

새만금개발청 직원 청렴 행동기준(Ⅲ) 마련을 통해, 부정부패 사전 예방

2025. 6.



새만금개발청

직원 청렴 행동기준(III)을 마련하여 새만금청 청렴도 UP!

□ 추진배경 및 필요성

- 공직자 청렴 행동 기준은 내용에 따라 「공직자윤리법」과 「이해충돌방지법」, 「부정청탁금지법」 등 여러 법령에 분산되어 있어 법령 인식의 혼선과 교육·관리의 비효율성 등 존재

(직원 A 의견) “법이 너무 많고 흩어져 있어서 헷갈려요. 상황마다 어디에 해당하는지 찾는 것도 어렵고, 다 외우는 건 불가능해요”

(직원 B 의견) “최근 공직자 징계 뉴스나 신문을 보면 무서워요. 괜히 일하다가 걸릴까 봐 조심스러운데, 정확히 어떤 행동이 문제가 되는 건지 잘 모르겠어요”

- 새만금개발청 실제 업무에 적용 가능한 ‘현장 밀착형 청렴 기준’을 수립하여 직원의 청렴 행동 기준 이해도와 실천력 제고 필요

□ 주요 추진내용

- (추진과정·방법) 새만금청 고유 업무 분석 → 청렴 행동기준 수립 및 공유

No.1

고유
업무
분석
및
최근
행동
강령
이슈
정리

- 고유 업무 파악 및 최근 청렴 이슈를 분석하여 실효성 있는 행동기준 마련

💡(tip) 직무 특성과 연계된 청렴 리스크를 사전에 식별하고, 직원들이 체감하는 논란 사례를 중심으로 기준 구체화 (현장 기반 행동기준 수립)

- ①조직 전체 기능 파악, ②외부 이해관계자 유무 확인, ③권한·정보·이해관계자 집중 업무 도출, ④기관 내부 행동강령 사례 조사, ⑤타기관 유사 사례 검색, ⑥사례별 요인 정리 등 총 6개 방법을 활용하여 청렴 리스크 행동 분석

< 주요 청렴 리스크 행동 분석 >

분 야	주요 내용
① 기관 업무 관련	(내부정보) 업무 중 알게 된 정보를 이용하여 주식 등 투자 (사적관계) 직무관련자가 사적이해관계자임에도 업무 수행 (투자활동) 직무관련성 있는 펀드에 가입
② 타기관 사례	(부동산) 사업지역 내 부동산 취득하여 차익 실현 (검직) 검직 허가 없이 시간 강사 활동 및 무단 외부강의
③ 행동강령 이슈	(갑질) ‘간부 모시는 날’ 관련 관행 논란

No.2

청렴 행동 기준 (I) 수립

- 고유 업무 특성에 따른 부패 리스크를 사전 진단 및 반영하여, 청렴 리스크 예방을 위한 최초의 새만금청 청렴행동기준(I)을 수립 22년

💡(tip) ① 새만금청 고유 업무 기반 청렴행동기준 초석 마련

② 직무기반 리스크 차단으로 실효성 있는 행동기준 수립

- ① 부동산 신규 취득 제한(투명성 UP) 새만금 사업지역 내 토지·건물 취득을 직무 관련 부서별로 제한하고, 취득 시기 및 종료기준까지 명시
- ② 새만금 태양광 펀드 가입 제한(예방성 UP) 직무관련성이 있는 직원 및 그 배우자는 해당 펀드에 가입할 수 없고 탈퇴 등 미이행 시 징계

No.3

청렴 행동 기준 Ⅱ·Ⅲ 수립 및 공유

- 새만금청 청렴 행동기준 I을 기반으로 직무관련 제한 사항 및 최근 행동강령 이슈 등을 반영하여 행동기준 Ⅱ·Ⅲ으로 확대 23년 24년

💡(tip) ① '23~'24년은 청렴행동기준 확대 및 직무관련성 있는 행위 사전 예방

② 사회적 관심이 높은 갑질·이해충돌 등 민감한 이슈에 대한 기준 정비

- ① ('23년) 직무관련 주식취득 및 사적이해관계자 이해충돌 등 행위 예방
 - 직무관련 이해충돌 상황의 업무배제 또는 재배치 지침 마련 및 새만금 관련 기업의 주식 보유 시 지체 없이 처분 또는 신고 의무화
- ② ('24년) 당해 연도 이슈가 된 '간부 모시는 날' 및 갑질 행위 예방
 - 관행적 회식·의전 중심 문화를 공정성·자율성 기반 개선 및 찾아가는 갑질 상담을 통해 갑질 자가진단 실시와 유형별 갑질 사례 등 안내

□ 추진과정 중 장애요인 및 극복 방안

- 행동기준 수립과정에서 세부기준 부재 등 연도별 추진 어려움 발생

💡(tip) 점진적 제도화 실시, 행동기준에 관한 구체적 판단 기준과 사례 구체화를 통해 명확화

구분	장애요인
<기준 I>	- (기준 부재) 청렴 행동기준을 처음 수립하는 과정에서 참고할만한 사례, 적용범위 및 세부기준 부재
<기준 II>	- (모호성) 직무 관련성과 이해충돌 여부에 대한 판단이 애매하고 기준이 불분명
<기준 III>	- (인식 차이) 정기 간부 회식 문화 등에 대해 간부는 소통 기회, 일반 직원은 부담 등 인식



극복방법
- (점진적 제도화) 핵심 이슈 중심으로 1단계 기준부터 시작해 연차별로 확대 적용함으로써 실효성·수용성 확보
- (명확화) 판단 기준과 사례를 구체화 하여 쉽게 이해하도록 가이드 제공
- (쌍방향 소통) 내부 익명 소통 창구를 통해서 부담없이 직원 의견을 제시 하고 수용하여 인식 차이 감소

□ 주요 추진 성과

- 청렴 행동기준을 매년 수립하여 교육·홍보 등을 통해 직원들에게 안내

<청렴 행동기준 I ('22년)>	<청렴 행동기준 II ('23년)>	<청렴 행동기준 III ('24년)>
- 새만금 육상태양광 공모형 펀드 가입 관련 - 직무관련자와의 사적접촉 관련 - 새만금 사업지역 내 부동산 취득 - 외부 강의 등 신고	- 직무관련기업 주식취득 제한 (기관장 권한·의무 등 포함) - 직무관련자가 사적이해관계자인 경우 신고(구체적 사례 포함)	- 갑질의 기준 - 간부 모시는 날 관련 - 찾아가는 갑질 상담 - 내부 익명소통 창구 운영

— 매년 행동기준 갱신을 통해 부패요인을 선제 예방하는 자체 시스템 구축

- 갑질 발생 가능성 감소 및 조직문화 개선



‘찾아가는 갑질상담’을 통해 청렴 행동기준 Ⅲ을 기준으로 갑질개념 안내 및 갑질 자가진단
* 전 부서 실시, 본인의 평소 언행 등에 대해 되돌아보기
** 갑질에 대한 인식 제고 및 존중 의식 향상



부패 갑질을 신고 해주세요!!

『마음의 소리할』은 직원들이 겪었던 부패·갑질 경험에 대해 보복 두려움 없이 신고 할 수 있도록 익명성이 보장 되고 직원들이 쉽게 접근 가능하도록 운영하고 있습니다.
* 청렴 행동기준 Ⅲ을 적극 홍보하여 내부 익명 소통창구 활성화

- 새만금청 부패행위 사전예방으로 부패 발생 ZERO('23년 ~ '24년)

“청렴행동기준 수립 및 체계화로 부패발생 ZERO 달성”



전 직원의 87% 이상이 ‘청렴행동기준’이 청렴수준 향상에 효과적이라고 응답

➡ I(기조수립) → II(이해충돌·주식 제한) → III(조직문화 개선)을 통해 청렴 기준 고도화

□ 우수사례 선정 사유

 청렴 행동기준은 타 기관의 실정에 맞게끔 설정하고 갱신할 수 있어 확산 가능성 탁월

- (사전예방) 헛갈리기 쉬운 공직자 청렴 행동기준 관련 법령을 위반 기준, 절차 및 벌칙까지 정리하여 부패발생 사전예방 효과 우수
- (발전가능) 조직 실정과 공직 환경 변화에 따라 매년 갱신 가능한 유연한 구조로 운영되어 해마다 핵심 청렴이슈를 반영하여 발전 및 확장 가능

✓ 해당 사례가 '22년도~'24년도 권익위에 제출한 '부패취약분야 개선 과제'에 해당 여부	예 ☒ 아니오 ☐
✓ 과제 제출 년도 * ('22년도) 청렴노력도 평가 ⑤번 ('23·4년도) 청렴노력도 평가 ②번	'22년 ☒ '23년 ☒ '24년 ☒
✓ '22~24년도 미평가기관으로 자율과제로 제출 여부	예 ☐ 아니오 ☒