

2020년도
관악구시설관리공단 경영평가보고서

2020. 11.

목 차

제1장 개요	1
I. 2020년 경영평가 개요	1
1. 경영평가의 의의	1
2. 2020년 경영평가 기본 방향	1
3. 경영평가 지표 체계	4
4. 경영평가 실시절차	5
II. 경영평가 측정방법	6
1. 정성지표 평가방법	6
2. 정량지표 평가방법	7
III. 경영평가단 구성	13
제2장 평가결과 요약	14
I. 평점표	14
II. 종합평가의견	15
1. 재무적 경영성과	15
2. 총평(종합의견)	15
제3장 지표별 평가결과	17
I. 지속가능경영	17
리더십	17
1. 경영층의 리더십	17

2. 전략경영	21
3. 혁신성과	31
경영시스템	36
1. 조직·인사관리	36
2. 재무관리	47
II. 경영성과	55
주요사업	55
1. 시설유지관리	55
2. 사업수입	59
3. 1인당 시설관리실적	63
경영효율성과	66
1. 대행사업비절감률	66
2. 노동생산성	71
고객만족도	76
1. 고객만족도	76
III. 사회적 가치	77
일자리 확대	77
1. 일자리 창출 및 일·가정 양립	77
사회적 책임	83
1. 소통 및 참여	83
2. 윤리경영	89
3. 인권경영	92
4. 재난·안전관리	97
5. 지역상생발전	105
<당기 평가결과 지적사항>	114

제1장 개요

I. 2020년 경영평가 개요

1. 경영평가의 의의

- 2020년 경영평가는 2019회계년도에 추진한 사업 실적과 목표 달성을 위한 노력을 측정하여 점수화한 것임
- 경영평가를 통하여 잘된 점에 대해서는 인센티브를 부여하게 하고, 미흡한 점에 대해서는 보완 및 개선대책을 수립하여 지방공기업의 전사적인 경영개선을 유도하는데 경영평가의 목적이 있음

2. 2020년 경영평가 기본 방향

- 지방공공기관의 사회적 책임경영 강화
 - 국정과제 이행 및 혁신 추동력 확보를 위한 기관장 리더십 평가 강화
 - 경영개선명령, 감사원 지적사항 등 국정과제 이행 및 '지방공기업 혁신가이드라인'(18.8)에 따른 공공기관 혁신 추동력 확보를 위한 기관장의 경영책임성 제고할 수 있도록 배점확대
 - ※ 경영평가 기관장 리더십 비중 확대(4점 → 14점))
 - 리더십 관련 지표 세분화 (※ 리더십 : 경영층의 리더십, 전략경영, 혁신성으로 세분화)
 - 사회적 가치 지표 지속 유지 및 확대
 - 인권경영의 독립 지표화, 윤리경영, 주민참여 확대, 지역사회 공헌 등 사회적 가치관련 지표 지속 유지 및 확대
- 수요자 중심의 경영평가 프로세스로 전면 개편
 - 지속가능경영 국제 규범화 추세에 부응하여 대분류* 체계 정비
 - * 대분류 : 5대 분야(리더십/전략, 경영시스템, 경영성과, 사회적 가치, 정책준수) → 3대 분야(지속가능경영, 경영성과, 사회적 가치)로 개편

- 중복지표 통합* 및 정책준수지표 통폐합**으로 지표 간소화

* (예시) 조직관리, 인사관리 → 조직·인사관리

지역사회 공헌활동+사회적 약자 배려+친환경 경영(정량)→지역상생발전

** (예시) 추가사업 타당성검토(폐지), 임금피크제 운영(조직·인사관리로 이동)

⇒ 지표체계 재분류를 통한 평가지표 고도화(예시: 도시철도공사)

구분	지표 수	증감
대분류	5 → 3	↓2
중분류	10 → 7	↓3
세부지표	25 → 20	↓5
세부항목	75 → 49	↓26

○ 재난안전관리 평가기준 강화

- 위험의 외주화 예방을 위한 통합안전관리를 위하여 재난·안전지표 전 기관 확대 적용 및 배점 강화

※ 기존 정성지표(배점 5점), 정량지표(유형별 0~5점) 통합(배점 10점) 및 지방공기업 자회사·출자회사·외주업체(사업현장 포함)까지 포함하여 평가

- 중대사고* 발생시 해당 기관 평가등급 하향 조정

* 산업안전보건법상 중대재해, 중대산업사고 등

○ 공공성과 효율성 지표의 균형

- 공익성과 수익성이 조화된 공통지표* 개발 및 배점 조정

• 기존 효율성 중심에서 부가가치 창출 측정방식으로 변경

* (예시) 1인당 영업수익, 1인당 당기순이익 지표를 노동생산성, 자본생산성 지표로 대체, 영업수지비율, 대행사업비절감률 등 효율성지표 배점 하향

○ 지표체계 개선안 및 배점

- 공사·공단

2019년 지표 체계		
대분류	중분류	배점
I. 리더십/전략	리더십	4점
	전략	
II. 경영시스템	경영효율화	9점
III. 경영성과	주요사업	45점
	경영효율성과	
	고객만족성과	
IV. 사회적 가치	일자리확대	36점
	사회적책임	
	혁신성과	
V. 정책준수	정책준수	6점



2020년 지표 체계		
대분류	중분류	배점
I. 지속가능경영	리더십	25점
	경영시스템	
II. 경영성과	주요사업	40점
	경영효율성과	
	고객만족도	
III. 사회적 가치	일자리 확대	35점
	사회적 책임	
	사회적 책임	

- 직영기업(하수도)

2019년 지표 체계		
대분류	중분류	배점
I. 리더십/전략	리더십	4점
	전략	
II. 경영시스템	경영효율화	24점
	주요사업활동	
III. 경영성과	주요사업	49점
	경영효율성과	
	고객만족성과	
IV. 사회적가치	사회적책임	18점
V. 정책준수	정책준수	5점



2020년 지표 체계		
대분류	중분류	배점
I. 지속가능경영	리더십	18점
	전략	
	경영효율화	
	정책준수	
II. 경영성과	주요사업	64점
	경영효율성과	
	고객만족도	
III. 사회적가치	사회적 책임	18점

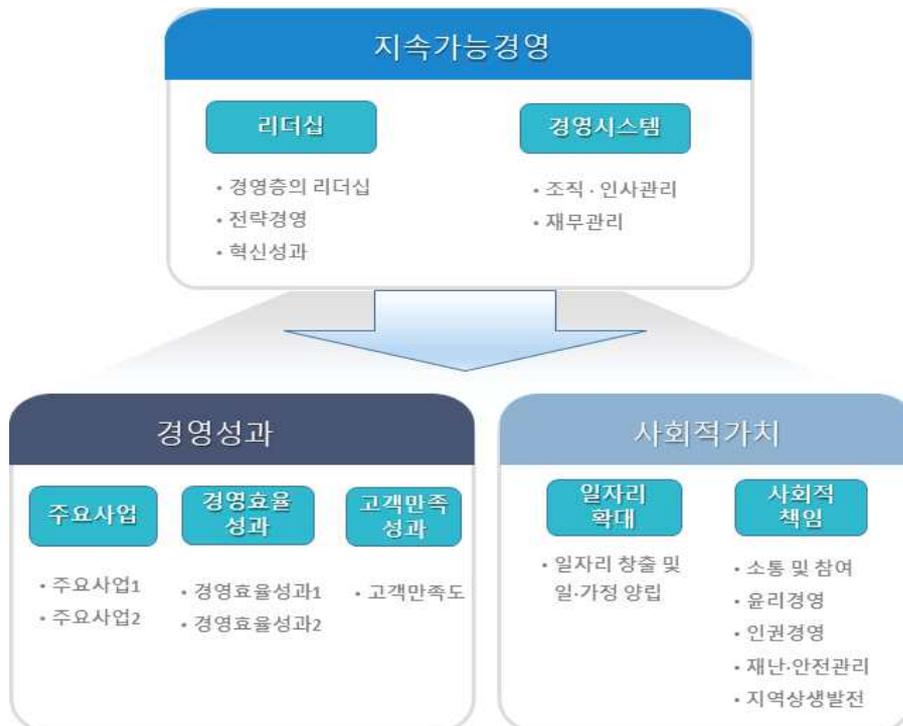
3. 경영평가 지표 체계

- 지방공기업이 지속가능한 경영활동을 통해 사회적 책임 경영기반을 구축할 수 있도록 『지속가능경영』, 『경영성과』, 『사회적 가치』의 3개 대분류 지표로 구성한다.

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

- 각 대분류지표는 중분류지표와 세부지표로 구분하여 평가

대분류지표	중분류지표	세부지표
지속가능경영	리더십	경영층의 리더십, 전략경영, 혁신성과
	경영시스템	조직·인사관리, 재무관리
경영성과	주요사업	주요사업 활동 및 성과
	경영효율성과	경영효율성과
	고객만족성과	고객만족성과
사회적 가치	일자리 확대	일자리창출 및 일·가정 양립
	사회적 책임	소통 및 참여, 윤리경영, 인권경영, 재난·안전관리, 지역상생발전



4. 경영평가 실시절차

행정안전부	2020년도 평가편람 개선안 마련 및 의견수렴(합동워크숍)	'19.3월
↓		
행정안전부 (지방공기업정책위원회)	2020년도 평가편람 및 2020년 경영평가계획 심의·확정	'20.12월
↓		
행정안전부, 8개 시·도	2020년 경영평가실시계획 수립·통보, 경영평가단 구성 및 교육	'20.1~3월
↓		
지방공기업	경영실적보고서 작성·제출, 온라인시스템 입력	'20.3월
↓		
경영평가기관 (자치단체 포함)	경영평가 실시·결과보고서 작성, 행안부 제출	'20.4~5월
↓		
경영평가기관	이의신청 검토, 확인평가 실시·결과보고서 작성, 행안부 제출	'20.5~6월
↓		
행정안전부 (지방공기업정책위원회)	경영평가결과 및 평가등급 심의·의결	'20.7월

< 경영평가 후속조치 (경영진단) >

행정안전부 (지방공기업정책위원회)	경영진단 대상기관 선정	'20.7월
↓		
경영진단반	경영진단반(회계사 등 민간전문가) 구성 및 경영진단 실시	'20.7~8월
↓		
행정안전부 (지방공기업정책위원회)	경영개선방안 심의 및 경영개선명령 시달	'20.8~10월

Ⅱ. 경영평가 측정방법

1. 정성지표 평가방법

- 정성지표는 9단계 절대평가의 방법으로 평가하되, 평가대상 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

< 절대평가 방법 >

- 평가등급 구분 및 평점

구분	1등급	2등급	3등급	4등급	5등급	6등급	7등급	8등급	9등급
평점	100점 ~ 90점	90점미만 ~ 80점	80점미만 ~ 70점	70점미만 ~ 60점	60점미만 ~ 50점	50점미만 ~ 40점	40점미만 ~ 30점	30점미만 ~ 20점	20점미만 ~ 0점

- 평가기준

- 각 지표별 추진실적이 아래의 평가기준을 어느 정도 충족하는가를 토대로 평가함

- 등급부여 기준

☞ 1등급 : 90점 이상 ~ 100점

- 평가지표에서 요구하는 평가내용을 충분히 만족하는 경우
- 특별한 경영개선 노력의 결과로 과거실적을 훨씬 상회하는 경우
- 주어진 경영여건에서 최선을 다한 것으로 판단되고 해당부서 직원들의 업무연찬 노력정도가 객관적 자료에 의하여 현저하게 인정되는 경우

☞ 2등급 : 80점 ~ 90점 미만

- 1등급에서 요구하는 기준을 대부분 충족하나 1등급 수준에는 다소 못 미친다고 인정되는 경우

☞ 3등급 : 70점 ~ 80점 미만

- 평가지표에서 요구하는 평가내용을 대체로 만족하는 경우
- 전기평가지적사항 및 비효율적인 부문을 개선하는 등 상당한 노력이 인정되는 경우
- 창의력을 발휘하여 자의적인 업무수행을 하였으나 개선의 여지가 일부 있는 경우

☞ 4등급 : 60점 ~ 70점 미만

- 3등급에서 요구하는 기준을 대부분 충족하나 3등급 수준에는 다소 못 미친다고 인정되는 경우

☞ 5등급 : 50점 ~ 60점 미만

- 평가지표에서 요구하는 평가내용을 다소 만족하는 경우
- 과거에 비해 실적이 양호하거나 주어진 여건 하에서 당연히 기대되는 실적을 달성한 경우

☞ 6등급 : 40점 ~ 50점 미만

- 평가지표에서 요구하는 사항에 미흡한 경우
- 사업실적 미달, 예산낭비 요소 등이 발견되며, 부진사업에 대한 분석 및 개선노력이 미흡한 경우
- 해당부서 직원들의 노력의 정도가 미흡하여 과거수준의 실적에 다소 미달하는 경우

☞ 7등급 : 30점 ~ 40점 미만

- 6등급에서 요구하는 기준에 해당하나 6등급 수준에는 다소 못 미친다고 인정되는 경우

☞ 8등급 : 20점 ~ 30점 미만

- 평가지표에서 요구하는 사항을 결여한 경우
- 사업실적이 지극히 불량하거나 집행상 중대한 결점이 있는 경우

☞ 9등급 : 0점 ~ 20점 미만

- 8등급 기준에 미달할 뿐 아니라, 문제점·결점에 대한 인식이 약하고, 대책강구 등 개선 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 단계별 평가 방법 중 지표성격에 가장 부합된다고 판단되는 하나의 방법을 선택하여 평가함
- 기관 간 평가의 형평성을 고려하여 평가군별로 동일한 지표에 대해서는 특별한 사유(신설 법인 등)가 없는 한 동일한 평가방법을 적용함

- 평가가 불가능한 지표 및 분할 평가지표 중 평가가 불가능한 부분에 대해서는 이를 평가에서 제외하고 총점환산방식을 적용함(단, 지표정의서에 별도의 평점부여방식이 명시된 경우에는 그 방식에 따름)
 - 총점환산방식은 총점환산방식을 적용해야 하는 모든 평가지표(세부평가내용 포함)를 제외한 나머지 지표의 평균평점을 해당지표의 평점으로 부여하는 것을 의미
- 세부평가내용 각 항목에 가중치가 부여되어 있는 경우에는 세부평가내용 각 항목을 개별적으로 평가하여 득점을 구한 후 항목별 득점을 합산하여 평가지표의 총득점을 계산함

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

- 평점의 상·하한치는 각각 100점을 초과하거나 0점에 미달하지 않도록 함
- 목표 사정
 - 목표는 예산(1차 추경시는 본예산, 2차 이상 추경시는 1차추경 기준을 기준으로 하되, 추경 예산 생성일을 기준으로 안분한 평균예산을 적용할 수 있음)이나 별도자료에 의하거나 자체적으로 설정하여 자치단체에 통보한 것 중 하나를 지표성격을 고려하여 인정하되, 다음의 경우에는 평가위원이 목표를 조정할 수 있음
 - 그러나 이는 사업수익목표달성도와 같이 목표가 비율이 아닌 수치로 표현되는 경우에 국한하며, 단위사업의 종결 등으로 인한 경우는 제외함
 - 전년대비 목표치 증가율이 사업비용 증가율보다 낮은 경우(상향지표)

- 전년대비 목표치 감소율이 사업비용 증가율보다 낮은 경우(하향지표)
- 전년대비 목표치 증가율이 GDP 증가율보다 낮은 경우(상향지표)
- 전년대비 목표치 감소율이 GDP 증가율보다 낮은 경우(하향지표)
- 평가년도 목표치가 전년도 실적치보다 낮은 경우(상향지표)
- 평가년도 목표치가 전년도 실적치보다 높은 경우(하향지표)
- 기관간 평가의 형평성에 현저한 문제가 있다고 판단되는 경우

○ 목표 변경

- 정부정책의 변경 등 불가피한 사정이 있어 경영목표를 변경한 경우, 변경한 목표를 중심으로 평가함
- 다만, 변경한 목표는 객관적 자료에 의해 경영평가단으로부터 타당성을 인정받아야 함

○ 예외사항

- 재무제표를 토대로 목표비율을 산정하는 지표(예컨대, 영업수지비율)의 경우, 추정재무제표가 없거나 발생주의에 의한 예산편성이 아니면 0점으로 처리함

○ 극단치 처리

- 상향지표의 목표가 음수(-)인 경우에는 하향지표의 평가방법에 따름
 - 실적이 목표보다 양호한 경우의 평점은 100점
- 목표가 영(0)인 경우의 평점은 목표부여(A) 방식의 극단치 처리방법(전년도 실적이 영(0)인 경우)에 따름

○ 평가 방식

- '목표대실적' 평가방법의 경우 목표달성도(70%)와 목표의 적정성(30%)을 함께 평정함으로써, 기관이 제시한 목표치의 적정성을 검증함
 - 목표달성도와 목표의 적정성을 별도로 평가하여 각각의 득점을 구한 후 득점을 합산하여 지표의 득점을 계산함

	배점 구성		
구성 비율	합계	목표달성도	목표의 적정성
	100%	70%	30%

- 목표의 적정성은 다음 세부평가내용 각항에 대해서 절대평가의 방법을 참고하여 평점을 산정하되, 세부평가내용별 가중치는 균등하게(각각 15%) 부여함

세부평가내용	착안사항
목표설정 절차의 합리성 (15%)	<ul style="list-style-type: none"> · 조직원의 의견을 수렴하였는가? · 중장기 경영계획 등 상위계획과의 연계성은 적정한가? · 전년도 목표와 실적간의 차이분석 결과를 반영하였는가? · 통제불가능한 요소를 고려하였는가?
내용의 적정성 (15%)	<ul style="list-style-type: none"> · 최근 3년 실적보다 상향된 목표인가(해당되는 경우)? · 설정된 목표가 공기업 발전·최종목적에 어느 정도 기여하는 것인가?

(2) 목표부여(A)

○ 목표달성도 계산

- 해당지표에 부여된 최고·최저목표를 기준으로 다음과 같이 목표달성도를 계산함

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

○ 평점 계산

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

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

○ 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)
- 과거실적(전년도 또는 직전3개년 평균)을 기준치로 할 경우, 상향지표의 경우 최고목표는 기준치×110%, 최저목표는 기준치×50%를 부여하고, 하향지표의 경우 최고목표는 기준치×90%, 최저목표는 기준치×150%를 부여함
- ※ 도시개발공사는 별도로 목표를 부여할 수 있음

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

- 최고목표와 최저목표는 이론상 가능한 최고치 또는 최저치를 초과할 수 없음

○ 극단치 처리방법

- 상향지표의 기준치 실적이 음수(-)인 경우에는 하향지표의 평가방법에 따름
- 상향지표(하향지표)의 기준치 실적이 현저히 큰(작은) 경우에는 당해 경영평가유형의 기준치 실적(당해기관의 해당실적 이상(이하) 제외) 중 최대(최소) 실적치를 기준치로 함
 - 기준치 실적이 현저히 큰(작은) 경우란 해당 실적이 당해 경영평가유형의 평균보다 3 표준편차 이상(이하)인 경우를 말함(평균과 표준편차는 해당 실적을 제외한 후 산정)
- 기준치 실적이 영(0)인 경우에는 다음과 같이 평점을 부여함

구분	평점	
	상향지표	하향지표
당해연도 실적 > 0	100점	0점
당해연도 실적 = 0	83.33점	83.33점
당해연도 실적 < 0	0점	100점

- 기준치 실적이 영(0)인 경우 중 이론상 최고치(최우량 실적)가 영(0)인 경우(예 : 안전사고 건수)에는 당해 경영평가유형의 기준치 실적(0 제외) 중 최고치(최우량 실적)를 기준치로 함

(3) 목표부여(B)

○ 평가 방식

- 목표부여(B) 방법에서는 가중치의 60%는 목표부여(A)의 방법으로 평가하고, 가중치의 40%는 과거년도 대비 개선도를 평가함
- 과거년도 대비 개선도는 과거년도(전년도 또는 직전3개년 평균) 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 전년대비개선도 평점은 각각 100점을 초과할 수 없음

$$\text{평점} = \text{목표달성도 평점} \times 0.6 + \text{과거년도대비 개선도 평점} \times 0.4$$

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

$$\text{과거년도대비개선도 평점} = \frac{\text{실적} - \text{과거년도 실적} \times 50\%}{\text{과거년도 실적} \times 110\% - \text{과거년도 실적} \times 50\%} \times 100\text{점}$$

(4) 목표부여(편차)

- 목표달성도 및 평점 계산은 목표부여(A) 방법을 따른다
- 목표 부여
 - 최고·최저목표는 지표성격 등을 고려하여 기준치에 일정 배수의 표준편차를 가감하여 산출함(지표정의서에 기준치 및 일정 배수의 표준편차 명시)

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)

- 최고목표와 최저목표는 이론상 가능한 최고치 또는 최저치를 초과할 수 없음
- 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
- 평가점수 부여
 - 지표별로 발생가능한 실적에 따라 단계를 구분하여 각 단계별로 평가점수를 부여함
 - 단계의 구분과 단계별 평가점수에 관한 구체적인 내용은 지표정의서에 의함

Ⅲ. 경영평가단 구성

평가위원		평가분야
지속가능 경영팀	탁현우 한국행정연구원 부연구위원	전략경영, 혁신성과
	김홍규 임팩트컨설팅 대표	조직·인사관리
주요 사업팀	김정섭 울산과학기술원 도시환경공학부 교수	시설유지관리 지역상생발전(정성)
	장경배 고려사이버대학교 전기전자공학과 교수	재난안전관리
사회적 가치팀	백정숙 노무법인 이산 공인노무사	소통 및 참여 일자리 창출 및 일가정 양립
	김경진 한국교통대학교 교통정책학과 교수	윤리경영, 인권경영
재무관리팀 (계량평가)	최진영 정진세림회계법인 공인회계사	재무관리, 지역상생발전(정량)
	박명희 신화회계법인 공인회계사	사업수입, 1인당시설관리실적, 대형사업비절감률, 노동생산성
단독 평가	김상순 서울시립대학교 경영학과 교수	경영층의 리더십
PM	차윤석 동아대학교 경영학과 교수	총괄관리

제2장 평가결과 요약

I. 평점표

평가지표		평가방법	배점	평점	득점	
지속가능경영 (25점)	소계		25	87.64	21.91	
	리더십 (14점)	소계		14	89.07	12.47
		1. 경영층의 리더십	절대평가	5	85.80	4.29
		2. 전략경영	절대,단계	5	83.60	4.18
		- 정성	절대평가	3	76.00	2.28
		- 정량	단계별평가	2	95.00	1.90
		3. 혁신성과	절대,가점	4	100.00	4.00
		- 정성	절대평가	4	90.00	3.60
		- 가점	가점	1		0.40
	경영시스템 (11점)	소계		11	85.82	9.44
		1. 조직·인사관리	절대,단계	5	80.20	4.01
		- 정성	절대평가	4	90.50	3.62
		- 정성	절대평가	1	95.00	0.95
		- 정량	단계별평가	-3		-0.56
2. 재무관리		절대,단계	6	90.50	5.43	
- 정성		절대평가	3	81.00	2.43	
- 정량(인건비인상을준수)	단계별평가	2	100.00	2.00		
- 정량(평가급운영적정성)	단계별평가	1	100.00	1.00		
II. 경영성과 (40점)	소계		40	88.40	35.36	
	주요사업 (17점)	소계		17	86.59	14.72
		1. 시설유지관리	절대평가	5	82.20	4.11
		2. 사업수입	목표부여(A)	7	89.41	6.26
		3. 1인당 시설관리실적	목표부여(A)	5	87.08	4.35
	경영효율성과 (13점)	소계		13	90.38	11.75
		1. 대항사업비절감률	목표부여(A)	8	89.29	7.14
		2. 노동생산성	목표부여(A)	5	92.21	4.61
	고객만족성과 (10점)	소계		10	88.92	8.89
		1. 고객만족도	총점환산	10	88.92	8.89
소계		35	90.43	31.65		
III. 사회적 가치 (35점)	일자리 확대 (8점)	소계		8	93.75	7.50
		1. 일자리 창출 및 일가정 양립	절대,단계	8	93.75	7.50
		- 정량(청년의무고용)	단계별평가	3	100.00	3.00
		- 정성	절대평가	4	87.50	3.50
		- 정량(근로기준법준수)	감점	-1		0.00
	- 정량(파견용역근로자전환)	단계별평가	1	100.00	1.00	
	사회적 책임 (27점)	소계		27	89.44	24.15
		1. 소통 및 참여	절대평가	5	88.20	4.41
		- 정성	절대평가	4	88.50	3.54
		- 정량(통합경영공시 준수)	단계별평가	1	83.75	0.67
		2. 윤리경영	절대평가	2	94.00	1.88
		3. 인권경영	절대평가	2	92.00	1.84
		4. 재난·안전관리	절대평가	10	90.80	9.08
		- 정성	절대평가	5	81.60	4.08
		- 정량(안전사고발생건수)	단계별평가	5	100.00	5.00
		5. 지역상생발전	절대, 단계	8	86.75	6.94
		- 정성	절대평가	3	83.00	2.49
		- 정량(사회적기업생산품)	단계	1	100.00	1.00
		- 정량(장애인인무고용)	목표대실적	1	100.00	1.00
- 정량(중소기업제품)		목표대실적	0.5	70.00	0.35	
- 정량(중증장애인생산품)	목표대실적	0.5	100.00	0.50		
- 정량(성과공유제)	단계	1	60.00	0.60		
- 정량(경쟁적대회방식가점)	가점			0.00		
- 정량(온실가스감축)	목표대실적	0.5	100.00	0.50		
- 정량(친환경차량구매)	목표대실적	0.5	100.00	0.50		
평점	합계		100	88.92	88.92	
	정량지표		55	90.75	49.91	
	정성지표		45	86.69	39.01	

II. 종합평가의견

1. 재무적 경영성과

(단위 : 백만원)

연도	자산			부채			자본			사업수지 비율
	계	유동	비유동	계	유동	비유동	계	자본금	자본잉여금	
2019년	1,071	759	312	371	371	0	700	700	0	-
2018년	1,241	850	391	541	525	16	700	700	0	-

2. 종합의견

구분	당해년도(2020년 실적)				전년도 종합 평점
	계 (100점)	지속가능경영 (25점)	경영성과 (40점)	사회적가치 (35점)	
관악구시설관리공단	88.92	87.64	88.40	90.43	81.88
자치구시설공단 평균	87.43	86.05	88.98	86.64	86.58

주) 평균은 자치구시설관리공단(38개 기관) 평균임

○ 관악구시설관리공단의 정량지표 평점은 90.75점, 정성지표 평점은 86.69점으로 양호함

- 지속가능경영은 기관과 경영환경에 대한 기관장의 인식이 정확함. 특히 4대 혁신가치를 설정하고 개선해야 할 부분에 대해 객관적으로 분석하여 실행방안을 주도적으로 제시함. 사회적 가치실현에 대해 합리적으로 해석하고 기관의 여건, 직무능력 및 경험을 고려하여 일자리 문제 해결에 노력함. 공정한 보상체계 운영과 공식/비공식적 소통채널 활용으로 직원동기수준을 관리함. 조직목표와 전략을 조직 전반에 공유하고 전파하기 위한 체계적이고 지속적인 노력이 요구됨. 주민참여를 통한 주차관련 제도를 개선함. 갈등 예방과 갈등 해결을 위한 제도 및 체계 구축이 요구됨. 경영 효율성 제고를 위한 예산의 편성·운영으로 사업수입과 지출예산별 개선사항을 도출하고 이를 바탕으로 한 익년도 예산편성에 반영하는 체계가 갖추어져 있으나, 예산전용금액은 증가하고 있으므로 이에 대한 추가적인 관리가 필요함
- 경영성과는 전년대비 관리·운영하는 시설에서 발생한 수입이 증가하였으며, 조정전 대행사업비는 증가하였으나 사업규모 등 조정 후 대행사업비용은 감소하였음 성능평가 기반의 시설유지관리 활동 및 업무체계 강화 필요

- 사회적가치는 업무공백 또는 업무과중으로 윤리경영 관련 교육을 받는데 지장이 없도록 업무를 합리적으로 배분이 필요해 보이나, 감사활동 전담부서를 신설하여 활동을 강화했고, 기록물평가 심의회를 구성하고 절차에 따라 비전자 문서 폐기를 진행할 것이 필요해 보이나, 문서실 보유기록물에 관한 전수 조사를 실시했으며, 인권경영 초기도입으로 인한 기존 시행 정보 부족 및 인권 활동 경험자 부재의 한계를 점차 개선하여 올해는 좀더 심화되고 공단 특유의 구체적인 인권경영 파악 및 개선으로 나아가는 것이 필요하나, 인권경영현장을 공단홈페이지와 SNS 등에 공지했고, 2019년 인권침해 신고건수가 없다면 최근 수년간 기록을 점검하여 이에 대한 감시비용을 점차 줄여나가는 것도 합리적이라고 여겨지나, 인권 퀴즈 등 창의적 방식으로 직원의 참여를 유도했으며, 집중 청취 운영 결과의 신뢰성 제고 활동을 펼친 결과 실제 조직의 클린함을 반영할 가능성이 높지만, 직원의 불만이 혹시 내부 청렴도 평가에 부적절하게 반영되지 않았는지 점검해볼 필요가 있다고 여겨지나, 균등한 기회 제공을 위한 사회적 약자의 의무고용률을 준수했음

제3장 지표별 평가결과

I. 지속가능경영

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	5.00	2	85.80	4.29
② 조직 구성원의 동기부여를 위한 기관장의 노력과 성과					
③ 자치단체, 지방의회, 지역주민 등 대내·외 이해관계자와의 협력 증진 및 지역문제해결을 위한 노력과 성과					
평가점수		5.00	2	85.80	4.29

② 종합의견

- 기관과 경영환경에 대한 기관장의 인식이 정확한 편임. 특히 4대 혁신가치를 설정하고 개선해야 할 부분에 대해 객관적으로 분석하여 실행방안을 주도적으로 제시함. 사회적 가치 실현에 대해 합리적으로 해석하고 기관의 여건, 직무능력 및 경험을 고려하여 일자리 문제 해결에 노력함. 공정한 보상체계 운영과 공식/비공식적 소통채널 활용으로 직원동기수준을 관리함. 조직목표와 전략을 조직 전반에 공유하고 전파하기 위한 체계적이고 지속적인 노력이 요구됨. 주민참여를 통한 주차관련 제도를 개선함. 갈등 예방과 갈등 해결을 위한 제도 및 체계 구축이 요구됨

(2) 지표별 평가결과

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

가. 평가의견

- 기관장이 경영환경과 기관 경영의 문제점을 분석하여 정확하게 이해하고 있고 기관의 가치와 전략목표에 이를 반영하려 노력함
- 고령친화적 일자리확대와 일반적 역차별 문제를 해결하기 위해 사회적가치 실현과 업무 적합성과 처우 등을 개선하여 인적자원개발 우수기관 인증을 획득함
- 경영진 공백 기간이 길어 경영 연속성 회복 및 유사상황 발생 시 대비할 수 있는 체계와 실행계획 마련이 요구됨

나. 잘된 점

- 기관장의 경영환경과 현안에 대한 인식이 객관적이어서 당면과제 해결의 방향 설정이 양호한 수준에서 이루어짐
- 4대 혁신가치를 설정하고 개선해야 할 부분에 대해 객관적으로 분석하여 실행방안을 기관장이 주도적으로 제시함
- 고령친화적 일자리확대와 일반직 역차별 문제를 해결하기 위해 노력하고 사회적 가치 실현에 기여하는 다양한 시책을 추진하여 인적자원개발 우수기관 인증을 획득함
- 공공성과 수익성이 조화를 이루는 기업가치를 달성하기 위해 사업별로 공공성과 수익성을 제고할 수 있는 방안을 마련하고 실행하여 성과창출과 연결시킴

다. 미흡한 점 및 개선방안

- 경영진 공백 기간이 길어 경영 연속성 회복 및 유사상황 발생 시 대비할 수 있는 체계와 실행계획 마련이 요구됨

② 조직 구성원의 동기부여를 위한 기관장의 노력과 성과

가. 평가의견

- 조직핵심가치, 조직목표, 전략 및 실행방법을 소비자 접점까지 전달하고 업무에 지속적으로 반영하기 위한 체계와 실행방안이 기관장의 리더십 회복에 대한 열의에 비해 여전히 불명확한 상태임

- 임원교육에 있어 상임이사 교육이 기관장 이수 교육 및 질적 수준에 미치지 못함

나. 잘된 점

- 경영의 공백기간동안 구성원의 동기수준 관리에 많은 문제가 있었으나 현 기관장 취임 후 이를 적극적으로 관리하기 위해 노력함
- 보고체계 개선 및 간소화에 기관장이 앞장서고 직원들이 역량을 개발할 수 있도록 업무와 보직을 부여함

다. 미흡한 점 및 개선방안

- 임원교육에 있어 상임이사 교육이 기관장 이수 교육 및 질적 수준에 미치지 못함
- 교육 참석에 대한 적극성이 높지 않고 필요 역량에 따른 프로그램의 균형도 개선이 필요함

③ 자치단체, 지방의회, 지역주민 등 대내·외 이해관계자와의 협력 증진 및 지역문제해결을 위한 노력과 성과

가. 평가의견

- 이해관계자별 협력관계를 정의하고 네트워크를 구축하여 유대관계를 유지하기 위해 노력함
- 지자체와의 유대관계를 통해 사업예산을 확대하고 있지만 17년 이후 지원이 감소추세에 있음
- 갈등을 예방하고 발생한 갈등을 효과적으로 해결하기 위한 대응체계 수립이 필요함

나. 잘된 점

- 기관 경영에 있어 이해관계자별 역할을 비교적 구체적으로 정의하고 협력 네트워크를 구축하기 위해 노력함
- 지역민과 소통하기 위해 찾아가는 간담회를 다수 개최하고 의견을 경청하고 기관의 사업에 반영하려 노력하여 경영주기별 주민참여 성과를 창출함

다. 미흡한 점 및 개선방안

- 기관장이 다양한 이해관계자 집단에 대해 협력을 증진하고 기관의 경영목표를 공유하고 전파하기 위한 체계적인 활동계획을 수립과 실행이 약간 부족함

- 이해관계자 집단 별 갈등 발생 가능 영역에 대한 체계적인 분석이 필요하고 갈등을 예방하고 발생한 갈등을 효과적으로 해결하기 위한 대응체계 수립이 필요함

2. 전략경영

(1) 평가결과 종합

① 평점표

세부평가내용	평가방법	가중치	등급	평점	득점
① 중장기 경영계획 및 실행체계는 적절한가?	절대평가	3.00	3	76.00	2.28
② 전기평가 지적사항 이행실적	감점지표	-1.00	1	100.00	0.00
③ 경영개선명령 이행여부	감점지표	-1.00	1	100.00	0.00
④ 감사원 지적사항 이행여부(미이행 건수)	감점지표	-0.50	1	100.00	0.00
⑤ 감사원 지적사항 이행여부(적정성)	감점지표	-0.50	1	100.00	0.00
⑥ 재정신속 및 균형집행	단계별평가	1.00	1	99.00	0.99
⑦ 개인정보보호 수준체계 및 대응대책 수립실행	단계별평가	1.00	1	91.00	0.91
평가점수		5.00	2	83.60	4.18

② 종합의견

- 경영계획 실현가능성 제고를 위해 내부성과평가 및 역량강화를 제시하고 있으나, 구체적인 추진전략이나 세부과제와의 연계 등을 보고서에 추가할 필요

(2) 지표별 평가결과

① 중장기 경영계획 및 실행체계는 적절한가?

가. 평가의견

- 경영계획 실현가능성 제고를 위해 내부성과평가 및 역량강화를 제시하고 있으나, 구체적인 추진전략이나 세부과제와의 연계 등을 보고서에 추가할 필요

나. 잘된 점

- 고객만족도, 사업수지, 중대사고, 내부만족도 등을 목표로 설정하고 있음
- 경영계획 실현가능성 제고를 위해 내부성과평가 및 역량강화를 제시하고 있음

- 일자리, 인권, 안전, 친환경, 사회공헌 활동에 대한 사업을 추진하고 있음
- 녹색경영 실천 친화경경영 녹색성장 성과 강화

다. 미흡한 점 및 개선방안

- 외부환경에 대한 PEST분석 결과를 반영한 대내외 환경분석 부분이 보고서에 빠져 있음
- 새로운 비전 및 핵심가치, 전략을 제시하고, 미션 달성을 위한 내부성가지표 및 부서와 연계 등은 이루어지고 있음. 다만, 구체적인 추진전략이나 세부과제와의 연계 등을 보고서에 추가할 필요함.
- 고객만족도, 사업수지, 중대사고, 내부만족도 등을 목표로 설정하고 있으며, 목표치 설정의 근거 제시, 달성가능성에 대한 검토 등이 보고서에 추가될 필요기 있음. 특히, 고객만족도의 경우 90점 정도로 최대 목표치를 설정하고, 고객 불만사항의 해소에 집중하는 것을 제언함
- 윤리, 인권, 친환경 등 사회적 책임을 포함한 경영계획이 분야별 업무계획 수준에 그치고 있으며, 중장기 관점에서 경영계획으로 구체화할 필요가 있음

② 전기평가 지적사항 이행실적

가. 평가내용

- 평가기준
 - 전년도 평가 지적사항 이행실적은 2019년도(2018년도 실적) 경영평가결과 지적사항에 대한 이행실적을 의미한다. ('20.2월말까지 추진한 사항을 평가에 반영)
 - 전기평가 지적사항은 2020년 신규 발생건수부터 누적하여 관리함
- 평가방법
 - 이행률(%) = (2019년 이행건수) / (2019년 신규 발생건수) x 100
 - 이행정도에 따라 적의 점수 부여하고, 해당없는 경우 영점 처리

구분	이행완료	일부이행	이행부진
점수	0~-0.1점	-0.2~-0.5점	-0.6~-1.0점

나. 추진실적

○ 2019년 전기평가 지적사항

전기 평가결과		이행실적	이행여부																				
지표	지적사항																						
경영층의 리더십	1. 경영목표의 달성에 장애가 되는 경영상의 문제점을 구체적으로 분석하고 이를 극복할 수 있는 대응전략을 마련	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 경영환경 분석을 통한 대응전략 공유 - 최근 5개년도 경영수지 악화요인 분석 - 향후 대응전략 마련에 대한 임직원 공유 	이행완료																				
	2. 공단 사업영역의 공공성과 수익성 비중에 관한 현황 및 문제점과 공단의 노력으로 공공성과 수익성의 균형이 얼마나 개선되었는지 파악	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 공공성 및 수익성 지표의 상관관계 분석 - 공단 경영실적 중 공공성 및 수익성의 대표지표를 선정하여 지표 간 상관관계를 분석하여 균형있는 경영관리 추진 	이행완료																				
	3. 전사적 차원의 경영목표를 부서별로 적절하게 할당하여 경영목표와 부서 성과목표 간의 연계성 확보	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 경영목표 달성을 위한 부서별 성과목표 부여 - 2023년 경영목표인 고객만족도 93점, 사업수지비율 100%, 중대사고Zero, 내부만족도 90점에 따른 부서별 성과목표 부여 	이행완료																				
미션비전 및 경영계획	4. 사업수지비율과 함께 인권, 안전, 환경 등의 사회적 가치를 경영목표에 적극적으로 반영하고 목표실정의 합리적인 근거와 방법 등을 마련	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 조직경쟁력 제고를 위한 중장기 경영계획 TF팀 운영(총 2회) - 대내외 환경변화에 따른 중장기 경영계획 변경 ✓ 중장기 경영계획에 따라 경영목표 수정 <table border="1"> <tr> <td>기</td> <td>고객만족</td> <td>수입목표</td> <td>혁신성과</td> <td>내부만족</td> </tr> <tr> <td>존</td> <td>93점</td> <td>130억</td> <td>90점</td> <td>90점</td> </tr> <tr> <td>수</td> <td>고객만족</td> <td>사업수지</td> <td>중대사고</td> <td>내부만족</td> </tr> <tr> <td>정</td> <td>93점</td> <td>100%</td> <td>Zero</td> <td>90점</td> </tr> </table> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 제4기 중장기 경영계획 수립 - 대내외 환경분석 및 경영목표 수정에 따른 부서별 경영성과관리와 내부성과평가편람을 연계한 제4기 중장기 경영계획 수립 완료 	기	고객만족	수입목표	혁신성과	내부만족	존	93점	130억	90점	90점	수	고객만족	사업수지	중대사고	내부만족	정	93점	100%	Zero	90점	이행완료
	기	고객만족	수입목표	혁신성과	내부만족																		
	존	93점	130억	90점	90점																		
	수	고객만족	사업수지	중대사고	내부만족																		
정	93점	100%	Zero	90점																			
5. 국정과제에 따라 발굴한 추진과제들과 경영계획과의 연계성을 제고	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 국정과제에 따른 자율혁신 과제 사업계획 반영 - 추진과제 <ul style="list-style-type: none"> ☞ 재난안전관리 강화 : 안전경영체계 구축(환경시설팀) ☞ 지역상생 경제활성화 : 공기업사회적 책임 이행(열린혁신팀) 	이행완료																					
6. 전사적 차원의 경영목표를 부서별로 적절하게 할당하여 경영목표와 부서 성과목표 간의 연계성 확보	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 경영목표 달성을 위한 부서별 성과목표 부여 - 2023년 경영목표인 고객만족도 93점, 사업수지비율 100%, 중대사고Zero, 내부만족도 90점에 따른 부서별 성과목표 부여 	이행완료																					
7. 부서별 사업추진실적 중 완료된 사업의 효과분석 실시 및 그 효과가 당초 계획에 미치지 못할 경우 부진사유와 개선대책 등 마련	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 부서별 추진실적 효과분석 및 개선방안 마련 - 부서별 연간경영계획의 효과성 분석 - 부진한 사업에 대한 개선방안을 강구하여 향후 사업계획에 반영 	이행완료																					
조직관리	8. 직종별 상이한 인사제도를 단순화하여 조직관리 및 인사관리의 합리성을 제고	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 관악구시설관리공단 조직진단 용역 추진 - 고용형태별 인력관리 적정 방안 검토 	이행완료																				
	9. 양성평등 관행 및 정책에 대한 직원의 인식 조사	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 양성평등과 관련한 직원 설문조사 실시 - 공단의 양성평등 관행 및 정책에 대한 인식 조사를 통해 향후 정책개선방향 도출 	이행완료																				
인사관리	10. 일반직과의 차이 관리, 동기부여 등 공무원에 대한 세심한 관리계획 수립	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 내부직원만족도 개선방안보고 - 공무원 직원들의 만족도 취약분야에 대한 개선방안 강구 ✓ 상생, 협력 노사관계 추진전략 수립 - 공무원 처우개선 방안 및 소통상생프로그램 추진 	이행완료																				
	11. 전문분야 외부위탁교육 후 팀별로 전파교육 실시	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 2020년 연간 교육훈련 계획 수립 - 분야별 전문위탁교육 실시 후 전파교육체계정립 	이행완료																				
재무관리	12. 내부만족도 조사 결과에 대해 부서별 간담회, 노사협의회 등을 통해 직원 공유 및 개선대책 확보 필요	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 내부만족도 조사 결과에 대해 직원공유 - 노사협의회 개최 시 내부만족도 결과 보고 - 내부만족도 결과에 따른 개선방안 보고 및 전자결재 게시판 공유 	이행완료																				
	13. 최근 3개년간 부채비율이 지속 증가하고 있어 원인파악과 개선대책 수립 요구	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 2019 결산준비 및 부채관리 계획 수립 - 부채항목별 증가원인 분석을 토대로 부채비율 최소화 방안 마련 	이행완료																				

전기 평가결과		이행실적	이행여부
지표	지적사항		
	14. 자본적 및 수익적 지출의 구분 계리에 대한 자체 직원 교육과 매뉴얼 구비	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 예산회계 실무교육 실시 - 예산편성 집행 전용, 조정 등 예산제도 교육 - 자본적 및 수익적 지출의 차이 교육 ✓ 자본적 및 수익적 지출 기준 매뉴얼 게시 - 자본적 및 수익적 지출의 정의와 지출별 상세지침 등 매뉴얼 작성 및 임직원 공유 	이행완료
일자리 창출	15. 일가정 양립을 위한 노력이 일자리 창출 여력으로 이어질 수 있게 관리계획 수립	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 중장기 인력운영 계획 수립 - 일가정 양립 노력을 통한 신규 일자리 창출 계획 수립 ✓ 일생활 균형제도 운영계획 수립 	이행완료
일자리 질개선	16. 동일업무 종사자 간에 고용 연한 상이점 개선과 고령친화 종사자의 합리적 정년 연장 방안 검토	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 관악구시설관리공단 조직진단 용역 추진 - 고용형태별 인력관리 적정 방안 검토 ✓ 고령친화직종의 정년 폐지 	이행완료
	17. 가족수당과 자녀학비보조금을 전환 근로자에게 적용	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 가족수당 및 자녀학비보조금 현황 조사 및 예산반영 - 2020년 예산편성 시 현장직에 대한 지급결정 	이행완료
고객 및 주민참여	18. 고객만족경영 노력과 성과가 개인 성과평가에 반영	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 내부성과평가편람에 고객만족노력 가점 신설 - 고객접점직원들의 고객만족 관련 자격증 취득 시 개인가점 도입 	이행완료
	19. 경영주기(계획, 실행, 평가, 환류)에 따라 적합한 고객 및 주민과 소통하는 프로그램 운영	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 경영주기별 주민참여 프로그램 운영 - 예산편성, 사업계획, 고객만족도 등 주민소통 확대 	이행완료
	20. 개인의 청렴도 평가에 기초하여 직원 교육 실시	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 청렴도 평가 결과에 따른 팀별 맞춤교육 실시 - 임원, 팀장 등 관리자계층 교육 	이행완료
윤리경영	21. 성범죄 예방교육 내실화를 위해 대상에 따른 교육 내용의 차별화 필요	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 계층별 성범죄 예방교육 실시 - 임원, 팀장 등 관리자계층 교육 - 파트장 이하 직원 등 피해취약계층 교육 	이행완료
	22. 인권경영선언문 작성에 있어 고객, 주민, 협력업체 등 외부 이해관계자 의견 수렴	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 인권경영위원회 구성 및 운영 - 인권전문가, 사회적약자단체, 주민 등으로 구성된 위원회를 통해 인권경영 관련 제도개선 및 정책 실행 ✓ 인권경영위원회 개최(총 2회) - 인권경영위원회 기능 및 역할 설명 - 불공정 행정규제 정비 및 인권영향평가 실시 	이행완료
	23. 고객, 주민, 협력업체 등 외부이해관계자 대상으로 인권경영 선언문 공유 및 전파	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 관악구시설관리공단 인권경영 선포 및 전파 - 외부 이해관계자들을 대상으로 공단 인권경영 선언문 공유 및 전파 	이행완료
	24. 기록물관리 전문자격 요건을 갖춘 전문인력 지정	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 기록물관리 전담직원 채용 - 기록물관리 학위나 관련 교육과정을 이수한 전문 자격을 갖춘 인력 채용 완료 및 관련업무 전담 	이행완료
노사상생	25. 대내외 환경변화 분석을 통해 노사관계 전략을 새롭게 수립하고 환류체계 구축	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 2020년 상생·협력 노사관계 추진전략 수립 - 내외부 환경변화에 따라 노동존중 차별없는 좋은 일터를 만들기 위해 상생하고 협력하는 노사관계 추진전략 수립 	이행완료
	26. 노사협의회 운영에 있어 고객 접점 현장 근로자의 경우 의견 개진의 개선 방안	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 노사협의회 근로자 위원 활동지원대책 마련 - 현장 근로자 위원의 근무지 조정 및 근무환경을 개선하여 상시 의견을 용이하게 하고 신속한 경영정보 공유로 내부 소통체계 개선 	이행완료
	27. 기간제 근로자의 가족수당과 자녀학비 보조금, 평가급 지급 미대상 개선 노력	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 가족수당 및 자녀학비보조금 현황 조사 및 예산반영 - 2020년 예산편성 시 현장직에 대한 지급결정 	이행완료
시설안전 관리	28. 재난안전 및 시설환경 중장기 마스터 플랜이 미흡하게 수립되어 개선 요구	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 2020년 시설환경 중장기 기본계획 수정 - 시설환경에 따른 예산우선순위 및 투자계획 등 설정 ✓ 2020년 공단 재난안전기본계획 수립 - 안전경영 추진전략 설정 및 세부이행과제 정립 	이행완료
	29-1. 일부 피난안내도의 경우 소화기위치 위치와 안내도 불일치하고 피난유도선이 쌍방향으로 고객 피난 시 혼란 야기	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 재난대비 피난안내도 일제 정비 - 관악구민체육센터 피난안내도 상 소화기 위치 일치화 및 피난유도선 일방향 정비와 실내체육관 관람석 난간대 캐이블 보호장치 실시 ✓ 재난안전 역량 강화를 위한 대응훈련 실시 	이행완료
	29-2. 실내체육관(농구장) 검	<ul style="list-style-type: none"> - 화재 및 지진 등 재난대비 대응훈련 실시 	이행완료

전기 평가결과		이행실적	이행여부
지표	지적사항		
	배드민턴장) 관람석 난간대 케이블 보호조치 미실시 29-3. 지진대응 훈련 실시 및 주요 시설별 실제상황을 가정한 재난대응훈련을 통해 전사적 재난안전 대응역량 수준 제고		
	30. 4M(Man, Machine, Media, Management)에 기반한 사고분석 후 재발방지대책 수립과 위험성평가의 올바른 수행으로 공단 전체 위험성 감소 노력	✓ 4M기법을 통해 부서별 안전사고 분석 - 사고발생 원인을 4M에 기반하여 부서별로 사고분석을 실시하고 분야별 예방대책 마련	이행완료
지역사회 공헌활동	31. 우수사례 전파 뿐 아니라 타기관 우수사례 흡수 및 벤치마킹 노력	✓ 내부성과평가편람에 우수사례 적용 가점제 도입 - 부서별 타기관 우수사례 벤치마킹 후 적용 시 팀가점을 부여하여 우수사례 반영률 제고(8건→44건)	이행완료
	32. 제안에 대한 인센티브 규모를 대폭 향상시켜 내부제안 활성화	✓ 내부제안 활성화를 위한 포상금액 확대 - 2020년 예산편성 시 혁신제안 포상금 증액 (기존 450천원 > 1,000천원 증액)	이행완료
사회적 약자배려	33. 사회적 지원활동을 경제적 약자 등 다른 사회적 약자들에 대한 프로그램 활성화	✓ 사회공헌 실천협의회 구성 및 사회공헌 보완개발 실시 - 경제적, 사회적약자(한부모, 새터민, 다문화)대상 신규사업 추진	이행완료
친환경 경영	34. 시설환경 중장기 기본계획의 시설별 과정이 기술되어 있지 않고 필요성, 효율성, 니즈, 대표성 등을 고려한 시설환경 예산 투자우선순위 결정과 계획 수립 필요	✓ 2020년 시설환경 중장기 기본계획 수정 - 시설환경에 따른 예산우선순위 및 투자계획 등 설정	이행완료
	35. 친환경 경영을 위한 총체적 활동을 대표할 수 있는 지표의 추가 설정	✓ 내부성과평가편람에 친환경 경영지표 신설 - 관련지표 2개 신설 ☞ 에너지관리 효율성강화 노력/쓰레기 배출량 감축 노력	이행완료

2019년 이행건수(A)	2019년 지적건수(B)	이행률(C=A/B×100)	득점
35건	35건	100%	0.00

다. 평가결과 : 0.00 점

③ 경영개선명령 이행여부

가. 평가내용

○ 평가기준

- 경영개선명령은 2000.1~2019.12월말까지 통보된 경영개선명령 및 개선권고 사항을 의미
- 경영개선명령 : 경영진단결과 개선명령('00~'19년), 구조개혁과제('15년), 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 2019년 12월말 현재 이행완료기한이 도래하였으나 이행이 완료되지 아니한 사항을 의미함

○ 평가방법

- 이행률(%) = (이행건수) / (전체 미이행건수) x 100
- 이행정도에 따라 적의 점수 부여하고, 해당없는 경우 영점 처리

구분	이행완료	일부이행	이행부진
점수	0~-0.1점	-0.2~-0.5점	-0.6~-1.0점

나. 추진실적

- 2018년 말 현재 미이행 건은 0건이며, 2019년 신규 경영개선명령 없음

2018년말 미이행건수 (A)	2019년 신규발생건수 (B)	2019년 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)
- 이행기한이 없는 경우 이행계획서에 따른 이행여부를 감안하여 평가(이행계획서가 수립되어 있지 아니한 경우에는 기본적으로 2개월 정도 시한을 주고 진행상황에 따라 적의 점수 부여)
- 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

나. 추진실적

○ 감사결과 지적사항 미이행 건수: 지적사항 없음

감사결과 지적사항 미이행 건수 (A)	득점 (B=MAX{-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)
- 이행기한이 없는 경우 이행계획서에 따른 이행여부를 감안하여 평가(이행계획서가 수립되어 있지 아니한 경우에는 기본적으로 2개월 정도 시한을 주고 진행상황에 따라 적의 점수 부여)
- 감사원 지적사항을 미이행하고도 경영실적보고서에 누락할 경우 감사결과 지적사항 준수여부에 관계없이 1.0점을 감점함

○ 평가방법

- 감사결과 지적사항 이행의 적정성 : 0 ~ -0.5점
 - 이행률(%) = (이행건수) / (전체 미이행건수) x 100

구분	이행완료	일부이행	이행부진
이행률	100%	50%이상~100%미만	50% 미만
점수	0~-0.1점	-0.2~-0.3점	-0.4~-0.5점

나. 추진실적

○ 감사결과 지적사항 이행의 적정성

2018년말 미이행건수 (A)	2019년 신규발생건수 (B)	2019년 이행건수 (C)	이행률 (D=C/(A+B)×100)	득점
0건	0건	0건	100%	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)× 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) 범위내에서 운영): 재정집행 대상예산액 기준 5개 등급으로 구4분

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 : 2019년 예산액 중 재정(신속)집행대상 예산액
- 집행목표액 : (신속) `19.2월 확정 목표액 / (재정)`19년도 집행 목표액
- 집행실적 : (신속) 확정 목표액 중 2019. 06. 30까지 집행실적
(재정) 집행 목표액 중 2019. 12. 31.까지 집행실적
- ※ 정책결정기관에 의한 취소로 신속집행 불가시 해당분 평가제외(객관적 증빙서류)
- 평가기준일 : (신속)2019. 6.30일 (재정)2019.12.31일
- ※ 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)	득점
163백만 원	265백만 원	163.04%	0.60점

○ 재정집행목표액 달성도 추진실적 (0.4점)

재정집행목표액(A)	재정집행액(B)	재정집행 목표달성률(B/A)	득점
11,457백만 원	11,440백만 원	99.85%	0.33점

○ 가산점 여부 (0.1점)

재정집행 대상예산액	해당등급	득점
12,454백만 원	C등급	0.06점

다. 평가결과 : 0.99 점

⑦ 개인정보보호 수준체계 및 대응대책 수립실행

가. 평가내용

- 개인정보 관리체계구축, 보호대책 수립 및 시행, 침해사고 대책 등

- 행정안전부(개인정보보호과)에서 실시한 '2019년도 공공기관 개인정보 관리수준진단' 결과 (100점 만점)을 1.0점으로 환산하여 반영
- 개인정보보호법을 위반하여 공표된 기관은 공표연도 평가('19년에 공표된 경우 '19년 실적을 평가하는 '20년도에 평가)에서 0.5점 감점

나. 추진실적

○ 개인정보 관리수준 진단 결과

2019년도 공공기관 개인정보 관리 수준 진단 결과 (A)	개인정보보호법 위반 공표 기관 감점(B)	득점 (C=A×0.01+B)
91.25점	0점	0.91점

다. 평가결과 : 0.91 점

3. 혁신성과

(1) 평가결과 종합

① 평점표

세부평가내용	평가방법	가중치	등급	평점	득점
① 혁신 추진체계 및 계획의 적정성	절대평가	4.00	1	90.00	3.60
② 혁신 집행·성과·환류 활동의 적정성					
③ 혁신성장 노력과 성과 (정성)	가점지표	0.50	1	100.00	0.50
④ 혁신성장 노력과 성과 (구매실적)	가점지표	0.30	D	0.00	0.00
⑤ 혁신성장 노력과 성과 (기관의 노력·의지)	가점지표	0.20	3	75.00	0.15
평가점수		4.00	1	100.00	4.00

② 종합의견

- 열린혁신팀을 두어 혁신관련업무를 총괄
- 혁신협력협의회를 두어 대외 협력을 통한 혁신추진체계 마련
- 혁신문화진단을 통한 교육훈련 실시
- 혁신과제 추진계획 및 로드맵 등 구체성 부족
- 이사장 취임 후, 인사조직에 대한 전면진단, 일반직 공무원 갈등해소.
 - 고령친화, 임금체계 개편, 등을 추진
- 거주자 RTB 수수료 시스템을 통해, 가상계좌 방식으로 고객편의성 증진
 - 기존의 지로방식에 비해 친환경관점, 고객편의성 제고
- 재난안전관리를 위한 지역사회 기관과의 협력 수행
- 관내 사회적경제 기업과의 협력
- 혁신문화진단을 통해 내부혁신관점에서 직무몰입, 혁신제안 참여, 공단에 기대하는 바 등에 대한 조사 실시
- 자율혁신추진과제의 성과가 예산집행을 통한 관 중심의 구매활동이 대부분

- 사회적경제지원 실적이 협업이라기보다는 관 주도의 일방적인 구매를 통한 가까움
- 무인주차장. 번호인식. 행정정보공동이용시스템, 스마트 주차장, 스마트 그늘막. 기온, 풍속 인식. 시범운영

(2) 지표별 평가결과

① 혁신 추진체계 및 계획의 적정성

가. 평가의견

- 열린혁신팀을 두어 혁신관련업무를 총괄
- 혁신협력협의회를 두어 대외 협력을 통한 혁신추진체계 마련
- 혁신문화진단을 통한 교육훈련 실시
- 혁신과제 추진계획 및 로드맵 등 구체성 부족
- 이사장 취임 후, 인사조직에 대한 전면진단, 일반직 공무원 갈등해소

나. 잘된 점

- 열린혁신팀을 두어 혁신관련업무를 총괄
- 혁신협력협의회를 두어 대외 협력을 통한 혁신추진체계 마련
- 혁신문화진단을 통한 교육훈련 실시

다. 미흡한 점 및 개선방안

- 혁신과제 추진계획 및 로드맵 등 구체성 부족

② 혁신 집행·성과·환류 활동의 적정성

가. 평가의견

- 재난안전관리를 위한 지역사회 기관과의 협력 수행
- 관내 사회적경제 기업과의 협력
- 혁신문화진단을 통해 내부혁신관점에서 직무몰입, 혁신제안 참여, 공단에 기대하는 바 등

에 대한 조사 실시

- 자율혁신추진과제의 성과가 예산집행을 통한 관 중심의 구매활동이 대부분

나. 잘된 점

- 혁신문화진단을 통해 내부혁신관점에서 직무몰입, 혁신제안 참여, 공단에 기대하는 바 등에 대한 조사 실시

다. 미흡한 점 및 개선방안

- 자율혁신추진과제의 성과가 예산집행을 통한 관 중심의 구매활동이 대부분임

③ 혁신성장 노력과 성과 (정성)

가. 평가의견

- 무인주차장, 번호인식, 행정정보공동이용시스템, 스마트 주차장, 스마트 그늘막, 기온, 풍속 인식 시범운영

나. 잘된 점

- 무인주차장, 번호인식, 행정정보공동이용시스템, 스마트 주차장, 스마트 그늘막, 기온, 풍속 인식 시범운영

다. 미흡한 점 및 개선방안

- 사회적경제지원 실적이 협업이라기보다는 관 주도의 일방적인 구매를 통한 가까움

④ 혁신성장 노력과 성과 (구매실적)

가. 평가내용

- 신제품(NEP), 신기술(NET), 혁신시제품 시범구매제품, 우수R&D 혁신제품 구매 실적으로 평가
- 각 기관의 1년 물품구매액 등 상기물품 구매합산금액 비중을 기준으로 기관 순위부여 후 (내림차수), 순위에 따라 5개 등급으로 구분하여 점수 부여
※ (기관 1+2+3+4 구매액 / 기관 1년 물품구매액) × 100

등급	S	A	B	C	D
비율(%)	10	20	30	30	10
점수(점)	0.3	0.2	0.1	0.05	0.00

나. 추진실적

○ 구매합산비중

구분	구매액(원)
신제품(NEP) 구매실적 (A)	0
신기술(NET) 구매실적 (B)	0
혁신시제품 시범구매제품구매 실적 (C)	0
우수R&D혁신제품 구매실적 (D)	0
혁신제품 구매실적(F=A+B+C+D)	0
기관 1년 물품구매액 (G)	528,884,118
구매비중(F/G)	0

○ 구매합산비중

대상기관 수(A)	구매순위(B)	비율(B/A)	등급	득점
150	101	67%	D	0.0

다. 평가결과 : 0.00 점

⑤ 혁신성장 노력과 성과 (기관의 노력·의지)

가. 평가내용

○ 혁신조달 경진대회 수상, 혁신시제품 시범구매 사업 참여 실적, 기타 우수성과 등

구분	주요내용	참여방법
혁신조달 경진대회 수상	각 기관별 적극적·혁신적 조달행정을 추진한 성과에 대해 경진대회를 통해 포상('19년의 경우 11월 개최 예정)	조달청 공고 및 공문 확인
혁신시제품 시범구매사업 참여실적	사용화 이전 시제품 중 혁신 파급효과가 큰 제품을 조달청이 직접구매하여 수요기관에 공급하는 '혁신시제품 시범구매사업' 등에 테스트 기관으로 참여한 실적	조달청 혁신시제품 시범구매사업 3.11.자 공고확인 (조달청 홈페이지 및 벤처나라 홈페이지)

나. 추진실적

○ 기관보유 데이터의 공유개방 성과로 홈페이지 사전정보공표 게시와 공공데이터포털을 통한 12건의 데이터 공유실적

- 혁신성장 인프라 구축을 위한 노력 및 성과로 지역사회 내 기업 지원 및 협업 노력 수행
 - 벤처기업 및 스타트업 지원, 사회적경제지원을 위한 업무협약 등

- 혁신조달 경진대회 수상 및 혁신시제품 시범구매사업 참여실적

구분	수상내역	주요내용
혁신시제품 시범구매사업	해당실적 없음	

- 평가결과

점수 기준	득점
우수	0.15점

다. 평가결과 : 0.15 점

경영시스템

1. 조직·인사관리

(1) 평가결과 종합

① 평점표

세부평가내용	평가방법	가중치	등급	평점	득점
① 경영전략과 연계된 조직구조의 적정성	절대평가	4.00	1	90.50	3.62
② 인사관리의 합리성·공정성을 확보하기 위한 노력과 성과					
③ 직원역량 제고를 위한 노력과 성과					
④ 성과관리 및 보상체계의 구축의 적정성					
⑤ 여성관리자 확대 등 양성평등을 위한 노력과 성과는 적절한가?	절대평가	1.00	1	95.00	0.95
⑥ 채용비리 방지의 적정성 (채용비리 발생)	감점지표	-1.00	6	44.00	-0.56
⑦ 채용비리 방지의 적정성 (지적사항 이행)	감점지표	-1.00	1	100.00	0.00
⑧ 채용비리 방지의 적정성 (인사규정 정비)	단계별평가	-1.00	1	100.00	0.00
평가점수		5.00	2	80.20	4.01

② 종합의견

- 비전체계 분석을 통해 가치실현을 통한 최상의 경영성과 창출을 경영진의 역할로 설정하고, 이의 실행을 위한 하위조직별 기능을 재정립함
 - 분야별 자문기구 운영을 통해 고객중심의 기관운영 체계를 구축함
 - 일터혁신컨설팅, 가족친화경영컨설팅 등을 통해 환경변화 대응력을 확보함
- 신규사업 수탁, 일자리 창출 등을 위해 인력증원 및 기능을 강화함
 - 체육, 주차시설 확대, 인권경영 도입, 기록물 관리 등 경영고도화를 위한 인력 충원을 실시하는 동시에 고령친화적 일자리 창출을 위한 노력을 전개함
- 대내외 환경변화에 대응하는 중장기적 인력대응 체계를 구축하고, 총정원제 운영을 통한 유연하고 적시적인 조직구조 최적화를 실시함

- 조직몰입도 향상 및 동기부여를 위한 직급 및 직군별 호칭 개선을 실시하고 적재적소에 인력배치를 위한 직원별 희망 업무 DB를 구축하는 등 노력을 전개함
- 지방공기업 인사운영기준에 부합하는 공정하고 합리적인 직원 채용 절차를 구성하여 운영하는 동시에 직원 맞춤형 교육을 위한 교육프로세스를 구축하고 이에 따른 교육조사를 실시함

(2) 지표별 평가결과

① 경영전략과 연계된 조직구조의 적정성

가. 평가의견

- 내외부 환경분석을 통한 시사점 도출 이를 통한 조직 운영방향성을 설정함
 - 환경변화에 대응하는 조직 효율성 제고를 위해 경영진의 역할모델을 설정하고 전략실행체계와 연동한 조직전략을 수립함
 - 분야별 경영자문기구 운영 및 외부 전문기관 컨설팅 등을 통해 최적의 조직전략 수립 노력을 전개함
 - 이에 따라 내·외부 환경분석 및 인사, 재무 등 공단 경영진단, 신규사업위탁 타당성 검토 등 핵심사업을 추진함
 - 효율적 조직체계 구축 노력을 통해 1본부 6팀 4P/L의 조직체계를 구축한 실적이 있음
- 인력증원을 통한 조직 운영 효율화 및 기능 보강을 추진하여 인권경영 도입 및 전사적 추진을 위한 인력증원, 기록물관리체계 구축을 위한 전문인력증원 등의 성과를 창출함
 - 중간관리자의 실무자화를 통해 업무의 효율성과 신속성 강화, 현장업무 진행상황에 맞는 즉각적 대응하는 '팀 완결형' 업무수행, 능력과 성과중심의 실질적 복수직급제 운영 등 유연한 조직운영을 위한 노력을 전개함
 - 조직몰입도 향상 및 동기부여를 위한 직급 및 직군별 호칭을 개선하고 역할 중심 인사체계를 정립하는 등 실적이 있음
- 장기간 노동개선을 통한 고령자 맞춤형 좋은 일자리 창출을 위한 활동을 전개함
 - 직무에 대한 분리 및 기간직의 장시간 노동에 대한 대응을 통해 고령자 맞춤형 일자리를 창출함
- 적재적소에 인력배치를 위한 기준을 설정하고 이에 따른 구성원별 희망 직무 배치 노력

을 전개함

- 직원별 희망업무 DB를 구축하고, CDP와 연동한 인력배치를 실시하고, 이를 통해 근로자 고충의 해결 및 능력중심 인력배치를 달성함

○ 조직구조의 적정성 확보를 위한 전략적·구체적 계획의 수립이 요구됨

- 보고서상 전문기관 조직진단 실적을 기록하였으나 이는 2017년 조직진단 실적으로 이 자체적 조직진단을 위한 노력이 미흡함
- 조직전략의 부재로 인해 환경에 대한 변화, 조직구조 적정성 확보를 위한 노력은 기술되어 있으나 이런 실적들이 단편적으로 행해져 일회성, 단기적으로 추진되고 있으므로, 이의 개선을 위해 조직전략을 수립하고 이를 기반으로 전략적 활동을 전개할 필요가 있음

○ 설립운영기준 준수 여부

	지원부서 인력 비율 정원 30% 이내 관리			관리직 비율 정원 20% 이내 관리	상임이사 수	복수 본부설치
	정원	현원	지원부서 인력(비율)	관리직 인력(비율)		
준수 여부	준수			준수	준수	준수
실적	146명	명	17명(11.6%)	8명(5.5%)	1명	1본부
평가 기준	정원의 30% 이내			정원의 20% 이내	(정원 기준) 50명 이하 : 0명 51~150명 : 1명 151~300명 : 2명 301~2,000명 : 3명 2,001명 이상 : 4명	(정원 기준) 50명 이하 : 본부불가 51~150명 : 1본부 151명 이상 : 복수본부

나. 잘된 점

- 대내외 환경변화에 적시적 대응이 가능하도록 총정원제를 운영함
 - 이를 통해 팀 내 정원을 시행내규로 정해 인력운영의 탄력성과 조직운영 효율성을 확보함
- 역할 중심 인사체계 구축을 통한 직원 동기부여 및 성장을 유도함
 - 구성원의 일을 통한 동기부여 및 성장을 지원하기 위한 외부전문기관 컨설팅을 수행함
 - 이에 따라 기존 1본부 6팀 4PL을 1본부 6팀 12PL로 개편하여 현장중심의 경영 및 PL제도를 통한 구성원 동기부여를 유도함
- 효율적 기업형 팀제 구축을 통해 성과중심의 조직을 운영함
 - 이를 통해 현장중심 경영 및 성과위주 조직문화를 구축하고 능력중심의 인사제도를 운영함

- 2019년 고령친화직 신규채용 총 26명 등 정부정책을 선도하는 다양한 노력을 경주함

다. 미흡한 점 및 개선방안

- 탄력적인 조직문화 구축을 경주하였으나 전년대비 차별화된 실질적 성과창은 미흡함
- 다양한 컨설팅을 실행하였으나 실질적인 성과 창출로 연결되지 않으며, 조직문화의 혁신도 형식적 활동에 그치고 있음
- 조직구조의 적정성 확보를 위한 전략적·구체적 계획의 수립이 요구됨
 - 조직효율성을 위한 자문기구 운영, 외부전문기관 컨설팅 등의 실적은 있으나 이런 실적들이 단편적으로 행해져 일회성, 단기적으로 추진되고 있으므로, 조직전략을 수립하여 이를 기반으로 전략적 활동을 전개할 필요가 있음
 - 외부환경변화에 대응 및 핵심역량 확보를 위한 조직구조 설정을 위한 환경분석 노력 및 전략적 과제 도출 노력이 강화되어야 함 (2017년 이후 환경변화에 대응한 조직진단 노력이 미흡한 실정임)
 - 감사조직의 독립성을 보장할 수 있도록 조직구조를 최적화하여야 함
- 역시 협업을 통한 일하는 방식의 개선, 업무 프로세스 개선 등도 추진 방향성을 설정하여 전략적 방향성 아래 일관되고 체계적인 활동의 추진이 요구됨
 - 현재 나열된 실적 자체는 우수하나, 이런 활동의 설정 이유와 추진 목적, 기대효과 등을 명확히 하고 이를 바탕으로 세부사업별 추진을 통한 성과의 극대화를 할 필요가 있음

② 인사관리의 합리성·공정성을 확보하기 위한 노력과 성과

가. 평가의견

- 경영환경변화에 대응하는 인사관리방향성을 설정하고 이에 따른 체계적 인사관리 활동을 전개함
 - 환경변화 분석을 통한 공단의 중장기경영 방향을 도출하고, 이로부터 인사운영 방향성을 구체화하여 도출함
 - 인사 관리 원칙을 5개 부분에 걸쳐 설정하고 청렴과 전문, 도전, 협력을 인재상으로 설정함
 - 다만 청렴과 전문, 도전, 협력은 인재상이라 보다는 핵심가치에 가까우므로 인재상을 다시 설정할 필요가 있음
- 인사부문 운영 방향성은 우수인재 양성, 성과·능력주의, 합리적 인력운영, 건전한 조직문화로 설정함

- 이런 4대 운영방향성에 따라 14개의 주요 추진과제를 도출하여 실행함
 - 공정하고 합리적인 인사규정의 적정성 확보를 위한 노력을 전개하였으며 이를 위한 인사규정의 제 개정을 추진함
 - 정부권장에 부합하는 유급휴가제도 등 과도한 복리후생을 지양함
- 공정하고 객관적인 인사제도 구축 및 이의 운영을 위한 노력을 전개함
- 객관성 및 합리성 확보를 위한 인사 관련 규정 제.개정을 추진하고 객관성과 투명성 제고를 위한 인사위원회를 구성하여 운영함
 - 비정규직 고용관행 개선을 위한 비정규직 사전심사위원회의 운영을 통해 비정규직 채용 관련 직종, 인원, 사유, 기간 등 적정성 심의의결을 추진함
 - 능력중심 인력운영 및 균형인사 실현을 위한 승진제도를 운영함
 - 다만 중장기 인력 계획이 미흡하며 기관의 환경변화 및 비전.전략체계와 연동되지 못한 점은 개선이 요구됨
- 공정하고 객관적인 인사제도 구축 및 이의 운영을 위한 노력을 전개함
- 인사위원회는 공정성을 보장할 수 있도록 외부 위촉 위원 수를 재적 과반수 이상으로 구성하고 인사위원회 역할강화를 위해 변호사 등 전문분야 별 위원으로 구성하고, 위원회의 체계적인 공모과정을 통해 이사장을 선임하는 동시에 인사 규정 재검토를 통해 제 규정의 적절성을 검증함
 - 깨끗하고 공정한 채용을 위해 인사규정 명문화를 실시하였으며 블라인드 채용 프로세스를 통한 우수인재를 확보함
 - 능력중심의 인재발탁을 위한 승진제도상 내부평가를 10%반영하여 운영함
 - 다만 성과평가의 공정성 확보를 위한 노력은 있으나 인사평가와 연동은 확인 할 수 없음
- 대내외 환경변화 및 구성원의 요구에 따른 인사의 합리성과 공정성 확보 전략이 요구됨
- 현재 추진과제는 대내외 환경변화 및 구성원의 요구에 대한 분석 및 반영이 되지 않고 있으며 과제의 발굴 또한 일방적인 선정으로 인해 구성원의 자발적 참여를 이끌어내기 어려움
 - 따라서 조직전략과 마찬가지로 인사전략의 수립이 요구됨
- 내부고객만족도를 정기적으로 실시하고 있으며 그 결과에 따른 개선활동을 전개함
- 고객만족도 점수는 전년대비 3.1점 하락한 79.3점으로 나타남. 점수의 등락폭은 큰 의미가 없으며, 다만 점수하락폭이 큰 6~7급에 대한 집중적인 대응이 요구됨
 - 보수 복리후생 부문이 중점 개선분야로 도출되었으며, 이의 개선을 위한 활동을 전개함

○ 만족도 조사결과에 대한 분석

구분		2017년	2018년	2019년
내부만족도 (%)	평가원조사	74.4	72.8	71.9
	자체조사	81.9	82.4	79.3
	외부기관조사			

나. 잘된 점

- 고객만족도를 자체 조사하고 있는 점은 상당히 우수하며, 가능하면 지방공기업평가원의 내부직원 만족도 조사를 병행하여 타 기관과 비교를 통한 시사점 도출 노력도 요구됨

다. 미흡한 점 및 개선방안

- 대내외 환경변화 및 구성원의 요구에 따른 인사의 합리성과 공정성 확보 전략이 요구됨
 - 현재 추진과제는 대내외 환경변화 및 구성원의 요구에 대한 분석 및 반영이 되지 않고 있으며 과제의 발굴 또한 일방적인 선정으로 인해 구성원의 자발적 참여를 이끌어내기 어려움
- 내부직원 만족도 관리체계는 우수하나, 만족도 조사결과에 따른 개선방안 도출방법론이 좀 더 고도화될 필요가 있음
 - 6, 7급의 만족도 하락원인에 대한 심도있는 분석 및 조직업무, 리더십 등 항목별 대응방안 수립이 요구됨

③ 직원역량 제고를 위한 노력과 성과

가. 평가의견

- 교육훈련 효과의 극대화를 위한 맞춤형 교육훈련 실행을 위한 체계적 접근을 실시함
 - 이를 위해 대내외 환경분석을 통한 운영방향을 도출하고 이의 실행을 위한 교육훈련 추진 프로세스를 구축함
 - 교육훈련 효과 극대화를 위한 맞춤형 교육훈련을 추진하였으며 이를 위해 2019년 연간 교육계획을 수립함
 - 직급별, 직무별 교육훈련 프로그램 정착 노력, 사회적요구에 부합하는 맞춤형 교육훈련 구성 전문강사 초청교육, 밝고 건강한 일터 구현 및 개인가치 증대 교육훈련 확대, 교육훈련 목표의 40% 이상은 기관지정학습 설계 및 이수독려 등의 활동을 전개함
 - 고객접점지원 맞춤형 교육, 직무별 전문역량 교육 등을 충실히 실시함

- 인사평정에 교육성과 활용의 적정성을 강화하여 역량 및 성과수준에 대한 체계적인 종합 모니터링 결과를 인사에 적기 활용하여 인사관리를 고도화함
 - 교육훈련 실효성 확보를 위한 내부성과평가 지표상 교육실적을 반영함
- 교육예산에 대한 분석

구분		2017년	2018년	2019년
전체 예산중에서	1인당 평균 전체 교육예산(천원)	126	130	128
교육예산 집행률	결산액/예산액 (%)	85.3	86.5	68.9

나. 잘된 점

- 교육실적이 우수함

다. 미흡한 점 및 개선방안

- 교육수요조사 방법론이 단편적이고 구성원의 요구를 충실히 반영하고 있지 못함
 - 일방적 형식적 교육실적을 보이고 있어 전략과 실행간 적합성이 미흡하며 인재상 달성을 위한 교육관점의 노력이 부재함
 - 직무역량 강화노력의 강화가 요구되며, 역량모형의 구축을 검토하여야 함

④ 성과관리 및 보상체계의 구축의 적정성

가. 평가의견

- 경영목표 달성을 위한 전략과 성과지표 연계 강화를 위해 경영목표와 경영성과 지표 간 연계성을 강화하고 경영목표 달성을 위한 성과관리시스템을 운영함
 - 통합적인 성과관리체계 구축·운영으로 경영목표 달성동인을 극대화하고 평가결과를 반영한 인사·보수 등을 연계로 목표달성 추진 동력 확보를 실시함
 - 내부 성과평가 기본방향을 설정하고 이에 따른 당해연도 추진과제를 도출함
 - 내부성과평가 결과의 개인종합인사평가 연계를 실시하고 내부구성원 참여를 통한 경영목표 및 성과관리체계를 고도화함
 - BSC기반(4대 관점) 성과관리체계를 구축하여 운영하고 있으며 성과지표는 하향전개되어 개인단위까지 설정됨
- 성과중심 책임경영 실현을 위한 공정한 보상체계를 운영함

- 이사장과 상임이사의 성과평가지표는 분리되어 최적화 관리를 실행함

나. 잘된 점

- 전환근로자의 조직융화를 위한 종합인사평가 및 성과 연동 보상체계를 구축함
- 성과평가 결과의 인사 및 인센티브 평가 반영상 점수반영을 통해 구성원의 적극적인 몰입을 유도하고 있음

다. 미흡한 점 및 개선방안

- 4대관점 CSF(핵심성공요인)은 설정되어 있으나 이로부터 성과지표를 연계하지 못하고 있으며 기관 KPI로부터 조직KPI, 개인 KPI로 연계되는 정합성이 결여됨
 - 대내외적 환경 변화에 따른 성과평가 지표 보완도 그 근거를 확인 할 수 없으며 전략체계와 괴리되어 의미를 상실함
- 성과평가에 대한 수용도 확보를 위한 노력을 전개하여 구성원의 동의를 이끌어내기 위한 노력이 필요함
 - 평가지표의 공정성과 평가과정의 공정성 확보를 위한 단계별 다양한 활동을 전개하는 동시에 외부 전문가의 각 과정별 참여를 통한 공정성 확보 노력 역시 요구됨
- 성과관리에 대한 기관장의 리더십이 요구됨
 - 성과관리는 객관성과 신뢰성이 핵심이므로 이를 확보하기 위한 기관장의 적극적인 활동이 요구됨

⑤ 여성관리자 확대 등 양성평등을 위한 노력과 성과는 적절한가?

가. 평가의견

- 여성관리자 확대를 위한 5개년 로드맵에 따른 여성관리자확대 계획을 수립하고 실행함
 - 여성관리자 양성을 위한 경력목표 및 경력개발계획 진단조사를 통해 일반직 여성직원 16명에 대한 경력개발계획 및 여성관리자 양성기반 전망하고, 이를 맞춤형 교육훈련 제공, 경력개발계획을 고려한 직무배치 등에 활용함
 - 아를 통해 여성 승진소요기간을 5% 단축함
 - 채용상 성차별을 제거하고 성희롱 예방 활동을 전개함
- 여성관리자 양성을 위한 여성리더 네트워킹 등 여성특화 교육 등을 실시함
 - 이런 노력을 통해 5급(팀장 가능) 이상 여성 승진비율이 33.3%(3명 중 1명)에 달함

- 여성관리자 양성을 위한 핵심부서 배치 노력을 전개하고 건전한 조직문화 및 양성평등 조직문화 구축을 위한 활동을 전개함

○ 여성관리자 현황에 대한 분석

구분		2017년 말	2018년 말	2019년 말	2020년 말	2021년 말	2022년 말
합계 (T=A+B+C+D)	전체 관리자(명)	10	10	10	15	17	17
	여성 관리자(명)	3	2	2	4	5	5
	관리자중 여성비율(%)	30	20	20	27	29	29
전년대비	여성관리자 증가인원(명)	0	-1	0	0	1	0
	증가비율(%)	0	-33.3	0	0	125	0

나. 잘된 점

- 여성관리자 양성을 위한 경력목표 및 경력개발계획의 진단조사를 실시하고 이를 기반으로 맞춤형 교육제공, 경력개발 실시 등에 활용함
- 장기간 노동개선을 통한 고령자 맞춤형 좋은 일자리 창출을 위한 활동을 전개함
 - 직무에 대한 분리 및 기간직의 장시간 노동에 대한 대응을 통해 고령자 맞춤형 일자리를 창출함
- 차별없는 일자리 환경 구축을 통한 공단설립 최초 여성소장 임명의 실적이 있음
 - 남녀 고용평등 이행 촉진을 위한 명예 고용평등 감독관을 위촉하여 운영함

다. 미흡한 점 및 개선방안

- 장애인, 다문화 가정 등 사회적 약자에 대한 사회참여 기회를 보장하기 위한 노력을 전개하여야 함

⑥ 채용비리 방지의 적정성 (채용비리 발생)

가. 평가내용

- 채용비리 발생 여부 (외부기관 지적 건수로 평가)
 - 채용비리 발생은 법령, 지방공기업 인사운영 기준 및 기관 내부 규정에 위반하여, 외부기관으로부터 2019.1.1.. 이후 지적 등을 받은 경우를 의미함
 - 수사의뢰·징계요구는 1건, 주의·경고는 0.5건, 개선·기타는 0.2건으로 산정
 - 개선, 기타 : 지적건수 중 수사의뢰·징계요구, 주의·경고를 제외한 모든 지적사항

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	지적기관	구분)	지적 내용
1	지자체	주의	2014년 상반기 무기계약직 전환심사계획 미수립
2	지자체	주의	임시직(일용직) 채용 서류심사 대상자 선정기간 부적정
3	지자체	경고	임시직(일용직) 채용절차 부적정
4	지자체	주의	임시직원(전문강사) 채용 시 지방자치단체 홈페이지 공고 소홀
5	지자체	개선	서류전형 합격예정자에 대한 우대조건 및 자격증 진위여부 확인 방안 검토
6	권익위	개선/기타	개선/기타3건

○ 외부기관 지적건수

구분	건당 환산건수(A)	지적건수(B)	환산건수(C)
수사의뢰·징계여부	1건	0건	0건
주의·경고	0.5건	4건	2건
개선·기타	0.2건	4건	0.8건
총 지적건수			2.8건
감점 (최대 -1.00점)			-0.56점

다. 평가결과 : -0.56 점

⑦ 채용비리 방지의 적정성 (지적사항 이행)

가. 평가내용

○ 채용비리 전수조사 지적사항 이행여부 (미이행 건수로 평가)

- 지방공공기관 채용비리 정기 전수조사(2018.11.6.~2019.1.31. 실시) 지적사항은 외부기관으

로부터 지적받은 사항을 말한다.

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	1건	0점

다. 평가결과 : 0.00 점

⑧ 채용비리 방지의 적정성 (인사규정 정비)

가. 평가내용

○ 임·직원 징계 등 자체 인사규정 정비 이행여부

- 자체 인사규정 정비는 정관, 이사회규정, 인사규정, 인사규정시행내규 등에 채용비리와 관련한 임직원의 징계 등 지방공기업 인사운영기준의 내용이 반영되어 있는지 여부를 평가
- 이행완료 시점은 규정 시행일로 함

구분	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 이행 여부

해당없음	9월 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 수익구조 개선을 위한 노력 및 성과	절대평가	3.00	2	81.00	2.43
② 예산·회계관리 운영의 적정성					
③ 자산관리 적정성					
④ 인건비 인상률 준수	단계별평가	2.00	1	100.00	2.00
⑤ 평가급제도 운영의 적정성	단계별평가	1.00	1	100.00	1.00
평가점수		6.00	1	90.50	5.43

② 종합의견

- 전년도 경영평가 결과 지적사항 이행내역은 다음과 같음
 - 최근 3년간 부채비율 지속증가에 대한 원인파악과 개선대책 요구에 대한 사항에 관하여 2019회계연도 중 부채항목별 증가원인의 면밀한 분석을 토대로 부채비율을 2018년 77.3%에서 2019년 52.97%로 낮추었음.
 - 자본적지출/수익적지출의 구분계리에 대한 자체 직원교육과 매뉴얼 구비에 관한 사항은 자체 회계지침의 수립과 시행을 도모하여 자본적지출과 수익적지출의 명확한 구분기준을정립 하였음.
- 체육센터와 복합화시설 및 공영주차장 신규수탁사업에 대한 신규수입원 발굴노력을 하고 있으나, 해당 수익원의 지속가능성 및 기존의 수익구조에 대한 기여도의 수치화가 필요하다고 판단됨.
- ESCO사업 등 에너지 절약사업 시행에 따른 동력비 절감액에 대한 분석이 체계적으로 이루어지고 있음.
- 기존 수행사업에 대한 주요 원가개선 사례가 구체적으로 분석 및 제시되었음.
- 지방공기업 예산편성기준을 준수하여 중장기 경영목표 및 계획과 연계한 예산관리가 이루어지고 있음.

- 예산이월 및 예비비 사용내역은 없으며, 예산전용금액은 2018년 246,069천원에서 2019년 271,280천원으로 증가하였음.
- 예산·지출·결산관리를 행안부 표준회계시스템(Lobas)를 통하여, 급여 및 인사관리는 회계프로그램 (더존 I-CUBE G20)에 의하여 전산화하여 관리하고 있음.
- 이자수익은 퇴직연금운용수익을 포함 2018년 85,751천원에서 2019년 111,090천원으로 25,339천원 증가한 바 금융수익 29.5%의 증가로 자금운용의 효율성이 이루어짐.
- 부채비율은 2018년 77.30%에서 2019년 52.97%로 감소하였으므로 부채비율 관리가 잘 이루어짐.
- 공단은 예산회계에 관한 내부역량 강화교육을 실시하고, 자율통제를 위한 법인카드 사용에 관한 내부관리의 강화, 예산결산심의위원회를 운영하는 등 예산관리를 하고 있으나, 예산전용금액이 과거 5개년간 증가하고 있으므로 이에 대한 관리가 필요함.
- 자산DB 구축에 따른 자산관리의 단계별 체계화 및 물품관리의 이원적 상호검증체계를 구축하고 있음.
- 불용자산 처분절차에 대한 개선계획의 마련으로 정기 재물조사 이외 수시(매년 4월, 7월, 10월)로 자산관리를 함으로써 정확성을 제고하고 있음.
- 2019년 12월 31일 기준으로 정기 재물조사를 실시하였고 결과보고서상 실질적인 재물조사가 이루어졌음.

(2) 지표별 평가결과

① 수익구조 개선을 위한 노력 및 성과

가. 평가의견

- 체육센터와 복합화시설 및 공영주차장 신규수탁사업에 대한 신규수입원 발굴노력을 하고 있으나, 해당 수익원의 지속가능성 및 기존의 수익구조에 대한 기여도의 수치화가 필요하다고 판단됨.

나. 잘된 점

- ESCO사업 등 에너지 절약사업 시행에 따른 동력비 절감액에 대한 분석이 체계적으로 이루어지고 있음.

- 기존 수행사업에 대한 주요 원가개선 사례가 구체적으로 분석 및 제시되었음.

다. 미흡한 점 및 개선방안

- 특이사항 없음.

② 예산·회계관리 운영의 적정성

가. 평가의견

- 지방공기업 예산편성기준을 준수하여 중장기 경영목표 및 계획과 연계한 예산관리가 이루어지고 있음.
- 예산이월 및 예비비 사용내역은 없으며, 예산전용금액은 2018년 246,069천원에서 2019년 271,280천원으로 증가하였음.
- 예산·지출·결산관리를 행안부 표준회계시스템(Lobas)를 통하여, 급여 및 인사관리는 회계프로그램 (더존 I-CUBE G20)에 의하여 전산화하여 관리하고 있음.

나. 잘된 점

- 이자수익은 퇴직연금운용수익을 포함 2018년 85,751천원에서 2019년 111,090천원으로 25,339천원 증가한 바 금융수익 29.5%의 증가로 자금운용의 효율성이 이루어짐.
- 부채비율은 2018년 77.30%에서 2019년 52.97%로 감소하였으므로 부채비율 관리가 잘 이루어짐.

다. 미흡한 점 및 개선방안

- 공단은 예산회계에 관한 내부역량 강화교육을 실시하고, 자율통제를 위한 법인카드 사용에 관한 내부관리의 강화, 예산결산심의위원회를 운영하는 등 예산관리를 하고 있으나, 예산전용금액이 과거 5개년간 증가하고 있으므로 이에 대한 관리가 필요함.

③ 자산관리 적정성

가. 평가의견

- 자산DB 구축에 따른 자산관리의 단계별 체계화 및 물품관리의 이원적 상호검증체계를 구축하고 있음.

나. 잘된 점

- 불용자산 처분절차에 대한 개선계획의 마련으로 정기 재물조사 이외 수시(매년 4월, 7월,

10월)로 자산관리를 함으로써 정확성을 제고하고 있음.

- 2019년 12월 31일 기준으로 정기 재물조사를 실시하였고 결과보고서상 실질적인 재물조사가 이루어졌음.

다. 미흡한 점 및 개선방안

- 특이사항 없음.

④ 인건비 인상률 준수

가. 평가내용

○ 평가방법

- 점수 : 기준 준수(만점), 기준 초과(0점)
- 총인건비 인상률은 2019년도 만근자와 전년도(2018년도) 만근자의 인건비(2개년도 만근자) 총액을 비교하여 총인건비 인상률을 산정('19년도 총인건비 가이드라인 준수여부만 적용) (※ 퇴직자, 장기교육 및 휴직자, 신규입사자, 승진자, 무기계약직, 기간직 등 제외)
- 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, 전년도 특이소요인 경우, 다음연도 인상률 산정시 초과분은 제외
 - 비정규직의 정규직 전환·선택적 복지비 지급·상여급 지급 등 처우개선을 위한 예산 증가분은 제외
- 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 예외 인정
- '17~'18년도는 당해 평가결과 점수 활용
- 신설기업 등 평가가 불가능한 기관은 평가에서 제외하고 총점환산 적용

$$\text{총점환산득점} = \frac{\text{해당지표들을 제외한 득점}}{100 - \text{해당지표들의 가중치}} \times \text{해당지표의 가중치}$$

○ 세부평가항목

- 2019년도 총인건비 가이드라인 준수 여부 (1.0점)
- 2018년도 총인건비 가이드라인 준수 여부 (0.5점)

- 2017년도 총인건비 가이드라인 준수 여부 (0.5점)

나. 추진실적

○ 2019년도 인건비 가이드라인 준수 여부

- 평가기준 : 2019년도 총인건비는 2018년도 총인건비의 1.8% 범위 내에서 인상(자연증가분 1.4% 별도 인정)
- 평가방법 : 기준 준수(1.0점), 기준 초과(0점)
- 평가결과 : 1.00점
- 평가내용 : 관악구시설관리공단의 2019년도 평가대상 총인건비는 899백만원으로 2018년도 893백만원에 비해 0.71% 인상되어 정부 기준을 준수하고 있음

(단위 : 천원, %)

구분		2018년 (천원)	2019년 (천원)	전년대비 인상율(%)
평가대상 인원 (2년 만근자)		25명	25명	
인건비 지급총액(A)		1,018,202	1,066,734	4.77%
예산 편성 기준상 제외	소계(B)	125,230	116,976	-6.59%
	성과급	110,388	103,712	
	가족수당	9,420	9,660	
	영유아보육비			
	자녀학비보조수당	5,422	3,604	
	성과연봉제 인센티브			
	통상임금 소송결과 증가액			
	시간선택제 추가 인건비			
자치단체장이 인정한 추가인건비				
편람상 제외	소계(C)		50,408	
	최저임금 충족 임금인상액		6,223	
	특이소요 초과근무수당 증가분			
	비정규직 고용개선 증가분			
자연증가분		44,185	4.95%	
평가대상 총인건비(D=A-B-C)		892,972	899,350	0.71%

○ 2018년도 인건비 가이드라인 준수 여부

- 평가기준 : 2018년도 총인건비는 2017년도 총인건비의 2.6% 범위 내에서 인상(자연증가분 1.4% 별도 인정)
- 평가방법 : 기준 준수(0.5점), 기준 초과(0점)
- 평가결과 : 0.50점
- 평가내용 : 관악구시설관리공단의 2018년도 평가대상 총인건비는 2017년도에 비해 1.65%

인상되어 정부 기준을 준수하였음

○ 2017년도 인건비 가이드라인 준수 여부

- 평가기준 : 2017년도 총인건비는 2016년도 총인건비의 3.5% 범위 내에서 인상(자연증가분 1.4% 별도 인정)
- 평가방법 : 기준 준수(0.5점), 기준 초과(0점)
- 평가결과 : 0.50점
- 평가내용 : 관악구시설관리공단의 2017년도 평가대상 총인건비는 2016년도에 비해 2.68% 인상되어 정부 기준을 준수하고 있음

○ 인건비인상을 준수 득점

구분	적정여부	득점
2019년 인건비인상율	준수	1.00점
2018년 인건비인상율	준수	0.50점
2017년 인건비인상율	준수	0.50점
득점		2.00점

다. 평가결과 : 2.00 점

⑤ 평가급제도 운영의 적정성

가. 평가내용

○ 평가급 지급기준 및 지급률 준수

- 적용대상 : 정관상 정원에 포함된 정규직원(정원외 무기계약근로자 및 계약직, 기간제근로자, 청원경찰 등에 대해 법인의 사업성격상 필요성이 인정되는 경우 지급 가능하며, 구체적인 지급방법은 자체결정)
- 기관장은 지방자치단체장이 결정한 지급률을 개인별로 적용하여 합한 총액 범위 내에서 평가급 지급 총액(Ceiling)을 결정
- 기관장은 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

- 연도 중 입사자(2019년 입사자)의 경우 평가대상 기간인 2018년도에 적용되지 않으므로 2019년 평가급 지급대상이 아님
 - 연도 중 퇴사자(2019년 퇴사자)의 평가급 지급은 아래의 방법 중 당사자와의 합의에 의한 방법으로 지급
 - (가) 퇴직일 기준으로 2019년(2018년 실적) 경영평가 결과에 따른 지급률로 일할('18. 1. 1. ~'19. 퇴직일) 계산하여 퇴직연도에 지급
 - (나) 2019년(2018년 실적) 경영평가 결과에 따른 지급률로 계산하여 퇴직연도에 지급하고, 2020년(2019년 실적) 경영평가 결과에 따른 지급률로 퇴직일까지 일할('19. 1. 1. ~'19. 퇴직일) 계산하여 퇴직 다음연도에 지급
 - ※ (가)를 원칙으로 하되, 퇴직자 희망시 (나) 적용 가능(선택사항 고지 필요)
 - 입·퇴사연도(2019년)가 같은 연도 중 퇴사자는 2020년(2019년 실적) 경영평가 결과에 따른 지급률로 입사일부터 퇴사일까지 일할 계산하여 지급
- 평가급은 제도의 취지를 고려하여 비리자 또는 성과가 저조한 기관, 실제 근무하지 아니한 기간에 대해서는 평가급 지급을 제한 (※ 2019년도 지방공기업 예산편성기준(보완기준 포함) 및 '19년('18년도 실적) 지방공기업 경영평가결과 통보에 따른 평가급 지급률 준수)

나. 추진실적

- 지급대상은 정원에 포함한 정규직원(일반직) 134명임
- 2019년 경영평가 결과는 "다" 등급이었으며, 관악구청의 지급률 통보에 따라 200%(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

구분	수	우	양	가
지급율	200%	185%	170%	150%
지급인원(명)	24	50	37	23
인원비율	17.91%	37.31%	27.61%	17.16%
기준인원(명)	26.8 (20%)			13.4 (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	적정
득점	1.00 점

다. 평가결과 : 1.00 점

II. 경영성과

주요사업

1. 시설유지관리

(1) 평가결과 종합

① 평점표

세부평가내용	평가방법	가중치	등급	평점	득점
① 효율적 유지관리를 위한 시설물 유지관리체계는 적절한가?	절대평가	5.00	2	82.20	4.11
② 구축된 유지관리체계가 원활히 운영될 수 있도록 하는 기관의 유지관리 역량강화 노력은 적절한가?					
③ 효율적 유지관리를 위한 시설물 유지관리 활동은 적절한가?					
평가점수		5.00	2	82.20	4.11

② 종합의견

- 환경시설팀을 총괄부서로 하여 각 사업장을 중심으로 시설물 유지관리 인력을 배치하여 운영하고 있으나, 환경시설팀의 책임과 역할을 구체화하여 시설유지관리의 총괄, 기획 기능 강화 필요
- 성능평가에 기초한 시설유지보수 및 예산투입 우선순위 산정, 시설물 중장기계획으로 이어지는 시설물 유지관리 체계가 미흡하므로 성능평가 중심의 시설물유지관리 체계가 마련될 수 있도록 실효성 있는 성능평가 도입 및 운영 필요
- 기술적 순환보직 실시를 통하여 업무 효율화를 도모하고 있다고 제시하고 있으나, 이에 대한 체계적인 평가가 필요함. 시설유지관리의 효율성, 전문적 역량강화 등의 관점에서 평가하고 문제점을 최소화할 수 있는 인사운영 방안 마련 필요
- 향후 4차산업혁명 시대 시설유지관리 업무의 디지털전환 등에 대비한 ICT 기반 교육훈련 강화 등을 포함하여 법정교육에 한정한 교육훈련이 아니라 시설유지관리 전문인력의 전반적인 업무역량강화를 위한 다양한 교육프로그램 마련 및 참여 필요

- 생애주기비용분석(LCC)이 시설유지관리 업무의 일환으로 자리잡을 수 있도록 LCC 분석 업무 매뉴얼 등을 준비하고 사업장에 적용될 수 있도록 하고, 분석 결과에 대하여 검증을 받을 수 있는 환류체계 마련 필요

(2) 지표별 평가결과

① 효율적 유지관리를 위한 시설물 유지관리체계는 적절한가?

가. 평가의견

- 환경시설팀을 총괄부서로 하여 각 사업장을 중심으로 시설물 유지관리 인력을 배치하여 운영하고 있으나, 환경시설팀의 책임과 역할을 구체화하여 시설유지관리의 총괄, 기획 기능 강화 필요
- 시설유지관리 예산 확보와 관련한 노력이 주민제안사업, 시설유지관리 예산 추가 확보 등으로 나타남
- 성능평가에 기초한 시설유지보수 및 예산투입 우선순위 산정, 시설물 중장기계획으로 이어지는 시설물 유지관리 체계가 미흡하므로 성능평가 중심의 시설물유지관리 체계가 마련될 수 있도록 실효성 있는 성능평가 도입 및 운영 필요

나. 잘된 점

- 시설유지관리 활성화를 위해 전년도 대비 6억원의 시설 유지관리 예산을 추가 확보함
- 고객소통 간담회를 통한 주민제안사업 확보예산 성과(5건, 72,090천원)
- QR코드를 이용한 근태관리 및 주요시설물 점검일지 기기이력 데이터베이스 관리

다. 미흡한 점 및 개선방안

- 시설유지관리를 위한 지표관리 체계는 수립되었으나 단기, 중기 및 장기 관점의 수행과제가 수립되지 않아 지표 수립이 미흡함
- 성능평가 수행 및 활용방안 미비
- 외부기간 컨설팅을 통한 중장기 사업 순위 선정을 하였으나, 내부 시설관리 전문가의 노하우 반영이 가능한 성능평가 시스템 도입 및 적용 필요

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

가. 평가의견

- 기술직 순환보직 실시를 통하여 업무 효율화를 도모하고 있다고 제시하고 있으나, 이에 대한 체계적인 평가가 필요함. 시설유지관리의 효율성, 전문적 역량강화 등의 관점에서 평가하고 문제점을 최소화할 수 있는 인사운영 방안 마련 필요
- 향후 4차산업혁명 시대 시설유지관리 업무의 디지털전환 등에 대비한 ICT 기반 교육훈련 강화 필요
- 법정교육에 한정한 교육훈련이 아니라 시설유지관리 전문인력의 전반적인 업무역량강화를 위한 다양한 교육프로그램 마련 및 참여 필요

나. 잘된 점

- 시설물 유지관리 전문성 강화를 위한 내부인력대상 전문교육 실시 (수료인원 449명, 1,139시간 이수, 소요예산 3,612천원)
- 공단 체육시설 실내 공기질 관리 컨설팅 시행
- 다양한 우수 공단에 대한 시설유지관리 기술 벤치마킹 및 현장 적용
- 순환보직: 기술직 5-6년 근무 후 순환 (현장 및 본부를 순환하며 업무 효율화)

다. 미흡한 점 및 개선방안

- 시설유지관리 전담인력에 대한 전문성 강화를 위한 맞춤형 교육이 이루어지지 않음
- 시설물 유지관리 노하우 습득을 위한 벤치마킹의 구체성이 결여되므로 벤치마킹의 실효성 증진을 위한 체계적 점검 과정 필요
- 기술직 순환보직 실시의 장단점을 시설유지관리의 효율성, 전문적 역량강화 등의 관점에서 평가하고 문제점을 최소화할 수 있는 인사운영 방안 마련 필요
- 4차산업혁명 시대 변화에 대비한 ICT 기반 교육 미흡

③ 효율적 유지관리를 위한 시설물 유지관리 활동은 적절한가?

가. 평가의견

- 2018년 하반기부터 FMS를 도입하여 운영 중에 있으나 성능평가와 연동하여 축적되는 데이터를 활용하는 방안에 대한 구체적인 체계 마련 필요
- 성능평가 방식의 구체성이 부족하므로 성능평가지표를 구체화하고, 내외부 전문가 교차 검증 절차를 연계하여 성능평가의 신뢰성과 실효성 제고가 필요
- 생애주기비용분석(LCC)이 시설유지관리 업무의 일환으로 자리잡을 수 있도록 LCC 분석 업무 매뉴얼 등을 준비하고 사업장에 적용될 수 있도록 하고, 분석 결과에 대하여 검증을 받을 수 있는 환류체계 마련 필요

나. 잘된 점

- 시설 노후도를 반영하여 중장기 실행과제를 도출하여 예산 확보 노력을 실시함
- 주요 계측기의 적정구간 표시를 통한 '알기쉬운' 보이는 안심게이지 운영
- 관악구민체육센터 위험성 평가 우수기관 선정
- ESCO 폐수열 회수 시스템 운영

다. 미흡한 점 및 개선방안

- 성능평가의 신뢰성 및 효율성 제고를 위한 구체적인 수행 방안 미비
- 생애주기비용분석(LCC)의 시설유지관리 업무 활용 미흡
- 시설물에 대한 성능평가를 객관적 지표를 활용하여 수행하여야 하나 수선유지교체비의 관점에서 간략히 예측되고 있음
- 시설·안전, 재난·환경관련 매뉴얼, 중장기 계획의 체계적인 활용방안 미흡
- 시설물 유지관리 중기계획 및 예산 확보 방안 미흡
- fms 도입 운영 중 (2018.06 시작)이나 성능평가와 연동하여 축적되는 데이터를 활용하는 방안 등에 대한 고려 미흡

2. 사업수입

(1) 평가결과 종합

① 평점표

지표성격	평가방법	가중치	등급	평점	득점
정량지표 (상향지표)	목표부여(A)	7.00	2	89.41	6.26

② 평가내용

○ 세부평가내용: 사업수입

- 사업수입은 평가대상년도에 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, 쓰레기소각잔재 매립장 등) 수입은 제외

○ 세부평가방법: 목표부여(A)

- 최고목표 : 전년도 실적 × 110%
- 최저목표 : 전년도 실적 × 50%

③ 추진실적

○ 사업수입 내역

(단위 : 천원)

사업명 1)	2019년			2018년		
	조정전 2) (A)	조정액 3) (B)	조정후 (A-B)	조정전 (A)	조정액 (B)	조정후 (A-B)
주차사업	4,868,092	0	4,868,092	4,728,318	-106,151	4,622,167
관악구민종합체육센터	2,655,379	-159,869	2,495,510	2,739,110	-291,810	2,447,300
신림체육센터	1,134,560	-100,252	1,034,308	1,318,442	-214,969	1,103,473
까치산체육센터	63,263	-63,263	0	0	0	0
관악구민운동장	339,130	-62,077	277,053	294,971	-27,378	267,593
제2구민운동장	98,971	0	98,971	95,783	0	95,783
국사봉체육관	218,408	0	218,408	204,988	0	204,988
미성체육관	189,312	0	189,312	140,936	0	140,936
청룡산체육관	33,927	0	33,927	31,734	0	31,734
장군봉체육관	30,043	0	30,043	22,464	0	22,464
선우체육관	11,636	-11,636	0	0	0	0
구청사지하주차장	254,992	0	254,992	229,836	0	229,836
합계	9,897,713	-397,097	9,500,616	9,806,582	-640,308	9,166,274

평가자료 : ① 전년도 실적 : 전년도 경영평가보고서

② 평가년도 실적 : 2019년도 결산실적

○ 연도별/사업별 세부조정내역

(단위 : 천원)

2019년 조정내역			2018년 조정내역		
구분	조정액 3)	조정사유 4)	구분	조정금액	조정사유
관악구민종합 체육센터	-159,869	기간조정	주차사업	-106,151	기간조정
신림체육센터	-100,252	기간조정	관악구민종합 체육센터	-291,810	기간조정
까치산체육센 터	-63,263	기간조정	신림체육센터	-214,969	기간조정
관악구민운동 장	-62,077	기간조정	관악구민운동 장	-27,378	기간조정
선우체육관	-11,636	기간조정, 신규			
합계	-397,097		합계	-640,308	

④ 평가결과 : 6.26 점

(단위 : 천원)

구분	실적		목표 설정		평가결과	
	2019년	2018년				
사업수입	9,897,713	9,806,582	최고 목표	10,082,901.4	가중치	7.00
조정후 사업수입	9,500,616	9,166,274	최저 목표	4,583,137	평점	89.41
					득점	6.26

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

평가자료 : ① 전년도 실적 : 전년도 경영평가보고서

② 평가년도 실적 : 2019년도 결산실적

(2) 원인 분석 및 개선 방안

가. 원인 분석

- 전기대비 조정전 사업수입은 0.93%증가(9,807백만원 → 9,898백만원)하였으며 조정후 사업수입은 3.65%증가(9,166백만원 → 9,501백만원)하였음
- 주차사업팀 : 지속적인 거주자우선주차 구획감소(소방도로 확대, 어린이 보호구역 확대 등) 추세에도 불구하고 월정기 제도개선 및 신규사업 수탁 발굴 등 수입 확대 노력을 통하여 전 사업수입 5.32% 상승(245,925천원)
- 체육사업팀 : 관악구민종합체육센터외 9개 체육시설의 고객 설문 실시 등 고객의견을 반영하여 체육·교육문화 프로그램 개발노력으로 전년대비 사업수입 1.48% 상승(63,162천원)
- 구청사지하주차장 사업수입 10.95%상승(25,156천원)

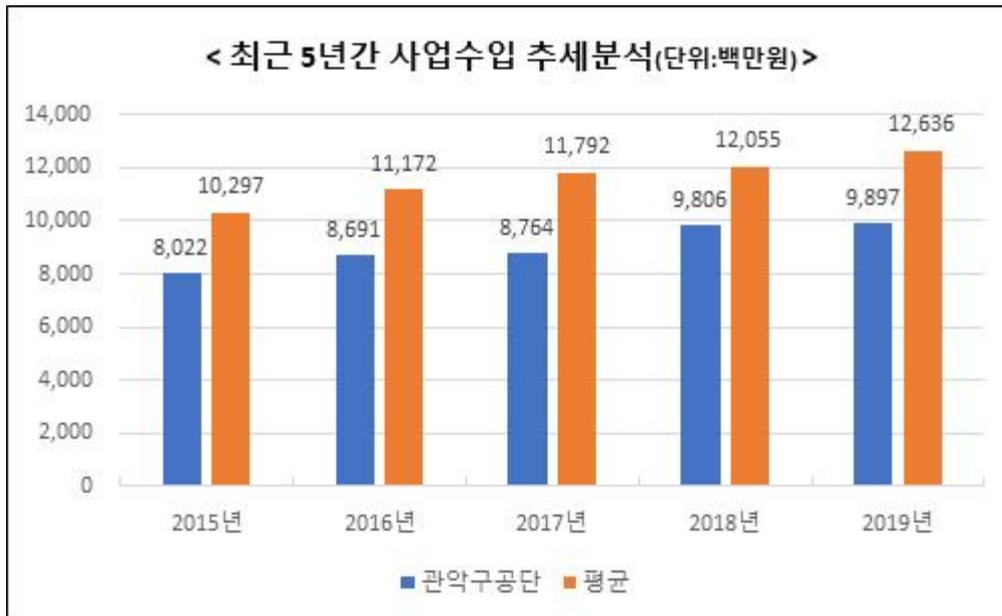
나. 추세 분석

- 추세분석은 동일한 기간·규모로 조정하기 전의 사업수입을 기준으로 분석함
- 공단의 최근 5년간 사업수입(결산액 기준)은 다음과 같음

(단위 : 백만원)

구분	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년
조정 전 사업수입(관악구공단)	8,022	8,691	8,764	9,806	9,897
조정 전 사업수입(평균)	10,297	11,172	11,792	12,055	12,636

* 평균은 자치구 시설관리공단(38개) 평균임



- 관악구공단의 최근 5년간 사업수입은 지속적으로 증가하고 있음

다. 개선 방안

- 고객의 요구에 부응하는 고객 맞춤형 프로그램 활성화를 위한 적극적 고객소통활동 및 프로그램 다각화 노력 필요
- 체육사업팀의 이용수요가 높은 수영장 요금을 유사기관 가격과 동일한 수준으로의 요금 현실화 방안 필요

3. 1인당 시설관리실적

(1) 평가결과 종합

① 평점표

지표성격	평가방법	가중치	등급	평점	득점
정량지표 (상향지표)	목표부여(A)	5.00	2	87.08	4.35

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 조정함
- 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 제외한다.
 - ※ 자료는 사업장별이 아닌 사업유형별로 작성

③ 추진실적

○ 사업유형별 1인당 시설관리실적

사업유형	평가지표	단위	2019년			2018년			증감율 (G=(C-F)/F)	가중치 (H)	가중평균 증감율 (I=G×H)
			관리 실적 (A)	관리 인력 (B)	1인당 관리실 적 (C=A/B)	관리 실적 (D)	관리 인력 (E)	1인당 관리실 적 (F=D/E)			
합계									21.77%	100.00%	2.25%
주차사업	수입금액	천원	4,868,092	2,149,873	2.26	4,728,318	2,295,704	2.06	9.94	37.14	3.69
체육사업팀	관리면적	m ²	27,050	3,076,110	0.01	27,050	2,983,672	0.01	-3.01	27.96	-0.84
	이용연인원	명	1,710,298	3,076,110	0.56	1,700,934	2,983,672	0.57	-2.47	27.96	-0.69
구청사지하주차장	수입금액	천원	254,992	76,249	3.34	229,836	82,448	2.79	19.96	1.23	0.24
하천관리	관리연장	km	9.2	352,724	0	9.2	343,365	0	-2.65	5.71	-0.15

○ 사업유형별 가중치 산정

구분	결산액		인원		가중치 C=(A*0.5)+(B*0.5)
	금액(천원)	비율(%) (A)	인력(천원)	비율(%) (B)	
합계	9,972,203	100.00%	5,714,010	100.00%	100.00%
주차사업	3,620,343	36.30%	2,170,019	37.98%	37.14%
체육사업팀	5,725,355	57.41%	3,109,889	54.43%	55.92%
구청사지하주차장	107,300	1.08%	79,025	1.38%	1.23%
하천관리	519,205	5.21%	355,077	6.21%	5.71%

- ※ 결산액 = 결산서상의 채무확정액
- ※ 관리인력 = 결산서 기준 연간 인건비

④ 평가결과 : 4.35 점

구분	실적	목표 설정		평가결과	
가중평균 증가율	2.25%	최고 목표	110	가중치	5
		최저 목표	50	평점	87.08
				득점	4.35

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

(2) 원인 분석 및 개선 방안

가. 원인 분석

- 관리실적이 전년대비 개선되었으나 관리인력비는 소폭 상승하였으며 가중평균 증가율은 2.25%증가함. 수입과 실적이 다소 증가하였으나 전년도와 비슷한 수준임.

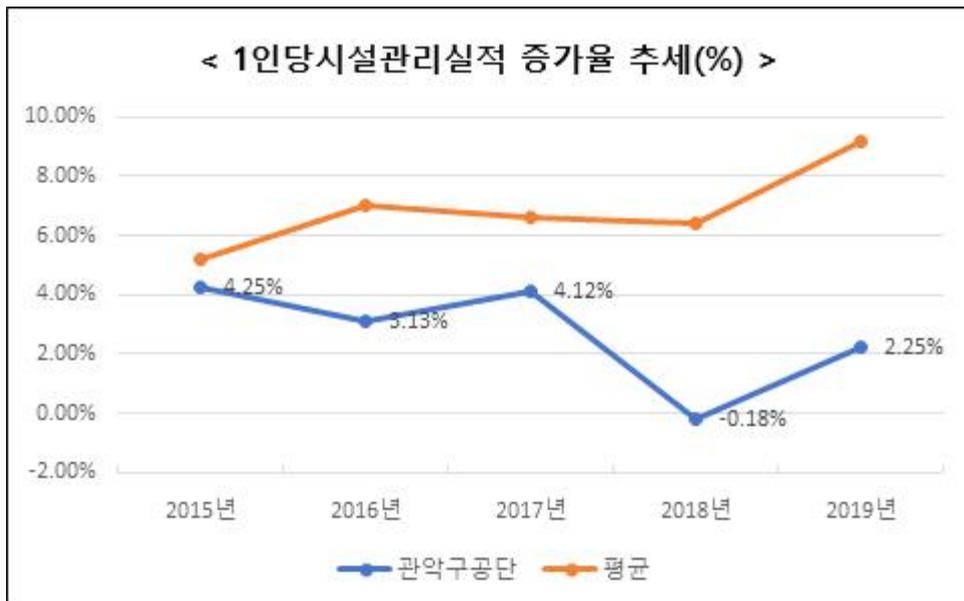
나. 추세 분석

- 공단의 최근 5년간(2015년-2019년) 1인당 시설관리실적 증가율과 연도별 추세는 다음과 같음

(단위 : %)

구분	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년
1인당시설관리실적 증가율(관악구공단)	4.25%	3.13%	4.12%	-0.18%	2.25%
1인당시설관리실적 증가율(평균)	5.20%	7.04%	6.62%	6.40%	9.19%

* 평균은 자치구 시설관리공단(38개) 평균임



다. 개선 방안

- 지속적인 실적개선 및 인건비 절감 노력이 필요함.

경영효율성과

1. 대행사업비절감률

(1) 평가결과 종합

① 평점표

지표성격	평가방법	가중치	등급	평점	득점
정량지표 (하향지표)	목표부여(A)	8.00	2	89.29	7.14

② 평가내용

○ 세부평가내용

- 대행사업비(천 원) : 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 0.4%)을 차감
 - 수선유지비, 감가상각비, 성과급, 교육훈련비는 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 실적 × 90%
- 최저목표 : 전년도 실적 × 150%

③ 추진실적

○ 대행사업비 내역

(단위 : 천원)

구분 1)	2019년			2018년		
	조정 전 (A) 2)	조정액 (B) 3)	조정 후 (C=A+B)	조정 전 (A)	조정액 (B)	조정 후 (C=A+B)
열린혁신팀	43,031	-2,909	40,122	40,215	0	40,215
경영지원팀	1,523,144	-358,737	1,164,407	1,539,993	-333,206	1,206,787
주차사업	3,620,343	-751,335	2,869,008	3,570,171	-335,183	3,234,988
관악구민종합체육센터	3,035,696	-721,054	2,314,642	2,887,706	-721,990	2,165,716
신림체육센터	1,395,111	-341,984	1,053,127	1,383,782	-269,838	1,113,944
까치산체육센터	111,683	-111,683	0	0	0	0
관악구민운동장	448,125	-116,137	331,988	429,065	-101,686	327,379
국사봉체육관	311,521	-22,780	288,741	285,954	-10,334	275,620
제2구민운동장	131,787	-20,634	111,153	125,543	-8,862	116,681
미성체육관	188,648	-19,725	168,923	167,423	-12,637	154,786
청룡산체육관	106,942	-11,978	94,964	103,682	-7,477	96,205
장군봉체육관	107,525	-13,548	93,977	97,726	-6,511	91,215
선우체육관	95,510	-95,510	0	0	0	0
도림천관리	519,205	-59,103	460,102	489,332	-24,325	465,007
환경에너지관리	91,191	-105	91,086	88,816	-1,096	87,720
구청사지하주차장	107,300	-19,517	87,783	99,921	-5,455	94,466
물가상승분		-37,883	-37,883			
합계	11,836,762	-2,704,622	9,132,140	11,309,329	-1,838,600	9,470,729

평가자료 : ① 전년도 실적 : 전년도 경영평가보고서

② 평가년도 실적 : 2019년도 결산실적

○ 연도별/사업별 세부조정내역

(단위 : 천원)

2019년도 조정내역			2018년 조정내역		
구분	조정금액	조정사유	구분	조정금액	조정사유
열린혁신팀	-2,909	최저임금보전수당	경영지원팀	-333,206	평가급, 교육훈련비 외
경영지원팀	-358,737	평가급, 교육훈련비 외	주차사업	-335,183	평가급, 수선유지비 외
주차사업	-751,335	평가급, 수선유지비 외	관악구민종합체육센터	-721,990	감가상각비, 수선유지비 외
관악구민종합체육센터	-721,054	감가상각비, 수선유지비 외	신림체육센터	-269,838	최저임금 인상분, 수선유지비 외

신림체육센터	-341,984	최저임금 인상분, 수선유지비 외	관악구민운동장	-101,686	최저임금 인상분, 수선유지비 외
까치산체육센터	-111,683	신규 사업(정상운영 2019.3.1.)	국사봉체육관	-10,334	최저임금 인상분, 수선유지비 외
관악구민운동장	-116,137	최저임금 인상분, 수선유지비 외	제2구민운동장	-8,862	최저임금 인상분, 수선유지비 외
국사봉체육관	-22,780	최저임금 인상분, 수선유지비 외	미성체육관	-12,637	최저임금 인상분, 수선유지비 외
제2구민운동장	-20,634	최저임금 인상분, 수선유지비 외	청룡산체육관	-7,477	최저임금 인상분, 수선유지비 외
미성체육관	-19,725	최저임금 인상분, 수선유지비 외	장군봉체육관	-6,511	최저임금 인상분, 수선유지비 외
청룡산체육관	-11,978	최저임금 인상분, 수선유지비 외	선우체육관	-	
장군봉체육관	-13,548	최저임금 인상분, 수선유지비 외	도림천관리	-24,325	최저임금 인상분, 수선유지비 외
선우체육관	-95,510	신규 사업(정상운영 2019.7.1.)	환경에너지관리	-1,096	최저임금 보전수당
도림천관리	-59,103	최저임금 인상분, 수선유지비 외	구청사지하주차장	-5,455	최저임금 인상분, 수선유지비 외
환경에너지관리	-105	최저임금 보전수당			
구청사지하주차장	-19,517	최저임금 인상분, 수선유지비 외			
계	-2,666,739		계	-1,838,600	

④ 평가결과 : 7.14 점

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

(단위 : 천원)

구분	실적		목표 설정		평가결과	
	2019년	2018년	최고목표	최저목표	가중치	점수
대행사업비	11,836,762	11,309,329	8,523,656.1		가중치	8
조정후 대행사업비 (C)	9,132,140	9,470,729	14,206,093.5		평점	89.29
					득점	7.14

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

(2) 원인 분석 및 개선 방안

가. 원인 분석

- 조정전 대행사업비는 전년대비 4.66%(11,309→ 11,837백만원)증가하였으며 조정후 대행사업비는 3.58%(9,471백만원→ 9,132백만원)감소하였음
- 대행사업비 전체적으로 인건비성 경비가 50%이상으로 가장 높음.
- 매출원가 : 인건비를 제외하면, 보상비와 동력비 등의 지출이 높게 나타남.
- 판매비와관리비 : 인건비 다음으로 복리후생비와 일반운영비 지출이 높게 나타남.

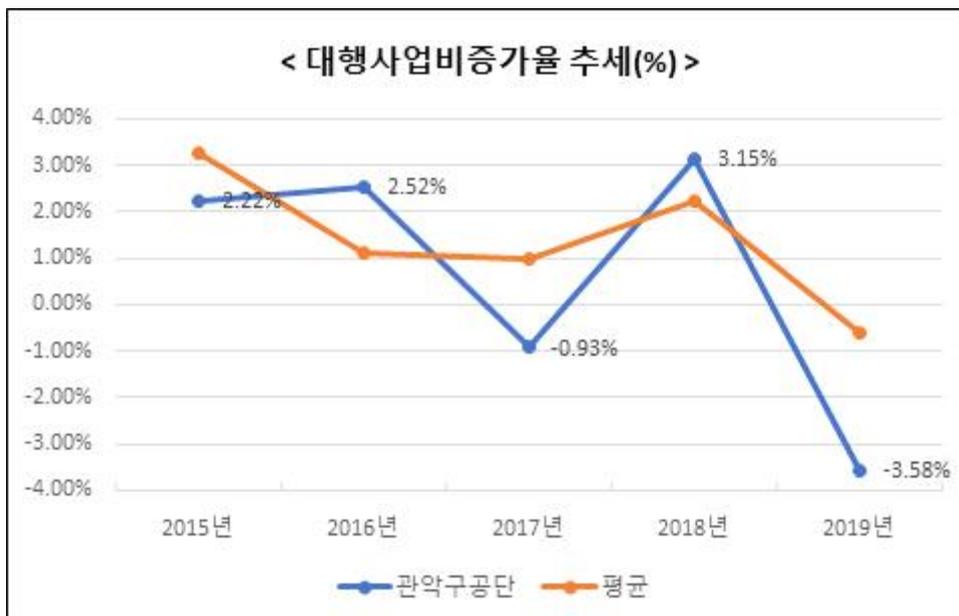
나. 추세 분석

- 공단의 최근 5년간 대행사업비 증가율은 다음과 같음

(단위 : %)

구분	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년
대행사업비 증가율(관악구공단)	2.22%	2.52%	-0.93%	3.15%	-3.58%
대행사업비 증가율(평균)	3.24%	1.10%	0.98%	2.23%	-0.59%

* 평균은 자치구 시설관리공단(38개) 평균임



다. 개선 방안

- 효율적 인력운영 : 인건비 점유율이 가장 큰 사업인 주차사업의 통합상활실 운영 및 무인화 시스템 확충으로 인건비성 경비 절감 및 직원들의 근무환경 개선
- 유류비 및 동력비 등 고정적 비용 절감 방안 다각적 모색

2. 노동생산성

(1) 평가결과 종합

① 평점표

지표성격	평가방법	가중치	등급	평점	득점
정량지표 (상향지표)	목표부여(A)	5.00	1	92.21	4.61

② 평가내용

○ 세부평가내용

$$- 1인당 부가가치(천원/인) = \frac{\text{부가가치(천원)}}{\text{임직원수(인)}} \times 100$$

○ 평가내용 정의

- 부가가치는 손익계산서와 제조원가보고서상에 계상된 다음 항목의 합으로 구성
 - 사업수지(지자체에 납부한 수입금액- 대행사업비)
 - 인건비 : 인건비의 정의를 참조하되, 건설중인 자산에 포함된 인건비와 총인건비인상을 상한액을 초과하여 지급된 인건비는 제외 (※노동생산성 측정시 평균인원에서 비정규직 인원(무기계 약직을 포함)을 제외하는 기관은 부가가치 산정 시 비정규직 인건비(무기계약직을 포함)를 제외할 수 있음)
 - 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 직전 3개연도 실적에서 제외)
 - 임금피크제 실시계획에 따른 신규채용인력, 교대근무제 개편에 따른 신규생산직인력, 청년의

무고용비율 달성(목표달성 인원 한도) 및 일자리 질 개선에 따라 전년대비 증가된 인력 등은 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 의미한다(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)

○ 세부평가방법 : 목표부여(A)

- 최고목표 : 전년도 실적 × 110%
- 최저목표 : 전년도 실적 × 50%

③ 추진실적

○ 추진실적

(단위: 천원)

구분	2019년			2018년		
	조정전 (A)	조정액 (B)	조정후 (C=A+B)	조정전 (A)	조정액 (B)	조정후 (C=A+B)
노동생산성(A=B/C)	37,676		45,150	38,308		42,866
부가가치(B=b1+b2+...+b5+b6)	6,410,797	1,271,611	7,682,409	6,509,492	774,402	7,283,894
사업수지(b1)	△1,939,048	1,279,781	△659,267	△1,502,747	778,657	△724,090
사업수입	9,897,713	△433,611	9,464,102	9,806,582	△676,723	9,129,859
대행사업비용	11,836,761	△1,713,392	10,123,369	11,309,329	△1,455,380	9,853,949
인건비(b2)	8,302,485	-	8,302,485	7,951,169	-	7,951,169
매출원가의 인건비	6,096,611	-	6,096,611	5,763,482	-	5,763,482
매출원가의 복리후생비	878,633	-	878,633	845,101	-	845,101
판관비의 인건비	1,099,860	-	1,099,860	1,129,654	-	1,129,654
판관비의 복리후생비	227,382	-	227,382	212,932	-	212,932
총인건비인상률 상한 초과지급 인건비	-	-	-	-	-	-
2018년 평가대상 총인건비	892,972		892,972	892,972		892,972
총인건비인상률 상한금액	1.8%		1.8%	3.5%		3.5%
공기업 실적	19.3%		19.3%	3.5%		3.5%

초과지급율	17.5%		17.5%	0.0%		0.0%
순금융비용(b3=b31-b32+b33)						
이자비용(b31)						
수입이자(b32)						
할인료(b33)						
임차료(b4=b41+...b44)						
동산(b41)						
부동산(b42)						
특허권(b43)						
기타(b44)						
세금과공과(b5)	34,942	△8,170	26,772	23,813	△4,255	19,558
감가상각비(b6)	12,418	-	12,418	37,257	-	37,257
매출원가의 감가상각비	12,418	-	12,418	37,257	-	37,257
판관비의 감가상각비						

○ 임직원수

(단위 : 명)

구분	2019년	2018년	구분	2019년	2018년
1월초	168.00	171.00	7월말	174.00	170.00
1월말	167.00	172.00	8월말	169.00	170.00
2월말	168.00	172.00	9월말	165.00	168.00
3월말	168.00	171.00	10월말	173.00	167.00
4월말	166.00	170.00	11월말	181.00	169.00
5월말	171.00	170.00	12월말	176.00	169.00
6월말	166.00	170.00	평균(C)	170.15	169.92

○ 연도 별 세부조정내역

(단위: 천원)

구분	2019년		2018년	
	조정액	조정사유	조정액	조정사유
사업수지				
사업수입	△433,611		△676,723	
주차사업			△106,151	거주자우선주차구획

(단위: 천원)

구분	2019년		2018년	
	조정액	조정사유	조정액	조정사유
				삭선
관악구민 종합체육센터	△159,869	12월 환경개선 (수영장)공사	△291,810	12월 환경개선 (수영장)공사
신림체육센터	△119,627	7~8월 환경개선 (수영장)공사	△235,553	7~8월 환경개선 (수영장)공사
까치산체육센터	△63,263	신규수탁사업 : 정상운영 2019.03.01.	-	신규수탁사업 : 정상운영 2019.03.01.
관악구민운동장	△79,216	1~3월 환경개선 공사 (테니스장, 축구장인조 잔디공사)	△43,209	1~3월 환경개선 공사 (테니스장, 축구장인조 잔디공사)
선우체육관	△11,636	신규수탁사업 : 정상운영 2019.07.01.	-	신규수탁사업 : 정상운영 2019.07.01.
대행사업비용	△1,713,392		△1,455,380	
규모조정	△1,102,996		△877,232	
무수익사업	△610,396		△578,148	
세금과공과	△8,171		△4,255	
무수익사업	△8,171		△4,255	

④ 평가결과 : 4.61 점

구분	2019년	2018년	목표 설정		평가결과	
부가가치	7,682,409	7,283,894	최고목표	47,153.27	가중치	5.00
임직원수	170.15	169.92	최저목표	21,433.31	평점	92.21
노동생산성	45,150.8	42,866.61			득점	4.61

(2) 원인 분석 및 개선 방안

가. 원인 분석

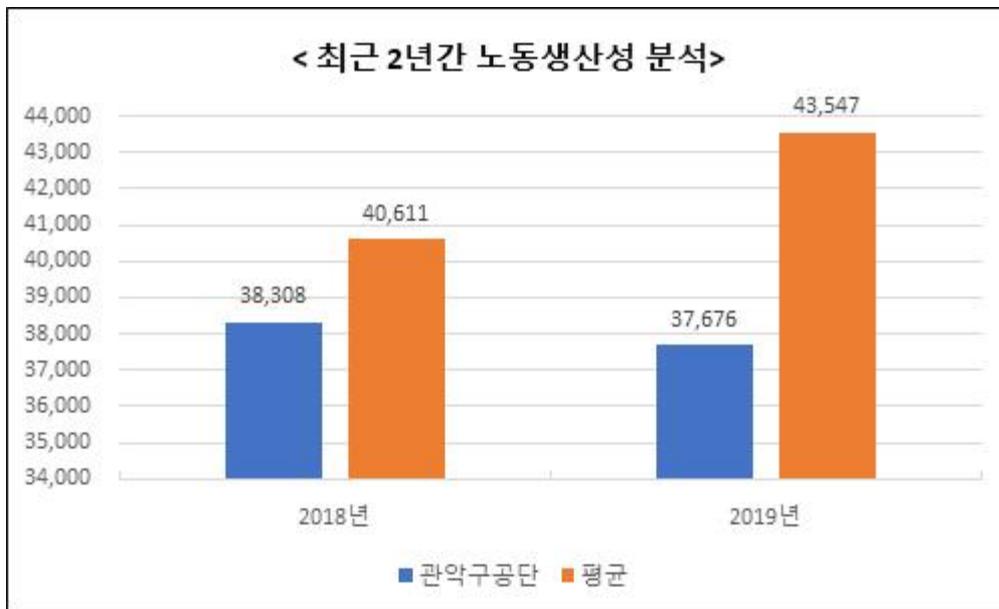
- 사업수지는 전년대비 소폭 개선 및 인건비상승으로 인하여 1인당 부가가치는 2,284.19천 원 증가하였음.

나. 추세 분석

- 공단의 최근 2년간 노동생산성(조정전 기준)은 다음과 같음

구분	2018년	2019년
노동생산성(관악구공단)	38,308	37,676
노동생산성(평균)	40,611	43,547

* 평균은 자치구 시설관리공단(38개) 평균임



다. 개선 방안

- 사업수지 개선노력 및 효율적인 인력운영 등의 다각적인 검토가 필요함

고객만족성과

1. 고객만족도

(1) 평가결과 종합

① 평점표

지표성격	평가방법	가중치	등급	평점	득점
정량지표 (상향지표)	목표부여(B)	10.00	2	88.92	8.89

② 평가내용

○ 세부평가내용

- 고객만족도조사 점수 : 행정안전부에서 일괄적으로 실시하는 고객만족도 조사 결과

○ 세부평가방법 : 목표부여(B)

- 최고목표(전년대비 개선도 평가) : 전년도 실적 + (100점 - 전년도 실적) × 10%

- 최저목표 : 0점

$$\text{평점} = \frac{\text{실적}}{100\text{점}} \times 60\text{점} + \frac{\text{실적}}{\text{전년도 실적} + (100\text{점} - \text{전년도 실적}) \times 10\%} \times 40\text{점}$$

③ 추진실적

○ 2020년도 지방공기업 고객만족도는 총점환산방식으로 평가됨

○ 2020년도 고객만족도 평가결과

- 득점: 배점(10.0점)*88.92점(평가가능한 지표의 평점)/100점=8.89점

④ 평가결과 : 8.89 점

Ⅲ. 사회적가치

일자리확대

1. 일자리 창출 및 일·가정 양립

(1) 평가결과 종합

① 평점표

세부평가내용	평가방법	가중치	등급	평점	득점
① 청년 의무고용비율 달성도	목표대실적	3.00	1	100.00	3.00
② 일자리 창출을 위한 노력과 성과	절대평가	4.00	2	87.50	3.50
③ 일·가정 양립 및 일자리 질 개선을 위한 노력					
④ 근로기준법(근로시간 단축) 준수	감점지표	-1.00	1	100.00	0.00
⑤ 파견용역근로자 정규직 전환 추진실적	단계별평가	1.00	1	100.00	1.00
평가점수		8.00	1	93.75	7.50

② 종합의견

- 일자리창출을 위해 자체 인력 운영계획을 수립하여 시행하고 있으며, 내부성과지표를 설정하였지만 구체적인 실행과제를 도출하여 이행평가를 병행하며 성과관리가 가능하도록 보완할 필요가 있음. 시차출퇴근제, 근무시간선택형 탄력근무제도를 도입하여 운영하고 있는바, 유연근무제와 연계하여 일자리창출을 할 수 있는 방향을 고민해 보아야 함
- 근로시간단축 및 일·가정양립을 위한 워라벨 조직문화정착을 위해 다양한 노력을 하고 있으며 특히 장기휴가 활성화 계획 운영, 연차휴가 당겨쓰기 제도신설, 장기근속근로자에 대한 리프레시휴가제도 운영 등 휴가활성화에 상당한 노력을 하고 있음

(2) 지표별 평가결과

① 청년 의무고용비율 달성도

가. 평가내용

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

$$\text{청년 신규고용비율}(\%) = \frac{\text{'19년도 일반정규직 청년 신규채용 인원}}{\text{'19년말 기준 일반정규직 정원}}$$

* 청년 신규고용비율이 3% 이상인 경우 이행, 3% 미만인 경우 미이행(반올림 불안정)

※ 청년 채용인원은 '19년도에 인사발령된 인원을 의미한다.

나. 추진실적

- 청년 의무고용비율 3% 초과로 3.00점 부여

정원 (A)	현원 (C)	청년채용인원 (B)	정원 30명 미만여부	청년의무고용 (D=B/A)	특점 (D)
146	142	13	해당없음	8.9	3.00

(※ 2019.12.31.일 기준)

다. 평가결과 : 3.00 점

② 일자리 창출을 위한 노력과 성과

가. 평가의견

- 일자리창출을 위해 자체 인력 운영계획을 수립하여 시행하고 있으며, 내부성과지표를 설정하였지만 구체적인 실행과제를 도출하여 이행평가를 병행하며 성과관리가 가능하도록 보완할 필요가 있음. 시차출퇴근제, 근무시간선택형 탄력근무제도를 도입하여 운영하고 있는바, 유연근무제와 연계하여 일자리창출을 할 수 있는 방향을 고민해 보아야 함
- 고령자 및 전문강사 채용외에는 모두 정규직으로 채용하고 있어 바람직하나 전문강사직의 경우 풀타임하는 강사 등 정규직채용이 가능한 요소가 없는 지 검토하여 가능하다면 노사간 소통, 전환심의위원회를 통해 개선방안을 마련하는 것이 바람직하다고 보여짐

○ 시간근무제, 탄력근무제, 원격근무제 등 운영현황

구분		현원 (‘19.12.31)	‘19년 실적 (명)	‘18년 실적 (명)
시간근무제		-	-	-
탄력근무제	시차출퇴근형	191	1	-
	근무시간선택형	191	1	-
	집약근무형	-	-	-
	재량근무형	-	-	-
원격근무제	재택근무형	-	-	-
	스마트워크근무형	-	-	-

나. 잘된 점

- 년도별 중장기 인력운영계획을 통한 일자리 창출계획을 세우고 계획의 실효성 제고를 위한 내부성과지표를 설정하였음
- 채용인원이 전년도에 비해 4배정도 증가하였는데, 이는 결원 12명(정원203명, 현원 191명), 퇴사자 38명, 정년 6명의 인원을 충원하기 위한 채용임. 퇴사자가 많이 발생하고 있는데 퇴사원인에 대한 특이사항이 있다면(예를들어 고령자기간제근로자의 계약기간만료로 인한 퇴사라면, 합리적인 연령까지는 계약연장이 가능하게 한다던지 등)인력계획에 반영토록 관리하여야 함.
- 만 60세이상의 고령자 채용 및 전문자격 보유자(전문강사)의 경우 임시직으로 채용하고 있고, 나머지는 모두 정규직으로 채용하고 있음

다. 미흡한 점 및 개선방안

- 일자리창출에 대한 중장기전략 관련 내부성과지표를 위한 구체적인 실행과제를 도출하여 성과관리를 측정가능하도록 개선할 필요가 있음
- 체육강사직의 경우 정규직으로 채용하는 타 기관 사례도 많고, 강사로 활동할 수 있는 기간 이후의 직무에 대한 분석, 검토를 통해 강사직도 정규직으로 채용가능성을 열어두어 노사간 소통을 통해 개선방안을 마련하는 것이 바람직하다고 보여짐
- 결원률이 감소할 수 있도록 충원 가능한 인력풀을 확보하여 적재적소에 인력배치가 가능하게 하거나 인력계획의 정확성을 기하여 인력운영이 원활할 수 있도록 점검이 필요함

③ 일·가정 양립 및 일자리 질 개선을 위한 노력

가. 평가의견

- 근로시간단축 및 일·가정양립을 위한 워라벨 조직문화정착을 위해 다양한 노력을 하고 있으며 특히 장기휴가 활성화 계획 운영, 연차휴가 당겨쓰기 제도신설, 장기근속근로자에 대한 리프레시휴가제도 운영 등 휴가활성화에 상당한 노력을 하고 있음
- 정규직 전환근로자인 공무원의 조직융화 및 사기진작을 위한 처우개선노력이 상당함. 공무원직과 기간직(고령친화일자리근로자)의 업무명확화를 통한 직무설정, 직급별호칭체계도입, 교육훈련육성방안 마련 등 실질적인 처우개선을 위한 노력이 인정됨
- 다만 일·가정양립과 일자리 질개선을 위해 유연근무제도와 관련된 제도수립, 활성화 방안 등에 대해서는 좀 더 많은 검토와 고민이 필요함

나. 잘된 점

- 일·가정양립을 위한 시간선택제도를 정착시키기 위해 컨설팅의 도움을 받고 시간선택제 일자리제도 운영방안 및 적합 직무를 도출하여 시간선택제 정착을 위해 노력하였음
- 연차사용률은 약 94%이상으로 활용도가 높음. 장기휴가 활성화 조치를 시행하고[동계휴가, 춘추휴가 등] 샌드위치데이에 휴가를 권장하는 조직분위기임. 연차휴가가 부족한 인원이 있어 연차휴가 당겨쓰기 제도도 신설하여 보완함
- 기간제의 정규직화, 전환근로자의 조직융화를 위한 컨설팅을 받아 신분개선, 금전적보상개선, 갈등예방, 근무환경 개선 등 처우개선을 위해 노력하였음
- 공무원직과 기간직의 직무명확화에 근거한 직무분리를 통해 전환 체감도를 향상시켰으며, 공무원의 학습체계를 구축하여 육성을 위한 방향도 설정하는 등 지속적인 일자리 질 개선을 위한 노력을 하고 있음

다. 미흡한 점 및 개선방안

- 시간선택제등 유연근무제도에 대한 근거규정, 신청자격, 활용방법 등에 대한 명시가 되어 있는 문서가 있으나 직접사용홍보, 설명회 등을 통한 홍보활동은 부족한 것으로 보임. 시차출퇴근제도의 경우 개인의 필요에 따라 사용하고자 하는 희망자가 많을 가능성이 있음에도 불구하고 활용인원이 1명이라는 것은 제도접근성에 대한 고민이 필요함
- 육아휴직의 경우 사용가능기간은 1년이고, 남성육아휴직 대상자가 14명중 13명으로 남성

육아휴직사용을 장려하기 위한 노력이 필요함

④ 근로기준법(근로시간 단축) 준수

가. 평가내용

○ 1주 최대 근로시간 위반(최대 -1.0점)

- 주당 최대 근로시간 위반으로 고용부장관으로부터 시정명령을 받고 기한 내에 시정조치 완료(-0.1점)
- 위 시정명령 기한 내에 시정조치를 하지 못해 시정기간 연장조치를 받고 연장 기간 내에 시정조치를 한 경우(-0.3점)
- 시정명령을 받고도 이를 이행하지 않아 벌금형 등 유죄판결(1심 기준)을 받은 경우(-1점)
 - 주당 최대 근로시간 위반으로 인한 시정명령이 2회 이상 발생한 경우 각 사건마다 시정조치에 따른 감점 점수를 합산한 값을 전체 감점 점수로 함. 감점의 합이 -1점을 넘는 경우 -1점을 최대 감점 점수로 한다.

나. 추진실적

○ 근로기준법 근로시간 위반 사항

근로시간 위반 내용	위반 일자	시정명령 기한	연장 여부	시정일	처리결과
위반사항 없음					

○ 근로기준법 준수 결과

구분	건당 점수	시정명령 횟수	득점
근로기준법 준수	-	0회	0점
기한 내 시정조치	0점	0회	0점
연장 기간 내 시정조치	0점	0회	0점
시정명령 미이행(유죄판결)	0점	0회	0점

다. 평가결과 : 0.00 점

⑤ 파견용역근로자 정규직 전환 추진실적

가. 평가내용

- 파견용역 근로자 정규직 전환 추진 실적은 정규직 전환 결정 실적으로 평가하되, 파견용역 근로자가 없는 기관과 파견용역 근로자 정규직 전환 결정이 완료된 기관은 만점(1.0점)으로 평가

- 정규직 전환 결정 시기별 평가 기준

결정범위 \ 결정시점	상반기	3분기	4분기	미결정
전체 결정	1.0점	0.8점	0.6점	0.0점
일부 결정	0.8점	0.6점	0.4점	

* 전환 결정은 노사 및 전문가 협의체의 정규직 전환의결 시점(인사발령이 아님)을 기준으로 평가한다. 단계별 의결시 최종 의결시점을 정규직 전환의결 시점으로 인정한다.

나. 추진실적

- 파견용역근로자 해당사항 없음

결정범위	결정시점	득점
해당사항 없음		1.00

다. 평가결과 : 1.00 점

사회적책임

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	4.00	2	88.50	3.54
② 상생과 협력의 공공 노사관계를 구축 및 유지 노력은 적절한가?					
③ 단체협약 내용의 합리성과 단체교섭 및 노사협의회 운영의 적절성 및 단체협약 개선을 위한 노력 또는 성과는 적절한가?					
④ 공시항목 및 자료입력기간 준수 여부 및 입력자료의 충실성	단계별평가	0.80	2	83.75	0.67
⑤ 클린아이 잡플러스 채용정보 입력 준수 및 입력자료의 충실성	단계별평가	0.20	1	100.00	0.20
평가점수		5.00	2	88.20	4.41

② 종합의견

- 중장기 성과목표 및 고객만족도 90점을 단기목표로 설정하고, 고객소통간담회 연 10회 이상 개최, 노사프로그램 10% 확대 목표 등 구체적인 수치화로 목표를 도출하여 성과측정이 용이함
- 상생의 노사관계를 유지하기 위한 다양한 의사소통전략을 실행하고 있으며, 특히 사업장별 고충처리위원의 확대를 통한 지원부분이 잘되어 있음. 다만 노조가 있는 사업장의 상황상 사후 갈등이 발생할 경우를 대비한 쟁의행위 대응, 해결시스템 구축이 필요함

(2) 지표별 평가결과

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

가. 평가의견

- 중장기 성과목표 및 고객만족도 90점을 단기목표로 설정하고, 고객소통간담회 연 10회 이

상 개최, 노사프로그램 10% 확대 목표 등 구체적인 수치화로 목표를 도출하여 성과측정이 용이함

- 4가지 고객유형을 분류하고 필요한 의사소통 전달 수단을 마련해 놓고 있으며, 양방향 의사소통이 가능한 오프라인 간담회, 및 각종 주민참여 협의체를 통한 의견수렴을 하여 불합리하다고 생각되는 표현 등에 대한 기관규정, 환불규정을 정비, 주차시설 등 운영하는 사업에 대한 개선 성과노력이 인정됨
- 고객만족도 모니터링 조직을 구성하여 성과점검 및 분석을 통해 대안을 도출을 하고 있으며, 만족도의 강점, 약점 등을 파악하여 개선노력을 하고 있음. 타 공단 우수사례점검 및 전 직원대상 전화응대 친절도 점검을 통한 개인별 교육시행, 만족도 결과 고객중심 조직문화 확산을 위한 포상운영을 하며 지속적인 고객 및 주민참여를 유도하고 있음
- 고객 접점 직원, CS관리자 등 고객서비스, 만족도가 상승하고 양질의 서비스가 될 수 있도록 내부 역량을 지속적으로 관리할 필요가 있으며, 교육훈련을 매년 단계적으로 역량강화를 위한 프로그램으로 계획하여 운영할 것을 권고함

나. 잘된 점

- 4가지 고객유형을 분류하고 필요한 의사소통 전달 수단을 마련해 놓고 있으며, 접점고객들이 실시간 의사소통방법으로 QR코드 인식 후 상담하기 위해 접속하면 총괄담당자에게 질의가 전달되고, 담당자는 각 관계부서로 토스하여 바로바로 개선, 관리가 가능하도록 관리하고 있음
- 찾아가는 고객소통간담회의 경우 이사장 또는 관리가 직접 고객과 소통하는 자리로 양방향 의사소통이 가능한 오프라인 간담회를 진행하고 있음
- 주민참여예산제도운영, 혁신협력협의회 운영, 사회공헌실천협의체 운영. 불합리하다고 생각되는 표현 등에 대한 기관규정, 환불규정을 정비하여 개정함. 체육시설, 주차시설 등 운영하는 사업에 대한 개선 성과노력이 인정됨

다. 미흡한 점 및 개선방안

- 고객 접점 직원, CS관리자 등 고객서비스, 만족도가 상승하고 양질의 서비스가 될 수 있도록 내부 역량을 지속적으로 관리할 필요가 있으며, 이에 따라 역량강화 측면에서 매년 교육훈련 계획을 세워 체계적으로 운영될 수 있도록 관리하여야 함

② 상생과 협력의 공공 노사관계를 구축 및 유지 노력은 적절한가?

가. 평가의견

- 상생의 노사관계를 유지하기 위한 다양한 의사소통전략을 실행하고 있으며, 특히 사업장별 고충처리위원의 확대를 통한 지원부분이 잘되어 있음. 다만 노조가 있는 사업장의 상황상 사후 갈등이 발생할 경우를 대비한 쟁의행위 대응, 해결시스템 구축이 필요함
- 커뮤니티홈페이지 개설 및 SNS를 통한 실시간 정보공유가 가능하도록 하고 있음. 노동쟁의 예방관련 예산마련, 전문가의 자문을 통한 노무문제 사전대응방안 마련하고 있고 학습동아리를 운영하고 있음. 다만 당해년도까지는 없던 노조가 20년도에 설립되었는 바, 노사관리 역량제고를 위한 특화된 교육계획을 세워 담당자의 노사관리역량을 계속 키워나갈 수 있도록 노력해야 할 것임

나. 잘된 점

- 노사관계 구축을 위한 전략수립 시 만족도조사결과 도출된 개선점 및 노사협의회 안건으로 회의하여 노사간 의견반영과정이 있었고, 세부추진과제에 대한 이행정도 평가가 어느정도 가능할 수 있도록 관리되고 있었음
- 사업장별 고충처리위원 확대 방안의 경우 명예위원으로 선정하고 활동시간보장 등 업무에 대한 지원을 통해 실질적으로 고충처리위원으로 활동할 수 있도록 확대하여 운영하였음. 고충처리제도 활성화를 공표하고 공무원과 기간제의 고용차별 없는 일터구현에 노력하고 있음

다. 미흡한 점 및 개선방안

- 다양한 의사소통창구를 통한 문제점 파악 및 개선노력이 보임. 다만, 그 의사소통체계의 만족도, 피드백이 잘되고 있는지에 대한 점검 및 파악을 통해 전반적으로 운영되고 있는 의사소통체계에 대한 접근성, 실제의견반영여부 등의 점검이 필요함
- 노사갈등 발생 시 대비하여 사업장 운영상 문제가 최소화 될 수 있도록 해결시스템 구축이 필요함

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

가. 평가의견

- 노사협의회 운영은 법적기준에 따라 적절하게 운영되고 있으며, 당해연도에는 노조가 설

립되지 않았었으나 20년도에 노조가 설립되었으므로 노사관계 관련 이슈에 대한 사전 의견 공유와 공감대형성을 하기 위한 충분한 논의 후 교섭이 잘 이루어질 수 있도록 노력하여야 함

- 다양한 의사소통창구를 통한 문제점 파악 및 개선노력이 있는데 노사협의회 개최 전에 직원들의 의견이 잘 수렴될 수 있는 절차가 이행되고 있는지에 대한 파악을 통해 미진할 경우 개선노력이 필요함

나. 잘된 점

- 노사협의회 위원은 법적절차에 따라 추천과 투표에 의해 선출되었음. 근로자위원들의 실제 활동을 보장하기 위한 지원을 확대하였으며, 공단 규모를 고려하여 노사협의회 위원 각 1인(사용자, 근로자)을 확대하여 선출하였음. 당해년도까지는 노조가 설립되지 않아 노사간 의견공유 및 공식회의는 노사협의회를 통해 진행되었음
- 노사간 의견불일치가 발생할 수 있는 사안에 대해서는 사전에 토론회, 설명회 등을 개최하여 사전에 갈등을 최소화하기 위해 노력하고 있음
- 취업규칙은 법 개정사항에 맞게 개정되고 있고, 노사협의회는 분기마다 개최되고 협의, 보고, 의결 사항에 대한 논의가 적절하게 이루어지고 있음

다. 미흡한 점 및 개선방안

- 의사소통절차가 다양하게 운영되고 있지만, 비공식적 의사소통기구의 경우 전직원(현장직, 사무직 등)이 자유로운 분위기에서 참여가 상시적으로 가능하고 있는지 자체 점검 및 관리의 필요할 것으로 보임

④ 공시항목 및 자료입력기간 준수 여부 및 입력자료의 충실성

가. 평가내용

- 자료입력기한, 공시책임자, 공시항목은 통합경영공시 업무매뉴얼에 규정된 내용에 따르며, 법률상 비공개대상정보 및 개인정보, 조달청 G2B시스템 및 홈페이지 등재하여 진행한 입찰공고는 제외
- 점수 산정 기준

기준	배점	점수
공시기한 준수 (정기 공시)	0.3	· 정기(연간) 공시 기한 : 준수(0.1점), 미준수(0.0점) · 정기(반·분기) 기한 : 1건당 0.02점 감점 (최대 0.2점 감점)
공시자료 정합성 (수시공시)	0.5	· 누락, 오류, 지연(수시공시)건수 1건당 0.05점 감점 (최대 0.5점 감점)

나. 추진실적

○ 공시기한 준수(정기 공시)

공시대상 항목	준수여부	득점
정기(연간) 공시 기한	준수	0.10
공시대상 항목	미준수 건수	득점
정기(반·분기) 공시	반기미준수 4건	0.12

○ 공시자료 정합성(수시공시)

공시대상 항목	공시기준일	공시일	위반내용	위반건수	득점
합계				1건	0.45
이사회회의록 지연 공시			지연공시	1건	

다. 평가결과 : 0.67 점

세부지표	배점(A)	감점(B)	득점(C=A-B)
합계	0.80		0.67
정기(연간) 공시 기한	0.10	0.00	0.10
정기(반·분기) 기한	0.20	0.08	0.12
공시자료 정합성(정기 및 수시공시)	0.50	0.05	0.45

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 입력자료의 충실성

클린아이 잡플러스 채용정보 입력자료	공시기준일	공시일	위반내용	위반건수	득점
합계				0건	0.20
위반사항 없음					

○ 결과 산출 내역

세부지표	배점(A)	감점(B)	득점(C=A-B)
입력준수 및 충실성	0.20	0.00	0.20

다. 평가결과 : 0.20 점

2. 윤리경영

(1) 평가결과 종합

① 평점표

세부평가내용	평가방법	가중치	등급	평점	득점
① 윤리경영체제 구축·운영 및 노력과 성과는 적절한가?	절대평가	2.00	1	94.00	1.88
② 기관의 투명성과 경영 책임성을 높이기 위한 기록관리 개선노력과 성과는 적절한가?					
평가점수		2.00	1	94.00	1.88

② 종합의견

- 업무공백 또는 업무과중으로 윤리경영 관련 교육을 받는데 지장이 없도록 업무를 합리적으로 배분이 필요해 보이나, 공단 중장기 경영계획에서 미션, 비전, 핵심가치, 전략이 일관성이 있고, 반부패 윤리경영 내/외부 환경분석이 구체적이며, 반부패 윤리경영 추진 체계가 일관성이 있고 실질적 내용을 담고 있음
- 기록물평가 심의회를 구성하고 절차에 따라 비전자 문서 폐기를 진행할 것이 필요해 보이나, 기록물 보존환경 개선을 위해 항온항습기 및 이산화탄소 소화기를 구입하고 설치했고, 문서실 보유기록물에 관한 전수 조사를 실시했으며, 기록물 분류기준표를 합리적인 절차에 따라 작성함

(2) 지표별 평가결과

① 윤리경영체제 구축·운영 및 노력과 성과는 적절한가?

가. 평가의견

- 업무공백 또는 업무과중으로 윤리경영 관련 교육을 받는데 지장이 없도록 업무를 합리적으로 배분할 것을 권고함
- 반부패 윤리경영 내/외부 환경분석에서 윤리경영 직원참여도가 저조한 핵심 이유에 대해 성실하게 고찰함
- 반부패를 위한 생태계를 조성하고 부패요인을 제거하며 청렴문화를 정착하겠다는 다짐을 들었는데, 공단 특유의 구체적인 반부패 요소를 먼저 파악하는 과정이 필요하다고 여겨짐

- 반부패 윤리경영 추진 체계에서 추진과제는 전략의 세 파트와 각기 잘 연계됨
- 안전사고 사전예방 및 대응 매뉴얼 내 소방시설 점검 업무 프로세스 확립하겠다는 계획의 구체성을 긍정적으로 평가함
- 구청 지도점검의 경우 2년마다 실시하는 감사로 감사범위가 상이함에도 불구하고 내/외부의 감사 결과가 일관성이 있도록 미진한 부분을 선제적으로 잘 관리할 것을 권고함
- 경영활동 자체감사 실적에서 설 명절 기강감사 등 주요 점검내용 결과 반복적인 적발사안에 대해 선제적으로 대응조치를 취하려고 노력함
- 주민 서비스 감사단의 운영을 긍정적으로 평가함
- ISO37001에서 전년 대비 가장 많이 하락한 지표는 '조직문화 청렴성 지표'였는데, 실제 청렴성이 낮아졌는지 아니면 구성원의 조직 내 다른 불만이 반영된 것인지 구분하여 파악하는 관점도 필요함을 제안함
- 규정 및 법령이해를 위해 매월 1회 청렴퀴즈를 실시했는데, 이에 대한 직원의 흥미도 반응을 점검해 볼 필요가 있다고 여겨짐

나. 잘된 점

- 공단 중장기 경영계획에서 미션, 비전, 핵심가치, 전략이 일관성이 있음
- 반부패 윤리경영 내/외부 환경분석이 구체적임
- 반부패 윤리경영 추진 체계가 일관성이 있고 실질적 내용을 담고 있음
- 감사활동 전담부서를 신설하여 활동을 강화함
- 청렴한 조직문화 조성을 위한 내/외부 고발시스템을 균형 있게 운영함
- 다양한 윤리경영 활동 계획을 실천에 옮김
- ISO37001 인증을 획득함
- 윤리경영 및 부패방지 교육에 지속적인 노력을 기울임
- 성범죄 예방 및 방지 노력을 다각도로 기울임
- 도덕적 해이 또는 관리소홀로 인한 부정적 언론보도가 전혀 없음

다. 미흡한 점 및 개선방안

- 2019년 클린카드 사용현황 총 541건 중 위법 부당 사용 0건인데, 카드 부정 사용과 관련한 불필요한 알람이나 잘못된 경고 오류가 혹시 자주 뜨는 것은 아닌지 검토해 볼 것을 제안함
- 관악/동작 청림 클러스터 활동의 효율성이 높다는 정보를 들었는데, 이 성과를 전사적으로 확산시킬 여지는 없는지 살펴볼 것을 제안함

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

가. 평가의견

- 공단 전사적으로 기록물 관리에 대한 이해도가 부족할 가능성이 있는데, 전 직원에 대한 기록물 관리 관련 교육에 관한 구체적인 계획 및 실행을 권고함
- 기록물 관리 전공 석사학위 소지자 등 관련 규정에 적합한 전문가가 기록물 담당관으로 재직 중임
- 기록물평가 심의회를 구성하고 절차에 따라 비전자 문서 폐기를 진행할 것을 제안함
- 기록물 담당관이 국가기록원 주관 지방공사·공단 기록관리협의회 참석하여 내용을 숙지함
- 사업장별 방문을 통한 맞춤형 기록물관리교육 실시한 것을 긍정적으로 평가함

나. 잘된 점

- 기록물 보존환경 개선을 위해 항온항습기 및 이산화탄소 소화기를 구입하고 설치함
- 문서실 보유기록물에 관한 전수 조사를 실시함
- 기록물 분류기준표를 합리적인 절차에 따라 작성함

다. 미흡한 점 및 개선방안

- 기록물 담당자가 국가기록원 주관 지방공사·공단 기록관리협의회 참석했는데, 해당 지식을 전사적으로 확산시키려는 관점을 가질 것을 권고함

3. 인권경영

(1) 평가결과 종합

① 평점표

세부평가내용	평가방법	가중치	등급	평점	득점
① 인권경영 체계 구축의 노력과 성과는?	절대평가	2.00	1	92.00	1.84
② 인권경영(사업)의 실행·공개 노력과 성과 및 구제절차 제도화의 타당성					
③ 공정사회 구현을 위한 노력과 성과는 적절한가?					
평가점수		2.00	1	92.00	1.84

② 종합의견

- 인권경영 초기도입으로 인한 기존 시행 정보 부족 및 인권 활동 경험자 부재의 한계를 점차 개선하여 올해는 좀더 심화되고 공단 특유의 구체적인 인권경영 파악 및 개선으로 나아가는 것이 필요하나, 인권경영을 SWOT 분석 형식으로 일목요연하게 정리하여 제시했고, 인권경영 추진동력 확보를 위한 추진시스템을 구축했으며, 다양한 이해관계자를 포함한 인권경영위원회 구성했음
- 2019년 인권침해 신고건수가 없다면 최근 수년간 기록을 점검하여 이에 대한 감시비용을 점차 줄여나가는 것도 합리적이라고 여겨지나, 인권 인식개선을 위한 다양한 방식의 교육을 운영했고, 인권 퀴즈 등 창의적 방식으로 직원의 참여를 유도했으며, 인권경영 전략 및 동향 파악을 위한 포럼/세미나 참석을 지속함
- 집중 청취 운영 결과의 신뢰성 제고 활동을 펼친 결과 실제 조직의 클린함을 반영할 가능성이 높지만, 직원의 불만이 혹시 내부청렴도 평가에 부적절하게 반영되지 않았는지 점검해볼 필요가 있다고 여겨지나, 공정사회 구현을 위한 불공정 행정규제를 자체적으로 정비했고, 공단시설 공유를 통한 지역사회 공유경제 활성화를 위해 노력했으며, 신고제도 활성화를 위한 반부패/불공정 행위 집중 청취 기간을 운영함

(2) 지표별 평가결과

① 인권경영 체계 구축의 노력과 성과는?

가. 평가의견

- 인권경영 초기도입으로 인한 기존 시행 정보 부족 및 인권 활동 경험자 부재의 한계를 점차 개선하여 올해는 좀더 심화되고 공단 특유의 구체적인 인권경영 파악 및 개선으로 나아가길 권고함
- 성희롱·성폭력 예방지침을 개정하여 신고 및 고충처리, 재발방지조치 내용을 추가하려는 계획이 있는데, 공단 내에서 수년간 성범죄가 없었다면 추가적인 행정적 조치는 펼치지 않아도 된다고 여겨짐
- 온라인 홍보 효과 극대화를 위한 콘텐츠 개발 및 채널 확장(유튜브) 예정인 점을 긍정적으로 평가함
- 2020년 평가 시 체크리스트 및 평가표를 보완하여 인권경영의 정량평가를 도입할 계획을 잘 실행할 것을 권고함
- 인권영향평가 결과, 결사 및 단체교섭의 자유 보장, 안전보장 등 보완 판정을 받은 분야에 대한 구체적인 개선 계획이 있음
- 사업현장 인터뷰 및 갑질발생 위험진단 설문조사를 통한 현황파악을 함과 동시에 결과를 잘 분석하여 임직원에게 제시하는 과정도 필요해 보임

나. 잘된 점

- 인권경영을 SWOT 분석 형식으로 일목요연하게 정리하고 제시함
- 인권경영 추진동력 확보를 위한 추진시스템을 구축함
- 다양한 이해관계자를 포함한 인권경영위원회를 구성함
- 인권환경 변화에 따른 인권경영 현행화를 위한 관련 제도를 보완함
- 인권경영 실천 결의를 위한 인권경영헌장을 선포하고 전파함
- 인권영향평가 결과 및 개선사항에 대해 구체적으로 진행함

다. 미흡한 점 및 개선방안

- 인권경영의 주관부서는 열린혁신팀이고 인권경영 계획 수립 및 시행, 인권영향평가 추진, 인권침해 구제 등의 업무를 수행하는데, 상황에 따라 타부서의 협력과 동참을 어떻게 체계적으로 이끌어 낼 수 있을지 고민이 필요해 보임
- 인권경영위원회의 외부위원 선정 시 대표성(공단 이해관계자의 권리 대변이 가능성), 전문성(위원활동에 필요한 인권관련 전문적 지식과 관련 경력), 자발성(인권에 대한 이해 및 관심도)이라는 세 기준으로 선정하게 되는데, 대표성에서 사회적 약자의 대표성도 적극적으로 고려할 필요가 있다고 여겨짐

② 인권경영(사업)의 실행·공개 노력과 성과 및 구제절차 제도화의 타당성

가. 평가의견

- 도시락을 먹으며 인권관련 영화 시청 및 자유 토론하는 등 흥미도를 제고하는 노력을 기울였다는 점을 긍정적으로 평가함
- 2019년 인권침해 신고건수가 없다면 최근 수년간 기록을 점검하여 이에 대한 감시비용을 점차 줄여나가는 것도 합리적이라고 여겨짐
- 주간경영전략회의(임원 및 팀장 참석)에서 포럼/세미나의 주요 내용을 공유하고, 참석자 습득 지식을 토대로 공단 인권경영의 추진계획을 수립함
- 인권 퀴즈 운영에 대한 직원들의 참여도에서 운영 대상(일반직) 100% 참여했는데 부담이나 압박을 느낀 직원은 없는지 지혜롭게 파악해 보면 좋겠음
- 인권관련 서적 및 영화 소개, 인권침해 사례 및 소식 공유를 통해 임직원의 인권감수성 증진을 도모함
- 인권감수성 증진활동의 일환으로 인권 인식개선을 위한 집합교육 및 사이버교육을 진행함

나. 잘된 점

- 인권 인식개선을 위한 다양한 방식의 교육을 운영함
- 인권 퀴즈 등 창의적 방식으로 직원의 참여를 유도함
- 인권경영 전략 및 동향 파악을 위한 포럼/세미나 참석을 지속함
- 인권 퀴즈 운영에 대한 직원들의 참여도가 우수함

다. 미흡한 점 및 개선방안

- 주간경영전략회의(임원 및 팀장 참석)에서 포럼/세미나 인권경영 관련내용을 공유했는데, 의미 있는 내용은 전사적으로 공유하는 시도는 어떨지 제안함

③ 공정사회 구현을 위한 노력과 성과는 적절한가?

가. 평가의견

- 불공정 행정규제로 도출된 항목 공유 후 팀별 의견 수렴을 거친 결과 중 의미 있는 내용을 매뉴얼화 하는 시도를 제안함
- 도림천 계절별 여가시설 무료운영에 대한 주민 만족이 높았다는 점을 긍정적으로 평가함
- 집중 청취 운영 결과의 신뢰성 제고 활동을 펼친 결과 실제 조직의 클린함을 반영할 가능성이 높지만, 직원의 불만이 혹시 내부청렴도 평가에 부적절하게 반영되지 않았는지 점검해볼 필요가 있다고 여겨짐
- 외부기관 위탁 시행을 통해 문제 출제의 전문성과 시험 결과의 공정성 부여를 강화한 점을 긍정적으로 평가함
- 블라인드 채용 시 신원확인에 많은 시간 투자가 있는데 효율적으로 처리할 수 있는 시스템 구축에 관심을 기울일 것을 제안함

나. 잘된 점

- 공정사회 구현을 위한 불공정 행정규제를 자체적으로 정비함
- 공단시설 공유를 통한 지역사회 공유경제 활성화를 위해 노력함
- 신고제도 활성화를 위한 반부패/불공정 행위 집중 청취 기간을 운영함
- 고객 피해의 실질적 배상을 위한 보험을 가입함
- 균등한 기회 제공을 위한 사회적 약자의 의무고용률을 준수함
- 갑질 근절 관련 제도를 수립하고 이행함

다. 미흡한 점 및 개선방안

- 인권위원회에서 평가 지표 점검 및 보완을 통하여 관악구시설관리공단 맞춤형 체크리스트 개발에 관한 성과가 있었는데, 이 내용을 지속적으로 점검하고 업데이트 하는 노력이 필요하다고 제안함

- 다매체 갑질근절 교육시행(집합교육, 사이버교육, 소식지 발행 등)을 통한 계획 및 실행 후 효과적인 매체에 대한 결과를 정리할 필요가 있다고 제안함

4. 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	5.00	2	81.60	4.08
② 구축된 재난·안전관리체계가 원활히 운영될 수 있도록 하는 기관의 재난·안전관리 역량강화 노력은 적절한가?					
③ 재난·안전관리체계 운영은 적절한가?					
④ 안전사고 발생건수	목표부여(A)	5.00	1	100.00	5.00
평가점수		10.00	1	90.80	9.08

② 종합의견

- 재난안전관리에 대한 중장기 추진 전략을 비전, 목표, 4대 추진 전략 및 추진과제 형태로 도출되고 당해연도 추진과제 달성을 추진하고 있어 적정하나 추진과제의 구체성이 일부 미흡하여 단기, 중기, 장기 관점의 과제를 구체적으로 도출하여 달성할 필요가 있음
- 위험성평가에 대한 시설물 관리 담당자 업무 능력의 지속적 향상을 위해 전문교육을 지속 추진하여 위험성 평가를 추진하고 있어 적정하며 공단이 운영하고 있는 모든 시설로 확대하여 지속적으로 추진할 필요가 있음
- 재난안전관리 업무의 특징상 전단 인력의 노력도 중요하나 경영시스템 차원의 관리가 효과적인 경우가 있어 안전보건경영시스템(KOSHA 18001, ISO 45001)의 도입을 위한 행정적 준비 및 인증을 위한 예산 확보 방안 마련이 필요함

(2) 지표별 평가결과

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

가. 평가의견

- 재난안전관리에 대한 중장기 추진 전략을 비전, 목표, 4대 추진 전략 및 추진과제 형태로

도출되고 당해연도 추진과제 달성을 추진하고 있어 적정하나 추진과제의 구체성이 일부 미흡하여 단기, 중기, 장기 관점의 과제를 구체적으로 도출하여 달성할 필요가 있음

- 재난안전관리와 관련하여 재난사고의 유형이 확대되고 있고 관련 법령도 개정되고 있어 안전관련 내부 규정의 수립 및 제·개정 활동을 통해 다양한 재난안전 사고 상황에 사전에 대비할 필요가 있음
- 재난안전관리에 대한 재난 상황별, 시설물별 대응 매뉴얼은 일부 제작되어 보급되고 있으나 소방계획 위주로 매뉴얼 제작이 이루어지고 있어 다양한 재난상황별 시설물의 특성을 반영하여 각 시설물별 매뉴얼을 작성하고 보급하여 실제 훈련 및 재난안전사고 발생 상황에 적절하게 사용될 수 있도록 하여야 함

나. 잘된 점

- 재난안전관리에 대한 중장기 추진 전략을 비전, 목표, 4대 추진 전략 및 추진과제 형태로 도출되고 당해연도 추진과제 달성을 추진하고 있어 적정함
- 재난, 재해예방을 위한 외부기관과의 연계를 통한 안전기본계획 및 정밀점검계획을 년 단위로 계획을 수립하고 추진함
- 22개 사업장에 대해 위험성 평가 교육 및 위험성 평가를 실시하여 46건의 위험 요인을 도출하고 도출된 위험 요인을 등급별로 분류하여 위험 요인을 제거하고 있으며 이러한 노력에 따라 위험성평가 우수사업장 인증을 획득함
- 공단내 재난안전관리 분야 취약점을 도출하여 이를 해결하기 위한 노력의 결과로 시설물 안전 보완 분야 예산을 전년대비 6.7억원 증액하여 확보함

다. 미흡한 점 및 개선방안

- 재난안전관리 업무에 대해 주관부서를 지정하여 임무와 역할을 부여하고 있어 책임에 대한 부분은 정하고 있으나 권한에 대한 부여가 안전관리 및 재난관리 체계상 명확히 규정되어 있지 않아 책임과 권한이 균등한 수준에서 명문화할 필요가 있음
- 재난안전관리와 관련하여 재난사고의 유형이 확대되고 있고 관련 법령도 개정되고 있어 안전관련 내부 규정의 수립 및 제·개정 활동을 통해 다양한 재난안전 사고 상황에 대비할 필요가 있음
- 재난안전관리에 대한 중장기 추진 전략은 수립되고 있으나 추진과제의 수립에서 도출된 과제가 과제로서 구체성이 일부 미흡하여 추진과제를 단기, 중기 및 장기 과제로 분류하여 구체적으로 도출할 필요가 있음

- 재난안전관리에 대한 재난 상황별, 시설물별 대응 매뉴얼은 일부 제작되어 보급되고 있으나 소방계획 위주로 매뉴얼 제작이 이루어지고 있어 다양한 재난상황별 시설물의 특성을 반영하여 각 시설물별 매뉴얼을 작성하고 보급하여 실제 훈련에 활용될 수 있도록 하여야 함
- "재해경감을 위한 기업의 자율활동 지원에 관한 법률"에 따라 재해경감활동계획이 수립되어야 하나 수립되지 않아 활동계획 수립 후 적극적인 활동이 필요함

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

가. 평가의견

- 위험성평가에 대한 시설물 관리 담당자 업무 능력의 지속적 향상을 위해 전문교육을 지속 추진하여 위험성 평가를 추진하고 있어 적정하며 모든 시설로 확대하여 지속적으로 추진할 필요가 있음
- 재난안전관리 전담인력에 대한 전문성 강화 교육은 추진되고 있으나 지속적인 업무 능력 향상을 위해 안전 직무에 대한 전보제한 기간 설정 및 이에 따른 인센티브 제공 방안을 마련할 필요가 있음
- 전직원 대상의 재난안전 교육 이수 후 교육 내용 및 재난안전 매뉴얼에 대한 숙지고 평가를 실시하여 재난안전 사고에 대한 초동 대응력을 높일 필요가 있음

나. 잘된 점

- 고객이 참여하는 안전체험교육을 실시하여 재난안전 사고 발생에 대한 사전 예방 능력 향상과 사고 발생 시 대피 능력을 함양함
- 재난안전 사고 발생을 가정한 내부 인력 전문성 및 역량 강화 훈련을 실시하여 심정지 고객의 생명을 구하여 하트세이버 상을 수상함
- 재난안전관리 업무 전담자에 대한 전문성 강화 교육을 외부 전문 기관과 다양한 사이버 교육을 통해 담당자 전문성 강화를 추진함
- 위험성평가에 대한 시설물 관리 담당자 업무 능력의 지속적 향상을 위해 전문교육을 지속 추진하여 위험성 평가를 추진함

다. 미흡한 점 및 개선방안

- 재난안전관리 전담인력에 대한 전문성 강화 교육은 추진되고 있으나 지속적인 업무 능력

향상을 위해 안전 직무 전보제한 기간 설정 및 이에 따른 인센티브 제공 방안을 마련할 필요가 있음

- 재난안전 사고는 전담 직원만의 문제가 아니고 모든 직원이 관심을 가지고 해결해야 할 문제이므로 모든 직원이 재난안전 관련 자격증 취득 및 관련 교육을 이수할 수 있도록 공단 차원의 제도 개선 및 인센티브 제공 방안 도입이 필요함
- 전직원 대상의 재난안전 교육 이수 후 교육 내용 및 재난안전 매뉴얼에 대한 숙지도 평가를 실시하여 재난안전 사고에 대한 대응력을 높일 필요가 있음

③ 재난·안전관리체계 운영은 적절한가?

가. 평가의견

- 고객 주요 이용 공간에 대한 안전사고 위험 등급을 제정하여 탈의실, 헬스장 등 사고 빈발 장소에 스티커 등을 부착하여 시각적 효과를 통해 사고를 예방하고 있어 적정함
- '기-승-전-SNS' 홍보 전략을 수립하여 공단 내 시설 안전 개선 활동 및 재난 훈련 내용에 대해 다양한 홍보 매체를 통해 홍보하고 있어 재난안전관리에 대한 고객 및 시민 홍보가 적정함
- 재난안전관리 업무의 특징상 전담 인력의 노력도 중요하나 경영시스템 차원의 관리가 효과적인 경우가 있어 안전보건경영시스템(KOSHA 18001, ISO 45001)의 도입을 위한 행정적 준비 및 인증을 위한 예산 확보 방안 마련이 필요함

나. 잘된 점

- 고객 주요 이용 공간에 대한 안전사고 위험 등급을 부여하여 탈의실, 헬스장 등 사고 빈발 장소에 대한 무사고를 지속적으로 추진함
- 원격지 사업장에 대한 공단본부 내 종합 모니터링 시스템을 구축하여 24시간 종합 관제와 재난안전사고 예방 활동을 추진함
- 사회적 이슈가 되는 재난안전 사고와 시기별 재난안전 발생 가능 사고에 대해 사전 예방 활동을 실시하여 시설물의 안전과 고객의 안전을 확보함
- '기-승-전-SNS' 홍보 전략을 수립하여 공단내 시설 안전 개선 활동 및 재난 훈련 내용에 대해 다양한 홍보 매체를 통해 홍보하고 있음

다. 미흡한 점 및 개선방안

- 재난안전관리 업무의 특징상 전담 인력의 노력도 중요하나 경영시스템 차원의 관리가 효

과적인 경우가 있어 안전보건경영시스템(KOSHA 18001, ISO 45001)의 도입을 위한 준비 및 인증을 위한 예산 확보 방안 마련이 필요함

- 재난안전관리 전담자에 대한 전문성 강화를 위한 교육은 다양한 방법을 통해 지원되고 있으나 경영진, 일반 직원, 현장 근로자 등 대상별 맞춤형 교육은 제공되고 있지 않아 재난안전관리 교육에 대한 맞춤형 교육 계획을 수립하고 교육을 이수할 필요가 있음
- 재난안전 사고 발생에 따른 재난복구계획의 수립은 이루어지고 있으나 사후처리 및 복구 활동에 대한 사전 계획을 재난 상황별, 시설물별 구분하여 구체적으로 준비할 필요가 있음

④ 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 제외)
- 전년도에 비하여 사업기간·사업규모가 변경된 사업은 동일한 기간·규모로 차감 조정
- 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
- 최고목표 : 전년도 실적 x 90%
- 최저목표 : 전년도 실적 x 150%
- 공사·공단차량 사고의 경우 과실비율이 50%미만은 귀책사유가 없다는 전제하에 안전사고 발생건수에서 제외
- 사망, 중상, 반소 이상, 소방기본법 시행규칙 제3조 2항에 제시된 화재 등의 안전사고 발생

시 건수에 상관없이 "0"점 부여. 단, 사고의 귀책사유에 대한 정상을 참작(법원판결문, 의사 소견 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 전체 말함

- 직원안전사고는 산업재해보험 처리건수로 평가한다. 단, 출퇴근시 발생한 산업재해보험 처리건수는 제외하고, 2년 이상 보험금을 지급하는 건에 대해서는 최초 지급 연도에만 발생건수로 산정함
- 안전사고 발생건수가 5건 이하 기관 : 3점 부여 후 나머지 2점으로 평가
- 안전사고 발생건수가 10건 이하 기관 : 2점 부여 후 나머지 3점으로 평가
- 사회적 물의를 야기한 안전사고는 전체점수에서 감할 수 있다.

나. 추진실적

○ 안전사고 발생건수

구분	2019년 (건)	2018년 (건)	증감률
합계	8.0	14.0	-42.86%
사망, 중상, 화재(반소 이상)	0.0	0.0	0.0%
일반사고(조정후)	8.0	14.0	-42.86%
대인사고	3.0	9.0	-66.67%
대물사고	5.0	4.0	25.00%
직원안전사고	0.0	1.0	-100.00%
기간, 규모조정(가감)	0.0	0.0	0.0%
자회사/출자회사/외주업체(조정후)	0.0	0.0	0.0%
대인사고	0.0	0.0	0.0%
대물사고	0.0	0.0	0.0%
직원안전사고	0.0	0.0	0.0%
기간, 규모조정(가감)	0.0	0.0	0.0%

- 2019년 조정후 안전사고 발생건수는 총 8건으로 2018년 14건에 비해 6건(42.8%) 감소한

것으로 나타남

- 대인사고는 전년 9건에서 3건으로 감소하고 있고 또한 직원안전사고도 전년대비 1건 감소하고 있으나 대물사고는 전년 대비 1건 증가함

○ 기간, 규모조정 사유

- 기간, 규모조정 사유 해당사항 없음

○ 원인분석 및 추세분석

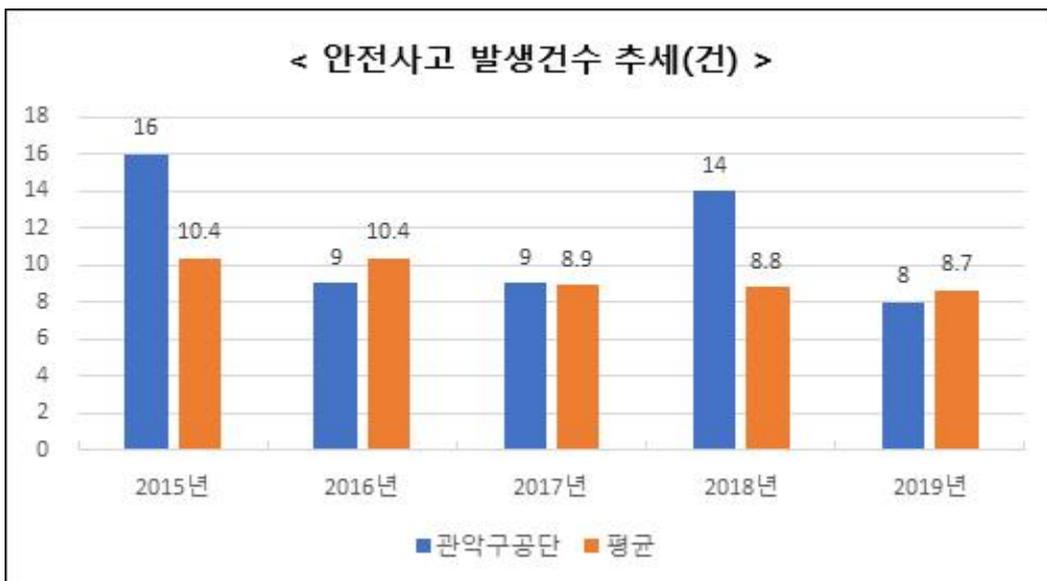
- 공단의 최근 5년간 (조정전)안전사고 발생건수는 다음과 같음

구분	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년
안전사고 발생건수(관악)	16	9	9	14	8
안전사고 발생건수(평균)	10.4	10.4	8.9	8.8	8.7

* 평균은 자치구 시설관리공단(38개) 평균임

** 18년-19년은 외주업체 안전사고 포함 건수임

- 공단 최근 안전사고 발생 건수는 자치구 공단 평균 안전사고 수준보다 낮은 수준이나 연도별 안전사고 편차가 크게 발생하고 있어 안정적인 안전사고 관리 노력이 필요



○ 개선사항

- 체육 시설물에서 고객을 대상으로 하는 안전사고가 빈번히 발생하고 있어 안전사고 예방을 위한 시설 유지관리 및 사고 지점에 대한 홍보 방안 마련이 필요함
- 차량에 대한 사고가 빈번히 발생하고 있어 운전자에 대한 안전교육 강화 및 안전사고 예방 활동의 강화가 필요함

다. 평가결과 : 5.00 점

(단위 : 건)

구분	2019년	2018년	목표 설정		구분	가중치	평점	득점
조정후 안전사고	8	14	최고 목표	12.6	평가점수	5	100.00	5.00
			최저 목표	21	합계	5	100.00	5.00

5. 지역상생발전

(1) 평가결과 종합

① 평점표

세부평가내용	평가방법	가중치	등급	평점	득점
① 지역사회·경제 공헌	절대평가	3.00	2	83.00	2.49
② 사회적 약자 배려					
③ 사회적기업 생산품 및 사회적협동조합 생산품 구매 실적	목표대실적	1.00	1	100.00	1.00
④ 장애인 의무고용	목표대실적	1.00	1	100.00	1.00
⑤ 중소기업제품 및 기술개발제품 우선 구매	단계별평가	0.50	3	70.00	0.35
⑥ 중증장애인생산품 우선 구매	단계별평가	0.50	1	100.00	0.50
⑦ 성과공유제	단계별평가	1.00	4	60.00	0.60
⑧ 경쟁적 대화방식	가점지표	0.50	9	0.00	0.00
⑨ 온실가스 감축 목표달성률	목표대실적	0.50	1	100.00	0.50
⑩ 친환경차량 구매 실적	단계별평가	0.50	1	100.00	0.50
평가점수		8.00	2	86.75	6.94

② 종합의견

- 지역경제 활성화를 위한 지역사랑 상품권, 지역 농산물 구매 등을 진행하고 있으나, 온누리 상품권 구매실적은 전년대비 하락하여 지역경제 활성화를 위한 노력 강화 필요
- 지역숙원사업 도출, 사회적 약자 프로그램 발굴 등 사회공헌 전 과정에 대하여 지역사회의 필요, 사회적 약자 특성 등에 대한 체계적인 조사분석과 연계하여 사회공헌 프로그램을 마련하고 진행할 필요가 있으며, 공단 고유의 시설유지관리 업무(주차, 체육관 등)와 직접 연계되지 않더라도 지역사회에서 필요로 하는 추가적인 지역사회 공헌 활동 발굴을 위해서도 노력 필요
- 사회적 약자에 대한 무료·감면 실적이 확대되고 있고, 소셜 기부와 연계하여 임직원의 지속적인 기부 활동 등으로 사회적 약자 배려에 공헌하고 있음

- 사회적 약자 대상 프로그램 개발 시 지역사회 내 사회적 약자 특성에 대한 조사분석에 기초하여 진행할 필요가 있으며, 프로그램 운영 계획 및 결과, 만족도 등에 대한 환류체계를 강화하여 프로그램 운영을 지속적으로 개선할 필요가 있음

(2) 지표별 평가결과

① 지역사회·경제 공헌

가. 평가의견

- 지역경제 활성화를 위한 지역사랑 상품권, 지역 농산물 구매 등을 진행하고 있으나, 온누리 상품권 구매실적은 전년대비 하락하여 지역경제 활성화를 위한 노력 강화 필요
- 소셜 기부 등과 연계하여 수년 간 지속적으로 기부를 한 점은 우수한 사례로 판단됨
- 지역숙원사업 도출 및 추진을 위한 주민의견 수렴 및 환류 체계를 보다 체계적으로 진행할 필요가 있으며, 공단 고유의 시설유지관리 업무(주차, 체육관 등)와 직접 연계되지 않더라도 지역사회에서 필요로 하는 추가적인 지역사회 공헌 활동 발굴을 위해서도 노력 필요

나. 잘된 점

- 지역경제 활성화를 위한 지역사랑 상품권 구매 및 지역 농산물 구매
- 사회공헌 실천협의체 구축 및 운영
- 9년간 7,075만원 기부하였으며, 소셜 기부 확대를 위해 다양한 SNS를 활용한 기부 목표 설정 및 달성 노력 우수
- 도림천 하천 공간을 활용한 지역사회 프로그램 등 공단 시설을 이용한 사회공헌 프로그램 운영은 우수함
- 페이스북, 카카오토티 등 SNS를 활용한 지역사회 소통 노력을 지속하고 있음

다. 미흡한 점 및 개선방안

- 온누리 상품권 구매실적은 전년대비 하락함
- 지역 숙원사업의 도출 절차 및 우선순위 선정 방안이 수립되지 않고 공단의 중점 사업을 중심으로 추진됨

- 지역숙원사업으로 제시한 근거리체육시설 연계/주차공간 문제 해결의 도출 및 추진 과정상의 합리성, 타당성 필요 (지역숙원사업 지역 주민 의견 수렴 강화 필요)

② 사회적 약자 배려

가. 평가의견

- 사회적 약자에 대한 무료·감면 실적이 확대되고 있고, 임직원의 지속적인 기부 활동 등으로 사회적 약자 배려에 공헌하고 있음
- 사회적 약자 대상 프로그램 개발 시 지역사회 내 사회적 약자 특성에 대한 조사분석에 기초하여 진행할 필요가 있으며, 프로그램 운영 계획 및 결과, 만족도 등에 대한 환류체계를 강화하여 프로그램 운영을 지속적으로 개선할 필요가 있음

나. 잘된 점

- 사회적 약자에 대한 유료시설 무료, 감면 제도가 운영되고 있으며 전년대비 증가하고 있음: 무료 감면 수혜실적 및 수혜금액 모두 증가
- 임직원 기부 활동 및 사회적 약자 지원 프로그램 운영이 활성화 됨

다. 미흡한 점 및 개선방안

- 사회적 약자 대상 프로그램 개발 전 사회적 약자에 대한 지역사회 분포 및 현황 분석이 이루어져야 하나 이루어지지 않음
- 사회적 약자 프로그램 운영에 대한 환류체계 미흡

③ 사회적기업 생산품 및 사회적협동조합 생산품 구매 실적

가. 평가내용

- 세부평가내용
 - 사회적기업 생산품 구매 실적
 - 사회적협동조합 생산품 구매 실적

○ 세부평가방법 : 단계별 평가

지표	산식	비고
사회적기업 및 사회적협동조합 생산품	$\frac{X}{1\%} \times 1\text{점}$	X = 총 구매 물품,용역(공사 제외) 대비 사회적기업 및 사회적협동조합 물품·용역 구매율(%) ※ 1% 초과하는 경우 최고값 1 부여

나. 추진실적

○ 사회적기업 및 사회적협동조합 생산품 구매실적

(단위:천원, %)

구분	물품, 용역(공사 제외) 총구매액 (A)	사회적기업 및 사회적협동조합 물품·용역 구매액 (B)	사회적기업 및 사회적협동조합 물품·용역 구매율 (X=B/A×100)	득점 (X/1%×1)
사회적기업 및 사회적협동조합 생산품	528,884	40,843	7.72%	1.00

다. 평가결과 : 1.00 점

④ 장애인 의무고용

가. 평가내용

○ 세부평가내용: 상시근로자(50인 이상) 총 수 대비 장애인 고용률

○ 세부평가방법 : 단계별 평가

지표	산식	비고
장애인 의무고용	X=0 → 0점 X≥[Y × 3.4%] → 1.0점 0% < Z < 3.4% → Z/3.4×1.0점	X = 6월과 12월의 장애인근로자수 합 Y = 6월과 12월의 상시근로자수 합 Z = X/Y×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 → (1명×2명)+3명+5명 = 10명 * 장애인 고용비율 산출결과 소숫점이 있는 경우 소숫점 셋째자리에서 반올림 * [Y × 3.4%]는 Y × 3.4%를 넘지 않는 최대 정수(가우스기호)

나. 추진실적

○ 장애인 의무고용 추진실적

(단위 : 명, %)

구분	6월과 12월 장애인 근로자수 합 (A)	6월과 12월 상시 근로자수 합 (B)	장애인의무고용률 (A/B×100)	득점
장애인 의무고용	28명	379명	7.39%	1.00

다. 평가결과 : 1.00 점

⑤ 중소기업제품 및 기술개발제품 우선 구매

가. 평가내용

○ 세부평가방법 : 목표대실적

지표	산식	비고
중소기업제품 및 기술개발제품 우선구매	$\text{득점} = 0.2 \left(\frac{X}{A} \right) + 0.15 \left(\frac{Y}{10} \right) + 0.15 \left(\frac{Z}{1.5} \right)$ <p>(단, $\frac{X}{A}$, $\frac{Y}{10}$, $\frac{Z}{1.5}$의 최대값은 1, 전년도 실적이 없는 경우 A=75)</p>	<p>X= 제품(물품·공사·용역) 구매총액 대비 중소기업제품 구매율(%) Y= 중소기업 물품 구매액 대비 기술개발제품 구매율(%) Z= 중소기업 물품 구매액 대비 시범구매제품 구매율(%) a= 최근 3년간 평균 중소기업제품 구매율(%) * 구매율 통계자료가 2(1)년 자료만 있는 경우 2(1)년 평균 구매율 A= (1.1a)%, 85% 중 낮은 값</p>

나. 추진실적

○ 중소기업제품 및 기술개발제품 우선 구매 실적

(단위 : 백만원, %)

제품(물품·공사·용역) 구매총액 (A)	중소기업제품 구매액 (B)	중소기업 물품구매액 (C)	기술개발제품 구매액 (D)	시범구매제품 구매액 (E)
818	683	395	50	-

(단위 : 백만원, %)

중소기업제품 구매율 (X=B/A)	기술개발제품 구매율 (Y=D/C)	시범구매제품 구매율 (Z=E/C)	중소기업제품 구매율(최근3년 평균) (a)	A=Min[1.1a%, 85%]
83.50	12.66	0.00	92.49	85.00

(단위 : 백만원, %)

$0.2 \times \text{MIN}[X/A, 1]$ (H)	$0.15 \times \text{MIN}[Y/10, 1]$ (I)	$0.15 \times \text{MIN}[Z/1.5, 1]$ (J)	득점 (K=H+I+J)
0.98	1.00	0.00	0.35

다. 평가결과 : 0.35 점

⑥ 중증장애인생산품 우선 구매

가. 평가내용

○ 세부평가내용

- 총구매액(공사 제외) 대비 중증장애인생산품 구매목표 비율 달성율

○ 세부평가방법 : 목표대실적

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

(단위 : 백만원, %)

총 구매액 (공사제외) (A)	당해년도 중증장애인 생산품 구매액(B)	중증장애인 생산품 구매액 비율 (X=B/A×100)	전년도 중증장애인생산품 구매액(C)	전년대비 증가율 (Y=(B-C)/C×100)
529	15	2.91%	13	19.67%

(단위 : 백만원, %)

$0.7 \times \text{MIN}[X/1\%, 1]$ (D)	$0.3 \times \text{MIN}[Y/3\%, 1]$ (E)	득점 (F=(D+E)×0.5)
0.70	0.30	0.50

다. 평가결과 : 0.50 점

㉗ 성과공유제

가. 평가내용

○ 성과공유제 등록 실적

- 평가년도 과제등록을 신청하여 승인받은 건수
- 등록과제수 3건 이상 1.00점, 2건 이하 0.60점

배점	1.0점	0.6점	0점
등록과제수	3건 이상	2건	1건

나. 추진실적

○ 성과공유제 등록실적

등록건수	득점
2건	0.60

다. 평가결과 : 0.60 점

㉘ 경쟁적 대화방식

가. 평가내용

○ 국가계약법에 규정한 경쟁적 대화방식을 적용한 계약실적

가점	0.5점	0점
계약실적	1건	0건

나. 추진실적

- 경쟁적 대화방식 등록실적

등록건수	득점
0건	0.00

다. 평가결과 : 0.00 점

⑨ 온실가스 감축 목표달성률

가. 평가내용

- 온실가스 감축량은 환경부에서 확정된 실적을 기준으로 한다. 단, 주무부처에서 별도로 관리하는 경우에는 주무부처의 확정안을 인용할 수 있다.

나. 추진실적

- 온실가스 감축 목표달성률 추진실적(탄소배출권 할당량 기준 제외 모든 공기업)

기준감축률 (A)	감축률 (B)	목표달성률 (C=B/A×100)	배점 (D)	득점 (E=C×D)
28%	13%	105.68%	0.50	0.50

다. 평가결과 : 0.50 점

⑩ 친환경차량 구매 실적

가. 평가내용

- 친환경차량 구매실적이란 '수도권 대기환경개선에 관한 특별법' 및 '대기환경보전법'에 따라 10대 이상의 차량을 보유하고 있는 기관에서 자동차를 새로 구매하거나 임차하고자

하는 경우, 저공해자동차로 70%이상을 구매 또는 임차하는 경우를 의미

○ 친환경차량 구매실적= $\frac{\sum(\text{해당 연도에 구매·임차한 저공해 자동차 종류별 대수} \times \text{환산비율})}{(\text{해당연도에 구매 또는 임차한 자동차 수})} \times 100$

- '20년 이후부터 저공해자동차의 구매비율 100%가 적용되므로 법 시행 초기임을 감안하여 '19년 실적은 소수점 이하 절사

- 환산비율 : 제1종 저공해자동차(1.5), 제2종 저공해자동차(1.0), 제3종 저공해자동차(0.8)

나. 추진실적

○ 친환경차량 구매실적

구매 또는 임차 전체 차량 수 (A)	구매 또는 임차한 저공해 자동차 환산 대수(B)	친환경차량구매실적 (C=B/A×100)	배점 (D)	득점 (E=C×D)
1	0.8	80%	0.50	0.50

다. 평가결과 : 0.50 점

< 당기 평가결과 지적사항 >

1. 지속가능경영

(1) 경영층의 리더십

- 기관장 성과계약에 기관의 경영목표가 성과지표에 정확하게 반영되도록 연계성을 높이고 성과목표 달성에 필요한 행위를 구체적으로 정의할 필요가 있음
- 임원진 교육 참여에 진정성을 가지고 적극적으로 참여하여야 함
- 경영목표 달성에 필요한 기관장의 역량을 정의하고 역량수준을 평가하여 보완이 필요한 부분에 대한 교육프로그램을 발굴하여 활용할 필요가 있음
- 이해관계자별 분석을 통해 니즈 파악과 갈등발생 가능 이슈를 발굴하고 대응 체계를 수립하여 전문인력에 의해 관리하도록 할 필요가 있음

(2) 전략경영

- 외부환경에 대한 PEST분석 결과를 반영한 대내외 환경분석 부분이 보고서에 빠져 있음
- 새로운 비전 및 핵심가치, 전략을 제시하고, 미션 달성을 위한 내부성가지표 및 부서와 연계 등은 이루어지고 있음. 다만, 구체적인 추진전략이나 세부과제와의 연계 등을 보고서에 추가할 필요함.
- 고객만족도, 사업수지, 중대사고, 내부만족도 등을 목표로 설정하고 있으며, 목표치 설정의 근거 제시, 달성가능성에 대한 검토 등이 보고서에 추가될 필요가 있음. 특히, 고객만족도의 경우 90점 정도로 최대 목표치를 설정하고, 고객 불만사항의 해소에 집중하는 것을 제언함
- 윤리, 인권, 친환경 등 사회적 책임을 포함한 경영계획이 분야별 업무계획 수준에 그치고 있으며, 중장기 관점에서 경영계획으로 구체화할 필요가 있음

(3) 혁신성과

- 혁신계획 및 단계적 로드맵을 제시하고 있어 체계적으로 구성되어 있으나, 혁신전략의 추진과제 중 어떻게 추진할 것인지에 대한 구체적인 실행방안이 필요한 과제가 존재하며, 과제 전반에 대해 중장기 로드맵에 맞춰 달성시기를 추가하여 구체성과 실현가능성을 높이는 노력이 필요.

- 추진내용 중 구체적인 실행방안이 필요할 것으로 보이는 과제의 예는 '취약계층 주거환경 개선 지원(러블리 프로젝트)', '여성 대상 특화 프로그램 제공 등 여성관리자 양성 및 역량 강화', '채용 시 청년우대를 통한 정부기준 적극 준수', '신규 사업 발굴을 통한 지역 일자리 창출 선도' 등

- 사회적 경제 지원 실적이 협업이라기보다는 관 주도의 일방적인 구매를 통한 지원에 가까우며, 창의적인 방식의 사회적 경제 지원과 사회적 기업과의 협업을 검토할 필요
- 적극행정이나 소극행정 혁파를 위해 적극행정 면책제도 및 심의위원회 운영, 불합리한 규제정비(규제입증책임제), 사전컨설팅 감사제도 등 관련 제도와 적극행정 문화 확산 노력 등 기반마련 및 적극행정 사례 등의 성과가 제시될 필요

(4) 조직·인사관리

- 조직구조의 적정성 확보를 위한 전략적·구체적 계획의 수립이 요구됨
- 4대관점 CSF(핵심성공요인)은 설정되어 있으나 이로부터 성과지표를 연계하지 못하고 있으므로 기관 KPI로부터 조직KPI, 개인 KPI로 연계되는 성과관리체계를 구축하여야 함

(5) 재무관리

- 예산전용금액이 과거 5개년간 지속적으로 증가하고 있으므로 이에 대한 적극적인 관리가 필요함

2. 경영성과

(1) 시설유지관리

- 환경시설팀의 책임과 역할을 구체화하여 시설유지관리의 총괄, 기획 기능 강화 필요
- 기술직 순환보직 실시의 효과성에 대한 평가가 요구됨. 시설유지관리의 효율성, 전문적 역량강화 등의 관점에서 평가하고 문제점을 최소화할 수 있는 인사운영 방안 마련 필요
- 성능평가에 기초한 시설유지보수 및 예산투입 우선순위 산정, 시설물 중장기계획으로 이어지는 시설물 유지관리 체계가 마련될 수 있도록 성능평가 지표 개발 및 등급 산정 방식 등 평가절차를 마련하고, 내외부 전문가들로부터 검증을 받을 수 있는 환류체계 구축 필요

- 향후 4차산업혁명 시대 시설유지관리 업무의 디지털전환 등에 대비한 ICT 기반 교육훈련 강화 등을 포함하여 법정교육에 한정한 교육훈련이 아니라 시설유지관리 전문인력의 전반적인 업무역량강화를 위한 다양한 교육프로그램 마련 및 참여 필요
- 생애주기비용분석(LCC)이 시설유지관리 업무의 일환으로 자리잡을 수 있도록 LCC 분석 업무 매뉴얼 등을 준비하고 사업장에 적용될 수 있도록 하고, 분석 결과에 대하여 검증을 받을 수 있는 환류체계 마련 필요

3. 사회적가치

(1) 일자리 창출 및 일·가정 양립

(2) 소통 및 참여

(3) 윤리경영

- 2019년 클린카드 사용현황 총 541건 중 위법 부당 사용 0건인데, 카드 부정 사용과 관련한 불필요한 알람이나 잘못된 경고 오류가 혹시 자주 뜨는 것은 아닌지 검토해 볼 것을 제안함

(4) 인권경영

- 인권경영위원회의 외부위원 선정 시 대표성(공단 이해관계자의 권리 대변이 가능성), 전문성(위원활동에 필요한 인권관련 전문적 지식과 관련 경력), 자발성(인권에 대한 이해 및 관심도)이라는 세 기준으로 선정하게 되는데, 대표성에서 사회적 약자의 대표성도 적극적으로 고려할 필요가 있다고 여겨짐

(5) 재난·안전관리

- 재난안전관리와 관련하여 재난사고의 유형이 확대되고 있고 관련 법령도 개정되고 있어 안전관련 내부 규정의 수립 및 제·개정 활동을 통해 다양한 재난안전 사고 상황에 대비할 필요가 있음
- 재난안전관리에 대한 중장기 추진 전력은 수립되고 있으나 추진과제의 수립에서 도출된 과제가 과제로서 구체성이 일부 미흡하여 추진과제를 단기, 중기 및 장기 과제로 분류하

여 구체적으로 도출할 필요가 있음

- 전직원 대상의 재난안전 교육 이수 후 교육 내용 및 재난안전 매뉴얼에 대한 숙지도 평가를 실시하여 재난안전 사고에 대한 대응력을 높일 필요가 있음
- 재난안전관리 업무의 특징상 전단 인력의 노력도 중요하나 경영시스템 차원의 관리가 효과적인 경우가 있어 안전보건경영시스템(KOSHA 18001, ISO 45001)의 도입을 위한 준비 및 인증을 위한 예산 확보 방안 마련이 필요함

(6) 지역상생발전

- 온누리 상품권 구매실적은 전년대비 하락하여 지역경제 활성화를 위한 노력 강화 필요
- 지역숙원사업 도출, 사회적 약자 프로그램 발굴 등 사회공헌 전 과정에 대하여 지역사회의 필요, 사회적 약자 특성 등에 대한 체계적인 조사분석과 연계하여 사회공헌 프로그램을 마련하고 진행할 필요가 있으며,공단 고유의 시설유지관리 업무(주차, 체육관 등)와 직접 연계되지 않더라도 지역사회에서 필요로 하는 추가적인 지역사회 공헌 활동 발굴을 위해서도 노력 필요
- 사회적 약자 대상 프로그램 개발 시 지역사회 내 사회적 약자 특성에 대한 조사분석에 기초하여 진행할 필요가 있으며, 프로그램 운영 계획 및 결과, 만족도 등에 대한 환류체계를 강화하여 프로그램 운영을 지속적으로 개선할 필요가 있음