

시정요구사항 (2건)

경기아트센터(2건)

1. 인사·업무추진비 운영의 절차적 정당성 및 투명성 강화
 - 승진 인사 시 인사위원회 미개최 및 감독 추천과 사장 단독 결정에 의한 인사는 정당성이 결여되고 형평성·공정성·투명성 등에 문제가 있음.
 - 임원 업무추진비 사용에 있어서도 배정액을 넘어선 방만한 예산 집행을 지적하고 관련 자료 공시 누락을 지적함.
 - 인사위원회 정상화와 공정한 인사평가 절차 확립, 업무추진비 집행의 계획성·투명성 강화 등 내부관리체계를 전면 재정비해야 함.

■ 처리결과 : 추진 중

- ⇒ 2025년 노사 임금 교섭('25.12.) 시 예술단 사무단원 승급제도 개선에 관한 사항을 상정하였고, 해당 제도 정비를 소위원회에서 지속 논의하기로 결의함.
- ⇒ 해당 노사 소위원회를 통해, 道 사전 승인(승급 인원 등) 및 인사위원회 후보자 선정 등 객관적 평가 요소 및 다면적 검증 절차 도입한 예술단 사무단원 승급 규정 개정을 연내 완료할 계획임. 예술단 인사 운영 전반에 대해 형평성·공정성·투명성을 강화하는 관리체계 구축을 위해 지속 노력하겠음.
- ⇒ '26년 1월 중 2026년 예산 편성 및 집행 지침 계획 수립하여 업무추진비 연간 배정액 초과 사용 금지 반영하고 집행 및 정산 관리 강화 예정

2. 경기아트센터 익명 신고 시스템(헬프라인) 개선
 - 「경기아트센터 익명신고 헬프라인 운영지침」상 '익명 보장'이 절대 원칙임에도, 사전 공지나 직원 동의 없이 신고자 성명과 연락처를 필수로 입력하도록 시스템을 무단 변경함.
 - 헬프라인 시스템의 '완전 익명' 즉시 원상복구 및 수집된 신원 데이터 전량 파기하여 색출 가능성 원천 차단이 필요함.

■ 처리결과 : 완료

⇒ 경기아트센터 안전감사실-801호(2025.12.03./25년 행정사무감사 종합감사 지적 사항(헬프라인) 후속조치 이행건)와 관련하여, 헬프라인 시스템상의 “신고자 란”을 삭제하는 등, 신고서 형태를 “익명”으로 복구 완료하여 시행 중

처리요구사항 (13건)

경기아트센터(13건)

1. 경기아트센터 경영진 중심 예술공연 운영 개편 필요

- 경기도예술단 공연계획 수립에 있어 이미 존재하는 기획위원회나 규정을 준수하지만, 실제 공연 진행에 있어 경영진의 결정이 절대적인 것으로 보임.
- 향후 연간 공연 취소를 최소화하기 위한 철저한 계획 수립과 관련 규정 정비를 시행하기 바람.

▣ 처리결과 : 추진 중

- ⇒ 예술단별 예술감독 및 외부전문가로 구성된 수시로 운영 가능한 자문회의를 신설하여 예술단별 특성에 맞춘 전문적 예술 성과 및 기획력을 제고하겠음.
- ⇒ 경영진 및 예술감독으로 구성된 예술감독회의 활성화를 통해 조직의 전략적 지향점과 예술적 실행이 일치하도록 노력하는 한편 예술단 상호 간 협업 프로젝트 발굴 등 공유와 소통을 강화하겠음

2. ‘아트플러스’ 유료회원제 전면 재설계

- 유료회원 비율이 0.4%로 낮고, 데이터 기반 관리체계 부재로 가입 부진 원인 분석도 미흡하며, 홍보가 전통 매체 중심으로 초대권 중심 혜택 구조도 재방문·신규가입 유도에 한계가 있음.
- 팬덤 확대를 위해 모바일·SNS 기반 개인화 홍보와 디지털 콘텐츠 중심으로 전환하고, 혜택 구조 재정비 및 데이터 기반 관리체계 구축이 필요함.

▣ 처리결과 : 추진 중

⇒ 2026년부터 기존 혜택(초대권 제공)을 일부 수정하여, 회원 혜택이 균형 있게 제공될 수 있도록 초대권 제공을 대신하여 기획공연 및 예술단공연 대상으로 [선예매 및 상시 할인제도]를 도입하고, 공연별로 다양한 추가 혜택 등을 개발하여, 적극적인 회원발굴에 노력하겠음

3. 지역간 문화향유 격차 심화, 취약계층 문화접근성 강화를 위한 공연사업 운영체계 개선 필요

- 취약 아동·청소년에 대한 문화 배려가 부족하고, 공연사업이 수원 본관에 집중되어 경기북부 등 지역 간 문화 접근 격차가 심화되며, 대규모 사업도 특정 지역에 편중되어 운영됨.
- 대규모 기획사업의 순환 개최 등 지역 형평성을 반영하고, 취약계층을 포함한 도민의 문화 접근성을 높일 수 있는 운영·지원체계로 개선해야 함.

▣ 처리결과 : 추진 중

⇒ 찾아가는 문화공연의 경우, 예산 내에서 북부공연 비중을 늘려가고 있으며, 도정 연계 문화사업 중 경기도예술단이 경기북부 대규모 행사에 적극 참여하고 있음 (DMZ OPEN 국제음악제(고양), DMZ OPEN 평화걷기(파주) 등). 향후, 경기 북부 관련기관들과 협조를 통하여 문화접근 격차 최소화를 위해 노력하겠음

⇒ 취약계층 배려 및 문화 접근성 강화를 위해, 일명 '만원의 행복석'으로 운영되고 있는 [기획공연 관람권]을 확대 운영하고자 함. 문화 취약계층을 대상으로 공연 관람에 따른 비용 부담을 완화하고, 문화예술 향유 기회 확대를 도모하고자 함

⇒ G-ARTS 브랜드 사업을 중심으로, 2025년 12월 발족한 경기도 공연장 네트워크 거버넌스를 도내 공연장 공동기획·유통 구조로 운영하여 수원 중심의 공연 운영 방식을 개선하고, G-ARTS 어워즈(G-어워즈)를 통해 선발된 우수 공연작품을 경기북부 등 문화소외지역을 포함한 권역별 순환 개최의 핵심 콘텐츠로 활용하겠음

4. 결원 해소와 조직문화 개선을 통한 운영 정상화

- 예술단 및 예술감독 결원은 공연 횟수·작품수·기획력 저하로 이어져, 아트센터 본연의 기능이 저하되고 내부 부조리 등 조직문화와의 연관성도 점검이 필요함.
- 예술단 운영 정상화를 위해 인력 충원 계획 마련, 조직문화 개선, 단원 근무환경 개선, 공연 질 제고를 위한 운영체계 재정비가 시급함.

▣ 처리결과 : 추진 중

- ⇒ 코로나19 등 외부 여건과 고령화에 따른 자연감소로 발생한 예술단 결원 현황을 종합 점검하고, 직무대행 체제(극단, 경기필) 및 프로젝트 단원 활용을 통해 공연 제작 및 행정 운영 공백 최소화를 위해 힘쓰고 있음.
- ⇒ 예술단 연기·연주단원 결원 해소를 위해 2025년 채용 미충원 인원을 포함하여 단체별 운영 여건을 고려한 채용을 단계적으로 추진하고, 추가 인건비 확보 노력을 병행하겠음.
- ⇒ 예술감독 선임이후 단체별 운영 방향에 부합하는 핵심 직책단원 구성을 통해 책임 있는 운영체계를 확립할 계획임. 또한, 단원 근무환경과 조직문화를 점검·개선하여 내부 소통을 강화하고, 예술감독 성과지표(KPI)를 기반으로 작품 개발, 공연 성과, 조직 안정성 등을 종합 관리하여 공연의 질과 예술단 위상 제고에 만전을 기하겠음.

5. 경기아트센터 햇빛발전소 설치사업의 타당성 재검토

- 에너지협동조합 전액 부담의 비예산 사업임에도 아트센터 옥상에서 얻는 수익이 연 59만 원 수준에 불과하고, 옥상 태양광 설비 설치 시 방수 공사 부담 및 출입 통제 등 추가 운영 리스크가 우려되며, 국악원 주차장에 설치하는 태양광시설도 미관, 간접비, 기회비용 등 고려할 필요가 있음.
- RE100 및 탄소중립정책의 공익적 취지를 고려하되 실질적 재정 이익과 시설 운영 안정성 확보 측면에서 사업 추진 타당성을 재검토할 필요가 있음.

▣ 처리결과 : 완료

- ⇒ 태양광 설비 사용료는 「신에너지 및 재생에너지 개발·이용·보급 촉진법」 제26조에 따라 부과·운영되고 있음.
- ⇒ 옥상 태양광 설비 설치 시 기동 설치에 따른 부분 방수 공사는 태양광 설치업체가 부담하고 있으며, 옥상 출입은 사전 협의 및 경기아트센터 승인 절차를 거쳐 제한적으로 관리하고 있음.

⇒ 향후 추가 설치 여부 결정 시, 미관 훼손, 간접비 발생, 기회비용 등 제반 요소를 종합적으로 검토하고 시설 운영 안정성 확보를 고려, 신중하게 추진하겠음.

6. 공연장 인프라 경쟁력 제고를 위한 시설 현대화 및 확충

- 음향·조명·무대기계 등 핵심 장비 노후로 공연 경쟁력과 안전 우려가 지속되고, 도민 수요 대비 공연장 인프라가 부족해 우수 공연 유치에 제약이 있음.
- 중대형 공연장 신설 검토, 부지 확보 등 道 차원의 장기 인프라 확충 전략 마련이 필요함.

■ 처리결과 : 추진 중

⇒ 문화예술활동 증가에 따른 공연예술을 담아낼 추가적인 공간적 요소에 대해서는 예산 등 道와 협의가 필요한 장기적 과제임. 향후 신설부지 등 검토시 道 정책 및 추진방향에 맞춰 추진하겠음.

7. 전문성·청렴성 기반 인사원칙 확립

- 사장 단독 결정 구조 속 특정 인사 배치를 위한 직위 설계 의혹까지 제기되며, 핵심 보직 인사가 정치권 출신에 편중되는 등 전문성과 공정성 부족 문제가 나타나고 있음.
- 전문성과 청렴성을 우선한 인사 기준을 명문화하고, 핵심 보직 인사에 대해 공정하고 투명한 검증 절차가 작동하도록 인사체계를 정비할 필요가 있음.

■ 처리결과 : 추진 중

⇒ 현재 아트센터는 인사 운영을 포함한 주요 의사결정을 사장 단독이 아닌, 실장·본부장 등 주요 보직자가 참여하는 내부 회의를 통해 논의·결정함으로써 기관 운영의 전문성과 공정성 부족 우려를 해소하고 있음.

⇒ 전문성과 청렴성을 중시하는 인사 기준을 보다 명확히 규정화하고, 핵심 보직 인사에 대해서는 내부 검증 절차와 협의 과정을 강화하여 공정하고 투명한 인사체계가 안정적으로 작동할 수 있도록 제도를 지속 정비해 나갈 계획임.

8. 경기아트센터 징계 폭증, 윤리경영에 대한 고강도 쇄신

- 2025년 9월 기준, 징계 건수가 30건을 초과하여 전년 대비 2배 이상 폭증함. 특히, 파면(성폭력범죄 처벌법 위반), 사문서 위조, 직장 내 괴롭힘 등 중대 비위가 만연하여 2024년 경영평가 ‘윤리·인권 경영’ 부문 최하위 등급을 받는 등 조직의 도덕적 해이가 극에 달함.
- 성범죄, 횡령, 괴롭힘 등 ‘3대 중대 비위’에 대해서는 무관용 원칙 등 방안을 마련하여 징계 양정 기준을 즉시 강화할 것.

▣ 처리결과 : 추진 중

⇒ 경기아트센터 2026년 부패방지 청렴교육 및 인권 교육을 강화하고, 3대 중대 비위(성범죄, 횡령, 괴롭힘)의 징계양정 기준에 대한 타 사례 등을 종합적으로 검토하여 경기아트센터 제 규정에 반영토록 하겠음

9. 내부 만족도 최하위 및 인력 이탈 가속화에 따른 조직 안정화 대책 마련

- 내부 고객 만족도가 58.9점(2023년)으로 공공기관 평균을 크게 하회하고, 민선 8기 이후 전 직군에서 중도 퇴사가 연쇄적으로 발생하고 있음. 또한, 예술단원의 잦은 휴직(매년 30명 이상)과 대체 인력 확보 실패로 공연 품질 저하 및 남아있는 직원의 업무 가중치라는 악순환이 반복됨.
- 최근 3년간 중도 퇴사자에 대한 심층 분석(퇴사 사유, 직군별 현황)을 통해 근본적인 인력 유출 방지 대책을 수립할 것.

▣ 처리결과 : 추진 중

⇒ 내부 고객 만족도 조사 및 최근 3년간 중도 퇴사자 현황을 분석한 결과, 낮은 임금 경쟁력과 지속적인 업무 과중이 주요 퇴사 요인으로 확인됨에 따라 직종별 특성을 고려한 맞춤형 인력 운영 및 처우개선이 필요하다는 공감대를 형성함. 이에 따라 임금체계 및 근무여건 개선을 위한 노사협의회 소위원회를 구성하여 2025년 11월부터 본격적으로 운영하고 있음.

⇒ 향후에는 도내 대표 예술기관으로서의 위상에 부합하도록 임금체계를 단계적으로 개편하고, 처우 수준을 현실화하여 인력 유출을 최소화할 계획임. 또한 공연장 운영 특성과 직무 특성을 반영한 맞춤형 유연근무제를 도입하여 근무환경을 개선하고, 업무 과중 문제 완화에 힘쓰겠음.

⇒ 아울러 예술단원을 포함한 전 직군의 인력 구조를 고려하여 임금피크제 운영

방식을 개선하고, 잦은 휴직 발생에 대비한 대체인력 확보 체계를 구축함으로써
공연 품질 저하와 조직 불안을 예방하고 조직 안정화를 도모하겠음.

10. 경직된 조직문화 개선 및 공익제보자 보호 원칙 준수 요구

- 구성원 간 신뢰를 저해할 수 있는 발언을 지양하고 상호 존중하는 조직문화를 조성해야 함에도, 경직된 조직 분위기로 인해 인력 이탈 및 업무 연속성 저하가 우려됨. 이에 안정적인 인사 운영과 조직문화 개선을 위한 노력을 요함.
- 사장은 직원들에게 불안감을 조성할 수 있는 언행을 지양하고, 제보자 색출이나 신고자에 대한 불이익이 발생하지 않도록 할 것.

▣ 처리결과 : 추진 중

⇒ 경기아트센터 구성원 간의 서로 신뢰하고 존중하는 조직문화 조성을 위하여 갑질·직장 내 괴롭힘 등에 대한 예방교육을 강화하고, 2026년 경기아트센터 조직문화 실태조사를 실시하는 등 경직된 조직문화를 개선을 위해 노력하겠음

11. 경기아트센터 조직개편의 소통·참여 부재 문제

- 조직개편 과정에서 직원 참여가 부족했고, 관련 설문조사에서 조직체계 합리성, 의사결정 책임성 등 주요 항목에서 부정응답이 다수이며, 설문 결과의 개편안 반영 여부가 불명확함.
- 조직개편 과정에서 의견수렴 확대와 결과 공개, 설문 반영 기준 및 절차를 명확히 하여 소통과 절차 투명성을 강화할 필요가 있음.

▣ 처리결과 : 추진 중

⇒ 조직개편 추진시 사전·중간·사후 단계별로 직원 의견청취 및 수렴절차를 체계화하고, 내부회의체·간담회 등을 통한 다양한 참여 채널 확대를 통해 절차의 투명성 제고할 예정임

12. 장애인오케스트라 ‘리베라’ 전문성 확충 및 안정적 운영기반 확보

- 조직개편 과정에서 장애인오케스트라 ‘리베라’ 전담 팀이 폐지되고 문화교육팀에서 관련 업무를 수행하고 있어, 장애인오케스트라의 특수성을 살린 안정적이고 전문적인 운영체계를 확립할 필요가 있음.
- 리베라는 경기도 대표 문화예술사업임에도 불구하고 연습장 확보 등 기본 인프라가 미비하고 장기적 운영 방향이 불투명한 상황으로 체계적인 운영방안 마련이 필요함.

■ 처리결과 : 추진 중

- ⇒ 경기리베라오케스트라는 장애예술인 단원의 역량강화와 무대 경험 축적을 통해 단계적으로 성장하는 ‘성장형 오케스트라’로, 단순 공연운업을 넘어 교육·훈련·멘토링·성과 확산을 통합적으로 설계할 필요가 있어 문화교육팀에서 전담 운영하게 되었음.
- ⇒ 문화교육팀은 아동부터 시니어까지 폭넓은 교육사업 운영 경험을 기반으로 리베라의 성장모델을 안정적으로 정착시키고 전문성 강화를 위한 차별화된 운영방안을 마련할 계획이며, 장애예술인의 예술활동에 차질이 없도록 연습실 등 기본 인프라 개선을 적극 검토하겠음.

13. 경기아트센터 정원 기준 예산편성 및 인력 충원

- 예술단의 결원이 지속되고 있음에도 예산이 ‘정원’이 아닌 ‘현원’ 기준으로 편성되어, 인력 충원을 위한 구조적 기반이 마련되어 있지 않음.
- 결원 장기화는 조직 안정성과 단원 사기에 부정적 영향을 미치며, 프로젝트 단원에 의존하는 인력 운영 방식은 예술단의 지속가능성을 해치므로 정규 단원 충원을 통한 안정적인 인력운영 방침 마련이 필요함.

■ 처리결과 : 추진 중

- ⇒ 출자·출연기관 예산 편성 지침에 따라 인건비 예산편성은 현원이 정원보다 적을 경우 현원을 기준으로 편성(현원대비 결원률 5% 초과하지 않는 수준에서 결원충원 예산 반영 가능)하였음. 결원 충원을 위하여 도와 지속 협의를 통해 결원 인건비 예산을 확보할 수 있도록 추진하겠음

- ⇒ 코로나19 등 외부 요인으로 인한 채용 여건 악화로 인해 프로젝트 단원을 활용하여 운영 공백을 보완해 왔으나, 이는 한시적 대응에 해당하며 정규단원 충원을 통한 안정적인 인력 운영이 필요하다는 내부적 공감대를 형성하였음.
- ⇒ 현재 현원으로 편성된 인건비 예산을 2026년 충원 계획에 기반하여 추가 확충하는 것을 과제로 삼고, 道 예산부서 및 의회와 지속 협의하겠음. 장기 결원이 있는 단체와 직무를 중심으로 정규단원 충원을 우선 검토하되, 재정 여건을 고려하여 단계별 충원 계획을 수립, 예술단 운영의 지속가능성을 확보하겠음.

건의사항 (1건)

경기아트센터(1건)

1. 근로시간 총량제, 지문등록 시스템 등 차질 없는 인사관리 주문
- 단원 3분의 1이 징계는 개인문제가 아닌 시스템 부재가 문제이므로 지문등록·디지털 근태관리 등 차질 없는 인사 관리가 필요함.

▣ 처리결과 : 추진 중

- ⇒ 단원 징계 다수 발생 원인을 근태관리 시스템 미비로 인식하여 노사 소위원회를 구성·운영(총 5차례)하고, 근로시간 월 단위 총량제 도입 등 예술단 특성을 반영한 근무시간 관리체계 개선을 논의함.
- ⇒ 출·퇴근 관리는 지문인식기 등 객관적 증빙을 원칙으로 하고, 관리·감독자가 상주하는 장소에 타각기를 고정 배치하여 근태 현황을 상시 확인할 수 있도록 추진함.
- ⇒ 예술단별 근태 불시점검을 실시하고, 전자 근태관리 시스템(잡캔)을 활용하여 예술단 총무 및 복무관리권자의 1차 관리와 복무 담당 부서의 2차 점검을 병행하는 이중관리 체계를 강화하여 추진함.
- ⇒ 출·퇴근 관리 강화를 위해 통합 시스템 아마란스 기반 복무관리체계 전면 개편을 추진 중이며, 연내 시행 예정임. 예술감독 주도의 집중근무시간 지정, 유연근무제 운영 및 근태 관리 결과의 평정 연계를 통해 현장 중심의 책임 있는 복무관리 문화 정착을 도모하겠음.

처리사항

기관명	경기아트센터	의원명	홍원길 의원
연번	시정-1	부서/담당	경영지원팀, 기획홍보팀
			경영지원팀장(230-3221)
			기획홍보팀장(230-3230)
건명	인사·업무추진비 운영의 절차적 정당성 및 투명성 강화		
주요내용	○ 승진 인사 시 인사위원회 미개최 및 감독 추천과 사장 단독 결정에 의한 인사는 정당성이 결여되고 형평성·공정성·투명성 등에 문제가 있음. ○ 임원 업무추진비 사용에 있어서도 배정액을 넘어선 방만한 예산 집행을 지적하고 관련 자료 공시 누락을 지적함. ○ 인사위원회 정상화와 공정한 인사평가 절차 확립, 업무추진비 집행의 계획성·투명성 강화 등 내부관리체계를 전면 재정비해야 함.		
처리결과	추진 중		
상세내용 및 향후계획	□ 조치결과 ○ 2025년 노사간 임금협약을 위한 교섭('25.12.) 시 예술단 사무단원 승급제도 개선에 관한 사항을 상정, 해당 제도 정비를 소위원회에서 지속 논의하기로 결의함 □ 향후계획 ○ '26년 1월 중 2026년 예산 편성 및 집행 지침 계획 수립하여 업무추진비 연간 배정액 초과 사용 금지 반영하고 집행 및 정산 관리 강화 예정 ○ 노사 소위원회를 통해 예술단 사무단원 승급 프로세스 수립 - 도 사전 승인(승급 인원 등) 및 인사위원회 후보자 선정 등 기존 예술감독 추천-사장 승인의 일원적 구조에서 벗어나 객관적 평가 요소 및 다면적 검증 절차 도입 ○ 승급 관련 내부 기준·절차 명문화 및 관련 규정 간 정합성 확보 등 예술단 인사 운영 전반에 대해 형평성·공정성·투명성을 강화하는 관리체계를 구축하겠음		

기관명	경기아트센터	의원명	이학수 의원
연번	시정-2	부서/담당	안전감사실
			안전감사실장(230-3430)
건명	경기아트센터 익명 신고 시스템(헬프라인) 개선		
주요내용	○ 「경기아트센터 익명신고 헬프라인 운영지침」상 ‘익명 보장’이 절대 원칙임에도, 사전 공지나 직원 동의 없이 신고자 성명과 연락처를 필수로 입력하도록 시스템을 무단 변경함. ○ 헬프라인 시스템의 ‘완전 익명’ 즉시 원상복구 및 수집된 신원 데이터 전량 파기하여 색출 가능성 원천 차단이 필요함.		
처리결과	완료		
상세내용 및 향후계획	□ 조치결과 ○ 경기아트센터 안전감사실-801호(2025.12.03./25년 행정사무감사 종합감사 지적사항(헬프라인) 후속조치 이행건)와 관련하여, 헬프라인 시스템상의 “신고자 란”을 삭제하는 등, 신고서 형태를 “익명”으로 복구 완료하였음 □ 향후계획 ○ 경기아트센터 헬프라인 신고(익명) 시스템에 대한 접근 및 익명 신고에 대한 안내를 강화하겠음		

기관명	경기아트센터	의원명	유영두 의원
연번	처리-1	부서/담당	예술본부, 각 예술단
			예술본부장(230-3370)
			극단 기획실장(230-3391)
			무용단 기획실장(230-3392)
			시나위 기획실장(230-3471)
			경기필 기획실장(230-3313)
건명	경기아트센터 경영진 중심 예술공연 운영 개편 필요		
주요내용	○ 경기도예술단 공연계획 수립에 있어 이미 존재하는 기획위원회나 규정을 준수하지만, 실제 공연 진행에 있어 경영진의 결정이 절대적인 것으로 보임. ○ 향후 연간 공연 취소를 최소화하기 위한 철저한 계획 수립과 관련 규정 정비를 시행하기 바람.		
처리결과	추진 중		
상세내용 및 향후계획	□ 조치결과 ○ 예술단별 예술감독 및 외부전문가로 구성된 수시운영 가능한 자문회의를 신설하여, 예술단별 특성에 맞춘 전문적 예술 성과 및 기획력 제고를 도모함 ○ 경영진 및 예술감독으로 구성된 예술감독회의 활성화를 통한 조직의 전략적 지향점과 예술적 실행의 일치-협업 프로젝트 발굴 등 공유 및 소통을 강화함 □ 향후계획 ○ 예술단 자문회의 계획을 수립하고 철저히 운영하겠음		

기관명	경기아트센터	의원명	김도훈 의원
연번	처리-2	부서/담당	공연전시팀 공연전시팀장(230-3261)
건명	‘아트플러스’ 유료회원제 전면 재설계		
주요내용	○ 유료회원 비율이 0.4%로 낮고, 데이터 기반 관리체계 부재로 가입 부진 원인 분석도 미흡하며, 홍보가 전통 매체 중심으로 초대권 중심 혜택 구조도 재방문·신규가입 유도에 한계가 있음. ○ 팬덤 확대를 위해 모바일·SNS 기반 개인화 홍보와 디지털 콘텐츠 중심으로 전환하고, 혜택 구조 재정비 및 데이터 기반 관리체계 구축이 필요함.		
처리결과	추진 중		
상세내용 및 향후계획	□ 조치결과 ○ 기존 혜택(초대권 제공)을 일부 수정하여, 회원 혜택이 균형 있게 제공될 수 있도록 초대권 제공 대신, 기획공연 및 예술 단공연 대상으로 [선예매 및 상시 할인제도]를 도입하고자 함 □ 향후계획 ○ 공연별로 다양한 추가 혜택 등을 개발하여, 적극적인 회원발굴에 기여 하고자 함		

기관명	경기아트센터	의원명	오석규 의원
연번	처리-3	부서/담당	문화나눔팀, 공연전시팀, G브랜드사업팀
			문화나눔팀장(230-3301)
			공연전시팀장(230-3261)
			G브랜드사업팀장(230-3332)
건명	지역간 문화향유 격차 심화, 취약계층 문화접근성 강화를 위한 공연사업 운영체계 개선 필요		
주요내용	○ 취약 아동·청소년에 대한 문화 배려가 부족하고, 공연사업이 수원 본관에 집중되어 경기북부 등 지역 간 문화 접근 격차가 심화되며, 대규모 사업도 특정 지역에 편중되어 운영됨. ○ 대규모 기획사업의 순환 개최 등 지역 형평성을 반영하고, 취약계층을 포함한 도민의 문화 접근성을 높일 수 있는 운영·지원체계로 개선해야 함.		
처리결과	추진 중		
상세내용 및 향후계획	□ 조치결과 ○ 찾아가는 문화공연, 기회소득예술인, 거리로나온 예술 사업의 예산 내에서 일정 부분을 경기북부 및 남부농어촌지역 공연을 배정하고 있으며, 그 비율을 점차 늘려가고 있음 ○ 2025년 12월 발족한 경기도 공연장 네트워크 거버넌스를 운영하여 도내 공연장 간 공동기획·유통 기반을 마련함 □ 향후계획 ○ 대규모 도정행사 시, 경기도예술단이 공연에 참여할 수 있도록 사전에 일정 및 프로그램 조율 진행 ○ 도내 공연장 네트워크 거버넌스를 활용한 공동기획·순환 개최를 단계적으로 확대하여 지역 간 문화 접근성 격차 완화 ○ 2026 G-ARTS 어워즈 선정작 유통 시, 문화소외지역 공연 비중을 확대하여 사업의 공공성과 형평성을 강화		

기관명	경기아트센터	의원명	오지훈 의원
연번	처리-4	부서/담당	경영지원팀, 예술단지원팀
			경영지원팀장(230-3221)
			예술단지원팀장(230-3371)
건명	결원 해소와 조직문화 개선을 통한 운영 정상화		
주요내용	○ 예술단 및 예술감독 결원은 공연 횟수·작품수·기획력 저하로 이어져, 아트센터 본연의 기능이 저하되고 내부 부조리 등 조직문화와의 연관성도 점검이 필요함. ○ 예술단 운영 정상화를 위해 인력 충원 계획 마련, 조직문화 개선, 단원 근무환경 개선, 공연 질 제고를 위한 운영체계 재정비가 시급함.		
처리결과	추진 중		
상세내용 및 향후계획	□ 조치결과 ○ 예술단 결원 현황 진단 및 운영 안정화 조치 - 결원 발생원인 분석: 코로나19 시기 채용 중단, 고령화 등 - 직무대행(극단, 경기필 등) 체제 운영 및 프로젝트 단원(29명) 활용으로 공연 및 행정 공백 최소화 ○ 예술본부와의 행정운영 및 예술감독을 중심으로 공연운영에 관한 대내적 소통 강화 □ 향후계획 ○ 2025년 채용 과정에서 적격자 미달로 미충원된 연기단원(극단 4명, 무용단 2명) 채용 추진 및 추가 인건비 확보를 병행하여 정·현원 격차 해소 노력 ○ 예술감독 선임 이후 단체별 운영 방향에 맞춰 직책단원 결원 충원 및 조직 안정화 도모. 예술감독 중심의 책임 운영체계를 재정립하여 지휘·소통 구조 명확화하고, 내부 신뢰 회복 및 조직문화 개선 추진 ○ 예술감독 성과지표(KPI)를 기반으로 작품 개발, 공연 성과, 조직 안정성 등을 종합 관리하여 공연의 질 및 예술단 위상 제고		

기관명	경기아트센터	의원명	윤재영 의원
연번	처리-5	부서/담당	경영지원팀
			경영지원팀장(230-3221)
건명	경기아트센터 햇빛발전소 설치사업의 타당성 재검토		
주요내용	○ 에너지협동조합 전액 부담의 비예산 사업임에도 아트센터 옥상에서 얻는 수익이 연 59만 원 수준에 불과하고, 옥상 태양광 설비 설치 시 방수 공사 부담 및 출입 통제 등 추가 운영 리스크가 우려되며, 국악원 주차장에 설치하는 태양광시설도 미관, 간접비, 기회비용 등 고려할 필요가 있음. ○ RE100 및 탄소중립정책의 공익적 취지를 고려하되 실질적 재정 이익과 시설 운영 안정성 확보 측면에서 사업 추진 타당성을 재검토할 필요가 있음.		
처리결과	완료		
상세내용 및 향후계획	□ 조치결과 ○ 태양광 설비 사용료는 「신에너지 및 재생에너지 개발·이용·보급 촉진법」 제26조에 따라 부과·운영되고 있음. ○ 또한, 옥상 태양광 설비 설치 시 기둥 설치에 따른 부분 방수 공사는 태양광 설치업체가 부담하고 있으며, 옥상 출입은 사전 협의 및 경기아트센터 승인 절차를 거쳐 제한적으로 관리하고 있음. □ 향후계획 ○ 향후 추가 설치 여부 결정 시 미관 훼손, 간접비 발생, 기회비용 등 제반 요소를 종합적으로 검토하고, 시설 운영 안정성 확보를 고려하여 신중하게 추진하겠음.		

기관명	경기아트센터	의원명	이진형 의원
연번	처리-6	부서/담당	무대기술팀, 기획홍보팀
			무대기술팀장(230-3411)
			기획홍보팀장(230-3230)
건명	공연장 인프라 경쟁력 제고를 위한 시설 현대화 및 확충		
주요내용	○ 음향·조명·무대기계 등 핵심 장비 노후로 공연 경쟁력과 안전 우려가 지속되고, 도민 수요 대비 공연장 인프라가 부족해 우수 공연 유치에 제약이 있음. ○ 중대형 공연장 신설 검토, 부지 확보 등 道 차원의 장기 인프라 확충 전략 마련이 필요함.		
처리결과	추진 중		
상세내용 및 향후계획	□ 조치결과 ○ 2026년도에는 무대시설 정밀안전진단을 실시하고, 진단 결과에 따른 지적사항 보수·보강을 통해 공연장 안전성과 운영 안정성을 우선적으로 확보할 계획임 ○ 문화예술활동 증가에 따른 공연예술을 담아낼 추가적인 공간적 요소는 예산 등 道와 협의가 필요한 장기적 과제임. 향후 신설 부지 등 검토시 道 정책 및 추진방향에 맞춰 진행할 예정임 □ 향후계획 ○ 대극장 조명신호 네트워크 시스템 구축, 대·소극장 실링라이트 교체, 컨벤션홀 노후 무대설비 개선 등 공연 운영에 필수적인 핵심 인프라 개선사업을 단계적으로 추진하여 공연 품질 향상과 우수 공연 유치 기반 강화 체 및 환경시설개선 등을 통한 인프라 개선 추진		

기관명	경기아트센터	의원명	이학수 의원
연번	처리-7	부서/담당	경영지원팀
			경영지원팀장(230-3221)
건명	전문성·청렴성 기반 인사원칙 확립		
주요내용	○ 사장 단독 결정 구조 속 특정 인사 배치를 위한 직위 설계 의혹까지제기되며, 핵심 보직 인사가 정치권 출신에 편중되는 등 전문성과 공정성 부족 문제가 나타나고 있음. ○ 전문성과 청렴성을 우선한 인사 기준을 명문화하고, 핵심 보직 인사에 대해 공정하고 투명한 검증 절차가 작동하도록 인사체계를 정비할 필요가 있음.		
처리결과	추진 중		
상세내용 및 향후계획	□ 조치결과 ○ 현재 아트센터는 인사 운영을 포함한 주요 의사결정을 사장 단독이 아닌, 실장·본부장 등 주요 보직자가 참여하는 내부 회의를 통해 논의·결정함으로써 기관 운영의 전문성과 공정성 부족 우려를 해소하고 있음. □ 향후계획 ○ 전문성과 청렴성을 중시하는 인사 기준을 보다 명확히 규정화하고, 핵심 보직 인사에 대해서는 내부 검증 절차와 협의 과정을 강화하여 공정하고 투명한 인사체계가 안정적으로 작동할 수 있도록 제도를 지속적으로 정비해 나갈 계획임.		

기관명	경기아트센터	의원명	이학수 의원
연번	처리-8	부서/담당	안전감사실
			안전감사실장(230-3430)
건명	경기아트센터 징계 폭증, 윤리경영에 대한 고강도 쇄신		
주요내용	○ 2025년 9월 기준, 징계 건수가 30건을 초과하여 전년 대비 2배 이상 폭증함. 특히, 파면(성폭력범죄 처벌법 위반), 사문서 위조, 직장 내 괴롭힘 등 중대 비위가 만연하여 2024년 경영평가 ‘윤리·인권 경영’ 부문 최하위 등급을 받는 등 조직의 도덕적 해이가 극에 달함. ○ 성범죄, 횡령, 괴롭힘 등 ‘3대 중대 비위’에 대해서는 무관용 원칙 등 방안을 마련하여 징계 양정 기준을 즉시 강화할 것.		
처리결과	추진 중		
상세내용 및 향후계획	□ 조치결과 ○ 경기아트센터 2026년 부패방지 청렴교육 및 인권 교육을 강화하고, 3대 중대비위(성범죄, 횡령, 괴롭힘)의 징계양정 기준에 대한 타 사례 등을 종합적으로 검토하여 경기아트센터 제 규정에 반영토록 하겠음 □ 향후계획 ○ `26년 청렴교육(`26. 4월) 및 인권교육(`26. 5월) 실시 ○ 3대 중대비위(성범죄, 횡령, 괴롭힘)의 징계양정 기준 검토 및 관련 규정 반영		

기관명	경기아트센터	의원명	이학수 의원
연번	처리-9	부서/담당	경영지원팀
			경영지원팀장(230-3221)
건명	내부 만족도 최하위 및 인력 이탈 가속화에 따른 조직 안정화 대책 마련		
주요내용	○ 내부 고객 만족도가 58.9점(2023년)으로 공공기관 평균을 크게 하회하고,민선 8기 이후 전 직군에서 중도 퇴사가 연쇄적으로 발생하고 있음.또한, 예술단원의 잦은 휴직(매년 30명 이상)과 대체 인력 확보 실패로 공연 품질 저하 및 남아있는 직원의 업무 가중이라는 악순환이 반복됨. ○ 최근 3년간 중도 퇴사자에 대한 심층 분석(퇴사 사유, 직군별 현황)을 통해 근본적인 인력 유출 방지 대책을 수립할 것.		
처리결과	추진 중		
상세내용 및 향후계획	□ 조치결과 ○ (분석결과) 낮은 임금 경쟁력, 업무 과중이 퇴사의 주원인으로 파악되어, 직종별 맞춤형 대책 수립 필요 ○ (추진경과) 임금제도 및 근무여건 개선을 위한 노사협의회 소위원회 구성 및 운영('25.11~) □ 향후계획 ○ (처우개선) 도내 대표 예술기관 위상에 부합하는 임금체계 개편 및 처우 현실화 ○ (근무환경) 공연장 특성을 반영한 “맞춤형 유연근무제” 도입 ○ (인력운영) 임금피크제 개선 및 대체인력 확보 시스템 구축		

기관명	경기아트센터	의원명	이학수 의원
연번	처리-10	부서/담당	안전감사실
			안전감사실장(230-3430)
건명	경직된 조직문화 개선 및 공익제보자 보호 원칙 준수 요구		
주요내용	○ 구성원 간 신뢰를 저해할 수 있는 발언을 지양하고 상호 존중하는 조직문화를 조성해야 함에도, 경직된 조직 분위기로 인해 인력 이탈 및 업무 연속성 저하가 우려됨. 이에 안정적인 인사 운영과 조직문화 개선을 위한 노력을 요함. ○ 사장은 직원들에게 불안감을 조성할 수 있는 언행을 지양하고, 제보자 색출이나 신고자에 대한 불이익이 발생하지 않도록 할 것.		
처리결과	추진 중		
상세내용 및 향후계획	□ 조치결과 ○ 경기아트센터 구성원 간의 서로 신뢰하고 존중하는 조직문화 조성을 위하여 갑질 · 직장 내 괴롭힘 등에 대한 예방 교육을 강화하고, 2026년 경기아트센터 조직문화 실태조사를 실시하는 등 경직된 조직문화를 개선을 위해 노력하겠음. □ 향후계획 ○ 갑질 · 직장 내 괴롭힘 등 예방교육('25. 5월) 실시 ○ 2026년 경기아트센터 조직문화 실태조사('25. 7월) 실시		

기관명	경기아트센터	의원명	이한국 의원
연번	처리-11	부서/담당	기획홍보팀
			기획홍보팀장(230-3230)
건명	경기아트센터 조직개편의 소통·참여 부재 문제		
주요내용	○ 조직개편 과정에서 직원 참여가 부족했고, 관련 설문조사에서 조직체계 합리성, 의사결정 책임성 등 주요 항목에서 부정응답이 다수이며, 설문 결과의 개편안 반영 여부가 불명확함. ○ 조직개편 과정에서 의견수렴 확대와 결과 공개, 설문 반영 기준 및 절차를 명확히 하여 소통과 절차 투명성을 강화할 필요가 있음.		
처리결과	추진 중		
상세내용 및 향후계획	□ 조치결과 ○ 조직개편 추진시 사전·중간·사후 단계별로 직원 의견청취 및 수렴절차를 체계화하고, 내부회의체·간담회 등을 통한 다양한 참여 채널 확대를 통해 절차의 투명성 제고할 예정임 □ 향후계획 ○ (사전단계) 조직개편시 사전 직원 의견청취·수렴 절차 진행 ○ (중간단계) 간부회의, 간담회 등을 통한 진행상황 등 공유 ○ (사후단계) 조직개편 추진결과 공개 등 절차상 투명성 제고		

기관명	문화체육관광국	의원명	조미자 의원
연번	처리-12	부서/담당	경기아트센터(문화교육팀)
			문화본부장(230-3280)
			문화교육팀장(230-3281)
건명	장애인오케스트라 ‘리베라’ 전문성 확충 및 안정적 운영기반 확보		
주요내용	○ 조직개편 과정에서 장애인오케스트라 ‘리베라’ 전담 팀이 폐지되고 문화교육팀에서 관련 업무를 수행하고 있어, 장애인오케스트라의 특수성을 살린 안정적이고 전문적인 운영체계를 확립할 필요가 있음. ○ 리베라는 경기도 대표 문화예술사업임에도 불구하고 연습장 확보 등 기본 인프라가 미비하고 장기적 운영 방향이 불투명한 상황으로 체계적인 운영방안 마련이 필요함.		
처리결과	추진 중		
상세내용 및 향후계획	□ 조치결과 ○ 경기리베라오케스트라는 장애예술인 단원의 역량강화와 무대 경험 축적을 통해 단계적으로 성장하는 ‘성장형 오케스트라’로, 단순 공연운영을 넘어 교육·훈련·멘토링·성과 확산을 통합적으로 설계할 필요가 있어 문화교육팀에서 전담 운영하게 되었음. ○ 문화교육팀의 아동부터 시니어까지 폭넓은 교육사업 운영 경험을 기반으로 리베라의 성장모델을 안정적으로 정착시키고 전문성 강화를 위한 차별화된 운영방안을 수립할 계획임. □ 향후계획 ○ 리베라오케스트라 역량강화 프로그램 운영 - 정기연습 주 2회, 마스터클래스(파트별 집중 교육) 연 1회 등 ○ 리베라오케스트라 연습환경 등 시스템 개선 - 연습환경 안전성 점검 및 동선 단순화 - 장애유형별 단원 활동지원 물품 보강 등		

기관명	경기아트센터	의원명	조용호 의원
연번	처리-13	부서/담당	경영지원팀, 기획홍보팀
			경영지원팀장(230-3221)
			기획홍보팀장(230-3230)
건명	경기아트센터 정원 기준 예산편성 및 인력 총원		
주요내용	○ 예술단의 결원이 지속되고 있음에도 예산이 ‘정원’이 아닌 ‘현원’ 기준으로 편성되어, 인력 총원을 위한 구조적 기반이 마련되어 있지 않음. ○ 결원 장기화는 조직 안정성과 단원 사기에 부정적 영향을 미치며, 프로젝트 단원에 의존하는 인력 운영 방식은 예술단의 지속가능성을 해치므로 정규 단원 총원을 통한 안정적인 인력운영 방침 마련이 필요함.		
처리결과	추진 중		
상세내용 및 향후계획	□ 조치결과 ○ 출자·출연기관 예산 편성 지침에 따라 인건비 예산편성은 현원이 정원보다 적을 경우 현원을 기준으로 편성하도록 함. 현원대비 결원률 5% 초과하지 않는 수준에서 결원총원 예산 반영 가능함에 따라 2026년 본예산 편성시 정원 및 채용예정인원을 일부 포함하여 편성하였음 ○ 외부 요인으로 인한 채용 여건 악화로 인해 프로젝트 단원을 활용하여 운영 공백을 보완해 왔으나, 이는 한시적 대응에 해당하며 정규단원 총원을 통한 인력운영 안정화 필요성에 내부적 공감대를 형성함 □ 향후계획 ○ 현재 현원으로 편성된 인건비 예산을 2026년 총원 계획에 기반하여 연내 추가 확충하는 것을 과제로 삼고, 道 예산부서 및 의회와 지속 협의하겠음 ○ 장기 결원이 있는 단체와 직무를 중심으로 정규단원 총원을 우선 검토하되, 재정 여건을 고려하여 연차별·단계별 총원 계획을 수립하여 예술단 운영의 지속가능성을 확보하겠음		

기관명	경기아트센터	의원명	조희선 의원
연번	건의-1	부서/담당	경영지원팀, 예술단지원팀
			경영지원팀장(230-3221)
			예술단지원팀장(230-3371)
건명	근로시간 총량제, 지문등록 시스템 등 차질 없는 인사관리 주문		
주요내용	○ 단원 3분의 1이 징계는 개인문제가 아닌 시스템 부재가 문제이므로 지문등록·디지털 근태관리 등 차질 없는 인사관리가 필요함.		
처리결과	추진 중		
상세내용 및 향후계획	□ 조치결과 ○ 출·퇴근 소명의 경우, 기존 ‘증인 소명’ 방식을 삭제하고, 지문인식 기록 등 객관적인 증빙서류만으로 허용 ○ 예술단 연습실에 분산되어있던 근태 타각기를 상시 관리자가 있는 기획실장실 앞으로 위치 변경하여 복무관리 강화 ○ 단원 징계 다수 발생 원인을 개인 일탈만이 아닌 근태관리 미비의 문제로 인식하고, 복무 관리 전반에 대한 혁신안 마련을 위해 노사 소위원회를 구성, 현재까지 총 5차례 운영함. ○ 공연 집중기와 비공연기를 고려한 근로시간 월 단위 총량제 도입 등 예술단 근무 특성을 반영한 합리적인 근무시간 관리체계 마련을 논의하고 있음. □ 향후계획 ○ 출·퇴근 관리의 실효성 확보를 위해 아마란스 통합 시스템을 활용한 복무 관리체계 전면 개편 추진 중(현재 도입을 위한 시스템 설정 및 테스트 중으로 연내 개시 예정) ○ 예술단 총무단, 복무관리권자, 복무관리부서의 상시 점검체제로 관리 사각지대를 최소화하고, 통합 복무지침을 마련하여 복무관리 체계를 확립하고 강화하겠음 ○ 예술감독 주도로 집중근무시간 지정, 유연근무제 운영 등 단체별 특성을 반영한 복무 계획을 수립하고 근태관리 결과를 평정과 연계하는 등 감독의 책임과 권한을 동시에 강화하여 현장 중심의 자율적 복무관리 문화 정착을 도모하겠음		