



2025년 경상남도 청렴 시책 추진 사례

“평가지표 9. 반부패 시책 사례 공유·확산”

2025. 6.



경상남도

부패인식·조직갈등 개선 3대 전략체계 구축

I. 추진배경 및 필요성

- 부패경험 응답 개선, 도정신뢰 회복을 위한 반부패 컨트롤타워 필요
 - (청렴도 하위권) '18년 상위권 후 3년 연속 청렴도 하위권(3→4→4등급) 지속, 부패경험 응답 광역 평균 대비 높은 수준 발생하여 청렴도 하락의 주요인
 - * (부패개념 확장) 금품·향응에서 소극행정·업무지연·불친절 등으로 부패인식 확장 추세
 - (도정 신뢰도) 도민의 도정신뢰도 3.6%p 하락('20년 56.3%→'21년 52.7%), 직원 대상 '도민의 도정신뢰 여부' 긍정 비율 6.6%p 감소('19년 57%→'21년 50.4%)
- 세대별 조직문화 인식격차 심화 등 청렴환경 변화 및 대응
 - (조직구성 변화) '18년 이후 조직 내 20·30대 비중이 50% 이상 차지
 - (세대별 인식차) 기성세대와 MZ세대간 조직문화에 대한 인식격차 심화

▶ '21년 조직문화 악화된 이유로 '상급자의 권위주의 및 하급자의 개인주의' 가장 많이 응답(34%)
 ▶ '21년 건강한 조직문화 조성에 가장 큰 가치를 '구성원 간 존중' 항목에 가장 많이 응답(32.59%)
 ※ ('20년→'21년) '부서 근무만족도'(7.7→7.31), '업무처리 자율성 존중'(7.55→7.17) 항목 가장 큰 폭 하락

시사점 부패인식 및 구성원 변화에 대응한 청렴 추진체계 및 조직문화 개선 필요

II. 주요 추진내용

목 표	조직환경 변화에 대응한 근본적인 청렴체질 개선		
추진전략	반부패·청렴 중심 조직개편	관행화된 조직문화 혁신	부패인식 내재화·확산
세부 과제	- 청렴기획담당 전면 배치 - 공직감찰담당 신설	- 자율담당제 최초 도입 - 공직자 자기관리시스템 - 감정존중 행복일터 조성	- 고위직 1분 청렴강의 - 반부패 3無 운동 - 찾아가는 청렴서당

1. 반부패·청렴 중심 조직개편



- ① 청렴정책과 부패신고·조사 전담체제로 분리 개편('24. 1월)
 - 청렴정책과 공익·부패신고 등 효율적인 전담조직으로 개편
 - * 청렴기획담당 전면 배치, 공익·부패신고 및 도민고충처리위 등 조사담당 전담인력 배치
- ② 상시 감찰체계 마련을 위한 「공직감찰팀」 신설('22. 1월 TF→'22. 8월 1담당 7명)
 - '19년 이후 3년 연속 청렴도 하위권에 따른 부패취약분야 집중 감찰 기능 도입
 - 조직문화 저해행위(지시불이행, 갑질 등) 차단을 위한 예방적 감찰 추진

2. 관행화된 조직문화 혁신

① 성과중심 적극행정을 위한 수평적 조직 「자율담당제」 도입·운영

- 부서장·부서원간 협의로 자율적 조직형태 구성(담당형, 파트형, 독립형 등)
- 수평적 조직 자율구성 : '23년 시범운영(26개 과단) → '24년 본격시행(357개)



② MZ 청렴파수꾼 주도하는 「공직자 자기관리시스템」 운영 강화

- 청렴교육, 부패사건, 제도개선 이행 등 청렴활동 실적으로 개인·부서별 평가*
- MZ세대인 청렴파수꾼** 지정·교육으로 청렴활동의 주도적 역할 부여('23~)
- * 부서 성과평가 반영 점수 상향('24. 3→4점), ** '부서 청렴업무 담당자' 교육 등 실질적 운영

③ 「감정존중 행복일터 + 일하기 좋은 조직문화」 만들기

- 권위적·수직적 조직문화 및 조직 내 세대별 인식차 개선 등 변화 유도

구 분	감정존중 행복일터	일하기 좋은 조직문화
주요내용	▶ 단계별(사전조치·조사·회복) 피해자 중심 제도 - (인사과)사전조치·회복, (감사위)공정한 조사 ▶ 조직문화 개선 실태조사 실시 및 피드백 ▶ 매뉴얼·동영상·웹툰·달력 등 콘텐츠 제작	▶ 구성원들의 진짜 목소리 진단(설문, FGI 등) ▶ 10대 핵심과제 세부계획 수립·추진·점검 - 칭찬·격려문화, 업무경험 공유 선배찬스 등 *식사 모시기 등 불합리한 관행타파('23. 3월)
관련자료		

3. 부패인식 내재화 및 확산

① 나부터 청렴 「고위직 1분 청렴강의」 등 청렴실천 동참 유도

- 도지사·고위직의 솔선수범으로 취약분야 개선 및 청렴 실천의지 지속 전파
- 공무원 행동강령 등 16차시 청내 방송('23. 下), 고위직 참여 청렴영상('22. 부패와의 전쟁)

② 부패유형 변화를 반영한 「반부패 3無 운동」 전방위 전개

- 직무관련자 식사접대·선물·갑질 하지 않는 「반부패 3無 운동」 전방위 전개
- 고위직·전직원 및 노동조합·도민의 온·오프라인 자율적 참여 활성화



③ 소통하고 토론해서 변화하는 「찾아가는 청렴서당」 운영

- 부패행위 경각심 고취 및 인식변화를 위한 108개 부서 순회교육 실시
- 내부 게시판에 부서별 소통 현장사진 및 홍보영상 공유('23. 22건→'24. 217건)

Ⅲ. 추진과정 중 장애요인 및 극복 방안

조직체계개선

- ① **감사기능 확대** 등으로 **소극적·방어적 업무** 형태(열심히 일하면 감사받는다는 인식, 책임회피 등 오피스빌런 증가)
 - ❑ 지시불이행·업무태만, 갑질·폭언 등 **조직문화 저해행위 집중 감찰** 실시
- ② **휴직·퇴직** 등으로 **현원 결원, 신규행정 수요 발생**에 따른 **부서원 불만 증가**
 - ❑ 담당직제 단계별 폐지, 담당사무관 기존 검토·조정 관리 업무와 병행한 **개인 고유업무 분장**
- ③ 최초로 도입되는 **자율담당제**에 대한 **실효성 의문제기** 및 **개편에 비협조**
 - ❑ 설문조사(2회), 직급별 집단심층면접(FGI), 노조 협업 등 조직진단으로 공감대 형성

부패인식개선

- ① 식사 챙기기, 개인차량 수행 등 **불합리한 관행**에 대한 **세대간**(기성세대-MZ) **충돌**
 - ❑ 설문조사, 집단심층면접(FGI) 등 진짜 목소리로 조직진단, 10대 개선과제 추진·환류
- ② 민원인 개인 불만, 감정적 평가라는 **선입견** 등 부패경험 평가결과 **수용도 낮음**
 - ❑ 부서 방문으로 청렴도 평가체계 정확한 안내, 식사접대·선물·갑질 등 키워드로 부패인식 개선
- ③ 부패행위를 **특정부서 및 직원들의 문제로 간주**하여 부패인식 개선활동에 대한 **거부감** 형성
 - ❑ 본청·직속기관·사업소 등 전 부서 방문을 통한 인식개선, 기관장·고위직 솔선수범 참여 시책 강화

Ⅳ. 주요 추진성과

□ [대외평가] 청렴도 최상위권 달성 등 도정 신뢰도 향상

- ('24년 청렴도 1등급 달성) 부패응답 감소, 부패사건 제로 등 외부체감도 대폭 상승
- (조직문화개선 사례 우수) '24년 행안부 조직운영 우수기관, 조직문화개선 우수
- (도민신뢰도 역대 최고) '24년 도정운영에 대한 도민평가 긍정 66.8%
 - * 연도별 추이 : '21년 52.7% → '22년 53.3% → '23년 57.7% → '24.上 63.6%

□ [인식변화] 내·외부 부패인식 개선 및 상호존중 문화 정착

- 업무관계자와 청렴 공감대 형성 등 내부·외부 부패인식도 지속 상승
 - * 청렴도평가 부패경험 응답 감소(외부 : '23년 -15→'24년 -1.6, 내부 '23년 -4.8→'24년 -3.0)
 - * 도민 청렴수준 긍정평가 증가('22년 81.5%→'24년 89%), 시책효과성 평가('24년 76.2, 광역 대비 10.8↑)
- 조직 차원에서 '상호존중 노력' 한다는 응답 지속 증가('22년 55.3%→'24년 60.7%)
- 직장 내 괴롭힘 상담·신고 감소 등 부패행위 실질적 개선('23년 35건→'24년 19건)

Ⅴ. 우수사례 선정 사유

- 반부패·청렴 중심 조직체계 개편, 전국최초 자율담당제 운영 등 **조직체계 개선시책은 부패예방 효과성·독창성 검증되어 조직문화개선이 시급한 공공기관 적용확산가능**
- 청렴도 평가결과에 대한 부정적 인식해소와 취약한 특정부서만 찾는 거부감을 완화한 전 부서 방문교육, 불합리한 관행 타파로 갈등조정 등은 부패인식 개선에 큰 파급력 기대

✓ 해당 사례가 '22년도~'24년도 권익위에 제출한 '부패취약분야 개선 과제'에 해당 여부	예 ■	아니오 □
✓ 과제 제출 연도 * ('22년도) 청렴노력도 평가 ⑤번, ('23년도) 청렴노력도 평가 ②번, ('24년도) 청렴노력도 평가 ②번	'22년 ■	'23년 ■ '24년 ■
✓ '22년도~'24년도 미평가기관에 해당(자율과제 제출)	예 □	아니오 ■