# 감 사 보 고 서

- 제5차 공공기관 채용 비리 실태조사 결과 -

2023. 3.

**중소벤처기업부**
**감 사 관 실**

## 목 차


Ⅰ. 감사실시 개요 ····· 1
1. 감사배경 및 목적 ····· 1
2. 감사중점 및 대상 ····· 1
3. 감사실시 과정 ····· 1
4. 감사결과 처리 ····· 1

Ⅱ. 감사대상 기관 및 업무 현황 ····· 2

Ⅲ. 감사결과 ····· 3
1. 감사결과 총괄 ····· 3
2. 처분요구와 통보사항 ····· 5
(1) 인사위원회 개최 부적절 ····· 6
(2) 주무기관과 사전협의 미이행 ····· 16
(3) 채용공고 부적정 ····· 20
(4) 평가 서류 관리 소홀 ····· 38
(5) 불합리한 기준으로 서류 및 면접 평가 ····· 42
(6) 평가위원 구성·운영 관련 부적절 운영 ····· 53
(7) 평가점수 관련 담당자 검증 소홀 ····· 60
(8) 보훈가점 부적정 부여 ····· 64
(9) 서류전형 절차 미준수 ····· 66
(10) 면접 평가 전 사전 미교육 ····· 69
(11) 이의 제기 절차 부적정 ····· 72
(12) 채용대행 업체 관리 부적정 ····· 75
(13) 채용 관련 규정 미비 및 기타 위반 사항 ····· 78

Ⅳ. 처분요약 ····· 123
1. 처분요구와 권고·통보사항 알림표 ····· 123
2. 개인 처분 명세 ····· 134

# 표 목 차


[표 1] 기관별 신규채용 및 정규직 전환 현황 ····· 2

[표 2] 지적사항 현황 ····· 3

[표 3] 기관별 채용현황 ····· 6

[표 4] 2021년도 3월 대중소기업농어업협력재단 직원채용 공고 변경 현황 · 13

[표 5] 서울테크노파크 1/4분기 전략기획팀 직원 채용 서류전형 현황 ····· 14

[표 6] 채용 평가위원 구성 및 인사위원회 개최 현황 ····· 15

[표 7] 2021년도 채용 평가위원 구성 및 인사위원회 개최 현황 ····· 15

[표 8] 기관별 채용현황 ····· 16

[표 9] 2021년도 제한경쟁채용 분야 및 채용인원 ····· 17

[표 10] 2021년도 제한경쟁채용 분야 및 협의 증빙 내역 ····· 18

[표 11] 2021년도 대중소기업농어업협력재단 직원 채용 현황 ····· 18

[표 12] 기관별 채용현황 ····· 20

[표 13] 정규직(일반직, 업무지원직) 서류전형 평가기준 ····· 24

[표 14] 2021년도 소진공 직원 채용 현황 ····· 25

[표 15] 서울테크노파크 직원 채용 현황 ····· 27

[표 16] 2021년 대중소기업농어업협력재단 본부장 채용 현황 ····· 33

[표 17] 각 공고별 채용일정 내용 ····· 34

[표 18] 장애인센터 직원 재공고 현황 ····· 35

[표 19] 한국여성경제인협회 채용현황 ····· 38

[표 20] 회계부문 정규직 채용 서류전형 평가 결과 ····· 40

[표 21] 기관별 채용현황 ····· 42

[표 22] 디지털 TF부서장(♣♣♣ ::) 서류 평가 결과 ····· 44

[표 23] 디지털 TF팀 및 일자리사업팀 면접 평가 결과 ····· 45

[표 24] 상/중/하 동일 점수 부여했으나 "가", "부" 다르게 판정 ····· 48

[표 25] 입사지원서 평가위원별 학교 교육 등 정량적 점수차이 예시 ····· 48

[표 26] 상/중/하 점수 중 상 점수가 적음에도 종합평점 결과 "가" 부여 ····· 48

[표 27] 한국여성경제인협회 채용현황 ····· 51

[표 28] 2021년도 채용 평가위원 구성 및 인사위원회 개최 현황 ····· 52

[표 29] 기관별 채용현황 ····· 53

[표 30] 2021년 인사위원회 위원의 면접전형 참여내역 ····· 55

[표 31] 2021년 11월 서류전형 심사위원 구성 현황 ····· 56

[표 32] 2021년 응시자와 심사위원간 이해 관계 현황 ····· 57

[표 33] 2021년 1월 회계직 채용 심사위원 구성 현황 ····· 58

[표 34] 2021년 4월 채용 심사위원 구성 현황 ····· 59

[표 35] 기관별 채용현황 ····· 60

[표 36] 2021년 평가점수 검수 미흡 내역 ····· 61

[표 37] 2021년 평가점수 검수 미흡 내역 ····· 62

[표 38] 2021년 평가점수 검수 미흡 내역 ····· 63

[표 39] 2021년 신규 직원 정규직 채용 공고 내역 ····· 64

[표 40] 2021년 신규직원(신입, 경력) 채용 ····· 65

[표 41] 2021년 신규직원(신입, 경력) 채용 시 가점 부여 내역 ····· 65

[표 42] 기관별 채용현황 ····· 66

[표 43] 서울창조경제혁신센터 서류전형 미실시 채용 현황 ····· 67

[표 44] 기관별 채용현황 ····· 69

[표 45] 기관별 채용현황 ····· 72

[표 46] 기관별 채용현황 ····· 75
[표 47] 2021년도 중기연 채용 위탁 현황 ····· 77
[표 48] 기관별 채용현황 ····· 78
[표 49] 2021년 개방형 직위 채용 현황 ····· 84
[표 50] '경영지침'과 '중진공'의 개방형 직위 운영 기준 비교 ····· 85
[표 51] '경영지침'과 '유통센터'의 감사부서 참여 관련 비교 ····· 86
[표 52] 기관별 미이행 현황 ····· 86
[표 53] 2021년도 채용 서류 평가위원 구성 ····· 93
[표 54] 2021년도 채용 서류 평가위원 구성 ····· 93
[표 55] 2021년도 연속 위촉된 심사위원 현황 ····· 94
[표 56] 2021년도 연속 위촉된 심사위원 현황 ····· 96
[표 57] 2021년 채용 관련 외부위원 재선정 현황 ····· 97
[표 58] 2021년 채용 관련 외부위원 재선정 현황 ····· 98
[표 59] 2021년 채용 관련 외부위원 재선정 현황 ····· 99
[표 60] 2021년 채용 관련 외부위원 재선정 현황 ····· 100
[표 61] 한국창업보육협회 등 10개 기관 ····· 101
[표 62] 에스비씨인증원 등 5개 기관 ····· 104

# Ⅰ. 감사실시 개요

## 1. 감사배경 및 목적

중소벤처기업부는 공공기관의 채용비리를 근절하고 공정채용 문화를 정착하기 위해 2017년 ~ 2020년에 이어 2021. 1. 1.부터 2021. 12. 31.까지 채용을 실시한 11개 공공기관[1] 및 27개 공직유관단체[2]에 대해 채용의 전반적인 사항을 확인하기 위하여 이번 감사를 실시하였다.

## 2. 감사중점 및 대상

이번 감사에서는 공공기관 채용 관련 권익위 개선요구 권고사항의 자체 규정 반영 여부 및 2021. 1. 1. ~ 2021. 12. 31. 기간 중 각 기관에서 실시한 신규 채용과 정규직 전환과정의 적정성 등을 중점적으로 조사하였다.

## 3. 감사실시 과정

이번 감사는 우선 준정부기관에 대해 2022. 3. 23.까지 채용 관련 서면 자료를 수집·분석한 후 같은 해 3. 28.부터 4. 12.까지 실지 감사를 하였고, 기타공공기관 및 기타공직유관단체는 같은 해 2022. 9. 23.까지 채용 관련 서면 자료를 수집·분석한 후 같은 해 9. 26.부터 11. 8.까지 60일간 감사인원 4명을 투입하여 실지 감사를 실시하였다.

## 4. 감사결과 처리

감사 결과 확인된 사항과 관련하여 피감기관 등을 대상으로 향후 처리대책을 포함한 확인서를 받는 등 주요 지적사항에 대한 의견을 수렴하고, 중소벤처기업부 내부 검토를 거쳐 2023. 2. 3. 감사 결과를 최종 확정하였다.

---

1) 중소벤처기업진흥공단, 소상공인시장진흥공단, 창업진흥원, 기술보증기금, 중소기업기술정보진흥원, 중소기업유통센터, 공영홈쇼핑, 장애인기업종합지원센터, 한국벤처투자, 신용보증재단중앙회, 중소벤처기업연구원

2) 중소기업중앙회, 대중소기업농어업협력재단, 한국벤처캐피탈협회, 한국청년기업가정신재단, 서울테크노파크, 서울·경기·부산·광주·대전·인천·강원·충북·충남·세종·전북·전남·대구·경북·경남·울산·제주창조경제혁신센터, 창업보육협회, 여성경제인협회, 여성기업지원센터, SBC인증원, 벤처기업협회

# Ⅱ. 감사대상 기관현황[3]

## 1. 준정부기관

준정부기관은 중소벤처기업진흥공단 등 5개 기관[4]으로 정규직 및 비정규직을 포함하여 총 인원은 4,373명이고, 신규채용 및 정규직 전환 현황은 아래 [표 1]과 같다.

## 2. 기타공공기관

기타공공기관은 중소기업유통센터 등 6개 기관[5]으로 정규직 및 비정규직을 포함하여 총 인원은 1,105명이고, 신규채용 및 정규직 전환 현황은 아래 [표 1]과 같다.

## 3. 공직유관단체

공직유관단체는 중소기업중앙회 등 27개 기관[6]으로 정규직 및 비정규직을 포함하여 총 인원은 1,570명이고, 신규채용 및 정규직 전환현황은 아래 [표 1]과 같다.

< [표 1] 기관별 신규채용 및 정규직 전환 현황 >

| 구분 | 채용현황 | | 유형별 채용인원(명) | |
|---|---|---|---|---|
| | 횟수(건) | 인원(명) | 정규직 | 기간제근로자 |
| 준정부기관(5) | 59 | 1,531 | 516 | 1,015 |
| 기타공공기관(6) | 51 | 166 | 123 | 43 |
| 공직유관단체(27) | 328 | 383 | 85 | 298 |
| 합계(38) | 438 | 2,080 | 724 | 1,356 |

| 구분 | 정규직 전환현황 | | 유형별 전환인원(명) | |
|---|---|---|---|---|
| | 횟수(건) | 인원(명) | 계약직 | 기타 |
| 준정부기관(5) | | | | - |
| 기타공공기관(6) | 6 | 17 | 17 | - |
| 공직유관단체(27) | 8 | 28 | 28 | - |
| 합계(38) | 14 | 45 | 45 | - |

3) 이 부분은 실지감사 기관에 대한 신규채용 및 정규직전환에 대한 기관별 건수와 기관별 인력현황을 감사 대상기관이 제출한 자료를 바탕으로 작성되었으며 현장조사 등 감사의 방법으로 작성한 내용이 아님

4) 중소벤처기업진흥공단, 소상공인시장진흥공단, 창업진흥원, 기술보증기금, 중소기업기술정보진흥원

5) 중소기업유통센터, 공영홈쇼핑, 장애인기업종합지원센터, 한국벤처투자, 신용보증재단중앙회, 중소벤처기업연구원

6) 중소기업중앙회, 대중소기업농어업협력재단, 한국벤처캐피탈협회, 한국청년기업가정신재단, 서울테크노파크, 서울·경기·부산·광주·대전·인천·강원·충북·충남·세종·전북·전남·대구·경북·경남·울산·제주창조경제혁신센터, 창업보육협회, 여성경제인협회, 여성기업지원센터, SBC인증원, 벤처기업협회



# Ⅲ. 감사결과

## 3-1. 감사결과 총괄

감사결과 아래 [표 2]와 같이 총 90건의 부당한 사례가 확인되어 대상기관에 징계, 주의 및 제도개선 등 처분을 요구하였다.

< [표 2] 지적사항 현황 >

| 구분 | 합계 | 징계 | 경고 | 주의 | 개선 통보 |
|---|---|---|---|---|---|
| 건수 | 90 | 1 | 6 | 36 | 47 |

감사결과 확인된 주요 지적사항은 다음과 같다.

□ 채용 계획

○ (인사위원회) 채용계획 수립·변경 시 자체 인사위원회 미의결, 회의록 미작성

○ (사전협의) 제한경쟁 채용 시 주무기관과 사전협의 미이행

□ 공고 및 접수

○ (정보/기간) 공고문에 합격자 배수, 채용인원, 평가기준 등 불명확 게재, 재공고 기간(10일 이상 공고) 미준수

○ (유의사항) 공고문에 응시자가 가족관계, 출신학교 등을 자기소개서에 간접 표현할 경우 불이익받는다는 내용 미공지

□ 서류 및 면접전형 등

○ (문서관리) 자체 「문서 규정」에 따라 채용서류를 10년 이상 보존해야 하나, '21.1월 회계직 직원 채용시 평가점수 총괄집계표만 보관하고 위원별 평가표는 미보관

○ (서류평가) '21.1월 계약직 채용시 공모 절차를 거치지 않고 시급하다는 사유로 이미 진행중인 채용과정 응모자들을 활용해 또 다른 채용절차 진행, 서류 전형시 명확한 평가기준 없이 평가자가 주관적 평가하는 등 평가 부실

○ (평가항목) 면접평가 항목에 “용모와 태도” 등 직무수행과 무관한 항목 평가

○ (평가위원) 채용심사위원은 외부전문가를 과반수 이상 참여시키고 이해관계자를 배척시켜야 하나, 미조치

○ (평가점수) 각 전형에 외부 전문가를 참여시키거나, 채용 대행업체에 위탁하여 평가를 진행할 경우에 업무담당자는 평가위원이 부여한 점수에 대하여 검증해야 하나, 미검증

○ (보훈가점) 보훈대상자 가점 부여는 선발인원이 4명 이상이어야 하나, 3명 이하를 선발하면서 보훈대상자 가점 부여

○ (평가절차) 채용계획인원 대비 응시인원 수에 따라 필히 서류전형을 거치거나, 생략할 수 있도록 하고 있음에도 이를 위반

○ (면접교육) 공정한 채용을 위해 면접 전에 평가위원에게 사전 교육을 실시해야 하나, 사전교육 미실시 및 규정 마련 필요

□ 채용 관련 별도 규정 부재 등

○ (이의제기) 불합격자에 대한 이의제기 절차를 공고문에 미공지

○ (위탁업체) 채용업무를 위탁하는 경우에 개인정보 유출방지 등 보안 관리를 조치해야 하나, 이를 미조치, 채용대행업체가 하도급을 주는 경우에는 계약서에 명시해야 하나, 미기재

○ (운영규정) 감사 부서 미입회, 블라인드 채용 미준수, 특별채용 규정 존재, 예비합격자 제도 미운영 등의 관련 규정 보완



## 3-2. 처분요구와 통보사항

□ 명세 별첨

## Ⅲ-2-① 인사위원회 개최 부적절

### 1. 업무 개요

중소기업기술정보진흥원(이하 “기정원”이라 한다) 등 9개 기관은 아래 [표 3]과 같이 2021년도 75건의 채용을 통해 총 322명을 채용하였다.

< [표 3] 기관별 채용현황 >

| 기 관 명 | 채용횟수 | 채용인원 | 비 고 |
|---|---|---|---|
| 중소기업기술정보진흥원 | 19회 | 133명 | 준정부기관 |
| 중소기업유통센터 | 10회 | 63명 | 기타공공기관 |
| 중소벤처기업연구원 | 10회 | 17명 | |
| 장애인기업종합지원센터 | 9회 | 14명 | |
| 한국벤처투자 | 5회 | 32명 | |
| 대중소기업농어업협력재단 | 7회 | 31명 | 기타공직유관단체 |
| 서울테크노파크 | 5회 | 13명 | |
| 여성경제인협회 | 4회 | 6명 | |
| 여성기업종합지원센터 | 6회 | 13명 | |

자료 : 기관별 제출자료 재구성

### 2. 법령 등 관련 근거

공정한 채용 절차 진행을 위하여 채용기준, 자격 기준 등 채용계획 수립 및 변경할 때에는 인사위원회에서 심의·의결하도록 공공기관은 「공기업·준정부기관의 경영에 관한 지침」(이하 “경영지침”이라 한다.)[7] 및 「공공기관 공정채용 가이드북」[8]에 규정하고 있으며, 기타공직유관단체는 기타공직유관단체 공정채용 실무가이드

7) 「경영지침」 제14조(인사위원회 등의 설치·운영) ① 공기업·준정부기관은 소속 직원의 채용과 승진·징계 등 인사 운영의 공정성과 투명성을 확보하기 위하여 인사위원회 또는 이에 준하는 심의·의결기구(이하 “인사위원회 등”이라 한다)를 설치·운영하여야 한다.
제15조(직원채용 원칙 등) ①공기업·준정부기관은 직원의 채용절차와 방법 등에 관한 사항을 사전에 규정하고 직원 채용시에는 공고 등을 통하여 구체적인 채용 절차와 방법 등을 공개하여야 한다.
② 공기업·준정부기관이 채용 공고 후 불가피한 사유로 채용 내용을 변경하는 경우에는 변경하고자 하는 내용을 인사위원회 등의 심의·의결을 거쳐 다시 공고하여야 한다.

8) 「공공기관 공정채용 가이드북, p.3」(2021.3, 기재부/인사처/고용부) 채용계획 수립 시 기관 전체의 예상 결원 등을 검토하고, 인사위원회의 심의·의결을 거쳐 채용인원과 채용 일정 등을 확정함
• 수립된 채용계획은 변경하지 않는 것을 원칙으로 하되, 불가피하게 변경하는 경우에는 인사위원회 등 내부 절차에 따라 변경해야 함



라인 「공정채용표준안」[9]에 명시하고 있다.

또한, 「경영지침」[10], 「공공기관 혁신에 관한 지침」(이하 “혁신지침” 이라 한다.)[11] 및 「공정채용표준안」[12]에서는 인사위원회의 회의록을 작성하고 보존하여야 하며, 「공공기관 채용 관련 주요 유의사항」[13]에서는 채용에 대한 공정성·정당성을 담보하기 위해 인사위원회 위원별 발언 등 협의사항에 대한 기록을 유지하고, 채용공고 후 채용 내용을 변경할 때에는 인사위원회 심의·의결을 거쳐 다시 공고하도록 하고 있다.

아울러, 위 9개 기관의 「채용 관련 규정」[14]에도 인사위원회를 구성하고

9) 「공정채용표준안」(2020.10.) 제3조(인사위원회 구성 및 운영) ① 기관은 직원 채용계획의 심의· 의결을 위해 인사위원회를 구성·운영할 수 있다.
제4조(채용원칙) ② 기관은 채용 공고 후 불가피한 사유로 채용 내용을 변경하는 경우에는 변경하고자 하는 내용을 인사위원회 등의 심의·의결 등을 거쳐 다시 공고하여야 한다.
제5조(채용계획 수립 등) ② 채용계획은 인사위원회 등의 심의· 의결 등을 거쳐 확정한다.

10) 제14조(인사위원회 등의 설치·운영) ⑥ 공기업·준정부기관의 인사위원장은 인사위원회 등의 개최 시 회의록을 작성하고 보존하도록 하여야 한다.
제16조(채용 공정성 관리) ⑧ 공기업·준정부기관은 기록물 보존에 관한 내부 규정을 통해, 채용 관련 문서를 영구적으로 보존하도록 보존 기간을 정하여야 한다.

11) 제25조(인사운영) 기타공공기관은 인사운영의 공정성 확보 등을 위해 「경영지침」 제16조, 제17조, 제22조, 제23조, 제25조, 제26조, 제29조, 제30조, 제43조 및 제7장을 준용한다.

12) 제3조(인사위원회 구성 및 운영) ⑤ 기관은 인사위원회 개최 시 회의록을 작성하고 보존하여야 한다.

13) 「공공기관 채용 관련 주요 유의사항」(2022.3.) ① 인사위원회 회의록 작성·관리 (p.10): 권익위는 인사위원회 심의내용이 잘못 이루어져 결과적으로 채용의 공정성이 훼손되었을 경우, 그 책임소재와 정확한 내용을 파악해야 채용부서 담당자의 면책여부가 가려질 수 있으므로, 회의록 작성시 논의 내용+위원별 발언내용+논의결과를 함께 기록하여야 함
② 공고 후 채용내용 변경 시 내부 심의 절차 준수 여부(p.11): 채용공고 후 채용 내용 변경 시 인사위원회 심의 등 내부 심의절차 준수 여부
* 부적절 사례: 채용 공고 후 선발예정인원 등이 변동되었다는 이유로 별도의 심의·재공고 절차 없이 임의적으로 최종선발인원 변경, 특정인을 채용하기 위하여 특정인에게 유리한 채용내용 변경 등

14) ❶ 기정원 「인사관리요령」 제6조(채용 계획 및 시기) ⑦ 채용계획 수립 시 전형별 평가항목·합산기준 및 선정기준(배수 등), 평가위원 중 이해관계자 제척절차, 예비합격자 선정, 재공고기준 등을 구체적으로 마련하여 외부위원 1인 이상이 참여하는 인사위원회를 거쳐 확정해야 한다. ⑨ 채용 공고는 채용 계획과 일치하여야 하며 채용 공고 후 공고 내용의 변경이 필요한 경우 인사위원회를 거쳐 최소 15일 이상 재공고하여야 한다.
제7조의 2(채용전형절차) ②제한경쟁채용 등 필요한 경우 심사항목을 계량화하여 고득점 순으로 다음전형 응시기회를 부여할 수 있으며 이때 전형방식과 합격처리 기준은 인사위원회를 통해 별도로 정한다.
제33조(회의) ① 위원장은 회의록을 작성하고 보존한다.
❷ 중소기업유통센터 「인사규정」 제7조(기능) 인사위원회 심의사항. 6. 직원의 신규 채용을 위한 기본방침에 관한 사항
제11조(의무사항) 제2항에는 ‘위원회 개최 시 회의록을 작성하고 보존한다.
❸ 중소벤처기업연구원 「인사규정」 제8조(인사위원회 구성) 1. 직원의 신규채용을 위한 기본방침에 관한 사항 2. 채용공고 후 채용인원, 전형절차 등 중요내용 변경에 관한 사항 3. 채용관련 경력인정에 관한 사항 ③ 위원회의 운영(제반 회무 및 의사록 처리·보관 등)을 위해 간사 1명을 두며, 간사는 인사담당부서장이 된다.
❹ 장애인기업종합지원센터 「인사관리규정」 제11조(인사위원회 심의사항) 5. 직원의 채용방법에 관

있으며 채용 계획 및 변경할 때 인사위원회를 개최하고 회의록을 작성하도록 규정되어 있다.

### 3. 검토 결과 확인된 문제점

#### (1) 중소기업기술정보진흥원

기정원은 2021년 하반기 공무직 근로자 채용을 위해 2021년 9월 15일 인사위원회를 개최하여 채용계획을 확정하고, 9월 17일 채용 공고를 하여 9월 24일부터 10월 5일까지 원서를 접수하였으며, 10월 7일 서류심사 운영계획을 마련하여 이를 기준으로 면접전형에 응시할 수 있는 자들을 선발하였다.

기정원은 직원을 채용할 때 「인사관리요령」에 따라 전형기준, 합격처리방법 등을 사전에 공개[15]하여 채용의 공정성과 투명성을 제고하여야 하며, 평가항목 등은 인사위원회를 거쳐 확정하여야 한다.

그런데 기정원은 2021년 하반기 공무직 근로자를 채용하면서 채용계획과 공고문에 공무직 서류전형 시 자격요건 적부 판단, 입사지원서 작성 상태 등을 검토하여 60점 미만은 과락 처리한다고 명시하면서 평가항목을 명시하지 않았고,

한 사항
제17조(의사록) 간사는 심의사항을 의사록에 기록하여 출석위원의 날인을 받아 보관하여야 한다.
❺ 한국벤처투자 「인사규정」 제11조(인사위원회 심의사항) 1. 직원의 채용에 관한 사항
제12조(소집 및 의견) ② 인사위원회는 재적위원 3분의2의 출석으로 성립하고 출석위원 3분의2 이상의 찬성으로 의결한다..③ 위원회의 의결사항은 회의록에 기재하고 출석위원이 날인한다.
❻ 대중소기업농어업협력재단 「인사규정」 제8조(인사위원회의 설치 및 구성) ② 2. 신규채용
제16조(채용시행) ④ 채용공고는 15일 이상으로 해야하며 공고내용에는 응시자격, 구비서류, 전형절차, 지원방법, 기타 필요한 서류 등 채용기준과 절차가 명시되어야 하며, 공고 이후 임의로 채용기준과 절차 등을 변경할 수 없다.
❼ 서울테크노파크 「인사규정」 제7조(인사위원회 기능) 2. 직원 채용계획 등 직원 채용에 대한 사항
인사규칙 제4조(채용절차) ④ 서류전형심사는 고득점자 순으로 채용예정인원의 5배수를 선정한다.
❽ 여성경제인협회 「인사관리규정」 제25조(인사위원회 운영) 2. 직원의 임용에 관한 사항
❾ 여성기업종합지원센터 「인사관리규정」 제25조(인사위원회 운영) 2. 직원의 임용에 관한 사항
제29조(의사록) 간사는 심의사항을 의사록에 기록하여 출석위원의 날인을 받아 보관하여야 한다.

15) 「공공기관 채용비리 특별점검 후속조치 및 제도개선 방안」(기획재정부) 공공기관 채용정보 공시 확대 등으로 「채용 全과정 완전 공개」
- 채용일정·인원, 채용절차별 평가기준, 전형별 합격배수 등 상세정보 공개(공시)* 확대 → 全공공기관 채용정보 일괄확인 가능 * 대상:(현행) 공고문 → (개선) 전형별 응시자격, 평가기준, 가점요소, 합격배수 등



원서접수 후인 2021년 10월 7일에 기획조정본부장 전결(기정원 위임전결요령에 근거)로 평가항목을 확정[16]하였다.

그 결과 응시자들이 어떤 기준으로 서류평가 점수를 부여받는지 등을 알지 못한 채 응시원서를 제출하게 되고, 서류평가 기준이 특정인의 응시여부 및 응시현황 등에 따라 임의로 변경될 가능성을 배제할 수 없는 등 인사운영의 공정성과 투명성이 저하될 우려가 있는 실정이다.

**【조치할 사항】 중소기업기술정보진흥원장은** 공고문에 서류평가항목을 구체적으로 게재하고, 평가항목은 인사위원회를 통해 확정하는 등 관련 업무를 철저히 하시기 바랍니다. **(기관주의)**

#### (2) 중소기업유통센터

중소기업유통센터(이하 “유통센터”라 한다)는 10건의 채용을 통해 총 63명을 채용하였다.

유통센터는 직원을 채용할 때 「인사규정」에 따라 직원 신규 채용계획에 대한 기본 방침 등은 인사위원회를 통해 심의·의결하고, 인사위원회 개최할 때에는 회의록을 작성하고 보존하여야 하며, 채용에 대한 공정성·정당성을 담보하기 위하여 인사위원회 위원의 협의 사항 등 회의록을 작성·관리하여야 한다.

또한 「공공기관 채용 관련 주요 유의사항」에서는 인사위원회 심의 내용이 잘못 이루어져 결과적으로 채용의 공정성이 훼손되었을 경우, 그 책임소재와 정확한 내용을 파악해야 채용부서 담당자의 면책여부가 가려질 수 있으므로 회의록 작성시 논의내용, 위원별 발언내용, 논의결과를 함께 기록하여 관리하여야 한다고 명시하고 있다.[17]

그런데 유통센터는 10건의 채용을 하면서 총 4회 인사위원회를 개최[18]하였고,

16) 대인관계능력, 문제해결능력, 직무적합성, 조직이해능력 각 25점 (총점 100점)
17) 공공기관 채용비리 근절추진단 입장
18) 채용 건별로 각각 인사위원회를 개최하지 않고 여러 건의 채용에 대해 채용 계획과 인사위원회를

인사위원회를 개최하면서 회의록은 작성하였으나 요약된 의견만 기록하였으며 위원별 발언 내용 등 의견은 기록하지 않았다.[19]

**【조치할 사항】 중소기업유통센터 대표이사는** 인사위원회 개최 시 회의록에 위원별 발언 내용 등을 미작성한 ㄱㄱㄱ ㅇㅇ에게 주의를 촉구하시기 바랍니다. **(주의)**

### (3) 중소벤처기업연구원

중소벤처기업연구원(이하 “중기연”이라 한다)은 10건의 채용을 통해 총 17명을 채용하였다.

중기연은 직원을 채용할 때 「인사규정」에 따라 직원 신규 채용 계획에 대한 기본 방침 등은 인사위원회를 통해 심의·의결하고, 인사위원회를 개최할 때에는 회의록을 작성하고 보존하여야하며, 채용에 대한 공정성·정당성을 담보하기 위해 인사위원회 위원의 협의사항 등 회의록을 작성·관리하여야 한다.

또한 「공공기관 채용 관련 주요 유의사항」에서는 인사위원회 심의 내용이 잘못 이루어져 결과적으로 채용의 공정성이 훼손되었을 경우, 그 책임소재와 정확한 내용을 파악해야 채용부서 담당자의 면책여부가 가려질 수 있으므로 회의록 작성시 논의내용, 위원별 발언내용, 논의결과를 함께 기록하여 관리하여야 한다고 명시하고 있다.

그런데 중기연은 10번의 채용 시 총 8번의 인사위원회를 개최[20]하면서 별도 회의록을 작성하지 않았고, 인사위원회 결과 보고할 때에도 기타 의견란에만 위원들의 의견을 기록하였고 위원별 발언 내용 등 의견은 기록하지 않았다.[21]

통합하여 개최(인사위원회를 개최하지 않은 채용 건은 없는 것으로 확인)

19) 인사위원회 회의록에 위원별 발언 내용도 기재하여 채용 비리 등이 발생하였을 경우 그 책임 소재가 명확히 밝혀질 수 있도록 하여야 함

20) 채용 건별로 각각 인사위원회를 개최하지 않고 여러 건의 채용에 대해 채용 계획과 인사위원회를 통합하여 개최(인사위원회를 개최하지 않은 채용 건은 없는 것으로 확인)

21) 인사위원회 회의록에 위원별 발언 내용도 기재하여 채용 비리 등이 발생하였을 경우 그 책임 소재가 명확히 밝혀질 수 있도록 하여야 함



**【조치할 사항】 중소벤처기업연구원 원장은** 인사위원회 개최할 때 회의록을 작성하지 않은 IIIIIIII KK에게 주의를 촉구하시기 바랍니다. **(주의)**

### (4) (재)장애인기업종합지원센터

(재)장애인기업종합지원센터(이하 “장애인센터”라 한다)은 2021년 총 9건의 채용을 통해 14명의 인원을 채용하였다.

장애인센터는 직원을 채용할 때 「인사관리규정」에 따라 직원의 채용방법에 관한 사항은 인사위원회를 통해 의결하고, 인사위원회를 개최할 때에는 간사는 심의사항을 의사록에 기록하여 출석위원의 날인을 받아 보관하여야 하여야하며, 채용에 대한 공정성·정당성을 담보하기 위해 인사위원회 위원의 협의 사항 등 회의록을 작성·관리하여야 한다.

또한 「공공기관 채용 관련 주요 유의사항」에서는 인사위원회 심의 내용이 잘못 이루어져 결과적으로 채용의 공정성이 훼손되었을 경우, 그 책임소재와 정확한 내용을 파악해야 채용부서 담당자의 면책여부가 가려질 수 있으므로 회의록 작성시 논의내용, 위원별 발언내용, 논의결과를 함께 기록하여 관리하여야 한다고 명시하고 있다.

그런데 장애인센터는 9건의 채용 시 총 인사위원회를 3회 개최[22]하였으며, 이 중 2회는 인사위원회 의결서에 위원별 안건에 대한 승인 여부(O/X)를 표시하면서 별도의 회의록(의사록)을 작성하지 않았다.

**【조치할 사항】 장애인기업종합지원센터장은** 인사위원회를 개최할 때 회의록을 작성하지 않은 TTT ΠΠ에게 주의를 촉구하시기 바랍니다. **(주의)**

### (5) 한국벤처투자

22) 채용 건별로 각각 인사위원회를 개최하지 않고 여러 건의 채용에 대해 채용 계획과 인사위원회를 통합하여 개최(인사위원회를 개최하지 않은 채용 건은 없는 것으로 확인)

한국벤처투자는 2021년 총 5건의 채용을 통해 32명의 인원을 채용하였다.

한국벤처투자는 직원을 채용할 때 「인사규정」에 따라 직원의 채용에 관한 사항은 인사위원회를 통해 의결하고, 의결사항은 회의록에 기재하고 출석위원 전원이 날인하여야 하며, 인사위원회는 제적위원 2/3이상 출석 시 개최하고 출석위원의 2/3 이상 찬성 시 의결하여야 한다.

또한 「공공기관 채용 관련 주요 유의사항」에서는 인사위원회 심의내용이 잘못 이루어져 결과적으로 채용의 공정성이 훼손되었을 경우, 그 책임소재와 정확한 내용을 파악해야 채용부서 담당자의 면책여부가 가려질 수 있으므로 의사록 작성시 논의내용, 위원별 발언내용, 논의결과를 함께 기록하여 관리하여야 한다고 명시하고 있다.

그런데 한국벤처투자는 5건 채용을 하면서 인사위원회의 의결사항을 작성[23] 하고 있으나, 출석위원 중 몇 명의 찬성으로 의결된 건지와 위원별 발언 내용 등 의견은 기록하지 않았다.[24]

**【조치할 사항】 한국벤처투자 대표이사는** 인사위원회를 개최할 때 의결사항 및 위원별 발언 내용을 작성하지 않은 ◑◑◑ ▥▥에게 주의를 촉구하시기 바랍니다. **(주의)**

### (6) 대중소기업농어업협력재단

대중소기업농어업협력재단(이하 “대중소협력재단”이라 한다)은 2021년 7건의 채용을 통해 31명을 채용하였다.

대중소협력재단은 직원을 채용할 때 「인사규정」에 따라 직원의 채용에 관한 사항은 인사위원회를 통해 심의·의결을 하여야 하며, 채용 공고 이후 임의로 채용기준과 절차 등을 변경하지 않아야 한다.

23) 1차부터 3차까지는 의결서, 4차와 5차는 회의록 형식으로 인사위원회 의결사항을 기재하여 관리
24) 한국벤처투자는 인사위원회 개최 시 위원 전원의 의사 일치가 있을 경우 별도 찬반 여부 기록 없이 회의록 작성, 반대 의견이 있는 경우에만 이에 대한 사항 기록



또한, 「공정채용표준안」에는 채용공고 후 채용 내용을 변경하는 경우에 인사위원회 등의 심의·의결을 거쳐 다시 공고하도록 되어 있다.[25]

그런데 대중소협력재단은 7건의 채용을 하면서 각 채용계획에 대해 인사위원회의 심의·의결을 거치지 않았으며, 또한 2021년도 3월 직원 채용 진행 시에도 아래 [표 4]와 같이 채용인원이 변경되어 채용공고를 수정하였음에도 인사위원회의 심의·의결을 거치지 않은 사실이 확인되었다.

< [표 4] 2021년도 3월 대중소협력재단 직원채용 공고 변경 현황 >

| 구 분 | 최초 공고[26] | | 1차 변경 | | | 2차 변경 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 공고일자 | 채용인원 | 공고일자 | 채용인원 | 인사위원회 | 공고일자 | 채용인원 | 인사위원회 |
| 3월 직원채용 | 2021. 03.26. | 정규직 9명, 기간제 4명 | 2021. 03.31. | **정규직 10명**, 기간제 4명 | **미실시** | 2021. 04.05. | 정규직 10명, **기간제 5명** | 변경 의결함 (4.5) |

자료 : 협력재단 제출자료 재구성

**【조치할 사항】 대중소기업농어업협력재단 사무총장**은 채용계획 수립 및 변경할 때 인사위원회를 개최하지 않은 ∀∀∀ ¿¿에게 주의를 촉구하시기 바랍니다. **(주의)**

### (7) 서울테크노파크

서울테크노파크는 2021년 3건의 채용을 통해 6명을 채용하였다.

서울테크노파크는 직원을 채용할 때 「인사규칙」에 따라 직원의 채용 계획 등 채용에 관한 사항은 인사위원회를 통해 심의·의결을 하여야 하며, 채용 공고 이후 임의로 채용기준과 절차 등을 변경하지 않아야 한다.

또한, 「공정채용표준안」에는 서류전형 시 응시자가 평가기준에 적합하면 모두 합격 결정을 하여야 하고, 응시인원을 고려하여 객관적이고 수긍 가능한 기준으로 배수를 정하여 합격자를 결정할 수 있도록 되어 있으며[27], 채용공고 후 채용 내용을

25) 「기타 공직유관단체 채용 절차의 공정성 강화」('18.6.25) 권익위 권고 상에 주요 위반 사례
26) 최초 채용계획에 대해 인사위원회의 심의·의결을 거치지 않음

변경하는 경우에 인사위원회 등의 심의·의결을 거쳐 공고하도록 되어 있다.

아울러, 서울테크노파크 「인사규칙」에 따라 서류전형을 심사할 때에는 고득점자 순으로 채용 예정 인원의 5배수를 선정하여야 한다.

그런데 서울테크노파크는 2021년 1사분기 직원 채용 시, 아래 [표 5]와 같이 「인사규칙」(서류전형 합격 기준 5배수)과 달리 서류전형 합격 기준(4배수)을 채용공고에 포함하여 채용 계획을 심의·의결하였으나 실제 서류전형합격자는 채용공고와 달리 합격 배수를 5배수로 변경하여 채용 절차를 진행하는 등 채용 예정인원의 합격 배수를 변경하면서 별도의 인사위원회를 개최하지 않은 사실이 확인되었다.

< [표 5] 서울테크노파크 1사분기 전략기획팀 직원 채용 서류전형 현황 >

| 채용구분 | 채용형태 | 서류전형 합격 배수 | | | 비 고 |
|---|---|---|---|---|---|
| | | 인사규칙 | 채용공고 | 실제 적용 | |
| 전략기획팀 | 계약직 1명 | 5배수 (5명) | 4배수 (4명) | 5배수 (5명) | - 서류전형 5위 합격자 '☂☂☂'은 면접전형에서 5위를 기록하여 최종에서 불합격함 |

자료 : 서울테크노파크 제출자료 재구성

**【조치할 사항】 서울테크노파크 원장**은 서류전형 합격자 채용 예정 인원의 배수를 변경할 때 인사위원회를 개최하지 않은 ◈◈◈ ♨♨에게 주의를 촉구하시기 바랍니다. **(주의)**

### (8) 한국여성경제인협회

한국여성경제인협회(이하 “여경협”이라 한다)는 2021년 4건의 채용을 통해 6명을 채용하였다.

여경협은 직원을 채용할 때 「공정채용표준안」 및 「인사관리규정」에 따라 직원의 채용계획 등 채용에 관한 사항은 인사위원회를 통해 의결하여야 하고, 인사위원회를 개최할 때에는 회의록을 작성하고 보존하여야 한다.

27) 「공정채용표준안」 제8조(서류전형) ③ 서류전형은 응시자의 자격·경력 등이 평가기준에 적합하면 모두 합격결정을 하여야 한다. 다만, 응시인원을 고려하여 임용예정 직무에 적합한 기준에 따라 객관적이고 수긍 가능한 기준으로 배수를 정하여 합격자를 결정 할 수 있다.



그런데 한국여성경제인협회는 아래 [표 6]과 같이 4건의 채용계획을 수립 결과 보고하면서 5건의 인사위원회 심의·의결을 하지 않았으며, 3건의 인사위원회를 개최하면서 회의록을 작성하지 않았다.

< [표 6] 채용 평가위원 구성 및 인사위원회 개최 현황 >

| 21년 상반기 정규직 채용 | | 21년 하반기 계약직 채용 | | 21년 하반기 정규직 채용 | | 22년 계약직 채용 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 서류전형 | 면접전형 | 서류전형 | 면접전형 | 서류전형 | 면접전형 | 서류전형 | 면접전형 |
| 채용계획 관련 미개최 | 채용 결과 보고 관련 미개최 | 채용계획 관련 미개최 | 인사위원회 개최('21.7) (회의록 없음) | 채용계획 관련 미개최 | 인사위원회 개최('21.9) (회의록 없음) | 채용계획 관련 미개최 | 인사위원회 개최('22.1) (회의록 없음) |

자료 : 한국여성경제인협회 제출자료 재구성

**【조치할 사항】 한국여성경제인협회 회장**은 채용 계획 수립 시 인사위원회를 개최하지 않고, 인사위원회를 개최하면서 회의록을 작성하지 않은 ▧▧▧ ◉◉에게 주의를 촉구하시기 바랍니다.[28] **(주의)**

### (9) (재)여성기업종합지원센터

여성기업종합지원센터(이하 “지원센터”라 한다)는 2021년 6건의 채용을 통해 13명을 채용하였다.

지원센터는 직원을 채용할 때에는 「공정채용표준안」 및 「인사관리규정」에 따라 직원의 채용계획 등 채용에 관한 사항은 인사위원회를 통해 의결하여야 한다.

그런데 지원센터는 2021년도 직원 채용을 실시하면서 아래 [표 7]과 같이 6건의 채용계획을 수립하면서 인사위원회 심의·의결을 거치지 않고 확정하였다.

< [표 7] 2021년도 채용 평가위원 구성 및 인사위원회 개최 현황 >

| 1호 채용 (계약직) | 2호 채용 (계약직) | 3호 채용 (계약직) | 4호 채용 (정규직, 계약직) | 5호 채용 (정규직) | 6호 채용 (정규직, 계약직) |
|---|---|---|---|---|---|
| 채용계획 관련 미개최 | 채용계획 관련 미개최 | 채용계획 관련 미개최 | 채용계획 관련 미개최 | 채용계획 관련 미개최 | 채용계획 관련 미개최 |

자료 : (재)여성기업종합지원센터 제출자료 재구성

**【조치할 사항】 여성기업종합지원센터장**은 채용 계획 수립할 때 인사위원회를 개최하지 않은 ♬♬♬ ♤♤에게 주의를 촉구하시기 바랍니다. **(주의)**

28) 채용 업무를 담당했던 口口口 ☤☤은 '21.1.31.에 퇴사하여 별도의 처분을 하지 않으며, '21.2.1.부터 채용 업무를 담당한 ▧▧▧ ◉◉에게 “주의” 처분

## Ⅲ-2-② 주무기관과 사전협의 미이행

### 1. 업무 개요

중소기업유통센터 등 2개 기관은 아래 [표 8]과 같이 2021년도 22건의 채용을 통해 총 290명을 채용하였다.

< [표 8] 기관별 채용현황 >

| 기 관 명 | 채용횟수 | 채용인원 | 비 고 |
|---|---|---|---|
| 중소기업유통센터 | 15회 | 259명 | 기타공공기관 |
| 대중소기업농어업협력재단 | 7회 | 31명 | 기타공직유관단체 |

자료 : 기관별 제출자료 재구성

### 2. 법령 등 관련 근거

공직유관단체는 「경영지침[29]」, 「혁신지침[30]」 및 「공정채용표준안[31]」에서는 제한경쟁시험방식으로 직원을 채용하는 경우 채용목적, 인원, 절차, 기준 등 채용전반에 대해 주무기관의 장과 미리 협의하도록 규정하고 있다.

또한, 위 2개 기관의 '채용 관련 규정'[32]에 따르면 제한경쟁시험방식으로 직원을 채용하게 되는 경우 채용목적 인원, 절차, 기준 등 채용 전반에 대해 중소벤처기업부 장관과 미리 협의하여야 한다고 규정되어 있다.

29) 「경영지침」 ⑩공기업·준정부기관은 제15조제4항에 따른 제한경쟁시험방식으로 직원을 채용하는 경우(단기채용*이나 제9조제3호에 따른 사회형평적 인력 활용을 위한 채용은 제외**) 채용목적, 인원, 절차, 기준 등 채용전반에 대해 주무기관의 장과 미리 협의하여야 하며, 같은 회계연도 내에 동일한 절차와 기준으로 동일한 직급·직종(분야)에 대해 채용하는 경우에는 일괄하여 협의할 수 있다. 다만 불가피한 사유로 협의사항과 달리 채용하게 되는 경우에는 변경사항과 그 사유를 즉시 주무기관의 장에게 보고하여야 한다.
* 계약기간 1년(육아·병역휴직 대체인력 채용은 2년)미만 채용(이하 이 조에서 "단기 채용"이라 한다)
** 「경영지침」 제9조 3. 국가유공자·장애인·여성·지방인재·이공계 전공자·저소득층(「공무원임용시험령」 제2조의 규정에 의하여 저소득층에 속하는 사람)·북한이탈주민·다문화가족 등에 대한 사회형평적 인력 활용이 되도록 노력

30) 「혁신지침」 제25조(인사운영) 기타공공기관은 인사운영의 공정성 확보 등을 위해 「경영지침」 제16조, 제17조, 제 22조, 제23조, 제25조, 제26조, 제29조, 제30조, 제43조 및 제7장을 준용한다.

31) 제6조(채용계획 사전협의) ① 직원을 채용할 때 채용목적, 인원, 절차, 기준 등 채용 전반에 대해 감독부처와 사전에 협의하여야 한다. 이 경우, 사전협의의 대상 등 구체적인 사항에 관하여는 중앙부처 소관 기관은 「공기업·준정부기관의 경영에 관한 지침」, 지방자치단체 소관 기관은 「지방공기업 인사운영기준」이나 「지방 출자·출연 기관 인사조직지침」에 따라 결정한다.

32) ❶ 유통센터 「인사규정」 제12조 ⑤ 제7조 7호에 따른 제한경쟁시험방식으로 직원을 채용하게 되는 경우 채용목적 인원, 절차, 기준 등 채용전반에 대해 중소벤처기업부 장관과 미리 협의하여야 하며, 같은 회계연도 내에 동일한 절차와 기준으로 동일한 직급·직종(분야)에 대해 채용하는 경우에는 일괄하여 협의할 수 있다. 다만, 불가피한 사유로 협의사항과 달리 채용하게 되는 경우에는 변경사항과 그 사유를 즉시 중소벤처기업부 장관에게 보고하여야 한다.
❷ 대중소기업농어업협력재단 「인사규정」 ② 제1항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 제한경쟁방식으로 직원을 채용할 수 있다.
2. 동종 직무에 관한 자격증 또는 면허를 취득한 자 및 일정한 기술, 기능 또는 경력을 가진 자를 임용하는 경우, 3. 법령에 의하여 채용할 의무가 있는 자를 임용하는 경우
③ 제2항에 따른 제한경쟁방식으로 채용하는 경우에는 같은 사유에 해당하는 다수인을 대상으로 경쟁의 방법으로 채용해야 한다. 단, 이 경우 채용목적, 인원, 절차, 기준 등 채용전반에 대해 중소벤처기업부 장관과 미리 협의하여야 한다.

33) 「경영지침」 제16조제10항에 따라 제한경쟁 채용 9회 중 장애인 채용 3회는 사회형평적 인력 채용으로 주무기관 협의가 의무 사항은 아님

34) 채용업무 담당자는 채용 일정이 촉박하여 미처 주무기관과 협의를 진행하지 못한 적도 있고, 주무

### 3. 검토 결과 확인된 문제점

#### (1) 중소기업유통센터

유통센터는 10건의 채용을 통해 총 63명을 채용하면서 아래 [표 9]와 같이 총 9건의 제한경쟁 채용을 통해 45명의 인원을 채용하였다.

< [표 9] 2021년도 제한경쟁채용 분야 및 채용인원 >

| 연번 | 채용 분야 | 채용인원 |
|---|---|---|
| 1 | 경력직(세무사, 공공행정실무자, e커머스전문가, 백화점MD, 홈쇼핑MD, 건축기사) | 13 |
| 2 | 장애인 | 2 |
| 3 | 청년인턴 | 1 |
| 4 | 경력직(변호사, 면세점사업총괄, 면세점 실무MD, 홈쇼핑MD, 공공행정실무자, 전산개발자) | 12 |
| 5 | 장애인 | 1 |
| 6 | 업무지원직(운전기사) | 1 |
| 7 | 경력직(회계사, 노무사, 보세사, 면세점 영업관리, 공공행정실무자, 연구경력직, 홈쇼핑영업관리) | 10 |
| 8 | 고졸인재 | 3 |
| 9 | 장애인 | 2 |

자료 : 중소기업유통센터 제출자료 재구성

직원을 제한경쟁으로 채용할 때에는 「경영지침」, 「혁신지침」 및 「인사규정」에 따라 채용목적, 인원, 절차, 기준 등 채용 전반에 대해 중소벤처기업부 장관과 미리 협의하도록 규정하고 있다.

그런데, 유통센터는 중소벤처기업부와 협의하여야 하는 5건의 제한경쟁 채용[33] 중 아래 [표 10]과 같이 2건의 제한경쟁 채용에서 중소벤처기업부와 협의를 하지 않았거나 협의했다는 증빙이 남아있지 않은 것으로 확인되었다.[34][35]

< [표 10] 2021년도 제한경쟁채용 분야 및 협의 증빙 내역 >

| 연번 | 채용분야 | 채용인원 | 협의증빙 |
|---|---|---|---|
| 1 | 경력직(세무사, 공공행정실무자, e커머스전문가, 백화점MD, 홈쇼핑MD, 건축기사) | 13 | 메일 발송 |
| 2 | 경력직(변호사, 면세점사업총괄, 면세점 실무MD, 홈쇼핑MD, 공공행정실무자, 전산개발자) | 12 | 없음 |
| 3 | 업무지원직(운전기사) | 1 | 없음 |
| 4 | 경력직(회계사, 노무사, 보세사, 면세점 영업관리, 공공행정실무자, 연구경력직, 홈쇼핑영업관리) | 10 | 메일 발송 |
| 5 | 고졸인재 | 3 | 메일 발송 |

자료 : 중소기업유통센터 제출자료 재구성

**【조치할 사항】중소기업유통센터 대표이사**는 제한경쟁으로 채용할 때 중소벤처기업부와 사전협의를 이행하지 않은 ㄱㄱㄱ ∈∈에게 주의를 촉구하시기 바랍니다.**(주의)**

### (2) 대중소기업농어업협력재단

대중소협력재단은 총 7건의 제한경쟁 채용을 통해 45명의 인원을 아래 [표 11]와 같이 채용하였다.

< [표 11] 2021년도 대중소기업농어업협력재단 직원 채용 현황 >

| 구분 | 공고일 | 채용분야 | 채용인원 | 고용형태 |
|---|---|---|---|---|
| 1월 본부장 | 2021.1.29 | 농어촌상생기금운영본부 본부장 | 1명 | 기간제 |
| 2월 직원 | 2021.2.19 | 일반사무직 5급(홍보 등) | 3명 | 기간제 |
| | | 전문사무직(법률검토 등) | 3명 | |
| 3월 본부장 | 2021.3.5 | 상생거래본부 본부장 | 1명 | 기간제 |
| 3월 직원 | 2021.3.26 | 상생협력 | 10명 | 정규직 |
| | | 일반, 전문 사무직 | 4명 | 기간제 |
| 6월 직원 | 2021.6.15 | 일반사무직(상생기금 관리 등) | 3명 | 기간제 |
| | | 전문사무직(상생협력 지원) | 2명 | |
| 7월 본부장 및 직원 | 2021.7.29 | 상생협력본부장 | 1명 | 기간제 |
| | | 전문사무직(기술보호 법률지원) | 1명 | |
| 10월 직원 | 2021.10.28 | 일반사무직(농어촌기금관리지원) | 1명 | 기간제 |
| | | 전문사무직(상생조정지원) | 1명 | |

자료 : 대중소기업농어업협력재단 제출자료 재구성

기관에 메일을 발송하고 유선상으로 구두 협의를 한 적도 있으나 주무기관에서 회신 받은 메일이나 공문은 없다고 진술

35) 제한경쟁 채용에서 문제가 발견 될 경우 책임소재 등을 명확히 하고 채용부서 담당자의 면책여부가 가려질 수 있도록 주무기관과 협의한 증빙(주무기관에서 받은 검토 결과)을 보관할 필요가 있다.



직원을 제한경쟁으로 채용할 때에는 「공정채용표준안」 및 「인사규정」에 따라 채용목적, 인원, 절차, 기준 등 채용 전반에 대해 중소벤처기업부 장관과 미리 협의하도록 규정하고 있다.

그런데, 대중소협력재단은 중소벤처기업부와 협의하여야 하는 7건의 제한경쟁 채용을 중소벤처기업부와 협의를 했다는 증빙이 남아있지 않은 것으로 확인되었다.[36]

**【조치할 사항】대중소기업농어업협력재단 사무총장은** 제한 경쟁으로 채용할 때 중소벤처기업부와 사전협의를 이행하지 않은 ∀∀∀ ¿¿에게 주의를 촉구하시기 바랍니다. **(주의)**

36) 채용업무 담당자(∀∀∀)는 구두 협의를 하였으나 서면으로 증빙 서류를 남기지 못함

## Ⅲ-2-③ 채용 공고 부적정

### 1. 업무 개요

중소벤처기업진흥공단(이하 “중진공”이라 한다) 등 17개 기관은 아래 [표 12] 와 같이 2021년도 182건의 채용을 통해 총 1,352명을 채용하였다.

< [표 12] 기관별 채용현황 >

| 기 관 명 | 채용횟수 | 채용인원 | 비 고 |
|---|---|---|---|
| 중소벤처기업진흥공단 | 14회 | 224명 | 준정부기관 |
| 소상공인시장진흥공단 | 13회 | 892명 | |
| 신용보증재단중앙회 | 11회 | 19명 | 기타공공기관 |
| 장애인기업종합지원센터 | 9회 | 14명 | |
| 서울테크노파크 | 5회 | 13명 | 기타공직유관단체 |
| SBC인증원 | 2회 | 3명 | |
| 벤처기업협회 | 25회 | 39명 | |
| 세종창조경제혁신센터 | 29회 | 18명 | |
| 전남창조경제혁신센터 | 3회 | 11명 | |
| 광주창조경제혁신센터 | 13회 | 7명 | |
| 부산창조경제혁신센터 | 5회 | 3명 | |
| 충북창조경제혁신센터 | 23회 | 13명 | |
| 충남창조경제혁신센터 | 13회 | 11명 | |
| 대중소기업농어업협력재단 | 7회 | 31명 | |
| 여성기업종합지원센터 | 6회 | 13명 | |
| 경기창조경제혁신센터 | 8회 | 10명 | |
| 대구창조경제혁신센터 | 6회 | 31명 | |

자료 : 기관별 제출자료 재구성

### 2. 법령 등 관련 근거

「공공기관 채용비리 특별점검 후속조치 및 제도개선 방안」 및 「공직유관단체채용비리 특별점검 결과 및 후속조치」(2018.1.29)에서는 채용 관련 정보와 채용의 과정을 모두 공개하도록 제도를 마련[37]하였으며, 「경영지침[38]」 및 「공정

37) ① [기획재정부] 공공기관 채용정보 공시 확대 등으로 「채용 全과정 완전 공개」
- 채용일정·인원, 채용절차별 평가기준, 전형별 합격배수 등 상세정보 공개(공시)* 확대 → 全공공기관 채용정보 일괄확인 가능 * 대상 : (현행) 공고문 → (개선) 전형별 응시자격, 평가기준, 가점요소, 합격배수 등
② [국민권익위원회] 공직유관단체 채용규정·채용정보를 모두 공개하는 공개 강화
* 잡알리오(공공기관), 기관 홈페이지(기타 공직유관단체) 등을 통해 채용정보 공시

38) 제15조(직원채용 원칙 등) ① 공기업·준정부기관은 직원의 채용절차와 방법 등에 관한 사항을 사전에 규정하고 직원 채용시에는 공고 등을 통하여 구체적인 채용 절차와 방법 등을 공개하여야 한다.



채용표준안[39]」에서도 채용절차와 방법 등에 관한 사항을 사전에 규정하고 직원 채용시에는 공고 등을 통하여 구체적인 채용 절차와 방법 등을 공개하여야 한다고 규정하고 있다.

또한, 중진공 등 15개 기관의 “채용 관련 규정”[40]에 따르면 직원 채용을

39) 제4조(채용원칙) ① 기관은 직원의 채용 절차와 방법 등에 관한 사항을 사전에 규정하고 직원 채용시에는 공고 등을 통하여 구체적인 채용 절차와 방법 등을 공개하여야 한다.
③ 기관은 소속직원을 채용하는 경우 공개경쟁시험에 의해 채용하는 것을 원칙으로 하며, 응시자의 공평한 기회 보장을 위하여 성별·신체조건·용모·학력·연령 등에 대한 불합리한 제한을 두어서는 아니 된다.
제22조(최종합격자 결정) 최종합격자의 결정 절차 및 동점자 처리 방법 등은 채용 계획 수립 시 정해야 하며, 이를 채용 공고 시 공개하여야 한다.

40) ❶ 중소벤처기업진흥공단 「인사규정」 제12조(채용원칙 및 방법) ④ 제2항의 공개경쟁채용은 공모 또는 학교장 추천의뢰의 방법에 의하며, 응시자격, 평가기 준, 가점요소, 합격배수, 전형일정 및 장소, 기타 필요한 사항을 공개경쟁채용 실시 전 15일 이상 공공기관 채용정보시스템(JOB-ALIO, 기획재정부), 중진공 홈페이지 등에 공고한다.
❷ 소상공인시장진흥공단 「인사규정」 제11조(채용방법) ② 제1항의 공모는 공단 홈페이지 및 공공기관 채용 정보시스템 게시 또는 신문 공고 등의 방법에 의하며, 다음 각 호의 사항을 공개 경쟁 채용 실시 전 15일 이상 공고한다.
1. 응시 원서 접수 기간, 2. 전형 절차, 3. 채용 직급, 4. 응시 자격, 5. 평가 기준, 6. 가점 요소, 7. 합격 배수, 8. 전형 일정 및 장소, 9. 기타 필요한 사항
❸ 신용보증재단중앙회 「인사규정」 제11조(직원 채용방법) ④ 직원을 신규 채용을 하는 경우에는 응시자격, 평가기준, 가점요소, 합격배수, 전형일정 및 장소, 기타 필요한 사항을 공공기관 경영정보 공개시스템과 중앙회 인터넷 홈페이지에 등록하고 최소 15일 이상 공고하여야 하며, 제2항의 경우에는 회장이 따로 정하는 바에 따른다. 이 경우 공고기간의 계산은 초일은 불산입하고 기간의 말일이 토요일 또는 공휴일에 해당한 때에는 그 익일을 만료일로 한다.
❹ 에스비씨인증원 「취업규정」 제12조 ④ 직원 채용 시에는 채용 시기, 채용규모, 시험방법, 예비합격자 인원수 등 채용절차 와 방법 등에 관한 사항을 사전에 규정하고 채용공고 등을 통하여 구체적인 채용절 차와 방법 등을 공개(홈페이지 외 외부망 등)하여야 한다.
❺ 서울테크노파크 「인사규칙」 제3조 ④ 공개경쟁의 채용공고는 법인 홈페이지, 인터넷 채용사이트, 신문 등에 다음 각 호의 내용을 공고하여야 한다.
1. 임용예정 직급, 응시 자격, 선발 예정 인원, 채용의 방법 등, 2. 서류전형 및 면접시험의 경우 평가기준, 3. 합격자발표의 시기 및 방법, 4. 응시원서의 교부장소 및 접수장소와 그 기한, 5. 그 밖에 채용에 필요한 사항
❻ 벤처기업협회 「인사지침」 제7조(채용정보의 공개) ① 채용공고는 협회 홈페이지 및 1개 이상의 채용포털 사이트에 영업일 기준 7일 이상 공개하여야 하며, 외부 인력중개 기업을 통한 채용을 병행할 수 있다. ② 채용공고문에는 반드시 다음의 정보를 포함하도록 한다. 1. 분야별 채용인원 2. 채용일정 및 장소 (시행일, 결과발표일 포함) 3. 응시자격, 우대사항(가점요소) 및 채용절차별 평가기준 4. 채용절차별 합격배수 5 부정한 방법으로 전형을 받은 자에 대한 합격취소 등의 불이익 안내
❼ 세종창경센터 「직원채용규칙」 제9조(모집공고) ① 직원을 채용하고자 할 때에는 채용공고를 10일 이상 모든 응시자격자가 알 수 있도록 다음 각 호의 사항을 명기하여 공고하여야 한다.
1. 임용예정 직급, 응시 자격, 선발 예정 인원, 채용의 방법 등, 2. 합격자발표의 시기 및 장소, 3. 응시원서의 교부장소 및 접수장소와 기한, 4. 그 밖에 채용에 필요한 사항
제16조(서류전형) ③ 서류전형의 평가는 100점(가점이 있을 경우 최대 110점) 만점으로 하며 각 위원별 평가 후 평균점수가 높은 자 순으로 선발하고, 동점자의 경우 전원 합격처리를 하며 소수점 둘째자리에서 반올림한다.
제21조(동점자의 합격결정) 합격자의 결정에 있어서 동점자가 있을 경우에는 다음 각 호의 순위에 따라 선 순위를 합격자로 결정한다.
1. 국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률에 의한 취업지원대상자, 2. 장애인고용촉진 및 직업재활법에서 정한 장애인, 3. 직전 전형 점수가 높은 자
❽ 전남창경센터 「채용규칙」 제5조(채용공고) ① 센터장은 인사관리규정 제6조 제3항에 따라 다음

각 호의 사항을 공고하여야 한다.
1. 채용모집분야 및 모집인원, 2. 응시원서 접수기간 및 접수장소, 3. 직종별 응시자격, 4. 채용시험 시행일자 및 장소, 5. 채용방법, 6. 합격자 발표일자 및 장소, 7. 응시자 제출서류, 8. 기타 필요한 사항
제11조(서류전형) ④ 동점자의 경우 전원 합격처리를 한다.
제14조(합격자 선정) ③ 합격자의 결정에 있어서 동점자가 있을 경우에는 제11조 서류전형 점수가 높은 자로 하거나 면접을 재실시 할 수 있다.

❾ 광주창경센터「채용규칙」제5조(채용공고) ① 센터장은 인사관리규정 제6조제3항에 따라 다음 각 호의 사항을 공고하여야 한다.
1. 채용모집분야 및 모집인원, 2. 응시원서 접수기간 및 접수장소, 3. 직종별 응시자격, 4. 채용시험 시행일자 및 장소, 5. 채용방법, 6. 합격자 발표일자 및 장소, 7. 응시자 제출서류, 8. 기타 필요한 사항
제11조(서류전형) ④ 동점자의 경우 전원 합격처리를 한다.
제14조(합격자 선정) ③ 합격자의 결정에 있어서 동점자가 있을 경우에는 동점자에 대해 면접을 재실시 하거나, 직무능력이 우수한 자를 우선할 수 있다.

❿ 부산창경센터「채용규칙」제5조(채용공고) ① 센터장은 인사관리규정 제6조 제3항에 따라 다음 각 호의 사항을 공고하여야 한다.
1. 채용 모집 분야 및 모집인원, 2. 응시원서 접수기간 및 접수장소, 3. 직종별 응시자격, 4. 채용시험 시행일자 및 장소, 5. 채용방법, 6. 합격자 발표일자 및 장소, 7. 응시자 제출서류, 8. 기타 필요한 사항
제11조(서류전형) ④ 동점자의 경우 전원 합격처리를 한다.
제14조(합격자 선정) ③ 합격자의 결정에 있어서 동점자가 있을 경우에는 동점자에 대해 면접을 재실시 하거나, 직무능력이 우수한 자를 우선할 수 있다.

⓫ 충북창경센터「채용규칙」제5조(채용공고) ① 센터장은 채용 시 다음 각 호의 사항을 공고하여야 한다.
1. 채용모집분야 및 모집인원, 2. 응시원서 접수기간 및 접수장소, 3. 직종별 응시자격, 4. 채용시험 시행일자 및 장소, 5. 채용방법, 6. 합격자 발표일자 및 장소, 7. 응시자 제출서류, 8. 기타 필요한 사항
제13조(서류전형) ③ 동점자의 경우 전원 합격처리를 한다.
제16조(합격자 선정) ③ 합격자의 결정에 있어서 동점자가 있을 경우에는 동점자에 대해 면접을 재실시 하거나, 직무능력이 우수한 자를 우선할 수 있다.

⓬ 충남창경센터「인사관리규정 시행규칙」제8조(채용공고) ① 센터장은 채용 시 제6조 제3항에 따라 다음 각 호의 사항을 공고하여야 한다.
1. 채용분야 및 채용 예정인원, 2. 직종별 응시자격, 3. 채용시험 시행일자 및 장소, 4. 채용방법, 5. 응시원서 접수기간 및 접수장소, 6. 합격자 발표일자 및 장소, 7. 응시자 제출서류, 8. 기타 필요한 사항
제13조(서류전형) ③ 동점자의 경우 전원 합격처리를 한다.
제17조(동점자의 합격 결정) ① 합격자의 결정에 있어서 동점자가 있을 경우에는 다음 각 호의 순위에 따라 선 순위를 합격자로 결정한다.
1. 국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률에 의한 취업지원대상자, 2. 장애인고용촉진 및 직업재활법에서 정한 장애인, 3. 직전 전형 점수가 높은 자

⓭ 대중소기업농어업협력재단「인사관리요령」제8조(채용방법) ② 직원을 채용하고자 할 때에는 다음 각 호의 사항을 명기하여 재단 홈페이지와 고용노동부 고용정보시스템(워크넷)에 공고하여야 한다.
1. 응시자격, 2. 구비서류, 3. 전형절차, 4. 지원방법, 5. 기타 필요한 서류

⓮ 여성기업종합지원센터「시험 및 전형 등에 관한 세부규칙」제2조2(채용방법) ① 직원을 채용하고자 할 때에는 다음 각 호의 사항을 명기하여 재 단 홈페이지, 구인구직사이트 등에 공고하여야 한다. 다만 채용규모가 적거나 재단 홈페이지 공고가 부적절하다고 판단될 경우에는 학교장 추천 및 채용전문업체 의뢰, 내부게시 공고 등의 방법으로 모집할 수 있다. 1. 응시자격 2. 구비서류 3. 전형절차 4. 지원방법 5. 기타 필요한 서류
- 별표1 면접평가 기준표, 별표2 서류전형 기준표

| 구분 | 공고문 내용 |
|---|---|
| 서류전형 | 업무수행 적합성(25점), 자격 및 경력연관성(25점), 자기소개서 충실성(25점), 업무역량 평가(25점), 우대항목(10점) 등 |
| 면접전형 | 용모 및 태도(10%), 자기표현력(10%), 사회성(20%), 조직적응 및 발전가능성(20%), 공통직무역량(40%) 등 |

⓯ 경기창경센터「채용규칙」제5조(채용공고) ① 센터장은 인사관리규정 제6조 제3항에 따라 다음 각 호의 사항을 공고하여야 한다.
1. 채용모집분야 및 모집인원, 2. 응시원서 접수기간 및 접수장소, 3. 직종별 응시자격, 4. 채용시험



위한 공고문에는 응시자격, 평가기준, 가점요소, 합격배수, 전형일자, 장소 및 그 밖에 기타 필요한 사항을 반영하여 기관 홈페이지 등에 공개하도록 규정되어 있다.

한편,「공공기관 공정채용 가이드북」에서는 응시인원 부족 등 사유로 재공고를 하는 경우 10일 이상 공고[41]하고,「공공기관 공정채용 가이드북」및「기타공직유관단체 공정채용 실무가이드라인」에서는 응시자가 자기소개서에 출신지, 가족관계, 학력(출신학교) 등 간접 표현하여 불이익을 받지 않도록 채용공고나 입사지원서에 안내해야 한다[42]고 명시하고 있다.

## 3. 검토 결과 확인된 문제점

### 가. 채용 공고 부적절

#### (1) 중소벤처기업진흥공단

중소벤처기업진흥공단은 2021년 하반기에 서류전형, 필기시험, 면접전형을 거쳐 정규직(일반직, 업무지원직) 직원을 채용하였고, 서류전형을 통해 필기시험에 응시할 수 있는 인원을 선발[43]하였다.

시행일자 및 장소, 5. 채용방법, 6. 합격자 발표일자 및 장소, 7. 응시자 제출서류, 8. 기타 필요한 사항
- 별지 제10-1호 서류전형 기준표, 별지 제11호 서식

| 구분 | 공고문 내용 |
|---|---|
| 서류전형 | - 자기소개서(40점): 지원동기(10점), 경험 및 경력(10점), 문제해결 능력(10점), 발전성(10점)<br>- 직무수행계획서(60점): 보고서 작성능력(10점), 전문지식 및 응용력(20점), 창의력 및 논리의타당성(20점), 센터 목적사업 실현을 위한 자세(10점) |
| 면접전형 | - 자세 및 태도(10점), PT스킬 및 표현력(10점), 분석적 사고(20점), 논리적 사고(30점), 창의적 사고(30점) |

41)「공공기관 공정채용 가이드북」(p.21): 구체적인 채용 절차와 방법 등을 포함한 채용공고를 알리오 및 기관 홈페이지에 공개해야 함
- ▲공고문의 공고기간을 14일 이상으로 설정해 응시자들이 준비할 수 있도록 해야 함, ▲응시인원 부족 등 사유로 재공고를 하는 경우 10일 이상 공고

42)「공공기관 공정채용 가이드북」(p.48) 및 기타공직유관단체 공정채용 실무가이드라인「공정채용 표준안」해설(p.57): 응시자가 학력(학교명)에 대한 사항을 간접적으로 표현하지 않도록 채용공고나 입사지원서에 자세히 안내해야 함

> < 예 시 > 입사지원서 또는 자기소개서에 편견이 개입될 수 있는 학교명, 가족관계(학력, 지위, 재산) 등의 사항과「채용절차의 공정화에 관한 법률」제4조의3에서 수집·요구하지 못하도록 금지하고 있는 개인정보*를 직·간접적으로 기재할 경우 불이익이 있을 수 있습니다.
> * 본인의 용모·키·체중 등 신체적 조건, 출신지역·혼인여부·재산 본인의 직계 존비속 및 형제자매의 학력·직업·재산

- 간접적 표현에 대해 응시자에게 불이익을 주기 위해서는 사전 안내가 필요하며, 간접적 표현에 대한 주의, 경고, 탈락 등 평가기준을 포함한 채용계획도 수립이 필요함

직원을 채용할 때에는 「경영지침」 및 「인사규정」에 따라 공고문에 응시자격, 평가기준, 가점요소, 합격배수, 전형일정 및 장소 등을 포함하여 공고하여야 하며, 공고 시에는 전형일정, 평가기준, 가점요소 등 채용 관련 상세 정보를 공개하는 것이 바람직하다.

그런데 중진공은 2021년 하반기 일반직, 업무지원직 채용 공고문에서 서류전형 평가기준을 아래 [표 13]과 같이 게재하였으나, 자격증 점수(20점) 항목 내 자격증 별 상세 점수[44]를 게재하지 않았다.

< [표 13] 정규직(일반직, 업무지원직) 서류전형 평가기준 >

| 구 분 | 계 량(50점) | | 비계량(50점) | | | 가점(10점) | 총 점 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 서류전형 | 교육이수 (30점) | 자격증 (20점) | 자기 소개서 (30점) | 직무수행 계획서 (10점) | 경력·경험 기술서(10점) | 사회형평 | 100점 (가점 시 110점) |

자료 : 중진공 제출자료 재구성

**【조치할 사항】 중소벤처기업진흥공단 이사장은** 공고문에 평가기준을 구체적으로 공개하시기 바랍니다. **(통보)**

### (2) 소상공인시장진흥공단

43) 일반직은 모집인원의 30배수, 업무지원직은 모집인원의 20배수를 서류전형으로 선발

44) 1. 정규직(일반직) 자격증 점수 부여 기준

| 구분 | 배점 | 종 류 | 총점 |
|---|---|---|---|
| 자격증 | 1점 | 한국사능력(1, 2급), 컴퓨터활용능력(1, 2급), 신용관리사, 신용분석사, 자산관리사 | 20점 |
| | 3점 | 경영·기술지도사, 기사, CISSP(Associate),OCA, OCJP, CCNA, OCSA | |
| | 5점 | 감정평가사, AICPA, 사회조사분석사(1급), 관세사, OCP, OCWCD, OCJD, CCNP, OCNA | |
| | 7점 | FRM, 변리사, 세무사, 공인노무사, 박사학위, CISSP(Professional), CISA, OCM, CCIE | |
| | 10점 | 공인회계사, CFA(Level3), 기술사, 국내 변호사 | |

2. 정규직(업무지원직) 자격증 점수 부여 기준

| 구분 | 배점 | 종 류 | 총점 |
|---|---|---|---|
| 자격증 | 2점 | 한국사능력(1, 2급), 정보처리기사, 정보처리산업기사, 사무자동화 산업기사, 컴퓨터 활용능력(1, 2급), 워드 프로세서 1급, 재경관리사, 전산회계 1급, 전산세무 1급, 전산회계운용사(1, 2급), 회계관리 1급, 문서 실무사 1급, 사회조사 분석사(2급), 비서(1, 2급), CFA(Level 1), AFPK | 20점 |
| | 4점 | 창업보육매니저, 창업지도사(1, 2급), 경영지도사, 기술지도사, PMP, PRINCE2, 사회조사분석사 (1급), CFA(Level 2), CFP | |
| | 8점 | 법무사, 세무사, 관세사, 변리사, 공인노무사, AICPA, 감정평가사, 박사학위 소지자 | |
| | 10점 | 공인회계사, CFA(Level3), 기술사, 변호사 | |



소상공인시장진흥공단(이하 “소진공”이라 한다)은 자체 「인사규정」 및 「채용세칙」 등에 따라 아래 [표 14]와 같이 2021년도 총 13차례에 걸쳐 정규직(180명) 및 비정규직(712명) 직원을 총 892명을 채용하였다.

< [표 14] 2021년도 소진공 직원 채용 현황>

| 신규채용 | | | | | | | | | 정규직 전환 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 전체 | | | 정규직 | | | 비정규직 | | | |
| 공고 인원 | 응시 인원 | 실제 채용인원 | 공고 인원 | 응시 인원 | 실제 채용인원 | 공고 인원 | 응시 인원 | 실제 용 인원 | |
| 1,037 | 15,047 | 892 | 181 | 11,695 | 180 | 856 | 3,352 | 712 | 0 |

소진공은 2021년 연구직(계약직[45]) 채용 계획을 마련하여 인사위원회 심의(2021.1.6) 거쳐 내부보고(1.12) 후 1.18(화)~2.1(월)까지 채용공고를 하였다. 신청접수 결과 4명 모집에 20명이 지원하였으며 이중 응시자격을 갖춘 19명[46](서류심사 대상자는 합격인원에 5배수로 선발)에 대해 서류심사 계획을 세워(2021.2.3) 서류심사(2021.2.4)를 하여 총 16명이 서류전형에 합격하였다.

소진공은 인사위원회 심의·의결을 거친 채용계획의 내용을 변경하고자 할 경우 그 변경 내용을 인사위원회 심의·의결을 거쳐 재공고를 하여야 한다.[47]

그런데 소진공은 서류 심사에 대한 과락기준이 당초 채용계획(공고문 포함)에는 없었으나, 인사위원회 심의·의결 및 재공고를 하지 않고 “서류심사점수 60점 미만 과락 기준”을 추가하여 서류심사를 진행하였다.

그 결과, 서류심사 대상자 19명 중 3명을 서류심사점수 60점 미만 과락에 해당된다고 하여 서류심사에서 탈락시키고 16명을 면접심사 대상자로 선정하였다.

**【조치할 사항】 소상공인시장공단 이사장은** 공고문에 서류전형 과락기준을 사전 공개하지 않은 ▲▲▲에게 주의를 촉구하시기 바랍니다. **(주의)**

45) 계약기간은 채용일로부터 2021.12.31까지이며 계약 종료 후 평가결과에 따라 1년 단위로 연장 여부 결정

46) 1명은 학위논문 미제출로 부적격 처리

47) 「공기업·준정부기관의 경영에 관한 지침」 제15조제2항에 따르면 채용공고 후 불가피한 사유로 채용내용을 변경하는 경우에는 변경하고자 하는 내용을 인사위원회 등의 심의·의결을 거쳐 다시 공고하도록 하고 있음

### (3) 신용보증재단중앙회

신용보증재단중앙회는 11건의 채용을 통해 총 19명을 채용하면서 공고문을 기관 홈페이지 등에 게재하였다.

직원을 채용할 때에는 「경영지침」 및 「인사규정」에 따라 공고문에 응시자격, 평가기준, 가점요소, 합격배수, 전형일정 및 장소 등을 포함하여 공고하여야 하며, 공고 시에는 전형일정, 평가기준, 가점요소 등 채용 관련 상세 정보를 공개하는 것이 바람직하다.

그런데 신용보증재단중앙회는 2021년도 채용을 실시하면서 공고문을 기관 홈페이지 등에 게재하면서 서류전형과 면접전형의 구체적인 평가기준 및 배점[48]을 게재하지 않았다[49].

**【조치할 사항】 신용보증재단중앙회 회장은** 공고문에 평가기준을 구체적으로 공개하시기 바랍니다. **(통보)**

### (4) 에스비씨인증원

에스비씨인증원은 2건의 채용을 통해 총 3명을 채용하면서 공고문을 기관 홈페이지 등에 게재하였다.

48) <예시: 21년 4월 건축안전 분야 신입직원 채용 계획 평가항목>

| 구분 | 평가 항목 | |
|---|---|---|
| 서류전형 | ㅇ 직무능력 기반 지원서 심사 | |
| | 자기 소개서(50점) | ▪ 지원동기, 문제해결능력 등 평가 : 지원동기<10점>, 문제해결능력<20점>, 의사소통능력<10점>, 직업윤리<10점> |
| | 직무수행계획서(50점) | ▪ 모집분야 해당업무의 전문성 등 평가: 직업전문성<30점>, 업무추진계획<20점> |
| 면접전형 | ㅇ 기본자질(10점), 직무수행능력(40점), 직업기초능력(40점), 인재상 및 핵심가치(10점) | |

49) <예시: 21년 4월 건축안전 분야 신입직원 채용공고>

| 구분 | 공고문 내용 |
|---|---|
| 서류전형 | - 서류전형 1단계: 자격요건 등 기본적격 검사<br>- 서류전형 2단계: 직무적합도 및 자기소개서, 직무수행계획서 등 평가 |
| 면접전형 | PT 및 심층역량면접(다대일)<br>- PT면접 : 직무경험, 직무계획 등(5~7분 이내), 심층역량면접 : 실무능력 및 발전가능성 등 평가 |



직원을 채용할 때에는 「공정채용표준안」 및 「취업규정」에 따라 공고문에 응시자격, 평가기준, 전형별 합격배수, 가점 요소, 전형일정 및 장소, 기타 필요한 사항을 공개하여야 하며, 공고 시에는 가점 요소, 우대 사항 등 구체적인 채용 절차와 방법 등을 공개(홈페이지 외 외부망 등)하여야 한다.

그런데 에스비씨인증원은 2021년도 채용을 실시하면서 공고문에 서류전형 및 면접전형 평가 기준과 전형별 합격배수를 게재하지 않았다.

또한, 공고문에 취업지원대상자, 장애인 고용촉진 및 직원재활법상 채용 가점 사항을 누락하였으며, 서류전형 시 우대사항(경력과 자격사항)을 공고는 하였으나 구체적인 배점을 게재하지 않았다.

**【조치할 사항】 에스비씨인증원 원장은**

① 공고문에 평가기준, 전형별 합격배수 및 가점 사항을 게재하지 않은 ¤¤¤ ◁◁에게 주의를 촉구하시기 바랍니다. **(주의)**

② 공고문에 우대사항을 구체적으로 공개하시기 바랍니다. **(통보)**

### (5) 서울테크노파크

서울테크노파크는 [표 15]와 같이 5건의 채용을 통해 총 13명을 채용하면서 공고문을 기관 홈페이지 등에 게재하였다.

< [표 15] 서울테크노파크 직원 채용 현황 >

| 구분 | 공고일 | 채용분야 | 채용인원 | 고용형태 |
|---|---|---|---|---|
| 1/4분기 채용 | 2021.3.5 | 전략기획팀, 스마트제조혁신팀 | 2명 (각 1명) | 계약직 |
| 2/4분기 채용 | 2021.6.2 | 연구개발팀 | 1명 | 정규직 |
| | | 스마트제조혁신팀, 재무팀 | 2명 (각 1명) | 계약직 |
| 4/4분기 채용 | 2021.10.25 | 기업지원팀 | 1명 | 계약직 |

자료 : 서울테크노파크 제출자료 재구성

직원을 채용할 때에는 「공정채용표준안」 및 「인사규칙」에 따라 공고문에 응시자격, 선발 예정 인원, 평가기준, 전형별 합격배수, 가점 요소, 전형일정 및 장소, 기타 필요한 사항을 공개하여야 하며, 공고 시에는 임용예정 직급, 응시

자격, 선발 예정 인원, 채용의 방법 등을 공개(홈페이지 등)하여야 한다.

그런데 서울테크노파크는 2021년 직원 채용 시, 채용공고에 선발 예정 인원을 '0명'으로 표기하여 이를 명확히 공지하지 않은 사실이 있다.

**【조치할 사항】 서울테크노파크 원장은** 공고문에 선발 예정 인원을 명확하게 게재하지 않은 ◈◈◈ ♨♨에게 주의를 촉구하시기 바랍니다. **(주의)**

### (6) 벤처기업협회

벤처기업협회는 25건의 채용을 통해 총 39명을 채용하면서 공고문을 기관 홈페이지 등에 게재하였다.

직원을 채용할 때에는 「공정채용표준안」 및 「인사지침」에 따라 공고문에 응시자가 알 수 있도록 분야별 채용인원, 응시원서 접수기간, 전형절차, 응시자격, 채용절차별 평가기준, 우대사항(가점요소), 합격배수, 전형일정 및 장소, 기타 필요한 사항 등을 공개하여야 하며, 공고 시에는 전형 일정, 평가기준, 우대사항(가점요소) 등 채용 관련 상세 정보를 공개하는 것이 바람직하다.

그런데 벤처기업협회는 2020년 11월 17일부터 25건의 채용을 진행하면서 공고문을 기관 홈페이지 등에 게재 시 서류전형과 면접전형의 평가기준 및 전형별 합격배수 등을 공고하지 않았다. 또한 서류 전형 시 우대사항을 공고는 하였으나, 구체적인 배점은 게재하지 않은 사실이 확인된다.

또한 2021년 1월 14일, 2021년 2월 15일, 2021년 8월 5일, 2021년 3월 5일, 2021년 4월 7일 채용 계획 수립 시 채용 인원수를 명확하게 확정 후 공고하여야 하나, 채용 인원수를 확정하지 않고 "0"명으로 공고한 사실이 확인된다.

**【조치할 사항】 벤처기업협회 회장은**

① 평가기준, 전형별 합격배수 미게재하고, 채용 인원수를 확정하지 않고 0명으로 공고한 ♥♥♥ ǂǂ [50]에게 주의를 촉구하시기 바랍니다. **(주의)**

② 공고문에 우대사항을 구체적으로 공개하시기 바랍니다. **(통보)**

50) (♥♥♥ ǂǂ) 평가기준, 합격배수 미게재 및 채용 인원수 "0"명 공고(Ⅲ-2-③-(6), p.28), 불합리한 기준으로 서류평가, 공고 없이 직원 채용 등 부적절한 업무처리(Ⅲ-2-⑤-(1), p.43~46)를 종합적으로 고려하여 "경고" 요구



### (7) 세종창조경제혁신센터

세종창조경제혁신센터(이하 "세종창경센터"라 한다)는 2021년 29건의 채용을 통해 총 18명을 채용하면서 공고문을 기관 홈페이지 등에 게재하였다.

세종창경센터는 직원을 채용할 때 「공정채용표준안」 및 「직원채용규칙」에 따라 최종합격자의 결정 절차 및 동점자 처리방법 등은 채용계획 수립 시 정해야 하며, 이를 채용공고 시 공개하여야 한다.

그런데 세종창경센터는 2021년 총 21건의 채용에서 채용공고문에 동점자의 합격자 결정 기준을 게재하지 않았다.

**【조치할 사항】 세종창조경제혁신센터 센터장은** 채용공고에 동점자의 합격자 결정 기준을 공개하지 않은 ÅÅÅ ∧∧에게 주의를 촉구하시기 바랍니다. **(주의)**

### (8) 전남창조경제혁신센터

전남창조경제혁신센터(이하 "전남창경센터"라 한다)는 3건의 채용을 통해 총 11명을 채용하면서 기관 홈페이지 등에 공고를 하였다.

전남창경센터는 직원을 채용할 때 「공정채용표준안」 및 「채용규칙」에 따라 최종합격자의 결정 절차 및 동점자 처리방법 등은 채용계획 수립 시 정해야 하며, 이를 채용공고 시 공개하여야 한다.

그런데 전남창경센터는 2021년 총 3건의 채용에서 채용공고문에 동점자의 합격자 결정 기준을 게재하지 않았다.

**【조치할 사항】** 공고문에 동점자의 합격자 결정 기준을 공개하지 않고 채용 절차를 진행한 ＝＝＝에 대한 적발내용을 알려드리오니 전라남도 도지사는 이를 인사자료로 활용하시기 바랍니다. [통보(인사자료)]

### (9) 광주창조경제혁신센터

광주창조경제혁신센터(이하 "광주창경센터"라 한다)는 13건의 채용을 통해

총 7명을 채용하면서 기관 홈페이지 등에 공고를 하였다.

광주창경센터는 직원을 채용할 때 「공정채용표준안」 및 「직원채용규칙」에 따라 최종합격자의 결정 절차 및 동점자 처리방법 등은 채용계획 수립 시 정해야 하며, 이를 채용공고 시 공개하여야 한다.

그런데 광주창경센터는 2021년 총 13건의 채용에서 채용공고문에 동점자의 합격자 결정 기준을 게재하지 않았다.

**【조치할 사항】 광주창조경제혁신센터 센터장은** 채용공고에 동점자의 합격자 결정 기준을 공개하지 않은 ∬∬∬ ∵∵에게 주의를 촉구하시기 바랍니다. **(주의)**

### (10) 부산창조경제혁신센터

부산창조경제혁신센터(이하 “부산창경센터”라 한다)는 5건의 채용을 통해 총 3명을 채용하면서 기관 홈페이지 등에 공고를 하였다.

부산창경센터는 직원을 채용할 때 「공정채용표준안」 및 「채용규칙」에 따라 공고문에 응시자가 알 수 있도록 분야별 채용인원, 응시원서 접수기간, 전형절차, 응시자격, 채용절차별 평가기준, 우대사항(가점요소), 합격배수, 전형일정 및 장소, 기타 필요한 사항 등을 공개하여야 하며, 공고 시에는 전형 일정, 평가기준, 우대사항(가점요소) 등 채용 관련 상세 정보를 공개하는 것이 바람직하다.

그런데 부산창경센터는 2021년 총 5건의 채용에서 채용공고문에 서류전형과 면접전형의 평가기준 및 구체적인 배점[51], 서류전형의 합격배수, 합격자 결정 시 동점자 처리 기준 등을 공고하지 않았다.

51) 부산창경센터 「채용규칙」 별지 제13호(서류 평가표), 제17호(면접 평가표) 서식

| 구분 | 공고문 내용 |
|---|---|
| 서류 전형 | - 창의력 및 논리의 타당성 경험(20점), 경력 및 문제해결 능력(20점), 전문지식 및 응용력(20점), 지원동기, 발전성 및 센터 목적사업 실현을 위한 자세(20점), 보고서 작성능력(20점) |
| 면접 전형 | - 센터 목적 실현을 위한 정신 자세(20점), 전문지식과 그 응용능력(20점), 의사 표현의 정확성과 논리성(20점), 창의력·의지력 및 발전가능성(20점), 조직의 화합 등 직장인으로서의 자세(20점) |

자료 : 부산창경센터 제출자료 재구성



**【조치할 사항】 부산창조경제센터 센터장은**

① 채용공고에 합격배수, 동점자의 처리 기준을 공개하지 않은 ■■■ ※※에게 주의를 촉구하시기 바랍니다. **(주의)**

② 공고문에 평가기준(배점)을 구체적으로 공개하시기 바랍니다. **(통보)**

### (11) 충북창조경제혁신센터

충북창조경제혁신센터(이하 “충북창경센터”라 한다)는 23건의 채용을 통해 총 13명을 채용하면서 기관 홈페이지 등에 공고를 하였다.

충북창경센터는 직원을 채용할 때 「공정채용표준안」 및 「채용규칙」에 따라 공고문에 응시자가 알 수 있도록 분야별 채용인원, 응시원서 접수기간, 전형절차, 응시자격, 채용절차별 평가기준, 우대사항(가점요소), 합격배수, 전형일정 및 장소, 기타 필요한 사항 등을 공개하여야 하며, 공고 시에는 전형 일정, 평가기준, 우대사항(가점요소) 등 채용 관련 상세 정보를 공개하는 것이 바람직하다.

그런데 충북창경센터는 2021년 총 23건의 채용에서 채용공고문에 서류전형과 면접전형의 평가기준 및 구체적인 배점[52], 서류전형의 합격배수, 합격자 결정 시 동점자 처리 기준 등을 공고하지 않았다.

**【조치할 사항】 충북창조경제혁신센터 센터장은**

① 채용공고에 평가기준, 합격배수, 동점자의 처리 기준을 공개하지 않은 ○○○ ∂∂에게 주의를 촉구하시기 바랍니다. **(주의)**

② 공고문에 평가기준(배점)을 구체적으로 공개하시기 바랍니다. **(통보)**

52) 충북창경센터 「채용규칙」 별지 제16호(서류 평가표), 제18호(면접 평가표) 서식

| 구분 | 공고문 내용 |
|---|---|
| 서류 전형 | - 자기소개서(40점): 지원동기(10점), 경험 및 경력(10점), 문제해결 능력(10점), 발전성(10점)<br>- 직무수행계획서(60점): 보고서 작성능력(심미성, 체계성 등)(10점), 전문지식 및 응용력(20점), 창의력 및 논리의 타당성(20점), 센터 목적사업 실현을 위한 자세(10점) |
| 면접 전형 | - 센터 목적 실현을 위한 정신 자세(20점), 전문지식과 그 응용능력(20점), 의사 표현의 정확성과 논리성(20점), 창의력·의지력 및 발전가능성(20점), 조직의 화합 등 직장인으로서의 자세(20점) |

자료 : 충북창경센터 제출자료 재구성

### (12) 충남창조경제혁신센터

충남창조경제혁신센터(이하 “충남창경센터”라 한다)는 13건의 채용을 통해 총 11명을 채용하면서 기관 홈페이지 등에 공고를 하였다.

충남창경센터는 직원을 채용할 때 「공정채용표준안」 및 「인사관리규정 시행규칙」에 따라 공고문에 응시자가 알 수 있도록 분야별 채용인원, 응시원서 접수기간, 전형절차, 응시자격, 채용절차별 평가기준, 우대사항(가점요소), 합격배수, 전형일정 및 장소, 기타 필요한 사항 등을 공개하여야 하며, 공고 시에는 전형 일정, 평가기준, 우대사항(가점요소) 등 채용 관련 상세 정보를 공개하는 것이 바람직하다.

그런데 충남창경센터는 2021년 총 13건의 채용에서 채용공고문에 서류전형과 면접전형의 평가기준 및 구체적인 배점[53], 서류전형의 합격배수, 합격자 결정 시 동점자 처리 기준 등을 공고하지 않았다.

**【조치할 사항】 충남창조경제혁신센터 센터장은**

① 채용공고에 평가기준, 합격배수, 동점자의 처리 기준을 공개하지 않은 ☆☆☆ 】】에게 주의를 촉구하시기 바랍니다. **(주의)**

② 공고문에 평가기준(배점)을 구체적으로 공개하시기 바랍니다. **(통보)**

### (13) 대중소기업농어업협력재단

대중소협력재단은 2021년 7건의 채용을 통해 31명을 채용하였다.

대중소협력재단은 직원을 채용할 때 「공정채용표준안」 및 「인사관리요령」에 따라 공고문에 응시자가 알 수 있도록 분야별 채용인원, 전형절차, 응시자격, 채용

53) 충남창경센터 채용계획: 신규직원 채용 서류평가표(평가기준), 면접심사 평가표(직무부문, 인적성부문)

| 구분 | 공고문 내용 |
|---|---|
| 서류전형 | - 직무지식(20%), 직무경험(30%), 직무태도(30%), 직무수행계획서(10%) |
| 면접전형 | - 직무부문: 경험·경력의 부합성(30), 전문지식과 응용 노력(20, 직무협상력 및 수행능력(20), 센터 목표 및 비전과의 부합성(30)<br>- 인적성부문: 센터 목적 실현을 위한 정신자세(30), 의사 표현의 정확성 및 논리성(20), 창의력·의지력 및 발전 가능성(20), 조직의 화합 등 직장인으로서 자세(30) |

자료 : 충남창경센터 제출자료 재구성



절차별 평가기준, 구비서류, 전형방법, 전형일정 및 장소, 기타 필요한 사항 등을 공개하여야 하며, 공고 시에는 평가기준, 우대사항(가점요소) 등 채용 관련 상세 정보를 공개하는 것이 바람직하다.

그런데 대중소협력재단은 2021년 본부장 채용 시, 아래 [표 16]과 같이 채용공고에 서류전형과 면접전형의 평가항목을 별도로 공개하지 않은 사실이 있다.

< [표 16] 2021년 대중소기업농어업협력재단 본부장 채용 현황 >

| 구분 | 공고일 | 채용분야 | 채용인원 |
|---|---|---|---|
| 1월 | 2021.1.29 | 농어촌상생기금운영본부 본부장 | 1명 |
| 3월 | 2021.3.5 | 상생거래본부 본부장 | 1명 |
| 7월 | 2021.7.29 | 상생협력본부장 | 1명 |

자료 : 대중소협력재단 제출자료 재구성

**【조치할 사항】 대중소기업농어업협력재단 사무총장**은 채용 공고를 할 때 서류전형과 면접전형의 평가항목을 구체적으로 공개하시기 바랍니다. **(통보)**

### (14) (재)여성기업종합지원센터

지원센터는 2021년 6건의 채용을 통해 13명을 채용하였다.

지원센터는 직원을 채용할 때 「공정채용표준안」 및 「시험 및 전형 등에 관한 세부규칙」에 따라 공고문에 응시자가 알 수 있도록 분야별 채용인원, 전형절차, 응시자격, 채용절차별 평가기준, 구비서류, 전형방법, 전형일정 및 장소, 기타 필요한 사항 등을 공개하여야 하며, 공고 시에는 채용방법(서류·면접심사에 대한 평가기준[54]) 등 채용 관련 상세 정보를 공개하는 것이 바람직하다.

그런데 지원센터는 2021년도 직원 채용을 공고하면서 아래 [표 17]과 같이 서류·면접심사 내용만 공지하였을 뿐 점수 배점 등은 게재하지 않았다.

54) ① 서류심사 : 업무수행 적합성(25점), 자격 및 경력연관성(25점), 자기소개서 충실성(25점), 업무역량 평가(25점), 우대항목(10점) 등
② 면접심사 : 용모 및 태도(10%), 자기표현력(10%), 사회성(20%), 조직적응 및 발전가능성(20%), 공통직무역량(40%) 등

< [표 17] 각 공고별 채용일정 내용 >

| 구분 | 제1호 | 제2호 | 제3호 | 제4호 | 제5호 | 제6호 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 서류심사 | '21. 5월 3주차 | '21. 6월 2주차 | '21. 8월 1주차 | '21. 9.2 ~ 9.3 | '21. 11.5 ~ 11.8 | '21. 12.16 ~ 12.17 |
| 인적성검사 | '21. 5월 4주차 | '21. 6월 4주차 | '21. 8월 2주차 | '21. 9.6 ~ 9.7 | '21. 11.9 ~ 11.11 | '21. 12.21 ~ 12.24 |
| 면접심사 | '21. 5월 4주차 | '21. 6월 5주차 | '21. 8월 2주차 | '21. 9.8 ~ 9.10 | '21. 11.16 ~ 11.19 | '21. 12.27 ~ 12.30 |
| 최종합격자 발표 | '21. 5월 4주차 | '21. 7월 1주차 | '21. 8월 3주차 | '21. 9월 3주차 | '21. 11월 4주차 | '22. 1월 1주차 |

자료 : (재)여성기업종합지원센터 제출자료 재구성

**【조치할 사항】 여성기업종합지원센터장**은 채용 공고 시 서류전형과 면접전형의 평가항목을 구체적으로 공개하시기 바랍니다. **(통보)**

### (15) 경기창조경제혁신센터

경기창조경제혁신센터(이하 "경기창경센터"라 한다)는 8건의 채용을 통해 총 10명을 채용하면서 기관 홈페이지 등에 공고를 하였다.

경기창경센터는 직원을 채용할 때 「공정채용표준안」 및 「채용규칙」에 따라 공고문에 응시자가 알 수 있도록 분야별 채용인원, 전형절차, 응시자격, 채용절차별 평가기준, 구비서류, 전형방법, 전형일정 및 장소, 기타 필요한 사항 등을 공개하여야 하며, 공고 시에는 채용방법(서류·면접심사에 대한 평가기준[55]) 등 채용 관련 상세 정보를 공개하는 것이 바람직하다.

그런데 경기창경센터는 2021년도 채용을 실시하면서 「채용규칙」에는 채용방법(서류·면접심사에 대한 평가기준)이 규정되어 있으나 채용공고 시 공고 시 서류·면접심사 내용만 공지[56]하였을 뿐 점수 배점 등은 게재하지 않았다.

55) ① 서류심사 : 업무수행 적합성(25점), 자격 및 경력연관성(25점), 자기소개서 충실성(25점), 업무역량 평가(25점), 우대항목(10점) 등
② 면접심사 : 용모 및 태도(10%), 자기표현력(10%), 사회성(20%), 조직적응 및 발전가능성(20%), 공통직무역량(40%) 등

56) (공고문) 나. 서류심사 : 해당 직무수행에 관련된 응시자의 자격·경력 등 소정의 기준에 적합한지 여부를 서면으로 심사, 평가점수 70점 이상인 자 중 고득점자 순으로 선발, 다. 인·적성검사 : 서류



**【조치할 사항】 경기창조경제혁신센터 센터장**은 채용 공고 시 서류전형과 면접전형의 평가항목을 구체적으로 공개하시기 바랍니다. **(통보)**

## 나. 재공고 기간 미준수

### (1) 장애인기업종합지원센터

장애인센터는 2021년 총 9건의 채용을 통해 14명의 인원을 채용하였다.

응시인원 부족 등 사유로 재공고를 할 때에는 「공공기관 공정채용 가이드북」에 따라 10일 이상[57] 공고하는 것이 바람직하다.

그런데 장애인센터는 아래 [표 18]과 같이 2021년에 응시인원 부족의 사유로 재공고한 3번의 공고 중 3번의 공고에서 10일보다 짧게 재공고하였다.

< [표 18] 장애인센터 직원 재공고 현황 >

| 연 번 | 공고명 | 원공고기간 | 재공고기간 | 재공고사유 |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 제1차 (재)장애인기업종합지원센터 직원 채용공고 (기간제 근로자_지자체 사업운영) | `21.3.12~ `21.3.26 | `21.3.30~ `21.4.6 | 응시인원 부족 |
| 2 | 제2차 (재)장애인기업종합지원센터 직원 채용공고 (기간제 근로자_장애인 임원 보조 및 운전) | `21.3.12~ `21.3.26 | `21.3.30~ `21.4.6 | |
| 3 | 제3차 (재)장애인기업종합지원센터 직원 채용공고 (기간제근로자_육아휴직 대체_대외협력) | `21.3.12~ `21.3.26 | `21.3.30~ `21.4.6 | |

앞으로는 응시자의 응시 기회 보장을 위해 「공공기관 공정채용 가이드북」의 가이드라인에 맞게 응시인원 부족으로 재공고할 경우 10일 이상 공고할 필요가 있다.

**【조치할 사항】 장애인기업종합지원센터장은** 재공고 할 때에는 공고기간을 준수하시기 바랍니다. **(통보)**

전형 합격자들을 대상으로 온라인 인·적성검사 실시, 라. 면접심사 : 서류심사합격자를 대상으로 직무수행에 필요한 능력 및 적격성 심사, 평가점수 70점 이상인 자 중 고득점자 순으로 선발

57) 공무원임용시험령 제47조제3항의 재공고 기간 준용

### 다. 공고 시 간접적 표현 불이익 사항 미안내

#### (1) 장애인기업종합지원센터

장애인센터는 2021년 총 9건의 채용을 통해 14명의 인원을 채용하였다.

장애인센터는 직원을 채용할 때에는 「공공기관 공정채용 가이드북」[58]에 따라 채용공고나 입사지원서[59]에 응시자가 출신지, 가족관계, 학력(학교명)에 대한 사항을 간접적으로 표현하지 않도록 자세히 안내하는 것이 바람직하다.

그런데 장애인센터는 2021년 제6~7차 기간제 직원 채용 시 장애인 임원수행 및 운전(6급) 분야에 지원한 ◐◐◐가 입사지원서의 경력 및 경험 기술서에 "ㅂㅂ대학교 사회복지학과를 졸업하고"라고 기재하였음에도 서류전형에서 합격[60] 시킨 바 있어 앞으로는 블라인드 채용의 취지에 맞게 지원자가 출신학교 등을 간접적으로 표현하지 않도록 사전에 안내하여야 한다.

**【조치할 사항】 장애인기업종합지원센터 센터장은** 채용 공고할 때에는 채용공고나 입사지원서에 응시자가 자기소개서에 학력 등 간접적 표현 기재 시 불이익을 준다는 유의 사항을 안내하시기 바랍니다. **(통보)**

#### (2) 대구창조경제혁신센터

대구창조경제혁신센터(이하 "대구창경센터"라 한다)는 2021년 총 6건의 채용을 통해 31명의 인원을 채용하였다.

대구창경센터는 직원을 채용할 때에는 「기타공직유관단체 공정채용 실무 가이드라인」[61]에 따라 채용공고나 입사지원서에 응시자가 출신지, 가족관계, 학력(학교명)에 대한 사항을 간접적으로 표현하지 않도록 자세히 안내하는 것이 바람직하다.

그런데 대구창경센터는 2021년 채용 진행시 총 6건의 채용 공고에서 간접적 표현 금지 사항을 안내하지 않은 것으로 확인되었다.

58) '21년 3월 발간(기획재정부, 인사혁신처, 고용노동부)

59) 장애인센터 「직원채용규칙」 제4조(공개경쟁채용 절차) 제2항에는 '서류전형은 제출된 입사지원서에 의하여 블라인드로 실시하며, 직무 관련 자격 및 경력 등을 심사하되, 입사지원서 불성실 작성 시에는 불합격 처리할 수 있다.

60) 임원수행 및 운전(6급) 분야에는 ◐◐◐ 지원자 포함 2명이 지원하였으며, ◐◐◐는 면접전형에서 탈락하여 최종 불합격

61) 「공정채용 표준안」 해설 (p.57), '21년 3월 발간(기획재정부, 인사혁신처, 고용노동부)



**【조치할 사항】 대구창조경제혁신센터 센터장은** 채용 공고할 때에는 채용 공고나 입사지원서에 응시자가 자기소개서에 학력 등 간접적 표현 기재 시 불이익을 준다는 유의사항을 안내하시기 바랍니다. **(통보)**

#### (3) 전남창조경제혁신센터

전남창경센터는 2021년 총 3건의 채용을 통해 11명의 인원을 채용하였다.

직원을 채용할 때에는 「기타공직유관단체 공정채용 실무 가이드라인」[62]에 따라 채용공고나 입사지원서에 응시자가 출신지, 가족관계, 학력(학교명)에 대한 사항을 간접적으로 표현하지 않도록 자세히 안내하는 것이 바람직하다.

그런데 전남창경센터는 2021년 채용 진행시 총 3건의 채용 공고에서 간접적 표현 금지 사항을 안내하지 않은 것으로 확인되었다.

**【조치할 사항】 전남창조경제혁신센터 센터장은** 채용 공고할 때에는 채용 공고나 입사지원서에 응시자가 자기소개서에 학력 등 간접적 표현 기재 시 불이익을 준다는 유의사항을 안내하시기 바랍니다. **(통보)**

#### (4) 광주창조경제혁신센터

광주창경센터는 2021년 총 13건의 채용을 통해 7명의 인원을 채용하였다.

직원을 채용할 때에는 「기타공직유관단체 공정채용 실무 가이드라인」에 따라 채용공고나 입사지원서에 응시자가 출신지, 가족관계, 학력(학교명)에 대한 사항을 간접적으로 표현하지 않도록 자세히 안내하는 것이 바람직하다.

그런데 전남창경센터는 2021년 채용 진행시 총 13건의 채용 공고에서 간접적 표현 금지 사항을 안내하지 않은 것으로 확인되었다.

**【조치할 사항】 광주창조경제혁신센터 센터장은** 채용 공고할 때에는 채용 공고나 입사지원서에 응시자가 자기소개서에 학력 등 간접적 표현 기재 시 불이익을 준다는 유의 사항을 안내하시기 바랍니다. **(통보)**

62) 「공정채용 표준안」 해설 (p.57), '21년 3월 발간(기획재정부, 인사혁신처, 고용노동부)

## Ⅲ-2-④ 평가 서류 관리 소홀

### 1. 업무 개요

한국여성경제인협회(이하 “여경협”이라 한다)는 아래 [표 19]와 같이 채용을 실시하면서 채용 계획에 서류·면접 전형 등을 통해 합격자를 결정하도록 수립[63] 하고 채용 공고를 하였다.

< [표 19] 한국여성경제인협회 채용현황 >

| 공고일 | 채용분야 | 채용인원 | 고용형태 | 공고매체 | 비고 |
|---|---|---|---|---|---|
| 2021.1.5 | 회계(경영기획 등) | 1명 | 정규직 | 기관 홈페이지, ㅁㅁㅁㅁ, HHH, ㅁㅁㅁㅁ 등 | HHH 온라인 협업평가시스템 활용 |
| 2021.6.28 | 일자리지원 | 2명 | 계약직 | | HHH 온라인 협업평가시스템 활용 |
| 2021.8.10 | 경영기획 및 여성기업지원사업 | 2명 | 정규직 | | |
| 2021.12.22 | 일자리지원 | 1명 | 계약직 | | 자체 서류전형 평가표에 의거 평가 |

자료 : 한국여성경제인협회 제출자료 재구성

### 2. 법령 등 관련 근거

채용 관련 문서는 「공정채용 표준안」 제26조[64]에는 영구 보존하도록 되어 있으며 제20조[65]에는 채용대행업무가 완료된 후, 업체로부터 전형별 평가결과 등 채용관련 서류를 봉인된 상태로 제출받아 보관하여야 하고, 협회 「문서규정」 제34조[66]에는 10년을 보존하도록 규정되어 있다.

63) 「인사관리규정」 제11조(시험 및 전형방법) “시험 및 전형 등에 관한 세부 사항은 따로 규칙으로 정한다.”라고 되어 있으나 별도의 세부 규칙은 없음

64) 제26조(채용공정성 관리) ③ 채용과 관련된 문서는 영구적으로 보존하여야 한다. 이 경우, 응시자가 제출한 서류는 「채용절차의 공정화에 관한 법률」에서 정한 바에 따라 반환 또는 폐기하는 경우를 제외하고는 최소 5년 이상 보관하여야 한다.

65) 제20조(사후 관리) ① 기관은 채용대행업무가 완료된 후, 업체로부터 전형별 평가결과 등 채용관련 서류를 봉인된 상태로 제출받아 보관하여야 한다.

66) 제34조(보존기간) 3. 10년 보존(임원 및 직원인사 관계 서류, 회계결산서, 각종 조사통계서, 사업자금 입보서, 회계에 관한 장부 및 회계감사서류, 업무인계서, 소유물 처분 관계서류)



또한, 여경협 「복무규정」 제3조[67]에는 직원은 공정·정확하게 업무를 처리하도록 규정되어 있으며 동 「규정」 제34조, 제35조 및 36조[68]에 따라 징계 처분할 수 있다.

### 3. 검토결과 확인된 문제점

여경협은 2021년 1월 효율적이고 공정한 채용을 위해 온라인 시스템 평가를 도입(2021년 1월)하여 서류 평가를 진행하는 것을 결정하였다.

2021년 1월 회계직 직원(대리급(정규직))을 채용하면서 채용 대행업체(위탁기관: HHH)와 계약을 체결[69]하였고, 채용 대행 업체의 온라인 평가시스템[70]를 활용하여 진행하였으며, 평가위원은 내부직원 총 4인(↖↖↖ ㎜㎜㎜, ☞☞☞ ¶¶, ≒≒≒ ∪∪, ▧▧▧ ◉◉)으로 구성하여 평가를 진행하였다.

여경협은 「공정채용표준안」 및 협회 「문서규정」에 따라 채용 관련 문서를 10년 이상 보존하여야 하며, 채용대행업체에 대행 업무가 완료된 후 「공정채용 표준안」에 따라 업체로부터 평가 결과 등 채용 관련 서류를 봉인된 상태로 제출받는 것이 바람직하다.

또한, 직원은 자체 「복무규정」에 따라 공정·정확하게 업무를 처리하여야 한다.

그런데 협회는 온라인으로 평가를 진행하면서 아래 [표 20]와 같이 총괄 점수 집계표만 보관하고 개인별 평가위원의 평가 점수 및 평가표는 별도 보관하지 않았다.[71]

67) 제3조(성실의무) ② 직원은 성실히 근무하며 맡은 바 직책을 신속·정확하게 수행하여야 한다.

68) 제34조(징계) 직원에 대한 징계 권한은 회장에게 있다. 다만, 감봉 이상의 징계는 인사위원회의 의결을 거쳐야 한다.
제35조(징계사항) 협회는 다음 각호에 해당하는 직원에 대하여 징계할 수 있다. 2. 직무상 불충실 또는 근무 태만으로 본 협회 업무수행에 지장을 주었을 경우 12. 협회의 인사규정, 복무규정 등 협회의 제규정을 위반
제36조(징계의 종류) ① 징계는 주의촉구, 견책, 감봉, 정직, 해임으로 구분

69) HHH에 마련되어 있는 유료 평가 시스템을 구매하여 30일 기간만 사용하고, 사용료 지불

70) HHH(ㅎㅎㅎㅎㅎㅎ.co.kr) 채용 플랫폼의 ㄱㄱㄱㄱ 평가관리시스템: 서류전형 평가자에게 ID/PW를 부여하고 접속 URL을 통해 인증 및 로그인 후 평가를 진행할 수 있는 시스템
- ❶ 협회에서 평가 설계(평가항목, 배점기준, 평가 비율 등)한 후 입력평가자와 함께 “HHH”에게 전송
→ ❷ “HHH”은 시스템을 통해 평가자들에게 평가를 할 수 있도록 메일 전송

71) 서류 평가표는 시스템에서 다운로드 되지 않아 2021년 2, 3, 4 회차 평가표는 캡쳐하여 별도 보관 중

< [표 20] 회계부문 정규직 채용 서류전형 평가 결과 >

| 구분 | 지원자 | 모집분야 | 종합점수 | 학력/경력 적합성 | 자소서 논리/진실성 | 업무 역량 보유 | 평가자 | | | | 합격여부 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | | ▧▧▧ | ☞☞☞ | ≒≒≒ | ↘↘↘ | |
| 1 | ♠♠♠ | 회계 | 8.2 | 2.4 | 2.4 | 3.4 | 8 | 8 | 8 | 8.8 | |
| 2 | ‰‰‰ | 회계 | 8.2 | 2.4 | 2.4 | 3.4 | 8 | 8 | 8 | 8.8 | |
| 3 | €€€ | 회계 | 8.05 | 2.4 | 2.25 | 3.4 | 8 | 8 | 8 | 8.2 | 합격 |
| 4 | ∏∏∏ | 회계 | 8.05 | 2.4 | 2.25 | 3.4 | 8 | 8.2 | 8 | 8 | |
| 5 | ™™™ | 회계 | 7.95 | 2.55 | 2.4 | 3 | 8 | 8 | 7.2 | 8.6 | |
| | | | | | <이하 | 생략> | | | | | |

자료 : 한국여성경제인협회 제출자료 재구성

또한, 채용 대행업체와 계약하면서 별도의 평가표 보관 등 계약 사항도 작성하지 않았다[72].

**【관계자 의견】**

이와 관련 협회는 온라인으로 평가를 하여 평가표는 시스템에 저장되어 있어 별도 저장하지 않았으며[73], 채용대행업체에서 90일만 시스템에 보관한다는 이유로 삭제하여 서류를 보관하지 못하였다[74]고 진술하였다.

그러나 집계표 점수에 개별 평가 위원의 세부 평가위원의 점수가 없어 공정한 채용 평가점수를 확인할 수 없는 점, 평가관리 시스템을 30일만 사용이 가능하여 시스템 오류, 삭제 등 자료 손실될 우려가 있어 평가표를 별도 다운받아 서명 후 보관할 필요가 있는 점, 협회 「문서규정」에도 10년 보존하도록 하고 있는 점, 위탁업체와 계약 시 채용 평가 자료 관련 보관 등 명확한 계약 관계를 미설정한 점 등을 고려할 때 협회의 주장을 받아들이기는 어렵다.

72) 위탁업체와 계약은 채용 대행업체에 맡겨 서류평가를 진행하는 것이 아니고, HHH에 마련되어 있는 유료 평가 시스템을 구매하여 30일 기간만 사용하고, 사용료를 지불, 업체와 계약을 통해 진행한 것이 아니었기 때문에 채용 대행이라고 생각하지 못하고 업체와 계약서 별도 미작성

73) 당시 채용 담당 Co.Co.Co. † † 는 "시스템상 지원자를 각각 클릭하면 평가위원별, 항목별로 점수 확인이 가능했으며, 보고와 관련해서는 담당 팀장님(현재 퇴사자)은 HHH 아이디를 알고 있어 시스템을 접속하여 확인하셨던 것으로 기억하고, 담당 팀장 외 상급자들은 개인별 평가 점수에 대해 상세히 질문하지는 않았다."고 진술 * 당시 보고 받았던 상급자(본부장, 상근부회장, 회장)의 경우 전부 퇴사

74) 30일 이후에도 접속을 하면 평가 기록을 볼 수 있을 거라고 생각하여 미보관



따라서 서면평가표 서류 관리를 미보관한 행위는 위 협회 「문서규정」 제35조 및 「복무규정」 제3조의 규정에 위배 된 것으로 위 협회 「복무규정」 제35조의 규정에 해당한다.

다만, 협회가 2021년 상반기에 공직유관단체로 등록된 점과 다음 채용 시부터는 평가표를 다운받아 보관하고 있는 점 등은 고려할 필요가 있다.

**【조치할 사항】 한국여성경제인협회 회장은** 평가 위원별 서류 평가표를 보관하지 않은 Co.Co.Co. † † 에게 "경고" 조치하시기 바랍니다. **(경고)**

## Ⅲ-2-⑤ 불합리한 기준으로 서류 및 면접 평가

### 1. 업무 개요

벤처기업협회 등 5개 기관은 아래 [표 21]과 같이 2021년도 31건의 채용을 통해 총 77명을 채용하였다.

< [표 21] 기관별 채용현황 >

| 기 관 명 | 채용횟수 | 채용인원 | 비 고 |
|---|---|---|---|
| 벤처기업협회 | 7회 | 31명 | 기타공직유관단체 |
| 청년기업가정신재단 | 8회 | 15명 | |
| 벤처캐피탈협회 | 6회 | 12명 | |
| 여성경제인협회 | 4회 | 6명 | |
| 여성기업종합지원센터 | 6회 | 13명 | |

자료 : 기관별 제출자료 재구성

### 2. 법령 등 관련 근거

기타공직유관단체는 「공정채용표준안」[75]에 따라 서류전형 및 면접전형은 채용계획 수립시 정해야하고, 응시자의 공평한 기회 보장을 위하여 성별·신체·조건·용모·학력·연령 등에 대한 불합리한 제한을 두어서는 아니 된다.

인사혁신처 「공정채용 가이드북」(2019.11)에 따라 서류전형은 점수화하여 평가할 경우 평가항목별 점수 기준을 구체적으로 설정하여 평가위원의 주관 개입을 최소화하며, 면접전형은 해당 직무수행에 필요한 능력 및 적격성 등을 면접(경험·상황·발표·토론면접 등)을 통해 실시[76]하여야 한다.

75) 제4조(채용원칙) ③ 기관은 소속직원을 채용하는 경우 공개경쟁시험에 의해 채용 하는 것을 원칙으로 하며, 응시자의 공평한 기회 보장을 위하여 성별·신체조건· 용모·학력·연령 등에 대한 불합리한 제한을 두어서는 아니된다.
제8조(서류전형) ① 서류전형은 해당 직무수행에 관련되는 자격 및 경력 등을 채용 하고자 하는 직종·직렬에 부합하는 서류에 의하여 심사한다. ② 서류전형을 위한 평가항목, 제출서류 목록, 동점자 처리방법 등은 채용계획 수립 시 정해야 하며, 이를 채용공고 시 공개하여야 한다.
제11조(면접전형) ② 면접절차 및 평가항목, 동점자 처리방법 등은 채용계획 수립 시 정해야 하며, 이를 채용공고 시 공개하여야 한다.

76) 면접 시 과제 선정은 지원자의 직무이해도와 직무 역량을 평가할 수 있도록 앞으로 수행할 업무 내용을 기초로 선정하는 것이 중요하고, 평가시에는 서류 전형 등으로 파악하기 어려운 가치관, 의사표현, 상황 대응 능력을 종합평가 하여야 함



아울러, 위 벤처기업협회 및 여성기업종합지원센터 「채용 관련 규정」[77]에는 직원 채용 시 전형별 평가항목, 항목별 비중 및 선정기준 등이 규정되어 있다.

벤처기업협회 및 한국청년기업가정신재단 「취업규칙」 등[78]에 따라 직원은 맡은 바 직무를 성실히 수행하여야 한다.

### 3. 검토 결과 확인된 문제점

#### (1) 벤처기업협회

벤처기업협회는 2021년 1월 14일 총 4명(청년디지털일자리TF팀 2명, 일자리사업팀 2명)을 서류 및 면접 평가를 통해 선발하였다.

직원을 채용할 때에는 벤처기업협회 「인사지침」 및 「공정채용 가이드북」에 따라 서류 전형은 정량적인 평가 위주로 5단계 평가로 채점을 해야 하고, 「공정채용 표준안」[79] 및 「인사지침」[80]에 따라 직원의 채용절차와 방법 등에 관한 사항을 사전에

77) ❶ 벤처기업협회 「인사지침」 제6조(채용 절차 및 심사) ③ 직원의 채용 시 전형별 평가항목, 항목별 비중 및 선정기준 등은 【별표 1】과 같다.
- (별표1) 서류전형: 해당 직무 수행에 관련되는 응시자의 자격·경력 등 이 정해진 기준에 적합한지 등을 서면으로 심사(1. 외국어 능력 : 신입직, 경력직(필요 시) 2. 응시 자격 요건 심사 3. 직무관련 교육사항 및 경력사항 심사 3. 자기소개서 4. 기타 채용계획에서 별도로 정하는 평가기준 5. 우대사항(가점))
- (별지1) 서류전형 평가표: ▲(평가항목) 전문성 및 경력사항(40점), 협회 인재상 부합도(20점), 조직적응력(20점), 직무 적합도(20점), ▲(평가결과, 5단계) 매우 우수, 우수, 보통, 미흡, 매우 미흡
❷ 여성기업종합지원센터 「시험 및 전형 등에 관한 세부규칙」(별표1) 면접평가기준표
- 신입 채용: 인성평가(용모 및 태도·자기표현력(10%), 사회성·조직적응 및 발전가능성(20%)), 직무평가(공통직무역량 40%)
- 경력직 채용: 인성평가(용모 및 태도·자기표현력·사회성 10%, 조직적응 및 발전가능성 20%), 직무평가(공통직무역량 20%, 전문직무역량 30%)

78) ❶ 벤처기업협회 「취업규칙」 제3조(성실의무) ① 직원은 업무관리운영의 기본이 되는 법령, 정관, 제규정 및 상급자의 정당한 직무상 명령을 충실히 준수하여야 한다. ② 직원은 성실히 근무하며 맡은 바 직책을 신속·정확하게 수행하여야 한다. <개정 2014. 6. 27>
❷ 한국청년기업가정신재단 「취업규칙」 제19조(복무의무) 직원은 다음 각 호의 사항을 준수하여야 한다.
1. 직원은 관계법령 및 제규정과 상사의 정당한 직무상의 명령을 준수하여 근무기강을 확립하고 질서를 존중하여야 한다. 2. 직원은 창의와 성실로서 맡은 바 책임을 완수하여야 한다. 3. 직원은 공사를 분별하고 인권을 존중하며 친절·공정하고 신속·정확하게 업무를 처리하여야 한다.

79) 제4조(채용원칙) ① 기관은 직원의 채용절차와 방법 등에 관한 사항을 사전에 규정하고 직원 채용 시에는 공고 등을 통하여 구체적인 채용 절차와 방법 등을 공개하여야 한다.

80) 제7조(채용정보의 공개) ① 채용공고는 협회 홈페이지 및 1개 이상의 채용포털 사이트에 영업일 기준 7일 이상 공개하여야 하며, 외부 인력중개 기업을 통한 채용을 병행할 수 있다.

규정하고 직원 채용 시에는 공고 등을 통하여 구체적인 채용 절차와 방법 등을 공개하여야 하며, 「취업규칙」에 따라 직원은 성실이 근무하며 맡은 바 직책을 신속·정확하게 수행하여야 한다.

벤처기업협회는 2021년 1월 디지털 TF팀 충원을 위해 2명 청년디지털일자리사업 채용공고를 하였고, 채용을 원하는 부서장이 서류 평가를 실시하여 면접 대상자를 선정하고, 면접 심사를 거쳐 최종 합격자를 선정하고 있다.

그런데 벤처기업협회는 위 사업 서류전형 평가를 「인사지침」에 따라 5단계 평가(매우 우수~매우 미흡)로 하지 않고, ○·X 평가[81]로 진행하였다.

그 결과 디지털 TF 부서장(♣♣♣ : :)은 아래 [표 22]와 같이 응시자 16명 중 5명(ôôô, ÞÞÞ, ÆÆÆ, 丂丂丂, 尢尢尢)을 서류전형에서 통과시켰으며, 응시자 ǔǔǔ, ↯↯↯ 등 11명은 탈락시켰다.

< [표 22] 디지털 TF부서장(♣♣♣ : :) 서류 평가 결과 >

| | 합격자 | | 탈락자 | |
|---|---|---|---|---|
| 응시자 | ○(7)·X(0) | ÆÆÆ | ○(3)·X(4) | ǑǑǑ |
| | ○(6)·X(1) | ÞÞÞ, 尢尢尢 | ○(2)·X(5) | ǔǔǔ, ↠↠↠ |
| | ○(5)·X(2) | ôôô, 丂丂丂 | ○(1)·X(6) | ↄↄↄ, ♬♬♬, ♩♩, ↯↯↯, ♪♪♪, ♭♭♭, ↙↙↙, ∫∫∫∫ |

자료 : 벤처기업협회 제출자료 재구성

한편, 동일 본부 일자리사업팀[82] кк(жжж)은 부서의 급작스러운 결원 발생에 따른 2명 충원(농식품 창업 인턴사업, 청년내일채움공제)을 요청하였다.

그런데 벤처기업협회는 별도 공고를 하지 않았고, 청년 디지털 일자리 사업 지원 서류탈락자 11명 중에서 서류평가를 하였으며 일자리사업팀 жжж кк이 ↠↠↠, ↯↯↯, ○○○ 등 3명을 면접대상자로 선정하는 과정에서도 별도 평가표를 작성하지 않고 디지털 TF 부서장(♣♣♣ : :)이 작성한 평가표에 ↠↠↠, ↯↯↯, ○○○ 등 3명에 대해 가/부 여부만 변경[83]하였다.

81) 채용업무 담당(♥♥♥ ǂǂ )은 "2020년도에 「인사지침」을 변경했는데, 그럼에도 불구하고 그 전에 관행적으로 평가(해당부서 부서장이 ○·X 평가) 해오던대로 진행하였다."고 진술

82) 벤처기업 협회는 일자리사업팀은 디지털TF팀과 업무가 유사하다고 진술



그 결과 2021년 2월 3일 서류합격자 총 8명 중 6명(↠↠↠, ÆÆÆ 등 2명 불참)을 жжж кк, ♣♣♣ : :, ŝtŝtŝt 부장 등 3명이 면접 평가하여 아래 [표 23]과 같이 디지털TF팀(丂丂丂, 尢尢尢)과 일자리사업팀(↯↯↯, ○○○)을 2명을 각각 선정하였다.

< [표 23] 디지털 TF팀 및 일자리사업팀 면접 평가 결과 >

| | | 합격 | 불합격 |
|---|---|---|---|
| 디지털TF팀 | 청년디지털일자리 | 丂丂丂(89.3점), 尢尢尢(91.3점) | ôôô(75.7점)<br>ÞÞÞ(75.6점) |
| 일자리사업팀 | 농식품 창업인턴 | Ǒ○Ǒ(90.3점) | |
| | 청년내일 채움공제 | ↯↯↯(85.7점) | |

자료 : 벤처기업협회 제출자료 재구성

**【관계자 의견】**

이와 관련 벤처기업협회는 계약직 채용으로 유사 업무를 하는 부서에서 급하게 결원이 생겨 별도 공고 없이 요청 부서에서 서류평가 탈락자를 대상으로 서류 전형 평가를 하였다고 진술하였다.

그러나 계약직 직원 채용이라 하더라도 평가 기준을 지침에 맞게 5단계로 했어야하나 ○·X로 평가한 점, 서류전형 평가도 불합리하게 평가(ǔǔǔ 탈락, ↯↯↯ 선정)한 점, 직원 채용을 할 때에는 공고를 실시하지 않는 점 등을 고려할 때 벤처기업협회의 주장을 받아들이기는 어렵다.

다만, 협회가 '20년 하반기에 공직유관단체로 지정된 점, 관행적으로 ○·X로 평가한 점, 동 채용 다음부터는 규정에 따라 평가를 진행한 점, 계약직 채용으로 긴급성이 필요했던 점 등을 고려할 필요가 있다.

**【조치할 사항】 벤처기업협회 회장은**

① 서류 평가를 지침에 맞게 평가하지 않고, 직원 채용을 할 때에는 공고를 통해 실시하지 아니한 ♥♥♥ ǂǂ 에게 "경고" 조치[84]하시기 바랍니다. **(경고)**

83) 이와 관련 яяя ююя은 "단지 그냥 프로젝트 계약직이라는 특성상 해당부서에서 전권을 가지고 있어 그렇게 진행한 것이지 편법을 부리거나 채용하기 위해 그런 것은 절대 아니다."고 진술하였고, 과장은 "행정 처리가 미숙해서 발생한 것"으로 진술하였으며, 모두 외부에서 청탁 등 없었다고 진술

84) (♥♥♥ ǂǂ ) 평가기준, 합격배수 미게재 및 채용 인원수 "0"명 공고(Ⅲ-2-③-(6), p.28), 불합리한 기준으로 서류평가, 공고 없이 직원 채용 등 부적절한 업무처리(Ⅲ-2-⑤-(1), p.43~46)를 종합적으로

② 직원 채용을 할 때에는 공고를 통해 실시하시기 바랍니다. **(기관경고)**

### (2) 한국청년기업가정신재단

한국청년기업가정신재단(이하 “재단”이라 한다)은 2021년 8건의 채용공고를 통해 서류 및 면접 평가를 통해 15명을 선발하였다.

재단은 직원을 채용할 때에는 「공정채용표준안」에 따라 서류 및 면접전형은 채용계획을 수립할 때 사전에 규정하고, 「공정채용가이드북」에 따라 서류전형은 정량적인 평가 위주로 평가로 채점을 하여야 하는 것이 바람직하며, 「취업규정」에 따라 직원은 창의와 성실로서 맡은 바 책임을 완수하여야 한다.

재단은 2021년 채용 공고 후 채용을 원하는 부서장 1명이 서류 평가를 실시하여 면접 대상자를 선정하고, 면접 심사를 거쳐 최종 합격자를 선정하고 있다.

그런데 재단은 서류전형 평가 기준[85]으로 응시자가 제출한 입사지원서 상 학교 교육, 기타 직원교육, 경험 및 경력 등 3개 항목과 자기소개서 상 지원동기, 경험 및 경력, 문제 해결 능력 등 3개 항목 등 총 6개 항목에 대해 ‘상/중/하’로 기준을 운영하고 있으나 명확하지 않은 평가 기준으로 합격 여부를 결정[86]하였다.

그 결과, 아래 [표 24], [표 25], [표 26] 와 같이 ‘상/중/하’ 동일 점수를 부여했으나 “가”, “부”를 다르게 판정하고, 입사지원서의 학교 교육, 기타 직원교육, 경험 및 경력 등 정량적 점수로 평가할 수 있으나 평가위원마다 다르게 부여(6차

고려하여 “경고” 요구

85) 한국청년기업가정신재단 서류전형 평가표

| 입사지원서 | | | | | | | | | 자기소개서 | | | | | | | | | 가 부 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 학교 교육 | | | 기타직업교육 | | | 경험 및 경력 | | | 지원동기 | | | 경험 및 경력 | | | 문제 해결 능력 | | | |
| 상 | 중 | 하 | 상 | 중 | 하 | 상 | 중 | 하 | 상 | 중 | 하 | 상 | 중 | 하 | 상 | 중 | 하 | 가/부 |

86) 재단의 동 평가 제도 도입 배경은 ❶ 2018년 2월 인사위원회에서 결정된 내용으로 기존에 서류평가표가 없어 평가표를 만들었으며, ❷ 평가 항목 당 등급을 ‘상/중/하’로 구분하고 “가/부”로 최종 판단하도록 하는 등 공식적인 서류평가 절차를 마련하는데 초점을 두었음 ❸ 서류평가 정량지표 또는 각 등급의 개수에 따라 합격여부를 결정하지 않고 평가자의 “가/부” 판단을 통해 서류 합격자를 선정하여 면접대상 인원수를 보다 많이 확보하고자 하였음
또한, 재단 채용담당 ≪≪≪ ∨∨∨는 “서류전형 결과 “가/부” 여부는 명확하게 점수화하여 순위가 나오는 것이 아니고 각 지표마다 ‘상/중/하’로 평가하고 ‘상’이 몇 개 ‘중’이 몇 개가 합격인지는 별도 기준은 없으며 심사위원의 주관적인 판단에 따라 “가/부”를 결정하고 있다.”고 진술



18건[87], 7차 25건[88])하였으며, ‘상/중/하’ 점수 중 ‘상’점수가 적음에도 종합평점

87) 6차 입사지원서 평가항목(서초)

| 연번 | 대상 | 평가자1 | 학교 교육 | 기타직업교육 | 경험 및 경력 | 평가자2 | 학교 교육 | 기타직업교육 | 경험 및 경력 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | ㅌㅌㅌ | ㅅㅅㅅ | 중 | 하 | 하 | ㅎㅎㅎ | 중 | 중 | 중 |
| 2 | ✚✚✚ | ㅅㅅㅅ | 중 | 하 | 하 | ㅎㅎㅎ | 중 | 중 | 상 |
| 3 | ✌✌✌ | ㅅㅅㅅ | 중 | 하 | 중 | ㅎㅎㅎ | 중 | 중 | 중 |
| 4 | √√√ | ㅅㅅㅅ | 중 | 하 | 중 | ㅎㅎㅎ | 중 | 하 | 상 |
| 5 | ♂♂♂ | ㅅㅅㅅ | 중 | 하 | 하 | ㅎㅎㅎ | 상 | 중 | 중 |
| 6 | ÷÷÷ | ㅅㅅㅅ | 중 | 중 | 상 | ㅎㅎㅎ | 상 | 중 | 중 |
| 7 | ⁂⁂ | ㅅㅅㅅ | 중 | 하 | 중 | ㅎㅎㅎ | 중 | 중 | 상 |
| 8 | ᑭᑭᑭ | ㅅㅅㅅ | 중 | 하 | 하 | ㅎㅎㅎ | 중 | 중 | 하 |
| 9 | ‰‰‰ | ㅅㅅㅅ | 중 | 하 | 중 | ㅎㅎㅎ | 중 | 중 | 중 |
| 10 | ⫲⫲ | ㅅㅅㅅ | 중 | 하 | 중 | ㅎㅎㅎ | 중 | 하 | 하 |
| 11 | ᐅᐅᐅ | ㅅㅅㅅ | 중 | 하 | 하 | ㅎㅎㅎ | 상 | 하 | 중 |
| 12 | ⫲⫲ | ㅅㅅㅅ | 중 | 하 | 하 | ㅎㅎㅎ | 중 | 중 | 중 |
| 13 | øøø | ㅅㅅㅅ | 중 | 하 | 상 | ㅎㅎㅎ | 중 | 하 | 하 |
| 14 | ŊŊŊ | ㅅㅅㅅ | 중 | 하 | 상 | ㅎㅎㅎ | 중 | 중 | 상 |
| 15 | IJIJIJ | ㅅㅅㅅ | 중 | 하 | 하 | ㅎㅎㅎ | 중 | 중 | 중 |
| 16 | ЩЩЩ | ㅅㅅㅅ | 중 | 하 | 중 | ㅎㅎㅎ | 중 | 중 | 중 |
| 17 | ЮЮЮ | ㅅㅅㅅ | 중 | 하 | 상 | ㅎㅎㅎ | 상 | 중 | 중 |
| 18 | ●●● | ㅅㅅㅅ | 중 | 하 | 상 | ㅎㅎㅎ | 상 | 중 | 상 |

자료 : 한국기업가정신재단 제출자료 재구성

88) 7차 입사지원서 평가항목

| 연번 | 대상 | 평가자 1 | 학교 교육 | 기타 직업 교육 | 경험 및 경력 | 평가자 2 | 학교 교육 | 기타 직업 교육 | 경험 및 경력 | 평가자 3 | 학교 교육 | 기타 직업 교육 | 경험 및 경력 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | ☯☯☯ | ㅅㅅㅅ | 중 | 하 | 중 | ㅎㅎㅎ | 상 | 상 | 상 | 000 | 중 | 중 | 중 |
| 2 | ❒❒❒ | ㅅㅅㅅ | 중 | 중 | 하 | ㅎㅎㅎ | 중 | 상 | 상 | 000 | 중 | 중 | 중 |
| 3 | ◆◆◆ | ㅅㅅㅅ | 중 | 하 | 하 | ㅎㅎㅎ | 중 | 중 | 상 | 000 | 중 | 중 | 상 |
| 4 | ♦♦♦ | ㅅㅅㅅ | 중 | 하 | 중 | ㅎㅎㅎ | 중 | 하 | 중 | 000 | 중 | 중 | 중 |
| 5 | ㅋㅋㅋ | ㅅㅅㅅ | 중 | 하 | 중 | ㅎㅎㅎ | 중 | 중 | 중 | 000 | 중 | 중 | 상 |
| 6 | ▨▨▨ | ㅅㅅㅅ | 하 | 중 | 하 | ㅎㅎㅎ | 상 | 중 | 중 | 000 | 중 | 중 | 상 |
| 7 | ▥▥▥ | ㅅㅅㅅ | 하 | 하 | 하 | ㅎㅎㅎ | 상 | 상 | 상 | 000 | 중 | 중 | 중 |
| 8 | ◎◎◎ | ㅅㅅㅅ | 중 | 하 | 하 | ㅎㅎㅎ | 상 | 중 | 중 | 000 | 중 | 중 | 상 |
| 9 | ⊠⊠⊠ | ㅅㅅㅅ | 중 | 상 | 중 | ㅎㅎㅎ | 상 | 중 | 상 | 000 | 중 | 중 | 중 |
| 10 | ☤☤☤ | ㅅㅅㅅ | 중 | 하 | 중 | ㅎㅎㅎ | 중 | 중 | 중 | 000 | 중 | 중 | 중 |
| 11 | ⌘⌘⌘ | ㅅㅅㅅ | 하 | 하 | 하 | ㅎㅎㅎ | 중 | 상 | 상 | 000 | 중 | 중 | 중 |
| 12 | ⸗⸗⸗ | ㅅㅅㅅ | 중 | 하 | 중 | ㅎㅎㅎ | 중 | 중 | 상 | 000 | 중 | 중 | 중 |
| 13 | ⊕⊕⊕ | ㅅㅅㅅ | 중 | 중 | 중 | ㅎㅎㅎ | 중 | 중 | 상 | 000 | 중 | 중 | 중 |
| 14 | ❀❀❀ | ㅅㅅㅅ | 중 | 하 | 하 | ㅎㅎㅎ | 중 | 하 | 하 | 000 | 중 | 하 | 하 |
| 15 | ⌻⌻⌻ | ㅅㅅㅅ | 중 | 하 | 하 | ㅎㅎㅎ | 중 | 하 | 중 | 000 | 중 | 중 | 중 |
| 16 | ⏃⏃⏃ | ㅅㅅㅅ | 중 | 하 | 하 | ㅎㅎㅎ | 중 | 하 | 중 | 000 | 중 | 중 | 하 |
| 17 | ⌨⌨⌨ | ㅅㅅㅅ | 중 | 하 | 하 | ㅎㅎㅎ | 중 | 하 | 하 | 000 | 중 | 중 | 중 |
| 18 | ⍜⍜⍜ | ㅅㅅㅅ | 중 | 하 | 하 | ㅎㅎㅎ | 중 | 중 | 중 | 000 | 중 | 중 | 중 |
| 19 | ⎃⎃⎃ | ㅅㅅㅅ | 중 | 하 | 하 | ㅎㅎㅎ | 중 | 하 | 하 | 000 | 하 | 하 | 하 |
| 20 | ⍭⍭⍭ | ㅅㅅㅅ | 중 | 하 | 중 | ㅎㅎㅎ | 상 | 중 | 중 | 000 | 중 | 중 | 중 |
| 21 | ⍈⍈⍈ | ㅅㅅㅅ | 중 | 하 | 중 | ㅎㅎㅎ | 중 | 중 | 상 | 000 | 중 | 중 | 중 |
| 22 | ⍓⍓⍓ | ㅅㅅㅅ | 하 | 하 | 하 | ㅎㅎㅎ | 중 | 중 | 중 | 000 | 중 | 중 | 중 |
| 23 | ◕◕◕ | ㅅㅅㅅ | 중 | 하 | 하 | ㅎㅎㅎ | 중 | 하 | 중 | 000 | 중 | 중 | 중 |
| 24 | ◴◴◴ | ㅅㅅㅅ | 중 | 하 | 하 | ㅎㅎㅎ | 중 | 하 | 중 | 000 | 중 | 중 | 중 |
| 25 | ✡✡✡ | ㅅㅅㅅ | 중 | 하 | 하 | ㅎㅎㅎ | 중 | 하 | 중 | 000 | 중 | 중 | 중 |

자료 : 한국기업가정신재단 제출자료 재구성

결과 “가”를 부여하였다.

< [표 24] ‘상/중/하’ 동일 점수 부여했으나 “가”, “부” 다르게 판정 >

| 채용공고 | 평가자 | 점수 | 가 | 부 |
|---|---|---|---|---|
| 3차 | λλλ | 상0/중5/하1 | ✈✈✈ | ✍✍✍ |
| 4차 | λλλ | 상0/중4/하2 | ❥❥❥ | ❣❣❣, ▌▌▌ |
| 6차(서초) | λλλ | 상0/중4/하2 | ✚✚✚ | √√√ |
| 6차(서초) | ɜɜɜ | 상3/중3 | ✚✚✚ | ⁂⁂⁂ |
| 7차 | λλλ | 상1/중4/하1<br>상0/중4/하2 | ☯☯☯<br>◆◆◆ | ⊠⊠⊠<br>▽▽▽ |
| 7차 | ɜɜɜ | 상1/중5<br>상2/중4 | ◆◆◆<br>▨▨▨ | ◎◎◎, ▽▽▽,<br>⊾⊾⊾, ⌖⌖⌖ |
| 8차 | ≪≪≪ | 중3/하3 | ❧❧❧<br>❀❀❀ | ◐◐◐ |

※ 3차 채용공고의 ✈✈✈와 ✍✍✍ 응시자는 세부 평가 점수까지 동일

자료 : 한국기업가정신재단 제출자료 재구성

< [표 25] 입사지원서 평가위원별 학교 교육 등 정량적 점수차이 예시 >

| 채용공고 | 응시자 | 평가자 | 입사지원서 | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | 학교 교육 | 기타직업교육 | 경험및 경력 |
| 6차<br>(서초) | ✌✌✌ | λλλ | 중 | 하 | 중 |
| | | ɜɜɜ | 중 | 중 | 중 |
| | ✚✚✚ | λλλ | 중 | 하 | 하 |
| | | ɜɜɜ | 중 | 중 | 상 |
| 7차 | ☯☯☯ | λλλ | 중 | 하 | 중 |
| | | ɜɜɜ | 상 | 상 | 상 |
| | | ʘʘʘ | 중 | 중 | 중 |
| | ◆◆◆ | λλλ | 중 | 하 | 하 |
| | | ɜɜɜ | 중 | 중 | 상 |
| | | ʘʘʘ | 중 | 중 | 상 |

자료 : 한국기업가정신재단 제출자료 재구성

< [표 26] ‘상/중/하’ 점수 중 상 점수가 적음에도 종합평점 결과 “가” 부여 >

| 채용공고 | 평가자 | 가 | 부 |
|---|---|---|---|
| 4차 | λλλ | ❥❥❥ | ♋♋♋, ▥▥▥, ✐✐✐ |
| | | 상0/ 중4/ 하2 | 상0/ 중4/ 하2 |
| 6차<br>(판교) | λλλ | 🔔🔔🔔 | ☙☙☙ |
| | | 상0/ 중4/ 하2 | 상2/ 중2/ 하2 |
| 7차 | ɜɜɜ | ◆◆◆ | ⊠⊠⊠, ⌘⌘⌘ |
| | | 상1/ 중5/ 하0 | 상3/ 중3/ 하0 |
| 8차 | λλλ | 🔥🔥🔥 | ☮☮☮ |
| | | 상0/ 중3/ 하3 | 상1/ 중2/ 하3 |

자료 : 한국기업가정신재단 제출자료 재구성



**【관계자 의견】**

위 평가 결과와 관련 재단은 서류 전형은 해당 부서장이 면접 전형에 적합한 인원을 뽑는 차원으로 진행되었던 평가로 ‘상/중/하’는 “가/부” 결정의 참고 사항이었으며 평가위원 각자 기준에 따라 ‘상/중/하’를 결정하고 “가/부”를 결정하였고, ‘상/중/하’ 각 점수 내에서도 점수 차이가 있으며(예를 들어 ‘중’ 점수의 경우 10점 만점에 8점일 수도 6점일 수도 있음), 입사지원서보다 자기소개서에 중점을 두어 평가하였다고 소명[89]하고 있다.

그러나 채용의 공정한 평가를 위해 서류 전형은 점수화하여 평가할 경우 평가항목별 점수 기준을 구체적으로 설정하여 평가위원의 주관개입을 최소화하여 진행하여하는 점, ‘상/중/하’ 안에서 구체적 점수 기준을 기록하지 않은 점, 자기소개서에서 구체적으로 높다고 증빙할 만한 평가위원 의견 등이 평가표에 없는 점 등을 감안할 때 평가위원이 임의로 응시자를 선정할 우려[90]가 있어 재단의 주장은 받아들이기 어렵다.

다만, 재단이 2020년 상반기에 공직유관단체로 지정되었고, 2021년 하반기에 처음 채용 점검(2021년 10월)을 받아 2022년도에 채용 요령 등 규정을 제정한 점, 관행적으로 평가를 진행한 점 등을 고려할 필요가 있다.

따라서 평가 기준 없이 평가위원이 임의로 평가한 행위는 위 협회 「취업규정」 제19조 규정에 위배된 것으로 동 규정 제85조 및 86조[91]의 규정에 해당한다.

89) λλλ 평가위원: 전반적으로는 입사지원서에 비해 자기소개서에 비중을 두어 “가/부” 판정을 하였음. 입사지원서에 작성한 여러 경력 사항을 자기소개서에 단순 나열하거나 충분히 설명하지 않는 경우가 있었는데, 경력 사항 자체를 인정하지 않을 수 없기 때문에 일정 등급 이상으로 평가를 하였지만, 최종 “가/부” 판정시에는 자기소개서를 충실하게 작성한 경우를 우선 고려하였음

90) λλλ 평가위원, ≪≪≪ ∨∨∨ 등은 응시자 및 외부 직원 등으로부터 청탁은 받은 사실이 없다고 진술

91) 「취업규정」 제85조(징계) ① 재단은 다음 각 호에 해당하는 직원에 대하여 징계할 수 있다.
1. 이 규정을 위반하거나 재단의 명예와 위신을 손상케 한 경우 2. 고의 또는 과실로서 재단에 피해를 끼쳤거나 또는 재단 내 질서를 문란케 한 경우 3. 재단의 명예 또는 신용에 손상을 입힌 경우 4. 업무상 비밀 및 기밀을 누설하여 재단에 피해를 입힌 경우 5 직무를 이용하여 부당한 이익을 취한 경우 6. 직장 내 성희롱·성폭력 행위를 한 경우 7. 직장 내 괴롭힘 행위를 한 경우 9. 기타 이에 준하는 행위로 직장질서를 문란하게 한 경우 <2019.09.17. 개정>
② 징계가 감봉 이상인 경우에는 징계위원회의 의결을 거쳐 징계할 수 있으며, 이 경우 징계위원회는 제29조(인사위원회의 설치 및 구성)의 인사위원회로 대신한다. <2019.09.17. 개정>
③ 직원의 징계와 관련된 세부사항은 별도로 정하는 바에 따른다. <2021.10.28. 신설>
제86조(징계의 종류) 직원에 대한 징계의 종류는 다음과 같다. <2019.09.17. 제정>

**【조치할 사항】 한국청년기업가정신재단 이사장은**

① 평가 기준 없이 평가위원에게 임의로 평가를 실시하게 한 ≪≪≪ ∨∨∨에게 「취업규정」 제85조에 따라 “징계(경징계)” 처분하시기 바랍니다.

② 정량화된 서류평가 기준을 마련하여 채용업무를 진행하시기 바랍니다. **(기관경고)**

### (3) 한국벤처캐피탈협회

한국벤처캐피탈협회(이하 “협회”라 한다)는 2021년 6건 채용공고를 통해 서류 및 면접 평가를 통해 12명을 선발하였다.

협회는 직원을 채용할 때에는 직원을 채용할 때에는 「공정채용표준안」에 따라 공개경쟁시험에 의해 채용하는 것을 원칙으로 하며, 응시자의 공평한 기회 보장을 위하여 성별・신체조건・용모・학력・연령 등에 대한 불합리한 제한을 두지 않는 것이 바람직하다.

그런데 협회는 2020년 12월부터 2021년 4월까지 3회 채용공고에 6명의 신규직원[92] 채용하면서 서류 전형 과정에서 연령[93]에 따른 감점을 적용한 사실이 확인되었다.

다만, 협회가 2020년 상반기에 공직유관단체로 지정되었고, 2021년 4월 이후 채용부터는 연령에 따른 감점을 적용하지 않는 점 등을 고려할 필요가 있다.

**【조치할 사항】 한국벤처캐피탈협회 회장은** 채용 업무 진행 시 응시자에게 불합리한 서류평가 기준을 적용하지 않도록 하시기 바랍니다. **(통보)**

1. 견책: 징계사유 발생 자에 대하여 시말서를 받고 문서로 견책한다. 2. 감봉(감급): 1회에 평균임금 1일분의 2분의 1, 총액은 월 급여금총액의 10분의 1을 초과하지 않는 범위의 금액을 감액한다. 3. 정직: 중대 징계사유 발생 자에 대하여 3월 이내로 하고, 그 기간 중에 직무에 종사하지 못하며 그 기간 동안 임금을 지급하지 아니한다. 4. 해고: 근로계약을 해지하는 것으로 한다.

92) 2020년 12월~2021년 12월간 총 6회에 걸쳐 신규직원 12명을 채용(정규직 전환 제외)

93) 서류전형시 40세 이상 -1점, 45세 초과 -2점 감점



### (4) 여성경제인협회

여성경제인협회(이하 “여경협”이라 한다)는 2021년 4건의 채용을 통해 6명을 채용하였다.

여경협은 직원을 채용할 때에는 「공정채용표준안」에 따라 직원 채용 시에는 공고 등을 통하여 구체적인 채용 절차와 방법 등을 공개하여야 하며 서류 및 면접전형은 채용계획 시 사전 규정하고, 「공정채용 가이드북」에 따라 서류전형은 정량적인 평가 위주로 평가로 채점을 하여야 하고 면접 평가시에는 해당 직무수행에 필요한 능력 및 적격성 등을 평가하여야 한다.

그런데 여경협은 아래 [표 27]과 같이 직원 채용을 실시하면서 서류평가 항목에 대한 세부 기준(평가항목, 배점기준, 가점부여 기준 등) 마련 없이 불명확한 기준으로 평가[94]를 진행하였으며, 면접 평가시 응시자의 직무 수행에 관계 없는 ‘용모 및 태도’(외모, 인상, 복장, 인사성, 자세 등)를 면접 평가항목에 포함하여 평가하였다.

< [표 27] 한국여성경제인협회 채용현황 >

| 공고일 | 채용분야 | 채용인원 | 고용형태 | 공고매체 | 비고 |
|---|---|---|---|---|---|
| 2021.1.5 | 회계(경영기획 등) | 1명 | 정규직 | 기관 홈페이지, ㅎㅎㅎㅎ, HHH, ㅁㅁㅁㅁ 등 | 서류평가 시 세부 기준 없음 |
| 2021.6.28 | 일자리지원 | 2명 | 계약직 | | HHH 온라인 협업평가시스템 활용 |
| 2021.8.10 | 경영기획 및 여성기업지원사업 | 2명 | 정규직 | | |
| 2021.12.22 | 일자리지원 | 1명 | 계약직 | | 자체 서류전형 평가표에 의거 평가 |

자료 : 한국여성경제인협회 제출자료 재구성

**【조치할 사항】 한국여성경제인협회 회장**은 정량화된 서류평가 기준 및 공정하고 객관적인 면접평가 항목을 구성하여 채용업무를 진행하시기 바랍니다. **(기관주의)**

94) ‘자격 및 경력’ 등 점수 평가시 응시자가 제출한 서류, 학위, 학점, 자격 등을 통해 객관적인 기준을 마련할 수 있음에도 세부 기준표 없이 평가

### (5) (재)여성기업종합지원센터

여성기업종합지원센터(이하 “지원센터”라 한다)는 2021년 6건의 채용을 통해 13명을 채용하였다.

지원센터는 직원을 채용할 때에는 「공정채용표준안」에 따라 직원 채용 시에는 공고 등을 통하여 구체적인 채용 절차와 방법 등을 공개하여야 하며 면접전형은 채용계획시 사전 규정하고, 「공정채용 가이드북」에 따라 면접 평가시에는 해당 직무수행에 필요한 능력 및 적격성 등을 평가하여야 한다.

그런데 (재)여성기업종합지원센터는 2021년도 아래 [표 28]과 같이 6건의 직원 채용을 실시하면서 면접 평가항목에 응시자의 직무 수행에 관계없는 ‘용모 및 태도’(외모, 인상, 복장, 인사성, 자세 등)를 포함하여 평가하였다.

< [표 28] 2021년도 채용 평가위원 구성 및 인사위원회 개최 현황 >

| 구분 | 공고일 | 채용분야 | 채용인원 | 고용형태 | 공고매체 |
|---|---|---|---|---|---|
| 1호 | 2021.3.22 | 일반행정 | 2 | 계약직 | 기관 홈페이지, HHH, ☯☯☯☯, 워크넷 등 |
| 2호 | 2021.6.4 | 일반행정, 연구직 | 2 | 계약직 | |
| 3호 | 2021.7.2 | 연구직 | 1 | 계약직 | |
| 4호 | 2021.8.4 | 일반행정 | 2 | 정규직 | |
| | 2021.8.4 | 일반행정, 연구직 | 3 | 계약직 | |
| 5호 | 2021.10.19 | 일반행정 | 1 | 정규직 | |
| 6호 | 2021.12.1 | 일반행정 | 1 | 정규직 | |
| | 2021.12.1 | 일반행정 | 1 | 계약직 | |

자료 : (재)여성기업종합지원센터 제출자료 재구성

**【조치할 사항】 여성기업종합지원센터장**은 공정하고 객관적인 면접평가 항목을 구성하여 채용업무를 진행하시기 바랍니다. **(기관주의)**



## Ⅲ-2-⑥ 평가위원 구성·운영 관련 부적절 운영

### 1. 업무 개요

공영홈쇼핑 등 5개 기관은 아래 [표 29] 와 같이 2021년도 34건의 채용을 통해 총 107명을 채용하였다.

< [표 29] 기관별 채용현황 >

| 기 관 명 | 채용횟수 | 채용인원 | 비 고 |
|---|---|---|---|
| 공영홈쇼핑 | 6회 | 41명 | 기타공공기관 |
| 중소기업중앙회 | 6회 | 24명 | 공직유관단체 |
| 경북창조경제혁신센터 | 7회 | 21명 | |
| 충남창조경제혁신센터 | 8회 | 11명 | |
| 제주창조경제혁신센터 | 7회 | 10명 | |

자료 : 기관별 제출자료 재구성

### 2. 법령 등 관련 근거

「경영지침」[95], 「혁신지침[96]」, 「공정채용표준안」[97], 「기타 공직유관단체 채용

95) 제16조(채용 공정성 관리) ③공기업·준정부기관은 다음 각 호의 기준에 따라 서류전형과 면접전형에 외부 관련 전문가를 참여시켜 전형 과정의 공정성을 확보하여야 한다.
1. 퇴직 후 3년이 경과하지 않은 자, 비상임 이사 등 기관과 이해관계가 있거나 기타 공정한 심사를 기대하기 어려운 자는 외부위원이 될 수 없음
2. 면접전형 전체 위원의 절반 이상을 외부위원으로 구성함. 다만, 계약기간 1년(육아·병역휴직 대체인력 채용은 2년)미만 채용(이하 이 조에서 “단기 채용”이라 한다)의 경우에는 1인 이상을 외부위원으로 구성할 수 있으며 이 경우 1년(육아·병역휴직 대체인력 채용은 2년)을 초과하여 계약기간을 연장하거나 정규직으로 전환할 수 없음
3. 한 기관의 직전 채용에 외부위원으로 참여한 자는 해당 기관에 연속하여 외부위원이 될 수 없음 (한 기관의 연속된 채용이 아니더라도 직종·분야별 연속된 채용의 경우에도 이와 같다)
4. 외부위원은 동일한 채용의 여러 전형 가운데 하나의 전형에 대해서만 외부위원이 될 수 있음
④ 공기업·준정부기관은 다음 각 호에 해당하는 자를 서류전형 및 면접전형의 위원이 되게 할 수 없으며, 면접위원에게 제1호와 「공공기관의 혁신에 관한 지침」(이하 “혁신지침”) 제22조에 따른 기준 등 면접과 관련된 주요사항에 대한 사전교육을 실시하여야 한다.
1. 응시자와 친족관계, 근무경험 관계 등 공정을 기대하기 어려운 특별한 관계나 사정이 있는 자
2. 제1호를 위반하여 위원을 한 사실이 있거나 면접과정에서 혁신지침 제22조를 위반하여 직무와 무관한 인적정보를 요구한 사실이 있는 자

96) 제25조(인사운영) 기타공공기관은 인사운영의 공정성 확보 등을 위해 「경영지침」 제16조, 제17조, 제22조, 제23조, 제25조, 제26조, 제29조, 제30조, 제43조 및 제7장을 준용한다.

97) 제13조(전형위원) ① 기관은 서류전형, 면접전형 위원을 다음 각 호의 기준에 따라 외부위원으로 참여시켜야 하며, 서류·면접전형 위원의 과반수를 외부위원으로 구성하여야 한다.
1. 해당 직무분야에 관한 전문적인 학식 또는 능력을 가진 사람 2. 시험 출제에 관하여 전문적인 학식 또는 능력을 가진 사람 3. 임용예정 직무에 관한 실무에 정통한 사람
② 외부위원 위촉 시 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 위촉할 수 없다. 1. 기관 퇴직 후

절차의 공정성 강화 방안」(2018. 6. 25.)[98] 및「기타 공직유관단체 채용제도 개선 대책」(2019. 5. 31.)[99] 에 따르면 서류전형과 면접전형에 외부 전문가를 참여시켜 채용 과정의 공정성을 확보하여야 하며, 평가위원과 응시자가 근무 경험 등 관계가 있는 등 이해당사자 범위[100]에 해당되는 경우 평가위원 구성·운영의 공정성 확보를 위해 평가위원을 제척하도록 명시하고 있다.

아울러, 위 5개 기관의 '채용 관련 규정'[101]에 서류 및 면접 전형 시 외부

3년이 경과하지 않거나 비상임이사 등 기관과 이해관계가 있는 자 2. 동일 채용 내에서 다른 전형에 외부위원으로 위촉된 자 3. 직전 채용에 외부위원으로 위촉된 자(연속된 채용이 아니더라도 직종·분야별 연속된 채용의 경우에도 이와 같다)
제14조(채용대행업체 선정)필수 ① 기관은 직원의 공정한 채용을 위해 선발전형의 일부 또는 전부를 채용대행업체(이하 '업체'라고 한다)에 대행하게 할 수 있다.

98) 각 전형(서류-필기-면접)별 시험위원 구성·운영의 공정성 확보
○ (외부위원 과반구성 의무화) 기타공직유관단체도 공기업과 동일하게 외부 시험위원을 과반수 이상 구성토록 명시(사규 등 개정)
- (서류단계) 외부위원 참여 의무화(과반 이상)/(면접단계) 외부위원 참여 비율을 과반 이상
○ (이해당사자 구체화) 시험위원 제척에 대한 이해당사자의 범위를 구체적으로 제시(근무경험 관계, 사제지간 등)

99) 퇴직자 등 내부인과 유사한 외부위원 위촉 금지, 전형단계별 동일 외부위원 선정 금지 규정 신설
- 예) 제○조(평가위원 위촉) 채용 시 서류 및 면접전형 평가위원 중 외부위원이 과반수이상 포함되도록 채용전형위원회를 구성하되, 퇴직자나 비상임 이사 등 기관과 이해관계가 있거나 기타 공정한 심사를 기대하기 어려운 자는 외부위원으로 위촉하여서는 아니되며, 전형단계별로 위원구성을 달리하여야 함

100) 시험위원 제척에 대한 이해당사자의 범위를 구체적으로 제시(근무 경험 관계, 사제지간 등)

101) ❶ 공영홈쇼핑「인사관리규정」 제9조 (채용시험) ① 신규채용 시험은 신입직원의 경우 서류전형, 필기전형, 면접전형으로 구분하여 실시하고 그 외 직원의 채용은 서류전형과 면접전형으로 구분하여 실시한다. 다만 필요한 경우 추가전형을 병행할 수 있다.
② 제1항에 따른 서류전형과 면접전형 시 외부 평가위원을 1/2 이상 참여시켜 전형 과정의 공정성을 확보하여야 한다. 다만, 다음 각 호의 1에 해당하는 자는 외부 평가위원이 될 수 없으며, 동일한 채용의 여러 전형 가운데 하나의 전형에 대해서만 외부위원이 될 수 있다.
1. 퇴직 후 3년이 경과하지 않은 자, 비상임 이사 등 당사와 이해관계가 있거나 기타 공정한 심사를 기대하기 어려운 자, 2. 당사의 직전 채용에 외부 평가위원으로 참여한 자(연속된 채용이 아니더라도 직종·분야별 연속된 채용의 경우에도 같다)
❷ 중소기업중앙회「인사관리요령」 제16조 ② 서류심사 기준은 회장이 별도로 정한다. 이 경우 인사규정 제13조 제1항 및 제2항에 따른 채용에 대해서는 서류접수·심사 등의 전부 또는 일부 절차를 채용 전문기관에 위탁하거나 서류전형 위원 구성 시 외부위원을 참여시켜야 한다.
❸ 경북창조경제혁신센터「직원채용규칙」 제9조(채용심사위원 선정) ③ 서류전형·면접시험의 심사위원은 응시자와 친인척, 근무경험, 사제지간 등 제척관계가 없는 사람으로 임명·위촉하며, 보안유지, 제척사유에 대한 회피, 공정한 심사관리 등을 위해 서약서[별지 제10호 서식]를 제출 받는다.
❹ 충남창조경제혁신센터「인사관리규정」 제24조(채용심사위원회 구성) ② 정규직인 경우 채용심사위원회의 위원은 내부위원 2인, 외부위원 3인으로 구성한다. 정규직으로 전환 가능성이 없는 계약직(수탁사업, 기간제 근로자 등)의 경우 내부위원 3인으로만 구성할 수 있다. 다만, 내부직원이 지원할 경우 채용의 공정성을 위하여 외부위원 3인으로만 구성할 수 있다.
-「인사관리규정 시행규칙」 제59조(채용심사위원회 위원의 제척·기피·회피) ① 위원회의 위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 심의·의결에서 제척된다.
1. 위원 본인 또는 그 배우자나 배우자였던 사람이 해당 심사의 대상자인 경우, 2. 위원 본인과 친족 관계에 있거나 친족 관계에 있었던 사람이 해당 심사의 대상자인 경우, 3. 위원 본인이 심사 대상자의 직근 상급자였던 경우, 4. 위원 본인이 재직 중인 학교의 학생(졸업생 포함)이 해당 심사의 대상자인 경우
❺ 제주창조경제혁신센터「인사관리규칙」 제8조의2(채용심사위원회의 제척·기피) ① 채용심사위원회의



위원을 참여 등 위원 구성과 위원의 제척·기피·회피 등에 대하여 규정되어 있다.

「공공기관 채용업무 가이드북」[102]('22.4)에 따르면 인사위원회에 참여한 위원이 해당 채용 전형에 참여할 수 없다.

## 3. 검토결과 확인된 문제점

### (1) 공영홈쇼핑

공영홈쇼핑은 2021년도 6건의 채용을 통해 총 41명을 채용하였다.

공영홈쇼핑은 채용 평가위원회의 구성할 때에는「공공기관 채용업무 가이드북」('22.4)에 따라 채용 결정에 관한 심의·의결권한을 가진 인사위원이 채용심사에 참여하는 경우에는 채용 절차 및 채용 결과의 객관성과 공정성을 훼손시킬 우려가 있으므로 인사위원의 면접전형 참여를 제한하는 것이 바람직하다.

그런데 공영홈쇼핑은 아래 [표 30]와 같이 인사위원회의 인사위원인 [redacted] [redacted] [redacted] [redacted]가 면접전형에 심사위원으로 참여하였다.

< [표 30] 2021년 인사위원회 위원의 면접전형 참여내역 >

| 채용회차 | 인사위원회(채용계획) | 면접위원참여 | 인사위원회(채용결정) |
|---|---|---|---|
| 2. 전문계약직('21.2.22) | [redacted] ㅇㅇㅇ | [redacted] ㅇㅇㅇ | [redacted] ㅇㅇㅇ |
| 3. 신규직원 채용('21.5.18) | [redacted] ㅇㅇㅇ[103] | [redacted] ㅇㅇㅇ | [redacted] ㅇㅇㅇ[104] |
| 5. 전문지원직군('21.7.12) | [redacted] ㅇㅇㅇ | ㅇㅇㅇ | [redacted] ㅇㅇㅇ |

자료 : 공영홈쇼핑 제출자료 재구성

**【조치할 사항】 공영홈쇼핑 대표이사는** 인사위원회 위원과 면접위원과는 다르게

위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 심의·의결에서 제척된다.
1. 위원 본인 또는 그 배우자나 배우자였던 사람이 해당 심사의 대상자인 경우, 2. 위원 본인과 친족 관계에 있거나 친족 관계에 있었던 사람이 해당 심사의 대상자인 경우, 3. 위원 본인이 심사 대상자의 직근 상급자, 지도교수이거나 징계 사유가 발생한 기간 동안 직근 상급자였던 경우 또는 이와 유사한 경우, 4. 퇴직 후 3년이 경과하지 않거나, 비상임 이사 등 사실상 내부인으로 간주될 수 있는 자가 외부위원으로 참여하는 경우

102) (실수하기 쉬운 사례, p.12) 인사위원회에 참여한 위원은 해당 인사위원회에서 심의·의결한 전형에 참여할 수 없으나, 채용계획 수립 시 해당 채용을 심의·의결한 위원이 서류심사 위원이나 면접전형 위원으로 채용 절차에 개입하여 채용 공정성을 저해함

103) 채용개요 및 전형별 평가방법등 (2021.2.25), 서류(20배수) 및 필기(5배수) 정함(2021.5.10) 2회 개최함

104) 1차(신입사원채용, 2021.7.20), 3차(경력사원 최종합격자 선정, 2021.8.3), 4차(경력직 채용 2차심의, 2021.8.11), 5차(경력직 채용 3차심의, 2021.8.31)는 [redacted] [redacted], ㅇㅇㅇㅇㅇ가 참석하였고, 2차(신입추가합격, 경력 합격자 발표 연기, 2021.7.23)는 [redacted] [redacted]만 참석

운영하시기 바랍니다.**(통보)**

### (2) 중소기업중앙회

중소기업중앙회는 2021년도 6건의 채용을 통해 총 24명을 채용하였다.

중소기업중앙회는 「공정채용표준안」 및 중소기업중앙회 「인사관리요령」에 따라 서류전형 시 외부에 위탁하거나, 서류전형 위원 구성 시 외부 위원을 참여시켜야 한다.

그런데 중소기업중앙회는 아래 [표 31]과 같이 2021년 11월 채용을 진행하면서 서류전형 일부를 외부에 위탁하면서 정성평가 항목을 내부위원만으로 평가를 진행하였다.

< [표 31] 2021년 11월 서류 전형 심사위원 구성 현황 >

| 연번 | 채용 분야 | 위원 구성 | 외부위원 참여 여부 | 담당자 |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2021년 11월<br>신입 5급 | 감사실장, 편집국장,<br>인사부장, 총무회계부장 | 서류전형 일부<br>외부기관 위탁 | ∞∞∞ ∝∝∝ |

자료 : 중소기업중앙회 제출자료 재구성

**【조치할 사항】중소기업중앙회 회장은** 서류 전형 시 평가위원을 내부위원으로만 구성·운영한 ∞∞∞ ∝∝∝에게 주의를 촉구하시기 바랍니다. **(주의)**

### (3) 경북창조경제혁신센터

경북창조경제혁신센터(이하 “경북창경센터”라 한다)는 2021년도 7건의 채용(재공고 제외)을 통해 총 21명을 채용하였다.

경북창경센터는 「공정채용표준안」 및 센터 「직원채용규칙」에 따라 서류전형과 면접전형에 외부 전문가를 참여시켜 채용 과정의 공정성을 확보하여야 하며, 평가위원과 응시자가 친인척, 근무경험, 사제지간 등 관계가 있을 시 이해당사자 범위에 해당되어 평가위원 구성·운영의 공정성 확보를 위해 제척하여야 한다.

그런데 경북창경센터는 아래 [표 32]와 같이 2021년 채용을 진행하면서 16회에 걸쳐 근무경험, 사제지간 등 관계가 있는 평가위원을 구성하여 평가를 진행하였다[105].

< [표 32] 2021년 응시자와 심사위원간 이해 관계 현황 >

| 연번 | 채용 | 응시자 | 제척대상 평가위원 | 사유 |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 1차 | ㅍㅍㅍ<br>(최종합격) | 서면: ▻▻▻(경북창경 xxxx팀장)<br>면접: ✦✦✦(경북창경 xxxx본부장) | ㅍㅍㅍ 경북창경 근무경력 有<br>('20.10월~'21.1월 창업지원사업관리) |
| 2 | 1차 | ☪☪☪<br>(탈락) | 면접: ☮☮☮(영남대 교수) | ☪☪☪ 영남대 근무경력 有<br>('16.7월~'16.10월 창업지원사업관리) |
| 3 | 2차 | ◘◘◘<br>(탈락) | 서면: ☮☮☮(영남대 교수) | ◘◘◘ 영남대 무역학 학사 |
| 4 | 2차 | ☯☯☯<br>(최종합격) | 면접: ✘✘✘(금오공대) | ☯☯☯ 금오공대 컨설팅학 석사 |
| 5 | 2차 | ॐॐॐ<br>(최종합격) | 서면: ☙☙☙(경북창경 xxxx본부장) | ॐॐॐ 경북창경 근무경력 有<br>('20.10월~'21.2월 예비창업패키지관리<br>'21.4월~ 성과관리시스템 관리)<br>ॐॐॐ 금오공대 근무경력 有<br>('14.10월.~'20.6월 서무, 회계 등) |
| 6 | 2차 | ☃☃☃<br>(탈락) | 서면: ☙☙☙(경북창경 xxxx본부장) | ☃☃☃ 경북창경 근무경력 有<br>('19.9월~'21.2월 창업기업일자리사업) |
| 7 | 2차 | ▦▦▦<br>(탈락) | 서면: ☙☙☙(경북창경 xxxx본부장) | ▦▦▦ 경북창경 근무경력 有<br>('18.4월~'20.12월 BI 매니저,<br>창업교육 및 투자생태계 지원업무) |
| 8 | 2차 | ☒☒☒<br>(최종합격) | 서면: ☙☙☙(경북창경 xxxx본부장) | ☒☒☒ 경북창경 근무경력 有<br>('20.10.21.~ 예비창업패키지관리) |
| 9 | 2~3 | ㅍㅍㅍ<br>(최종합격) | 서면: ❍❍❍(경북창경 xxxx팀장)<br>❁❁❁(경북창경 xxxxxx팀장) | ㅍㅍㅍ 경북창경 근무경력 有<br>('20.10월~'21.1월 창업지원사업관리) |
| 10 | 3차 | ▦▦▦<br>(탈락) | 서면: ❍❍❍(경북창경 xxxx팀장)<br>❁❁❁(경북창경 xxxxxx팀장) | ▦▦▦ 경북창경 근무경력 有<br>('18.4월~'20.12월 BI 매니저,<br>창업교육 및 투자생태계 지원업무) |
| 11 | 3차 | ⸸⸸⸸<br>(탈락) | 서면: ❍❍❍(경북창경 xxxx팀장)<br>❁❁❁(경북창경 xxxxxx팀장) | ⸸⸸⸸ 경북창경 근무경력 有<br>('20.10월~'21.6월 의성형 도시청년시<br>골파견제 지원사업) |
| 12 | 3차 | ▦▦▦<br>(탈락) | 서면: ❍❍❍(경북창경 xxxx팀장)<br>❁❁❁(경북창경 xxxxxx팀장 | ▦▦▦ 경북창경 근무경력 有<br>('18.4월~'20.12월 BI 매니저,<br>창업교육 및 투자생태계 지원업무) |
| 13 | 3차 | ॐॐॐ<br>(탈락) | 서면: ❍❍❍(경북창경 xxxx팀장)<br>❁❁❁(경북창경 xxxxxx팀장) | ॐॐॐ 경북창경 근무경력 有<br>('20.10월~'21.2월 예비창업패키지관리<br>'21.4월~ 성과관리시스템 관리) |
| 14 | 4차 | ✏✏✏<br>(최종합격) | 서면: ☯☯☯(경북창경 xxxxxx팀장)<br>❁❁❁(경북창경 xxxxxx팀장) | ✏✏✏ 경북창경 근무경력 有<br>('20.2월~'20.9월 예비창업패키지사업<br>운영 전담) |
| 15 | 7차 | ơơơ<br>(탈락) | 서면: ☮☮☮(영남대 교수) | ơơơ 영남대 특수체육교육학 학사,<br>스포츠학 석사 |
| 16 | 7차 | ㅛㅛㅛ<br>(최종합격) | 서면: ☮☮☮(영남대 교수) | ㅛㅛㅛ 영남대 경영학 학사 |

자료 : 경북창조경제혁신센터 제출자료 재구성

105) 응시자와 제척 관계가 있는자는 미평가(다만, 타 응시자 평가를 낮게 주는 등 응시자의 점수에 영향을 미칠 우려가 있음)

**【조치할 사항】 경북창조경제혁신센터 센터장은** 응시자와 이해관계가 있는 평가위원을 제척하지 않은 ㅠㅠㅠㅠ ΦΦ에게 '주의'를 촉구하시기 바랍니다. **(주의)**

### (4) 충남창조경제혁신센터

충남창조경제혁신센터(이하 "충남창경센터"라 한다)는 2021년도 13건의 채용을 통해 총 11명을 채용하였다.

충남창경센터는 「공정채용표준안」, 「인사관리규정」 및 「인사관리규정 시행규칙」에 따라 서류전형과 면접전형에 외부 전문가를 참여시켜 채용 과정의 공정성을 확보하여야 하며, 평가위원과 응시자가 근무 경험(평가위원 본인이 심사 대상자(응시자)의 직근 상급자였던 경우), 사제지간 등 관계가 있을 시 이해당사자 범위에 해당되어 평가위원 구성·운영의 공정성 확보를 위해 제척하여야 한다.

그런데 충남창경센터는 회계 전담 계약직 직원 채용 공고(2021년 1월, 계약기간: 6개월)를 하면서 응시자가 충남창경센터 xxxx실 소속 직원이자 해당 업무 담당자였던 ☜☜☜[106]을 포함하여 2명이 응시하였음에도 불구하고, 아래 [표 33]과 같이 심사대상자의 직근 상급자인 ❋❋❋ 실장과 동일 부서 근무자인 ￥￥￥ ●● 등 내부직원(5명)만으로 서류전형 심사위원을 구성하여 서류전형을 심사하였고, 또한 면접전형 심사에서도 ❋❋❋ 실장 등 내부직원 3명만으로 면접전형을 실시하여 ≈≈≈를 최종 합격자로 선정[107]하였다.

< [표 33] 2021년 1월 회계직 채용 심사위원 구성 현황 >

| 연번 | 채용 분야 | 서류 전형위원 구성 | 면접 전형위원 구성 |
|---|---|---|---|
| 1 | 2021년 1월 (회계) | ❋❋❋(xxxx실장),<br>&&&(xxxx실장),<br>￥￥￥(xxxx실 선임),<br>☞☞☞(xxxx실 선임),<br>💻💻💻(xxxx실 팀장) | ❋❋❋(xxxx실장),<br>&&&(xxxx실장),<br>☮☮☮(xxxx실장) |

자료 : 충남창조경제혁신센터 제출자료 재구성

106) 충남창조경제혁신센터 xxxx실 부장 근무('20.7~'20.12): ERP(회계) 시스템 도입
107) 충남창조경제혁신센터는 "1년 미만의 계약직 채용(정규직 비대상)이며, 채용계획 일정이 촉박하였고, 서류면접 전형 중복은 '21.11월 「인사관리규정」을 개정하여 이 후부터는 중복을 배제하여 시행하고 있다."고 진술



**【조치할 사항】 충남창조경제혁신센터 센터장은** 응시자와 이해관계가 있는 평가위원을 제척하지 않은 ￥￥￥ ●●에게 '경고' 조치하시기 바랍니다. **(경고)**

### (5) 제주창조경제혁신센터

제주창조경제혁신센터(이하 "제주창경센터"라 한다)는 2021년도 7건의 채용을 통해 총 10명을 채용하였다.

제주창경센터는 「공정채용표준안」 및 센터 「인사관리규칙」에 따라 서류전형과 면접전형에 외부 전문가를 참여시켜 채용 과정의 공정성을 확보하여야 하며, 평가위원과 응시자가 근무경험, 사제지간 등 관계가 있을 시 이해당사자 범위에 해당되어 평가위원 구성·운영의 공정성 확보를 위해 제척하여야 한다.

그런데 제주창경센터는 2021년 제4차 채용을 하면서 예비창업패키지 사업 직원 채용 공고(계약 기간: 1년)를 하면서 응시자가 제주창경센터 근무경력이 있는 자(≈≈≈)[108]가 응시하였음에도 불구하고, 아래 [표 34]와 같이 제주창경센터 직원을 내부위원으로 서류전형(2명)과 면접전형(2명)에서 참여시켰으며, ≈≈≈를 최종 합격자로 선정[109]하였다.

< [표 34] 2021년 4월 채용 심사위원 구성 현황 >

| 연번 | 채용 분야 | 서류 전형위원 구성 | 면접 전형위원 구성 |
|---|---|---|---|
| 1 | 2021년도<br>4차 채용 | 내부위원: ⋕⋕⋕ xxxxxx 팀장<br>□□□ 선임<br>외부위원: ⧉⧉⧉ ▥▥▥▥▥▥▥▥ 실장<br>◷◷◷ ∂∂∂∂∂∂ ∂∂∂<br>⌐⌐⌐ ∇∇∇∇∇ | 내부위원: ≡≡≡<br>∧∧∧ ∮∮∮∮∮∮ 팀장<br>외부위원: ∋∋∋ !! !!!!!! !!!!<br>≃≃≃ ▲▲▲▲▲▲▲▲▲▲▲<br>⋰⋰⋰ ⋈⋈ ⋈⋈⋈ ⋈⋈ |

자료 : 제주창조경제혁신센터 제출자료 재구성

**【조치할 사항】 제주창조경제혁신센터 센터장은** 앞으로 응시자와 이해관계가 있는 평가위원을 제척하지 않는 일이 없도록 채용업무에 대한 관리·감독을 철저히 하시기 바랍니다.[110] **(통보)**

108) 제주창경센터 근무('20.4~'21.1): 예비창업패키지지원사업 운영
109) 제주창경센터는 "1년 계약직 채용(정규직 비대상)이며, 채용계획 일정이 촉박하였다."고 진술
110) 채용업무를 소홀히 진행한 ʃʃʃ ⁇은 2022.6.6.자로 퇴사함에 따라 별도의 처분을 하지 않았음

## Ⅲ-2-⑦ 평가점수 관련 담당자 검증 소홀

### 1. 업무 개요

공영홈쇼핑 등 3개 기관은 아래 [표 35]와 같이 2021년도 15건의 채용을 통해 총 65명을 채용하였다.

< [표 35] 기관별 채용현황 >

| 기 관 명 | 채용횟수 | 채용인원 | 비 고 |
|---|---|---|---|
| 공영홈쇼핑 | 6회 | 41명 | 기타공공기관 |
| 강원창조경제혁신센터 | 5회 | 16명 | 기타공직유관단체 |
| 울산창조경제혁신센터 | 4회 | 8명 | |

자료 : 기관별 제출자료 재구성

### 2. 법령 등 관련 근거

공공기관 및 공직유관단체는 「경영지침」, 「혁신지침」, 「공정채용표준안」 및 「기타 공직유관단체 채용절차의 공정성 강화 방안」에 따라 공정하고 투명한 채용을 위하여 각 전형(서류 및 면접전형 등)에 외부 전문가를 참여[111]시키거나 채용대행업체에 위탁[112]하여 평가를 진행할 수 있으며, 채용 업무 담당자는 평가위원 또는 채용대행업체에서 부여한 점수 산정 등에 대하여 적정했는지 검토[113]하여야 한다.

111) ❶「경영지침」 제16조(채용 공정성 관리) 공기업·준정부기관은 서류전형과 면접전형에 외부 관련 전문가를 참여시켜 전형 과정의 공정성을 확보하여야 함
❷「혁신지침」 제25조(인사운영)기타공공기관은 인사운영의 공정성 확보 등을 위해 「경영지침」 제16조, 제17조, 제 22조, 제23조, 제25조, 제26조, 제29조, 제30조, 제43조 및 제7장을 준용한다.
❸「공정채용표준안」 제13조(전형위원)필수 ① 기관은 서류전형, 면접전형 위원을 다음 각 호의 기준에 따라 외부위원으로 참여시켜야 하며, 서류·면접전형 위원의 과반수를 외부위원으로 구성하여야 한다.
1. 해당 직무분야에 관한 전문적인 학식 또는 능력을 가진 사람 2. 시험 출제에 관하여 전문적인 학식 또는 능력을 가진 사람 3. 임용예정 직무에 관한 실무에 정통한 사람
❹「기타 공직유관단체 채용절차의 공정성 강화 방안」 각 전형(서류-필기-면접)별 시험위원 구성·운영의 공정성 확보를 위해 기타공직유관단체도 공기업과 동일하게 외부 시험위원을 과반수 이상 구성토록 명시(사규 개정 권고)

112) ❶「경영지침」 제23조(위탁 업체 등의 관리) ① 공기업·준정부기관은 채용 또는 승진 등의 절차를 전문업체에 대행하거나 위탁하는 경우 해당 업체의 부정개입을 차단하기 위하여 정보유출방지방안 등을 마련하여야 한다.
❷「공정채용표준안」 제14조(채용대행업체 선정)필수 ① 기관은 직원의 공정한 채용을 위해 선발전형의 일부 또는 전부를 채용대행업체(이하 '업체'라고 한다)에 대행하게 할 수 있다.

113) 고용노동부 「표준취업규칙(안)」 제8조(복무의무) 사원은 맡은바 직무를 충실히 하여야 한다.



공영홈쇼핑 등 3개 기관은 「채용관련 규정」에 따라 서류·면접 심사를 진행할 때 외부위원 구성[114]하거나 채용대행업체에 위탁[115]하여 평가를 진행할 수 있으며, 「복무 관련 규정」에 따라 직원은 맡은 바 직무를 성실히 수행[116]하여야 한다.

#### (1) 공영홈쇼핑

공영홈쇼핑은 2021년도 6건의 채용을 통해 총 41명을 채용하였다.

공영홈쇼핑은 「경영지침」 및 「인사규정」에 따라 공정하고 투명한 채용을 위하여 각 전형(서류 및 면접 등)에 외부 전문가를 참여시키거나 채용대행업체에 위탁하여 평가를 진행할 수 있으며, 채용 업무 담당자는 평가위원 또는 채용대행업체에서 부여한 점수 산정 등에 대하여 적정했는지 검토하여야 한다.

그런데 공영홈쇼핑은 2021년도 신규 직원 채용 서류 평가과정에서 자격증 및 교육이수현황 등의 정량(계량)지표에 대하여 아래 [표 36]과 같이 평가위원이 각각 다른 점수를 부여하였으나, 채용담당자는 채용대행업체가 검수한 점수를 제대로 확인하지 않고 평가 점수에 그대로 반영[117] 등 업무 관리를 소홀히 하였다.

< [표 36] 2021년 평가점수 검수 미흡 내역>

| 전형 | 항목 | 피평가자 | 심사위원1 | 심사위원2 | 심사위원3 | 점수집계 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 전형<br>서류전형<br>(일반직) | 교육사항 | ㉮㉯㉰ | 25 | 25 | 10 | 10 |
| | | ㉠㉡㉢ | 5 | 5 | 0 | 0 |
| | 자격증 | ㉺㉺㉺ | 15 | 10 | 15 | 15 |
| | 항목 | 피평가자 | 심사위원4 | 심사위원5 | 심사위원6 | 점수집계 |
| | 자격증 | ㉻㉻㉻ | 5 | 15 | 5 | 5 |

자료 : 공영홈쇼핑 제출자료 재구성

114) ❶ 공영홈쇼핑 「인사(관리)규정」 제9조(채용시험) ② 제1항에 따른 서류전형과 면접전형 시 외부평가위원을 1/2이상 참여시켜 전형 과정의 공정성을 확보하여야 한다.
❷ 강원창조경제혁신센터 「인사관리규정」 제25조(채용심사위원회) ① 공정한 채용심사를 목적으로 서류, 면접 등 채용절차를 진행하기 위하여 별도의 채용심사위원회를 구성한다. ② 채용심사위원회의 위원은 내·외부위원 5인으로 구성하고 채용의 공정성을 위하여 외부위원을 3인 이상으로 한다.
❸ 울산창조경제혁신센터 「인사규칙」 제3조의2(채용심사위원회) ① 직원의 채용을 위해 채용심사위원회를 구성하여 채용 과정을 공정하게 진행하여야 하며, 서류전형·면접시험의 심사위원은 달리 구성한다. ② 채용심사위원은 센터 2명, 외부인사 3명으로 구성

115) ❶ 공영홈쇼핑 「인사(관리)규정」 제8조 (공개경쟁 채용원칙) ⑧ 채용전형을 외부 위탁 시 업력·규모·실적 등을 고려하여 계약이행 능력을 갖춘 업체를 선정해야 한다.

116) ❶ 공영홈쇼핑 「복무요령」 제4조(책임완수의 임무) 직원은 회사의 사명을 항상 명심하여 공사를 분별하고, 봉사하는 마음가짐과 겸허한 자세로 친절·공정·신속·정확하게 업무를 처리 하여야 한다.
❷ 강원·울산창경센터 「복무규정」 제3조(성실의무) 직원은 창의와 성실로써 맡은 바 직무를 수행하여야 한다.

117) 최종합격자 결정에는 영향을 주지 않음

**【조치할 사항】 공영홈쇼핑 대표이사는** 평가위원이 작성한 평가점수를 제대로 확인하지 않은 ¤¤¤ ₲₲에게 주의를 촉구하시기 바랍니다. **(주의)**

### (2) 강원창조경제혁신센터

강원창조경제혁신센터(이하 “강원창경센터”라 한다)는 2021년도 5건의 채용을 통해 총 16명을 채용하였다.

강원창경센터는 채용 심사를 할 때에는 「공정채용표준안」 및 센터 「인사관리규정」에 따라 채용심사위원회를 구성하여 서류 심사를 진행하고, 직원은 「복무규정」에 따라 평가위원이 부여한 점수를 제대로 확인하는 등 업무를 성실히 수행하여야 한다.

그런데 강원창경센터는 2021년 2회차 및 4회차 직원을 채용하면서 평가위원이 서류 평가점수를 집계과정에서 아래 [표 37]과 같이 오기재하였으나, 채용담당자는 평가위원들이 작성한 점수를 제대로 확인하지 않고 평가점수에 그대로 반영[118] 하는 등 업무 관리를 소홀히 하였다.

< [표 37] 2021년 평가점수 검수 미흡 내역>

| 연번 | 채용 회차 | 내 용 |
|---|---|---|
| 1 | 2회 | 서류 채점결과 집계에서 ⊪⊪⊪ 응시자의 평균 점수가 47.4점에서 41.6점으로 오기재 |
| 2 | | 서류 채점결과 집계에서 ⁂⁂⁂ 응시자의 평균 점수가 44.6점에서 53점으로 오기재 |
| 3 | | ⊘⊘⊘ 외부위원이 서류심사에서 ◆◆◆ 등 4명의 점수 오기재<br>* ◆◆◆, ⊮⊮⊮(80점 → 90점), ∠∠∠(50점 → 60점), ஃஃஃ(33.5점 → 22.5점), ⊕⊕⊕(39점 → 43점) |
| 4 | | ≐≐≐ 외부위원이 서류심사에서 ∪∪∪ 응시자의 점수가 72점에서 76점으로 오기재 |
| 5 | 4회 | ⦚⦚⦚ 외부위원이 서류심사에서 ∜∜∜ 등 2명의 점수 오기재<br>* ∜∜∜(84점 → 81점), ⁖⁖⁖ (83점 → 86점) |

자료 : 강원창조경제혁신센터 제출자료 재구성

**【조치할 사항】 강원창조경제혁신센터 센터장은** 평가위원이 작성한 평가점수를 제대로 확인하지 않은 §§§ ∴∴ 및 ∠∠∠ ↔↔에게 주의를 촉구하시기 바랍니다.[119] **(주의)**

### (3) 울산창조경제혁신센터

118) 최종합격자 결정에는 영향을 주지 않음
119) 2회차 채용: §§§ ∴∴, 4회차 채용: ∠∠∠ ↔↔



울산창조경제혁신센터(이하 “울산창경센터”라 한다)는 2021년도 4건의 채용을 통해 총 8명을 채용하였다.

울산창경센터는 채용을 심사할 때에는 「공정채용표준안」 및 센터 「인사규칙」에 따라 채용심사위원회를 구성하여 서류 심사를 진행하고, 직원은 「복무규정」에 따라 평가위원이 부여한 점수를 제대로 확인하는 등 업무를 성실히 수행하여야 한다.

그런데 울산창경센터는 2021년 3월 울주관광청년벤처육성사업과 북구청년창업지원센터 직원 채용 서류평가 점수 집계과정에서 ㊀㊀㊀ 평가위원이 경력 산정점수에서 아래 [표 38]과 같이 2건을 오기재하였으나, 채용담당자는 평가위원이 작성한 점수를 제대로 확인하지 않고 평가 점수에 그대로 반영[120]하는 등 업무 관리를 소홀히 하였다.

< [표 38] 2021년 평가점수 검수 미흡 내역>

| 연번 | 채용 | 평가자 | 응시자 | 내 용 |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 울주관광청년 벤처육성사업 | ㊀㊀㊀ | ㉠㉠㉠ | 경력 평점이 4점임에도 6점을 부여하여, 평균 점수가 79.2점임에도 79.6점으로 오기재 |
| 2 | 북구청년창업 지원센터 | ㊀㊀㊀ | ㄴㄴㄴ | 경력 평점이 6점임에도 4점을 부여하여, 평균 점수가 79.8점임에도 79.4점으로 오기재 |

**【조치할 사항】 울산창조경제혁신센터장은** 평가위원이 작성한 평가점수를 제대로 확인하지 않은 ±±± ℃℃에게 주의를 촉구하시기 바랍니다. **(주의)**

120) ㉠㉠㉠, ㄴㄴㄴ 2명 모두 서류전형 평균 70점 이상으로 합격

## Ⅲ-2-⑧ 보훈가점 부적정 부여

### 1. 업무 개요

공영홈쇼핑은 2021년 5월 신규직원(신입, 경력) 채용 시 (신입 25명, 경력 13명 총 38명) 아래 [표 39]와 같이 공고를 실시하였고, 최종 32명을 선발하였다.

< [표 39] 2021년 신규 직원 정규직 채용 공고 내역>

| 구분 | 분야 | 채용분야 | 인원 | 비고 |
|---|---|---|---|---|
| 신입 (총25명) | 일반직 | 영업·마케팅·경영지원 | 3 | |
| | | | 6 | 장애인제한경쟁 |
| | 방송직 | 방송기술(오디오, 비디오) | 5 | |
| | | 카메라 | 2 | |
| | | 조명 | 1 | |
| | | 방송제작PD | 4 | |
| | 디자인 | 방송디자인 | 4 | CG, 모션그래픽 등 |
| 경력 (총13명) | 영업 | 방송MD | 4 | |
| | 법무 | 법무 | 2 | |
| | IT | 콜시스템/네트워크전문가, MLC운영 등 | 4 | |
| | 디자인 | 채널디자인 | 1 | 채널디자인, 기획PGM등 |
| | | 영상디자인 | 1 | 3D그래픽 |
| | | 스튜디오디자인 | 1 | 스튜디오 제작 |
| 합계 | | | 38 | |

자료 : 공영홈쇼핑 제출자료 재구성

### 2. 법령 등 관련 근거

「국가유공자법」 제31조[121]에 따르면 채용시험이 필기·실기·면접 등으로 구분되어 실시되는 경우에는 각 시험마다 가점을 부여하여야 하고, 가점을 부여할 수 있는 경우는 최소 선발 인원이 4명 이상이어야 한다고 규정되어 있다.

121) 「국가유공자법」 제31조(채용시험의 가점 등) ① 취업지원 실시기관이 그 직원을 채용하기 위하여 채용시험을 실시하는 경우에는 그 채용시험에 응시한 취업지원 대상자의 점수에 다음 각 호의 구분에 따라 가점(加點)하여야 한다.
1. 만점의 10퍼센트를 가점하는 취업지원 대상자 2. 만점의 5퍼센트를 가점하는 취업지원 대상자
② 제1항의 채용시험이 필기·실기·면접시험 등으로 구분되어 실시되는 경우에는 각 시험마다 가점하여야 하며, 둘 이상의 과목으로 실시되는 시험에서는 각 과목별로 가점하여야 한다.
③ 제1항과 제2항에 따라 가점을 받아 채용시험에 합격하는 사람은 채용시험에서 가점을 받아 합격하는 사람을 포함한다)은 그 채용시험 선발예정인원의 30퍼센트(가점에 따른 선발 인원을 산정하는 경우 소수점 이하는 버린다)를 초과할 수 없다. 다만, 응시자의 수가 선발예정인원과 같거나 그보다 적은 경우에는 그러하지 아니하다.



또한, 「보훈대상자 취업지원 업무처리지침」 제41조의3[122]에서는 취업지원 실시기관은 채용시험에 응시한 사람의 합격 여부를 결정할 때에는 본인이 취득한 점수에 가점을 부여한 점수를 합산하여 결정하여야 한다.

### 3. 검토결과 확인된 문제점

공영홈쇼핑은 2021년 신규직원(신입, 경력) 채용 공고 중 아래 [표 40]과 같이 일반직, 디자인 분야에서 3명 이하로 공고하고 서류전형, 필기전형 및 면접(2회) 등을 통하여 직원을 최종 선발하였다.

< [표 40] 2021년 신규직원(신입, 경력) 채용 >

| 순번 | 채용분야 | | | 인원 | 주요업무 |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 신입 | 일반직 | 일반 | 3명 | 영업(방송/온라인), 마케팅, 지원 |
| 2 | 신입 | 디자인 | 사전제작디자인 | 1명 | 방송그래픽 사전제작 디자인 |
| 3 | 경력 | 디자인 | 채널디자인 | 1명 | 채널네트워크 디자인<br>방송 콘텐츠 및 프로모션 디자인 |

자료 : 공영홈쇼핑 제출자료 재구성

채용 인원을 3명 이하로 채용할 경우 「국가유공자법」 및 「보훈대상자 취업지원 업무처리지침」에 따라 보훈 가점을 부여하여서는 아니 된다.

그런데 공영홈쇼핑은 3명 이하를 채용하는 과정에서 아래 [표 41]과 같이 서류·면접전형에서 보훈 가점을 부여하였다.[123]

< [표 41] 2021년 신규직원(신입, 경력) 채용 시 가점 부여 내역 >

| | 채용분야 | 이름 | 1차(서류) | 2차(필기) | 3차(면접) | 최종결과 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 신입 | 일반 | +++ | 가점적용 | 가점적용 | - | 불합격 |
| 신입 | 사전제작디자인 | ㄱㄱㄱ | 적정 | 적정 | 가점적용 | 불합격 |
| 경력 | 디자인(채널디자인) | ㅇㅇㅇ | 가점적용 | 가점적용 | 가점적용 | 불합격 |

자료 : 공영홈쇼핑 제출자료 재구성

**【조치할 사항】 공영홈쇼핑 대표이사는** 보훈대상자 채용시 보훈가점을 부적절하게 부여한 ㅁㅁㅁ ㄱㄱ에게 주의를 촉구하시기 바랍니다. **(주의)**

122) 제41조의3(국가유공자 등 가점 및 가점합격인원 상한제의 적용) ① 취업지원 실시기관은 채용시험에 응시한 사람의 합격자 결정시에는 본인이 취득한 점수에 가점을 부여한 점수를 합산하여 결정하여야 한다.
④ 채용시험이 필기·실기·면접시험 등으로 구분되고 각 시험마다 합격자를 결정할 경우, 각 시험의 가점합격자는 각 시험 합격예정인원의 30퍼센트를 초과할 수 없다. 다만, 최종 선발예정인원이 3명 이하인 채용시험에서는 필기·실기·면접시험 등 각 시험마다 가점합격자는 발생하지 아니한다.

123) 최종합격자 선정 결과에는 영향을 미치지 않았음

## Ⅲ-2-⑨ 서류 전형 절차 미준수

### 1. 업무 개요

서울창조경제혁신센터 등 2개 기관은 아래 [표 42]와 같이 2021년도 32건의 채용을 통해 총 31명을 채용하였다.

< [표 42] 기관별 채용현황 >

| 기 관 명 | 채용횟수 | 채용인원 | 비 고 |
|---|---|---|---|
| 서울창조경제혁신센터 | 9회 | 18명 | 기타공직유관단체 |
| 충북창조경제혁신센터 | 23회 | 13명 | |

자료 : 기관별 제출자료 재구성

### 2. 법령 등 관련 근거

「공정채용표준안」 제8조[124]에는 서류전형은 응시자의 자격·경력 등이 평가기준에 적합하면 모두 합격결정을 하여야 하며, 응시인원을 고려하여 임용예정 직무에 적합한 기준에 따라 객관적이고 수긍 가능한 기준으로 배수를 정하여 합격자를 결정 할 수 있다고 규정하고 있다.

위 2개 기관의 「채용규칙」[125]에는 서류전형 합격자 수는 채용인원의 3배수 이상으로 하되 서류전형 합격자 수가 3배수 미만인 경우 전원 합격으로 처리 또는 재공고를 실시하여야 한다고 규정하고 있다.

124) 제8조(서류전형) ① 서류전형은 해당 직무수행에 관련되는 자격 및 경력 등을 채용 하고자 하는 직종·직렬에 부합하는 서류에 의하여 심사한다. ② 서류전형을 위한 평가항목, 제출서류 목록, 동점자 처리방법 등은 채용계획 수립 시 정해야 하며, 이를 채용공고 시 공개하여야 한다. ③ 서류전형은 응시자의 자격·경력 등이 평가기준에 적합하면 모두 합격결정을 하여야 한다. 다만, 응시인원을 고려하여 임용예정 직무에 적합한 기준에 따라 객관적이고 수긍 가능한 기준으로 배수를 정하여 합격자를 결정 할 수 있다.

125) ❶ 서울창조경제혁신센터 「채용규칙」 제12조(서류전형) ③ 서류전형 합격자 수는 채용인원의 3배수 이상으로 하되 서류전형 합격자 수가 3배수 미만인 경우 전원 합격으로 처리 또는 재공고를 실시하여야 한다. ④ 동점자의 경우 전원 합격처리를 한다.
❷ 충북창조경제혁신센터 「채용규칙」 제13조(서류전형) ③ 서류전형 합격자 수는 채용인원의 3배수 이상으로 하되 서류전형 응시자 수가 3배수 이하인 경우 재공고를 실시하여야 한다. 재공고 실시에도 3배수가 되지 않을 경우 응시자격을 통과한 자에 한하여 전원 합격처리할 수 있다. ④ 동점자의 경우 전원 합격처리를 한다.



### 3. 검토결과 확인된 문제점

#### (1) 서울창조경제혁신센터

서울창조경제혁신센터(이하 “서울창경센터”라 한다)는 2021년도 7건의 채용을 통해 총 18명을 채용하였다.

서울창경센터는 서류전형 합격자를 결정할 때에는 「공정채용표준안」 및 센터 「채용규칙」에 따라 서류전형 합격자 수는 채용인원의 3배수 이상으로 하되 서류전형 합격자 수가 3배수 미만인 경우에는 전원 합격 처리 또는 재공고를 실시하여야 한다.

그런데 서울창경센터는 2021년 3건의 공고(계약직 채용)에서 아래 [표 43]과 같이 채용인원의 3~4배수를 접수하여 서류전형 합격자 수가 3배 이상 나올 수 있음에도 불구하고 서류전형 미실시하고, 면접 평가를 진행하였다.

< [표 43] 서울창조경제혁신센터 서류전형 미실 시 채용 현황 >

| 연번 | 채용 구분 | 채용수 | 지원수 | 접수 현황 | 비고 |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 2021년 1차 채용 | 1명 | 4명 | 4배수 이하 접수 | 3배수 미만인 경우가 아니므로 서류심사를 실시했어야 함 |
| 2 | 2021년 1차 채용 재공고 | 1명 | 4명 | 4배수 이하 접수 | |
| 3 | 2021년 2차 채용 | 3명 | 9명 | 3배수 이하 접수 | |

또한, “서류전형 합격배수 3배수 미만인 전원합격 처리 또는 재공고를 실시”는 합격 배수를 결정하지 않은 상태에서 자의적 결정이 될 수 있으므로 지원 인원이 3배수 이상 접수 시 서류평가 전에는 합격자 여부를 알 수 없으므로 이를 객관적이고 수긍 가능한 기준으로 배수를 정할 필요가 있다[126].

**【조치할 사항】 서울창조경제혁신센터장은**

① 서류 전형 합격자 결정 절차를 준수하지 않은 ▦▦▦ ㉮㉮에게 주의를 촉구하시기 바랍니다[127]. **(주의)**

② 「채용규칙」의 서류전형 합격배수를 객관적이고 수긍 가능한 기준으로 배수를 규정하시기 바랍니다. **(개선요구)**

126) 예시) 지원 인원이 채용인원의 O배수 미만인 경우 전원 합격으로 처리 또는 재공고를 실시하여야 한다.
127) 채용업무를 소홀히 진행한 ≫≫≫ ￥￥은 '22.3.13 퇴사함에 따라 별도의 처분을 하지 않았음

**(2) 충북창조경제혁신센터**

충북경제센터는 2021년도 23건의 채용을 통해 총 13명을 채용하였다.

충북창경센터는 서류전형 합격자를 결정할 때에는 「공정채용표준안」 및 센터 「채용규칙」에 따라 서류전형 합격자 수는 채용인원의 3배수 이상으로 하되 서류전형 합격자 수가 3배수 미만인 경우에는 전원 합격 처리 또는 재공고를 실시하여야 하며 재공고 실시에도 3배수가 되지 않을 경우 응시자격을 통과한 자에 한하여 전원 합격처리할 수 있다고 규정하고 있다.

그런데 충북창경센터는 2021년 TIPS 운영인력 지원 공고(2021년 3월 8일, 1명 채용)에서 모집인원이 3배수 미만인 1명이 접수하여 재공고(3월 22일)를 하였고, 재공고에서 2명을 선발하면서 모집인원이 3배수 미만인 4명 접수하였음에도 서류평가를 진행[128]하여 응시 자격 요건을 갖춘 2명을 탈락시켰다.

또한, "서류전형 합격배수 3배수 미만인 전원합격 처리 또는 재공고를 실시하여야 하며 재공고 실시에도 3배수가 되지 않을 경우 응시자격을 통과한 자에 한하여 전원 합격처리할 수 있다."는 합격 배수를 결정하지 않은 상태에서 지원 인원이 3배수 이상 접수 시 서류평가 전에는 합격자 여부를 알 수 없으며, "전원 합격처리할 수 있다."는 내용은 임의규정으로 자의적 결정이 될 수 있으므로 객관적인 기준으로 합격자 배수를 정하고, 재공고 실시 후 합격 처리 방법 결정 등도 구체적으로 명확하게 규정할 필요가 있다.

**【조치할 사항】 충북창조경제혁신센터장은**

① 서류 전형 합격자 결정 절차를 준수하지 않은 ㅇㅇㅇ ㅇㅇ에게 주의를 촉구하시기 바랍니다. **(주의)**

② 「채용규칙」의 서류전형 합격배수 관련 규정을 명확하게 마련하시기 바랍니다. **(개선요구)**

128) 「채용규칙」 제13조(서류전형) 제3항에 재공고 실시에도 3배수가 되지 않을 경우 응시자격을 통과한 자에 한하여 전원 합격처리 할 수 있다는 규칙이 있어 관행적으로 채용계획(안)에 면접 심사 진행으로 계획(안)을 작성하였고, 정상적인 채용차(서류심사게 포함)를 진행하는 것이 공정하고 투명하다고 생각하여 서류 심사 진행
- 서류 합격자(ㅇㅇㅇ, ㅇㅇㅇ) 중 ㅇㅇㅇ 응시자가 과거 충북창경센터 근무 이력이 있으나, 서류 전형 시 외부 심사위원(ㅇㅇㅇ(ㅇㅇㅇㅇㅇㅇㅇㅇ대학교 ㅇㅇㅇㅇㅇㅇㅇㅇ학과 교수), ㅇㅇㅇ(ㅇㅇㅇㅇㅇ협회 교육담당 이사), ㅇㅇㅇ(ㅇㅇㅇㅇㅇ협회 부회장))으로 구성



## Ⅲ-2-⑩ 면접평가 전 사전 미교육

### 1. 업무 개요

중소기업유통센터 등 2개 기관은 아래 [표 44]와 같이 2021년도 20건의 채용을 통해 총 80명을 채용하였다.

< [표 44] 기관별 채용현황 >

| 기 관 명 | 채용횟수 | 채용인원 | 비 고 |
|---|---|---|---|
| 중소기업유통센터 | 10회 | 63명 | 기타공공기관 |
| 중소벤처기업연구원 | 10회 | 17명 | |

자료 : 기관별 제출자료 재구성

### 2. 법령 등 관련 근거

「경영지침[129]」 및 「혁신지침[130]」에는 공공기관은 응시자와 이해관계 여부 및 직무능력 중심의 면접 평가 등 면접과 관련된 주요사항을 면접위원에게 사전교육을 실시하여야 한다고 규정되어 있다.

또한, 「공공기관 공정채용 가이드북[131]」에서도 채용 업무분야 또는 인사업무에 식견이 없는 자는 배제하고, 면접위원의 평가오류를 줄이고 면접역량 강화를 위해 블라인드 채용 준수 등 면접위원 유의사항 등에 관한 사전교육을 실시해야 한다고 명시하고 있다.

129) 「경영지침」 제16조(채용 공정성 관리) ④ 공기업·준정부기관은 다음 각 호에 해당하는 자를 서류전형 및 면접전형의 위원이 되게 할 수 없으며, 면접위원에게 제1호와 「공공기관의 혁신에 관한 지침」(이하 "혁신지침") 제22조에 따른 기준 등 면접과 관련된 주요사항에 대한 사전교육을 실시하여야 한다.
1. 응시자와 친족관계, 근무경험 관계 등 공정을 기대하기 어려운 특별한 관계나 사정이 있는 자
2. 제1호를 위반하여 위원을 한 사실이 있거나 면접과정에서 혁신지침 제22조를 위반하여 직무와 무관한 인적정보를 요구한 사실이 있는 자

130) 「혁신지침」 제22조(직무능력 중심 공정채용) ① 공공기관은 직원 채용이 직무능력을 중심으로 공정하게 이루어질 수 있도록 직무관련성을 기반으로 하는 평가를 시행하는 등 채용 과정을 체계적으로 관리하여야 한다.
제25조(인사운영) 기타공공기관은 인사운영의 공정성 확보 등을 위해 「경영지침」 제16조, 제17조, 제22조, 제23조, 제25조, 제26조, 제29조, 제30조, 제43조 및 제7장을 준용한다.

131) 「공공기관 공정채용 가이드북('21.2 p.73)」 ⊙채용 업무분야 또는 인사업무에 식견이 없는 자는 배제하고, 면접위원의 평가오류를 줄이고 면접역량 강화를 위해 블라인드 채용 준수 등 면접위원 유의사항 등에 관한 사전교육을 실시해야 함 ⊙응시자와의 친인척, 근무경험관계 등 관련자의 경우 서류전형 및 면접위원 참여를 제한하기 위한 제척제도를 운영하고, 면접위원에게 관련 사전 교육을 실시해야 함(「공기업·준정부기관의 경영에 관한 지침」 제16조 제4항)

### 3. 검토결과 확인된 문제점

#### (1) 중소기업유통센터

중소기업유통센터(이하 “유통센터”라 한다)는 10건의 채용을 통해 총 63명을 채용하였다.

유통센터는 채용 시 면접전형을 실시할 때에는 「경영지침」, 「혁신지침」 및 「공공기관 공정채용 가이드북」에 따라 면접 평가오류를 줄이고 면접역량 강화를 위해 면접위원들에게 블라인드 면접에서 준수해야 할 사항[132]에 대한 사전교육을 반드시 실시해야 한다.

그런데 유통센터는 10건의 채용시 총 10번(공고별 1·2차 등 포함)의 면접 전형을 실시하면서 계획 및 결과 보고 등에 면접위원 사전 교육을 실시했다는 내용을 기재하지 않은 것으로 확인되었다.[133]

**【조치할 사항】 중소기업유통센터 대표이사는** 면접 전형 시 면접위원에게 사전 교육 실시 기록을 하지 않은 ㄱㄱㄱ ㅇㅇ에게 주의를 촉구하시기 바랍니다. **(주의)**

#### (2) 중소벤처기업연구원

중소벤처기업연구원(이하 “중기연”이라 한다)은 10건의 채용을 통해 총 17명을 채용하였다.

중기연은 채용 시 면접전형을 실시할 때에는 「경영지침」, 「혁신지침」 및 「공공기관 공정채용 가이드북」에 따라 면접 평가오류를 줄이고 면접역량 강화를 위해 면접위원들에게 블라인드 면접에서 준수해야 할 사항[134]에 대한 사전교육을 반드시 실시해야 한다.

그런데 중기연은 10건의 채용시 총 21번(공고별 1·2차 등 포함)의 면접 전형을 실시하면서 계획 및 결과 보고 등에 면접위원 사전교육을 실시했다는 내용을 기재하지 않은 것으로 확인되었다.[135]

**【조치할 사항】 중소벤처기업연구원 원장은** 면접 전형 시 면접위원에게 사전 교육 실시 기록을 하지 않은 IIIIIIII KK에게 주의를 촉구하시기 바랍니다. **(주의)**

132) 기관별 면접위원 필수 준수사항 안내, 가족관계, 출신학교, 연령 등에 대한 질문 금지, 응시자가 개인 신상에 관한 사항을 언급할 경우 발언 제지

133) 채용업무 담당자인 ㄱㄱㄱ ㅇㅇ는 면접위원들에게 구두로 유의사항 등을 안내하고 있으나 결과 보고서 등에 실시했다는 내용을 기재하지는 않았다고 진술('22.10.4)

134) 기관별 면접위원 필수 준수사항 안내, 가족관계, 출신학교, 연령 등에 대한 질문 금지, 응시자가 개인 신상에 관한 사항을 언급할 경우 발언 제지

135) 채용업무 담당자인 IIIIIIII KK는 면접위원들에게 구두로 유의 사항 등을 안내하고 있으나 결과보고서 등에 실시했다는 내용을 기재하지는 않았다고 진술('22.9.28)

## Ⅲ-2-⑪ 이의 제기 절차 부적정

### 1. 업무 개요

중소벤처기업연구원 2개 기관은 아래 [표 45]와 같이 2021년도 19건의 채용을 통해 총 31명을 채용하였다.

< [표 45] 기관별 채용현황 >

| 기 관 명 | 채용횟수 | 채용인원 | 비 고 |
|---|---|---|---|
| 중소벤처기업연구원 | 10회 | 17명 | 기타공공기관 |
| 장애인기업종합지원센터 | 9회 | 14명 | |

자료 : 기관별 제출자료 재구성

### 2. 법령 등 관련 근거

「경영지침」[136] 및 「혁신지침」[137]에는 공공기관은 각 채용 단계별로 예비합격자 순번을 부여하고, 불합격자의 이의제기 절차를 운영하는 등 채용비위로 인한 피해자에 대한 관리 방안을 마련하고 운영하여야 한다고 규정되어 있다.

또한, 「공공기관 공정채용 가이드북」[138]에는 최종합격자 발표일로부터 15일간 사후관리 차원에서 이의신청 접수를 채용 홈페이지를 통해 수렴하고 이의신청 처리 예외사유[139]가 아닌 경우에는 이의 제기 내용을 검토하고 답변해야 하며, 전형 간 의견수렴을 통해 수집한 의견은 차후 반영해야 한다고 나와 있다.

아울러, 위 2개 기관의 「채용 관련 규정」[140]에는 불합격자에 대상자에 대한 이의제기 절차를 운영하여야 한다고 규정되어 있다.

136) 제17조(채용비위 피해자 구제) ② 공기업·준정부기관은 각 채용 단계별로 예비합격자 순번을 부여하고, 불합격자의 이의제기 절차를 운영하는 등 채용비위로 인한 피해자에 대한 관리 방안을 마련하고 운영하여야 한다.

137) 제25조(인사운영) 기타공공기관은 인사운영의 공정성 확보 등을 위해 「경영지침」 제16조, 제17조, 제22조, 제23조, 제25조, 제26조, 제29조, 제30조, 제43조 및 제7장을 준용한다.

138) 공공기관 공정채용 가이드북('21.2, p.137) 11. 이의신청 안내 ① 접수기간: 최종합격자 발표일로부터 15일간, ② 접수방법: 「채용 홈페이지 - 입사지원관리 - 이의신청」에 신청내용 기재, ③ 이의신청 처리 예외 사유가 아닌 경우, 이의제기 내용 검토 및 답변 처리

139) ① 채용시험과 무관한 문의 및 질의사항, ② 개인정보(응시자, 시험출제자, 평가관련자 등), 지적재산권(외부 출제기관) 등 타 법령에 저촉되는 경우, ③ 기타 상기 사유에 준하는 사항



### 3. 검토 결과 확인된 문제점

#### (1) 중소벤처기업연구원

중소벤처기업연구원(이하 “중기연”이라 한다)은 10건의 채용을 통해 총 17명을 채용하였다.

중기연은 「경영지침」, 「혁신지침」, 「인사규정」 및 「공공기관 공정채용 가이드북」에 따라 각 채용 단계별로 예비합격자 순번을 부여하고, 불합격자의 이의제기 절차를 운영하는 등 채용비위로 인한 피해자에 대한 관리 방안을 마련하고 운영하여야 한다.

그런데 중기연은 10번의 채용 최종 합격자 발표를 기관 홈페이지에 공지하면서 별도의 이의신청 접수 안내를 하지 않았다.

**【조치할 사항】** 중소벤처기업연구원 원장은 채용 합격자를 발표하면서 이의제기 절차를 안내하지 않은 IIIIIIII KK에게 주의를 촉구하시기 바랍니다. **(주의)**

#### (2) (재)장애인기업종합지원센터

(재)장애인기업종합지원센터(이하 “장애인센터”라 한다)은 2021년 총 9건의 채용을 통해 14명의 인원을 채용하였다.

장애인센터는 「경영지침」, 「혁신지침」, 「인사규정」 및 「공공기관 공정채용 가이드북」에 따라 채용관련자가 채용과 관련하여 이의가 있는 경우 이를 접수

140) ❶ 중소벤처기업연구원 「인사규정」 제15조의2(선발방법 등) ① 직원을 임용하고자 할 경우 선발방법은 서류심사, 필기시험, 면접 등으로 구분하여 단계적으로 실시한다. 다만, 채용예정 직급 및 직무에 따라 인사위원회의 심의를 거쳐 일부전형을 생략하거나 추가전형을 실시할 수 있다. ③ 제1항에 따른 선발단계별 불합격자의 순위를 부여하고, 불합격자의 이의제기 절차를 운영하여야 하며, 이에 대한 세부사항은 원장이 별도로 정한다.
❷ 장애인기업종합지원센터 「인사관리규정」 제24조(시험 및 전형방법) ⑧ 채용과 관련하여 이의가 있는 경우 이를 접수하여야한다. 이의 신청을 받은 후 이의 신청 내용이 타당하다고 판단되는 경우 필요하고도 타당한 조치를 취해야 하며, 이의신청을 받아들이지 아니하는 경우에는 그 사유를 해당 채용관련자에게 안내하여야 한다.

하여야 한다. 이의신청을 받은 후 이의신청 내용이 타당하다고 판단되는 경우 필요하고도 타당한 조치를 취해야 하며, 이의신청을 받아들이지 아니하는 경우에는 그 사유를 해당 채용관련자에게 안내하여야 한다.

그런데 장애인센터는 9번의 채용 최종 합격자 발표를 기관 홈페이지에 공지하면서 별도의 이의신청 접수 안내를 하지 않았다.

**【조치할 사항】 장애인기업종합지원센터 센터장**은 채용 합격자를 발표하면서 이의 제기 절차를 안내하지 않은 TTT IIII에게 주의를 촉구하시기 바랍니다. **(주의)**



## Ⅲ-2-⑫ 채용대행 업체 관리 부적정

### 1. 업무 개요

중소벤처기업연구원 2개 기관은 아래 [표 46]과 같이 2021년도 19건의 채용을 통해 총 31명을 채용하였다.

< [표 46] 기관별 채용현황 >

| 기 관 명 | 채용횟수 | 채용인원 | 비 고 |
|---|---|---|---|
| 장애인기업종합지원센터 | 9회 | 14명 | 기타공공기관 |
| 중소벤처기업연구원 | 10회 | 17명 | |

자료 : 기관별 제출자료 재구성

### 2. 법령 등 관련 근거

「경영지침」[141] 및 「혁신지침」[142]에는 공공기관은 채용업무를 전문업체에 위탁하는 경우에는 개인정보 유출방지 방안 등을 마련하도록 규정되어 있다.

또한, 「공공기관 채용위탁관리 가이드라인」[143]에는 채용대행업체는 '위탁받은 업무 착수 시 채용대행업체의 대표자 명의로 작성한 보안각서를 제출하여야 하고, 위탁업무 참여자 모두에 대한 보안각서를 징구·제출하되 반드시 개인별 자필로 서명하여야 한다.'라고 되어 있다.

채용대행업체는 채용대행업무가 완료되면 채용 응시자가 제출한 서류 또는 개인정보가 담긴 문서 등은 파쇄하고 파쇄증명서를 제출하도록 해 보안관리를

141) 「경영지침」 제23조에는 채용업무를 전문업체에 위탁하는 경우에는 개인정보 유출방지 방안 등을 마련하도록 규정되어 있다.

142) 제25조(인사운영) 기타공공기관은 인사운영의 공정성 확보 등을 위해 「경영지침」 제16조, 제17조, 제22조, 제23조, 제25조, 제26조, 제29조, 제30조, 제43조 및 제7장을 준용한다.

143) 「공공기관 공정채용 가이드북」 p.20, p.87

❶ (보안관리방안, p.87) 채용대행업체는 위탁받은 업무 착수 시 채용대행업체의 대표자 명의로 작성한 보안각서(응시자 등의 개인정보 보안 포함)를 제출하여야 하고, 채용대행업체의 대표자 책임하에 위탁업무 참여자 모두에 대한 보안각서를 징구·제출하되 반드시 개인별 자필로 서명하여야 한다.'라고 되어 있으며 '채용대행업무가 완료되면, 채용 응시자가 제출한 서류 또는 개인정보가 담긴 문서 등은 파쇄하고 파쇄증명서를 제출하도록 해 보안관리를 강화할 필요가 있다'라고 되어 있음

❷ (계약서 명시, p.20) 선정된 채용대행업체가 위탁업무를 자체적으로 수행하지 않고 발주처의 승인 없이 용역의 전부 또는 일부를 하도급 주었을 경우에는 특별한 사유가 없는 한 계약 위반 행위로 간주하여 계약을 해제 또는 해지할 수 있음을 제안서에 명시하여야 한다.

강화할 필요가 있으며 전형단계별 주요 산출물을 봉인·처리하여 위탁기관(공공기관)에 제출하도록 하여야 하고, 공공기관은 채용대행업체에서 하도급을 주는 것과 관련하여 계약서 등을 작성하여야 한다고 명시하고 있다.

장애인기업종합지원센터는 「인사관리규정」[144] 및 「직원채용규칙」[145]에는 "위탁 운영업체의 보안 유지 위반 등에 계약 해지 등 조치를 하여야 한다"고 규정하고 있다.

## 3. 검토 결과 확인된 문제점

### (1) (재)장애인기업종합지원센터

(재)장애인기업종합지원센터(이하 "장애인센터"라 한다)은 2021년 총 9건의 채용을 통해 14명의 인원을 채용하였다.

장애인센터는 「경영지침」, 「혁신지침」, 「인사관리규정」, 「직원채용규칙」 및 「공공기관 공정채용 가이드북」에 따라 위탁기관에 채용을 위탁할 때에는 개인정보 유출방지 방안(응시자 개인정보 파쇄증명서 등)과 보안유지 관리(위탁 업무 채용 관련자(대표자, 평가위원 등) 개인별 보안 각서 등)에 대한 방안을 마련하여야 한다.

그런데 장애인센터는 2021년 9번의 채용을 실시하면서 제4~5차 채용(정규직)을 ㅂㅂㅂ에 채용업무를 위탁하였으나 외부 평가위원 1인(ĠĠĠĠĠĠ ĠĠĠ ĠĠ)을 서류·면접 평가에 모두 활용하였다.[146]

또한, 채용대행업체의 대표자와 평가위원 등 참여자의 보안각서[147]와 채용 관련 응시자의 개인정보가 담긴 문서 등을 파쇄 처리했다는 파쇄증명서를 제출받지 않았다.

144) 제24조(시험 및 전형방법) ⑬ 채용과 승진 등에 대한 위탁 기관 등의 보안유지 위반 등에 대하여 계약 해지와 아울러 민사상 책임을 부과하고 형사 고발 등의 조치를 하여야 한다.

145) 제15조(채용전문업체 위탁 및 관리) ③ 전형방법 중 일부를 외부에 위탁할 경우 정보유출 및 손해 발생 시 배상청구 등을 명시한 각서를 제출받아야 한다.

146) 채용을 위탁하는 경우에도 대행업체가 검증 및 전형별 점수 산정 등을 적정히 했는지 관리하여야 하며 대행업체의 과실로 합격자 변동 등의 최종 책임은 채용을 위탁한 기관임(공공기관 채용실태 조사관련 주요 유의사항(공공기관 채용비리 근절 추진단 '22년 2월))

147) '22년에는 채용대행업체(ㅂㅂㅂㅂㅂ)에 필기·면접 전형 내부인력 보안서약서를 징구하였음을 확인



**【조치할 사항】 장애인기업종합지원센터 센터장**은 채용 위탁하면서 채용 업무 관련자 보안각서와 파쇄증명서 등을 받지 않은 TTT ΠΠ에게 주의를 촉구하시기 바랍니다. **(주의)**

### (2) 중소벤처기업연구원

중소벤처기업연구원(이하 "중기연"이라 한다)은 2021년 총 10번의 채용을 통해 17명의 인원을 채용하였으며 그 중 아래 [표 47]과 같이 4회에 걸쳐 ㅎㅎㅎㅎㅎ에 필기전형을 위탁하였다.

< [표 47] 2021년도 중기연 채용 위탁 현황 >

| 연번 | 구분 | 채용분야(인원) | 위탁내용 | 대행업체 |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 제1차 공개채용 | 연구직(1), 행정직(2) | 필기전형 | ㅎㅎㅎㅎㅎ |
| 2 | 제4차 공개채용 | 행정직(1) | | |
| 3 | 제6차 공개채용 | 전문직(1) | | |
| 4 | 제7차 공개채용 | 연구직(4), 행정직(1) | | |

자료 : 중기연 제출자료 재구성

중기연은 「공공기관 공정채용 가이드북」에 따라 채용대행업무가 완료되면 채용대행업체에게 전형단계별 주요 산출물을 봉인·처리하여 위탁기관에 제출하도록 하여야 하고, 공공기관이 위탁업체에 하도급을 주는 것과 관련하여 계약서 등을 작성하는 것이 바람직하다.

그런데 중기연은 ㅎㅎㅎㅎㅎ에 4회의 필기전형을 위탁하면서 주요산출물로 채점 결과만 받았으며, ㅎㅎㅎㅎㅎ는 중기연의 승인 없이 □□□□□□□□□□□□□에 위탁업무를 하도급 주어 진행하였으면서도 제안서나 계약서에 명시하지 않았다.

**【조치할 사항】** 중소벤처기업연구원 원장은 채용 관련 채용대행업체에 위탁할 때에는 계약 해지 관련 제안서 및 위탁계약서에 명시하시기 바랍니다. **(통보)**

## Ⅲ-2-⑬ 채용 관련 규정 미비 및 기타 위반 사항

### 1. 업무 개요

중소벤처기업진흥공단 등 27개 기관은 아래 [표 48]과 같이 2021년도 230건의 채용을 통해 총 474명을 채용하였다.

< [표 48] 기관별 채용현황 >

| 기 관 명 | 채용횟수 | 채용인원 | 비 고 |
|---|---|---|---|
| 중소벤처기업진흥공단 | 14회 | 224명 | 준정부기관 |
| 중소기업유통센터 | 10회 | 63명 | 기타공공기관 |
| 대중소기업농어업협력재단 | 7회 | 31명 | 기타공직유관단체 |
| 서울테크노파크 | 5회 | 13명 | |
| 여성경제인협회 | 4회 | 6명 | |
| 여성기업종합지원센터 | 6회 | 13명 | |
| 한국벤처캐피탈협회 | 6회 | 12명 | |
| 한국청년기업가정신재단 | 8회 | 15명 | |
| 벤처기업협회 | 7회 | 31명 | |
| 에스비씨인증원 | 2회 | 3명 | |
| 중소기업중앙회 | 6회 | 24명 | |
| 한국창업보육협회 | 1회 | 3명 | |
| 경기창조경제혁신센터 | 8회 | 10명 | |
| 전북창조경제혁신센터 | 11회 | 20명 | |
| 인천창조경제혁신센터 | 4회 | 7명 | |
| 대전창조경제혁신센터 | 19회 | 16명 | |
| 세종창조경제혁신센터 | 29회 | 18명 | |
| 전남창조경제혁신센터 | 3회 | 11명 | |
| 광주창조경제혁신센터 | 13회 | 7명 | |
| 부산창조경제혁신센터 | 5회 | 3명 | |
| 경남창조경제혁신센터 | 21회 | 26명 | |
| 충북창조경제혁신센터 | 23회 | 13명 | |
| 충남창조경제혁신센터 | 8회 | 11명 | |
| 대구창조경제혁신센터 | 6회 | 31명 | |
| 경북창조경제혁신센터 | 7회 | 21명 | |
| 제주창조경제혁신첸터 | 7회 | 10명 | |
| 강원창조경제혁신센터 | 5회 | 16명 | |
| 서울창조경제혁신센터 | 9회 | 18명 | |

자료 : 기관별 제출자료 재구성

### 2. 법령 등 관련 근거

「경영지침」에는 공공기관은 개방형 계약직 대상 직위의 지정과 변경(해제), 해당 직위에 필요한 직무수행요건은 인사위원회[148] 등의 심의·의결을 거쳐 정하여야 하며[149], 공개 모집시에는 자체 추천위원회를 구성하여 선발하는 등 공정하게 심사[150]하여야 한다고 규정되어 있다.

「경영지침」[151]과 「혁신지침」[152]에 따르면 기타공공기관은 채용의 공정성을

148) 「경영지침」 제14조(인사위원회 등의 설치·운영) ① 공기업·준정부기관은 소속직원의 채용과 승진·징계 등 인사운영의 공정성과 투명성을 확보하기 위하여 인사위원회 또는 이에 준하는 심의·의결기구(이하 "인사위원회 등"이라 한다)를 설치·운영하여야 한다.
② 공기업·준정부기관은 제1항의 규정에 의한 인사위원회등을 구성함에 있어 관련 전문가 등 외부위원을 포함하도록 하여야 한다.
③ 공기업·준정부기관은 제1항의 규정에 의한 인사위원회등을 구성·운영함에 있어 이해관계가 있거나 기타 공정한 심사를 기대하기 어려운 자를 제외하여야 한다.

149) 「경영지침」 제12조(개방형 계약 직제) ① 공기업·준정부기관은 전문성을 강화하고 경쟁력을 제고하기 위하여 본부 간부직 직위의 일정비율을 민간 등에 개방하는 개방형 계약직제를 운영한다.
② 개방형 계약직제의 대상 직위는 기관 특성을 감안하되, 다음 각 호의 사항이 요구되는 직위를 우선 선정하여야 한다.
1. 전문성, 2. 정책결정·집행 과정의 외부 참여, 3. 업무환경 변화에 대한 신속한 대응, 4. 기관의 경영성과 달성을 위한 관리능력
③ 개방형 계약직 대상 직위의 지정과 변경(해제), 해당 직위에 필요한 직무수행요건은 인사위원회 등의 심의·의결을 거쳐 정한다.
④ 개방형 계약직으로 채용된 자는 원칙적으로 임기 2년의 성과계약을 기관장과 체결하고 기관장은 성과평가 결과에 따라 계약기간 연장, 상급 개방형 계약직으로의 승진임용 등을 할 수 있다. 이 경우 계약기간 연장 등에 대한 기준 및 절차는 기관의 특성에 따라 자율적으로 운영할 수 있다.
⑤ 개방형 계약직을 채용하려는 경우에는 기관 내부와 외부를 대상으로 적격자를 선발한다. 다만, 기관 외부의 경험·전문성을 적극 활용할 필요가 있는 직위에 대해서는 특별한 사유가 없는 한 기관 외부에서만 적격자를 선발하여야 하며 이 경우 퇴직 후 3년 미만인 공무원 및 공공기관 근무경력(개방형 계약직 등으로 채용된 경력은 제외)자는 제외한다.
⑥ 개방형 직위에 우수한 인재를 유치하기 위하여 필요한 경우 공개모집시에 자체 추천위원회를 구성·운영하거나, 채용전문기관 등에 의뢰하여 적격자를 추천받아 시험에 응시하게 하는 등 적극 노력하여야 하며 이 경우 추천받은 자를 다른 응모자에 비해 우대할 수 없다.
⑦ 개방형 계약직 대상으로 지정된 직위에 결원이 발생한 경우 선발절차를 진행하지 않은 채 공석이나 직무대리로 운영할 수 없으며, 결원이 예상될 경우에는 결원 발생과 동시에 임용할 수 있도록 미리 임용절차에 들어가도록 하여야 한다.
⑧ 개방형 계약직은 선발심사위원회가 실시하는 채용시험을 거쳐 공정하게 선발하여야 하며, 동 위원회의 구성은 제16조를 준용한다.
⑨ 기관 내부에서 임금피크제 적용 대상인 자가 개방형 계약직으로 채용된 경우 계약기간 중에는 임금피크제 적용을 제외할 수 있다.
⑩ 개방형 계약직에 채용된 자에 대해서는 총인건비 범위 내에서 각 기관의 업무 특성에 따라 필요시 성과급, 직무급 등 추가 수당을 지급할 수 있다.

150) 「경영지침」 제16조(채용 공정성 관리) ③ 공기업·준정부기관은 다음 각 호의 기준에 따라 서류전형과 면접전형에 외부 관련 전문가를 참여시켜 전형 과정의 공정성을 확보하여야 한다.
1. 퇴직 후 3년이 경과하지 않은 자, 비상임 이사 등 기관과 이해관계가 있거나 기타 공정한 심사를 기대하기 어려운 자는 외부위원이 될 수 없음
2. 면접전형 전체 위원의 절반 이상을 외부위원으로 구성함. 다만, 계약기간 1년(육아·병역휴직 대체인력 채용은 2년)미만 채용(이하 이 조에서 "단기 채용"이라 한다)의 경우에는 1인 이상을 외부위원으로 구성할 수 있으며 이 경우 1년(육아·병역휴직 대체인력 채용은 2년)을 초과하여 계약기간을 연장하거나 정규직으로 전환할 수 없음
3. 한 기관의 직전 채용에 외부위원으로 참여한 자는 해당 기관에 연속하여 외부위원이 될 수 없음 (한 기관의 연속된 채용이 아니더라도 직종·분야별 연속된 채용의 경우에도 이와 같다)
4. 외부위원은 동일한 채용의 여러 전형 가운데 하나의 전형에 대해서만 외부위원이 될 수 있음

151) 제16조(채용 공정성 관리) ① 공기업·준정부기관은 채용 과정에 감사부서의 장이나 직원 또는 감사부서의 장의 권한을 대리하는 입회담당자를 참여시켜야 한다.
② 제1항의 규정에 따라 감사부서가 참여하여야 하는 채용 과정에는 위탁업체 계약, 문제추출·인쇄·

위하여 채용 과정에 감사부서의 직원 등이 입회하여야 한다고 규정되어 있다.

또한, 「공정채용표준안」에는 ❶공정한 채용 절차 진행을 위하여 채용기준, 자격 기준 등 채용계획 수립 및 변경 시 인사위원회 심의·의결[153]하고, ❷직원을 채용할 때는 채용목적, 인원, 절차, 기준 등 채용 전반에 대해 감독부처와 사전에 협의[154]하여야 하며, ❸채용 공고를 할 때는 공고문에 응시자격, 평가기준, 가점요소, 합격배수, 동점자 처리방법 등 채용 관련 정보와 과정을 모두 공개해야 한다[155]고 규정되어 있다.

❹채용 시에는 채용심사위원에 외부 전문가를 참여시켜 채용 과정의 공정성을 확보해야 하며 외부위원은 기관 퇴직 후 3년이 경과하지 않는자, 비상임이사 등 기관과 이해관계가 있거나, 전형별 (서류·면접 등) 및 직전 채용에 외부위원으로 위촉된 자를 중복·배제 등 하여야 하며[156], ❺기관은 공정한 채용을 위하여 면접

포장, 시험장 관리, 채점, 합격자 결정 등 채용의 전체 세부 과정이 포함된다.

152) 제25조(인사운영) 기타공공기관은 인사운영의 공정성 확보를 위해 경영지침 제16조, 제17조, 제22조, 제23조, 제25조, 제26조, 제29조, 제30조, 제43조를 준용한다.

153) 「공정채용표준안」 (2020.10.) 제3조(인사위원회 구성 및 운영) ① 기관은 직원 채용계획의 심의·의결을 위해 인사위원회를 구성·운영할 수 있다.
제4조(채용원칙) ② 기관은 채용 공고 후 불가피한 사유로 채용 내용을 변경하는 경우에는 변경하고자 하는 내용을 인사위원회 등의 심의·의결 등을 거쳐 다시 공고하여야 한다.
제5조(채용계획 수립 등) ② 채용계획은 인사위원회 등의 심의· 의결 등을 거쳐 확정한다.

154) 「공정채용표준안」 제6조(채용계획 사전협의) ① 직원을 채용할 때 채용목적, 인원, 절차, 기준 등 채용 전반에 대해 감독부처와 사전에 협의하여야 한다.

155) 「공정채용표준안」 제4조(채용원칙) ① 기관은 직원의 채용절차와 방법 등에 관한 사항을 사전에 규정하고 직원 채용 시에는 공고 등을 통하여 구체적인 채용 절차와 방법 등을 공개 하여야 한다.
제7조(채용공고) ① 인사담당 부서장은 채용계획 수립 후 다음 각 호의 사항을 포함된 채용공고문을 기관 홈페이지 및 고용노동부 고용정보시스템(이하 '워크넷'이라 한다.)에 공고하여야 한다. 1. 채용예정 인원 및 채용자격 기준예시 2. 응시원서 접수방법 및 그 기한예시 3. 시험의 방법 및 일시·장소예시 4. 시험과목 및 배점비율예시 5. 그 밖에 필요한 사항 ② 공고기간은 공고일, 토요일 및 공휴일을 포함하여 OO일 이상 하여야 한다. ③ 제1항과 제2항에도 불구하고 정규직으로의 전환 가능성이 없는 기간제·단시간근로자 채용의 경우는 공고 기간을 단축할 수 있으며, 워크넷에 채용공고를 생략할 수 있다. 또한, 단시간근로자의 긴급한 충원의 필요시 공고기간을 단축하거나 채용공고 없이 워크넷 구인등록자 중에서 채용할 수 있다.
제8조(서류전형) ② 서류전형을 위한 평가항목, 제출서류 목록, 동점자 처리방법 등은 채용계획 수립 시 정해야 하며, 이를 채용공고 시 공개하여야 한다.
제11조(면접전형) ② 면접절차 및 평가항목, 동점자 처리방법 등은 채용계획 수립 시 정해야 하며, 이를 채용공고 시 공개하여야 한다.
제22조(최종합격자 결정) 최종합격자의 결정 절차 및 동점자 처리방법 등은 채용 계획 수립 시 정해야 하며, 이를 채용공고 시 공개하여야 한다.

156) 「공정채용표준안」 제13조(전형위원) ① 기관은 서류전형, 면접전형 위원을 다음 각 호의 기준에 따라 외부위원으로 참여시켜야하며, 서류·면접전형 위원의 과반수를 외부위원으로 구성하여야 한다.
1. 해당 직무분야에 관한 전문적인 학식 또는 능력을 가진 사람, 2. 시험 출제에 관하여 전문적인 학식 또는 능력을 가진 사람 3. 임용예정 직무에 관한 실무에 정통한 사람
② 외부위원 위촉 시 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 위촉할 수 없다. 1. 기관 퇴직 후 3년이



위원에게 면접 기준, 방법, 주의사항 등 면접과 관련된 주요사항에 대한 사전교육을 실시하여야 한다[157]고 규정하고 있다.

❻채용 절차의 공정성을 확보하기 위해 채용계획의 수립, 전형의 평가, 합격자 결정 등 채용절차 전 과정에 감사부서가 참여[158]하도록 하여야 하며, ❼기관은 표준안에 따라 채용절차와 방법을 마련해야하며, 개별 채용별로 그 절차와 방법을 기관장 등이 달리 정하도록 할 수 없다[159]고 규정하고 있다.

❽응시자의 공평한 기회 보장을 하고, 편견 없는 평가를 위해 성별·신체조건·용모·학력·연령 등에 대한 불합리한 제한을 두어서는 아니 되며[160], ❾최종합격자의 임용포기, 부적격 판정 등으로 결원이 발생한 경우를 대비하여 예비합격자를 둘 수 있으며, 예비합격자의 임용 유효기간을 합격공고일로부터 6개월로 명시[161]하고 있다.

경과하지 않거나 비상임이사 등 기관과 이해관계가 있는 자 2. 동일 채용 내에서 다른 전형에 외부위원으로 위촉된 자 3. 직전 채용에 외부위원으로 위촉된 자(연속된 채용이 아니더라도 직종·분야별 연속된 채용의 경우에도 이와 같다)
③ 제1항에도 불구하고, 정규직으로 전환 가능성이 없는 기간제 근로자를 채용하거나, 서류전형에서 응시요건의 적격여부만 판단하는 경우에는 내부위원만으로 전형위원을 위촉할 수 있다. 다만, 정규직 채용의 전단계로 기간제 근로자를 채용하는 경우나 근무자 또는 근무경력자가 응시하는 경우에는 제1항을 적용하여야 한다.
④ 전형위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 시험과정에서 제척·회피하여야 하고, 기피될 수 있으며, 기관장은 사전에 전형위원들에게 공지하여야 한다. 1. 전형위원 또는 그 배우자나 배우자였던 자가 응시자인 경우 2. 시험응시자와 친족관계(혈족 및 인척)에 있거나 있었던 경우 3. 근무경험관계(예시 : 동일부서) 등 기타 이해당사자로서 공정을 기대하기 어려운 특별한 관계나 사정이 있는 경우 4. 제1호 및 제2호를 위반하여 전형위원으로 임명 또는 위촉되었거나, 면접과정에서 직무와 무관한 인적정보를 요구한 사실이 있는 자

157) 「공정채용표준안」 제13조(전형위원) ⑤ 기관은 공정한 채용을 위하여 면접위원에게 면접 기준, 방법, 주의사항 등 면접과 관련된 주요사항에 대한 사전교육을 실시하여야 한다.

158) 「공정채용표준안」 제26조(채용 공정성 관리) ① 채용절차의 공정성을 확보하기 위해 채용계획의 수립, 전형의 평가, 합격자 결정 등 채용절차 전 과정에 감사부서가 참여하도록 하여야 한다. ② 채용관련 문서는 인사부서와 감사부서에서 동시에 관리하도록 하되, 감사부서는 감사 권한의 범위 내에서 열람하도록 한다.

159) 「공정채용표준안」 제4조(채용원칙) ⑥ 기관은 표준안에 따라 채용절차와 방법 등을 마련해야하며, 개별 채용별로 그 절차와 방법을 기관장 등이 달리 정하도록 할 수 없다.
제4조(채용원칙) ④ 기관은 제3항의 규정에도 불구하고 특수분야 전문직종 등의 경우 동일한 조건을 가진 다수인을 대상으로 제한경쟁시험방식을 통해 채용할 수 있다. 이 경우 채용 기준 또는 자격요건은 직위·직무특성을 감안하여 구체적으로 설정하고 이를 사전에 공개하여야 한다.
제24조(채용점검위원회 운영)권장 ① 제4조 제4항에 따른 제한경쟁시험방식으로 직원을 채용하는 경우 최종합격자를 결정하기 전에 채용점검위원회를 구성하여 채용절차의 객관성 및 공정성을 점검하여야 한다.

160) 「공정채용표준안」 제4조(채용원칙) ③ 기관은 소속직원을 채용하는 경우 공개경쟁시험에 의해 채용하는 것을 원칙으로 하며, 응시자의 공평한 기회 보장을 위하여 성별·신체조건·용모·학력·연령 등에 대한 불합리한 제한을 두어서는 아니된다.

161) 「공정채용표준안」 제23조(예비합격자) 필수 ① 기관장은 최종합격자의 임용포기, 임용 부적격 판정, 퇴직 등으로 결원이 발생한 경우를 대비하여 채용분야별 예정인원의 100분의 OO 범위 내에서 예비합격자를 둘 수 있다. 이 경우, 소수점 이하는 1명으로 본다.

⑩채용 비위가 발생한 기관은 해당 채용비위로 인한 피해자를 파악하여 적극적으로 구제해야 하는 방안을 마련하도록 하고 있고[162], ⑪채용과 관련된 문서는 영구적으로 보존해야 하며, 응시자가 제출한 서류는 「채용절차의 공정화에 관한 법률」에서 정한 바에 따라 반환 또는 폐기하는 경우를 제외하고는 최소 5년 이상 보관하도록 규정[163]하고 있다.

국민권익위원회 「기타 공직유관단체 채용 절차의 공정성 강화」, 「기타공직유관단체 실무가이드라인」, 「기타 공직유관단체 채용제도 개선대책」 및 인사혁신처의 「공정채용 가이드북」 등에서는 공정채용 관련 내용을 사규에 반영하여 운영하도록 권고하고 있다.

② 예비합격자의 임용유효기간은 최종합격자 공고일로부터 6개월로 하되, 해당 분야의 차기 채용공고시 그 공고일 전까지 운영한다.

162) 제29조(채용비위 피해자 구제) 필수 ① 채용비위가 발생한 기관은 해당 채용비위로 인한 피해자를 파악하여 적극적으로 구제하는 방안을 마련하여야 한다.
② 채용비위로 인한 피해자 구제는 [별표4]와 같이 진행한다.
[별표4] 채용비위 피해자 구제 가이드라인

**「채용비위 피해자 구제 세부 가이드라인」**

피해자 : 부정행위로 인하여 다음 채용단계 응시기회 제약을 받은 자

① 피해자 특정 여부 판단 및 시험기회 부여

■ (피해자 특정 가능시) 해당 직접 피해자에게 피해 발생단계 바로 다음 채용단계 재응시 기회 부여
* 예: 면접결과 합격대상자로 포함되었으나, 점수조작 등으로 최종 탈락한 경우
- 최종 면접단계 피해 → 해당 피해자 즉시 채용
- 필기 단계 피해 → 해당 피해자 면접응시 기회 부여
- 서류 단계 피해 → 해당 피해자 필기응시 기회 부여

■ (피해자 특정 불가시) 피해자 그룹으로 특정이 가능한 피해자 그룹을 대상으로 부정행위 발생 단계부터 제한경쟁채용 실시
* 예: 부정채용 사실 자체는 확인되었으나, 응시자 개인별 피해여부에 대한 직접적 인과관계 확인이 곤란하여 구체적인 피해자 특정이 곤란한 경우
- 최종 면접단계 피해 → 피해자 그룹 면접 재실시
- 필기 단계 피해 → 피해자 그룹 필기시험 재실시
- 서류 단계 피해 → 피해자 그룹 서류시험 재실시
* 단계별 피해자 구분이 어려운 경우 서류시험 재실시

② 부정합격자 확정·퇴출 前이라도 우선 시행

■ 필요시 한시적으로 정원외 인력으로 허용

163) 제26조(채용공정성 관리) ③ 채용과 관련된 문서는 영구적으로 보존하여야 한다. 이 경우, 응시자가 제출한 서류는 「채용절차의 공정화에 관한 법률」에서 정한 바에 따라 반환 또는 폐기하는 경우를 제외하고는 최소 5년 이상 보관하여야 한다.



<국민권익위원회 제도 개선 대책 및 인사혁신처 가이드라인 내용>

1 기타 공직유관단체 채용 절차의 공정성 강화(국민권익위원회, 2018.6.)

○ (기관 내·외부 통제강화) 시험위원 구성·운영 및 블라인드 채용 강화 등 공정성 확보
* 외부시험위원 과반수 이상 구성, 외부위원 인력풀 구성, 이해당사자의 범위 구체적으로 제시, 블라인드 채용[164] 강화

2 2018 공공기관 채용실태 전수조사 제도개선 방안(국민권익위원회, 2019.2.)

○ 사전통제 강화로 부당지시 등 예방을 위해 기관별 채용절차·기준을 구체화하는 별도 채용 세칙 마련[165]

3 기타 공직유관단체 채용제도 개선대책(국민권익위원회, 2019.5.)

○ (연루자 엄중 제재) 채용비리 공통 징계양정기준 마련, 채용비리 관련 징계 감경 금지 기준 및 승진·보직 제한기준 마련

○ (기관 내·외부 통제강화) 채용계획 사전협의제 도입[166]

○ (채용과정 투명성 제고) 자의적 특별채용 규정 등 일괄정비[167], 동일 인사위원 금지, 공공기관 채용정보 워크넷 일괄 제공 등

○ (친인척 등 채용비리 방지) 채용절차법상 채용청탁금지 규정 신설, 신규자 중 임직원 친인척(4촌 이내) 채용인원 공개 의무화 등

4 공공기관 공정채용 가이드북(인사혁신처, 2020.2.)

○ 채용계획 수립 시 기관 전체의 예상 결원 등을 검토하고, 인사위원회의 심의, 의결을 거쳐 채용인원과 채용 일정 등을 확정

164) (각 전형 단계) 블라인드 방식을 강화하고 이에 대한 준수여부 등을 상시적으로 모니터링
* 모니터링 기준: 출신지, 가족관계, 학교명, 사진, 성별, 연령

165) 채용계획 수립·공고, 전형절차, 평가기준, 심사위원 구성, 합격자 결정, 채용절차 사후관리, 특별채용

## 3. 검토결과 확인된 문제점

### 가. 공공기관

#### (1) 개방형 직위 관련 규정 개선 필요

중진공은 2021년도에 2건의 개방형 직위 채용공고를 통해 아래 [표 49]와 같이 총 2명을 채용하였다.

< [표 49] 2021년 개방형 직위 채용 현황 >

| 공고일 | 채용 건 명 | 채용결과 | | 비고 |
|---|---|---|---|---|
| | | 응시자 | 채용인원 | |
| 2021.4.26 | 개방형직위(벤처융합금융처장) | 10 명 | 1 명 | 제한경쟁채용 |
| 2021.11.16 | 개방형직위(중소벤처기업연수원장) | 15 명 | 1 명 | 제한경쟁채용 |

자료 : 중진공 제출자료 재구성

중진공은 「경영지침」에 따라 전문성을 강화하고 경쟁력을 제고하기 위하여 본부간부직 직위를 민간에 개방하는 개방형 직제를 운영할 수 있으며, 개방형 직위 지정과 변경, 해당 직위에 필요한 직무수행 요건 등은 인사위원회를 통해 심의·의결하여야 한다.

그런데 중진공은 「인사규정」[168]에 따라 개방형 직위를 지정하고 운영할 수 있으며 운영 등에 필요한 사항은 이사장이 정하는 바에 따른다고만 규정하고 있으며, 개방형 직위 운영(지정, 채용, 계약 등)에 관한 별도의 세부 규정은 2022년 3월 27일 「기간제근로자 운용 규정」을 제정하면서 동 규정 내에 '개방형 계약직' 활용에 관한 사항을 반영하였으나 아래 [표 50]과 같이 「경영지침」에서 규정하는 개방형 계약직제의 특수성이 명확하게 되어 있지 않았다.

< [표 50] '경영지침'과 '중진공'의 개방형 직위 운영 기준 비교 >

| 공고일 | 경영지침 | 중진공 기간제근로자 운용 규정 |
|---|---|---|
| 직위/여부 | 직위(본부 간부직) | 직위(직무 무관) |
| 활용기준 | 전문성, 정책결정·집행 과정의 외부 참여, 업무환경 변화에 대한 신속한 대응, 기관의 경영성과 달성을 위한 관리능력 | 법률, 금융, 전산 등 전문성이 필요한 직무 |
| 계약기간 | 2년 원칙(연장가능) | 1년 초과(연장가능) |
| 채용계획 | 인사위원회 등 심의 의결기구 | 기간제근로자 활용 사전심사위원회 *위원장: 부이사장 |
| 외부 전문가 | 참여 필수 | 필수사항 아님 |
| 제한경쟁시험 중기부 협의 | 중기부 사전협의 | 중기부 사전협의 |
| 관계법령과 내부규정 이행 점검 | 점검 필수(외부위원 참여) | 점검 필수(외부위원 참여) |

자료 : 중진공 제출자료 재구성

또한, 2021년 11월 16일 개방형 직위(중소벤처기업연수원장) 직위를 채용하면서 외부 위원이 포함된 인사위원회가 아닌 내부위원으로만 구성된 '정책조정실무협의회'[169]를 통하여 2021년 10월 26일에 '중소벤처기업연수원장' 직위를 지정하였다.

**【조치할 사항】 중소벤처기업진흥공단 이사장**은 개방형 직위와 관련하여 「경영지침」과 유사하게 규정을 개정을 하고, 동 직위를 지정할 때에는 인사위원회를 통해 심의·의결하시기 바랍니다. **(개선요구)**

#### (2) 채용과정에서 감사부서 등 참여 필요

유통센터는 2021년 총 10번의 채용을 통해 63명의 인원을 채용하였다.

유통센터는 「경영지침」 및 「혁신지침」에 따라 全 채용 과정에 감사부서의 장이나 직원 또는 감사부서의 장의 권한을 대리하는 입회담당자를 참여시켜야 하며 그 채용 과정에는 채용의 전체 세부 과정이 포함되어야 한다.

대상·절차 등 명시

166) 채용계획에 대해 감독 중앙부처·지자체와의 사전협의를 의무화하여 시험 요건, 방법 등 채용 전반의 적정성 검토를 내실화 → 인사규정(사규)에 반영

167) 퇴직자 등 특정인에게 특혜를 부여할 수 있는 개연성이 높고, 기관장 등에게 과도한 재량을 부여하는 규정 정비 → 개별 채용별로 그 절차와 방법을 기관장 등이 달리 정할수 없도록 인사규정(사규)상 특별채용 규정 일괄 삭제

168) 제29조의3(개방형 직위) ① 이사장은 전문성이 특히 요구되거나 효율적인 업무수행을 위하여 필요하다고 판단되어 중진공 내부나 외부에서 적격자를 임용할 필요가 있는 직위에 대하여 는 개방형 직위로 지정하여 운영할 수 있다. ② 개방형 직위의 운영 등에 필요한 사항은 이사장이 정하는 바에 따른다. [본조신설 2016.5.2.]

169) <정책조정실무협의회 개요('20.6.16. 시행)>
(목적) 의사결정의 투명성과 업무 효율성 제고를 위한 정책조정협의기구 설치
(구성) 부이사장(의장), 본사 각 본부별 주무 부서의 장

그런데 유통센터 「인사규정」[170]은 감사인은 채용 과정에 입회하여 참관할 수 있다고 아래 [표 51]과 같이 임의적으로 규정되어 있다.

< [표 51] '경영지침'과 '유통센터'의 감사부서 참여 관련 비교>

| 경영지침 | 유통센터 인사 지침 |
|---|---|
| <경영지침 제16조(채용공정성관리)><br>① 공기업.준정부기관은 채용 과정에 감사부서의 장이나 직원 또는 감사부서의 장의 권한을 대리하는 입회담당자를 참여시켜야 한다.<br>② 제1항의 규정에 따라 감사부서가 참여하여야 하는 채용 과정에는 위탁업체 계약, 문제추출, 인쇄, 포장, 시험장 관리, 채점, 합격자 결정 등 채용의 전체 세부 과정이 포함된다. | <인사규정 제13조(채용시험)><br>⑨ 감사인은 채용의 과정에 입회하여 참관할 수 있으며, 참관인은 참관 도중에 이의가 있을 경우에는 채용 관리관에게 그 시정을 요구할 수 있다. |

**【조치할 사항】중소기업유통센터 대표이사**는 감사부서가 채용 全과정에서 입회할 수 있게 하는 등 동 규정을 「경영지침」과 유사하게 규정하시기 바랍니다. **(개선요구)**

### 나. 기타공직유관단체

여성경제인협회 등 26개 기관은 채용 관련 별도 규정이 없고, 자의적 특별채용 규정 미삭제 등 아래 [표 52] 와 같이 「공정채용표준안」의 제도개선 권고사항 등을 이행하지 않았다.

< [표 52] 기관별 미이행 현황 >

| 연번 | 기 관 명 | 미이행 내용 |
|---|---|---|
| 1 | 대중소기업<br>농어업협력재단 | ■ ❶ 입사지원서에 사진, 생년월일, 학력 사항(학교명) 등 평가 요소와 무관한 응시자 정보를 포함하여 공고<br>■ ❷ 채용 과정에 감사부서(인)의 입회 규정이 없어 미참여, 규정 보완 필요 |
| 2 | 서울테크노파크 | ■ 입사지원서에 사진, 생년월일, 학력사항(학교명) 등 평가 요소와 무관한 응시자 정보를 포함하여 공고 |
| 3 | 여성경제인협회 | ■ 채용 관련 세부지침이 별도로 마련되지 않아 ❶ 공고문에 서류평가 항목을 구체적으로 미게재<br>■ ❷ 입사지원서에 사진, 생년월일, 학력 사항(학교명) 등 평가 요소와 무관한 응시자 정보를 포함하여 공고<br>■ ❸ 제한경쟁 직원 채용시 감독기관과 사전협의 미시행, 규정 마련 필요<br>■ ❹ 서류전형시 내부위원으로만 구성하고, 서류· 면접단계에서 평가위원 중복 등 외부위원 위촉 제한 관련 규정 마련 필요,<br>■ ❺ 퇴직자 등 특정인에게 특혜를 부여할 수 있는 "특별 채용 규정" 조항 |

170) 제13조(채용시험) ⑨ 감사인은 채용의 과정에 입회하여 참관할 수 있으며, 참관인은 참관 도중에 이의가 있을 경우에는 채용 관리관에게 그 시정을 요구할 수 있다.



| | | |
|---|---|---|
| | | 존재, 관련 규정 개정 필요 |
| 4 | 여성기업종합<br>지원센터 | ■ ❶ 입사지원서에 사진, 생년월일, 학력 사항(학교명) 등 평가 요소와 무관한 응시자 정보를 포함하여 공고<br>■ ❷ 제한경쟁 직원 채용시 감독기관과 사전협의 미시행, 규정 마련 필요<br>■ ❸ 평가위원을 내부위원으로만 구성, 외부위원 위촉 제한 관련 규정 마련 필요 |
| 5 | 한국벤처<br>캐피탈협회 | ■ ❶ 채용일정, 우대사항, 합격배수, 채용절차별 구체적 평가배점기준 등 채용정보 공개 규정 마련<br>■ ❷ 제한경쟁 직원 채용시 감독기관과 사전협의 규정 마련 필요<br>■ ❸ 채용 관련 인사위원회 심의· 의결 안건 마련<br>■ ❹ 심사위원(전형단계 외부위원 참여(과반수), 외부위원 위촉 제한조건, 외부위원 청렴서약서 징구, 전형위원 제척 등 규정 마련 필요<br>■ ❺ 채용 관련 규정에 면접위원 사전교육 관련 내용이 없어 면접위원에게 사전교육 미실시<br>■ ❻ 채용 과정에 감사부서(인)의 입회 규정이 없어 미참여, 규정 보완 필요<br>■ ❼ 채용 관련 문서 영구 보존 및 응시자 서류 보관, 예비합격자 및 동점자 처리 등 규정이 미비<br>■ ❽ 공모전형이 아닌 특별채용 내용의 조항 존재, 관련 규정 개정 필요 |
| 6 | 한국청년<br>기업가정신재단 | ■ ❶ 채용일정, 우대사항, 합격배수, 채용절차별 구체적 평가배점기준 등 채용정보 공개 규정 마련<br>■ ❷ 서류·면접위원의 제척·기피·회피제도,등 평가위원 위촉 및 제한 관련 규정 미비, 마련 필요<br>■ ❸ 제한경쟁 직원 채용시 감독기관과 사전협의 규정 마련 필요<br>■ ❹ 채용 과정에 감사부서(인)의 입회 규정이 없어 미참여, 규정 보완 필요<br>■ ❺ 채용 관련 문서 영구 보존 및 응시자 서류 보관 관련 규정 미비<br>■ ❻ 재단 「취업규정」에 "용모" 등 평가요소와 무관한 응모 자격 기준 규정 포함하여 공고<br>■ ❼ 재단 「취업규정」에는 공모전형보다 특별 채용함이 효율적인 경우일 때 등 "특별 채용 규정" 조항이 존재, 관련 규정 개정 필요 |
| 7 | 벤처기업협회 | ■ ❶ 예비합격자 선정에 대한 명확한 기준이 없어 예비합격자 배수 및 임용 유효기간(6개월) 등을 명확하게 하는 규정 마련 필요<br>■ ❷ 서류·면접위원의 제척·기피·회피제도 등 평가위원 위촉 및 제한 관련 규정 미비, 마련 필요<br>■ ❸ 제한경쟁 직원 채용시 감독기관과 사전협의 규정 마련 필요<br>■ ❹ 동점자 처리, 채용서류 보존, 외부위원 자격·참여 기준, 국가유공자 등 사회 형평적 채용 우대 조치 등 포함한 규정 마련 필요 |
| 8 | 에스비씨인증원 | ■ ❶ 채용 과정에 감사부서(인)의 입회 규정이 없어 미참여, 규정 보완 필요<br>■ ❷ 채용 관련 문서 영구 보존 및 응시자 서류 보관 관련 규정 미비<br>■ ❸ 채용 관련 규정에 면접위원 사전교육 관련 내용이 없어 면접위원에게 사전교육 미실시 |
| 9 | 중소기업중앙회 | ■ ❶ 응시원서에 생년월일, 학력 사항(학교명), 성별 등 평가 요소와 무관한 응시자 정보를 포함하여 공고<br>■ ❷ 채용 과정에 감사부서 입회 등 내용으로 규정 보완 필요<br>■ ❸ 특정인에게 특혜를 부여할 수 있는 규정 등 특별규정 조항이 존재, 관련 규정 개정 필요 |
| 10 | 한국창업 | ■ ❶ 채용 관련 규정에 면접위원 사전교육 관련 내용이 없어 면접위원에게 |

| | | |
|---|---|---|
| | 보육협회 | 사전교육 미실시, 규정 마련 필요<br>■ ❷ 비공개 모집, 기관장이 직원의 채용 절차와 방법 등에 관한 사항을 정하고 있는 등 자의적 특별 채용 규정 개정 필요 |
| 11 | 대구창조경제<br>혁신센터 | ■ ❶ 채용공고 이력서에 학교명, 학교소재지, 생년월일, 연령 등 평가요소와 무관한 내용 기재<br>■ ❷ 면접위원 사전교육 관련 내용이 없어 면접위원에게 사전교육 미실시<br>■ ❸ 합격자 결정 시 동점자 처리방안 관련 내용이 없어 공고문에 동점자 처리방안 미게재<br>■ ❹ 직전 채용에 위촉관련 규정이 없어 직전 채용 심사 외부위원 구성하였으며, '기관 퇴직 후 3년이 경과하지 않은 자'로 명확하게 규정할 필요<br>■ ❺ 예비합격자에 대한 명확한 기준이 없어 예비합격자 권익보호를 위해 "예비합격자 배수 및 임용 유효기간(6개월)" 등 명확하게 규정할 필요 |
| 12 | 세종창조경제<br>혁신센터 | ■ ❶ 채용 과정에 감사부서 입회 등 내용으로 규정 보완 필요<br>■ ❷ 채용 관련 규정에 면접위원 사전교육 관련 내용이 없어 면접위원에게 사전교육 미실시<br>■ ❸ '전형단계별 동일 외부위원을 위촉할 수 없다.'라고만 규정되어 있어 직전 채용 심사 외부위원 구성하였으며, '기관 퇴직 후 3년이 경과하지 않은 자'로 명확하게 규정할 필요<br>■ ❹ 예비합격자에 대한 명확한 기준이 없어 예비합격자 권익보호를 위해 "예비합격자 배수 및 임용 유효기간(6개월)" 등 명확하게 규정할 필요<br>■ ❺ 정규직 및 정규직 전환 가능성이 있는 경우는 채용 공정성 강화를 위해 서류 전형 위원을 "내부위원"에서 "위원의 과반수를 외부위원으로 위촉"하도록 규정 개정할 필요 |
| 13 | 전남창조경제<br>혁신센터 | ■ ❶ 채용 관련 규정에 면접위원 사전교육 관련 내용이 없어 면접위원에게 사전교육 미실시<br>■ ❷ '직전 채용에 위촉된자에 미위촉' 관련 규정에 내용이 없어 직전 채용에 위촉한 외부위원 구성, 명확하게 규정할 필요<br>■ ❸ '전형단계별 동일 외부위원을 위촉할 수 없다.'라고만 규정되어 있어 직전 채용 심사 외부위원 구성하였으며, '기관 퇴직 후 3년이 경과하지 않은 자'로 명확하게 규정할 필요<br>■ ❹ 예비합격자에 대한 명확한 기준이 없어 예비합격자 권익보호를 위해 "예비합격자 배수 및 임용 유효기간(6개월)" 등 명확하게 규정할 필요<br>■ ❺ 응시 원서에 등록기준지, 학교명, 생년월일, 연령 등을 기재하게 되어 있는 등 평가요소와 무관한 항목 포함하여 공고 |
| 14 | 광주창조경제<br>혁신센터 | ■ ❶ 채용 관련 규정에 면접위원 사전교육 관련 내용이 없어 면접위원에게 사전교육 미실시<br>■ ❷ '직전 채용에 위촉된자에 미위촉' 관련 규정에 내용이 없어 직전 채용에 위촉한 외부위원 구성, 명확하게 규정할 필요<br>■ ❸ 예비합격자에 대한 명확한 기준이 없어 예비합격자 권익보호를 위해 "예비합격자 배수 및 임용 유효기간(6개월)" 등 명확하게 규정할 필요 |
| 15 | 서울창조경제<br>혁신센터 | ■ ❶ 응시원서에 학교명(소재지 포함), 생년월일 등 평가요소와 무관한 응시자 정보 포함하여 공고<br>■ ❷ '전형단계별 심사위원은 달리 구성한다.'라고만 규정되어, 직전 채용에 위촉한 외부위원 위촉, 명확하게 규정할 필요 |



| | | |
|---|---|---|
| 16 | 부산창조경제<br>혁신센터 | ■ ❶ 채용 관련 규정에 면접위원 사전교육 관련 내용이 없어 면접위원에게 사전교육 미실시<br>■ ❷ 채용 과정에 감사부서 입회 등 내용으로 규정 보완 필요 |
| 17 | 경남창조경제<br>혁신센터 | ■ ❶ 채용 관련 규정에 면접위원 사전교육 관련 내용이 없어 면접위원에게 사전교육 미실시<br>■ ❷ 채용 과정에 감사부서(인) 입회 등 내용으로 규정 보완 필요<br>■ ❸ 응시원서에 학력, 연령 등 평가요소와 무관한 응시자 정보를 포함하여 공고하였고, 서류·면접전형 시 이를 활용 |
| 18 | 경북창조경제<br>혁신센터 | ■ ❶ 채용 관련 규정에 면접위원 사전교육 관련 내용이 없어 면접위원에게 사전교육 미실시<br>■ ❷ 채용 과정에 감사부서 입회 등 내용으로 규정 보완 필요<br>■ ❸ 응시원서에 학력, 연령 등 평가요소와 무관한 응시자 정보를 포함하여 공고하였고, 서류·면접전형 시 이를 활용 |
| 19 | 충북창조경제<br>혁신센터 | ■ ❶ 기간제 및 단시간 근로자의 채용방법, 채용공고 등에 대해서는 기관장이 별도로 정하고 있는 규정 존재, 관련 규정 개정 필요<br>■ ❷ 응시원서에 학력, 연령 등 평가요소와 무관한 응시자 정보를 포함하여 공고하였고, 서류·면접전형 시 이를 활용<br>■ ❸ 채용 비위로 인해 발생할 수 있는 피해자 구제 내용 규정에 마련 필요 |
| 20 | 충남창조경제<br>혁신센터 | ■ ❶ 응시원서에 학력(학교명), 연령 등 평가요소와 무관한 응시자 정보를 포함하여 공고<br>■ ❷ 채용 비위로 인해 발생할 수 있는 피해자 구제 내용 규정에 마련 필요 |
| 21 | 경기창조경제<br>혁신센터 | ■ ❶ 이력서에 생년월일, 학교명 등 평가요소와 무관한 응시자 정보를 포함하여 공고<br>■ ❷ 예비합격자에 대한 명확한 기준이 없어 예비합격자 권익보호를 위해 "예비합격자 배수 및 임용 유효기간(6개월)" 등 명확하게 규정할 필요<br>■ ❸ 합격자에 대한 채용후보자 선정은 센터장이 결정한다는 내용 삭제 필요<br>■ ❹ 인사위원회 심의 안건에 "채용" 내용이 없어 인사위원회 미개최 |
| 22 | 전북창조경제<br>혁신센터 | ■ ❶ 응시원서에 생년월일, 이력서에는 생년월일, 학교명(소재지 포함) 등 평가 요소와 무관한 응시자 정보 포함하여 공고<br>■ ❷ 예비합격자에 대한 명확한 기준이 없어 예비합격자 권익보호를 위해 "예비합격자 배수 및 임용 유효기간(6개월)" 등 명확하게 규정할 필요<br>■ ❸ 인사위원회 심의 안건에 "채용" 내용이 없어 인사위원회 미개최<br>■ ❹ '전형단계별 심사위원은 달리 구성한다.'고만 규정에 되어 있어 직전 채용에 위촉한 외부위원 구성, 명확하게 규정할 필요<br>■ ❺ 합격자에 대한 채용후보자 선정은 센터장이 결정한다는 내용 삭제 필요 |
| 23 | 인천창조경제<br>혁신센터 | ■ ❶ 이력서에 사진, 생년월일, 학력사항(학교명) 등 평가 요소와 무관한 응시자 정보를 포함하여 공고<br>■ ❷ 전형단계별 심사위원은 달리 구성한다고만 규정에 되어 있어 직전 채용에 위촉한 외부위원 구성, 명확하게 규정할 필요<br>■ ❸ 인사위원회 심의 안건에 "채용" 내용이 없어 인사위원회 미개최<br>■ ❹ 예비합격자에 대한 명확한 기준이 없어 예비합격자 권익보호를 위해 "예비합격자 배수 및 임용 유효기간(6개월)" 등 명확하게 규정할 필요 |
| 24 | 강원창조경제<br>혁신첸터 | ■ ❶ 응시원서에 생년월일, 이력서에는 생년월일, 학력사항(학교명) 등 평가요소와 무관한 응시자 정보를 포함하여 공고 |

| | | |
|---|---|---|
| | | ■ ❷ 예비합격자에 대한 명확한 기준이 없어 예비합격자 권익보호를 위해 "예비합격자 배수 및 임용 유효기간(6개월)" 등 명확하게 규정할 필요<br>■ ❸ 합격자에 대한 채용후보자 선정은 센터장이 결정한다는 내용 삭제 필요 |
| 25 | 대전창조경제혁신센터 | ■ ❶ 이력서에 생년월일, 학력사항(학교명, 소재지) 등 평가 요소와 무관한 응시자 정보를 포함 포함하여 공고<br>■ ❷ 예비합격자에 대한 명확한 기준이 없어 예비합격자 권익보호를 위해 "예비합격자 배수 및 임용 유효기간(6개월)" 등 명확하게 규정할 필요<br>■ ❸ 인사위원회 심의 안건에 "채용" 내용이 없어 인사위원회 미개최<br>■ ❹ 전형단계별 심사위원은 달리 구성한다고만 규정에 되어 있어 직전 채용에 위촉한 외부위원 구성, 명확하게 규정할 필요 |
| 26 | 제주창조경제혁신센터 | ■ ❶ 채용 관련 규정에 면접위원 사전교육 관련 내용이 없어 면접위원에게 사전교육 미실시<br>■ ❷ 응시원서에 학력, 용모(사진) 등 평가요소와 무관한 응시자 정보를 포함하여 공고하였고(7회), 서류·면접전형시 이를 활용<br>■ ❸ 채용 절차는 센터장이 별도로 정한다는 내용 존재, 채용 관련 규정에 채용절차를 구체적으로 규정하는 것이 필요<br>■ ❹ "채용심사위원회에서 신규 직원 서류 전형심사와 면접심사 시 내부 감사인을 지정하여 입회·참관할 수 있다."고 임의 규정되어 내부 감사인 미참여 |

### (1) 인사위원회 심의·의결 사항에 채용 관련 심의안건 미포함

「공정채용표준안」 및 「공공기관 공정채용 가이드북」에는 채용계획 등은 인사위원회의 심의 · 의결을 거쳐 채용인원과 채용 일정 등을 확정하도록 권고하고 있다.

그런데 경기창조경제혁신센터, 인천창조경제혁신센터, 전북창조경제혁신센터 및 대전창조경제혁신센터의 「인사관리규정」[171] 내 인사위원회 심의안건에는 채용계획 수립 등 채용 관련 심의 내용이 포함되어 있지 않다.

**【조치할 사항】 경기창조경제혁신센터, 인천창조경제혁신센터, 전북창조경제혁신센터, 대전창조경제혁신센터 센터장은** 인사위원회 심의 안건에 채용 관련 심의 내용을 포함하는 등「인사관리규정」을 개정하시기 바랍니다. **(개선요구)**

171) ❶ 경기창조경제혁신센터 「인사관리 규정」 제21조(심의사항) 위원회의 심의사항은 다음 각 호와 같다.
1. 직원의 승진에 관한 사항, 2. 직원의 포상, 징계 및 변상처리에 관한 사항, 3. 기타 인사에 관하여 센터장이 부의하는 사항
❷ 인천창조경제혁신센터 「인사관리 규정」 제21조(심의사항) ① 위원회의 심의사항은 다음 각 호와 같다.
1. 직원의 승진에 관한 사항, 2. 직원의 포상, 징계 및 변상처리에 관한 사항, 3. 기타 인사에 관하여 센터장이 부의하는 사항
❸ 전북창조경제혁신센터 「인사관리 규정」 제21조(심의사항) ① 위원회의 심의사항은 다음 각 호와 같다.
1. 직원의 승진에 관한 사항, 2. 직원의 포상, 징계 및 변상처리에 관한 사항, 3. 기타 인사에 관하여 센터장이 부의하는 사항
❹ 대전창조경제혁신센터 「인사관리 규정」 제34조(심의사항) ① 위원회의 심의사항은 다음 각 호와 같다.
1. 직원의 승진에 관한 사항, 2. 직원의 포상, 징계 및 변상처리에 관한 사항, 3. 기타 인사에 관하여 센터장이 부의하는 사항



### (2) 채용 관련 별도 규정 미비 및 주무기관과 사전협의제 미이행

2018년 「공공기관 채용실태 전수조사 제도개선 방안」에는 기관별 채용절차·기준을 구체화하는 별도의 채용 규정을 마련하고, 2019년 「기타 공직유관단체 채용제도 개선」 대책 및 「공정채용표준안」에는 기관장에 의한 임의 채용 방지를 위해 채용 절차와 방법 등 주무기관과 사전협의를 하도록 권고하고 있다.

그런데 여성경제인협회 및 여성기업종합지원센터는 권익위 제도개선 권고사항 및 「공정채용표준안」에 따라 자체 채용 관련 규정을 마련하여야 하나 마련하지 않았고, 또한 기관장의 임의 결정 방지를 위해 직원 신규 채용 시 주무기관과 사전 협의하여야 하나 이도 이행하지 않았다.[172]

**【조치할 사항】 여성경제인협회 협회장, 여성기업종합지원센터 센터장은** 감독기관과의 사전협의 관련 규정을 마련하고, 채용 전에 사전협의를 이행하시기 바랍니다. **(개선요구)**

### (3) 공고문에 서류평가 항목 등 정보공개 및 동점자 처리 방안 규정 미비

「공정채용표준안」에는 채용 공고를 할 때는 공고문에 응시자격, 평가기준, 가점요소, 합격배수, 동점자 처리방법 등 채용 관련 정보와 과정을 모두 공개하는 하도록 권고하고 있으며, 공고 시에는 평가기준, 우대사항(가점요소) 등 채용 관련 상세 정보를 공개하는 것이 바람직하다.

#### ① 여성경제인협회

여성경제인협회는 2021년 4건의 채용을 통해 6명을 채용하면서 채용 관련

172) 여성기업종합지원센터는 채용의 공정성 관리를 위하여 직원 채용의 절차와 방법 등을 구체화하기 위한 별도 규정을 마련하고, 직원 신규 채용 시 주무기관과 미리 협의할 필요가 있음

세부 규정을 별도로 마련하지 않아 채용공고문에 서류평가 항목에 대한 내용만 공지하였을 뿐 평가 항목에 대한 구체적인 배점을 공고하지 않았다.

**【조치할 사항】 여성경제인엽회 회장은** 채용 관련 별도 규정을 마련하고, 공고문에 평가기준(배점)을 구체적으로 공개하시기 바랍니다. **(통보)**

### ② 대구창조경제혁신센터

대구창경센터는 2021년 6건의 채용을 통해 31명을 채용하면서 채용 관련 규정(인사관리규정, 직원채용지침 등)에 동점자 처리방법이 별도로 규정되지 않아 공고문에 동점자 처리방법을 공개하지 않았다.

**【조치할 사항】 대구창조경제혁신센터 센터장은** 채용 관련 별도 규정을 마련하고, 공고문에 동점자 처리방법을 공개하시기 바랍니다. **(개선요구)**

### (4) 평가위원 구성·운영 관련 규정 마련 및 보완 필요

「공정채용표준안」에는 서류전형과 면접전형에 외부 전문가를 참여시켜 채용 과정의 공정성을 확보하여야 하며, 평가위원과 응시자가 친인척, 근무경험, 사제지간 등 관계가 있을 시 이해당사자 범위에 해당되어 평가위원 구성·운영의 공정성 확보를 위해 제척하여야 하고, 직전 채용에 외부위원으로 위촉된 자(연속된 채용이 아니더라도 직종・분야별 연속된 채용의 경우)는 위촉할 수 없다고 권고하고 있다.

### ① 여성경제인협회

여성경제인협회는 2021년 4건의 채용을 통해 6명을 채용하면서 채용 관련 세부 규정을 별도로 마련하지 않아 외부위원 위촉 관련 관련 규정이 없어 아래 [표 53]과 같이 서류평가에서 내부위원으로만 구성하였으며, 서류 전형 및 면접 전형에서 중복으로 위원을 구성하였다.



< [표 53] 2021년도 채용 서류 평가위원 구성 >

| 공고 / 전형 | 21년 상반기 정규직 채용 | 21년 하반기 계약직 채용 | 21년 하반기 정규직 채용 | 21년 계약직 채용 |
|---|---|---|---|---|
| 서류전형 위원 | ❶ 내부: ↘↘↘ 본부장<br>☞☞☞ ¶¶<br>▧▧▧ ◉◉<br>≒≒≒ UU | ❶ 내부: ◕◕◕ 팀장<br>≒≒≒ UU<br>▧▧▧ ◉◉ | ❶ 내부: ≒≒≒ UU<br>▧▧▧ ◉◉<br>◕◕◕ 팀장 | ❶ 내부: ◕◕◕ 팀장<br>≒≒≒ UU<br>▧▧▧ ◉◉ |
| 면접전형 위원 | ❶ 내부: ↘↘↘ 본부장<br>☞☞☞ ¶¶<br>❷ 외부: ⌒⌒⌒ 대표<br>ᚼᚼᚼ 교수 | ❶ 내부: ⚽⚽⚽ ✶✶<br>✶✶✶<br>≒≒≒ UU<br>▧▧▧ ◉◉ | ❶ 내부: ⚽⚽⚽ ✶✶<br>✶✶✶<br>◎◎◎ ♈♈♈♈♈<br>⌦⌦⌦ ✚✚<br>❷ 외부: ■■■ 교수<br>⊜⊜⊜ 부장 | ❶ 내부: ⚽⚽⚽ ✶✶<br>✶✶✶<br>◕◕◕ 팀장<br>≒≒≒ UU<br>▧▧▧ ◉◉ |

자료 : 여성경제인협회 제출자료 재구성

**【조치할 사항】 여성경제인엽회 회장은** 채용관련 규정에 평가위원 구성 관련 내용을 마련하시고, 서류평가를 할때에는 외부위원 위촉 및 서류·면접전형에서 중복하여 운영하지 않으시길 바랍니다. **(개선요구)**

### ② (재)여성기업종합지원센터

여성기업종합지원센터는 2021년 6건의 채용을 통해 13명을 채용하면서 외부위원 위촉 관련 관련 규정이 없어 아래 [표 54]와 같이 서류평가에서 내부위원으로만 구성하였다.

< [표 54] 2021년도 채용 서류 평가위원 구성 >

| 1호 채용 (계약직) | 2호 채용 (계약직) | 3호 채용 (계약직) | 4호 채용 (정규직, 계약직) | 5호 채용 (정규직) | 6호 채용 (정규직, 계약직) |
|---|---|---|---|---|---|
| 센터 팀장 5명 | 센터 팀장 5명 | 센터 팀장 3명 | 센터 팀장 4명 | 센터 팀장 5명 | 센터 팀장 5명 |

자료 : (재)여성기업종합지원센터 제출자료 재구성

**【조치할 사항】 여성기업종합지원센터 센터장은** 채용관련 규정에 평가위원 구성 관련 내용을 마련하시고, 서류평가를 할때에는 외부위원 위촉을 하여 운영하시기 바랍니다. **(개선요구)**

### ③ 대구창조경제혁신센터

대구창경센터 「인사관리규정」[173]에는 ‘전형단계별 동일 외부위원을 위촉할 수 없다.’라고만 규정되어 있고, ‘직전 채용에 외부위원으로 위촉된 자에 대해 위촉할 수 없다.’는 규정이 없어 아래 [표 55]와 같이 최대 5회까지 직전 채용에 외부위원으로 위촉된 자를 재위촉하였다.

< [표 55] 2021년도 연속 위촉된 심사위원 현황 >

| 연번 | 채용 구분 | 서류심사 위원 | 면접심사 위원 |
|---|---|---|---|
| 1 | 2021년 1차 채용 | ㉠㉡㉢(1) | ✈✈✈(1), ▨(1) |
| 2 | 2021년 2차 채용 | ㉤㉤㉤(1), ⋊⋊⋊(1), ⊕⊕⊕(1) | ㉠㉡㉢(2), ✈✈✈(2), ▨(2) |
| 3 | 2021년 3차 채용 | ㉤㉤㉤(2), ⋊⋊⋊(2), ⊕⊕⊕(2), ▨(3) | ㉠㉡㉢(3), ✈✈✈(3), ㊀㊁㊂(1), ㊀㊁㊂(1) |
| 4 | 2021년 4차 채용 | ㉤㉤㉤(3) | ㉠㉡㉢(4), ㊀㊁㊂(2), ㊀㊁㊂(2), ☲☲☲(1) |
| 5 | 2021년 5차 채용 | ㉤㉤㉤(4), ☲☲☲(2), ⋊⋊⋊(1), ⅡⅢⅡ(1) | ㉠㉡㉢(5), ㊀㊁㊂(3) |
| 6 | 2021년 6차 채용 | ☲☲☲(3), ⋊⋊⋊(2), ⅡⅢⅡ(2) | ㉤㉤㉤(5), ㊀㊁㊂(4) |

※ 괄호 숫자는 연속 위촉된 누적 횟수

자료 : 대구창경센터 제출자료 재구성

또한, ‘퇴직자 등 사실상 내부인으로 간주될 수 있는 자는 외부위원으로 위촉할 수 없다.’고 규정되어 있는 외부위원 위촉 제한 조건을 채용 공정성 강화를 위해 「공정채용표준안」에 맞게 ‘기관 퇴직 후 3년이 경과하지 않은 자’로 명확하게 규정할 필요가 있다.

**【조치할 사항】 대구창조경제혁신센터 센터장은** 채용관련 규정에 평가위원 위촉 관련 제한 내용을 추가 마련[174]하시고, 직전 채용에 외부위원 위원으로 위촉한 자는 재위촉하지 않으시길 바랍니다. **(개선요구)**

### ④ 세종창조경제혁신센터

세종창경센터 「인사관리규정」[175] 및 「직원채용규칙」[176]에는 ‘전형단계별 동일 외부위원을 위촉할 수 없다.’라고만 규정되어 있어 채용 공정성 강화를 위해 ‘직전 채용에 외부위원으로 위촉된 자에 대해 위촉할 수 없다.’는 규정 마련이 필요하며, 외부위원 위촉 제한 조건을 ‘퇴직일로부터 2년 미만은 외부위원에서 제외한다.’고 하는 내용은 「공정채용표준안」과 유사하게 3년으로 강화할 필요가 있다.

아울러, 「인사관리규정」의 ‘모집 인원의 5배수 이하 응시 시 서류 전형은 내부위원들로 구성하여 제출서류 요건을 검토할 수 있다.’는 규정도 정규직 채용의 前 단계로 기간제 근로자를 채용하는 경우나 근무자 또는 근무경력자가 응시하는 경우에는 외부위원을 평가위원으로 참여하도록 규정을 개정할 필요가 있다.

**【조치할 사항】 세종창조경제혁신센터 센터장은** 채용 관련 규정에 평가위원 위촉 관련 제한 내용을 추가 마련[177]하시기 바랍니다. **(개선요구)**

### ⑤ 전남창조경제혁신센터

전남창경센터 「인사관리규정」[178]에 ‘직전 채용에 외부위원으로 위촉된 자에 대해 위촉할 수 없다.’는 규정이 없어 2021년 채용 전형을 심사할 때 2회에 걸쳐 직전 채용에 외부위원으로 위촉된 자를 재위촉(∵∵∵, ○○○, ≳≳≳)하였다.

---

173) 제24조(채용심사위원회) ① 공정한 채용심사를 목적으로 서류, 면접 등 채용절차를 진행하기 위하여 별도의 채용심사위원회를 구성하며, 전형단계별 동일 외부위원을 위촉할 수 없다.

174) 직전 채용 위촉된 자는 미위촉하는 평가위원 위촉 제한 조건 및 퇴직자 관련 기관 퇴직 후 3년이 경과하지 않은 자 등 「공정채용표준안」과 유사한 내용의 규정 마련 필요

175) 제12조(채용심사위원회) ① 공정한 채용심사를 목적으로 서류, 면접 등 채용 절차를 진행하기 위하여 별도의 채용심사위원회를 구성한다. 단, 모집 인원의 5배수 이하 응시 시 서류 전형은 내부위원들로 구성하여 제출서류 요건을 검토할 수 있다.
④ 퇴직자나 비상임이사 등 기관과 이해관계가 있거나 기타 공정한 심사를 기대하기 어려운 자는 외부위원으로 위촉하여서는 아니되며, 전형단계별로 위원구성을 달리하여야 한다.

176) 제12조(심사위원 임명) ② 서류전형·면접전형시 3인이상 5인이하로 구성하되, 외부위원이 1/2 이상으로 시험의 공정성이 확보될 수 있도록 하여야 한다. 다만 외부위원은 동일채용공고번호의 채용전형 참석자, 비상임이사(현직), 제척·기피·회피 위반자(위반일로부터 1년), 퇴직자(퇴직일로부터 2년)를 제외한다.
③ 심사위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 전형과정에서 제척·기피·회피할 수 있으며, 사전에 심사위원에게 공지한다.
1. 심사위원 또는 그 배우자나 배우자였던 자가 지원자인 경우, 2. 지원자와 친족관계에 있거나 있었던 경우, 3. 지원자의 직근 상급자였던 경우, 4. 지원자와 사제지간 이거나 사제지간 이었던 사람, 5. 그 밖에 이해당사자로서 공정을 기대하기 어려운 특별한 관계나 사정이 있는 경우

177) 직전 채용 위촉된 자는 미위촉하는 평가위원 위촉 제한 조건 및 퇴직자 관련 기관 퇴직 후 3년이 경과하지 않은 자, 정규직 전환 등 채용 시 외부위원 참여 등 「공정채용표준안」과 유사한 내용의 규정 마련 필요

178) 제24조의 2(채용심사위원 제척사유) 채용심사위원은 응시자와 다음 각 호 어는 하나에 해당할 때는 심사위원을 제척·회피하여야 한다.
1. 친인척관계(배우자, 4촌 이내 혈족 및 인척) 2. 동일한 대학교 동일학과 은사, 선후배 또는 동기 관계 3. 내부직원이 지원한 경우 단, 이전에 내부직원 이었던 경우는 같이 근무한 경우만 해당 4. 위 호에 해당되지 않으나 기타 공정한 시험시행에 영향을 미치는 경우는 본인이 회피할 수 있음

**【조치할 사항】 전남창조경제혁신센터 센터장은** 채용 관련 규정에 평가위원 위촉 관련 제한 내용을 추가 마련[179]하시고, 직전 채용에 외부위원 위원으로 위촉한 자는 재위촉하지 않으시길 바랍니다. **(개선요구)**

### ⑥ 광주창조경제혁신센터

광주창경센터 「채용규칙」[180]에는 '서류전형·면접시험의 심사위원은 달리 구성한다.'라고만 규정되어 있어 아래 [표 56]과 같이 최대 2회까지 직전 채용에 외부위원으로 위촉된 자를 재위촉하였다.

< [표 56] 2021년도 연속 위촉된 심사위원 현황 >

| 연번 | 채용 구분 | 서류심사 위원 | 면접심사 위원 |
|---|---|---|---|
| 1 | 2021년 우수창업기업집중지원사업, 지역혁신프로젝트사업 | ㄴㄴㄴ(1), ∅∅∅(1), ⋙⋙(1) | ≈≈≈(1), ≒≒≒(1), ≠≠≠(1) |
| 2 | 2021년 예비창업패키지사업 | ㄴㄴㄴ(2), ∅∅∅(2), ⋙⋙(2) | ≈≈≈(2), ≒≒≒(2), ≠≠≠(2) |
| 3 | 2021년 선임급(육아대체) | ∓∓∓(1), ∴∴∴(1) | - |
| 4 | 2021년 사원급(정규직) | ∓∓∓(2), ∴∴∴(2) | - |

※ 괄호 숫자는 연속 위촉된 누적 횟수

자료 : 광주창경센터 제출자료 재구성

**【조치할 사항】 광주창조경제혁신센터 센터장은** 채용관련 규정에 평가위원 위촉 관련 제한 내용을 추가 마련[181]하시고, 직전 채용에 외부위원 위원으로 위촉한 자는 재위촉하지 않으시길 바랍니다. **(개선요구)**

### ⑦ 전북창조경제혁신센터

전북창경센터 「채용규칙」[182]에는 '서류전형·면접시험의 심사위원은 달리 구성한다.'라고만 규정되어 있어 아래 [표 57]과 같이 최대 2회까지 직전 채용에 외부위원으로 위촉된 자를 재위촉하였다.

<[표 57] 2021년 채용 관련 외부위원 재선정 현황>

| 구분 | 회차 | 전형 | 외부위원 | |
|---|---|---|---|---|
| | | | 소속 | 성명 |
| 1 | 8회 | 면접전형 | 전주벤처기업육성촉진지구발전협의회 | ⊷⊷⊷ |
| | 9회 | | | |

자료 : 전북창조경제혁신센터 제출자료 재구성

**【조치할 사항】 전북창조경제혁신센터 센터장은** 채용 관련 규정에 평가위원 위촉 관련 제한 내용을 추가 마련[183]하시고, 직전 채용에 외부위원 위원으로 위촉한 자는 재위촉하지 않으시길 바랍니다. **(개선요구)**

### ⑧ 인천창조경제혁신센터

인천창경센터 「채용규칙」[184]에는 '전형단계별로 외부위원 구성을 달리하여야 한다.'라고만 규정되어 있어 아래 [표 58]과 같이 직전 채용 및 직종·분야별 연속된 채용에 외부위원을 동일 위원으로 위촉된 자를 재위촉하였다.

179) 직전 채용 위촉된 자는 미위촉하는 평가위원 위촉 제한 조건 등 「공정채용표준안」과 유사한 내용의 규정 마련 필요

180) 제9조(채용심사위원 선정) ① 센터장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람을 서류전형·면접시험의 심사위원으로 임명하거나 위촉 할 수 있다. 1. 해당 직무분야에 관한 전문적인 학식 또는 능력을 가진 사람, 2. 임용예정 직무에 관한 실무 또는 인사업무에 정통한 사람
② 서류전형·면접시험의 심사위원은 달리 구성한다.
③ 서류전형·면접시험의 심사위원은 응시자와 친인척, 근무경험, 사제지간 등 제척관계가 없는 사람으로 임명·위촉하며, 보안유지, 제척사유에 대한 회피, 공정한 심사관리 등을 위해 서약서[별지 제10호 서식]를 제출 받는다.

181) 직전 채용 위촉된 자는 미위촉하는 평가위원 위촉 제한 조건 등 「공정채용표준안」과 유사한 내용의 규정 마련 필요

182) 제24조(채용심사위원회) ① 공정한 채용심사를 목적으로 서류, 면접 등 채용절차를 진행하기 위하여 별도의 채용심사위원회를 구성한다.
② 채용심사위원회의 위원은 내부위원 2인, 외부위원 3인으로 구성한다. 다만, 내부직원이 지원할 경우 채용의 공정성을 위하여 전원 외부위원으로 구성할 수 있다.
③ 위원장은 위원 간 협의를 통해 정할 수 있다.
④ 퇴직 후 3년이 경과하지 않은 자, 비상임이사 등 기관과 이해관계가 있거나 기타 공정한 심사를 기대하기 어려운 자는 외부위원으로 위촉하여서는 아니되며, 전형단계별로 외부위원구성을 달리하여야 한다.

183) 직전 채용 위촉된 자는 미위촉하는 평가위원 위촉 제한 조건 등 「공정채용표준안」과 유사한 내용의 규정 마련 필요

184) 제9조(채용심사위원 선정) ① 센터장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람을 서류전형·면접시험의 심사위원으로 임명하거나 위촉 할 수 있다.
1. 해당 직무분야에 관한 전문적인 학식 또는 능력을 가진 사람, 2. 임용예정 직무에 관한 실무 또는 인사업무에 정통한 사람
② 서류전형·면접시험의 심사위원은 달리 구성한다.
③ 서류전형·면접시험의 심사위원은 응시자와 친인척, 근무경험, 사제지간 등 제척관계가 없는 사람으로 임명·위촉하며, 보안유지, 제척사유에 대한 회피, 공정한 심사관리 등을 위해 서약서[별지 제10호 서식]를 제출 받는다.

<[표 58] 2021년 채용 관련 외부위원 재선정 현황>

| 구분 | | 평가위원 구성 | | 비고 |
|---|---|---|---|---|
| | | 내부위원 | 외부위원 | |
| 1차 채용 전략분야 (계약직) | 서류전형 | 생략 | 생략 | |
| | 면접전형 | ㅇㅇㅇ 본부장<br>ㅅㅅㅅ 실장 | 인천대 ㅇㅇㅇ 교수<br>인하대 ㅁㅁ 교수<br>인천TP ㅈㅈㅈ 센터장 | |
| 2차 채용 투자분야 (계약직) | 서류전형 | 생략 | 생략 | |
| | 면접전형 | - | 인하대 ㅁㅁ 교수<br>인천TP ㅍㅍㅍ 센터장<br>인천관광공사 ㅂㅂㅂ 팀장 | 직전 채용 동일위원 위촉(ㅁㅁ 교수) |
| 3차 채용 전략분야 (계약직) | 서류전형 | 생략 | 생략 | |
| | 면접전형 | - | 인천대 ㅇㅇㅇ 교수<br>인하대 ㅁㅁ 교수<br>인천TP ㅈㅈㅈ 센터장 | 1호 채용과 동일 분야임에도 동일 위원 위촉 (전원 모두 동일) |
| 4차 채용 전략분야 (계약직) | 서류전형 | ㅇㅇㅇ 본부장<br>ㅅㅅㅅ 실장 | 인천대 ㅎㅎㅎ 단장<br>인천문화재단 ㅋㅋㅋ 팀장<br>인천TP 임유정 팀장 | - |
| | 면접전형 | ㅇㅇㅇ 본부장<br>ㅅㅅㅅ 실장 | 인천대 ㅇㅇㅇ 교수<br>인천관광공사 ㅂㅂㅂ 팀장<br>인하대 ㄹㄹㄹ 교수 | 직전 채용 동일위원 위촉(ㅇㅇㅇ 교수) |

자료 : 인천창조경제혁신센터 제출자료 재구성

**【조치할 사항】 인천창조경제혁신센터 센터장은** 채용 관련 규정에 평가위원 위촉 관련 제한 내용을 추가 마련[185]하시고, 직전 채용 및 직종·분야별 연속된 채용에 외부위원 위원으로 위촉한 자는 재위촉하지 않으시길 바랍니다. **(개선요구)**

### ⑨ 대전창조경제혁신센터

대전창경센터 「채용규칙」[186]에는 '서류전형·면접시험의 심사위원은 달리 구성한다.'라고만 규정되어 있어 아래 [표 59]와 같이 직전 채용 및 직종·분야별 연속된 채용에 외부위원을 동일 위원으로 위촉된 자를 재위촉하였다.

185) 직전 채용 위촉된 자는 미위촉하는 평가위원 위촉 제한 조건 등 「공정채용표준안」과 유사한 내용의 규정 마련 필요

186) 제9조(채용심사위원 선정) ① 센터장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람을 서류전형·면접시험의 심사위원으로 임명하거나 위촉할 수 있다.
1. 해당 직무분야에 관한 전문적인 학식 또는 능력을 가진 사람, 2. 임용예정 직무에 관한 실무 또는 인사업무에 정통한 사람
② 서류전형·면접시험의 심사위원은 달리 구성한다.
③ 퇴직자나 비상임 이사 등 기관과 이해관계가 있거나 응시자와 친인척, 근무경험, 사제지간 등 기타 공정한 심사를 기대하기 어려운 자는 외부위원으로 위촉하여서는 아니되며, 서류전형·면접시험의 심사위원으로부터 보안유지, 제척사유에 대한 회피, 공정한 심사관리 등을 위해 서약서[별지 제10호 서식]를 제출 받는다.



<[표 59] 2021년 채용 관련 외부위원 재선정 현황>

| 연도 | 심사일 | 분야 | 전형 | 외부위원 | | 비고 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | 소속 | 성명 | |
| 2021 | 10.8 | 사업 계약직 | 서류 전형 | 노무법인ㄱㄴㄱㄴㄱㄴ | ㅂㅂㅂ | 직전 채용 동일위원 위촉 (한밭대 ㅁㅁㅁ) |
| | | | | ㄱㄴㄱㄴㄱㄴ진흥원 | ㄷㄷㄷ | |
| | | | | 세종테크노파크 | ㅅㅅㅅ | |
| | | | | 한국ㅏㅏㅏㅏㅏ연구원 | ㅇㅇㅇ | |
| | | | | 한밭대학교산학협력단 | ㅁㅁㅁㅁ | |
| 2021 | 12.8 | 사업 계약직 | 서류 전형 | ㈜ㅅㅅㅅ | ㅈㅈㅈ | |
| | | | | ㄹㄹㄹㄹㄹㄹ본부 | ㅎㅎㅎ | |
| | | | | 대전테크노파크 | ㅇㅇㅇ | |
| | | | | 충북테크노파크 | ㄱㄱㄱ | |
| | | | | 한밭대학교산학협력단 | ㅁㅁㅁㅁ | |

자료 : 대전창조경제혁신센터 제출자료 재구성

**【조치할 사항】 대전창조경제혁신센터 센터장은** 채용 관련 규정에 평가위원 위촉 관련 제한 내용을 추가 마련[187]하시고, 직전 채용에 외부위원 위원으로 위촉한 자는 재위촉하지 않으시길 바랍니다. **(개선요구)**

### ⑩ 서울창조경제혁신센터

서울창경센터 「채용규칙」[188]에는 '서류전형·면접시험의 심사위원은 달리 구성한다.'라고만 규정되어 있어 아래 [표 60]과 같이 직전 채용 위촉된 자를 재위촉하였다.

187) 직전 채용 위촉된 자는 미위촉하는 평가위원 위촉 제한 조건 등 「공정채용표준안」과 유사한 내용의 규정 마련 필요

188) 제10조(채용심사위원 선정) ① 센터장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람을 서류전형·면접시험의 심사위원으로 임명하거나 위촉할 수 있다. 1. 해당 직무분야에 관한 전문적인 학식 또는 능력을 가진 사람, 2. 임용예정 직무에 관한 실무 또는 인사업무에 정통한 사람
② 서류전형·면접시험의 심사위원은 달리 구성한다.
③ 서류전형·면접시험의 심사위원은 응시자와 친인척, 근무경험, 사제지간 등 제척관계가 없는 사람으로 임명·위촉하며, 보안유지, 제척사유에 대한 회피, 공정한 심사관리 등을 위해 서약서[별지 제10호 서식]를 제출 받는다.
④ 퇴직 후 3년이 경과하지 않은 자나 비상임 이사 등 기관과 이해관계가 있거나 내부인과 유사하여 기타 공정한 심사를 기대하기 어려운 자는 외부위원이 될 수 없다.

<[표 60] 2021년 채용 관련 외부위원 재선정 현황>

| 연번 | 채용 구분 | 서류심사 위원 | 면접심사 위원 |
|---|---|---|---|
| 1 | 2021년 2차 채용 | - | ᄋᆞᄋᆞᄋᆞ(1), ᄒᆞᄒᆞᄒᆞ(1), ᄭᄭᄭ(1) |
| 2 | 2021년 3차 채용 | ᄋᆞᄋᆞᄋᆞ(2), ᄒᆞᄒᆞᄒᆞ(2)<br>ᄃᆡᄃᆡᄃᆡ(1), ᄉᆞᄉᆞᄉᆞᄉᆞ(1) | ᄭᄭᄭ(2), ᄋᄋᄋ(1)<br>ᄂᆞᄂᆞᄂᆞ(1) |
| 3 | 2021년 4차 채용 | ᄃᆡᄃᆡᄃᆡ(2), ᄋᄋᄋ(2)<br>ᄋᆞᄋᆞᄋᆞ(1) | ᄋᆞᄋᆞᄋᆞ(3), ᄉᆞᄉᆞᄉᆞᄉᆞ(2)<br>ᄂᆞᄂᆞᄂᆞ(2), ᄭᄭᄭᄭ(1) |
| 4 | 2021년 5차 채용 | ᄉᆞᄉᆞᄉᆞᄉᆞ(3), ᄂᆞᄂᆞᄂᆞ(3) | ᄋᆞᄋᆞᄋᆞ(4), ᄃᆡᄃᆡᄃᆡ(3)<br>ᄋᆞᄋᆞᄋᆞ(2), ᄭᄭᄭᄭ(2) |

※ 괄호 숫자는 연속 위촉된 누적 횟수

자료 : 서울창조경제혁신센터 제출자료 재구성

**【조치할 사항】 서울창조경제혁신센터 센터장은** 채용 관련 규정에 평가위원 위촉 관련 제한 내용을 추가 마련[189]하시고, 직전 채용에 외부위원 위원으로 위촉한 자는 재위촉하지 않으시길 바랍니다. **(개선요구)**

### (5) 면접 전 평가위원 사전교육 규정 마련 필요

「공정채용표준안」에는 기관은 공정한 채용을 위하여 면접위원에게 면접 기준, 방법, 주의사항 등 면접과 관련된 주요 사항[190]에 대하여 사전교육을 실시하여야 한다고 권고하고 있다.

그런데, 한국창업보육협회는 등 10개 기관 2021년도에 아래 [표 61]과 같이 채용하면서 자체 「채용 관련 규정」에 '면접 前에 면접위원에게 사전 교육을 실시해야 한다.'는 규정이 없어 면접위원들에게 면접 前에 교육할 내용에 대하여 "계획" 또는 "결과보고서"를 작성하지 않았다[191].

189) 직전 채용 위촉된 자는 미위촉하는 평가위원 위촉 제한 조건 등 「공정채용표준안」과 유사한 내용의 규정 마련 필요

190) ❶기관별 면접위원 필수 준수사항 안내, ❷가족관계, 출신학교, 연령 등에 대한 질문금지, ❸응시자가 개인 신상에 관한 사항을 언급할 경우 발언 제지 등

191) 채용 담당자는 사전교육 관련 규정이 없어 면접위원들에게 구두로 유의사항을 안내하고 있다고 진술



< [표 61] 한국창업보육협회 등 10개 기관 >

| 기 관 명 | 채용횟수 | 채용인원 | 채용 관련 규정 |
|---|---|---|---|
| 한국창업보육협회 | 1회 | 3명 | 인사규정, 채용지침 등 |
| 에스비씨인증원 | 2회 | 3명 | 취업규정 등 |
| 대구창조경제혁신센터 | 6회 | 13명 | 인사관리규정, 직원 채용지침 등 |
| 세종창조경제혁신센터 | 29회 | 18명 | 인사관리규정, 인사관리규칙, 직원채용 규칙 등 |
| 전남창조경제혁신센터 | 3회 | 11명 | 인사관리규정, 채용규칙 등 |
| 광주창조경제혁신센터 | 13회 | 7명 | 인사관리규정, 채용규칙 등 |
| 부산창조경제혁신센터 | 5회 | 3명 | 인사관리규정, 인사관리규칙, 채용규칙 등 |
| 경남창조경제혁신센터 | 21회 | 26명 | 인사관리규정, 취업규칙 등 |
| 경북창조경제혁신센터 | 7회 | 21명 | 인사관리규정, 직원 채용지침 등 |
| 제주창조경제혁신첸터 | 7회 | 10명 | 인사관리규정, 인사관리지침 등 |

**【조치할 사항】 한국창업보육협회 회장, 에스비씨인증원 대표이사, 대구창조경제혁신센터 센터장, 세종창조경제혁신센터 센터장, 전남창조경제혁신센터 센터장, 광주창조경제혁신센터 센터장, 부산창조경제혁신센터 센터장, 경남창조경제혁신센터 센터장, 경북창조경제혁신센터 센터장, 제주창조경제혁신센터 센터장은** 채용 관련 규정에 면접 전에 평가위원 사전 교육 관련 내용을 마련하시고, 면접 평가를 할때에는 면접위원에게 사전에 면접 교육을 진행하시기 바랍니다. **(개선요구)**

### (6) 감사부서 입회 관련 규정 마련 및 보완 필요

「공정채용표준안」에는 기관은 채용 절차의 공정성을 확보하기 위해 채용계획의 수립, 전형의 평가, 합격자 결정 등 채용절차 全 과정에 감사부서가 참여하도록 하여야 한다[192]고 권고하고 있다.

192) 독립된 감사부서가 없는 경우 감사업무 담당자 등이 채용 과정에 참여

### ① 중소기업중앙회

중소기업중앙회(이하 “중기중앙회”라 한다)은 2021년 총 6건의 채용을 통해 24명의 인원을 채용하였다.

중기중앙회는 「인사관리요령」에는 감사부서장이 서류 및 면접 심사 시 입회하여야 하며 필요시 심사위원으로 참여할 수 있다고 규정[193]되어 있어 감사부서장(감사실장)은 심사위원으로 참여하였다.

채용 절차 全 과정에 감사부서의 입회는 채용 절차의 공정성 확보하기 위한 목적이나 감사부서장의 심사위원으로 참여는 입회와 서로 모순되는 측면이 존재하므로 「인사관리요령」의 감사부서장 심사위원 참여 가능 규정을 삭제할 필요가 있다.

**【조치할 사항】 중소기업중앙회 회장은** 채용의 공정성을 확보하기 위해 감사부서에서 입회하도록 규정을 보완[194]하시기 바랍니다. **(개선요구)**

### ② 제주창조경제혁신센터

제주창경센터는 2021년도 7건의 채용을 통해 총 10명을 채용하였다.

제주창경센터는 「인사관리규정」에 ‘채용심사위원회에서 신규 직원 서류전형 심사와 면접심사 시 내부 감사인을 지정[195]하여 입회·참관할 수 있다.’고 임의 규정[196]되어 있어 2021년도 채용과정에서 내부 감사인이 참여하지 않았다.

채용 절차 全 과정에 감사부서의 입회는 채용 절차의 공정성 확보하기 위한 목적으로 센터 「인사관리규정」에 내부 감사인이 필수적으로 입회·참관할 수 있도록 규정을 개정할 필요가 있다.

193) 제19조의2(채용 공정성 관리) ②인사규정 제13조 제1항 및 제2항에 따른 채용의 경우에 감사담당 부서장은 서류 및 면접심사 시 입회하여야 하며, 필요 시 심사위원으로 참여할 수 있다.

194) (보완 내용) ❶감사부서장이 서류 및 면접심사 시 입회 → 채용 절차 全 과정에 감사부서 입회로 확대, ❷감사실장 심사위원 참여 → 삭제 등

195) 제주창조경제혁신센터는 별도의 감사부서가 없음

196) 제24조(채용심사위원회) ③ 채용심사위원회에서 신규 직원 서류전형심사와 면접심사 시 내부 감사인을 지정하여 입회·참관할 수 있도록 하며, 그 내부 감사인은 센터에서 지정한 감사 또는 감사가 지정한 직원으로 한다.



**【조치할 사항】 제주창조경제혁신센터 센터장은** 채용의 공정성을 확보하기 위해 감사부서에서 입회하도록 규정을 보완[197]하시기 바랍니다. **(개선요구)**

### ③ 대중소기업농어업협력재단

대중소기업농어업협력재단(이하 “협력재단”이라 한다)은 2021년 7건의 채용을 통해 31명을 채용하였다.

협력재단은 「인사규정」에 ‘감사담당자는 채용 관련 모든 과정에 입회 및 참관할 수 있다.’고 임의 규정[198]되어 있어 2021년도 채용 과정에서 감사 부서 직원이 참여하지 않았다.

채용 절차 全 과정에 감사부서의 입회는 채용 절차의 공정성 확보하기 위한 목적으로 센터 「인사규정」에 감사부서 직원이 필수적으로 입회·참관할 수 있도록 규정을 개정할 필요가 있다.

**【조치할 사항】 대중소기업농어업협력재단 사무총장**은 채용의 공정성을 확보하기 위해 감사부서에서 입회하도록 규정을 보완[199]하시기 바랍니다. **(개선요구)**

### ④ 에스비씨인증원, 세종·부산·경남·경북창경센터

에스비씨인증원 등 5개 기관 2021년도에 아래 [표 62]와 같이 채용하면서 자체 「채용 관련 규정」에 ‘채용 전 과정에서 감사부서(인)가 참여하도록 하여야 한다.’는 관련 규정이 없어 2021년도 채용과정에서 내부 감사인(부서 직원)이 참여하지 않았다.

197) (보완 내용) 내부 감사인을 지정하여 입회·참관할 수 있다 → 채용절차 전 과정에 감사인(부서)이 참여하도록 하여야 한다

198) 제16조(채용시행) ⑥ 감사담당자는 채용 관련 모든 과정에 입회 및 참관할 수 있으며, 해당 채용 서류는 인사·감사담당부서에 동시보관하고 영구보존하여야 한다. [신설 2019. 5. 20]

199) (보완 내용) 감사담당자는 채용 관련 모든 과정에 입회 및 참관할 수 있다 → 채용절차 전 과정에 감사담당자(감사부서 직원)가 참여하도록 하여야 한다

< [표 62] 에스비씨인증원 등 5개 기관 >

| 기 관 명 | 채용횟수 | 채용인원 | 채용 관련 규정 |
|---|---|---|---|
| 에스비씨인증원 | 2회 | 3명 | 취업규정 등 |
| 세종창조경제혁신센터 | 29회 | 18명 | 인사관리규정, 인사관리규칙, 직원채용 규칙 등 |
| 부산창조경제혁신센터 | 5회 | 3명 | 인사관리규정, 인사관리규칙, 채용규칙 등 |
| 경남창조경제혁신센터 | 21회 | 26명 | 인사관리규정, 취업규칙 등 |
| 경북창조경제혁신센터 | 7회 | 21명 | 인사관리규정, 직원 채용지침 등 |

채용 절차 全 과정에 감사부서의 입회는 채용 절차의 공정성 확보하기 위한 목적으로 센터 「인사규정」에 감사인(부서 직원)이 필수적으로 입회·참관할 수 있도록 규정을 마련할 필요가 있다.

**【조치할 사항】 에스비씨인증원 대표이사, 세종창조경제혁신센터 센터장, 부산창조경제혁신센터 센터장, 경남창조경제혁신센터 센터장, 경북창조경제혁신센터 센터장**은 채용의 공정성을 확보하기 위해 감사부서에서 입회하도록 규정을 마련[200]하시기 바랍니다. **(개선요구)**

### (7) 채용 관련 규정 내 특별채용 규정 정비 등 보완

「공정채용표준안」에는 기관은 표준안에 따라 채용절차와 방법을 마련해야 하며, 개별 채용 별로 퇴직자 등 특정인에게 특혜를 부여할 수 있는 개연성이 높고, 기관장 등에게 과도한 재량을 부여할 수 있는 규정을 정비하기 위해 그 절차와 방법을 기관장 등이 달리 정하도록 할 수 없도록 권고하고 있다.[201]

#### ① 중소기업중앙회

중소기업중앙회(이하 “중기중앙회”라 한다)은 2021년 총 6건의 채용을 통해 24명의 인원을 채용하였다.

중기중앙회는 「공정채용표준안」에 따라 개별 채용별로 특정인에게 특혜를

200) 채용절차 전 과정에 감사인(감사부서 직원)가 참여하도록 하여야 한다.

201) 【현황 및 문제점】 공개채용을 원칙으로 특별채용은 필요 최소로 운영하여야 하나, 빈번하게 특별채용을 실시 → 【개선안】 퇴직자 등 특정인에게 특혜를 부여할 수 있는 개연성이 높고, 기관장 등에게 과도한 재량을 부여하는 규정 정비



부여할 수 있는 개연성이 높은 규정을 정비하여야 하나, 「인사규정」[202]에 “10년 이상 근무한 자로서 순직, 공상으로 인한 신체 불구로 업무를 수행할 수 없는 자, 20년 이상 근속 중 사망한 자의 직계 자녀 등” 특정인에게 특혜를 부여할 수 있는 특별규정 조항이 존재하고 있다.

#### ② 한국창업보육협회

한국창업보육협회는 2021년 총 1건의 채용을 통해 3명의 인원을 채용하였다.

한국창업보육협회는 「공정채용표준안」에 따라 개별 채용별로 특정인에게 특혜를 부여할 수 있는 개연성이 높은 규정을 정비하여야 하나, 「인사규정」[203]에 “협회 운영상 전문적인 능력과 경력을 필요로 하거나 공개모집에 의하여 채용이 곤란한 전문분야를 담당할 자를 채용하는 경우에는 비공개로 모집할 수 있고, 서류전형, 면접전형 중 전형에 필요한 절차를 일부 생략하여 채용할 수 있는 등” 특정인에게 특혜를 부여할 수 있는 특별규정 조항이 존재하고 있다.

#### ③ 한국여성경제인협회

한국여성경제인협회는 2021년 4건의 채용을 통해 6명을 채용하였다.

한국여성경제인협회는 「공정채용표준안」에 따라 개별 채용별로 특정인에게 특혜를 부여할 수 있는 개연성이 높은 규정을 정비하여야 하나, 「인사관리규정」에 “전직자(前職者)로서 퇴직한 날로부터 3년 이내에 퇴직자의 동일직종, 직급 또는 하위직급으로 임용코자 할 때 등[204]” 특정인에게 특혜를 부여할 수 있는 특별규정 조항이 존재하고 있다.

202) 제13조(채용구분) ③ 제1항과 제2항의 공개채용이 어려운 다음 각호의 경우에는 개별심사에 따라 특별히 채용할 수 있다.
3. 본회에서 10년 이상 근무한 자로서 순직하였거나 공상(公傷)으로 인한 신체불구로 업무를 수행할 수 없는 자와 20년 이상 근속 중 사망한 자의 직계 자녀 (1인 1회에 한정한다)

203) 제3조(채용방법) ① 직원의 채용은 공개모집을 원칙으로 한다. 다만, 협회 운영상 전문적인 능력과 경력을 필요로 하거나 공개모집에 의하여 채용이 곤란한 전문분야를 담당할 자를 채용하는 경우에는 비공개로 모집할 수 있다.
② 서류전형, 면접전형 중 전형에 필요한 절차를 일부 생략하여 채용할 수 있다.

204) 「인사관리규정」 제7조 ① 직원의 신규채용은 공개모집에 의하여 채용함을 원칙으로 하되, 다만, 다음 각호의 1에 해당하는 경우에는 특별 채용할 수 있다. 1. 前職者로서 퇴직한 날로부터 3년 이내에 퇴직자의 동일직종, 직급 또는 하위직급으로 임용코자 할 때(이하 생략)

### ④ 한국청년기업가정신재단

한국청년기업가정신재단(이하 “재단”이라 한다)은 2021년 8건의 채용공고를 통해 서류 및 면접 평가를 통해 15명을 선발하였다.

재단은 「공정채용표준안」에 따라 개별 채용별로 특정인에게 특혜를 부여할 수 있는 개연성이 높은 규정을 정비하여야 하나, 「취업규정」에 “공모전형보다 특별 채용함이 효율적인 경우일 때 등[205]” 특정인에게 특혜를 부여할 수 있는 특별규정 조항이 존재하고 있다.

### ⑤ 한국벤처캐피탈협회

한국벤처캐피탈협회(이하 “협회”라 한다)는 2021년 6건 채용공고를 통해 서류 및 면접 평가를 통해 12명을 선발하였다.

「공정채용표준안」에는 제한경쟁시험방식의 채용을 할 때에는 채용 기준 또는 자격요건은 직위·직무특성을 감안하여 구체적으로 설정하고 이를 사전에 공개하여야 한다고 규정되어 있으나, 협회 「인사규정을 위한 시행기준」에는 “신규채용은 공개경쟁채용(이하 “공채”라 한다) 또는 특별채용(이하 “특채”라 한다)의 방법에 의해 채용 등[206]” 특별 채용에 관한 사항을 명시하고 있을 뿐 구체적인 내용이 없어 특정인에게 특혜를 부여할 수 있는 개연성이 있으므로 협회 규정을 「공정채용표준안」[207]과 유사하게 보완할 필요가 있다.

205) 제9조(채용방법) ① 직원의 신규채용은 원칙적으로 공모전형에 의한다. 다만, 다음 각 호에 해당하는 때에는 특별채용 할 수 있다.
1. 임용예정 직무에 특수한 자격을 필요로 하는 때, 2. 계약직 또는 임시직으로 6개월 이상 근무한 자를 상응하는 직무에 임용하고자 하는 때, 3. 공모전형보다 특별 채용함이 효율적인 경우일 때

206) 제4조(채용방법) ① 직원의 신규채용은 공개경쟁채용(이하 “공채”라 한다) 또는 특별채용(이하 “특채”라 한다)의 방법에 의한다.
② 직원의 신규채용은 공채를 원칙으로 한다.
③ 제2항의 규정에 의한 직원의 신규채용은 서류전형, 필기시험, 면접 등의 방법에 의하여 해당직급에 필요한 요건을 충족하는 자를 채용한다.

207) 제4조(채용원칙) ④ 기관은 제3항의 규정에도 불구하고 특수분야 전문직종 등의 경우 동일한 조건을 가진 다수인을 대상으로 제한경쟁시험방식을 통해 채용할 수 있다. 이 경우 채용 기준 또는 자격요건은 직위·직무특성을 감안하여 구체적으로 설정하고 이를 사전에 공개하여야 한다.
제24조(채용점검위원회 운영) ① 제4조 제4항에 따른 제한경쟁시험방식으로 직원을 채용하는 경우 최종합격자를 결정하기 전에 채용점검위원회를 구성하여 채용절차의 객관성 및 공정성을 점검하여야 한다.



### ⑥ 충북창조경제혁신센터

충북창경센터는 2021년도 23건의 채용을 통해 총 13명을 채용하였다.

충북창경센터는 「공정채용표준안」에 따라 기관장에 의한 임의 채용 방지를 위해 채용 절차와 방법 등 기관장에게 과도한 재량을 부여하는 규정을 삭제하여야 하나, 「인사관리규정」에 “채용은 채용심사위원회를 통하여 채용하되 세부절차에 관한 사항은 센터장이 별도로 정하고 있으며, 정규직으로의 전환가능성이 없는 기간제 및 단시간 근로자의 채용방법, 채용공고 등에 대해서는 센터장이 별도로 정할 수 있다.” 등[208] 기관장이 개입할 수 있는 “특별채용 규정”이 존재하고 있다.

### ⑦ 제주창조경제혁신센터

제주창경센터는 2021년도 7건의 채용을 통해 총 10명을 채용하였다.

제주창경센터는 「공정채용표준안」에 따라 기관장에 의한 임의 채용 방지를 위해 채용 절차와 방법 등 기관장에게 과도한 재량을 부여하는 규정을 삭제하여야 하나, 「인사관리규정」에 “채용은 채용심사위원회를 통하여 채용하되 세부절차에 관한 사항은 센터장이 별도로 정하고 있다.” 등[209] 기관장이 개입할 수 있는 “특별채용 규정”이 존재하고 있다.

### ⑧ 경기창조경제혁신센터

경기창조경제혁신센터(이하 “경기창경센터”라 한다)는 8건의 채용을 통해 총 10명을 채용하면서 기관 홈페이지 등에 공고를 하였다.

208) 제6조(채용의 방법) ① 직원의 채용은 공개로 함을 원칙으로 한다.
② 직원의 채용은 제1항의 채용방법으로 채용심사위원회를 통하여 채용하되 세부절차에 관한 사항은 센터장이 별도로 정한다.
③ 제1항에 의거 공개 채용시에는 모집 공고기간을 최소 10일 이상으로 하며 센터 홈페이지 또는 대중매체 등을 통하여 공고하여야 한다. 다만, 재공고 등의 경우에는 모집공고기간 및 공고방법을 조정할 수 있다.
④ 제2항 및 제3항에도 불구하고 정규직으로의 전환가능성이 없는 기간제 및 단시간 근로자의 채용방법, 채용공고 등에 대해서는 센터장이 별도로 정할 수 있다.

209) 제6조(채용의 방법) ① 직원의 채용은 공개로 함을 원칙으로 한다.
② 직원의 채용은 제1항의 채용방법으로 채용 심사위원회를 통하여 채용하되 세부절차에 관한 사항은 센터장이 별도로 정한다.

경기창경센터는 「공정채용표준안」에 따라 기관장에 의한 임의 채용 방지를 위해 채용 절차와 방법 등 기관장에게 과도한 재량을 부여하는 규정을 삭제하여야 하나, 「채용규칙」에 “채용심사위원회 심사결과 합격자에 대한 채용후보자 선정은 센터장이 결정한다.” 등[210] 기관장이 개입할 수 있는 “특별채용 규정”이 존재하고 있다.

### ⑨ 전북창조경제혁신센터

전북창조경제혁신센터(이하 “전북창경센터”라 한다)는 3건의 채용을 통해 총 3명을 채용하면서 기관 홈페이지 등에 공고를 하였다.

전북창경센터는 「공정채용표준안」에 따라 기관장에 의한 임의 채용 방지를 위해 채용 절차와 방법 등 기관장에게 과도한 재량을 부여하는 규정을 삭제하여야 하나, 「채용규칙」에 “채용심사위원회 심사결과 합격자에 대한 채용후보자 선정은 센터장이 결정한다.” 등[211] 기관장이 개입할 수 있는 “특별채용 규정”이 존재하고 있다.

### ⑩ 강원창조경제혁신센터

강원창조경제혁신센터(이하 “강원창경센터”라 한다)는 2021년도 5건의 채용을 통해 총 16명을 채용하였다.

강원창경센터는 「공정채용표준안」에 따라 기관장에 의한 임의 채용 방지를 위해 채용 절차와 방법 등 기관장에게 과도한 재량을 부여하는 규정을 삭제하여야 하나, 「채용규칙」에 “채용심사위원회 심사결과 합격자에 대한 채용후보자 선정은 센터장이 결정한다.” 등[212] 기관장이 개입할 수 있는 “특별채용 규정”이 존재하고 있다.

**【조치할 사항】 중소기업중앙회 회장, 한국창업보육협회 회장, 한국여성경제인협회 회장, 한국청년기업가정신재단 이사장, 한국벤처캐피탈협회 회장, 충북창조경제혁신센터 센터장, 경기창조경제혁신센터 센터장, 제주창조경제혁신센터 센터장, 전북창조경제혁신센터 센터장, 강원창조경제혁신센터 센터장은** 채용의 공정성을 확보하기 위해 특별 채용 관련 규정을 보완하시기 바랍니다. **(개선요구)**

### (8) 블라인드 채용 미준수

「공정채용표준안」에는 기관은 소속직원을 채용하는 경우 공개경쟁시험에 의해 채용하는 것을 원칙으로 하며, 응시자의 공평한 기회 보장을 위하여 성별·신체조건·용모·학력·연령 등에 대한 불합리한 제한을 두어서는 아니 된다고 권고하고 있다.

따라서 채용과정의 투명성 제고를 위해 원서접수 시 개인정보 관련 자료를 최소화하고, 평가요소와 무관한 응시자에 대한 정보사항은 면접위원에게 제공하지 않아야 한다.

### ① 대중소기업농어업협력재단

대중소기업농어업협력재단은 2021년도 직원을 채용할 때에 입사지원서에 사진, 생년월일, 학력사항(학교명), 거주지 등 평가요소와 무관한 응시자 정보를 포함하는 등 블라인드 채용을 준수하지 않고 있다.

### ② 중소기업중앙회

중소기업중앙회는 2021년도 직원을 채용할 때에 자체 「인사관리요령」 응시원서(별표 제2호 서식)에 학교명(고등학교, 대학교, 대학원), 학교소재지, 생년월일, 성별 등 평가요소와 무관한 응시자 정보를 포함하는 등 블라인드 채용을 준수하지 않고 있다.[213]

### ③ 서울테크노파크

서울테크노파크는 2021년도 직원 채용할 때에 입사지원서에 사진, 생년월일, 학력사항(학교명), 주소 등 평가요소와 무관한 응시자 정보를 수집하였고, 면접

210) 제14조(합격자 선정) ④ 채용심사위원회 심사결과 합격자에 대한 채용후보자 선정은 센터장이 결정한다.
211) 제14조(합격자 선정) ④ 채용후보자 선정은 센터장이 결정한다.
212) 제14조(합격자 선정) ④ 채용후보자 선정은 센터장이 결정한다.

213) 인사부 ∞∞∞ ∝∝∝은 올해 하반기 채용부터 응시원서에 학교명, 학교소재지, 생년월일, 성별을 삭제하여 실시할 예정이라고 진술('22.10.18)

전형 시 심사위원 평가표에 지원자 성명을 기재하는 등 블라인드 채용을 준수하지 않고 있다.

### ④ 한국여성경제인협회

한국여성경제인협회는 2021년도 직원을 채용할 때에 입사지원서에 사진, 생년월일, 학력사항(학교명), 주소 등 평가요소와 무관한 응시자 정보를 수집하였고, 면접전형 시 심사위원 평가표에 지원자 성명을 기재하는 등 블라인드 채용을 준수하지 않고 있다.

### ⑤ 여성기업종합지원센터

여성기업종합지원센터는 2021년도 직원을 채용할 때에 입사지원서에 사진, 생년월일, 주소, 학력사항(학교명) 등 평가요소와 무관한 응시자에 대한 정보사항을 수집하였고, 면접평가에서 개인 신상에 관한 정보를 평가위원에게 미리 제공하는 등 블라인드 채용을 준수하지 않고 있다.

### ⑥ 한국청년기업가정신재단

한국청년기업가정신재단은 자체 「취업규정」에 용모자격 등 평가요소와 무관한 응시자 정보를 포함[214]하는 등 블라인드 채용을 준수하지 않고 있다.

### ⑦ 대구창조경제혁신센터

대구창경센터는 2021년도 직원을 채용할 때에 이력서에 학교명(고등학교, 대학교, 대학원), 학교소재지, 생년월일, 연령 등 평가요소와 무관한 응시자 정보를 수집하였고, 2021년 제3차 채용(정규직)에서는 응시자 중 동명이인을 ***(96), ***(94), ***(91), *****(95), *****(91)과 같이 표기하여 서류 전형위원들이 각 응시자의 연령을 인지할 수 있게 되는 등 블라인드 채용을 준수하지 않고 있다.[215]

### ⑧ 경북창조경제혁신센터

경북창경센터는 2021년도 직원을 채용할 때에 「인사관리규정」[216] 및 「직원채용규칙」[217]에 이력서 및 학력증명서를 응시원서 제출 시 함께 제출하도록 되어 있어, 응시원서에서 학력, 생년월일 등 평가요소와 무관한 응시자 정보를 수집하였고, 서류 및 면접 전형에서 이를 활용[218]하는 등 블라인드 채용을 준수하지 않고 있다.

### ⑨ 충북창조경제혁신센터

충북창경센터는 2021년도 직원을 채용할 때에 「인사관리규정」[219] 및 「채용규칙」[220]에 이력서 및 학력증명서를 응시원서 제출 시 함께 제출하도록 되어 있어, 응시원서에서 사진, 학력, 생년월일 등 평가요소와 무관한 응시자 정보를 수집하였고, 서류 및 면접 전형에서 이를 활용[221]하는 등 블라인드 채용을 준수하지 않고 있다.

### ⑩ 제주창조경제혁신센터

제주창경센터는 2021년도 직원을 채용할 때에 「인사관리규정」[222] 및 「인사관리규칙」[223]에 이력서 및 학력증명서를 응시원서 제출 시 함께 제출하도록

214) 제10조(응모자격) 다음 각 호의 요건을 구비한 자에 대하여 이를 전형한다.
1. 일반요건 가. 사상이 건전하고 신체가 건강한 자, 나. 성품이 진실하고 용모가 단정한 자
2. 자격요건 : 필요인력의 업무에 따라 별도의 채용자격기준을 마련해 수행한다.

215) 2022년 채용공고 이력서 양식 확인 결과, 학교명과 학교소재지 기재사항은 삭제된 것으로 확인

216) 제9조(채용상의 구비서류) 직원으로 채용될 때에는 다음 서류를 제출하여야 한다.
1. 이력서 및 자기소개서 각 1부, 2. 최종학력 졸업증명서 또는 학위증서 1부, 3. 경력증명서(필요한 경우에 한함), 4. 주민등록 등·초본 각 1부, 5. 채용신체검사서 1부, 6. 자격증 사본(해당자에 한함) 1부, 7. 기타 필요하다고 판단되는 서류

217) 별지 제1호, 제2호, 제8호 서식

218) 서류심사 결과보고 및 면접심사 계획(안) 등 내부문서에 응시자별로 생년월일 등을 일괄표로 작성

219) 제9조(채용상의 구비서류) 직원으로 채용될 때에는 다음 서류를 제출하여야 한다.
1. 이력서 및 자기소개서 각 1부, 2. 최종학력 졸업증명서 또는 학위증서 1부, 3. 경력증명서(필요한 경우에 한함), 4. 주민등록 등·초본 각 1부, 5. 채용신체검사서 1부, 6. 자격증 사본(해당자에 한함) 1부, 7. 기타 필요하다고 판단되는 서류

220) 별지 제1호, 제2호, 제7호 서식

221) 서류심사 결과보고 및 면접심사 계획(안) 등 내부문서에 응시자별로 생년월일 등을 일괄표로 작성

222) 제9조(채용상의 구비서류) 직원으로 채용될 때에는 다음 서류를 제출하여야 한다.
1. 이력서 및 자기소개서 각 1부, 2. 최종학력 졸업증명서 또는 학위증서 1부, 3. 경력증명서(필요한 경우에 한함), 4. 주민등록 등·초본 각 1부, 5. 채용신체검사서 1부, 6. 자격증 사본(해당자에 한함) 1부, 7. 기타 필요하다고 판단되는 서류

되어 있어, 응시원서에서 학력, 용모 등 평가요소와 무관한 응시자 정보를 수집하였고, 서류 및 면접 전형에서 이를 활용[224]하는 등 블라인드 채용을 준수하지 않고 있다.

### ⑪ 전남창조경제혁신센터

전남창경센터는 2021년도 직원을 채용할 때에 「채용규칙」[225]에 이력서 및 학력증명서를 응시원서 제출 시 함께 제출하도록 되어 있어, 응시원서에서 등록기준지, 학교명, 생년월일 등 평가요소와 무관한 응시자 정보를 수집하는 등 블라인드 채용을 준수하지 않고 있다.

### ⑫ 전북창조경제혁신센터

전북창경센터는 2021년도 직원을 채용할 때에 「채용규칙」[226]에 이력서 및 학력증명서를 응시원서 제출 시 함께 제출하도록 되어 있어, 응시원서에서 생년월일, 학력사항(학교명, 소재지) 등 평가요소와 무관한 응시자 정보를 수집하는 등 블라인드 채용을 준수하지 않고 있다.

### ⑬ 서울창조경제혁신센터

서울창경센터는 2021년도 직원을 채용할 때에 「채용규칙」[227]에 이력서 및 학력증명서를 응시원서 제출 시 함께 제출하도록 되어 있어, 응시원서에서 학교명(고등학교, 대학교, 대학원), 학교소재지, 생년월일 등 평가요소와 무관한 응시자 정보를 수집하는 등 블라인드 채용을 준수하지 않고 있다.

### ⑭ 충남창조경제혁신센터

충남창경센터는 2021년도 직원을 채용할 때에 「인사관리규정 시행규칙」[228]에

223) 별지 제1호, 제2호, 제6호 서식
224) 서류심사 결과보고 및 면접심사 계획(안) 등 내부문서에 응시자별로 생년월일 등을 일괄표로 작성
225) 별지 제1호, 제3호, 제8호 서식
226) 별지 제1호, 제2호 서식
227) 별지 제1호, 제2호, 제7호 서식



이력서 및 학력증명서를 응시원서 제출 시 함께 제출하도록 되어 있어, 응시원서 및 이력서에서 학교명(고등학교, 대학교, 대학원), 학교소재지, 생년월일 등 평가요소와 무관한 응시자 정보를 수집하는 등 블라인드 채용을 준수하지 않고 있다.

### ⑮ 경기창조경제혁신센터

경기창경센터는 2021년도 직원을 채용할 때에 「채용규칙」[229]에 이력서 및 학력증명서를 응시원서 제출 시 함께 제출하도록 되어 있어, 응시원서 및 이력서에서 학교명(고등학교, 대학교, 대학원), 생년월일 등 평가요소와 무관한 응시자 정보를 수집하는 등 블라인드 채용을 준수하지 않고 있다.

### ⑯ 인천창조경제혁신센터

인천창경센터는 2021년도 직원을 채용할 때에 「채용규칙」[230]에 이력서 및 학력증명서를 응시원서 제출 시 함께 제출하도록 되어 있어, 응시원서 및 이력서에서 사진, 학교명(고등학교, 대학교, 대학원), 생년월일 등 평가요소와 무관한 응시자 정보를 수집하는 등 블라인드 채용을 준수하지 않고 있다.

### ⑰ 강원창조경제혁신센터

강원창경센터는 2021년도 직원을 채용할 때에 「채용규칙」[231]에 이력서 및 학력증명서를 응시원서 제출 시 함께 제출하도록 되어 있어, 응시원서 및 이력서에서 학교명(고등학교, 대학교, 대학원), 생년월일 등 평가요소와 무관한 응시자 정보를 수집하는 등 블라인드 채용을 준수하지 않고 있다.

### ⑱ 대전창조경제혁신센터

대전창경센터는 2021년도 직원을 채용할 때에 「채용규칙」[232]에 이력서 및

228) 별지 제1호, 제2호, 제7호 서식
229) 별지 제1호, 제2호, 제7호 서식
230) 별지 제2호, 제3호, 제8호 서식
231) 별지 제1호, 제2호, 제7호 서식
232) 별지 제1호, 제2호, 제7호 서식

학력증명서를 응시원서 제출 시 함께 제출하도록 되어 있어, 응시원서 및 이력서에서 학교명(고등학교, 대학교, 대학원), 생년월일 등 평가요소와 무관한 응시자 정보를 수집하는 등 블라인드 채용을 준수하지 않고 있다.

### ⑲ 경남창조경제혁신센터

경남창경센터는 2021년도 직원을 채용할 때에 응시원서에서 학력, 연령 등 평가요소와 무관한 응시자 정보를 수집하는 등 블라인드 채용을 준수하지 않고 있다.

**【조치할 사항】 대중소기업농어업협력재단 사무총장, 중소기업중앙회 회장, 서울테크노파크 원장, 한국여성경제인협회 협회장, 여성기업종합지원센터 센터장, 한국청년기업가정신재단 이사장, 대구창조경제혁신센터 센터장, 경북창조경제혁신센터 센터장, 충북창조경제혁신센터 센터장, 제주창조경제혁신센터 센터장, 전남창조경제혁신센터 센터장, 전북창조경제혁신센터 센터장, 서울창조경제혁신센터 센터장, 충남창조경제혁신센터 센터장, 경기창조경제혁신센터 센터장, 인천창조경제혁신센터 센터장, 대전창조경제혁신센터 센터장, 강원창조경제혁신센터, 경남창조경제혁신센터 센터장은** 블라인드 채용 방식을 준수하시기 바랍니다. **(개선요구)**

### (9) 예비합격자제도 규정 관련 미비

「공정채용표준안」 제23조에는 최종합격자의 임용포기, 부적격 판정 등으로 결원이 발생한 경우를 대비하여 예비합격자 범위를 설정하여 예비합격자를 둘 수 있으며, 예비합격자의 임용 유효기간을 합격공고일로부터 6개월로 하되 해당분야의 차기 공고 그 공고일 전까지 운영하도록 권고하고 있다.

기관은 채용계획(사규) 및 공고 상에 정해놓은 예비합격자 선정방법대로 예비합격자 채용절차를 진행하여야 한다.



### ① 벤처기업협회

벤처기업협회는 협회 「인사지침」[233]에 "최종합격자는 평정 성적이 우수한 자를 선정하며, 포기한 경우 추가합격자를 결정할 수 있다"고만 되어 있어 추가합격자 선정에 대한 명확한 기준이 없어 2021년도 1월 직원을 채용할 때에 추가 합격자를 선정하지 않았다[234].

이에 벤처기업협회는 예비합격자의 권익 보호를 위해 「공정채용표준안」과 유사하게 예비합격자 배수 및 임용 유효기간(6개월) 등을 명확하게 하는 규정을 개선할 필요가 있다.

### ② 세종창조경제혁신센터

세종창경센터 「직원채용규칙」[235]에는 "합격자 발표일로부터 3개월 이내에 차순위를 추가합격자로 결정이 가능하다."고만 되어 있는 등 추가합격자 선정에 대한 명확한 기준이 없다.

이에 세종창경센터는 예비합격자의 권익 보호를 위해 「공정채용표준안」과 유사하게 예비 합격자 배수 및 임용 유효기간(6개월) 등을 명확하게 하는 규정을 개선할 필요가 있다.

---

233) 제10조(추가합격자 결정) 최종합격자의 채용포기, 합격취소, 채용결격사유 발생, 신규채용 이후 1개월 이내 당해 합격자 중 일부의 퇴직 등으로 결원을 보충할 필요가 있을 때에는 합격자 발표일로부터 3개월 이내에 해당 채용분야의 우선협의 대상자 중 순위가 높은 사람 순서로 추가합격자를 결정할 수 있다.

234) 벤처기업협회 공문에는 심의지원 분야의 합격대상에 ΨΨΨ, 호호호, ♤♤♤, ♧♧♧, ♥♥♥, ♨♨♨ 외 추가합격 대상자를 선발하지 않음

235) 제20조(합격자 결정) ① 합격자 결정은 각 채용분야별 평균점수가 높은 순으로 하며, 채용예정인원 범위 내에서 해야 한다.
② 채용 심사위원회는 면접전형 결과 평균점수가 높은 순으로 센터장에게 채용후보자 및 예비채용후보자를 추천할 수 있다.
③ 센터장은 면접전형 결과, 증빙서류의 자격요건(서류의 진위여부 및 자격 유효기간) 등을 종합적으로 검토하여 최종합격자를 결정한다.
④ 최종합격자 결정시 적격자가 없는 경우 재공고할 수 있으며, 최종합격자의 임용포기, 신체검사·신원조회 결과 부적격자, 부정채용 적발자 등으로 인하여 결원보충 사유 발생시 합격자 발표일로부터 3개월 이내에 차순위를 추가합격자로 결정이 가능하다.

### ③ 전남창조경제혁신센터

전남창경센터 「채용규칙」[236]에는 “각 모집 분야별 고득점자 순으로 예비 합격자를 할 수 있다.”고만 되어 있는 등 추가합격자 선정에 대한 명확한 기준이 없다.

이에 전남창경센터는 예비합격자의 권익 보호를 위해 「공정채용표준안」과 유사하게 예비 합격자 배수 및 임용 유효기간(6개월) 등을 명확하게 하는 규정을 개선할 필요가 있다.

### ④ 광주창조경제혁신센터

광주창경센터 「채용규칙」[237]에는 “예비합격 대상자 명부를 작성하여야 한다.” 고만 되어 있는 등 추가합격자 선정에 대한 명확한 기준이 없다.

이에 광주창경센터는 예비합격자의 권익 보호를 위해 「공정채용표준안」과 유사하게 예비 합격자 배수 및 임용 유효기간(6개월) 등을 명확하게 하는 규정을 개선할 필요가 있다.

### ⑤ 인천창조경제혁신센터

인천창경센터 「채용규칙」[238]에는 “예비합격 대상자 명부를 작성하여야 한다.” 고만 되어 있는 등 추가합격자 선정에 대한 명확한 기준이 없어 채용 회차별 예비합격자 수를 다르게 운영[239]하였다.

이에 인천창경센터는 예비합격자의 권익 보호를 위해 「공정채용표준안」과

236) 제15조(합격자 선정) ② 각 모집 분야별 고득점자 순으로 예비합격자를 할 수 있다.
237) 제15조(합격자 선정) ② ‘각 모집 분야별 고득점자 순으로 예비합격자를 할 수 있다.
238) 제13조(면접시험) ③ 면접시험은 발표, 토론, 구술면접의 종류로 진행할 수 있으며, 면접시험 심사위원은 면접의 종류에 맞는 면접시험 평가표[별지 제15~17호 서식]와 합격자 및 예비합격 대상자 명부[별지 제18호 서식]을 작성하여야 한다.
제14조(합격자 선정) ① 합격자 선정은 각 모집분야별 고득점 순으로 하며, 채용예정인원 범위 내에서 해야 한다. ② 적격자가 없을 경우, 합격자를 선정하지 않을 수 있다. ③ 합격자의 결정에 있어서 동점자가 있을 경우에는 동점자에 대해 면접을 재실시하거나, 직무능력이 우수한 자를 우선할 수 있다. ④ 채용후보자 선정은 채용심사위원회에서 결정한다.
제16조(채용의 확정 및 임용포기) ① 센터장은 채용후보자 중 구비서류가 완비되고 신체검사, 결격사유 조회 등 절차가 완료된 자를 확정한다. ② 채용후보자 결정 후 대상자가 임용 포기 시 제14조에 따라 추가합격자를 결정한다.
239) 채용예정인원/예비합격자수: ▲(1차, 4차) 1명/ 1명, ▲(2차) 4명/ 2명, ▲(3차) 1명/ 0명



유사하게 예비 합격자 배수 및 임용 유효기간(6개월) 등을 명확하게 하는 규정을 개선할 필요가 있다.

### ⑥ 경기창조경제혁신센터

경기창경센터 「인사관리규정」 및 「채용규칙」 등 채용관련 규정에 추가합격자 선정에 대한 사항이 구체적으로 마련되어 있지 않고 있다.

이에 경기창경센터는 예비합격자의 권익 보호를 위해 「공정채용표준안」과 유사하게 예비 합격자 배수 및 임용 유효기간(6개월) 등을 명확하게 하는 규정을 개선할 필요가 있다.

### ⑦ 전북창조경제혁신센터

전북창경센터 「채용규칙」[240]에는 “예비합격 대상자 명부를 작성하여야 한다.” 고만 되어 있는 등 추가합격자 선정에 대한 명확한 기준이 없다.

이에 전북창경센터는 예비합격자의 권익 보호를 위해 「공정채용표준안」과 유사하게 예비 합격자 배수 및 임용 유효기간(6개월) 등을 명확하게 하는 규정을 개선할 필요가 있다.

### ⑧ 대구창조경제혁신센터

대구창경센터 「직원채용지침」[241]에는 “각 모집 분야별 고득점자 순으로 예비 합격자를 할 수 있다.”고만 되어 있는 등 추가합격자 선정에 대한 명확한 기준이 없다.

이에 대구창경센터는 예비합격자의 권익 보호를 위해 「공정채용표준안」과 유사하게 예비 합격자 배수 및 임용 유효기간(6개월) 등을 명확하게 하는 규정을 개선할 필요가 있다.

240) 제13조(면접시험) ③ 면접시험은 발표, 토론, 구술면접의 종류로 진행할 수 있으며, 면접시험 심사위원은 면접의 종류에 맞는 면접시험 평가표[별지 제16~18호 서식]와 합격자 및 예비합격 대상자 명부[별지 제19호 서식]을 작성하여야 한다.
241) 제15조(합격자 선정) ② 각 모집 분야별 고득점자 순으로 예비 합격자를 할 수 있다.

**⑨ 강원창조경제혁신센터**

강원창경센터 「채용규칙」[242]에는 “예비합격 대상자 명부를 작성하여야 한다.” 고만 되어 있는 등 추가합격자 선정에 대한 명확한 기준이 없다.

이에 강원창경센터는 예비합격자의 권익 보호를 위해 「공정채용표준안」과 유사하게 예비합격자 배수 및 임용 유효기간(6개월) 등을 명확하게 하는 규정을 개선할 필요가 있다.

**⑩ 대전창조경제혁신센터**

대전창경센터 「채용규칙」[243]에는 “예비합격 대상자는 면접평가점수 70점 이상인 자 중 합격자를 제외한 고득점자 순으로 하되, 분야별 채용의 경우 분야별 고득점자 순으로 하며, 3개월간 지위를 유지한다”고만 되어 있는 등 추가합격자 선정에 대한 명확한 기준이 없다.

이에 대전창경센터는 예비합격자의 권익 보호를 위해 「공정채용표준안」과 유사하게 예비 합격자 배수 및 임용 유효기간(6개월) 등을 명확하게 하는 규정을 개선할 필요가 있다.

**【조치할 사항】 벤처기업협회 회장, 세종창조경제혁신센터 센터장, 전남창조경제혁신센터 센터장, 광주창조경제혁신센터 센터장, 인천창조경제혁신센터 센터장, 경기창조경제혁신센터 센터장, 전북창조경제혁신센터 센터장, 대구창조경제혁신센터 센터장, 강원창조경제혁신센터 센터장, 대전창조경제혁신센터 센터장은** 예비(추가)합격자 관련 규정을 「공정채용표준안」과 유사하게 명확한 기준을 설정[244]하여 개정하시기 바랍니다. **(개선요구)**

242) 제13조(면접시험) ③ 면접시험은 발표, 토론, 구술면접의 종류로 진행할 수 있으며, 면접시험 심사위원은 면접의 종류에 맞는 면접시험 평가표[별지 제16~18호 서식]와 합격자 및 예비합격 대상자 명부[별지 제19호 서식]을 작성하여야 한다.

243) 제13조(면접시험) ③ 면접시험은 발표, 토론, 구술면접의 종류로 진행할 수 있으며, 면접시험 심사위원은 면접의 종류에 맞는 면접시험 평가표[별지 제14~16호 서식]와 합격자 및 예비합격 대상자 명부[별지 제17호 서식]을 작성하여야 한다.
④ 3항에 따른 예비합격 대상자는 면접평가점수 70점 이상인 자 중 합격자를 제외한 고득점자 순으로 하되, 분야별 채용의 경우 분야별 고득점자 순으로 하며, 3개월간 지위를 유지한다. 〈신설 2022.08.22.〉



**(10) 채용 관련 문서 보존 규정 관련 미비**

「공정채용표준안」에는 채용과 관련된 문서는 영구적으로 보존해야 하며, 응시자가 제출한 서류는 「채용절차의 공정화에 관한 법률」에서 정한 바에 따라 반환 또는 폐기하는 경우를 제외하고는 최소 5년 이상 보관하도록 규정하도록 권고하고 있다.

그런데, 에스비씨인증원은「공정채용표준안」에 따라 채용과 관련된 문서 보존 방안을 마련해야 하나, 에스비씨인증원은 문서 보존 관련 규정을 「채용관련 규정」에 마련하지 않았다.

**【조치할 사항】 에스비씨인증원 대표이사는** 채용 관련 문서 보존 관련 규정을 「채용 관련 규정」에 마련하시기 바랍니다. **(개선요구)**

**(11) 피해자 구제 규정 관련 미비**

「공정채용표준안」에는 채용 비위가 발생한 기관은 해당 채용비위로 인한 피해자를 파악하여 적극적으로 구제해야 하는 방안을 마련하도록 규정하도록 권고하고 있다.

**① 충남창조경제혁신센터**

충남창경센터는 「공정채용표준안」에 따라 채용비위로 인한 피해자를 파악하여 적극적으로 구제해야 하는 방안을 마련해야 하나, 충남창경센터 「채용관련 규정」에는 채용비위 피해자 구제 가이드라인 관련 세부 내용을 규정에 마련하지 않았다.

**② 충북창조경제혁신센터**

충북창경센터는 「공정채용표준안」에 따라 채용비위로 인한 피해자를 파악하여 적극적으로 구제해야 하는 방안을 마련해야 하나, 충북창경센터 「채용관련 규정」에는 채용비위 피해자 구제 가이드라인 관련 세부 내용을 규정에 마련하지 않았다.

244) ❶ 채용분야별 예정 인원의 100분의 OO 범위 내에서 예비합격자를 둘 수 있다, ❷ 예비합격자의 임용유효기간은 6개월로 하되, 해당 분야의 차기 채용공고시 그 공고일 전까지 운영

**【조치할 사항】 충북창조경제혁신센터 센터장, 충남창조경제혁신센터 센터장은** 채용 비위로 인해 발생할 수 있는 피해자를 구제하기 위한 사항을 「채용 관련 규정」에 마련하시기 바랍니다. **(개선요구)**

### (12) 채용관련 규정 관련 미비

#### ① 벤처기업협회

벤처기업협회는 공정한 채용 절차 진행을 위하여 「공정채용 표준안」에 따라 채용 절차와 방법 등을 마련해야하며, 가이드라인에서는 개별 채용별로 그 절차와 방법을 기관장 등이 달리 정하도록 할 수 없게 정하고 있다.

그런데 벤처기업협회에서 정한 채용 관련 규정을 보면 공정채용 표준안에서 정하고 있는 서류·면접위원의 제척·기피·회피제도, 감독부처와 사전 협의, 동점자 처리, 채용서류 보존, 서류전형과 면접전형에 있어 외부위원 자격·참여, 국가유공자 등 사회형평적 채용 우대 조치 등의 규정이 미비하거나 없으며, 공모전형이 아닌 임의 채용(인사규정 제7조), 채용절차의 임의 생략 또는 추가(인사지침 제6조)하는 등 채용 과정에 있어 공정성을 해치는 내용의 조항이 확인되는 등 채용에 대한 전반적 제도의 개선이 요구된다.

#### ② 한국청년기업가정신재단

한국청년기업가정신재단(이하 “재단”이라 한다)은 공정한 채용 절차 진행을 위하여 「공정채용 표준안」에 따라 채용 절차와 방법 등을 마련해야 하며, 가이드라인에서는 개별 채용별로 그 절차와 방법을 기관장 등이 달리 정하도록 할 수 없게 정하고 있다.

그런데 「채용요령」 등 재단에서 정한 채용 관련 규정을 보면 공정채용 표준안에서 정하고 있는 채용일정, 우대사항(취원지원대상자, 장애인 가점 등 포함), 합격배수, 채용절차별 구체적 평가·배점기준, 서류·면접위원의 제척·기피·회피, 감독부처와 사전협의, 채용절차에서의 내부감사인 입회, 채용 서류



보존, 서류전형과 면접 전형에 있어 외부위원 자격·교육·과반수 참여 등이 규정이 미비하며, 공모전형이 아닌 특별채용(취업규정 제 9조)과 용모자격(취업규정 제10조) 등 공정성과 블라인드 채용 원칙을 해치는 규정 조항이 확인되는 등 채용에 대한 전반적 제도의 개선이 요구된다.

#### ③ 한국벤처캐피탈협회

한국벤처캐피탈협회(이하 “협회”라 한다)는 공정한 채용 절차 진행을 위하여 「공정채용 표준안」에 따라 채용 절차와 방법 등을 마련해야하며, 가이드라인에서는 개별 채용별로 그 절차와 방법을 기관장 등이 달리 정하도록 할 수 없게 정하고 있다.

그런데 「인사규정 시행을 위한 기준」 등 협회에서 정한채용 관련 규정을 보면 공정채용 표준안에서 정하고 있는 채용계획의 주무기관과 사전협의, 채용 공고(시험방법 및 일시 장소, 채용절차별 구체적 평가·배점기준, 우대사항), 서류전형, 필기시험, 면접전형 방법, 인사위원회 심의· 의결, 심사위원(전형단계 외부위원 참여(과반수), 외부위원 위촉 제한조건, 외부위원 청렴서약서 징구, 전형위원 제척 규정), 면접위원 사전교육, 채용절차에서의 내부감사인 입회, 채용서류 보존, 예비합격자, 동점자 처리 등 규정 등에 대한 전반적 제도의 개선이 요구된다.

**【조치할 사항】 벤처기업협회 회장, 한국청년기업가정신재단 이사장, 한국벤처캐피탈협회 회장은** 서류·면접위원의 제척·기피·회피제도, 감독부처와 사전 협의 등 채용 관련 규정을 보완하시기 바랍니다. **(개선요구)**

# Ⅳ. 처분 요약

## 1. 처분요구와 권고·통보사항 알림표

○ 인사위원회 개최 부적절

| 구분 | 건명 | 관계기관 | 조치계획 | |
|---|---|---|---|---|
| | | | 기관 | 개인 |
| 1 | ■ 공고문에 서류평가항목에 대한 구체적 배점 미게재, 평가항목 확정 시 인사위원회 미개최 | 중소기업기술정보진흥원 | 주의 | - |
| 2 | ■ 인사위원회 개최 시 회의록에 위원별 발언 내용 등 미작성 | 중소기업유통센터 | - | 주의 |
| 3 | ■ 인사위원회 개최 시 회의록 미작성 | 중소벤처기업연구원 | - | 주의 |
| 4 | ■ 인사위원회 개최 시 회의록 미작성 | 장애인기업종합지원센터 | - | 주의 |
| 5 | ■ 인사위원회 개최 시 의결사항 및 위원별 발언 내용 등 미작성 | 한국벤처투자 | - | 주의 |
| 6 | ■ 채용계획 수립 및 변경 시 인사위원회 미운영 | 대중소기업농어업협력재단 | - | 주의 |
| 7 | ■ 채용계획 변경 시 인사위원회 미개최 | 서울테크노파크 | - | 주의 |
| 8 | ■ 채용계획 수립 시 인사위원회 미개최, 회의록 부재 | 여성경제인협회 | - | 주의 |
| 9 | ■ 채용계획 수립 시 인사위원회 미개최 | 여성기업종합지원센터 | - | 주의 |

○ 주무기관과 사전협의 미이행

| 구분 | 건명 | 관계기관 | 조치계획 | |
|---|---|---|---|---|
| | | | 기관 | 개인 |
| 1 | ■ 직원 채용 시 중기부와 사전협의 미실시 | 중소기업유통센터 | - | 주의 |
| 2 | ■ 직원 채용 시 중기부와 사전협의 미실시 | 대중소기업농어업협력재단 | - | 주의 |

○ 채용공고 부적정

| 구분 | 건명 | 관계기관 | 조치계획 | |
|---|---|---|---|---|
| | | | 기관 | 개인 |
| 1 | ■ 공고문에 자격증에 대한 최대 가점(총 20점)만 사전 공개하고 자격증별 가점 점수는 미공개 | 중소벤처기업진흥공단 | 통보 | - |



| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 2 | ■ 채용 시 공고문에 서류·면접전형의 구체적 평가 기준 및 배점 미게재(11회) | 신용보증재단중앙회 | 통보 | - |
| 3 | ■ 연구직을 채용하면서 평가기준인 서류전형 과락 기준(60점 미만)을 사전 미공개 | 소상공인시장진흥공단 | - | 주의 |
| 4 | ■ 채용 시 공고문에 선발 예정인원 "0"명 표기 등 불명확하게 공지(3회) | 서울테크노파크 | - | 주의 |
| 5 | ■ 채용 시 공고문에 서류·면접전형 평가기준, 전형별 합격배수 및 가점요소 누락, 우대 사항(경력 및 자격사항) 구체적 배점 미게재(2회) | 에스비씨인증원 | 통보 | 주의 |
| 6 | ■ 채용 시 공고문에 서류·면접 평가기준, 전형별 합격배수, 가점요소, 우대 사항 구체적 배점 미게재, 선발 예정인원 "0"명 표기 등 불명확하게 공지 | 벤처기업협회 | 통보 | 주의 |
| 7 | ■ 채용 시 공고문에 동점자 처리 방법을 공고문에 미게재 | 세종·전남·광주창경센터 | - | 주의 |
| 8 | ■ 채용 시 공고문에 서류전형 합격 배수, 동점자 처리기준 등 미게재하고, 서류·면접전형 평가 기준 구체적 미게재 | 부산창경센터 | 통보 | 주의 |
| 9 | ■ 채용 시 공고문에 서류·면접전형 평가기준 및 구체적인 배점, 서류전형 합격배수, 합격자 결정 시 동점자 처리기준 등 미게재 | 충북·충남창경센터 | 통보 | 주의 |
| 10 | ■ 채용 시 공고문에 서류·면접전형 평가항목을 구체적으로 미게재 | 대중소기업농어업협력재단 여성기업지원센터 경기창경센터 | 통보 | - |

○ 재공고 기간 미준수

| 구분 | 건명 | 관계기관 | 조치계획 | |
|---|---|---|---|---|
| | | | 기관 | 개인 |
| 1 | ■ 3번의 재공고에서 10일 미만 공고(7일) | 장애인기업종합지원센터 | 통보 | - |

○ 공고 시 간접적 표현 불이익 사항 미안내

| 구분 | 건명 | 관계기관 | 조치계획 | |
|---|---|---|---|---|
| | | | 기관 | 개인 |
| 1 | ■ 채용 시 공고 및 입사지원서에 출신지, 가족관계, 학력(출신학교) 등 간접적 표현 시 불이익을 준다는 내용을 미안내 | 장애인기업종합지원센터 대구·전남·광주창경센터 | 통보 | - |

○ 평가 서류 관리 소홀

| 구분 | 건명 | 관계기관 | 조치계획 | |
|---|---|---|---|---|
| | | | 기관 | 개인 |
| 1 | ■ 채용 관련 문서는 「공정채용표준안」 및 협회 「문서규정」 등에 따라 10년 이상 보존하도록 되어 있으나, 개별 평가위원 서면 평가표 미보관 | 여성경제인협회 | - | 경고 |

○ 불합리한 기준으로 서류 및 면접 평가

| 구분 | 건명 | 관계기관 | 조치계획 | |
|---|---|---|---|---|
| | | | 기관 | 개인 |
| 1 | ■ '21.1월 계약직 채용시 공모 절차를 거치지 않고 시급하다는 사유로 이미 진행 중인 채용과정 응모자들을 활용해 또 다른 채용절차 진행 | 벤처기업협회 | 경고 | 경고 |
| 2 | ■ 서류 전형시 명확한 평가기준 없이 평가자가 주관적 평가하는 등 평가 부실 | 한국청년기업가정신재단 | 경고 | 경징계 |
| 3 | ■ '20.12월~'21.4월간 3회, 6명의 신규직원 채용하면서 별도 평가 기준이 없어 서류전형 과정에서 연령에 따른 감점을 적용<br>※ '21.4월 이후 채용부터는 연령에 따른 감점 적용하지 않음 | 한국벤처캐피탈협회 | 통보 | - |
| 4 | ■ 서류 평가 항목에 세부 기준 마련 없이 불명확한 기준으로 평가 진행, 평가항목에 "용모와 태도" 등 직무수행과 무관한 항목 평가 | 여성경제인협회 | 주의 | - |
| 5 | ■ 평가항목에 "용모와 태도" 등 직무수행과 무관한 항목 평가 | 여성기업지원센터 | 주의 | - |

○ 평가위원 구성·운영 관련 부적절 운영

| 구분 | 건명 | 관계기관 | 조치계획 | |
|---|---|---|---|---|
| | | | 기관 | 개인 |
| 1 | ■ 공공기관 채용업무 가이드북('22.4. p.12)에 따라 인사위원회에 참여한 위원이 해당 채용 전형에 참여할 수 없으나, 위원회 위원장(대표이사 직무대행)이 면접위원으로 참여하는 등 부적절 | 공영홈쇼핑 | 통보 | - |
| 2 | ■ 중앙회는 서류전형 시 외부에 위탁하거나, 서류전형 위원 구성 시 외부 위원을 참여시켜야 하도록 규정되어 있으나, 정량평가는 채용전문기관에 위탁하면서 서류전형 정성평가 항목을 내부위원으로만 평가 | 중소기업중앙회 | - | 주의 |



| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 3 | ■ 응시원서 접수 시 학력, 경력 사항 등을 파악했음에도 서류·면접전형에서 제척 관계 있는 자를 평가위원으로 구성(16명)<br>* 응시자와 제척 관계가 있는 자는 미평가 | 경북창경센터 | - | 주의 |
| 4 | ■ 회계전담직 계약직 직원 채용 시(6개월) 내부 근무 직원이 응시하였음에도 평가위원을 내부 직원만으로 구성하여 서류·면접 평가를 실시하여(서류 5명, 면접 3명) 동 직원 선발<br>* 특히, 평가위원 중 동일 부서 근무자도 평가(서류(2명), 면접(1명)) | 충남창경센터 | - | 경고 |
| 5 | ■ 센터 4차 채용(계약직 1년)에서 센터 근무경력이 있는 자가 응시하였음에도 내·외부직원을 평가위원으로 구성*하여 서류·면접 평가를 실시하여 동 직원 선발<br>* 평가위원 5명 중 내부위원 2명, | 제주창경센터 | - | 경고 |

○ 평가 점수 관련 담당자 검증 소홀

| 구분 | 건명 | 관계기관 | 조치계획 | |
|---|---|---|---|---|
| | | | 기관 | 개인 |
| 1 | ■ 채용 대행업체 평가위원이 계량 지표(자격증 및 교육이수 현황 등) 점수를 동일한 응시자에 대해 다르게 부여(6건)<br>- 담당자는 적정하게 점수를 부여했는지 검토해야하나 미검증 (최종순위 변동 없음) | 공영홈쇼핑 | - | 주의 |
| 2 | ■ 평가위원이 서류전형 평가에서 ⓪⓪⓪, ⅲⅲⅲ 등 평가위원이 9건의 점수를 오류 입력<br>- 담당자는 적정하게 점수를 부여했는지 검토해야하나 미검증 (최종순위 변동 없음) | 강원창경센터 | - | 주의 |
| 3 | ■ 평가위원이 서류전형 평가에서 ㊀㊀㊀ 평가위원이 경력 산정점수에서 2건을 오류 입력*<br>- 담당자는 적정하게 점수를 부여했는지 검토해야하나 미검증 (최종순위 변동 없음)<br>* ☘☘☘ : 4→6점, ㄴㄴㄴ은 6→4점 | 울산창경센터 | - | 주의 |

○ 보훈가점 부적정 부여

| 구분 | 건명 | 관계기관 | 조치계획 | |
|---|---|---|---|---|
| | | | 기관 | 개인 |
| 1 | ■ '21년 신규직원(신입, 경력) 채용 시 분야별로 3명 이하의 직원을 선발하면서 보훈 가점을 적용 | 공영홈쇼핑 | - | 주의 |

○ 서류 전형 절차 미준수

| 구분 | 건명 | 관계기관 | 조치계획 | |
|---|---|---|---|---|
| | | | 기관 | 개인 |
| 1 | ■ 3번의 공고(계약직 채용)에서 채용인원의 3~4배수를 접수하여 서류전형 합격자 수가 3배 이상 나올 수 있음에도 불구하고 서류전형 미실시하고 면접 평가 | 서울창경센터 | 개선 요구 | 주의 |
| 2 | ■ 재공고(TIPS 운영인력 지원) 시 3배수 미만인 자격 요건을 갖춘 4명이 접수하였음에도 서류 심사를 실시하여 2명 탈락시킴 | 충북창경센터 | 개선 요구 | 주의 |

○ 면접 평가 전 사전 미교육

| 구분 | 건명 | 관계기관 | 조치계획 | |
|---|---|---|---|---|
| | | | 기관 | 개인 |
| 1 | ■ 직원을 채용하면서 면접위원에게 사전교육 미실시(10회), 사전교육 관련 규정 마련 필요 | 중소기업 유통센터 | - | 주의 |
| 2 | ■ 직원을 10회 채용하면서 총 21회(공고별 1, 2차 포함) 면접위원 에게 사전교육 미실시, 면접위원 사전 교육 관련 규정 마련 필요 | 중소벤처 기업연구원 | - | 주의 |

○ 이의 제기 절차 부적정

| 구분 | 건명 | 관계기관 | 조치계획 | |
|---|---|---|---|---|
| | | | 기관 | 개인 |
| 1 | ■ 공고문에 불합격자에 대한 이의제기 절차를 운영해야 하나, 이의신청 절차 미공지 | 중소벤처 기업연구원 | - | 주의 |
| 2 | ■ 공고문에 불합격자에 대한 이의제기 절차를 운영하여야 하나 이의신청 절차 미공지 | 장애인기업 종합지원센터 | - | 주의 |

○ 채용 대행업체 관리 부적정

| 구분 | 건명 | 관계기관 | 조치계획 | |
|---|---|---|---|---|
| | | | 기관 | 개인 |
| 1 | ■ 제4~5차 채용(정규직) 시 ㅇㅇㅇㅇ에 위탁하면서 위탁 운영 업체 참여자 보안각서와 파쇄증명서 등을 받지 않음 | 장애인기업 종합지원센터 | - | 주의 |
| 2 | ■ 채용대행업체인 ㅎㅎㅎㅎㅎ에 4회의 필기를 위탁하였고, ㅎㅎㅎㅎㅎ는 ㅁㅁㅁㅁㅁㅁㅁㅁㅁㅁㅁㅁ에 위탁업무를 하도급 주었으나, 계약 해지 관련 제안서 및 위탁계약서에 명시하지 않음 | 중소벤처 기업연구원 | 통보 | - |



○ 채용 관련 규정 미비 및 기타 위반 사항

| 구분 | 건명 | 관계기관 | 조치계획 | |
|---|---|---|---|---|
| | | | 기관 | 개인 |
| 1 | ■ 기재부의 「경영지침」에서는 개방형 직제의 직위, 계약기간 및 채용계획 등에 대해 구체적으로 규정하고 있는데도 이를 자체 규정에 미반영 → 규정 개선 필요<br>■ 개방형직위 지정시 외부위원이 참여하지 않는 내부위원으로만 구성한 정책조정실무협의회에서 개방형 직위를 지정 | 중소벤처기업 진흥공단 | 개선 요구 | - |
| 2 | ■ 「인사 규정」에는 채용 관련 감사부서 입회하여 참관할 수 있다고 임의 규정 → 의무화하는 규정으로 개정 필요 | 중소기업 유통센터 | 개선 요구 | |
| 3 | ■ 입사지원서에 사진, 생년월일, 학교명 등 평가 요소와 무관한 응시자 정보를 포함하여 공고, 블라인드 미준수<br>■ 채용 과정에 감사부서(인)의 입회 규정이 없어 미참여, 규정 보완 필요 | 대중소기업농어업협력재단 | 개선 요구 | |
| 4 | ■ 입사지원서에 사진, 생년월일, 학교명 등 평가 요소와 무관한 응시자 정보를 포함하여 공고, 블라인드 미준수 | 서울테크노파크 | 개선 요구 | |
| 5 | [ 채용 관련 세부지침이 별도 미마련 ]<br>■ 공고문에 서류평가 항목을 구체적으로 미게재<br>■ 입사지원서에 사진, 생년월일, 학력 사항(학교명) 등 평가 요소와 무관한 응시자 정보를 포함하여 공고, 블라인드 미준수<br>■ 제한경쟁 직원 채용시 감독기관과 사전협의 미시행, 규정 마련 필요<br>■ 서류전형시 내부위원으로만 구성하고, 서류· 면접단계에서 평가위원 중복 등 외부위원 위촉 제한 관련 규정 마련 필요<br>■ 퇴직자 등 특정인에게 특혜를 부여할 수 있는 "특별채용 규정" 조항 존재, 관련 규정 개정 필요 | 여성경제인협회 | 개선 요구 | |
| 6 | ■ 입사지원서에 사진, 생년월일, 학교명 등 평가 요소와 무관한 응시자 정보를 포함하여 공고, 블라인드 미준수<br>■ 제한경쟁 직원 채용시 감독기관과 사전협의 미시행, 규정 마련 필요<br>■ 평가위원을 내부위원으로만 구성, 외부위원 위촉 제한 관련 규정 마련 필요 | 여성기업종합지원센터 | 개선 요구 | |
| 7 | ■ 채용일정, 우대사항, 합격배수, 채용절차별 구체적 평가배점기준 등 채용정보 공개 규정 마련<br>■ 제한경쟁 직원 채용시 감독기관과 사전협의 규정 마련 필요<br>■ 채용 관련 인사위원회 심의· 의결 안건 마련<br>■ 심사위원(전형단계 외부위원 참여(과반수), 외부위원 위촉 제한조건, 외부위원 청렴서약서 징구, 전형위원 제척 등 규정 마련 필요 | 한국벤처캐피탈협회 | 개선 요구 | |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | ■ 채용 관련 규정에 면접위원 사전교육 관련 내용이 없어 면접위원에게 사전교육 미실시<br>■ 채용 과정에 감사부서(인)의 입회 규정이 없어 미참여, 규정 보완 필요<br>■ 채용 관련 문서 영구 보존 및 응시자 서류 보관, 예비합격자 및 동점자 처리 등 규정이 미비<br>■ 공모전형이 아닌 특별채용 내용의 조항 존재, 관련 규정 개정 필요 | | | |
| 8 | ■ 채용일정, 우대사항, 합격배수, 채용절차별 구체적 평가배점기준 등 채용정보 공개 규정 마련 필요<br>■ 서류·면접위원의 제척·기피·회피제도,등 평가위원 위촉 및 제한 관련 규정 미비, 마련 필요<br>■ 제한경쟁 직원 채용시 감독기관과 사전협의 규정 마련 필요<br>■ 채용 과정에 감사부서(인)의 입회 규정이 없어 미참여, 규정 보완 필요<br>■ 채용 관련 문서 영구 보존 및 응시자 서류 보관 관련 규정 미비<br>■ 재단 「취업규정」에 "용모" 등 평가요소와 무관한 응모자격 기준 규정 포함하여 공고<br>■ 재단 「취업규정」에는 공모전형보다 특별 채용함이 효율적인 경우일 때 등 "특별 채용 규정" 조항이 존재, 관련 규정 개정 필요 | 한국청년<br>기업가정신재단 | 개선<br>요구 | |
| 9 | ■ 예비합격자 선정에 대한 명확한 기준이 없어 예비합격자 배수 및 임용 유효기간(6개월) 등을 명확하게 하는 규정 마련 필요<br>■ 서류·면접위원의 제척·기피·회피제도 등 평가위원 위촉 및 제한 관련 규정 미비, 마련 필요<br>■ 제한경쟁 직원 채용시 감독기관과 사전협의 규정 마련 필요<br>■ 동점자 처리, 채용서류 보존, 외부위원 자격·참여 기준, 국가유공자 등 사회 형평적 채용 우대 조치 등 포함한 규정 마련 필요 | 벤처기업협회 | 개선<br>요구 | |
| 10 | ■ 채용 과정에 감사부서(인)의 입회 규정이 없어 미참여, 규정 보완 필요<br>■ 채용 관련 문서 영구 보존 및 응시자 서류 보관 관련 규정 미비<br>■ 채용 관련 규정에 면접위원 사전교육 관련 내용이 없어 면접위원에게 사전교육 미실시 | 에스비씨<br>인증원 | 개선<br>요구 | |
| 11 | ■ 응시원서에 생년월일, 학력 사항(학교명), 성별 등 평가요소와 무관한 응시자 정보를 포함하여 공고 | 중소기업<br>중앙회 | 개선<br>요구 | |



| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | ■ 채용 과정에 감사부서 입회 등 내용으로 규정 보완 필요<br>■ 특정인에게 특혜를 부여할 수 있는 규정 등 특별규정 조항이 존재, 관련 규정 개정 필요 | | | |
| 12 | ■ 채용 관련 규정에 면접위원 사전교육 관련 내용이 없어 면접위원에게 사전교육 미실시, 규정 마련 필요<br>■ 비공개 모집, 기관장이 직원의 채용 절차와 방법 등에 관한 사항을 정하고 있는 등 자의적 특별 채용 규정 개정 필요 | 한국창업<br>보육협회 | 개선<br>요구 | |
| 13 | ■ 채용공고 이력서에 학교명, 학교소재지, 생년월일, 연령 등 평가요소와 무관한 내용 기재<br>■ 면접위원 사전교육 관련 내용이 없어 면접위원에게 사전교육 미실시<br>■ 합격자 결정 시 동점자 처리방안 관련 내용이 없어 공고문에 동점자 처리방안 미게재<br>■ 직전 채용에 위촉관련 규정이 없어 직전 채용 심사 외부위원 구성하였으며, '기관 퇴직 후 3년이 경과하지 않은 자'로 명확하게 규정할 필요<br>■ 예비합격자에 대한 명확한 기준이 없어 예비합격자 권익보호를 위해 "예비합격자 배수 및 임용 유효기간(6개월)" 등 명확하게 규정할 필요 | 대구창조경제<br>혁신센터 | 개선<br>요구 | |
| 14 | ■ 채용 과정에 감사부서 입회 등 내용으로 규정 보완 필요<br>■ 채용 관련 규정에 면접위원 사전교육 관련 내용이 없어 면접위원에게 사전교육 미실시<br>■ '전형단계별 동일 외부위원을 위촉할 수 없다.'라고만 규정되어 있어 직전 채용 심사 외부위원 구성하였으며, '기관 퇴직 후 3년이 경과하지 않은 자'로 명확하게 규정할 필요<br>■ 예비합격자에 대한 명확한 기준이 없어 예비합격자 권익보호를 위해 "예비합격자 배수 및 임용 유효기간(6개월) 등 명확하게 규정할 필요<br>■ 정규직 및 정규직 전환 가능성이 있는 경우는 채용 공정성 강화를 위해 서류 전형 위원을 "내부위원"에서 "위원의 과반수를 외부위원으로 위촉"하도록 규정 개정할 필요 | 세종창조경제<br>혁신센터 | 개선<br>요구 | |
| 15 | ■ 채용 관련 규정에 면접위원 사전교육 관련 내용이 없어 면접위원에게 사전교육 미실시<br>■ '직전 채용에 위촉된자에 미위촉' 관련 규정에 내용이 없어 직전 채용에 위촉한 외부위원 구성, 명확하게 규정할 필요<br>■ '전형단계별 동일 외부위원을 위촉할 수 없다.'라고만 규정되어 있어 직전 채용 심사 외부위원 구성하였으며, | 전남창조경제<br>혁신센터 | 개선<br>요구 | |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | ’기관 퇴직 후 3년이 경과하지 않은 자’로 명확하게 규정할 필요<br>■ 예비합격자에 대한 명확한 기준이 없어 예비합격자 권익보호를 위해 “예비합격자 배수 및 임용 유효기간(6개월)” 등 명확하게 규정할 필요<br>■ 응시 원서에 등록기준지, 학교명, 생년월일, 연령 등을 기재하게 되어 있는 등 평가요소와 무관한 항목 포함하여 공고, 블라인드 채용 미준수 | | | |
| 16 | ■ 채용 관련 규정에 면접위원 사전교육 관련 내용이 없어 면접위원에게 사전교육 미실시<br>■ ’직전 채용에 위촉된자에 미위촉’ 관련 규정에 내용이 없어 직전 채용에 위촉한 외부위원 구성, 명확하게 규정할 필요<br>■ 예비합격자에 대한 명확한 기준이 없어 예비합격자 권익보호를 위해 “예비합격자 배수 및 임용 유효기간(6개월) 등 명확하게 규정할 필요 | 광주창조경제혁신센터 | 개선요구 | |
| 17 | ■ 응시원서에 학교명(소재지 포함), 생년월일 등 평가요소와 무관한 응시자 정보 포함하여 공고<br>■ ’전형단계별 심사위원은 달리 구성한다.’라고만 규정되어, 직전 채용에 위촉한 외부위원 위촉, 명확하게 규정할 필요 | 서울창조경제혁신센터 | 개선요구 | |
| 18 | ■ 채용 관련 규정에 면접위원 사전교육 관련 내용이 없어 면접위원에게 사전교육 미실시<br>■ 채용 과정에 감사부서 입회 등 내용으로 규정 보완 필요 | 부산창조경제혁신센터 | 개선요구 | |
| 19 | ■ 채용 관련 규정에 면접위원 사전교육 관련 내용이 없어 면접위원에게 사전교육 미실시<br>■ 채용 과정에 감사부서(인) 입회 등 내용으로 규정 보완 필요<br>■ 응시원서에 학력, 연령 등 평가요소와 무관한 응시자 정보 포함하여 공고 | 경남창조경제혁신센터 | 개선요구 | |
| 20 | ■ 채용 관련 규정에 면접위원 사전교육 관련 내용이 없어 면접위원에게 사전교육 미실시<br>■ 채용 과정에 감사부서 입회 등 내용으로 규정 보완 필요<br>■ 응시원서에 학력, 연령 등 평가요소와 무관한 응시자 정보를 포함하여 공고하였고, 서류·면접전형 시 이를 활용, 블라인드 채용 미준수 | 경북창조경제혁신센터 | 개선요구 | |
| 21 | ■ 기간제 및 단시간 근로자의 채용방법, 채용공고 등에 대해서는 기관장이 별도록 정하고 있는 규정 존재, 관련 규정 개정 필요<br>■ 응시원서에 학력, 연령 등 평가요소와 무관한 응시자 정보를 포함하여 공고하였고, 서류·면접전형 시 이를 활용, 블라인드 채용 미준수<br>■ 채용 비위로 인해 발생할 수 있는 피해자 구제 내용 | 충북창조경제혁신센터 | 개선요구 | |



| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | 규정에 마련 필요 | | | |
| 22 | ■ 응시원서에 학력(학교명), 연령 등 평가요소와 무관한 응시자 정보를 포함하여 공고<br>■ 채용 비위로 인해 발생할 수 있는 피해자 구제 내용 규정에 마련 필요 | 충남창조경제혁신센터 | 개선요구 | |
| 23 | ■ 이력서에 생년월일, 학교명 등 평가요소와 무관한 응시자 정보를 포함하여 공고, 블라인드 채용 미준수<br>■ 예비합격자에 대한 명확한 기준이 없어 예비합격자 권익보호를 위해 “예비합격자 배수 및 임용 유효기간(6개월) 등 명확하게 규정할 필요<br>■ 합격자에 대한 채용후보자 선정은 센터장이 결정한다는 내용 삭제 필요<br>■ 인사위원회 심의 안건에 “채용” 내용이 없어 인사위원회 미개최 | 경기창조경제혁신센터 | 개선요구 | |
| 24 | ■ 응시원서에 생년월일, 이력서에는 생년월일, 학교명(소재지 포함) 등 평가 요소와 무관한 응시자 정보 포함하여 공고, 블라인드 채용 미준수<br>■ 예비합격자에 대한 명확한 기준이 없어 예비합격자 권익보호를 위해 “예비합격자 배수 및 임용 유효기간(6개월)” 등 명확하게 규정할 필요<br>■ 인사위원회 심의 안건에 “채용” 내용이 없어 인사위원회 미개최<br>■ 전형단계별 심사위원은 달리 구성한다고만 규정에 되어 있어 직전 채용에 위촉한 외부위원 구성, 명확하게 규정할 필요<br>■ 합격자에 대한 채용후보자 선정은 센터장이 결정한다는 내용 삭제 필요 | 전북창조경제혁신센터 | 개선요구 | |
| 25 | ■ 이력서에 사진, 생년월일, 학력사항(학교명) 등 평가요소와 무관한 응시자 정보를 포함하여 공고, 블라인드 채용 미준수, 블라인드 채용 미준수<br>■ 전형단계별 심사위원은 달리 구성한다고만 규정에 되어 있어 직전 채용에 위촉한 외부위원 구성, 명확하게 규정할 필요<br>■ 인사위원회 심의 안건에 “채용” 내용이 없어 인사위원회 미개최<br>■ 예비합격자에 대한 명확한 기준이 없어 예비합격자 권익보호를 위해 “예비합격자 배수 및 임용 유효기간(6개월) 등 명확하게 규정할 필요 | 인천창조경제혁신센터 | 개선요구 | |
| 26 | ■ 응시원서에 생년월일, 이력서에는 생년월일, 학력사항(학교명) 등 평가 요소와 무관한 응시자 정보를 포함하여 공고, 블라인드 채용 미준수 | 강원창조경제혁신첸터 | 개선요구 | |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | ■ 예비합격자에 대한 명확한 기준이 없어 예비합격자 권익보호를 위해 "예비합격자 배수 및 임용 유효기간(6개월)" 등 명확하게 규정할 필요<br>■ 합격자에 대한 채용후보자 선정은 센터장이 결정한다는 내용 삭제 필요 | | | |
| 27 | ■ 이력서에 생년월일, 학력사항(학교명, 소재지) 등 평가요소와 무관한 응시자 정보를 포함 포함하여 공고, 블라인드 채용 미준수<br>■ 예비합격자에 대한 명확한 기준이 없어 예비합격자 권익보호를 위해 "예비합격자 배수 및 임용 유효기간(6개월) 등 명확하게 규정할 필요<br>■ 인사위원회 심의 안건에 "채용" 내용이 없어 인사위원회 미개최<br>■ 전형단계별 심사위원은 달리 구성한다고만 규정에 되어 있어 직전 채용에 위촉한 외부위원 구성, 명확하게 규정할 필요 | 대전창조경제혁신센터 | 개선요구 | |
| 28 | ■ 채용 관련 규정에 면접위원 사전교육 관련 내용이 없어 면접위원에게 사전교육 미실시<br>■ 응시원서에 학력, 용모(사진) 등 평가요소와 무관한 응시자 정보를 포함하여 공고하였고(7회), 서류·면접 전형시 이를 활용, 블라인드 채용 미준수<br>■ 채용 절차는 센터장이 별도로 정한다는 내용 존재, 채용 관련 규정에 채용절차를 구체적으로 규정하는 것이 필요<br>■ 채용심사위원회에서 신규 직원 서류 전형심사와 면접심사 시 내부 감사인을 지정하여 입회·참관할 수 있다고 임의 규정되어 내부 감사인 미참여 | 제주창조경제혁신센터 | 개선요구 | |



## 2. 개인 처분 명세

| 구분 | 건명 | 관계기관 | 담당자 | 처분종류 |
|---|---|---|---|---|
| 1 | ■ 인사위원회 개최 시 회의록에 위원별 발언 내용 등 미작성<br>■ 직원 채용 시 중기부와 사전협의 미실시<br>■ 직원을 채용하면서 면접위원에게 사전교육 미실시(10회), 사전교육 관련 규정 마련 필요 | 중소기업유통센터 | ㄹㄹㄹ ∈∈ | 주의 |
| 2 | ■ 인사위원회 개최 시 회의록 미작성<br>■ 직원을 10회 채용하면서 총 21회(공고별 1, 2차 포함) 면접위원 에게 사전교육 미실시, 면접위원 사전 교육 관련 규정 마련 필요<br>■ 공고문에 불합격자에 대한 이의제기 절차를 운영해야 하나, 이의신청 절차 미공지 | 중소벤처기업연구원 | ㅛㅛㅛ KK | 주의 |
| 3 | ■ 인사위원회 개최 시 회의록 미작성<br>■ 공고문에 불합격자에 대한 이의제기 절차를 운영하여 하나 이의신청 절차 미공지<br>■ 제4~5차 채용(정규직) 시 ㅇㅇㅇㅇ에 위탁하면서 위탁 운영 업체 참여자 보안각서와 파쇄증명서 등을 받지 않음 | 장애인기업종합지원센터 | TTT ㅁㅁ | 주의 |
| 4 | ■ 인사위원회 개최 시 의결사항 및 위원별 발언 내용 등 미작성 | 한국벤처투자 | ◑◑◑ ▥▥ | 주의 |
| 5 | ■ 채용계획 수립 및 변경 시 인사위원회 미운영<br>■ 직원 채용 시 중기부와 사전협의 미실시 | 대중소기업농어업협력재단 | ∀∀∀ ¿¿ | 주의 |
| 6 | ■ 채용계획 변경 시 인사위원회 미개최<br>■ 채용 시 공고문에 선발 예정인원 "0"명 표기 등 불명확하게 공지 | 서울테크노파크 | ◈◈◈ ♨♨ | 주의 |
| 7 | ■ ❶ 채용계획 수립 시 인사위원회 미개최, 회의록 부재<br>■ ❷ 채용 관련 문서는 협회「문서 규정」등에 따라 10년 이상 보존하도록 되어 있으나, 개별 평가위원 서면 평가표 미보관 | 여성경제인협회 | ❶ ▧▧▧ ⦿⦿<br>❷ CoCoCo. ++ | 주의<br>경고 |
| 8 | ■ 채용계획 수립 시 인사위원회 미개최 | 여성기업종합지원센터 | ♬♬♬ ♤♤ | 주의 |
| 9 | ■ 채용 시 공고문에 서류·면접전형 평가기준, 전형별 합격배수 및 가점요소 누락, 우대 사항(경력 및 자격사항) 구체적 배점 미게재(2회) | 에스비씨인증원 | ¤¤¤ ◁◁ | 주의 |
| 10 | ■ ❶ 채용 시 공고문에 서류·면접 평가기준, 전형별 합격배수, 가점요소, 우대 사항 구체적 배점 미게재, 선발 예정인원 "0"명 표기 등 불명확하게 공지<br>■ ❷ '21.1월 계약직 채용시 공모 절차를 거치지 않고 시급하다는 사유로 이미 진행 중인 채용과정 응모자들을 활용해 또 다른 채용절차 진행 | 벤처기업협회 | ♥♥♥ ## | 경고<br>❶ 주의<br>❷ 경고 |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 11 | ■ 채용 시 공고문에 동점자 처리 방법을 공고문에 미게재 | 세종창경센터 | ÅÅÅ ^^ | 주의 |
| 12 | ■ 채용 시 공고문에 동점자 처리 방법을 공고문에 미게재 | 전남창경센터 | ═══ | 주의 |
| 13 | ■ 채용 시 공고문에 동점자 처리 방법을 공고문에 미게재 | 광주창경센터 | ∫∫∫∫∫ ∴∵∴ | 주의 |
| 14 | ■ 채용 시 공고문에 서류전형 합격 배수, 동점자 처리기준 등 미게재하고, 서류·면접전형 평가기준 구체적 미게재 | 부산창경센터 | ■■■ ※※ | 주의 |
| 15 | ■ 채용 시 공고문에 서류·면접전형 평가기준 및 구체적인 배점, 서류전형 합격배수, 합격자 결정 시 동점자 처리 기준 등 미게재<br>■ 재공고(TIPS 운영인력 지원) 시 3배수 미만인 자격요건을 갖춘 4명이 접수하였음에도 서류 심사를 실시하여 2명 탈락시킴 | 충북창경센터 | ∩∩∩ ∂∂ | 주의 |
| 16 | ■ ❶ 채용 시 공고문에 서류·면접전형 평가기준 및 구체적인 배점, 서류전형 합격배수, 합격자 결정 시 동점자 처리 기준 등 미게재<br>■ ❷ 회계전담직 계약직 직원 채용 시(6개월) 내부 근무 직원이 응시하였음에도 평가위원을 내부 직원만으로 구성하여 서류·면접 평가를 실시하여 (서류 5명, 면접 3명) 동 직원 선발<br>* 특히, 평가위원 중 동일 부서 근무자 평가(서류(2), 면접(1)) | 충남창경센터 | ❶ ☆☆☆ ]]<br>❷ ¥ ¥ ¥ ●● | ❶ 주의<br>❷ 경고 |
| 17 | ■ 연구직을 채용하면서 평가기준인 서류전형 과락 기준(60점 미만)을 사전 미공개 | 소상공인시장진흥공단 | ▲▲▲ | 주의 |
| 18 | ■ 서류 전형시 명확한 평가기준 없이 평가자가 주관적 평가하는 등 평가 부실 | 한국청년기업가정신재단 | ≪≪≪ ∨∨∨ | 경징계 |
| 19 | ■ 중앙회는 서류전형 시 외부에 위탁하거나, 서류전형 위원 구성 시 외부 위원을 참여시켜야 하도록 규정되어 있으나, 정량평가는 채용전문기관에 위탁하면서 서류전형 정성평가 항목을 내부위원으로만 평가 | 중소기업중앙회 | ∞∞∞ ∝∝∝ | 주의 |
| 20 | ■ 응시원서 접수 시 학력, 경력 사항 등을 파악했음에도 서류·면접전형에서 제척 관계 있는 자를 평가위원으로 구성(16명) | 경북창경센터 | ш ш ш ΦΦ | 주의 |
| 21 | ■ 채용 대행업체 평가위원이 계량 지표(자격증 및 교육이수현황 등) 점수를 동일한 응시자에 대해 다르게 부여(6건)<br>- 담당자는 적정하게 점수를 부여했는지 검토해야 하나 미검증 (최종순위 변동 없음)<br>■ 21년 신규직원(신입, 경력) 채용 시 분야별로 3명 이하의 직원을 선발하면서 보훈 가점을 적용 | 공영홈쇼핑 | ¤¤¤ ₡₡ | 주의 |
| 22 | ■ 평가위원이 서류전형 평가에서 ⊘⊘⊘, ⫴⫴⫴ 등 평가위원이 9건의 점수를 오류 입력<br>- 담당자는 적정하게 점수를 부여했는지 검토해야 하나 미검증 (최종순위 변동 없음) | 강원창경센터 | §§§ ∴∴<br>∠∠∠ ↔↔ | 주의 |



| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 23 | ■ 평가위원이 서류전형 평가에서 ㊀㊀㊀ 평가위원이 경력산정점수에서 2건을 오류 입력<br>- 담당자는 적정하게 점수를 부여했는지 검토해야 하나 미검증 (최종순위 변동 없음)<br>* ☘☘☘ : 4→6점, ㄴㄴㄴ은 6→4점 | 울산창경센터 | ±±± ℃℃ | 주의 |
| 24 | ■ 3번의 공고(계약직 채용)에서 채용인원의 3~4배수를 접수하여 서류전형 합격자 수가 3배 이상 나올 수 있음에도 불구하고 서류전형 미실시하고 면접 평가 | 서울창경센터 | ▦▦▦ ㉾㉾ | 주의 |