



새 미래

New Future

“참여하는 혁신
실천하는 혁신”

2006년 1월 11일 발행(통권 9호)

1

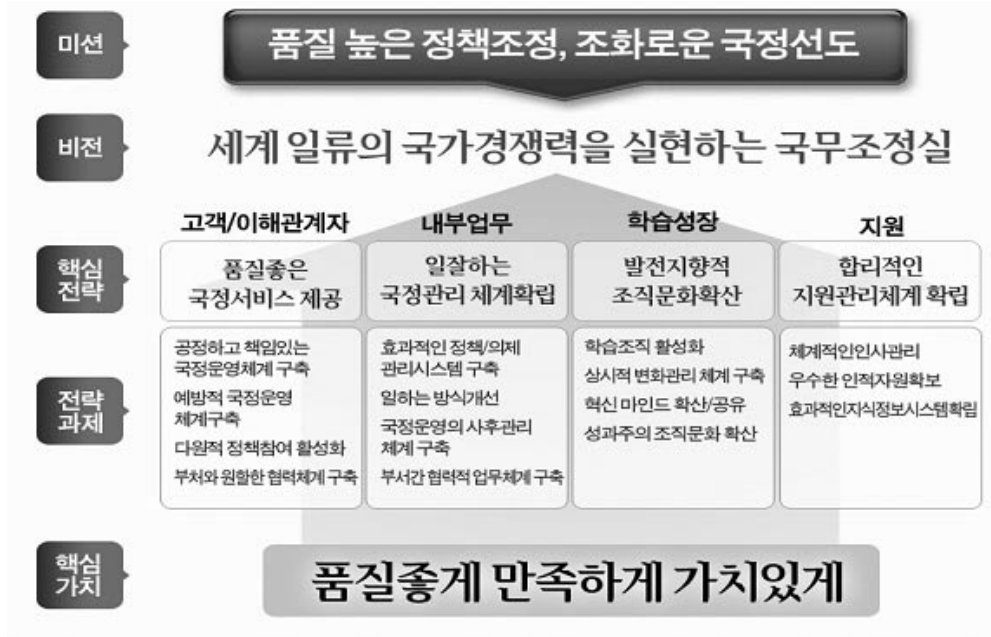
세계일류 국가경쟁력 실현을 위한 혁신 비전과 전략

I 세계일류 국가경쟁력 실현을 위한 혁신 비전과 전략

선택과 집중에 따른 혁신전략체계 구축

- 국무총리의 내각 통합을 보좌하고 선진한국 건설의 기반조성을 위해 명확한 미션과 비전을 정립하고 전략체계도(strategy map)를 수립함으로써 혁신 추진의 방향 설정





- 혁신전략체계에 따른 혁신과제 추진

성과주의 조직문화 정착 · 고객만족도 제고

정책역량 및 전문성 강화 · 혁신의 일상화

10대 혁신과제

- 성과관리
- 정책품질 관리
- 갈등관리
- 정보의제관리
- 구제개혁
- 법적의무권장

법정부 혁신 선도과제 중점 추진
(공통과제)

- 성과관리체계 구축
- 조직의 지식 역량 강화
- 정보의제관리 효율화
- 일하는 방식 개선

자체 과제 실천을 통한 경쟁력 강화
(자체과제)

혁신인프라 공고화, 혁신교육(Action Learning) 실내화



Ⅱ 상시적 혁신기반 공고화 및 혁신과제 실천 선도

1. 혁신추진 인프라의 공고화

혁신학습을 통한 혁신전략 공유 및 인식제고

- 혁신워크숍 토론회, 각종 설명회를 통해 기관장이 직접 혁신전략 확산
 - 워크숍(3회), 부서별 순회토론회(8회), 설명회(2회) 등 개최
- 전략체계도(Strategy map)에 따라 인적자원의 전략적 관리를 위한 맞춤형 중장기 혁신교육체계 운영
 - 종래의 공급자 중심 · 일률적 집합교육 위주의 교육에서 탈피하여 고객중심의 맞춤형 교육체계 수립
 - ※ 전직원을 상대로 한 설문조사, Focus Group Interview, 워크숍 등 「참여하는 혁신교육체계」 수립

국무조정실 혁신교육 운영사례가 범정부 차원의 인적자원 육성 및 공무원 교육훈련 강화 전략 수립시 모델로 활용
- 상시 혁신학습 체계 구축
 - 관심주제별 직원들의 자발적 참여에 의한 학습동아리와(1급 부서장이 회장으로 참여), 각 기능별(정책조정/규제/심평) 정보공유 및 정책 학습을 위한 분야별 업무협의팀 구성 · 운영(5개 학습동아리 및 9개 업무협의팀)
- ‘혁신의 날’을 매달 1회 운영
 - 혁신과제 · 기법 교육 : 직무성과계약제 토론회 등 6회
 - 혁신인식 · 공유 확산교육 : 하모니 리더십과 고객만족 특강 등 8회
- 브라운 백 미팅 등 부서별 자체 학습활동 지원
 - 부서별 자체 브라운 백 미팅(139회), 혁신과제별 추진동아리의 자체 학습활동 및 전문가 초빙 학습 등 다양한 혁신관련 토론회와 강의를 통해 혁신분위기 확산 노력

- 혁신홍보모니터 설치

- 직원 출입이 빈번한 복도 엘리베이터에 설치하여 '혁신관련소식' 및 혁신추진상황 등을 파워포인트로 제작, 상영함으로써 미션·비전과 혁신전략을 공유토록 하고 직원들의 혁신마인드를 제고

2. 혁신추진 동력 강화

혁신과제별 추진주체 및 일정 관리 : 혁신 Calendar 제작·활용

- 과제별 실행동아리(CoP) 구성

- '참여하는 혁신, 실천하는 혁신'을 위해 각 혁신과제별로 국장급을 팀장으로 하는 실행동아리를 구성·운영

- 혁신 Calendar 활용을 통한 혁신 일정의 체계적 관리

- 조직전체의 혁신일정을 정리한 국무조정실 혁신 Calendar와 부서별 혁신과제에 따른 부서 혁신 Calendar 제작·배포

상시적 혁신활동 모니터링을 통한 혁신전략 공유

- 혁신전략점검회의 : 국무조정실장이 주재하고, 국장급 이상 간부직원 전원 참석, 미션·비전 달성을 위한 각 부서별 혁신과제추진 상황 점검·독려

- 혁신실무점검회의 : 혁신팀장이 주재하고 각 부서 혁신추진팀원이 참여(매월), 혁신관련 실무협의, 혁신 아이디어 심사 등 과제추진에 따른 실무점검

- ※ 혁신실무점검회의의 경우 전자문서회의시스템을 활용한 화상회의로 진행함으로써 회의효율화 도모

혁신평가 시스템의 체계화 및 보상('05년 혁신 인센티브 실적)

- 혁신우수부서 : 총 9개 심의관실(포상금 총 400만원)

- ※ 우수조정관실(3개)에 대해서는 '혁신우수부서' 명패 수여



- 혁신우수자 : 총 7명(포상금 총 150만원 및 혁신가점)
※ 서기관 승진시 혁신가점으로 인한 발탁인사 단행
- 우수업무협의를팀 : 총 9팀(포상금 총 150만원)
- 지식마일리지 우수자 : 총 13명(기관장 표창 및 부상)
- 매뉴얼 경진대회 : 총 5개 부서(포상금 총 290만원)

정보화를 통한 혁신 지원

- 성과관리의 공정성과 객관성, 평가의 신뢰성 확보를 위해 개인의 성과를 온라인에서 관리토록 하는 성과관리 시스템의 구축('05. 8)
- 조직의 지식역량 강화를 위한 KMS 검색체계 개선, 학습동아리 활동지원을 위한 동아리별 게시판 기능 강화
- 전자문서회의시스템 구현을 통한 화상회의로 회의효율화 지원
- 정보의제 관리시스템 구축을 통한 정보공유 및 정책의제 발굴 기능 강화

3. 조직특성을 반영한 혁신과제 선도

팀제 운영을 통한 조직의 유연성 제고

- 차장제 도입('05.3)에 따른 결재 · 보고단계 간소화를 추진, 업무효율화를 위해 팀제 도입
 - 심사평가, 규제개혁조정관실 등 정형화된 업무 수행부서에 우선 운영
 - ※ 심사평가조정관실의 경우 팀제형 뉴오피스 구축('05.8)
 - 심의관을 팀장으로 하고 현행과장도 팀원으로서 고유업무를 담당토록 하는 「부서별 팀제」운영
 - ※ 팀제유형분석을 위한 공공기관 · 민간우수사례 벤치마킹(행자부, KOTRA)



- 다수부처가 관련된 범정부적 정책과제를 수시로 추진해야 하는 업무특성상 현안발생시 정규조직 대신 「수시팀제」 운영
 - 부동산종합대책팀, 행정중심복합도시건설추진단, 주한미군대책기획단, 제주특별자치도 추진기획단 등 11개팀 운영

회의운영 효율화 방안 주도

- 국무조정실의 업무특성상 정부정책의 종합·조정·지원을 위해 다양한 회의가 빈번하게 발생하고 있어 기관장이 직접 회의효율화를 통한 업무효율성 제고를 혁신과제로 제시·추진
- 혁신실무점검회의, 부서장 회의 등을 전자문서회의시스템을 이용한 화상회의로 진행함으로써 회의비용 감소

시간의 효율적 관리를 통한 업무효율성 제고

- 보고예약제 등 보고효율화를 위한 장관님 친필지시(9. 29)
 - 기관장이 직접 친필지시를 통하여 원칙적 대면보고의 폐지와 보고예약제, 집중보고시간제의 도입 및 전자보고, 전화보고, 서면보고 활성화 도모
- 탄력근무제 및 집중근무제 도입을 통하여 업무효율성 제고 및 개인능력 발전의 기회를 제공하고 기관장이 직접 탄력근무 현황을 점검하는 등 지속적 관심

고객재발견을 통한 혁신추진

- 고객수요를 반영한 프로세스 개선 - 정책조정BPR
 - 국무조정실의 주요업무인 정책조정 프로세스에 대해 BPR을 통해 고객부처의 요구를 반영한 관련규정 개정 및 회의효율화 등 개선방안 마련
- 고객최우선을 위한 친절도 교육 및 모니터링 실시
 - 고객만족도 제고를 위해 민간전문가를 초빙하여 전직원에 대한 친절도 교육 실시(10.12)



- 전화응대 등 고객이 체감할 수 있는 과제부터 실천하되 고객만족 및 고객 감동 실현을 위한 지속적인 모니터링 실시

4. 전략적 성과관리 시스템 구축으로 성과주의 조직문화 정착

법정부적 통합성과관리 체계 구축을 위한 토대 마련

- 국무조정실은 체계적 성과관리를 통해 시스템에 의한 정책목표 추진 및 평가와 보상의 연계 방안 마련 등 법정부적 성과관리를 선도

미션·비전에 따른 전략적 성과관리체계 구축

- 미션·비전에 따른 ‘전략적 성과관리시스템(SPMS)’ 구축을 혁신의 중요한 과정으로 인식하고 기관장이 성과관리시스템의 조속한 도입
- 조직의 미션과 전략목표/상위성과목표/개별 성과목표의 트리(tree)구조의 성과관리체계 구축
 - BSC 체계에 의한 미션·비전에 따라 전략목표 설정 및 부서와 개인의 성과평가 연계
- 전략적·단계적 성과지표의 설정
 - 성과를 측정하기 위해 목표의 트리구조에 따라 전략지표(기관장급 지표)-관리지표(국·과장급 지표)-운영지표(실무자급 지표) 설정
 - 지표 설정후 지표의 정의, 측정방법, 등급부여 수준 등을 자세히 규정하여 계량화가 가능토록 지표기술서 제출
- 온라인을 활용한 성과의 측정 및 보정
 - 성과관리를 위한 온라인 성과관리시스템 구축(8월)
 - 각 개인별 성과목표와 성과지표, 측정방법 및 등급부여 정도, 추진실적 및 추진경과 등을 온라인 시스템에 입력 후 온라인을 통한 중간평가 실시

Ⅲ 정책품질 제고를 통한 국가경쟁력 강화

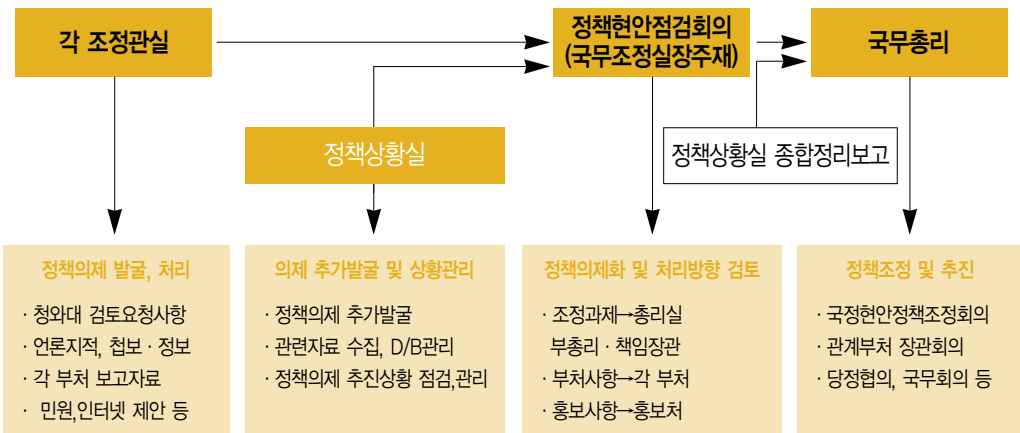
1. 범정부적 정책품질관리 시스템 구축

- 국무조정실은 정책품질관리의 주관부처로서 기관장의 지속적 관심과 지원으로 정책품질관리규정·을 제정하고 표준매뉴얼을 작성하여 전 부처에 전파('05. 8)
 - 다양한 포럼활동을 전개하는 등 범정부적 정책품질관리를 선도
 - 정책 프로세스별로 적용한 점검사항과 기준을 마련하여 정책효과가 제고될 수 있는 제도적 기반 마련
 - 6개 부처를 대상으로 한 시범사업 실시·관리 및 민간전문가 부처 담당자를 중심으로 한 포럼 활동 등 전개(포럼 12회, 토론회 1회, 워크숍 1회)

2. 정책품질 제고를 통한 '일 잘하는 정부' 선도

사후적 정책관리 → 사전적·예방적 정책대응

- 국정원리인 '분권과 자율'의 원칙에 따라 분권형 국정운영 시스템 확립
 - 대통령은 핵심 국가전략을 담당, 일상적인 국정운영은 국무총리 중심
 - 총리실 차원에서 관심을 갖고 지속적으로 관리해 나갈 필요가 있는 과제는 미션·비전에 따라 주요현안과제(Key Issue)로 선정, 週단위로 종합 관리





소극적 정책조정 → 능동적·적극적 정책조정 및 갈등관리

- 국정현안정책조정회의(주1회), 책임장관회의 등 조정시스템 운영을 활성화하여 능동적·적극적인 정책조정 추진
 - 판교신도시내 학원단지 조성, 국민연금 적용확대 관련 조정 등 66건 조정완료(10월말 현재)
- 정부혁신과제 추진 일환으로 사회갈등을 체계적으로 관리하고 사회적 갈등해결역량을 제고하기 위한 '갈등관리 시스템' 구축작업 추진중
- 정책조정 BPR을 통한 정책조정 품질 제고
 - 고객부처의 요구를 반영하여 정책조정 사례들을 유형별로 프로세스를 분석하여 프로세스 구조도 작성 및 프로세스에 대한 문제점 분석과 문제점별 개선방안 도출('05. 7)

적실성·실효성 있는 평가체계 구축

- 현행 정부업무평가의 중복성·비효율성을 극복하고 효율적 평가인프라를 구축하기 위하여 국가평가인프라·구축 방안 마련

정책품질 제고를 위한 당정간 정책협의 활성화 추진

- 당정협의 및 사안별 현안정책조정회의 강화
 - 개별부처별로 해당 정책조정위원회와의 수시 당정협의를 통해 부처별 쟁점사안을 적기에 조정, 차질없는 정책추진 지원
 - 사안에 따라 공식, 비공식, 비공개 현안조정회의 등 다양한 협의를 통해 긴밀한 정책조율 강화

3. 현장중심·고객중심의 정책 품질관리

One-Stop 기업애로 해소를 통한 민원만족도 제고

- **현장중심 민원절차 운영**
 - 직접해결 : 과거와 같이 소관부처에 이첩하지 않고 직접검토, 해결, 시행
 - 현장주의 : 접수 직후 책임담당관이 직접 민원인 설명, 현장방문 실시
 - 민원인 참여 : 현장확인, 사실조사, 관계부처 회의시 민원인 참여
 - 신속처리 : 1일내 전화설명, 단순사항 1주내 처리, 중요사항은 1일내 처리
- **주요 사례** : 상수원 주변 목장용지의 골프장 전환 허용 건의, 도시가스 사용시설 안전관리의 중복규제 해소 건의, 법령에 배치되는 소관부처 유권해석 철회 건의 등

맞춤형 행정서비스 제공을 통한 책임행정 구현

- **액션러닝 학습을 통한 「취약계층 사회안전망 구축 방안」 마련('05. 8)**
 - 국무총리께서 “총리실 간부직원들이 기초생활수급자와 차상위계층 가구를 1가구씩 면담하여 생활실태를 직접 보고 제도개선 필요사항을 파악
 - ※ 총리실 4급 이상 간부직원 182명이 총 363가구 방문, 실태조사
 - 관련전문가, 일선공무원이 함께 참여하여 전문적이고 생생한 현장 목소리 청취 후 정책반영
 - 국무총리 지시에 의해 국무조정실장이 주도하여 관련예산(8조원) 확보를 위한 재원조달 계획 마련(11월)
- **맞춤형 홍보 추진**
 - 주한미군 이전과 관련하여 일반국민, 평택 등 사업지역 주민, 시민단체 등 홍보 타겟별로 다양한 매체 및 이벤트를 사용한 맞춤형 홍보 실시

국민이 직접 참여하는 규제개혁 추진 : 민관합동 규제개혁 T/F팀 설치 운영

- 국가경쟁력 강화와 기업하기 좋은 환경 조성을 위해 수요자인 기업이 직접 참여하는 민관합동 『규제개혁기획단』 설치 · 운영(경제계, 연구기관 등에서 24명 참여)
- 과제발굴 → 문제점 파악 및 개선방안 발굴 → 개선방안 확정의 전단계에 수요자의 직접참여를 보장하면서 규제 개선방안 마련



- '05년 10월 현재 관광레저산업, 공동주택 규제 등 총 29개의 덩어리 규제개선
 - ※ 질적인 측면의 수요자의 만족도 제고 및 공무원 및 민간직원의 상호이해와 신뢰 제고

정책품질 제고를 위한 시민사회와의 협력 강화

- 일반국민(1,000명)을 모니터요원으로 선발하여 국민생활과 밀접한 각종 정책에 대한 상시적 의견수렴 시스템 구축, 운영
 - ※ 행정서비스 모니터 홈페이지(www.monitor.go.kr) 운영 중
 - ※ 부동산시장 안정대책, 임대주택 활성화 등 5개과제에 대한 만족도 및 개선방안 등 모니터 완료(10월 현재)

IV 평가 및 향후 발전방향

- 선택과 집중에 의한 혁신역량의 전략적 투입으로 혁신의 실질적 성과달성 및 성과주의 조직문화의 정착
- '위로부터의 혁신과 아래로부터의 자율적 혁신활동' 이 조화를 이루는 상시적 혁신추진 체계 구축

LG전자

김쌍수 부회장에게 듣는 ‘혁신 10계명’

혁신사례로 이번 호에서는 LG전자 김쌍수 부회장이
평소에 직원들에게 자주 강조하는 ‘혁신 10계명’을 소개하기로 한다.
공조직에 몸담고 있는 우리실 직원들에게도 업무혁신과
관련하여 시사하는 바가 크리라 생각된다.

1. 5%는 불가능해도 30%는 가능하다

혁신의 기본정신은 “5%는 불가능해도 30%는 가능하다”는 것이다. 새로운 방법을 찾자는 것이고,
한편으로는 혁신목표(Stretch Goal)에 도전하자는 뜻도 있다. 혁신을 하려면 목표를 높이 잡아야 한다.

2. 한 방에 끝내자

혁신에는 ‘주먹밥식 사고’가 필요한데 진수성찬을 준비해서 여유만만하게 식사를 하기에는 주어진
절대시간이 부족하다. 물론 더러는 그렇게 먹을 수도 있겠지만 적어도 혁신을 하는데 있어서는
뭉뚱그려서 한 번에 해치우는 주먹밥식 사고가 필요하다.

3. 조직을 파괴하라

기존의 연공서열식 조직, 폐쇄적인 조직 개념에서 탈피해야 한다. 차장 밑에서 부장이 일할 수도 있다. 특히 연구를 하는 프로젝트 조직에서는 과장이 리더를 맡고 경험이 많은 차장, 부장이 소속 연구원으로 일하는 경우가 아주 많다. 그런 조직구조를 두려워해서는 안 된다.

4. 실천하는 것이 힘이다

‘아는 것’과 ‘실행하는 것’은 다르다. 아무리 많이 알아도 실행하지 않는 것은 의미가 없다. Knowing과 Doing의 Gap을 줄여야 한다. 그렇지 않으면 혁신은 절대 성공하지 못한다.

5. ‘No’ 아닌 ‘대안’을 찾아라

조직생활을 하다 보면 처음부터 사사건건 “어려운데요”, “자신이 없는데요”하는 사람들이 있다. 머리 속에 부정적인 생각들이 가득 찬 사람들이다. 그런 사람들은 혁신에 성공하지 못한다. 긍정적인 생각이 아주 중요하다. 시작이 반이라면 긍정적인 생각이 나머지 반이다. 긍정적인 생각을 가지고 시작하면 못할 것이 없다. ‘No’ 하기 전에 ‘대안’을 찾는 문화, 이것이 혁신을 위해 절실히 필요하다.

6. ‘나’ 아닌 ‘우리’라는 의식이 필요하다

물론 개개인의 능력과 창의도 중요하다. 그것은 조직에서 끊임없이 개발해줘야 한다. 하지만 대부분의 혁신과제는 똑똑한 한 사람보다는 서로 협동하는 여러명에 의해 더 효과적으로 해결된다. ‘우리’라는 의식이 전제되면 혁신에 가속도가 붙는다. 팀워크보다 개인 중심의 사고에 빠져 있는 사람이 있다면 그 사람은 버스에서 내리게 해야 한다.

7. 資源有限 智無限

지난 세기까지가 몸으로 경쟁하는 시대였다면 21세기는 머리로 경쟁하는 시대다. 새로운 지식을 생성하고 현장에 적용하는 것은 경쟁력을 높이기 위해서는 간과할 수 없는 부분이다. 지식을 공유해야 한다. 특히 리더들이 술선수범해야 한다. 리더는 ‘배워서 남 준다’는 자세로 후배들에게 많은 지식을 알려주도록 노력해야 한다.

8. Early Innovation

선행적으로 준비하라는 것이다. 남보다 한 발 앞서가지 않으면 요즘 같은 변화무쌍한 시대에 뒤로 처지기 쉽기 때문에 차별화된 경쟁력을 먼저 확보하기 위한 노력을 게을리 할 수 없다.

9. 과수원 Paradigm

패러다임이라고 표현을 했지만 사실 아주 간단하다. 좋은 품종의 씨앗을 뿌려서 최적의 조건으로 자라도록 한 후 품질 좋은 과일을 비싼 값에 팔려는 농부의 마음과 다를 바가 없다는 것이다. 50개들이 과일 한 상자를 2만원에 파는 것보다 20개들이 과일 한 상자를 5만원에 팔 수 있다면 그렇게 해야 한다는 것이다.

10. ‘큰 덩치’를 잡아라

아주 상식적인 이야기다. 조직에 해결해야 할 과제가 여럿 있다면 가장 핵심적인 것, 가장 규모가 큰 것에 도전해야 한다는 뜻이다. 이런 과제에는 우수한 인재를 과감하게 투입하고 자원도 충분히 지원을 해서 반드시 해결을 해야 한다. 그게 해결되지 않으면 자질구레한 것들을 아무리 해결해도 금방 한계가 드러나기 때문이다.

민간기업 혁신사례



혁신사례

신무림 제지

백상지, 아트지 생산업체

1956년 설립, 백상지의 자급자족을 가능하게 하였던 업체로서 연간 47만톤의 백상지, 아트지를 생산하고 있으며 2004년 매출액이 5,000억원에 달하는 중견기업으로 성장하였다.

이 기업의 혁신사례로는

새로운 기업문화와 경영시스템 도입을 위하여 경영혁신의 핵심은 직원들의 마음가짐 변화를 이끌어 내어야만 가능하다고 판단한 김인중 사장의 변화가 주목할 만하다.

김인중 사장은 평소 입지않던 현란한 색상의 스포츠웨어에 신세대풍의 바람머리, 그리고 스케이트보드까지... 쑥스러움을 무릅쓰고 진땀을 쏟으며 스케이트보드 자세를 배우고, 생동감 있는 사진을 위해 입을 크게 벌리고 함성을 친다.

며칠 뒤, 사업장마다 포스터가 붙었다. 직원들 반응은 충격 그 자체였다.

평소 근엄하게만 보였던 사장이 백발의 바람머리로 스케이트보드를 탄 모습이 굉장이 놀라워했고 이를 계기로 직원들이 변화와 혁신에 대한 필요성에 공감하고 적극적으로 동참하게 되었다.

김인중 사장은 새로운 시도에 대한 걱정이 앞섰던 것도 사실이지만 자신의 고정관념을 깨지 않고는 직원들을 변화시킬 수 없다는 결단을 내리게 되었으며 현재 신무림제지는 그간 어려워했고 많은 임직원들이 반대하여왔던 경영혁신과 관련된 문제들을 잘 풀어나가고 있다.

레이콤

MP3 아이리버 제조업체

1999년 1월 직원 7명, 자본금 5000만 원으로 설립한후 2000년 국내 판매법인 (주)아이리버를 설립하고 11월에 세계 최초로 멀티코덱 CD 플레이어를 개발, 출시한 업체이다.

2001년 미국에 현지법인을 설립, 12월에 세계 초박형 MP3 CD 플레이어 SlimX를 개발하였으며 설립 4년만에 세계 MP3시장을 석권하였다(세계 시장 점유율 20%, 국내시장 점유율 52%)

이 업체의 혁신사례로는

전 직원들이 정해진 출퇴근 시간이 없고 문화 · 교육비에 대한 상한선이 없는 것이 특징이다.

최말단 직원도 골프를 배울 수 있고 매일 최고급 식사를 할 수 있다. 조직도 프로젝트에 따라 팀별로 구성되며 팀장은 때에 따라 일반 사원이 될 수도 있다.

레이콤은 이렇듯 재미있게 일할 수 있는 환경을 제공함으로써 직원들의 창의성을 극대화 시킨다. 덕분에 레이콤은 현재 국내 벤처기업 서열 2위에 올라있으며 앞으로도 많은 발전이 기대되는 회사이다.

국무조정실 미래전략 연구

2 005년 초 새미래가 출범하면서, 성과주의 운동(POP-UP운동), 사회봉사 활동 전개 등 4대 중점 추진과제 외에 “창조적 미래전략 연구”를 연구과제로 설정한 바 있다. 그 배경은 2004년 말 국무조정실이 혁신 우수부서로 진입하였으나 우리 실의 미래에 대한 분석이 없어, 과연 조직이 어떤 방향으로 나아가야 하는 지, 또 어떻게 조직과 기능을 변화시켜 세계 일류의 국가경쟁력을 실현하는 국무조정실을 구현할 지에 대한 불확실성이 높았기 때문이었다.

그러나, 막상 국무조정실의 창조적 미래전략 연구를 숙고하다 보니 여러 가지 제약조건이 적지 않았다. 무엇보다도 국무조정실의 미래는 대통령과 국무총리의 역할 및 기능정립과 밀접히 관련되는 헌법적 사안이자 정치적 환경과 연동되는 이슈인 바, 이에 관해 새미래 차원에서 별도의 연구용역을 외부에 발주하는 것은 적절치 않다고 판단되었다. 그렇다고 새미래팀에서 이 주제에 대해 깊이 있게 자체 연구를 진행한다는 것 또한 쉬운 일이 아닌 사안이며, 설령 연구를 한다고 할 지라도 제반 측면에서 상당히 민감한 주제임을 감안하지 않을 수 없었다.

이에, 새미래는 국무조정실의 앞으로의 기능과 역할에 대한 각론적 검토보다는 대통령과 총리의 기능 및 역할과 관련된 총론적 차원의 **학계의 주요 연구성과물 2건의 주요내용을 참고적으로 소개**하기로 한다.

대통령과 총리의 업무분장에 관한 연구*

참여정부 들어와서 국무총리의 역할과 위상은 그 이전 정부의 국무총리와 비교해서 크게 강화·격상되고 있다. 헌법상 권한인 각료 임명 제청권과 해임 건의 등이 실제로 행사되기도 하였으며, 국무조정실에 차관급 직제가 신설되는 등 과거에 비해 기능이 강화되었다. 이밖에 국무총리가 주재하는 국정현안정책조정회의가 신설되어 과거 대통령 비서실이 주도했던 정책조정을 이제 국무총리가 역할을 대신하고 있다. 그리고 대통령과 국무총리의 업무분담을 전제로 한 소위 ‘분권형 국정운영 시스템’의 구축이라는 새로운 국정운영의 모델도 제시되고 있다. 이러한 상황에서 분권형 국정운영 시스템의 성공적 정착을 위한 방안을 제시하는 것은 의미 있는 것이며, 몇 가지 구체적 조건 및 방안을 제시하여 보면 다음과 같다.

* 양현모·김경희, 「대통령과 총리의 업무분장에 관한 연구」, 한국행정연구원, 2004.12. pp.159~161. 참조.



첫째 국정 의 최고 책임자인 대통령의 결단과 의지가 필요하다. 분권형 국정운영이란 결과적으로 대통령의 권한과 권력을 축소·제한하고, 대신 국무총리의 권한과 기능을 강화하는 것이기 때문에 먼저 국정의 최고 책임자인 대통령이 자신의 권한 축소를 감수하고, 적극적으로 국무총리의 역할을 강화하려고 노력하여야 한다.

만약 대통령이 국무총리의 위상 강화와 역할 재정립에 대해서 수동적인 입장을 취한다면 그 어떠한 방안도 절대 성공할 수 없다. 대통령의 결단과 의지 그리고 꾸준한 관심은 분권형 국정운영 시스템 구축의 전제조건이다.

둘째 대통령과 국무총리의 업무분담 시스템의 정착이다. 대통령과 국무총리의 역할분담 방안으로는 여러 방안이 제시될 수 있으며, 각각의 방안들은 장단점을 가지고 있다. 우선 초기 단계에서는 대통령과 국무총리가 업무분담이 뚜렷하게 구분할 수 없겠으나, 대통령은 주로 국가 중장기 전략업무에 치중하고, 국무총리는 일상적인 국정과제를 중점적으로 수행하는 것이 타당할 것이다.

그러나 점차 대통령과 국무총리의 업무분담을 제도화하여야 하며 장기적으로는 대통령은 주로 외교·국방·통일 분야를 담당하고, 국무총리는 국내 일반 행정 중심의 내치를 담당하는 방안을 적극적으로 고려할 필요가 있다.

셋째 대통령 비서실과 국무총리의 기능 재조정이다. 대통령 비서실과 국무총리실의 기능 및 조직 재설계의 구체적 방법은 일차적으로 대통령과 국무총리 업무분담 방안에 따라 달라질 것이다. 대통령이 국가 중장기 전략업무에 집중하고 국무총리는 일반 행정을 주로 담당할 경우 대통령 비서실은 전략적 기획업무를 확대하고 조직도 프로젝트별로 구분하여 그 임무를 명확히 할 필요가 있다.

그러나 대통령이 외교·국방·통일문제 등 외치를 담당하고, 국무총리는 내치를 담당하는 경우 대통령 비서실과 국무총리실 사이에는 명확한 기능 분업이 이루어져야 하며, 특히 국무총리실의 경우 현재보다 크게 확대되어 국가 주요정책의 결정 및 조정 역할을 수행하도록 재설계되어야 한다.

넷째 각료 임명 제청권 및 해임 건의권의 실질적 보장이 다. 현 헌법 하에서는 국무총리의 각료 임명 제청권과 해임 건의권은 절대적일 수 없다. 즉, 대통령을 구속할 수 없다는 것이다. 각료 임명 제청권 범위 역시 여러 안이 제시될 수 있으나, 현재로서는 그 범위를 명확히 규정하는 것은 어려울 것으로 판단된다.

다시 말해서 형식적으로는 국무총리가 대통령과 상의해서 전 부처 각료에 대해 임명 제청권을 행사하는 것이 마땅하며, 단지 대통령의 핵심 업무 분야에 대해서는 대통령의 의중에 따를 것이 마땅하다. 그러나 대통령과 국무총리가 업무분담이 본격적으로 제도화되고 정착되면 통일 · 외교 · 국방 분야를 제외한 일반 행정 분야에 대해 국무총리가 구속력을 가지고 임명 제청권 행사할 수 있을 것이다.

이밖에 국정에 대한 심의기구이면서도 그 의미가 퇴색되었던 국무회의 위상제고 및 운영방법의 개선, 대통령(비서실) 중심의 국정보고 체계의 개선, 그리고 국무총리 임기제 도입에 대한 검토 등도 국무총리 위상강화와 이를 통한 분권형 국정운영 시스템의 정착방안으로 제시될 수 있을 것이다.

성공한 대통령을 만들기 위한 구상**

【역 할】

● 한국적 대통령중심제에서 국무총리가 맡아야 할 일차적 역할은 대통령이 과부하에 걸려 일을 하지 못하는 것을 미연에 방지하는 것이다. 다시 말한다면 총리는 내치의 차원에서 행정을 챙김으로써 대통령으로 하여금 자신의 대통령 프로젝트에 주력할 수 있는 시간을 제공하는 데 자기 임무를 설정해야 한다. 대통령이 행정수반이지만 그 기능을 다 하면서 정책에 대한 기획 및 조정과 모니터링을 확실하게 수행할 수 없기 때문에 국무총리가 행정수반으로서의 대통령의 역할 및 권한과 책임을 대통령에게서 상당

부분 위임받아 행사해야 한다는 진단이다. 국무총리의 역할은 차기 대통령이 소수의 대통령 프로젝트를 선택하고 그에 전념할 수 있게끔 하는 데 있다.

● 국무총리는 내치와 관련하여 정부부처간의 이견을 조정하고 중앙과 지방의 갈등을 관장하는 일종의 내정책임총리인 셈이다.

- 정부부처가 이미 구축해 놓은 정책의 일상적 원칙 및 절차와 과정에 의해 다룰 수 있는 일은 국무총리에게 맡긴다. 대통령은 핵심 국가과제와 관련한 개혁에 치중한다.

* * 동아시아연구원 대통령개혁연구팀(박세일외 12인), 동아시아연구원, PP.17~21. 참조, <http://thinknet.or.kr>.
2006. 1. 3. 접속



- 국무총리는 행정부수반의 기능을 위임받을 수 있지만 국가원수의 역할을 대통령 대신 수행할 수는 없다. 통상 및 안보문제는 대통령이 담당해야 한다.
- 대통령은 핵심과제 몇 가지를 제외한 나머지 일상 내치 행정을 모두 총리에게 위임해 분권적으로 운영하고 그 성패에 대한 책임을 총리에게 묻는다. 총리의 역할이 강화되면 대통령이 선택과 집중의 원칙에 따라 대통령 자신의 직무를 올바르게 수행할 수 있다. 차기 대통령은 외교안보 및 대통령 프로젝트를 배제한 그 나머지 정책에 대한 조정권한을 총리에게 위임하는 일종의 '네거티브 리스트' 형태의 역할분담 시스템을 구축한다.

【 권한 및 책임 】

- 국무총리가 일상적 행정차원에서 내치를 책임지기 위해서는 권한이 보장되어야 한다. 권한은 대통령이 총리를 믿고 위임하는 것이지 총리자신의 공시적 권한은 아니다.
- 내정책임총리가 실제 권한을 가지려면 대통령이 국무총리의 국무위원 제정권 및 해임건의권을 존중하고 현실화시켜 주어야 한다. 대통령이 국무총리의 건의를 받아들인다는 평이 세간에 돌면 내각은 총리의 행정지시를 따르고 내각이 총리의 지시를 따르면 대통령은 소수의 국가적 과제에 전념할 수 있다.
- 차기 대통령은 한 걸음 더 나아가 내각이 공동운명의 팀이 되게 꿈 총리 및 장관을 함께 진퇴시킨다.
- 실질적으로 국무총리 밑에 중앙인사위원회를 둔다면 행정차원에서 내각 및 정부부처에 대한 총리의 통솔권이 강화된다.
- 차기 대통령이 이렇게 총리의 인사권을 강화시킨다고 해서 권력누수가 일어나지는 않을 것이다. 국무총리는 임명직 공무원이기 때문이다. 대통령은 언제나 총리에게 책임을 물을 수 있다. 대통령에 의한 경질이 가능한 한 총리는 대통령의 의지에 크게 반하는 조치를 내릴 수 없다. 차기 대통령이 대통령 프로젝트를 추진하기 위해서 인사권을 행사하려 할 때 국무총리는 대통령에게 큰 장애가 되지 않을 것이다.



- 예산은 대통령 프로젝트를 지원하는 동시에 행정 차원에서의 국무총리의 내치 능력을 받쳐주어야 한다. 현재의 기획예산처로는 어느 것 하나 제대로 할 수 없다. 기획예산처는 기획능력이 없기 때문이다. 아울러 총리의 산하기관이지만 일상적 차원에서 대통령이 지배한다. 게다가 예산지출의 성과를 추적하고 평가하지 않은 채 예산을 작성하다 보니 그 과정이 지나치게 직관에 의존하는 형태가 된다. 차기 대통령은 이러한 단점을 극복하기 위해서 강력한 이원적 예산시스템을 구축해야 한다.
- 기획예산처를 폐지하고 캐나다와 호주처럼 예산기능을 거시적인 예산전략 수립과 미시적인 예산 편성으로 분리한다.
- 대통령 프로젝트를 위한 거시적 예산전략은 신설 대통령정책기획실에서 전략기획과 함께 맡는다. 그 이외의 모든 미시적 예산편성은 재정경제부가 책임진다. 이원적 시스템이 성공하려면 대통령정책기획실과 재정경제부 양자 사이에 역할분담이 명확해야 한다. 누가 예산 편성의 주체가 되어야 하는가가 상당히 불분명한 회색지대에서는 인적 자원이 안정적인 재정경제부에 그 책임을 부여하는 것이 보다 안전하다.
- 거시적 예산전략이든 미시적 예산편성이든 성과에 근거한 사후 평가가 대폭 강화되어야 한다. 예산 성과에 대한 모니터링은 현재 지극히 미비한 상황이다. 평가가 있어야 기획 및 조정기능이 강화될 수 있다. 성과주의 예산을 본격화하려면 예산기관 및 그 인원에 대한 과감한 투자가 선행되어야 한다.

【 조직 】

- 국무총리가 행정 차원에서 내치를 챙긴다면 국무총리실의 조직 및 인원이 일정 부분 달라져야 할 것이다. 신설 대통령정책기획실이 소수의 대통령 프로젝트에 대한 자신의 기획 및 조정과 모니터링 기능을 강화하기 위해서 사실상 팀(태스크 포스)제 형태의 조직을 구축한다면, 국무총리실은 내치 행정이 그 일차적 기능인 만큼 역대 대통령비서실의 경우에서처럼 정부부처별로 조직되고 부처담당 비서관을 두어야 할 것이다.
- 김영삼 대통령 시절에 국무총리 행정조정실을 확대·개편한 현재의 국무조정실은 행정 및 내치의 차원에서 정책을 조정하기에는 그 능력에 한계가 있다. 현재의 대통령비서실이 담당하는 역할과 차별화되는 자기 나름의 영역이 없을 뿐만 아니라 조정기능을 실재화하기에 인원이 턱없이 부족하다. 현재의 국무총리 국무조정실은 옛 경제기획원의 심사 및 평가 기능을 형식적으로 이관 받았지만 그 기능이 단순한 걸치레에 지나지 않는다. 적극적 자세에서 정차사회적 이해갈등을 조정하고 해소하려 하기 보다 실무행정의 차원에서 정부부처의 견해 차이를 줄이는 미세조정에 안주한다. 차기 대통령이 성공하려면 총리의 국무조정실이 일하는 국무조정실이 되어야 한다.



- 대통령이 명시한 소수의 대통령 프로젝트를 배제한 나머지 정책에 대해 조정권을 국무총리에게 위임하면 국무총리실이 현안이 발생할 때마다 먼저 대통령의 눈치를 살피는 사태를 피할 수 있다. 그러나 동시에 대통령이 자신의 의지에 따라 위임을 거두어들이고 정책에 관여할 수 있는 가능성은 언제나 열려 있어야 한다. 그것이 국정 of 최종 책임이 결국 대통령에게 귀속되는 대통령중심제의 정신에 충실한 역할분담 시스템이다.
- 국무총리실의 정책평가 기능을 대폭 강화해야 한다. 현재 한국에는 옛 경제기획원이 담당하던 심의 및 평가를 맡고 있는 강력한 기관이 없다. 국무총리실 소속 정책평가위원회가 총리의 관장 사항에 대해 현장 중심의 타당성 조사 및 성과분석을 수행할 수 있게끔 인원 및 권한이 보장되어야 한다. 총리실이 작성한 평가결과에 대한 보고서는 국회에 제출되어 예산 및 결산에 대한 국회심의의 기초 데이터가 되어야 한다.
- 국무총리실의 인력을 늘리고 그 구성원의 출신배경을 다양화한다. 더 이상 파견 공무원에만 의존해서는 안 된다.

【 운영방식 】

- 국무총리가 연초에 각 정부부처의 계획을 대통령에게 보고하는 관행이 생긴다면 내각에 대한 총리의 통솔력이 강화될 수 있다. 같은 맥락에서 차기 대통령은 각 장관한테 먼저 총리에 대한 보고를 마친 후 대통령을 찾을 것을 장려할 수 있다.
- 차기 대통령이 역사에 더 큰 발자취를 남기려면 위에서 지적인 총리권한의 강화를 단순히 자신의 임기 내에 관행을 통해 구축하는 데 그쳐서는 안 된다. 차기 대통령은 각 관행을 빠른 시일 안에 정착시키지 위해서 법체계를 재정비 해야 한다.
 - 국무총리의 국무위원 제청권한을 강화하기 위해서 제청과 임명의 절차 및 과정을 상세히 기술하는 ‘국무위원의 임명에 관한 법률’을 제정한다. 상세한 절차 및 과정이 제정되면 대통령에 의해 제청 및 임명 과정이 왜곡될 가능성을 줄일 수 있다.
 - 내각에 대한 총리의 통솔권을 강화시키기 위하여 총리에게 국무회의를 소집할 권한을 주는 ‘국무회의의 운영에 관한 법률’을 제정할 수 있다.



혁신 아이디어 게시판이 만들어진지 거의 2년이
다되어 가는 시점에 혁신의 엑기스라고 할 수 있는 혁신 아이디어에 대해서,
게시판에 개시된 내용을 토대로 실적을 살펴보고자 한다.

숫자로 돌아본 혁신 아이디어

- '04년 3월부터 '05년 12월 현재까지 올려진 의견은 455건으로 평균 3일에 2건 정도의 의견이 게시된 것으로 볼 수 있다.
- 그 중 약 30%에 해당하는 131개의 게시가 다른 사람들의 아이디어에 대한 댓글로 비교적 게시된 내용에 대한 온라인상의 논의가 활발했다고 할 수 있을 것 같다.
 - 조회수가 가장 많았던 제안은 '국무조정실의 힘' (신강민)이란 제목하의 회의안내 게시판설치 제안이었고, 전화예절, 관용여권 보관제도 개선(하현봉), 전자관보 활용(서진희) 등이 댓글이 많이 달린 제안들이었다.
 - 조회숫자는 제목이 가지는 영향력이 크고 또한 실생활과 밀접한 내용들이 직원들의 관심을 많은 걸로 나타났다.

분야별 의견

- 제도개선, 정보화·data 관리, 문화, 업무환경 개선, 정보제공 등 기타 사항으로 구분했다.
- 제도개선 아이디어가 27건으로 가장 많았으며, 총리실 업무소개 자료 제작, 로고제작, 비전 및 표어제작, 업무편람 제작, 혁신 클리닉센터 건의, 인터넷 상에서의 사이버 시위 허용, 관용여건 보관제도 개선, 공용휴대폰 포인트 활용방안, 보안강화, 탄력 근무제 개선방안 등 다양한 부문의 개도개선 아이디어 등이 제시되었다.
- 정보화와 관련된 정보공유·시스템 개선과 관련된 의견들이 다음으로 많았는데,
 - OPCIS 시스템 기능보완, 내부 메신저 설치, 기록물 관리와 자료실 활성화, 부처별 게시판 설치 등 비교적 활발하게 내용들이 계진되어 업무와 정보처리시스템과의 밀접한 관련성을 실감케 했다.
- 문화와 관련해서는 관련업무를 담당하시는 분들 중심으로 사회복지, 나눔의 문화 형성을 위한 아이디어들이 많이 제시되었고 또한 실천에도 옮겨지는 것으로 알고 있다.
- 환경 개선과 관련해서, 어학실 설치·회의장 확보·공간넓게 활용하기 등 실제 생활과 관련된 의견들이 많이 계시되었으나, 재정상의 여건이 허락지 않아 적용되지는 못하는 아쉬움이 있는 것 같다.

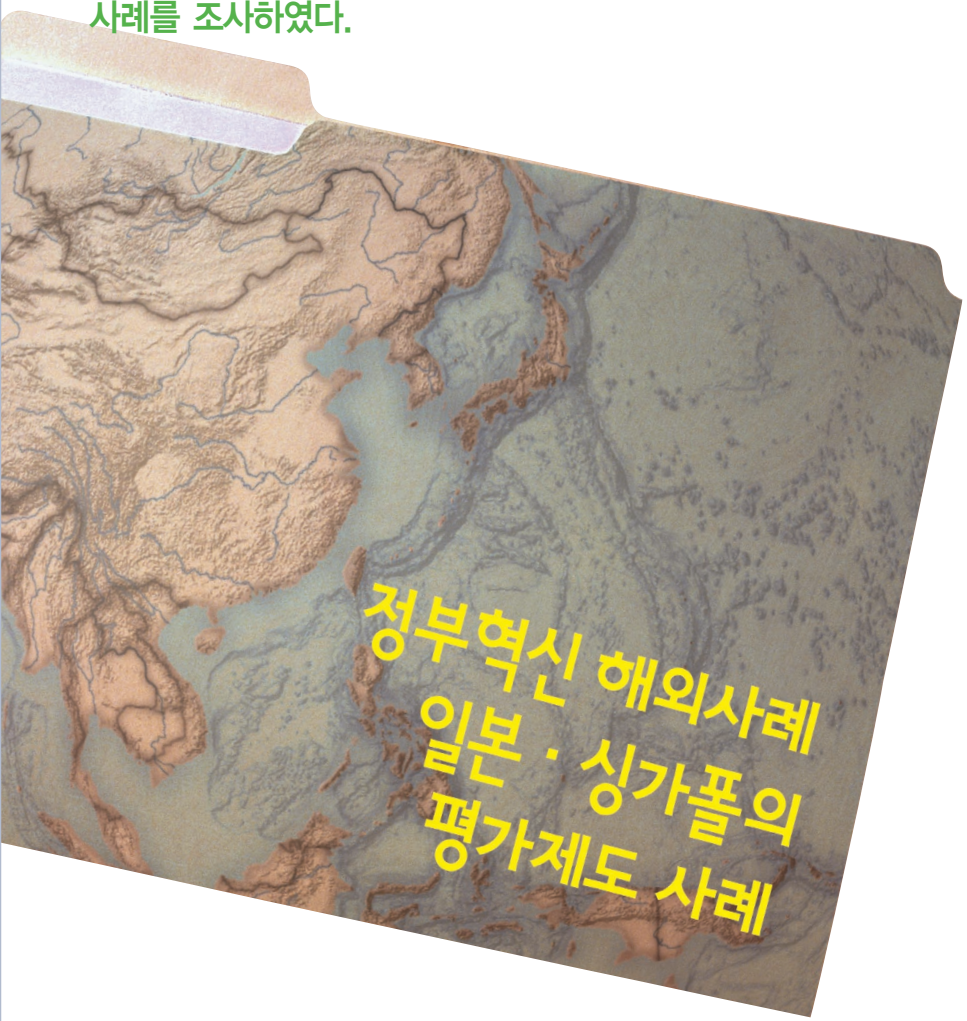
혁신 아이디어의 활성화를 위해...

- 게시판에 올라온 의견들을 한건 한건 정리하면서, 일견 사소해 보일 수도 있는 혁신 아이디어 개시가 우리 조직원 모두의 끊임없는 관심과 호기심, 그리고 열정의 씨앗이란 걸 다시 한번 느낄 수가 있었다.
 - 혁신 아이디어 게시판의 활성화를 위해서는 적절한 환경과 프로세스가 제공돼야 하고, 리더십과 지속적인 노력이 필요할 것이다.
- 브레인스토밍이나 마인드매핑 등 창의성 향상과정을 정례화 하는 것도 좋은 방법 중의 하나일 것이다.
- 또한 성공한 혁신기업으로 꼽히는 웅진코웨이처럼 주기적으로 구성원의 아이디어 개시를 권장하는 방법도 일례가 될 것이다. 지식 마일리지 제도 등 인센티브를 체계화하는 것도 하나의 방법일 것이다.

밝아오는 새해와 더불어 우리실의 혁신도 아이디어로부터 다시 힘찬 기지개를 펼 수 있기를 기대해 본다.



우리실에서는 정부업무평가제도의 발전을 위해
정부혁신지방분권위원회와 공동으로 ‘국가평가인프라 구축’을
추진해 왔다. 그 일환으로 ‘국정평가기본법안’을 국회에 제출하고,
통합평가지표를 설계하며, 새로운 평가제도를
정보통신부, 국세청, 특허청에 시범실시한 바 있다.
새로운 평가제도의 내실있는 정착을 위해 지난 2005년 12월에
우리나라와 유사한 환경에 있는 일본, 싱가포르의 정부업무평가
사례를 조사하였다.



정부혁신 해외사례
일본 · 싱가포르의
평가제도 사례

일본은 최근 평가제도에 대한 각의결정(2005.12.14)을 내린 바 있다. 각의결정에서는 크게 세가지 사항을 강조하였는데, 첫째, 평가대상인 정책, 사업 등 정부의 각종 업무를 각 정부기관의 임무로부터 분류(cascading)하고, 둘째, 평가결과와 예산 반영을 강화하며, 셋째, 내각대신(총리)의 지시 또는 보고사항을 관계 성청에서 체계적으로 추진, 이를 사후에 평가하는 것을 내용으로 하고 있다.

일본의 경우, 2001년도에 우리나라의 평가제도를 벤치마킹하여 법률로서 제도화한 바 있는데, 일본 총무성 행정평가국 관계자에 따르면 금번 각의 결정이 2001년 법률제정 이후 중요한 의미를 가지는 평가제도 변경사항이라고 한다. 또한, 각 성청 또는 지자체에서는 스스로 자체평가하고, 그 결과를 정책개선, 예산 등에 반영하고 있으며, 소관 업무에 대한 성과목표 및 성과지표를 설정하여 사후에 이를 측정하는 시스템을 운영중이다.



싱가폴의 경우는 일본 총무성 행정평가국과 같은 평가총괄기구는 존재하지 않으나, 예산기구인 싱가포르 재무성은 평가결과를 예산편성에 있어서 참고자료로 활용하고 있고, 기타 부처 또한 자율적으로 평가하고 그 평가결과를 업무개선에 참고하고 있다.

특징적인 것은 우리나라의 정책평가위원회와 같이 민간전문가 주도의 평가가 아니라 각 부처에서 근무하는 공무원 주도의 평가가 이루어진다는 것이다. 물론 민간전문가의 참여가 일정부분 보장되고 있으나, 싱가포르 공무원에 대한 국민의 절대적인 신뢰, 우수한 공무원 채용시스템 및 정부의 재직공무원에 대한 아낌없는 투자로 인하여 '능력있는 공무원' 중심의 평가가 이루어지고 있다.

금번 일본, 싱가포르 사례조사에서 얻었던 시사점은 다음과 같다. 첫째, 각 부처가 스스로 평가하고, 기관장이 이를 정책개선 및 예산편성 등에 활용하고 있다. 둘째, 구체적인 성과지표를 설정, 사후에 이를 평가하는 등 정량적 평가를 강화하려는 추세이다. 셋째, 평가결과를 예산편성을 위한 참고자료로 활용함으로써, 정부부문의 비효율성을 줄이려고 노력하고 있다.

이러한 해외동향은 우리실에서 국회에 제출한 '국정평가기본법안'과 유사한 취지이며, 특히, 일본 총무성 각의결정사항과는 거의 흡사한 것으로 보인다. 향후, 일본, 싱가포르 평가담당자 등과의 많은 소통과 교류를 통하여, 새로운 평가제도가 내실있게 정착될 수 있기를 기대한다.

규제개혁인의 자유헌 학습조작

“국무조정실 규제연구회”

규제연구회! 알고계시죠? ^^

국무조정실의 대표적인 연구모임으로 성장하고 있는 규제연구회는 '04년 6월에 시작되었습니다. 규제개혁조정관실 직원들을 중심으로 한 규제심사 및 사례, 이론 연구모임으로, 현재까지 총 18회의 모임을 개최하였으며, 26명이 회원으로 활동하고 있습니다. ('05. 12. 1일 현재)



연구모임은 보통 점심시간을 이용하여 Brown Bag Meeting의 방식으로 운영되고 있습니다. 화요일에 회의 갖고, 내부직원 뿐만 아니라 외부 연구기관의 전문가도 초빙하여 강의를 갖고 있습니다. 이러한 회의와 연구의 성과물로 올해 규제심사 사례집 ‘규제개혁의 실제’를 발간하였습니다.

논의되었던 관련 자료와 회의결과는 국무조정실 지식관리시스템(KMS)안의 ‘규제연구회 동아리방’에 게시하여 공유하고 있습니다. 국조실 직원이라면 누구나 자유 가입하여 규제와 관련된 최신이론과 사례들을 활용하실 수 있습니다.

규제연구회는 규제의 이론적·실무적 접목을 통한 규제심사자의 전문 역량제고의 장(場)으로써의 역할을 수행하고 있으며, 규제 현안에 대한 사전협의와 상호토론을 통해 규제품질제고 기능을 담당하고 있습니다.

또한 규제 선진국의 사례연구를 통해 규제개혁의 방향에 대한 방향성을 공유하고 있습니다.

앞으로도 규제연구회는 규제선진국을 위한 국무조정실의 “학습의 장”으로서 활동하고자 합니다. 여러분의 많은 참여를 기다립니다.

글 이순아 사무관

국무조정실 연구회 소개

사회갈등해결연구회 Con-Solution

국무조정실의 사회갈등해결연구회는 계층·지역·이념갈등 등 사회의 제갈등 현상에 대한 이론과 해결에 관한 연구를 위해 2004년2월27일 창립되었다. 현재 25명의 회원이 등록되어 있으며 박철곤 규제개혁조정관이 선두에서 모임을 이끌고 2명의 실무간사가 모임운영을 위해 뛰고 있다.

그 동안 활발한 활동을 벌여 초창기 연구의 기반을 다질 시기에는 매주 모임을 가졌고, 최근에도 격주로 모임을 갖고 갈등현안에 대하여 활발한 토의를 하고 있다. 정기모임에서는 지정 발제자의 연구주제 발표가 있고 회원들 간 열띤 토론을 거친다. 또한 필요시에는 관련 전문가를 초청하여 연구성과의 내실을 도모하고 있다.

이와 같은 활발한 활동과 연구성파로 2004년말에는 중앙인사위원회가 주최하는 공무원연구모임 논문심사에서 우수상을 받았다. 또한 우리실이 준비중에 있는 ‘공공기관의갈등관리에관한법률’ 제정 작업에 연구회 소속의 국·과장들이 참여하여 연구성파를 바탕으로 한 갈등관리의 이론적·경험적 기반을 제공하였다.

최근에는 그 동안의 연구성과를 정리하여 자료집을 발간할 계획으로 회원들이 각자의 업무에 쫓기는 가운데도 그 간의 발제자료와 토론내용을 정리하느라 여념이 없다. 자료집이 나오면 우리실 내에서 실제 사회갈등업무를 수행하는 직원들의 업무수행에 많은 도움이 될 것으로 기대가 된다.

Con Sol은 각종 사회갈등과 국정현안 해결의 주무기관인 우리실의 업무수행 역량을 뒷받침하기 위한 전문가 양성의 기능을 수행하고 있으며, 갈등관리라는 미개척 분야에서 연구와 학습의 장을 마련하고 있다. 이런 의미에서 갈등해결에 관심 있는 직원들에게 Con Sol의 문은 언제나 열려 있다.

—글 육현수 사무관

1%

나눔운동 총 51명

여러 직원분들의 호응으로 1% 나눔운동은 지난 해 6월부터 꾸준히 지속되고 있습니다.

한국복지재단을 통해 소개 받은 4명의 소년소녀가장들에게 매달 10만원씩을 지원하고 있으며,

작년 X-max를 맞이하여 10만원 상당의 상품권을 증정하였습니다.

앞으로도 직원여러분의 많은 관심과 사랑 부탁드립니다..

- 장관실 : 민용기
- 기획관리조정관실 : 유종상
- 총괄심의관실 : 김민, 류승목, 김미선
- 혁신팀 : 김세용
- 의정심의관실 : 김성환
- 일반행정심의관실 : 권용식
- 외교안보심의관실 : 고관규
- 조사심의관실 : 류형석
- 정책상황실 : 변명옥
- 심사평가1심의관실 : 정기동, 이희영
- 심사평가2심의관실 : 이용의, 정은주
- 국가평가인프라구축추진단 : 이창수, 김진곤
- 정책차장실 : 김화영

- 경제조정관실 : 육현수
- 산업심의관실 : 김동수, 김규형, 권혜린, 유혜영
- 사회문화조정관실 : 김원득, 이승호, 김달원, 황경임, 박찬규, 진선미
- 복지여성심의관실 : 권충식
- 노동심의관실 : 최기조, 신인섭
- 규제개혁조정관실 : 박지현
- 규제개혁1심의관실 : 권동태, 김진남, 김보열, 이순아, 최연수, 유정미
- 규제개혁2심의관실 : 김정욱
- 복권위원회사무처 : 허신욱, 강주홍, 오성호, 신영진, 임선희
- 인적자원개발기획단 : 김호영, 이은경
- 주한미군대책기획단 : 최시복, 김민성
- 한일수교회담대책기획단 : 김춘화
- 국외파견 : 손동균

김정옥 실무관님을 칭찬 합니다

_글 총괄심의관실 강태옥 과장



규제개혁2심의관실
김정옥 실무관

제가 지켜본 김정옥 실무관은 드러나지 않게
자기 책임을 다하는 스타일 이지요. 앞장서서 내세우기보다
조용히 뒤에서 도와주고 희생하는 곳곳한 맏언니라고나 할까요.
뜨겁기 보다는 은은한 따스함을 오~래 느끼게 하지요.

칭찬 릴레이, 역시나 하고 수궁이 가는 분들이라고 생각하며 읽어 왔는데 막상 내가 칭찬을 받고 보니 쑥스럽고 미안스럽기도 하군요. 송희씨..., 이쁘게 봐줘서 고마워요. 요즘머리를 새로 댔어서 더욱 젊어졌는데 살짝 눈치라도 주었으면 기왕이면 댔은 모습(?)을 올리는 건데 그랬어요.(^^)

제게는 우리실 모든 분들이 칭찬 받을 분들인데... 릴레이로 한분을 소개해야 한다고 하니 규제2심의관실에 근무하는 김정옥 실무관을 추천 합니다. 제가 국무총리실에 전입한 것이 90년초쯤 였나요, 첫인상이 조금은 딱딱했던 것으로 기억이 되니다만 그런 인상을 주는 이유가 내면에 생각하는 마음이 깊어 그런 줄은 시간이 좀 지나서 알게 되었답니다.

제가 지켜본 김정옥 실무관은 드러나지 않게 자기 책임을 다하는 스타일 이지요. 앞장서서 내세우기보다 조용히 뒤에서 도와주고 희생하는 곳곳한 맏언니라고나 할까요. 뜨겁기 보다는 은은한 따스함을 오~래 느끼게 하지요. 항상 꾸밈없는 수수한 차림으로 드러나지 않게 적당히 다정한 마음을 간직하고 성심을 다하는 모습이 아름답습니다.

다만, 한가지. 칭찬릴레이를 마무리 하려니 “석양을 등지고 약간의 바람에 머리를 날리며 잔잔한 바다를 호우로 바라보는 뒷모습”이 오버랩 되는 것은 무슨 이유인가요?

2006년에는 칭찬이 아니라 축하 릴레이를 쓸 소식을 기대해 봅니다.

재미있고 성과()있는 혁신 낱말 퍼즐 VII



국무조정실 주니어보드 '새미래 2기'가 활동한 지 어느덧 1년이 되어 아쉽지만 그 활동을 마무리하고 보다 새로운 아이디어와 넘치는 열정으로 가득 채워진 '새미래 3기'에게 힘찬 전진의 바통을 전해주는 시점에 와 있습니다. 지난 호에 공지해드린 바와 같이 이번 퍼즐의 컨셉은... '유종의 미'입니다.

지난 혁신퍼즐들을 참고하시면 퍼즐을 좀 더 쉽게 풀어갈 수 있을 것 같습니다.

그동안의 성원에 다시 한번 감사 말씀을 드리면서 항상 보람있고 행복한 날들이 되시길 바랍니다. ^o^



1 금년에는 정부혁신의 추진을 위하여 성과관리형 혁신시스템을 본격 도입하고 있는데요, 특히 '○○○' 시스템 구축으로 혁신활동을 뒷받침하고 있습니다.(혁신퍼즐 III 참고)

3 우리 국무조정실 미션은 '품질높은 정책조정, 조화로운 ○○○'입니다.(혁신퍼즐 II 참고)

5 서로서로 돕는다는 사자성어입니다.

7 조직이 영속하기 위해서는 끊임없는 혁신이 필요한데, 혁신의 시작은 '○○○'이라고 합니다.(혁신퍼즐 III, VI 참고)

9 절반쯤을 잃어버리거나 축이 나거나 손해를 본다는 의미입니다.

10 이것의 홈페이지는 www.egov.go.kr입니다.(혁신퍼즐 I 참고)

13 국무조정실 주니어보드 게시판에 서진희 사무관님(해수부 복귀 후 지금쯤 해산하셨을텐데... ^^;)이 올린 KOTRA의 BSC 성과평가 시스템을 참고하여 주시기 바랍니다. KOTRA의 성과평가제도는 균형형 '○○○○'에 기초하고 있는데... (혁신퍼즐 II 참고)

15 동북아 물류허브를 지향하며 06. 1. 1 개항 예정인 '신항'의 명칭과 관련하여 많은 논란이 있었는데요, 신항의 영역은 부산광역시와 '○○'시에 걸쳐 있습니다.

16 '국민에 대한 봉사자'로서 혁신세상에서는 '가장 유능한 대국민 서비스맨'으로 정의됩니다.(혁신퍼즐 I, V 참고)

18 토지, 건물 등의 중개를 영업으로 하는 전문중개업자를 공인 '○○○'라고 합니다. 예전에는 복덕방 할아버지들이 많이 활동하셨었는데... ^^;

19 새미래 3호에 소개된 혁신 성공부처인데요, 특히 BSC 적용에 있어서 탁월한 성과를 나타냈다고 하여 대통령님께서 혁신의 모범 사례로서 제시하셨습니다.
(혁신퍼즐 II 참고)

20 우리 국무조정실 주니어보드의 이름입니다. 다시 한번 기억해주시기를... (혁신퍼즐 I 참고)

22 옛말에 '아들을 낳아 지방 원님으로 보내려면 남쪽의 옥당골이나 북쪽의 '○○○'(현재의 황해도)로 보내라'는 말이 있습니다.

23 하루 종일을 의미합니다. '○○' 근무 Full Time 근무...

24 고구려의 산성인데, 고구려 후기에 당대종과 운영적 전투를 한 곳입니다. 웅맹한 우리의 양만춘 장군, 당대종 이세민이 잃어버린 하나의 눈 등.

25 올림픽 정식종목 중 하나로서 우리 대한민국의 국기이기도 합니다. 참고로 현재의 제 모습으로는 도저히 믿어지지 않으니겠지만, 군대 있을때 제가 이거 조교였습당 ^^

1 국무조정실 정부혁신평가 결과가 곧 발표될 예정입니다. 더욱 분발하시기를... 우리 종합실적 보고서 책자 3페이지 맨 아래에서 3번째 줄의 '회의시' 바로 밑에 있는 4글자입니다.(혁신퍼즐 VI 참고)

2 아버지의 3년상을 마치는 것을 의미합니다.

3 우리가 근무하고 있는 곳입니다. '세계일류의 국가경쟁력을 실현하는 ○○○'(혁신퍼즐 II 참고)

4 이는 직원 개인단위로 근속연수, 부양가족수 등을 기준으로 배정된 복지예산(포인트) 범위 내에서 직원의 수요와 필요에 따라 복지서비스를 스스로 선택하는 제도입니다.(혁신퍼즐 II 참고)

6 절반의 위쪽부분을 의미합니다. 반대말은... 하반부... ㅋㅋ

8 뽕나무발이 변해서 푸른 바다가 된다는 사자성어입니다. 세상의 심한 변천을 의미하겠지요...

11 04년도 이 '○○○○'제도 운영실태평가에 의하면 우리 부처는 작년에 이어 금년에도 '보통'의 평가를 받았네염 ^^; 다들 분발해주시고, 책임행정, 민주행정, 투명행정을 위해 더욱 노력합시다~(혁신퍼즐 I 참고)

13 응원하거나 원조하여 사기나 기운을 북돋워 준다는 국어사전 풀이가 넘넘 어렵네요... 그 까이 까~ 강 소리내어(성) 응원(원)한다고 하면 되져 머~

14 겉과 속이 다름을 의미하는 사자성어입니다.(혁신퍼즐 II 참고)

15 미스코리아 뽑을때 최종 3명이 남으면 이들 순위를 정해 '○○○'로 지칭합니다. 우리 새미래의 열성적인 女 간사의 성함이기도 합니다. 황팅~

17 이번 퍼즐은 제가 봐도 유난히 사자성어가 많네염 ^^ '공직자가 타파해야할 소극적 행정문화 중 하나입니다. 복지부동' '○○○○(책임질 일은 안하면서 일신의 편안함만을 추구하는 행위...)

19 뼈를 바꾸고 태를 빼낸다는 의미로서 전 보다 더욱 아름답고 새롭게 변화하는 사자성어를 의미합니다.

21 삼성건설이 짓는 아파트 브랜드 명입니다. 한자이름과 영어 이름이 조화된...

23 타격 또는 압연에 의해 파괴없이 평면으로 넓혀지는 성질... 예전에 '기술', '공업' 과목을 공부하신 분들에게 익숙한 용어지만, 그렇지 않으신 분들을 위해 또 하나의 서비스... (고객감동 지향♪) 바뀌어 다른 것으로 되는 것~

새해 복 많이 받으세요! 국무조정실 직원여러분

혁신관련 퀴즈라 가끔 모르는건 다른분들께 물어보면서 했더니 좋은 결과있어 행복합니다. 매번 퀴즈에 응모했지만 해봐도 당첨된 경우가 거의 없어서 요번에도 안되나 하고 생각했는데 뜻밖에 당첨된 사실을 알고 너무나도 기뻐합니다.

새미래를 보면서 다른 사람이 기쁜만큼 또 다른쪽에서는 많은 시간과 고생을 해서 새미래가 발간된다는 것을 옆에서 보면서 알았습니다. 제가 근무하고 있는 곳에 새미래 주니어보드 분이 몇분 계시거든요.

새미래분들께 감사드리며, 좋은일 많이 많이 있으세요!

상품권을 받아 두 아이들 책 그리고 제가 읽고 싶었던 책들을 사서 보면서 양식을 넓히겠습니다. 감사합니다. 올 한해도 좋은일만 있으세요!

_ 규제개혁2심의관실 최연수 실무관



혁신 퍼즐 당첨자

최연수 실무관(규제개혁 1심의관실)

혁신퍼즐 당첨자에게는 10만원 상당 상품권 수여

새미래 New Future



주니어보드

등록일 2005년 3월 2일

발행일 2006년 1월 11일 통권9호 (월간 비매품)

발행인겸 편집인 새미래(주니어보드)

이창수(팀장), 김진곤, 김세용, 권용식, 신영진,

권혜린, 진정용, 유정미, 이순아, 육현수, 진선미

발행소 국무조정실

서울특별시 종로구 세종로 77번지 정부중앙청사 국무조정실

편집 디자인 디자인 랩 02-739-9957

》》》 2005년 초부터 제2기 주니어보드인 새미래의 팀장을 맡은 지 벌써 1년이 되었습니다. 새미래팀은 출범 당시 국무조정실 혁신의 '새싹'을 띄우는 것을 목표로 설정했습니다. 지난 1년간의 활동을 스스로 냉철히 평가해 볼 때, 저희 팀이 새싹은 띄웠다고 자평(?)하며, 이제 혁신이라는 묘목을 키우고 거목으로 성장시키는 것은 다음 주니어보드의 몫으로 넘기려고 합니다.

그동안 바쁜 와중에서도 시간을 쪼개가며 30번이 넘게 회의를 하며 국내 · 외 혁신활동 소개, 성과주의 문화 전파, 부서간 벽 허물기, 칭찬 릴레이, 동호회 소개, 혁신 아이디어, 소식지 월1회 발간, 소년소녀 가장 돕기 등을 팔을 걷어붙이고 해 주신 팀원들에게 감사를 드리며, 끝으로 여러모로 부족한 점이 많지만 저희 팀에 격려와 지원을 보내준 여러분들께도 다시 한번 머리 숙여 감사드립니다. >>> 팀장 이창수

》》》 어떤 일을 할 때 10년 후의 내 모습을 그려보고 하자. 다들 고생 많으셨구요, 특히 팀장님, 간사님의 열정에 다시 한번 감동 먹었구요, 그 밖에 다른 팀원 모든 분들의 적극적인 참여와 국무조정실 직원 여러분들의 지지, 성원 덕분에 우리 국무조정실의 혁신과정이 한 발자욱 더 내딛는 계기가 되었다고 생각합니다. 다시 한번 감사의 말씀을 드립니다. >>> 권용식



》》》 메마른 황무지에 혁신의 씨를 뿌려 변화의 싹을 트게 하는 것만으로 새미래의 역할을 다 하는 것으로 알았다. 튼 싹이 자라 꽃이 피고 열매를 맺기까지는 험난한 여정이 기다리고 있는데도 말이다.(차기 주니어보드 몫인가?....) 이 어려운 과제를 차기 주자에게 맡기려고 하니 무거운 책임감을 느끼게 한다. 400m 릴레이 경주에서 가장 미운 놈은 잘 달리지 못한 선수가 아니라 바턴을 떨어트리고 빨리 줍지 않은 선수라는 것을 우리는 너무나 잘 알고 있다. 지금까지 노력해온 새미래의 결실이 바턴 때문에 헛되이 되지 않도록 착실히 준비하는 게 다음을 위한 우리의 역할이 아닌가 싶다. >>> 김세용

》》》 매번 새로운 책자를 발행할 때 마다 이번에는 무슨 내용을 담을까하고 고민하다 막상 책자를 발행하고 나면 그래도 품새가 있던 것을 보며 나름대로 대견해 했다. 다음 호를 발간할 새로운 피의 건투를 빌어본다. >>> 육현수

》》》 계속 방관만 하다보니 시간이 다 되었습니다. 00부 시계는 거꾸로 해도 그냥 간다고 하지만.... 다른 보드회원님들에게 죄송하다는 말씀을 드립니다. 이창수팀장을 비롯하여 그동안 모두 고생많으셨습니다. >>> 김진곤

》》》 지난 2월 주니어보드 2기 팀이 결성되었습니다. 새미래라는 이름을 만들고 열정의 물과 혁신의 양분을 주어 새미래 나무가 많이 자란 것 같습니다. 3기 주니어보드팀이 더 튼튼한 나무를 만들어 줄 것이라고 믿으며, 그간 같이 고민해준 새미래가족들에게 감사드립니다. >>> 신영진

》》》 주니어보드 '새미래'에 참여한지가 벌써 1년이 지났더니 작년 한해가 정말 빨리 지나간 듯 합니다. 새미래에 참여해서 1% 나눔운동을 추진하고, 혁신과 관련한 주제에 맞는 자료를 찾기 위해 애썼던 순간들이 떠오르네요. 새미래에 참여하여 함께 했던 멤버들과 격려해 주시고 관심을 가져주신 많은 분들에게 감사하다는 말을 꼭 전하고 싶습니다. 무엇보다 국무조정실의 혁신추진에 작은 힘이라도 보탬 수 있었음에 보람된 시간이었습니다. 한 발짝 도약하는 2006년이 되길 소망하며, 새로운 멤버들로 구성된 제3기 주니어보드의 활약을 기대해 봅니다. 주니어보드 파이팅~! >>> 이순아

》》》 '05년과 '06년의 사이를 새미래 원고 작성에 써버렸으니, 이제부터 홀가분하게 올해년도 계획을 멋지게 만들어야겠다. 아직 새해 계획 안 세우신분 지금이라도 늦지 않았습니다. !!! >>> 권혜린

》》》 지난 해 초 새미래에 얼떨결(?)에 들어와 나름대로 활동하면서 늘상 접한 단어는 혁신이었습니다. 1년이 지난 지금, 내 자신은 얼마나 혁신이 되었나 반문하면 아직도 망설여 집니다. 때로는 지겹기도 하고, 모임날짜가 다가오면 '없는 집 제삿날 돌아오는 것' 처럼 느껴질 때도 있었지만, 지금 생각하면 좀 더 열심히 할 걸 하는 마음도 듭니다. 좀더 발전적인 제3기의 모습을 그려보며, 모든 직원들이 서로 들어오려고 하는 그런 주니어보드가 되길 바랍니다^^* >>> 진선미

》》》 혁신과 친해질 수 있었던 좋은 경험이었습니다. 또한 좋은 분들과 함께할 수 있어 행복했습니다~~ 새미래 화이팅~~!! ^^ >>> 유정미