

# **감사결과 처분요구서**

- 한국산업기술평가관리원 -

**2018. 1.**

**산업통상자원부**

## 처분요구 현황

일련 번호	처 분 제 목	처분 종류
1	○ 최종면접 전형위원회 평가위원 구성 부적정	기관주의
2	○ 인사위원회 구성 및 채용관련 제도개선 필요	기관주의
3	○ 정규직 채용인원 임의변경 및 인턴 후 순위자 채용 부적정	개인경고
4	○ 서류전형 심사배점 및 세부기준 수립필요	제도개선
5	○ 고졸자 채용 확대 미흡	권 고

# **감사결과 처분요구서**

- 한국산업기술평가관리원 -

**2018. 1.**

**산업통상자원부**

## 처분요구 현황

일련 번호	처 분 제 목	처분 종류
1	○ 최종면접 전형위원회 평가위원 구성 부적정	기관주의
2	○ 인사위원회 구성 및 채용관련 제도개선 필요	기관주의
3	○ 정규직 채용인원 임의변경 및 인턴 후 순위자 채용 부적정	개인경고
4	○ 서류전형 심사배점 및 세부기준 수립필요	제도개선
5	○ 고졸자 채용 확대 미흡	권 고

## 감사결과 처분 요구사항 처리요령

1. 처분 요구사항은 다음과 같이 처리하고 그 결과를 지체없이 보고하여야 합니다.
  - **문책요구사항**은 1개월(파면요구사항은 10일) 안에 징계의결을 요구하고, 그 의결 결과를 의결이 있었던 날로부터 15일 안에 회보
  - **시정요구사항**은 2개월 안에 처리하고 그 결과를 바로 회보
  - **경고·주의사항**은 경고·주의장 발부 등 2개월 안에 처리하고 그 결과를 바로 회보
  - **개선요구, 권고·통보사항(인사자료·모범사례 포함)**의 경우 2개월 안에 집행이 가능한 사항은 그 기간 내에 적절한 조치를 하고 그 결과를 바로 회보. 집행에 2개월 이상이 소요되는 사항은 2개월 안에 추진일정·계획 등이 포함된 집행계획을 우선 회보한 후 집행계획에 따라 조치한 결과를 바로 회보
  - **징계 여부를 일임한 통보(인사자료)사항**은 1개월 안에 적절한 조치를 하고 그 결과(징계의결 요구 여부 및 징계의결 요구 시 그 의결 결과)를 조치한 날 또는 징계의결이 있었던 날로부터 15일 안에 회보
2. 위 처분 요구사항은 처분요구일로부터 2개월 이내에 이사회에 사안별로 상세히 보고하여야 하고, 이사회 회의록은 우리부에 제출하여야 합니다.
3. 제1항의 처분요구가 위법 또는 부당하다고 인정될 경우에는 그 요구를 받은 날로부터 1개월 이내에 우리부에 재심의를 신청할 수 있습니다.
4. 위 처분요구 등을 받은 기관의 자체감사담당 부서에서는 감사결과를 쫓아 부서에 반드시 공람조치 등을 하고, 이행실태를 지속적으로 점검하는 등 지적된 문제점 등이 향후 재발하지 않도록 관리하여 주시기 바라며, 향후 유사한 사례가 재발될 경우 관련자에 대한 책임추궁 수준이 가중될 수 있음을 공지하여 주시기 바랍니다.

# 산업통상자원부

## 기관주의

제 목 최종면접시 채용전형위원회 평가위원 구성 부적정

소 관 기 관 한국산업기술평가관리원

내 용

한국산업기술평가관리원(이하 “산기평”이라 한다)은 산업기술개발에 대한 기획·평가·관리 등의 사업을 수행함으로써 산업기술의 혁신을 통한 산업경쟁력과 국가 혁신역량 제고에 기여함을 그 목적으로 설립되고 「공공기관의 운영에 관한 법률」(이하 “공운법”이라 한다)에 의해 지정된 준정부기관이다.

정부는 공운법 제50조 제1항, 「공기업·준정부기관의 경영 및 혁신에 관한 지침」(이하 “경영혁신지침”이라 한다)에 따라 공기업·준정부기관의 인사운영에 필요한 세부사항을 규정함을 목적으로 「공기업·준정부기관의 인사운영에 관한 지침」(이하 “인사운영지침”이라 한다)을 제정·운영하고 있다.

그리고 산기평은 직원의 임용에 관한 기준을 정하여 공정하고 능률적인 인사관리를 목적으로 인사규정(이하 “규정”이라 한다)을, 규정에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 정함을 목적으로 인사규칙(이하 “규칙”이라 한다)을 제정·운영하고 있다.

규칙 제9조(채용시험) 제1항에 의하면 공개경쟁에 의하여 신규직원을 채용할 경우에는 서류전형, 필기전형 및 면접전형을 실시<sup>1)</sup>하며, 제5항에서는 면접전형은

직무수행에 필요한 인품, 태도 등을 검정하되 최종 면접시에는 외부위원을 최소 1명 이상 포함하여 전형위원회를 구성하여야 하고, 제6항에서는 채용전형위원회의 위원은 채용전형위원회 인력풀 중에서 구성한다고 규정하고 있다.

이에 산기평에서는 '채용전형위원회 위원 POOL 운영계획(안)'(이하 "POOL 운영계획(안)"이라 한다)을 수립(2015.02.23., 경영기획본부장 전결)하여 채용전형 위원회를 구성<sup>2)</sup>하여 운영해 오고 있다.

따라서 산기평은 최종 면접시의 채용전형위원회 위원은 규칙 제9조(채용시험)에 근거한 POOL 운영계획(안)에 따라 채용전형위원회 위원 POOL에서 선정하여야 한다.

그런데, 아래 [표 1]와 같이 '16년도 이후 직원채용의 최종면접시 채용전형 위원회를 구성함에 있어 내부위원의 경우에는 2급 5년차 이상(임원 제외) 책임급 이상으로 하도록 하고 있음에도 POOL 운영계획(안)에 포함되지 않은 ○○을 외부 면접위원으로 선정한 바 있으며, 외부 면접위원의 경우에도 POOL 운영계획(안)에 포함되어 있지 않은 ○○○(○○○○○ 책임연구원), ○○○(○○○○○ 팀장), ○○○(○○○○○ 팀장)를 면접위원으로 선정한 바 있다. 이에 대해 산기평은

---

1) ③ 서류전형은 응시자격, 경력사항 등을 검정한다.

④ 필기전형은 일반교양, 직무수행에 필요한 전공지식과 그 응용능력 등을 검정한다.

2) ○ 내부위원 POOL

- 인원수 : 총 115명[보직자 68명(PD 25명 포함, 임원 제외), 책임급 이상 직원 47명(2급 5년차)

- 선정기준 : 원내 인력운영 경험이 있는 보직자와 우리원 업무경험이 풍부한 2급 5년차 이상 책임급 직원으로 구성)

○ 외부위원 POOL

- 인원수 : 총 10명

- 선정기준 : 우리원 업무특성에 이해도가 높은 비상임 이사진으로 구성하되, 산업부 공무원 등은 제외

\* [붙임] 채용전형위원회 내외부 면접위원 POOL 현황

POOL 운영계획(안)에는 포함되어 있지 않으나 면접전형계획(안)의 면접위원에 포함하여 원장의 결재를 통하여 승인을 득한 경우에는 면접위원 POOL로 활용이 가능하다고 판단하였다고 진술하였다.

[ 표 1 ] 최종면접시 채용전형위원회 면접위원 구성 부적정 현황

년도	구분	개최일	면접위원		비고
			내부 면접위원	외부 면접위원	
2016	일반 경력직(정규직)/청년인턴(채용형)	'16.6.21	○○○(○○), ○○○(○○○○○), ○○○(○○○○○○), ○○○(○○○○○○○), ○○○(○○○○○○○)	○○○(○○○○○) 책임위원	
2016	전문직(회계사)	'16.12.1	○○○(○○○○○○), ○○○(○○○○○)	○○○(○○○○○) 책임위원	
2017	2차 대체인력	'17.6.20	○○○(○○○○○○), ○○○(○○○○○○○), ○○○(○○○○○○○)	○○○(○○○○○) 팀장	
2017	정규직/무기계약직/청년인턴(채용형)	'17.6.22~6.23	○○○(○○○), ○○○(○○○○○), ○○○(○○○○○○○), ○○○(○○○○○○○), ○○○(○○○○○○○), ○○○(○○○○○○○)	○○○(○○○○○) 책임위원	
2017	3차 대체인력	'17.8.17	○○○(○○○○○○), ○○○(○○○○○)	○○○(○○○○○) 팀장	

\* 음영색 표시한 위원은 채용전형위원회 위원 POOL에 포함되어 있지 않음

**조치할 사항** 한국산업기술평가관리원 원장은 앞으로 최종면접 채용전형위원회 위원 구성시 규정에 따라 채용전형위원회 인력풀에서 구성하는 등 인사 관련 규정을 철저히 준수하시기 바랍니다. (기관주의)

[붙임] 채용전형위원회 외부 면접위원 POOL 현황(2015.02.23)

채용전형위원회 위원풀 현황 (내부)

순번	이름	부서	직급	연차	직위	최종학력	최종학교	최종전공
1	○○○	○○○○○○○	1급	3	○○	박사	○○○○○	○○○○○
2	○○○	○○○○○○○	1급	1	○○	석사	○○○○○	○○○○○
3	○○○	○○○○○○○	2급	7	○○	석사	○○○○○	○○○○○
4	○○○	○○○○○○○	1급	1	○○	박사	○○○○○	○○○○○
5	○○○	○○○○○○○	1급	5	○○	학사	○○○○○	○○○○○
6	○○○	○○○○○○○	1급	12	○○	학사	○○○○○	○○○○○
7	○○○	○○○○○○○	1급	10	○○	박사	○○○○○	○○○○○
8	○○○	○○○○○○○	1급	8	○○	학사	○○○○○	○○○○○
9	○○○	○○○○○○○	1급	5	○○	박사	○○○○○	○○○○○
10	○○○	○○○○○○○	PD	0	○○	박사	○○○○○	○○○○○
11	○○○	○○○○○○○	PD	0	○○	박사	○○○○○	○○○○○
12	○○○	○○○○○○○	2급	6	○○	박사	○○○○○	○○○○○
13	○○○	○○○○○○○	2급	6	○○	석사	○○○○○	○○○○○
14	○○○	○○○○○○○	2급	7	○○	학사	○○○○○	○○○○○
15	○○○	○○○○○○○	1급	13	○○	박사	○○○○○	○○○○○
16	○○○	○○○○○○○	PD	1	○○	박사	○○○○○	○○○○○
17	○○○	○○○○○○○	2급	6	○○	박사	○○○○○	○○○○○
18	○○○	○○○○○○○	1급	3	○○	석사	○○○○○	○○○○○
19	○○○	○○○○○○○	2급	8	○○	석사	○○○○○	○○○○○
20	○○○	○○○○○○○	1급	2	○○	학사	○○○○○	○○○○○
21	○○○	○○○○○○○	PD	0	○○	박사	○○○○○	○○○○○
22	○○○	○○○○○○○	2급	6	○○	박사	○○○○○	○○○○○
23	○○○	○○○○○○○	2급	7	○○	학사	○○○○○	○○○○○
24	○○○	○○○○○○○	PD	0	○○	박사	○○○○○	○○○○○
25	○○○	○○○○○○○	1급	14	○○	박사	○○○○○	○○○○○
26	○○○	○○○○○○○	1급	9	○○	석사	○○○○○	○○○○○
27	○○○	○○○○○○○	1급	9	○○	박사	○○○○○	○○○○○
28	○○○	○○○○○○○	PD	0	○○	박사	○○○○○	○○○○○
29	○○○	○○○○○○○	1급	5	○○	박사	○○○○○	○○○○○
30	○○○	○○○○○○○	1급	4	○○	석사	○○○○○	○○○○○
31	○○○	○○○○○○○	2급	7	○○	박사	○○○○○	○○○○○
32	○○○	○○○○○○○	1급	10	○○	박사	○○○○○	○○○○○
33	○○○	○○○○○○○	2급	6	○○	석사	○○○○○	○○○○○
34	○○○	○○○○○○○	1급	8	○○	석사	○○○○○	○○○○○
35	○○○	○○○○○○○	1급	14	○○	박사	○○○○○	○○○○○
36	○○○	○○○○○○○	1급	2	○○	석사	○○○○○	○○○○○
37	○○○	○○○○○○○	1급	10	○○	석사	○○○○○	○○○○○
38	○○○	○○○○○○○	2급	7	○○	석사	○○○○○	○○○○○
39	○○○	○○○○○○○	1급	2	○○	박사	○○○○○	○○○○○
40	○○○	○○○○○○○	PD	0	○○	박사	○○○○○	○○○○○
41	○○○	○○○○○○○	2급	7	○○	석사	○○○○○	○○○○○
42	○○○	○○○○○○○	PD	0	○○	학사	○○○○○	○○○○○
43	○○○	○○○○○○○	2급	6	○○	석사	○○○○○	○○○○○
44	○○○	○○○○○○○	2급	8	○○	석사	○○○○○	○○○○○



순번	이름	부서	직급	연차	직위	최종학력	최종학교	최종전공
96	○○○	○○○○○○○	1급	7	○○	석사	○○○○○○○	○○○○○○○
97	○○○	○○○○○○○	1급	7	○○	석사	○○○○○○○	○○○○○○○
98	○○○	○○○○○○○	2급	8	○○	석사	○○○○○○○	○○○○○○○
99	○○○	○○○○○○○	2급	8	○○	학사	○○○○○○○	○○○○○○○
100	○○○	○○○○○○○	2급	7	○○	박사	○○○○○○○	○○○○○○○
101	○○○	○○○○○○○	2급	7	○○	학사	○○○○○○○	○○○○○○○
102	○○○	○○○○○○○	PD	0	○○	박사	○○○○○○○	○○○○○○○
103	○○○	○○○○○○○	1급	1	○○	박사	○○○○○○○	○○○○○○○
104	○○○	○○○○○○○	1급	7	○○	박사	○○○○○○○	○○○○○○○
105	○○○	○○○○○○○	1급	7	○○	석사	○○○○○○○	○○○○○○○
106	○○○	○○○○○○○	2급	8	○○	박사	○○○○○○○	○○○○○○○
107	○○○	○○○○○○○	PD	0	○○	박사	○○○○○○○	○○○○○○○
108	○○○	○○○○○○○	1급	15	○○	박사	○○○○○○○	○○○○○○○
109	○○○	○○○○○○○	2급	7	○○	박사	○○○○○○○	○○○○○○○
110	○○○	○○○○○○○	1급	4	○○	박사	○○○○○○○	○○○○○○○
111	○○○	○○○○○○○	PD	0	○○	박사	○○○○○○○	○○○○○○○
112	○○○	○○○○○○○	PD	0	○○	석사	○○○○○○○	○○○○○○○
113	○○○	○○○○○○○	PD	0	○○	박사	○○○○○○○	○○○○○○○
114	○○○	○○○○○○○	2급	8	○○	석사	○○○○○○○	○○○○○○○
115	○○○	○○○○○○○	1급	7	○○	학사	○○○○○○○	○○○○○○○

### 채용전형위원회 위원플 현황 (외부)

순번	이름	최종학 력	최종전공	대학교	대학교전 공	현근무처	경력
1	○○○	석사	안전공학	○○○	화학공학	○○○	○○○○○○○○○○
2	○○○	박사	정책학	○○○	경제학	○○○	○○○○○○○○○○
3	○○○	박사	정치학	○○○	법학	○○○	○○○○○○○○○○
4	○○○	박사	기계공학	○○○	기계설계	○○○	○○○○○○○○○○
5	○○○	박사	전기컴퓨터공학	○○○	전자공학	○○○	○○○○○○○○○○
6	○○○	학사	무역학	○○○	무역학	○○○	○○○○○○○○○○
7	○○○	석사	경영학	○○○	영문학	○○○	○○○○○○○○○○
8	○○○	박사	기계공학	○○○	원자핵공학	○○○	○○○○○○○○○○
9	○○○	박사	국제통상법	○○○	경영학	○○○	○○○○○○○○○○
10	○○○	박사	기계공학	○○○	작곡과	○○○	○○○○○○○○○○

# 산 업 통 상 자 원 부

## 기 관 주 의

제 목 인사위원회 구성 및 채용관련 제도 개선 필요

소 관 기 관 한국산업기술평가관리원

내 용

### 1. 인사위원회 구성 시 외부위원 미포함

「공기업·준정부기관 경영 및 혁신에 관한 지침(기획재정부)」 제23조<sup>3)</sup>에 따르면 공기업 및 준정부기관은 임직원의 임면 등 인사를 공정하고, 투명하게 운영하도록 되어 있으며, 「공기업·준정부기관의 인사운영에 관한 지침」(기획재정부고시, 이하 “지침”이라 한다) 제6조(인사위원회 등의 설치·운영) 제1항에 의하면 공기업·준정부기관의 장은 소속직원의 채용과 징계 등 인사운영의 공정성과 투명성을 확보하기 위하여 인사위원회를 설치·운영하여야 한다<sup>4)</sup>고 규정하고 있고, 제2항에 의하면 공기업·준정부기관의 장은 인사위원회를 구성함에 있어 관련 전문가 등 외부위원을 포함하도록 되어 있다.

따라서 준정부기관인 한국산업기술평가관리원(이하 “산기평”이라 한다)은 인사위원회 구성에 있어 인사 관련 전문가인 외부위원을 포함시켜 채용과 승진·징계 등 인사관리 운영의 공정·투명성을 제고할 수 있도록 「인사규정」 등에 이를 반영하여 시행하는 것이 타당하다.

3) 제23조(인사운영의 기본원칙) 공기업·준정부기관은 인사 운영에 있어 다음 각 호의 원칙을 준수하여야 한다.

1. 임직원의 임면, 승진, 전보 등 임직원의 인사를 법령, 정관, 자체 규정 및 이 지침이 정하는 바에 따라 공정하고 투명하게 운영

2~4. 생략

4) 또는 이에 준하는 심의·의결 기구 포함

그런데 산기평은 「인사규정」 제33조(구성 등)에 인사위원회 구성 시 인사 분야 전문가 등 외부위원의 참여를 명시하지 않고 있어, 지침 상 인사위원회를 구성함에 있어 외부위원을 포함하도록 한 지침과 달리 인사위원회를 구성·운영하는 것으로 확인되었다. 다만, 산기평은 자체 「인사위원회규칙」 제3조 제5항<sup>5)</sup>에 따라 징계 심의를 위한 인사위원회에만 외부위원을 참여토록 운영하여 왔다.

[표] 2014~2017.6 인사위원회 개최 현황

심의 및 보고 안건		개최일	인원(위원장포함)	외부위원 인원(명)
2014	14년 상반기 유연근무 대상자 선정 재심의	14.01.13	8	-
	무급휴직 대상 심의	14.02.14	8	-
	1. 근무평정결과 조정 2. 전문위원 무기계약직 전환 심의	14.03.14	8	-
	1. 명퇴 및 희망퇴직 대상자 선정 2. 근평 이의신청 심의	14.04.03	6	-
	전문위원 무기계약직 전환 심의	14.05.08	5	-
	IITP 근무대상자 선정 심의	14.05.23	7	-
	미국거점 파견 대상자 추천심의	14.08.22	5	-
	직원 복무규정 및 임직원행동강령 위반 징계심의	14.08.27	8	-
	전문위원 무기계약직 전환 심의	14.09.04	6	-
	교육훈련대상자 선정 심의	14.09.19	7	-
	휴직신청자 심의	14.10.06	7	-
	KEIT 직원 근로조건 전환 대상자 선정심의	14.12.15	7	-
	2014년 포상자 선정심의	14.12.24	9	-
2015	중소기업기술정보진흥원 근무 대상자 선정 심의	15.01.28	8	-
	직원근무평가결과 조정	15.03.11	7	-
	휴직(무급)	15.03.30	7	-
	1. 근무평가 이의신청 2. 무기계약직 전환 심의	15.04.07	6	-
	1. 교육훈련 대상자 선정심의 2. 휴직(무급) 신청자 심의	15.07.14	7	-
	1. 무기계약직 전환 대상자 선정심의 2. 교육훈련 대상자 선정심의	15.08.17	6	-
	교육훈련 대상자 선정심의	15.09.21	7	-
	유럽거점 파견 대상자 추천심의	15.10.20	6	-
	포상자 선정심의	15.12.16	8	-
	감사실 감사 결과에 따른 징계심의	15.12.29	6	3
	1. 파견근로자 직접고용 전환 심의 2. 휴직신청자 심의	15.12.29	6	-

5) 「인사위원회규칙」 제3조(위원회의 구성) ①~④ 생략

⑤위원장은 채용, 징계 등 위원회의 객관성 및 전문성 강화를 위해 필요하다고 인정할 경우 외부위원을 인사위원으로 지명할 수 있으며 제2항에도 불구하고 징계의 심의를 위한 위원은 위원수의 2분의 1 이상을 외부위원으로 구성한다.

심의 및 보고 안건		개최일	인원(위원장포함)	외부위원 인원(명)
2016	직원 근로조건 전환 대상자 선정심의	16.02.01	7	-
	1. 학위과정 신고대상자 심의 2. 직원근무평가결과 조정	16.03.17	6	-
	직원근무평가결과 조정 재심의	16.03.23	7	-
	직원근무평가결과 이의신청 심의	16.04.07	6	-
	우수직원 포상자 선정심의	16.06.25	8	-
	감사실 감사 결과에 따른 징계심의	16.08.26	6	3
	1. 2016년 핵심인력양성과정 교육훈련 대상자 심의 2. 휴직(무급) 신청자 심의	16.09.27	5	-
	1. 2016년 핵심인력양성과정 교육훈련 대상자 심의 2. 2016년 인력채용계획 변경보고	16.11.03	6	-
	2016년도 하반기 명예퇴직 대상자 선정심의	16.12.02	5	-
	1. 2016년 핵심인력양성과정 교육훈련 대상자 심의 2. 2016년 KEIT 직원 포상자 선정심의	16.12.13	5	-
2017	2016년 직원 근무평가결과에 따른 연봉등급 평가검증위원회 심의	17.03.16	5	-
	2017년 직무평가 및 직무등급 심의	17.03.30	8	-
	휴직(무급) 신청자 심의	17.03.31	5	-
	2017년 1차 인력채용계획 변경심의	17.05.17	5	-
	국내 지역 파견대상자 추천 심의	17.06.08	5	-
	2017년 상반기 KEIT 우수직원 포상자 선정심의	17.06.28	5	-

## 2. 채용관련 제도 개선 필요

지침 제7조(채용의 원칙 등) 제1항 내지 제3항에 따르면 기관장은 직원의 채용절차와 방법 등에 관한 사항을 사전에 공개하고, 직원 채용시에는 공고 등을 통하여 구체적인 채용절차와 방법 등을 공개해야 하는 등 공개경쟁시험에 의해 채용하는 것을 원칙으로 하고, 응시자의 공평한 기회보장을 위해 성별 등 불합리한 제한을 두어서는 아니된다고 되어 있다.

따라서 준정부기관인 산기평은 소속 직원의 채용 등과 관련하여 공정성과 투명성을 담보하기 위하여 자체 인사규정 등에 이러한 공개경쟁시험 채용원칙을 제도적으로 적극 반영하여 시행하는 것이 필요하다.

이와 관련하여 산기평은 이사회의 승인을 거쳐 시행하는 「인사규정」 제8조 제1항은 직원의 신규 채용은 공개경쟁시험에 의함을 원칙으로 한다고 되어 있고, 제49조에서 원장은 인사와 관련하여 필요한 경우 동 규정이 정한 범위내에서 규칙을 제정·시행할 수 있다는 규정에 따라 「인사규칙」을 제정하여 운영하고 있다.

그런데 「인사규정」 제10조는 임시직원의 채용에 관한 계약내용·기간·기준 등 세부사항은 원장이 따로 정하도록 되어 있으며, 「인사규칙」 제6조<sup>6)</sup>에서 채용절차를 규정하면서 단서규정으로 원장이 필요하다고 인정할 경우 채용 공고·서류전형·필기전형 등의 절차를 생략할 수 있다고 되어 있다.

이러한 규정은 구체적인 채용절차와 방법 등을 공개토록 규정한 채용원칙의 예외를 과도하게 허용함으로써 인사운영에 관한 지침과 자체 「인사규정」에서 규정하고 있는 공개채용 원칙의 취지에서 벗어난 것으로 보이며, 더구나 동 규정은 채용에 관해서는 사실상 공개경쟁시험의 원칙만을 규정하고 있고, 나머지는 하위규정으로서 기관장이 직권으로 개정·운영할 수 있는 「인사규칙」에서 채용절차 및 시험 등 채용에 관한 주요내용을 규정하고 있어 채용 등 인사관리의 적정성과 공정성을 저해할 우려가 있다.

따라서 산기평은 정부의 관련 지침 등의 공개경쟁시험 원칙에 부합되도록 채용에 관한 자체 규정을 보다 구체적이고, 합리적으로 개선함으로써 채용 등 인사관리의 공정성 및 투명성을 확보할 필요가 있다.

---

6) 제6조(채용절차)직원은 다음의 절차에 따라 채용함을 원칙으로 한다. 다만 원장이 필요하다고 인정할 경우에는 제2호 내지 제4호의 절차를 생략할 수 있다.

1. 채용계획수립 2. 채용공고 3. 서류전형 4. 필기전형 5. 면접전형 6. 합격자 결정 7. 구비서류 접수  
8. 합격자 자격확인 9. 임용

**조치할 사항**      **한국산업기술평가관리원** 원장은 기획재정부의 지침에 따라  
직원의 채용 등에 관한 인사위원회 구성에 인사분야 전문가 등 외부위원 참여를  
제도화하고, 공개경쟁 채용의 원칙이 충분히 반영되도록 현행의 자체 관련 규정을  
정비·보완하시기 바랍니다.(기관주의)

# 산 업 통 상 자 원 부

## 개 인 경 고

제 목 채용인원 임의 변경 및 후순위자 임의 채용 부적정

소 관 기 관 한국산업기술평가관리원

내 용

한국산업기술평가관리원(이하 “산기평”이라 한다)의 2014년도 「인사규정」 제8조(신규채용), 「인사규칙」 제6조(채용절차) 및 제11조(합격자결정)에 따르면 직원의 신규채용은 공개경쟁시험에 의함을 원칙으로 하고, 채용절차는 채용계획의 수립, 채용광고, 서류전형, 필기전형, 면접전형, 합격자결정 등의 순으로 진행하고, 합격자는 인사위원회 내지 전형위원회 의결을 거쳐 정하도록 되어 있다.

그리고 2014년도 「공기업·준정부기관의 인사운영에 관한 지침」(기획재정부 고시) 제6조(직원채용 원칙 등)의 ⑥항에 의하면 공기업·준정부기관의 장은 인사운영의 예측가능성이 제고될 수 있도록 당해연도의 채용시기, 채용규모, 시험방법 등 채용내용에 대한 사항을 사전공개 하도록 규정하고 있다.

따라서 준정부기관인 산기평은 채용시 정원대비 결원 및 충원규모 등을 면밀히 파악한 후, 분야별 채용규모 또는 시험방법 등 채용내용에 대한 사항을 사전에 수립·시행하여야 함이 타당하다.

그리고 「인사규정」 제5조(임용의 원칙)에 따르면 결원의 보충은 정원 및 예산의 범위내에서 업무의 필요성을 고려하여 신규채용·승진임용 또는 전보 등의

방법에 의한다고 되어 있다.

한편 산기평에서 2014년 상반기에 채용한 정규직 및 청년인턴의 경우, 산기평은 2013. 12. 9. 정규직 및 청년인턴 모집방법 및 절차를 결정하기 위하여 「2014년 인력채용 계획」 을 수립하였다. 이에 따르면 정규직의 경우 기계·수송/전기·전자/섬유·고분자 분야에서 4명, 전산·정보(고졸) 분야에서 1명, 경영·기획 분야에서 3명, 기록물관리전문요원 분야에서 1명 등 총 9명을 채용하기로 하고, 청년인턴의 경우 총 8명을 채용하는 것으로 결정하였다.

산기평의 해당 채용공고 시 서류접수 기간 동안(2013. 12. 10.~2013. 12. 24.) 정규직의 기계·수송/전기·전자/섬유·고분자 분야에 347명, 경영·기획 분야에 746명이 지원하였고, 청년인턴의 경우 146명이 지원하였다.

또한 산기평은 2014. 1. 3. 서류전형, 2014. 1. 11. 인·적성 검사, 2014. 1. 23~1. 24. 1차 면접전형 등의 절차를 거쳐 최종면접 대상자를 정하였는데, 정규직의 경우 기계·수송/전기·전자/섬유·고분자 분야에 15명, 경영·기획 분야에 14명, 청년인턴의 경우 18명을 최종면접 대상자로 결정하고, 2014. 2. 5~2. 6. 최종면접전형을 시행하였다.

## 1. 2014년 청년인턴(○○○) 채용 부적정

청년인턴의 경우에는 2014. 2. 6. 최종면접전형을 통하여 당초 계획한 8명을 선발하였고 합격자중 임용포기 등을 대비하여 예비합격자 3명을 선발하였다. 그런데 2014. 2. 24. 에 임용된 청년인턴 ○○○가 2014. 4. 1. 에 퇴사하여 결원이 발생하였고,

산기평은 청년인턴의 결원의 빈번한점, 공개채용 시 많은 비용과 시간 등이 소요 되는 현실적인 사유 등을 이유로 별도의 공개채용 과정을 생략 한 채 이전 청년 인턴 예비합격자 ○○○를 청년인턴으로 채용하였다.

하지만, 산기평은 임용된 청년인턴이 퇴사한 경우에도 「인사규정」 제5조1) (임용의 원칙)에 따라 별도의 채용계획의 수립, 공고 및 채용절차에 따라서 결원이 된 청년인턴 업무를 수행할 인력을 선발하는 것이 타당하다.

그러나 산기평은 별도의 채용계획 및 절차를 통해 결원이 된 청년인턴을 채용하지 않고, 이전의 청년인턴 최종면접전형에서 결정된 예비합격자중 한명을 추가 채용하기로 결정하는 등 채용업무를 부적정하게 수행하였다.

## 2. 채용인원 임의 변경 부적정

산기평은 2013. 12. 9. 인력채용계획에서 계획한 대로 최종면접대상자 중 면접결과 서열에 따라 정규직중 기계·수송/전기·전자/섬유·고분자 분야에 4명, 경영·기획 분야에 3명, 청년인턴은 8명을 채용하는 것이 타당하다.

그런데 산기평은 2014. 2. 5. 정규직 최종면접전형을 시행한 결과, 산기평의 경영·기획 분야 정규직으로 채용하기에 적합한 자가 2명밖에 없는 것으로 판단하였고, 이에 최종면접전형위원회에서 경영·기획 분야에 2명을 선발하고, 기계·수송/전기·전자/섬유·고분자 분야에 5명을 채용하기로 결정하였다.

---

1) 제5조(임용의 원칙) ①직원의 임용은 시험성적·근무성적·전형과 기타 능력의 실증에 의하여 한다.  
②결원의 보충은 신규채용·승진임용 또는 전보 등의 방법에 의한다.  
③결원의 보충은 정원 및 예산의 범위내에서 업무의 필요성을 고려하여야 한다.

이에 대하여 산기평은 2014년 당시 「인사규칙」에는 채용계획의 변동에 대한 사항을 심의·의결하도록 한 규정이 없었고, 인사규칙 제11조(합격자의 결정)규정에 의한 “제9조제1항의 규정에 의한 서류전형, 필기전형, 면접전형의 합격자는 전형별 인사위원회 내지 전형위원회 의결을 거쳐 원장이 최종결정한다”라는 조항을 인용하여 당초 분야별 채용 예정인원을 변경하여 채용할 수 있었다고 주장한다.

하지만 위 인사규칙 제11조는 전형별 합격자를 전형별위원회에서 정하는 것 뿐이고, 「공기업·준정부기관의 인사운영에 관한 지침」 제7조(직원채용 원칙 등)에 따르면 채용 공고 후 불가피한 사유로 채용 내용을 변경하는 경우에는 변경하고자 하는 내용을 인사위원회 등의 심의·의결을 거쳐 다시 공고하도록 되어 있으므로, 산기평은 채용예정인원을 변경하여 채용할 경우는 인사위원회를 개최하여 승인을 받은 후 채용을 진행함이 타당하였다.

**조치할 사항**      **한국산업기술평가관리원 원장은** 채용 절차를 준수하지 않고 부적정하게 처리한 관련자에게 엄중 경고를 촉구하시기 바랍니다 (개인경고)

[관련자]

소속	부서명(현부서)	직위(직급)	성명	생년월일
한국산업기술평가관리원	○○○○(○○○○○)	직원(1급)	○○○	○○.○○.○○
한국산업기술평가관리원	○○○○(○○○○○)	단장(2급)	○○○	○○.○○.○○
한국산업기술평가관리원	○○○○(○○○○○)	팀장(2급)	○○○	○○.○○.○○
한국산업기술평가관리원	○○○○(○○○○○)	팀장(3급)	○○○	○○.○○.○○
한국산업기술평가관리원	○○○○(○○○○○)	직원	○○○	○○.○○.○○

# 산 업 통 상 자 원 부

## 개 선 요 구

제 목 서류전형시 명확한 평가항목 및 심사기준 마련 필요(심사  
위원 주관 최소화)

소 관 기 관 한국산업기술평가관리원

내 용

한국산업기술평가관리원(이하 “산기평”이라 한다)은 산업기술개발에 대한 기획·평가·관리 등의 사업을 수행함으로써 산업기술의 혁신을 통한 산업경쟁력과 국가 혁신역량 제고에 기여함을 그 목적으로 설립되고 「공공기관의 운영에 관한 법률」(이하 “공운법”이라 한다)에 의해 지정된 준정부기관이다.

정부는 공운법 제50조 제1항, 「공기업·준정부기관의 경영 및 혁신에 관한 지침」(이하 “경영혁신지침”이라 한다)에 따라 공기업·준정부기관의 인사운영에 필요한 세부사항을 규정함을 목적으로 「공기업·준정부기관의 인사운영에 관한 지침」(이하 “인사운영지침”이라 한다)을 제정·운영하고 있다.

그리고 산기평은 직원의 임용에 관한 기준을 정하여 공정하고 능률적인 인사관리를 목적으로 인사규정(이하 “규정”이라 한다)을, 규정에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 정함을 목적으로 인사규칙(이하 “규칙”이라 한다)을 제정·운영하고 있다.

규정 제8조(신규채용), 규칙 제9조(채용시험)에 따르면 직원의 신규채용은 공개경쟁시험에 의함을 원칙으로 하며 공개경쟁에 의하여 신규직원을 채용할 경우에는 서류전형, 필기전형<sup>1)</sup>, 면접전형<sup>2)</sup>으로 구분하여 실시하고, 서류전형은

응시자격, 경력사항 등을 검정한다고 규정되어 있다.

규칙 제5조(채용시험)에서 규정한 바와 같이 서류전형은 해당 직무와 관련되는 응시자의 자격이나 요건, 경력 등이 공고 시 정한 기준에 적합한지 여부를 서면으로 심사하여 적격 또는 부적격을 판단하는 절차로써 서류전형 시에는 응시자가 제출한 ‘입사지원서(직무능력기술서, 자기소개서 포함)’에 따라 응시자의 자격·경력 등이 당초 공고 시 정한 기준에 부합한지를 면밀히 심사하여야 한다. 다만, 응시자가 제출한 ‘입사지원서’의 사실여부 확인은 「채용절차의 공정화에 관한 법률」 제13조(입증자료·심층심사자료의 제출 제한) 및 규칙 제12(구비서류) 제3항에 따라 서류전형에 합격한 응시자에 한하여 서류전형 완료 후 학위증명서, 경력증명서, 자격증명서 등 관련 입증자료를 요청하고 확인하여야 한다.

그리고 서류전형을 점수화하여 심사할 경우 심사항목은 NCS<sup>3)</sup> 기반 능력중심 채용제도에 따라 당해 직무와 관련되는 객관적인 항목 위주로 구성할 필요가 있고, 심사항목별 점수 부여기준을 구체적으로 설정하여 심사위원의 주관이 개입될 여지가 최소화되도록 노력하여야 한다.

그러므로 산기평은 직원을 채용할 때 서류전형은 NCS 기반 능력중심 채용제도에 따라 직무적합성을 판별할 수 있도록 직무와 관련된 전공, 직무 역량 및 경험 등에 대한 정량적인 배점기준을 마련하는 등 객관적인 심사기준을 마련하여 실시하는 것이 타당하다.

그런데 아래 [표 1]와 같이 산기평은 2016년도부터 적용한 NCS 기반 서류

---

1) 필기전형은 일반교양, 직무수행에 필요한 전공지식과 그 응용능력 등을 검정한다.

2) 면접전형은 직무수행에 필요한 인품, 태도 등을 검정한다.

3) NCS(National Competency Standards)는 산업현장에서 직무를 수행하기 위해 요구되는 능력(지식, 기술, 태도)을 국가가 산업부문별·수준별로 체계화 및 표준화한 것이다.

전형 경력직 신규직원 채용의 경우, 응시자가 작성 및 제출한 ‘입사지원서(직무 능력기술서, 자기소개서 포함)’를 바탕으로 하여 서류전형 심사항목을 전공·직무 적합도(30점), 직무역량·경험(30점), 자기소개서(30점), 기타(자격증 등, 10점)로 구분하여 심사를 실시하였으며, 응시자가 지원한 분야와 관련된 자격증은 정량적으로, 나머지 심사항목은 정성적으로 심사하였다. 특히 정성적으로 심사하는 항목은 심사항목별 세부적인 심사기준 없이 심사위원의 자의적인 판단에 따라 배점내에서 점수를 부여하도록 서류전형을 시행하였다.

[표 1] 경력직원 신규 채용 서류전형 세부심사기준(2016년 이후)

구분	세부 내용												
배점 및 심사기준	구분	정성평가				소계	가점	합계					
		전공·직 무적합도	직무역량 ·경험	자기 소개서	기타 (자격증 등)								
	점수	30점	30점	30점	10점	100점	10점	110점					
정성평가 심사항목	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ (전공 및 직무적합도) <ul style="list-style-type: none"> <li>- 지원분야와 전공과의 연관성이 있는가?</li> <li>- 지원분야 관련 필요 지식 및 필요 기술에 대한 교육을 받은 실적이 있는가?</li> <li>- 지원분야 또는 전공분야에 대한 관심, 만족도 및 기타 관심분야, 만족도 및 기타 관심분야, 관련 분야 역량 강화를 위한 노력이 있는가?</li> </ul> </li> <li>○ (직무역량 및 경험) <ul style="list-style-type: none"> <li>- 지원분야에 관련된 업무경력이 있는가?</li> <li>- 지원분야에 관련 실적이 있는가?</li> <li>- 지원분야에 관련된 업무발휘 능력과 성과가능성이 있는가?(실적, 경험, 프로젝트, 동아리 등)</li> </ul> </li> <li>○ (자기소개서) <ul style="list-style-type: none"> <li>- 업무처리태도, 책임감, 적극성, 긍정성, 적응력, 대인관계 등 기본인성평가</li> <li>- 지원동기 및 향후계획 등에서 입사를 위한 적극적인 노력과 의지가 엿보이는가?</li> <li>- 우리원 입사시 조직화합 가능성, 창의성 및 발전가능성이 있는가?</li> </ul> </li> <li>○ (기타) <ul style="list-style-type: none"> <li>- 지원분야와 관련된 자격증이 있는가?</li> </ul> </li> </ul>												
가산점	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 가산점 부여기준</li> </ul> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 15%;">점수</th> <th>가산점 부여 판단기준</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>10점</td> <td>○ 취업지원대상자 I, 장애인</td> </tr> <tr> <td>5점</td> <td>○ 취업지원대상자 II</td> </tr> </tbody> </table> <p>* 취업지원대상자 I, II는 국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률 제29조(취업 지원 대상자 등), 제31조(채용시험의 가점 등)에 따라 차등 적용</p>							점수	가산점 부여 판단기준	10점	○ 취업지원대상자 I, 장애인	5점	○ 취업지원대상자 II
점수	가산점 부여 판단기준												
10점	○ 취업지원대상자 I, 장애인												
5점	○ 취업지원대상자 II												
서류전형 특례	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 우리원에서 5개월 이상 근무 경험자(청년인턴, 대체인력) 중 채용분야 전공 적합자는 서류전형 면제</li> </ul>												

그리고 이와 같은 서류전형 심사기준에 따라 서류전형 심사를 시행한 결과 아래 [표 2]와 같이 심사위원회에 따라 응시자의 동일 서류심사항목에 대해 항목별 편차가 심한 것으로 나타났다.

[표 2] 2017년 경력직원 신규 채용 서류전형 정성 심사결과(예시)

구분	응시자		평가 위원명	정성평가 심사항목				소계
	성명	수험 번호		전공·직 무적합도 (30점)	직무역량 ·경험 (30점)	자기 소개서 (30점)	기타 (자격증 등) (10점)	
1	○○○	XXXXXXX	○○○	20	21	24	3	68
			○○○	15	15	15	3	48
			○○○	10	10	20	3	43
			○○○	0	5	5	3	13
2	○○○	XXXXXXX	○○○	19	20	21	5	65
			○○○	15	21	23	5	64
			○○○	10	10	20	5	45
			○○○	0	5	5	5	15

**조치할 사항** 한국산업기술평가관리원 원장은 직원채용시 서류전형 심사 항목별 평가항목은 정성적 항목을 최소화하여 심사위원의 주관적 판단이 최소화할 수 있도록 하여 서류전형의 공정성이 확보될 수 있도록 조치하시기 바랍니다. (개선요구)

# 산 업 통 상 자 원 부

## 권 고

제 목 고졸자 채용 확대 미흡  
소 관 기 관 한국산업기술평가관리원  
내 용

한국산업기술평가관리원(이하 “산기평”이라 한다)은 「산업기술혁신촉진법」 제39조에 의하여 산업기술혁신사업의 과제기획·관리 및 평가 등을 효율적으로 지원함으로써 산업기술의 경쟁력 제고와 국가 발전에 기여함을 목적으로 설립되고 「공공기관의 운영에 관한 법률」(이하 “공운법”이라 한다)에 의해 지정된 준정부기관이다.

정부는 공운법 제50조 제1항, 「공기업·준정부기관의 경영 및 혁신에 관한 지침」(이하 “경영혁신지침”이라 한다)에 따라 공기업·준정부기관의 인사운영에 필요한 세부사항을 규정함을 목적으로 「공기업·준정부기관의 인사운영에 관한 지침」(이하 “인사운영지침”이라 한다)을 제정·운영하고 있다.

인사운영지침 제5조(사회형평적 인력활용) 제1항1)에 따라 공기업·준정부기관의 장은 고졸자 등에 대한 채용기회를 확대하여 사회형평적 인력활용이 활성화되도록 인력활용계획을 수립하고 이행하도록 규정하고 있으며, 2017.2.9. 기획재정부는 「2017년 공공기관 인력운영 방안」을 통하여 공공기관의 고졸

1) 제5조(사회형평적 인력활용) ① 공기업·준정부기관의 장은 국가유공자·장애인·여성·비수도권 지역인재(혁신도시 이전지역인재를 포함한다)·이공계 전공자·고졸자 등에 대한 채용기회를 확대하여 사회형평적 인력활용이 활성화되도록 인력활용계획을 수립하고 이를 이행하도록 노력하여야 한다.

채용과 관련하여 적합직무 발굴, 채용규모, 채용방법 등을 세부적인 사항을 시달하였다.

또한 기획재정부는 공공기관 경영평가 중 「2016년도 공기업·준정부기관 정부권장정책 지표 평가기준 및 방법」에서 ‘신규채용 인원 중 고졸자 비율’을 반영하여 매년 고졸 채용 실적 점검 및 공공기관의 채용 확대를 유도하였다.

이러한 정부의 고졸 채용 여건 조성 및 적극적인 노력으로 준정부기관(위탁 집행형)의 고졸 채용 규모는 아래 [표 1]과 같이 지속적으로 증가하였으나 산기평은 '14년, '15년은 준정부기관의 평균 채용 인원 에 못미친 고졸자를 채용 하였으며 '16년에는 고졸자를 채용하지 않았다.

[표 1] 준정부기관(위탁집행형)의 고졸 채용 연도별 현황

구분	2014년	2015년	2016년	2017년 6월말
합계	413.55명	478명	548.75명	197명
평균 인원	4.5명	5.3명	6.0명	2.2명
한국산업기술평가관리원	1명	2명	0명	0명

따라서, 산기평은 공공기관의 사회형평적 인력활용을 촉진하기 위하여 신규 채용 인력 중 고졸자를 채용토록 노력 하여야 할 필요가 있다.

**조치할 사항**      한국산업기술평가관리원 원장은 인사채용 계획 수립 시 공공기관의 사회형평적 인력활용을 촉진하기 위하여 적극적인 고졸자 채용여부를 면밀히 검토 후 채용토록 노력 하여주시기 바랍니다. (권고)