

2023년도
남양주도시공사 경영평가보고서

2023



행정안전부



지방공기업평가원

목 차

제1장 개요	1
I. 2023년 경영평가 개요	1
1. 경영평가의 의의	1
2. 2023년 경영평가 기본 방향	1
3. 경영평가 지표 체계	2
4. 경영평가 실시절차	3
II. 경영평가 측정방법	4
1. 정성지표 평가방법	4
2. 정량지표 평가방법	5
III. 경영평가단 구성	9
제2장 평가결과 요약	10
I. 평점표	10
II. 종합평가의견	11
제3장 지표별 평가결과	14
I. 경영관리	14
리더십	14
1. 경영층의 리더십	14
2. 전략경영	20
3. 혁신성과	32

경영시스템	37
1. 조직·인사관리	37
2. 재무관리	47
일자리 확대	55
1. 일자리 창출 및 일·가정 양립	55
사회적 책임	61
1. 소통 및 참여	61
2. 윤리경영	67
3. 재난·안전관리	72
4. 지역상생발전	81
II. 경영성과	90
주요사업	90
1. 시설유지관리	90
2. 사업수입	94
3. 1인당 시설관리실적	97
경영효율성과	101
1. 대행사업비절감률	101
2. 노동생산성	104
고객만족성과	109
1. 고객만족도	109
<당기 평가결과 지적사항>	110

제1장 개요

I. 2023년 경영평가 개요

1. 경영평가의 의의

- 2023년 경영평가는 2022회계년도에 추진한 사업 실적과 목표 달성을 위한 노력을 측정하여 점수화한 것임
- 경영평가를 통하여 우수한 점에 대해서 인센티브를 부여하고, 미흡한 점에 대해서는 보완 및 개선대책을 수립하여 지방공기업의 전사적인 경영개선을 유도하는 데 경영평가 목적이 있음

2. 2023년 경영평가 기본 방향

- 기업성과 공공성의 균형적 평가
 - 「지방공기업법」 제3조에 따른 기업의 경제성과 공공복리를 증대하도록 하는 경영의 기본 원칙이 구현되도록 평가 운영
 - 사회적 책임경영은 강화하되 비효율성이 발생하지 않도록 경영관리와 경영성과를 균형 있게 평가
- 재무 건전성 강화 및 경영성과 회복 노력 유도
 - 재무 건전성을 강화하고 경영실적 등 코로나19 이전 수준의 회복 노력을 유도함으로써 지방공기업 본연의 역할과 기능 강화
- ESG 경영원칙 등 사회적 역할과 책임 강화
 - ESG 실행계획 등 ESG 경영 실천 노력과 성과 평가*
 - * 경영층의 리더십, 전략경영 등 ESG 실천 노력 반영
 - 일자리 확대, 소통·참여, 윤리경영, 재난안전관리, 지역상생발전 등 사회적 역할과 책임 강화
- 수요자 중심의 평가 강화와 평가의 공정성 제고
 - 의견수렴을 통한 평가방식 및 평가지표 개선·조정, 전문가로 구성된 경영평가단 운영 등을 통해 평가의 공정성 및 객관성 확보
- 평가결과 환류를 통한 지방공기업 발전 지원

- 지역주민에게 필요한 공공서비스 제공하여 지역과 상생·발전하는 지방공기업 실현(경영평가 ↔지방공기업↔지역주민) 및 경영전략 계획 수립, 경영개선 추진, 경영진단 등에 활용하여 지방공기업 성장 유도
- 유형별·분야별 우수사례 선정, 우수기관 인센티브 제공 등을 통해 지방공기업 우수사례 공유·확산 추진

3. 경영평가 지표 체계

○ 경영평가 지표체계는 종합적으로 평가할 수 있도록 경영관리와 경영성으로 구성함

- 기존 지속가능경영과 사회적 가치를 경영관리로 통합하여 평가

대분류지표		주요 평가내용
기존	변경	
지속가능 경영	경영 관리	기관장의 책임경영 및 지속가능한 경영시스템 체계의 적정성
사회적 가치		일자리 확대, 안전관리, 윤리·인권 등 사회적 책임 노력의 적정성
경영성과		주요사업성과, 공공성과 효율성의 조화, 고객만족도 등 경영활동 성과의 적정성

○ 경영관리는 리더십, 경영시스템, 일자리 확대, 사회적 책임으로 구분하며, 경영성은 주요 사업성과, 경영효율성과, 고객만족성과로 구성

※ 2024년부터는 정부정책권장지표는 정책이행성과로 통합 예정

○ 각 대분류지표는 중분류지표와 세부지표로 구분하여 평가함

대분류지표		중분류지표	세부지표
기존	변경		
지속가능경영	경영관리	리더십	경영층의 리더십, 전략경영, 혁신성과
		경영시스템	조직·인사관리, 재무관리
사회적가치		일자리 확대	일자리창출 및 일·가정 양립
		사회적 책임	소통 및 참여, 윤리경영, 재난·안전관리, 지역상생발전
경영성과		주요사업	주요사업 활동 및 성과 ※ 유형별 맞춤형 지표
		경영효율성과	경영효율성과 ※ 유형별 맞춤형 지표 적용
		고객만족성과	고객만족성과

4. 경영평가 실시절차

행정안전부	2023년도 평가편람 개선안 마련 및 의견수렴	'22.2월
↓		
행정안전부 (지방공기업정책위원회)	2023년도 평가편람 및 2023년 경영평가계획 심의·확정	'22.12월
↓		
행정안전부, 8개 시·도	2023년 경영평가실시계획 수립·통보, 경영평가단 구성 및 교육	'23.1~3월
↓		
지방공기업	경영실적보고서 작성·제출, 경영평가시스템(EMS) 입력	'23.3월
↓		
경영평가기관 (자치단체 포함)	경영평가 실시·결과보고서 작성, 행안부 제출	'23.3~6월
↓		
경영평가기관	이의신청 검토, 확인평가 실시·결과보고서 작성, 행안부 제출	'23.6~7월
↓		
행정안전부 (지방공기업정책위원회)	경영평가결과 및 평가등급 심의·의결	'23.8월

< 경영평가 후속조치 (경영진단) >

행정안전부 (지방공기업정책위원회)	경영진단 대상기관 선정	'23.9월
↓		
경영진단반	경영진단반(회계사 등 민간전문가) 구성 및 경영진단 실시	'23.9~10월
↓		
행정안전부 (지방공기업정책위원회)	경영개선방안 심의 및 경영개선명령 시달	'23.12월

Ⅱ. 경영평가 측정방법

1. 정성지표 평가방법

- 정성지표는 5단계(우수, 양호, 보통, 미흡, 매우 미흡) 절대평가의 방법으로 평가하되, 평가 대상 기관의 조직·인력 규모 등 경영여건을 고려하여 평점을 부여함
- 세부평가내용 각 항목에 가중치가 부여되어 있는 경우에는 세부평가내용 각 항목에 대해서 개별적으로 절대평가의 방법을 적용하여 득점을 구한 후 항목별 득점을 합산하여 평가지표의 총득점을 계산하며, 그렇지 않은 경우에는 세부평가내용 각 항목에 대해서 개별적으로 평가하지 아니하고 세부평가내용 전체를 대상으로 절대평가를 적용함
- 가점은 해당지표(세부 평가항목)의 배점 내에서 부여하되, 해당지표에서 달리 정한 경우에는 그에 따름

구분	평점	평가기준
우수	100점 이하 ~ 90점 이상	▶ 평가지표에서 요구하는 평가내용을 충분히 만족하는 경우 ▶ 특별한 경영개선 노력의 결과로 과거 실적을 훨씬 상회하는 경우 ▶ 주어진 경영여건에서 최선을 다한 것으로 판단되고 해당 부서직원들의 업무연찬 노력 정도가 객관적 자료에 의하여 현저하게 인정되는 경우
양호	90점 미만 ~ 85점 이상	▶ 평가지표에서 요구하는 평가내용을 대체로 만족하는 경우 ▶ 전기평가 지적사항 및 비효율적인 부문을 개선하는 등 상당한 노력이 인정되는 경우 ▶ 창의력을 발휘하여 자의적인 업무수행을 하였으나 개선의 여지가 일부 있는 경우
보통	85점 미만 ~ 80점 이상	▶ 평가지표에서 요구하는 평가내용을 다소 만족하는 경우 ▶ 과거와 비교하여 실적이 양호하거나 주어진 여건에서 당연히 기대되는 실적을 달성한 경우
미흡	80점 미만 ~ 75점 이상	▶ 평가지표에서 요구하는 사항에 미흡한 경우 ▶ 사업실적 미달, 예산 낭비 등이 발견되며 부진사업에 대한 분석 및 개선 노력이 미흡한 경우 ▶ 해당 부서직원들의 노력 정도가 미흡하여 과거 수준의 실적에 다소 미달하는 경우
매우 미흡	75점 미만	▶ 평가지표에서 요구하는 사항이 없는 경우 ▶ 사업실적이 지극히 불량하거나 집행상 중대한 결점이 있는 경우 ▶ 문제점 및 결점에 대한 인식이 약하고, 대책강구 등 개선검토 의지가 없다고 인정되는 경우

2. 정량지표 평가방법

- 정량지표는 과거실적, 추세 등을 고려하여 기준 목표에 따른 달성도를 평가하는 것으로, 원칙적으로 ① 목표대실적, ② 목표부여(A), ③ 목표부여(B), ④ 목표부여(편차), ⑤ 단계별평가 방법 중 지표성격에 가장 부합된다고 판단되는 하나의 방법을 선택하여 평가함
- 기관 간 평가의 형평성을 고려하여 평가군별로 동일한 지표에 대해서는 특별한 사유(신설법인 등)가 없는 한 동일한 평가방법을 적용함
- 세부평가내용 각 항목에 가중치가 부여되어 있는 경우에는 세부평가내용 각 항목을 개별적으로 평가하여 득점을 구한 후 항목별 득점을 합산하여 평가지표의 총득점을 계산함
- 평점계산, 목표부여, 개선도 평가 가중치 등에 대하여 지표정의서에 별도로 명시된 경우에는 그에 따름
- 가점은 해당지표(세부 평가항목)의 배점 내에서 부여하되, 해당지표에서 달리 정한 경우에는 그에 따름
- 평가가 불가능한 지표 및 분할 평가지표 중 평가가 불가능한 부분에 대해서는 이를 평가에서 제외하고 총점환산방식을 적용함
 - 총점환산방식은 총점환산방식을 적용해야 하는 모든 평가지표(세부평가내용 포함)를 제외한 나머지 지표의 평균평점을 해당지표의 평점으로 부여하는 것을 의미함

(1) 목표대실적

- 목표달성도 계산
 - 관련 지표정의서에서 별도의 평가방법을 제시하지 아니한 경우, 해당 공기업이 제시한 목표를 근거로 하여 다음과 같이 목표달성도를 계산

$\text{목표달성도}(Y) = \frac{\text{실적}}{\text{목표}}$

- 평점 계산
 - 목표달성도가 높을수록 경영성적이 좋은 상향지표와 낮을수록 경영성적이 좋은 하향지표로 구분하여, 다음과 같이 계산함

상향지표	평점 = 목표달성도(Y) × 100
하향지표	평점 = $\frac{1}{\text{목표달성도}(Y)} \times 100$

- 평점의 상·하한치는 각각 100점을 초과하거나 0점에 미달하지 않도록 함

(2) 목표부여(A)

○ 목표달성도 계산

- 해당지표에 부여된 최고·최저목표를 기준으로 다음과 같이 목표달성도를 계산함

$$\text{목표달성도}(Y) = \frac{(\text{실적}) - (\text{최저목표})}{(\text{최고목표}) - (\text{최저목표})} \times 100$$

○ 평점 계산

- 다음 산식에 따라 평점을 계산하되, 평점의 상·하한치는 각각 100점을 초과하거나 0점에 미달하지 않도록 함

$$\text{평점} = \text{목표달성도}(Y) \times 100$$

○ 목표 부여

- 최고·최저목표는 지표성격 등을 고려하여 이론상 최고·최저치, 기준치에 일정률을 곱하여 산출하는 방법, 과거실적을 기준으로 통계분포에 의하는 방법, 경영목표를 감안하는 방법 등을 적용할 수 있음(지표정의서에 목표부여 방식 명시)
- 상향지표의 경우 최고목표는 기준치×110%, 최저목표는 기준치×50%를 부여하고, 하향지표의 경우 최고목표는 기준치×90%, 최저목표는 기준치×150%를 부여함(※ 지표별로 목표를 달리 부여할 수 있음)
- 최고목표와 최저목표는 이론상 가능한 최고치 또는 최저치를 초과할 수 없음
- 상향지표의 기준치 실적이 음수(-)인 경우에는 하향지표의 평가방법에 따름

상향지표	하향지표
최고목표 : 기준치 × 110%	최고목표 : 기준치 × 90%
최저목표 : 기준치 × 50%	최저목표 : 기준치 × 150%

(3) 목표부여(B)

○ 평가 방식

- 목표부여(B) 방법에서는 가중치의 60%는 목표달성도를 평가하고, 가중치의 40%는 개선도를 평가함(지표 특성에 따라 가중치를 달리할 수 있음)
- 개선도 평가는 기준치 실적에 일정비율을 곱한 값을 목표로 부여한 후 목표부여(A)의 방법으로 평가함(일정비율은 지표별 특성을 반영하여 해당 지표정의서에 명시)

○ 평점 계산

- 다음 산식에 따라 평점을 계산하되, 목표달성도 평점과 전년대비 개선도 평점은 각각 100점을 초과할 수 없음

$$\text{평점} = (\text{목표달성도 평점}) \times 0.6 + (\text{과거년도 대비 개선도 평점}) \times 0.4$$

$$\text{목표달성도 평점} = \frac{(\text{실적}) - (\text{최저목표})}{(\text{최고목표}) - (\text{최저목표})} \times 100(\text{점})$$

$$\text{과거년도 대비 개선도 평점} = \frac{(\text{실적}) - (\text{과거년도 실적}) \times 50\%}{(\text{과거년도 실적}) \times 110\% - (\text{과거년도 실적}) \times 50\%} \times 100(\text{점})$$

(4) 목표부여(편차)

○ 목표달성도 및 평점 계산은 목표부여(A) 방법을 따름

○ 목표 부여

- 최고·최저목표는 지표성격 등을 고려하여 기준치에 일정 배수의 표준편차를 가감하여 산출함(지표정의서에 기준치 및 일정 배수의 표준편차 명시)
- 최고목표와 최저목표는 이론상 가능한 최고치 또는 최저치를 초과할 수 없음

구분	상향지표	하향지표
최고목표	기준치 + 1×표준편차(과거 5년)	기준치 - 1×표준편차(과거 5년)
최저목표	기준치 - 2×표준편차(과거 5년)	기준치 + 2×표준편차(과거 5년)

○ 극단치 처리방법

- 표준편차는 과거 5년간 실적 중에서 극단치를 제거한 후의 자료를 사용하여 산정

- 극단치란 해당 실적이 과거 4년간(해당 실적을 제외)의 평균보다 3 표준편차 이상(이하) 큰 (작은) 경우를 말함

(5) 단계별평가

○ 적용대상 지표(지표정의서에 명시)

- 평가내용을 수치화·객관화함으로써 계량지표와 같이 평가점수를 명확히 산정할 수 있는 경우
- '정부정책 준수' 등과 같이 그 시행여부를 기준으로 평가점수를 명확히 부여할 수 있는 경우

○ 평가점수의 부여

- 지표별로 발생가능한 실적에 따라 단계를 구분하여 각 단계별로 평가점수를 부여함
- 단계의 구분과 단계별 평가점수에 관한 구체적인 내용은 지표정의서에 의함

(6) 기타사항

○ 실적이 없는 경우 제한적으로 '목표 대 실적' 방식을 적용하되, 기관이 제시한 목표의 적정성을 면밀하게 검토함

- 연초 수립한 계획/예산상의 목표치와의 부합 정도, 조직원의 의견수렴, 중장기 경영계획 등 상위계획과의 연계성 등 절차적 합리성 정도 등 고려

○ 정부부처 실적은 해당부처에서 제공한 실적으로만 평가함

- 해당부처에 이의신청 등을 통해 수정된 실적의 경우에만 반영

Ⅲ. 경영평가단 구성

평가위원			평가분야
경영관리 1팀	함요상	대구대학교 도시행정학과 교수	경영층의 리더십, 혁신성과
	김기형	송실대학교 행정학부 교수	전략경영, 조직·인사관리
경영관리 2팀	김순현	노무법인 성심 공인노무사(대표)	일자리 창출 및 일·가정 양립, 소통 및 참여
	김종근	서울여자대학교 경영학과 교수	윤리경영
경영성과 1팀	백승효	목원대학교 건축학부 교수	주요사업(정성), 지역상생발전(정성)
	이민철	인천대학교 안전공학과 교수	재난·안전관리(정성)
경영성과 2팀	송인호	신한회계법인 공인회계사	재무관리(정성, 정량)
	김소형	상지대학교 회계학과 교수	주요사업(정량), 경영효율성과
PM	김상윤	지방공기업평가원 명예연구위원	평가반 총괄 재난안전관리(정량), 고객만족도 주무부처 평가 지표 등

제2장 평가결과 요약

I. 평점표

평가지표			지표 성격	배점	평점	득점
I. 경영관리 (63점)	소계			63	81.25	51.19
	리더십	1. 경영층의 리더십	혼합	5	80.00	4.00
		2. 전략경영	혼합	5	82.20	4.11
		3. 혁신성과	혼합	5	92.80	4.64
	경영시스템	1. 조직·인사관리	혼합	5	64.00	3.20
		2. 재무관리	혼합	8	94.88	7.59
	일자리 확대	1. 일자리창출 및 일·가정양립	혼합	6	95.67	5.74
	사회적 책임	1. 소통 및 참여	혼합	5	89.60	4.48
		2. 윤리경영	정성	5	79.60	3.98
		4. 재난·안전관리	혼합	10	47.70	4.77
		5. 지역상생발전	혼합	9	96.44	8.68
II. 경영성과 (37점)	소계			37	81.43	30.13
	주요사업	1. 시설유지관리 및 활성화노력	정성	6	76.83	4.61
		11. 신규사업 발굴 및 사업다변화 노력	정성	-	-	-
		2. 사업수입	정량	7	100.00	7.00
		3. 1인당 시설관리실적	정량	6	100.00	6.00
	경영효율성과	1. 대행사업비절감률	정량	8	45.25	3.62
		2. 노동생산성	정량	2	100.00	2.00
	고객만족성과	1. 고객만족도	정량	8	86.25	6.90
합계				100	81.32	81.32

II. 종합평가의견

구분	2023년도(2022년실적) 평가결과 : 평점						전년도 종합 평점
	계 (100점)	경영관리 (63점)	경영성과 (37점)	정성지표 (50.5점)	정량지표 (49.5점)	가점 (2.6점)	
남양주도시공사	81.32	81.25	81.43	84.48	75.37	1.35	85.18
시군시설 평균	88.61	86.90	91.53	88.79	86.15	1.15	86.81

○ 남양주도시공사는 경영관리(81.25점), 경영성과(81.43점) 모두 시군시설 평균보다 저조하여 50개 기관 중 종합순위 49위(81.32점)를 차지함. 정성지표(84.34점→84.48점)는 전년과 유사한 수준이었으나, 정량지표(87.04점→75.37점)으로 전년대비 큰 폭으로 하락하였음.

○ 경영관리 평균 평점은 81.25점으로 전년도 평점(84.26점) 대비 3.01점 하락함.

- (경영층의 리더십) 기관장은 개발사업 관련 수익창출의 노력을 경주하였고 시설관리 관련해서는 효율성을 제고하려는 노력, 노사협의 등 내부관리의 노력을 통해 가시적 성과를 산출하여 긍정적임. 특히 진접역사 관리의 성과는 우수한 성과로 인정됨. 다만 다양한 분야에서 기관장의 많은 전략들이 확인되나 체계성은 다소 미흡하다는 점에서 보완의 필요성이 있음. 펀그라운드 조성, 보수공사를 통해 지역 주거환경 개선 등 주민들의 요구에 민감하게 대응한 실적 역시 긍정적으로 평가됨. 다만, 이러한 과정이 단순 민원 해결이 아니라 지속가능하고 정책적으로 접근하기 위해서는 성과분석 및 환류의 노력이 보완될 필요가 있음.
- (전략경영) 기관의 미션·비전 및 전략목표와 부서별 비전 및 전략목표가 일관성과 체계성을 갖추고 연계되어 실질적으로 실현가능한 체계를 구축하고 있음. 국정과제 및 시정과제와 공사 핵심가치 연계, 국정 및 시정과제와 공사 경영방향 연계 등 윤리·인권·친환경 등 사회적 책임을 포함한 경영계획을 수립하고, 미세먼지 저감대책(사업장 저감대책, 일회용품 줄이기 등)이 기관의 중장기 경영전략 체계에 포함되어 있음.
- (혁신성과) 혁신활동을 기관 경영의 중요한 축으로 설정하여 중장기 로드맵에 반영하고 혁신성과 제고를 위하여 적극행정 워크숍, 경진대회 개최하고 혁신문화를 확산하려는 노력도 긍정적임. 정보공개 종합평가 분석을 통해 공표대상 정보를 13개 추가로 지정한 실적 역시 정보공개를 위한 기관의 노력과 실적으로서 긍정적임. 혁신경영과 혁신성과 제고를 위한 기관의 노력은 확인되나 단순한 실적산출이 아니라 구성원들에게 혁신의 문화가 체화되어 지속가능한 수준으로 고도화시키는 것이 필요하다고 판단되며 혁신의 추진방향을 Bottom-up

방식으로 전환될 수 있도록 노력하는 것이 필요함.

- (조직인사관리) 중장기 인력운영계획을 수립하고, 이 계획에 따라 체계적으로 운영하고 있으며, 결의방식, 전문성, 공정성, 대표성 확보 등의 측면에서 인사위원회의 구성·운영 실태가 적절하고, 행정안전부의 지방공기업 인사운영기준 관련 제반 인사규정을 비교적 잘 준수하고 있으며, 임원 선임, 승진 및 보직관리 등이 비교적 적정하게 이루어지는 등 인사관리의 합리성·공정성을 확보하기 위한 노력과 성과가 존재함. 다만, 기관 차원의 직무분석을 통해 필요한 직무능력을 도출하고, 이를 채용과 연계하여 직무능력을 갖춘 인재를 선발·활용하는 측면이 다소 미흡하므로, 향후 기관 차원의 직무분석을 통해 필요한 직무능력(또는 역량)을 도출하고 이를 채용과 연계하여 인재를 선발·활용할 것을 권고함. 직원의 채용 관련 규정이 비교적 공정하고 객관적으로 제·개정되어 합리적으로 운영되고 있으나, 일부 문제가 있었으므로, 향후 이러한 문제가 발생하지 않도록 노력할 것을 권고함. 내부만족도 조사를 하고 그 결과를 활용하여 내부만족도를 개선하려 노력하고 있으나, 실적은 다소 미흡하므로(전년 대비 1.5점 하락), 개선 노력이 성과로 이어질 수 있는 실질적인 방안을 마련하여 노력할 것을 권고함.
- (재무관리) 자산관리 노력 및 성과가 적정하며 재물조사 절차 및 내용, 조사결과 등이 적정함. 자산대장의 전산화 및 고정자산대상의 전산화 부분은 현재는 시행착오 중이며 아직 실시하고 있지는 않으며, 2023년말까지 수행할 예정임. 수익성 지표 중 매출액 영업이익율 일부의 금액으로 산출된 원인분석과 이에 대한 대책마련이 필요하며, 사업별 수익·비용분석을 통한 문제점 및 사전대처방안 수립을 위한 노력과 성과가 미흡함. 사업비 절감을 위한 노력은 하고 있으나 성과가 다소 미흡함. 수입(사업수입, 자본적수입) 및 지출(수익적지출, 자본적지출)은 적정하게 분류하고 있음. 회계관리의 전문성과 투명성 제고를 위한 전담요원 확보 및 내부통제 노력과 교육훈련 실적은 적정하다고 판단함.
- (일자리 창출 및 일·가정 양립) 조직진단을 추진하고 개선사항을 반영하여 既수립한 중·장기 인력운영계획을 보완하는 등 인력운영이 계획적으로 이루어지고 있는 것으로 평가되며, 한편 신규직원(MZ세대) 대상 퇴직자 관리계획을 추진해 전년 대비 퇴사율이 개선되었는바 긍정적으로 평가됨. 연차사용 활성화 노력에도 불구하고 전년 대비 연차휴가 사용률이 감소되기는 하였으나, 사용율이 80% 이상으로 준수한 수준이며 한편 가족돌봄휴가 등 활용이 증가하여 총 휴가일수(연차유급휴가+가족돌봄휴가)를 비교하면 전년도에 비해 휴가 사용 실적이 개선된 것으로 평가됨.
- (소통 및 참여) 노사상생협력 전략의 실천을 위해 구체적 과제들을 전략체계와 연계선상에서 추진하고, 노사관계 만족도 조사 등을 통해 노사관계 쟁점 및 문제점을 체계적으로 분석하여 차년도 노사전략수립에 반영하는 등 환류시스템 구축 및 운영 필요성이 있다고 평가됨. 임시간담회, 실무교섭 등 회의체 구성 및 활성화를 통해 단체교섭과 노사협의회를 실질

적·효율적으로 운영하고 있으며, 경기도 내 지방공기업 단체협약서 비교분석을 실시하는 등, 단체협약 불합리한 내용 개선을 위한 실적도 긍정적으로 평가됨.

- (윤리경영) 윤리경영체제 구축·운영 및 노력과 성과에 있어서 내부통제시스템 향상을 위해 감사 전문교육을 실시하고 청렴시민감사관 합동 감사 및 조사를 전년대비 대폭 강화한 점을 긍정적으로 평가함. 다만 성범죄 피해취약계층을 대상으로 한 특별교육이 부재하며, 성범죄 피해자에 대한 보다 적극적인 보호노력이 필요함. 공정사회 구현을 위한 노력과 성과에 있어서 갑질근절 차원에서 부서장 다면평가항목에 갑질, 괴롭힘 금지 등과 관련된 사항을 포함시켰으며, 갑질근절 전담기구를 설치한 점을 긍정적으로 평가함. 다만 고객 편의성 제고 외에 외부고객의 피해구제와 관련된 기관 노력을 파악하기 어려움.
- (재난·안전관리) 기관은 “고도의 시설·안전 관리로 고객감동 실현”을 목표로 추진전략, 세부실행과제를 추진하였으며, 전담조직의 사장 직속화 신설, 관리감독자 추가지정, 재난안전 관련 예산의 증액, 산업안전보건위원회의 적절한 운영이 긍정적으로 평가된다. 그러나 PDCA 환류체계의 보강, 안전경영방침 홍보·전파, 중대재해처벌법에 따른 상·하반기 안전보건관리책임자등에 대한 업무수행 평가의 적절성 측면에서 추가적 개선노력이 필요함. 전년대비 안전사고 발생건수가 증가하였기에, 심도있는 안전사고 분석 및 다중방호체계의 구축과 위험성 평가의 적절성 강화를 통해 안전사고 예방 노력을 강화할 필요가 있고, 안전관련 제안·신고제도의 실효성 제고노력이 필요함.
- (지역상생발전) 지역숙원사업 해결을 위한 기관의 활동이 구체적임. 하지만, 지역경제활성화와 관련된 활동의 개선이 필요하며, 지역경제에 대한 체계적인 분석이 이루어질 필요가 있음. 사회적 약자층에 대한 체계적인 분석이 선행되어야 하며, 각 약자층에서 실질적으로 필요로 하는 프로그램의 개편이 필요함. 적극적 채용을 위한 시니어 인턴 제도 마련, 채용박람회 참가 등의 활동을 수행하였음.

○ 경영성과의 평점은 81.43점으로 전년도 평점(91.00점) 대비 9.57점 하락함.

- (경영성과 정성지표) 시설물 유지관리체계가 잘 작동하고 있으나, 인력 총원, 체계적인 예산 확보의 노력 또한 필요함. 시설물 유지관리 역량강화를 위한 교육 프로그램이 적절하게 구성되어 있으며, 타기관 벤치마킹 또한 성공적으로 수행중임. 시설물 유지관리 활동의 개선을 위하여 유지관리 시스템 개선, 생애주기비용 산정, 신기술을 이용한 선제적 예방 활동 등의 노력이 필요함.
- (경영성과 정량지표) 사업수입 증가(81.1억원→166.0억원), 1인당시설관리실적 91.54% 증가, 대행사업비 27.95% 증가(268.9억원→344.1억원), 노동생산성 향상(9,611천원/인→ 15,740천원/인)으로 일부 경영성과는 개선되었으나 대행사업비는 큰 폭으로 증가하였음.

제3장 지표별 평가결과

I. 경영관리

[리더십]

1. 경영층의 리더십

(1) 평가결과 종합

① 평점표

세부평가내용	평가방법	가중치	등급	평점	득점
① 조직체의 사명과 사회적 역할을 잘 파악하고 경영목표를 달성하기 위한 경영층의 리더십은 적절한가?	절대평가	5	보통	82.00	4.10
② 조직 구성원의 동기부여를 위한 기관장의 노력과 성과	절대평가				
③ 자치단체, 지방의회, 지역주민 등 대내·외 이해관계자와의 협력 증진 및 지역문제해결을 위한 노력과 성과	절대평가				
④ 보고서 분량 준수여부	감점지표	-1	우수	90.00	-0.10
평가점수		5	보통	80.00	4.00

② 종합의견

- 기관장은 개발사업 관련 수익창출의 노력을 경주하였고 시설관리 관련해서는 효율성을 제고하려는 노력, 노사협의 등 내부관리의 노력을 통해 가시적 성과를 산출하여 긍정적임. 특히 진접역사 관리의 성과는 우수한 성과로 인정됨. 다만 다양한 분야에서 기관장의 많은 전략들이 확인되나 체계성은 다소 미흡하다는 점에서 보완의 필요성이 있음
- 일하는 방식의 개선, 업무효율성 제고 등을 위하여 통합정보시스템인 MIS를 구축하고 선진주차서비스인 Onepass parking system을 도입하는 성과가 확인되며 구성원들의 동기부여를 위하여 '마음방역소'운영과 자격증 취득을 위한 100만원 비용 지원 등의 실적도 확인되어 긍정적임. 다만 일과 성과중심의 동기부여에만 매몰되지 않고 사람과 관계중심의 동기부여도 병행될 필요가 있음
- 자치단체 회의 정례적으로 참석하여 소통을 정례화하고 제도화하였다는 점에서 긍정적으로 평가되며 펀그라운드 조성, 보수공사를 통해 지역 주거환경 개선 등 주민들의 요구에 민

감하게 대응한 실적 역시 긍정적으로 평가됨. 다만, 이러한 과정이 단순 민원해결이 아니라 지속가능하고 정책적으로 접근하기 위해서는 성과분석 및 환류의 노력이 보완될 필요가 있음

(2) 지표별 평가결과

① 조직체의 사명과 사회적 역할을 잘 파악하고 경영목표를 달성하기 위한 경영층의 리더십은 적절한가?

가. 평가의견

- 경영환경에 대한 분석을 통해 전략과제를 보완하고 핵심가치를 명확화한 것은 긍정적이며 외부 인증획득의 성과와 표창 수상 등의 실적은 긍정적임
- 진접역 운영 및 관리를 수탁사업으로 추진한 실적은 타기관 입찰금액 대비 적은 예산으로 운영한 실적과 문제발생 없이 운영된 결과를 보고 판단할 때 운영의 효율성과 효과성 측면에서 긍정적임
- 리더가 제시하고 있는 경영전략은 내용상 타당성은 확인되나 내용이 다양하고 방대하다는 점에서 선후, 강약, 완급을 고려하여 체계성과 입체성을 보완할 필요가 있음
- 기관의 문제 파악과 해결을 위하여 운영하고 있는 소통채널은 내부, 외부, 대외기관 등으로 구분하여 운영하고 있으나 일부 채널들은 과거와의 차별화도 확인되지 않으며 다른 기관과의 차별화도 확인되지 않는다는 점에서 형식적 운영이 되지 않도록 보완할 필요가 있음
- 사회적 가치 실현을 위한 구체적 사업내용의 타당성을 제고할 필요가 있는데 우선, 기관이 인식하는 사회적 가치의 정의를 명확히 하고 그에 맞는 방향과 목표를 설정한 후, 구체적인 사업을 확정하는 것이 필요하고 최종 사업 집행을 통해 성과를 도출하는 과정으로 운영될 필요가 있음
- ESG경영전략과 관련하여 거버넌스에 해당되는 내용들은 다양한 사업을 추가할 필요가 있으며 기존 내용에 대해서도 보완하고 타당성을 높일 필요가 있음. 거버넌스를 '지배구조'로 설정하였다면 기관 내외부의 다양한 의사결정 단위에서의 지배구조 개선을 위한 실적과 성과를 도출하려는 시도가 필요할 것으로 판단됨
- CEO인터뷰를 통해서 개발사업 관련 수익창출 노력, 진접역사 관리 등 시설관리 관련 효율성 제고 노력, 노사협의 등 내부관리 노력 등 다양한 분야에서의 가시적 경영성과가 확인되어 리더십의 성과가 긍정적임

나. 잘된 점

- 경영환경 변화를 반영하여 중장기 경영전략의 전략과제 12개 중 3개를 보완하고 핵심가치를 명확화한 것은 체계성 강화 측면에서 긍정적임
- 기관의 경영목표 달성을 위한 내부평가 성과지표를 전면 개편한 실적이 확인되며 총 32개 지표를 개선한 것은 성과관리나 경영목표 달성에 긍정적일 것으로 판단되므로 우수함
- 사장 직속기구로 재난안전팀을 신설하고 안전사고 예방활동을 전개한 실적과 재해경감 우수기업 인증을 획득한 성과는 우수함
- 경기도 청소년지도자대회 경기도지사 기관 표창수상, 경기도 청소년활동진흥유공 경기도지사 기관 표창 등의 성과산출도 긍정적임

다. 미흡한 점 및 개선방안

- CEO가 제시하고 있는 경영전략 내용이 방대하여 선택과 집중, 선후, 강약, 완급 등의 체계성을 갖추고 전략적으로 접근하는 것이 필요함
- 기관의 문제해결을 위한 소통채널 운영 자체는 긍정적이나 일부 채널과 운영의 내용이 다소 형식적으로 운영되는 것으로 판단되므로 향후 실질적 운영이 될 수 있도록 보완할 필요가 있음
- 기관이 추진한 사회적 가치실현의 내용들은 나름의 의미와 노력으로 인정되나 내용적 타당성이 다소 낮다는 점에서 보완이 필요함
- ESG경영과 관련하여 거버넌스에 해당되는 구체적 실천 전략은 충분성과 타당성 부족하여 개선이 필요함

② 조직 구성원의 동기부여를 위한 기관장의 노력과 성과

가. 평가의견

- 역사운영의 업무효율성 제고를 위하여 통합정보시스템(MIS)을 구축하는 등의 실적은 필요한 기본 시스템이라고 할지라도 긍정적으로 평가됨
- 직원들의 의사 및 건의사항 반영을 위한 다양한 제도 추진 실적이 확인되어 내용의 타당성 및 실적의 측면에서 모두 긍정적이며 직원들의 역량제고를 위하여 지원하는 자격증 취득비용 지원은 제도와 지원규모 측면에서 긍정적으로 평가됨

- 리더의 비전과 가치를 직원과 공유하는 다양한 채널은 있으나 각 채널을 통해 공유한 성과를 분석하고 환류하는 내용은 다소 미흡한 것으로 판단되어 개선이 필요함
- 적극행정을 추진한 실적과 내용은 전반적으로 우수한 것으로 평가되나 적극행정의 추진을 위하여 소극행정을 점검하고 감사하는 등의 내용은 적극행정의 취지와는 다소 다른 차원이라는 점에서 제도적 개선이 필요하다고 판단됨
- 동기부여 강화를 위해 추진하는 일하기 좋은 직장 만들기의 내용은 대체로 정부정책적 차원에서 추진한 내용으로 판단되어 기관의 특성이 반영된 구체적 성과를 제시할 필요가 있으며 특히, 다른 기관과의 차별화 포인트를 제시할 수 있도록 보완할 필요가 있음
- 구성원들의 동기부여를 위한 노력은 확인되나 시로부터 징계요구를 받은 사실을 고려할 때, 향후 구성원들 서로 간의 관계향상을 위한 지속적인 노력이 필요한 것으로 판단됨

나. 잘된 점

- 통합정보시스템 MIS구축을 통해 업무 프로세스를 전산화한 것은 업무운영의 효율성 제고 측면에서 긍정적임
- 선진주차서비스 onepass parking system 도입으로 효율적 주차관리체계를 구축한 것은 하나의 사례를 넘어 일하는 방식의 개선이라는 점에서 긍정적임
- '마음방역소'운영을 통해 직원들의 의사 및 건의사항을 반영하려는 것은 실적과 무관하게 긍정적으로 평가됨
- 미래지향적이고 효율적인 조직운영으로 위하여 지원부서 일원화, 회계수입금 업무 현업부서로 이관 등 조직개편을 시도한 것은 긍정적
- 직원 1인당 100만원 자격증 취득 비용을 지원한 것은 직원들의 동기부여와 역량 제고 차원에서 우수함

다. 미흡한 점 및 개선방안

- 핵심가치 공유 및 전파채널이 다양하게 운영하고 있으나 운영 이후의 실적과 결과에 대한 분석평가 및 환류가 다소 미흡한 것으로 판단되어 향후 개선이 필요함
- 혁신문화 확산의 노력은 확인되나 그를 통한 구체적 성과 및 성과확산의 실적이 다소 미흡하여 성과제고 노력이 요청됨
- 적극행정의 성과로 '소극행정'에 대한 점검 및 예방을 제시하는 것은 적극행정을 추진하는

정책취지에 부합하지 않는다는 점에서 소극행정에 초점을 맞추지 말고 적극행정에 초점을 맞춘 제도개선과 실적을 제고할 필요가 있음

- 일하기 좋은 직장 만들기 노력과 성과에서 구체적 성과는 무엇이며 다른 기관과의 차별화 포인트가 무엇인지 구체적 성과를 제시하려는 노력이 요청됨
- 임원들에 대한 인문학 분야의 교육실적을 제고할 필요가 있음

③ 자치단체, 지방의회, 지역주민 등 대내외 이해관계자와의 협력 증진 및 지역문제해결을 위한 노력과 성과

가. 평가의견

- 자치단체 회의에 정례적으로 참석하는 것은 소통의 정례화, 제도화 측면에서 긍정적이나 예산확보와 같은 기본적 협력 이외의 성과는 다소 미흡한 것으로 판단되므로 실적 산출을 확대할 필요가 있음
- 청소년을 위한 편그라운드 조성, 보수공사를 통한 지역 주거환경 개선 등의 실적은 확인되어 긍정적이나 주민들의 숙원사업 해결이 구체적으로 어떤 정책효과를 발휘했는지 확인이 어렵다는 점에서 단순히 민원해결을 한 것을 실적으로 제시하기 보다는 지자체에 기여한 효과가 무엇인지 분석하려는 시도가 필요함
- 지역 주민들을 분류하여 맞춤형으로 의견을 수렴하거나 수렴된 의견에 따라 맞춤형으로 대응하려는 체계적, 전략적 노력을 강화할 필요가 있음

나. 잘된 점

- 기관과 가장 직접적인 이해관계자라고 할 수 있는 자치단체, 시의회와의 소통협력체계를 구축한 실적은 긍정적임
- 청소년만을 위한 문화 전용공간인 편그라운드 시설 4개소 준공하여 운영한 것은 시민들의 니즈에 대응한 실적으로서 인정됨
- 지역주민들의 요구와 숙원사업으로 보수공사 등을 통해 주민들의 주거환경을 개선한 것은 주민들과 소통하고 의견을 경청하려는 노력으로서 긍정적임

다. 미흡한 점 및 개선방안

- 자치단체와 의회와의 소통과 협력의 실적은 확인되나 예산확보 이외에 구체적 성과확인

이 어렵다는 점에서 성과제고의 노력과 실적이 요구됨

- 지역사회 숙원 과제의 추진은 그 자체로서는 의미가 있으나 이러한 실적들이 지역주민들에게 어떤 정책적 효과를 발휘했는지 분석하고 환류하는 과정이 미흡하여 개선이 요청됨
- 지역주민들을 분류하여 맞춤형으로 의견을 수렴하고 수렴된 의견에 맞게 기관이 대응하는 체계적이고 전략적인 노력이 다소 미흡하다고 판단되며 선제적인 소통의 노력도 경주할 필요가 있음

④ 보고서 분량 준수여부

가. 평가내용

○ 평가기준

- 분량기준

구 분	광역 공사·공단	기초 공사·공단	상·하수도
분 량	250페이지 이내	200페이지 이내	200페이지 이내

- 분량초과 시 '경영층의 리더십(관리자 리더십)' 지표에서 최대 0.4점 감점: 기준분량 10% 이내 초과시 미감점, 이후 기준분량의 매 10% 초과 시마다 0.1점씩 감점

분량기준	감점	광역 공사·공단	기초 공사·공단	상·하수도
10% 이내	0.00점	275페이지 이내	220페이지 이내	220페이지 이내
20% 이내	-0.10점	300페이지 이내	240페이지 이내	240페이지 이내
30% 이내	-0.20점	325페이지 이내	260페이지 이내	260페이지 이내
40% 이내	-0.30점	350페이지 이내	280페이지 이내	280페이지 이내
40% 초과	-0.40점	351페이지 이상	281페이지 이상	281페이지 이상

나. 추진실적

○ 추진실적

보고서 기준	보고서 분량	분량기준	득점
200	229	20% 이내	-0.10점

다. 평가결과 : -0.10 점

2. 전략경영

(1) 평가결과 종합

① 평점표

세부평가내용	평가방법	가중치	등급	평점	득점
① 중장기 경영계획 및 실행체계는 적절한가?	절대평가	3	양호	88.00	2.64
② 전기평가 지적사항 이행실적	감점지표	-1	우수	92.00	-0.08
③ 경영개선명령 이행여부	감점지표	-1	우수	100.00	0.00
④ 감사원 지적사항 이행여부(미이행 건수)	감점지표	-0.5	우수	100.00	0.00
⑤ 감사원 지적사항 이행여부(적정성)	단계별평가	-0.5	우수	100.00	0.00
⑥ 재정신속 및 균형집행	단계별평가	1	우수	95.00	0.95
⑦ 개인정보보호 수준체계 및 대응대책 수립 실행	단계별평가	1	매우미흡	60.00	0.60
평가점수		5	보통	82.20	4.11

② 종합의견

- 객관적인 경영여건 분석을 위해 체계적으로 환경을 분석하고, 이를 토대로 미션, 비전, 전략, 경영계획, 실행과제 등이 적절하게 설정되고 체계적으로 적절하게 구성·연계되어 (Cascading) 있으며, 기관의 미션·비전 및 전략목표와 부서별 비전 및 전략목표가 일관성과 체계성을 갖추고 연계되어 실질적으로 실현가능한 체계를 구축하고 있음
- 국정과제 및 시정과제와 공사 핵심가치 연계, 국정 및 시정과제와 공사 경영방향 연계 등 윤리·인권·친환경 등 사회적 책임을 포함한 경영계획을 수립하고, 미세먼지 저감대책(사업장 저감대책, 일회용품 줄이기 등)이 기관의 중장기 경영전략 체계에 포함되어 있음

(2) 지표별 평가결과

① 중장기 경영계획 및 실행체계는 적절한가?

가. 평가의견

- 객관적인 경영여건 분석을 위해 체계적으로 환경을 분석하고, 이를 토대로 미션, 비전, 전

략, 경영계획, 실행과제 등이 적절하게 설정되고 체계적으로 적절하게 구성·연계되어 (Cascading) 있으며, 기관의 미션·비전 및 전략목표와 부서별 비전 및 전략목표가 일관성과 체계성을 갖추고 연계되어 실질적으로 실현가능한 체계를 구축하고 있음

- 새정부 국정과제, 새정부 지방공기업 혁신 추진방향, 남양주시 시정방향, 공사 경영방침과 ESG 경영전략 방향성 연계, 미세먼지 저감대책(사업장 저감대책, 일회용품 줄이기 등) 등 윤리·인권·친환경 등 사회적 책임을 포함한 경영계획을 수립하고 이를 실행하기 위해 노력함

나. 잘된 점

- 객관적인 경영여건 분석을 위해 체계적으로 환경을 분석하려 노력하였고, 경영환경분석의 결과가 기관에 적합한 전략목표, 전략과제, 실행과제 선정으로 이어지고 있음
- 기관의 미션이 설립근거에 기반하고 있으며, 비전은 구체적이고 명확한 목표로서 기술되어 있으며, 기관의 미션과 비전이 일관성을 유지하고 있음
- 중장기 경영목표 설정이 적정함. 전략목표, 전략과제, 세부과제 등이 명확하게 정의되고, 중장기 경영목표 설정 수준이 적정함. 기관의 비전·전략 수립 시 조직구성원의 절차적·제도적 참여 수준과 공유 수준이 적정하고, 대내외 이해관계자를 정확하게 구분하여 정의하고 있으며, 이에 기초하여 대내외 이해관계자별 특성에 적합한 기관의 비전 및 핵심가치의 전략을 공유할 수 있는 절차나 제도가 존재함(부서별 내·외부 이해관계자 의견 수렴 및 경영환경 분석, 부서별 경영계획 작성 및 임원진 검토, 유관기관 공동협의체 구축 및 업무교류, 남양주시·의회 업무보고를 통한 경영계획 보완, 최종 보완 및 대내·외 공유 등)
- 기관의 미션·비전·전략 및 중장기 경영목표, 경영계획, 실행과제 등이 체계적으로 적절하게 구성·연계되어(Cascading) 있음. 조직개편, 내부평가 체계 전면 개편 등을 통해 경영계획의 실현가능성을 제고하려 노력함. 경영목표 달성을 위한 메커니즘 구축, 실적 및 성과 등을 평가할 수 있는 체계 구축, 환류 활동 수행 과정에서 기관의 노력과 성과가 존재함
- 기관의 미션·비전 및 전략목표와 부서별 비전 및 전략목표가 일관성과 체계성을 갖추고 연계되어 실질적으로 실현가능한 체계를 구축하고 있음
- 기관은 중장기 경영계획을 경영환경 변화에 맞게 변경하려 적절히 노력하였음(내·외부 경영환경 분석 및 SWOT 분석을 통한 추진전략 도출, 환경분석 자료에 기반한 현행 경영전략 검토 후 핵심가치 명확화 및 중장기 전략과제 재설정 등)
- 지역사회내에서 지방공기업의 사회적 가치 실현을 강조하는 국정기조 및 지방자치단체의 주요 과제를 기관의 경영 외부환경 요소로 인식하여 외부환경변화에 따라 신속적으로 기관의 미션과 비전 수립 및 수정이 이루어지고 있음(새정부 국정과제, 새정부 지방공기업 혁신

추진방향, 남양주시 시정방향, 공사 경영방침과 ESG 경영전략 방향성 연계 등). 사회적 가치 실현과 같은 국정과제 및 지방자치단체의 역점 과제를 연계하여 기관의 미션과 비전에 윤리·인권·친환경 등 사회적 책임을 포괄적으로 반영한 경영계획을 수립하려 노력하고 있음 (사회적 책임 강화를 위한 ESG경영 추진체계 확립, EGS 경영 중장기 로드맵 수립, 공사특성에 맞는 ESG 전략 도입, 공사 경영방침과 ESG 경영전략 방향성 연계 등). 미세먼지 저감 대책(사업장 저감대책, 일회용품 줄이기 등)이 기관의 중장기 경영전략 체계에 포함되어 있음

다. 미흡한 점 및 개선방안

- 해당사항 없음

② 전기평가 지적사항 이행실적

가. 평가내용

- 평가기준
 - 전기평가 지적사항 이행실적은 최근 3년간(2022년도(2021년도 실적) 이후) 경영평가결과 지적사항에 대한 이행실적을 의미함 ('23.2월말까지 추진한 사항을 평가에 반영)
- 평가방법
 - 이행률(%) = (22년 이행건수) / (2021년 말 미이행건수 + 2022년 신규발생건수) x 100
 - 득점 = 이행률(%) ÷ 100 - 1

나. 추진실적

- 전기평가 지적사항 이행실적

전기평가 지적사항			이행실적	이행 여부
년도	지표	지적사항		
2021	혁신성과	1. 혁신과제 선정 평가지표 개발 및 실적 성과평가 및 환류 구체화 필요	▶ 혁신로드맵 수립 완료 - 혁신과제 선정 평가지표 개발(행정안전부 정부혁신 우수사례 선정 기준 준용하여 경영여건 고려하여 최종 개발) → 혁신성과(4), 행정제도(3), 사회적가치(3) 총 10개 지표 - 혁신전략별 세부평가 및 환류 → 혁신성과 점검회의, 혁신설문조사, 혁신성과 보고회 등	이행
		2. 공공데이터 개방을 통한 민간사업 기회 제공 노력 요구	▶ 공공혁신수요 기반 신기술 사업화 공동추진: 수질개선을 위한 오존살균 처리 IOT 모니터링 공동개발 및 연구 - 총 4개업체 공동 협업 및 협업기관의	이행

전기평가 지적사항			이행실적	이행 여부
년도	지표	지적사항		
			개발제품 실증 및 조달청 우수제품 등록 가능성 기여	
	시설유지 관리	3. 생애주기비용 확인을 통해 시설물 유지 관리 활동의 체계성 확보가 필요하고, 시설물 안전점검 수행 실적을 바탕으로 유사사례 발생 예방 필요	▶ 2022년 중장기 시설물 유지관리 계획 수립(2022.11월) - 경영환경 분석(SWOT)을 통한 목표 및 과제 선정 - 생애주기비용(LCC) 분석, 5개년 사업 비용 예측 등 [미이행] 생애주기비용 산정 및 이를 활용한 구체적 활동이 이루어지지 않음	미이행
2022	경영층의 리더십	1. 기관사업의 수익성과 공공성을 구분 하는 기준의 객관성 확보와 환류체계의 구축 및 실행 권고	▶ 공공성과 수익성의 균형적 추진을 위한 운영·관리사업 분석 ▶ 중장기 경영전략 수정·보완(신규사업 수탁사업 발굴) 반영	이행
	전략경영	2. 국민권익위 청렴도조사 결과 2년 연속 부진등급으로 나타나 개선 필요	▶ 청렴도 향상을 위한 반부패·청렴 추진 계획 수립 및 이행 - 3개년 청렴도 평가결과 분석, 외부 이해관계자(청렴시민감사관, 계약 업체) 및 내부직원 의견수렴 ▶ 4대 추진방향, 10개 전략과제, 22개 세부과제 도출·이행	이행
	혁신성과	3. 적극행정 장려를 위한 제도적 지원책 보강 및 활용도 제고 필요	▶ 적극행정 준법질의시스템 운영(법령 불명확하여 해석 및 적용에 어려움이 있는 사무 질의신청 및 답변) - 2022년 1건 질의 접수 및 상담 완료 ▶ 적극행정 제안제도 운영, 적극행정 워크숍 개최, 적극행정 우수사례 경진 대회 개최 등 다양한 지원책 추진	이행
	조직인사 관리	4. 최근 3년간 교육예산 집행률이 저조 하여 개선 필요	▶ 부서별 교육예산 집행을 점검 및 향후 집행계획 수립: 예산절감분(무료강의)을 활용한 자격증 취득비 지원 등을 독려 하여 자격취득 집행예산 전년대비 2배 증가(21년: 3,320천원 → 22년: 6,109천원) ▶ 그룹웨어 게시판 활성화(교육정보 수시 안내): 전년대비 교육예산 집행률 6% 증가(34% → 40%)	이행
	재무관리	5. ERP시스템에 회계결산을 전산화하기 위한 개선 노력 필요	▶ 회계결산 전산화 및 ERP 개선을 위해 ERP고도화 사업비(300,800천원) 2023년 본예산에 편성 완료 ▶ ERP고도화사업 과업지시서 작성을 위한 예산·회계 담당자 대상 인터뷰(총 5회) 실시(2023. 12월限 준공목표)	이행
	시설유지 관리	6. 18년 수립한 중장기 시설물 유지 관리 계획을 환경변화에 따라 연동적으로 운영 필요	▶ 2022년 중장기 시설물 유지관리 계획 수립(2022.11월) - 경영환경 분석(SWOT)을 통한 목표 및 과제 선정 - 생애주기비용(LCC) 분석, 5개년 사업 비용 예측 등	이행
		7. 학습동아리에 대한 지원제도를 마련 하여 활성화하고, 자격증 취득 인센티브 확대 및 교육훈련 지원제도 검토 필요	▶ 전담인력 교육수요 조사를 통한 개선점 도출(참여자 21명) ▶ 2건 자격증 취득(전년대비 프로그램 이용인원 5명 증가) ▶ 사내강사 활용 직무교육 및 직원 실무 과제 발표(총 16회) ▶ 환경시설 업무연찬회 분기별 1회 실시	이행

전기평가 지적사항			이행실적	이행 여부
년도	지표	지적사항		
		8. 시설물정보관리종합시스템을 구축하고 운영하기 위한 중장기 계획을 수립하고 생애주기비용의 합리적 산출 필요	- 시설물종합정보시스템(FMS) 구축 및 중장기 로드맵 수립 - 시스템 도입을 위한 사업설명회 개최, 도입계획 수립, DM 구축을 위한 시설, 설비 등 자료 수집 등	이행
	일자리 창출 및 일가정 양립	9. 정확한 인력예측을 통한 인력운영계획 수립 노력 필요, 정원대비 결원을 줄이기 위한 노력 필요	▶ 既수립한 중·장기인력운영계획 보완 시행('22. 3월) ▶ 2022년 조직진단 추진에 따른 개선 사항을 중·장기 인력운영계획에 반영 → 정원대비 결원을 줄이기 위한 노력 추진	이행
		10. 진단결과에 따른 인력 운영방향 제시 사업수행과 예산을 반영하여 직제개편 및 인력재배치 노력 필요	▶ '22년 조직진단 결과에 따른 개선사항 - 비효율적인 조직구성에 대한 개선으로 이원화된 조직부서를 일원화 예정이며, 그 외 목적사업 특수성에 따른 부서 재편제 등 추진	이행
		11. 의원면직 높은 편으로 적합직무 발굴, 직무기술서 구체적 기술, OJT 교육, 퇴사자 면담 등을 통해 직무 이해도 제고 등 인력관리 위한 노력 필요	▶ 신규직원 퇴사율 증가 문제에 대하여 혁신성장회의 시 전사적 공유 및 개선(안) '23년 주요업무계획 반영 ▶ 멘토·멘티 제도 운영, OJT교육 확대추진(2일→3일로 연장, 현장견학 등 콘텐츠 추가), 고충직원 수시상담을 통하여 신규직원 퇴사율 감소('21년 25%→'22년 6%)	이행
		12. 유연근무제의 다양한 활용 활용을 위해 설문조사를 실시하여 개선 필요	▶ 유연근무제 만족도조사 실시를 통한 개선사항 도출 및 보완·운영 → 사용인원 증가('22년 5명 → '23년 10명) ※ 개선사항: 신청대상을 사무직원에서 전직원으로 확대, 초과근무시 '처장'이 아닌 '부서장' 결재, 분기별 신청이 아닌 반기별 신청으로 신청방법 간소화	이행
	소통 및 참여13.	13. CS전략 목표가 정성적 지표로 되어 있어 정량적 목표를 추가하여 실천을 구체화하고, 피드백 시스템을 구축하여 성과를 높일 수 있도록 개선 필요	▶ 고객만족도 실질 향상을 위한 내부 민원 처리기한 지연율 감소(1% 미만) 정량적 목표 설정 - 매월 민원 기한 내 처리 지연율 모니터링 점검 실시 - 2021년 민원 처리 지연율 1.19%(6건) → 2022년 0.27%(3건)으로 최종 1% 미만 목표 달성	이행
		14. 노사 단계별 추진전략, 실천과제, 성과 지표 등 체계적으로 구축하고 관리하는 등 중장기 계획과 로드맵을 수립하여 시행하고 평가하는 노력 필요	▶ 신뢰받는 동반자적 노사 파트너십을 위한 노사상생 전략체계 수립 (공유가치 3, 전략방향 4, 전략과제 10) ▶ 주요업무계획을 통한 전략체계 구체화 - '노사 상생문화 구축을 위한 소통 활성화'(6개 과제) → 내부평가 시 이행실적 평가하여 실행력 제고 [미이행] 신뢰받는 동반자적 노사 파트너십을 위한 노사상생 전략체계 수립을 이행실적으로 제시하고 있으나, 비전, 공유가치를 비롯하여 전략방향, 전략과제는 전년도와 동일하며, 중장기 계획과 로드맵 수립에 관한 실적은 확인되지 않음	미이행
		15. 대상자별로 차별화된 프로그램을 개발하고 다양한 교육프로그램을 통해 노사 관계 역량 강화 필요	▶ 상·하반기 현업담당자 대상 찾아가는 노무교육 실시 - 근로계약서 점검, 휴일·휴가에 대한	이행

전기평가 지적사항			이행실적	이행 여부
년도	지표	지적사항		
			법령 해석 등 ▶노무 학습동아리 창설(노무법규 학습 및 토론활동)	
		16. 사전에 노사간 주요현안과 이슈를 해결하고 노사갈등을 감소시키기 위한 갈등관리 매뉴얼을 통해 사전적으로 관리하는 체계 구축 필요	▶고용노동부 집단적 노사관계 업무매뉴얼, 갈등관리 매뉴얼 등을 고려하여 업무를 진행하고 있으며, 정기적 노사 간담회(12회)를 진행하여 양 노조의 요구사항과 갈등요인을 파악 및 해결책 공동 토론	이행
		17. 전원이 참석한 노사협의회 회의는 없어 실질적으로 노사협의회 회의를 위하여 위원 모두가 참여할 수 있도록 노력 필요	▶날짜를 한달 전에 확정하고 핸드메일, 카카오톡을 통해 근로자위원들과 주마다 소통(회의 주제 선정 등)	이행
2022	윤리경영	18. 국민권익위 청렴도 조사 결과 4등급으로 기관의 윤리경영체계의 전반적 점검과 인식개선 등 위한 적극적 노력 필요	▶청렴도 향상을 위한 반부패·청렴 추진 계획 수립 및 이행 - 3개년 청렴도 평가결과 분석, 외부 이해관계자(청렴시민감사관, 계약업체) 및 내부직원 의견수렴 ▶4대 추진방향, 10개 전략과제, 22개 세부과제 도출·이행 ▶윤리 및 청렴문화 정착 노력 - 청렴연극 관람, 이해충돌방지교육, 조직문화개선 교육 등	이행
	재난안전 관리	19. 전담조직의 위상강화 및 업무권한 확대 필요, 기관 맞춤형 교육프로그램 개발 및 예산확보 필요	▶사장 직속 재난안전팀 신설('22.3.1.) ※ 4급(기계1), 6급(건축1, 행정1) ▶재난안전팀 업무 권한 확대: 연간시설물 안전 점검 총괄 관리, 국가안전대진단 특별 점검, 자체 점검반 구성을 통한 절기별 안전점검 ▶안전작업제도 강화: 재난안전팀장 협조 추가 ▶부서별 재난안전교육비 예산 확보: 2022년 센터별 50만원(추경 반영) ▶대상자별 교육프로그램 개발 및 이수 - 중대재해처벌법 교육(2시간): 전직원 - 위험성평가 교육(16시간): 전시설장 위험성 담당자 - 재난안전종사자 교육(7/14시간): 전시설장 관리자, 실무자 - 재해경감활동 모의훈련(1시간): IT업무, 공공하수처리 업무	이행
		20. 재난안전 환류체계 명확히 구성하여 조사 및 분석에 따른 개선과 기관 내 공유 및 소통 강화 필요	▶월1회 중대재해처벌법 대응 TF회의를 통한 환류체계 구축 - 시설장 안전문제·위험요소 발굴·개선 → 총 69건 의견 도출·개선 - 전부서 회의자료 공유·지적사항 알림, 관리카드로 개선사항 관리 ▶내부직원 및 제3종사자 의견 청취 및 환류: 종사자 의견 청취 후 즉시조치 가능 사항 자체 개선, 조치 어려운 사항은 위원회에 안건 산정	이행
	지역상생 발전	21. 지역사회의 다양한 문제를 함께 논의하고 해결하는 포괄적 통합플랫폼 및 주민참여 리빙랩 미흡하여 개선 필요	▶지역문제 해결위한 대외기관 간담회 및 업무협력 추진(일자리 사업, 청소년 활동 활성화, 지역 안전사고 등) ▶주민의견 반영위한 간담회, 설문조사	이행

전기평가 지적사항			이행실적	이행 여부
년도	지표	지적사항		
			추진 및 개선 이행(예산편성, 체육센터 시설 개선 등) ▶시민참여 민-관 프로그램(기부활동 등) 추진	
		22. 사회적 약자 고용을 위한 중장기 계획 수립, 채용목표치 설정, 교육프로그램 운영, 채용결과에 대한 평가 및 환류 체계 구비 등 적극적 노력 필요	▶사회적 형평채용 중장기 계획 22년 3월 수립 완료 - 취업지원대상자 7명 추가채용(보훈처 포상수여) - 장애인의무고용률 3.71%달성 , 청년 의무고용 45명 , 청년인턴 5명 , 시니어 인턴 2명 , 고졸인재채용1명 실적 有 - 고졸인력운영계획, 교육훈련운영계획 수립 및 고용목표 중장기로 구분하여 설정	이행

○ 전기평가 지적사항 이행실적전기평가 지적사항 실적

2020년 말 미이행건수 (A)	2021년 말 미이행건수 (B)	2022년 신규 발생건수 (C)	지적사항 전체 건수 (D=A+B+C)	2022년 이행건수 (E)	이행률 (F=E/D×100)	득점
0	3건	22건	25	23	92.00%	-0.08점

다. 평가결과 : -0.08 점

③ 경영개선명령 이행여부

가. 평가내용

○ 평가기준

- 경영개선명령은 2000.1~2022.12월말까지 통보된 경영개선명령 및 개선권고 사항을 의미
- 경영개선명령 : 경영진단결과 개선명령('00~22년), 재무건전성 일제점검결과 개선명령('11.5.8), 공기업 선진화 추진에 따른 경영개선명령('10.4.5) 등 (지방자치단체에 대한 경영개선명령은 평가에서 제외)
- 경영개선명령 중 미이행 사항(이행이 완료되지 아니한 사항)은 2022년 12월말 현재 이행완료기한이 도래하였으나 이행이 완료되지 아니한 사항을 의미함

○ 평가방법

- 이행률(%) = (2022년 이행건수) / (2021년 말 미이행건수 + 2022년 신규발생건수) × 100
- 득점 = 이행률(%) ÷ 100 - 1

나. 추진실적

○ 경영개선명령 이행 실적

- 해당 사항 없음

○ 평가결과 산출내역

2021년 말 미이행건수 (A)	2022년 신규발생건수 (B)	2022년 이행건수 (C)	이행률 ($D=C/(A+B) \times 100$)	득점
0건	0건	0건	-	0.00

다. 평가결과 : 0.00 점

④ 감사원 지적사항 이행여부(미이행 건수)

가. 평가내용

○ 평가기준

- 감사결과 지적사항은 2005년 이후 지적사항을 의미함
- 주의 등 기관에서 후속조치(추진)사항을 감사원으로 통보할 필요가 없는 지적사항은 건수에서 제외
- 이행기한이 정해진 경우 기간 내 이행여부로 평가(이행기한이 도래하지 않은 경우 평가제외)
- 감사원 지적사항을 미이행하고도 경영실적보고서에 누락할 경우 감사결과 지적사항 준수여부에 관계없이 1.0점을 감점함

○ 평가방법

- 감사결과 지적사항 미이행 건수 : 0 ~ -0.5점
 - 이행완료(0점), 미이행 1건당 0.1점, 미이행 5건 이상 -0.5점
- 감사결과 지적사항 이행의 적정성 : 0 ~ -0.5점
 - 이행률(%) = (2022년 이행건수) / (2021년 말 미이행건수 + 2022년 신규발생건수) × 100
 - 득점 = 이행률(%) ÷ 100 - 0.5

나. 추진실적

○ 감사결과 지적사항

- 2022년 신규 0건 발생

○ 감사결과 지적사항 미이행 건수 (-0.5점)

감사결과 지적사항 미이행 건수 (A)	득점 (B=MIN{-0.10×A, -0.50})
0건	0.00

○ 감사원 지적사항 누락 여부

감사원 지적 사항 누락 여부	득점
누락없음	0.00

다. 평가결과 : 0.00 점

⑤ 감사원 지적사항 이행여부(적정성)

가. 평가내용

○ 평가기준

- 감사결과 지적사항은 2005년 이후 지적사항을 의미함
- 주의 등 기관에서 후속조치(추진)사항을 감사원으로 통보할 필요가 없는 지적사항은 건수에서 제외
- 이행기한이 정해진 경우 기간 내 이행여부로 평가(이행기한이 도래하지 않은 경우 평가제외)
- 감사원 지적사항을 미이행하고도 경영실적보고서에 누락할 경우 감사결과 지적사항 준수여부에 관계없이 1.0점을 감점함

○ 평가방법

- 감사결과 지적사항 미이행 건수 : 0 ~ -0.5점
 - 이행완료(0점), 미이행 1건당 0.1점, 미이행 5건 이상 -0.5점
- 감사결과 지적사항 이행의 적정성 : 0 ~ -0.5점
 - 이행률(%) = (2022년 이행건수) / (2021년 말 미이행건수 + 2022년 신규발생건수) x 100
 - 득점 = 이행률(%) ÷ 100 - 0.5

나. 추진실적

○ 감사결과 지적사항

- 해당 사항 없음

○ 감사결과 지적사항 이행의 적정성 (-0.5점)

2021년말 미이행건수 (A)	2022년 신규발생건수 (B)	2022년 이행건수 (C)	이행률 (D=C/(A+B)×100)	득점
0건	0건	0건	-	0.00

다. 평가결과 : 0.00 점

⑥ 재정신속 및 균형집행

가. 평가내용

○ 재정(신속)집행 목표 달성률

- 재정(신속)집행 목표달성률(%) = (재정(신속)집행액 / 재정(신속)집행목표액) x 100

○ 평가기준

- 당해년도 상반기 신속집행목표액 달성도 측정(0.6점)

구 분	110%이상	100%이상	90%이상	80%이상	70% 이상	70% 미만
점 수	0.6점	0.5점	0.4점	0.3점	0.2점	0점

- 당해년도 재정집행목표액 달성도 측정(0.4점)

구 분	100%이상	90%이상	80%이상	70% 이상	60% 이상	60% 미만
점 수	0.4점	0.33점	0.25점	0.18점	0.1점	0점

- 재정집행 대상예산액의 가산점(0.1점) (가산점은 배점한도(1점) 범위 내에서 운영): 재정집행 대상예산액 기준 5개 등급으로 구분

구 분	A 등급(10%)	B 등급(20%)	C 등급(30%)	D 등급(30%)	E 등급(10%)
기준액	876억원 이상	876억원미만 ~ 302억원이상	302억원미만 ~ 76억원이상	76억원미만 ~ 8억원이상	8억원미만
점수	0.1점	0.08점	0.06점	0.04점	0.02점

○ 측정기준

- 집행대상 예산액 : 2022년 예산액 중 재정(신속)집행대상 예산액

- 집행목표액 : (신속) `22.2월 확정 목표액 / (재정)`22년도 집행 목표액
- 집행실적 : (신속) 확정 목표액 중 2022. 06. 30까지 집행실적
(재정) 집행 목표액 중 2022. 12. 31.까지 집행실적
※ 정책결정기관에 의한 취소로 신속집행 불가시 해당분 평가제외(객관적 증빙서류)
- 평가기준일 : (신속)2022. 6.30일, (재정)2022.12.31일
※ 재정(신속)집행 목표액 및 대상예산은 행안부에서 최종 통보한 금액으로 하되 경영평가
확인결과 금액과 다를 경우 큰 금액을 적용한다.
※ 재정(신속)집행 목표액은 추경 등을 반영한 금액을 적용한다.

나. 추진실적

○ 신속집행목표액 달성도 추진실적 (0.6점)

신속집행목표액 (A)	신속집행액(B)	신속집행 목표달성률(B/A×100)	득점 (C)
19,369,740,710원	22,237,865,564원	114.81 %	0.60점

○ 재정집행목표액 달성도 추진실적 (0.4점)

재정집행목표액(A)	재정집행액(B)	재정집행 목표달성률(B/A×100)	득점 (D)
99,373,043,216원	88,225,319,029원	88.78 %	0.25점

○ 가산점 여부 (0.1점)

재정집행 대상예산액	해당등급	가산점 (E)	득점 (F=Min(1-(C+D), E))
1,080억원	A	0.10점	0.10점

○ 최종득점

신속집행목표액 득점(C)	재정집행목표액 득점(D)	가산점 득점(F)	득점 (=C+D+F)
0.60점	0.25점	0.10점	0.95점

다. 평가결과 : 0.95 점

⑦ 개인정보보호 수준체계 및 대응대책 수립 실행

가. 평가내용

- 개인정보 관리체계구축, 보호대책 수립 및 시행, 침해사고 대책 등
 - 행정안전부(개인정보보호과)에서 실시한 '2022년도 공공기관 개인정보 관리수준진단' 결과 (100점 만점)을 1.0점으로 환산하여 반영

등 급	90점이상(A)	80점이상(B+)	70점이상(B)	60점이상(C)	60점미만(D)
득 점	1.00점	0.80점	0.60점	0.40점	0.20점

- 개인정보보호법을 위반하여 공표된 기관은 공표연도 평가('22년에 공표된 경우 '22년 실적을 평가하는 '23년도에 평가)에서 0.5점 감점

나. 추진실적

- 추진실적

2022년도 개인정보보호 수준체계 및 대응대책 수립 결과 결과(등급)	점수 (A)	개인정보보호법 위반 공표 기관 감점(B)	득점(=A+B)
B	0.60점	0.00점	0.60점

다. 평가결과 : 0.60 점

3. 혁신성과

(1) 평가결과 종합

① 평점표

세부평가내용	평가방법	가중치	등급	평점	득점
① 혁신 추진 활동의 노력과 성과	절대평가	4	양호	85.00	3.40
② (새정부) 혁신과제 추진계획의 적정성	가점지표	0.6	-	66.67	0.40
③ 혁신지향 공공조달 추진성과	단계별평가	0.4	매우미흡	60.00	0.24
④ 혁신구매목표제 달성 실적	단계별평가	0.6	우수	100.00	0.60
평가점수		5.00	우수	92.8	4.64

② 종합의견

- 혁신활동을 기관 경영의 중요한 축으로 설정하여 중장기 로드맵에 반영하고 혁신성과 제고를 위하여 적극행정 워크숍, 경진대회 개최하고 혁신문화를 확산하려는 노력도 긍정적임. 정보공개 종합평가 분석을 통해 공표대상 정보를 13개 추가로 지정한 실적 역시 정보공개를 위한 기관의 노력과 실적으로서 긍정적임
- 혁신경영과 혁신성과 제고를 위한 기관의 노력은 확인되나 단순한 실적산출이 아니라 구성원들에게 혁신의 문화가 체화되어 지속가능한 수준으로 고도화시키는 것이 필요하다고 판단되며 혁신의 추진방향을 Bottom-up방식으로 전환될 수 있도록 노력하는 것이 필요함

(2) 지표별 평가결과

① 혁신 추진 활동의 노력과 성과

가. 평가의견

- 혁신 전담부서 및 담당자를 지정하고 워크숍, 경진대회 등을 통해 혁신문화를 확산하려는 노력은 긍정적
- 중장기 로드맵 수립을 통해 혁신활동을 하나의 경영축으로 설정한 시도는 긍정적이며 혁

신을 위한 노력과 실적이 확인된다는 점에서 긍정적임. 다만, 혁신활동들이 구성원들에게 체화되어 지속가능성을 담보할 수 있는 수준에는 미치지 못하는 것으로 판단되므로 일상적 업무과정에 혁신의 성과가 도출될 수 있도록 내재화의 노력이 필요함

- 혁신과제와 일반과제를 구분하는 기준이 명확하게 제시되지 못하고 있으며 대상과제 중 4개의 혁신과제가 선정되는 과정에서도 보듯이 혁신의 추진방향이 대체로 Top-down방식으로 결정된다는 점은 혁신성과의 지속가능성 측면에서 개선이 필요한 것으로 판단됨. 향후 혁신과제의 선정기준과 목표를 명확히 하고 구성원들의 의사가 상향식으로 전달될 수 있도록 개선할 필요가 있음
- 혁신성장을 위한 인프라 구축 중 인적자원에 대한 인프라 구축의 노력과 실적을 확대할 필요가 있으며 이를 위해 혁신관련 교육 강화 및 내부 전문가 양성 등의 전략수립이 요구됨

나. 잘된 점

- 혁신을 위한 전담 부서 및 담당자 지정과 적극행정 워크숍, 경진대회 개최를 통해 혁신문화를 확산하려는 노력도 인정됨
- 혁신활동을 하나의 경영축으로 설정하기 위해 중장기 혁신 로드맵 수립하여 혁신을 경영의 중요한 가치로 제시한 것은 긍정적임
- 정보공개 종합평가 분석을 통해 공표대상 정보 13개를 추가로 지정한 것은 정보공개를 위한 기관의 적극적 노력과 실적으로서 긍정적임

다. 미흡한 점 및 개선방안

- 혁신을 위한 가시적인 실적은 산출되고 있으나 이러한 실적산출을 넘어 혁신을 추진하는 구성원들에게 체화되어 지속가능한 수준으로 고도화시키려는 노력이 추가적으로 필요함
- 혁신과제와 일반과제의 구분이 무엇인지 명확하지 않고 있어 두 과제 간의 차이를 확인하기 어려우며 특히 혁신과제의 선정기준을 제시하여 지속성과 명확성을 통해 실현가능성을 제고할 필요가 있음
- 혁신의 추진방향이 Bottom-up방식보다는 Top-down방식이라는 점에서 구성원들의 참여 및 동기부여에 한계가 있을 것으로 판단되므로 지속가능성, 실현가능성을 위한 운영방법의 개선이 필요할 것으로 판단됨
- 정보공개제도 운영의 합리성 제고를 위하여 기관 내 정보공개심의회 구성을 검토할 필요가 있다고 판단됨

② (새정부) 혁신과제 추진계획의 적정성

가. 평가의견

○ 혁신과제 추진계획의 적정성

- 구조개혁분야: 구조개혁 우수기관 0.40점, 구조개혁 1개 이상 이행 0.20점
- 재무건전성 분야 : 재무건전성 1개 이상 이행 0.20점, 부채중점관리기관 0.00점

구조개혁 분야 (0.4점)	기능조정	사업정비		구조개혁 우수	점수
	○	○		X	0.20점
재무건전성 분야 (0.2점)	자산	지분	청사	부채중점관리기관	점수
	○	X	X	X	0.20점
합계					0.40점

나. 잘된 점

○ 해당사항 없음

다. 미흡한 점 및 개선방안

○ 해당사항 없음

③ 혁신지향 공공조달 추진성과

가. 평가내용

- 조달청 “혁신장터” 홈페이지 내 ‘경쟁적 대화 방식’에 공고된 건으로서, 관련 법령에 따른 절차를 준수하고 계약이 완료된 건에 한해 실적으로 인정하며, 금액, 건수, 필요성 등을 종합적으로 고려하여 평가

구분	주요 내용
혁신조달 우수사례(best practice) 발굴 실적 및 기관 노력도	혁신조달을 통해 대국민서비스를 크게 개선한 우수사례(best practice) 실적 및 각부처 혁신조달 관련 노력도(자체 수요발굴, 절차 개선, 홍보·교육 등 추진 노력)
혁신장터 도전적 수요제시, 공공수요발굴위원회를 통한 수요제시	혁신장터 내 수요공급커뮤니티를 통한 도전적 수요제기 실적, 공공수요발굴위원회를 통한 수요제기 실적
경쟁적 대화방식을 활용한 계약실적*	「국가계약법」 또는 「지방계약법」 시행령에서 규정한 ‘경쟁적 대화에 의한 계약체결’ 방식을 적용한 계약 실적 (금액, 건수, 필요성 등을 고려)
혁신조달 총괄부서 지정 및 구성	기관별 혁신조달 추진 총괄부서 지정 여부 및 구성 결과
혁신구매 목표 초과 구매실적	기관별 혁신구매 목표액을 초과하여 구매한 실적

나. 추진실적

○ 혁신지향 공공조달 추진성과 결과

구분	실적
혁신조달 우수사례(best practice) 발굴 실적 및 기관 노력도	0.24점
혁신장터 도전적 수요제시, 공공수요발굴위원회를 통한 수요제시	
경쟁적 대화방식을 활용한 계약실적	
혁신조달 총괄부서 지정 및 구성	
혁신구매 목표 초과 구매실적	

다. 평가결과 : 0.24 점

④ 혁신구매목표제 달성 실적

가. 평가내용

○ 혁신구매 목표 (기관 물품구매액의 1.6%) 달성률을 평가

- 달성률 측정방식 = (혁신구매액 / 혁신구매 목표액) × 100
- 혁신구매 목표액 = 기관별 물품구매액의 1.6% ('20년도 SMPP기준)

○ 혁신구매액 인정범위

연번	구분	주요 내용
1	우수 국가R&D 결과물 구매액(패스트트랙 I)	패스트트랙 I 혁신제품 구매액
2	혁신시제품 구매액(패스트트랙 II)	패스트트랙 II 혁신제품 구매액
3	기타 혁신성·공공성 인정제품 구매액(패스트트랙III)	패스트트랙 III 혁신제품 구매액
4	혁신 지향 공공 구매	- Solution 공모형 제품 구매실적 - 기관 자체적 수요발굴, 해결방안 탐색을 통한 제품구매 - 경쟁적 계약에 의한 제품 구매
	실증 사업·테스트베드 등	- 혁신제품 시범구매사업 테스트 참여 금액 - K-테스트베드 물품구매 금액
	기타 실적(R&D 결과물, 경진대회 등)	- R&D 결과물 구매액 및 실증경비 - 혁신조달 관련 경진대회·공모전 상금
	혁신성 인증제품	- 디지털 서비스 관련 제품 구매 - 일부 기술개발제품 구매 실적

※ 각 실적은 혁신장터에 수기등록이 필요하며 기재부·조달청 합동평가단이 인정한 금액만 인정
 ※ 혁신제품 테스트 참여금액은 테스트를 성실히 이행한 기관에 한하여 테스트 완료시점을 기준으로 실적금액 인정
 ※ 혁신지향 공공구매(기타혁신구매) 실적의 경우, 기재부·조달청 합동평가단이 인정한 금액만 인정

○ 점수부여 기준

등급	S	A	B	C	D
비율(%)	80%이상	80%미만 ~60%이상	60%미만 ~40%이상	40%미만 ~20%이상	20%미만
점수(점)	0.6	0.4	0.2	0.1	0

나. 추진실적

○ 혁신구매목표제 달성 실적

구분	실적
혁신제품 구매액 (A)	202,800,000 원
기타혁신 구매액 (B)	0 원
조달청 시범구매액 (C)	0 원
혁신제품 구매실적 (D=A+B+C)	202,800,000 원
혁신구매목표액 (E)	214,096,000 원
달성도(F=D/E×100)	94.72 %
득점	0.60 점

다. 평가결과 : 0.60 점

[경영시스템]

1. 조직·인사관리

(1) 평가결과 종합

① 평점표

세부평가내용	평가방법	가중치	등급	평점	득점
① 경영전략과 연계된 조직구조의 적정성	절대평가	4	미흡	78.00	3.12
② 인사관리의 합리성·공정성을 확보하기 위한 노력과 성과	절대평가				
③ 직원역량 제고를 위한 노력과 성과	절대평가				
④ 성과관리 및 보상체계의 구축의 적정성	절대평가				
⑤ 양성평등을 위한 노력과 성과는 적절한가?	절대평가	1	미흡	76.00	0.76
⑥ 채용비리 발생 여부	감점지표	-1	매우미흡	32.00	-0.68
⑦ 채용비리 전수조사 지적사항 이행여부	감점지표	-1	우수	100.00	0.00
⑧ 임·직원 징계 등 자체 인사규정 정비 이행여부	감점지표	-1	우수	100.00	0.00
평가점수		5	매우미흡	64.00	3.20

② 종합의견

- 내·외부 환경변화에 대응한 조직구조의 적정성 및 운영의 효율성이 존재하고, 지원부서 인력비율, 관리직 인력비율, 상임이사 정수, 복수본부 설치 등이 모두 설립운영기준을 준수하고 있으며, 협업을 통한 일하는 방식 및 업무프로세스 개선 등 조직혁신 노력이 존재함
- 중장기 인력운용계획을 수립하고, 이 계획에 따라 체계적으로 운영하고 있으며, 결의방식, 전문성, 공정성, 대표성 확보 등의 측면에서 인사위원회의 구성·운영 실태가 적절하고, 행정안전부의 지방공기업 인사운영기준 관련 제반 인사규정을 비교적 잘 준수하고 있으며, 임원 선임, 승진 및 보직관리 등이 비교적 적절하게 이루어지는 등 인사관리의 합리성·공정성을 확보하기 위한 노력과 성과가 존재함. 다만, 기관 차원의 직무분석을 통해 필요한 직무능력을 도출하고, 이를 채용과 연계하여 직무능력을 갖춘 인재를 선발·활용하는 측면이 다소 미흡하므로, 향후 기관 차원의 직무분석을 통해 필요한 직무능력(또는 역량)을 도

출하고 이를 채용과 연계하여 인재를 선발·활용할 것을 권고함. 직원의 채용 관련 규정이 비교적 공정하고 객관적으로 제·개정되어 합리적으로 운영되고 있으나, 일부 문제가 있었으므로, 향후 이러한 문제가 발생하지 않도록 노력할 것을 권고함. 내부만족도 조사를 하고 그 결과를 활용하여 내부만족도를 개선하려 노력하고 있으나, 실적은 다소 미흡하므로(전년 대비 1.5점 하락), 개선 노력이 성과로 이어질 수 있는 실질적인 방안을 마련하여 노력할 것을 권고함

- 기관과 조직구성원이 필요로 하는 역량과 수요가 반영된 인적자원개발을 위한 교육훈련 종합계획을 수립하고, 이를 적절하게 시행하고 있는 등 역량강화계획을 적정하게 수립하고 있음. 교육 성과를 높이기 위해 교육효과(교육만족도, 현업적용도 평가 등)를 주기적으로 진단하는 등 프로그램을 적절히 관리하고 있으며, 교육 성과가 근무성적평가, 승진, 인센티브 지급 등의 인사평정에 적절히 반영·활용되고 있음. 직원 연간 교육실적이 행정안전부 '지방공기업 교육훈련 강화방안' 기준을 준수하고 있으며, 2022년 교육예산은 293,277,000원으로, 전년 대비 79,743,000원 증액하였고, 교육예산집행률 40%로 전년 대비 6%p 증가하였으나, 미흡한 수준이므로, 향후 교육예산집행률을 높이기 위해 노력할 것을 권고함
- 기관 경영목표와 연계된 성과관리체계를 구축하여 운영하고 있으며 그 결과를 활용하고 있음. 조직평가 지표체계가 적정하고, 성과평가 방법의 적정성을 높이기 위해 노력하며, 보수관리와 성과관리를 연계하고 있으나, 성과평가 시 부서평가만을 하고 있어, 개인이 조직목표(전략) 달성에 어느 정도 공헌하고 있는지를 평가하기 어려우므로, 향후 개인 성과평가제도를 도입할 것을 권고함
- 여성관리자 확대 중장기 계획을 수립하여 운영하고 있으며, 실적도 존재함(여성관리직 비율 21%, 전년 대비 7.7%p 증가). 여성관리직 후보군 확충을 위해 여성 경력개발 제도화 등 다양한 인사제도 개선 노력을 하고 있음(여성리더 역량강화 교육훈련 등). 여성 경력단절 예방 및 직무·능력 중심 직장문화 조성, 여성 관리자 풀 확대를 위한 경력개발 틀 지원, 성범죄 예방 및 성 차별적 조직문화 개선 등과 관련된 일·생활 균형 및 여성경력개발 노력과 성과가 존재함. 산업안전보건위원회의 여성위원 비율이 전년 대비 17% 증가하였으나, 전반적으로 주요 위원회 구성에 있어 여성위원 비율이 미흡하므로(이사회 0%, 인사위원회 14%, 임원추천위원회 14%, 산업안전보건위원회 33%로 전년대비 17%p 증가), 향후 여성위원 비율을 보다 증가시키려 노력할 것을 권고함

(2) 지표별 평가결과

① 경영전략과 연계된 조직구조의 적정성

가. 평가의견

- 기관의 내·외부 환경변화에 대응하여 자체적인 조직진단을 통해 조직구조의 문제점을 발견하여 개선하려 노력하고, 인력을 재배치하는 등 조직구조의 적정성 및 운영의 효율성이 존재함
- 지원부서 인력비율, 관리직 비율, 상임이사 정수, 복수본부 설치 등이 모두 설립운영기준을 준수하고 있음
- 시민, 주민, 직원이 참여하는 다양한 채널을 운영하고 활성화하려 노력하고, 대내·외 이해관계자의 수요(needs)를 관리하고 축적하는 등 협업을 통해 일하는 방식 및 업무 프로세스 개선 등 조직혁신을 위해 노력하였음

나. 잘된 점

- 기관의 내·외부 환경변화에 대응하여 조직진단을 통해 기능을 개편하고, 업무프로세스를 개선하였으며, 조직구조를 개편하고, 인력을 재배치하는 등 조직구조의 적정성 및 운영의 효율성이 존재함(2022년 전문용역 및 TF운영을 통한 조직기능 자체 분석 및 전략방향 도출, 환경변화에 능동적 대처를 위한 TF 및 파트리더제 운영, 문서중앙화 시스템 도입 등)
- 지원부서 인력비율 정원의 8%(기준 30% 이내), 관리직 비율 정원의 18.20%(기준 20% 이내), 상임이사 정수 2명(기준 3명), 2본부(기준 복수본부) 등 설립운영기준을 모두 준수하고 있음
- 시민, 주민, 고객, 직원이 참여하는 다양한 채널을 운영하고 활성화하려 노력하였고, 대내·외 이해관계자의 수요(needs)를 관리하고 축적하는 등 협업을 통해 일하는 방식 및 업무 프로세스 개선 등 조직혁신을 위해 노력함(온라인 소통창구 고객의 소리, 주민참여 예산제도, 청렴 설문조사, 청렴시민감사관, 남양주시 및 유관기관과의 협업, 문서중앙화 시스템 도입 정보화 백업 시스템 교체, 민원응대 근로자 보호조치, 제안제도 활성화, 마음방역소 운영, 주니어보드 운영, 적극행정 워크숍 등)

다. 미흡한 점 및 개선방안

- 해당사항 없음

② 인사관리의 합리성·공정성을 확보하기 위한 노력과 성과

가. 평가의견

- 내·외부 환경여건의 변화를 반영하고, 조직진단, 인력진단 등을 실시하여 중장기 인력운영 계획(2023~2027)을 수립·운영하고 있으나, 기관 차원의 직무분석을 통해 필요한 직무능력을 도출하고, 이를 채용과 연계하여 직무능력을 갖춘 인재를 선발·활용하는 측면이 다소 미흡하므로, 향후 기관 차원의 직무분석을 통해 필요한 직무능력(또는 역량)을 도출하고 이를 채용과 연계하여 인재를 선발·활용할 것을 권고함
- 결의방식, 전문성, 공정성, 대표성 확보 등의 측면에서 인사위원회 구성 및 운영의 적정성을 확보하려 노력하고 있으며, 행정안전부의 지방공기업 인사운영기준과 관련하여 제반 인사규정(채용, 승진, 보직관리, 유급휴가 등)을 준수하려 노력하고, 임원 선임, 승진, 보직관리가 비교적 공정하고 객관적으로 제·개정되어 운영됨. 직원의 채용 관련 규정이 비교적 공정하고 객관적으로 제·개정되어 합리적으로 운영되고 있으나, 일부 문제(시험위원의 제척 기피 회피 규정 미준수, 채용계획 통보 소홀 등)이 있었으므로, 향후 이러한 문제가 발생하지 않도록 노력할 것을 권고함
- 내부만족도 조사를 하고 그 결과를 활용하여 내부만족도를 개선하려 노력하고 있으나, 실적은 다소 미흡하므로(전년 대비 1.5점 하락), 개선 노력이 성과로 이어질 수 있는 실질적인 방안을 마련하여 노력할 것을 권고함

나. 잘된 점

- 중장기 인력운영계획(2022~2026)을 수립하고, 이 계획에 따라 적정하게 운영하려 노력하고 있음. 내·외부 환경여건의 변화를 반영하고, 조직진단, 인력진단 등을 실시하여 중장기 인력운영계획을 수립·운영하고 있음
- 결의방식, 전문성, 공정성, 대표성 확보 등의 측면에서 인사위원회 구성 및 운영의 적정성을 확보하려 노력하고 있음. 행정안전부의 지방공기업 인사운영기준과 관련하여 제반 인사규정(채용, 승진, 보직관리, 유급휴가 등)을 준수하려 노력하고 있으며, 임원 선임, 승진, 보직관리가 공정하고 객관적으로 제·개정되어 운영됨
- 내부직원 만족도 조사를 하고, 그 결과를 체계적으로 분석한 후 도출된 문제점을 해결하고 대안을 마련하려 노력하고 있으며, 개선실적도 존재함(일반직 임금개편, 유연근무제 개선, 특정업무수행경비 등)

다. 미흡한 점 및 개선방안

- 조직진단 등을 통해 그에 적절한 인력을 배분·활용하고 있으나, 기관 차원의 직무분석을 통해 필요한 직무능력을 도출하고, 이를 채용과 연계하여 직무능력을 갖춘 인재를 선발·활용하는 측면이 다소 미흡하므로, 향후 기관 차원의 직무분석을 통해 필요한 직무능력(또는 역량)을 도출하고 이를 채용과 연계하여 인재를 선발·활용할 것을 권고함
- 직원의 채용 관련 규정이 비교적 공정하고 객관적으로 제·개정되어 합리적으로 운영되고 있으나, 일부 문제(시험위원의 제척 기피 회피 규정 미준수, 채용계획 통보 소홀 등)가 있었으므로, 향후 이러한 문제가 발생하지 않도록 노력할 것을 권고함
- 내부만족도 조사를 하고 그 결과를 활용하여 내부만족도를 개선하려 노력하고 있으나, 실적은 다소 미흡하므로(전년 대비 1.5점 하락), 개선 노력이 성과로 이어질 수 있는 실질적인 방안을 마련하여 노력할 것을 권고함

③ 직원역량 제고를 위한 노력과 성과

가. 평가의견

- 기관이 필요로 하는 역량과 수요가 반영된 인적자원개발을 위한 교육계획을 수립하고, 이를 적절하게 시행하고 있음. 구성원이 원하는 역량개발 수요를 진단하고, 구성원의 전문성과 직무수행능력 그리고 교육훈련에 대한 수요를 확인·발굴하는 등 체계적인 교육훈련시스템을 구축·활용하고 있음
- 교육 성과를 높이기 위해 교육효과(만족도, 학습 성취도, 현업 적용도, 조직 기여도 등)를 주기적으로 진단하는 등 프로그램을 적절히 관리하고 있으며, 교육 성과가 근무성적평가, 승진, 인센티브 지급 등에 적절히 반영·활용되고 있음
- 직원 연간 교육실적이 행정안전부 '지방공기업 교육훈련 강화방안' 기준을 준수하고 있음(교육훈련 의무시간 준수). 2022년 교육예산은 293,277,000원으로, 전년 대비 79,743,000원 증액하였고, 교육예산집행률 40%로 전년 대비 6%p 증가하였으나, 미흡한 수준이므로, 향후 교육예산집행률을 높이기 위해 노력할 것을 권고함

나. 잘된 점

- 기관이 필요로 하는 역량과 수요가 반영된 인적자원개발을 위한 교육계획을 수립하고, 이를 적절하게 시행하고 있음. 구성원이 원하는 역량개발 수요를 진단하고, 구성원의 전문성

과 직무수행능력 그리고 교육훈련에 대한 수요를 확인·발굴하는 등 체계적인 교육훈련시스템을 구축·활용하고 있음

- 교육 성과를 높이기 위해 교육효과(만족도, 학습 성취도, 현업 적용도, 조직 기여도 등)를 주기적으로 진단하는 등 프로그램을 적절히 관리하고 있으며, 교육 성과가 근무성적평가, 승진, 인센티브 지급 등에 적절히 반영·활용되고 있음(승진자명부 작성시 교육훈련 성적 평정, 교육이수 실적 내부 평가 반영 등)
- 직원 연간 교육실적이 행정안전부 '지방공기업 교육훈련 강화방안' 기준을 준수하고 있음(교육훈련 의무시간 준수). 2022년 교육예산은 293,277,000원으로, 전년 대비 79,743,000원 증액하였고, 교육예산집행률 40%로 전년 대비 6%p 증가함

다. 미흡한 점 및 개선방안

- 교육예산집행률이 40%로 전년 대비 6.0%p 증가하였으나, 미흡한 수준이므로, 향후 교육 예산집행률을 높이기 위해 노력할 것을 권고함

④ 성과관리 및 보상체계의 구축의 적정성

가. 평가의견

- 기관 경영목표와 연계된 성과관리체계를 구축하여 운영하고 있으며 그 결과를 활용하고 있음
- 조직평가 지표체계가 적정하고(조직평가 지표 개발 시 직원 의사 반영 등), 성과평가 방법의 적정성을 높이기 위해 노력하며(전 직원이 참여한 성과지표 발굴, 전문가 자문 및 임원진 검토, 내부평가위원회에 의한 공정하고 객관적인 성과평가 실시, 평가결과에 대한 이의제기 절차 등), 보수관리와 성과관리를 연계하고 있으나(평가결과가 인센티브 지급, 승진, 포상금 지급 등에 연계되고 있음), 성과평가 시 부서평가만을 하고 있어, 개인이 조직 목표(전략) 달성에 어느 정도 공헌하고 있는지를 평가하기 어려우므로, 향후 개인 성과평가제도를 도입할 것을 권고함

나. 잘된 점

- 기관 경영목표와 연계된 성과관리체계를 구축하여 운영하고 있으며 그 결과를 활용하고 있음
- 조직평가 지표체계가 적정하고(조직평가 지표 개발 시 직원 의사 반영 등), 성과평가 방법의 적정성을 높이기 위해 노력하며(전 직원이 참여한 성과지표 발굴, 전문가 자문 및 임원진 검토, 내부평가위원회에 의한 공정하고 객관적인 성과평가 실시, 평가결과에 대한 이

의제기 절차 등), 보수관리와 성과관리를 연계하고 있음(평가결과가 인센티브(평가급) 차등 지급, 승진, 포상금 지급 등에 연계되고 있음)

다. 미흡한 점 및 개선방안

- 성과평가 시 부서평가만을 하고 있어, 개인이 조직목표(전략) 달성에 어느 정도 공헌하고 있는지를 평가하기 어려우므로, 향후 개인 성과평가제도를 도입할 것을 권고함

⑤ 양성평등을 위한 노력과 성과는 적절한가?

가. 평가의견

- 여성관리자 확대 계획을 수립하여 운영하고 있으며, 실적도 존재함(여성관리직 비율 21%, 전년 대비 7.7%p 증가)
- 여성관리직 후보군 확충을 위해 여성 경력개발 제도화 등 인사제도 개선 노력을 하고 있음(여성리더 역량강화 교육훈련 등)
- 여성 경력단절 예방 및 직무·능력 중심 직장문화 조성, 여성 관리자 풀 확대를 위한 경력 개발 틀 지원, 성범죄 예방 및 성 차별적 조직문화 개선 등과 관련된 일·생활 균형 및 여성경력개발 노력과 성과가 존재함
- 산업안전보건위원회의 여성위원 비율이 전년 대비 17% 증가하였으나, 전반적으로 주요 위원회 구성에 있어 여성위원 비율이 미흡하므로(이사회 0%, 인사위원회 14%, 임원추천위원회 14%, 산업안전보건위원회 33%로 전년대비 17%p 증가), 향후 여성위원 비율을 보다 증가시키려 노력할 것을 권고함

나. 잘된 점

- 여성관리자 확대 계획을 수립하여 운영하고 있으며, 실적도 존재함(여성관리직 비율 21%, 전년 대비 7.7%p 증가)
- 여성관리직 후보군 확충을 위해 여성 경력개발 제도화 등 인사제도 개선 노력을 하고 있음(여성리더 역량강화 교육훈련 등)
- 여성 경력단절 예방 및 직무·능력 중심 직장문화 조성, 여성 관리자 풀 확대를 위한 경력 개발 틀 지원, 성범죄 예방 및 성 차별적 조직문화 개선 등과 관련된 일·생활 균형 및 여성경력개발 노력과 성과가 존재함(유연근무제 실시, 육아휴직, 가족돌봄 휴가 및 휴직, 출

산직원 격려, 육아휴직대체근로자 채용, 여성리더 역량강화 교육훈련 실적, 다양한 성희롱·성폭력 예방 대응 노력과 성과 등)

다. 미흡한 점 및 개선방안

- 산업안전보건위원회의 여성위원 비율이 전년 대비 17% 증가하였으나, 전반적으로 주요 위원회 구성에 있어 여성위원 비율이 미흡하므로(이사회 0%, 인사위원회 14%, 임원추천위원회 14%, 산업안전보건위원회 33%로 전년대비 17%p 증가), 향후 여성위원 비율을 보다 증가시키려 노력할 것을 권고함

⑥ 채용비리 발생 여부

가. 평가내용

- 채용비리 발생 여부 (외부기관 지적 건수로 평가)
 - 채용비리 발생은 법령, 지방공기업 인사 운영 기준 및 기관 내부 규정에 위반하여, 외부기관으로부터 2022.1.1. 이후 지적 등을 받은 경우를 의미함

구분	수사의뢰, 징계요구	주의, 경고	개선, 기타
건당 환산지적건수	1건	0.5건	0.2건

- 평점 = (지적건수 합) × (-0.2점/건)

구분	미지적	지적 1건 당	지적 5건 이상
점수	0점	-0.2점	-1.0점

나. 추진실적

- 채용비리 발생사항

연번	외부기관	구분	지적 내용
1	권익위	징계요구	시험위원의 제척 기피 회피 규정 미준수
2		징계요구	신규채용 시 자격증 가점 적용 부적정
3		주의·경고	채용시험에 위탁에 관한 사항
4		주의·경고	용역의 계약 및 집행 부적정
5		개선·기타	경력경쟁시험의 경력기준에 관한 사항
6		개선·기타	채용계획 통보 소홀

○ 외부기관 지적건수

구분	지적건수(A)	건당 환산건수(B)	환산건수(=A×B)
수사의뢰·징계여부	2건	1건	2.0건
주의·경고	2건	0.5건	1.0건
개선·기타	2건	0.2건	0.4건
총 지적건수 (C)			3.4건
감점 (= C × (-0.20점)), [최대 -1.00점]			-0.68점

다. 평가결과 : -0.68 점

⑦ 채용비리 전수조사 지적사항 이행여부

가. 평가내용

○ 채용비리 전수조사 지적사항 이행여부 (미이행 건수로 평가)

- 지방공공기관 채용비리 정기 전수조사(2018.11.6.~2022.1.31. 실시) 지적사항은 외부기관으로부터 지적받은 사항을 의미함

구분	이행완료	미이행 1건당	미이행 5건 이상
점수	0점	-0.2점	-1.0점

나. 추진실적

○ 채용비리 전수조사 지적사항

- 지적사항 : 7건
- 지적사항 이행건수 : 7건

○ 채용비리 전수조사 지적사항 이행 여부

구분	건당 감점	미이행 건수	감점 (최대-1.00점)
미이행 건수	-0.2점	0건	0.00

다. 평가결과 : 0.00 점

⑧ 임·직원 징계 등 자체 인사규정 정비 이행여부

가. 평가내용

○ 임·직원 징계 등 자체 인사규정 정비 이행여부

- 자체 인사규정 정비는 임직원의 징계 등 채용비리로 지적된 사항에 대한 조치 및 반영 여부를 평가. 이행완료 시점은 규정 시행일로 함

구 분	9월까지 정비	10월 정비	11월 정비	12월 정비	미이행
합계	0	-0.2	-0.4	-0.6	-1.0

나. 추진실적

○ 임·직원 징계 등 자체 인사규정 정비 이행실적

- 인사규정 정비 해당 여부 : 해당사항 3건
- 인사규정 정비 실적 : 미이행

규정명	정비일자(시행일)	내용
인사규정시행내규	2022.04.08	채용 심사 관련 규정 개정

○ 임·직원 징계 등 자체 인사규정 정비 이행 여부 및 결과

9월까지 정비	10월 정비	11월 정비	12월 정비	미이행	감점
○					0.00점

다. 평가결과 : 0.00 점

2. 재무관리

(1) 평가결과 종합

① 평점표

세부평가내용	평가방법	가중치	등급	평점	득점
① 자산관리 노력 및 성과	절대평가	5	우수	91.80	4.59
② 재무구조 개선을 위한 노력 및 성과	절대평가				
③ 수익·비용 성과 및 구조 개선을 위한 노력 및 성과	절대평가				
④ 예산편성 및 회계관리 운영의 적정성	절대평가				
⑤ 공사채 발행절차 및 승인목적 사용여부 적정성	감점지표	-2.5	우수	100.00	0.00
⑥ 인건비 인상률 준수	단계별평가	2	우수	100.00	2.00
⑦ 평가급제도 운영의 적정성	단계별평가	1	우수	100.00	1.00
평가점수		8	우수	94.88	7.59

② 종합의견

- 자산관리 노력 및 성과가 적정하며, 재물조사 절차 및 내용, 조사결과 등이 적정함
- 자산대장의 전산화 및 고정자산대상의 전산화 부분은 현재는 시행착오 중이며 아직 실시하고 있지는 않으나, 2023년말까지 수행할 예정임
- 수익성 지표 중 매출액 영업이익율이 부의 금액으로 산출된 원인분석과 이에 대한 대책 마련이 필요함
- 사업별 수익·비용분석을 통한 문제점 및 사전대처방안 수립을 위한 노력과 성과가 미흡하며, 사업비 절감을 위한 노력은 하고 있으나 성과가 다소 미흡함
- 수입(사업수입, 자본적수입) 및 지출(수익적지출, 자본적지출)는 적정하게 분류하고 있음
- 회계관리의 전문성과 투명성 제고를 위한 전담요원 확보 및 내부통제 노력과 교육훈련 실적은 적정하다고 판단됨

(2) 지표별 평가결과

① 자산관리 노력 및 성과

가. 평가의견

- 자산관리 노력 및 성과가 적정함
- 자산대장의 전산화가 아직 안되어 있으며, 재물조사 절차 및 내용, 조사결과 등은 적정함

나. 잘된 점

- 유희자금(현금및현금성자산, 단기금융상품)을 은행 정기예금(단기)에 가입하여 추가적인 이자수익을 수취함으로써 효율적으로 자산을 운용하기 위한 노력이 적정하다고 판단함
- 금융자산(현금및현금성자산, 단기금융상품, 퇴직연금운용자산)의 기초와 기말 평균금액을 기준으로 연평균 추정이자율을 계산한 결과 2%로 산출됨. 따라서 효율적인 자산운용의 성과가 이루어지고 있다고 판단됨(기준 1.5%)
 - $(\text{이자수익} / (\text{기초}(\text{현금및현금성자산} + \text{단기금융상품} + \text{퇴직연금운용자산}(*1) \times 1.2) + \text{기말}(\text{현금및현금성자산} + \text{단기금융상품} + \text{퇴직연금운용자산}(*1) \times 1.2) / 2) = \text{연평균 추정이자율}$
- (*1) 퇴직연금운용자산은 장기상품으로 다른 단기금융상품보다 금리가 높으므로 20%만큼 금리 패널티를 부여함.
- 재물조사는 운영총괄팀에서 총괄하며, 특히 운영총괄팀 재물조사는 다른 부서에서 수행하는 등 업무 분장등의 절차가 적정함. 또한 재물조사 수행팀에 대한 사전교육 실시하고 있으며, 재물조사의 조사 방법이나 현장실사 수행 방법 등 내용도 적정함
- 재물조사 결과 불용품을 파악하여 폐기하거나 과부족 사유를 파악하여 적정하게 처리하는 등 재물조사 결과 활용이 적정하다고 판단함

다. 미흡한 점 및 개선방안

- 자산대장의 전산화 및 고정자산대상의 전산화 부분은 현재는 시행착오 중이며 아직 실시하고 있지는 않으나, 2023년말까지 수행할 예정임

② 재무구조 개선을 위한 노력 및 성과

가. 평가의견

- 현재의 현금성자산이 충분하므로 추가적인 재원조달 마련은 필요하지 않다고 판단됨
- 수익성 지표 중 매출액 영업이익율이 부의 금액으로 산출된 원인분석과 이에 대한 대책 마련이 필요함
- 중장기 재무관리계획(부채규모 3천억 이상 공사) 수립 및 관리 리스크관리회의(부채규모 1천억 이상 공사) 운영의 적정성 평가는 동 공사는 해당이 안됨

나. 잘된 점

- 부채 총계는 922억으로 모두 영업활동과 관련된 부채임. 차입금 같은 타인자본은 없음. 당기말 현재 단기금융상품을 포함한 현금성자산이 약 1,348억임. 따라서 현재 시점에서 재원조달방안의 수립이 필요하지 않음

다. 미흡한 점 및 개선방안

- 수익성 지표 중 매출액 순이익률이 양수로 산출된 이유는 당기 중 유형자산(현물자산) 매각에 따른 영업외수익에 기인함. 따라서 매출액 영업이익율이 부의 금액으로 산출된 문제점과 원인분석 및 대책 마련이 필요함

③ 수익·비용 성과 및 구조 개선을 위한 노력 및 성과

가. 평가의견

- 새로운 수익원 창출을 위한 노력은 센트럴N49 랜드마크 건립사업 추진(지분율 19%)을 고려해볼 때 적정하다고 판단됨. 동 사업의 문제점에 대한 사전대처방안 수립(특히, 미분양 발생 시 대처방안)은 적정하다고 판단됨
- 사업별 수익·비용분석을 통한 문제점 및 사전대처방안 수립을 위한 노력과 성과가 미흡함
- 사업비 절감을 위한 노력은 하고 있으나 성과가 다소 미흡함

나. 잘된 점

- 센트럴N49 랜드마크 건립사업과 3기 신도시(왕숙2지구)개발사업을 추진하는 등 새로운 수익원 창출을 위한 노력이 이루어짐

다. 미흡한 점 및 개선방안

- 사업별 수익·비용분석을 통한 문제점 및 사전대처방안 수립을 위한 노력과 성과가 미흡함

④ 예산편성 및 회계관리 운영의 적정성

가. 평가의견

- 수입(사업수입, 자본적수입) 및 지출(수익적지출, 자본적지출)는 적정하게 분류되고 있음
- 회계관리의 전문성과 투명성 제고를 위한 전담요원 확보 및 내부통제 노력과 교육훈련 실적은 적정하다고 판단됨
- 예산의 이용, 전용 및 조정의 지방공기업 예산편성기준 준수 여부를 정확하게 점검하는 것이 필요함
- 감사보고서를 검토하고 비대면 평가시 질문한 결과 당기 중 타법인 출자 내역은 없음

나. 잘된 점

- 재무관리 보고서를 검토한 결과 수입(사업수입, 자본적수입) 및 지출(수익적지출, 자본적지출)의 적정성에 대한 프로세스를 갖추고 있음
- 결산서, 감사보고서, 원가계산서 등의 공사 제시 결산 자료들이 회계규정과 부합함
- 재무관리 보고서를 검토하고 비대면 평가 결과 회계관리의 전문성과 투명성 제고를 위한 전담요원 확보 및 내부통제 노력과 교육훈련 실적은 양호함

다. 미흡한 점 및 개선방안

- 예산과 경영계획의 연계성에서 경영계획에 “서민 삶의 질 향상시키는 대행사업”에 의하여 모든 대행사업 예산을 경영계획과 연계성이 있다라고 분류하는 것은 문제가 있다라고 판단됨

⑤ 공사채 발행절차 및 승인목적 사용여부 적정성

가. 평가내용

- 공사채 발행절차 및 승인목적 사용여부 적정성을 항목별로 평가함

나. 추진실적

- 공사채 발행 실적이 없음

다. 평가결과 : 0.00 점

- 공사채 발행 실적이 없으므로 평가하지 않음

⑥ 인건비 인상률 준수

가. 평가내용

- 평가방법
 - 점수 : 기준 준수(만점), 기준 초과(0점)
 - (평가대상인원) 총인건비 인상률은 2022년 만근자와 전년도(2021년) 만근자의 인건비(2개년 만근자) 총액을 비교하여 총인건비 인상률을 산정한다(2022년 총인건비 가이드라인 준수여부만 적용)
 - ※ 퇴직자, 장기교육 및 휴직자, 신규입사자, 승진자, 무기계약직, 기간직 등 제외
 - (평가 시 제외사항) 최저임금 기준 충족을 위한 임금인상액 등 정책준수에 따른 인상분(소급적용 가능) 및 구제역 방제 등 예측이 어려운 객관적 특이소요 및 정부의 정책적 요구(증빙서류 확인)에 따른 초과근무수당 증가분은 예외(제외)
 - ※ 단, 단년도 특이소요인 경우 다음연도 인상률 산정시 초과분은 제외
 - ※ 비정규직의 정규직 전환선택적 복지비 지급상여금 지급 등 처우개선을 위한 예산 증가분은 제외
 - (자연증가분 반영) 자연증가분(호봉승급분, 호봉승급에 따른 연차수당, 장기근속수당 등 인상분)이 총인건비(퇴직자 인건비 제외)의 1.4% 이내 여부도 평가
 - ※ 인위적인 급여테이블 조작은 없었으나, 인력분포상 불가피하게 승급인력이 많아 승급에 따른 자연증가분이 1.4%를 초과한 경우는 총비율 내 예외 인정
 - (단계별 평가 적용) ① 만근자의 인건비(2개년 만근자) 총액을 비교하여 총인건비 인상률 기준으로 평가하되, 초과 발생한 경우 ② 예산편성기준에 따른 총인건비 인상률(편성·집행)을 확인·점검

하여 문제가 없을 시에는 준수한 것으로 평가

- (총점환산 적용) 신설기업 등 평가가 불가능한 기관은 총점환산 적용

○ 세부평가항목

- 2022년도 총인건비 가이드라인 준수 여부 (1.0점)
- 2021년도 총인건비 가이드라인 준수 여부 (0.5점)
- 2020년도 총인건비 가이드라인 준수 여부 (0.5점)

나. 추진실적

○ 2022년도 인건비 인상률 추진실적

(단위 : 천원, %)

구분		2022년	2021년	전년대비 인상률(%)
평가대상 인원(2년 만근자)		42명	42명	
인건비 지급총액(A)		2,623,458	2,520,204	0.04
소계(B)		307,149	263,196	0.17
예산 편성 기준상 제외	평가급	275,949	232,107	
	가족수당	31,200	31,089	
	영유아보육비	-	-	
	자녀학비보조수당	-	-	
	성과연봉제 인센티브	-	-	
	통상임금 소송결과에 따른 증가액	-	-	
	시간선택제 일자리에 따른 추가 인건비	-	-	
	전환형 시간선택제 근무자 대체충원 후 한시적(2년)으로 정원을 초과하는 현원 에 소요되는 인건비	-	-	
	최저임금 인상에 따른 인건비 증가분	-	-	
	특이소요 초과근무수당 증가분 등	-	-	
	육아휴직 대행업무 수당	-	-	
	비정규직 고용개선 및 정규직 전환 직 접 소요 인건비	-	-	
	자치단체장이 인정한 추가인건비	-	-	
	기타	-	-	
편람상 제외	소계(C)	-	-	
	자연증가분	-	-	0.00%
평가대상총인건비(D=A-B-C)		2,316,309	2,257,008	2.63%

○ 2022년도, 2021년도, 2020년도 인건비인상률 준수 여부 및 결과

분류	기준	실적	준수여부	득점
2022년도 인건비인상률	2.80%	2.63%	준수	1.00
2021년도 인건비인상률	2.30%	2.24%	준수	0.50
2020년도 인건비인상률	2.80%	2.40%	준수	0.50
총득점				2.00

다. 평가결과 : 2.00 점

⑦ 평가급제도 운영의 적정성

가. 평가내용

- 지급대상 : 기관장, 임원, 직원
 - 직원 : 정관상 정원에 포함된 정규직원(정원외 무기계약근로자 및 계약직, 기간제근로자, 청원경찰 등에 대해 법인의 사업성격상 필요성이 인정되는 경우 지급 가능하며, 구체적인 지급방법은 자체 결정)
 - 평가급 지급제외(대상, 기간 등)는 예산편성기준(보완)의 규정에 따름
- 지급총액 : 지방자치단체장이 결정한 지급률을 개인별로 적용하여 합한 총액 범위 내에서 평가급 지급 총액(Ceiling)을 결정
- 지급방식 : 근무실적 평가 등을 고려하여 개인 또는 부서단위로 4등급 이상으로 차등을 두어 지급하되 최고-최저등급간 지급률의 차이는 50%p 이상으로 하고, 등급별 인원 비율도 최고는 20%이내, 최저는 10%이상으로 강제 배분
- 지급률 : 인센티브 평가급
 - 자체평가급 지급기준 및 지급률 준수 여부는 설립 자치단체에서 자체 점검
- 근무실적 평가 및 평가급 지급에 관한 내부기준을 마련하고, 평가급이 나눠먹기식 배분이 되지 않도록 차등 수준을 강화하여 운영
- 평가급 지급대장을 확인하고 나눠먹기식 배분이 있는 경우 0점 처리
- 신설기업 등 평가가 불가능한 기관은 평가에서 제외하고 총점환산 적용
- 허위사실 등 공정한 평가를 저해한 경우, 관련 법률 등에 따라 평가급 조정

나. 추진실적

- 평가급 지급 내용

지급대상 인원(명)	경영평가 결과	평가급지급률 (인센티브 평가급)
418명	"다"	80%

평가급 지급 총액(Ceiling)	실제 지급액
1,951,543천원	1,940,467 천원

구분	가	나	다	라	마
지급율	105%	93%	80%	67%	
지급인원(명)	37	86	103	38	
인원비율	14.02%	32.58%	39.02%	14.39%	
기준인원(명)	52.8 (20%)			26.4 (10%)	

○ 평가기준에 따른 평가급제도 준수 여부

평가기준	준수여부
평가급 지급 총액(Ceiling) 준수 여부	준수
부서단위 4등급 이상 차등 부여 여부	준수
최고-최저등급 간 지급률 50%이상 차이 여부	준수
등급별 인원 비율 최고 20% 이내 여부	준수
등급별 인원 비율 최저 10% 이상 여부	준수
나눠먹기식 배분 여부	준수
평가결과	준수
득점	1.00 점

다. 평가결과 : 1.00 점

[일자리확대]

1. 일자리 창출 및 일·가정 양립

(1) 평가결과 종합

① 평점표

세부평가내용	평가방법	가중치	등급	평점	득점
① 일자리 창출을 위한 노력과 성과	절대평가	4.5	양호	89.78	4.04
② 일·가정 양립 및 일자리 질 개선을 위한 노력	절대평가				
③ 청년의무고용비율 달성도	목표대실적	1	우수	100.00	1.00
④ 사전심사제 운영실적	단계별평가	0.5	매우미흡	20.00	0.10
⑤ 체험형 인턴제 채용실적(목표달성률)	가점지표	0.5	-	100.00	0.50
⑥ 체험형 인턴제 채용실적(정원대비 채용인원 비율)	가점지표	0.5	-	20.00	0.10
평가점수		6	우수	95.67	5.74

② 종합의견

- 조직진단을 추진하고 개선사항을 반영하여 既수립한 중·장기인력운영계획을 보완하는 등 인력운영이 계획적으로 이루어지고 있는 것으로 평가되며, 한편 신규직원(MZ세대) 대상 퇴직자 관리계획을 추진해 전년 대비 퇴사율이 개선되었는바 긍정적으로 평가됨
- 연차사용 활성화 노력에도 불구하고 전년 대비 연차휴가 사용률이 감소되기는 하였으나, 사용율이 80% 이상으로 준수한 수준이며 한편 가족돌봄휴가 등 활용이 증가하여 총 휴가 일수(연차유급휴가+가족돌봄휴가)를 비교하면 전년도에 비해 휴가 사용 실적이 개선된 것으로 평가됨

(2) 지표별 평가결과

① 일자리 창출을 위한 노력과 성과

가. 평가의견

- 중·장기인력운영계획 수립 및 보완을 통해 인력운영이 계획적으로 이루어지고 있으며, 신

규직원((MZ세대)을 대상으로 퇴직자 관리계획을 추진한 결과 실제로 신규입사자의 퇴사율이 감소되었는바 긍정적으로 평가됨

- 행정안전부「지방공기업 고졸채용가이드라인」에 따른 계획수립 및 제도정비 등을 완료하고, 고졸적합 직무분야 채용 실적이 확인됨. 다만 고졸직원의 학력개발을 위한 후진학제도를 운영하는 방안을 추가적으로 추진할 필요성이 있음

나. 잘된 점

- 조직진단 추진 결과 개선사항을 바탕으로 신규사업(역사, 하수처리, 펌그라운드 등) 발굴 및 의원면직자 총원 상황을 반영하여 既수립한 중·장기인력운영계획을 보완하고, 2022년도 채용계획인 61명 대비 실제 64명을 임용함으로써 계획적으로 인력을 운영한 실적이 인정됨
- 또한 신규직원((MZ세대)의 의원면직을 줄이기 위한 노력으로, 모집공고 개선을 통한 직무 이해도 제고, 멘토·멘티 제도 운영, OJT교육 확대추진, 사내노무사를 통한 고충직원 수시상담 등 실시 결과 신규입사자 퇴사비율이 25%('21년도)에서 6%('22년도)로 개선되었음
- 그 밖에 사회적 형평채용 중장기계획을 수립하여 추진하고 있으며, 신규 개발 및 자체사업 추진으로 직·간접적 일자리 창출에도 기여하고 있음
- 고졸채용 목표를 단기 및 중장기 계획으로 수립하고, 고졸적합직무 발굴 및 고졸인력운을 위한 제도적 정비를 실시하였음

다. 미흡한 점 및 개선방안

- 대한민국 고졸인재 일자리 콘서트 참가하는 등 고졸채용 목표 달성을 위해 기관이 노력한 점이 인정되나, 일학습병행제 등 고졸직원의 학력개발을 위한 후진학제도는 마련되어 있지 않음

② 일·가정 양립 및 일자리 질 개선을 위한 노력

가. 평가의견

- 연차사용 활성화 노력에도 불구하고 전년 대비 연차휴가 사용률이 감소(85%→81%)하였으나, 사용율 80% 이상으로 준수한 수준을 유지하고 있을 뿐 아니라, 가족돌봄휴가 등 활용이 증가(78일→178일)한 결과로서 총 휴가일수(연차유급휴가+가족돌봄휴가)를 비교하면

전년도에 비해 휴가 사용 실적이 개선된 것이 확인되는바 긍정적으로 평가됨

- '22년 유연근무제 만족도 조사 결과를 반영하여 '23년 유연근무제 활성화 방안을 수립하여 시행하고 있는바, 유연근무제 만족도 조사 및 조사 결과 환류는 지속적으로 실시되어야 할 것으로 평가됨
- 환경관리, 안내, 주차 등 무기계약직 근로자에 대해 정부(고용노동부)의 「공무직 인사관리 가이드라인」을 제도화 내지 준용하여 체계적인 인사관리를 강화할 필요성이 있다고 평가됨

나. 잘된 점

- 육아휴직 기간을 종전 1년에서 2년으로 연장하고, 휴직규정의 적극 홍보(OJT교육 등) 결과 육아휴직 사용자는 총 19명으로, 전년 사용인원('21년 9명) 대비 2배 이상 증가하였음
- '22년 상반기 유연근무제 사용자 5명을 대상으로 유연근무제 만족도 조사를 실시, 의견수렴을 통해 신청대상을 확대(사무직원→전직원)하고 신청방법을 간소화(분기 신청 → 반기 신청)하는 등 '23년 유연근무제 활성화 방안을 수립하였음
- 연차휴가 사용촉진제도 실시 및 시간단위 또는 분단위 연차(조퇴, 외출 등) 사용 승인 등 연차사용을 활성화하기 위해 지속적으로 노력하고 있음

다. 미흡한 점 및 개선방안

- 시간선택제, 시차출퇴근제 등 유연근무제 활용 인원이 타 기관에 비해 낮은 수준으로 확인됨

③ 청년의무고용비율 달성도

가. 평가내용

- 청년 의무고용비율은 「청년고용촉진특별법」 제5조 제1항에 규정된 당해연도 청년의무고용 비율이며, 청년고용의무 이행 실적은 고용노동부에서 확정하는 실적을 기준으로 함

$$\text{청년 신규고용비율}(\%) = \frac{\text{'22년도 일반정규직 청년 신규채용 인원}}{\text{'22년말 기준 일반정규직 정원}} \times 100$$

$$\text{득점} = \frac{\text{청년 신규고용비율}}{\text{청년의무고용비율 (3\%)}} \times 1.00$$

※ 청년 채용인원은 '22년도에 인사 발령된 인원을 의미한다.

- 평가제외 기관은 정성지표 ③ 일자리 창출을 위한 노력과 성과, ④ 일·가정 양립 및 일자리 질 개선을 위한 노력)에 가중치를 포함하여 평가한다.

나. 추진실적

- 청년 의무고용비율 실적

정원 (A)	청년채용인원 (B)	청년고용비율 (C=B/A×100)	목표달성도 (D=C/3×100)	득점 (E=D/100)
312명	45명	14.42%	480.67%	1.00점

다. 평가결과 : 1.00 점

④ 사전심사제 운영실적

가. 평가내용

- 비정규직 채용 사전심사제 운영실적은 비정규직(기간제, 파견·용역) 채용 횟수 대비 사전심사 횟수비율로 평가

매우우수	우수	보통	미흡	매우미흡	미도입
100%	80%이상	60%이상	40%이상	40%미만	0.0점
0.50점	0.40점	0.30점	0.20점	0.10점	

- 기간제 채용횟수는 채용 공고 기준, 파견·용역 사용 횟수는 계약건수 기준
- 사전심사제도는 도입하고 운영실적이 100%이거나, 기간제, 파견·용역 사용횟수가 없는 기관은 0.50점 부여

- 기관의 비정규직 유무와 관계없이 사전심사제도를 도입하지 않은 경우 0.0점 부여

나. 추진실적

- 사전심사제 운영실적

사전심사제 도입여부	비정규직 채용횟수 (A)	사전심사 횟수 (B)	제도 운영 비율 (=B/A×100)	득점
도입	17	4	23.53%	0.10점

다. 평가결과 : 0.10 점

⑤ 체험형 인턴제 채용실적(목표달성률)

가. 평가내용

- 목표달성률 (0.5점)

$$\text{산식} = \frac{\text{채용인원}}{\text{채용목표}} \times 0.5$$

정원	0 ~100	101 ~200	201 ~300	301 ~500	501 ~1000	1001 ~2000	2001 ~5000	5001~
채용목표	1	2	3	4	5	10	20	80

나. 추진실적

- 채용실적 결과

채용실적 (A)	정원 (B)	채용목표 (C)	목표달성률 (D=A/C×100)	득점 (F=E/100×0.50)
5명	520명	5명	100.00%	0.50점

다. 평가결과 : 0.50 점

⑥ 체험형 인턴제 채용실적(정원대비 채용인원 비율)

가. 평가내용

- 체험형일자리 채용한 기관 중 정원대비 채용인원 비율(0.5점)

$$\text{산식} = \frac{\text{22년 채용인원}}{\text{22년말 정원}} \times 100$$

구분	상위10% 이상	10% 미만 ~30% 이상	30% 미만 ~50% 이상	50% 미만 ~70% 이상	70% 미만 ~100% 이상
점수	0.5	0.4	0.3	0.2	0.1

- 정원 : 정규직 (일반정규직 + 무기계약직) 정원

정원증가율은 유형별 순위에 따라 단계별 비율을 고려하여 점수 부여하되, 체험형 일자리

채용기관이 적을 경우에는 평가유형을 달리 적용하여 점수 부여

나. 추진실적

○ 정원대비 채용인원 비율 실적

정원	채용인원	채용인원비율	실적기관수	순위	득점
520명	5명	0.96%	138개	122위	0.10점

다. 평가결과 : 0.10 점

[사회적 책임]

1. 소통 및 참여

(1) 평가결과 종합

① 평점표

세부평가내용	평가방법	가중치	등급	평점	득점
① 고객 및 주민의 경영참여 등 의견을 적극적으로 수렴하고 공기업 경영에 적극적으로 반영하는가?	절대평가	4	우수	92.00	3.68
② 상생과 협력의 공공 노사관계 구축 및 유지 노력은 적절한가?	절대평가				
③ 단체협약 내용의 합리성과 단체교섭 및 노사협의회 운영의 적절성 및 단체협약 개선을 위한 노력 또는 성과는 적절한가?	절대평가				
④ 공시항목 및 자료입력기간 준수 여부 및 입력자료의 충실성	단계별평가	0.3	매우미흡	33.33	0.10
⑤ 클린아이 잡플러스 채용정보 입력 준수 및 입력자료의 충실성	단계별평가	0.2	우수	100.00	0.20
⑥ 사전정보공표 항목 및 내용의 충실성 등	단계별평가	0.5	우수	100.00	0.50
평가점수		5	양호	89.60	4.48

② 종합의견

- 체육문화운영처, 전략사업처, 교통사업처 각 사업별로 VOC 분석 결과를 주요 업무계획에 반영하고 경영계획에 따라 이행실적을 제시, 환류가 이루어지고 있는바, 고객 및 주민의견 반영을 위한 체계적인 프로세스가 작동하고 있는 것으로 평가됨. 다만 고객 유형을 세부적으로 분류하고 유형별 특성에 맞는 참여계획을 수립하여 추진하도록 보완이 필요한 것으로 평가됨
- 노사상생협력 전략의 실천을 위해 구체적 과제들을 전략체계와 연계선상에서 추진하고, 노사관계 만족도 조사 등을 통해 노사관계 쟁점 및 문제점을 체계적으로 분석하여 차년도 노사전략수립에 반영하는 등 환류시스템 구축 및 운영 필요성이 있다고 평가됨
- 임시간담회, 실무교섭 등 회의체 구성 및 활성화를 통해 단체교섭과 노사협의회를 실질적·효율적으로 운영하고 있으며, 경기도 내 지방공기업 단체협약서 비교분석을 실시하는 등, 단체협약 불합리한 내용 개선을 위한 실적도 긍정적으로 평가됨

(2) 지표별 평가결과

① 고객 및 주민의 경영참여 등 의견을 적극적으로 수렴하고 공기업 경영에 적극적으로 반영하는가?

가. 평가의견

- 고객만족도 향상을 위한 CS 경영전략이 수립되어 있으나, CS 전략 목표 혹은 세부 계획별로 정량적 목표를 설정하여 지속적으로 달성도 관리가 필요한 것으로 평가됨
- 고객·주민의 소통 및 참여를 위해 체육문화운영처, 전략사업처, 교통사업처 각 사업별로 고객 및 주민의견이 반영되고 있으나, 고객 유형을 세부적으로 분류하고 유형별 특성에 맞는 참여계획을 수립하여 추진하도록 보완이 필요한 것으로 평가됨
- 고객 및 주민의견 반영 관련 업무계획 수립 및 이행실적 제시가 체계적으로 관리되고 있으나, VOC 외에도 공사의 다양한 의사소통채널에 따른 결과가 종합적으로 반영되도록 개선이 필요한 것으로 평가됨
- 고객 및 주민만족도를 높이기 위해 전직원 대상 CS교육을 시행한 실적이 인정되나, 고객 및 주민만족도 결과 개선 이슈와 연계하여 문제점 해결 및 성과 개선을 위한 내용을 포함하여 교육훈련 계획을 수립하도록 개선이 필요함

나. 잘된 점

- 내부 민원 처리기한(접수 기준 3일 이내 답변처리 원칙) 지연율 감소를 위해, 정량적 목표(지연율 1% 미만)로 설정하고 '21년 1.19%(6건)에서 '22년 0.27%(3건)으로 개선하여 목표를 달성하였고, 그 외에도 (VOC) 접수 및 답변처리 실적이 전년 대비 589건 증가하였음
- 체육문화운영처, 전략사업처, 교통사업처 각 사업별로 VOC 분석 결과를 주요 업무계획에 반영하고 경영계획에 따라 이행실적을 제시, 환류가 이루어지고 있는바, 고객 및 주민의견 반영을 위한 체계적인 프로세스가 작동하고 있는 것으로 확인됨

다. 미흡한 점 및 개선방안

- 해당사항 없음

② 상생과 협력의 공공 노사관계 구축 및 유지 노력은 적절한가?

가. 평가의견

- 노사상생협력 전략의 실천을 위해 구체적 과제들을 전략체계와 연계선상에서 추진하고, 노사관계 만족도 조사 등을 통해 노사관계 쟁점, 문제점을 체계적으로 분석하여 차년도 노사전략수립에 반영하는 등 환류시스템 구축 및 운영 필요성이 있다고 평가됨
- 공식 비공식 소통채널 활성화 및 정기적 노사 간담회 등 실시로 노사갈등 사전 예방을 위해 노력한 실적이 인정되나, 기관의 특수성을 반영하여 자체적으로 갈등 관리 매뉴얼을 마련하여 운용할 필요성이 있다고 평가됨
- 쟁의행위 발생 시 신속한 해결과 파급효과 최소화를 위해, 처리부서, 처리부서 별 담당자 지정, 담당자별 조치사항 등을 포함하여 대응매뉴얼을 마련하고 관계자에 대한 교육훈련 실시 필요성이 있다고 평가됨

나. 잘된 점

- 찾아가는 노무 상담, 게시판의 적극 활용, 정기적 노사 간담회를 실시하는 등, 노사 공감대 강화 및 노사갈등 사전 예방을 위한 노력 확인됨
- 상·하반기 현업담당자 대상 찾아가는 노무교육을 실시하고, 노무 학습동아리를 창설하여 노무법규 학습 및 토론활동을 추진한 실적이 확인됨

다. 미흡한 점 및 개선방안

- 신뢰받는 동반자적 노사 파트너십을 위한 노사상생 전략체계 수립을 이행실적으로 제시하고 있으나, 비전, 공유가치(3개)를 비롯하여 전략방향(4개), 전략과제(10개)는 전년도와 동일하며, 중장기 계획과 로드맵 수립에 관한 실적은 확인되지 아니함

③ 단체협약 내용의 합당성과 단체교섭 및 노사협의회 운영의 적절성 및 단체협약 개선을 위한 노력 또는 성과는 적절한가?

가. 평가의견

- 임시간담회, 실무교섭 등 회의체를 구성해 단체교섭과 노사협의회를 실질적·효율적으로 운영하고 있는 것으로 평가됨

- 경기도 내 지방공기업 단체협약서 비교분석을 실시하여 단체협약 중 불합리한 내용을 진단하고 개선계획을 수립하였는바 긍정적으로 평가됨. '23년 단체협약 체결 시 개선 사항을 제시할 수 있도록 지속적으로 노력을 기울일 필요성이 있음
- 사내 직장내괴롭힘 사건이 발생하였는바, 직장내괴롭힘 예방을 위한 실효성 있는 교육의 실시 및 고충신고 방법을 확대하고 신속하게 처리시스템이 작동하도록 제도 고도화가 필요한 것으로 평가됨

나. 잘된 점

- 노사협의회 정기회의 날짜를 한 달 전 확정하여 참여도를 높이고, 핸드메일·카카오톡을 통해 근로자위원과 협의하여 회의 주제를 선정하는 등 노사협의회의 의제 설정 및 내실있는 운영을 위해 노력한 점이 확인됨
- 전체근로자 수 대비 과반수노조가 존재하지 않는바 직접·비밀·무기명 투표를 통한 방식으로 근로자위원을 선출하고 있음
- 근로시간면제 관련, 제1노조 및 제2노조의 '사용 인원' 및 '사용 시간'은 고용노동부 고시에 따른 한도를 준수하고 있음
- 임시간담회, 실무교섭 등 회의체 구성 및 활성화를 통해 노사의견 조정 및 절차의 합리성을 제고하는 노력 확인됨
- 경기도 내 지방공기업 단체협약서 비교분석을 실시하고, 경영권·인사권에 영향을 미치는 불합리한 내용 확인하여 노동조합과 협의 및 '23년 교섭 시 반영 계획을 수립하였음

다. 미흡한 점 및 개선방안

- 직장내괴롭힘 발생사실 확인됨

④ 공시항목 및 자료입력기간 준수 여부 및 입력자료의 충실성

가. 평가내용

- 자료입력기한, 공시책임자, 공시항목은 통합경영공시 업무매뉴얼에 규정된 내용에 따르며, 법률상 비공개대상 정보 및 개인정보, 조달청 G2B시스템 및 홈페이지 등재하여 진행한 입찰공고는 제외

○ 점수 산정 기준

기준	배점	점수
공시기한 준수 (정기 공시)	0.1	· 정기(연간) 공시 기한 : 준수(0.1점), 미준수(0.0점) · 정기(반·분기) 기한 : 1건당 0.02점 감점 (최대 0.1점 감점)
공시자료 정합성 (정기 및 수시공시)	0.2	· 누락, 오류, 지연(수시공시)건수 1건당 0.05점 감점 (최대 0.2점)

*정기공시(반·분기) 누락 건수는 공시자료 정합성 항목에서 평가한다.

나. 추진실적

○ 공시기한 준수(정기 공시)

공시대상 항목	준수여부	득점
정기(연간) 공시 기한	준수	0.10
공시대상 항목	미준수 건수(A)	득점=MAX(-0.10, -0.02×A)
정기(반·분기) 공시	0	0.00

○ 공시자료 정합성(정기 및 수시공시)

공시대상 항목	공시기준일	공시일	위반내용	위반 건수 (B)	득점=MAX(0, 0.2-0.05×B)
합계				4건	0.00
2021년 남양주도시공사 채용분야 특정감사 조치결과	2022-10-26	2022-12-07	지연	4건	0.00
보수규정시행내규 발령문	2022-08-26	2022-10-20	지연		
복수노조 교섭단체 단일화정보	2022-12-02	2023-01-30	지연		
2021년 임금단체협약	2021-12-31	-	누락		

○ 결과 산출 내역

세부지표	배점(A)	득점
합계	0.3	0.10
정기(연간) 공시 기한	0.10	0.10
정기(반·분기) 기한	0.00	0.00
공시자료 정합성(정기 및 수시공시)	0.20	0.00

다. 평가결과 : 0.10 점

⑤ 클린아이 잡플러스 채용정보 입력 준수 및 입력자료의 충실성

가. 평가내용

○ 점수 산정 기준

기준	배점	점수
입력준수 및 충실성	0.2	· 누락, 오류, 지연건수 1건당 0.05점 감점 (최대 0.2점 감점)

나. 추진실적

○ 클린아이 잡플러스 채용정보 입력 준수 및 입력 자료의 충실성

클린아이 잡플러스 채용정보 입력	공시기준일	공시일	위반내용	위반건수 (A)	득점 (=0.2-0.05×A)
합계				0건	0.20

다. 평가결과 : 0.20 점

⑥ 사전정보공표 항목 및 내용의 충실성 등

가. 평가내용

○ 행정안전부 평가결과를 0.5점으로 환산하여 적용

나. 추진실적

○ 결과 산출내역

2022년 행정안전부 정보공개 종합평가 - 사전정보공표 결과 (A)	득점 (B=A/40*0.50)
40.00점	0.50점

다. 평가결과 : 0.50 점

2. 윤리경영

(1) 평가결과 종합

① 평점표

세부평가내용	평가방법	가중치	등급	평점	득점
① 윤리경영체제 구축·운영 및 노력과 성과는 적절한가?	절대평가	5	미흡	79.60	3.98
② 기관의 투명성과 경영 책임성을 높이기 위한 기록관리 개선노력과 성과는 적절한가?	절대평가				
③ 인권경영 체계 구축의 노력과 성과는?	절대평가				
④ 인권경영(사업)의 실행·공개 노력과 성과 및 구제절차 제도화의 타당성	절대평가				
⑤ 공정사회 구현을 위한 노력과 성과는 적절한가?	절대평가				
평가점수		5	미흡	79.60	3.98

② 종합의견

- 윤리경영체제 구축·운영 및 노력과 성과에 있어서 내부통제시스템 향상을 위해 감사 전문 교육을 실시하고 청렴시민감사관 합동 감사 및 조사를 전년대비 대폭 강화한 점을 긍정적으로 평가함. 다만 성범죄 피해취약계층을 대상으로 한 특별교육이 부재하며, 성범죄 피해자에 대한 보다 적극적인 보호노력이 필요함
- 기관의 투명성과 경영 책임성을 높이기 위한 기록관리 개선노력과 성과에 있어서 중장기 기록물관리 추진체계를 구축하고자 노력하였으며, 보존서고 개보수, 기록물평가심의회 구성 및 운영, 사내 규정 제정 등 기록물관리를 위한 토대를 마련하고자 노력함
- 인권경영 체계 구축의 노력과 성과에 있어서 인권경영의 기관 내외 확산을 위해 인권경영 실태조사 실시, 이해관계자 청렴 간담회 운영, 계약업체 대상 갑질 실태 확인 등의 노력이 이루어졌으나, 2019년 공표한 인권경영 선언문에 대한 지속적인 공표 노력이 부재함
- 인권경영의 실행·공개 노력과 성과 및 구제절차 제도화의 타당성에 있어서 인권영향평가 결과에 근거하여 인권리스크를 파악하여 우선순위를 부여한 후 이에 대한 방지조치 수립 및 실행을 위해 노력하였으나, 우수기관 벤치마킹 외에 기관 구제절차에 대한 직접적인 평가가 이루어지지 못함

- 공정사회 구현을 위한 노력과 성과에 있어서 갑질근절 차원에서 부서장 다면평가항목에 갑질, 괴롭힘 금지 등과 관련된 사항을 포함시켰으며, 갑질근절 전담기구를 설치한 점을 긍정적으로 평가함. 다만 고객 편의성 제고 외에 외부고객의 피해구제와 관련된 기관 노력을 파악하기 어려움

(2) 지표별 평가결과

① 윤리경영체제 구축·운영 및 노력과 성과는 적절한가?

가. 평가의견

- 3단계로 구성된 윤리경영 중장기 목표를 수립하고 반부패 및 청렴 규범체계 구축을 위해 업무 처리 기준 마련, 내부신고 활성화, 사규 내 부패유발요인 발굴 및 제거 등의 노력이 이루어짐
- 기관의 내외부 여건 및 내부통제체계 취약점 분석에 근거하여 반부패·청렴 시책을 도출함과 동시에 부패방지교육, 청렴 강사 양성 등 교육적 노력이 이루어짐
- 이해충돌 방지제도의 운영기반을 구축하고 이해충돌 발생 상황에 대한 예방활동을 수행함
- 고충상담창구, 예방 및 대응 매뉴얼 제작 및 비치, 사이버 신고센터, 성범죄 방지교육 강화 등 성범죄 등 비윤리 행위 방지를 위한 다양한 노력이 이루어짐

나. 잘된 점

- 부패신고 및 공익신고와 관련하여 신고자 보호 등에 관한 운영지침을 개정함으로써 신고자 보호를 강화하고, 직원 및 외부 이해관계자를 대상으로 청렴의식 설문을 실시하고 설문결과에 근거하여 적절한 후속조치가 이루어짐
- 내부통제시스템 향상을 위해 감사 전문교육을 실시하고 청렴시민감사관 합동 감사 및 조사를 전년대비 대폭 강화한 점을 긍정적으로 평가함
- 이해충돌 방지를 위해 이해충돌 방지제도 운영규정을 제정하고 교육, 청렴연극 관람 및 참여, 위반 시 징계 기준 마련, 이해충돌방지담당관 지정 등 다양한 예방활동이 이루어짐
- 성희롱 및 성폭력 예방 및 대응 매뉴얼을 대상자별로 지정하고 전파한 점을 긍정적으로 평가할 수 있으며, 고위직 대상 예방교육을 별도로 실시함

다. 미흡한 점 및 개선방안

- 성범죄 피해취약계층을 대상으로 한 특별교육이 부재하며, 성범죄 피해자에 대한 보다 적극적인 보호노력이 필요함

② 기관의 투명성과 경영 책임성을 높이기 위한 기록관리 개선노력과 성과는 적절한가?

가. 평가의견

- 기록물관리 관련 환경분석에 근거하여 중장기 기록물관리 추진체계를 구축하고자 노력하였으며, 보존서고 개보수, 기록물평가심의회 구성 및 운영, 사내 규정 제정 등 기록물 관리를 위한 토대를 마련함
- 기록물관리 전담인력 및 부서별 책임자를 지정하고 역량 강화를 위해 기록물관리 관련 교육을 시행함

나. 잘된 점

- 기록물관리 사내 규정 제정, 기록물 보존서고 선진화 공사 등 기록물관리체계의 기반을 마련하고자 노력함

다. 미흡한 점 및 개선방안

- 중장기 기록물관리 추진전략에서 제시한 로드맵(도입기) 및 규정 신규 제정 등 전반적인 기록관리 체계가 도입기 수준이라고 판단됨
- 부서 기록물관리 책임자들 중 기록물 관리인력 교육을 이수하지 못한 인력이 존재함

③ 인권경영 체계 구축의 노력과 성과는?

가. 평가의견

- 2019년부터 5개년의 인권경영 로드맵 및 추진과제를 수립하였으며, 인권경영 전담부서 지정, 운영지침 제정, 인권경영위원회 등 인권경영 시스템 구축을 위해 노력함

- 인권경영 실태조사, 인권침해 신고 게시판 운영, 이해관계자 청렴 간담회, 계약업체 대상 갑질실태 파악 등 기관의 내외부 인권경영 확산을 위해 노력함
- 계획 수립, 교육, 평가 실시 등 단계별 체계적으로 인권영향평가를 실시했으며, 평가의 객관성 확보를 위해 외부 전문기관에 위탁하여 평가를 실시함

나. 잘된 점

- 인권경영의 기관 내외 확산을 위해 인권경영 실태조사 실시, 이해관계자 청렴 간담회 운영, 계약업체 대상 갑질 실태 확인 등의 노력이 이루어짐
- 인권영향 인식조사를 실시하여 취약점을 도출하였고 취약점을 기반으로 인권영향평가 체크리스트를 개선하고자 노력함

다. 미흡한 점 및 개선방안

- 2019년 공표한 인권경영 선언문에 대한 지속적인 공표 노력이 부재함
- 인권영향평가 시 전문가의견 수렴, 인터뷰, FGD 등 서면평가 외에 다양한 평가방법의 활용이 미흡함
- 인권경영의 실행에 있어서 핵심적인 사항인 인권리스크 우선순위 부여, 담당부서 방지조치 계획 수립 및 실행 등에 관한 실적을 파악하기 어려움

④ 인권경영(사업)의 실행·공개 노력과 성과 및 구제절차 제도화의 타당성

가. 평가의견

- 인권영향평가 결과에 근거하여 인권리스크를 파악하여 우선순위를 부여한 후 이에 대한 방지조치 수립 및 실행을 위해 노력함
- 인권경영체제 구축, 고객 인권 보호, 산업안전 보장, 직장 내 괴롭힘 관련 평가 및 교육 등 인권경영 정착을 위해 다양한 노력을 기울였으며, 인권경영 전반적 사항을 공개하고자 노력함
- 벤치마킹을 통한 우수기관 구제절차 매뉴얼에 대한 비교 및 분석을 수행하고 이에 근거하여 인권침해행위 구제절차 매뉴얼의 개선안을 수립함

나. 잘된 점

- 인권경영과 관련하여 인권선언문, 인권경영 관련 운영지침 및 추진계획, 인권침해 구제절차, 인권영향평가 및 인권경영 실적보고서 등 다양한 사항을 공개하고자 노력함
- 우수기관 구제절차 매뉴얼에 대한 벤치마킹을 통해 기존 인권침해 구제절차 매뉴얼을 개선함

다. 미흡한 점 및 개선방안

- 우수기관 벤치마킹 외에 기관 구제절차에 대한 직접적인 평가가 이루어지지 못함

⑤ 공정사회 구현을 위한 노력과 성과는 적절한가?

가. 평가의견

- 지방공기업 모범거래모델을 도입하였으며, 이해관계자 의견 수렴을 통한 불공정거래 개선과 함께 계약업무 개선을 통해 공정거래 환경을 조성하고자 노력함
- 고객응대 근로자 보호조치 시행, 착한 임대운동 추진, 고객 편의성 제고 등 고객권익 증진을 위한 다양한 노력이 이루어짐
- 기회균등과 공정경쟁 조성을 위해 공정 채용, 합리적 승진관리, 직원역량 기반 보직 조정 등의 노력이 이루어짐
- 갑질근절 전담기구를 설치하고 갑질행위 예방 및 대응지침을 제정하였으며, 신고센터, 설문조사, 자가진단표 제작 및 배포 등의 노력이 이루어짐

나. 잘된 점

- 불공정거래 개선차원에서 청렴계약서 실효성 향상을 위해 설문조사를 실시함
- 갑질근절 차원에서 부서장 다면평가항목에 갑질, 괴롭힘 금지 등과 관련된 사항을 포함시켰으며, 갑질근절 전담기구를 설치함

다. 미흡한 점 및 개선방안

- 고객 편의성 제고 외에 외부고객의 피해구제와 관련된 기관 노력을 파악하기 어려움
- 직장 내 괴롭힘 방지를 위해 교육 외의 적극적인 기관 노력을 파악하기 어려움

3. 재난·안전관리

(1) 평가결과 종합

① 평점표

세부평가내용	평가방법	가중치	등급	평점	득점
① 근로자와 국민의 안전과 건강을 보장하기 위해 구축된 재난·안전관리체계는 적절한가?	절대평가	5	양호	86.00	4.30
② 구축된 재난·안전관리체계가 원활히 운영될 수 있도록 하는 기관의 재난·안전관리 역량강화 노력은 적절한가?	절대평가				
③ 재난·안전관리체계 운영은 적절한가?	절대평가				
④ 지방공공기관 안전보건관리 가이드라인 준수 여부(일반기관)	감점지표	-1	우수	100.00	0.00
⑤ 안전사고 발생건수	목표대실적	5	매우미흡	9.36	0.47
평가점수		10	매우미흡	47.70	4.77

② 종합의견

- “고도의 시설·안전 관리로 고객감동 실현”을 목표로 추진전략, 세부실행과제를 추진하였으며, 전담조직의 사장 직속화 신설, 관리감독자 추가지정, 재난안전관련 예산의 증액, 산업안전보건위원회의 적절한 운영이 긍정적으로 평가됨. 그러나 PDCA 환류체계의 보강, 안전경영방침 홍보·전파, 중대재해처벌법에 따른 상·하반기 안전보건관리책임자등에 대한 업무수행 평가의 적절성 측면에서 추가적 개선노력이 필요함
- 한편, 재난·안전관리 역량강화를 위해 교육, 훈련의 시행 횟수를 강화하고, 우수기관 벤치마킹, 안전작업 허가제 강화, 전담직원의 장려·지원제도 강화 등의 노력을 충실히 한 점이 긍정적임
- 또한, 기관은 재난안전 예방 시스템 강화를 위해 재해경감 우수기업 인증을 신규 획득하고, 중대재해처벌법 대응 TF팀 구성·운영, 각종 점검, 중대재해처벌법 법적 의무사항 반기별 점검, 근로자 및 고객 대상 안전교육, 안전사고 예방 아이디어 공모 등의 활동을 충실히 하였음. 그러나 전년대비 안전사고 발생건수가 증가하였기에, 심도있는 안전사고 분석 및 다중방호체계의 구축과 위험성 평가의 적절성 강화를 통해 안전사고 예방 노력을 강화할 필요가 있고, 안전관련 제안·신고제도의 실효성 제고노력이 필요함

(2) 지표별 평가결과

① 근로자와 국민의 안전과 건강을 보장하기 위해 구축된 재난·안전관리체계는 적절한가?

가. 평가의견

- “고도의 시설·안전 관리로 고객감동 실현”을 목표로 SWOT 분석을 통한 안전 최우선 경영의 의지를 담아 안전경영방침을 수립(‘22.1.26)하고, 그에 따른 재난 안전 관리체계, 중대재해처벌법 관리체계, 산업안전관리 체계를 각각 수립하였음
- 또한, 안전관리 기본계획상 고도의 시설·안전 관리로 고객감동 실현을 목표로 분야별 관리계획 수립, 교육이수 및 자격취득, 정기/수시 안전점검 실시, 핵심업무 연속성 확보, 고객참여 예방활동 실시 등 12개 세부과제를 추진하였음
- 전담조직의 사장 직속화 신설, 관리감독자 추가지정, 재난안전관련 예산의 증액, 산업안전보건위원회의 적절한 운영 등이 긍정적으로 평가되는 점이나, PDCA 환류체계의 보강, 안전경영방침 홍보·전파, 중대재해처벌법에 따른 상·하반기 안전보건관리책임자등에 대한 업무수행 평가의 적절성 측면에서 추가적 개선노력이 필요함

나. 잘된 점

- 재난안전관리 전담 조직으로 중대재해처벌법 대응을 위한 사장 직속 재난안전팀 신설(‘22.3.1, 3인)하고, 경영지원처 운영총괄팀 內 산업안전보건분야(안전관리자 1명, 보건관리자1명) 담당으로 구성하였으며, 시설복지본부장, 개발사업본부본부장을 CSO로 선임하여 안전인력, 예산 등에 관한 실질적인 역할을 행사토록 한 점이 긍정적임
- 재난안전관리 전담조직의 신설 보강 이외에도 24시간 가동시설 관리감독자 추가 지정, ‘22년 시설물 안전한 유지관리 예산 22.2% 증액(10,669,289천원, 21년 → 13,710,714천원, 22년), 안전확보를 위한 정기안전점검 예산 집행액 64.6% 증액(38,379천원, 21년 → 108,681천원, 22년), 시설별 시설물 안전관리 강화를 위한 예산 집행액 25.1% 증액(3,648,161천원, 21년 → 4,870,678천원, 22년)된 점이 긍정적임
- 산업안전보건위원회를 정기 4회, 임시 1회(에코수영장 작업자 안전사고 관련) 개최하였고, 회의 내용, 절차, 결과공유 등이 적절하였으나, 위원회 개최 전 실무자 사전회의 및 안건수렴을 공식적으로 실시하였고, 4회차 정기회의의 경우 사용자 위원의 참여가 다소 미흡하여 적극적 참여를 위한 노력이 필요함

다. 미흡한 점 및 개선방안

- '22년도 안전관리 기본계획, 중대재해처벌법 대응 종합 추진계획 수립시 성과측정 및 모니터링, 경영자 검토 관련 계획이 부재하기에 이를 세부과제별로 추가하여, PDCA 환류체계를 보강하기 위한 개선 노력이 필요함
- 한편, 안전경영방침의 경우 기관의 안전경영 의지를 반영하여 충실히 수립('22.1)하였으나, 기관장의 성함이 누락되어 있어 보완이 필요하고, 실물 게시, 인트라넷 게시 등의 노력을 하였으나, 홈페이지 게시물에는 오류가 발생하여 이에 대한 개선이 필요하며, 경영방침의 내외부 이해관계자 대상 전파·홍보를 위해 선포식, 서약서 작성, 결의대회 등의 활동을 실시할 필요가 있음
- 중대재해처벌법에 따른 상·하반기 안전보건관리책임자등에 대한 업무수행 평가를 적절히 실시하였으나, 안전보건관리책임자(시설복지본부장, CSO)에 대한 평가결과는 누락 및 미공개되고 있고, 피평가자 대상 확대, 자체평가 방법의 변경 등으로 인해 관리감독자의 평균점수가 상당폭 하락(95.48점→82점)하였음. 객관적 평가를 잘 실시하였으나, 평가제도의 본질적 목적 달성을 충실히 하기 위해, 점수추이 분석 후 점수하락시 원인분석 및 개선대책에 따른 적극적 개선노력이 필요함

② 구축된 재난안전관리체계가 원활히 운영될 수 있도록 하는 기관의 재난안전관리 역량강화 노력은 적절한가?

가. 평가의견

- 재난안전관리 역량강화를 위해 교육, 훈련의 시행 횟수를 강화하고, 우수기관 벤치마킹, 안전작업 허가제 강화, 전담직원의 장려·지원제도 강화 등의 노력을 충실히 하였음
- 다만, 재난안전훈련 시행에 있어 전직원에 대한 참여여부를 모니터링·관리하고, 훈련 평가의 전문성과 객관성을 개선함으로써 전사적 재난안전 역량이 더 강화되길 권고함

나. 잘된 점

- 전담인력의 전문성 향상을 위해 교육, 훈련의 시행 횟수를 강화하였고, 재난·안전관리 대응력 향상을 위해 서울교통공사 등 3개 기관 벤치마킹을 실시하고, 안전작업 허가제의 절차 및 실시횟수를 개선·강화한 점이 긍정적임
- 전담직원에 대한 전보제한기간을 2년으로 설정하고, 안전전담자에 대한 장려·지원제도로 특정업무수행경비 수당 지급 제도를 신설('22.5)한 점이 긍정적임. 그러나 승진·인사평가

시 가점제도는 미시행 중이기에 이에 대한 검토 노력이 요망됨

- 재난안전관련 교육이수 실적 및 안전보건관련 전문자격증 보유 현황이 지속적으로 개선되고 있어 긍정적임. 또한 재난안전관련 비상대응 매뉴얼 교육을 부서별로 실시하고, 숙지 여부를 점검하기 위한 노력으로 상하반기 매뉴얼 조치점검을 실시하였음

다. 미흡한 점 및 개선방안

- 재난안전관련 훈련참여 실적(참여인원, 시간, 횟수)이 매년 개선되고 있으나, 시설별로 실시여부 실적을 관리하고 있어, 전직원에 대한 참여여부를 모니터링하고, 미참자에 대한 관리 및 보충교육을 실시할 필요가 있으며, 훈련 평가의 경우 내부 직원에 의한 평가 보다는 외부 전문가를 통해 적절성 평가의 전문성과 객관성을 개선하는 것이 필요함

③ 재난·안전관리체계 운영은 적절한가?

가. 평가의견

- 재난안전 예방 시스템 강화를 위해 재해경감 우수기업 인증을 신규 획득하고, 중대재해처벌법 대응 TF팀 구성·운영, 각종 점검, 중대재해처벌법 법적 의무사항 반기별 점검, 근로자 및 고객 대상 안전교육, 안전사고 예방 아이디어 공모 등의 활동을 충실히 하였음
- 그러나, 전년대비 안전사고 발생건수가 증가하였기에, 심도있는 안전사고 분석 및 다중방호체계의 구축과 위험성 평가의 적절성 강화를 통해 안전사고 예방 노력을 강화할 필요가 있고, 안전관련 제안·신고제도의 실효성 제고노력이 필요함

나. 잘된 점

- 재난안전 예방 시스템 강화를 위해 재해경감 우수기업 인증(22.2)을 신규 획득하고, 유해·위험요인 발굴을 위한 자체 안전 점검, 외부 전문업체 점검 등을 실시하였음. 그러나 KOSHA-MS 안전보건경영시스템 사후심사 결과 조직상황의 이해, 매뉴얼 개정, 법규준수 평가, 운영계획 및 관리 분야에 있어 부적합 판정을 받아 이에 대한 면밀한 점검 및 안전보건경영시스템의 적절성에 대해 점검할 필요가 있음
- 중대재해처벌법 시행에 따른 대응력 강화를 위해 중대재해처벌법 대응 TF팀을 구성·운영하였고, 매월 2회 회의를 통해 총 69건의 의견 도출 및 각 부서에 개선사항을 반영하는 성과를 거두었음
- 중대재해처벌법 법적 의무사항 반기별 점검, 안전보건관리책임자 등에 대한 반기별 업무

수행 평가를 실시하였고, 중대재해처벌법 교육 등 근로자 안전사고 예방을 위한 안전교육, 생존수영법 교육 등 이용고객 안전사고 예방교육, 현장작업 안전사고 예방 아이디어 공모전(7건 개선) 등 안전사고 예방 캠페인을 적절히 실시하였음

다. 미흡한 점 및 개선방안

- '22년 코로나로 인한 제한운영이 종료된 이후 전년대비 안전사고 발생건수가 대폭 증가('20년 13건 → '21년 6건 → '22년 17건)하였음. 이에 대응하여 중대재해처벌법 대응 TF팀에서 사고통계 및 원인분석을 실시하였으나, 단편적·직접적 원인분석이 대부분이었기에, 사고원인을 다각적·근원적 차원에서 면밀히 분석하고, 사고예방을 위한 4M(Man, Machine, Media, Management) 중심의 다중방호체계를 구축할 필요가 있음
- 또한, 4개년도 안전사고 분석을 실시하였으나, 재해발생 유형 분류의 적절성을 개선할 필요가 있고, 문제점에 따른 개선대책을 평가점수의 강화, 안전작업허가제의 강화, 안전사고 신호등 제도('23년 시행), 교육 강화 등과 더불어 기관 차원의 지원 및 협업강화, 시설 및 자원투자 등에 대해 추가적 고민이 필요함
- KRAS 방식에 따라 각 부서별, 공정별 위험성평가를 실시하였고, 허용 불가능한 위험성 118건에 대해 위험성 감소대책을 수립하였음. 그러나 일부 부서의 경우 실시일이 '22년 11월임에도 불구하고, '21년 혹은 '22년 5월에 개선조치를 실시한 것으로 보고하고 있어, 실질적 위험성 평가를 매해 현장의 상태 중심으로 수행하고, 절차 및 보고에 오류가 없는지 관리감독자 및 전담부서의 철저한 확인함으로서 위험성평가 수행의 본질과 의미를 강화할 필요가 있음
- 안전관련 신고제도로써 종사자 의견청취 절차를 확대운영하기 위해 안전점검의 날을 안전점검 및 소통의 날로 확대 시행코자 하였고, 그룹웨어 게시판에 아차사고/위험신고 게시판을 신설('22.5)하였으나 운영실적이 미확인되었고, 외부 관계자가 제안할 수 있는 SNS 홍보채널 및 TBM 제도를 구축하였으나('23년 신설), 향후 활성화가 필요하기에 적극적 활용을 위한 홍보노력과 안전관련 제안·신고제도의 실효성 제고노력이 필요함

④ 지방공공기관 안전보건관리 가이드라인 준수 여부(일반기관)

가. 평가내용

- 평가기준
 - 지방공공기관 안전관리 가이드라인 과제 미준수시 추가 감점
 - 안전중심 경영체계 구축, 작업장 및 시설 안전을 위한 조치, 근로자 안전 보호 조치, 안전인식

확립 및 홍보, 안전관리 중점기관 추진 과제

- 감점기준

- 이행률(%) = 이행건수/과제수(4건, 중점기관 5건)X100
- 일반기관 득점 = 이행률(%) ÷ 100 - 1.0
- 중점기관 득점 = 이행률(%) ÷ 100 × 1.5 - 1.5
- 이행정도에 따라 구간내에서 적의 점수 부여하고, 해당없는 경우 영점 처리

○ 세부과제를 모두 이행할 경우 해당 과제 이행 (한 개라도 미이행일 경우, 미이행으로 평가)

나. 추진실적

○ 추진실적

(단위 : 건)

과제명	이행실적	이행여부
안전 중심 경영 체계 구축 (공통추진과제)		이행
■ 사망자 발생기관 등 특별관리가 필요한 기관을 안전관리 중점기관으로 지정	• 해당없음	이행
■ 이사회 의결을 거쳐 매년 1월말까지 안전기본계획 수립	• 2022.1월(남양주시 제출)	이행
■ 안전관련 직무, 사고 조사 및 대책 등 안전에 관한 내부 규정 수립·운영	• 안전보건지침서(NCUC-SHG-18)	이행
■ 각 기관별 특성에 맞는 안전 관련 인력 확충 및 전문성 강화	• 재난안전팀 운영	이행
■ 작업장 안전 확보 및 시설물 보수 등 안전 관련 투자 확대	• 전년대비 1,222,517천원 증액	이행
■ 사망자수, 재해율 등 안전 분야 공시 항목 신설	• 클린아이시스템 공시	이행
■ 공공기관 임원의 안전관리 및 소속 직원에 대한 지시·감독 의무	• 안전보건매뉴얼(NCUC-SHM-10)	이행
안전 중심 경영 체계 구축 (중점기관)		-
■ 안전관리 전담조직을 기관장 직속으로 설치·운영	-	-
■ 임원급의 안전 책임자 지정	-	-
■ 안전경영관련 심의기구로 근로자, 전문가 등이 참여하는 '안전경영위원회' 운영	-	-
■ 사업장 안전 관한 협의 위해 원·하청 노사 등이 참여하는 '안전근로협의체' 운영	-	-
■ 안전경영시스템(KOSHA 18001, ISO 45001) 인증 추진	-	-
작업장·시설 안전을 위한 조치		이행
■ 기관별 주기적 자체 점검 실시, 결과 및 개선계획 자치단체장에게 보고	• 시설물 점검, 진단 실시 결과 보고	이행
■ 현장 근로자 사전점검 강화 및 미준수 근로자 퇴거 조치	• 안전작업허가서 발행	이행
■ 「산업안전보건법」에 따라 위험성평가 실시 후 자발적 예방조치 시행* * 최근 3년간 사망사고 발생기관은 안전전문기관 검토 후 자치단체장 제출	• 위험성평가 실시 후 개선 조치	이행
■ 도급·발주 사업장의 위험성 평가 점검하여 부실 시 보완 조치 요구	• 사업장 개선사항 공문 발송	이행
■ 소관 시설물에 대한 정기적 안전 점검 실시 (정밀안전점검 포함)	• 시기별, 테마별 점검 시행	이행
■ 안전사고 발생 원인 파악 및 사고기록 보존 의무	• 문서화 기록 보존	이행
근로자 안전을 위한 조치		이행

■ 위험 작업장 2인 1조 근무, 신입 근로자(6개월 미만 근무) 단독 작업 제한	• 안전보건지침서(NCUC-SHG-06)	이행
■ 폭염 등 이상기후 발생 시 현장근로자 작업 중지 및 휴식 제도 운영	• 혹서기, 혹한기 안전대책 시행	이행
■ 산재 위험 노출 근로자 대상 심리치료 운영 등 안전보건 관리 실시	• 근로자 보건상담 실시	이행
■ 근로자가 위험상황 인지시 발주자(또는 원청)에게 직접 일시 작업중지 요청하는 '작업중지 요청제' 운영	• 안전보건지침서(NCUC-SHG-23)	이행
■ 공공기관 직원 및 현장 근로자가 안전관련 개선과제 제시하는 '내부 제안제도' 실시	• 그룹웨어 제안제도 운영	이행
안전교육 및 기술개발 촉진		이행
■ 경영진, 안전담당자, 현장관리자 및 근로자 등 대상별 맞춤형 안전 교육 실시	• 안전교육 계획 수립 및 이수	이행
■ 사물인터넷, 무인화 기술 등을 활용한 안전 신기술·신제품 개발 지원 및 이용 확대	• IoT 수처리시스템 개발 • IoT 기반 스마트 화재경보장치 사용	이행

다. 평가결과 : 0.00 점

○ 안전관리 가이드라인 득점 계산: 0.0점

과제수(A)	이행건수(B)	이행률 (=B/A×100)	득점
4건	4건	100%	0.00

⑤ 안전사고 발생건수

가. 평가내용

○ 평가기준

- 안전사고란 대인·대물사고(공단차량 사고, 직원안전사고 포함)를 모두 의미하며 공기업(지방자치단체 포함)이 보험처리를 완료한 건수로 측정(소송 및 재판이 진행 중인 사고는 확정 연도 평가시 반영). 다만, 고객 또는 사고 원인이 미상 등으로 지방공기업의 귀책사유가 없는 안전사고(구내치료비 처리 건)는 사고건수에서 제외
- 1건의 안전사고를 통해 피해(대인 또는 대물)가 복수로 발생한 경우에는 각각의 피해에 대해 별도로 평가하여 복수의 안전사고로 평가
- 보험에 가입된 시설물임에도 보험으로 처리하지 않고 공기업(지방자치단체 포함)이 보상비 등 직접 비용지급 처리한 경우 금액과 관계없이 안전사고 발생건수에 포함

○ 평가방법

- 정성 및 정량평가지 자회사·출자회사·외주업체(사업현장 포함) 안전사고를 포함

- (자회사·외주업체) 지방공기업이 발주한 사업장 내에서 발생한 안전사고 포함
- (출자회사) 지방공기업이 30% 이상 지분을 출자한 기관에서 발생한 안전사고 포함
- 평점
 - 발생건수 ≤ 직전 3개연도 실적 평균 × 90% : 평점 = 100점
 - 발생건수 > 직전 3개연도 실적 평균 × 90%
- 평점 =
$$\frac{\text{기준치} \times 90\% (\text{안전사고발생건수} - \text{기준치} + 1)}{\text{안전사고 발생건수}} \times 100\text{점}$$
 - 기준치 실적은 직전 3개연도 평균실적으로 하되, 2건 이하인 경우에는 2건으로 함
 - 다만, 시설관리공단은 전년도 실적으로 하되, 2건 이하인 경우 2건으로 하며, 전년도에 비하여 사업기간·사업규모가 변경된 사업은 동일한 기간·규모로 차감 조정
 - ※ 시설관리공사·공단 유형 외에는 기간·규모 조정 없음
- 공사·공단차량 사고의 경우 과실비율이 50%미만은 귀책사유가 없다는 전제하에 안전사고 발생건수에서 제외
- 사망, 중상, 반소 이상, 소방청 「소방기본법 시행규칙」 제3조 제2항에 제시된 화재 등의 안전사고 발생 시 건수에 상관없이 '0'점 부여
 - 단, 사고의 귀책사유에 대한 정상을 참작(법원판결문, 의사소견 등의 증명 확인 시)
 - 중상은 ① 인간의 생명 유지에 불가결한 뇌 또는 주요 장기에 대한 중대한 손상, ② 사지 절단 등 신체 중요부분의 상실·중대변형 또는 시각·청각·언어·생식 기능 등 중요한 신체 기능의 영구적 상실, ③ 사고 후유증으로 인한 중증의 정신장애, 하반신 마비 등 완치 가능성이 없거나 희박한 중대 질병을 초래한 경우에 해당하는 것으로 보되, 치료 기간, 노동력상실률, 의학전문가의 의견, 사회통념 등을 종합적으로 고려하여 개별 사안에 따라 합리적으로 판단 (2009. 2. 27, 대검찰청, 교통사고처리특례법 위헌 결정에 따른 업무처리 지침 시행)
- 반소는 화재로 인해 건물의 30%이상 70%미만이 소실된 것을 의미하며, 건물은 시설이 유기적 일체를 이루는 단위사업장 전체를 말함
- 직원안전사고는 산업재해보험 처리건수로 측정. 다만, 출퇴근시 발생한 재해, 질병에 의한 재해와 사업장 밖의 교통사고(운수업, 음식숙박업은 사업장 밖의 교통사고도 포함)·스포츠단 훈련 및 시합 중 사고로 인한 재해, 운영체육행사·폭력행위로 발생한 재해는 제외하고, 2개년 이상 보험금을 지급하는 건에 대해서는 최초 지급 연도에만 발생건수로 산정
- 사회적 물의를 야기한 안전사고는 전체점수에서 감할 수 있음
- 허위실적 제출 확인 시 전체점수에서 감할 수 있음

나. 추진실적

○ 안전사고 발생건수(시설관리공사·공단)

구분		2022년	2021년
조정전 합계(A)		19	7
사망, 중상, 화재(반소 이상)(B)		0	0
공사 또는 공단($C=c1+c2+c3+c4$)		19	7
대인사고(c1)		11	2
대물사고(c2)		2	0
직원안전사고(c3)		6	5
편람상제외(구내치료비등)(c4)		0	0
자회사		0	0
외주업체		0	0
출자회사		0	0
기간·규모 조정 건수(D)		0	0
조정후 합계($E=A+D$)		19	7

○ 조정사유 (시설관리공사·공단 유형만 작성)

사업명	2022년도 조정내역			2021년 조정내역			조정건수
	조정전 (A)	조정후 (B)	차이 (=B-A)	조정전 (C)	조정후 (D)	차이 (=C-D)	
해당없음	-	-	-	-	-	-	-
계			0			0	

○ 평가결과 산출내역

구분	2022년	2021년	평점	배점	득점
조정후 안전사고 (건)	19	7	9.36	5.00	0.47

※ 운수업을 병행하지 않는 기관의 배점은 5.00점

다. 평가결과 : 0.47 점

4. 지역상생발전

(1) 평가결과 종합

① 평점표

세부평가내용	평가방법	가중치	등급	평점	득점
① 지역사회·경제 공헌	절대평가	4	양호	86.00	3.44
② 사회적 약자 배려	절대평가				
③ 산불, 수해, 감염병 등 재난구호 활동 지원 노력과 성과(가점)	가점지표	0.5	-	70.00	0.35
④ 장애인 의무고용 및 고용 노력	목표대실적	1	우수	100.00	1.00
⑤ 사회적기업, 사회적협동조합, 사회적협동조합연합회, 마을 및 자활기업 생산품 구매 실적	목표대실적	1	우수	100.00	1.00
⑥ 중소기업제품 우선 구매성과	목표대실적	0.4	우수	98.50	0.39
⑦ 중소기업 기술개발제품 우선구매 성과	목표대실적	0.4	미흡	79.88	0.32
⑧ 창업기업제품 우선구매	목표대실적	0.2	우수	100.00	0.20
⑨ 중증장애인생산품 우선 구매	단계별평가	0.5	우수	100.00	0.50
⑩ 성과공유제 및 협력이익공유제 과제 등록 실적	단계별평가	0.5	우수	100.00	0.50
⑪ 상생결제를 활용한 지급실적(가점)	가점지표	0.5	-	0.00	0.00
⑫ 온실가스 감축 목표달성률	목표대실적	1	우수	98.44	0.98
평가점수		9	우수	96.44	8.68

② 종합의견

- 지역숙원사업 해결을 위한 기관의 활동이 구체적임. 하지만, 지역경제활성화와 관련된 활동의 개선이 필요함. 지역경제에 대한 체계적인 분석이 이루어질 필요 있음
- 사회적 약자층에 대한 체계적인 분석이 선제되어야 하며, 각 약자층에서 실질적으로 필요로 하는 프로그램의 개편이 필요함. 또한, 프로그램 시행에 따른 사후 평가 및 환류 또한 이루어져야 함

- 사회적 약자층 채용을 위한 활동이 우수함. 적극적 채용을 위한 시니어 인턴 제도 마련, 채용박람회 참가 등의 활동을 수행하였음. 또한 유관기관과의 적극적 협력 또한 적절한 것으로 보임

(2) 지표별 평가결과

① 지역사회·경제 공헌

가. 평가의견

- 지역공동체 강화를 위한 다양한 활동을 수행하고 있음. 하지만, 지역경제 활성화를 위한 전략이 부족한 것으로 보임. 지역경제 현안에 대한 분석을 하고 이를 바탕으로 경제 활성화를 위한 전략 수립이 필요함
- 지역 숙원 사업과 관련하여 지역에서 실질적으로 필요한 부분을 해결하고자 하였음. 교통난 해결에 도움을 주기 위하여 주차장을 확충하였고, 청소년 대상 시설의 확충 또한 수행하였음
- 보유 시설의 개방 실적 비교적 우수함. 또한 홍보를 통하여 이용객을 늘리기 위한 노력도 적절함. 다만, 개방 시설에 대한 맞춤형 유지 관리 활동이 마련되어야 함

나. 잘된 점

- 보유 시설의 개방 실적 비교적 우수함. 또한 홍보를 통하여 이용객을 늘리기 위한 노력도 적절함
- 지역 숙원 사업 해결을 위한 기관의 노력이 구체적임. 신도시 개발에 따른 교통 불편을 해결하기 위하여 주차장을 확충하였음. 또한, 청소년 대상 공간이 부족한 문제를 해결하기 위하여 편 그라운드를 구축하였음

다. 미흡한 점 및 개선방안

- 지역공동체 강화를 위한 다양한 활동을 수행하고 있음. 하지만, 지역경제 활성화를 위한 전략이 다소 부족한 것으로 보임. 지역경제 현안에 대한 분석을 하고 이를 바탕으로 경제 활성화를 위한 전략 수립이 필요함
- 개방 시설에 대한 맞춤형 유지관리 활동이 마련되어야 함

② 사회적 약자 배려

가. 평가의견

- 사회적 약자를 위한 무료, 감면 실적이 우수하며 이를 위한 프로그램 개선, 시설 개선의 노력을 보였음
- 사회적 약자층의 고용 실적과 이를 위한 노력은 적절하나 지역에 거주하는 사회적 약자층에 대한 지원 프로그램의 개선이 필요함. 우선적으로 지역에 거주하는 약자층에 대한 분석을 수행하고, 각 약자층에서 필요로 하는 부분 위주로 사업 수행할 필요 있음. 또한, 사회적 약자 지원 프로그램에 대한 환류 체계 마련 및 개선 또한 필요함
- 사회적 약자 고용을 위한 다양한 활동(채용박람회 참가, 시니어 인턴, 보훈지청 간담회 참석 등)수행중이며 이에 따른 사회적 약자층의 고용 실적도 준수함

나. 잘된 점

- 사회적 약자를 위한 무료, 감면 실적 비교적 우수하며, 전년 대비 실적이 증가함
- 또한, 수혜 인원 증대를 위하여 프로그램 개선, 시설 개선 등의 노력도 보이고 있음
- 사회적 약자 고용을 위한 다양한 활동(채용박람회 참가, 시니어 인턴, 보훈지청 간담회 참석 등)을 수행중임. 사회적 약자층의 고용 실적도 준수함. 또한 채용을 위하여 유관기관과 협력 또한 진행중임(경기북부 보훈청과 협력하여 유공자 채용을 확대하려는 노력)

다. 미흡한 점 및 개선방안

- 사회적 약자 프로그램의 개선이 필요함. 우선적으로 지역에 거주하는 약자층에 대한 분석을 수행하고, 각 약자층에서 필요로 하는 부분 위주로 사업 수행할 필요 있음
- 또한, 사회적 약자 지원 프로그램에 대한 환류 체계 마련 및 개선 또한 필요함

③ 산불, 수해, 감염병 등 재난구호 활동 지원 노력과 성과(가점)

가. 평가의견

- 산불, 수해, 감염병 등 재난구호 활동의 보완이 필요함. 특히, 피해지역 및 피해주민에 대

한 활동과 관련하여 해당 주민들이 실질적으로 필요로 하는 부분에 대한 지원이 필요함

- 산불, 수행, 감염병 등 재난구호 활동을 위한 기관의 비상근무체계가 마련됨

나. 잘된 점

- 산불, 수행, 감염병 등 재난구호 활동을 위한 기관의 비상근무체계가 마련됨

다. 미흡한 점 및 개선방안

- 피해지역 및 피해주민에 대한 활동을 더 확대할 필요 있음. 현재는 성금을 지원하는 수준임. 피해주민이 필요로 하는 부분을 확인하는 노력이 필요함

④ 장애인 의무고용 및 고용 노력

가. 평가내용

- 세부평가내용
 - 상시근로자(50인 이상) 총 수 대비 장애인 고용률
 - 장애인 의무고용 노력(고용컨설팅 수행 여부)
- 세부평가방법 : 단계별 평가

지표	산식	비고
장애인 의무고용	$X=0 \rightarrow 0\text{점}$ $X \geq [Y \times 3.6\%] \rightarrow 1.0\text{점}$ $0\% < Z < 3.6\% \rightarrow Z/3.6 \times 1.0\text{점}$	$X = 6\text{월과 } 12\text{월의 장애인근로자수 합}$ $Y = 6\text{월과 } 12\text{월의 상시근로자수 합}$ $Z = X/Y \times 100\%$ * 상시근로자수는 월 소정근로시간이 60시간 이상이고(월 소정근로시간이 60시간 미만인자는 제외, 다만 중증장애인은 포함), 해당 월의 임금지급의 기초가 되는 날이 16일 이상인 근로자를 말함 * 장애인근로자수 산정시 월 소정근로시간이 60시간 이상인 중증장애인은 2명을 고용한 것으로 산정 예) 60시간이상 중증 1명, 60시간미만 중증 3명, 60시간이상 경증 5명 $\rightarrow (1\text{명} \times 2\text{명}) + 3\text{명} + 5\text{명} = 10\text{명}$ * 장애인 고용비율 산출결과 소수점이 있는 경우 소수점 셋째자리에서 반올림 * $[Y \times 3.6\%]$ 는 $Y \times 3.6\%$ 를 넘지 않는 최대 정수(가우스기호)

나. 추진실적

- 장애인 의무고용 추진실적

장애인 의무고용 실적				장애인 의무고용 노력		최종평점 (F=D+F)	득점 (G=F/100)
상시근로자수 (A)	장애인근로자수 (B)	장애인고용률 (C=B/A×100)	평점 (D=C/3.6×100)	고용컨설팅 여부 (E)	추가평점 (F=(1-D)/2)		
1,132명	42명	3.71%	100.00점	미참여	0.00점	100.00점	1.00점

다. 평가결과 : 1.00 점

⑤ 사회적기업, 사회적협동조합, 사회적협동조합연합회, 마을 및 자활기업 생산품 구매 실적

가. 평가내용

○ 세부평가내용

- 사회적기업 생산품, 사회적협동조합, 사회적협동조합연합회, 마을기업, 자활기업 생산품 구매 실적

○ 세부평가방법 : 단계별 평가

지표	산식	비고
사회적 기업 등 생산품	$X/(2\%)$	X = 총 구매 물품, 용역(공사 제외) 대비 사회적기업, 사회적협동조합, 사회적협동조합연합회, 마을기업, 자활기업 생산품 및 사회적협동조합 물품·용역 구매율(%) ※ 2% 초과하는 경우 최고값 2 부여 ※ 사회적기업은 예비사회적기업, 인증사회적기업을 의미함

나. 추진실적

○ 사회적기업 등 생산품 구매 실적

사회적기업 구매액 (A)	예비사회적기업 구매액 (B)	사회적협동조합 구매액 (C)	마을기업 구매액 (D)	자활기업 구매액 (E)
430,521,910원	118,000원	119,550,870원	0원	0원
구매실적 (F=A+B+C+D+E)		총 구매액 (G)	구매비율 (X=F/G×100)	득점 (H=X/2%×1점)
550,190,780원		21,566,997,838원	2.55%	1.00점

다. 평가결과 : 1.00 점

⑥ 중소기업제품 우선 구매성과

가. 평가내용

- 주무부처 산식 적용

나. 추진실적

- 중소기업제품 우선 구매실적 결과

평가결과 (A)	배점 (B)	득점 (C=A×B/100)
98.50점	0.40점	0.39점

다. 평가결과 : 0.39 점

⑦ 중소기업 기술개발제품 우선구매 성과

가. 평가내용

- 주무부처 산식 적용

나. 추진실적

- 중소기업 기술개발제품 우선 구매실적 결과

평가결과 (A)	배점 (B)	득점 (C=A×B/100)
79.88점	0.40점	0.32점

다. 평가결과 : 0.32 점

⑧ 창업기업제품 우선구매

가. 평가내용

- 주무부처 산식 적용

나. 추진실적

- 창업기업제품 우선 구매실적 결과

평가결과 (A)	배점 (B)	득점 (C=A×B/100)
100.00점	0.20점	0.20점

다. 평가결과 : 0.20 점

⑨ 중증장애인생산물품 우선 구매

가. 평가내용

- 세부평가내용
 - 총구매액(공사 제외) 대비 중증장애인생산물품 구매목표 비율 달성률
- 세부평가방법 : 목표대실적

지표	산식	비고
중증장애인 생산물품	$\left(0.7 \times \frac{X}{1\%} + 0.3 \times \frac{Y}{3\%}\right) \times 0.5$ 점	X= 총 구매액(공사제외) 대비 중증장애인제품 구매액비율, 1% 초과하는 경우 최고값 1 부여 Y= 전년대비 증가율, 3% 초과시 최고값 1 부여 * Y<0의 경우 '0'점 부여

나. 추진실적

- 중증장애인생산물품 우선구매 실적

2021년 총구매액	2021년 우선구매액	2021년 우선구매비율	2022년 총구매액	2022년 우선구매액	2022년 우선구매비율
13,669,242,002원	39,349,650원	0.29%	21,566,997,838원	242,601,560원	1.12%

전년대비 금액증가율	X값 (2022년 우선구매비율)	Y값 (금액증가율)	점수 [(0.7*X값/1)+(0.3*Y값/3)]*0.5
1.00%	516.53	3.00	0.50점

다. 평가결과 : 0.50 점

⑩ 성과공유제 및 협력이익공유제 과제 등록 실적

가. 평가내용

○ 성과공유제 등록 실적

- 평가년도 과제등록을 신청하여 승인받은 건수

배점		0.5점	0.3점	0점
등록과제수	광역	4건 이상	2~3건	1건~0건
	기초	3건 이상	1건	0건

나. 추진실적

○ 성과공유제 등록실적

분류	성과공유제 등록과제 수(A)	협력이익공유제 등록과제수(B)	합계 (C=A+B)	득점
기초	3건	0건	3건	0.50점

다. 평가결과 : 0.50 점

⑪ 상생결제를 활용한 지급실적(가점)

가. 평가내용

○ 평가산식

$$\text{상생결제 지급실적(\%)} = \frac{\text{1차 거래기업 상생결제 지급실적}}{\text{총 구매실적}} \times 100$$

- 총 구매실적은 SMPP(중소기업제품 공공구매 종합정보망)에 물품, 용역, 공사의 합으로 등록된 실적
- 상생결제 지급실적이 없는 경우 0점 부여

구분	상위10% 이상	10% 미만 ~7.5% 이상	7.5% 미만 ~5% 이상	5% 미만 ~2.5% 이상	2.5% 미만 ~0% 이상
점수	0.5	0.4	0.3	0.2	0.1

나. 추진실적

- 상생결제 실적 없음

다. 평가결과 : 0.00 점

⑫ 온실가스 감축 목표달성률

가. 평가내용

- 온실가스 감축량은 환경부에서 확정한 실적을 기준으로 한다. 단, 주무부처에서 별도로 관리하는 경우에는 주무부처의 확정안을 인용할 수 있다.
- 온실가스감축 목표 달성률과 탄소배출권 할당량으로 평가되며, 서울농수산물공사, 대전 시설관리공단은 사업비 비중에 따라 배점 비중을 결정함
- 평가배점
 - 녹색제품구매실적, 온실가스감축율(탄소배출권 포함), 친환경차량구매 평가대상 여부에 따라 배점이 0.4점, 0.5점으로 조정됨

나. 추진실적

- 온실가스 감축 목표달성률 추진실적

감축률 (A)	기준감축률 (B)	목표달성률 (C=B/A×100)	평점 (D)	배점 (E)	득점 (F=D×E/100)
33.47%	34.00%	98.44%	98.44점	1.00점	0.98점

다. 평가결과 : 0.98 점

Ⅱ. 경영성과

[주요사업]

1. 시설유지관리 및 활성화 노력

(1) 평가결과 종합

① 평점표

세부평가내용	평가방법	가중치	등급	평점	득점
① 효율적 유지관리를 위한 시설물 유지관리체계는 적절한가?	절대평가	6	미흡	76.83	4.61
② 구축된 유지관리체계가 원활히 운영될 수 있도록 하는 기관의 유지관리 역량강화 노력은 적절한가?	절대평가				
③ 효율적 유지관리를 위한 시설물 유지관리 활동은 적절한가?	절대평가				
④ 시설물 이용의 활성화 노력과 활동은 적절한가?	절대평가				
평가점수		6	미흡	76.83	4.61

② 종합의견

- 시설물 유지관리체계가 잘 작동하고 있으나, 인력 충원, 체계적인 예산확보 노력 또한 필요함
- 시설물 유지관리 역량강화를 위한 교육 프로그램이 적절하게 구성되어 있으며, 타기관 벤치마킹 또한 성공적으로 수행중임. 다만, 전담 인력의 역량 강화를 위한 더 적극적인 노력이 요구됨
- 시설물 유지관리 활동의 개선을 위하여 유지관리 시스템 개선, 생애주기비용 산정, 신기술을 이용한 선제적 예방 활동 등의 노력이 필요함

(2) 지표별 평가결과

① 효율적 유지관리를 위한 시설물 유지관리체계는 적절한가?

가. 평가의견

- 전반적으로 시설물 유지관리체계의 개선이 필요함. 중장기 계획의 구체성이 다소 부족해

보이고 시설물 별 특성을 고려한 맞춤형 유지 관리 계획의 마련도 필요함

- 현재 인력의 수가 다소 부족해 보임. 관련 인력의 충원이 필요함
- 시설물 유지관리 예산 확보를 위하여 생애주기비용 등의 정량적 데이터의 사용이 필요함. 또한 이러한 데이터를 활용하여 유관 기관과 협력한다면 더 효과적으로 예산 확보가 이루어질 것으로 기대할 수 있음

나. 잘된 점

- 시설물 유지관리 예산이 전년대비 증가하였음

다. 미흡한 점 및 개선방안

- 시설물 유지 관리 중장기 계획의 구체성이 다소 부족해 보이며 시설물 별 특성을 고려한 시설물 맞춤형 관리 계획 또한 마련되어야 함
- 재난안전팀이 시설물 유지관리 업무를 겸임하고 있음. 현재 시설 유지관리 전담 인력은 2-3명 정도인데, 시설유지관리 업무를 체계적으로 진행하는데 부족하며 인력의 충원이 필요함
- 시설물 유지관리 예산확보를 위한 구체적 노력 필요함. 이를 위하여 생애주기비용 등의 정량적 성능 분석 결과가 필요함

② 구축된 유지관리체계가 원활히 운영될 수 있도록 하는 기관의 유지관리 역량강화 노력은 적절한가?

가. 평가의견

- 시설물 유지관리 역량강화를 위한 교육 프로그램이 마련되어 있고, 관련 활동이 비교적 준수하게 이루어지고 있음. 또한, 유지관리 활동의 개선을 위한 타기관 벤치마킹도 적절하게 수행중임. 다만, 지속적인 교류, 연구 개발 등이 함께 이루어졌으면 함
- 유지관리 역량 강화를 위한 전담 인력의 전문성 강화 노력을 강화할 필요 있음. 인센티브 지급, 학습 동아리 운영 등의 더 적극적 노력 필요함
- 예방적 유지관리 활동을 위하여 신기술을 적절하게 활용하고 있음. 이러한 신기술 적용을 더 확대하기 위한 노력도 요구됨

나. 잘된 점

- 시설물 유지관리 역량강화를 위한 교육 프로그램의 운영이 비교적 준수함. 교육수요조사를 시행하여 해당 내용을 2-4분기 교육에 반영할 예정임
- 시설물 유지관리 활동 개선을 위하여 타기관의 우수 사례 벤치마킹 사례를 확인함
- 예방적 유지관리 활동과 관련하여 신기술을 적극적으로 도입 중임. 수영장의 수질 관리를 위하여 IoT 기술을 활용하고 있으며, 추가적으로 환경부 사업에도 공모할 예정임

다. 미흡한 점 및 개선방안

- 유지관리 역량 강화를 위한 전담 인력의 전문성 강화 노력이 다소 부족해 보임. 현재는 자격증 취득 지원만 하는 수준이며 인센티브 지급, 학습 동아리 운영 등의 더 적극적 노력 필요함

③ 효율적 유지관리를 위한 시설물 유지관리 활동은 적절한가?

가. 평가의견

- 효율적 유지관리를 위한 시설물 유지관리 활동의 개선이 요구됨. 현재는 정기 점검과 같은 최소한의 활동이 수행되고 있음. 신기술 활용을 통한 선제적 예방 활동 노력 또한 필요함
- 시설물 유지관리 시스템이 막 구축된 상황임. 시스템의 활용에 대한 구체적인 고민이 필요하며 이를 바탕으로 시스템의 개선 또한 필요함
- 시설물 유지관리에서 생애주기비용 활용 필요함

나. 잘된 점

- 시설물 유지관리 시스템이 구축되어 있는 수준이며, 올해 중으로 DB 구축 및 고도화를 진행할 예정임

다. 미흡한 점 및 개선방안

- 예방적 유지관리 활동을 정기 점검과 같은 최소한의 활동만 수행중임. IT 기술을 이용하여 선제적으로 예방적 활동의 노력이 필요함

- 시설물 유지관리 시스템이 막 구축된 상황임. 실제 사용을 통하여 실질적으로 개선될 부분에 대한 계획 마련 필요. 또한, 담당 직원들이 시스템에 접근하여 다양한 정보들을 입력할 필요가 있는데, 각 직원들이 시스템에 대한 이해가 부족할 경우 제대로 활용이 어려울 수 있음. 관련 교육을 더 신경쓸 필요가 있음
- 시설물 유지관리에 있어 생애주기비용 활용이 필요함

④ 시설물 이용의 활성화 노력과 활동은 적절한가?

가. 평가의견

- 보유 시설물의 활용을 통한 수요자 중심 공간 및 서비스 제공중이나 수요기반 맞춤형 프로그램 발굴을 위한 구체적 활동의 개선이 필요함
- 탄소중립 사회 구현에 기여하기 위한 적극적 활동을 수행하고 있음. ESCO 사업에 참여하여 전기 및 가스 비용을 크게 감축하였음. 이를 위한 시설의 교체가 적절하게 이루어졌음
- 장애물 없는 생활환경 구축을 위한 점검 등의 활동을 수행중이나, 실질적인 시설물과 프로그램의 개선이 필요하며 중장기 관점에서의 개선 계획의 수립도 요구됨

나. 잘된 점

- 보유 시설물의 활용을 통한 수요자 중심 공간 및 서비스 제공중임
- ESCO 사업에 참여하여 전기가스비용 약 1억 5천만원 절감 사례 확인. 폐열회수장치 적용을 통하여 이러한 성과를 달성하였음. 실질적으로 친환경 및 에너지 절감에 기여한 우수 사례로 볼 수 있음

다. 미흡한 점 및 개선방안

- 수요기반 맞춤형 프로그램 발굴을 위한 구체적 활동 필요함
- 장애물 없는 생활환경 구축을 위한 점검 등의 활동을 수행중이나, 실질적인 시설물과 프로그램의 개선이 필요함. 중장기 관점에서의 개선 계획 또한 필요함. 현재 장애인협회와 협력하여 개선 계획을 수립할 예정이긴 하나 실행될 필요가 있음

2. 사업수입

(1) 평가결과 종합

① 평점표

지표성격	평가방법	가중치	등급	평점	득점
정량지표 (상향지표)	목표부여(A)	7	우수	100.00	7.00

② 평가내용

○ 세부평가내용: 사업수입

- 사업수입은 평가대상연도에 공기업이 직접 관리·운영하는 시설에서 발생한 운영수입으로, 자치단체에 납부한 금액을 의미
- 전년도에 비하여 사업기간·사업규모가 변경된 사업은 동일한 기간·규모로 차감 조정
- 쓰레기종량제봉투 판매수입은 제외
- 복지 관련 사업(노인복지회관, 복지택시, 장애인콜택시, 청소년공부방 등과 유사한 사업), 재활용선별장, 장사시설, 환경관리시설(하수처리, 위생, 음식물처리, 소각장, 쓰레기소각잔재매립장 등) 수입은 제외

○ 세부평가방법: 목표부여(A)

- 최고목표 : 전년도 (단위사업의 조정 후) 실적 × 110%
- 최저목표 : 전년도 (단위사업의 조정 후) 실적 × 50%

③ 추진실적

○ 사업수입내역

(단위: 천원)

구분	2022년			2021년		
	조정전	조정액	조정후	조정전	조정액	조정후
남양주체육문화센터	3,191,669	33,324	3,158,345	1,558,750		1,558,750
호평체육문화센터	2,259,251	131,431	2,127,820	917,806	3,393	914,413
오남체육문화센터	1,257,155		1,257,155	419,575		419,575
화도체육문화센터	1,985,585		1,985,585	647,122		647,122
별내커뮤니티센터	2,252,794	267,993	1,984,801	580,222	3,076	577,146
에코수영장	474,194		474,194	108,544	1,898	106,646
와부체육문화센터	1,039,114		1,039,114	312,251		312,251
진접체육문화센터	966,899		966,899	36,513		36,513
에코매립장	39,616		39,616	23,622		23,622

구분	2022년			2021년		
	조정전	조정액	조정후	조정전	조정액	조정후
공영주차장	2,184,713	34,679	2,150,034	2,263,811		2,263,811
시청사부설주차장	247,736		247,736	245,590		245,590
한강시민공원주차장	369,522		369,522	373,592		373,592
어린이비전센터	519,339		519,339	317,967	5,557	312,410
코코몽팜빌리지	-		-	112,032	112,032	-
청소년수련관	237,578		237,578	318,860	30,081	288,779
오남체육공원	43,204		43,204	31,004		31,004
합계	17,068,369	467,427	16,600,942	8,267,261	156,037	8,111,224

○ 연도별/사업별 세부조정내역

(단위: 천원)

구분	2022년 조정내역		2021년 조정내역	
	조정액	조정사유	조정액	조정사유
남양주체육문화센터	33,324	다산멀티스포츠센터 개관		
호평체육문화센터	131,431	시설공사 휴관	3,393	시설공사 휴관
별내커뮤니티센터	267,993	시설공사 휴관, 빙상장 개관	3,076	시설공사 휴관
예곡수영장			1,898	시설공사 휴관
공영주차장	34,679	신규 주차장 운영개시		
어린이비전센터			5,557	시설공사 휴관
코코몽팜빌리지			112,032	시설공사 휴관
청소년수련관			30,081	시설공사 휴관
합계	467,427		156,037	

④ 평가결과 : 7.00 점

(단위 : 천원)

사업명	2022년	2021년	목표설정		평가결과	
조정전 사업수입	17,068,369	8,267,261	최고목표	8,922,346	가중치	7
					평점	100.00
조정후 사업수입	16,600,942	8,111,224	최저목표	4,055,612	득점	7.00

(2) 원인 분석 및 개선 방안

가. 원인 분석

- '21년 대비 조정후 사업수입 규모는 104.67% 증가하였고 체육시설 센터 중심으로 100% 이상의 증가율이 나타나고 있음. 그러나 공영주차장(-5.03%), 청소년 수련관(-17.73%)로 감소되었음

- 청소년수련관의 사업수입 감소 원인은 실내 물놀이시설 아쿠와조이에 대한 천장보수공사를 위한 2022년도 정밀안전점검을 실시한 결과에 의거, 2022.4.20.부터 아쿠와조이천장 보수공사 등 후속조치를 이행하기 위하여 휴장함으로써 사업수입이 감소함
- 체육문화시설장기적인 코로나로 인하여 코로나 이전의 사업수입으로 회복되기까지 더 시간이 소요될 것으로 예상되며, 2023년에는 시설의 노후화에 따른 휴관공사가 센터별로 계획되어 있어 사업수익이 증가의 어려움이 있음.
- 어린이교육시설, 기타 시설의 경우 '23년도에 코로나 이전으로 회복하기 위한 다양한 프로그램 적용이 필요함

나. 추세 분석

- 최근 5년간 사업수입은 다음과 같음

(단위 : 백만원)

구분	2018년	2019년	2020년	2021년	2022년
조정전 사업수입(남양주)	20,779	21,636	4,796	8,267	17,068
조정전 사업수입(시군 평균)	16,592	18,105	13,944	15,323	18,293

다. 개선 방안

- 자체 수익사업의 다각화가 필요하며, 수익이 체육시설 등에 집중되어 있으므로 그 외 사업에 대한 구체적인 수입 확대 전략이 필요함
- '23년도에 코로나 이전으로 회복하기 위한 세부사업별 수익창출을 위한 다양한 프로그램 적용이 필요함

3. 1인당 시설관리실적

(1) 평가결과 종합

① 평점표

지표성격	평가방법	가중치	등급	평점	득점
정량지표 (상향지표)	목표부여(A)	6	우수	100.00	6.00

② 평가내용

- 관리실적이란 공기업 시설의 이용차량수, 유료이용인원수 등 사업을 통하여 실제로 제공한 실적을 의미함
 - 객관적으로 확인이 가능하지 않은 이용실적은 평가대상에서 제외
 - “적용대상사업 및 사업별 관리실적기준”은 별도 예시
- 관리인력이란 연간 인건비(결산서 기준)를 기준으로 하며, 간접지원부서(예: 임원·총무·기획·예산·회계·인사·경영분석 등 담당부서) 인력·예산 및 정부시책에 따른 행정인턴, 임시고용인력 등은 제외하되, 사업과 연관성이 있는 인력은 모두 포함함
 - 인건비는 소득자별 근로소득 원천징수부에 제시된 총급여합계와 비과세 소득합계를 합산(성과급 제외)한 것으로 한다. 또한 결산서상의 보상비로 지출된 인건비도 포함함
 - 여러 사업에 공통으로 근무한 인력은 실제로 근무한 기간에 따라 분할 계산함
 - 인건비 조정 : 당해연도 인건비에서 인건비 인상률 해당분(전년도 인건비 x 행안부 기준 인건비 인상률)을 차감함
 - ※ 단, 행안부 기준 인건비 인상률은 자치단체장이 최종 결정·통보한 인상률로 하되, 행안부 기준 초과시에는 행안부 기준으로 함
 - 통상임금소송 확정판결에 따른 인건비 발생액은 해당연도에 귀속함
- 전년도에 비하여 사업기간·사업규모가 변경된 사업은 동일한 기간·규모로 차감 조정
- 정부정책에 따른 인건비 인상분(정규직 전환(무기계약직 포함)에 따른 인건비 증가분과 최저임금(지자체 조례에 따른 생활임금 포함) 기준 충족을 위한 인건비 증가분, 청년의무고용비율 달성(목표달성 인원 한도) 및 일자리 질 개선에 따른 인건비 증가분)은 관리인력 산출 시 제외함
 - ※ 자료는 사업장별이 아닌 사업유형별로 작성

○ “적용대상사업 및 사업별 관리실적기준”(예시)

- 주차관리사업 : 연간 주차수입금액
- 유료도로 관리사업 : 연간 통과 차량수
- 견인사업 : 연간 피견인차량수
- 공원유원지관리사업 : 연간 시설관리면적
- 화장(장묘)관리사업 : 연간 화장건수 ※ 대인, 소인 등 일반화장에 한함(개장, 사산등 제외)
- 터널청소사업 : 연간 터널 청소면적
- 도로관리사업 : 연간 도로관리면적
- 가로등관리사업 : 연간 관리등수
- 수영장운영사업 : 연간 수영장 이용인원
- 회관시설물관리사업 : 연간 이용인원, 연간 시설관리면적(각각 가중치 50%씩 적용하여 평가)
- 청소년수련원 : 연간 이용인원, 연간 시설관리면적(각각 가중치 50%씩 적용하여 평가함)
- 지하상가관리사업 : (1-미수금 평잔 비율), 연간 시설관리면적(각각 가중치 50%씩 적용하여 평가)
- 유통단지관리사업 : 입주업체 양도양수 승인건수, 연간 시설관리면적, 연간 시설관리비용(각각 가중치 40%, 30%, 30%를 적용하여 평가)
- 굴착도로 복구사업 : 연간 시설복구면적
- 쓰레기봉투 판매사업 : 연간 쓰레기봉투 판매수량
- 임대사업 : 연간 관리임대면적, 연간 임대수입(각각 가중치 50%씩 적용하여 평가)
- 현수막게시대 관리사업 : 연간 현수막 게시건수
- 청소사업 : 연간 청소면적, 쓰레기수거량(각각 가중치 50%씩 적용하여 평가)
- 재활용선별장사업 : 연간 재활용품 판매량
- 폐기물매립장 : 폐기물매립량
- 장례식장 : 장례건수, 장례수입금액(각각 가중치 50%씩 적용하여 평가)
- 환경처리사업 : 시설용량
- 도서관사업 : 대출권수

○ 1인당 시설관리실적에 대한 점수 반영은 반드시 결산액과 인력의 비중(결산서 기준 연간 인건비)을 각각 50%씩 고려한 가중치를 사용함

- 단, 시설물 운영 업무(프로그램 운영, 입장료 관리 등) 없이 시설물 관리(유지보수, 청소, 방호)만을 수행하는 사업 및 입장객의 객관적 측정이 어려운 사업 등은 관리면적 등 통일된 기준을 사용하여 평가

③ 추진실적

○ 사업유형별 1인당 시설관리실적

사업명	평가 지표	단 위	2022년			2021년			증감률	가중치	가중평균 증감률
			관리 실적	관리 인력	인당 관리	관리 실적	관리 인력	인당 관리			
합계											91.54%
체육시설 운영사업	이용 인원	명	2,249,358	12,440,621	0.18	756,175	10,719,886	0.07	156.32%	60.10%	93.95%
환경사업	매립량 용량	톤	132,267	2,658,190	0.05	131,269	1,363,376	0.10	-48.32%	20.67%	-9.99%
주차사업	수입 금액	천원	2,767,292	1,316,045	2.10	2,882,993	1,195,627	2.41	-12.80%	5.45%	-0.70%
문화사업	이용 인원	명	94,581	1,515,059	0.06	42,091	1,460,236	0.03	116.57%	7.03%	8.20%
청소년 사업	이용 인원	명	27,686	1,185,205	0.02	29,956	1,296,187	0.02	1.08%	5.35%	0.06%
시청사 경비	관리 면적	m²	20,000	321,355	0.06	20,000	332,139	0.06	3.36%	1.17%	0.04%
오남 체육공원	이용 인원	명	16,830	53,689	0.31	16,420	46,765	0.35	-10.72%	0.22%	-0.02%

○ 사업유형별 가중치 산정

구분	2022년		2021년		가중치
	금액(천원)	비율(%)	인력(천원)	비율(%)	
합계	51,768,311	100.00	21,181,948	100.00	100.00
체육시설운영사업	28,774,331	55.58	13,687,945	64.62	60.01
환경사업	14,513,835	28.04	2,816,613	13.30	20.67
주차사업	2,368,171	4.57	1,339,776	6.33	5.45
문화사업	3,172,316	6.13	1,681,451	7.94	7.03
청소년사업	2,428,392	4.69	1,274,804	6.02	5.35
시청사경비	414,408	0.80	327,670	1.55	1.17
오남체육공원	96,858	0.19	53,689	0.25	0.22

④ 평가결과 : 6.00 점

구분	실적	목표설정		평가결과	
1인당시설관리실적 증가율	91.54%	최고목표	110	가중치	6
		최저목표	50	평점	100.00
				득점	6.00

(2) 원인 분석 및 개선 방안

가. 원인 분석

- 코로나 엔데믹으로 가면서 '22년도에는 체육시설의 실적인 91.95%로 매우 높게 나타나고 있음
- 주차사업의 실적이 낮은 원인으로 통합주차정보 제공시스템 Onepassparking 도입을 위하여 주차운영팀에 전산직 1명, 행정직 1명의 인력이 충원되었고, 시청사부설주차장 신규직원 기간제근로자 채용으로 인건비가 상승이 원인임. 또한 한강시민공원 주차장 수해 예방을 위하여 일시적으로 운영 폐쇄 등이 원인임

나. 추세 분석

- 최근 5년간 1인당 시설관리실적의 증가율과 연도별 추세는 아래와 같음

구분	2018년	2019년	2020년	2021년	2022년
1인당시설관리실적 증가율(남양주)	-2.04%	3.66%	-11.18%	31.90%	91.54%
1인당시설관리실적 증가율(시군평균)	5.91%	5.64%	-18.51%	24.03%	51.67%

다. 개선 방안

- 현재 1인당 시설관리실적에 대부분은 체육시설 실적으로 집중되어 지표가 나타나고 있음. 체육시설 운영사업외에도 다른 사업의 시설관리실적을 효율성을 위한 계획과 적용이 필요함
- 코로나 이후 시설의 관리실적 증가에 따른 관리인력의 비중도 높아질 것이므로 이에 대한 대책 및 효율성에 대한 정책을 적용할 필요가 있음

[경영효율성과]

1. 대행사업비절감률

(1) 평가결과 종합

① 평점표

지표성격	평가방법	가중치	등급	평점	득점
정량지표 (하향지표)	목표부여(A)	8	매우미흡	45.25	3.62

② 평가내용

○ 세부평가내용

- 대행사업비(천원) : 지방공기업이 해당 사업의 운영을 위해서 자치단체로부터 받은 금액 중 자본예산을 제외한 금액(손익계산서상의 영업비용)

○ 평가내용정의

- 대행사업비 조정 항목
 - 전년도에 비하여 사업기간·사업규모가 변경된 사업은 동일한 기간·규모로 차감 조정
 - 물가상승률 조정 : 당해연도 대행사업비에서 물가상승률 해당분(전년도 조정후 대행사업비 x 통계청 발표 소비자물가상승률 5.1%)을 차감
 - 수선유지비, 감가상각비, 성과급, 교육훈련비, 장례시설 상품(음식포함) 매입에 소요된 경비, 수소충전소 수소구입대금은 대행사업비에서 차감
 - 손익계산서상의 영업비용(자본예산 제외) 외 대행사업의 운영을 위해 자치단체로부터 받은 각종 운영비 및 물품이 있는 경우, 해당 금액도 대행사업비에 포함
 - 통상임금소송 확정판결에 따른 인건비 발생액은 해당연도에 귀속
- 정부정책에 따른 인건비 인상분(정규직 전환(무기계약직 포함)에 따른 인건비 증가분과 최저임금(지자체 조례에 따른 생활임금 포함) 기준 충족을 위한 인건비 증가분, 사회복지무요원 전년대비 인건비 인상분, 청년의무고용비율 달성(목표달성 인원 한도) 및 일자리 질 개선에 따른 인건비 증가분)은 관리인력 산출 시 제외

○ 세부평가방법 : 목표부여(A)

- 최고목표 : 전년도 (단위사업의 조정후) 실적 × 90%
- 최저목표 : 전년도 (단위사업의 조정후) 실적 × 150%

③ 추진실적

○ 대행사업비 내역

(단위: 천원)

구분	2022년			2021년		
	조정전	조정액	조정후	조정전	조정액	조정후
남양주체육문화센터	5,943,557	1,703,313	4,240,244	4,329,146	946,325	3,382,821
호평체육문화센터	4,588,996	996,100	3,592,895	3,457,328	577,043	2,880,285
오남체육문화센터	3,004,954	522,217	2,482,736	2,269,159	346,269	1,922,890
화도체육문화센터	3,540,643	377,627	3,163,017	2,738,613	399,208	2,339,405
별내커뮤니티센터	4,616,995	1,921,969	2,695,027	2,803,284	503,018	2,300,266
에코수영장	1,995,545	210,143	1,785,402	1,742,067	285,647	1,456,420
와부체육문화센터	2,755,068	567,068	2,188,000	2,321,940	619,939	1,702,002
진접체육문화센터	2,328,574	260,023	2,068,550	1,738,437	356,984	1,381,454
에코매립장	1,953,201	964,169	989,032	1,080,910	256,051	824,859
화도푸른물센터	12,560,634	8,126,569	4,434,065	6,970,664	4,063,564	2,907,100
공영주차장	2,113,958	405,968	1,707,990	1,681,308	402,899	1,278,409
시청사·한강주차장	254,213	84,310	169,904	168,066	36,689	131,377
어린이비전센터	2,474,223	646,427	1,827,795	1,979,567	365,074	1,614,493
남양주놀자람	236,750	30,549	206,200	224,909	56,434	168,475
코코몽팜빌리지	461,344	71,408	389,935	453,021	62,708	390,313
청소년수련관	2,439,392	431,569	2,007,824	2,554,597	737,211	1,817,386
시청사경비	414,408	39,629	374,779	364,996	48,502	316,494
오남·창현체육공원	296,367	214,356	82,011	118,510	43,467	75,044
신규시설 3개소	11,218,432	11,218,432	-	-	-	-
합계	63,197,253	28,791,846	34,405,407	36,996,522	10,107,030	26,889,492

○ 연도별/사업별 세부조정내역

(단위: 천원)

구분	2022년 조정내역		2021년 조정내역	
	조정액	조정사유	조정액	조정사유
남양주체육문화센터	1,703,313	21년 다산멀티센터 개관	946,325	수선유지비 외
호평체육문화센터	996,100	21년 이석영 개관, 시설공사	577,043	시설공사
오남체육문화센터	522,217	수선유지비 외	346,269	수선유지비 외
화도체육문화센터	377,627	수선유지비 외	399,208	수선유지비 외
별내커뮤니티센터	1,921,969	21년 빙상장 개관, 시설공사	503,018	시설공사
에코수영장	210,143	수선유지비 외	285,647	시설공사
와부체육문화센터	567,068	수선유지비 외	619,939	수선유지비 외
진접체육문화센터	260,023	수선유지비 외	356,984	수선유지비 외
에코매립장	964,169	수선유지비 외	256,051	수선유지비 외
화도푸른물센터	8,126,569	21년 개관	4,063,564	수선유지비 외
공영주차장	405,968	신규 주차장 운영 개시	402,899	수선유지비 외
시청사·한강주차장	84,310	수선유지비 외	36,689	수선유지비 외
어린이비전센터	646,427	수선유지비 외	365,074	시설공사
남양주놀자람	30,549	수선유지비 외	56,434	수선유지비 외
코코몽팜빌리지	71,408	수선유지비 외	62,708	수선유지비 외
청소년수련관	431,569	수선유지비 외	737,211	시설공사
시청사경비	39,629	수선유지비 외	48,502	수선유지비 외
오남·창현체육공원	214,356	수선유지비 외	43,467	수선유지비 외
신규시설 3개소	11,218,432	22년 신규시설	-	수선유지비 외
합계	28,791,846		10,107,030	

④ 평가결과 : 3.62 점

(단위 : 천원)

구분	2022년	2021년	목표설정		평가결과	
대행사업비	34,405,407	26,889,492	최고목표	24,200,543	가중치	8
			최저목표	40,334,238	평점	45.25
					득점	3.62

(2) 원인 분석 및 개선 방안

가. 원인 분석

- 2021년 대비 2022년 대행사업비 집행기준으로 28%가 증가하였음. 코로나 이후 사업이 진행되면서 발생한 인건비, 시설운영비 등의 증가가 그 원인임
- 사업수입이 집중되는 체육시설의 경우 평균 20% 증가되었고 시청사 부설 주차장의 경우 22년 대비 47.7%로 가장 높은 증가율을 보이고 있음

나. 추세 분석

- 최근 5년간 대행사업비 증가율은 다음과 같음

구분	2018년	2019년	2020년	2021년	2022년
대행사업비 증감율(남양주)	3.29%	-1.32%	-30.47%	3.40%	27.95%
대행사업비 증감율(시군 평균)	2.80%	2.07%	-3.17%	1.04%	-0.61%

다. 개선 방안

- 사업수입이 2018년 이전으로 회복되지 않은 상태에서 대행사업비 증가율이 높게 나타났음. 코로나 엔데믹으로 운영비 인건비의 지출이 증가될 수 밖에 없으므로 관련 전략을 구체화하여 적용할 필요가 있음
- 비용 절감을 위한 내부관리시스템 제도 운영이 필요함. 분기별 수입관리 평가시스템을 통해 수입과 지출 분석을 하고 지출이 너무 높은 경우 그 원인을 분석하여 대책을 마련할 필요가 있음

2. 노동생산성

(1) 평가결과 종합

① 평점표

지표성격	평가방법	가중치	등급	평점	득점
정량지표 (상향지표)	목표부여(A)	2	우수	100.00	2.00

② 평가내용

○ 세부평가내용

$$\text{- 1인당 부가가치(천원/인)} = \frac{\text{부가가치(천원)}}{\text{임직원수(인)}}$$

○ 평가내용 정의

- 부가가치는 손익계산서와 제조원가보고서상에 계상된 다음 항목의 합으로 구성
 - 사업수지(지자체에 납부한 수입금액- 대행사업비)
 - 인건비 : 인건비는 지방공기업예산편성기준 인건비로 하되, 건설중인 자산에 포함된 인건비와 총인건비인상률 상한액을 초과하여 지급된 인건비는 제외
 - 순금융비용 : 손익계산서상의 이자비용(사채이자 포함)에서 수입이자와 할인료(유가증권이자 포함)를 차감한 금액
 - 임차료 : 동산, 부동산, 임차료 및 특허권 등 각종 권리 사용료
 - 세금과공과 : 법인세비용을 제외한 자동차세, 재산세 등 제세금과 공과금
 - 감가상각비 : 유형 및 무형자산의 상각비
- 임직원 수는 1월 1일과 매월 말일의 임직원 수의 평균을 의미(단위 : 명, 소수점 셋째 자리에서 반올림하여 소수점 둘째 자리까지 표시)
 - 임직원은 정규직과 비정규직을 포함
 - 정부시책에 따른 행정인턴, 임시고용인력, 대행사업 인력, 육아휴직대체자, 위탁전환 인력 등은 제외(당해연도 및 전년도 실적에서 제외)
 - 임금피크제 실시계획에 따른 신규 채용인력, 교대근무제 개편에 따른 신규 생산직인력, 청년 의무고용비율 달성(목표달성 인원 한도) 및 일자리 질 개선에 따라 전년대비 증가된 인력 등

은 제외(당해연도 실적에서만 제외)

- 부가가치 및 임직원수 계산시 다음의 사업과 관련된 사항은 제외
 - 무수익사업: 공기업이 해당 사업의 주된 재화나 용역을 무상(無償)으로 공급하는 사업을 의미 (도서관, 공원관리, 도로관리, 청사관리 등)
 - 쓰레기종량제봉투 판매수입 및 관련 비용
 - 복지 관련 사업(노인복지회관, 복지택시, 장애인콜택시, 청소년공부방 등과 유사한 사업), 재활용 선별장, 장사시설, 환경관리시설(하수처리, 위생, 음식물처리, 소각장, 쓰레기소각잔재매립장 등)
- 전년도에 비하여 사업기간·규모가 변경된 사업은 동일한 기간·규모로 차감 조정
- 지방공기업이 정당하게 얻은 경영수익이 아닌 관련 법령, 지방공기업 결산기준 등을 위배하거나 편법으로 얻은 경영수익 등에 대해 감사원 감사 처분요구가 있는 경우 당해연도 평가에 그 이익금을 제외
 - 다만, 경영평가가 완료된 이후 감사원 처분요구가 있는 경우 다음연도 평가에 반영(부가가치 계산 시 해당 거래로 인한 이익을 차감)
- 노동생산성 측정시 평균인원에서 비정규직 인원(무기계약직을 포함)을 제외하는 기관은 부가가치 산정 시 비정규직 인건비(무기계약직을 포함)를 제외할 수 있음

○ 세부평가방법 : 목표부여(A)

- 최고목표 : 전년도 실적 × 110%
- 최저목표 : 0%

③ 추진실적

○ 부가가치

(단위: 천원)

구분	2022년			2021년		
	조정전	조정액	조정후	조정전	조정액	조정후
노동생산성(A=B/C)	△20,985	36,725	15,740	△7,263	16,874	9,611
부가가치(B=b1+b2+...+b5+b6)	△13,073,386	22,879,593	9,806,207	△3,826,920	8,891,342	5,064,422
사업수지(b1)	△46,128,884	28,324,419	△17,804,465	△28,729,261	9,950,993	△18,778,268
사업수입	17,068,369	△467,427	16,600,942	8,267,261	△156,037	8,111,224
대행사업비용	63,197,253	△28,791,846	34,405,407	36,996,522	△10,107,030	26,889,492
인건비(b2)	30,721,204	△5,444,826	25,276,378	20,579,653	△1,059,651	19,520,002
매출원가의 인건비	22,425,874	△4,787,662	17,638,212	13,342,971	△825,040	12,517,931
매출원가의 복리후생비	4,585,968	△657,164	3,928,804	3,629,578	△234,611	3,394,967
판관비의 인건비	2,999,578		2,999,578	2,773,458		2,773,458
판관비의 복리후생비	709,784		709,784	833,646		833,646
총인건비인상률 상한						

초과지급 인건비					
2018년 평가대상					
총인건비					
총인건비인상률 상한금액					
공기업 실적					
초과지급률					
순금융비용(b3=b31-b32+b33)					
이자비용(b31)					
수입이자(b32)					
할인율(b33)					
임차료(b4=b41+...b44)	32,603	32,603	64,884	64,884	
동산(b41)					
부동산(b42)					
특허권(b43)					
기타(b44)	32,603	32,603	64,884	64,884	
세금과공과(b5)	2,183,366	2,183,366	4,183,016	4,183,016	
감가상각비(b6)	118,325	118,325	74,788	74,788	
매출원가의 감가상각비					
판관비의 감가상각비	118,325	118,325	74,788	74,788	

○ 임직원수

(단위: 명)

구분	2022년	2021년	구분	2022년	2021년
1월초	569	475	7월말	621	530
1월말	575	493	8월말	634	531
2월말	599	497	9월말	618	525
3월말	616	520	10월말	656	531
4월말	613	525	11월말	663	576
5월말	632	531	12월말	673	572
6월말	630	544	평균(C)	623	527

○ 연도별세부조정내역

(단위: 천원)

구분	2022년		2021년	
	조정액	조정사유	조정액	조정사유
노동생산성	36,725		16,874	
부가가치	22,879,593		8,891,342	
사업수지	28,324,419		9,950,993	
사업수입	△467,427	사업기간 조정 등	△156,037	사업기간 조정 등
대행사업비용	△28,791,846	수선유지비 등	△10,107,030	수선유지비 등
인건비	△5,444,826		△1,059,651	
매출원가의 인건비	△4,787,662	무수익사업	△825,040	무수익사업
매출원가의 복리후생비	△657,164	무수익사업	△234,611	무수익사업
판관비의 인건비				
판관비의 복리후생비				
총인건비인상률 상한 초과지급 인건비				

구 분				2022년		2021년	
				조정액	조정사유	조정액	조정사유
			2018년 평가대상 총인건비				
			총인건비인상률 상한금액				
			공기업 실적				
			초과지급율				
	순금융비용						
			이자비용				
			수입이자				
			할인율				
	임차료						
			동산				
			부동산				
			특허권				
			기타				
	세금과공과						
	감가상각비						
			매출원가의 감가상각비				
			판관비의 감가상각비				

④ 평가결과 : 2.00 점

(단위 : 천원, 명, 천원/인)

구분	2022년	2021년	목표설정		평가결과	
부가가치	9,806,207	5,064,422	최고목표	10,572	가중치	2
임직원수	623	527			평점	100.00
노동생산성	15,740	9,611	최저목표	0	득점	2.00

(2) 원인 분석 및 개선 방안

가. 원인 분석

- 노동생산성은 2022년 15,740천원(조정후)으로 2021년 9,611천원보다 증가하였음
- 2022년에는 코로나로 인한 규모조정을 하지 않아 사업수지가 높게 측정이 되었고, 따라서 부가가치가 전년대비 크게 증가되었음

나. 추세 분석

- 노동생산성의 5년간의 추이는 다음과 같음

(단위: 천원/인)

구분	2018년	2019년	2020년	2021년	2022년
노동생산성(남양주)	24,578	22,049	11,428	9,611	15,740
노동생산성(시군평균)	26,279	26,115	-6,358	5,634	17,346

다. 개선 방안

- 코로나 엔데믹으로 되어 사업이 정상적으로 운영되면서 노동생산성은 증가하고 있음. 그러나 코로나 이전인 2018년 기준으로 본다면 아직 노동생산성 지표를 향상시킬 수 있는 요인은 많은 것으로 파악됨. 이를 사업별로 원인을 분석하여 정책을 ` 입안할 필요가 있음

[고객만족성과]

1. 고객만족도

(1) 평가결과 종합

① 평점표

지표성격	평가방법	가중치	등급	평점	득점
정량지표 (상향지표)	목표부여(B)	8	양호	86.25	6.90

② 평가내용

○ 득점(8.00점) = 당해연도 평가득점(4.80점) + 개선도 평가득점(3.20점)

- 당해연도 평가득점 = (당해연도 실적) ÷ 100 × 4.80

- 개선도 평가득점 = (당해연도 실적) ÷ (전년도 실적 + (100점 - 전년도 실적) × 10%) × 3.20

• 당해연도 고객만족도 점수가 90점 이상일 경우, 개선도 부분은 만점으로 평가

③ 추진실적

○ 고객만족도조사 평가 결과

고객만족도 점수		구분	가중치 (C)	목표 (D)	평점 (E=A/D×100)	득점 (F=C×E/100)
2022년 (A)	2021년 (B)					
82.68	89.18	당해연도 평가	4.80	100.00	82.68	3.97
		개선도 평가	3.20	90.26	91.60	2.93
		합계	8.00	-	-	6.90

④ 평가결과 : 6.90 점

< 당기 평가결과 지적사항 >

1. 경영관리

(1) 경영층의 리더십

- 기관장이 제시하고 있는 경영전략은 내용적 타당성이 확인되므로 선후, 강약, 완급 등 전략적 체계성을 갖출 수 있도록 보완할 것을 권고함
- 주민들의 주거환경 개선이라는 숙원사업을 추진한 실적은 긍정적이나 그러한 숙원과제 추진 이후 발생한 정책효과에 대해 분석하고 환류하는 과정이 추가될 필요가 있음

(2) 전략경영

- 해당사항 없음

(3) 혁신성과

- 혁신과제와 일반과제를 구분하는 기준을 구성원들에게 명확하게 제시하여 지속가능성과 실행가능성을 제고할 필요가 있음
- 구성원들에게 혁신에 대한 기관의 정의(definition)와 인식수준을 높일 수 있는 구체적 시책을 추진하고 성과를 검증하여 제시함으로써 실질적 성과를 산출할 필요가 있음
- 기관 내에 정보공개심의회 구성을 권고함

(4) 조직·인사관리

- 조직진단 등을 통해 그에 적절한 인력을 배분·활용하고 있으나, 기관 차원의 직무분석을 통해 필요한 직무능력을 도출하고, 이를 채용과 연계하여 직무능력을 갖춘 인재를 선발·활용하는 측면이 다소 미흡하므로, 향후 기관 차원의 직무분석을 통해 필요한 직무능력(또는 역량)을 도출하고 이를 채용과 연계하여 인재를 선발·활용할 것을 권고함
- 직원의 채용 관련 규정이 비교적 공정하고 객관적으로 제·개정되어 합리적으로 운영되고 있으나, 일부 문제(시험위원의 제척 기피 회피 규정 미준수, 채용계획 통보 소홀 등)가 있었으므로, 향후 이러한 문제가 발생하지 않도록 노력할 것을 권고함
- 내부만족도 조사를 하고 그 결과를 활용하여 내부만족도를 개선하려 노력하고 있으나, 실적은 다소 미흡하므로(전년 대비 1.5점 하락), 개선 노력이 성과로 이어질 수 있는 실질적인 방안을 마련하여 노력할 것을 권고함

- 교육예산집행률이 40%로 전년 대비 6.0%p 증가하였으나, 미흡한 수준이므로, 향후 교육 예산집행률을 높이기 위해 노력할 것을 권고함
- 성과평가 시 부서평가만을 하고 있어, 개인이 조직목표(전략) 달성에 어느 정도 공헌하고 있는지를 평가하기 어려우므로, 향후 개인 성과평가제도를 도입할 것을 권고함
- 산업안전보건위원회의 여성위원 비율이 전년 대비 17% 증가하였으나, 전반적으로 주요 위원회 구성에 있어 여성위원 비율이 미흡하므로(이사회 0%, 인사위원회 14%, 임원추천위원회 14%, 산업안전보건위원회 33%로 전년대비 17%p 증가), 향후 여성위원 비율을 보다 증가시키려 노력할 것을 권고함

(5) 재무관리

- 자산대장의 전산화가 필요함

(6) 일자리 창출 및 일·가정 양립

- 시간선택제, 시차출퇴근제 등 유연근무제 활용 인원이 타 기관에 비해 다소 낮은 수준으로 평가됨. 기관은 '23년 유연근무제 활성화 방안을 수립한 것이 확인되는바, 직원들의 활용 니즈에 부합하도록 제도를 보완하여 보다 많은 인원이 유연근무제를 활용할 수 있도록 추가적인 개선 노력을 기울일 필요성이 있음

(7) 소통 및 참여

- 쟁의행위 발생 시 신속한 해결과 파급효과 최소화를 위해, 처리부서, 처리부서 별 담당자 지정, 담당자별 조치사항 등을 포함하여 대응매뉴얼을 마련하고 관계자에 대한 교육훈련 실시 필요성이 있다고 평가됨
- 사내 직장내괴롭힘 사건이 발생한 것이 확인되는바, 직장내괴롭힘 예방을 위한 실효성 있는 교육의 실시 및 고충신고 방법을 확대하고 신속하게 처리시스템이 작동하도록 제도 고도화가 필요한 것으로 평가됨

(8) 윤리경영

- 성범죄 피해취약계층을 대상으로 한 특별교육이 부재하며, 성범죄 피해자에 대한 보다 적극적인 보호노력이 필요함
- 부서 기록물관리 책임자들 중 기록물 관리인력 교육을 이수하지 못한 인력이 존재함
- 인권경영 선언문을 2019년 공표한 이후 지속적인 공표 노력이 부재함

- 우수기관 벤치마킹 외에 기관 구제절차에 대한 직접적인 평가가 이루어지지 못함

(9) 재난·안전관리

- 전년대비 안전사고 발생건수가 증가함에 대응하여 사고원인을 다각적·근원적 차원에서 면밀히 분석하고, 사고예방을 위한 4M(Man, Machine, Media, Management) 중심의 다중 방호체계를 구축할 필요가 있음
- 각 부서별 위험성 평가 교육을 강화하고, 안전전담부서에서는 위험성 평가의 적절성에 대해 점검·지도·조언함으로써 위험성 평가 실행 수준을 제고할 필요가 있으며, 궁극적으로 사고예방을 위한 위험성 평가 활동의 실효성을 강화할 필요가 있음
- 안전관련 신고제도의 운영실적이 미흡하기에 내부적으로는 그룹웨어 게시판 참여 독려 및 지원 등이 대책마련이 필요하고, 외부 관계자가 제안할 수 있는 SNS홍보채널 및 TBM 제도를 '23년에 신설하였기에, 적극적 활용을 위한 홍보노력을 통해 안전관련 제안·신고제도의 실효성 제고가 필요함

(10) 지역상생발전

- 지역경제활성화 대책 마련을 위한 지역경제에 대한 분석 자료의 마련이 필요하며 이를 근거로 기관 차원에서의 계획안 수립 필요함

2. 경영성과

(1) 시설유지관리 및 활성화 노력

- 시설물 유지관리 시스템의 적극적 활용을 위하여 시스템 개선이 필요함
- 시설물 유지관리 활동을 위한 생애주기비용 산정이 필요함