

감 사 보 고 서

- 임직원 교육훈련 운영실태 점검 -

2023. 07. 19. (수)

한국문화예술위원회 감사실

[목 차]

I. 감사실시 개요	01
II. 감사대상 현황	03
III. 감사중점 도출	07
IV. 감사결과	11
V. 지적사항에 대한 처분요구	14

붙임. 처분요구서

I. 감사실시 개요

1. 감사배경

- 아르코비전 2030 등 위원회 혁신계획에 대응하는 조직의 인적자원 확보를 위한 임직원 교육훈련 프로그램 운영 및 예산집행의 적정성 점검

2. 감사목적

- 임직원 교육훈련 프로그램 운영·관리의 효율성·효과성 진단

3. 감사초점

- 교육훈련 프로그램의 예산은 효율적으로 사용되는가?
- 교육훈련 프로그램은 직원의 직무역량 강화에 효과적인가?

※ 당초, 감사초점으로 설정한 ‘교육훈련 프로그램의 성과관리 적정성’ 은 한정된 감사자원 및 시의성을 고려하여 이번 점검에서 제외함

4. 감사인원 및 기간

- 감사인원(1명) : ☒☒☒ 과장

- 감사기간

- ‘23.04.24.(월) ~ 05.05.(금) : 예비조사
- ‘23.05.08.(월) ~ 05.26.(금) : 실지감사 / 15일간
- ‘23.05.30.(화) ~ 07.03.(월) : 결과보고서 작성

5. 감사대상 및 범위

감사대상 : ○○○○부

감사범위 : ' 18년~ ' 22년 임·직원 교육훈련 운영실태(최근 5개년)

6. 감사방법

서면감사

- 임·직원 교육관련 보고서(기본계획, 결과보고 등)를 기반으로 교육 실시내역 및 성과관리 자료 검토
- 타 공공기관의 교육훈련 프로그램 및 성과관리 사례조사 등

관련자 대면조사

- 교육훈련담당자 업무관련 의견 청취 등

7. 조사결과 처리

실지조사 결과의 지적사항에 대하여 ' 23.7.6.(목) 감사실장 ■■■■■, 과장 ■■■■■ 이상 2명은 감사마감회의를 실시하여 주요 지적사항 및 향후 처리대책에 대해 의견을 논의하였으며,

감사마감회의에서 제시된 의견을 토대로 ' 23.7.19.(수) 점검결과에 대한 심의회의를 통해 처분결과에 대한 최종 검토를 거쳐 감사결과를 최종 확정하였다.

II. 감사대상 현황

1. 교육훈련 추진 근거 및 소관부서 현황

- 예술위 『사무처운영규정 시행세칙』 및 『교육훈련규정』에 근거하여 ○○○○부장은 직원의 교육훈련에 관한 시행계획의 수립과 운영을 관장하며 교육훈련 담당직원을 지정
- ○○○○부 현황
 - ○○○○부 발족('19.3.4.)
 - 비정규직 전환, 시설통합 사후 처리 등 인사현황이 대폭 증가
 - 인력운영, 교육파트 독립 및 기능 강화를 위한 전담부서 신설
 - 교육훈련 담당 직원('22.12.31. 기준)
 - 임직원 교육훈련의 실무는 [표1]과 같이 ○○○○부 소속 2인이 담당

[표1] ○○○○부 교육훈련담당자 업무분장표 ('22.12.31 기준)

성명	지위(직급)	업무분장
AAA	대리 (일반직5급)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 직원 교육훈련제도 운영 <ul style="list-style-type: none"> - 연간 기본계획 수립 및 운영 ○ 직원 포상 관련 업무 ○ 성희롱·성폭력 예방 및 기타 인사고충처리업무 ○ 인재채용(부) / 임직원 소통프로그램 운영(부) ○ 경영평가 지표관리(조직 및 인적자원관리, 일자리창출)
BBB	과장 (일반직Ⅱ6급)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 인재채용(일반직, 일반직Ⅲ, 계약직) ○ 고용 관련 외부기관 대응 ○ 직원 복리후생제도 운영(금전적 복리후생제도) <ul style="list-style-type: none"> - 선택적 복지제도, 임직원 건강검진, 예술경험지원 ○ 직원 교육훈련제도 운영(부) ○ 임직원 소통프로그램 운영(부)

- <중장기 교육훈련체계 수립> 정책연구용역 완료('22. 12월)
 - 교육훈련 기본계획 등 기관 HRD 개선에 반영 추진
 - 예술행정 본연의 역량(정부정책 이해, 소통 등)과 미래역량(기획 및 사업화, 디지털 활용 등)을 중점으로 인재상 정립 필요하며, 이를 달성하기 위한 체계적인 직무교육이 필요하다고 분석 됨

2. 교육훈련 추진 현황 (' 18년 ~ ' 22년)

□ 교육훈련 체계도

○ 4대 교육과정 및 세부 교육 프로그램 운영

- 필수이수형 : 공직자 기본소양, 계층별 역량 중 해당 교육
- 자율이수형 : 외부 직무교육, 외국어 학습, 예술경험 지원 등

※ 공모를 통해 일부 교육은 인사위원회에서 적격자 심의 및 선발
(국내·외 대학원 위탁교육, 국내·외 문화체험연수 등)

[표2] 임직원 교육훈련 체계도 (~ ' 22년)

비전	창조의 기쁨을 함께 만드는 예술 현장의 파트너		
전략목표	예술의 창의성과 다양성 존중	문화예술 가치의 확산	자율과 협력기반의 기관 운영
전략과제	기관운영체계 혁신		
실행과제	혁신경영을 위한 조직역량 강화		

HRD비전	한국 문화예술의 미래를 견인하는 예술행정 전문가 육성			
추진과제	사회적 가치와 공적책임 실현	계층별 역량 강화	직무 전문가 육성	예술가치 내재화
이수구분	필수 이수형		자율 이수형	
교육과정	① 공직자 기본소양	② 계층별 역량	③ 직무역량 강화	④ 예술소양 함양
세부 교육 프로그램	1. 법정업무 및 기관의무 ① 4대폭력예방 ② 장애인 인식개선 ③ 직장 내 괴롭힘 예방 ④ 갑질예방 ⑤ 아동학대예방 ⑥ 통일 ⑦ 스마트폰 과의존 예방 ⑧ 노사관계 ⑨ 청탁금지법 및 행동강령, ⑩ 이해충돌방지 ⑪ 부패방지 ⑫ 정보보안 ⑬ 개인정보보호 ⑭ 소프트웨어 관리 ⑮ 산업안전보건 ⑯ 인권경영	2. 직위별 역량 ⑰-1 고위관리자 교육 - 분부장, 부장 (라식 경영전략 등) ⑰-2 중간관리자 교육 - 차장, 과장 (상관비 갈등조율 등) ⑰-3 승진자 교육 - 4급 승진자 ⑰-4 실무관리자 교육 - 대리, 주임 (필로워십, ODP 설계 등) 3. 대상자별 역량 - 신규입사자 교육 (경력/신입직원) - 임금피크제 사전교육 (임금피크제 적용 대상자)	4. 자기주도형(위탁) - 외부 직무교육 - 외국어 학습 - 국내대학(원) 위탁 - 해외대학원 위탁 - 은퇴설계교육 (임금피크제 대상) 5. 내부기획형 - 직무특화교육 (사내강사 및 외부전문가 활용)	6. 인문·예술 교양 - 나라배움터 이라닝 - 예술경험 지원 - 음악과 미술 입문 자원 7. 예술현장 친화 - 국내문화체험연수 - 단기프로젝트해외연수 - 노사글로벌연수 - 만나고 싶은 예술인 초청 간담회 ○ 기타 교육

3. 교육훈련 주요 성과

- 예술위는 『공공기관의운영에관한법률』 및 『문화체육관광부소관 기타공공기관등의경영평가에관한규정』에 따라 경영실적을 평가 받음
- ○○○○부는 해당연도의 경영평가 평가지표(조직·인사관리)를 감안하여 교육훈련의 성과를 관리하고 있음
 - 예산은 '18년 201,900천원에서 '22년 263,600천원으로 약 30.6% 상승
 - 집행율은 '18년 68.0%에서 '22년 92.7%로 24.7%p 상승
 - 만족도는 '18년 76.1점에서 '22년 82.8점으로 6.7점 상승
 - 1인당 평균 교육이수 시간은 '18년 22.8시간에서 '21년 64.5시간까지 지속 상승했다가 '22년 57.3시간으로 감소

[표3] 전체 교육예산 및 1인당 집행액 ('18년 ~ '22년)

(단위 : 천원)

구분	'18년	'19년	'20년	'21년	'22년
전체 교육예산	201,900	261,000	231,000	249,500	263,600
1인당 교육예산 집행액	762	795	735	786	1,018

[표4] 교육예산 집행률 및 만족도 조사 결과 ('18년~ '22년)

(단위 : %, 점)

구분	'18년	'19년	'20년	'21년	'22년	
교육예산 집행률	68.0%	78.0%	79.5%	80.8%	92.7%	
만족도 조사	만족도	-	76.1점	79.8점	80.2점	82.8점
	적시성	-	78.9점	80.8점	81.0점	83.8점
	현업적용도	-	81.8점	83.1점	83.5점	84.5점

[표5] 직원 1인당 평균교육 이수시간 ('18년~ '22년)

(단위 : 시간)

구분	'18년	'19년	'20년	'21년	'22년	
직급별 평균교육 이수시간	1~4급	20.2	32.4	33.7	52.1	50.4
	5~7급	23.1	40.8	48.6	61.2	59.4
	무기계약직	24.6	40.4	44.7	73.2	58.7
	1인당 평균	22.8	39.1	44.1	64.5	57.3

□ 또한 ○○○○부는 예술위 『교육훈련규정』에 따라 매년 수립하는 교육훈련 기본계획에서 [표6], [표7]과 같이 자체 성과지표 및 목표를 설정하고 이를 이행하고자 함

- 교육이수자 설문조사(현업 적용도, 만족도 등) 결과 중심으로 성과 관리 중
- 최근 3년간 주요 계량성과는 뚜렷한 경향성 없이 유지되는 수준
- 세부 프로그램의 효과성 검토 및 성과 관리는 부재함

[표6] 교육훈련 기본계획상 자체 성과지표 실적점검 세부결과 ('22년 기준)

추진과제	성과지표	구분	목표	달성도
사회적 가치와 공적책임 실현	공직자 기본소양 교육 전직원 이수 지향	계량	· 임직원 이수율 90.0% 이상 유지 * '20~'21년 2개년 평균 이수율 91.5%	달성 (97.8%)
계층별 역량 강화	현업 적용도	계량	· ('21년) 74.5점 → ('22년) 82.0점 이상 * 10% 상향 목표	미달성(전년대비개선) (78.5점)
직무 전문가 육성	직원 1인당 직무교육 이수 시간	계량	· ('21년) 21.7시간 → ('22년) 22.8시간 이상 * 5% 상향 목표	미달성 (14.6시간)
	현업 적용도	계량	· ('21년) 80.3점 → ('22년) 84.3점 이상 * 5% 상향 목표	미달성(전년대비개선) (81.8점)
예술가치 내재화	현업 적용도	계량	· ('21년) 82.8점 → ('22년) 86.9점 이상 * 5% 상향 목표	미달성(전년대비개선) (82.8점)
종합	교육훈련 만족도	계량	· ('21년) 83.1점 → ('22년) 87.3점 이상 * 5% 상향 목표	미달성(전년대비개선) (84.5점)
	사내강사 교육 실시	계량	· 연간 5회 이상 실시	달성 (8회)
	사내강사제도 활성화 정도	비계량	· 사내강사 운영계획 수립, 사내강사 선발 및 역량강화 교육 지원 등	달성 (수립 및 지원 완료)
	중장기 교육훈련체계 고도화	비계량	· 중장기 교육훈련계획 수립 등	달성 (연구 완료)

[표7] 자체 성과지표 중 최근 3년간 주요 계량성과('20년 ~ '22년)

추진과제	성과지표	'20년	'21년	'22년
사회적 가치와 공적책임 실현	임직원 이수율	93.8%	89.2%	97.8%
직무 전문가 육성	직원 1인당 직무교육 이수 시간	14.6h	21.7h	14.6h
	현업 적용도	83.1점	80.3점	81.8점
예술가치 내재화	현업 적용도	79.9점	82.8점	82.8점

Ⅲ. 감사중점 도출

감사초점①	교육훈련 프로그램의 예산은 효율적으로 사용되는가?
--------------	------------------------------------

1. 교육훈련 재정집행 현황

□ 예산과목별 재정집행 현황 분석

- ‘기관운영비/일반수용비’가 교육훈련 주요재원 (연평균 80%이상)
- 교육훈련 재정 집행율을 제고하려면, ‘기관운영비/일반수용비’ 편성 및 집행관리가 중요함
- 계획대비 교육훈련에 투입되지 않은 ‘기관운영비/일반수용비’는 지난 5년간 총 221,342천원임

[표8] 예산과목별 임직원 교육훈련 재정집행 현황 ('18년~'22년)

[기본계획]		(단위 : 천원)				
예산과목	'18년	'19년	'20년	'21년	'22년	
(기금)기관운영비/일반수용비 ¹⁾	153,900	209,000	210,000	227,500	184,600	
(기금)기관운영비/국외업무여비	44,000	52,000	-	-	25,000	
(기금)기관운영비/복리후생비	-	-	19,000	19,000	17,000	
(기금)기관운영비/사업추진비	-	-	2,000	3,000	3,000	
(기금)예술향유기회확대/일반연구비	-	-	-	-	30,000	
(기금)예술향유기회확대/국외연구여비	-	-	-	-	4,000	
(국고)예술자료원운영/일반수용비	4,000	-	-	-	-	
합계	201,900	261,000	231,000	249,500	263,600	

[집행결과]		(단위 : 천원)				
예산과목	'18년	'19년	'20년	'21년	'22년	
(기금)기관운영비/일반수용비 ²⁾	97,415	168,518	157,004	142,682	144,212	
(기금)기관운영비/국외업무여비	32,964	30,892	-	3,638	12,500	
(기금)기관운영비/복리후생비	-	-	13,545	11,310	13,372	
(기금)기관운영비사업추진비	2,538	4,516	2,599	1,849	-	
(기금)예술향유기회확대/일반연구비	-	-	-	-	30,000	
(기금)예술향유기회확대/국외연구여비	-	-	-	-	-	
(국고)예술자료원운영/일반수용비	3,261	-	-	-	-	
기타	-	-	10,479	40,112	44,202	
합계	136,378	203,926	183,627	199,591	244,286	

1) '21년 기본계획 대비 코로나19를 사유로 기관운영비/국외업무여비 12,000천원을 삭감하여 운용
 '22년 기본계획 대비 코로나19를 사유로 예술향유기회확대/국외연구여비 5,000천원 삭감하여 운용

□ 교육과정별 재정집행 현황 분석

- 지난 5년간, ‘자율이수형’ 교육과정에 교육훈련예산의 81.7%를 편성
- ‘자율이수형’ 교육과정은 직원의 수요 및 이수를 위한 의지와 노력이 재정 집행률에 영향을 끼치므로 이를 향상시키기 위해서는 직원들의 참여를 독려해야할 필요가 있음
- ‘자율이수형’ 교육과정으로 계획대비 소진되지 않은 예산은 지난 5년간 총 271,739천원임
- ‘필수이수형’ 교육은 최근 3년간 예측할 수 없었던 코로나19로 온라인 교육환경 구비에 따른 시스템 구축비용 등이 추가 발생하여 계획대비 초과하여 재정이 투입 됨

[표9] 교육과정별 임직원 교육훈련 재정집행 현황 ('18년~'22년)

[기본계획]		(단위 : 천원)				
교육과정		'18년	'19년	'20년	'21년	'22년
필수이수형	공직자 기본소양	12,600	17,500	16,760	19,800	18,000
	계층별 역량	18,000	10,000	9,740	19,400	17,850
자율이수형	직무역량 강화	112,200	137,400	148,700	164,100	131,700
	예술소양 함양	59,100	88,900	45,300	39,200	59,080
기타		-	7,200	10,500	7,000	37,000
합계		201,900	261,000	231,000	249,500	263,600

* '21년 기본계획 대비 예술소양함양(단기프로젝트해외연수) 예산 12,000천원 코로나19를 사유로 삭감
 * '22년 기본계획 대비 예술소양함양(단기프로젝트해외연수) 예산 5,000천원 타 부서로 전용

[집행결과]		(단위 : 천원)				
교육과정		'18년	'19년	'20년	'21년	'22년
필수이수형	공직자 기본소양	4,797	12,412	28,100	37,624	31,100
	계층별 역량	4,332	17,410	28,896	7,761	22,622
자율이수형	직무역량 강화	81,492	129,103	98,528	127,732	117,205
	예술소양 함양	45,757	44,292	21,473	24,616	40,714
기타		-	709	6,630	1,858	32,645
합계		136,378	203,926	183,627	199,591	244,286

2) '21년 결과보고 대비 일반수용비가 아닌 타 예산과목에서 집행 된 것으로 확인 된 24,278,100원을 수정·반영
 '22년 결과보고 대비 일반수용비가 아닌 타 예산과목에서 집행 된 것으로 확인 된 29,548,962원을 수정·반영

감사초점②

교육훈련 프로그램은 직원의 직무역량 강화에 효과적인가?

2. 연도별 개인평가 결과를 통해서 본 직무역량 강화교육의 효과성

□ 직무역량 강화교육 효과성 분석

- 예술위는 인사관리규정 제54조(성과평가)에 따라 [표10]과 같은 기준으로 매년 직원의 업적 및 역량에 대한 개인평가를 실시함

[표10] 개인평가 대상별 평가내용 및 지표

구분	대상	평가내용 및 지표						
업적 평가	본부장	소속 부서 종합운영실적평가 결과 산술 평균						
	부서장	종합운영실적평가 결과						
	직원	개인업무 목표별 완성도/난이도/적시성						
역량 평가	본부장 부서장	구분		지표명				
		공통지표	책임의식	도전의식	전문성	고객지향	팀웍조성	
		리더십	문제해결	의사소통	목표설정·관리	전략적 사고	동기부여	
	직원	구분		역량지표				
		공통지표		책임의식	전문성	고객지향	팀웍조성	도전의식
		직무 지표	경영지원(일반)	계획수립	문제인식및해결	프로세스개선	시스템적사고	조정/통합
			경영지원(전산)	계획수립	문제인식및해결	프로세스개선	정보수집분석	신지식기술
			사업운영(일반)	계획수립	문제인식및해결	현장지향성	업무추진력	다중적업무수행
			사업운영(국제)	계획수립	문제인식및해결	현장지향성	업무추진력	국제화능력
			시설운영(무대)	안전/위험관리	문제인식및해결	즉각적대응	업무관리조정	신지식기술

- 이하에서는 직무역량 강화교육 중 예산집행 비중이 상위권에 해당하는 세부 교육프로그램(국내대학(원) 위탁교육, 외부(위탁) 직무교육, 외국어 교육) 이수자들의 연도별 개인평가 결과를 기준으로 직무역량 강화교육의 효과성을 분석함

[표11] '직무역량 강화' 집행예산 세부 프로그램별 비율 ('18년 ~ '22년)

(단위 : %)

구분	'18년	'19년	'20년	'21년	'22년	전체('18년~'22년)
국내대학(원) 위탁교육	34.6	31.5	24.0	19.0	30.9	30.3
외부(위탁) 직무교육	9.0	25.1	14.7	19.1	12.3	20.7
외국어 교육	4.3	11.5	29.1	19.5	23.1	19.6
해외대학원 위탁교육	22.0	10.9	17.5	9.4	18.6	12.0
은퇴설계	22.9	8.3	12.5	15.3	11.8	9.5
내부(기획) 직무교육	7.1	12.6	2.3	12.8	3.3	3.5
온라인직무교육	0.0	0.0	0.0	4.8	0.0	2.6
유관기관 교육 참여지원	0.0	0.1	0.0	0.1	0.0	1.9

- 직무역량 강화교육을 이수한 직원의 개인평가 평균은 대체로 전체직원 평균을 상회하므로 기관 전체의 직무역량을 향상시키는데에 긍정적인 효과를 견인하고 있다고 판단되나, [표12]와 같이 ‘국내대학(원) 위탁교육’의 경우 상대적으로 교육성과가 일관적이지 않은 것으로 분석 됨

[표12] 직무역량 강화교육 세부프로그램별 이수직원 개인평가(평균)

(단위 : 점)

구분	전체	국내대학(원) 위탁교육	외부(위탁) 직무교육 ³⁾	외국어 교육
' 18년	89.44	89.39 (-0.05)	93.14 (+3.75)	90.84 (+1.40)
' 19년	89.25	92.97 (+3.72)	89.93 (+0.68)	90.03 (+0.78)
' 20년	90.51	89.94 (-0.57)	91.91 (+1.97)	90.88 (+0.37)
' 21년	91.95	92.79 (+0.84)	93.08 (+1.13)	92.86 (+0.91)
' 22년	92.28	91.81 (-0.47)	93.41 (+1.60)	93.02 (+0.74)

- 또한 전년 개인평가 대비 직무역량 강화교육을 이수한 직원의 개인평가 상승률을 비교⁴⁾해 보면, [표13]과 같이 ‘국내대학(원) 위탁교육’ 이수자의 경우 다른 직무역량 강화교육 이수자들에 비해 상대적으로 상승률이 낮은 것으로 분석 됨

[표13] 직무역량 강화교육 세부프로그램별 이수직원 개인평가 상승률

(단위 : 점)

구분	국내대학(원) 위탁교육	외부(위탁) 직무교육	외국어 교육
개인평가 상승률 (' 19년 ~ ' 22년)	54.5% (18/33)	66.7% (54/81)	64.2% (106/165)

3) 외부(위탁) 직무교육의 경우 교육훈련담당자의 협조로 교육비가 지급 된 교육을 이수한 직원을 대상으로 함 (개별 부서 기획 교육 제외)

4) 직무역량 강화교육 이수자를 대상으로 전년도 개인평가와 당해연도 개인평가 결과를 비교함, 개인평가 기록이 없는 경우 제외

IV. 감사결과

1. 총괄

- ○○○○부는 교육훈련 제도운영 담당부서로서 교육과정 및 세부 프로그램을 마련하고 예산분배와 집행을 통해 내·외부 평가지표 등을 기준으로 성과향상을 위해 노력함
- 특히 기관의 비전에 따라 교육훈련 목표를 ‘예술행정전문가 육성’으로 상정하고, 이를 달성하기 위해 최근 5년간 전체 교육훈련 예산의 50% 이상을 ‘직무역량 강화교육’에 투입하고 있음
- 그러나 기관이 필요로 하는 임직원의 업무역량에 대한 정의가 다소 모호하여, 이를 정립하는 것이 선행되어야 적절한 교육훈련 프로그램이 제공될 수 있다는 임직원들의 요구가 있으므로 이를 검토하여 제도를 개선할 필요가 있고, 이에 임직원의 실무역량을 갖추하고자 하는 노력이 뒷받침 될 수 있도록 동기부여를 이끌어 낼 때 교육훈련 목표를 달성을 기대할 수 있음
- 이러한 배경에서 감사실은 ○○○○부를 대상으로 지난 5년간 시행된 교육훈련 운영실태 전반을 감사범위로 설정, ‘재정집행 효율성’ 및 ‘직무역량 강화교육의 효과성’에 감사초점을 두고 점검 함
- 그런데 ‘재정집행 효율성’ 점검과정에서, 지난 5년간 교육훈련 계획 대비 미집행 예산이 2억여원을 상회하는 것처럼 보고되고 있으나 실상은 ‘기관 여건상 교육훈련 기본계획에 명시된 연간 교육예산을 배정받지 못하고 있으며, 채용 등 시급성을 요하는 다른 인사업무에 따라 우선순위에서 밀려남으로써 교육훈련에 대한 예산집행에 어려움이 있다.’는 교육훈련담당자의 진술이 확인 됨

- 이러한 현상은 소관부서에서 가용할 수 있는 예산을 고려했을 때, 교육훈련 예산집행 목표를 상당히 공격적으로 수립했음에도 불구하고 별도의 예산확보 노력 및 집행통제 방안없이 교육훈련에 배정된 예산을 시급성을 이유로 다른 목적의 업무추진에 우선 소진하고 이후 ■■■■■부로부터 추가 예산이 배정 될 것을 일방적으로 기대하는 관행적 업무처리 행태에서 기인 함
- 그러나 이러한 교육훈련 예산편성 및 집행관리 방식은 직원들의 수요에 따라 집행액의 변동성이 큰 ‘자율이수형’ 교육에 예산이 집중적으로 투입되고 있는 현황을 고려했을 때, 교육훈련담당자가 직원들의 교육훈련 수요를 조절하며 예산을 효과적으로 집행하기 매우 어려운 구조로 집행을 관리에 효율적이지 않은 것으로 판단 됨
- 이에 따라 다음과 같이 제도 개선 및 주의요구 사항이 확인되어 소관부서에 통보하고 조치를 요구함
 - 교육훈련 예산편성 및 집행관리 불합리
- 한편, ‘직무역량 강화교육의 효과성’ 과 관련해서는 ○○○○부에서 진행 된 '22년 정책연구용역 결과에 기초하여 자체적 개선노력을 하고 있으므로 이번 점검결과를 개선방안 마련 등에 활용할 것을 통보하며 별도의 제언은 생략하기로 함

2. 점검결과 요약

교육훈련 예산편성 및 집행관리 불합리(권고)

3. 감사결과 총괄

(단위 : 건, 명)

총건수	합계		변상	징계	시정(금액)				주의 (인원)	개선	권고	통보	고발 (인원)	모범 사례 (인원)
	신분상 조치 인원	재정상 조치 금액			소계	추징	감액	기타						
1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-

V. 지적사항에 대한 처분요구

1. 처분요구사항 일람표

번호	제 목(지적사항)	처분 종류	처분요구사항
1	교육훈련 예산편성 및 집행관리 불합리	권고	○○○○부장은 한정된 예산을 교육훈련 기본계획에 따라 적절히 집행할 수 있도록 기관의 예산통제 환경을 고려하여 부서에 배정되는 일반수용비 등 가용예산의 통제방안을 마련하시고, 교육훈련담당자가 교육훈련 예산집행 실적을 주기적으로 점검함으로써 부서의 예산배정 현황에 따라 적시에 변경계획을 수립하는 등 직원들의 교육훈련 수요에 대응하여 교육예산 집행률을 효율적으로 관리할 수 있는 방안 마련

1-1. 신분상 조치인원 명세 : 해당사항 없음

2. 현지조치사항 일람표 : 해당사항 없음

[붙임]

1. 감사결과 처분요구서
2. 감사결과 증거서류 목록

한국문화예술위원회 상임감사

권 고

제 목 교육훈련 예산편성 및 집행관리 불합리
 소 관 부 서 ○○○○부
 조 치 부 서 ○○○○부
 내 용

1. 업무개요

○○○○부는 예술위 「교육훈련규정」 제5조에 따라, 교육훈련의 기본방향, 교육 훈련과정의 편성, 교육과정별 운영방법, 교육대상 및 교육기간 등에 관한 사항, 피교육자 선발계획, 교육훈련 결과의 평가방법 등을 포함한 교육훈련계획을 매년 작성하여 위원장의 승인을 얻은 후 시행하고 있다.

또한, 「교육훈련규정」 제10조에 따라 교육에 소요되는 경비는 예산범위 내에서 지급하게 되므로 교육훈련 계획에 연간 집행예산을 포함하여 승인을 받고 이에 근거하여 교육훈련제도를 운영하고 있는데, 최근 5년간 교육훈련 관련 예산편성 내역을 살펴보면 [표1]과 같이 주로 기관운영비의 일반수용비(이하 ‘일반수용비’)를 중심으로 재원을 마련하고 있다.

[표1] 최근 5년간 예산과목별 교육훈련 예산편성 현황

(단위 : 천원)

예산과목	'18년	'19년	'20년	'21년	'22년
(기금)기관운영비/일반수용비	153,900	209,000	210,000	227,500	184,600
(기금)기관운영비/국외업무여비	44,000	52,000	-	-	25,000
(기금)기관운영비/복리후생비	-	-	19,000	19,000	17,000
(기금)기관운영비/사업추진비	-	-	2,000	3,000	3,000
(기금)예술향유기회확대/일반연구비	-	-	-	-	30,000
(기금)예술향유기회확대/국외연구여비	-	-	-	-	4,000
(국고)예술자료원운영/일반수용비	4,000	-	-	-	-
합계	201,900	261,000	231,000	249,500	263,600

예술위의 일반수용비 집행은 매년 문화체육관광부로부터 문화예술진흥기금 운영계획을 승인받은 후, 예산 소관부서인 ■■■■부에서 부서별 수요를 파악하고 금액을 조정하여 연초(통상 1월경)에 부서별로 배정하며, 연말(통상 12월경) 부서별로 배정되어 있던 기관운영비 일반수용비의 불용예상액 취합 결과를 검토하여 부서별 배정액을 재배치 및 조정하여 결산하게 된다.

이에 ○○○○부는 연초 배정받은 일반수용비에 대하여 교육 뿐만 아니라 채용, 평가, 포상 등 부서업무와 관련하여 필요에 따라 우선적으로 집행하며, 연도 중반 집행을 등을 반영하여 ■■■■부에 추가 예산 배정을 요청하여 받아 추가배정·집행하는 방식으로 업무를 수행하고 있다.

이와 관련하여, ○○○○부의 연도별 일반수용비 전체 집행내역에 대하여 사용 목적별로 집행비율을 살펴보면 [표2]와 같이 교육훈련 제도운영과 관련하여 투입된 예산은 연간 40.8% ~ 65.6% 정도인 것으로 분석된다.

[표2] 연도별 ○○○○부 사용목적별 일반수용비 집행비율

(단위 : %)

항목	'19년	'20년	'21년	'22년
교육	47.9%	40.8%	65.6%	50.5%
채용	23.6%	23.3%	13.1%	19.1%
기타 (평가, 포상 등)	28.5%	35.9%	21.3%	30.4%

그런데, '19년부터 ○○○○부가 교육훈련 기본계획(안)에서 수립한 일반수용비 예산 집행 계획을 [표3]과 같이 연초에 ■■■■부로부터 배정받은 일반수용비와 비교하면 65.6% ~ 95.9% 수준으로 상당히 공격적인 집행목표를 수립하였음이 확인된다.

[표3] 연도별 교육훈련 기본계획 편성예산 대비 일반수용비 연초 배정현황

(단위 : 천원)

항목	'19년	'20년	'21년	'22년
교육훈련 기본계획 편성예산	209,000	210,000	227,500	184,600
연초 배정액(○○○○부)	266,400	320,000	237,300	200,000
편성예산 / 배정액	78.5%	65.6%	95.9%	92.3%

2. 판단기준 및 감사결과 확인된 문제

예술위의 일반수용비는 ■■■■부에서 수요를 파악한 후 금액을 조정하여 연초(통상 1월경)에 부서별로 배정하는데, ○○○○부는 이와 무관하게 전년도 교육 추진 결과 및 당해연도 교육 수요 등을 예측하여 필요예산을 산출(통상 4월경)하여 상당히 공격적인 집행목표를 가지고 임직원 교육훈련 기본계획을 수립하고, 추후 ■■■■부로부터 추가 예산이 배정 될 것을 기대하는 방식으로 업무를 추진해왔다.

그런데 ○○○○부는 부서에 배정 된 일반수용비를 업무구분에 따라 별도로 통제하고 있지 않기 때문에, 부서의 사정에 따라 교육 이외의 업무로 예산집행이 먼저 이루어지게 되면 교육훈련 기본계획(안)에 명시된 일반수용비 교육훈련 예산확보가 불가능한 구조로 관리되고 있다.

그 결과, '21년 ○○○○부에 배정 된 최종 일반수용비가 교육훈련 기본계획 편성예산 대비 미달되는 경우가 발생하기도 했다.

[표4] 연도별 교육훈련 기본계획 편성예산 대비 기관운영비/일반수용비 연말 배정현황

(단위 : 천원)

항목	'19년	'20년	'21년	'22년
교육훈련 기본계획 편성예산	209,000	210,000	227,500	184,600
연말 배정액(○○○○부)	311,976	379,039	211,524	268,010
편성예산 / 배정액	67.0%	55.4%	107.6%	68.9%

이러한 환경에서 ○○○○부는 직원의 교육훈련에 대한 수요에 대응하고자, 가용할 수 있는 다른 과목의 예산으로 교육훈련 비용을 선집행하고 추후 일반수용비가 확보되면 이를 대체하고자 하였으나 최종적으로 일반수용비 확보가 되지않아 '21년 24,278,100원, '22년 29,548,962원을 타 예산과목에서 집행하였는데, 이러한 사실이 누락되어 결과보고가 진행되었음이 이번 감사결과 확인되었다.

이러한 예산편성 및 집행관리 방식은 직원들의 수요에 따라 집행액의 변동성이 큰 ‘자율이수형’ 교육에 예산이 집중적으로 투입되고 있는 현황을 고려했을 때, 교육훈련 담당자가 직원들의 교육훈련 수요를 조절하며 예산을 집행하기가 매우 어려운 구조로 집행률 관리에 효율적이지 않다.

관계부서 의견

○○○○부는 교육훈련 예산 집행관리가 효율적이지 않다는 감사실의 지적에 동의하며 새정부의 예산감축 기조로 교육훈련 예산의 주요재원인 일반수용비 확보가 용이하지 않은 기관의 사정을 고려하여 예산담당부서인 ■■■■부와 사전에 교육훈련계획을 공유하고 적절한 예산을 미리 할당받는 소통 구조 확립 등으로 집행구조를 보완하겠다는 의견을 제시하였다.

조치할 사항

○○○○부장은 한정된 예산을 교육훈련 기본계획에 따라 적절히 집행할 수 있도록 기관의 예산통제 환경을 고려하여 부서에 배정되는 일반수용비 등 가용예산의 통제방안을 마련하시고, 교육훈련담당자가 교육훈련 예산집행 실적을 주기적으로 점검함으로써 부서의 예산배정 현황에 따라 적시에 변경계획을 수립하는 등 직원들의 교육훈련 수요에 대응하여 교육예산 집행률을 효율적으로 관리할 수 있는 방안을 마련하시기 바랍니다. (권고)