사람과 세상을 잇는 대구도시철도

# 반부패 청렴시책 추진사례 공유

2024년 6월

대구교통공사 DTRO

【감 사 실】

# 채용 및 인사 공정성 제고

## Ⅰ 추진배경 및 필요성

■ 직무역량 중심의 지역인재 확보를 위한 공정·투명·객관적인 채용제도 확립

▸ 정부 국정과제 '청년에게 공정한 도약의 기회보장' 적극 지원·이행 ➠ 공정한 채용제도 확립

■ 내부직원(공무직 포함) 대상 인사·승진업무 수용도 점진적 제고방안 필요

▸ '22년 종합청렴도 조사결과 '인사위반 부문' 개선과제 도출(내부체감도 득점 70점 대비 68.0점)
➠ (중점개선) 인사 고충상담 등 열린 인사관리시스템 운영, 현업기관 근무지 배치기준 정립

## Ⅱ 주요 추진내용

### 1 공정채용 제도의 안정적 운영

■ (직원) 채용검증 프로세스 마련

<table>
<tr><td rowspan="3">채 용<br>매뉴얼<br>수 립</td><td>수립배경</td><td colspan="2">• 채용절차 공정성 대한 사회적 관심 증가와 미준수시 비난 및 기관 신뢰도 하락</td></tr>
<tr><td>수립과정</td><td colspan="2">1단계 법령·지침, 사규 모음·정리 ▶ 2단계 매뉴얼 구성항목 선정 ▶ 3단계 단계별 세부 매뉴얼 수립</td></tr>
<tr><td>채 용<br>매뉴얼</td><td colspan="2">
<table>
<tr><td>❶ 총 괄</td><td>• 공사 채용 관계법령·사규 현황 및 채용제도 운영 현황</td></tr>
<tr><td>❷ 채용계획</td><td>• 채용계획 수립 및 지자체 사전협의 방법, 채용대행업체 선정</td></tr>
<tr><td>❸ 채용절차</td><td>• 모집공고 : 공고문 작성, 모집공고(변경공고, 재공고) 방법<br>• 필기시험 : 고사장 대관 및 문제출제, 사전준비, 결과산출 방법<br>• 면접시험 : 위원섭외, 사전준비, 시험진행, 결과산출 방법<br>• 최종합격자 결정 : 신규임용 발령, 채용서류 관리방법 등</td></tr>
<tr><td>❹ 채용백서</td><td>• 연도별 채용절차 추진시 특이사항 등 채용과정 기록·관리</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td rowspan="3">공정채용<br>검증위원회<br>도입·운영</td><td>위원구성</td><td colspan="2">• 3명(감사부서 직원 포함, 당해 채용시험 전형위원으로 활동한 자 위촉 불가)</td></tr>
<tr><td>검증내용</td><td colspan="2">• 최종합격자 결정 전 채용절차 준수여부 검증<br>1. 채용계획서 및 공고문, 2. 채용시험 시행계획 및 결과서, 3. 최종합격자 결정(안)</td></tr>
<tr><td>검증방법</td><td colspan="2">• (검증위원) 공정채용 점검 체크리스트를 통한 위원별 점검 후 제출<br>• (채용담당) 체크리스트 수합 후 채용검증위원회 점검결과 보고</td></tr>
</table>

■ (직원) 직무중심 인재 선발을 위한 채용제도 개선

| 구 분 | 개선 요인 | 주요 개선 및 적용사항 |
|---|---|---|
| 일반직 | • 응시기회 확대 위한 자격제한 최소화 필요 | • 공개경쟁분야 영어시험점수(토익 600점) 폐지 |
| | • 관제업무를 위한 철도교통관제사 필요 | • 철도교통관제사 필기시험 가점(5%) 부여 |

■ **(임원) 선임 全 단계에서 「지방공기업법령 및 지침」 준수** : 임원추천위원회 운영

| | | |
|---|---|---|
| 임원추천위원회 구성 · 공모 | 구성 | • 지자체장 추천 2인 + 시의회 추천 3인 + 공사 이사회 추천 2인 |
| | 공모 | • 후보자 공개모집 공고 15일 이상 게시, 지역일간지 및 클린아이 등에 공모 |
| 추천절차 및 임명 | 절차 | • 임원추천위원회 구성 → 공모계획 수립(임추위 1차회의) → 후보자 모집공고 및 지원서 접수 → 서류(2차) 및 면접심사(3차) → 최종후보자 복수 추천 |
| | 임명 | • 임원 최종후보자 2배수 이상 추천 후 적임자 1인 임명<br>- 상임이사는 공사 사장 임명, 비상임이사 및 감사는 대구시장 임명 |

■ **(임원) 결격사유 검증강화** : 임원후보자 응모지원서에 범죄·징계이력 기재란 추가

## 2 열린 인사관리시스템 운영

■ **CEO와 함께하는 찾아가는 인사고충 상담**

| | |
|---|---|
| 대상·일시 | • 고객센터, 월배차량기지사업소 및 승무사업소 소속 직원<br>• 3회('23. 8. 28. / 8. 31. / 9. 14.), 고객센터 및 차량기지 교육장 및 인근식당 |
| 참석자 | • 사장, 현업부서 34명(신입사원, 여직원, 공무직, 기능인재 등) |
| 개선과제 도출·조치 | • 현장답변 7건 / 단기조치 4건 / 장기조치 3건 |
| 고충상담 개선과제 | • 공무직 처우개선 과제 5건(호칭, 인력보완 등) |

■ **직무공모제 개선 : 역량중심의 인재확보**

| 직무공모제 확대 운영 | 직무공모제 실적 |
|---|---|
| • 본사/현업, 부장급/직원 구분해 맞춤형 직무공모<br>- 본사(25개 분야) → 본사 + 현업행정(43개 분야) 확대<br>- 직무공모 동시 시행(3급이하) → 순차적 공모로 개선 : 부장급(3급) · 직원(4급이하) 분리 | • **직무공모 확대(22개→44개), 반영률 79.5%**<br>• 탈락자는 적성고려한 Matching 전보(13명 중 9명) |

| 23년 공모 | 지 원 | 인사반영 | 반영률(%) | 전년대비 |
|---|---|---|---|---|
| 44직무 | 48명 | 35명 | 79.5% | 2.3%p↑ |

■ **업무능률 향상을 위한 공무직 처우개선**

| | |
|---|---|
| 공무직 역량강화 및 전문성 확보 | • 공무직 평가급 지급제도 도입(23.12월)<br>- 지급내용 : 근무성적 및 자체경영평가 실적에 대한 평가급 차등지급(4등급)<br>• 공무직 직무역량 강화를 위한 외부전문기관 직무교육 확대<br>- 전문교육 기회 확대 : (22년)8과정 44명 → (23년)11과정 135명 → (24년)4과정 신설 |
| 인력수급 및 관리자 양성 | • 공무직 휴직 대체 인력 충원(23.2~6월) : 5명(전동차중정비 3, 소방설비 2)<br>- 고용형태 : 기간제 근로자 / 계약기간 : 휴직 대체대상 공무직의 휴직기간<br>• 공무직 직책체계 마련 및 관리자(19명) 임명(24.1월)<br>- 2단계(파트장-기사), 파트장 직책수당(3만원) 지급 및 평정의견제시권 부여 |

## 3 현업기관 직원근무지 합리적 배치기준 수립·공개

| | |
|---|---|
| 역무분야 | (현황) 1·2·3호선 91역 684명 대상, '23. 6월 기준 수립 및 소속직원에 공개<br>(기준) 환승역 및 혼잡역과 비혼잡역간 순환배치, 동일호선·역 장기근무자 전환배치 등 |
| 승무분야 | (현황) 1·2호선 4개부서 303명 대상, '23. 8월 기준 수립 및 소속직원에 공개<br>(기준) 희망근무지 설문조사, 부서장 직원면담, 검증(근태·역량·소통 등) 및 결정 |

## Ⅲ 추진과정 중 장애요인 및 극복방안

### ■ 현업기관 직원근무지 합리적 배치기준 수립·공개

| | |
|---|---|
| 장애요인 | • 신규전입 및 병가자·육아휴직 증가 등으로 일관성 있는 배치기준 지속 어려움 발생<br>• 직원(노동조합)의 반대(관리자 통제 우려, 주거지 인근 선호 등)로 시행부서 추진에 난색 |
| 극복방안 | • 공정하고 투명한 근무지 배치기준 정립 및 시행에 중점(필요성 강조 및 설득)<br>– 인사발령 시행 전 소속부서 전직원에게 배치기준 사전 공개로 불만 최소화<br>– 배치기준 준수 및 점검 확행(감사부서)으로 직원(노동조합)의 신뢰성 확보<br>• 2024년에는 분야별 통일된 기준 마련을 위한 방안 강구 및 전사적 확대 검토 |

### ■ 채용검증 프로세스 마련 및 운용

| | |
|---|---|
| 장애요인 | • 채용관련 규정, 기준, 사례 등의 산재로 불공정 채용 및 행정적 착오 발생 우려<br>• 내·외부 채용 공정성 제고 요구를 이행할 수 있는 전문인력 양성 등 전문성 부족 |
| 극복방안 | • 공정한 채용절차 이행 및 행정적 착오를 차단할 수 있는 채용검증 프로세스 마련<br>• 채용 전문인력 양성교육 및 채용담당 신설 등으로 전문성 확보 및 체계적 운영 |

## Ⅳ 주요 추진성과

■ ’23년도 공공기관 채용실태 정기 전수조사 결과(대구시, 7월) ‘채용비리 Zero’

■ CEO 주관 인사업무 간담회 결과 총 7건 애로·건의사항 도출 개선안 마련

▸ **(인사업무 불공정 해소)** 인사 청탁행위 엄정대응 및 인사원칙 준수 전파, 고충의견 수렴을 통한 수용성 향상으로 신뢰의 조직문화 조성

■ ‘근무지 배치기준 인지도 조사결과’ 응답자 중 95% 인지로 인사제도 수용환경 조성

▸ 배치기준 소속직원 사전공개, 배치과정·결정절차 명확한 근거 제시(객관적 기준 적용)

## Ⅴ 우수사례 선정사유

■ 채용절차 매뉴얼 부재, 순환배치 및 전보가 원활하지 않아 인력운영에 어려움을 겪고 있는 기관에서 우리공사의 사례를 참고한다면 공정하고 소통하는 채용 및 인사제도 운영에 도움이 될 수 있다고 판단하여 우수사례로 선정함.

| | |
|---|---|
| √ **해당 사례가 ’21년도~’23년도 권익위에 제출한 ‘부패취약분야 개선 과제’에 해당 여부** | 예 ■ 아니오 □ |
| √ **과제 제출 년도**<br>* (’21년도) 부패방지시책평가 ⑤번, (’22년도) 청렴노력도 평가 ⑤번, (’23년도) 청렴노력도 평가 ②번 과제 | ’21년 □ ’22년 □ ’23년 ■ |
| √ **’21~23년도 미평가기관으로 자율과제로 제출 여부** | 예 □ 아니오 ■ |