

2023년도
군포도시공사 경영평가보고서

2023. 8.



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	6
III. 경영평가단 구성	11
제2장 평가결과 요약	12
I. 평점표	12
II. 종합평가의견	13
제3장 지표별 평가결과	15
I. 경영관리	15
리더십	15
1. 경영층의 리더십	15
2. 전략경영	20
3. 혁신성과	30

경영시스템	35
1. 조직·인사관리	35
2. 재무관리	42
일자리 확대	50
1. 일자리 창출 및 일·가정 양립	50
사회적 책임	56
1. 소통 및 참여	56
2. 윤리경영	62
3. 재난·안전관리	68
4. 지역상생발전	79
II. 경영성과	90
주요사업	90
1. 시설유지관리	90
2. 사업수입	95
3. 1인당 시설관리실적	98
경영효율성과	103
1. 대형사업비절감률	103
2. 노동생산성	107
고객만족성과	112
1. 고객만족도	112
<당기 평가결과 지적사항>	113

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 지방공기기업의 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	
지속가능경영	경영관리	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
사회적 가치		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	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 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	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 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	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 평가지표에서 요구하는 평가내용을 다소 만족하는 경우 ▶ 과거와 비교하여 실적이 양호하거나 주어진 여건에서 당연히 기대되는 실적을 달성한 경우
미흡	80점 미만 ~75점 이상	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 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	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 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

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

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

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

(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	배근호 동의대학교 경제금융보험학부 교수	경영층의 리더십, 혁신성과
	이명주 경상국립대학교 경영학과 교수	전략경영, 조직·인사관리
경영관리 2팀	이종하 조선대학교 경제학과 교수	일자리 창출 및 일·가정 양립, 소통 및 참여
	김범석 용인대학교 경영학과 교수	윤리경영
경영성과 1팀	최돈승 안동대학교 무역학과 교수	주요사업(정성/정량), 지역상생발전(정성)
	배광빈 동국대학교 행정학과 교수	재난·안전관리(정성)
경영성과 2팀	마상혁 대주회계법인 공인회계사	재무관리(정성, 정량)
	변용주 대주회계법인 공인회계사	주요사업(정량), 경영효율성과
PM	전예원 지방공기업평가원 연구위원	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	88.73	55.90
	리더십	1. 경영층의 리더십	혼합	5	88.60	4.43
		2. 전략경영	혼합	5	94.00	4.70
		3. 혁신성과	혼합	5	95.60	4.78
	경영시스템	1. 조직·인사관리	혼합	5	90.80	4.54
		2. 재무관리	혼합	8	78.13	6.25
	일자리 확대	1. 일자리창출 및 일가정양립	혼합	6	92.67	5.56
	사회적 책임	1. 소통 및 참여	혼합	5	96.80	4.84
		2. 윤리경영	정성	5	89.20	4.46
		4. 재난·안전관리	혼합	10	74.40	7.44
		5. 지역상생발전	혼합	9	98.89	8.90
	II. 경영성과 (37점)	소계			37	89.68
주요사업		1. 시설유지관리	정성	6	94.00	5.64
		2. 사업수입	정량	7	100.00	7.00
		3. 1인당 시설관리실적	정량	6	100.00	6.00
경영효율성과		1. 대행사업비절감률	정량	8	69.38	5.55
		2. 노동생산성	정량	2	100.00	2.00
고객만족성과		1. 고객만족도	정량	8	87.38	6.99
합계			100	89.08	89.08	

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)	
군포도시공사	89.08	88.73	89.68	90.85	85.70	30.00	92.08
시군시설공단 평균	88.61	86.90	91.53	86.15	88.79	44.39	86.81

- 군포도시공사는 경영관리(88.73점), 경영성과(89.68점) 모두 우수한 편이고, 종합순위 25위 (89.08점)를 달성함. 정성지표(89.14점→90.85점)는 전년대비 소폭 상승하였으나, 정량지표 (97.36점→85.70점)는 전년대비 크게 하락함.
- 경영관리 평균평점은 88.73점으로 전년도 평점(93.12점) 대비 4.39점 하락함
 - (경영층의 리더십) 기관장(사장)은 경영철학을 반영하여 경영목표 달성을 위한 성과관리 프로세스를 계획 수립에서 성과지표 설정 및 평가 모니터링까지 체계적으로 연결하였으며, 적절한 경영계획 수립과 기관장 지시사항을 통해 기관 경영상 발생하는 문제들을 해결하고 목표를 달성하기 위해 노력하였음. 또한 경영전략 수립과정에서 직원, 외부 전문가와 이해관계자를 적극 참여시켰으며 운영사업에 대한 진단과 분석을 통해 공공성과 수익성의 균형 잡힌 목표 추진을 위한 노력을 기울였음. 또한 고객중심경영을 통해 '서비스우수기업'으로 장관상을 수상하였으며, ESG 경영에서도 전국 지자체에서 최초로 교통약자 이동권을 보장하는 '모두의 통행로' 사업을 추진하고 다양한 사회공헌 프로그램을 도입한 점은 우수한 점으로 평가됨. 다만, 경영환경 분석시 보다 다양한 분석을 통해 기관의 약점과 위협요인에 대한 극복방향을 구체적으로 파악하는 노력을 강화할 필요가 있음. 아울러 이해관계자들과의 소통채널을 장기적이고 지속적인 방향으로 시스템화하는 노력을 한층 강화할 필요 있음.
 - (전략경영) 기관은 경영전략 수립 시 이해관계자의 의견을 반영하고, 성과관리 운영회를 통한 객관성 및 전문성 확보하였으며, 경영계획에 윤리·인권·친환경·ESG 경영 내용을 포함하여 설계한 것이 우수하나, 미션 및 비전에 군포시의 특성이 반영된 내용으로 구체적이고 명확하게 제시해야 함
 - (혁신성과) 기관은 내·외부 의견을 수렴하여 과제를 선정하였으며, 혁신과 관련한 다양한 분석을 실시하여 개선방안을 도출하였음. 혁신조직 문화 진단조사를 실시하여 미흡요인을 파악하고 개선방안들 도출하는 등 분석적인 노력을 하였으며 혁신교육 활동을 통해 직원들의 혁신 역량을 강화한 점과 자율혁신 과제에 대한 실현가능성을 구체적으로 점검하고 필요성

과 차별성 및 확산성을 파악한 데에 강점이 있음. 다만 혁신과제 및 성과의 경우 일반적인 기관의 업무라기보다 생산성과 일의 효율성을 올릴 수 있는 성과와 4차산업혁명 요소를 활용한 성과 등 차별화된 성과를 제시하려는 노력이 필요함. 한편 기관은 정보공개 종합평가에서도 2년 연속 최우수기관에 선정되었으며, 특히 ESG경영 실현을 위해 환경, 안전, 반부패 등 주요 혁신 과제별로 달성여부를 체크하고 집행한 노력이 우수 사례에 해당함.

- (조직인사관리) 기관은 환경변화에 유연하게 대응하기 위해 조직진단, TF 운영 등 조직개편을 위한 다양한 노력을 수행함. TF팀의 목적과 성과를 분명히 제시하고 있지만, 임시조직이 합리적으로 활용되는지 점검이 필요함. 채용에서는 공정성을 확보하기 위한 노력이 많으나, 동시에 기관에 적합한 인재를 채용할 수 있는 채용도구의 타당성을 확보하는 것이 필요함. (예: 직무분석을 통한 직무기술서 기반 채용요구서 작성) 기관에서는 현재 학습동아리 등 교육프로그램의 다양화를 추구하고, 교육수요조사와 직원 역량진단을 결과를 반영한 교육설계를 진행하고 있으나, 교육목표와 조직성과 목표의 일치성을 찾기 어려우므로 성과목표와 교육목표를 연계하여 설계해야 함. 성과평가에 있어서는 평가의 공정성과 객관성을 확보하기 위해 많은 노력을 하고 있으나, 보상체계 구축, 승진을 포함한 성과평가 과정을 공개하고 직원들을 참여하게 하는 것이 제도적으로 필요함. 여성관리자 비율은 꾸준한 증가를 보이고 있으며, 일·가정양립제도 중 유연근무제도의 활용 정도가 높은 편임, 그러나 양성평등을 이루기 위한 장기적 목표를 설정하고 교육설계에도 반영하여 운영해야 함. 또한 양성평등을 위한 군포도시공사의 노력 및 성과를 홍보하는 채널이 필요함.
- (재무관리) 현재 낮은 부채비율로 단기 재무구조 개선 필요성은 낮으나, 장기적인 자원 조달 방안에 대한 구체화가 바람직하며, 대형 및 자체 사업별 주민복지, 정책적 필요성 등 전체 사업 전반에서의 전략방향 설정 후 하위단위로의 접근이 계획성 있게 제시되어야 함. 수익-비용 측면에서는 재무적 차원에서의 접근에 추가하여 사회적 편익 측면의 주민부담 및 주민만족도, 정책 효과 등 중장기적인 재무 기반을 강화하기 위한 접근이 필요함. 유휴자금에 대한 목표수익률 설정 등의 체계적인 자금운용 방안 수립이 요구되며, 인건비 인상률 미준수(6.47%)로 지침상 허용분 2.8%를 초과하여 재무관리 평점이 대폭 하락(94.50점→78.13점)
- (일자리 창출 및 일·가정 양립) 중장기 인력 운용계획 수립을 통해 인적자원관리 계획을 면밀하게 수립하여 일자리 창출을 매우 적극적으로 추진하고 있으며, 공정채용 우수기관 인증을 획득함. 일·가정 양립을 위해 일·가정 양립제도에 대한 전사적인 직원 수요조사를 추진하고, 이에 따라 제도개선을 지속 추진하는 것이 인상적임. 중장기 인력 운용계획 수립시 직무별 수급전망에 대한 검토가 추가로 보완되어야 하며, 결원대비 신규채용 비율의 관리 방안 마련이 필요함.
- (소통 및 참여) 사업과제 발굴부터 사후관리까지 고객중심경영 추진전략을 수립하고, CS 경

영목표를 설정하여 추진하는 등 주민의견을 적극 수렴하고, 면밀하게 분석해 경영계획에 적극 반영하고자 노력함. 특히, 만족도 제고를 위해 모니터링을 내부, 시민, 외부전문기관에 걸쳐 다양한 시각에서 검토하고자 하는 것은 매우 우수한 사례로 평가됨. 노사 상생 기본계획을 수립하여 미래지향적 노사 상생협력을 위해 노사협력 프로그램을 적극 운영하고 있으며, 2020년 노동이사참관제를 도입하여 지속 운영하고 있다는 점에서 우수한 사례로 평가됨. 노사 상생 역량 증진을 위한 교육 대상을 확대할 필요가 있고, 중대재해 예방 및 발생 시 대응 전략을 보다 체계화하여 매뉴얼로 구축할 필요가 있으며, 주민참여예산제도의 취지에 부합하는 운영 체계 구축이 보완될 필요가 있음.

- (윤리경영) 다양한 참여형 활동을 통해 다소 추상적인 윤리·인권경영에 대한 직원들의 관심도를 고취하였으며, Do드림 봉사단 등 지역사회공헌 실무자 협의체를 구성하여 지역사회의 인권경영 가치 공유 및 확산하고 있으나, 인권영향평가의 변별력이 다소 부족하므로 향후 변별력을 확보할 수 있도록 다방면의 검토를 통해 체크리스트를 교체할 필요성이 존재함. 체계적인 기록물관리를 위한 다방면의 노력을 기울였으나, 전 직원 대상 관련 교육이 필요할 것으로 판단되며, RMS 도입을 위한 체계적인 준비가 필요할 것으로 판단됨
- (재난·안전관리) 기관장 산하에 재난·안전 전담조직인 안전시설팀을 운영하고 있으며 체육시설 안전경영(KSPO45001), 안전보건경영시스템(KOSHA-MS) 등 다양한 인증을 획득하였고 재난·안전조사, 관리체계 구축을 위하여 도입기, 성장기, 고도화로 구분하여 안전보건기본계획, 재난자원관리계획, 중대재해예방계획, 안전경영활동 계획 등을 수립한 점이 우수함. 그리고 그밖에 재난 및 안전관리 중장기 교육훈련 계획을 수립하고 GUC 에듀센터개발 및 운영을 통해 재난안전관리 인력 역량 강화를 위해 노력함. 다만 중장기 교육체계와 연계하여 구성원 역량 강화를 위한 전문성 있는 외부 교육프로그램 참여에 대한 지원이 필요함.
- (지역상생발전) ESG관점에서 Do드림 봉사단이라는 전담조직을 통해 공사의 사회적 책임을 실현하기 위해 노력하고 있음. 지역숙원사업의 해결과 지역사회 및 경제 활성화를 위해 구체적인 미션과 목표를 설정하고 지속가능한 추진전략을 수립하여 가시적인 성과를 도출하고 있으며, 기관이 보유한 시설을 적극적으로 개방하여 지역사회의 가치창출에 능동적인 태도를 보이고 있음. 지속적인 지역사업발굴과 해결의 선순환 구조를 실현한다는 점에서 매우 우수함. 그러나 지역문제를 포괄적으로 다룰 수 있는 통합 플랫폼을 마련하기 위한 노력이 필요함. 또한 주민참여 리빙랩을 활성화하기 위한 적극적인 노력이 요구됨.

○ 경영성과의 평점은 89.68점으로 전년도 평점(94.31점) 대비 4.63점 하락함

- (경영성과 정성지표) 기관은 시설별 특성을 반영하여 시설유지관리 기본계획을 마련하고 있으며 시설관리경영시스템(ISO41001) 인증을 획득하였음. 이외에도 시설물의 유지관리와 관련하여 체육시설안전경영 KSPI45001 인증, 재해경감 우수기업, 위험성평가 우수사업장 인정 등 대외적으로 다양한 인증을 획득하여 객관적으로 우수하다고 평가할 수 있음

- (경영성과 정량지표) 사업수입 증가(95.92억원→139.81억원), 1인당시설관리실적 33.51% 증가, 노동생산성 증가(5,327.01천원/인→ 30,229.37천원/인) 측면에서는 경영성과가 개선되었으나, 대항사업비는 8.38% 증가(248.21억원→269.00억원)하여 개선이 요구됨.

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	양호	88.60	4.43
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	1	100.00	0.00
평가점수		5.00	양호	88.6	4.43

② 종합의견

- 기관장(사장)은 경영철학을 반영하여 경영목표 달성을 위한 경영계획을 적절하게 수립하였으며 지시사항을 통해 기관 경영상 발생하는 문제들을 해결하고 목표를 달성하기 위해 노력을 기울였음. 또한 경영전략 수립과정에서 직원, 외부 전문가 및 이해관계자들을 적극 참여시켰으며 운영사업에 대한 진단과 분석을 통해 공공성과 수익성의 균형잡힌 목표 추진을 위해 노력을 경주하였음. 다만, 경영환경 분석시에 보다 다양한 분석을 통해 기관의 약점과 위협요인에 대한 극복방향을 구체적으로 파악하는 노력은 강화할 필요가 있음. 아울러 이해관계자들과의 소통채널을 장기적이고 지속적인 시스템화 시키려는 노력을 한층 강화할 필요가 있음.

(2) 지표별 평가결과

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

가. 평가의견

- 기관장은 경영철학을 바탕으로 경영계획을 수립하고 모니터링까지 체계적으로 프로세스를 진행하였음.
- 기관장은 리더십을 발휘하여 운영사업에 대한 균형잡힌 목표를 추진하고 ESG분야에서도 분야별로 적절한 성과를 올린 것으로 평가됨.
- 기관장은 기관을 둘러싼 주변 환경분석을 더욱 구체적으로 실시할 필요가 있으며 대표적인 BP 사례를 개발하려는 노력을 강화할 필요 있음.

나. 잘된 점

- 기관장의 경영철학을 반영하여 경영목표 달성을 위한 경영계획을 적절하게 수립하였으며 경영목표 성과관리 프로세스가 계획 수립에서 성과지표 설정 및 평가 모니터링까지 비교적 체계적으로 연결되어 있음.
- 기관장의 지시사항을 통해 기관 경영상 발생하는 문제를 해결하고 목표를 달성하기 위해 기울인 노력이 긍정적임. 또한 경영전략 수립과정에서 직원, 외부 전문가 및 이해관계자들이 참여한 점도 장점임.
- 기관장은 운영사업에 대한 진단과 분석을 통해 공공성과 수익성의 균형잡힌 목표 추진을 위해 노력을 기울였으며 ESG 분야에서도 기관장의 경영의지 및 역량 강화에 방점을 두어 성과가 있었음.

다. 미흡한 점 및 개선방안

- 기관의 경영환경 변화에 대한 거시환경분석, SWOT분석, PEST분석 등 다양한 분석을 구체적으로 실시하여 기관의 약점과 위협요인에 대한 극복방향 설정이 미흡함.
- 기관장은 다양한 분야에서 성과를 내기 위해 노력을 했지만 대표적인 성과 등 BP사례를 개발하려는 노력을 한층 강화할 필요가 있음.

② 조직 구성원의 동기부여를 위한 기관장의 노력과 성과

가. 평가의견

- 기관장은 경영철학을 반영하여 핵심가치를 공유하였으며 공정한 인사시스템의 운영 및 교육기회의 확대 등 구성원의 동기부여를 위한 노력을 기울였음.
- 기관장과 직원들과의 소통채널을 운영하고 있으나 타기관과의 차별성은 부재한 편이며 고객만족도 조사를 통해 개선한 성과는 상대적으로 미흡한 편임.

나. 잘된 점

- 기관장은 핵심가치와 경영현안을 공유하기 위해 온·오프라인에서 노력을 기울였음. 투명하고 공정한 인사시스템을 운영하고 교육의 기회를 확대하였으며 선진경영기법을 도입하는 등의 노력을 기울였음.
- 기관장은 직원들과의 소통 채널을 구축하기 위해 노력을 기울였음. 고용노동부로부터 노사문화 우수기업으로 인증을 취득하였으며, 노동이사참관제를 시행하고 기관장 핫라인을 운영한 점 등은 노력의 일환으로 평가됨.

다. 미흡한 점 및 개선방안

- 기관장은 직원 등 이해관계자들과의 소통을 강화하기 위해 노력을 기울인 점은 긍정적이거나 다소 일반적인 채널을 사용하고 있으며 장기적이고 지속적인 시스템의 개발을 위해 노력을 강화할 필요 있음.
- 기관장 및 임원들에 대한 교육 실적이 양적인 측면 이외에 질적인 측면을 고민할 필요가 있으며 교육의 효과에 대해서도 철저한 분석이 필요함.

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

가. 평가의견

- 시민의 소리인 VOC 분석으로 니즈를 파악하고 시민참여 기구를 확대 운영한 점과 협업을 통해 사회적가치를 실현한 성과는 긍정적임.
- 이해 관계자들과 소통 및 협력을 위해 기울인 노력은 장점이지만 이해관계자들과의 문제점과 애로요인을 파악하고 갈등을 사전에 예방하기 위한 전략 수립은 미진한 편임.

나. 잘된 점

- 이해관계자들을 분석하고 차별화 전략을 수립하는 과정이 긍정적임. 협력 및 소통 활성화를 통해 예산 및 사업을 확보하는 성과가 있었음.
- 시민의 소리인 VOC 분석을 하여 시민 니즈 분석 및 개선을 시도한 점이 긍정적.
- 시민참여 기구를 확대 운영하였으며 유관기관과 협업을 통해 일자리창출, 사회공헌 활동 등 성과를 제시함.

다. 미흡한 점 및 개선방안

- 이해관계자들과 소통채널을 다각화하고 있지만 주로 실무협의회, 회의 등으로 실질적인 다양화가 떨어짐
- 이해관계자들과의 갈등 및 문제점이 무엇인지를 분석하고 갈등 예방을 강화하기 위한 전략이 필요함.

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

○ 보고서분량을 준수함

보고서 기준	보고서 분량	분량기준	득점
200	219	10%이내	0.00점

다. 평가결과 : 0.00 점

2. 전략경영

(1) 평가결과 종합

① 평점표

세부평가내용	평가방법	가중치	등급	평점	득점
① 중장기 경영계획 및 실행체계는 적절한가?	절대평가	3	우수	90.00	2.70
② 전기평가 지적사항 이행실적	감점지표	-1	우수	100.00	0.00
③ 경영개선명령 이행여부	감점지표	-1	1	100.00	0.00
④ 감사원 지적사항 이행여부(미이행 건수)	감점지표	-0.5	1	100.00	0.00
⑤ 감사원 지적사항 이행여부(적정성)	단계별평가	-0.5	1	100.00	0.00
⑥ 재정신속 및 균형집행	단계별평가	1	우수	100.00	1.00
⑦ 개인정보보호 수준체계 및 대응대책 수립 실행	단계별평가	1	우수	100.00	1.00
평가점수		5.00	우수	94	4.7

② 종합의견

- 기관은 경영전략 수립 시 이해관계자의 의견을 반영하고, 성과관리 운영회를 통한 객관성 및 전문성 확보하였으며, 경영계획에 윤리·인권·친환경·ESG 경영 내용을 포함하여 설계한 것이 우수하나, 미션 및 비전에 군포시의 특성이 반영된 내용으로 구체적이고 명확하게 제시해야 함

(2) 지표별 평가결과

① 중장기 경영계획 및 실행체계는 적절한가?

가. 평가의견

- ESG 경영이 지역사회 중심으로 이루어지고 있음. 이에 대한 목적, 성과 등을 지역사회에 공유하는 것이 필요함

나. 잘된 점

- 이해관계자의 의견을 반영하여 중장기 경영전략수립
- 성과관리운영회를 통한 객관성 및 전문성 확보
- 경영계획에 윤리·인권·친환경·ESG 경영내용 포함하여 설계

다. 미흡한 점 및 개선방안

- 미션 및 비전 수립시 군포시의 특성이 반영된 내용으로 구체적이고 명확하게 제시하는 것이 필요함

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		
2022	경영층의 리더십	기관의 사업을 객관적이고 과학적인 기준에 의거하여 수익성과 공공성을 구분하고 이를 실행할 수 있는 체계의 수립과 운영을 기대함	<ul style="list-style-type: none"> • 공사 운영사업 진단 및 분석, 공사 사업을 수익형, 혼합형, 비수익형 구분, 경영수지 개선 및 균형적 발전 등 체계 수립 및 신규사업 운영 노력으로 수익성과 공공성 이행 	이행 완료
		내부 업무과정을 현대화 할 수 있는 다양한 경영기법 도입과 ICT의 선진화를 달성할 수 있는 시도를 요망함	<ul style="list-style-type: none"> • 독서경영, 업무혁신 발굴TFT, 제3기 주니어 혁신 이사회 운영, 칭찬하는 조직문화 형성 등 선진 경영기법 도입 • 가상현실 스포츠실 운영, 스마트 파킹시스템, 	이행 완료

전기평가 지적사항			이행실적	이행 여부
년도	지표	지적사항		
			빅데이터 활용 교통약자 자동배차 운영시스템, 드론활용 시설점검 등 ICT 선진화를 통한 내부 업무과정 현대화 추진	
2022	혁신성과	혁신과제의 집행 및 성과 모니터링 이후 과제 개선 또는 후속 과제 도출을 위한 환류 활동을 강화할 필요가 있음	<ul style="list-style-type: none"> 혁신과제 성과 모니터링 이후 시민행복참여위원회, 주니어 혁신이사회 등 피드백 진행 피드백 사항 바탕으로 미흡.개선.후속과제 도출 	이행 완료
		혁신성장 인프라 구축을 위한 기관의 중장기적 전략이 필요함. 기관의 역량과 역할을 진단하고, 혁신성장 인프라 구축 계획을 수립하여 추진할 필요가 있음	<ul style="list-style-type: none"> 경영환경 및 기관 역량.역할 진단을 바탕으로 혁신성장 인프라 구축 중장기(2022~2026) 계획 수립(4대 전략목표, 8대 전략과제) 	이행 완료
		직원의 적극행정 참여와 유도를 위한 제도적 지원책을 확대할 필요가 있음	<ul style="list-style-type: none"> 적극행정 운영내규 제정으로 제도적 지원책 마련 및 명문화 적극행정면책위원회 확대한 적극행정위원회 신설 	이행 완료
2022	조직인사관리	공정한 성과평가를 위해 내부평가위원회와 시민행복참여위원회를 구성하고 있는데, 평가과정의 관리, 평가결과의 확정 및 이의제기 등의 과정은 외부위원이 다수 참여하는 성과관리위원회에서 관장하는 것이 적절함. 그리고 내부평가에 대한 수용도 조사를 실시할 필요가 있음	<ul style="list-style-type: none"> 내부평가규정 전부개정 → 성과관리 내부평가 규정 신설 성과관리 내부평가 전 과정 성과관리위원회 관장 전문 위부위원 위촉으로 성과관리위원회 구성, 전문성 향상 내부평가 수용도조사 실시 완료(4개 분야, 15개 항목) 	이행 완료
2022	재무관리	금년도의 사고이월 및 예산전용이 발생할 수 밖에 없는 상황으로 판단되나 과도한 이월의 발생은 바람직하지 않은 것으로 판단되므로 이를 지속적으로 감소하려는 노력이 필요하다고 판단됨	<ul style="list-style-type: none"> 예산편성설명회를 통한 사업 계획 수립 시 사전조사 및 사업의 적절성 검토(편성기준 불부합 1건, 사업타당성 미흡 2건, 사업비 절감 14건 조정) 상.하반기 및 수시 회계 교육을 통해 예산편성, 계약, 예산 이월 및 전용 등 관련 지식 전파 및 감소 노력 촉구(상.하반기 5회, 70명 교육) 	이행 완료 ¹⁾
2022	시설 유지관리	위탁관리비 등 예산집행의 집행률이 낮은 항목의 원인을 분석하여 그 결과를 반영할 필요가 있음	<ul style="list-style-type: none"> 시설유지관리 예산 신속 집행 독려 및 점검 추진 전기평가 시설유지관리 예산 집행 미달 원인 분석 전기평가 위탁관리비 집행률(79.4%) 대비 집행계획 수립 및 이행으로 집행률 92% 달성 	이행 완료
		시설유지관리 전반에 대한 교육훈련 전략 및 로드맵을 수립하여 운영하고 있으나 교육에 대한 숙지도 평가와 그 결과를 반영하는 시스템을 구축할 필요가 있음. 또한 시설물 매뉴얼 및 시설물 정보 종합관리시스템에 대한 교육을 실시하고 있으나 숙지도를 평가할 수 있는 체계는 미흡함. 교육의 효과를 확인하기 위해서는 교육 후 숙지도를 평가하는 절차를 마련하여야 함	<ul style="list-style-type: none"> 시설유지관리 교육훈련 8대 전략 및 로드맵 수립 운영 및 성과지표(자격증취득, 교육만족도, 업무협업 적용, 숙지도평가) 시스템 구축 부(팀)별 사업장 특성에 적합한 교육훈련 전략 및 시설물 정보 종합관리시스템 교육 및 숙지도 평가 실시 완료 	이행 완료
2022	일자리 창출 및 일.가정 양립	유연근무활용을 위해 노력하고 일가정양립을 위한 제도를 다양하게 운영 있으나, 전사적인 일가정 양립제도의 직원 수요를 정기적을 조사하고 이를 반영하여 제도신설 및 개선을	<ul style="list-style-type: none"> 여가친화/가족친화경영 만족도 설문조사 및 가족친화 교육, 수요조사 추진을 통하여 직원들의 니즈 파악으로 일가정 양립을 위한 지속적인 제도 개선(연차 당겨쓰기 도입, 당직근무 폐지, 정시퇴근 캠페인, 연차수당 지급 등) 여가친화경영 인증 신규 취득, 가족친화 재인증 취득 	이행 완료

전기평가 지적사항			이행실적	이행여부
년도	지표	지적사항		
		지속적으로 추진해 나갈 필요가 있음 기관은 업무직 처우개선 TFT를 구성하여 운영하고 있으므로, 실질적인 개선결과가 도출될 수 있도록 도출한 계획을 체계적으로 관리 및 개선해 가는 노력이 필요함	• 정기적인 노사 실무자 간담회 및 노사협의회 안건 회의를 추진하였으며 단체협약 실무교섭과 체결을 통해 단계적인 근로자 처우개선 성과 도출(업무직 병가 확대, 근속공로 휴가 신설, 직급보조비 인상 등 관련 규정 개정)	이행 완료
2022	소통 및 참여	기관은 고객중심경영을 위한 중장기 경영계획과 CS전략체계 연계성 강화를 위한 전략목표와 과제를 도출하였으나, 인적역량강화, 서비스품질관리, 고객만족인프라 확대, 대외 이미지 제고의 전략을 내세우고 재수립한 계획이나, 기존 수립한 전략과 차별성이 보이지 않으며 지속적으로 변화하는 환경변화에 대응하기 위한 전략과 실천과제를 도출하기 위한 노력이 필요함	• 민선8기 주요 시정과제 등 환경변화 반영 지속가능 경영 및 미래지향적 전략과제 도출을 위한 ESG연계 신규 중장기 경영전략(5개년) 수립, 고객중심경영 전략목표 및 경영목표 수립 • 신규 13개 핵심과제, 27개 세부 실행과제 도출(시민 편의 서비스 체계화 고객만족 증진, 소통 플랫폼 아이디어 발굴 등)	이행 완료
		기관은 노사관계 역량 강화를 위한 교육을 다양하게 추진하였으나, 교육의 성과 측정을 통해 우수 교육과정 선정 등 교육과정의 롤링, 교육을 통한 현안 해결 사례 등 실질적인 효과 달성과 확산을 위해 고도화하는 노력이 필요함. 또한 기관은 노사협의회 안건과 관련하여 안건의 다양성과 내실화 등의 개선을 통해 주요현안과 이슈 해결이 필요함	• 기존 교육의 만족도조사 결과 및 수요도 반영을 통한 우수교육 과정 선정 및 교육 추진으로 노사 소통 확대, 노무분야 역량 증진을 도모하여 노사 실무교섭 및 간담회 10차례 진행, 무분쟁 단체협약 체결 및 고용노동부 노사문화 우수기업 달성 • 3년간 최다 안건인 “임금피크제” 관련 방침 조정, 임금 및 복리 후생 개선을 위한 규정 개정 등으로 안건 다양성 및 내실화 향상, 무분쟁 단체협약 체결을 통한 직원 처우개선 등 노사 주요이슈 해결	이행 완료
2022	윤리경영	기관의 대내외 경영환경 분석을 통해 윤리경영 체제 구축과 운영 달성 정도를 점검하고, 조정과 평가가 연계된 중장기 윤리경영전략체계의 롤링 및 고도화 노력이 필요함	• 윤리경영체제 구축과 운영 달성 정도를 점검하고 연간-중장기 계획을 수정 보완 하고자 롤링 추진 - 롤링기간: 2019.~2022.(3년) - 롤링내용: 3년간 윤리경영에 대한 평가, 환류	이행 완료
2022	재난 안전관리	재난 및 안전관리 역량과 전문성 강화를 위하여 중장기 관점에서 교육훈련 프로그램을 개발하고, 교육 예산을 충분히 확보하는 것이 필요함	• 재난 및 안전관리 중장기 교육훈련 계획 수립 (2022~2025) - 추진내용: 자격증 취득교육, 온라인교육훈련 프로그램 개발 - 교육예산: 2021년 102,267천원, 2022년 137,150천원 (교육예산확보 전년대비 34% 증가)	이행 완료
		재난안전 환류체계를 명확하게 구성하여 조사 및 분석에 따른 개선 조치와 기관 내 공유와 소통을 강화하는 것이 필요함	• 재난안전조사 추진계획 수립 위험요인분석 개선실시 - 전 사업장 43건 위험요인 도출 42건 즉시 조치완료 - 1건, 2023년 본예산 반영완료(예산금액: 20,000천원) - 재난안전관리 일일상황 지침 공유, 소통, 전파 실시	이행 완료
2022	지역상생 발전	특정 사업에 대한 플랫폼은 있으나 지역사회의 다양한 문제를 지역주민, 전문가, 지방자치단체와 함께 논의하고 구체적 방안을 구현할 수 있는 포괄적인 통합플랫폼 및 주민참여 리빙랩 등이 미흡함. 기관 협업 네트워크에 대한 성과분석 이외에도 사후평가를 통하여 문제점을 도출하고	• 심각한 환경문제로 탄소중립 실천 및 친환경 문화 확산을 위한 시민주도형 수리산지킴이 봉사단 발족 - 기존 전문가 및 자치단체, 시민으로 구성된 군포시민 행동집행위원회 기능 확대 - 매월 활동내용 공유 및 평가 실시 • 문제점 도출 및 개선방안 마련을 위해 구성원 대상 설문조사 실시	이행 완료

전기평가 지적사항			이행실적	이행여부
년도	지표	지적사항		
		개선방안을 마련할 필요가 있음 사회적 약자 고용실적은 있으나 다문화가정 등 다양한 사회적 약자에 대한 고용이 미흡함. 사회적 약자 고용에 관한 목표치 설정, 홍보 및 평가 활동을 적극적으로 할 필요가 있음	· 청소년, 장애인, 다문화가정, 북한이탈자 등 사회 배려계층 취업지원을 위한 채용 홍보활동 추진 - 2023년 인사운영계획 사회적약자 채용 목표 설정 - 군포청소년 진로박람회 참가, 언론사 및 해당 복지기관 홈페이지 채용공고 홍보, 사회배려계층 초빙 채용설명회 진행	이행 완료

다. 평가결과 : 0.00 점

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
0건	0건	18건	18	18	100.00%	-0.00

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) x 100
- 득점 = 이행률(%) ÷ 100 - 1

1) 예산이월은 건설중인공사에 대한 것이며, 예산편성 설명회, 회계교육 등을 통한 자체 교육을 수행하였으며, 예산전용이 없는 등 전반적인 개선 노력이 인정됨.

나. 추진실적

○ 경영개선명령 이행 실적

경영개선명령 지적사항			이행실적		이행여부
분류	지적년도	지적사항	이행일자	이행사항	
경영진단결과 개선명령 (00년~22년)	2022	· 해당없음			
'재무건전성 일제점검결과 개선명령'(11.5.8), 공기업 선진화 추진에 따른 경영개선명령 (10.4.5)	2011	· 해당없음			
	2010	· 해당없음			

○ 평가결과 산출내역

2021년 말 미이행건수 (A)	2022년 신규발생건수 (B)	2022년 이행건수 (C)	이행률 (D=C/(A+B)×100)	득점
0건	0건	0건	100%	-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) x 100
- 득점 = 이행률(%) ÷ 100 - 0.5

나. 추진실적

○ 감사결과 지적사항

감사원 지적사항		이행실적		이행 여부
연도	지적사항	이행일자	이행실적	
	해당 없음			

○ 감사결과 지적사항 미이행 건수 (-0.5점)

감사결과 지적사항 미이행 건수 (A)	득점 (B=MIN{-0.10×A, -0.50})
0건	-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 이행의 적정성 (-0.5점)

2021년말 미이행건수 (A)	2022년 신규발생건수 (B)	2022년 이행건수 (C)	이행률 (D=C/(A+B)×100)	득점 (=D÷100×0.5-0.5)
0건	0건	0건	100%	0.00

- 감사원 지적사항 누락 여부

감사원 지적 사항 누락 여부	득점
누락 없음	0점

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)
1,854,766,123원	3,129,785,139원	168.74 %	0.60점

○ 재정집행목표액 달성도 추진실적 (0.4점)

재정집행목표액(A)	재정집행액(B)	재정집행 목표달성률(B/A×100)	득점 (D)
39,788,758,184원	40,861,497,218원	102.70 %	0.40점

○ 가산점 여부 (0.1점)

재정집행 대상예산액	해당등급	가산점 (E)	득점 (F=Min(1-(C+D), E))
432억원	B	0.08점	0.00점

○ 최종득점

신속집행목표액 득점(C)	재정집행목표액 득점(D)	가산점 득점(F)	득점 (=C+D+F)
0.60점	0.40점	0.00점	1.00점

다. 평가결과 : 1.00 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

등급	90점이상(A)	80점이상(B+)	70점이상(B)	60점이상(C)	60점미만(D)
득점	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)
S	1.00점	0.00점	1.00점

다. 평가결과 : 1.00 점

3. 혁신성과

(1) 평가결과 종합

① 평점표

세부평가내용	평가방법	가중치	등급	평점	득점
① 혁신 추진 활동의 노력과 성과	절대평가	4	우수	90.50	3.62
② (새정부) 혁신과제 추진계획의 적정성	가점지표	0.6	-	33.33	0.20
③ 혁신지향 공공조달 추진성과	단계별평가	0.4	우수	90.00	0.36
④ 혁신구매목표제 달성 실적	단계별평가	0.6	우수	100.00	0.60
평가점수		5.00	우수	95.6	4.78

② 종합의견

- 기관장(사장)은 혁신 관련 다양한 분석을 실시하여 개선방안을 도출하였으며 내·외부 의견을 수렴하고 과제를 선정하였으며 정보공개 최우수기관으로 선정된 점은 긍정적임. 혁신 교육 활동을 통해 혁신 역량을 강화한 점은 장점이며 자율혁신 과제에 대한 실현가능성을 점검하고 필요성, 차별성, 확산성 등을 분석한 점도 긍정적임. 다만 혁신 과제 및 성과의 경우 일반적인 기관의 업무라기 보다 생산성과 일의 효율성을 올릴 수 있는 성과와 4차산업혁명 요소를 활용한 성과 등 차별화된 성과를 제시하려는 노력이 필요함.

(2) 지표별 평가결과

① 혁신 추진 활동의 노력과 성과

가. 평가의견

- 혁신 관련 다양한 분석을 실시하여 개선방안을 도출하였으며 내외부 의견을 수렴하고 과제를 선정하였으며 정보공개 최우수기관으로 선정된 점 등은 긍정적임.
- 전체 직원들이 혁신에 대해 자발적으로 참여하는 모습은 상대적으로 미흡하여 혁신 관련 교육 이외에 직원들의 혁신 동기화를 위한 노력을 강화할 필요 있음.

나. 잘된 점

- 혁신조직 문화 진단조사를 실시하여 미흡요인을 파악하고 개선방안을 도출한 점은 긍정적임
- 내외부 채널을 통해 의견을 수렴하고 과제를 발굴하였으며 실질적인 성과를 창출함
- 혁신교육 활동을 통해 혁신 역량을 강화한 점은 장점이며 자율혁신 과제에 대한 실현가능성을 점검하고 필요성, 차별성, 확산성 등을 분석한 점은 강점임.
- 정보공개 종합평가에서 2년 연속 최우수기관으로 선정된 점

다. 미흡한 점 및 개선방안

- 혁신 과제 및 성과의 경우 일반적인 기관의 업무라기 보다 생산성과 일의 효율성을 올릴 수 있는 성과와 4차산업혁명 요소를 활용한 성과 등 차별화된 성과를 제시하려는 노력이 필요함.
- 성과창출 모니터링 체계를 구축하였다고 하지만 다소 일회성 노력으로 평가되며 시스템적으로 확고히 자리 잡을 수 있도록 제도화할 필요 있음.
- 기관 보유 데이터 공유 및 개방 성과를 제시하였지만 미진한 수준이며 데이터를 활용한 민간사업 기회를 제공하는 노력을 강화할 필요.

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		X	0.20점
재무건전성 분야 (0.2점)	자산	지분	청사	부채중점관리기관	점수
	X	X	X	X	0.00점
합계					0.20점

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	0.36점
혁신장터 도전적 수요제시, 공공수요발굴위원회를 통한 수요제시	
경쟁적 대화방식을 활용한 계약실적	
혁신조달 총괄부서 지정 및 구성	
혁신구매 목표 초과 구매실적	

다. 평가결과 : 0.36 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	혁신지향 공공구매 수요기반 혁신구매	- 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 혁신구매 기타 실적(R&D 결과물, 경진대회 등)	- R&D 결과물 구매액 및 실증경비 - 혁신조달 관련 경진대회공모전 상금
	혁신성 인증제품	- 디지털 서비스 관련 제품 구매 - 일부 기술개발제품 구매 실적
※ 각 실적은 혁신장터에 수기등록이 필요하며 기재부조달청 합동평가단이 인정한 금액만 인정 ※ 혁신제품 테스트 참여금액은 테스트를 성실히 이행한 기관에 한하여 테스트 완료시점을 기준으로 실적금액 인정 ※ 혁신지향 공공구매(기타혁신구매) 실적의 경우, 기재부조달청 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)	24,162,500 원
기타혁신 구매액 (B)	67,400,000 원
조달청 시범구매액 (C)	38,400,000 원
혁신제품 구매실적 (D=A+B+C)	129,962,500 원
혁신구매목표액 (E)	23,104,000 원
달성도(F=D/E×100)	562.51 %
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	우수	90.00	3.60
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	우수	98.00	0.98
⑥ 채용비리 발생 여부	감점지표	-1	우수	96.00	-0.04
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		5.00	우수	90.8	4.54

② 종합의견

- 기관은 환경변화에 유연하게 대응하기 위해 조직진단 실시, TF 운영 등 조직개편을 위한 다양한 노력하고 있음. TF팀의 목적과 성과를 분명히 제시하고 있지만. 임시조직이 합리적으로 활용되는지 점검이 필요함
- 기관은 채용프로세스의 공정성을 확보하기 위한 노력이 많으나, 동시에 기관에 적합한 인재를 채용할 수 있는 채용도구의 타당성을 확보하는 것이 필요함(예: 직무분석을 통한 직무기술서 기반 채용요구서 작성)
- 기관은 학습동아리 등 교육프로그램의 다양화를 추구하고, 교육수요조사와 직원 역량진단을 결과를 반영한 교육설계를 진행하고 있음. 그러나 교육목표와 조직성과 목표의 일치성을 찾기어려움, 성과목표와 교육목표를 연계하여 설계해야 함

- 기관은 성과평가에 있어 평가의 공정성과 객관성을 확보하기 위해 많은 노력을 하고 있으나, 보상체계 구축이나 승진을 포함한 성과평가 과정을 공개하고 직원들을 참여하게 하는 것이 제도적으로 필요함
- 기관은 여성관리자 비율의 꾸준한 증가를 보이고 있으며, 일가정양립제도 중 유연근무제도의 활용 정도가 높은 편임. 그러나 양성평등을 이루기 위한 장기적 목표를 설정하고 교육설계에도 반영하여 운영해야 함. 또한 양성평등을 위한 군포도시공사의 노력 및 성과를 홍보하는 채널이 필요함.

(2) 지표별 평가결과

① 경영전략과 연계된 조직구조의 적정성

가. 평가의견

- 경영전략 달성을 위한 조직구조를 설계하고자 하였으나, 10개의 임시조직을 운영한 원인에 대한 고민이 필요함. 세밀한 환경분석을 통해 현 조직구조에서 대응할 수 있는 방법이 가장 효과적임. 임시조직은 급변하는 환경에서 일시적으로 운영하는 것이 적합함

나. 잘된 점

- 조직진단 결과(2020년 실시)를 기반으로 환경변화에 대응하기 위한 조직개편이 이루어짐
- 업무혁신을 위한 TF운영

다. 미흡한 점 및 개선방안

- 2020년 조직진단 결과를 기반으로 2021년, 2022년 조직개편까지 이루어진 것으로 보임. 조직진단 이후의 환경변화를 분석하고 반영해야함
- TF팀의 목적과 성과를 분명히 제시하고 있지만, 임시조직이 합리적으로 활용되는지 점검이 필요함
- 현재 운영중인 임시조직을 통해 얻는 구체적인 성과(사업성과, 고객만족, 업무효율화 등)를 측정해야함
- 2022년에 활용한 10개의 TF팀 업무 중, 상시적인 업무가 있는지 확인이 필요함

② 인사관리의 합리성·공정성을 확보하기 위한 노력과 성과

가. 평가의견

- 채용프로세스의 공정성을 확보하기 위한 노력이 많으나, 동시에 기관에 적합한 인재를 채용할 수 있는 채용도구의 타당성을 확보하는 것이 필요함(예: 직무분석을 통한 직무기술서 기반 채용요구서 작성)

나. 잘된 점

- 전형별 점수 공개 등 공정한 채용관리를 위한 채용프로세스 관리
- 희망보직제도, 다면평가 등으로 인사제도에 근로자들의 참여를 높임

다. 미흡한 점 및 개선방안

- 공정성과 함께 공사에 적합한 인재채용을 위한 노력이 있어야함

③ 직원역량 제고를 위한 노력과 성과

가. 평가의견

- 교육목표와 조직성과 목표의 일치성을 찾기 어려움. 교육의 궁극적인 목적은 직원들의 역량을 기반으로 조직성과를 달성하는 것임. 그러므로 성과목표와 교육목표를 연계하여 설계해야함

나. 잘된 점

- 학습동아리 등 교육프로그램의 다양화
- 교육수요조사와 직원 역량진단을 결과를 반영한 교육설계

다. 미흡한 점 및 개선방안

- 변화에 대비(디지털 전환 등)한 직무역량부분 교육프로그램 현황을 찾아보기 어려움

- 업무성과와 관련한 교육성과를 알 수 없음. 독서경영 우수직장 인증 획득 및 우수상 수상도 성과겠지만, 직원들의 업무성과가 얼마나 나아졌는지를 평가하는 것이 중요

④ 성과관리 및 보상체계의 구축의 적정성

가. 평가의견

- 성과평가에 있어 평가의 공정성과 객관성을 확보하기 위해 많은 노력을 하고 있으나, 보상체계 구축이나 승진을 포함한 성과평가 과정을 공개하여 직원들을 참여하게 하는 것이 제도적으로 필요함

나. 잘된 점

- 성과목표관리제 운영체계가 기간, 방법 등이 매우 체계적임
- 내부평가에 대한 수용도 조사 실시하며 이를 반영한 개선의지
- 성과기반의 보상체계 수립

다. 미흡한 점 및 개선방안

- 보상체계 변화시, 평가기준 설계 등에서 직원들의 참여가 나타나지 않음
- 승진평가 프로세스와 결과를 공개하는 것이 제도화 되어있지 않음

⑤ 양성평등을 위한 노력과 성과는 적절한가?

가. 평가의견

- 여성관리자 비율의 꾸준한 증가가 있으나 절대적인 수는 적음
- 양성평등을 이루기 위한 장기적 목표를 설정하고 교육설계에도 반영하여 운영해야함
- 기관에서 도입한 일가정양립제도를 기술하고, 각 제도의 활용정도를 조사하여 잘 활용되지 않는 제도는 활성화하는 것이 필요
- 일가정 균형을 위해 추가적으로 필요한 내용을 조사하여(전직원 대상), 이를 반영한 제도

를 구축하면 양성평등 조직문화에서 선도적인 기관이 될 것으로 판단됨

나. 잘된 점

- 여성관리자 비율의 꾸준한 증가가 있음
- 일가정양립제도 중 유연근무제도의 활용정도가 높게 나타남

다. 미흡한 점 및 개선방안

- 양성평등을 위한 군포도시공사의 노력 및 성과를 홍보하는 채널이 필요함

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	지자체	개선	<ul style="list-style-type: none"> · 예비합격자 제도를 시행하는 채용시험의 경우 그 취지와 예비합격자 규모, 유효기간 등 주요 내용을 채용 공고에 명시하여야 함

- 외부기관 지적건수

구분	지적건수(A)	건당 환산건수(B)	환산건수(=A×B)
수사의뢰·징계여부	0건	1건	0.0건
주의·경고	0건	0.5건	0.0건
개선·기타	1건	0.2건	0.2건
총 지적건수 (C)			0.2건
감점 (= C × (-0.20점)), [최대 -1.00점]			-0.04점

다. 평가결과 : -0.04 점

㉞ 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 이행 여부

구분	건당 감점	미이행 건수	감점 (최대-1.00점)
미이행 건수	-0.2점	0건	0.0

다. 평가결과 : 0.00 점

㉟ 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

규정명	정비일자(시행일)	내용
인사규정 시행내규 일부개정	2022. 05. 27.	징계 결과에 대한 게시 조항 신설 등

○ 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	양호	85.00	4.25
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	1	100.00	0.00
⑥ 인건비 인상률 준수	단계별평가	2	매우미흡	50.00	1.00
⑦ 평가급제도 운영의 적정성	단계별평가	1	우수	100.00	1.00
평가점수		8.00	미흡	78.13	6.25

② 종합의견

- 유희자금의 자산운용을 위한 기준수익률 설정, 목표수익률 설정에 의한 차이 분석 등 평가와 환류를 통한 성과관리 방안을 마련할 필요가 있음.
- 현재 낮은 부채비율로 단기 재무구조 개선 필요성은 낮으나, 장기적인 재원 조달 방안에 대한 구체화가 바람직하며, 대행 및 자체사업별 주민복지, 정책적 필요성 등 전체 사업 전반에서의 전략방향 설정 후 하위단위로의 접근이 계획성 있게 제시되길 기대함
- 수익비용측면에서는 재무적 차원에서의 접근에 추가하여 사회적 편익측면의 주민부담 및 주민만족도, 정책 효과 등 중장기적인 재무 기반을 강화하기 위한 사회편익차원에서의 추가적 접근이 필요함.
- 전략목표 이행을 위한 예산편성에 있어 전체 부서별 예산액의 연계를 제시하여 경영계획 관련 예산편성의 논의를 확대해 볼 것을 권고함.

(2) 지표별 평가결과

① 자산관리 노력 및 성과

가. 평가의견

- 유휴자금의 운용을 위한 금융시장 전망 등 기준수익률을 설정하여 시장환경에 대한 관심과 변화를 검토하고, 목표수익률을 설정하여 주기적인 차이 분석 등 환류 노력을 통한 성과관리 방안을 마련할 필요가 있음.

나. 잘된 점

- 월별 자금계획을 통한 유휴자금 도출, 자금운용위원회를 통해 시장 전망을 통한 계획성 있는 운용 노력이 인정됨.

다. 미흡한 점 및 개선방안

- 예상 유휴자금의 평잔 및 예상이율을 반영하여 목표운용수익율을 사전에 설정하여 차이 분석 등 자금운용과 관련한 성과관리의 구체화를 권고함.
- 기말 재물조사 기간이 2023.1.24.~2023.2.11.로 수립되어, 기말시점의 재물조사 결과가 회계결산에 조속히 반영되도록 조사기간을 기말 근접한 기간으로 앞당길 필요가 있음.

② 재무구조 개선을 위한 노력 및 성과

가. 평가의견

- 현재 부채비율이 3.62%이므로 단기적인 재무구조 개선 노력은 필요성이 낮으나, 장기적인 자원 조달 방안에 대한 제시가 구체적이지 않음. 현재의 대행 및 자체 수행사업별 필요성을 주민복지, 정책적 필요성 등을 고려하여 사업화 가능성을 검토하고 관련한 자원조달 및 실행가능성에 대해 관련한 예산 확보, 자본금 증자 등 사업 포괄적 차원에서의 방향성 설정으로부터 하위단위로의 접근이 계획성 있게 제시되길 기대함

나. 잘된 점

- 대행사업에 대한 주민수요 및 정책적 필요사업 등을 고려한 사업 검토 및 필요할 경우의 자원 방안 등에 대해 '수익구조개선'분야에서 개별적 사업화 발굴 노력이 수행됨.

다. 미흡한 점 및 개선방안

- 재원조달과 관련하여 대행사업, 자체사업에 대한 자금조달 필요성, 재원조달의 세부 방안 제시 등 구체적 접근이 요구됨.
- 수익구조 개선을 위한 사업화 노력이 전체 사업과정 상 전략 및 세부 실행 방안 수립까지 체계적 수행체계로 제시하지 않아 구체화 노력이 필요함.
- 안정성, 수익성, 활동성 지표별 과거 및 평균치 대비 차이 분석을 통한 개선안 등 환류 방안의 도출이 제시되지 않음.

③ 수익·비용 성과 및 구조 개선을 위한 노력 및 성과

가. 평가의견

- 수익성 위주의 성과 및 구조개선 노력이 제시되었고, 재무적 차원에서의 접근에 추가하여 사회적 편익 차원에서의 주민부담 및 주민만족도, 정책 효과 등 중장기적인 재무 기반을 강화하기 위한 전반적 편익 분석 방안을 통한 추가적 접근이 필요함.

나. 잘된 점

- 지자체와의 지속적 협의를 통한 정책 필요성 등을 고려한 신규 사업 타당성 검토 등을 통한 예산 확보, 사업별 예상문제점에 대한 주요부서별 대응 방안 도출 노력을 인정함.

다. 미흡한 점 및 개선방안

- 신규 수탁사업의 추진과 관련하여 주민복지, 정책적 필요성 및 중요성 등에 대한 분석, 제시가 필요함. 대행사업의 발굴에 있어 수익성과 공익성의 조화가 중요할 것임. 신규 및 기존 사업 검토가 모두 수익성 위주이므로 보완하여 주민 부담 정도 등 공익성 측면에서의 신규 사업 검토도 고려될 필요가 있음. 주민수요, 정책적 중요성 차원에서의 접근이 요구됨.
- 주차장 운영의 경우 무인화를 기본전체로 추진하여 요금화를 통한 사업성 개선이 우선되고 있으므로, 주민서비스 및 만족도 제고 등 사회적 편익 측면에서의 검토 또한 중장기적 재무 기반을 강화해갈 것이므로 권고함.

④ 예산편성 및 회계관리 운영의 적정성

가. 평가의견

- 전략목표 이행을 위한 예산편성 상 부서가 일부 부서로 한정되어 있어, 전략과제를 고려한 부서별 예산의 연계가 제시되도록 경영계획을 고려한 부서별 전략 방안에 대한 검토를 확대할 필요가 있으며, 수익적 지출 및 자본적 지출은 당기 부서별 손익 등 성과평가에도 영향이 있으므로 관련 기준에 대한 부서 및 담당자에 대한 교육을 확대 수행할 필요가 있음.

나. 잘된 점

- 전략목표에 따른 세부 실행 내용 및 부서별 예산 반영

다. 미흡한 점 및 개선방안

- 예산이월 비율이 전년 0.35%(4건) 대비 2022년에 0.39%로 증가함. 지적사항의 개선을 위해 예산편성설명회·회계교육을 제시하였으나 2021년과 동일하며, 수행 실적(예산편성 설명회, 사업비 절감 27건, 불부합 및 사업타당성 미흡 각각 1건씩) 또한 비슷한 수준임.
- 예산절감 및 이월 방지를 위한 용역과제심의위원회는 전년도 동일하게 구성되었으나, 예산절감액 실적의 증가(2022년 28.7억, 2021년 16.9억)가 인정됨.
- 예산이월 감소를 위한 정성적 측면에서의 개선 노력 및 예산이월이 필요한 사유 등 구체적 제시가 요구됨.
- 수익적/자본적 지출의 구분 지침에 대한 부서 및 직원 관련 교육 실적의 제시가 미흡
- 행안부 결산 지침 상 자체성과급에 대한 신뢰성 있는 추정 여부에 따라 부채 계상하여야 하므로 이에 대한 결산 반영이 검토될 것을 권고함.

⑤ 공사채 발행절차 및 승인목적 사용여부 적정성

가. 평가내용

- 공사채 발행절차 및 승인목적 사용여부 적정성을 항목별로 평가함

나. 추진실적

- 해당없음

다. 평가결과 : 0.00 점

- 해당없음

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·점검하여 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		2021년	2022년	전년대비 인상률(%)
평가대상 인원 (2년 만근자)		44	44	
인건비 지급총액(A)		2,911,365	3,121,293	7.21%
예산 편성 기준상 제외	소계(B)	466,912	518,635	11.08%
	성과급	419,457	470,095	
	가족수당	31,570	29,520	
	영유아보육비			
	자녀학비보조수당			
	업무대행수당			
	성과연봉제 인센티브			
	통상임금 소송결과에 따른 증가액			
	시간선택제 일자리에 따른 추가 인건비			
	전환형 시간선택제 근무자 대체총원 후 한시적(2년)으로 정원을 초과하는 현원에 소요되는 인건비			
	최저임금 인상에 따른 인건비 증가분			
	특이소요 초과근무수당 증가분 등			
	육아휴직 대행업무 수당			
	비정규직 고용개선 및 정규직 전환 직접 소요 인건비			
	자치단체장이 인정한 추가인건비	14,992	18,402	
기타	893	618		
편람상 제외	소계(C)	0	66,189	
	자연증가분		66,189	2.71%
평가대상 총인건비(D=A-B-C)		2,444,453	2,536,469	3.76%

○ 2019년도, 2020년도, 2021년도 인건비 인상률 준수 여부 및 결과

분류	기준	실적	준수여부	득점
2022년도 인건비 인상률	2.8%	6.47%	초과	0.00
2021년도 인건비 인상률	0.9%	0.89%	준수	0.50
2020년도 인건비 인상률	2.8%	2.12%	준수	0.50
총 득점				1.00

다. 평가결과 : 1.00 점

- 2022년 평가결과 기준 미준수로 1.0점 획득

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

- 지급대상은 정원에 포함한 정규직원(일반직) 266명임
- 2022년 경영평가 결과는 "가" 등급이었으며, 지자체 조정 결과에 따라 284%(자체성과급 100% 포함)에 해당하는 성과급 총액 범위 내에서 내부경영평가 및 근무성적 등을 반영하여 성과급을 차등 지급하고 있음
- 평가급 등급별 인원비율과 지급율은 정부 기준을 준수하였음

평가급 지급 총액(Ceiling)	실제 지급액
2,026,325천원	2,026,010천원

구분	수	우	양	가
지급율	332.9%	284%	266.1%	232.9%
지급인원(명)	53	106	80	27
인원비율	19.92%	39.85%	30.08%	10.15%
기준인원(명)	53.2 20%			23.6 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	우수	90.22	4.06
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	1	100.00	0.50
⑤ 체험형 인턴제 채용실적(목표달성률)	가점지표	0.5	-	0.00	0.00
⑥ 체험형 인턴제 채용실적(정원대비 채용인원 비율)	가점지표	0.5	-	0.00	0.00
평가점수		6.00	우수	92.67	5.56

② 종합의견

- 중장기 인력운용 계획 수립을 통해 인적자원관리 계획을 면밀하게 수립하여 일자리 창출을 매우 적극적으로 추진하고 있으며, 공정채용 우수기관 인증을 획득하는 성과를 달성함
- 일·가정 양립을 위해 일·가정 양립제도에 대한 전사적인 직원 수요조사를 추진하고, 이에 따라 제도개선을 지속 추진하는 것이 인상적임
- 중장기 인력운용 계획 수립시 직무별 수급전망에 대한 검토가 추가적으로 보완되어야하며, 결원대비 신규채용 비율의 관리 방안 마련이 필요함

(2) 지표별 평가결과

① 일자리 창출을 위한 노력과 성과

가. 평가의견

- 중장기 인력운용 계획 수립을 통해 인적자원관리 계획을 면밀하게 수립하여 일자리 창출을 매우 적극적으로 추진하고 있음
- 공정채용 우수기관 인증을 획득하는 성과를 달성하였고, 청년채용 및 사회적 약자·고졸채용 등 일자리 창출에 적극적으로 참여함
- 중장기 인력운용 계획 수립시 향후 직무별 수급전망에 대한 검토가 필요하며, 결원대비 신규채용 비율의 관리 방안 마련이 필요함

나. 잘된 점

- 중장기 인력운용 계획 수립을 통해 전사적 인적자원관리 계획을 면밀하게 추진하고 있으며, 공정채용 우수기관 인증을 획득하는 성과를 달성함
- 신규채용 인원이 연도별로 증가하는 등 일자리 창출을 매우 적극적으로 추진하고 있으며, 정규직 채용 100%를 유지하고 있다는 점이 인상적임
- 청년채용 및 사회적 약자 일자리 창출에 적극적으로 참여하여 의무고용비율을 준수했고, 특히 2021년에는 장애인 의무고용인원 11명 대비 25명을 채용하고 유지하는 성과를 나타냄. 이외에 사회적 약자 취업지원을 위한 지역인재 채용 홍보도 강화함
- 고졸적합직무를 도출하여 중장기 인력운용계획에 반영하여 채용을 추진하였고, 꿈키움 후진학제도 운영 계획을 수립해 고졸직원 채용 및 지원에 노력함

다. 미흡한 점 및 개선방안

- 중장기 인력운용 계획 수립시 직무별 수요를 고려한 직무 중심의 면밀한 수급분석이 미흡함
- 결원 대비 신규채용 비율이 전년에 비해 다소 확대되고 있으며, 이를 관리하기 위한 적극적인 노력이 다소 미흡함

② 일·가정 양립 및 일자리 질 개선을 위한 노력

가. 평가의견

- 일·가정 양립을 위해 다소 파격적인 제도를 도입했고, 가족친화 경영에 대한 외부 인증을 다수 획득하는 성과도 달성함

- 유연근무제, 육아휴직제도의 활용도가 지속 증가하고 있으며, 전사적인 일·가정 양립제도 직원 수요조사를 추진하고, 이에 따라 제도개선을 지속 추진하는 것이 인상적임

나. 잘된 점

- 일·가정 양립을 위해 당직근무 폐지, 연차휴가 당겨쓰기, 연차저축제도 등 다소 파격적인 제도를 도입했고, 여가친화경영 인증, 가족친화 재인증, 일하는 문화혁신 우수상, 경기도 일하기 좋은 기업 인증 등 성과를 달성한 것도 인상적임
- 유연근무제의 활용도 목표대비 초과달성하는 성과를 달성하였고, 육아휴직제도의 활용도도 지속적으로 증가한 것은 긍정적이며, 전사적인 일·가정 양립제도 직원 수요조사를 추진하고, 이에 따라 제도개선을 지속 추진하고 있음
- 공공부문 비정규직 채용 전환 예외 사유를 제외한 100% 정규직 재직하고 있으며, 전환근로자의 처우 개선을 위해 지속적으로 노력함. 특히, 폭염대비 현장근로자 쿨링타임 운영, 직원격려 간담회 및 도시락 배달, 가족친화온라인 교육 등 근무환경 개선 노력을 강화하고 있음.
- 보건소와 연계하여 직원들의 안전을 위한 검사와 사후조치를 추진하고 있음

다. 미흡한 점 및 개선방안

- 연차사용률 제고를 위한 관련 제도 개선이 지속적으로 추진되고 있지만, 연차를 가급적 해당 기간 내에 사용할 수 있도록 제도 보완이 필요함

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)
118명	8명	6.78%	226.00%	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

- 비정규직 채용 21회에 대해 사전심사 21회를 실시함

다. 평가결과 : 0.50 점

- 사전심사제가 운영되고 있지만 제도 운영시 비정규직 채용의 불가피한 사유와 함께 관련 예산 검토 내역에 대한 보다 면밀한 검토가 요구됨

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)
0명	285명	3명	0.00%	0.00점

다. 평가결과 : 0.00 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
285명	0명	0.00%	139개	제출실적 없음	0.00점

다. 평가결과 : 0.00 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	96.00	3.84
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	우수	100.00	0.30
⑤ 클린아이 잡플러스 채용정보 입력 준수 및 입력자료의 충실성	단계별평가	0.2	1	100.00	0.20
⑥ 사전정보공표 항목 및 내용의 충실성 등	단계별평가	0.5	우수	100.00	0.50
평가점수		5.00	우수	96.8	4.84

② 종합의견

- 사업과제 발굴부터 사후관리까지 고객중심경영 추진전략을 수립하고, CS경영목표를 설정하여 추진하는 등 주민의견을 적극 수렴하고, 면밀하게 분석해 경영계획에 적극 반영하고자 노력함
- 노사 상생 기본계획을 수립하여 미래지향적 노사 상생협력을 위해 노사협력 프로그램을 적극 운영하고 있으며, 2020년 노동이사참관제를 도입하여 지속 운영하고 있다는 점에서 우수한 사례로 평가됨
- 노사 상생 역량 증진을 위한 교육 대상을 확대할 필요가 있고, 중대재해 예방 및 발생시 대응 전략을 보다 체계화하여 매뉴얼로 구축할 필요가 있으며, 주민참여예산제도의 취지에 부합하는 운영 체계 구축이 보완될 필요가 있음

(2) 지표별 평가결과

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

가. 평가의견

- 사업과제 발굴부터 사후관리까지 고객중심경영 추진전략을 수립하고, CS 경영목표를 설정하여 추진하는 등 주민의견을 적극 수렴하고, 면밀하게 분석해 경영계획에 적극 반영하고자 노력함
- 특히 만족도 제고를 위해 모니터링을 내부, 시민, 외부전문기관에 걸쳐 다양한 시각에서 검토하고자 하는 것은 매우 우수한 사례로 평가됨
- 고객 및 주민 참여 확대를 위한 홍보 및 참여 활성화 방안에 대한 추가적 노력이 요구되고, 주민참여예산제도의 취지에 부합하는 운영 체계 구축이 필요함.

나. 잘된 점

- 사업과제 발굴부터 사후관리까지 고객중심경영 추진전략을 수립하고, CS 경영목표를 설정하여 추진함
- 고객서비스품질 강화를 위한 내부고객 역량강화 및 고객 전담 체계를 구축하고, 주민참여예산 공모전, 시민행복참여위원회, ESG혁신 아이디어 공모전, 시민토론회 등을 운영해 시민의견을 적극 수렴하고자 노력함
- 시민의 소리(VOC) 분석을 통한 시민 니즈를 유형별로 파악하고 개선사항을 도출해 경영계획에 적극 반영한 것이 인상적임
- 고객 및 주민 만족도 제고를 위해 모니터링(내부, 시민, 외부전문기관)을 강화하고, 고객 및 주민 중심 경영체제를 구축하고자 노력함에 따라 국가생산성대상 서비스우수기업 특별상 부문 산업통상자원부 장관 표창 등의 다수의 수상 성과도 도출됨.

다. 미흡한 점 및 개선방안

- 고객 및 주민 참여 확대를 위해 매우 다양한 제도를 면밀하게 구축했는데, 홍보 및 참여 활성화 방안은 다소 부족함
- 주민참여예산제도를 공모전 형태로만 운영함. 실제 제도의 취지에 부합되도록 주민이 참여하는 운영 체계를 구축할 필요가 있음

② 상생과 협력의 공공 노사관계 구축 및 유지 노력은 적절한가?

가. 평가의견

- 노사 상생 기본계획을 수립하여 미래지향적 노사 상생협력을 위해 노사협력 프로그램을 적극 운영하고 있으며, 2020년 노동이사참관제를 도입하여 지속 운영하고 있다는 점에서 긍정적으로 평가됨
- 노사쟁의 매뉴얼 구축 및 수정·보완으로 활용도를 높였으며, 노사갈등 사후해결 시스템을 구축하고, 프로그램 운영을 강화함
- 노사 상생 역량 증진을 위한 교육 대상을 확대할 필요가 있으며, 중대재해 예방 및 발생 시 대응 전략을 보다 체계화하여 매뉴얼로 구축할 필요가 있음.

나. 잘된 점

- 노사상생 기본계획을 수립하여 미래지향적 노사 상생협력을 위해 노사TFT 운영, 노사파트너십 프로그램 운영 등 노력을 적극 추진하여 2022년 전국 지방공기업 중 유일하게 노사 문화 우수기업 선정되는 성과를 달성함
- 노무관계 고도화를 위해 노사관리 우수기관 벤치마킹, 노사 간부 교육, 벤치마킹, 노사 실무자 간담회 추진 등을 적극 추진하고 있음
- 중장기 노사 상생을 위해 2020년 노동이사 참관제를 도입하여 지속 운영하고 있다는 점에서 인상적이고, 노사쟁의 매뉴얼 구축 및 수정·보완으로 활용도를 높였으며, 노사갈등 사후해결 시스템을 구축하고, 프로그램 운영을 강화함
- 중대재해 예방과 발생시 대응을 위해 전직원 교육과 함께 팀별 안전담당자 배치하여 매월 안전훈련을 실시하는 것은 인상적임

다. 미흡한 점 및 개선방안

- 중대재해 예방을 위해 노력하고 있지만 재해발생시 대응 전략을 보다 체계화하여 매뉴얼로 구축할 필요가 있음.

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

가. 평가의견

- 벤치마킹 등을 통해 노사협의회 안건 다양성 및 내실화 노력하였고, 무분쟁 단체교섭 및 단체협약 체결을 위한 효율적 운영 프로세스에 따른 노사협의회 성공적인 운영 노력이 우수하다고 평가됨
- 노사 상생협력 관계 구축을 위해 기간별/단계별 목표설정 및 추진전략 등 다소간의 보완 노력이 필요하고, 이와 함께 노사협의회 안건 발굴 노력이 요구됨

나. 잘된 점

- 벤치마킹 등을 통해 노사협의회 안건 다양성 및 내실화 노력하였고, 노사협의회 성공적인 운영을 통해 노사관계가 지속 개선되면서 2022년 노사문화 우수기업으로 선정됨
- 무분쟁 단체교섭 및 단체협약 체결을 위한 효율적 운영 프로세스(준비단계, 교섭단계, 체결단계, 이행단계)를 구축하고 운영함에 따라 2022년 무분쟁 단체협약 체결에 성공하는 등 노력이 인정됨
- 2022년 단체협약 관련 제도적, 법률적 문제가 없는 요구사항은 100% 반영하겠다는 기관 대표의 방침도 긍정적이라 생각됨
- 노동이사 제도 도입을 적극 검토하고 있다는 점에서도 긍정적임

다. 미흡한 점 및 개선방안

- 노사 상생협력 관계 구축을 위한 기간별 목표설정 등 고도화된 전략 수립은 다소 미흡함
- 노사협의회 안건 발굴 노력이 다소 미흡함

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 = $\text{Max}(-0.10, -0.02 \times A)$
정기(반·분기) 공시	0	0

○ 공시자료 정합성(정기 및 수시공시)

공시대상 항목	공시기준일	공시일	위반내용	위반건수(B)	득점 = $\text{Max}(0, 0.2 - 0.05 \times B)$
합계				0	0.20

○ 결과 산출 내역

세부지표	배점(A)	득점
합계	0.30	0.3
정기(연간) 공시 기한	0.10	0.10
정기(반·분기) 기한	(0.10)	0.00
공시자료 정합성(정기 및 수시공시)	0.20	0.20

다. 평가결과 : 0.30 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	0.2

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	양호	89.20	4.46
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		5.00	양호	89.2	4.46

② 종합의견

- 윤리·인권경영에 대한 제도의 정비하는 노력을 기울였고, 다양한 참여형 활동을 통해 다소 추상적인 윤리·인권경영에 대한 직원들의 관심도를 고취시켰음
- Do드림 봉사단 등 지역사회공헌 실무자 협의체를 구성하여 지역사회의 인권경영 가치 공유 및 확산하고 있으나, 인권영향평가의 변별력이 다소 부족하므로 향후 변별력을 확보할 수 있도록 다방면의 검토를 통해 체크리스트를 교체할 필요성이 존재함.
- 체계적인 기록물관리를 위한 다방면의 노력을 기울였으나, 전 직원 대상 관련 교육이 필요할 것으로 판단되며, RMS 도입을 위한 체계적인 준비가 필요할 것으로 판단됨

(2) 지표별 평가결과

① 윤리경영체제 구축·운영 및 노력과 성과는 적절한가?

가. 평가의견

- 기관의 전체적인 미션·비전에 근거한 윤리경영체계가 구성되어 있으나, 중장기계획이 12

월에 수립되어 2022년도에는 중장기적 시각에서의 윤리경영활동이 다소 부족했던 것으로 판단됨

- 다양한 내규의 재정비, ISO37001 통합인증 취득 등 윤리경영활동을 전개하고 있음
- 조직개편을 통해 전담조직을 구성하고, 관련 교육, 청렴 옴부즈맨 운영, 갈등관리시스템, 주니어 혁신 이사회 등 다양한 내외부 참여 활동을 수행하고 있음
- 전체 윤리경영 전담부서 인력은 4명이고, 직장내 성희롱 고충상담원의 경우 부서별 1명씩 배치하여 적극적이고 다양한 신고 채널을 확보하고 있음
- 이해충돌방지관, 성범죄고충상담관의 상담 실적은 1건임
- 상담관의 인력은 적정수준이지만 향후 소통채널의 다양화, 직원들의 익명성 보장에 대한 확신 등 보다 편안한 상담 환경 조성을 위한 다양한 방법을 강구할 필요성이 존재함

나. 잘된 점

- 다양한 내규의 재정비, ISO37001 통합인증 취득 등 윤리경영활동을 전개하고 있음
- 관련 교육, 청렴 옴부즈맨 운영, 갈등관리시스템, 주니어 혁신 이사회 등 다양한 내외부 참여 활동을 수행하고 있음

다. 미흡한 점 및 개선방안

- 중장기계획이 12월에 수립되어 2022년도에는 중장기적 시각에서의 윤리경영활동이 다소 부족했던 것으로 판단됨
- 상담관의 인력은 적정수준이지만 향후 소통채널의 다양화, 직원들의 익명성 보장에 대한 확신 등 보다 편안한 상담 환경 조성을 위한 다양한 방법을 강구할 필요성이 존재함

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

가. 평가의견

- 중장기 로드맵 상 2단계(정착단계)로 전반적으로 체계적인 기록물 관리가 이루어지고 있는 것으로 평가됨
- 선도적인 기록물 관리 체계 구축과 체계적으로 구성된 기록물 관리 추진체계(전담인력 지

정 및 운영)를 갖추고 있음

- 다만 기록물관리에 대한 교육이 부서별 담당자 수준에 그치고 있어, 향후 전사적인 차원에서 전직원에 대한 교육이 이루어져야 할 것으로 판단됨

- 기록물의 체계적인 관리 이외에도 홈페이지 고도화, 경영정보 공개 등을 통해 이해관계자들의 알 권리를 신장하였고, 지역아동센터 어린이 대상 기록문화프로그램 운영 등 다양한 활동을 수행
- RMS 미도입으로 향후 예산편성이 된다면 RMS를 도입할 수 있도록 체계적인 준비가 필요할 것으로 판단됨

나. 잘된 점

- 선도적인 기록물 관리 체계 구축과 체계적으로 구성된 기록물 관리 추진체계(전담인력 지정 및 운영)를 갖추고 있음
- 기록물의 체계적인 관리 이외에도 홈페이지 고도화, 경영정보 공개 등을 통해 이해관계자들의 알 권리를 신장하였고, 지역아동센터 어린이 대상 기록문화프로그램 운영 등 다양한 활동을 수행

다. 미흡한 점 및 개선방안

- 기록물관리에 대한 교육이 부서별 담당자 수준에 그치고 있어, 향후 전사적인 차원에서 전직원에 대한 교육이 이루어져야 할 것으로 판단됨
- RMS 미도입으로 향후 예산편성이 된다면 RMS를 도입할 수 있도록 체계적인 준비가 필요할 것으로 판단됨

③ 인권경영 체계 구축의 노력과 성과는?

가. 평가의견

- 인권경영체계구축, 인권경영실행, 공정사회 구현 등 인권경영 추진전략이 체계적으로 구성되어 있음
- 노사합동 인권경영선언문을 개정하고, 인권경영을 위한 추진전략이 체계적으로 구성되어 있고, 이를 위한 인권경영선언문 개정, 조직정비, 교육훈련, 규정 정비 등 일련의 활동의

노력이 돋보임

- 인권경영선언문의 내용은 전반적으로 적절하지만, 지방공기업 전반의 보편적인 특성을 기반으로 작성된 것으로 보여 다음 번에 인권경영선언문을 작성하게 된다면 기관 고유의 업무내용을 반영하는 것이 더욱 좋을 것으로 판단됨
- 또 Do드림 봉사단 등 지역사회공헌 실무자 협의체를 구성하여 지역사회의 인권경영 가치 공유 및 확산하고 있음
- 인권영향평가는 계획, 교육, 평가, 공개 등의 절차에 따라 적정하게 수행되었음

나. 잘된 점

- 노사합동 인권경영선언문을 개정하고, 인권경영을 위한 추진전략이 체계적으로 구성되어 있고, 이를 위한 인권경영선언문 개정, 조직정비, 교육훈련, 규정 정비 등 일련의 활동의 노력이 돋보임
- Do드림 봉사단 등 지역사회공헌 실무자 협의체를 구성하여 지역사회의 인권경영 가치 공유 및 확산하고 있음

다. 미흡한 점 및 개선방안

- 인권경영선언문의 내용은 전반적으로 적절하지만, 지방공기업 전반의 보편적인 특성을 기반으로 작성된 것으로 보여 다음 번에 인권경영선언문을 작성하게 된다면 기관 고유의 업무내용을 반영하는 것이 더욱 좋을 것으로 판단됨

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

가. 평가의견

- 인권리스크 파악을 위한 주요 참고사항인 인권영향평가가 전 분야 높은 점수가 나와 변별력이 다소 부족하다고 판단함
 - 향후 변별력을 확보할 수 있도록 다방면의 검토를 통해 체크리스트를 교체할 필요성이 존재함
- 인권침해 구제절차는 명료하게 구성되어있고, 매뉴얼을 제시하여 그 시행가능성을 높여려는 노력을 수행하였음

- 단 구제절차의 시행가능성을 높이기 위하여 모의훈련 수행, 소통채널 확대 등의 추가적인 노력을 기울일 필요가 있음

나. 잘된 점

- 인권침해 구제절차는 명료하게 구성되어있고, 매뉴얼을 제시하여 그 시행가능성을 높이려는 노력을 수행하였음

다. 미흡한 점 및 개선방안

- 인권리스크 파악을 위한 주요 참고사항인 인권영향평가가 전 분야 높은 점수가 나와 변별력이 다소 부족하다고 판단함
- 단 구제절차의 시행가능성을 높이기 위하여 모의훈련 수행, 소통채널 확대 등의 추가적인 노력을 기울일 필요가 있음

⑤ 공정사회 구현을 위한 노력과 성과는 적절한가?

가. 평가의견

- 공정거래 환경을 조성하기 위해 모범거래모델을 도입, 부패영향평가 등의 노력을 기울임
- 기회균등과 공정경쟁 조성을 위해 공개채용 외에도 장애인 일자리 사업참여, 청년 체험형 인턴 채용, 공연장 관객 안내원 직무체험 기회 제공 등 사회적 일자리 지원 확대 노력을 보임
- 갑질근절을 위해 신고채널을 다양화하고 다양한 교육 및 제도화 노력을 수행
- 다만 불공정 행위에 대한 신고제도는 운영하고 있으나 포상제도는 운영하고 있지 않아 추후 지자체와의 협의를 통해 예산수립이 가능하다면 포상제도를 운영하여 보다 직접적이고 적극적인 활동들을 수행할 필요가 있음

나. 잘된 점

- 기회균등과 공정경쟁 조성을 위해 공개채용 외에도 장애인 일자리 사업참여, 청년 체험형 인턴 채용, 공연장 관객 안내원 직무체험 기회 제공 등 사회적 일자리 지원 확대 노력을 보임

다. 미흡한 점 및 개선방안

- 다만 불공정 행위에 대한 신고제도는 운영하고 있으나 포상제도는 운영하고 있지 않아 추후 지자체와의 협의를 통해 예산수립이 가능하다면 포상제도를 운영하여 보다 직접적이고 적극적인 활동들을 수행할 필요가 있음

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	우수	91.60	4.58
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	4.5	매우미흡	54.00	2.43
⑥ 교통안전도평가지수	목표부여(A)	0.5	양호	85.00	0.43
평가점수		10.00	매우미흡	74.4	7.44

② 종합의견

- 기관장 산하에 재난·안전 전담조직인 안전시설팀을 운영하였으며 시설물 성능유지 및 안전 확보를 위해서 중장기 생애주기 비용 및 안전예산 수립 계획을 수립하였지만 중장기적인 예산확보를 위한 유관기관과의 지속적인 소통 및 협력을 위한 노력이 요구됨
- 재난 및 안전관리 중장기 교육훈련 계획을 수립하고 교육훈련프로그램 개발 및 교육예산을 증액하였지만 안전관리 전담인력 교육은 대부분 법정 또는 필수교육 위주로 이루어지고 있어서 중장기 교육체계와 연계되어 구성원 역량강화를 위한 전문성 높은 외부 교육 프로그램 참여 위한 공단 차원에서의 지원이 필요함
- 시설관리경영시스템 인증 및 건강친화기업 인증 획득과 체육시설 안전경영(KSPO45001), 안전보건경영시스템(KOSHA-MS) 등 다양한 인증을 획득하였고 재난·안전조사 추진체계를 통해 위험요인분석을 시행하였으며 기관장 현장 특별안전점검 및 사업장별, 계절별, 특성별 맞춤형 안전점검 등을 실시하였음

(2) 지표별 평가결과

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

가. 평가의견

- 기관은 재난안전관리체계 구축을 위해서 도입기·성장기·고도화로 구분하여 안전보건기본계획, 재난자원관리계획, 중대재해예방계획, 안전경영활동 계획 등을 수립하였으며 시설관리경영시스템 인증, 건강친화기업 인증, 안전보건경영시스템 인증 등을 획득한 것은 긍정적임
- 재난·안전 관련 전담 인력의 적정 배치 및 활용 강화를 위해 기관장 산하에 재난·안전 전담조직인 안전시설팀을 운영하였으며 시설물 성능유지 및 안전 확보를 위해서 중장기 생애주기 비용 및 안전예산 수립 계획을 수립한 것은 긍정적이지만 재난·안전관리 예산과 시설물 유지관리 예산은 별도로 분리가 필요하며 중장기적인 예산확보를 위해 유관 기관과의 지속적인 소통 및 협력을 위한 노력이 요구됨

나. 잘된 점

- 안전보건기본계획, 재난자원관리계획, 중대재해예방계획, 안전경영활동 계획 등 수립하여 시설관리경영시스템 인증, 건강친화기업 인증, 안전보건경영시스템 인증 획득하였음
- 기관은 기관장 산하에 재난안전 전담조직인 안전시설팀을 운영하여 재난·안전 관련 전담 인력의 적정 배치 및 활용 강화 시행하였으며, 중대재해예방 재난 안전관리 시행내규 제정 및 안전담당자 인력 지정 확대 등 기관의 노력을 확인함
- 기관은 시설물 성능유지 및 안전 확보를 위해서 중장기 생애주기 비용 및 안전예산 수립 계획을 수립하였음

다. 미흡한 점 및 개선방안

- 재난·안전관리관련 예산이 시설물 유지관리 예산과 혼재되어 재난·안전관리 예산은 별도로 분리가 필요하며 중장기적인 예산확보를 위한 유관기관과의 지속적인 소통 및 협력을 위한 노력이 요구됨

② 구축된 재난·안전관리체계가 원활히 운영될 수 있도록 하는 기관의 재난·안전관리 역량강화 노력은 적절한가?

가. 평가의견

- 기관은 전년도 지적사항을 반영하여 재난 및 안전관리 중장기 교육훈련 계획을 수립하고 교육훈련프로그램 개발 및 교육예산을 증액한 것은 긍정적임. 다만 안전관리 전담인력 교육이 법정 또는 필수교육 위주로 이루어지고 있어 교육수요조사 반영 및 중장기 교육체계와 연계하여 구성원 역량강화를 위한 전문성 높은 외부 교육프로그램 도입 위한 기관의 지원이 필요함
- 작년 대비 재난 안전관리 전문 기술 자격 보유가 증가하였으며 재난안전관리 안전 직무 전보제한 규정을 2년간 전보될 수 없음으로 개정하여 재난안전관리 인력 역량 강화 확보함

나. 잘된 점

- 전년도 지적사항을 반영하여 재난 및 안전관리 중장기 교육훈련 계획을 수립하고 교육훈련프로그램 개발 및 교육예산을 증액함
- 작년 대비 재난 안전관리 전문 기술 자격 보유가 44.8% 증가하여 재난안전관리 인력 역량이 강화되었고 GUC 에듀센터개발 및 운영을 통한 업무역량 강화 노력 확인함
- 재난안전관리 안전 직무 전보제한 규정을 개정하여 2년간 전보될 수 없음으로 개정함

다. 미흡한 점 및 개선방안

- 안전관리 전담인력 교육이 법정 또는 필수교육 위주로 이루어지고 있어서 구성원 역량강화를 위해서 교육수요조사를 반영하고 중장기 교육체계와 연계된 전문성 높은 교육프로그램 참여 위한 공단 차원에서의 지원이 필요함

③ 재난·안전관리체계 운영은 적절한가?

가. 평가의견

- 시설관리경영시스템 인증 및 건강친화기업 인증 획득과 체육시설 안전경영(KSPO45001), 안전보건경영시스템(KOSHA-MS) 등 다양한 인증을 획득한 기관의 노력은 긍정적이지만 안전관련 교육 및 홍보가 대부분 근로자에 대한 교육에 그치고 있어서 다양한 방법을 통해 근로자와 시민에 대한 안전관련 교육이 요구됨

- 재난·안전조사 추진체계를 통해 위험요인분석을 시행하였으며 기관장 현장 특별안전점검 및 사업장별, 계절별, 특성별 맞춤형 안전점검 등을 실시한 기관의 노력을 확인함

나. 잘된 점

- 지방공사 공단 최초로 시설관리경영시스템 인증 획득 및 건강친화기업 인증 획득 달성하였으며, 체육시설 안전경영(KSPO45001), 안전보건경영시스템(KOSHA-MS) 등 인증 획득하였음
- 재난안전환류체계 구성 및 개선을 위해서 재난·안전조사 추진체계를 수립하고 위험요인분석을 통해 개선방안을 도출하여 재난안전관리상황을 공유하였으며, 기관장 현장 특별안전점검 및 사업장별, 계절별, 특성별 맞춤형 안전점검 실시한 실적 확인하였음

다. 미흡한 점 및 개선방안

- 근로자와 시민에 대한 안전관련 교육 및 홍보가 대부분 근로자에 대한 교육에 그치고 있으며 다양한 방법을 통한 근로자와 시민에 대한 안전관련 홍보가 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

(단위: 건)

과제명	이행실적	이행여부
안전 중심 경영체계 구축(제6, 7, 8, 13, 19조)		
① 안전보건 계획 수립(제6조) : 매년 12월말까지 계획 수립, 지자체 협의를 거쳐 기관장 결재로 확정, 이행 상황 주기적 점검, 이행 실적을 지자체에 보고	• 2022년 안전·보건 기본계획 수립	이행
② 안전보건관리규정 작성(제13조) : 안전보건관리 대상 사업·시설에서의 안전보건관리 규정 작성(조직, 직무, 교육, 사업시설, 사고조사대책 수립 등)	• 「공사 안전보건관리 시행내규」 제정 운영	이행
③ 인력확충·전문성 강화(제7조, 제8조) : 안전·보건관리 인력 확보 노력, 관련 전공자 또는 경력자 채용, 전보 제한 기간 설정 우대 등 전문성 제고 노력	• 2022년 안전 및 보건관리자 신규채용, 선임 • 「군포도시공사 인사규정」 제81조 - 안전직무 종사자 전보 제한 기간 설정	이행
④ 임원의 책임(제19조) : 임원은 안전보건 관리에 관한 사항 성실히 이행, 불이행·개을리하여 사고 발생 시 지자체에 해임 건의 가능	• 「군포도시공사 임원인사규정」 제23조 (징계)운영	이행
작업장 및 시설 안전보건을 위한 조치(제6조제5항, 15, 17조)		
① 점검 강화(제6조제5항) : 계획 이행 상황 주기적 점검, 전년도 안전보건에 관한 계획의 이행 실적을 지자체에게 점검받아야 함(매년 3월말까지)	• 안전보건 기본계획 군포시(기획예산담당관) 보고 및 점검	이행
② 위험성 평가(제15조) : 산업안전보건법 제36조에 따라 위험성 평가 실시, 필요한 조치 및 지자체에게 결과 제출	• 정기 위험성평가 실시	이행
③ 안전보건투자(제17조) : 예산편성·집행 시 안전보건관리 관련 사업 적극 지원·투자	• 2022년 안전관련 예산금액 집행율 91.8%↑ (예산금액: 12,835백만원, 집행금액: 11,787백만원)	이행
근로자 안전보건 조치(제14, 16조)		
① 안전보건조치(제14조) : 위험 작업은 2인 1조로 근무, 근속기간 6개월 미만 근로자 단독 수행할 수 없는 작업 기준 마련, 이상기후 발생·우려의 경우 작업 중지·휴식, 산재노출 근로자 심리치료 등 안전보건 관리 노력, 개선을 위한 내부 제안제도 운영	• 「공사 안전보건관리 시행내규」 운영	이행
② 작업중지 요청제(제16조) : 근로자(종사자)가 산업재해 발생할 급박한 위험이 있는 경우 작업 중지·대피제도 마련·운영, 작업중지 요청 시 필요한 조치, 내용·조치결과 기록·보존, 작업중지 요청한 근로자에게 불리한 처우 금지	• 「군포도시공사 안전보건관리 규정」 제50조 - 근로자 작업중지 요청제 규정 신규 제정	이행
안전보건인식 확립 및 홍보(제9, 18, 20조)		
① 안전보건교육(제9조) : 임직원 대상으로 주기적 안전보건교육 실시, 시설물 안전 교육 등 안전보건 관련 사항 교육	• GUC 에듀센터를 통한 맞춤형 안전교육 실시 • 정기 안전보건교육, 위험성평가교육, 특별교육 실시	이행
② 안전보건기술 개발 등(제18조) : 사물인터넷, 무인화 기술 등을 활용한 안전 및 보건 관련 신기술·신제품 개발 지원·확대 노력	• 혁신시제품 웨어러블, 심폐소생술 훈련 장비 도입 • 순찰드론 활용 시설물 안전점검 실시	이행
③ 안전보건 공시·홍보(제20조) : 계획 주요내용, 이행 실적, 휴업재해자수, 사망자재해자수, 시설물안전점검 결과 등 공시, 매월 「안전점검의 날(4일)」을 기관별 특성에 맞게 정례화, 안전보건 관련 사항 홍보	• 지방공기업 경영공시(클린아이) 공시항목 신설 및 공개 : 지역언론보도(76건), SNS활용 보도(107건) 실시	이행
안전보건관리 중점기관 추진 과제(제5, 10, 11, 12조)		
		비대상

○ 안전관리 가이드라인 득점 계산

과제수(A)	이행건수(B)	이행률 (=B/A×100)	득점
4건	4건	100%	0

다. 평가결과 : 0.00 점

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 확정연도 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 3개년도 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

○ 재난안전관리 배점

구분	안전사고	교통사고	기준
21년 조정전 사고발생건수	2	0	2022년도 평가보고서 기준 (조정전 안전사고 발생건수)
사건 별 비율	100.0%	0%	(개별사고)/(안전사고+교통사고)
배점	5.00	0.00	5.00×비율/100
배점조정	4.50	0.50	0.5점 단위로 배분

○ 안전사고 발생건수

구분	2022년	2021년
조정전 합계(A)	3	2
사망, 중상, 화재(반소 이상)(B)	0	0
공사 또는 공단(C=c1+c2+c3+c4)	5	7
대인사고(c1)	7	3
대물사고(c2)	1	2
직원안전사고(c3)	0	0
편람상제외(구내치료비등)(c4)	-5	-3
자회사	0	0
외주업체	0	0
출자회사	0	0
기간·규모 조정 건수(D)	0.0	0.0
조정후 합계(E=A+D)	3	2

- 편람상 제외 상세 내역

연번	발생연도	제외사유	안전사고 내용
1	2022-01-24	구내치료비	이용시민 농구장 이동중 미끄러짐 사고 발생
2	2022-05-09	구내치료비	수영장 여자화장실 미끄러짐 사고 발생
3	2022-05-16	구내치료비	수영중 던하는 과정에서 회원 두분이 충돌 발생
4	2022-07-25	구내치료비	요가실 문을 열다가 문 아래 발가락 협착 사고 발생
5	2022-11-06	구내치료비	나무데크계단 이동중 미끄러짐 사고 발생

- 조정사유

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

○ 평가결과 산출내역

구분	2022년	2021년실적 (기준치 실적)	평점	배점	득점
조정후 안전사고	3	2	54.00	4.50	2.43

다. 평가결과 : 2.43 점

⑥ 교통안전도평가지수

가. 평가내용

○ 평가기준

- 사망사고와 중상사고, 경상사고에 대한 정의(교통안전법 시행령 제20조제3항[별표3의2])는 다음과 같음
 - 사망사고 : 교통사고가 주된 원인이 되어 교통사고 발생 시부터 30일 이내에 사람이 사망한 사고
 - 중상사고 : 교통사고로 인하여 다친 사람이 의사의 최초 진단 결과 3주 이상의 치료가 필요한 상해를 입은 사고
 - 경상사고 : 교통사고로 인하여 다친 사람이 의사의 최초 진단 결과 5일 이상 3주 미만의 치료가 필요한 상해를 입은 사고
- 교통사고 발생건수 및 교통사고 사상자 수 산정 시 당사자 사고를 포함하고 경상사고 1건 또는 경상자 1명은 '0.3', 중상사고 1건 또는 중상자 1명은 '0.7', 사망사고 1건 또는 사망자 1명은 '1'을 각각 가중치로 적용
- 자동차 등록(면허) 대수가 변동되었을 때의 교통안전도 평가지수 계산은 국토교통부 「교통안전법 시행령」 제20조 제3항에 의한 별표3의2, 3의 계산식을 따름

○ 평가방법

- 정량평가지 사회사·출자회사·외주업체(사업현장 포함) 안전사고를 포함
 - (사회사·외주업체) 지방공기업이 발주한 사업장 내에서 발생한 안전사고 포함
 - (출자회사) 지방공기업이 30% 이상 지분을 출자한 기관에서 발생한 안전사고 포함
- 교통안전도 평가지수 =
$$\frac{(\text{교통사고발생건수} \times 0.4) + (\text{교통사고사상자수} \times 0.6)}{\text{자동차등록(면허)대수}} \times 10$$
 - 교통사고 발생건수 = 사망건수 × 1.0 + 중상건수 × 0.7 + 경상건수 × 0.3
 - 교통사고 사상자수 = 사망자수 × 1.0 + 중상자수 × 0.7 + 경상자수 × 0.3
- 평점은 국토교통부 및 한국교통안전공단에서 제작한 「대중교통 운영자에 대한 경영 및 서비스평가 매뉴얼」을 따름
- 평점 =
$$100 - \frac{(\text{교통안전도평가지수} - \text{최고목표})}{(\text{최저목표} - \text{최고목표})} \times 50\text{점}$$

- 최고목표 : 0.00 / 최저목표 : 2.00
- 지방공기업 직원사망사고 발생 시 건수에 상관없이 '0'점 부여
- 사회적 물의를 야기한 안전사고는 전체점수에서 감할 수 있음
- 허위실적 제출 확인 시 전체점수에서 감할 수 있음

나. 추진실적

○ 교통안전도 평가지수

구분	조정전 (A)	기간규모 조정건수(B)	조정후 (C=A+B)
교통사고 발생건수 (D=d1×1.0+d2×0.5)	1.5	0	1.5
사망건수 (d1)	0	0	0
공사 또는 공단	0	0	0
자회사	0	0	0
출자회사	0	0	0
외주업체	0	0	0
상해건수 (d2)	3	0	3
공사 또는 공단	3	0	3
자회사	0	0	0
출자회사	0	0	0
외주업체	0	0	0
교통사고 사상자수 (E=e1×1.0+e2×0.5)	1.5	0	1.5
사망자수 (e1)	0	0	0
공사 또는 공단	0	0	0
자회사	0	0	0
출자회사	0	0	0
외주업체	0	0	0
상해자수 (e2)	3	0	3
공사 또는 공단	3	0	3
자회사	0	0	0
출자회사	0	0	0
외주업체	0	0	0
자동차등록(면허)대수(F)	25	0	25
교통안전도 평가지수(G=(0.4×D+0.6×E)/F×10)			0.6
평점(H=100-(G/2)×50)			85.00
직원사망사고 발생 여부			0
득점(F=E/100×1.50)			0.43

○ 조정사유

분류	사고 분류	사고 주체	사업명	2022년도 조정내역			2021년 조정내역			조정건수
				조정전 (A)	조정후 (B)	차이 (=B-A)	조정전 (C)	조정후 (D)	차이 (=C-D)	
										0건
계						0.0			0.0	

○ 평가결과 산출내역

구분	2022년	최저목표	최고목표	평점	배점	득점
교통안전도 평가지수	0.6	0.0	2.0	85.00	0.5	0.43

다. 평가결과 : 0.43 점

4. 지역상생발전

(1) 평가결과 종합

① 평점표

세부평가내용	평가방법	가중치	등급	평점	득점
① 지역사회·경제 공헌	절대평가	4	우수	93.00	3.72
② 사회적 약자 배려	절대평가				
③ 산불, 수해, 감염병 등 재난구호 활동 지원 노력과 성과(가점)	가점지표	0.5	-	100.00	0.50
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	100.00	0.40
⑦ 중소기업 기술개발제품 우선구매 성과	목표대실적	0.4	보통	80.68	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	-	16.00	0.08
⑫ 온실가스 감축 목표달성률	목표대실적	1	매우미흡	68.26	0.68
⑬ 친환경차량 구매·임차 실적	단계별평가	0	매우미흡	0.00	0.00
평가점수		9.00	우수	98.89	8.9

② 종합의견

- 지역사회 공헌을 위한 활동과 성과는 전반적으로 적절하게 수행되고 있다고 볼 수 있음
- ESG관점에서 Do드림 봉사단이라는 전담조직을 통해 공사의 사회적 책임을 실현하기 위해 노력하고 있음. 지역숙원사업의 해결을 위한 체계를 마련하고 있으며, 기관이 보유한 시설을 적극적으로 개방하여 지역사회의 가치창출에 능동적인 태도를 보이고 있음

- 지역문제를 포괄적으로 다룰 수 있는 통합 플랫폼을 마련하기 위한 노력이 필요함. 또한 주민참여 리빙랩을 활성화하기 위한 적극적인 노력이 요구됨

(2) 지표별 평가결과

① 지역사회·경제 공헌

가. 평가의견

- 지역사회·경제 활성화를 위한 구체적인 미션과 목표를 설정하고 지속가능한 추진전략을 수립하여 가시적인 성과를 도출하고 있다는 것은 바람직하다고 판단됨. 지역숙원사업의 해결을 위한 체계도를 갖추고 있어 지속적으로 문제를 발굴하고 해결하려는 노력을 기울이고 있으며, 특히 ESG 관점에서 공사의 사회적 책임을 실현하고 있음
- 전기 지적사항에 대한 개선 노력 중 사후평가를 위한 노력은 인정될 수 있지만 수리산지킴이 봉사단은 여전히 특정 사업(문제)에 대한 플랫폼으로 볼 수 있어 포괄적인 통합플랫폼과 주민참여 리빙랩의 구성은 여전히 보완이 필요함

나. 잘된 점

- '시민이 행복한 삶의 파트너'라는 미션을 수립하여 지역사회·경제 활성화를 위한 구체적인 목표를 설정하고 지속가능한 추진전략을 수립하고 있음. 특히 지역경제 활성화에서는 제도 마련, 지역사회 소비·투자 확대, 소상공인 피해복구 지원 등으로 세분화하여 구체적인 성과를 도출하고 있음
- 생활 SOC 등 지역숙원사업의 해결을 위한 체계도를 갖추고 있어 지속가능한 문제 발굴을 통해 가시적 성과를 도출하고 있으며, ESG경영 관점에서 문제해결을 통한 공사의 사회적 책임을 실현하고 있음
- 기관 보유 시설 등 지역 내 개방을 능동적인 태도로 수행하고 있으며, 지역사회 문제 발굴부터 해결에 이르기까지 주도적인 역할을 담당하고 있음

다. 미흡한 점 및 개선방안

- 전기 지적사항에 대한 개선 노력은 인정되지만 수리산지킴이 봉사단은 특정 사업(문제)에 대한 플랫폼으로 볼 수 있음. 다양한 이해관계자가 참여하는 포괄적인 통합플랫폼과 주민참여 리빙랩의 구성은 다소 미흡하여 보완할 필요가 있음. 예를 들어 공사와 특정 기관이

맺고 있는 양자 간 업무협약 등의 사회적 네트워크를 기반으로 셋 이상의 기관이 참여하는 다자간 네트워크를 공단이 중심이 되어 구축하여 지역사회 문제를 발굴하고 해결하려는 거시적인 노력이 필요함

② 사회적 약자 배려

가. 평가의견

- Do드림 봉사단이라는 기관 내 사회적 공헌을 위한 전담조직을 구성하여 지역사회의 문제를 발굴하고 사회적 가치를 창출하기 위해 적극적인 노력을 기울이고 있음. 또한 기관 내 충분한 실적으로 더 이상의 성과창출이 어려운 경우 유관기관과의 협업을 통해 사회적 가치 활동을 확장하려는 노력은 긍정적으로 평가할 수 있음
- 사회적 약자를 위한 감면혜택 제공, 프로그램 운영 및 고용 등에서도 PDCA 프로세스를 기반으로 지속적인 성과관리 및 환류를 수행한다면 더 체계적인 활동이 가능할 것임

나. 잘된 점

- 전년도에 비해서 유료시설의 무료·감면 수혜자수(금액)이 확대되었음. Do드림 봉사단이라는 사회공헌활동 운영 조직을 통해 업무와 연관된 사회적 약자 프로그램을 확대하기 위한 노력을 기울이고 있음
- 공사의 사회적 약자 고용을 위한 설명회 등을 개최하는 한편 기관 내에서 채용이 어려운 경우에는 유관기관과의 협업을 통해 일자리 창출에 기여하려는 적극적인 활동을 수행하여 성과를 도출하고 있음

다. 미흡한 점 및 개선방안

- 해당사항 없음

③ 산불, 수해, 감염병 등 재난구호 활동 지원 노력과 성과(가점)

가. 평가의견

- 지역사회의 필요에 따라서 사전예방적인 관점에서 비상근무체계를 가동하고 있으며, 재난

이 발생한 이후에는 적극적으로 구호 활동에 직접 참여하고 지원하고 있음

- 지역주민을 위한 공간 및 물품지원 외에도 타지자체의 재난발생에도 관심을 기울이면서 물적 지원활동을 수행함

나. 잘된 점

- 예방적인 관점에서 태풍에 대비한 비상근무체계를 가동하고 있으며, 집중호우로 지역 내 이재민이 발생했을 때 인력을 투입하여 폐기물 처리를 지원하는 등의 인적활동지원을 수행하였음
- 지역사회 내에서는 수해 피해를 받은 이재민들을 대상으로 물품을 지원하고 대피소를 운영하는 등의 노력을 기울이는 한편, 강원도 및 경북 울진과 같이 타 지역의 산불피해 복구를 위해 기부금을 전달함

다. 미흡한 점 및 개선방안

- 해당사항 없음

④ 장애인 의무고용 및 고용 노력

가. 평가내용

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

지표	산식	비고
장애인 의무고용	$X=0 \rightarrow 0$ 점 $X \geq [Y \times 3.6\%] \rightarrow 1.0$ 점 $0\% < Z < 3.6\% \rightarrow Z/3.6 \times 1.0$ 점	$X = 6$ 월과 12 월의 장애인근로자수 합 $Y = 6$ 월과 12 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 $\rightarrow (1명 \times 2명) + 3명 + 5명 = 10$ 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)		
628명	45명	7.17%	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)
192,498,640원	0원	0원	0원	0원
구매실적 (F=A+B+C+D+E)	총 구매액 (G)		구매비율 (X=F/G×100)	득점 (H=X/2%×1점)
192,498,640원	6,228,054,109원		3.09%	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)
100.00점	0.40점	0.40점

다. 평가결과 : 0.40 점

㉗ 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)
80.68점	0.40점	0.32점

다. 평가결과 : 0.32 점

㉘ 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 중증장애인생산품 우선 구매

가. 평가내용

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

지표	산식	비고
중증장애인 생산품	$\left(0.7 \times \frac{X}{1\%} + 0.3 \times \frac{Y}{3\%}\right) \times 0.5$ 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

- 중증장애인생산품 우선구매 실적

2021년 총구매액	2021년 우선구매액	2021년 우선구매비율	2022년 총구매액	2022년 우선구매액	2022년 우선구매비율
6,079,460,130원	120,436,700원	1.98%	6,228,054,109원	239,373,100원	3.84%

전년대비 금액증가율	X값 (2022년 우선구매비율)	Y값 (금액증가율)	점수 [(0.7*X값/1)+(0.3*Y값/3)]*0.5
1.00%	98.75	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

○ 상생결제를 활용한 지급실적 평가 결과

상생결제 실적 (A)	총구매액 (B)	비율 (C=A/B×100)	가점
1,574,002,532원	10,588,000,000원	14.87%	0.50점

사회적기업 등 구매실적 특점 (D)	중소기업제품 구매성과 특점 (E)	기술개발제품 구매성과 특점 (F)	창업기업제품 우선구매 특점 (G)	중증장애인 생산품 특점 (H)	성과공유제 특점 (I)	합계 (J=D+E+F+G+H+I)	특점
1.00점	0.40점	0.32점	0.20점	0.50점	0.50점	2.92점	0.08점

다. 평가결과 : 0.08 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)	특점 (F=D×E/100)
23.21%	34.00%	68.26%	68.26점	1.00점	0.68점

다. 평가결과 : 0.68 점

⑬ 친환경차량 구매·임차 실적

가. 평가내용

○ 친환경차량 구매·임차실적이란 '대기환경보전법'에 따라 6대 이상의 차량을 보유(평가대상 연도 전전년도 12월 31일 기준)하고 있는 기관에서 자동차를 새로 구매하거나 임차하고자 하는 경우, 저공해자동차로 100% 이상을 구매 또는 임차한 경우를 의미

○ 친환경차량 구매·임차실적

$$\text{구매·임차 실적(\%)} = \frac{\sum(\text{해당 연도에 구매·임차한 저공해자동차 종류별 대수} \times \text{환산비율})}{\text{해당 연도에 구매·임차한 자동차 대수}} \times 100$$

- 저공해자동차 의무구매·임차 실적 산정방법에 관한 고시 별표1

* 저공해자동차 종류별 환산비율

저공해자동차 종류	환산비율	
	승용자동차	승용자동차 외의 자동차
제1종 저공해자동차	전기차 1.5	전기차 1.7
	수소차 2.0	수소차 2.0
제2종 저공해자동차	1.0	1.2
제3종 저공해자동차	0.0	1.0

○ 친환경차량 구매실적은 저공해자동차 구매·임차 비율이 100% 이상인 경우 100점으로 평가하고, 그 이외의 경우에는 0점으로 평가(구체적인 평가방법은 환경부 기준과 환경부에서 제공한 실적자료를 따름).

나. 추진실적

○ 친환경차량 구매·임차 실적 평가결과(총 구매입차대수 0대로, 평가대상 아님)

총구매입차대수	1종	2종	3종	저공해자동차 비율	1종 저공해자동차 비율	일반차	제외차
0대	0대	0대	0대	-%	-%	0	0
달성여부		배점			득점		
달성(구매없음)		0.00점			0.00점		

다. 평가결과 : 0.00 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	우수	94.00	5.64
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		6.00	우수	94	5.64

② 종합의견

- 시설물 유지관리 및 활성화와 관련된 기관의 내부 역량이 우수하며, 대외적으로 다양한 인증을 획득하여 가시적 성과를 도출하고 있어 해당 지표와 관련된 활동들이 적절하게 수행되었다고 판단됨
- 시설물 유지관리를 위한 중장기 전략체계를 PDCA 관점에서 마련하고 있으며, 시설관리 경영시스템(ISO41001) 인증을 최초로 획득한 것은 공단의 차별화된 사례로 긍정적으로 평가할 수 있음. 이외에도 건강친화기업, 체육시설 안전경영 KSPI45001 인증, 재해경감 우수기업, 위험성평가 우수사업장 인정 등 대외적으로 시설물과 관련된 다양한 인증을 획득하고 있음
- 효율적인 시설물의 유지관리를 위해 전산화 통합시스템의 적용을 확대하려는 노력을 기울이고 있으며, 중기예산계획 및 중장기 세부 유지관리계획을 마련하고 있음

(2) 지표별 평가결과

① 효율적 유지관리를 위한 시설물 유지관리체계는 적절한가?

가. 평가의견

- 대내외 환경분석을 통해 '수요자 중심의 시설유지로 시민 불편 해소 및 4ZERO 달성'이라는 목표를 수립하여 중장기 시설유지관리 전략 체계도를 PDCA 관점에서 마련하고 있음
- 연초에 시설별 특성에 따른 시설유지관리 기본계획을 수립하여 운용하고 있으며, 시설관리경영시스템(ISO41001) 인증을 획득하여 시설유지관리체계를 고도화하고 있음. 안전시설팀을 5명으로 운영하고 있으며 사업장별로 시설유지관리를 위한 전문 자격증을 취득한 전담인력을 배치하여 협업체계를 구축하고 있음
- 중장기 생애주기비용 분석을 토대로 선제적으로 시설유지관리 예산을 수립하고 있으며, 필요한 예산을 확보하기 위해 적극적인 노력을 기울이고 있음

나. 잘된 점

- 중장기 시설유지관리 전략 체계도를 PDCA 관점을 기반으로 수립하고 있으며, 시설별 특성에 맞는 시설유지관리 기본계획을 수립하여 관리하고 있음. 지방공사·공단 최초 시설관리경영시스템(ISO41001) 인증을 획득한 것은 공사만의 차별화된 점으로 긍정적인 평가가 가능함
- 시설물 유지관리를 위해 CEO 직속으로 안전시설팀을 구성하여 시설유지관리업무를 총괄하도록 하였음. 사업장별로 시설유지관리 전문자격증을 취득한 전담인력을 배치하고 본부와 사업장 간 협업체계를 구축하고 있음
- 중장기적 관점에서 시설안전관리를 위한 생애주기비용을 분석하여 선제적으로 예산계획을 수립하고 있음

다. 미흡한 점 및 개선방안

- 해당사항 없음

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

가. 평가의견

- 시설유지관리 교육훈련 전략 및 로드맵을 수립하여 실질적인 성과를 도출하고 있으며, 다양한 교육(법정교육, 직무교육, 사내교육) 프로그램을 기획하여 이를 위한 예산 확보 및 집행 노력을 기울이고 있음
- 안전업무 담당자의 전보 제한 규정을 마련하고 전문자격 취득 장려 제도 및 시설·안전관리 우수사업장 평가/포상을 실시하는 등 인사제도를 통해 시설유지관리의 전문역량을 강화하고 있음. 또한 다양한 대외 인증제도를 통해 시설물 유지관리 노력의 성과를 증명하고 있음
- 다만, 전담인력 외에도 전사적인 차원에서 시설물의 유지관리 역량을 강화할 수 있는 교육내용이 실질적으로 마련될 수 있도록 자체교육의 범위와 활용도를 개선하고 환류체계를 더 강화하려는 노력이 필요함

나. 잘된 점

- 시설유지관리 교육훈련 전략 및 로드맵을 수립하여 7건의 자격증 신규 취득, 장려금 지원, 교육 숙지도 평가 실시 등 실질적인 성과를 도출하고 있으며, 공사 전용 교육플랫폼을 운영하여 자체적인 교육과정을 추진하고 있음
- 전문성 강화를 위해 안전업무 담당자의 전보 제한 규정을 마련하고 전문자격 취득 장려 제도 및 시설·안전관리 우수사업장 평가/포상을 실시하고 있음
- 전년대비 시설안전관리 전문기술 자격이 44.8%가 증가하였으며, 건강친화기업, 체육시설 안전경영 KSPI45001 인증, 재해경감 우수기업, 위험성평가 우수사업장 인정 등 다양한 대외 인증제도를 통해 성과를 증명하고 있음

다. 미흡한 점 및 개선방안

- 전담인력 외에도 전사적인 차원에서 시설물의 유지관리 역량을 강화할 수 있는 교육내용이 실질적으로 마련될 수 있도록 자체교육의 범위와 활용도를 개선하고 교육훈련의 환류체계를 더 강화하려는 노력이 필요함

③ 효율적 유지관리를 위한 시설물 유지관리 활동은 적절한가?

가. 평가의견

- 예방적 시설유지관리의 실행체계 및 기본계획을 PDCA 관점에서 수립하고 있으며, 다양한

이해관계자와 함께 시설물의 안전 점검 및 개선을 위한 활동을 실시하고 있음

- 시설물 유지관리 전산화 통합시스템의 적용을 확대하고 있으며, 시설물 성능평가 결과를 기반으로 중기예산계획 및 중장기 세부 유지관리계획을 수립하고 있음. 사물인터넷(IoT) 기반 주차장 선진화 사업을 단계적으로 추진하고 있다는 것은 긍정적으로 평가할 수 있음

나. 잘된 점

- PDCA 관점에서 예방적 시설유지관리의 실행체계 및 기본계획을 수립하고 있음. 전문업체와 사회적 약자 등 다양한 이해관계자와 함께 시설물 점검 및 개선을 위한 활동을 실시하고 있음
- FMS, 스마트 재물관리시스템, 주차관제 통합상황실, 주요장비 QR 관리 전산화 등 시설물 유지관리 전산화 통합시스템의 적용을 확대하고 있으며 시민의견을 수렴하기 위해 다양한 채널을 구축하여 운영 중에 있음
- 시설물 성능평가 결과를 기반으로 중기예산계획 및 중장기 세부 유지관리계획을 수립하고 있으며, 장기적으로 사물인터넷 기반 주차장 선진화 사업을 단계별로 추진하고 있음

다. 미흡한 점 및 개선방안

- 해당사항 없음

④ 시설물 이용의 활성화 노력과 활동은 적절한가?

가. 평가의견

- 고객 중심의 공간 및 서비스, 맞춤형 프로그램을 개발하여 적용하려는 노력을 기울이고 있으며, 특히 사회적 약자의 범위를 어린이, 노인, 장애인, 임산부 등으로 세분화하여 맞춤형 프로그램을 제공하는 등의 노력을 기울이고 있음
- 친환경 인프라를 확충하고 있으며, 자원재활용분야에서 경기도지사 표창을 수상하는 등 우수한 실적을 대외적으로 인정받고 있다는 것은 긍정적으로 평가할 수 있음
- 다만, 시설물 활용계획 등을 수립하는 과정에서 수요자의 니즈를 반영할 수 있는 명시적인 체계가 마련되어야 하며, 성과중심의 환류체계를 통해 실질적으로 성과를 제고할 수 있어야 함

나. 잘된 점

- 고객의 관점에서 적극적으로 공간 및 서비스, 맞춤형 프로그램을 개발하여 적용하려는 노력을 기울이고 있다는 점은 바람직한 사례로 평가할 수 있음
- 사회적 약자의 범위를 어린이, 노인, 장애인, 임산부 등으로 세분화하여 맞춤형 프로그램을 제공하는 등의 노력을 기울이고 있음
- 친환경 경영을 실천하기 위해 친환경 인프라를 확충하고 있으며, 자원재활용분야에서 경기도지사 표창을 수상하는 등 우수한 실적을 대외적으로 인정받고 있음

다. 미흡한 점 및 개선방안

- 수요자 중심 혹은 수요기반의 맞춤형 공간 및 서비스 제공을 고도화하기 위해서는 계획을 수립하기 전 혹은 수립 과정에서 수요자의 니즈를 반영할 수 있는 체계가 마련되어야 하며, 성과중심의 환류체계를 통해 실질적으로 성과를 제고할 수 있어야 함

2. 사업수입

(1) 평가결과 종합

① 평점표

지표성격	평가방법	가중치	등급	평점	득점
정량지표 (상향지표)	목표부여(A)	7.00	우수	100	7

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

○ 사업수입 내역

(단위 : 천원)

사업명1)	2022년			2021년		
	조정전 (A)	조정액 (B)	조정후 (A-B)	조정전 (A)	조정액 (B)	조정후 (A-B)
시민체육광장	295,342	-	295,342	144,258	-	144,258
국민체육센터	1,041,694	-	1,041,694	223,042	-	223,042
공영주차장	3,606,186	-	3,606,186	3,219,924	-	3,219,924
공영차고지	8,622,690	-	8,622,690	5,927,870	-	5,927,870
교통복지지원	55,861	-55,861	-	49,422	-49,422	-
환경관리소	1,803,446	-1,803,446	-	1,644,022	-1,644,022	-
종량제봉투	7,365,027	-7,365,027	-	7,424,718	-7,424,718	-
새활용타운	748,032	-748,032	-	477,367	-477,367	-
부곡체육시설	537,184	-537,184	-	21,887	-21,887	-
초막골캠핑장	392,239	-19,686	372,553	89,489	-34,840	54,649
송죽체육관	42,574	-	42,574	22,671	-	22,671
합계	24,510,275	-10,529,236	13,981,039	19,244,670	-9,652,256	9,592,414

평가자료 : ① 전년도 실적 : 전년도 경영평가보고서

② 평가대상연도 실적 : 2022년도 결산실적

○ 연도별/사업별 세부조정내역

(단위 : 천원)

2022년 조정내역			2021년 조정내역		
구분	조정액	조정사유	구분	조정금액	조정사유
시민체육광장	-	조정없음	시민체육광장	-	조정없음
국민체육센터	-	조정없음	국민체육센터	-	조정없음
공영주차장	-	조정없음	공영주차장	-	조정없음
공영차고지	-	조정없음	공영차고지	-	조정없음
교통복지지원	-55,861	평가제외	교통복지지원	-49,422	평가제외
환경관리소	-1,803,446	평가제외	환경관리소	-1,644,022	평가제외
종량제봉투	-7,365,027	평가제외	종량제봉투	-7,424,718	평가제외
새활용타운	-748,032	평가제외	새활용타운	-477,367	평가제외
부곡체육시설	-537,184	년수탁 평가제외	부곡체육시설	-21,887	년수탁 평가제외
초막골캠핑장	-19,686	운영기간조정	초막골캠핑장	-34,840	운영기간조정
송죽체육관	-	조정없음	송죽체육관	-	조정없음
합계	-10,529,236		합계	-9,652,256	

④ 평가결과 : 7.00 점

(단위 : 천원)

구분	실적		목표 설정		평가결과	
	2022년	2021년				
조정전 사업수입	24,510,275	19,244,670	최고 목표	10,551,656	가중치	7.00
조정후 사업수입	13,981,039	9,592,414	최저 목표	4,796,207	평점	100.00
					득점	7.00

※ 최고목표 = 전년도 실적 × 110%, 최저목표 = 전년도 실적 × 50%

평가자료 : ① 전년도 실적 : 전년도 경영평가보고서

② 평가대상연도 실적 : 2022년도 결산실적

(2) 원인 분석 및 개선 방안

가. 원인 분석

- 공사의 2022년 조정 후 사업수입은 13,981백만원으로 전년 조정 후 사업수입 9,592백만원 대비 4,389백만원 증가하였음.
- 2021년도 코로나19 일상회복 등의 정책으로 모든 사업장 수입이 전년 대비 증가함.
- 수입증가분: 시민체육광장(151백만원), 국민체육센터(819백만원), 공영주차장(386백만원), 공영차고지(2,695백만원), 초막골캠핑장(318백만원), 송죽체육관(20백만원)

나. 추세 분석

- 공사의 최근 5년간 사업수입(결산액 기준)은 다음과 같음.

(단위 : 백만원)

구분	2018년	2019년	2020년	2021년	2022년
사업수입(균포)	17,066	19,831	9,242	19,245	24,510
사업수입(평균)	16,592	18,105	13,944	15,323	18,293

* 평균은 시군 공사·공단 평균임

- 코로나19의 영향으로 2020~2021년은 2018~2019년보다 감소하였으나, 2022년 정부의 코로나19 일상회복 등의 정책으로 전년 대비 45.75% 대폭 증가함

다. 개선 방안

- 공영주차장, 차고지, 종량제봉투 사업 수입이 대부분을 차지하고 있음. 신규사업의 적극적인 발굴이 요구되며, 신규수탁 시설인 부곡체육시설 및 기존 체육시설의 홍보 강화, 운영 프로그램 다각화 등 추가적인 노력이 필요하다고 판단됨

3. 1인당 시설관리실적

(1) 평가결과 종합

① 평점표

지표성격	평가방법	가중치	등급	평점	득점
정량지표 (상향지표)	목표부여(A)	6.00	우수	100	6

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

사업유형	평가지표	단위	2022년			2021년			증감율 (G=(C-F)/F)	가중치 (H)	가중평균 증감율 (I=G×H)
			관리 실적 (A)	관리 인력 (B)	1인당 관리실적 (C=A/B)	관리 실적 (D)	관리 인력 (E)	1인당 관리실적 (F=D/E)			
합계									991.16%	100.0%	33.51%
시민체육광장	이용자수	명	172,039	578,591	0.3	77,897	481,910	0.16	83.95	2.58	2.17
	관리면적	m ²	81,985	578,591	0.14	81,985	481,910	0.17	-16.71	2.58	-0.43
국민체육센터	이용자수	명	173,553	1,183,199	0.15	104,136	1,002,234	0.1	41.17	5.54	2.28
	관리면적	m ²	80,681	1,183,199	0.07	80,681	1,002,234	0.08	-15.29	5.54	-0.85
소규모체육시설	관리면적	m ²	33,418	177,274	0.19	33,418	92,265	0.36	-47.95	1.45	-0.7
공영주차장	수입금액	천원	3,606,186	1,673,024	2.16	3,219,924	1,907,682	1.69	27.7	14.06	3.9
공영차고지	수입금액	천원	8,622,690	464,088	18.58	5,927,870	421,401	14.07	32.08	15.23	4.89
시외버스정류소	이용자수	명	4,222	33,490	0.13	3,622	34,142	0.11	18.83	0.26	0.05
교통복지지원	이용자수	명	55,181	1,118,829	0.05	41,535	1,069,212	0.04	26.96	9.26	2.5
환경관리소	소각량	톤	44,019	2,134,846	0.02	43,283	1,866,806	0.02	-11.07	13.03	-1.44
	시설용량	톤	200	2,134,846	0	200	1,866,806	0	-12.56	13.03	-1.64
종량제봉투	봉투판매량	천매	8,471	93,183	0.09	8,775	265,435	0.03	174.99	0.75	1.31
새활용타운	재활용품 판매량	톤	1,508	1,411,406	0	1,570	1,293,296	0	-11.99	11.63	-1.39
초막골캠핑장	수입금액	천원	372,553	392,677	0.95	54,649	351,353	0.16	509.98	4.34	22.13
승죽체육관	이용자수	천원	18,186	69,632	0.26	15,980	127,365	0.13	108.16	0.38	0.41
	관리면적	m ²	1,519	69,632	0.02	1,519	127,365	0.01	82.91	0.38	0.32

○ 사업유형별 가중치 산정

구분	결산액		인원		가중치 C=(A*0.5)+(B*0.5)
	금액(천원)	비율(%) (A)	인력(천원)	비율(%) (B)	
합계	32,271,321	100.00%	9,604,605	100.00%	100.00%
시민체육광장	1,358,976	4.21%	585,338	6.09%	5.15%
국민체육센터	3,124,365	9.68%	1,197,230	12.47%	11.07%
소규모 체육시설	334,392	1.04%	178,566	1.86%	1.45%
공영주차장	3,362,158	10.42%	1,699,731	17.70%	14.06%
공영차고지	8,249,148	25.56%	469,988	4.89%	15.23%
시외버스정류소	53,994	0.17%	33,968	0.35%	0.26%
교통복지지원	2,168,115	6.72%	1,133,798	11.80%	9.26%
환경관리소	9,554,037	29.61%	2,160,981	22.50%	26.05%
종량제봉투	159,287	0.49%	96,899	1.01%	0.75%
새활용타운	2,700,336	8.37%	1,429,512	14.88%	11.63%
초막골캠핑장	955,620	2.96%	548,962	5.72%	4.34%
승죽체육관	250,893	0.78%	69,632	0.72%	0.75%

④ 평가결과 : 6.00 점

구분	실적	목표 설정		평가결과	
가중평균 증가율	33.51%	최고 목표	110	가중치	6.0
		최저 목표	50	평점	100.00
				득점	6.00

※ 최고목표 = 전년도 실적 × 110%, 최저목표 = 전년도 실적 × 50%

(2) 원인 분석 및 개선 방안

가. 원인 분석

- 공사의 2022년 1인당 시설관리실적증가율은 36.63%로, 전년 9.43%대비 큰 폭 상승함.
- 2022년도 코로나19 일상회복에 따른 체육시설 정상운영으로 이용인원 및 수입금액이 전년 대비 크게 상승함.

나. 추세 분석

- 공사의 최근 5년간 1인당 시설관리실적 증가율은 다음과 같음.

(단위 : %)

구 분	2018년	2019년	2020년	2021년	2022년
1인당 시설관리실적 증가율(군포)	2.37%	5.85%	-22.51%	9.43%	33.51%
1인당 시설관리실적 증가율(평균)	5.91%	5.64%	-18.51%	24.03%	51.67%

* 평균은 시군 공사·공단 평균임

다. 개선 방안

- 사업의 가중치가 높은 사업부분은 공영주차장, 공영차고지, 환경관리소, 재활용타운임.
- 사업의 가중치가 높은 부분의 인력의 재배치를 통하여 4개 사업에 투입 인건비를 줄이고 효율적인 배치를 통하여 관리인력을 최소화 하여야 함.

[경영효율성과]

1. 대행사업비절감률

(1) 평가결과 종합

① 평점표

지표성격	평가방법	가중치	등급	평점	득점
정량지표 (하향지표)	목표부여(A)	8.00	매우미흡	69.37	5.55

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

(금액 : 천원)

구 분	2022년			2021년		
	조정전 (A)	조정액 (B)	조정후 (A-B)	조정전 (A)	조정액 (B)	조정후 (A-B)
미래기획부	1,157,595	△133,513	1,024,082	-	-	-
경영지원부	2,462,411	△443,208	2,019,203	3,301,794	△878,146	2,423,648
시민체육광장	1,358,976	△285,606	1,073,370	1,200,867	△267,666	933,201
국민체육센터	3,124,365	△328,665	2,795,700	2,250,841	△471,855	1,778,986
공영주차장	3,362,158	△519,211	2,842,947	3,813,110	△580,542	3,232,568
공영차고지	8,249,148	△171,145	8,078,003	6,649,349	△182,558	6,466,791
시외버스정류소	53,994	△8,470	45,524	59,231	△13,328	45,903
교통복지지원	2,168,115	△261,937	1,906,178	1,808,542	△204,095	1,604,447
환경관리소	9,554,037	△4,414,595	5,139,442	9,321,550	△4,197,786	5,123,764
종량제봉투	159,287	△10,873	148,414	459,761	△64,879	394,882
새활용타운	2,700,336	△670,827	2,029,509	2,535,706	△674,572	1,861,134
부곡체육시설	2,011,282	△2,011,282	-	552,228	△552,228	-
소규모체육시설	334,392	△66,937	267,455	218,228	△73,552	144,676
초막골캠핑장	955,620	△334,921	620,699	890,698	△335,473	555,225
송죽체육관	250,893	△74,710	176,183	334,048	△77,863	256,185
물가상승률	-	△1,265,892	△1,265,892	-	-	-
합계	37,902,609	△11,001,792	26,900,817	33,395,953	△8,574,543	24,821,410

○ 연도별/사업별 세부조정내역

(단위 : 천원)

2022년도 조정내역			2021년 조정내역		
구분	조정금액 ³⁾	조정사유 ⁴⁾	구분	조정금액	조정사유
미래기획부	△133,513	수선비 외	미래기획부	-	-
경영지원부	△443,208	수선비 외	경영지원부	△878,146	수선비 외
시민체육광장	△285,606	수선비 외	시민체육광장	△267,666	수선비 외
국민체육센터	△328,665	수선비 외	국민체육센터	△471,855	수선비 외
공영주차장	△519,211	수선비 외	공영주차장	△580,542	수선비 외
공영차고지	△171,145	수선비 외	공영차고지	△182,558	수선비 외
시외버스정류소	△8,470	수선비 외	시외버스정류소	△13,328	수선비 외
교통복지지원	△261,937	수선비 외	교통복지지원	△204,095	수선비 외
환경관리소	△4,414,595	수선비 외	환경관리소	△4,197,786	수선비 외
종량제봉투	△10,873	수선비 외	종량제봉투	△64,879	수선비 외
새활용타운	△670,827	수선비 외	새활용타운	△674,572	수선비 외
부곡체육시설	△2,011,282	신규사업	부곡체육시설	△552,228	신규사업
소규모체육시설	△66,937	수선비 외	소규모체육시설	△73,552	수선비 외
초막골캠핑장	△334,921	기간/규모조정	초막골캠핑장	△335,473	기간/규모조정
송죽체육관	△74,710	수선비 외	송죽체육관	△77,863	수선비 외
물가상승률	△1,265,892	-	물가상승률	-	-
합계	△11,001,792		합계		인건비 등 조정

④ 평가결과 : 5.55 점

(단위 : 천원)

구분	실적		목표 설정		평가결과	
	2022년	2021년				
조정전 대행사업비	37,902,609	33,395,953	최고 목표	22,339,269	가중치	8.00
조정후 대행사업비	26,900,817	24,821,410	최저 목표	37,232,115	평점	69.37
					득점	5.55

※ 최고목표 = 전년도 실적 × 90%, 최저목표 = 전년도 실적 × 150%

(2) 원인 분석 및 개선 방안

가. 원인 분석

- 공사의 조정 후 대행사업비는 2022년 26,900백만원으로, 전년 24,821백만원 대비 2,079백만원 (8.37%) 증가
 - 코로나19 일상회복에 따른 체육시설의 정상운영, 전 세계적인 유가(경유, CNG 등) 상승에 따른 비용 증가 등의 사유로 대행사업비가 증가함

나. 추세 분석

- 공사의 최근 5년간 대행사업비증가율 실적은 다음과 같음

(단위 : %)

구 분	2018년	2019년	2020년	2021년	2022년
대행사업비증가율(균포)	4.29%	7.67%	-3.88%	9.89%	8.38%
대행사업비증가율(평균)	2.80%	2.07%	-3.17%	1.04%	-0.61%

* 평균은 시군 공사·공단 평균임

다. 개선 방안

- 전반적으로 대행사업비의 증가는 사업수입의 증가와 함께 이루어지면서 향후에도 증가될 것으로 예상되나 그 증가폭을 감소시키려는 노력이 필요
- 대행사업비를 발생시키는 비용별로 원가요소를 파악하여 해당 원가요소와 발생사업비를 정기적으로 검토하고 특이사항이 있는 경우에는 세부적으로 원가분석으로 통제할 필요가 있음

2. 노동생산성

(1) 평가결과 종합

① 평점표

지표성격	평가방법	가중치	등급	평점	득점
정량지표 (상향지표)	목표부여(A)	2.00	우수	100	2

② 평가내용

○ 세부평가내용

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

○ 평가내용 정의

- 부가가치는 손익계산서와 제조회사보고서상에 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
 - **순**금융비용 : 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 (A)	조정액 (B)	조정후 (C=A+B)	조정전 (A)	조정액 (B)	조정후 (C=A+B)
노동생산성(A=B/C)	64,934		30,229	42,805		5,327
부가가치(B=b1+b2+...+b5+b6)	10,714,080	△5,726,234	4,987,846	7,052,999	△6,175,268	877,731
사업수지(b1)	△5,681,820	1,015,465	△4,666,355	△6,204,969	104,875	△6,100,094
사업수입	24,510,276	△10,529,236	13,981,040	19,244,670	△9,652,256	9,592,414
대행사업비용	30,192,096	△11,544,701	18,647,395	25,449,639	△9,757,131	15,692,508
인건비(b2)	17,082,492	△6,741,699	10,340,793	13,596,946	△6,280,143	7,316,803
매출원가의 인건비	14,134,160	△6,426,238	7,707,922	11,091,598	△5,933,339	5,158,259
매출원가의 복리후생비	560,586	△315,461	245,125	710,359	△346,804	363,555
판관비의 인건비	1,929,919	-	1,929,919	1,382,226	-	1,382,226

판관비의 복리후생비	517,688	-	517,688	412,763	-	412,763
총인건비인상률 상한 초과지급 인건비	59,861	-	59,861	-	-	-
2018년 평가대상 총인건비	2,536,469		2,536,469			-
총인건비인상률 상한금액						
공기업 실적						
초과지급율						
순금융비용(b3=b31-b32+b33)	△733,702	-	△733,702	△378,721	-	△378,721
이자비용(b31)	-	-	-	-	-	-
수입이자(b32)	733,702	-	733,702	378,721	-	378,721
할인료(b33)						
임차료(b4=b41+...b44)						
동산(b41)						
부동산(b42)						
특허권(b43)						
기타(b44)						
세금과공과(b5)	41,764	-	41,764	36,932	-	36,932
감가상각비(b6)	5,346	-	5,346	2,811	-	2,811
매출원가의 감가상각비	5,346	-	5,346	2,811	-	2,811
판관비의 감가상각비						

○ 임직원수

(단위 : 명)

구분	2022년	2021년	구분	2022년	2021년
1월초	160.00	162.00	7월말	169.00	164.00
1월말	161.00	162.00	8월말	168.00	163.00
2월말	160.00	163.00	9월말	167.00	165.00
3월말	167.00	164.00	10월말	166.00	166.00
4월말	166.00	164.00	11월말	163.00	166.00
5월말	166.00	173.00	12월말	165.00	164.00
6월말	167.00	166.00	평균(C)	165.00	164.77

(단위 : 천원/인)

구분	2022년	2021년	목표 설정		평가결과	
			최고목표	최저목표	가중치	평점
노동생산성	30,229.37	5,327.01	5,859.71	0	2.00	100.00
					2.00	

(2) 원인 분석 및 개선 방안

가. 원인 분석

- 공사의 1인당 노동생산성은 2022년도 30,229천원으로 2021년도 5,327천원 대비 24,902천원 467.47% 개선되었음
- 임직원수의 변동은 크지 않으나, 코로나19 일상회복에 따른 체육시설 등의 정상운영으로 인한 사업수입 증가와 매출원가 및 판관비에 해당하는 인건비의 상승에 따라 부가가치가 높게 산출되어 노동생산성 증가율이 대폭 증가함

나. 추세 분석

- 공사의 최근 5년간 노동생산성 실적은 다음과 같음

(단위 : %)

구 분	2018년	2019년	2020년	2021년	2022년
노동생산성 (군포)	22,052	31,013	9,219	5,327	30,229
노동생산성 (평균)	26,279	26,115	-6,358	5,521	17,459

* 평균은 시군 공사·공단 평균임

다. 개선 방안

- 개선의견 없음

[고객만족성과]

1. 고객만족도

(1) 평가결과 종합

① 평점표

지표성격	평가방법	가중치	등급	평점	득점
정량지표 (상향지표)	목표부여(B)	8.00	양호	87.38	6.99

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)					
84.01	89.71	당해연도 평가	4.80	100.00	84.01	4.03
		개선도 평가	3.20	90.74	92.58	2.96
		합계	8.00	-	-	6.99

④ 평가결과 : 6.99 점

< 당기 평가결과 지적사항 >

1. 경영관리

(1) 경영층의 리더십

- 경영환경 변화에 대한 다양한 분석을 시도하고 약점과 위협요인에 대한 구체적인 극복방향을 설정하는 노력을 강화할 필요가 있음.
- 이해관계자들과의 소통채널을 장기적이고 시스템화하는 노력을 강화할 필요가 있음.
- 경영층에 대한 교육시에 질적 측면을 제고하고 교육의 효과 등을 분석하는 피드백을 강화할 필요가 있음.
- 기관의 이해관계자들과의 갈등 및 문제점이 무엇인지를 분석하고 갈등을 사전에 예방하기 위한 전략을 강화할 필요가 있음.

(2) 전략경영

- 경영환경 분석 단계에서 군포시의 환경변화 분석이 필요함. 군포시가 처한 차별적인 내용이 전략, 비전, 미션에 잘 반영되어야 함

(3) 혁신성과

- 혁신 과제의 결과물을 생산성과 효율성 향상 및 4차산업 혁명 기술요소를 적극 활용한 성과물로 제시할 필요가 있음.
- 성과창출 모니터링 체계를 구축하였지만 다소 일회성 노력으로 평가되며 시스템적으로 확고히 자리 잡을 수 있도록 제도화할 필요가 있음.
- 데이터를 활용한 민간사업 기회를 제공하는 노력을 강화할 필요가 있음.

(4) 조직·인사관리

- TF팀의 목적과 성과를 분명히 제시하고 있지만, 임시조직이 합리적으로 활용되는지 점검이 필요함
- 기관은 적합한 인재를 채용할 수 있는 채용도구의 타당성을 확보하는 것이 필요함(예: 직무분석을 통한 직무기술서 기반 채용요구서 작성)
- 기관은 교육프로그램 설계단계에서 성과목표와 교육목표를 연계하여 설계해야 함

- 기관은 보상체계 구축이나 승진을 포함한 성과평가 과정을 공개하고 직원들을 참여하게 하는 것이 제도적으로 필요함
- 양성평등을 위한 군포도시공사의 노력 및 성과를 홍보하는 채널이 필요함
- 일가정양립제도를 직원들이 원활하게 사용할 수 있는 분위기 형성 및 제도 구축이 필요함

(5) 재무관리

- 유휴자금 관리를 위한 기관의 적극적 노력이 존재하나, 향후 보다 체계적 자금 운용 방안 수립이 요구되므로 예상 유휴자금의 목표수익률을 성과지표로 설정하여 주기적인 차이 분석을 통한 환류사항을 도출하는 등 적극적 성과 관리 방안이 요구됨.
- 행안부 결산지침에 따라 예상 자체평가급에 대한 신뢰성 있는 추정 여부에 대한 검토를 통해 부채 반영 여부에 대한 적절한 처리 방안 마련이 권고됨.

(6) 일자리 창출 및 일·가정 양립

- 중장기 인력운용 계획 수립시 향후 직무별 수급전망에 대한 검토가 필요하며, 결원대비 신규채용 비율의 관리 방안 마련이 필요함
- 연차사용률 제고를 위한 관련 제도 개선이 지속적으로 추진되고 있지만, 연차를 가급적 해당 기간 내에 사용할 수 있도록 제도 보완이 필요함

(7) 소통 및 참여

- 고객 및 주민 참여 확대를 위한 홍보 및 참여 활성화 방안에 대한 추가적 노력이 요구되고, 주민참여예산제도의 취지에 부합하는 운영 체계 구축이 필요함
- 노사 상생 역량 증진을 위한 교육 대상을 확대할 필요가 있으며, 중대재해 예방 및 발생 시 대응 전략을 보다 체계화하여 매뉴얼로 구축할 필요가 있음
- 노사 상생협력 관계 구축을 위해 기간별/단계별 목표설정 및 추진전략 등 보완 노력이 필요하고, 이와 함께 노사협의회 안건 발굴 노력이 요구됨

(8) 윤리경영

- 이해충돌방지관, 성범죄고충상담관의 인력은 적정수준이지만 향후 소통채널의 다양화, 직원들의 익명성 보장에 대한 확신 등 보다 편안한 상담 환경 조성을 위한 다양한 방법을

강구할 필요성이 존재

- 기록물관리 관련 전 직원을 대상으로 한 교육이 필요함
- 인권영향평가의 변별력이 다소 부족하므로 향후 변별력을 확보할 수 있도록 다방면의 검토를 통해 체크리스트를 교체할 필요성이 존재함
- 불공정행위에 대한 포상제도 도입이 필요

(9) 재난·안전관리

- 재난·안전관리관련 예산이 시설물 유지관리 예산과 혼재되어 재난·안전관리 예산은 별도로 분리가 필요하며 중장기적인 예산확보를 위한 유관기관과의 지속적인 소통 및 협력을 위한 노력이 요구됨
- 안전관리 전담 교육 시 교육수요조사를 반영하고 중장기 교육체계와 연계되어 구성원 역량강화를 위한 전문성 높은 외부 교육프로그램 참여 위한 공단 차원에서의 지원이 필요함
- 근로자와 시민에 대한 안전관련 교육 및 홍보가 대부분 근로자에 대한 교육에 그치고 있어 다양한 방법을 통해서 근로자와 시민에 대한 안전관련 홍보 및 교육이 필요함

(10) 지역상생발전

- 지역사회의 문제를 해결하기 위해 Do드림 봉사단을 주축으로 다양한 이해관계자들이 포괄적으로 참여할 수 있는 통합 플랫폼을 구축하려는 노력이 필요함
- 이용료 감면이나 프로그램 등 사회적 약자를 위한 다양한 활동들에 대해서도 PDCA 프로세스를 적용하여 체계적인 성과관리 시스템을 마련할 필요가 있음

2. 경영성과

(1) 시설유지관리 및 활성화 노력

- 전사적 차원에서 시설물을 유지하고 관리할 수 있도록 자체교육의 범위와 활용도를 확대하고 교육훈련의 환류체계를 강화할 필요가 있음