

2021년 행정사무감사 결과

(감사일: 2021. 11. 10.)

□ 지적사항별 조치결과

연번	지적사항 및 처분요구내용	조치결과
1	재단 연구원 해고자의 부당노동행위 신청에 따른 중앙노동위원회 결정에 대한 행정소송 추진과 관련하여 해고 절차와 과정상 공정하지 못한 부분이 있음으로 현재 진행 중인 행정소송이 바람직한지 재고하고, 당사자 복직과 합리적인 징계 절차를 추진하는 방안을 재검토하고 피해자들에 대한 회복 프로그램 마련과 미비한 인사규정에 대한 보완을 통해 향후 정당한 절차와 시스템을 통한 인사문제를 해결할 수 있도록 조치하기 바람.	⇒ 근로계약이 종료된 연구위원A와 관련하여 현재 진행 중인 행정소송은 내부 구성원들, 이사회, 인사위원회 등 다양한 의견수렴을 거쳐 심사숙고하여 내린 결정이었음을 이해해주시기 바람. 직장 내 괴롭힘과 관련하여서는 2021년 8월 「경기도여성가족재단 직장 내 괴롭힘 예방·대응 지침」을 제정하여 직장 내 괴롭힘 행위 예방과 사건 접수 시 업무처리 절차를 마련하였으며, 특히 노사협의회 건의사항을 반영하여 외부 신고창구로 ‘경기도인권센터’를 지침 내에 명문화함. 또한 갑질, 성희롱 등 조직문화 진단을 위한 설문조사를 실시하였으며, 그 결과를 토대로 개선과제를 도출함.
2	재단에서 보상휴가 제도를 시행하였으나 실제 직원들의 사용이 어려운 문제와 사용기한 규정이 명확하지 않은 사항과 관련하여 보상휴가 제도에 대하여 조직 구성원들과의 원만한 소통과 협의를 통해 보상휴가를 원활하게 사용할 수 있도록 개선 대책을 마련하기 바람.	⇒ 2018년 보상휴가 제도 시행 이후부터 2021년 12월 말까지의 시간외근무 및 보상휴가 사용 현황 정리 및 당사자 확인을 거쳐 협의를 위한 조사 완료
3	재단 연구직의 대외활동이 과다하여 여러 문제점으로 파악되고 있음, 이에 대한 대책을 마련하고 관리에 철저를 기하기 바람.	⇒ 대외활동은 재단 「임직원 행동강령」 제28조에 따라 횟수(월 3회), 시간(월 6시간), 사례금(1건, 1시간당 40만원) 제한 적용 대상이며, 대외활동 사전 및 사후 모두 대표이사 결재 사항으로 주요 복무관리 대상이므로 분기별로 대외활동 현황을 점검하고 있음. 2022년부터는 현재와 같이 직원들의 신고 현황을 정리·관리하는 데 그치지 않고 정부, 유관기관 및 단체 등을 대상으로 외부강의 등 참여 현황을 조사함.
4	직장 내 괴롭힘 사건과 관련하여 자체적인 철저한 조사와 관리감독 등 대책을 마련하기 바람.	⇒ 2021년 8월 「경기도여성가족재단 직장 내 괴롭힘 예방·대응 지침」을 제정하여 직장 내 괴롭힘 사건 신고, 접수, 상담, 피해자

연번	지적사항 및 처분요구내용	조 치 결 과
		<p>보호, 예방교육 실시 등의 업무처리 지침이 마련됨. 또한 2022년 1월 노사협의회 건의 사항을 반영하여 신고 및 보고라인에 있는 내부 직원도 갑질의 당사자가 될 수 있기 때문에 외부 신고 창구로 '경기도인권센터'를 지침 내에 명문화하여 신고창구를 내·외부로 이원화함. 또한 갑질, 성희롱 등 조직문화 진단을 위한 설문조사를 실시하였으며, 그 결과를 토대로 개선과제를 도출함.</p>
5	<p>연구원들의 대외 외부활동이 과다할 뿐만 아니라 외부 활동으로 인한 수익이 개인에게 돌아가는 것도 문제임, 도민들이 충분히 이해할 수 있도록 연구원들의 외부활동에 대한 명확한 기준과 대책을 마련하기 바람.</p>	<p>⇒ 연구원들의 대외활동은 재단 「대외활동규칙」, 「임직원 행동강령」에 따라 대표이사까지 사전·사후 신고 되고 있으며, 월 허용 횟수, 시간, 사례금 상한에 대한 제한 기준이 마련되어 있음. 그러나 도민들이 충분히 이해할 수 있고 과도한 대외활동으로 본연의 업무수행에 지장이 없도록 하기 위하여 국민권익위원회 지침, 타 기관 규정 등 사례를 검토하여 규정이 미비한 부분을 개선해 나가겠음.</p>
6	<p>재단 조직 내부 갈등 문제를 외부로 표출시키고 상임위 위원들에게 양쪽 당사자들의 불만을 토로하는 것은 조직 내부의 심각한 문제임을 인식하고 재단대표는 공명정대하게 명확한 소신을 갖고 조직 내부 문제를 자체적으로 해결할 수 있도록 노력하기 바람.</p>	<p>⇒ 공공기관 대표이사로서 정부와 경기도의 공공기관 운영방침을 분명하게 하고 제도적으로 미비한 부분은 보완하여 마련할 것이며 직원들과의 내부 소통도 확대하여 내부 갈등이 내부에서 표출되고 해결될 수 있도록 적극 노력하겠음. 2021년 12월에도 부서별, 그룹별 면담을 실시하여 구성원들의 의견을 청취하였으며, 관련 내용을 2022년 1월 1일자 인사발령에도 반영하여 시행함.</p>
7	<p>경기도가족여성연구원에서 여성가족재단으로 바뀌면서 현장성과 활용성에 중점을 두어 열악한 환경에 놓인 소외된 여성들의 실질적 삶을 개선하기 위한 연구 정책 개발을 위해 노력하기 바람.</p>	<p>⇒ 정책연구의 현장성과 활용성을 확대하기 위해 2021년 중 여성의 삶에 밀착한 여러 정책 연구를 개발하여 진행하였음. 대표적으로 코로나19 이후 위기에 놓인 여성의 실질적 삶을 개선하기 위해 「포스트 코로나시대, 여성가족정책 변화와 미래」(’21.2~9월), 「포스트 코로나시대, 가족정책 점검 및 향후과제」(’21.8~11월), 「포스트 코로나시대, 성평등정책 점검 및 향후과제」(’21.8~12월), 「포스트 코로나시대, 아동돌봄정책 점검 및 향후과제」(’21.8~12월) 등을 진행하였음.</p>

연번	지적사항 및 처분요구내용	조치결과
		⇒ 이 외에도 경력단절여성 실태조사, 여성 1인 가구, 여성폭력방지시설 종사자 등 다양한 대상에 연구를 진행함. 향후에도 여성의 실질적 삶 개선과 성평등한 환경 조성에 기여하는 정책 개발을 위해 노력하겠음.
8	연구위원 임용절차상 하자, 직장 내 괴롭힘 등으로 다양한 노사 및 노노갈등이 발생하고 있으나 조직 내 온정주의로 인해 원칙과 절차에 따른 문제 해결이 부족하여 갈등 상황이 지속되고 있음, 조직 운영에 있어 원칙에 따라 엄격한 기강을 잡을 수 있도록 노력하기 바람.	⇒ 재단은 연구직, 일반직, 기능직, 무기계약직, 그리고 공기관 대행사업 수행을 위해 임명된 기간제 근로자까지 2021년 12월 기준 105.9명(실인원 107명)의 다양한 직군의 구성원들로 구성되어 운영되고 있음. 조직 내 온정주의는 조직 분위기는 물론 업무성과 저하에도 영향을 미치는 만큼 공공기관으로서 지켜야 하는 기관운영 원칙과 절차를 명확히 하고 특히 인사행정과 관련하여서는 내부 운영 지침이 미비한 부분은 이를 개선하여 인사행정 시스템을 고도화하겠음.
9	연구원에서 재단으로 변경된 이후, 행정사무 감사 요구자료 제출도 기한이 지나서 수감 기관 중에서 가장 늦게 제출하는 등 행정시스템이 충분히 갖추어지지 않고 있으므로, 이에 대한 개선대책을 마련할 수 있도록 노력하기 바람.	⇒ 연구원에서 재단으로 전환되면서 인력, 예산, 사업의 종류와 양이 급격히 증가한 만큼 행정 업무 양도 빠른 시일 내에 급속도로 증가한 반면 행정시스템은 이에 미치지 못함. 업무 효율성 제고를 위해 기획조정실 기능을 강화하여 인력을 보충(경영기획팀 1명, 전략홍보팀 1명)하고, 수작업으로 이루어졌던 업무는 행정전산화를 추진하겠음.
10	신규 노조 구성 준비와 관련하여 재단 집행부가 관여하지 않고 자율적·독립적인 노조 활동을 보장할 수 있도록 노력하기 바람.	⇒ 재단의 경영진은 노조 구성과 운영에 대하여 관여하지 않고 있으며, 앞으로도 자율적, 독립적인 노조 활동 보장을 위해 노력할 것임. 2021년 10월 단체협약 기본방향에 대하여 합의하고 2021년 11월부터 단체협약(안)에 대한 실무협의를 원활히 진행하고 있음.
11	아동돌봄과 관련하여 현장에서 발생하는 많은 사각지대와 다양한 정책 욕구 해결을 위한 아동돌봄센터의 종합적인 역할과 기능이 필요하므로, 돌봄 관계기관들과 함께 모여서 소통하고 연구할 수 있는 방안을 마련하기 바람.	⇒ 재단은 경기도 아동돌봄과 위탁사업인 거점형 경기도아동돌봄센터 4개소 운영을 통해 지역 내 아동돌봄 관련 이슈(틈새/일시 돌봄 및 지역자원 연계수요 등)를 파악하는 한편, 4개 돌봄센터의 거점기능 강화를 위해 학계 및 전문가를 초빙하여 센터별 현장 컨설팅을 추진하였음. 또한 각 거점형 경기도아동돌봄

연번	지적사항 및 처분요구내용	조치결과
		<p>센터는 지역 내 다함께돌봄센터, 작은도서관, 지역아동센터 등 아동돌봄기관이 참여하는 지역 네트워크를 구축하고 정례회의를 개최하여 지역 내 아동돌봄 관련 이슈 및 정보를 공유하고 상호 협력하고 있음. 2022년에도 경기도아동돌봄센터의 거점 역할 강화를 위해 관계자 업무회의를 정기적으로 개최하여 운영 성과를 점검할 예정임.</p>
12	<p>부당해고, 직장 내 괴롭힘 등 재단 내에서 발생한 여러 갈등문제 해결과 내실 있는 조직 관리를 위하여 향후 조직진단, 설문조사 등의 개선방안을 통해 조직 운영에 만전을 기하기 바람.</p>	<p>⇒ 직장 내 괴롭힘 등 조직문화 진단을 위한 설문조사를 실시하여 개선과제를 도출하였으며, 내실 있는 조직운영이 될 수 있도록 무기계약직 직급 설계 용역을 완료하였고, 조직 기능, 운영시스템과 관련하여 조직진단 용역을 2022년 본예산에 반영함.</p>
13	<p>시군의 여성친화도시가 표면적 사업에 그치는 경우가 있으므로 재단에서 해당 시군들의 여성친화도시 추진현황에 대한 실태관리를 통해 여성친화도시 정책이 지속 발전할 수 있도록 지원 바람.</p>	<p>⇒ 「경기도 여성친화도시 조성 지원에 대한 조례」가 제정되고 여성친화도시 조성 및 활성화를 위한 광역의 역할이 중요해짐에 따라 재단에서는 2022년 ‘여성친화도시 제도 실효성 강화’를 위한 광역 지방자치단체 역할 및 시군 지원 등에 관한 연구 진행중 (경기도 여성친화도시 중장기 발전방안 연구 (안태윤, 22.1~6)).</p>
14	<p>입양아동 가정 대부분이 미혼모 가정으로 미혼모 지원 대책을 통해 입양아동을 줄일 수 있으므로, 재단에서 추진 중인 국내입양 체계 개선방안 연구에 미혼모 지원 방안도 함께 검토하기 바람.</p>	<p>⇒ 「경기도 국내 입양체계 개선방안」(’21.6~12월) 연구과정에서 미혼모복지시설 관계자 회의 등을 진행하였으며, 미혼모 입양숙려 지원 등 개선방안을 모색함.</p>
15	<p>자녀가 모의 성을 따를 수 있다는 대법원 판결과 해외 사례와 같이 전통적인 가족에 대한 가치관이 변화하는 추세임, 도민들의 변화하는 가족 관련 법률 등에 대한 인식 등을 재단 정책 연구과제로 추진하는 방안을 검토하기 바람.</p>	<p>⇒ 정부가 2021년 4월 발표한 제4차 건강가정 기본계획에서는 종전의 전통적인 가족 유형별 접근을 넘어 ‘가족 다양성 인정’을 목표로 설정하고 가족다양성 인식과 평등한 가족문화 확산 등의 정책과제를 추진하고 있음.</p> <p>⇒ 이에 재단에서도 변화하는 가족에 대한 가치관을 반영하고, 가족다양성에 대한 인식을 제고하기 위해 2022년 가족분야 과제로 ‘경기도민의 가족다양성 인식 조사’를 추진하고 관련 정책을 제안할 예정임.</p>

연번	지적사항 및 처분요구내용	조치결과
16	<p>재단에서 공기관 대행사업으로 운영 중인 아동 돌봄센터에 채용된 직원들이 지역사회와의 연관성이 적고 현장의 요구와 수요를 충분히 반영하지 못하고 있음, 다른 돌봄기관 및 유사 서비스 사례 등에 대한 면밀한 검토와 실태 파악을 바탕으로 지역사회의 실요구를 반영하고 돌봄 서비스의 중추적인 역할을 수행할 수 있는 시스템을 마련하기 바람.</p>	<p>⇒ 재단은 4개 경기도아동돌봄센터의 지역사회 연계 및 거점역할을 지원하기 위해 2021년 12월 8일(파주센터)과 14일(화성센터), 대표이사 주재로 각 돌봄센터의 거점사업의 성과를 점검하고 거점 기능의 의미와 중요성 및 거점사업의 구체적 추진방안, 성공사례 등을 안건으로 하는 네트워크 회의를 개최하였으며 2개 센터(여주 및 광명) 또한 2022년 초 네트워크 회의를 개최할 예정임. 2022년에도 센터장 업무회의를 통해 주기적으로 각 센터의 거점사업 성과를 공유하고 환류 하겠음.</p>
17	<p>연구직의 3년 후 재임용 규정에 대해 다른 광역자치단체 소관 기관에서도 유사규정이 있는 지에 대하여 고용관련 규정을 면밀히 파악하여 의회에 보고하고, 재단 직원들과의 적극적인 소통과 논의 등을 통해 건설적인 해결방법을 강구하기 바람.</p>	<p>⇒ 경기도 유관기관 및 타 지자체 여성정책연구기관의 연구직 고용관련 규정을 수집 및 분석하여 2022년 도의회 업무보고에서 보고 완료함.</p>