가 자주 발생함	<input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 3
	법과 절차에 어긋나는 부당한 업무지시를 하거나 실무자에게 압력을 행사하는 경우가 매우 빈번하게 발생함	<input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 1

## ■ 계량지표(객관적 자료의 점수화)

### ○ 평가대상 계량지표

- 계량지표 점수화를 위해 개인별 계량지표 실적자료 수집
  - 계량지표(5개) : 세금체납, 교통법규 위반, 징계처분 실적, 재산신고심사 결과, 청렴교육 이수

### ○ 계량지표 관련자료 수집 : 평가대상자 본인으로부터 '자료제출 및 활용동의서' 및 관련 증명서 수집

2) 리커트(Likert) 척도 : 제시된 문장에 대해 주관적 동의 정도를 선택하게 하여 점수화 시키는 방법으로, 사회조사에서 일반화된 방법. 평정척도법이라 함

- **세금체납 여부, 교통법규 위반자료(본인 제출)**

※ 관련증명서 : 국세납세증명서(세무서), 지방세납세증명서(민원여권과·동주민센터), 체납 증명서(체납 있을 경우), 운전경력증명서

- 납세증명서 : 평가기준일 시점(전후 15일 유효)의 과세완납 또는 체납사실
- 운전경력증명서 : 평가대상기간('14. 6. 1. ~ '15. 5. 31.) 중의 위반사실
- 평가자는 관련 증명서를 직접 발급받아 감사담당관에 제출

- **행동강령위반 및 징계 등 처분자료, 불성실 재산신고 여부(감사담당관 확인)**

- 감사담당관에서 보유·관리하고 있는 '징계관련대장' 확인
- 평가대상기간 중 해당사항이 있는 경우에 반영
- ※ 평가대상자로부터 '자료제출 및 활용동의서' 요청

- **청렴교육 이수(총무과 확인)**

- 평가대상기간 중 청렴교육 1회 이상의 실적이 있으면 감점을 적용하지 않음

○ **계량지표의 점수화:** 계량지표는 위반 유형별 위반 빈도(건수) 별로 점수화하여 합산

계량지표	점수화 측정요소	산 식
세금체납여부	국세 및 지방세의 체납 여부	위반점수 = $\sum$ (국세, 지방세 체납건수) • 국세 체납 세목당 0.2점, 지방세 체납 세목당 0.2점
교통법규 <sup>3)</sup> 위반실적	교통법규 위반 건수 및 벌점 ※ 벌점 : 운전자 제재를 위해 범칙금과 별도로 부과되는 벌칙점수	위반점수 = $\sum$ (위반건수, 벌점) • 위반 건수당 0.05점 • 벌점 15점 이하(0.05점), 16~60점 이하(0.1점), 60점 초과(0.2점)
징계처분실적 (행동강령 위반 또는 부패행위로 인한 징계만 해당)	징계처분 유형 및 빈도 ※ 처분유형 : 주의·경고, 경징계(감봉 이하), 중징계(정직 이상)	위반점수 = $\sum$ (처분유형별 위반건수) • 주의·경고 건당 0.2점, 경징계 건당 0.5점, 중징계 건당 1.0점
재산신고 심사결과	재산신고 심사기준에 따른 조치사항 ※ 재산심사결과 : 정정조치, 보완명령, 경고 및 시정조치, 징계 요청	위반점수 = $\sum$ (재산심사 조치사항) • 경고 및 시정조치(0.1점), 징계조치(0.3점)
청렴교육 이수 또는 반부패 활동 실적	평가대상기간 중 청렴교육 이수 또는 반부패 활동 실적이 1회 이상 있는지 여부(자원봉사실적 제외)	• 평가대상기간 중 실적이 전혀 없는 경우 0.2점 감점

※ 계량지표는 중복 감점 처리 가능

3) '도로교통법 위반 사항' 은 음주운전, 뺑소니, 전용차로 위반 등 주요사항만 반영

## ■ 평가결과의 집계 및 활용

### ○ 평가결과의 집계

- 1차 집계 : 상위, 동료, 하위 평가결과를 설문항목별 집계(극단적 데이터 제외), 계량지표 점수화
- 2차 집계 : 내부평가 결과는 상위, 동료, 하위별 가중치(20%:30%:50%) 적용

### ○ 평가결과의 활용

- 개인별 평가결과는 피 평가자 본인에게 통보하여 자기관리 유도
  - 피평가자 본인에게는 내부 평가점수를 제공하여 기관 평균과 비교하고, 취약 분야를 자율관리토록 유도
  - 기관 차원에서는, 전체 평가대상의 평가항목별 점수, 평가단별 점수 등을 비교하여 부패취약요인, 취약분야 분석에 활용
- 인사 성과 등 참고자료로 활용

### ○ 이의제기에 대한 조치

- 이의가 제기될 경우, 내부적으로 평가과정, 자료처리 등 전반에 대해 오류를 점검하고 결과통보, 통계적 오류가 있을 경우 시정 조치
- 다만, 평가단 재구성·재평가 실시 등은 부적절
- ※ 평가자 노출, 향후 응답회피, 예산부족, 평가절차 지연 등의 문제 발생

## V 행정사항

- 평가단 구성 기초자료 '15. 5. 15.(금)한 제출 ----- 총무과
- 평가대상자 자료제출 및 활용동의서, 증명자료(납세증명서, 운전경력 증명서 등) '15. 6. 9.(화)한 제출 ----- 전부서

붙임 : 간부직 공무원 청렴도 평가 관계자료 1부.