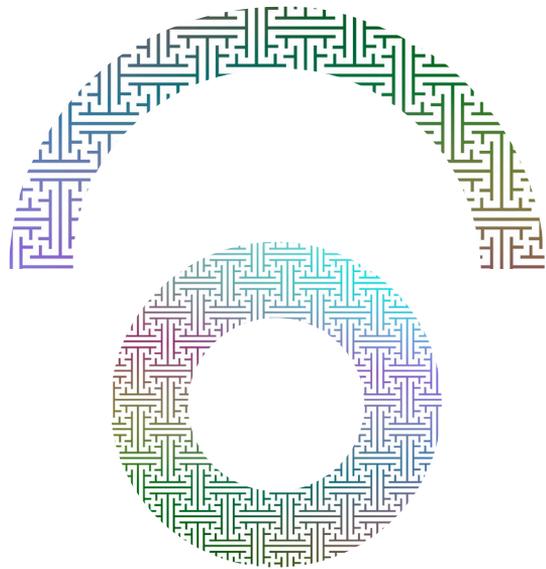


전라북도 조직개편(안)의 타당성 검증



연구진

고경훈(한국지방행정연구원 수석연구원)

김대옥(한국지방행정연구원 수석연구원)

연구 요약

□ 연구목적

- 민선 6기 중반부에 들어선 현 시점에서 전라북도 도정의 핵심과제에 대한 추진동력을 확보하고 이를 달성하기 위한 조직으로의 개편이 필요한 시점임
- 이를 위해 현재 전라북도는 자체적으로 조직진단을 실시하여 그 개편안을 마련 중에 있음
 - 이러한 자체개편안이 외부적으로 타당성과 객관성을 확보하고 내부적으로 조직구성원들의 수용성을 확보하기 위해서는 개편안에 대한 검증이 필요함
- 본 연구는 전라북도 조직개편안에 대한 검증작업을 통해 조직개편안이 대내외적 행정환경을 반영한 (안)인지를 검토하고자 함
- 특히 대외적으로 전라북도의 정치, 경제, 사회 등 제반요소와 행정환경 변화 및 국가 정책이 도정운영에 직간접적으로 영향을 미치는 변수 등을 검토하고 대내적으로 민선 6기 전라북도의 핵심정책과 단체장의 공약사항, 역점사업 등이 도정운영에 미치는 영향요인을 검토하여 조직개편안을 검증하고자 함

□ 연구의 필요성 : 조직 외부 측면

- 자치정책 추진의 주체가 중앙에서 지방으로 이동
 - 지방자치 논의의 주체가 중앙정부-지방자치단체 중심에서 지방자치단체-주민중심으로 변화됨을 의미하고, 자치정책의 주요 내용이 제도·단체중심에서 주민생활중심으로 이동함을 의미함

- 또한 지방자치 논의의 주체가 지방자치단체-주민으로 바뀌면서 지방자치단체의 입장에서 주민중심의 자치정책이, 주민의 입장에서는 ‘주민주도’의 자치정책참여가 핵심 영역이 된다는 것임
- 이러한 변화는 어느 한쪽에서 다른 한쪽으로 주체나 내용이 전면 이동하는 것을 의미하는 것은 아니고, 중점 주체, 분야에 대한 비중의 변화를 의미함

○ 노령인구의 증가

- 2016년 상반기 고령자 수는 337,422명으로 전반기 333,524명 대비 3,898명(1.2%) 증가했고, 전년동기 대비 8,940명(2.7%) 증가함
- (고령인구성비*) 66.4명(2016) → 78.8명(2040)
 - ※ 전국 72.1명 → 82.5명
 - * 65세 이상 여자인구 100명당 65세 이상 남자의 수
- (노년부양비*) 27.9명(2016) → 49.0명(2030)
 - ※ 전국 18.5명 → 38.6명
 - * 생산연령(15~64세) 인구 100명이 부담해야 하는 65세 이상 인구 수
- (고령자 가구) 211천 가구(전체의 29.9%, 2016)→ 375천 가구(전체의 47.0%, 2035)
- (노인복지시설) 7,119개소(전국75,029개 9.5%, 2010년 보다 5.5% ↑)
- (연령별인구) 유소년 6,907천명(13.9%), 생산연령 36,230천명(72.9%), 고령 6,569천명(13.2%)
 - 유소년 부양비: 19.1%/전북 19.9%(3.1%p ↓)
 - 노년부양비: 18.1%/전북 26.2%(3.0%p ↑)
 - 노령화 지수: 95.1%전북 131.6%(27.1%p ↑)
 - ※ 유소년 0~14세, 생산연령 15~64세, 고령 65세 이상
 - ※ 전국최초 전남(21.1%) 초고령사회 진입, 전북 17.9%(전국 2번째)

○ 실업률, 고용률

- 2016년 상반기 전라북도 실업률은 2.6%로 전국 평균 4.0%보다 1.4%p 낮음
 - 2016년 상반기 실업률이 전국 평균(4.0%) 보다 높은 시·도는 서울 4.5%, 부산 4.3%, 대구 4.7%, 인천 5.4%, 경기 4.3% 등 5개인 반면, 제주 2.3%, 전북 2.6% 등 11개 시·도가 전국 평균보다 낮은 실업률을 나타냄
- 2016년 상반기 전라북도 실업률은 전반기(1.5%)와 전년동기(1.9%) 대비 각각 1.1%p 및 0.8%p 상승함
 - 전북지역 노동 가능한 15세 이상 인구는 육아 중심 비경제활동인구 감소(-20,000명)에도 불구하고 경제활동인구 유입 확대(24,000명)에 힘입어 전년 동월대비 1,000명 증가한 153만 명으로 나타남
 - 취업자 중심의 경제활동인구 유입 확대에 힘입어 2016년 8월중 전라북도 경제활동참가율과 고용율이 전년 동월대비 각각 1.3%pt, 1.5%pt, 증가한 62.1%, 61.3%로 확대되는 등 안정세를 유지함

□ 연구의 필요성 : 조직기구의 측면

- 서로 같은 부서 또는 다른 부서 내에서 업무가 비슷한 팀 간의 통합에 따른 인력감축으로 인력운영의 비효율성 제거 필요성
 - 일상감사팀과 원가감사팀, 생생마을팀과 마을관광팀, 보육팀과 아동팀, 기업유치팀과 유치기업지원팀, 기업지원팀과 창업기업지원팀, 연구개발특구팀과 R&D지원팀 등
- 다른 국에 비해 통솔하는 과 단위 부서가 상대적으로 많은 경우 업무 조정을 통해 타 부서로 이관 또는 특정 업무의 별도 독립화 필요성 제기
 - 농축수산물식품국(6개 과에서 5개로 축소, 1개 단 독립), 건설교통국(6

개 과에서 5개로 축소), 경제산업국(6개 관(관)에서 5개 과로 축소, 1개 관 독립)

- 업무량이 다른 부서에 비해 과소하며, 고유업무보다는 주무부서 기능에 치중함으로써 인력감축의 필요성 제기
 - － 수질보전팀, 보건의료산업팀, 대중교통팀, 기업지원팀 등은 고유업무기능이 약화되어 사무량 과소부서이며, 고유업무보다는 주무기능에 치중하고 있어 인력 조정이 필요
- 도지사 공약사항이자 전라북도 3대 핵심과제(삼락농정, 토탈관광, 탄소산업) 이행을 위한 조직 강화 필요성 제기
 - － 농축수산물육에서 농식품산업추진단의 분리 강화, 관광총괄기능 인력 보강 및 2017년 전북방문의해 추진인력 보강, 탄소산업 기반 조성 및 역량강화를 위한 지원 강화
- 문화재단, 문화콘텐츠진흥원, 전북창조경제혁신센터 등 본청과 유사한 기능을 하는 직속기관과의 업무 중복성 문제로 인해 정원 감축 필요성 제기
- 특정목적 달성을 위해 설치한 한시기구 기한만료 도래(혁신도시추진단) 및 다른 시설로의 기능전환에 따른 직속기관의 폐쇄(어린이회관) 필요성 제기
- 혁신도시로의 연기금 이전에 대비하고, 동반 이전이 예상되는 금융기관들을 유치하기 위한 금융허브타운 조성의 필요성
 - － 일자리금융지원관의 분리 독립을 통해 금융산업 및 서비스산업에 지원을 강화하여 새로운 성장동력을 확보
- 풀뿌리지방자치시대를 맞아 지역밀접형 행정을 수행하고, 도민의 안전 증진 및 인권침해예방을 통해 인권기능을 강화할 필요성 제기(인권센터 신설)

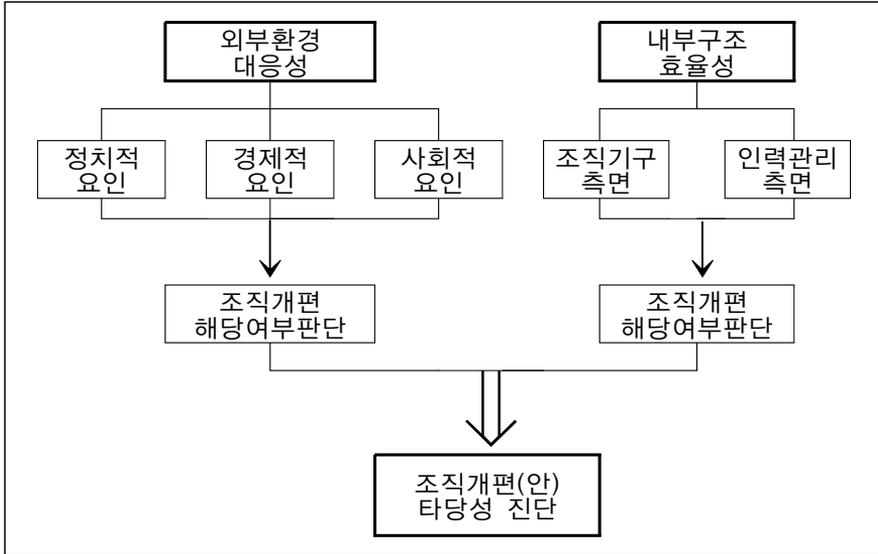
- 2018년 익산에서 열리는 전국체전을 대비한 조직정비 필요성으로 대규모체육행사추진단을 전국체전준비단으로 기능 전환
- 조직기능이 쇠퇴하거나 본연의 목적 달성을 완수한 부서에 대해서는 구조조정을 하고, 새로운 행정수요에 부응하기 위한 신설 조직의 필요성 제기
 - 정부 3.0사업은 정책보다는 홍보위주로 비중이 감소하여 폐지하고, 최근 새롭게 급부상하고 있는 빅데이터를 활용한 스마트한 도정 실현을 위해 다른 유사 자치단체에 비해 선제적으로 대응

□ 타당성 분석틀

<타당성 검증 분석틀>

구분		측정기준	해당여부	타당성 진단
외부환경 대응성	정치적 요인	정치적 요인 반영여부		
	경제적 요인	경제문제 반영여부		
	사회적 요인	사회문제 반영여부		
내부구조 효율성	조직기구 측면	인력운영 비효율성		
		부서장 통솔범위 적절성		
		사업부서의 취약성		
		사업부서간 업무중복성		
	인력관리 측면	직급비율 불균형		
		정원조정 요구		
		부서별 업무량 편차		
		유사단체대비 비효율성		
		부서간 선호도 편차		
		신규사업 정원조정 필요성		

< 조직개편안 타당성 검증 분석틀 >



□ 타당성 분석결과

○ 첫째, 정치, 경제, 사회적 요인 등 외부환경에 대응하는 전라북도 조직개편의 타당성 분석결과는 다음과 같음

– 정치적 요인

- 도지사의 공약사항이자 전라북도의 3대 핵심과제인 삼락농업정책, 토탈관광산업, 탄소산업 등의 육성을 위한 노력이 조직개편에 일정 부분 영향을 미침 : 농식품산업추진단 설치로 인력보강, 2017년 전북방문의해 추진 인력 보강 등
- 지방자치시대를 맞아 도민의 인권침해예방과 보호를 위한 노력으로서 인권전담부서 조직 확대 : 인권센터의 설치로 기능 강화

– 경제적 요인

- 새로운 성장동력을 확보하기 위하여 금융허브타운 조성을 위한 조직개편안 마련 : 일자리금융지원관 설치로 기능 강화

- 서민경제 활성화와 일자리 창출을 위하여 경제정책기능을 강화하고 주요 핵심 산업의 육성을 위하여 기능을 보강 : 경제정책 총괄과 및 서비스산업팀 신설, 바이오전담조직 구성, 일자리정책팀의 주무 기능 보강, 금융타운조성팀 인력보강 등
- 사회적 요인
 - 최근 사회문제가 되고 있는 저출산문제를 해결하기 위하여 전담조직을 설치 : 저출산대책팀 신설
- 둘째, 조직기구 및 인력관리 등 내부구조의 효율성과 관련한 전라북도 조직개편의 타당성 분석결과는 다음과 같음
 - 내부구조 중 조직기구 요인에 의한 조직개편의 효율성에 대한 타당성 검증 결과, 전체적으로 정원의 삭감요인으로 작용하였음
 - 인력운영의 비효율성을 개선하기 위해 비슷한 업무를 영위하는 팀 간의 통합에 따라 인력을 감축
 - 본청 내에서 사업·정책 추진부서가 공통·지원기능 부서와 비교하여 취약하다고 판단된 경우 주로 주무기능인력을 감축
 - 직속기관·사업소와 본청 관련 사업부서간 업무중복성을 해소하기 위해 직속기관·사업소의 신설 또는 폐지, 또는 본청 소관업무의 직속기관·사업소로의 업무이관에 따라 인력을 조정
 - 결론적으로 조직구조 요인에 의한 조직개편은 대체로 업무의 효율성을 증진시키는 방향으로 인력 및 기구의 조정이 이루어진 것으로 판단되며, 부서장의 통솔범위에 대한 적정성 여부는 추가적인 정성평가를 통한 판단이 필요함
 - 내부구조 중 인력관리 요인에 의한 조직개편의 효율성에 대한 타당성 검증 결과, 정원의 증가 및 삭감요인으로 각각 작용하였음
 - 2015년부터 이미 정원대비 결원이 1~2명이 발생한 부서는 정원을 조정하여 인력을 감축함
 - 팀의 폐지, 부서의 기능축소, 타 부서로의 업무이관은 각각 해당 부

서의 입장에서 보면 인력감축과 인력 증원의 경우로 각각 혼재하여 나타남

- 소방직의 경우, 국가시책 등을 반영하여 소방기관 신설 및 3교대 인력 확충으로 인한 인력이 증가함
- 유사단체(강원, 충북, 전북, 전남)와의 비교를 통해 동일기능에 대한 투입인력이 상대적으로 많은 부분에 대하여 인력을 감축
- 신규사업으로 인한 정원조정은 주로 외부환경요인에 의한 기능의 보강 필요성 또는 부서의 신설 등으로 인해 인력을 증가
- 결론적으로 인력관리 요인에 의한 조직개편은 대체로 업무량의 과소에 따른 인력 조정, 신규사업의 추진에 따른 인력보강, 타 유사자치단체와의 비교를 통한 인력 구조조정 등이 조직개편에 대체로 적절하게 반영됨

○ 셋째, 각 실국별 주요 조직개편이 외부환경 및 내부구조 등 대내외적인 요인을 적절히 반영하였는지에 대한 타당성 분석결과는 다음과 같음

- 감사관실은 외부환경의 요인에 의한 조직개편에는 해당사항이 없고, 유사자치단체와의 비교를 통한 업무조정 및 부서 간 통합에 따라 인력 감축이 이루어졌으며, 총 5가지의 내부구조 요인이 조직개편에 영향을 미친 점으로 미루어 내부구조 효율성에 대한 조직개편의 타당성은 ‘적정’하다고 평가할 수 있음
- 기획관리실은 외부환경의 요인에 의한 조직개편에는 해당사항이 없고, 업무량 과소로 인한 결원 유지로 인력감축의 필요성과 유사자치단체와의 비교를 통한 인력조정이 이루어졌으며, 총 6가지 내부구조 요인이 조직개편에 영향을 미친 점으로 미루어 내부구조 효율성에 대한 조직개편의 타당성은 ‘적정’하다고 평가할 수 있음
- 도민안전실은 외부환경의 요인에 의한 조직개편에는 해당사항이 없고, 업무량 과소로 인한 팀의 이관과 통합을 통한 인력조정이 이루

어졌으며, 총 3가지 내부구조 요인이 조직개편에 영향을 미친 점으로 미루어 내부구조 효율성에 대한 조직개편의 타당성은 ‘적정’하다고 평가할 수 있음

- 자치행정국은 외부환경 요인 중 정치적인 변수 일부가 조직개편에 영향을 미친 것으로 판단되며, 내부구조 요인으로는 업무량 과소 및 타 유사단체 비교 인력 과다라는 평가를 통해 인력조정이 이루어졌으며, 총 5가지 내부구조 요인이 조직개편에 영향을 미친 점으로 미루어 내부구조 효율성에 대한 조직개편의 타당성은 ‘적정’하다고 평가할 수 있음
- 농축수산물식품국은 정치적인 요인과 경제적인 요인이 조직개편에 영향을 미쳤다는 점에서 외부환경에 대한 대응성이 ‘적정’하다고 평가할 수 있으며, 총 6가지 내부구조 요인도 조직개편에 영향을 미친 점으로 미루어 내부구조 효율성에 대한 조직개편의 타당성도 ‘적정’하다고 평가할 수 있음
- 문화체육관광국은 일부 정치적인 요인이 조직개편에 반영되었으나 적극적인 영향은 미치지 못한 것으로 보이며, 총 4가지 내부구조 요인이 조직개편에 영향을 미친 점으로 미루어 내부구조 효율성에 대한 조직개편의 타당성은 ‘적정’하다고 평가할 수 있음
- 환경복지국은 외부환경의 요인에 의한 조직개편에는 해당사항이 없고, 총 3가지 내부구조 요인이 조직개편에 영향을 미친 점으로 미루어 내부구조 효율성에 대한 조직개편의 타당성은 ‘적정’하다고 평가할 수 있음
- 복지여성보건국은 외부환경 요인 중 저출산이라는 사회적 문제가 조직개편에 영향을 미쳤으며, 내부요인 중에서도 총 4가지 요인이 조직개편에 영향을 미친 점으로 미루어 내부구조 효율성에 대한 조직개편의 타당성은 ‘적정’하다고 평가할 수 있음
- 건설교통국은 외부환경의 요인에 의한 조직개편에는 해당사항이 없

고, 총 5가지 내부구조 요인이 조직개편에 영향을 미친 점으로 미루어 내부구조 효율성에 대한 조직개편의 타당성은 ‘적정’하다고 평가할 수 있음

- 경제산업국은 경제활성화를 위한 기능보강이라는 측면에서 외부환경 중 경제문제가 조직개편에 일부 영향을 미쳤으며, 내부요인 중에서는 총 6가지 요인이 조직개편에 영향을 미친 점으로 미루어 내부구조 효율성에 대한 조직개편의 타당성은 ‘적정’하다고 평가할 수 있음
- 대외협력국은 외부환경 요인에 의한 조직개편에는 해당사항이 없고, 내부요인 중에서 총 4가지 요인이 조직개편에 영향을 미친 점으로 미루어 내부구조 효율성에 대한 조직개편의 타당성은 ‘적정’하다고 평가할 수 있음
- 의회사무처는 외부환경요인은 해당사항이 없고, 내부요인 중 인력 관리에 의한 1가지 요인에 의해 이루어졌으나 시급성이나 적절성은 파악하기 곤란하므로 조직개편의 타당성에 대해서는 ‘보통’이라는 평가를 할 수 있음
- 직속기관 및 사업소는 외부환경요인은 해당사항이 없고, 내부요인 중 기관폐지 및 신규사업에 의한 부서신설로 이루어졌으므로 내부구조 효율성에 대한 조직개편의 타당성은 ‘적정’하다고 평가할 수 있음

차 례

제1장 서론	1
제1절 연구목적	3
1. 연구배경	3
2. 연구목적	3
제2절 연구범위 및 방법	5
제2장 전라북도 조직개편의 이론적 근거	7
제1절 조직개편의 이론적 배경 및 선행연구	9
1. 조직진단 및 개편의 필요성	9
2. 조직진단 및 개편의 접근방법	10
제2절 전라북도 행정환경과 행정수요 분석	13
1. 행정변화를 초래하는 행정환경 요인	13
2. 행정수요의 예측	14
3. 전라북도의 행정환경 변화 요인	15
제3절 전라북도 조직개편의 내부요인	36
1. 조직기구의 측면	36
2. 인력관리의 측면	37
제4절 조직개편의 타당성 검증을 위한 분석틀	39
1. 외부 환경의 대응성 변수	39
2. 내부 구조의 효율성 변수	39
3. 조직개편안 타당성 검증	40



제3장 전라북도의 조직현황 및 조직개편안	43
제1절 기구 및 인력현황	45
1. 전라북도 현황	45
2. 타 도(道) 조직과의 기구 및 정원 비교 ..	46
제2절 전라북도 조직개편안	50
1. 전라북도 조직개편 추진 과정	50
2. 조직개편안	51
제4장 전라북도 조직개편(안)의 타당성 검증	57
제1절 외부환경의 대응성 검증	59
1. 정치적 요인	59
2. 경제적 요인	59
3. 사회적 요인	60
제2절 내부구조의 효율성 검증	61
1. 조직기구 측면	61
2. 인력관리 측면	63
제3절 각 실국별 조직개편의 타당성 검증	67
1. 감사관실	67
2. 기획관리실	70
3. 도민안전실	74
4. 자치행정국	77
5. 농축수산식품국	80





6. 문화체육관광국	84
7. 환경녹지국	88
8. 복지여성보건국	90
9. 건설교통국	93
10. 경제산업국	97
11. 대외협력국	102
12. 의회사무처	104
13. 직속기관 및 사업소	106
14. 소방본부 및 소방서	109
제5장 결론	111
제1절 연구결과의 요약	113
제2절 정책적 제언	118
참고문헌	120

표 차례

한국지방행정연구원

<표 2-1> 중앙정부 및 지방자치단체의 사회복지비 부담 추이	22
<표 2-2> 전북지역 고용 동향	25
<표 2-3> 사회복지분야 예산 비율	25
<표 2-4> 출생아 수 및 조출생률	28
<표 2-5> 고령인구 추이	29
<표 2-6> 농촌유학센터 현황	35
<표 3-1> 기준인건비 대비 인건비 예산액 비교	45
<표 3-2> 본청 과(담당관)·팀 수 비교	47
<표 3-3> 일반직 공무원정원 현황 (국가직포함, 소방직제외) / 2016년 6월말	49



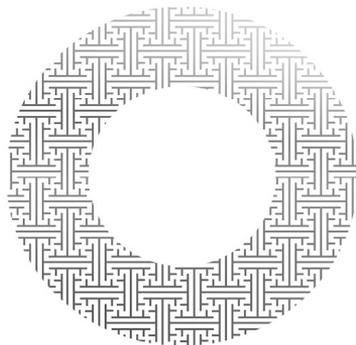
그림 차례

<그림 2-1> 연령계층별 인구 구성비(1960-2060)	19
<그림 2-2> 노년부양비 추이	20
<그림 2-3> 경제성장률 및 실업률 추이	21
<그림 2-4> 고령자 수	23
<그림 2-5> 실업률	24
<그림 2-6> 사회복지시설 이용자 수	26
<그림 2-7> 소비자 물가지수	27
<그림 2-8> 출생아 수 및 조출생률 추이	28
<그림 2-9> 저출산 고령화 변화추이(1995-2010)	30
<그림 2-10> 다문화 인구 동태 추이	31
<그림 2-11> 출생아 수	32
<그림 2-12> 고령자 수	33
<그림 2-13> 다문화 가족 가구	34
<그림 2-14> 귀농·귀촌 가구 수	35
<그림 2-15> 조직개편안 타당성 검증 분석틀	41
<그림 3-1> 전라북도 공무원 정원 변화 과정	49

제1장 서론

제1절 연구목적

제2절 연구범위 및 방법



제1장

서론

제1절 연구목적

1. 연구배경

- 공공부문에 대한 근래의 개혁, 특히 지방자치단체 수준에서의 조직개혁 과정은 수요 대응적 이면서도 운영의 효율화를 도모하는데 근본적인 목적이 있었음은 잘 알려진 사실임
- 그러나 개별 지방자치단체의 환경수요와 행정역량을 고려하지 않은 채, 인력감축 중심의 획일적·일방적으로 추진된 구조조정작업은 각 지방자치단체가 처한 상황에 따라 조직 감량화에 성공한 곳이 있는가 하면, 오히려 인력에 대비한 업무량의 과부하로 인하여 행정조직 내·외부 모두에서 문제가 제기된 곳도 적지 않은 것이 현실임
- 특히, 전라북도의 경우 현재 직면하고 있는 행정환경의 복잡·다변화와 그로 인한 행정수요의 질적 제고 및 양적 증대는 보다 수요 대응적인 도정 역할을 요구하고 있으므로 이에 대한 대응전략 수립이 필요한 실정임
- 또한 조직분위기를 쇠신하고 전라북도의 여건에 맞는 행정 체제의 구축으로 경쟁력 강화 및 21세기 미래지향적 조직운영을 위한 모델구축이 요구되고 있는 바, 행정체제의 재구축을 통한 조직운영의 효율화는 전라북도의 발전을 위해서 매우 중요하면서도 시급한 문제가 아닐 수 없음

2. 연구목적

- 민선 6기 중반부에 들어선 현 시점에서 전라북도 도정의 핵심과제에 대한 추진동력을 확보하고 이를 달성하기 위한 조직으로의 개편이 필요한 시점임

- 이를 위해 현재 전라북도는 자체적으로 조직진단을 실시하여 그 개편안을 마련 중에 있음
 - 이러한 자체개편안이 외부적으로 타당성과 객관성을 확보하고 내부적으로 조직구성원들의 수용성을 확보하기 위해서는 개편안에 대한 검증이 필요함
- 본 연구는 전라북도 조직개편안에 대한 검증작업을 통해 조직개편안이 대내외적 행정환경을 반영한 (안)인지를 검토하고자 함
- 특히 대외적으로 전라북도의 정치, 경제, 사회 등 제반요소와 행정환경 변화 및 국가 정책이 도정운영에 직간접적으로 영향을 미치는 변수 등을 검토하고 대내적으로 민선 6기 전라북도의 핵심정책과 단체장의 공약사항, 역점사업 등이 도정운영에 미치는 영향요인을 검토하여 조직개편안을 검증하고자 함

제2절 연구범위 및 방법

- 본 연구는 도 본청(소방본부 포함) 및 직속기관, 사업소 등의 조직개편안이 분석의 대상범위임
- 전라북도에서 실시한 조직진단의 조직구조 개편안을 대상으로 타당성과 객관성을 검증함
 - 전라북도의 대내외적 행정환경
 - 전라북도의 조직구조 및 운영 분석
 - 행정계층간 기능배분 분석
 - 최적의 조직개편안 제안
- 이러한 연구범위를 토대로 본 연구 수행을 위한 방법은 먼저 관련 공무원 면담조사 및 전라북도 1차 자료의 문헌분석, 그리고 선행연구 파악 등을 통해 연구를 수행하고자 함

제2장

전라북도 조직개편의 이론적 근거

제1절 조직개편의 이론적 배경 및
선행연구

제2절 전라북도 행정환경과 행정수요 분석

제3절 전라북도 조직개편의 내부요인

제4절 조직개편의 타당성 검증을 위한 분석틀



제2장

전라북도 조직개편의 이론적 근거

제1절 조직개편의 이론적 배경 및 선행연구

1. 조직진단 및 개편의 필요성

- 조직진단은 조직의 현재 상태 점검을 통해 문제의 원인과 결과를 조사하고, 해결방안을 모색하는 문제해결활동임(Harrison, 1994; Howard, 1994)
- 조직진단은 조직진단과정에 참여하는 관계자의 역할에 따라 필요성을 가지고 있음(행정자치부, 2004). 즉 중앙정부는 지방자치단체 간 조직운영의 균형성 유지 및 지원기준 마련 차원, 지방자치단체는 자체 조직운영에 대한 객관적인 진단과 개선안 마련, 지방의회나 주민은 지방자치단체의 조직운영에 대한 객관적인 자료를 제공받음으로써 외부통제를 견실하게 할 수 있음
- 지방자치단체의 조직진단은 대체로 조직진단의 목표와 그 결과에 집중하는데(권선희, 2008), 이는 자치단체의 조직진단이 내적인 필요에서보다 외적인 요인이 더 많이 작용하는 정치적 과정의 산물이기 때문임(최흥석, 1999)
- 시대의 변화에 따라 새로운 행정수요가 발생하고, 이러한 행정환경의 변화에 효과적이고 전략적으로 대응할 수 있도록 조직의 현재를 상시적으로 진단하고 바람직한 미래를 만들어가는 것이 필요함(이경호, 2012)
- 외국의 경우 환경변화에 대한 적응과 내부관리의 효율화를 목적으로 행정조직이 주기적으로 개편되는 사례가 많이 발견됨(Osborne & Gaebler, 1993)
- 하지만 우리나라의 경우 지방자치단체가 자치조직권을 가지지 못하여 조직개편을 위한 조직진단에 관심이 적었고, 이로 인해 지방자치단체의 행정조직이 행정수요의 변화 및 사회경제적 특성을 제대로 반영하지 못했다는 평가가 있음(하태권·최영출, 1995)

2. 조직진단 및 개편의 접근방법

1) 외부환경요인에 의한 접근

- 조직진단을 하는 목적은 조직이 처한 상황을 평가하고 변화시킬 수 있는 능력을 증진시키기 위함임(김상묵, 1998)
- 지방자치단체가 행정력을 강화하고 주민복지 향상과 효율적인 행정서비스를 제공하기 위해서는 과거의 관료제적 관리체계에서 성과중심의 관리체제로의 조직개편이 필요하고, 이를 위해서는 행정환경의 변화에 따른 지방자치단체의 인력자원관리가 중요해지고 있음(김판석외 1, 1999)
- 외부환경 변화가 중앙정부 뿐만 아니라 지방자치단체의 조직개편에 직접적으로 영향을 미친 대표적인 사례로 국제통화기금(IMF) 사태 이후 ‘작고 효율적인 정부’를 지향하는 정부의 대대적인 조직개편 작업을 들 수 있음
 - 1998년과 1999년도 두 차례에 걸쳐 추진된 지방자치단체 조직개편의 주된 목표는 행정환경의 변화에 능동적으로 대처할 수 있는 지방행정체제로의 전환과 주민 위주의 봉사행정을 구현할 생산적이고 유연한 조직으로의 전환이었음(권경득, 2002)
- 지방분권화에 따른 내부역량 강화 차원에서도 지방자치단체의 조직은 행정수요의 변화에 능동적으로 대처하고, 높은 생산성과 세계 경쟁력을 갖춘 정부로의 변화를 요청받고 있음(권경득, 2003)
- 정보화 시대를 맞아 행정정보화의 급속한 진전은 조직의 분권화뿐만 아니라 조직의 행태변화와 조직의 효과성에도 영향을 미치고 있으므로, 이를 기반으로 조직개편 및 업무 재설계 등에 반영할 필요성도 대두되고 있음(박홍래, 2004)
- 종전의 중앙정부의 지침에 따른 획일적이고 수동적인 조직개편에서 벗어나 자율적인 조직개편을 위해서는 행정환경, 행정수요에 따른 행정기능과 행정조직에 대한 상시적이고 객관적인 조직진단이 전제된 조직개편이 요구되

고 있으며, 이를 통해 행정내부의 효율성 제고뿐만 아니라 궁극적으로 행정 서비스에 대한 시민 만족을 제고시키기 위한 방향으로 조직개편이 추진될 당위성이 부각되고 있음(김윤권외 1, 2008)

- 외부환경의 이질적 특성과 이러한 환경의 변화에 따른 행정수요의 다양화는 지방자치단체의 조직 운영에 새로운 구조 및 상황 대응적인 다양한 접근방법의 모색을 요구하고 있음(김병국외, 2012)
 - 또한 지역마다 다른 지역특성요인에 대한 실증분석을 통해 새로운 행정수요를 파악하고 행정기능을 재설계하는 과정을 통해 행정서비스를 근접하여 제공하는 최하위 일선조직의 개편에 영향을 미치고 있음(한표환, 2013)

2) 내부구조에 의한 접근

- 조직진단은 진단영역에 따라 조직비전진단, 조직기구진단, 조직기능진단, 조직행태진단, 업무량진단 등을 포함하고 있음(행정자치부, 2004)
 - 우리나라는 1999년 당시 기획예산처의 정부조직 경영진단에서부터 조직진단이 관심의 대상으로 떠오르면서, 지방자치단체에 대해서도 조직기구의 효율적 재편과 인력운영의 원활화를 목적으로 학계를 비롯한 외부 전문가에게 조직진단을 의뢰하는 경우가 증가하였음
 - 일본의 경우 유사지방자치단체 간 정원비교를 통해 해당 지방자치단체의 조직운영을 위한 참고자료로 활용하고, 개별 지방자치단체에 대해서는 정책관리, 재정, 급여·인사, 조직·기구, 사무·사업 등에 대한 진단을 연구기관에서 주로 실시함
 - 영국의 경우 지방자치단체의 조직운영 실태를 비교평가하는 진단은 없지만, Christopher Hood와 Andrew Dunsire가 개발한 Bureaumerics Model을 통해 조직규모, 조직구조, 정치적 영향력, 조직환경·업무유형·업무기술을 중심으로 중앙정부기관 간 양적비교를 실시하였는데, 일부 지표의 경우 지방자치단체 간 비교에서도 원용이 가능함

- 지방자치단체의 자체적인 조직진단은 내부적인 요인에 대해 정량진단을 통한 조직관리의 문제점을 객관적으로 분석하고, 예비진단 및 정성진단을 통해 자체적인 개선점 및 시사점의 도출이 가능함
 - 지방자치단체 조직운영의 건전성 및 조직·인력관리의 효율성 여부를 판단하고 조직문제 해결을 위한 개선방향을 제시함
 - 지방자치단체 조직운영에서 쉽게 추출 가능한 진단지표를 통하여 정기적인 진단은 물론 상시적인 진단을 가능하게 하고, 유사 자치단체의 세분화를 통하여 해당 자치단체의 현재 수준을 유사 자치단체와 비교·평가함
 - 지방자치단체 자체적인 조직진단의 주체는 지방자치단체 조직담당부서가 되며, 진단의 대상은 기구관리 사항 및 인력관리 사항임
 - 진단과정은 1단계 부서장 면담조사 등 예비진단을 거쳐, 2단계 진단지표를 활용하여 동일한 법적지위단체 및 유사단체를 비교한 후 정량진단에 대한 부분적인 보완조사로서 정성진단을 실시하고, 마지막 3단계에서는 지표별 결과에 대한 해석 및 개선방안을 검토하는 단계를 거침
- 내부요인에 의한 조직진단의 지표구성은 조직기구부문과 인력부문으로 나누며 각 부문마다 조직운영의 바람직한 상태를 측정하는 구조지표와, 바람직한 상태로의 추진의지를 측정하는 운영지표로 구분할 수 있음
 - 조직기구부문에서는 기구의 세분화 정도에 따른 인력운영의 비효율성 여부, 부서장의 통솔범위의 적정성 여부, 본청 내 공통·지원부서와의 비교를 통한 사업·정책 추진부서의 취약성 여부, 직속기관·사업소와 본청 관련 사업부서간 업무 중복성 등을 측정함
 - 인력관리부문에서는 정원 내 직급비율의 불균형성 여부, 부서별 정원조정에 대한 요구 수준, 부서별 초과근무시간 총량 및 부서별 편차 증가 여부, 유사단체와 비교하여 동일기능에 대한 투입인력비율 수준, 기피부서와 희망부서에 대한 지원편차 증가 여부, 현 정원 내에서 신규사업으로의 정원 조정 필요성 여부 등을 측정함

제2절 전라북도 행정환경과 행정수요 분석

1. 행정변화를 초래하는 행정환경 요인

- 조직의 환경은 조직에 외재하면서 조직에 잠재적 혹은 실재적으로 영향을 미치는 모든 외부 요인으로(Daft, 2004; Hall, 1999; Katz & Kahn, 1978; Hawley, 1968), 조직의 투입요인으로 작용하면서 조직이 환경 속에서 생존할 수 있는 산출물을 내도록 요구하며, 조직변화를 유도함
- 조직의 환경에 대한 접근은 환경의 내용 측면에서 접근하는 방식과, 환경의 특성에 대한 분석적인 관점에서 접근하는 방식으로 구분되는데(Hall, 1999), 행정조직의 특정한 기능에 대한 변화를 초래하는 것은 환경의 내용변화임
- 특히, 지방자치단체가 처한 환경은 중앙정부의 환경에 비해 비교적 안정적이고, 단순·반복적인 기술을 활용하며 관료화되고 예측가능한 서비스를 제공하기 때문에 환경의 특성보다는 내용이 더욱 중요함
- 내용에 따른 조직의 환경은 일반환경, 내부환경, 서비스환경으로 구분되며(Hall, 1999), 환경의 내용인 일반환경에서 일어나는 모든 변화에 행정조직이 대응하여 변해야 하는 것은 아님
- 일반환경의 투입은 ‘행정수요’의 형식으로 조직에 투입되기 때문에 행정수요의 개념과 특징은 조직 환경변화와 조직구조의 변화에서 매우 중요한 변수가 됨(서재호, 2011: 129)
- 즉, 행정의 일반환경 변화는 새로운 행정수요를 발생시키고, 새로운 행정수요는 다시 행정 조직에 영향을 주기 때문에(김도희, 2001; 허영민·신환철·백종인, 1991) 외부적인 행정환경의 변화 분석을 통해 미래의 행정수요에 대한 예측이 가능하므로, 행정환경에 대한 분석이 선행되어야 함

2. 행정수요의 예측

- 행정국가화 현상과 복지국가화 현상이 심화되면서 행정수요는 많은 변화를 보이고 있는데, 양적으로 지속적인 증가세를 보이는 동시에, 질적으로도 과거에 비해 더 복잡하고 다양한 형태를 이루고 있음
- 행정수요는 또한 끊임없이 확산·비대화 되어가고 있고, 유동적이고 광역적인 성격을 내보이고 있으며, 그 대응에 있어서도 신속성과 전문성을 요구하고 있음
- 행정수요의 이러한 변화를 촉진시키고 있는 주요한 요인으로는 여러 가지를 들 수 있는데, 과학기술 내지 관리기술의 발달, 소득수준 및 생활수준 향상에 대한 국민의 기대수준 상승, 지역간·계층간의 이해관계 조정과 균형적 발전의 필요성, 급격한 도시화와 인구이동, 사회보장제도의 확대, 심각한 공해문제의 대두, 국제관계의 다변화 등이 이에 해당함(오세덕 1995: 218-219)
- 행정수요의 변화에 대응하기 위해서는 미래사회의 행정수요가 어떻게 변화될 것인가를 예측할 필요성이 제기되나 장래의 상황은 고정불변의 것이 아니고 정치·경제·사회적 변인에 따라 얼마든지 변화할 수 있기 때문에 그 정확한 예측은 쉽지 않음
- 따라서 행정수요를 예측함에 있어서는 논리적 사고, 객관적 판단과 함께 장래에 예상되는 모든 요소들에 대한 합리적인 판단, 그리고 상황의 변화 등에 대한 주의 등 다양한 요소가 요구됨(Koontz & O'Donnel, 1959: 478)

3. 전라북도의 행정환경 변화 요인

(1) 정치적 요인

1) 우리나라의 정치적 요인

- 지방자치 패러다임의 전환은 기존의 제도적 논의와 관계없는 별개의 방향성을 가지는 것이 아니라, 제도적 논의의 보완과정 위에서 제도·단체자치가 주민·생활자치 중심으로 우선가치를 바꾸어 가는 것임
- 제도·단체자치의 보완은 지방자치의 기본토대 구축이라는 측면에서, 그리고 주민·생활자치로 나아가갈 여건을 조성한다는 점에서 중요함
 - 제도자치의 보완은 획일적·독점적인 시스템에서 지방의 여건과 개성을 고려하는 다양화·유연화 시스템으로의 모색을 의미함
 - 다양화·유연화 방법론의 적용을 통하여 제도/단체자치는 중앙정부와의 관계에서는 ‘지방분권’을 확립하고, 지역주민과의 관계에서는 ‘자치역량’을 갖춘 자치주체로 거듭나야 할 과제를 지님
- 주민·생활자치는 지방자치가 추구하는 본래적 목적의 달성이라는 측면에서 향후 중점추진의 대상이 됨
 - 주민·생활자치의 중점추진은 제도적 측면과 분리하여 논의될 수 있는 것은 아니지만, 제도·단체자치의 요소와는 달리 주민참여의 제도적 틀과 함께 주민의 참여행태가 맞물려 완성된다는 점에서 논의 차원이 다름
 - 주민중심의 실질적인 참여가 이루어 질 수 있도록 제도적 참여의 실효성 확보와 함께 생활자치의 장을 확대하는 주민참여의 과제가 요구됨
- 자치정책 추진의 주체가 중앙에서 지방으로 이동
 - 지방자치 논의의 주체가 중앙정부-지방자치단체 중심에서 지방자치단체-주민중심으로 변화됨을 의미하고, 자치정책의 주요 내용이 제도·단체중심에서 주민생활중심으로 이동함을 의미함

- 또한 지방자치 논의의 주체가 지방자치단체-주민으로 바뀌면서 지방자치단체의 입장에서 주민중심의 자치정책이, 주민의 입장에서는 ‘주민주도’의 자치정책참여가 핵심 영역이 된다는 것임
- 이러한 변화는 어느 한쪽에서 다른 한쪽으로 주체나 내용이 전면 이동하는 것을 의미하는 것은 아니고, 중점 주체, 분야에 대한 비중의 변화를 의미함
- 지방자치단체-주민의 관점에서 우선적으로 요구되는 것
 - 지방자치단체→주민의 관계는 기본적으로 주민생활유지를 위한 서비스의 효율적 제공에 우선점이 있음
 - 서비스공급에 미치는 영향요인이 중요한데, 인구문제, 고령화 등 다양한 문제요인과 그로부터 파생되는 문제들에 대한 대응이 중요함
- 지방화, 지식정보화 사회에서 국가의 경쟁력은 과거의 통제, 중앙, 관, 규제중심의 방식에서 벗어나 협력, 지방, 지역, 공동체, 민, 자율 중심의 방식으로 전환되어야 함
 - 지방의 자율적 발전의 토대가 되는 분권화와 지역격차 시정은 더 이상 늦출 수 없는 핵심적 사회문제로 지속되고 있음
 - 지방행정은 중앙정부의 일선기관의 역할에서 크게 벗어나지 못하고 있는 실정이며, 많은 권한을 중앙이 독점하고 있고, 지방의 자율적 권한은 각종 수단을 통해 통제되고 있음
 - 기능배분, 자치조직권, 자치법규(조례제정권), 지방의회 위상, 재정, 중앙독점, 지도감독 등 다양한 분야에서 지방자치의 실질적 실현이 제한되고 있음
- 기능(사무)배분에서의 지방분권 강화
 - 교육자치의 개선과 자치경찰의 도입 및 특별지방행정기관의 정비 등 체감

- 도가 높은 핵심과제의 강력한 추진이 필요함
- 집행사무 위주의 사무이양을 해소하고 효율적인 기능배분을 확보하기 위해서는 일괄이양법의 조기도입이 필요함
 - 사무이양에 따른 충분한 행·재정 지원을 연계하여 지방자치단체의 수용성을 획기적으로 제고할 필요가 있음
 - 중앙부처와 지방자치단체간의 기능배분에 더하여 지방자치단체간의 기능배분도 동시에 추진될 필요가 있음
- 이해당사자간의 협력적 파트너십 구축, 의사결정의 민주성, 이해관계자 참여 수준 확대, 제도적 기반 등으로 요약할 수 있음
- 협력적 파트너십을 구축하기 위해서는 상호협력을 통한 시너지의 극대화로를 통한 이해당사자간 신뢰의 구축이 필요
 - 의사결정에서의 민주성 보장은 협력적 거버넌스의 성공을 위한 중요한 요소이며, 의사결정의 민주성을 확보하기 위해서는 숙의가 이루어져야 하며, 이를 위한 제도적 장치가 마련되어야 함
 - 참여수준의 확대를 통해 정책의사결정단계에서 이해당사자의 참여 수준을 어느 정도 보장하느냐가 중요하므로 이에 대한 고려가 선행되어야 함
 - 협력적 거버넌스의 성공은 공공문제를 해결하기 위한 거버넌스를 발현시킬 수 있는 제도적 기반의 유무에도 영향을 받을 수 있다는 사실을 유의함
 - 지방자치단체와 지역주민 간 협력적 거버넌스의 구축을 위한 기본방향은 다음과 같음
 - 정책의 효율적 추진을 위해 민간이 자발적 참여를 해치지 않아야 하며, 법적, 제도적 기반을 갖추어 거버넌스가 구축되어야 함
 - 민간의 자발성과 주체성을 확보할 수 있는 기제를 설치하여야 하는데, 행정력과 예산배분권 등을 기초로 하는 행정이 민간에 우월적 지위나 통제력을 발휘하지 않게 적절한 보완장치가 필요함

- 다양한 방식의 민관협력기구의 양식을 인정하고, 지역사회의 민관 발전 과정이나 인구사회학적 특성, 행정구역상의 특성, 지역사회 내 욕구의 형태와 정도, 자원분포 등에 따라 매우 차별적인 협력 모형이 적용될 수 있도록 유연성과 다양성이 전제되어야 함

□ 기본방향을 구현할 민관협력기구 구현에서 몇 가지의 원칙

- 수평적 관계의 원칙 - 민관협력의 핵심은 강제적이고 의무적인 참여를 통해 행정적 구속력을 지우려는 것이 아니므로 자발과 자율을 바탕으로 상호호혜적인 관계를 유지하도록 함
- 주민중심(수요자중심)의 원칙 - 지역주민의 생활상 반드시 보장되어야 할 욕구의 해소를 위해 기능하고, 기존의 서비스제공과정에서 행정기구나 서비스 공급기관 중심의 시각을 벗지 못했던 한계를 극복하는 의미에서 주민중심적 사고가 중요함
- 자율과 개방의 원칙 - 민관협력에 참여하는 민간의 경우, 그들의 참여나 의사결정에 있어 관의 지시나 독려에 의하기보다는 민간이 자율적 판단에 기초하는 것이 바람직함

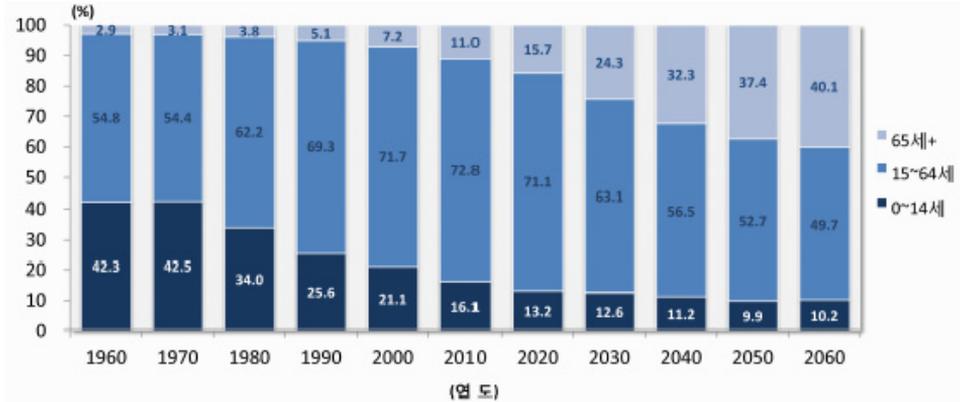
(2) 경제적 요인

1) 우리나라의 경제적 요인

□ 노령인구의 증가로 인한 노년부양비 증가

- 노령인구비율은 1990년 전체인구 대비 5.1% 수준에서 2010년 545만명 (11%) 수준으로 증가하였으며 2030년에는 1,269만명 (24.3%)으로 2.3배 이상 증가할 것으로 보임
- 반면에 유소년 인구는 1990년 전체인구 대비 25.6%에서 2010년 16.1% 수준으로 감소하였으며 2030년에는 전체인구 대비 12.6%까지 감소할 것으로 보임

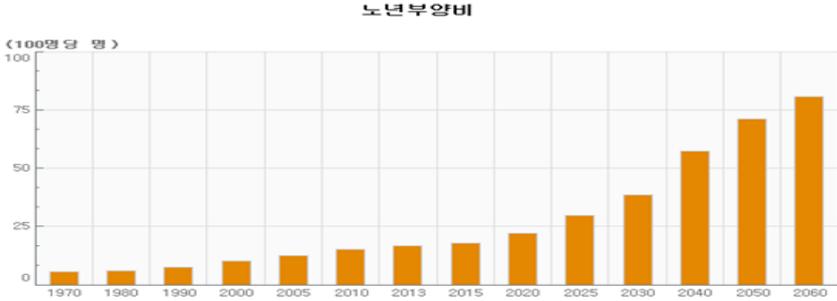
<그림 2-1> 연령계층별 인구 구성비(1960-2060)



출처: 통계청, 장래인구추계

- 생산가능인구는 2016년 3,704만명 (72.9%)을 정점으로 감소, 2060년 2,187만명 (49.7%) 수준으로 감소할 것으로 전망
- 노년부양비는 총인구 중에서 생산가능 연령층(15~64세) 인구에 대한 노년인구(65세 이상)의 백분비를 이용하여 산정하는 것으로 노년인구에 대한 생산가능인구의 경제적 부담을 나타내는 지표임
- 사회의 고령화 추세를 파악하고 이에 대한 정책기조 및 노후생활 안정대책과 젊은 세대의 부담 완화 방안 마련을 위한 자료로 활용
 - 2005년의 경우 생산가능인구 7.9명이 노인 1명을 부양하였으나, 2010년에는 6.6명으로 증가하였으며 2030년에는 2.6명 2050년에는 1.4명으로 계속 증가할 것으로 판단
- 노년부담비 증가는 노인인구 부양을 위해 생산가능인구의 조세 및 사회보장비 부담 증가로 이어지며 이는 세대 간 갈등을 유발할 가능성이 있음
 - 연금 수급권자 증가에 따라 연금재정위기, 노인의료비 증가에 따른 건강보험 재정 불안 등 젊은 세대의 경제적 부담 증가를 초래할 수 있음
 - 전통적 가족문화 약화에 따른 노인의 부양책임 문제가 대두될 가능성이 있음

<그림 2-2> 노년부양비 추이

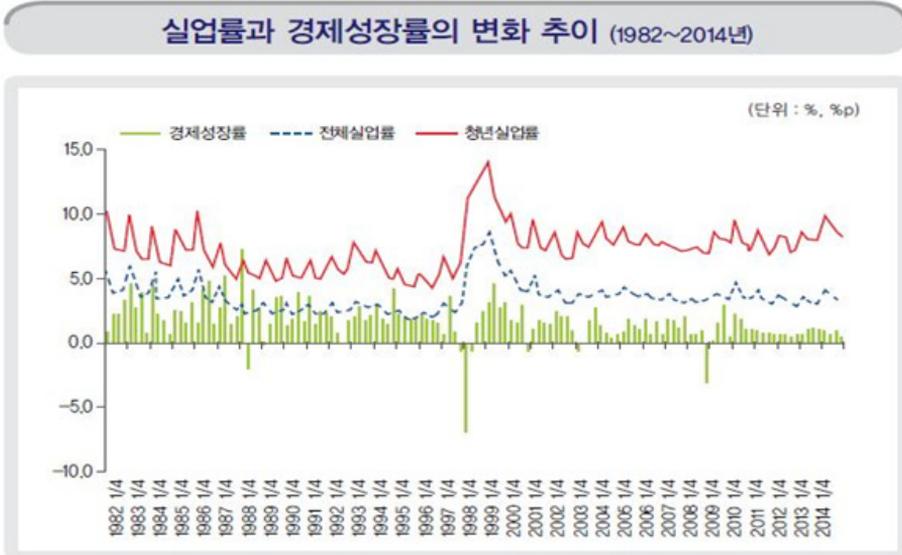


출처: 통계청, 장래인구추계

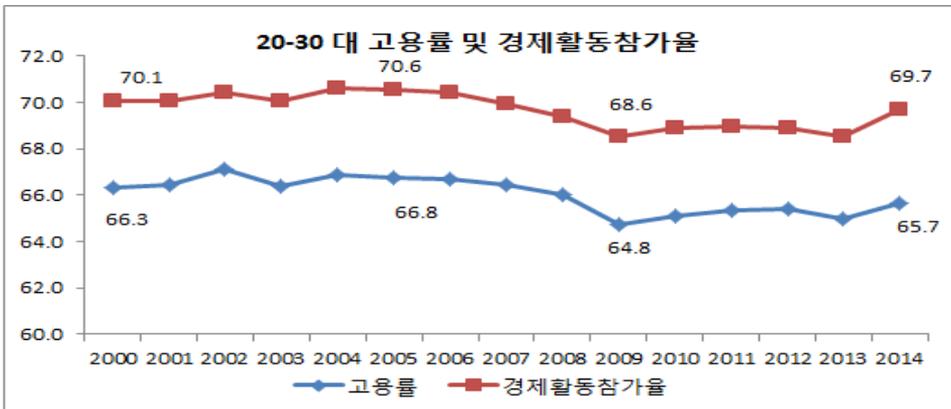
산업 활동 침체로 인한 실업률의 증가

- 저성장 경제기조가 지속됨에 따라 산업 활동이 침체되고 있으며 이에 따라 실업률 또한 영향을 받고 있음
 - 특히 경기침체에 따른 청년층의 일자리 부족 문제가 발생하고 있으며 이에 따라 청년실업률 문제가 대두되고 있음
 - 이와 더불어 비정규직 증가 등과 같은 일자리 질 문제 역시 제기되고 있는 상황임

<그림 2-3> 경제성장률 및 실업률 추이



주 : 1) 실업률은 분기별 자료이며, 청년실업률은 15~29세 실업률임 2) 기간은 분기별 청년실업률 자료가 발표된 1982년 1/4분기부터 2014년 4/4분기까지이며, 1999년 2/4분기 이전은 구직기간 1주 기준, 1999년 3/4분기 이후는 구직기간 4주 기준임 3) 경제성장률은 분기별 자료이며 실질경제성장률, 계절조정된 전가대비 수치임



출처: 통계청 국가통계포털

□ 사회복지재정의 증가

- 저출산·고령화의 여파 및 이로 인한 사회복지사업의 증가로 지방자치단체의 사회복지비 부담이 가중되고 있음
 - 사회복지관련 지방예산의 경우 연평균 증가율이 9.2%에 이르고 있으며 이는 지방예산증가율 4.9%를 크게 상회하는 것임
 - 이는 중앙정부 복지예산 평균 증가율 7.7%를 넘어서는 수치임
- 지방자치단체의 사회복지비 예산은 2008년 21.7조 원에서 2012년 30.9조 원으로 8.3조 원 가량 증가하였으며 지방자치단체 예산에서 차지하는 비중 역시 17.3%에서 20.5%로 증가하였음

<표 2-1> 중앙정부 및 지방자치단체의 사회복지비 부담 추이

(단위 : 조원)

구분	2008년	2009년	2010년	2011년	2012년	연평균 증가율
중앙 총지출(a)	262.8	301.8	292.8	309.1	325.4	5.5%
복지지출(b) (비중 b/a)	68.8 (26.2%)	80.4 (26.6%)	81.2 (27.7%)	86.4 (28.0%)	92.6 (28.5%)	7.7%
지방예산(c)	125.0	137.5	139.9	141.0	151.1	4.9%
사회복지비(d) (비중 d/c)	21.7 (17.3%)	24.1 (17.6%)	26.5 (19.0%)	28.5 (20.2%)	30.9 (20.5%)	9.2%

□ 사회복지국고보조사업 지방비 부담 증가

- 국고보조사업 증가로 인한 지방비 부담이 가중되고 있음. 최근 5년 간 지방 예산 규모는 연평균 3.3% 증가한 반면 국고보조금은 연평균 6.0% 증가함
- 국고보조사업의 증가는 국고보조금에 대응된 지방부담비의 증가로 이어진다는 것이 문제로 제기되고 있음
 - 실제 국고보조금 대응 지방비 부담은 연평균 9.1% 증가하여 지방예산규모 증가율의 3배에 달하고 있음

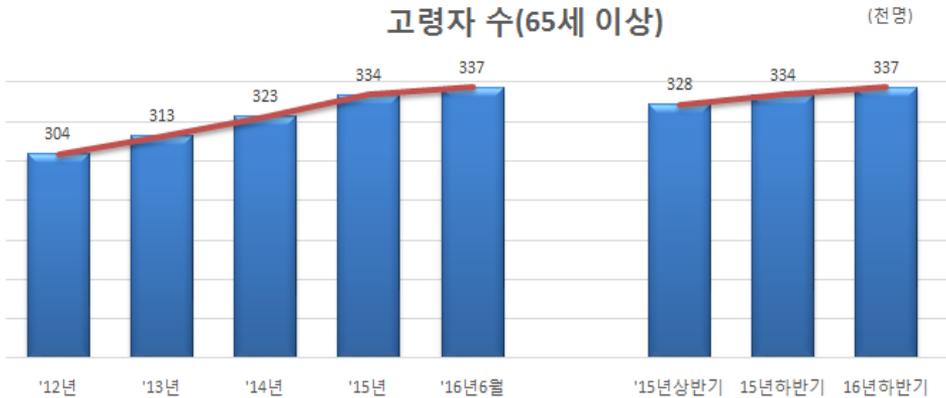
- 국고보조금의 지방비 부담은 2009년 15.2조 원에서 2013년 21.6조 원으로 증가하였으며 지방비 부담률도 2013년에는 39%에 달하고 있음

2) 전라북도의 경제적 요인

□ 노령인구의 증가

- 2016년 상반기 고령자 수는 337,422명으로 전반기 333,524명 대비 3,898명(1.2%) 증가했고, 전년동기 대비 8,940명(2.7%) 증가함

<그림 2-4> 고령자 수



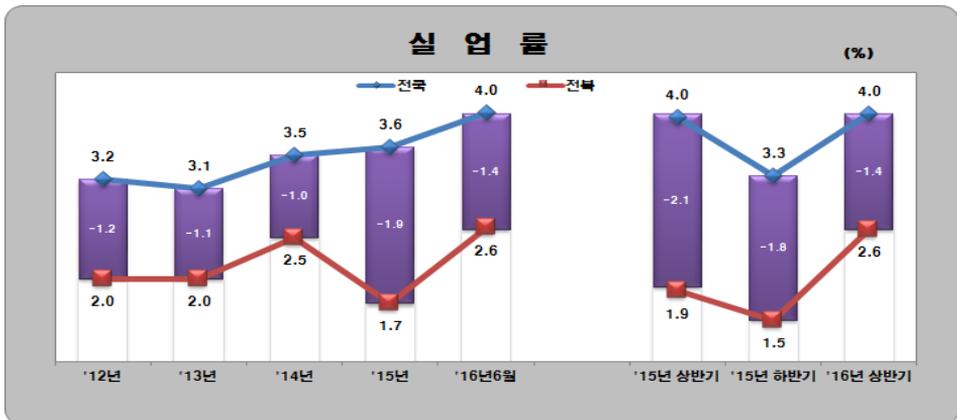
- (고령인구성비*) 66.4명(2016) → 78.8명(2040) ※ 전국 72.1명 → 82.5명
* 65세 이상 여자인구 100명당 65세 이상 남자의 수
- (노년부양비*) 27.9명(2016) → 49.0명(2030) ※ 전국 18.5명 → 38.6명
* 생산연령(15~64세) 인구 100명이 부담해야 하는 65세 이상 인구 수
- (고령자 가구) 211천 가구(전체의 29.9%, 2016)→ 375천 가구(전체의 47.0%, 2035)
- (노인복지시설) 7,119개소(전국 75,029개 9.5%, 2010년 보다 5.5% ↑)

- (연령별인구) 유소년 6,907천명(13.9%), 생산연령 36,230천명(72.9%), 고령 6,569천명(13.2%)
 - 유소년 부양비: 19.1%/전북 19.9%(3.1%p ↓)
 - 노년부양비: 18.1%/전북 26.2%(3.0%p ↑)
 - 노령화 지수: 95.1%/전북 131.6%(27.1%p ↑)
 - ※ 유소년 0~14세, 생산연령 15~64세, 고령 65세 이상
 - ※ 전국 최초 전남(21.1%) 초고령사회 진입, 전북 17.9%(전국 2번째)
(2015년 인구주택총조사 전수집계 결과)

□ 실업률, 고용률

- 2016년 상반기 전라북도 실업률은 2.6%로 전국 평균 4.0%보다 1.4%p 낮음
 - 2016년 상반기 실업률이 전국 평균(4.0%) 보다 높은 시·도는 서울 4.5%, 부산 4.3%, 대구 4.7%, 인천 5.4%, 경기 4.3% 등 5개인 반면, 제주 2.3%, 전북 2.6% 등 11개 시·도가 전국 평균보다 낮은 실업률을 나타냄
- 2016년 상반기 전라북도 실업률은 전반기(1.5%)와 전년동기(1.9%) 대비 각각 1.1%p 및 0.8%p 상승함

<그림 2-5> 실업률



- 전북지역 노동 가능한 15세 이상 인구는 육아 중심 비경제활동인구 감소 (-20,000명)에도 불구하고 경제활동인구 유입 확대(24,000명)에 힘입어 전년 동월대비 1,000명 증가한 153만 명으로 나타남
- 취업자 중심의 경제활동인구 유입 확대에 힘입어 2016년 8월중 전라북도 경제활동참가율과 고용율이 전년 동월대비 각각 1.3%p, 1.5%p, 증가한 62.1%, 61.3%로 확대되는 등 안정세를 유지함

<표 2-2> 전북지역 고용 동향

구분	2015년		2016년		
	연중	8월	2/4분기	7월	8월
15세이상 인구(A)	1,528	1,529	1,530	1,530	1,530
경제활동인구(B)	909	929	949	943	950
경제활동참가율(B/A)	59.5	60.8	62.1	61.6	62.1
취업자(C)	894	914	926	931	938
고용률(C/A)	58.5	59.8	60.5	60.9	61.3
실업자(D)	16	15	24	12	12
실업률(D/B)	1.7	1.6	2.5	1.3	1.3

□ 사회복지재정

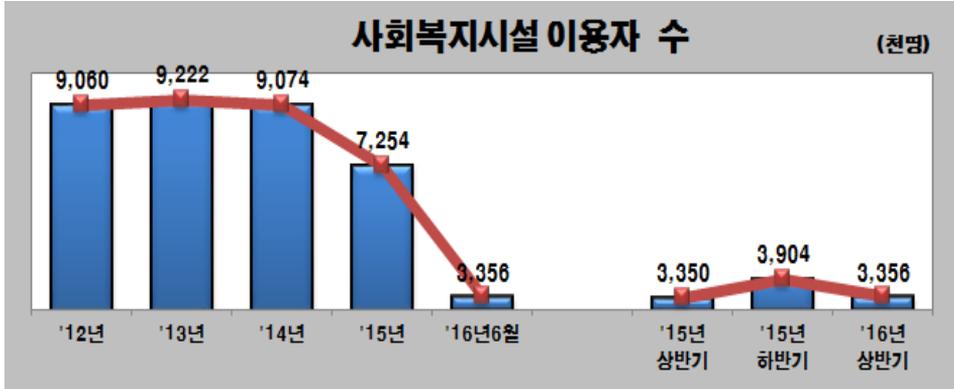
<표 2-3> 사회복지분야 예산 비율

(단위:백만원)

사회복지분야 예산액(A)	전체예산액(B)	사회복지분야 예산의 비율(A/B*100)
1,550,383	4,478,688	34.62

- 2016년 상반기 사회복지시설 이용자수는 3,356천명으로 전반기 3,904천명 대비 548천명(14.0% ↓) 감소
- 종류별 복지시설별 이용자 수는 사회복지관 805천명, 노인복지관 1,641천명, 장애인복지관 621천명, 보육시설 289천명임

<그림 2-6> 사회복지시설 이용자 수

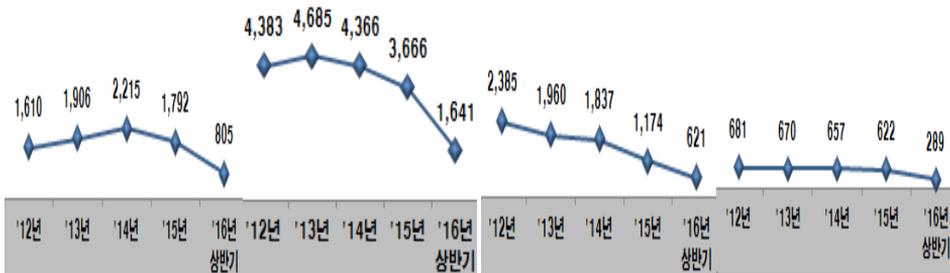


《사회복지관》

《노인복지관》

《장애인복지관》

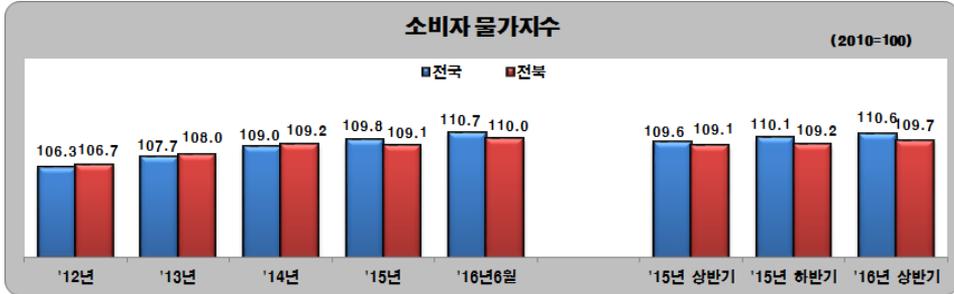
《보육시설》



□ 소비자 물가지수

- 2016년 상반기 전북의 소비자 물가지수는 109.7로 전국 평균 110.6보다 0.9 낮고, 전반기 109.2보다 0.5 상승함
 - 전국의 소비자물가지수는 서울(112.0)이 가장 높았고, 대구와 부산이 각각 111.8과 111.6로 전국평균(110.6)보다 높았음
- 소비자물가 증가는 전반기 대비 부산(0.90 ↑), 전남(0.61 ↑), 대구(0.58 ↑) 순으로, 전 시·도가 전반기 대비 증가함

<그림 2-7> 소비자 물가지수



(3) 사회적 요인

1) 우리나라의 사회적 요인

□ 저출산·고령화

- 2014년 기준으로 한국의 출산율은 OECD 국가 가운데 최하위인 1.25명이며, 조출생률은 8.26명으로 세계 224개국 가운데 220위를 기록한 바 있음
- 우리나라의 총인구는 현재 5062만명으로 2030년경에는 5천216만명을 정점으로 하여 2045년에 5천만명 이하, 2069년에는 4천만명 이하로 떨어질 것으로 전망되고 있음(통계청, 2015)
- 특히, 생산가능 인구는 베이비붐세대가 고령인구로 진입하는 2020~2028년 연평균 30만명씩 급격히 감소하고, 생산가능 인구 중 15~24세 비중도 2010년 18.6%에서 2020년 15.5%로 낮아질 것으로 전망되고 있음

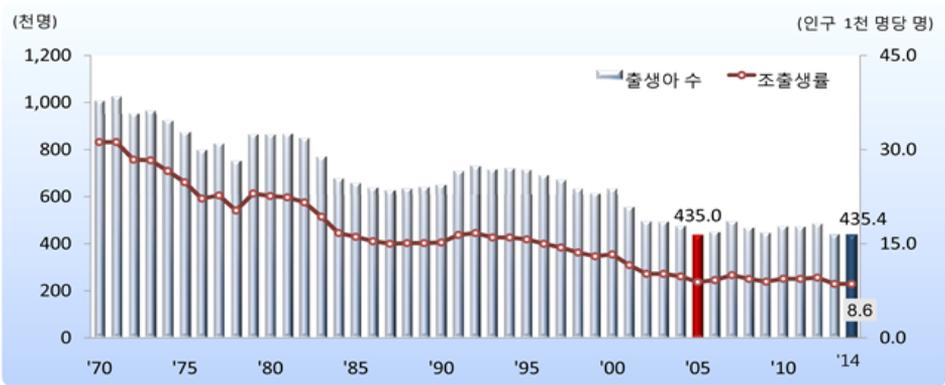
<표 2-4> 출생아 수 및 조출생률

(단위: 천명, %, 명, 인구 1천명당 명)

		2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
출생아 수		472.8	435.0	448.2	493.2	465.9	444.8	470.2	471.3	484.6	436.5	435.4
전년 대비	증 감	-17.8	-37.7	13.1	45.0	-27.3	-21.0	25.3	1.1	13.3	-48.1	-1.0
	증 감 륜	-3.6	-8.0	3.0	10.0	-5.5	-4.5	5.7	0.2	2.8	-9.9	-0.2
1일 평균 출생아 수		1,292	1,192	1,228	1,351	1,273	1,219	1,288	1,291	1,324	1,196	1,193
조출생률		9.8	8.9	9.2	10.0	9.4	9.0	9.4	9.4	9.6	8.6	8.6

자료 : 통계청(2015), 2014년 출생 통계

<그림 2-8> 출생아 수 및 조출생률 추이



자료 : 통계청(2015), 2014년 출생 통계

- 이러한 급격한 출산율 저하는 고령화 문제와 필연적으로 직결되는데, 2015년 65세 이상 인구는 전체 인구의 13.1%로 10년 전(2005년)보다 약 200만 명 증가한 662만 4천명이며, 2060년에는 40%대까지 늘어날 전망이다
- 이에 따라 한국의 전체인구 대비 생산가능인구 비중은 이미 2012년 73.1%로 정점을 찍은 뒤 계속 감소해 2030년에는 63.1%, 2060년에는 49.7%까지 떨어질 것으로 예상되고 있음(통계청, 2015)

<표 2-5> 고령인구 추이

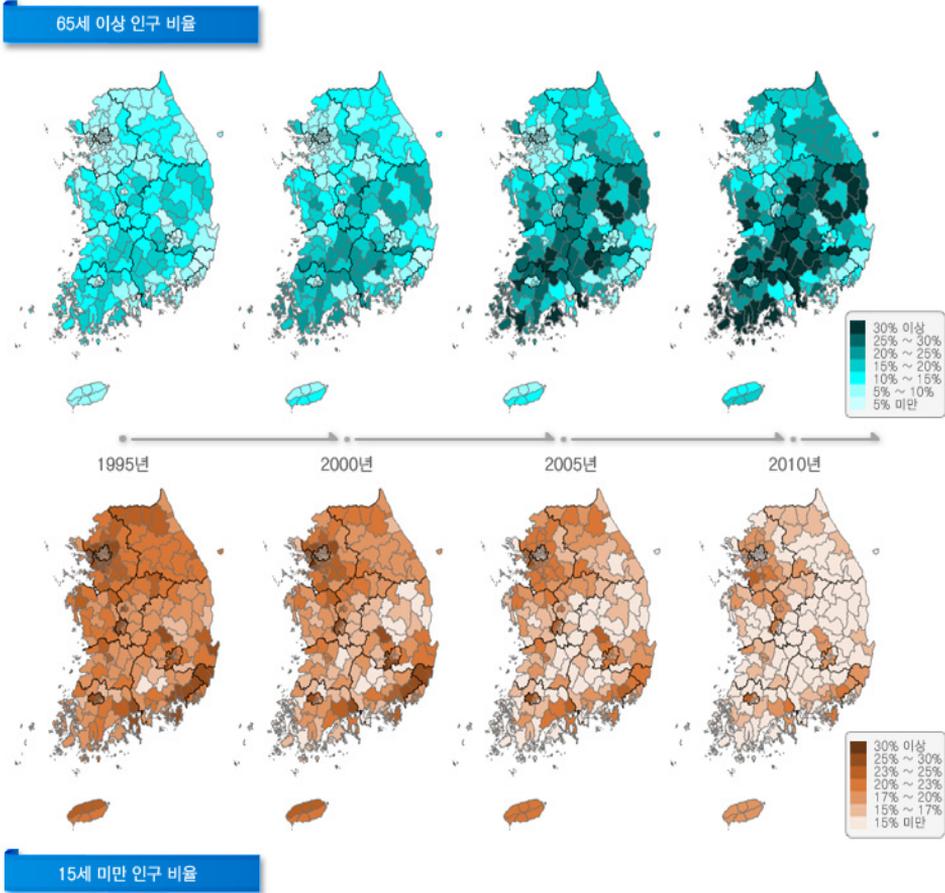
(단위: 천명, %)

	추계인구	0~49세		50~64세		65세 이상	
		구성비	구성비	구성비	구성비		
1990	42,869	35,906	83.8	4,768	11.1	2,195	5.1
2000	47,008	37,424	79.6	6,189	13.2	3,395	7.2
2010	49,410	35,080	71.0	8,878	18.0	5,452	11.0
2015	50,617	33,139	65.5	10,854	21.4	6,624	13.1
2020	51,435	31,117	60.5	12,234	23.8	8,084	15.7
2030	52,160	27,313	52.4	12,156	23.3	12,691	24.3
2040	51,091	23,872	46.7	10,718	21.0	16,501	32.3
2050	48,121	20,207	42.0	9,923	20.6	17,991	37.4
2060	43,959	18,372	41.8	7,966	18.1	17,622	40.1

자료 : 통계청(2011. 12), 장래인구추계

- 급격한 저출산·고령화는 노동력 감소로 인한 생산 능력의 저하와 경제 성장의 둔화를 가져올 것이며, 아울러 연금, 보험, 의료 및 기타 사회복지 등의 확충으로 인해 정부의 사회적 지출이 급격히 증가할 것으로 예상됨
- 또한 경제 활력이 떨어지고 세수가 감소하는데 반해, 복지수요가 증가함에 따라 국가 재정의 부담은 지속적으로 가속화 될 전망이다
- 초고령화 사회로의 진전에 따른 사회 문제 발생과 노인집단의 과도한 정치 세력화 및 사회전반의 보수화가 진행될 것으로 전망할 수 있으며, 아울러, 노인빈곤, 노인자살 등에 대한 사회문제에 대응할 수 있는 노인복지의 필요성이 대두되며, 실버 비즈니스 사업이 성장할 것으로 예상할 수 있음(한국 행정연구원, 2011)

<그림 2-9> 저출산 고령화 변화추이(1995-2010)



출처: 통계청(<http://sgis1.kostat.go.kr/publicsmode1>), 2015.

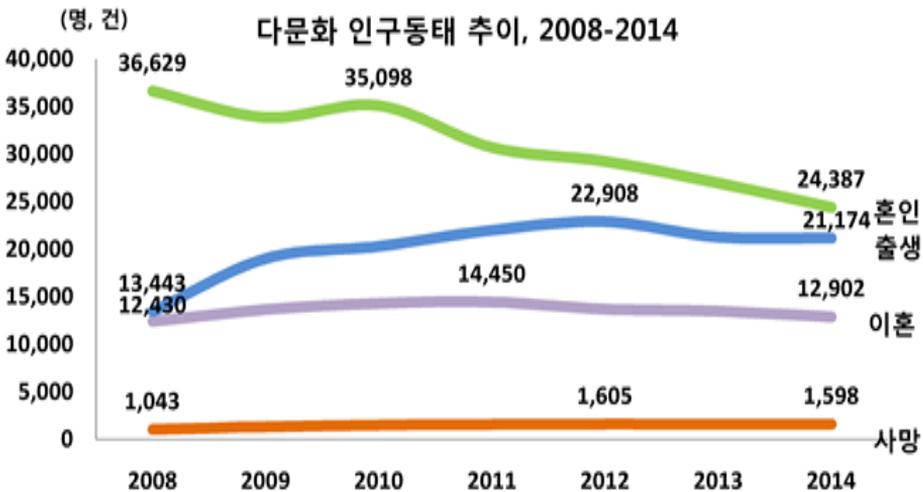
□ 다문화 사회 도래(외국인 인구의 증가)

- 다문화 인구란 「다문화가족지원법」의 정의를 준용하여 한국인과 결혼이민자 및 귀화인자에 의한 한국 국적 취득자로 이루어진 가족의 구성원을 의미하는 것이나, 저출산, 고령화와 더불어 한국사회로의 외국인(근로자 및 국제결혼자 등) 유입증가도 빠른 속도로 증가하면서 인구구성이 변화되고

있는데, 이는 해외 인구의 지속적인 유입으로 인한 ‘단일민족’, ‘단일문화’ 패러다임으로부터 다인종·다문화 패러다임으로의 전환을 의미함

- 그동안 아시아권을 중심으로 유입되던 외국인도 그 대상이 세계로 확대되어 국제결혼도 전 세계인을 대상으로 증가할 전망이며, 외국인의 비율이 증가함에 따라 특정지역에 자생적인 이주민 공동체가 형성되며 이주민에 대한 다문화교육 및 각종지원과 서비스가 심화되고 있음
- 2014년 기준 국내 체류 외국인은 177만 998명으로 특히, 지난 20년간 외국인의 국내 유입이 빠른 속도로 진행되고 있으며, 이는 국내 중소기업 노동력 부족에 따른 외국인근로자 유입, 국제결혼증가, 해외동포에 대한 입국 문호 확대의 결과로 해석할 수 있음
- 차후 한국의 생산가능인구 비중이 하락세로 전환됨에 따라 내국인만으로는 인력수급 불일치를 해소하기 어려울 전망이기 때문에 노동력 문제를 해결하기 위해 이민자 유입을 확대하게 될 가능성이 큰 상황임

<그림 2-10> 다문화 인구 동태 추이



출처: 통계청, 2014 다문화 인구통계, 2015.

2) 전라북도의 사회적 요인

□ 저출산, 고령화

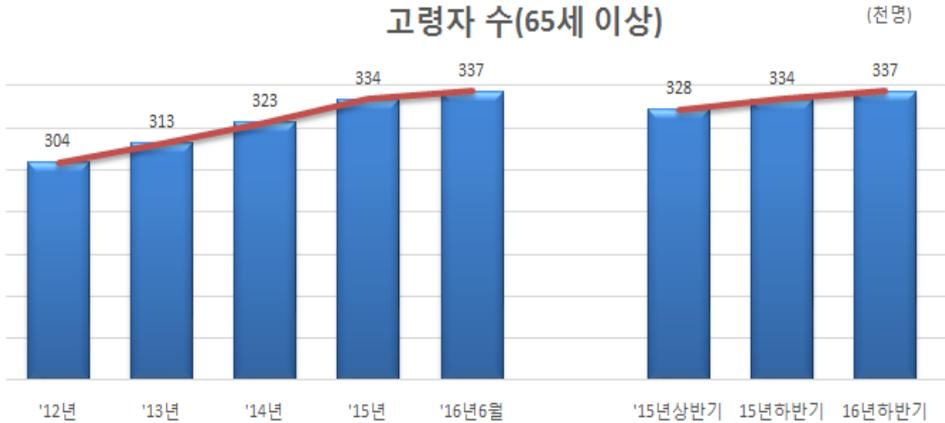
- 2016년 상반기 출생아수는 6,900명으로 전반기(6,817명) 대비 83명(1.2%) 증가
 - 전반기 대비 전주(43명^{1.6%} ↓), 군산(38명^{3.2%} ↓), 무주(13명^{17.6%} ↓) 등 5개 시·군의 출생아수가 감소하였고, 남원(60명^{25.5%} ↑), 순창(25명^{22.9%} ↑), 부안(27명^{22.9%} ↑) 등 8개 시·군은 증가함
 - 전년동기대비 순창군(49명^{57.6%} ↑), 장수군(0%)을 제외한 12개 시·군에서 출생아수가 감소함

<그림 2-11> 출생아 수



- 2016년 상반기 고령자 수는 337,422명으로 전반기 333,524명 대비 3,898명 (1.2%)증가했고, 전년동기 대비 8,940명(2.7%) 증가함
 - 전반기 대비 전주시(1,294명^{1.6%} ↑), 군산시(759명^{1.8%} ↑), 익산시(707명^{1.5%} ↑) 등 12개 시·군에서 증가했고, 임실군(27명^{0.3%} ↓), 순창군(13명^{0.1%} ↓) 등 2개 군은 감소함

<그림 2-12> 고령자 수

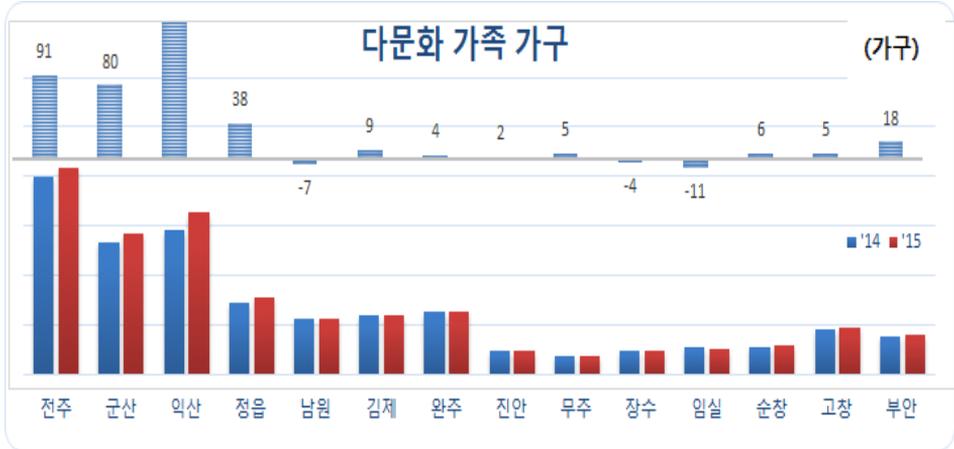


- 2016년 상반기 전북 사망자수는 7,012명으로, 전반기 6,607명 대비 405명 (6.1%) 증가했고, 전년동기 대비 258명(3.5%) 감소함

□ 다문화 인구

- 2015년도 다문화가족 가구 수는 9,787가구로 전년(9,376가구) 대비 411가구가(4.4%) 증가함
 - 전년대비 다문화가족 가구 수는 익산(175가구 ↑ 12.0%), 전주(91가구 ↑ 4.6%), 군산(80가구 ↑ 6%), 정읍(38가구 ↑ 5.2%) 등 11개 시·군에서 증가한 반면, 임실(11가구 ↓ 4.1%), 남원(9가구 ↓ 1.2%), 장수(4가구 ↓ 1.7%)는 감소

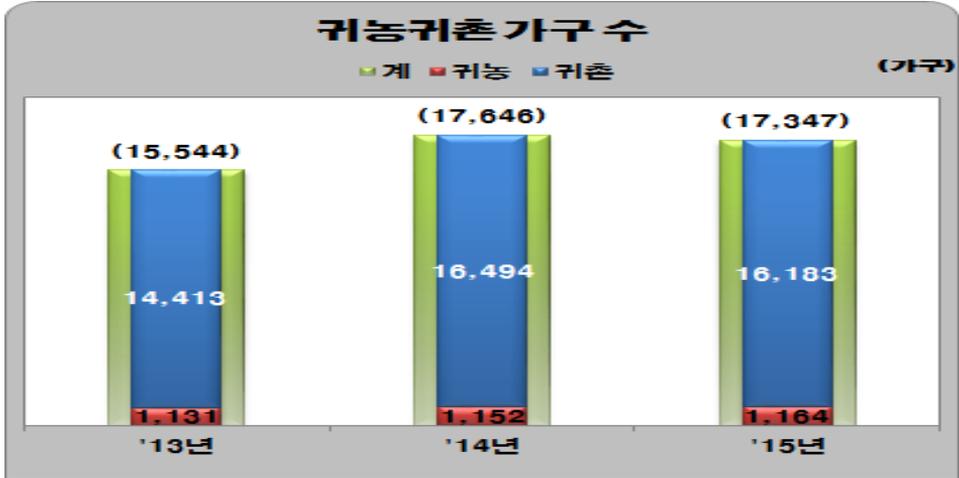
<그림 2-13> 다문화 가족 가구



□ 농업·관광

- 2015년도 귀농·귀촌 가구 수는 17,347가구로 전년 17,646가구 대비 299가구(1.7% ↓)가 감소
 - 귀농(1,164가구)은 전년(1,152가구)대비 12가구(1.0% ↑)가 증가
 - 귀촌(16,183가구)은 전년(16,494가구) 대비 311가구(1.9% ↓) 감소
- 시·군별로 전년대비 증감을 보면 완주(300가구 ↑), 군산(96가구 ↑), 익산(55가구 ↑) 등 3개 시·군은 증가하였고, 고창(217가구 ↓), 정읍(114가구 ↓), 진안(72가구 ↓) 등 10개 시·군은 감소함

<그림 2-14> 귀농·귀촌 가구 수



- 2016년 농촌 유학 현황은 센터 20개소로 전년 대비 4개소(25% ↑) 증가하였고, 유학생은 70명으로 전년(62명) 대비 8명(12.9% ↑)이 증가
- － 유학센터의 현황은 센터형 9, 가족형 5, 농가형 5, 농가결합형 1개소로 총 20개소임

<표 2-6> 농촌유학센터 현황

구 분	2013년	2014년	2015년	2016년 상반기	전년대비 증감	비고	
유학생 수	90	86	62	70	8		
농촌유학센터 현황	계	14	15	16	20	4	
	센터형	8	7	8	9	1	
	가족형	2	4	4	5	1	
	농가형	3	3	3	5	2	
	농가결합형	1	1	1	1	0	

제3절 전라북도 조직개편의 내부요인

1. 조직기구의 측면

- 서로 같은 부서 또는 다른 부서 내에서 업무가 비슷한 팀 간의 통합에 따른 인력감축으로 인력운영의 비효율성 제거 필요성
 - － 일상감사팀과 원가감사팀, 생생마을팀과 마을관광팀, 보육팀과 아동팀, 기업유치팀과 유치기업지원팀, 기업지원팀과 창업기업지원팀, 연구개발특구팀과 R&D지원팀 등
- 다른 국에 비해 통솔하는 과 단위 부서가 상대적으로 많은 경우 업무 조정을 통해 타 부서로 이관 또는 특정 업무의 별도 독립화 필요성 제기
 - － 농축수산식품국(6개 과에서 5개로 축소, 1개 단 독립), 건설교통국(6개 과에서 5개로 축소), 경제산업국(6개 관(관)에서 5개 과로 축소, 1개 관 독립)
- 업무량이 다른 부서에 비해 과소하며, 고유업무보다는 주무부서 기능에 치중함으로써 인력감축의 필요성 제기
 - － 수질보전팀, 보건의료산업팀, 대중교통팀, 기업지원팀 등은 고유업무기능이 약화되어 사무량 과소부서이며, 과 고유업무보다는 과 주무기능에 치중하고 있어 인력 조정이 필요함
- 도지사 공약사항이자 전라북도 3대 핵심과제(삼락농정, 토탈관광, 탄소산업) 이행을 위한 조직 강화 필요성 제기
 - － 농축수산식품국에서 농식품산업추진단의 분리 강화, 관광총괄기능 인력 보강 및 2017년 전북방문의해 추진인력 보강, 탄소산업 기반조성 및 역량 강화를 위한 지원 강화
- 문화재단, 문화콘텐츠진흥원, 전북창조경제혁신센터 등 본청과 유사한 기능을 하는 직속기관과의 업무 중복성 문제로 인해 정원 감축 필요성 제기
- 특정목적 달성을 위해 설치한 한시기구 기한만료 도래(혁신도시추진단) 및

- 다른 시설로의 기능전환에 따른 직속기관의 폐쇄(어린이회관) 필요성 제기
- 혁신도시로의 연기금 이전에 대비하고, 동반 이전이 예상되는 금융기관들을 유치하기 위한 금융허브타운 조성의 필요성
 - 일자리금융지원관의 분리 독립을 통해 금융산업 및 서비스산업에 지원을 강화하여 새로운 성장동력을 확보
 - 풀뿌리지방자치시대를 맞아 지역밀접형 행정을 수행하고, 도민의 안전 증진 및 인권침해예방을 통해 인권기능을 강화할 필요성 제기(인권센터 신설)
 - 2018년 익산에서 열리는 전국체전을 대비한 조직정비 필요성으로 대규모체육행사추진단을 전국체전준비단으로 기능 전환
 - 조직기능이 쇠퇴하거나 본연의 목적 달성을 완수한 부서에 대해서는 구조 조정을 하고, 새로운 행정수요에 부응하기 위한 신설 조직의 필요성 제기
 - 정부 3.0사업은 정책보다는 홍보위주로 비중이 감소하여 폐지하고, 최근 새롭게 급부상하고 있는 빅데이터를 활용한 스마트한 도정 실현을 위해 다른 유사 자치단체에 비해 선제적으로 대응

2. 인력관리의 측면

- 자체 기능감소, 타부서로의 업무이관, 부서나 팀의 폐지에 따른 인력 감축 필요성 제기
 - 생활안전팀, 민원팀, 전통문화관광팀, 해양레저팀, 세계태권도대회팀, SOC 총괄팀, 교통안전팀, 경제정책팀, 소상공인팀, 국제교류팀 등
- 확인평가팀, 정보화총괄팀, 지방소득세팀 등 업무량 과소부서로 지난해부터 1~2명의 결원이 발생하여 그대로 유지하고 있어 정원조정의 필요성 제기
- 통계팀, 규제개혁팀, 경리팀 등 다른 유사자치단체(충북, 전북, 강원)에 비해 동일한 업무를 수행하면서도 인력이 상대적으로 과다한 팀에 대한 인력 감축 필요성 제기

- 국가시책 이행 및 현안 수요를 반영한 조직의 신설 및 인력의 보강 필요성 제기
 - 국가시책인 감염병 연구 전담부서 신설 및 소방인력의 지속적인 확충
 - 현안수요인 혁신도시추진단 상시기구화 및 신규수요 반영하여 혁신도시추진단 폐지 후 지역정책과에 “혁신도시지원팀” 신설
 - 장애인 등 사회적 약자에 대한 인권보호와 권익증진을 위해 인권센터에 “사회적약자권익팀” 신설
 - 도정에 스마트 행정체계 반영을 위해 “빅데이터팀” 신설
 - 저출산으로 인한 인구정책수립과 출산장려정책 총괄을 위해 출산과 아동 업무를 분리하여 “저출산대책팀” 신설
 - 공공디자인의 진흥에 관한 법률 시행에 따라 체계적인 공공디자인 정책 추진을 위해 주택건축과에 “공공디자인팀” 신설
 - 2017년 2월 기금운용본부의 전복이전에 대응하고, 금융 등 서비스산업 육성을 위해 일자리금융지원관에 “서비스산업팀” 신설
 - 2018년 전국체전준비를 위해 “대규모체육행사추진단”을 “전국체전준비단”으로 기능전환
 - 금융 등 서비스산업 육성 종합계획의 수립 및 추진을 위해 일자리금융지원관 “서비스산업팀” 신설

제4절 조직개편의 타당성 검증을 위한 분석틀

1. 외부 환경의 대응성 변수

- 정치적 요인 : 직접민주주의 확대, 도지사 시책사업 등 정치문제 관련 여부
- 경제적 요인 : 일자리 창출, 성장 동력 확보 등 경제문제 관련 여부
- 사회적 요인 : 저출산, 고령화 등 사회문제 관련 여부

2. 내부 구조의 효율성 변수

1) 조직기구의 측면 (4개 측정항목)

- 기구가 너무 세분화되어 인력운영의 비효율성이 존재한다.
※ 인력운영 비효율 예시 : 1팀장 1직원으로 인한 팀단위 업무처리 어려움 등
- 부서장의 통솔범위 적정성에 대한 검토가 필요하다.
※ 통솔범위는 국장급의 경우 과 수, 과장급의 경우 팀 수에 대한 주관적 적정성 평가를 의미함
- 본청 내에서 사업·정책 추진부서가 기획·총무 등 공통·지원기능* 부서와 비교하여 상대적으로 취약하다.
- 직속기관/사업소와 본청 관련 사업부서간 업무중복에 대한 문제가 존재한다.

2) 인력관리의 측면 (6개 측정항목)

- 정원내 직급 비율의 불균형이 존재한다.
- 부서별 정원조정에 대한 요구가 높다.
- 부서별 초과근무시간 총량 및 부서별 편차가 증가하고 있다.
- 유사단체와 비교하여 동일기능에 대한 투입인력비율이 높은 편이다.
- 기피부서와 희망부서에 대한 지원편차가 증가하고 있다.
- 신규사업으로 정원조정의 필요성이 있다(현 정원 범위내).

3. 조직개편안 타당성 검증

1) 판단 기준

- 외부환경의 대응성 및 내부구조의 효율성 변수의 적용 여부를 기준으로 ‘적정, 보통, 재검토’라는 진단을 함
 - 적정 : 조직개편의 적절성과 시급성을 요함
 - 보통 : 조직개편의 적절성은 인정하나 시급성은 요하지는 않음
 - 재검토 : 조직개편의 적절성과 시급성을 요하지 않음

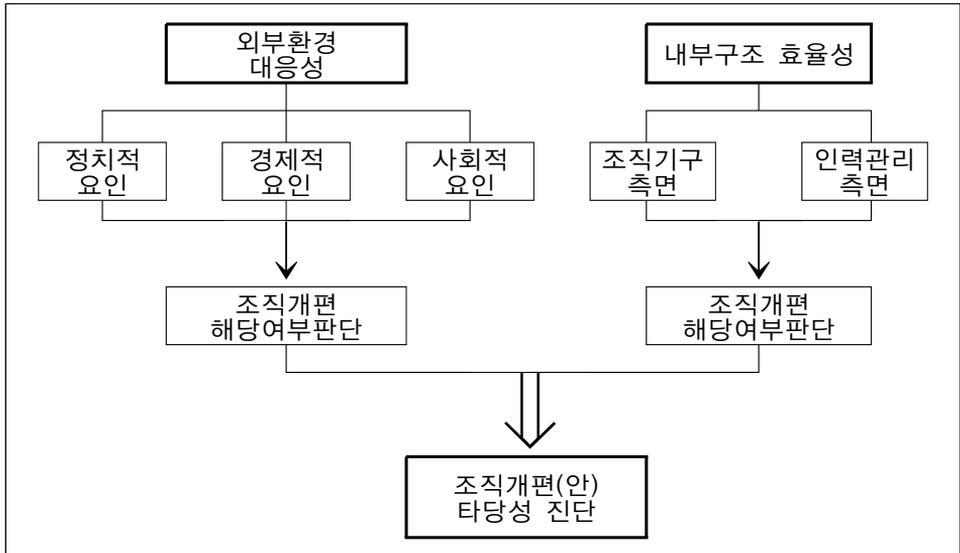
- 외부환경의 대응성 변수 : 정치적, 경제적, 사회적 요인으로 인한 조직개편 여부에 따라 타당성을 판단
 - 각 요인별 해당사항의 합이 2개 이상 : 적정
 - 각 요인별 해당사항의 합이 1개 : 보통
 - 각 요인별 해당사항이 없을 때 : 해당사항 없음(또는 재검토)

- 내부구조의 효율성 변수(총 10개의 측정항목)
 - 조직기구 및 인력관리 각 부문별 해당사항의 합이 3개 이상 : 적정
 - 조직기구 및 인력관리 각 부문별 해당사항의 합이 1~2개 : 보통
 - 조직기구 및 인력관리 각 부문별 해당사항이 없을 때 : 재검토

2) 타당성 검증 분석틀

구분		측정기준	해당여부	타당성 진단
외부환경 대응성	정치적 요인	정치적 요인 반영여부		
	경제적 요인	경제문제 반영여부		
	사회적 요인	사회문제 반영여부		
내부구조 효율성	조직기구 측면	인력운영 비효율성		
		부서장 통솔범위 적절성		
		사업부서의 취약성		
		사업부서간 업무중복성		
	인력관리 측면	직급비율 불균형		
		정원조정 요구		
		부서별 업무량 편차		
		유사단체대비 비효율성		
		부서간 선호도 편차		
		신규사업 정원조정 필요성		

<그림 2-15> 조직개편안 타당성 검증 분석틀

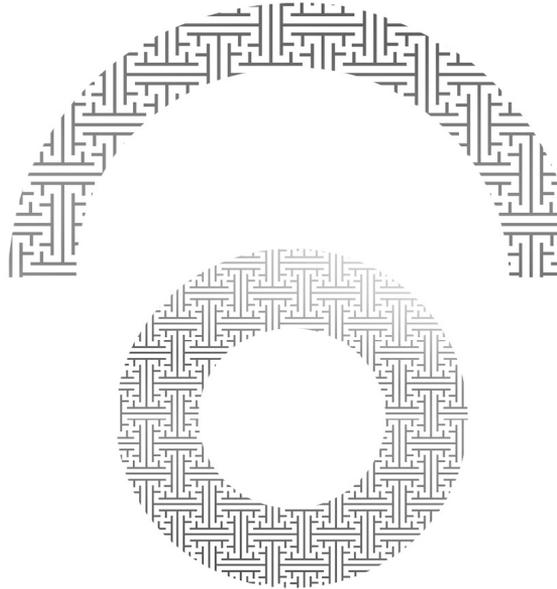


제3장

전라북도의 조직현황 및 조직개편안

제1절 기구 및 인력현황

제2절 전라북도 조직개편안



제3장

전라북도의 조직현황 및 조직개편안

제1절 기구 및 인력현황

1. 전라북도 현황

 기구·정원

- (기구) 본청 12실국본부단, 의회사무처 1, 직속기관 3, 사업소 11
- (정원) 3,757명(일반 1,773명, 소방 1,984명)
 - 본청 1,235명, 의회사무처 87명, 직속기관 2,126명, 사업소 309명

 2016년 기준인건비

- 기준인건비 대비 인건비 예산액은 299억원 여유가 있음
- 대통령 공약사업 이행 등으로 2018년까지 소방직 기준인건비 지속 반영
 - 2015년 2,115명(전북 55명), 2016년 1,883명(전북 185명)

<표 3-1> 기준인건비 대비 인건비 예산액 비교

(단위 : 억원)

구 분	계	일반직	소방직	공무직	기타직
2016년 기준인건비 (A)	3,297	1,458	1,704	75	60
2016년 인건비 예산액 (B)	2,998	1,442	1,393	60	103
여유액 (A-B)	+299	+16	+311	+15	△43

2. 타 도(道) 조직과의 기구 및 정원 비교

기구비교

자치단체	국	과	2016 과급사업소	2016 과급 한시기구	1국당 과의 수
서울	17	145	31	6	8.5
부산	21	84	24	4	4.0
대구	13	69	21	3	5.3
인천	14	84	18	6	6.0
광주	12	57	16	3	4.8
대전	12	57	15	3	4.8
울산	11	48	10		4.4
세종	7	33	3		4.7
경기	21	126	13	3	6.0
강원	11	56	14	5	5.1
충북	11	46	8	1	4.2
충남	12	53	8	2	4.4
전북	12	56	13	2	4.7
전남	10	49	9		4.9
경북	13	65	11	6	5.0
경남	13	53	13	3	4.1
제주	12	48	15		4.0

- 서울이 시도 중 17국, 145과로 1국 당 과의 수가 약 8개로 규모가 가장 큼
- 전라북도는 12국, 56과로 1국 당 과의 수가 약 4개이며 강원, 충남, 전남 등 여타 지역과 비슷한 수준을 보임
- 시도별 과·팀 수를 살펴보면 서울이 각각 145, 31개로 가장 많음
- (기구) 인구 150~200만인 인근 유사 지자체간 본청 과·팀 수를 비교한 결과 평균보다 과 4.2개, 팀 15.5개 높게 나타남

<표 3-2> 본청 과(담당관)·팀 수 비교

구 분	강 원	충 북	전 남	전 북	평균
본청 과·담당관수	56	46	49	56	51.8
본청 팀수	241	198	201	234	218.5

□ 정원비교

자치 단체	주민수	본청 정원	공무원 정원	4급이상 공무원 수	정원 1인당 주민 수	1국의 공무원 수	1과의 공무원 수	1팀의 공무원 수
서울	10,002,181	3,953	17,470	465	572.5	1027.6	120.5	25.6
부산	3,513,777	2,132	6,892	233	509.8	328.2	82.0	21.0
대구	2,487,829	1,627	5,454	159	456.1	419.5	79.0	19.7
인천	2,925,815	1,844	5,934	212	493.1	423.9	70.6	17.6
광주	1,472,199	1,269	3,330	128	442.1	277.5	58.4	14.7
대전	1,518,775	1,214	3,366	127	451.2	280.5	59.1	14.5
울산	1,173,534	1,103	2,625	106	447.1	238.6	54.7	13.4
세종	210,884	789	1,438	44	146.7	205.4	43.6	10.0
경기	12,522,606	2,757	10,623	486	1178.8	505.9	84.3	21.4
강원	1,548,636	1,274	4,542	156	341.0	412.9	81.1	18.8

자치 단체	주민수	본청 정원	공무원 정원	4급이상 공무원 수	정원 1인당 주민 수	1국의 공무원 수	1과의 공무원 수	1팀의 공무원 수
충 북	1,583,952	1,051	3,281	126	482.8	298.3	71.3	16.6
충 남	2,077,649	1,254	4,173	154	497.9	347.8	78.7	16.7
전 북	1,869,711	1,232	3,763	141	496.9	313.6	67.2	16.1
전 남	1,908,996	1,207	4,249	148	449.3	424.9	86.7	21.1
경 북	2,702,826	1,381	5,291	188	510.8	407.0	81.4	19.2
경 남	3,364,720	1,320	4,411	180	762.8	339.3	83.2	18.1
제 주	624,359	975	5,253	104	118.9	437.8	109.4	27.9

- (정원) 최근 10년간(2007년~2016년) 일반직 공무원 정원이 54명 증원
 - 2013년 경제자유구역청 폐지(△75명)로 타시도에 비해 증가인원이 적음
- 경기 지역이 12,522,606명으로 주민수가 가장 많은 것으로 나타났으나 공무원 정원 1인당 주민 수는 경남이 약 762명으로 가장 높은 순위를 차지함
- 전라북도의 1국 당 공무원 수는 약 313명이며, 유사 자치단체인 강원, 충북, 전남의 1국 당 공무원 수 각각 약 412, 298, 424명에 비하여 적은 인원으로 운영됨
- 전라북도의 1과의 공무원 수는 약 67명이며 강원, 충북, 전남의 1과의 공무원 수 각각 약 81, 71, 86명에 비하여 적은 편임
- 전라북도의 1팀 당 공무원 수는 약 16명이며 강원, 충북, 전남의 1팀의 공무원 수는 각각 18, 16, 21명으로 비슷한 수준임
- 시도별로 보았을 때 1국의 공무원 수와 1과의 공무원 수는 서울이 각각 약 1027명, 120명으로 가장 높았으며, 1팀 당 공무원 수는 제주가 약 27명으로 가장 많음

<표 3-3> 일반직 공무원정원 현황(국가직포함, 소방직제외) / 2016년 6월말

(단위: 명)

시도	인구수	기구	일반직 공무원 수			일반직공무원		2016년 기준인건비 대비 인건비 예산액(억원)		
			2016년	2007년	증 감	1인당 인구수	순위	기준 인건비(a)	인건비 예산액(b)	(a-b) 여유액
경기	12,610,877	21국 126과	3,654	3,109	545	3,451	①위	7,938	7,625	313
강원	1,548,603	11국 58과	2,119	1,868	251	731	⑧위	3,453	3,353	100
충북	1,586,943	11국 48과	1,686	1,596	90	941	⑦위	2,583	2,447	90
충남	2,085,844	12국 53과	1,942	1,883	59	1,074	④위	3,261	3,085	59
전북	1,865,900	12국 56과	1,785	1,731	54	1,045	⑤위	3,297	2,998	299
전남	1,904,314	10국 49과	1,992	1,793	199	956	⑥위	3,416	3,256	160
경북	2,702,385	13국 67과	2,131	2,030	101	1,268	③위	4,059	4,042	17
경남	3,368,792	12국 48과	2,075	2,005	70	1,624	②위	3,749	3,555	194

<그림 3-1> 전라북도 공무원 정원 변화 과정



제2절 전라북도 조직개편안

1. 전라북도 조직개편 추진 과정

□ 추진배경

- 행자부 지침에 따라 자체 조직진단을 통해 신규 행정수요 및 지역현안 수요 중심으로 기능·인력 재배치(기준인력의 3% 53명)
- 2015년 7월 안전조직 신설이후* 업무 효율성 등 조직의 안정적 정착 여부 진단 * +1실 +4과 +12팀
- 한시기구(2016.12.31.)인 혁신도시추진단 기능전환, 저출산대책 전담팀 신설, 금융관련 서비스산업팀 등 신규 행정수요 반영 검토

□ 기본방향

- 민선6기 하반기 3대 핵심과제를 반영한 도정운영방향¹⁾에 대응한 성과위주 도정조직 구축
- 행자부 지침과 기준인건비를 감안, 기준인건비가 반영된 국가시책 이행사항을 제외한 기구확대, 정원증원 등은 최소화
 - － 신규 출연·위탁기관 사무에 대한 담당인력 감축과 과·부족인력 해소 등 적정인력 배치
 - － 유사·쇠퇴기능 통·폐합, 국·과간 업무불균형에 대한 기능 재조정
- 조직진단 틀을 이용하여 도 조직에 대한 자체 진단 후, 조직개편(안) 마련, 외부전문기관 검증 등 사전절차 이행으로 객관성 확보

1) 3대 핵심과제, 2020대도약, 3대 국가적과제(저출산, 기후변화, 이기주의)

□ 추진경과

- (정량진단) 도 숲조직에 대한 2015년 문서생산량 분석(4~7월)
- (타시도사례 분석) 타시도 사례 및 도 소방기관 현장 방문 등(4~6월)
- (정성진단) 부서 의견수렴, 전문가 자문, 실국장 면담 등(7~8월)
 - 과·국단위 통솔범위, 기능진단 조사, 업무량 과다 원인분석, 전임자면담 등

2. 조직개편안

1) 조직개편 총괄

- ◆ 조직개편(총괄) : △1과 △5팀 +55명(일반직 △35, 소방직+90)
 - 본청기구 : (현행) 12실국본부단, 56관과단, 234팀
(개편) 12실국본부단 55관과단, 229팀(△1과 △5팀)
 - ※ 직속기관, 사업소 : (직속) 보건환경연구원 +1과 +4명
(사업소) △2개사업소 △13명 / 어린이회관 5명, 혁신도시추진단 8명
 - 정원조정 : (현행) 3,757명 → (개편) 3,812명(+55명)
 - ※ 일반직 1,773명→1,738명(△35명), 소방직 1,984명→2,074명(+90명)

2) 기구조정

(1) 본청

- 局단위 기구 변동 ----- 변동없음
 - 분 리(-) : 농축수산물식품국 → 농축수산물국 + 농식품산업추진단(4급)
경제산업국 → 경제산업국 + 일자리금융지원관(4급)

○ **과단위 기구 변동** ----- $\Delta 1$ 과

- **통 폐 합($\Delta 3$)** : 사회재난과 + 생활안전과 → 사회재난과
물류교통과
(교통업무)도로공항과=도로교통공항과
(물류업무)항만하천과=항만하천과
투자유치과 + 기업지원과 → 투자지원과
- **분 리(+1)** : 일자리경제정책관 → 일자리금융지원관 + 경제정책과
- **신 설(+1)** : 인권센터
- **이 관 (-)** : 농식품산업과 → 농식품산업추진단
대규모체육행사추진단 → 전국체전준비단

○ **팀단위 기구 변동** ----- $\Delta 5$ 팀

- **통폐합 폐지 : $\Delta 14$ 팀**
 - ① 예산과 원가심사팀+감사관 일상감사팀=감사관 원가감사팀
 - ② 정보회총괄과 정부3.0팀+기획관 지역생활권팀=기획관 지역생활권
 - ③ 안전정책관 안전총괄팀+생활안전과 생활안전관리팀=안전정책관 안전총괄팀
 - ④ 농촌활력과 마을관광팀+농촌활력과 생생마을TF팀=농촌활력과 생생마을팀
 - ⑤ 문화예술과 전통문화관광팀+문화예술과 예술지원팀=문화예술과 예술지원팀
 - ⑥ 해양수산과 어촌관광팀+체육정책과 해양레저산업팀=해양수산과 어촌관광팀
 - ⑦ 체육정책과 태권도스포츠산업팀+대규모체육행사추진단 세계태권도대회팀=체육정책과 태권도스포츠산업팀
 - ⑧ 사회복지과 보육정책팀+여성청소년과 아동팀=여성청소년과 아동보육팀
 - ⑨ 도로공항과 SOC총괄팀
(局 국가예산 총괄)+지역정책과 건설행정팀=지역정책과 건설행정팀

- (그 외 SOC업무) + 도로공항과 도로관리팀=도로교통공항과 도로계획팀
- ⑩ 물류교통과 교통안전팀 + 도로공항과 도로관리팀=도로교통공항과 도로교통팀
- ⑪ 주택건축과 도시경관팀+주택건축과 공공디자인팀= 주택건축과 공공디자인팀
- ⑫ 투자유치과 유치기업지원팀
(국내 유치기업 지원)+투자유치과 기업유치팀=투자지원과 기업유치팀
(국외 유치기업 지원) +투자유치과 외자유치팀\투자지원과 외자유치팀
- ⑬ 기업지원과 기업지원팀+기업지원과 창업기업지원팀=투자지원과 기업지원팀
- ⑭ 미래산업과 연구개발특구팀+미래산업과 R&D지원팀=미래산업과 연구개발특구팀
- 신규수요 반영 신설 등 : +9팀
- ① 인권센터 사회적약자권익팀 : 인권침해 상담조사 및 개선권고
- ② 정보화총괄과 빅데이터팀 : 공공데이터 포탈관리, 빅데이터수집·저장, 처리·분석, 정보제공
- ③ 관광총괄과 전북방문의해TF팀 : 2017년 전북방문의해 성공추진 총괄 기획, 홍보 마케팅 등
- ④ 전국체전준비단 체전시설팀 : 경기장 신축 및 개보수 추진 총괄
- ⑤ 사회복지과 저출산대책팀 : 출산장려 정책 총괄 및 시책발굴 추진
- ⑥ 지역정책과 혁신도시지원팀 : 정주여건 개선, 이전 공공기관과 협력지원
- ⑦ 주택건축과 공공디자인팀 : 공공디자인 진흥계획 수립, 지역위원회 구성·운영, 사업실행
- ⑧ 방호예방과 현장조사분석팀 : 재난현장 조사, 원인분석, 예방홍보 추진
- ⑨ 일자리금융지원관 서비스산업팀 : 금융 등 서비스산업 육성 종합계획 수립·추진

(2) 직속기관, 사업소

- 직속기관 ----- +1과
 - 보건환경연구원 : 미생물과 분리 → 미생물과 + 감염병검사과
- 사업소 ----- △2사업소
 - 혁신도시추진단(한시기구 존속기한 만료)
 - 어린이회관(창의체험관으로 기능전환)

(3) 정원조정

◆ 총괄 (현행) 3,757명 → (개편) 3,812명(55명)

- 정원순증 ----- +121명
 - 감염병 전담조직관련 국가시책 이행 : +4명
 - 인권센터, 전국체전 등 도정 현안수요 기능 보강 : +27명
 - 소방인력 보강 : +90명
- 정원감축 ----- △66명
 - 기구 통합 및 폐지에 따른 정원 감축 : △34명
 - 기능 약화에 따른 정원 감축 : △14명
 - 출연기관 및 민간위탁기관등으로 업무이관 정원 감축 : △5명
 - 사업소 폐지(혁신도시추진단, 어린이회관) : △13명

◆ 기관별 정원 변동

- 본청 (현행) 1,235명 → (개편) 1,222명(△13명)
- 의회 (현행) 87명 → (개편) 88명 (1명)
- 직속기관 (현행) 2,126명 → (개편) 2,206명 (80명)
- 사업소 (현행) 309명 → (개편) 296명(△13명)

◆ 직렬별 정원변동

- 일 반 직 (현행) 1,773명 → (개편) 1,738명(△35명)
- 소 방 직 (현행) 1,984명 → (개편) 2,074명(90명)

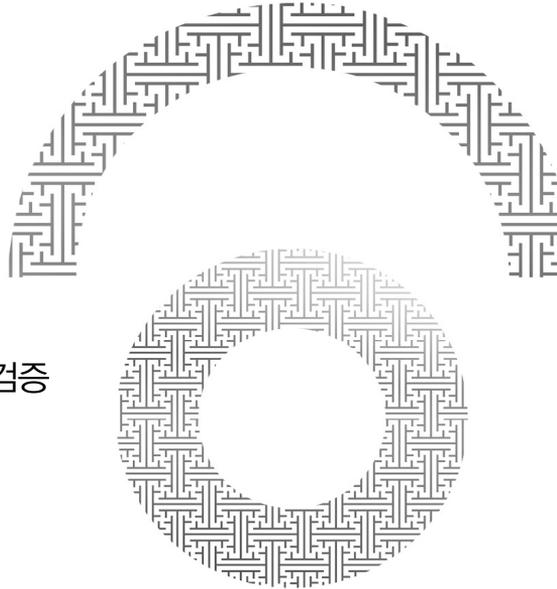
제4장

전라북도 조직개편(안)의 타당성 검증

제1절 외부환경의 대응성 검증

제2절 내부구조의 효율성 검증

제3절 각 실국별 조직개편의 타당성 검증



제4장

전라북도 조직개편(안)의 타당성 검증

제1절 외부환경의 대응성 검증

1. 정치적 요인

- 도지사의 공약사항이자 전라북도의 3대 핵심과제인 삼락농업정책, 토탈관 광산업, 탄소산업 등의 육성을 위해 조직을 재정비
 - 민선 6기 도정 핵심시책 추진을 위해 실국간 연계성이 높고 독립성이 강한 업무를 중심으로 기존 과에서 단으로 재편
 - 삼락농정과 관광산업의 집중 추진을 위해 조직을 보강

(개편안)

- 삼락농정과 농산업분야 분리하여 “농식품산업추진단” 설치(+4팀, +18명)
- 관광총괄과(+3명) : 2017년 전북방문의해 추진 인력 보강
- 도민의 인권증진 및 소통전담을 위하여 “인권센터” 설치
 - 인권침해예방과 상시조사구제 기능 수행 위해 인권전담부서 조직 확대
 - (개편안) 자치행정과 인권팀과 정무기획과 직소민원팀을 합하여 과단위의 “인권센터” 신설(+5명)

2. 경제적 요인

- 새로운 성장동력을 확보하기 위하여 혁신도시를 연기금 중심의 차별적 금융허브로 육성하기 위하여 조직을 재정비
 - 기금융본부와 동반이전이 예상되는 금융기관 등의 비즈니스 거점마련을 통한 금융타운의 단계적 조성 준비

- (개편안) 금융 등 서비스산업 육성을 통한 일자리창출 전담할 “일자리금융지원관” 설치(+7팀, +26명)
- 서민경제 활성화와 일자리 창출을 위하여 경제정책기능을 강화하고 주요 핵심 산업의 육성을 위하여 기능을 보강
 - 일자리경제정책관을 분리하여 경제정책 총괄과 신설(경제정책과 신설)
 - 금융서비스 등 서비스산업을 총괄할 전담조직 신설(서비스산업팀 신설)
 - 기존 바이오융합팀에 바이오총괄, 화장품 등 바이오전담조직 구성(바이오산업팀 +1명)
 - 일자리정책팀의 주무기능 보강(+2명)
 - 금융타운조성팀 인력보강(+1명)

3. 사회적 요인

- 최근 사회문제가 되고 있는 저출산문제를 해결하기 위하여 전담조직을 설치
 - 저출산대책팀 신설(+2명)

제2절 내부구조의 효율성 검증

1. 조직기구 측면

1) 측정지표

- 기구가 너무 세분화되어 인력운영의 비효율성이 존재한다(1-1)
- 부서장의 통솔범위 적정성에 대한 검토가 필요하다(1-2)
- 본청 내에서 사업·정책 추진부서가 기획·총무 등 공통·지원기능* 부서와 비교하여 상대적으로 취약하다(1-3)
- 직속기관·사업소와 본청 관련 사업부서간 업무중복에 대한 문제가 존재한다(1-4)

2) 측정결과

과	증감	조정내용	비고
감사관	△4	○ (일상감사팀) 일상감사팀과 원가심사팀 통합에 따른 감축	1-1
농촌활력과	△2	○ (마을관광팀) 생생마을팀과 마을관광팀 통합에 따른 인력 감축	1-1
문화예술과	△2	○ (예술지원팀) 문화재단 신설에 따른 업무이관 인력 감축	1-4
	△1	○ (문화콘텐츠팀) 문화콘텐츠진흥원 신설에 따른 업무이관 인력 감축	1-4
물환경관리과	△1	○ (수질보전팀) 사무량 과소부서이며 과 고유업무보다는 주무부서 기능에 치중	1-3
사회복지과	△2	○ (보육정책팀) 보육팀 아동팀과 통합에 따른 인력 감축	1-1
보건의료과	△1	○ (보건의료산업팀) 화장품업무가 바이오산업팀으로 이관되며 고유업무보다는 과주무기능에 치중	1-3

과	증감	조정내용	비고
물류교통과	△3	○ (대중교통팀) 대중교통팀 도로교통과 이관에 따른 주무기능인력 감축	1-3
일자리 경제정책관	△1	○ (창업지원팀) 전북창조경제혁신센터로 업무이관에 따른 정원 감축	1-4
투자유치과	△2	○ (유치기업지원팀) 기업유치팀과 유치기업지원팀 통합에 따른 정원 감축	1-1
기업지원과	△4	○ (기업지원팀) 기업지원팀 투자지원과 이관에 따른 주무기능인력 감축	1-3
	△1	○ (창업기업지원팀) 기업지원팀과 창업기업지원팀 통합에 따른 인력 감축	1-1
미래산업과	△2	○ (R&D지원팀) 연구개발특구팀과 R&D지원팀 통합에 따른 인력 감축	1-1
어린이회관	△5	○ (어린이회관) 어린이회관 폐관에 따른 인력 감축	1-4
혁신도시추진단	△8	○ (혁신도시추진단) 혁신도시추진단 존속기한 만료에 따른 인력 감축	1-4

3) 타당성 평가

- 내부구조 중 조직기구 요인에 의한 조직개편의 효율성에 대한 타당성 검증 결과, 전체적으로 정원의 삭감요인으로 작용하였음
- (1-1)의 요인인 인력운영의 비효율성은 기구의 세분화라기보다는 비슷한 업무를 영위하는 팀 간의 통합에 따라 인력을 감축한 결과임
- (1-2)의 요인인 부서장의 통솔범위의 적절성 여부는 정량진단으로는 확인이 안되고 추가적인 정성진단이 필요한 사항임
- (1-3)의 요인인 본청 내에서 사업·정책 추진부서가 기획·총무 등 공통·지원 기능 부서와 비교한 취약성 여부는 주로 주무기능인력 감축, 또는 고유 업무보다는 주무부서 기능으로의 치중에 따른 인력 조정임

- (1-4)의 요인인 직속기관·사업소와 본청 관련 사업부서간 업무중복성은 주로 직속기관·사업소의 신설 또는 폐지, 그리고 본청 소관업무의 직속기관·사업소로의 업무이관에 따른 인력 조정임
- 결론적으로 조직구조 요인에 의한 조직개편은 대체로 업무의 효율성을 증진시키는 방향으로 인력 및 기구의 조정이 이루어진 것으로 판단되며, 단 부서장의 통솔범위에 대한 적정성 여부는 추가적인 정성평가를 통한 판단이 필요함

2. 인력관리 측면

1) 측정지표

- 정원내 직급 비율의 불균형이 존재한다(2-1)
- 부서별 정원조정에 대한 요구가 높다(2-2)
- 부서별 초과근무시간 총량 및 부서별 편차가 증가하고 있다(2-3)
- 유사단체와 비교하여 동일기능에 대한 투입인력비율이 높은 편이다(2-4)
- 기피부서와 희망부서에 대한 지원편차가 증가하고 있다(2-5)
- 신규사업으로 정원조정의 필요성이 있다(2-6)

2) 측정결과

과	증감	조정내용	비고
인권센터	+5	○ (인권센터) 센터직영에 따른 인력보강 - 센터장 1, 사회적약자보호팀 4	2-6
관광총괄과	+3	○ (관광산업팀) 2017년 전북방문의해 추진인력	2-6
전국체전준비단	+3	○ (체전시설팀) 체전시설팀 신설에 따른 경기장 보수보강 등 인력	2-6

과	증감	조정내용	비고
사회복지과	+2	○ (저출산대책팀) 팀신설에 따른 인력보강	2-6
지역정책과	+4	○ (혁신도시지원팀) 혁신도시추진단 폐지에 따른 인력 증원	2-2
주택건축과	+1	○ (공공디자인팀) 팀신설에 따른 인력보강	2-6
토지정보과	+1	○ (도로명주소팀) 소규모팀(1팀 1명) 인력보강	2-2
미래산업과	+1	○ (바이오산업팀) 바이오 총괄업무 인력보강	2-2
일자리 금융지원관	+2	○ (일자리정책팀) 일자리금융지원관 신설, 주무팀에 따른 인력 보강	2-6
	+3	○ (서비스산업팀) 팀신설에 따른 인력 보강	2-6
	+1	○ (금융타운조성팀) 소규모팀(1팀 1명) 인력보강	2-2
의사담당관	+1	○ (의사팀) 법제전문인력 보강	2-2
보건환경연구원	+4	○ (감염병검사과) 과신설에 따른 인력 보강	2-6
소방직	+90	○ (방호예방과) 현장조사분석팀신설(+4), 소송특사경전문인력(+1) ○ (구조구급과) 소방항공대 3교대인력(+5) ○ (119종합상황실) 구급상황관리사(+4) ○ (소방서) 소방기관신설(+22), 구급대 3인 탑승(+54)	2-3
기획관	△1	○ (통계팀) 통계전문인력이 근무하고 있으며 타시도에 비해 인력이 많음	2-4
성과관리과	△1	○ (확인평가팀) 과소부서이며 2015년도부터 정원대비 결원이 1~2명임	2-1
정보화총괄과	△1	○ (정보화총괄팀) 과소부서이며 2015년도부터 정원대비 결원이 1~2명임	2-1
법무행정과	△1	○ (규제개혁팀) 타시도에 비해 규제인력이 많음	2-4
생활안전과	△3	○ (생활안전팀) 팀 폐지에 따른 정원감축 (△2) ○ (안전교육팀) 팀 폐지에 따른 정원감축 (△1)	2-2
자치행정과	△2	○ (민원팀) 여권접수 발급업무 공무직 대체	2-2
세정과	△1	○ (지방소득세팀) 전임자평가결과 정원감축의견이 있었으며 2015년도부터 정원대비 결원이 1명을 유지	2-1
회계과	△1	○ (경리팀) 업무량 과소부서이며 타시도에 비해 인력이 많음	2-4
문화예술과	△1	○ (전통문화관광팀) 전통문화관광팀 폐지에 따른 인력 감축	2-2

과	증감	조정내용	비고
체육정책과	△1	○ (해양레저팀) 해양레저팀 폐지에 따른 인력 감축	2-2
대구모행사추진단	△5	○ (세계태권도대회팀) 세계태권도팀 폐지에 따른 정원 감축	2-2
환경보전과	△1	○ (환경관리팀) 사무량 과소부서로 정원 감축	2-2
도로교통공항공과	△2	○ (SOC총괄팀) SOC총괄팀 폐지에 따른 인력 감축	2-2
물류교통과	△2	○ (교통안전팀) 교통안전팀 폐지에 따른 인력 감축	2-2
일자리 경제정책관	△1	○ (경제정책팀) 경제정책과 기능 감소로 감축	2-2
	△1	○ (소상공인팀) 금융업무 일자리금융정책관실 이관에 따른 정원 감축	2-2
정무기획과	△1	○ (민간협력팀) 사무량 과소부서로 정원 감축	2-4
홍보기획과	△1	○ (미디어홍보팀) 사무량 과소부서로 정원 감축	2-2

3) 타당성 평가

- 내부구조 중 인력관리 요인에 의한 조직개편의 효율성에 대한 타당성 검증 결과, 정원의 증가 및 삭감요인으로 각각 작용하였음
- (2-1)의 요인인 정원 내 직급비율은 불균형성은 2015년부터 이미 정원대비 결원이 1~2명이 발생한 상황임을 감안하여 인력을 감축 조정함
- (2-2)의 요인인 부서별 정원조정에 대한 요구는 해당 팀의 폐지, 부서의 기능축소, 타 부서로의 업무이관에 따른 인력감축과, 업무인수인계나 기능보강으로 인한 인력 증원의 경우가 혼재함
- (2-3)의 요인인 부서별 초과근무시간 총량 및 부서별 편차 여부는 주로 소방직의 경우에서 소방기관 신설 및 3교대 인력 확충으로 인한 인력 증원임
- (2-4)의 요인인 유사단체(강원, 충북, 전북, 전남)와의 비교는, 전라북도가 유사단체에 비해 동일기능에 대한 투입인력이 상대적으로 많은 부분에 대하여 인력을 감축한 경우임

- (2-5)의 요인인 기피부서와 희망부서에 대한 지원편차로 인한 인력조정은 정량평가를 통해 확인이 안되고 추후 설문조사나 정성평가 등이 보완되어야 할 사항임
- (2-6)의 요인인 신규사업으로 인한 정원조정은 주로 외부환경요인에 의한 기능의 보강 필요성 또는 부서의 신설 등으로 인해 인력이 증원된 경우임
- 결론적으로 인력관리 요인에 의한 조직개편은 대체로 업무량의 과소에 따른 인력 조정, 신규사업의 추진에 따른 인력보강, 타 유사자치단체와의 비교를 통한 인력 구조조정 등이 조직개편에 대체로 적절하게 반영되고 있으며, 그 형태는 인력감축과 인력증원이 혼재되어 나타나고 있음

제3절 각 실국별 조직개편의 타당성 검증

1. 감사관실

기구개편

■ 신설 ■ 이관 ■ 통합 ■ 변경 ■ 폐지

감사관		감사관	
5		5	
감사총괄		감사총괄	
회계감사		회계감사	
조사감사		조사감사	
기술감사		기술감사	
일상감사		원가감사	

세부 조정사항

부서별	조정내역		내용
	기구	정원	
감사관		+5명	<ul style="list-style-type: none"> 예산과 원가심사팀 이관(+8명) 원가심사팀 +일상감사팀 통합 → 원가감사팀(△4명) 정원 순증(조사감찰팀 +1명)

○ 이관 : 예산과 원가심사팀

- 우리도만 원가심사부서가 예산부서에 편제 되어 있으며 타 시도는 감사부서와 계약부서에 편제(감사부서 12, 회계부서 4)
 - 우리도 감사인력(29명)이 타 시도에 비해 최하위권으로 감사인력 보강 필요
- ※ 타(7개)시도 감사인력 평균 : 35명

- 통합 : 예산과 원가심사팀 +일상감사팀 →원가감사팀(△4명)
 - 일상감사팀(4명)과 원가심사팀(8명)이 업무가 중복되며, 타 시도에서도 일상감사와 원가심사가 중복된 시도는 없으며 통합하여 편제
 - 우리도 원가심사 인력이 타 시도에 비해 다소 많은 편으로 인력 감축
 - ※ 타(7개)시도 원가심사 인력 평균 : 7.1명
- 기능강화 : 조사감찰팀
 - 청탁금지법 시행에 따른 직원교육, 부정청탁 신고 접수 처리인력 보강

□ 타당성 검증

구분		측정기준	해당여부	타당성 진단
외부환경 대응성	정치적 요인	정치적 요인 반영여부	해당사항없음	해당사항없음
	경제적 요인	경제문제 반영여부	해당사항없음	
	사회적 요인	사회문제 반영여부	해당사항없음	
내부구조 효율성	조직기구 측면	인력운영 비효율성	해당	적정
		부서장 통솔범위 적절성	해당사항없음	
		사업부서의 취약성	해당사항없음	
		사업부서간 업무중복성	해당	
	인력관리 측면	직급비율 불균형	해당사항없음	
		정원조정 요구	해당	
		부서별 업무량 편차	해당사항없음	
		유사단체대비 비효율성	해당	
		부서간 선호도 편차	해당사항없음	
		신규사업 정원조정 필요성	해당	

□ 조직개편안 평가

- 감사관실의 조직개편은 예산과 원가심사팀의 이관으로 인해 기존의 일상감사팀과 통합하여 원가감사팀으로 개편하였음
- 예산과 원가감사팀의 이관으로 8명이 증원되었으나, 이관 받은 원가심사팀과 기존의 일상감사팀의 통합에 따라 업무가 중복되어 4명을 감축하고, 김영란법의 시행에 따른 신규 인력보강으로 1명이 증원되어 전체적으로 5명의 인력이 증가하였음
- 감사관실의 조직개편은 정치, 경제, 사회적인 외부환경의 요인에 의한 조직개편에는 해당사항이 없고, 유사자치단체와의 비교를 통한 업무조정 및 부서 간 통합에 따른 인력 감축이라는 점에서 전적으로 내부요인에 의한 조직개편에 해당함
- 내부요인 중에서도 조직기구에 의한 요인이 2가지, 인력관리에 의한 요인 3가지 등 총 5가지 요인이 조직개편에 영향을 미친 점으로 미루어 내부구조 효율성에 대한 감사관실의 조직개편의 타당성은 ‘적정’하다고 평가할 수 있음

2. 기획관리실

□ 기구개편

■ 신설 ■ 이관 ■ 통합 ■ 변경 ■ 폐지

기획관리실				
기획관	예산과	성과관리과	정보화총괄과	법무행정과
6	5	4	5	4
기획	예산	성과	정보	법무
정관	재조	원정	총괄	규개
조관	직리	재투	3.0	행심
국예	가산	재평	스마	신리
지생활권	원심	가사	사이	바안
통계				



기획조정실				
기획관	예산과	성과관리과	정보화총괄과	법무행정과
6	4	4	5	4
기획	예산	성과	정보	법무
정관	재조	원정	총괄	규개
조관	직리	재투	빅데이터	행심
국예	가산	재평	스마	신리
지생활권	원심	가사	사이	바안
통계				

□ 세부 조정사항

부서별	조정내역		내 용
	기구	정원	
기획조정실	△1팀	△12명	○ 기획관리실 → 기획조정실 명칭 변경
기획관		-	○ 정보화총괄과 정부3.0업무이관(+1명) ○ 정원감축 △1명(통계팀)
예산과	△1팀 원가심사	△8명	○ 원가심사팀 감사관실 이관(△8명)
성과관리과		△1명	○ 정원감축 △1명(확인평가팀)
정보화총괄과		△2명	○ 정부3.0팀 폐지(△4명), 빅데이터팀 신설(+3명) ○ 정원감축 △1명(정보화총괄팀)
법무행정과		△1명	○ 정원감축 △1명(규제개혁팀)

○ 기획관리실을 기획조정실로 명칭 변경

※ 타시도 기획관리실 명칭사용 현황 : 3개 시도(부산, 충북, 전북)

○ 신설 : 빅데이터팀

－ 도정에 스마트 행정체계를 반영하기 위하여 빅데이터 전담조직 신설

※ 타시도 빅데이터 전담조직 현황 : 4개 시도(서울, 인천, 광주, 경기)

○ 폐지 : 정부 3.0팀

－ 정부 3.0 업무가 정책보다는 홍보위주로 비중이 감소하고 있고 타 시도도 3개 부서만 전담조직을 유지하고 있는 실정임

※ 정부 3.0업무는 정부 평가에 대비 기획부서(기획관실 지역생활행복권팀)로 이관

○ 이관 : 원가심사팀 감사관실 이관

○ 기능약화

- ① 통계팀(△1명) : 통계청 전문인력 및 전문임기제 등 5명이 근무하고 있어 타시도*에 비해 통계 인력이 많음 * 타시도 통계인력 평균 : 4.29명

- ② 확인평가팀(△1명) : 조직진단결과 업무량 과소부서이며 2015년부터 정원 대비 결원(1~2명)을 유지 하고 있음
- ③ 정보화총괄팀(△1명) : 조직진단결과 업무량 과소부서이며 2015년부터 정원 대비 결원(1~2명)을 유지 하고 있음
- ④ 규제개혁팀(△1명) : 규제개혁업무를 4명이 근무하고 있으며 이는 타 시도 *에 비해 규제개혁 추진인력이 많음 * 타시도 규제인력 평균 : 3.43명

□ 타당성 검증

구분		측정기준	해당여부	타당성 진단
외부환경 대응성	정치적 요인	정치적 요인 반영여부	해당사항없음	해당사항없음
	경제적 요인	경제문제 반영여부	해당사항없음	
	사회적 요인	사회문제 반영여부	해당사항없음	
내부구조 효율성	조직기구 측면	인력운영 비효율성	해당	적정
		부서장 통솔범위 적절성	해당사항없음	
		사업부서의 취약성	해당사항없음	
		사업부서간 업무중복성	해당사항없음	
	인력관리 측면	직급비율 불균형	해당	
		정원조정 요구	해당	
		부서별 업무량 편차	해당	
		유사단체대비 비효율성	해당	
		부서간 선호도 편차	해당사항없음	
		신규사업 정원조정 필요성	해당	

□ 조직개편안 평가

- 기획관리실의 조직개편은 부서 명칭을 기획조정실로 변경함과 동시에 기존 팀의 폐지, 새로운 팀의 신설, 업무효율화를 위한 기존 팀의 이관 등 중폭의 개편이 이루어졌음
 - 기존의 정부 3.0팀을 비중 감소로 인해 폐지하고 새롭게 빅데이터팀을 신설하며, 업무의 효율화를 위해 원가심사팀을 감사관실로 이관함

- 아울러 기능이 약화된 통계팀, 확인평가팀, 정보화총괄팀, 규제개혁팀의 인력을 감축함으로써 전체적으로 1개 팀이 줄어들고 인력은 12명이 감축되는 조직개편안을 제시하였음
- 기획관리실의 조직개편은 정치, 경제, 사회적인 외부환경의 요인에 의한 조직개편에는 해당사항이 없고, 업무량 과소로 인한 결원 유지로 인력감축의 필요성과 유사자치단체와의 비교를 통한 인력조정이라는 점에서 전적으로 내부요인에 의한 조직개편에 해당함
- 내부요인 중에서도 조직기구에 의한 요인 1가지, 인력관리에 의한 요인 5가지 등 총 6가지 요인이 조직개편에 영향을 미친 점으로 미루어 내부구조 효율성에 대한 기획관리실의 조직개편의 타당성은 ‘적정’하다고 평가할 수 있음
- 특히 스마트 행정체계의 구축을 위해 현재 수도권(서울, 인천, 경기)과 광주광역시에서만 운영 중인 빅데이터 전담조직을 도(道) 단위에서는 비교적 선구적으로 도입하여 운영하려는 시도는 높이 평가할 만함
- 단, 다른 시도와의 비교를 통해 인력이 많다는 이유만으로 기능약화 및 업무량 과소를 속단하기에 앞서, 부서장 및 담당직원 인터뷰를 통해 정성적인 평가를 병행하여 최종적으로 조직개편을 결정할 필요가 있음

3. 도민안전실

□ 기구개편

■ 신설 ■ 이관 ■ 통합 ■ 변경 ■ 폐지

도민안전실			
안전정책관	사회재난과	자연재난과	생활안전과
4	3	3	3
안전총괄	사회재난예방	자연재난예방	생활안전관리
재난정보	사회재난대응	자연재난복구지원	안전교육문화
비상대책민방위	산업안전	재난상황실	민생특별사법경찰
경보통제소			



도민안전실		
안전정책관	사회재난과	자연재난과
5	4	3
안전총괄	사회재난예방	자연재난예방
안전교육문화	사회재난대응	자연재난복구지원
재난정보	산업안전	재난상황실
비상대책민방위	민생특별사법경찰	
경보통제소		

□ 세부 조정사항

부서별	조정내역		내용
	기구	정원	
도민안전실	△1과 △1팀	△3명	
안전정책관	+1팀 안전교육문화	+5명	·안전교육문화팀 이관(+3명) ·생활안전관리업무 안전총괄팀 이관(+2명)
사회재난과	+1팀 민생특별사법경찰	+6명	·민생특별사법경찰팀 이관(+6명)
자연재난과			
생활안전과	△3팀	△14명	·생활안전과 폐지 ·안전정책관 △5명, 사회재난과 △6명 이관 ·정원감축 △3명

○ 폐지 : 생활안전과

○ 통합

- 안전총괄팀 + 생활안전관리팀 → 안전총괄팀(△3명) : 안전총괄팀 업무가 과소부서라 생활안전업무 이관

○ 이관(이입) : 안전교육문화팀 안전정책관 이관

□ 타당성 검증

구분		측정기준	해당여부	타당성 진단
외부환경 대응성	정치적 요인	정치적 요인 반영여부	해당사항없음	해당사항없음
	경제적 요인	경제문제 반영여부	해당사항없음	
	사회적 요인	사회문제 반영여부	해당사항없음	
내부구조 효율성	조직기구 측면	인력운영 비효율성	해당	적정
		부서장 통솔범위 적절성	해당사항없음	
		사업부서의 취약성	해당사항없음	
		사업부서간 업무중복성	해당사항없음	
	인력관리 측면	직급비율 불균형	해당사항없음	
		정원조정 요구	해당	
		부서별 업무량 편차	해당	
		유사단체대비 비효율성	해당사항없음	
		부서간 선호도 편차	해당사항없음	
		신규사업 정원조정 필요성	해당사항없음	

□ 조직개편안 평가

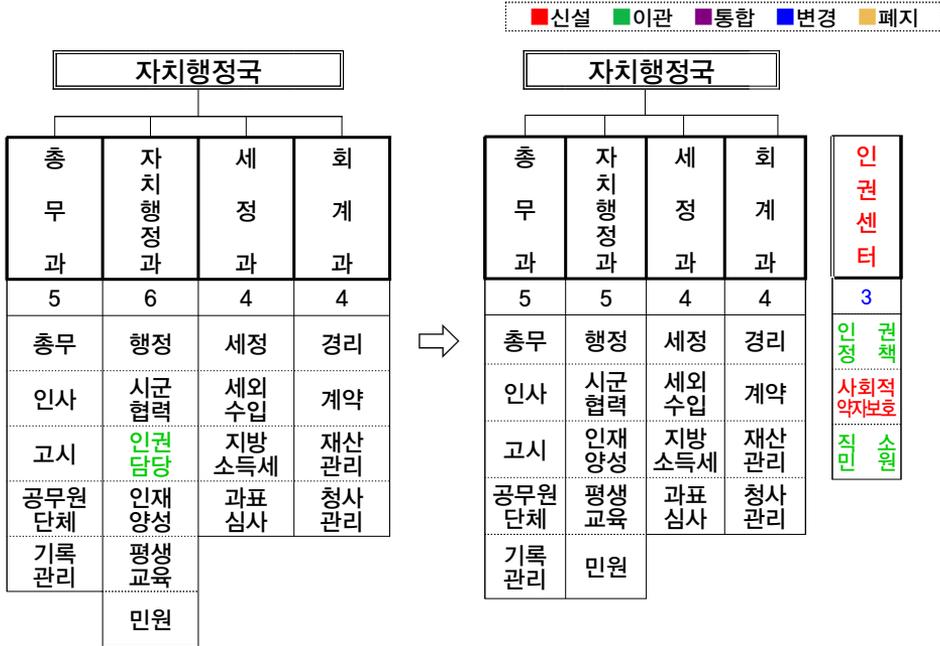
- 도민안전실의 조직개편은 주무부서인 안전정책관 내 안전총괄팀의 업무가 과소하다는 판단 하에 생활안전과 내 생활안전관리팀의 업무를 이관받아 안전총괄팀으로 통합하되, 전체 인원은 3명 감축하였음
- 아울러 생활안전과는 생활안전관리팀을 이관 보냄으로써 3개의 팀에서 2개의 팀으로 줄었고, 인력운영의 비효율성으로 인해 남아있는 안전교육문화팀을 안전정책관으로, 민생특별사법경찰팀을 사회재난과로 이관보내고 생

활안전과 자체는 폐지하는 조직개편안을 마련하였음

- 도민안전실은 정치, 경제, 사회적인 외부환경의 요인에 의한 조직개편에는 해당사항이 없고, 업무량 과소로 인한 팀의 이관과 통합을 통한 인력조정이 라는 점에서 전적으로 내부요인에 의한 조직개편에 해당함
- 내부요인 중에서도 조직기구에 의한 요인 1가지, 인력관리에 의한 요인 2가지 등 총 3가지 요인이 조직개편에 영향을 미친 점으로 미루어 내부구조 효율성 에 대한 도민안전실의 조직개편의 타당성은 ‘적정’하다고 평가할 수 있음
- 단, 조직개편 이후 도민안전실 내 사업부서라 할 수 있는 사회재난과와 자연재난과에 비해 주무부서인 안전정책관의 비중이 상대적으로 비대해짐에 따라 추가적인 정성평가를 통해 업무의 재분장을 검토할 필요가 있음

4. 자치행정국

□ 기구개편



□ 세부 조정사항

부서별	조정내역		내용
	기구	정원	
자치행정국	△1팀	△7명	
총무과		+1명	·발간실 기록관리팀 이관(+1명)
자치행정과	△1팀 인권	△5명	·인권팀 인권센터 이관(△3명) ·정원감축 △2명(민원팀 △2명)
세정과		△1명	·정원감축 △1명(지방소득세팀)
회계과		△2명	·발간실 기록관리팀 이관(△1명) ·정원감축 △1명(경리팀)
인권센터	3팀	12명	·인권팀(+3명), 직소민원팀(+4명) 이관 ·사회적약자보호팀(+3명) 신설 ·정원 순증(+2명)

- 인권센터 신설 : 도민의 인권 증진 및 보호를 효과적으로 시행하기 위하여 인권기능 강화(직소민원팀 이관)
- 기능약화
 - ① 민원팀(△2명) : 일반직과 공무원이 동일한 여권접수 업무를 수행하고 있어 일반직을 공무원으로 일부 대체
 - ② 지방소득세팀(△1명) : 2015년도부터 정원대비 결원을 1명 정도 유지하고 있으며 전임자평가 의견 반영
 - ③ 경리팀(△1명) : 조직진단결과 과소 부서이며 타 시도에 비해서 인력이 많음
* 전라북도 8명, 타 시도 경리인력 평균 : 7.8명
- 발간실 기록관리팀 이관(△1명)

□ 타당성 검증

구분		측정기준	해당여부	타당성 진단
외부환경 대응성	정치적 요인	정치적 요인 반영여부	해당	보통
	경제적 요인	경제문제 반영여부	해당사항없음	
	사회적 요인	사회문제 반영여부	해당사항없음	
내부구조 효율성	조직기구 측면	인력운영 비효율성	해당사항없음	적정
		부서장 통솔범위 적절성	해당사항없음	
		사업부서의 취약성	해당사항없음	
		사업부서간 업무중복성	해당	
	인력관리 측면	직급비율 불균형	해당	
		정원조정 요구	해당	
		부서별 업무량 편차	해당	
		유사단체대비 비효율성	해당	
		부서간 선호도 편차	해당사항없음	
		신규사업 정원조정 필요성	해당사항없음	

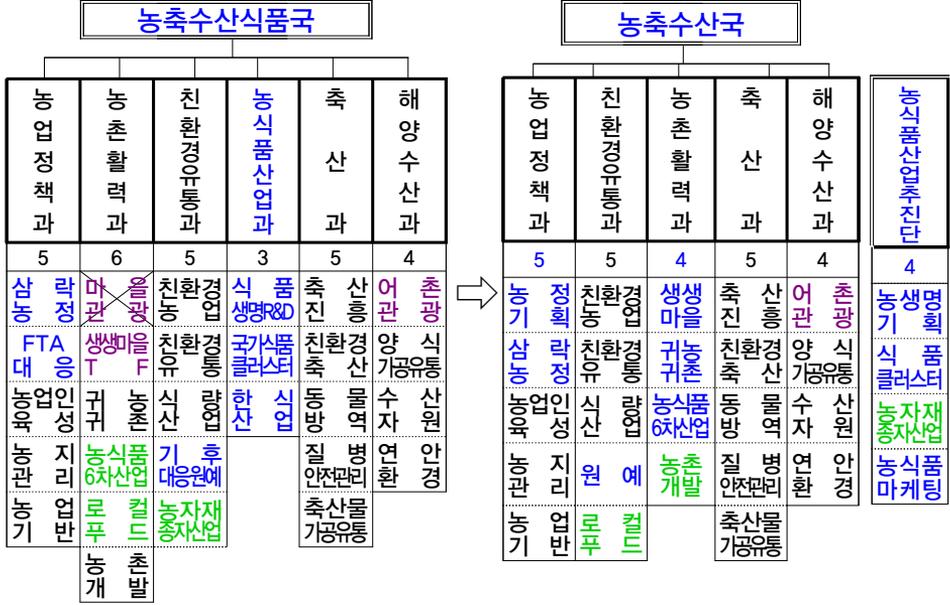
□ 조직개편안 평가

- 자치행정국의 조직개편은 기능이 약화된 민원팀, 지방소득세팀, 경리팀의 인력을 감축하고, 기존의 자치행정과 내 인권담당팀을 ‘인권센터’로 독립하여 확대 개편하였음
 - 인권센터의 신설은 주민밀착형 지방자치시대를 맞아 도민의 인권을 증진하고 사회적 약자 보호를 효과적으로 시행하기 위한 조치로서, 외부환경 요인 중 정치적인 변수가 조직개편에 영향을 미친 것으로 판단됨
 - 단, 자치행정국의 조직개편에 미친 외부환경 요인에 대한 대응성은 정치적 요인 일부만 반영된 점으로 미루어 ‘보통’ 수준으로 평가할 수 있음
- 또한 민원팀의 업무 중복성, 지방소득세팀과 경리팀의 경우 업무량 과소 및 타 유사단체 비교 인력 과다라는 평가를 통한 인력조정이라는 점에서 내부 요인에 의한 조직개편도 해당함
- 내부요인 중에서는 조직기구에 의한 요인 1가지, 인력관리에 의한 요인 4가지 등 총 5가지 요인이 조직개편에 영향을 미친 점으로 미루어 내부구조 효율성에 대한 자치행정국의 조직개편의 타당성은 ‘적정’하다고 평가할 수 있음

5. 농축수산식품국

□ 기구개편

■ 신설 ■ 이관 ■ 통합 ■ 변경 ■ 폐지



□ 세부 조정사항

부서별		조정내역		내 용
		기구	정원	
농축수산식품국		△5팀	△18명	·농축수산식품국 → 농축수산국 명칭변경 ·과 직제순서 변경 : 농업정책과 → 친환경유통과 → 농촌활력과
	농업정책과			·삼락농정, FTA대응팀 → 농정기획, 삼락농정팀 변경
	농촌활력과	△2팀	△4명	·마을관광팀+생생마을TF팀 → 생생마을팀 통합(△2명) ·마을기업업무 생생마을팀으로 이관(+1명) ·로컬푸드팀 친환경유통과로 이관(△3명)
	친환경유통과			·농자재종자산업팀 이관(△3명) ·로컬푸드팀 이관(+3명) ·기후대응원예팀 → 원예팀 명칭변경
	농식품산업과	△3팀	△15명	·농식품산업과 농식품산업추진단으로 기능전환
	축산과			
	해양수산과		+1명	·어촌관광팀+해양레저산업팀 → 어촌관광팀 통합 ·체육정책과 해양레저팀 업무이관(+1명)
농식품산업추진단		4팀	19명	·농자재종자산업팀 이관(+3명) ·식품생명 R&D, 국가식품클러스터, 한식산업 → 농생명기획, 식품클러스터, 농식품마케팅 변경 ·정원 순증 +1명(농생명기획팀)

○ 농축수산식품국 → 농축수산국+농식품산업추진단(농식품과) 기능전환

○ 통합

① 마을관광팀+생생마을TF팀 → 생생마을팀 통합

－ 마을관광팀과 생생마을TF팀 업무가 중복

－ 마을관광, 마을만들기, 귀농·귀촌등을 통합한 전라북도농어촌지원종합센터설치계획(2017년)으로 조직도 통합이 필요

- ② 어촌관광팀+체육정책과 해양레저팀 → 어촌관광팀 통합
 - 해양레저 업무 소관 중앙부처가 해양수산부로 중앙부처 직제에 맞도록 해양수산과 어촌관광팀으로 이관
- 기능강화 : 농생명기획팀(+1명)
 - 농생명기획팀에 주무기능과 새만금 첨단농업기능 인력보강
- 이관
 - 친환경유통과 농자재중자산업팀 농식품산업추진단으로 이관
 - 농촌활력과 로컬푸드팀 친환경유통과로 이관
 - 일자리경제정책관실 마을기업업무를 생생마을팀으로 이관
- 명칭변경 : 부서의견을 반영, 이해하기 쉽게 변경
 - 삼락농정팀 → 농정기획팀, FTA대응팀 → 삼락농정팀
 - 기후대응원예팀 → 원예팀, 식품생명R&D팀 → 농생명기획팀
 - 국가식품클러스터팀 → 식품클러스터팀, 한식산업팀 → 농식품마케팅팀

□ 타당성 검증

구분		측정기준	해당여부	타당성 진단
외부환경 대응성	정치적 요인	정치적 요인 반영여부	해당	적정
	경제적 요인	경제문제 반영여부	해당	
	사회적 요인	사회문제 반영여부	해당사항없음	
내부구조 효율성	조직기구 측면	인력운영 비효율성	해당	적정
		부서장 통솔범위 적절성	해당	
		사업부서의 취약성	해당사항없음	
		사업부서간 업무중복성	해당	
	인력관리 측면	직급비율 불균형	해당사항없음	
		정원조정 요구	해당	
		부서별 업무량 편차	해당	
		유사단체대비 비효율성	해당사항없음	
		부서간 선호도 편차	해당사항없음	
		신규사업 정원조정 필요성	해당	

□ 조직개편안 평가

- 농축수산물식품국의 조직개편은 도지사의 공약사항이면서 전라북도의 3대 핵심 시책사업의 하나인 삼락농업정책의 강력한 추진을 위해 ‘농식품산업추진단’을 별도로 독립·개편함으로써 민선 6기 후반기의 경제 부흥을 도모하는 것을 목적으로 하고 있음
- 또한 마을관광과 마을만들기, 귀농·귀촌을 합하여 생생마을팀으로 통합함으로써 전라북도 3대 핵심산업의 하나인 토탈관광산업의 부흥도 꾀하고 있음
- 따라서 농축수산물식품국의 조직개편은 도지사의 공약사항이라는 정치적인 요인과 더불어, 삼락농업정책과 토탈관광정책을 통해 전라북도의 경제 성장에 기여하고자하는 경제적인 요인이 반영된 조직개편이라는 점에서 외부 환경에 대한 대응성이 ‘적정’하다고 평가할 수 있음
- 내부요인 중에서는 조직기구에 의한 요인 3가지, 인력관리에 의한 요인 3가지 등 총 6가지 요인이 조직개편에 영향을 미친 점으로 미루어 농축수산물식품국의 내부구조 효율성에 대한 조직개편의 타당성도 ‘적정’하다고 평가할 수 있음
- 단, 부서의 의견을 반영하여 이해하기 쉽도록 팀명을 변경하였다고 하나 여러 개의 팀명이 한꺼번에 많이 변경되었고, 변경된 이후 동일한 팀명으로 다른 업무를 수행하는 등(예 : 삼락농정팀) 대민업무에 혼란을 줄 수 있는 바, 최종적으로 팀 명칭을 확정하기 전에 재검토가 필요함

□ 세부 조정사항

부서별	조정내역		내 용
	기구	정원	
문화체육관광국	△2팀	△5명	
문화예술과	△1팀 전통문 화관광	△4명	·전통문화관광팀+예술지원팀 → 예술지원팀 통합(△1명) ·정원감축 △3명(예술지원팀 △2, 콘텐츠팀 △1)
관광총괄과		+3명	·관광산업팀 전북방문의해 준비인력 보강(+3명) ·컨벤션팀 → 마이스산업팀 명칭 변경
체육정책과	△1팀 해양레 저산업	△1명	·해양레저팀 해양수산물 이관(△1명) ·태권도대회추진팀 태권도대회 업무 태권도스포츠산업팀 이관(+1명) ·정원감축 △1명(해양레저팀)
문화유산과			
전국체전준비단 (舊대규모체육행사 추진단)		△3명	·대규모체육행사추진단 전국체전준비단 기능전환 ·체전시설팀 신설(+3명) ·세계태권도대회추진팀 폐지후 업무는 체육정책과 이관(△1명) 및 정원감축(△5명) ·체육행사지원팀 → 체전기획팀 명칭 변경 ·체전운영팀 → 전국체전추진팀 명칭 변경

○ 대규모체육행사추진단을 전국체전준비단으로 기능 전환

- 신설 : 체전시설팀, 폐지 : 세계태권도대회팀
- 명칭변경 : 체육행사지원팀 → 체전기획팀, 전국체전추진 → 체전운영팀
- ※ 세계 태권도대회 총괄업무는 체육정책과 태권도스포츠산업팀 이관(+1명)

○ 통합 : 예술지원팀+전통문화관광팀 → 예술지원팀 통합(△1명)

- 전통문화관광팀 업무가 문화콘텐츠, 문화동호회육성, 전통문화 육성 등 모호하며 전임자 평가시에 예술지원팀과 통합 의견임

○ 이관 : 해양레저팀 해양수산물로 이관

○ 기능보강 : 관광산업팀 2017년 전북방문의해 추진 인력 보강(+3명)

○ 기능약화

- ① 예술지원팀(△2명) : 2015년 7월 재난안전 조직개편시에 문화관광재단 출범준비로 1명이 증원되었으며, 2016년 1월 문화관광재단이 출범함에 따라 문화예술진흥기금 지원사업 등 20개 업무가 재단으로 이관됨
- ② 문화콘텐츠팀(△1명) : 2016년 1월 문화콘텐츠진흥원 설립으로 문화콘텐츠, 게임업무가 진흥원에 이관됨에 따라 정원 감축이 필요하나

○ 명칭변경 : 컨벤션팀 → 마이스산업*팀

- 컨벤션을 포괄할 수 있는 마이스산업팀으로 명칭변경

* MICE : 기업회의(Meeting), 포상관광(Incentive trip), 컨벤션(Convention), 전시박람회와 이벤트(Exhibition&Event)

□ 타당성 검증

	구분	측정기준	해당여부	타당성 진단
외부환경 대응성	정치적 요인	정치적 요인 반영여부	해당	보통
	경제적 요인	경제문제 반영여부	해당사항없음	
	사회적 요인	사회문제 반영여부	해당사항없음	
내부구조 효율성	조직기구 측면	인력운영 비효율성	해당	적정
		부서장 통솔범위 적절성	해당사항없음	
		사업부서의 취약성	해당사항없음	
		사업부서간 업무중복성	해당	
	인력관리 측면	직급비율 불균형	해당사항없음	
		정원조정 요구	해당	
		부서별 업무량 편차	해당사항없음	
		유사단체대비 비효율성	해당사항없음	
		부서간 선호도 편차	해당사항없음	
		신규사업 정원조정 필요성	해당	

□ 조직개편안 평가

- 문화체육관광국의 조직개편은 전국체전이라는 신규 행정수요에 대응하기 위한 방향에서 이루어짐. 또한 기능의 일관성을 고려하여 해양레저팀을 해양수산과로 이관하였음
 - 하지만 전라북도가 관광산업을 적극적으로 진흥하고 이를 통해 미래산업으로 육성하기 위한 기능 강화가 필요함
 - 2015년에 전라북도가 여행만족도 2위 자치단체로 선정되었고, 한국 체험관광 1번지로 평가받는 시점에서 시군의 대표관광지와 생태관광지, 농촌관광의 거점마을을 본격 조성하기 위해서는 관광산업 진흥 분야의 조직기능을 확대하고 전문 인력을 확충하는 조치가 필요할 것으로 보임
- 내부요인 중에서는 조직기구에 의한 요인 2가지, 인력관리에 의한 요인 2가지 등 총 4가지 요인이 조직개편에 영향을 미친 점으로 미루어 문화체육관광국의 내부구조 효율성에 대한 조직개편의 타당성도 ‘적정’하다고 평가할 수 있음
- 단, 마이스(MICE) 산업팀의 경우, 관광산업의 분야보다는 향후 성장 동력이 큰 산업분야로서 일자리 창출에 크게 기여할 서비스산업으로 인식할 수 있으므로, 문화체육관광국보다는 경제산업국의 미래산업과나 일자리금융지원관으로의 업무 이관을 고려해볼 필요가 있음

7. 환경녹지국

기구개편

■ 신설 ■ 이관 ■ 통합 ■ 변경 ■ 폐지

환경녹지국			
환경보전과	자연생태과	물환경관리과	산림녹지과
4	3	4	4
환경정책	자연환경	수질보전	산림정책
생활환경	생태관광	상하수도	숲문화
자원순환	기후변화	토양지하수	산림보호
환경관리		수계관리	산림경영



〈변동없음〉

세부 조정사항

부서별	조정내역		내용
	기구	정원	
환경녹지국		△2명	
환경보전과		△1명	·정원감축 △1명(환경관리팀)
자연생태과			
물환경관리과		△1명	·정원감축 △1명(수질보전팀)
산림녹지과			

○ 기능 감소

- ① 환경관리팀(△1명) : 조직진단결과 사무량 과소부서로 정원감축 필요
- ② 수질보전팀(△1명) : 조직진단결과 사무량 과소부서이며 과 고유업무보다는 주무부서 기능에 치중되어 있으며, 2015년 대비 정원대비 결원이 1명씩 유지되고 있음

□ 타당성 검증

구분		측정기준	해당여부	타당성 진단
외부환경 대응성	정치적 요인	정치적 요인 반영여부	해당사항없음	해당사항없음
	경제적 요인	경제문제 반영여부	해당사항없음	
	사회적 요인	사회문제 반영여부	해당사항없음	
내부구조 효율성	조직기구 측면	인력운영 비효율성	해당사항없음	적정
		부서장 통솔범위 적절성	해당사항없음	
		사업부서의 취약성	해당	
		사업부서간 업무중복성	해당사항없음	
	인력관리 측면	직급비율 불균형	해당	
		정원조정 요구	해당사항없음	
		부서별 업무량 편차	해당	
		유사단체대비 비효율성	해당사항없음	
		부서간 선호도 편차	해당사항없음	
		신규사업 정원조정 필요성	해당사항없음	

□ 조직개편안 평가

- 환경녹지국의 조직개편은 직진단결과 업무량 과소로 고유업무보다는 주무부서 기능에 치중한 수질보전팀과 환경관리팀의 인력을 감축한 것임
- 환경녹지국은 외부환경의 요인에 의한 조직개편에는 해당사항이 없고, 내부요인 중에서 조직기구에 의한 요인이 1가지, 인력관리에 의한 요인 2가지 등 총 3가지 요인이 조직개편에 영향을 미친 점으로 미루어 내부구조 효율성에 대한 조직개편의 타당성은 ‘적정’하다고 평가할 수 있음

8. 복지여성보건국

□ 기구개편

■ 신설 ■ 이관 ■ 통합 ■ 변경 ■ 폐지



□ 세부 조정사항

부서별	조정내역		내 용
	기구	정원	
복지여성보건국			
사회복지과		△2명	·저출산대책팀 신설(+3명) ※ 1명은 출산아동팀 이관 ·보육팀 보육업무 여성청소년과 이관(△3명) ·정원감축 △2명(보육팀)
여성청소년과		+3명	·출산아동팀에서 출산업무 사회복지과 이관(△1명) ·출산아동팀 보육업무 이관후 아동보육팀 변경(+3명) ·정원순증 +1명(아동보육팀)
노인장애인복지과			
보건의료과		△1명	·화장품업무 미래산업과 바이오산업팀 이관 ·정원감축 △1명(보건의료산업팀)
건강안전과			

○ 신설 : 저출산대책팀

- 최근 사회문제가 되고 있는 저출산문제를 해결하기 위하여 전담조직 신설
- ※ 여성청소년과 출산정책 이관

○ 통합 : 출산아동팀+보육정책팀 → 아동보육팀 통합

- 출산아동팀에서 출산정책 전담조직 신설후 보육정책팀과 통합
- 아동보육업무 수행인력(9명)이 타 시도(*타시도평균 6.3명)에 비해서 많아 인력조정(△2명)
- 창의어린이 박물관 건립에 따른 인력 보강(1명)

○ 기능약화 : 보건의료산업팀(△1명) : 화장품업무가 바이오산업팀으로 이관되며 고유업무보다는 과 주무기능에 치중

○ 이관 : 보건의료산업팀 화장품 업무 바이오산업팀 이관

□ 타당성 검증

구분		측정기준	해당여부	타당성 진단
외부환경 대응성	정치적 요인	정치적 요인 반영여부	해당사항없음	보통
	경제적 요인	경제문제 반영여부	해당사항없음	
	사회적 요인	사회문제 반영여부	해당	
내부구조 효율성	조직기구 측면	인력운영 비효율성	해당	적정
		부서장 통솔범위 적절성	해당사항없음	
		사업부서의 취약성	해당	
		사업부서간 업무중복성	해당사항없음	
	인력관리 측면	직급비율 불균형	해당사항없음	
		정원조정 요구	해당사항없음	
		부서별 업무량 편차	해당사항없음	
		유사단체대비 비효율성	해당	
		부서간 선호도 편차	해당사항없음	
		신규사업 정원조정 필요성	해당	

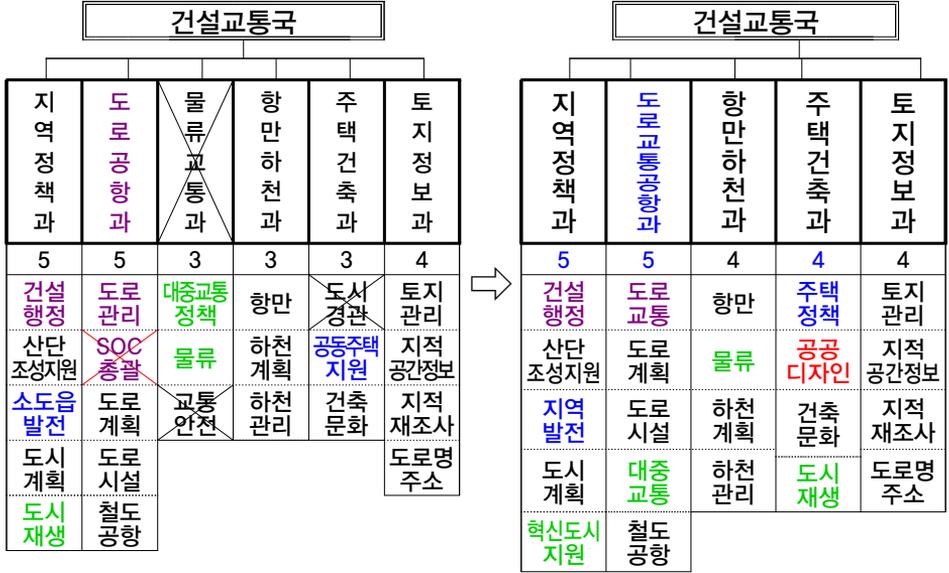
□ 조직개편안 평가

- 복지여성보건국의 조직개편은 최근 사회문제가 되고 있는 저출산 문제를 해결하기 위하여 저출산대책팀이라는 전담조직의 신설을 골자로 하고 있음
 - 조직개편에 영향을 미치는 외부환경 요인으로서 저출산이라는 사회적 문제를 반영한 점에서 의의가 있음
 - 하지만 날로 심각해지는 고령화문제까지 함께 반영한 조직개편이 이루어지지 않은 점으로 미루어 외부환경 대응성에 대한 조직개편의 타당성은 ‘보통’으로 평가할 수 있음
- 내부요인 중에서는 조직기구에 의한 요인 2가지, 인력관리에 의한 요인 2가지 등 총 4가지 요인이 조직개편에 영향을 미친 점으로 미루어 복지여성보건국의 내부구조 효율성에 대한 조직개편의 타당성은 ‘적정’하다고 평가할 수 있음

9. 건설교통국

□ 기구개편

■ 신설 ■ 이관 ■ 통합 ■ 변경 ■ 폐지



□ 세부 조정사항

부서별		조정내역		내 용
		기구	정원	
건설교통국		△1과 △1팀	△1명	
	지역정책과		+1명	·국 국가예산업무 건설행정팀으로 이관(+1명) ·혁신도시추진단 혁신도시팀 이관(+3명) ·도시재생팀 주택건축과 이관(△3명) ·소도읍발전팀→ 지역발전팀 명칭변경
	도로공항교통과 舊도로공항과		+8명	·SOC총괄팀 폐지, 국 국가예산 업무 지역정책과로 이관(△1명), SOC업무 도로계획팀 이관 ·도로관리팀 +교통안전팀 → 도로교통팀 통합(+4명) ·대중교통팀 이관(+6명) ·정원감축 △1명(SOC총괄팀)
	물류교통과	△3팀	△18명	·물류교통과 폐지 ·도로교통공항과 10명, 항만하천과 3명 이관 ·정원감축 △5명
	항만하천과	+1팀	+3명	·물류팀 이관(+3명)
	주택건축과	+1팀	+4명	·공공주택지원팀 → 주택정책팀(주무팀) 명칭변경 ·공공디자인팀 신설(+1명) ·도시재생팀 이관(+3명) ·도시경관팀 폐지후 도시경관업무는 공공디자인팀 이관
	토지정보과		+1명	·소규모팀 인력보강(+1명)

○ 신설 : 공공디자인팀

- 정부에서「공공디자인의 진흥에 관한 법률」이 시행(2016.8.4.) 되면서 일관되고 체계적인 공공디자인 정책 전담조직 필요

○ 통합

- ① 도로공항과+교통과 → 도로교통공항과 통합
- ② 도로관리팀+교통안전팀 → 도로교통팀 통합

③ 공공디자인팀+도시경관팀 → 공공디자인팀 통합

- 공공디자인팀 신설로 도시경관팀과 업무 중복으로 공공디자인팀으로 통합

○ 폐지 : SOC총괄팀(△1명)

- 전라북도 SOC종합진단용역*이 2015년 12월 완료되어 업무비중이 대폭 감소되었으며 조직진단결과 업무량 과소부서임

* 2014.12.8. ~ 2015.12.7.(12개월), SOC 종합진단 및 신규사업 발굴(92건 37조)

- 국 국가예산 총괄기능은 국 주무기능을 수행하는 지역정책과 이관

○ 이관

① 혁신도시추진단 혁신도시지원팀 지역정책과 이관(+3명)

- 한시기구인 혁신도시추진단 기간종료로 상시기구화

* 도시재생팀은 과소부서해소를 위해 주택건축과 이관, 물류팀은 항만하천과 이관

○ 명칭변경 : 공동주택지원팀 → 주택정책팀, 소도읍발전팀 → 지역발전팀

□ 타당성 검증

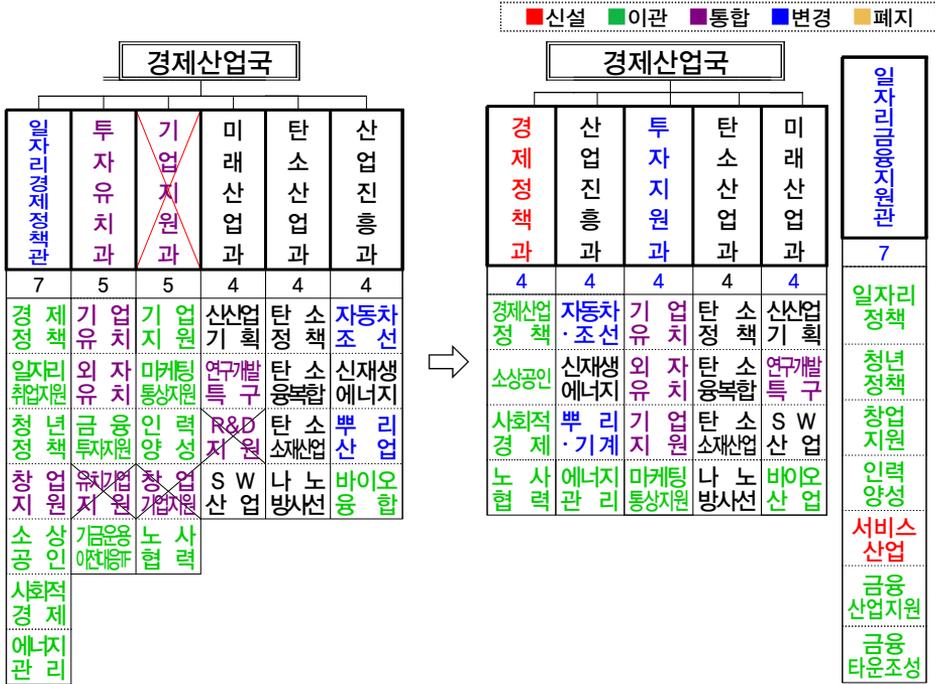
구분		측정기준	해당여부	타당성 진단
외부환경 대응성	정치적 요인	정치적 요인 반영여부	해당사항없음	해당사항없음
	경제적 요인	경제문제 반영여부	해당사항없음	
	사회적 요인	사회문제 반영여부	해당사항없음	
내부구조 효율성	조직기구 측면	인력운영 비효율성	해당사항없음	적정
		부서장 통솔범위 적절성	해당	
		사업부서의 취약성	해당	
		사업부서간 업무중복성	해당사항없음	
	인력관리 측면	직급비율 불균형	해당사항없음	
		정원조정 요구	해당	
		부서별 업무량 편차	해당	
		유사단체대비 비효율성	해당사항없음	
		부서간 선호도 편차	해당사항없음	
		신규사업 정원조정 필요성	해당	

□ 조직개편안 평가

- 건설교통국의 조직개편은 기존의 6개 과에서 물류교통과를 폐지하고 5개과로 축소 조정하는 개편안임
 - 기존의 팀을 해체하고 다른 팀으로 업무를 이관하는 과정에서 중복되는 업무에 대하여 구조조정을 단행함
- 건설교통국의 조직개편은 정치, 경제, 사회적인 외부환경의 요인에 의한 조직개편에는 해당사항이 없고, 대부분 내부적인 업무조정으로 인한 인력조정이라는 점에서 전적으로 내부요인에 의한 조직개편에 해당함
- 내부요인 중에서는 조직기구에 의한 요인 2가지, 인력관리에 의한 요인 3가지 등 총 5가지 요인이 조직개편에 영향을 미친 점으로 미루어 건설교통국의 내부구조 효율성에 대한 조직개편의 타당성은 ‘적정’하다고 평가할 수 있음
- 단, 정부에서 「공공디자인의 진흥에 관한 법률」 시행에 따라 일관되고 체계적인 공공디자인 정책을 위한 전담조직으로서 공공디자인팀을 신설하였는데, 현행 법률은 건축이라는 개념보다 문화적 공공성과 심미성을 중시하고 있어 중앙정부에서도 문화체육관광부 소관으로 되어 있음
 - 따라서 중앙정부와의 업무채널 일원화 및 공공디자인에 관한 법률의 본연의 취지에 맞게 우리도에서도 건설교통국이 아닌 문화체육관광국으로 이관하는 것을 검토할 필요가 있음

10. 경제산업국

기구개편



세부 조정사항

부서별	조정내역		내 용
	기구	정원	
경제산업국	△9팀	△32명	·과 직제순 변경 : 경제정책과 → 산업진흥과 → 투자지원과 → 탄소산업과 → 미래산업과
일자리경제정책관	△7팀	△40명	·일자리금융지원관과 경제정책과로 분리 ·경제정책과 20명, 일자리금융지원과 11명, 산업진흥과 5명 이관 ·사회적경제팀 마을기업업무 생생마을팀 이관(△1명) ·정원삭감 △3명(경제정책 1, 창업지원 1, 소상공인 1)

부서별	조정내역		내 용
	기구	정원	
경제정책과	4팀	23명	<ul style="list-style-type: none"> ·일자리경제정책관에서 이관(+20명) (경제정책+10, 소상공인+6, 사회적경제+4) ·경제정책팀 → 경제산업정책팀 명칭변경 ·기업지원과 노사협력팀 이관(+3명)
투자지원과 (舊 투자유치과)	△1팀	+3명	<ul style="list-style-type: none"> ·금융투자지원팀,기금운용이전대응TF팀 일자리금융지원관 이관(△5명) ·유치기업지원팀+기업유치팀 → 기업유치팀 통합(△2명) ·기업지원과 마케팅 통상지원팀 이관(+4명) ·기업지원과 기업지원팀+창업기업지원팀 → 기업지원팀 으로 통합(+6명)
기업지원과	△5팀	△22명	<ul style="list-style-type: none"> ·기업지원과 폐지 ·경제정책과 3명, 투자지원과 10명, 일자리금융정책관 4명 이관 ·정원삭감 5명(기업유치 4, 창업 1)
미래산업과		+2명	<ul style="list-style-type: none"> ·바이오융합팀 바이오업무 이관(+3명) ·바이오융합팀 → 바이오산업팀 명칭변경 ·연구개발특구팀+R&D팀 → 연구개발특구팀으로 통합 (△2명) ·정원 순증 +1명(바이오산업팀)
탄소산업과			
산업진흥과		+2명	<ul style="list-style-type: none"> ·바이오융합팀 미래산업과 이관(△3명) ·에너지관리팀 이관(+5명) ·바이오융합팀 LED업무 신재생에너지팀으로 이관 ·자동차조선팀, 뿌리산업팀 → 자동차·조선팀, 뿌리·기계팀 명칭변경
일자리 금융지원관 (신설)	7팀	26명	<ul style="list-style-type: none"> ·정무부지사 직속으로 편제, 일자리금융지원관 명칭변경 ·일자리경제정책관 업무 이관(+11명) (일자리정책 5, 청년 3, 창업지원 3) ·기업지원과 인력양성팀 업무이관(+4명) ·투자유치과 금융업무 이관(+5명) (금융투자지원 3, 기금운용이전대응 TF 2) ·서비스산업팀 신설(+3명) ·금융투자지원팀, 기금운용이전대응TF팀 → 금융산업지원팀, 금융타운조성팀 명칭 변경 ·정원 순증+3명(일자리정책팀 2, 금융타운조성)

- 일자리와 금융산업을 총괄하는 일자리금융지원관(4급)과 경제정책, 산업, 기업을 총괄하는 경제산업국으로 분리
- 과 직제순 : 경제정책과 → 산업진흥과 → 투자지원과 → 탄소산업과 → 미래 산업과
- 신설
 - ① 경제정책과 : 일자리경제정책관을 분리하여 경제정책을 총괄할 수 있는 경제정책과 신설
 - ② 서비스산업팀 : 금융타운 조성으로 비중이 확대될 금융서비스 등 서비스산업을 총괄할 수 있는 전담조직 신설
- 통합
 - ① 유치기업지원팀(국내기업) + 기업유치팀 → 기업유치팀 (△2명)
(국외기업) 외자유치팀 → 외자유치팀
 - ② 기업지원팀 + 창업기업지원팀 → 기업지원팀(△5명) : 기업지원팀과 창업기업지원팀 업무 구분이 모호하며 일자리금융지원관 창업지원팀과 혼동
 - ③ 연구개발특구팀 + R&D지원팀 → 연구개발특구팀(△2명) : 연구개발특구, R&D지원팀 모두 R&D지원업무로 상징성을 감안 연구개발특구팀으로 통합
- 기능보강
 - ① 바이오산업팀(+1명): 기존 바이오융합팀(LED업무 신재생에너지팀 이관)에 바이오총괄, 화장품 등 바이오 전담조직 구성
 - ② 일자리정책팀(+2명) : 주무기능보강
 - ③ 금융타운조성팀(+1명) : 소규모팀으로 인력보강
- 기능약화 : 경제정책팀 △1명, 창업지원팀 △1명, 소상공인팀 △1명
- 명칭변경
 - 금융투자지원팀 → 금융산업지원팀, 기금운용본부이전대응TF → 금융타운조성팀
 - 뿌리산업팀 → 뿌리·기계산업팀, 자동차조선팀 → 자동차·조선팀

□ 타당성 검증

구분		측정기준	해당여부	타당성 진단
외부환경 대응성	정치적 요인	정치적 요인 반영여부	해당사항없음	보통
	경제적 요인	경제문제 반영여부	해당	
	사회적 요인	사회문제 반영여부	해당사항없음	
내부구조 효율성	조직기구 측면	인력운영 비효율성	해당	적정
		부서장 통솔범위 적절성	해당	
		사업부서의 취약성	해당	
		사업부서간 업무중복성	해당	
	인력관리 측면	직급비율 불균형	해당사항없음	
		정원조정 요구	해당	
		부서별 업무량 편차	해당사항없음	
		유사단체대비 비효율성	해당사항없음	
		부서간 선호도 편차	해당사항없음	
		신규사업 정원조정 필요성	해당	

□ 조직개편안 평가

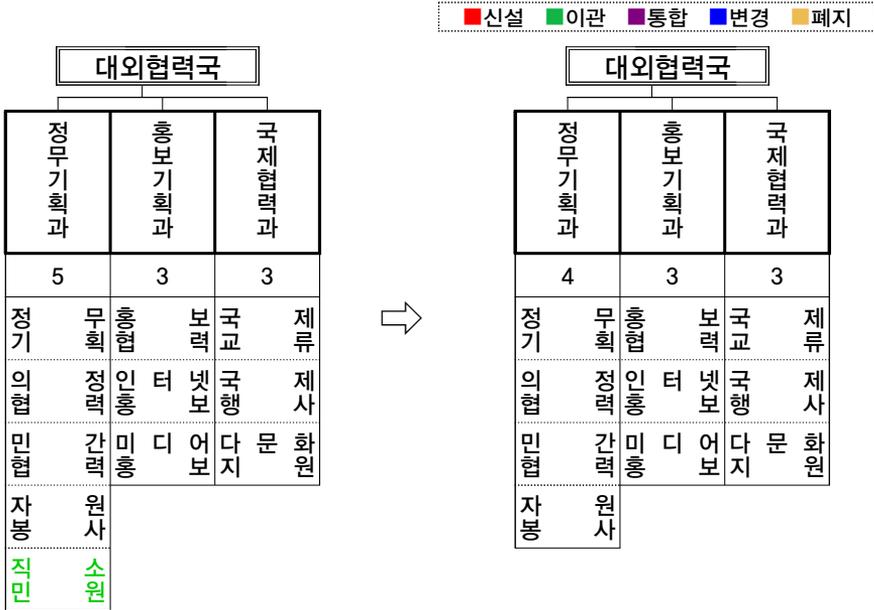
- 경제산업국의 조직개편은 기존의 6개 과(관)에서 기업지원과를 폐지하고 5개 과로 축소함과 동시에, 일자리금융지원관(4급)을 별도로 독립시켜 정무부지사 직속으로 조정하는 개편안임
- 경제산업국의 탄소산업과는 ‘100년 먹거리 탄소산업 육성’이라는 도지사의 공약사업을 담당하는 부서지만, 이번 조직개편에는 정치적인 변수가 반영되지 않았음
 - 민선 6기 후반기 탄소산업의 집중 육성을 위한 적극적인 조직개편안이 필요해 보인다는 점에서 외부환경 대응성에 대한 조직개편의 타당성은 ‘보통’으로 평가할 수 있음
 - 도지사가 공약한 탄소산업 4대 집중 육성분야는 자동차, 조선·항공, 신재생에너지, 농 건설기계 등이지만, 자동차, 조선, 신재생에너지팀은 탄소산업과

가 아닌 산업진흥과에 소속되어 있어 부서 간 업무조정이 필요해 보임

- 새로운 성장동력으로서의 금융허브 육성을 위한 일자리금융지원관의 독립은 기금운용본부와 동시에 이전이 예상되는 금융기관 등을 수용하기 위해 경제적인 대외환경에 적절히 적용한 조치로 판단됨
 - 단, 연기금 중심의 금융허브 창출이라는 사업의 규모 상 일자리금융지원관의 직급을 4급이 아닌 3급으로 상향 조정하고, 관 대신에 ‘단’으로 승격하여 하부에 2개 정도의 ‘과’를 구성하는 방안을 고려해볼 필요가 있음
- 내부요인 중에서는 조직기구에 의한 요인 4가지, 인력관리에 의한 요인 2가지 등 총 6가지 요인이 조직개편에 영향을 미친 점으로 미루어 경제산업국의 내부구조 효율성에 대한 조직개편의 타당성은 ‘적정’하다고 평가할 수 있음

11. 대외협력국

기구개편



세부 조정사항

부서별	조정내역		내 용
	기구	정원	
대외협력국	△1팀	△6명	
정무기획과		△5명	·직소민원팀 이관 △4명 ·정원감축 △1명(민간협력팀)
홍보기획과		△1명	·정원감축 △1명(미디어홍보팀)
국제협력과		-	

○ 기능약화

- ① 민간협력팀(△1명) : 조직진단결과 과소부서로 정원감축 필요
- ② 미디어홍보팀(△1명) : 조직진단결과 과소부서로 정원감축 필요

□ 타당성 검증

구분	측정기준	해당여부	타당성 진단	
외부환경 대응성	정치적 요인	정치적 요인 반영여부	해당사항없음	
	경제적 요인	경제문제 반영여부		
	사회적 요인	사회문제 반영여부		
내부구조 효율성	조직기구 측면	인력운영 비효율성	해당	적정
		부서장 통솔범위 적절성	해당사항없음	
		사업부서의 취약성	해당	
		사업부서간 업무중복성	해당사항없음	
	인력관리 측면	직급비율 불균형	해당사항없음	
		정원조정 요구	해당	
		부서별 업무량 편차	해당사항없음	
		유사단체대비 비효율성	해당	
		부서간 선호도 편차	해당사항없음	
		신규사업 정원조정 필요성	해당사항없음	

□ 조직개편안 평가

- 대외협력국의 조직개편은 외부환경 요인에 의한 조직개편에는 해당사항이 없고, 대부분 내부 업무조정 등 내부요인에 의한 조직개편에 해당함
- 내부요인 중에서는 조직기구에 의한 요인 2가지, 인력관리에 의한 요인 2가지 등 총 4가지 요인이 조직개편에 영향을 미친 점으로 미루어 대외협력국의 내부구조 효율성에 대한 조직개편의 타당성은 ‘적정’하다고 평가할 수 있음

○ 기능강화

- 의안에 대한 법률 등 전문적인 검토가 필요하여 법제 전문인력 증원(의원 요청사항 반영)

□ 타당성 검증

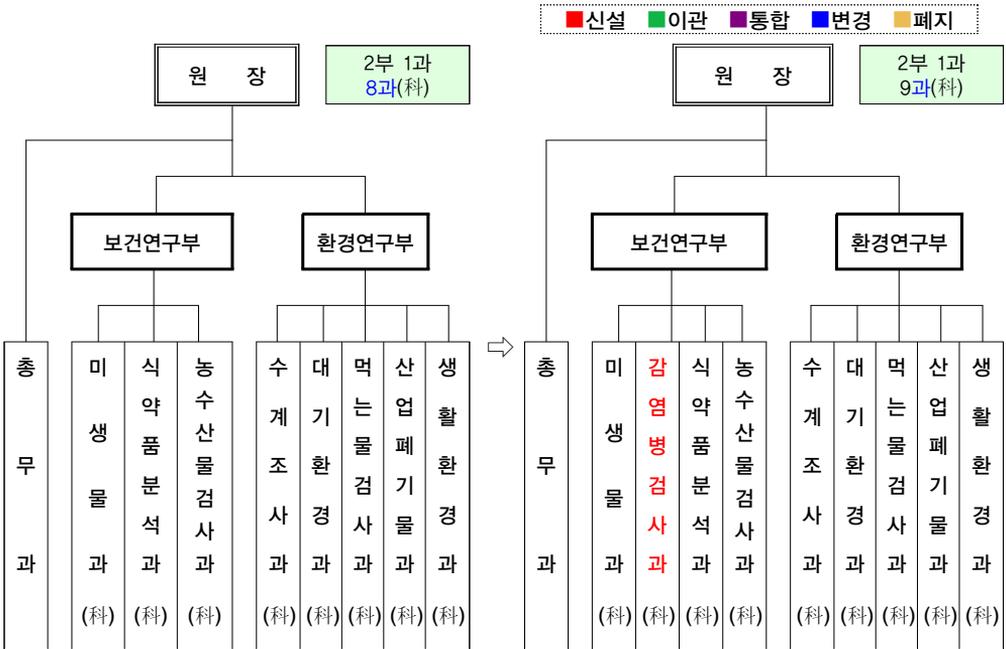
구분		측정기준	해당여부	타당성 진단
외부환경 대응성	정치적 요인	정치적 요인 반영여부	해당사항없음	해당사항없음
	경제적 요인	경제문제 반영여부	해당사항없음	
	사회적 요인	사회문제 반영여부	해당사항없음	
내부구조 효율성	조직기구 측면	인력운영 비효율성	해당사항없음	보통
		부서장 통솔범위 적절성	해당사항없음	
		사업부서의 취약성	해당사항없음	
		사업부서간 업무중복성	해당사항없음	
	인력관리 측면	직급비율 불균형	해당사항없음	
		정원조정 요구	해당	
		부서별 업무량 편차	해당사항없음	
		유사단체대비 비효율성	해당사항없음	
		부서간 선호도 편차	해당사항없음	
		신규사업 정원조정 필요성	해당사항없음	

□ 조직개편안 평가

- 의회사무처의 조직개편은 현 도의회 운영위원장의 요청에 의해 법률 등 전문적인 검토를 위한 법제 전문인력(+1명)의 충원임
- 이번 조직개편은 외부환경요인은 해당사항이 없고, 내부요인 중 인력관리에 의한 1가지 요인에 의해 이루어졌고, 시급성이나 적절성은 파악하기 곤란하므로 조직개편의 타당성에 대해서는 ‘보통’ 이라는 평가를 할 수 있음
- 단, 유사자치단체 중 전라남도의 경우 의사담당관 및 전문위원실 외에 예산 분석과 입법연구를 위한 별도의 정책담당관 직제를 운영하고 있음을 참고하여 향후 조직개편 시 검토할 필요가 있음

13. 직속기관 및 사업소

기구개편(보건환경연구원)



세부 조정사항

◆ 직속기관 (보건환경연구원)

○ 신설 : 감염병검사과

- 지자체 감염병 대응조직 개편방안에 따라 보건연구부내에 감염병 전담조직 신설

◆ 사업소

○ 혁신도시추진단

- 혁신도시추진단 존속기간 만료로 폐지하고 혁신도시 지원업무는 상시기구 (지역정책과)로 이관

○ 어린이회관

- 시설노후화로 어린이회관 철거(2016년 9월)후, 창의박물관 건립계획에 따라 기관폐지

□ 타당성 검증

구분		측정기준	해당여부	타당성 진단
외부환경 대응성	정치적 요인	정치적 요인 반영여부	해당사항없음	해당사항없음
	경제적 요인	경제문제 반영여부	해당사항없음	
	사회적 요인	사회문제 반영여부	해당사항없음	
내부구조 효율성	조직기구 측면	인력운영 비효율성	해당사항없음	적정
		부서장 통솔범위 적절성	해당사항없음	
		사업부서의 취약성	해당사항없음	
		사업부서간 업무중복성	해당	
	인력관리 측면	직급비율 불균형	해당사항없음	
		정원조정 요구	해당사항없음	
		부서별 업무량 편차	해당사항없음	
		유사단체대비 비효율성	해당사항없음	
		부서간 선호도 편차	해당사항없음	
		신규사업 정원조정 필요성	해당	

□ 조직개편안 평가

- 직속기관 중 보건환경연구원의 조직개편은 감염병 대응조직 개편방안에 따라 보건연구부 내에 감염병검사와 신설에 따른 인력충원임(+4명)
- 사업소 중 혁신도시추진단은 존속기간 만료로 폐지하고, 혁신도시 상시 지원업무는 건설교통국의 지역정책과로 이관함으로써 업무 조정함
- 한편 사업소 중 어린이회관은 시설노후화로 철거 후, 창의박물관 건립계획에 따라 기관 폐지함

- 이번 직속기관 및 사업소의 조직개편은 외부환경요인은 해당사항이 없고, 내부요인 중 기관폐지 및 신규사업에 의한 부서신설로 이루어졌으므로 내부구조 효율성에 대한 조직개편의 타당성은 ‘적정’하다고 평가할 수 있음

14. 소방본부 및 소방서

 기구개편(소방본부)

■ 신설 ■ 이관 ■ 통합 ■ 변경 ■ 폐지

 세부 조정사항

부서별	조정내역		내 용
	기구	정원	
소방본부	+1팀	+14명	
소방행정과			
방호예방과	+1팀	+5명	·현장조사분석팀 신설(+4명) ·소송특사경전문인력(+1명)
구조구급과		+5명	·소방항공대 3교대인력(+5명)
119종합상황실		+4명	·구조구급관리사(+4명)
소방서		+76명	·혁신안전센터 신설(+13명) ·소방정대 신설(+9명) ·119구급대 3인 탑승(+54명)

□ 타당성 검증

구분	측정기준	해당여부	타당성 진단
외부환경 대응성	정치적 요인	정치적 요인 반영여부	해당
	경제적 요인	경제문제 반영여부	해당사항없음
	사회적 요인	사회문제 반영여부	해당
내부구조 효율성	조직기구 측면	인력운영 비효율성	해당사항없음
		부서장 통솔범위 적절성	해당사항없음
		사업부서의 취약성	해당
		사업부서간 업무중복성	해당사항없음
	인력관리 측면	직급비율 불균형	해당사항없음
		정원조정 요구	해당
		부서별 업무량 편차	해당사항없음
		유사단체대비 비효율성	해당사항없음
		부서간 선호도 편차	해당사항없음
		신규사업 정원조정 필요성	해당

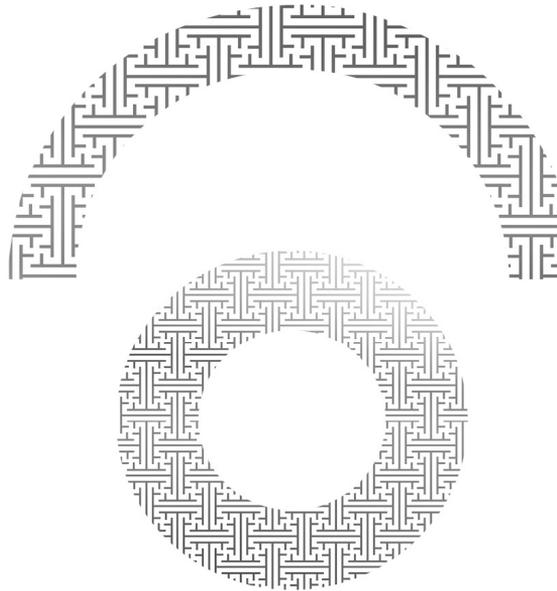
□ 조직개편안 평가

- 소방본부 및 소방서의 조직개편은 소방공무원 3교대근무 전면 시행에 따라 기준인건비 연차적 증액을 반영하고 국민안전처의 소방인력의 단계적 확충 지침에 의거하여 이루어진 개편으로, 소방공무원의 근무여건 개선을 위한 도의회의 기본방향을 반영하여 이루어짐
- 특히 사회적, 자연적 재난 발생 가능성이 높아지는 현실에서 시의적절한 조직개편으로 판단할 수 있으며 소방항공대 인원을 증원하고 현장조사 분석팀을 신설한 것은 새로운 행정수요를 반영한 기구신설로 볼 수 있음
- 다만 유사자치단체와 비교하여 볼 때 전라북도 소방인력 규모는 부족한 상황이 아니므로 기본인건비 범위에서 적정인력 규모를 유지할 필요

제5장 결론

제1절 연구결과의 요약

제2절 정책적 제언



제5장

결론

제1절 연구결과의 요약

- 본 연구는 민선 6기 중반부에 들어선 현 시점에서 전라북도 도정의 핵심과제에 대한 추진동력을 확보하고 이를 달성하기 위해 자체적으로 진단하고 마련한 조직개편안에 대해 타당성 검증을 하는 것을 목적으로 함
 - 이를 위해 본 연구는 전라북도 조직개편안이 대내외적인 행정환경을 적절히 반영했는지를 검토하고, 내부구조 및 인력운영의 효율성에 부합한 조직개편인지를 분석틀을 이용하여 검증하였음
 - 특히 대외적으로 전라북도의 정치, 경제, 사회 등 외부환경적 요인이 도정 운영에 직간접적으로 영향을 미치는 변수 등을 검토하고, 대내적으로 민선 6기 전라북도의 핵심정책과 단체장의 공약사항, 역점사업 등이 도정운영에 미치는 영향요인을 검토하여 조직개편안을 검증하였음
- 본 연구는 도 본청(소방본부 포함) 및 직속기관, 사업소 등 전체의 조직개편안을 분석의 대상으로 하였으며, 대내외적인 변수가 조직개편에 적절히 반영되었는지를 분석하였음
 - 분석에 앞서 단체장 및 관련 공무원 면담조사, 전라북도 1차 자료의 문헌 분석, 그리고 선행연구 파악 등을 통해 전라북도의 조직개편에 영향을 미칠 수 있는 대내외적인 변수를 선정하였음
 - 대내외적인 변수를 외부환경적인 요인과 내부구조적인 요인으로 나누어 이러한 내외부적인 변화요인이 조직개편에 적절히 반영되어 효율적인 조직운영에 기하고 있는지를 판단하였음
- 첫째, 정치, 경제, 사회적 요인 등 외부환경에 대응하는 전라북도 조직개편의 타당성 분석결과는 다음과 같음

- 정치적 요인
 - 도지사의 공약사항이자 전라북도의 3대 핵심과제인 삼락농업정책, 토탈관 광산업, 탄소산업 등의 육성을 위한 노력이 조직개편에 일정 부분 영향을 미침 : 농식품산업추진단 설치로 인력보강, 2017년 전북방문의해 추진 인력 보강 등
 - 지방자치시대를 맞아 도민의 인권침해예방과 보호를 위한 노력으로서 인권전담부서 조직 확대 : 인권센터의 설치로 기능 강화
 - 경제적 요인
 - 새로운 성장동력을 확보하기 위하여 금융허브타운 조성을 위한 조직개편 안 마련 : 일자리금융지원관 설치로 기능 강화
 - 서민경제 활성화와 일자리 창출을 위하여 경제정책기능을 강화하고 주요 핵심 산업의 육성을 위하여 기능을 보강 : 경제정책 총괄과 및 서비스산업 팀 신설, 바이오전담조직 구성, 일자리정책팀의 주무기능 보강, 금융타운 조성팀 인력보강 등
 - 사회적 요인
 - 최근 사회문제가 되고 있는 저출산문제를 해결하기 위하여 전담조직을 설치 : 저출산대책팀 신설
- 둘째, 조직기구 및 인력관리 등 내부구조의 효율성과 관련한 전라북도 조직개편의 타당성 분석결과는 다음과 같음
- 내부구조 중 조직기구 요인에 의한 조직개편의 효율성에 대한 타당성 검증 결과, 전체적으로 정원의 삭감요인으로 작용하였음
 - 인력운영의 비효율성을 개선하기 위해 비슷한 업무를 영위하는 팀 간의 통합에 따라 인력을 감축
 - 본청 내에서 사업·정책 추진부서가 공통·지원기능 부서와 비교하여 취약하다고 판단된 경우 주로 주무기능인력을 감축
 - 직속기관·사업소와 본청 관련 사업부서간 업무중복성을 해소하기 위해 직속기관·사업소의 신설 또는 폐지, 또는 본청 소관업무의 직속기관·사업소

로의 업무이관에 따라 인력을 조정

- 결론적으로 조직구조 요인에 의한 조직개편은 대체로 업무의 효율성을 증진시키는 방향으로 인력 및 기구의 조정이 이루어진 것으로 판단되며, 부서장의 통솔범위에 대한 적정성 여부는 추가적인 정성평가를 통한 판단이 필요함
- 내부구조 중 인력관리 요인에 의한 조직개편의 효율성에 대한 타당성 검증 결과, 정원의 증가 및 삭감요인으로 각각 작용하였음
 - 2015년부터 이미 정원대비 결원이 1~2명이 발생한 부서는 정원을 조정하여 인력을 감축함
 - 팀의 폐지, 부서의 기능축소, 타 부서로의 업무이관은 각각 해당 부서의 입장에서 보면 인력감축과 인력 증원의 경우로 각각 혼재하여 나타남
 - 소방직의 경우, 국가시책 등을 반영하여 소방기관 신설 및 3교대 인력 확충으로 인한 인력이 증가함
 - 유사단체(강원, 충북, 전북, 전남)와의 비교를 통해 동일기능에 대한 투입 인력이 상대적으로 많은 부분에 대하여 인력을 감축
 - 신규사업으로 인한 정원조정은 주로 외부환경요인에 의한 기능의 보강 필요성 또는 부서의 신설 등으로 인해 인력을 증가
 - 결론적으로 인력관리 요인에 의한 조직개편은 대체로 업무량의 과소에 따른 인력 조정, 신규사업의 추진에 따른 인력보강, 타 유사자치단체와의 비교를 통한 인력 구조조정 등이 조직개편에 대체로 적절하게 반영됨
- 셋째, 각 실국별 주요 조직개편이 외부환경 및 내부구조 등 대내외적인 요인을 적절히 반영하였는지에 대한 타당성 분석결과는 다음과 같음
 - 감사관실은 외부환경의 요인에 의한 조직개편에는 해당사항이 없고, 유사자치단체와의 비교를 통한 업무조정 및 부서 간 통합에 따라 인력 감축이 이루어졌으며, 총 5가지의 내부구조 요인이 조직개편에 영향을 미친 점으로 미루어 내부구조 효율성에 대한 조직개편의 타당성은 ‘적정’하다고 평가할 수 있음

- 기획관리실은 외부환경의 요인에 의한 조직개편에는 해당사항이 없고, 업무량 과소로 인한 결원 유지로 인력감축의 필요성과 유사자치단체와의 비교를 통한 인력조정이 이루어졌으며, 총 6가지 내부구조 요인이 조직개편에 영향을 미친 점으로 미루어 내부구조 효율성에 대한 조직개편의 타당성은 ‘적정’하다고 평가할 수 있음
- 도민안전실은 외부환경의 요인에 의한 조직개편에는 해당사항이 없고, 업무량 과소로 인한 팀의 이관과 통합을 통한 인력조정이 이루어졌으며, 총 3가지 내부구조 요인이 조직개편에 영향을 미친 점으로 미루어 내부구조 효율성에 대한 조직개편의 타당성은 ‘적정’하다고 평가할 수 있음
- 자치행정국은 외부환경 요인 중 정치적인 변수 일부가 조직개편에 영향을 미친 것으로 판단되며, 내부구조 요인으로는 업무량 과소 및 타 유사단체 비교 인력 과다라는 평가를 통해 인력조정이 이루어졌으며, 총 5가지 내부구조 요인이 조직개편에 영향을 미친 점으로 미루어 내부구조 효율성에 대한 조직개편의 타당성은 ‘적정’하다고 평가할 수 있음
- 농축수산물식품국은 정치적인 요인과 경제적인 요인이 조직개편에 영향을 미쳤다는 점에서 외부환경에 대한 대응성이 ‘적정’하다고 평가할 수 있으며, 총 6가지 내부구조 요인도 조직개편에 영향을 미친 점으로 미루어 내부구조 효율성에 대한 조직개편의 타당성도 ‘적정’하다고 평가할 수 있음
- 문화체육관광국은 일부 정치적인 요인이 조직개편에 반영되었으나 적극적인 영향은 미치지 못한 것으로 보이며, 총 4가지 내부구조 요인이 조직개편에 영향을 미친 점으로 미루어 내부구조 효율성에 대한 조직개편의 타당성은 ‘적정’하다고 평가할 수 있음
- 환경녹지국은 외부환경의 요인에 의한 조직개편에는 해당사항이 없고, 총 3가지 내부구조 요인이 조직개편에 영향을 미친 점으로 미루어 내부구조 효율성에 대한 조직개편의 타당성은 ‘적정’하다고 평가할 수 있음
- 복지여성보건국은 외부환경 요인 중 저출산이라는 사회적 문제가 조직개편에 영향을 미쳤으며, 내부요인 중에서도 총 4가지 요인이 조직개편에 영향을 미친 점으로 미루어 내부구조 효율성에 대한 조직개편의 타당성은

‘적정’하다고 평가할 수 있음

- 건설교통국은 외부환경의 요인에 의한 조직개편에는 해당사항이 없고, 총 5가지 내부구조 요인이 조직개편에 영향을 미친 점으로 미루어 내부구조 효율성에 대한 조직개편의 타당성은 ‘적정’하다고 평가할 수 있음
- 경제산업국은 경제활성화를 위한 기능보강이라는 측면에서 외부환경 중 경제문제가 조직개편에 일부 영향을 미쳤으며, 내부요인 중에서는 총 6가지 요인이 조직개편에 영향을 미친 점으로 미루어 내부구조 효율성에 대한 조직개편의 타당성은 ‘적정’하다고 평가할 수 있음
- 대외협력국은 외부환경 요인에 의한 조직개편에는 해당사항이 없고, 내부요인 중에서 총 4가지 요인이 조직개편에 영향을 미친 점으로 미루어 내부구조 효율성에 대한 조직개편의 타당성은 ‘적정’하다고 평가할 수 있음
- 의회사무처는 외부환경요인은 해당사항이 없고, 내부요인 중 인력관리에 의한 1가지 요인에 의해 이루어졌으나 시급성이나 적절성은 파악하기 곤란하므로 조직개편의 타당성에 대해서는 ‘보통’이라는 평가를 할 수 있음
- 직속기관 및 사업소는 외부환경요인은 해당사항이 없고, 내부요인 중 기관 폐지 및 신규사업에 의한 부서신설로 이루어졌으므로 내부구조 효율성에 대한 조직개편의 타당성은 ‘적정’하다고 평가할 수 있음

제2절 정책적 제언

- 금번 전라북도의 조직개편안은 자체적인 조직진단을 통해 외부적인 환경요인과 내부적인 구조요인을 반영하여 부서 및 팀의 신설과 폐지, 인력의 증감 및 재배치 등 중폭의 개편안이라 평가할 수 있음
- 조직개편을 함에 있어서 내부구조 및 인력의 효율적인 정비도 중요하지만 외부적인 환경요인에 조직이 시의적절하게 대응하는 것이 매우 중요한데, 이번 조직개편에서 외부적인 환경요인에 조직이 적절히 대응하고 있는지에 대해 진단을 통해 선제적인 조치가 필요해 보임
 - 외부환경요인 중에서 정치적인 요인에 해당하는 조직개편으로서 ‘인권센터’의 신설은 인권신장 및 보호를 위한 긍정적인 조치로 평가할 수 있으나, 참여민주주의 확대 및 협력적 거버넌스 구축 같은 시대적 요구가 추가로 조직개편에 반영될 필요가 있음
 - 일자리 창출과 성장동력 확보를 위한 경제적 요인들을 조직개편에 반영할 때는 일회성이 아닌 장기적이고 지속적인 관점에서 조직을 개편할 필요가 있음
 - 사회적 문제를 조직개편에 반영할 때는 저출산문제 뿐만 아니라 고령화, 다문화, 양극화문제 등 상호 연계성이 높은 이슈들에 대해서도 전반적인 고려가 필요함
- 단체장의 핵심 공약사항 실천을 위한 로드맵 중 삼락농정 육성을 위한 조직개편은 긍정적이나, 토탈관광시스템 확충과 탄소산업 육성에 대한 조직성과 등을 진단하여 미진할 시에는 적극적인 조직 강화가 필요함
 - 단체장의 핵심 공약사업 추진상황을 점검하기 위해 공약사업을 별도의 조직으로 편제하여 관리하는 방안도 고려해볼 필요가 있음 : 예) 정책추진단
- 예비 조직진단 단계에서 부서장의 의견을 수렴하여 정량평가에 반영하는데, 부서 조직원의 의견도 반영한 다면평가를 수행할 필요가 있음
- 타 유사자치단체와의 비교를 통한 인력 및 정원을 조정할 때 일률적으로

수치만 비교할게 아니라, 전라북도만의 지역적 특성이 인력 및 정원 구성에 제대로 반영되어있는지를 사전에 평가하는 것이 중요함

- 일부 팀의 경우 소속된 해당 국과 미스매칭한 부분에 대해서는 팀의 재배치를 고려할 필요가 있음 : 예)마이스산업팀(문화체육관광국→경제산업국), 공공디자인팀(건설교통국→문화체육관광국)
- 일부 부서의 경우 한꺼번에 여러 부서가 명칭이 변동되어 민원인 등에게 혼란을 줄 소지가 있으므로 부서 명칭 변경에 신중을 기할 필요가 있음
- 행정자치부에서 지방의회의 역량 강화를 위해 조례 입안, 비용추계서 작성 및 예산안 검토 등을 지원하기 위한 “(가칭)지방예산정책센터”를 설치할 계획으로 있으므로 전라북도도 의회 내에 입법지원과 예산심의 기능을 전담할 기구신설을 검토할 필요가 있음
- 상시적인 인력운영 효율성 진단프로그램을 가동하여 차기 조직개편에 반영하고, 연 1회 이상 조직운영 상황에 대해 시민단체 및 외부전문가, 주민, 이해관계자 등으로부터 설문조사를 통해 주기적인 피드백을 실시할 필요가 있음
- 본청 내 공통·지원부서는 사업부서가 본연의 기능을 충분히 발휘할 수 있도록 지원역할을 충실히 하고 있는지 평가를 강화할 필요가 있음

【참고문헌】

- 권경득, '지방자치단체 조직·인사 개혁의 문제점과 개선방안', 「한국자치행정연구집」, 한국
자치발전연구원, 제2권 통권2호, 23-38, 2002
- 권경득, '지방자치단체간 인사교류 활성화 방안 : 충청남도의 사례를 중심으로', 「한국정책
학회보」, 한국정책학회, 제12권 제4호, 1-28, 2003
- 권선필, '자치단체 적용사례로 본 전략적 조직진단에 관하여', 「한국행정연구」, 17(3):67-90,
2008
- 김병국·권오철·하현상, '지방자치단체 조직운영시스템의 다양화 방안', 한국지방행정연구
원, 연구보고서(457):1-157, 2012
- 김상묵, '지방자치단체 조직진단: 경험과 교훈', 「한국행정학보」, 32(3) :111-125, 1998
- 김윤권·오시영, '지방자치단체 조직 개편에 대한 규범적 분석 : 기초자치단체의 조직 개편
사례를 중심으로', 「한국행정논집」, 한국정부학회, 제20권 제3호, 893-920, 2008
- 김판석·권경득, '지방자치단체의 인사제도 개혁', 「한국행정학보」, 한국행정학회, 33(1):99-118,
1999
- 박홍래, '행정정보화가 지방자치단체조직에 미치는 영향에 관한 연구 : 서울시 조직변화
와 조직효과성을 중심으로', 「정책개발연구」, 한국정책개발학회, 제4권 제2호,
95-111, 2004
- 서재호, '지방자치단체의 기능별 행정기구 변화에 대한 연구 : 행정수요와 지방자치제도
변화의 영향을 중심으로', 「지방행정연구」, 한국지방행정연구원, 제25권 제3호
(통권86호), 125-153, 2011
- 오세덕, '행정수요의 관리에 관한 연구', 「경희법학」, 경희법학연구소, 30(1):213-228,
1995
- 이경호, '한국 정부조직의 진단에 관한 연구: 공무원·전문가 인식조사를 중심으로', 「공
공정책과 국정관리」, 제6권 제2호:24-50, 2012
- 최홍석, '강한 제도하의 많은 정치: 부천시 사례를 중심으로 본 지방정부의 정책형성',
「정부학연구」, 5(1): 80-108, 1999

- 하태권·최영출, ‘조직진단을 통한 지방자치단체의 행정조직개편’, 「지방자치연구」, 제7권 제2호(통권 13호), 1995
- 한표환, ‘지방자치단체 조직개편의 영향요인 분석과 행정구역통합에의 시사점 논의’, 「지방행정연구」, 한국지방행정연구원 제27권 제2호(통권93호), 47-74, 2013
- 허영민·신환철·백종인, ‘지방자치 시대의 지방행정 수요에 대응한 지방행정조직 개편방안’, 「법학연구」, 전북대학교 법학연구소, 18: 11-42, 1991
- 행정자치부, ‘지방자치단체 조직진단기법·지표개발’, 2004
- 행정자치부, ‘지방자치단체 자체 조직 분석·진단 매뉴얼’, 2016
- Harrison, M. I., ‘Diagnosing for Organizational Change: Methods, Models, and Processes’. London: Sage, 1994
- Howard, Ann & Associates, ‘Diagnosis for Organizational Change: Methods and Models’. New York : Guilford Press, 1994
- Osborne, David and Ted Gaebler., ‘Reinventing Government: How The Entrepreneurial Is Transforming the Public Sector’. New York: Penguin, 1993

