

## □ 주요발언 내용

【10시 01분, 개회】

### 〈담당 공무원 (조직담당관)〉

○ 그럼 회의 시작하도록 하겠습니다. 바쁘신 일정에도 회의에 참석해 주신 위원님께 감사드립니다. 간사 조직담당관입니다.

오늘 참석하신 위원님들 먼저 소개해 드리겠습니다. 소개는 위원장님 먼저 해드리고, 위원님 성함 순서대로 가나다 순으로 소개해 드리겠습니다.

한국청소년정책연구원 선임연구위원이신 000 위원장님 참석해 주셨습니다. ( 일동 박수! )

숭실대학교 사회복지학부 000 교수님 참석해 주셨습니다.

( 일동 박수! )

상명대학교 경제금융학부 000 교수님 참석해 주셨습니다.

( 일동 박수! )

연세대학교 행정학과 000 교수님 참석해 주셨습니다. ( 일동 박수! )

덕성여자대학교 사회복지학과 000 교수님 참석해 주셨습니다.

( 일동 박수! )

서울시립대학교 행정학과 000 교수님 참석해 주셨습니다.

( 일동 박수! )

000 위원님은 지금 한 10분 정도 늦으신다고 하고요.

다음은 내부위원 소개해 드리겠습니다.

000 정책기획관님 참석해 주셨습니다. ( 일동 박수! )

000 경제일자리기획관님 참석해 주셨습니다. ( 일동 박수! )

000 복지기획관님 참석해 주셨습니다. ( 일동 박수! )

간략하게 회의 진행 관련해서 안내드리겠습니다. 오늘 회의는 민간 위탁 심의와 종합성과평가계획 보고 순으로 진행하겠습니다. 심의 안건은 총 4건이고, 신규 1건, 재위탁 1건, 재계약 1건, 제도개선에 관한 사항 1건입니다.

심의 진행은 안건에 대한 민간위탁심의팀장 요약 보고, 예산담당관 팀장 예산검토 보고, 소관부서 질의·응답, 주심위원 검토의견 발표, 참석 위원 간 논의·의결 순으로 진행하겠습니다. 의결사항은 전과 동일하고요.

다음으로 이해충돌방지제도와 관련해 안내 말씀 드리겠습니다. 우리시는 공정하고 객관적인 심의·의결이 필요한 위원회를 개최하기 위해서 이해관계 유무에 대한 사전확인 및 회피 신청 안내, 위원회 개최 시마다 청렴서약서를 제출하고 있습니다. 위원님들께서는 이해관계가 있는 안건에 대해서는 미리 심의·의결 회피 신청을 해주시고, 자리에 놓인 청렴서약서에 서명해 주시기 바랍니다.

다 받은 걸로 알고 있고요.

이어서 회의 진행을 위원장님께 넘기도록 하겠습니다. 부탁드립니다.

### **<위원장>**

- ESG 경영 관련해서 탄소중립화 방안이 있지 않습니까. 그래서 기존의 어떤 책자는 일단 사용하지 않고 처음으로 패드를 이용해서 오늘 심의를 진행하는데, 일단 저도 패드를 사용하지만 이건 좀 다른 것 같습니다. 그래서 좀 약간 기계적으로 봤을 때 좀 혼란스럽고,

### **<담당 공무원 (조직담당관)>**

- 조금 저가가 돼서,

### **<위원장>**

- 괜찮습니다. 좋은 것 같습니다.

그러면 지금부터 2024년 제2차 민간위탁 운영평가위원회 심의를 시작하도록 하겠습니다.

## **<안건1> 중부여성발전센터 관리 및 운영(시설형 재위탁)**

### **<위원장>**

- 첫 번째 안건은 양성평등담당관의 “중부여성발전센터 관리 및 운영”으로 시설형 재위탁에 관한 사항입니다. 먼저 민간위탁심의팀장님 요약 보고해 주시기 바랍니다.

### **<담당 공무원 (조직담당관)>**

○ 안녕하세요? 민간위탁심의팀장 000입니다. 1번 안전에 대해서 보고 드리겠습니다.

중부여성발전센터는 마포구에 위치한 시설로 1986년도에 개관해서 현재까지 여성의 직업능력 개발 및 사회·문화·교육 프로그램 운영, 취업·창업과 관련된 정보 제공 및 상담 등 다양한 사업을 추진하고 있습니다. 참고로 서울시는 권역별로 5개소의 여성발전센터를 민간위탁 방식으로 운영 중에 있습니다.

중부센터는 금년 10월 중에 민간위탁기간이 만료될 예정으로 공모를 통해서 수탁기관을 선정하고자 심의 안전으로 상정되었습니다. 시설 설치 및 민간위탁의 근거는 「양성평등기본법」 제45조, 「서울특별시 여성 관련 시설 설치 및 운영에 관한 조례」 등에 명시되어 있습니다.

중부여성발전센터는 마포구에 위치한 지역 특성을 고려해서 웹툰, 포스트 프로덕션 제작 취업 과정, 융복합 콘텐츠 기획자 취업 과정 등 특화교육을 진행해서 높은 취업률·창업률을 달성하고 있습니다. 하지만 상용직 취업 실적이라든지 고용유지율 등은 다른 권역별 센터에 비해서 좀 부족한 부분이 있어서 차기 위탁 시에는 양질의 일자리를 찾기 위한 노력이 더 필요하다고 판단됩니다.

이상으로 보고를 마치도록 하겠습니다.

## 〈위원장〉

○ 감사합니다. 그러면 예산 담당 팀장님 예산 검토보고 부탁드리겠습니다.

니다.

## 〈소관예산팀장 (예산담당관)〉

○ 예산담당관 예산1팀장 000이라고 합니다. 중부여성발전센터 관련해서 예산 검토 보고드리겠습니다.

예산 같은 경우에는 지금 현재 여성발전센터가 5군데로 해서 82억 7,900만 원 정도 지금 편성이 되어 있는 상태이고요, 중부여성발전센터 같은 경우는 이 중에서 20억 정도의 예산 편성을 요구를 한 바 있습니다. 다만 지금 이 여성발전센터 5군데 같은 경우에는 앞서 조직과에서 검토하셨던 「양성평등기본법」에 따라 여성의 취업 확대나 또 여성의 직업능력 개발을 위한 그런 교육이라든지 취·창업 지원을 위한 여성 역량 제고를 위해서 여성인력개발센터를 지정해서 운영을 하고 있습니다.

예전에 저희 이 여성발전센터 같은 경우에는 부인 복지관을 중심으로 해서 예전부터 설립이 되었고, 이를 직접적으로 운영을 하다가 2015년부터 이 부분에 민간위탁을 하게 됐습니다. 다만 중부여성발전센터를 비롯한 5개 센터들 같은 경우에는 위탁기관이 '15년부터 위탁을 받을 때부터 현재까지 독점적으로 계속 수탁을 하고 있기 때문에 현재 직업 변화라든지 노동시장의 변화하는 산업 수요를 맞추는 그런 전문적인 역량을 갖고 있다고는 사실상 보기는 어렵습니다.

또 저희가 현장을 방문했을 때 중부여성발전센터 같은 경우에는

현재 지금 맡고 있는 수탁기관이 행복중심소비자생활협동조합입니다. 그래서 이런 협동조합 중심으로 현재 운영을 하고 있다 보니까 전문적인 여성에 대한 취·창업이라든지 교육을 전문적으로 하고 있다고 보여지기가 좀 어렵고요. 또 중간에 요가실이라든지, 또 조리실이라든지 대부분이 실버 중심으로 운영을 하고 있다 보니까 전문적인 교육을 맡고 있다고는 보여지기가 조금 어렵습니다.

따라서 이런 중부여성발전센터라든지, 또 이외에 다른 5개의 발전센터 같은 경우에는 조금 더 여성에 대한 직업능력 개발을 위한 전문적인 취·창업과 교육을 위해서 통합운영이라든지, 또 이런 부분에 대해서 조금 더 심도 있는 논의가 필요할 것으로 보여집니다.

## 〈위원장〉

○ 감사합니다. 부서 관계자 입실시켜 주십시오.

( 소관부서 입장 )

## 〈위원장〉

○ 주심위원님께서 오늘 부재이기 때문에, 일단 저희들은 충분히 검토했기 때문에 디렉트로 질의·응답 갖는 시간 갖도록 하겠습니다. 일단 여기서 보면 종합평가 점수에서 75점 커트라인이 있는데 '23년 같은 경우는 봤었을 때 80점 정도 약간 상회하고 있거든요. 그리고 나타났던 문제 중의 하나가 불친절한 어떤 민원에 대한 부분이라든지, 그리고 관리 부분에 대한 의무가 좀 소홀했다라고 하는 그런 어떤 의견들이 좀 있었던 것 같습니다. 혹시 이 부분에 대해

서 어떻게 개선해야 될지 한번 복안을 가지고 계시면 얘기해 주시기 바랍니다.

### 〈소관부서1 [양성평등담당관]〉

- 일단은 평균 평가점수가 이 기관 같은 경우는 80점 이상 되는 기관이기 때문에 좀 전에 말씀해 주신 것처럼 재계약 할 수 있는 기준은 됩니다. 그래서 이 부분에 대해서 내부적으로 조금 검토를 했고요.

일단은 지금 발생한 민원 건은 저도 현장에 가서 제가 직접 보고서를 쓰기도 했는데 사실은 요식업이 좀 어려운 공간인데, 사실 매점 정도 사용했던 공간인데 그것을 요식업으로 공고를 내다 보니까 민원인 입장에서는 요식업을 하기 위해서 이 기관에 신청을 했고. 그래서 요식업을 준비를 했었는데 그 부분이 사실은 현장에서 충분히 그 용도로 사용할 수 없는 공간인 상황에서 그 부분에 대한 충분한 기관의 설명이 사전에 없었다라고 판단이 되거든요. 그래서 그런 측면에서 조금 시설관리라든가, 우리가 시설형 민간위탁이기 때문에 그 부분을 조금 재계약으로 가기는 어렵지 않은가라는 판단을 했습니다.

### 〈위원장〉

- 그래서 이번에 재위탁이지 않습니까? 재위탁 할 경우는 이 공모로 진행할 예정이시죠?

### 〈소관부서1 [양성평등담당관]〉

○ 예예, 공개 모집합니다.

### **<위원장>**

○ 공개모집으로 진행할 예정이 있으면 좀 경쟁력 있는 그런 업체들이 많이 참가를 해야 될 것 같은데 실질적으로 기존 업체가 2015년부터 거의 한 9년 이상 운영하고 있거든요.

### **<소관부서1 [양성평등담당관]>**

○ 네, 맞습니다.

### **<위원장>**

○ 그렇기 때문에 그 부분에 대해서 좀 더 경쟁력을 갖추고 발전적인 방향을 모색할 수 있는 그러한 수탁기관이 들어올 수 있게끔 하는 어떤 그런 복안은 가지고 계시는지요?

### **<소관부서1 [양성평등담당관]>**

○ 사실은 우리 여성 관련 시설들이 어떤 법인이 들어와가지고 수익을 창출해서 수익을 가져가는 구조는 아닙니다. 새로이 들어온다 하더라도 우리가 80% 이상을 직원들을 다시 고용을 해야 되고 하는 문제 등 운영에 있어가지고 자율성이 조금 제한적으로 운영하다 보니까 새로운 법인이 응찰하기에는 좀 한계가 있고, 그 부분에 대해서 특별히 메리트가 없는 게 사실입니다. 그래서 어찌됐건 공개모집을 통해가지고 일단 우리는 홍보를 하려고 생각을 하고 있



거든요. 홍보를 좀 강화해가지고 요즘 학교라든가 그쪽에서도 관심을 많이 갖고 있기 때문에 조금 질 좋은 교육을 할 수 있는 그런 기관들이 올 수 있도록 노력을 하겠습니다.

## 〈위원장〉

- 제가 이렇게 말씀드리는 것 중에 하나는 실질적으로 보면 최근의 직업 변화에 대한 트렌드를 읽을 필요가 있다 라는 생각이 들었는데 실질적으로 그런 부분들이 잘 드러나지 않고 있고요. 그리고 보면 취·창업과 관련된 직업역량 개발, 그리고 최근의 트렌드를 반영할 수 있는 직업역량에 대한 방향에 대한 설정. 그런데 그렇지 않고 계속해서 일단 기존에 해왔었던 그런 직업영역에만 국한되어져 있기 때문에 제가 말씀을 드리고 있는 겁니다. 그 부분에 대해서 혹시 고민했던 부분이 있기는 있으십니까?

## 〈소관부서1 (양성평등담당관)〉

- 일단은 직업교육 훈련이 우리도 지금 디지털 쪽에 수요가 많고 하기 때문에 그 비중을 점차 늘려가는 추세이고요. 작년도 기준에서 한 40% 이상 디지털 교육을 많이 하고 있습니다. 그런데 또 그런 문제도 있습니다. 현장에서 실질적으로 필요한 인력이 뭐냐라고 봤을 때 요즘 돌봄이라든가 간병이라든가 그쪽에 인력이 부족하다 보니 실질적으로 어찌 보면 그것에 대한 수요가 무시 못하게 늘어나고 있는 추세거든요. 그래가지고 그런 것도 좀 감안을 해서 우리가 직업훈련 교육을 지금 설계에 대한 고민을 하고 있습니다.

## 〈위원장〉

- 그런데 보면 또 최근 3년 동안 직업교육과 관련된 교육과정의 수는 굉장히 대폭 증대되고 있거든요. 그런데 반대로 보면 구직 및 구인에 대한 실적들은 그렇게 늘어나지 않고 좀 감소하는 경향을 보이고 있는 것 같아요. 혹시 이 부분에 대해서 어떤 식으로 이 부분을 개선할 수 있을지에 대한 어떤 그런 안은 가지고 계시는 건지요?

## 〈소관부서1 (양성평등담당관)〉

- 사실은 조금 추세가 전반적으로 여성발전센터도 그렇고 인력개발센터도 그렇고 일단은 우리 인력개발기관을 통해가지고 직업훈련을 통해서 취업을 하는 비율이 점차 줄어드는 추세는 맞습니다. 그런데 그런 것들이 어찌 보면 경력단절 여성들이 예전에는 경력기간도 길고 하기 때문에 우리 기관에 와가지고 그런 교육을 통해가지고 취업을 해야 되겠다라고 하시는 분들이 많지만 최근에는 경력단절 기간도 짧아지고 하기 때문에 다이렉트로 재취업을 하는 사례들이 많이 늘어나고 있습니다. 그렇기 때문에 그런 조금 사회적 변화, 그다음에 여성의 경제활동 인구가 점점 줄어들고 있거든요. 그런 부분들도 반영이 된 게 아닌가 생각이 듭니다.

## 〈위원장〉

- 잘 알겠습니다. 우리 위원님들 혹시 질문 있으시면 질문해 주시기

바랍니다.

### 〈000 위원〉

- 제가 한 가지만 질문드리겠습니다. 이게 보니까 예산 중에 디지털 교육 부분하고, 그다음에 거기에 관련된 S/W 구입하는 예산을 조금 이번에 확보를 하겠다라고 예산계획에 넣어놓은 것 같은데요, 그러면 프로그램에 디지털 교육에 관련된 프로그램들이 들어가야 되잖아요. 그게 프로그램이 들어가 있나요? 제가 보기에 는 주요 사업내용에 찾기가 좀 어려워서. 예산만 잡아놓은 건지, 아니면 거기에 디지털 교육 관련해서 취·창업하고 연계되는 프로그램들, 사업들을 기획을 하고 있는 건지 궁금해서요.

### 〈소관부서1 [양성평등담당관]〉

- 실질적으로 프로그램이 많이 들어가 있습니다. 그러니까 우리가 생각하는 좀 전문과정 그런 디지털 교육이 아니고 아무래도 좀 기초과정, 엑셀이라든가 한글이라든가 그런 과정 중심으로 들어가 있다는 게 조금 개선해야 될 부분이기는 한데, 어찌됐건 그런 기초교육을 통해가지고 전문교육도 발전하는 것이기 때문에,

### 〈000 위원〉

- 그러면 지금 기자재랑 보강한다고 잡아놓은 예산은 주로 금방 말씀하신 기초 프로그램 사용하는 교육 때문에 잡아놓으신 건가요?

### 〈소관부서1 [양성평등담당관]〉

- 그것은 아닙니다. 전반적인 기초과정을 통해가지고 디벨롭해가지고 전문가 과정으로 가기 위해서 그 사향을 높이고자 해서 예산을 편성한 겁니다.

### **<000 위원>**

- 그 전문가과정에 어떤 것을 지금 기획을 하고 계신가요?

### **<소관부서1 [양성평등담당관]>**

- 지금 여기 중부센터 같은 경우는 웹 과정 해가지고 조금 웹툰 그 쪽으로 특화된 발전센터입니다. 그래서 그 과정을 지금 몇 년 미래 일자리로 해서 추진을 하고 있고요. 그 과정은 조금 호응이 높기 때문에 계속 발전을 할 예정이고. 그러한 과정들을 수행하기 위해서 지금 소프트웨어라든가 그런 사양들이 조금 더 향상될 필요가 있습니다. 그래서 그런 예산들이 반영이 됐습니다.

### **<000 위원>**

- 알겠습니다. 감사합니다.

### **<위원장>**

- 혹시 다른 위원님들 질의 있으십니까?

### **<000 위원>**

- 한 개만 여쭙보면 여기 취·창업률 실적이 계속 좀 줄어들고 있잖아요? 아까 구직자가 좀 줄어든다고 이렇게 말씀 주신 부분이 있

기는 있는데 그것 말고 수행기관에서 좀 고쳐야 될 점이나 문제점이나 이런 부분들은 수탁기관 쪽에서 확인되는 게 있는가요?

### 〈소관부서1 [양성평등담당관]〉

- 이런 부분들도 사실은 기업에서 요구하는 인재가 능력 역량이 어떤 것이냐에 대한 부분들, 그런 부분에 조금 초점을 맞춰가지고 한 20개 기업, 30개 기업을 조금 컨설팅 해가지고 지금 과정을 새로 만들어가는 과정입니다.

### 〈000 위원〉

- 저는 그냥 직접 여기 심의에 관련된 건 아닌데 그냥 궁금해서요. 중앙정부에서 하는 고용안정센터라는 게 있지 않습니까? 그거랑은 협력관계가 어떤 방식으로 이루어지고 있는지요?

### 〈소관부서1 [양성평등담당관]〉

- 사실은 우리가 여성발전센터 안에 거기에 또 새로일하기센터들이 있어요. 그런데 그 센터들이 사실은 워크넷 고용노동부 그 시스템을 통해가지고 그 자원을 같이 공유를 합니다. 그래가지고 물론 직접적인 협력은 아니지만 같은 시스템 내에서 이루어지고 있기 때문에 같은 자원을 활용한다고 보시면 되겠습니다. 그래서 구인·구직자 매칭을 할 때는 그 자원을 똑같이 활용합니다.

### 〈000 위원〉

- 워크넷을 활용한다는 거죠?

**<소관부서1 [양성평등담당관]>**

○ 네, 맞습니다.

**<000 위원>**

○ 그리고 훈련 받고 싶은 사람들도 워크넷을 통해서 이 기관을 알고 이렇게 하는 건가요? 여기 중부여성발전센터를 어떻게 사람들이 알고 오냐는 거죠.

**<소관부서1 [양성평등담당관]>**

○ 그것은 우리 각 인력개발센터들, 발전센터들이 다같이 공유가 되고 있습니다. 그래서 우리 홈페이지라든가, 그리고 서울시 일자리센터 홈페이지를 통해가지고 같이 자원이 공유가 됩니다.

**<000 위원>**

○ 보통 사람들 생각은 고용안정센터부터 갈 것 아니에요?

**<소관부서1 [양성평등담당관]>**

○ 고용안정센터로 가겠죠. 거기도 가지만 우리 센터도,

**<000 위원>**

○ 그러니까 거기 가서 서울시 중부여성발전센터에서 원하는 교육 프로그램이 좋은 게 있고 하니까 그리로 이렇게 그런 건 없어요? 그럼 따로 각자 그냥 워크넷만 공유하고,

## 〈위원장〉

- 홍보방안에 대한 부분에서 구체적으로 얘기해 달라는 얘기입니다.

## 〈소관부서1 [양성평등담당관]〉

- 그런데 고용안정센터에서 다 이루어지는 게 아니고요 자치단체로 와가지고 자치단체 이런 여성발전센터에서 정부의 내일배움카드 사업이라든가, 그런 사업들이 같이 이루어지고 있어요.

## 〈000 위원〉

- 그러니까 그 말이 아니라 시민 입장에서 내가 경력단절 여성인데 하여튼 훈련을 받든 무슨 다른 프로그램을 통해서 다시 취업을 하든지 뭔가 하고 싶다는 욕구가 있는 분이 처음 생각은 그냥 고용안정센터를 갈 것 같아요. 그렇지 않을까요?

## 〈소관부서1 [양성평등담당관]〉

- 고용안정센터가 그렇게 많지는 않습니다. 서울에 5개,

## 〈000 위원〉

- 이 중부여성발전센터라는 것을 많은 사람들이 모를 것 같은데 어떻게 해야. 그냥 그 루트가 궁금해서요. 그러니까 이왕이면 고용안정센터랑 그렇게 해서 협력관계가 돼서 이쪽에서 아까 말한 웹툰 같은 것은 이쪽 가서 하는 게 좋겠다든지 서로가 이렇게 좀 되면 좋을 것 같아서 그냥 그게 관계가 어떻게 되나 궁금해서 물어보는

거였습니다. 누가 잘했다 못했다가 아니라.

### **<소관부서1 (양성평등담당관)>**

- 일단은 서울시는요 서울시 일자리센터라는 홈페이지가 있어요. 그 래가지고 그 센터 안에 서울시 자체적으로 하는 일자리센터도 있 고 자치구 센터도 있고. 그리고 서울시 안에 또 보면 우리가 인력 개발센터도 있고 발전센터가 있고 하기 때문에 서울시 홈페이지를 들어가면 다 확인이 됩니다.

### **<위원장>**

- 알겠습니다. 충분히 이제 설명하신 것 같고요. 우리 위원님께서 궁 금한 것 중 하나는 실질적으로 욕구를 가지고 있는 분들이 중부여 성발전센터를 어떻게 인지하고 실질적으로 본인이 가지고 있는 요 구와 관련한 프로그램들을 어떤 식으로 찾아갈 수 있을까라는 그 런 부분에 대해서 좀 질의를 드린 것 같습니다. 그 부분은 충분히 소명됐기 때문에 일단 여기서 마치도록 하겠습니다. 네, 하나 얘기 해 주시죠.

### **<000 위원>**

- 질문 두 가지 드리겠습니다. 0 교수님 말씀하신 것과 좀 비슷한 맥 락인데요. 이게 기본틀이 국민취업지원제도 들어오면서 고용복지플 러스센터가 국가 정책에서 기본적인 일개를 하고 있는 것이고. 지 금 현재 포지션으로 볼 때는 제가 이쪽을 잘 모릅니다만 서울시가



지금 깔아놓은 이 여성발전센터라는 게 아주 적극적인 포지션은 아니다라는 생각이 드는데, 제가 한 가지 궁금한 지점은 이것은 지금 답변 안 하셔도 되고 추후에 조금 고려하셨으면 해서 말씀드립니다. 그 해당 기관을 이용하게 되는 사람들의 속성, 예를 들어서 고용복지플러스센터로 가게 되는 사람들하고 연령대면에서 좀 차이가 있을 수도 있고, 학력 수준이 약간 백그라운드 차이가 있을 수도 있고, 약간 좀 그런 생각이 들거든요. 그래서 그런 부분에서 그 센터로 오게 되는 사람들이 어떤 status에 있는 사람들인지가 조금 연구가 됐으면 좋겠다. 그래야 수요자 맞춤형 교육이 조금 더 분명해지지 않겠는가. 이런 생각에서 그런 류의 조사를 한번 진행하셨으면 좋겠다 제언을 드리고요.

하나 질문드릴 건 뭐냐하면 제가 아까 말씀을 듣기로는 이걸 새로 공모 진행해가지고 사업자 선정을 한다고 말씀을 아까 하셨잖아요? 그런데 지금 사업계획서 예산(안)에 보니까 2025년도에 법인전입금을 명시해놓으셨네요. 이것은 오기인 거죠? 법인이 정해지지 않았으니까 법인전입금 규모가 얼마일지를 지금 모르는 거죠? 그럼 그건 오기인 거죠?

## 〈소관부서2 (양성평등담당관)〉

○ 네, 임시로 적어둔 것이고, 안으로 작성을 한 것이어서.

## 〈000 위원〉

○ 공모가 나갈 때 이렇게 써 있으면 이게 법인 입장에서 우리가 돈

을 얼마 정도 넣어야 여기에 응모할 수 있는 것이구나라고 생각을 할 것 같아요.

### **<소관부서2 [양성평등담당관]>**

○ 그 부분에 대한 안내는 공고문에 다시 설명할 예정입니다.

### **<000 위원>**

○ 이상입니다.

### **<위원장>**

○ 또 다른 질의 있으십니까?

없으면 이상 마치도록 하겠습니다. 퇴실하셔도 됩니다.

( 소관부서 퇴장 )

### **<000 위원>**

○ 그런데 여성을 위한다고 이렇게 하려고 하는 것이겠지만 이걸 여성을 나눠서 교육시킬 필요가 있어요? 이게 지금 여대 만들고 여고 만든다는 것 아니에요.

### **<000 위원>**

○ 처음 만들어질 때는 분명히 필요했는데 이제는 사실은,

### **<000 위원>**

○ 이게 직종 분리를 전제로 하는 거거든요.

## 〈000 위원〉

○ 이게 애매한 게 저희가 일자리를 맡고 있다 보니까 아까 얘기한 것처럼 저희가 일자리포털을 운영하면서 일자리 교육기관들이 저희가 취업사관학교도 있고 뒤에 있는 기술교육원도 있고, 교육기관들이 엄청 많아요. 일자리카페도 있고, 그다음에 우리 일자리센터가 있어서 실은 고용노동부하고 저희하고는 협조는 하는데 거의 따로 하신다고 볼 정도로 우리가 많은 사업을 하고 있어가지고. 고용노동부는 실제로 고용 관련된 고용보증금이나 이런 다른 업무도 많이 하고, 일자리 창업 업무가 상대적으로 서울시에서 그렇게 저희하고 많이 협조하는 상태는 아니거든요. 그러다 보니까 저희도 홍보할 때도 저희 서울 일자리포털에서 서울시 자체적으로 계속 홍보를 하고. 여성발전센터도 생긴 지 꽤 오래돼서 나름의 역사가 있어서 솔직히 말하면 고용노동부 통해서 들어오는 것보다는 발전센터 내부 네트워킹을 통해서 훨씬 더 많이 들어올 것이고.

또 이게 여성 전문적이다 보니까, 여성실에 있다 보니까 여성 관련된 조직들을 통해서 또 홍보되는 것들이 또 있어가지고 단순히 일자리뿐만 아니라 여성단체를 통해서 여성분들의 경력관리나 일자리 교육을 위해서 그쪽으로 홍보채널이 더 잘 돼 있을 거예요. 아마 고용노동부 쪽이나 우리 일자리 쪽보다는. 그래서 사업방식이 저희하고 약간 다른 면이 있습니다.

## 〈000 위원〉

- 그래서 어쨌든 간에 협력이 되고 정보라든지 여러 것들이 서로 협력이 되면 시민 입장에서 더 좋은 것이잖아요.

### **<000 위원>**

- 그런데 저도 고용청 센터장님이 와서 며칠 전에 협조하자고 해서 회의를 했는데 이것은 협조하기가 쉽지는 않더라고요. 그래서 저희가 일자리는 약간 과외성도 괜찮다. 여기서도 하고 저기서도 하고 많이 할수록 좋은 것이지 이것을 일괄적으로 한 섹터 내에서 다같이 하나의 틀 내에서 하는 게 과연 좋은 건지는 좀 고민을 해봐야 된다, 이렇게 지금 얘기를 하고 있습니다.

### **<000 위원>**

- 아까 답변을 하실 때 약간 그쪽 센터에 대해서 돌봄분야 일자리에 대한 수요들이 있다 이런 말씀을 아까 하신 걸로 비추어 보아 제 느낌에는 이쪽 센터들은 조금 중장년 여성들 중심으로 셋업이 되는 게 아닌가.

### **<000 위원>**

- 네, 많이 하고 있습니다. 경력단절 여성들 많이 들어오고요, 그런 편입니다.

### **<소관예산팀장 (예산담당관)>**

- 그런데 막상 현장에 가보니까 거의 지역주민들이 방문을 많이 하

시는, 그러니까 약간 문화센터의 성격을 많이 띠고 있더라고요.

## 〈000 위원〉

○ 수영장도 있더라고요.

## 〈소관예산팀장 (예산담당관)〉

○ 수영장이 있는 센터들도 있는데 이 중부발전센터는 수영장은 없어요. 그런데 아까 말씀드렸던 요리하는 조리실, 요가실, 아니면 의상실 이런 식으로 있고요. 그런데 사실 대부분의 공간들이 낭비가 돼 있고. 저희가 방문했을 때는 막상 프로그램 시간표가 있음에도 불구하고 운영을 안 하는 경우들이 있었어요. 웹 전문으로 한다라고 하시는데 사실상 정말 기본적인 웹 이런 것만 알려주는 정도이기 때문에 사실상 그냥 문화센터의 기능을 하고 있는 게 아닌가 싶습니다.

그래서 이번 기회에 사실 교육이라든지 이런 것들을 좀 특화를 하고, 전문교육이라든지 경력단절 여성에 대해서 조금 더 특화를 해야 된다면 일자리 기관으로 통합을 해야 될 필요도 있다고 보여지고요. 이런 부분을 조금 감안을 해주셨으면 좋겠습니다.

## 〈위원장〉

○ 발전센터의 처음에 설립취지라는 부분들 같은 경우는 보면 지금 말했듯이 취·창업이라든지 직업능력 개발도 굉장히 중요한 꼭지임에도 불구하고 일단은 문화적인 향유도 분명히 그 설립취지의

목적 안에 좀 있기는 있을 겁니다. 그러니까 이제 시대는 바뀌었기 때문에 그런 부분들을 같이 균형 있게 맞춰나갈 필요가 있지 않을까 생각이 듭니다.

### 〈000 위원〉

- 문화활동은 여성만 가서 하시는 거잖아요.

### 〈위원장〉

- 어려운 거죠. 되게 어렵죠. 그건 지금 여기서 논쟁하기는 굉장히 어려운 것이고요.

### 〈000 위원〉

- 동부 같은 경우는 직장맘 지원센터가 그 안에 있으면서 직장맘 대다로 또 바꾸셔서 하시기도 하고 그러시더라고요. 그래서 확대되어 가는.

### 〈000 위원〉

- 그게 대상으로 하는 게 정리하는 게 되게 어렵더라고요. 여성, 장애인 이런 특별 수혜 대책을 위한 시설들이 있어서 이것을 우리 입장에서 보면 다같이 하면 되지 왜 이것을 나누냐 이렇게 하려고 그러는데 막상 또 그걸 없애면 수혜 받는 계층에서 워낙 반발이 심해서 아마 이것을 없애면 또 여성계에서 엄청 반발이 심할 겁니다.

## 〈위원장〉

- 여러 가지 다양한 의견을 좀 취합했고요. 또 이게 5개의 센터로 나누어 있었다 보니까 실질적으로 통합이라는 부분도 좀 필요하지 않을까 생각이 들기도 하고요. 통합해서 나타날 수 있는 시너지가 굉장히 클 수가 있다. 지금은 그쪽 지역의 사랑방 같은, 좀 표현이 그렇지만. 그랬을 때 실질적 발전이라는 부분, 디벨롭이라는 부분들을 보기 어렵기 때문에 실질적으로 고객 맞춤형이라든지, 그리고 스케일업, 확장해 나가기 위해서는 5개 센터가 통합적인 관점에서 좀 조정이 필요하지 않을까라고 하는 권고 의견을 드리는 바입니다. 그래서 걱정 권고로 의결하려고 하는데 혹시 괜찮겠습니까?

## 〈위원 다수〉

- 네.

## 〈위원장〉

- 그러면 1번 안건은 걱정 권고로 의결하도록 하겠습니다.

## 〈안건2〉 서울특별시 경계선지능인 평생교육지원센터 관리 운영 (시설형 재계약)

## 〈위원장〉

- 제2번 안건은 평생교육과의 “서울특별시 경계선지능인 평생교육지

원센터 관리 운영”으로 시설형 재계약에 관한 사항입니다. 민간위탁심의팀장님 요약보고 부탁드립니다.

### 〈담당 공무원 (조직담당관)〉

- 2번 안전에 대해서 보고드리겠습니다. 경계선지능인 평생교육지원센터는 인지학습 및 사회정서적 특성으로 인해서 학습 부진, 부적응 등 어려움을 겪고 있는 경계선지능인들을 조기에 발굴해서 생애주기별 평생교육을 제공하고, 자립 역량을 강화하여 삶의 질 향상을 돕고자 2022년 설립된 시설입니다. 2년간의 최초 위탁기간이 금년 6월 말에 만료될 예정이고요. 그래서 기존 수탁기관인 사단법인 DTS행복들고나와 2년 6개월간 재계약하고자 심의안건으로 상정되었습니다.

시설 설치 및 민간위탁의 근거는 「서울특별시 경계선지능인 평생교육지원 조례」에 명시되어 있습니다.

현재 수탁기관은 전국에서 최초로 서울시에서 '22년에 개소한 본 센터를 운영하면서 평생교육, 사회성 개발 및 직업교육모델을 구축하였고요, 그리고 다양한 전문기관과 협력을 통해서 아직까지 좀 생소한 분야인 경계선지능인에 대해서 인식개선사업을 추진했습니다. 그래서 설치한 지 이제 2년이 지난 센터임을 고려할 때 재계약을 통해서 안정적인 운영을 하는 것이 바람직해 보입니다.

참고로 현 수탁기관에서는 서울시 교육청에서 위탁교육을 하고 있는 예하예술학교라고 도봉구에 있는데요 이게 경계선지능인 아동



청소년을 위한 대안학교입니다. 이 학교도 '17년부터 운영하고 있어서 전문성은 있다고 판단됩니다.

그런데 다만 조금 아쉬운 점은 아직까지 시민분들께서 이런 게 있는지 잘 모르시는 분들이 있어서 사실 성인이 된 이후에는 어려울 것 같고, 청소년기라든지 학교 대상 맞춤형 홍보, 그런 부분을 강화하면 더 좋은 사업이 될 것 같습니다. 이상으로 보고를 마치겠습니다.

### **〈위원장〉**

○ 감사합니다. 예산 담당 팀장님 요약보고 부탁드립니다.

### **〈소관주무관 (예산담당관)〉**

○ 안녕하세요? 예산3팀장님 대신 들어온 000입니다. 예산과 검토의견은 '논의 필요'로 말씀드리겠습니다.

인건비입니다. 인건비는 센터 전체 예산 대비 그 비중이 48.4%로 절반을 넘지 않아 적정 수준의 범위인 것으로 판단됩니다.

운영비입니다. '25년 자산취득비, 시스템개발비가 편성되어 있는데 그 필요성과 시급성을 편성 시 검토할 필요가 있습니다.

사업비입니다. 사업비는 총 세출예산의 30% 이상 책정되어 있어 그 규모가 적정하다고 판단됩니다. 다만 일부 사업의 경우 편성 및 집행관리의 적정성 확인이 필요한데요. '25년에 신규 요청한 연구개발용역의 경우 선행연구와 중복되지 않는지, 기존 연구의 일정 지연에 따라 실행이 가능한지 등을 확인할 필요가 있고요. 집행방

식의 경우 '23년 6월에 진행됐던 종합성과평가에서도 지적하였듯이 특정 분기에 예산이 집중되어 집행되지 않을 수 있도록 관리가 필요합니다. 이상입니다.

### **<위원장>**

○ 감사합니다. 부서 관계자 입실시켜 주십시오.

( 소관부서 입장 )

### **<위원장>**

○ 편히 앉으시고요. 바로 질의·응답 갖는 시간 갖도록 하겠습니다.

### **<소관부서3 [평생교육과]>**

○ 일단 인사 먼저 하겠습니다.

### **<위원장>**

○ 네, 인사 먼저 하시죠.

### **<소관부서3 [평생교육과]>**

○ 평생교육과의 평생교육사업팀장 000입니다.

### **<위원장>**

○ 그러면 질의·응답 갖는 시간 갖도록 하겠습니다. 주심위원님 부탁 드립니다.

### **<000 위원>**

○ 몇 가지 좀 질문이 있는데요. 인건비 제출하신 것을 보면 기본급이 직급마다 조금 계약기간이 다르더라고요. 어떤 분은 3개월, 어떤 분은 6개월 막 그래서 그 계약기간이 다른 것에 대한 설명이 좀 필요하고요. 반면에 가족수당은 모든 분이 12개월로 되어 있어서 인건비에 대한 질문이 있고요.

두 번째는 정액급식비랑 급량비라는 게 좀 중복되는 게 아닌지 확인이 필요하고.

세 번째. 다 예산에 관한 것입니다. 2025년 예산에 코로나 방역비가 있는데요 이 부분은 삭제하는 게 맞지 않나라는 생각이 듭니다.

마지막으로 연구개발비가 매년 거의 1억 정도씩 할당되어 있는데 과연 이 센터에서 연구개발비가 필요한 이유가 무엇인지 좀 설명 부탁드립니다.

### 〈소관부서3 (평생교육과)〉

○ 일단 첫 번째로 호봉의 개월 수가 다른 것은 계약기간이 다르기 때문에 3월 달에 채용되신 분도 있고 5월 달에 채용되신 분도 있기 때문에 그 기간에 따라서 호봉 수가 달라지기 때문에 그런 것이고요.

두 번째 정액급식비는 저희가 나오는 정액급식비, 저희 공무원들 보면 정액급식비가 있거든요. 거기에 또 저녁 때 야간에 식당에서 식사할 수 있는 급량비, 그러니까 초과 근무할 때 식사를 하는 그 비용이 있는데요 그건 급량비로 저희가 편성이 돼 있습니다.

그리고 또 세 번째로 여기 인건비는 사회복지시설 종사자 인건비 기준으로 지금 저희가 지급하고 있는데요, 코로나 방역비는 저희가 지금 경계선지능인들이 계시고 해서 경계선지능인 분이 좀 특수한 분들이시거든요. 그래서 좀 방역을 철저히 할 필요가 있어서 그것은 아직도 지금 저희가 예산에다 계상을 좀 했습니다. 좀 시간이 지나면 저희가 차차 그 금액은 줄일 예정입니다.

그리고 연구개발비는 저희가 저희 조례에 보면 사업 중에 연구개발이라고 있거든요. 그 과업이 있기 때문에 그 과업으로 한 1억 정도가 들어갑니다. 그래서 그 연구개발을 저희가 2건, 3건 정도 매년 용역을 지금 하고 있습니다.

### 〈000 위원〉

○ 그럼 연구개발이 센터 사업이에요?

### 〈소관부서3 [평생교육과]〉

○ 센터의 사업목적으로 센터의 기능의 하나로 조례에 지금 들어가 있습니다. 경계선지능인 조례가 있거든요. 경계선지능인 조례가 있는데 거기에 연구개발사업이라고 있습니다. 연구개발 하는 항목이 있습니다.

### 〈000 위원〉

○ 계속 조금 이해가 안 가는 게, 그 조례에 어떤 부분이죠?

### 〈소관부서3 [평생교육과]〉

○ 경계선지능인 조레라고요,

### 〈000 위원〉

○ 그러니까 경계선지능인 조레인 것이지 경계선지능인 평생교육지원 센터 조레가 있는 건 아니잖아요.

### 〈소관부서3 [평생교육과]〉

○ 경계선지능인 조레에 있는데 거기서 경계선지능인 평생교육센터를 설치할 수 있다고 돼 있고요. 그 조레에 보면 이 센터의 사업은 뭐 뭐 뭐로 돼 있다 할 때 거기에 연구개발사업이 들어가 있습니다.

### 〈000 위원〉

○ 제 생각에 그럼 조레를 바꿔야 되겠네요. 센터가 아무리 아웃소싱 하고 이래도 연구를 수행하는 건 좀 이상한 것 같아요.

### 〈000 위원〉

○ 지금 연구용역을 센터에서 하는 게 아니라 센터에서 발주하는 거죠?

### 〈소관부서3 [평생교육과]〉

○ 네, 센터에서 발주하는 겁니다.

### 〈000 위원〉

○ 저는 이게 센터에서 발주하는 게 아니라 평생교육국에서 발주하는 게 맞는 것 같은데, 제 생각에는. 알겠습니다.

### 〈소관부서3 (평생교육과)〉

- 일단은 전문성이 경계선지능인센터에 전문가들이 있기 때문에 전문가들이 아마도 발주하면 더 전문적이고 효율성이 높기 때문에 그 부분에는 조례에 그렇게 돼 있는 것 같습니다.

### 〈000 위원〉

- 사실은 지금 경계선지능인 전문가가 별로 없어요. 그래서 이분들도 과연 전문가인가라고 했을 때는 조금 더 제 개인적으로는 생각을 해 봐야 될 것 같습니다.

### 〈소관부서3 (평생교육과)〉

- 예, 맞습니다. 맞기는 맞는데, 제가 찾아봤어요. 사실 경계선지능인은 뭐냐하면 아시겠지만 IQ 71~84 정도의 지능을 갖고 있고요, 장애인은 70 미만이거든요. 발달장애인은 70 미만인데 발달장애인도 아니고, 그다음에 보통의 사람도 아닌. 그러니까 장애인도 아니고 보통 사람도 아닌 그 사각지대에 있는 분들을 경계선지능인이라고 하는데 제가 국어사전을 찾아보니까 경계선지능이라는 단어도 아직 없어요. 그래서 경계선지능인에 대한 법도 아직 없는 상태고, 서울시에서 최초로 경계선지능인이 있다라는 걸 저희가 생각을 하고서 이 사업을 추진하고 있는 상황이거든요. 그래서 '22년 4월 25일자로 지금 이 경계선지능인센터가 만들어져서 한 2년 정도 저희가 지금 이 사업을 수행해 오고 있습니다.

## 〈000 위원〉

- 보완 필요 사항인데요. 법인전입금이 2022년에는 없더라고요. 그래서 그것에 대한 설명이 좀 필요하고.

그리고 이것은 나중에 보완해야 될 사항인데, 지금 2023년 이직률이 50%예요. 그래서 모든 직원이 100% 정규직인데도 이직률이 상당히 높아서 이 부분에 대한 대안이 좀 필요하다고 생각되고요.

그리고 센터에 사진으로 봐서는 상담실이 없는 걸로 돼 있더라고요. 주요사업이 경계선지능인에 대한 상담지원, 평생교육 프로그램, 직업훈련 연계 이런 건데 상담지원이 제 생각에는 여기서 보니까는 경계선지능인지 아닌지 무슨 assess도 하고 이러더라고요. 그러면 상담이 굉장히 중요할 텐데 상담실이 조금 필요할 것 같다는 생각이 들었습니다.

## 〈소관부서3 [평생교육과]〉

- 일단 제가 좀 아는 것부터 먼저 말씀을 드릴게요. 일단 상담실은 있거든요. 상담실이 있는데 지금 사진에 상담실이 없는 걸로 나오고 있습니다. 상담실은 지금 하나가 있습니다. 상담실은 하나가 있고.

## 〈000 위원〉

- 교육실이랑 별도로 있는 거죠?

## 〈소관부서3 [평생교육과]〉

○ 네, 별도로 있습니다. 상담실은 별도로 있고.

두 번째로 처음에 '22년도 4월 달에 저희가 개관을 했는데 처음에는 이직률이 좀 높았습니다. 그때 처음에 좀 적응을 못하거나 이사를 간다든가 좀 약간 개념을 잘 잡지 못하고 있는 경우가 있었는데 '23년 5월부터는 계속 100%를 유지하고 있습니다. 초기 정착 과정에서 약간 이직률이 높았던 것으로 보입니다. 지금 현재 '23년 5월 달부터는 이직이 한 건도 없습니다.

### **<000 위원>**

○ 이 자료는 2023년에 50%던데요.

### **<소관부서3 [평생교육과]>**

○ '23년 5월부터. 제가 잠깐 그걸 정확하게 말씀을 드리면 자료를 가져왔는데, '22년 7월에서 '23년 5월 달까지 거기에 계시는 분들이 퇴직하신 분들입니다. '23년 5월 달부터는 퇴직하신 분이 아무도 없습니다. 그래서 현재는 적응을 좀 해 나가고 있는 걸로 저희가 파악하고 있습니다.

그리고 법인전입금이 저희가 비영리법인 등록할 때 1,000만 원 내는 게 있어서 그 1,000만 원이 있고요.

### **<000 위원>**

○ 2022년에는 없고 2023년에 있고 이렇더라고요.



### 〈소관부서3 [평생교육과]〉

- 법인전입금 말씀하시는 거죠?

### 〈000 위원〉

- 예.

### 〈소관부서3 [평생교육과]〉

- 그게 전입금 '22년도에 150만 원이 있고요. 외부 보조금 150만 원이 있었고, 맞아요. '23년에 법인전입금이 2천만 원이 있는데 저희가 처음에는 인지도가 낮은 상태이었기 때문에 '22년도에는 없었는데 개관한 게 6월 22일부터거든요. 그러니까 센터가 시작한 건 4월 25일부터인데 개관한 건 6월 22일부터라서 '22년에는 인지도가 없어서 좀 그랬고. '23년도에는 약 8천만 원의 저희가 외부 보조금을 받았는데 그중에 2천만 원이 법인 전입금으로 들어온 사항입니다. 그래서 외부에서 경계선지능인 사업에 동참을 해주셔서 지금 많이 지원을 좀 해주시고 계십니다. 그래서 법인전입금으로 저희가 들어온 게 2천만 원 정도 됩니다.

### 〈위원장〉

- 잘 알겠습니다. 혹시 다른 질의사항 있으십니까?

### 〈000 위원〉

- 이게 센터에 질의할 것은 아닌데, 사실은 경계선지능인에 대해서

전국적으로 관심도 높아지고 있고 인식을 새롭게 하는 지금 시점이라고 생각이 되고. 그런 차에 서울시에서 선제적으로 이런 센터를 만들어서 여러 가지 시도를 해보는 것은 굉장히 고무적인 일이라고 생각을 하는데 사실 이 센터가 보니까 면적이 한 150평 정도 밖에 안 되는, 사실 규모가 굉장히 작죠. 그래서 여기 센터에서 모든 걸 다 하려고 할 수는 없을 것 같고요. 우선 이 센터가 헤드의 역할을 하면서 25개구의 다양한 어떤 역할들을 하는 센터와 유기적으로 어떻게 결합을 할 건지, 아니면 권역별로, 혹은 25개구에 이런 센터를 더 확대시켜 나갈 건지 이런 큰 그림들을 그리는, 그러니까 당장은 오시는 분들의 요구들이 있겠지만 그런 세세한 요구들을 담아내려고 하기보다는 서울시의 경제선지능인에 관한 전체적인 그림을 그리고 헤드의 역할을 하는 데 더 초점을 맞춰야 되는 게 아닌가 생각이 듭니다. 그래서 그런 점에 좀 역할을 잘 해주셨으면 하는 바램이 있습니다.

### 〈소관부서3 (평생교육과)〉

- 일단은 저희가 경제선지능인센터가 시의회 본관 뒤편에 있거든요. 그런데 한 100평 정도 돼요. 그래서 공간이 너무 좁은 것 같아가지고 2027년도에 저희가 서울역 근처로 해서 건물이 하나 생긴 게 있어가지고 그쪽으로 저희가 이사를 갈 예정입니다. 2027년도에 크기가 한 2배 정도 될 겁니다. 한 200평 정도 될 것이고요. 일단은 그렇게 생각을 하고 있고.

그다음에 유기적 관련성이 굉장히 중요하다고 생각해서 저희가 경

계선지능인 조례가 있는데 경계선지능인이 저희는 평생교육을 담당하는 조례고요, 경계선지능인 학생에 관한 조례가 있어요. 그건 교육청에서 하는 거예요. 그러니까는 고등학교 이하 경계선지능인, 느린 학습자라고 그래서 교육청에서 관리를 하고 있고, 그다음에 교육과정은 아닌 평생교육에 대해서는 저희가 지금 관리를 하고 있거든요. 이게 2차원으로 지금 해서 관리가 되는데 일단은 교육청 이랑 저희가 연계해서, 왜냐하면 초창기에 선별 발굴을 해야 되기 때문에 어린 아동을 상대로 해서 교육청이랑 연합을 해서 저희가 사업을 하고 있고요.

그다음에 또 보면 사회복지관, 발달장애인센터 이런 데가 있거든요. 그래도 거의 비슷하게, 물론 이분들이 장애인은 아니지만 장애인에 준해서 저희가 또 어떤 사업을 해 나가야 되기 때문에 이분들이랑도 연계를 계속해서 지금 연계 사업을 하고 있고.

더 중요한 것은 지금 저희가 경계선지능인들이 분포를 따지면 13.59%예요. 그래서 서울시 인구가 132만 명 정도 되거든요. 그런데 그걸 다 저희가 수용하기는 힘들기 때문에 일단은 자치구에 확산을 해야 되는 상황이에요. 서울시 하나 헤드로 두고 25개 자치구를 만들어서 이렇게 경계선지능인 평생교육센터를 만들어야 되는 상황인데 작년 같은 경우에 저희가 25개 자치구 중에서 몇 개를 선별해서 거점기관으로 만들기 위해서 예산을 올렸는데 예산이 다 잘린 상태입니다. 그래서 내년에는 또 한번 그 사업을 해보도록 하겠습니다.

## 〈000 위원〉

- 주 연령대가 어떻게 돼요?

## 〈소관부서3 [평생교육과]〉

- 일단은 연령대가 제가 지금 자료를 가져왔는데, 일단은 저희는 회원 수가 지금 375명인데요 19세 이상에서 28세가 가장 많은 연령대인데 35% 정도 되고요, 13세에서 18세 정도가 29% 정도 됩니다. 그리고 6세에서 12세 정도가 한 25% 정도 됩니다. 그래서 19세 정도에서 가장 많이 나타난다고 보시면 되겠습니다.

## 〈000 위원〉

- 그리고 평생교육이라고 그러면 학령기보다는 그 이후일 텐데요,

## 〈소관부서3 [평생교육과]〉

- 그렇죠. 학령기는 아까도 말씀드렸지만 일단 교육청에서 느린 학습자로서,

## 〈000 위원〉

- 평생교육만 하고 말아요? 아니면 성과가 어떻게 좀 나타나나요?

## 〈소관부서3 [평생교육과]〉

- 성과가 나타나는 것은 저희는 가장 핵심으로 삼는 게 일단 평생교육을 하면서 직업교육을 시키거든요. 직업교육을 시켰는데 작년,

제작년의 경우에는 네 종류를 먼저 했어요. 했더니 21명이 바리스타 자격증을 땀고요, 그중에 7명이 취업에 성공을 했습니다. 그래서 평생교육이라고 하면 저희 센터에서는 일단은 직업교육을 위주로 해서 저희가 지금 교육을 시키고 있다고 생각을 하시면 되고. 그다음에 사회성이 아무래도 좀 약화된 부분이 있어서 사회성을 강화시키기 위해서 저희는 그런 부분에 초점을 두면서 저희가 사업을 하고 있습니다. 교육을 하고 있습니다.

### 〈000 위원〉

- 사회적 기업 같은 데 취직하면 사회적기업에서는 장애인 고용해야 되고 이런 게 있잖아요? 거기에 해당돼요?

### 〈소관부서3 [평생교육과]〉

- 안 돼요. 일단 장애인이 아니기 때문에 해당이 안 됩니다. 그래서 제가 이 업무를 해보면서 시급한 것은 이분들이 장애인도 아니고 보통인도 아니잖아요. 사각지대에 있는데 법이 없는 거예요. 장애인도 혜택을 못 받고 복지 혜택도 못 받고, 그렇다고 보통인들의 어떤 취급도 못 받고. 학교에서는 거의 제가 보기에 두 명 내지 세 명이 이런 학생이 있다고 그래요. 그런데 학교에서는 거의 왕따 수준으로 학생들이 되고 있고. 제가 지금 파악을 해보니까 경계선 지능인이 지능분포표에 의하면 13.59%인데 보니까 25세 이상이 한 106만 명 정도 되네요.

### 〈000 위원〉

- 노인들은 좀 빼고 해야 될 것 같아요. 제가 계속 연령 얘기한 게 노인들은 빼고.

### **<소관부서3 (평생교육과)>**

- 일단은 그래서 저희가 경계선 실태조사라고 해서 지금 용역에 지금 들어가 있는 상황인데 거기 용역 결과가 최근에 나온 것 같은데 이 지능분포포랑 거의 비슷하게 지금 용역 결과가 나왔다고 얘기를 하십니다.

### **<위원장>**

- 시간상 이제 여기까지만 하겠습니다. 하여튼 수고 많으셨습니다. 퇴실하셔도 됩니다.  
( 소관부서 퇴장 )

### **<000 위원>**

- 이 분야는 조금 연구가 좀 더 돼야 될 것 같기는 해요. 아까 김 교수님 말씀하신 것처럼 지금 이 기관의 주요사업을 보면 청소년 및 장애인 예술복지를 위한 조사연구 및 정책 건이라고 되어 있거든요. 그래서 이게 조금,

### **<000 위원>**

- 맞지가 않은 연구과제인데요.

### **<000 위원>**

○ 지금 법인 이사회 구성을 봐도 예술분야 활동하시는 분들이고.

### 〈000 위원〉

○ 그러니까 필요한 연구가 제대로 이루어지지 않을 가능성이 크네요.

### 〈000 위원〉

○ 사실은 제가 이틀 연속 술 마시고 IQ 측정하면 85 정도 나옵니다.  
이게 아직 좀 명확하지 않은 영역이에요.

### 〈000 위원〉

○ 교육 프로그램 개발하는 것도 매년 지금 5천만 원씩, 3천 몇 백만  
원씩 이렇게 매년 하는 게 조금,

### 〈위원장〉

○ 저는 용역했었을 때 용역의 주제라는 부분들하고 실질적으로 보면  
이 지원센터에서 추진하려고 하는 주요사업 목적에 대한 부분들하  
고 어느 정도 정확하게 매칭될 수 있을까라는 부분이 굉장히 궁금  
하기도 하거든요. 예술 쪽에 포커스를 맞춘다고 하면 그건 약간은  
좀 미스매칭 하는 부분이 있지 않을까 생각이 들기도 하고요. 아직  
까지 제가 잘 모르기 때문에 이렇게 말씀드리고 있지만 그런 부분  
에 대해서는 우리가 좀 더 모니터링 해야 되지 않을까 생각이 들  
기도 합니다. 시간 관계상 그러면 어떻게,

### 〈000 위원〉

○ 저는 그냥 걱정 했습니다.

**<위원장>**

○ 알겠습니다. 그러면 2번 안건을 걱정 의결하고자 하는데 혹시 이의 있으십니까?

**<000 위원>**

○ 그냥 걱정 권고하고, 아까 그 용역문제를 조금 언급해 주시는 게 좋지 않을까요?

**<위원장>**

○ 그럼 용역문제를 구체적으로 어떻게 언급하면 좋을까요?

**<000 위원>**

○ 센터에서 하는 건 아닌 것 같아서요.

**<담당 공무원 (조직담당관)>**

○ 내년에 하는 것은 직접 편성해서 부서에서 하는 것도 나쁘지 않은 것 같습니다

**<000 위원>**

○ 부서에서 하는 게 맞다고 생각을 하고, 제가 조례를 한번 살펴보고 싶습니다. 그리고 그걸 좀 어떻게 개정할 수 있는 방법이나 고민해보겠습니다.



## 〈위원장〉

- 매년 진행되어지는 연구용역에 대한 부분에 대해서 발주처 적합성 여부에 대한 부분을 한 번 더 검토 부탁드립니다 그렇게 권고해 주시기 바랍니다.

## 〈000 위원〉

- 잠깐만요. 이게 지금 법이 없어요. 그래서 이것을 제 생각에는 구에 확장시키는 건 지금 약간 위험한 것 같아요.

## 〈위원장〉

- 조례 기반이기 때문에 맞죠.

## 〈000 위원〉

- 나중에는 법에 해당이 안 되기 때문에 이분들이 어디 가도, 그러니까 경계선지능인들이 어디 가도 서비스를 못 받게 되거든요. 장애인이 아니니까. 그러니까 법을 바꿔야 되는 건데 자꾸 센터를 만들면 이게 좀 나중에는,

## 〈위원장〉

- 그런데 지자체에서 할 수 있는 부분들은 보면 법적인 부분에 대한 부분은 중앙단위에서 논의할 부분이기 때문에 권고로 집어넣기는 어려울 것 같고요. 일단은 그런 부분들은 고민할 필요가 있다는 생각이 들기도 합니다.

그러면 2번 안건은 적정 권고로 의결하도록 하겠습니다.

### **〈안건3〉 서울특별시 중부·남부·동부·북부기술교육원 통합 운영 (시설형 신규(공모))**

#### **〈위원장〉**

- 제3번 안건은 일자리정책과의 “서울특별시 중부·남부·동부·북부기술교육원 통합 운영”으로 기존의 중부·남부, 동부, 북부 3개로 나누어 운영되던 사무를 통합한 시설형 신규에 관한 사항입니다. 민간위탁심의팀장님 요약보고 부탁드립니다.

#### **〈담당 공무원 (조직담당관)〉**

- 자료 검토보고서 13페이지에 있는 그림 보시면서 봐주시면 좋겠습니다. 안건 3번 서울특별시 기술교육원은 서울시민에 대한 직업훈련을 통해서 산업수요에 부합하는 맞춤형 인력 양성, 그리고 비진학, 미취업, 실업자 등 취약계층의 취업능력 제고를 위한 시설로 총 4개소가 운영되고 있습니다. 중부와 남부는 '22년부터 통합해서 운영하고 있고요, 동부와 북부는 개별적으로 다른 위탁으로 운영하고 있습니다. 내년 2월 말에 모든 기관의 위탁기간이 만료되면 현재 4개인 기술교육원의 시설은 그대로 있고요 운영을 통합하고자 신규 심의안건으로 상정되었습니다.

시설 설치 및 민간위탁의 근거는 「국민 평생 직업능력개발법」, 「서울특별시 직업교육훈련 시설의 설치 및 운영에 관한 조례」에

명시되어 있습니다.

4개의 기술교육원은 최근까지는 개별적으로 운영해 왔으나 그동안 인력 및 자원 활용 등 조직운영에 경직성이 있었고요. 인사, 교육, 예산 등 행정업무가 중복돼서 하는 부분이 있었고. 산업환경 등 외부 환경 변화에 대응하려면 기획부서가 있어야 되는데 그게 좀 없는 구조적인 문제가 있었습니다. 그래서 우리 시에서 이 기술교육원 통합을 위해서 몇 년 전부터 준비를 하고 있었고, '22년에 중부·남부기술교육원을 통합했는데 일정 부분 성과가 있었다고 보입니다. 중부·남부기술교육원 통합운영 성과를 볼 때는 이번에 올라운 통합운영 안건이 적정하다고 판단됩니다. 이상으로 보고를 마치겠습니다.

### **<위원장>**

○ 감사합니다. 예산 담당 팀장님 예산 검토 부탁드립니다.

### **<소관예산팀장 (예산담당관)>**

○ 통합운영을 위한 민간위탁에는 동의하지만 2025년도 남부캠퍼스 부지를 매각을 추진할 계획으로 현 민간위탁 종료시점인 2025년 2월에 맞춰 남부캠퍼스를 폐지하고 추진하는 것을 조건으로 해서 동의를 부탁드립니다. 이상입니다.

### **<위원장>**

○ 잘 알겠습니다. 그러면 부서 관계자 입실시켜 주십시오.

○ ( 소관부서 입장 )

### 〈위원장〉

○ 착석해 주시고요. 간단히 자기 소개 부탁드립니다.

### 〈소관부서4 [일자리정책과]〉

○ 안녕하세요? 일자리정책과 고용훈련팀장 000라고 합니다. 오늘 저희 4개 기술교육원 통합 신규위탁에 대해서 심의를 받으러 왔습니다.

### 〈위원장〉

○ 잘 알겠습니다. 주심위원님 혹시 질의 있으시면 질의 부탁드립니다.

### 〈000 위원〉

○ 처음에 보내주신 자료 보충자료에 보면, 어떻게 보면 보완자료죠. 보완자료가 핵심적으로 판단할 수 있는 자료이고 더 중요한 자료인 것 같아요. 거기 보완자료 보면 통합운영을 통해서 순차적으로 인력 감축이죠. 고용을 안 하니까 해서 감축한다든지, 프로그램을 서로 바꾼다든지 등등의 계획들이 나와 있는데 그 계획은 언제 세우신 거예요?

### 〈소관부서4 [일자리정책과]〉

- 저희가 준비하면서 세운 계획인데, 사실 민간위탁 같은 경우는 수탁기관인 인력운영을 하는 것이기 때문에 사실 저희 조직원, 구성원과 수탁기관하고 협의를 위해서 향후 구체화할 예정에 있습니다.

### 〈000 위원〉

- 보완자료에 추후에 넣고 앞에 통합운영 심의의뢰서에는 그 내용을 안 넣은 것은 다른 이유가 있는 건가요?

### 〈소관부서4 [일자리정책과]〉

- 그것은 인력운영 자체는 수탁기관이 하는 것이라서 저희의 범위는 아니라고 판단을 했고요. 다만 저희가 지금 이 안을 가지고 구성원들하고 일단 먼저 협의를 하고, 그다음에 수탁기관과 협의를 하기 위한 안으로 준비를 하고 있는 겁니다.

### 〈000 위원〉

- 그러면 그 지금 보완자료 제시에서도 앞으로 이렇게 운영하겠다고 하는 게 위탁할 때, 그때 계약에 반영이 되든가 뭔가 이렇게 돼야 되는 것 아니에요? 그냥 이대로 하고서는 ‘우리는 앞으로 이렇게 할 것이니까 앞으로 이렇게 해주세요.’ 하겠다라는 것 아니에요?

### 〈소관부서4 [일자리정책과]〉

- 그것은 아니고요.

### 〈000 위원〉

○ 계획을 어떻게 집행을 하고 반영할 수 있을까요?

#### **<소관부서4 [일자리정책과]>**

○ 이것을 일단 저희 기본(안)을 가지고 구체적으로 노무용역을 같이 진행할 예정에 있습니다. 노무법인에 용역을 진행을 해서 사실 기본적으로 민간위탁은 저희가 고용승계를 전제로 해야 되기 때문에 저희가 급격한 인력 감축은 어렵고, 저희 이 계획은 결국 자연감소분을 반영한 계획입니다. 그래서 자연감소분이 이렇게 일어나기 때문에 수탁기관하고 협의를 통해서 진행을 하고. 이것에 대한 저희는 과업지시서에 이런 계획을 넣어야 하는데 이 과업지시서에 넣어야 될 구체적인 계획은,

#### **<000 위원>**

○ 그러면 계약이 2년 하는 거죠?

#### **<소관부서4 [일자리정책과]>**

○ 3년입니다.

#### **<000 위원>**

○ 3년 동안에는 자연감소분이 없어요?

#### **<소관부서4 [일자리정책과]>**

○ 3년 동안 자연감소분 있습니다. 순차적으로 있고요.

**<000 위원>**

○ 그게 예산에 반영된 건가요?

**<소관부서4 [일자리정책과]>**

○ 예, 예산에 반영했습니다.

**<000 위원>**

○ 예산으로 봐서는 늘면 늘었지 3년 동안 주는 게 없더라고요.

**<소관부서4 [일자리정책과]>**

○ 저희가 예산 절감 효과가 인건비가 5년당 35억 원 정도 감소하는  
결과 봤고.

**<000 위원>**

○ 이걸 5년당이 아니라 지금 앞으로 예산을 잡은 것 아니에요? 또  
다음 내년 이렇게 예산 주겠다고 한 것 아닙니까? 거기에는 감소  
가 아니라 계속 늘더라고요.

**<소관부서4 [일자리정책과]>**

○ 그것은 아닙니다.

**<담당 공무원 [조직담당관]>**

○ 그건 시설비가 늘었더라고요. 인건비는 자연증가분이고.

**<000 위원>**

- 감소분이 반영돼 있어요?

**<소관부서4 [일자리정책과]>**

- 네, 감소 반영이 됐습니다. 그리고 말씀하신 것은 향후 사업계획에 반영해서 정확히 반영하도록 하겠습니다.

**<000 위원>**

- 시설이 오래돼서 계속 리모델링하고 있거든요. 그래서 4개 리모델링 하던 걸 남부를 없애고 이제 3개만 리모델링 해서 어떻게 보면 통합하면서 더 늘 것을 줄이는 방향이고.

**<000 위원>**

- 남부 것은 경기도에 있기 때문에 없애는 거예요?

**<000 위원>**

- 군포에 있어서 워낙 활용률이 적고.

**<000 위원>**

- 그런데 어떻게 서울 계 왜 군포에 있었어요?

**<소관부서4 [일자리정책과]>**

- 그것은 예전에 저희가,



### **<000 위원>**

- 기부채납 받은 땅이라서요.

### **<소관부서4 [일자리정책과]>**

- 지방자치단체 전에 기부채납을 받아서 운영하던 시설입니다.

### **<000 위원>**

- 관선시절에 기부채납 받아서 운영하던 시설이다 보니깐요.

### **<위원장>**

- 아주 오래된 시설입니다.

### **<000 위원>**

- 그리고 거기에 기술교육원만 있는 건 아니고 다른 시설이 같이 있습니다.

### **<000 위원>**

- 원래 요양원도 같이 있었고, 운영도 한동안 요양재단에서 같이 하다가 서울시가 갖고 와서 운영하기 시작한 것이고요.

### **<000 위원>**

- 그리고 한 가지만. 그러면 어쨌든 그 계획이 잘 진행이 됐으면 하는 바램이고요. 그다음에 교수요원 관련해서, 글썄요. 모르겠어요.

비정규직 교수요원 채용하는 걸 방침으로 이렇게 해봤더라고요. 지금은 정규직 교원이신 거예요?

#### 〈소관부서4 [일자리정책과]〉

○ 예, 지금은 정규직 교수하고,

#### 〈000 위원〉

○ 그런데 정규직 교원이 문제가 많아서 비정규직으로 바꾸면 어떻게 되는 거죠?

#### 〈소관부서4 [일자리정책과]〉

○ 그렇게 봐주시기보다도 사실은 기술교육원의 설립 목적은 산업 변화에 즉시즉시 대응해서 필요한 산업인력을 현장에 내보내는 걸 목적으로 하고 있습니다. 위원님께서 말씀하시는 교사가 정년을 보장 받으면서 저희가 이렇게 하면 안정적인 운영은 될 수 있겠지만 그 교사들의 정년 보장으로 인해서 즉시 저희가 학과 개편이 어렵습니다. 그래서 현재 서울시의 산업구조하고 맞지 않는 지금 교과가 이루어지고 있는 문제점이 발생이 됐고요.

#### 〈000 위원〉

○ 그건 좋고요. 어쨌든 비정규직 교수요원들 채용할 때 함량 미달들이 많이 올 수 있어서 비정규직이지만 대우라든지 이런 것이 좀 좋아야 될 것 같다는 생각을 합니다.

#### **<소관부서4 [일자리정책과]>**

- 실제로 저희가 현재 겸임교수 요원을 하고 있는데 강사 인건비는 오히려 증가하고 있는 추세입니다. 이것은 산업현장에 더 역량을 가지고 계시는 분들을 저희가 모셔와서 지금 더 높은 인건비를 드리고 있는 상황입니다.

#### **<000 위원>**

- 알겠습니다.

#### **<위원장>**

- 잘 알겠습니다. 혹시 다른 질의 있으십니까?

#### **<000 위원>**

- 지금 기술교육원 4개가 통합이 되는 과정이 어쨌거나 법인이 달라서 생기는 여러 문제들을 좀 효율적으로 해소하고자 하는 큰 그림에서 시작이 된 것이라고 생각을 하는 것에는 일정 부분 저도 동의를 하고요. 다만 남부캠퍼스를 폐지라고 뜻을 박았습니다. 그런데 그렇게 되면 서남권에 기술교육원이 없게 됩니다. 그래서 이게 폐지로 가는 게 맞는지. 이전 혹은 뭐라고 해야 되나요?

#### **<소관부서4 [일자리정책과]>**

- 지금 현재는 남부기술교육원의 기능을 분산 배치하는 것이고, 위원님께서 말씀하신 건에 대해서는 저희가 별도로 서남권에 있는 교

육훈련 수요를 검토를 해서 별도로 시설을 지금 검토할 예정에 있습니다. 다만 남부기술교육원이 그대로 이전하는 것은 지금 서남권 환경에 맞지 않다라는 검토를 했습니다.

### 〈000 위원〉

- 우선 폐지를 하고 서남권에 대한 고민은 별도로 하겠다라고 이해하면 될까요?

### 〈소관부서4 [일자리정책과]〉

- 예. 남부기술교육원의 교과과정이 중공업 위주의 교과과정으로 되어 있습니다. 그러다 보니까 지금 현재 서남권이 젊은 인력이 한 33% 이상이 되고, 산업도 첨단산업으로 지금 변화하고 있는 과정에서 남부기술교육원을 그대로 이전하는 것은 맞지가 않고요. 저희가 별도 서남권 환경분석을 통해서 새로운 시설 검토를 지금 하려고 하고 있습니다.

### 〈위원장〉

- 잘 알겠습니다. 한 분만 더 질의 받을 수 있겠습니다.

없으면 제가 한번 질의드리도록 하겠습니다. 실제로 보면 시설명 정하는 건 가칭 '서울특별시 기술교육원' 정도 되겠네요. 맞죠?

### 〈소관부서4 [일자리정책과]〉

- 네, 맞습니다.

## 〈위원장〉

- 그리고 각각의 기존의 중·남부, 동부, 북부는 캠퍼스 개념으로 가면 되겠네요. 맞죠?

## 〈소관부서4 [일자리정책과]〉

- 네, 맞습니다.

## 〈위원장〉

- 캠퍼스 개념으로 가고, 특정한 어떤 직업에 특화되어진 그러한 영역으로 가면 될 것 같기도 하고. 그런데 실질적으로 일단 거대한 마스터플랜이라는 생각이 들거든요. 그랬을 때 통합해서 기술교육원으로 일단은 진행한다고 했었을 때 기존의 위탁법인이라든지 이해당사자들이 굉장히 큰 갈등의 소지가 분명히 있으리라는 생각이 들기도 합니다. 그런 부분들에 대해서 굉장히 고민거리가 많이 있을 것 같은데 혹시 이 부분에 대해서 어떤 부분이 가장 갈등이 크다고 생각하시는 건지.

## 〈소관부서4 [일자리정책과]〉

- 저희가 사실 기술교육원 중·남부 통합을 한번 1차적으로 '22년에 통합을 했습니다. 사실상 그랬을 때 저희가 직원들의 가장 큰 불만이 이해관계 당사자가, 근무하는 직원분들이 가장 큰 이해당사자이기는 한데요 이분들의 가장 큰 불만이 같은 업무를 수행하고 있으면서도 다 각자 다른 처우를 받고, 수탁기관의 역량에 따라서 본인

들이 할 수 있는 영역의 범위가 너무 제한이 되다 보니까 이것에 대한 불만이 많아서 조직 몰입도가 매우 떨어지는 측면이 있었습니다. 그래서 저희가 이번 통합을 할 때는 기본적으로 조직운영이라든지 보수체계라든지 이렇게 합리적인 기준을 설정을 해서 할 예정에 있고요.

실제로 저희가 중·남부 통합 직원들 설문조사를 보면 남부 같은 경우는 다소 침체되어 있었던 기술교육원이었는데 그곳은 거의 만족도가 80% 이상이 넘어가고 있습니다. 그리고 중부 같은 경우도 앞으로 4개 기술교육원 통합을 통한 혁신이 지속적으로 되어야 된다는 의견도 70% 이상을 가고 있습니다. 그래서 기술교육원 직원들은 무리 없이 혁신을 지금 바라고 있는 상황입니다.

### **<위원장>**

- 잘 알겠습니다. 그러면 이상 여기서 마치도록 하겠습니다. 퇴실하십시오도 됩니다.

### **<소관부서4 [일자리정책과]>**

- 감사합니다.

( 소관부서인 퇴장 )

### **<위원장>**

- 주심위원님.

### **<000 위원>**

○ 걱정 권고해서,

**<위원장>**

○ 그런데 이게 지금 여기서 갈등의 소지가 분명히 굉장히 많이 있거든요. 그런데 만약에 권고해서 그 내용을 삽입하게 되면 여기서 보면 이분들이 그걸 빌미 삼아서 이해집단들이 서로 간에 거기에 대해서 보면,

**<000 위원>**

○ 권고의 내용이 뭐죠?

**<위원장>**

○ 그러니까 권고를 구체적으로 보면,

**<000 위원>**

○ 아까같이 그런 장기계획에 맞춰서 인력과 프로그램 조정하라 이런,

**<위원장>**

○ 그 정도면 어떻겠습니까?

**<000 위원>**

○ 원론적인 정도의 권고를 하시면 좋을 것 같습니다.

**<위원장>**

- 네, 원론적인 정도에서 권고. 원론적으로 큰 틀에서 마스터플랜 관점에서 적정 권고를 하면 어떻겠습니까?

**<위원 다수>**

- 네.

**<위원장>**

- 그러면 적정 권고로 의결하도록 하겠습니다.

**<000 위원>**

- 혹시 간단하게라도 권고 내용을 한번,

**<담당 공무원 (조직담당관)>**

- 권고 내용을 장기적인 관점에서 조직 운영과 예산 효율화 방안 추진 그렇게.

**<안건4> 육아친화 수탁기관 우대 선정(제도개선)**

**<위원장>**

- 그러면 마지막 네 번째 안건은 “육아친화 수탁기관 우대 선정”에 관한 제도개선 사항입니다. 민간위탁심의팀장님 보고 부탁드립니다.

**<담당 공무원 (조직담당관)>**



○ 4번 안전은 제도개선 안전입니다. 작년 연말에 관리지침을 개정하면서 총 7개 제도개선 안전에 대해서 다 걱정 의결해 주셨는데요. 그런데 요즘 작년부터 심각성이 크게 부각됐던 것 같은데, 초저출산 해가지고 올해는 작년 기준으로 더 떨어졌더라고요. 그런데 그게 현재 운영 중인 제도 같은 게 없어서 그렇다는 아니고 정말 다양한 출산·육아 지원 대책들이 있는데 그게 현장에서는 반영이 잘 안 되고 있어서 일단은 민간영역까지는 저희가 계속해서 홍보하고 하겠지만 시 차원에서 할 수 있는 부분부터 시작해보자라고 의사결정이 됐습니다.

그래서 일단 민간위탁, 그리고 저희 부분은 아니지만 보조금, 그리고 용역사업, 그게 다 우리 시의 재원이 들어가고 사업이지만 민간사업자들이 하시는 부분이잖아요. 그래서 그것을 그 사업자를 선정할 때 육아친화 기관에 대해서 인센티브를 부여하는 방안에 대해서 지금 전체적으로 시 차원에서 검토 중이고요. 민간위탁 부분에서는 수탁기관을 선정할 때 신규나 재위탁 하는 부분에서 육아친화 기관 우대하는 점수 부분을 신설하고자 합니다.

오른쪽에 20페이지에 있는 표 노란색 부분을 보주시면 더 좋을 것 같은데요. 신설하는 부분이 유아친화 조직문화 제도가 있는지, 그리고 실질적으로 그걸 운영을 어떻게 하는지 부분에 대해서 정성적 평가 총 60점 중에 한 5% 정도를 할애해서 판단을 해보고자 합니다.

그래서 그 아래 세부지표를 보시면 출산·육아와 관련해서 출산장

려금, 그리고 육아휴직, 가족돌봄휴직제도, 그런 제도 자체가 있는지. 그러니까 규모가 작은 기업들은 없을 수도 있거든요. 그러면 이게 제도 자체를 먼저 만드는 그런 기회가 될 것 같고요. 그리고 실질적으로 남자, 여자 직원의 육아휴직 사용률, 그리고 유연근무 사용률, 이런 부분을 가지고 계량적으로 평가를 해서 이게 5%가 큰 부분은 아닌데 상징적으로라도 서울시 민간위탁에 참여하는 기업들은 육아친화에 대한 인식이라도 가지게 되지 않을까 싶어서 이번에 제도를 마련하려고 합니다.

그리고 오늘 안전에 대해서 의결을 해 주시면 이번 달 중에 사전 준비를 하고요, 4월 1일부터 공고가 나가는 민간위탁사업들은 모두 적용할 수 있도록 하고자 합니다. 이상입니다.

### 〈위원장〉

- 감사합니다. 요약보고 잘 들었고요. 이 안에 대한 혹시 위원님들 질의 있으십니까? 혹시 보완해야 될 내용이 또 있으신지요?

### 〈000 위원〉

- 취지는 좋다고 생각하고요. 그냥 궁금한 게 이렇게 정성적 평가를 할 때 육아친화 기관 이런 것처럼 점수를 좀 더 주고 빼고 마이너스하고 하는 그런 게 있나요? 예를 들면 ESG 하면 어떻다든지 이런 식으로.

### 〈담당 공무원 (조직담당관)〉

- 그런 부분이 20페이지 노란색 부분에 아래에서 두 번째 ‘종사자 고용안정성’이라는 항목이 있거든요. 이것도 2016년에 추가로 들어가면서 이 부분에 대한 배점을 10%. 그래서 6점을 주고 있었어요.

### **<000 위원>**

- 종사자 고용안정성이라는 것만 하나 있었는데 이번에는 육아 관련해서 하나 더 추가하겠다.

### **<담당 공무원 (조직담당관)>**

- 추가로 들어가는 거죠. 그래서 사실 정성적 평가는 이 사업을 민간 위탁사업 특성이 다 다르니까 잘 수행할 수 있느냐 없느냐 그런 부분에 대한 평가가 주로 들어가는데 그래도 기본적으로 근무자들이 안정적으로 근무하고, 그리고 종사자 만족도가 높아야지 사업의 성과도 높다고 볼 수 있어서 들어가는 게,

### **<000 위원>**

- 그러면 종사자 고용안정성 배점은 그대로면서 추가되나요?

### **<담당 공무원 (조직담당관)>**

- 그게 10% 있었는데 5%씩 나누어 갖는 거죠.

### **<000 위원>**

- 그럼 고용승계 부분에만 있던 것을 이 항목을 더 넣어서 같이 평가한다라는 말씀이신 거죠?

**<담당 공무원 (조직담당관)>**

○ 네.

**<000 위원>**

○ 점수를 딱히 기준을 잡지는 않고 그것을 적절하게 배분하는 건가요?

**<담당 공무원 (조직담당관)>**

○ 지금 상태에서는 그냥 반절 들어갑니다, 5%.

**<000 위원>**

○ 그런데 이게 제도가 있는 게 중요한 게 아니라 제대로 하고 있는지를 해야 되는데 그것을 추적조사가 가능한가요? 육아제도는 되게 돼 있는데 실제로 기업 들어가 봤더니 육아하는 직원은 한 명도 없고, 이것을 어떻게 쫓아가서 맞는지 아닌지를,

**<담당 공무원 (조직담당관)>**

○ 그래서 실적 같은 것을 다 받아야 되는 부분이 있습니다.

**<담당 공무원 (조직담당관)>**

○ 선정하는 단계니까 그런 제도 자체를 제출을 받아서 되는 부분인지.

**<000 위원>**

○ 있는지는 제출 받는 것이고, 결과도 받고.

**<담당 공무원 (조직담당관)>**

- 그리고 그 다음에 보고자료도 있지만 종합성과 평가할 때도 그것을 평가하게끔 돼 있거든요.

**<000 위원>**

- 업력이 낮은 기업들이 있잖아요. 그러면 2~3년 되는 실적이 나올 수 없는 기업들은 아예 그러면,

**<담당 공무원 (조직담당관)>**

- 못 받는 거죠. 그러니까 사업이 작아서 그쪽에 들어오는 작은 업체들은 아마 공통적으로 없을 수도 있는 상황일 겁니다. 그래서 그런 부분에 대한 큰 차이는 없을 것 같습니다.

**<000 위원>**

- 아니면 형식적으로라도 제도를 만드는,

**<담당 공무원 (조직담당관)>**

- 만드는 노력이라도 하는 게 필요하다.

**<000 위원>**

- 노력을 할 수 있는 계기는 될 수 있겠죠.

**<000 위원>**

- 이걸 처음에 기획한 게 원래 대기업은 이제 어느 정도 유연근무라든지 그런 것들이 좀 되고 있는데 중소기업이 워낙에 지금 낮은 상황이고, 또 거기에 종사하는 사람들이 꽤 많기 때문에 서울시가 앞서서 먼저 제도를 만들자는 이런 취지거든요.

### **<000 위원>**

- 이게 걱정이 돼서. 나중에 또 민원의 소지가 있어서. 떨어진 기업들이 저기 저런 거 안 하고 있는데 됐다고 찌르면 쫓아가서 또 이렇게 하고,

### **<담당 공무원 (조직담당관)>**

- 그때는 종합성과평가를 하니까 용역이 종료되기 전에 해서 안 되면 그 다음 재계약 할 때 안 해주거나 재위약 할 때 공모 들어와도 불이익을 주거나 하는 조치를 취하면 될 것으로 판단됩니다. 관리체계는 갖춰져 있다고 생각합니다.

### **<000 위원>**

- 무슨 말인지 알겠는데 육아휴직 사용률 같은 경우에는 사실 대상자 파악을 해야 되잖아요. 그런데 아까 질문이 나온 게 그 회사의 대상자, 물론 자기 리포트한다는 얘기인데 그게 분명히 축소할 텐데.

### **<담당 공무원 (조직담당관)>**

- 그런 부분은 평가를 하면서, 이걸 부서에 안내를 하면 저희한테 업

청나게 문의전화도 또 많이 올 것 같아요. 그런데 적절하게 판단을 해야 될 부분이 있을 것 같습니다. 지금 5%라고도 못 박아놨는데 실제 들어온 기업 중에 아무도 그게 없으면 5% 배점이 아예 그냥 0점이 되는 거잖아요. 그런 부분은 저희가 운영하면서 적절하게 잘 안내를 하겠습니다.

### **<위원장>**

○ 어차피 Q&A하고 매뉴얼 가이드북을 해서,

### **<담당 공무원 (조직담당관)>**

○ 네, 세심하게 저희가 매뉴얼을 한번 만들어봐서 부서에서 적용하는데 시행착오 없도록 준비 잘 하겠습니다.

### **<위원장>**

○ 감사합니다. 혹시 위원님들 다른 질의사항 있으십니까?

### **<000 위원>**

○ 하나만 여쭙볼게요. 내용 중에 출산장려금이라고 돼 있는데 출산축하금 개념이죠?

### **<담당 공무원 (조직담당관)>**

○ 네, 축하금.

### **<000 위원>**

- 사실은 이게 왜냐하면 법적 용어들하고 겹치는 포인트들이 있으니까. 저는 사실은 관련 제도 운영 현황 도입 평가를 할 때 출산장려금 하고 임신·출산 축하선물 항목 2개는 빼고 넣었으면 좋겠는데요.

### **<담당 공무원 (조직담당관)>**

- 일단 조금 폭넓게 해야 조금이라도 가지 않을까 싶습니다. 저희가 해보면서 미흡한 사항이 발생하면,

### **<000 위원>**

- 왜 말씀을 드렸냐 하면 핵심이 뭐냐를 짚는 게 중요해서. 사실 3만원짜리 축하선물 주는 게 중요합니까? 그것보다는 자동육아휴직제 같은 것들을 가지고 적용을 잘해주고 있느냐 이런 게 핵심포인트로 가야 할 것처럼 보이는데.

### **<담당 공무원 (조직담당관)>**

- 공문서에 ‘등’이 들어가 있으면 모든 게 되는 거잖아요. 그래서 지금 말씀하신 것처럼 특정 비중이 크지 않은 것들은 제외를 하고 ‘등’으로 나중에 활용하도록 하겠습니다.

### **<000 위원>**

- 제도만 2개 쓰고 ‘등’으로 하시는 것도 좋을 것 같습니다.

### **<담당 공무원 (조직담당관)>**

- 일리가 있는 말씀인 것 같습니다. 그렇게 하겠습니다.



### **<위원장>**

- 주면 나중에 평가할 때 약간의 플러스알파는 될 수 있겠죠. 유연하게 운영할 수도 있으리라는 생각이 들기도 합니다.  
혹시 다른 질의 없으시면 그럼 4번 안건을 적정으로 의결하고자 하는데 괜찮겠습니까?

### **<위원 다수>**

- 네.

### **<위원장>**

- 그러면 4번 안건을 적정으로 의결하도록 하겠습니다.

## **<보고> 2024년 민간위탁 종합성과평가 추진 계획**

### **<위원장>**

- 그리고 마지막으로 2024년 민간위탁 종합성과평가 추진 계획에 대한 보고가 있겠습니다. 민간위탁관리팀장님의 보고를 듣도록 하겠습니다.

### **<담당 공무원 (조직담당관)>**

- 민간위탁관리팀장 000입니다. 2024년도 민간위탁 종합성과평가 추진 계획에 대해서 보고드리겠습니다.

민간위탁 종합성과평가는 「서울특별시 행정사무의 민간위탁에 관한 조례」 18조에 근거하여 민간위탁사무에 대해서 사업성과와 서비스만족도 등을 평가하고 있으며, 올해부터는 기존 5억 원 이상의 사무에서 확대하여 모든 민간위탁사무에 대해서 평가를 확대하고자 합니다.

평가대상 사무는 총 180개 사무로 타 법령과 조례에 따라 평가가 이루어지는 사무를 제외하고 5억 이상 119개소, 5억 미만 61개소가 대상이며, 올해는 '24년 8월부터 '25년 7월까지 종료 예정 사무 62개를 총 4차에 걸쳐 평가할 예정입니다.

다음 페이지입니다. 올해 변경되는 사항에 대해서 간략히 말씀드리겠습니다. 우선 앞서 말씀드렸듯이 평가대상 사무를 전체 사무로 확대하여 평가 사각지대를 해소하고, 객관적이고 공정한 평가체계를 확립하겠습니다. 그간 민간위탁 운영평가위원님들의 지적사항과 서울시 각 사업부서들의 평가 확대 요구사항을 반영하여 5억 미만 사무에도 성과평가를 진행하고자 합니다.

총 21개 사무를 추가로 평가할 예정이며, 다만 영세한 5억 미만 사무의 서류 작성과 평가 부담을 줄이고자 5억 미만 사무는 간소화된 평가지표를 개발하고, 유사 사무는 통합하여 평가하는 등 평가의 효율성을 고려하여 진행하겠습니다.

두 번째, 수탁기관에 대한 청렴도와 만족도 지표 보강입니다. 지난해 서울시는 공공기관 청렴도 조사에서 2년 연속 3등급의 결과를 획득하여 청렴성에 대한 노력이 중요해지는 시기라고 할 수 있습

니다. 이에 간접적으로 시민들에게 민간위탁시설을 이용하면서 느꼈던 서비스만족도 수준과 청렴한 서비스 제공에 대해서 설문조사를 실시하여 간접 측정할 수 있도록 보완하고 지표 조정을 실시하겠습니다.

또한 성희롱·성폭력 발생 시 감점 배점사항을 추가하여 수탁기관의 책임성을 높일 수 있도록 하겠습니다.

마지막으로는 시 주요정책과의 평가체계 연계성을 높이도록 하겠습니다. 앞서 보고드렸듯이 육아친화 조직문화에 대한 평가배점을 신설하여 가족친화 조직문화를 정착하도록 유도하겠으며, ESG 경영 노력에 대한 평가를 통해 사회적 책임경영을 유도하도록 하겠습니다.

또한 우리 시의 핵심가치인 약자와의 동행 노력에 대해서도 평가에 반영할 수 있도록 하여 시정과의 정책 정합도를 높일 수 있도록 하겠습니다.

세부적인 지표와 대상 사무는 참고자료를 참고하시면 됩니다. 이상으로 보고를 마치겠습니다.

## 〈위원장〉

○ 감사합니다. 올해도 수고 많이 해 주시기 바랍니다. 그럼 혹시 우리 팀장님 보고에 대해서 질의사항 있으십니까?

없으면 이상으로 제2차 민간위탁 운영평가위원회에 상정된 안건에 대한 심의를 모두 마치도록 하겠습니다.

**<000 위원>**

- 잠깐만 한 가지만. 약자동행 노력 평가는 위탁 받을 위탁기관 거기의 구성원에 청년이 많냐 이런 것들인 거죠?

**<담당 공무원 (조직담당관)>**

- 청년이나 고령층이나 이런 고용부분에 대해서 조금,

**<000 위원>**

- 이것이 증가됐냐 많냐 이렇게 보는 거예요?

**<담당 공무원 (조직담당관)>**

- 네.

**<000 위원>**

- 장애인은 그렇다 치더라도 여성과 청년 비율이 왜 그게 약자, 그러니까 업무의 특성상 여성이 필요할 수도 있는 것이고 그런 것이지 여성이 늘어나면 약자동행이고, 청년도 마찬가지로 맞기도 하고 그러네요. 굳이 청년과 여성을 약자로 넣어야 되는 건지.

**<담당 공무원 (조직담당관)>**

- 올해 청년 고용에 대한 저희 조례가 생겨가지고 청년 고용을 좀 장려하는 부분들이 있어서 저희가 올해 그 지표를 추가한 점이 있고.

**<000 위원>**

- 청년은 그렇다 치더라도 난 여성이 약자로 해서 돌아갈 이유가 뭐가 있나 싶은데요. 아닌가요?

### **<위원장>**

- 여성인데 분명히 부기되는 표현이 있을 겁니다. 청년인데 일자리가 없는 청년이라든지, 여성이라고 하더라도 취약이라든지 그런 부분들이 부기가 되지 않을까.

### **<000 위원>**

- 경력단절이라든가.

### **<위원장>**

- 그런 사회적 약자의 개념에서 바라본 그런 부분이 좀 빠져 있다는 생각이 드는데요.

### **<000 위원>**

- 그게 성은 아니라는 것이지요.

### **<담당 공무원 [조직담당관]>**

- 이 부분은 저희가 하면서 지금 지표 평가하는 기관을 선정해 왔는데 상의해서 양성평등 관점에서 기울지 않게 하는 그런 정도 수준에서 정리를,

### **<000 위원>**

- 여기에 민간위탁 받는 기관들 대부분이 여성들이 많죠. 많아서 양성평등 하면 남성이 들어가야 되는 거죠. 그러니까 남성을 넣자는 그런 뜻이 아니라,

### **<담당 공무원 (조직담당관)>**

- 그래서 이 부분은 저희가 좀 고려를 하겠습니다.

### **<000 위원>**

- 이게 사회적 약자에 대한 개념이 모호해서 생기는 일입니다.

### **<000 위원>**

- 예를 들어 이렇게 되면 장애인 구성비율만 하나 넣으면 장애인 고용이 늘어날 수 있지만 청년, 여성 되면 어차피 여성들이 적합한 직종이고 그러면 그것을 하지 장애인은 굳이 안 하고 이렇게 된다는 말이에요. 그러니까 진정으로 뜻이 이게 약자동행을 하려면 약자가 청년, 여성 이런 건 아니라 사회적 보호 계층이라든지, 아니면 차상위계층에서라든지 그런 게 들어가야 되지 여성, 청년 이렇게 되면 그럴 것 같아서요.

### **<000 위원>**

- 서울시의 정책방향이 전 시민의 사회적 약자이기 때문에.

### **<000 위원>**

- 저도 한 가지만 이걸 조금 말씀드리고 싶은데, 육아친화 조직문화

노력 굉장히 좋은 접근이라고 생각을 하는데 지표를 무엇으로 할 것인가는 조금 고민이 필요해 보입니다. 왜 이 말씀을 드리냐 하면 육아휴직 방금 0 교수님 말씀하신 것처럼 지금 근무하고 있는 대다수가 여성 쪽이 좀 많을 것이고, 특히 복지나 이쪽 사회서비스 관련들 같은 경우는. 그래서 육아휴직 사용 비율을 남자, 여자로 나눠서 낸다? 사실은 차라리 남자만 내면 모르겠습니다. 제가 왜 이 말씀을 드리냐 하면 네덜란드 모델이 흔히 말하는 유연근무를 늘려가지고 일·가정 양립정책을 확대하겠다고 하는 건데 네덜란드에서조차도 이른바 시간제 근로를 선택하게 되는 것은 여성입니다. 75%가 여성이에요. 그러니까 결국 그것은 그러면 육아가 여성의 일이라고 하는 것을 어떻게 보면 다시 또 재생산하게 되는 그런 지표로 현실에서 기관 내에서 이게 활용되게 될 수가 있어요. 그래서 이 지표들을 선정을 할 때 고민을 조금 더 하고 어떤 방향으로 가는 게 서울시가 원하는 방향인가를 조금 고민하게 되셨으면 좋겠습니다.

## 〈000 위원〉

- 원래 성과 평가할 때 평가지표를 만들 때 가장 크게 하는 것은 서울시가 갖고 있는 연간 목표들이 있잖아요. 그 목표를 달성하는데 이 사업들이 얼마만큼 구성될 수 있는지를 평가지표에 넣는 게 가장 바람직하다 보니까, 그게 제대로 된 성과평가를 하는 것이다 보니까 그게 아마 서울시 목표에 들어가 있는 주요사업들의 방향, 거기에 굉장히 부합되도록 사업이 되도록 유도하는 게 성과평가의

가장 큰 목표거든요.

또 한편으로는 성과평가를 했을 때 성과평가의 결과에 대한 차별화, 이런 것이 되지 않는 지표는 또 굉장히 의미가 없는 지표이기도 하거든요. 그래서 그 두 가지를 다 고려할 때 아마 두 분 교수님께서 말씀하신 내용이 그게 별로 차별성을 두지 않는 성과평가는 사실 의미가 없는 것일 수도 있기 때문에 물론 아까 위원님 말씀하신 것처럼 서울시가 갖고 있는 방향, 거기에 부합되도록 성과지표를 하는 것도 중요하고. 그렇지만 그중에서 너무 필요 없는, 차별화가 되지 않아서 평가를 하는 게 의미가 없는 그러한 평가지표는 갈라내는 게 굉장히 좋거든요. 그래서 무조건 평가지표에다 넣는 것보다는 그런 부분들을 좀 정리하시는 게 도움이 될 것이다.

### **<담당 공무원 (조직담당관)>**

- 차별화될 수 있는 지표 중심으로 할 수 있도록 저희가 이 평가기관하고 좀 더 협의해서 가다듬도록 하겠습니다.

### **<위원장>**

- 예, 알겠습니다. 또 다른 질의사항 없으시면 이상 2차 운영위원회에 상정된 안건에 대한 심의를 모두 마치도록 하겠습니다.

원활한 회의 진행을 위해 협조해 주시고 고견을 주신 우리 위원님들께 다시 한번 감사의 말씀을 드립니다. 이상 마치도록 하겠습니다. 수고하셨습니다. (일동 박수!)

【11시 24분, 폐회】