

국립기상과학원

목 차

1. 국립기상과학원 평가의견 총괄	1
<input type="checkbox"/> 기관 평가의견 종합	1
<input type="checkbox"/> 리더십 및 전략	1
<input type="checkbox"/> 조직 운영	2
<input type="checkbox"/> 성과 및 환류	3
2. 국립기상과학원 지표별 평가의견	4
(1) 국립기상과학원 고유사업 지표 평가의견 - 자체평가의 적절성	4
<input type="checkbox"/> 자체평가 과정의 적절성	4
<input type="checkbox"/> 성과지표의 대표성	4
<input type="checkbox"/> 성과지표의 계량화	4
<input type="checkbox"/> 목표치의 도전성	4
<input type="checkbox"/> 모니터링 체계	5
<input type="checkbox"/> 목표 달성도	5
(2) 국립기상과학원 관리역량지표 평가의견	5
가. 리더십 및 전략	5
<input type="checkbox"/> 기관장 리더십	5
<input type="checkbox"/> 사업계획의 적합성	7
나. 조직운영	8
<input type="checkbox"/> 조직·인사관리 적절성	8
<input type="checkbox"/> 재정건전성 제고 성과	8
<input type="checkbox"/> 국민참여·기관협력·자원공유	9
<input type="checkbox"/> 자율성 활용 실적	9
다. 성과 및 환류	10
<input type="checkbox"/> 사회적 가치 구현	10
<input type="checkbox"/> 서비스 혁신	10
<input type="checkbox"/> 전년도 개선요구사항 반영	11

1. 국립기상과학원 평가의견 총괄

□ 기관 평가의견 종합

- 1978년 기상청 소속 기상연구소로 출범한 기관의 설립목적은 ‘국립기상과학원 기본운영규정 제4조’에 ‘기상재해로부터 국민을 보호하며 지구환경을 보존하기 위한 가치지향의 연구개발 선도’라 제시되어 있음. 2015년 현재의 국립기상과학원으로 개칭되었으며, 2017년부터 책임운영기관으로 지정·운영되고 있음. 2019년 ‘국민 행복을 위한 기상·기후 과학기술의 가치구현’이라는 新미션과 ‘미래기후와 기상이변 대응을 선도하는 자랑스러운 기상·기후 연구기관’이라는 新비전 달성을 위해 많은 노력을 기울이고 있으며, 이를 통해 소기의 성과를 창출함과 동시에 개선의 여지 또한 존재함

□ 리더십 및 전략

- (기관장 리더십) 조직 내·외부 환경 분석과 내부직원 및 이해관계자들의 의견수렴을 통해 기관의 설립목적에 부합하는 지속가능한 新미션과 비전을 정립하고자 노력하였음. 기관의 인재상을 확립하고 평가 및 소통체계를 강화하기 위해 기관-개인성과가 연계된 정량적 평가제도를 도입하였으며, 비전 및 전략목표를 공유전파하기 위한 다양한 소통 도구(소통 브리핑, 소통공간포럼, 소통게시판 운영)를 마련하고 이에 따라 기관장의 리더십 활동이 이루어졌다는 점은 긍정적임. 공무직 근로자 인력충원, 노사관계 선진화, 조직역량 증대 등 조직 내부의 과제 해결을 위해 기관장 주도의 다양한 노력들이 이루어졌으며, 특히 노사관계 선진화와 일-가정 양립 부문에서 내부직원의 만족도가 2018년에 비해 31.4% 향상되는 등 큰 성과를 보임. 다만, 기관장이 제시한 전략적 방향에 대한 조직원들의 공유 여부와 적극적 성과관리에 따른 잠재적 갈등 요인에 대해 향후 많은 관심을 기울일 필요가 있음
- (사업계획의 적합성) 대내외 환경분석을 통한 SWOT 분석 및 Cross-SWOT 전략대안의 도출 그리고 이와 연계된 4대 전략목표의 도출이 타당하게 수행되었다고 판단됨. 하지만 외부환경 분석에 있어 기관기능과 연계한 정부 정책방향이나 관련 동향분석을 보완할 필요가 있음. 기관 설립목적-4대 전략목표-8대 성과목표-핵심성과지표(KPI)-부서별 목표-개인별 목표 설정이 합리적이고 체계적으로 수행되고 있음. 하지만 부서별로 성과지표가 보다 구체적으로 규정될 필요가 있으며, 나아가 부서목표별 action plan을 수립하여 추진일정을 명확히 하는 노력이 필요함. 4대 전략목표와 16대 핵심사업의 연계가 체계적 정합성을 담보하고 있으며 16대 핵심사업의 추진성과는 우수한 것으로 판단됨. 하지만 8대 성과목표 및 16대 핵심 사업에 부여된 가중치의 과학적 근거가 명료하지 않음. AHP 기법 등을 통한 객관적이고 과학적인 분석을 활용할 필요가 있으며, 이 과정에서 외부 전문가의 의견이 반영되고 기관장이 주도적 역할을 수행할 필요가 있음. 또한 사업계획 실행체

계의 고도화를 위해 중·장기 계획 및 단년도 계획의 연계를 강화할 필요가 있음

□ 조직 운영

- (조직·인사관리 적절성) 4대 전략목표 및 중점 역량 집중분야와 연계한 기관의 조직기능 강화 및 조직구조 개편 방향의 설정은 적절하며, 특히 「벤처형 조직 아이디어 경진대회」 우수 아이디어 수상을 통한 인공지능예보연구팀 신설은 조직관리의 우수사례라 할 수 있음. 벤처형 조직 및 임시조직의 운영, 총액인건비제 운영 등 자율성에 기반한 조직구조 개편과 인력운용은 성과향상에 기여한 것으로 판단됨. 하지만 조직운영 및 인력재배치 과정에 있어 중장기 발전계획과의 연계가 보다 명료하게 제시될 필요가 있음. 성과중심 인사관리 체계의 구축·운영과 공정·투명하고 직원이 만족하는 인사관리를 위해 적절한 노력을 기울이고 있는 것으로 판단되며, 연구형 기관으로서 ‘집중연구실과 집중연구시간 운영’ 아이디어는 연구성과지표와 연계될 때 기관특성을 잘 반영한 인사관리의 우수사례가 될 수 있을 것임. 향후 직원 설문조사 등에 기초한 수요 맞춤형 인재개발계획의 수립 및 전문성 강화를 위한 교육과정의 내실화를 위한 노력이 제고될 필요가 있으며, 저성과자 역량 육성관리방안이 구체적으로 제시되지 않고 있는바 보완될 필요가 있음
- (재정건전성 제고 성과) 기관은 2019년도 19%의 R&D 예산증가율 달성을 하였으며, 18억 원의 인공강우 관련한 추경예산을 확보하였음. 또한 총액인건비제 운영에서 관리운영직 감축 인건비 42,136천원 확보하여 “인공지능예보연구팀”을 신설하고 여성관리자 임명에 적극 활용하였음. 하지만 그 규모가 작아 실질적 효과를 발휘하기는 쉽지 않은 문제임. 예산 불용액 비율은 95.6%로 전년대비 개선이 되었으나 여전히 불용액이 높은 상황이며, 예산 집행률도 연말에 예산집행율이 물리는 현상이 발견되는바 향후 개선조치가 필요함. 재무관리 성과지표들을 예산증가율, 재정건전성회의 개최, 불용액비율, 예산담당자 교육, 용역 계약관리 시스템 운영, 회계규정 점검 및 정비, 국민안전 예산확보, 취약계층 예산 지원 등으로 구체적으로 제시하고 관리하는 것은 바람직함. 하지만 월별 예산집행률, 예산절감율 등 관리 가능한 성과지표들을 향후 개발할 필요가 있음. 앞으로 예산배정에서 수요조사 및 현장조사를 실시하여야 하며, 예산절감 노력을 위한 사전심사제도를 실질적으로 운영하여야 함. 기존사업의 통폐합, 내역사업의 정리 이관 등 유사사업의 효율적 예산운용을 도모할 필요가 있으며, 월별 집행이 미진한 곳은 집행현장 조사제를 실시할 필요가 있음
- (국민참여·기관협력·자원공유) 참여·협력을 위한 추진계획은 적정하며, 「100인의 국민디자인단」 운영 및 국민생각함 활용으로 국민이 참여하는 행정서비스 혁신을 추구하고 있는바 추진과제의 실현가능성, 창의성, 도전성이 인정됨. 「100인의 국민디자인단」을 통해 모집된 의견 총 136건 중 선정된 우수의견 55건을 기관사업에 반영하였는바 국민 참여 행정서비스 혁신의 우수사례에 해당함. 기관이 보유한 첨단관측 장비인 기상항공기, 기상선박, 모바일 관측차량의 공동 활용을 통해 기관 간 협업을 체계적으로 수행하였음. 특히 강원산불 현장에서 모바일 관측차량을 이용한 산불 진화 지원으로 인사혁신처 주관 “적극행정 우수사례 경진대회”에서 최우수상을 수상하였는

바 이 역시 협업 행정의 우수사례에 해당함

- (자율성 활용 실적) 총액인건비제, 복수직급, 자체승진, 자체전보, 성과평가, 예산전용 6개 자율성 활용이 인정됨

□ 성과 및 환류

- (사회적 가치 구현) 기관 특성에 맞는 사회적 가치 추진과제 발굴 및 추진상황 점검·환류 프로세스를 마련하고 이 과정에서 내부구성원 및 국민참여단의 의견을 반영하고자 노력하였음. 하지만 사회적 가치의 정의에 대한 보다 포괄적 검토가 부족하며, 이로 인해 사회적 가치의 해석을 제대로 하고 있는지 그리고 이에 기초한 측정지표의 설정은 제대로 이루어졌는지에 대한 의문이 제기됨. 기관 특성을 반영하여 사회적 가치 영역들을 선택 및 재정의한 뒤, 영역별 운영계획을 수립할 필요가 있음. 그리고 6대 중점 추진 분야별 총 27개 세부실행과제를 제시하고 있으나 구체적인 성과 지표와 성과측정치를 제시하고 있지 않음. 또한 6대 중점 추진 분야들 중 안전과 관련된 세부과제들은 기관의 고유 기능을 사회적 가치와 동일시함으로써 너무 확대해석한 경향이 있음. 향후 단년도 과제와 중장기 과제를 구분하여 후자에 대한 체계적 관리계획을 수립하는 노력이 요구되며, 개별 과제들의 성과를 공유하고 확산하기 위한 기관 차원의 전략 수립이 필요함
- (서비스 혁신) 대내·외 환경분석 및 정부정책 및 고객요구 분석에 기초한 Cross-SWOT 분석, 그리고 이에 기초한 서비스 혁신 전략과제 도출이 자연스럽게 연계되어 있는바 서비스 혁신을 위한 전략수립 및 추진과제 선정 과정은 적절한 것으로 판단됨. 특히 협업·소통 혁신 분야의 ‘고객에게 먼저 다가가는 기관인지도 향상 노력’은 기관의 우수사례로 들 수 있음. 하지만 중장기 계획-기관장 재임기간 혁신과제 추진계획-연도별 서비스 혁신 추진계획으로 이어지는 계획의 순차적 세분화(cascading)가 요구되며, 서비스 혁신 과제 간 중요성과 시급성의 차이를 반영하는 우선순위 선정 절차가 구체적으로 제시될 필요가 있음. 또한 즉시, 단기, 중장기 추진과제들이 혼재되어 있고, 과제별 추진 일정이 제시되고 있지 않아 계획의 실행가능성에 의문이 제기됨. 향후 서비스 혁신 관련 외부기관 인증 및 포상을 추진한다거나 내부고객 아이디어톤 실시 등을 통해 조직구성원들에게 지속적 서비스 혁신 유인기제를 제공할 필요가 있음
- (전년도 개선요구사항 반영) 평가지표별 개선제언 및 권고사항들을 체계적으로 분석하여 향후의 사업계획에 반영하고 있으며, 지적사항별로 수정사업계획 및 추진일정에 반영하고 있음. 전년도 평가의 적극적 환류를 위한 체계적 프로세스를 운영하고 있으며, 권고사항별로 최우수 평가기관을 벤치마킹하여 시사점을 도출하고 있음. 지적사항에 대한 주요 수정사업계획과 추진일정 그리고 주요 성과가 일목요연하게 잘 정리되어 있는바 적절한 개선과정을 거친 것으로 판단됨. 총 31개 개선과제에 대해 개선조치를 완료하였으며, 개선권고안에 따라 적절한 개선조치를 수행한 결과 의도한 개선효과를 상당부분 달성하였다고 판단됨

2. 국립기상과학원 지표별 평가의견

(1) 국립기상과학원 고유사업 지표 평가의견 - 자체평가의 적절성

□ 자체평가 과정의 적절성

- 자체평가 추진을 위한 평가지침이 적절하게 수립되어 있고, 다양한 분야의 전문가로 운영심의회 및 자체평가단이 구성 및 운영되고 있으며, 자체사업평가 대상 및 방법 등을 구체화하고, 평가 기준에 성과지표 달성 노력에 따른 정책효과(가중치 20%)를 신설하여 자체평가의 적절성을 강화하려는 노력이 보임
- 2019년 자체평가단 및 운영심의회 평가결과의 개선 권고사항을 고려하여 구체적인 환류 성과를 제시하고 있어 자체평가의 신뢰성을 높임

□ 성과지표의 대표성

- 계량 성과지표로 선정된 9개 지표는 달성률, 수집률, 활용률로 구성된 단위지표를 활용률로 통일하여 지표의 대표성을 확보하고자 하는 노력이 보이며, 세부지표에 관측기술 활용지수를 신설하여 기존의 활용도 외에 활용성과도 포함하도록 개선함. 그리고 개인의 직무투입지표와 연결되어 있을 뿐 아니라 사업-부서-개인 업무의 성과지표와도 연결되어 있으며 객관성과 투명성도 높은 성과지표로 구성되어 있는 것이 큰 장점임.

□ 성과지표의 계량화

- 성과지표의 성과지표들은 적절히 계량화되고 있고 기관의 활동과 관련된 자료에 바탕을 두어 성과지표들이 계량화가 되고 있다는 점은 긍정적인 점. 기관이 생성하는 지식의 활용도를 높이기 위해 성과지표에서 예보기술 지원도 등 다양한 성과지표를 신규로 추가하여 분석하지만, 구체적으로 정책개발에 기관의 연구의 활용도를 측정하는 지표는 부족한 상황임
- 관리형, 연구관리형, 연구형으로 구분하여 평가지표를 구분하여 관리하도록 시도하고 정량화와 정성화의 차별화를 하도록 하였으나, 성과지표의 구체적인 측정방식이 모호함. 예를 들어 논문 영향력지수를 어떻게 측정했는지, 정책에 연구결과를 반영했는지 여부를 어떻게 파악했는지가 모호함

□ 목표치의 도전성

- 목표치를 자의적으로 수립하지 않고 과거 실적 분석 및 다양한 목표부여 방식을 결합한목표치 산출 프로세스를 개발한 후 이를 적용하여 성과지표별 목표를 설정함으로써 매우 체계적인 목표치를 도출하였고, 중장기 목표부여 방식에 따라 기관의 장기적 목표를 제시하고 연도별 달성하고자

하는 성과 목표치를 제시함으로써 목표치의 도전성과 논리성을 잘 갖추고 있음.

□ 모니터링 체계

- 성과관리 모니터링, 점검, 환류 시스템을 잘 갖추고 있으며 PDCA 방식의 전략적 통합 성과관리 프로세스 운영을 통해 부서 및 개인 단위의 평가를 조직 활동 전반에 걸쳐 지속적으로 전개할 수 있도록 하고 있으며, 평가결과를 성과급 및 승진 등에 반영하고 매월 단위의 성과분석 회의를 거쳐 추진현황을 점검하고 목표 미달성 시 그 원인을 분석하여 대응방안을 마련하고자 함

□ 목표 달성도

- 기관의 체계적인 성과지표 관리 결과 9개 성과지표 모두 목표치를 모두 달성하여 98점 이상의 자체평가 점수를 얻음.

(2) 국립기상과학원 관리역량지표 평가의견

가. 리더십 및 전략

□ 기관장 리더십

- 기관장은 연구개발과 행정직 업무가 구분되어 있는 상황에서 기관의 R&D 관련 업무를 중점 추진을 할 수 있도록 하면서도 정책에 활용 가능한 지식 생산을 강조하면서 전략적 방향을 적극적으로 제시하고 있으며, 기관의 설립목적에 부합하는 미션과 비전을 설정하기 위해 조직 내외부 환경 분석을 실시하고 내부직원 및 이해관계자 의견수렴 등을 통해 조직 미션과 비전을 정립하고 설립 목적 및 미션과 비전의 지속가능성을 검토하고자 노력함
 - 특히 기관장 주도의 미션·비전 설정을 위해 환경 분석, 내부직원 및 이해관계자 의견수렴 부문별로 기관장의 추진 활동과 주요 성과를 제시하고 있으며, 2018년의 미션·비전, 경영환경 분석, 여건 변화, 내재화 정도 등을 통해 기존의 미션·비전에 대해 고찰하고 개선의 필요성을 검증하여 부족한 개선요인(첨단기술, 국민체감, 이슈, 목표지향, 미래, 가치지향)을 도출하고 있으나, 개선요인 도출된 과정에 대한 정보가 부재하여 이에 대한 보완이 필요해 보임
- 리더십 확산을 위한 기관의 인재상을 확립하고 평가 및 소통체계를 운영하기 위해 기관-개인성과가 연계된 정량적 평가제도를 도입하였으며, 비전 및 전략목표를 공유·전파하기 위한 다양한 소통 도구(소통 브리핑, 소통공간포럼, 소통게시판 운영)를 마련하고 이에 따른 기관장의 리더십 활동이 이루어졌다는 점은 긍정적임. 다만, 조직원들이 기관장이 제시한 전략적 방향에 대한 공유도와 적

극적 성과관리에 따른 잠재적 갈등 요인에 대해 향후 많은 관심을 기울일 필요가 있음

- 기관장 주도의 新 미션·비전 내재화 및 확산 노력 결과 기관의 설립목적에 부응하는 기관장의 경영방침을 각 기관의 사업목표와 연결하고자 하였으며, 소통·공유, 대국민 확산 부문에 있어서 2018년도 실적에 비해 실적의 개선사항이 있어 보임
- 기관의 목표 설정 달성을 위해 기관장 주도의 중장기 목표 달성 프로세스를 정립하고자 하였으며, 기관의 목표 달성을 위한 운영·사업계획의 적절성 확보를 위해 성과관리 프로세스 구축 및 운영, 사업-목표-실행과제-담당 부서-개인이 연계된 성과 창출 일원화 체계를 마련하였고, 미션·비전 달성을 위해 Cross-Swot 분석을 시행하여 성과목표 및 16대 실행과제(KPI)를 제시하고 있으며, 제시된 8가지의 성과목표와 16개의 실행과제를 담당 부서와 개인 업무로까지 연계하여 성과창출 일원화 체계를 마련하고자 하는 등의 노력이 보임
- 국민안전을 위한 실용적 연구 강화 등 중기 인력 계획의 주요 내용별로 2019년부터 2022년까지의 실적 계획을 연도별로 제시하고 있으며, 2019년 인력 증원 및 배분과 관련하여 부처별(관측예보연구과, 기후연구과, 지구시스템연구과, 환경기상연구과, 응용기상연구과, 미래전략연구팀, 인공지능예보연구팀)로 급수별 변동 현황을 제시하고 있다는 점에서 인력 배분의 실적에 대한 비교 가능성이 높음
- 투자 우선순위에 따른 중장기계획수립 및 전략별 예산 배분 실적에 있어서 세부 운영계획별로 연도별 목표실적을 제시하고 있어 인력 배분 계획에 대한 파악이 용이하며, 단기 집중과 중기 집중 분야로 구분하여 예산 확보 및 계획 수립의 내용을 구분한 것은 긍정적임, 또한, 효율적 목표 달성을 위해 성과관리 강화 방안을 검토하고 기관장-부서-개인 간 연계되는 성과관리 체계를 구축 운영하고 있으며 구성원의 동기유발을 위해 보상 시스템까지 고려하고 있다는 점에서 목표 달성을 위한 성과관리 노력이 이루어지고 있다고 판단됨
- 기관장은 대내외 이해관계자와 비전 및 사업계획 등을 공유하고 효과적인 의사소통을 위한 소통 체계를 마련하였으며 총 5가지의 부문(조직구성원-가치생산, 고객-가치공유, 주무부처-가치증대, 유관기관-가치소비, 글로벌-가치세계화)에서 의 노력과 성과결과를 제시하고 있음. 세부적으로 4단계의 이해관계자 맞춤형 소통 프로세스(전략체계 수립, 이해관계자 분류 및 공유전략 수립, 대내외 공유전략, 성과분석 및 환류)를 제시하고 있으며, 기관의 특성을 반영한 요구가치를 도출하고 이를 이해관계자의 분류에 따라 재구성하여 이해관계자별로 차별화된 의사소통 전략을 마련하고자 하였으며, 사회적 가치 구현을 위한 이해관계자별 대응 체계를 마련하고 있다는 점에서 의사소통에 대한 적절한 노력이 이루어지고 있다고 판단됨
- 대내외 이해관계자별 의사소통을 활성화하기 위해 조직구성원, 고객, 주무부처, 유관기관, 글로벌 측면에서 의사소통 활성화 방안을 제시하고 있으나 [조직구성원-가치생산]측면에서 기관장의 노력

이 단순히 소통 브리핑과 소통·공감 포럼 등의 정량적 횟수를 증가시키는 것에 초점이 맞춰져 있어 소통의 질적 수준에서의 개선을 향후 고려할 필요가 있음

- 기관의 현안과제를 해결하기 위해 우선순위 분석 등 다양한 분석을 통해 현안과제를 선정하고 현안과제, 사업과제, 조직과제 해결을 위해 기반장의 다양한 노력들이 수반되고 있음, 공무원 근로자 인력충원, 노사관계 선진화, 조직역량 증대 등 조직 내부의 과제 해결을 위해 기관장 주도의 다양한 노력들이 이루어졌으며, 특히 노사관계 선진화와 일-가정 양립 부문에서 내부직원의 만족도가 2018년에 비해 31.4% 향상되는 등 큰 성과를 보임

□ 사업계획의 적합성

- 대내외 환경분석을 통한 SWOT 분석, 그리고 이에 기초한 4대 전략목표의 도출이 자연스럽게 이루어지고 있으며, STEEP 분석을 통한 거시환경 분석, 3C 분석을 통한 미시환경분석, 국내외 우수 기관을 대상으로 한 4S 기반 벤치마킹을 실시하여 전략적 시사점을 도출하고 외부전문기관에 의한 조직진단을 통해 내부구성원 인식도 조사 및 시사점 도출을 적절하게 수행하였음. 다만, 외부 환경분석에 있어 기관기능과 연계한 정부 정책방향이나 관련 동향분석을 보완할 필요가 있음
- 기관목적 및 기능에 부합하는 전략체계가 수립되어 있으며, 사업별·실행과제별 목표설정 및 책임부서 지정이 설립목적 및 전략과제와 유기적으로 연계되어 기관 설립목적 - 4대 전략목표 - 8대 성과목표 - 핵심성과지표(KPI) - 부서별 목표 - 개인별 목표 설정이 합리적이고 체계적으로 수행되었다고 판단할 수 있으나, 부서별로 성과지표가 보다 구체적으로 규정될 필요가 있으며, 나아가 부서목표별 action plan을 수립하여 추진일정을 명확히 하는 노력이 필요함
- 기관 설립목적 및 경영목표 달성을 위한 핵심사업 선정에 위한 일련의 프로세스(환경분석 → 8대 성과목표 마련 → 핵심사업 선정 → 평가 및 환류)가 체계적으로 이루어지고 있으며, 4대 전략목표별 과제 Pool에서 국민체감도 및 우선순위를 고려하여 16개 핵심사업을 선정하는 과정이 합리적이고 적절하게 이뤄짐. 다만, 8대 성과목표 및 과제 Pool 중에서 계속과제와 신규과제를 구분표시할 필요가 있으며 이를 통해 연도별 신규과제 선정 노력과 성과를 판단할 수 있음. 특히, 8대 성과목표 및 16대 핵심사업에 부여된 가중치의 과학적 근거가 명료하지 않은바 AHP 기법 등을 통한 객관적이고 과학적인 분석을 활용할 필요가 있으며, 이 과정에서 외부 전문가의 의견이 반영되고 기관장이 주도적 역할을 수행할 필요가 있음
- 전략목표 달성을 위한 자원배분 절차가 체계적으로 진행되고 있으며, 효과적 사업추진을 위한 인력 및 조직 운영과 예산배분이 적절하게 추진되고 있다고 판단되며, 4대 전략목표(국민안전을 위한 실용적 연구 강화, 기상·기후과학의 활용가치 증대, 미래지향적 융합연구 추진 확대, 연구성과 중심의 조직문화 혁신) 달성을 위한 인력과 예산을 가시적으로 확보함. 특히 인공지능 기반의 기상예보 패러다임 변화에 대응하기 위한 조직과 인력의 확보는 우수사례로 판단됨. 다만, 사업계획

실행체계의 고도화를 위해 중·장기 계획 및 단년도 계획의 연계 강화(예를 들어 10개년도 실행로드맵-5개년도 운영계획-2개년 실행계획-단년도 세부실행계획)를 통해 실행계획의 적정성과 구체성을 향상시킬 필요가 있으며, 기관성과지표(KPI)를 단위조직 부서목표로 순차적으로 세분화(cascading)하여 실행력을 보다 강화하는 것도 필요함

나. 조직운영

□ 조직·인사관리 적절성

- 비전 및 전략목표 달성을 위한 조직 및 인사관리 체계가 적절하게 수립되어 있고, 자율성에 기반한 조직구조 개편 및 인력운용은 나름의 성과가 있는 것으로 판단되며, 대내외 환경, 정부정책 및 고객요구 분석을 통한 SWOT 분석 및 Cross-SWOT 전략대안의 도출 그리고 이와 연계된 3대 조직·인사관리의 추진전략 도출이 타당하게 수행되었다고 판단됨. 4대 전략목표-중점 역량 집중분야와 연계한 기관의 조직기능 강화 및 조직구조 개편 방향의 설정은 적절하며 특히 「벤처형 조직 아이디어 경진대회」 우수 아이디어 수상을 통한 인공지능예보연구팀 신설은 조직관리의 우수 사례라 할 수 있음
- 성과중심 인사관리 체계의 구축·운영과 공정·투명하고 직원이 만족하는 인사관리를 위해 적절한 노력을 기울이고 있는 것으로 판단되며, 연구형 기관으로서 ‘집중연구실과 집중연구시간 운영’ 아이디어는 연구성과지표와 연계될 때 기관특성을 잘 반영한 인사관리의 우수사례가 될 수 있을 것임. 또한, 신규 일자리 창출, 청년채용 확대, 장애인 고용 확대, 일-가정 양립 근로문화 조성 과 양성평등을 위한 인사운영을 위한 노력이 적절하게 이뤄지고 있음. 다만, 직원 설문조사 등에 기초한 수요 맞춤형 인재개발계획의 수립 및 전문성 강화를 위한 교육과정의 내실화를 위한 노력이 제고될 필요가 있으며, 저성과자 역량 육성관리방안이 구체적으로 제시되지 않고 있는바 보완될 필요가 있음

□ 재정건전성 제고 성과

- 대내외 환경 요인에 대한 Cross-SWOT 분석을 실시하고 미션, 비전, 전략목표 등에 근거하여 중점 과제를 도출하고 있으며, 중장기 재정계획을 수립하고 있으며, 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 예산 확보 및 별도의 투자 중심 예산확보 노력이 있어야 함
- 총액인건비제 운영에서 전 직원 의견수렴 및 공감대 형성을 함. 관리운영직 감축 인건비 42,136천 원 확보하여 “인공지능예보연구팀”을 신설하고 여성관리자 임명에 적극 활용하였음. 그러나 그 규모가 작아 실질적 효과를 발휘하지 못하고 있어서 이에 관한 대응방안 마련이 필요함.

- 예산 불용액 비율은 95.6%로 전년대비 개선이 되었으나 여전히 불용액이 높은 상황임. 예산 집행률도 연말에 예산집행율이 물리는 현상이 발견되고 있으므로 예산전용 발생원인과 전용율에 대한 분석이 필요함
- 재무관리 성과지표들이 예산증가율, 재정건전성회의 개최, 불용액비율, 예산담당자 교육, 용역 계약관리 시스템 운영, 회계규정 점검 및 정비, 국민안전 예산확보, 취약계층 예산 지원 등으로 구체적으로 제시한 후 이를 관리하는 것은 장점이지만 월별 예산집행률, 예산절감율 등 관리 가능한 성과지표들을 향후 개발할 필요가 있음
- 향후 예산배정에서 수요조사 및 현장조사를 실시하여야 하고, 예산절감 노력을 위한 사전심사제도를 실질적으로 운영하여야 함. 또한, 기존사업의 통폐합, 내역사업의 정리 이관 등 유사사업의 효율적 예산 운용 도모할 필요가 있으며, 월별 집행이 미진한 곳은 집행현장 조사제를 실시하는 것도 고려해볼 필요가 있음.

□ 국민참여·기관협력·자원공유

- 참여·협력을 위한 추진계획은 적정하며, 「100인의 국민디자인단」 운영 및 국민생각함 활용으로 국민이 참여하는 행정서비스 혁신을 추구하고 있는바 추진과제의 실현가능성, 창의성, 도전성이 인정되어 참여·협력·공유와 관련된 성과지표와 목표설정이 적절하게 수립되었다고 판단됨. 특히, 「100인의 국민디자인단」은 전국, 지역(제주), 전문가 단위로 세분화하여 상세한 국민의견을 청취하고자 하는 것으로 정책 우수사례에 해당함. 다만 「국민참여 전문가단」의 경우 4명으로 구성되어 이름과 실질이 부합되지 않는바 명칭을 수정할 필요가 있음
- 「100인의 국민디자인단」을 통해 모집된 의견 총 136건 중 선정된 우수의견 55건을 기관사업에 반영하였는바 국민 참여 행정서비스 혁신의 우수사례에 해당할 수 있으며, 기관이 보유한 첨단관측장비인 기상항공기, 기상선박, 모바일 관측차량의 공동활용을 통해 기관 간 협업을 체계적으로 수행하였음. 특히 강원산불 현장에서 모바일 관측차량을 이용한 산불 진화 지원으로 인사혁신처 주관 “적극행정 우수사례 경진대회”에서 최우수상을 수상하였는바 이 역시 협업 행정 우수사례에 해당함. 다만, 빅데이터의 시대를 맞이하여 국민의 관점에서 필요한 “공공데이터 개방 확대” 노력이 추후 강화될 필요가 있음

□ 자율성 활용 실적

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

다. 성과 및 환류

□ 사회적 가치 구현

- 기관 특성에 맞는 사회적 가치 추진과제 발굴 및 추진상황 점검·환류 프로세스를 마련하고 이 과정에서 내부구성원 및 국민참여단의 의견을 반영하고자 노력하였음. 사회적 가치에 대한 정의와 관련하여 ‘공공기관의 사회적 가치실현에 관한 기본법안(2017)’에서 제시된 13개 사회적 가치 영역을 검토한 뒤 기관 특성을 반영한 계획을 수립코자 시도하였음. 상기 법률안에서 제시된 13개 사회적 가치 영역 중 안전, 보건, 근로조건 향상, 사회적 약자 지원, 일자리 창출, 지역사회 활성화라는 6개의 중점 추진분야를 선정하였음. 하지만 사회적 가치의 정의에 대한 보다 포괄적 검토가 부족하며, 이로 인해 사회적 가치의 해석을 제대로 하고 있는지 그리고 이에 기초한 측정지표의 설정은 제대로 이루어졌는지에 대한 의문이 제기됨. 위에서 제시된 13개의 사회적 가치 영역들을 기관 특성을 반영하여 선택 및 재정의한 뒤, 영역별 운영계획을 수립할 필요가 있음. 특히 13개 사회적 가치 영역 중 안전, 보건, 근로조건 향상, 사회적 약자 지원, 일자리 창출, 지역사회 활성화라는 6개 중점 추진 분야를 선정하게 된 이유를 논리적·체계적으로 제시할 수 있어야 할 것이고, 중요성과 시급성 등에서 과제 간 차이가 존재함에도 불구하고 과제 간 우선순위가 분명하게 제시되어 있지 않음. 상급기관인 기상청은 환경부 산하기관이므로 지구온난화와 환경의 지속가능성과 같은 사회적 파급효과가 큰 주제를 다루는 것이 적실하다고 판단됨. 아울러 6대 중점 추진 분야별 총 27개 세부실행과제를 제시하고 있으나 구체적 성과지표와 성과측정치를 제시하고 있지 않음
- 6대 중점 추진 분야들 중 안전과 관련된 세부과제들은 기관의 고유 기능을 사회적 가치와 동일시함으로써 너무 확대해석한 경향이 있음. 특히 인공지능기술 개발 벤처형 조직신설을 사회적 가치 구현 과제로 간주하는 것은 지나친 건강부회라 할 것이며, 나머지 5개의 중점추진 분야 세부과제들은 사회적 가치에 부합된다고 판단됨. 즉, 보건, 근로조건 개선, 사회적 약자 지원, 일자리 창출, 지역사회 활성화와 공동체 복원 등과 같은 것이 사회적 가치에 부합된다고 판단됨. 따라서 향후 사회적 가치 구현 활동을 전개함에 있어서 단년도 과제와 중장기 과제를 구분하여 후자에 대한 체계적 관리계획을 수립하는 노력이 요구되며, 개별 과제들의 성과를 공유하고 확산하기 위한 기관 차원의 전략 수립이 필요하고, 사회적 가치 구현 과제의 성공요인과 미흡요인에 대한 보다 체계적인 분석 및 환류 노력 역시 필요함

□ 서비스 혁신

- 대내외 환경분석 및 정부정책 및 고객요구 분석에 기초한 Cross-SWOT 분석, 그리고 이에 기초한 서비스 혁신 전략과제 도출이 자연스럽게 연계되어 있는바 서비스 혁신을 위한 전략수립 및 추진 과제 선정 과정은 적절한 것으로 판단됨. 추진과제들을 통해 업무추진 혁신, 기술 혁신, 협업·소

통 혁신, 대국민 혁신 등에 있어 일정 부문 효과를 거두었고, 내·외부 고객과 함께 하는 혁신 지향 플랫폼을 구축하여 이들의 요구사항을 수집·분석하는 체계를 구축하고 있음. 다만, 추진전략 중 “첨단기술을 활용한 서비스 혁신”에 대한 성과지표로 전자캘린더와 WIKI시스템을 이용한 일정 공유와 활동정보 공유를 설정하였는바 이는 혁신조치의 일환이지 그 성과물이 될 수는 없는바 부적절한 지표라 판단됨

- 한편, 국내의 우수기관 벤치마킹을 통해 서비스 혁신에 필요한 시사점을 도출할 필요가 있으며, 중장기 계획 - 기관장 재임기간 혁신과제 추진계획 - 연도별 서비스 혁신 추진계획으로 이어지는 계획의 순차적 세분화(cascading)가 요구됨. 또한 서비스 혁신 과제 간 중요성과 시급성의 차이를 반영하는 우선순위 선정 절차가 구체적으로 제시될 필요가 있음
- 기관 내부구성원들의 참여를 통한 서비스 혁신 추진 노력이 실행되고 있으며 4대 서비스 혁신유형(업무추진 혁신, 기술 혁신, 협업·소통 혁신, 대국민 혁신)과 27개 추진과제 간 연계를 도모하고 있음. 특히 협업·소통 혁신 분야의 ‘고객에게 먼저 다가가는 기관인지도 향상 노력’ (기관고객에게 카드뉴스 발송, 100인의 국민디자인단 운영, 사용자 편의를 고려한 홈페이지 개선 등)은 긍정적으로 평가할 수 있음. 다만, “자유로운 내부 협업·소통 확산을 위한 근무환경 개선 노력”은 서비스 혁신 보다는 조직·인사관리에 해당하는 내용으로 부적절한 사례제시에 해당함. 그리고 즉시, 단기, 중장기 추진과제들이 혼재되어 있고, 과제별 추진 일정이 제시되고 있지 않아 계획의 실행가능성에 의문이 제기됨. 서비스 혁신 관련 외부기관 인증 및 포상을 추진한다거나 내부 고객 아이디어톤 실시 등을 통해 조직구성원들에게 지속적 서비스 혁신 유인기제를 제공할 필요가 있으며, 서비스 혁신 추진성과에 대한 성공 및 미흡 요인 분석과 더불어 이러한 분석결과가 어떻게 환류되는지를 함께 제시할 필요가 있음

□ 전년도 개선요구사항 반영

- 평가지표별 개선제언 및 권고사항들을 체계적으로 분석하여 향후의 사업계획에 반영하고 있으며, 지적사항별로 수정사업계획 및 추진일정에 반영하고 있으며, 전년도 평가의 적극적 환류를 위한 체계적 프로세스를 운영하고 있으며, 권고사항별로 최우수 평가기관을 벤치마킹하여 시사점을 도출하고 있음. 다만, 종합평가 결과를 중기 운영계획 등 수정사업계획에 반영한 경우 해당 페이지 및 보다 구체적 증빙자료를 제시할 필요가 있고, 개선요구 사항별 실행 주체를 수정사업계획에 명확히 지정할 필요가 있음
- 지적사항에 대한 주요 수정사업계획과 추진일정 그리고 주요 성과가 일목요연하게 잘 정리되어 있는바 적절한 개선과정을 거친 것으로 판단됨. 총 31개 개선과제에 대해 개선조치를 완료하였고, 개선권고안에 따라 적절한 개선조치를 수행한 결과 의도한 개선효과를 상당부분 달성하였다고 판단됨

- 책임운영기관 평가결과는 개인 및 부서 단위의 금전적·비금전적 인센티브 체계와 연동되어 운영되고 있으며 기관의 우수사례는 홍보를 통해 타 기관에 공유·전파되고 있음