

# 2022년도 행정사무감사

## 복지환경위원회 회의록

충청남도의회사무처

피감사기관 충청남도사회서비스원

일 시 2022년11월14일(월) 15시

장 소 복지환경위원회 회의실

(15시50분 감사개시)

○ **위원장 김응규** 의석을 정돈하여 주시기 바랍니다.

지금부터 지방자치법 제49조와 충청남도의회 행정사무감사 및 조사에 관한 조례에 따라 충청남도사회서비스원에 대한 2022년도 행정사무감사 실시를 선언합니다.

조경훈 충청남도사회서비스원 원장님을 비롯한 임직원 여러분!

건강한 모습으로 다시 만나 뵙게 되어 대단히 반갑습니다.

도 복지정책 연구 및 사회서비스 제공 기관 운영 등 도민의 복지 증진을 위해 애쓰고 계신 여러분의 헌신과 노고에 깊은 감사의 말씀을 드립니다.

오늘 행정사무감사는 충청남도사회서비스원의 전반적인 업무 추진 상황을 점검하고 그동안의 성과를 도민에게 알리며, 잘못되거나 개선이 필요한 사항에 대해서는 시정을 요구하고 반성하여 앞으로의 발전 방안을 같이 고민하기 위해 실시되는 것임을 알려드립니다.

이와 같은 목적이 달성될 수 있도록 관계자 여러분께서는 행정사무감사의 엄중함을 인식하고 성실한 자세로 감사에

임해 주실 것을 당부드립니다.

아울러 위원님들께서 지적하거나 제안해 주신 사항들은 업무에 적극 반영하여 주실 것을 당부드리면서 충청남도사회서비스원에 대한 감사를 시작하겠습니다.

그러면 지금부터 출석 요구된 증인의 선서가 있겠습니다.

먼저 선서의 취지와 처벌 규정 등에 대하여 말씀드리겠습니다.

선서를 하는 이유는 충청남도의회가 행정사무감사를 실시함에 있어 증인으로 부터 양심에 따라 거짓 없이 사실대로 증언하겠다는 서약을 받기 위한 것입니다.

만약 증언에서 거짓 증언을 한 사람은 고발할 수 있고, 선서 또는 증언을 거부한 경우에는 50만 원 이상, 300만 원 이하의 과태료를 부과할 수 있음을 알려드립니다.

조경훈 사회서비스원장님은 발언대로 나오셔서 대표로 선서해 주시고, 출석한 증인들은 그 자리에서 일어나 오른손을 들어 선서 자세를 취해 주시기 바랍니다.

(일동기립)

선서가 끝나면 선서문은 위원장에게 제출해 주시기 바랍니다.

○ **충청남도사회서비스원장 조경훈** 선서!

본인은 충청남도의회 2022년도 행정사무감사와 관련하여 복지환경위원회에서 증인으로서 증언을 함에 있어 지방자치법 49조와 같은 법 시행령 제46조 및 충청남도의회 행정사무감사 및 조사에 관한 조례와 양심에 따라 숨김과 보탬이 없이 사실 그대로 말하고 만일 거짓말이 있으면 위증의 벌을 받기로 맹세하고 이에 선서합니다.

2022년 11월 14일  
조경훈

(선서문 위원장에게 제출)

○ **위원장 김응규** 조경훈 원장님 수고하셨습니다.

모두 자리에 착석해 주시기 바랍니다.

(일동착석)

다음은 업무 보고 순서입니다.

조경훈 원장님 나오셔서 업무 보고하여 주시기 바랍니다.

○ **충청남도사회서비스원장 조경훈** 인사 올리겠습니다.

충청남도사회서비스원 원장 조경훈입니다.

보고에 앞서 오늘 배석인들을 소개해 올리겠습니다.

충남사회서비스원 김동진 복지정책실장입니다.

이상진 서비스지원실장입니다.

안치용 대외협력관입니다.

최승진 경영지원팀장입니다.

이영화 시설지원팀장입니다.

김귀단 서비스지원팀장입니다.

(인 사)

존경하는 김응규 복지위원장님과 지민규 부위원장님, 방한일 위원님, 김선태 위원님, 양경모 위원님, 이연희 위원님, 이철수 위원님, 정병인 위원님!

이렇게 뵙게 되어서 영광으로 생각합니다.

저는 고령사회 복지 전달 체계 전문가로 대학에서 23년 재직하다가 지난 1월에 부임해서 ‘감성 행정’, ‘공정 처우’, ‘투명 경영’, ‘윤리 경영’을 키워드로 해서 도민의 복지 서비스를 위해 최선을 다하고 있는 중입니다.

그러면 2022년 행정사무감사 주요 업무를 보고드리겠습니다.

237쪽입니다.

보고 순서는 기본 현황, 주요 업무 추진 상황, 도의회 관련 처리 상황, 참고 사항 순으로 보고드리겠습니다.

238쪽, 기본 현황입니다.

기구는 2실 1협력관 5팀, 18개 소속 시설로 구성되어 있습니다.

정원은 본부 38명, 소속 시설 218명으로 총 256명입니다.

239쪽, 소속 시설 현황입니다.

소속 시설은 총 18개소, 정원 218명입니다.

세부적으로 보면 충남사회서비스원에서 직접 설치한 것이 2개소, 도 위탁 3개소, 시군 위탁 13개소 해서 18개소입니다.

다음 240쪽, 기관의 주요 기능은 자료로 대체하도록 하겠습니다.

다음, 예산 현황입니다.

예산은 도 출연금 18억, 국가보조금 19억, 시군 위탁 사업 26억, 총 63억입니다.

다음 241쪽, 주요 업무 추진 상황입니다.

사회서비스원법 시행에 따라 중장기 계획 수립과 직무 분석 완료에 따른 조직 개편, 인사 등으로 빠르게 기관 운영 체제를 완성해 가고 있는 중입니다.

특히 소통과 포용, 노사협의회 설치로 기관 내부 소통을 강화하고, 감염병 등 위급 사항 대비 전문화된 파견 인력 양성과 긴급 돌봄 시스템 구축으로 서비스 품질 향상과 연구 성과 확산을 위해 노

력하고 있습니다.

주요 성과로는 복지 서비스 메타버스 시스템 개발을 위해서 중소벤처기업부로부터 5억 원이 선정되어 현재 복지 서비스 원격 교육을 위한 비대면 기반 메타버스 교육 시스템 개발을 진행하고 있습니다.

그리고 장애인의 주거 결정권 보장을 위해 장애인 지역사회 자립 지원 시범 사업 수탁을 받아 운영하고 있습니다.

특히 이번에 천안종합재가센터가 지역사회 돌봄 우수 사례 경진대회에서 우수상을 수상한 바 있습니다.

242쪽, 분야별 추진 실적 및 계획입니다.

충청남도사회서비스원 사업 추진 방안입니다.

도민의 서비스 만족과 예산 절감을 위해서 사회서비스 전달 체계 개선 방안을 위해 노력하고 있습니다.

사회서비스원 설립 배경이 공공성 강화를 통해 서비스를 높이는 것과 민간이 기피하는 지역과 서비스를 수행하는 것입니다.

이에 따라서 교육 연수 강화와 공사 혼합, 상하 융합 전달 체계를 구축하여 도민과 직원의 복지 의식 수준을 강화하고, 복지 서비스 중복 및 사각 지역 해결과 예산 절감 효과, 만족도를 높이는 데 힘쓰겠습니다.

뿐만 아니라 현 통합 돌봄 서비스가 민간 총돌 오해가 있는바 향후 스마트 통합 서비스, AR을 활용한 비대면 통합 서비스가 예상되는 가운데 이번에 저희가 진행하고 있는 메타버스 시스템 개발은 선제적 대응으로 이후 우리나라 통합 돌봄 서비스를 선도하게 되고, 민선 8기가 주창하는 생산적 복지에 기여할 것으로 기대합니다.

243쪽, 분야별 추진 실적 및 계획 두 번째입니다.

국공립 사회복지시설 수탁 운영을 통한 직접 서비스 제공을 통해서 사회복지시설 및 보육시설 수탁 운영을 통한 사회서비스 품질 향상 및 공공성을 강화하고, 다수의 돌봄 서비스를 통합 연계한 맞춤형 재가 서비스 제공을 하고 있습니다.

이를 위해서 도 설립 지원 기관 수탁을 3개소 운영하고 있습니다.

그리고 종합재가센터 2개소를 운영하고 있으며 종합재가센터는 도심형 천안종합센터와 농촌형 예산종합센터가 있습니다.

그리고 국공립 보육시설 등 수탁 및 운영 지원을 11개소 하고 있습니다.

다음은 국공립 사회복지시설 수탁 및 운영 지원 1개소, 탈시설 장애인 지역사회 자립 기반 시범 사업 1개소 운영을 통해서 맞춤형 서비스 및 정보를 제공하고 있습니다.

다음 246쪽, 분야별 추진 실적 및 계획의 세 번째입니다.

감염병 등 위급 상황 발생 대비 긴급 돌봄 시스템 구축 운영으로 코로나19 확산으로 가정·시설에 발생한 돌봄 공백에 대응하고 있고, 코로나19 외 서비스 이용 신청·전환 대기자의 긴급 돌봄 지원을 하였습니다.

긴급 돌봄 사업은 내년도에도 지속적으로 확대 운영되어야 할 부분이라고 말씀드리겠습니다.

247쪽 네 번째, 민간 사회복지시설 지원을 통한 서비스 질 제고를 위해 사회복지시설 종사자 교육을 통해서 도내 사회복지시설과 소속 시설 종사자 역량 강화를 위해서 노력하고 있습니다.

그리고 사회복지 컨설팅 및 서비스 품

질을 위해서 시설 맞춤형 컨설팅 지원과 사회서비스 기능 보완 및 투명성을 제고 하였으며, 사회복지시설 안전 점검을 위해서 소규모 사회복지시설 대상 시설의 안전 점검을 통한 사고 및 재난 예방을 하였습니다.

그리고 네 번째, 사회서비스 종사자 활동 지원을 통해서 도내 사회서비스 종사자 업무 스트레스 해소 및 예방을 도모 하였습니다.

다음, 248쪽입니다.

민관 협력을 통한 사회서비스 공공성 강화를 위해서 지역 복지 네트워크 활성화 하였습니다.

이를 위해서 도 특성에 맞는 다양한 복지 콘텐츠 개발 및 민관 협력 체계를 구축하고, 유관 기관의 네트워크 활성화를 위해 업무 협약 체결을 하고 있습니다.

향후 업무 협약 체결을 통해서 전달 체계의 보텀업 시스템 구축과 우리 기관을 중심으로 한 대학병원·시군 팀 어프로치 형태의 시스템을 구축해 갈 예정입니다.

다음 249쪽, 복지정책 연구개발 및 연구 성과 확산입니다.

사회서비스 연구개발을 위한 기본 연구 추진을 통해서 사회서비스 공공성과 전문성 강화를 위해 핵심 과제를 발굴하고, 도 추진 복지정책의 대안 마련을 통해서 도민 복지 체감 향상을 위해 노력 하였습니다.

그리고 두 번째, 복지정책 현안 대응과 연구 성과 확산 추진을 통해서 도와 시군 복지 현장 및 도민 의견을 반영한 과제를 수행하고 있습니다.

다음, 251쪽입니다.

2022년도 업무 제휴 및 협약 체결 현황입니다.

업무 협약 이후 형식에 그치지 않고 지속적 성과와 환류가 이루어질 수 있도록 노력하고 있습니다.

현황은 아래 표를 참고하시면 되겠습니다.

MOU 현황은 표를 참고하시면 되겠고요, 다음은 255쪽입니다.

도의회 관련 처리 상황으로 표에는 지금 1건이 추진 불가로 되어 있는데요, 최근에 정책심의위원회가 설치됨으로 인해서 도의회 관련 처리 사항은 완료되었음을 보고드립니다.

마지막으로 참고 사항으로 기관의 간부 명단은 표를 참고하시면 되겠습니다.

이상으로 2022년 행정사무감사 주요 업무를 마치겠습니다.

감사드립니다.

부록 1. 업무보고(충청남도사회서비스원)

○ **위원장 김응규** 조경훈 원장님 수고하셨습니다.

다음은 감사 순서입니다만, 먼저 위원님들께서는 추가적인 자료 요구가 있으시면 자료를 요청해 주시기 바랍니다.

요청하실 위원님 요구해 주시기 바랍니다.

존경하는 지민규 위원님 자료 요청해 주시기 바랍니다.

○ **지민규 위원** 아산의 지민규 위원입니다.

최근 3년 치 도 이외 용역 연구 윤리 위반 심의 관련 자료 일체와 심의하셨을 때 심의위원 명단 그리고 심의위원들의 자격 함께 자료 부탁드립니다.

○ **위원장 김응규** 지민규 위원님 수고하셨습니다.

더 자료 요청하실 위원님 계십니까?

(「대답없음」)

그러면 자료 요청하실 위원님이 안 계시므로 감사를 시작하겠습니다.

원활한 감사 진행을 위해 질의 답변은 일문일답으로 진행하고 발언 시간은 본 질문 10분으로 하겠습니다.

위원님들께서는 추가 발언이 필요하실 경우 추가 발언 시간을 요청해 주시기 바라며, 추가 발언 시간은 5분으로 하겠습니다.

아울러 답변 또한 발언 시간에 포함되므로 답변자께서는 짧고 명확하게 답변하여 원활한 감사 진행에 협조하여 주시기 바랍니다.

감사하실 위원님 감사를 진행해 주시기 바랍니다.

존경하는 이철수 위원님 감사를 진행해 주시기 바랍니다.

○ **이철수 위원** 당진 출신 이철수 위원입니다.

충청남도사회서비스원 조경훈 원장님, 충남 도민들의 복지를 위해서 정말로 고생 많으십니다.

제가 한 가지만 질의하겠습니다.

사회복지시설 정·현원 현황을 보니까, 소속 시설은 놔두고 현재 본부 정원이 38명이고 결원이 5명으로 나타나 있지요?

○ **충청남도사회서비스원장 조경훈** 예.

○ **이철수 위원** 팀장급은 2급으로 되어 있는데, 그리고 3급 연구원이 1명 더 많아요.

그러면 채용할 때 2급과 3급의 차이점이 뭐예요?

박사급이냐 석사급이냐 그 차이입니까?

○ **충청남도사회서비스원장 조경훈** 연구위원은 기본적으로 박사급이고요, 연구위원 중에서 5급이 있습니다.

5급은 석사 출신으로 해서 행정 요원으로 뽑고 있습니다.

○ **이철수 위원** 그러면 나머지…….

○ **충청남도사회서비스원장 조경훈** 저희 연구위원이 총 6명입니다.

6명인데 거기에서…….

○ **이철수 위원** 그러니까 2급하고 3급의 차이점이 뭐냐 이거지요.

들어와서 열심히 하셔가지고 진급하는 거냐, 그렇지 않으면 아예 채용할 때…….

○ **충청남도사회서비스원장 조경훈** 2급은 연구직 팀장인데요, 선임 연구원입니다.

6명 중에서 가장 선임 연구원이 2급 연구원입니다.

○ **이철수 위원** 그 차이점이라는 얘기지요?

○ **충청남도사회서비스원장 조경훈** 예.

○ **이철수 위원** 그러면 현재 5명이 결원인데 증원 계획은 있나요?

○ **충청남도사회서비스원장 조경훈** 저희가 신생 기관으로서 그동안 총원이 원활하지 않았는데요, 지난 11월 1일 날 6급 2명을 채용해서 현재는 2명이 채용됐고요, 당시 장애인 1명을 더 총원했는데 장애인이 포기를 했습니다.

그래서 2명은 채용됐고 나머지는 내년 2월에, 인사 시점이기 때문에 그때 채용할 계획을 가지고 있습니다.

○ **이철수 위원** 채용 계획은 내년 2월 정도에, 그러면 내년 2월이면 현원이 다 채워지나요?

○ **충청남도사회서비스원장 조경훈** 그렇습니다.

○ **이철수 위원** 그래요.

왜냐하면 어차피 정원은 채워져야 된다고 봅니다.

저희들이 천안의료원도 행정사무감사를 했거든요.

거기도 의사하고 간호사 수급 관계가 상당히 어려운 수준에 있어가지고 곧 채용 계획을 한다고 했으니까 이왕 사회서비스원이 발족해가지고 열심히 하고 있

는 한 그런 인원은 채워서 도민들 복지를 위해서 연구 모임을 해야 되지 않겠느냐 그런 차원에서 본 위원이 한번 짚어 봤습니다.

이상입니다.

○ **위원장 김응규** 이철수 위원님 수고하셨습니다.

감사하실 위원님 감사해 주시기 바랍니다.

존경하는 방한일 위원님 질의하여 주시기 바랍니다.

○ **방한일 위원** 예산 출신 방한일 위원입니다.

조경훈 원장님, 행감 준비하시느라고 직원님들하고 고생하셨다는 말씀드리고요, 자료 1655쪽 사회서비스원 추진 현황 해서 금년도 사업 추진 보니까 집행률이 현재 평균 47%예요.

그중에 충남형 복지정책 개발은 12.5%, 그다음에 제5기 충청남도 지역사회보장계획 수립은 27.9%, 연구용역 사업 충남형 복지 모델 개발 연구는 27.7%, 또 예산종합재가센터 통합 돌봄 사업 이용 신청자가사 서비스는 6%가 집행률이고요, 민간 기관 소방 및 화재 안전 점검 지원은 추진이 제로예요.

이렇게 실적이 저조한 원인이 뭐예요?

6%, 제로, 제로, 제로…….

○ **충청남도사회서비스원장 조경훈** 이게 연구위원들 연구개발 비율인데요, 지금은 12.5%가 아니고요, 연구위원들 과제를 보면 현안 과제, 기본 연구 과제, 용역 과제, 세 가지가 있습니다.

여기서 기본 연구 과제는 1년에 100% 다 마무리해야 되는 과제이고요, 현안 과제와 용역 과제는 도나 시군에서 의뢰하는 과제들입니다.

그래서 이거는 꼭 12월에 마무리할 필요는 없습니다.

예를 들어서 기본 연구 과제는 연초에 들어와서 12월에 꼭 100% 마무리해야 되는 과제이지만, 만약에 용역 과제가 10월 달에 들어왔어요.

그러면 7%, 2% 될 수밖에 없는 것이지요.

그렇게 보시면 되겠습니다.

○ **방한일 위원** 향후 계획에다 그 부분을 기록해 주셨으면 질의를 하는데, 집행률 제로, 제로, 제로 해서 제로가 4건 또 6%짜리가 하나, 이렇게 집행률이 저조해가지고 무슨 사유가 있는지…….

중간에 추경이나 이런 때 들어온 거로 이해하면 되겠습니까?

○ **충청남도사회서비스원장 조경훈** 예, 그렇습니다.

○ **방한일 위원** 사업 진행하는 데 차질은 없는 거지요?

○ **충청남도사회서비스원장 조경훈** 예, 그렇습니다.

○ **방한일 위원** 예, 알겠습니다.

그다음에 1658쪽, 그 뒷장 보시면요, 사회서비스원 운영 현황 및 운영 성과 관련 해가지고 연도별로 2020년도에는 9건이었고요, 2021년에는 5건, 금년도에는 수탁 현황이 2건밖에 없어요.

유구다함께돌봄센터, 탈시설 장애인 지역사회 자립 지원 시범 사업 해가지고 2건이 있는데 -이거는 서산시이고- 감소 원인 그런 게 있어요?

○ **충청남도사회서비스원장 조경훈** 수탁 현황인데요, '21년도 수탁 시설 현황과 2022년도 수탁 현황입니다.

그래서 수탁 현황이 2022년도에 감소했다고 보시면 되겠습니다.

○ **방한일 위원** 그러면 특별한 원인 그런 거 있어요?

기관 수가 줄어든 거예요?

기존에 한 번 맺으면, 예를 들어 2021년

도에 5개 기관과 맺으면 계속 이어지는 건가요, 그렇지 않으면 1년 단위로 계약을 하는 건가요?

○ **충청남도사회서비스원장 조경훈** 저희가 처음에 위탁받을 때는 계약 기간을 가지고 위수탁을 받는데, 이것이 사실 민간과 경쟁이 되는 부분이거든요.

우리 기관은 공공성을 강화해서 서비스력을 높이는 것이고 그러한 과정에서 민간이 기피하는 시설·서비스를 운용해야지 맞습니다.

그런데 처음에 신생 기관으로서 하다 보니까 본의 아닌 민간과 경쟁이 되는 시설들을 위탁받은 겁니다.

그래서 향후에도 바로잡아 가야 할 부분이 있고요, 그러한 과정에서 숫자에 차이가 있다고 보시면 되겠습니다.

지금은 신생 기관이니까 내년도도 마찬가지입니다.

그래서 민간이 기피하는 시설·서비스를 저희가 수탁받아서 하려고 바로잡아 가고 있는 중이라고 보시면 되겠습니다.

○ **방한일 위원** 다음은 1671쪽인데요, 국공립 사회복지시설 수탁 및 운영 현황 자료를 보니까 ‘위수탁 시설의 지역적 불균형’ 해가지고 운영 시설이 없는 시군이 6개 시군이네요.

이 부분에 대해서 확대할 계획은 가지고 있어요?

○ **충청남도사회서비스원장 조경훈** 이거는 저희의 과제입니다.

앞으로 시설을 위수탁 함에 있어서 15개 시군에 공히 균등하게 가야 할 방향이거든요.

저희가 앞으로 위수탁을 받을 때에 앞에서 얘기한 민간이 기피하는 시설·서비스를 토대로 한 지역 균형을 잡아 가려고 하고 있습니다.

○ **방한일 위원** 그 밑에 보시면 법인전

입금 지원에 어려움이 많잖아요.

그래서 ‘앞으로는 후원금 모집 기관 등록이 가능하도록 사회서비스원법이 제정……’ 했는데, 아직 이런 근거 법령이 없다는 얘기지요?

○ **충청남도사회서비스원장 조경훈** 아직은 저희 정관에 그러한 규정을 못 가지고 있습니다.

○ **방한일 위원** 그거는 본 위원도 관심 가지고 보겠습니다.

○ **충청남도사회서비스원장 조경훈** 예, 감사합니다.

○ **방한일 위원** 그다음에 그 밑에 보시면 위수탁 계약 종료 후 시설 및 사업의 재위탁 기준이 부재한데, 이 부분도 아직 법령이나 조례가 없다는 거지요?

○ **충청남도사회서비스원장 조경훈** 예, 그렇습니다.

○ **방한일 위원** 저도 이 부분에 대해서 관심 갖겠습니다.

제가 이 부분은 원장님하고 함께 노력해야 될 것 같아요.

○ **충청남도사회서비스원장 조경훈** 신생 기관이 되면서, 이게 왜 이렇게 됐냐면 기관 평가라는 걸 하는데요, 기관 평가할 때 지표가 뭐가 있었냐면 위수탁 숫자가 있었습니까.

그런데 지금은 없습니다.

지금은 없는데, 위수탁 숫자로 평가를 하다 보니까 무작위로 수탁을 받은 사례거든요.

그런 과정에서 오류가 생긴 거거든요.

그런데 제가 3년 차 되면서 그러한 것들을 바로잡아 가고 있는 중이니까요, 위원님과 함께 해 가면 잘…….

○ **방한일 위원** 본 위원이 자료 요구한 거 보니까 조례라든가 법령이 다 부재하거나 미비하거나 이런 부분들이 많네요.

또 그 뒷장에 보시면 ‘종합재가센터 운

영상의 문제점' 해서 환류 체계 마련이 아직까지 부재하다는 내용이고, 그다음에 개선 방안 보니까 여기에도 활성화 방향 설정에 '기존 재가센터 계획, 홍보 계획 등 현황, 추진 사항을 일괄 조사하여 우리 실정에 맞는 방향 설정이 필요하다' 이런 방안을 제시해 줬는데, 그 부분도 함께 노력하겠다는 말씀드리고요, 1675쪽 긴급 돌봄 시스템 운영 현황 문제점에서도 보면 '지역별 긴급돌봄지원단 채용 실적' 했는데 다른 시군은 1명 했는데, 천안은 워낙 크니까 57명이 이해가 가는데, 예산이 15명, 홍성이 10명인데 인근 부여나 서천·보령 이런 데는 1명씩인데, 이 차이가 뭐예요?

○ **충청남도사회서비스원장 조경훈** 지금 종합재가센터가 천안에 하나 있고 예산에 하나 있거든요?

천안은 도심형이고 예산은 농촌형입니다.

그런데 사실 천안과 예산은 도시의 특성이나 규모 차이가 많이 나지요.

거기에서 또 긴급 돌봄이라고 하면 예를 들면 코로나와 관련된 자원을 채용하는 것인데요, 공고를 하게 되면 그 지역에 그러한 사람이 많이 없음에 따라서 지원을 안 하는 것입니다.

○ **방한일 위원** 알겠습니다.

그다음에 긴급 돌봄 지원 사업 운영상의 문제점을 보니까 '열악한 처우'라고 했는데, 긴급돌봄지원단을 채용하려면 한 달이라는 공모 기간·절차, 공개 채용을 거치다 보니까 그런 어려움이 있어가지고 사업 수행에 상당히 어려움이 있다는 말씀 아니겠어요?

이런 부분도 제도 개선을 통해서 경력 자라든가 유경험자를 우선적으로 채용할 수 있는 조례라든가 규칙도 보완해야 될 필요성이 있지 않나 생각하거든요?

○ **충청남도사회서비스원장 조경훈** 경력 단절의 문제가 있고요, 또 하나는…….

○ **방한일 위원** 예, 알겠습니다. 이상 마치겠습니다.

○ **위원장 김응규** 방한일 위원님 수고하셨습니다.

질의하실 위원님 계시면 질의하여 주시기 바랍니다.

존경하는 이연희 위원님 질의하여 주시기 바랍니다.

○ **이연희 위원** 서산의 이연희 위원입니다.

조경훈 원장님, 2022년 1월 1일 자 발령받으신 거 맞나요?

○ **충청남도사회서비스원장 조경훈** 예, 그렇습니다.

○ **이연희 위원** 어찌 보면 원장님의 근무 전 거를 가지고 행감을 하게 된 부분, 그래도 앞으로 미래지향적인 차원에서 행감을 하게 됐다라는 말씀드리고 참고해 주시기 바라겠습니다.

전국 10개 시도 사회서비스원 대상 경영 평가에서 충남은 몇 위 하셨지요?

○ **충청남도사회서비스원장 조경훈** 저희가 이번에 C등급을 받았습니다.

○ **이연희 위원** 예, 최하위지요?

○ **충청남도사회서비스원장 조경훈** 예, 맞습니다.

○ **이연희 위원** 충남도 산하 출자·출연 기관 대상 공공기관장 성과 평가 결과는 몇 등급 받으셨나요?

알고 계신가요?

○ **충청남도사회서비스원장 조경훈** 라 등급…….

○ **이연희 위원** 예, 라 등급 받았습니다.

얼마 전 보건복지부가 발표한 전국 사회서비스원 대상 경영 평가 결과에서 이처럼 최하위를 받았습니다.

또 지난 8월 24일, 충남도 산하 출자·



출연 기관 경영 효율화를 위해 시행한 18개 공공기관장 대상 성과 평가를 수행하고 결과를 발표했는데요, 보도에 의하면 평균은 85.49점인데 충남사회서비스원은 정량 점수 72.47점, 정성 점수 B를 받았습니다.

그래서 라 등급을 받으셨는데, 질문드리겠습니다, 원장님.

특히 공공기관장 성과 평가 결과를 보니 다른 평가지표에 비해 ‘기관 경영 평가 반영’ 지표 항목의 점수가 굉장히 낮았습니다.

이 지표 내용과 개선 계획에 대해 답변 부탁드립니다.

○**충청남도사회서비스원장 조경훈** 그런데 2021년도 1월 1일부터 12월 31일까지 기간에 대한 평가입니다.

저는 변명의 여지가 없고요, 결과에 수긍을 합니다.

다만 제가 와서 보니까 저희가 다른 기관과 비교해서 실적 이런 것이 부족하지 않더라고요.

다만 신생 기관으로서 보고서를 만드는 과정에서 누락시키거나 기술적으로 잘 표현을 못한 부분이 다소 있는 것을 발견했고요, 그래서 올해 들어와서 내년도에, 최고 등급이 S등급입니다.

여기 감사를 받으면서 “S등급 받겠습니다” 하면 기록에 남으니까 S등급을 목표로 평가 준비를 철저히 하고 있다는 말씀을 드리겠습니다.

○**이연희 위원** 원장님, 65점 이상 75점 미만이 C등급이지 않습니까.

그런데 C등급에서 S등급 95점 이상을 받을 자신 있으신가요?

○**충청남도사회서비스원장 조경훈** 예, 자신 있습니다.

○**이연희 위원** 그러면 1월 1일 자 발령 오신 이후에 이전 원장님과는 특별하게

하신 일이 있으신가요?

거의 1년이 다 되어 가는데요.

○**충청남도사회서비스원장 조경훈** 제가 여기 오면서 ‘감성 행정’, ‘공정 처우’, ‘투명 경영’, ‘윤리 경영’을 경영 키워드로 가지고 왔고요, 또 아시겠지만 노사 갈등이 있었습니다.

있었는데, ‘포용’, ‘소통’, ‘신뢰 회복’, ‘공감대 형성’ 해서 제가 1월 1일부터 이번 달까지 노조와 소통을 41회 했습니다.

그래서 아시겠지만 상당히 안정화되고 있고요, 그런 과정에서 노사협의회나 교섭 창구 단일화, 임금 협약 체결, 이러한 것을 많이…… 퍼센티지로 얘기하면 거의 90% 이상 관련 시스템을 장착했다 말씀드리고요, 또 중장기 계획 수립과 사명·비전 수립, 조직 개편, 내부 승진 인사도 이루었습니다.

올해는 내년도 결과를 위한 기반을 구축하는 기간으로 놓고 봤을 때 위원님이 걱정하시는 부분을 상당히 갖췄다 말씀을 드리고요, 그래서 제가 “좋은 등급 자신 있습니다” 말씀드리는 것이…….

○**이연희 위원** 그러면 기대하고 있습니다, 원장님.

2022년 8월 25일 자 어느 언론을 보니까 ‘충남도 공공기관장 청렴도 사상 최저치다’라고 나왔습니다.

물론 개별 기관장 점수는 미공개했습니다.

사실은 공개를 했었다라면 지금 이 자리에서 사회서비스원에 대해서도 말씀을 드릴 수 있겠습니다만, 개별 기관장 점수는 미공개해서 논란이 된 적이 있었습니다.

또 두 번째 질문드리겠습니다, 원장님.

충남도 공공기관장 경영 평가는 받았는데, 공공기관 경영 평가는 제외된 것 같아요.

그 이유가 있나요?

기관장 경영 평가는 받았어요.

○ **충청남도사회서비스원장 조경훈** 기관 평가는 복지부로부터 받기 때문에 제외가 된 것으로 알고 있습니다.

○ **이연희 위원** 그런가요?

그러면 충남도 공공기관장 경영 평가, 보건복지부 사회서비스원 경영 평가 모두 결과를 활용하잖아요.

임직원 보수에 활용을 하잖아요.

보수 결정 시 활용을 할 때 혹시 하위 부서 컨설팅을 1년 동안 어떻게 하겠다라는, 재임하신 지 거의 1년이 되셨거든요?

○ **충청남도사회서비스원장 조경훈** 저희가 지난 5월 달에 기관 컨설팅을 받아서 그 결과가…….

○ **이연희 위원** 올 5월이요?

○ **충청남도사회서비스원장 조경훈** 예, 왜냐하면 조직 개편을 하기 위해서 기관을 진단했습니다.

위원님 말씀이 무슨 말씀인지 알겠는데, 저희가 올해는 내실화하고 안정화를 기하는 데 방점을 놓고 기관 운영을 했습니다.

그래서 또 말씀드리지만 목표한 바를, 연초의 목표를 지금 봤을 때 상당히 도달한 상태에 있습니다.

이 결과가 내년 평가에 나오겠지만 저는 좋은 평가가 나올 것이라고 기대를 하고 있습니다.

○ **이연희 위원** 원장님이 더 잘 아시겠습니다만, 4차 산업혁명 시대에 복지 쪽에 예산도 많이 필요하지만 사업들이 필요합니다.

대한민국은 인프라 구축이 거의 다 잘 됐다라고 본 위원은 보고 있습니다.

그래서 앞으로 4차 산업혁명 시대에 복지 쪽을 어떻게 우리가 끌어갈 거냐, 사

회적 약자들을 발굴해서 그분들에게 복지 서비스를 어떻게 할 거냐가 관건인데요, 충남사회서비스원은 충남도의 복지정책을 조사하고 연구하고 대안을 제시하는 기관입니다.

맞습니까?

○ **충청남도사회서비스원장 조경훈** 그렇습니다.

○ **이연희 위원** 본 위원은 복지 분야 프로그램을 개발·보급, 교육하고 자문하는, 충남 사회서비스의 공적 인프라를 담당하는 아주 중요한 기관이라고 생각을 합니다.

평가 결과 개선 과제로 지적된 사항은 반드시 개선해 주시고요, 핵심 전략과 사업명은 분명하게, 세밀하게 추진해 주시기 바라겠습니다.

그리고 직원을 이끄는 기관장의 적극적인 방향 제시로 리더십을 보여주시기 바라겠습니다.

본 위원이 결론적으로 말씀드린 모든 분야는 그동안 경영 평가에서 점수가 낮았던 부분입니다.

이 부분만 핵심적으로 원장님이 챙겨 주신다면 내년, 저희들이 기대해도 좋을 것 같습니다.

○ **충청남도사회서비스원장 조경훈** 내년도 좋은 결과로 봐도록 하겠습니다.

○ **이연희 위원** 원장님 재임 기간이 아닌 부분을 가지고 깊이 있게 행정사무감사 한다는 게 어폐가 있어서 이 정도로 마치도록 하겠습니다.

이상입니다.

○ **위원장 김응규** 이연희 위원님 수고하셨습니다.

질의하실 위원님 안 계십니까?

존경하는 지민규 위원님 질의하여 주시기 바랍니다.

○ **지민규 위원** 아산 출신 지민규 위원

입니다.

새로운 영역으로 늘 고생이 많으십니다.

하나 여쭙볼게요.

일단 작년도에 원장님이 안 계셔서 존경하는 이연희 위원님처럼 말씀드리기가 좀 어려운데, 혹시 작년에 대전사회서비스원과의 교류가 많았습니까?

○충청남도사회서비스원장 조경훈 좀 있었던 것으로 알고 있습니다.

○지민규 위원 혹시 횡수가 얼마나 되지요?

대전사회서비스원과의 교류 횡수가 혹시 얼마나 될까요?

월 1회 정도 지속적인 교류를 했나요?

○충청남도사회서비스원장 조경훈 MOU 관계가 형성된 게 있고요, 제가 MOU를 토대로 해서 잠깐 있었던 것으로 기억을 합니다.

○지민규 위원 그런데 업무추진비 사용 내역을 보면 대전에서의 사용 내역이 2021년에 10회가 넘더라고요, 유일하게.

타 지자체, 충북도 있고 세종에도 있고 수도권에도 많을 텐데, 대전에만 유독 업무추진비 사용 내역이 많은 이유를 혹시 원장님께서서는 아실까요?

○충청남도사회서비스원장 조경훈 이사장님이 대전에 계셨고요, 또 당시 원장도 대전이 거주지는 아니지만 부모님이 계셔서 -부모님이 연로하시니까- 많이 다니신 것으로 알고 있고요, 아마 이사장님께서 사용하시지 않았나 생각합니다.

○지민규 위원 내용은 '대전사회서비스원과의 교류' 이런 식으로 목이 쓰여 있는데 아무래도 사적으로 사용하시지 않았나라는 걱정이..... 심히 우려스럽습니다.

안 그래도 작년 감사 때도 그렇고 이 내용이 많이 나왔던 거로 알고 있어서, 일단 올해는 거꾸로 대전에 방문이 없고

서울 방문이 많더라고요.

그래서 혹시 올해는 서울에 사회서비스원 관련된 교류가 많으셨을까요?

○충청남도사회서비스원장 조경훈 서울 말씀하시는 거지요?

○지민규 위원 예.

○충청남도사회서비스원장 조경훈 제가 서울에 거주하고 있으니까요, 초창기 부임하고 와서 이 기관의 일을 하려다 보니까, 지인들이나 제 인프라가 서울에 있으니까 서울을 타깃으로 활동을 했습니다.

홍보대사 위촉이라든가 포럼을 크게 하려고 했거든요.

포럼이나 토론 발제자를 하려다 보니까 또 서울 사람들이고 그렇게 했는데, 사실 그렇게 해서 될 일이 아니다 해서 선회를 한 사례가 있고요, 아까 말씀드린 것 중에서 대전 같은 경우는 이사장님께서 언론사 출신입니다.

그래서 언론 홍보 관련해서 사용하지 않았나 추측을 해 보고요, 초창기 1월~3월까지 서울 활동을 많이 했는데 최근에는 거의 없습니다.

○지민규 위원 품의는 다 하셨지요?

○충청남도사회서비스원장 조경훈 예?

○지민규 위원 품의는 다 진행을 하셨지요?

○충청남도사회서비스원장 조경훈 그럼요, 품의 다 했지요.

○지민규 위원 관련된 자료를 제출해주시기를 부탁드립니다.

경영 평가 관련해서는 존경하는 이연희 위원님께서 이미 다 말씀을 해주셨기 때문에 내년도에 올해 관련된 경영평가가 좋은 성적으로 나오기를 기대하고 있습니다.

그다음에 메타버스인데요, 주요 성과와 앞으로의 미래에 대해서 메타버스를 많이 말씀해 주셨잖아요.

그다음 중기부 지원 사업으로 5억 선정되었구요.

그런데 앞으로의 성과, 앞으로의 계획으로는 있는데 뒷장의 추진 실적 계획에서는 메타버스와 관련된 세부 내용이 없더라고요.

○ **충청남도사회서비스원장 조경훈** 메타버스는 제가 원장으로 오면서 전달 체계에 있어서 교육 훈련을, 뭐냐면 ‘공공성을 강화해서 서비스력을 높이겠다’ 이게 서비스원의 설립 배경입니다.

공공성을 강화해서 서비스력을 높이는 것은 말이 안 되는 겁니다.

왜냐하면 공공의 장점은 조직력이고 서비스력의 강점은 민간입니다.

민간은 먹고살아야 되니까 말하지 않아도 열심히 하거든요.

그런데 공공성을 강화해서 서비스력을 높이려면 어떤 과정이 있어야 되냐면 교육 훈련 시스템이 장착되어야 됩니다.

그런데 전국의 16개 사회서비스원에서 교육·연수 시스템을 장착한 곳이 단 한 곳도 없습니다.

제가 오면서 그 부분을 발견하고 교육·훈련·연수 시스템을 강화하겠다 이렇게 했습니다.

이거를 왜 해야 되냐면 저희가 서비스도 하고 또 정신·교육·연수를 같이 해줘야지 국민의 복지 수준 의식이 향상되는 거잖아요.

○ **지민규 위원** 시간 관계상 그 내용을 자료로 제출해 주시면 좋을 것 같고요, 왜냐하면 맨 앞 장에는 ‘메타버스 관련 시스템 개발’, 앞으로의 계획에도 ‘충남 사회서비스력 강화 선도 주력’이라고 적혀 있는데 정작 뒤에는 메타버스를 과연 어떻게 할 것인지에 대한 계획이 전혀 없더라고요.

그래서 관련된 계획과 중기부에 제출

하신 계획들, 서면으로 주시기를 부탁드립니다.

앞으로 비전이나 좀 전에 말씀하신 부분들 함께 녹여서 주시면 감사하겠고요, 그러면 일단 지금 말씀해 주신 거 짧게 덧붙여서 민간 지원 사업 확대를 얘기하셨는데 그러면 교육 프로그램 개발을 통한 수익 사업을 말씀하시는 걸까요?

○ **충청남도사회서비스원장 조경훈** 수익 사업은 아니고요, 메타버스를 통해서 교육을 하는 것은 내부 직원 교육 역량 강화와 도민들 교육을 해야 되는데, 메타버스를 굳이 한 이유는 뭐냐 하면 충남은 도농이 혼재되어 있는 지역적 특성이 있지 않습니까?

예를 들어서 돌봄이라고 봤을 때 충남저 골짜기에 있는 가구가 어르신들을 이동시켜야 돼요.

그랬을 때 가장 효율적인 시스템이 뭐냐면 서비스를 할 때 인터넷을 통한 그 다음에 메타버스 콘텐츠를 활용하면 그것을 바로 볼 수가 있는 거거든요.

그래서 그러한 서비스를 저희가 메타버스를 통해서 하겠다는 것입니다.

○ **지민규 위원** 도농 복합이라고 말씀하셨는데 충남의 어르신들이 과연 메타버스를 들어올 수 있을지에 대한, 현재 아이폰과 갤럭시도 통용화가 안 되어서 많은 문제를 일으키고 있는데 이 메타버스가 과연 충남에 현실적으로 가능할지 그 부분 좀 더 고민해 주시면 저도 함께 고민하도록 하겠습니다.

다음은 협약, 지난번에도 말씀드렸는데요, 강원랜드 MOU 협약 관련해서 평가 결과 ‘취합 예정’이라고 적혀 있는데, 강원랜드와 협약을 맺은 부분, 252페이지에 나와 있지요.

여기 보면 추진 실적 및 주요 성과, 협약 추진 중 문제점과 향후 계획에 대해

서 전부 다 ‘실적 취합 후 성과 분석’이라고 나와 있는데, 연말에 실적 취합하면 그 결과 자료 제출 부탁드립니다.

○충청남도사회서비스원장 조경훈 예, 그러겠습니다.

○지민규 위원 그리고 최근 3년 치 도이외 용역 연구 윤리 위반 심의 관계 자료는 추후에 제 자료 주시는 대로 다시 한번 말씀을 드리고요, 작년 감사 때도 표절 문제랑 연구 윤리 위반이 크게 문제가 됐던 거로 알고 있는데 일단 이 부분은 제가 이따 추후에 하고 하나 다른 거를 여쭙볼게요.

연구원별로 실적 내용 그리고 주요 경력을 봤는데요, 연구위원님, 부연구위원님, 3급·4급 연구위원님들이 계시는데 제가 궁금해서요.

예를 들어 석박사 학위를 떠나서 강의 실적이나 연구한 경험이 없음에도 불구하고 연구원으로 채용이 가능한가요?

○충청남도사회서비스원장 조경훈 안 됩니다.

그런데 5급은 가능합니다.

○지민규 위원 그러면 하나, 어쨌든 사회서비스원은 사회복지 계열이잖아요.

사회복지사로 근무한 20년이 연구원으로서의 경력으로 인정이 되나요?

○충청남도사회서비스원장 조경훈 제가 와서 보니까 인정이 되었던라고요.

그래서 그거를 지금 개정하려고 하고 있습니다.

왜냐하면 연구위원은 순수 연구 경력만 가지고 4급이든 3급이든 2급이든 채용이 돼야 된다고 생각을 하거든요.

그런데 기존에는 연구 경력이 아닌 일반 경력이 포함되어 있더라고요.

그래서 앞으로 시정 사항으로 보고 준비하고 있습니다.

○지민규 위원 그러기에는 1월에 오셨

는데 벌써 11월이라서요, 하나 여쭙볼게요.

지금 여기 보면 KDB나눔재단 차장 하셨고 사회복지사로 경력이 있으신 정OO 연구위원님이 연봉이 제일 많습니다.

호봉이 몇 호봉으로 인정되어 있지요?

○충청남도사회서비스원장 조경훈 20호봉 정도, 제가 잘 모르겠는데 죄송합니다.

20호봉 정도 된다고 합니다.

○지민규 위원 2020년 입사하셨는데, 연구원 경력이 전혀, 강사 경력도 없으신데 20호봉이 인정되었다고요?

그럼에도 계속 급여가 나가고 있던 거지요?

○충청남도사회서비스원장 조경훈 그게 앞에서 말씀드렸지만 일반 경력, 시설 경력이 감안되어가지고…… 그래서 그러한 문제입니다.

그래서 연구 본연의 업무와 다른 경력을 인정하는 것이 옳으냐 하는 것이, 사실 저는 1월 달에 왔지만 최근에 그것이 발견되어가지고 시정해야 되겠다 생각하고 있는 중입니다.

○지민규 위원 그러면 그동안 어쨌든 도비가 전부 다 잘못된 호봉이 계산돼서 연봉으로 책정돼서 나갔다는 거네요?

○충청남도사회서비스원장 조경훈 잘못된 거는 아니고요…….

○지민규 위원 아, 좀 전에는 5급을 제외하고는 연구원이…….

○충청남도사회서비스원장 조경훈 채용할 당시 규정이 일반 경력도 인정을 하게 되어 있으니까…….

○지민규 위원 그러면 당시 채용 규정 자료도…….

위원장님 죄송한데 잠시 5분만 더 사용해도 되겠습니까?

○위원장 김응규 …….

○ **지민규 위원** 위원장님, 5분만 더 사용해도 될까요?

○ **위원장 김응규** 예.

○ **지민규 위원** 마저 빠르게 끝내도록 하겠습니다.

죄송합니다.

그러면 당시에 경력으로 인정했던 근거 자료 제출 가능할까요?

○ **충청남도사회서비스원장 조경훈** 위원님, 제가 잠깐 말씀드리면요, 저희가 복지재단으로 1년 있다가 2019년도에 사회서비스원으로 바뀐 케이스입니다.

그래서 복지재단으로 있을 때는 연구경력만 가지고 했던 것으로 알고 있습니다.

그런데 하여튼 그런 문제가 있다는 것을 말씀드리겠습니다.

처음부터 사회서비스원으로 시작한 것이 아니고 복지재단으로 시작해가지고 사회서비스원으로 전향된 기관이다 보니까 그러한 과정에서 규정 체계 그러한 것이 촘촘하지 않았지 않았나 생각을 해서 지금 저희들이 전면적으로 그 규정에 대해서 심도 있게 분석하고 있는 중입니다.

○ **지민규 위원** 연구직과 일반 사무직과는 완전히 다르잖아요.

그래서 여쭙보는 거고요, 그러면 이○○이분도 수화통역센터 팀장님 하시고 장애인단체연합회 팀장님을 하셨는데, 이분도 임○○ 육아휴직 대체인 분보다 연봉이 매우 높습니다.

혹시 이분도 호봉을 인정받은 건가요?

○ **충청남도사회서비스원장 조경훈** 예, 그렇게 보면 되겠습니다.

○ **지민규 위원** 수화통역팀장님을 하시다가 연구원으로 오셨는데 연구직으로 호봉이 인정되는 사례가 과연 맞나라는 의문점을 제기하는 겁니다.

○ **충청남도사회서비스원장 조경훈** 예, 저

도 위원님 말씀에 공감합니다.

그래서 합리적이지 못하다는 것도 인정하고요, 앞으로는 연구직은 연구 관련 된 경력만 될 수 있도록 전체적으로, 사실 신생 기관이다 보니까 규정이라든가 조직 체계가 원활하지 못한 것을 인정하고요, 저희가 분석하고 있고 하여튼 올해 안에 전체 마무리할 겁니다.

○ **지민규 위원** 이 부분에 대해 명확한 추후 진행 과정과 추후 어떻게 하셨는지에 대한 자료 함께 제출해 주시기를 부탁드립니다.

○ **충청남도사회서비스원장 조경훈** 예, 그러겠습니다.

○ **지민규 위원** 그다음 마지막으로 충남 소속 기본 시설 운영 현황인데요, 충남형 복지정책 개발 및 연구에서 2020년도에는 77.5%밖에 안 됐고, '21년도에는 69.1%, 그다음 올해는 아직 최종 집행이 안 끝났기 때문에 12%만 나온 것 같은데, 개발 및 연구 부분이 점점 축소되고 있습니다.

다른 사업들에 비해서 많이 약한 부분을 알 수 있는데요, 저는 이 부분이 좀 전에 말씀드렸던 것과 연계될 수도 있다고 생각을 하는데, 원장님께서 어떻게 생각하실까요?

○ **충청남도사회서비스원장 조경훈** 정확하게 보셨는데요, 제가 안 그래도 연초 되면 연구원들 연구비를 획일적으로 배정했습니다.

그런데 획일적으로 배정하다 보니까 연구원에 따라서 다 소진하는 연구원이 있고 그렇지 않은 연구원이 있습니다.

그래서 내년도부터는 획일적으로 하지 말라고 업무 지시는 했습니다.

이미 했고, 올해 실적을 감안한 연구비 배정을 해야 되겠다 이런 계획을 가지고 있는 중입니다.

○ **지민규 위원** 충남사회서비스원이 연구 파트와 실제로 도민들을 위한 서비스·복지 파트가 분리되어 있는 만큼 원장님께서 현명한 판단으로 앞으로 2023년과 2022년의 마무리를 잘해 주시기를 부탁드립니다.

다른 내용들은 추후 자료 주시면 그때 한 번 더 다시 여쭙보도록 하겠습니다.

이상입니다.

○ **위원장 김응규** 지민규 위원님, 좀 전에 인터넷 검색하느라고 제가 추가 발언하는 것을 듣지 못했습니다.

미안합니다.

수고하셨습니다.

존경하는 김선태 위원님 질의하여 주시기 바랍니다.

○ **김선태 위원** 원장님, 행감 준비하시면서 고생 많으셨고요, 몇 가지만 간략하게 질의드리겠습니다.

현재 산하 단체에 대한 조직 진단 이런 것 때문에 확연한 변화가 쉽지는 않겠지만 그래도 일단은 정·현원 현황을 보면 연구팀장님 자리도 공석이고 그런 게 있는 거 같아요.

조직이 아직까지 잘 정비가 안 된 느낌입니다.

그러니까 지금 현 상황이 어떤지, 대책이 있으신지…….

○ **충청남도사회서비스원장 조경훈** 저의 기본적인 방향은 내부 승진을 통해서 해야 되겠다 하는 생각을 가지고 있습니다.

왜냐하면 팀장급이 외부에서 들어오게 되면 내부 구성원들한테 좀…… 내부 승진자를 올려야지 자긍심과 만족도 그러한 것이 있을 것으로 보여집니다.

그래서 가능하면 외부에서 채용하는 것보다는…… 내년도 2월이 저희 승진 기점이거든요.

그래서 가능하면 팀장급은 내부 승진

을 통해서 채우려고 하고 있습니다.

○ **김선태 위원** 내년 2월 달이 돼야 승진 TO를 채울 수 있는 거예요?

○ **충청남도사회서비스원장 조경훈** 현재는 복지정책실장이 대행을 하고 있는 중이고요, 업무…….

○ **김선태 위원** 특별하게 그렇게 함으로 인해서 업무에 차질이 있지 않을까요?

○ **충청남도사회서비스원장 조경훈** 어렵기는 하지만 업무의 차질은 없습니다.

○ **김선태 위원** 그다음에 241페이지 보면 메타버스 시스템 개발 말씀해 주셨는데, 제가 최근에 콘텐츠 종사하시는 분들하고 간담회를 가진 적이 있었는데 그분들이 지금 가장 어려워하는 부분이 “충남에도 그런 훌륭한 자원이 많이 있는데도 불구하고 충남에서 우선 구매라든가 혜택을 주는 게 전혀 없다, 그래서 굉장히 어렵다” 이런 말씀을 하시더라고요.

그러니까 메타버스 이런 거 구현하실 때 우리 충남 업체들을 우선적으로 배려해 줄 수 있는 방안도 연구해 주시면 더 고맙겠다.

○ **충청남도사회서비스원장 조경훈** 예, 그러도록 하겠습니다.

○ **김선태 위원** 예, 그 당부의 말씀을 드리겠습니다.

그리고 244페이지의 종합재가센터 운영 관련해서 본 위원이 언론을 통해서 보다 보니까 ‘종합재가센터가 지역사회 통합돌봄의 핵심 기관인데, 서울시 사회서비스원 예산안의 43% 정도가 투입되고 있다’ 이렇게 나오더라고요.

우리 재가센터의 위상이라든가 예산 투입되는 게 우리는 어떤가요?

○ **충청남도사회서비스원장 조경훈** 제가 앞에서 말씀드렸지만, 천안종합재가센터는 도심형이고요, 예산은 농촌형으로 운용을 하고 있습니다.

사실 종합재가센터의 돌봄 서비스는 민간과 충돌을 하고 있는 업무입니다.

그래서 민간으로부터 상당히 항의를 받고 있는 업무라서 저는 향후에 종합재가센터는 우리 사회서비스원 지역 거점 센터로 컨트롤 기능을 가진 역할을 해야 된다고 생각을 합니다.

그래서 민간과 충돌이 되다 보니까 재가 서비스를 복지부도 그렇고 향후 축소해 가는 형태입니다.

그리고 거기다가 또 하나는 지역 시군이 복지재단을 만들면서 저희한테 위탁한 업무를 해소해 가는 사례가 생기고 있는 겁니다.

그래서 조직의 공백이 생긴다고 염두하고 조직 공백을 스마트 통합 서비스라든가 AI 비대면 통합 서비스 이러한 것을 선제적으로 채우려고 준비하고 있다는 말씀을 드립니다.

○ **김선태 위원** 그러니까 재가센터의 역할이 앞으로는 더 줄어들 수밖에 없겠나?

○ **충청남도사회서비스원장 조경훈** 지역 거점 센터로…….

○ **김선태 위원** 역할이 바뀌는 거지요.

○ **충청남도사회서비스원장 조경훈** 예, 그렇지요.

기능이 확대 또는 바뀌어야 된다고 생각을 하는 겁니다.

○ **김선태 위원** 어차피 민간하교의 무한 경쟁보다는 민간에서 곤란해하는 사업에 대해서 맡아 주는 게…….

○ **충청남도사회서비스원장 조경훈** 충돌을 하면서 계속 할 필요는 없다고 생각을 해서 그렇습니다.

○ **김선태 위원** 예, 방향성에서는 맞다고 보고요, 그렇게 판단하셨다니 다행입니다.

그리고 아까 존경하는 이연희 위원님

이나 위원님들이 말씀하셨는데, 평가 관련해서 본 위원도 자료를 보다 보니까 이게 '21년도의 평가잖아요.

'21년도의 평가고 지금 '22년도 연말이고 시간이 상당히 지났는데, 경기 사회서비스, 경남, 광주, 대구, 인천, 서울 이런 식으로 해가지고 거기가 왜 선정됐는지에 대한 우수 사례 내용들이 쪽 나오잖아요.

그런 거에 대해서 어떤가요?

그게 어떻게 보면 사람들이 전반적으로 그 방향성이 맞다고 해서 우수한 점수를 준 거 아니에요.

그런데 우리의 현재 시점하고 평가했을 때 시점만 비교해 본다면.

○ **충청남도사회서비스원장 조경훈** 내년도 평가 결과가 곧 나오기 때문에 너무 없는 얘기 하면 안 되잖아요.

정확하게 말씀을 드려야 될 텐데, 경기도나 S등급 받은 기관을 보면요, 그들만의 색깔을 가지고 있더라…….

○ **김선태 위원** 특화된?

○ **충청남도사회서비스원장 조경훈** 예, 그들만의 색깔, '이러한 업무는 경기사회서비스원이 한 거예요' 그러한 것을 했더라는 것입니다.

그래서 그거를 토대로 해서 이렇게 확산된 것으로 보고요, 저희도 이번에 그러한 것을 장착했습니다.

'공사 혼합, 상하 융합 전달 체계' 해가지고 좀 전에 지민규 위원님께서 염려하신 것도 면리 단위에 조합 형태의 보텀업 시스템을 장착하고 있거든요.

○ **김선태 위원** 예, 좋습니다.

하여튼 원장님, 일단 그러면 제가 하나씩 하나씩 각론으로 여쭙볼게요.

경기사회서비스원 같은 경우는 경기도내의 기초단체들하고 업무 협약을 통해서 소위 말하는 새로운 모형 개발을 통



해서 사업을 추진했다 그렇게 나오는데, 우리 같은 경우는 그렇다면 충남 천안, 충남 아산, 우리도 각각의 기초단체가 있을 거 아니에요.

지금 각자 어떤 협약을 통한 이런 사업 모형 개발을 하고 있나요?

○ **충청남도사회서비스원장 조경훈** 예, 말씀드리면 경기도하고 다른데요, 저는 우리 기관이 중심이 돼서 팀 어프로치, 그러니까 우리 기관을 중심으로 해서 대학 병원·시군 이러한 팀 어프로치 형태가 되어야 된다 해가지고 MOU를 하고 있는 중에 있습니다.

○ **김선태 위원** 일단 그러면 경남 같은 경우는 ‘공공 의료 연계망’ 이런 식으로 하는데, 우리 같은 경우는 4개 공공 의료 기관이 있잖아요.

그쪽하고의 협약이나 연계는 어떤가요?

○ **충청남도사회서비스원장 조경훈** 그쪽하고 연계한 거는 없습니다.

○ **김선태 위원** 없습니까?

필요할 것 같은데, 분명히.

○ **충청남도사회서비스원장 조경훈** 지금 저희가 하고 있는 것이 그쪽보다 더 훌륭한 일들이 많이 있습니다.

○ **김선태 위원** 만약 의료원에서 퇴원한 환자에 대해서 연계해서 플랫폼을 통해서 케어를 해 준다는가, 그것도 사업 발굴이잖아요.

그것도 하나의 공적 자원이니까 공적 자원끼리 연계 이런 부분도 필요할 것 같다는 말씀을 드리고, IoT 사물인터넷 관련해서도 신문에 계속 나오는 부분이 ‘IoT를 통해서 50세의 심정지 환자를 구했다’ 이런 식으로, 우리는 어떤가요, 사물인터넷이나 IoT 관련된 상황이?

○ **충청남도사회서비스원장 조경훈** 저희도 그 시스템을 갖추고 있습니다.

○ **김선태 위원** 몇 대 정도가, IoT라고

하면 대수라고 해야 되나요, 개, 대수?

필요한 가전 같은 데 각각 들어가는 게 있을 거 아니에요.

○ **충청남도사회서비스원장 조경훈** 공공 돌봄 서비스 안정망 차원에서 의료원하고 또는 대학하고 단체협회, 이렇게 협약 체결을 하고 있거든요.

저희는 지금 말씀하신 그러한 데보다 -제가 아무래도 전달 체계 전문가니까요- 더 상향된 시스템을 장착하고 있습니다.

지금은 과정이니까 그런데 올해까지는, 내년 평가 전까지는 세팅되지 않을까 생각합니다.

○ **김선태 위원** 서울 같은 경우 ‘종합재가센터의 역할 재정립을 통한 사업 다각화 추진’ 이런 부분이 아까 원장님이 말씀하셨던 부분하고 맥을 같이하는 것 같아요.

앞으로 우리가 선도는 못 하더라도 최소한 같이 어깨를 맞춰 나갈 수 있을 정도로 원장님께서 신경을 잘 써 주시고, 더 좋은 결과가 나온다면 자랑스러운 일이고요.

○ **충청남도사회서비스원장 조경훈** 메타버스를 통한 시스템을 저희가 선도하고 있습니다.

○ **김선태 위원** 예, 하여튼 더 기대하겠습니다.

이상입니다.

○ **위원장 김응규** 김선태 위원님 수고하셨습니다.

더 질의하실 위원님 안 계십니까?

존경하는 정병인 위원님 질의하여 주시기 바랍니다.

○ **정병인 위원** 천안의 정병인입니다.

사회서비스원이나 의료원 이야기할 때는 공공성하고 경제성이 상당히 충돌되기 때문에 많이 조심스럽고 딜레마가 많

이 있는 것 같습니다.

그거를 이끄시는 원장님께서서는 얼마나 많은 노고가 있으실지 유추가 가능하고요, 일단 원장님께서 계속 설명을 하셨던 것처럼 사회서비스원은 결과론적으로 돌봄의 공공성을 강화하는 게 정책적 방향 맞지 않습니까?

민간에서 사업을 확대하지 못하는 영역들 그리고 민간에서 그 사업을 하지 않는 지역에 대해서 우리 공공에서 사회서비스원이 그런 돌봄 서비스를 제공해야 되기 때문에 특히나 어려움이 더 많으실 것으로 예측이 됩니다.

그럼에도 불구하고 이런 돌봄과 관련된 서비스의 질적 개선을 어떻게 할 것이냐는 저희들 공동의 과제거든요.

그러면서 저희들이 각각 지원해야 할 부분을 찾아야 되기 때문에 현재의 상태를 정확하게 분석하는 것이 중요할 것 같고, 사회서비스원장님께서 말씀하셨던 것처럼 복지재단에서 올 3월 달부터 정식으로 사회서비스원이 상위법에 따라서 운영이 되고 있는데, 그렇다면 중요한 것이 저 개인적으로는 각 지역의 특성에 맞게, 특히나 사회서비스원이 충청남도의 충남형 복지 모델을 찾아가는 것이라고 보여 집니다.

그런 의미에서 충남의 복지 모델 케이스를 조만간 빨리 만들어서 정착을 시켜야 되는데, 아까 계속 메타버스 이야기가 나와서 약간의 노파심에, 저는 지민규 위원님이 지적하셨던 것처럼 메타버스는 복지 서비스 전달 체계에서 종사자들에 대한 교육이라든지 역량 강화에 효율적으로 활용은 되지만, 서비스 대상 어르신들에 대한 서비스 개선에 메타버스를 활용하는 것이 과연 현시점에서 효율적인 것이냐에 대해서는 조금 더 검토를 해 볼 필요가 있을 것 같고, 그 대상자 어르

신들은 시 형태의 접근보다는 따뜻한 마음, 따뜻한 손길의 서비스를 원하시는 거거든요.

그런 부분에서 조금 더 고려해 주시기를 부탁드립니다.

사회서비스원 전체 정원 말고요, 소속되어 있는 센터들 정원 있지 않습니까?

정원 218명이 있고 192명 정도가 현원으로 근무하고 계시는데, 현원으로 근무하는 분들이 정규직과 비정규직이 섞여 있을 것 같아요.

혹시 파악이 되나요?

이분들의 비정규직 비율을 원장님께서 파악을 하고 계신 게 있나요?

아마 거의 대부분 비정규직이실 것 같은데.

○**충청남도사회서비스원장 조경훈** 저희 센터장이나 사회복지사 또 구성원을 보면요, 사회복지사들이 많고 그다음에 요양보호사 이렇게 되어 있는데요, 비교한다면 요양보호사들은 비정규직이라고 보시면 되겠고 센터장이나 사회복지사는 정규직이라고 보시면 되겠습니다.

그런데 비율을 굳이 얘기한다면 직접 시설이 종합재가 2개, 도 위탁이 3개가 있고, 시군 위탁이 13개소가 있습니다.

사실 시군 위탁 계약 조건이 획일적이지 않습니다.

표준화되어 있지 않습니다.

그래서 그러한 과정에서 관리의 어려움을 말씀드리고요, 지금 말씀하신 정규직·비정규직 비율을 굳이 얘기한다면 정규직이…… 통계를 내고 있는데요, 제가 볼 때는 대충 한 30% 되지 않을까 생각합니다.

○**정병인 위원** 30%도 상당히…….

○**충청남도사회서비스원장 조경훈** 높은 거지요.

○**정병인 위원** 예, 그럼에도 불구하고

비정규직 비율이 40%밖에 되지 않는 지역이 많거든요, 비정규직의 정규직화를 하면서.

왜 그러냐면 결국은 좋은 일자리가 좋은 돌봄과 좋은 서비스를 제공할 수밖에 없다는 취지입니다.

그래서 돌봄의 공공성을 강화시키기 위해서 돌봄을 하는 돌봄 노동자에 대한 처우 개선이 뒷받침되지 않으면 결국은 좋은 서비스를 제공하지 못하는 부분이 있어요.

그렇다면 대부분의 요양보호사들이 비정규직일 텐데, 최소한 그분들이 충청남도에서 제안하는 생활임금은 받고 계신 거지요?

○**충청남도사회서비스원장 조경훈** 긴급 돌봄만 보더라도 처우가, 시급이 1만 210원입니다.

그런데 생활임금이 1만 510원이거든요. 생활임금이 1만 510원인데, 저희 긴급 돌봄 요양보호사들이 1만 210원을 받고 있습니다.

그게 뭐냐면 생활임금보다 못한 거지요.

그러한 상태입니다.

그런데 또 하나는 지방 시설들의 어려움이 뭐냐면 좋은 자원을 확보하기 어렵다는 겁니다.

그러한 어려움이 있는데요, 하여튼 말씀하신 거는 저희가 꾸준히 지속적으로 노력해야 될 부분이 아닌가 생각하고요, 위원님께서 금방 질문하신 정규직·비정규직 비율을 가지고 왔는데, 시설이요, 정규직이 59.1%, 비정규직이 41%로 파악이 됐습니다.

○**정병인 위원** 다행히 비정규직 비율이 전국 평균보다 높지는 않은 것 같아요.

그럼에도 불구하고 충청남도 공공에서 운영하는 센터의 비정규직이 높다는 것

은 그렇게 좋은 방향이 아니지 않습니까, 특히나 충청남도에서 정했던 생활임금보다 받지 못하고 있다는 것은.

사회서비스원에 근무하시는 분들이 공공의 좋은 일자리를 보장받을 수 있도록, 앞서 방한일 위원장님께서 지적했던 것처럼 3월 달에 벌써 상위 법령이 시행되고 있는데, 정관이라든지 조례 개정이 아직 덜 된 부분들이 있어서 추후에 조례 개정할 때 사회서비스원에 근무하시는 분들의 처우 개선이라든지 또는 고용 보장과 관련된 부분들까지 같이 포괄적으로 논의해 주시기를, 타 지역에서도 같이 하고 있거든요.

물론 쉽지는 않습니다.

비정규직을 정규직화하는 것이 쉽지는 않지만, 최소한 그분들 고용 안정을 보장할 수 있는 또는 처우를 개선할 수 있는 부분이 조례에 명시될 수 있도록 검토를 부탁드립니다.

○**충청남도사회서비스원장 조경훈** 예, 정 위원님 말씀 중심으로 해서 잘 하겠고요, 저희가 그래서 수당 같은 거, 급여를 올려주는 것은 예산이 수반되어야 되는 거라서 쉽지 않더라고요.

그래서 해 줄 수 있는 게 수당, 그러니까 명절 수당 이러한 것부터 지금 신경을 쓰고 있다고 말씀드리겠습니다.

○**정병인 위원** 예, 추후에 조례와 예산은 같이 준비해 나갔으면 좋겠습니다.

또 사회서비스 공공성을 이야기할 때 경제적 타당성을 논의하기가 상당히 조심스러운데, 몇 가지 궁금한 게 있어서요.

업무 보고 자료집상에 보면 긴급 돌봄 사업 관련해서 채용 현황하고 이용자 현황이 있어요.

긴급돌봄지원단은 지역별로 전체 96명을 채용해서 이용자는 230명 정도밖에 안 되더라고요.

결국은 긴급지원단 1명당 2.4명, 2.5명 정도의 대상자를 케어하고 있는 것 같은데 많이 불균형이지 않나 싶고, 특히나 채용과 이용자의 불균형이 천안 같은 경우는 57명을 채용했는데 상대적으로 109명, 그래서 1명당 1.9명 정도를 케어하고 있고, 아산 같은 경우는 채용이 3명밖에 안 되는데 오히려 이용자는 67명, 그래서 22.3명을 케어하는, 그러니까 채용과 이용자의 지역별 불균형도 있고 이런 문제의 원인이 뭐고 어떻게 해결을 해야 될까요?

○ **충청남도사회서비스원장 조경훈** 인력풀 문제거든요.

인력풀 문제인데, 저희가 인력을 모집할 때도 보면 지역의 특성에 따라서 모집이 많이 되는 데가 있고 그렇지 않은 데가 있다는 말씀을 드리고요, 그러다 보니까 모집이 많이 된 데서 없는 곳으로 이동을 시키려고 하면 또 비용이 수반되기 때문에 어렵고요, 구조적인 어려움이 있다는 말씀을 드리겠습니다.

○ **정병인 위원** 제 바람은 지역 평균으로 다 맞추라는 뜻이 아닙니다.

최대한 이용자, 그러니까 긴급 돌봄 서비스가 결국은 사회서비스의 핵심 사업 중의 하나잖아요.

이 사업 대상자를 확대시키는 것이 가장 중요하고 거기에 맞추어서 지역별로 편차가 생기지 않도록 보편적으로 이용 서비스를 제공해야 되고, 이용 서비스를 제공하기 위해서는 각 지역에 맞게 채용을 해야 되는데, 그 채용에 불균형이 생기지 않도록 적극적으로 커버를 해주셔야 된다는 취지로 말씀을 드리는 겁니다.

○ **충청남도사회서비스원장 조경훈** 예, 알겠습니다.

○ **정병인 위원** 이상입니다.

○ **위원장 김응규** 정병인 위원님 수고하셨습니다.

추가 질의하실 위원님 계십니까?

(「대답없음」)

추가 질의하실 위원님이 안 계시므로 본 위원이 몇 가지만 질의하도록 하겠습니다.

사회서비스원 운영상 아주 가장 시급한 과제는 뭐라고 생각합니까?

○ **충청남도사회서비스원장 조경훈** 사회서비스원의 설립 배경에 있는 공공성을 강화해서 서비스를 높이겠다 그거 하나 하고요, 또 하나는 사회서비스 역할이 민간이 기피하는 시설·서비스를 해야 된다는 것입니다.

그것에 맞는 기관의 정체성을 확립하는 것이 제일 중요하다 생각을 합니다.

그래야지만 사회서비스원이…… 저희가 노인만 조사해 보더라도 82.7%가 ‘향후에 나는 자녀하고 안 살겠다’는 것이거든요.

그러면 결국 뭐냐 하면 ‘향후에 국민의 80%를 사회서비스원에서 케어해 줘야 된다’는 결과가 나온다는, 수치가 그렇게 비교가 되는데, 지금은 우리 서비스원이 예산이라는 것 때문에 돌봄이라는 것만 하고 있지만 향후에는 업무의 확장성이 무진장 크다고 보시면 되겠습니다.

따라서 이러한 상황에서 이제는 3년이 됐기 때문에 신생 기관으로서의 상태를 벗어나서 기관으로서 본연의 정체성과 경쟁력을 갖춰 가야 된다고 생각을 합니다.

저는 그것을 반드시 제 임기 동안 하겠습니다.

○ **위원장 김응규** 아까도 원장님께서 “사회서비스 전국 평가에서는 하위에 속했는데, 내년 초가 되면 상위에 속할 것이다” 이렇게 자신 있게 말씀하셨잖아요.

제발 그렇게 될 수 있도록 노력해 주시고, 또 한 가지는 공공성 확립과 서비

스 질을 높이기 위해서 사회서비스원을 운영하고 있는데, 종사자들 보수 체계가 민간 법인체하고 다르지 않습니까?

그리고 상충되는 부분이 있는데 이 문제는 어떻게 해결할 것인지.

○ **충청남도사회서비스원장 조경훈** 위원장님 말씀대로 민간하고도 그렇지만요, 우리 기관 내에서도 본부 직원하고 시설의 직원들하고 그러한 갭이 많이 있거든요.

그래서 저희가 향후에 해결해야 할 문제입니다.

그런데 문제는 뭐냐 하면 지역 시설들은 시군하고 또 연계가 되어 있기 때문에 그러한 것을 잡아가는 데 참 어려움이 많더라고요.

고민이 많습니다, 사실.

앞으로 풀어야 할 문제입니다.

○ **위원장 김응규** 종사자 간 처우가 다르고…….

○ **충청남도사회서비스원장 조경훈** 본부하고 지역 센터하고는 갭이 있지만, 지역의 센터들은 민간하고의 갭이 없습니다.

이렇게 보시면 되겠습니다.

○ **위원장 김응규** 민간하고 갭이 없다면 다행이고요.

○ **충청남도사회서비스원장 조경훈** 그런데 밑으로만 맞춰져 있으니깐 높여야 될 필요는 있습니다.

○ **위원장 김응규** 그리고 또 한 가지는 돌봄 현장 환경이 참 열악하지 않습니까.

돌봄을 이용하는 사람들이 거친 욕설도 하고 폭력도 있고 성희롱도 하고, 이걸 방지하기 위한 대책은 무엇이 있나요?

○ **충청남도사회서비스원장 조경훈** 돌봄을 가면 가장 많이 나타나는 문제가 뭐냐면 집에서는 도난의 문제 또 추행의 문제 이러한 것이 있을 수가 있잖아요.

그래서 가장 좋은 것은 ‘2인 1조’ 하면 됩니다.

2인 1조 서비스를 하면 되는데, 그렇게 되면 국가 예산이 수반되어야 되기 때문에 쉽지 않다는 말씀을 드리고, 지금은 요양보호사나 사회복지사 의식 교육이라든가 연수·훈련 이러한 것을 토대로 해서 수준을 높여가는 수밖에 없다고 생각합니다.

2인 1조 하면 가장 방안이 되겠지요.

그런데 그거를 하면 지금보다 예산이 배가 들어가니까 쉽지 않다는 말씀을 드립니다.

○ **위원장 김응규** 아까 존경하는 정병인 위원님도 말씀하셨는데 요양보호사나 시설 종사자 처우가 좋아야만 양질의 서비스를 제공할 수 있잖아요.

그런데 돌봄을 받는 분들은 대부분 여러 가지로 어려운 분들, 사회적 약자 아닙니까?

그래서 그런 분들을 돌봄 해 주는 종사자는 인권 보호에서부터 처우 개선을 그 누구보다도 먼저 해 줘야 될 것이 아닌가.

사회복지 전담 공무원 수준으로 올리는 것이 사회복지사들의 처우에 관한 거 아닙니까?

아까 예산 말씀하셨는데, 어쨌거나 가장 급선무가 종사자의 처우 개선 또 환경 개선, 이런 것을 좀 더 적극적으로 강구해야 되지 않겠는가 생각을 해 봅니다.

○ **충청남도사회서비스원장 조경훈** 종사자들 입장에서 보면 서비스하러 가가지고 추행의 문제라든가 그런 사고들이 종종 발생하거든요.

그래서 카메라라든가 녹음기를 들게 한 다든가 해서 최대한 방지하려고 노력을 하고 있다는 말씀을 드리겠습니다.

○ **위원장 김응규** 그리고 노사 문제, 잘 해결했다고 하니까 다행인데 대부분…….

○ **충청남도사회서비스원장 조경훈** 해결

이 다 된 건 아닙니다, 아직.

○ **위원장 김응규** 아직은 아니지요?

사회서비스원 임원들 다는 아니지만 자치단체장이 정치인이다 보니 정치성이 강한 사람을 임명함으로써 고용의 불안정이 생기는 거 아니겠습니까?

그로 인해서 노사 합의가 안정적으로 잘 안 되고, 거기에 대해서는 어떻게 생각하십니까, 원장님?

○ **충청남도사회서비스원장 조경훈** 제가 노조를 대하는 기본이 소통·포용입니다.

그래서 제가 1월 1일부터 지금까지 노조를 41회 만났습니다.

노조도 우리 직원, 우리 식구거든요.

노조가 우리 식구가 아닌 직원이 아니잖아요.

그렇게 생각하면 노조의 의견을 배척할 필요가 없거든요.

또 노조도 보면 직원으로서 기관의 발전을 위해서 얘기하고 있거든요.

그래서 저는 그런 과정에서 노조의 발언을 필요한 것은 적극 수용하고 있는 중입니다.

또 조직에서 노조의 순기능이라는 게 있는데, 우리 기관 같은 경우는 노조가 기관 발전을 위해서, 조직 발전을 위해서 역할을 하고 있다, 저는 이렇게 평가를 합니다.

그런 과정에서 중요한 것은 이전에 있던 갈등을 제가 떠안아야 되니까 사리가 나올 지경입니다.

○ **위원장 김응규** 원장님, 자신 있게 말씀하시는데 보기가 좋고요, 평가는 금년 1년 지나고 난 내년도에 나오지 않을까 생각을 해 봅니다.

○ **충청남도사회서비스원장 조경훈** 내년 5월쯤 됩니다.

○ **위원장 김응규** 좋은 평가가 나와서 사회서비스원이 제 역할을 할 수 있도록,

말도 많았지 않습니까.

○ **충청남도사회서비스원장 조경훈** 최선을 다하겠습니다.

○ **위원장 김응규** 제 기능을 할 수 있도록 하실 것을 당부드리면서 본 위원의 질의를 마치겠습니다.

더 이상 감사를 진행하실 위원님이 없으시므로 행정사무감사 질의 답변을 마치하고자 하는데, 위원님 여러분!

이의 있습니까?

(「없습니다」 하는 위원 있음)

이의가 없으므로 충청남도사회서비스원에 대한 행정사무감사 질의 답변을 모두 마치겠습니다.

위원장님 여러분!

수고 많으셨습니다.

그리고 조경훈 사회서비스원 원장님을 비롯한 관계자 여러분!

행정사무감사 자료 준비와 답변에 수고 많으셨습니다.

오늘 위원님들께서 다양한 문제점들을 많이 말씀해 주셨고, 문제 해결을 위해 꼼꼼하게 여러분과 함께 논의했습니다.

아울러 더 나은 정책을 마련하기 위한 합리적인 대안들도 제시해 주셨습니다.

충청남도사회서비스원에서는 이에 대해 심도 있고 면밀하게 검토하여 사회서비스원 운영에 반영될 수 있도록 노력하여 주실 것을 당부드립니다.

다음은 행정사무감사를 마치기에 앞서 조경훈 원장님의 소감 및 의견을 듣도록 하겠습니다.

조경훈 원장님, 발언대로 나오셔서 말씀해 주시기 바랍니다.

○ **충청남도사회서비스원장 조경훈** 존경하는 위원님, 높은 고견 정말 감사하게 생각을 합니다.

제가 말씀하시는 거 하나하나 다 메모했습니다.

사회복지과장 정명옥

잘 기억하고 업무를 함에 있어서 반영해서 우리 사회서비스원이 충남 도민으로부터 인정받고 또 도로부터 인정받는 품격 있는 사회서비스원이 될 수 있도록 최대한 노력하겠습니다.

2022년은 내년도 발전을 위한 원년으로 정하고 노력을 했습니다.

올해 노력을 많이 했는데 그것이 내년 에 나올 거라고 보는데요, 좋은 결과가 나와서 위원장님과 위원님들 염려가 덜 할 수 있도록 최선을 다하도록 하겠습니다.

감사합니다.

○ **위원장 김응규** 조경훈 원장님 수고하셨습니다.

이상으로 2022년도 충청남도사회서비스원 소관 행정사무감사를 마치겠습니다.

감사 종료를 선언합니다.

(17시19분 감사종료)

○ **출석감사위원(7인)**

김응규	지민규	김선태	방한일
이연희	이철수	정병인	

○ **출석전문위원**

수석전문위원 김재환

○ **피감사기관참석자**

〈충청남도사회서비스원〉

원장	조경훈
복지정책실장	김동진
서비스지원실장	이상진
대외협력관	안치용
경영지원팀장	최승진
서비스지원팀장	김귀단
시설지원팀장	이영화

○ **기타참석자**

〈저출산보건복지실〉