

## 자체감사의 역할제고 방안

### ○ 논의의 초점

#### 감사기관의 역할분담

- 행정기관의 정책과 회계 등의 건전성을 확보하기 위한 감사목적을 효율적으로 달성하기 위하여 「감사원법」과 「공공감사에 관한 법률」에 근거하여 감사원과 정부단위별 자체감사기구를 설치하고, 각각 소관의 감사대상기관을 감사하도록 하고 있음
- 그러나 현실적으로 감사원과 자체감사기구의 감사중복과 나아가 자체감사기구의 역할이 명확하게 정립되지 못하여 피감 대상 기관의 감사관련 업무 과부하 등의 문제들이 발생되고 있음

〈그림 1〉 공공감사의 체계



### ○ 감사기구의 역할실태 진단

#### 역할수행 요소진단

- 감사원과 지방자치단체 자체감사기구의 역할에서는 양자가 동일한 감사종류를 적용함으로써 상호간의 역할구분이 전혀 확보되지 않고 있음
- 자체감사기구의 위상수준은 감사기구의 독립성과 감사인력의 전문성이 확보되지 않아서 매우 낮은 것으로 나타나고 있음

〈표 1〉 감사기구의 역할실태 진단

구분	분석지표	실태수준	판단기준 적용
역할구분	• 감사종류 중복성	• 전체 동일	×
위상수준	감사기구 독립성 • 자체감사기구 지위 • 감사결과 단체장 보고	• 단체장 소속기구 • 단체장 결과보고	×
	감사인력 전문성 • 감사인력 재직기간 • 감사관련 교육수준	• 2년 이하 60% • 무교육 88%	×

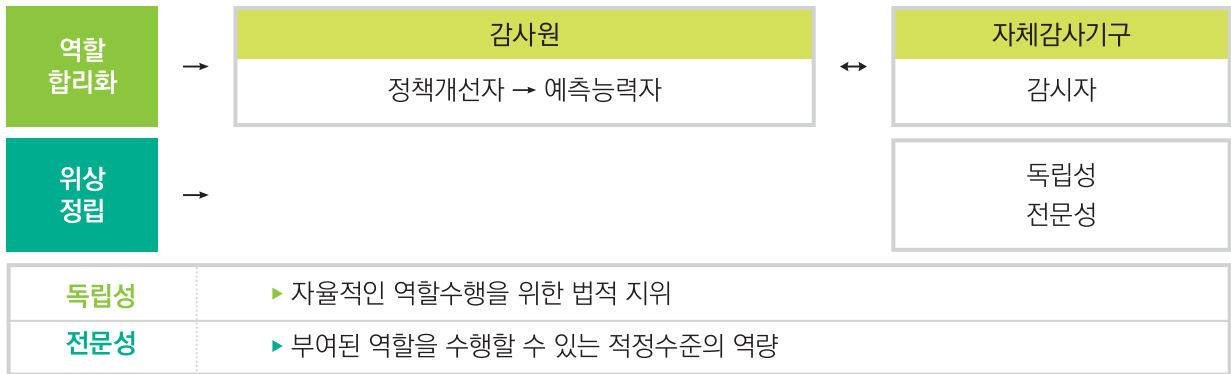
주 : ○는 양호, △는 보통, ×는 미흡을 나타냄

## ○ 감사기구의 역할 합리화

### 감사기구별 역할모형

- 감사원의 역할은 감시자에서 벗어나 정책개선자 또는 예측능력자를 지향하는 것이고, 자체감사기구는 감시자의 역할에 초점을 두어 양자간의 역할을 명확히 구분하되, 자체감사기구에 부여된 감시자의 역할을 제고하기 위하여 자체감사기구의 위상을 적정수준으로 정립하는 것임

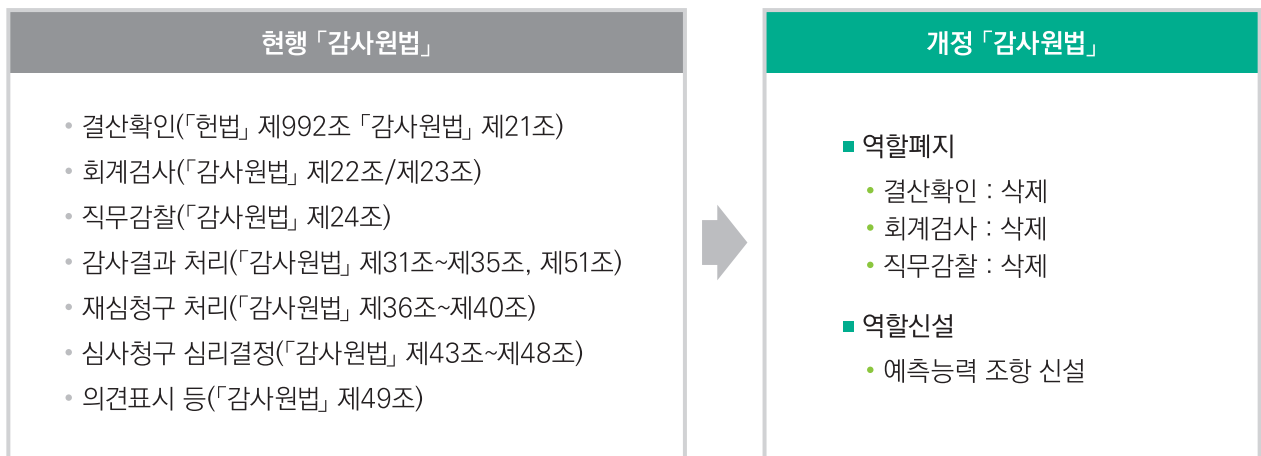
〈그림 2〉 감사기구의 역할 합리화 모형



### 감사원과 자체감사기구의 역할정립 방향

- 감사원의 역할을 정책개선자 또는 예측능력자로 전환하기 위해서는 현행의 「감사원법」에 규정된 감사원의 역할규정을 전면적으로 변경하는 것이 필요함
- 행정기관별로 설치되어 있는 자체감사기구가 처리할 수 있는 결산확인과 회계검사, 직무감찰 등은 감사원의 역할에서 제외하고, 대신에 미래를 예측하는 예측능력을 포함시키는 것임

〈그림 3〉 감사원과 자체감사기구의 역할정립대안



## 자체감사기구의 독립성 확보방안

- 자체감사기구의 위상을 정립하기 위해서는 단기적으로는 감사부서의 장 또는 감사요원의 신분보장이 필요하고, 장기적으로 감사위원회제도의 도입을 검토할 필요가 있음

〈표 2〉 감사기구의 독립성 확보방안

구분		대안
감사위원회제도 도입		<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 독립기구 설치                             <ul style="list-style-type: none"> <li>• 개요 : 지방의회와 단체장이 아닌 제3의 법적 지위 기구</li> <li>• 사례 : 제주특별자치도(법적 기구), 세종특별자치시·충청남도(비법적 기구)</li> </ul> </li> </ul>
감사인력 신분보장	부서장	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 현행제도 전제                             <ul style="list-style-type: none"> <li>• 지방의회 동의 요건 적용</li> </ul> </li> </ul>
	감사요원	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 현행제도 전제                             <ul style="list-style-type: none"> <li>• 감사직렬 도입</li> </ul> </li> </ul>

## 감사인력의 전문성 확보방안

- 조직 내부적으로는 감사관련 전문교육을 실시하고, 감사직렬을 신설하는 방안을 고려하되, 감사직을 개방형으로 지정하여 전문가의 유입을 활성화하는 방안도 인력의 전문성을 제고할 수 있음

〈표 3〉 감사인력의 전문성 확보방안

구분	대안
감사직렬 도입	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 순환보직 지양                             <ul style="list-style-type: none"> <li>• 장기근속에 따른 전문성 축적</li> </ul> </li> </ul>
전문교육 정례화	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 지속적 역량강화                             <ul style="list-style-type: none"> <li>• 기존인력 신규인력 대상의 교육 정례화</li> </ul> </li> </ul>
개방형 확대	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 외부 전문가 총원                             <ul style="list-style-type: none"> <li>• 기초단위 개방형 활성화</li> </ul> </li> </ul>

▶ 내용문의 : 금창호(한국지방행정연구원 선임연구위원, 033-769-9840, gch@krila.re.kr)

▶ 지난해 : 협업행정 개념 재정립 및 신규 모델 제시(이재용 부연구위원)

원문보기 ▶

✉ 본 메일의 수신을 원하지 않으실 경우 [brief@krila.re.kr](mailto:brief@krila.re.kr)로 회신해주시기 바랍니다.