

국가통계 미래발전 전략

조직 및 인사부문

(주) 네모파트너즈에스씨지

제 출 문

통 계 청 장 귀하

본 보고서를 「국가통계 미래발전 전략」 최종보고서로 제출합니다.

2011년 10월 31일

- 주관연구기관명 : (주)네모파트너즈에스씨지
- 연 구 기 간 : 2011. 4 ~ 2011. 10
- 주관연구책임자 : 박형근
- 참 여 연 구 원 : 채덕성, 박진영, 손지은
- 자문위원
 - 이영조 교수 (서울대학교 통계학과)
 - 윤지웅 교수 (경희대학교 행정학과)
 - 김원준 교수 (KAIST 기술경영전문대학원)
 - 박찬수 수석연구원 (삼성경제연구소)

머 리 말

전략이 미래에 대한 청사진이라면, 그것을 실제로 옮기는 것은 조직 구성원의 몫이다. 전략은 전략 그 자체로써는 실행력을 담보하기 어렵다. 전략을 달성할 수 있도록 조직 및 관련 기능이 갖추어지고, 충분한 권한과 책임이 부여되며, 이를 실행할 수 있는 인력이 확충되어야 실제 전략이 구현될 수 있는 것이다.

본 보고서는 위와 같은 관점에서 1) 국가통계 미래발전 전략 달성을 위한 통계청 조직, 기능, 인력은 어떤 모습이어야 할 것인가? 2) 우리 통계청의 현실은 어떠한가? 3) 타 통계청 및 정부 조직은 어떻게 효율적으로 조직을 운영하고 있는가? 4) 그렇다면 통계청의 조직 및 인력은 어떻게 변화해야 하는가? 에 대한 답을 제공하기 위하여 작성되었다.

본 보고서는 총 8장으로 구성되어 있다.

제1장은 서론으로서 조직구조 재설계, 적정인력 산정, CDP 개선을 위한 개념적인 틀(Framework)과 작업수행 절차(Approach)를 설명하고 있다. 이를 개략적으로 정리하면 실행과제에 대한 분석, 통계청 현황에 대한 이해, 선진 사례의 시사점 도출(Diagnosis) 등을 토대로 개선의 방향을 정립하고(Direction) 단기조직설계 및 인력산정, 중장기조직설계 및 인력산정, CDP 개선 작업을 수행하였음을 이야기하고 있다(Design).

제2장은 국가통계 미래발전 전략 실행과제의 조직 설계 시사점에 대한 내용이다. 20개 실행과제를 시기적으로 구분해 보면, 각각의 과제가 “무엇(조직)이 언제(시점) 어떤 식의 역할(기능)을 수행해야 한다“를 언급하고 있으므로 이를 시기/대상별로 구분하여 단기 조직 및 중장기 조직 설계에 반영하였다.

단기 案에서는 20개 실행과제 가운데 ‘핵심과제 5 통계 수요조사 체계 개선, 핵심과제 7 행정자료 활용 강화, 핵심과제 16 국제통계협력 리더십

확보, Quick-Win과제 3 통계활용 교육 확대, Quick-Win과제 4 통계활용 우수 사례 발굴, Quick-Win과제 17 지방자치단체 통계생산 지원, 단기과제 6 통계 프로세스 통합, 단기과제 8 통계예산 사전심의 법제화, 단기과제 10 현장조사 인력구조 개선, 단기과제 14 국제기구 통계제공 체계 구축, 단기과제 15 개도국 통계지원 체계 구축'을 반영하였다.

중장기 案에서는 20개의 실행과제 가운데 '핵심과제 1 선진 통계지표 개발 및 통계분석 정례화, 핵심과제 7 행정자료 활용 강화, 중기과제 2 기본 통계 생산주체 조정, 중기과제 13 신규 사업 근거 법령 제정, 중기과제 18 민간 리서치 업체 지원, 중기과제 19 민간조사 기관 및 조사원 인증제 도입, 중기과제 20 통계 감리제도 도입, 장기과제 9 통계발전기금 조성 및 운용, 장기과제 11 중앙통계기관의 통계 전문인력 파견, 장기과제 12 통계교육 기관 설립'을 반영하였다.

제3장은 현 통계청 조직의 이슈를 다루고 있다. 이슈 도출을 위해 조직변천사 분석, 임직원 인터뷰, 직원 설문조사, 조직도 분석, 가치사슬 분석, 문헌 분석 등을 실시하였으며 이를 종합하여, '이슈 1 지방통계청과 지역사무소간의 불분명한 역할 구분, 이슈 2 외부고객을 대상으로 한 커뮤니케이션 채널의 혼재, 이슈 3 인재육성 관련 조직간의 불분명한 역할 구분, 이슈 4 연구개발 전담 조직의 역량 부족, 이슈 5, 통계생산 조직의 신규통계기획·분석·방법론 개발 기능 미비, 이슈 6 조사대상 기준의 통계생산 조직 편성으로 인한 업무 효율 저하, 이슈 7 성과평가 관련 업무의 중복으로 인한 업무 효율 저하, 이슈 8 IT관련 주체(통계정보국 및 통계정보원)의 불분명한 역할 구분'으로 현 조직의 이슈 8가지를 도출하였다.

제4장은 선진 통계청 및 정부 기관의 사례 분석 결과를 담고 있다. 통계청이 국내 유일의 조직인 만큼, 통계 생산과 관련된 기능(Core Function)은 해외 사례를 벤치마킹 하였다. 그 가운데 단기 案에서는 분산형 통계체제를 채택하고 있는 프랑스를, 중장기 案에서는 집중형 통계체제를 채택하고 있는 캐나다를 주로 참조하였다.

그 외에 조직 운영을 지원하는 기능(Support Function)은 국내 정부 조직을 중심으로 벤치마킹 하였다. 우선, 단기 案에서는 ‘청’단위의 정부 기관 중 통계청 조직 운영에 유의미한 시사점을 도출할 수 있는 ‘특허청’과 ‘기상청’을 사례 연구 대상으로 선정하였다. 이와 더불어 중장기 案에서는 향후 통계청이 지향하는 전략방향성인 ‘부’로의 승격을 고려하여, ‘청’에서 ‘부’로 승격된 ‘환경부’와 ‘고용노동부’의 조직구조 변화과정을 검토하였다. 또한, 중장기적 관점에서 주요 국가통계 작성 주체 조정을 고려하여 통계청이 이관해야 할 국민계정과 물가통계를 생산하고 있는 ‘한국은행’ 사례도 검토하였다.

제5장은 실행과제 분석, 조직현황 분석, 타사사례 분석 결과를 종합하여 조직 설계의 원칙을 수립하였다. 조직설계 원칙(Organization Design Guiding Principles)은 조직이 궁극적으로 지향해야 할 가치를 뜻하며 단기/중장기 조직 설계에 공통적으로 적용되는 사항이다.

단, 과업의 목적상 단기/중장기 조직을 설계해야 하므로 각각의 시사점들을 단기 조직변화 동인(Short Term Change Driver) 과 중장기 조직변화 동인(Long Term Change Driver)으로 분리해 적용하고 있다.

단기 조직변화 동인(Short Term Change Driver)은 전략과제 中 단기 적용사항, 프랑스 사례 벤치마킹 시사점, 청 레벨 사례 벤치마킹 시사점, 단기에 해소되어야 할 이슈이며, 중장기 조직변화 동인(Long Term Change Driver)은 전략과제 中 중장기 적용사항, 캐나다 사례 벤치마킹 시사점, 부 레벨 사례 벤치마킹 시사점, 중장기에 해소되어야 할 이슈이다.

제6장은 단기 조직변화 동인 및 이로 인해 도출된 본청, 지방통계청 단기 조직구조와 인력산정 결과를 설명하고 있다. 단기적으로 조직의 무엇이 어떻게 변화하였는지(구조 및 기능), 왜 변화하였는지(배경 및 사유), 인력이 얼마나 증감되었는지(적정인력), 추가로 충원을 고려해야 할 인력은 어느 정도인지에 대한 답을 제시하고 있다.

우선 본청의 주요 변화내용을 살펴보면 ASIASTAT설립기획단과 통계협력관의 신설, 현재 경제통계국·사회통계국으로 구성되어있는 통계생산국을 산업통계국과 인구통계국을 신설하여 기능별로 세분화, 현재의 행정통계과를 행정통계국으로 확대 개편하였다. 또한 프랑스 통계청인 INSEE의 고등 교육·연구기능을 통한 전문성을 제고하고 있음을 착안하여 통계개발원과 통계교육원의 기능 강화를 위해 조직을 확대 개편한 것 역시 큰 변화이다.

지방통계청을 총괄 관리하는 조사본부를 신설하여 단일책임운영기관 체제로 전환하도록 하고, 본청의 조사관리국을 조사본부에 편제한 것 또한 큰 변화이다. 뿐만 아니라 조사업무 중심의 지방통계청 조직은 통계조사 총괄 및 기획 중심의 조직으로 재편성하였으며, 현재의 경인청을 서울청과 경기청으로 분리하고, 강원청을 신설하여 지방통계청을 광역경제권 기준으로 재설계 하였다. 각 지방 사무소는 「현장조사인력구조개선방안」의 적용을 통해 공무원은 현장조사 지도·관리, 국가통계 기획·분석, 통계품질 관리 등 전문성이 요구되는 분야로 전환 재배치하고, 현장조사 업무는 비공무원 중심으로 전환하여 운영하도록 한 점이 지방통계청의 가장 핵심적인 변화 사항이라고 할 수 있다.

단기 案本の 인력변화를 요약하면 총 정원이 2,225명으로 현재와 변화가 없다. 단, 본청과 소속기관을 합친 인원이 849명으로 현재의 686명보다 163명이 증가하게 되는데, 이 때 증가한 163명은 「현장조사 인력구조 개선방안」에 따라 사무소를 포함한 지방청 공무원 가운데 현장조사 공무원의 재배치로 충원이 가능하므로 결국 공무원 정원의 순수 증원은 0명이 된다.

제7장은 중장기 조직변화 동인 및 이로 인해 도출된 본부, 지방청 중장기 조직구조와 인력산정 결과를 설명하고 있다. 중장기 안은 기본적으로 전략 방향에 맞추어 부 레벨로의 승격 및 주요 통계 생산주체 조정을 전제하고 있다. 마찬가지로 조직의 무엇이 어떻게 변화하였는지(구조

및 기능), 왜 변화하였는지(배경 및 사유), 인력이 얼마나 변화하였는지(적정인력), 추가로 충원을 고려해야 할 인력은 어느 정도인지에 대한 답을 제시하고 있다.

우선, 본부의 주요 변화내용을 살펴보면 인사과를 분리, 기획조정실에 비상계획담당관이 신설되었으며, 통계정책실에서는 단기 案의 통계진흥담당관 기능을 통계산업정책과와 통계진흥과로 분리하였고, 품질관련 부서를 단일과(품질기획과)로 통합하고 통계품질관리원(제 3섹터 법인)을 별도 설립하였으며, 통계기준관이 설치되었다.

경제통계실에는 경제통계분석과와 경제통계방법론과가, 한국은행이 전담하고 있는 국민계정과 물가통계를 이관한 국민계정관과 물가통계관이 신설되었다. 또한, 산업통계관을 개편하였고, 식품·유통 통계과를 신설한 농식품통계관을 별도 국으로 분리시켰다. 사회통계실에는 경제통계분석과와 경제통계방법론과가, 기본 통계 생산주체 조정을 고려하여 감정평가원의 주택통계, 환경부의 환경통계, 노동부의 노동(고용)통계를 이관한 주택통계과, 환경통계과, 고용통계관이 신설되었다.

행정통계국은 위성영상과를 신설한 것이 주요 변화이며, 통계정보국은 정보기반과, 정보협력과, 통계지식과가 신설되어, 단기 案에서의 5개과가 6개과로 변경되었다.

통계교육원, 개발원은 단기안 대비 추가로 과를 신설하여 기능을 세분화하고 강화하였다. 또한, 통계교육원과는 별개로 국가통계대학원대학을 신설한 것도 중장기 조직의 큰 변화 중의 하나이다.

조사본부의 주요 변화내용을 살펴보면, 가장 큰 변화는 단기 案의 7개 청에서 제주청을 분리하여 8개청이 된 것이다. 또한, 소규모 청인 제주청을 제외한 7개 청에 조사분석과가 신설되었고, 강원청과 제주청을 제외한 6개청에 지역통계서비스과가 신설되었다.

중장기 본부 조직(소속기관 포함)의 인력 변화를 요약하면, 단기 案의 인력인 849명보다 441명이 증원된 1,290명으로 확대되었다. 441명의 증원은 본부와 소속기관의 조직개편으로 인해 타 기관에서 이관되는 인력인 189명과 순수하게 증원되어야 하는 인원인 252명이 합계된 수치이다. 조사본부의 경우 단기 案의 인력인 1,376명보다 360명이 증원된 1,736명으로 확대되었다. 360명 증원은 단기 案에서 폐지되는 과와 중장기 案에서 신설되는 과의 인원을 고용노동부에서 이관하는 현장조사 인력 360명으로 충당하고, 꼭 충원되어야 하는 인력인 360명을 증원시킨 수치이다.

제8장은 현 통계청 CDP 제도 현황, 선진 사례 시사점 등을 토대로 도출한 CDP 개선 방향과 상세 개선 내용을 담고 있다. 구체적으로 CDP 적용을 위한 직무분류체계 개선 및 경력분야(Career Field) 설계안, 개선된 CDP 제도에 따른 이동/배치 운영방안, 현 전문직위 적정성 검토내용 및 확대 방안, CDP 지원을 위한 제반 제도 개선안, CDP 이행을 위한 단계적 로드맵을 담고 있다.

현 직무군 - 직무 체계에서 12개의 전공을 추가하였으며, 각각의 전공(주전공)별로 연관성이 높은 인접 전공(부전공)을 도출하여 총 5개의 전공을 1개의 경력개발 단위로 편성하였다. 아울러 현행 3단계 경력 발달 단계를 4단계로 세분화 하고, 기존의 짧은 탐색 기간을 늘려 충분한 경력 탐색 후 본인의 경력을 선택할 수 있도록 하였다.

이처럼 전략 달성을 위한 단계적 실행체계(조직)의 구축 및 인적 역량 확충(인력)이 이루어 질 경우, 미래발전전략이 단순히 허황된 꿈에 그치지 않을 것으로 믿는다.

Contents

목 차

제1장 분석틀 및 접근방법 1

제2장 국가통계 미래발전 전략 조직 시사점 도출 3

1. 전략 방향성 요약 3
2. 실행과제 요약 4
3. 실행과제의 조직 시사점 분석 5

제3장 조직 현황 및 이슈 분석 12

1. 현황분석 방법론 12
2. 조직변천 분석 13
3. 인터뷰 및 직원설문조사 분석 20
4. 가치사슬 분석 25
5. 현 조직도 분석 26
6. 이슈 종합 30

제4장 벤치마킹 시사점 39

1. 벤치마킹 방법론 39
2. 해외 통계청 벤치마킹 40
3. 국내 정부기관 벤치마킹 49

제5장 조직설계 원칙 및 방향성 도출 57

제6장 **단기 조직구조 설계** 60

1. 단기 조직구조 도출 방법 60
2. 본청 단기 조직구조 도출 결과 62
3. 지방청 단기 조직구조 도출 결과 81
4. 단기 案 인력산정 방법 88
5. 단기 案 기준 사무소 인력의 구성 원칙 및 결과 96
6. 단기 案 인력산정 98
7. 차년도 조직구조 개편을 위한 우선순위 판단 101

제7장 **중장기 조직구조 설계** 105

1. 중장기 조직 도출을 위한 사전 고려사항 105
2. 중장기 조직구조 도출 방법 108
3. 본부 중장기 조직구조 도출 결과 110
4. 지방청 중장기 조직구조 도출 결과 117
5. 중장기 조직 案 인력산정 118

제8장 **조직 및 개인 역량강화를 위한 CDP 개선** 122

1. CDP의 전략적 필요성 122
2. CDP 도입 현황 123
3. 공공조직 CDP 도입 실패사유 125
4. 통계청 CDP 진단결과 요약 127
5. 타사 CDP 벤치마킹 130
6. CDP 개선방향 및 과제 140
7. Career Field 설계 144
8. 이동/배치 제도 개선 159
9. CDP 관련 제도 개선 방향성 도출 166
10. CDP 개선 로드맵 179

* 참고자료 181

Contents

표 목차

[표 3-1] 2005년 이후 통계청 조직 변천 세부 사항	19
[표 3-2] 인터뷰 질의 내용	21
[표 6-1] 통계연구 수요조사결과 반영률	80
[표 6-2] 단기 본청 조직별 소요정원 요약	94
[표 6-3] 단기 조사본부 조직별 소요정원 요약	95
[표 6-4] 현 조직별 소요정원과 단기 案 기준 조직별 소요정원의 비교	99
[표 6-5] 차년도 조직개편안 반영 권고 변화 동인	102
[표 7-1] 중장기 조직별 소요 정원	119
[표 7-2] 현재·단기 조직 대비 중장기 案 인력 변화 요약	120
[표 8-1] 통계청 2011년 직무분류체계	124
[표 8-2] 공무원 조직에서 CDP가 실패하는 이유	125
[표 8-3] CDP 진단분석틀	127
[표 8-4] CDP 진단결과 요약	128
[표 8-5] CDP 벤치마킹 대상	130
[표 8-6] To-Be 전공별 부전공	148
[표 8-7] To-Be 전문직위 평가요소 권고안	164
[표 8-8] 추가 전문직위 선정 제안	165
[표 8-9] To-Be 직무적합도 검증 요소	171

Contents

그림 목차

[그림 1-1] 조직·인사 분야 분석틀	1
[그림 2-1] 국가통계 미래발전 전략 방향성	3
[그림 2-2] 국가통계 미래발전 전략 실행과제	4
[그림 3-1] 통계청 현황분석 Tool	12
[그림 3-2] 통계청 조직도(2011년 현재)	4
[그림 3-3] 2005년 통계청 조직도	14
[그림 3-4] 2006년 통계청 조직도(2005 변경 후)	15
[그림 3-5] 2006년 통계청 조직도(2007 변경 전)	15
[그림 3-6] 2007년 통계청 조직도(2006 변경 후)	16
[그림 3-7] 2007년 통계청 조직도(2008 변경 전)	16
[그림 3-8] 2008년 통계청 조직도(2007 변경 후)	17
[그림 3-9] 2008년 통계청 조직도(2009 변경 전)	17
[그림 3-10] 2009년 통계청 조직도(2008 변경 후)	18
[그림 3-11] 2009년 통계청 조직도(2011 변경 전)	18
[그림 3-12] 2011년 통계청 조직도(2009 변경 후)	19
[그림 3-13] 수직적(계층적) 관점에서의 직원설문조사 결과	24
[그림 3-14] 수평적(업무간 분화) 관점에서의 직원설문조사 결과	25
[그림 3-15] 통계청 조직 가치사슬 분석	26
[그림 3-16] 프랑스 통계청 Value Chain 분석	27
[그림 3-17] 캐나다 통계청 Value Chain 분석	28
[그림 3-18] 통계청 현 조직도상 혼재된 기능 사례	29
[그림 3-19] 통계청의 핵심 이슈	30
[그림 3-20] 지역통계 개발지원 및 기술지원 실적	31
[그림 3-21] 농림수산물식품부 커뮤니케이션 사례	32
[그림 3-22] 통계개발원 인력변동 추이 및 타 연구조직 현황	34
[그림 3-23] 혼재된 통계생산 조직의 사례	36
[그림 3-24] 통계청과 특허청 IT관련 조직 업무분장 비교	38

[그림 4-1] 프랑스 통계청 조직도 (영문)	4
[그림 4-2] 프랑스 통계청 조직도 (국문)	4
[그림 4-3] 프랑스 통계청 조직구조의 특징	42
[그림 4-4] 캐나다 통계청 조직도 (영문)	45
[그림 4-5] 캐나다 통계청 조직도 (국문)	46
[그림 4-6] 캐나다 통계청 조직 (Core Function)	46
[그림 4-7] 캐나다 통계청 조직 (Support Function)	48
[그림 4-8] 특허청 조직도	49
[그림 4-9] 기상청 (본청) 조직도	51
[그림 4-10] 환경청 조직도	52
[그림 4-11] 환경처 조직도	52
[그림 4-12] 환경부 조직도	53
[그림 4-13] 고용노동부 조직도 (현재)	54
[그림 4-14] 한국은행 하부조직 구성 (2011년 기준)	5
[그림 5-1] 조직설계 원칙	57
[그림 5-2] 통계청 조직 설계 Guiding Principle	58
[그림 6-1] 본청 단기 案	62
[그림 6-2] 지방청 단기 案	81
[그림 6-3] 통계 생산과정	82
[그림 6-4] 응답자 특성별 만족 수준 비교	85
[그림 6-5] 현행 업무량 조정에 따른 인력 이동의 예시 (운영지원과)	88
[그림 6-6] 현재 조직 대비 단기 案 인력 변화 요약	95
[그림 6-7] 사무소 현장조사인력 구성에 관한 대안	96
[그림 6-8] 현장조사 인력구조 개선 시범 사무소와 개선방안의 비교	97
[그림 6-9] 현재와 단기 案의 현장조사 인력 비교	98
[그림 6-10] 단기 案 본청·조사본부 인력 충원 방안	100
[그림 6-11] 단기 案에 적용한 변화동인의 우선순위 평가결과	101
[그림 7-1] 중앙행정기관의 구분	105
[그림 7-2] 본부 중장기 조직 案	110
[그림 7-3] 통계정책실 조직설계 대안	111
[그림 7-4] 산업통계관 하위조직 분류 기준	114
[그림 7-5] 지방청 중장기 조직 案	117
[그림 7-6] 중장기 案 본부·조사본부 인력 충원 방안	120

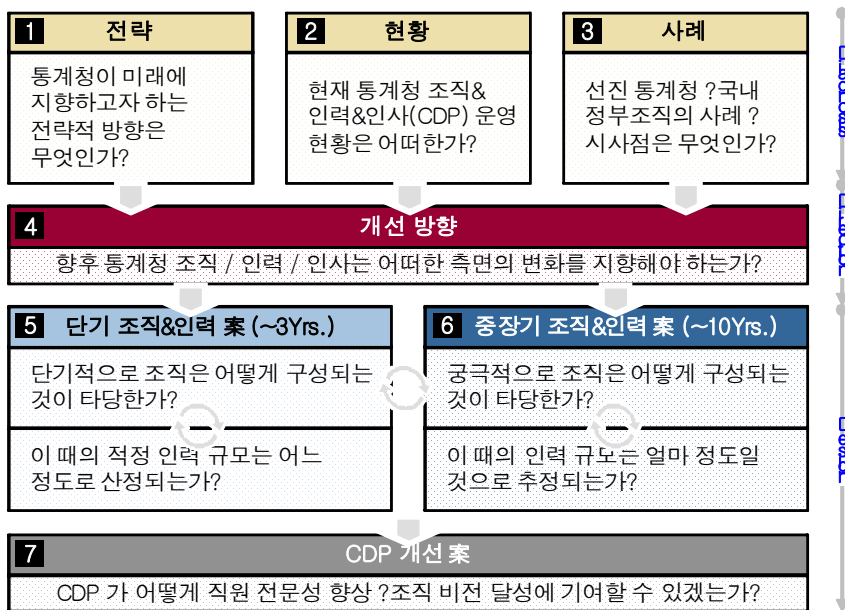
[그림 8-1] 통계청 경력개발제도 도입 목적	124
[그림 8-2] 이상적 CDP 제도 운영	129
[그림 8-3] 관세청 직무분류체계	131
[그림 8-4] 관세청 CDP IT System	132
[그림 8-5] 산림청 Career Model	133
[그림 8-6] 산림청 Competency Model	134
[그림 8-7] 금융감독원 CDP Model	134
[그림 8-8] 산업은행 CDP Model	136
[그림 8-9] Statistics Canada HRD Model	137
[그림 8-10] IBM CDP Model	139
[그림 8-11] CDP 성공요인	140
[그림 8-12] CDP 개선방향	141
[그림 8-13] CDP 개선 과업 범위	143
[그림 8-14] 직무분류체계의 정의 및 목적	144
[그림 8-15] To-Be 직무분류 체계안	145
[그림 8-16] Career Field의 정의 및 기대효과	146
[그림 8-17] 부전공 도출 평가 기준	147
[그림 8-18] 통계청 경력성장단계 및 이슈	149
[그림 8-19] 통계청 직급별 평균 체류연수 분석	150
[그림 8-20] 표준 경력 발달단계에 기초한 新 경력 발달 단계 설정	151
[그림 8-21] 입직경로별 경력 발달 단계 (예시)	152
[그림 8-22] 통계청 표준 커리어 모델	153
[그림 8-23] 전공별 Career Field 운영 사례	154
[그림 8-24] CDP 도입 예외 검토	155
[그림 8-25] Career Model 종합	156
[그림 8-26] Career Field 부여 프로세스	157
[그림 8-27] Career Field 부여 심사방식	158
[그림 8-28] 이동/배치 원칙	159
[그림 8-29] 이동/배치 유형 및 스카웃제 연계	160
[그림 8-30] 전문직위제의 시행내용	161
[그림 8-31] 전문직위 선발 현황 및 개선 방향	162
[그림 8-32] 전체 전문직위 현황 및 평가요소	163
[그림 8-33] 경력상담제도의 정의 및 기대효과	166

[그림 8-34] 경력상담 프로세스	167
[그림 8-35] 경력개발계획서 양식 설명	168
[그림 8-36] 직무적합도 검증을 위한 Profile Match-up 컨셉	170
[그림 8-37] 조직 관점의 최적 인재 Simulation	172
[그림 8-38] 인적성검사 Tool 사례	174
[그림 8-39] 인적성검사 Tool 적용 컨셉	175
[그림 8-40] 역량·교육 분석 결과	176
[그림 8-41] 교육체계 개선 방향	177
[그림 8-42] 통계청 To-Be 교육훈련체계도	178
[그림 8-43] 통계청 CDP 개선 로드맵	180

제1장 분석틀 및 접근방법

국가통계 미래발전 전략에 따른 조직구조 설계 및 인력운영 방안 수립은 현재 통계청의 조직·인사 분야 현황 진단(Diagnosis)을 바탕으로 전체의 개선방향을 도출(Direction)하고, 도출된 개선방향을 토대로 단기/장기 조직·인사의 상세 개선안을 도출(Design)하는 단계로 진행되었다. 이런 단계를 위한 개념적인 틀(Framework)과 각 단계별 요구되는 핵심 질의사항(Key Question)은 다음과 같다.

[그림 1-1] 조직·인사 분야 분석틀



단계별 세부 내용을 살펴보면 현황 진단(Diagnosis) 단계는 크게 국가통계 미래발전 전략의 조직 시사점 도출, 현재 통계청 조직의 현황 및 이슈 파악, 선진 통계청 및 국내 정부기관 벤치마킹 사례 분석의 3가지로 구성된다.

즉 통계청이 미래에 달성하고자 하는 목표인 국가통계 미래발전 전략을 조직·인사 측면에서 해석하여 시사점을 도출하고, 이러한 이상과 대비되는 현재의 모습을 살펴보기 위해 현황 분석 및 이슈 도출을 실시하였으며, 이상과 현실의 격차 해소를 위한 실마리를 얻기 위해 선진 사례 및 국내 정부기관 사례 벤치마킹을 수행하였다.

이러한 분석 결과를 토대로 향후 통계청의 조직·인사제도가 어떠한 변화를 지향해야 하는지의 개선 방향(Direction)이 도출되었다.

이렇게 도출된 개선 방향을 토대로 수행된 상세 개선안 도출(Design)단계는 단기 조직 및 인력 案, 중장기 조직 및 인력 案, CDP 개선 案 도출의 3가지 분야로 구성된다.

단기 조직 및 인력 案은 대략적으로 3년 내외의 추진시기를 염두에 두고, 단기적으로 추진되어야 할 실행과제 및 단기적으로 해소되어야 할 이슈를 토대로 조직구조 설계와 인력 산정이 이루어졌다.

중장기 조직 및 인력 案은 대략적으로 10년 이상의 추진시기를 염두에 두고 중장기적으로 추진되어야 할 실행과제 및 중장기적으로 해소되어야 할 이슈를 토대로 조직구조 설계와 인력 산정이 이루어 졌다.

CDP 개선 案은 현재 통계청의 CDP 도입 현황 분석 및 진단 결과와 타사 CDP 사례를 토대로 개선 작업이 이루어 졌다.

제2장 국가통계 미래발전 전략의 조직 시사점 도출

1. 전략 방향성 요약

국가통계 미래발전 전략 방향성은 “실행력을 담보한 거버넌스 구조 개편”, “통계 생산·활용 체계 통합”, “국가통계 인프라의 최적화”, “범국가적 통계 요구 대응”의 4개로 요약된다.

[그림 2-1] 국가통계 미래발전 전략 방향성

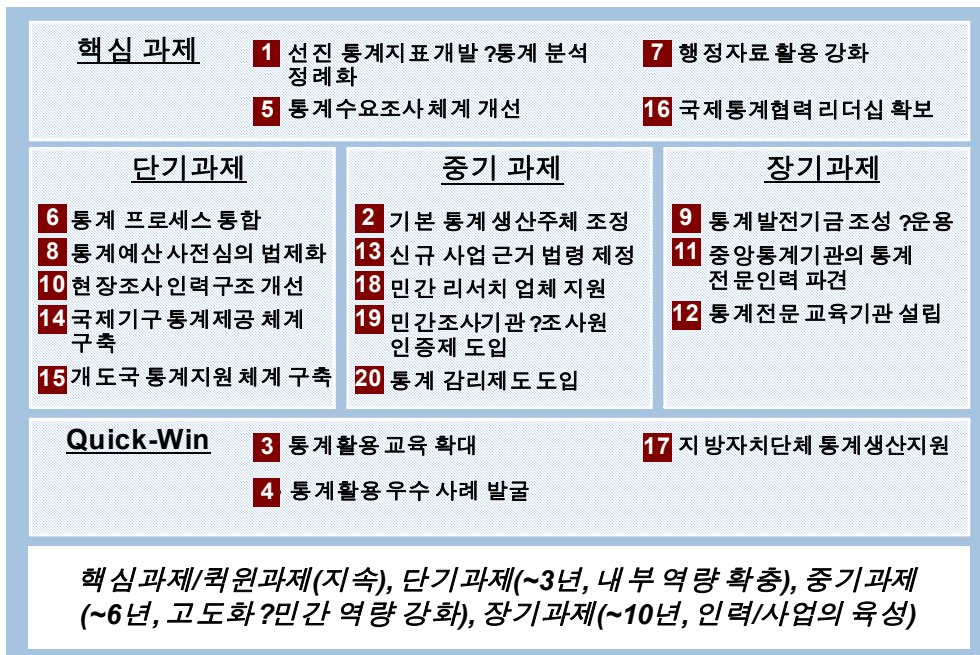
1 거버넌스	<ul style="list-style-type: none"> • “실행력을 담보한 거버넌스 구조 개편” <ul style="list-style-type: none"> - 총괄기관의 역할 강화로 운영 효율성 및 통계 독립성 강화
2 국가통계 시스템	<ul style="list-style-type: none"> • “통계 생산·활용 체계 통합” <ul style="list-style-type: none"> - 정책에 필요한 통계 정보기반 제공으로 정책 선도성 강화 - 국가통계의 일관된 시스템 운영으로 통계 정합성 및 정보 효율성 향상
3 인프라	<ul style="list-style-type: none"> • “국가통계 인프라의 최적화” <ul style="list-style-type: none"> - 통계행정 운영에 적합한 수준의 인력 및 예산의 확보 및 효율적 활용 - 신규사업 실행의 법적 기반 확보
4 대외협력	<ul style="list-style-type: none"> • “범국가적 통계 요구 대응” <ul style="list-style-type: none"> - 국가적 관점에서 국제 관계, 지역 통계, 민간과 협력하여 국가통계 요구 대응

2. 실행과제 요약

위에서 언급한 4개의 전략 방향성에 따른 20개의 실행과제를 시기적으로 구분하여 요약하면 다음과 같다.

지속적으로 추진해야 하는 과제는 “핵심과제”와 “Quick Win과제”로, 내부 역량 확충을 위해 3년 안에 달성해야 하는 과제는 “단기과제”로, 고도화 및 민간 역량 강화를 위해 6년 안에 달성해야 하는 과제는 “중기과제”로, 10년 정도의 장기적인 관점에서 인력 및 사업의 육성까지 고려해야 하는 과제는 “장기과제”로 분류되었다.

[그림 2-2] 국가통계 미래발전 전략 실행과제



“핵심과제”는 국가통계 선진성 확보를 위해 지속적으로 추진해 나가야 하는 것으로, 선진 통계지표 개발 및 통계분석 정례화(실행과제 1), 통계 수요조사 체계 개선(실행과제 5), 행정자료 활용 강화(실행과제 7), 국제 통계협력 리더십 확보(실행과제 16)가 이에 해당된다.

“Quick Win과제”는 지속적 커뮤니케이션을 통해 점진적 통계 인식 변화를 유도해 나가야 하는 것으로, 통계활용 교육 확대(실행과제 3), 통계활용 우수 사례 발굴(실행과제 4), 지방자치단체 통계생산 지원(실행과제 17)이 이에 해당된다.

“단기과제”는 현재 운영중이거나 및 내부 운영 역량 강화를 위한 것으로, 통계 프로세스 통합(실행과제 6), 통계예산 사전심의 법제화(실행과제 8), 현장조사 인력구조 개선(실행과제 10), 국제기구 통계 제공체계 구축(실행과제 14), 개도국 통계 지원체계 구축(실행과제 15)이 이에 해당된다.

“중기과제”는 기본 통계 고도화 및 민간 역량 강화를 위한 것으로, 기본 통계 생산주체 조정(실행과제 2), 신규 사업 근거 법령 제정(실행과제 13), 민간 리서치 업체 지원(실행과제 18), 민간조사기관 및 조사원 인증제 도입(실행과제 19), 통계 감리제도 도입(실행과제 20)이 이에 해당된다.

마지막으로 “장기과제”는 인력 및 사업체의 장기 육성을 위한 것으로, 통계발전기금 조성 및 운용(실행과제 9), 중앙통계기관의 통계 전문인력 파견(실행과제 11), 통계 전문 교육 기관 설립(실행과제 12)이 이에 해당된다.

3. 실행과제의 조직 시사점 분석

앞에서 요약한 실행과제를 통계청의 단기 및 중장기 조직 설계를 고려하여 조직·인력 관점에서 시사점을 도출하면 다음과 같다.

(1) 단기 조직 설계 시사점

통계청 단기 조직구조는 20개의 실행과제 중 단기적 관점과 연계성이 있는 핵심과제, Quick-Win, 단기과제를 중심으로 도출된 시사점을 바탕으로 설계되었다. 각 실행과제가 단기 조직 설계에 미치는 시사점은 다음과 같다.

1) 핵심과제

[Strategic Initiative 5] “통계 수요조사 체계 개선”은 현재 중앙행정기관, 지방자치단체, 민간 지정기관 등으로 한정되어 있는 통계 수요조사의 대상을 기업 및 연구소를 포함한 전 국민으로 확대해 나갈 필요가 있다는 것이다. 이에 통계 수요 조사 대상을 전 국민으로 확대하여 다양한 수요의견들이 개진될 수 있도록 현재 해당 역할을 수행하고 있는 조직의 기능 강화, 인력 보강, 조직역량 확충이 필요할 것으로 판단된다.

[Strategic Initiative 7] “행정자료 활용 강화”는 행정자료 DB구축·행정자료 기반의 신규 통계 생산과 기존 조사 기반 통계 대체를 통해 통계생산 비용을 절감하고 운영 효율성을 제고할 수 있도록 조직이 설계되어야 함을 의미한다. 즉, 자료수집과 DB 구축단계에서 더 나아가 행정자료 활용을 통해 신규통계를 개발하고 조사(항목) 대체가 가능하도록 행정자료 활용에 관한 패러다임을 변화시킬 수 있는 조직 재편이 필요하다. 이에 통계청은 담당 조직을 신설하여 재편성함과 동시에 전문 인력을 투입함으로써 이러한 변화에 대응할 수 있어야 할 것이다.

[Strategic Initiative 16] “국제 통계협력 리더십 확보”는 한·중·일을 대표하는 통계기구의 설립을 추진하여 통계 리더십을 확보할 수 있도록 조직이 설계되어야 함을 의미한다. 통계청은 통계 분야의 지역별 블록화 현상인 국제적 트렌드에 부합하는 통계기구로서 한국·중국·일본을 아우르는 ASIASTAT설립을 추진 중에 있으며, 이를 통해 동북아 국제 통계협력의 리더십을 확보해 나가야 할 것으로 판단된다.

2) Quick-Win과제

[Strategic Initiative 3] “통계 활용 교육 확대”는 일반인의 통계에 대한 인식 제고를 위한 통계 활용 교육을 제공할 수 있도록 조직이 설계되어야 함을 의미한다. 이론으로써 어려운 통계가 아닌 실생활 속에서 발견할 수 있는 친숙한 통계로 학생 및 언론에게 다가갈 수 있도록, 통계교육원은 학생을 대상으로 한 통계 활용 교육 프로그램을 개발하여 확대해 나가야 할 것으로 판단된다.

[Strategic Initiative 4] “통계 활용 우수 사례 발굴”은 민간부문의 통계 활용을 장려할 수 있도록 조직이 설계되어야 함을 의미한다. 현재 통계청의 통계활용 프로그램은 연령별로 제한되어 있어, 민간인의 참여 기회가 적은 실정이다. 따라서 다양한 통계활용의 우수사례를 발굴하여 확산시키기 위해서는 그 대상을 넓히는 과정부터 선행되어야 할 것이다. 이와 더불어 통계교육원은 관련 업무를 전담하는 조직의 기능을 강화하여 체계적으로 프로그램을 기획하고 개발·운영해야 할 것으로 판단된다.

[Strategic Initiative 17] “지방자치단체 통계생산 지원”은 지방자치단체의 통계 인프라 지원을 통해 지역통계를 활성화시킬 수 있도록 조직이 설계·재편되어야 함을 의미한다. 지역통계를 체계적으로 지원하기 위해 통계청은 지방자치단체의 지역통계 기획 및 분석에 대한 컨설팅을 실시하고, 인력의 전문성 제고를 위한 교육을 제공하여 지방자치단체의 인프라를 확충해야 한다. 즉, 통계청은 전담 조직의 기능을 강화하고 전문 인력을 투입하여, 지방자치단체가 독립적으로 통계생산의 주체가 될 수 있도록 도와야 할 것으로 판단된다.

3) 단기과제

[Strategic Initiative 6] “통계 프로세스 통합”은 범정부통계시스템의 구축을 통해 통계 프로세스의 효율성을 제고할 수 있도록 조직의 역량이 강화되어야 함을 의미한다. 통계청의 범정부통계시스템 구축 사업이 착수되어 진행됨에 따라 통계청 내에서 관련 업무를 통합·관리하여 추진할 수 있도록 통계정보국과 산하기관인 통계정보원의 기능이 강화되어야 한다. 또한, 조직의 기능 강화와 함께 이에 따른 전문 인력의 확보, 기존 직원들의 전문성 향상을 위한 교육 제공을 통해 IT거버넌스 체제를 구축해야 할 것으로 판단된다.

[Strategic Initiative 8] “통계예산 사전심의 법제화”는 사전심의 강제화를 통해 국가통계예산이 체계적으로 관리될 수 있도록 조직의 기능이 추가되어야 함을 의미한다. 통계청은 ‘국가통계예산의 체계적 관리’를 위해 심사기준의 명확화, 부처별 통계예산의 사전 심사 및 결과 반영을 법제화하여 통계생

산에 있어 적절한 예산이 적시성을 가지고 투입될 수 있도록 해야 할 것이다. 그에 따라 통계청은 ‘통계예산 사전심의’에 관한 업무를 추가하여 국가통계 전반의 통계예산에 대한 총괄 조정 기능을 담당해야 할 것으로 판단된다.

[Strategic Initiative 10] “현장조사 인력구조 개선”은 최근 신규 통계 수요 증대에 따른 인력 증원 필요성을 효율적으로 해소하기 위한 방안이다. 해외 사례를 살펴보다도 조사 인력은 비공무원으로 운영하는 추세일 뿐 아니라, 현 정부 인력운영 기조상 공무원 증원은 곤란한 실정이므로, 조사업무를 담당하는 공무원 인력은 기획·현장조사 총괄 업무를 담당하도록 하고, 조사업무는 비공무원 인력으로 편성하도록 체계 개편이 필요할 것으로 판단된다.

[Strategic Initiative 14] “국제기구 통계제공 체계 구축”은 국제기구로의 통계제공 채널이 됨과 동시에 품질 검증의 기능을 갖추어 통계청과 국가의 위상을 제고할 수 있도록 조직의 역량이 강화되어야 함을 의미한다. 우리나라의 국제기구 통계 제공물은 꾸준히 증가하고 있으나, 통계 제공이 통계 생산 부처에서 산발적으로 제공되고 있어 품질 관리가 제대로 이루어지지 못하고 있어 문제가 되고 있다. 따라서 통계청은 국제기구로 제공되는 통계의 표준 매뉴얼을 개발함과 동시에, 국제협력담당관의 관련 기능 강화를 통해 국제기구 통계 제공에 대한 모니터링이 가능해야 할 것으로 판단된다.

[Strategic Initiative 15] “개도국 통계지원 체계 구축”은 국가 관점의 통계지원 사업을 통해 개도국으로의 통계지원 체계를 구축할 수 있도록 조직이 설계되어야 함을 의미한다. 최근 국제 개발지원 패러다임의 전환(원조 효과성→결과관리)등으로 통계기반 모니터링이 절실히 필요한 단계에 도달한 개도국들의 통계인프라 구축 지원 요청이 급증하고 있어 적정 규모의 전담기구 마련을 위한 조직의 신설과 전문 인력의 투입이 필요하다. 2010년 이후 세계은행 등 국제기구의 개도국 통계역량강화 사업에 통계청이 참여하기 시작하였으며, 향후 그 수요가 급증할 것으로 예상된다. 이외에도 KOICA와 협조한 개도국 협력 사업도 추진 예정이며, 향후 ODA사업시 부처간 협력 사업이 더욱 증가할 것으로 예상되므로, 통계지원체계를 구축할 수 있는 조직 재설계가 필요할 것으로 판단된다.

(2) 중장기 조직 설계 시사점

통계청 중장기 조직구조는 20개의 실행과제 중 중장기적 관점과 연계성이 있는 핵심과제 및 중기·장기과제를 중심으로 도출된 시사점을 바탕으로 설계되었다. 각 실행과제가 중장기 조직 설계에 미치는 시사점은 다음과 같다.

1) 핵심과제

[Strategic Initiative 1] “선진 통계지표 개발 및 통계 분석 정례화”는 국가정책지표, 행복지수 등의 선진통계지표의 체계적인 분석·개발을 통해 정책 활용성을 강화해야 한다는 것이다. 통계가 정책 결정의 주체가 되기 위해서는 선진 통계지표 및 분야별로 필요한 통계를 진단하고 개발·개선을 지속적으로 추진해야 한다. 이를 위해서는 현재 통계개발원에서 부분적으로 수행하고 있는 기능을 분리하여 분야별 통계지표를 체계적으로 연구·분석하기 위한 전담조직이 필요하다고 판단된다.

2) 중기과제

[Strategic Initiative 2] “기본 통계 생산주체 조정”은 통계청이 집중형 통계의 장점을 취하기 위해 현재 다른 기관에서 생산하고 있는 주요 국가 통계의 일부를 통계청으로 이관해야 한다는 것이다. 현재 한국은행에서 생산하고 있는 국민계정, 국토해양부 산하의 감정평가원에서 생산하고 있는 주택통계, 고용노동부의 노동통계, 환경부의 환경통계 등이 이관 고려되어야 할 주요 통계들이다. 이에 중장기적으로 관련 통계를 담당할 수 있는 전담조직이 신설되어야 할 것으로 판단된다.

[Strategic Initiative 13] “신규 사업 근거 법령 제정”은 부처간의 행정자료 활용 근거, 통계산업 활성화 및 질적 향상을 위한 근거와 같은 주요 국가통계사업 시작을 위한 법적 근거 확보가 필요하다는 것이다. 그동안에도 통계법을 개정해 행정자료를 활용할 수 있는 법적인 근거를 마련하는 등 상당한 제도적 개선이 이루어졌다. 하지만 국세기본법의 개정을 통한 국세청 자료의 제공 정도로 범위 제한적 법률 개정이 있었고 이러한 부분마저도 개

인정보보호를 이유로 제공받지 못하는 등 행정정보 활용에 있어 여전히 어려운 부분이 있다. 또한, 국가통계의 상당수가 민간조사기관을 통해 작성된다는 점과 글로벌 대비 열악한 국내 리서치 산업의 육성이 필요하다는 점에서 법적 근거를 통해 민간 리서치 산업을 활성화시킬 필요가 있다. 따라서 행정자료 활용에 관한 기본법(가칭), 통계산업진흥법(가칭)과 같은 법률 제정 및 운영을 담당하는 전담 조직이 필요하다고 판단된다.

[Strategic Initiative 18] “민간 리서치 업체 지원”은 현재 통계의 상당수를 민간 기업에서 생산하고 있는 것을 고려하여 이를 정책적으로 관리하여야 한다는 것이다. 현재 통계의 상당수를 민간 리서치 기업인 밀워드브라운, 동서리서치 등에서 생산하고 있는데, 이런 민간 기업에 대한 관리 기능이 필요하다는 것이다. 따라서 전문 인력 양성, 기술개발 촉진, 해외진출 지원 등 육성 지원책의 법제화 및 시행을 담당하는 전담 조직의 신설이 필요하다고 판단된다.

[Strategic Initiative 19] “민간조사기관 및 조사원인증제 도입”은 현재 많은 민간 리서치 기업들이 통계를 생산함으로써 인한 통계부실이 우려되고 현실적 관리방안이 부족한 것에 관한 내용이다. 이것은 국가통계 내 민간 통계산업의 비중 대비 낮은 관리도로 비롯된 것이며, 이를 위해서는 국가통계 위탁 생산 업체 인증제 및 통계조사원 인증제 도입과 같은 방안으로 민간 리서치 업체들이 생산한 통계에 대한 인증기능을 확보해야 할 것으로 판단된다.

[Strategic Initiative 20] “통계 감리제도 도입”은 민간기관에 의뢰하여 작성하는 통계에 대해 통계청이 공신력 있는 감리기관을 지정하고, 감리기관이 수시 품질진단관리를 함으로써 민간통계산업에 대한 권한을 공고히 해야 한다는 것이다. 이를 위해서는 민간 통계산업에 대한 감리제 도입을 추진하고, 관리 매뉴얼을 수립할 전담 조직이 필요하다고 판단된다.

3) 장기과제

[Strategic Initiative 9] “통계발전기금 조성 및 운용”은 통계 기금의 조성을 통해 통계 적시성을 향상시키고, 민간 리서치 기업 지원을 용이하게 하자는 것이다. 현재는 통계발전기금이 내부적으로 조성되어 있지 않아 통계 생산을 위해 예산 승인을 받을 때까지 평균 2년 정도가 소요됨으로써 적시성이 매우 떨어지는 상황이다. 현재의 년 단위 예산제로 인한 긴급수요 대응 불충분, 품질관리 어려움을 극복하기 위해서는 통계발전기금 조성을 위한 추진부서 혹은 관련 기능 추가가 필요하다고 판단된다.

[Strategic Initiative 11] “중앙통계기관의 통계 전문 인력 파견”은 통계청 외 통계인력 수 및 전문성, 독립성의 부족과 관련이 있다. 국가통계 차원에서도 통계품질 향상을 위해 통계청의 전문 인력과 중앙행정기관 통계담당인력과의 인적 교류를 통하여 국가정책 수립의 기반이 되는 통계 효율성을 제고하려는 노력을 기울이고 있지만, 현재의 인력 파견 규모로는 국가통계의 전체적 전문성을 끌어올리기도 힘들고, 인적 교류 실적도 매우 미흡한 상황이다. 따라서 통계 전문 인력의 선순환 구조를 확립하기 위해서는 중장기적인 인력 운영 계획이 선행되어야 할 것으로 판단된다.

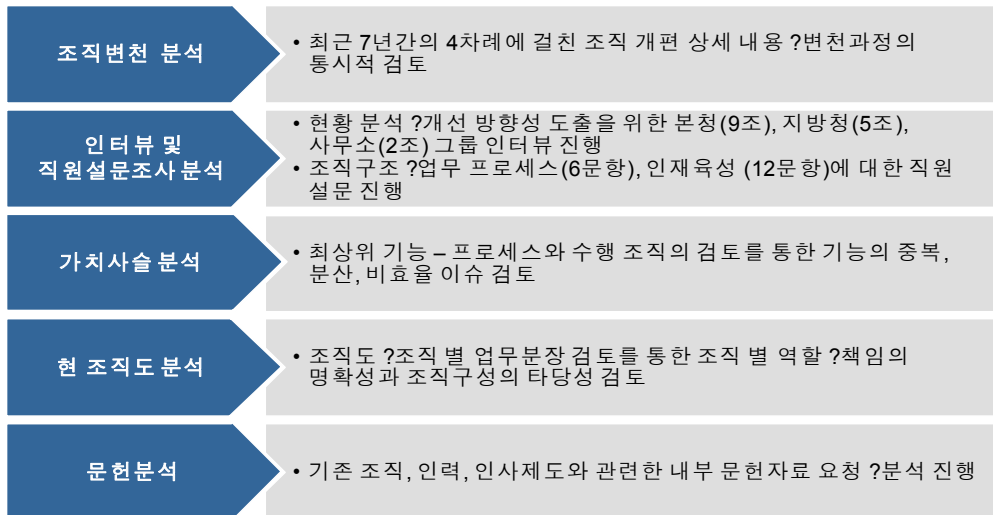
[Strategic Initiative 12] “통계 교육기관 설립”은 통계 선진성 및 인력 전문성 개발에 필요한 연구교육기능이 부족한 문제와 관련이 있다. 통계개발원은 2006년 출범 이후 국가통계에 대한 연구를 수행하는 유일한 국가통계 전문 연구기관임에도 불구하고 타 연구기관에 비해 그 규모도 작고 연구지원도 미흡하여 역할 수행에 많은 어려움이 있는 상황이다. 이에 현재의 통계개발원 기능을 추가로 확대 개편하고, 중장기적으로는 프랑크 사례와 같이 교육원·개발원·대학원이 시너지를 창출할 수 있도록 고등 교육기관을 통계부 산하에 신설하여야 함을 의미한다.

제3장 조직 현황 및 이슈 분석

1. 현황분석 방법론

현재 통계청의 조직과 인사(CDP)현황 분석·이슈 도출을 위해 조직변천 분석(Organizational History Review), 인터뷰(Focus Group Interview) 및 직원 설문조사(Employee Opinion Survey), 가치사슬 분석(Value Chain Analysis), 현 조직도 분석(Organization Chart Review), 문헌분석(Document Review) 등의 작업을 수행하였다.

[그림 3-1] 통계청 현황분석 Tool



통계청의 조직변천 내용을 토대로 주요 시사점을 도출하기 위해, 2005년부터의 조직도를 시작으로 하여 최근 7년간의 4차례에 걸친 조직 개편의 상세 내용과 조직변천 과정을 통시적으로 검토하였다.

조직구조와 업무 프로세스에 관하여 6문항, 인재육성에 관하여 12문항으로 총 18문항으로 구성된 직원 설문조사를 진행하여 현황을 분석하였다.

또한 조직의 현황 분석과 개선방향성을 도출하고자 9개조로 구성된 본청 직원과의 인터뷰, 5개조로 구성된 지방청 직원과의 인터뷰, 2개조로 구성된 사무소 직원과의 인터뷰를 진행하였다.

업무수행 프로세스와 수행조직의 검토를 통한 기능의 중복, 분산, 비효율의 이슈를 검토하였으며, 이는 가치사슬 분석을 통해 실시하였다. 가치사슬이란 한 조직이 가치를 창출해 내는 방식을 전사 차원의 최상위 기능 - 프로세스로 나타낸 것이다. 조직 본연의 미션과 관련된 활동의 집합인 Core Function과 조직의 운영을 위해 반드시 필요한 지원 기능인 Support Function으로 나누어 분석하였다.

현재 통계청의 조직도를 분석하여 조직별 업무분장 검토를 통해 각 조직의 역할 및 책임의 명확성과 현 조직구성의 타당성을 검토하였다.

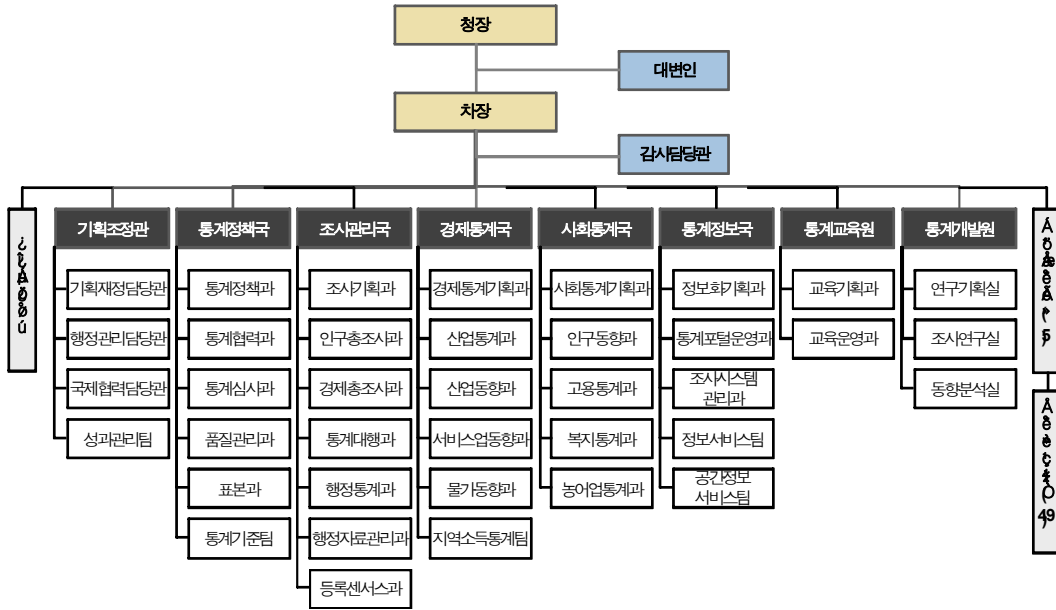
마지막으로 기존 조직과 인력, 인사제도와 관련하여 통계청 내부의 문헌 자료를 요청하여 분석을 진행하였다.

2. 조직변천 분석

(1) 통계청 조직 변천 History

현재 대한민국의 중앙통계기관인 통계청은 기획재정부 소속의 외청으로 2011년 현재 본청(1관·5국·4담당관 26과 6팀)과, 그 소속기관인 통계교육원(2과), 통계개발원(3실), 지방통계청(5), 사무소(49)로 구성되어 있다.

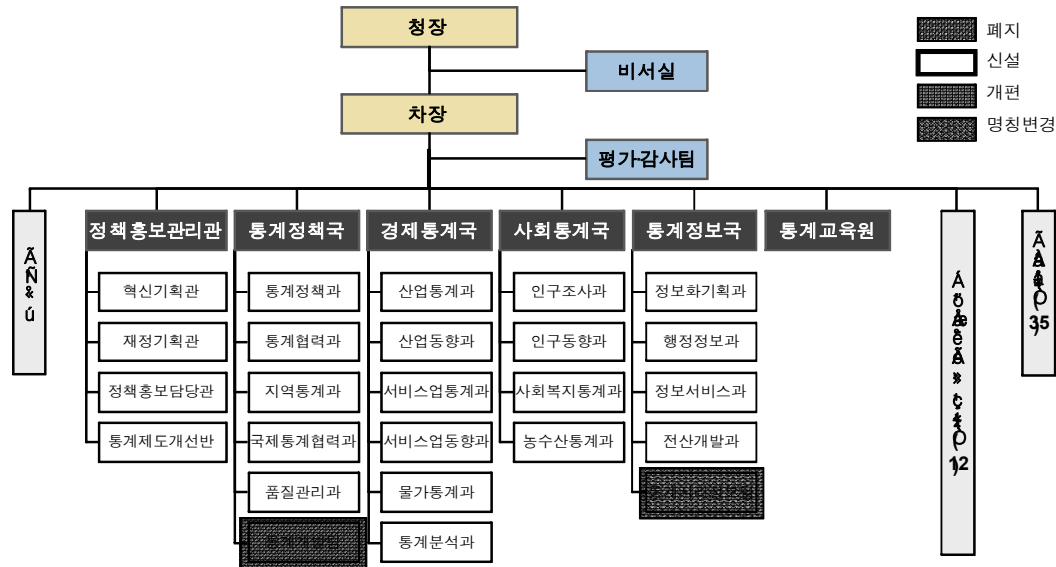
[그림 3-2] 통계청 조직도(2011년 현재)



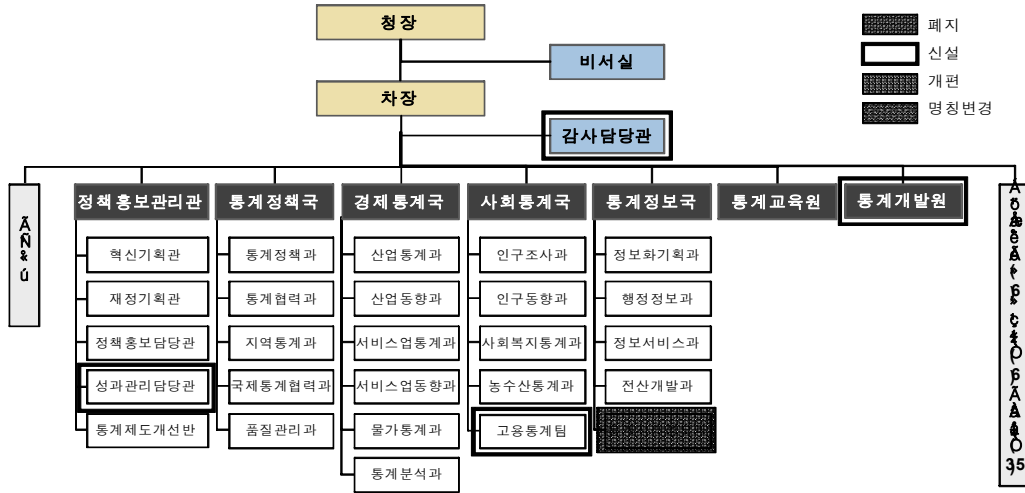
(2) 통계청 조직도 변천 과정

1) 2005년 - 2006년

[그림 3-3] 2005년 통계청 조직도



[그림 3-4] 2006년 통계청 조직도(2005 변경 후)

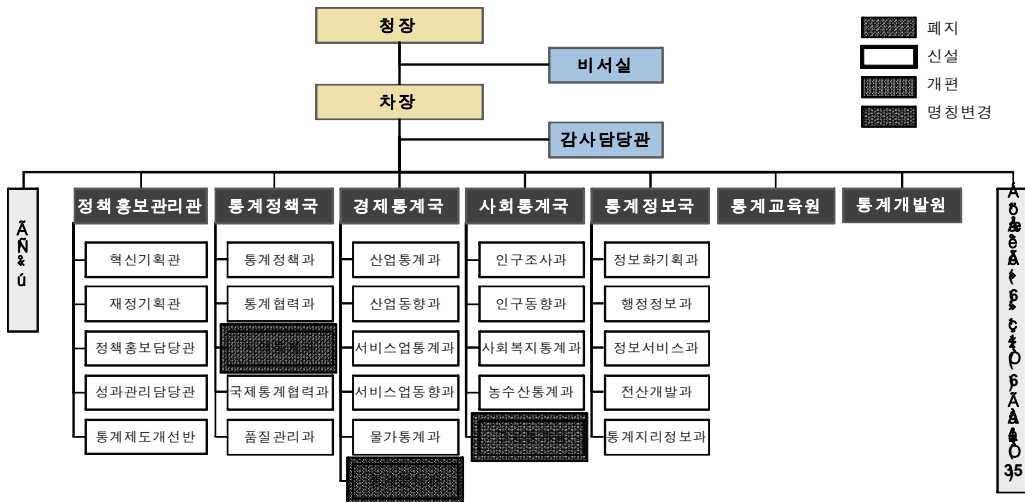


신규통계를 개발·제공하고 감사기능 강화를 위하여 통계청장 소속하에 통계개발원을 신설하고, 통계청에 감사담당관을 신설하였다.

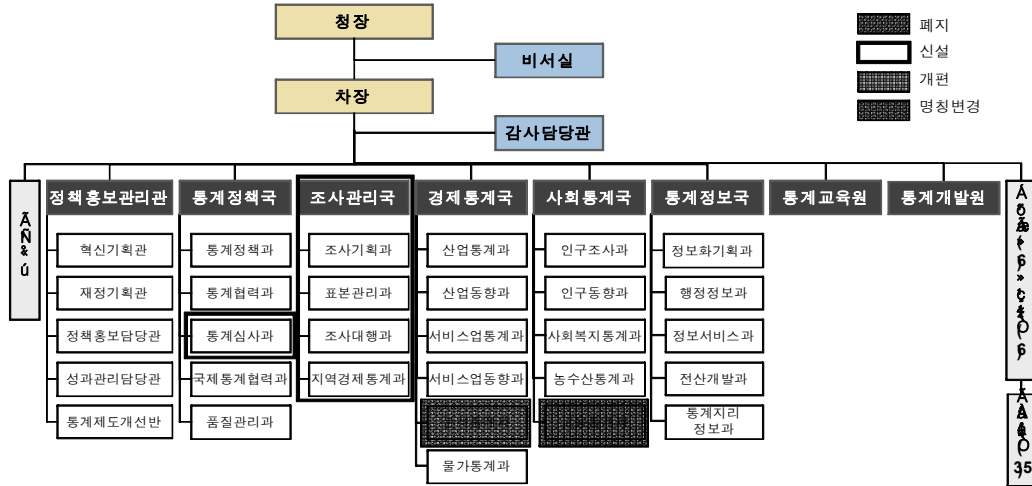
성과관리담당관과 고용통계팀이 신설되었으며, 통계개발팀은 폐지되었다. 통계지리정보팀은 통계지리정보과로 그 명칭이 변경되었다.

2) 2006년 - 2007년

[그림 3-5] 2006년 통계청 조직도(2007 변경 전)



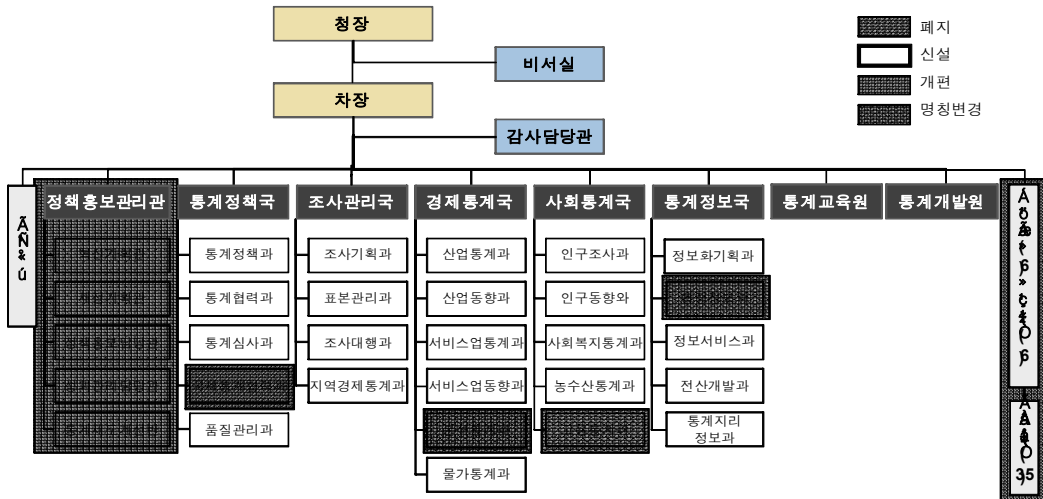
[그림 3-6] 2007년 통계청 조직도(2006 변경 후)



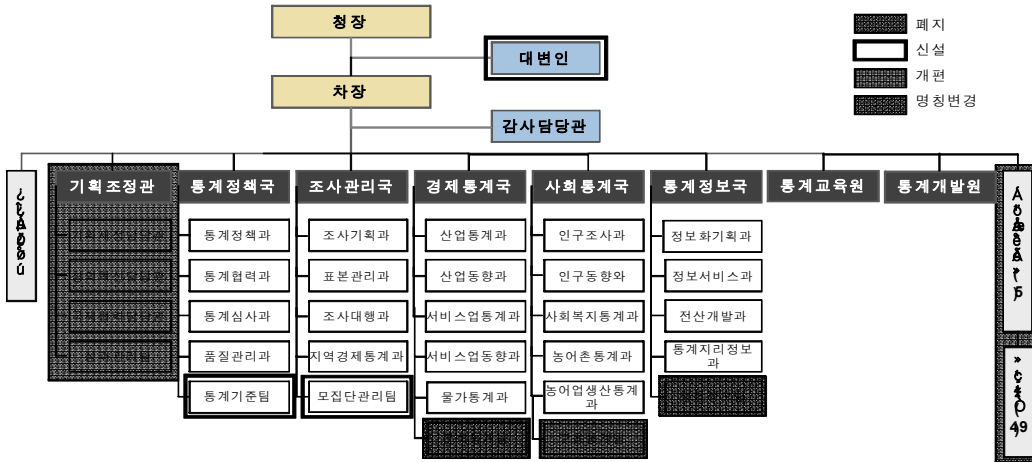
정책통계기반평가제도를 원활하게 수행하고, 통계조사의 대행체계 구축을 위하여 조사관리국과 통계심사과가 신설되었으며 통계분석과는 분석통계과로, 고용통계팀은 고용통계과로 명칭이 변경되었다. 특히 고용통계과의 경우 2006년에 고용통계팀으로 신설, 2007년에는 고용통계과로 명칭이 변경되는 등 그 역할이 점점 강조되고 있다.

3) 2007년 - 2008년

[그림 3-7] 2007년 통계청 조직도(2008 변경 전)



[그림 3-8] 2008년 통계청 조직도(2007 변경 후)

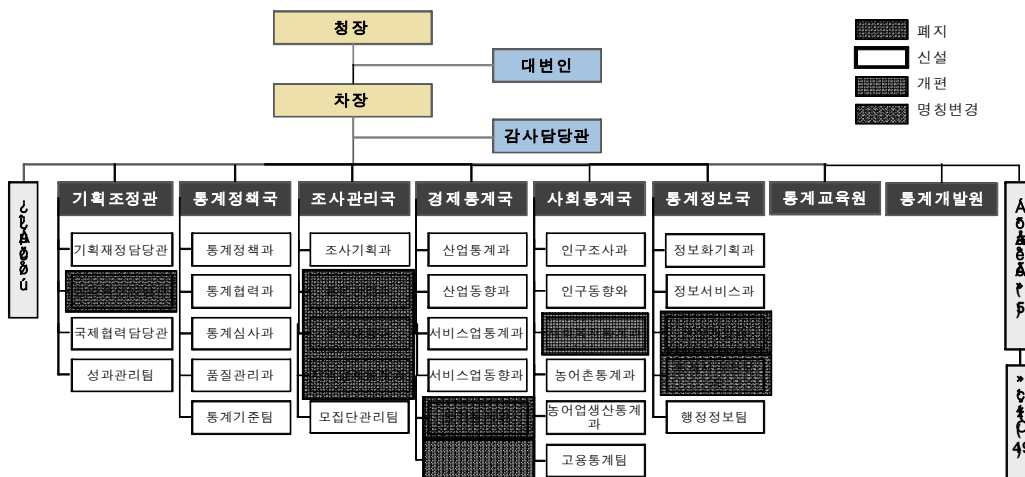


부처기능의 효율적 재배분으로 경쟁력 있는 정부 구현을 위하여 정책홍보 관리관이 기획조정관으로 개편되었으며 지방청(6)이 지방통계청(5)으로, 사무소(6)와 출장소(35)가 사무소(49)로 개편되었다. 특히, 대변인제도의 도입은 눈에 띄는 변화라고 볼 수 있다.

통계기준팀과 모집단관리팀이 신설되는 반면, 분석통계과와 고용통계과, 행정정보과는 각각 과에서 팀으로 그 명칭이 변경되었다.

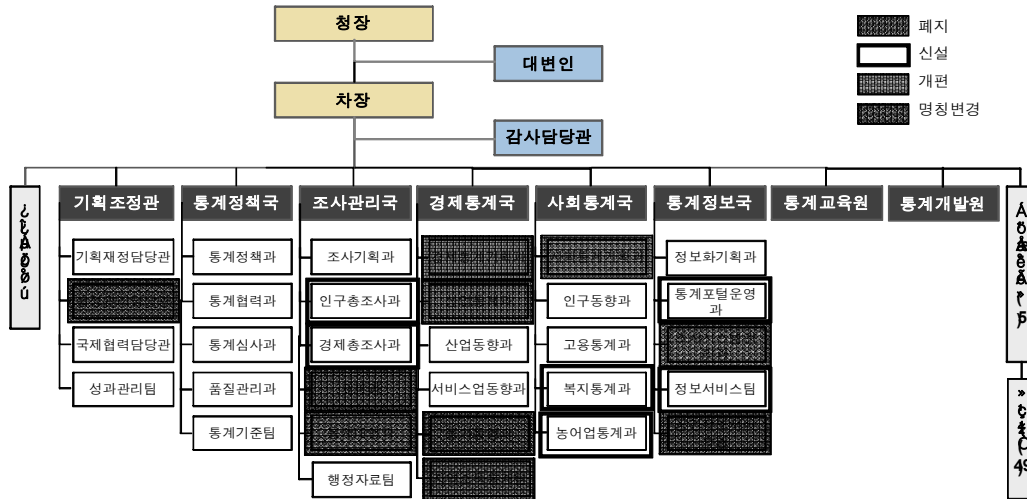
4) 2008년 - 2009년

[그림 3-9] 2008년 통계청 조직도(2009 변경 전)



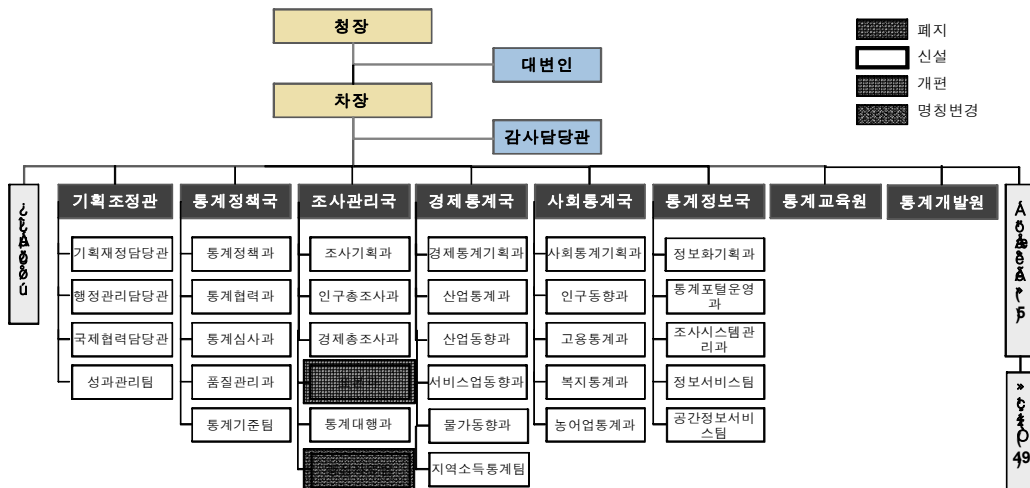
2009년은 통계청에 있어 조직 개편이 가장 활발히 이루어졌던 해라고 볼 수 있다. 인구총조사과, 경제총조사과, 복지통계과, 농어업통계과, 통계포털 운영과, 정보서비스팀이 신설되었으며, 각 부서의 명칭 변경, 개편이 이루어졌다. 2009년의 조직 개편 수준은 다른 해에 비하여 적게는 2배, 많게는 3배에 이른다고 볼 수 있다.

[그림 3-10] 2009년 통계청 조직도(2008 변경 후)



5) 2009년 - 2011년

[그림 3-11] 2009년 통계청 조직도(2011 변경 전)



2009년 12월 21일 이후 2011년 6월 9일까지 통계청 조직도의 개편이 일어나지 않았다. 이번 조직개편에서는 표본과가 조사관리국에서 통계정책국 소속으로 개편되었으며, 조사관리국의 행정통계과와 등록센서스과가 신설되었다.

[그림 3-12] 2011년 통계청 조직도(2009 변경 후)



[표 3-1] 2005년 이후 통계청 조직 변천 세부 사항

신설	변경	폐지
<ul style="list-style-type: none"> • 2006년 통계개발원, 감사담당관, 성과관리담당관, 고용통계팀 • 2007년 조사관리국, 통계심사과 • 2008년 대변인실, 통계기준팀, 모집단관리팀, 농어업생산통계과 • 2009년 경제통계기획과, 사회통계기획과, 인구총조사과, 경제총조사과, 복지통계과, 통계포털운영과, 정보서비스팀 • 2011년 행정통계과, 행정자료관리과, 등록센서스과 	<ul style="list-style-type: none"> • 2006년 통계지리정보팀 ? 통계지리정보과 • 2007년 통계분석과 ? 분석통계과, 고용통계팀 ? 고용통계과 • 2008년 분석통계과, 고용통계과, 행정정보과는 각각 과 ? 팀 • 2009년 고용통계팀 ? 고용통계과, 창의혁신담당관실 ? 행정관리담당관실, 8개 지방통계청과 4개 통계사무소를 5개 지방통계청으로 광역화 • 2011년 표본과 소속의 변경 	<ul style="list-style-type: none"> • 2006년 통계개발팀

통계청은 국가경제의 성장과 더불어 지속적으로 성장·발전해 왔으나, 이 과정에서 지속적으로 단기적 관점의 조직 신설 및 변경이 이루어져 왔다.

그 결과 조직 기능의 중복·분산 등에 따른 비효율의 우려가 존재하며, 전략과 연계하여 중장기적 관점에서의 변화가 필요한 것으로 판단된다.

조직의 최적화 없이 현재와 같은 성장을 지속할 경우 현 조직에서 나타나고 있는 문제점이 심화될 수 있으며, 이제는 제 2의 도약을 위한 전칭 차원의 최적화가 필요한 시점으로 판단된다.

3. 인터뷰 및 직원설문조사 분석

(1) 인터뷰(FGI : Focus Group Interview) 분석

1) 인터뷰 개요

통계청의 조직·인사 전반에 대한 심도 있는 현황 분석 및 세부적인 내부 이슈를 도출하여 향후 통계청의 조직구조 및 인사제도 개선 방향성을 도출하고자 3주에 걸쳐 본청, 지방청, 사무소 직원들에 대한 그룹 인터뷰를 진행하였다.

본청은 상위조직인 운영지원과, 기획조정관, 통계정책국, 조사관리국, 경제통계국, 사회통계국, 통계정보국, 통계교육원, 통계개발원의 9개 전부를, 지방청과 사무소는 경인지방통계청과 성남사무소, 동북지방통계청과 포항사무소를 대표 그룹으로 선정하여 인터뷰를 진행하였다.

2) 인터뷰 질의내용

인터뷰 질의 내용은 조직구조, 내부프로세스, 인재관리, 인력운영의 크게 4가지 파트로 구분하여 구성하였고, 세부 질문 내용은 다음과 같다.

[표 3-2] 인터뷰 질의 내용

구분	질의 내용
조직구조	통계청의 설립목적 등을 고려해 볼 때 현재의 조직구조가 적합하다고 생각하십니까?
	-설립목적의 달성을 위해 강화되거나 신설되어야 하는 조직 및 기능은 무엇이라고 생각하십니까?
	-또한 설립목적 달성을 위해 보다 효율적으로 운영될 필요가 있는 조직 및 기능은 무엇이라고 생각하십니까?
	현재 통계청의 조직구조는 관련 조직 간(국/실간, 본청과 지방청)의 역할과 책임이 명확히 구분되었다고 생각하십니까? 상호간에 중복되어있는 부분이 있다고 생각하시면 말씀하여 주시기 바랍니다.
내부 프로세스	통계청 조직은 관련 조직 간 의사소통 및 프로세스가 원활하게 이루어진다고 생각하십니까?
	의사결정 단계가 복잡하거나, 의사결정이 지연되지는 않습니까?
인재 관리	현 인사제도가 개인의 경력개발에 도움이 된다고 생각하십니까?
	현 통계청의 연수제도가 업무에 대한 전문성 제고에 도움이 된다고 생각하십니까? 혹 그렇지 않다고 생각하신다면 개선해야 할 부분은 무엇이라고 생각하십니까?
인력 운영	통계청이 향후 외부 환경 변화에 능동적·선제적으로 대처하기 위해서는 어떠한 인력이 필요하다고 생각하십니까?
	통계청 직원이 업무를 수행하면서 본연의 업무 이외에 비효율적인 업무를 수행하고 있다고 생각되는 것은 무엇입니까?
	통계청 내외의 회의(공식/비공식)로 인해 업무에 지장을 초래한다고 생각하십니까?

3) 인터뷰 결과 요약 및 상세 설명

인터뷰 결과 각 과에서 도출된 내용 요약 및 상세 설명은 다음과 같다.

‘기획조정관’에서는 기획조정관과 통계정책국의 역할 및 책임이 명확하지 않다는 것, 특히 기획재정담당관과 통계정책과의 업무에 대한 경계가 모호하다는 의견이 도출되었다. 또한, 국제협력담당관에서 국내통계자료제공은 통계협력과를 통해 나가지만 국제 통계자료의 경우 국제협력담당관을 통해 나가는 것처럼 정책업무도 담당하고 있어 국제협력담당관은 기획조정관보다 통계정책국과 업무 연관성이 높은 것으로 파악되었다.

‘통계정책국’에서는 국 내의 세부 과의 협업에 대한 의견이 가장 두드러졌다. 새로 신설된 통계협력과·통계심사과·품질관리과가 통계정책국 내에 편제되기에

는 다소 이질적인 것이라는 의견부터, 통합해서 하나의 파트에서 담당해야 한다는 의견까지 다양한 의견이 도출되었다. 그리고 기획조정관과의 업무 불명확 이슈에 대해서는 업무의 구분이 모호하기보다는 기획조정관실 측이 적극적으로 독자적 업무를 찾아 수행하지 못하기 때문이라는 의견이 개진되었다.

‘조사관리국’에서는 행정통계국의 별도 운영에 대한 이슈가 가장 두드러졌다. 기존의 조사관리국도 조직 규모가 비대한 실정에서 2011년에 행정통계과, 행정자료관리과, 등록센세스과를 신설하여 조사관리국으로 편제해 버린 결과 조직이 비정상적으로 비대해진 것에 대한 문제 제기인 것이다. 이에 행정통계국의 별도 조직화, 혹은 행정자료의 효율적인 이용에 대한 방안 강구가 필요하다는 의견이 개진되었다. 또한, 타 부서인 통계대행과와 지방청간의 협업이 잘 이루어지지 않고 있다는 의견도 도출되었다.

‘경제통계국’과 ‘사회통계국’에서는 2년 전에 신설된 경제통계기획과·사회통계기획과의 역할 재정립 필요성과 조직 분류에 대한 기준 설정이 시급한 문제로 제기되었다. 경제통계기획과와 사회통계기획과는 경제분야와 사회분야 통계를 종합적으로 조정 및 총괄하기 위하여 신설되었으나, 아직까지 신설 취지에 부합하지 못하고 있어 다른 핵심 업무(특화된 업무)를 부여하여 과를 특성화시킬 필요가 있다는 것이다. 또한, 경제통계국과 사회통계국간 경계가 모호한 산업이 존재하므로 기능별 혹은 산업별로 기준을 재정립하여 조직을 재분류하여야 한다는 의견이 도출되었다.

‘통계정보국’에서는 현재 전산과 행정업무가 혼재되어 있어 직원들의 전문성도 떨어지고 조직이 나태해지고 있는 것에 대한 우려가 많이 제기되었다. 이에 과별 역할 재정립 및 산하기관과의 업무 아웃소싱, 직원들에 대한 동기부여 같은 의견이 도출되었고, 타 조직보다 조직 개편이 시급한 것으로 나타났다.

‘통계교육원’에서는 교육의 초점을 통계청 직원에 대한 통계전문가 양성에 둘 것인지, 아니면 대국민 의식 함양에 둘 것인지에 대한 이슈가 제기되었다. 이는 운영지원과의 인사팀과의 업무 불명확으로 인해 제기된 문제로, 본청과 통계교육원의 역할 재정립 즉 본청에서는 인재육성 전략을 기획·수립하고 통계

교육원에서는 그 전략을 수행하는 방향이 이상적이라는 의견이 도출되었다.

‘통계개발원’에서는 인력충원, 조직 확장, 직원들의 전문성 향상에 대한 문제가 제기되었다. 타 연구소에 비해 조직 규모도 너무 작고, 신분도 연구직이 아닌 일반직으로 분류되어 있음으로 인해 인사 제도상에서도 불이익을 받는다는 것이 주요 원인이라는 의견이었다.

‘운영지원과’에서는 전반적으로 너무 많은 업무가 혼재되어 있다는 의견이 도출되었다. 조직 규모로만 봐도 ‘과’가 아닌 ‘국’ 수준이고, 외부적으로 보면 이질적인 업무의 집합소의 성격이 강하므로 체계를 잡아 하위조직을 효율적으로 재배치해야 한다는 것이다.

‘지방통계청’에서는 조직의 경쟁력을 키울 수 있는 대책 마련이 시급한 것으로 나타났다. 현재 지방통계청은 경쟁이 없는 과도기적인 조직으로 향후 발전 방향성이 명확하지 않으면 도태될 수밖에 없는 구조로 운영되고 있어, 아웃소싱을 통한 효율화나 공무원과 계약직과의 비율 조정 등 조직 운영에 대한 혁신이 필요한 시점이라는 의견이 도출되었다.

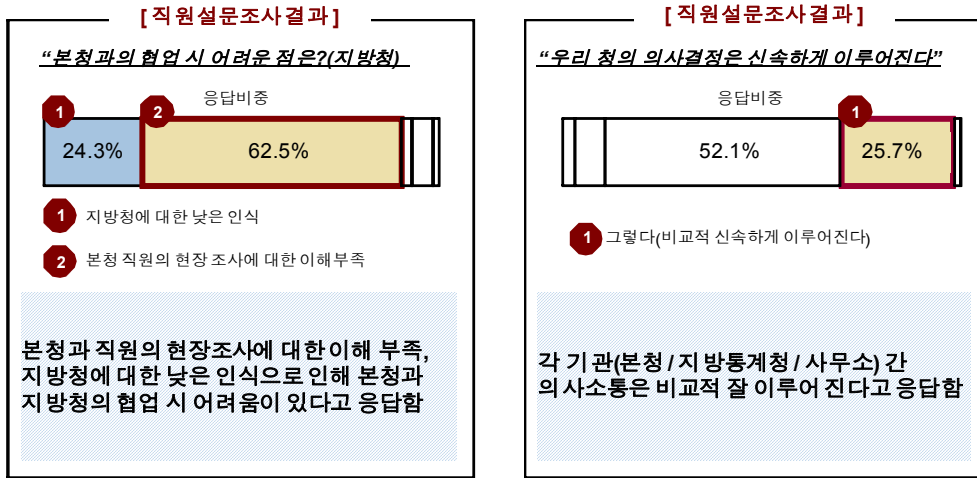
(2) 직원설문조사(EOS : Employee Opinion Survey) 분석

실제 직원의 설문조사 결과에서도 업무분장, 소통, 의사결정, 협업 등에서 일부 문제가 제기되고 있어 개선이 필요한 것으로 나타나고 있다.

직원 설문조사 문항 중 조직과 관련된 사항은 크게 수직적(계층적) 관점과 수평적(업무간 분화)관점에서의 질문사항이다.

지방청 직원들은 본청과의 협업 시, ‘본청의 현장 조사에 대한 이해부족’과 ‘지방청에 대한 낮은 인식’ 등으로 인해 어려움을 겪고 있는 것으로 나타났다으며, 현장업무에 대한 이해 증진 및 본청의 우월 의식 개선이 필요한 것으로 나타났다.

[그림 3-13] 수직적(계층적) 관점에서의 직원설문조사 결과



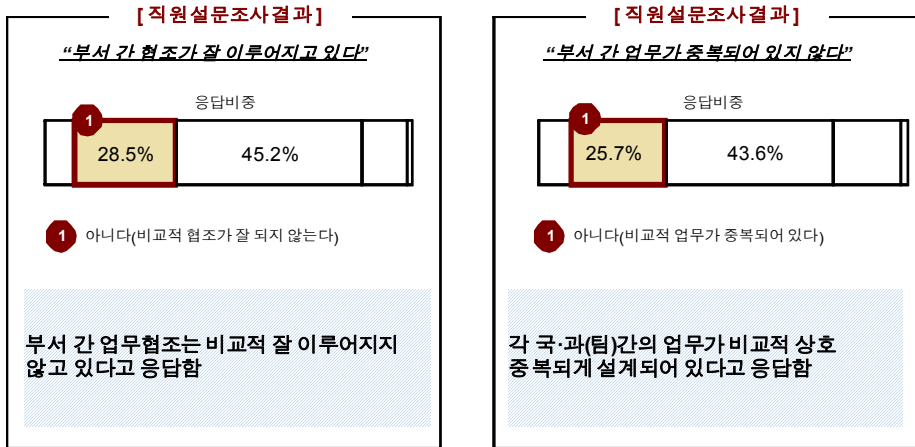
지방청 직원들은 본청과의 협업 시, ‘본청의 현장 조사에 대한 이해부족’ 과 ‘지방청에 대한 낮은 인식’ 등으로 인해 어려움을 겪고 있는 것으로 나타났으며, 현장업무에 대한 이해 증진 및 본청의 우월 의식 개선이 필요한 것으로 나타났다.

반면, 본청·지방청·사무소 내에서의 의사결정의 속도에 대해서는 52.1%가 보통, 25.7%가 비교적 신속하게 이루어진다고 응답하여 대체로 긍정적으로 받아들이고 있는 것으로 나타났다.

수평적(업무간 분화) 관점에서의 EOS 결과를 보면 부서간 협조에 대한 질문에 대한 응답 가운데 ‘아니다(비교적 협조가 잘 되지 않는다)’가 28.5%, ‘보통이다’가 45.2%를 차지하여 긍정적으로 대답한 비율이 현저히 낮은 것으로 파악되었다.

또한 부서간 업무 중복여부에 관한 질문에 대한 응답 가운데 25.7%가 ‘아니다(비교적 업무가 중복되어 있다)’라고 답했으며, ‘보통이다’라고 답한 비율은 43.6%로 나타났다. 이 역시 긍정적 대답의 비율이 낮아 직원들은 각 국·과(팀)간의 업무가 상호 중복되게 설계되어 있다고 인식하고 있는 것으로 판단된다.

[그림 3-14] 수평적(업무간 분화) 관점에서의 직원설문조사 결과



4. 가치사슬(Value Chain) 분석

통계청의 조직을 가치사슬별로 구분해서 분석해 본 결과, 현재 통계청 조직의 많은 부분에서 조직별·기능별로 중복 및 분산이 나타나고 있어, 이슈 발생 가능성이 존재하는 것으로 파악되었다. 가치사슬이란 경영전략의 대가인 Michael Porter¹⁾가 주창한 개념으로, 조직이 부가 가치를 생산하는 방식을 최상위 단의 기능(L1)을 중심으로 프로세스화 하여 분석하는 Tool이다.

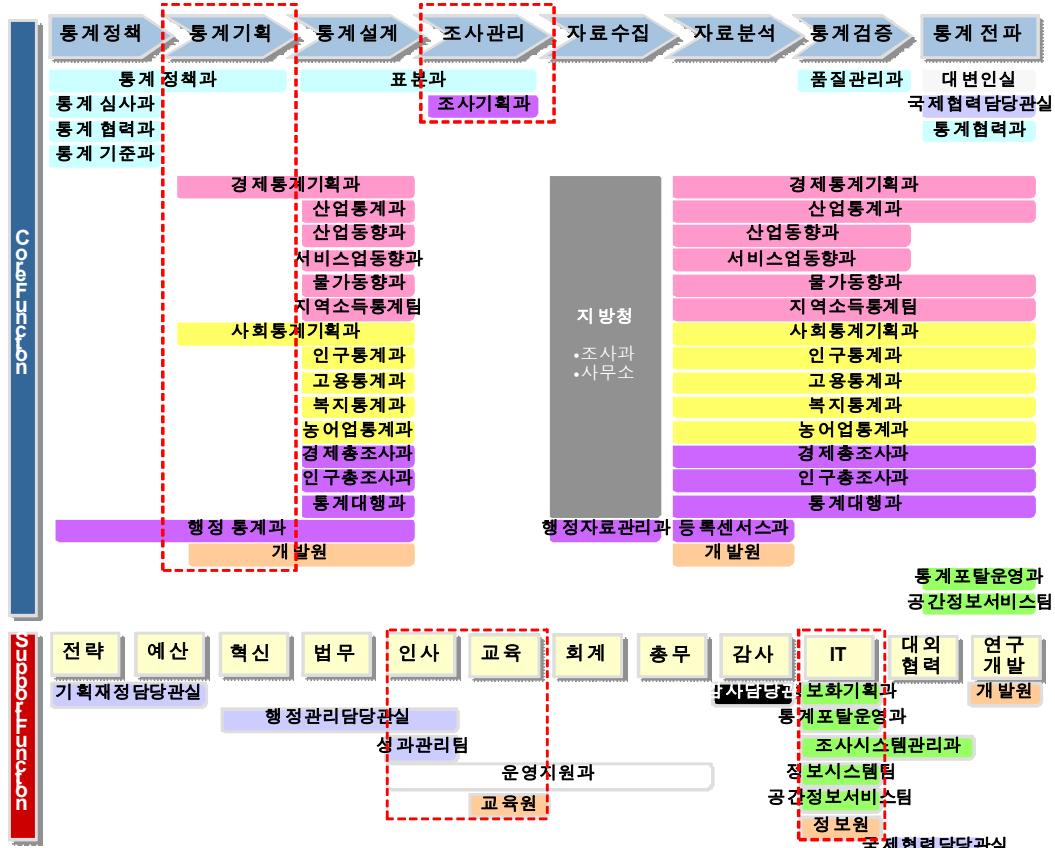
통계청의 기능을 핵심(Core = Line)기능·지원(Support = Staff)기능으로 분석해 본 결과, 일부 기능의 분산·중복이 존재함을 확인할 수 있다.

일례로 Core Function상에서 신규 통계의 기획과 관련하여 통계정책과, 경제/사회통계기획과, 통계개발원 등이 관여하고 있으나 기능의 분산/중복 수행에 따른 비효율 발생 가능성이 존재한다. 또한, 조사 기획·표본 설계가 상이한 조직(국)에서 이루어짐에 따른 협업 이슈 발생 가능성이 존재한다.

1) 미국의 경영학자이며, 기업경영전략·국가 경쟁력 연구에 있어 최고 권위자 중 한명임. 세계 최대 전략컨설팅 회사 중 하나인 모니터그룹의 설립자이자, 하버드 경영대학원 교수이기도 함

마찬가지로 Support Function을 살펴본 결과 인사/교육 기능의 분산, 본청과 산하기관간의 IT업무 범위 명확성 등의 잠재적 이슈 발생 가능성을 도출하였다.

[그림3-15] 통계청 조직 가치사슬 분석



5. 현 조직도 분석

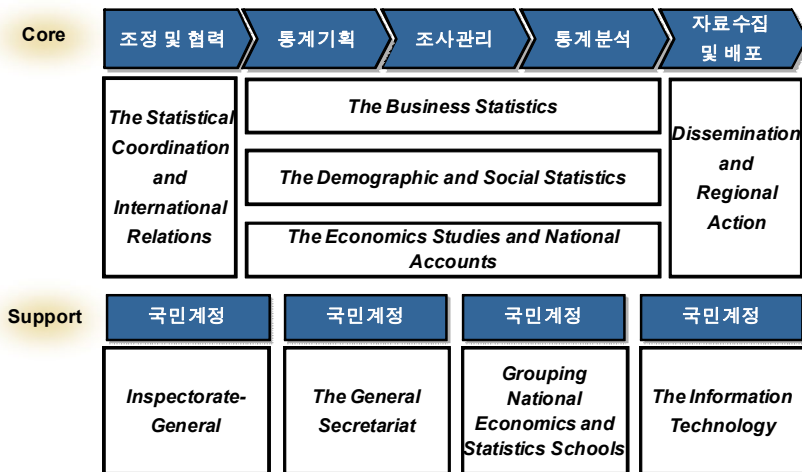
(1) 해외 통계청 조직 구성 원리

조직은 일반적으로 기능(프로세스), 사업(상품), 고객(시장), 지역, 매트릭스 등 다양한 조직화의 원리에 따라 구성된다. 각 국의 통계청 조직을 분

석해 본 결과, 통계 생산과 관련된 조직은 ‘상품’ 중심으로 조직화하고, 그 외의 조직은 ‘기능’을 중심으로 조직화하는 것이 일반적인 것으로 나타났다.

그 중 대표 사례로 프랑스 통계청의 상위 조직을 Value Chain별로 분류해 보면 다음과 같다. 참고로 각각의 청색 화살표는 최상위 기능분류를 흰색 상자는 상위 조직명을 의미한다.

[그림 3-16] 프랑스 통계청 Value Chain 분석



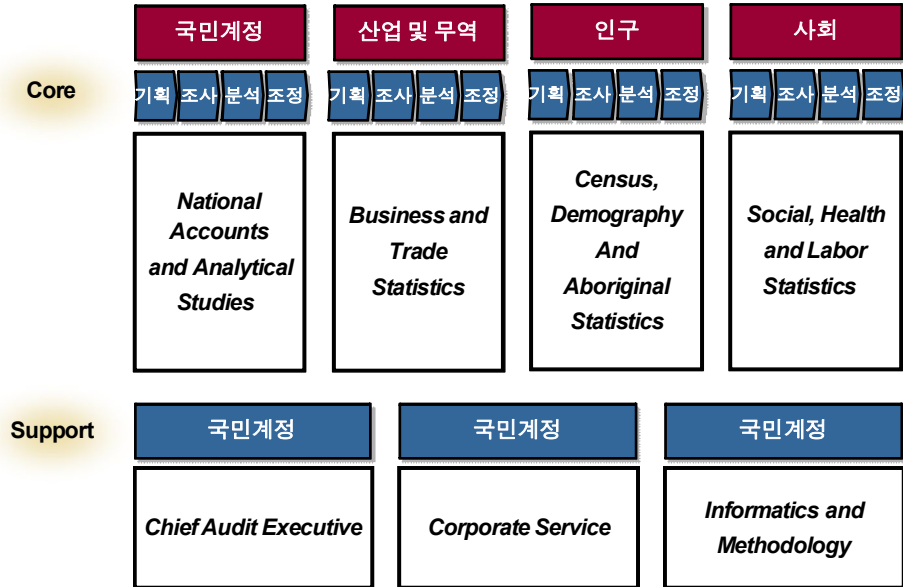
프랑스 통계청은 통계정책국 / 조사관리국에 해당하는 기능은 집중화 하고 있지만 기본적으로 산업, 인구 및 사회, 경제 및 국민계정이라는 주요 통계 생산 기능은 산출물을 기준으로 조직을 설계하였다.

이는 기본적으로 통계정책은 일관된 정책 및 기준 수립 및 통제를 위해 집중화가 필요한 영역이며, 조사관리 및 배포의 경우 규모의 경제 달성을 통한 효율화가 가능한 영역이기 때문으로 추정된다.

통계 생산의 경우 기본적으로 기획→조사→분석의 프로세스를 따르더라도 다루는 자료 및 산출물에 대한 요구 지식 측면에서 차이가 존재하므로 이러한 필요 지식 및 기술이 유사한 집단끼리 조직화함으로써 전문성을 제고하고 효율성을 확보하고 있는 것으로 판단된다.

지원 기능의 경우에는 각각의 기능이 별도의 상위 조직을 구성하고 있다.

[그림 3-17] 캐나다 통계청 Value Chain 분석



캐나다 통계청은 이런 형태가 극대화된 형태로, 사업부제 조직 구조를 갖고 있다. 즉 공통 지원 조직인 감사, 운영지원, IT는 기능을 중심으로 조직화하였지만 통계 생산 조직은 각각의 통계 생산 영역별로 전 기능을 보유하고 독자적으로 완결성 있는 통계 생산을 수행하고 있다. (End to End Process Ownership : 전체 유관 프로세스에 대한 권한 보유 및 명확한 책임 부여를 의미)

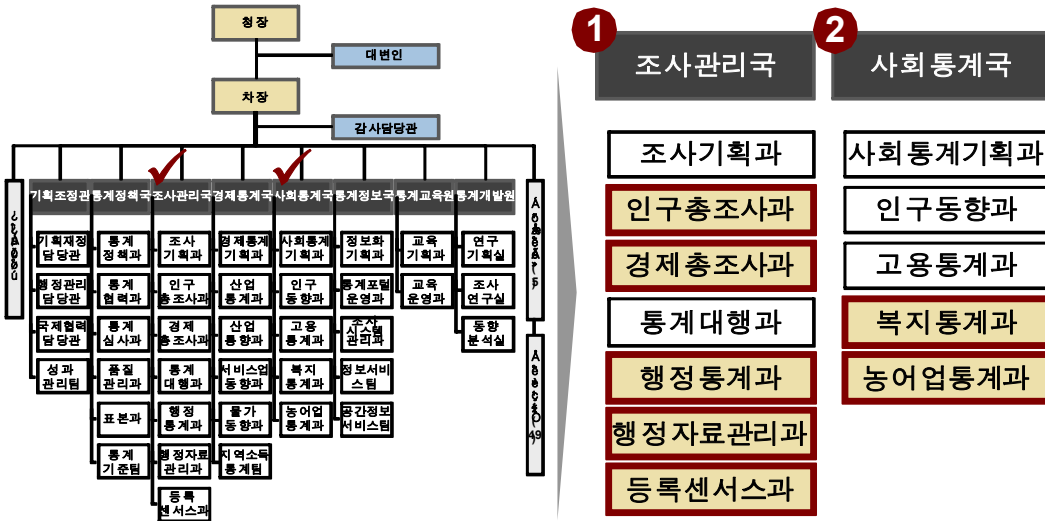
그 외 노르웨이, 미국, 일본 등에서도 유사한 법칙성이 발견되었다.

(2) 한국 통계청 조직 분석 결과

통계청 또한 기본적으로 이러한 원리에 따라 조직이 구성되어 있으나, 위에서 언급한 것과 같이 일부 조직에 있어 이러한 원리가 지켜지지 않고 혼재된 모습이 발견되었다.

구체적인 사례로 조사관리국과 사회통계국의 상세 내용을 살펴보면 다음과 같다.

[그림 3-18] 통계청 현 조직도상 혼재된 기능 사례



우선, 조사관리국을 살펴보면, 행정자료 활용 필요성이 커짐에 따라 올해 조사관리국에 행정통계과, 행정자료관리과, 등록센서스과의 3과가 신설되었으나, 신설된 3개과를 무리하게 조사관리국 하위 조직으로 편성하다 보니 기존부서들과의 업무 이질감으로 인해 조직 구성 원리에 위배되는 모습을 보이고 있었다. 인구총조사과는 사회통계국과의 업무 성격이 비슷하고, 경제총조사과는 경제통계국과 업무 성격이 비슷하지만 두 과 모두 조사관리국에 속해있는 문제점도 발견되었다. 이는 국간의 균형(span of control)을 맞추기 위한 조직개편으로 불가피하게 발생한 상황이지만, 업무간 연계성을 고려한 재편이 필요한 것으로 판단된다.

사회통계국을 살펴보면, 경제통계국과 사회통계국을 가구 대상(사회통계국), 사업체 대상(경제통계국)으로 분류하다 보니, 가구와 사업체의 경계가 모호한 '농어업통계과'의 업무 분장에 문제가 발생하였다. 즉, 농어업통계 관련 업무가 경제통계국의 산업통계과, 사회통계국의 복지통계과·농어업통

계과, 조사관리국의 인구총조사과(농어업총조사 실시)로 분산되어 있다 보니, 업무가 분산되어 비효율이 발생하고 외부와의 협조 시에도 혼선이 발생한 것이다.

6. 이슈 종합

이상의 인터뷰 및 EOS 분석, 조직도 분석, Value Chain 분석과 같은 방법론을 통해 도출된 통계청의 조직관련 이슈는 “지방통계청과 지역사무소간의 불분명한 역할 구분, 외부고객을 대상으로 한 커뮤니케이션 채널의 혼재, 인재육성 관련 조직간의 불분명한 역할 구분, 연구개발 전담 조직의 역량 부족, 통계생산 조직의 신규통계기획·분석·방법론 개발 기능 미비, 조사대상 기준의 통계생산 조직 편성으로 인한 업무 효율 저하, 성과평가 관련 업무의 중복으로 인한 업무 효율 저하, IT관련 주체(통계정보국 및 통계정보원)의 불분명한 역할 구분”의 8가지로 요약되었다.

[그림 3-19] 통계청의 핵심 이슈

11	지방통계청과 지역사무소간의 불분명한 역할 구분
12	외부고객을 대상으로 한 커뮤니케이션 채널의 혼재
13	인재육성 관련 조직 간의 불분명한 역할 구분
14	연구개발 전담 조직의 역량 부족
15	통계생산 조직의 신규통계기획·분석·방법론 개발 기능 미비
16	조사대상 기준의 통계생산 조직 편성으로 인한 업무 효율 저하
17	성과평가 관련 업무의 중복으로 인한 업무 효율 저하
18	IT관련 주체(통계정보국&통계정보원)의 불분명한 역할 구분

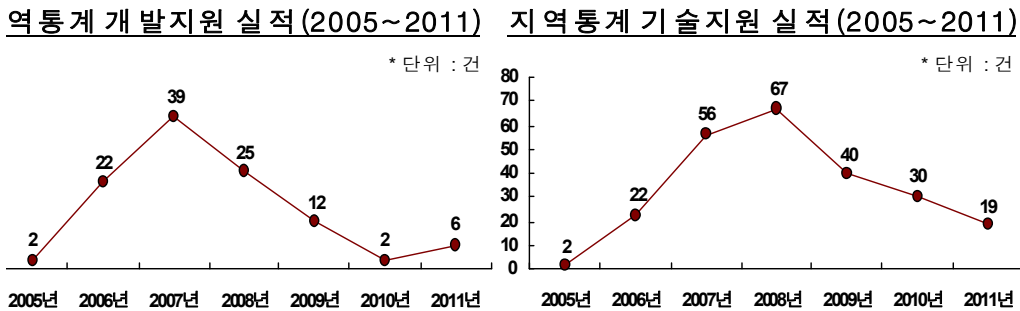
1) 지방통계청과 지역사무소간의 불분명한 역할 구분

[Issue 1] 현행 지방통계청의 과 편제가 조사업무 중심으로 편성되어 있어 지역 사무소와의 역할 구분이 불분명하며 지방청 존재 가치가 낮다. 또한, 늘어나는 지역 통계 수요에 제대로 대응하고 있지 못할 뿐만 아니라

지방청 근무 인력의 사기 저하를 초래하고 있다. 이러한 이슈를 도출하게 된 근거는 다음과 같다.

지방통계청을 광역경제권(5+2) 기준으로 재조정하면서 직원들의 직위는 상향 조정 되었으나(고위공무원단으로의 격상 등), 이에 따른 충분한 권한은 부여되어 있지 않은 것으로 파악되었다. 그 결과 지방청 또한 사무소와 유사한 ‘현장조사’ 및 ‘자료의 취합 및 검증’ 수준의 역할에 머물러 있으며, 지역통계 수요에 대응하고 있지 못한 실정이다. 미래발전 전략에 따르면 지역통계 인프라를 최적화하여 지역통계 수요에 대한 대응력을 강화시켜야 한다.

[그림 3-20] 지역통계 개발지원 및 기술지원 실적



위 그래프를 살펴보면, 2006년 ‘책임운영기관의 설치·운영에 관한 법률 시행령’ 개정 직후 지방청의 지역통계 생산이 활성화 되었고, 그에 따라 지역통계 개발 및 기술 지원 건수 역시 증가 추세를 보이고 있다. 하지만, 전담 인력과 예산 부족으로 인해 지역통계 개발 및 기술 지원의 수요에 제대로 대응하지 못하고 있는 것으로 파악되었다. 그 결과 지역통계 생산 요청 자체도 줄어들고 있는 것으로 추정된다.

관련 인터뷰 내용에는 “조사지원과를 제외한 3개과는 현장조사업무뿐만 아니라 관리업무도 해야 한다. 그러다 보니 전문인력도 부족하고, 효율성도 떨어지는 것 같다”, “현재 지방청은 기획기능의 부재로 인해 사무소를 관할

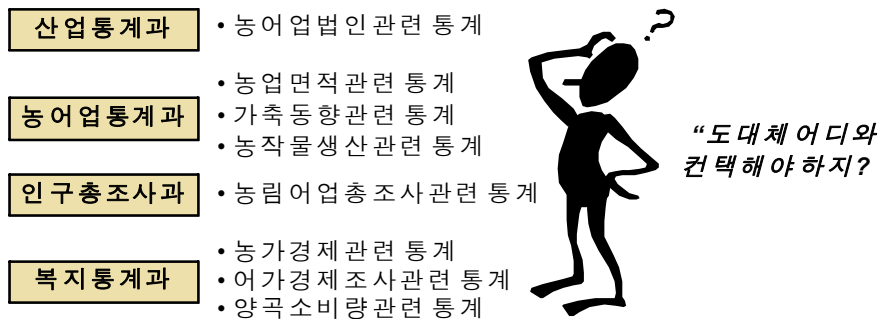
하기 힘들다”, “지방청 직원들은 평생 하는 업무가 비슷해 직원 개인과 조직의 비전을 수립하기 힘들뿐더러 사기도 저하되어있다“와 같은 의견이 제시되었다.

2) 외부고객을 대상으로 한 커뮤니케이션 채널의 혼재

[Issue 2] 한 조직을 다양한 통계청 조직에서 중복해 접촉하거나, 외부 고객이 통계청 조직 접촉시 필요에 따라 컨택 대상을 달리해야 하는 등(예:농어업통계) 일부 고객 불편을 초래하고 있다. 이에 각 과가 무슨 일을 하는 조직인지, 어디를 접촉해야 하는지 파악하기 어렵다는 고객 의견(VOC)이 존재하였다. 이러한 이슈를 도출하게 된 근거는 다음과 같다.

통계청에서 생산된 통계를 이용하는 고객과 통계작성 기관과의 커뮤니케이션을 위한 채널의 단일화가 시급한 상황이나, 현재 고객 및 통계작성기관과의 컨택 포인트가 혼재되어 있어 통계 전파의 비효율적인 시스템으로 운영되고 있는 것으로 나타났다. 통계청의 고객만족을 극대화하고, 통계작성 기관과의 원활한 협력을 위해 채널을 단일화 할 필요가 있다.

[그림 3-21] 농림수산식품부 커뮤니케이션 사례



관련 인터뷰 내용에는 “고객(민간 및 정부부처)의 통계에 대한 수요가 있을 경우 그 커뮤니케이션 채널이 단일화 되어있지 않아 고객들에게 불편함을 초래하고 있으며, 이는 고객만족전략 방향 가운데 하나인 ‘One-Stop’ 서비스 제공과도 부합하지 못하고 있는 실정이다”와 같은 의견이 제시되었다.

3) 인재육성 관련 조직간의 불분명한 역할 구분

[Issue 3] 인재육성 업무는 본청의 운영지원과와 통계교육원에 분산되어 있으나, HRD Planning과 관련된 업무가 제대로 이루어지고 있지 못해 중장기적 관점의 인재 육성에 제약이 발생할 우려가 있다. 이러한 이슈를 도출하게 된 근거는 다음과 같다.

통계청의 비전 및 전략 달성을 위해 교육원의 통계청 내부 역할 수행(직원 교육)과 외부 역할 수행(교육 서비스 제공)이 활성화 되어야 하나, 현재 중장기 인재 육성 전략 수립 및 단기 교육계획 수립에 있어 R&R(Role & Responsibility)이 일부 불명확한 부분이 존재하는 것으로 나타났다. 이로 인해 수요 집계에 기초한 단기(근시안적)관점의 육성 및 교육이 이루어지고 있다. 향후 통계교육원의 발전 방향성을 고려해 볼 때, 이 부분에 대한 명확화를 통해 교육원의 체계적 및 효율적 역할 수행이 이루어 질수 있도록 해야 한다.

관련 인터뷰 내용에는 “통계청 전체의 교육훈련기획에 대한 전사적인 방향성 수립은 인사팀에서, 세부 실행계획은 교육원에서 수립하고 운영하는 것이 바람직하지만, 현재는 계획수립의 주체, 범위, 권한 등이 명확하지 않아 혼선이 있다”, “현재 교육원에서 대외교육(행안부, 감사원, 해외 등)기관으로의 파견, 대내적인 교육훈련계획까지 함께 수립하고 있고, 이러한 결과들은 연말에 행정안전부에 보고하는 시스템으로 운영되고 있다”, “운영지원과에서는 인력육성까지 기획을 해야 하나 그러지 못하고 있으며, 현재 통계교육원은 인력육성까지 거시적으로 볼 수는 없는 실정이다. 그래서 그때그때 계획을 세워 교육을 진행하고 있는 수준이다”와 같은 의견이 제시되었다.

4) 연구개발 전담 조직의 역량 부족

[Issue 4] 국가통계가 정책을 선도하기 위해서는 현재 통계청이 생산하는 통계에 대한 품질 위주의 연구 및 분석에서 벗어나 통계를 기초로 한 다양한 분야에서 전망하고 이슈를 제기할 수 있는 형태로의 연구개발(R&D) 업무를 수행해야 하나, 현재는 본연의 취지와 달리 본청의 지원(통계 생산) 업무를 일부 수행하고 있다. 이러한 이유에서 조직 및 인력의 제

약으로 인해 신규통계 관련 연구 수요에 있어 신속한 대응이 이루어지지 못할 가능성이 존재한다. 이러한 이슈를 도출하게 된 근거는 다음과 같다.

통계개발원은 현재 순수 연구보다는 통계청만을 위한 Support 기능까지 수행하고 있는 실정이다. 따라서 통계개발원이 국가통계개발을 위한 연구조직으로서의 역할을 담당할 수 있는 위상 재정립과 본연의 R&D기능을 수행할 수 있는 여건 조성이 필요하다.

[그림 3-22] 통계개발원 인력변동 추이 및 타 연구조직 현황

연구실적대비 인력 변동 추이					국내 청 단위 기관의 연구조직 현황		
	2007	2008	2009	2010	연구기관명	소속	연구인력(정원)
연구실적	50건	53건	66건	83건	국립문화재연구소	문화재청	184명
					국립원예특작과학원	농촌진흥청	323명
					국립축산과학원	농촌진흥청	319명
					국립산림과학원	산림청	283명
정원	40명	40명	43명	43명	통계개발원	통계청	43명

위 그림에서 보듯이, 통계개발원의 고정적인 연구 인력에도 불구하고 연구실적은 해마다 증가하고 있다. 또한, 통계개발원은 유일한 국가통계 전문연구기관임에도 불구하고 타 연구기관에 비해 그 규모가 작아 역할 수행에 많은 어려움이 있다.

관련 인터뷰 내용에는 “개발원은 본청과는 독립적으로 국가통계개발을 위한 연구를 위하여 설립되었으나, 아직까지는 본청의 Support 역할에 치중해 있는 상황이다”, “청 단위 조직에서도 국책연구소가 설립되어 연구를 위한 별도의 기관으로 운영되고 있다(기상청의 국립기상연구소, 산림청의 국립산림과학원, 행정안전부의 국립방재연구원 등)”와 같은 의견이 제시되었다.

5) 통계생산 조직의 신규통계 기획·분석·방법론 개발 기능 미비

[Issue 5] 신규 통계 기획 기능이 경제/사회통계기획과, 통계정책과, 통계개발원에 중복 및 분산되어 있으나 신규 통계 수요 예측, 개선여부 검토 등을 통한 선제적 대응이 제대로 이루어지고 있지 못하다. 이러한 이슈를 도출하게 된 근거는 다음과 같다.

통계청에서 통계 기획·분석인력 확충을 위해 노력하고 있으나 인력 충원은 여의치 않은 상황이고, 내부 작성 통계(54종)의 순수 생산기능에 치중하여 경제·사회복지현상에 대한 심층 분석 및 신규 통계의 개발·개선이 어려운 상황이다. 이에 조정 및 조사방법 효율화를 통해 절감된 인력을 기획·분석 분야에 투입하여 신규통계 기획·분석·방법론 개발 기능을 강화해야 할 것으로 나타났다.

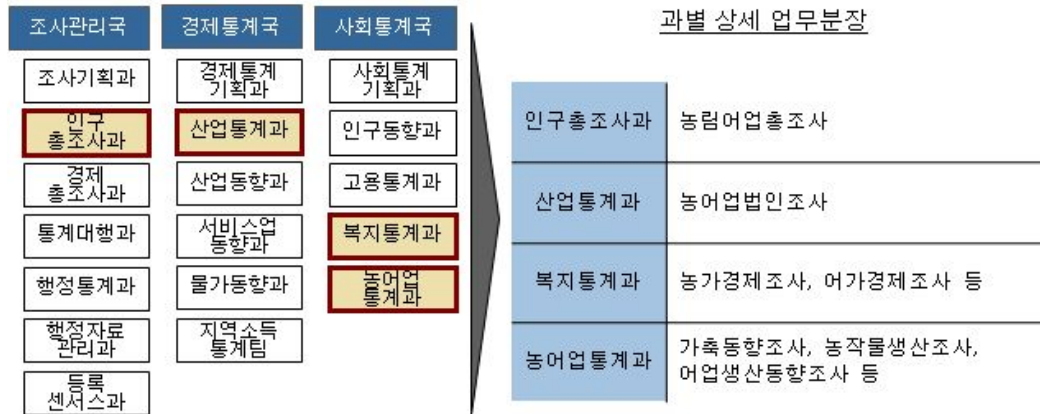
관련 인터뷰 내용에는 “신규통계 생산 프로세스상의 수요파악과 기획 기능을 담당해야 할 기획과가 있음에도 불구하고, 그 역할을 제대로 수행하지 못해 업무 흐름에 혼선이 발생한다”, “기획 전담 부서는 신규통계의 수요 예측 및 개선 여부의 검토, 조정을 통해 통계 수요에 대한 선제적 대응 역량을 강화하여야 한다”, “기획과는 경제·사회통계 개선 및 신규통계 개발에 관한 이슈를 발굴하는 형태로 운영되어야 한다”, “기획과에서 issue paper를 만들고 있는데 이를 굳이 경제와 사회로 파트를 나눠야 하는 것인지, 또 기획과에서 하는 일이 맞는지에 대해 의문이 생긴다. 이는 통계개발원에서 해도 되는 업무라고 생각한다”와 같은 의견이 제시되었다.

6) 조사대상 기준의 통계생산 조직 편성으로 인한 업무 효율 저하

[Issue 6] 통계청 통계 생산 조직은 크게 조사 대상(가구, 사업체)을 기준으로 경제통계국, 사회통계국으로 분류되어 있으나, 농어업 통계와 같이 통념상 경제통계로 분류되어 혼선을 초래하는 경우가 존재한다. 조직 구성 규모상의 이슈(Span of Control)로 인해 복지통계과 내에 농어업 통계 관련 업무가 존재하기도 하며, 조사관리국 내에 경제·인구총조사 업무가 존재하는 등 유사 업무간 그룹화되지 못해 업무상 비효율이 발생하기도 한다.

현재 생산하고 있는 통계 외에도 노동/주택/환경 등 새로 개발해야 하는 통계들이 많은데, 통계 분류 기준을 명확히 확립해서 새롭게 생산할 통계들의 카테고리화가 체계적으로 진행될 수 있도록 해야 한다.

[그림 3-23] 혼재된 통계생산 조직의 사례



위 그림에서 보듯이, 농어업통계 관련 업무가 경제통계국의 산업통계과, 사회통계국의 복지통계과·농어업통계과, 조사관리국의 인구총조사과로 분산되어 있음을 알 수 있다.

관련 인터뷰 내용에는 “통계 생산 분야를 조사대상을 기준으로 경제와 사회 2개로만 분리하다 보니 분류기준이 명확하지 않은 산업군이 존재한다”, “인구 관련과는 여러 국에 걸쳐 있고, 농어업 분야는 분류 기준이 애매한 산업군이다”와 같은 의견이 제시되었다.

7) 성과평가 관련 업무의 중복으로 인한 업무 효율 저하

[Issue 7] 4급 이상의 공무원에 대한 성과평가 업무는 성과관리팀에서, 5급 이하의 운영지원과에서 담당하여 업무의 분산 수행에 따른 비효율이 발생하고 있다. 이러한 이슈를 도출하게 된 근거는 다음과 같다.

과거 각 정부부처에 BSC의 도입으로 성과관리 담당부서의 신설이 일괄적으로 이루어졌으나, 현재의 각 부처들은 성과관리시스템이 정착되어 담당부서가 운영지원과로 흡수된 상황임에도 불구하고 통계청은 여전히 성과관리팀이 별도로 존재하고 있다. 또한, 4급 이상의 성과평가는 성과관리팀에서, 5급 이하의 성과평가는 운영지원과의 인사팀에서 담당하고 있어 성과관

리 업무를 분산 수행하여 그로 인한 업무 중복 및 효율성 저하를 야기하고 있는 것으로 판단된다.

관련 인터뷰 내용에는 “현재 5급 이하의 성과관리는 운영지원과의 인사팀에서, 4급 이상은 성과관리팀에서 담당하고 있어 업무가 이원화되어 있다. 업무의 효율성과 시너지 효과를 위해서 업무의 통합이 필요하다”, “내부적으로는 직원들 사이에서 오히려 성과관리팀을 평가/BSC/책임운영기관관리의 세 파트로 해체시키는 것이 통계청의 향후 방향성에 더 적합하다는 의견이 있다”, “현재는 성과관리의 주객이 전도되어 가장 하단에 있는 업무인 평가관리가 메인이 되어버리고, 주 역할이 사라져버려 성과관리가 아니라 평가팀이 되어버린 모습이다. 평가관리의 업무는 운영지원과의 인사관리 부서에서 해도 되는 업무라고 생각한다”와 같은 의견이 제시되었다.

8) IT관련 주체(통계정보국 및 통계정보원)의 불분명한 역할 구분

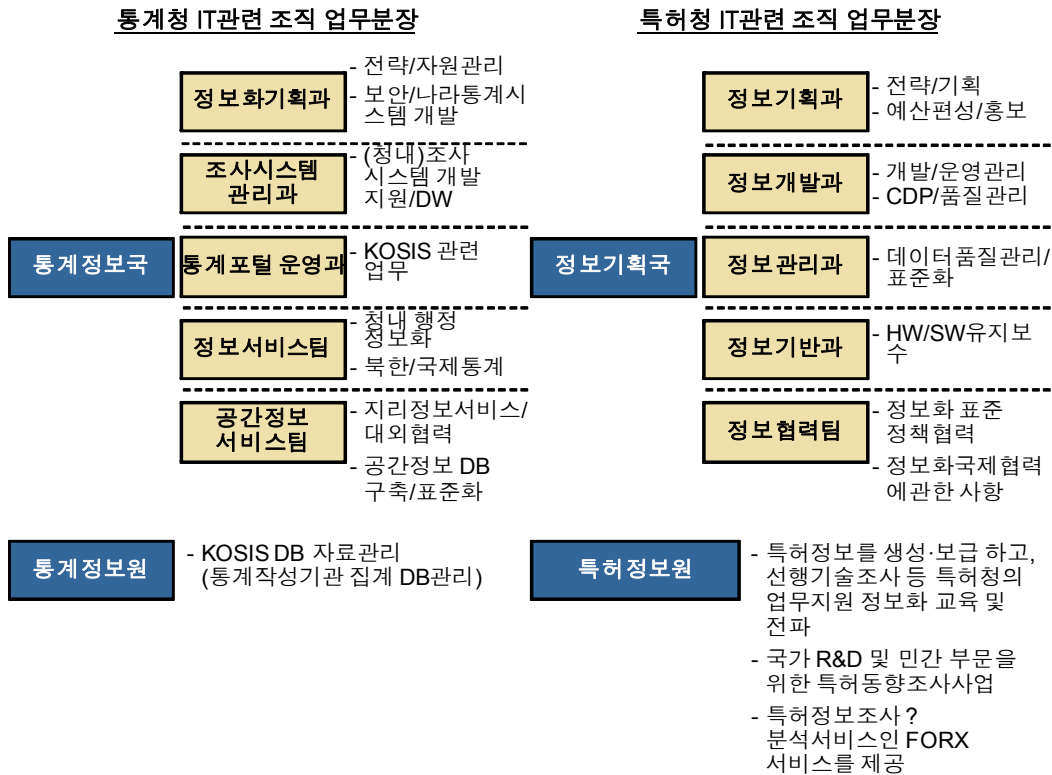
[Issue 8] 외부 IT 전문성 활용 및 효율적 업무 수행을 위해 통계정보원을 신설하였으나, 현재 통계정보원은 DB구축과 관련된 단순 지원업무만 수행하고 있어 본연의 설립 목적을 달성하고 있지 못하다. 근본적으로 IT관련 To-Be 업무 분장 및 정보원 역할 수행에 대한 Image가 불분명한 상황이다. 이러한 이슈를 도출하게 된 근거는 다음과 같다.

현재 통계정보국은 기능+제품(시스템)이 혼재된 형태로 편제되어 있는 반면, 특허청은 조직을 기능 단위로 편제하고, 특허청의 업무지원 정보화 교육, 국가 R&D 및 민간부문을 위한 특허동향사업 등을 산하기관인 특허정보원으로 전체 외주화 하여 효율적으로 운영하고 있다.

통계정보원의 신설에도 불구하고 업무의 상당부분을 내부화하여 운영함으로써 인해 정보원의 존재 이유가 불명확해질 뿐만 아니라 추가적 인력 충원 요청에 제약이 발생할 수 있는 것으로 파악되었다. 정보원 업무분장이 미약한 이유를 정보원 예산부족 및 인력수급의 어려움을 호소하는 바, 이에 대한 해소가 선행될 필요가 있다고 판단된다.

통계청은 빠르게 변화하는 IT Trend에 대응하고 외부 전문성을 활용하고자 통계정보원을 설립하였으나, KOSIS DB 구축을 위한 Data Cleansing 수준에 그치고 있다. 이에 반해 특허청은 기획 및 조정 등 컨트롤 업무를 중시하고, 정보화 특성상 많은 인력과 예산이 필요한 업무는 산하기관으로의 외주를 통해 해결하고 있다.

[그림 3-24] 통계청과 특허청 IT관련 조직 업무분장 비교



관련 인터뷰 내용에는 “산하기관의 운영을 위해서는 예산의 확보와 그 사람들의 역량이 확보되어야 하는데 전혀 확보되어있지 못하다”, “산하기관을 발족만 시켜놓고 제대로 관리가 안 되고 있는 상황이다”와 같은 의견이 제시되었다.

제4장 벤치마킹 시사점

1. 벤치마킹 방법론

통계청의 향후 조직설계 방향성 및 개선 아이디어를 도출하기 위해 해외 선진 통계청 및 국내 정부기관 벤치마킹이 이루어졌으며, 조직의 핵심기능(Core Function)과 지원기능(Support Function)을 구분하여 트렌드를 검토하였다.

통계 생산을 담당하는 핵심 기능은 해외 선진국가들 중 분산형 체도를 택하고 있는 프랑스와 집중형 체도로 운영 중인 캐나다 조직구조를 중심으로 해외 사례 연구를 수행하였다. 양 국을 주요 벤치마킹 대상 국가로 선정하는 이유는 양 국이 분산형과 집중형 체제의 국가 중 공식적으로 가장 선도적이라고 평가받아왔기 때문이다. 단기 조직구조 설계는 현재 통계청과 동일한 분산형 체제를 택하고 있는 프랑스를 중심으로, 중장기 조직 설계는 향후 통계청이 나아가야 할 방향과 유사한 집중형 체제로 운영 중인 캐나다를 중심으로 시사점을 도출하였다. 해외 통계청은 조직운영 전체적으로 시사점이 많다고 판단되어 핵심기능 뿐 아니라 지원 기능에 대해서도 검토하였다.

통계 생산 외의 지원 기능은 국내 정부기관을 중심으로 사례 연구를 수행하였다. 우선, ‘청’단위의 정부 기관 중 통계청 조직 운영에 유의미한 시사점을 도출할 수 있는 ‘특허청’과 ‘기상청’을 사례 연구 대상으로 선정하였다.

‘특허청’은 인사과의 별도 조직 운영, 규제개혁법무담당관 운영, 대외협력채널의 단일화, 연수원 조직 운영 등에 대한 시사점이 도출되었고, ‘기상청’은 기본정책 및 계획의 수립·종합·조정 기능에 대한 시사점이 도출되었다.

이와 더불어 향후 통계청이 지향하는 전략방향성인 ‘부’로의 승격을 고려하여, ‘청’에서 ‘부’로 승격된 ‘환경부’와 ‘고용노동부’의 조직구조 변화과정을 검토하였다. 또한, 중장기적 관점에서 주요 국가통계 작성 주체 조정을 고려하여 통계청이 이관해야 할 국민계정과 물가통계를 생산하고 있는 ‘한국은행’ 사례도 검토하였다.

2. 해외 통계청 벤치마킹

(1) 프랑스 통계청

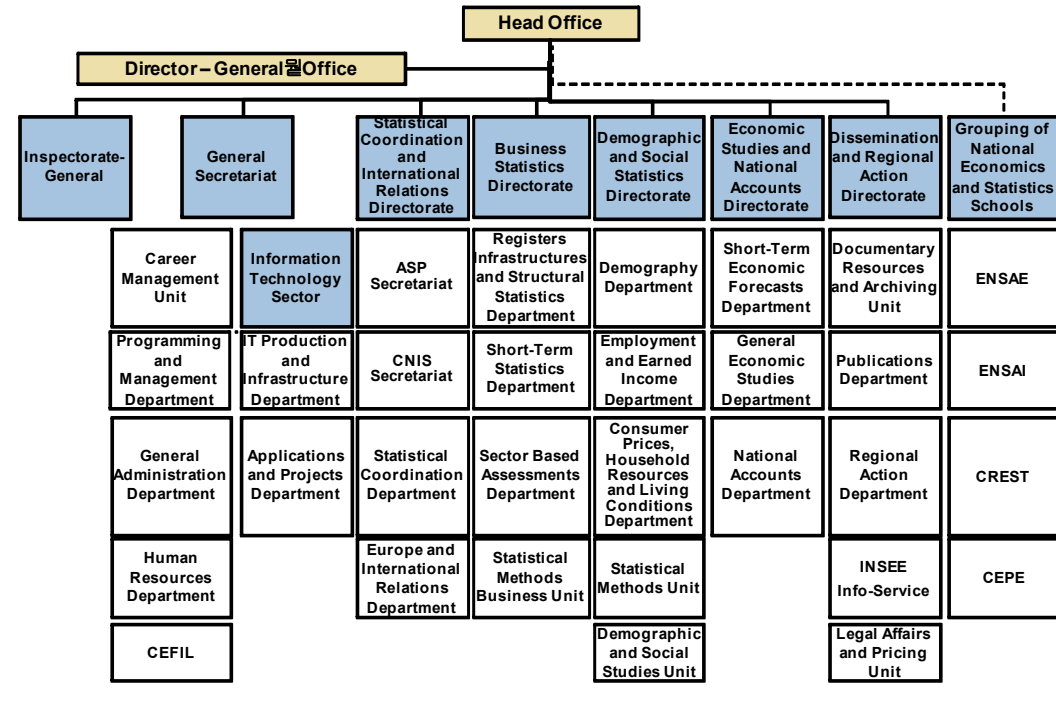
세계 각국의 통계제도는 정치, 경제, 사회, 문화 등 자국의 환경에 가장 적합한 형태로 변화 발전되어 운영되고 있는 바, 선진국가의 통계제도가 변화하여 온 과정과 현행제도 운영 등을 검토하는 것은 국가통계 미래발전 전략방향을 수립하는데 도움이 될 것으로 판단하였다.

이에 G7국가들 가운데 우리나라와 같은 분산형 통계제도를 채택하고 있는 프랑스 통계청 INSEE를 방문하여 국가통계시스템 및 조직 운영 현황을 벤치마킹하였다.

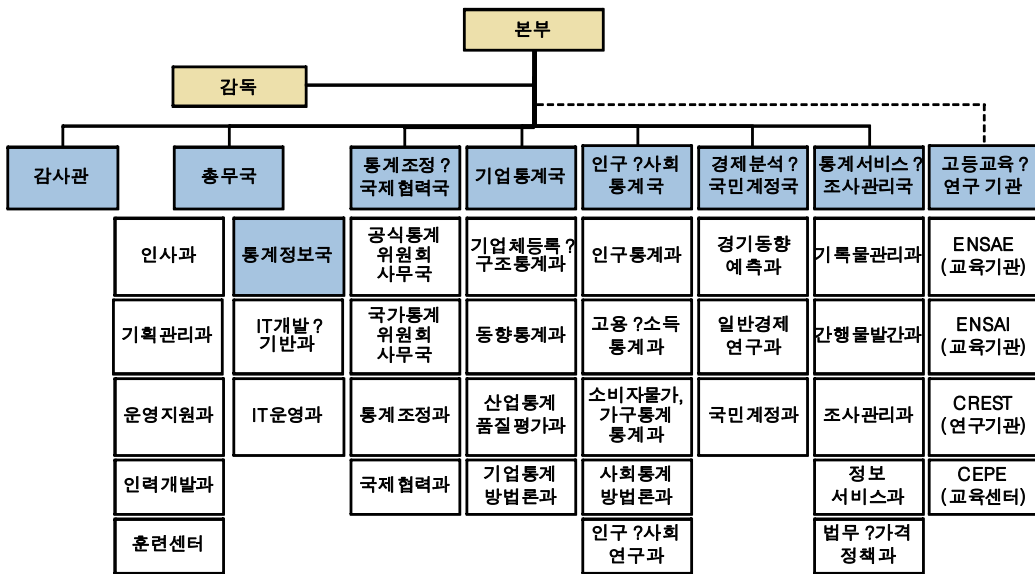
프랑스 통계청 조직은 Head Office 아래 7개 국과 고등교육·연구기관으로 구성되어 있다.

7개 국은 각각 감사관, 총무국, 통계조정·국제협력국, 기업통계국, 인구·사회통계국, 경제분석·국민계정국, 통계서비스·조사관리국의 상위조직과 30여 개의 하위조직으로 구성되어 있고, 고등교육·연구기관은 2개의 교육기관, 1개의 연구기관, 1개의 교육센터로 구성되어 있다.

[그림 4-1] 프랑스 통계청 조직도(영문)



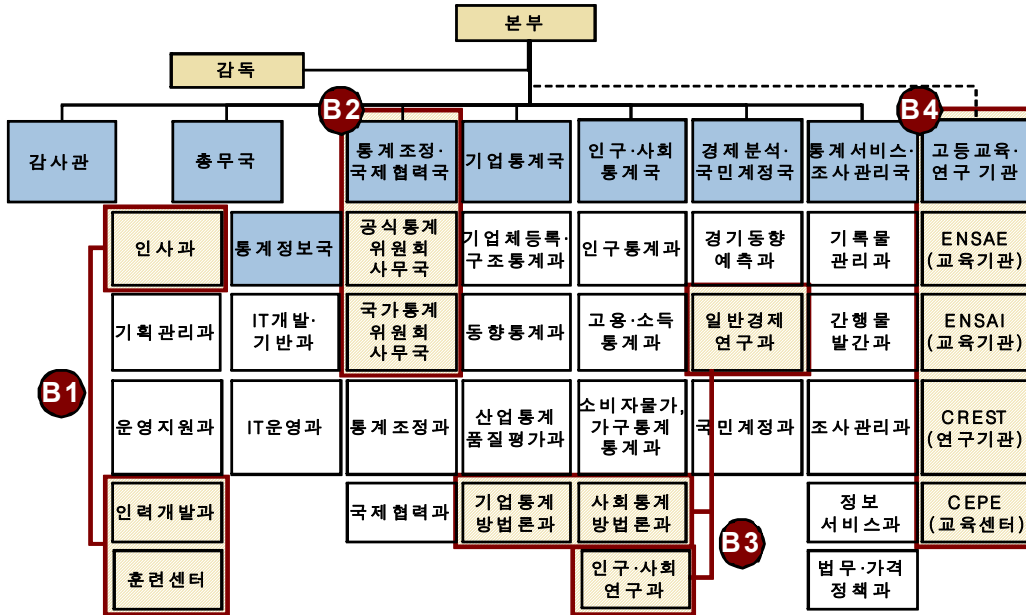
[그림 4-2] 프랑스 통계청 조직도(국문)



1) INSEE의 조직구조 및 특징

프랑스 통계청(INSEE)의 조직구조의 세부적인 특징을 살펴보면 다음과 같다.

[그림 4-3] 프랑스 통계청 조직구조의 특징



[BM 1] INSEE는 인력관리의 전문성과 효과성을 제고할 수 있도록 인사관리 기능을 인사과, 인력개발과, 훈련센터로 세분화하여 관련 조직을 운영하고 있다.

인사과는 단순한 인사 업무를 넘어 INSEE 소속의 공무원 경력관리를 중점적으로 다루고 있으며, 인력개발과를 별도로 두어 기존 인사 업무인 조직원들의 개인 업무평가 및 근무환경 개선에 관한 사항을 전담하도록 하는 것이 특징이라고 볼 수 있겠다.

또한 Libourne 지역에 위치하고 있는 훈련센터는 신입직원들을 전문가로 양성하기 위한 교육을 실시하고 있으며, 더 나아가 타 국가 통계관련업무 종사자를 대상으로 하여 교육과 훈련을 실시하고 있다는데 그 의의가 있다.

[BM 2] INSEE는 통계조정·국제협력국을 별도로 운영하고 있을 정도로

통계의 생산과 분석 기능 이외에도 프랑스 국가통계의 조정 기능을 담당하고 있음을 확인할 수 있다. 또한 국가통계위원회 체제 하에서 통계활동의 일반적인 합당성을 감독하고, 통계의 개념과 정의 및 명칭체계와 단위 등의 조화와 통계의 통합을 위한 일반적 체제의 설립을 담당한다. INSEE는 전문가들을 각 부처로 파견하거나 통계 프로젝트에 관한 전문적 자문제공 등 다양한 형태로 공동보조를 택함으로써 정부부처 통계조직의 유지·발전을 도모하고 있다. 뿐만 아니라 통계조정·국제협력국 내에 공식통계위원회와 국가통계위원회의 사무국을 두어 위원회에서 다룰 안건을 준비하고, 위원회 TF의 활동을 언론에 알리는 일을 수행한다.

이렇듯 체계적인 통계조정시스템을 갖추어 분산형 통계시스템의 한계를 극복하고자 노력하는 점은, 역시나 분산형 통계체제를 채택하고 있는 우리나라 통계청에 시사하는 바가 클 것으로 판단된다.

[BM 3] 또 다른 특징 가운데 하나는 경제·사회 분야별로 방법론과와 연구과를 별도로 운영하여 선진통계지표의 개발과 통계연구 및 분석에 투자하고 있다는 점이다. INSEE는 국립경제통계연구소라는 공식명칭에 걸맞게 전체 업무량의 60~70%를 경제 및 통계에 대한 연구와 분석업무에 할당하는 등 진정한 의미에서의 분석·연구를 수행하고 있다. 결국 이러한 INSEE의 분석·연구를 통해 통계생산과 경제분석 작업간 통합이 가능하게 되어 통계생산자와 경제·사회연구자간 상호 이해의 폭이 커지게 된다. 궁극적으로는 이를 통해 통계를 보다 정확하고 적절하게 생산하는 데 도움이 될 수 있다는 것이 장점으로 작용하게 될 것으로 판단된다.

[BM 4] INSEE의 가장 큰 특징은 GENES(the Grouping of National Economics and Statistics Schools)라는 고등교육·연구기관을 보유하고 있으며, 이는 연구기관인 CREST, 두 개의 대학인(ENSAE, ENSAI)와 교육센터(CEPE)로 구성된다. 각 기관에 대한 세부사항은 다음과 같다.

CREST(Centre de Recherche en Économie et Statistique)는 100여명의 연구자 (45명의 대학원생 포함)로 구성된 통계연구센터로서, 경제와 사회현

상에 관한 모델링, 통계적 방법의 디자인과 실행에 관한 연구를 담당한다.

ENSAE(École Nationale de la Statistique et de l'Administration Économique)는 경제통계 전문대학으로서, 경제와 통계, 연구를 위한 신청과 재정, 보험을 전문으로 하며, 공무원 및 비공무원을 훈련시킨다. 연례입학생은 125명 정도이며, 입학 응시생은 2,000~3,000명 정도로 경쟁률이 매우 높다. 학업기간은 총 2~3년 정도이며, 이는 학생의 학업 경력에 따라 결정된다. 졸업 후 10~20% 정도는 프랑스 통계청에 입사하는 등 교육을 통한 전문 인력 양성이 실무로 이어지고 있다.

ENSAI(École Nationale de la Statistique et de l'Analyse de l'Information)는 통계정보 전문대학으로서, 통계와 정보분석에 관한 경력을 위해 훈련하는 학교로서, 졸업 시에 공학학위를 수여하고 있다. 통계, 계량경제학 및 이들의 고급과정을 통해 통계 기술설계, IT 경력 등 넓은 범위에 접근을 제안하는 프랑스 제1대학이다.

CEPE(Centre d'Études des Programmes Économiques)는 경제와 통계를 위한 교육센터로서, 민간 사업체, 공공 및 비공공기관, 정부기구 근무자를 대상으로 교육을 실시하고 있다. 교육 과정으로는 기초과정부터 고급과정까지 경제 및 통계에 관한 맞춤형 교육을 제공하고 있다.

이는 단순히 고등교육과 연구에 관한 기관을 운영하는데 그치는 것이 아니라 이를 통한 비공식적인 통계조정 기능을 수행하고 있다는 점에서 그 시사점이 크다고 볼 수 있다. 이러한 교육과 연구기능을 보유하고 있어 정부 주요 부처의 통계책임자 및 간부직원들이 대부분 직·간접적으로 INSEE를 거쳐 갔기 때문에 비공식적 라인에 의한 통계조정이 탄력적으로 이루어지고 있다. 사실상 정부 주요부처 통계분야 책임자들은 모두 ENSAE 졸업생들로 이루어져 있으며, 이들 타 부처 통계책임자에 대한 인사권은 INSEE장이 행사하고, 이 역시 국가 통계 조정기능에 기여하고 있다. 이러한 통계공무원들의 인적 네트워크는 자칫 경직되기 쉬운 통계기관간 관계를 유연하게 하면서 프랑스의 국가통계 전체의 통합성을 높이는 기능의 수행이 가능하도록 하는 것으로 판단된다.

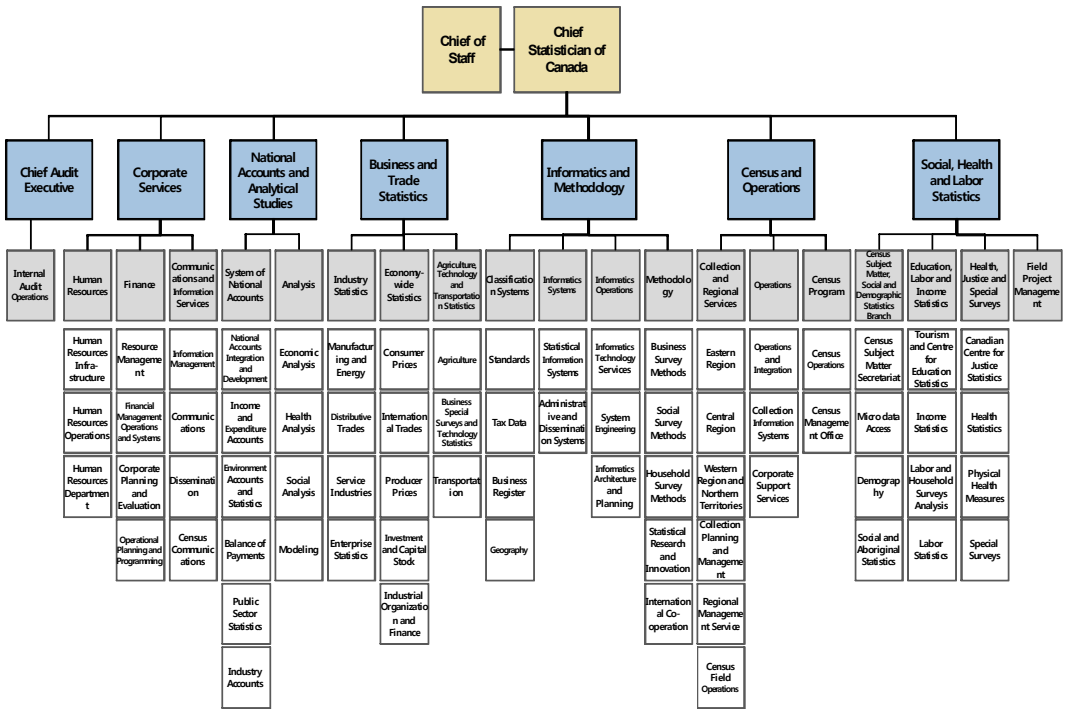
(2) 캐나다 통계청

통계청은 변화하는 미래 환경에 대응하고 향후 통계 선진국으로 발돋움하기 위하여 국가통계 미래발전 전략 수립을 추진하는 중, 집중형제도의 대표적 국가인 캐나다 통계청(캐나다 오타와 소재)을 방문하여 국가통계시스템의 전반적인 현황과 미래 대응 전략을 벤치마킹하였다.

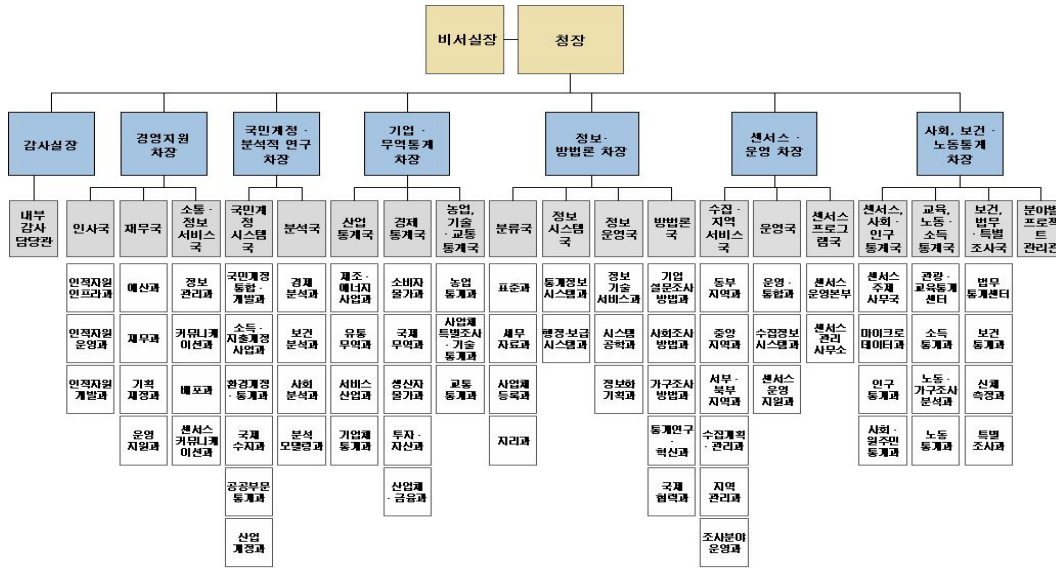
캐나다는 집중형 통계체제를 채택하고 있는 국가 중 가장 선도적이라고 평가받는 국가로서, 조직은 통계청장 아래 7개 차장(Field)으로 구성되어 있다.

7개 차장은 각각 내부감사 및 평가, 공동 서비스(내부서비스), 국민계정 및 분석 연구, 기업 및 무역통계, IT 및 방법론, 센서스 및 운영, 사회·보건 및 노동통계로 구성되어 있다. 각각의 조직은 3~5개의 국(Branch)으로 나뉘진 후 하위에 총 70여 개의 부서를 포함하고 있다.

[그림 4-4] 캐나다 통계청 조직도(영문)



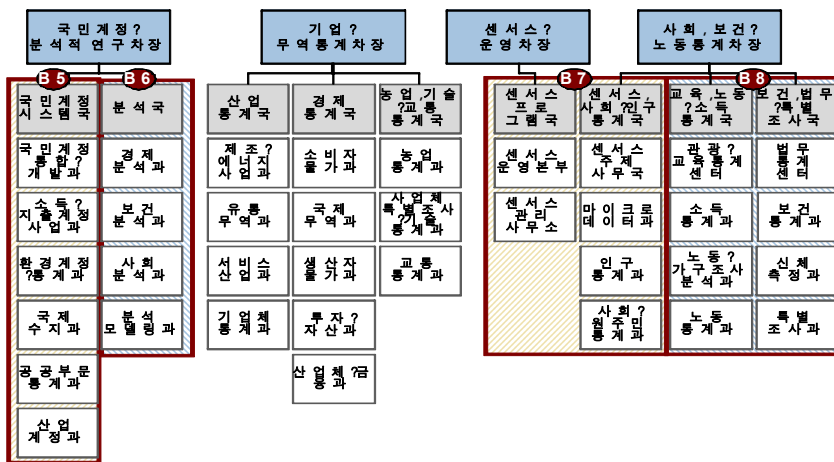
[그림 4-5] 캐나다 통계청 조직도(국문)



1) 캐나다 통계청 조직구조 및 특징

캐나다 통계청 조직은 7개의 실(Field), 20개의 국(Branch)과 70개의 과(Division)으로 구성되어 있으며, 각각 Core Function(통계 생산 기능)와 Support Function(전사 공통 지원 기능)이 명확히 구분되어 집중화된 조직 구축 및 운영을 보여준다.

[그림 4-6] 캐나다 통계청 조직(Core Function)



[BM 5] 우선, Core Function을 담당하는 조직을 자세히 살펴보면, ‘국민계정 시스템국’은 경제 분야를 소득, 지출, 환경계정 등으로 세분화하여 운영함으로써 빠르게 변화하는 경제 환경 변화에 능동적으로 대처할 수 있는 조직 구성을 보여준다. 즉, 각 담당과가 관련 분야에 대한 모든 것을 총괄함으로써 통계의 적시성, 일관성, 접근성을 확보하기 위한 구성이라고 판단된다.

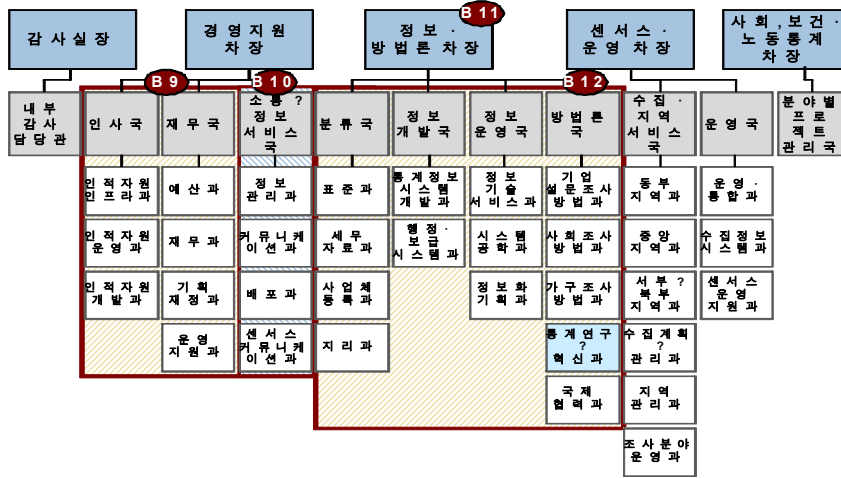
[BM 6] ‘분석국’은 캐나다 통계청의 특징점이라고 할 수 있는 부분으로, 각 분야별 통계에 대한 연구·분석을 전문적으로 담당하는 조직을 독립적으로 구축하고 있다는 것이 큰 특징이라고 볼 수 있다. 또한, 분석조직의 분야별 세분화된 운영으로 각 분석 결과를 활용하여 고객을 위한 모델링 툴 개발의 효율성을 제고하고 있는 점도 시사점이 크다고 판단된다.

[BM 7] ‘센서스 관련 국’은 센서스를 지원하는 프로그램국(운영본부, 관리사무소)과 실제 센서스를 담당하고 있는 국이 구분되어 운영되고 있는 것을 특징으로 볼 수 있다. 이는 체계적인 센서스 프로그램을 기반으로 한 전문화된 조직 운영을 위한 노력으로 판단된다.

[BM 8] ‘사회, 보건, 노동 관련 통계국’은 ‘교육, 소득, 노동 관련 국’과 ‘건강, 보건 관련 국’의 2개로 구분되어 있다. 이는 효율적인 데이터 수집 및 확보를 위하여 관련 산업을 연계한 조직 운영이라고 판단되며, 이렇게 관련 산업을 통합적으로 운영하는 것은 조직 운영의 효율성 확보를 위한 노력으로 보인다.

[BM 9] Support Function을 담당하는 조직을 자세히 살펴보면, ‘인사국’과 ‘재무국’은 전사 공통 서비스 기능을 담당하는 곳으로, 인사와 재무 기능을 분리해서 운영하고 있다. 인사 업무도 인프라, 운영, 개발 등으로 세분화하였으며, 재무 업무 역시 관리, 운영, 시스템, 평가 등 구분하여 조직을 매우 세부적으로 구성하였는데, 이는 전사 공통 지원 기능의 전문 조직화를 지향하는 조직 운영이라고 판단된다.

[그림 4-7] 캐나다 통계청 조직(Support Function)



[BM 10] ‘소통·정보서비스국’은 캐나다 통계청 전체의 커뮤니케이션을 담당하는 곳으로, 통계 공표 및 제공, 통계 활용, 통계 지원 프로그램을 위한 Integrated communications 조직 운영을 보여준다. 이런 통합된 조직 운영은 커뮤니케이션 기능 Channel 통합을 통한 시너지 창출을 위한 노력이라고 판단된다.

[BM 11] ‘정보·방법론 Field’는 “Informatics and Methodology”를 담당하는 곳으로, Informatics와 Methodology를 통합하여 조직을 운영하고 있는 것이 다른 국가 통계청의 조직 운영과 가장 차별화된 점이라고 할 수 있다. 이는 서로 업무의 연계성이 높은 두 분야를 통합함으로써 업무의 시너지 창출을 위한 노력이라고 판단된다.

[BM 12] ‘방법론국’은 앞에서 언급한 ‘분석국’과 같이 캐나다 통계청의 특징점이라고 할 수 있는 곳으로, 사업 분야별 통계 방법론 개발을 전문적으로 담당하는 조직을 독립적으로 구축하고 있다는 것이 큰 특징이라고 볼 수 있다. 또한, 방법론국 하위 조직으로 통계 방법론 혁신을 위한 별도 부서를 탄력적으로 운영하고 있다는 것도 조직 운영의 차별화된 특징이라고 판단된다.

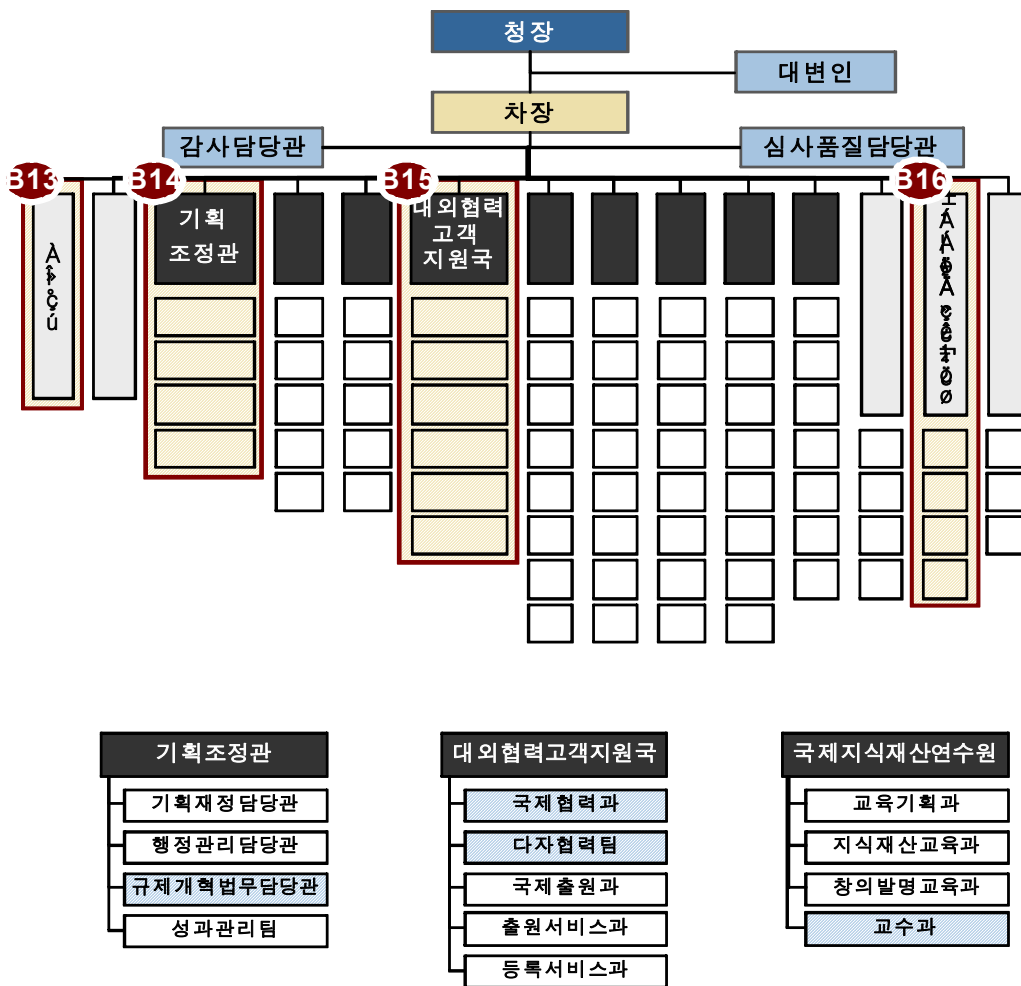
3. 국내 정부기관 벤치마킹

(1) 청 단위 정부기관

1) 특허청

특허청은 국내 정부 조직 가운데서도 통계청과 같은 청 단위의 정부기관으로 다양한 지원 기능을 갖추고 있어, 통계청 조직에 시사하는 바가 클 것으로 판단되어 벤치마킹을 실시하였다.

[그림 4-8] 특허청 조직도



[BM 13] 특허청은 국내 청 단위 정부조직 가운데 유일하게 인사과를 별도로 운영하고 있는 기관이다.

인사과에서는 성과주의 및 역량주의 인사원칙에 따라 인적자원의 적재적소 배치 등 인적자원관리와 인적자원개발 업무를 담당하고 있으며, 최적의 인적자원을 확보하고 유지·개발하는데 그 역량을 집중하고 있는 것으로 판단된다.

[BM 14] 기획조정관 아래 규제개혁법무담당관을 두어 특허와 관련한 규제완화 및 법무, 국회업무를 전담하고 있다.

그동안 특허청의 규제개혁법무담당관은 특허행정의 장애물을 찾아 제거하는데 최선을 다하고자, 기업과 발명가 등 특허고객의 편의 증진과 불합리한 제도를 개선하여 지식재산권 분야에서의 국가경쟁력 확보, 新 성장 동력 구축 등을 위한 특허행정 규제개혁을 추진해 왔다. 그에 따라 특허청은 지식재산권 관련 프로세스 전반에 걸친 지속적인 규제완화, 철폐를 위한 정책적 노력을 경주할 계획에 있어 규제개혁에 관한 선도기관으로서 통계청에 시사하는 바가 큰 것으로 판단된다.

[BM 15] 또한, 특허청은 대외협력고객지원국 아래 국제협력과와 다자협력팀을 두어 대외협력채널의 단일화가 가능한 조직으로 거듭나고 있으며, 국제협력과 개도국 원조에 집중할 수 있는 조직으로 운영하고 있어 앞으로 통계청이 나아가고자 하는 국제협력 방향과도 일맥상통하는 것으로 보인다.

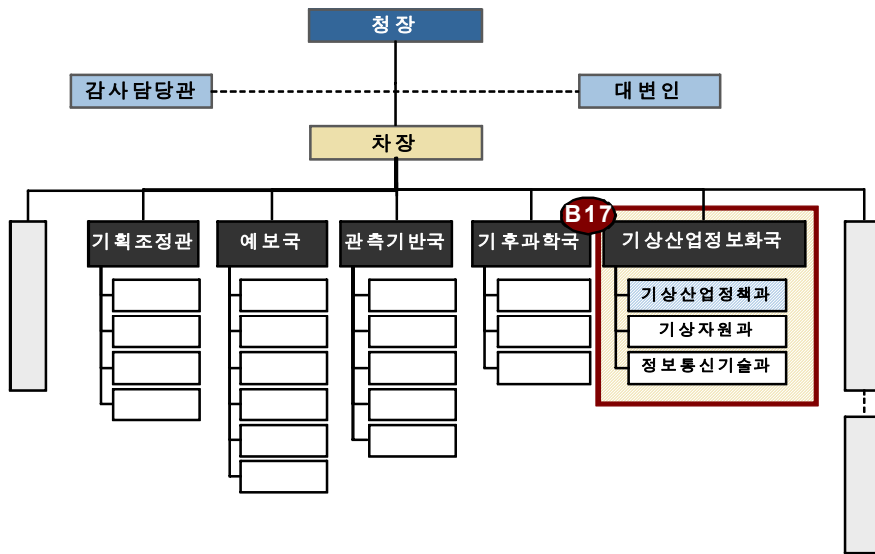
[BM 16] 국제지식재산연수원의 교수과를 별도로 운영하여, 전문교수진의 교수활동 및 연구활동 활성화를 도모하고 있는 점 또한 통계청 소속기관인 통계교육원에 시사하는 바가 크다.

2) 기상청

기상청은 본청을 기준으로 지원 기능과 관련한 시사점을 도출하였으며, 기상산업정보화국 아래 기상산업정책과를 운영하고 있는 점을 가장 큰 특장점으로 도출하였다.

[BM 17] 기상산업에 관한 기본정책 및 계획의 수립과 종합, 조정의 기능을 위해 운영하고 있는 기상산업정책과는 「기상산업진흥법」의 개정 및 운영에 있어 총괄의 업무를 담당하고 있다. 또한 기상관계 공익법인의 허가 와 취소 및 관리·감독의 업무와 기상청 내 특정업무의 민간위임·위탁전략의 수립 및 조정을 통해 기상산업의 비영리법인 관리에 효율화를 제고하고 있는 것으로 판단된다.

[그림 4-9] 기상청(본청) 조직도



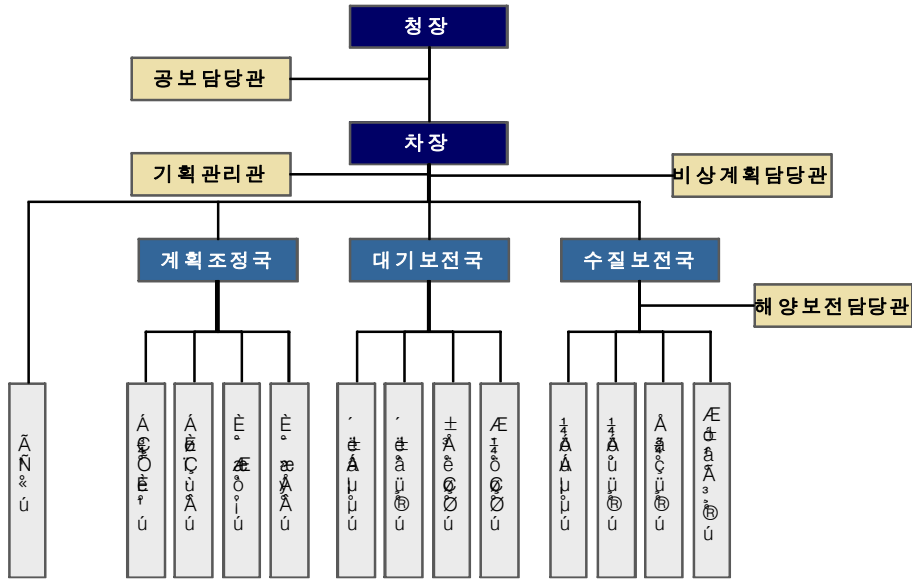
(2) 부 단위 정부기관

1) 환경부

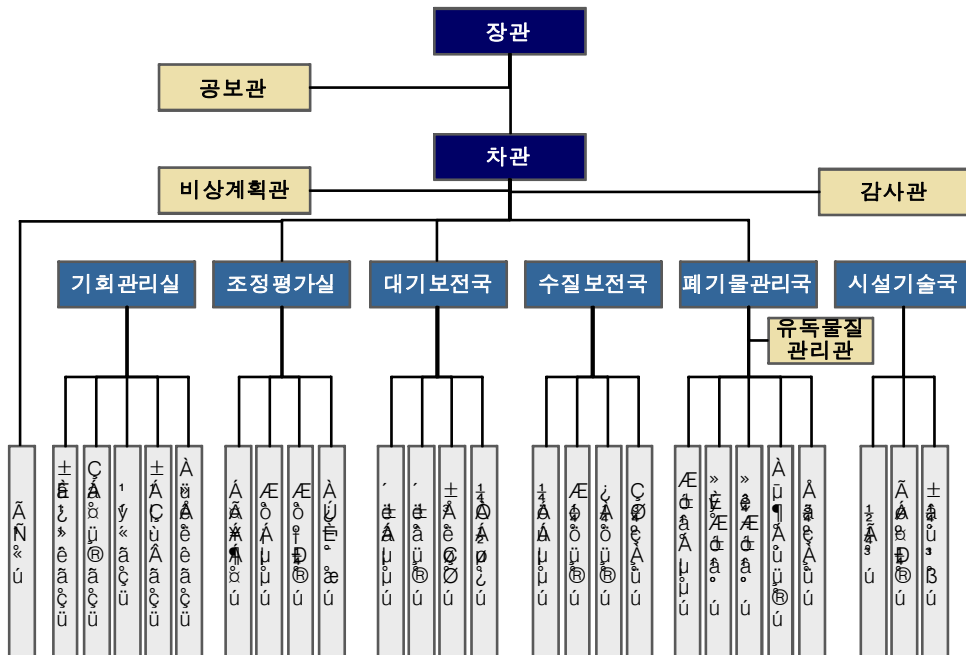
[BM 18] ‘환경부’는 ‘청’에서 ‘부’로의 단계별 승격을 잘 보여주는 사례이다.

환경청은 ‘1980’년에 보건사회부 소속에서 3국 1관 13과 3담당관, 총 정원 246명 규모의 독립적인 기관인 환경청으로 발족되었다. 대통령령 제 9707호를 통해 환경청으로 발족되면서, 보좌기관으로 청장 밑에 공보담당관과 차장 밑에 기획관리관·비상계획담당관을 두었다.

[그림 4-10] '환경청' 조직도

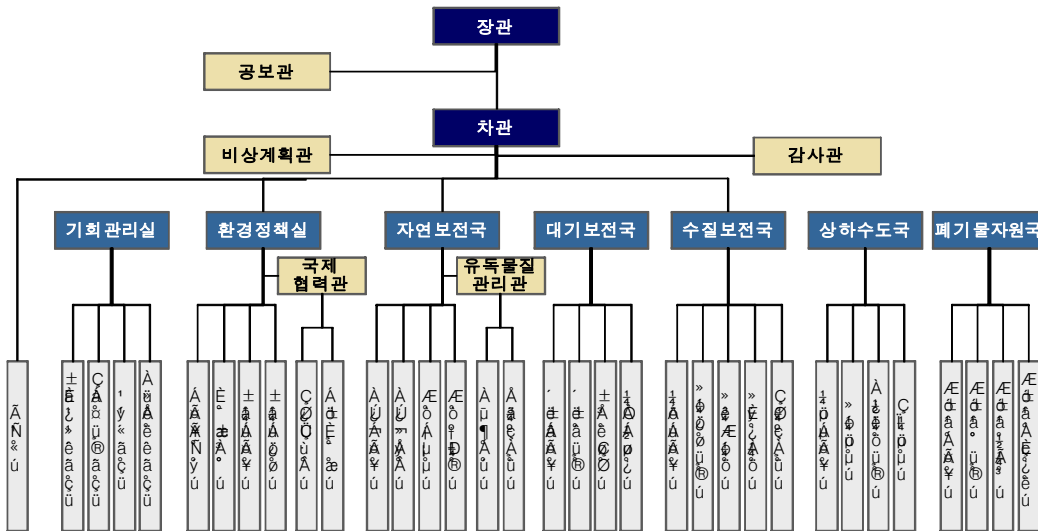


[그림 4-11] '환경처' 조직도



‘환경청’은 1990년에 정부조직법 제 26조 제 2호에 의거하여 환경 행정을 강화하기 위하여 ‘환경처(장관급)’로 승격 개편되었다. ‘처’로 승격 개편되면서 실·국장의 직급이 상향 조정되었는데, 기획관리관(2급)이 기획관리실장(1급)으로, 공보담당관(4급)이 공보관(2급)으로, 감사담당관(4급)이 감사관(2급)으로, 비상계획담당관(별 4급)이 비상계획관(별 2급)으로 변경되었다. 조직 규모는 2실 4국 4관 21과 5담당관으로, 총 정원은 382명이다. 이것은 환경청이 처음 발족했을 때와 비교하여 2실 1국 3관 8과 2담당관과 총 정원 136명이 증가한 규모이다.

[그림 4-12] ‘환경부’ 조직도

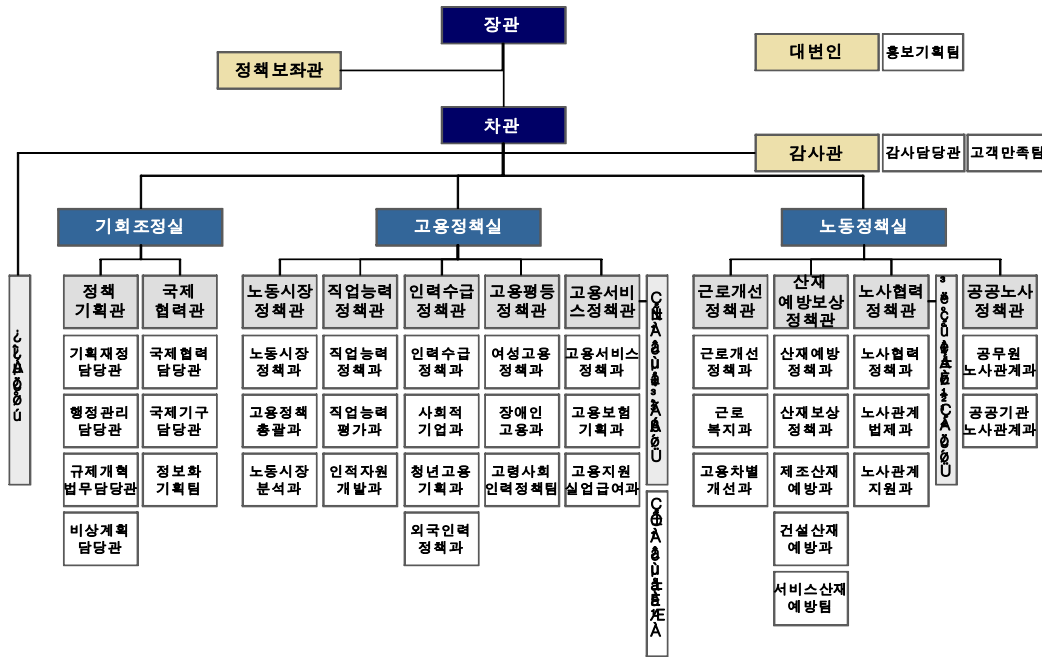


‘환경처’는 1994년에 정부조직법 제 38조의 2가 신설됨에 따라 환경정책의 집행기능을 보강하기 위하여 ‘환경부’로 개편되었다. 환경부로 개편되면서 중앙행정기관의 정책기능 보강 및 직무의 책임도와 난이도에 상응하는 직급부여로 실적주의에 입각한 인사관리기반 조성을 위한 직급조정이 이루어졌다. 상세 내용은 주요과장 및 과장급 담당관 직위를 3급으로도 보할 수 있도록 한 것, 주요 직무를 담당하고 있는 4·5급 복수직급 정원을 확대한 것, 장기근속 하위등급 기능직의 사기진작을 위한 직급 조정 등과 같다. 조직 규모는 2실 5국 5관 30과 4담당관으로, 환경처와 비교했을 때 1국 1관 9과가 증가하였고 1담당관이 감소한 규모이다.

2) 고용노동부

[BM 19] 환경부가 ‘청→처→부’로 단계별로 격상된 것과 달리, 고용노동부는 ‘청’에서 ‘부’로 일시 승격된 사례로, 거버넌스 구조 개편의 가능성을 더 확실하게 보여주는 사례이다.

[그림 4-13] 고용노동부 조직도(현재)



고용노동부는 1963년 대통령령 제1441호로 직제규정이 공포되고 시행되면서 보건사회부 노동국을 개편하여 ‘노동청’으로 발족되었다. 조직 규모는 ‘노동청’이 처음 발족되었을 때 2국 6과로 청장, 차장, 총무과, 노동국(노동과, 근로기준과), 직업안정국(직업안정과, 실업대책과, 산재보장과)이 신설되었다.

‘노동청’은 1981년 근로, 노사, 노동, 고용, 직업 및 기타 노동에 관한 사무를 관장할 목적으로 ‘노동부’로 승격되었다. ‘노동부’로 승격되기 직전 조직규모는 5국 9관(2급 5, 3급 4) 15과였고, ‘노동부’로 승격된 직후 조직규모는 1실 6국 9관(2급 5, 3급 4) 21과로 ‘노동청’이 처음 발족했을 때와 비교하여 1실 4국 9관 15과가 증가한 규모이다.

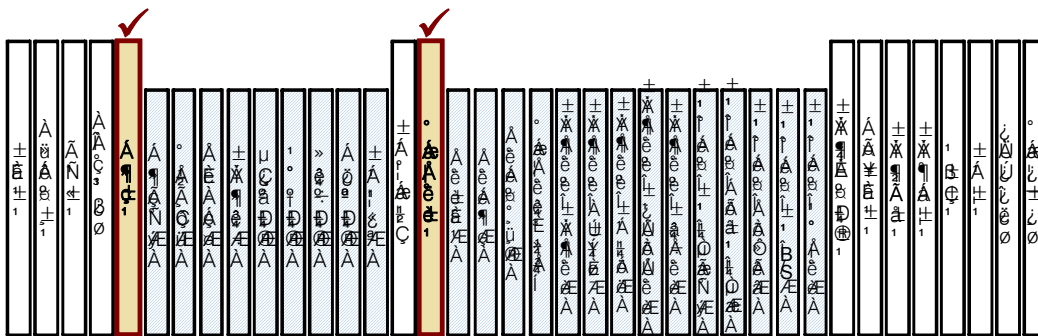
‘노동부’는 2010년 정부조직법이 개정됨에 따라 정부 내 고용정책 총괄 부처로서의 역할을 분명히 하기 위하여 “고용정책의 총괄” 기능을 명기하고, 산업재해 예방 및 근로자 건강보호 등 중요성을 고려하여 “산업안전보건” 기능을 추가하는 등 관장사무 중 일부를 수정·보완한 ‘고용노동부’로 명칭이 변경되었다. ‘고용노동부’로 변경된 직후 조직 규모는 3실 13관 35과 1단 5팀으로 변경되기 직전 규모인 3실 13관 35과 2단 5팀과 비교하여 1단이 감소한 규모이다.

(3) 기타

1) 한국은행

[BM 20] 한국은행은 현재 국민계정과 물가통계 생산을 전담하고 있는 기관으로, 향후 통계청의 주요 국가통계 작성 주체 조정에 대한 시사점을 주는 사례이다.

[그림 4-14] 한국은행 하부조직 구성(2011년 기준)



한국은행 본부 조직은 11국(기획국, 전산정보국, 총무국, 조사국, 경제통계국, 금융안정분석국, 정책기획국, 금융시장국, 금융결제국, 발권국, 국제국) 3원(인재개발원, 외자운용원, 경제연구원)으로 구성되어 있다.

이 중 통계자료의 수집 및 작성을 담당하는 조직은 ‘조사국’과 ‘경제통계국’으로, 중장기적으로 주요 국가통계 작성 주체의 조정을 위해 통계청으로 이관해야 하는 국민계정과 물가통계 생산을 담당하고 있는 조직이기도 하

다. 국민계정국으로 이관해야 하는 통계를 담당하고 있는 조직은 경제통계국의 국민소득총괄팀, 지출국민소득팀, 투입산출팀이고, 물가통계국으로 이관해야 하는 통계를 담당하고 있는 조직은 조사국의 물가분석팀, 경제통계국의 물가통계팀이므로 이 조직들의 운영 현황 및 업무 분장을 검토해 볼 필요가 있다고 판단된다.

제5장 조직설계 원칙 및 방향성 도출

[그림 5-1] 조직설계 원칙



이상의 실행과제 시사점(2장), 현황 및 이슈(3장), 벤치마킹 시사점(4장)에서 도출된 조직 변화 동인(Change Driver)을 관련성이 높은 것 끼리 종합하여 To-Be 조직이 궁극적으로 지향하여야 할 원칙(Guiding Principles)을 도출하였다.

다만, 본 과업의 특성상 단기/중장기 조직을 구분해 설계하여야 하므로, 조직설계 원칙은 상세 조직 변화를 지배한다기 보다는 공통의 선언적 가치로서 의미를 가지며, 상세 조직구조 설계는 시기별 (단기/중장기)변화 동인을 중심으로 이루어졌다.

이상의 과정을 거쳐 도출된 통계청 조직설계 원칙은 다음과 같다.

[그림 5-2] 통계청 조직 설계 Guiding Principle

1	전략 집중형 조직체계 구축
<ul style="list-style-type: none"> • 미래전략 방향(4) 및 실행과제(20)의 지속적이고, 체계적인 추진을 위한 기능 설정 및 조직·인력 구성 	

궁극적으로 본 과업의 목적이 미래전략 달성을 위한 체계 구축이므로 조직 및 기능이 전략 실행을 지원할 수 있도록 구성되어야 할 것이며, 지속적 전략 추진을 위해 과제 이행을 관리할 수 있는 권한과 책임을 유관 조직에 부여해야 할 것이다.

2	중앙통계기관으로서 위상강화
<ul style="list-style-type: none"> • 국가 통계 기획·조정 기능의 강화 및 국내·외 기관과의 협력·원조(ODA) 교육 기능 강화 	

미래 전략이 다양한 관점에서 통계청의 기능 및 위상 강화를 지향하고 있으므로 이에 걸맞는 조직 및 기능이 갖추어져야 하며, 특히 유관기관과의 협력을 통한 입지 강화를 도모할 수 있도록 설계되어야 할 것이다.

3	고객 지향적 조직 설계 및 고객 만족도 제고
<ul style="list-style-type: none"> • 고객 접점의 단일화 및 고객 요구 대응도 향상으로 고객 만족도 제고 및 영향력 강화 	

마찬가지로 통계청의 입지 및 위상 강화는 서비스를 제공받는 고객의 만족도와 별개로 생각하기 어려우므로, 고객 지향적으로 조직을 설계하고 고객 만족도를 제고할 수 있는 방향으로 기능이 구성되어야 할 것이다.

4

통계 분류 명확화로 통계생산 효율화

- 통계 분류 명확화 및 이를 통한 통계 기준의 조직 설계로 인력의 전문성 향상 및 운영의 효율성 제고

통계청의 핵심이 되는 통계 생산 조직을 명확하게 구성하는 것은 대외적으로 고객 편의를 증진시켜 줄 뿐 아니라, 대내적으로 업무 효율성을 향상시킬 수 있다. 공공 조직의 특성에 기인한 조직 구성상의 일부 제약은 감수하더라도 최대한 체계적으로 조직을 편제하고자 하는 노력을 기울일 필요가 있다.

5

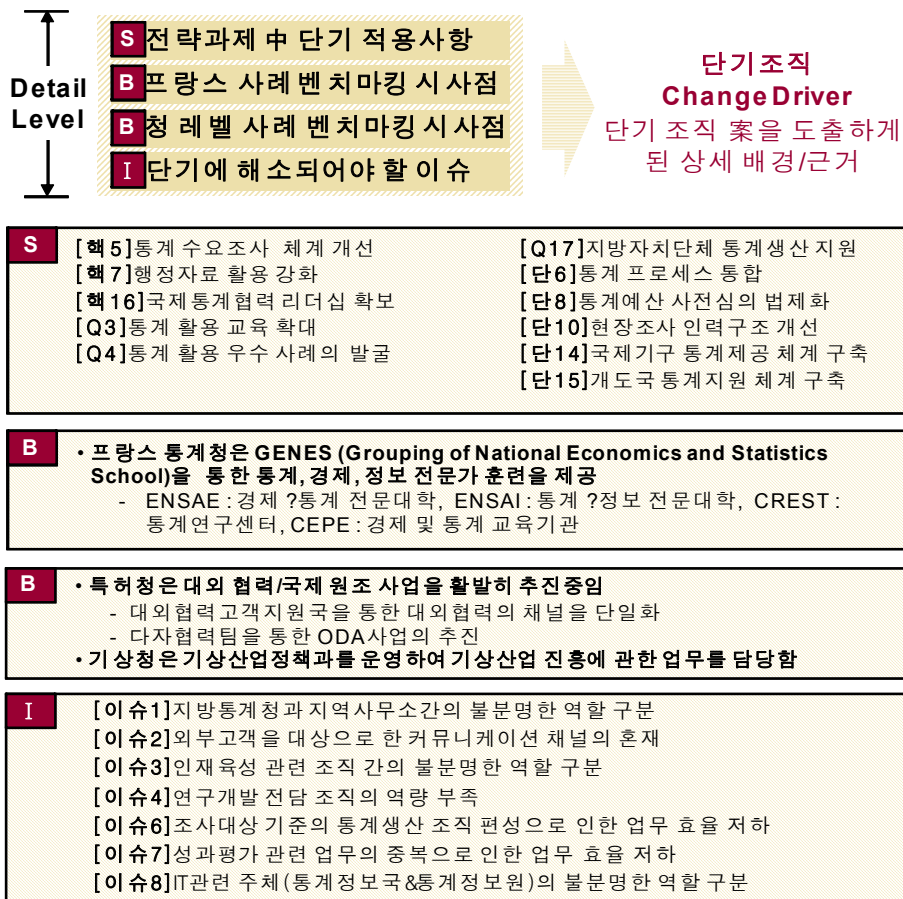
지원 기능 최적화로 운영 효율성 증대

- 본청 지원 기능의 최적화 및 기획 기능 강화
- 지방청과 사무소 간 기능 명확화로 지역통계 수요 대응

강화가 필요한 영역은 기능 및 인력을 확대하고, 효율화가 가능한 영역은 효율화하여 자원을 재배치함으로써 전사적 관점의 최적화를 달성할 수 있다. 공공 조직의 특성상, 본청 및 지방청의 역할 강화를 위해 효율화할 수 있는 영역을 효율화 하려는 자구 노력을 반영할 필요가 있다고 판단된다.

제6장 단기 조직구조 설계

1. 단기 조직구조 도출 방법



통계청의 단기 조직구조를 설계하기에 앞서 상위 차원의 조직설계 원칙(Guiding Principles)을 도출하였으나, 이것만을 가지고 구체적인 단기 조직의 변화를 이끌어내기에는 어려움이 따른다.

그리하여 20가지 실행과제 가운데 단기 案에 적용해야 할 사항, 해외 통계 시스템 사례 가운데 분산형 통계 시스템 구축의 대표 사례인 프랑스 통계청의 벤치마킹을 통한 시사점, 국내 청 레벨의 정부기관 가운데 특허청과 기상청의 벤치마킹을 통한 시사점, 8가지 이슈 가운데 단기적으로 해소되어야 할 이슈들을 구체적인 단기 조직의 변화 동인(Short Term Change Driver)으로 하여 단기 案을 도출하였다.

첫 번째 기준은, ‘실행과제 中 단기 적용사항’으로 단기적인 관점으로 접근해야 하는 과제들을 선정한 것이다.

세부과제들은 [핵심과제 5] 통계 수요조사 체계 개선, [핵심과제 7] 행정 자료 활용 강화, [핵심과제 16] 국제통계협력 리더십 확보, [Quick-Win과제 3] 통계활용 교육 확대, [Quick-Win과제 4] 통계활용 우수 사례 발굴, [Quick-Win과제 17] 지방자치단체 통계생산 지원, [단기과제 6] 통계 프로세스 통합, [단기과제 8] 통계예산 사전심의 법제화, [단기과제 10] 현장 조사 인력구조 개선, [단기과제 14] 국제기구 통계제공 체계 구축, [단기과제 15] 개도국 통계지원 체계 구축이다.

두 번째 기준은, 해외 선진 사례 가운데 우리나라와 같이 분산형 체제를 채택하고 있는 프랑스 통계청(INSEE)을 벤치마킹한 결과 도출된 시사점들이다.

INSEE의 경우 전문화, 체계화된 고등교육과 연구를 전담하는 조직인 GENES (Grouping of National Economics and Statistics School)을 갖추고 있는 것 등의 시사점을 도출하였다.

세 번째 기준은, 국내 청 레벨의 정부기관 우수 사례를 벤치마킹한 결과 도출된 시사점들이다.

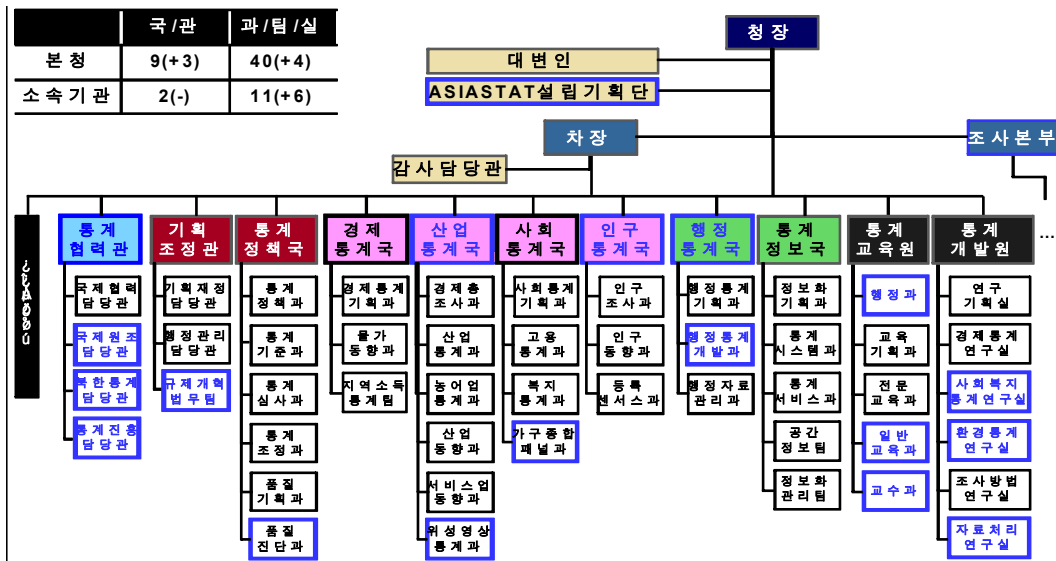
일례로 특허청은 대외협력고객지원국을 두어 대외협력채널을 단일화하고 있으며, 대외협력고객지원국 아래 국제협력과와 다자협력팀을 두어 국제협력 및 개도국 원조에 집중할 수 있는 조직으로 운영하고 있다.

네 번째 기준은, 앞에서 도출한 현재 통계청의 이슈 중 단기적으로 해소해야 할 이슈들이다.

세부 이슈에는 [이슈1] 지방통계청과 지역사무소간의 불분명한 역할 구분, [이슈2] 외부고객을 대상으로 한 커뮤니케이션 채널의 혼재, [이슈3] 인재 육성 관련 조직간의 불분명한 역할 구분, [이슈4] 연구개발 전담 조직의 역량 부족, [이슈6] 조사대상 기준의 통계생산 조직 편성으로 인한 업무 효율 저하, [이슈7] 성과평가 관련 업무의 중복으로 인한 업무 효율 저하, [이슈8] IT 관련 주체(통계정보국&통계정보원)의 불분명한 역할 구분'이 있다.

2. 본청 단기 조직구조 도출 결과²⁾

[그림 6-1] 단기 案



2) 참고자료 1. 단기 조직 업무분장 案 참조

대략적으로 3년 내외의 추진시기를 염두에 두고 도출된 본청 단기 案은 2관, 7국, 2소속기관의 상위조직과 7담당관, 33과, 5팀, 6실의 하위조직으로 구성되었다.

단기 조직 개편 근거 및 상세 개편 사항은 다음과 같다.

(1) AISASTAT설립기획단

국제 통계협력 리더십 확보를 위하여 ‘국가통계 미래발전 전략’에서는 두 가지 대안을 제시하고 있다. 첫 번째는 기존의 지역 경제협력 기구 내의 통계조직을 재편성하여 활성화시키는 방법이며, 두 번째는 기존 국제기구 내의 통계조직을 이용하지 않고 새로운 국제협력기구를 설립하는 방법이다.

첫 번째 대안의 주요 내용은 기존의 지역경제협력기구 가운데 한국이 속해있는 아시아태평양경제협력체(APEC)의 통계조직인 StatAPEC의 기능 강화를 통계청이 주도적으로 추진해 나갈 필요가 있다는 것이다. 특히 StatAPEC이 활성화 될 경우 회원국들간에 처음부터 대규모의 통계교류를 시작할 수 있어 호주, 캐나다와 같은 해외 통계 선진국들과의 통계 협력 및 교류가 용이해질 것으로 전망하고 있다. 그러나 이미 기존의 조직이 존재하고 있기 때문에 한국 내에 사무국을 설치하는 등의 주도권을 확보하기에는 어려움이 따를 것으로 보인다. 더욱이 현재의 APEC내 StatAPEC의 경우, 통계협력보다는 자료수집 차원의 활동이 주된 활동사항이므로, 향후 통계청이 나아가고자 하는 방향성과 일치하지 않는 것으로 판단된다.

이러한 이유로 인해 제시하고 있는 두 번째 대안이 기존 국제기구 내 통계조직을 이용하지 않고 새로운 통계협력기구를 설립하는 방법이다. 이는 현재 정부 및 민간 교류가 활발하게 진행 중인 한·중·일 3개국을 잇는 통계협력모임인 ASIASTAT(가칭) 신설을 추진하여, 이를 바탕으로 향후 아시아 중심 통계협력기구로 발전시켜 나가자는 것이다. 이와 비슷한 사례로 EUROSTAT가 있다. EUROSTAT는 최초 유럽의 석탄과 철강 관련 통계를 생산하기 시작했으나 차츰 유럽 국가들에 필요한 통계를 생산하기 시작했

으며, 이것이 EU의 모태가 되었다. 한국도 지역 내 중심적 역할을 하기 위해서는 이와 유사한 기반을 마련해야 할 것이다.

세계는 경제, 사회적 통합을 추구하는 블록화 현상이 일어나고 있으며, 통계 분야 역시 지역별 국제기구 산하에 통계기구가 다수 설치되었고 증가하는 추세에 있다. 예로 든 유럽의 EU(EUROSTAT), 동남아시아의 ASEAN(Statistic Unit), 아프리카의 AU(STATAFRIC), 이슬람지역의 이슬람회의(OIC, Statistical Working Group), 남미의 안데스 공동체(The Andean Community, ANDESTAD) 등이 있다.

이와 같이 동북아경제권 형성을 위해 한·중·일간에도 통계협력 기구의 창설이 이슈로 부상될 가능성이 높으며, 최근의 미국과 유럽발 글로벌 금융위기를 보더라도 아시아 국가들이 긴밀히 협력해 글로벌 경제위기에 대처해 나갈 필요성이 제기되고 있다. 한국이 지리적 이점을 바탕으로 기구 창설을 주도하고 그 사무국을 한국에 둔다면 아시아를 대표하여 통계 분야를 선도할 수 있으며, 모든 아시아 국가 통계 정보에 대한 허브 역할을 할 수 있을 것으로 기대하는 바이다.

특히 통계청은 과거에 OECD세계포럼준비기획단을 설립한 경험을 갖고 있을 뿐만 아니라, 현재 내부적으로 ASIASTAT의 설립을 추진 준비 중에 있어 실현 가능성이 더욱 높다고 판단된다. 뿐만 아니라 '11년 9월 한·중·일 3국 중심의 협력사무국이 출범하여 이미 통계협력협의체의 신설을 추진 중에 있다.

향후 ASIASTAT설립기획단은 상호 국가간 비교 가능한 통계 기준 및 표준의 정비, 통계 상호 정보 제공의 역할을 통해 한·중·일 통계의 비교 가능성, 적합성, 일치성을 향상시키며 더 나아가 역내 관련 정책 입안 등에 중요 정보를 제공할 수 있을 것으로 기대된다.

(2) 통계협력관

외부적으로는 국제 사회에 능동적으로 대응함으로써 한국 통계의 위상을

강화하고, 내부적으로는 통계에 대한 인식 제고와 민간통계산업체와의 협력을 통한 관련 산업 발전을 도모하기 위해 통계협력관을 신설하였다. 통계협력관 산하에는 기존의 국제협력담당관 외에 새로이 국제원조담당관, 북한통계담당관, 통계진흥담당관이 배속된다.

국제협력담당관은 현재 기획조정관의 하위 조직으로 편제되어 있으나, 본질적으로 통계정책과 긴밀한 연관관계에 있다. 그러나 국제협력 및 대외협력에 관한 업무를 전담하는 조직들을 통계정책국 아래 편제할 경우, 한 명의 국장이 10개 과를 관장해야 하는 통솔범위(Span of Control)의 이슈가 발생할 것이 우려되었다.

앞서 벤치마킹하였던 특허청 사례 역시 시사하는 바가 크다. 현재 특허청은 대외협력고객지원국을 별도로 두어 고객 편의 증대를 도모하고, 창구 단일화를 위해(Single Point of Contact) 관련 조직을 통합하여 운영하고 있다. 통계청 역시 대외 전담 채널로써의 통계협력관을 신설하는 것이 업무 효과성 및 고객 지향성 제고 측면에 도움이 될 것이라 판단된다.

1) 국제협력담당관

현재 기획조정관의 하위조직인 국제협력담당관을 통계협력관 내에 편제하여 유관 조직간의 협업이 활성화됨으로써 시너지효과를 기대할 수 있게 된다. 또한 현행 국제기구협력, 양자협력, 국제행사지원의 업무뿐만 아니라 통계청의 국제협력 전체를 종합적으로 조정·관리하게 됨으로써, 이로서 통계청의 대외 위상을 더욱 공고히 하는데 기여할 것으로 판단된다.

2) 국제원조담당관

최근 국제 개발지원 패러다임은 원조효과성(Aid Effectiveness)에서 결과관리(Managing for Results)로 전환되고 있는 추세이다. 그로 인해 개도국들은 통계기반 모니터링이 절실히 필요한 단계에 도달하였으며, 그에 따른 통계인프라 구축 지원 요청이 차츰 늘고 있다. 통계 원조는 저렴한 비용으로 효과를 극대화 할 수 있으며, 그 속성상 비구속성 원조의 성격으로 국제사회에서의 요구에도 부합하는 방식이다.

현재 통계청의 국제원조업무는 국제협력담당관에서 전담하고 있으며, 몽골·카자흐스탄·인도네시아 등과 국가통계 역량 강화 프로젝트를 추진 중에 있다. 향후 세계은행 등 국제기구의 개도국 통계역량강화 사업과 KOICA와 협조한 개도국 협력 사업 등 국제원조 수요는 현행 대비 급증할 것으로 예상되고 있으나, 현재의 조직과 전담 인력으로는 이 수요를 감당하기에 역부족이며, 특히 2012년부터 통계청 자체 예산 확보를 통하여 직접 ODA사업을 발굴·추진하고자 하는 계획을 실행하기에는 어려움이 따를 것으로 보인다.

이러한 이유에서 단기 案에서는 통계협력관 아래 국제원조담당관을 신설하며, 개도국 컨설팅 파견 등을 통하여 개도국 통계역량강화사업에 관한 업무와 공적개발원조협의체 및 공적개발원조 기관과의 협력에 관한 업무를 전담하게 된다.

3) 북한통계담당관

현재 통계청은 분단 이후 남북한의 정치·경제·사회적 변화상을 이해하는데 필요한 남북한 통계 지표를 비교하고 분석하는 기능을 전담하는 조직이 부재한 상태이다. 따라서 미래 통일한국에 대비한 통계자료의 축적이 어려운 상황이며, 그러한 이유에서 북한에 관한 연구에 있어 한계에 부딪히게 된다. 사실 북한에 관한 많은 연구와 다양한 정보가 있음에도 불구하고 북한의 실상은 상당 부분 왜곡되어 왔다. 그 이유로 많은 전문가들은 남북협력 등에서 수집된 국내기관별 보유 자료의 공유 미흡, 높은 자료편차, 단발성 공표 등으로 인한 체계적인 관리의 부족으로 인한 부실한 북한통계를 지적하고 있다.

또한 북 당국의 내부통계 공표에 대한 기피 및 대북 접근성 제약으로 북한통계의 작성 및 협력에 근본적 한계가 존재하게 된다. 북한에서 발표하는 통계는 어디까지나 권력의 정치적 수단으로서의 통계에 불과하며 정치적 통제로 조작이 가능하기 때문이다.

이렇듯 왜곡된 정보가 난무하고, 자료가 극히 제한된 북한을 최대한 이해하기 위해서는 우선 단편적으로 흩어져 있는 자료와 정보를 수집하여 북한에 관련된 정보의 신뢰도를 높여야 할 것으로 판단된다. 그리고 이러한 과

제는 통계청이 국가통계를 관장하는 대표 기관으로서 해결해야 할 과제가 분명하다.

따라서 국내외 북한통계 보유기관과의 협력으로 가용 가능한 자료수집, 시계열 구축, 신뢰성 확보 및 서비스 등의 수행을 위한 북한통계 작성 전담 조직 및 인력확보가 시급하다고 판단되어, 단기 案에 이를 반영하여 북한통계담당관을 신설하도록 한다.

이를 통해 통계청은 북한통계 생산시스템을 개선하여 북한통계 관리의 체계성 및 효율성 확보가 가능하고, 정확하고 적시성 있는 북한 경제·사회 지표 자료 생산으로 UN, PARIS21 등 개도국 지원 국제기구로부터의 지원 확보가 가능하게 될 것으로 기대한다.

과거 우리와 비슷한 상황이었던 독일의 경우 국가통계의 통일에 대한 사전 대비가 없어 통일이후 UN기준으로의 국민계정 편제, 동독 사업체의 산업 분류 전환, 새로운 물가지수 작성, 동독에 대한 투자효과 분석 등의 과제들로 인한 국가통계 통합의 어려움을 경험했다. 결국 구동독의 통계체제를 정비하고 통계 내용을 평가·보완하기까지는 통일 후 5년이 소요되었다.

그러므로 남북통계협력의 활성화 및 북한의 통계인프라 구축은 현재의 시점에서 반드시 실행되어야 하며, 이를 통해 미래 통일에 따른 경제·사회적 충격을 최소화하는데 기여할 수 있을 것으로 판단된다.

4) 통계진흥담당관

국민의 통계에 대한 인식 수준이 낮고 활용도가 미흡할 뿐만 아니라, 민간 통계산업 기반이 미약하여 전략과제로써 이의 개선을 요구받고 있다.

특히 우리나라는 국가통계의 상당수가 민간조사기관을 통해 작성됨에도 불구하고, 글로벌 대비 열악한 산업 기반을 보유하고 있어 통계의 정확성 제고 및 지식산업 육성 차원에서 민간 통계산업 영역을 정부가 주도적으로 육성할 필요가 있다. 하지만 민간 통계산업의 진흥에 관한 업무가 통계정책

과의 파트 단위 업무로 수행되고 있어, 이를 소화하기에는 인력과 예산이 부족하다.

이에 통계진흥담당관은 향후 민간의 통계에 대한 인식 및 활용 제고와 더불어 「통계산업진흥법」 제정을 통한 통계산업의 육성·지원에 관한 업무를 전담하게 된다.

(3) 기획조정관

1) 규제개혁법무팀

우리나라는 ‘통계법’을 중심으로 통계 및 작성기관의 정의, 통계작성 및 조정, 위반행위에 대한 벌칙 등 국가통계 전반에 관한 사항을 규정하고 있다. 통계법 그 자체는 체계적으로 구성되어 있으나 상당수의 조항들이 구체성 및 실효성이 낮은 문제가 존재하므로, 법상 부족한 부분을 상세화할 필요성이 제기되고 있다.

또한 통계법은 부처간 협조 필요사항, 민간 영역의 관리에 관한 사항 등을 다루고 있지 못하다. 이에 통계산업 전반을 아우르고 관련 산업의 활성화를 도모할 수 있는 법안의 제정이 필요한 상황이다.

최근 정부 각 부처에서는 불필요한 행정규제 완화 및 이를 통한 민간 산업 진흥의 일환으로 규제개혁법무 전담 조직을 신설하여 운영 중에 있는 것으로 파악되었다. 통계청 또한 현재 행정관리담당관에서 수행하고 있는 규제개혁법무에 관한 사항을 신설 부서인 규제개혁법무팀으로 이관하여 규제개혁, 민간산업 진흥, 행정자료 활용 등이 법적 기반 하에 이루어질 수 있도록 업무 전문성을 강화해 나가야 할 것이다.

이에 향후 규제개혁법무팀은 소관 법령안의 심사 및 조정, 통계조사 등과 관련된 각종 규제법령의 정비 등의 업무를 소관하게 되며, 이를 통해 ‘국가통계 미래발전 전략’에서 제시하는 통계목적의 행정자료 활용에 관한 기본법(가칭), 통계산업진흥법(가칭)의 효율적인 입법 지원이 가능해진다.

일례로 특허청의 경우, 기획조정관 아래 규제개혁법무담당관을 두어 급속히 변화하는 지식재산관련 환경에 대응하여 산업재산권 관련 규제를 적극적으로 발굴·개선하고 산업재산권 법령의 제·개정 절차의 수행과 행정심판 및 소송사무 총괄, 법령질의에 대한 회신 등의 업무를 담당하고 있다.

2) 성과관리팀(해체)

현재 통계청의 4급 이상의 공무원에 대한 성과평가 업무는 성과관리팀에서 담당하고 있고, 5급 이하의 공무원에 대한 성과평가 업무는 운영지원과에서 담당하여 유사한 업무를 분산 수행함에 따른 비효율이 발생하고 있다. 이러한 성과평가 관련 업무의 중복으로 인한 업무 효율의 저하는 현재 통계청의 조직 이슈 가운데 하나로 지적되고 있다.

과거 우리 정부는 ‘대국민 중심 행정기반 강화’를 통한 고객만족도 향상을 위해 정부 차원에서 일괄적으로 공무원 성과관리 조직을 신설하였다. 그에 따라 여러 정부기관은 성과관리팀을 별도로 운영하기 시작하였으며, 통계청 역시 6명의 정원으로 구성된 성과관리담당관을 신설하였다. 그러나 현재 대부분의 정부기관은 운영 중인 성과관리시스템이 안정화 단계에 접어들면서 관련 업무를 행정관리담당관 혹은 운영지원과 등에 통합하여 운영 중인 상태이다. 그에 비해 통계청은 오히려 정원을 3명 증원하여 9명의 정원으로 성과관리팀을 유지·운영하고 있어 조직 운영 측면에서의 효율성 역시 낮은 것으로 판단된다.

통계청 또한 성과관리의 활용기에 진입한 것으로 판단되어, 이제는 성과평가 결과와 연계한 육성(CDP) 및 보상 차별화 등 성과관리의 실효성을 증대시켜 나가야 할 시점인 것으로 사료된다.

이러한 이유에서 단기 案에서는 현재의 성과관리팀을 해체하고, 관련 업무 및 인력을 유사 업무 수행 조직으로 재배치함으로써 지원 조직을 효율화함과 동시에 전사 차원에서의 최적화가 가능할 것으로 기대한다.

이상의 변화로 인해 기존 성과관리팀의 업무 중 개인성과관리에 관한 업

무는 운영지원과로, 정부업무평가에 관한 업무는 행정관리담당관으로, 책임 운영기관 평가에 관한 업무는 조사기획과로 이관하게 된다.

(4) 통계정책국

1) 품질기획과·품질진단과

통계청은 품질 진단을 통해 지속적인 통계품질개선을 추진하고 있다. 품질 진단은 일부 통계청 내 품질관리과를 통해 이루어지기도 하나, 대부분 민간 기관을 통해 이루어지게 된다. 외부 품질진단팀의 경우 대학교수 등 전문가들로 구성되어 있지만, 인력 풀이 크지 않아 일부 전문가가 다수 통계를 담당하는 등 통계품질진단 저하 가능성이 상시 존재한다.

이러한 이유로 그 동안 품질관리과는 통계품질진단 및 개선, 모니터링 등 개별 국가통계의 품질 제고에 중점을 두어 진단 위주의 관리를 해 왔으며, 통계품질관리를 위한 정책수립 및 기획 등의 고부가가치 업무에 소홀해질 수 밖에 없었다. 그 결과 갈수록 증대되는 품질관리 수요에 제대로 대응하지 못할 뿐만 아니라 진단 결과를 반영한 정책 수립 및 사후관리가 체계적으로 이루어지기 어려운 문제가 존재한다.

이에 단기적으로는 품질관리 업무량 증가 및 외부 자원의 한계를 감안하여, 현재의 품질관리과를 품질기획과(기획)와 품질진단과(운영)로 분리 운영함으로써, 체계적인 국가통계의 품질평가 등급화 및 품질 수준의 관리가 가능하도록 하는 것이 타당하다 판단된다.

(5) 산업통계국

경제통계국은 과거부터 과도한 통솔범위, 업무의 혼재 등으로 인해 꾸준히 국 분리 필요성이 제기되어 왔다.

현재 경제통계국 내의 과 수는 6개이며, 과 또한 대과 형태로 운영되고 있다. 뿐만 아니라 산업 구조 및 동향 등을 다루는 조사통계와 국민계정, 경기동향, 물가 등을 다루는 가공·분석통계가 혼재되어 있다.

이처럼 경제통계국이 포화 상태에 있어 다수의 전문 인력이 필요한 가공·분석 통계에 소홀해졌을 뿐만 아니라 경제총조사과의 조사관리국 내 배치, 농어업통계과의 사회통계국 내 배치 등 업무의 성격이 상이한 과를 인위적으로 타 국으로 편제함에 따라 다양한 이슈가 발생하게 되었다.

글로벌 경제위기가 심화됨에 따라 각 국은 국가경제 차원의 분석 및 예측 기능 강화에 힘쓰고 있으며, 치열한 다국적기업간 경쟁에서 자국 기업을 지원하기 위해 정확한 산업 관련 통계 생산을 지향하고 있다.

실제로 프랑스, 캐나다, 미국 등 선진국들은 경제 분야를 경제국(Economics & SNA etc.) 및 산업국(Business & Trade etc.)으로 분리하여 분석 및 예측 기능을 강화하여 운영하고 있다.

이에 단기 案에서는 경제통계국과 산업통계국을 분리하여, 현재 각 국(局)에 흩어져 있는 1·2·3차 산업과 관련한 통계 생산과들을 산업통계국 내에 통합함으로써 업무의 전문성 및 효율성을 제고하고자 하며, 중장기적으로 경제통계 관련 분석 및 예측 강화에 준비하고자 한다.

1) 농어업통계과

현재 통계청에서 생산 중인 농어업 관련 통계는 농업구조, 농업생산, 총조사로 구분되며 각각 농어업통계과, 복지통계과, 인구총조사과, 산업통계과에서 분산 수행됨에 따라 업무 연계성이 매우 낮은 상황이다.

이에 사회통계국 내의 농어업통계과를 산업통계국으로 이관하여, 각 과에 흩어져서 수행되고 있는 농어업 관련 통계에 관한 업무들을 전담해 수행토록 하고자 한다.

이처럼 연관된 업무를 한 과에서 수행함으로써, 내부적으로는 전문성 및 효율성이 제고될 뿐만 아니라, 외부적으로는 고객 접점의 통일을 통한 고객 편의 증대라는 효과도 얻을 수 있을 것으로 기대된다.

2) 위성영상통계과

통계청 내부적으로 그간 추진해온 원격탐사 업무의 효과성을 분석해 본 결과, 경지면적조사를 원격탐사로 대체시 18명의 인력절감 효과가 발생하고 벼 재배면적을 원격탐사로 대체시 6명의 인력절감 효과가 발생하는 것으로 나타났다. 이러한 인력절감 효과는 결국 조사예산 절감 효과로 이어지게 되므로 향후 농어업 통계 관련 현장조사 업무 중 일부를 원격탐사로 대체시, 1개 과 신설 이상의 비용 절감 효과가 발생할 것으로 예상된다.

이미 미국과 EU 등에서는 인공위성 영상을 관독해 농업통계를 생산하는 원격탐사기술을 실용화하였으며 구체적으로 경지총조사, 경지면적조사, 재배면적조사, 작황예측 분석 등에 활용하고 있는 것으로 나타났다.

위성영상은 본질적으로 통계 전 분야에 활용될 수 있으나(Biz Infra) 단기적으로는 농어업통계 분야의 활용도가 높으므로, 산업통계국 아래 편제하여 농어업통계과와 협업토록 함으로써 업무의 효율성을 제고하고 시너지를 창출할 수 있을 것으로 판단된다.

(6) 사회통계국

단기 案에서는 산업통계국과 인구통계국이 신설됨에 따라 현재의 농어업통계과를 산업통계국으로, 인구동향과를 인구통계국으로 이관하여 사회통계국은 그 규모가 축소된다.

그러함에도 현재 보건·사회·복지 분야의 통계가 단일 분야로는 전체 통계에서 차지하는 비중이 가장 클 뿐만 아니라, 향후 사회의 다각화에 대응할 수 있는 정책 수립을 위한 신규 통계 수요가 지속적으로 증가할 것으로 예상되므로, 사회통계 영역의 발전 가능성과 분화 필요성은 충분하다고 판단된다.

1) 가구종합패널과

가계의 소득, 지출, 자산 등을 종합적으로 반영한 생활수준의 정도, 변화 및 그 요인, 지속기간 등과 정책추진, 경제변동 등이 생활 수준에 미치는

영향 등을 파악하여 경제·사회 정책 및 연구에 활용하기 위해, 가구종합패널을 구축하여 유사패널 개발수요에 대응하고 기존 취약 패널조사의 점진적 통합이 추진되어야 할 것으로 판단되는 바, 단기 案에서는 사회통계국 아래 가구종합패널과를 신설하였다.

가구종합패널과는 현재 복지통계과에서 담당하고 있는 가계금융조사의 표본규모와 조사내용을 확대 개편하여 수행하게 되며, 전국을 대표하는 일반 가구 표본을 대상으로 횡단 및 패널 통계 추정이 가능할 것이다. 또한, 고품질의 세부 가구 구성·특별성 및 지역별 분석이 가능하도록 주요 가구특성, 원천별 소득과 사회보장, 주요 지출, 유형별 자산·부채 등에 대한 기본 내용을 조사하게 된다.

이를 통해 국민의 경제적 웰빙, 가계의 재무건전성 등의 수준, 변화, 지속 기간과 그의 요인 및 결과에 대한 총체적 및 미시적 파악·분석이 가능하여 이를 이용한 관련 정부정책의 효과적 추진이 가능할 것으로 보인다. 또한 복지예산 규모의 적정성 확보, 복지정책 결과의 모니터링 등으로 정부의 복지, 재분배 등과 관련한 예산의 책정 및 집행의 효율성 확보가 가능할 것으로 판단된다. 양극화, 빈곤문제 등에 적절히 대응하여 지속가능한 경제사회의 발전 및 사회통합을 통한 공정사회 구현이 가능할 것으로 기대하며, 신규 패널통계의 개발수요 흡수 및 기존 유사통계의 통합조사로 예산절감, 응답자부담 경감, 통계이용자 혼란 최소화 등의 효과를 가져다 줄 것으로 기대한다.

(7) 인구통계국

최근 우리나라의 사회 환경은 다양한 영역에 걸쳐서 변화가 이루어지고 있다. 특히 저출산·고령화, 다문화 가정 확대 등의 인구 구조의 변화로 인해 사회 구성원의 요구가 다양해지고, 양극화 심화와 같은 사회 구조상의 문제도 발생하고 있다. 저출산으로 인해 2020년에는 인구 성장률이 마이너스로 성장률을 보일 것으로 예상되고 있으며, 노령화로 인해 2040년에는 전체 인구 중 65세 이상 연령대의 비율이 32.5%에 달할 것으로 예상된다. 또 내·외국인 순이동 추이를 살펴보면 2006년부터 순이동이 역전되기 시작하

였다. 즉, 외국인의 유입이 내국인의 유출을 앞지르기 시작하였으며, 이러한 추세는 더욱 강화되고 있다.

그에 따라 통계청은 관련 자료를 부분적으로 제공하고 있으나, 중요성에 비해 제공되는 질과 양 측면에서는 미비한 수준으로 판단된다. 또한 인구통계는 통계청 독점 분야인 만큼, 인구 분야와 관련된 새로운 통계를 지속적으로 개선하고 개발할 필요가 있는 것으로 판단된다.

우리와 유사한 저출산, 고령화, 다문화 문제를 겪고 있는 캐나다 통계청의 경우에도 사회·보건·노동통계를 관장하는 상위조직과 별개로 인구 통계를 관장하는 상위조직을 운영 중이며, 그 외 다수의 국가에서 사회통계와 인구통계의 분화가 발견된다.

따라서 단기 案에서는 인구구조 변화에 따른 정책의 결정 및 관련 신규통계 생산에 선제 대응하기 위해 그 역량을 강화하고자 인구통계국을 신설하였으며, 그 하위 조직으로 인구조사과(기존의 인구총조사과), 인구동향과와 등록센서스과를 편제하도록 하였다.

(8) 행정통계국

최근 핵가족화 및 사생활보호의식 증가에 따라 현장조사는 갈수록 곤란해지고 있으며, 통계조사 빈도의 증가와 조사항목 확대 등으로 개인 및 기업의 응답부담은 가중되고 있어 통계조사는 점점 어려워지고 있다. 따라서 통계 이용자 요구(Needs)에 부응하고, 국가통계시스템의 선진화를 위해 행정자료를 활용한 통계생산의 확대가 요구되는 바, 단기 案에서는 현재의 행정통계과, 행정자료관리과를 행정통계국으로 조직을 확대 개편하도록 한다.

최근들어 UN, EU 등의 국제기구에서도 응답부담감소를 위해 행정자료 활용을 적극 권장하고 있으며, 대부분의 OECD국가는 기업체 통계작성에 과세자료를 활용하는 등 행정자료를 활용한 통계 생산은 이미 세계적인 트렌드로 자리매김하였다. 일부 북유럽 국가는 인구주택총조사에 인구대장 등

의 행정자료를 활용하고 있는 것으로 알려져 있는데, 핀란드의 경우 인구총조사 투입 비용이 '70년 1,500만 유로에서 '00년 100만 유로로 줄어든 사례는 행정통계의 비용 효율성을 잘 보여주는 단적인 사례이다.

이렇듯 행정자료를 활용한 통계생산이 요구되는 현실을 고려하여 통계청은 2007년 4월 통계법에 행정자료 활용 조항(제 24조)을 신설하고, 2009년 2월에 국세기본법 개정을 통해 과세자료 요구 규정(제 81조의 13)을 마련하는 등 법적 근거 마련의 성과를 거두었으며, 통계청은 2011년 7월말을 기준으로 113종의 행정자료를 입수·활용 중이며 사업자등록자료·부가가치세 신고서 등 18종 자료는 DB를 구축해 둔 상태이다.

궁극적으로 이러한 준비과정은 행정자료를 활용한 통계생산 및 기존통계조사 대체는 국가통계기관이 앞으로 나아가야할 길이므로 단기 案에서는 행정통계국을 신설하고, 행정통계개발과를 편제하도록 한다.

이를 통해 통계청은 행정통계 관련 부서의 위상 강화를 통한 대외교섭 능력 강화의 도모가 가능해지며, 행정자료 공유의 활성화를 제고하게 된다. 또한 행정자료와 통계자료의 연계 강화를 통한 원스톱 통계활용시스템을 구축하여 국민의 응답부담 경감 및 통계생산의 효율성 제고가 가능해진다. 인구주택총조사의 경우 전수대상 가구(전체 가구의 80%)의 응답부담 경감 및 소요예산이 전통적 방식 대비 1/2 정도로 획기적인 절감이 가능할 것으로 판단되며, 향후 2015년 인구주택총조사와 2016년 경제총조사의 등록센서스 기반 조성이 가능할 것으로 기대하고 있다.

1) 행정통계개발과

통계라는 것이 집단의 정량적 정보에 대한 Insight인 만큼, 자료가 쌓이게 되면 무궁무진한 활용 가능성을 갖게 된다. 최근 경제·사회변화에 따라 신규 통계의 필요성이 대두되고 있으며, 이러한 경우 기존 조사자료와 행정자료를 연계하여 단기간에 저비용으로 신규통계 생산이 가능해짐에 따라 단기 案에서는 행정통계개발과를 신설하여 업무의 효율성을 제고하도록 한다. 행정통계개발과는 7가지의 신규통계(귀농인통계, 임금근로자일자리통계, 기

업체통계, 주택소유통계, 소득통계, 사업체생멸통계, 장애인고용통계) 개발에 그 역량을 집중하게 된다.

(9) 통계정보국

최근 스마트 폰의 사례에서도 볼 수 있듯이, 신기술은 인간의 생활 및 업무방식을 변화시키며 혁신을 선도하는 등 정보기술의 중요성이 한층 부각되고 있는 상황이다. 이렇듯 정보화의 중요성이 날로 증대됨에 따라 통계작성기관을 지원하여 국가통계인프라를 통합하는 역할에 있어 통계정보국이 선도적 역할 수행을 주도해야 할 것으로 판단된다.

그러나 현재의 통계정보국은 당면업무 대응에 대부분의 역량을 집중하고 있어 미래변화를 예측하고 선제적으로 대응하기에는 어려움이 따른다. 뿐만 아니라 현재의 조직구조는 시스템 중심(System Oriented)으로 구성되어 있어 신규 시스템이 추가될 때 마다 조직도 함께 늘어나야 하는 실정이다. 이러한 이유로 인해 향후 통계청 내에 제각각 시스템 기반으로 조직이 운영될 경우, 국가통계인프라의 통합이 더욱 어려워질 수 있는 것으로 우려된다.

통계정보국은 당면한 임무의 달성을 위해, 지금까지의 일 처리 방식 및 조직구조를 효율적인 업무구조로 변화시킬 필요가 있다.

앞에서 특허청은 IT관련 조직을 시스템 중심(System Oriented)조직에서 기능 중심(Function Oriented)조직으로 개편하여 효율성과 전문성을 제고하고 있음을 살펴보았다. 이처럼 기능을 위주로 IT조직을 재편할 경우 개별 시스템을 초월한 통합적 시각의 기획, 시스템간의 개발 및 운영자원 공유 등이 가능해져 IT인프라 통합 및 효율적 운영이 가능해지는 장점이 있다.

현 통계청 조직이 갖고 있는 이슈 중 하나인 통계정보국과 통계정보원간의 불분명한 역할 구분 역시 통계정보국의 조직개편을 통해 해결하고자 한다. 현재 외부 IT전문성 활용 및 효율적인 업무 수행을 위해 통계정보원을 신설하였으나, 현재의 통계정보원은 DB구축과 관련된 단순 지원 업무만을 수행하고 있어 설립 본연의 취지에 부합하지 못하고 있는 실정이다.

단기 案에서는 통계정보국의 이러한 문제점을 해결하고자 전반적인 국가 통계 정보화를 관리·조정하고, 혁신을 선도하는 기획 및 조정 등 컨트롤 업무 위주로 조직을 재편성하였다. 그에 따라 통계정보원은 DB구축 및 운영 관련 업무를 우선적으로 수행하며 향후 KOSIS 및 나라통계 운영사업 등의 위탁사업을 발굴하도록 한다.

1) 정보화기획과

현재의 정보화기획과는 정보화 기획 업무보다 정보보안, 정보자원관리, 나라통계시스템 개발 등에 역량을 집중하고 있어 통계청 정보화 업무를 체계적으로 관리하고 정보기술의 변화에 대한 신속한 대응이 어려운 것으로 판단된다. 따라서 단기 案에서의 정보화기획과는 통계정보화 전체적 안목으로 계획하고, 신기술의 적용 방안을 수립하며, 통계청의 혁신을 선도하는 기능을 강화시켜 나가야 할 것이다. 그에 따라 정보보안 및 자원관리 업무는 정보화관리팀으로, 나라통계시스템 구축은 통계시스템과로 이관하도록 한다.

2) 통계시스템과

통계시스템과의 경우 지속적인 공무원 정원축소 과정에서 팀간의 업무분장이 모호해지고, 조사표 관리 등 연관성이 적은 업무가 여전히 상존하고 있는 상황이다. 뿐만 아니라 나라통계시스템의 개발에 따른 통계시스템개발 업무의 통합관리의 필요성 역시 대두되고 있다. 단기 案에서는 조사의 성격에 따라 업무를 체계적으로 분장하고, 나라통계시스템으로 일부 업무를 포함하여 점차적으로 아웃소싱을 강화하도록 한다.

3) 통계서비스과

현행 정보서비스팀은 홈페이지관리, 북한·국제통계(KOSIS), MDSS 등의 대외서비스와 대내 행정정보화 등의 기능이 혼재되어 있어 업무의 조정이 필요한 시점으로 판단된다. 따라서 통계서비스과로 그 명칭을 변경하여 홈페이지, MDSS, 북한·국제 등 대국민 서비스를 수행하여 통계서비스를 국민의 입장에서 윈스톱 처리 가능하도록 한다.

4) 공간정보팀

현행 공간정보서비스팀은 SGIS의 기획, 개발, 운영뿐만 아니라 DB구축 등의 업무를 총괄하고 있으며, 민간과의 협력강화와 원격탐사 도입, 위치기반 조사지원 요구 증가에 따라 업무 부담이 증가하고 있는 상황에 있는 것으로 보인다.

단기 案에서는 공간정보팀으로 그 명칭을 변경하고, DB구축 업무(사업체)부분을 통계정보원에 위탁, 가구부분은 등록센서스 지원 안정화 시까지 유지하도록 하며, 민간협력업무(오픈플랫폼, Open API), 위치기반 현장지원 등을 신규 추진하도록 한다.

5) 정보화관리팀

정보화관리팀은 정보보안관리, 전산자원관리 등의 업무와 업무포털관리, 행정자료관리에 관한 업무를 전담하여, 관리에 관한 업무 전문성을 제고할 수 있을 것으로 판단된다.

(10) 통계교육원

단기 案에서는 교육기능 강화를 통한 청의 위상을 제고하고, 통계교육원 설립 취지에 부합하는 조직으로 성장하고자 교육과 관련한 역량을 강화한 형태의 조직으로 재구성하였다.

1) 행정과

체계적인 통계센터 시설관리 및 교육생 관리가 이루어질 수 있도록 단기 案에서는 인사, 서무, 감사, 비상계획, 보안, 민원, 관인관리, 회계 등과 관련한 행정에 관한 업무를 전담할 수 있는 행정과를 신설하였다.

2) 전문교육과·일반교육과

통계는 정부 정책입안 뿐만 아니라 일반 기업 및 연구소 등에서 광범위하게 활용되고 있다. 그러나 일반 대중이 통계를 쉽게 활용하기 어려울 뿐만 아니라, 통계작성기관과 일반인 사이에 있는 정책담당자나 언론의 통계 활

용이 미숙하여 통계를 잘못 해석하거나 잘못된 통계 분석 내용을 발표하여 국민들의 비난을 사기도 한다.

이에 정부 정책담당자, 언론, 민간의 통계 활용 역량을 강화할 수 있도록 단기 案에서는 통계교육을 전담하는 조직을 전문과 일반으로 분리하여 운영하게 된다. 전문교육과는 주로 통계청 직원 및 통계생산 전문 인력을 대상으로 한 고급 과정을 운영하게 되며, 일반교육과는 주로 민간을 대상으로 한 초급 과정을 운영하게 된다.

3) 교수과

현재 통계교육원은 물적 인프라를 갖추고 있으나, 인적 인프라 구축은 미흡한 실정이다. 즉 과거 대비 교육과정이 대폭 확대되었으나 강의를 전담할 수 있는 전담 교수요원의 인력 충원이 미흡한 상황이며, 교수들의 교육 및 연구와 관련한 업무를 전담하는 조직이 부재한 상태이다. 이처럼 ‘전임교수’가 불충분함에 따라 외부 강사에 95%를 의존하고 있어 강사료 등 직접비용이 많고, 적시에 책임자를 섭외하기 어려울 뿐 아니라, 교육과정 및 교재 개발에 일관성을 추진하기도 어려운 실정이다.

이에 단기 案에서는 전담 교수요원의 확보 및 교수실 신설을 통해 균질화되고 전문화된 통계 교육의 안정적인 제공 기반을 마련하고, 이를 토대로 통계작성 기관에 대한 통계 전문 교육을 강화하여 통계 전문인력 양성에 기여하며, 통계청 내부 직원의 강의에 따른 업무 공백을 최소화할 수 있도록 하였다.

특허청의 경우에도 국제지식재산연수원 내 교수과를 별도로 운영하여 연구업무 및 특허실무 강의, 콘텐츠 개발 검수 등 관련 업무에 그 역량을 집중하고 전문화 하고자 노력하고 있는 것으로 파악되었다.

(11) 통계개발원

최근 통계개발원에 대한 통계연구 수요(녹색성장, 삶의 질 측정 등 외부 수요와 통계조사 개선연구 등의 대내 수요)가 급증하고 분석, 개발 등 요구

분야가 광범위해지는 등 기관의 역할 범위 확대가 요구되고 있다. 또한 정부 각 부처, 지방자치단체 및 통계작성기관의 연구 요구가 지속적이나 제한된 인력으로 인하여 요구내용을 충분히 반영하기 어려운 실정이다. 2010년까지 통계연구 수요조사 결과 반영률은 25.2%에 불과하며, 연구요구 부서에서의 불만 또한 증가하고 있어 심각한 문제로 대두되고 있다.

[표 6-1] 통계연구 수요조사결과 반영률

구분	2006	2007	2008	2009	2010	계
연구요구 과제수	30	114	65	43	46	298
연구수행 과제수	12	9	20	13	21	75
반영률(%)	40.0	7.9	28.6	30.2	45.7	25.2

* 통계개발원 설립(2006) 이후 매년 정기적으로 연구과제 수요조사 실시

자료 : 통계개발원

이러한 이유에서 현재 수행 연구과제의 대부분이 통계청 내부 과제연구이며 통계청 외 타 부처 과제는 인력부족으로 수행이 불가능한 상황이다.

또한 통계개발원은 유일한 국가통계 전문연구기관임에도 불구하고 2006년 설립 당시의 정원 40명에서 현재 3명이 증가한 43명으로, 타 연구기관에 비해 그 규모가 매우 작아 역할 수행에 많은 어려움을 겪고 있다.

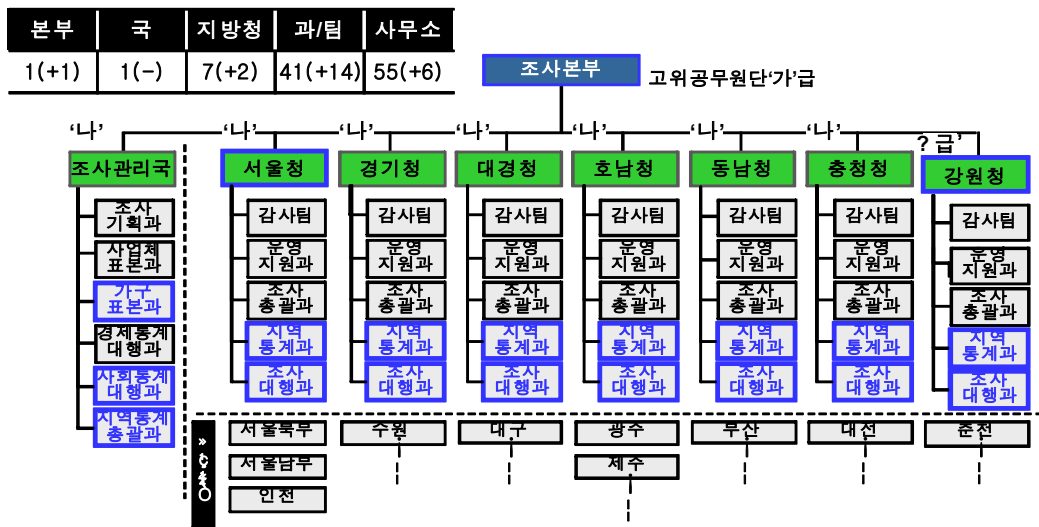
이러한 문제점은 국정과제 수행을 뒷받침하는 관련통계 연구지원의 애로사항으로 이어진다. 최근 녹색성장 국정과제를 뒷받침하기 위한 통계업무가 크게 확대됨에 따라 이를 위한 인력 확보가 필요한 상황이다. 특히 「저탄소 녹색성장 기본법 시행령」에 따른 온실가스 정보 및 통계에 대한 검증기관으로서의 역할을 수행하여야 하나, 온실가스 통계 검증 참여에 있어 인력부족으로 인한 각 부문별(에너지, 산업공정, 농축산, 폐기물, LULUCF) 지원이 취약한 실정이다. 이와 관련하여 UN은 SEEA(System of Environmental and Economic Account, 환경경제통합계정)를 SNA와 같은 수준의 국제통계표준으로 정립하는 작업을 진행 중이나, 통계청은 이에 대한 관련 부서 및 인력이 전무한 상황이다.

통계개발원이 안고 있는 문제점은 이뿐만이 아니다. 저출산 고령화의 추세에 따라 사회 및 복지와 관련된 정책의 비중이 커지고 이를 뒷받침할 통계의 수요가 대폭 증가할 것으로 예상되나, 고령화·나눔 등 미래를 대비할 수 있는 사회 및 복지통계를 개발하고 개선할 수 있는 연구조직이 부재하다.

단기 案에서는 인력부족 및 연구기반 취약으로 인하여 본연의 연구기능이 미약한 점을 보완하고자, 연구인력과 조직을 확대 개편하여 연구역량을 강화하도록 하였다. 분야별 전문성의 강화 및 연구개발 수요에 충분히 대응할 수 있도록 경제통계연구실, 사회복지통계연구실, 환경통계연구실 등 주제별 연구체제로 조직을 개편하며, 통계조사 환경 변화 대처의 일환으로 자료처리연구실, 조사방법연구실이 신설된다.

3. 지방청 단기 조직구조 도출 결과

[그림 6-2] 단기 案



조사본부 단기 案은 1본부, 1국, 7지방통계청, 41과, 55사무소로 구성되었다.

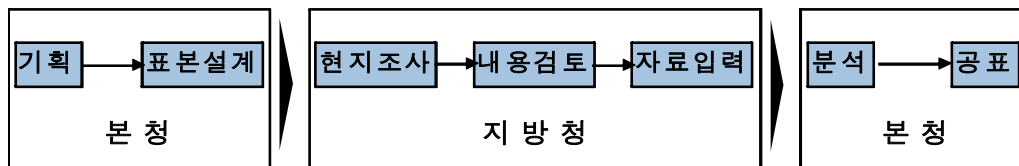
(1) 조사본부

단기 案에서는 효율적인 국가통계 조사체계 구축을 위해 지방통계청 각각의 세부 조직 설계에 대한 고민에 앞서, 지방통계청을 총괄 관리하는 상위조직인 조사본부의 신설을 검토하였다.

원래 책임운영기관이란 ‘정부가 수행하는 사무 중 공공성을 유지하면서도 경쟁원리에 따라 운영하는 것이 바람직한 사무에 대하여 책임운영기관의 장에게 행정 및 재정상의 자율성을 부여하고 운영 성과에 대하여 책임을 지도록 하는 행정기관’을 말한다. 그러나 정확성을 제고해야 하는 통계업무의 특성상 지방통계청별로 자율성을 부과하고 경쟁을 유도하여 성과를 측정하는 것은 타당하지 못하다는 지적이 존재한다.

현 통계청의 업무를 살펴보면 지방통계청은 독자적으로 통계를 생산하는 조직이 아니라 본청에서 기획한 전국단위의 국가 통계 작성을 위한 현장 조사 및 본청에서 분석한 자료를 지역별로 세분하여 제공하는 수준에 그치고 있어 책임운영기관의 설치 요건인 독자 성과책임 및 행정서비스 제공과는 상관관계가 높지 않은 것으로 판단된다. 또한 지방통계청간 경쟁은 행정운영의 효율성 향상 및 서비스 강화보다는 오히려 통계의 정확성 및 신뢰성을 하락시킬 우려가 존재한다.

[그림 6-3] 통계 생산과정



따라서 직접적으로 지방통계청간의 경쟁을 유도하는 거버넌스 체계보다는, 간접적으로 행정 운영의 효율성을 제고하되 자료조사의 일관성 및 정확성을 높이고 지방청 지원 기능을 최적화할 수 있는 거버넌스 체계가 타당한 것으로 판단된다.

이에 조사본부의 신설 및 단일 책임운영기관체제로의 전환을 제언하는 바이며, 조사본부의 장은 통계청 인력의 절반 이상을 관장할 뿐만 아니라, 각 지방통계청장이 고위공무원단 ‘나’급에 해당하므로 ‘가’급 직위가 타당할 것으로 판단된다.

(2) 조사관리국

단기 案에서는 효율적인 국가통계 조사체계 구축을 위해 본청의 조사관리국을 조사본부 산하에 편제함과 동시에 관련 조직을 재편하였다.

1) 사업체표본과·가구표본과

현재 표본과는 타 통계작성기관의 통계조사 대행에 따라 관련 업무가 폭증하고 있음에도 불구하고 인력의 부족으로 충분한 대응을 하지 못하고 있는 것으로 나타나 추가적인 인력 충원이 필요한 것으로 나타났다.

또한 향후 인구총조사 및 경제총조사 등의 조사통계는 표본과 행정자료 활용을 통한 통계생산으로 그 형식이 전환될 것임을 감안할 때, 표본 추가적인 업무량 증가가 예상됨에 따라 표본과를 사업체표본과와 가구표본과로 분야별 세분화하여 조사관리국에 편제하였다.

앞으로 사업체표본과와 가구표본과는 통계조사의 표본설계 및 관리에 관한 사항과 표본설계시 기술지원에 관한 사항을 전담하게 된다.

2) 경제통계대행과·사회통계대행과

조사조직이 없는 기관의 통계 작성을 위해 통계청의 조사조직을 통한 조사대행 체제를 강화하고, 무엇보다 국가적으로 중요한 기본 통계조사를 통계청 조사체계를 통해 실시하여 그 품질을 확보하고자 현재의 통계대행과를 경제통계대행과와 사회통계대행과로 분리하여 조직과 인력을 확대 개편하였다.

현재 우리나라는 국가통계 생산에 있어 민간 리서치 업체 의존도가 높으

나, 국내 리서치 업체는 여전히 영세한 수준에 머물러 있는 것으로 보인다. 외주기관은 단기 납기일 준수 요구 및 저가 입찰 경쟁에 의해 상시 작성 과정의 부실 위험에 노출되어 있으며, 이로 인해 통계의 적시성 및 정확성을 담보하기 매우 어렵다. 일례로 최근의 동서리서치와 같이 민간기업의 부도가 발생할 경우 해당 업체에 위탁한 국가통계 및 관련 정책은 그 연속성까지 위협받을 수 있게 된다.

따라서 통계청은 국가통계생산의 대표 기관으로서 증가 추세에 있는 정부 조직의 통계생산 수요에 대응할 수 있어야 할 것으로 판단된다. 이렇듯 급증하는 통계대행 수요에 능동적으로 대처하기 위해 통계대행과를 경제통계대행과와 사회통계대행과로 증설하여 운영하도록 한다.

3) 지역통계총괄과

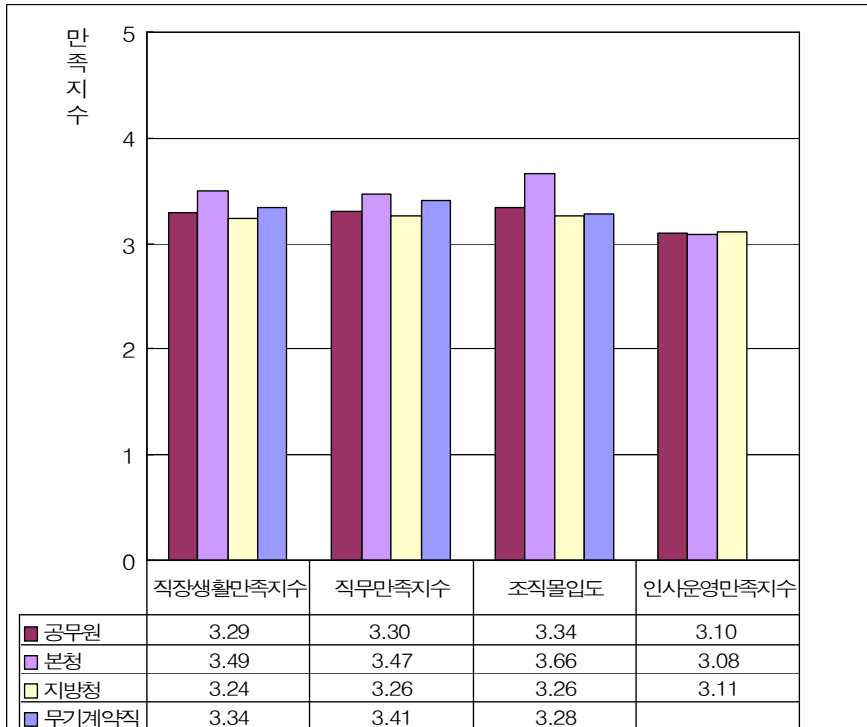
지방자치 활성화에 따라 각 지자체의 통계 기반 정책 수립과 지역 경제 육성을 위한 지역통계 수요는 증대되고 있으나, 현재 광역자치단체의 통계 조직은 평균 5.8명에 불과하며, 그나마 기초자치단체는 대부분 별도의 통계 조직이 없는 실정이다. 이처럼 열악한 지역통계 생산 기반을 감안할 때 지역통계의 성장을 위해 통계청의 개입은 불가피한 것 또한 사실이다.

이에 각 지방청의 지역통계 업무를 총괄 관리할 수 있도록 현 조사기획과의 지역통계파트를 지역통계총괄과로 분리·신설하며, 향후 지역통계 생산과 관련한 업무의 협력 및 광역자치단체의 지역통계에 관한 종합컨설팅 업무를 전담하게 된다.

(3) 지방통계청

단기 案에서는 지방통계청의 기관 위상 제고 및 직원들의 사기고취, 증가하는 지역통계 수요에 대응하기 위해 조사업무 중심의 지방통계청 조직을 통계조사 총괄 및 기획 중심의 조직으로 재편성하도록 한다.

[그림 6-4] 응답자 특성별 만족 수준 비교



자료 : 통계청

실제로 2010년 11월 통계청에서 실시한 「직장생활만족도조사」 결과를 보면, 본청보다는 지방청 직원의 만족도가 전반적으로 저조한 것으로 나타났다. 본청과 지방청의 역할과 근무환경 차이로 인해 현장조사 직원의 전반적인 만족도는 낮은 수준이었으며, 지방청 직원의 낮은 만족도의 이유는 단순 조사중심 업무 수행에 따른 경력 비전 불투명, 지방청 광역화와 정기적인 순환전보로 인한 비연고지 배치 및 원거리 출퇴근 직원의 증가, 본청 대비 지방청 승진적체 현상으로 인한 사기 저하, 현장조사 여건 악화 및 모니터링 등에 의한 스트레스 상승, 승진 및 근무성적평정 등에 대한 수용성 및 신뢰성 부족 때문인 것으로 조사되었다.

이러한 지방청 직원들의 고충을 해소하고 지방청 자체적으로 지역통계 수요에 대응할 수 있도록 지방청 조직을 재설계하였다.

현행 조사업무 중심의 지방통계청은 향후 통계조사 총괄 및 지역통계기획·생산의 주체로 변화하며, 단순 현장조사 업무는 사무소로 이관하여 지방청 - 사무소간 역할을 차별화하였다.

아울러 현재의 경인청을 서울청과 경기청으로 분리하고, 강원청을 신설하여 지방통계청을 광역경제권 기준으로 재설계하였다.

1) 지역통계과

통계 수요는 존재하나 조사·생산 조직이 없어 고충을 겪고 있는 지방자치단체의 현실을 감안하여, 지역 고유의 통계 생산을 지원하는 지역통계과를 신설하였다.

과거 통계청은 지방자치단체에 대한 지역통계 작성 지원 제도를 운영해 왔으나 이러한 지원 방식은 중앙의 통계청이 개입하여 통계가 작성되며, 지방 단위로는 통계 운영을 하기 어려운 문제가 존재할 뿐 아니라, 소규모 기초자치단체까지 그 혜택이 확대되기 어려운 한계가 존재한다. 이에 지방통계청 및 지방자치단체의 지역통계 작성 역량을 강화할 수 있는 근본적 해결책 마련이 필요한 상황이다.

실제 2005년에서 2011년 사이에 실시한 지역통계 작성 지원 실적을 분석해 보면 2008년 무렵부터 감소세를 보이고 있음을 알 수 있다. 이는 지역통계생산 지원에 관한 수요가 점차 증대됨에도 불구하고 본청 중심의 지역통계 생산 지원이 사실상 한계가 있기 때문에 수요 제기 자체가 감소하게 된 것으로 추정된다. 이는 지방통계청과 사무소간의 불분명한 역할 구분 및 지방청 위상 재정립 필요성 이슈를 제기하였던 근본적인 원인 가운데 하나이기도 하다.

2) 조사대행과

또한 증가하는 지역통계 수요에 효과적으로 대응하고, 조사관리국의 경제통계대행과와 사회통계대행과와의 원활한 협업을 위해 각 지방통계청 내에 조사대행과를 신설한다.

(4) 사무소의 「현장조사 인력구조 개선방안」

통계 인력은 양적인 확대와 더불어 인력 유형 구조의 재조정이 요구되고 있다. 현재 통계청의 통계 기획·분석인력은 597명으로 미국(14,927명), 캐나다(5,177명), 호주(3,024명), 프랑스(5,939명) 등 주요 선진국에 비해 매우 취약한 수준에 머물러 있다. 또한 총 정원(2,257명) 중 지방통계청(1,587명)직원이 70.3%를 차지하여 현장·조사 중심으로 구성되어 있다. 이처럼 자료수집 중심으로 조직이 구성됨에 따라 본청의 기획·분석능력 취약이 지적되고 있는 바, 본청의 기획역량을 강화하기 위한 인력 보강이 요구되는 시점이다. 하지만 공무원 정원 증가가 현실적으로 쉽지 않으므로 내부적으로 인력 재배치를 통해 이를 해소하는 것이 타당할 것으로 판단된다.

캐나다·프랑스 등 통계 선진국의 사례를 살펴보더라도 본청의 기획·분석 인력은 전체 공무원으로 구성되어 있지만, 현장조사 인력은 민간 인력을 적극 활용하고 있는 바, 통계청에 시사하는 바가 크다 여겨진다. 프랑스의 경우, 농림부를 제외하고는 부처 자체에 조사조직을 보유하지 않고 INSEE의 조사조직을 통합 활용하거나 민간 리서치업체를 활용하고 있다. INSEE의 조사인력은 전체 민간인 신분이며 이들은 INSEE에서 계약직으로 직접 채용해 운영하고 있다. 캐나다 역시 2,000여명 가량의 현장조사인력을 비공무원 형태로 운영하고 있다.

따라서 공무원이 담당하고 있는 현장조사는 비공무원으로 대체하고, 공무원은 신규통계 작성, 국가통계 개선 및 개발, 기획 및 분석 등의 핵심과제 수행인력으로 전환 재배치하여 소요인력 확보와 인력운영의 효율성을 제고할 필요가 존재한다. 이에 책임조사관, 전문조사관제도를 도입하여 현장조사인력의 역할 차별화를 통해 현장조사의 정확성을 담보하고, 사무소 직원의 사기진작 효과를 거둘 수 있게 된다.

이를 통해 충분한 기획 인력을 내부적으로 확보하여 현장조사 선진화가 가능해지며, 내검기능 강화를 통한 통계품질 또한 향상될 것으로 본다. 뿐만 아니라, 비공무원 대체에 따른 인건비 감소로 예산 절감의 효과 또한 기대해 볼 수 있을 것으로 판단된다.

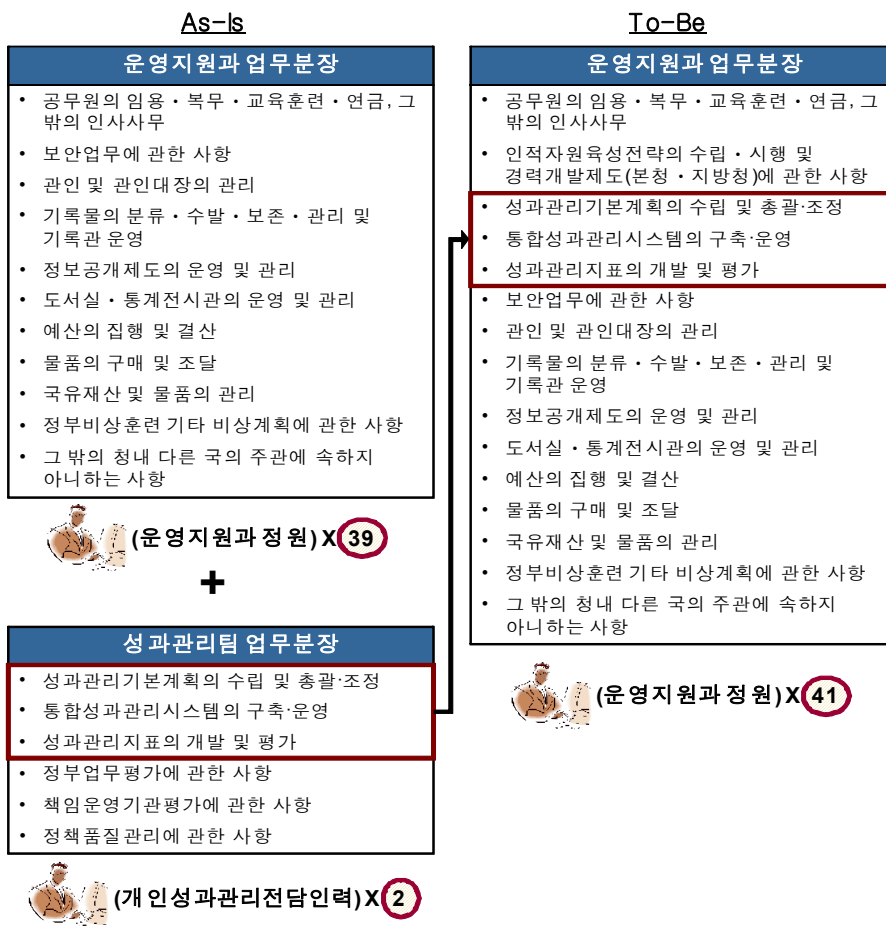
4. 단기 案 人력산정 방법

기존 조직의 경우, 조직의 구체적 업무분장을 정의하고 이에 따라 현행 업무량을 조정하여 이동하는 방식으로 인력을 산정하였다.

그러나 신설 조직의 경우에는 내부 실무자의 의견을 수렴, 유사사례를 벤치마킹, 추정 등을 종합적으로 활용하였다.

조직의 구체적 업무분장의 정의 후 현행 업무량을 조정하여 이동하는 방식에 관한 예는 다음과 같다.

[그림 6-5] 현행 업무량 조정에 따른 인력 이동의 예시(운영지원과)



(1) 본청

1) ASIASTAT설립기획단

ASIASTAT설립기획단은 신설되는 조직이므로 ‘경제협력개발기구 세계포럼 준비기획단’의 사례를 벤치마킹하여 인력을 산정하였다.

2) 운영지원과

성과관리팀이 폐지됨에 따라 개인성과관리업무와 관련한 단위업무 수행인력이 운영지원과로 이동 재배치되어 그 만큼의 인력이 증원된다.

3) 통계협력관

(i) 국제협력담당관

국제협력담당관은 국제원조와 관련한 단위업무 수행인력이 신설과인 국제원조담당관으로 이동 재배치됨에 따라 그 만큼의 인력을 감원하였다.

(ii) 국제원조담당관

국제협력담당관에서의 국제원조와 관련한 단위업무 수행인력이 이동 재배치되고, 총 3개의 파트로 구성됨에 따라 인력을 산정하였다.

(iii) 북한통계담당관

북한통계담당관은 신설되는 조직이므로 유사사례를 통한 벤치마킹으로 인력을 산정하는 것이 타당하나, 담당 업무 내용이 통계청 고유의 업무인 관계로 내부 실무자의 의견을 수렴하여 인력을 산정하는 방식을 채택하였다.

(iv) 통계진흥담당관

통계진흥담당관은 신설되는 조직이나, 설립의 취지와 업무내용면에서 기상청의 기상산업정책과를 벤치마킹하여 인력을 산정하였다.

4) 기획조정관

(i) 기획재정담당관

기획재정담당관은 ‘국가통계 미래발전 전략 실행과제 관리’의 업무가 추가됨에 따라 관련 실무자를 증원하였다.

(ii) 행정관리담당관

성과관리팀이 폐지됨에 따라 정부업무평가와 관련한 단위업무 수행인력이 행정관리담당관으로 재배치됨에 따라 인력을 산정하였다.

(iii) 규제개혁법무팀

규제개혁법무팀은 신설되는 조직인 만큼, 청 단위의 정부조직 가운데 규제개혁법무담당관을 벤치마킹하였다. 또한 팀 단위로 시작되는 조직인 점을 감안하여 인력규모가 가장 적은 식품의약품청을 벤치마킹하여 인력을 산정하였다.

5) 통계정책국

(i) 통계조정과

통계조정과는 기존의 통계협력과의 명칭이 변경되고 국가통계 미래발전 전략에 따른 ‘통계예산 사전 심의에 관한 사항’을 담당하는 업무가 추가됨에 따라 관련 실무자를 증원하였다.

(ii) 품질기획과·품질진단과

품질기획과와 품질진단과는 기존의 품질관리과가 분리되어 신설되는 조직이나, 내부 실무자의 의견 요청이 가능한 조직이므로 이를 통해 인력을 산정하였다.

6) 산업통계국

(i) 농어업통계과

타 부서에 흩어져 있던 업무가 농어업통계과로 이관됨에 따른 수행인력 재배치와, 위성영상통계과의 신설에 따라 관련 업무 수행인력이 이동 재배치됨을 고려하여 인력을 산정하였다.

(ii) 위성영상통계과

위성영상통계과는 기존 농어업통계과의 위성영상 관련 업무가 분리되어 신설되는 조직이나, 내부 실무자의 의견 요청이 가능한 조직이므로 이를 통해 인력을 산정하였다.

8) 사회통계국

(i) 복지통계과

농어업통계와 관련한 업무가 농어업통계과로 이관되고, 가구종합패널에 관한 업무는 신설과인 가구종합패널과로 이관됨에 따라 관련 단위업무 수행인력 역시 이동 재배치됨을 고려하여 인력을 산정하였다.

(ii) 가구종합패널과

가구종합패널과는 기존 복지통계과의 업무 가운데 가구종합관리에 관련한 단위업무가 분리되어 신설되는 조직이므로, 내부 실무자의 의견 요청이 가능하여 이를 통해 인력을 산정하였다.

9) 행정통계국

(i) 행정통계개발과

행정통계개발과는 통계개발총괄, 경제통계개발, 사회통계개발, 지역통계개발, 분석통계개발 총 5개의 파트로 구성되는 신설조직이며, 내부 실무자의 의견을 반영하여 인력을 산정하였다.

10) 통계정보국

통계정보국은 핵심업무를 강화하고 비핵심업무는 효율화하는 방향으로 조직을 개편하였으며, 인력 산정은 업무량의 이동 위주로 내부 실무자의 의견을 수렴하여 인력을 산정하였다.

11) 통계교육원

통계교육원의 하위조직 가운데 교육기획과는 현행 정원 그대로 유지되나, 그 외의 신설과들은 새로운 업무분장과 내부 실무자의 의견을 수렴하여 인력을 산정하였다.

12) 통계개발원

(i) 연구기획실

부서재편으로 인해 기존의 정원 가운데 경제·사회통계 개발 단위업무 수행인력은 해당과로 이관하여 그 만큼의 인력을 감원하였다.

(ii) 경제통계연구실

기존에 기능별로 분리되었던 업무를 주제별로 재편함을 통해 신설된 부서이므로 내부 실무자의 의견을 수렴하여 인력을 산정하였다.

(iii) 사회복지통계연구실·환경통계연구실·자료처리연구실

신설되는 부서이나, 통계청 고유의 업무를 전담하는 조직이므로 벤치마킹이 어려운 이유에서 내부 실무자의 의견을 수렴하여 인력을 산정하였다.

(iv) 조사방법연구실

기존의 조사연구실의 업무확대로 인해 그 만큼의 인력을 증원하였다.

(2) 조사본부

1) 조사관리국

(i) 조사기획과

성과관리팀의 폐지 후 책임운영기관평가에 관한 단위업무 수행 인력이 이관되어 재배치되며 그 만큼의 인력을 증원하였다.

(ii) 사업체표본과·가구표본과

기존의 표본과가 사업체표본과와 가구표본과로 분리 및 신설이 이루어지

는 바, 내부 실무자의 의견을 수렴하여 인력을 산정하였다.

(iii) 경제통계대행과·사회통계대행과

통계대행 수요가 증가됨에 따라 기존의 통계대행과가 경제통계대행과와 사회통계대행과로 분리 운영되는 바, 내부 실무자의 의견을 수렴하여 인력을 산정하였다.

(iv) 지역통계총괄과

조사기획과의 지역통계총괄 업무가 분리하여 지역통계총괄과를 신설하는 바, 내부 실무자의 의견을 수렴하여 인력을 산정하였다.

2) 지방통계청

각 지방통계청의 운영지원과를 제외한 감사팀, 조사총괄과, 지역통계과, 조사대행과의 운영정원은 모두 동일한 방식으로 산정하여 일괄적으로 적용하였다.

(i) 운영지원과

각 지방통계청의 운영지원과의 정원은 현행 조사지원과 정원 1인당 담당하는 직원 수의 평균인 25명을 기준으로 적용하여 산정하였다. 따라서 운영지원과의 정원은 각 지방통계청 정원의 규모에 비례하게 된다.

(ii) 조사총괄과

조사총괄과는 4개의 파트로 구성되는 형태로 인력을 산정하였다. 단, 강원청은 전체의 규모를 고려하여 타 지방통계청 대비 다소 적은 인력을 산정하였다.

(iii) 지역통계과·조사대행과

지역통계과와 조사대행과는 3개의 파트로 구성되며, 그에 따라 과장을 포함한 인력을 산정하였다.

[표 6-2] 단기 분청 조직별 소요정원 요약

상위조직	하위조직	소요인원	상위조직	하위조직	소요인원
	청장실	8		사회통계기획과	14
	대변인실	7	사회통계국	고용통계과	19
	ASIASTAT실무기획단	15		복지통계과	15
	차장실	3		가구종합패널과	12
	감사담당관	9		인구통계국	인구조사과
	운영지원과	41		인구동향과	16
통계협력관	국제협력담당관	15		등록센서스과	12
	국제원조담당관	13	행정통계국	행정통계기획과	11
	북한통계담당관	13		행정통계개발과	21
	통계진흥담당관	6		행정지표관리과	11
기획조정관	기획조정담당관	12	통계정보국	정보기획과	14
	행정관리담당관	14		통계시스템과	23
	규제개혁법무팀	9		통계서비스과	30
통계정책국	통계정책과	15			공간정보팀
	통계기준과	15		정보화관리팀	16
	통계심사과	16	통계교육원	행정과	19
	통계조정과	20		교육기획과	17
	품질기획과	15		전문교육과	12
	품질진단과	25		일반교육과	18
경제통계국	경제통계기획과	21		교수과	10
	물기동향과	16		통계개발원	연구기획실
	지역소득통계팀	25	경제통계연구실		11
산업통계국	경제총조사과	13	사회복지통계연구실		14
	산업통계과	21	환경통계연구실		14
	농어업통계과	21	조사방법연구실		15
	산업동향과	20	자료처리연구실		15
	서비스업동향과	18			
	위성영상통계과	16			

※ 단, 소속기관인 통계교육원과 통계개발원은 본청의 소요정원으로 산정함

[표 6-3] 단기 조사본부 조직별 소요정원 요약

상위조직	하위조직	소요인원	상위조직	하위조직	소요인원
조사관리국	조사기획과	21	호남청	감사팀	3
	사업체표본과	13		운영지원과	20
	가구표본과	13		조사총괄과	15
	경제통계대행과	13		지역통계과	10
	사회통계대행과	13		조사대행과	10
	지역통계총괄과	13			
서울청	감사팀	3	동남청	감사팀	3
	운영지원과	13		운영지원과	17
	조사총괄과	15		조사총괄과	15
	지역통계과	10		지역통계과	10
	조사대행과	10		조사대행과	10
경기청	감사팀	3	충청청	감사팀	3
	운영지원과	12		운영지원과	15
	조사총괄과	15		조사총괄과	15
	지역통계과	10		지역통계과	10
	조사대행과	10		조사대행과	10
대경청	감사팀	3	강원청	감사팀	3
	운영지원과	14		운영지원과	7
	조사총괄과	15		조사총괄과	13
	지역통계과	10		지역통계과	10
	조사대행과	10		조사대행과	10

단기 案을 적용하여 현재 조직도 기준의 소요정원과 비교한 공무원 소요정원의 증감은 다음과 같다.

[그림 6-6] 현재 조직 대비 단기 案 인력 변화 요약

현재		단기안	
총원	2,225	총원	2,225 (-)
본청	613	본청	690 (+77)
소속기관	73	소속기관	159 (+86)
지방청	1,539	조사본부	1,376 (-163)

현재 통계청의 공무원 정원은 소속기관인 통계교육원과 통계개발원을 포함하여 본청 686명, 지방통계청 1,539명으로 전체 총 2,225명으로 구성되어 있다. 단기 案을 적용한 결과, 소속기관을 포함한 본청의 공무원 정원은 163명이 증가, 조사본부는 163명이 감소하여 결국 전체 공무원 소요정원에는 변동이 없다.


5. 단기 案 기준 사무소 인력의 구성 원칙 및 결과³⁾

(1) 단기 案 기준 사무소 인력의 구성 원칙

단기 조직구조 개편을 통해 증가된 본청과 지방통계청의 공무원 소요정원은 「현장조사 인력구조 개선방안」에 따라 현재 사무소의 공무원 현장조사 인력을 전환·재배치하여 충원하도록 한다.

그로 인해 발생하는 사무소 현장조사 인력 구성에 관하여 총 세 가지의 대안을 제시하는 바이며, 그 세부 사항은 다음과 같다.

[그림 6-7] 사무소 현장조사인력 구성에 관한 대안



[Case 1] 공무원 신규채용	[Case 2] 공무원 7비공무원 신규채용	[Case 3] 비공무원 신규채용
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 요구되는 현장조사 인력은 공무원 신규 채용을 통해 충원 ➢ 212명의 공무원 신규채용이 요구됨 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 요구되는 현장조사 인력은 공무원과 비공무원 동시 채용을 통해 충원 ➢ 현재 사무소 현장조사 인력의 공무원과 비공무원 구성비율인 58.9:41.1을 적용 ➢ 137명의 공무원과 95명의 비공무원 신규채용이 요구됨 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 요구되는 현장조사 인력은 비공무원 신규 채용을 통해 충원 ➢ 현장조사인력의 생산률은 공무원 100, 비공무원 80으로 가정함 ➢ 265명의 비공무원 신규채용이 요구됨

사무소 현장조사인력 구성에 관한 대안 3가지 가운데 Case 3을 권고안으로 채택한 이유는 다음과 같다.

첫째, Case 1 또는 Case 2와 같이 공무원 신규채용은 현 정부의 인력운영 기조상 실현가능성이 매우 희박하다.

3) 참고자료 2. 단기 사무소 정원 산정 案 참조

둘째, Case 3과 같이 전체 현장조사인력을 비공무원으로 채용할 경우, 현 정부의 민간 부문 일자리 창출 기조와도 부합하게 된다.

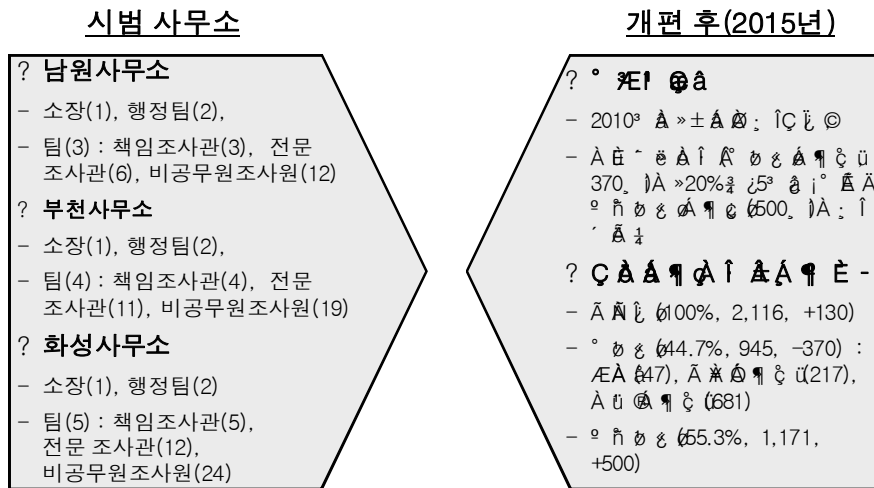
셋째, 해외 분산형 통계시스템의 대표 사례인 프랑스 INSEE와 대표적 선진 통계시스템 구축 사례인 캐나다 통계청의 경우, 조사조직은 민간인 신분이며 공무원의 감독 하에 조사업무를 수행하고 있는 것으로 나타났다.

결국, 단기 案 기준 본청과 소속기관의 공무원 소요정원은 증가하게 되나, 그 인력만큼의 공무원 현장조사인력이 재배치되어 결국 통계청 공무원 정원은 현재와 동일하게 유지된다.

(2) 단기 案 기준 사무소 인력산정 결과

조사본부의 지방통계청과 사무소의 인력구조는 현장조사 인력구조 개선 시범운영 기관으로 지정된 사무소 가운데 남원사무소, 부천사무소, 화성사무소의 인력운용 현황 사례와, 2010년 10월 통계청에서 발표한 「현장조사 인력구조 개선방안」을 비교하여 도출한 법칙에 의하여 산정하였다.

[그림 6-8] 현장조사 인력구조 개선 시범 사무소와 개선방안의 비교



그 결과, 현장 사무소의 인력구조는 각 사무소별 공통적으로 1명의 소장

과 2명의 행정팀으로 이루어지게 된다. 팀의 경우 평균 9 내지 10명의 팀원이 1개의 팀을 구성하게 되며, 각 팀의 책임조사관, 전문조사관은 비공무원조사원이 비율이 1 : 3 : 6 으로 구성되게 된다.

단, 통계청에서 생산하는 기본적인 통계조사의 종류를 고려하여 각 사무소는 정원에 관계없이 최소 3개 이상의 팀으로 구성하도록 한다.

이러한 법칙에 의해 도출한 단기 案 기준의 현장조사 예상 인력은 전체 총원이 2,041명이며 그 가운데 공무원 현장조사 인력이 928명으로 현재와 비교하여 285명 감소하게 된다. 반면 비공무원현장조사인력은 현재 대비 265명이 증가하여 총 1,113명이 된다.

이는 단기 案 기준의 전체 현장조사인력 가운데 공무원이 차지하는 비율이 45.5%로 현재의 58.9%와 비교하여 13.4%p 감소하여, 결과적으로 「현장조사 인력구조 개선방안」의 취지와도 일맥상통하게 된다.

[그림 6-9] 현재와 단기 案의 현장조사 인력 비교

현재 현장조사인력(현원 기준)		➔	단기안 기준 현장조사예상 인력	
총원	2,061(100%)		총원	2,041 (100%, -20)
공무원	1,213 (58.9%)		공무원	928 (45.5%, -285)
비공무원	848 (41.1%)		비공무원	1,113 (54.5%, +265)

6. 단기 案 인력산정

(1) 인력산정 결과

현재 통계청의 소요정원 대비, 단기 案을 적용하여 조직을 재설계함에 따른 통계청 전체의 인력구조 변화는 다음과 같다.

[표 6-4] 현 조직별 소요정원과 단기 案 기준 조직별 소요정원의 비교

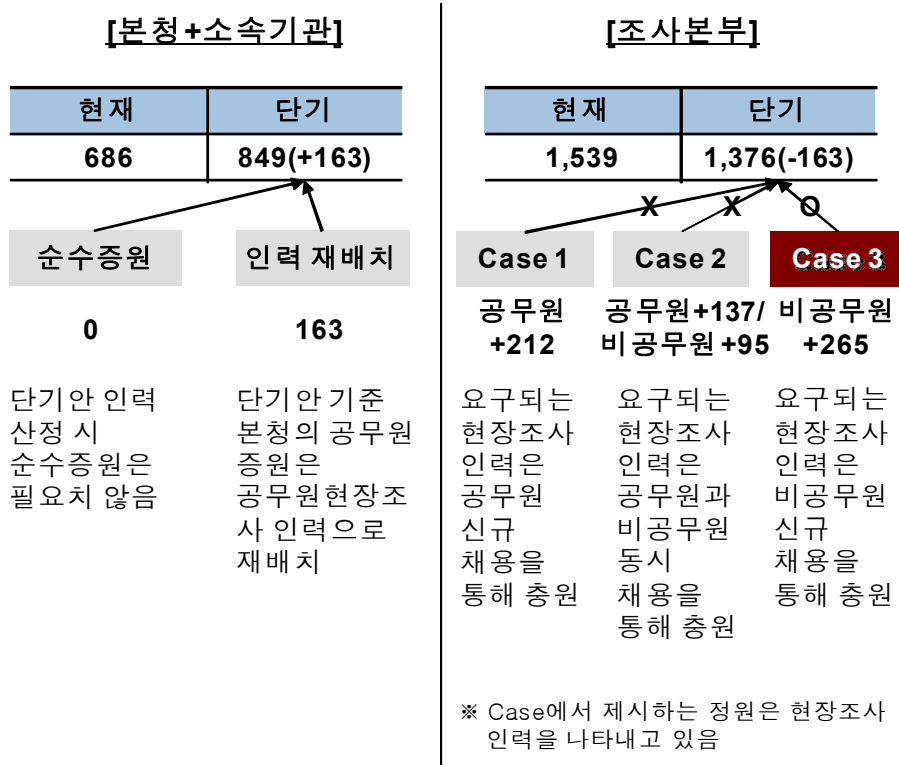
As-Is 조직 별 소요정원			To-Be 조직 별 소요정원		
상위조직	공무원	비공무원	상위조직	공무원	비공무원
청장실	8	단, 본청과 소속기관은 공무원 인력만을 산정함	청장실	8	단, 본청과 소속기관은 공무원 인력만을 산정함
대변인실	7		대변인실	7	
차장실	3		ASIASTAT 설립기획단	15	
감사담당관	9		차장실	3	
운영지원과	39		감사담당관	9	
기획조정관	49		운영지원과	45	
통계정책국	90		통계협력관	47	
조사관리국	95		기획조정관	33	
경제통계국	121		통계정책국	106	
사회통계국	90		경제통계국	62	
통계정보국	102		산업통계국	107	
본청 총원	613		사회통계국	60	
통계교육원	30		인구통계국	47	
통계개발원	43		행정통계국	43	
소속기관총원	73		통계정보국	98	
경인지방통계청	363		본청 총원	690(+77)	
동북지방통계청	317		통계교육원	76	
호남지방통계청	368	통계개발원	83		
동남지방통계청	240	소속기관총원	159(+86)		
충청지방통계청	251	조사관리국	86		
지방청 총원	1,539	서울지방통계청	153	142	
통계청 총원	2,225	737	경기지방통계청	169	144
			대경지방통계청	170	144
			호남지방통계청	278	251
			동남지방통계청	203	180
			충청지방통계청	205	193
			강원지방통계청	112	59
			조사본부총원	1,376(-163)	1,113(+376)
			통계청 총원	2,225(-)	1,113(+376)

※ 각 지방통계청의 소요정원은 관할 사무소의 인력을 포함하고 있으며, 단기 案에서는 현재 본청 소속의 조사관리국 인력을 조사본부 소속의 인력으로 산정함

(2) 단기 案 인력 충원 방안

단기 案에 따른 인력 충원 방안을 살펴보면 다음과 같다.

[그림 6-10] 단기 案 본청·조사본부 인력 충원 방안



본청과 소속기관을 합친 인원부터 살펴보면, 단기 案의 인원은 현재의 686명보다 163명이 증가한 849명이 된다. 증가한 163명은 「현장조사 인력구조 개선방안」에 따라 공무원 현장조사 공무원의 재배치로 충원이 가능하여 공무원 정원의 순수 증원은 0명이 된다.

조사본부의 사무소 공무원 현장조사인력 재배치에 따라 충원해야 하는 비공무원 현장조사 인력은 265명이다.

단, 공무원 소요정원을 기준으로 하여 지방통계청의 비공무원은 376명 증

원이 필요하나, 현재 비공무원의 현원은 정원에 비해 111명 초과된 상태이므로 265명만 더 충원해도 무방한 것으로 간주하도록 한다.

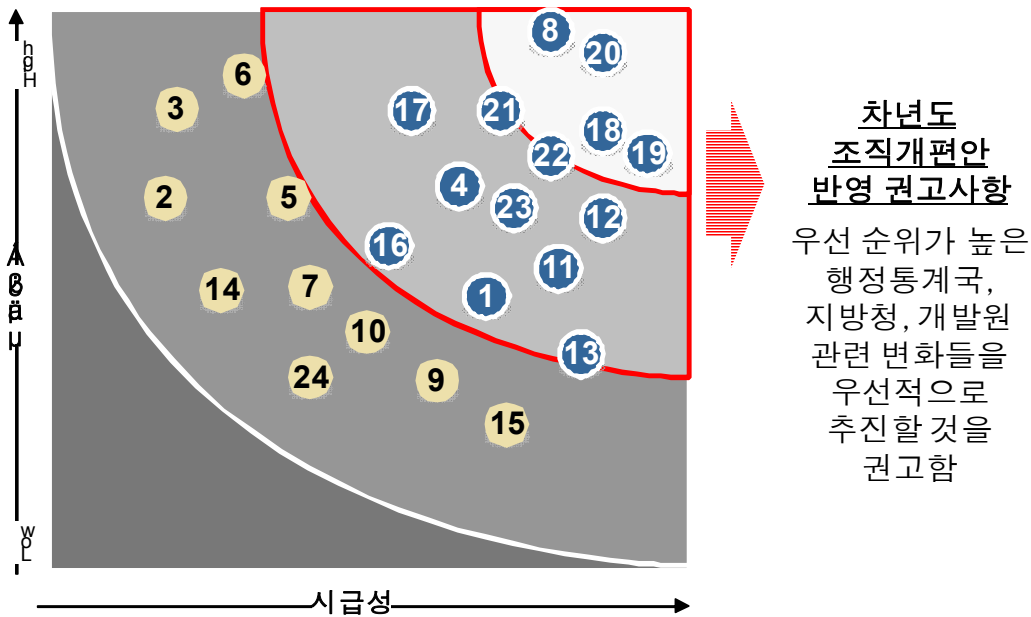
7. 차년도 조직구조 개편을 위한 우선순위 판단

단기案의 경우 대략적으로 향후 3년 내외를 염두에 둔 案이므로, 전략과 연계한 일관된 조직구조 변화 측면에서 단기案에 작용한 변화동인 가운데 중요도와 시급성이 높은 것을 우선적으로 차년도 조직 개편案에 반영할 것을 권고한다.

중요도라 함은 해당 변화동인이 얼마나 조직 파급효과가 큰가, 즉 미래 전략 및 대외 기관과의 상관도가 높음을 의미한다.

시급성이라 함은 해당 변화동인이 얼마나 빠른 시간 내에 해소되어야 하는가, 즉 업무 현안 및 내부 이슈와의 상관도가 높음을 의미한다.

[그림 6-11] 단기 案에 적용한 변화동인의 우선순위 평가결과



평가 결과 지방통계청, 행정통계국, 통계교육원·통계개발원 등의 우선순위가 대체로 높은 것으로 나타났다.

[표 6-5] 차년도 조직개편안 반영 권고 변화 동인

1	성과관리팀의 폐지? 성과 중심의 인사기능 강화	13	법정부통계시스템 관련 기능&인력의 보강
2	통계협력관 신설을 통한 대외 커뮤니케이션 채널 강화? 리더십 제고	14	정보국 조직 개편? 정보원과의 기능 재정립을 통한 IT Governance 체계 구축
3	국제원조담당관 신설을 통한 원조 기능 강화? 기능 재배치	15	효율적 통계센터 시설 관리를 위한 기능&조직 신설·민간/언론 대상 교육 확대를 위한 기능&조직 신설
4	통일 시대를 대비한 북한통계 관련 담당기능의 강화? 조직 신설	16	교육과정의 내실 강화를 위한 교수진 보강? 교과신설
5	통계진흥담당관 신설을 통한 관련 법 제정? 민간 통계산업 육성 추진	17	개발원 연구개발기능 강화를 위한 경제/사회/환경 등 분야별 연구실 신설
6	통계진흥법, 행정자료활용에 대한 기본 법 담당? 규제개혁을 위한 관련 기능 신설	18	효율적 조사 업무 추진을 위한 조사본부신설? 기능 재배치
7	통계 품질관리 업무의 중요성 증대? 업무량 폭증에 따른 기획, 진단 조직의 분리	19	현 5개 광역지방청을 업무량/지역 특성 등을 감안하여 6+1로 분화(서울경기 분리, 강원 신설)
8	행정통계 활용 강화를 위한 국신설? 차별 기능 재배치	20	지방청/사무소의 역할분리를 통한 지방청의 지역통계 기획/생산기능 수행
9	행정통계개발과 신설을 통한 행정자료 활용 강화	21	조사본부 조사관리국내 표본과배치? 업무량 증대를 감안한 과신설
10	경제/사회 통계국 적정 관리통솔 범위를 고려한 국신설	22	대행업무의 증가에 따른 경제/사회 통계대행과 분리
11	사회통계국내 가구종합패널과 신설을 통한 복지통계 기능 재배치	23	지역통계 수요 대응을 위한 본청의 컨설팅 기능 신설? 지방청 내 지역통계과신설
12	농어업 분야에 위성통계 정보 활용과를 신설하여 농어업 통계 관련 기능 재배치	24	경제/사회 통계 대행업무 수행을 위한 지방청 내 조사대행과신설

[Change Driver.1] CDP 개선 및 조직역량 강화를 위한 운영지원과 인력보강이 필요하며, 성과관리팀 폐지 및 인력자원 재배치를 통해 이의 효율적 달성이 가능할 것으로 판단된다.

[Change Driver.4] 북한통계 생산에 대한 외부 수요가 증대되고 있을 뿐만 아니라 기술적으로도 위성영상 기법 등을 활용한 북한 통계에 대한 원격

생산이 가능해졌으며, 내부적으로도 이에 대한 준비 수준이 높은 것으로 판단된다. 또한 미국과 EU 등에서는 이미 인공위성 영상을 관독해 농업통계를 생산하는 원격탐사기술을 실용화 하였으며, 경지총조사, 경지면적조사, 재배면적조사, 작황예측 분석 등에 활용하여 조사의 정확도와 예산절감의 효과를 얻고 있는 바, 굳이 조직의 신설을 미룰 필요가 없는 것으로 판단된다.

[Change Driver.8] 조사통계에 대한 대체·보완 개념의 행정통계 활용 증대는 전 세계적 추세일 뿐만 아니라 무궁한 응용·확장 가능성이 존재하므로, 현재와 같이 무리하게 성격이 상이한 조사통계와 같이 편제하기 보다는 별도의 국으로 분리하여 이를 점진적으로 강화해 나가는 것이 통계의 정확성·적시성 증대 및 비용 절감 측면에서 타당한 것으로 판단된다.

[Change Driver.11, 12] 농어업통계 및 복지통계는 관련 기능의 분산 및 혼재로 인해 내부적으로도 어려움을 겪고 있을 뿐만 아니라, 외부 고객의 불편을 초래하고 있는 대표적 영역이므로 이의 신속한 개선을 통한 고객 만족도 제고가 시급히 요구된다.

[Change Driver.13] 범정부통계시스템은 국가통계인프라 통합 및 최적화를 위한 범국가적 대규모 IT 사업이므로, 이의 차질 없는 추진 및 목적 달성이 가능하도록 관련 조직인 통계정보국과 통계정보원의 기능 및 인력을 강화하여 자원을 신속하게 지원할 필요가 있다.

[Change Driver.16, 17] 「국가통계 미래발전 전략」 방향에 의거, 교육원 및 개발원의 기능 강화가 필요하며 프랑스 통계청 및 국내 타 정부기관 사례를 살펴보더라도 상대적으로 그 규모가 미약한 것이 사실이다. 조직 설립 취지에 맞게 본연의 역할을 수행할 수 있도록 관련 기능을 보장하는 것이 시급하다고 판단된다.

[Change Driver.18, 19, 20, 22, 23] 지방자치 활성화를 위해 적시에 정확한 지역 통계를 생산·공급할 수 있는 주체가 필요하다. 하지만 현재 각 지방통계청도 지자체도 이러한 역할을 제대로 수행하고 있지 못한데, 이는

사실상 사무소와 차별화되지 않는 지방통계청 기능에 기인한 것으로 판단된다. 지역통계 생산을 각 지자체가 수행하도록 하는 것은 사실상 조직 역량 측면에서도 현실성이 낮을 뿐 아니라 통계의 정확성 및 운영의 효율성 측면에서도 문제가 존재한다. 결국 지역통계 공급 주체는 각 지방통계청이 되어야만 하며, 효율적으로 지역통계 수요에 대응하기 위해서는 통계청 내부적으로 어떠한 관점의 변화가 필요한가 라는 총체적 접근 방식이 필요하다. 이는 전반적 국가의 균형 발전 및 지방자치 활성화라는 행정 목표와 연계된 것으로, 지방통계청 및 사무소간의 역할 재정립 및 자원 재배치는 조속히 이루어져야 할 사항으로 판단된다.

[Change Driver.21] 표본과는 원칙적으로 조사관리 업무의 일부이나, 과거 적정 규모의 관리범위 설정을 위해 통계정책국 내 편제되어 왔다. 이를 정상화하고 늘어나는 표본 업무량에 대응하기 위해 표본과를 가구 표본과·사업체표본과로 분리하는 것은 표본 조사의 정확성을 높여줄 뿐만 아니라, 전체적인 조사비용 경감을 유도할 수 있을 것으로 판단된다.

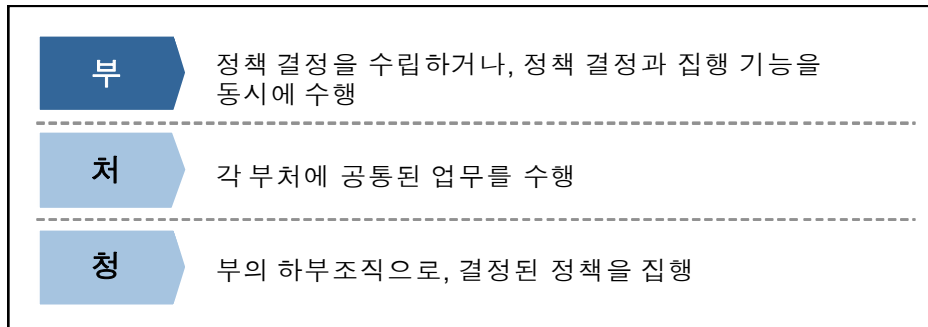
제7장 중장기 조직구조 설계

1. 중장기 조직 도출을 위한 사전 고려사항

(1) ‘부’레벨로의 승격

우리나라의 중앙행정기관은 ‘청, 처, 부’의 세 분류로 구분된다. 제일 하위 단인 ‘청’은 부의 하부조직(차관급)으로 결정된 정책을 집행하는 기관이다. ‘처’는 차관급 기관으로 각 부처에 공통된 업무를 수행하고, ‘부’는 정책을 수립하거나, 결정과 집행 기능을 동시에 수행하는 행정기관을 일컫는다.

[그림 7-1] 중앙행정기관의 구분



현재 우리나라 행정구조상 분산형 통계체제를 구축하고 있어 중앙통계기관 외에서 통계정책 수립이 어려운 상황으로, 실제 통계정책이 중앙통계기

관인 ‘청’ 단위인 통계청이 수립하고 있는 중이다. 하지만 ‘청’이라는 하위레벨의 구조상 통계청에서 상급 부처 대상 통계정책 집행이 어려울 뿐 아니라, 총괄적인 계획 수립 후 정책 집행 모니터링도 어려운 상황이다. 즉, 우리나라 중앙통계기관 통계정책 결정권 및 집행 현실상 현재의 청 직제로는 부족하다고 판단된다.

따라서 우리나라 행정 체계상 통계정책의 실행력을 담보받기 위해서는 중앙통계기관인 통계청을 격상하여 실행을 담보하는 체계를 구축해야 한다. 또한, 통계청은 향후 통계정책 기획 기능과 집행 기능이 더욱 확대될 예정으로, 이와 같은 기능이 확대되면 조직 직제상 ‘부’레벨이 적합하다고 판단된다.

(2) 주요 국가통계 작성 주체 조정

현재 주요 통계에 대해 해당 정책을 입안하는 부처에서 직접 통계를 작성하고 있어서 통계의 독립성과 신뢰성이 저하될 우려가 존재한다. 따라서 이들 통계는 정책적 이해관계에서 벗어나 보다 중립적으로 통계를 작성할 수 있는 중앙통계기관으로의 이관을 고려해야 한다.

그 중 첫 번째 통계는 국민소득통계(GDP)로, 현재 우리나라의 국민소득 통계는 기초통계를 작성하고 있는 통계청과 국민소득 추계를 담당하고 있는 한국은행으로 이원화되어 있다. 통계청은 한국은행의 국민소득 추계를 위한 기초자료(경제·인구·사회통계 등)를 제공하고 있으며, 한국은행은 통계청의 기초통계를 바탕으로 국민소득을 추계하여 분기별·연도별로 발표하고 있다. 두 기관은 그동안 국민소득통계의 중요성과 정확성, 일관성, 효율성, 중립성을 이유로 각 기관이 서로 통계작성 주체가 되어야 한다는 당위성을 주장하였다.

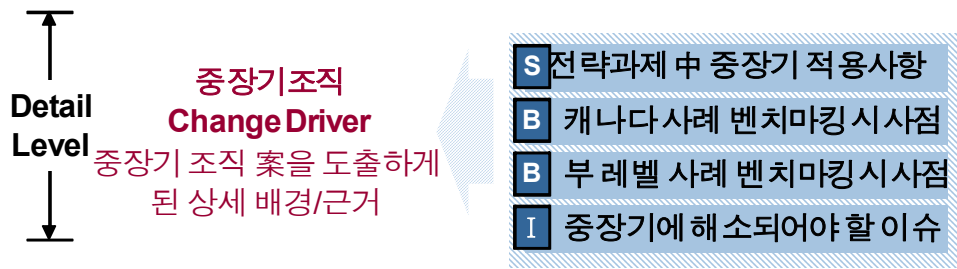
하지만, 최근 국내 소비의 비중 확대 및 서비스업 중심의 산업구조 전환 등 국민소득 구조가 빠르게 변화하는 점을 감안할 때, 통계청은 한국은행에 비해 보다 신속하게 기초통계의 보완 및 개발 등에 대해 대응할 수 있다. 또한, 대부분의 기초통계를 작성하고 있는 통계청이 각 기초통계의 특성 및 한계점을 반영한 국민소득통계를 편제할 수 있다. 그리고 국민소득 추계시

광범위한 행정자료의 활용이 요구되는데 민간 기관인 한국은행이 이를 이용하기에는 한계가 있으며, 향후 다양한 사회·복지 통계 등 통계의 활용 영역이 넓어지는 데 반해 한국은행은 그 기능상 경제·금융 분야 통계에 집중할 수밖에 없어 미래를 대비한 통계 활용도가 낮다. 이런 이유로 국민소득 통계의 작성은 통계청이 수행하는 것이 타당하다고 판단된다.

국민소득통계 이외에도 작성 주체의 조정이 필요한 중요 통계로는 고용노동부가 작성하고 있는 고용통계와 국토해양부가 작성하고 있는 주택통계가 있다. 고용노동부에서 작성하고 있는 고용통계의 경우 신뢰성에 대한 문제가 지속적으로 제기되어 왔고, 국토해양부에서 실시하고 있는 주택통계는 주택가격동향조사의 공신력을 높이기 위해 한국감정원에서 시행하여 2012년부터 공식 통계로 사용하기로 하였으나 여전히 정책을 수립하는 국토해양부 산하 기관에서 통계를 작성한다는 점에서 통계의 객관성에 대한 우려가 존재한다. 따라서 고용 통계와 같이 정책에 대한 평가와 밀접한 관련이 있는 통계와 중요도가 점차 증가하고 있는 주택통계의 경우에 대해서도 통계의 품질 및 객관성 제고를 위해 중앙통계기관으로 이관할 필요가 있다고 판단된다.

또한, 전 세계적으로 지속가능한 녹색성장에 대한 관심이 커지며 환경통계의 중요성이 확대되고 있는 만큼, 환경통계는 경제-사회 분야로 이어지는 통계 영역에서 새로운 한 부분으로 그 중요성이 더욱 커질 것으로 보인다. 그리고 환경 분야는 국제기구와의 공조체계를 유지하는 경우가 많고 그만큼 통계의 활용도도 높기 때문에 각 국가의 환경통계 품질은 무엇보다 중요하다. 현재 환경부에서 생산하고 있는 환경통계에 대한 지적사항이 발생하는 등 환경부의 통계적 전문성에 대한 우려가 있다는 점에서 환경통계의 중요성을 고려해 주요 환경 통계에 대한 중앙통계기관으로의 이관이 필요하다고 판단된다.

2. 중장기 조직구조 도출 방법



S	[핵1]선진 통계지표 개발 및 통계분석 정례화 [핵7]행정자료 활용 강화 [중2]기본 통계 생산주체 조정 [중13]신규 사업 근거 법령 제정 [중18]민간 리서치 업체 지원 [중19]민간조사기관 및 조사원 인증제 도입	[중20]통계 감리제도 도입 [장9]통계기금 조성 및 운용 [장11]중앙통계기관의 통계 전문인력 파견 [장12]통계 교육기관 설립
----------	--	---

B	•캐나다 통계청은 집중화된 국가통계 조직을 운영중임 - 통계 생산 조직을 사업부제 형식으로 3개(국민계정 및 분석, 비즈니스&무역, 사회/보건/노동)으로 분류하여 운영 - 강력한 인사, 분류, 방법론, 분석/모델링 기능을 보유(국 Level 운영)
----------	--

B	•환경부는 청에서 부로 승격됨 - 환경부: 청(1980) → 처(1990) → 부(1994)로의 단계별 승격 •한국은행은 조사국과 경제통계국에서 국민계정과 물가통계 생산을 전담하고 있음
----------	---

I	[이슈4]연구개발 전담 조직의 역량 부족 [이슈5]통계 생산 조직의 신규통계기획·분석·방법론 개발 기능 미비 [이슈7]조사대상 기준의 통계생산 조직 편성으로 인한 업무 효율 저하
----------	---

위에서 언급한 단기 조직구조 도출 방법과 같이 중장기 조직구조 역시 크게 4가지 기준에 따라 중장기 조직 案을 도출하였다.

첫 번째 기준은 ‘실행과제 中 중장기 적용사항’으로 전략과의 연계성을 분석한 결과 중장기적인 관점으로 접근해야 하는 과제들을 선정한 것이다. 세부

과제들에는 [핵심과제 1] 선진 통계지표 개발 및 통계분석 정례화, [핵심과제 7] 행정자료 활용 강화, [중기과제 2] 기본 통계 생산주체 조정, [중기과제 13] 신규 사업 근거 법령 제정, [중기과제 18] 민간 리서치 업체 지원, [중기과제 19] 민간조사 기관 및 조사원 인증제 도입, [중기과제 20] 통계 감리제도 도입, [장기과제 9] 통계발전기금 조성 및 운용, [장기과제 11] 중앙통계기관의 통계 전문인력 파견, [장기과제 12] 통계 교육 기관 설립이다.

두 번째 기준은, ‘부’ 레벨에서 벤치마킹 대상으로 선정한 캐나다 통계청 사례이다. 앞의 벤치마킹 분석에서 자세하게 언급한 것처럼, 향후 통계청의 ‘부’로의 승격 및 집중형 체제와 유사한 조직 운용과 같은 전략 방향에 따라 집중형 체제의 대표 기관인 캐나다 통계청은 조직구조 및 조직 운영 측면에서 많은 시사점이 도출되었다. 핵심 기능(Core Function)을 담당하는 조직에서는 ‘통계 생산관련 조직을 국민계정·경제·사회·센서스 4 Field로 편제하여 체계적으로 운영하고 있는 점, 국민계정 분야를 소득, 지출, 환경, 산업으로 세분화하여 운영하고 있는 점, 분석 및 모델링을 수행하는 조직을 별도의 국 단위로 편제한 점, 인구 및 출생 감소와 이민 증대에 따른 법무·보건·신체측정·인구 등의 통계 기능이 발달한 점’과 같은 시사점이 도출되었다. 지원 기능(Support Function)을 담당하는 조직에서는 ‘인사국을 별도 조직으로 분리하여 인사업무에 대한 통합적 관리를 도모한 점, 통계 공표·제공, 통계 활용, 통계 지원 프로그램을 위한 Integrated communications 조직 운영을 하고 있는 점, 방법론의 연구·개발 조직을 IT조직 내 편제하여, 최신 기술을 접목한 통계 조사방법의 혁신을 유도한 점(IT Driven Biz Innovation)’과 같은 시사점이 도출되었다.

세 번째 기준은, 우리나라 정부기관 중 ‘부’레벨 기관 및 주요통계를 생산하고 있는 기관을 벤치마킹한 것이다. ‘환경부’는 ‘환경청→환경처→환경부’ 단계별로 승격된 정부조직으로 조직 승격에 따른 정부조직법 개정·조직변천 과정을 잘 보여주는 사례이다. ‘노동부’는 청에서 부로 일시 승격된 사례로 거버넌스 구조 개편의 가능성을 잘 보여주는 사례이다. ‘한국은행’은 향후 통계청이 중앙통계기관으로서의 위상 강화를 위해 이관해야 하는 국민소득 통계 및 물가통계를 생산하고 있는 기관으로, 향후 통계청의 기본 통계 생산주체

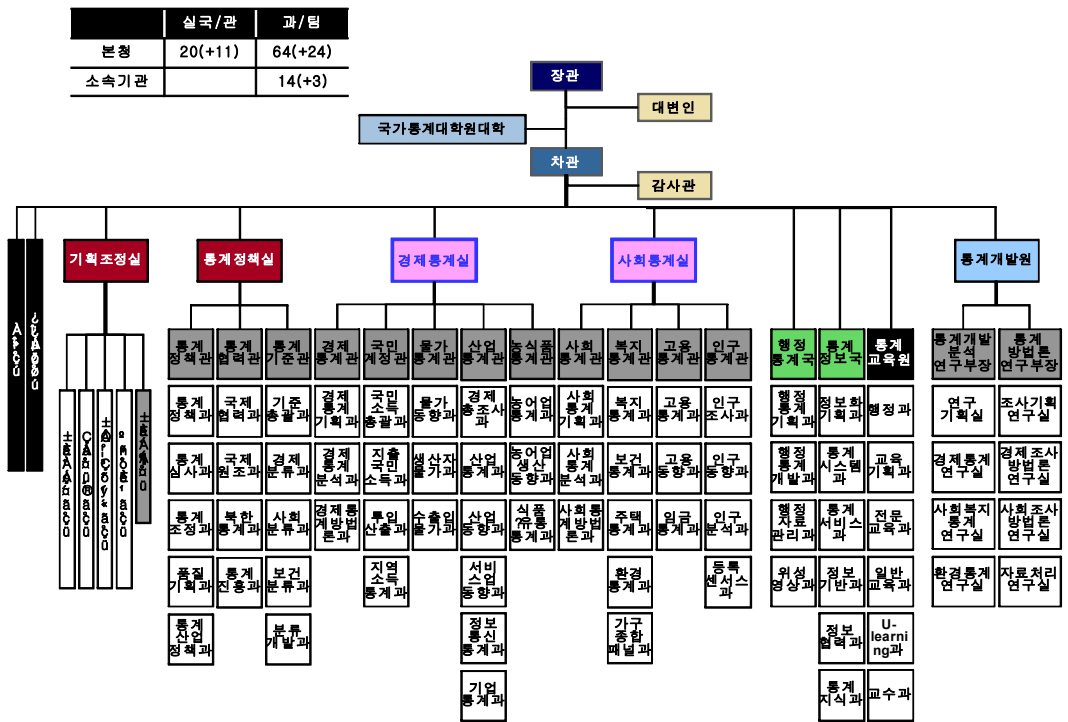
조정에 대한 시사점 및 수행해야 하는 업무분장, 인력 현황 등을 주는 사례이다.

네 번째 기준은, 앞에서 도출한 현재 통계청의 이슈 중 중장기적으로 해소되어야 할 이슈들이다. 세부 이슈에는 [이슈 4] 연구개발 전담 조직의 역량 부족, [이슈 5] 통계생산 조직의 신규통계 기획·분석·방법론 개발 기능 미비, [이슈 6] 조사대상 기준의 통계생산 조직 편성으로 인한 업무 효율 저하가 있다.

3. 본부 중장기 조직구조 도출 결과

대략적으로 10년 이상의 추진시기를 염두에 두고 도출된 본부 중장기 조직 案은 4실, 14관, 2국, 1원의 상위조직과 4담당관, 60과의 하위조직으로 구성되었다.

[그림 7-2] 본부 중장기 조직 案



단기 案 대비 도출된 중장기 조직 案의 변화 사항 및 주요 사항은 다음과 같다.

(1) 인사과

우선, 국가통계 인력 전문성 강화·인력 교류 활성화를 위해 인사과를 분리하였다. 단기 案의 운영지원과의 인사팀에서 담당하던 업무를 인사과에서 총괄하고, 통계 전문인력의 선순환 구조를 확립하기 위하여 전문성을 가진 통계청 인력(과장급)을 통계작성기관으로 파견하는 등의 업무가 새로 부여되었다.

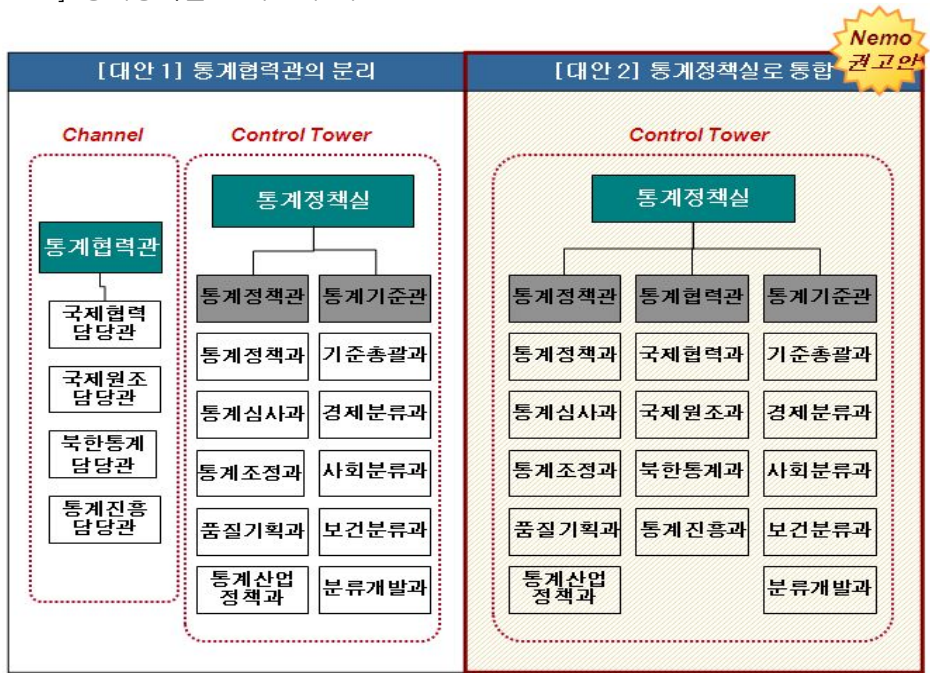
(2) 기획조정실

기획조정실의 주요 변화내용은 정부(을지)연습, 비상대비, 예비군·민방위·보안업무 등을 총괄하기 위한 비상계획담당관이 신설된 것이다.

(3) 통계정책실

통계정책실의 주요 변화 내용은 단기 案의 통계진흥담당관을 민간통계산업과 관련된 업무를 담당하는 통계산업정책과와 통계인식제고 업무를 담당하는 통계진흥과로 분리한 것이다.

[그림 7-3] 통계정책실 조직설계 대안



통계정책실은 대안 1과 같이 통계협력관을 분리시키는 것과, 대안 2와 같이 통계정책실로 통합하는 2가지 안이 제시될 수 있다. 대안 1과 같이 통계협력관을 분리할 경우 통계정책관과의 업무 연계성으로 인해 협업이 어려울 수 있으나, 대안 2와 같이 Channel과 Control Tower를 통합하면 정부조직 구성 기본 원칙인 ‘대국대과제’에도 부합하는 조직구조가 형성된다. 따라서 중장기 조직설계에서는 단기 案에서 통계협력관(Channel)과 통계정책국(Control Tower)로 분리한 구조에서 중장기적 이슈를 해결하여 반영한 대안 1과 Channel을 Control Tower로 통합한 대안 2 중, 정부조직 구성 원리에 적합한 2안을 적용하였다.

단기 案에서 품질기획과와 품질진단과로 분리한 조직을 국가 통계 품질정책의 중추 역할을 수행하는 단일과(품질기획과)로 통합하고, 통계품질관리원(제 3섹터 법인)을 별도로 설립·운영하도록 개편한 것도 주요 변화이다.

또 하나의 주요 변화사항은 통계 기준 관련 업무의 중요성 증대·업무량 증가를 고려하여 통계기준관을 별도 조직으로 분리시킨 것이다. 분산형 통계제도에서 통계기준을 명확히 설정하는 것은 통계의 정확성과 비교성 제고를 위해 매우 중요하다. 즉, 통계기준관이 기준업무의 중심적 역할을 수행하고, 중앙통계기관으로서의 통계분류 조정역할을 강화하기 위하여 별도 국으로 독립시킨 것이다. 통계기준관의 하위조직으로는 기준총괄과, 경제분류과, 사회분류과, 보건분류과, 분류개발과의 5개 과가 있다. 기준총괄과는 기준설정, 통계용어 관리, 통계조사 표준화, 메타자료 표준화와 관련된 업무 전담, 경제분류과는 산업분류, 생산물분류, 무역·목적별 지출·행정구역분류, 특수산업분류와 관련된 업무 전담, 사회분류과는 직업분류, 특수직업분류, 교육분류와 관련된 업무 전담, 보건분류과는 질병분류, 생활분류, 보건협력과 관련된 업무 전담, 분류개발과는 경제분류개발, 사회분류개발, 보건분류개발, 시스템운영과 관련된 업무를 전담하게 된다.

(4) 경제통계실

경제통계실의 주요 변화내용 중 첫 번째는, 경제 분야별 통계지표를 체계

적으로 연구·분석하기 위한 전담 조직으로 경제통계분석과, 경제통계방법론과를 신설한 것이다. 민간의 풀뿌리수요에 대응하는 최선의 길은 전 국민을 대상으로 수요를 조사하는 것이 아니라 그들의 수요를 사전에 분석·예측하여 대응하는 것이다.

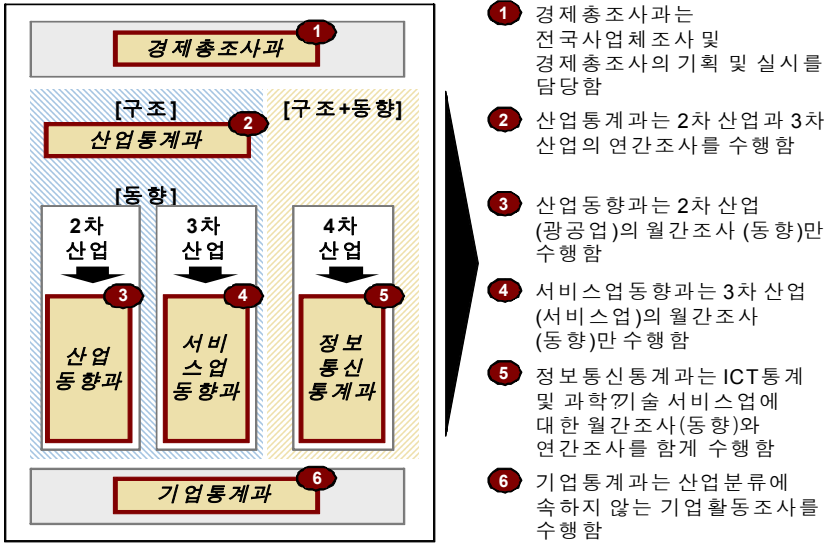
두 번째 주요 사항은 한국은행이 전담하고 있는 국민계정과 물가통계를 이관하여 국민계정관, 물가통계관을 신설한 것이다. 국민계정관의 하위 조직은 국민계정 편제 총괄·분석을 담당하는 국민소득총괄과, 지출국민소득편제·분석을 담당하는 지출국민소득과, 산업연관표 편제·분석을 담당하는 투입산출과, 그리고 지역소득통계과의 4개의 과로 구성된다. 물가통계관은 현재 통계청에서 전담하고 있는 소비자물가 및 동향을 파악하는 물가동향과, 한국은행에서 생산하고 있는 생산자 물가지수 편제·분석 기능을 이관한 생산자물가과, 한국은행에서 생산하고 있는 수출입 물가지수 편제·분석 기능을 이관한 수출입물가과의 3개의 과로 구성된다.

세 번째 주요 사항은 현재 기능 및 업무가 혼재되어 있는 산업 분류를 체계적으로 재분류하여 산업통계관을 개편한 것이다. 즉, 산업을 1~4차로 구분하고 산업별 특성에 따라 구조와 동향통계를 통합 혹은 분리한 조직으로 구축하였다.

산업 전반을 관장하는 경제총조사과와 기업통계과는 해당 업무를 총괄하고, 나머지 과들은 구조통계만 담당하는 산업통계과와, 2차 산업·3차 산업의 동향통계만 담당하는 산업동향과와 서비스업동향과, ICT통계 및 과학·기술 서비스업에 대한 월간조사(동향)와 연간조사를 함께 수행하는 정보통신통계과로 구성된다.

[그림 7-4] 산업통계관 하위조직 분류 기준

산업분류	정의	종류
1차 산업	직접 자연에 작용하는 산업	농업/목축업/임업/어업
2차 산업	원시적 산업을 제외한 모든 생산적 산업(주로 공업)	광업/제조업/건설업/전력·가스·수도업
3차 산업	서비스업	상업/금융업/운수통신업
4차 산업	지식집약형 산업 (3차 산업이 세분화된 것)	정보/의료/교육/서비스 산업



네 번째 주요 사항은 농식품의 생산→유통→소비과정 전체를 파악할수 있도록 농어업생산동향과, 식품·유통통계과를 신설하고 관련 조직을 별도 국으로 분리시킨 것이다.

급변하는 국제 농·식품 무역 환경 변화에 따라 관련 정책을 효율적으로 지원할 수 있는 통계 생산이 필요할 뿐만 아니라, 생산물의 유통·소비 과정 까지도 체계적으로 연계 분석함으로써 농식품통계 분야전반을 체계적으로 관리할 필요성이 존재한다. 이에 농어업생산동향과를 신설, 농어업 생산물의 유통구조 파악을 통해 작물의 흐름을 분석하고 재고량을 파악함으로써 유통구조의 투명성을 제고할 수 있을 뿐만 아니라 수급예측에 따른 가격 안정 효과도 기대할 수 있다.

특히 식품·유통통계과가 다루게 될 식품기본통계는 기존에 작성되지 않던 신규 통계로, 전 세계적인 식량 부족 현상에 대응하여 국가 안보 차원에서 주요 식량 자원을 체계적으로 관리하고 위기관리대응시스템을 구축하기 위해서도 꼭 필요한 조치이다.

(5) 사회통계실

사회통계실의 주요 변화내용 중 첫 번째는, 사회분야별 통계지표를 체계적으로 연구·분석하기 위한 전담 조직으로 사회통계분석과, 사회통계방법론과를 신설한 것이다.

두 번째 주요 사항은 기본 통계 생산주체 조정을 고려하여 감정평가원의 주택통계, 환경부의 환경통계, 고용노동부의 노동(고용)통계를 이관한 주택통계과, 환경통계과, 고용통계관을 신설한 것이다. 주요 국가통계 작성 주체 조정은 향후 통계청이 중앙통계기관으로 발전하기 위해 필요한 것으로, 그 중 중요성이 점차 증대되고 있는 주택통계·환경통계·고용통계의 통계청으로의 이관은 중장기 조직설계시 중요하게 고려되어야 하는 부분이라고 할 수 있다.

(6) 행정통계국

행정통계국의 단기 案 대비 주요 변화 사항은 단기 案에서 산업통계국의 위성영상통계과가 중장기 案에서 행정통계국의 ‘위성영상과’로 이동한 것이다. 이는 향후 행정통계국이 통계 생산을 하는 Biz Core의 역할까지 담당하는 것이 아닌, 순수 Biz Infra로서의 기능만 담당하는 것에 걸맞게 원격조사 기획·기술개발을 전담하기 위함이다.

(7) 통계정보국

통계정보국의 주요 변화 사항은 향후 행정자료의 총괄관리·협력 증진, 상품개발을 위하여 단기 案에서 5개과 이던 조직을 기능을 통합하고 개편하여 정보기반과, 정보협력과, 통계지식과 3과를 신설한 6개 과로 개편된 것이다. 즉, 단기 案에서 정보화기획과, 통계시스템과, 통계서비스과, 공간정보팀, 정보화관리팀이던 것이, 중장기 案에서는 정보화기획과, 통계시스템

과, 통계서비스과, 정보기반과, 정보협력과, 통계지식과로 변경되면서 공간 정보팀과 정보화관리팀이 폐지되고 정보기반과, 정보협력과, 통계지식과가 신설되었다.

(8) 통계교육원

통계교육원의 주요 변화 사항은 유비쿼터스와 교육을 접목시킨 U-learning과를 신설하여 기능을 세분화하고 강화시킨 것이다. U-learning 과는 점차 수요가 증가하는 U-Learning과정 기획·운영, 사이버교육 홍보물 제작·관리, 사이버교육 콘텐츠 개발 등을 담당한다.

(9) 국가통계대학원대학

통계교육원과 별개로 국가통계대학원대학이 신설된 것도 큰 변화 사항 중 하나이다. 국가통계대학원대학은 사회요구에 부응하고 선진일류 교육기관으로 도약을 위해 통계산업부흥에 필요한 인력을 양성하기 위하여 설립된 기관이다. 국가통계대학원대학이 체계적으로 구축되어 있는 곳은 프랑스 통계청으로, 공무원 및 비공무원을 대상으로 하는 대학인 ENSAE와 통계청 직원을 대상으로 경력 개발을 위한 대학인 ENSAI가 대상별로 차별화된 교육프로그램을 제공하고 있다.

(10) 통계개발원

통계 연구개발 기능의 지속적 강화를 통한 선진 통계부로서의 위상을 공고히 하기 위해, 단기案의 통계개발원 대비 한층 기능 및 위상을 강화할 수 있도록 하였다. 신설 통계개발원장은 업무의 전문성, 중요도, 적정 관리책임 범위를 고려하여 고공단 ‘가’급 직위로 격상하였으며 산하에 연구부장을 두어 분야별로 관장할 수 있게 하였다.

구체적으로 분야별 통계 연구개발을 수행하는 통계개발분석연구부를 신설하고 추가로 연구기획 및 대외협력을 주관하는 연구기획실을 편제하였으며, 기존의 경제통계연구실, 사회복지통계연구실, 환경통계연구실이 이 산하로 배속된다.

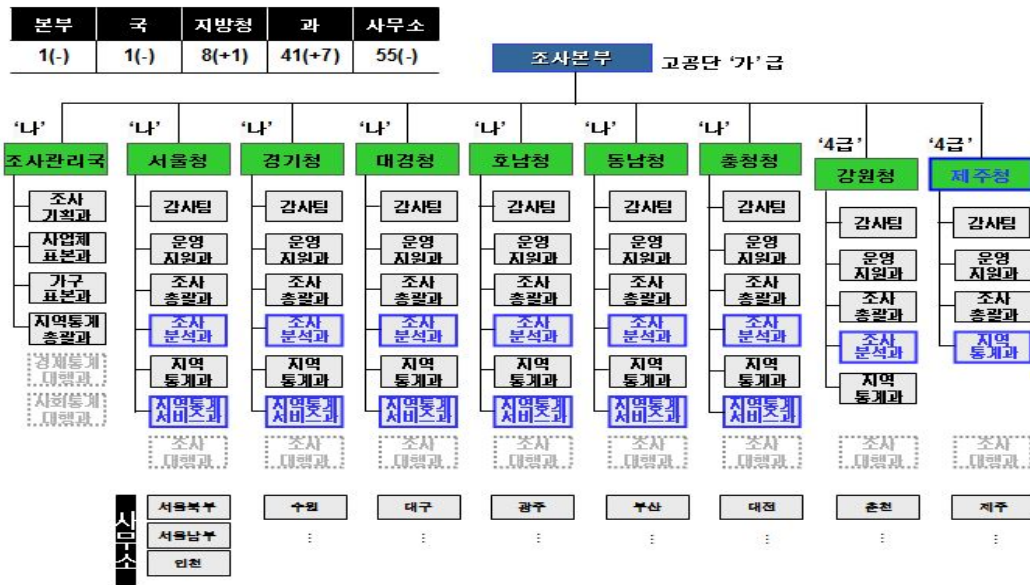
또한 순수 통계 방법론 연구를 통한 방법론의 혁신을 주도하는 통계방법론연구부를 신설하고, 추가로 조사기획 및 표본설계를 연구하는 조사기획연구실을 편제하였으며, 조사방법연구실을 경제·사회로 세분화하여 경제통계방법론연구실, 사회통계방법론연구실, 자료처리연구실이 이 산하로 배속되도록 하였다.

4. 지방청 중장기 조직구조 도출 결과

대략적으로 10년 이상의 추진시기를 염두에 두고 도출된 조사본부 중장기 조직 案은 1본부, 1국, 4과, 8지방청으로 구성되었다.

단기 案과 비교하여 지방청 중장기 案의 가장 큰 변화 중 하나는, 단기 案의 7지방청에서 제주청을 분리하여 8지방청으로 전환시킨 점이다. 즉, 단기 案에서는 서울청, 경기청, 대경청, 호남청, 동남청, 충청청, 강원청의 7지방청이던 조직을 중장기 조직 案에서는 서울청, 경기청, 대경청, 호남청, 동남청, 충청청, 강원청, 제주청의 8지방청으로 확대하였다.

[그림 7-5] 지방청 중장기 조직 案



두 번째 주요 변화 사항은 장기적으로 민간통계산업을 육성시키기 위하여 단기 案에서 경제·사회 통계조사의 대행에 관한 조정 및 협력, 관할 지역 지방자치단체의 조사 대행 등의 업무를 담당하는 대행과를 전부 폐지한 것이다. 폐지된 과는 조사관리국의 경제통계대행과 및 사회통계대행과, 각 지방청의 조사대행과(7개 과)이다.

중장기 案에서 신설된 과는 ‘조사분석과’와 ‘지역통계서비스과’이다. 조사분석과는 소규모인 제주청을 제외한 7개 청에 각 청별 조사결과를 토대로 분석작업을 담당하기 위해 신설되었고, 지역통계서비스과는 강원청과 제주청을 제외한 6개의 지방청에 각 지역 생산 통계를 체계적으로 배포하고, 통계에 대한 인식을 제고하기 위하여 신설되었다.

5. 중장기 조직 案 인력산정

(1) 인력산정 결과

중장기 案의 경우, 급격한 변화를 요하고 있을 뿐 아니라 업무량 기반의 인력 산정이 불가능하므로, 중장기 인력산정 기준을 토대로 개략적 차원의 예측을 통한 인력규모 추정을 실시하였다.

인력산정 기준은 기본적으로 각 현업과의 의견(업무분장·인력산정)을 준용하였고, 타 부(처)레벨과 유사 과(동일과)는 그 조직 정원을 벤치마킹하였다(환경부, 농림수산식품부 등). 이관해야 하는 통계의 경우에는 국민계정관과 물가통계관은 한국은행을, 고용통계관과 지방청 인력은 고용노동부 통계전담인력 수를 고려하여 산정하였다. 예외적인 경우를 제외하고는 각 과의 최소 정원은 10명으로, 내·외부 사례가 없는 경우에는 과 편제 기준인 15명 정원을 준용하였고, 특별한 이슈가 없는 경우 단기 案 인력산정을 적용하였다. 또한, 사무소의 인원은 단기 案과 동일하게 도출하였고, 본부 인력 산정은 공무원 인력을 기준으로 하였다.

이상의 기준을 적용하여 도출한 상위 조직별 소요 정원은 다음과 같다.

[표 7-1] 중장기 조직별 소요 정원

상위조직	하위조직	인원
	청장실	8
	대변인실	10
	한국통계연구원	100
	차장실	3
	감사관	10
	인사과	15
	운영지원과	35
	기획조정실	39
통계정책실	통계정책관	81
	통계협력관	50
	통계기준관	82
경제통계실	경제통계관	51
	국민계정관	91
	물가통계관	46
	산업통계관	89
	농식품통계관	49
사회통계실	사회통계관	44
	복지통계관	72
	고용통계관	93
	인구통계관	62
	행정통계국	59
	통계지식정보국	112
	통계교육원	89
	조사본부	1,804
	소속기관	159
총원		3,253

중장기 案을 기준으로 인력산정 결과 도출된 총 소요인력과 현재 인원부터 단기, 장기 案까지의 인원 증감은 다음과 같다.

[표 7-2] 현재·단기 조직 대비 중장기 案 인력 변화 요약

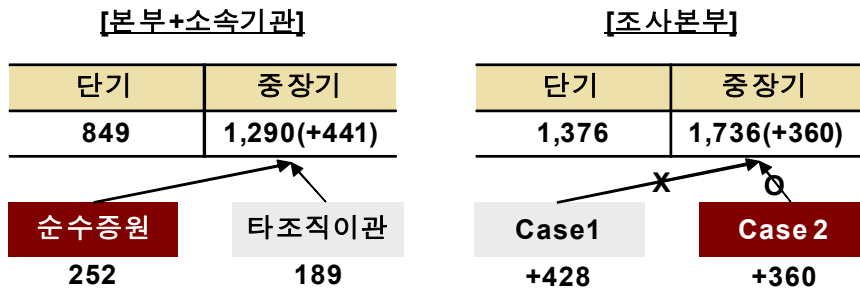
현재		단기안		중장기안	
본청	지방청	본청	조사본부	본부	조사본부
686	1,539	849(+163)	1,376(-163)	1,290(+441)	1,736(+360)
총원 : 2,225		총원 : 2,225(-)		총원 : 3,026(+801)	

현재 통계청의 본청 인원은 686명, 지방청은 1,539명으로 총 인원은 2,225명이다. 단기 案에 따르면 본청은 849명으로 현재보다 163명이 증가, 조사본부는 1,376명으로 현재보다 163명이 감소하여 전체 인원에는 변동이 없다. 중장기 案에 따르면 본부는 1,290명으로 단기 案보다 441명이, 현재보다 604명이 증가한 규모이고, 조사본부는 1,736명으로 단기 案보다 360명이, 현재보다 197명이 증가하여 전체 총원은 3,026명이 된다. 즉, 총원만 비교하면 현재 및 단기 案보다 801명이 증가한 규모가 된다.

(2) 중장기 案 인력 총원 방안

중장기 案에 따라 증가한 인력 총원 방안을 자세히 살펴보면 다음과 같다.

[그림 7-6] 중장기 案 본부·조사본부 인력 총원 방안



본부와 소속기관을 합친 인원부터 살펴보면, 중장기 案의 인원은 단기 案의 849명보다 441명이 증가한 1,290명이 된다. 증가한 441명 중 189명은 타 조직에서 이관하는 인력을 합친 숫자로 한국은행에서 국민계정관과

물가통계관 인력을, 고용노동부에서 고용통계관 인력을 이관한 총합이다. 이관한 인력 189명을 제외한 252명이 통계부가 되었을 때 본부에서 순수하게 증원시켜야 하는 공무원 인력으로, 해당 인력은 통계에 대한 고도의 전문성이 요구되는 만큼 외부 인력으로 대체가 불가능하므로, 증장기적인 관점에서 정원을 확대하고 인력을 추가로 충원해야 한다.

조사본부는 총 1,736명으로, 이는 단기 案에서 비공무원 현장조사 인력 265명이 증가하는 대안 3번째가 적용된 1,376명에서, 360명을 더 증원시켜야 하는 대안 2가 적용된 숫자이다.

상세하게 설명하면, 단기 案에서 증장기 案으로 조직구조가 변하면서 폐지되는 과(경제통계대행과, 사회통계대행과, 각 지방청의 조사대행과)의 인원은 96명이고, 새로 신설되는 과(조사분석과, 지역통계서비스과)의 인원의 130명으로 34명이 더 증원되어야 한다.

대안 1은 고용노동부에서 이관하는 현장조사 인력(360명)과 추가적으로 증원이 필요한 인력(68명)을 전부 증원하는 안인데, 사실상 실현 가능성이 낮다고 판단된다.

따라서 대안 2로 제시된 것처럼 고용노동부에서 이관하는 360명의 인력 및 조직 폐지에 따른 추가 공급 인력으로 신규 수요를 해소하는 안이 조사본부의 최종 인력이 된 것이다.

제8장 조직 및 개인 역량강화를 위한 CDP 개선

1. CDP의 전략적 필요성

「국가통계 미래발전 전략」에 따르면, 직원의 전문성 개발을 통한 조직 차원의 역량 확충(Organizational Capabilities)이 비전 달성에 중요하게 작용할 것이다.

(1) 거버넌스 측면

통계청이 정책기능을 갖춘 부단위의 행정기관가 되기 위해서는 단순히 기존의 통계를 생산하던 역할에서 탈피하여, 정부 각 부처 정책에 대한 전문성을 확보함으로써 충분한 조언의 제공 및 지원이 가능해야 한다.

(2) 통계 생산 측면

또한, 다양한 통계의 이관 및 조정 기능 강화를 전제하고 있으므로, 사전적으로 타 조직의 통계를 차질 없이 이관 및 생산할 수 있는 내부 조직 역량을 보유하여야 할 것이다.

(3) 지역통계 수요 대응 측면

아울러 갈수록 증대되고 있는 지자체의 통계 수요에 대응하기 위해서도 지방청 인력들이 현재의 단순 조사 중심의 역할 수행에서 탈피하여 자체적 통계 기획 및 생산 역량을 갖추고, 지자체의 통계 수요를 사전에 파악 및 대응할 수 있어야 한다.

(4) 대외협력 측면

그 외에 대외적으로 국제 통계 리더십을 발휘하고 국내외 통계 생산 조직 간에 인력 교류가 활성화 되려면, 통계청 자체가 합리적 인사관리를 통한 직원 역량 개발 및 교류 가능성 확대에 힘써야 하며, 이를 통해 국가통계 조정 기능 강화 및 직원 전문성 제고가 가능할 것이다.

결론적으로 통계청은 앞으로의 변화에 대비한 선제적 직원 양성에 힘써야 하며, 이를 위해서는 일을 통한 성장과 일 외적인 성장을 균형 있게 도모해야 할 것이다.

통계청과 같이 국내 유일의 조직이자 고도의 전문성을 요하는 기관은 외부에서 인력을 수급(Buy)하기 어려우므로 내부 양성(Make)에 집중해야 하며, 일을 통한 성장의 핵심은 적정 기간 이상의 보직기간 담보(잡은 이동배치 지양)와 유사한 업무 경험의 제공을 통한 종합적 시야 제공이라고 할 수 있다. 이에 기여할 수 있는 것이 CDP 제도라 할 수 있다.

2. CDP 도입 현황

통계청은 이미 2007년 경력개발제도 도입 용역을 실시한 바 있으며, 충분한 내부 의견 수렴 및 조율 과정을 거쳐 2010년 간이형 CDP 제도를 도입한 바 있다.

그 뿐만 아니라 통계청은 다음과 같은 계획에 따라 간이형 CDP에서 완성형 CDP로의 진화 또한 계획하고 있다.

2011년 개인별 직무분야 지정, 간이형태 CDP 운영 : 간이형 4단계 (직무 체계 분류→경력경로설계→보직부여→역량강화)

2012년 통계청 미래발전전략 수립에 따라 2012년부터 완성형 CDP 운영 : 완성형 10단계 (직무분석→직무체계 분류→자기진단→경력목표 설정→경력 경로 설계→경로 합의→보직부여→역량강화→성과평가→제도평가)

[그림 8-1] 통계청 경력개발제도 도입 목적



현재 통계청에서 운영중인 CDP를 위한 직무-경력 분류체계는 다음과 같 으며, 07년 용역 당시 직무분류체계를 충분한 내부 의견수렴 과정을 거쳐 최종적으로 확정된 것이다.

[표 8-1] 통계청 2011년 직무분류체계

직무군	세 부 직 무
통계 정책· 관리	• 통계정책· 조정/승인· 심사· 품질 관리· 통계기준 • 조사기획· 표본관리· 행정통계· 통계연구
통계 생산	• 경제통계, 사회통계, 통계조사대행
통계 서비스	• 시스템 개발 및 통계서비스
행정 지원	• 홍보· 감사· 운영지원· 기획재정· 행정관리· 국제협력· 성과관리· 통계교육, 국 행정 등 기관 운영

하지만 CDP 제도가 아직 통계청 내에 정착된 단계는 아니라고 판단된다. 직원들이 수평적 전문성 개발보다는 수직적 상승(승진)에 동기부여가 되고 있을 뿐 아니라, 공채 및 순환보직 하에서 이동 제한이 타당하지 않다고 생각하고 있는 것으로 판단되며, 무엇보다 현재 부여된 직무군에 대한 수용성 이슈가 존재하는 것으로 파악되었기 때문이다.

결론적으로 통계청 직원들은 민간 기업에서도 쉽지 않은 CDP가 과연 공 공 조직에서 가능한 것인지, 그로 인해 본인이 피해를 입는 것은 아닌지 의 구심을 갖고 있는 상황인 것으로 판단된다.

3. 공공조직 CDP 도입 실패사유

CDP제도는 참여정부 당시, 중앙인사위원회 권고사항으로 많은 기관에서 도입을 추진했었다. 하지만 현재까지 그 명맥을 이어오고 있는 곳은 많지 않으며, 대부분 실패한 것으로 알려져 있다.

이처럼 공공 조직에서 CDP가 성공하기 어려운 이유를 '09년 한국행정연구원에서 분석한 바가 있으며, 상세 내용은 다음과 같다.

[표 8-2] 공무원 조직에서 CDP가 실패하는 이유

A U A R E	5.전문분야설정 기준의 미흡	경력개발은 직무분석을 통하여 유사기능별 보직을 분류하고 그 안에서 보직경로가 형성되어야 하지만, 승진시기가 되면 본부부서로 이동하거나 총괄업무와 같이 전문성보다는 일반 행정업무를 담당하는 보직을 맡게 됨,이처럼 승진으로 인해 경력 경로가 미준수
	6.지원인프라 및 인사정보시스템의 미비	경력개발지원 시스템은 개인의 경력개발을 효과적으로 지원하기 위한 제반 프로그램으로 직위공모제, 경력상담제도, 멘토링제도, 퇴임프로그램, 전문가 인증프로그램, 경력개발전산시스템(경력정보시스템 또는 인사정보시스템) 등을 포함함
	7.인적자원관리제도와의 연계 미비	조직으로부터 인정 또는 보상받는 기준과 육성되는 기준이 서로 달라 혼란 발생 가능함, 즉 평가나 보상,승진 등은 연공서열의 기준을 따르고, 경력개발은 직무역량 기준을 따를 경우, 역량수준이 높아 High Level의 경력개발 프로그램의 적용을 받으면서도 연공서열이 낮아 보상이나 승진에서 불리한 처우를 받는 경우가 발생 가능
A U T O R E	1.경력개발제도에 대한 이해와 공감대 부족	그간 정부기관에서 경력개발제도를 도입하는 단계에서 통제 중심의 성격을 강조하면서, CDP란 촉진적이고 장려적인 성격을 지니며 직원들의 자발적인 참여에 의해 이루어지도록 유도해야 했다는 점이 간과됨. 즉 가시적인 성과를 빨리 올리려고 강조하다 보니, 직원들에게 제도의 필요성을 이해시키고, 순응하도록 하는 절차 생략 발생
	2.보직경로 준수의 어려움	분야별 인력수급 불일치, 전문분야별 승진소요기간 불균형, 임용권자의 인사권 제약, 탄력적인 인사운영의 곤란, 직렬자체가 전문화된 경우(예-법무부), 다양한 분야의 경험과 지식축적의 필요성, 조직규모 왜소 등. 기관장이 바뀔 경우 수립된 CDP가 아닌 기존 관례에 따라 인사를 하는 관행 등이 원인임
	3.선호부서 및 희망직무 쏠림 현상과 분야별 승진 차이	전통적으로 권력 지향적인 성격이 강한 인사업무나 기획업무, 감사업무 등 경력경로를 설정하려는 경향, 즉 적성이나 전공, 업무경험 등이 고려되지 않은 맹목적인 권력지향이 CDP 운용 저해
	4.관리자의 유능한 인재에 대한 욕심과 정치적 상황 변수	공식 규정에 의해서가 아닌 최고관리자의 자의적인 보직이동 발생. 관리자들은 빠른 조직성과를 내야 한다는 압박으로 인해 부하들을 육성해야 하는 관리자의 책임을 저버릴 상황에 직면함. 즉 경력개발을 하는데 있어 개인의 적성이나 희망, 조직의 육성 계획뿐만 아니라 관리자의 의견이 매우 중요하게 작용

자료 : 공무원 전문성 제고를 위한 경력개발제도의 재설계방안, 한국행정연구원, 2009

한 자리 재임기간이 짧은 마구잡이식 순환보직 관행으로는 공직 경쟁력을 확보하기 어렵기 때문에, 공무원 조직에서도 CDP 제도는 필요한 제도라고 판단된다. 하지만 제반 CDP 관련 제도 및 직무 및 역량 중심 문화가 갖추어지지 않은 상태에서 보직경로설계라는 협의의 경력개발제도는 사실상 실패가 예견된 행위였다고 판단된다.

CDP의 근본 철학은 일관된 기준 없이 이동을 시키는 것이 아닌 유사한 직무 경험을 묶어 이동시킴으로써 ‘일을 통한 성장’을 도모하는 것과 조직 중심의 인사 이동 관행에서, 개인의 Needs를 반영하여 인사 이동을 실시함으로써 ‘조직과 개인의 Needs를 절충’하는 것이지만, 그 근거에는 “조직은 판(Platform)을 깔아주고 실제 자기 전문성을 개발하는 것은 개인 책임”이라는 철학이 깔려 있다.

즉, 여러 제반 체계(직무/역량/경력/이동/상담/IT/평가/보상 등)가 구축이 되고 직원이 그 안에서 자발적/주도적으로 고민할 수 있도록 충분한 기반이 갖춰지지 않는다면, 제도가 제대로 돌아갈 수 없다고 보는 것이 타당하다.

이처럼 CDP는 인사제도 중 최상위에 위치한 제도임에도, 간이형에서 말하는 경력 경로를 설계하고, 직무요건 및 관련교육 등의 기반 없이(교육을 통한 성장) 그 안에서 직원을 돌리는 것(일을 통한 성장)은 사실 ‘여전히 조직 중심으로 제도를 운영’한다는 것이기 때문에, 직원의 충분한 참여와 공감을 얻을 수 없고 인사 조직에서 세세한 개인의 Needs까지 대응하기도 어려운 단점이 존재한다.

이러한 이유로 간이형 지향적 CDP 도입은 필연적으로 실패할 수 밖에 없다고 이야기 하는 것이다.

4. 통계청 CDP 진단결과 요약

CDP 진단 및 설계를 위한 방법론 틀(Framework)은 다음과 같다

[표 8-3] CDP 진단분석틀

관점	영역	구성요소	설명
제도적 측면	Infra	직무	직원 확보/배치 및 전문성 개발의 기본 단위가 되는 직무가 타당하게 구분되어 있는가?
		역량	각 직무에 필요한 요건 정보(K/S/A/Os)가 충분히, 상세하게, 체계적으로 도출되어 있는가?
	Application	경력경로	각 전문성 개발 단위(Career Field)가 적절하게 구성(Goal/Path)되어 있는가?
		이동/배치	실제 직원 이동은 원칙에 따라, 조직과 개인의 니즈를 반영하여 전문성을 개발할 수 있도록 이뤄지고 있는가?
	Integration	타 제도와의 통합	CDP를 지원하기 위한 교육, 평가, 경력상담, 멘토링 등의 제도와 잘 연계되어 있는가?
		IT 지원	CDP는 IT System에 의해 운영되고 있으며, 이를 통해 충분한 운영자/사용자 편의를 제공하고 있는가?
제도 외적 측면	Operation	절차	전문분야 지정, 자기개발계획 수립, 경력 상담, 이동배치 등이 실제 적절한 프로세스에 따라 이루어지고 있는가?
		문화	직원들이 CDP 제도에 대해 찬성하는 편인가? 제도 도입을 위한 변화관리가 잘 되었는가?
		관리자 역량	제도 운영의 한 부분을 책임질 관리자들이 충분한 코칭 /멘토링 스킬 및 직원 육성 마인드를 갖추고 있는가?

자료 : NEMO Partners Database

각각의 CDP 구성 영역(Design Dimension)별로 임직원 인터뷰, 내부 문헌분석 등을 통해 현 CDP 제도는 얼마나 합리적으로 운영되고 있는지, 개선이 필요한 부분은 어디인지 분석해 보았다.

[표 8-4] CDP 진단결과 요약

관점	영역	구성요소	평가	설명
제도적 측면	Infra	직무	보통	<ul style="list-style-type: none"> •업무의 유사성을 단위로 하여 파트(계)를 구분하였으며, 파트 단위가 직무와 유사한 개념임, 필요에 따라 파트간의 통합을 통한 직무 수 축소도 고려 가능함
		역량	보통	<ul style="list-style-type: none"> •직무 / 직무군별 필요한 (행동)역량, 지식, 기술, 자격증, 전공 등 요건 정보가 충분히 수집되어 있지 못한 것으로 판단됨
	Application	경력경로	보통	<ul style="list-style-type: none"> •현 직무군 단위 운영도 가능하나, 직무 세분화 시 추가적 직무군(전문분야) 신설도 가능할 것으로 판단됨
		이동/배치	보통	<ul style="list-style-type: none"> •직무군을 세분화 하고 운영을 유연하게 할 것인지, 직무군을 크게 잡고 운영을 경직적으로 할 것인지 선택이 필요함
	Integration	타 제도와의 통합	개선 필요	<ul style="list-style-type: none"> •직무/역량 정보가 체계적으로 구축되지 않아 직무/직무군 단위 필요한 교육체계가 충분히 구비되지 못한 것으로 추정됨. 이런 경우 단순 교육 수요에 기초한 운영이 이루어짐
		IT 지원	미흡	<ul style="list-style-type: none"> •직무군 지정, 이동배치, 경력계획 수립시 IT(e-HRD)를 통해 효율적 활용이 가능하나 구축되어 있지 못해 운영자 업무부담 가중 및 직원 수용성 저하를 야기하고 있는 것으로 판단됨
제도 외적 측면	Operation	절차	양호	<ul style="list-style-type: none"> •최초 전문분야 지정시 직원의 니즈 파악, 적격성 평가 기준 수립 등 공정성 확보를 위해 노력하였으나 수용성 이슈 존재 •자기개발계획서는 직무군 도출을 위한 성격(CDP Card)이 강하며 엄밀한 의미의 IDP는 아님
		문화	미흡	<ul style="list-style-type: none"> •전문성 개발의 유인이 없는 상황에서, 기존의 전통적 상승(승진)에 동기부여 되고 있음. •아직은 능력/성과보다는 연공/형평성 중시 문화가 강함
		관리자 역량	미흡	<ul style="list-style-type: none"> •지속적 평가자 교육에도 불구하고, 평가 프로세스상의 직원 역량 향상을 위한 면담, 경력 지도 등이 이루어지고 있지 못함 •직원 역량 개발을 위한 이동 신청이 받아들여지기 힘들

전반적으로 CDP의 기반(Infra)이 되는 직무군/직무 자체가 직무군은 지나치게 넓게, 직무는 지나치게 좁게 정의되어, 일부 개선 여지가 존재하는 것으로 판단된다.

CDP와 긴밀하게 연계되어야 할 교육훈련 등이 단순 교육 수요분석에 기반해 이루어지는 등 타 제도와의 통합/연계 측면에서 지속적 개선이 필요할 것으로 판단된다.

무엇보다 제도 외적인 측면에서 직원들이 CDP에 대한 불만 및 의혹을 갖고 있는 상황으로, 제도의 개선 및 홍보를 통해 직원들이 CDP 제도에 대해 적극 동참하고자 하는 마인드를 갖지 않는다면 성공하기가 쉽지 않을 것으로 판단된다.

이미 언급한 바와 같이 CDP는 개인 주도적으로 이루어져야 하는 활동이다. CDP가 제대로 기능하기 위해서는 제반 관련 제도가 체계적으로 정립되고, 이를 시스템으로 구현하여 직원이 스스로 본인의 경력을 고민하고 결정할 수 있어야 할 것이다.

[그림 8-2] 이상적 CDP 제도 운영









이것이 가능하려면 기본이 되는 Infra (직무/경로)가 잘 도출되고, 필요한 부가 정보와 활용 가능한 요소들이 잘 구비되어 있는 상태에서, 직원 스스로가 이를 확인하고 활용할 수 있어야 한다. 그런 관계로 CDP가 잘 운영되기 위해서는 IT System 및 지원자(멘토/카운셀러)의 도움이 중요하게 작용한다.

5. 타사 CDP 벤치마킹

선진 공공·민간 기업에서는 CDP를 어떻게 효율적으로 운영하고 있는지를 살펴봄으로써 통계청 CDP 개선에 참고하고자, CDP 대표 사례로서 관세청, 산림청, 금융감독원, 산업은행, 캐나다 통계청, IBM을 벤치마킹하였다.

[표 8-5] CDP 벤치마킹 대상

대상기관	조직소개	벤치마킹 사유
	수입 물품에 관세 부과·징수해 국가재정 수입을 확보하고, 수출입물품의 통관 등이 적법하게 이루어지도록 하여 대외 무역 질서를 확립하는 기관	국내 정부조직 중 CDP 분야에 있어 Best Practice로 알려져 있음
	산림자원 육성, 이용 및 건강한 산림생태계 조성을 위해 녹색일자리 창출 및 휴양지 조성을 포함하여 산림생태계를 보전 및 관리하기 위한 기관	통계청과 유사한 레벨의 정부조직 중 CDP를 의욕적으로 추진하고 있는 것으로 알려져 있음
	금융기관에 대한 검사·감독업무 등의 수행을 통하여 건전한 신용질서와 공정한 금융거래관행을 확립하고 예금자 및 투자자 등 금융수요자를 보호함으로써 국민경제의 발전에 기여하는 기관	직군 내 이동을 통한 전문성 개발을 원칙으로 하되, 업무수행/경력개발상 관련성이 있는 인접 직군간 이동이 가능한 체계로 운영하고 있음
	우리나라의 산업 개발과 국민경제의 발전을 위하여 설립된 기관으로, 국책은행으로써 성장동력산업 창출, 경제위기 극복 등 시대적 요청에 부응한 역할을 수행하는 기관	구성원의 행 내 발달 단계에 따른 인력이동 방식을 차별화하여 CDP를 운영하는 기관으로 알려져 있음

	국가통계활동의 전반적인 기획 및 조정, 통계기준의 설정, 통계정보의 처리 및 관리와 각종 통계자료의 신속한 서비스를 목적으로 하는 캐나다 국가기관	해외 통계청 중에서는 캐나다 통계청이 조직&인사 측면에서 Best Practice로 알려져 있음
	세계 컴퓨터 시장 50% 점유, 거액의 연구개발비(총수입 10% 이상), 탁월한 영업정책, 강력한 노무관리로 전세계 164개국에 진출한 다국적 기업	IBM은 전 세계 최초로 CDP를 도입한 기업이자 Global Best Practice로 알려져 있음

(1) 관세청 CDP 벤치마킹 시사점

관세청은 약 4,000여명의 직원이 근무하는 비교적 큰 규모의 ‘청’ 조직임에도 3직군 - 5직렬 - 24직무의 비교적 간소한 직무분류체계를 갖고 있다. 이는 직무분류체계의 최근 트렌드로, 직무가 세분화 될수록 유지보수 및 인사제도의 유연한 적용을 어렵게 하기 때문이다.

[그림 8-3] 관세청 직무분류체계



관세청은 uni-career로 알려진 IT기반의 e-HRD 시스템을 통해 CDP를 효과적으로 운영하고 있는 것으로 알려져 있다.

특히, 직원의 보직 이동시 개인의 희망, 성과와 능력을 고려하여 전자시스템에 의해 보직을 자동 부여하는 시스템을 구축한 것으로 알려져 있는데, 이를 통해 개인별 평가결과에 따른 보직 이동의 형평성 제고 및 주관적 판단 개입 이슈 방지가 가능한 장점이 있을 것으로 예상될 뿐만 아니라 CDP의 근본 철학인 보직 공개 경쟁에도 부합하는 결로 판단된다.

사실 이러한 기능은 국내 민간 기업에서도 소수에 구축되어 있는 Profile Match-up이라는 시스템 기능이다. 직무에서 필요로 하는 요건(Requirements)을 사전에 정의하고, 직원이 보유한 자격(Qualification)을 점수화 하여 둘을 비교(Match)함으로써 직무에 최적의 인재를 선발할 수 있을 뿐만 아니라, 개인 측면에서는 자신이 보유한 경험 및 역량 등을 토대로 어느 직무를 수행할 수 있는지 알게 해 줌으로써(Simulation) 최적의 경력 계획을 세울 수 있도록 지원해 준다.

[그림 8-4] 관세청 CDP IT System

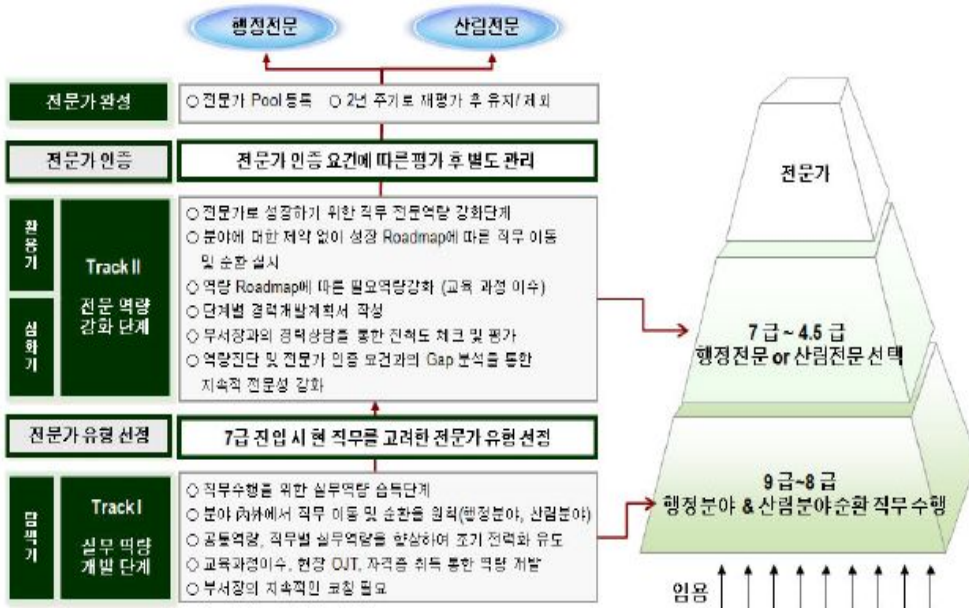


아울러 본인이 희망하는 직위가 존재할 경우, 해당 직위요건과 본인 보유 역량의 갭을 파악할 수 있도록 도와줌으로써 잠재적 역량 개발을 유도하는 순기능도 갖고 있다.

(2) 산림청 CDP 벤치마킹 시사점

산림청은 공공 조직 중에서는 비교적 늦게 CDP를 추진한 기관에 속한다. 그렇기 때문에 그 동안의 타사 실패사례를 좀 더 충분히 고려하였을 것으로 추정된다.

[그림 8-5] 산림청 Career Model



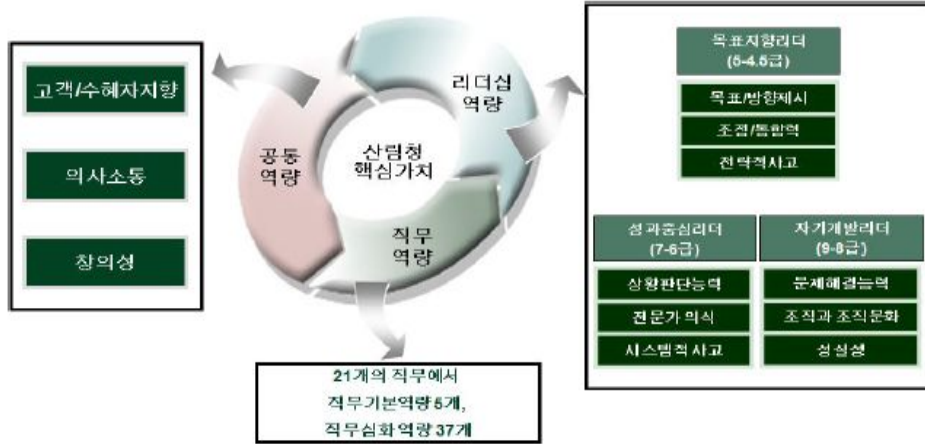
산림청은 특이하게도 전문 분야(Track)를 2개로만 구분하고 있다. 수평적(업의 특성에 따른 구분)으로는 Business Core에 해당하는 산림 전문과, Business Support의 2가지 경력 경로가 존재하며, 수직적(성장 단계에 따른 구분)으로는 탐색기, 심화기, 활용기, 완성기 4단계가 존재한다.

산림청은 CDP 운영 자체도 특수한데, 탐색기에는 경력 이동의 제한을 두지 아니하고 심화기에 제한을 두는 것이 일반적이거나, 산림청은 이와 반대로 탐색기 및 완성기에는 전문 분야에서 근무하고 심화기 및 활용기에 이동의 제약이 없도록 하고 있다.

이 외에도 CDP를 지원하기 위한 역량모델링, 역량 기반의 교육체계가 구

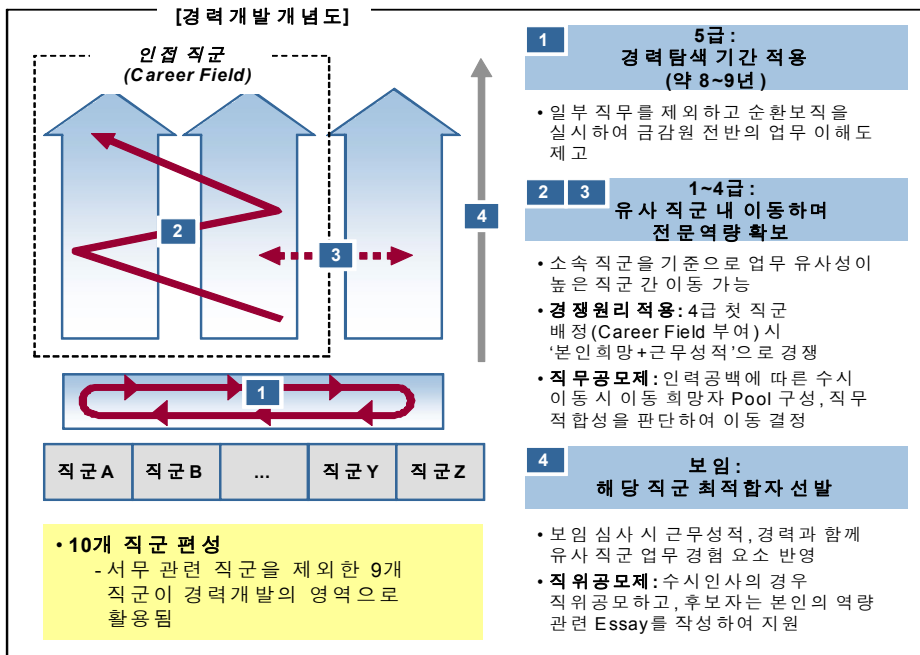
축되어 있으며, 이를 IT적으로 지원하기 위한 e-HRD System 개발 역시 진행 중인 것으로 알려져 있다.

[그림 8-6] 산림청 Competency Model



(3) 금융감독원 CDP 벤치마킹 시사점

[그림 8-7] 금융감독원 CDP Model



금융감독원은 일정 연차 이상부터 전문가로서 제한적 성장을 유도하는(이동을 제한하는) CDP를 적용 중에 있다. (⊥形 Model)

자신의 전문 분야의 선정이 향후 조직 생활에 큰 영향을 미치므로 전문분야 선정전 충분한 경력 탐색 기간을 거칠 수 있도록 5급(8~9년)은 경력탐색 기간으로 운영하고 있다.

4급 승진시 자신의 전문 분야를 결정하게 되면 소속 직군 및 인접 직군 내에서의 이동을 통한 전문가로서의 성장을 도모하게 된다.

우수한 직원이 많이 모인 조직답게, 경력 분야(Career Field)결정 및 직책 보임시 철저히 경쟁 원리에 따르고 있다.

동시에 자신의 경력과 무관한 분야이더라도 능력주의 원칙에 의거 이동이 가능하도록 직무 공모를 활성화 하여 경직된 CDP제도 내에서 유연성을 제고하고 있다.

(4) 산업은행 CDP 벤치마킹 시사점

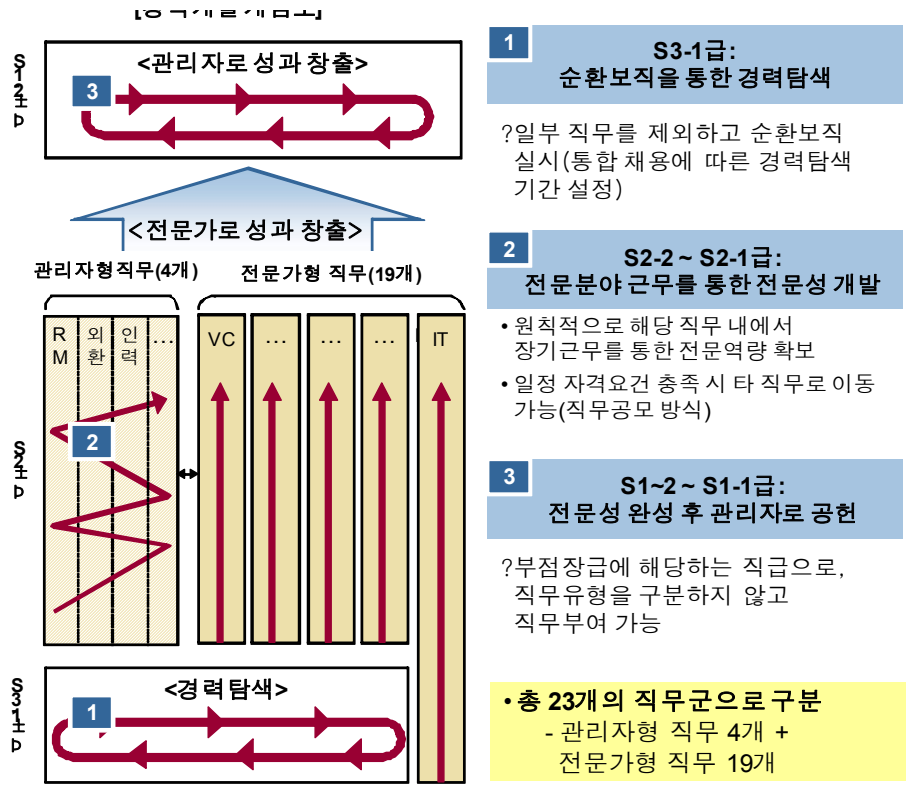
산업은행은 각 구성원의 발달단계 및 직무유형별 이동관리를 통해 직무전문가 육성을 지향하고 있다.

산업은행 직무는 총 23개의 직무군으로 구분되는데, 관리자형 직무가 4개이고, 전문가형 직무가 19개이다.

기본적으로 산업은행의 CDP는 I 形 Model을 따른다. 진입 초기 경력 탐색을 허용하고, 전문성을 심화하는 시기에는 본인의 전공 분야(전문가형 직무) 내지는 인접 분야(관리자형 직무)까지로 이동을 제한하며, 관리자 보임시 이동 제한이 해지되어 자유로운 이동이 가능해진다.

I형 모델을 따르므로 경력 발달 단계를 크게 3단계로 구분하고 있는데, 마찬가지로 탐색기에 충분한 경력 경험을 쌓을 수 있도록 약 6~7년의 순환 배치 기간을 두고 있다.

[그림 8-8] 산업은행 CDP Model



금융감독원과 마찬가지로 자신의 경력과 무관한 분야이더라도 능력주의 원칙에 의거 이동이 가능하도록 직무 공모 제도를 운영하고 있다.

예외적으로 IT직무군은 오직 IT 분야에서만 근무할 수 있는데, 이는 채용 단계에서 분리되어 채용될 뿐 아니라, 금융권 IT의 특수성, 전문성, 인력의 성향 등을 종합적으로 고려한 데에 기인한다고 보인다.

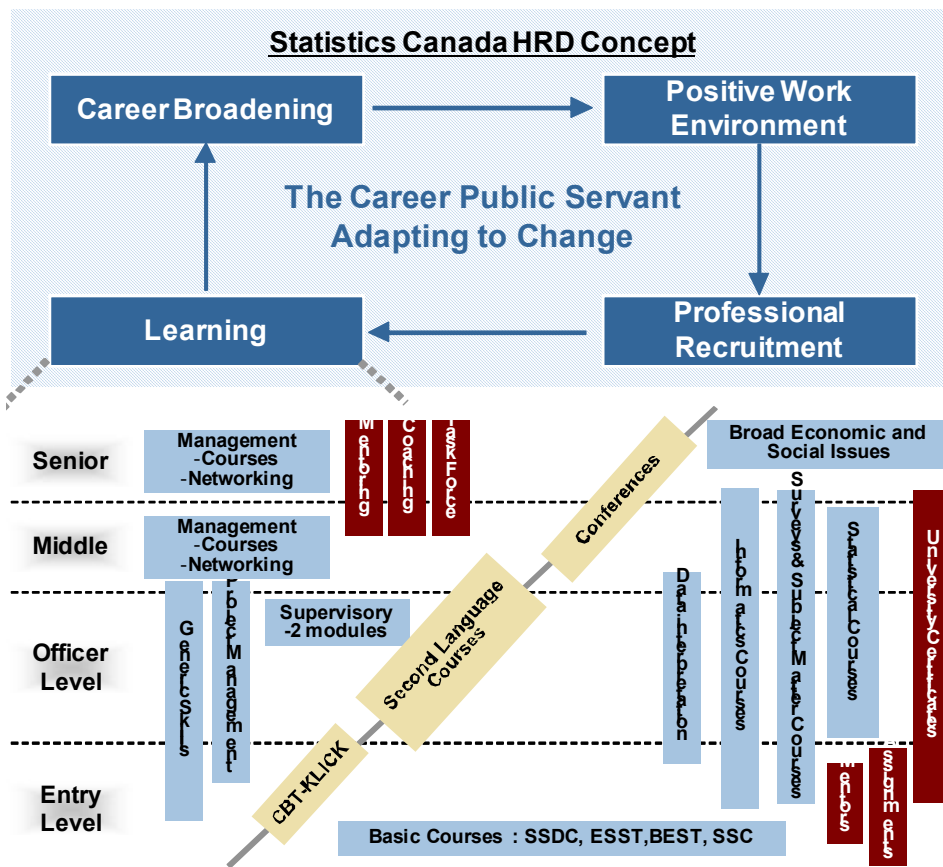
산업은행은 CDP 도입 초기인 점을 감안, 전문가형 직무중 일부 직무에 대해서만 장기근무를 실시하고 있으며, 점차 확대해 나갈 예정에 있다.

(5) 캐나다 통계청 CDP 벤치마킹 시사점

집중형 통계생산 국가이자, 통계청 Best Practice로 알려진 Statistics Canada는 인재육성에 있어서도 탁월한 모습을 보여주고 있다.

직무 중심의 서구국가답게, 채용 단계에서부터 직무 단위 채용을 실시할 뿐 아니라, 직무 단위 수직 성장이 일반적이다. 한 직원이 길게는 평생 한 직무에 근무하므로 분야별 전문성은 기본적으로 갖추어진다고 보는 것이 타당하다.

[그림 8-9] Statistics Canada HRD Model



그러함에도 불구하고 SSDC, ESST, BEST, SSC 등을 신입 필수 이수 프로그램으로 채택, 캐나다 통계청 입사시 각각 4~6주간의 교육 코스를 의무적으로 이수하도록 하고 있다 .

- *SSDC : Survey Skills Development Course(6-week)*
- *ESST : Economic Statistics Course(4-week)*
- *BEST : Business and Economic Statistics Course(6-week)*
- *SSC : Statistical Society of Canada Course(6-week)*

채용과 교육 측면에서 직무 단위 전문성을 개발하고 있다면 경력 측면에서는 Career Broadening Program을 운영하고 있다. Career Broadening은 크게 3가지로 구성되는데, 우리가 흔히 알고 있는 CDP와 동일한 개념의 1)직무군 내 이동과 2)해외 파견 3)직무 공모가 그것이다.

1)과 3)은 많은 기업에서 공통적으로 발견되는 특징이므로, 2)를 추가적으로 살펴보면, 캐나다 통계청은 인력 교류 및 해외파견을 통해 대외적 위상을 강화할 뿐 아니라 직원의 경력 개발을 도모하고 있다. 일정 기간의 파견을 마치고 복귀한 직원은 승진 측면에서 혜택이 존재하는 걸로 알려져 있다.

그 외에 직무 단위 전문성 추구시 발생 가능한 조직의 Silo化(부서간의 높은 벽, 자신의 분야외 무관심)을 막기 위해 일정 레벨 이상 관리자에 대한 네트워킹 리더십 역량을 강조하고 있다.(Management Courses : Networking)

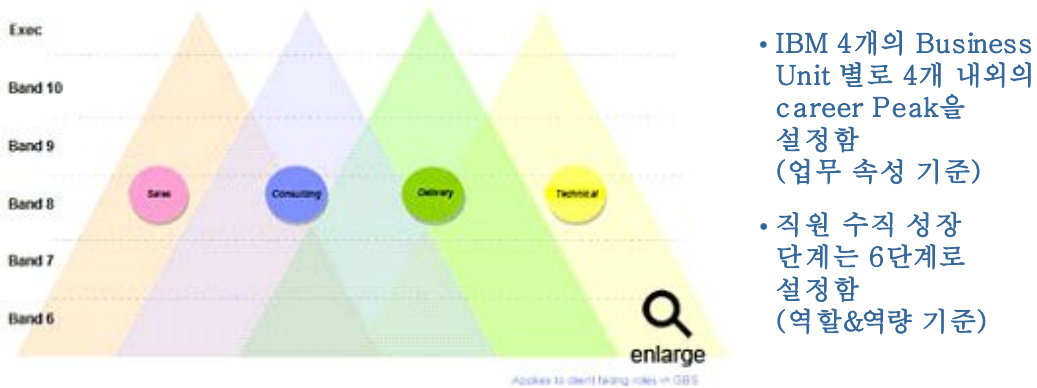
(6) IBM CDP 벤치마킹 시사점

IBM은 세계에서 가장 역사가 오래 된 기업 중 하나이며, 많은 측면에서 Best Practice이다.

특히, 민간 부문에서 최초로 CDP를 도입한 기업으로 알려져 있으며, 인재육성 및 교육훈련 부문에 있어 다수의 전문 기관으로부터 우수 사례로 인증을 받기도 하였다.

IBM은 4개 비즈니스 영역별로 4개 내외의 경력 단위(Career Peak)를 관리하며, IT시스템 및 관리자의 도움을 받아 경력 계획을 수립하고 자기 주도적 경력 개발 활동을 수행하도록 하고 있다.

[그림 8-10] IBM CDP Model



각 Career Peak (직군) 내에는 Profession (직렬, 전문분야)가 존재하며, 직원은 개인의 능력 및 과거 직무경험 등에 따라 복수의 Profession을 가질 수 있다.

기본적으로 직무 단위 채용 및 전문성 개발을 실시하도록 하여 자신의 Profession 내에서만 이동이 가능하며, 일정 시점 이후에는 이중 경로 제도 (Dual Ladder)에 따라 관리자(Managerial Track)로 성장할 것인지 분야별 전문가(Professional Track)로 성장할 것인지를 선택해야 한다.

글로벌 기업답게 내부 노동 시장(Internal Labor Market)이 활성화 되어 있으며 직무 공모를 통한 최적 인재 배치(Job Posting)가 전 세계적 차원에서 이루어지고 있다.

동시에 관리자의 직원 육성책임을 명확히 하여 실질적 멘토링이 이루어지도록 하고 있다.

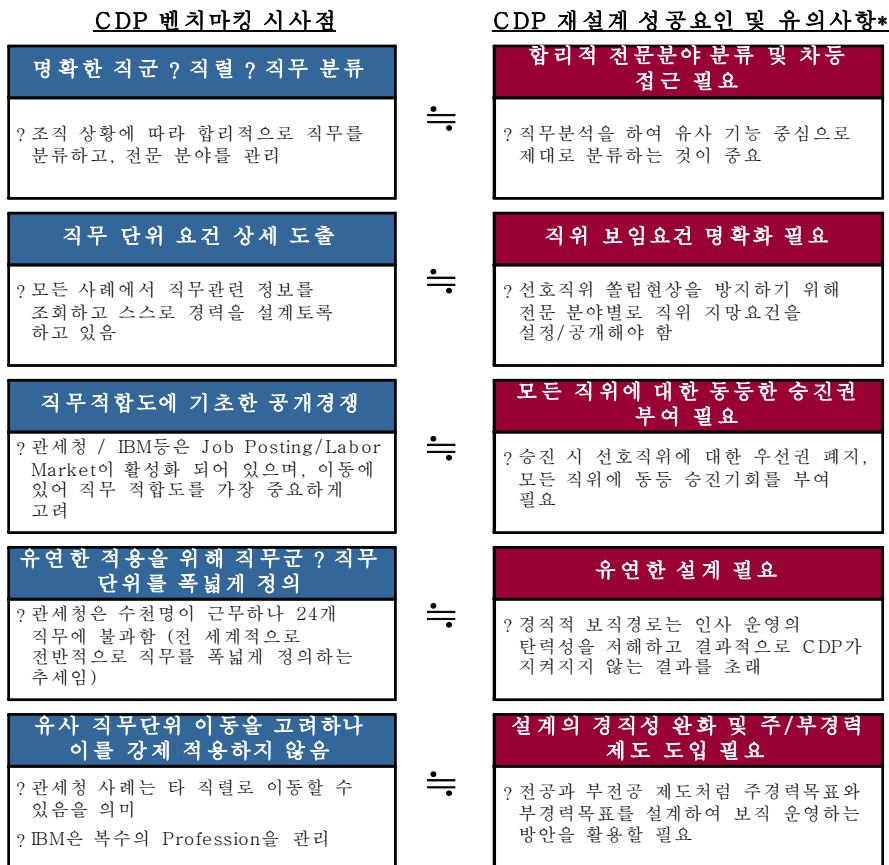
최고의 IT기업답게 CDP 전체가 IT로 구현되어 있으며 System상에서 경력 개발을 위한 다양한 Infra를 활용, 경력개발을 수행할 수 있도록 하고 있다.

6. CDP 개선방향 및 과제

(1) 벤치마킹 시사점 종합

공교롭게도 CDP 벤치마킹을 통해 도출한 시사점과 한국행정연구원이 권고하는 CDP 재설계시 고려사항이 거의 일맥상통함을 발견할 수 있는데, 1) 합리적으로 전문분야 - 직무를 설계하고 개별 직무단위 수행요건을 정교화하여 관련 교육 및 직무 적합성 검증에 활용함으로써 직원 전문성을 개발하면서도 2) 전문 분야에 얽매이지 않는 유연한 제도 운영이 필요하다는 것으로, 결국 「제도적 완결성」 과 「운영의 유연성」 을 동시에 강조하는 것으로 이해된다.

[그림 8-11] CDP 성공요인

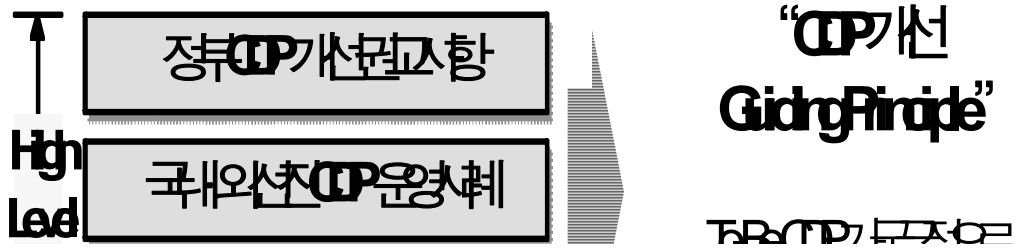


자료 : 공무원 전문성 제고를 위한 경력개발제도의 재설계방안, 한국행정연구원, 2009

(2) 개선방향

이상의 내부 현황분석 및 타사 사례검토 결과를 토대로 다음과 같은 CDP 개선 방향을 도출하였다.

[그림 8-12] CDP 개선방향



1	완성형 CDP 제도 지향
<ul style="list-style-type: none"> • 조직과 개인의 역량 향상을 통한 미래전략비전 달성을 위해, 궁극적으로 완성형 CDP 제도 도입을 지향함 	

궁극적으로 조직 중심의 경력경로 설계 및 이동에 한정된 간이형 CDP는 대부분 실패한 것으로 나타났으므로, 통계청이 CDP를 도입 및 정착시키고자 한다면 반드시 완성형 제도 도입을 지향해야 함을 의미한다.

2	유연한 CDP 제도 설계
<ul style="list-style-type: none"> • 유사 직무 Group끼리 묶어 유연한 이동이 가능하도록 하고, 공모 제도를 활성화 하여 직무군을 초월한 이동이 가능하도록 함 	

제도 자체는 최대한 정교하게 설계하되, 유연한 운영이 가능하도록 해야 직원 수용성을 높일 수 있을 뿐만 아니라, 운영 주체도 지속적으로 CDP를 운영해 나갈 수 있음을 의미한다.

3

합리적 직무 분류 및 전문분야설정

- CDP Infra가 되는 직무를 체계적으로 분류하여, 기존 직무군 - 직무 체계를 Update하고 이를 토대로 CDP를 보완함

제도 자체를 최대한 정교하게 설계하기 위한 출발점이 바로 직무분류체계이므로, 이를 유지 및 보수하고 이를 토대로 경력개발제도를 재설계해야 함을 의미한다.

4

직원 생애를 고려한 경력 발달단계 설정

- 전체 근속년수 및 직급별 체류 년수를 고려하여, 수직적 경력 단계를 설정하고 충분한 경력 탐색 기간을 부여하여 직원 수용성을 제고함

제도의 유연성을 높이고 직원 수용성을 제고하기 위한 한 방안으로써 수직적 경력 발달단계를 현재보다 세분화 하고, 충분한 경력 탐색 기간을 부여하는 것이 중요함을 의미한다.

5

조직과 개인의 니즈 반영

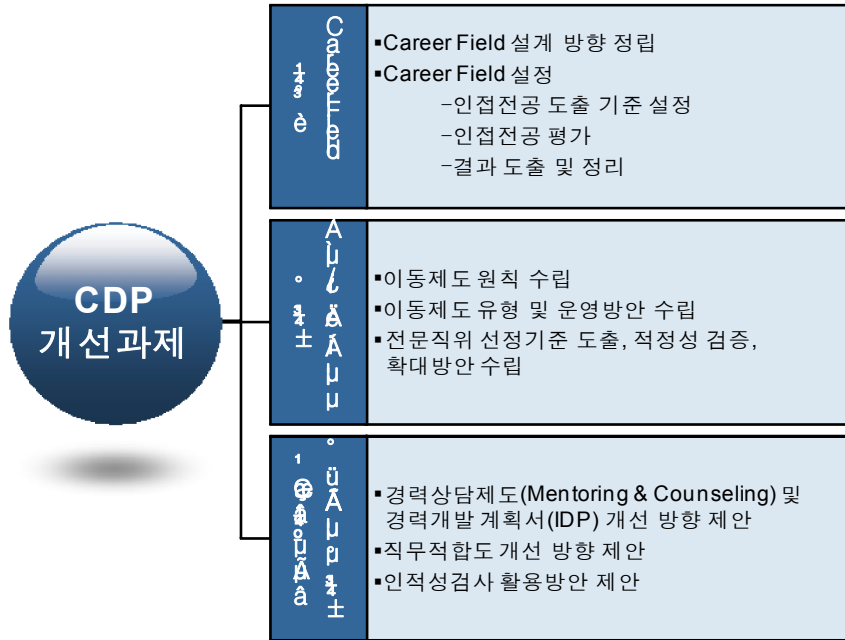
- 조직은 CDP Infra (직무&역량&경로) 및 Application (교육, 멘토링, IDP etc)를 제시하고, 직원 스스로가 주도적으로 경력 개발 활동을 수행함

근본적으로 CDP에 대한 철학이 변화하여야 함을 의미하는데, 조직(통계청 및 CDP운영 주체)의 책임은 CDP Infra를 체계적으로 구축하고 공정하게 운영하는 것이며, 실제 경력개발은 개별 당사자가 능동적으로 수행해야 함을 의미한다.

물론 제한된 직위를 두고 경쟁하게 되므로 모든 CDP의 책임이 개인에게만 있는 것은 아니다. 다만 본인 스스로가 좀 더 해당 직위에 적합한 역량을 사전에 충분히 개발해 왔고, 제도 자체가 공정하게 설계되어 있다면 해당 직위에 보임할 수 있는 가능성은 높아지게 된다. 이런 부분까지 조직에 책임을 전가해서는 안 될 것이다.

(3) 개선과제

[그림 8-13] CDP 개선 과업 범위



개선 방향과 연계한 과업 내용은 다음과 같다.

첫째, CDP의 기본이 되는 경력분야(Career Field) 설정을 위해 직무군 - 직무 체계를 개선하고 이를 토대로 To-Be 경력분야를 설계한다.

둘째, 새로이 경력분야를 도입함에 따라 이와 관련된 이동 및 배치의 기준을 조정하고 현행 전문직위 제도의 타당성 및 전문직위 추가 확대 가능성을 검토한다.

셋째, 그 외 CDP 운영을 지원하는 교육훈련·경력상담·직무적합도 검증·인적성 검사 등에 대한 개선 의견을 제시한다

7. Career Field 설계

(1) Career Field 설계를 위한 통계청 직무 재구축

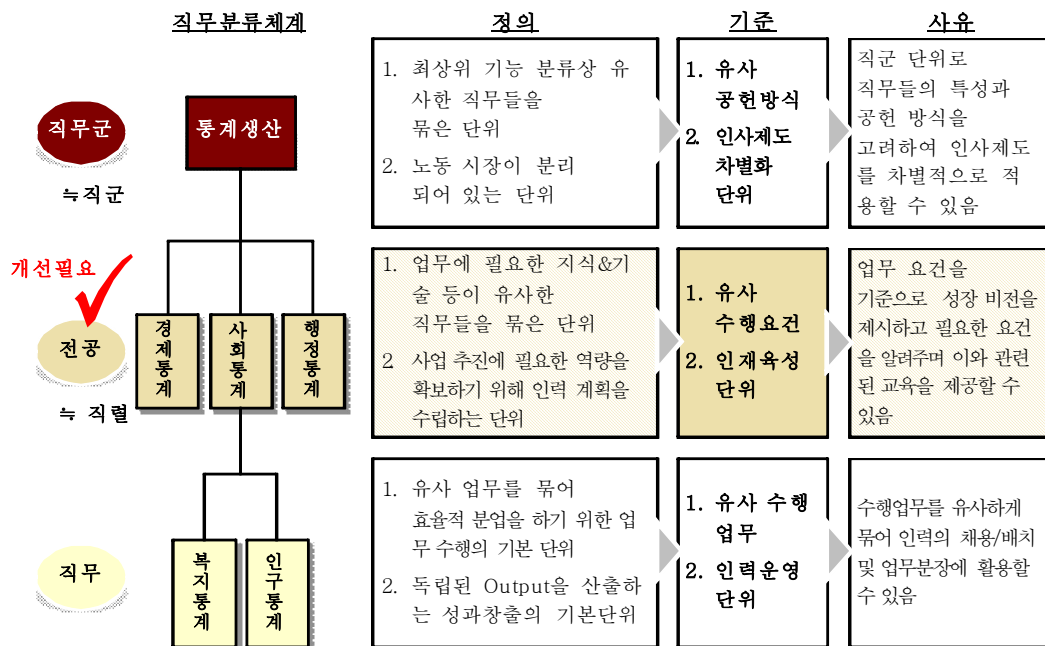
1) 직무분류체계의 의의

직무분류체계란 개별 직무를 직무 성격 및 인사 활용 목적에 따라 유사한 것 끼리 묶어 체계적으로 분류한 결과물이며, 일반적으로 경력개발제도 설계의 중심은 직종, 직렬, 전공, 전문분야 등으로 불리는 중간 단계이다.

현 통계청 2단계 직무분류체계(직무군 - 직무)는 일반적인 CDP 설계 단위인 ‘전공’이 생략되어 있을 뿐만 아니라 직무군은 넓게, 직무는 좁게 정의되어 있어 직무군을 기준으로 경력개발을 도모하기 쉽지 않은 것으로 예상된다.

따라서 직무군과 직무 사이에 수행요건 및 관련 교육과정 등이 유사한 전문성의 개발 단위를 추가하고, 이를 토대로 CDP를 재설계할 필요가 있는 것으로 판단된다.

[그림 8-14] 직무분류체계의 정의 및 목적



2) 통계청 To-Be 직무분류체계

직원 경력개발(Career Development)의 기준이 되는 경력분야(Career Field)설계를 위해, 전문성의 개발 단위 ‘전공(L2)’을 추가하였다.

전공은 단기 To-be 조직도상의 “국 단위 조직”을 기준으로 하였는데, 이는 직원 경력의 최종 Goal이 최상위 조직의 장(=국장)과 일치됨이 바람직하기 때문이며, 정부 CDP 권고사항이기도 하다.

이것이 가능한 이유는 현 통계청 조직은 한 조직이 여러 구성 원리에 따라 조직화 되어 있어 최상위 조직의 장이 여러 분야의 업무를 관장해야 하지만, To-Be 단기 조직은 상위 조직인 ‘국’이 기능(조직업무) 및 상품(통계생산)에 따라 체계적으로 분류되어 국간의 혼선이 발생하지 아니하고 국 자체가 별도의 전문성의 단위로 설정이 가능하기 때문이다.

그 외에 향후 지방청 인력의 동기부여·전문성 개발을 위한 CDP 확대 적용을 염두에 두고, 관련 전공-직무를 추가하였다. 다만 이는 “당장 지방청에도 CDP를 확대 적용 하겠다”라는 개념이라기보다는, “본청 - 지방청간의 인력 교류 가능성을 열어두겠다”는데 그 의미가 있다고 하겠다.

[그림 8-15] To-Be 직무분류 체계안

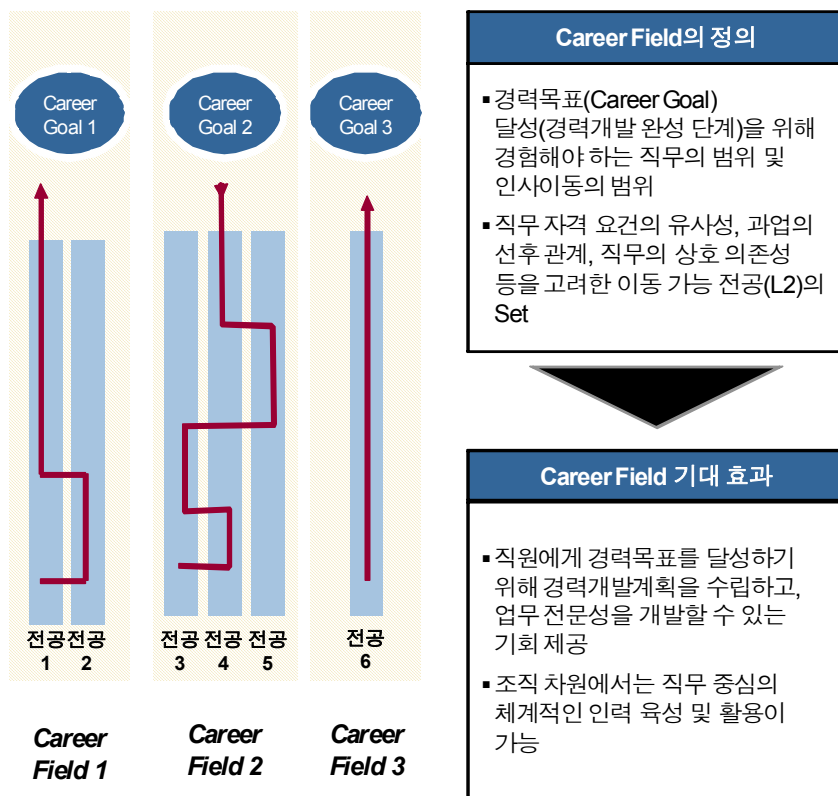


3) 전공별 부전공 도출 (수평적 분화)

설계하고자 하는 경력 분야(Career Field)란 기 도출된 직무분류체계상의 전공(L2) 中 유사한 것 끼리 그룹화 하여 이동의 범위를 정의한 것을 의미한다.

이때 기준이 되는 전공을 주전공 혹은 중심 분야라 하고 과업(Task) 및 수행요건(Requirements)이 유사한 전공을 부전공 내지는 인접분야라 한다.

[그림 8-16] Career Field의 정의 및 기대효과



결국 Career Field는 직원이 경력목표 달성을 위해 조직 내에서 경험해야 하는 전공의 범위(직원 개인 차원) 및 인사이동의 범위(조직 차원)를 의미하게 되며, 직원들은 업무 및 수행요건이 유사한 단위로 직무간 이동을 실

시하고 관련 교육을 통합 수강함으로써, 서로 관련이 높은 직무 경험을 쌓게 되고 이를 통해 시야 및 전문성의 확대를 달성하게 되는 것이다.

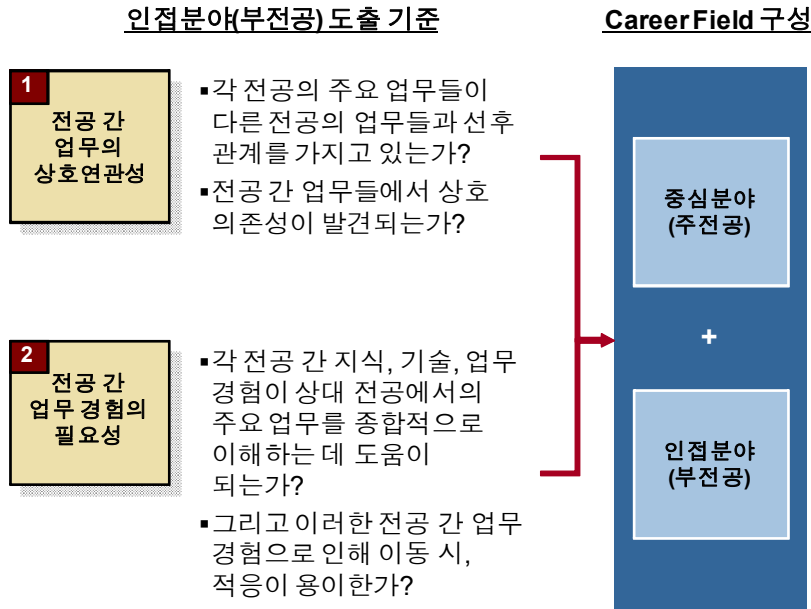
이동 가능한 인접 전공 결정 기준은 (1)전공간 업무의 상호연관성, (2)전공간 업무 경험의 필요성을 기준으로 하였다.

업무 프로세스상 선후관계 혹은 보완관계에 있을 때, In-Flow 및 Out-Flow 의 업무를 경험함으로써 전체적인 시야를 확보할 수 있을 뿐만 아니라, 상대 입장에서 협업을 증진시키는 효과를 가져오게 된다.

또한, 전공간 업무가 유사하거나 업무에서 필요로 하는 지식 / 기술 /경험이 유사할 경우 해당 업무 분야에 쉽게 적응할 수 있을 뿐만 아니라, 관련 경험 및 지식을 체계화 시켜 직무 경험의 확장(Job Enrichment) 및 시너지를 달성할 수 있다.

따라서 두 가지 요건을 기준으로 유사 전공을 그룹화 하면 분야의 전문가로 성장하는 데 도움을 줄 수 있는 이동의 범위를 결정할 수 있다고 보아야 한다.

[그림 8-17] 부전공 도출 평가 기준



부전공 도출을 위해 중심-인접 전공 평가를 실시하였으며 그 기준은 다음과 같다.(3점: 높음, 2점 : 보통, 1점 : 낮음). 그 외에 정량적 평가의 한계 보완 및 기존 인사제도와 연계성을 위해 부가적으로 직무군 - 직무체계, 채용제도 등을 검토하였다.

그 결과 도출된 전체 전공별 부전공은 다음과 같다.

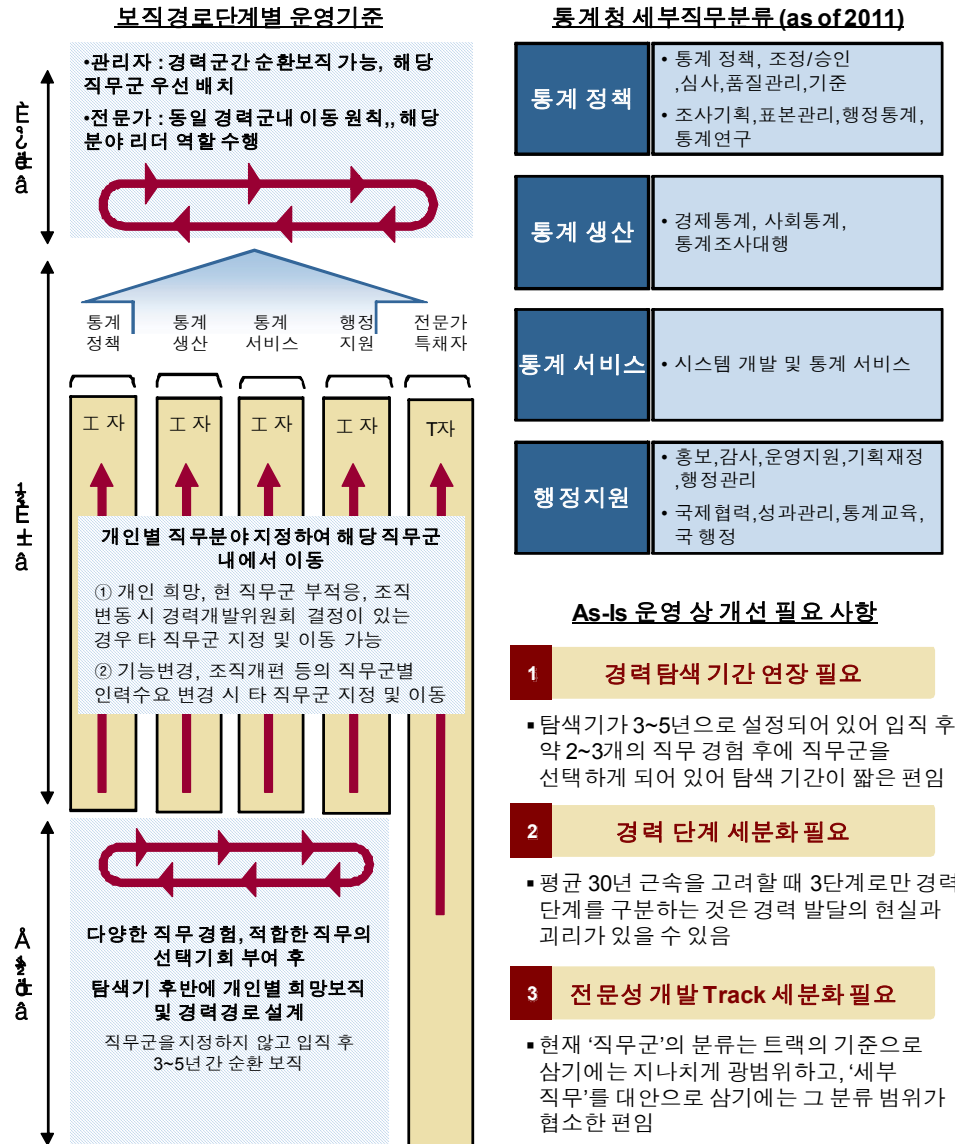
[표 8-6] To-Be 전공별 부전공

중심분야 (주전공)	인접분야 (부전공)	비고
통계정책	통계협력(5), 경영지원(5), 행정통계(4), 조사관리(4)	
통계협력	통계정책(6), 경영지원(5), 통계교육(4), 조사관리(3)	
경제통계	통계정책(6), 산업통계(6), 행정통계(6), 조사관리(5)	
산업통계	통계정책(6), 경제통계(6), 행정통계(6), 조사관리(5)	
사회통계	통계정책(6), 인구통계(6), 조사관리(5), 행정통계(4)	
인구통계	통계정책(6), 사회통계(6), 행정통계(5), 조사관리(3)	
행정통계	경제통계(5), 산업통계(5), 인구통계(5), 통계교육(4)	
조사관리	통계정책(5), 경영지원(5), 경제통계(5), 산업통계(5)	
경영지원	통계교육(6), 통계정책(5), 통계협력(4), 조사관리(4)	
통계교육	경영지원(6), 통계정책(3), 통계협력(3), 행정통계(3)	
통계개발	경제통계(5), 산업통계(5), 사회통계(5), 인구통계(5)	직책 보임시에 한해 인접전공 이동 가능
통계정보	All	탐색기에 한해 전 전공 이동 가능

4) 전공별 성장단계 재조정 (수직적 분화)

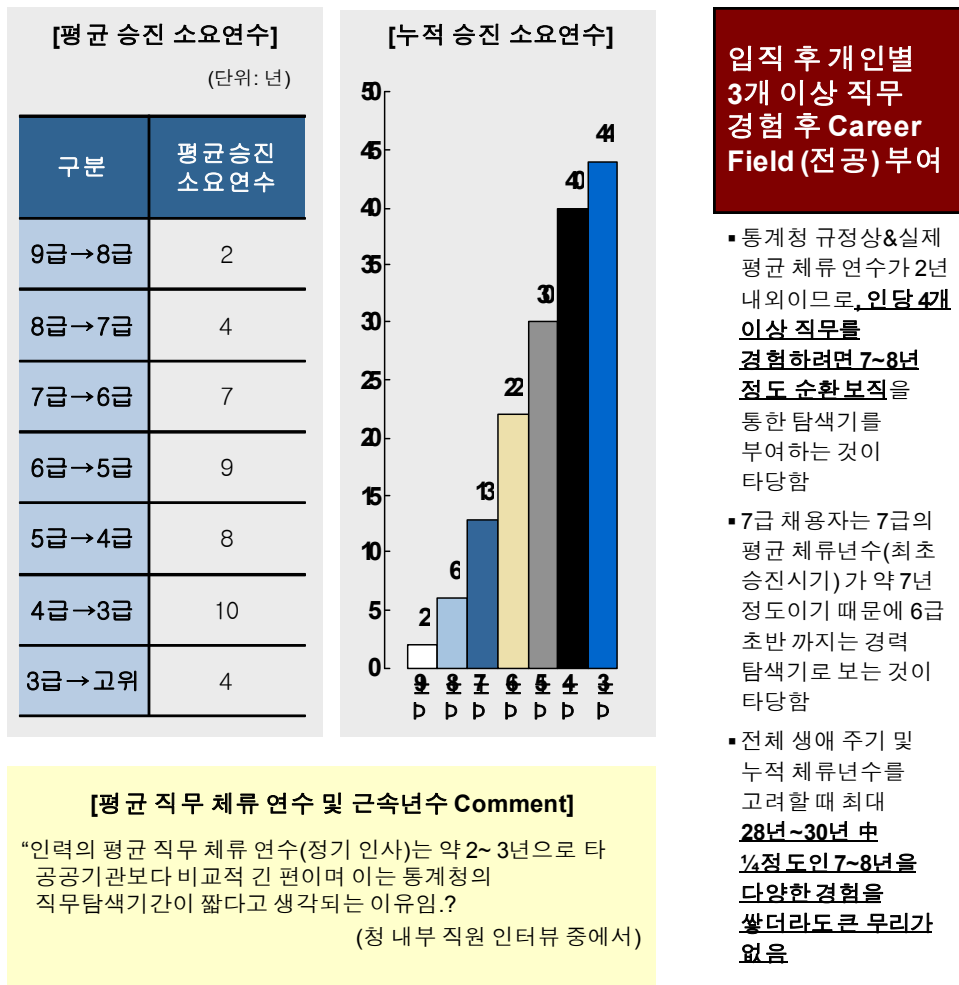
일반적인 공무원 근속 연한을 고려할 때, 현 통계청의 3단계 성장 단계는 탐색기가 짧고 심화기가 과도하게 길게 설정되어 있어, 성장 단계의 세분화 및 경력 탐색 기간 연장이 바람직한 것으로 판단된다.

[그림 8-18] 통계청 경력성장단계 및 이슈



CDP 시행 취지 및 타 사례(금융감독원, 산업은행 등)를 고려하더라도, 입직후 개인별로 충분한 수의 직무를 경험한 후 Career Field를 결정하는 것이 직무군 배치의 수용성을 높일 수 있다고 보이며, 최소 근속 기간이 2년 정도인 현실을 고려할 때 탐색기간은 최소 7~8년 정도가 필요하다고 판단된다.

[그림 8-19] 통계청 직급별 평균 체류연수 분석



전공이 향후 직업 생활의 중요한 선택이라 본다면, 자신의 적성을 알기에도 부족한 3~5년 만에 이를 결정하라고 하는 것은 직원 개인의 입장에서 부담일 수

있으므로, 탐색기의 연장이 직원 수용성 제고에 큰 도움이 될 것으로 판단된다.

다만 탐색 기간을 연장하더라도, 실제 다수를 차지하는 7~9급 직원의 경우에는 활용기가 길지 않음(=심화기가 길어짐)고려할 때, 산림청 사례와 같이 경력 성장 단계를 현행 3단계에서 4단계로 세분화 하는 것이 타당하다 여겨진다.

[그림 8-20] 표준 경력 발달단계⁴⁾에 기초한 新 경력 발달 단계 설정

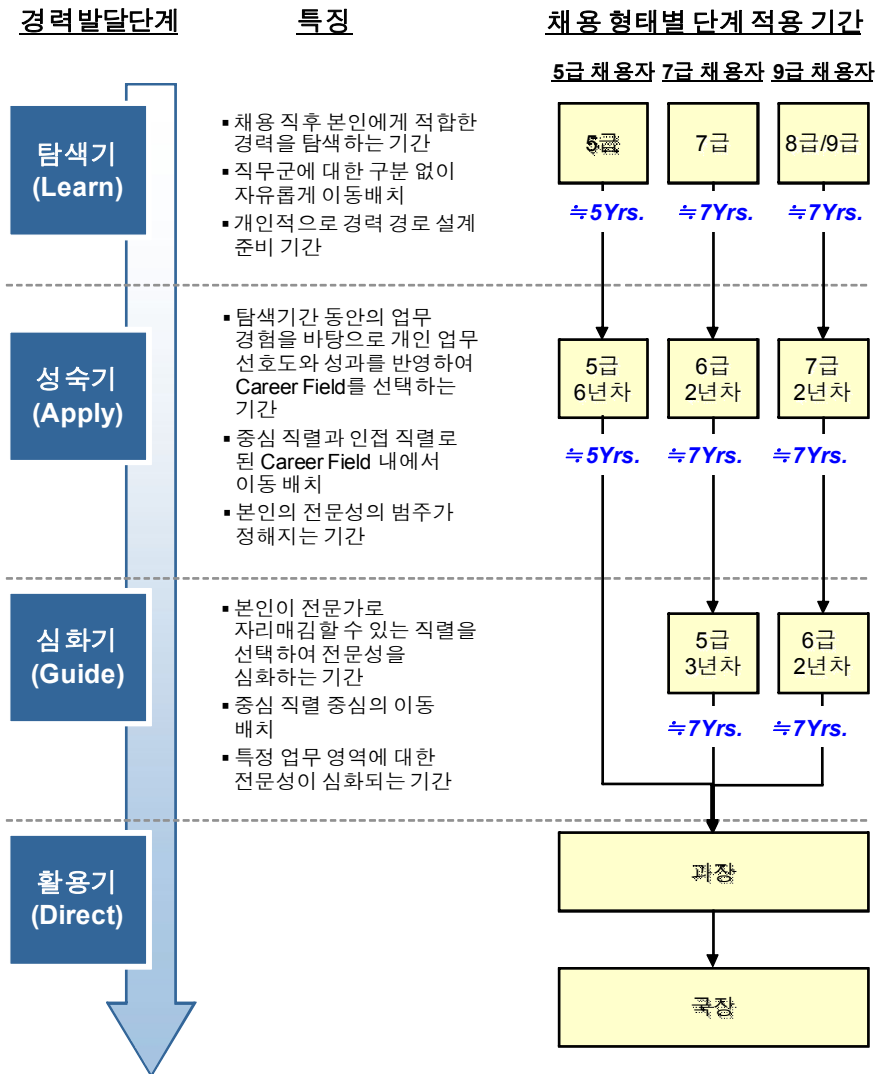
경력 발달	행동지표 Key Word	행동지표 착안점
활용기	실현 Influencing Organization Direction	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 통합/리드한다 - 통계청 최고 수준의 지식과 경험/통찰력을 바탕으로 새로운 시각과 방향성을 제시함 ▪ 해당 영역에 대한 내부 전문가로 부하직원의 개발을 지도하고 지원함 ▪ 조직의 리더로서 조직 및 관련 업무에 미치는 영향을 분석하여 개선방법을 제시함 ▪ 문제나 상황에 대한 새로운 접근법, 솔루션 및 방향성을 제공함
심화기	독자 영역 구축 Contributing Through Others	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 지도/개선한다 - 직무수행영역에서 전문적 지식과 기술을 완성하고, 이를 바탕으로 타인을 지도하고 문제점을 개선함 ▪ 해당 역량에 대해 깊고 넓은 전문가적인 식견 및 Know-how를 보유하고 있음 ▪ 조직 및 관련업무에 미치는 영향을 명확히 파악함 ▪ 문제나 상황에 적합한 최적의 대안을 평가·결정함 ▪ 동료 및 부하직원의 아이디어와 공헌을 이끌어내는 주된 역할을 수행함
성숙기	적용 Contributing Independently	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 독자 업무수행 한다 - 타인의 지도 없이도 자기 완결적이고 독립적으로 업무 수행이 가능함 ▪ 일정 영역에 대해서 전문가적인 지식 및 경험을 보유하기 시작하면서 자기 완결적인 업무수행을 함 ▪ 해당 역량 관련 전후방 지식을 명확히 이해함 ▪ 문제나 상황을 정확히 파악/구조화하여 합리적인 대안을 제시함
탐색기	학습 Following Directions	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 알아 가고 있다 - 타인의 도움을 바탕으로 역량 발휘 - 다양한 경험을 통해 자신 재능과 직무 적합도 검증 ▪ 전반적인 청의 업무 이해와 다양한 경험을 축적해 나감 ▪ 문제나 상황에 대해 보유하고 있는 지식, 기술을 활용하고 있으나, 활용범위나 수준이 제한적임 ▪ 독자적인 업무수행도 가능하나 주로 타인의 지시 또는 도움을 받아 업무를 수행하는 단계

4) Harvard Business School의 Gene Dalton, Paul Thompson 교수가 1977년 High Performer로 인식되는 핵심인력의 성장 경로를 파악하는 과정에서 4가지 Contribution Stage를 발견

4단계 경력 성장 모형은 학문적으로도 그 타당성과 효용성이 검증*된 모델이어서 도입에 큰 무리가 없을 것으로 판단된다.

이상의 논의 사항을 조직내 구성원의 입직 경로(직급)에 따라 차별적으로 적용, 경력발달단계를 재구성하면 다음과 같다.

[그림 8-21] 입직경로별 경력 발달 단계(예시)

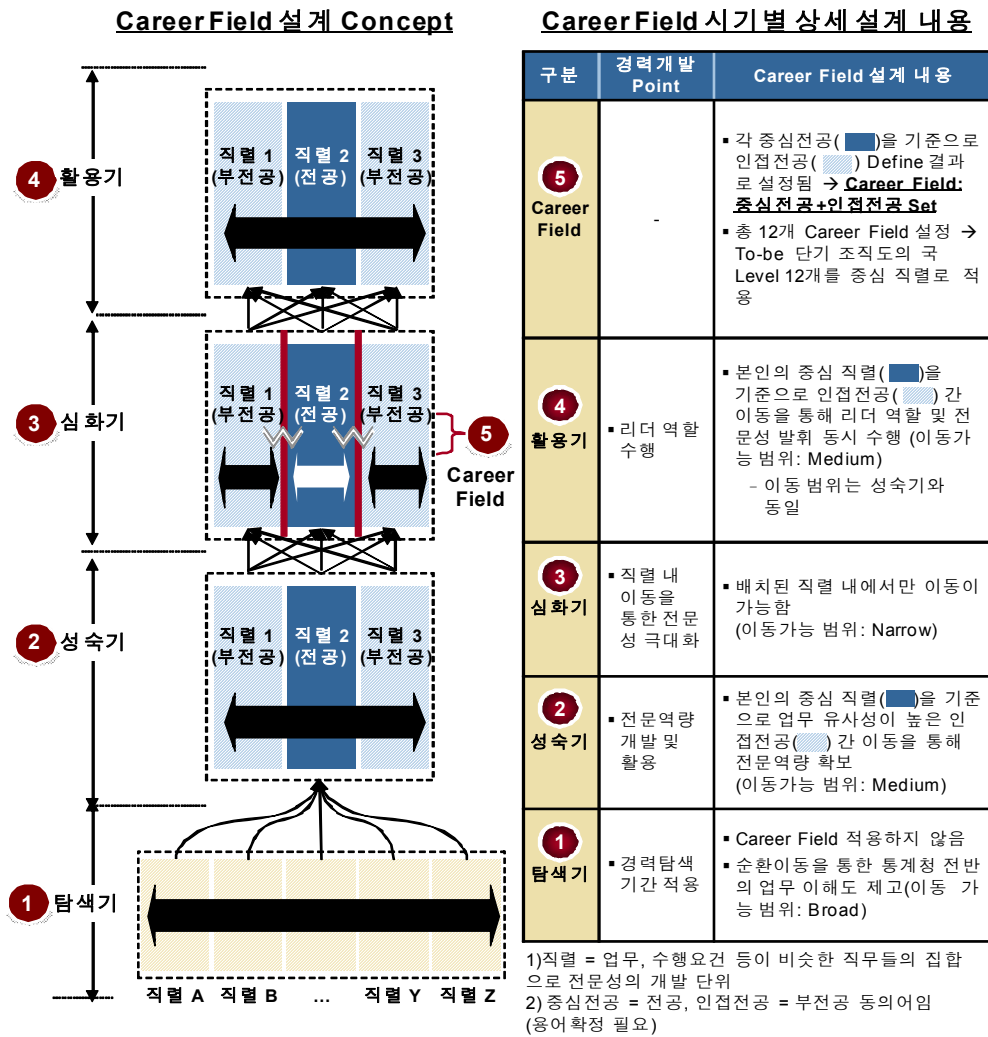


단 5급 채용자는 기본적으로 관리자 역할을 수행하기 위한 인력으로, 과장이상 직책 보임시 연차와 별개로 활용기에 진입하도록 하는 것이 타당하다.(심화기 생략)

5) Career Model 도출

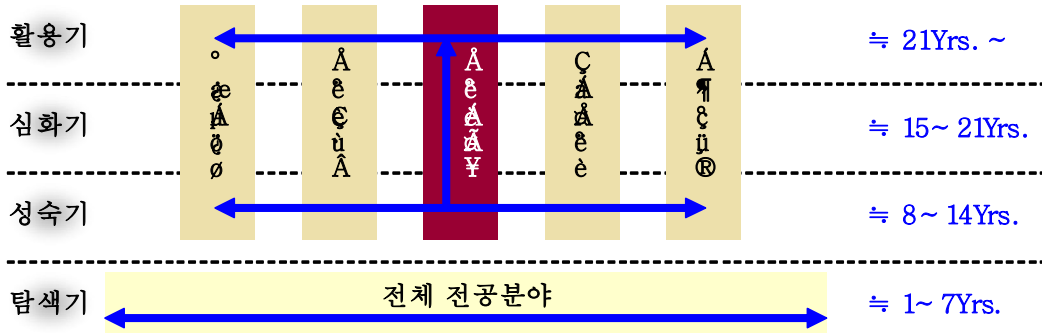
이상의 전공 도출(수평적 분화), 경력 단계 세분화 및 탐색기 조정(수직적 분화) 내용을 종합하면, To-Be 경력개발의 모델은 다음과 같이 요약된다.

[그림 8-22] 통계청 표준 커리어 모델



이를 구체적으로 통계정책 전공자의 사례를 통해 살펴보면 다음과 같다.

[그림 8-23] 전공별 Career Field 운영 사례(7급 입직자 통계정책 전공)




- 탐색기는 3~4개 직무 경험을 통해, 통계청 전반에 대한 이해도를 높임과 동시에, 자신의 전공·Career를 고민하고 탐색하는 시기임
 - 7급 공채자가 통계정책과, 산업동향과, 운영지원과 경험
 - 성숙기는 본격적으로 자신의 전공 분야를 결정하고, 인접 업무 수행을 통해 자신의 경험을 확대함으로써 전문성을 개발하는 시기임
 - 6급 재직시 본인의 주 전공을 결정, 최초 근무한 통계정책 전공 선택
 - 통계정책 전공 선택 후 통계협력과, 행정통계과, 행정관리담당관 경험
 - 5급 승진 후, 통계정책과로 복귀, 통계협력과, 품질관리과 경험을 통해 통계정책 전문가로 성장
 - 활용기는 다양한 경험/지식과 전문성을 살려, 조직을 리드하고 관리자로서의 역량을 발휘함으로써 조직에 기여하는 시기임
 - 4급 승진 후, 기획재정담당관 역임
 - 통계심사과장으로 보임 후 통계정책국장 보임, 정년 및 퇴직
- 일반적으로 CDP는 전 직원 대상 제도일 뿐 아니라, 예외사항 적용시 잡

음이 예상되므로 일부 전공에 예외를 두기 보다는 전체적으로 유연한 제도를 가져감이 옳을 것으로 판단된다.

실제 많은 공공 및 민간 조직에서도 전 직원 대상의 경력관리제도(CDP)와 특정 직원 대상 경력관리제도(전문직위제도, 전문가 인증제도, 핵심인재관리제도, 승계관리제도, 장인제도 등)를 병행해 운영하고 있다.

[그림 8-24] CDP 도입 예외 검토



일부 전공의 경우 CDP에서 제외되어야 한다는 의견이 존재하나...

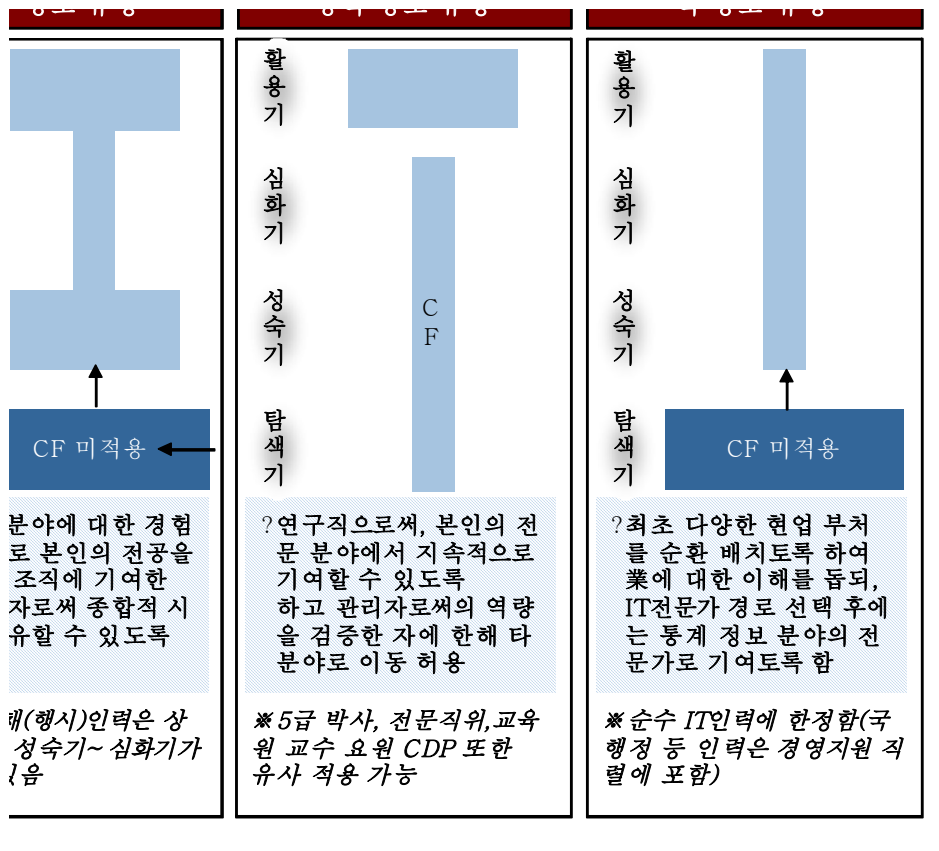
- 1) CDP를 도입하는 민간 기업에서는 예외를 두지 않음 (정규직 전 직원 적용, 경로 차별화, 보완 제도 적용)
- 2) 예외를 두는 것 자체가 전문적이지 않다는 것을 인정하고 가치를 폄하하는 것임
- 3) 도입 초기에 예외를 두는 것 자체가 형평성 이슈를 심화시켜 제도의 존립 기반을 위협할 수 있음

이슈	예상 의견	네모 의견	제안사항
통계개발	?통계생산과 통계개발은 하나다 (이동 가능) ?통계 개발에 이동을 제한할 경우 본인 승진 상의 불이익이 우려된다. Etc	?근본적으로 연구개발 직원이 개발원 내에서 비전을 가질 수 있도록 제도를 바꾸어야 함 ?일반 통계 생산 직무군과 이동 가능하도록 해야 함	✓ 연구직 공무원 제도 적용 ✓ 통계개발 경력경로 차별화
통계정보	?직원들이 IT에만 있는 것에 불만이 있다 ?IT가 소외되었다, 미래 비전이 미흡하다. Etc	?Biz에 대한 이해를 토대로 IT전문성을 통해 조직에 기여할 수 있도록 해야 함 ?IT의 기여&공헌을 인정하고, IT 직원의 비전을 채워야 함	✓ 정보국 직원 최우선 정보국 직책 보임 ✓ 통계정보 경력경로 차별화
경영지원	?누구든지 행정업무를 할 수 있다 ?통계청 Core Function이 아니다. Etc	?행정 전문가는 전문가가 아니라는 인식을 전환해야 함 ?일반행정 또한 전문 분야이며, 모든 조직에 있다는 차이가 있을 뿐임	✓ 행정 전문가 인식 제고 ✓ 유관 핵심 기능 수행 기회 제공
통계교육	?교육원 기능, 지원, 위상이 미흡하다 ?통계청 모든 분야에서 쓸 수 있다. Etc.	?교육원이 전문 분야로써 인정받을 수 있고, 제 기능을 발휘할 수 있도록 충분한 인적&물적 자원을 제공해야 함	✓ Learning Delivery 전문성 제고 ✓ 조직&인력 보강

사실 위와 같은 입장은 CDP 그 자체에 반대한다기보다는 CDP로 인해 손해를 보고 있거나, 불 결로 우려되는 기우가 작용한 것으로 예상된다. 따라서 그러한 현상이 발생하지 않도록 CDP외적 측면의 조치 및 변화관리가 필요하다 판단된다.

전공별 채용이 이루어지는 정보국, 개발원, 전문직위, 교수요원 등은 별도의 Career Model을 적용토록 하는 것이 타당하다 판단되며, 이상의 내용을 종합한 대상별 차별화 된 Career Model은 다음과 같다.

[그림 8-25] Career Model 종합



원칙적으로 직무(직무군) 단위 채용이 이루어 질 경우, “전문성이 높다, 전문성을 적극 활용하겠다”는 컨셉이므로 전공 단위 전문성 심화가 타당하다.

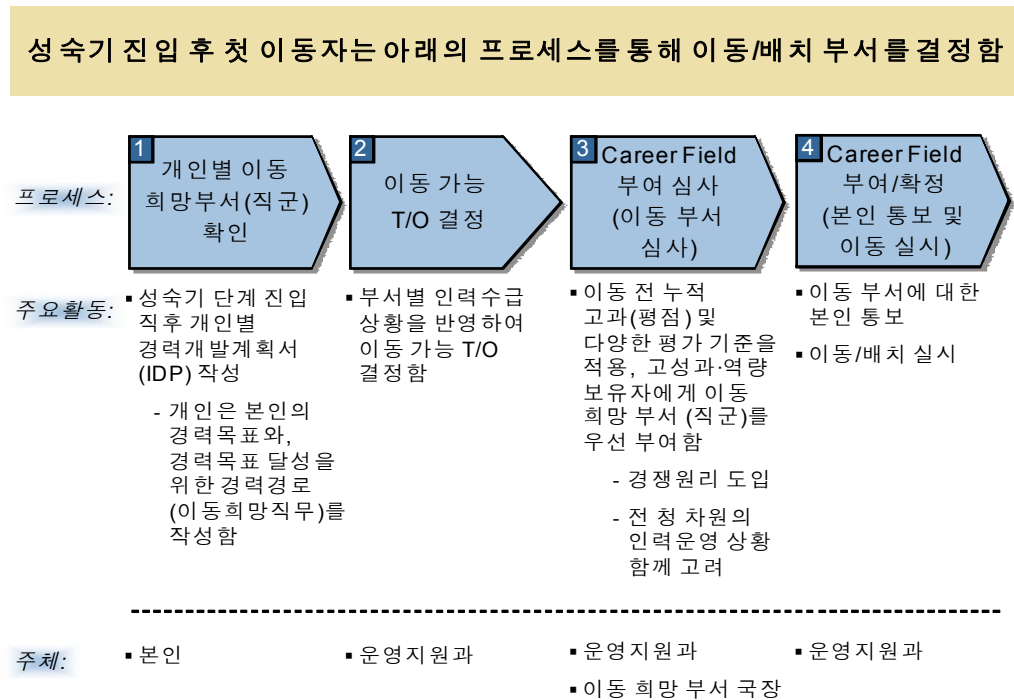
단, IT인력의 경우, 현업 Biz를 제대로 이해하지 못하고는 제대로 된 IT Support를 기대하기 어려우므로 탐색기에 충분한 업무 경험(특히 Core Function)을 쌓을 수 있도록 하는 것이 바람직하다.

개발원, 교수요원, 전문직위의 경우 해당 직무에 오랜 기간 보임하여 개인 전문성 개발 및 조직 공헌이 이루어 질 수 있도록 하며, 그에 상응하는 보상을 제공하되, 활용 단계에서 관리자로서의 역량을 검증한 후 인접 분야(부전공) 이동이 가능하도록 제한하는 것이 타당하다.

6) 개인별 Career Field 부여 및 이동

개인별 Career Field 부여는 성숙기 단계 진입 후 첫 이동자에 대해서는 본인의 희망을 기초로 하되, 경쟁원리의 도입과 전청 차원의 인력운영 상황을 종합적으로 고려하여 이동을 결정함이 타당하다.

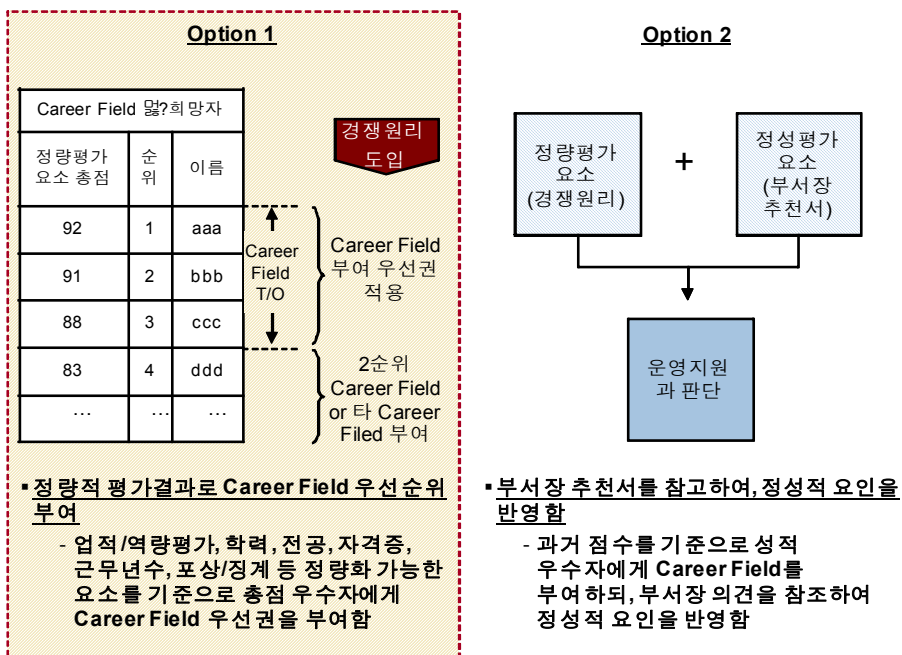
[그림 8-26] Career Field 부여 프로세스



단, Career Field 부여 심사(이동 부서 심사)시, 동일 Career Field에 대한 희망자가 이동 가능 T/O보다 많은 경우 현재와 같이 다양한 정량적 평가 요소의 총합 점수를 기준으로 한 경쟁원리 유지가 타당하다. 까닭은 도입 초기부터 정성적 요인이 반영될 경우, 공정성 이슈가 제기될 소지가 크다.

특히 공공 조직에서는 이러한 요소가 중요하게 작용하므로, 직원의 신뢰도를 높이기 위해 관세청과 같이 자동 보직 부여 시스템을 도입하는 것도 고려할 수 있을 것이다.

[그림 8-27] Career Field 부여 심사방식



Rationale

▪ Career Field 부여에 따라 직원의 향후 조직 내 경력경로가 결정되므로, 정량적 요소만 반영할 것을 권장함

- 특히 개인평가결과를 활용하는 경우, Career Field 우선권자를 결정하기 용이하여 운영상의 편의성을 획득할 수 있음
- 직전 근무 부서의 부서장 의견을 반영하는 경우, 정성적인 요인의 공정성 확보가 어렵다는 문제와 직원의 희망 Career Field를 노출하게 되는 문제가 예상되므로 제도 도입 초기에는 적합하지 않다고 판단됨

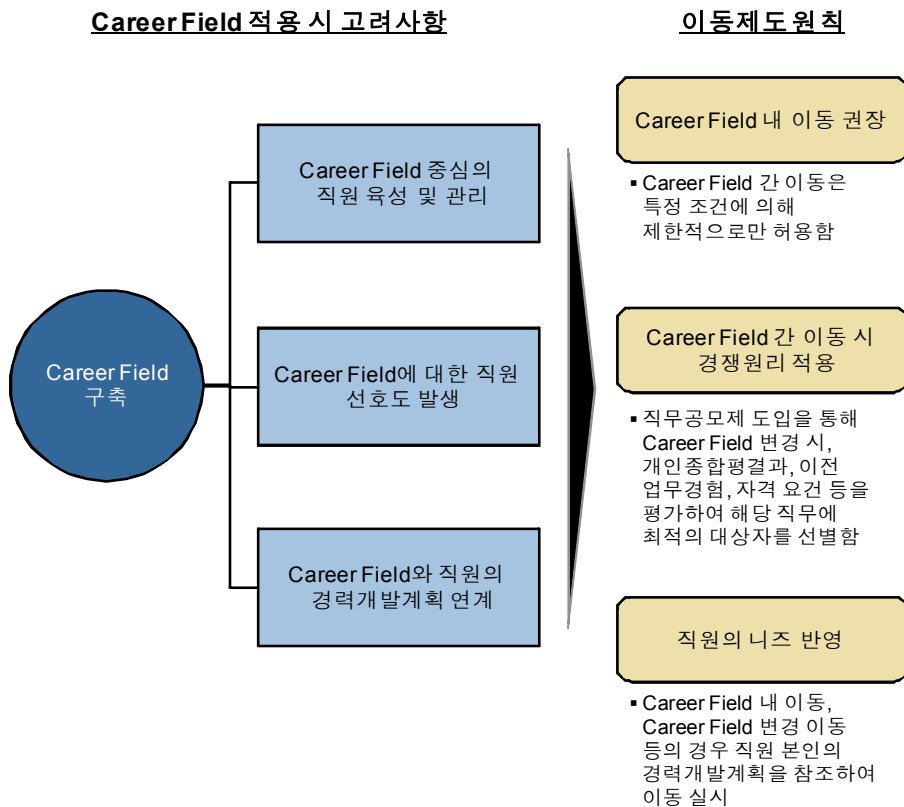
→ 필요에 따라, 시스템을 통한 자동화도 적용 가능함

8. 이동/배치 제도 개선

(1) 이동/배치 원칙

Career Field 구축에 따라 변경될 이동의 원칙은 (1)Career Field 내 이동 권장, (2)Career Field간 이동시 경쟁 원리 적용, (3)직원 니즈 반영이다.

[그림 8-28] 이동/배치 원칙



(2) 이동/배치 유형

이동은 정기이동, 수시이동 외 일반이동(원칙준수)과 특수이동(원칙예외)이 있을 수 있다. 지나친 원칙 준수는 제도의 경직성을 심화시킬 수 있으며, 예외 사항은 제도의 실효성을 저하시킬 수 있어, 적절한 조화가 필요할 것으로 판단된다.

[그림 8-29] 이동/배치 유형 및 스카웃제 연계

구분		설명
Career Field 적용 대상	Career Field 내 이동 (원칙 준수)	<ul style="list-style-type: none"> 정기이동 시, Career Field 적용 대상에 대해 Career Field 내 이동을 실시하는 경우 팀별 권장 근무연수를 충족한 직원을 대상으로 Career Field 내에서 이동 실시 경력개발계획 상의 본인 이동 희망 직무, 신청 인력 운영 상황 등을 고려하여 이동 실시 →성숙기 : Broad(인접전공까지), 심화기 : Narrow(중심전공내), 활용기 : Broad(인접전공까지)
	Career Field 간 이동 (원칙 예외)	<ul style="list-style-type: none"> Career Field 적용 대상에 대해 Career Field 간 이동을 실시하는 경우 원칙적으로 CDP위원회를 통해 Career Field를 변경 적용받거나, 예외적으로 직위 공모(Job Posting)을 실시하는 경우에 한해 인정 - Job Posting 제도는 조직 / 개인 모두에게 Career Field 적용의 유연성을 제고하는 Tool로 작용 가능
Career Field 미적용 대상 (정기이동)		<ul style="list-style-type: none"> Career Field에 관계없이 이동 실시 경력탐색 기간 특성을 고려하여, 청 내 전체 업무에 대한 이해도를 제고할 수 있도록 형평성을 고려한 순환배치

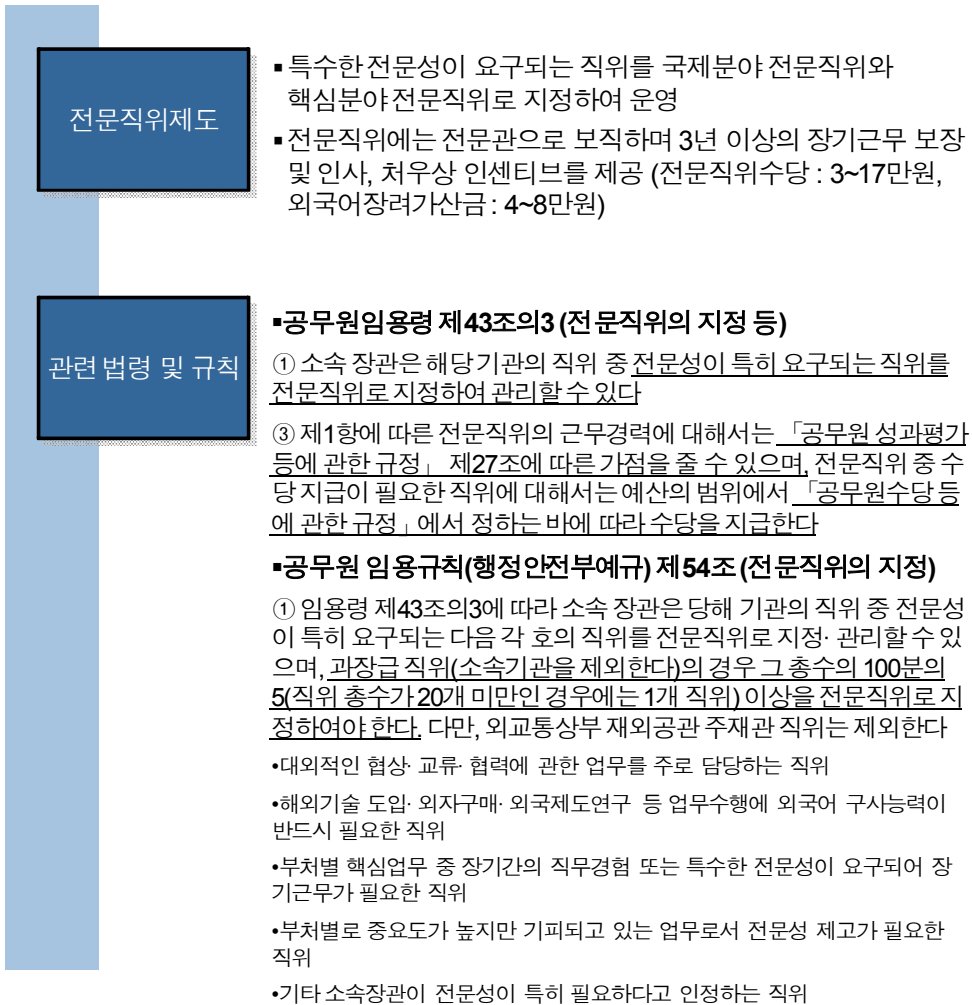
고려사항

▪인력 스카웃제와의 조화를 위해, 30%는 Career Field 내(인접전공 까지)에서 총원하고, 잔여 인력에 한해 운영지원과에서 Career Field를 고려 이동/배치를 실시할 수 있음

(3) 전문직위제 적정성 및 확대 방안 검토

전문 직위제는 전문성이 요구되는 직위에 부처 내에서 선발된 공무원을 전문관으로 임명하여 우대하는 제도로서 공무원 임용령에 의해 시행되고 있는 제도이다. 즉 전문직위제와 CDP 모두 시행이 권고되는 사항으로 충분히 양립 가능한 제도이다.

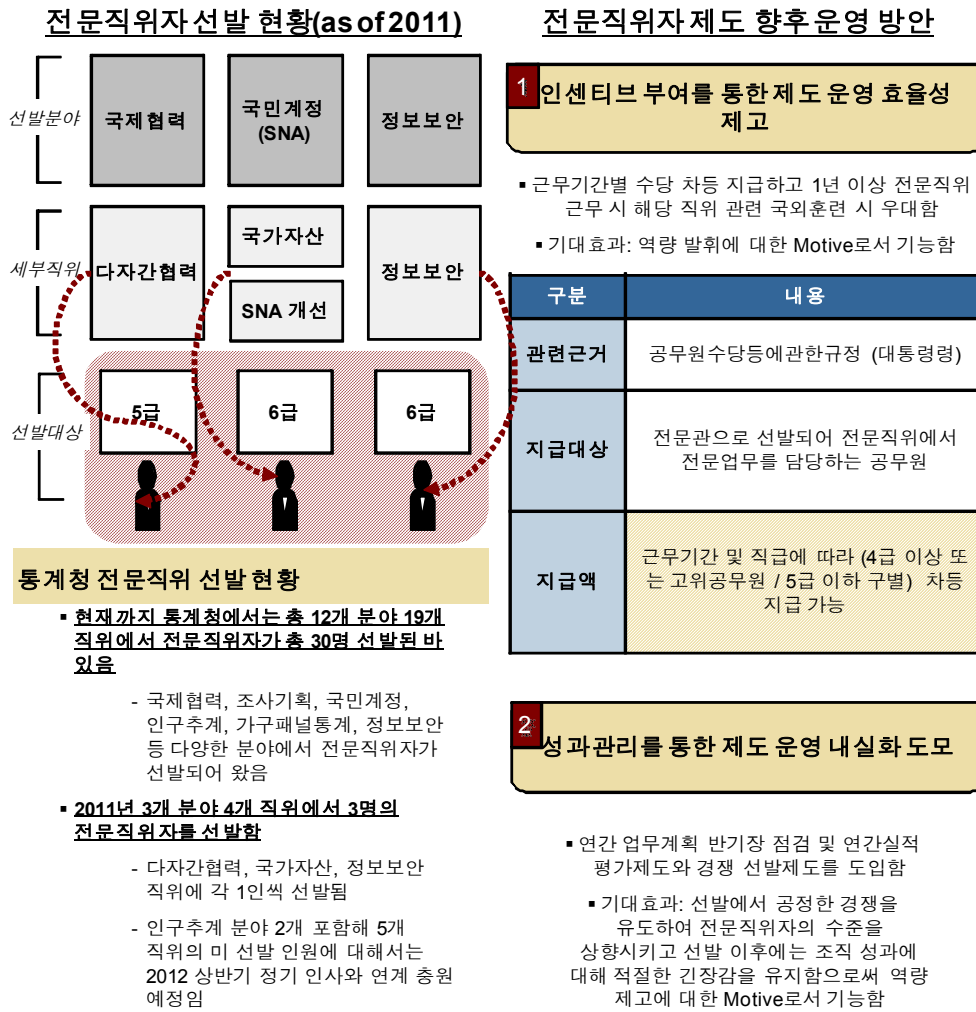
[그림 8-30] 전문직위제의 시행내용



참고로 민간 기업에서도 전 직원 대상의 CDP 제도와 특수 인력 대상의 핵심인재 관리제도(사람 중심), 승계제도(직위 중심), 장인제도(스킬 중심) 등을 병행 운영하고 있다.

통계청에서는 매년 분야별 전문 직위자를 선발하여 기관 직무 수행 역량 수준을 제고하고 있으며 향후 성과관리를 통해 제도 운영에 내실화를 기할 예정이다.

[그림 8-31] 전문직위 선발 현황 및 개선 방향



전문직위 자체가 어렵고, 힘들고, 중요하며, 때로는 타인이 기피하기도 하는 일을 하는 것이므로 조직 측면에서 그에 상응하는 보상을 제공하는 것이 당연하다 판단되며, 통계청의 개선 방향이 타당한 것으로 판단된다.

특히 CDP Model을 통해 전문직위자 또한 장기근속을 유도할 것을 권고 (T 形 Model 적용)한 바 있으므로, 일 외적인 측면의 보상의 필요성이 증대된다 하겠다.

전문직위는 현업 부서의 전문직위 선정 요청(Bottom-up)을 위원회에서 심의를 거쳐 선정해 왔다. 과거의 ①전문직위제 시행령, ②전문직위 신청서 및 ③그 결과로써 선정된 전문직위를 분석한 결과, 다음과 같은 요인들이 선정 기준으로 작용한 것으로 판단된다.

[그림 8-32] 전체 전문직위 현황 및 평가요소

국제 분야 전문직위	국제협력	개도국지원	직위 자체 평가요소		정확적 고려요소	
		다자간협력	1 업무 지식	5 직원 비 선호도		
핵심 분야 전문직위	분류	경제분류	해당 업무 분야에 대한 전문적인 지식 보유 등	인재를 구하기 어렵거나, 구하더라도 이동/이직 의사가 높아 지속 근무가 어려운 사정		
		사회분류				
		보건분류				
	표본	표본기획 ^{*)}	2 관련 기술	통계 패키지 능숙 여부, 외국어 회화 능숙 여부 등	6 조직역량미 보유	
		가구표본				
		사업체표본				
		농어업표본				
	조사기획	통계기획	3 공인 인증 자격	석·박사 학위, 자격증, 관련 교육 이수 여부 등	7 사회적 관심 집중	
	계절조정	경기종합지수				
	국민계정	국가자산	4 직무 경력	타 직무 대비 상대적으로 긴 최소 경력 연수, 요구 직급 등	8 내재화 필요성	
		SNA개선				
	인구추계	인구추계	업무의 특수성 및 정황상 외부에 위주화해서는 안될 조직 역량			
	가구패널 통계	패널통계기획				
	원격탐사	원격탐사				
	정보보안	정보보안				
	통계DB	통계DB관리				
공간통계 정보	공간정보서비스					

도출된 평가 요소를 NEMO DB상의 직무(직위)평가 요소를 토대로 상세화 하였으며, 미래발전전략과의 연관성을 추가로 고려하여 다음과 같은 Pool을 향후 전문직위 평가 요소로 적용할 것을 제안한다.

[표 8-7] To-Be 전문직위 평가요소 권고안

대분류	소분류	정의	권장비중*
경력 (Career)	체류년수	업무에 필요한 최소한의 근무년수	30%
	역할 및 책임	업무의 의사결정 책임과 업무 결과의 파급효과	
	직급 수준	업무 요구 수준과 직원 필요 직급의 적절성	
지식 (Knowledge)	관련 지식	업무에 필요한 분야별 전문 지식의 난이도/희소성 수준	20%
	교육	업무에 필요한 관련 교육과정의 난이도/희소성 수준	
기술 (Skill)	통계 패키지	업무에 필요한 SAS 등의 숙련도 수준	20%
	의사소통	업무에 필요한 커뮤니케이션, 외국어 스킬 수준	
자격 (Certificate)	학위	업무에 필요한 학위의 레벨	20%
	자격증	업무에 필요한 자격증의 레벨	
기타 필요성 (Etc)	미래 전략Link	미래전략 달성을 위한 직위의 필요성 수준	30%
	직원 비선호도	직원들의 직위에 대한 선호도 수준	
	조직역량 수준	현재 조직 역량 보유 수준	
	외부 여건	상황적 중요도 수준	
	내재화 필요성	조직역량의 내재화 필요성 수준	

참고로 전문 직위는 크게 국제분야와 전문분야가 존재하며, 분야 및 세부 직위별 평가 요소 및 가중치는 달라질 수 있다고 판단된다.

(국제분야는 어학 스킬 쪽이 중요, 전문분야는 지식 및 자격 쪽이 중요 etc.)

이상의 제안한 평가요소를 토대로 기존 전문직위를 검토한 결과, 현재 선정된 전문직위들이 대체로 위의 기준에 부합하는 것으로 판단된다.

이상의 기준을 토대로 전문직위에서 탈락된 후보 Pool을 검토한 결과, 현행 전문직위 외에 추가로 다음과 같은 직위를 추가로 선정하는 것을 고려 가능할 것으로 판단된다.

[표 8-8] 추가 전문직위 선정 제안

분류	전문분야	세부직위	직급	권장	추천사유
국제분야	국제협력	개도국지원	6급	N	
국제분야		다자간협력(OECD)	5급	Y	미래전략과 연계, Asiastat 설립 및 글로벌 통계 협력 리더십 확보 필요
전문분야	분류	보건분류	5급	N	
전문분야	표본	사업체표본	5급	N	
전문분야		어업표본	6급	N	
전문분야	국민계정	생산계정	5급	Y	미래전략과 연계, 국민계정업무 수행 관련 사전 내부 역량 보유 필요
전문분야			6급	N	
전문분야		분배계정	5급	Y	미래전략과 연계, 국민계정업무 수행 관련 사전 내부 역량 보유 필요
전문분야			6급	N	
전문분야	광공업동향	연쇄지수	5급	N	
전문분야			6급	N	
전문분야	고용통계	고용통계	5급	Y	미래전략 및 현 사회적 이슈와 연계, 고용&임금통계 중요도 증대 예상
전문분야			6급	N	
전문분야	통계DB	통계DB관리	6급	N	
전문분야	공간통계정보	공간정보서비스	6급	N	
전문분야	교육	교수	5급	Y	미래전략과 연계, 전문 교수요원 확보 및 조직 신설 필요
전문분야			교육기획	5급	Y
전문분야		6급		N	

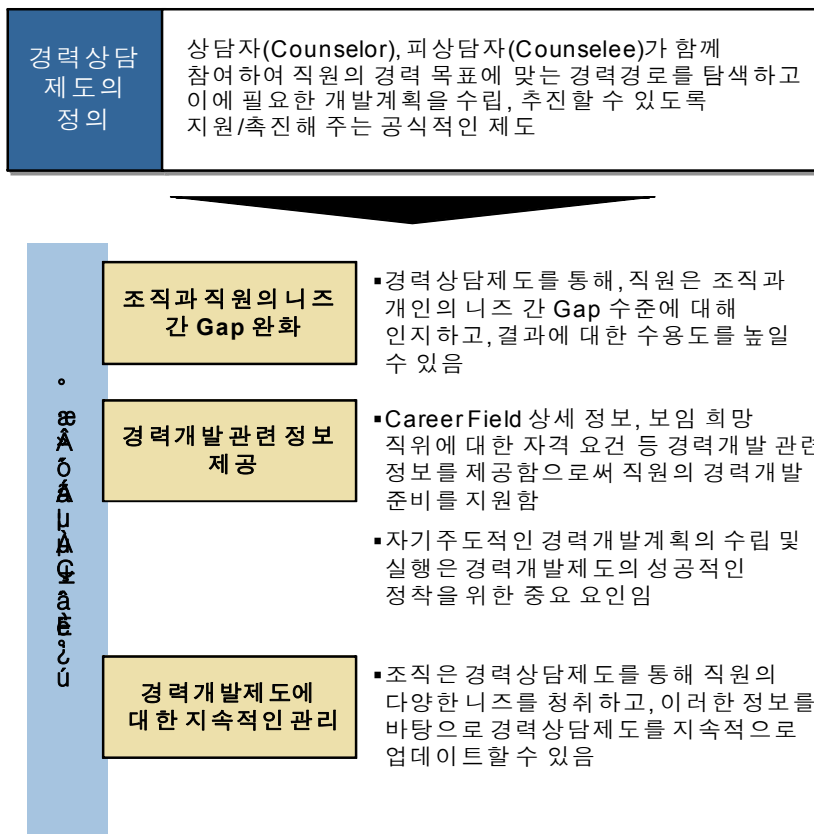
이상의 검토 결과에서도, 전문직위 후보 Pool 직무 상당수가 시장에서 대체 인력을 확보하기 어려운(Hard to Buy) Hot Skill 들로써 내부 육성 관점(Make)의 접근방법이 필요하며, 그 핵심은 장기근속 유도임을 재차 확인할 수 있었다.

9. CDP 관련 제도 개선 방향성 도출

(1) 경력상담제도 및 경력개발계획서 개선 방향

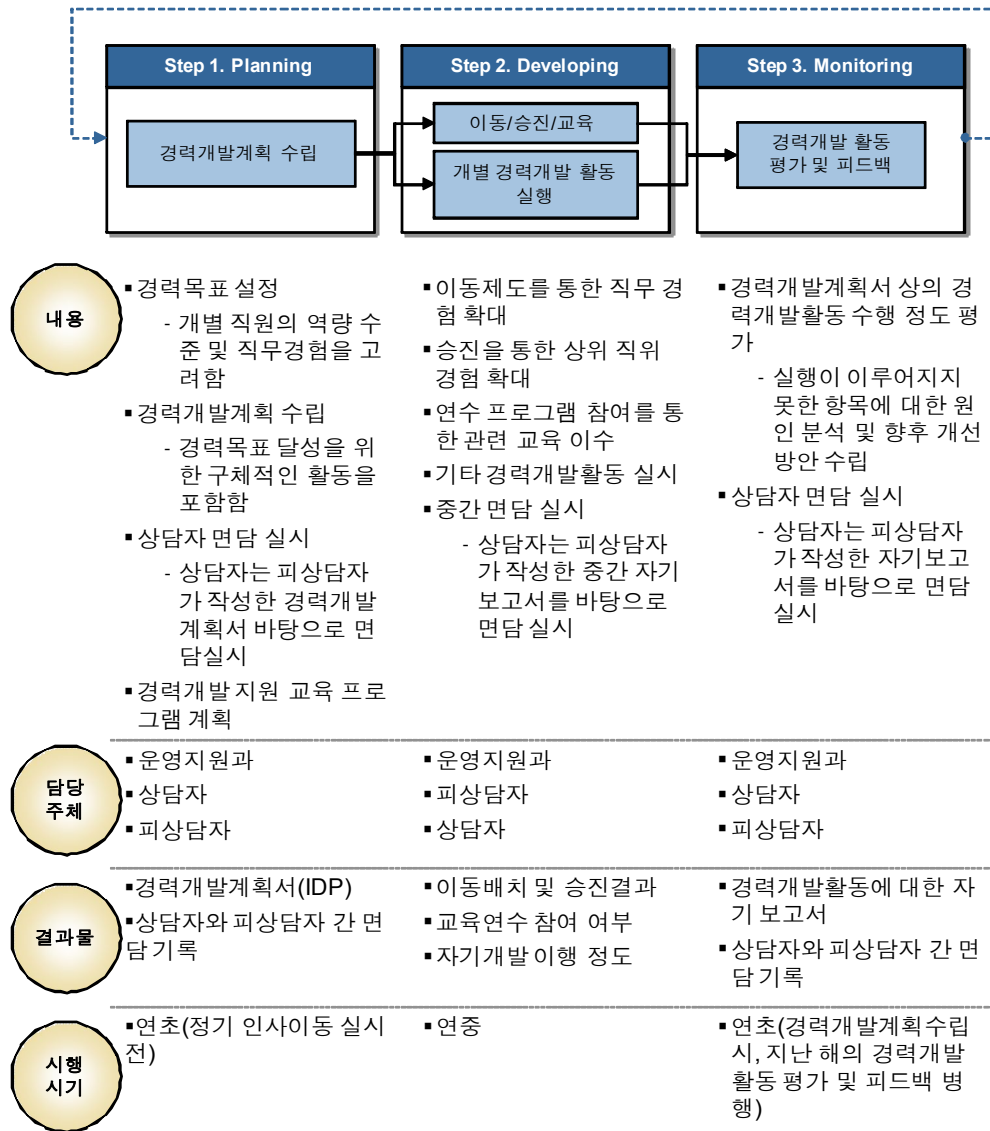
경력개발제도 구축 및 제반 인사제도와 연계 강화에 따라, 경력개발제도의 성공적 정착을 지원하고 지속적으로 관리하기 위해 현재 형식적으로 이루어지고 있는 경력상담제도의 활성화가 필요할 것으로 판단된다.

[그림 8-33] 경력상담제도의 정의 및 기대효과



경력상담제도는 경력개발계획 수립→경력개발활동 실행→경력개발활동에 대한 평가 및 피드백으로 이루어지며, 통계청의 경우 IDP(자기개발계획서 : 경력개발계획서)자체, 상담 프로세스, 경력개발을 위한 지원체계(교육 등) 등이 이미 시행중에 있으나, 이를 활성화 할 수 있는 차원의 개선이 필요한 상황이라고 보인다.

[그림 8-34] 경력상담 프로세스



이에 따라 위와 같은 경력 상담 프로세스를 권고한다. 이상의 프로세스가 활성화되기 위해서는 현재의 경력분야(Career Field)지정에 적합한 경력개발계획서(IDP)가 실제적인 경력 계획을 작성할 수 있는 양식으로 변화해야 할 것이며, 이를 토대로 평가자(관리자)와 피평가자(경력개발 당사자)간의 경력 면담이 활성화 되어야한다.

선진 기업 사례를 토대로 다음과 같은 IDP양식을 제안한다.

[그림 8-35] 경력개발계획서 양식 설명

개인경력개발계획서 (IDP: Individual Development Plan)							
1. 직원 신상정보							
이름		입사일		채용구분			
직급		현재직급		소속팀		소속부	소속직군
2. Career Goal							
3. 직무/부서 경험							
No.	근무시작일	근무종료일	근무기간	근무시직위	근무팀	근무부	직군
1							
2							
3							
4. 경력개발계획							
이동희망부서		1순위	2순위	3순위			
이동희망사유							
이동희망부서(B.O)		지방청 1순위	지방청 2순위				
이동희망사유							
5. 역량개발계획							
연도	구분	연수과정명				비고	
△△년							
OO년							
*구분: 학술연수, 사내·외 교육, 해외직무연수							

1 직원 신상정보
- 입사일, 채용구분, 직급, 소속팀/부/직군 등 기본 신상정보 기입

2 Career Goal 기입

3 직무/부서 경험
- 근무부서 및 근무기간 기입

4 이동 희망 부서
- 정기인사이동 시 경험을 희망하는 부서 기입
- 본청 내 희망 부서와 B.O(Branch Office) 희망 부서를 구분하여 기입

5 이동 희망 사유
- 해당부서로의 이동을 희망하는 사유를 기술(예, Career Field 내 업무경험 확대 등)

6 역량개발계획
- 당해년도 및 중장기 역량개발(연수) 계획 기재

1 직원 신상정보
- 입사일, 채용구분, 직급, 소속팀/부/직군 등 기본 신상정보 기입

2 Career Goal 기입

3 직무/부서 경험
- 근무부서 및 근무기간 기입

4 이동 희망 부서
- 정기인사이동 시 경험을 희망하는 부서 기입
- 본청 내 희망 부서와 B.O(Branch Office) 희망 부서를 구분하여 기입

5 이동 희망 사유
- 해당부서로의 이동을 희망하는 사유를 기술(예, Career Field 내 업무경험 확대 등)

6 역량개발계획
- 당해년도 및 중장기 역량개발(연수) 계획 기재

IDP(Individual Development Plan)란 직원 본인이 경력목표와 경력개발계획을 스스로 작성·관리하는 Document로 이동·보임 등의 기초자료로 활용 가능하다.

IDP의 핵심은 Career Field상 어떠한 직무들을 거치고자(이동하고자) 하는지, 사전에 해당 직무에 필요한 역량을 개발하기 위해 어떤 교육을 수강하고자 하는지 계획하고, 이를 토대로 Mentor 및 Counselor와 상담하여 관리자 및 운영지원과로부터 필요한 지원을 사전에 확보하는 것이다.

이 또한 경력개발이 “조직은 기반을 제공하고, 실제 개인 경력 개발의 책임은 개인에게 있다”는 것을 의미한다. 조직은 한정된 자원과 직위가 존재하고 직원의 희망(수요)은 공급을 초과한다. 그렇기 때문에 모두를 만족시킬 수 있는 차원의 이동과 지원은 어려우며, 운영지원과에서 모든 직원의 니즈를 파악하고 충족시키기도 어렵다. 그렇기 때문에 직원은 경쟁의 원칙에 따라 자기 주도적으로 경력을 개발해 나아가야 한다.

(2) 직무적합도 검증 개선 방향 제안

통계청은 과거 개인의 직무군 부여시 학력, 경력, 자격 등 다양한 요소를 점수화 하여 경력개발의 기본 단위인 직무군을 부여하였다. 이는 개인의 주관적 판단을 배제하고 과학적이며 합리적인 방식에 따른 경력 개발을 수행하고자 하는 의지를 보여준 상당히 선진적인 접근이었다고 판단된다.

하지만 선도 기업에서는 이보다 한 단계 앞서서 시스템상으로 개인의 자격과 직무의 요건을 비교해 자동으로 경력분야 지정 및 이동 가능성을 판단하는 제도를 운영하고 있다.

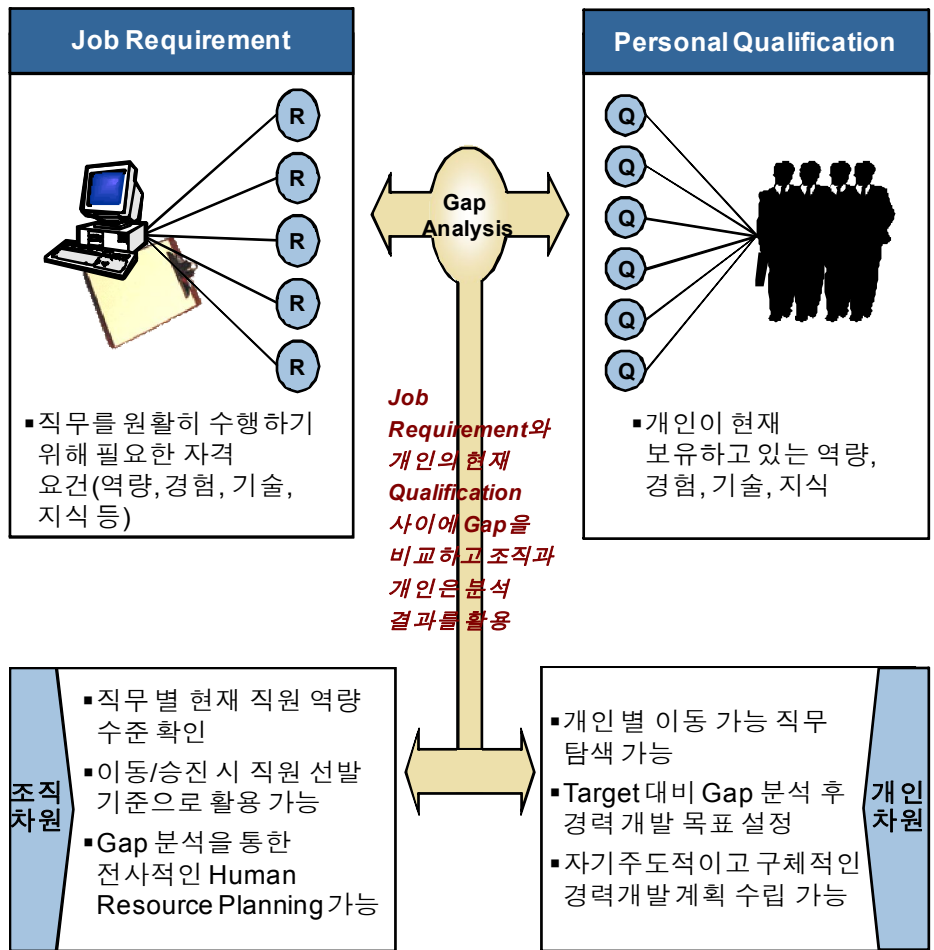
이를 Profile Match-up System이라 부르며, 관세청의 uni-career system 또한 이런 컨셉을 일부 차용한 것으로 추정된다.

시스템 기반의 직무 적합도 검증이 이루어 질 경우 무엇보다도 공정성 시비를 상당 부분 해소할 수 있다.

물론 시스템으로 자동적으로 이루어지는 점수 기반의 판단이 사람이 수행하는 종합적 판단 보다 절대적으로 뛰어난 것은 아니다. 다만 공공기관의 특성상 승진/배치 등의 보직 경쟁에 있어 공정성 Issue가 중요한 부분을 차지하므로 시스템 기반의 제도 도입시 순기능이 존재할 것으로 판단된다.

그 뿐만 아니라 진정한 개인 주도의 경력 계획을 수립하려면, 본인이 그동안의 경험/역량/자격을 통해 이동 가능한 직무가 무엇인지, 지원이 불가능하다면 어떤 부분을 보완해야 하는지(Gap)를 알려줘야 체계적 경력 계획 수립이 가능할 것이다.

[그림 8-36] 직무적합도 검증을 위한 Profile Match-up 컨셉



Profile-Match-up system은 해당 직위에 최적의 인력이 누구인지, 개인이 어느 직위로 이동 가능한지를 시스템상에서 시뮬레이션 할 수 있게 해주므로 조직/개인 모두 Win-Win할 수 있는 시스템이라 할 수 있다.

Profile Match-up은 국내 기업에서도 구현된 시스템이 많지 않은 것이 사실이다. 이를 구현한 선진 국내 기업 사례를 토대로 아래와 같이 4개 영역에 7개 요소를 적합도 판정 요소(Match-up Criteria)로 권고하며, 실제 시스템 구현 시에는 공공 특수성을 반영한 관세청 uni-Career 사례를 추가로 벤치마킹 하여 참조하는 것이 타당할 것으로 판단된다.

[표 8-9] To-Be 직무적합도 검증 요소

What	정의	How	측정 방법 및 범위
자격 사항	<ul style="list-style-type: none"> 업무 수행에 필수적으로 요구되는 공인된 자격증 직무를 수행하는 데에 필요한 외국어 구사능력, IT 또는 Business 기반 지식이나 기술 등 	③ 자격증	직무 수행을 위한 기술/자격 최저 요건
		① 요구지식	학력(전공), 교육과정 이수 이력
		② 외국어 수준	영어, 중국어, 일본어 공인기관 시험점수
업무숙련도	<ul style="list-style-type: none"> 효율적인 직무수행을 위해 사전적으로 요구되는 직무 또는 프로젝트 경험 	④ 청내 직무 수행 경험	직무 경력 년수를 사전에 정의된 요건에 따라 점수화 자신의 수행 경험을 평가하고, 관리자가 승인
평가결과	<ul style="list-style-type: none"> 향후 성공적인 직무 수행의 가능성을 예측할 수 있는 요소로서 역량 및 성과 평가 결과 	⑤ Competency	직전 5개년 평가결과
		⑥ 업무성과(Performance)	직전 5개년 평가결과
경력희망 + 인적성	<ul style="list-style-type: none"> 직원의 자기 주도형 경력 개발의 기반이 되는 경력 목표와의 일치 여부 본인의 인적성 검사결과 잘 맞고 성과가 높을 가능성이 높은 것으로 예상되는 직무 	⑦ 단기 경력목표/ 희망 직무	본인의 경력희망과 해당직무의 유사성 정도
		⑧ 인적성 검사 Tool	인적성 유형 판별결과 적합한 중심전공

다음과 같이 Profile Match-up Simulation을 통해 조직은 해당 직무에 가장 적합한 인력을 파악할 수 있는 장점이 존재한다.

[그림 8-37] 조직 관점의 최적 인재 Simulation

예시															
가중치 (%)				요구지식		외국어 수준		Job Experience		Competency		Performance		Motives	
				0%		0%		40%		30%		25%		5%	
Job		인사기획 Sr. Officer													
사번	성명	직급	자격증	Job Experience		Competency		Performance		Motives		TOTAL	Ranking		
				원점수	가중치 적용 점수	원점수	가중치 적용 점수	원점수	가중치 적용 점수	원점수	가중치 적용 점수				
11111	김OO	P2	0	37.0	16.7	86.0	25.8	105.3	15.8	0.0	0.0	58.3	5		
22222	김OO	P2	0	37.0	16.7	84.0	25.2	101.2	15.2	80.0	8.0	65.0	3		
33333	이OO	P2	0	18.5	8.3	67.5	20.3	99.8	15.0	80.0	8.0	51.6	9		
44444	이OO	P2	0	44.4	20.0	98.8	29.6	109.0	16.4	80.0	8.0	74.0	2		
55555	김OO	P2	3	14.8	6.7	85.9	25.8	80.0	12.0	100.0	10.0	57.4	6		
66666	박OO	P2	0	29.6	13.3	90.0	27.0	106.9	16.0	0.0	0.0	56.4	7		
77777	박OO	P3	0	44.4	20.0	92.3	27.7	97.1	14.6	0.0	0.0	62.2	4		
88888	이OO	P2	0	14.8	6.7	90.8	27.2	87.8	13.2	80.0	8.0	55.1	8		
99999	허OO	P2	0	7.4	3.3	96.0	28.8	87.8	13.2	0.0	0.0	45.3	10		
10101	최OO	P3	0	88.9	40.0	90.0	27.0	132.2	19.8	60.0	6.0	92.8	1		
...		
...		
...		

예시상에서 인사기획 Sr. Officer는 직무 경험 40%, 역량 30%, 성과 25%, 동기 5%의 가중치를 적용하여 직무 적합도를 점수화 한 후 점수가 높은 순으로 해당 직무에 적합도가 높다고 판단하도록 되어 있다.

각각의 원 점수를 평가 항목별 가중치를 적용하여 총 점수를 구한 후 점수가 높은 순서대로 서열화 하면, 10101 최OO가 직급이 낮지만 과거 유사

직무 경험을 많이 쌓은 관계로 적합도 점수가 높아, “공개 경쟁 원칙”에 의거 해당 직무에 좀 더 적합한 인재로 판정됨을 알 수 있다.

(3) 인적성검사 활용방안 제안

사실 Profile Match-up은 시스템으로 구현되지 않았다 뿐이지, 기존에 통계청에서 활용한 직무적합도 검증 방식과 대동소이한 것으로 판단된다. 이에 추가적인 직무 적합도 판정의 도구로써 인적성검사를 추가로 제안한다.

인적성 검사는 개인의 관찰이 어렵고, 개발이 쉽지 않은 자질 및 동기 (Trait&Motive)라는 요소를 측정하여 직무 발령 및 개인 경력 계획 수립에 참조하는 것이다. 예를 들어 외향적인 직원은 대외협력 등에 적합하고, 분석적이고 문제 해결력이 높은 직원은 통계 분석 등에 적합하다고 보는 것이다.

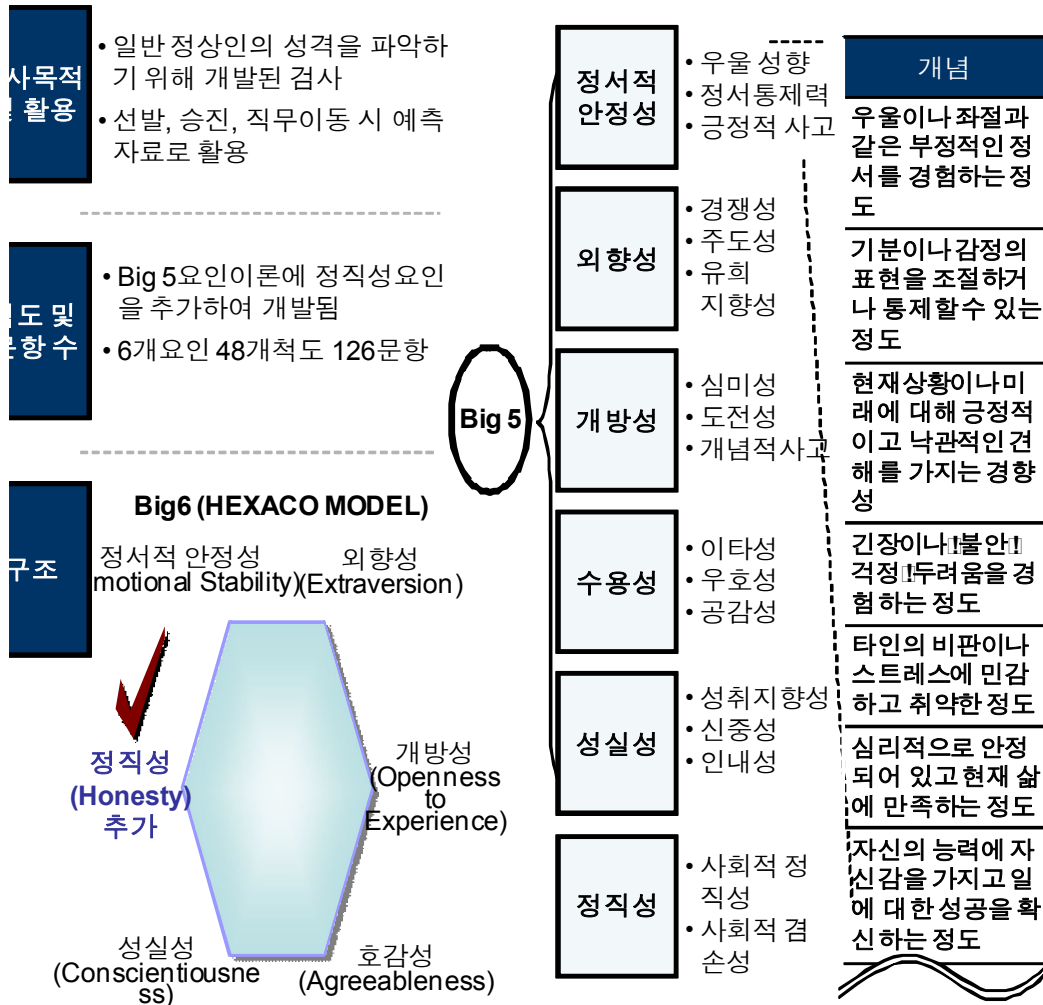
이상에서 알 수 있듯이 인적성검사는 직무적합도 검증에 활용할 수는 있지만 비중을 높게 가져가서는 안 된다. 까닭은 인적성과 직무적합도간의 상관관계는 존재하지만, 절대적이라고 보기 어려우며 반영 비중이 클 경우 직원 수용성을 확보하기 어려울 수 있기 때문이다.

따라서 인적성은 직무적합도 검증을 위한 보조적 툴 정도로 생각하되, 오히려 더 큰 가치를 직원이 스스로도 몰랐던 성향과 직무적성을 파악할 수 있도록 도와주는 데 의의를 두어야 할 것이다.

아울러 국내 최고의 통계적 전문성을 보유한 조직으로써, 통계 기법의 인사제도 연계를 통한 공공 Best Practice 사례 구축 측면에서도 의의를 둘 수 있다고 본다.

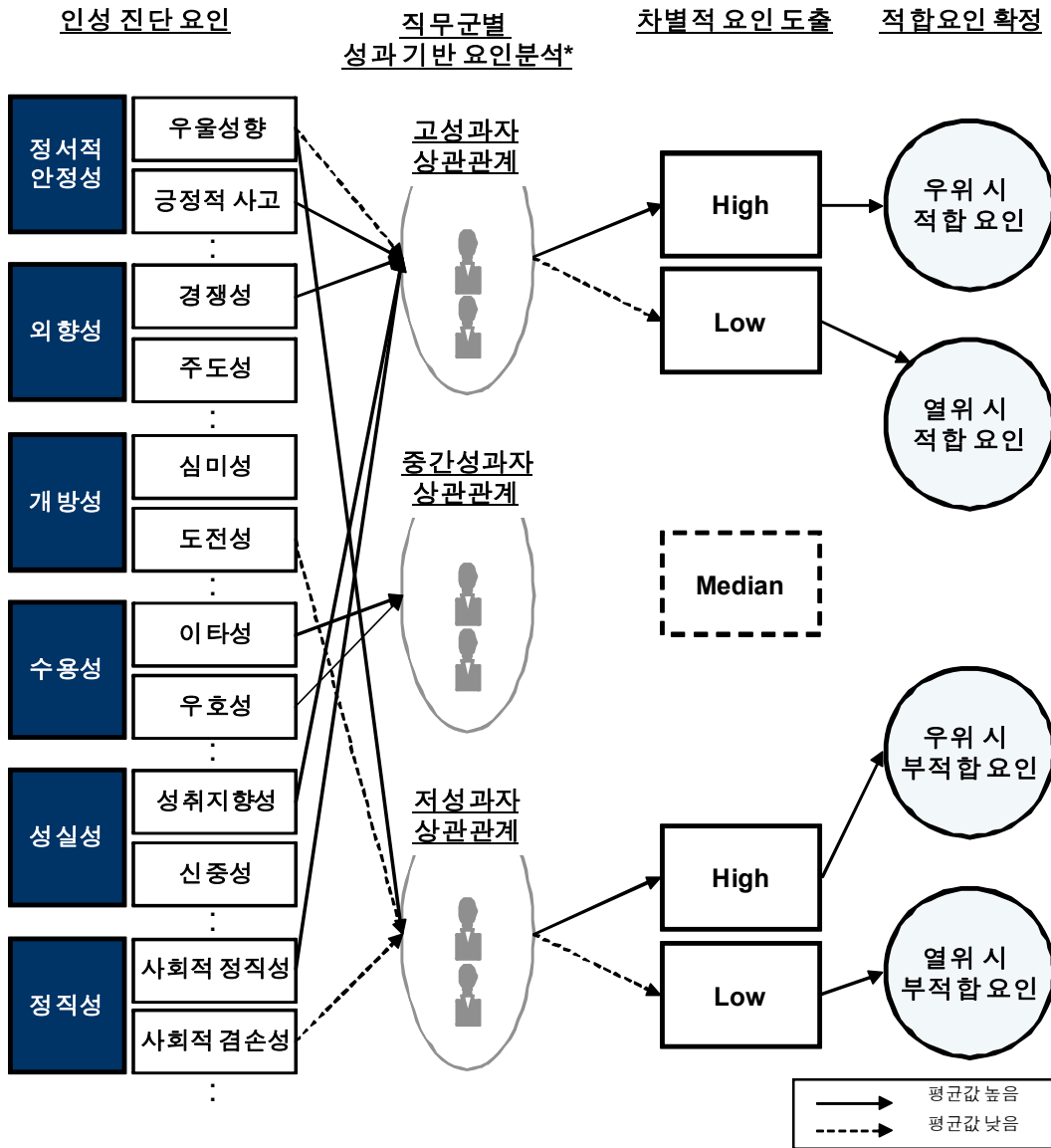
예시로 제안된 인적성검사 Tool은 미국 심리학자 P.T. Costa 박사와 R.R. McCrae 박사에 의해 발견된 Big5 Model을 고객 Needs에 맞게 수정·보완한 모델이다. 원래 Big5 Model은 인간의 공통 5가지 성격 특성을 기반으로 개발된 모델이며, 성격유형 검사 도구에 가장 널리 사용되고 있다

[그림 8-38] 인적성검사 Tool 사례



인성 요인을 전공별 성과 차이에 따라 통계학적 분석을 실시하고, 유의미한 차별적 인성 요인을 확정하여 향후 직무적합도의 고려요소로 활용할 수 있다.

[그림 8-39] 인적성검사 Tool 적용 컨셉



다만 과거 연공서열 위주의 평가 관행이 이루어져 왔다면 고성과자와 성격요인간에 높은 상관관계 요인을 도출하였더라도 모델의 신뢰도가 일부 저하될 수도 있다고 보인다.

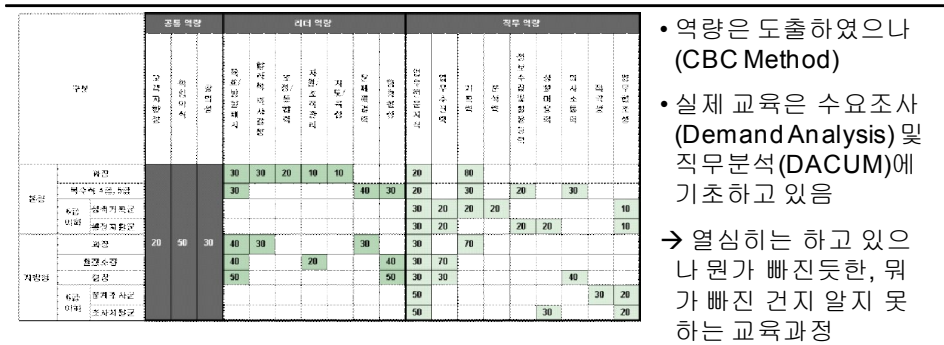
따라서 단순 성과평가 결과를 적용하기 보다는, 각 국에서 Role Model로 일컬어지는 직원들을 활용하여, 해당 직원이 타 직원들 대비 어떠한 성격 특성이 강한지를 파악하는 방식으로 수행함이 오히려 더 타당할 수도 있다고 판단된다.

(4) 교육훈련체계 개선방안 제안

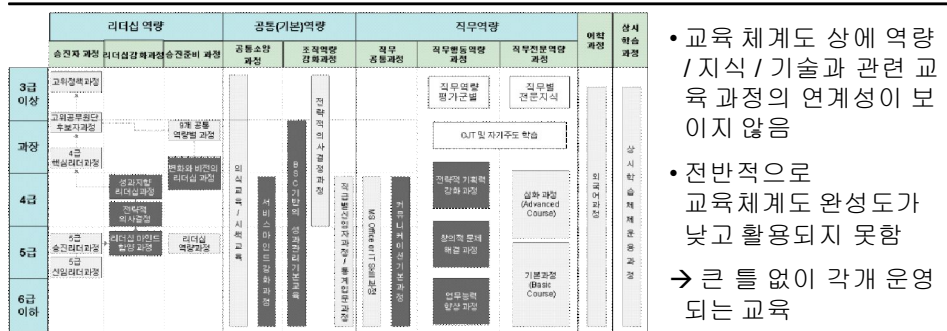
CDP와 연계된 교육훈련체계 구축을 통해, 일 외적인 부분의 성장을 지원하는 완성형 CDP를 달성할 수 있도록, 현행 교육훈련제도에 대한 검토를 실시하였다.

[그림 8-40] 역량·교육 분석 결과

역량모델 및 교육과정 검토 결과



교육체계도 및 역량 비교 검토 결과

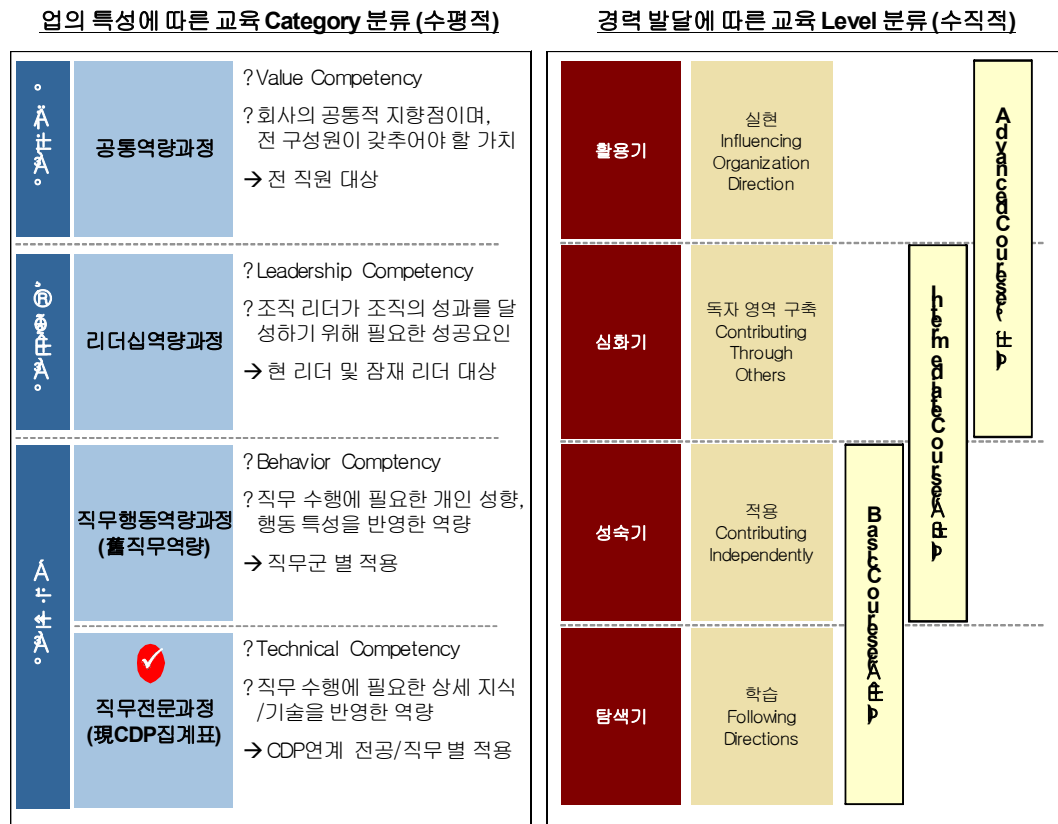


현 교육훈련 체계 및 교육과정으로는 업무 특성에 전문화 된 교육을 제공하기 어려울 뿐만 아니라, 경력 발달단계에 맞는 수준별 교육을 제공하기 어려워, 직원 경력 개발을 지원하기 어려운 것으로 판단된다.

이에 新 직무분류체계(직무군 - 전공 - 직무), 新 경력분야체계(Career Field), 新 경력발달단계 (탐색기 - 성숙기 - 심화기 - 활용기)에 걸맞은 新 교육체계도(Learning Framework) 구축이 시급한 것으로 파악되었다.

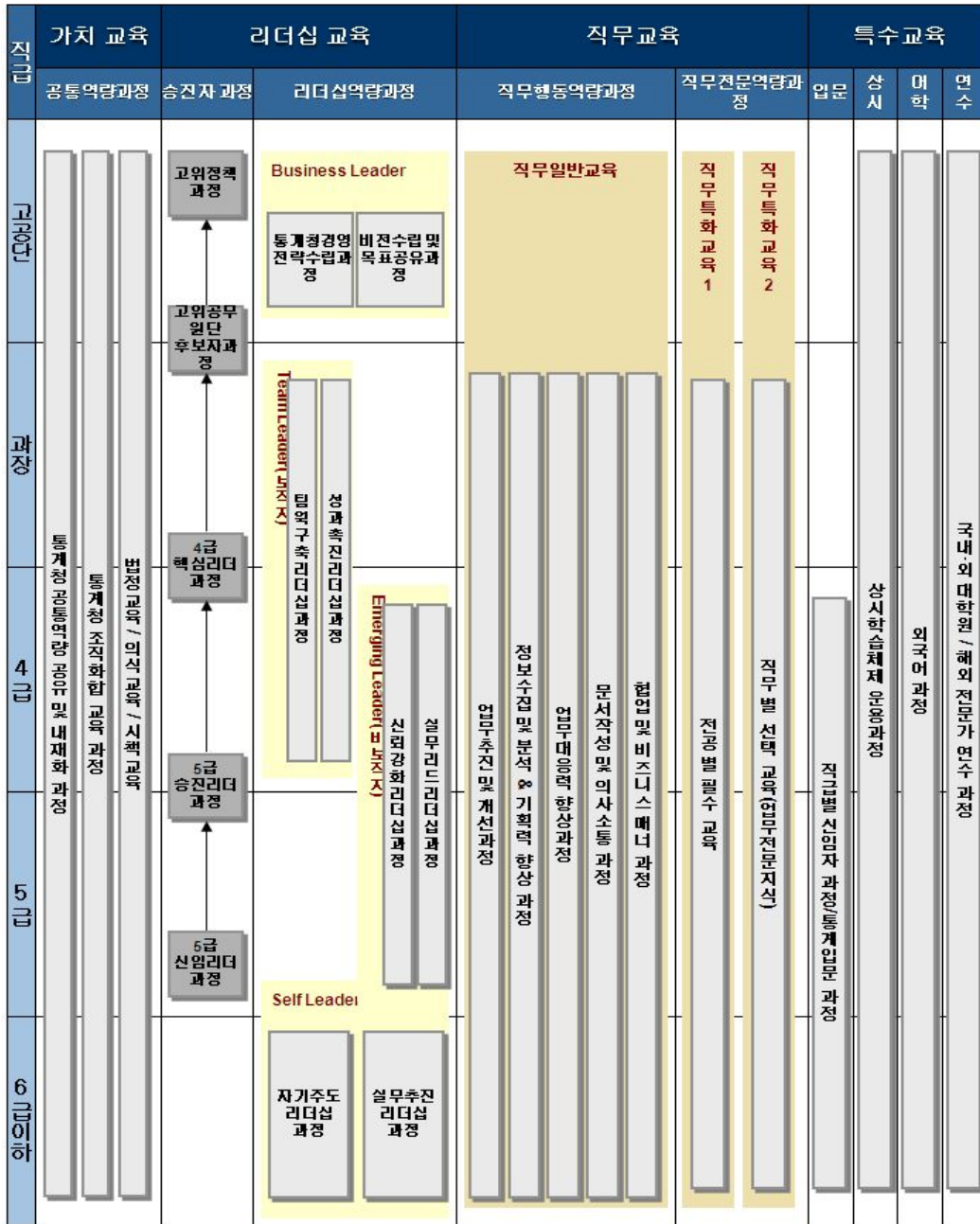
To-Be 교육체계는 수평적으로는 업의 특성에 따라 상세화되어야 할 뿐만 아니라 필요에 따라 공통/차별 적용될 수 있도록 해야하며, 수직적으로는 3단계 과정을 지향하도록 함이 타당할 것으로 판단된다.

[그림 8-41] 교육체계 개선 방향



이상의 개선 방향을 적용, 기존 교육체계를 수정 및 보완하였으며 통계청 To-Be 교육훈련 체계를 다음과 같이 구성해 운영할 것을 제안한다.

[그림 8-42] 통계청 To-Be 교육훈련체계도



기존 역량체계가 모두 교육 과정에 포함될 수 있도록 하였을 뿐만 아니라, 리더십 강화를 위한 4단계 리더십 발달 모델을 적용 리더십 교육을 체계화 하였다.

본 교육체계상의 가장 큰 특징은 직무 교육을 크게 3가지 분야로 상세화함으로써, 교육훈련이 CDP와 연계되도록 하여 직원의 전문성 개발을 체계적으로 지원할 수 있도록 한 것이다.

직무행동역량과정은 직무 수행에 필요한 기본적이고 공통적인 소양을 개발하기 위한 것이다. 직무행동역량과정은 기존 직무역량체계 中업무전문지식을 제외한 모든 역량이 포함되었다.

직무전문역량과정은 직무에 특화된 교육을 제공하기 위해 설계되었다. 즉 본인의 ‘전공 - 직무’ 별로 차별화 된 교육을 제공받게 된다.

전공별 필수 교육은 기존의 직무수행요건(Job Requirements) 조사 결과 및 교육수요조사(Learning Demand Analysis)를 토대로, 전공에 공통적으로 적용하여야 할 우선순위가 높은 교육 과정을 개발해 적용토록 하였다.

직무별 선택 교육은 중장기적으로 추진해 나가야 할 사항으로써, 개별 직무에서 필요한 교육을 제공하기 위해 기획되었다.

통계청 업무의 특수성상 모든 직무 교육을 내부에 보유하기는 어렵다. 다만 통계교육원이 중장기적으로 국가통계 선도 교육 기관이 되기 위해서는 직무별 선택 교육과정 까지도 궁극적으로는 내부적으로 갖추어야 할 것이다.

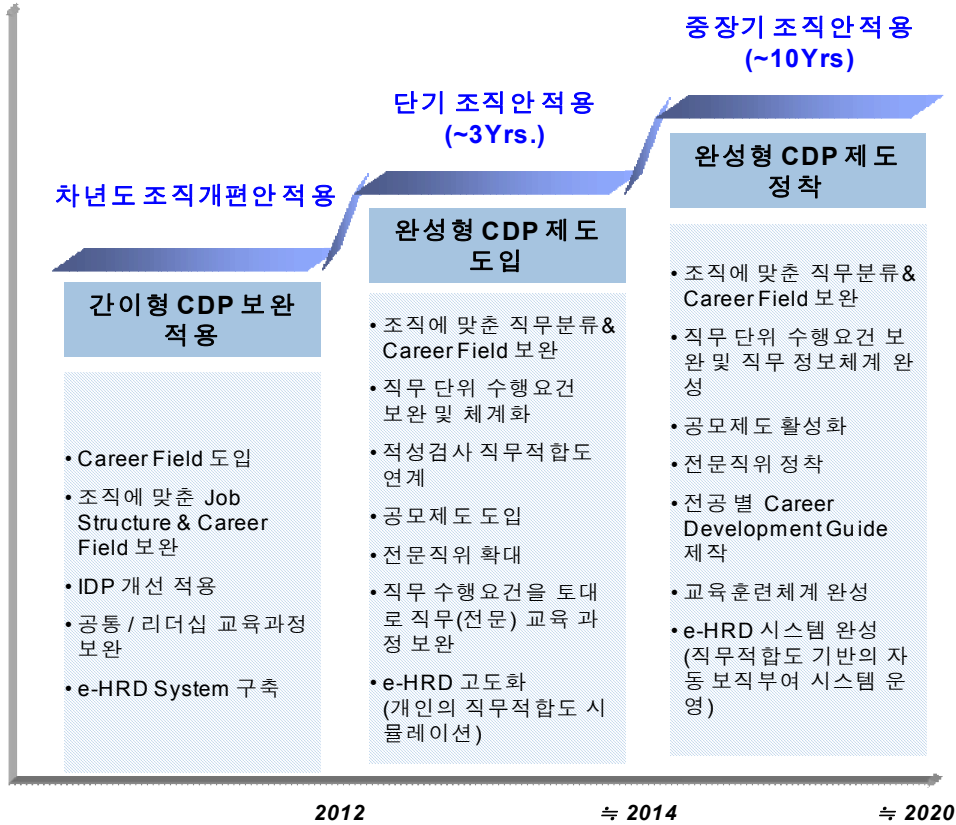
그 외 기존의 입문 교육, 상시학습, 어학(외국어) 과정을 포함하였으며 국내·외 인력교류 활성화를 위한 대학원 및 해외 연수 과정을 교육체계상에 명시하였다.

10. CDP 개선 로드맵

본 CDP 개선안은 향후 조직 개편을 염두에 두고 설계되었으며, CDP 라는 제도 자체가 다양한 제도적 기반의 구축 및 통합 하에 완벽히 기능할 수 있으므로, 여유를 갖고 제도를 도입할 것을 권고한다.

단기 조직 개편이 이루어지기 전 까지를 직무분류체계 조정 및 기반체계(교육훈련, IT 등) 보완을 통한 완성형 CDP 도입 준비기간으로 삼는 것이 타당하다 판단되며, 제안한 조직구조 개편과 연계한 CDP 개선 로드맵은 다음과 같다.

[그림 8-43] 통계청 CDP 개선 로드맵



당장 차년도에는 모든 조직 개편을 반영하기 어려우므로, 현 조직 구조를 반영한 제도의 소폭 개선 및 운영이 필요하며, 단기적으로는 직무교육체계 개선 및 시스템 구축을 통한 완성형 CDP 도입이 이루어져야 할 것이다. 중장기적으로는 지속적 제도의 유지보수 및 경력개발 가이드를 통한 CDP 활성화가 이루어져야 할 것이다. CDP제도는 하루아침에 이루어질 수 있는 제도가 아니다. 지속적으로 제도적인 완성과 통합을 추진해 나가야 할 것이며, 무엇보다도 현업 당사자의 적극적 참여 및 활용이 이루어져야 통계청 내 CDP가 정착될 수 있을 것이다.

참고자료

1. 단기 조직 업무분장 案
2. 단기 사무소 정원 산정 案

1. 단기 조직 업무분장 案

1

대변인실

단위 업무 (Task)

- 주요업무에 대한 홍보계획의 수립 · 조정 및 홍보실시
- 통계업무와 관련된 각종 정보 및 상황관리
- 보도내용의 확인 등에 관한 사항
- 청장의 대 언론업무 지원에 관한 사항
- 청내 업무의 대외 정책발표사항 관리 및 지원에 관한 사항
- 전자브리핑 운영 및 지원에 관한 사항

2

ASIASTAT 설립기획단

단위 업무 (Task)

- ASIASTAT 설립 및 그와 관련된 회의의 준비와 개최에 관한 종합계획의 수립 · 시행
- ASIASTAT 설립 준비에 필요한 인력 · 장비 · 시설 등의 확보
- ASIASTAT 설립과 기획단의 운영에 필요한 예산의 수립 · 집행
- ASIASTAT 설립을 위한 관계기관과의 업무협력 및 조정
- ASIASTAT 설립에 관한 대내외 홍보계획의 수립 · 집행
- ASIASTAT 설립에 필요한 연구 · 조사 등 지원
- ASIASTAT 설립의 사후정리 · 평가 및 보고
- 그 밖에 ASIASTAT 설립에 필요한 사항

3

감사담당관

단위 업무 (Task)

- 통계청과 그 소속기관 및 산하단체에 대한 감사
- 다른 기관에 의한 통계청 및 그 소속기관과 산하단체에 대한 감사결과의 처리
- 진정 및 비위사항의 조사·처리
- 공직기강 및 사정업무에 관한 사항
- 공직자 재산등록, 심사, 선물신고 및 취업제한제도에 관한 사항
- 반부패 및 청렴업무에 관한 사항
- 그 밖에 청장이 감사에 관하여 지시한 사항의 처리

4

운영지원과

단위 업무 (Task)

- 공무원의 임용 · 복무 · 교육훈련 · 연금, 그 밖의 인사사무
- 인적자원육성전략의 수립 · 시행 및 경력개발제도(본청 · 지방청)에 관한 사항
- 성과관리기본계획의 수립 및 총괄 · 조정
- 통합성과관리시스템의 구축 · 운영
- 성과관리지표의 개발 및 평가
- 보안업무에 관한 사항
- 관인 및 관인대장의 관리
- 기록물의 분류 · 수발 · 보존 · 관리 및 기록관 운영
- 정보공개제도의 운영 및 관리
- 도서실 · 통계전시관의 운영 및 관리
- 예산의 집행 및 결산
- 물품의 구매 및 조달
- 국유재산 및 물품의 관리
- 정부비상훈련 기타 비상계획에 관한 사항
- 그 밖의 청내 다른 국의 주관에 속하지 아니하는 사항

5 통계협력관

단위 업무 (Task)

국제협력 담당관	<ul style="list-style-type: none"> • 양국간 및 다자간 국제통계협력 전반의 총괄 기획 • 국가 및 국제기구와의 국제협력 네트워크 구축 및 요구자료 제공 • 간행물 외의 국제통계자료 수집 및 국제동향 분석 • 국제통계기구 및 국제통계기관에 대한 파견·연수 지원 • 통계 관련 해외주재관 업무활동 지원
국제원조 담당관	<ul style="list-style-type: none"> • 개도국 통계역량강화사업 기획 및 총괄 관리 • 공적개발원조 협의체 및 공적개발원조 기관과의 협력 • 통계청의 발전경험공유 • 개도국 컨설팅 파견 및 총괄 관리
북한통계 담당관	<ul style="list-style-type: none"> • 북한통계 자료수집에 관한 업무 • 북한통계 관리 및 서비스 • 북한의 주요통계지표 발간 • 대북 지원 현황에 관한 주요통계지표 발간
통계진흥 담당관	<ul style="list-style-type: none"> • 통계산업에 관한 기본정책 및 계획의 수립·종합·조정 에 관한 사항 • 통계청장 주관에 속하는 민간비영리단체관련 업무 • 통계 인식 제고 및 통계활용 확산 관련 정책 수립 및 시행 • 통계산업진흥법 제정 및 운영에 관한 사항 • 그 밖에 관 내 다른 담당관의 주관에 속하지 아니하는 업무로서 통계산업정책에 관련된 사항

5 **기획조정관**

단위 업무 (Task)

<p>기획재정 담당관</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 주요업무계획의 종합·조정 및 관리 • 대통령 지시사항 및 국정과제 관리 • 중기재정계획의 수립 및 조정 • 재정사업에 대한 성과관리제도 운영 • 예산의 편성 및 집행의 조정 • 정기·임시국회 대응 및 정책질의 답변자료 작성 • 국정감사 수감 및 보고자료 작성 • 국가통계 미래전략 실행 과제 관리 • 그 밖에 관내 다른 담당관의 주관에 속하지 아니하는 사항
<p>행정관리 담당관</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 청내 창의혁신·기획업무의 총괄·지원 • 업무처리절차 및 조직문화의 개선에 관한 계획 수립 및 시행 • 청내 행정개선 업무에 관한 계획 수립 및 시행 • 조직진단 및 평가를 통한 조직과 정원의 관리 • 행정제도개선계획의 수립·집행 • 민원(국민제안을 포함한다)관련 제도의 개선 및 민원실의 운영 • 정부업무평가에 관한 사항 • 정책품질관리에 관한 사항
<p>규제개혁 법무팀</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 소관 법령안의 심사·조정 • 소관 행정심판 및 소송 사무의 총괄 • 소관 법규집의 편찬 및 발간 • 소관 법령의 질의에 대한 회신의 총괄 • 통계조사 등과 관련된 각종 규제법령의 정비 • 국가 주요정책회의 안건에 관한 사항

통계정책국

단위 업무 (Task)

<p>통계 정책과</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 중장기 국가통계발전계획의 수립 및 운영 • 국가통계제도의 운영 • 국가통계제도개선에 관한 계획의 수립 및 시행 • 통계위원회의 운영 및 지원 • 그 밖의 통계정책관련 업무의 총괄 • 통계책임관제도의 운영 및 지원 • 통계협의체의 운영 및 지원 • 국정모니터링시스템의 운영 • 그 밖에 국내 다른 과의 주관에 속하지 아니하는 사항
<p>통계 기준과</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 각종 통계조사의 기준 설정 • 통계용어의 정비 및 보급 • 한국표준산업분류 등 각종 경제분류 제정·개정 및 활용지원 • 한국표준직업분류 등 각종 사회분류 제정·개정 및 활용지원 • 한국표준질병사인분류 등 각종 보건분류 제정·개정 및 활용지원
<p>통계 심사과</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 정책통계기반평가제도의 운영계획 수립 및 시행 • 정책통계기반평가제도의 평가에 관한 사항 • 정책통계기반평가제도의 개선에 관한 사항 • 정책통계기반평가제도의 자문에 관한 사항
<p>통계 조정과</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 통계작성기관의 지정 및 지도 • 신규통계작성의 승인 • 통계작성기관에 대한 기술지도 • 통계작성기관의 통계활동현황 파악 및 평가 • 통계작성기관과의 협력 및 지원 • 통계예산 사전 심의에 관한 사항

통계정책국

단위 업무 (Task)

<p>품질 기획과</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 국가통계 품질관리계획의 수립 및 실시 • 국가통계 품질평가제도의 운영 • 통계품질 관리기법 개선지원 및 과제 관리 • 통계품질관리 표준매뉴얼 작성 및 보급 • 통계품질관리 교육 및 홍보계획 수립 및 실시
<p>품질 진단과</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 정기통계품질진단 및 품질관리시스템 운영 • 수시통계품질진단 및 국가통계 상시 모니터링 • 자체 통계품질진단의 지원에 관한 사항

경제통계국

단위 업무 (Task)

<p>경제통계 기획과</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 경제통계 전반에 관한 기본계획 수립 및 시행 • 경기종합지수의 작성 및 분석 • 경제부문별확산지수의 작성 및 분석 • 경제동향 및 경제지표 분석 • 기업활동조사의 기획 및 실시 • 기업체 관련 통계의 개발 및 작성 • 그 밖에 국내 다른 과 및 팀의 주관에 속하지 아니하는 사항
<p>물가 동향과</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 소비자물가조사의 기획 및 실시 • 소비자물가지수의 편제 • 국제구매력평가 관련 물가조사의 기획 및 실시 • 그 밖에 물가 관련 통계의 작성 및 분석
<p>지역소득 통계팀</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 지역 내 총생산 및 총지출의 추계 및 분석 • 지역소득 분배계정의 개발 • 지역경제계정 작성에 대한 기술지원 • 지역경제분석지표의 개선 • 국가자산통계의 작성 및 분석 • 그 밖에 지역소득 관련 통계의 작성 및 분석

산업통계국

단위 업무 (Task)

경제 총조사과	<ul style="list-style-type: none"> • 전국사업체 조사의 기획 및 실시 • 경제총조사의 기획 및 실시
산업 통계과	<ul style="list-style-type: none"> • 광업 · 제조업 조사의 기획 및 실시 • 건설업 조사의 기획 및 실시 • 도소매업 조사의 기획 및 실시 • 서비스업 조사의 기획 및 실시 • 운수업 조사의 기획 및 실시 • 전문 · 과학 · 기술서비스업 조사의 기획 및 실시 • 경제총조사의 기획 및 실시 • 전국사업체 조사의 작성 및 분석
농어업 통계과	<ul style="list-style-type: none"> • 농가판매 및 구입가격 조사의 기획 및 실시 • 농축산물생산비 조사의 기획 및 실시 • 농림어업총조사의 기획 및 실시 • 농업 조사의 기획 및 실시 • 어업 조사의 기획 및 실시 • 농가경제 조사의 기획 및 실시 • 어가경제 조사의 기획 및 실시 • 양곡소비량 조사의 기획 및 실시 • 농림어업인복지실태 조사의 기획 및 실시 • 농어업법인 조사의 기획 및 실시 • 그 밖에 농어업 관련 통계의 작성 및 분석

산업통계국

단위 업무 (Task)

<p>산업 동향과</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 산업활동동향의 분석 • 광업 · 제조업동향조사의 기획 및 실시 • 기계수주동향조사의 기획 및 실시 • 건설경기동향조사의 기획 및 실시 • 건설경기동향조사의 기획 및 실시 • 생산 · 출하 · 재고, 생산능력 및 가동률 등에 관한 지수의 편제 • 설비투자지수의 작성 및 분석
<p>서비스업 동향과</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 서비스업동향조사의 기획 및 실시 • 서비스업 생산지수의 작성 • 사이버쇼핑동향조사의 기획 및 실시 • 전자상거래동향조사의 기획 및 실시 • 소매판매액통계의 작성 및 분석 • 그 밖에 서비스업 동향관련 통계의 작성 및 분석
<p>농성영상 통계과</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 농업면적조사의 기획 및 실시 • 원격조사기획 및 기술개발 • 경지총조사 개발 • 가축동향조사의 기획 및 실시 • 농작물생산조사의 기획 및 실시 • 어류양식동향조사의 기획 및 실시 • 어업생산동향조사의 기획 및 실시 • 북한 농업통계 개발

0 **사회통계국**

단위 업무 (Task)

사회통계 기획과	<ul style="list-style-type: none"> • 사회통계 전반에 관한 기본계획 수립 및 시행 • 사회동향 및 사회지표 분석 • 사회조사의 기획 및 실시 • 사회지표 체계의 수립 및 작성 • 고령자·여성 및 청소년통계의 작성 및 분석 • 생활시간조사의 기획 및 실시 • 그 밖에 국내 다른 과의 주관에 속하지 아니하는 사항
고용 통계과	<ul style="list-style-type: none"> • 경제활동인구조사의 기획 및 실시 • 경제활동인구조사 부가조사의 기획 및 실시 • 지역별고용조사 기획 및 실시 • 고용동향 관련 통계의 작성 • 고용구조 관련 통계의 작성 • 그 밖에 고용 관련 통계의 작성
복지 통계과	<ul style="list-style-type: none"> • 가계동향조사의 기획 및 실시 • 가계수지 및 소득분배통계의 작성 • 사교육비조사의 기획 및 실시 • 그 밖에 복지 관련 통계의 작성 및 분석
가구종합 패널과	<ul style="list-style-type: none"> • 가구종합패널조사의 기획 및 실시 • 가구종합패널의 횡단 및 종단 분석 • 가구종합 패널 관리 • 가계금융조사의 기획 및 실시

인구통계국

단위 업무 (Task)

인구 조사과	<ul style="list-style-type: none"> • 인구 · 주택총조사(표본)의 기획 및 실시 • 인구 및 주택의 규모 · 구조 · 분포에 관한 통계의 작성 및 분석
인구 동향과	<ul style="list-style-type: none"> • 인구동태에 관한 통계의 작성 및 분석 • 사망원인통계의 작성 및 분석 • 국내 및 국제 인구이동통계의 작성 및 분석 • 전국 및 시도별 장래인구 추계 • 생명표 작성 • 현재인구통계의 작성 및 분석 • 전국 및 시도별 장래가구추계통계의 작성 및 분석 • 그 밖에 인구동향 관련 통계의 작성 및 분석
등록 서스과	<ul style="list-style-type: none"> • 등록센서스 기획 및 실시 • 등록센서스와 행정자료의 연계 및 등록센서스 데이터베이스의 관리

행정통계국

단위 업무 (Task)

<p>정 통계 기획과</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 행정자료의 통계적 활용을 위한 법령과 제도의 정비 • 행정자료 서식의 표준화 등 행정자료 활용 기반 구축 • 행정자료의 수집 및 활용 총괄 • 행정자료를 활용한 통계 생산의 기획
<p>정 통계 개발과</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 행정자료를 활용한 귀농인통계 개발 • 행정자료를 활용한 임금근로자 일자리통계(LEED) 개발 • 행정자료를 활용한 기업체통계(영리법인 대상) 개발 • 행정자료를 활용한 주택소유통계 개발 • 행정자료를 활용한 소득통계 개발 • 행정자료를 활용한 사업체 생멸 통계 개발 • 행정자료를 활용한 장애인고용통계 개발
<p>정 자료 관리과</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 모집단자료자료 관리의 기획 및 총괄 • 행정자료 데이터베이스의 자료 관리 • 행정자료의 정비 및 조사자료와 행정자료의 연계에 관한 사항

3 통계정보국

단위 업무 (Task)

정보화 기획과	<ul style="list-style-type: none"> • 미래기술 · 신사업 계획 수립 및 시행 • 정보화전략의 수립 및 시행 • 정보화 협력(ODA) 사업 관련 개도국 기술지원사업 총괄 • 정보화 행정관련 업무 총괄
통계 시스템과	<ul style="list-style-type: none"> • 나라통계 · DW 전산처리시스템의 개발 및 운영 • 경제/유통 통계전산처리시스템의 개발 및 운영 • 사회/복지/인구 통계전산처리시스템의 개발 및 운영 • 농림어업 통계전산처리시스템의 개발 및 운영
통계 서비스과	<ul style="list-style-type: none"> • 통계서비스의 기획 • 통계서비스의 운영 • 통계데이터베이스시스템 개발 • 지식정보 콘텐츠 관리에 관한 사항 • 원시자료 서비스의 제공
공간 정보팀	<ul style="list-style-type: none"> • 공유체계 구축 및 운영 • 공간통계정보서비스의 제공 • 통계조사 대상의 위치정보 데이터베이스 구축 및 조사지원 • 등록센서스 데이터베이스 관리 지원
정보화 관리팀	<ul style="list-style-type: none"> • 청내 정보보안에 관한 기본계획 수립 및 시행 • 국내 전산자원 관리에 관한 사항 • 업무포털의 개발 및 운영 • 행정자료 데이터베이스의 구축 및 관리

4 통계교육원

단위 업무 (Task)

행정과	<ul style="list-style-type: none"> • 보안 및 관인 관리와 인사 • 예산 · 결산 · 회계 · 용도 및 국유재산관리 • 비상계획과 통계센터 · 기숙사 · 후생시설 관리 • 그 밖에 원내 다른 과의 주관에 속하지 아니하는 사항
교육 기획과	<ul style="list-style-type: none"> • 교육훈련계획의 수립 및 시행 • 교육에 관한 국제협력사업의 실시 • 외국인 통계업무종사자에 대한 교육과정의 기획 및 운영 • 교육홍보 및 대외업무
전문 교육과	<ul style="list-style-type: none"> • 교육운영 계획수립 및 실적평가 • 업무혁신관련 교육과정의 운영 • 통계전문교육과정 운영 • 강사선임, 교육생 선발 · 등록 및 학적 관리
일반 교육과	<ul style="list-style-type: none"> • 통계일반교육과정 운영 • 정보화교육과정 운영 • 언론 · 정부부처 관계자 대상 통계교육과정 운영 • 그 밖에 통계청장이 지시하는 통계활용대회 및 특별교육(초/중/고/대학생 대상) 운영 등에 관한 사항 • 강사선임, 교육생 선발 · 등록 및 학적 관리
교수과	<ul style="list-style-type: none"> • 교수강의 및 연구활동 • 교육생 심사 및 평가 • 교육 프로그램 기획 및 설계 • 교육훈련 성과평가 및 환류 • 교재의 편찬 및 발간

5 통계개발원

단위 업무 (Task)

연구 기획실	<ul style="list-style-type: none"> • 정책분야 통계 개발에 관한 연구 • 정부부처 및 유관기관의 긴급통계수요 대응 • 통계법 및 통계생산기관의 조직 구성 등 국가통계제도에 관한 연구 • 연구 방향 선정 및 연구기획에 관한 업무 • 행정지원에 관한 업무 총괄 • 그 밖에 원내 다른 실의 주관에 속하지 아니하는 사항
경제통계 연구실	<ul style="list-style-type: none"> • 경제분야에 관한 통계 연구 • 통계지표의 활용을 통한 경제분야의 동향 분석 및 연구 • 통계지표의 활용을 통한 지역계정(GRDP) 연구 • 사회계정행렬에 관한 연구
사회복지 통계 연구실	<ul style="list-style-type: none"> • 사회분야 통계 개발 및 개선에 관한 연구 • 복지분야 통계 개발 및 개선에 관한 연구 • 통계지표의 활용을 통한 사회복지 분야의 동향 분석 및 연구
환경통계 연구실	<ul style="list-style-type: none"> • 녹색성장통계 연구 및 개발 • 국가온실가스인벤토리통계 품질 제고 및 검증 • 환경경제통합계정(SEEA) 통계 연구
조사방법 연구실	<ul style="list-style-type: none"> • 첨단기기 등 IT기술 활용 조사방법 연구 • 표본조사에 관한 조사방법 연구 • 조사표설계방법 연구 • 모집단 수치 추정기법 연구
자료처리 연구실	<ul style="list-style-type: none"> • 통계자료 활용 및 자료간 연계기법 연구 • 통계자료의 내검 및 수정기법 연구 • 조사통계의 무응답 항목 대체기법 연구 • 개인 및 기업의 기밀사항에 관한 통계자료 비밀보호기법 연구

6 조사관리국

단위 업무 (Task)

<p>조사 기획과</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 지방통계청 운영 지원에 관한 사항 • 현장조사 기본계획의 수립 및 시행 • 현장조사 관리지침의 마련 및 시행 • 현장조사 관련 교육훈련계획의 수립 및 시행 • 현장조사기법의 개선에 관한 사항 • 조사대상처에 대한 홍보 • 통계조사 검증에 관한 사항 • 책임운영기관 평가에 관한 사항
<p>사업체 표본과</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 사업체통계조사의 표본설계에 관한 사항 • 사업체통계조사의 표본관리에 관한 사항 • 사업체통계조사의 표본설계 관련 기술지원에 관한 사항 • 사업체통계조사의 연동표본에 관한 사항 • 사업체통계조사의 표본 관련 연구 및 개선에 관한 사항
<p>가구 표본과</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 가구?농어업통계조사의 표본설계에 관한 사항 • 가구?농어업통계조사의 표본관리에 관한 사항 • 가구?농어업통계조사의 표본설계 관련 기술지원에 관한 사항 • 가구?농어업통계조사의 연동표본에 관한 사항 • 가구?농어업통계조사의 표본 관련 연구 및 개선에 관한 사항

3 조사관리국

단위 업무 (Task)

<p>경제통계 대행과</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 통계조사의 대행에 관한 기본계획 수립 및 시행 • 경제통계조사의 대행에 관한 조정 및 협력 • 경제통계조사의 대행에 관한 수주 및 관리 • 대행 경제통계조사의 현장조사관리 • 대행 경제통계조사의 조사결과의 제공
<p>사회통계 대행과</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 사회통계조사의 대행에 관한 조정 및 협력 • 사회통계조사의 대행에 관한 수주 및 관리 • 대행 사회통계조사의 현장조사관리 • 대행 사회통계조사의 조사결과의 제공
<p>지역통계 총괄과</p>	<ul style="list-style-type: none"> ?중장기 지역통계발전계획의 수립 및 시행 ?지역통계 관련 협력 및 기술지원에 관한 사항 ?지역통계의 제공에 관한 사항 ?지역통계 DB구축 및 관리에 관한 사항 ?광역자치단체의 지역통계 종합컨설팅에 관한 사항

7 지방청

단위 업무 (Task)

감사팀	<ul style="list-style-type: none"> • 지방통계청과 그 소속 지방사무소에 대한 감사 • 다른 기관에 의한 지방통계청 및 그 소속 지방사무소에 대한 감사 결과의 처리 • 진정 및 비위사항의 조사·처리 • 공직기강 및 사정업무에 관한 사항 • 반부패 및 청렴업무에 관한 사항 • 현장조사 자체 확인 점검 계획 수립 및 실시 • 그 밖에 지방청장이 감사에 관하여 지시한 사항의 처리
운영 지원과	<ul style="list-style-type: none"> • 보안 · 관인관리와 인사 · 감사 등에 관한 사항 • 예산 · 결산 · 회계 · 및 용도 등에 관한 사항 • 물품관리 및 국유재산관리 등에 관한 사항 • 교육훈련 등에 관한 사항 • 책임운영기관 운영에 관한 사항 • 기타 지방청 내 다른 과의 주관에 속하지 아니하는 사항
조사 총괄과	<ul style="list-style-type: none"> • 경제 · 사회 · 농어업통계관련조사의 내용검사 및 분석 • 경제 · 사회 · 농어업통계관련조사의 정확도 제고 등에 관한 사항 • 조사환경개선 등에 관한 사항 • 기타 지방청장이 필요하다고 인정하는 통계조사 · 분석 등에 관한 사항
지역 통계과	<ul style="list-style-type: none"> • 관할 지역 지방자치단체 등과의 대외협력에 관한 사항 • 관할 지역 통계개발 지원에 관한 사항 • 관할 지역 통계분석 및 제공 등에 관한 사항 • 통계활용대회 개최 등 통계인식제고에 관한 사항
조사 대행과	<ul style="list-style-type: none"> • 관할 지역 지방자치단체 조사대행 실시 • 통계 조사대행 업무의 총괄

2. 단기 사무소 정원 산정 案

단기조직 사무소 별 소요정원(1/7)

지방청	관할 사무소	팀	소장	행정팀	책임조사관	전문조사관	비공무원조사원	총원	
서울청	서울북부		1	2				84	
		1			1	3	7		
		2			1	3	6		
		3			1	3	6		
		4			1	3	6		
		5			1	3	6		
		6			1	3	6		
		7			1	3	6		
	8			1	3	6			
	서울남부		1	2					84
		1			1	3	7		
		2			1	3	6		
		3			1	3	6		
		4			1	3	6		
		5			1	3	6		
		6			1	3	6		
		7			1	3	6		
	8			1	3	6			
	인천		1	2					76
		1			1	4	8		
		2			1	3	6		
		3			1	3	6		
		4			1	3	6		
		5			1	3	6		
6				1	3	6			
7			1	3	6				
경기청	수원		1	2				49	
		1			1	3	6		
		2			1	3	6		
		3			1	3	5		
		4			1	3	5		
	5			1	2	5			
	성남		1	2					23
		1			1	2	4		
		2			1	2	4		
	3			1	2	3			
	의정부		1	2					30
		1			1	2	6		
		2			1	2	6		
	3			1	2	6			
	부천		1	2					30
1				1	2	6			
2				1	2	6			
3			1	2	6				

단기조직 사무소 별 소요정원(2/7)

지방청	관할 사무소	팀	소장	행정팀	책임조사관	전문조사관	비공무원조사원	총원
경기청	평택		1	2				26
		1			1	2	5	
		2			1	2	5	
	고양		1	2				24
		1			1	2	4	
		2			1	2	4	
	구리		1	2				18
		1			1	1	3	
		2			1	1	3	
	이천		1	2				27
		1			1	2	5	
		2			1	2	5	
	화성		1	2				36
		1			1	3	5	
		2			1	2	5	
3				1	2	5		
대경청	대구		1	2				85
		1			1	3	7	
		2			1	3	7	
		3			1	3	6	
		4			1	3	6	
		5			1	3	6	
		6			1	3	6	
		7			1	3	6	
	포항		1	2				47
		1			1	3	5	
		2			1	3	5	
		3			1	3	5	
		4			1	3	5	
	안동		1	2				35
		1			1	3	5	
2				1	2	5		
3				1	2	5		
구미		1	2				27	
	1			1	2	5		
	2			1	2	5		
		1	2					
				1	2	5		
				1	2	5		

단기조직 사무소 별 소요정원(3/7)

지방청	관할 사무소	팀	소장	행정팀	책임조사관	전문조사관	비공무원조사원	총원
대경	상주		1	2				25
		1			1	2	5	
		2			1	2	4	
	경산		1	2				26
		1			1	2	5	
		2			1	2	5	
	청송		1	2				17
		1			1	1	3	
		2			1	1	3	
호남	광주		1	2				85
		1			1	3	7	
		2			1	3	7	
		3			1	3	6	
		4			1	3	6	
		5			1	3	6	
		6			1	3	6	
		7			1	3	6	
	목포		1	2				33
		1			1	3	5	
		2			1	2	4	
		3			1	2	4	
	순천		1	2				27
		1			1	2	5	
		2			1	2	5	
	여수		1	2				27
		1			1	2	5	
		2			1	2	5	
	강진		1	2				45
		1			1	3	5	
		2			1	3	5	
		3			1	2	5	
		4			1	2	5	
	해남		1	2				21
		1			1	2	3	
		2			1	2	3	
			3		1	2	3	

단기조직 사무소 별 소요정원(4/7)

지방청	관할 사무소	팀	소장	행정팀	책임조사관	전문조사관	비공무원조사원	총원	
호남	보성		1	2				23	
		1			1	2	4		
		2			1	2	4		
		3			1	2	3		
	전주		1	2					47
		1			1	3	5		
		2			1	3	5		
		3			1	3	5		
		4			1	3	5		
	군산		1	2					30
		1			1	2	6		
		2			1	2	6		
		3			1	2	6		
	정읍		1	2					34
		1			1	3	4		
		2			1	3	4		
		3			1	3	4		
	남원		1	2					18
		1			1	1	3		
		2			1	1	3		
	진안		1	2					15
		1			1	1	2		
		2			1	1	2		
	제주		1	2					66
		1			1	3	5		
		2			1	3	5		
		3			1	3	5		
		4			1	3	5		
5				1	3	5			
6				1	3	5			
동남	부산		1	2				80	
		1			1	3	6		
		2			1	3	6		
		3			1	3	6		
		4			1	3	6		
		5			1	3	6		
		6			1	3	6		
		7			1	3	6		
8			1	2	4				

단기조직 사무소 별 소요정원(5/7)

지방청	관할 사무소	팀	소장	행정팀	책임조사관	전문조사관	비공무원조사원	총원	
동남	울산		1	2				49	
		1			1	3	6		
		2			1	3	6		
		3			1	3	6		
		4			1	2	5		
	5			1	2	5			
	창원		1	2					44
		1			1	3	5		
		2			1	2	5		
		3			1	2	5		
		4			1	2	5		
	5			1	2	5			
	진주		1	2					42
		1			1	2	5		
		2			1	2	5		
		3			1	2	5		
		4			1	2	5		
	5			1	2	4			
	통영		1	2					40
		1			1	2	5		
		2			1	2	5		
		3			1	2	4		
		4			1	2	4		
	5			1	2	4			
	김해		1	2					33
1				1	3	5			
2				1	2	4			
3				1	2	4			
거창		1	2					21	
	1			1	2	3			
	2			1	2	3			
합천		1	2					19	
	1			1	2	3			
	2			1	1	3			
충청	대전		1	2				90	
		1			1	3	7		
		2			1	3	7		
		3			1	3	7		
		4			1	3	7		
		5			1	3	7		
		6			1	3	7		
		7			1	3	7		
8			1	3	6				

단기조직 사무소 별 소요정원(6/7)

지방청	관할 사무소	팀	소장	행정팀	책임조사관	전문조사관	비공무원조사원	총원	
충청	천안		1	2				41	
		1			1	2	5		
		2			1	2	5		
		3			1	2	5		
		4			1	2	4		
	5			1	2	4			
	보령		1	2					29
		1			1	2	6		
		2			1	2	6		
	서산		1	2					41
		1			1	2	5		
		2			1	2	5		
		3			1	2	5		
		4			1	2	4		
	5			1	2	4			
	홍성		1	2					25
		1			1	2	5		
		2			1	2	4		
	청주		1	2					41
		1			1	2	5		
		2			1	2	5		
		3			1	2	5		
		4			1	2	4		
	충주		1	2					35
		1			1	3	5		
		2			1	2	5		
		3			1	2	5		
	옥천		1	2					22
		1			1	2	4		
		2			1	2	4		
증평		1	2					21	
	1			1	2	3			
	2			1	2	3			
강원	춘천		1	2				38	
		1			1	3	6		
		2			1	3	5		
		3			1	2	5		
			1	2	5				

단기조직 사무소 별 소요정원(7/7)

지방청	관할 사무소	팀	소장	행정팀	책임조사관	전문조사관	비공무원조사원	총원	
강원	원주		1	2				23	
		1			1	2	4		
		2			1	2	4		
		3			1	2	3		
	강릉		1	2					24
		1			1	2	4		
		2			1	2	4		
		3			1	2	4		
	속초		1	2					14
		1			1	1	2		
		2			1	1	2		
		3			1	1	1		
	삼척		1	2					13
		1			1	1	2		
		2			1	1	1		
		3			1	1	1		
	영월		1	2					16
		1			1	2	2		
2				1	1	2			
3				1	1	2			
Total	55	232	55	110	232	531	1113	2041	