

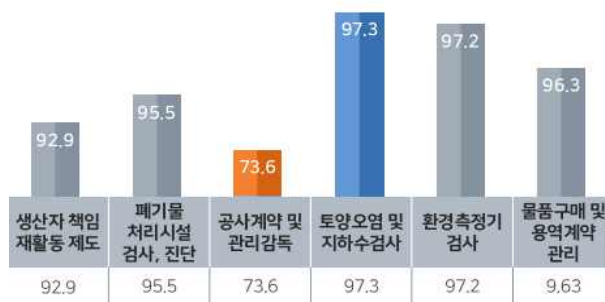
(반부패 시책 사례 공유·확산)
17개의 청렴 목소리, 청렴의 무게중심을 현장으로!

- ◇ 본사 주도의 청렴 정책, 현장과 사업특성 반영에 한계 직면
- ◇ 지역과 사업특성을 고려한 17개 실행위원회로 취약분야 진단과 맞춤형 개선
- ◇ 현장 주도 청렴 전략으로 청렴체감도 2등급 상승 효과 확인('23 4등급→'24 2등급)

1 “청렴, 현장에서 찾다”- 왜 바뀌어야 했는가

- 본사 주도형 청렴정책 한계 도달, 지역·사업별 특성에 맞춘 청렴시책의 커스터마이징 필요
 - 그간 각종 청렴윤리 시책이 장기간 본사(담당 부서) 주도로 진행됨에 따라 현장 현실이 반영된 청렴·윤리정책 추진에 한계 봉착
 - 또한 300여 개의 각기 다른 업무, 전국에 산재한 15개본부·약 100여개 공사현장 등으로 지역·업무별 청렴도와 조직문화 차이 편차 심화

<종합청렴도 외부체감도('23)>
 “6개 업무별 청렴체감도 차이 확대”



<자체 익명 청렴모니터링 설문('23)>
 “본부, 지역별 청렴진단결과 편차 심화”



- 신규직원의 급격한 유입, 세대갈등이 청렴한 조직문화의 큰 위협으로 대두
 - 최근 10년 간 기관 정원 40% 증가, MZ세대가 조직의 과반수에 육박
 - 직급·연령에 따라 청렴에 대한 인식 격차 심화, 윤리기준 및 공정문화에 대한 민감도 상승으로 인한 특화된 핀셋형 대책 필요
 - 지방조직 직원들(전 직원의 약 60%)의 청렴시책에 대한 의견을 낼 수 있는 채널 부족

2

“청렴 실행의 5단계 작전” - 어떻게 실행했나

- **STEP 1** 본부단위 모두가 공감하는 청렴·윤리취약분야 발굴
- 조직문화진단, 내부체감도 설문 및 인트라넷 익명소통채널(대나무숲, 청렴·윤리에보제 등) 결과 분석
 - 외부전문가와 17개 본부단위 청렴·윤리 실무담당자와의 개별 심층면담 추진을 통해 맞춤형 취약분야 식별
- **STEP 2** 17개 본부별 모든 고위직이 주도하는 실행위원회 운영
- 구성 : ^{위원장} 본부장(단장), ^{위원} 모든 부서장, ^{간사} 선임부장
 - 역할 : 본부별 발굴된 취약분야에 대해 외부전문가 및 임직원의 의견을 취합하여 개선과제 의결 및 추진계획 선정
- **STEP 3** 부패취약분야 식별·개선과제선정 및 수행 등 전 과정에 참여하는 소통멘토단* 운영
- 구성 : ^{멘토} 부서장 또는 지역 노조간부, ^{멘티} MZ 직원(대리이하)
 - 역할 : 멘토가 하급직원(멘티)와 관리자간 의견전달자 역할을 수행하여 부패취약분야 및 불합리한 관행 식별, 개선활동 등 수행
- **STEP 4** 17개 본부별 현황 및 추진여건을 반영한 개선과제 수행
- | 사례) A 본부 | 공사감독업무관련 | 사례) B 본부 | 민원출장업무관련 | 사례) C 본부 | 조직문화개선관련 |
|--|----------|---|----------|---|----------|
| <ul style="list-style-type: none"> • 감독수행업무 메뉴얼 개정 • 시공사 담당자 업무 피드백 (해피콜) 추진 | | <ul style="list-style-type: none"> • 출장 전 업무별 맞춤 「청렴 체크리스트」 작성 • 익명소통채널 「청렴나라」 운영 | | <ul style="list-style-type: none"> • 바텀-업 방식의 소통개선활동 「우리부 탐구 영역」 추진 - 부장을 대상으로 팀원들에 대한 이해도 평가(소통모의고사) | |
- **STEP 5** 성과평가 및 환류
- 기관장 주관 청렴·윤리최고회의체를 통해 전사 공유 및 전파
 - 17개 본부별 부패취약분야 개선 추진 활동 및 우수사례 결과 보고
 - ※ '24년 본부단위 추진사례 중 우수사례를 '25년 「공단 반부패 추진계획」에 반영하여 전사확대 추진

3 “벽을 넘다” - 실행의 장애물과 극복

- 지역본부의 청렴정책에 대한 전문성 부족 → 본사 차원의 입체적 지원
 - 외부전문가와 함께한 다양한 프로그램 추진

① 온-디멘트(On-Demand) 컨설팅	② 조직문화 슈퍼팀
• 본부별 부패취약분야 식별을 돕고, 추진 방향성 및 적절한 모니터링 수행을 위한 컨설팅 - 식별과정 및 모니터링 과정 등 총2회 제공	• 직원들 대상으로 전문가와의 1:1 심층 인터뷰를 추진하고, 인터뷰결과에 따른 청렴개선책 지원

- 실행위원회 운영의 제도적 근거 부족 → 규정 개정으로 지속가능성 확보
 - 공단 내 「윤리경영실천규정」 일부 개정을 통해 본부별 실행위원회 구성 및 역할 명확화
- 지역 청렴시책 담당자의 업무부담 우려 → 다양한 인센티브 제공
 - 담당자에 대한 다양한 인센티브(우수본부 및 담당자에 대한 이사장 표창, 평가 가점·마일리지 등)제공과 내부 청렴강사기회 우선 부여

4 “청렴체감도 2등급 상승” - 성과로 입증된 변화

- ‘24년 종합청렴도 결과 청렴체감도가 전년 대비 2등급 상승(‘23 4등급→‘24 2등급)
 - 또한 자체 조직문화 진단조사(연1회), 청렴예보제(연 24회) 결과 모두 우상향하며, 긍정적인 변화 확인



★ 연 1회 실시하는 자체적 조직문화 진단조사 결과 (전직원의 약 90%가 참여)

★★ 격주로 실시하는 부서 조직문화에 대한 자가 측정 점수 (전직원 참여)

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