

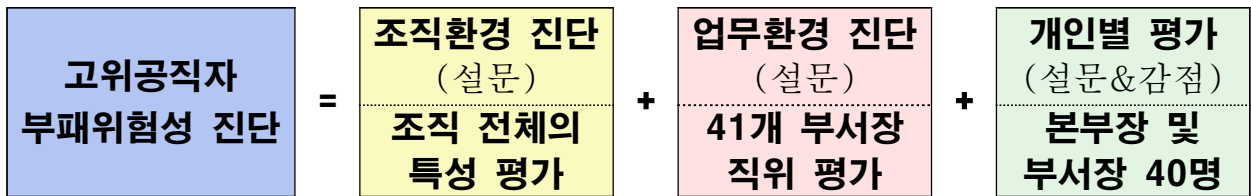
2017년도 고위공직자(간부직원)

부패위험성 진단 결과보고

I 부패위험성 진단 개요

1. 진단 개요

- 진단 시기 : 2016. 6 ~ 7월(설문완료 6월21일)
- 대상 기간 : 2016. 06. 01. ~ 2017. 05. 31. / 1년간
- 진단 분야 및 대상



※ 제 외 : 감사실장(평가주관부서장), 관리본부장(대상기간 미도래), 교육파견 4명 등

- 진단 기관 : (주)레드휘슬 ⇒ 온라인(이메일) 설문조사
- 응답 비밀 보호 및 응답률 제고 ⇒ 부서, 성명 등 코드화 관리

2. 진단 참여율

- 참여율

구 분	평가 대상	평가 완료	미완료(거절)	평가 참여율
조직환경 진단	298명 (피평가자 40명제외)	290	8	97.30%
업무환경 진단	336명 (본부장 2명제외)	326	10	97.00%
청렴도 평가	338명	328	10	97.00%

- 그룹구분 및 평가단 구성

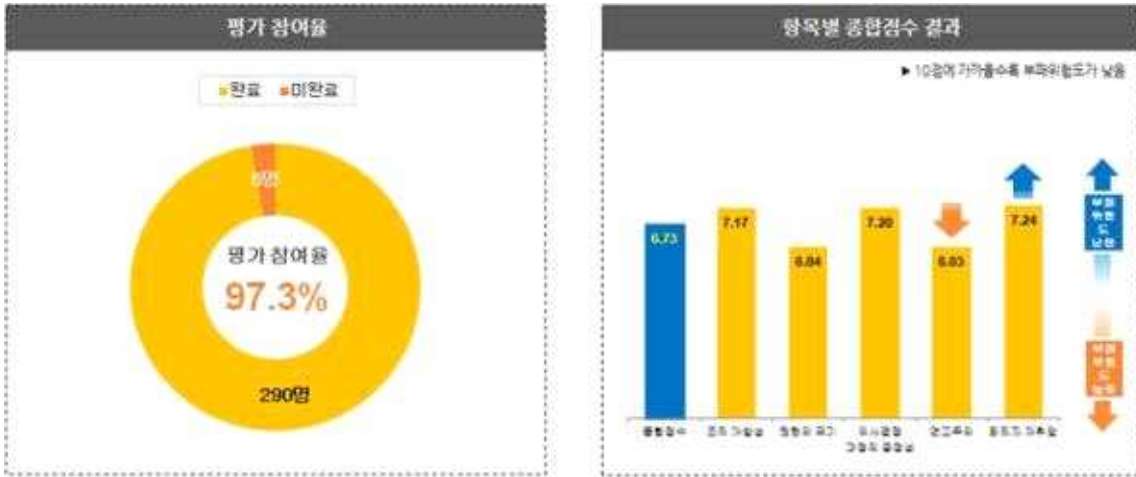
- 진단 결과의 객관성 확보를 위해 기관 내 고위직을 3개의 그룹으로 구분한 뒤 평가자는 그룹 내 고위직에 대해서만 평가
- 평가단은 내부직원으로만 구성하되, 상위·동료·하위평가단으로 세분화

II

진단 결과

1. 조직환경 부패위험도1)

○ 평가 결과 ⇨ 점수가 낮을수록 부패위험도가 높음



※ 퇴직자 재취업(7.24)항목 가장 높고, 연고주의(6.03) 가장 낮음

○ 본부별 조직환경 평가분석 결과 ⇨ 점수가 낮을수록 부패위험도가 높음

구분	종합점수 (10)	조직 개방성 (10)	권한의 크기 (10)	의사결정 과정의 공정성 (10)	연고주의 (10)	퇴직자 재취업 (10)
전체 평균	6.73	7.17	6.04	7.20	6.03	7.24
관리본부	6.81	7.36	6.01	7.23	6.21	7.25
경영본부	6.71	7.07	6.22	7.16	5.90	7.21
운영본부	6.64	6.95	6.01	7.18	5.82	7.23

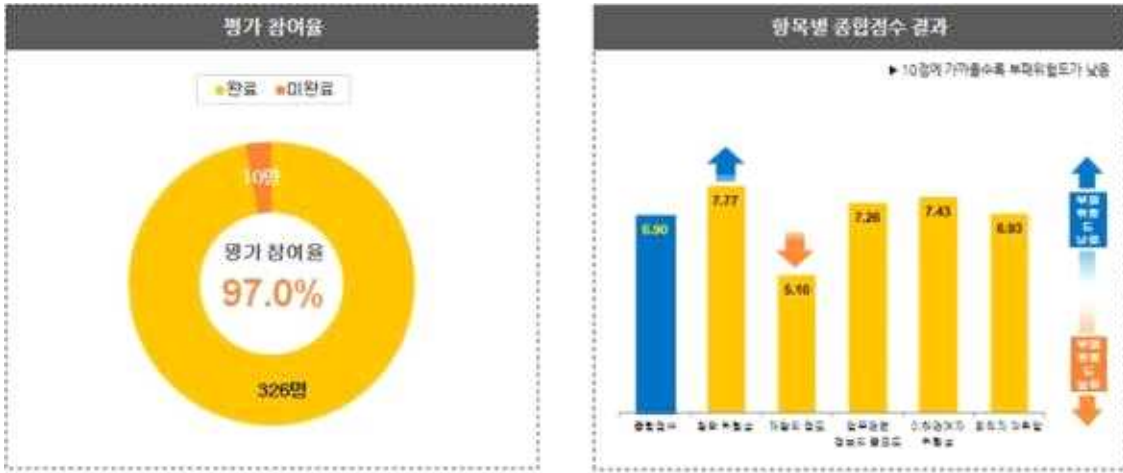
○ 조직환경 부패위험도 진단 전년대비 소속 간 격차 분석

구분	종합점수	조직 개방성	권한의 크기	의사결정 과정의 공정성	연고주의	퇴직자 재취업
2017 최상위 소속 (A)	6.81	7.36	6.22	7.23	6.21	7.25
2017 최하위 소속 (B)	6.64	6.95	6.01	7.16	5.82	7.21
2017 격차(A-B)	0.17	0.41	0.21	0.07	0.39	0.04
2016 최상위 소속 (A)	7.00	7.52	5.94	7.52	6.58	7.44
2016 최하위 소속 (B)	6.69	7.24	5.64	7.02	6.02	7.15
2016 격차(A-B)	0.31	0.28	0.30	0.50	0.56	0.29
[2017년]-[2016년]	-0.14	+0.13	-0.09	-0.43	-0.17	-0.25

1) 조직 개방성, 연고주의, 퇴직자 재취업 등 5개 항목으로 구성되며, 고위공직자 개인의 행태가 아닌 공단 조직 전반의 환경에 대한 위험도 평가

2. 업무환경 부패위험도2)

○ 평가 결과 ⇨ 점수가 낮을수록 부패위험도가 높음



※ 청탁위험성(7.77)항목 가장 높고, 재량의 정도(5.10) 가장 낮음

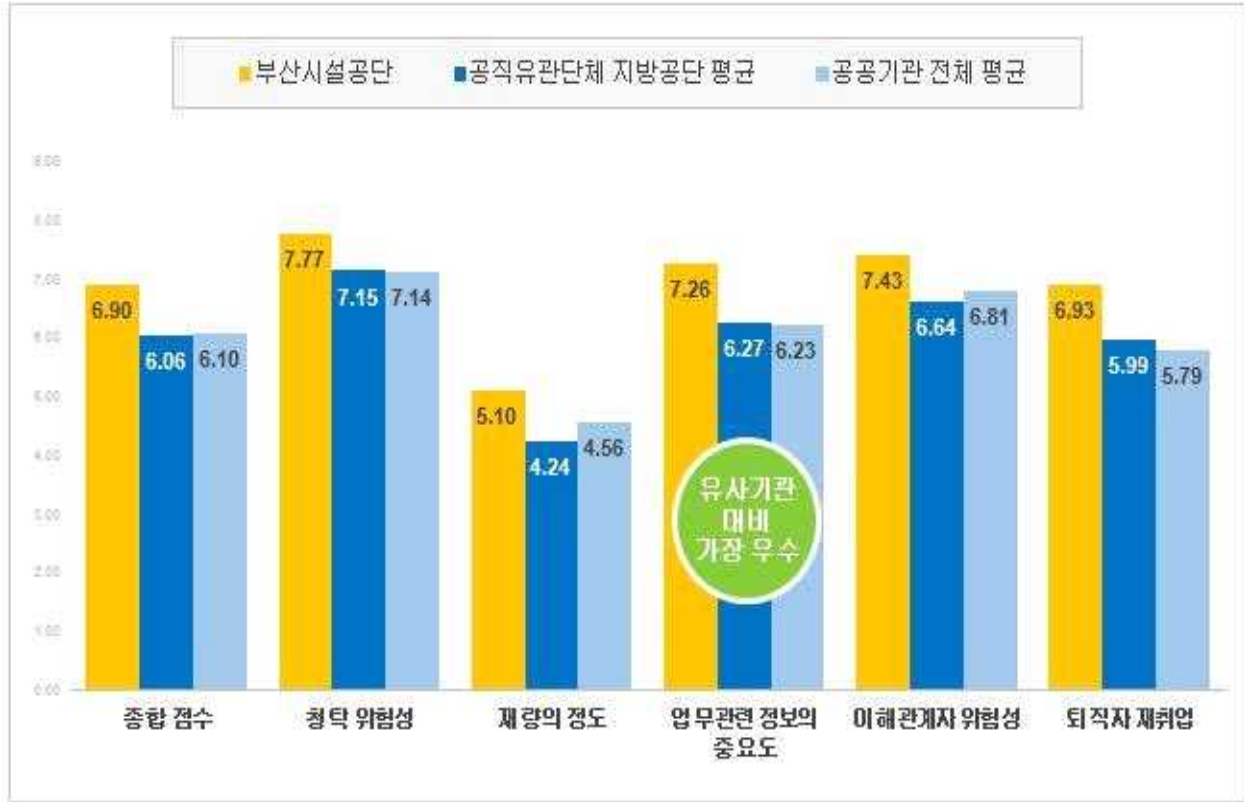
○ 업무환경 부패위험도 진단 전년대비 직위 간 격차분석

구분	종합점수	청탁 위험성	재량의 정도	업무관련 정보의 중요도	이해관계자 위험성	퇴직자 재취업
2017 최상위 직위 (A)	8.95	9.70	8.33	9.58	9.58	9.00
2017 최하위 직위 (B)	5.19	5.95	3.81	5.60	5.60	5.00
2017 격차(A-B)	3.76	3.75	4.52	3.98	3.98	4.00
2016 최상위 직위 (A)	7.64	8.93	6.07	8.22	8.30	8.01
2016 최하위 직위 (B)	5.87	6.33	3.41	6.05	6.59	6.05
2016 격차(A-B)	1.77	2.60	2.66	2.17	1.71	1.96
[2017년]-[2016년]	+ 1.99	+ 1.15	+ 1.86	+ 1.81	+ 2.27	+ 2.04

※ 전년대비 직위 간 격차를 비교한 결과 종합점수 최상위와 최하위의 격차가 **【1.99점】** 높아짐
【이해관계자 위험성】 항목은 직위 간 격차가 **【2.27점】** 으로 가장 크게 나타남.

2) 청탁 위험성, 재량의 정도, 이해관계자 위험성 등 5개 항목으로 구성되며, 고위공직자 개인의 행태가 아닌 수행하는 업무의 특성에 따른 위험도 평가

○ 타기관 대비 특성 분석 및 항목별 점수 비교



구분	종합점수	청탁 위험성	제량의 정도	업무관련 정보의 중요도	이해관계자 위험성	퇴직자 재취업
부산시설공단 [A]	6.90	7.77	5.10	7.26	7.43	6.93
공직유관단체 지방공단 평균 [B]	6.06	7.15	4.24	6.27	6.64	5.99
공공기관 전체 평균 [C]	6.10	7.14	4.56	6.23	6.81	5.79
공직유관단체 지방공단 평균 대비 [A]-[B]	0.84	0.62	0.86	0.99	0.79	0.94
공공기관 전체 평균 대비 [A]-[C]	0.80	0.63	0.54	1.03	0.62	1.14

▶ 주황색 - 타 기관 대비 가장 우수한 항목

▶ 파란색 - 타 기관 대비 가장 취약한 항목

- 업무환경 부패위험도 모든 항목이 유사기관과 공공기관 전체 대비 우수한 것으로 나타났고, 유사기관인 【공직유관단체 지방공단】의 10개 기관 평균점수 대비 【업무관련 정보의 중요도】 항목의 점수가 【0.99점】으로 타 기관 대비 가장 우수한 항목이고, 타 기관 대비 취약한 항목은 없음

1. 조직환경 부패위험도

○ 단기 과제(연고주의 6.03점)

- 연고주의는 합리적, 객관적 기준보다는 주어진 연고를 바탕으로 의사결정과 가치 배분을 왜곡하여 조직내부에 공정한 경쟁과 신뢰 형성을 저해하는 대표적인 장애요인이므로 대책마련이 필요

○ 중장기 과제(권한의 크기 6.04점)

- 권한의 크기, 권한의 상대적 분배, 권한의 행사방식 등에 대한 다수 구성원의 부정적 인식이 반영된 것으로 볼 수 있으므로 어떠한 요인에 의해 낮은 수준으로 평가되었는지 파악하고 이를 중심으로 개선과제를 도출하는 것이 필요

2. 업무환경 부패위험도

○ 단기 과제(업무관련 정보의 중요도 7.26점)

- 일반적으로 고위직위로 갈수록 경제적 가치가 있는 고급정보를 접할 기회가 증가하고 이를 사적인 목적으로 이용할 경우 강력한 부패유발 요인이 되므로 차단 방안이 필요(업무관련정보 취급 매뉴얼, 청렴교육이수 의무화, 내부신고자 신분보장 강화 등)

○ 중장기 과제(퇴직자 재취업 6.93점)

- 퇴직자 재취업금지는 고위공직자의 업무 유관기관에 대한 재취업으로 인해 유발되는 알선, 청탁 등 부당한 전관예우 문제를 근절하기 위한 것이므로 관련법과 공직윤리제도를 철저히 준수할 필요가 있음

IV

금후 추진사항

결과 활용

- 조직환경 및 업무환경 부패위험도는 개인별 평가가 아니므로 진단결과 내부직원 모두에게 공유
- 개인별 청렴도 평가결과는 피평가자 본인에게 제공하여 자기관리의 기초자료로 활용
- 부패위험성 진단결과 취약항목은 청렴도 개선시책에 적극 반영하는 등 청렴정책 추진의 참고자료로 활용

고위공직자 부패위험성진단 지속 추진

- 국민권익위원회 표준모형에 따라 자율적 시행 권고
- 권익위 부패방지 시책평가 '반부패 추진계획 및 이행', '청렴개선 효과' 지표 반영