

일상감사

I 일상감사 개요

□ 관련 법규

- 『공공감사에 관한 법률』
- 『한국산업인력공단 감사규정』
- 『한국산업인력공단 감사규정 시행규칙』

□ 일상감사 대상

- 본부 및 부설기관의 내규의 제·개정, 사업계획의 수립, 계약업무, 예산 관리업무, 인사 및 정원관리 등에 관한 주요 사항

II 일상감사 방법

□ 일상감사 절차

- 일상감사를 요청받은 경우 해당 일상감사 사항을 처리할 감사 담당자를 지정하여야 하며, 일상감사 담당자는 요청받은 사항이 일상감사 대상 업무 범위에 해당되는지 여부와 관련 구비서류 확인 후 일상감사 일지에 접수
- 일상감사에 회부되는 문서는 일지에 그 요지 및 검토내용과 의견 등을 기입하고 감사 결재
- 전자문서로 진행될 경우 일지는 시스템이 지정한 방식에 따라 수정이 불가능한 형태로 보존
- 일상감사는 집행부서 장이 제출한 서류 등에 의하여 서면감사를 실시하는 것이 원칙이나, 감사가 필요하다가 인정하는 경우에는 실지감사 실시 가능

□ 감사의견서 작성

- 일상감사 결과 의견이 있을 때에는 기안문서의 감사란에 의견서 첨부 표시를 하고 감사의 결재를 받아 감사의견서 첨부·회송
- 감사의견서는 일상감사를 요청한 날로부터 7일 이내에 집행부서의 장에게 송부. 다만, 사안이 복잡하거나 신중한 처리 등을 위하여 검토 기간의 연장이 필요한 경우 집행부서의 장과의 협의를 거쳐 1차에 한하여 7일 이내의 기간을 연장

Ⅲ 일상감사 결과

□ 감사의견서 조치

- 감사의견서에 대한 조치결과는 입증자료를 첨부하여 14일 이내에 감사에게 회신. 다만, 일상감사 결과 적정 의견에 대하여는 조치결과 통보 생략 가능
- 감사의견서에 이의가 있는 경우 의견서 받은 날로부터 7일 이내에 일상감사 재검토 요청서에 입증자료 등 필요한 서류를 첨부하여 감사에게 재검토 요청
- 감사는 재검토 요청이 있는 경우 재검토 요청일로부터 7일 이내에 재검토 요청사항을 검토

□ 일상감사결과 조치요구 및 불이행 처리

- 감사는 일상감사 결과 취업 또는 부당하다고 인정되는 사항에 대하여 규정 제15조의 절차에 따라 처분 요구
- 감사실장은 규정에 의한 감사의견 조치결과와 일상감사를 거치지 아니한 서류의 유무에 관하여 수시·확인 점검을 할 수 있으며, 확인 결과 정당한 사유 없이 감사의견서 내용대로 조치하지 아니하거나 일상감사를 거치지 아니한 서류가 발견된 때에는 감사에 보고하고 규정 제15조에 준한 조치 처리

IV 일상감사 우수사례

□ 일상감사 의견제시 및 반영률

실시건수		의견제시율	의견반영률	감사담당자 수	비고
계	1,353건	11.75% (159건 / 1,353건)	100.0%	8명	전년대비 의견제시율 0.10% ↑ '23년 11.65% (151건 / 1,296건)
주요 정책집행	945건	11.01% (104건 / 945건)	100.0%		
계약	381건	13.39% (51건 / 381건)	100.0%		
예산관리	27건	14.81% (4건 / 27건)	100.0%		

□ 일상감사 의견제시 우수사례

① (사례1) 국가기술자격 조사·연구사업 위탁기관 선정 근거 부족



<제도관리 분야>

<p>일상감사 요청 주요내용</p>	<ul style="list-style-type: none"> • (추진배경) 「제5차 국가기술자격 제도발전 기본계획(2023~2027)」의 효율적인 추진을 위해 국가기술자격 조사·연구 사업 수행체계의 개편 필요 <ul style="list-style-type: none"> - 장기적 시각에서 접근이 필요한 거시적 과제는 관(官)에서 연구하며, 현장의 목소리가 직접적으로 반영되어야 하는 미시적 관점의 연구과제는 민(民)에서 수행하는 연구과제 수행체계 구축 • (추진방향) 한국직업능력연구원 자격센터(이하 직능연)와 분업·협업을 통하여 자격 효용성 평가 등 자격제도의 발전 방향 모색 • (추진계획) 연구과제는 직능연에서 책임PM을 선정하여 관리하고, 과제에 대한 논의는 고용부-공단-직능연에서 참가하는 포럼(Forum)형태로 운영 • (추진방향) 고용부-공단(제도-출제-시행-채점-사후관리 등)이 연구과제 도출 후 <u>직능연에 단독 위탁, 연구 과제 확정 및 추진</u> • (과제수행예산) 직능연 자격센터에 총 3.4억원 지원 <ul style="list-style-type: none"> - 고용부 1.2억원 예산 지원, 공단 2.2억원 예산 지원 - 공단-직능연 간 사업 약정을 체결하고 약정에 근거하여 예산 지원 <p>☞ (24.2.19.) 상기 사항에 대해 국가기술자격 조사·연구사업 수행체계 개편을 위한 일상감사 요청</p>
<p>지적내용</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 국가기술자격 조사·연구사업 위탁기관 선정 근거 부족 <ul style="list-style-type: none"> - 「국가기술자격법」제8조 및 같은 법 시행령 제9조에 따라 고용노동부 장관은 국가기술 자격의 조사·연구를 공단, 한국직업능력연구원(이하 직능연), 한국노동연구원에게 대행하게 할 수 있음 - 공단 자격품질기획부에서는 2024년부터 국가기술자격 조사·연구사업을 공단-직능연과의 약정체결을 통해 직능연에게 위탁하도록 개편하고자 하는데 <ul style="list-style-type: none"> ☞ 이는, 「국가기술자격법 시행령」제9조에 따른 기관 중 해당 사업 위탁기관으로 선정 및 지원하는데 있어 지원근거가 명백하지 않은 측면이 있음 <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <p>유사 감사지적 사례 (고용노동부 일학습병행제 특정감사, '18.12월)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 직능연 일학습병행 성과관리지원센터에 대한 지원근거 명확화 필요(개선) - 현행 개별 연구용역 형태가 아닌 기관(직능연)에 대한 업무위탁 등의 형태로 지원방식 개편 등 • 성과관리지원센터의 업무범위, 연구 및 조사 결과 반영방법*, 공단과의 논의체계 등을 명확히 설계하는 등 성과관리 지원체계 개선 필요(권고) * 예: 수시 연구 및 조사 요청 → 실시간 조사 분석 → 제도 반영 등 </div> <p>☞ 자격품질기획부는 공단이 기존 수행하던 국가기술자격 조사·연구사업을 직능연에 위탁하는데 있어 합리적 지원 근거 등을 보강할 필요가 있다고 판단됨</p>
<p>조치내용 및 기대효과</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 국가기술자격 조사·연구 사업의 위탁기관 선정 근거 보완 <ul style="list-style-type: none"> - 추진체계 개편을 위하여 '고용노동부-공단-직능연'간 회의 개최, 위 회의에 근거하여 연구 수행체계 일원화를 위한 개편방안 검토 및 수립 - 직능연을 위탁기관으로 하는 개편방안에 대해 고용노동부 승인(고용노동부 직업능력평가과 -463, 2024.2.20.) 완료, 이를 근거로 위탁기관 선정 등 동 개편방안 시행 <p>☞ 일상감사 의견에 대한 조치결과 회신(자격품질기획부-590, '24.2.22.)</p>

<p>일상감사 요청 주요내용</p>	<ul style="list-style-type: none"> • (추진배경) 국가직무능력표준(NCS) 활용실태의 주기적 관찰 요구에 따라, '21년부터 NCS 홈닥터 사업과 연계한 NCS 정성적 실태조사 시범 시작 • (추진목적) NCS 활용기관을 대상으로 NCS 인식 및 활용실태를 조사하여 NCS의 성과와 효과를 정성적으로 분석하고 NCS의 안정적 활용 및 확산을 지원할 방안 모색 • (용역개요) <ul style="list-style-type: none"> - 용역명: NCS 활용 실증적 실태조사 - 계약기간: 계약체결일로부터 150일 이내 - 계약금액: 45,000,000원(VAT 포함, Q41-1133-210-14, 일반용역비) - 계약방식: 경쟁입찰(협상에 의한 계약) <p>☞ (24.5.3.) 상기 사항에 대해 NCS 활용 실증적 실태조사 용역 추진을 위한 일상감사 요청</p>
<p>지적내용</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 지식기반 조사·연구 관련 용역 소요예산에 대한 예산과목 편성 불합리 <ul style="list-style-type: none"> - 「회계규정」제20조 (예산통제)제1항에 따라 예산통제는 배정된 예산의 범위 내에서 금액 통제를 원칙으로 하고 필요에 따라 사업항목, 물량, 단가 또는 타당성을 기준으로 통제할 수 있다고 되어 있고, - 「회계규정시행규칙」 제35조(지출원인행위의 원칙) 제1항에 따라 지출원인행위는 예산이 정하는 목적에 부합되게 행하여야 하며, 세출예산, 계속비 또는 공단 채무 행위의 각 과목별로 배정된 예산의 범위내에서 행하여야 한다고 되어있음 - 「2024년도 수입지출예산집행지침」에 따르면 학술, 기술, 평가, 자문 및 시운전, 실태조사, 전산개발, 임상연구 등 지식기반의 조사·연구 관련 용역은 연구용역비(260목)로 집행하도록 되어 있음 - NCS 활용 실증적 실태조사 용역 수행 시 연구용역비(260목)로 소요예산인 45,000천원(VAT 포함)이 예산으로 편성되어 있어야 하나 실제 예산은 다른 세목(일반용역비, 210-14)에 편성되어 있는 바, ☞ NCS활용 실증적 실태조사 용역 비용이 연구용역비(260목)로 집행될 수 있도록 적절한 조치 필요 ☞ 지출원인행위가 예산이 정하는 목적에 부합되게 이루어질 수 있도록 관련 예산을 연초 연구용역비 예산편성 시 사전 반영하거나, 예상치 못한 수요발생으로 집행하게 된 경우에는 알맞은 예산과목으로 전용 조치하는 등 비목 해소조치 필요
<p>조치내용 및 기대효과</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 집행목적에 맞는 예산전용 및 배정조정 후 용역추진 <ul style="list-style-type: none"> - 일반용역비(210-14)에 편성된 NCS 활용 실증적 실태조사 용역 비용을 연구용역비(260목)로 재편성하여 사업 추진 ☞ 일상감사 의견에 대한 조치결과 회신(NCS품질관리부-1381, '24.5.29.)

③ (사례3) '24년 능력개발전담주치의 우수기관 등 인센티브 지급 과다



<방침 분야>

일상감사
요청
주요내용

- (목적) 중소기업의 훈련참여 활성화를 위해 노력한 우수기관·주치의의 사기 진작을 위한 인센티브 제공 및 기관별 우수사례 발굴·공유를 통한 능력개발전담주치의 제도 확산
- (기본방침)
 - (정량실적 인센티브) 기업HRD이음컨설팅 보고서 발급실적에 따라 우수주치의(월별) 및 우수기관(분기별)을 선정하여 인센티브 지급
 - (우수사례 발굴) 경진대회를 통해 기관별 우수사례 발굴·공유 및 해외의 중소기업 훈련 지원 우수사례 벤치마킹 연수 기회 부여
 - (학습문화 정착) 직무 관련 도서구입 등 기관별 자체적인 학습문화 정착을 위한 HRD 역량향상 학습활동 지원
 - (유공 포상) 능력개발전담주치의 제도 확산·발전에 기여한 유공직원을 대상으로 Star HRDoctor 선정·포상 및 2024년 고용노동행정 유공 표창 추천

[표] 능력개발전담주치의 인센티브 지급(안) 주요내용

구 분	지급시기	선정대상	주 요 내 용
정량실적 우수주치의 선정	월별	기업HRD이음컨설팅 실적 우수 직원 10명	3만원 상당의 상품 지급
정량실적 우수기관 선정	분기별	기업HRD이음컨설팅 실적 우수 기관 3개	20만원 상당의 격려금 지급
해외 우수사례 연수	10월 중	15명 내외 (내부 10명, 외부 5명)	1인당 13,000천 원 상당 연수 실시

☞ (24.6.19.) 상기 사항에 대해 능력개발전담주치의 우수기관 및 주치의에 대한 인센티브 지급을 위한 일상감사 요청

지적내용

- 정량실적 우수주치의·우수기관 선정 관련
 - 정량실적 우수주치의와 우수기관의 선정기준을 내부경영평가지표(KPI)의 고유사업에 대한 실적과 동일하게 대상자를 선정하도록 하고 있어 **실질적으로 사업성과에 따른 성과급을 지급하는 내용의 예산 집행기준에 부합하지 않는 계획을 수립한 것으로 판단되고**, 정량 성과로만 우수 직원(기관)을 선정할 경우 사업의 품질보다 실적 위주의 사업수행으로 부서간 **과다경쟁을 불러올 우려가 있음**
 - ☞ 직원의 업무 성과만을 기준으로 지급하는 성과급 성격의 인센티브 지급은 부적절하므로 필요시 정성평가를 실시 하는 등 **평가기준을 보완하여 컨설팅 품질을 제고하는 방향으로 포상금 지급 기준을 변경하여 운영할 필요**
- 해외 우수사례 연수 관련
 - 우수사례 경진대회 수상자를 대상으로 1인당 13,000,000원 상당 소요되는 해외연수를 추진할 것으로 계획하였는데, 이는 전년도에 동일한 목적으로 추진된 「기업직업훈련 제도 벤치마킹을 위한 HRD 역량강화 해외연수 용역 계획」의 **1인당 집행경비 7,000,000원과 비교하였을 때 전년대비 85.71% 증가**
 - 「2024년도 공기업·준정부기관 예산운용지침」에 따르면 **불요불급한 국내·외 출장은 자제** 하고 출장기간 및 출장인원을 적정하게 조정하여 시행한다고 되어있으나,
 - ☞ 해외연수의 목적과 필요성, 출장인원 및 선발기준, 출장경비의 적정성, 방문기관의 타당성 등을 기준으로 연수 계획을 수립하여 불요불급한 해외연수로 **예산이 낭비되지 않도록 노력할 필요**

조치내용 및 기대효과

- 인센티브 주요내용 조정 후 추진
 - 정량실적 우수주치의 선정 폐지, 해외 우수사례 연수 집행경비 1인당 10백만원으로 조정
 - ☞ 일상감사 의견에 대한 조치결과 회신(능력개발기획부-2244, '24.6.21.)