

## 부록1

# 전국 시도연구원협의회 실무자워크숍 개최결과

- 일 시 : 2007년 10월 23일-24일
- 장 소 : 안면도 오션캐슬([www.m-castle.co.kr](http://www.m-castle.co.kr))
- 참석대상 :
  - 연구기획 : 연구(기획)실장·기획분야 실무자
  - 연구지원 : 총무·재정·정보분야 실무자
- 논의주제
  - 시도연구원 운영현황 및 발전방안
  - 연구경쟁력 제고 및 합리적 평가방안
  - 연구원 경영합리화 및 복리향상 방안

07. 10. 30



전국시도연구원협의회

Korea Association of Regional Development Institutes

# I. 실무자 회의결과(제1세션 연구실)

## ① 연구원 운영 및 활성화

### □ 충북개발연구원

- 연구원이 지역개발쪽 주요 업무를 수행하고 있음
- 작년부터 비약적인 발전을 하고 있음
- 도비보조금 15억, 기금확대 81억에서 90억으로, 연구인력 19명으로 확대
- 도약의 원인으로 지사를 움직이는 연구원장의 존재가 있음. 전략적인 아이디어와 파워가 있는 연구원장의 역할이 중요
- 실장을 비롯한 연구원의 단합과 아이디어의 창출이 중요

## ② 기본과제

### □ 경기개발연구원

- 연구직인력의 50%만 수행, 25건~28건
- 연구자가 Publish할 수 있는 과제로 경기도 타이틀을 붙이지 않는 과제 수행
- 연구비는 해외출장을 포함하여 3~4천만원부터 제한 없음
- 기본과제의 경우 대부분 해외출장을 하여 사례를 분석하도록 함
- 기본적으로 1인이 추진하고, 외부전문가, 초빙연구원을 사용할 수 있음
- 연구보조인력으로 석사급 연구원을 지원함
- 진행프로세스
  - 7~8월에 연구신청을 받아서 부서별 간담회 개최(proposal)- 원장/부원장/실장이 참석하는 회의를 통해 선정 - 보완된 연구내용으로 워크샵 개최 - 부서간 크로스체크 - 예산신청 들어가서 타이틀 정함 - 내년도 과제 이미 산출기초까지 끝남. 이듬해 2월 착수연심회 - 중간연심회 - 최종연심회 실시.
- 구성: 내부 - 원장, 부서장이 심사위원  
외부 - 전문가 2명, 경기도 해당부서과장.

- 중간과 최종연심회만 점수로 평가함. 평가결과는 연말평가시 연구질적평가에 반영
- 고객만족도 조사 실시(주무계장 등) 설문조사 - 질평가 실시
- 최종 때는 외부 4명, 해당연구원이 3배수의 평가위원 대상자를 올려서 기조 실장이 위촉
- 기본과제를 안하는 사람은 「평가대상 정책과제」를 수행하고 정책과제의 최종연심회로 평가.
- 연구원 평가를 받게 되면서 학진 등재 등 질 평가 보완 필요함
- 학진 등재 이상 작년 18건 이상에서 올해는 33건으로 증가
- 기본과제 기간 1월부터 12월까지 1년

#### □ 서울시정연

- 금년 기본과제 47개 수행. 모든 책임급 박사 1과제 수행원칙
- 현원 63명이 있으며, 나머지는 공동연구로 참여함
- 2인 1과제의 경우는 참여율에 따라서 결정함
- 연구기간도 단기는 7개월, 중기 10개월 장기는 12개월임
- 진행프로세스
  - 과제선정은 서울시에서 요구받은 것과 연구원 발의과제 중 선정함. 5월부터 7월 과제개발 자문회의 실시. 외부전문가, 의회 등 참여. 작년 13회 70명 참여함. 해당부서에서 검토 후 연구원에 제안.
- 양쪽에서 제안건수가 120건. 연구과제로 적합한지 실무팀, 연구원에서 상호 검토한 후 선정심의회(서울시+연구원) 통해 결정
- 연구에 보조원(석사급) 1명 지원
- 연구원의 모든 평가는 외부에 맡김. 외부 전문가 3인. 2인은 해당분야의 모든 과제 평가하여 랭킹을 정함(총괄평가위원). 연구원 내부인력 배제함
  - 평가자 수당은 과제별 7만원으로 부서 8과제 평가시 56만원 지급
- 고객만족도는 조사안함. 연구보고서 나오면 실무부서에서 활용계획서를 3개월 이내 작성해서 연구원에 보내도록 되어 있음.

#### □ 강원 발전 연구원

- 법정계획, DB, 2020비전 등 정책개발에 해당하는 연구만 수탁용역 수행. 연구심의회에서 결정.
- 연구원들은 대체로 위촉연구원 활용, 인센티브 등을 위해 수탁과제를 수행하고 싶어함.

### ③ 정책 과제

#### □ 경기개발연구원

- 일반정책과제와 평가대상정책과제로 분류. 일반정책과제의 비용은 500만원~1억 이상까지 있음
- 관리대상 정책과제는 내부발표하고 기자브리핑을 하게함
- 정책과제의 선정
  - 경기도의 공문 발송, 기초실 정책브레인팀에서 판단해서 스크린 후 가능/불가능 통보, 도의 창구는 기획관실임

#### □ 충북개발연구원

- 정책과제의 경우 단기과제로 추진(기획관실 통하지 않는 과제) 1개월 내
- CEO Report는 연구비, 원고비 제공
- 수시, 지사요구사항 등은 정책현안으로 작성, 분기에 50~160건 수행. 5~6페이지. 분기에 1회씩 모아서 정책현안으로 채택가능한지 판단함.

#### □ 서울시정연

- 정책과제는 기관장 고유권한으로 추진함. 15억 예산 반영
- 서울시, 시장님, 연구원 자체 제안과제로 국외공동연구, 기획연구 등이 포함됨
- 서울시 수요를 받아 반영한 것은 올 총 39건중 10개 과제임. 나머지는 연구원의 필요에 의해 추진
- 정책과제 수행은 연구원에서 독자 결정. 기간도 3개월에서 15개월까지 다양하며 연구비는 5백만원부터 1억까지임

#### □ 경기개발연구원

- 과제발의 과정에서 경기도와 서울 공무원 수준 차이 있음
- 공무원의 수요를 반영하다보면 연구테마가 점점 진부해 지게 됨. 담당자는 당장 쓸 수 있는 과제만을 요구하게 됨. 따라서 도의 수요보다는 자체적인 수요개발 중심의 과제수행
- 1인당 과제수 산정
  - M/M 실시하여 기본1, 수탁1, 정책1, + 기타 위원회 활동1로 업무가 구성 됨.
  - 따라서 3과제 + 알파(위원회 활동)가 12M/M,
  - M/day 시스템 계획 중임

#### ④ 수탁과제 및 인센티브

##### □ 서울시정연

- 49개 수행 - 서울시 수탁이 40개, 나머지 9개는 정부, 기타 정부투자기관 등임. 수요가 용량을 초과하고 있음
- 수탁과제 수행여부 평가시에 업무부하 고려 필요함.
- 수요에 대한 Control이 매우 어려움. 수탁 수행 인센티브는 없음. 대형과제 추진하면 인센티브가 약간은 증가하나 미미함
- 과제당 인센티브는 없음. 수탁연구는 40%, 기본정책 60% 유지.
- 기본/정책/현안이 1:1:1 정도 됨
- 1년 예산인 167억 중 50억 정도를 용역에서 충당. 15~20%오버헤드. 서울시의 경우 용역과제에서 인건비를 제외하고 연구비를 지출함. 일반관리비는 5%계상. 연구책임자와 연구진이 사용함
- 전체 용역과제의 5%를 떼어내 연구장려금 2억~2억5천만원을 인센티브를 위한 풀로 조성. 모든 연구를 양적으로 수행랭킹을(기본과제 등은 금액으로 환산) 평가하여 이를 기준으로 12월 말에 인센티브 지급

#### ☐ 경기개발연구원

- 06년 69건 112억 수행. 07년 41건 수행. 경기도 60%, 시군 40%의 구성.
- 연구원 과제수행여부
  - 심의회에서 처리하였으나 지금은 기조실장 전결로 처리.
  - 해당 박사M/M에 따라서 수행/비수행 검토
- 기본과제 4천~5천, 수탁은 교통량 등 40억 이상과제도 있음. 수탁별 오버헤드는 20~30%임. 재하청용역은 20%이고, 그 외는 30%임
- 비정규직 임금 처리하고 70%의 10%가 인센티브로 연구에 참여한 연구진에게 3개월에 1회씩 지급. 수탁과제금액의 7%정도가 참여연구진, 사무직, 기조실에 평균으로 지급됨
- 산업연 등은 70%를 오버헤드로 하고 나머지 30%로 연구비로 사용. 남으면 개인 인센티브로 지급. 연구비 과절약의 문제 발생
- 경개연 기타 인센티브 오버헤드 중 10% 조성해서 인센티브 12월에 지급. 이사회에는 결산만 보고(결산이사회에서)

#### ☐ 충북개발연구원

- 충북은 년 기본과제 2개 수행. 인센티브는 계약금액의 9%. 오버헤드 30% 중에서 모음
- 올해 한 것은 내년도에 예산으로 반영함
- 충북 M/M으로 나누어서 계산. 전체 평가 통해서 점수별로 전체 인센티브 제공함

### ☐ 5 평가

#### ☐ 충북개발연구원

- 수탁과제 평가가 가장 어려움
- m/m 적용에 따라

#### ☐ 서울시정연

- 수탁과제 양적평가는 완전별개. 외부전문가 평가, 내부 부서장, 원장근태평가를 8대2로 전부 질적으로 평가. 수탁과제는 평가 대상에도 안들어감
- 정책은 기본과제 안한 사람만 평가, 기본과제의 질 평가가 가능 높음.

#### ☐ 지방행정연구원

- 질+양 평가 모든 활동에 점수를 둠
- 원내: 연구(기본, 수탁)+기타(연구지원, 각종조성사업),
- 원외: 학회 발표, 자문위원활동 등
- 항목별 상한점이 있음. 연구활동, 자문활동 등도 상한있음
- 정채과제는 2배의 점수, 수탁은 인센티브 있음으로 점수 적음. 기본과제 잘한 사람이 높은 점수 받도록 하는 시스템
- 기본과제 점수가 높은 경우 출판(일반출판사) 가능토록 지원함(올해 3권 출판, 지방행정연구원 연구총서)

### ☐ 6 면직조향

#### ☐ 서울시정연

- 면직 조향 없음.

#### ☐ 경기개발연구원

- C이하 3회이상 경우
- 3년 연속 상위 25%이상이면 장기계약, 테뉴어 보장

### ☐ 7 협동연구

#### ☐ 경기개발연구원

- 국토연, 수도권 3개연구원, 산동 사회과학원, 공동과제 연구해서 교환발표, 물환경센터는 파견받는 경우도 있음.

### ☐ 8 정보화

#### ☐ 경기개발연구원

- CEO Brief, 웹뉴스(일주일에 2번), 기본과제 브리핑(언론)
- 시정연 홍보동영상 7개과제 제작(40~50만원 제작비)- 5000번 정도 접속
- 통합DB 구축 필요함

- 인터넷, 홈페이지, 자료 유료화
- 작년 전국 시도연구원 총 1200개 과제 수행(연구원 400명이 3개이상씩의 연구과제 수행)

## 9 기타

### □ 안식년

- 서울시정연은 현재 1년단위로 추진(기간 1년)
  - 연구인력의 5%범위내에서 시행
  - 연구인력의 경비 지원 월급 전액, 항공료, 성과급은 없음. 가족 체제비는 지원 못함. 갔다오면 연봉은 그 연봉에서 시작함
  - 안식년에 과제를 가져갈 수 있도록 조치를 요구하고 있음.
- 경기개발연구원은 1년 기간, 체제비 월 1000불 지급, 연구비 1000만원 지급, 항공료 지급
  - 현재는 평가를 낮은 등급으로 받았으나 내년부터 평가를 면제함
  - 연구를 추진하기 때문에 명칭도 “연구년”으로 함.

### □ BSC

- 지방행정연구원이 금년 본격 실시함
  - 개인별 차별화가 어렵고, BSC가 없어지는 추세를 반영하여 차후 없앨것을 고려함



## II. 실무자 회의결과(제2세션 행정실)

### 1 보수기준의 통일화

#### ☐ 문제제기

- 각지방연구원 보수규정의 차이에 의해 학위 및 경력등 동일한 조건에서도 급여의 편차가 매우 심함.
- 그로인해 연구원별 상호비교로 직원들의 갈등조장 우려가 있고, 매년 연구원간 보수수준을 조사하는 악순환이 계속됨.
- 급여의 구성도 대부분 연봉과 연봉외 급여로 구성되나, 연구원간 각 비율의 차이가 심함

#### ☐ 의 견

- 각 연구원별 예산규모나 특성을 고려하면 통일화는 어려움.
- 대부분 연구원이 공무원보수규정을 준용토록 되어 있으나, 예산집행등 연구
- 업무 전반에 걸쳐 공무원적 시각에서 탈피하여, 연구원 기능에 맞는 운영이 필요함.
- 연봉제도 일부는 호봉제와 혼용하여 적용하는 등 운영방식에도 차이가 많음.
- 점진적으로 성과급의 등급간 비율을 높혀 연봉의 격차를 늘리는 것이 바람직.

### 2 비정규직 성과급 지급

#### ☐ 문제제기

- 코레일 비정규직 직원의 성과급 지급차별 신청에 대해 경기지방노동위원회에서 시정명령 판결을 내린바,
- 각 연구원의 비정규직 직원의 성과급 지급실태와 제반고려 사항에 대한 논의

#### ☐ 의 견

- 비정규직 보호법제정에 따라 차별금지 조항에 해당됨으로 지급해야 함.

- 현재 성과급을 지급하는 연구원도 일률적 또는 근무연수에 대한 차등지급이  
프로향후 업무평가에 의한 지급이 바람직.

### 3 퇴직연금제 도입

#### ☐ 문제제기

- 근로자 퇴직급여보장법 시행에 따른 퇴직연금제도 도입에 관한 고려사항

#### ☐ 의 견

- 현재 경남발전연구원에서 퇴직연금제도를 실시하고 있으며, 확정기여형을 채택하여 연구원 개인별 계좌설정 운영
- 서울시정개발연구원에서는 2008년도 실시예정이며, 신청직원에 한하여 운영할 계획
- 퇴직연금 운용사의 수익률 및 수수료 지급부문을 고려하여 선정하는 것이 바람직
- 이 제도의 도입취지는 IMF 사태 이후에 근로자의 수급권 보장차원에서 제정된 것으로 연구원은 예산편성에 의해 퇴직충당금을 설정하여 적립함으로써 수급권은 보장됨
- 현행 퇴직시 평균임금 적용에 따른 일시금 지급방식과 퇴직연금방식의 유불리를 검토하여 직원들의 동의를 구하고 실시.

#### 4 안식년 제도

##### ☐ 시행현황

| 구 분  | 연 인원 | 급 여     | 체 제 비     | 연 구 비  |
|------|------|---------|-----------|--------|
| 대구경북 | 1    | 6개월 유급  |           |        |
| 서 울  | 3    | 1년간 유급  |           |        |
| 충 북  | 1    | 1년간 유급  |           |        |
| 인 천  | 2    | 1년간 유급  | 연간 6,000불 |        |
| 경 기  | 3    | 급여의 70% | 월 1백만원    | 연 1천만원 |

##### ☐ 의 견

- 연구실적 평가 순기 맞춰 실시하는 것이 바람직.
- 연도 중 평가방법 및 성과급 지급기준등 이 변경될 시, 안식년 시행 직원에 대한 연봉책정 방법 고려.

#### 5 선택적 복지제도

##### ☐ 시행현황

| 구 분 | 지급기준   | 기본항목비율 | 정 산 방 법           |
|-----|--------|--------|-------------------|
| 제 주 | 공무원 준용 | 33%    | 개인카드 및 영수증 사용후 정산 |
| 서 울 | “      | 전액자율항목 | “                 |
| 인 천 | “      | “      | “                 |

##### ☐ 의 견

- 기본항목 및 자율항목 설정기준 마련
- 복지카드 운용은 연구원의 인원부족으로 카드사 가입이 불가능하여 자체 정산방식을 채택

## 6 기타의견

- 시도연구원 협의회차원에서 연구원에 맞는 예산편성지침 및 집행지침(안)을 마련하여 행자부로부터 승인받아 시행.
- BSC 도입과 관련하여 지표설정의 세밀화 필요, 연봉평가 시 반영되어야 효율적으로 운영됨.
- 연구원의 행정업무와 관련된 자료를 서로 공유할 수 있도록 협조요청
- 경영평가와 관련하여 고객만족도 현장제정 및 연구원 홍보를 위해 홍보팀을 신설.

### Ⅲ. 행자부 안경원 사무관

#### ① 교부금 건의

- 교부금 문제는 시도지사협의회를 통해 정치적으로 접근하면 가능할 것으로 보이며, 연구원협의회를 창구로 활용할 수 있을 것임

#### ② 시도연구원 건의사항 조치 결과

- 장관간담회 개최: 연1회 개최시기, 주제 등 구체적인 안 마련 필요함
- 공동워크숍 개최: 지역경제활성화 워크숍(연구원 공동 워크숍 개최) 통해 활성화
- 행자부의 신뢰확보고민: 커뮤니케이션 확대하도록 노력
- 행자부/시도 기획관/연구원협의회로 구성하는 T/F 구성안 검토

#### ③ 연구원 경영평가 관련

- 순위를 정하지 않음. 국무조정실에 정보를 전달하기 위하여 전반적으로 취약점과 잘하는 점을 취합
- 향후의 평가지표개선에 연구원 참여시키도록 함