

발 간 등 록 번 호

2019년도 책임운영기관 종합평가

2019. 5.



행 정 안 전 부
책임운영기관운영위원회

□ 본 보고서는

- 『책임운영기관의 설치 및 운영에 관한 법률』 제51조에 의하여 실시한 책임운영기관에 대한 종합평가 보고서입니다.
- 금번 책임운영기관 종합평가는 2000년 1월부터 시행 중인 5개 기관과 2001년 1월부터 시행 중인 9개 기관, 2006년 1월부터 시행 중인 18개 기관, 2007년 1월부터 시행 중인 2개 기관, 2008년 1월부터 시행 중인 1개 기관, 2009년 1월부터 시행 중인 1개 기관, 2011년 1월부터 시행 중인 1개 기관, 그리고 2013년 1월부터 시행 중인 1개 기관, 2015년 7월부터 시행 중인 1개 기관, 2016년 3월부터 시행 중인 9개 기관, 2017년 1월부터 시행 중인 3개 기관, 2018년 1월부터 시행 중인 1개 신규기관 등 50개의 소속책임운영기관과 1개의 중앙책임운영기관을 합하여 총 51개 기관을 대상으로 하여,
 - “리더십 및 전략, 조직 효율성, 성과 및 환류, 자체평가의 적절성” 4개 분야에 대하여,
 - 행정안전부장관소속의 『책임운영기관운영위원회』 주관으로 종합평가단을 구성하여 각 부처가 제출한 관리역량평가 및 고유사업평가 보고서를 토대로 서면 및 실사평가, 국민참여 평가를 병행하여 실시하였고,
- 최종적으로 『책임운영기관운영위원회』의 심의를 거쳐 확정된 내용입니다.



행정안전부

제 1 장 종합평가의 개요

1. 평가목적

- 법률상 평가 대상 기관인 51개의 책임운영기관 중 49개 책임운영기관 (소속책임운영기관 48개, 중앙책임운영기관 1개)의 2018년 운영성과를 체계적·종합적으로 평가, 환류 함으로써 성과에 대한 책임성 확보 및 기관운영의 효율성 제고
 - 2018년 1월 지정된 신규 소속책임운영기관 1개(화학물질안전원)는 고유사업 평가만 실시
 - 2년 연속 종합평가 최우수기관 1개(국립국제교육원)는 관리역량평가 유예로 고유사업평가만 실시
- 평가결과를 토대로 제도운영의 문제점 분석 및 개선방안 마련
 - 우수사례 발굴, 기관별 진단·교육 등을 통한 성과 확산 도모

2. 평가대상기관

- 소속책임운영기관 (21개 부처 50개 기관)

구 분	부처별	책임운영기관	기관장	정원(명)
2000년 설 치	과학기술정보통신부	국립중앙과학관	고위공무원 가등급	82
	국방부	국방홍보원	고위공무원 나등급	158
	문화체육관광부	국립중앙극장	고위공무원 나등급	94
	문화체육관광부	한국정책방송원	고위공무원 나등급	116
	해양경찰청	해양경찰정비창	고위공무원 나등급	215

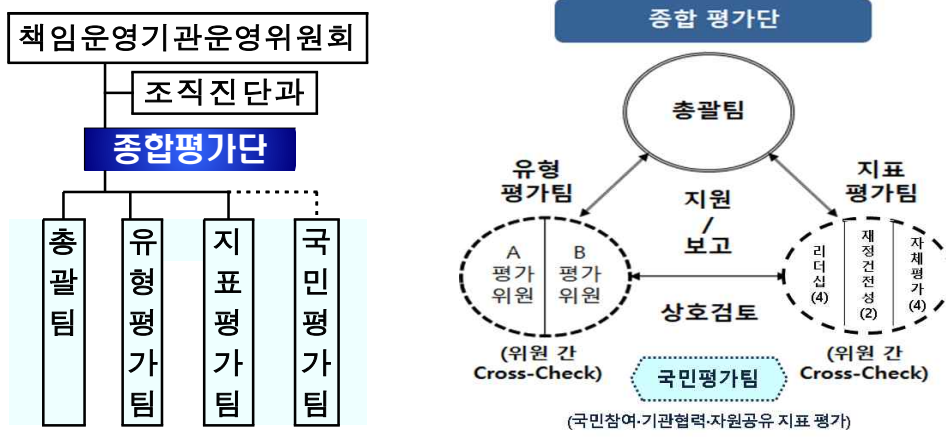
구 분	부처별	책임운영기관	기관장	정원(명)	
2001년 설 치	국토교통부	국토지리정보원	고위공무원 가등급	131	
	기상청	항공기상청	고위공무원 가등급	115	
	농촌진흥청	국립축산과학원	고위공무원 나등급	325	
	산림청	국립산림과학원	고위공무원 나등급	250	
	교육부	국립국제교육원	전문임기제 가급	74	
	보건복지부	국립목포병원	고위공무원 나등급	95	
국립재활원			고위공무원 나등급	345	
2006년 설 치	농림축산식품부	국립종자원	고위공무원 나등급	207	
	행정안전부	국립과학수사연구원	고위공무원 나등급	452	
	해양수산부	국립수산과학원	고위공무원 나등급	587	
	농촌진흥청	국립원예특작과학원	고위공무원 나등급	330	
	문화체육관광부	국립현대미술관	고위공무원 나등급	119	
	보건복지부	국립정신건강센터	전문임기제 가급	329	
			국립나주병원	고위공무원 나등급	179
			국립부곡병원	고위공무원 나등급	176
			국립춘천병원	고위공무원 나등급	116
			국립공주병원	고위공무원 나등급	126
국립마산병원	고위공무원 나등급	115			
	경찰청	경찰병원	고위공무원 나등급	605	
산림청	국립자연휴양림관리소	4급	97		
2007년 설 치	통계청	통계개발원	고위공무원 나등급	49	
	문화재청	국립문화재연구소	고위공무원 나등급	192	
2008년 설 치	농림축산식품부	한국농수산물대학	고위공무원 가등급	118	
2009년 설 치	통계청	경인지방통계청	고위공무원 나등급	342	
		동북지방통계청	고위공무원 나등급	294	
		호남지방통계청	고위공무원 나등급	334	
		동남지방통계청	3·4급	224	
		충청지방통계청	일반임기제 4호	246	
	과학기술정보통신부	국립과천과학관	고위공무원 나등급	79	

구 분	부처별	책임운영기관	기관장	정원(명)
2011년 설 치	환경부	국립생물자원관	고위공무원 나등급	117
2013년 설 치	행정안전부	국립재난안전연구원	고위공무원 나등급	87
2015년 설 치	문화체육관광부	국립아시아문화전당	고위공무원 나등급	32
2016년 설 치	해양수산부	국립해양측위정보원	4급	55
		해양수산인재개발원	4급	26
	문화재청	국립해양문화재연구소	고위공무원 나등급	73
	통일부	통일교육원	고위공무원 나등급	67
	관세청	관세국경관리연수원	고위공무원 나등급	55
	국방부	국방전산정보원	고위공무원 나등급	42
	행정안전부	국가정보자원관리원	고위공무원 나등급	300
	고용노동부	고용노동부고객상담센터	4급	55
2017년 설 치	국세청	국세상담센터	4급	142
	기상청	국립기상과학원	고위공무원 나등급	111
	국토교통부	항공교통본부	고위공무원 나등급	306
2018년 설 치	산림청	국립수목원	고위공무원 나등급	66
		환경부	화학물질안전원	고위공무원 나등급

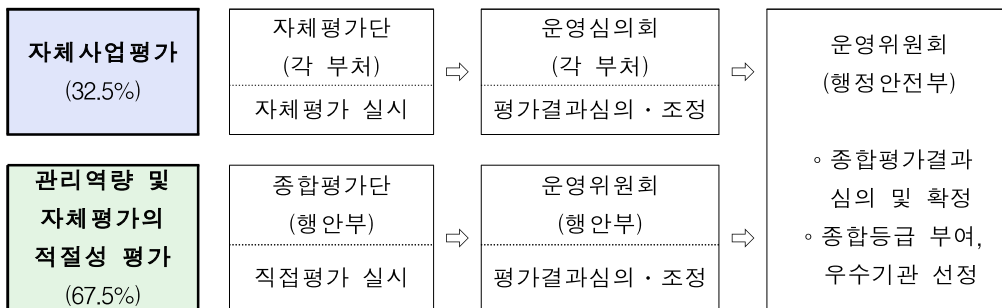
○ 중앙책임운영기관 (1개 기관)

구 분	책임운영기관	기관장	정원(명)
2000년 설 치	특허청	정무직	1,506

3. 평가추진체계



○ 소속책임운영기관

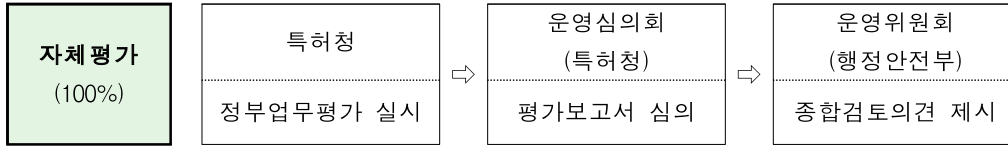


- (각 부처) 운영심의회 주관으로 자체사업을 평가
 - 이를 효율적으로 지원하기 위한 「자체평가단」 구성·운영
- (행정안전부) 「종합평가단」을 통해 기관의 관리역량 및 자체평가의 적절성을 평가
 - 책임운영기관 운영위원회에서는 고유사업평가 및 관리역량평가 결과를 합산, 종합평가결과 심의·확정

- 종합평가 등급(S~C) 부여 및 우수기관 선정·포상

※ S : 90점 이상, A : 85점 이상, B : 80점 이상, C : 80점 미만

○ 중앙책임운영기관



- (특허청) 정부업무평가 자체평가보고서를 책임운영기관 운영위원회에 제출
- (행안부) 운영위원회는 자체평가결과에 대한 종합검토의견을 제시
- ※ 단, 재정건전성 및 회계·예산관리 투명성 평가를 위해 필요한 자료는 별도 제출

4. 평가수행기간

○ 2019. #. ## ~ 2019. #. ## (6개월간)

5. 평가방식

○ 1단계: (평가단) 서면평가

- 소속책임운영기관: 관리역량평가 실적보고서 + 고유사업평가 실적 및 결과보고서
- 소속책임운영기관 및 중앙책임운영기관에 대한 자체평가의 적절성 평가(메타평가) 실시
- 중앙책임운영기관: 자체평가보고서(정부업무평가로 같음)

○ 2단계: (평가단) 평가위원 간 횡·종 연계 교차조율 평가

○ 3단계: (평가단) 실사평가

- 서면평가 결과, 확인이 필요한 사항에 대하여 기관 담당자와 면담 평가
- * 평가 위원과 각 기관의 업무담당자 간 검토사항을 중심으로 확인평가
- 국민참여 평가가 확신되고 있는 추세를 고려하여 ‘국민평가단’이 국민

참여·기관협력·자원공유 지표를 평가

- 4단계: (평가단) 기관장 리더십에 대한 현장방문 인터뷰
- 5단계: (평가단) 종합평가보고서 초안 내용 통보 및 이의신청
- 6단계: 평가결과 종합정리 및 확정
 - (평가단) 서면평가 + 교차조율 평가 + 실사평가(국민참여 평가 포함) + 리더십평가 결과 종합
 - * 종합평가보고서 초안에 대한 이의신청 내용 확인 및 재검토 결과 반영
 - (운영위원회) 평가단의 종합평가 결과를 심의·확정

6. 종합평가단 구성 및 평가업무 담당

1) 종합평가단 구성

- 단장: 나태준 연세대 교수
- 구성: 24명
 - 총괄팀(5명), 5개 유형별 평가팀(9명), 기관장 리더십(4명), 재정건전성 제고 성과(2명), 자체평가 적절성(4명)

구분	담당자
총괄팀 (5명)	단장(1)
	지원팀(4)
유형평가팀 (9명)	1유형: 조사 및 품질관리형(2)
	2유형: 연구형(2)
	3유형: 교육훈련 및 문화형(2)
	4유형: 의료형(2)
	5유형: 시설관리 및 기타형(2)
지표평가팀 (10명)	기관장 리더십(4)
	재정건전성 제고 성과(2)
	자체평가 적절성(4)

* 평가단장이 5유형 평가 지원

2) 추진체계별 역할

- 총괄팀: 평가 총괄·지원, 진행상황 점검, 특허청 자체평가결과에 대한 검토의견 제시 및 종합보고서 작성 등
- 유형평가팀: 서면·실사평가 실시, 유형별·기관별 평가보고서 작성
- 지표평가팀: 서면·실사평가 실시, 소관지표에 대한 평가보고서 작성

7. 평가지표 및 세부평가지표

1) 관리역량 평가지표

(1) 리더십 및 전략 <가중치: 35%>

- 기관장 리더십 <가중치: 20%>
 - 기관장의 미션, 비전 설정 노력과 성과
 - 기관장의 기관 목표설정 및 운영계획·사업계획 실행 노력과 성과
 - 기관장의 대내외 이해관계자와 비전, 사업계획 공유 및 의사소통을 위한 노력과 성과
 - 기관의 주요 현안과제 해결위한 기관장 노력과 성과
- 사업계획의 적합성 <가중치: 15%>
 - 기관의 특성 및 환경이 전략개발 방법 및 프로세스에 반영
 - 설립목적에 부합하는 전략체계 도출 및 명확한 목표 정립
 - 기관의 핵심사업이 설립목적 및 경영목표 달성에 부합
 - 전략목표 달성을 위한 실행계획의 적정성

(2) 조직 효율성 <가중치: 33%>

- 조직·인사관리 적절성 <가중치: 12%>
 - 조직관리의 효율성 제고 노력
 - 인사운영의 효율성 제고 노력

- 재정건전성 제고 성과 <가중치: 11%>
 - 예산 계획의 적절성
 - 기관 자산 운용 개선 실적 및 예산의 합리적 사용·절감 등을 위한 추진실적과 성과의 적절성

- 국민참여·기관협력·자원공유 <가중치: 5%>
 - 참여·협력을 위한 추진계획의 적정성, 추진과제의 실현가능성, 창의성, 도전성
 - 참여·협력 확대를 위한 노력 및 성과

- 자율성 활용 실적 <가중치: 5%>
 - 자율성 활용 정도
 - 자율성 확보 또는 활용을 위한 노력

(3) 성과 및 환류 <가중치: 32%>

- 사회적 가치 구현 <가중치: 12%>
 - 사회적 가치 구현을 위한 추진계획의 적정성, 추진과제의 실현가능성, 창의성, 도전성
 - 사회적 가치 구현을 위한 노력 및 성과

- 서비스 혁신 <가중치: 15%>
 - 서비스 혁신을 위한 추진계획의 적정성, 추진과제의 실현가능성, 창의성, 도전성
 - 서비스 혁신을 위한 노력 및 성과

○ 전년도 개선 요구사항 반영 <가중치: 5%>

- 평가지표 개선제언 및 권고사항에 대한 개선 계획의 사업계획 반영도
- 평가지표 개선제언 및 권고사항에 대한 사업 실행 내용 및 일정 적절성
- 평가지표별 개선제언 및 권고사항에 대한 개선 성과
- 개인·조직의 성과 및 비금전적 인센티브 배분시 평가결과 활용 여부

2) 자체평가의 적절성 지표

(1) 자체사업평가 과정의 적절성 <가중치: 5%>

- 자체평가 지침의 적정수립 및 자체평가단 및 운영심의회 구성·운영의 적절성
- 자체평가 결과 환류의 적절성
- 평가지표별 개선제언 및 권고사항의 기관사업계획에 반영

(2) 자체사업평가 내용의 충실성 <가중치: 30%>

- 성과지표가 기관의 임무나 목표 반영의 적절성 <가중치: 5%>
- 성과지표의 사업별 효율성 및 효과성 파악을 위한 계량지표로 설정 <가중치: 5%>
- 목표치 설정 절차의 객관성 확보 및 적극적 목표치 설정 여부 <가중치: 5%>
- 기관 성과지표에 기초한 하위 성과평가 및 점검체계 운영 <가중치: 5%>
- 성과지표별 목표치 달성 및 국가·사회적 성과 수반 <가중치: 10%>

8. 평가결과의 활용

1) 기관장 성과연봉에의 반영

- 중앙행정기관의 장은 다음의 기준을 고려하여 소속책임운영기관장 성과 연봉 지급률을 결정, 운영심의회 의 심의를 거쳐 최종 확정

종합평점	90점이상	85점이상	80점이상	80점미만
평가등급	S	A	B	C
지급률범위	20~25%	14~19%	8~13%	0~7%

2) 성과창출에 대한 인센티브 제공

- 평가우수기관 및 성과창출에 기여한 공무원에게 표창 수여
- 우수기관, 성과향상이 탁월한 기관 등에 포상금 지급
- 우수기관 특별승급 실시여부 검토·추진

3) 성과확산 및 제도개선 추진

- 평가결과를 토대로 책임운영기관 운영성과 및 문제점 분석
 - 책임운영기관 워크숍을 통해, 우수사례 및 애로사항 공유
 - ※ 워크숍 시 지표, 분야별 평가결과 환류 및 개선방안 토론
- 평가결과 유형별 최우수 기관의 우수사례 공유
- 평가 결과 미흡기관에 대해 관리역량 등에 대한 개별 진단·컨설팅 의무적 실시
- 평가의 실효성 제고 및 제도 활성화를 위하여 평가제도 개선방안 마련

II

소속책임운영기관별 세부평가

제 13 절 국립기상과학원 종합평가

1. 국립기상과학원 기관 현황

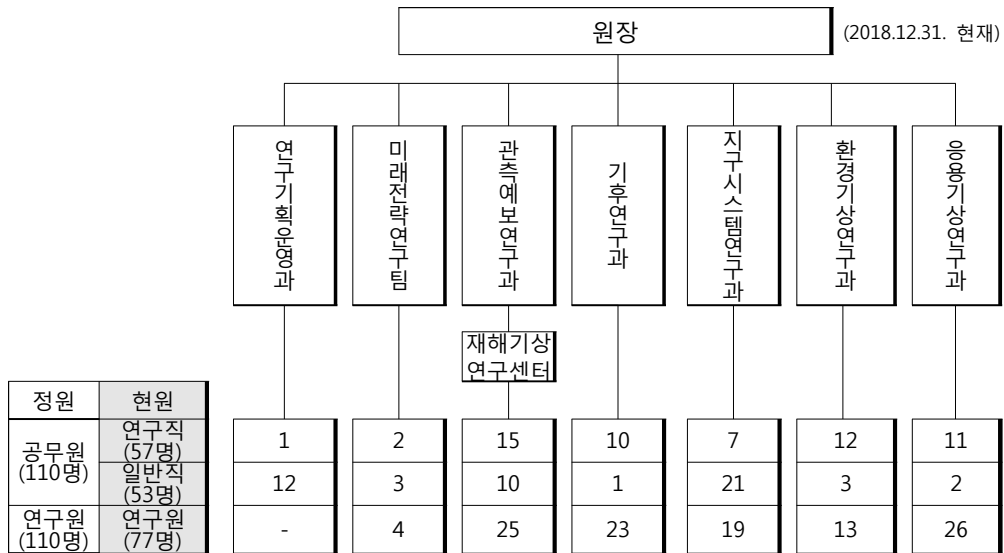
1) 연혁

- 1978. 04.: 기상청에 기상연구소 설립
- 2015. 07.: 국립기상과학원으로 개칭
- 2017. 01.: 책임운영기관 지정
- 2018. 03.: 국립기상과학원 6과 1팀 직제개정(미래전략연구팀 신설)

2) 조직, 인력 및 예산

(1) 조직 및 인력

- 6과 1팀



(3) 예산

○ 2018년 예산·결산

(단위: 백만 원)

구 분		'18	'19	'20	증 감		
		예산(A)	예산(B)	예산(C)	(B-A)	%	
총 계		31,808	34,443	37,204	2,635	8.3	
일 반 회 계	인건비	8,649	8,520	9,903	△129	△1.5	
	기본경비	1,635	1,857	1,734	222	13.6	
	소 계	21,524	24,066	25,567	2,542	11.8	
	주 요 사 업	기상업무지원기술개발연구(R&D)	14,866	15,877	19,069	1,011	6.8
		기상연구시스템(정보화)	370	313	568	△57	△15.4
		다목적 기상항공기 도입 및 운영	2,580	2,425	2,580	△155	△6.0
		기상관측선 건조 및 운영	1,396	1,428	1,428	32	2.3
		기상관측장비 연구 및 실험시설 구축·운영	2,312	4,023	1,922	1,711	74.0

3) 기관의 주요 임무

- 기상현상의 이해 증진
- 기상예측력 향상
- 선제적 기후변화 대응
- 기상정보의 가치 향상

4) 2018년도 사업목표

- 국가 정책 지원을 위한 실용적 기상기후과학 연구 강화
- 기상기후과학의 사회적 가치 증대
- 미래 기상기후과학 선도를 위한 R&D 추진 강화
- 연구성과 중심의 조직문화 구축

2. 국립기상과학원 평가 결과

1) 기관 총평

- 1978년 기상청 소속 기상연구소로 출범한 기관은 2015년 국립기상과학원으로 개칭되었으며, 2017년부터 책임운영기관으로 지정·운영되고 있음. 기관은 ‘기상재해로부터 국민을 보호하며 지구환경을 보존하기 위한 연구개발’ 임무와 ‘신뢰받는 기상기후정보 제공을 위한 연구개발 선도’를 실현하기 위해 다양한 활동을 전개하고 있으며, 이를 통해 일정 수준의 성과를 창출함과 동시에 개선의 여지 또한 존재함
- 리더십 및 전략
 - 기관장 리더십: 기관은 하반기 기관장 취임에 맞춰 전략계획을 수정·보완하였음. 새로운 전략계획은 16개 실행과제를 제시하고 있으나, 실행과제의 성과를 확인할 수 있는 성과지표가 사전에 설정되어 있지 않음. 기관의 성격상 중장기 연구과제와 단기연구과제의 추진에 따른 전략 및 성과목표를 달리할 필요성이 있으며, 성과관리계획의 구체화와 우선순위를 고려한 성과관리체계 구축이 필요함. 내부 이해관계자와의 소통을 위한 다양한 방식(노/사협의, 아이디어창출 회의)의 협의 노력을 전개하고 있음. 다만 내부 이해관계자의 의견수렴 등 소통노력에 대한 환류내용이 없어 의견수렴 측면에서 볼 때 소통노력이 가시적인 성과로 연결되기 어려울 개연성이 존재함. 국정과제 지원과 관련하여 국민체감의 기상관측정보 제공 및 평창올림픽 기상정보 등의 활동을 전개함
 - 사업계획의 적합성: Cross-SWOT 분석을 통한 전략목표 도출이 적정함. 새로운 미션도출 및 비전 명확화의 근거·대안수립·의견수렴·최종안선정 등의 과정이 합리적이고 적정함. 설립목적 - 4대 전략목표 - 핵심성공요인 - 8대 성과목표 - 핵심성과지표 설정이 체계적으로 이루어졌으며, 이러한 체계에 연동하여 부서별 목표 및 개인별 목표가 명확히 설정됨. 다만 8대 성과목표 과제의 경우, 환경분석에서 도출된 취약점들을 어떻게 해결 또는 극복할 것인지에 대한 계획을 포함할 필요

가 있음. 기관 설립목적과 미션비전을 달성하기 위한 경영목표 설정, 그리고 전략목표 달성을 위한 핵심성공요인 및 8대 성과목표 도출이 체계적이며, 경영목표와 핵심/개인성과지표의 연계성이 강함. 전략목표 달성을 위한 중장기 자원 배분계획 수립 및 조직 효율화 방안(중기인력운영계획, 중기재정계획에 기초한 예산운용, 기능조정에 따른 인력재배치)이 합리적임. 다만 중기인력운영계획에서 제시한 '18~'21년도 인력 소요 논거가 충분치 않음

- 조직·인사관리 적절성: 조직관리 기본계획 수립 과정이 체계적이고 합리적이며, 전략별 핵심과제 추진을 위한 조직관리 추진 실적 및 성과관리가 구체적이고 타당함. 연구기능 개편에 따른 조직 및 인프라 확충, 연구인력 확충(일자리 창출 연계), 규정의 재개정을 통한 기관운영의 효율성 제고, 신속한 의사결정을 위한 실무중심의 권한위임 확대, TFT 등 임시조직 구성과 운영을 통한 탄력적 현안 대응, 자율적 조직·인사·예산 운영, 총액인건비제 활용으로 탄력적 조직운영 등은 기관 조직관리의 적절성을 보여줌. 인사관리와 관련하여 실행력 강화를 위한 인사관리 방향 수립, 국정과제 및 주요 현안과제 달성을 위한 성과관리 프로세스 구축 및 운영이 체계적임. 기관평가-부서평가-개인평가 간 연계성을 강화하고, 성과평가 결과에 대한 수용성 제고를 위한 이의신청을 제도화함. 한편 블라인드 채용 및 무기계약직 전환에 따른 인사관리의 건설적 방안을 모색할 필요가 있는 것으로 판단됨
- 재정건전성 제고 성과: 기관 R&D 사업 과거실적 및 재정환경 분석을 통한 미래 예측으로 재정계획 수립하였음. 총액인건비제 운영에서 전 직원 의견수렴을 실시하는 등 공감대 형성 노력이 있었고, 관리운영직 감축 인건비를 활용하여 성과우수자 직급 상향에 활용함. 한편 기관은 재정자립도 향상 노력이 더 필요한 것으로 판단됨. 회계운영의 전산화, 일상감사 제도화 등을 통한 예산집행의 투명성을 제고함. 향후 정산결과의 전문성 확보 및 업무 효율성 제고의 필요성이 있는 것으로 판단됨. 사회적 가치 구현 과제 추진을 위한 예산 집행 실적이 있음. 주요 사업비 예산을 이월액 없이 조기 집행함. 한편 예산배정에서 수요조사 및 현장조사 실시, 예산절감 노력을 위한 사전심사제도 운영 및 협업을 통한 재정집행이 필요함. 예산집행과 관련하여 이·전용 및 이월·불용 실적 분석하여 집행 부진 사유를 파악하고 사업담당자의 책임을

강화하는 조치가 필요한 것으로 판단됨

- 국민참여·기관협력·자원공유: 국민참여·기관협력·자원공유를 위한 계획수립 및 프로세스 마련, 추진과제의 실현가능성 제고를 위한 중장기 방향 설정이 적정함. 국민참여 추진과제 도출 과정의 체계성, 참여협력을 위한 구성원 역량강화와 회의체 구성(국민참여 회의체, 국민디자인 도입) 등 적극적 노력이 인정됨. 국민참여를 통한 행정서비스 혁신(참여방안 마련, 지역주민으로 구성된 국민 디자인단 운영으로 행정 서비스 혁신 추진, 국민생각함을 활용한 정책혁신 아이디어 발굴) 노력과 성과가 적정함. 혁신도시 이전기관 간 협업 등 기관협력 강화 추진내용 및 성과가 돋보임. 자원공유 확대를 위한 단계별 전략 마련, 국민수요가 높은 과학원 보유시설 개방, 기상기후과학 분야 전문성을 활용한 자원공유 등 자원공유 확대의 노력과 성과가 적정함
- 자율성 활용 실적: 총액인건비제, 복수직급, 자체승진, 자체전보, 성과평가, 예산전용 등 6건의 자율성 활용 실적이 인정됨

○ 성과 및 환류

- 사회적 가치 구현: 기관은 사회적 가치 구현 과제의 성공적 추진을 위한 관리방안을 사전 기획하는 등 접근방법의 체계성이 인정됨. 내·외부 이해관계자들의 의견을 수렴하여 과제를 도출하였고, 과제의 성공적 추진을 위한 행·재정적 지원이 적절히 이루어짐. 그러나 기관 고유 업무와 직접적으로 연계된 과제의 비중이 다소 낮고, 과제별로 결과 중심의 성과를 확인하기가 어려움. 아울러 성공요인 및 미흡요인에 대한 분석이 전반적으로 부실함. 향후 기관은 기관 핵심업무와 긴밀히 연계된 과제의 비중을 늘리고, 실질적 의미의 대표과제 개발, 과제 간 우선순위 결정 등 보다 체계적이고 전략적인 사회적 가치 프로그램 운영이 필요함
- 서비스 혁신: 일련의 체계적 분석활동을 통해 추진전략 및 과제를 도출하였으며, 이러한 과제들을 통해 관행적 업무 혁신, 첨단기술 활용 업무절차 개선, 협업과 소통 확산, 기상정보 서비스 개선 등의 효과를 거둠. 협업 촉진을 위한 제도로서 국민디자인단을 운영하고 국민생각함을 활용하였고, 이를 통해 제주지역민의 참여와 국민 참여를 촉진함. 성공요인과 미흡요인에 대한 분석이 비교적 충실히 이루어짐. 이러한 분석은 서비스 혁신의 지속 가능성 제고에 기여할 것으로 기대됨. 그

러나 기관의 서비스 혁신 활동은 과제관리의 체계성과 성과의 파급성 등의 측면에서 개선의 여지가 존재함. 아울러 찾아가는 현장서비스 발굴·운영 성과가 다소 부족함

- 전년도 개선 요구사항 반영: 해당 지표 평가에 미해당

2) 고유사업평가 결과

(1) 평가 개요

가. 평가 체계

○ 자체평가단 구성

구 분	성 명	소 속	직 위	분 야
위원장	김해동	계명대학교 지구환경학과	교수	기상기후연구
위 원	이철현	삼덕회계법인	공인회계사	회계, 재정
	오승은	제주대학교 행정학과	교수	조직, 성과진단
	안명환	이화여자대학교 기후·에너지시스템공학	교수	기상기후연구
	조태준	상명대학교 행정학과	교수	조직, 관리
	조진호	기상청 혁신행정담당관	기상사무관	연구조직,인력
	박수희	기상청 연구개발담당관	기상사무관	정책성과(예산)
	이제광	기상청 예보정책과	기상사무관	정책성과(기상)
조구희	기상청 기후정책과	기상사무관	정책성과(기후)	
간 사	최우예	기상청 혁신행정담당관	기상사무관	(행정관리)

○ 자체평가단 운영실적

- 일시: 2019. 01. 21.
- 장소: 국립기상과학원 올레관
- 주요내용: 2018년도 자체사업 평가지표별 성과 및 목표달성도 평가

○ 운영심의회 구성

구 분	성 명	소 속	직 위	분 야
위원장	조현욱	과학과 소통	대표	국민참여 소통
위 원	이명호	(재)여시재	선임연구위원	사회적 가치
	김해동	계명대학교 지구환경학과	교수	기상기후연구성과
	박성훈	국제경쟁력컨설팅(주)	대표이사	성과관리
	문환구	두리암특허법률사무소	대표(변리사)	지식성과 활용
	신도식	기상청 기획조정관	국장	정책성과(조직,예산)
	전준모	기상청 예보국	국장	정책성과(기상)
	정준석	기상청 기후과학국	국장	정책성과(기후)
간 사	김희수	기상청 혁신행정담당관	과장	(행정관리)

○ 운영심의회 운영실적

- 1회차 회의

- 일시: 2018. 02. 06.
- 장소: 기상청
- 참석자: 위원 7명
- 주요내용: 국립기상과학원 2017년도 자체사업 평가 결과 및 2018년도 국립기상과학원 사업계획에 대한 심의·의결

- 3회차 회의

- 일시: 2018. 11. 07.
- 장소: 기상청
- 참석자: 위원 7명
- 주요내용: 신입 책임운영기관장에게 부여하는 사업목표(안)에 대한 심의·의결

- 4회차 회의

- 일시: 2018. 12. 04.
- 장소: 과학원
- 참석자: 위원 7명

- 주요내용: 2018~2020년 국립기상과학원 사업운영계획(안) 심의
- 5회차 회의
- 일시: 2019. 01. 29.
- 장소: 기상청
- 참석자: 위원 7명
- 주요내용: 국립기상과학원 2018년도 자체사업 평가 결과 심의·의결

나. 평가 방법

- 계량지표: 목표달성도×지표 가중치
 - 목표달성도: (실적/목표) × 100 (단, 고객만족도는 조사결과 점수 부여)
- 고객만족도 지표: 행정안전부 통합조사결과 점수를 부여하되 만족도가 상승한 경우 가산점 합산점수를 부여(원점수+가산점)

다. 평가 항목

성과지표	구분	평가점수 (100점 만점)	지표 가중치	지표별 점수 (평가점수×가중치)
위험기상 예측정확도 개선 지수	계량	97점	15%	14.55점
첨단 기상관측장비 활용도	계량	97.75점	10%	9.78점
국제표준 대응 기후변화시나리오 생성률	계량	98점	15%	14.70점
기상기후정보 활용도	계량	95.25점	10%	9.53점
기상기후과학 홍보 지수	계량	94.26점	10%	9.43점
기상과학 협력수요 충족률	계량	98점	5%	4.90점
지적재산권 생산 지수	계량	98점	5%	4.90점
논문영향력 지수	계량	99점	15%	14.85점
고객만족도 조사	계량	86.85점	15%	13.03점
합 계			100%	95.66점/100점

(2) 평가 결과

○ 자체사업평가 과정의 적절성

- 자체평가 추진을 위한 평가지침이 적절하게 수립되어 있고, 다양한 분야의 전문가로 운영심의회 및 자체평가단이 구성, 운영되고 있음
- 전년도 지적사항의 개선을 위해, 성과지표별 개선계획을 수립하여 평가결과에 대한 개선방안의 환류를 적극적으로 추진함

○ 성과지표의 대표성

- 성과지표들이 기관의 핵심임무를 대체적으로 잘 반영하고 있으며, 미션, 비전 및 사업계획에 근거하여 성과지표들이 도출되고 있음
- 전략목표별 성과지표는 i) 국가 정책 지원을 위한 실용적 기상기후과학 연구 강화 : 위험기상 예측정확도 개선지수, 첨단 기상관측장비 활용도, 국제표준 대응 기후변화시나리오 생성률, ii) 기상기후과학의 사회적 가치 증대 : 기상기후정보 활용도, 기상기후과학 홍보지수, iii) 미래기상기후과학 선도를 위한 R&D 추진 강화 : 기상과학 협력수요 충족률, 지적재산권 생산지수, iv) 연구성과 중심의 조직문화 구축 : 논문영향력 지수 · 고객만족도 조사임
- 성과지표 설정과정에서 국정과제 및 사회적 이슈에 대한 사항들이 적극적으로 반영되고 있음
- 성과지표의 설정을 위한 환경분석(SWOT분석과 CROSS-SWOT분석), 이해관계자의 분석(고객 및 이해관계자 Needs분석) 등을 적절하게 시행하고 있음

○ 성과지표의 계량화

- 고객만족도를 포함하여 9개의 계량지표(결과지표)로 설정하고 세부적인 측정산식을 사전에 설정하여 관리하고 있음
- 성과지표의 가중치는 i) 위험기상 예측정확도 개선지수 15%, ii) 첨단 기상관측장비 활용도 10%, iii) 국제표준 대응 기후변화시나리오 생성률 15%, iv) 기상기후정보 활용도 10%, v) 기상기후과학 홍보지수 10%, vi) 기상과학 협력수요 충족률 5%, vii) 지적재산권 생산지수 5%, viii) 논문영향력 지수 15%, ix) 고객만족도 조사 15%임
- 성과지표 가중치 설정 관련 설문조사(기상청 10명, 전문가 8명, 내부직

원 23명)와 AHP 분석 등과 같은 객관적인 방법론에 기초하여 가중치를 설정함

○ 목표치의 도전성

- 성과지표 목표치의 설정에 있어, 성과지표와 관련된 업무환경 변화를 분석하려는 노력이 부진한 것으로 평가되어, 업무환경 분석을 위한 노력이 필요함
- 목표치 설정의 원칙을 제시하고 과거 실적에 대한 추세분석을 통해 목표치를 설정하고 있고, 과거 3년치 실적을 분석하여 목표치 설정을 함
- 특히, 3년치 과거실적 평균, 유사기관 벤치마킹, 전년 실적대비 110% 목표치를 고려하여 가장 높은 목표치를 설정하는 등 도전적인 목표치 설정을 위해 노력하고 있음

○ 모니터링 체계

- 정기적으로 지표별 성과달성 상황을 점검할 수 있는 모니터링 체계를 구축하여 실행하고 있음
- 성과관리시스템을 통한 추진실적의 DB화, 주간·월간·수시 점검을 통한 부서 및 개인성과를 점검하는 등 모니터링 체계가 양호함

○ 목표달성도

- 성과지표의 목표달성도는 i) 위험기상 예측정확도 개선지수 105.71%, ii) 첨단 기상관측장비 활용도 100%, iii) 국제표준 대응 기후변화시나리오 생성률 100%, iv) 기상기후정보 활용도 100%, v) 기상기후과학홍보지수 119.74%, vi) 기상과학 협력수요 충족률 115.15%, vii) 지적재산권 생산지수 142.42%, viii) 논문영향력 지수 102.41%, ix) 고객만족도 조사 108.56%임
- 고유사업의 자체평가 점수는 48.58점, 고객만족도 점수는 86.85점을 기록하는 등 높은 성과를 달성함
- 기상기후과학 홍보지수 94.26점, 위험기상 예측정확도 개선지수 97점 등의 목표 미달성 원인분석이 미흡해, 향후에는 목표 미달성 원인분석이 필요한 것으로 분석됨.
- 고유사업의 주요 성과로 국정핵심목표 실현 및 국격 제고(국내 최초로 기상 항공기를 활용한 성공적 평창올림픽 지원, 세계최고 수준의 황사예측 수치모델 개발), 사회적 성과(기상기후과학의 사회적 가치 등대)

등으로 긍정적임

3) 관리역량평가 항목별 평가 의견

(1) 리더십 및 전략

가. 기관장 리더십

- 국립기상과학원은 기관장 취임(18.10)에 따라 새롭게 전략계획을 수정·보완하였음. 새로운 전략계획의 수립을 위해 내/외부 이해관계자의 의견수렴과 소통의 거쳐 계획내용을 보완함
- 기관장 취임시기와 책임운영기관 평가시기가 불일치함으로 인하여 18년도기관평가의 결과에 대한 수용성은 저하될 것으로 판단됨
- 새로운 전략계획은 기관의 목표달성을 위한 4대 전략목표에 맞춘 16개 실행과제 도출하였으나, 실행과제의 성과를 확인할 수 있는 성과지표가 사전에 설정되어 있지 않음
- 기관의 성격상 중장기 연구과제와 단기연구과제의 추진에 따른 전략 및 성과목표를 달리할 필요성이 있으며, 성과관리계획의 구체화와 우선순위를 고려한 성과관리체계 구축이 필요함
- 한편, 내부 이해관계자와의 소통을 위한 다양한 방식(노/사협의, 아이디어창출 회의)의 협의 노력을 하고 있음
- 외부 이해관계자인 정부/유관기관간 융합연구 추진 및 자치단체와의 협업을 통한 지역사회 기여활동을 하고 있으나, 내부 이해관계자의 의견수렴 등 소통노력에 대한 환류내용이 없어 의견수렴 측면에서 볼 때 소통노력이 가시적인 성과로 연결되기 어려울 개연성이 존재함
- 국정과제 및 현안과제의 핵심현안을 파악하여 지원하기 위하여 국민체감의 기상관측정보 제공 및 평창올림픽 기상정보 등을 제공함
- 그러나 도전적이고 차별화된 성과목표 설정이 요구됨. 특히 국정과제의 성과목표는 정부에서 제시한 성과목표를 준용하거나 정부의 기대치에 맞추는 노력이 필요함

나. 사업계획의 적합성

○ 환경분석

- STEEP분석, 3C분석이 적정하게 이뤄졌고, 기상연구의 특성을 분석하기 위한 해외 우수기관 벤치마킹을 적정한 기준(기술력 수준, 조직규모, 연구성과, 고객서비스)으로 분석함
- 7S 분석을 통해서 국립기상과학원의 내부역량을 분석하여 유의미한 시사점을 도출함
- 전 구성원의 역량 수준 파악을 위해 조직진단을 통한 기관특성 분석 및 시사점 도출이 적정하게 이뤄짐
- Cross-SWOT에 따른 4대 전략목표 도출(실용적 기상기후과학 연구 강화, 기상기후과학의 사회적 가치 증대, 미래 기상기후과학 선도를 위한 R&D 추진 강화, 연구성과 중심의 조직문화 구축)은 지표 취지에 적정하게 분석됨
- 그러나 시사점 도출에서 제시된 취약점들을 어떻게 극복할 것인가에 대한 내용이 4대 전략목표에서 보다 구체화될 필요(연구개발을 위한 시스템 부재, 유연하지 못한 외부대응, 낮은 수준의 서비스 제공, 조직역량 집중 부족 등)

○ 전략체계

- 미션비전 설정 프로세스(기관 설립 목적/운영방향 등 고려 → 핵심단어 도출 → 내부의견 수렴 → 미션 및 비전 수립 → 외부 전문가 자문 및 부서장 검토 → 기관장 최종안 확정 → 미션 및 비전의 신규 수립)가 적정하게 이뤄짐
- 새로운 미션도출 및 비전 명확화의 근거·대안수립·의견수렴·최종안 선정 등의 과정이 합리적이고 적정하게 이뤄짐
- 설립목적 - 4대 전략목표 - 핵심성공요인 - 8대 성과목표 - 핵심성과 지표 설정이 합리적이고 체계적으로 이뤄짐
- 그리고 이를 부서별 목표 및 개인별 목표로 명료하게 설정된 것으로 판단됨
- 그러나 8대 성과목표 과제의 경우, 환경분석에서 도출한 취약점들을 어떻게 해결할 것인지 여부를 반영하는 설명이 바람직함

○ 사업선정

- 핵심사업 선정을 위한 프로세스(환경분석 → 8대 성과목표 마련 → 핵심사업 선정 → 평가 및 환류)가 합리적으로 설정됨
- 기관 설립목적과 미션비전을 달성하기 위한 경영목표 설정 및 전략목표 달성을 위한 핵심 성공요인 및 8대 성과목표 도출이 체계적으로 이뤄짐
- 8대 성과목표 및 과제 Pool을 국민체감도 및 연구 우선도를 고려하여 핵심사업을 선정한 과정이 합리적이고 적절하게 이뤄짐
- 경영목표와 핵심/개인성과지표의 연계성 강화가 체계적이고 지표 취지에 적절하게 구성됨
- 그러나 8대 성과목표 및 과제 Pool 중에서 계속과제와 신규과제를 구분하여 설명해야 2018년 과제 신규과제 선정 노력과 성과를 판단할 수 있음
- 또한, 내부 제안 과제 및 외부 제안 과제를 표기하여 제시할 필요가 있음
- 그리고 하향적 제안 또는 상향적 제안 과제 비율도 표기하여 제시하는 것이 바람직함

○ 실행체계

- 전략목표 달성을 위한 중장기 자원 배분계획 수립 및 조직 효율화 방안(중기인력운영계획, 중기재정계획에 기초한 예산운용, 기능조정에 따른 인력재배치)이 합리적이고 지표 취지에 적절하게 구성됨
- 또한, 전략목표(실용적 기상기후과학연구 강화, 기상기후과학의 사회적 가치 증대, 미래 기상기후과학 선도를 위한 R&D 추진 강화, 연구성과 중심의 조직문화 구축) 달성을 위한 인력을 가시적으로 확보함
- 정보화시스템을 활용한 상시점검체계 구축 및 주기적 현황점검 실시(성과관리 시스템, 성과분석 회의, 점검)가 적절하게 이뤄짐
- 그러나 중기인력운영계획에서 제시한 '18, '19, '20, '21년도 인력소요 논거 및 실현 가능성 여부가 필요함(가령, '19년의 경우 30명 확보를 위한 실현가능한 논거를 제시할 필요)

(2) 조직 효율성

가. 조직·인사관리 적절성

○ 조직관리

- 조직관리 기본계획 수립(프로세스, 조직운영 방향 설정, 직무분석·중장기운영전략·기능점검 등을 통한 조직개편 시사점 도출)이 체계적이고 합리적으로 이뤄짐
- 전략별 핵심과제 추진을 위한 조직관리 추진 실적 및 성과관리가 구체적이고 적절하게 이뤄짐
- 사업 우선순위에 따른 인력배분 및 중기인력배분계획 수립이 체계적으로 이뤄짐
- 조직진단을 통한 기능재편 및 인력재배치 접근은 적극적이고 합리적인 조직관리임(특히, 미래전략연구팀 신설)
- 연구기능 개편에 따른 조직 및 인프라 확충, 연구인력 확충(일자리 창출 연계), 규정의 재개정을 통한 기관운영의 효율성 제고, 신속한 의사결정을 위한 실무중심의 권한위임 확대, TFT 등 임시조직 구성과 운영을 통한 탄력적 현안 대응, 자율적 조직·인사·예산 운영, 총액인건비제 활용으로 탄력적 조직운영 등은 타기관에 비해서 돋보이는 조직관리의 내용과 성과라 할 수 있음
- 그러나 내외부 의견 수렴을 통한 전략별 주요 핵심과제 도출은 위 사업선정 지표의 내용에 해당됨
- 또한, 중기인력운영 방향에서 제시된 소요인력의 확보 전략을 구체적으로 제시할 필요가 있음

○ 인사관리

- 국정과제 및 주요 현안과제 추진, 기관 핵심역량의 실행력 강화를 위한 인사관리 방향 수립이 체계적이고 적절하게 이뤄짐
- 국정과제 및 주요 현안과제 달성을 위한 성과관리 프로세스 구축 및 운영이 체계적으로 이뤄짐
- 기관평가-부서평가-개인평가 간의 연계성 확보, 성과평가 결과에 대한

수용성 제고를 위한 이의신청 제도화 및 공정한 보상제도 운영이 합리적인 인사관리임

- 정보화 시스템 활용 및 주기적 관리로 성과점검이 적정하게 이뤄짐
- 역량 중심의 교육훈련 추진 및 성과가 적정하게 이뤄짐. 조직구성원 전문성 향상 및 역량강화를 위한 교육과 인사의 연계방안 마련이 적정하게 이뤄짐
- 현안과제 대응을 위한 전문가 활용, 소통·협력 활성화 교육 실시, 일가정 양립을 위한 근무혁신 추진 등의 노력 및 성과는 적정한 인사관리에 해당함
- 그러나 블라인드 채용(36명) 및 무기계약직 전환(33명)(56쪽)이 ‘공정하고 투명한’ 인사에 해당하기보다는 ‘사회적 가치’ 관점의 인사관리에 해당된다고 판단됨
- 그리고 블라인드 채용 및 무기계약직 전환에 따른 인사관리의 건설적 방안을 모색할 필요

나. 재정건전성 제고 성과

- 대내외 환경 요인에 대한 SWOT 분석을 실시하고 미션, 비전, 전략목표 등에 근거하여 중점과제를 도출하고 있으며, 중장기 재정계획을 수립하고 있음. 과학원 R&D 사업 과거실적 및 재정환경 분석을 통한 미래 예측으로 재정계획 수립함. 앞으로 중기재정계획에서 주요 상황 변수에 대한 시나리오를 상정하고 여기에 근거한 구체적인 계획 수립이 필요하고, 전략목표에 따른 예산확보 및 별도의 투자 중심 예산확보 노력을 실시하여야 함. 또한, 재정과 관련된 성과 지표를 합리적인 근거에 의거하여 구체적으로 설정하고 이를 달성하려는 노력을 하여야 하고, 주요 고객 및 이해 관계자의 만족도를 증가시킬 수 있는 재정계획 수립 및 집행이 필요함
- 총액인건비제 운영에서 전직원 의견수렴 및 공감대 형성을 함. 관리운영직 감축 인건비 41,164천원 확보하여 성과우수자 직급 상향(연구사→연구관(4), 8급→7급(1), 7급→6급(1))을 하였음. 앞으로 재정자립도 향상 노력이 더 필요하며, 제안제도에서 직원의 호응도를 향상시킬 수 있는

실질적인 제안제도의 실질적인 운영이 필요함

- 회계운영의 전산화, 일상감사 제도화 등을 통한 예산집행의 투명성 제고가 있음. 모니터링 강화 및 체계적 물품 관리로 예산관리의 투명성 제고함. 공정한 계약체결을 위한 나라장터(G2B)를 통한 경쟁입찰 및 비교견적 의무화함. 청탁금지법 시행에 따른 전 직원 특별교육 진행으로 청렴의식 제고함. 앞으로 정산결과의 전문성 확보 및 업무 효율성을 제고하여야 함. 주기적 외부감사 수감하여야 함. 사업 고객만족도 평가 추진하여야 함
- 사회적 가치 구현 과제 추진을 위한 예산 집행(청사안전시설 개선공사 추진, 비정규직의 무기계약직 전환, 장애인 채용, 중소기업, 장애인 업체 이용, 지역사회 기여, 지역경제 활성화를 위한 지역업체 이용)을 하였음
- 주요사업비에서의 이월액 없이 조기 예산집행함. 앞으로 예산배정에서 수요조사 및 현장조사를 실시하여야 함. 예산절감 노력을 위한 사전심사제도를 운영하여야 함. 협업을 통한 재정집행으로 예산 절감을 하여야 함. 기존사업의 통·폐합, 내역사업의 정리 이관 등 유사사업의 효율적 예산 운용 도모하여야 함. 부서성과평가에 집행률 점검 신설하여야 함. 이·전용 및 이월·불용 실적 분석하여 집행 부진 사유를 파악하고 사업담당자의 책임 강화를 하여야 함. 월별 집행이 미진한 곳은 집행현장 조사제를 실시하여야 함. 기존사업의 통·폐합, 내역사업의 정리 이관 등 유사사업의 효율적 예산 운용 도모하여야 함

다. 국민참여·기관협력·자원공유

- 계획
 - 국민참여·기관협력·자원공유를 위한 계획수립 및 프로세스 마련, 추진과제의 실현가능성 제고를 위한 중장기 방향 설정, 추진과제 공유를 위한 외부 이해관계자 구분이 지표 취지에 부합하게 설정됨
 - 특히, 국민참여 및 내부의견 수렴을 위한 추진과제 Pool 마련 및 실현가능성, 창의성, 도전성 검토는 타기관에 비해 돋보임
 - 참여협력을 위한 구성원 역량강화, 참여협력을 위한 회의체 구성(국민참여 회의체, 국민디자인단 도입) 등이 체계적이고 적절하게 구성됨

○ 집행·성과·환류

- 국민참여를 통한 행정서비스 혁신(참여방안 마련, 지역주민으로 구성된 국민디자인단 운영으로 행정서비스 혁신 추진, 국민생각함을 활용한 정책혁신 아이디어 발굴)이 적정하게 이뤄짐
- 기관협력 강화(혁신도시 이전 기관간 협업, 공동연구 수행으로 기관간 협력체계 강화, 민간기업 및 제주대학교와 연계한 혁신도시 공공기관 연계 육성사업 추진, 유관기관과의 업무협약 추진으로 협력네트워크 마련)의 추진내용 및 성과가 타기관에 비해 돋보임
- 자원공유 확대(자원공유 확대를 위한 단계별 전략 마련, 국민수요가 높은 과학원 보유시설 개방, 기상기후과학 분야 전문성을 활용한 자원공유)의 노력과 성과가 적정하게 이뤄짐
- 국민참여·기관협력·자원공유 관련 사업의 성과분석 및 환류가 적정하게 이뤄짐

라. 자율성 활용 실적

- 총액인건비제, 복수직급, 자체승진, 자체전보, 성과평가, 예산전용 등 6개 자율성 활용이 인정됨

(3) 성과 및 환류

가. 사회적 가치 구현

- 기관이 당면한 대내외 환경에 적합한 사회적 가치 구현 과제를 도출하기 위해 다양한 분석 활동을 비교적 충실하게 전개하였고, 사회적 가치 구현 과제의 성공적 추진을 위한 관리방안을 사전 기획하는 등 접근방법의 체계성이 인정됨
- 내·외부 이해관계자들의 의견을 수렴하여 과제를 도출함. 특히 “사회적 가치에 대한 구성원의 공감대 부족”이라는 기관 내부 여건을 고려하여 기관 구성원의 의견을 적극적으로 수렴함
 - 과제의 성공적 추진을 위한 행·재정적 지원이 적절히 이루어짐

- 지속 가능성의 관점에서 사회적 가치 구현을 위한 중장기 추진 전략을 수립함. '18년부터 '22년까지의 5년 기간을 도입기, 실행기, 확산기, 정착기로 구분하고 시기별 활동에 대한 정의를 내리는 등 지속 가능한 사회적 가치 구현을 위한 노력을 체계적으로 전개함
- 기존 사업의 관점 전환을 통한 사회적 가치 창출 사례 보고. 자체 연구로 진행되어 오던 “응용기상 정보 산출” 연구를 지역사회와의 공동 연구(“응용기상 정보 산출 및 지역사회 공동 활용)로 전환함으로써 지역사회 산업 성장 유도하는 성과를 이룸

○ 그러나 아래의 사항들을 중심으로 일부 개선의 여지도 존재함

- 기관 고유 업무와 직접적으로 연계된 과제의 비중이 다소 낮음(6개 추진전략 중 2개, 26개 추진과제 중 6개(23%)에 불과) (적극적 노력은 긍정적)
- 과제 간 중요성과 시급성 등에 차이가 존재함에도 불구하고 과제 간 우선순위가 분명하게 제시되어 있지 않음
- 과제별로 결과 중심의 성과를 확인하기가 어려움. 가령 “건강한 생활이 가능한 보건복지의 제공” 추진분야에 포함된 과제들의 경우 활동 내역만 확인 가능할 뿐 어떤 사회적 가치가 창출되어 어떤 집단에게 전달되었는지를 확인하기 어려움.
- 개별 과제의 성과를 확인할 수 있는 성과지표가 사전에 설정되어 있지 않음

성공요인 및 미흡요인에 대한 분석이 전반적으로 부실함

○ 기관은 사회적 가치 구현 활동 고도화와 관련하여 아래에 제시된 사항들에 대한 검토를 실시할 필요가 있음

- 기관 핵심업무와 긴밀히 연계된 과제의 비중을 늘릴 필요가 있음.
- 실질적 의미의 대표과제 개발, 과제 간 우선순위 결정 등 보다 체계적이고 전략적인 사회적 가치 프로그램 운영이 필요함
- 개별 과제의 성과를 체계적으로 파악하기 위해서는 과제별로 성과지표를 설정 관리하는 등 적극적 노력이 요구됨
- 기관 전체의 사회적 가치 추구 활동을 견인할 핵심과제 또는 대표과제를 선정하는 등의 전략적 사회적 가치 관리 활동이 필요함
- 중장기적으로 지속 가능한 사회적 가치 창출 활동을 전개하기 위해서

는 보다 충실한 성공요인 및 미흡요인 분석이 필수적임

나. 서비스 혁신

- 일련의 체계적 분석활동을 통해 추진전략 및 과제를 도출하였으며, 이러한 과제들을 통해 관행적 업무 혁신, 첨단기술 활용 업무절차 개선, 협업과 소통 확산, 기상정보 서비스 개선 등의 효과를 거둠
 - 대내외 환경분석과 조직구조 및 업무체계 진단 등 체계적 분석활동을 통해 서비스 혁신 4대 추진 전략과 혁신과제를 도출함
 - 서비스 혁신의 실효성 제고를 위해 국민디자인단을 운영함
 - 보다 성공적인 서비스 혁신을 위해 구성원 역량 강화를 추진함
 - 서비스 혁신 추진과제를 이행함으로써 관행적 업무 혁신, 첨단기술 활용 업무절차 개선, 협업과 소통 확산, 기상정보 서비스 개선 등의 효과를 거둠
 - 협업 촉진을 위한 제도로서 국민디자인단을 운영하고 국민생각함을 활용함(전자는 제주지역민의 참여를, 후자는 국민 참여를 위한 것임)
 - 성공요인과 미흡요인에 대한 분석이 비교적 충실히 이루어짐. 이러한 분석은 서비스 혁신의 지속 가능성 제고에 기여할 것으로 기대됨
- 그러나 기관의 서비스 혁신 활동은 과제관리의 체계성과 성과의 파급성 등의 측면에서 개선의 여지가 존재함
 - 과제의 성공적 추진 여부를 확인하기 위한 성과지표가 부재함
 - 중요성, 시급성 등에 있어 과제 간 차이가 상당함에도 불구하고 과제 간 우선순위 불분명
 - 즉시, 단기, 중장기 등에 대한 구분이 부재하고, 과제별 추진일정이 제시되지 않음
 - 역량강화 활동이 주로 일회성 행사 또는 활동으로 구성됨
 - 기관 차원의 서비스 혁신을 강력히 추동할 대표적 성과는 부재한 것으로 판단됨
 - 서비스 혁신 추진 과정에서 내부 구성원들의 참여는 다소 제한적이었던 것으로 판단됨. ‘혁신 브레인스토밍’(7.11)을 실시하였으나 적시성과 일회성 행사라는 측면에서 한계가 명확함

- 찾아가는 현장서비스 발굴·운영 성과가 다소 부족함
- 향후 서비스 혁신 활동 고도화를 위해서는 아래에 제시된 사항들을 우선적으로 고려할 필요가 있음
 - 과제 간 우선순위를 결정하고, 대표과제 선정을 통해 혁신의 동력을 강화하는 등의 전략적 혁신관리 관점이 요구됨
 - 과제별 추진일정과 성과지표를 명확히 설정할 필요가 있음
 - 중장기적 관점에서 기관 혁신을 추동할 대표과제를 개발하여 체계적으로 관리할 필요가 있음
 - 내부 구성원 참여 내실화 방안에 대한 고민 필요
 - 찾아가는 현장서비스 전략과 관련하여 우수기관 벤치마킹이 필요함

다. 전년도 개선요구사항 반영

- 해당 지표 평가에 비해당