

2022년 (재)인천연구원 종합감사 결과

□ 감사개요

- 인천광역시에서는 자체 감사계획에 따라 (재)인천연구원을 대상으로 2019년 3월부터 추진한 업무 전반에 대하여 정기 종합감사를 실시하였다.
- 감사결과, 총 12건(본처분 9건, 현지처분 3건)의 지적사항이 발견되어 앞으로 동일한 사례가 재발되지 않도록 이에 대한 시정 등 행정상 조치를 하였으며,
- 감사기간 중 발굴한 수범사례 3건을 공개함으로써, 산하 전 기관의 업무추진에 참고하도록 할 계획이다.

□ 감사결과

처분현황			처 분 요 구							
			처분종류(건)					재정상조치(천원)		
계	본 처분	현지 처분	계	시정	주의	개선	권고	계	회수	환급
12	9	3	13	2	6	2	3	-	-	-

2022년 (재)인천연구원 종합감사 결과

【처분요구사항】

인 천 광 역 시

개선요구 · 권고

제 목 자체 규정 개선에 관한 사항

기 관 명 (재)인천연구원

관 계 부 서 ○실, △실

내 용

1. 임직원 징계기준 완화 관련

「지방 출자·출연기관 인사·조직지침」에 따르면 출자·출연기관의 장은 소속 임직원에 대한 징계에 관한 사항을 「지방공무원 징계규칙」(이하 “징계규칙”이라 한다)을 참고하여 자체 인사규정 등으로 정하여야 한다.

가. 징계의 종류와 효력 관련

「지방공무원법」 제70조에 따른 징계는 파면·해임·강등·정직·감봉 및 견책으로 구분하고 있으며, 같은 법 제71조에 따르면 ① 강등은 1계급 아래로 직급을 내리고 공무원신분은 보유하나 3개월간 직무에 종사하지 못하며 그 기간 중 보수는 전액을 감하고 ②정직은 1개월 이상 3개월 이하의 기간으로 하고, 그 기간 중 공무원의 신분은 보유하나 직무에 종사하지 못하며 보수는 전액을 삭감하며 ③감봉은 1개월 이상 3개월 이하의 기간 보수의 3분의 1을 삭감하고 ⑤견책은 전과에 대하여 훈계하고 누우치게 한다. 또한 같은 법 제31조에 따르면 징계로 파면처분을 받은 날부터 5년이 지나지 아니한 사람, 징계로 해임처분을 받은 날부터 3년이 지나지 아니한 사람은 공무원이 될 수 없도록 하고 있다.

연구원 「인사관리규정」 제54조에 따른 징계의 종류는 해임, 정직, 감봉, 견책으로 종류를 정하고 정직은 1월에서 3월 이하의 기간으로 직무를 수행할 수 없으며 보수의 3분의 2를 감하고, 감봉은 3개월 이하의 기간으로 하며 「근로기준법」을 적용하여 감액은 1회의 금액이 평균임금의 1일분의 2분의1을, 총액이 1임금지급기의 임금 총액의 10분의 1을 초과하지 못하도록 하고 있으나, 파면과 강등 징계는 규정하지 않고 있으며 정직의 경우 직무에 종사하지 않음에도 보수의 일부를 지급하는 등 징계규칙의 징계기준보다 완화하여 규정하고 있는 것을 확인하였다.

게다가 파면 및 강등 징계는 「인사관리규정」 제54조에서 규정하고 있지 않으면서 일부 비위 관련 규칙 등에서는 파면 및 강등 징계를 양정기준으로 사용하고 있어 규정상의 정비가 필요하다.

나. 징계양정기준 관련

징계규칙 제2조에 따르면 징계 대상인 혐의자의 비위의 유형, 비위의 정도 및 과실의 경중과 혐의 당시 직급, 비위행위가 공직 내외에 미치는 영향, 수사 중 공무원 신분을 감추거나 속인 정황, 평소 행실, 공적, 뉘우치는 정도, 규제개혁 및 국정과제 등 관련 업무 처리의 적극성 또는 그 밖의 정상 등을 고려하여 ‘별표’로 정하는 바에 따라 징계 또는 징계부가금 사건을 의결해야 한다.

연구원은 「인사관리규정」 제58조의2에 의한 징계관련 세부기준을 「징계양정에 관한 규칙」 및 「성 관련 위법행위자 징계규칙」, 「인천연구원 임직원 행동강령」에 따른 ‘별표’에서 비위 유형별 징계양정기준을 규정하고 있다.

그러나 감사기간 중 확인한 연구원의 「징계양정에 관한 규칙」 ‘별표’의 징계 양정기준은 「인사관리규정」에 없는 파면 징계를 규정하고 있으나 강등 징계는 규정하지 않고 있는 등 징계규칙의 ‘징계기준’보다 완화하여 규정되어 있는 것을 확인하였다.

따라서 상위 법령보다 완화하여 규정하고, 연구원 내 상위규정과 불합치하게 운영되고 있는 징계양정기준에 대한 개선이 필요하다.

다. 징계·경고 등 처분자에 대한 제한 관련

「지방 출자·출연기관 인사·조직지침」Ⅲ.직원의 인사 5.보직관리 마.승진제한에 따르면 출자·출연기관의 장은 징계절차가 진행 중인 자에 대해서는 승진을 제한해야 하며, 징계처분의 집행이 완료된 채용비위자에 대하여도 강등·정직은 18개월, 감봉은 12개월, 견책 6개월 기간 동안 승진을 제한해야 한다.

그러나 연구원 「승진규칙」 제5조에 따르면 직원이 징계처분의 집행이 완료된 날부터 정직은 12개월, 감봉은 6개월, 견책은 3개월(채용비위에 따른 징계처분의 경우에는 각각 3개월을 더한 기간)이 경과하지 아니한 경우에는 승진을 완화하여 제한하고 있어 개선이 필요하다.

또한 연구원 「포상규칙」 제4조에 따른 포상후보자 추천제외자의 경우 직위 해제중에 있는 자, 징계의결요구중에 있는 자, 징계처분을 받은 날로부터 감봉은 2년, 견책은 1년의 기간이 경과 되지 않은 자로 강등·정직 징계는 규정하지 않고 있다.

게다가 근무성적평정에서도 「경고 등 처분에 관한 규칙」 제4조에 따라 주의와 경고에 대해서만 각각 0.5점, 1점만을 근무성적에서 감점하도록 하고 있어 다른 징계처분대상자에 대하여도 근무성적평정시의 감점에 대한 규정의 신설이 필요하다.

2. 근무성적평정규칙 관련

연구원에서는 「근무성적평정규칙」 제10조에 따라 6개월 초과 근무자(퇴직자 포함)에 대하여 같은 규칙 제5조에 의하여 직원에 대한 평가는 연구직, 관리직, 연구지원직으로 구분하여 평가내용별 제11조에 따른 평정비율로 평정하고 있다.

「공무원다면평가 운영매뉴얼(인사혁신처, 2019.11.)」에 따르면 다면평가란 상급자, 하급자, 동료, 고객, 그리고 나 자신을 포함하는 복수의 평가자로부터 받은 평가결과를 통해 상사에 의한 일방적 평가의 한계를 보완하고 역량을 강화하기 위해 도입한 것으로 개념짓고 있으며 「지방공무원 임용령」 제8조의4에 따르면

임용권자는 소속 공무원에 대한 능력개발 등을 위하여 해당 공무원의 상급 또는 상위 공무원, 동료, 하급 또는 하위 공무원 및 민원인 등에 의한 다면평가를 실시할 수 있도록 하고 있다.

또한 「지방공무원 다면평가 운영지침」 3. 다면평가 운영방법 나. 평가단 구성에 의한 다면평가란 상급자에 의한 평가외에 동료, 하급자 또는 고객 등에 의한 평가를 병행하는 것으로 반드시 동료평가와 하급자 평가 모두를 실시할 필요는 없으며 같은 지침 다. 평가결과 활용방법에 따라 인사위원회 승진심의 또는 의결시 보완 자료로 활용할 수 있으며 계급간 승진임용은 근무성적평정, 경력평정 기타 능력의 실증에 의하고 다면평가 결과는 승진, 성과상여금 지급, 특별승급, 개방형직위 충원, 보직관리 등에 참고할 수 있고, 역량개발·교육훈련 등 각종 인사관리에 반영할 수 있다.

그러나 연구원에서는 평가항목 중 간접기여도(다면평가)에 있어 연구직은 상급자, 상호간, 하급자의 평가를 받고 관리직, 전임행정원은 상호간 평가를 하고 있으나 상급자의 평가는 없고, 전임연구원의 경우 상급자의 평가만 받고 있어 일방적 평가의 한계를 보완하고자 하는 다면평가의 취지에 부족하고 다른 직렬과의 형평성에도 맞지 않다.

게다가 간접기여도(다면평가)의 비중이 각 직렬별 모두 다르고 특히 전임연구원의 경우 그 비중이 근무성적평정 전체의 반에 달하는 45%의 비율을 차지하고 있어 업무량 평가에 의한 실증적 평가보다는 구성원들 개개인의 정성평가에 의하여 근무성적평정 등급이 결정될 수 있는 가능성이 현저히 존재한다고 볼 수 있으므로 직렬별 평가항목 중 간접기여도(다면평가)의 비율조정 등 평가방법에 대한 개선이 필요하다.

3. 직원 연가사용 촉진에 관한 규정 정비 관련

연구원 「인사관리규정」 제34조에 따르면 1년간 8할 이상 근무한 직원에 대하여는 15일의 유급휴가를 주어야 하고, 3년 이상 계속 근무한 직원에 대하여는 15일의 유급휴가에 최초 1년을 초과하는 계속근무연수 매 2년에 대하여 1일을 가산한 유급휴가를 주어야 하며, 가산휴가를 포함한 총 휴가일수는 25일을 초과할 수 없고 1년간 행사하지 않을 때에는 소멸되나 연구원의 귀책사유와 연가저축제로 사용하지 못한 경우에는 그러하지 아니한다.

「근로기준법」 제61조에 따르면 사용자가 근로자의 유급휴가 사용을 촉진하기 위하여 기간이 끝나기 6개월 전을 기준으로 10일 이내에 사용자가 근로자별로 사용하지 아니한 휴가 일수를 알려주고 근로자가 사용시기를 정하여 사용자에게 통보하도록 서면으로 촉구하고 그럼에도 근로자가 10일 이내에 사용하지 아니한 휴가의 사용시기를 정하여 사용자에게 통보하지 않으면 1년간 기간이 끝나기 2개월 전까지 사용자가 사용하지 아니한 휴가의 사용시기를 정하여 근로자에게 서면으로 통보함에도 불구하고 근로자가 휴가를 사용하지 아니하여 소멸된 경우에는 사용자는 그 사용하지 아니한 휴가에 대하여 보상할 의무가 없다.

연구원에서는 2019년부터 인천광역시 경영평가에 따른 권고사항에 따라 “인천연구원 재정여건에 따른 세출예산 집행지침(안)”에 의하여 연가보상비를 세출예산에서 전액 삭감하고 2019년~2021년 기간 동안 연가보상비 지급을 하지 않고 있으며 이를 위하여 연가사용의 촉진제도를 사용하고 있으나 그 방법으로 2019년~2020년 사내 공지사항을 통하여 직원들에게 통보하고 2021년에는 “2021년 인천연구원 직원 연차휴가 사용촉진 안내”에 의하여 문서로 통보한 바 있다.

연차의 사용촉진에 관한 사항은 근로기준법에 의하여 행해지고 있으나, 내부 규정으로는 정해놓은 것이 없어 근로자에게 주지시키는 차원에서 내부 규정에서 명확히 하는 것이 바람직함으로 규정의 신설이 필요하다.

조치할 사항 (재)인천연구원 원장은

[개선] 징계규칙보다 완화하여 규정하고 있는 징계의 종류와 효력, 징계양정 기준 및 자체 규정에서 완화하여 규정하고 있는 징계처분자에 대한 승진 제한, 포상후보자 추천제외자, 징계처분대상자 감점 규정을 정비하시기 바랍니다.

[권고] 또한, 직원근무성적평정이 합리적으로 이루어 질 수 있는 다면평가의 방법과 직원 연가사용 촉진에 관한 자체 규정 신설에 대한 방안을 마련하시기 바랍니다.

인 천 광 역 시

주의요구 · 권고

제 목 연구과제 수행에 관한 사항

기 관 명 (재)인천연구원

관 계 부 서 ○실, △실

내 용

1. 수탁과제 예산집행에 관한 사항

「지방자치단체 입찰 및 계약집행기준」에 따르면 학술용역 원가계산은 노무비(이하 “인건비”라 한다), 경비, 일반관리비 등으로 구분 작성한다.

인건비는 해당 계약목적에 직접 종사하는 연구요원의 급료를 말하며, 경비는 계약목적의 달성을 위하여 필요한 여비, 유인물비, 전산처리비, 시약·연구용재료비, 회의비, 임차료, 교통통신비 및 감가상각비를 말한다.

「지방자치단체 입찰 및 계약집행기준」 예정가격 작성요령에 따르면 재료비는 계약목적물의 실체를 형성하거나 보조적으로 소비되는 물품의 가치를 말하며, 재료비의 정의는 다음과 같다.

<재료비>

가. 직접재료비는 계약목적물의 실체를 형성하는 물품의 가치로서 다음 항목을 말한다.

- 1) 주요재료비 : 계약목적물의 기본적 구성형태를 이루는 물품의 가치
- 2) 부분품비 : 계약목적물에 원형대로 부착되어 그 조성부분이 되는 매입부품, 수입부품, 외장재료와 “5-다-13)” 외주가공비에 반영되는 것을 제외한 외주품의 가치

나. 간접재료비는 계약목적물의 실체를 형성하지는 않으나 제조에 보조적으로 소비되는 물품의 가치로서 다음 항목을 말한다.

- 1) 소모재료비 : 기계오일, 접착제, 용접가스, 장갑, 연마재 등 소모성 물품의 가치
- 2) 소모공구·기구·비품비 : 내용년수 1년 미만으로서 구입단가가 법인세법·소득세법에 따른 상당금액 이하인 감가상각 대상에서 제외되는 소모성 공구·기구·비품의 가치
- 3) 포장재료비 : 제품포장에 소요되는 재료의 가치

다. 재료의 구입과정에서 해당 재료와 직접 관련되어 발생하는 운임, 보험료, 보관비 등의 부대비용은 재료비로 계산한다. 다만, 재료구입 후 발생하는 부대비용은 경비의 각 비목으로 계산한다.

라. 계약목적물의 제조 중에 발생하는 작업설, 부산품, 연산품 등은 그 매각액이나 이용가치를 추산하여 재료비에서 공제한다.

따라서 연구원은 외부와 체결한 용역계약에 의하여 수행하는 수탁과제 용역 수행 시 원가계산서 및 산출내역서에 따라 인건비, 경비, 일반관리비로 구분하여 집행하여야 한다.

그러나 연구원은 수탁과제 수행에 필요한 단순 업무수행을 위하여 일정 기간 한시적으로 조사원을 채용하면서, 이로 인하여 발생한 조사원의 급료를 인건비로 편성·집행하여야 함에도 그 비용을 재료비에서 집행한 사실이 있다.

2. 연구과제 수행인력 참여율 관리 소홀

「지방자치단체 입찰 및 계약집행기준」에 따르면 학술연구용역 원가계산은 노무비(이하 “인건비”라 한다), 경비, 일반관리비 등으로 구분 작성하여야 하며, 원가계산을 하는 때에는 <별지 제3호 서식>에서 정한 학술연구용역 원가계산서를 작성하고 비목별 산출근거를 명시한 기초계산서를 첨부해야 한다.

인건비는 해당 계약목적에 직접 종사하는 연구 요원의 급료를 말하며, 연구 요원의 정의는 다음과 같이 정하고 있다.

1. 책임연구원

- 해당 용역수행을 지휘·감독하며 결론을 도출하는 역할을 수행하는 자를 말하며, 대학 부교수 수준의 기능을 보유하고 있어야 함. 이 경우 책임연구원은 1인을 원칙으로 하되, 해당 용역의 성격상 다수의 책임자가 필요한 경우에는 그러하지 아니함

2. 연구원

- 책임연구원을 보조하는 자로서 대학 조교수 수준의 기능을 보유하고 있어야 함

3. 연구보조원

- 통계처리·번역 등의 역할을 수행하는 자로서 해당 연구분야에 대해 조교 정도의 전문지식을 가진 자

4. 보조원

- 타자, 계산, 원고정리 등 단순한 업무처리를 수행하는 자

한편 「지방자치단체 입찰 및 계약집행기준」 <별표 2> 학술연구용역 인건비 기준단가에 따르면 인건비 기준단가는 1개월을 22일로 하여 용역 참여율¹⁾ 50%로 산정한 것이며, 용역 참여율을 달리하는 경우에는 기준단가를 증감할 수 있게 되어 있다.

인건비는 연구요원의 용역 참여율에 따라 산정·집행하는데 인건비의 이중지급을 방지하고 특정 연구요원이 많은 과제를 동시에 수행하는 데 따른 부실 연구를 방지하기 위하여 연구원의 참여율이 100%를 넘지 않도록 관리하여야 한다.

따라서 사업수행인력이 같은 기간 동안 2개 이상의 연구과제에 중복하여 참여할 경우 전체 참여율을 관리하여 참여율의 합계가 100%를 넘지 않도록 하거나 참여율을 조정하여 인건비를 증감하도록 하는 것이 타당하다.

1) 용역수행 기간 동안 정상 근무시간 가운데 당해 용역과제에 투입되는 업무시간 비율

연구원에서는 연구원의 참여율 관리를 위하여 포탈시스템 과제관리에 과제별 사업수행인력의 참여율을 입력하도록 하고 있으나 관리를 소홀히 하여 참여율이 제대로 입력되지 않고 있으며, 다수의 수탁과제²⁾를 수행하는 사업수행인력의 참여율 총합이 100%를 초과하는지 여부를 확인하지 않는 등 참여율 관리가 제대로 되지 않고 있다.

연구원에서 수행한 수탁과제에 대하여 해당 용역수행을 지휘·감독하며 결론을 도출하는 역할을 수행하는 책임연구원의 참여율 현황을 확인한 결과 같은 기간 동안 2개 이상의 수탁과제에 중복 참여하여 참여율의 합계가 100%를 초과한 사실이 있다.

조치할 사항 (재)인천연구원 원장은

[주의] 인건비로 집행할 조사원 수당을 재료비로 집행하는 일이 발생하지 않도록 예산집행 시 과목별 구분에 철저를 기하여 주시기 바랍니다.

[권고] 소속 연구원의 참여율 정보를 포탈시스템에 의무적으로 입력하도록 하는 등 참여율 관리에 대한 개선방안을 마련하여 내실 있는 연구가 이루어질 수 있도록 업무를 철저히 하시기 바랍니다.

2) 인천연구원이 외부와 체결한 용역계약에 의하여 수행하는 연구사업

인 천 광 역 시

주 의 요 구

제 목 포상금 운영에 관한 사항

기 관 명 (재)인천연구원

관 계 부 서 ○실

내 용

「지방출자·출연기관 예산편성지침 및 집행기준」에 따르면 포상금은 종업원에 대한 포상금 및 포상품 구입비, 예산절감 또는 경영실적에 따라 지급하는 예산 성과금이다.

한편 「지방출자·출연기관 예산편성지침 및 집행기준」에 따르면 장기근속자, 퇴직예정자(퇴직자 포함)에 대한 기념품 지급이나 포상 등은 지원하지 않도록 하고 있다.

아울러 「지방자치단체 회계관리에 관한 훈령」 <참고 10> 세출예산 성질별 분류 기준에도 객관적 공적심의 절차 없이 장기근속·퇴직(예정) 직원(가족포함)에 대한 단순 일률적 지원 목적의 예산편성은 불가하다고 규정하고 있다.

(재)인천연구원(이하 “연구원”이라 한다)의 「포상규칙」에 따르면 다음 각호의 1에 해당할 때에는 운영위원회의 의결을 거쳐 원장이 포상을 행할 수 있으며, 포상후보자의 공적 정도가 유사할 경우 장기근속자, 근무성적평점이 우수한 자를 우선순위로 한다고 되어 있다.

1. 근무성적이 탁월한 경우
2. 대외적으로 원위를 크게 선양한 경우

3. 창의적인 의견 또는 방안을 제시하여 연구원의 이익과 발전에 크게 기여한 경우
4. 원장이 포상해야 할 필요가 있다고 인정할 경우
5. 연구원이 주관하는 교육훈련 및 각종 경기에서 개인 또는 부서가 우수한 성적을 올린 경우

그러나 연구원은 객관적 공적심의 절차 없이 장기근속에 대한 단순 일률적 지원 목적의 예산편성은 불가함에도, 2020년부터 현재까지 매년 1인당 20만원의 장기근속직원 포상금을 세출예산으로 편성하여 부적정하게 집행한 사실이 있다.

조치할 사항 (재)인천연구원 원장은

[주의] 「지방출자·출연기관 예산편성지침 및 집행기준」 등 관련 규정을 준수하여 예산을 편성·집행하시기 바랍니다.

인 천 광 역 시

주 의 요 구

제 목 협상에 의한 계약체결 부적정

기 관 명 (재)인천연구원

관 계 부 서 ○실, □센터

내 용

「지방자치단체 출자·출연 기관의 운영에 관한 법률」 제17조 및 같은 법 시행령 제12조에 따르면 계약의 기준 및 절차 등에 관하여 「지방자치단체를 당사자로 하는 계약에 관한 법률」(이하 “지방계약법”이라 한다) 및 같은 법 시행령을 준용하도록 하고 있으며 (재)인천연구원 「재무회계규정」 제48조에 따르면 지방자치단체를 당사자로 하는 계약에 관한 법률 및 행정자치부 관련 예규를 따르도록 규정하고 있다.

1. 기술평가 평가항목 및 배점 부적정

(재)인천연구원 ㄱ용역의 제안서 평가기준 및 배점은 「소프트웨어 기술성 평가 기준」(미래창조과학부 고시), 「협상에 의한 계약 제안서 평가 세부기준」(조달청 기술서비스총괄과)을 준용하였고, 기술평가부문의 정량적평가 배점은 10점으로 2개의 세부평가항목에 각 5점씩 배점하였다.

그러나 (재)인천연구원은 지방계약예규를 준용해야 하는 기관으로 지방계약은 협상에 의한 계약 제안서평가 시 분야별 배점한도를 10점의 범위에서 가감 조정할 수 있고 정량적 평가의 평가항목별 배점한도는 전체 배점의 30%를 초과할 수 없다고 규정하고 있으나 디지털 아카이브 구축 2단계 용역 제안서 평가의 정량평가 평가항목을 2개로 구성하여 각 항목별 배점한도는 50%로 지방계약예규에서 정하고 있는 배점한도를 초과하였다.

2. 제안서평가 위원 구성 부적정

제안서를 평가하기 위하여는 제안서평가위원회를 구성해야 하며 위원은 국가 및 다른 지방자치단체 공무원, 계약에 관한 학식과 경험이 풍부한 사람(해당 분야 전문기관·단체 임직원, 전문가·대학교수 등) 등으로 구성하여야 한다. 평가위원회 위원장을 포함하여 7인 이상 10인 이내로 구성하되 3배수 이상의 평가위원 예비 명부를 작성하여 고유번호를 부여하고 입찰참가자가 제안서 제출 시 미리 정한 심사위원 수만큼 번호를 추첨하게 하여 다빈도순으로 선정된 위원을 평가위원으로 정해야 한다. 이 경우 특별한 사유가 없는 한 다른 시·도의 위원을 20% 이상 선정해야 한다고 규정하고 있다.

(재)인천연구원의 제안서 평가위원회 구성·운영 계획 문서에 따르면 위원 명부는 내부평가위원 25명과 외부평가위원 10명, 총35명으로 구성하고 이중 입찰 참가자가 추첨한 내부평가위원 5명과 외부평가위원 2명, 총 7명을 제안서평가 위원으로 확정하였다. 그 결과 제안서평가에 내부직원들을 위원으로 포함하여 평가의 공정성을 저해하였다.

조치할 사항 (재)인천연구원장은

[주의] 협상에 의한 계약 추진 시 지방계약예규를 준수하여 제안서 평가 항목 및 제안서평가위원을 구성하시기 바랍니다.

인 천 광 역 시

개 선 요 구

제 목 연구장려금 지급에 관한 사항

기 관 명 (재)인천연구원

관 계 부 서 ○실

내 용

(재)인천연구원 「연구사업수행규정」 제17조에 따르면 실행예산은 수탁연구용역 계약금액의 70% 범위 내에서 편성·집행되어야 하고 수탁연구사업수익(일반회계 전출금)의 15% 범위 내에서 이를 특별 연구장려금으로 편성, 적립하여 집행할 수 있으며 제41조에 따르면 이 규칙의 시행에 필요한 세부사항은 원장이 별도로 정하도록 되어 있다.

또한 「위임전결규칙」 제4조의 별표에 따르면 연구장려금 지급방침 결정은 원장 결재사항으로 정하고 있다.

그리고 「지방출자·출연기관 예산편성지침」에 따르면 실비 성격 또는 실적·수요에 따라 달라지는 성격의 수당 등은 전 직원을 대상으로 일괄적으로 인상하거나 일률적으로 지급할 수 없다고 규정되어 있다.

(재)인천연구원의 ‘연구장려금 편성 기준 전출금 관련 지침’에 따르면 연구사업 수행규정 제17조에 따른 수탁용역사업의 실행예산은 원칙적으로 수탁연구용역 계약금액의 65% 범위 내에서 편성·집행되어야 한다. 다만 위탁용역을 필요로 하는 수탁용역사업의 경우에는 위탁용역사업비를 제외한 금액의 65% 범위 내에서 편성·집행한다고 정하고 있다.

(재)인천연구원은 연구위원들의 수탁용역 수행을 장려하기 위하여 ‘수탁용역 사업 연구장려금 편성 및 지급방침 개선안’을 수립하여 연구장려금 지급 비율을

인상(전출금의 12%에서 15% 지급으로 상향)하였고, 수탁용역이 종료된 후 지급하는 연구장려금은 해당 연구에 참여한 초빙연구원을 포함하여 지급하고 초빙연구원에게 지급하는 금액은 연구장려금 총액의 20% 이상을 지급하는 것을 권장하는 것으로 배분 기준을 설정하였다.

이에 따라 감사 대상기간 동안의 수탁연구용역 82건에 대한 연구장려금 지급 현황을 살펴본 결과 지급방식은 참여 연구원별 연구추진 실적에 대한 근거자료를 확인·평가하여 지급비율을 산정하는 것이 아닌 수탁연구용역의 연구책임자가 연구 참여자별 지급 비율 및 지급액을 정하여 연구장려금 지급 신청을 하면 연구장려금 지급 총액이 수탁연구사업수익(일반회계 전출금)의 15% 이내이면 연구장려금을 지급하고 있다.

그런데 연구장려금 지급현황을 확인한 결과 연구에 참여한 초빙연구원 지급 비율 20% 이상 지급을 권장하고 있음에도 20% 미만으로 지급하거나 참여연구원에게 연구장려금을 지급하지 않은 경우, 참여연구원이 아님에도 연구장려금을 지급하는 경우가 있었으며 개인당 지급 비율이 최소 0%에서 최대 100%까지 차이가 발생 하였으나 이에 대해 합리적으로 설명할 수 있는 문서는 없는 상태이다. 이런 사항들을 고려해 볼 때 연구장려금 지급 결정이 합리적인 기준에 따라 이루어졌다고 보기 어렵다.

따라서 (재)인천연구원에서는 연구장려금 지급 시 과제의 특성, 참여율, 과업량, 성과 등을 기본으로 하여 연구에 직접 참여한 자를 대상으로 참여자의 기여도를 반영한 합리적인 평가와 지급기준을 수립하고 이에 따른 객관적 근거자료를 바탕으로 확인·평가한 후 참여자별 기여율을 결정하고 그 비율에 따라 연구장려금을 차등 지급하는 방안 등 공정성과 형평성을 확보하기 위한 연구장려금 지급기준 마련이 필요하다.

조치할 사항 (재)인천연구원장은

[개선] 연구장려금 지급이 객관적이고 합리적으로 집행될 수 있도록 관련 지침을 마련하시기 바랍니다.

인 천 광 역 시

시정·주의 요구

제 목 연구활동비에 관한 사항

기 관 명 (재)인천연구원

관 계 부 서 ○실

내 용

(재)인천연구원(이하 “연구원”이라 한다)는 「지방자치단체출연 연구원의 설립 및 운영에 관한 법률」에 따라 설립된 지방자치단체출연 연구원으로서 민법에 따른 재단법인이며, 「지방자치단체 출자·출연기관에 관한 법률」(이하 “지방출자출연법”이라 한다)에 따라 지정·고시된 지방출연기관으로, 지방출자출연법 제27조제2호에 따른 「지방출자·출연기관 예산편성지침」(이하 “예산편성지침”이라 한다)의 적용을 받는 기관이다.

1. 연구활동비 예산 편성 부적정

예산편성지침 Ⅲ. 주요 항목별 편성기준에서는 인건비, 경비, 성과급 제도, 사업비 등의 편성기준을 정하고 있으며, 「붙임2」 ‘예산과목 및 과목 해소’에서 예산 기본구조 및 수입·지출과목 구분과 설정, 지출예산과목 구분과 설정(목·세목), 수입·지출예산과목 및 과목해소(관·항·세항·목)를 정하고 있다.

따라서 지방출연기관인 연구원에서는 예산 편성 시 예산편성지침에서 정하는 표준예산과목의 성질에 맞게 예산을 편성하여야 한다.

그러나 연구원에서는 2019년도부터 2022년도까지의 일반회계 예산에 연구활동비 목을 편성하며 연구사업선정워크숍, 학술행사 및 연구 간담회 개최비, ㄴ포럼 사업비, ㄷ포럼 사업비, 시민소통 사업비, 청소년 진로 직업체험과 같은 행사·홍보비성 예산과, ㄹ웹진 원고료 및 발간비 등 일반운영비(사무관리비)성 예산을

편성함으로써 예산의 성질에 따른 적정 예산과목으로 편성하지 않았으며, □도시 연구발간사업비와 같이 해당 사업비를 구성하는 항목의 성질에 따라 적정 예산과목으로 구분 편성하여야 하는 사업비를 하나의 사업비로 편성함으로써 사업의 구성내역을 확인할 수 없는 예산을 편성하였다.

또한 수탁용역사업 특별회계 연구활동비 목에는 일반운영비(사무관리비) 내 ‘회의비’ 성격에 해당하는 업무추진회의비를 편성함으로써 예산편성지침과 다른 부적정한 예산을 편성하였다.

더욱이 ‘연구활동비’ 목은 예산편성지침에 따른 표준예산과목에 해당하는 목이 아님에 따라 해당 목에 대한 과목 해소 사항이 없어 적정한 예산 편성이 곤란하고, 감사기간(2022. 3월) 중 연구원에서 조사하여 제출한 타 시·도 지방출연연구원(○○연구원 등)에서도 연구활동비 관련 예산의 편성사항이 없는 것을 보았을 때, 연구원의 일반회계와 수탁용역사업 특별회계 내 연구활동비 목의 예산 편성은 적정하지 않다.

2. 수탁연구용역 연구활동비 집행 부적정

연구원의 「연구사업수행규정」 제17조에 따르면 수탁연구책임자는 실행예산을 편성하여 운영위원회의 승인을 얻어야 하고 단위사업별 연구활동 추진 및 일반관리비 경비를 수탁연구용역계약 금액의 5% 범위 내에서 편성·집행할 수 있음에 따라 연도별 수탁연구용역의 연구활동비를 편성·집행하였다.

또한 연구원은 세출예산 집행에 대한 기본원칙과 기준을 명확히 하여 재정지출의 효율성 및 형평성을 도모하고 예산집행의 책임성을 제고하고자 연도별 「세출예산 집행지침」을 마련하여 시행하고 있다.

이에 따라 수탁용역사업비의 세출예산은 전출금, 외부용역비, 연구장려금, 연금부담금 등의 이전경비와 외부인건비, 회의비, 운영수당, 급량비, 재료비, 일반수용비, 공공요금 및 제세, 여비, 임차료, 연구활동비의 물건비로 편성되고 연구활동비와 회의운영비 등의 세부 집행기준을 정하고 있다.

연구원의 2019년 3월부터 감사일 현재까지 수탁연구용역 사업의 연구활동비 집행 내역을 확인한 결과 세출예산의 집행지침과 다르게 커피캡슐, 과자, 음료, 우유 등 부서운영물품을 구입하였거나 수탁연구용역 관련 현황검토, 사업평가, 사업논의, 검토, 방안 논의, 수탁과제 협의, 자문, 업무 회의, 관계자 회의, 면담, 전문가 회의, 정책 방향 검토 등의 목적으로 관계자와의 식사, 다과 비용 등으로 연구활동비를 사용했으며, 그에 대한 증빙서류는 법인카드 사용영수증, 일자, 장소, 인원, 행사 내용만 기재되어 있을 뿐이다.

그러나 회의운영비 지출 시에는 사전에 회의계획을 제출하고 회의결과 및 회의록 등의 증빙서류를 첨부하여 회의비, 다과비를 세출예산 집행지침에 맞게 집행하고 있다.

결국 연구원에서는 수탁연구용역 연구활동비 집행 시 「세출예산 집행지침」을 준수하지 않았다.

조치할 사항 (재)인천연구원 원장은

[시정] 2022년도 본예산에 편성된 연구활동비 예산을 2022년도 추가경정예산 편성 시 예산편성지침에 따른 적정 예산과목으로 구분하여 편성하시기 바랍니다.

[주의] 세출예산 집행 시 관련 규정을 준수하시기 바라며 향후 동일한 사례가 발생하지 않도록 업무연찬을 실시하시기 바랍니다.

인 천 광 역 시

시정요구 · 권고

제 목 예산의 편성에 관한 사항

기 관 명 (재)인천연구원

관 계 부 서 ○실, 인천광역시 ◇관

내 용

(재)인천연구원(이하 “연구원”이라 한다)는 「지방자치단체출연 연구원의 설립 및 운영에 관한 법률」에 따라 설립된 지방자치단체출연 연구원으로서 민법에 따른 재단법인이며, 「지방자치단체 출자·출연기관에 관한 법률」(이하 “지방출자출연법”이라 한다)에 따라 지정·고시된 지방출연기관으로, 지방출자출연법 제27조제2호에 따른 「지방출자·출연기관 예산편성지침」(이하 “예산편성지침”이라 한다)의 적용을 받는 기관이다.

1. 업무추진비 예산 편성 부적정

예산편성지침 III. 주요 항목별 편성기준 2. 경비 (3) 업무추진비에 따르면 업무추진비는 사업추진에 소요되는 연회비, 기타 제경비 및 업무협약, 간담회 등 각 기관의 기본적인 운영을 위하여 소요되는 경비로 접대비³⁾를 포함하며, 전년도 경상경비 절감실적 등을 고려하여 최대한 절감하여 편성하도록 정하고 있다.

또한, 영리법인 및 비영리법인의 수익사업 추진을 위한 접대비 성격의 경비는 원칙적으로 세법상 손금인정 한도를 초과할 수 없으며, ‘업무추진비’ 비목에 일괄 계상하도록 하고 있고, 비영리법인의 비수익사업(법인세법 제3조제3항에서 규정

3) ‘접대비’라 함은 접대비 및 교제비·사례금 기타 명목여하에 불구하고 이에 유사한 성질의 비용으로서 법인이 업무와 관련하여 지출한 금액을 말한다.(「법인세법」 제25조)

하는 수익사업 외의 사업) 추진(업무협의 간담회 등 기관운영)을 위한 업무추진비는 최대한 절감하여 편성하도록 하며, 사업추진을 위한 접대비 성격의 예산은 업무추진비에 일괄 계상하되, 기관장 등 임원위주 집행을 억제하고 부서 또는 사업단위로 배분 편성하도록 규정하고 있다.

업무추진비의 편성 한도와 관련하여 예산편성지침 ‘지출예산과목 성질별 분류 및 과목해소(목·세목)’의 업무추진비(목) 사업업무추진비(세목)의 과목해소에 따르면 「법인세법」 제25조 및 「조세특례제한법」 제136조에 따라 계산한 접대비 손금 인정한도 내에서 기관의 업무수행을 위한 제경비를 계상하도록 하고 있으며, 「법인세법」 제25조 및 「조세특례제한법」 제136조에 따르면 손금인정 한도를 기본한도와 수입금액별 한도의 합계액을 초과하지 않는 범위로 규정하고 있다.

연구원에서는 감사일 현재(2022. 3월) 「직제규정」에 따라 ‘2실 4부 3센터’의 조직을 구성하고 있으며, 「하부조직 및 업무분장규칙」에 따라 각 실 단위 이하의 조직 및 업무분장 사항을 정하고 있다.

따라서 연구원에서는 업무추진비를 편성함에 있어 연도별 세법상 손금인정 한도 내에서 부서 또는 사업단위로 배분하여 편성하여야 한다.

그럼에도 연구원에서는 감사대상기간인 2019년도부터 2022년도까지 매년 예산에 업무추진비를 원장, 부원장, △실장, ○실장, ☆센터, ◎센터, ♠팀⁴⁾의 업무추진비와 주요행사추진을 위한 시책추진업무추진비로 편성하며, 업무추진비 편성의 구체적 기준 없이 원장의 업무추진비를 실장 및 센터장에 비해 3배에서 8배 정도 많이 편성함으로써 기관장 위주로 업무추진비가 편성되었고, ♡부 등 5개 부서에는 업무추진비가 편성되지 않음으로써 부서 및 사업단위별로 배분 편성하지 않았다.

아울러 예산편성지침에 따른 연도별 업무추진비 한도액을 기준으로 연구원의 예산 편성액을 비교해 보았을 때 00백만 원에서 00백만 원까지 과다 편성하였다.

4) ◎ 하부조직, 2022년부터 업무추진비 편성

2. 연구개발비 편성 부적정

예산편성지침 상 ‘지출예산과목 성질별 분류 및 과목해소(목·세목)’의 연구개발비(목)에는 연구용역비, 전산개발비, 시험연구비, 개발인건비의 세목이 있으며, 각 세목별 과목해소를 연구개발과 관련한 용역비용 및 실험·실습 관련 소모성비용과 연구개발 투입인력 인건비 등으로 정하고 있다.

그러나, 연구원에서는 2019년도부터 2022년도까지 연구개발비 목의 예산에 연구사업(과제) 수행 경비 및 도서인쇄비, 포럼 등을 편성함으로써 예산편성지침의 연구개발비 과목 해소와는 다른 사항으로 연구개발비 목을 편성하였으며,

연구사업(과제) 수행 경비는 그 구성 항목의 성격에 따라 적정 예산과목(일반운영비, 여비, 업무추진비, 재료비 등)에 구체적인 산출기초로 구분 편성하여야 함에도 연구개발비에 통합 편성함으로써 해당 경비의 구성내역을 확인할 수 없는 예산을 편성하였고, 해당 사업에 이미 편성된 사무관리비, 국내여비, 공공운영비 등과의 중복 편성 여부도 확인되지 않는 예산을 편성하였다.

또한 도서인쇄비 및 포럼, 교육사업, 기타 행사 개최 등의 예산도 예산의 성격에 따라 사무관리비, 행사·홍보비 등의 과목에 적정 편성하여야 함에도 연구개발비에 일괄 편성함으로써 예산과목에 맞지 않는 예산을 편성하였다.

조치할 사항 (재)인천연구원 원장은

[시정] ① 2022년도 본예산에 편성된 업무추진비 예산을 2022년도 추가경정예산 편성 시 예산편성지침에 따른 한도액 범위 내에서 부서 또는 사업단위별 배분 편성하시기 바랍니다.

② 2022년도 본예산에 편성된 연구개발비 예산을 2022년도 추가경정예산 편성 시 구성항목별 성격에 따라 적정 예산과목으로 구분하여 편성하시기 바라며, 향후 동일한 사례가 발생하지 않도록 예산편성 관련 규정을 숙지 하시어 적정한 예산이 편성될 수 있도록 업무 추진에 철저를 기하시기 바랍니다.

인천광역시 ◇관은

[권고] (재)인천연구원의 예산(안)에 대하여 관련 규정에 따른 적정 편성 여부를 면밀히 검토하시어 승인하시기 바랍니다.

인 천 광 역 시

주의 요구

제 목 국외출장 심사 및 항공마일리지 관리에 관한 사항

기 관 명 (재)인천연구원

관 계 부 서 ○실

내 용

(재)인천연구원(이하 “연구원”이라 한다)은 「인사관리규정」 및 「국외출장규칙」⁵⁾, 「여비지급규칙」 등에 따라 소속 직원의 공무 국외여행허가, 국외 여비지급 및 정산 등의 업무를 처리하고 있다.

1. 국외출장 심사 관리 미흡

연구원 「국외출장규칙」 제3조에 따르면 임직원의 공무 국외출장 여부를 심사하기 위하여 국외출장심의위원회(이하 “위원회”라 한다)를 두도록 하며, 위원장은 부원장으로 하고 위원은 경영지원실장과 직제규정 제4조제1항의 연구부서의 장으로 하도록 규정하고 있다.

또한 제4조(출장허가)에 따르면 공무로 국외출장을 하고자 할 때에는 <별지 서식>의 내용으로 각 호에 따른 위원회의 심사를 받도록 하며, 각 호로 1. 국외출장의 필요성 심사, 2. 방문국과 방문 기관의 타당성 심사, 3. 출장자의 적합성 심사, 4. 출장기간 및 시기의 적정성 심사, 5. 출장경비의 적정성 심사를 정하고 있고, 긴급한 국외출장 등 불가피한 경우를 제외하고는 서면심사를 하지 아니하도록 하고 있다.

연구원에서는 감사대상기간인 2019년 3월 이후 총 13건의 공무 국외여행을 실시하였고, 이 중 「국외출장규칙」 시행 이후 4건의 공무 국외여행은 위원회 심의대상에 해당되었다.

5) 2019. 9. 16. 제정, 2019. 10. 1. 시행

그러나 연구원에서는 1건에 대하여는 위원회의 심사를 하지 않았고, 3건에 대한 심의는 ‘국외출장 허가심의서’에 위원별 총괄 의견(의견표시 : 적합, 부적합) 표기 및 서명만을 기재함으로써 규정에 따른 국외 출장의 필요성, 방문국과 방문 기관의 타당성 등 항목별 심의의 적정 여부를 확인할 수 없었으며, 긴급한 국외 출장 등 불가피한 경우를 제외하고는 서면심사를 하지 않아야 함에도 위원회 개최 일시, 참석자 등 위원회 개최와 관련한 보고사항이 없어, 서면심사 여부를 확인할 수 없는 등 국외출장에 대한 심사 관리가 미흡하였다.

2. 항공마일리지 적립 소홀

「인천연구원 임직원 행동강령」 제20조에 따르면 임직원은 차량, 부동산 등 연구원 소유의 재산과 연구원 예산사용으로 제공되는 항공마일리지, 적립포인트 등 부가서비스를 정당한 사유 없이 사적인 용도로 사용·수익해서는 아니 되도록 규정하고 있다.

감사기간(2019. 3월 이후) 중 연구원의 공무 국외여행 내역은 총 13건 42명이며, 이 중 항공기를 이용한 여행 12건 38명은 항공료 00백만 원이 여비로 집행되었음에도 감사일(2022. 3월) 현재까지도 발생한 항공마일리지에 대한 관리사항이 없어, 공무 국외여행으로 발생한 항공마일리지의 관리에 소홀하였다.

조치할 사항 (재)인천연구원 원장은

- [주의] ① 공무국외여행 실시 전 국외출장심의위원회의 심의가 누락되지 않도록 하시기 바라며, 규정에 따른 출장 허가 사항을 반영한 심의 서식을 마련하시어 국외출장심의위원회의 내실 있는 심의가 이루어지도록 하시기 바랍니다.
- ② 공무 국외여행으로 발생한 항공마일리지의 적립을 위해 시스템(회계 등)을 개선하시기 바라며, 항공기 운임 산출 시 적립된 마일리지를 우선 활용하시기 바랍니다.

인 천 광 역 시

주의 요구

제 목 직인 관리에 관한 사항

기 관 명 (재)인천연구원

관 계 부 서 경원지원실(경영감사팀)

내 용

(재)인천연구원(이하 “연구원”이라 한다)의 「직인관리규칙」(이하 “규칙”이라 한다) 제4조에 따르면 “주관부서는 <별지 제1호> 서식의 직인대장에 직인을 등록 보존하여야 한다.”라고 규정하고 있다.

그러나 규칙을 시행한 이후 연구원의 직인대장 보존 여부가 확인되지 않아 직인의 등록 여부를 확인할 수 없으며, 기관의 명칭이 ‘인천발전연구원’에서 ‘인천연구원’으로 변경된 이후에도 직인대장 미작성 및 직인을 등록하지 않는 등 직인 관리를 하지 않았다.

조치할 사항 (재)인천연구원 원장은

[주의] 직인관리규칙을 준수하여 업무에 철저를 기하시고 직원 업무연찬 등을 통하여 향후 동일한 사례가 발생하지 않도록 각별히 주의하시기 바랍니다.

2022년 (재)인천연구원 종합감사 결과

【수 범 사 례】

수범사례 1 인사운영 혁신을 통한 내부직원 신뢰도 향상

- ❖ 공정하고 합리적인 인사운영 체계구조 정립
- ❖ 직무역량 확대 방안 모색을 위한 인사 모니터링제 시행
- ❖ 순환보직제 운영을 통한 직무역량 증진 도모

□ 사업개요

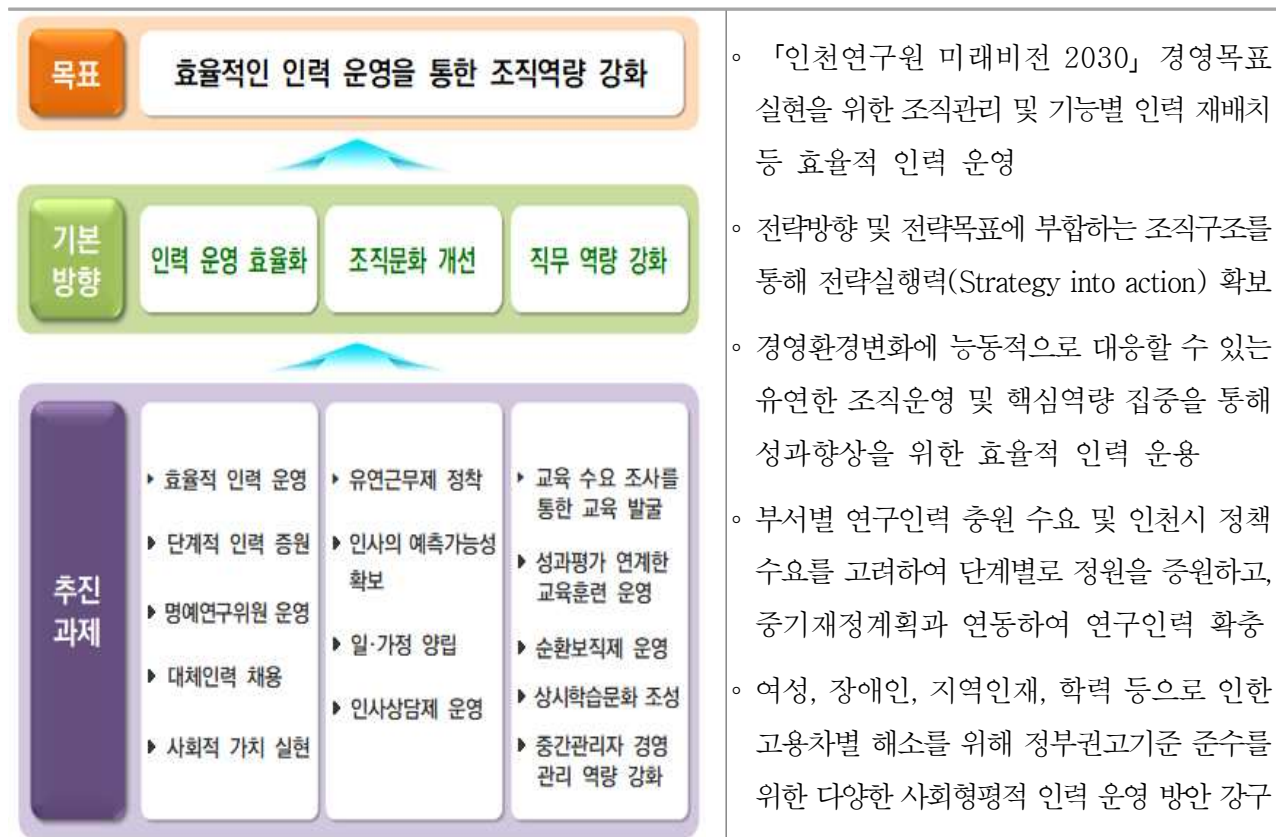
- 「연구원 비전 2030」 계획의 실현을 위한 인력운영계획 수립
- 직원 대상 인사·직무 만족도 조사 및 의견수렴을 통해 직무역량 확대 방안 모색
- 동일 부서 또는 동일 직무에서의 근무기간이 3년 6개월 이상인 경우 순환보직제 운영

□ 추진사항

가 공정하고 합리적인 인사운영 체계구조 정립

□ 중·장기 인력운영계획 수립

- 인력운영 기본방향



□ 중·장기 인력운영계획 개요

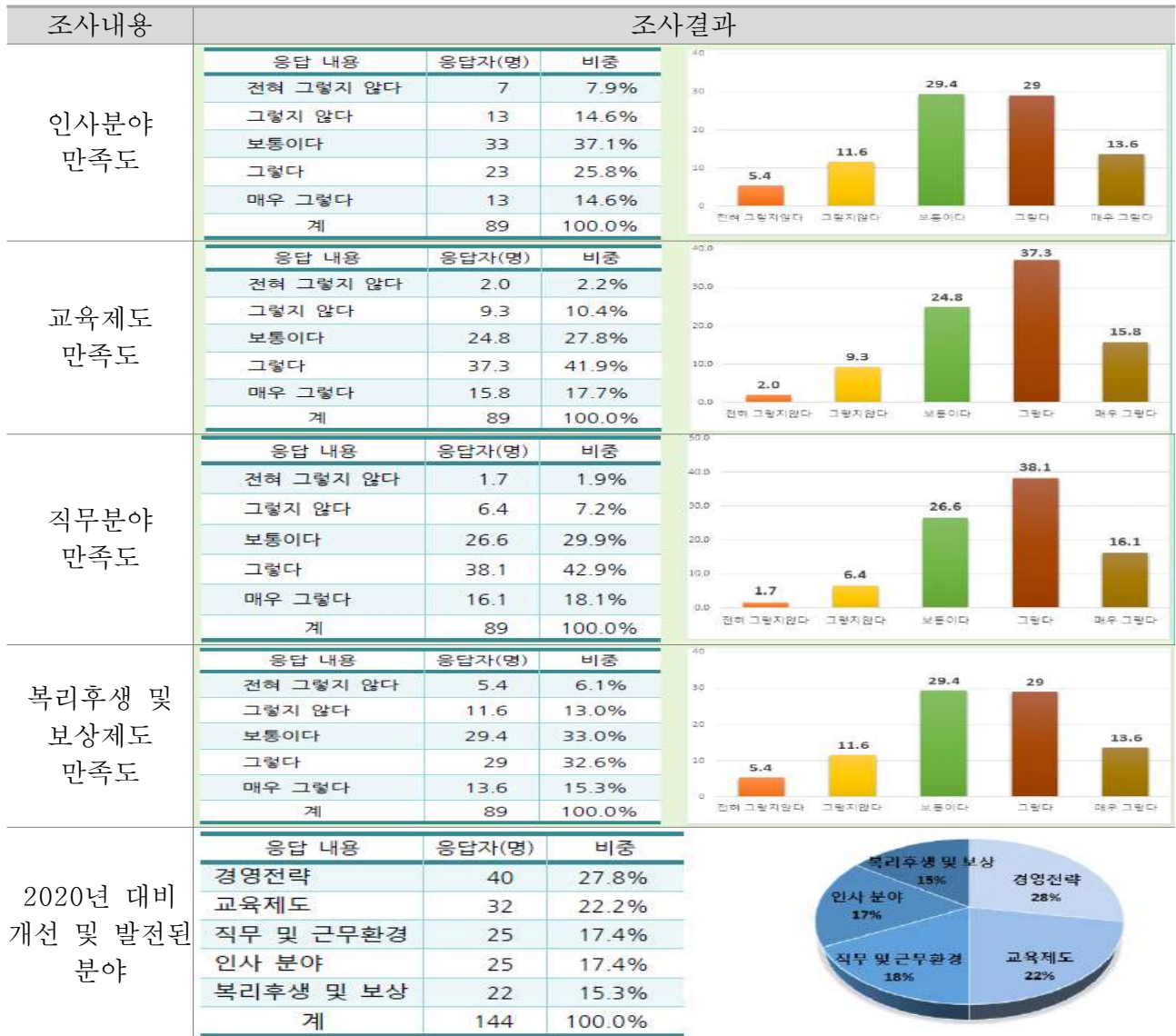
- 지역의 공공 연구기관으로서 사회적 책임에 최대한 부응하되 기관의 투명성과 생산성을 제고할 수 있는 인력운영 계획을 수립하여 경영목표를 효과적으로 달성하기 위한 기반 마련
- 연구직 : 정원 55명으로 확대하여 2025년까지 55명 규모로 확충
 - 정년퇴직 포함 2022년 5명, 2023년 4명, 2024년 2명, 2025년 5명 신규 채용
 - ※ 2021.11 기준 현원 44명(서울연구원 81명, 경기연구원 70명 규모)
- 관리직 : 정원 16명 대비 결원 4명을 2026년까지 충원
 - 정년퇴직 포함 2023년 2명, 2024년 1명, 2026년 2명 신규 채용
 - ※ 2021.11 기준 행정원 포함 17명(서울 58명, 경기 46명 규모)
- 전임연구원 : 정원 41명으로 확대, 2025년까지 41명 규모로 확충
 - 공투센터 포함 '22년 4명, '23년 3명, '25년 4명 신규 채용
 - ※ 2021.11 기준 현원 30명(서울 71명, 경기 56명 규모)

나 인사 모니터링제 시행

□ 2021년 인사·직무 만족도 조사 실시

- 목 적 : 내부 직원 대상 인사·직무 만족도 조사 및 의견수렴을 통해 직무 역량 확대 방안 모색을 비롯한 인사업무 전반에 대한 만족도 제고
- 조사기간 : 2021. 12. 2. ~ 12. 9.
- 조사대상 : 전직원
- 조사방법 : 연구원 디지털아카이브 설문조사 시스템 활용 온라인 조사 시행
- 조사내용
 - 인사분야(인사의 공정성 및 투명성, 승진 등 인사관리, 성과평가 적절성, 포상제도, 부서이동 및 보직배정)
 - 교육제도(교육프로그램 운영, 교육기회 제공, 직무역량 강화 기여도, 임원 및 부서장 교육 참여도)
 - 직무분야(업무량 과소여부, 직무 난이도, 직무의 조직기여도, 업무수행 자율성, 근무환경, 직무적정성, 직무재배치 희망 수요)
 - 복리후생 및 보상만족도(휴가제도 운영, 휴직제도, 유연근무제, 선택적복지 포인트, 복리후생제도의 공평성)

－ 인사·직무 만족도 조사결과



- 인사분야 만족도 조사 결과 81% 이상이 전반적으로 만족하는 것으로 나타나지만, 19%의 불만족부분에 대하여 향후 조직관리 부분에서 보완 조치 강구
- 교육제도의 만족도조사 결과는 비교적 만족스러운 것으로 응답하고 있으나, 역량강화를 위한 다양한 교육수요 발굴에 대한 요구는 충분한 의견수렴을 통해 교육운영 계획 수립에 반영
- 직무만족도와 관련해서 유형별 내용을 살펴보면, 수행하고 있는 직무에 대해 비교적 만족스러운 것으로 응답하고 있으나, 업무량 부분에서 만족도가 낮은 것으로 분석되고 있어 업무량 조절에 대한 검토 필요성 제기

- 복리후생 및 보상제도 만족도 조사 결과 연구원에서 시행중인 복지정책에 대해 전반적으로 만족스럽다는 평가결과로 분석된 반면 유연근무제 운영에 대한 부분은 직원수요 및 조직운영 효율을 고려한 유연근무제 유형 선택 및 시스템 마련에 대한 전문컨설팅 실시 필요

다 순환보직제 운영을 통한 직무역량 증진 도모

□ 순환보직제 운영 지침 개정

- 목 적 : 동일 부서 또는 동일 직무에서의 근무기간이 3년 6개월 이상인 경우 순환보직제 운영을 통해 조직 구성원의 균형 있는 직무역량 확보
- 운영방향
 - 동일 부서내 동일업무 3년 6개월(기존 지침은 5년 이상으로 규정) 수행 직원의 업무 변경 실시(2021. 2.)
 - 직원의 전공분야, 희망직무, 교육훈련, 경력, 전문성, 관련 부서 의견 등을 고려한 인력의 균형적 배치
 - 주요 직위에 대한 자격 기준 설정으로 적임자 배치 방안 마련
- 2021년 직무순환 시행내역
 - 인사, 총무, 회계(일반회계, 특별회계), 청사관리, 경영평가, 연구과제 관리, 원장실지원 업무에 대한 순환보직 전면 시행
(경영지원실-254, 2021.1.29. / 연구기획실-150, 2021.1.29.)
 - 세무 분장사무 조정을 병행 실시하여 업무량 및 업무난이도를 고려한 직무 순환 시행으로 직무 수용도 향상

□ 수범사항

- 「연구원 비전 2030」 계획의 실현을 위한 인력운용계획 수립으로 기관 운영 효율 향상 도모
- 인사제도 운영에 대한 내부 직원 수용도 조사를 통한 인사제도 개편 요구 수요에 적극 대응
- 순환보직제 운영을 통해 조직 구성원의 균형 있는 직무역량 확보

수범사례 2 홍보체계 혁신을 통한 연구성과 확산력 향상

- ❖ 디지털 시대에 걸맞은 연구성과 확산 방안을 마련하여 성과 공유 전파
- ❖ 포스트코로나 시대 시민 소통을 위한 다채널 연구성과 홍보수단으로 영상 콘텐츠 제작 및 공유서비스 개시
- ❖ 체계적 홍보서비스 제공을 위한 전담 조직 및 인력 배치

□ 사업개요

- 간행물 발행을 통한 연구성과 공유
 - 정규 연구보고서, 기획단행본, 이슈브리프 등 다양한 간행물 발간 사업 지속 추진
- 연구보고서 발행 부수 증대를 통해 인천시 정책부서, 인천시의회 및 지역 내 오피니언리더 대상 성과공유 확대
- 멀티미디어 활용성과 공유채널 운영을 위한 전담조직 신설(소통홍보팀)
- 연구성과 공유 서비스 이용고객 대상 고객만족도 조사 실시를 통해 서비스 고도화를 위한 모니터링 실시

□ 추진사항

- 대시민 온·오프라인 채널을 활용한 소통 확대

소통 채널	내용 및 성과
◦ 고객만족도 조사실시	<ul style="list-style-type: none"> • 간행물, 홈페이지, SNS 등의 이용 환경·내용 관련 만족도 조사 실시 • 모든 항목이 높은 수치의 만족도로 나타남 • 개별 간행물 : 80% 이상, 홈페이지 : 84.7%, SNS : 97.8% 만족도 • 개선사항으로는 간행물 배포 방식 다양화, 시민참여형 콘텐츠 제작, SNS를 활용한 시민과의 양방향 소통형 콘텐츠(이벤트 등) 개발, SNS 채널 신규 개설, 홈페이지 시스템 안정화 및 모바일 호환성 개선, 홈페이지 1:1상담 서비스 개설 등 요구
◦ 언론 채널 및 의견 모니터링	<ul style="list-style-type: none"> • 언론기사 상시 모니터링, 언론보도자료 배포 확대를 통한 언론보도 증가 • 홈페이지 연구과제 제안, 질의응답(VOC) 상시 모니터링
◦ 온라인 홍보 채널 강화 및 다각화	<ul style="list-style-type: none"> • 시민접근성을 높인 연구보고서 성과 확산 콘텐츠 다양화 <ul style="list-style-type: none"> - 인포그래픽스·카드뉴스 : 연 48회 제작 - 동영상 콘텐츠(신설) : 6건 제작 • SNS 서비스 질 향상 (콘텐츠 내용 다양화) <ul style="list-style-type: none"> - FACEBOOK : 주 4-5회 업로드, 223건 업로드, 1,136명의 팔로워 확보 - BLOG : 블로그 연 조회 수 116,685회 (전년대비 70% 증가), 152건 업로드 - YOUTUBE : 연구보고서 영상, 행사 영상, 홍보 영상 등 37건 업로드 - 웹진 및 카카오톡 채널을 통한 연구원 성과 공유 실시

○ 가시성과 가독성을 고려한 고객맞춤형 연구성과 홍보 콘텐츠 제작

인포그래픽스 (월 2회)	카드 뉴스 (월 2회)	연구보고서 영상 콘텐츠 (신규 서비스, 월 1회)

○ 2021년 온-오프라인 홍보채널 운영 성과

채널	운영내역
BLOG	<ul style="list-style-type: none"> 주 2-3회 업로드 인천연구원 연구성과 콘텐츠, 코로나19 동향, 각종 간행물, 행사, 채용, 인천시 소식 등 업로드 2021년 152건 업로드 2020년 대비 조회수수 70% 증가
FACE BOOK	<ul style="list-style-type: none"> 주 4-5회 업로드 인천연구원 연구성과 콘텐츠, 코로나19 동향, 각종 간행물, 행사, 채용, 인천시 소식 등 업로드 2021년 223건 업로드 1,136명의 팔로워 확보
YOUTUBE	<ul style="list-style-type: none"> 연구보고서 영상 업로드 (월 1회) 행사 실시간 중계 구독자 311명으로 전년도 대비 455% 증가 2021년 47건 업로드
웹진, 카카오톡 채널	<ul style="list-style-type: none"> 웹진 연 48회 송부 카카오톡채널을 통한 인천연구원 소식 공유(수시)
간행물 발간	<ul style="list-style-type: none"> 연구보고서 128종 발행(ISBN 신청 보고서 94종) 현안보고서 38종(이슈브리프 24종), 단행본 9종 등 발간 종류 및 발간 부수 확대 인천시, 인천시의회를 비롯하여 지역내 오피니언 리더, 관내 주요 도서관에 간행물 배포
언론보도	<ul style="list-style-type: none"> 공개가능한 연구보고서를 대상으로 언론보도자료 배포 의무화 시행 (2021년 70건 배포, 전년 대비 204.3% 증가) 2021년 연구원 언론 노출 504건으로 전년 387건 대비 30.2% 증가

□ 수범사항

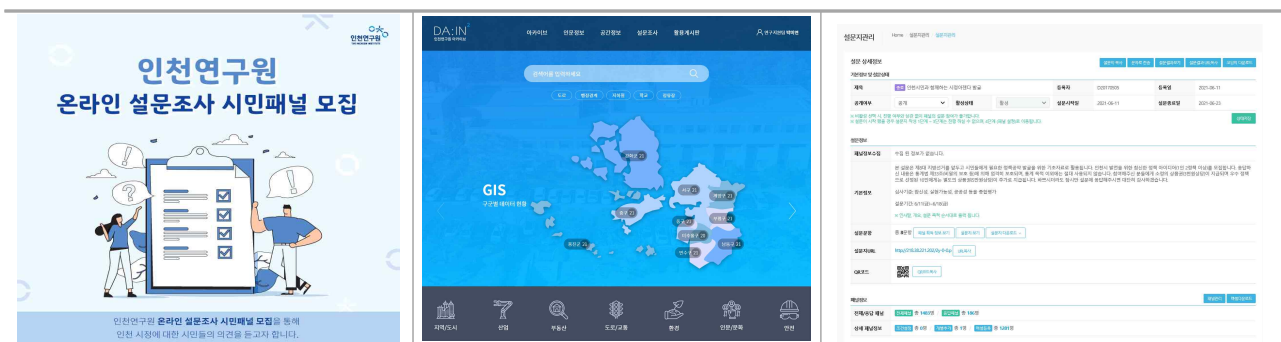
- 보고서 발간, 보도자료 배포 등 전형적 홍보수단 외 시대적 트렌드를 고려한 멀티미디어 홍보수단 활용으로 고객다변화 및 대시민 만족도 증가
- 대시민 홍보 및 소통을 위한 전담조직 및 인력운영으로 연구원 추진 사업에 대한 이해도 향상 및 고객서비스 품질 향상
- 연구성과 확산 및 공유 실적에 대한 모니터링사업의 일환으로 고객만족도 조사 정례화 실시

수범사례 3 온라인 시민패널 구성을 통한 현장연구 토대 마련

- ❖ 연구원의 지속가능 혁신경영체계 확립의 일환으로 ‘디지털아카이브 구축 사업’ (2018-2020) 추진을 통해 IT 기반 연구지원 체계 마련 및 각종 연구 자료 및 인천시 도시정책 자료 아카이빙 인프라 구축

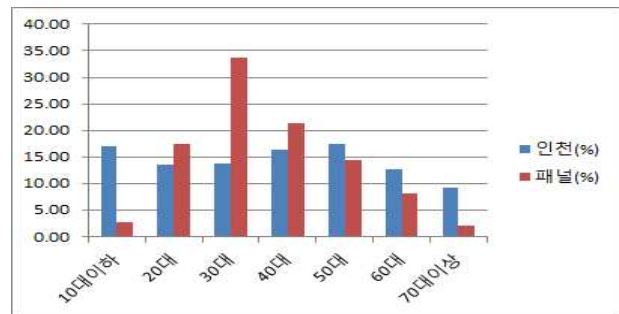
□ 사업개요

- 인천광역시 시정 분야별 정책사업에 대한 측정, 분석, 모니터링을 위한 온라인 설문조사 시스템 구축 완료(2020. 12월)
- 시정분야별 시민의견을 정기·비정기적으로 확인하기 위해 거주지, 연령대, 성별 등 다양한 계층으로 구성된 시민패널 모집(2021. 2. 9. 이후 상시 모집)
 - 모집대상 : 15세 이상 인천시민 및 인천생활권자(직장, 학교 등)
 - 활동내역 : 인천연구원에서 진행하는 연구사업 관련 설문조사 참여



□ 추진사항

- 2021년 온라인 설문조사 시민패널 모집
 - 2021년 2월 모집 시작 이후 12월까지 2,290명 모집 완료(인천시민 2,003명)
 - 군구별, 연령별 분포



○ ‘인천시민과 함께하는 시정 아젠다 발굴’ 설문조사 진행

- 조사기간: 2021. 6. 11. ~ 6. 23.

- 등록 패널 중 15세 이상 인천시민 대상으로 발송, 유효응답 143건 중 우수 제안 11건 선정

→ 우수 아젠다 채택내역: 청년창업자 전세금 지원, 클라우드 소싱 정책 플랫폼, 노후건물 안전진단 의무화 등 제안

○ 2021년 기관경영 및 연구과제 관련 설문조사 진행

- 연구원 경영 관련 2건, 연구과제 관련 5건

- 인천연구원 홍보 동영상/캐릭터·일러스트 공모전 수상작 선정 시민의견 수렴

- 인천연구원 연구성과 확산 관련 고객만족도 조사

- 송도국제도시내 성인기 발달장애인을 위한 돌봄 욕구조사(정책과제, 도시사회연구부)

- 인천시 도시재생뉴딜사업 기초·현장지원센터 실태조사(기획과제, 도시공간연구부)

- 2021 민간문화공간 지원사업 만족도 조사(기획과제, 도시사회연구부)

- 2021 공공부문 감정노동 실태조사(정책과제, 도시사회연구부)

- 공무원 교육훈련에 관한 공무원 인식조사(정책과제, 도시사회연구부)

□ 수범사항

○ 연구과제 수행 시 실시하는 다양한 시민의견 수렴을 조사업체 위탁이 아닌 연구원이 직접 조사 시스템 설계를 통해 현장중심의 연구기반 마련은 물론 위탁조사 예산 절감

○ 2021년 총 8건의 온라인설문시스템을 통한 자체 조사 시행으로 외부 위탁조사 사업예산 약 70백만원 절감