

전략연구 2016-31

지속가능한 충청남도 중간지원조직 구축방안

김종수, 황정미, 이미경

발 간 사

현대사회에서 정부와 민간의 관계는 많은 변화가 있어왔습니다. 예전에는 민간의 의견을 반영하는 통로없이 관주도로 많은 일을 처리하였다면 이제는 민간의 수요를 잘 파악하여 서비스를 공급해야 하는 것이 관의 역할로 받아들여지고 있습니다. 이를 협력적 거버넌스라고 합니다.

정부와 민간의 관계를 원활히 하기 위하여 중간지원조직이 있습니다. 최근 중간지원조직은 협치에 있어 필수불가결한 요소로 지적되곤 합니다. 중간지원조직이 제대로 역할을 할 수 있다면 좋은 거버넌스 행정을 실현하기 위한 기초가 될 수 있습니다.

이 연구는 이러한 배경에서 출발합니다. 현재 충청남도에서는 많은 중간지원조직들이 활동하고 있습니다. 하지만 이제까지 이들이 어떻게 활동하고 있는지, 활동에 있어서 어떠한 애로사항이 있는지, 행정정책적인 지원방안이 무엇인지 파악이 되지 않은 형편이었습니다. 좋은 정책을 위해서는 현장의 요구를 잘 파악하는 것이 필요합니다. 그리고 이를 반영하여 제도적으로 잘 반영하는 것이 필요합니다. 이 연구는 그 기반을 마련하려는 노력 중의 하나입니다.

이 연구는 충남의 중간지원조직을 유형별로 분류하여 전수조사하고 그 실태를 파악하고 있습니다. 그 결과 유형별 맞춤형 지원과 관리가 필요, 자발적 네트워크를 통한 관리 필요, 민관, 민민간의 협치 시스템 필요, 종사자들의 지속가능한 전망 마련, 도민홍보가 필요하다는 정책들을 제안하고 있습니다. 이 연구가 충청남도의 중간지원조직 정책 마련에 도움이 되기를 기대합니다.

연구를 통해 드러나듯이 현장의 많은 중간지원조직 종사자들이 열악한 처우에도 불구하고 사명감 하나로 분주히 활동하고 있습니다. 그 노력에 찬사를 보내드립니다. 또한 연구에 참여해주신 사회적협동조합 공동체 세움의 김종수 상임이사님, 황정미 연구원님, 이미경 팀장님께 감사드립니다.

2016년 12월 31일

충남연구원장 강현수

연구 요약

1. 연구의 필요성 및 목적

다양한 지역의 필요에 따라 중간지원조직 논의가 급증하고 있으며 실제 충남도에서도 시민사회의 요구에 따라 많은 중간지원조직들이 생겨나고 있다. 좋은 협치를 위해서는 시민사회가 성장해야 하는데 시민사회는 안팎의 문제 때문에 실패할 가능성을 지니고 있다. 내부적으로는 사회문제에 대한 제한적인 관심이나 인적 자원의 한계로 인한 아마추어리즘, 시민사회 내부의 경쟁이나 소통 부재 때문에 불거지는 편협성 탓이고 외부적으로는 도덕적인 정당성이나 정책에 대한 책임성, 정부나 시장과의 관계에서 취약한 모습을 드러내기 쉬움. 이러한 시민사회의 실패를 막기 위해 나온 제도적인 대안이 ‘중간지원조직’이다(장수찬, 2013).

이렇게 거버넌스 행정을 실현하기 위한 민관협치 전략 추진에 따른 지역사회 및 주민역량의 강화와 중간지원조직이 아주 중요하여 이에 대한 수요는 지속적으로 증가하고 있으나 전략적 관점이나 통합적 지원체계가 부재한 상황이다. 실제 중간지원조직 간 사업이 중복되는 경우가 있으며 본래의 사업목적을 잃어버리고 관료화 현상 등이 발생하고 있다.

현재, 도내에는 법령·조례·내부 지침 등에 의거 245개의 각종행정지원을 위한 센터가 설치되어 있으나 해당 부서별로 설치·운영되다 보니 전체적인 현황조사 자료는 물론 통합관리가 전혀 안 이루어지고 있는 실정이다. 이러한 상황에서 중간지원조직의 통합적 관리를 위해 실태파악이 시급하다.

그래서 이 연구는 중간지원조직에 대한 현황 및 실태조사를 통해 향후 중간지역 및 주민역량을 강화하는 중간지원조직 전략을 마련하고, 효율적 관리방안 마련을 위한 기초자료를 구축하고자 하였다.

2. 주요 연구 내용

이 연구는 충청남도의 중간지원조직에 대한 현황 및 실태조사를 통해 현재 추진현황 및 애로사항을 살펴보고 이를 활성화하기 위한 정책 방안을 제시하고자 한 것이다.

먼저 1장에서 연구의 배경 및 목적, 연구대상과 연구방법에 대해 설명하였다. 이 연구는 도 단위 중간지원조직 성격을 띠고 있는 센터를 대상으로 한다(전체 72개). 연구방법으로는 충청남도의 기초자료 활용 및 설문을 통한 전수조사, 인터뷰 등을 활용하였다.

2장에서는 중간지원조직의 이론적인 리뷰를 통해 중간지원조직의 정의 및 역할, 현실과 과제에 대해 살펴보고 전국 지방정부의 중간지원조직의 정책 동향과 서울시 민간위탁 혁신 계획에 대해 살펴보았다. 특히 서울시 계획을 통해 민간위탁이 제대로 되기 위한 조건, 즉 종사자들의 근로여건 개선과 고용안정, 생활임금제 도입 등에 대해 알 수 있었다.

3장에서는 충청남도 중간지원조직의 현황을 살펴보고 문제점들을 도출하였다. 현재 충청남도의 몇 가지 이슈를 살펴보면 센터의 설치 등을 총괄 관리할 전담부서와 조례제정이 필요하다. 또한 온오프라인 플랫폼 구축을 통해 각종 센터가 효율적으로 역할을 할 수 있도록 해야 한다. 장기적으로는 통합화 방안도 고민할 수 있다.

4장에서는 설문조사와 인터뷰를 통해 모은 자료를 분석하였다. 분석결과 지역의 거버넌스와 네트워킹의 효율성을 위해 중간지원조직의 실태파악과 효율적 관리방안 마련이 필요하다는 것이 도출되었다. 또한 중간지원조직의 전문성과 창의성 등을 높이기 위해서는 처우개선이 필요하다. 특히 업무의 연속성을 어떻게 확보할 것인지 공론의 장에서 논의할 필요가 있다.

중간지원조직 관리를 위해 전담공무원의 배치가 필요하다고 느꼈고 공간의 집적화 부분은 행정업무의 효율성을 중심으로 생각할 것이 아니라 대상이 되는 수요자의 편의에 따라 위치해야 한다는 의견도 있었다. 마지막으로 중간지원조직의 종사자들의 자율성과 전문성을 높인다면 타인에게 도움이 되고 사회적으로 유익한 일을 한다고 생각하는 중간지원조직의 지속가능성을 높일 수 있는 것으로 보인다.

3. 정책 제언

첫째, 중간지원조직들은 위탁형태와 존립근거에 따라 다양한 유형으로 분류할 수 있다. 따라서 유형별 맞춤형 지원과 관리가 필요하다. 특히 민간의 역량강화를 위해서는 단순 전달형 보다는 협치형을 더욱 면밀히 분석하고 이들이 필요한 것들이 무엇인지 잘 듣고 반영하는 것이 필요하다. 협치형의 경우, 운영지원의 합리화(회계시스템, 각종 양식 등), 갑을관계의 개선, 민간자율성의 확대 등이 주요한 과제로 보인다. 또한 협치를 위해서는 자원을 시스템화하여 효율적으로 활용하는 것 못지않게 협치를 위한 기반확보 조성이 중요하기 때문에 인터뷰에서 나온 의견처럼 당사자 간의 워크숍, 교육 등을 통해 문화를 형성해나가는 것이 필요하다.

둘째, 자발적 네트워크를 통한 관리가 필요하다. 영역에 따라 차이가 있긴 하지만 민간 간의 네트워크를 중시하는 중간지원조직에서는 이 조사 결과를 공유하기 원하는 곳들이 많았다. 즉 중간지원조직에서도 교육, 인재육성, 시민 네트워크 공유 등을 통해 시너지 효과를 내고자 하는 곳들이 많다는 것이다. 따라서 이러한 요구들을 받아 안기 위해서는 개개의 조직별로 관리 시스템을 도입하기 보다는 서로가 정보 등을 공유할 수 있는 온오프라인 플랫폼을 형성하는 것이 필요할 것이다.

셋째, 민관, 민민간의 협치 시스템이 필요하다. 협치를 위해서는 지속적으로 만나는 노력이 필요하다. 그래서 현장의 요구를 듣고 반영할 수 있는 계기를 만들어야 한다. 또한 중간지원조직의 자율성과 책임성을 높여줌으로써 스스로 역량강화할 수 있는 기회를 주어야 한다.

넷째, 중간지원조직 종사자들의 지속가능한 전망 마련이 필요하다. 중간지원조직 스스로도 언제 끊길지 모르는 관의 예산에만 의존하는 것도 문제이지만 반대로 중간지원조직이 행정의 해야 하는 중요한 일을 함께 진행한다면 그에 맞는 전문가로서의 합당한 처우가 필요하다.

서울시의 경우처럼 수탁기관 종사자들의 정규직화 및 고용유지·승계 의무를 강화할 필요가 있다. 특히 꼭 필요한 영역이고 지원의 효과성이 증명되었다면 상시·지속적 업무에 종사하는 비정규직의 정규직화를 유도할 필요도 있다. 또한 종사자들의 실질적인 삶의 질 향상을 위해 생활임금제를 도입할 필요가 있다.

마지막으로 중간지원조직이 하는 일에 대해 지속적인 도민 홍보가 필요하다.

실제 조사를 통해 파악한 바와 같이 많은 중간지원조직들이 각자 영역에서 나름의 최선을 다하고 있었고, 소기의 성과도 올리고 있었다. 하지만 그 대상이 한계가 있고 수혜자를 넓히기 위한 고민이 있음을 파악할 수 있다. 따라서 이를 해결하기 위해서는 중간지원조직의 업무의 과정과 결과를 도민들과 적극적으로 공유할 필요가 있다.

목 차

제1장 서 론 1

제1절 연구 배경 및 목적 1

1. 연구의 배경 1
2. 연구의 목적 2

제2절 연구 대상 및 방법 2

1. 연구대상 2
2. 연구방법 2

제2장 이론적 배경 및 정책동향 4

제1절 중간지원조직 4

1. 중간지원조직의 정의 4
2. 중간지원조직의 역할 5
3. 중간지원조직의 현실과 과제 6

제2절 정책동향 8

1. 지방정부의 중간지원기관 지원현황 8
2. 서울시 민간위탁 혁신 계획 9

제3절 선행연구와의 차별성 및 시사점 12

1. 차별성 12
2. 시사점 12

제3장 충남도 중간지원조직 현황 및 문제점 13

제1절 중간지원조직 현황 13

제2절 중간지원조직 문제점 및 이슈 15

제4장 분석결과 16

제1절 설문조사 분석결과 16

1. 조직운영 16
2. 행정과의 관계 24
3. 조직의 목적과 활동 27
4. 조직 유형별 분석 31

제2절 인터뷰 분석결과 37

제5장 결론 및 정책제언 175

제1절. 연구요약 175

제2절. 정책제언 178

1. 유형별 맞춤형 지원과 관리 필요 178
2. 자발적 네트워크를 통한 관리 필요 178
3. 민관, 민민 간의 협치 시스템 필요 179
4. 지속가능한 전망 마련 179
5. 도민 홍보 필요 180

참고 문헌 181

<참고 자료 1> 충청남도 중간지원조직 현황 조사 설문지 182

표 목 차

<표 1> 중간지원조직의 역할과 기능	6
<표 2> 중간지원조직 지원현황	8
<표 3> 충남도 중간지원조직 근거별 현황	13
<표 4> 충남도 중간지원조직 실국별, 단위별 현황	13
<표 5> 충남도 중간지원조직 예산 현황	14
<표 6> 충남도 중간지원조직 운영현황	14
<표 7> 중간지원조직 책임자의 이전 활동 분야	16
<표 8> 지자체 재원비중	17
<표 9> 재원 이외의 예산	17
<표 10> 학습기회 제공여부	18
<표 11> 제공되는 학습 요약	18
<표 12> 학습효과 만족 여부	19
<표 13> 전자시스템 제공여부	19
<표 14> 전자시스템을 제공하지 않는 이유	20
<표 15> 직원들의 평균 근무연수	20
<표 16> 근무연수가 짧거나 긴 이유	21
<표 17> 회계규정 여부	21
<표 18> 조직운영 어려운 점 1순위	22
<표 19> 조직운영 어려운 점 2순위	22
<표 20> 다음 정책의 필요성	23
<표 21> 가장 필요한 것 1순위	23
<표 22> 가장 필요한 것 2순위	23
<표 23> 조직 운영 형태	24
<표 24> 사업계획에 대한 의사결정 참여정도	25
<표 25> 사업결정에 있어 바람직한 계획수립의 요건	25
<표 26> 행정과의 관계	26
<표 27> 행정과의 협력이 가장 많이 일어나는 영역	26
<표 28> 조직운영에 있어서 지자체로부터의 독립성	27
<표 29> 중간지원조직의 목적이 수탁법인의 고유목적과 일치여부	27
<표 30> 중간지원조직의 주요 목적 키워드 요약	28
<표 31> 시민단체 및 중간지원조직과의 연계활동 필요성	28

<표 32> 시민단체 및 중간지원조직과의 연계활동 수행여부	29
<표 33> 시민들의 중간지원조직 이해정도	29
<표 34> 현재 하고 있는 일과 관련 다음 항목에 대한 동의 여부	30
<표 35> 중간지원조직의 발전을 위한 제언 요약	31
<표 36> 조직 운영방식에 따른 정책적 필요성	32
<표 37> 활동유형에 따른 정책적 필요성	33
<표 38> 조직 운영방식에 따른 일에 대한 만족도	35
<표 39> 활동유형에 따른 일에 대한 만족도	36

제1장 서론

제 1 절 연구 배경 및 목적

1. 연구의 배경

중간지원조직이란 정부로부터 독립적이고, 가치에 기초한 시민사회조직으로서 시민사회를 강화하기 위해서, ‘훈련 및 교육’, ‘연구와 정보 확보’, ‘환경, 여성, 소수자, 아동, 인권, 지역 거버넌스와 같은 가치들에 대한 주창(advocacy)’, ‘네트워킹’ 등의 기술적인 서비스를 제공하는 기관을 말한다.(IDRReport 1999;9, 장수찬 2013 재인용). 또 일본 내각부가 정의한 중간지원조직(Intermediary)란 “다원적 사회에 있어 공생과 협동이라는 목표를 향해서, 지역사회와 NPO의 변화와 요구를 파악하며, 인재·자금·정보 등의 제공자로서, 또한 NPO 간의 중계 또는 광의의 의미에서는 각종 서비스의 수요와 공급을 코디네이터 하는 조직”(장수찬 2014, 13에서 재인용)이라 정의되고 있다.

다양한 지역의 필요에 따라 중간지원조직 논의가 급증하고 있으며 실제 충남도에서도 시민사회의 요구에 따라 많은 중간지원조직들이 생겨나고 있다. 좋은 협치를 위해서는 시민사회가 성장해야 하는데 시민사회는 안팎의 문제 때문에 실패할 가능성을 지니고 있다. 내부적으로는 사회문제에 대한 제한적인 관심이나 인적 자원의 한계로 인한 아마추어리즘, 시민사회 내부의 경쟁이나 소통 부재 때문에 불거지는 편협성 탓이고 외부적으로는 도덕적인 정당성이나 정책에 대한 책임성, 정부나 시장과의 관계에서 취약한 모습을 드러내기 쉬움. 이러한 시민사회의 실패를 막기 위해 나온 제도적인 대안이 ‘중간지원조직’이다(장수찬, 2013).

이렇게 거버넌스 행정을 실현하기 위한 민관협치 전략 추진에 따른 지역사회 및 주민역량의 강화와 중간지원조직이 아주 중요하여 이에 대한 수요는 지속적으로 증가하고 있으나 전략적 관점이나 통합적 지원체계가 부재한 상황이다. 실제 중간지원조직 간 사업이 중복되는 경우가 있으며 본래의 사업목적을 잃어버리고 관

료화 현상 등이 발생하고 있다.

현재, 도내에는 법령·조례·내부 지침 등에 의거 245개의 각종행정지원을 위한 센터가 설치되어 있으나 해당 부서별로 설치·운영되다 보니 전체적인 현황조사 자료는 물론 통합관리가 전혀 안 이루어지고 있는 실정이다. 이러한 상황에서 중간지원조직의 통합적 관리를 위해 실태파악이 시급하다.

2. 연구의 목적

중간지원조직에 대한 현황 및 실태조사를 통해 향후 중간지역 및 주민역량을 강화하는 중간지원조직 전략을 마련하고, 효율적 관리방안 마련을 위한 기초자료를 구축하고자 한다.

제 2 절 연구 대상 및 방법

1. 연구대상

1차적으로는 도 단위 중간지원조직 성격을 띠고 있는 센터를 대상으로 조사 실시한다(전체 72개).

- i) 도 전체적으로 한 개만 설치되어 있는 광역센터
- ii) 도·시군이 함께 설치되어 있는 경우 도 차원의 센터
- iii) 권역별로 설치되어 있는 센터
- iv) 기타(미설치센터, 설치예정인 센터 등)

2. 연구방법

주요 연구방법으로 기초자료 활용 및 설문을 통한 전수조사, 인터뷰 등을 활용할 것이다.

- [전수조사를 위한 실태조사표 작성] 현황조사 할 내용을 망라하여 조사표

양식 작성하여 조사를 실시한다.

－ [기초자료 및 현황 전수조사] 실국원과별 담당부서 협조 하에 현황 전수조사를 실시한다.

· 1차적으로 설치연월일, 설치근거, 설치목적, 대표자 성명, 소재지, 사무실 입주형태, 상근직원 수, 예산현황, 행정장비 등에 대한 설문지를 작성하여 기초 조사를 실시하고 기 실시된 자료를 확인하는 작업을 거친다. 이후 중간지원조직과 행정과의 관계, 중간지원조직 운영상의 애로사항, 중간지원조직의 역할 등 맥락적인 상황을 파악할 수 있도록 대표자 혹은 실무책임자와의 인터뷰를 실시한다.

제2장 이론적 배경 및 정책동향

제 1 절 중간지원조직

1. 중간지원조직의 정의

중간지원조직은 ‘중간조직’이라는 위상적 특성과 ‘지원조직’이라는 기능적 특성을 가진 조직이다. 위상적 특성에서 보면 중간지원조직은 서로 다른 둘 이상의 주체 또는 조직 사이에 위치하는 제3의 조직으로서, 그 존재의 근거를 각 주체·조직의 필요성과 서로의 공유된 필요성에서 찾을 수 있다. 기능적 특성에서 보면 중간지원조직은 이러한 필요성에 의해 각 주체들을 매개·연계하며, 이들 간에 발생하는 문제를 해결하고 이해관계를 조성·중재하며 지원하는 역할을 수행한다(김태영, 2016).

일본 내각부에서는 다원적 사회에서 공생과 협력을 목표로 지역사회와 NPO의 변화와 요구를 파악하여 이에 필요한 자원(인재, 자금, 정보)을 제공하고, NPO간 네트워크를 촉진하며, 가치창출(정책제언, 조사연구)을 담당하는 조직으로 정의하고 있다.¹⁾ 우리나라 농림축산식품부(2011)는 중간지원조직을 ‘자원(사람, 물건, 돈, 정보)의 중개’와 ‘가치창출(정책제언, 조사연구)’을 포함한다고 정의한다.

이권형(2011)은 중간지원조직이란 “공공부문, 민간기업, 사회적기업, 일반시민 등과의 네트워크 활동과 사회적기업의 창업부터 정착에 이르기까지 분야별로 필요한 지원활동을 연계해주는 조직으로, 생산관리, 인사, 재무, 교육훈련, 회계, 법률, 홍보, 마케팅, 물류 등 다양한 분야에서 전문인력과 시설 장비가 지원되는 조직이라고 정의하고 있다.

정세국(2011)은 중간지원조직을 “기업 현장과 공익가치의 확산에 대한 확고한

1) 内閣府國民生活局市民活動促進課, 中間支援組織の現状と課題に関する調査報告, 2002.

의지를 가진 기획력과 전문성, 마케팅 능력 등을 갖춘 컨설턴트 집단으로서 다양한 이해관계자들과 네트워크 형성 및 연구 등을 통해 활동기반 및 전문지식을 구축하고 공동의 ‘핵심목표’를 추진하는데 필요한 협력과 정보제공, 인재육성 등을 실행하는 기관”으로 정의하고 있다(정수화 외, 2011 재인용).

민과 관 사이에서 역할을 한다는 의미에 집중한 정의도 있다. 임경수(2013)는 중간지원조직을 지역사회의 자립, 공생, 협력을 목표로 행정과 민간 사이의 중재와 민간과 민간 사이의 협력과 조정을 하며 부족한 민간의 역량을 보완하고 지원하기 위한 전문조직으로 정의한다. 쉽게 요약하자면 중간지원조직은 조직과 조직의 중간에 있는 조직이다. 위의 정의와 같이 민과 관, 혹은 민과 민을 연결하고 조율하는 역할을 하는 것으로 본다.

2. 중간지원조직의 역할

중간지원조직은 그 상황과 범위에 따라 쉽게 역할을 규정할 수 없을 만큼 많은 것을 요구당하고 있다. 실제 많은 문헌에서도 그 역할을 매우 폭넓게 보고 있다. 중간지원조직은 정부, 비영리조직의 사회문제를 해결을 위한 효과적인 방법을 추구하는 과정에서 발달하였다. 정부, 지자체 등이 직접 다양한 사회문제를 해결하기 위해서는 많은 인적 물적 자원과 전문성이 요구되는데 중간지원조직은 그러한 역할을 대행하는 과정에서 발달한 것이다.

송두범(2014)은 충남의 사회적경제 조직의 육성을 위한 중간지원조직의 역할을 분류하면서, 사회적경제 주체에 대한 정보 수집 및 제공, 사회적경제 조사·교육·연구 및 개발, 사회적경제사업 활성화를 위한 재정 및 경영지원, 사회적경제 네트워크 및 교류 추진으로 분류한 바 있다. 이는 사회적경제 영역 하나를 대상으로 한 분석이지만 실제로 다른 수많은 영역에서도 이론적, 실제적으로 이러한 역할로 중간지원조직을 규정하고 있는 것을 알 수 있다. 다음 <표 1>은 일본에서 NPO 중간지원조직의 역할과 기능에 대해 정의하고 있는 내용이다. 표에서 정리하는 바와 같이 정보공유부터 조사연구까지 다양한 역할이 주어짐을 알 수 있다.

〈표 1〉 중간지원조직의 역할과 기능

기 능	역 할
정보의 수·발신	●NPO나 행정, 기업 등 각 주체에 대한 정보수집, 인터넷 등의 매체를 통해 정기적으로 정보를 전달
자원과 기술의 중개	●정보제공이나 상담업무 이외에 NPO법인의 활동에 있어서 필요로 하는 자금, 인재 등을 지원하거나 이를 제공해 줄 수 있는 제공자와 연결시켜주는 역할
인재육성	●NPO법인이 자립하기 위해 필요로 하는 조직운영, 자금확보 등에 대응가능한 인재양성
상담 및 컨설팅	●NPO법인의 체계적인 활동을 위한 매니지먼트의 노하우를 제공하고 관련된 문제나 어려운 점을 컨설팅
네트워크 및 교류촉진	●누구나 쉽게 참가할 수 있는 이벤트 개최(행사, 포럼, 심포지엄 등) ●관련 NPO를 네트워크하거나 각각의 NPO법인이 가진 자원을 유효하게 활용하여 목적을 달성하기 위해 필요한 코디네이트 역할 수행 ●지역자원(사람, 물건, 돈 등)의 마케팅, 협력관계(행정, NPO, 기업 등)의 코디네이트 제공
평 가	●NPO활동의 지표를 활용하여 활동실태나 정보에 대한 수준을 정부, 기업, 개인 등 지원기관에게 제공
정책제안	●사회적 문제를 이슈화 시키거나, 새로운 문제해결 방법을 만들어냄 ●지역사회문제 해결을 위한 새로운 사회시스템이나 방법을 구축, 정책제안기능을 강화
조사·연구	●정책제안 기능을 수행하기 위한 기초작업활동으로 중간지원조직만이 수행할 수 있는 조사 및 연구 활동을 통해 특정 사회이슈의 해결방안을 제시

자료 : 內閣府(2002), 『中間支援組織の現實と課題に關する調査報告書』第一總合研究所., 송두범(2014). 재인용

3. 중간지원조직의 현실과 과제

국내에서 중간지원조직에 대해 논의가 본격화된 것은 2000년대 후반부터이다. 특히 사회적경제, 마을만들기 등 현장을 기반으로 하는 사업들이 많아지면서 관의 입장에서는 이들의 욕구를 효율적으로 담아 정책으로 추진해야 할 필요성이 존재하였다.

많은 문헌에서 중간지원조직의 현실은 그 짧은 역사성만큼이나 녹록치 않다고 논의하고 있다. 특히 중간지원조직은 민과 관의 중간에 있다는 애매함으로 인해 그 역할을 수행함에 있어 어려움을 겪기도 한다. 김정섭(2013)은 이 점에 대해 중간지원조직이 정부의 지원과 함께 따라오는 통제에서 그리 자유롭지 못하고 수직관계에 위치할 우려가 있다고 하고 있다(이차희 외, 2014 재인용). 즉 현재 중간지원

조직의 설립부터 재원의 형성, 예산의 집행까지 관주도로 진행할 수밖에 없는 현실을 지적하는 것이다.

무엇을 중간지원 할 것인지에 대한 근본적인 성찰이 필요하다는 지적도 존재한다. 박상우(2013)는 2013년 열린 토론회 토론문을 통해 왜 중간지원조직을 만들려고 하는지? 무엇의 ‘중간에’ 있겠다는 것인지? 무엇을 어떻게 ‘지원’하겠다는 것인지?에 대해 질문을 던져야 한다고 주장하고 있다. 그러면서 중간지원조직에 대한 개념과 원칙, 실천방안에 대해 민간의 충분한 합의와 동의가 더 필요하다고 주장한다. 왜냐하면 잘못하면 중앙정부와 지방정부의 보조금을 타고 내려오는 정책전달, 행정전달체계, 또는 동원과 중간지시 조직으로 전락·왜곡될 수 있기 때문이다.

실제 2012년도에 열린 충남 사회적경제 콜로키움에서 중간지원조직은 한정된 인력으로 위탁업무를 수행하기도 버겁고, 따라서 많은 경우 중간지원조직은 위탁업무수행에 쫓겨, 중간지원조직의 본래 역할과 과제에 대한 고민을 못하고 임무를 수행하기 어렵다고 발제자가 토로한 바 있다(서성원, 2012).

중간지원의 어려움은 그 대상이 다양하다는 점과 범위와 영역이 광범위하다는 점에서 존재하기도 한다. 그래서 중간지원조직의 역할 배분과 전문화를 요구하기도 한다. 특히 광역에서의 중간지원조직의 역할은 지역에서 사례를 만든다는 점에서 시군과 함께 할 수밖에 없는 점이 있어, 추후 광역과 시군의 역할 분배가 되지 않는다면 지원 프로그램의 중복, 지원인력의 중첩 등을 겪을 수밖에 없다.

이러한 점들을 극복하는 전략으로 관의 지원에만 기대는 것이 아니라 민간 스스로의 프로젝트를 개발해야 하고 상호학습을 통해 지역의 가장 시급한 문제를 발굴하고 해결하는 것이 필요하다. 또한 네트워크 확장을 통해 주민의 필요를 알아내고 그 과정에서 중간지원조직의 필요성을 증명하는 전략을 채택해야만 한다(김종수, 2012).

제 2 절 정책동향

1. 지방정부의 중간지원기관 지원현황

정부의 공익활동에 대한 지원은 다양한 방식으로 나타나고 있다. 2015년 말 현재, 대부분의 광역 시·도들은 중간지원기관을 공익활동을 활성화하기 위한 주요한 전략으로 선택하고 있다. 현재까지 시행되어온 중간지원기관에 대한 지원들을 정리하여 보면, 대부분의 정부지원은 시민사회운동단체 연합 혹은 협의체가 설립한 사단법인에게 NGO 중간지원기관을 위탁하는 방식을 취하고 있다(장수찬, 2015).

장수찬(2015)은 심포지움발표를 통해 구체적으로 조례분석을 통해서 살펴본 광역시도의 지원방식은 아래와 같이 정리하였다. 아래에서 볼 수 있듯이 가장 이상적인 지원방식을 선택하고 있는 자치단체는 서울특별시이지만 아직까지 거버넌스적인 관점은 부족하다고 지적한다.

〈표 2〉 중간지원조직 지원현황

중간지원 기관명칭	조례 유무	공익활동 지원조례	거버넌스 위원회	거버넌스 위원회 운영방식	지원 대상	재정 지원	비고
서울	○	○	○	×	○	○	비교적
충북	○	×	×	×	○	×	
부산		시민운동	×	×	○	×	시민운동 지원조례
대구	○	○	○	×	○	×	
광주	○	×	×	×	○	×	2015 제정
대전	○	×	×	×	○	×	
충남	○	○	○	×	○	×	2015 제정

2. 서울시 민간위탁 혁신 계획²⁾

서울시에서는 그동안 민간위탁 종합 개선계획(14.3) 추진으로 제도적인 기반을 강화하였다. 이 계획으로 민간위탁 개념 정립을 통해 위탁 대상사무를 명확화하고, 청소, 경비, 매점, 주차장 운영 등 민간위탁으로 부적합한 사무는 추진방식을 재검토하여 관리방식으로 전환한다. 또한 법령·조례상 민간위탁이 가능한 사무라도 타 방식보다 위탁 방식이 우월한지 검토를 위한 구체적 판단기준을 마련한다.

그리고 회계감사 도입(15.1)으로 위탁사무의 내실화를 도모하고 종합성과평가 실시(15.1)로 사무의 성과를 제고하고 우수사례를 공유하였다.

이러한 성과에도 불구하고 서울시에서는 다음과 같이 운영상의 한계를 정리하고 있다. 먼저 민간역량 강화로 행정에 대한 참여 욕구가 증진되고 있으며, 변화하는 환경에 대응하기 위해 민관협력체계의 구축이 필요하다. 여전히 관행적 수직관계, 사업수행 과정에서 불리한 업무지시, 사업부서 담당자의 낮은 사업 이해도로 파트너십이 미약하다는 것이다. 또한 민간의 자발적인 참여가 증가하고 있으며, 수탁기관을 관리의 대상에서 동반자로의 인식전환이 이루어지고 있음에도 소통을 위한 제도적 기반이 부족하다고 지적하고 있다.

둘째, 민간위탁이 제대로 되기 위해서는 수탁기관 종사자의 근로여건 개선, 고용안정 등을 통해 좋은 일자리를 조성하여 민간기업을 선도하고 민간위탁에서의 사회적 책임 구현이 필요하다. 그리고 종사자들이 최소한의 인간다운 삶을 유지할 수 있도록 서울지역 물가수준 등을 반영하는 생활임금제 도입이 필요하다고 제안한다.

셋째, 수탁기관 선정 공공성 확보, 투자·출연기관 수행사무 관리기준 명확화가 필요하다고 제안하고 있다. 적격자심의위원회에 해당분야 이해가 부족한 위원이 참여하거나 기피·회피 규정이 미비하며 공정성 우려, 선정결과에 대한 이의제기 절차가 부재하다. 더불어 대행사업과 민간위탁사업의 구분이 모호하여, 공단의 대행사업에 대해 민간위탁으로 관리할 필요성이 있는지 검토하고 있다.

마지막으로, 수탁기관에 대한 평가와 지도 강화 등 민간위탁 전반에 대한 개선을 요구하고 있다. 종합성과평가 시 단일 평가체계를 적용하여 위탁사무별 특성이 반영되지 못하는 한계와 고득점이 용이하여 평가의 실효성이 부족할 우려가 있다고 한다. 또한 지도·점검, 종합성과평가, 특정감사 등 잦은 평가로 인한 수탁기관의

2) 서울특별시 기획조정실(2016)에서 발간한 민간위탁 혁신계획을 요약한 내용임

업무 부담 개선 및 장기·다수 수탁기관에 대한 특별관리가 필요하다고 지적하고 있다.

서울시에서는 이러한 상황을 개선하기 위해 3가지 측면에서 개선과제를 제안한다. 첫째, 협치에 기반하여 근로여건을 개선하는 것이다. 이에 세부과제로 거버넌스 및 소통창구의 운영, 정규직화 및 고용유지·승계 의무 강화, 종사자 삶의 질 향상을 위한 생활임금제 도입을 제안한다.

둘째, 민간위탁 제도절차의 개선이다. 이 부분에서는 인센티브 지급으로 수익창출형 효율성 강화, 수탁기관 선정 과정의 공정성 확보, 예산편성 전 민간위탁 심의·의회동의 의무화, 민간위탁금 비용심사 방식 효율화, 민간위탁과 대행의 구분으로 운영 효율화를 제안하고 있다.

셋째, 민간위탁 성과관리의 효율화이다. 이 측면에서는 민간위탁사무 종합성과 평가 지표 및 절차 개선, 중간지원조직형 특성에 맞는 평가지표 신설, 중복적인 성과관리 체계 개선, 장기수탁사무 관리 강화로 투명성 제고, 보조금관리시스템 사용 개선을 제안한다.

이제까지 서울시 민간위탁 혁신계획을 통해 중간지원기관의 관리방안 및 민관의 관계, 제도개선 사항 등을 살펴볼 수 있었다. 특히 이 계획에서 중간지원조직형 특성에 맞는 평가지표 신설을 살펴볼 필요가 있다. 서울시에서는 중간지원조직형 위탁사무에 대해 행정과 민간간의 중재자, 민간과 민간간의 협력 및 조정자로서의 역할을 규정한다. 현재 마을공동체종합지원센터, 사회적경제지원센터, 협동조합상담지원센터, 청년허브, 서울혁신센터, NPO지원센터 등 총 6개 사무의 현황을 보이고 있다. 그 주요기능으로 각종자원과 기술을 알선, 조정, 조직운영, 재정, 인력확보, 홍보 등 교육 및 컨설팅으로 규정한다.

서울시에서 볼 때 이러한 현황에도 중간지원조직형 위탁사무의 특성을 반영한 평가체계가 부재한 것을 문제로 보고 있다. 즉 효율성으로 측정할 수 없는 사회적 가치지향 사무를 수행하여 기존의 성과위주 관리체계로는 평가가 불가하다는 것이다. 그래서 관계지향적인 중간지원조직의 특성을 반영한 평가지표를 개발하려고 하는데 그 내용은 거버넌스 강화를 위해 의사소통 노력, 협업을 반영한 지표 신설·확대에 두고 있다.

서울시는 이 계획을 수립할 때 민간위탁제도 개선의견을 조사하였는데 그 결과를 살펴볼 필요가 있다. 이 연구에서는 특히 중간지원조직형의 수탁기관들에게 한 의견수렴을 살펴볼 필요가 있다.

첫째, 고유목적 외 과도한 행정업무를 요구한다는 것이다. 둘째 성과평가를 정확히 진단할 수 있는 지표가 미비하다는 것이다. 셋째, 시와 수탁기관 간 소통 창구가 부재하다는 것이다. 특히 의사소통창구가 사업부서의 담당자로 한정, 담당자의 이해부족이 있고 법률, 회계, 예산 각 파트별로 자문을 구할 수 있는 창구가 부재하다는 것이다. 넷째, 인력 운영의 자율성의 부족이다. 획일적인 보수규정으로 동일한 업무를 수행하는 경우에도 급여차이가 발생하고 고용승계가 보장되지 않음에도 평가시 이직률을 반영하는 것은 불합리하다고 주장하고 있다. 마지막으로 위에 지적하였듯이 종합성과평가 지표를 유형별로 세분화하고 중간지원조직 특성을 반영할 필요가 있다는 것이다. ‘근로여건 및 고용안정 노력’, ‘재정적인 부담능력’ 지표는 불합리하고 ‘사업예산집행의 효율성’ 지표 같은 성과 위주의 평가기준은 곤란하다고 지적한다. 또한 사회적 배려, 가치지향적, 관계지향적인 평가 지표가 필요하며 평가시 제출자료를 표준화하여 기준에 따라 매번 재작성하는 번거로움을 지양하고 과열경쟁을 예방할 필요가 있다고 제안하고 있다.

이제까지 서울시 민간위탁 혁신계획의 주요내용과 제안사항에 대해 살펴보았다. 살펴본 내용은 충남의 중간지원조직을 조사하고 정책을 제안하는데 기초가 될 수 있다.

제 3 절 선행연구와의 차별성 및 시사점

1. 차별성

이 연구는 충청남도 중간지원조직을 유형별로 분류하여 전수조사하고 그 실태를 파악한다는 점에서 차이점이 있다. 기존의 연구들은 중간지원조직의 정의 및 역할을 이론적으로 접근하거나 조사를 하더라도 표본을 추출하여 진행하는 것이 대부분이었다. 하지만 본 연구는 광역차원의 중간지원조직을 분류하고 이를 전수조사를 실시함을 통해 정책적 시사점을 도출한다.

특히 설문지를 통해 정량적인 측면의 조사와 더불어 개별 인터뷰를 통해 정성적인 측면을 함께 살펴본다는 점에서도 특이점이 있다. 정성적인 측면의 조사는 정량적으로 잡히지 않는 맥락적인 측면과 정량적인 측면에서 말하지 못하는 부분들도 파악하고 반영할 수 있도록 한다.

그리고 이 연구는 중간지원조직의 조직운영 측면 뿐 아니라 민관의 협력적인 거버넌스구축 방안, 종사자들의 일에 대한 만족도까지 다양한 측면에서 연구할 수 있는 기초자료를 구축한다는 점에서도 기존의 연구와 차별성이 있다.

2. 시사점

기존 선행연구를 통해 중간지원조직들이 다양한 영역들을 포괄하기 때문에 그 특성을 반영하여 면밀히 접근해야 한다는 시사점을 발견할 수 있었다. 또한 중간지원조직은 말 그대로 민과 관, 민과 민의 중간에서 연결해주는 조직이기 때문에 어느 한 측면에서 치우치지 않는 접근이 필요하다는 것도 알 수 있다.

특히 서울 등의 사례를 통해 중간지원조직은 조직의 특성 자체를 연구하는 것도 필요하지만 지역적, 정책적인 틀을 어떻게 형성할 것인지가 조직의 종사자 뿐 아니라 각 영역의 이해관계자에게 영향을 끼친다는 점도 알 수 있다. 따라서 양적·질적 설문을 준비할 때에도 다양한 자문위원의 의견을 듣는 등 다층적인 접근이 필요함을 알 수 있다.

제3장 충남도 중간지원조직 현황 및 문제점

제 1 절 중간지원조직 현황

현재 충남도내에는 245개의 센터가 설치되어 있다.³⁾ 근거별로는 법령 209개 (조례 중복규정 포함), 조례 9개, 지침 27개로 분류할 수 있고 연도별로는 '10년 이전 167개, '11~'12년 13개, '13년 25개, '14년 16개, '15년 11개이다. 현황에서 볼 수 있듯이 아직까지 지침 수준의 근거로 중간지원조직이 운영되고 있는 조직이 27개가 있다는 것은 문제가 있는 것으로 보인다.

〈표 3〉 충남도 중간지원조직 근거별 현황

연도 근거	합 계	'10년 이전	'11년	'12년	'13년	'14년	'15년
합 계	245	167	13	13	25	16	11
법 령	209	159	9	8	19	9	5
조 례	9	2	1	1	2	2	1
지 침	27	6	3	4	4	5	5

충청남도 중간지원조직을 실국별로 정리해보면 복지보건국 92개, 여성가족정책관 74개, 자치행정국 44개 등이 있다. 그리고 단위별로는 광역 78개, 기초 167개가 존재한다.

〈표 4〉 충남도 중간지원조직 실국별, 단위별 현황

실국 단위	합 계	여성 가족	재난 안전	경제 산업	자치 행정	문화 체육	농정	복지 보건	환경 녹지	건설 교통	농업 기술
합 계	245	74	1	14	44	2	8	92	8	1	1
광 역	78	16	1	11	9	2	3	26	8	1	1
기 초	167	58		3	35		5	66			

3) 본 자료는 2015년 12월 기준으로 충남도에서 조사한 결과를 기반으로 정리한 것임. 당시 기준으로 재난안전연구센터, 마을만들기지원센터, 인생이모작지원센터, 인권센터, 비정규직근로자지원센터는 추진 중이었다.

다음은 충남도 중간지원조직을 예산별로 정리하였다. <표 4>에서 볼 수 있듯이 2015년 기준으로 도비 21,623백만원 지원되었음을 알 수 있다. 재원별로는 국비 26,262백만원, 도비 21,623백만원, 시군비 27,162백만원, 자부담 1,340백만원이었다. 도비를 지원형식별로 보면 보조금 16,007백만원, 위탁금 2,202백만원, 출연금 2,343백만원 등이다.

〈표 5〉 충남도 중간지원조직 예산 현황

(단위 : 백만원)

재원 형식	합 계	국 비	도 비	시군비	자부담
합 계	76,387	26,262	21,623	27,162	1,340
자체집행	122	51	71		
대행사업비	2,700	1,700	1,000		
보조금	64,085	22,166	16,007	24,835	1,077
위탁금	5,373	989	2,202	2,174	8
출연금	4,107	1,356	2,343	153	255

중간지원조직 운영현황을 보면 총 직원 수가 1,494명이다. 운영방식은 직영 73개, 대행 1개, 위탁 171개이다. 그리고 사무실 입주형태를 살펴보면 공공건물 126개, 민간건물 114개, 자가 건물 5개이다.

〈표 6〉 충남도 중간지원조직 운영현황

운영방식 입주형식	합 계	직 영	대 행	위 탁
합 계	245	73	1	171
공공건물	126	67	1	58
민간건물	114	5		109
자가건물	5	1		4

제 2 절 중간지원조직 문제점 및 이슈

충남도의 입장에서 보면 매년 각종 센터 운영 등을 위하여 약 216억 원이라는 막대한 도비가 지원됨에도 효율적 관리에 있어서는 한계를 보이고 있다. 왜냐하면 전담조직 등의 부재로 중간지원조직을 컨트롤하기 어렵고, 상황과약 조차 되지 않았기 때문이다. 따라서 이 실태조사가 꼭 필요한 상황이었다.

관련 이슈를 정리하면 다음과 같다. 첫째, 센터의 설치 등을 총괄 관리할 「전담 부서」에 관한 사항이다. 센터를 총괄 관리하는 전담부서가 없어 센터 현황도 관리가 안되고 있는 상황이다. 둘째, 센터의 효율적 운영 관리를 위한 「조례」 제정이 필요하다. 현재 충청남도에는 민간위탁 사무에 대한 총괄 관리를 위해 「충청남도 사무의 민간위탁 및 관리조례」 시행 중이나 민간의 요구와 현실에 맞춰 개정할 필요가 있다. 또한 위원회에 대한 총괄 관리를 위해 「충청남도 각종 위원회 설치 및 운영조례」의 개정도 고민할 필요가 있다. 또한 센터의 설치를 심의할 수 있는 「심의 위원회」 설치도 생각해봐야 한다.

다음으로 「센터 인력 및 예산·회계 운영 규정」 제정·시행에 관한 사항을 검토할 필요가 있다. 예를 들어 공공기관의 경우, 「공공기관 경영혁신 실행계획」 수립·시행(조직·인사·보수 등)한다.

장기적으로는 각종 센터의 「통합화」 방안을 고민할 필요가 있다. 공공기관(출자·출연기관), 센터 간 유사·중복성 등을 검토하여 통합화 추진이 가능하다. 또한 각종 센터의 「집적화」 방안을 고민해야 한다. 중간지원기관별, 시군별로 센터의 집적화 추진, 업무의 효율성 등 제고하여야 한다. 그리고 물리적인 공간 집적화 뿐 아니라 온라인 시스템을 통한 통합 관리도 고민할 필요가 있다.

제4장 분석결과

제 1 절 설문조사 분석결과

1. 조직운영

1) 장의 이전 활동분야

중간지원조직의 장의 이전 활동분야에 대해 질문한 결과 기타를 제외하고 시민사회단체 출신이 21명(29.2%)로 가장 많고, 학계, 연구원이 11명(15.3%), 민간기업이 10명(13.9%)이다. 행정(공무원) 출신은 4명(5.6%)으로 가장 적은 것으로 나타난다.

〈표 7〉 중간지원조직 책임자의 이전 활동 분야

	빈도	유효 퍼센트	누적퍼센트
행정(공무원)	4	5.6	5.6
시민사회단체	21	29.2	34.7
학계 연구원	11	15.3	50.0
민간기업	10	13.9	63.9
기타	26	36.1	100.0
합계	72	100.0	

2) 지방자치단체 채용의 비중

조직의 예산 중 소속 지방자치단체 채용의 비중은 어느 정도인지 질문한 결과 50-80%가 24곳(33.3%)으로 가장 높고 100%, 즉 전액을 지원받는 곳은 18곳(25%)이다. 다음으로 50% 미만은 17곳(23.6%)이고 80-100%가 13곳(18.1%)이다. 중간지원조직 중 76.4%가 지자체 채용의 50%이상을 지원받는 결과로 볼 수 있다.

<표 8> 지자체 재원비중

	빈도	유효 퍼센트	누적퍼센트
100%	18	25.0	25.0
80-100%	13	18.1	43.1
50-80%	24	33.3	76.4
50% 미만	17	23.6	100.0
합계	72	100.0	

3) 재원 이외의 예산 비중

지방자치 단체 재원 이외의 예산은 주로 어디에서 확보하는지 질문하였다. 분석 결과 국비 등 기타가 22곳(30.6%)로 가장 높고 정부의 각종 공모사업이 21곳(29.2%)으로 두 번째로 높다. 후원금 및 후원 사업, 자체 수익사업은 각각 9곳(12.5%)로 비중이 높지 않다. 회비수입을 가진 곳은 1곳에 불과하다. 이 결과는 아직까지 많은 중간지원조직들이 재원을 자체적으로 조달하기보다는 정부의 지원에 의존하고 있음을 보여주는 것이다.

<표 9> 재원 이외의 예산

	빈도	유효 퍼센트	누적퍼센트
정부의 각종 공모사업	21	29.2	29.2
후원금 및 후원사업	9	12.5	41.7
자체 수익사업	9	12.5	54.2
회비	1	1.4	55.6
해당사항 없음	10	13.9	69.4
국비 등 기타	22	30.6	100.0
합계	72	100.0	

4) 학습기회 제공 여부

현재 근무하고 있는 직원 및 관계자들이 학습할 수 있는 기회를 제공하느냐의 질문에 학습기회를 가진다는 응답이 69곳(95.8%)로 압도적으로 많다. 아니라는 응답은 3곳에 불과하다. 이는 대부분의 중간지원조직이 직원 및 관계자들의 성장을

위하여 학습기회를 제공함을 뜻한다. 어쩌면 이는 중간지원조직의 기본 임무 중에 해당 영역 당사자들의 교육 훈련이 있기 때문에 나타난 결과로 볼 수 있다.

<표 10> 학습기회 제공여부

	빈도	유효 퍼센트	누적퍼센트
예	69	95.8	95.8
아니오	3	4.2	100.0
합계	72	100.0	

5) 제공되는 학습 요약

현재 중간지원조직에서 제공되는 학습기회를 요약하면 아래의 <표 5>와 같다. 현황에서 볼 수 있듯이 영역별로 특성에 따라 다양한 교육들이 제공되고 있음을 알 수 있다. 중간지원조직의 역량강화를 위해서는 이러한 교육프로그램의 커리큘럼과 강사를 서로 공유하고 상호학습의 기회로 제공하는 것이 필요해 보인다.

한편 학습기회를 제공하지 않는 이유에 대해서는 제도미비와 예산부족이라고 응답하였다.

<표 11> 제공되는 학습 요약

<ul style="list-style-type: none"> - 직무관련 업무교육 - 역량강화 및 자체 슈퍼비전 - 강사, 지도자 양성 워크숍 - 종사자 교육 - 각종 토론회 및 학습 - 상담, 당사자 이해 교육 - 기술교육, 영어교육 - 자격취득 기회 - 정기적 학습모임, 심포지움, 학회 참가 - 해외연수, 세미나 워크숍 참가 - 인문학 세미나 - 사이버 직무교육 - 심리상담교육, 힐링 프로그램

6) 제공되는 학습의 효과

제공되는 학습의 효과에 대해 어느 정도 만족 또는 불만족하는지 질문하였다. 그 결과 다소 만족한다는 응답이 32곳(47.8%)로 가장 높고 매우 만족한다는 응답이 18곳(26.9%)으로 다음을 이어 70% 이상이 만족하고 있음을 알 수 있다. 그런데 매우 불만족한다는 곳도 2곳(3.0%)이 존재하여 이러한 곳들은 중간지원조직들 간의 네트워킹을 통해 상호학습의 기회를 제공하거나 새로운 교육 프로그램을 개발하여야 함을 보여준다.

<표 12> 학습효과 만족 여부

	빈도	유효 퍼센트	누적퍼센트
매우 만족	18	26.9	26.9
다소 만족	32	47.8	74.6
보통	15	22.4	97.0
매우 불만족	2	3.0	100.0
합계	67	100.0	

7) 전자시스템 제공 여부

조직의 관리를 위하여 정보 및 자원공유, 전자결제 등의 전자 시스템을 제공하냐는 질문을 하였다. 그렇다는 응답이 52곳(73.2%), 그렇지 않다는 응답이 19곳(26.8%)이다. 중간지원조직의 관리를 위하여 19곳의 현황을 파악 후 전자시스템이 필요한 곳이 있다면 제공해야 할 것으로 보인다.

<표 13> 전자시스템 제공여부

	빈도	유효 퍼센트	누적퍼센트
예	52	73.2	73.2
아니오	19	26.8	100.0
합계	71	100.0	

8) 전자시스템을 제공하지 않는 이유

전자시스템을 제공하지 않는 이유를 질문하였을 때 주된 응답은 아래와 같다. 예산부족 등 여건이 안되기 때문이라는 이유도 있었지만 행망의 권한이 없거나 직접 대면보고하지 않기 때문에 필요하지 않다는 의견도 존재하였다.

<표 14> 전자시스템을 제공하지 않는 이유

- 예산부족, 여건이 안되기 때문에
- 업무상의 필요성을 절실히 느끼지 않아서
- 행망의 권한 없음
- 대면보고하기 때문에 필요하지 않아서

9) 근무연수

중간지원조직 직원들의 평균 근무연수는 3.59년이다. 원인의 일부는 중간지원조직이 설립된 지 얼마 안 되었기 때문이기도 하지만 주된 이유는 신분불안, 낮은 연봉, 많은 업무량, 승진 기회부족 등을 견디지 못하고 잦은 이직을 하기 때문이라는 의견이다. 특히 불투명한 미래로 자기 전망을 가지지 못하는 것도 큰 이유다.

오래 근무할 수 있는 주된 이유는 업무의 자율성, 책임성 보장, 재교육 기회 제공, 다양한 경험 기회, 삶의 질 개선 및 자기 개발이라고 응답하였다. 분석결과를 기초로 중간지원조직 종사자들이 오랫동안 자기 전망을 가지고 근무할 수 있는 정책적인 지원과 환경을 만들어야 할 것이다.

<표 15> 직원들의 평균 근무연수

	N	평균	표준편차
평균 근무연수	72	3.59	2.57971

<표 16> 근무연수가 짧거나 긴 이유

짧은 이유	긴 이유
<ul style="list-style-type: none"> - 신분 불안, 낮은 연봉 - 조직의 안정화가 안되어서 - 처우개선 부족 - 높은 이직률 - 정원부족으로 승진기회 희박 - 고용 불안정성 - 인사이동에 따른 담당업무 변경 	<ul style="list-style-type: none"> - 일할 수 있는 분위기(위계보다는 편안함) - 업무의 자율성 - 책임성 보장 - 재교육 기회 제공 - 다양한 경험 기회 - 삶의 질 개선 및 자기 개발

10) 운영 규정

현재 조직 관리를 위한 인력 및 예산·회계 운영 규정이 있느냐는 질문에 그렇다는 응답이 65곳(91.5%)으로 거의 대부분 운영 규정을 가지고 있는 것으로 나타난다. 그렇지 않다는 응답은 6곳(8.5%)에 불과하다. 그 6곳의 이유를 살펴보면 보안관계 용역으로 해당사항이 없는 경우가 있고, 별도 독립적인 행정조직이 아니거나, 연구원의 규정을 따른다는 것으로 볼 때 실질적으로는 거의 모든 조직들이 운영 규정을 가지고 있는 것으로 볼 수 있다.

<표 17> 회계규정 여부

	빈도	유효 퍼센트	누적퍼센트
예	65	91.5	91.5
아니오	6	8.5	100.0
합계	71	100.0	

11) 조직운영의 어려운 점

조직 운영에 있어 어려운 점에 대해 질문한 결과 1순위에서 가장 높은 응답은 압도적으로 예산과 인력 부족이다<56곳(80%)>. 2순위에서 가장 높은 응답은 안정성 결여<29곳(46%)>이었다.

<표 18> 조직운영 어려운 점 1순위

	빈도	유효 퍼센트	누적퍼센트
예산과 인력 부족	56	80.0	80.0
조직의 제도적 기반 부재(지원조례 등)	9	12.9	92.9
지방자치단체의 간섭과 통제	2	2.9	95.7
관계기관과의 연계·협력 부족	1	1.4	97.1
업무수행을 위한 전문성의 부족	1	1.4	98.6
기타	1	1.4	100.0
합계	70	100.0	

<표 19> 조직운영 어려운 점 2순위

	빈도	유효 퍼센트	누적퍼센트
조직의 제도적 기반 부재 (지원조례 등)	13	20.6	20.6
지방자치단체의 간섭과 통제	3	4.8	25.4
관계기관과의 연계·협력 부족	10	15.9	41.3
업무수행을 위한 전문성의 부족	4	6.3	47.6
안정성 결여(조직적, 직업적)	29	46.0	93.7
기타	4	6.3	100.0
합계	63	100.0	

12) 정책적 지원 필요성

중간지원 조직을 위한 정책적 지원 필요성에 대해 다음 각각의 항목에 대해 5점 척도로 질문하였다. 그 결과 중간지원조직과 도 행정과의 연계 강화가 4.06점으로 가장 높고 총괄관리를 위한 조례제정이 3.81점으로 두 번째이다. 이어서 협업을 위한 공간집적화가 3.46점이고, 공용 전자시스템 도입도 3.45점으로 비슷한 요구를 드러냈다. 상대적으로 전담공무원 배치나 전담부서 설치의 각각 3.33점, 3.29점으로 그 요구가 낮게 나타난다. 하지만 전체적으로 보면 중간(3점)이상의 응답결과를 보여 줌을 알 수 있다.

<표 20> 다음 정책의 필요성

	N	평균	표준편차	순위
중간지원조직의 총괄관리를 위한 조례제정	69	3.81	1.167	2
중간지원조직 간 협업을 위한 영역·시군별 공간집적화	69	3.46	1.008	3
중간지원조직 운영 효율화를 위한 공용 전자시스템 도입	69	3.45	1.022	4
중간지원조직 전담부서 설치	69	3.29	1.099	6
중간지원조직 관리를 위한 전담공무원 배치	69	3.33	1.196	5
중간지원조직과 도 행정과의 연계 강화	68	4.06	.808	1

*5점 만점, 5점에 가까울수록 필요하고 1점에 가까울수록 그렇지 않다는 것임

위의 필요성 순위에서도 나타나듯이 현재 중간지원 조직에게 가장 필요한 것의 1순위는 조례제정이었고, 2순위는 도행정과의 연계 강화였다. 위의 <표 13>의 결과와 일치한다.

<표 21> 가장 필요한 것 1순위

	빈도	유효 퍼센트	누적퍼센트
조례 제정	33	47.1	47.1
공간 집적화	16	22.9	70.0
공용 전자시스템 도입	8	11.4	81.4
전담부서의 설치	9	12.9	94.3
전담공무원 배치	3	4.3	98.6
도 행정과의 연계 강화	1	1.4	100.0
합계	70	100.0	

<표 22> 가장 필요한 것 2순위

	빈도	유효 퍼센트	누적퍼센트
공간 집적화	2	3.0	3.0
공용 전자시스템 도입	10	14.9	17.9
전담부서의 설치	9	13.4	31.3
전담공무원 배치	9	13.4	44.8
도 행정과의 연계 강화	37	55.2	100.0
합계	67	100.0	

13) 조직운영 형태

중간지원조직의 운영형태에 대해 질문한 결과 행정이 설립하고 기존 민간단체에게 위탁 운영하는 곳이 30곳(42.3%)으로 가장 많고 행정이 설립하고 법인설립 후 독립적 운영(별도운영)하는 곳이 19곳(26.8%)으로 두 번째로 많다. 행정이 설립하고 직접 운영하거나 민간이 설립하고 민간이 운영하는 곳은 각각 9곳(12.7%), 13곳(18.3%)로 상대적으로 적음을 알 수 있다.

<표 23> 조직 운영 형태

	빈도	유효 퍼센트	누적퍼센트
행정이 설립하고 직접 운영 (행정 내부조직)	9	12.7	12.7
행정이 설립하고 법인설립 등을 통해 독립적 운영 (별도 운영)	19	26.8	39.4
행정이 설립하고 기존 민간단체에게 위탁 운영	30	42.3	81.7
민간이 설립하고 민간이 운영	13	18.3	100.0
합계	71	100.0	

2. 행정과의 관계

1) 의사결정 참여정도

조직의 사업계획을 세울 때 의사결정에 어느 정도 참여하고 있는지를 질문하였을 때 조직에서 결정하면 행정이 대부분 수용한다는 응답이 29곳(45.3%)으로 가장 많고, 조직의 의견을 기초로 행정이 일부 변경하여 결정한다는 응답이 19곳(29.7%)으로 뒤를 잇고 있다. 이는 대부분 중간지원조직의 전문성과 자율성을 인정해준다는 결과로 볼 수 있다. 하지만 주요 정책은 행정에서 결정하거나<11곳(17.2%)>, 행정이 거의 모든 의사결정을 한다<5곳(7.8%)>는 곳도 존재함을 볼 수 있다. 이는 양 측면에서 분석이 가능하다. 그만큼 행정이 인정할 수 있도록 중간지원조직의 전문성과 역량강화가 필요하다는 것으로도 해석 가능하지만 거꾸로 보았을 때 행정에서도 협력적 거버넌스의 측면에서 중간지원조직을 인정하고 협의할 필요성이 있다는 것을 뜻한다.

<표 24> 사업계획에 대한 의사결정 참여정도

	빈도	유효 퍼센트	누적 퍼센트
본 조직에서 결정하면 행정은 대부분 이를 수용한다.	29	45.3	45.3
본 조직의 의견을 기초로 행정이 일부 변경하여 결정한다.	19	29.7	75.0
본 조직에서 의견을 제시하지만 주요 정책은 행정에서 결정한다.	11	17.2	92.2
행정이 거의 모든 의사결정을 한다.	5	7.8	100.0
합계	64	100.0	

2) 바람직한 계획수립 요건

사업계획의 결정에 있어 바람직하다고 느끼는 계획수립의 요건에 대해 질문하였을 때 중간지원조직의 자율성을 최대한 보장하거나<32곳(50%)>, 계획 수립의 주도성을 중간지원조직이 가지되 사전협의를 필요하다<26곳(40.6%)>는 곳이 압도적으로 많다(누적퍼센트 90.6%). 단 6곳만이 사업계획 수립의 주도성을 행정이 가지되, 사전 협의가 필요하거나 행정이 주도해야 한다고 응답하였다. 이는 중간지원조직에서는 그 자율성을 매우 중요한 가치로 삼고 있다는 증거로 볼 수 있다.

<표 25> 사업결정에 있어 바람직한 계획수립의 요건

	빈도	유효 퍼센트	누적 퍼센트
중간지원조직의 자율성을 최대한 보장해야 한다.	32	50.0	50.0
사업계획 수립의 주도성을 중간지원조직이 가지되, 사전 협의가 필요하다	26	40.6	90.6
사업계획 수립의 주도성을 행정이 가지되, 사전 협의가 필요하다	5	7.8	98.4
행정이 주도하여 주요정책을 결정하는 것이 바람직하다.	1	1.6	100.0
합계	64	100.0	

3) 행정과의 관계

행정과의 관계가 협력적이며 원만하다는 질문에 매우 협력적이며 원만하다<23곳(35.9%)>거나 어느 정도 협력적이며 원만하다<38곳(59.4%)>는 응답이 대부분이다. 단 3곳만이 협력적이거나 원만하지 못하다고 응답하였다.

<표 26> 행정과의 관계

	빈도	유효 퍼센트	누적퍼센트
매우 협력적이며 원만하다.	23	35.9	35.9
어느 정도 협력적이며 원만하다.	38	59.4	95.3
별로 협력적이거나 원만하지 못하다.	2	3.1	98.4
전혀 협력적이거나 원만하지 못하다.	1	1.6	100.0
합계	64	100.0	

행정과의 협력이 가장 많이 일어나는 부분은 어떠한 영역인지 질문하였다. 응답 결과 사업계획의 수립이 27곳(42.9%)로 가장 많고 공동사업의 수행이 17곳(27.0%), 집행결과의 평가가 16곳(25.4%) 순이다.

<표 27> 행정과의 협력이 가장 많이 일어나는 영역

	빈도	유효 퍼센트	누적퍼센트
사업계획의 수립	27	42.9	42.9
공동사업의 수행	17	27.0	69.8
집행결과의 평가	16	25.4	95.2
기타	3	4.8	100.0
합계	63	100.0	

4) 조직운영의 독립성

조직운영과 활동에 있어서 소속 지방자치 단체로부터 어느 정도 독립성을 가진다고 생각하는지에 대해 질문하였다. 그 결과 독립성을 상당히 가지고 있다는 응답이 48곳(75.0%)로 가장 많다. 독립성이 부족한 편이라는 응답은 12곳(18.8%)이다. 완전히 독립되어 있다거나<3곳(4.7%)>, 독립성이 전혀 없다는 응답<1곳(1.6%)>은 소수에 불과했다.

<표 28> 조직운영에 있어서 지자체로부터의 독립성

	빈도	유효 퍼센트	누적퍼센트
완전히 독립되어 있다.	3	4.7	4.7
독립성을 상당히 가지고 있다.	48	75.0	79.7
독립성이 부족한 편이다.	12	18.8	98.4
독립성이 전혀 없다.	1	1.6	100.0
합계	64	100.0	

3. 조직의 목적과 활동

1) 조직의 목적 일치여부

중간지원 조직의 목적이 수탁법인의 고유목적과 일치하느냐의 질문에 그렇다는 응답이 68곳(94.4%)로 압도적으로 높다. 그렇지 않다는 응답은 4곳에 불과하였다. 그렇지 않다는 응답을 살펴보면 목적 자체가 상당부분 일치하고 있거나, 사단법인과 별개로 운영되어 독립적이거나 용역사업이기 때문이라는 이유이다.

<표 29> 중간지원조직의 목적이 수탁법인의 고유목적과 일치여부

	빈도	유효 퍼센트	누적퍼센트
예	68	94.4	94.4
아니오	4	5.6	100.0
합계	72	100.0	

2) 조직의 주요목적

다음 <표 23>은 중간지원조직의 주요목적들을 서술형으로 받아 요약한 결과이다. 살펴보면 일반적인 중간지원조직의 이론적 정의와 매우 부합함을 알 수 있다. 서비스 지원, 자원연계, 연구, 지지, 협력, 네트워킹 등이 주요 키워드이다. 조직에 따라 사회통합, 주민화합을 목적으로 삼기도 하였다. 목적 자체를 민간의 자립으로 두고 있는 것도 눈에 띈다.

<표 30> 중간지원조직의 주요 목적 키워드 요약

- 설치 목적에 맞도록 각 영역별 중간지원 대상에 대한 서비스 제공
- 자원연계 및 협력지원, 지역자원개발
- 연구수행, 판로지원
- 민과 관의 중간적 입장 고수, 협력관계 및 파트너
- 전문서비스 개발
- 민에서 일어난 자생적 조직답게 활동
- 사회통합, 주민화합
- 충남의 지속가능발전 추구
- 지지와 협력, 네트워킹 기능
- 지자체의 요구에 대한 능동적 대응
- 지역현안 지원활동

3) 연계활동 필요성

시민단체 및 중간지원조직과의 연계활동의 필요성을 질문한 결과 매우 필요하거나 다소 필요하다는 응답이 62곳(86.1%)으로 대부분이다. 보통이라는 응답은 6곳(8.3%)이었고 별로 필요하지 않다거나 전혀 필요하지 않다는 응답은 4명에 불과하다.

<표 31> 시민단체 및 중간지원조직과의 연계활동 필요성

	빈도	유효 퍼센트	누적퍼센트
매우 필요하다	33	45.8	45.8
다소 필요하다	29	40.3	86.1
보통이다	6	8.3	94.4
별로 필요하지 않다	3	4.2	98.6
전혀 필요하지 않다	1	1.4	100.0
합계	72	100.0	

4) 연계활동 수행여부

시민단체나 중간지원조직과의 연계활동의 수행여부를 질문하였을 때 업무와 관련되는 부분에는 적극적으로 수행하고 있다는 응답이 39곳(54.2%)으로 가장 높다. 다음으로 필요한 부분에 한하여 제한적으로 수행한다는 응답이 21곳(29.2%)이다. 조직의 핵심역할로 보고 활발하게 수행하고 있다는 곳은 9개(12.5%)에 그쳤고 거의 수행하지 못하고 있다는 응답은 3곳(4.2%)이다. 이 결과는 위의 <표 24>에 나타난

필요성과 완전히 일치하지는 않는 결과이다. 중간지원조직들은 연계활동은 매우 필요하다고 느끼나 현실적으로 조직의 핵심역할까지는 보지 못하고 업무의 관계된 부분에 연계하고 있는 것으로 보인다.

<표 32> 시민단체 및 중간지원조직과의 연계활동 수행여부

	빈도	유효 퍼센트	누적 퍼센트
조직의 핵심역할로 보고 활발하게 수행하고 있다.	9	12.5	12.5
업무와 관련되는 부분에는 적극적으로 수행하고 있다.	39	54.2	66.7
필요한 부분에 한하여 제한적으로 수행한다.	21	29.2	95.8
거의 수행하지 못하고 있다.	3	4.2	100.0
합계	72	100.0	

5) 시민들의 이해정도

시민들의 중간지원조직 이해정도를 질문하였을 때 긍정적이라는 응답이 57곳 (80.3%)이다. 부정적이라는 응답은 1곳에 불과하였지만 무관심이라는 응답이 13곳 (18.3%)이다. 이러한 중간지원조직들은 시민들의 인식개선과 이해를 높이기 위한 정책적 지원이 필요하고 스스로도 그러한 노력을 해야 할 것이다.

<표 33> 시민들의 중간지원조직 이해정도

	빈도	유효 퍼센트	누적퍼센트
긍정적	57	80.3	80.3
부정적	1	1.4	81.7
무관심	13	18.3	100.0
합계	71	100.0	

6) 일에 대한 만족도

현재 하고 있는 일에 대해 다음과 같은 말들을 어느 정도 동의하는지에 대해 질문하였다. 그 결과 ① 사회적으로 유익한 일(4.69점), ② 타인에게 도움되는 일(4.58점), ③ 일의 흥미(4.23점), ④ 기술 향상 가능성(4.17점), ⑤ 일의 발전 가능성(3.87점) 순으로 나타난다. 독자적 일처리(3.32점), 일의 안정성(3.20점), 수입의 많음(2.33점)은 후순위였다. 특히 수입의 문제는 평균으로 볼 수 있는 3점보다 아래여서 정책적, 사회적 관심을 가지고 개선이 필요하다.

<표 34> 현재 하고 있는 일과 관련 다음 항목에 대한 동의 여부

	N	평균	표준편차	순위
일의 안정성	71	3.20	.950	7
수입의 많음	70	2.33	.675	8
일의 발전 가능성	70	3.87	.867	5
일의 흥미	71	4.23	.831	3
독자적 일처리	71	3.32	.982	6
타인에게 도움되는 일	71	4.58	.525	2
사회적으로 유익한 일	71	4.69	.495	1
기술 향상 가능성	71	4.17	.793	4

*5점 만점, 5점에 가까울수록 동의하고 1점에 가까울수록 그렇지 않다는 것임

7) 중간지원조직 발전을 위한 제언

마지막으로 중간지원조직의 발전을 위하여 제언하고 싶은 것에 대해 서술형으로 질문하였다. 그 결과는 다음의 <표 29>와 같다. 결과를 살펴보면 중간지원조직의 처우개선부터 지역사회 네트워크, 정책적 지원, 인식확산(제대로 된 평가)까지 다양한 차원의 제안을 하고 있음을 알 수 있다.

<표 35> 중간지원조직의 발전을 위한 제언 요약

- 기능강화
- 사업비 증액보다는 인력 충원이 효과적임
- 근무년수에 따른 호봉인정 및 처우개선
- 신분보장
- 고용 안정을 통한 전문성 향상과 역량강화
- 자율성 확대, 안정성 확대
- 관련 기관 단체와의 공감대 형성 및 소통이 이루어져야 함
- 예산 증액(물가, 인건비 상승분 반영)
- 대도시를 제외한 기타 지역 내 주민들을 지원할 수 있는 다양한 기관 필요
- 소명의식을 가지고 한 일에 대한 제대로 된 평가

4. 조직 유형별 분석

앞서 각각의 항목에 대해 전체 중간지원조직의 응답을 분석하였다면 이제는 중간지원조직을 유형별로 분류하여 분석하고자 한다. 첫 번째 기준은 중간지원조직의 운영방식에 따라 위탁, 출연기관에 위탁, 직영으로 구분한 것이다. 이 기준을 통해 민관의 협력 정도와 정책적 영향의 차이를 살펴볼 수 있을 것이다. 두 번째는 협치형과 전달형으로 구분하였다. 협치형은 운영주체의 독립성과 자율성, 활동의지가 능동적인 조직을 포함하였고 전달형은 중앙정부로부터 일률적으로 내려오는 지역 특색이 적은 사업, 운영주체가 출연기관이거나 수동적인 곳을 포함하였다. 이 조직 구분은 충남도의 중간지원조직 담당 전문직공무원의 의견을 반영하여 자문위원들과의 협의를 통해 분류하였다.

1) 정책적 필요성

조직 운영방식에 따라 정책적 필요에 대해 어떠한 차이가 있는지 살펴보았다. 조직 운영방식에 따라 위탁형, 출연기관위탁, 직영으로 분류하였다. 이는 각각 46개, 16개, 6개로 분류된다.

우선 조례제정의 필요성에 대해서는 직영이 4.17점으로 가장 높았고 위탁이 3.87점, 출연기관위탁이 3.50점이었다. 공간집적화 필요성에 대해서도 같은 현상을 보였다.

직영이 3.83점으로 가장 높았고 위탁이 3.57점, 출연기관위탁이 3.00점이었다. 전자시스템 도입필요성에 대해서도 직영이 3.67점, 위탁이 3.46점, 출연기관위탁이 3.25점으로 같은 흐름이었다.

다음은 전담부서 설치 필요성에 대해 직영이 3.67점, 위탁이 3.33점, 출연기관위탁이 3.00점이었다. 전담공무원 배치 필요성에 대해서는 직영이 3.83점으로 가장 높았고 위탁 3.39점, 출연기관위탁이 2.88점으로 가장 낮았다. 마지막으로 중간지원조직과 도 행정과의 연계 강화의 필요성에 대해 직영이 4.33점, 위탁이 4.09점, 출연기관위탁이 3.88점이었다.

결과적으로 아래의 6가지 항목에 대해 가장 많이 필요를 느낀 집단은 직영이었고, 위탁, 출연기관위탁 순이었다. 다만 직영조직으로 분류된 것이 6개, 즉 모수가 작아 평균의 오류 가능성은 존재한다.

<표 36> 조직 운영방식에 따른 정책적 필요성

	유형	N	평균	표준편차
조례제정 필요성	위탁	46	3.87	1.108
	출연기관위탁	16	3.50	1.366
	직영	6	4.17	1.169
	합계	68	3.81	1.175
공간집적화 필요성	위탁	46	3.57	1.068
	출연기관위탁	16	3.00	0.816
	직영	6	3.83	0.753
	합계	68	3.46	1.014
전자시스템 도입필요성	위탁	46	3.46	1.089
	출연기관위탁	16	3.25	0.856
	직영	6	3.67	0.816
	합계	68	3.43	1.012
전담부서 설치 필요성	위탁	46	3.33	1.117
	출연기관위탁	16	3.00	1.095
	직영	6	3.67	1.033
	합계	68	3.28	1.104
전담공무원 배치 필요성	위탁	46	3.39	1.220
	출연기관위탁	16	2.88	1.088
	직영	6	3.83	0.983
	합계	68	3.31	1.188
연계 강화	위탁	45	4.09	0.874
	출연기관위탁	16	3.88	0.719
	직영	6	4.33	0.516
	합계	67	4.06	0.814

*5점 만점, 5점에 가까울수록 필요하고 1점에 가까울수록 그렇지 않다는 것임

활동유형을 협치형과 전달형으로 구분하여 정책적 필요성의 평균차이를 살펴보았다. 협치형은 45개, 전달형은 23개로 분류하였다. 먼저 조례제정의 필요성에 대해서는 협치형이 3.96점으로 전달형 3.52점보다 높게 나타났다. 공간집적화에 대해서도 협치형이 3.51점으로 전달형 3.35점보다 높았다. 전자시스템 도입필요성에 대해서는 협치형 3.47점으로 전달형(3.35점)보다 높게 나타났다.

전담부서 설치에 대해 질문한 결과 협치형 3.33점, 전달형 3.17점으로 협치형이 전달형보다 높게 나타났다. 전담공무원 배치 필요성에 대해서도 같은 흐름이다. 협치형 3.38점, 전달형 3.17점으로 협치형이 전달형 보다 높았다. 마지막으로 중간지원조직과 도 행정의 연계강화에 대해서는 협치형 4.07점, 전달형 4.04점으로 모두 그 필요성을 높게 생각하는 것으로 나타났다.

협치형과 전달형을 구분하여 분석한 결과 협치형이 정책 필요에 대해 높은 점은 아무래도 운영주체의 독립성과 자율성, 활동의지가 높은 점도 있지만 그동안 행정과의 협력적 거버넌스 경험이 반영된 결과가 아닌가 한다.

<표 37> 활동유형에 따른 정책적 필요성

	활동유형	N	평균	표준편차
조례제정 필요성	협치형	45	3.96	1.107
	전달형	23	3.52	1.275
공간집적화 필요성	협치형	45	3.51	0.991
	전달형	23	3.35	1.071
전자시스템 도입필요성	협치형	45	3.47	1.100
	전달형	23	3.35	0.832
전담부서 설치 필요성	협치형	45	3.33	1.108
	전달형	23	3.17	1.114
전담공무원 배치 필요성	협치형	45	3.38	1.193
	전달형	23	3.17	1.193
연계 강화	협치형	44	4.07	0.789
	전달형	23	4.04	0.878

*5점 만점, 5점에 가까울수록 필요하고 1점에 가까울수록 그렇지 않다는 것임

2) 일에 대한 만족도

조직 운영방식에 따라 일에 대한 만족도가 어떻게 차이가 나는지 살펴보았다. 일의 안정성의 측면에서는 직영이 3.83점으로 단연 높았다. 위탁 3.17점, 출연기관 위탁이 3.00점이다. 수입이 많음에서는 출연기관위탁이 2.44점으로 가장 높았다. 직영이 2.33점, 위탁이 2.26점이었다. 일의 발전 가능성에서는 직영이 4.33점으로 가장 높았다. 위탁이 3.87점, 출연기관위탁이 3.69점이다.

다음으로 일의 흥미 측면에서는 직영이 4.50점으로 가장 높았다. 위탁이 4.26점, 출연기관위탁이 4.00점이었다. 독자적인 일처리 측면에서는 직영이 4.00점으로 가장 높았다. 출연기관위탁이 3.31점, 위탁이 3.21점이다. 타인에게 도움이 되는 일 측면에서는 직영이 4.67점, 위탁 4.62점이었다. 출연기관위탁은 4.44점이다.

사회적으로 유익한 일 측면에서는 직영이 4.83점으로 가장 높았다. 위탁이 4.72점, 출연기관위탁이 4.56점이었다. 전반적으로 모두 본인이 하는 일이 사회적으로 유익한 일이라고 생각하였다. 마지막으로 기술향상가능성에 대해서는 직영이 4.50점으로 가장 높았고, 위탁이 4.21점, 출연기관위탁이 3.88점으로 가장 낮았다.

<표 38> 조직 운영방식에 따른 일에 대한 만족도

	유형	N	평균	표준편차
일의 안정성	위탁	47	3.17	0.985
	출연기관위탁	16	3.00	0.966
	직영	6	3.83	0.408
	합계	69	3.19	0.959
수입의 많음	위탁	46	2.26	0.713
	출연기관위탁	16	2.44	0.629
	직영	6	2.33	0.516
	합계	68	2.31	0.675
일의 발전 가능성	위탁	46	3.87	0.934
	출연기관위탁	16	3.69	0.793
	직영	6	4.33	0.516
	합계	68	3.87	0.879
일의 흥미	위탁	47	4.26	0.920
	출연기관위탁	16	4.00	0.632
	직영	6	4.50	0.548
	합계	69	4.22	0.838
독자적 일처리	위탁	47	3.21	1.020
	출연기관위탁	16	3.31	0.873
	직영	6	4.00	0.894
	합계	69	3.30	0.990
타인에게 도움되는 일	위탁	47	4.62	0.534
	출연기관위탁	16	4.44	0.512
	직영	6	4.67	0.516
	합계	69	4.58	0.526
사회적으로 유익한 일	위탁	47	4.72	0.498
	출연기관위탁	16	4.56	0.512
	직영	6	4.83	0.408
	합계	69	4.70	0.494
기술 향상 가능성	위탁	47	4.21	0.832
	출연기관위탁	16	3.88	0.719
	직영	6	4.50	0.548
	합계	69	4.16	0.797

*5점 만점, 5점에 가까울수록 만족하고 1점에 가까울수록 그렇지 않다는 것임

다음으로 활동유형에 따른 일에 대한 만족도를 살펴보았다. 우선 일의 안정성은 전달형 3.38점으로 협치형 3.09점보다 높다. 수입의 많음도 전달형(2.46점)이 협치형(2.23점)보다 높다. 일의 발전가능성 측면도 전달형이 4.00점으로 협치형 3.80점보다 높다.

일의 흥미 측면에서도 전달형이 4.25점으로 협치형 4.20점보다 높다. 독자적 일처리 측면에서도 전달형이 3.58점으로 협치형 3.16점보다 높았다. 타인에게 도움이

되는 일에서는 모두 4.58점으로 같았다. 사회적으로 유익한 일의 측면에서는 협치형이 4.71점으로 전달형 4.67점보다 근소하게 높았다. 마지막으로 기술 향상 가능성 측면에서는 협치형이 4.18점으로 전달형 4.13점보다 근소하게 높았다.

살펴본 바와 같이 활동유형에 따른 일에 대한 만족도는 산술평균 측면에서 차이가 있었고 전반적으로 전달형이 협치형보다 만족도가 높은 부분들이 있었다. 향후 이 부분을 어떻게 정책적으로 극복할 것인지 고민이 필요하다.

<표 39> 활동유형에 따른 일에 대한 만족도

	활동유형	N	평균	표준편차
일의 안정성	협치형	45	3.09	0.973
	전달형	24	3.38	0.924
수입의 많음	협치형	44	2.23	0.677
	전달형	24	2.46	0.658
일의 발전 가능성	협치형	44	3.80	0.904
	전달형	24	4.00	0.834
일의 흥미	협치형	45	4.20	0.919
	전달형	24	4.25	0.676
독자적 일처리	협치형	45	3.16	1.043
	전달형	24	3.58	0.830
타인에게 도움되는 일	협치형	45	4.58	0.543
	전달형	24	4.58	0.504
사회적으로 유익한 일	협치형	45	4.71	0.506
	전달형	24	4.67	0.482
기술 향상 가능성	협치형	45	4.18	0.806
	전달형	24	4.13	0.797


*5점 만점, 5점에 가까울수록 만족하고 1점에 가까울수록 그렇지 않다는 것임

제 2 절 인터뷰 분석결과


조직명	1. 여성긴급전화 1336충남센터	인터뷰날짜	2016. 8. 9
담당자	센터장 이은주	연락처	041.571.7635
A.조직운영에 대하여	<ul style="list-style-type: none"> ■ 위탁법인인 YWCA 후원금으로 중간지원기관으로서의 대우 불쾌. ■ 폭력피해여성, 가족, 아동, 노인 전영역에 거친 대상으로 하는 성폭력 관련 허브기관으로 각 기관으로 업무 분배. ■ 센터의 업무가 공적영역으로 들어가야 한다고 생각. ■ 패이퍼를 기준으로 한 기관 평가에 대해 부정적인 생각 ■ 인력구성이 대부분 석사 이상, 3교대 근무, 하루 평균 50건의 상담 및 충남 전지역에 걸친 현장 업무 수행. 그에 비해 월급여는 실수령액 150만원. 현실적인 인건비 지원이 필요. ■ 중간 지원조직 총괄관리를 위한 조례는 필요. 조례를 통해 체계적이고 현실적인 지원과 관리가 가능할 것으로 예상됨. ■ 현재 YWCA 법인으로 집적화 된 상태를 만족. ■ 새로운 전자시스템 보다는 기존의 것을 사용할 수 있도록 업데이트 필요. 새올시스템, 시도외부행정시스템 등 활용할 수 있는 시스템은 많음 		
B.행정과의 관계에 대하여	<ul style="list-style-type: none"> ■ 예산집행에 대한 조직의 자율성 보장한다면 효율성적 운영이 가능. ■ 평가단계가 아닌 사업계획 수립에 있어 행정과의 관계가 돈독해질 필요. ■ 도와 물리적 거리감도 있어 불편함을 덜 느낀다. 실질적으로 법인과 과의 관계에 더 비중을 두고 업무 중. 		
C.조직의 목적 및활동에 대하여	<ul style="list-style-type: none"> ■ 시민사회단체 및 타 중간지원조직과의 연계로 전문성 확보와 업무영역 확대, 지원의 효율화 가능. 현재는 공유하는 것을 꺼리는 경향들이 있음. ■ 공간의 집적화 반대. 센터 업무 특성상 지역별 분산 필요. 공간보다는 관리 및 지원의 집적화 필요. ■ 전담부서 설치보다는 충원을 통한 기관관리 필요. 여성복지를 가족 복지로 옮긴 것이 부당. 		

<p>기타</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 기관의 통합관리는 필요한 부분도 있으나 책임과 예산문제로 불가능할 것으로 예상됨. ■ 성폭력 상담 관련 기관이 포화상태. 기능적 차원에서 평가 후 지원의 차별화 필요. ■ 보이는 사업에 치중하는 지자체의 각성 필요. 유명무실한 공모사업이 많음. ■ 기존 조직이 잘 기능할 수 있도록 지원해 주는 행정의 변화가 필요.
<p>사진</p>	


조직명	2. 충남해바라기센터	인터뷰날짜	2016. 8. 9
담당자	부소장 신선정	연락처	041.567.7117
A. 조직 운영에 대하여	<p>■ 재직자는 경찰관 5명, 부서장, 행정원, 간호사, 상담사 5명, 임상심리사로 구성</p> <p>■ 폭이 좁고 깊이 있는 업무 영역이라 생각. 본연의 업무 충실히 하기 위해 여타의 공모사업은 하지 않음.</p> <p>■ 해바라기 센터 중앙의 표준행정시스템 사용 중이므로 기타 전자시스템은 불필요.</p> <p>■ 중앙 해바라기센터의 운영규정 중 직원의 연차에 따른 인건비 지원금이 증가 하지 않음이 불공정. 그 외 충분한 지원을 받고 운영되고 있어 새로운 운영규정의 필요는 없다고 생각.</p> <p>■ 업무의 특성상 각 지역에 균형적으로 존재해야 하는 기관이므로 공간의 집적화는 적합하지 않다고 생각.</p> <p>■ 상담소, 위센터, 청소년상담복지센터, 아동보호전문기관 등과 연계하여 피해자 지원. 지역의 상담소를 키울 필요가 있다. 해바라기 센터는 괜찮은 편이나 각 상담소에 현실적인 지원이 필요하고, 시군별 가폭하나, 성폭하나는 필히 존재해야 한다.</p> <p>■ 모든 기관들이 운영자 중심으로 진행되고 있어, 피해자는 어려움이 있다. 피해자 중심으로 그들을 만족시킬 시스템이 필요하다. 의료, 상담, 심리, 수사 4영역이 아닌 다양한 케이스를 해결할 수 있는 지원이 필요.</p>		
B. 행정과의 관계에 대하여	<p>■ 분기별보고서, 실무운영위원회, 인사위원회, 운영위원회등 예산 정책 실행 등을 행정과 함께 함.</p> <p>■ 해바라기 사업자체가 성폭력지원특별법에 의해 운영되므로 행정과의 협업이 잘 되고 있다.</p> <p>■ 행정이 제시하는 운영의 틀이 정해져 있어서 행정이 의사결정을 하고 있고, 예산 사용의 자율성이 없으나 운영상의 어려움은 없다.</p>		

<p>C. 조직의 목적 및 활동에 대하여</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 기관들 간의 연계활동으로 피해자 지원의 확대 및 전문성 확보가 가능할 것이고, 사회적 이슈의 공동대응이 가능해 질것으로 예상. ■ 전담부서 신설은 불필요. 현재 상태에서 역량을 키우고 활성화해야 한다. ■ 유사성을 가지더라도 운영에 관한 법령이 다를 경우는 통합의 의미는 없다. 법령의 통합이 우선시 되어야 한다.
<p>기타</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 지역 상담소의 상황이 열악하고 해바라기센터와 근무환경의 격차로 인해 각 상담소로 인계한 피해자 사후관리를 하는데 있어 어려움이 있다. 지역 상담소가 해바라기센터 정도의 수준이 되길 바란다. ■ 일부 지원예산에 대한 불만은 있으나 현재 센터 자체의 환경이나 지원에 만족하고, 그역할에 대한 자부심이 큰 것으로 보인다.
<p>사진</p>	


조직명	3. 충청남도 다문화가족지원거점센터	인터뷰날짜	2016. 7. 22
담당자	센터장 조삼혁	연락처	
A. 조직 운영에 대하여	<ul style="list-style-type: none"> ■ 센터장은 이전 사회복지 관련 업무 경험을 가짐. ■ 지방자치단체의 재원 이외에 중부재단에서 연간 1억 2천만원의 지원을 받고 있음. ■ 직원 및 관계자들의 학습은 의무화된 교육 이외에 자체적으로 실시되는 것은 없음. 행정 경험이 있는 직원의 채용에 어려움이 있으므로 행정업무와 연관된 교육이 추가적으로 필요하다 생각. ■ 전자시스템 사용에 대해 중간지원기관을 관리하는 타위가 생긴다면 꼭 필요한 부분이나, 자체적으로 제공하기에는 비용의 부담을 가짐. ■ 행정 지원업무를 수행하는 기관이므로 행정으로부터 지지와 격려가 필요한데, 지도와 통제가 더 많아 어려움이 있음. ■ 중간지원조직 전담부서 설치 이전에 센터들의 통합이 우선이라 생각하며, 정부부처의 통합이 선행되어야 가능할 것으로 생각. 		
B. 행정과의 관계에 대하여	<ul style="list-style-type: none"> ■ 주요 정책은 행정에서 결정하지만, 현재 담당공무원이 긍정적인 태도로 센터 현장의 요구들을 수용해주고 반영하려 노력하고 있음. ■ 중간지원조직의 자율성을 보장해 준다면 지역적 특성을 살려 효율적인 사업 진행이 가능할 것으로 예상. 지원금 또한 융통성 있게 사용되길 바람. 		
C. 조직의 목적 및 활동에 대하여	<ul style="list-style-type: none"> ■ 다문화가족지원거점센터는 종사자 교육을 가장 중요한 역할로 보고 있음. 예산의 부족으로 장기간 이루어지는 심화교육을 할 수 없어 아쉬움. ■ 현재 지역 대학교, DAUM, 아산 가정성상담지원센터와 연계사업 중. ■ 21번 문항은 ③으로 수정. 일반인들은 센터에 대한 인지가 없고, 그렇다 보니 아직도 많은 다문화 여성들이 지원을 받지 못하고 있는 상황. ■ 거점센터는 독립된 공간을 사용하고 있지 않다. 거점센터로서의 상징성을 가질 수 있는 공간 필요. 		

기타	<p>센터장이 아산시충남다문화가족지원거점센터, 다문화가족지원센터, 아산시건강가정지원센터 등을 관리하고 있음. 각 센터별, 사업별 지원기관이 달라 행정업무 비중이 높음.</p> <p>각 기관들이 조금씩이나마 급여수준 등의 처우가 달라 직원들의 이직이 잦음.</p>
사진	

조직명	5. 충남청소년상담복지센터	인터뷰날짜	2016. 8. 11
담당자	팀장 최승현	연락처	070-5012-7721
A. 조직 운영에 대하여	<ul style="list-style-type: none"> ■ 근무자는 상담사 32명으로 구성. ■ 상담복지센터의 두드림사업과 학교밖청소년지원센터의 꿈드림사업의 상담인력이 같음. 현재는 상담복지센터 소속이나 내년에는 순환 근무로 변경예정. ■ 청소년 진흥원으로 관련기관들이 집적되어 있어 장점이 많다. 시군에도 15개 센터가 있음. 그 조직과 연계하기 쉬움. 시군구 단위의 교육 및 회의진행. ■ 지자체 공모사업보다는 중앙 상담복지센터의 사업을 진행하는 경우가 많다. 충남지역의 경우 농촌지역이 많아 지역사정이 다를 수 있으나 충남 전체로 볼 때 사업수행에 어려움은 없다. ■ 충남지역이 타도에 비해 청소년 관련 전체예산이 적은 편. ■ 청소년진흥원은 상담복지센터, 활동진흥센터 인력으로 기본 구성. 진흥원 차원의 행정인력 운영. 진흥원의 운영규정을 따르고 있고 공무원 규정과 유사. ■ 대부분 정규직이나 안정적 근무를 위해 연차에 따른 호봉수 인정이 필요. 사업직의 경우 일자리 창출사업으로 인해 구성되어 진흥원 차원에서 안정성 보장을 해줄 수 없는 한계가 있음. ■ 신규직원이 많아 전문성이 부족한 편이 있음. ■ 상담복지센터의 경우 중간지원기관의 조례제정은 적용이 힘들 것으로 보인다. 업무상 규제가 하나 더 생길 뿐이다. ■ 상담복지센터의 경우 CYS-NET 사용하고 있어 정보 및 자원공유를 하고 있다. 공적기관과의 협력은 갖추어져 있다. 민간지원단과 정기적 회의 등으로 공유하고 있어 또 다른 전자시스템 또한 불필요. 		
B. 행정과의 관계에 대하여	<ul style="list-style-type: none"> ■ 도행정과 원활한 관계유지. ■ 실무자가 현장에 대한 이해를 할 수 있도록 초기부터 함께하려는 기관의 노력으로 상호협조가 이루어지고 있다. ■ 행정이 중간지원기관이나 민원의 요구를 수용하는 것도 중요하지만, 중간지원기관도 행정의 요구도를 이해하고 받아들이려는 노력이 필요하다. 그래야만 협업이 가능할 것. 		

<p>C. 조직의 목적 및 활동에 대하여</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■지역내 공공기관을 찾아 협약을 맺기 위해 노력. 일부 실질적인 협조가 이루어지지 않는 기관도 있다. 민간에서는 1388지원단의 도움을 받고 있다. ■ 1388과 해바라기센터와 내담자 지원에서 협조하고 있다. ■ 청소년을 대상으로 한 직접서비스와 간접서비스비율이 3: 7. 현장감 없이 상담을 진행하는 것은 불가능. 상담기관이므로 직접서비스는 지속해야 한다. ■해병대 익사사건과 세월호 사건이후 충남에도 사전준비 차원에서 특화사업으로 PTSD사업을 제안하고 작년부터 진행. 올해는 전문인력양성을 진행하고 있고, 관련시스템구축 후 시스템화시키는 것이 목적이고, 내년부터는 인식교육진행예정 ■기관에 대한 규정이나 사업적 지침이 지켜지지 않을 때 기관에 대한 패널티 뿐만아니라 지자체에도 패널티가 있었으면 한다. 지자체에서 지켜야할 의무규정이 제도적 보완이 있어야 한다. 본 센터는 그나마 괜찮으나 시도단위는 상담환경이 좋지 않음.
<p>사진</p>	


조직명	6. 충남학교밖청소년지원센터	인터뷰날짜	2016. 8. 11
담당자	팀장 최승현	연락처	041-554-1380
A. 조직 운영에 대하여	<p>■ 2015년 상담복지센터에서 법적으로 분리되어 독자 운영. 실제 상담복지센터와 인력을 공유하고 있음. 2012 상설두드림 존으로 시작</p> <p>■ 5명의 상담사로 구성. 1인은 상담복지센터 인력.</p> <p>■ 주요업무 학업복귀지원, 사회진입지원</p> <p>■ 지자체 지원 30%, 그 외 국비지원.</p> <p>■ 동기강화프로그램으로 특화프로그램을 진행하기 위한 강사양성프로그램 진행. 직접사업의 경향이 크다.</p> <p>■ 지침에서 규정한 시설조건을 갖추지 못하고 운영하고 있고, 그로 인해 상담복지센터의 공간을 함께 사용하고 있다. 별도의 재원확보에 어려움이 있다.</p> <p>■ 진흥원내 시스템과 K드림시스템 사용.</p> <p>사업직으로 분류되어 있어 사업적 행정적으로도 부족했으나 현재는 안정화되고 있음. 급여조건이 열악했으나 현재는 정규직으로 전환됨. 대상자의 특성에 의한 업무적 어려움이 있다. 행정적인 어려움 극복을 위해 상담복지센터 인력의 도움을 받고 있다. 진흥원 내의 협업으로 센터안정화.</p> <p>■ 진흥원 운영규정 적용. 진흥원차원에서 행정업무를 진행하므로 그 외 운영규정은 불필요.</p>		
B. 행정과의 관계에 대하여	<p>■ 행정에서 센터를 전문적인 기관으로 인정하고 도움을 요청하거나 협업을 요구하는 상황. 기관에서 행정에 대한 이해를 하려는 노력으로부터 협업이 이루어지기 시작했다. 기관이 행적적인 역량을 갖추어 가다보면 행정과의 협업은 수월해진다.</p> <p>■ 예산부족으로 사업이나 업무의 자율성을 갖기 어렵다. 대부분이 목적사업이라 자율성 확보는 어려운 상황.</p> <p>■ 센터 단위의 자율성을 기반으로 센터에서 추구하고자 하는 사업을 일부 보장해주기 바람.</p> <p>■ 행사시 현실성을 가진 지원을 바람.</p>		
C. 조직의 목적 및 활동에 대하여	<p>■ 자원봉사자들 활용하여 학업지원 등으로 학업복귀노력, 동기강화를 위한 문화체험 등을 진행하고 있음. 사회진출을 위한 자격증 취득 지원.</p>		

	<ul style="list-style-type: none"> ■ 상담복지센터의 일부분이라고 볼 수 있음 ■ 학교밖 아이들은 가정환경이 어려운 경우가 많다. 가정에서 정서적인 결핍이 많으므로 다양한 경험을 통해 사회에서 인정받을 수 있는 환경을 지원해주도록 해주었으면 한다.
기타	<ul style="list-style-type: none"> ■ 데이터상 학교밖 아이들은 줄고 있으나 부적응 학생들은 늘고 있다고 생각함. ■ 시설적인 열악함을 해결해주길 바람. 제도적 법적인 보완. ■ 전담공무원 배치가 유용한 면도 있으나 전담공무원의 역량에 따라 업무의 수월성이 결정되는데 지속적인 어려움의 가능성도 있다. 행정 내에서 실효성이 의문. 전담부서 설치는 업무상 효율적일 것으로 판단된다.
사진	

조직명	7. 충남청소년성문화센터 (고정형)	인터뷰날짜	2016. 8. 11
담당자	상담사 최정원, 팀장 정미란	연락처	041-592-1387
A. 조직 운영에 대하여	<p>■ 센터장님 1, 팀장 2분, 팀원3명. 모두 무기계약직으로 근무 중.</p> <p>■ 자원활동가 양성하고 이를 활용하여 학교, 시설 등 찾아가는 성교육으로 자체 수익사업.</p> <p>■ 인력의 한계로 역량강화교육 참여 어려움. 협회차원의 교육을 직급별로 받고 있다. 교육진행을 하며 종사자들도 함께 학습.</p> <p>■ 행정업무에 관해서는 수탁기관인 청소년진흥원 행정팀의 도움을 받고 있음.</p> <p>■ 체험형 학습 교육의 형태이므로 일정 규모의 공간이 필요해 청소년진흥원에서 떨어져 나와 있음. 진흥원내의 중간지원기관과 공간적으로 함께할 수 있기를 바람</p> <p>■ 여가부50%, 지자체 50%. 예산으로 직원복지가 어려운 상황이라 교통비, 수당 등을 법인에서 지원해주고 있다.</p> <p>■ 전국 58개 센터가 모두 다른 규정을 가지고 있으므로 법적이거나 제도적인 규정 필요.</p> <p>■ 행정내 중간지원기관 전담부서 설치로 네트워크나 업무의 효율성을 가질 수 있다면 좋을 것</p>		
B. 행정과의 관계에 대하여	<p>■ 사업계획, 실적이나 사업결과보고 등에서 행정과 만나고 있고, 사업 수행과정에서 어려움 없음. 청소년진흥원에서 행정적 지원을 받고 있기 때문이기도 함.</p>		
C. 조직의 목적 및 활동에 대하여	<p>■ 대형강의 및 교육은 효과성이 떨어져 여가부 지침에 따라 참여형 소그룹 교육진행. 매년 목표치를 설정하여 목표로 하고 그 이상을 성과를 이루어 냄.</p> <p>■ 초기에 비해 인력풀 확보로 활동 영역이 넓어지고, 대상도 많아지고 있다.</p> <p>■ 현재 충남 유일. 센터 수 확대 필요.</p> <p>■ 청소년에 머물지 않고 그 대상을 확대하고자 한다.</p> <p>■ 지역아동센터, 쉼터 등과 협업을 이루고 있고, 동일 법인인 진흥원 내 중간지원조직과 함께 하고 있다.</p>		

기타	
사진	

조직명	8.충청남도이동형청소년 성문화센터	인터뷰날짜	2016. 8. 29
담당자	법인 대표 신미희/ 팀원 이미선	연락처	
A. 조직 운영 에 대하여	<p>■ 사단법인 ‘가정을 건강하게 하는 시민의 모임’ 태안지부 수탁.</p> <p>■ 구성원은 팀장 1명, 팀원3명(교육사업, 행정회계, 내부강사), 기사 1분.</p> <p>■ 대상별 성교육 프로그램, 이동형 버스 성교육, 인권교육 실시.</p> <p>■ 산간, 도서, 벽지 학교가 찾아가서 진행하므로 차량활용도 높음. 전체교육 중 50%가 차량활용. 버스 한번 운영하는데 30만원, 보조금으로 부족하여 일부 수요자 부담을 한다.</p> <p>■ 연초에 지자체와 교육청 및 도 행정과의 협조로 공문발송하고 수요예측을 하고 교육진행. 그 외 일반 홍보 작업도 진행하고 있음. 무한정보라는 지역신문의 도움을 받아 홍보.</p> <p>■ 회계관련 전자 시스템이 없어 불편. 자비로 하기에는 예산의 부족.</p> <p>■ 한국청소년성문화센터, 양성평등교육원 등에서 자료나 정보 지원.</p> <p>■ 여성가족부 산하기관이긴 하나 구체적으로 센터의 역할이 정해지지 않아 모호한 부분이 있다. 관련 부서의 변경이 잦음도 문제. 여가부 지침 또한 명확하지 않아 행정업무의 어려움이 있다.</p> <p>■ 기존에 고정형으로 운영되고 있는 센터가 있어서인지, 충남 전역의 업무를 하고 있음에도 불구하고 행정에서 독립된 센터로 인정하지 못하고 있다. 센터장 없이 팀장체계로는 어려움이 있다. 독립적인 중간지원조직으로 인정받길 원한다.</p> <p>■ 주말에 진행되는 교육이 많아 시간외 업무에 대한 보상이 필요하다. 현재 업무량으로 보아 탄력근무제로는 극복하기 어려움이 있다.</p> <p>■ 중간지원조직의 총괄관리를 위한 조례가 있다면 센터로서 인정받는데 도움이 될 것이라 본다.</p>		
B. 행정과의 관계에 대하여	<p>■ 행정과의 관계는 원할한 편이나 행정에서 성문화센터에 대한 이해가 부족하면 업무에 영향을 받는다. 그런 면에서는 전담공무원제도가 필요하다. 현장에서는 행정의 지속적인 지지가 필요한데 행정은 능동적이지 못하다.</p> <p>■ 신규고정형성문화센터 사업을 행정의 편의를 위해 몰아주는 경우가 있다. 행정적 편의보다는 민간의 서비스의 효율을 우선적으로 생각하는 행정이길 바람.</p>		

<p>C. 조직의 목적 및 활 동에 대하여</p>	<p>■ 청소년들의 건강한 성문화와 정체성을 확립하고, 사고를 예방하는 사업에 집중하고 있다. 공간적으로 소외된 지역에 서비스를 집중하고 있다.</p> <p>■ 각 단위 교육청, 검찰청, 범죄피해자지원센터, 법사랑위원회, 드림스타트, 지역아동센터들과 연계. 다른 영역과의 네트워킹 경험은 없으나 학교연계캠프 진행.</p> <p>■ 이동형 센터가 시작할 때 초기 비용이 많이 든다. 교육 내용이나 강사 및 활동가는 준비되어 있으나 차량 지원의 없어 활동에 제약이 있다. 보유된 버스가 진입이 안되는 지역이 많기도 하다. 교육 대상이 장애인 등으로 확장될 수 있도록 콘텐츠 개발에 노력할 예정이다.</p>
<p>사진</p>	


조직명	9. 가족성장상담소 남성의 소리	인터뷰날짜	2016. 8. 9
담당자	팀장 김상미	연락처	
A. 조직 운영에 대하여	<ul style="list-style-type: none"> ■ 가정폭력 가해자 및 피해자 상담 및 교육 ■ 소장 1, 팀장 1, 상담 1인 ■ 2004년 설립, 2012년 위탁받아 지속. ■ 공동모금회 공모사업지원 1700만원 지원받아 진행. 복권기금 등 소액지원 ■ 지자체 지원금은 인건비로 사용. ■ 시도에서 요구하는 갑작스런 서류업무가 많아 수당 없는 야근이 많음. 서류를 위한 사업이란 생각이 듬. ■ 중간지원조직의 독립적인 운영규정있다면 각 기관마다 형평성있는 운영이 이루어질 것이다. ■ 범죄피해자 지원센터, 보호관찰소, 여성긴급전화 1366 등과 네트워킹 원할. 업무 특성상 민원인 보호를 위해 공간의 집적화는 좋지 않음. ■ 업무의 효율성을 전제로 한다면 중간지원조직 전담부서의 설치 필요 ■ 전자시스템 제공된다면 사용. ■ 공모사업은 한정해서 진행. 상담이라는 본업무 수행을 위해 		
B. 행정과의 관계에 대하여	<ul style="list-style-type: none"> ■ 소장님의 경력으로 도 행정관계 원할. ■ 상담 관련 데이터를 통합할 수 있는 시스템 필요. 업무의 비효율. ■ 가해자 교정지도 등 행정과의 공동사업의 진행. ■ 행정의 업무의 단순화 필요. 		
C. 조직의 목적 및 활동에 대하여	<ul style="list-style-type: none"> ■ 글로벌 가족복지센터 내 가족 성장상담소 남성의 소리 ■ 시민사회단체와 협업은 필요하나 업무 특성상 실제 연계가 어려운편. 천안의 료원, 단대병원, 해강병원 등 연계. 법률관련 연계 필요하고 현재 법률적인 부분은 봉사나 재능기부 활용. 		

기타	<p>■ 통합의 필요성은 있으나 공간적 통합은 부적절하다 생각.</p>
사진	

조직명	10.충남가족과성상담소	인터뷰날짜	2016. 8. 18
담당자	김솔내	연락처	
A. 조직 운영에 대하여	<ul style="list-style-type: none"> ■ 충남가족복지센터 수탁. 분리되어 운영되나 같은 공간을 사용하고 컴퓨터는 따로 있음. 센터장과 병행. ■ 상근 3명(소장 1명, 가정폭력전문상담원 2명) ■ 가정폭력 피해자 지원 상담. 가해자 교정프로그램 진행. 한부모가정 가족프로그램 진행. ■ 지자체 예산으로 인건비와 운영비 비용. ■ 연간 3~6개 정도의 공모사업 수행하며 전문상담봉사자 등을 활용하여 프로그램 진행. 센터에서 운영하는 쉼터 인원이 사업대상에 포함 됨. ■ 사회복지시스템을 사용하여 회계, 자료전송, 보고 등을 함. 예산상의 문제로 유료 전자시스템 사용 어려움. ■ 연계 활용할 수 있는 인력풀이 없어 외부강사 수급이 어렵다. 상담원들이 내부강사로서 역할을 일부 수행하고 있으나 강사료 지급이 없고, 일부 있더라도 운영비로 사용. ■ 매년 여성아동권익증진사업 운영지침이 나오나 해석이 모호하거나, 담당자에 따라 달라지는 부분이 있어 불편. 중간지원조직의 조례제정이 된다면 상담소의 체계적으로 운영에 도움이 되기 바란다. ■ 전담 부서의 경우 행정적인 편의를 위한 것인 듯. 범주를 벗어나는 중간지원기관이 또 생길 것이고, 그 틀을 맞추기 위해 각 기관의 특성을 담은 사업의 폭은 좁아질 듯. 		
B. 행정과의 관계에 대하여	<ul style="list-style-type: none"> ■ 주무관의 성향에 따라 업무 스타일을 조정해야 하고, 상담소에 대한 이해를 시켜야 하는 부분은 어려움이 있다. 오래 근무하는 분의 경우 상담소 사업과 관련된 네트워킹을 돕기도 하여 효율적인 지원을 해주기도 한다. ■ 고유의 목적사업으로 매년 사업이 유사하여 행정의 요구에 맞추어 사업계획을 세우고 있다. ■ 상하반기 지도점검, 분기별로 실적 보고, 보라데이 행사 등에 참여 등 행정의 관리감독 하에 있기에 독립성은 부족한 편이다. 		

C. 조직의 목적 및 활 동에 대하여	<ul style="list-style-type: none"> ■ 해바라기센터, 1366, 경찰서, 보호관찰소, 교육청 등과 연계하여 업무 진행. ■ 피해자 자립을 위해 여성인력개발센터와도 연계. ■ 소장님의 경력과 인맥을 통한 네트워킹이 주가 되고 있다. ■ 피해자에 대한 사례를 내부적으로 공유하고 있다. 내담자 지원을 위해 다른 단위와 연계할 수 있도록 노력할 것이다 .
사진	


조직명	11. 여성장애인어울림센터	인터뷰날짜	2016. 8. 11
담당자	센터장 이순자	연락처	041.568.7063
A. 조직 운영에 대하여	<p>■ 센터장 1인, 일반상담 1인, 장애인동료상담 1인.</p> <p>■ 전국 22개 센터가 독자적으로 운영되고 허브역할을 하는 기관이 없다. 여성장애인이 기존 지자체를 벗어나 소재지 이동을 할 때, 여성장애인에 대한 기존 자료나 정보, 업무를 이관할 수 없어 현재는 사례관리를 종결하고 있다. 장애인 특성상 새로운 곳에서 스스로 보호받도록 노력하기 어려운 상황이 많아 다시금 위험한 상황에 놓일 수밖에 없다.</p> <p>■ 실적평가 기준이 모호해서 악용하는 기관도 있다.</p> <p>■ 조례제정과 관련하여 이것은 중간지원조직의 문제가 아니가 행정에서 부처간 해결해야 할 문제로 생각된다. 물론, 중간지원기관의 틀 속에서 치우부분이 개선된다면 좋겠다.</p> <p>■ 중간지원조직 전담부서가 설치될 필요는 있으나 그 지위가 중간지원조직의 직접관리 선이 아니라 각 부서의 업무를 총괄하는 상위부서여야 한다고 생각한다.</p> <p>■ 기관의 업무들을 잘 이해하여 효율적으로 지원하는 전담부서가 있으면 좋으나 폐쇄적인 부분이 생겨 또 다른 어려움을 낳을 수도 있을 것.</p> <p>■ 충남지역 여성장애인의 경우 다른 지역과 달리 전자메일을 활용한 상담신청이 전무하다. 방문, 내방상담이 많아 인력부족이 심하다.</p> <p>■ 현재 지침에 있는 인건비 조건을 맞추지 못하고 있다.</p>		
B. 행정과의 관계에 대하여	<p>■ 담당공무원의 시각, 의지, 역량에 따라 행정과의 관계가 결정된다. 행정이 기관에 대한 이해가 부족할 때 업무상 어려움이 가중 됨.</p> <p>■ 예산의 자율성은 갖기 어려울 것이다. 다만 세부항목에서의 유동성을 가질수 있었으면 한다. 상황이나 사안에 따라 필요교육이 변경될 수도 있고, 발생하는 사건사고에 따라 운영비 등이 변경사용될 수 있으면 한다.</p>		

<p>C. 조직의 목적 및 활동에 대하여</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 어울림센터는 허브기관이 되고 기존의 장애인복지관이나 지원기관을 활용하여 담당자를 두는 등 기존의 시설과 기관을 이용하여 복지의 말단에 있는 여성 장애인에 대한 행정의 고민이 필요하다. ■ 장애인의 적극성을 요구하는 변화에 집중하기 보다는, 일반인들의 인식개선이 사업이 필요하다. 일반 성인들로 인해 장애인들이 더욱 위축되고 어려움을 많이 겪고 있다. ■ 1회성 사업에 대한 지적을 받고 있으나, 장애인의 입장에서 한 번의 공연관람, 한 번의 여행 경험은 삶의 질을 변화시키는 시작점이 되기에 지속적으로 가져가야할 사업이다. ■ 유사영역 뿐 아니라 모든 중간지원조직의 네트워킹이 가능하다면, 업무에서도 사업대상에게도 많은 혜택이 있을 것으로 예상.
<p>사진</p>	


조직명	12. 충남성폭력상담소	인터뷰날짜	2016. 8. 9
담당자	상담사 오윤경	연락처	041.564.0026
A. 조직 운영에 대하여	<ul style="list-style-type: none"> ■ 성폭력 피해자 상담, 법률, 의료 등 지원 ■ 소장님1, 상담원 2인 구성 ■ 사단법인 충남 성폭력상담소와 동일. ■ 국비 50, 도시비50. - 운영비로 사용 ■ 시의 성평등기금사업을 주로 공모사업(연 2~3개). 그외 민간공모사업도 진행. ■ 교육사업을 주로 하며 외부에서 진행이 많다. 강사를 트레이닝하고 인력풀로 활용. ■ 사회복지시설 정보시스템을 사용하고 있는 입장에서. 업무가 부담이 가중될 것으로 생각해서 새로운 전자시스템 구축 필요 없다고 생각. 기존의 것을 연계활용하는 것이 좋다. ■ 조례제정 부분은 긍정적이나 성폭력 관련 법규 등 운영지침이 있다. 관계기관과의 규정상의 우선시 문제가 생길 수 있다. ■ 행정적인 부분에 있어 전문적인 부분을 요구하는 경우가 많으나 행정업무 관련 어려움이 있다. 교육이 필요. 		
B. 행정과의 관계에 대하여	<ul style="list-style-type: none"> ■ 행정과의 관계는 원활한 편이나 행정에서 성과를 요구하는 부분을 통해 상담소 역할이 변화되거나 본연의 업무에 집중하여 하기 어렵다. 사업에 대한 평가보다는 계획을 수립함에 있어 협력이 필요하다. 천안시의 경우 '천안시 교실로 찾아가는 성폭력 예방'의 경우 시와 교육청, 상담소가 함께 준비한 3년차 사업으로 좋은 사례를 만들기도 했다. 		
C. 조직의 목적 및 활동에 대하여	<ul style="list-style-type: none"> ■ 아동, 청소년, 성인, 노인 등 전 세대를 대상으로 이루어지는 성폭력 관련 교육사업을 지내고 있기에 여성, 성폭력 강사풀을 공유할 수 있는 네트워크가 필요. 지역에서 강사의 전문성 확보를 위한 양성시스템을 운영해 주었으면 함. ■ 참여예산네트워크, 아동여성 안전지역 연대, 지역 시설협의회 등 연계활동을 했으나 현재는 업무의 부담으로 일부만 참여 중. 시민단체나 다른 중간지원기관 간 협업은 이루어지지 않고 있음. 		

기타	<ul style="list-style-type: none"> ■ 근무자의 환경 및 처우개선이 우선. ■ 중간지원기관 전담 부서가 있어 각 기관의 연계와 효율적 행정이 진행될 수 있다면 긍정적으로 받아들임.
사진	


조직명	13. 천안여성의 전화 부설상담소	인터뷰날짜	2016. 8. 9
담당자	상담원 김지혜	연락처	041.561.0303
A. 조직 운영에 대하여	<p>■ 주업무 : 성폭력 피해 상담 및 지원. 주로 상담, 치료비와 진단비 지원. 치유회복프로그램 진행. 성폭력 예방교육 운영.</p> <p>■ 소장님 1분, 상담원 2분으로 구성. 성폭력피해 시설규정에 따라 운영되고 있음.</p> <p>■ 월 80건 이상 상담 진행. 신규 방문보다는 지속상담 비중이 높음. 그렇다보니 신규 상담실적을 내는데 어려움이 있고, 이로인해 평가에서 어려움을 겪기도 함.</p> <p>■ 피해상담이 온라인 등에 오픈하기 어려움이 많다.</p> <p>■ 주로 여성의 전화차원의 공모사업을 진행. 직접 공모사업 진행은 없는 편.</p> <p>■ 사회복지정보시스템의 회계프로그램만 사용. 사회복지정보시스템 내에서도 행정과의 이해관계 문제가 있으므로, 업무 편의를 위한 중간지원직의 전자시스템이라면 사용하고 싶다.</p> <p>■ 인건비 80%, 나머지로 운영비로 사용. 예산사용에 있어 시설비에 관한 조항이 없어 운영의 어려움이 있다. 예산 사용의 자율성을 보장하거나, 지원 확대 필요.법인의 지원으로 비품 및 소모품 사용.</p> <p>■ 성폭력 관련 규정과 사회복지시설의 규정을 따르고 있으나 상충되는 부분이 있어, 중간지원조직 운영조례가 있다면 운영상 도움이 될 듯.</p>		
B. 행정과의 관계에 대하여	<p>■ 행정과 소통이 많지 않은 편이라 협력적이거나 원만하지 못함.</p> <p>■ 시행하고자 하는 사업에 대해 운영지침을 이유로 축소되는 경향이 있음.</p> <p>■ 상담실적 보고, 관련기관 행사의 참석 요청 등에 참여할 뿐 행정과 사업관련 논의는 진행되지 못하고 있음. 행정으로 부터의 협조 요청에 머물지 말고 사업 계획 등 전문적인 부분을 함께하길 바람.</p>		

<p>C. 조직의 목적 및 활동에 대하여</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 지역의 상담소, 경찰서 등과 연계하고 있으나 사업적 네트워크는 없다. ■ 성폭력 상담뿐만 아니라 예방사업이 진행되어야 하는데 평가 기준은 상담의 양이라 인식개선 사업 등에 대한 지원이 확장되어야 한다, ■ 사회에 기여하는 일을 하고 있다는 종사자 개인의 만족에 머물 것이 아니라 종사자들이 인정 을 수 있는 만큼의 환경이 조성되어야만 더욱 전문성을 지니고 지속적으로 일할 수 있을 것이다.
<p>기타</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 피해자, 가해자뿐만 아니라 종사자 까지 만족할 수 있는 장기적 계획과 지원이 필요. ■ 일부 근거리 기관의 통합이 있을 수는 있지만 그보다는 연대. 긴급상담기관과 지속상담기관의 구분하고, 연계를 강화하는 것이 효과가 클 듯. 내담자는 상담받을 권리가 있으므로 실적 평가로 센터의 존폐를 결정하는 것은 옳지 않다.
<p>사진</p>	


조직명	14.충남장애인복지정보화협회 천안장애인 성폭력상담소	인터뷰날짜	2016. 8. 11
담당자	소장 박두순	연락처	041-592-6500
A. 조직 운영에 대하여	<ul style="list-style-type: none"> ■ 소장 1인(상담), 성폭력 상담원 2인, 실습생 1인 구성 ■ 전체예산 중 90% 인건비, 10%운영비로 사용. ■ 공모사업은 구성원들의 역량에 따라 공모사업을 2~3개 정도 하고 있다. 실적도 있지만 기관의 운영비 마련을 위해서는 필요. 내부 인력을 활용하여 법무부의 복권기금을 유용. ■ 피해자가 지적장애인이다 보니 성폭력이라는 것을 인지하지 못하는 경우가 많다. 경찰이나 해바라기센터 등에서 배분되어 오게 됨. 소아정신과와 협약으로 도움을 얻고 있음 ■ 사회복지시스템에서 회계시스템만 사용. ■ 천안지역 통합학교의 장애인 대상 성교육프로그램 진행. ■ 현재 충남 타지역에서 교육요청이 오기는 하나 인력한계로 모두 수용하기 어려움. ■ 여성가족과 소속으로 행정에서 본 기관의 대상이 되는 장애인에 대한 이해가 부족하다. 장애인 복지과로 담당 부서가 바뀌었으면 한다. 새로운 조례제정은 오히려 부담이 될 수 있다. 		
B. 행정과의 관계에대하여	<ul style="list-style-type: none"> ■ 전담부서 설치에 있어 기존 공무원들이 순환근무를 한다면 큰 변화는 없을 것으로 본다. 단, 사회복지 마인드를 가진 전담공무원이 있다면 업무의 효율을 가져올 수 있을 것이다. ■ 현재 사업계획에 있어 주도성을 기관이 있다고 생각하나, 공모사업 등을 경험하면서 담당 행정이 기관의 사업영역을 이해하지 못해 불이익을 얻는 경우가 있었다. 기관과 행정이 서로 이해하려 노력하고 있다. 		

<p>C. 조직의 목적 및 활동에 대하여</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 경찰서, 해바라기센터, 주민지원센터, 쉼터, 사회복지시설, 범죄피해자센터, 건강가정지원센터, 공동생활가정 등과 충분히 연계. ■ 청소년 관련기관이 장애인 청소년을 수용하지 않아 어려움이 있다. 여러모로 노력했으나 협조를 얻기 어려웠음. 해법이 필요. ■ 특정 대상인 장애인에 대해 직접 방문 상담이 확대되어야 한다. 그래야만 예방, 홍보가 가능하다. 인건비 및 운영비가 현실화되어야 한다. 최소 사회복지법 수준에 맞추어지기만 해도 만족스러울 것이다.
<p>기타</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 중간지원조직이라면 스스로 자기책임을 다하고 있는지 점검이 필요하다.
<p>사진</p>	

조직명	15. 로템나무상담지원센터	인터뷰날짜	2016.10.18
담당자	소장 최인순	연락처	
A. 조직 운영에 대하여	<p>■ 기독교 국제 선교협회 수탁, 3명 상근. 상담 및 기타 자원봉사자 운영. 성폭력피해자 상담 전문.</p> <p>■ 지역 후원 기관의 후원 및 개인 후원자들을 통한 후원으로 운영비 충당.</p> <p>■ 슈퍼비전과 같은 정기적인 전문 학습이 필요하나 비용 상의 문제로 어려워 내부 인원을 활용하여 학습 중이다. 한계가 있음.</p> <p>■ 보수교육 등을 통해 정보를 얻기도 하나 정보나 자료를 공유할 수 있는 온라인 공간은 없어 아쉽다. 사회복지정보시스템의 경우 회계 프로그램만 사용할 수 있어 비효율.</p> <p>■ 여성가족부 권익증진 지침이 현장의 내용을 다 담지 못하고 있고 지자체별로 해석이 달라 적용의 어려움이 있다. 서비스 지원에 있어 지연과 비효율이 반복되고 있다.</p> <p>■ 사명감을 가지고 일은 하고 있으나 정체성의 문제가 있다. 어떤 체계 내에서 지원받고 지지받으며 일을 할 수 없는 상황이므로 조례 재정과 전담부서의 필요성이 크다.</p> <p>■ 전문성을 지속적으로 요구하고 있으나 안정성의 부족으로 사람이 남지 않고 있다.</p>		
B. 행정과의 관계에 대하여	<p>■ 담당공무원의 마인드에 따라 사업과 상담소 자체에 대한 이해가 다르고, 규정이나 지침에 대한 해석을 달리하여 현장에서 어려움이 크다. 어떤 형태로든 전담공무원이 필요하다.</p> <p>■ 행정과의 관계는 협력적이나 소통의 창구가 많지 않아 기존의 것을 답습하거나, 행정에서 축소시키는 경우가 있다. 사업이나 업무에 있어 확장성을 확보하려면 다양하고 넓은 영역의 소통이 필요하다.</p> <p>■ 담당공무원들이 현장성을 가진다면 더 나은 협업이 가능할 것이다.</p>		

<p>C. 조직의 목적 및 활동에 대하여</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 성폭력피해자 특성상 상담사들이 대상자가 있는 곳으로 발굴 및 지원을 나가는 일이 필요하나 인력과 비용의 문제로 어려운 상황이다. ■ 일하는 사람이 행복해야 대상들에 대한 충분한 서비스가 제공될 수 있다고 생각한다. 현실적인 지원과 급여체계 등이 필요하다. 현장에서 직원들에게 비전 제시가 어렵다. ■ 가정폭력상담원, 피해자 보호시설 등 여가부 관련기관과 협업. 의료, 법률 기관들과 협업. 개별적으로 대상자가 원하는 사항에 대해 수시로 네트워킹 가능한 곳을 발굴 연계하고 있다.
<p>사진</p>	


조직명	16.충남청소년활동진흥센터	인터뷰날짜	2016. 8. 11
담당자	선임팀장 이영미	연락처	041-562-9003
A. 조직 운영에 대하여	<ul style="list-style-type: none"> ■ 도비 70% ■ 도에서 별도로 주는 사업비가 많음. ■ 일반 공모사업은 보다는 지정 공모사업이 많음. 과부하가 있음. 업무특성상 주말근무와 야근이 많음. ■ 청소년 봉사, 교류사업, 정책과제 사업(인증, 신고제), 청소년 참여사업. ■ 청소년지도사 11명으로 구성. 여가부 운영지침에 따라 기획운영팀, 활동협력팀, 활동안전팀으로 나누어 역할. ■ 진흥원 내에서는 상대적으로 이직률이 낮은 편임. ■ 전담부서 설치에 관해 장점을 있을 터이나 행정적인 편익에 그칠까 우려. ■ 기관을 통폐합하기 보다는 주업무의 분배에 대한 고민을 하는 것이 효율적. 		
B. 행정과의 관계에 대하여	<ul style="list-style-type: none"> ■ 행정의 수탁사업에 대해 무조건적인 수용을 해야 하는 상황이라 어려움이 있다. ■ 행정업무를 수행함에 있어 행정의 하부조직인 듯 한 느낌을 들게 할 때가 있다. 전문성을 가진 기관으로 인정되길 바란다. 		
C. 조직의 목적 및 활동에 대하여	<ul style="list-style-type: none"> ■ 올해 청소년들의 사회참여에 집중하고 있다. 다른 시도센터 비해 많은 시도를 하고 있음. 시범으로 리더양성프로젝트 진행하고 있음. ■ 현재는 지역시민단체나 중간지원기관보다는 공공기관들과의 네트워크가 잘되고 있음. ■ 지역 중간지원기관들과 네트워킹으로 활동진흥센터와 협업이 이루어지면 좋겠으나 현재는 성과가 없음. ■ 홍보부족으로 혜택받지 못하는 부모님과 청소년들이 많다. 기관에 대한 홍보 필요하므로 비용이 발생하지 않는 선에서 행정의 도움이 필요하다. 홍보 부족으로 좋은 프로그램을 이용하지 못하는 충남 내 지역이 많다. 		

기타	<p>■ 충남청소년진흥원을 수탁기관으로 한 4개의 중간지원기관은 각 영역의 전문성을 가지고 사업을 진행하면서도, 필요시 정보 뿐 아니라 인적자원의 공유가 빠르게 일어나고 있다. 행정업무 역시 여건이 되는 각 기관에서 1명씩 진흥원 행정으로 배치되어 행정부서를 이루고 있어 4기관 모두의 업무를 지원하고 있다.</p> <p>수탁법인의 규모와 역량에 따라 중간지원기관의 업무역량이 결정되는 것으로 보인다.</p>
사진	



조직명	17.대한적십자사 대전세종충남 재난심리회복지원센터	인터뷰날짜	2016. 8. 25
담당자	간사 허미라	연락처	
A. 조직 운영 에 대하여	<p>■ 센타징 1명(비급여), 간사 1명으로 구성. 센터장이 대한적십자사의 팀장 겸임으로 센터의 업무에 대해 전문적이지 못하다. 위탁기간 1년의 센터를 계약직 직원 1명이 전담으로 운영하고 있어 업무의 지속성이 떨어질 것으로 예상.</p> <p>■ 국민안전처 사업으로 재난 발생시 심리치료 이전에 수행되는 심리지원 업무. 일반인들의 접근이 쉽다. 재난 피해자를 발굴(소방본부, 경찰서, 주민센터, 면사무소 등), 심리적 응급처치(센터내 심리지원 활동가의 방문상담) 이후 정신건강증진센터 등 전문기관과 연계.</p> <p>■ 사업 초창기로 시범사업처럼 운영되고 있음. 따라서 충분한 지원, 운영이 되고 있지 않음. 지역단위에 심리지원 업무체계가 없어 재난 발생 이후 서비스를 지원받지 못하는 경우가 많다. 예산, 인력, 시스템의 부족으로 센터가 대상자 발굴에 적극적이지 못함.</p> <p>■ 소방본부와 국립공주병원, 정신건강센터와 MOU체계를 가지고 있다. 소방본부 업무에 심리적인 보완을 이루고 있어 도움을 주고 있다.</p> <p>■ 예산 내에서 상담활동에 대한 활동비 지급. 치료를 요하는 경우 연계.</p> <p>■ 재난이 발생했을 때 대한적십자사의 구호활동이 활성화되므로 수탁기관과의 협업이 이루어지기 쉽다. 대한적십자사와 상호 보완.</p> <p>■ 중간지원 조직의 전담부서 설치는 중간지원조직의 특수성을 담보하기 어려움이 있다. 전담공무원 배치보다는 담당공무원의 업무에 대한 태도나 자세의 문제로 보인다.</p>		

B. 행정과의 관계에대하여	<ul style="list-style-type: none"> ■ 행정담당자의 관심이 높고 지원해주려는 노력이 크다. 행정에서 네트워킹을 주도하고 있어 업무상 도움을 많이 받고 있다. ■ 대상자 발굴에 있어 행정부서간의 네트워킹이 부족해서 지원을 받기 어려운 부분이 있고, 이는 개인 정보 제공의 어려움 때문이기도 하다. ■ 현재 사업의 자율성을 확보하고 있다고 생각한다. 행정에서의 실적평가 방법으로 인해 사업적인 부분에 영향을 주는 면이 있다. 상담인원에 대한 실적평가가 큰 범위를 차지하고 있어 업무 영역이 위축될 수밖에 없다.
C. 조직의 목적 및 활동에 대하여	<ul style="list-style-type: none"> ■ 재난시 각 전문영역으로의 분산 배치를 위한 기본 단위가 되고 있는 센터로 특수한 영역이라고 본다. ■ 1388, 자원봉사센터와 연계하고 있다. 응급상황에서는 물질적인 지원이 급해서 민간의 지원도 받고 있다. ■ 간사 1인이 모든 실무를 하고 있어 인력지원이 시급하다. 대한적십자사 내부에서 순환근무를 하고 있으나 전문성 보장에 있어 어려움은 있을 것이다. 위탁이 지속된다면 전문성이 확보된 인력이 상주해야 할 것이다. ■ 화재 등의 응급상황발생시 1차적인 해결 이후 남은 작업은 책임지는 곳이 없다. 대부분 자원봉사자들에게 의존하고 있어서 시스템이 필요하다.


조직명	18. 사회적경제판로지원센터	인터뷰날짜	2016.10.19
담당자	팀장 김태웅	연락처	
A. 조직 운영에 대하여	<ul style="list-style-type: none"> ■ 충남사회적기업협의회 수탁. 2명. ■ 8000만원 도비 운영. 인건비 비중이 높다. ■ 중간지원조직들이 행정업무가 통합될 수 있는 전자시스템 구비가 필요. 행정 담당자에 따라 변경되는 경우가 많아 통합 필요. 유사 조직 및 기관들과의 연계시스템은 더욱 필요. ■ 11개월 계약직 근무로 차기년도 계획을 세우기 어렵다. 업무의 연속성을 가지기 힘들다. ■ 중간지원조직의 조례제정에 대해 긍정적인 입장이나 우선적으로도 단위의 중간지원조직의 정의가 우선시 되어야 한다. 관리 통제를 위함이 아니라 효율적 지원을 위한 것이어야 한다. ■ 전담부서의 경우 중간지원조직의 성격을 훼손할 가능성이 있고, 넓은 영역과 전문성을 담보하기에 어려움이 있을 것이다. 조례와 규정 및 통합시스템이 만들어지고 공무원들의 자세가 관리가 아닌 지원의 자세로 바뀌는 게 우선이다. 전담부서보는 시스템의 보강 중요. 		
B. 행정과의 관계에 대하여	<ul style="list-style-type: none"> ■ 담당공무원과의 개인적인 관계가 중요하다. 서로의 업무를 이해하려는 노력이 있어 원활히 업무를 진행하고 있다. ■ 담당 공무원의 역량과 이해가 중요하지만 전담공무원은 업무효율성을 가져올 수 있을 것이다. ■ 민간차원의 합의가 행정에서 무산되는 경우가 있다. 결정권자의 판단에 치우치는 경우 어려움이 있다. 그리고 근거를 제시해야 한다. 		

<p>C. 조직의 목적 및 활동에 대하여</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 충남판로지원센터는 민간이 도에 제안 후 만들어진 형태. 민간의 요구는 크나 도의 지원이 없을 경우 협의회 차원의 운영이 되어야 하므로 어려움이 있다. ■ 충남사회경제네트워크, 광역자활센터, 활성화네트워크 등에서 판로지원업무를 하고 있고, 담당자들 회의를 정기적으로 진행하고 있으며 그 속에서 판로지원에 관한 결정을 하고 있다. 각 단위의 대상들이 마을기업, 장애인 등으로 달라 각자의 영역에서 실천하고 논의의 공간을 가지는 것이 맞다고 생각.
<p>사진</p>	

조직명	19. 충남사회적경제지원센터	인터뷰날짜	2016. 7. 27
담당자	박춘섭 센터장	연락처	
A. 조직 운영에 대하여	<ul style="list-style-type: none"> ■ 충남연구원 소속 센터이므로 연구원 내부 규정에 따라 운영 ■ 현재 센터장 1, 전임연구원 1, 연구원 2, 행정보조인력 1명, 총 5명이 상근 ■ 벌써 5년째 된 센터로서 가치와 철학, 지역의 노하우 등으로 사업역량이 많이 쌓이고 있는 상태임. 전문성은 높은 편으로 보임 ■ 조직 운영에서 '중간에 끼인 조직'으로서 민과 관의 조정 역할을 할 때 어려움이 있음. 중간지원조직은 적절하게 포지셔닝해야 하는데 이것이 굉장히 어려움. 기본적으로 중간지원조직은 '장'을 열어주고 채널을 만들어주는 역할이 중요함 ■ 지역사회 협력적 네트워크를 많이 맺고 있는데 이 또한 가끔 어려움이 존재함. 예를 들어 진정한 의미의 협업은 구체적인 업무를 가지고 목적사업으로 가능하다고 봄. 그리고 공통의 목적을 가져야 함. 예를 들어 공유경제, 지역자산, 사회적가치평가 등 큰 목표를 가지고 인식을 모을 때 시너지가 있을 것임. 		
B. 행정과의 관계에 대하여	<ul style="list-style-type: none"> ■ 업무처리가 너무 급하게 내려올 때가 있음. 충분한 준비기간이 있으면 함 ■ 기본적으로는 협력적인 기반으로 진행되고 있음 ■ 주무부서의 잦은 교체는 역량 축적이 어려운 부분 ■ 공간의 집적화는 6차산업화, 사회적경제 연계처럼 필요한 부분임. 분명한 목적이 있어 연계가 되었으면 좋겠음 ■ 필요하다면 특정 사안에 대해 TF를 구성할 수도 있을 것임 ■ 현재 사회적경제는 오히려 공무원들이 앞서 나가는 것이 아닌가 함 		
C. 조직의 목적 및 활동에 대하여	<ul style="list-style-type: none"> ■ 사경센터에서 연구센터로의 개편이 이루어짐. ■ 연구성과가 많이 나와함. 기초데이터를 쌓고, 각 영역에 대한 자료를 모으고 바로 쓰일 수 있도록 해야 함. ■ 단순 사회적경제 확장에서 사회혁신 프로젝트로의 전환이 필요함 ■ 사업지향이 아닌 목표지향이 되어야 함. 큰 그림이 있으면 좋겠음. 		

D. 시민사회 와의연대협력	<ul style="list-style-type: none"> ■ 사회적경제는 시민사회와의 연계 협력 없이는 존재할 수 없는 것임. 그만큼 거버넌스와 네트워크가 중요함 ■ 돕고 거드는 역할. 그런데 약간의 긴장관계도 필요함. 이러한 긴장관계 속에서 적절한 제안과 제시가 이루어져야 함 ■ 시민그룹에 있어 그 대상을 더 넓힐 필요가 있음. 그동안 듣지 못했던 이야기를 더욱 발굴해야 함 ■ 업종별, 지역별 네트워크는 더욱 확장될 필요가 있음 ■ 연구자, 활동가, 중간지원, 당사자 등이 각자의 전문성을 쌓아나갈 필요가 있음
기타	<ul style="list-style-type: none"> ■ 기금 등 새로운 영역들을 지속적으로 개발하는 역할로 나아가야 함
사진	<div data-bbox="386 766 805 1040">  </div> <div data-bbox="819 766 1235 1040">  </div>

조직명	20.충남일자리종합센터	인터뷰날짜	2016. 9. 6
담당자	팀장 정원기	연락처	
A. 조직 운영에 대하여	<ul style="list-style-type: none"> ■ 팀장1명, 상담사 8명. 충남경제진흥원 총괄실장이 센터장 겸임. ■ 충청 서남부권을 담당하기 위해 도청 내에 일자리센터 개소. 이후 업무효율을 위해 도청 내 일자리센터에서는 기업과 구직자 상담을 위주로 하고 3명의 상담사 근무. 충남경제진흥원 내 센터에서는 일자리지원사업을 주로 하고 있다. ■ 일자리 사업 특성상 고용노동부에서의 공모사업을 진행하고 있다. ■ 목표실적 수준이 과중하다. 근무자 수는 일정한데, 사업은 많아지고 실적 내기는 어려워지고 있다. ■ 예산은 안정된 편이나 근무자 모두 계약직으로 근무하고 있어 안정적인 근무환경이 필요하다. ■ 전담부서의 경우 중간지원조직 자체에 대한 이해가 높아 지원이나 관리의 효율은 있을 수 있으나, 현재 보다 더 많은 단계의 보고체계가 생겨 각 센터의 업무 과중을 가져올 수 있을 것으로 보인다. ■ 각 중간지원조직의 성격이나 운영형태가 다양하여 중간지원조직의 조례제정이 현실적을 어려울 것으로 본다. ■ 진흥원 내에 기업지원 조직이 많아 도움을 주고 받고 있다. 		
B. 행정과의 관계에 대하여	<ul style="list-style-type: none"> ■ 담당 공무원이 긍정적이고 능동적인 편이라 예산 증액 등의 도움을 받고 있다. 이런 담당자의 마인드로 인해 행정과의 관계가 협력적이고 원만하다 생각하고 있다. ■ 도청 위탁사업 수행기관으로 도의 지시나 의견을 따르는 편이라 독립성이 부족한 편이라 생각. 예산 지원을 받고 있는 기관들은 독립성을 가질 수 없다고 생각. 		

<p>C. 조직의 목적 및 활동에 대하여</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 시군 일자리 박람회 예산 및 인력지원, 시군단위 사업 홍보 등을 하고 있으나 앞으로는 시군단위 일자리센터의 허브센터 역할을 하도록 할 것이다. ■ 자체 사업으로 강소기업특수시책사업, 고용노동부 공모사업 고용창출지원사업 등을 진행하며 시군 일자리센터와 협업을 하고 있다. ■ 고용네트워크, 충남테크노파크, 충남지역인적자원개발위원회 등과 사업 협조체계를 가지고 있다. ■ 센터의 사업확장과 업무 효율을 위해 직원들의 안정적인 처우가 가장 시급하고, 목표나 사업량 확대에 따른 인력 지원들이 필요하다.
<p>사진</p>	

조직명	21.충남외국인투자기업지원센터	인터뷰날짜	2016. 7. 22
담당자	주임 이은명	연락처	041-539-4533
A. 조직 운영에 대하여	<ul style="list-style-type: none"> ■ 외국인투자기업지원센터 자체의 공모사업 진행은 없으나 충남 경제진흥원 단위의 수익사업으로 공모사업 수행. ■ 외국인투자기업지원을 위한 교육은 진행되지 않으나 마케팅관련 교육이나 역량강화 워크숍 등 연 3회정도 시행됨. 공무원 교육원에서 진행되는 교육 중 일부만이 수강 가능하여 행정 업무 능력을 높이는데 제한적임. 공무원 뿐만 아니라 중간지원조직 근무자들까지 확대 실시되길 바람. ■ 사용되고 있는 전자시스템은 충남경제진흥원 입주 기관들이 함께 사용. ■ 충남 경제진흥원은 운영비 예산이 부족하고, 수수료율이 적음. 행정에서의 자립기반구축 요구와 맞물려 수익사업을 할 수밖에 없어서 업무가 과중되고 있음. 역량있는 자원의 유입을 위해서라도 기업지원 수수료 확보가 필요. ■ 전문성에 있어 행정보다 높은 수준에 있으므로 전담부서나 공무원 배치의 필요성을 못느낌. 그보다는 공간집적화나 공용전자시스템 도입이 더욱 필요. 		
B. 행정과의 관계에대하여	<ul style="list-style-type: none"> ■ 사업수행에 있어 필요이상의 행정적인 부분을 요구할 경우 업무가 지연되는 경향이 있어 중간지원조직의 자율성을 보장해 주길 바람. ■ 조직운영에 있어 전문성을 확보하고 있기에 조직의 결정을 행정에서 수용하고 있어 독립성을 가지고 있다고 생각 함. 		
C. 조직의 목적 및 활동에 대하여	<ul style="list-style-type: none"> ■ 외국인투자기업의 애로사항에 대한 문제 해결은 진흥원 차원에서 대부분 해결하고 있고, 일부 도청의 지원으로 해결하고 있음. ■ 외국인 투자기업은 중견기업이 많음. 중견기업의 경우 자체적인 교육역량과 문제해결 능력을 지니고 있어 센터의 지원에 대해 만족도가 낮은 편. 기업과의 교류 확대로 그들의 요구를 취합하고, 동시에 대응 및 해결할 수 있는 역량을 키우는 것이 과제. 		

<p>기타</p>	<p>충남경제진흥원 내의 중간지원조직은 각 센터의 고유의 업무를 수행함과 동시에 센터간 협업이 잘 이루어지는 것으로 보임. 그러나 타도에 비해 근무 인원이 현저히 적어 겸직 또는 여러 업무를 동시에 수행하는 직원이 많음. 따라서 전문성의 고도화를 가지기 어려우며, 민원인들에게서 느끼는 만족도는 높으나 급여나 근무환경 등에서 느끼는 만족도는 현저히 낮다고 함.</p>
<p>사진</p>	


조직명	22. 충남FTA활용지원센터	인터뷰날짜	2016. 7. 22
담당자	센터장 이병희	연락처	041-539-4531
A. 조직 운영에 대하여	<ul style="list-style-type: none"> ■ 3번 문항에 대해 충남FTA활용지원센터 자체적인 공모사업 진행은 없고, 진흥원 차원에서 수익을 위해 진행되는 사업들이 있음. 기타 출연금, 보조금 등으로 지방자치단체 재원 이외에 예산 확보. ■ 일반적인 교육 이외의 학습기회는 제공되지 못하고 있음. ■ 운영비 내에서 인건비 지원이 안되는 상황. 업무량이나 범위 대비 급여 수준과 근무환경이 열악한 편. 따라서 진흥원 차원에서 수익을 확장할 필요가 있음. 이는 직원들의 업무 가중을 낳기도 함. 		
B. 행정과의 관계에 대하여	<ul style="list-style-type: none"> ■ 실제 집행결과와 평가과정에서 행정과의 협력이 많이 일어나고 있으나, 사업계획의 수립단계에서 많은 협력을 기대함. 사업의 방향 설정 단계에서의 합의로 좋은 결과를 낳기를 바람. ■ 타도의 경우 충남FTA활용지원센터가 전문적인 활동 지원을 위해 독립적으로 존재하나, 충남의 경우 인원부족으로 겸직이 많이 이루어지고 있어 전문성도 독립성도 떨어지고 있음. 각 영역의 분리 운영과 전문성을 높일 필요가 있음. 		
C. 조직의 목적 및 활동에 대하여	<ul style="list-style-type: none"> ■ 중간지원조직의 발전을 위하여 행정에서 현실적이 시각을 가지고 지원하기를 바람. 정량적인 평가로 조직의 지원범위를 결정하거나, 조직의 활동 영역을 인위적으로 변경하는 일이 없어야 함. 		

기타	<ul style="list-style-type: none"> ■ 충남경제진흥원 내의 중간지원조직은 각 센터의 고유의 업무를 수행함과 동시에 센터간 협업이 잘 이루어지는 것으로 보임. 그러나 타도에 비해 근무 인원이 현저히 적어 겸직 또는 여러 업무를 동시에 수행하는 직원이 많음. 따라서 전문성의 고도화를 가지기 어려움. ■ 충남 경제진흥원의 업무는 위탁사업 중 소상공인, 중소기업, 농어민 등 소외된 다양한 계층에 대한 지원을 하고 있으므로 융합 지원을 위해 연계가 필요. ■ 관련 부서가 아닌 중간지원기관의 컨트롤타워가 필요. 담당부서가 달라 협업이 이루어지지 않거나, 업무효율이 떨어지는 경우가 많기 때문.
사진	

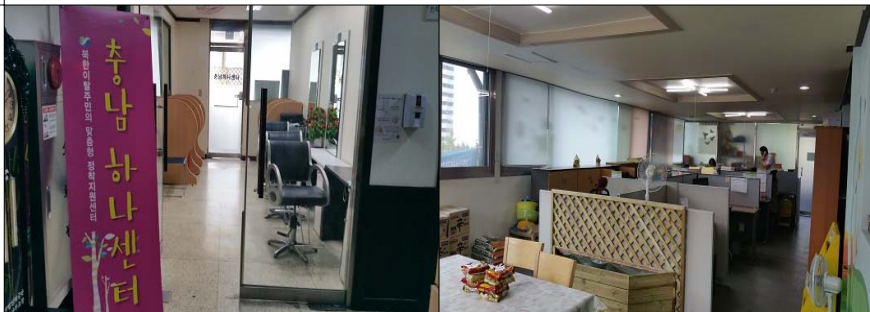
조직명	23.충남비즈콜센터	인터뷰날짜	2016. 9. 7
담당자	센터장 신용식	연락처	
A. 조직 운영에 대하여	<ul style="list-style-type: none"> ■ 2명. 중소기업컨설팅 업무. 자료데이터 정리관리 업무를 2명이 수행. 그 외 진흥원 차원에서 진행했던 중소기업 컨설팅 자금관리 및 동반 성장 업무도 수행. ■ 중소기업 대상 컨설팅을 진행하며, 회계나 세무 등의 전문가 들을 기업에 매칭해서 도움을 주고 있음. ■ 개인차원 역량강화를 위한 학습 진행. 전문성을 바탕으로 한 업무 수행을 위해 학습에 대한 예산지원 필요. ■ 센터의 업무와 경제진흥원 업무를 구분하여 진행하기 어려움. ■ 인건비 부족. 두 명이 여러 업무를 병행하다 보니 서비스 질이 떨어질 우려. 인력지원이 시급. ■ 중간지원 조직의 조례는 하나의 규제가 아닐까 한다. 전담부서가 더욱 효율적일 것이다. 파트별 전문성 향상에 도움이 될 것으로 보이나 이 또한 제대로 구성되었 경우가 아닐까. 		
B. 행정과의 관계에대하여			
C. 조직의 목적 및 활동에 대하여	<ul style="list-style-type: none"> ■ 사업의 확장은 현재 상태로는 어렵다. 현재 업무를 수행함에도 어려움이 많다. ■ 기업인협의회 수요조사, 중소기업진흥공단, 테크노파크 동반성장위원회 등 네트워크가 진행되고 있고, 센터 내 노력으로 네트워킹을 넓혀가고 있다. ■ 업무수행을 위한 학습 지원이 기업에 대한 지원을 깊고 폭넓게 할 것이다. ■ 중소기업을 위한다면 중소기업에 위한 제도만을 볼 것이 아니라 그들을 지원하는 진흥원 근무자들이 어떻게 일하는지 제대로 봐주었으면 한다. <p>중간지원조직 마다 업무 수준, 업무량, 처우 등 편차가 크다. 무엇보다 이에 대한 체계 확립이 필요하다. 단순히 행정적인 편의만을 볼 것은 아니다.</p>		

기타	<p>■ 도 출연기관으로 위탁이라기 보다는 행정지원이라고 해석하고 있음.</p>
사진	


조직명	24.1인창조기업비즈니스센터	인터뷰날짜	2016. 9. 6
담당자	매니저 임운찬	연락처	
A. 조직 운영에 대하여	<ul style="list-style-type: none"> ■ 센터장1, 총괄매니저1명, 행정매니저1명. ■ 도청 예산은 없이 100% 국비(중기청 사업) ■ 공간지원, 교육, 네트워킹지원, 자문상담, 입주기업에 한해 마케팅 지원 업무를 수행 ■ 사업 대상자가 되기 위해서는 중기청사이트 정회원 신청-적격여부판단-회원카드발급- 센터 시설이나 지원 활용. 전국 60개의 센터 설치. 이용자는 지역 연고와 관계없이 지원가능하지만 대부분 충남 지역의 창업희망자들이 대상. 도 외부 지원자는 10% 미만. ■ 중기청 지원 예산의 부족은 없으나 진흥원 전체를 보았을 때 인력과 예산의 부족이 있다. 진흥원 차원에서의 공모사업을 진행. 공모사업으로 업무에 대한 부담이 되기도 한다. 진흥원 차원에서 공모사업을 선택적으로 진행. ■ 자체교육은 없으나 창업진흥원 운영인력 대상 교육을 활용한다. 		
B. 행정과의 관계에 대하여	<ul style="list-style-type: none"> ■ 담당주무관 2, 3년 동안 지속하고 있어 업무적으로 이해도가 높다. 단 중앙정부의 예산시스템과 경제진흥원의 예산시스템이 달라 어려운 점이 있다. 		
C. 조직의 목적 및 활동에 대하여	<ul style="list-style-type: none"> ■ 수시로 중기청 중간 점검이 있고, 그때마다 운영상 어려움 점은 개선하고 있다. ■ 각 지역의 1인창조비즈니스센터, 충남 창조경제혁신센터 등과 협업 중 ■ 조직의 발전의 위해서는 담당자의 전문성을 확보가 중요하다. 더 많이 더 깊이 지원하기 위해서는 적절한 사업비나 예산이 수반되어야만 할 것이다. 사업 대상자들에게는 무엇보다 전문적인 지원이 필요하다. 		

기타	<p>■ 중간지원조직이라기 보다 전문성을 지닌 기업의 성향을 더 많이 가지고 있음. 국비 지원으로 운영되어 정해진 틀에 맞추어 사업이나 업무를 진행하고 있어 중간지원조직에 대한 이해나 네트워킹의 필요를 느끼지 못함.</p>
사진	


조직명	25. 북한이탈주민 지역적응센터	인터뷰날짜	2016. 8. 18
담당자	팀장 표기용	연락처	041.415.1515
A. 조직 운영에 대하여	<ul style="list-style-type: none"> ■ 수탁기관 : 대한성공회유지재단 쌍용사회복지관 ■ 구성원 : 4명(교육, 상담서비스, 행사 업무 병행). ■ 연간 8개 정도의 시도 단위 공모사업. 인식개선사업. 취업교육 등을 진행 ■ 전자시스템 부재하나 필요성을 느끼지 못한다. ■ 통일부 예산 및 회계규정을 따름에 어려움이 없다. ■ 시군단위복지관과 협업 중. 시군단위에도 전문상담사가 있어 자원 연계하고 있다. ■ 중간지원조직의 전담부서 보다는 북한이탈주민 관련 전담부서 필요. 각 시군 연계와 업무 분담 가능. 경기도는 통일정책과가 있어 담당자가 없어도 어렵지 않다 		
B. 행정과의 관계에 대하여	<ul style="list-style-type: none"> ■ 현재 조직의 자율성이 확보되어 있고, 유지하고 싶다. 센터 내 업무 수행 능력이 높고 특수 영역이라 그런 듯. 특수성으로 인해 독립성이 있고, 간섭과 통제가 전혀 없었다. 사업적인 부분에서는 행정이 믿어주고 있다. ■ 사업에 대한 방향 결정을 위한 지역협의회가 있으나 진행이 잘 되고 있지 않음. 담당공무원의 몰입하지 않고, 바뀌는 부분이 이다. 이 탈주민 사업에 대해 충남도행정이 소극적이다. 공모사업 이외에 도에서 자체사업도 필요하다. 경기도와 대전은 통일을 대비한 전담부서가 있다. 		

<p>C. 조직의 목적 및 활동에 대하여</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 북한 이탈주민에 대한 토털서비스를 제공하므로 업무 영역이 넓다. ■ 타 기관에서 이탈주민을 이해하지 못하면 연계가 어렵다. 연계하기 위해 시간이 많이 걸린다. 다문화, 건강가정지원센터 등과 연계 시도는 하고 있다. ■ 시민단체, 중간지원조직 연계활동 : 지역의료원, 광역정신보건증진센터. ■ 광역단체의 사업과 연관된 원스톱서비스가 필요하다. ■ 사회복지현장은 사업비보다는 인력충원 절실. 특히 행정인력 부족. 충남 1400명. 5년 보호기간. 매달 2~10명 정도. 내담자 초기 지원에 있어 넓은 면적을 소화하기 어려움도 있다. ■ 도내 북한이탈주민에 대한 사업은 본 센터가 할 수 밖에 없다. 4명에서 감당하기가 어렵다. 행정 및 상담 인력이 부족.
<p>사진</p>	


조직명	26.(사)대전범죄피해자지원센터	인터뷰날짜	2016. 8. 25
담당자	사무처장 노재금	연락처	
A. 조직 운영에 대하여	<p>■ 범죄피해자보호법에 따라 법무부 허가 사항으로 피해자 지원. 사단법인 설립.</p> <p>■ 도비,국비,시비, 법무부보조비, 자체회비(위원,임원들의 기부금 형태), 일반 기부 지원으로 운영. 기부금이 전체 예산의 50%. 국도비 지원예산 보다는 지속적인 자립을 위해 구성원, 기관, 일반의 기부금 등으로 운영하려고 함. 그로 인한 외부압력이 작용하지 않도록 내부에서 노력하고 있다. 기부하는 인원이 31명.</p> <p>■ 정회원31명 등 224명 회원으로 구성/ 사무원 3명/인건비에 있어 이사장(회비)운영실장(도비), 주임(국비)</p> <p>■ 검찰청 지청단위에 범죄피해자지원센터가 있음. 관할 구역으로 나뉘어 동등하게 업무수행. 대전, 세종, 금산군 관할 하고 있음.</p> <p>■ 자체 커피점 운영. 피해자의 취업지원을 위해, 수익금으로 피해자 직접지원을 하고 있음. 대전시에서 예비사회적기업으로 지원을 받고 있으나 행정적인 업무 등으로 어려움을 겪어 2015년 마감. 이후 지원실적이 많지는 않음. 행정의 예산지원보다 각 단체의 지원이 업무상 수월함.</p>		
B. 행정과의 관계에 대하여	<p>■ 도청의 분리로 도 지원예산에 대한 지적이 많은 것으로 알고 있다. 의회가 업무 내용에 대한 이해가 부족한 것이다. 실제 금산군을 관할 하고 있기도 하고 충남과 대전이 분리되어 지원되기 어려울 것이다..</p> <p>■ 검찰, 경찰에 지원제도가 있으나 현실적인 지원이 되지 못하고 있어 센터의 지원이 필요하다. 지속적인 관리 지원이 가능하다. 검찰과의 유기적인 관계로 피해자에 대한 지원도 수월하다.</p> <p>■ 행정지원이 많지 않아 서류상 업무도 실제 관계도 어려울 것이 없다.</p>		

<p>C. 조직의 목적 및 활동에 대하여</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 범죄피해자에 대한 응급처치 및 사후관리를 주업무로 하고 있다. 치료비, 생활비, 학자금, 취업, 주거환경개선, 상담 및 심리치료 지원을 위한 허브역할. ■ 검찰, 경찰, 자치단체, 유관기관,상담소, 경호 업체까지 연계활용. ■ 5주 미만의 경우 센터에서 5주이상은 국가에서 지원한다. ■ 법무부에서 전국 단위 스마일센터 설립 중. 지역 민원인과 연계해 주고 있음. 전국에 범죄피해자 심리치료를 위해 대전, 충청 남북도를 커버하고 있음. 올해까지 10개 설립 예정 ■ 이후에는 자활을 돕는 쉼터의 설립을 계획하고 있다. 고용노동부와 연계하여 자립도 돕을 예정이다. ■ 점점 피해자 지원의영역은 확대될 것이다. 경찰의 초기 지원 단계 사업이 늘어날 것으로 보인다. 1회성 보다는 사건발생 후 원위치로 돌아가기까지의 전체 프로그램을 구성하는 것이 행정의 역할로 보인다.
<p>기타</p>	

조직명	27.충청남도자원봉사센터	인터뷰날짜	2016. 8. 23
담당자	사무국장 김진홍	연락처	
A. 조직 운영에 대하여	<p>■구성원 8명(센터장 연봉계약제, 직원은 2명 1년 단기계약 계속고용, 5명이 정규직) 직원들이 느끼는 고용 불안은 있다. 근로의욕 저하 원인이 될 수도 있다.</p> <p>■각 공모사업은 조직의 기능상 진행해야 한다. 지자체에서 지원되는 예산으로 시군단위 지원이 어려우므로 공모사업을 각 단위에 분배하고 지원까지 진행하고 있다. 시도센터의 경우는 자원봉사관리자 교육, 정책개발, 프로그램시범운영, 공모사업의 업무. 도는 시군센터 업무강화를 위한 사업과 정책개발, 프로그램시범운영 등을 하고 있다.</p> <p>■시군조직은 봉사자들의 접근성을 고려해야 하나 시도센터는 광역단위의 단체나 조직과의 만남이 잦으므로 도청 내에 있어 접근성의 장점이 있다.</p> <p>■중간지원조직이 너무 세분화되고 있는 것은 좋지 않다. 조직간 업무영역을 침범하지 않으려는 노력 때문에 비효율적인 경우가 더 많다. 조직을 위한 조직은 필요치 않다. 기존 조직에 역할을 부여해서 영역을 넓히도록 해야 한다.</p> <p>■전담부서의 경우는 행정내부의 협이가 필요하나 합의를 이루어 낼 수 있을지 우려가 된다. 행정부서가 광범위한 중간지원 조직을 담아낼 수 있을지 의문이며 실질적으로 민간에 대한 서비스가 축소될 것이라 본다.</p>		
B. 행정과의 관계에 대하여	<p>■행정과의 관계는 시스템이나 제도보다는 사람의 문제이다.현재 담당자가 센터 업무에 대한 이해도가 높고 협조적이다. 민간조직의 힘과 역량이 공무원조직의 한두사람에게 휘둘릴 정도로 약한 것인가라는 의문도 생긴다.</p> <p>■예산운영, 사업진행의 자율성이 보장된다면 현장 중심의 사업을 진행할 수 있다. 지자체 예산 지원을 받는 센터인 관계로 기존사회단체들 손을 잡을 경우 많은 것을 요구한다. 예산의 측면이 많다. 예산의 자율성이 보장되면 한다. 제도적 보완이 수반된 자율성이 보장되면 안전할 것이다.</p> <p>■인사권한이 센터에 있고, 예산집행에서도 일부 권한을 가지고 있어 다른 조직에 비해 독립성을 지니고 있다. 민간과 협력하여 진행할 수 있는 사업진행에서는 독립성이 부족하다 느낀다.</p>		

C. 조직의 목적 및 활 동에 대하여	<ul style="list-style-type: none"> ■ 자원봉사 활동의 허브기능 수행. ■ 시군센터가 지방사무로 묶이다 보니, 각 단위가 우선이 되고 있다. 공동의 목표와 사업진행에 있어 수평적 관계임. 센터가 책임은 있고 권한은 없어 갈수록 어려움을 느낀다. 권한이 없다보니 공모사업 이외에 각 단위를 들여다 볼 수 없어 관리의 어려움도 있다. ■ 자원봉사센터의 경우 해당 지자체의 지원정도에 따라 환경도 역량도 차이가 많이 나고 있다. 광역센터로 많은 지원을 요청하나 한계가 있다. 지침보다 조례 등 법률적 재정비가 필요하다.
기타	<ul style="list-style-type: none"> ■ 연대와 협력이 필요한 경우 모두가 오픈시키고 대한다. 그래야만 연결고리가 많아진다. 중간지원조직들 간에서도 필요할 것이다.
사진	

조직명	28.120충남콜센터	인터뷰날짜	2016. 8. 29
담당자	행정7급 노영완	연락처	
A. 조직 운영에 대하여	<ul style="list-style-type: none"> ■ 2년단위 위탁. 제한경쟁에 의한 공개경쟁입찰을 했으나 수위계약. 사업비가 적어 경쟁구도를 갖기 힘들다. ■ 센터장 1, 상담원6명. ■ 용역 성격이 큰 위탁사업. 시스템 유지보수는 용역업무로 진행. ■ 위탁업무에 대한 평가는 없다. 그와 관련된 민원이 없다보니 위탁업체 내에서 자체 점검.교육도 마찬가지 ■ 운영 특성상 연계업무는 없다. ■ 현재 수준에서 역할 만족은 있으나, 콜센터의 역할에서 단순상담의 역할 만 진행가능. 전화교환에서 벗어나 역할의 발전이 필요하다. ■ 행정내부 업무에 대한 교육이 13년도 초반에는 이루어지고 현황도 정리되었으나, 현재 광역 상담업무에 대한 행정의 교육은 없다. ■ 주기적으로 매뉴얼 제공은 되고 있으나, 부서의협조가 많지 않고 콜센터 민원이 내포의 생활정보 차원의 상담이 많다. <p>광역과 시군단위 콜센터의 역할이 다르나 도민들의 이해 부족으로 구분이 안되고 있다.도민 홍보가 필요하다.</p>		
B. 행정과의 관계에대하여			
C. 조직의 목적 및 활동에 대하여	<ul style="list-style-type: none"> ■ 중간지원조직이라기 보다 행정업무의 일부로 용역사업이 맞다고 내부적으로 판단하고 있다. ■ 메르스 등 재난상황에서 콜센터의 역할이 협조체계로 돌아가기도 하나, 외부 요청이 잦지 않다. 		

기타	<ul style="list-style-type: none"> ■ 현재 상태에서 향후 역할의 확대나 확장에 대한 고민은 없음. ■ 사용자들의 수요나 요구에 그 역할을 맞추고자 하나 도민들의 단순 민원에 대한 요구, 그 이상의 요구가 없어 내부적인 변화의 필요성을 느끼지 못하고 있음.
사진	

조직명	29. 사랑의그린PC용역센터	인터뷰날짜	2016. 8. 23
담당자	팀장 이인희	연락처	
A. 조직 운영에 대하여	<p>■ 중간지원조직이라기 보다 정보화지원과 용역업체이다.</p> <p>■ 1년 계약과 동시에 1년 예산 중 월 용역비를 받고 있는 상황. 4월부터 12월까지 용역.</p> <p>■ 도청 서버관리, 예산군, 충남지역의 서버 유지관리 업무를 하는 기업. 5년 전 입찰로 시작. 만족도 높아 지속하고 있음. 작년 전국단위로 활동하고 있음.</p> <p>■ 업체 내부적으로 사회적기업을 목표로 하고 있어 이후에 도움이 될 것이라 생각. 사장님이 마인드로 인해 사회적인 기여가 되는 사업을 유지하려고 함.</p>		
B. 행정과의 관계에 대하여	<p>■ 행정과의 관계는 원활. 행정을 통하지 않고 직접서비스 지원.</p> <p>■ 정해진 예산내에서 PC를 수리하고 납품하며, 관련 행정업무를 진행하고 있어 행정과의 논의나 협력이 필요치 않음.</p>		
C. 조직의 목적 및 활동에 대하여	<p>■ 컴퓨터 관련 유지보수 사업을 하고자 하고 사회적 기업을 준비하고 있어 사회에 도움이 되는 기업으로 자리잡고자 한다.</p> <p>■ 지역 가정에도 무상보급 지원 경험 등이 있다.</p> <p>■ 전기, 통신, 소방 매출이 많아 사랑의 PC사업이 기업의 수익이 되지는 않는다. 초기에는 유지보수 사업 자체에 만족했으나, 경력이 쌓이면서 일에 대한 의미를 찾게 되었다. 장애인이나 저소득층에 유용성 있게 보급하기 위해 노력할 것이며, 현재의 사업을 장기적으로 할 수 있기를 바란다.</p> <p>■ 컴퓨터를 보급받는 사람들이 컴퓨터를 사용하지 못하는 경우가 많다. 받기전후의 정보화 교육이 선행되어야 한다. 유지보수업체에서 가이드를 만들어 보급할 정도로 사용자들의 문의가 많이 온다. 현실적으로 대응하는데 어려움이 있다. 지자체와 함께 정보화교육 지원이 필요하다.</p> <p>■ 올해 1400대 보급. 사양이 떨어지는 부분이 크다. 보급대수를 줄이더라도 해당 금액을 높여 사양을 좋게 해야만 한다. 현재 사양은 너무 낙후. 양적 평가보다는 질적인 부분에 신경써야한다.</p> <p>■ 일반인들에게도 교육 시행으로 인적자원 활성화 노력이 필요하다. 인력 충원이 힘들다.</p>		


기타




조직명	30.충청남도사이버침해대응센터	인터뷰날짜	2016. 8. 23
담당자	지방전산주사 박상철	연락처	
A. 조직 운영에 대하여	<ul style="list-style-type: none"> ■ 주식회사 윈스 용역. 24시간 보완관제 모니터링. 초기 전임자 혼자 업무를 했으나 부담이 있어 전문인력을 활용하도록 변경. ■ 주무관이 총괄. 센터 행정업무 전담. 보안도 분야 넓어 어려움이 있다. ■ 공무원1명, 용역업체 1명 근무. 부서에서 도움을 받아 근무를 서고 있음. ■ 행정담당자와 용역업체 직원까지 교육을 받도록 하고 있음. ■ 예산지원이 아니라 부서내 공공운영비로 지원되고 있어 중간지원기관이라 보기 어렵다. ■ 전국 17개 시도가 모두 행정이 관리 용역 업무를 주고 담당공무원이 책임지는 것이 맞다고 생각한다. 실무자 기준으로 조직을 보아주었으면 좋겠다. 		
B. 행정과의 관계에 대하여			
C. 조직의 목적 및 활동에 대하여	<ul style="list-style-type: none"> ■ 예방뿐 아니라 사고에 대한 해결도 전담하고 있다. 보안의 각 영역별로 나누어 보안권고안을 따라 해결. ■ 용역업체를 활용하면서 전문성에 대한 부족은 채워가고 있다. ■ 담당 주무관이 기획이나 계획을 맡고 있다. 사업의 큰 틀은 변하지 않으나 신기술에 대한 교육 훈련을 진행하고 있다. ■ 지자체 별로 보안인력의 차이가 많다. 업무는 같으나 리더의 인식에 따라 지원이 다르다. ■ 시군단위에도 보안관련 업무를 담당하는 공무원은 있으나 전문성이 떨어짐. 행자부 4개과의 업무를 도에서는 정보화지원과 정보보호팀에서 모두 하고 있으나 시군단위에서는 다시 나뉘어짐. 		

기타	<p>■ 중간지원조직에 해당하지 않는다고 판단. 업무에 있어서도 중간지원조직이 가져야 할 역할과는 맞지 않는 것으로 보임.</p>
사진	


조직명	31.충청남도스마트심센터	인터뷰날짜	2016. 8. 29
담당자	최명옥 소장	연락처	
A. 조직 운영에 대하여	<p>■ 소장 1명, 상담사 2명. 가정방문상담사20명. 예방교육강사 20명. 학교와 개별홍보를 통해 대상자 발굴 후 8회기 상담. 기관의 의뢰로 강사를 파견하고 있음.</p> <p>■ 한국정보화진흥원에서 인건비 등이 지급되고 있음.</p> <p>■ 콘텐츠 표준강의안 제공. 예외적인 사업 진행시 한국정보화진흥원에서의 사업 진행.</p> <p>■ 업무상 한국정보화진흥원 시스템을 사용.</p> <p>■ 사업이나 업무의 내용적인 부분을 센터에서 진행하고, 담당 주무관이 행정차원의 네트워킹. 예산집행관련 업무 등을 지원하는 형태.</p> <p>■ 8회기의 상담 진행 후 타 기관에 연계를 해야하나, 집중적으로 사후관리 하기 위한 자조관리, 캠프 등의 프로그램이 따라 줘야 하나 이 사업이 청소년진흥원에서 하고 있는 부분이라 문제. 대상자들의 특수성에 의해 연계에 어려움.</p> <p>가정 방문상담 이후 프로그램이 진행될 수 있도록 예산 등의 지원이 필요하다.</p> <p>■ 한국정보화진흥원 자체가 공공기관이라 센터 자체 사업을 진행하는 데 절차상 어려움이 있다.</p> <p>■ 직영의 형태로 국비와 함께 도비 지원 또는 인력을 지원하는 사업을 진행하는 것이 효율적으로 판단된다.</p>		
B. 행정과의 관계에 대하여			

<p>C. 조직의 목적 및 활동에 대하여</p>	<p>■ 천안, 당진, 부여, 보령, 서천 등 민간 상담실에서 레몬교육(인터넷 스마트폰 중독예방교육)을 맡고 있으나, 내년부터는 직접적으로 충남 전체를 소화할 수 있을 것으로 보인다. 협력기관들을 통해 사업을 진행하다보니 센터자체의 인지도가 떨어지고 있기도 하고 전체 사업의 크기가 크지 않아 조직화의 필요는 없다.</p> <p>■ 전연령을 대상으로 예방교육을 실시, 도내 대학들과도 협업을 이루고 있다. 가정방문 상담의 경우청소년상담복지센터, 상담복지 지원센터, 다문화센터, 광역정신건강지원센터 등의 서로 연계.</p> <p>■ 업무를 위해 국가의 정책을 이해하는 것이 필요하다는 생각을 한다, 중간지원조직 운영을 위해 정책 속에서 효율적인 사업을 구상하고 진행하려는 노력이 필요하다.</p> <p>■ 충남 자체적으로 스마트 기기를 통한 사행성 사업 참여에 대한 실태조사가 필요하고, 그를 통한 예방 교육 안이 마련되어야 한다. 하반기 사업으로 진행하고 싶다.</p>
<p>사진</p>	



조직명	32.충남ICT융합문화콘텐츠센터	인터뷰날짜	2016. 8. 11
담당자	선임연구원 손병선	연락처	041-620-6400
A. 조직 운영 에 대하여	<ul style="list-style-type: none"> ■ 100%의 지자체 예산으로 1명의 인력을 채용하고 실질적으로는 진흥원인력으로 사업을 진행하고 있음. 진흥원 내의 정규직들이 업무를 분담하고 있어 업무 과다를 초래. ■ 센터를 구분하기보다 충남문화산업진흥원 사업의 한 부분으로 생각하고 있음. ■ 진흥원 차원의 학습과 교육이 이루어지므로 전문적이고 수준 높은 학습이 이루어지고 있음. ■ 센터뿐만 아니라 진흥원에도 전자시스템은 없으나, 내년 충남도의 출자출연기관에 대해 전자시스템을 제공한다고 알고 있음. ■ 예산운영에 관한 지침에 운영인력을 제한하고 있어 현재 센터소속 1인도 계약직. 이는 진흥원 전체의 문제로 계약직 채용비율이 높아지고 있어 업무의 지속속성에 문제가 생길 것으로 예상. ■ 현재 진흥원 운영규정과 지방출자출연기관의 운영규정을 따르고 있음. ■ 출자출연기관의 조례를 따르고 있어 새로운 조례가 적용된다면 불편. ■ 중간지원조직의 전담부서는 출연기관의 형태로 제 3의 기관이 생기길 바람. ■ 현재 산업진흥기관들과 협업, 대학과의 연계가 이루어지고 있다. 명확한 사업 방향으로 인해 지역 기관들과의 협업이 현재로선 필요치 않다. 		
B. 행정과의 관계에대하여	<ul style="list-style-type: none"> ■ ■ ■ ■ 		

<p>C. 조직의 목적 및 활동에 대하여</p>	<p>■ 다양한 배경을 가진 사람들이 공모를 통해 모여 연구, 창업하는 것을 지원하는 사업으로, 단순한 창업지원이 아닌 그 이전단계부터 지원이 이루어지는 사업. 도지사 공약사업이긴 하나 차별화된 중요한 사업이므로 임기이후에도 진흥원의 다른 사업들과 통합하여 진행할 예정이다.</p> <p>■ 대상과 지역의 확장을 목표로 하고 있다.</p> <p>■ 직접 기획하고 그것을 현실화시킴으로 인해 직원들의 성취감이 높으나, 계약직의 경우 안정성의 문제로 만족감은 떨어질 것이다.</p>
<p>기타</p>	


조직명	33.충남문화예술교육지원센터	인터뷰날짜	2016. 9.1
담당자	대리 이지선	연락처	
A. 조직 운영에 대하여	<p>■ 사회문화예술교육, 학교예술교육, 자체기획사업, 토요문화학교 등 사업별로 구분되어 운영.</p> <p>■ 재단 차원에서의 공모사업을 진행하고 있다. 예산의 한정과 재단의 특수성으로 공모사업은 지속적으로 진행할 수 밖에 없다.</p> <p>■ 재단차원에서 고용안정에 대한 노력이 있긴 하나 장기적인 계획이라 조직의 고용 불안정성으로 인원교체가 잦다.</p> <p>■ 사업의 규모에 비해 지역에서의 인식 수준이 낮은 편이다. 재단 자체에서도 센터의 용어를 사용하지 않는 상황. 교육지원팀의 형태로 운영되고 있다. 재단으로 들어가서 독립성을 갖기보다 재단의 일부가 되고 있기도 하나, 재단의 일부로서 특정업무를 진행하고 있음도 장점이 있다.</p> <p>■ 중간지원조직의 총괄 관리를 위한 조례가 제정된다면 예산확보나 직원 처우 개선에 도움이 될 것으로 보이나, 현장에서 적용하기 힘든 부분은 있을 것이다. 재단 내 규정과 상충되는 부분이 있을 것 같다.</p> <p>■ 역동적이지 못한 중간 조직들을 계속 만들어 내는 것은 효율적이지 못하다. 행정이 센터 하나를 만들고 말고의 문제가 아니라 각 조직이 책임감을 가지고 자기역할을 할 수 있는 체계를 만드는 것이 우선이다. 중간지원조직을 양산하는 것이 아니라 기존 조직을 재정비 하고 효율적인 지원을 하는 것에 대한 고민이 필요.</p>		
B. 행정과의 관계에 대하여	<p>■ 공무원들의 이해도가 천차만별이다. 담당공무원의 마인드나 업무 역량에 따라 센터의 업무의 쉽고 어려움이 결정된다.</p> <p>■ 재단의 신뢰성과 전문성으로 인해 독립적인 사업수행을 하고 있다고 본다. 이로 인해 행정과의 관계도 원활한 편.</p>		

<p>C. 조직의 목적 및 활 동에 대하여</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 센터의 업무를 충실히 수행하기 위해서는 인력의 전문성 확보가 중요. 근무환경과 처우개선이 우선시 되어야 전문인력 확충 및 장기근속이 가능해 지고, 연속성과 전문성을 가진 센터로 자리잡을 것이다. ■ 충남농업기술원과 연계사업, 지역 내 대학과 인력교류 및 협력 사업 진행. ■ 한국문화예술진흥원의 사업과 연계된 워크숍 등은 진행되고 있으나 내부적 전문성강화를 위한 교육이 없어 아쉬움은 있다. 인력 부족에 시달리고 있어 필요하나 내부적으로 진행하기는 어렵다.
<p>기타</p>	


조직명	34. 충남6차산업화센터	인터뷰날짜	2016. 7. 27
담당자	충남6차산업화센터 책임연구원	연락처	
A. 조직 운영에 대하여	<ul style="list-style-type: none"> ■ 연구원 내부에 있어 비교적 안정적인. 정책연구 등 연구원 내부 시스템을 따라 연구를 진행하고 있음. ■ 최근 국비 매칭으로 전체 12억원의 예산을 집행하고 있는데 정규직 3명에 연구원 3명 총 6명으로 진행하고 있음. 그런 부분에서 어려움이 존재 ■ 구성원들은 농업경제, 식품가공, 조경 등 농업관련 전공자로 전문성이 있음. ■ 6차산업 영역은 사회적경제와 같이 활동가가 존재하지 않고 기업가들이기 때문에 민관협력에 있어 어려움이 존재함. 최근 6차산업협의회 충남지회를 만들었으나 관주도로 진행한 부분이 있음 ■ 6차산업이라는 정책이 사라지면 6차산업이라는 센터명 자체가 사라질 수 있음. 물론 기능은 더욱 진보된 형태, 예를 들면 농촌통합센터, 융복합지원센터 등으로 확대 가능. ■ 다른 조직과의 네트워크는 그다지 활발한 편은 아님. 최근 충남 농촌활성화센터와 충남사회경제네트워크와 MOU를 맺은 바 있음. 네트워크의 경우도 협력의 이유가 분명해야 활발히 될 것임 		
B. 행정과의 관계에 대하여	<ul style="list-style-type: none"> ■ 행정과의 관계는 협력적이지만 도에서 부탁하는 번외 일들이 가끔 있음 ■ 도에서 정보화시스템 등을 만드는 것은 좋은 일이지만 잘 운영될지에 대한 의구심이 존재함. 현재 연구원 시스템을 쓰고 있기 때문에 그다지 필요성 없음 ■ 센터 집적화에 대한 부분도 또 다른 연구를 만드는 것인가? 불가능할 것으로 보임 		
C. 조직의 목적 및 활동에 대하여	<ul style="list-style-type: none"> ■ 6차산업화센터가 생겨난 2011년부터는 연구지원, 자체사업 개발 등 어떻게 보면 진취적인 일들을 하였음. 하지만 2014년도부터 국비지원 업무를 하면서 정책전달체계, 활성화지원센터의 역할을 하고 있는 것 같음. 도에서 국책사업을 받는 것이 무조건 답인가에 대한 회의감이 있음. 오히려 국책지원사업들을 하면서 창의성과 자율성이 떨어진 부분이 있음 ■ 현재는 국책사업을 쳐내기 바쁜 것 아닌가 함 		

기타	<p>업무에 대한 만족도는 연구원에 계속 존재한다면 높을 것임. 하지만 센터가 자체적으로 독립하거나 한다면 아무래도 시스템이 갖춰지기 힘들 것이기 때문에 만족도가 떨어질 것으로 보임</p>
사진	<div data-bbox="401 407 805 693">  </div> <div data-bbox="812 407 1239 693">  </div>


조직명	35.충청남도광역급식지원센터	인터뷰날짜	2016. 8. 23
담당자	사무처장 김오열	연락처	
A. 조직 운영에 대하여	<p>■ 광역급식지원센터는 광역급식지원팀으로 편제. 충남도가 유일하게 센터의 형태. 시군센터 설립 초기이므로 학교급식이 가지는 공공성을 바탕으로 설립해야하고 협력에 의한 설립과 운영도 공공성이 바탕이 되어야 한다. 따라서 행정의 주도적인 역할을 해야 한다. 14개 시군 중 8개 설립. 2018년 14개 모두 오픈예정. 그 후 센터 운영의 자율성과 협력네트워크를 위해 독립적인 중간지원조직이 필요. 현재도 민관거버넌스가 구성되어 정책결정을 하고 있음.</p> <p>■ 지자체 예산으로 학교무상급식비, 유치원고등학교 친환경식품비 지원, 시스템 등 전산관리시스템 개발, 유지관리비용. 생산관련 작부체계 관리.</p> <p>■ 담당자 1인은 민간 전문직으로 채용되어 있고, 시군에도 제안 중. 전담공무원제는 업무 지원과 연속성의 안정성을 가져올 수 있다.</p> <p>■ 보조금 운영지침 등을 따라 운영하고 있다. 시군단위 설립운영지침은 만들어 사용하고 있다. 광역운영센터가 독립이 되면 새로운 운영규정이 필요할 것이다.</p> <p>■ 광역급식센터가 중간지원조직의 역할을 하려면 인력과 예산의 확보가 필요하다. 총액인건비와 인력이 정원제로 묶여있다. 해서 별도 법인으로 나가야 하며 관련제도가 마련되고 학교급식관련법의 수정이 필요하다.</p> <p>■ 중간지원조직이 전담부서로 통합된다고 시너지가 생기는 것은 아닐 것으로 보인다. 행정적인 업무 효율은 있을지 모르나 현장을 서포팅하는 문제는 해결되지 않을 것으로 보인다.</p>		
B. 행정과의 관계에 대하여			

<p>C. 조직의 목적 및 활동에 대하여</p>	<p>■ 시군적합형 지역센터 설립운영이 가장 주요 업무. 규모의 차이, 지원업체의 수, 농업생산물 특성들을 고려하여 적합하게 지원하려고 함. 교육자치영역에서 기본적인 결정을 하고 식재료 관련 업무 전담하고 있다.</p> <p>■ 담당주무관 1인의 전문성으로는 어려움이 있다. 현장 경험이 많은 전문인력 충원이 되어야 정책 개발 등 전문성을 확보하게 될 것이다.</p> <p>■ 교육청, 영양교사회, 교육지원청 등과 함께 운영위원회 및 간담회 등을 열어 상시적인 협력 및 협업. 충남 친환경농업인연합회와 작부체계관련 사업 함께 진행. 시군단위 생산자조직, 영양교사 등과 센터 설립과정에서 협업하고 있다. 학부모조직도 학부모 건강먹거리 지킴이와 위생점검, 교육 등의 활동을 하고 있다. 납품업체 학교급식 관련 시민단체와 협업. 행정내부에 있을 때보다 독립법인의 중간지원 조직이라면 더욱 활성화될 수 있을 것이라 본다.</p>
<p>기타</p>	<p>■ 시민단체 활동 경험이 있는 전담공무원. 행정에서 담당 업무를 하다보니 사업을 만들고 수행하는 것과 시군의 행정력을 끌어내기 쉽다. 단점은 민간의 주도성과 자율성이 충분히 보장되고 시민사회의 역량을 끌어올려야 하나 행정에서 담당하는 부분들로 인해 축소되는 부분이 있다. 복지적 측면이나 문화적 측면에서 보아야 할 급식정책이 행정의 틀 속에서 진행되다보면 폭이 넓어지기 어려움</p>
<p>사진</p>	


조직명	36. 충남농촌활성화지원센터	인터뷰날짜	2016. 8. 10
담당자	사무국장 김두순	연락처	
A. 조직 운영에 대하여	<p>■ 정책연구 관련 의뢰가 들어오는 경우 시범사업 등 교육사업을 진행하여 센터자체의 수익성을 실제 없다.</p> <p>■ 자체적인 연구 및 학습이 진행되고 있고, 전국 9개 기관이 협력적 네트워크를 구축하고 있어 심화학습 기회가 많다.</p> <p>■ 공주대에서 사용하는 전자결재시스템 사용. 지자체와는 공문발송 정도로.</p> <p>■ 설립이후 4년간 이직이 없었음. 학습과 연관된 업무를 하고 있어 그에 대한 만족감이 있다.</p> <p>■ 예산회계 운영규정을 사용함에 있어 교육부, 행자부, 기재부 등의 각자 운영규정으로 인해 업무 수행 중 충돌이 있다. 산학협력단의 규정에서 벗어나기 위해 독립된 법인을 갖거나, 산학협력단에 큰 의미부여를 하지 않는 상태로 사업을 진행하는 방법밖에 없다. 독립된 법인화 논의 중.</p> <p>■ 기관이 농림부의 정책적인 시험의 장으로 업무상 어려움이 많다.</p> <p>■ 중간지원조직이 의원발의가 아니라 스스로 그들의 조례를 만들 수 있는 역량이 되었을 때 조례제정은 필요. 그래야만 진정한 중간지원 조직으로서 자리매김 가능하다고 생각.</p>		
B. 행정과의 관계에 대하여	<p>■ 도 공무원들이 추구하는 것과 농림부에서 추구하는 것이 달라 연구 진행에 있어 협력적이고 원만한 관계유지가 어렵다. 행정이 현장의 유동성에 대한 이해가 부족하다.</p> <p>■ 중간지원조직이 자율성을 갖되 결정권을 가져서는 안된다. 조직이 의견과 방향, 계획을 제시하고 심의기관을 두는 것이 바람직. 단, 행정내가 아닌 제3의 심의 기관을 두는 것이 옳다. 행정적이지 않은 역할과 목적에 대한 심의가 필요.</p>		

<p>C. 조직의 목적 및 활 동에 대하여</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 농촌 마을공동체를 기반으로 한 주민참여형 마을개발이 주요 업무이다. ■ 13년도 개소. 타부서의 업무를 진행할 정도로 활성화되어가고 있음. 영역확장. ■ 올해 유관기관(귀농귀촌센터)과 시군중간지원조직(마을만들기지원센터) 협력체계 구축이 목표. ■ 컨소시업을 통해 지역 마을만들기 업체와 함께 함. 새로운 파이를 만들고 나누어 관련 조직도 함께 성장하도록 해야 한다. ■ 법인화가 되지 못해 목적을 벗어나는 경우가 잦아 문제시 되고 있다. ■ ‘충남농업6차산업화지원센터’ 와 MOU 체결 후 정보 공유와 인력 공유, 시군협력을 위한 포럼 진행.
<p>기타</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 중간지원조직의 거버넌스와 관계없이 행정적인 편의를 위한 전담 부서 구성은 옳는 것이 더 많을 것이다. 각 부서별 전담공무원 제도 등으로 보강 ■ 중간지원조직의 붐업상태라 생각한다. 중간지원조직의 경우 필요에 의해 스스로 생겨나야 한다. 각 기관이 스스로의 활동범위를 보장하지 못하고 있다. 사전 필요도 조사 후 생겨나야 할 조직이다. 중간지원기관 스스로 공공성을 가질 수 있도록 해야 한다.
<p>사진</p>	

조직명	37.충청남도경로당광역지원센터	인터뷰날짜	2016. 8. 29
담당자	팀장 김혜옥	연락처	
A. 조직 운영에 대하여	<p>■ 5명(센터장1명, 팀장1, 팀원3) 무기계약직.</p> <p>■ 경로당 현황 파악 및 지원, 경로당 임원 교육, 경로당 프로그램 관리자 교육 등 진행.</p> <p>■ 대한노인회에서 진행하는 경로당 운영관련 워크숍 등은 이루어지고 있으나 깊이 있는 교육은 진행되고 있지 못하다. 예산의 문제.</p> <p>■ 전자시스템의 필요성은 못느끼고 있다. 현재로도 충분히 업무가능.</p> <p>■ 지속적인 예산의 감축으로 사업비 부족에 대한 문제가 지속되고 있다. 15개 시군을 관리하고 있으나 차량 또는 관련 지원이 부재해 근무자 개인의 부담이 크다.</p> <p>■ 각 지회에서 경로당을 선정하고, 직접서비스를 진행하고 있다. 각 지회를 통해 지원하기도 하나 단위 경로당에 직접서비스를 제공하기도 한다.</p> <p>■ 적은 예산으로 사업을 하다보니 서비스가 일부지역에만 편중되기도 한다. 시군단위 지회의 예산이 더 많다보니 지역단위가 사업이 더 활성화되어 있기도 하다.</p> <p>■ 대한 노인회 사업으로 기존에 하고 있던 업무를 센터업무로 변경하다보니 센터업무가 축소되어 있어 보일 수 있다. 사업적인 확장이 필요하다. 현장의 애로사항을 취합하여 행정에 건의하는 등 중간적인 역할을 하고 있다.</p>		
B. 행정과의 관계에 대하여	<p>■ 담당공무원이 자주 바뀌는 경우 공무원에게 경로당 광역지원센터 업무를 이해시키는데 어려움이 있다. 현재는 담당공무원이 협력적이라 수월함이 있다. 그런 면에서 보면 전담공무원 제도로 효율적 운영이 가능할 것으로 보인다.</p> <p>■ 대한노인회를 법인으로 하고 있어 행정에서 자율성을 많이 주고 있다고 생각한다. 행정의 개입이 많지 않음.</p>		

<p>C. 조직의 목적 및 활 동에 대하여</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 현재는 자체 사업 등을 진행하기보다 대한 노인회에서 진행하는 사업들 위주로 진행되고 있다. 지역자원과의 연계하여 지역실정에 맞는 사업과 서비스를 제공해야 함에도 불구하고 그렇지 못하고 있다. ■ 자원봉사센터, 정신건강증진센터, 광역치매센터와 연계하여 지역별 교육을 진행하고 있다. 교육 내용을 담보하기 위한 지원을 받고 있다. ■ 채용에 있어 투명하지 못한 부분이 있어 근무자의 역량이 각기 다르고 업무의 편중이 있다.
<p>기타</p>	


조직명	38. 대한노인회 취업지원센터	인터뷰날짜	2016. 8. 29
담당자	센터장 최순자	연락처	
A. 조직 운영에 대하여	<p>■ 센터장은 시군 노인회 관리 업무. 부장1명은 관내 노인 취업 실무.</p> <p>■ 노인회 취업센터가 2004년에 생기면서 지속적으로 취업상담업무 수행. 취업상담 및 알선. 동행명접 등 진행. 노인일 경우 동행면접이 필수이다.</p> <p>각 시군 당위의 교육 요청으로 교육지원을 나가기도 한다. 시군단위 센터장 교육을 연 4회 이상 실시하고 있다. 시군단위에서는 구인처 발굴, 알선 사업만 진행한다.</p> <p>■ 취업 희망자 대상으로 내부 또는 외부 강사를 통해 교육을 진행하고 있다. 현장의 상황이나 여건에 맞게 변형시켜 진행하고 있다.</p> <p>■ 노인 취업센터 홍보가 가장 어렵다. 현수막이나 교차로 광고 등으로 한계가 있다. 지속적으로 외부 행사에 나가 홍보를 하고 있다.</p> <p>■ 대한노인회 취업지원본부 홈페이지를 통해 정보 공유 및 자원공유가 이루어지고 있다. 노인인력개발원의 새누리시스템을 활용하여 활동 및 성과, 사후관리 등을 진행하고 있다.</p> <p>■ 역량개발 교육 예산 없어 역량개발의 어려움이 있다.</p>		
B. 행정과의 관계에 대하여	<p>■ 국비 지원 센터이다 보니 도청에서 관심이 없다. 오히려 시군단위의 시니어 클럽에 대한 관심이 더 크더라. 복지부 보다는 기획재정부의 관심이 더 크다.</p>		

<p>C. 조직의 목적 및 활동에 대하여</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 시군단위에서는 취업관련 협의체를 구성하여 네트워킹을 하고 있는 것으로 안다. ■ 행정에서 구인처 개발이나 홍보에 도움을 주었으면 한다. ■ 대전에서 2016년 이전. 이전 이후 주변과의 네트워킹은 어렵다. 구인처 발굴 차원에서 네트워킹이 가능한 기관 및 조직과의 연계가 필요하다. ■ 노인의 일자리를 매칭해주는 서비스뿐만 아니라 노인 스스로 취업하고, 그 취업상태를 유지할 수 있는 교육이 필요하다.
<p>사진</p>	


조직명	39.충청남도육아종합지원센터	인터뷰날짜	2016. 8. 29
담당자	센터장 김미정	연락처	
A. 조직 운영에 대하여	<p>■ 건양대 수탁. 지역의 교육선도기관으로서 교육컨텐츠 개발에 유효함.</p> <p>■ 현재 상근자 14명/ 센터장1, 보육전문요원 4명(교육사업, 상담, 컨설팅지원), 대체교사관리자, 시간제관리자, 상담전문요원, 운영요원2명(장난감도서대여점관리, 이동식놀이교실), 행정원/운영요원은 사업직으로 계약직.</p> <p>■ 도청 내에 있어 행정 연계는 수월하나, 공간이 좁아 센터의 기본 시설 조건을 지키지 못하고 있다.</p> <p>■ 운영비만으로 다양한 사업진행이 어려워 일부 교육은 실비 발생. 교육신청 보육 교직원들이 부담하는 교육실비만 부담.</p> <p>■ 보육통합정보를 사용하여 행정, 육아지원포털과 연계할 수 있어 활용하고 있다. 외장하드 사용에 있어 월 7만원 정도. 용량이 부족하여 급한 자료들만 활용, 중간지원조직 단위의 공유전자시스템이 있다면 활용도가 높을 것.</p> <p>■ 전문인력이 해내는 일이 많으나 센터의 위치나 처우의 문제로 전문인력확보가 어렵다. 기숙 등 처우의 문제 해결이 필요하다.</p> <p>■ 행정하고 수요자 사이의 중간조직으로서 행정과의 파트너쉽이 유지되어야 하는데 행정과 동등하게 일할 수 없다. 중간지원조직과 관련된 조례제정으로 근무자의 위상나 네트워크 활성화를 위해 도움이 될 것이다. 전담공무원의 경우 다양한 중간지원조직의 업무를 포괄할 수 있을지 의문이다. 전담부서가 꾸려지는 것이 효율적으로 생각.</p>		
B. 행정과의 관계에 대하여	<p>■ 행정과의 관계는 협력적이며 원만하다. 그 이유는 센터의 전문성과 독립성을 인정하여 행정에서 지원노력이 있기 때문이다.</p> <p>■ 위탁기간이 3년. 3년을 주기로 불필요한 서류 업무 등이 많다. 재위탁의 경우는 기간의 연장이 필요하다. 업무의 연속성과 비효율성 발생.</p>		

C. 조직의 목적 및 활 동에 대하여	<ul style="list-style-type: none"> ■ 건양대에서 공간적인 지원, 전문인력 지원에 도움을 주고 있다. 센터에서도 재학 및 졸업생들의 현장 적응을 돕기도 한다. ■ 충남장애인체육회, 어린이 급식지원센터, 충남스마트미디어, 도내 소방서 들과 협업. ■ 생활체육회, 다문화센터와 협업을 이룬다면 폭넓은 서비스 제공이 가능할 것으로 보인다.
기타	<ul style="list-style-type: none"> ■ 도청직원인 공무원대상으로 어린이집 입소기회가 부여되고 있다. 산하 및 연계 입주기관 자녀들이 입소되기 어려워 근무자 처우의 문제가 연결된다. 개선이 필요하다.
사진	


조직명	40. 충남 가정위탁지원센터	인터뷰날짜	2016. 8. 17
담당자	팀장 유현정	연락처	
A. 조직 운영에 대하여	<p>■ 기관장, 팀장, 사무원, 팀원 7명(5명 상담, 자립지원요원1명, 임상심리 1명) 3명은 계약직, 7명은 정규직.</p> <p>■ 수행인력에 따라 공모사업을 하기도 하나 작년, 올해는 하지 않고 있다. 총원된 인력이 계약직으로 전문성을 갖지 못해서 이기도. 주요목적사업에 우선 집중.</p> <p>■ 세종시 포함 서비스 대상 650명. 정부지정 아동에 대해 모두 수용.</p> <p>■ 법인내 교육, 중앙가정위탁지원센터 의무교육 시행하고 있음.</p> <p>■ 법인의 전자시스템과 중앙가정위탁지원센터의 전자시스템 사용하고 있으나 효율적이지는 않음. 각 시군단위와 연계할 수 있는 전자시스템이 필요.</p> <p>■ 보건복지부 출발 사업이나 각 시도별 여건이 달라지면서 지역별 서비스의 질적 차이가 있다. 업무의 기본선이 유지되면서 그 이상의 서비스를 제공해야하나, 시군공무원의 해석에 따라 달라지고 있는 현실. 서비스의 전달체계가 행정 말단인 읍, 면, 동까지 가야하나 서비스 현장에 있는 행정의 이해가 부족하고, 본 센터는 권한의 부족으로 그들을 설득하고 이해시켜 위탁아동에게 적합한 서비스를 제공하지 못하는 경우가 많다.</p> <p>■ 아동복지 사업에 대해서는 일원화시킬 필요가 있다. 아동복지 전담부서가 존재하여 컨트롤타워역할을 하길 바란다. 현재의 행정망에서는 전담부서가 생긴다 한들 통제기관이 하나 더 생기는 것 뿐이다. 아동복지서비스 라인은 별도로 만들어져야 한다. 행정은 모든 기관의 전문성을 이해하고 업무할 수 있는 역량이 되지 않는다.</p> <p>■ 행정에 있는 한사람의 문제는 아니므로 전담공무원도 실효성은 없다. 행정 체계의 문제로 보인다.</p>		

<p>B. 행정과의 관계에대하여</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 현재로서는 도 행정과의 관계는 협력적이며 원만하다. ■ 시군구 상황과 단위 행정의 의사결정과정, 위탁아동에 대한 서비스 마인드, 기본적인 시각 등의 차이로 소통이 어렵다. 시군단위의 센터가 있으면 좋으나 현실적으로 어려움이 있다. 읍면동 단위가 가장 위탁아동에 대한 이해가 필요하나 현저히 부족. ■ 사업에 대해서는 전문성을 확보하고 있어 행정에서 충분히 수용되고 있고, 권한을 많은 부분 위임한 상태라 독립성을 가짐
<p>C. 조직의 목적 및 활 동에 대하여</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 위탁아동서비스(가정방문, 상담). 요보호아동이 발생하게 되었을 때 위탁가정과 연계하여 잘 살게 하는 것이 목적. ■ 아이 1명을 배치하기 위해 상담사 3인, 50회 이상의 상담이 필요하다. ■ 연계사업은 없다. 교육서비스가 가능한 단체, 의료서비스 제공 기관과 연계시키는 것일 뿐 단체나 조직과 사업은 없다. ■ 설치근거가 아동복지법에 있으므로 공적 서비스 영역이다. 그 질을 높이기 위해서는 안정적 지원이 필요하다. ■ 향후 행정의 업무가 되어야 한다. 현재 권한으로는 숨겨진 곳에 적용되어야 할 아동복지 업무 수행에 어려움이 있다.
<p>사진</p>	


조직명	41. 충남지역사회서비스지원단	인터뷰날짜	2016.10.14
담당자	팀장 신현옥	연락처	
A. 조직 운영에 대하여	<p>■ 충남사회복지협의회 수탁. 4명 상근, 1명은 단장으로 협의회에서 비상근 근무.</p> <p>■ 보건복지부 시행 바우처사업(가사간병, 산모신생아, 지역사회서비스투자사업)을 시행하는 시군과 시행기관과의 중간적인 역할. 교육, 컨설팅 등을 진행.정책적인 부분에 대한 것은 지원단에서, 다른 영역은 강사활용.</p> <p>■ 지원단 설치 및 구성에 대한 구체적인 근거가 없어 근무의 안정성이 없다. 해서 근무기간이 짧다.</p> <p>■ 조직의 제도적 기반 부재로 조직의 정체성확보가 어렵다. 수탁법인인 지속적으로 바뀌고 있어 운영상 어려움이 있다. 조직의 성격규정이 어렵다. 따라서 중간지원조직 단위의 적용 조례가 필요하다. 충남지역의 바우처사업을 관리운영하는 조직이 되면 한다.</p> <p>■ 각 단위 기관들이 영세하고 초기 단계라 본 지원단의 도움을 필요로 하고 있다. 특히 지역사회서비스투자사업의 경우 지역에서 개발하고 발굴하는 어려운 작업이라 연구조직의 역할도 수행해야 한다.</p> <p>■ 중간지원조직간 협업을 위해서 현재는 개별적으로 찾아보는 상황이라 체계적으로 정리될 필요가 있다. 공간의 집적화도 필요하나 네트워킹을 위한 체계가 더 우선이라 본다. 그런 측면에서 본다면 공용전자시스템이 필요.</p> <p>■ 전담부서의 경우 하나의 조직이 추가되어 행정의 하부조직으로서의 역할이 커질 것 같고, 전담공무원의 경우도 마찬가지로 각 중간지원조직의 줄세우기를 할 우려가 있어 부정적이다.</p>		
B. 행정과의 관계에 대하여	<p>■ 복지부로부터 도와 지원단이 함께 평가를 받기 때문에 협력적일 수 밖에 없다. 해서 집행결과의 평가에서 가장 협력이 크게 일어나고 있다.</p> <p>■ 행정과 방향성을 같이하고 행정의 편의를 제공하기에 사업에 대한 주도성을 가지고 있다.</p> <p>■ 도비 지원보다 국비 지원 비율이 높고, 복지부 지침에 따라 운영되므로 지자체에서 독립성을 갖는다고 본다.</p>		

C. 조직의 목적 및 활동에 대하여	<p>■ 사업 초기 발굴, 개발에 집중했으나 현재는 각 단위에서 시행하고 관리하는데 집중하고 있다. 복지사업에 민간기관들이 지속적으로 참여하고 있으므로 그들의 목적과 활동에 부합되는 지원을 하고자 한다.</p> <p>■ 치매, 정신감정센터, 대학산학협력단, 육아종합지원기관들과 협업. 앞으로도 확장 필요.</p> <p>■ 독립적이기도 하고 업무에 대한 만족도는 높으나, 안정성의 문제와 조직의 인지도 부분에서는 아직 부족하다.</p>
기타	<p>중간지원조직 구성원으로서 자부심을 높였으면 한다. 행정에 대해 독립적인 조직으로 자리잡을 수 있도록 노력이 필요하다.</p>
사진	

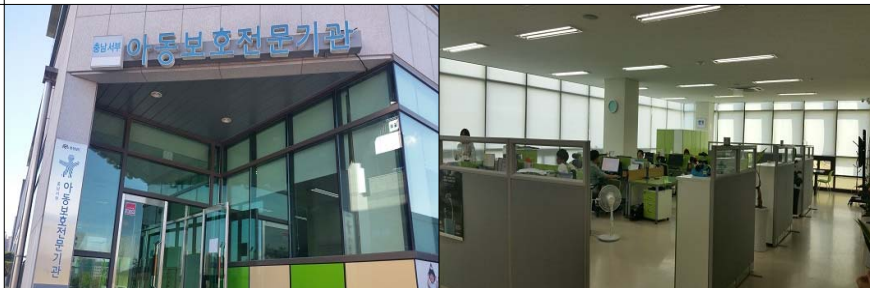
조직명	42.충남아동보호전문기관	인터뷰날짜	2016. 8. 24
담당자	팀장 노유진	연락처	
A. 조직 운영에 대하여	<p>■ 수탁법인은 굿네이버스. 전체 예산 중 법인 전입금 비율 15%, 후원금 2%</p> <p>■ 구성원:17명(관장1명, 팀장3명, 사례관리 상담원 7명, 사무원1명, 현장조사팀 상담원 5명). 1명만 계약직</p> <p>■ 지자체 지원 인건비, 사업비, 운영비로 사용</p> <p>■ 상담원 1인이 담당하는 사례나 인력관리 부담이 크다. 인력부족!! 지속적으로 지자체와 중앙부서에 지원요청하고 있음. 충남도는 전국에서 유일 상담원 소진예방프로그램 지원을 하고 있다. 만족도가 높다. 법인 차원, 중앙에서도 소진예방프로그램이 있어 참여를 독려하고 있다.</p> <p>■ 아동복지법에 근거한 업무로 상담원에 대한 안전 보장이 개선되고 있으나, 조사권이나 신변보호 측면에서 권한보장이 없어서 업무스트레스가 과중되고 있다. 현장에서 위협적인 부분으로 퇴사율이 높다. 아동보호전문기관의 상담원에 대한 고유역할에 대한 재정립이 필요하다. 특례법으로 인해 경찰업무와 병행되면서 더욱 모호해지고 있다.</p> <p>■ 서부, 남부아동보호전문기관이 생기면서 거리의 문제는 해소되고 있다. 지역거점의 역할을 하고 있다.</p> <p>■ 행정내부의 전담부서가 생긴다면 행정에서 특정업무에 집중할 수 있을 것이고, 효율적인 서비스 지원이 가능할 것으로 보여진다. 행정에서 업무의 인수인계가 제대로 되기만 한다면 굳이 전담공무원 제도의 필요는 없을 것으로 본다.</p>		
B. 행정과의 관계에 대하여	<p>■ 행정에서의 관심도가 높아지고, 담당자의 노력과 사회적 이슈가 맞물려서 구체적인 개선이 이루어지고 있다.</p> <p>■ 보건복지부 차원에서 예방사업과 교육 및 홍보를 줄이고, 아동학대 현장조사와 개입에 집중하기를 원한다. 자율성이 보장된다면 예방사업과 치료사업을 확장하고 싶다.</p> <p>■ 사업과 운영, 편성에 대해 자율성을 보장받고 있는 편이다. 전문성에 대한 인정과 존중이 있으므로 독립성을 지니고 있다.</p>		

<p>C. 조직의 목적 및 활동에 대하여</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 일반인, 학생, 신고의무자 등의 대상으로 하는 교육 내용과 강사는 확보되어 있다. 아동학대 예방사업 확대를 위해 행정에서 대상들과 연계를 시켜 줄 수 있으면 좋겠다. ■ 지역내에서 많은 도움을 청하고 있는 편이다. 기관에서의 네트워크보다는 외부에서 협조요청이 많고, 그로인해 새로운 네트워크가 계속 생기고 있다. ■ 각 단위의 상담센터가 산발적으로 존재하고 있어, 분야별 정리되기를 바란다. 조직적으로 배치 배열될 경우 민간에 많은 서비스를 제공할 수 있을 것이다.
<p>사진</p>	


조직명	43.충남남부아동보호전문기관	인터뷰날짜	2016. 8. 25
담당자	팀장 유기용	연락처	
A. 조직 운영에 대하여	<p>■ 굿네이버스 수탁. 12명(관장1명,현장조사팀4명, 사례관리팀5팀)</p> <p>■ 현재 사무원1명, 임상심리치료사1명, 9명이 상담원. 신고에 따라 현장조사를 진행하고 있다. 신고건수가 지속적으로 증가하고 있어 인력 충원 속도가 그를 못 따라가고 있음. 법인차원에서 기관내 법인 업무를 최대한 축소시킴에도 불구하고 과중된 업무로 인해 민원에 대한 깊이 있는 지원이 어렵다. 올해만 1인당 신규관리사례가 53 케이스이므로 실제 그 이상을 사례관리하고 있어 어려움이 있다. 지역 단위에서의 도움이 있어 유지가 되고 있고, 사건 해결에 권한이 필요할 경우 지원을 해주고 있다 .</p> <p>■ 각 지역, 법인, 도 차원에서 상담원들의 연차에 관계없이 스트레스 관리 지원을 해주고 있어 만족도 높고, 충남은 타도에 비해 근무자들의 만족도가 높다.</p> <p>■ 채용이 법인차원에서 이루어지므로 채용상의 어려움이 없다. 지역 내 지원 인력이 많지는 않아 외부에서 오는 경우가 많다.</p>		
B. 행정과의 관계에대하여	<p>■ 도 행정과의 관계도 원활하지만, 지역의 각 단위 지원기관인 경찰 등의 협조가 이루어지고 있다.</p> <p>■ 도와의 소통은 공통의 법인 소속인 충남아동보호전문기관이 대표로 맡고 있고 그를 통해서 전달하고 있다.</p> <p>■ 탄탄한 법인 내에서 활동하고 있어 사업적인 내용, 수행에 대한 전문성을 확보하고 있어 행정에서 자율성을 확보하고 있고 독립적이다. 지역 단위의 아동관련 기관과 여러모로 차이가 있다.</p> <p>■ 담당공무원의 문제보다는 공무원 체계의 문제인 듯 하다. 담당공무원은 그나마 현장에 대한 도움을 주려고 노력하는 부분이 있다. 처음 진입했을 때 보다 행정 조직이 적극적으로 변하고 있음을 느낀다.</p>		

<p>C. 조직의 목적 및 활 동에 대하여</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 현재의 역할에 충실하도록 노력하려고 한다. 확장보다는 현재 관리하고 있는 아동들에 대한 질적인 서비스에 더 투자해야 한다고 생각한다. ■ 아동학대처벌법이 시행되면서 경찰과 함께 출동하게 되어 현장에서 업무 처리에 도움이 되고 있다. ■ 노인보호전문기관, 건강가정지원센터, 청소년상담복지 센터, 각 의료기관, 법률기관, 지역아동센터, 쉼터 등과 네트워크를 이루고 사례관리 차원에서 협업을 이루고 있다. 지속적인 유관기관회의, 논산의 분과회의에서 사례관리 등을 공유. ■ 금산군 등 신고건수가 많지 않으나 접근성이 떨어지면 지역 내에서 해결하려는 경향을 보인다. 그런 경우 문제 해결이 지연이 되거나 문제가 커지는 경우가 있다. 지역자원의 문제도 있고 그로 인해 아동이 받는 서비스의 차이가 많다. 아동보호 체계에 있어 촘촘한 정리가 필요하다. 지역 내 경찰조직과의 간담회를 정기적으로 하면서 극복하려고 하고 있다.
<p>사진</p>	


조직명	44.충남서부아동보호전문기관	인터뷰날짜	2016. 8. 29
담당자	팀장 강은정	연락처	
A. 조직 운영에 대하여	<p>■ 굿네이버스 수탁 기관으로 일반적인 운영은 아동보호전문기관과 동일한 상황.</p> <p>■ 서산, 보령, 태안, 홍성, 예산, 청양 지역 담당.</p> <p>■ 관할지역이 이동거리가 멀어 접근성이 떨어지고 있고, 군단위라 인식의 차이가 있다. 아동학대 인식이 낮다보니 신고건수가 떨어지고 있다. 잠재 대상이 많으나 신고건수만 대응하기에도 바쁜 상황.</p> <p>■ 다른 기관과 달리 내포신도시에 위치하고 있어 건물임대료가 운영비에서 많은 비중을 차지하고 있다. 행정에서 공간의 지원이 되면 한다.</p> <p>■ 서부지역에는 아동양육시설이 부족하여 아동이 방치되는 경우가 있다. 서산의 경우는 전무, 장애 아동의 경우는 전국적으로 부족하다.</p> <p>■ 복지부 하반기 추가인력 배치가 전국에 시행되었으나 충남만 없었다. 행정에서 설명이 없어 답답한 부분이 있다.</p>		
B. 행정과의 관계에 대하여	<p>■ 담당자에 따라 업무의 협력정도가 다르다. 담당 공무원의 개인적 성향이 업무에 영향을 주기도 한다. 전담공무원제도가 효율적으로 시행되기 바란다.</p> <p>■ 외부 재원의 확보가 있어야만 자율적인 사업진행이 될 수 있다. 펀드나 후원등을 활용하여 사업을 진행하고 있다.</p>		

<p>C. 조직의 목적 및 활동에 대하여</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 법인 차원에서 정책과 서비스 모듈을 만들려고 하고 제공 받고 있다. 법인에서 운영비 1억 지원. 법인의 역할이 크다. ■ 지역 협의체를 구성하여 일상적인 협력 체계는 구축되어 있다. ■ 조사기능은 공공으로 갈 예정이고, 서비스 기능을 크게 가져가려고 한다. 내부적으로 직원역량 강화를 위해 노력해야 하고, 네트워크 체계는 가지고 있으나 활용면에서 부족. 연계 강화와 활용도를 높이도록 할 것이다.
<p>사진</p>	


조직명	45.지역아동센터 충남지원단	인터뷰날짜	2016. 8. 4
담당자	단장 이은주	연락처	
A. 조직 운영에 대하여	<p>■ 246개 센터 지원관리, 보건복지부 중앙에서 이루어지는 일이 많음. 지역아동센터 수는 포화. 더 이상 늘 필요없음. 지역 균형에 문제. 읍면단위에 집중. 설립보다는 균형적이고 내실 있는 운영이 필요. 따라서 지원단의 활동영역이 넓어져야 함.</p> <p>■ 도비, 국비 외에 수익사업은 없음. 법인 모금 지원으로 부가적인 금액은 배분의 형태로 각 단위 지원.</p> <p>■ 지역아동센터 중앙지원단 교육 비중이 높음. 사회복지사 협회, 여성 정책개발원에서 이루어지는 필요 교육에 직원들이 참여 정도. 충남지원단 내부적인 역량교육 실행은 어려움.</p> <p>■ 지역아동센터는 복지법 안에 존재하나 지원단은 어떤 법체계 속에 있지 못해 존재 근거를 가지고 설득력을 갖기 힘들다. 공고에 의한 위탁사업일 뿐. 구심점으로 힘을 가지기 힘들다. 따라서 존재 근거로서의 조례가 필요.</p> <p>행정과의 관계 강화로 지역에 적합한 아동지원사업을 할 필요가 있다.</p> <p>■ 현재 학교 방과후 사업과 돌봄의 담당 부서가 달라 수요자에게 효율적인 운영이 되지 못한다.</p>		
B. 행정과의 관계에 대하여	<p>■ 충남도 또는 담당자가 지원단 업무에 대해 큰 관심을 보이고 있지 않음. 70% 정도는 지역아동센터 중앙에서 하는 사업을 유지하고 있고, 충남도 자체에서 사업적으로 함께 하는 일이 없어 업무적 관계는 깊지 않음. 위탁사업이다보니 관련 행정업무를 공유하는 정도.</p> <p>■ 도에서 요구하는 부분에 대해 100% 수용해야 하므로 독립적이지 않다고 본다.</p>		

C. 조직의 목적 및 활 동에 대하여	<ul style="list-style-type: none"> ■ 현재는 지시적인 부분에 대한 수행을 주로 하고 있지만, 현장에 대한 요구들을 취합해서 올려도 수용되지 않는 경향이 많다. 각 지역아동센터의 신뢰와 믿음을 얻기 위해 국가든 지자체든 현장의 요구에 귀를 기울였으면 한다. ■ 청소년진흥원 서로 홍보 및 자문. 다른 시민단체의 사업에 대한 대상확보를 위한 요구들이 많음. 대상 확보에 집중된 사업보다는 충남 지역의 특성에 맞는 자체적인 사업을 진행할 필요가 있음. 경기도의 경우 많은 새로운 시도를 하고 있으나 충남의 경우 전무함. ■ 드림스타트 등 아동 대상 사업과 연계성을 가진 도단위 사업이 필요.
기타	<ul style="list-style-type: none"> ■ 지역아동센터 충남 지원단의 존재 근거로서의 조례가 필요. ■ 공간의 집적화는 유효하지만 실질적인 교류사업이 더 중요하다. 관련 네트워크 조직화가 더 필요. ■ 전자결제 시스템은 필요. 일반 메일로 진행하기에는 불편함과 어려움이 있다.
사진	


조직명	46. 충남광역자활센터	인터뷰날짜	2016. 8. 11
담당자	사무국장 이현수	연락처	041-415-2006
A. 조직 운영에 대하여	<ul style="list-style-type: none"> ■ 회의보다는 교육진행. 자활사업에 대한 생각을 공유, 사회적경제에 대한 학습 ■ 충남지역자활센터협회 운영규정 센터 내 규정을 보유 ■ 정보 및 자원공유, 전자결제 ■ 중간지원조직의 지위 위상이 천차만별이므로 역할 면에 있어서도 조례는 필요. 단 어떤 형태로 만들어져도 기관입장에서는 불편해질 것으로 생각. ■ 충남도 내 담당부서인 사회복지과에서 센터내부 운영부터 사업에 대한 과다한 보고 등으로 업무에 무리. ■ 중간지원조직은 함께 있을 때 시너지효과가 많다. 영역을 구분하지 않고 교육프로그램과 인프라 공유하기에 기반공고화에 도움. 		
B. 행정과의 관계에 대하여	<ul style="list-style-type: none"> ■ 자료요청 등 중복된 요구들이 많다. 사전에 공유된 내용임에도 불구하고 행정에서의 업무교류가 빈약해 보인다. 행정이 해당사업에 대한 지원을 하고 감독하는 역할에 충실해야하나, 담당주무관도 이해하기 힘든 요구들을 위선에서 하는 경우가 있다. ■ 행정내 커뮤니케이션 부족으로 기관의 업무가 가중되는 경향. ■ 사업을 함에 있어 운영위원회 내에 들어오는 도행정과 공유하고 있어 계획부터 문제없이 진행. 그로 인해 이미 모두 공유하고 있음에도 불구하고 반복적이고 지속적인 보고는 비효율을 낳고 있다. 		
C. 조직의 목적 및 활동에 대하여	<ul style="list-style-type: none"> ■ 개소당시 지역자활센터 역량강화 근로의욕고취와 주민과 실무자의 역량강화. 자활기업이 사회적경제 내에 들어가 있으나 열악함. 지속가능하도록 지원. 현재는 저소득층의 자활기업 성장. 네트워크강화를 위해 노력. ■ 통합급여체계에서 현재는 주민소득기준으로 등급을 나누다보니 자활사업의 대상자들이 줄고 수준이 낮아짐. 고용노동부로 가게 된 이후 미취업자들을 대상으로서 자활사업진행하기에는 어려운 상황. 그들은 치료지원대상이 많다. ■ 지역자활센터 참여 주민이 줄어들고 있다. 자활 불가능인 주민이 많아 이와 관련된 기관의 정책적인 활동이 필요할 것이다. ■ 중간지원조직을 유형화하고 기관들과의 만남이 잦아지면 효율성은 배가될 것. 		

기타	<ul style="list-style-type: none"> ■ 기존노동시장에서 밀려난 분들을 자활이 아닌 다시 노동시장으로 밀어 넣는 상황. 근로유지가 아닌 단순한 취업률만으로 평가하는 체계로 인해 효과가 있어 보이나 허상. ■ 행정에서 중간지원기관의 업무를 이해할 수 있는 전담부서설치 및 전담공무원 배치는 중요하다고 생각. ■ 현장에서 일하는 중간지원조직들 특히 자활조직들이 참여주민을 대상화하여 성과의 도구로 만들지 않아야 할 것이다. 조직보다는 사람을 챙겨야 한다고 생각한다.
사진	


조직명	47.다남길중증장애인자립생활센터	인터뷰날짜	2016. 9.1
담당자	센터장 황영란	연락처	
A. 조직 운영에 대하여	<p>■ 장애인 당사자가 운영하는 센터로 장애인을 대상으로 보기보다 우리의 문제라 생각하고 업무를 진행.</p> <p>■ 2007년부터 충남에 자립생활센터가 생기기 시작한 이후로 지원 예산 동결. 센터의 안정화와 정착 노력 과정에서 인력과 예산이 확보된 기존 조직과 업무상 충돌하는 경우가 있다. 행정에서도 기존 시설 등에 집중한 지원이 이루어지고 있어 불공정한 부분이 있다.</p> <p>■ 도 행정 내에서 장애인 자립에 대한 이해와 의지가 필요하다. 허나 행정의 근무 형태로 인해 지속성을 갖기 힘들다. 또, 담당 주무관 수준이 아닌 행정 체계 전반에서 자립 생활에 대한 이해 노력을 해주었으면 한다.</p> <p>■ 장애인을 대상으로 하는 중간지원조직으로서 수동적인 행정과 수동적인 장애인 대상을 능동적으로 변화하게 하는 역할을 하고 있으므로 이 조직은 조금 더 확장되어야 한다.</p> <p>■ 예산의 안정성을 위해 중간지원조직을 총괄할 조례가 필요하다.</p> <p>■ 대면서비스를 하는 센터이므로 공간의 집적화 보다는 지역적으로 분산 분포되어야 하고, 그 지역의 특성에 맞게 지원되어야 한다.</p> <p>■ 중간지원조직을 전담하는 조직은 필요하나 전담부서를 만들어 진행하기 보다는 공익지원센터를 활용하는 것이 효율적이라 보고 행정 내부보다는 전문성을 가진 사람들로 구성되어야 한다고 생각한다.</p>		
B. 행정과의 관계에 대하여	<p>■ 현재 업무상에서 불편함이나 어려움은 없다. 다만 장애인 자립에 대한 이해 필요하고, 행정이 감성적이어야 하나 감정적이지 말아야 한다.</p> <p>■ 도 행정차원에서 조금 더 장기적인 틀을 가진 정책을 가져야 하고 담당 공무원이 그 틀 안에서 아래로 부터의 요구나 수요를 받아들일 수 있어야 한다.</p> <p>■ 행정의 수용 능력에 따라 센터의 업무 범위나 수준도 달라짐을 행정도 알았으면 한다.</p>		

C. 조직의 목적 및 활동에 대하여	<p>■ 본 센터의 대상은 중증장애인이다. 차량지원, 교통비 지원 등이 없어 대상의 확대가 어렵다. 행정에서 고려해 주길 바란다.</p> <p>■ 센터를 행정에서 인정해 주길 바란다. 행정의 인정과 지지가 가장 필요하다.</p> <p>■ 장애인에 대한 상충된 서비스를 제공하고 있는 중증장애인 거주시설들과 협력으로 시설 장애인의 자립을 돕고 있다.</p> <p>■ 보건소에서 운영하는 정신적 장애우에 대한 서비스 확대를 위해 노력하고 있다. 장애인 부모회와 전문가들과 솔루션협의회 등을 구성하여 활동하고 있다.</p> <p>■ 지역 내 장애인 단체와 시설들이 네트워킹이 가능하도록 해야 한다. 네트워킹을 통해 기존 대상자들에 대한 지원 수준을 높이고, 잠재 대상에 대한 발굴도 함께해야 한다. 네트워킹이 가능해진다면 현재의 수준에서도 더 나은 최선의 맞춤 서비스를 제공할 수 있다.</p>
기타	<p>■ 현황조사에 대한 문제제기. 행정에서 직접적으로 중간지원조직에 대한 파악을 해야 한다. 행정 뿐만 아니라 도의원 등 모두가 직접적인 관심을 가져야 한다.</p> <p>■ 현황조사 대상이 되는 조직들의 만남과 토론이 이루어졌으면 한다.</p>
사진	


조직명	48.충남중증장애인자립생활센터	인터뷰날짜	2016. 8. 18
담당자	사무국장 박수진	연락처	
A. 조직 운영에 대하여	<p>■충남장애인단체 연합회 부설. 전체인원 12명 중 4명이 도비로 인건비 지원. 4인모두 사회복지사, 장애인 당사자 2명.일 반인 2명.</p> <p>■4명 모두 계약직은 아니나 수탁형식이므로 계약직 형태. 직영관리를 하면 안정적 근무나 사업수행이 가능하나 여러 행정에서 위탁사업 형태로 진행하면서 불필요한 경쟁을 야기시키고, 고용불안을 만들어 내고 있다.</p> <p>■오래 근무할수록 근무 당사자의 처우는 나빠지고 있다. 센터입장에서 업무의 비효율을 낳고 있다. 중간지원조직으로서 현장에서 지속적인 업무를 하기 위해서는 안정적인 처우가 필요하다.</p> <p>■장애인 당사자의 감정까지 살피는 업무이므로 복지관 업무와 중복 또는 비교 불가능하다. 단순히 숫자로 실적을 평가하는 것이 어렵다.</p> <p>각 중간지원기관의 특수성을 고려한 지원이나 평가가 이루어져야 한다.</p> <p>■전담공무원의 경우 센터의 광범위한 역할을 다 받아내지 못할 것 같다. 오히려 센터 업무가 축소될 수 있다고 생각한다.</p> <p>■사회복지사의 전문성을 인정하지 않는 시각들이 많고, 그 역량을 인정하지 못하고 있다. 자체 역량강화가 필요하다고 생각되어 지원하고 있으나 처우의 문제로 떠나는 경우가 많다.</p> <p>■1~3급 중증장애인 개인이 시설에서 독립할 수 있도록 직접 서비스 및 지원. 탈시설, 탈재가 지원.</p> <p>■시설이 아니라 기존의 관련 전자시스템을 사용할 수 없다. SNS등 사용으로 정보공유나 업무 가능하므로 굳이 필요 없다. 업무 가중.</p> <p>■장애인 당사자의 기획, 업무 진행되므로 변수가 많다. 규정을 맞추기 어렵다.</p>		
B. 행정과의 관계에대하여	<p>■행정에서 사업으로만 바라본다. 지속적으로 진행되어야 하므로 공적영역으로 들어가야 한다.</p> <p>■행정담당자의 순환근무로 담당자를 이해시키기 어렵다</p> <p>■수당지급에 관해 규정을 지키지 못하고 있다. 행정의 지적을 받기도 한다.</p> <p>■행정은 도비에 대한 사업평가만 하고 있다. 지역자원을 활용하고 무료 지원을 받아 사업을 진행하고 있는 부분에 대해서 긍정적인 평가를 줄 수 있어야 한다. 그로 인해 장애인을 위한 사업이 소극적이</p>		

	<p>될 수도 있다.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 행정에서 성과 없는 회의가 많다. 회의를 위한 회의가 많아 비효율적이더라. ■ 행정 내에서 네트워킹이 어려워 업무의 비효율이 일어나고 있다. 중간지원조직 전담부서 필요하다. ■ 초기 센터 입장에서 구상된 사업계획에 브레이크가 걸리는 경우가 많았다. 이후 행정의 기준, 이슈에 맞게 사업을 구상하려고 노력한다. 도청과 연계된 사업은 센터에서 하는 전체 사업의 일부이기에 무리 없이 진행되고 있다. 서로 홍보, 사례 공유 등으로 윈윈하고 있다. ■ 행정에서 즉각적인 피드백이 없어 어려움이 있을 때가 있다. 행정의 내부의 점검이 필요하다.
C. 조직의 목적 및 활동에 대하여	<ul style="list-style-type: none"> ■ 충남 유일한 체험홈 운영. ■ 인큐베이팅을 통해 시군구에 6개 자립센터 설치. 시군 조례 제정까지 함께하고 있음. 지속하고 확장 중. 자리 잡은 후 자문의 역할을 하고 있음. ■ 푸른충남21, 천안 엔지오센터, 충남 152개 사회단체 연계하여 사업을 진행하고 있음. 사업 아이টে에 따라 직접 연계 시도. 정기적인 모임 및 활동을 통해 각 기관이나 단체와 연계하고 있다. 행정은 개입보다 지지나 지원을 해주길 바람.
기타	<ul style="list-style-type: none"> ■ 우리는 파이가 부풀오르고 커지길 원하나 행정은 예산이라는 파이 그대로의 결과만을 원한다. 그 부분이 아쉽다. ■ 자원봉사센터 연계가 효율적이지 못하다. 양적인 실적만 보기에 기준이 미달된 인원이 많다. 중간지원조직 각자의 각성이나 노력이 필요하다.
사진	


조직명	49.충청남도서부장애인종합복지관 재가복지센터	인터뷰날짜	2016. 9. 7
담당자	팀장 오종행	연락처	
A. 조직 운영에 대하여	<p>■ 사회복지법인 보령학사 수탁. 충남서부장애인종합복지관 지역권익 옹호팀 내 센터이나, 재가복지센터에서 지역권익업무를 하고 있다고 볼 수 있다.</p> <p>■ 관내 서비스 지향. 이동의 제약을 받는 장애인을 대상으로 방문. 일상적인 가사지원, 건강지원, 후원물품, 행정편의 서비스, 여가 문화 생활 지원까지 수행. 일반 시군에 비해 보령시의 경우 장애인비 중이 높다. 8700명 정도. 방문상담으로 지원이 필요한 대상 선정 후 지원. 관리 대상은 주당 2~3회 방문상담.</p> <p>■ 독립복지관의 기능 정립과 시군 단위 복지관 업무와 중복되고 있어 예산 삭감을 해야 한다는 의회의 의견이 있고, 시군복지관을 컨트롤해야 한다는 요구도 있다. 그 지적에 동의하고 변화 노력을 하고 있다.</p> <p>■ 기관별 대상자 관리나 사업에 있어서는 네트워킹이 부족하다.</p> <p>■ 재단 내 정규직이기는 하나 2016년부터 보령시의 예산을 받고 있다. 지속적인 위탁에 대한 약속이 없이 근무를 계속 하기엔 안정성 문제가 있다. 또, 업무 공간의 제약이 많다.</p> <p>■ 사회복지공동모금회 등의 공모사업과 후원금, 한국에너지재단 저소득층에너지 효율개선 사업, 장애인 생활체육지원 사업 진행. 예산 이외의 서비스를 위해 외부자원(후원자) 지속적인 발굴, 연계 업무.</p> <p>■ 운영조례는 각 수탁법인의 조례가 있어 필요성은 없다. 같은 영역에서 네트워킹이나 협업보다는 경쟁이 일어나는 경우도 일부 있어 조직 통합은 일부 필요.</p> <p>■ 수탁법인의 규모에 비해 재가복지센터 사업이 적어 관심의 대상이 되고 있지 못하다. 중간지원조직 전담부서의 설치로 지원 및 관리의 효율성을 기대한다.</p>		
B. 행정과의 관계에 대하여	<p>■ 담당주무관들이 센터에 협조적이라 부족한 부분을 많이 채워주는 편이다. 행정사무감사를 받기 시작하면서 도의회 문화복지위원의 지적이 많기는 하다. 발전을 위한 좋은 지적으로 받아들이고 있으나 세부적인 부분에 관심을 갖지 않으심에 서운.</p> <p>■ 담당공무원이 업무에 대해 이해하고 협업이 이루어질만하면 이동이 있어 전담공무원의 배치는 도움이 될 것이다.</p>		

<p>C. 조직의 목적 및 활동에 대하여</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 센터의 사업은 예산의 규모는 적지만 법인의 사업목적에 수반된 매우 중요한 사업이다. ■ 보령시 지역사회복지협의체, 보령지역자활센터, 중증장애인 자립생활센터, 각 장애인 관련 보령시 지부 등과 협업하여 대상자 선정, 교육, 사업 진행. ■ 중부발전 보령 사업단에서 지역에 많은 환원을 하고 있다. ■ 업무 특성상 필요한 곳에 일정기간 지속적인 지원이 필요한 경우가 있으나, 평가에서 양적인 실적을 채워야하기에 지속 지원이 안되는 경우가 많다. 행정에서 평가 척도에 대한 고민을 해주었으면 한다.
<p>사진</p>	


조직명	50. 남부장애인종합복지관 재가복지봉사센터	인터뷰날짜	2016.10.14
담당자	팀장 권재환	연락처	070.4372.3033
A. 조직 운영 에 대하여	<ul style="list-style-type: none"> ■ 충남지체장애인협회 수탁 ■ 3명 모두 정규직. 재가복지 3인은 공주시 지원으로 바뀜. ■ 방문상담 포함 상담사례관리. 지역 자원 네트워크를 통한 후원처 개발, 재가 장애인 지원(가사지원, 자원봉사자를 활용한 교육지원) ■ 역량교육 이외에 내부적인 학습은 어려운 상황. ■ 복지관내 전자시스템 사용. 시군별 장애인 복지관과의 자료를 공유하기가 어렵다. 재가복지 관련한 자료나 정보를 공유할 수 있는 공간이 필요하다. 홍보의 장이되고, 행정이 활용할 수 있는 자료를 가진 공간이 된다면 단위의 행정업무도 줄일 수 있다. ■ 실제 구성원들의 근무연수는 2년정도이다. 재가복지봉사센터는 직접 대상을 만나는 등 업무의 영역이 넓고, 상담의 영역을 포함하므로 3년 이상의 경력이 있어야 한다. 그러나 사회복지 전공 후 현장에 입직했을 때 생각했던 부분과 다른 행정업무 부담 등으로 2~3년 정도 후 고비를 넘기지 못하고 있다. 각 센터가 고유의 업무를 수행할 수 있도록 하여 영역별 전문성을 살릴 수 있어야 한다. ■ 중간지원조직의 총괄관리를 위한 조례제정으로 재가복지센터와 같은 중간지원조직에게 일정정도의 권한이 주어진다면 한다. 사회복지시스템 사용에도 제한이 있어 업무의 비효율이 크다. 공간의 집적화보다는 공유할 수 있는 시스템이 더 중요하다. 중간지원조직 관리보다 지원을 위한 전담부서가 있다면 도움이 될 것 같다. 장기간 실무경험이 있는 전담공무원이 배치된다면 효율적일 것이다. 		
B. 행정과의 관계에대하여	<ul style="list-style-type: none"> ■ 올해 공주시로 지원이 바뀌고 나서 업무처리 속도가 빨라지고 있다. ■ 사업계획단계에서 행정과의 협업이 가장 커야하나 현재는 평가단계에서 많은 만남과 협의가 이루어지고 있다. ■ 복지관 차원의 공모사업 3개를 재가복지봉사센터에서 운영하고 있다. 업무의 부담이 되나 대상에 대한 서비스 폭을 넓히고, 독립복지관으로서의 역할이라 생각하고 있음. ■ 일년 사업의 큰 틀이 그려진 후 내부적으로 운영의 자율성을 주고 있어 자치단체로부터 독립성을 지니고 있다고 생각. 		

<p>C. 조직의 목적 및 활 동에 대하여</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 초기에 비해 업무 영역이 넓어지고, 양적으로 많아지고 있다. ■ 장애인 복지 영역 이외에 연계활동이 많지 않아 앞으로 필요한 부분. 운영법인이 다른 경우 협업이나 공유가 어렵다. 개인적인 네트워크를 가진 분이 관장으로 오시는 경우는 수월하기도 했다. ■ 이 일이 가지는 가치와 현장 업무의 만족감은 높다. 현실적으로 전체 업무로 본다면 만족도 떨어지고, 지치게 된다. 근무경력이 많아질수록 업무가 많아지고 힘들어진다.
<p>사진</p>	


조직명	51.충남농아인직업재활센터	인터뷰날짜	2016. 8. 18
담당자	직업재활사 최수지	연락처	
A. 조직 운영에 대하여	<ul style="list-style-type: none"> ■ 한국농아인협회 충청남도 협회 수탁 ■ 직업재활사 1인이 직업재활센터 업무와 협회업무 병행하고 있다. ■ 상담, 취업알선 후 동행 면접 진행. 사후지도, 프로그램진행. 취업박람회 등 업무. 연간 200명 내방. 모든 업무에서 수화통역이 기본이어야 함. 현재는 천안, 아산, 예산, 당진 정도 커버하고 있다고 생각. 그 외지역은 지역은 수화통역센터의 업무 지원을 받고 있다. ■ 인력부족으로 단편적인 사업진행. 폭넓고 다양한 사업진행을 하고 싶다. ■ 자체 수익사업 없이 사업비로 운영. ■ 일반 장애인 직업재활시스템에서는 청각장애인을 대상으로 하는 프로그램이 적고, 의사소통이 어려워 찾지 않으려고 한다. 장애인 중에서도 특수 상황이라 다른 지원이 필요하다. ■ 취업박람회, 취업캠프 등의 경우 예산과 공간사용 부분에서 나사렛대학과 장애인고용공단 충남지사와 함께 하고 있다. 		
B. 행정과의 관계에 대하여	<ul style="list-style-type: none"> ■ 장애인복지과 담당이 센터의 요청 등에 도움을 많이 주고 있어 행정과의 어려움은 없다. ■ 정해진 예산 내에서 인건비, 운영비, 사업비를 지출에 맞게 운영하면 행정과의 어려움은 없다. 다만, 1명이 센터 모든 업무를 담당하다보니 행정에서 요청한 업무와 현장업무가 겹치는 경우 개인의 어려움은 있다. 		
C. 조직의 목적 및 활동에 대하여	<ul style="list-style-type: none"> ■ 현재 시민단체나 중간지원조직과의 연계사업은 없다. 할 수 있는 여력도 없다. ■ 광역센터이므로 전문영역의 인원으로 구성되어 사업이 진행되어야 하는 사업이다. 따라서 상담, 취업, 행정 등의 전문 인력 충원이 필요하다. ■ 예산규모가 적어 사업을 다양하게 수행할 수 없어 좋은 평가를 받기에 어려움이 있다. 		

기타	<p>■ 입사 6개월 차. 초임자에게 넓은 영역의 업무가 주어짐. 협회 내의 동료와 수화통역센터의 도움을 받고 있는 상황. 담당 실무 이외의 고민이 어려운 상황.</p>
사진	


조직명	52.충남수화통역센터	인터뷰날짜	2016. 8. 18
담당자	수화통역사 정수라	연락처	
A. 조직 운영에 대하여	<p>■ 본부장1명, 실장1명, 수화통역사 2명, 농아인통역사 1명으로 구성.</p> <p>■ 행정업무는 분담.</p> <p>■ 자체 연간 천만원에서 천이백 등 통역수입으로 운영비, 사업비 사용.</p> <p>■ 사회복지시설정보시스템의 회계프로그램 사용. 통역일지 관리 프로그램 공유.</p> <p>전자시스템의 필요성을 느끼지 못하고 있다.</p> <p>■ 수화통역센터 인사위원들이 인건비 사용, 채용 등에 개입하여 어려움이 있다. 그로인해 구성원이 자주 바뀌어 업무의 연속성을 가지기 어려움이 있다. 인사위원과 지부장, 센터장 등이 바뀌면 모든 직원이 바뀌는 경향이 있다.</p> <p>■ 시군 단위의 경우 청각장애인들의 일상에 관련된 통역을 담당하고, 수화통역지원센터의 경우 도청과 관련된 업무를 수행하고 있다.</p> <p>■ 수화통역비 비용의 문제로 연계되지 못하는 경우가 있다. 기관이 요청하면 비용이 생기고, 청각장애인이 신청한 경우 무료이다.</p> <p>■ 청각장애인은 다른 장애인 시설을 편히 활용하지 못한다. 일반 장애인 시설에서는 수화를 사용하는 인원이 많지 않아 업무를 보기 어렵기 때문이다. 따라서 유사 장애인 관련기관과 통합에는 어려움이 있다.</p>		
B. 행정과의 관계에 대하여	<p>■ 행정과의 관계는 원활하다. 도청과 연계사업이 많이 없고 실적보고 및 요청한 부분에 대한 업무만 진행.</p> <p>■ 자체사업과 시군단위 관련 행정업무 등을 수행하므로 독립적이라 판단.</p>		

C. 조직의 목적 및 활동에 대하여	<p>■ 통역이라는 특정업무 수행으로 연계활동이나 연계사업의 필요성을 느끼지 못함. 센터에 대한 홍보나 사업 홍보는 한국 농아인협회와 각 시군단위 지회를 활용하고 있음.</p> <p>■ 현재 센터의 환경이 유흥가 중심에 있어 근무자 어려움이 있고, 이용자도 어려움이 있다.</p> <p>■ 각 센터별 1대의 차량만 지원. 현장업무가 주인데 동시간 업무진행에 어려움이 있다.</p>
기타	<p>■ 구성원들의 경력이 짧고, 일상적인 업무를 익히고 실행하는데 몰입. 센터가 가지는 사회적인 역할이나 위치 등에 대한 이해 부족. 따라서 중간지원기관이라는 개념 자체에 대한 이해도 부족. 그로인해 협업이나 네트워킹에 대한 고민이 없음.</p>
사진	


조직명	53. 충남장애인가족지원센터	인터뷰날짜	2016. 8. 10
담당자	총괄팀장 이영란	연락처	
A. 조직 운영에 대하여	<p>■ 천안 소재에서 도청근교로 이동. 도청근교에 있으면 정책적인 부분 수용이 빠르고, 유관기관의 집결이 수월. 도청을 많이 활용하고 있음.</p> <p>■ 총괄팀장 1인, 가족지원사업담당 1인, 교육담당 1인으로 구성.</p> <p>■ 도비 100%지원으로 도단위 운영매뉴얼이 있었으나 그것만으로 주민들의 욕구가 채워지지 못해 공모사업 지원 시행. 훨씬 만족도는 높다. 그로 인한 홍보로 센터 활용도도 높아짐.</p> <p>■ 전자시스템의 경우 설치 비용대비 효율성은 떨어진다고 생각.</p> <p>■ 공식 비공식적으로 학습기회 제공. 예산을 활용하여 진행.</p> <p>■ 지역에서 전문성을 가진 인력의 부재. 채용의 어려움이 있다.</p> <p>■ 여성가족부 건강가정지원센터 지침을 따르고 있다. 보건복지부 기준의 근무여건이 좋으므로 보건복지부 소속으로 변경희망. 센터의 입장에서는 여가부와 복지부의 하나로 운영되는 것이 좋겠다.</p> <p>■ 위탁계약이 끝났을 때 직원승계에 대한부분에 대해 안정성이 결여되는 부분이 있어 규정으로서 보장되었으면 한다. 중간지원조직의 조례제정을 통해 기관이 보호받을 수 있기를 바란다.</p> <p>■ 복지유형이 다양하고, 시군 상황이 다르므로 공간적인 집적화와 획일화는 불필요하다.</p> <p>■ 장애인 관련 기관과 네트워킹이 많아야 하나 장애인 담당 주무관을 통해 다른 부서 및 기관과 연계하기에 어려움이 있다. 담당 주무관의 역량이 업무 진행 속도와 만족도에 많은 영향을 주고 있다.</p>		
B. 행정과의 관계에 대하여	<p>■ 행정이 타도에 비해 기관에 대해 수용적인 편이다.</p> <p>■ 욕구조사 프로그램-사업기획안-운영위원회(행정포함)-도에 보고하는 형태로 진행되므로 행정은 기관의 사업계획에 대해 대부분 수용하는 편.</p> <p>■ 행정과의 협업이 행정이 좋은 이미지를 가지게 하고, 기관의 사업 홍보에도 도움되고 있다. 이를 통해 이용자 확대되기도 함.</p> <p>■ 총괄 팀장의 경험치와 자기 훈련을 통해 행정과 소통이 원활한 경우가 많고, 평가 점수도 높음.</p> <p>■ 담당 주무관이 자주 바뀌어 기관의 업무를 이해시켜야 하는 경우가 잦은 편.</p>		

<p>C. 조직의 목적 및 활동에 대하여</p>	<p>■ 초기 장애인 부모 모임으로 시작된 센터로 직접사업을 진행. 현재는 큰 그림을 그리고 센터가 컨트롤타워 역할을 하고 있음.</p> <p>■ 민의 욕구를 관에 전달하고, 민에게는 체계화된 서비스로 제공하는 역할.</p> <p>■ 장애인부모회(지역별 12개), 지역사회협의회, 솔루션위원회(자문네트워크), 중앙 장애인가족지원센터와 연계. 충남지역은 유사 기관들간의 협업이 잘 안되고 있다. 네트워킹에 대한 훈련이 필요하다. 행정에서 많은 기회와 교육이 필요하다.</p> <p>■ 충남지역은 천안아산을 제외한 지역은 교육과 문화의 소외 지역. 지역간의차이가 너무 크다. 해서 지역에 맞는 서비스를 제공할 수 있도록 노력. 도의 예산이 들어가지 않는 지역에 관심을 두고 사업진행을 하고 있다.</p>
<p>기타</p>	<p>■ 사회복지직 공무원이 많지 않아 행정을 이해시키기가 많이 어렵다. 업무상 사회복지영역의 전담공무원이 필요하다. 담당 공무원이 업무이해도 부족으로 행정의 업무가 기관으로 내려오는 경우가 있어 어려움이 있다.</p> <p>■ 단체장들의 역량과 전문성이 결여되어있어 조직의 발전에 저해되고 있으므로 공정한 절차를 통해 단체장이 구성된다면 중간지원조직은 발전할 수 밖에 없다.</p>
<p>사진</p>	


조직명	54.충남장애인생활이동지원센터	인터뷰날짜	2016. 8. 18
담당자	사무처장 유길재	연락처	
A. 조직 운영에 대하여	<ul style="list-style-type: none"> ■ 충남시각장애인연합회 수탁. 이용자 중 시각장애인이 비중이 높음 ■ 81년 차량을 이용한 이동 지원으로 시작. 민원업무보조, 직장출퇴근, 외출보조 등 생활전반에 관한 지원서비스. ■ 센터장1(무보수), 사무원1, 상담원1, 운전원 3인으로 구성 ■ 이용료 수입은 운영비로 사용되고 있음. ■ 14개 시군의 연합회 지회에서 생활이동지원을 하고 있고, 도센터로서 종사자 직무교육 실시. 천안지회와 함께 직접서비스 제공 중. ■ 차량 이용 상담 및 활용도를 높이기 위해 배차시스템 도입하려고 준비 중이나 다른 전자시스템은 불필요하다. ■ 상근 5인 모두 정규직 근무. 안정성 확보. ■ 유사한 센터의 통합은 부적절하다. 각 수탁법인들이 각자 다른 서비스를 진행하고 있으므로 장애인에 대한 욕구를 만족시키기 위해서는 각자의 특성을 존중해야 한다. ■ 각자의 법적근거에 의해 움직이는 중간지원기관들이므로 하나로 묶는 것은 무리가 있을 수 있으나 기능보강사업 등 중간지원조직에서 운영의 틀을 가지고 있다면 전체적인 측면에서 효율은 측면도 있을 듯. 		
B. 행정과의 관계에 대하여	<ul style="list-style-type: none"> ■ 업무의 내용이 명확한 부분이 있어 행정과의 관계는 협력적이고 원만한 편. ■ 행정과의 소통의 어려움이 가끔 있다. 공무원들의 장애인특성에 대한 이해 부족과 센터 구성원들의 입장의 차이가 있다. 		
C. 조직의 목적 및 활동에 대하여	<ul style="list-style-type: none"> ■ 81년 심부름센터로 개소할 당시와 현재의 역할 변화는 없으나 심부름센터라는 명칭이 부적절하여 명칭만 변경한 상태. ■ 직접서비스와 더불어 시군단위 센터의 허브역할을 하고자 노력할 것이다. 도에서 업무의 광역화에 대한 요구도 받고 있다. ■ 관련 조직과 연계는 없는 편. 수화통역센터와 공동의 규정을 가지고 활동해보려는 노력을 했으나 잘 되지 않았다. ■ 특별한 홍보 없이 연간 이용인원이 지속적으로 증가하고 있다. 장애인의 사회참여와 활동성을 높여주고 있다고 판단된다. 다양한 사업보다는 장애인 생활이동 지원 업무에 충실해야 한다. 		

기타	<p>■ 관용차량의 교체시기는 7년, 12만km로 규정되어 있는 것으로 알고 있다. 하지만 센터의 차량은 현재 10년, 20만km를 넘어섰다. 매일을 달리는 자동차의 극심한 노후화는 장애인 이용자의 안전을 위협하는 수준이다. 아직은 큰 사고는 없었으나 도로상에서 잦은 문제가 일어나고 있다. 관련 규정이 생겨 지속적인 차량관리가 필요한 현실이다.</p>
사진	


조직명	55. 충청남도장애인민원상담소	인터뷰날짜	2016.10.10
담당자	센터장 남순옥	연락처	
A. 조직 운영에 대하여	<p>■ 지체장애인 협회 수탁. 1994년 업무시작. 초기 협회 전반적인 업무를 했으나 올해 장애인민원상담센터로 명칭 변경하면서 전문성을 갖춘 활동 시작.</p> <p>■ 사회복지사 4명으로 운영. 정규직.</p> <p>■ 장애인 민원상담 실무자 교육, 중앙에서 진행하는 실무자 교육 등에 참여. 각 단위 지체 장애인 협회의 지회를 지원하고 있다. 동시에 컨트롤 타워 역할을 수행하고 있다. 장애인 민원상담 전화 1588-0420 운영.</p> <p>■ 민원상담을 장애인을 대상으로 하는 포괄적 업무로 생각하고 있었으나 행정에서 상담이라는 전문영역으로서의 역할을 요구함에 따라 그에 맞추려 노력하고 있다. 역할의 변화에 적응 중이며 그에 따라 제도적 기반 필요.</p> <p>■ 업무를 진행함에 있어 각 조직이 협업하는데 소속 기관이 달라 어려움을 겪는 경우가 있어 전담부서 설치가 도움이 될 듯. 전담공무원의 경우도 행정 내부나 현장의 네트워킹이 도움이 될 것이라 생각.</p>		
B. 행정과의 관계에 대하여	<p>■ 수탁기관의 규모나 실적으로 인정되는 부분이 있어 행정에서 협조적이며 좋은 관계를 유지하고 있다. 예산 부족 이외에는 큰 어려움이 없다</p> <p>■ 장애인의 날 기념식과 같이 공동사업 진행 경험이 많아 협업이 원활.</p> <p>■ 행정으로 부터의 규제가 없는 편이라 독립적이라 생각.</p>		

C. 조직의 목적 및 활동에 대하여	<ul style="list-style-type: none"> ■ 장애인 인권 관련한 사업에 집중하려고 한다. ■ 다른 조직과의 네트워킹은 없으나 각 지회와 연계한 사업을 진행하고 있고, 지체장애인 협회 내에서 업무협조가 이루어지고 있다. 앞으로는 영역을 넓혀 서비스의 다양화를 실현하려고 한다. ■ 업무자체에 대한 만족도는 높다고 본다.
기타	
사진	


조직명	56. 충남장애인편의시설지원센터	인터뷰날짜	2016.10.14
담당자	홍병우	연락처	
A. 조직 운영에 대하여	<ul style="list-style-type: none"> ■ 충남 지체장애인협회 수탁. 3명 정규직, 1명 센터장. ■ 도비 100% 지원. ■ 협회의 홈페이지 이외에 전자시스템은 없다. 보건복지부 편의시설증진법을 기반으로 운영하고 있다. ■ 공공 및 민간 건물의 장애인 편의시설 점검 업무. 일정 규모 이상의 건축물 시공시 관할 시군청의 인허가 시 의뢰를 받아 지원 및 검토 시행. 기존 시설물의 실태조사 후 자료화하고 개선 요구를 하고 있다. ■ 각 시군 지체장애인 협회 내 센터가 있다. 각 단위의 통계 취합하고 복지부 사업을 각 단위에 전달하는 역할을 하고 있다. ■ 내년부터 시군센터는 각 시군에서 보조금을 지원하는 형태로 변경될 예정이다. 보건복지부 인증을 받은 광역기관으로서 각 단위와의 업무가 어려움이 생길 것 같다. 중간지원조직의 조례제정이 도움이 될 것으로 보인다. 공간의 집적화 필요성은 느끼지 못한다. 		
B. 행정과의 관계에 대하여	<ul style="list-style-type: none"> ■ 행정과의 관계가 협력적이고 원만한 편이나, 공무원들의 순환근무로 인해 기존사업을 이해시키고 협력하는데 까지 시간이 걸린다. 업무의 전문성을 가진 공무원이 지속적으로 배치된다면 업무의 효율이 높아질 것으로 보임. ■ 장애인 편의 증진법령에 의한 운영으로 독립적 운영이 가능하다. ■ 장애인 영역 이외에 협업을 이루는 경우는 없는 편이고 필요성이 낮다. 		

C. 조직의 목적 및 활동에 대하여	<p>■ 지금까지는 시군복지과 담당에 의해 도움을 주는 형태였으나, 올해부터 시설에 관한 확인과 승인 업무까지 담당해야 한다. 역할이 확대된 것에 대해 내부적인 역할 정립이 필요하다.</p> <p>■ 장애인 복지 영역내에서도 기술적인 영역에 속한다. 구성원들의 만족감은 높다.</p>
기타	
사진	


조직명	57.충남광역정신건강증진센터	인터뷰날짜	2016. 8. 23
담당자	부센터장 김도운	연락처	
A. 조직 운영에 대하여	<ul style="list-style-type: none"> ■ 근무형태는 3년 위탁사업으로 인해 3년씩 계약. 계속근무. ■ 수탁기관이 국립병원이나 센터장만 병원소속. ■ 국도비 8억 이외에 교육청, 사회복지공동모금회, 이탈주민 예산이 지원 2억. ■ 예산 내에서 학습 및 교육 지원. 내부학습은 스터디 형태, 정기 학습, 연수 등의 형태로 진행. ■ 전자결재시스템 구매해서 사용. 다른 영역에 있어 정보 공유 및 업무 효율을 위한 시스템이 사용되면 좋겠다. 영역 간 교류 가능. 사용하기 나름의 효율. ■ 전담부서의 형태로 행정 안에서 중간지원조직을 통합하는 것은 불가능하다. 자발적인 네트워킹 형태로 개선될 필요가 있다. ■ 중간지원조직으로의 정체성과 업무에 대한 불안정성이 있다. 민간의 신분으로 공공사업을 하다보니 고용처우보다 업무 자체의 복잡성을 이해하지 못하면 근무하기 힘들다. 복지부, 도의 현안에 따라 변화되는 업무들이 많다. 전문영역으로서 계획서 상에 없는 내용을 소화해야 하는 경우가 많다. ■ 시군단위 보건소와 정신보건관련 부서와 협업을 하고 있다. 시군단위 지원 및 공유. 시군단위 근무환경 차이로 1,2년 사이로 근무자가 바뀔. 역량이나 경험이 쌓일 시간이 없다. 		
B. 행정과의 관계에 대하여	<ul style="list-style-type: none"> ■ 담당공무원의 자세에 따라 협력자로서 파트너 쉽을 가지기 어려운 경우가 있다. 지금이 가장 좋은 파트너이다. ■ 저희 분야는 전문영역인 만큼 전담공무원 제도가 적용되어야 한다. 순환보직근무로 사업이 항상 제자리인 느낌. 유착이나 문제 발생이 없는 전문영역의 경우만이라도 전담공무원이 실시되었으면 한다. 아산보건소 내에 5년간 근무하는 사례를 만들고 있다. 그에 대한 보상도 따르길 바란다. ■ 조례의 경우 실효성에 의문이 생긴다. 예산확보를 담지 않은 조례는 의미가 없다. 		

<p>C. 조직의 목적 및 활동에 대하여</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 현재 사업에 대한 자율성을 확보하고 있다. 행정과의 협의. ■ 시군프로젝트가 많다. ■ 전문성 확보로 인해 독립적 수준은 높다. 사업에 대한 의지나 애정, 진정성을 갖추고 있는 조직으로 외풍과 관계없이 추진하고 있다. ■ 공무원과 시군단위 공무원 사이에서 있어 업무 체계의 효율성이 떨어진다. 의지를 가진 사업 진행에 있어 각 시도단위와 직접 수행이 어렵다. 도에서 직접 내려가지 않으면 시군단위 실효성이 떨어지고 있다. 해서 도 행정과의 관계에 신경을 쓰고 있다. ■ 시군단위 역량 차이 극복을 위해 정책간담회, 역량강화 교육을 실시하고 있으나 개선속도는 늦다. 시군단위 담당자의 처우개선도 필요하다. 사람이 남지 않는 구조이다. 모든 보건복지 조직의 문제이다. 도단위의 법인화로 정신건강재단이 필요. 예산이 부족하지는 않다. 비효율적일 뿐이므로 제도의 개선이 필요하다.
<p>사진</p>	


조직명	58. 충남장애인 구강진료센터	인터뷰날짜	2016. 8. 9
담당자	총무팀 정연주	연락처	041.550.0127
A. 조직 운영에 대하여	<p>■ 상근 6명(치과의사, 마취과의사, 간호사, 치과위생사, 인턴, 사회복지자격인 있는 총무과 직원-총무팀 업무 병행)</p> <p>■ 사업비(5000만)와 운영비(5000만)로 지원된 예산이 환자의 증가로 운영비가 재료비 및 진료비로 전용 되고 있음. 현재는 200만원정도 운영비로 사용되고 나머지는 모두 전용.</p> <p>■ 인건비 지원이 없음이 한계. 병원 수익으로 인건비 지급하고 있고, 센터 자체가 수익을 내고 있지는 못함. 그럼에도 불구하고 예산의 지원이 지속된다면 대학의 사회적 책임을 지속할 수 있을 것이다.</p> <p>■ 진료 대상에 대한 학습이나 교육은 없으나, 대한장애인치과 학회 등의 연계로 전문성 지속.</p> <p>■ 분기보고, 이벤트성 사업이외에는 행정과 직접적인 사업진행이 없어 전자시스템의 공유 불필요. 전자 시스템의 경우 활용도에 대한 장담을 할 수 없으나 단체 및 기관들과의 정보 및 자원의 공유는 필요하다고 생각.</p> <p>■ 장애인 환자 치료는 일반과 다르게 힘든 부분이 있고, 인건비 지원이 없어서 정규직을 쓸 수 없었던 탓에 위생사 등의 이직이 많았으나 현재는 인턴을 제이하고는 모두 정규직.</p> <p>■ 사립학교 교직원 회계를 의무적 사용하고 행정에서 사용하는 회계의 체계가 달라 관련 운영규정이 만들어진다고 해도 적용하기 힘들.</p> <p>■ 공간의 집적화는 센터 특성상 어려움.</p>		
B. 행정과의 관계에 대하여	<p>■ 도에서 많은 협조를 해주어 어려움은 없다. 한정된 대상에 대한 전문영역으로 믿고 맡기는 경향이 있다. 보건정책과과 장애인복지과 협조하여 홍보 등을 지원해주심.</p> <p>■ 전담 부서과 전담공무원 배치는 행정업무 부담이 가중될 것으로 예상.</p> <p>■ 환자가 적을 때는 다양한 사업들이 많았으나 환자의 증가로 사업은 축소된 상황. 교육사업이나 사회사업을 늘려야한다는 생각은 있으나 현재도 12월까지 예약이 되어 있어 추가지원이 있지 않은 경우 사업확대나 확장은 불가할 듯.</p>		

<p>C. 조직의 목적 및 활동에 대하여</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 치료뿐 아니라 예방의 역할도 중요하므로 시민단체나 중간지원조직의 지원이 필요하다. ■ 충남 지역 장애복지시설과 연계. 천안시 사회복지협의회 알림요청을 한적이 있으나 거부한 경험이 있어 직접적인 협업의 어려움이 있다.
<p>사진</p>	

조직명	59. 충청남도 광역치매센터	인터뷰날짜	2016. 8. 9
담당자	사무국장 전성수	연락처	041.550.7408
A. 조직 운영에 대하여	<p>■ 센터장 1인, 사회복지사 5인, 작업치료사 2인, 행정 1인으로 구성.</p> <p>■ 2014년 본격적인 업무시작으로 직적서비스가 아닌 R&D가 주업무. 간호사나 현장 인력을 대상으로 하는 사업 수행. 보건소 치매담당자, 노인복지관 근무자들을 대상으로 함.</p> <p>■ 사회복지관련시스템의 회계시스템만 사용 중. 전자시스템의 경우 실효성에 의문, 중앙 치매센터와 광역 및 시도 치매센터의 연계시스템이 우선적으로 필요한 상황</p> <p>■ 인건비 예산이 50%로 묶여있어, 센터가 지속되면서 인건비 자연증가분에 대한 대안이 필요할 것으로 예상됨</p> <p>■ 예산 및 회계규정은 타 광역센터의 기준을 함께 적용하므로 중간 지원기관 예산 회계 규정이 생겨도 상충되어 어려움이 있을 것으로 보임.</p> <p>■ 사업 자체가 사람이 하는 사업이므로 인력부족, 예산부족으로 사업확장의 어려움이 있음.</p> <p>■ 조직구성에 있어 100%가 계약직으로 구성되어 있어 경험치를 기반으로 한 업무 수행의 한계를 지니고 있음.</p>		
B. 행정과의 관계에 대하여	<p>■ 행정과 협업이 잘 이루어지는 편이라 신생기관의 미흡한 부분에 대한 지도와 더불어 많은 도움을 주고 있음.</p> <p>■ 센터장님을 포함 의사들과 함께하는 조직이라 전문성도 주도성도 만족할 정도임.</p> <p>■ 행정과의 연계강화가 지속적으로 필요하나 담당주무관이 바뀌는 일이 잦아 사업진행이나 업무의 탄력성이 떨어짐.</p> <p>■ 연간 사업에 대한 전체 내용을 공유하는 자리에도 행정이 참여하여 전반적인 협업에 도움을 주심.</p>		

C. 조직의 목적 및 활 동에 대하여	<ul style="list-style-type: none"> ■ 지역노인회, 노인회 연합, 노인복지관, 대학 등과 연계활동을 진행하고 있음. 특히 대학과의 연계로 대학생들의 참여를 유도하여 비예산사업을 진행. 노인회의 협조로 시민강조 등을 진행하고 있음. ■ 인지재활프로그램 대상자 발굴 등에 유관기관의 협조를 받고 있음. ■ ‘충남종합치매관리계획’에 따른 체계적인 운영. 현장종사자들에게 전문적이고 지속적인 매뉴얼 제공을 위해 노력할 예정.
기타	<ul style="list-style-type: none"> ■ 종합병원급에 한정된 설치 규정이 있어 통합화의 대상이 아니라 생각함. ■ 사회복지기관의 근무 경험이 있는 사무국장은 다른 중간지원기관들에 비해 안정적으로 운영되고 있고, 행정의 지원도 수월하게 진행되고 있다고 함.
사진	


조직명	60.충남응급의료지원센터	인터뷰날짜	2016. 8. 29
담당자	연구원 이해정	연락처	
A. 조직 운영에 대하여	<p>■ 센터장1명, 주임연구원1명, 보건의료직1명(응급의료 정보관리, 자원관리, 기관평가, 사업), 재난의료담당1명(사업, 정보관리), 응급의료지원단 2명(위탁사업/도비100%)</p> <p>■ 사업기획, 데이터관리, 응급의료기관평가, 응급의료 종사자 교육, 기관위탁사업관리</p> <p>■ 시군단위 보건소, 관공서, 소방본부와 연계하여 진행. 시군단위 민간 지원기관들과 매뉴얼 준비 중.</p> <p>■ 재난발생시 응급의료기관의 요청으로 인해 권역센터에서 출동으로 하여 소방본부 지휘아래 활동.</p> <p>■ 현재 각 단위의 응급의료기관과의 연계 사업을 진행하고 있으나, 장기적으로 보면 사후관리까지 가능한 조직이 되어야 한다.</p> <p>■ 응급의료거버넌스 구축 계획. 민간에 가까이 갈 수 있는 준비를 하고 있다.</p> <p>■ 소속이 국립중앙의료원으로 되어 있어, 운영의 목표가 다르다. 법인은 치료를 목적으로 하나 센터는 예방, 연구 등의 목적이 있다. 해서 행정적인 절차의 문제가 있어 어렵게 개선해가며 사업을 진행하고 있고, 법인 차원에서 고민이 되고있어 개선될 것으로 예상.</p> <p>■ 법인 소속의 근무자들은 다른 중간지원조직의 근무환경보다 훨씬 좋은 조건에서 일하고 있다. 복리 후생 등도 법인의 덕을 보고 있다.</p>		
B. 행정과의 관계에대하여	<p>■ 목적인 다른 수탁법인인 병원에서 예산사용에 제한을 두고 있다. 사업을 기획하고 네트워크를 활성화해야하는 센터의 운영이 충돌되고 있었다.</p> <p>■ 법인 회계, 총무팀에서 관리를 하고 있어 행정 내부에 위치하고 있으나 행정과의 접촉이 없다. 행정에서도 법인과 업무 논의를 하는 편이다.</p> <p>■ 행정이 응급의료수행계획을 수립하는데 실무를 담당하고 있다.</p> <p>■ 내용적인 면은 행정과 대화, 예산 사용관련 된 부분은 법인과 협의.</p>		

<p>C. 조직의 목적 및 활동에 대하여</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 응급의료기관들을 관리하는 업무를 하고 있으므로 시군단위 응급의료센터와 연계. 그 외 대학 등의 연구기관과 연계하고 있다. ■ 행정 내에 재난과 관련된 업무가 각 부서별로 산재하고 있으나 연결고리를 갖지 못했고, 현재 시도 중이다. 책임성의 문제가 생기고 있다. 당장 전국체전에서 문제가 발생했을 경우 대안 마련 차원에서 준비가 필요하다.
<p>사진</p>	


조직명	61.광덕산환경교육센터	인터뷰날짜	2016. 8. 24
담당자	차장 김문옥	연락처	
A. 조직 운영에 대하여	<p>■ 국장1명, 차장님 포함 교육팀 4명, 운영팀장 1명 환경부에서만 인건비 지원. 충남에서는 프로그램 관련 비용 지원 정도.</p> <p>■ 천안아산 환경운동연합에서 부설기관으로 설립. 충남환경교육센터로 2012년도 지정. 2015광역환경교육센터로 지정</p> <p>■ 환경교육진흥조례에 따라 운영. 지방자치단체 운영인력 지원예산이 어려워 인건비 지원을 받기 어려움. 이는 환경부 예산이 적어 쉽지 않을 것.</p> <p>■ 연간 800회정도 환경교육(이용자 부담), 학교캠프로 수익. 재정적인 독립이 가능하여 행정과의 관계에서도 독립적.</p> <p>■ 환경운동연합 중앙에서 전자시스템이 천안아산환경운동연합 전체와 공유.</p> <p>■ 2000년도부터 강사양성과정을 진행. 지속적인 강사 양성 및 교육으로 강사단 조직을 가지고 있음. 현재 19명.</p> <p>■ 자체 수익을 만들고 있으나 예산의 지원이 많으면 업무가 수월할 것으로 보인다. 교육과 행정실무 등의 업무를 진행함에 있어 업무량의 과다.</p> <p>■ 예산과 인력지원을 받지 않는 조직이라 행정의 관심을 받지 못했으나, 올해 행정내 환경교육관련 팀을 만들어 행정과의 관계 맺기를 하고 있다.</p> <p>■ 전담부서의 경우 관리 단계가 하나 더 생기는 것일 뿐 현장에서 업무에는 도움되지 않을 것이다.</p>		
B. 행정과의 관계에 대하여	<p>■ 행정 담당자가 보직이 바뀌면서 업무의 효율성이 떨어지기는 하나 전담공무원화는 행정 내에서 무리일 듯.</p> <p>■ 시스템적으로는 괜찮으나 ,행정 내 환경교육팀이 전문성이 부재해서 잦은 자문을 구하고 있다. 긍정적으로 해석하고 있고 그것 역시 우리가 해야 할 일이라 생각한다.</p> <p>■ 사업 아이디어 등을 많이 제공하고 행정을 통해 확산 시키려고 한다.</p>		

<p>C. 조직의 목적 및 활동에 대하여</p>	<p>■ 본 센터가 환경교육 네트워크의 중심이 되고 있다. 현재의 위치와 공간에 만족 컨트롤타워역할을 하는데 불편함이 없다.</p> <p>■ 단순한 생태나 보호의 교육의 역할이 아니라, 교재개발, 전문인력 양성, 시민환경교육 등에 집중하고 있다. 끊임없이 환경에 대한 새로운 패러다임이 나오고 있다. 지역성, 일상화, 주류화 등을 전체적으로 아우르는 일을 하려한다. 도, 교육청과 협의체 구성으로 충남 지역 아이들에게 많은 것을 제공할 것이다.</p> <p>■ 지역단위 교육이 천차만별이라 제대로 자리잡을 수 있도록 내용과 깊이를 가지도록 돕는 기여.</p> <p>■ 거버넌스가 지속적으로 이루어질수 있도록 행정의 지원이 필요하다.</p>
<p>사진</p>	


조직명	64.충남기후환경네트워크 (충남지속가능발전협의회)	인터뷰날짜	2016. 8. 23
담당자	사무처장 이평주	연락처	
A. 조직 운영에 대하여	<p>■ 환경부 국비 도비 매칭. 조례계정으로 충청남도 지속가능발전협의회 수탁.</p> <p>■ 충남기후환경네트워크 업무 담당 팀장. 규모 큰 사업은 협의회사무처와 함께.</p> <p>■ 지속가능발전협의회 활동과 연관된 사업으로 수탁. 전국 동일. 기존 네트워킹 활용해야하고 전문인력 활용 등 협의회만이 할 수 있는 사업.</p> <p>■ 15개 시군 기후환경네트워크의 허브기관.</p> <p>■ 환경부 사업내용이 갑자기 환경교육에서 에너지진단으로 바뀜. 도민들과의 약속을 지키지 못하고, 현실에 맞지 않는 사업이 있어 어려움.</p> <p>■ 오프라인 모임과 이메일 등을 통한 네트워킹.</p> <p>■ 민관의 다리역할을 하는 중간지원조직이므로 행정과의 인정과 이해가 필요. 사회, 경제, 환경 거버넌스 업무이므로 현재 공간적 위치에 만족한다.</p> <p>■ 새로운 전담부서 보다는 충청남도 공익활동 지원센터나 도민협력새마을과에 거버넌스팀을 활용하는 방법이 더 좋을 것으로 보인다. 파트너와 소통의 창구만 있다면 문제 없다.</p>		
B. 행정과의 관계에 대하여	<p>■ 지금까지 협의회사업을 통해 행정으로부터 신뢰를 얻고 있어 행정과의 관계는 수월. 기획 단계부터 커뮤니케이션이 되고, 가까운 위치에 있어 협업도 잦다.</p> <p>■ 중간지원조직의 자율성이 더욱 보장된다면 현장에서 신속한 대응과 대처가 가능해질 것이다. 행정업무가 현장에서 업무를 더디게 만든다. 예산의 일부도 자율사용가능하게 해주면 좋겠다.</p>		

<p>C. 조직의 목적 및 활동에 대하여</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 시군과의 네트워킹, 조정 사업에 집중. ■ 적정기술연합회와 전시 교육 협업을 하고 있다. 정보교류. 상호도움. 행정과 관계없이 직접접촉. ■ 기존의 조직들이 분화되고 체계화되어 민간의 영역에 가까이 갈 것이다. ■ 대 도민교육이 환경부 지침으로 정지되어 있으나 지속적으로 확장. 충남의 경우, 화력발전소 미세먼지 등 문제 요인이 많은 지역이므로 지속적으로 교육에 노력할 예정.
<p>사진</p>	


조직명	65. 충남야생동물구조센터	인터뷰날짜	2016. 8. 10
담당자	선임수의사 김희종	연락처	
A. 조직 운영에 대하여	<p>■ 의사2, 재활관리사 4, 행정1. 비급여 센터장, 구조관리본부장(교수)와 근로장학생 3명(예산으로 인건비 지급)</p> <p>■ 대학 내 위치하여 학생인력 활용과 현장인력 양성에 기여하는 장점이 있음.</p> <p>■ 초창기 비해 인력이 증원. 업무량은 센터서 조절할 수 있으나 열정적으로 일하다 보니 여름의 경우는 7명으로 주말까지 근무하기 어려워 수의사가 자리를 비운 경우 문제가 생길 수도 있음. 인력부족이 가장 큰 문제이고 그 중 행정인력 부족이 심함. 현재는 학교행정의 도움을 받고 있음.</p> <p>■ 대학 내 전자시스템 사용. 구조, 치료, 방생에서 그치지 않고, 동물보호의 중요성을 알리는 프로그램을 준비하고 했으나 홍보에 어려움이 있었다. 각 단체와 MOU 체결 했으나 홍보 부족. 관련 기간들과 네트워킹이 가능한 전자 시스템이 있으면 좋겠다.</p> <p>■ 전원 계약직 형태로 근무. 처우가 좋은 곳으로 언제든지 이동할 생각을 가지고 있다. 안정보장이 시급하다.</p> <p>■ 공주대 산학협력관 운영규정과 공무원 관련 운영규정, 일부 환경부의 운영규정을 따르고 있다. 현재 운영규정을 따름에 어려움은 없다.</p> <p>■ 환경부와 지자체의 지원을 함께 받고 있는 상황에서 중간지원조직이라는 개념으로 유형화시켜 적용하는 것은 어려울 것이다.</p> <p>■ 인건비 등의 동결로 연차가 오래된 직원의 만족도가 떨어지고 있다.</p>		

B. 행정과의 관계에대하여	<p>■ 현재 담당주무관은 협조적이나 이전에 담당실무자들의 개인적 역량과 성향 때문에 2년간 어려움이 있었음. 공무원의 근거 없고 합리적이지 못한 대응 때문에 문제해결이 어려웠음. 순환근무를 통해 센터의 업무에 대해 깊이 있게 이해하지 못하고, 관심을 가지지 않는 경우가 많아 어려움이 있다. 담당실무자의 마인드나 역량에 따라 기관 업무가 가중되기도 하고 덜어지기도 한다.</p> <p>■ 담당자가 센터의 입장에서 이해하고 노력하는 모습을 보였으면 한다.</p> <p>■ 인건비 기준이 없어 행정과 충돌하는 부분이 있어 규정이나 지침이 필요하다.</p> <p>■ 행정의 지나친 간섭으로 업무의 어려움과 사기저하가 문제되고 있다. 이런 차원에서 보면 조례제정이 필요하기도 하다.</p>
C. 조직의 목적 및 활 동에 대하여	<p>■ 2010년 개소 후 초창기는 구조, 치료에 집중. 현재는 구조, 치료를 기본으로 멸종위기종 보호, 안전한 동물 보호 등 캠페인을 진행하고 확대할 예정이다.</p> <p>■ 그간의 활동으로 민간의 관심과 의식수준이 높아지고 있다. 실제 구조된 동물들의 현재 상태를 궁금해 하는 민원인도 증가하고 있다. 이런 변화를 보면 중간지원기관으로서의 역할을 충실히 한 것 같다.</p>
기타	<p>■ 행정 업무의 단순화와 네트워킹 강화를 전제로 한 전담부서가 있으면 한다.</p> <p>■ 동물구조관련 시군민간단체 협업이 필요하나 지역적으로 차이가 있다. 야생동물보호체계와 관련해 시군관계자 설명회도 진행했으나 이벤트로 끝난 듯하다. 야생동물 보호를 위해 시군단위 행정의 도움이 필요하다. 시군단위, 민간단체와의 협업을 위한 고민을 행정에서 해결할 수 있으면 좋겠다.</p>
사진	

조직명	66.충남녹색환경지원센터	인터뷰날짜	2016. 8. 17
담당자	연구원 차민영	연락처	
A. 조직 운영에 대하여	<ul style="list-style-type: none"> ■ 호서대학교 수탁. ■ 센터장(호서대 교수), 사무국장, 연구협력실장, 연구원. ■ 국가 보조금의 10% 학교에서 현물지원. ■ 지자체의 연구과제를 수행 결과보고 형태 ■ 센터소속정규직근무. 국고보조로 진행되는 사업이다 보니 안정성 결여 된 상태로 근무 지속. ■ 전국 18개 센터와 공유하는 자체 전자결제 시스템을 사용. ■ 중간지원조직 자체에서 지원조례가 없어 예산의 안정성이 부족. 관리 및 지원을 위한 조례 필요. ■ 중간지원조직으로서 지자체와 연결된 망이 없다 보니 네트워킹이 제대로 이루어지지 않고 있어 함께 정보, 네트워킹 가능한 시스템 필요. 		
B. 행정과의 관계에 대하여	<ul style="list-style-type: none"> ■ 행정단위와의 연계는 잘 되고 있으나 관련단체나 조직과의 접촉은 없는 편이다. ■ 행정에서 요구하는 부분에 대한 역량이 충분하고, 업무 내용적인 어려움은 없다. 지자체 중간지원조직으로, 환경부 지정 기관으로서 충분히 자율적이 사업을 진행하고 있다. ■ 큰 어려움은 없으나 행정담당자가 바뀔 경우 센터의 전문성 때문에 업무에 대해 이해시키기기 어려울때가 있었음. 환경에 대한 이해가 있는 공무원이라면 업무의 효율성이나 사업을 진행하는데 도움이 될 것이라 본다. 		

<p>C. 조직의 목적 및 활 동에 대하여</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 지역 환경문제 해결이라는 목적에 부합하는 연구를 진행. ■ 환경종합계획이나 도의 환경계획에 따라 사업이 연구내용이 맞추어져 진행되기 때문에 자체적인 비전을 갖는 것이 의미가 없는 편이다. ■ 이슈가 된 사업에 대해 협업이 필요한 경우에는 타 조직이나 단체와 함께 하기도 하나 지역 내 네트워킹이 많지는 않고 필요성을 느끼지도 못하고 있다.
<p>사진</p>	


조직명	67. 태안환경보건센터	인터뷰날짜	2016. 8. 17
담당자	사무국장 이승화	연락처	041-671-5356
A. 조직 운영에 대하여	<p>■ 병원장이 센터장 겸임. 센터장님 외 5명. 연구팀 4명, 사무국 1명. 5명 모두 계약직 근무. 고용안정이 되지 못해 이동이 잦음. 석사 이상의 구성원이 필요하나 근무지역의 낙후와 함께 맞물려 공석이 되는 경우가 잦음.</p> <p>■ 도비 1억. 100% 도민 건강검진 비용으로 사용. 국내 유일의 중장기 모니터링 사업.</p> <p>■ 태안 유류피해 주민들에 대한 건강영양조사, 어린이 환경보건 출생코호트 사업(환경부) 진행 중.</p> <p>■ 마을 이장단이나 행정을 통해 사업홍보. 대외적인 센터 인지도를 갖기에는 어려움이 있다. 민감한 사항에 대한 연구내용 발표하는 것에 대해 행정과 논의과정이 길고 어렵다. 태안군에서는 부정적인 내용이 발표되는 것을 꺼리기 때문.</p> <p>■ 태안군 지침을 위주로 진행. 다른 지침, 규정, 조례 등이 생길 경우 혼란일 생길 것이라 생각.</p> <p>■ 별도 법인으로 나가고 싶으나 자체예산 확보하는 것이 어려운 부분이 있다. 충남연구원, 도 환경보건정책과 등 협의체가 있다. 라돈 관리에 관해 도청과 협의체 구성 후 논의.</p> <p>■ 기존 조직들과의 규모 차이가 커서 통합은 어려울 것 같다.</p> <p>■ 예산 사용에 있어 지침이 달라 병원 측 행정에서 어려움을 말하고 있고, 중요하게 생각은 하나 한시적인 사업이라 보고 있음.</p>		
B. 행정과의 관계에 대하여	<p>■ 담당자가 6개월에 한번씩 바뀌는 경우 사업에 대한 모든 것을 다시 설명하고 이해시키는 어려움이 있다.</p> <p>■ 애매한 포지션으로 태안군과의 협의가 어려운 점이 있다. 연구기관이다 보니 행정에서 이질적으로 느끼고, 군차원에서 활용하려 들지 않는다. 센터 자체에서 행정을 대상으로 적극적으로 어필하지 못한 부분도 있다.</p>		

C. 조직의 목적 및 활 동에 대하여	<ul style="list-style-type: none"> ■ 유류피해주민을 위한 건강조사 및 관리 ■ 환경보건교육, 피해지역 주민을 위한 프로그램, 다른 나라와 책을 공동집필 및 협업, 환경보건콘서트 등 진행 ■ 환경보건센터연합회에서 교육, 사업 등을 함께 함. 이를 통해 지역별 연계가 이루어 짐. ■ 태안국립공원관리공단, 지역센터, 충남연구원 등 협업. 대학 연구사업 진행 ■ 서해안 지역에 공해문제 발생 위험이 크므로 서해안지역 환경보건을 담당하는 기관으로 성장하고 싶다. 예산 지원이 되는 곳이면 어느 지역이든 이동가능.
기타	<ul style="list-style-type: none"> ■ 중간지원조직은 행정이 갖지 않는 소규모 지역지원이 크다고 생각한다. 취약한 지역이 많아 중간지원조직이 양적으로 더욱 필요.
사진	 <p>The image is a composite of two photographs. The left photograph shows a hallway with a poster on the wall featuring a cartoon girl and the text '환경보건센터' (Environmental Health Center). The right photograph shows an office interior with desks, computers, and a person working at a desk. A poster with a cartoon girl is also visible on the wall in the office.</p>


조직명	68.물환경연구센터	인터뷰날짜	2016. 9.1
담당자	센터장 김흥수	연락처	
A. 조직 운영에 대하여	<ul style="list-style-type: none"> ■ 12명(정규직 6, 계약직 6) 모두 연구원 ■ 충남 연구원 본원에서 행정업무를 담당하고, 연구업무만 수행하고 있다. ■ 도 시군의 수탁 연구과제 수행. 수익금은 운영비로 사용되고 있다. ■ 모든 규정은 충남연구원의 규정을 따르고 있고, 일반 연구조직처럼 자체예산으로 워크샵 등을 진행하고 교육도 진행한다. ■ 환경부 정책에 부흥하기 위해 업무적 특성과 지역적 특성을 이해하고 있는 경력있는 인력을 필요로 하나 부족하다. 일부 계약직 형태로 운영할 수 없는 상황. ■ 정책과제를 위한 수탁과제를 진행하고 있으나 행정의 지원과 분리되어 독립적으로 운영되기는 어렵다. 		
B. 행정과의 관계에대하여	<ul style="list-style-type: none"> ■ 출연금이 적다. 업무량 대비 인원이 적다. 해결을 위해 수탁사업을 늘려야 하는 부담감이 항상 있다. ■ 전문성과 독립성을 확보하고 있어 원할한 편이나 행정과의 관계 횡수는 많다. 행정과 업무를 계속 함께하고 있는 것과 같다. 물리적 거리가 가까워 행정에서 센터의 업무에 대한 이해도가 높아지고, 업무의 효율성이 개선되고 있다. 		
C. 조직의 목적 및 활동에 대하여	<ul style="list-style-type: none"> ■ 도청 물관리정책과의 정책을 생산하고 관리하는 전반을 뒷받침하고 있다. ■ 물관리를 위한 기초자료생산, 현황 및 관리 형태에 대한 모니터링, 향후예측과 정책방향에 대한 연구를 진행. 이후에도 지속될 것이다. ■ 충남은 물에 대한 통합관리를 하겠다는 의지가 있고, 도량살리기 등 특성화 사업을 진행하고 있다. ■ 예산의 문제로 시군단위의 관리 확대가 어려움이 있다. ■ 충남보전환경연구원과 연계하여 업무 수행. 각 단위 도량 사업 등은 지속가능발전협의회와 함께 하고 있으나 전문기관으로 지역 내 네트워크는 많지 않다. 도량 사업을 하면서 환경운동 연합 등 연계성의 필요성을 느끼고 있다. 		

기타	<p>■ 일반 중간지원조직과의 공통점을 찾기 어렵고 중간지원조직으로 보지 않는다.</p>
사진	


조직명	69. 충남공공디자인센터	인터뷰날짜	2016.10.18
담당자	책임연구원 오병찬	연락처	
A. 조직 운영에 대하여	<ul style="list-style-type: none"> ■ 현재 5명 근무. 센터장님은 연구원 소속. ■ 도에 전문조직이 없기 때문에 충남연구원의 부설로 2009년에 설립. 주된 사업은 공공디자인 컨설팅. 재원의 한계로 지원의 한계도 있다. 올해 사업도 예산상 조기 마감 상황. 컨설팅 건수가 매년 증가하고 있다. ■ 공적인 업무지원 영역이 크고, 민간에 직접적인 지원을 하는 것은 아니라 중간지원조직이라하기 어려운 부분도 있다. ■ 지정된 사업비 내에서 인건비 상승분을 생각하면 사업비가 축소될 수밖에 없다. ■ 행정에서 참여하는 교육, 학술포럼 견학 등을 함께하고 있다. ■ 문화관광부에서 충남공공디자인 조례가 올해 만들어짐. 센터의 업무 영역이 넓다보니 기존 조례만으로는 커버가 어렵다. 공공디자인 조례로는 업무가 확대되기 어렵다. 다른 개념으로 수정보완이 필요하다. 중간지원조직의 조례가 필요하나 구체적이고 전문적 이어야 할 것이다. 		
B. 행정과의 관계에 대하여	<ul style="list-style-type: none"> ■ 출연기관임에도 불구하고 담당공무원의 의지에 따라 많은 영향을 주고 있다. 전문성을 가진 중간지원조직이 그 분야의 전문가가 아닌 행정공무원의 그릇 안에서 사업을 하는 자체가 확장성의 어려움이 있다. 		

<p>C. 조직의 목적 및 활 동에 대하여</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 최종 목표는 센터가 없어지는 것. 각 지자체 단위 역량으로 공공 디자인에 대한 전문성을 갖는 것이 목표. ■ 현장경험을 가진 중간지원조직의 전문가가 행정 내부로 투입되는 것도 방법. ■ 초기에는 공공디자인 영역만 지원했으나 마을디자인, 콘텐츠개발, 조경 등으로 확장되고 있다. 디자인은 전문성을 담은 특수영역으로 모든 영역에 적용될 수 있어야 한다. ■ 공공디자인협회, 충남건축사회, 옥외광고협회, 자원봉사센터 등과 협업.
<p>기타</p>	
<p>사진</p>	


조직명	70. 귀농지원센터	인터뷰날짜	2016. 7. 20
담당자	충남농업기술원 역량개발과 김 기갑	연락처	041-635-6213
A. 조직 운영 에 대하여	<ul style="list-style-type: none"> ■ 농업기술원 및 각 농업기술센터 내에서 순환근무하는 행정공무원으로 구성. ■ 학습기회는 연찬회, 워크숍, 직무교육 등이 있으며 연찬회에서는 시군 단위의 애로사항 및 건의사항을 취합하여 상위 기관에 전달하거나 모범사례를 공유하는 형태로 진행됨. 1인당 연간 3회 정도의 교육 참여. 추가적인 교육은 불필요하다 생각함. ■ 평균 1~2년 정도 근무 후 담당 업무가 변경되는 부분에 대하여 장단점이 있다고 판단 함. 민원인인 귀농인을 다각도로 지원하기 위해서는 다양한 업무 경험이 장점으로 작용하나 각 업무에 대해 완벽히 이해하지 못한 상태로 업무변경이 이루어지는 경우는 단점. 특히 각 센터의 귀농상담사(귀농정착인 우선 채용)의 경우 계약직으로 2년 이상 채용이 불가하여 업무의 연속성과 전문성을 발휘하기 힘든 상황이라 개선이 필요. ■ 조직 운영에 있어 교육 운영 부분보다는 행정부분에 있어 전문성이 부족하다고 생각하고 있음. 농어촌공사 시행 사업, 건설 등과 관련된 전문분야에 대한 민원인의 요청시 어려움을 겪고 있음. 해결방법으로 교육보다는 전문가의 충원 필요함. 		
B. 행정과의 관계에대하여			

<p>C. 조직의 목적 및 활동에 대하여</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 조직의 가장 중요한 역할인 귀농 귀촌인의 안정 정착 지원 업무에 대한 만족도가 높음. 정확한 통계자료는 없으나 95% 정도가 3년 이내 정착하는 것으로 판단 됨. ■ 귀농지원센터의 경우 목적성을 가지고 찾는 기관이기 때문에 그 역할에 대한 이해가 높은 편. ■ 자신의 일에 대한 발전 가능성에 대해 농업 관련 지원 업무는 다양한 측면에서 민원인들에 대한 지원이 필요하고 그로 인해 나의 역량이 강화될 것이고, 농촌의 가치가 증대되고 있으므로 일의 가치 또한 높아질 것으로 예상하고 있음. ■ 타도는 귀농교육과 행정이 분리되어 있어 민원인들이 불편이 많으나, 충남의 경우 교육과 행정지원이 동시에 이루어지고 있어 만족도가 높다. 따라서 현재의 운영체계를 유지하는 것이 효율적이라 판단.
<p>기타</p>	<p>조직에서의 업무 만족도가 높고, 자체적으로 긍정적인 평가를 내리고 있었음. 다만 팀장님의 경우 귀농지원센터를 중간지원조직이 아닌 행정 자체로 생각하심.</p>
<p>사진</p>	

조직명	71.충청남도노인보호전문기관	인터뷰날짜	2016. 8. 24
담당자	관장 진정수	연락처	
A.조직운영에 대하여	<p>■호서복지재단에서 수탁. 12명으로 구성(사회복지사 9명, 요양보호사 3명)</p> <p>■국비, 도비, 법인전입금(전체예산 중 10%)으로 운영.</p> <p>■학대피해 어른신 상담, 행위자 개입, 가족상담/ 학대예방 교육/노인학대 인식개선을 위한 캠페인, 홍보 등의 업무 진행</p> <p>■타지역에 비해 도비 지원 부분이 크고, 행정의 관심이 높다.</p> <p>■발굴된 대상자가 너무 많다는 행정의 지적이 있기도 하다. 복지부의 학대에 대한 기준과 매뉴얼에 맞추어 진행하고 있으나 지자체에서 학대에 대한 기준을 다르게 보고 있다. 행정에서 복지부 기준을 맞추기 어려워하므로 현장에서 어려움은 있다. 행정에서 복지부 사업에 대한 이해가 필요하다. 행정이 인권에 대한 감수성이 부족해 보인다.</p> <p>■행정이 각 관련 기관의 상황과 의견을 객관성 있게 취합하고 조율하려는 노력이 필요하다.</p> <p>■법인내에서는 업무 순환은 없다. 노인학대에 대한 특수업무로 전문성이 요구되기 때문이다. 도에서 인건비 인상에 따른 부족분을 추경을 잡아 지원해주어 사업의 연속성을 가질 수 있었다. 해서 근무연수 등이 길다.</p> <p>■전문성을 가진 전담공무원들이 관련업무 내에서 순환근무 하는 것이 좋을 듯하다.</p> <p>■충남 북부지역 전체를 커버하고 있다. 각 지자체와 경찰서 등의 협업이 이루어지고 있어 공간적인 어려움은 없다.</p>		
B. 행정과의 관계에대하여	<p>■담당공무원의 관심이 높아 업무 진행에서 수월함이 있다. 그로인해 사업의 세부적인 부분 등에 대한 개입은 많기도 하나 행정이 적극적이라 받아들이고 있음.</p> <p>■위탁사업은 위탁기관에 사업에 대한 자율성을 부여해야 한다. 행정의 판단에 치우치려면 직영관리가 적합하지 않은가.</p>		

C. 조직의 목적 및 활동에 대하여	<ul style="list-style-type: none"> ■ 학대피해와 관련하여 시군담당공무원, 의료기관, 각 노인지원기관, 경찰과 연계, 교육 및 인식개선을 위해 노인복지관, 요양원, 학교, 유치원 등 협업이 이루어지고 있음. ■ 사업자체가 가지는 의미가 커서 행정지원을 지속적으로 받고 있다. ■ 상황에 따라 부족한 처우가 있기도 하지만 근무자들이 일에 대한 사명감으로 지속적으로 근무하고 있다. ■ 행정자체 내부의 네트워킹이 필요하다. 요양원은 개입이 가능하나 요양병원의 경우 의료법에 해당하여 개입할 수가 없다. 실제 요양병원의 문제발생이 훨씬 더 많으나 개입이 어렵다. 필요에 따라 주무부서간의 네트워킹이 필요하다. 전담부서가 해법이 될 수 있을지 모르지만 효율적 지원이 가능할 것으로 보이나 전담부서 구성원들의 전문성은 확보되어야 한다.
기타	<ul style="list-style-type: none"> ■ 위수탁 업무에 대한 제도 정비가 필요하다. 지방자체 조례, 사업법에 따라 모두 다르다. 현장에서 일하는 사람으로서 행정에서 정해지는 기준에 모호해 고용에 대한 고민들을 지속적으로 갖고 있다. ■ 양적인 평가 기준으로 인해 학대피해 어르신에 대해 깊이 있게 개입하고 지원을 유지하는데 어려움이 있다.
사진	

조직명	72.충청남도남부노인보호전문기관	인터뷰날짜	2016. 8. 25
담당자	관장 오복경	연락처	
A. 조직 운영에 대하여	<p>■ 사회복지법인 죽림원 수탁/ 7명(기관장1명, 팀장1명,전문상담원5) 전원 상담원</p> <p>■ 신고에 대한 행정조사. 피해자 사례관리, 학대예방을 위한 교육, 노인인식개선 홍보 사업 등</p> <p>■ 국도비 지원이외에 공동모금회 등의 후원이 5%정도</p> <p>■ 논산시 사회복지사 협회 교육에 참여, 내부적으로 상담원들의 스트레스 관리를 위해 충주 깊은산속옹달샘, 함양 동사섭 교육과정 참여.</p> <p>■ 취약계층정보시스템에서 사례관리 및 정보공유를 하고 있으나 타 기관과의 공유는 어렵지만 본 센터 정보는 공유. 전자시스템의 필요성은 없음.</p> <p>■ 8개 지자체를 관장하고 있어 업무량이 과다하다보니 일주일 중 4일 정도는 야근, 업무의 어려움으로 전체 구성원 중 40% 정도는 지속적으로 바뀌고 있다. 또, 지역적인 특성으로 2,3 년차 직원채용에 어려움이 있다.</p> <p>■ 시군단위에 아동, 여성, 노인에 대한 전담 경찰이 1명뿐이라 항상 동행하기 힘든 상황이다. 현장에서 위험부담이 가장 큰 문제가 되고 있다. 현장에서 움직일 수 있는 행정의 인원이 적어 지원받기가 힘들다.</p> <p>■ 정신보건 인력이 아닌 심리상담 전문인력 충원이 필요한데 복지부에서 수용되지 않음. 구성원들이 심리상담 자격을 취득하고 계속 학습을 하고 있는 사정.</p> <p>■ 충남도에서는 사업에 대해 협조적이나 복지부 예산이 계속 삭감되다보니 지자체 지원도 줄어들고 있어 문제가 된다.</p> <p>■ 전담부서보다는 지역사회협의체를 통한 연계가 활성화되길 바란다. 기존 단위에 대한 재정비와 전문인력을 배치하여 역할에 대한 재정립이 필요하다.</p>		

<p>B. 행정과의 관계에대하여</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 현재 담당자는 사회복지업무 경험으로 현장에 대한 이해가 많아 업무상 수월. ■ 민이 전문성을 키워가는 만큼 관의 전문성도 키워야 한다. 사회복지직 공무원에 대한 인센티브가 주어지는 등 제도적 보완이 있다면 자연스럽게 이루어질 일. ■ 점검과 문서상의 관리에 치중하기 보다는 노인보호관련 전문기관과 관의 대면하는 자유토론이 필요하다.
<p>C. 조직의 목적 및 활 동에 대하여</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 가정폭력상담소, 성폭력상담소, 아동보호전문기관 등과의 연계하여 1년에 한번씩 세미나를 진행. 정보공유, 학습등을 함께하는 등 내부적인 노력을 하고 있다. ■ 요양보호사 등 일선 인력의 교육이 필요하나 각 단위 대표자들의 마인드로 인해 접근하기 힘들므로 상공회의소 등과의 협업이 필요하다. 행정의 도움이 필요. ■ 학대 노인의 경우 일반 재가복지가 되지 않으므로 효율적이지 못하다. 다문화 가정의 노인폭력 사례가 접수되고 있으나 협업이 되고 있지 않아 문제가 많다. 행정에서 네트워킹이 될 수 있도록 도와주어야 한다. ■ 노인보호전문기관이 학대피해노인을 대상으로 업무가 치우쳐 있으나, 노인인권전반에 대한 업무 사업으로의 확장이 필요하다. 노인 스스로의 인식개선과 사회적인 시각을 변화시키는 여러 시도가 진행되어야 한다.
<p>사진</p>	

제5장 결론 및 정책제언

제 1 절. 연구요약

중간지원조직은 도민과 시민을 대상으로 하기에 현장에서의 활동 비중이 높아 항상 분주하고 바쁜 상황이 연속되고 있다. 각 조직의 설립근거와 목적에 부합하기 위한 지속적인 노력과 더불어 현장의 상황을 취합하고 전달하기 위해 힘쓰고 있다.

충남 중간지원조직의 현장 인터뷰와 조사를 진행하며 각 단위의 조직 및 센터에서 중간지원조직이라는 명칭에 대해 낯설어하거나 불편해하는 경우가 많았고, 유사 영역 내에 있는 조직들도 그 역량과 근무환경의 차이가 크다는 사실을 확인할 수 있었다. 통합관리와 행정적 지원뿐만 아니라 지역의 거버넌스와 네트워킹의 효율성을 위해 중간지원조직의 실태파악과 효율적 관리방안 마련이 필요한 것으로 보이며, 중간지원조직 내에서도 효율성에 대한 고민이 지속적으로 이루어지고 있었다.

많은 중간지원조직들이 지방자치단체의 재원 이외에 예산을 추가 확보하는 방법으로 각종 공모사업을 지원, 수행하고 있다. 이는 각 조직을 운영하기 위한 방법과 동시에 전문적인 역할을 수행하는 중간지원조직으로서 책임으로 해석하기도 한다. 공모사업을 수행하는 일부 조직에서는 과도한 공모사업 수행으로 인한 업무 부담과 창의성과 자율성 저하 등이 문제가 되기도 한다. 또, 형식적인 측면에 치우친 유명무실한 공모사업이나 행정의 편의를 위해 특정기관에 공모사업이 편중되는 경우가 있다는 지적도 있다.

조직 내 학습은 역량강화를 위한 교육의 형태로 진행되고 있다. 각 단위의 내부적인 학습은 업무의 부담으로 일부 조직에서 진행되고 있다. 현장에서 가장 요구가

높은 교육은 행정업무와 관련한 교육이다. 이는 중간지원조직에서 행정업무에 대한 부담을 느끼는 것으로 보여지고, 행정업무를 담당할 인력 부족을 의미하기도 한다.

전자시스템의 사용에 있어 직영의 경우는 행정 내 시스템을 사용하고, 위탁기관의 경우는 수탁기관의 규모나 역량에 따라 차이가 있다. 규모 있는 수탁기관의 경우 자체 전자시스템을 사용하는 경우가 많아 별도의 시스템이 필요치 않다는 답변이었다. 그럼에도 불구하고 많은 중간지원조직들이 관련 영역의 정보나 자료를 공유할 수 있는 시스템의 필요를 강조했다.

중간지원조직 구성원들의 근무연수가 짧다고 생각하는 경우는 근무환경과 처우 개선의 부재를 뽑았다. 중간지원조직은 전문 인력이 연속성과 전문성을 가지고 업무를 수행해야 하므로 인력 수급을 위해서라도 빠른 개선을 필요로 했다.

많은 중간지원조직에서 행정과의 연계강화는 사업 또는 업무의 효율적 수행을 위해 중요한 요소로 평가했다.

조례제정의 경우 소규모 조직에서는 제도적 기반마련을 위해 필요한 부분은 있으나 여러 관련부서의 조례와의 혼선으로 현장의 업무에 혼란이 있을 것이라는 답변이 많았다. 또한 전담부서의 설치에 있어 행정부서가 광범위한 중간지원 조직을 담당하기 어려울 것이며, 행정적인 업무효율은 있을지 모르나 민간에 대한 서비스가 축소될 가능성이 높다는 우려가 있었다. 중간지원조직의 관리를 전담하는 부서보다는 행정 내부에서 현재 담당부서들의 중간지원조직 관련 업무를 총괄하는 형태의 상위부서를 만드는 것이 현실적일 것이라는 대안이 나오기도 했다.

중간지원조직 관리를 위한 전담공무원 배치는 사회복지영역에서 호응도가 높았으나 기타 영역에서는 전담공무원의 역량이 중간지원조직 전체에 미칠 영향을 생각하면 부정적이라는 의견이 있었다. 그럼에도 불구하고 순환근무로 인한 담당공무원의 잦은 교체는 중간지원조직이 그들의 고유 업무와 전문적인 내용을 설명하고 이해시켜야 하는 반복적인 업무를 만들어 내고 있어 업무의 부담이 되거나 비효율적이라는 의견이 많았다.

공간의 집적화는 행정업무의 효율성을 중심으로 생각할 것이 아니라 대상이 되는 수요자들의 편의에 따라 위치해야 하므로 반대하는 경향이 컸다. 전문성을 담보로

각 단위의 컨트롤타워 역할을 하고 있는 일부 조직에서는 공간 집적화에 대한 긍정적인 답변을 주기도 했다.

행정과의 관계에 있어 대체적으로 협력적이며 원만한 관계를 유지하고 있다고 답변했다. 이는 행정에서 제시하는 틀을 이해하려는 각 중간지원조직의 노력과 담당공무원이 각 단위를 이해하고 지원하려는 노력이 있기에 가능한 것으로 보인다. 세부항목 또는 일부 예산 사용과 사업수행에 있어 중간지원조직의 자율성이 보장 된다면 민간 서비스가 더욱 효율적일 것이라는 예상이 많았다. 행정과의 협력에 있어 사업계획수립단계에서의 협력이 가장 중요하고 이는 수행과정에서의 비효율을 없애고 좋은 결과를 얻기 위함이다.

행정의 정량적 평가방법에 대한 문제제기도 있었다. 정량적 평가로 인해 서비스가 축소되거나 지속성과 깊이를 갖지 못하는 한계가 있으므로 행정에서 평가 방법에 대한 고민을 해주기를 바라고 있다. 많은 중간지원조직에서 지방자치단체로부터의 독립성이 전문성에 기인한다고 판단했다. 각 조직이 가진 전문성의 정도에 따라 행정의 협조나 수용의 정도가 다르다는 생각이었다.

위탁 운영의 경우 수탁법인의 고유목적과 중간지원조직의 목적이 대체로 일치하는 경향을 보이고 있었다. 각 조직에서 지역의 시민사회단체 및 중간지원조직과의 연계활동이 필요하다고 판단했다. 그러나 그에 비해 실질적인 연계와 협업의 비율은 낮았다. 시민사회단체나 지역의 중간지원조직 보다는 관련 기관과의 연계와 협력에 더욱 비중을 두는 것으로 나타났다.

많은 중간지원조직 종사자들은 나의 일이 안정적이거나 수입이 많지 않으나 타인에게 도움이 되고 사회적으로 유익한 일을 한다고 생각하는 경향이 있다. 그러나 종사자들의 개인적 만족감과 사명감, 자부심만으로 이 업무를 지속하기에는 어려움이 있다고 한다. 그들이 전문성을 키우고, 지속성을 가질 수 있는 현실적인 지원이 있기를 바라고 있다.

제 2 절. 정책제언

1. 유형별 맞춤형 지원과 관리 필요

중간지원조직들은 위탁형태와 준립근거에 따라 다양한 유형으로 분류할 수 있다. 도비의 지원 유형에 따라 보조금, 출연금, 민간위탁금으로 운영방식에 따라 위탁, 출연기관위탁, 직영으로 활동유형에 따라서는 협치형, 전달형 등으로 구분할 수 있을 것이다.

유형별 분석에 따라 중간지원조직들이 현재 처한 상황이 서로 다르다는 것을 알 수 있었고 이에 대해 효과적인 지원 전략이 필요함을 확인할 수 있었다. 특히 중간지원조직을 활용함으로써 관이 가진 자원을 효과적으로 민에게 전달하고 민의 가진 역량이 잘 쓰일 수 있도록 돕는 것이 필요하다.

민간의 역량강화를 위해서는 단순 전달형 보다는 협치형을 더욱 면밀히 분석하고 이들이 필요한 것들이 무엇인지 잘 듣고 반영하는 것이 필요하다. 협치형의 경우, 운영지원의 합리화(회계시스템, 각종 양식 등), 갑을관계의 개선, 민간자율성의 확대 등이 주요한 과제로 보인다. 또한 협치를 위해서는 자원을 시스템화하여 효율적으로 활용하는 것 못지않게 협치를 위한 기반확보 조성이 중요하기 때문에 인터뷰에서 나온 의견처럼 당사자 간의 워크숍, 교육 등을 통해 문화를 형성해나가는 것이 필요하다.

관리 측면에서도 유형별 접근이 필요하다. 서울시에서 중간지원조직형 특성에 맞는 평가지표를 신설한 것처럼 협력 및 조정자에 특성에 맞는 평가체계를 고민하고 반영할 필요가 있다. 효율성으로 측정할 수 없는 사회적 가치지향 사무를 수행하여 기존의 성과위주 관리체계로는 평가가 불가하기 때문에 그러하다. 이를 위해서는 협치형에 대해 영역별로 이슈를 파악하고 전수조사를 기반으로 한 차원 더 깊숙이 후속 연구를 하는 것도 검토할 필요가 있다.

2. 자발적 네트워크를 통한 관리 필요

충남에 이미 많은 중간지원조직들이 존재하고 그것을 총괄적으로 관리함을 통해 서로 시너지 효과를 가질 수 있다는 것은 정량적, 정성적 조사를 통해 드러난 사실이다.

영역에 따라 차이가 있긴 하지만 민간 간의 네트워크를 중시하는 중간지원조직에서는 이 조사 결과를 공유하기 원하는 곳들이 많았다. 즉 중간지원조직에서도 교육, 인재육성, 시민 네트워크 공유 등을 통해 시너지 효과를 내고자 하는 곳들이 많다는 것이다.

따라서 이러한 요구들을 받아 안기 위해서는 개개의 조직별로 관리 시스템을 도입하기 보다는 서로가 정보 등을 공유할 수 있는 온오프라인 플랫폼을 형성하는 것이 필요할 것이다. 이러한 시스템의 도입을 통해 중간지원조직이 자발적으로 서로가 진행하고 있는 사업 등을 공유하게 되고 중복적인 부분은 서로 연계하고 조율하여 효과적인 방법을 찾을 수 있을 것이다.

3. 민관, 민민 간의 협치 시스템 필요

많은 중간지원조직들이 민과 관의 중간에 끼인 조직으로서 어려움을 토로하고 있다. 쉽게 말해 누구의 장단을 맞춰야 할지 모르겠다는 것이다. 관에서는 행정적인 절차와 과정을 중시하는 경향이 있고, 민에서는 이 절차에 대해 잘 모르다보니 불만이 쌓이기도 한다. 즉 서로 언어가 다르다는 것이다.

이러한 상황을 조율하기 위해서는 서로 지속적으로 만나려는 노력이 필요하다. 이를 위해서는 중간지원조직의 자율성과 책임성을 높여주는 것이 필요하다. 일일이 관의 허락을 받는 방식으로 사업을 진행한다면 민간의 역량강화, 중간지원조직 구성원들의 역량강화는 요원할 수밖에 없다. 서로 대등한 관계, 힘의 균형이 있을 때 협치도 가능한 것이다.

중간지원조직 종사자들의 자부심과 역량을 강화하기 위해서라도 이렇게 민과 관이 지속적으로 만날 수 있는 자리는 필요하다. 어떻게 보면 이 과정 자체가 현장의 요구를 듣고 반영하는 계기가 될 수 있다. 행정에서도 중간지원조직을 단지 하부기관으로 보는 것이 아니라 파트너로서 여기고 접근하여야 서로 성과를 공유할 수 있는 시스템이 구축될 수 있을 것이다.

4. 지속가능한 전망 마련

중간지원조직들의 애로사항의 가장 1순위는 자신의 전문성을 키워나갈 수 있는 안정적인 기반과 상황이 되지 않는다는 점이다. 많은 중간지원조직들이 단년도 계약

을 하거나 처우가 불안하기 때문에 자신의 비전을 펼쳐나가기 어렵다고 토로하였다.

중간지원조직 스스로도 언제 끝길지 모르는 관의 예산에만 의존하는 것도 문제이지만 반대로 중간지원조직이 행정이 해야 하는 중요한 일을 함께 진행한다면 그에 맞는 전문가로서의 합당한 처우가 필요하다.

서울시의 경우처럼 수탁기관 종사자들의 정규직화 및 고용유지·승계 의무를 강화할 필요가 있다. 특히 꼭 필요한 영역이고 지원의 효과성이 증명되었다면 상시·지속적 업무에 종사하는 비정규직의 정규직화를 유도할 필요도 있다. 또한 종사자들의 실질적인 삶의 질 향상을 위해 생활임금제를 도입할 필요가 있다. 특히 사회문제해결형 중간지원조직에 근무하는 경우 관 뿐 아니라 민에서도 가난하고 배고픈 것을 미션으로 여기는 경우가 존재하는데 이러한 시스템으로서는 전문성이 쌓일 수도 없고 후속세대를 키울 수도 없다. 조금씩이라도 나은 방향으로 전환해가는 것이 필요하다.

5. 도민 홍보 필요

조사를 통해 충남에 많은 중간지원조직이 있고 실제 하고 있는 일과 애로사항에 대해 알 수 있었다. 모든 도정은 도민들이 스스로 참여할 때 의미가 있다. 하지만 이렇게 도정에 대해 잘 알고 참여하는 도민들은 부족한 현실이고 대부분의 일반인들은 특별한 기회를 통해 특정 영역의 도정을 접한다.

중간지원조직에 관해서도 마찬가지이다. 실제 조사를 통해 파악한 바와 같이 많은 중간지원조직들이 각자 영역에서 나름의 최선을 다하고 있었고, 소기의 성과도 올리고 있었다. 하지만 그 대상이 한계가 있고 수혜자를 넓히기 위한 고민이 있을 수 있다. 따라서 이를 해결하기 위해서는 중간지원조직의 업무의 과정과 결과를 도민들과 적극적으로 공유할 필요가 있다.

한 가지 방법으로 중간지원조직을 총괄적으로 관리하는 컨트롤 타워에서는 현재 조사된 자료들을 잘 정리하여 도민들에게 알리고 피드백을 받는 작업을 진행할 필요가 있다. 물론 중간지원조직의 인력과 예산의 한계로 정책 수혜자가 한계가 있을 수 있으나 보다 많은 도민들이 중간지원조직이 하는 일들에 대해 관심을 가지고 참여할 때 자연스럽게 서비스의 질을 높이는 효과를 가질 것이다. 중간지원이라는 것이 서비스 대상(당사자 조직)이 성장하는 만큼 지원자도 성장할 수밖에 없는 구조이다.

참 고 문 헌

- 김종수(2012). “유럽 중간지원조직의 운영현황 및 시사점”. <지역재단 포럼 자료집>
- 김태영(2016). “사회적경제 영역의 광역단위 중간지원조직 역할 수행 분석: 근거이론 연구방법의 적용”. 『정부학연구』 22(2): 81-125
- 김학실(2014). “지역경제 위기에 대응한 사회적 경제 지원방향에 관한 연구- 사회적경제 중간지원조직 활동을 중심으로-”. 한국위기관리논집 10(7): 76-97
- 박세훈·임상연(2014). 도시재생 중간지원조직 연구: 정부-시민사회 관계의 관점에서. 국토연구원.
- 서성원(2012). “사회적경제 중간지원조직의 역할과 과제”. <제 4차 충남 사회적경제 콜로키움 자료집>
- 서울특별시(2016). 서울 민간위탁 혁신계획
- 송두범(2014). “충남사회적경제 중간지원조직의 역할과 과제”. 열린충남
- 송재봉(2015). “한국 시민공익지원활동센터(NPO·NGO센터)의 현황과 과제”. 시민사회 중간지원조직의 현황과 문제 포럼 자료집.
- 시민단체연대회의·국무총리실(2003), 일본 NPO활동과 정부의 지원정책 조사활동보고서.
- 이차희·탁영란·김민서·손용훈(2014). “농촌체험관광 중간지원조직 역할에 관한 근거이론적 분석-양평군·이천시 농촌나드리 비교를 중심으로-”. 『농촌계획』 20(3) 1-14
- 임경수(2013). “중간지원조직의 광역·시군간 역할분담 및 발전방향”. <지역공동체 활성화를 위한 중간지원조직의 발전방향 자료집>. 지역농업연구원
- 장수찬(2013). 2013 지방정부와 시민사회 역량강화 정책포럼 자료집, ‘시민역량 강화와 지방정부의 역할’ 한국NGO학회.
- 장수찬(2015). 지방정부의 공익활동 지원 시스템 분석. <한국의 NGO 중간지원조직 어디까지 왔나. 2015 목요특강 종합심포지움 자료집>. 경희사이버대학교 NGO학과
- 정수화 외(2011). 경기도 사회적기업 중간지원조직의 역할 및 운영방안. 경기복지재단

<참고자료 1> 충청남도 중간지원조직 현황 조사 설문지

ID

--	--	--

안녕하십니까?

귀 기관의 무궁한 발전을 기원합니다.

충남연구원은 충청남도의 중간지원조직 현황을 파악하고 애로사항을 청취하며 발전방안을 모색하기 위해 「충청남도 중간지원조직 현황 조사」를 실시하고 있습니다.

귀하께서 응답하신 내용은 연구 목적 이외에는 사용되지 않을 것을 약속드립니다. 바쁘시더라도 설문에 참여해주시면 충남의 중간지원조직 정책에 많은 도움이 될 것입니다.

귀중한 시간을 내어 설문에 참여해주시는 점 다시 한 번 감사드립니다.

2016년 6월

■ 조사기관 : 충남연구원, 사회적협동조합 공동체 세움

■ 조사문의 : 김종수(041-960-3300)

※ 설문지 작성 시 참고 사항

1. 설문지는 대표자 혹은 기관현황을 잘 알고 계시는 실무담당자께서 작성해 주십시오
2. 설문지 작성시점은 2016년 6월 기준으로 작성해 주십시오(자료가 없을 경우 현시점)

A. 조직 운영에 대하여

1. 귀 조직의 책임자는 부임 전 주된 활동분야가 다음 중 어디에 해당하십니까? ()

- | | | |
|-----------|-------------------------------|----------|
| ① 행정(공무원) | ② 시민사회단체 | ③ 학계·연구원 |
| ④ 민간기업 | ⑤ 기타 () | |

2. 귀 조직의 예산 중 소속 지방자치단체 재원의 비중은 어느 정도입니까? ()

- ① 100% ② 80-100% ③ 50-80% ④ 50% 미만

3. 지방자치단체 자원 이외의 예산은 주로 어디에서 확보하십니까? ()

- ① 정부의 각종 공모사업 ② 후원금 및 후원사업 ③ 자체 수익사업
④ 회비 ⑤ 해당사항 없음 ⑥ 기타 ()

4. 현재 근무하고 있는 직원 및 관계자들이 학습할 수 있는 기회를 제공하십니까? ()

- ① 예 ② 아니요

4-1. 제공한다면 어떠한 것들이 있습니까?

4-2. 제공하지 못한다면 그 이유는 무엇입니까?

4-3. 제공되는 학습의 효과에 대해 어느 정도 만족 또는 불만족하십니까? ()

- ① 매우 만족 ② 다소 만족 ③ 보통 ④ 다소 불만족 ⑤ 매우 불만족

5. 현재 조직의 관리를 위하여 정보 및 자원공유, 전자결제 등의 전자 시스템을 제공하니까(예> 클라우드 시스템)? ()

- ① 예 ② 아니요

5-1. 제공한다면 어떠한 것들이 있습니까?

4-2. 제공하지 못한다면 그 이유는 무엇입니까?

6. 귀 조직 구성원들의 평균 근무연수는 몇 년입니까? ()년

6-1. 조직 구성원의 근무연수가 짧거나 길면 그 이유는 무엇입니까?

7. 현재 조직 관리를 위한 인력 및 예산·회계 운영규정이 있습니까? ()

① 예 ② 아니요

7-1. 있다면 어떠한 것들이 있습니까?

7-2. 없다면 그 이유는 무엇입니까?

8. 조직 운영에 있어 어려운 점이 있다면 다음 중 무엇입니까? 가장 어려운 것 두 가지를 선택해주시요. (,)

- ① 예산과 인력 부족 ② 조직의 제도적 기반 부재(지원조례 등)
- ③ 지방자치단체의 간섭과 통제 ④ 관계기관과의 연계·협력 부족
- ⑤ 업무수행을 위한 전문성의 부족 ⑥ 안정성 결여(조직적, 직업적)
- ⑦ 기타 ()

9. 귀하는 다음에 대해서 얼마나 필요하다고 생각하십니까?

	매우 필요하다	다소 필요하다	보통 이다	별로 필요하지 않다	전혀 필요하지 않다
1) 중간지원조직의 총괄 관리를 위한 조례 제정	①	②	③	④	⑤
2) 중간지원조직 간 협업을 위한 영역·시간별 공간 집약화	①	②	③	④	⑤
3) 중간지원조직 운영 효율화를 위한 공용 전자시스템 도입	①	②	③	④	⑤
4) 중간지원조직 전담부서의 설치	①	②	③	④	⑤
5) 중간지원조직 관리를 위한 전담공무원 배치	①	②	③	④	⑤
6) 중간지원조직과 도 행정과의 연계 강화	①	②	③	④	⑤

9-1. 위의 1)~6) 번 중 가장 중요하다고 생각하는 것 2가지는? (), ()

9-2. 중간지원조직(센터 등)간 협업을 위하여 공간의 집적화가 필요하다고 생각하는 기관(센터 등)이 있으면 나열해 주시기 바랍니다.

--

10. 귀 조직은 다음 중 어떠한 형태로 운영되고 있습니까? ()

- ① 행정이 설립하고 직접 운영 (행정 내부조직)
- ② 행정이 설립하고 법인설립 등을 통해 독립적 운영 (별도 운영 주체 설립)
- ③ 행정이 설립하고 기존 민간단체에게 위탁 운영
- ④ 민간이 설립하고 민간이 운영

- ☞ ①을 선택하신 분은 다음의 C 문항으로 바로 이동
 ☞ ②, ③, ④를 선택하신 분은 다음의 B와 C문항 모두 답변

B. 행정과의 관계에 대하여

11. 귀 조직은 사업계획에 대한 의사결정에 어느 정도 참여하고 계십니까? ()
- ① 본 조직에서 결정하면 행정은 대부분 이를 수용한다.
 ② 본 조직의 의견을 기초로 행정이 일부 변경하여 결정한다.
 ③ 본 조직에서 의견을 제시하지만 주요 정책은 행정에서 결정한다.
 ④ 행정이 거의 모든 의사결정을 한다.
12. 귀 조직이 사업계획의 결정에 있어 바람직하다고 느끼는 계획 수립의 요건은 다음 중 어느 것입니까? ()
- ① 중간지원조직의 자율성을 최대한 보장해야 한다.
 ② 사업계획 수립의 주도성을 중간지원조직이 가지되, 사전 협의가 필요하다.
 ③ 사업계획 수립의 주도성을 행정이 가지되, 사전 협의가 필요하다.
 ④ 행정이 주도하여 주요정책을 결정하는 것이 바람직하다.
13. 귀 조직은 행정(지방자치단체)과의 관계가 협력적이며 원만하다고 생각하십니까? ()
- ① 매우 협력적이며 원만하다. ② 어느 정도 협력적이며 원만하다.
 ③ 별로 협력적이거나 원만하지 못하다. ④ 전혀 협력적이거나 원만하지 못하다.
14. 행정과의 협력이 가장 많이 일어나는 부분은 어느 영역입니까? ()
- ① 사업계획의 수립 ② 공동사업의 수행
 ③ 집행결과의 평가 ④ 기타 ()

15. 귀 조직은 일상적인 조직운영과 활동에 있어서 소속 지방자치단체로부터 어느 정도 독립성을 가진다고 생각하십니까? ()

- | | |
|-----------------|--------------------|
| ① 완전히 독립되어 있다. | ② 독립성을 상당히 가지고 있다. |
| ③ 독립성이 부족한 편이다. | ④ 독립성이 전혀 없다. |

C. 조직의 목적 및 활동에 대하여

16. 중간지원조직의 목적이 수탁법인의 고유목적과 대체로 일치하니까? ()

- ① 예 ② 아니요

16-1. 일치하지 않는다면 어떠한 점에서 그러하니까?

16-2 일치하지 않는 경우 서로 갈등이 있습니까? 갈등이 있다면 어떻게 해결하십니까?

17. 귀 중간지원조직의 가장 중요한 역할을 무엇이라고 생각하십니까?

18. 중간지원조직 설립 시 초기 설계와 현재의 역할이 달라진 부분이 있습니까?

--

19. 귀 조직은 지역의 시민사회단체 및 중간지원조직과의 연계활동이 어느 정도 필요하다고 생각하십니까? ()

- ① 매우 필요 ② 필요 ③ 보통 ④ 필요하지 않음 ⑤ 전혀 필요하지 않음

20. 귀 조직은 지역의 시민사회단체 및 타 중간지원조직과의 연계활동을 어느 정도 수행하고 계십니까? ()

- ① 조직의 핵심역할로 보고 활발하게 수행하고 있다.
② 업무와 관련되는 부분에는 적극적으로 수행하고 있다.
③ 필요한 부분에 한하여 제한적으로 수행한다.
④ 거의 수행하지 못하고 있다.

21. 관련 분야 혹은 영역의 일반 시민들이 속한 중간지원조직에 대한 이해정도는 어떻다고 생각하십니까? ()

- ① 긍정적 ② 부정적 ③ 무관심

22. 귀하가 현재 하시는 일과 관련해서 다음과 같은 말들에 어느 정도 동의하는지 말씀해 주십시오.

	매우 그렇다	다소 그렇다	보통 이다	별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
1) 나의 일은 안정적이다	___①___	___②___	___③___	___④___	___⑤___
2) 나의 일은 수입이 많다	___①___	___②___	___③___	___④___	___⑤___
3) 나의 일은 발전 가능성이 많다	___①___	___②___	___③___	___④___	___⑤___
4) 내가 하는 일은 흥미가 있다	___①___	___②___	___③___	___④___	___⑤___
5) 나는 독자적으로 일할 수 있다	___①___	___②___	___③___	___④___	___⑤___
6) 나는 타인에게 도움이 되는 일을 한다	___①___	___②___	___③___	___④___	___⑤___
7) 나는 사회적으로 유익한 일을 한다	___①___	___②___	___③___	___④___	___⑤___
8) 나의 일은 내 일과 관련된 기술을 향상시킬 기회를 준다	___①___	___②___	___③___	___④___	___⑤___

23. 마지막으로 중간지원조직의 발전을 위하여 제안하고 싶은 것이 있다면 말씀해 주십시오.

▣ 설문에 응해주셔서 감사합니다. ▣

■ 집 필 자 ■

연구책임 · 김종수 사회적협동조합 공동체 세움 상임이사

공동연구 · 황정미 사회적협동조합 공동체 세움 연구원

이미경 사회적협동조합 공동체 세움 팀장

전략연구 2016-31 · 지속가능한 충청남도 중간지원조직 구축방안

글쓴이 · 김종수, 황정미, 이미경

발행자 · 강현수 / 발행처 · 충남연구원

인쇄 · 2016년 12월 31일 / 발행 · 2016년 12월 31일

주소 · 충청남도 공주시 연수원길 73-26 (32589)

전화 · 041-840-1124(기획조정연구부) 041-840-1114(대표) / 팩스 · 041-840-1129

ISBN · 978-89-6124-375-9 03350

<http://www.cni.re.kr>

© 2016. 충남연구원

- 이 책에 실린 내용은 출처를 명기하면 자유로이 인용할 수 있습니다.
무단전재하거나 복사, 유통시키면 법에 저촉됩니다.
- 연구보고서의 내용은 본 연구원의 공식 견해와 반드시 일치하는 것은 아닙니다.