

2024년도(2023년 실적) 부평구 문화재단

경영평가 평가의견서

2024. 7.

기관명

(재)인천광역시부평구문화재단

제출문

본 보고서를 귀 기관으로부터 의뢰 받은 「2024년도(2023년 실적) 부평구 문화재단 경영평가 및 대표이사 성과평가 용역」의 최종보고서로 제출합니다.

2024. 7.

- 부평구 출연기관 경영평가단 -

목차

제1장 과업의 개요

1. 과업의 배경 및 목적	1
2. 경영평가 근거	1
3. 과업 대상 및 범위	2
4. 평가 기본방향	2
5. 평가추진 체계	3
6. 평가수행 기간	4
7. 평가 방식	4

제2장 출연기관 기관 일반현황

1. (재)부평구문화재단 일반 현황	12
2. (재)부평구문화재단 2023년 주요 추진사업 내용	14

제3장 출연기관 경영평가 평가 결과

제1절 2024년 부평구 출연기관 경영평가 결과 종합	16
1. 2024년도 기관 경영평가 결과 종합	16
2. 2024년도 기관장 이행실적평가 결과 종합	17
제2절 (재)부평구문화재단 기관 경영평가	18
I. 기관 경영평가 종합결과	18
1. 평점표	18
II. 기관 경영평가 평가결과 요약	20

Ⅲ. 경영관리 부문 평가결과	36
1. 리더십	36
2. 경영시스템	49
3. 사회적책임	90
Ⅳ. 경영성과 부문 평가결과	117
1. 주요사업	117
2. 경영효율 성과	122
3. 고객만족도	131
제3절 (재)부평구문화재단 기관장 이행실적 평가	133
I. 기관장 이행실적평가 종합결과	133
1. 평점표	133

2024년 부평구 출연기관 경영평가

제1장 과업의 개요

1. 과업의 배경 및 목적

- 지방자치단체 「출자·출연기관의 운영에 관한 법률」 시행에 따라 부평구 출연기관의 경영혁신 유도과 경영의 효율화 및 책임경영체제 확립을 위해 출연기관 경영실적 평가를 객관적이고 투명하게 실시할 필요성이 제기됨
- 본 과업의 목적은 부평구 출연기관인 부평구문화재단의 경영실적 평가결과를 통해 나타난 운영상 문제점의 개선대책을 발굴하고 환류하여 경영합리화 및 역량강화를 도모하는데 있음

2. 경영평가 근거

- 지방자치단체 「출자·출연기관의 운영에 관한 법률」 제11조(지방자치단체의장과의 성과계약) 및 제28조(경영실적의 평가)
- 인천광역시부평구 「출자·출연기관 운영에 관한 조례」 제6조(성과계약의 작성과 평가 등) 및 제11조(경영실적 평가 등)
- (재)인천광역시부평구문화재단 대표이사 성과계약서 제9조(성과평가)

제11조 (경영실적 평가 등)

- ① 구청장은 출자·출연 기관에 대한 경영실적 평가·진단의 기본방향, 방법 및 결과 활용 등을 포함한 경영실적·진단 평가계획을 수립하여야 한다.
- ② 제1항에 따라 수립한 경영실적 평가계획서는 매년 12월말까지, 경영진단 계획서는 경영진단 대상기관으로 선정된 후 1개월 이내에 대상기관에 통보하여야 한다.
- ③ 제1항 및 제2항에 따른 평가계획 수립·실적평가·진단의 실시는 담당부서의 협의를 거쳐 총괄부서의 장이 한다. 다만, 평가·진단 대상 기관이 하나인 경우에는 주무부서의 장이 한다
- ④ 경영실적 평가계획서에는 출자·출연기관의 경영목표 달성도, 경영성과, 업무의 능률성, 공익성 및 고객서비스, 기관장의 성과계약 이행실적 평가, 기관의 역량 등에 관한 평가가 포함되어야 한다.
- ⑤ 구청장은 법 제28조에 따른 경영실적 평가를 위하여 필요한 경우 출자·출연 기관의 소속 직원의 의견진술과 현지조사를 실시할 수 있다.
- ⑥ 구청장은 영 제20조 제2항 제2호에 따른 경영실적평가와 관련하여 조례에서 정하는 사항이란 다음 각 호를 말한다. (이하 생략)

3. 과업 대상 및 범위

○ 과업 대상

- 경영실적평가: (재)인천광역시부평구문화재단
- 대표이사 성과평가: (재)인천광역시부평구문화재단 대표이사
 - * 단, 대표이사 성과평가는 경영실적평가의 경영관리(리더십, 경영시스템 부문), 경영성과(주요사업, 경영효율성과, 고객만족) 평가영역의 평가결과를 100점 만점 환산 적용. 별도 평가 불필요

○ 과업 범위

- 2023년 1월 1일부터 12월 31일까지의 경영실적 전반

4. 평가 기본방향

○ 성과 중심의 평가를 통한 기관의 경쟁력 증대

- 경영목표 달성도, 운영의 효율성 등 기관 설립목적과 역할의 수행성과를 객관적으로 평가
- 기관 특성을 반영한 맞춤형 평가지표 개발·보완

○ 재정건전성 분야 평가 강화

- 자체수입률, 일반관리비 충당률, 복리후생비·업무추진비 집행 및 공개, 조달계약 실적, 인건비 인상률 준수, 경영평가 성과급 지급 등의 기관 노력도를 평가

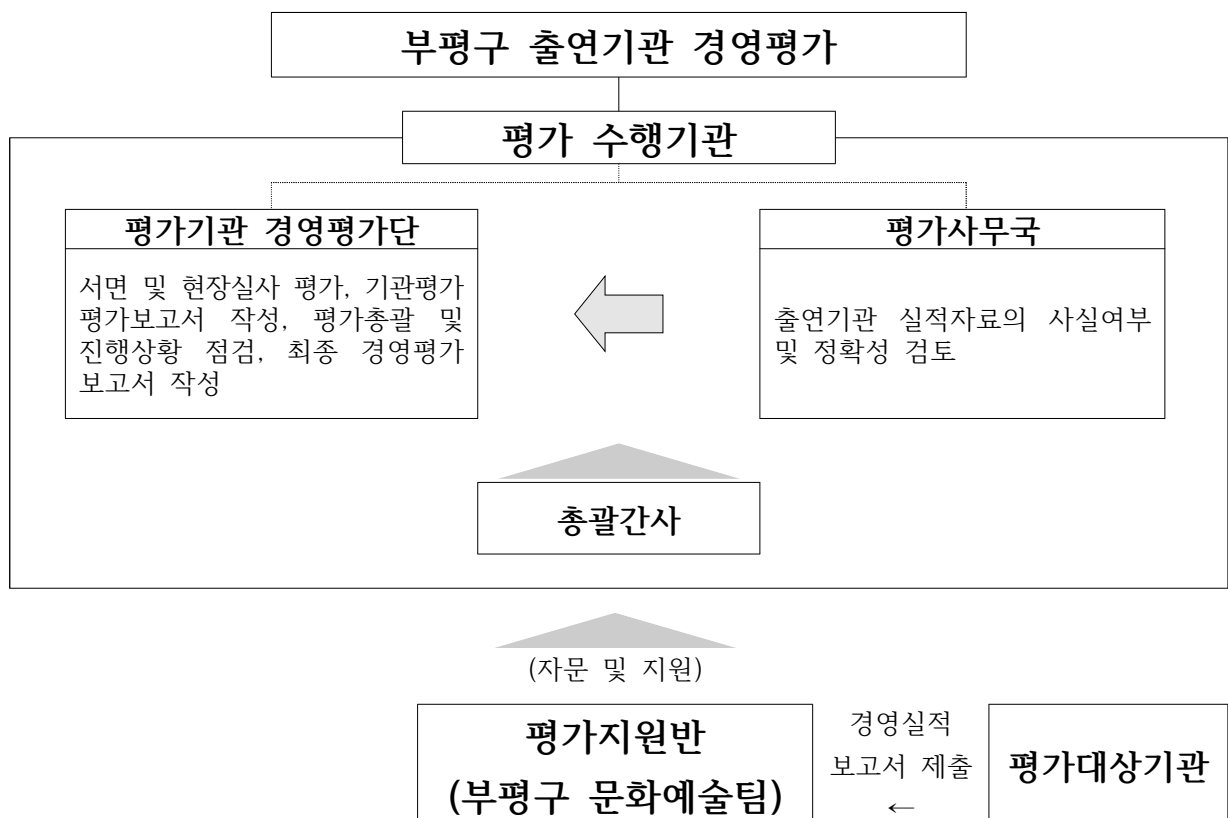
5. 평가추진 체계

○ 경영평가단

- 경영평가단 : 서면 및 현장실사 평가, 기관별 평가보고서 작성, 평가총괄 및 진행 상황 점검, 경영평가보고서 작성 등
- 평가사무국 : 피평가기관 실적자료의 정확성을 검토하여 결과를 경영평가단에 제시

○ 부평구 평가지원반

- 경영평가단 지원(문화관광과 문화예술팀)



6. 평가수행 기간

- 2024년 4월 ~ 2024년 7월(3개월)

7. 평가 방식

- 1단계 : 기관의 자체 경영실적보고서(공통영역 및 고유영역 경영성과)에 기초한 서면평가
- 2단계 : 피평가기관의 서면평가 결과에 기초하여 경영평가단의 기관 방문을 통해 현장평가를 실시하고, 실적의 사실 여부 및 실제 존재 여부를 확인하며 현장평가 요소에 대한 평가를 수행
- 3단계 : 경영평가단 회의에서 기관별 서면 및 현장평가 결과의 종합적 검토 및 확인

(1) 평가의 주요 내용

☐ 단계별 평가 방식

○ 1단계: 서면 평가

- 평가대상 기관이 제출한 경영실적보고서를 기준으로 행정안전부의 「2024년 지방출자 출연기관 경영평가 제안모델」을 준용하여 평가실시

○ 2단계: 현장 평가

- 서면평가 결과에 대한 현장점검 및 경영전반에 대한 실사 평가

○ 3단계: 종합 평가

- 서면 및 현장 평가 결과를 종합 검토

○ 평점방식은 평가지표별 주요 평가 내용을 산식에 근거하여 점수화한 후에 5개로 등급화함

- 등급화는 우수, 양호, 보통, 미흡, 매우미흡의 5개 등급으로 구분

평가등급	우수(A)	양호(B)	보통(C)	미흡(D)	매우미흡(E)
점수	90점 이상	85점 이상	80점 이상	75점 이상	75점 미만

(2) 평가지표의 측정방법

□ 용어의 정리

○ 기본 용어의 정의

- 가중치 : 평가지표의 중요도를 반영하여 부여된 배점으로 평가지표가 만점으로 평가될 경우 받을 수 있는 최대 점수를 의미함
- 평점 : 평가지표에 대한 평가점수를 100점 만점으로 표시한 점수로서 지표정의서에 정의된 평가방법에 따라 산정함
 - * 평가지표의 평점은 0점미만이 되거나 100점을 초과할 수 없음
 - * 둘 이상의 별도의 평점산식을 합산하여 산정하는 경우 각 산식의 평점은 0 점미만이 되거나 각 산식에 부여된 만점을 초과할 수 없음
- 득점 : 평가지표의 가중치에 평점을 곱하여 산출된 평가점수로서 소수점 셋째 자리에서 반올림하여 소수점 둘째자리까지 표시함
- 최고목표 : 평가지표가 도달할 수 있는 가장 좋은 목표로서, 실적이 최고목표보다 좋거나 같을 경우 평점은 100점임
- 최저목표 : 평가지표가 도달할 수 있는 가장 나쁜 목표로서, 실적이 최저목표보다 나쁘거나 같을 경우 평점은 0점임

□ 정성지표 평가방법

- 정성지표의 세부 평가내용 각 항목에 가중치가 부여되어 있는 경우, 각 항목에 대하여 개별적으로 절대평가의 방법을 적용하여 득점을 구한 후, 항목별 득점을 합산하여 평가지표의 총 득점을 계산함
- 그렇지 않은 경우 세부평가내용 각 항목에 대하여 개별적으로 평가하지 아니하고 세부평가내용 전체를 대상으로 절대평가를 적용함

평가등급	우수(A)	양호(B)	보통(C)	미흡(D)	매우미흡(E)
점수	100점 이하 90점 이상	90점 미만 85점 이상	85점 미만 80점 이상	80점 미만 75점 이상	75점 미만

□ 정량지표 평가방법

- 과거실적, 추세 등을 고려하여 기준 목표에 따른 달성도를 평가하며, 원칙적으로
 - ① 목표부여, ② 목표대실적, ③ 단계별평가 방법 중 지표성격에 가장 부합된다고 판단되는 하나의 방법을 선택함
- 평가가 불가능한 지표 및 분할 평가지표 중 평가가 불가능한 부분에 대해서는 이를 평가에서 제외하고 총점환산방식을 적용함(단, 지표정의서에 별도의 평점 부여방식이 명시된 경우에는 그 방식에 따름)
 - 총점환산방식은 총점환산방식을 적용해야하는 모든 평가지표(세부평가 내용 포함)를 제외한 나머지 지표의 평균평점을 해당지표의 평점으로 부여하는 것을 의미함
 - 세부평가 내용 각 항목에 가중치가 부여되어 있는 경우, 각 항목을 개별적으로 평가하여 득점을 구한 후 항목별 득점을 합산하여 평가지표의 총득점을 계산함

① 목표부여

○ 평가 방법

- 목표부여 지표의 평가방법은 기준치(3개년 평균)에 일정 수준(지표특성)을 고려한 최고 목표와 최저목표에 따라 득점구간을 설정하여 측정함

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

- 목표부여 방법은 최고목표와 최저목표를 정의하는 방법에 따라 일반적인 목표 부여 방법(기준치에 일정 비율을 곱하여 계산하는 방법)
- 단, 동일한 회계기준에 의한 3개년 실적치가 없는 경우 2개년 실적치를 반영 하며, 2개년 실적치를 기준으로 반영할 경우 2년치 실적 평균 또는 전년도 실적 중 높은 수치를 기준치로 반영함
- 목표부여 방법에서는 지표의 특성에 따라 상향목표의 경우, 최고목표는 기준치 x110%, 최저목표는 기준치 x 50%로 계산하고, 하향목표의 경우 최고목표는 기준치 x 90%, 최저목표는 기준치 x 150%로 계산함. 다만, 지표별 특성을 고려하여 가중치를 재산정함
- 지표별 특성은 투입지표(input 지표) 및 과정지표(process 지표), 산출지표 (output 지표), 성과지표(outcome 지표)로 구분하고, 목표산정을 위한 기준치에 지표특성별 계수를 부여하여 최고목표/최저목표를 산출함

* 투입지표(input) : 업무량 지표로서 실제 수행한 업무의 단순한 양적인 부분을 측정하는 지표를 의미함. 업무 추진건수, 협의회 개최 건수, 연구수행 건수, 사업지원 건수, 프로그램 운영횟수 등

* 과정지표(process) : 업무 추진 과정을 측정하기 위한 지표이며, 네트워크형성 건수, 국내·외산·학·연 협동연구 추진 실적, 주요 연구결과 홍보기획 강화를 통한 언론보도 실적 등

* 산출지표(output) : 산출량 지표로서 업무수행의 결과로 나타나는 직접적인 산출물의 양을 측정하는 지표를 의미함. 수강인원 수, 참여기관 수, 교육이수율, 티켓판매 실적 등

* 성과지표(outcome) : 업무수행의 목적이자 궁극적 효과로 나타나는 결과지향적 성과를 측정하는 지표를 의미함. 지원기관의 매출액, 연구의 정책 활용률 등

② 목표대실적

○ 목표달성도 계산

- 목표대실적 지표의 평가는 목표대실적의 비율인 목표달성도로 평가함. 목표는 물량, 공정률, 비율 등으로 구체적으로 제시하되, 별도의 평가방법이 제시되지 아니한 경우에는 목표달성도를 다음과 같이 계산함

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

- 정량지표를 목표대실적평가 방식으로 적용하는 경우는 지표의 실적치가 5년 미만이고, 목표부여 방법을 활용할 수 없는 특수한 경우에 채택(예를 들어 신규지표의 경우 기준치를 설정할 수 없는 관계로 별도의 목표치를 설정하여 활용)함. 다만, 목표대실적 방법은 불가피한 경우에 한해 적용하되, 동 평가방법을 활용하는 합리적인 이유를 제시할 필요가 있음
- 목표대실적 방식을 사용하는 경우는 구청 예산과 연계되거나, 실적치를 100% 달성하여 더 이상 목표증가율을 설정할 수 없는 경우, 외부환경의 변화에 성과변동성이 크게 발생할 수 있을 경우 목표대실적으로 평가함으로써 목표설정의 오차를 최소화 도모(구간평가 방식 적용)
- 관련 지표정의서에서 목표대실적 평가방식을 명기하여, 해당 출연기관이 제시한 목표를 근거(편람에 목표수치 제시)로 다음과 같이 목표달성도를 계산함

○ 평점 계산

- 목표달성도가 높을수록 경영성적이 좋은 상향지표와 낮을수록 경영성적이 좋은 하향지표로 구분함

상향지표	평점 = 목표달성도(Y) * 100점
하향지표	평점 = (1/목표달성도(Y)) * 100점

* 평점의 상·하한치는 각각 100점을 초과하거나 0점에 미달하지 않음

○ 목표변경

- 정부정책의 변경 등 불가피한 사정으로 경영목표를 변경한 경우 변경 목표를 중심으로 평가하되, 경영평가단으로부터 타당성을 인정받아야 함

○ 목표 사정

- 목표는 예산(1차 추경시는 본예산, 2차 이상 추경시는 1차 추경을 기준으로 하되, 추경 예산 편성일을 기준으로 안분한 평균예산 적용 가능), 별도자료에 의하거나 자체적으로 설정하여 기관에 통보한 것 중 지표성격을 고려하여 인정함
- 그러나 이는 사업수익목표달성도와 같이 목표가 비율이 아닌 수치로 표현되는 경우에 국한하며, 단위사업의 종결 등으로 인한 경우는 제외함

○ 극단치 처리

- 상향지표의 목표가 음수(-)인 경우에는 하향지표의 평가방법에 따름
- 실적이 목표보다 양호한 경우 평점은 100점임

③ 단계별평가

○ 적용대상 지표(지표정의서에 명시)

- 평가내용을 수치화·객관화하여 정량지표와 같이 점수를 명확히 산정할 수 있는 경우
- '공공기관 정책 준수' 등과 같이 그 시행여부를 기준으로 점수를 명확히 부여할 수 있는 경우

○ 평가점수의 부여

- 지표별로 발생 가능한 실적에 따라 단계를 구분하여 각 단계별로 평가 점수를 부여
- 단계의 구분과 단계별 평가점수에 관한 구체적인 내용은 지표정의서에 의함

□ 평가 착안사항

○ 평가 착안사항의 정의

- 평가 착안사항은 출자·출연기관 평가를 위한 평가지표의 목적을 효과적으로 달성하기 위해 수행해야 하는 활동을 범주화하고, 해당 활동에 대한 평가의 관점과 기준을 제시하고 있음
- 평가 착안사항을 활용한 경영평가 수행과정에서 확인 또는 반영해야 할 자료 목록과 평가시 고려사항을 제시하고 있으며, 평가착안사항과 관련하여 평가를 받는 출자·출연기관이 제시하여야 할 경영실적관련 정보와 통계자료에 관한 내용을 제시함

○ 정성지표의 평가관점

- 정성지표는 각 지표별 세부평가내용 전체를 대상으로 전반적인 운영실적과 전년대비 개선도를 고려하여 5등급으로 평가함
 - * 정성지표의 세부평가내용에 근거하여 PDCA 관점에서 전반적인 운영실적과 전년대비 개선도를 고려하여 평가하는 것을 원칙으로 함
 - * 따라서 출연기관은 경영실적보고서 작성 시 세부평가내용별로 전반적인 운영실적과 전년대비 개선도를 확인할 수 있도록 경영실적을 기술하여야 함
- 경영평가위원은 세부 평가내용별 착안사항 및 평가관점을 종합적으로 고려하여 평가지표별 평가등급을 부여함

2024년 부평구 출연기관 경영평가

제2장 출연기관 기관 일반현황

1. (재)부평구문화재단 일반 현황

구 분					2022년		2023년		
인원현황	정 원 (명)				127		134		
	현 원 (명)				147		153		
	직급별								
	구 분	이사장			1		1		
		대표이사			1		1		
		본부장·센터장·관장 (임기직 나~라)			5		5		
		3급			1		1		
		4급			11		11		
		5급			17		17		
		6급			25		25		
		7급			35		38		
		임기직7급(마급)			9		18		
		공무직			12		5		
		기간제			27		29		
파견직공무원			3		2				
조직현황	대표	차준택			지자체 지분율	100%			
	조직	3본부 1센터 15팀 / 4개 위탁기관							
지자체 지원금	수입액(a)				지자체 지원금(b)				비율 (b/a, %)
	계	2021	2022	2023	계	2021	2022	2023	
	60,062,635,070	19,182,142,612	20,747,096,241	20,133,396,217	43,246,654,000	13,843,321,000	13,715,564,000	15,682,769,000	72.0%
재무현황 (‘22년 결산)	자산			자본			부채		
	6,155,974,520			4,578,584,325			1,577,390,195		
경영성과 (‘22년 결산)	영업이익			영업외이익			당기순이익		
	(99,502,576)			152,770,456			50,051,939		
설립근거	- 법률 (『민법』 제32조, 공익법인의 설립·운영에 관한 법률, 『지역문화진흥법』 제19조) - 조례 (『인천광역시부평구 문화재단 설립 및 운영조례』)								

연혁	- 2022년 부평상권르네상스센터 위탁 운영, 문화공간 시소 개소 - 2021년 법정문화도시 지정 - 2020년 지정기부금단체 지정 - 2019년 제2차 예비 문화도시 선정 - 2018년 2018 무지개다리 사업 추진기관 선정 - 2017년 부평생활문화센터 공감168 개관 - 2016년 예술경영 우수사례 우수전문예술법인 인증 - 2015년 (재)인천광역시부평구문화재단 후원회 출범, 문화특화 지역조성(문화도시) 공모사업 선정 - 2014년 부평구립도서관, 부평구 구립예술단 위·수탁 운영 계약 체결 - 2013년 부평구청소년성문화센터 위·수탁 운영계약 체결, 청천도서관 개관 - 2012년 전문예술법인 지정, 부개·삼산도서관 개관 - 2011년 부평구청소년수련관, 갈산·부개어린이도서관 개관, 부평구공공도서관 위·수탁 운영계약 체결 - 2010년 부평아트센터 개관 - 2009년 부평아트센터 위·수탁 운영계약 체결 - 2007년 부평구문화재단 업무개시 - 2006년 부평기적의도서관 위·수탁 운영계약 체결, 인천광역시부평구문화재단 설립허가 및 등기 - 2005년 인천광역시부평구문화재단 설립 및 운영에 관한 조례 제정
----	--

2. (재)부평구문화재단 2023년 주요 추진사업 내용

구분	공연 및 축제							구립 예술단	문화예술교육		전시
	부평아트센터			부평문화사랑방					부평 아트 센터	부평 문화 사랑방	
	유료	무료	대관지원	유료	무료	공모사업	지하철				
건수	13건 (21회)	2건 (3회)	1건 (6회)	4건 (7회)	1건 (1회)	1건 (10단체)	1건 (6회)	3건 (3회)	35건 (219회)	11건 (31회)	5건
참여자 (명)	17,237	2,872	924	303	65	729	553	1,748	3,847	400	11,723

○ 2023년도 주요 사업실적

- 구민과 함께하는 문화예술 사업 운영
- 공연 및 축제
 - 부평아트센터: 공연 22건(22개 / 46회), 축제 1건(2회), 대관지원사업 1건(6개 단체)
 - 부평문화사랑방: 공모사업 1건(10개 단체), 공연 5건(8회), 지하철역사(驛舍) 공연 1건(6회)
 - 부평구립예술단: 여성합창단·소년소녀합창단·풍물단 정기연주회 각 1건(3회)
- 전시: 기획전시 4건, 체험전시 1건
- 문화예술교육: 부평아트센터 35건(219회차), 문화사랑방 11건(31회차) 교육사업 추진

2024년 부평구 출연기관 경영평가

제3장 출연기관 경영평가 평가 결과

제1절 2024년 부평구 출연기관 경영평가 결과 종합

1. 2024년도 기관 경영평가 결과 종합

- 2024년 부평구 출연기관 경영평가 결과, 부평구문화재단은 100점 만점에 총점 85.66점을 득하여 평가등급 “나”의 수준이며, 평가영역별 세부 내용은 다음의 [표 3-1]과 같음

[3-1] 부평구문화재단 경영평가 평점 결과

구분 / 출연기관	총점	리더십 (14점)	경영시스템 (26점)	사회적책임 (18점)	주요사업 (6점)	경영효율성과 (26점)	고객만족 (10점)	평가 등급
(재)부평구문화재단	85.66점	11.10점	20.01점	16.23점	4.80점	24.25점	9.27점	나

- 평가등급은 '부평구 출자·출연기관 평가등급 부여기준'에 따르면 전체 5등급으로 설정하고 있으며, 세부 기준은 아래 [표 3-2]와 같음

[3-2] 부평구 출자·출연기관 경영평가 결과 평가등급 부여기준

평가점수	90점 이상	80점 이상	70점 이상	60점 이상	60점 미만
평가등급	가	나	다	라	마

2. 2024년도 기관장 이행실적평가 결과 종합

- 2024년(2023년 실적) 부평구 출연기관 대표이사 이행실적평가 대상 기관인 부평구문화재단 대표이사의 평가 결과, 100점 만점에 총점 84.69점으로 평가등급 “나”의 수준이며, 세부 평가 결과는 다음의 [표 3-3]과 같으며, 세부 기준은 아래 [표 3-4]와 같음

[3-3] 부평구 출연기관 기관장 이행실적평가 평점 결과

구분 / 출연기관장	총점
(재)부평구문화재단 대표이사	84.69점

[3-4] 부평구 출자·출연기관 기관장 이행실적평가 결과 평가등급 부여기준

평가점수	90점 이상	80~89점	70~79점	60~69점	60점 미만
평가등급	가	나	다	라	마

제2절 (재)부평구문화재단 기관 경영평가

I

기관 경영평가 종합결과

1. 평점표

○ (재)부평구문화재단의 2024년(23년 실적) 기관평가 종합점수는 85.66점으로 평가됨

구분	세부 평가내용	유형	배점	득점
경영관리 (58점)	1. 리더십 (14점)	14.00점		11.10점
	1) 경영층의 리더십	정성	6.00	5.00
	2) 전략 및 혁신	정성	8.00	6.10
	2. 경영시스템 (26점)	26.00점		20.01점
	1) 조직·인사관리의 적정성	정성	5.00	3.88
	2) 지원기능인력 비율	정량	1.00	1.00
	3) 관리직 비율	정량	1.00	1.00
	4) 외부전문가 구성 및 참여율	정량	1.00	0.95
	5) 임·직원 교육실적	장량	1.00	0.50
	6) 채용비리 방지	정량	-1.50	0.00
	7) 블라인드 채용 도입 여부	정량	-1.00	0.00
	8) 윤리경영	정성	4.00	3.28
	9) 재무관리의 적정성	정성	6.00	4.68
	10) 자체수입률	정량	1.00	0.90
	11) 일반관리비 충당률	정량	1.00	0.93
	12) 복리후생비 집행 및 공개	정량	1.00	0.97
	13) 업무추진비 집행 및 공개	정량	1.00	0.92
	14) 조달계약실적	정량	1.00	0.00
	15) 인건비 인상률 준수	정량	1.00	0.00
	16) 경영실적평가 성과급 운영의 적정성	정량	1.00	1.00
	사회적 책임 (18점)	18.00점		16.23점
	1) 일자리 창출 및 일·가정 양립	혼합	3.00	3.70 (가점1점 포함)
	2) 소통 및 참여	혼합	4.00	3.55

	3) 재난·안전관리를 위한 노력	정성	4.00	3.40
	4) 안전사고 건수	정량	1.00	1.00
	5) 지역상생 발전	혼합	6.00	4.58
경영성과 (42점)	주요사업 (6점)	6.00점		4.80점
	1) 고유사업에 대한 목표 설정 및 관리 타당성	정성	4.00	3.20
	2) 신규사업 발굴 노력	정성	2.00	1.60
	경영효율성과 (26점)	26.00점		24.25점
	1) 공연·전시·교육 공간 가동실적	정량	3.00	2.87
	2) 문화예술 향유	정량	3.00	1.78
	3) 문화예술 지원	정량	2.00	2.00
	4) 문화복지	정량	1.00	1.00
	5) 문화예술교육	정량	3.00	3.00
	6) 도서관 회원등록 수	정량	1.00	0.89
	7) 도서 대출 건수	정량	1.00	0.72
	8) 정보자원 협력서비스(상호대차) 실적	정량	1.00	1.00
	9) 책 읽는 부평 운영실적	정량	2.00	2.00
	10) 청소년수련관 가동실적	정량	1.00	1.00
	11) 청소년수련관 교육프로그램 운영실적	정량	2.00	2.00
	12) 청소년성문화센터 상담(컨설팅) 실적	정량	1.00	0.99
	13) 청소년성문화센터 교육프로그램 운영실적	정량	2.00	2.00
	14) 부평상권르네상스 상권 활성화 프로그램 운영 실적	정량	1.00	1.00
	15) 부평상권르네상스센터 상권활성화 지원 실적	정량	2.00	2.00
	고객만족 (10점)	10.00점		9.27점
	1) 고객만족도	정량	10.00	9.27

II

기관 경영평가 평가결과 요약

평가 부문별 평가결과								
구분	리더십 (14점)	경영시스템 (26점)	사회적책임 (18점)	주요사업 (6점)	경영효율성과 (26점)	고객만족 (10점)	합계 (100점)	등급
점수	11.10점	20.01점	16.23점	4.80점	24.25점	9.27점	85.66점	나

	평가 부문별 종합평가 의견
(총평) 우수한 점	○ 리더십 부문 (경영층의 리더십) - 전략 목표를 달성하고자 대내·외 환경 변화에 따른 SWOT 분석을 토대로 인사운영 기본계획 수립 및 조직운영 고도화, 공무직 직원 처우개선, 개방형 직위제 도입, 상대적으로 문화시설이 부족한 산곡·청천 지역 신규 문화시설("청소년꿈나래터") 운영을 위한 위·수탁 운영계약 체결 등 제반 문제 해결을 위한 경영층의 노력이 긍정적으로 평가됨. 특히, 위탁 운영시설 간 시너지 효과를 증대시키기 위해 운영시설 통합 워크숍, 기관장 간담회 등 소통을 강화한 노력도 인정됨 - 인권경영위원회 구성 및 개최, 인권영향평가 실시 등 인권경영 추진 노력과 ESG경영 공모전 운영을 통한 ESG경영 확대 및 내재화, 중대성 평가를 실시함으로써 36개의 이슈 중 9개의 중대성 이슈 도출 등 ESG 경영 추진 노력도 긍정적임 - 승진, 비정규직 근로자의 일반직 전환, 처우 개선 및 우수직원 포상제도 운영 등 직원들의 동기부여를 위한 노력을 지속함으로써 정규직 이직률이 감소하였음

- 전기 경영평가 지적사항(지역민 주도의 시민참여형 문화도시 사업에 대한 성과 분석 및 개선방안 도출 등 환류체계 기제 마련 필요)에 대한 이행 노력이 인정됨
- 부평구청 및 구의회와의 소통을 통한 긴밀한 협력관계를 형성함으로써 문화 및 관광 예산액(부평구 일반회계) 기준 재단 예산액 구성비가 '20년 이후 지속적으로 증가하고 있고, 신규 문화시설 개관을 위한 예산 및 인력 확보 등 관련된 성과가 인정됨
- 부평구 전역에 "15분 내 문화생활권" 구축을 위한 "부평별곳"을 지속적으로 확대하고 있으며, 상대적 문화 취약 지역을 중심으로 새로운 문화 예술 공간을 발굴하는 등 지역 내 불균형 해소를 위한 대내·외 이해관계자와의 협력 성과가 매우 긍정적임

(전략 및 혁신)

- 법정 문화도시 조성사업 일몰, 문화 소외지역 및 청소년층 사업영역 확장 등 대내·외 환경변화에 따른 능동적인 조직체계 변화(문화도시센터 3개팀 → 2개팀, 청소년꿈나래터 신설 등) 노력이 긍정적으로 평가됨
- 중장기 윤리경영 체계 구축, 저탄소 녹색성장 주도를 위한 친환경 경영 추진 전략 등 ESG경영을 위한 경영계획 수립 및 윤리의식 강화를 위한 임직원 행동강령 정비 등 관련 노력이 인정됨
- 공공기관 혁신가이드라인 5대 분야 중 예산 부문과 관련하여, '24년도 본예산 수립 시 업무추진비를 10%이상 감액하여 수립하였으며, 과도한 복리후생 점검 및 정비를 통해 재해보상 및 재해부조, 명예퇴직금 관련 규정 개정 등 기관의 생산성 및 효율성을 증대시키기 위한 노력이 인정됨

- 부평구 종합감사, 정기감사 및 지방공공기관·공직유관단체 채용실태 조사 등 내·외부감사 지적사항에 대해서 100% 이행 노력을 기울임

○ 경영시스템 부문

(조직관리의 적정성)

- 전기 경영평가 지적사항(내부 부서간의 협업 및 공조 체계 개선 필요)에 대한 이행 노력이 인정됨
- 인천 지역에서 가장 많은 예술인이 등록되어 있는 지역적인 특성을 반영하는 것은 물론, 특정 지역에 집중되어 있는 문화공간에 대한 분석 결과를 바탕으로 신규 조직 신설, 조직 변경 등 보다 효율적인 사업 추진을 위한 기관의 노력이 인정됨
- 경력 사항 및 성과 등을 고려하여 공무원 일부 인원의 일반직 7급으로 전환 조치는 사기진작 및 동기부여의 효과가 있고, 공무원과 일반직의 차이를 해소하는데 기여한 것으로 평가됨
- 전기 경영평가 지적사항(① 지원 부서에 대한 기피 현상과 관련하여 기관의 적극적인 원인 파악 및 개선 필요, ② 순환전보 제도가 전문성을 저해할 수 있는 가능성을 최소화할 수 있는 방안 마련)에 대한 이행 노력이 인정됨
- 역량평가, 복무평가 및 성과평가를 바탕으로 승진(전직) 후보자를 결정하는 절차가 구체적이며, 특히 역량평가의 경우 1차 평정에 본부별 다면평가를 도입하여 직원들 사이의 실질적인 평가가 반영될 수 있는 부분이 긍정적임
- 전반적으로 여성 관리자급 비율이 높은 것으로 확인되며, 양성평등 기반을 구축하기 위한 기관의 노력이 우수함

- 법정 의무교육 및 승진자/신규자 교육 뿐만 아니라 문화재단의 특성을 고려할 수 있는 개별 역량강화를 위한 교육(음향, 문화 분야 등)에 대한 예산을 지원하고 있는 부분이 긍정적임. 특히, 문화도시센터 내 직원들의 역량 강화를 위하여 직접 선정한 교육을 추진하고, 트렌드 및 인사이드, 문화, 적성, 활동 등 다양한 분야의 교육을 추진하고 인천문화재단, 전국지역문화재단연합회 등 유관기관의 교육 참여 기회를 부여한 노력이 우수함

(윤리경영)

- 성희롱·성폭력 예방교육 연간 기본계획을 사전에 수립하고 있으며, 성범죄 고충상담, 예방업무 등을 위한 고충상담소 및 상담원 지정·운영이 긍정적임. 특히, 성범죄 발생시 사후 조치를 위한 고충심의위원회가 적절하게 구성되어 있어 사건 심의, 피해자 지원, 가해자 징계 등을 위한 프로세스 구축이 우수한 것으로 판단됨
- 전기 경영평가 지적사항(① 인권경영 추진계획이 4년에 걸쳐 단계적으로 시행되고 있어 다소 느슨하기에 1~2년 단축하여 추진 필요, ② 재단 내부의 인권 관련 직장문화 개선에 집중되어 있던 부분을 외부 시민 및 이해관계자를 위한 방향으로 확대 필요)에 대한 개선 노력이 인정됨
- 인권영양평가를 위한 절차가 체계적으로 구축되어 있으며, 계획 및 평가뿐만 아니라 인권경영 정책과 관련된 전반적인 의사결정기구인 인권경영위원회를 통한 환류체계가 우수한 것으로 판단됨. 또한 ESG 운영위원회와 통합·운영함으로써 기관 운영의 효율성을 높이려 노력한 점도 인정됨

- 기관 규모에 비해 상대적으로 기록물 관리 체계가 우수하다고 판단됨. 특히, 영구 보존의 가치가 있다고 판단되는 기록물과 관련하여 인천문화예술아카이브 협의체를 구성하여 보존 및 관리하는 방안을 마련하고 있다는 점에서 문화예술사 연구기반 마련 및 문화예술생태계 구축에 기여한 것으로 평가됨

(재무관리의 적정성)

- 재단은 부평구의 중기지방재정계획 목표와 연계하여 재정계획의 기본 방향을 수립하고 있으며, 정책운영 방향을 고려하여 예산을 수립하고자 노력한 것으로 판단됨
- 당해연도 예산 대비 운영비 예산절감 실적이 양호한 것으로 확인되며, 특히 부평아트센터 계약전력 조정을 통한 전기요금 절감실적이 우수함

○ 사회적책임 부문

(일자리 창출 및 일·가정 양립)

- “일·가정 양립 노력과 성과”를 달성하기 위하여 육아휴직제도, 유연근무제, 재택근무제 등을 도입 및 운영함으로써 여성가족부의 가족친화기업 재인증을 받았음. 또한 육아 휴직기간 확대는 물론, 휴직으로 인한 업무 공백 방지를 위하여 대체인력을 적절하게 채용함으로써 채용률 90%(10명 중 9명)를 달성한 노력이 긍정적임
- 장애인, 취업지원 대상자(보훈 및 국가유공자) 등 의무 고용인력 채용현황을 체계적으로 관리하고 있으며, 단계별 인력운용 계획 및 연간 인사 운영 기본계획을 수립·이행함으로써 체계적인 인력 관리에 대한 노력을 투입한 것으로 판단됨

(소통 및 참여)

- 청소년 기자단 및 시민 모니터링단을 운영하고 있으며, 시민 주도형 사업(문화두레시민회, 문화두레심사·평가단, 삼삼오오 작은 모임 지원)과 공간 기반 시민참여 유도를 위한 사업(지역문화 생태계 활성화, 즐겁고 신명나는 음악동네 만들기)을 지속적으로 수행하고 있는 점이 긍정적임
- 홈페이지를 통한 사전정보공개와 정보공개청구제도를 실효성 있게 운영하고 있으며, 언론매체를 통하여 기관의 공연·전시·교육 등 문화예술 프로그램을 안내하고 문화도시부평 성과를 보도하는 등 다양한 정보제공을 통한 소통 노력도 긍정적임
- 인사 및 복무제도 개선, 일·가정 양립 및 복지 등과 관련된 내부 직원들의 건의사항을 수렴하고 해결방안을 모색하는 등 의견조율 창구인 노사협의회를 지속적으로 운영하고 있는 점이 긍정적임
- 수시로 운영되고 있는 노동조합 및 혁신 TF를 통하여 일자리 질 개선, 복지수준 향상 등 내부 직원들의 건의사항을 적극적으로 수렴하고 있으며, 이를 반영하는 것은 물론 공공기관 혁신 확산을 위한 혁신계획 수립을 제안하는 창구를 마련한 점도 긍정적임
- 전기 경영평가 지적사항(조합대표가 지정한 조합원 6명에 대한 '근로시간 내 1,000시간 면제'에 대한 내용이 구체적으로 명확하게 제시 필요)에 대한 개선 노력이 인정됨
- 2023년 단체교섭 및 2024년 임금협약과 관련하여 유연하고 빈도 높은 단체협약을 추진(총 10회)하고, 조합원의 의견을 적극적으로 수용하려는 노력이 긍정적임. 또한 조합원에 대한 근로시간 면제 및 조합 활동 시간 보장, 통상임금에 특수직무수당 추가, 인사이동 시 5일전 내부망 공지, 병가·특별휴가·청원휴가의 기본적인 절차와 기준 마련 등 노사협력 및 노사관계 증진을 위한 다양한 노력도 긍정적임

(재난·안전관리를 위한 노력)

- 재난 및 안전관리 계획 수립뿐만 아니라 재난 발생 시 신속한 대응을 위한 재난대책 통제조직을 구성하여 임직원들에게 역할과 책임을 부여하고 있음. 또한 각 사업장별로 소방안전교육, 재난대응 안전한국 합동 훈련, 자위소방대 훈련 등 다양한 관련 교육을 실시한 점이 긍정적임
- 각 시설별/팀별 안전관리 전담인력을 적절하게 지정하고 있으며, 특히 부평소방서 및 유관기관과의 합동훈련을 실시한 점도 긍정적임
- 재난 안전사고발생 처리 프로세스 및 산업재해 발생 시 사후처리 프로세스를 마련하는 등 사고 발생 후 신속 전파 및 안전조치를 위한 적절한 활동을 수행하고 있음. 특히, 시설물 이용자에 대한 안전사고 발생 시 사후처리 프로세스와 관련하여 안전사고 재발방지위원회 운영을 통하여 사고 공유, 원인분석 및 재방 방지책을 마련하는 등의 노력이 긍정적임

(지역상생 발전)

- 전기 경영평가 지적사항(① 관내 업체를 대상으로 진행한 수의계약은 당초 취지와는 달리 특정 업체에 대한 특혜 소지가 제기될 수 있어 지양 필요, ② 특정 업소에서만 사용할 수 있는 상품권 구매 지양 필요, ③ 부평작가열전과 부평영아티스트 작가전의 작가 선정기준 개선 필요)에 대해 모두 개선하고자 노력한 점이 인정됨
- 전기 경영평가 지적사항(장애인을 위한 프로그램 확대 시행 필요)에 대한 개선 노력이 인정됨
- 장애인, 청소년, 노년층뿐만 아니라 외국인 이주민, 다문화 가정 등 다양한 사회적 약자를 위한 프로그램을 적극적으로 운영하고 있으며, 각

프로그램에 대한 사후평가를 수행하여 지속적인 인식 개선을 위한 노력이 긍정적임

○ 주요사업 부문

- 기관의 설립 목적에 따른 고유사업을 수행하기 위하여 전략과제별 세부사업을 추진한 노력이 인정됨. 특히, 부평문화포럼 라운드테이블, 문화두레 시민총회 등을 통하여 지역 예술인 및 시민 등 다양한 외부 이해관계자들과 기관의 사업을 공유하고 의견을 반영하기 위한 기관의 노력이 우수한 것으로 평가됨
- 신규 사업 발굴 노력과 관련하여, 현 정부의 문화예술 관련 국정과제 뿐만 아니라 지난 정부의 국정과제 내용을 함께 검토하는 등 정부 정책의 변화를 적절하게 반영하고 있다고 판단됨. 또한 정부의 국정과제는 물론 부평구의 문화예술 관련 정책 검토 및 논의를 통하여 기관의 고유목적 사업 및 전략에 대응하여 사업을 추진하는 부분이 긍정적임

○ 경영효율성과 부문

- '공연·전시·교육 공간 가동실적'에서 전반적으로 우수한 실적 향상을 보였다는 점은 매우 긍정적임
- '문화예술 지원' 사업과 관련하여 문화예술인이나 단체, 동호회를 지원한 실적이 전년 및 과거 3년 평균 대비 대폭 증가하였다는 점은 매우 바람직함
- '문화복지' 사업의 경우 문화예술인 및 취약계층에 대한 지원이 3개년도 평균 실적보다는 증가하였다는 점은 재단의 노력이 인정됨

	- '문화예술 교육' 사업의 경우, 문화예술 교육 프로그램들이 대개 유료로 진행되고 있음에도 불구하고 프로그램 실적이 '22년도 대비 대폭 증가한 실적은 매우 긍정적임. 이는 재단이 각 교육 프로그램의 사후 피드백을 통한 질적 관리 노력을 수반하였다는 것을 의미한다고 판단됨 - '도서관 회원등록' 수는 일반적으로 탄력성이 크지 않아 단기간의 변화가 어렵다는 것을 전제로 하며, 등록자 수가 '19년도부터 꾸준히 유지되는 양호한 상태로 판단됨 - '정보자원 협력서비스(상호대차)' 실적이 지속적으로 증가하고 있으며, 이는 서비스 질 향상의 결과물로 판단되기에 긍정적으로 판단됨 - '책 읽는 부평 운영' 사업의 실적이 크게 증가한 것은 매우 긍정적이며, 독서동아리 육성사업을 통해 다양한 세대에서의 독서 의식을 제고하고 있다는 점은 긍정적 효과로 보임 - '청소년수련관 가동' 사업의 경우, 본격적인 포스트 코로나 환경 속에서 가동률이 지속적으로 증가하고 있는 것이 긍정적임 - '청소년수련관 교육 프로그램'의 참여자가 크게 증가하였으며, 이는 청소년의 의견을 반영한 맞춤 교육을 구성하기 위해 재단이 실질적으로 노력했다는 것을 의미하기에 향후에도 긍정적인 효과가 지속될 것을 기대할 수 있음 - '청소년성문화센터 상담(컨설팅)' 사업을 통해 지역 내 청소년을 대상으로 위탁 상담 및 교육 추진을 적극적으로 노력하고 있음 - '부평상권르네상스 상권활성화 프로그램 운영 실적'이 전년 대비 크게 증가한 것은 매우 긍정적으로 판단됨. 특히, 프로그램의 세부 사업별로 시대 및 세대의 특성을 반영하여 대상을 선정하는 것에 집중한 기관의 노력이 인정됨
--	---

	- '부평상권르네상스 상권 활성화 지원 실적'은 지속적으로 증가하고 있으며 이에 대한 기관의 노력은 충분히 인정됨. 다만, 상권 활성화는 단기간으로 끝낼 사업이 아니기 때문에 지속적인 노력이 필요할 것으로 판단됨
(총평) 미흡한 점 & 개선과제	○ 리더십 부문 (경영층의 리더십) - 전기 경영평가 지적사항(외부 전문기관을 통한 필기시험 위탁 운영 시 전형의 타당성을 확인하는 내부검토 절차 개선 필요)에 대한 추가 이행 노력이 필요함 - ESG경영에 대한 대외적인 홍보 노력이 상대적으로 미흡한 것으로 확인됨에 따라 문화재단 本業의 특성을 반영하여 지역 주민들과 함께 소통할 수 있는 다양한 채널 구축뿐 아니라 카드뉴스 및 지속가능경영보고서 발행 등 추가 노력을 통해 재단의 인지도까지 동시에 제고시키는 노력이 필요한 것으로 판단됨 - 적극행정 추진체계 구축 및 관리 노력이 요구되며, 내부구성원들에 대한 만족도 조사를 정기적으로 실시하고 이를 제도개선에 환류시킴으로써 직원 동기부여를 한층 강화시킬 필요가 있음 - 임원(CEO)의 교육 이수시간(총 15.5H)이 목표치(21H 이상)에 미달하고 있을 뿐 아니라 대부분 법정 의무교육이라는 점에서 향후 리더십 역량 제고 및 경영 마인드 함양을 위한 보다 다양한 교육을 이수할 것을 권고함 - 대내·외 이해관계자와의 협력으로 추진되는 각 사업에 대한 결과 분석 및 환류 체계(예: 만족도 조사) 구축 노력이 필요한 것으로 판단됨

(전략 및 혁신)

- 전기 경영평가 지적사항(① 핵심 가치에 대한 내부 구성원의 공유 및 내재화 필요, ② SWOT 분석 결과와 전략과제 간 정합성 강화 필요)에 대한 추가 이행 노력이 필요함. 특히, 재단의 핵심가치를 비롯한 전략 체계에 대한 내재화 수준을 확인하기 어렵다는 점에서 정기적인 설문 조사를 통한 점검 노력이 요구됨
- 중기 재정운영계획('20년~'23년)은 '20년도에 수립된 이후 업데이트가 되지 않았다는 점에서 향후에는 중장기 경영계획의 실현가능성을 담보하기 위해 매년 재검토를 통해 업데이트해 나갈 것으로 권고함
- 공공기관 혁신가이드라인 5대 분야 중 기능 부문과 관련하여 재단의 고유 목적과 적합하지 않은 사업, 실질적으로 수요가 부족한 사업 등 혁신과제 발굴 및 개선을 통해 재단의 효율성을 강화시킬 필요가 있는 것으로 판단됨
- 전기('22년도 실적) 경영평가 지적사항에 대해서는 이행 여부를 확인할 수 있는 근거가 미흡하고 체계적인 관리 노력도 부족함. 따라서 별도의 문서(예: "관리카드") 작성을 통해 중요성 및 시급성 등을 종합적으로 고려하여 개선 계획을 수립하여 체계적으로 이행·관리할 것을 권고함

○ 경영시스템 부문

(조직관리의 적정성)

- 전기 경영평가 지적사항(문화도시 정책 수혜자의 만족도 목표치 상향 설정)에 대한 추가 이행 노력이 필요함
- 경영환경 변화에 대응하기 위한 재단 자체적인 조직개편 노력은 인정되나, 보다 객관적인 관점에서 외부기관을 통한 전문적인 조직진단 실

	시 및 조직개편에 대해서도 고민이 필요해 보임 - 중기 인력 운영계획('20년도~'23년도)은 코로나19 등 급격한 환경 변화 전·후의 상황을 적절하게 반영하고 있다고 보기 어렵다는 점에서 중장기 인력 운영계획을 재수립하고 종료 사업 및 신규 사업에 대응할 수 있는 방안을 마련하는 것이 필요함. 또한 재수립 과정에서 전기 경영평가 지적사항(인력 수요 예측 및 인력수급 방법에 대한 개선 필요)을 반영하는 이행 노력도 요구됨 - 현재 직무중심 인사관리 도입 준비단계에 있다는 점에서 단계별 촘촘한 추진계획 및 일정 수립을 권고함 - 전기 경영평가 지적사항(승진(전직) 후보자 순위 결정시 경력평정이 20% 수준 반영되는 것과 관련하여 연공서열 기준의 승진제도 운용으로 귀결될 수 있기에 면밀한 분석 필요)에 대한 추가 이행 노력이 필요함 - 전기 경영평가 지적사항(① 개인 핵심성과지표(KPI)에 대한 구체적 근거 필요, ② 개인에게 적용되는 평정요소 중 재단 평가비중과 개인 평가비중에 대한 명확한 근거 필요)에 대한 추가 이행 노력이 필요함 - 역량기반 교육체계 구축 노력이 필요하며, 성과평가 등급별 지급률 차등에 대한 추가적인 개선(3등급과 4등급 간 차이가 63%로 상당히 큼)이 필요한 것으로 판단됨 (윤리경영) - 전기 경영평가 지적사항(클린신고센터 및 부패상담신고센터의 운영이 적극적으로 내·외부에 홍보되도록 관련 활동의 강화 필요)에 대한 추가 이행 노력이 필요함
--	---

- 법정의무교육인 4대 폭력(성희롱, 성매매, 성폭력, 가정폭력) 예방교육 이수율이 100%를 달성하지 못한 원인 및 사후 조치에 대한 관리가 요구됨
- 전기 경영평가 지적사항(① 향후 불공정 거래 개선을 위한 기관의 실질적인 관리가 필요, ② 클린신고센터 및 부패상담신고센터 운영 실적에 대한 이전 년도와의 비교 및 검토 등 지속적인 관리 필요)에 대한 추가 이행 노력이 필요함
- VOC 채널 운영 등과 관련하여 단순 건수 및 처리 완료 여부 이외에 원인 및 사후관리 노력이 필요함

(재무관리의 적정성)

- 중기 재정운영계획은('20년~'23년)은 '20년도에 수립된 이후 업데이트 되지 않은 것으로 확인됨(이는 전기 경영평가 지적사항이기도 함)에 따라 변화된 기관의 내·외부 환경변화를 적절하게 반영하여 중장기 재정운영계획을 재수립하고 매년 업데이트해 나갈 것을 권고함. 특히, 재정 상황 변화에 따른 체계적인 대응과 사업별 대책 방안을 수립하기 위한 재정 예측시나리오 수립도 필요함
- 전기 경영평가 지적사항(① 모든 사업을 일정 비율로 삭감 또는 증액하는 형태로 예산을 편성하는 관행에 대한 개선 필요, ② 사업비 절감을 위한 제안제도 관련 구체적인 실적 및 증빙 관리 필요)에 대한 추가 이행 노력이 필요함
- 자체 재원의 감소 원인 분석 및 자체 자원 증대방안을 모색할 필요가 있으며, 사전에 합리적이고 타당한 예산절감 목표치 설정 및 예산절감과 사업비 불용액 간의 명확한 구분 등 보다 체계적인 예산절감 노력이 요구됨

○ **사회적책임 부문**

(일자리 창출 및 일·가정 양립)

- 포스트 코로나 시대에 맞춰 재택근무제 운영 방식을 점검하고 개편할 필요가 있는 것으로 판단됨
- 전기 경영평가 지적사항(장애인 채용 후 해당 직원의 근무환경 점검 및 개선 등에 대한 기관의 지속적 관심 필요)에 대한 추가 이행 노력이 필요함

(소통 및 참여)

- 뮤직 플로우 페스티벌, 언더시티 프로젝트, 부평별곳 등 대표적인 사업에 대하여 만족도 조사에서 점수가 낮은 항목(예: 지역문제 해결 도움)에 대한 원인분석 및 향후 계획에 대한 노력이 상대적으로 미흡함에 따라 관련 개선 노력이 필요한 것으로 판단됨
- 현재 운영되고 있는 노·사 커뮤니케이션 채널(그룹웨어 게시판 등)에 대한 실질적인 효과성을 분석하고 이를 확대하기 위한 노력이 미흡한 것으로 판단됨에 따라 추가적인 개선 노력이 필요함

(재난·안전관리를 위한 노력)

- 내·외부 이해관계자들에 대한 안전의 중요성이 증대됨에 따라 현재 기관에서 구축한 재난안전 관리·운영 계획을 외부 전문기관을 통해 점검하고 개선사항을 도출하는 등 추가적인 노력이 필요해 보임
- 법정교육뿐만 아니라 직무 및 기타 교육과 관련하여 직원들의 교육 이수율을 높일 수 있도록 지원·관리하는 방안을 마련할 필요가 있음

(지역상생 발전)

- 특이사항 없음

○ 주요사업 부문

- 전기 경영평가 지적사항(고유사업 성과평가 시 외부위원 포함 평가단을 통해 객관적으로 추진 필요)에 대한 추가 이행 노력이 필요함
- 고유사업으로서 '지역 문화 전문인력 양성 및 지원'과 관련한 사업 발굴 및 확대 노력을 강화할 필요가 있는 것으로 판단됨
- 고유사업별 실적을 관리하기 위하여 각 사업별로 성과목표를 설정하고 있으나, 대부분의 목표가 투입(Input) 지표(예: 건, 명, 회 등)로 구성되어 있음. 따라서 보다 고도화된 성과관리를 위하여 만족도 등의 산출(Output) 지표 또는 결과(Outcome) 지표를 설정하여 각 사업에 대한 효과를 측정하는 노력이 필요함
- 전기 경영평가 지적사항(신규 사업목록을 기존에 발굴하여 수행했던 사업들과 비교 및 검토가 가능하도록 목록과 분석 자료 정리 필요)에 대한 추가 이행 노력이 필요함
- 신규 사업에 대한 실적이 목표를 달성했는지 여부, 신규 사업 추진 단계에서 예상했던 수준과 비교하여 어느 정도 수준인지 등을 확인할 수 있도록 구체적인 관리가 이루어질 필요가 있음

○ 경영효율성과 부문

- '공연·전시·교육 공간 가동실적'에서 유사한 규모의 공간에 대해 가동률이 현저히 다른 경우 구체적인 사유와 대책이 제시될 필요가 있다는 전

	기 평가의견과 관련하여, 부평문화사랑방의 연간가동률이 상대적으로 매우 저조한 것(2023년도 가동률은 2022년도 보다 낮고, 심지어 코로나 기간을 포함하고 있는 3개년도 평균 실적보다도 낮음)에 대한 구체적인 사유와 대책이 제시될 필요가 있음 - '문화예술 향유' 실적에서 대면 참여자가 증가함에 따라 프로그램 구성을 변경하고자 노력한 점은 인정되나 전년 대비 평균 참여 인원이 감소한 것에 대한 구체적인 대책이 제시될 필요가 있음 - '문화복지' 실적이 3개년도 평균 대비 증가한 점은 긍정적일 수 있지만, '22년 대비 감소한 점은 고려의 대상이 될 것으로 사료됨. 특히, '22년도에 447%의 증가율을 보인 것을 바탕으로 이미 문화복지 지원 사업이 정상 궤도에 올랐다고 사료되었음에도 불구하고 '23년도에 다시 감소한 것은 구체적인 사유를 살펴볼 필요가 있음 - '도서 대출 건수'가 '21년도부터 꾸준히 감소하고 있는 것으로 판단되며, 온라인 중심으로의 도서관 이용 패러다임 변화에 맞춘 전자매체 자료에 대한 재단의 관심을 지속적으로 기울일 필요가 있음 - '청소년성문화센터 교육프로그램 운영' 사업과 관련하여 관내 학교와 연계한 방문 교육 프로그램을 수행하면서 교육 프로그램을 질적으로 개선하고자 하는 노력은 인정되나, 여전히 동 사업의 운영 실적이 저조하기에 교육 프로그램 활성화를 위하여 추가적인 노력이 필요하다고 판단됨
--	--

Ⅲ 경영관리 부문 평가결과

1. 리더십

(1) 경영층의 리더십

① 기관의 미션과 비전 및 경영목표를 달성하기 위한 경영층의 노력과 성과

지표분류	평가영역	☑리더십 □경영시스템 □사회적책임	평가항목	기관의 미션과 비전 및 경영목표를 달성하기 위한 경영층의 노력과 성과	지표성격	정성
					평가방법	절대평가
평가결과	가중치	2.00점	평가등급		B등급	
			득 점		1.70점	
평가내용	- 기관의 경영상 발생하는 제반 문제 해결을 위한 경영층의 노력과 성과 - 인권·윤리경영 등 사회적 책임 실현을 위한 경영층의 노력과 성과 - 기관장 경영성과계약의 과제목표 수준 정도 및 성과평가 이행 노력과 성과 - ESG 경영 원리 구현을 위한 기관장의 노력과 성과					

☐ 세부평가의견

○ 전반적 운용수준

- 전략 목표를 달성하고자 대내·외 환경 변화에 따른 SWOT 분석을 토대로 인사운영 기본계획 수립 및 조직운영 고도화, 공무원 직원 처우개선, 개방형 직위제 도입, 상대적으로 문화시설이 부족한 산곡·청천 지역 신규 문화시설("청소년꿈나래터") 운영을 위한 위·수탁 운영계약 체결 등 제반 문제 해결을 위한 경영층의 노력이 긍정적으로 평가됨. 특히, 위탁 운영시설 간 시너지 효과를 증대시키기 위해 운영시설 통합 워크숍, 기관장 간담회 등 소통을 강화한 노력도 인정됨
- '23년은 인권경영 추진 시스템 2단계로 인권경영 영향평가를 위하여 인권경영위원회를 개최하였으며, 윤리경영 강화를 위한 부패방지 교육(대면 1회 43명, 비대면 124명)

을 실시함. 또한 필기시험을 외부 전문기관에 위탁하고, 면접심사 시 외부위원을 과반 수 이상 운영하는 등 공정하고 투명한 채용제도 운영을 위한 노력이 인정됨

- 기관장 성과 목표는 기관 경영평가 항목 일부(지속가능경영 및 경영성과)로 대체하고 있으며, 재단의 미션 및 비전을 바탕으로 3대 운영 방향("맞춤형 행정서비스", "사회적 가치 실현", "대내·외 소통·협력 증진")을 수립하여 내부 공유와 세부 추진사업을 통해 목표를 달성하고자 노력함. 그 결과, 지역 내 문화향유·문화활동 여건 만족도가 전년대 비 9.9% 증가하였음
- "ESG+SMIM(스밐)"을 ESG경영 슬로건으로 선정하고, ESG 가치 공유 및 실천을 위한 선언문 선포 등 ESG경영을 위한 다양한 활동을 수행함. 특히, ESG경영 공모전을 운영하고 우수한 과제에 대해 시상을 하는 등 조직구성원들의 ESG경영 확대 및 내재화를 위한 노력이 긍정적임

○ 전년대비 개선수준

- 인권경영에 대한 경영진의 관심에도 불구하고 인권침해 구제 절차에 대한 제반 환경적 요소들이 정비되지 못했다는 전기 경영평가 지적사항과 관련하여 인권경영위원회 구성 및 개최, 인권영향평가 실시 등 기관의 개선 노력이 인정됨
- 공정성 및 전문성 확보를 위해 외부 전문기관을 통한 필기시험 위탁 운영을 결정한 것과 관련하여 (인·적성 검사 등을 통한 보완 및 NCS 평가방식으로서의 변경 계획은 있으나) 해당 전형의 실효적 타당성을 확인하는 내부검토 절차 개선을 권고한 부분은 여전히 미흡한 것으로 판단됨. 객관성 및 공정성을 확보함은 물론 보다 실효성있는 채용 절차를 위하여 지속적인 개선 노력이 필요함

○ 우수사항

- 전문 관리자 채용을 위하여 '21년 신설한 개방형 직위(임기직 가급) 관련 "개방형 직

위제 운영 내규 신설안"을 마련하였는바, 이를 통하여 조직 운영의 안정화는 물론 조직의 전문성을 보다 강화(예: 기획본부장 '23년 1월 채용)할 수 있을 것으로 기대됨

- ESG경영 공모전 운영을 통한 ESG경영 확대 및 내재화뿐 아니라 중대성 이슈 파악을 위한 내부직원 설문조사 및 기관의 중대성 평가를 통하여 36개의 이슈 중 9개의 중대성 이슈(예: 문화도시사업에 대한 인지도 ↓)를 도출하는 등 국제적 가이드라인을 기반으로 ESG경영을 추진하고자 노력한 점이 매우 긍정적임

○ 미흡사항 및 개선방안

- 다양한 ESG 관련 사업 수행, 인권경영위원회 구성 및 개최, 홈페이지 공시 등 ESG경영 관련 노력은 인정되나, 대외적인 홍보 노력은 상대적으로 미흡함. 따라서 문화재단 本業의 특성을 반영하여 ESG경영 활동을 위한 지역 주민들과 함께 소통할 수 있는 다양한 채널 구축뿐 아니라 ESG경영 홍보를 위한 카드뉴스 및 지속가능경영보고서 발행 등 추가 노력을 통해 재단의 인지도까지 동시적으로 제고시킬 필요가 있는 것으로 판단됨

② 조직구성원의 동기부여를 위한 기관장의 노력과 성과

지표분류	평가영역	☑리더십 ☐경영시스템 ☐사회적책임	평가항목	조직구성원의 동기부여를 위한 기관장의 노력과 성과	지표성격	정성
					평가방법	절대평가
평가결과	가중치	2.00점	평가등급		C등급	
			득 점		1.60점	
평가내용	- 기관 핵심가치 공유, 업무혁신, 적극행정 등 직원 동기부여 및 내부소통 강화 노력과 성과 - 임원(CEO)의 리더십 역량 강화를 위한 노력과 성과 ※ 교육실적(연 21시간 이상) 포함					

□ 세부평가의견

○ 전반적 운용수준

- 승진(5명), 비정규직 근로자의 일반직 전환(7명), 처우 개선(예: 특정 업무에 대한 수당 신설) 및 우수직원 포상제도 운영 등 직원들의 동기부여를 위한 노력이 지속되고 있으며, 그 결과 정규직 이직률이 상대적으로 감소하였음
- 재단 운영 관련 주요 사안이나 기관 간 사업 협력 등의 논의를 위한 기관장 정기회의 및 팀장회의뿐 아니라 노사협의회(5회) 개최 등 내부 소통강화 노력도 지속하고 있는 것으로 판단됨
- 임원(CEO)의 리더십 역량 강화 및 직원들의 역량 강화를 위하여 전사적 교육 훈련을 실시하였으며, 4대 폭력, 반부패, 아동학대, 장애인 인식개선 등 법정 의무교육은 물론 문화, 조직, 언론 등 다양한 주제에 대한 교육이 진행되었음

○ 전년대비 개선수준

- 특이사항 없음

○ 우수사항

- 직원들의 동기부여를 위한 다양한 노력을 지속함으로써 정규직 직원의 이직률이 상대적으로 감소하였음

○ 미흡사항 및 개선방안

- 적극행정 추진실적을 확인하기 어렵다는 점에서 적극행정 추진 사례를 문서화하는 노력이 필요하며, 적극행정 실행계획 수립, 교육, 인센티브 제공 및 홍보 등 적극행정 추진체계를 구축하여 체계적으로 관리하는 노력도 필요해 보임
- 직원 동기부여 노력이 실질적으로 직원들의 만족도를 어느 정도 향상시켰는지에 대한 분석이 미흡하다는 점에서 내부 만족도 조사를 정기적으로 실시하고 이를 제도개선에 환류시키는 추가적인 노력이 필요한 것으로 판단됨

- 임원(CEO)의 교육 이수내역을 보면 총 15.5시간을 이수한 것으로 확인되며, 이는 평가 지표에 명시되어 있는 교육실적(연 21시간 이상) 목표에 미흡한 수준임. 또한 교육 내용이 대부분 법정 의무교육으로 확인되며, 향후 리더십 역량 제고 및 경영 마인드 함양을 위한 보다 다양한 교육을 이수할 필요가 있음

③ 대내·외 이해관계자와의 협력 증진 및 지역문제해결을 위한 노력과 성과

지표분류	평가영역	☑리더십 ☐경영시스템 ☐사회적책임	평가항목	대내·외 이해관계자와의 협력 증진 및 지역문제 해결을 위한 노력과 성과	지표성격	정성
					평가방법	절대평가
평가결과	가중치	2.00점	평가등급		B등급	
			득 점		1.70점	
평가내용	- 지방자치단체 및 의회와의 협력과 지원(예산·사업 확보 등)에 대한 노력과 성과 - 지역주민, 지역공동체, 이해관계자 집단과의 협력 노력과 성과 - 협업을 통한 지역문제 해결 추진 실적 등					

□ 세부평가의견

○ 전반적 운용수준

- 외부 이해관계자를 부평구청 및 부평구의회, 유관기관, 지역주민으로 구체적으로 정의하고, 각 이해관계자별 소통 방식 및 채널을 구축하고 있음. 특히, 부평구청 및 부평구 의회와의 지속적인 소통을 통하여 신규 문화시설 개관을 위한 예산 및 인력을 확보하는 등 상대적으로 문화시설이 취약한 지역에 대한 개선 노력을 지속적으로 하고 있음
- 문화예술 관련 사업 및 예산의 효율적인 운영을 위하여 주기적인 지도점검 및 감사를 실시하고 있으며, 부평구 간부회의 등을 통하여 협력 체계를 구축하고 문화예술 관련 사업예산을 안정적으로 유지하고 있음
- 중앙정부 공모사업 선정 단체와의 사업 연계, 부천 및 수원 등 타 도시와의 협업사업 추진 등 대내·외 이해관계자와의 협력 증진을 위한 다양한 사업을 수행하였으며, 지역

주민 및 지역공동체를 위한 "부평별곳" 선정 및 운영을 통하여 보다 근접한 문화공간을 조성하고 문화향유 기회 확대를 위한 노력이 긍정적으로 평가됨

- 거점 문화공간 방문자를 대상으로 생활권 내에서 문화공간 방문까지의 적절한 소요시간 등을 조사하고 이러한 조사 결과를 바탕으로 지역 주민들의 요구를 충족시키기 위한 다양한 노력을 하였음. 또한 지역의 문화 전문인력을 활용하여 지역의 문화 산업 활성화를 위한 다양한 사업을 확대하고 있음

○ 전년대비 개선수준

- 지역민 주도의 시민참여형 문화도시 사업의 성과분석 후 개선방안을 도출하여 차기 사업에 환류하는 체계적 기제 마련이 필요하다는 전기 경영평가 지적사항과 관련하여 "부평별곳"의 경우 기관별 공동 프로젝트(전시·공연)를 추진함으로써 개선 이행 노력을 기울인 것으로 판단됨

○ 우수사항

- 문화 및 관광 예산액(부평구 일반회계) 기준 재단 예산액 구성비가 '20년 이후 지속적으로 증가하고 있으며, 이를 통하여 기존 사업의 확장은 물론 다양한 신규 사업 확대 등 기관 운영에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 판단됨
- 부평구 전역에 "15분 내 문화생활권" 구축을 위한 "부평별곳"을 지속적으로 확대하고 있으며, 상대적 문화 취약 지역을 중심으로 새로운 문화예술 공간을 발굴하는 등 지역 내 불균형 해소를 위한 기관의 노력이 매우 긍정적임

○ 미흡사항 및 개선방안

- 다양한 이해관계자를 대상으로 소통 채널을 구축하고 사업 협력 연계를 위한 MOU를 체결하는 등 협업을 통한 기관의 사업추진 노력은 인정되나, 각 사업 추진에 따른 결

과 분석 및 향후 사업에 반영하는 환류체계 구축이 상대적으로 미흡하다고 판단됨. 향후 각 사업에 대한 결과 분석 및 만족도 조사 등을 통한 환류체계가 구축된다면 지역 주민들에게 보다 실질적인 기여를 할 수 있을 것으로 판단됨

(2) 전략 및 혁신

① 중장기 경영계획 및 실행체계 적정성

지표분류	평가영역	☑리더십 ☐경영시스템 ☐사회적책임	평가항목	중장기 경영계획 및 실행체계 적정성	지표성격	정성
					평가방법	절대평가
평가결과	가중치	4.00점	평가등급		D등급	
			득 점		3.00점	
평가내용	- 미션·비전 및 전략·경영계획의 적정성과 추진체계의 실현가능성 - 윤리·인권·친환경 등 ESG 경영 및 사회적 책임을 포함한 경영계획 수립 - 중장기 재무관리계획(또는 재정계획)과의 연계성 여부					

□ 세부평가의견

○ 전반적 운용수준

- 재단은 “지역 문화예술 진흥과 부평구민의 문화복지 증진” 및 “문화적 삶과 생태계를 함께 가꾸는 열린 소통광장”을 각각 미션과 비전으로 설정하고 있으며, 중앙정부 및 부평구 정책방향 등을 고려하여 전략 목표 달성을 위한 9대 전략과제 및 24개 단위사업(72개 세부사업)을 설정하고 있음. 한편, 경영계획 추진 및 점검을 위한 성과관리 체계를 구축하고 있으며, 법정 문화도시 조성사업 일몰, 문화 소외지역 및 청소년층 사업영역 확장 등 대내·외 환경변화에 따른 능동적인 조직체계 변화(문화도시센터 3개팀 → 2개팀, 청소년꿈나래터 신설 등) 노력이 긍정적으로 평가됨
- 중장기 윤리경영 체계 구축, 저탄소 녹색성장 주도를 위한 친환경 경영 추진 전략 등 ESG경영을 위한 경영계획을 수립하고 있으며, 윤리의식 강화를 위한 임직원 행동강령을 정비하는 등 관련 노력이 인정됨. 다만, 기관 특성을 고려하여 환경 이외에 문화예술과 보다 직접적 관련이 있는 ESG 전략과제를 보강하는 등 추가 노력이 필요해 보임
- 재단은 중기 재정운영계획(‘20년도~’23년도)을 ‘20년도에 수립하여 이를 바탕으로 사업계획 수립 및 예산을 편성하고 있으며, 중앙정부 공모사업 예산을 기반으로 한 외부

기관과의 협업을 추진하고 부평구청 감사관실 일상감사를 통한 계약심사를 강화하는 등 재정확보 및 효율적 예산관리를 위한 다양한 노력을 하고 있음

○ 전년대비 개선수준

- 재단이 설정하고 있는 핵심 가치(문화감수성, 역동성, 공감성)에 대한 내부 구성원의 공유 및 내재화가 미흡하다는 전기 경영평가 지적사항과 관련하여, 개선 노력이 여전히 필요한 것으로 판단됨
- 또한 전기 경영평가 지적사항(① 비전 및 전략 체계도에서 제시하고 있는 경영전략 중 일부가 기관의 경영전략 보다는 비전에 가깝다고 판단됨, ② 9개 전략과제가 SWOT 분석 결과 도출된 S-O, W-O, S-T 및 W-T 전략 내용과 명확하게 매칭되고 있지 못하다고 판단됨)과 관련하여 경영전략의 일부 세부적인 조정이 확인되나, SWOT 분석 결과와 전략과제의 정합성은 여전히 미흡한 것으로 판단됨

○ 우수사항

- 전략 목표 달성을 제고시키고자 대내·외 환경변화에 따른 능동적인 조직체계 변화 노력이 긍정적으로 평가됨

○ 미흡사항 및 개선방안

- 재단의 핵심가치를 비롯한 전략체계에 대한 내재화 수준을 확인하기 어렵다는 점에서 정기적인 설문조사를 통한 점검 노력이 요구됨
- 현재 설정된 전략 목표의 경우 목표달성 여부를 판단하기 어려우며, 성과평가와의 연계성도 미흡하다는 점에서 관련 개선 노력이 필요한 것으로 판단되며, SWOT 분석 결과와 전략과제의 정합성을 위한 추가 노력도 필요함
- 중기 재정운영계획('20년~'23년)은 '20년도에 수립된 이후 업데이트가 되지 않았으나,

중장기 경영계획의 실현가능성을 담보하기 위해서는 매년 재검토를 통해 업데이트해 나갈 것으로 권고함

- 현재 설정된 9대 전략과제 및 24개 단위사업(72개 세부사업)과 관련하여 배정된 예산 및 사업내용만 확인되며, 각 전략과제 및 단위사업에 대한 성과 및 결과에 대한 분석이 미흡함. 각 과제 및 사업에 대한 성과 및 결과 분석을 바탕으로 예산 배분의 적정성을 확인하고 다음 사업연도의 운영계획에 반영할 수 있는 환류체계 구축이 필요함

② 혁신추진계획 수립 및 혁신과제 추진 노력과 성과

지표분류	평가영역	☑리더십 ☐경영시스템 ☐사회적책임	평가항목	혁신추진계획 수립 및 혁신과제 추진 노력과 성과	지표성격	정성
					평가방법	절대평가
평가결과	가중치	2.00점	평가등급		C등급	
			득 점		1.60점	
평가내용	- 혁신 추진계획의 적정성 - 지방공공기관 혁신가이드라인에 따른 혁신과제 추진의 노력과 성과					

□ 세부평가의견

○ 전반적 운용수준

- 기획재정부에서 발표한 공공기관의 생산성·효율성 제고를 위한 5대 분야(기능, 조직·인력, 예산, 자산, 복리후생) 효율화 중점 추진을 위하여 기관의 실천가능 여부를 분석하여 실질적으로 실현 가능한 항목에 대해 적절하게 추진한 것으로 판단됨. 공공성에 기반을 두고 지자체로부터 사업 위탁방식으로 운영하고 있는 기관 특성을 반영하여 기능, 조직·인력, 자산 부문을 배제하고 예산 및 복리후생 부문과 관련하여 예산 절감 및 규정 개정 등을 통하여 혁신 추진 계획을 적절하게 수행함
- 공공기관 혁신가이드라인 이외에도 기관 자체적인 혁신과제 추진을 위하여 “제규정 현황 진단 및 개선안 제시를 위한 연구용역”을 추진하였으며, 이를 통하여 노동관계

법령 및 공무원 보수 규정 준용에 따른 규정 간 충돌, 관련 규정 현행화 과정에서 발생한 다양한 문제 등 현안 문제를 개선할 수 있을 것으로 기대됨

○ 전년대비 개선수준

- 특이사항 없음

○ 우수사항

- 공공기관 혁신가이드라인 5대 분야 중 예산 부문과 관련하여, '24년도 본예산 수립 시 업무추진비를 10%이상 감액하여 수립하였음. 또한 과도한 복리후생 점검 및 정비를 통하여 재해보상 및 재해부조, 명예퇴직금 관련 규정 개정 등 기관의 생산성 및 효율성을 증대시키기 위한 기관의 노력이 인정됨

○ 미흡사항 및 개선방안

- 공공기관 혁신가이드라인 5대 분야 중 기능 부문과 관련하여 기관은 공공성에 기반을 둔 사회적 경제 중심의 사업으로 혁신 취지의 대상이 아니라고 판단하였으나, 비핵심 기능, 수요감소 기능 등의 점검이 필요하다고 판단됨. 기능을 축소하는 것이 반드시 동반되어야 하는 것이 아니며, 현 시점에서의 기관 운영과 관련하여 보다 구체적인 분석을 통하여 기관의 고유 목적과 적합하지 않은 사업, 실질적으로 수요가 부족한 사업 등을 점검한다면 향후 기관의 효율성을 보다 높일 수 있을 것으로 기대됨

③ 외부 지적사항 이행실적

지표분류	평가영역	☑리더십 □경영시스템 □사회적책임	평가항목	외부 지적사항 이행실적	지표성격	정성
					평가방법	절대평가
평가결과	가중치	2.00점	평가등급		D등급	
			특 점		1.50점	
평가내용	- 전기평가 지적사항 이행실적(1.0점) - 외부감사 지적사항 이행실적(1.0점)					

○ 전반적 운용수준

- 부평구 종합감사결과에 대한 지적사항('22년도 13건 및 '23년도 16건)을 모두 이행하였으나, 전기('22년도 실적) 경영평가 지적사항에 대해서는 이행 여부를 확인할 수 있는 근거가 미흡하고 체계적인 관리 노력도 부족한 것으로 평가됨
- 부평구 정기감사 지적사항(13건) 및 지방공공기관·공직유관단체 채용실태 조사 지적사항(2건)에 대해 모두 이행한 노력이 긍정적으로 평가됨

○ 전년대비 개선수준

- 특이사항 없음

○ 우수사항

- 부평구 종합감사, 정기감사 및 지방공공기관·공직유관단체 채용실태 조사 등 내·외부감사 지적사항에 대해서 100% 이행 노력을 기울임

○ 미흡사항 및 개선방안

- 전기 경영평가 지적사항에 대해 별도의 문서(예: "관리카드") 작성을 통해 중요성 및

시급성 등을 종합적으로 고려하여 개선 계획을 수립하여 체계적으로 이행·관리할 것을 권고함

2. 경영시스템

(1) 조직·인사관리의 적정성

① 조직관리의 적정성

지표분류	평가영역	□리더십 ☑경영시스템 □사회적책임	평가항목	조직관리의 적정성	지표성격	정성
					평가방법	절대평가
평가결과	가중치	1.00점	평가등급		C등급	
			득 점		0.80점	
평가내용	- 당해 기관의 미션 및 전략 달성을 위한 조직구조의 적정성과 운영 효율성 - 경영환경 분석 및 조직진단 결과를 바탕으로 조직의 구조 및 기능 개선 노력 - 협업을 통한 일하는 방식 및 업무프로세스 개선 등 조직혁신을 위한 노력					

□ 세부평가의견

○ 전반적 운용수준

- 기관은 "생활 속 문화예술을 향유할 수 있는 차별화된 문화 공공서비스 제공"이라는 미션을 달성하기 위하여, 3본부 1센터 15개팀 및 4개의 위탁기관으로 구성되어 있음. SWOT 분석을 통하여 9개 전략과제를 도출하고 있으며, 특히 사업회기 도래 및 신규 사업 운영 등 기관의 경영환경 변화에 대응하기 위하여 조직을 개편하는 등 효율적인 조직체계 구축을 위하여 노력함
- 한국예술인복지재단에 등록된 예술인 중 인천에 등록된 인원은 7,194명이며, 이 중 약 20%에 해당하는 1,434명이 부평구에 등록되어 있음. 이처럼 인천 지역에서 가장 많은 예술인이 등록되어 있는 지역적인 특성을 반영하는 것은 물론, 특정 지역에 집중되어 있는 문화공간에 대한 분석 결과를 바탕으로 신규 조직 신설, 조직 변경 등 보다 효율적인 사업 추진을 위한 기관의 노력이 인정됨
- 기관의 다양한 회의체를 운영하고 있으며, 단위 업무별 TF 및 위원회를 구성 및 운영, 외부 이해관계자(인접 자치단체, 지역 내 유관기관 및 학교 등)와의 다양한 협업을 통

해 경영 효율성을 제고시키고자 노력하고 있음

○ 전년대비 개선수준

- 문화도시 정책 수혜자의 만족도 목표가 너무 하향 설정(60점~70점)된 부분은 개선이 필요하다는 전기 경영평가 지적사항과 관련하여 목표달성 여부 및 목표 재설정 등에 대한 실적을 확인할 수 없음
- 내부 부서간의 협업 및 공조 체계 확인 및 개선 노력이 다소 미흡하다는 전기 경영평가 지적사항과 관련해서 다양한 워크숍을 통해 극복하고자 노력하였음

○ 우수사항

- 2025년 종료예정인 문화도시 조성사업 및 문화시설이 부족한 취약지역의 청소년을 대상으로 추진하는 신규 사업 등을 고려하여 팀 개편(3개팀 → 2개팀) 및 위탁기관 신설(청소년꿈나래터) 등 경영환경 변화에 대응하기 위한 조직 개편 노력이 긍정적임

○ 미흡사항 및 개선방안

- 경영환경 변화에 대응하기 위한 기관의 조직개편 노력은 긍정적이나, 일부 사업의 종료, 신규 사업 등 경영환경이 크게 변화되고 있는 점을 고려하여 보다 전문적인 조직 진단을 실시하고, 조직진단 결과를 바탕으로 조직개편을 진행할 필요가 있다고 판단됨
- 이사회 등 다양한 회의체 운영을 통해 의견을 청취하고 있지만 협업을 통해 업무프로세스를 개선하기 위한 새로운 시도와 노력은 크지 않은 것으로 평가됨. 직원 참여를 확대시킬 수 있도록 규정·지침 등을 정비하는 업무프로세스의 개선 노력이 필요함

② 인사관리의 합리성

지표분류	평가영역	□리더십 ☑경영시스템 □사회적책임	평가항목	인사관리의 합리성	지표성격	정성
					평가방법	절대평가
평가결과	가중치	1.50점	평가등급		D등급	
			득 점		1.13점	
평가내용	- 중장기 인력운영계획 수립 및 운영의 노력과 성과 - 기관 특성을 반영한 직무중심 인사관리 도입 노력과 성과 - 내부직원 만족도조사 및 결과 활용 여부 등					

□ 세부평가의견

○ 전반적 운용수준

- 인사 관련 SWOT 분석을 통하여 효율적인 인력운동을 위한 체계를 구축하기 위하여 노력하고 있으며, 중기 인력운영계획('20년도~'23년도)을 통하여 예측 가능한 인사관리 및 직급별·사업별 인력운동을 위하여 노력하고 있음. 다만, '23년도가 중기 인력운영계획의 마지막 연도이기에 인력운영계획에 대해 재검토하고, 대·내외 환경변화를 반영하여 새로운 진단과 분석을 통해 중장기 인력운영계획을 재수립할 필요성이 있는 것으로 판단됨
- 각 사업을 기반으로 팀/개인별 업무분장을 보다 세부적으로 구체화하기 위하여 노력하고 있으며, 향후 업무 효율을 높이기 위하여 직무중심 인사관리 도입 준비단계에 있다고 판단됨
- 우수직원 표창을 통해 직원 사기를 진작하고 있음. 또한 분야별 개선점을 도출하고 향후 업무 추진에 반영하기 위하여 워크숍, 워킹투어 프로그램, 교육 등 직원들을 대상으로 한 다양한 프로그램 진행 후 만족도 조사를 실시하고 있음. 이를 통하여 향후 새로운 프로그램에 대한 직원들의 만족도 증대 및 질적 향상이 기대됨

○ 전년대비 개선수준

- 기관의 중기 인력운영계획상 필요 인력 수요량은 면밀하게 파악된 실질적 업무수요라기보다는 추가되는 신규 사업을 기준으로 설정되고 있으며, 필요 인력수요를 어떤 인력수급 방법을 통해 확보할 것인지에 대해 구체적으로 제시하고 있지 못하다는 전기 경영평가 지적사항을 충실하게 이행하지 못한 것으로 평가됨

○ 우수사항

- 경력 사항 및 성과 등을 고려하여 공무원 일부 인원의 일반직 7급으로 전환 조치는 사기진작 및 동기부여의 효과가 있고, 공무원과 일반직의 차이를 해소하는데 기여함

○ 미흡사항 및 개선방안

- 중기 인력 운영계획('20년도~'23년도)은 코로나19 등 급격한 환경 변화 전·후의 상황을 적절하게 반영하고 있다고 보기 어려움. 특히, 문화예술 분야는 코로나19 등의 영향을 크게 받았을 수 있는 영역이기 때문에 중장기 인력 운영계획을 재수립하고 종료 사업 및 신규 사업에 대응할 수 있는 방안을 마련하는 것이 필요함
- 또한 직무중심 인사관리를 도입하기 위한 단계별 촘촘한 추진계획 및 일정 수립을 권고함

③ 인사관리의 공정성

지표분류	평가영역	□리더십 ☑경영시스템 □사회적책임	평가항목	인사관리의 공정성	지표성격	정성
					평가방법	절대평가
평가결과	가중치	1.50점	평가등급		C등급	
			득 점		1.20점	
평가내용	- 인사위원회 구성·운영 등 인사규정 및 절차의 적정성 여부 - 임원선임 및 직원채용, 승진 및 보직관리를 위한 노력과 성과 - 양성평등 및 균형인사를 위한 노력과 성과					

□ 세부평가의견

○ 전반적 운용수준

- 「지방자치단체 출자·출연 기관 인사·조직 지침」 및 「지방공기업 인사운영기준」 등 인사관리 관련 법령 및 지침 등을 준수하고 있으며, 인사위원회(당연직 2명 + 위촉직 4명)의 구성(여성 비율: 2명, 33.3%) 및 운영도 적절한 것으로 판단됨. 또한 공정하고 투명한 채용을 위한 블라인드 채용, 면접심사 시 외부위원 과반수 이상 선임 등의 절차도 적절함. 한편, 사회적 약자에 대한 법정 고용기준과 관련하여 장애인 의무 고용률(3.6%) 및 취업지원대상자 법정 고용인원률(6.0%)을 준수함
- 역량평가, 복무평가 및 성과평가를 바탕으로 승진(전직) 후보자를 결정하는 프로세스는 적합하다고 판단되며, 특히 역량평가의 경우 1차 평정에 본부별 다면평가를 도입하고 있는 점은 긍정적이라고 판단됨. 보직 인사의 경우 현 근무부서에서 2년 이상 근무자를 우선으로 하고 선호·기피 업무 등 설문조사를 반영하여 본부(센터) 단위 배치를 진행하고 있으며, 인사 및 회계 등 특수한 분야의 경우 전문성 및 업무 연속성을 적절하게 반영하고 있음
- 팀장 이상 여성 관리자급 비율은 기관 전체적으로 50% 수준을 유지하고 있으며, 재단 본부(센터) 및 위탁기관, 본부장급 이상 등의 비율은 상대적으로 차이가 나타남

○ 전년대비 개선수준

- 승진(전직) 후보자 순위 결정시 경력평정이 20% 수준으로 반영되는 것은 연공서열 기준의 승진제도 운용으로 귀결될 수 있기에 이에 대한 기관의 면밀한 분석을 권고한다는 전기 경영평가 지적사항을 개선하기 위한 기관의 노력 및 실적을 확인할 수 없음
- 반면에, 지원 부서에 대한 기피 현상과 관련하여 기관의 적극적인 원인 파악 및 개선 노력이 요구된다는 전기 경영평가 지적사항과 관련하여 선호·기피 업무 등 설문조사를 반영한 보직인사를 진행한 기관의 개선 노력이 인정됨
- 또한 2년을 기준으로 하고 있는 순환전보 제도가 전문성을 저해할 수 있는 가능성을 최소화할 수 있는 방안 마련과 관련하여, 인사 및 회계 등 특수한 분야의 경우 전문성 및 업무 연속성을 고려하는 등 기관의 개선 노력이 인정됨

○ 우수사항

- 역량평가, 복무평가 및 성과평가를 바탕으로 승진(전직) 후보자를 결정하는 절차가 구체적이며, 특히 역량평가의 경우 1차 평정에 본부별 다면평가를 도입하여 직원들 사이의 실질적인 평가가 반영될 수 있는 부분이 긍정적임
- 전반적으로 여성 관리자급 비율이 높은 것으로 확인되며, 양성평등 기반을 구축하기 위한 기관의 노력이 우수함

○ 미흡사항 및 개선방안

- 보직인사 시 근무환경 고려를 위하여 선호·기피 업무 등 설문조사를 실시하고 그 결과를 반영하는 것은 적절하다고 판단되나, 해당 업무에 대한 선호 및 기피에 대한 원인을 구체적으로 파악할 필요가 있음. 단순히 설문조사 결과를 반영한 보직인사에 머무는 것이 아니라 선호 및 기피에 대한 원인을 파악하고 이를 해결하기 위한 기관의 노력이 동반된다면, 보다 건강한 조직을 구성할 수 있을 것으로 판단됨

④ 역량강화 및 성과관리의 적정성

지표분류	평가영역	□리더십 ☑경영시스템 □사회적책임	평가항목	역량강화 및 성과관리의 적정성	지표성격	정성
					평가방법	절대평가
평가결과	가중치	1.00점	평가등급		D등급	
			득 점		0.75점	
평가내용	- 교육훈련종합계획 등 역량강화계획 수립의 적정성 및 노력과 성과 - 교육시간 및 예산, 인사평정 시 교육성과 활용 정도 - 기관 경영목표와 연계된 성과관리체계의 구축·운영과 결과 활용					

□ 세부평가의견

○ 전반적 운용수준

- 법정의무교육 및 승진자/신규자 교육뿐만 아니라 업무와 관련된 다양한 역량강화 교육을 위한 예산을 지원하고 있으며, 교육이수 결과 분석은 물론 법정의무교육 수강여부를 성과평가에 반영(0.5점 가점)하는 등 직원들의 역량강화를 위하여 노력하고 있음. 또한 본부뿐만 아니라 문화도시센터 직원들의 업무특성을 고려하여 직원들이 직접 선택한 교육을 추진하고 유관기관 교육을 참여하는 등 직원들의 역량 강화를 위한 다양한 노력을 추진함
- 성과관리를 위한 보상체계 구축과 관련하여 개인 성과지표 운영 및 4등급 성과평가를 하고 있으며, 각 등급별 비율은 1등급 16.7%, 2등급 33.3%, 3등급 33.3%, 4등급 16.7%로 구성, 지급률은 1등급 163%, 2등급 155%, 3등급 133%, 4등급 70% 수준으로 차등을 두고 있음

○ 전년대비 개선수준

- 개인별 핵심성과지표(KPI)에 대한 구체적인 제시가 이루어지지 않고 있다는 전기 경영평가 지적사항과 관련하여, 여전히 구체적인 개인 성과지표에 대한 근거를 확인할 수 없음

- 개인에게 적용되는 평정요소 중 재단 평가비중과 개인 평가비중 역시 명확하게 제시되고 있지 못하고 있다는 의견과 관련하여, 재단 평가는 경영평가(경영성과) 결과가 자동 반영되고 개인 평가는 대표이사 등 기간제를 제외한 쉰 직원을 대상으로 한다는 점만 확인이 가능함. 따라서 재단 및 개인 평가에 대한 각각의 비중을 구체적으로 제시하고, 그에 대한 근거를 명확하게 할 필요가 있음

○ 우수사항

- 법정 의무교육 및 승진자/신규자 교육 뿐만 아니라 문화재단의 특성을 고려할 수 있는 개별 역량강화를 위한 교육(음향, 문화 분야 등)에 대한 예산을 지원하고 있는 부분이 긍정적임. 특히, 문화도시센터 내 직원들의 역량 강화를 위하여 직접 선정한 교육을 추진하고, 트렌드 및 인사이드, 문화, 적성, 활동 등 다양한 분야의 교육을 추진하고 인천문화재단, 전국지역문화재단연합회 등 유관기관의 교육 참여 기회를 부여하는 등의 노력이 우수함

○ 미흡사항 및 개선방안

- 역량기반 교육체계를 갖추기 위하여 직무역량, 리더십 역량, 공통역량으로 역량영역을 구분하여 필요교육을 사전적으로 정의하고 수요조사를 반영하여 교육계획을 수립하는 체계를 갖추 필요 있음
- 성과평가 등급별 지급률과 관련하여 각 등급별 차등을 두는 것은 바람직하나, 1등급과 2등급 차이 8%, 2등급과 3등급 차이 22%와 비교하여 3등급과 4등급의 차이는 63%로 상당히 큰 것으로 확인됨에 따라 각 등급 간 차등률의 적정성에 대한 내부 구성원들의 의견수렴이 필요해 보임

(2) 지원기능인력 비율

지표분류	평가영역	☐ 리더십 ☒ 경영시스템 ☐ 사회적책임	평가항목	지원기능인력비율	지표성격	정량
		평가방법			단계별평가	
평가결과	가중치	1.00점	평가등급		-	
			득 점		1.00점	
측정산식	- 지원기능인력 비율					
	지원기능인력 비율 = 지원기능인력 정원 × 100					

□ 평가내용

- 당해 기관의 정원 대비 지원기능을 담당하는 인력의 비율이 효율적으로 구성되어 있는지를 평가함

□ 평가결과

- '지원기능인력'이란 개인 업무분장상 인사, 총무, 행정, 서무 등 지원기능을 수행하는 인력을 의미함
- 개인이 사업기능과 지원기능을 중복 수행할 경우, 지원기능이 50%를 초과하면 지원기능인력으로, 사업기능이 50%를 초과하면 사업기능인력으로 봄(부서기준이 아닌 개인 업무분장 기준인 점에 유의)
- '정원'은 직제규정 상의 정원을 의미함

30% 이하	30% 초과
1.0	0

(단위 : %, 명, 점)

구분	2023년	득점
지원기능인력 비율(B/A×100)	24.62%	1.0점
정원(A)	134	
지원기능 인력(B)	33	

(3) 관리직 비율

지표분류	평가영역	□리더십 ☑경영시스템 □사회적책임	평가항목	관리직 비율	지표성격	정량
					평가방법	단계별평가
평가결과	가중치	1.00점	평가등급		-	
			득 점		1점	
측정산식	- 관리직 비율					
	관리직 비율 = $\frac{\text{관리직}}{\text{정원}} \times 100$					

□ 평가내용

- 당해기관의 정원 대비 관리직 비율이 효율적으로 구성되어 있는지를 평가함

□ 평가결과

- '관리직'은 명칭에 관계없이 조직도상의 부서장, 또는 부서장은 아니나 검토 또는 전결권*을 가지고 있으며, 고유업무의 비중이 현저히 낮은 직원을 말함

* 출장·조퇴·휴가 등 단순복무 관련 전결권만 가진 경우는 제외

- '정원'은 직제규정상의 정원을 의미함
- 관리직 비율은 20% 이하를 기준으로 평가함

20% 이하	20% 초과
1.0	0

(단위 : %, 명, 점)

구분	2023년	득점
관리직 비율(B/A×100)	7.46%	1.0점
정원(A)	134	
관리직 인력(B)	10	

(4) 외부전문가 구성 및 참여율

지표분류	평가영역	☐ 리더십 ☒ 경영시스템 ☐ 사회적책임	평가항목	외부전문가 구성 및 참여율	지표성격	정량
					평가방법	단계별평가
평가결과	가중치	1.00점	평가등급		-	
			득 점		0.95점	
평가방법	- 시험위원회 외부전문가 구성비율					
	50%이상		40%이상		30%이상	
	0.25		0.20		0.15	
	20%이상		20%미만			
	0.10		0			
	- 시험위원회 외부전문가 참여율					
	90%이상		80%이상		70%이상	
	0.25		0.20		0.15	
	60%이상		50%미만			
	0.10		0			
	- 인사위원회 외부전문가 구성비율					
	50%이상		40%이상		30%이상	
0.25		0.20		0.15		
20%이상		20%미만				
0.10		0				
- 인사위원회 외부전문가 참여율						
90%이상		80%이상		70%이상		
0.25		0.20		0.15		
60%이상		50%미만				
0.10		0				
※ 허위·과장 기재 또는 증빙자료 미제출 시 최하점 부여						

□ 평가내용

- 당해 기관의 시험위원회 및 인사위원회의 외부전문가 구성비율 및 참여현황을 측정하여 위원회의 전문성과 공정성을 확보하고 있는지를 평가함

□ 평가결과

① 시험위원회 외부전문가 구성비율

(단위 : %, 명, 점)

구분	2023년	득점
시험위원회 외부전문가 구성비율(B/A×100)	43.68%	0.20점
위원회 전체 인원(A)	193	
시험위원회 외부전문가 인력(B)	83	

② 시험위원회 외부전문가 참여율

(단위 : %, 명, 점)

구분	2023년	득점
시험위원회 외부전문가 참여율($B/A \times 100$)	100%	0.25점
개최 회별 참석 외부위원수 합계(A)	79	
개최횟수×외부위원 총수(B)	79	

③ 인사위원회 외부전문가 구성비율

(단위 : %, 명, 점)

구분	2023년	득점
인사위원회 외부전문가 구성비율($B/A \times 100$)	66.67%	0.25점
위원회 전체 인원(A)	6	
인사위원회 외부전문가 인력(B)	4	

④ 인사위원회 외부전문가 참여율

(단위 : %, 명, 점)

구분	2023년	득점
인사위원회 외부전문가 참여율($B/A \times 100$)	100%	0.25점
개최 회별 참석 외부위원수 합계(A)	65	
개최횟수×외부위원 총수(B)	65	

(5) 임·직원 교육실적

지표분류	평가영역	□리더십 ☑경영시스템 □사회적책임	평가항목	임·직원 교육실적	지표성격	정량
					평가방법	단계별평가
평가결과	가중치	1.00점	평가등급		-	
			득 점		0.50점	
측정산식	- 외부교육실적					
	외부교육실적 = 직원별 외부교육 이수시간 합계 (직원수 × 20시간)					
	※ 개인의 외부교육 이수시간이 20시간을 초과하는 경우 20시간으로 봄					
	- 내부교육실적					
	내부교육실적 = 직원별 내부교육 이수시간 합계 (직원수 × 30시간)					
	※ 개인의 내부교육 이수시간이 20시간을 초과하는 경우 30시간으로 봄					

□ 평가내용

- 인력의 전문성 제고를 위한 내·외부 교육실적을 평가함

□ 평가결과

- '외부교육 이수시간'은 지방공무원교육원, 지방공기업평가원, 지방교육청, 기타 민간교육기관 등 외부기관을 통한 교육 이수실적 및 외부기관이 제공하는 온라인교육을 포함함(기관 자체교육은 제외)
- '내부교육 이수시간'은 임직원을 대상으로 기관 자체적으로 실시한 교육을 의미함(세미나, 포럼, 워크숍 및 외부강사 초청강연, 외부인을 대상으로 기관이 실시한 교육에 참여한 실적을 포함)
- 임원 중 비상임 임원은 제외하며, 임원의 교육실적은 전임자의 실적을 포함함
- 직원은 정원 내 인력을 기준으로 개인단위로 평가함
- 근무기간이 2개월 미만인 직원은 제외하고, 1년 미만 근무자는 월할계산함

① 외부교육실적(0.5점)

90%이상	80%이상	70%이상	60%이상	50%미만
0.50	0.40	0.30	0.20	0.00

(단위 : %, 명, 점)

구분	2023년	득점
외부교육실적($B/A \times 100$)	126.08%	0.50점
직원수 $\times$ 20시간(A)	152 $\times$ 20시간	
직원별 외부교육 이수시간 합계(B)	3,833	

② 내부교육실적(0.5점)

90%이상	80%이상	70%이상	60%이상	50%미만
0.50	0.40	0.30	0.20	0.00

(단위 : %, 명, 점)

구분	2023년	득점
내부교육실적($B/A \times 100$)	39.37%	0.00점
직원수 $\times$ 30시간(A)	152 $\times$ 30시간	
직원별 내부교육 이수시간 합계(B)	1,823	

(6) 채용비리 방지

지표분류	평가영역	☐ 리더십 ☒ 경영시스템 ☐ 사회적책임	평가항목	채용비리 방지	지표성격	정량
		평가방법			단계별평가	
평가결과	가중치	-1.50점	평가등급		-	
			감 점		0점	
측정방법	- 채용비리 발생 여부 - 채용비리 전수조사 지적사항 이행 여부 - 임직원 징계 등 자체 인사규정 정비 이행 여부					

□ 평가내용

- 채용비리 방지를 위한 노력과 후속조치의 적정성을 평가함

□ 평가결과

① 채용비리 지적건수 여부: 외부기관 지적 건수로 평가(-0.5점)

구분	미지적	지적 1건당	지적 5건 이상	감점
점수	0	-0.1	-0.5	0

- 수사의뢰·징계요구는 1건, 주의·경고는 0.5건, 개선·기타는 0.2건으로 봄
- 채용비리 발생은 2023.1.1. 이후 법령을 위반하여 외부기관으로부터 지적받은 경우를 말함
- 법령 위반은 지방출자출연법에 따른 행정안전부의 지방출자·출연기관 인사·조직지침 및 기관 내부적으로 정한 기준에 위반한 경우를 말함

② 채용비리 전수조사 지적사항 이행 여부: 미이행 건수로 평가함(-0.5점)

구분	이행완료	미이행 1건당	미이행 5건 이상	감점
점수	0	-0.1	-0.5	0

※ 채용비리 전수조사 지적사항은 지방공공기관 채용비리 정기 전수조사(2018.11.6.~2022.12.31.실시) 지적사항 및 외부기관으로부터 지적받은 사항을 말함

③ 임직원 징계 등 자체 인사규정 정비 이행 여부(-0.5점)

구분	1개월 이내 정비	2개월 이내 정비	3개월 이내 정비	4개월 이내 정비	5개월 초과	감점
합계	0	-0.1	-0.2	-0.3	-0.5	0

※ 자체 인사규정에 “채용비리”가 명시되어 있지 않더라도 임직원의 채용비리를 처벌 가능하면 인정함

※ 자체 인사규정 정비는 정관, 이사회 규정, 인사규정, 인사규정시행내규 등에 채용비리와 관련한 임직원의 징계 및 직위해제(직무정지)가 반영되어 있는지 여부를 말함(지방공공기관 임직원 징계 등 자체 인사규정 정비, 행정안전부 공기업정책과-393 2018.1. 및 지방출자·출연 기관 인사·조직 지침, 23.12.12.)

(7) 블라인드 채용 도입 여부

지표분류	평가영역	☐ 리더십 ☒ 경영시스템 ☐ 사회적책임	평가항목	블라인드 채용 도입 여부	지표성격	정량
					평가방법	단계별평가
평가결과	가중치	-1.00점	평가등급		-	
			감 점		0점	
평가방법	- 입사지원서 인적사항 요구 금지 여부 - 블라인드 면접 실시 여부					

□ 평가내용

- 직원의 채용과정에서 불합리한 차별을 야기할 수 있는 항목을 삭제하는 블라인드 채용 도입 이행 여부를 평가함

□ 평가결과

- 블라인드 채용이란 2017.9.1.부터 신규채용 입사지원서와 면접에서 인적사항 요구를 금지하는 제도를 말함
- 지방공기업 블라인드 채용 가이드라인(2017.7월)에 근거하여 도입여부를 평가함

① 입사지원서 인적사항 요구 금지 여부(-0.5점)

구분	미요구	1개 요구	2개 요구	3개 요구	4개 이상 요구	감점
점수	0	-0.2	-0.3	-0.4	-0.5	0

※ 인적사항 요구 항목수로 평가(학력, 출신지역, 가족관계, 신체적 조건, 연령 등)

② 블라인드 면접 실시 여부(-0.5점)

②-1 면접위원에게 응시자의 인적사항 정보 제공 금지 여부(-0.3점)

구분	미제공	제공	감점
점수	0	-0.3	0

※ 면접위원에게 제공한 서류로 평가

②-2 면접관 사전 교육 여부(-0.2점)

구분	교육 실시	교육 미실시	감점
점수	0	-0.2	0

※ 면접계획에 면접관 교육시간(30분 이상)이 있는지 평가 (증빙자료 확인 필수)

(8) 윤리경영

① 윤리경영체제 구축·운영 및 노력과 성과

지표분류	평가영역	□리더십 ☑경영시스템 □사회적책임	평가항목	윤리경영체제 구축·운영 및 노력과 성과	지표성격	정성
					평가방법	절대평가
평가결과	가중치	1.50점	평가등급		C등급	
			득 점		1.20점	
평가내용	- 관련 내부규정 제도화(임직원 업무관련 범죄 고발규정, 비리(불공정) 행위자 처벌규정 등) 및 내부 통제시스템 구축의 적절성 - 윤리경영 및 부패방지 교육 등 예방노력 - 성범죄 등 비윤리 행위 방지 노력 및 사후조치 적절성 - 갑질근절방안, 직장내 괴롭힘 방지 등 이행 노력 여부 등					

□ 세부평가의견

○ 전반적 운용수준

- 인사·복무규정에 기반한 직무 관련 범죄 고발 규정 및 징계양정 기준에 관한 내규 등 관련 규정이 적절하게 제도화되어 있으며, 클린신고센터 및 부패상담신고센터 운영 등 윤리경영을 위한 다양한 노력을 추진하고 있음
- 부패방지 관련 법정 의무교육은 물론 청렴의식 내재화를 위하여 외부기관(서울시평생학습포털 등)의 교육을 활용하고 있으며, 담당자의 이해충돌방지법 설명회 참석 등 윤리경영 및 부패방지 예방을 위한 다양한 노력을 하고 있음
- 성범죄 등 비윤리 행위 방지를 위하여 성희롱·성폭력 예방 교육 계획을 사전에 수립하고 있으며, 사후 조치를 위하여 고충심의위원회 및 고충상담소를 운영하고 있음
- 갑질 근절을 위하여 직원들은 인식개선 교육(직장내 괴롭힘 교육)을 이수하고 있으며, 사건 발생시 직원 상담, 조사, 사실 확인, 사후 모니터링 등의 처리 절차가 적절하게 구축되어 있음

○ 전년대비 개선수준

- 기관이 운영하고 있는 클린신고센터 및 부패상담신고센터의 운영이 적극적으로 내·외부에 홍보되도록 관련 활동의 강화가 요구된다는 의견과 관련하여 개선 노력 및 실적을 확인할 수 없음

○ 우수사항

- 성희롱·성폭력 예방교육 연간 기본계획을 사전에 수립하고 있으며, 성범죄 고충상담, 예방업무 등을 위한 고충상담소 및 상담원 지정·운영이 긍정적임. 특히, 성범죄 발생시 사후 조치를 위한 고충심의위원회가 적절하게 구성되어 있어 사건 심의, 피해자 지원, 가해자 징계 등을 위한 프로세스 구축이 우수한 것으로 판단됨

○ 미흡사항 및 개선방안

- 4대 폭력(성희롱, 성매매, 성폭력, 가정폭력) 예방 교육 등 관련 교육이 법정 의무교육임에도 불구하고 이수율이 100%를 달성하지 못한 원인 및 사후 조치에 대한 관리가 추가적으로 필요함

② 인권존중 등 인권경영을 위한 노력과 성과

지표분류	평가영역	□리더십 ☑경영시스템 □사회적책임	평가항목	인권존중 등 인권경영을 위한 노력과 성과	지표성격	정성
					평가방법	절대평가
평가결과	가중치	1.50점	평가등급		B등급	
			득 점		1.28점	
평가내용	- 인권경영 선언 및 공표 등 인권경영 기반 마련 여부 - 기관(공기업) 내외(부서, 고객, 이해관계자, 지역주민 등) 확산 노력과 성과 - 인권영향평가의 실시(계획, 교육, 평가, 공개) 등 추진 노력과 성과 - 구제절차의 수립 및 시행, 시행에 대한 평가와 개선 성과					

□ 세부평가의견

○ 전반적 운용수준

- '22년 수립된 인권경영 추진 계획을 일부 단축하여 인권영향평가 도입, 평가결과 공시, 인권경영위원회 구성, 인권침해 신고, 구제, 창구 마련 등의 과제를 수행하고 있음. 특히, 인권경영위원회의 경우 ESG 운영위원회와 통합·운영함으로써 운영의 효율성을 높일 수 있을 것으로 기대됨. 또한 관련 매뉴얼, 절차 등의 추가 세칙을 제정하여 인권경영의 실효성을 높이하고자 노력함
- 기관의 인권경영에 대한 인식을 내·외부 이해관계자에게 확산하기 위하여 인권침해 신고센터를 개설하고 인권경영보고서를 홈페이지 및 내부 망에 공시하는 등 기관의 노력이 인정됨
- 직원 설문조사를 통하여 직원들의 인권의식을 파악하고, 내부 의견수렴 및 인권위 매뉴얼을 바탕으로 기관 특성에 맞는 인권영향평가 평가지표를 설정하고 있음. 또한 인권경영위원회를 통하여 평가 결과에 대한 검증 및 환류체계를 적절하게 구축하고 있음
- 인권침해 구제 절차와 관련하여 인권침해 신고, 사건 조사, 심의·의결, 사건 종결까지의 절차 및 매뉴얼이 적절하게 구축되어 있으며, 보다 실효성있는 운영을 위하여 인권

경영위원회의 의견을 반영한 인권침해 구제절차 매뉴얼을 개정하는 등 기관의 지속적인 관심과 노력이 인정됨

○ 전년대비 개선수준

- 인권경영 추진계획 수립 연도('21년도)를 기준으로 4년에 걸쳐 단계적으로 시행되고 있어 다소 느슨하기에, 1~2년 단축하여 추진하는 것이 바람직하다는 전기 경영평가 지적사항과 관련하여 인권경영 추진계획을 단축하여 실행하였음
- 주로 재단 내부의 인권 관련 직장문화 개선에 집중되어 있던 부분을 외부 시민 및 이해관계자를 위한 방향으로 확대할 필요가 있다는 전기 경영평가 지적사항과 관련하여 인권침해 신고센터 개설 및 공시 게시판을 운영하는 등의 노력이 인정됨

○ 우수사항

- 인권영양평가를 위한 절차가 체계적으로 구축되어 있으며, 계획 및 평가뿐만 아니라 인권경영 정책과 관련된 전반적인 의사결정기구인 인권경영위원회를 통한 환류체계가 우수한 것으로 판단됨. 또한 ESG 운영위원회와 통합·운영함으로써 기관 운영의 효율성을 높이고자 노력함

○ 미흡사항 및 개선방안

- 인권경영위원회 구성 및 1차 운영회의가 12월 말에 진행되었다는 점에서 다소 아쉬움이 있음

③ 공정사회 구현을 위한 노력과 성과

지표분류	평가영역	□리더십 ☑경영시스템 □사회적책임	평가항목	공정사회 구현을 위한 노력과 성과	지표성격	정성
					평가방법	절대평가
평가결과	가중치	1.00점	평가등급		C등급	
			득 점		0.80점	
평가내용	- 불공정 거래 개선 및 공정거래 환경 조성 노력과 성과 - 이해충돌 방지를 위한 노력 - 고객 피해구제 방법 강화 등 고객 권익증진 노력과 성과 - 권익위원회 청렴도 조사 및 자체 조사 결과 등 - 기록관리 정책, 전략을 수립하고 그 전략에 따라 기록관리 체계 구축 및 운영 등을 위한 기관의 노력과 성과					

□ 세부평가의견

○ 전반적 운용수준

- 사회적기업 및 사회적 협동조합, 중증장애인 생산품 및 중소기업 등 사회적 약자 생산품을 구매하고 있으며, 계약업무의 투명성과 공정성·책임성을 강화하기 위하여 부평구 일상감사 제도를 활용하고 있음
- 이해충돌방지를 위하여 직원들을 대상으로 이해충돌방지 및 청탁금지법 관련 교육을 적절하게 시행하고 있으며, 세부 운영기준을 사내게시판, 클린신고센터 및 부패상담센터 등을 통하여 홍보하고 있음
- 고객 피해구제를 위하여 고객의 소리(VOC) 채널을 운영하고 있으며, 이를 통하여 민원 접수 및 처리를 진행하고 있음. 또한 대관료 및 수강료 관련 환불기준 조례 및 규정을 마련하고 이를 통하여 적절하게 대응하고 있음
- 권익위원회 청렴도 조사 결과, 부패공직자 행동강령 위반자 현황, 행동강령 운영실적, 부패방지교육 실적 등과 관련하여 기관의 위반사항은 없는 것으로 확인됨
- 조직도별 기록물 관리자를 지정하고 있으며, 문서관리규정에 따라 문서 종류별 보존연한 구분 및 전자/비전자 기록물을 구분하여 관리하고 있음. 또한 기록물 관리 전담

인력을 지정하여 지속가능한 기록물 관리체계를 적절하게 구축하고 있음

○ 전년대비 개선수준

- 불공정 거래 개선 관련 노력이나 실적을 확인할 수 있는 내용이 다소 미흡하다는 전기 경영평가 지적사항과 관련하여 여전히 개선의 여지가 남아 있는 것으로 판단됨. 향후 불공정 거래 개선을 위한 기관의 실질적인 관리가 필요하다고 판단됨
- 클린신고센터 및 부패상담신고센터 운영 실적에 대한 이전 년도와의 비교 및 검토 등 지속적인 관리가 필요하다는 의견에 대해서도 관련 실적을 확인할 수 없음. 단순 신고 건수 이외에 원인 및 결과 분석을 통하여 지속적인 사후관리가 필요하다고 판단됨

○ 우수사항

- 기록물 관리 체계와 관련하여 기관 규모에 비해 상대적으로 우수하게 관리되고 있다고 판단됨. 특히, 영구 보존의 가치가 있다고 판단되는 기록물과 관련하여 인천문화예술아카이브 협의체를 구성하여 보존 및 관리하는 방안을 마련하고 있다는 점에서 문화예술사 연구기반 마련 및 문화예술생태계 구축에 기여한 것으로 평가됨

○ 미흡사항 및 개선방안

- 고객의 소리(VOC) 채널 운영, 대관료·수강료 반환 조례 및 규정을 통하여 고객 피해구제 방안을 강화하고자 하는 기관의 노력은 인정되나, 현재 단순 건수 및 처리 완료 여부 등의 관리만 이루어지고 있다고 판단됨에 따라 단순 건수 및 처리 완료 여부 이외에 원인 및 사후 관리에 대한 노력이 필요함. 관련하여, 고객의 소리(VOC) 채널 운영과 관련하여 민원 건수가 전년(13건) 대비 315.3% 증가한 41건으로 확인되는데, 이는 코로나19 종식으로 오프라인 공연 등이 증가함에 따라 티켓 관련 민원이 증가한 것으로 확인되고 있음

(9) 재무관리의 적정성

① 재정계획의 적정성

지표분류	평가영역	□리더십 ☑경영시스템 □사회적책임	평가항목	재정계획의 적정성	지표성격	정성
					평가방법	절대평가
평가결과	가중치	2.50점	평가등급		D등급	
			득 점		1.88점	
평가내용	- 당해 기관의 재정여건을 고려한 재정운영방향 설계 - 자치단체의 정책운영방향 등을 반영하여 재정계획의 합리성을 제고하기 위한 노력 - 중장기 재정계획과 당해연도 예산과의 연동의 적정성 - 주요사업별 재정계획에 대한 예측시나리오 수립 등 기관의 재정여건 변화에 체계적 및 능동적으로 대응하는 노력 - 지속적인 사업비 절감노력, 새로운 수익원 창출 및 기존사업에 대한 수익/비용 분석 등을 통한 문제점 파악과 사전대처 방안 수립 노력 등 수익구조 개선을 위한 노력					

□ 세부평가의견

○ 전반적 운용수준

- 중기 재정운영계획은('20년~'23년)은 '20년도에 수립된 이후 업데이트 되지 않은 것으로 확인됨. 해당 기간은 코로나19 팬데믹이 문화예술 분야에 크게 영향을 미쳤던 시기라는 점에서 '20년도 이후 변화된 기관의 내·외부 환경변화를 적절하게 반영하여 중장기 재정운영계획을 재수립하고 매년 업데이트해 나갈 것을 권고함
- 재단은 부평구의 중기지방재정계획 목표와 연계하여 재정계획의 기본방향을 수립하고 있으며, 정책운영 방향을 고려하여 예산을 수립하고자 노력하고 있음
- 지방출자·출연기관 예산편성운영지침 등의 규정은 준수하고 있다고 판단되나, '20년도에 수립된 중기 재정운영계획은 매년 업데이트되지 않았기에 중기 재정계획과 당해연도 예산과의 연계성 수준은 낮은 것으로 평가됨
- 인천문화재단, 한국문화예술회관연합회, 인천광역시교육청 등을 통하여 각 사업별로 외부재원 확보(예: 공모사업)를 위하여 노력하고 있으며, 신규 사업 수행시 지방출자·출

연기관 설립 운영기준 및 재단 정관을 준수하고 있음

○ 전년대비 개선수준

- 중기 재정운영계획이 '20년도에 작성된 이후 업데이트가 되지 않아 변화된 기관의 내·외부 환경을 적절히 반영하지 못한다는 전기 경영평가 지적사항을 이행하지 않았음. 다만, 재단은 "2024-2028 중장기 발전계획 수립 연구" 용역을 추진 중에 있어 향후 개선이 기대됨

○ 우수사항

- 특이사항 없음

○ 미흡사항 및 개선방안

- "2024-2028 중장기 발전 계획수립 연구" 용역을 추진하고 있기에 중장기 재정운영계획을 촘촘하게 재수립할 것과 재정상황 변화에 따른 체계적인 대응과 사업별 대책 방안을 수립하기 위한 재정 예측시나리오 수립을 권고함. 관련하여, 부평구 일반회계 기준 문화 및 관광 구성비의 경우 최근 5개년간 2.71% ~ 3.77% 수준을 유지하고 있으나, '20년도(3.77%) 이후 지속적으로 감소하고 있다는 점을 예측시나리오 수립 시 충분히 고민할 필요가 있는 것으로 판단됨
- 지속적인 사업비 절감노력 및 수익/비용 분석에 대한 관리가 미흡함. 또한 외부재원 확보를 위한 노력은 인정되나, 당해 연도의 각 사업별 확보 예산만 관리되고 있음. 외부재원에 대하여 전년 대비 증감률, 원인 및 추세 분석 등이 함께 관리된다면 기관 운영의 지속가능성에 보다 긍정적인 영향을 미칠 것으로 기대됨

② 예산운용 및 집행의 적정성

지표분류	평가영역	□리더십 ☑경영시스템 □사회적책임	평가항목	예산운용 및 집행의 적정성	지표성격	정성
					평가방법	절대평가
평가결과	가중치	3.50점	평가등급		C등급	
			특 점		2.80점	
평가내용	- 예산편성 및 집행 등의 운영의 노력과 성과 - 결산 및 회계관리제도의 적정성(결산절차의 적절성, 회계관리제도의 적절성 및 운영개선 노력, 운영비 예산의 합리적 집행을 통한 당해연도 예산 대비 운영비 예산 절감실적, 예산 대비 집행의 차이분석 및 사후관리의 적정성, 예산집행의 투명성 및 합리적 제고노력 등)					

□ 세부평가의견

○ 전반적 운용수준

- 기관은 예산편성 시 지방출자·출연기관 예산편성 기준 및 지방자치단체 예산편성 운영 기준 등을 준수하고 있으며, 후원금 관리를 위한 특별회계를 설치·관리하고 있음
- 결산 시 지방출자·출연기관 결산기준 및 기관 재무회계규정을 준수하고 있으며, 감사인 선임 시 기관 추천 및 자치단체의 적격여부 검토 단계를 통해 외부감사의 독립성을 높이기 위한 프로세스를 구축하고 있음
- 예산회계 자율통제시스템(더존 G20)을 운영하고 청렴계약 이행, 일상감사 의무화, 계약업무 및 업무추진비 공시 등 회계관리의 투명성 제고를 위하여 노력하고 있으며, 내부통제의 경우 각 단계별/담당자별 프로세스가 구축되어 있음
- 예산의 합리적인 집행을 통하여 운영비 예산을 절감하고자 노력하고 있으며, 예산 대비 집행실적에 대한 적절한 관리로 예산의 사후관리도 적정하게 유지되고 있다고 판단됨. 다만, 최종 예산집행률이 약 88%이고, 사업예산의 50% 이상이 4분기에 집중되고 있다는 점에서 추가적인 개선 노력이 필요해 보임
- 유휴자금의 경우에도 4개월, 6개월, 12개월 등 운영기간을 별도로 하여 관리하고 있으며, 효율적인 유휴자금 운용 및 안정적 자금 운용을 위한 노력이 인정됨

- 별도의 예산절감 목표는 설정하지 않고 예산 집행을 하고 있어 예산 절감 목표를 설정하고 합리적 예산 집행이 될 수 있도록 관리할 필요가 있음

○ 전년대비 개선수준

- 성과평가 결과를 반영하는 예산이 아닌 모든 사업을 일정 비율로 삭감 또는 증액하는 형태로 예산을 편성하는 관행이 지속되고 있다는 전기 경영평가 지적사항에 대해서 여전히 개선의 여지가 많은 것으로 판단됨
- 사업비 절감을 위한 제안제도 관련 구체적인 실적 및 증빙이 미흡하다는 의견과 관련해서도 해당 실적 및 증빙을 확인할 수 없음

○ 우수사항

- 당해연도 예산 대비 운영비 예산절감 실적이 양호한 것으로 확인되며, 특히 부평아트센터 계약전력 조정을 통한 전기요금 절감실적이 우수하다고 판단됨. 구체적으로, 계약전력을 조정(3,250KW → 2,000KW)하여 '23년도 기준 약 1,600만원의 전기요금을 절감한 실적이 확인됨. 이는 예산절감 효과뿐만 아니라 기관이 강조하고 있는 ESG경영 실적과도 연계할 수 있는 우수한 부분이라고 판단됨

○ 미흡사항 및 개선방안

- 세입예산 검토 결과, 기관의 세입예산 총액은 증가하였으나 위탁사업비의 증가가 대부분을 차지하고 있을 뿐 자체 재원의 경우 오히려 전년대비 167,436천원 감소한 것으로 확인됨에 따라 이에 대한 원인 분석 및 자체 자원 증대방안을 모색할 필요가 있음
- 현재 예산집행 실적 분석 결과는 본부 및 센터를 중심으로 이루어져 있는데, 각 사업별 예산집행 실적 분석이 함께 수행된다면 각 사업별 예산편성 시 보다 실질적인 도움이 될 수 있을 것으로 판단됨

- 한편, 사전에 합리적이고 타당한 예산절감 목표치 설정 및 예산절감과 사업비 불용액 간의 명확한 구분 등 보다 체계적인 예산절감 노력이 요구됨

(10) 자체수입률

지표분류	평가영역	☐ 리더십 ☒ 경영시스템 ☐ 사회적책임	평가항목	자체수입률	지표성격	정량
					평가방법	목표부여
평가결과	가중치	1.00점	평가등급		-	
			득 점		0.90점	
측정산식	자체수입률					
	자체수입률 = $\frac{\text{자체수입액}}{\text{총수입액}} \times 100$					

□ 평가내용

- 기관이 건전한 재무구조를 유지하고 재정자립 수준을 높이기 위하여 당해 기관의 총 수입액 중에서 자체수입이 차지하는 비중이 적정한지를 평가함

□ 평가결과

- '자체수입액'은 총수입액에서 지방자치단체의 출연금을 제외한 금액을 의미함
- 자체수입액은 대행사업비, 위탁금, 보조금, 후원금, 기부금 등을 포함하되, 예산 '목'이 출연금(설립지자체 외의 지자체 출연금 포함)일 경우는 제외함
- 한시적으로 증가한 수입 혹은 출연금의 경우, 별도로 기재하여 평가위원이 결정하도록 함

(단위 : %, 명)

구분	2023년
자체수입률(B/A×100)	71.84
자체수입액(A)	14,781,245,811
총수입액(B)	20,575,289,811

기준치	최고목표	최저목표	실적	달성도	득점
전년도 실적	기준치*110%	기준치*50%	2023년	$(71.84-34.51)/(75.92-34.51) \times 100$	0.90점
69.02	75.92%	34.51%	71.84%	90.14%	

※ 최고목표가 100%(자체수입률 기준)를 초과할 경우 100%를 최고목표로 함

※ 허위·과장 기재 또는 증빙자료 미제출 시 최하점 부여

(11) 일반관리비 총당률

지표분류	평가영역	☐ 리더십 ☒ 경영시스템 ☐ 사회적책임	평가항목	일반관리비 총당률	지표성격	정량
		평가방법			목표부여	
평가결과	가중치	1.00점	평가등급		-	
			득 점		0.93점	
측정산식	일반관리비 총당률					
	자체수입률 = $\frac{\text{자체수입액}}{\text{행정운영경비}} \times 100$					

□ 평가내용

- 건전한 재무구조를 유지하는 차원에서 기관의 자체수입이 행정운영경비를 총당하는 일반관리비총당률이 합리적으로 운영되는지를 평가함

□ 평가결과

- '자체수입액'은 총수입액에서 지방자치단체의 출연금을 제외한 금액을 의미함
- 자체수입액에는 대행사업비, 위탁금, 보조금, 후원금, 기부금 등이 포함됨
- '행정운영경비'는 일반관리비에 포함된 인건비와 경비를 의미하며, 매출원가에 포함된 인건비와 경비는 제외함
- 「2022년 지방출자출연기관 예산편성지침」, 세출예산과목 과목해소 예산과목의 판매비와 일반관리비의 인건비(100)와 경비(200)를 합하여 산정함

(단위 : %, 명)

구분	2023년
일반관리비 총당율(B/A×100)	80.34%
자체수입액(A)	14,781,245,811
행정운영경비(인건비+경비)(B)	18,398,165,331

기준치	최고목표	최저목표	실적	달성도	득점
전년도 실적	기준치*110%	기준치*50%	2023년	$(80.34-37.80)/(83.17-37.80) \times 100$	0.93점
75.61%	83.17	37.80	80.34	93.76%	

※ 허위·과장 기재 또는 증빙자료 미 제출 시 최하점 부여

(12) 복리후생비 집행 및 공개

지표분류	평가영역	☐ 리더십 ☒ 경영시스템 ☐ 사회적책임	평가항목	복리후생비 집행 및 공개	지표성격	정량
					평가방법	목표부여/ 단계별 평가
평가결과	가중치	1.00점	평가등급		-	
			득 점		0.97점	
측정산식	① 복리후생비 집행률					
	복리후생비 집행률 = 복리후생비 집행액 복리후생비 편성액 × 100					
측정산식	② 복리후생비 공개실적					
	- 자체 경영공시를 통한 복리후생비 공개 여부					

□ 평가내용

- 건전한 재무구조를 유지하는 차원에서 기관의 자체수입이 행정운영경비를 충당하는 일반관리비충당률이 합리적으로 운영되는지를 평가함

□ 평가결과

- '복리후생비 편성액'은 사업계획 시 편성된 복리후생비 항목을 의미함(추경예산을 포함하여 산정한다)
- '복리후생비 집행액'은 복리후생비 항목별 연간 집행금액을 의미함

① 복리후생비 집행률(0.5)

(단위 : %, 천 원)

구분	2023년
복리후생비 집행률(B/A×100)	86.52%
복리후생비 집행액(A)	180,349
복리후생비 편성액(B)	208,424

기준치	최고목표	최저목표	실적	달성도	득점
전년도 실적	기준치*110%	기준치*50%	2023년	(86.52-40.23)/(88.51-40.23)×100	0.47점
80.46	88.51%	40.23%	86.52%	95.87%	

② 복리후생비 공개실적(0.5)

공개	비공개	득점
0.50	0.00	0.50점

※ 기관 홈페이지 공개를 기준으로 하되, 전체 총액 공개가 아닌 복리후생비 항목별 세부내역 공개인 경우만 인정

※ 허위·과장 기재 또는 증빙자료 미제출 시 최하점 부여

(13) 업무추진비 집행 및 공개

지표분류	평가영역	☐ 리더십 ☒ 경영시스템 ☐ 사회적책임	평가항목	업무추진비 집행 및 공개	지표성격	정량
					평가방법	목표부여/ 단계별 평가
평가결과	가중치	1.00점	평가등급		-	
			득 점		0.92점	
측정산식	① 업무추진비 집행률					
	업무추진비 집행률 = 업무추진비 집행액 업무추진비 편성액 × 100					
	② 업무추진비 공개실적					
	- 자체 경영공시를 통한 복리후생비 공개 주기					

□ 평가내용

- 업무추진비 집행실적 및 공개 여부 등 기관의 업무추진비 관리수준을 평가함

□ 평가결과

- ‘업무추진비 편성액’은 업무추진과 관련해서 당해연도에 편성된 예산을 의미함(추경예산 포함)
- ‘업무추진비 집행액’은 업무추진과 관련해서 당해연도에 실제로 집행된 예산을 의미함

① 업무추진비 집행률(0.5)

(단위 : %, 천 원)

구분	2023년
업무추진비 집행률(B/A×100)	91.65%
업무추진비 집행액(A)	33,874
업무추진비 예산액(B)	36,957

기준치	최고목표	최저목표	실적	달성도	특점
전년도 실적	기준치*110%	기준치*50%	2023년	(91.65-45.98)/100-45.98)×100	0.42점
91.97%	101.167%	45.98	91.65	84.54%	

② 업무추진비 공개실적(0.5)

월별	분기별	반기별	연1회	미공개	득점
0.50	0.40	0.30	0.20	0.00	0.5점

※ 기관 홈페이지 공개를 기준으로 하되, 전체 총액 공개가 아닌 복리후생비 항목별 세부내역 공개인 경우만 인정

※ 허위·과장 기재 또는 증빙자료 미제출 시 최하점 부여

(14) 조달계약실적

지표분류	평가영역	☐ 리더십 ☒ 경영시스템 ☐ 사회적책임	평가항목	조달계약실적	지표성격	정량
					평가방법	목표부여
평가결과	가중치	1.00점	평가등급		-	
			득 점		0.00점	
측정산식	① 조달계약비율					
	조달계약비율 = $\frac{\text{조달계약금액}}{\text{총 계약액}} \times 100$					

□ 평가내용

- 기관의 전체 계약금액 중 조달청에서 계약한 금액(조달청을 통한 수의계약 포함)의 비중을 평가함

□ 평가결과

- '조달계약금액'은 지정정보처리장치에 의한 수의계약과 조달계약금액을 포함하여 산정함
- '총계약액'은 500만원 이상 계약액의 총합(수의계약 포함)을 의미함

(단위 : %, 원)

구분	2023년
조달계약비율(B/A×100)	23.97%
조달계약금액(A)	981,775,860
총 계약액(B)	4,094,510,320

기준치	최고목표	최저목표	실적	달성도	득점
전년도 실적	기준치*110%	기준치*50%	2023년	(23.97-30.01)/66.03-30.01×100	0점
60.03%	66.03	30.01	23.97	-16.76	

※ 허위·과장 기재 또는 증빙자료 미제출 시 최하점 부여

(15) 인건비인상률 준수

지표분류	평가영역	□리더십 ☑경영시스템 □사회적책임	평가항목	인건비인상률 준수	지표성격	정량
					평가방법	단계별평가
평가결과	가중치	1.00점	평가등급		-	
			특 점		0.00점	
측정내용	❶ 2023년도 총인건비 가이드라인 준수 여부 ❷ 2022년도 총인건비 가이드라인 준수 여부 ❸ 2021년도 총인건비 가이드라인 준수 여부					

□ 평가내용

- 총인건비 인상률 준수 여부를 평가함

□ 평가결과

- 2023년도 총인건비인상률은 2022년도 총인건비 예산의 1.4% 범위 내에서 인상(0.5)
- 2022년도 총인건비인상률은 2021년도 총인건비 예산의 0.9% 범위 내에서 인상(0.3)
- 2021년도 총인건비인상률은 2020년도 총인건비 예산의 2.8% 범위 내에서 인상(0.2)

(단위 : %)

연도	고시 인상률	총인건비 인상률	준수 여부	득점
2023년도	3.1%	5.1%	미준수	0
2022년도	-	5.8%	미준수	
2021년도	-	6.6%	미준수	

※ 해당연도별 예산편성보완기준 총인건비 인상률 특례사항 제외

※ 2021년 총인건비 준수 여부를 평가할 수 없는 경우, 2022년 총인건비 준수 여부를 0.4점으로 하고, 2023년 총인건비 준수 여부를 0.6점으로 함. 또한 통상임금 소송결과에 따른 소송당사자인 기관의 실적급여 증가액은 제외

(16) 경영실적평가 성과급 운영의 적정성

지표분류	평가영역	☐ 리더십 ☒ 경영시스템 ☐ 사회적책임	평가항목	경영평가 성과급 지급	지표성격	정량
					평가방법	단계별평가
평가결과	가중치	1.00점	평가등급		-	
			득 점		1.00점	
측정내용	① 경영실적평가 성과급의 적정 운영 여부					

□ 평가결과

- 성과급 지급기준 및 지급률 준수

- 적용대상 : 정관상 정원에 포함된 정규직원(임금피크제 신규채용직원 별도정원 포함)

- 지급시기 : 경영평가 결과를 확정·통보받은 날부터 3월 이내(2024.12월 限)

- (지급액) 연봉(보수)월액 x 지급률

※ 연봉월액 = 기본연봉 총액/근무월수

- 보수월액 = 총보수액(기본급 총액 + 비속인적 수당 총액)/근무월수

※ 연봉(보수)월액은 평가대상연도인 2023년도 기준으로 산정

※ 총액산정 시 월할 계산 대상자에 대해서는 일할 계산된 금액을 반영

기관 경영실적 평가등급			성과급 지급률			득점
나 등급			151%			1점
구분	1등급	2등급	3등급	4등급	합계	
인원(비율)	16명(12.8%)	54명(42.5%)	39명(30.7%)	18명(14.2%)	127명(100%)	

- 기관장은 성과급 지급 총액(ceiling)한도 내에서 근무실적평가 등을 고려하여 개인별로 4등급 이상으로 차등을 두어 지급함

- 최고-최저 등급 간 지급률의 차이는 50%p 이상으로 하고, 등급별 인원 비율도 최고

는 20% 이내, 최저는 10% 이상으로 강제 배분함

※ 특정 등급의 인원배분 비율이 50%를 초과하지 않도록 함

- 개인별 또는 부서단위 근무성적·업무성과 등에 대해 객관적으로 평가할 수 있는 방법을 각 기관의 내규로 규정하여 시행하되, 개인별 근무평정 대상 기간은 2023.1.1. 부터 2023.12.31. 으로 정함
- 경영평가에 따른 성과급은 경영평가와 개인별 근무실적에 따라 지급하고, 관련예산은 기관장, 임원급, 직원으로 구분하여 성과급 과목에 편성함
- 예산편성 및 지급 시의 기준연도는 2023년도로 함
- 성과급을 단순 나눠먹기식 배분으로 이용되지 않도록 각 기관별로 성과급 지급에 관한 차등화 된 내부기준을 마련하고, 차등수준을 강화하여 운영함

※ 성과급을 나눠먹기식으로 배분한 기관은 다음연도 성과급 예산편성 금지

- 성과급 재원마련, 평가등급, 지급률, 지급방법 등은 「지방공기업 예산편성기준」을 준용하되, 자체성과급을 운영하지 않는 기관의 직원에 대한 성과급 지급률은 다음과 같이 함

< 직원에 대한 성과급 지급률 >

경영평가등급	가	나	다	라	마
지방자치단체장의 지급률 결정범위	201~ 300%	151~ 200%	101~ 150%	10~ 100%	0%

- 연도 중 입사자(2023년 입사자)의 경우 평가대상 기간인 2023년도에 적용되지 않으므로 2023년 평가급(2024년 지급) 지급대상이 아님
- 연도 중 퇴사자(2023년 퇴사자)의 평가급 지급은 아래의 방법 중 당사자와의 합의에 의한 방법으로 지급

(가) 퇴직일 기준으로 2023년(2022년 실적) 경영실적평가 결과에 따른 지급률로

일할('22. 1. 1.~'23. 퇴직일) 계산하여 퇴직연도에 지급

(나) 2023년(2022년 실적) 경영실적평가 결과에 따른 지급률로 계산하여 퇴직연도에 지급하고, 2024년(2023년 실적) 경영실적평가 결과에 따른 지급률로 퇴직일까지 일할('22. 1. 1. ~'23. 퇴직일) 계산하여 퇴직 다음연도에 지급

※ (가)를 원칙으로 하되, 퇴직자 희망시 (나) 적용 가능(선택사항 고지 필요)

- 입·퇴사연도(2022년)가 같은 연도 중 퇴사자는 2023년(2022년 실적) 경영실적평가 결과에 따른 지급률로 입사일부터 퇴사일까지 일할 계산하여 지급
- 성과급은 제도의 취지를 고려하여 비리자 또는 성과가 저조한 기관, 실제 근무하지 아니한 기간에 대해서는 성과급 지급을 제한

3. 사회적책임

(1) 일자리 창출 및 일·가정 양립

① 일·가정 양립 및 일자리 질 개선을 위한 노력

지표분류	평가영역	□리더십 □경영시스템 ☑사회적책임	평가항목	일·가정 양립 및 일자리 질 개선을 위한 노력	지표성격	정성
					평가방법	절대평가
평가결과	가중치	1.00점	평가등급		B등급	
			득 점		0.85점	
평가내용	- 일·가정 양립 노력과 성과 - 기존 근로자의 일자리 질 개선 및 전환근로자에 대한 처우개선 노력과 성과					

□ 세부평가의견

○ 전반적 운용수준

- 기관은 “일·가정 양립 노력과 성과”를 달성하기 위하여 육아휴직제도, 유연근무제, 재택근무제 등을 도입 및 운영하고 있음
- 육아휴직제도 확대 운영을 통하여 총 10명이 휴직 기간을 보장받았으며, 휴직자로 인한 업무 공백을 최소화하기 위하여 대체인력을 채용하는 등 기관의 노력이 인정됨
- 또한, 유연근무제 및 재택근무제를 도입하여 다양한 근로환경을 조성하고 있으며, 실제 유연근무제 운영 건수가 크게 증가함(2022년 47건 → 2023년 71건)
- 연차 사용 독려를 위하여 “연차유급휴가 사용 촉진 안내”는 물론, 전자결재시스템(복무관리 메뉴) 내 개인별 사용 가능 휴가 일수를 노출하고 있으며, '23년 기준 연차 사용률은 73.8%로 나타남
- 이러한 기관의 노력이 반영되어 여성가족부의 가족친화기업 재인증을 받았으며, 2025년 11월 30일까지 인증 유효기간이 연장됨

○ 전년대비 개선수준

- 전기 경영평가 지적사항과 관련하여, 기존 근로자의 일자리 질 개선을 위하여 공무직을 대상으로 일반직 전직을 실시하였으며, 대상 인원 12명 중 7명이 공무직에서 일반직으로 전직함

○ 우수사항

- 육아 휴직기간 확대는 물론, 휴직으로 인한 업무 공백 방지를 위하여 대체인력을 적절하게 채용함으로써 채용률 90%(10명 중 9명)를 달성한 노력이 긍정적임

○ 미흡사항 및 개선방안

- 코로나19에 따른 외부 환경변화에 대응하기 위하여 재택근무제도 도입 및 확대 노력은 긍정적이나, 포스트 코로나 시대에 맞춰 재택근무제 운영 방식을 점검하고 개편할 필요가 있다고 판단됨

② 일자리 창출을 위한 노력

지표분류	평가영역	□리더십 □경영시스템 ☑사회적책임	평가항목	일자리 창출을 위한 노력	지표성격	정성
					평가방법	절대평가
평가결과	가중치	1.00점	평가등급		B등급	
			득 점		0.85점	
평가내용	- 일자리 창출을 위한 인력운용계획(중장기 포함)의 적정성 - 신규채용인원의 연도별 증감추세 - 신규채용 시 정규직 채용 여부 - 결원 대비 신규채용비율 등					

□ 세부평가의견

○ 전반적 운용수준

- 중·단기 인력계획 수립을 통한 체계적인 인력 관리의 “안정기” 단계로써 ① 채용의 공정성 및 투명성 체계 정착, ② 인력 풀 관리를 통한 적재적소 인력배치 운영, ③ 공정하고 합리적인 평가체계 보완 및 정착, ④ 사회적 약자 고용 법적 기준 준수를 반영한 2023년도 인사 운영 기본 계획을 수립함
- 연간 인사 운영 기본계획을 수립하여 결원 및 충원계획이 포함된 분야별 인력 운영 목표를 공유하고, 장애인, 취업지원 대상자(보훈 및 국가유공자) 등 의무 고용인력 채용 현황을 체계적으로 관리하고 있는 노력이 인정됨
- 업무 공백을 최소화하고, 원활한 기관 운영을 위하여 신규 채용을 적시에 추진하고 있으며, 매년 결원 및 신규 채용 현황을 지속적으로 관리함으로써 인력 운영에 대한 관리 노력도 인정됨
- 또한 '23년도의 경우 공무직을 대상으로 일반직 전직을 통해 정규직 비율을 높이고자 한 점은 일자리 질 개선에 대한 노력면에서도 긍정적인 성과라고 판단됨

○ 전년대비 개선수준

- 법률로 정하는 장애인의 의무 고용률은 달성하였더라도 계속 배려하는 노력이 필요하다는 전기 경영평가 의견과 관련하여, 장애인 채용 후 해당 직원의 근무환경 점검 및 개선 등에 대해서 기관의 지속적인 실천 노력이 필요해 보임. 또한 기관에서 수립한 장애인 충원계획과 실적이 차이가 나는 부분은 점검해 볼 필요가 있음

○ 우수사항

- 단계별 인력운용 계획 및 연간 인사 운영 기본계획을 수립·이행함으로써 체계적인 인력 관리에 대한 노력을 투입한 것으로 판단됨

○ 미흡사항 및 개선방안

- 특이사항 없음

③ 청년 의무고용비율 달성도

지표분류	평가영역	☐ 리더십 ☐ 경영시스템 ☒ 사회적책임	평가항목	청년 의무고용비율 달성도	지표성격	정량
					평가방법	절대평가
평가결과	가중치	1.00점	평가등급		-	
			특 점		1.00점	
			가 점		1.00점	
측정산식	③ 청년 의무고용비율 달성도					
	청년고용비율달성도 = 청년고용비율 청년의무고용비율					
	- 단, 만점을 초과할 수 없음					
	※ 일반정규직 정원 100인 미만 기관 및 결원이 없어 신규고용 자체를 하지 못한 기관의 경우 동 지표를 제외한 점수를 만점으로 환산					
	④ 사전심사제 도입 및 운영 실적(가점)					
	⑤ 체험형 인턴제 채용실적(가점)					

□ 평가내용

- 당해 기관의 신규 일자리 창출 및 일·가정 양립(일자리 질 개선 포함)을 위한 노력 및 실적을 평가함

□ 평가결과

③ 청년 의무고용비율(1.0점)

- 2018.3월 시달된 지방자치단체 출자출연기관 청년고용의무제 시범운영 매뉴얼에 규정된 청년 의무고용비율(3%)을 의미함
- 청년고용비율은 당해연도 일반정규직 청년채용인원/일반정규직 정원(전년도 말 기준)×100으로 산정한 것을 의미함

- 청년고용비율 달성도 평가시 청년은 만15세 이상 만34세 이하를 말하며, 청년고용비율 달성도가 '1' 이상인 경우에는 만점(1점)을 부여함
- 청년고용인원은 2023년도에 인사발령 된 인원을 의미함

정원	목표 산출근거	채용 목표	채용실적	환산 실적	목표 달성 여부	득점
128명	정원의 3%	4명	30명	23%	달성	1점

④ 비정규직 채용 사전심사제 도입 및 운영실적(가점 0.5점)

- 사전심사제 도입계획 수립(가점, 0.25점)

사전심사제 도입계획 수립 여부	득점
수립	0.25점

- 사전심사제 운영 실적(1회 이상)(가점, 0.25점)

사전심사제 운영 실적	득점
20회	0.25점

- 비정규직(기간제, 파견·용역) 채용에 따른 사전심사 도입계획 수립 여부 및 운영 실적으로 평가함

⑤ 체험형 인턴제 채용실적(가점, 0.5점)

- 산식 = 채용인원÷채용목표×0.5점 (단, 0.5점을 상한으로 함)

구분	정원	인턴 인원	득점
체험형 일자리	128명	20명	0.5점

정원	~100	101~200	201~300	301~500	501~1000	1001~
채용 목표	1	2	3	4	5	10

- 체험형일자리 채용한 기관 중 정원대비 채용인원 비율(0.5점)

· 산식 = (2023년 채용인원÷2023년말 정원) × 100

구분	채용인원 비율 상위 10% 이상	10% 미만~ 30% 이상	30% 미만~ 50% 이상	50% 미만~ 70% 이상	70% 미만~ 100%
점수	0.5점	0.4점	0.3점	0.2점	0.1점

※ 정원 : 정규직(일반정규직+무기계약직) 정원

※ 채용인원 비율은 유형별 순위에 따라 단계별 비율을 고려하여 점수를 부여하되, 체험형일자리 채용기관
이 적을 경우에는 평가유형을 달리 적용하여 점수 부여

※ 채용인원의 경우, 주간 40시간·1개월 근무자를 기준으로 비율에 따라 실적 인정

(다만, 상한 1명 : 40h·2개월=1명, 20h·2개월=1명, 20h·1개월=0.5명)

(2) 소통 및 참여

① 고객 및 주민의 경영참여 등 의견을 적극적으로 수렴하고 기관 경영에 적극 반영

지표분류	평가영역	□리더십 □경영시스템 ☑사회적책임	평가항목	고객 및 주민의 경영참여 등 의견을 적극적으로 수렴하고 기관 경영에 적극 반영	지표성격	정성
					평가방법	절대평가
평가결과	가중치	1.00점	평가등급		B등급	
			득 점		0.85점	
평가내용	- 고객 및 주민의견의 경영계획 반영 실적 - 고객 및 주민참여를 통한 제도 개선 및 기관개선 실적 - 고객 및 주민 만족도 평가와 환류체계 구축					

□ 세부평가의견

○ 전반적 운용수준

- 기관은 “지역민과 함께하는 문화예술 활성화”라는 경영목표 및 ① 생활문화생태계 조성, ② 문화공공서비스 확대, ③ 도서관의 커뮤니티화의 3대 전략과제를 설정하는 등 중장기 발전계획을 통한 고객 중심 경영체계를 구축하고 있음
- 문화두레시민포럼(95명), 문화두레심사·평가단(104명), 삼삼오오 작은 모임 지원(291명) 등 시민 주도형 사업 문화두레시민회를 추진하여 문화도시 시민 거버넌스를 적극적으로 운영함. 또한 지역문화 생태계 활성화(2,834명), 즐겁고 신명나는 음악동네 만들기(789명) 등 공간 기반 시민참여를 유도하는 등 “문화도시부평”이라는 목표를 달성하기 위한 노력이 인정됨
- 의견수렴 및 반영 프로세스, 주민참여 단계별 과제설정을 통하여 의견수렴 및 주민참여를 위한 프로세스를 구축하고 있으며, 문화도시 시민 거버넌스 운영을 통하여 고객 및 주민의 경영참여에 대한 적극적인 노력을 기울이고 있음
- 홈페이지 사전 정보공개는 물론 지역 언론사, 기관 SNS 채널(블로그, 페이스북, 인스타그램, 카카오톡채널, 유튜브) 및 문화도시부평 SNS 채널 등을 운영하면서 지역 주민

들에게 다양한 정보를 제공함으로써 소통을 활성화하기 위한 노력이 인정됨

- 사업별 수혜자 만족도 확인 및 환류 체계를 구축하여 문화도시부평 사업에 대하여 객관적인 성과 근거를 마련하고 있음. 기관에서 운영하고 있는 각 프로그램에 참여한 시민들을 대상으로 만족도 조사를 실시하여 향후 기관의 정책방향에 대한 기초자료로 활용하고 있음

○ 전년대비 개선수준

- SNS 채널 운영의 효과성을 검토한 결과보고서에 따르면, 인스타그램의 경우 이용자수 증가 실적이 목표를 초과하여 달성하였으나, 블로그 및 페이스북 등은 목표를 달성하지 못한 것으로 나타남. 이는 SNS 인지도 변화에 대한 영향을 시사한다는 점에서 향후 이를 고려한 소통채널 운영을 고민할 필요가 있음. 관련하여 최근 유튜브 채널을 운영하기 시작한 점은 긍정적인 부분이라고 판단됨

○ 우수사항

- 청소년 기자단 및 시민 모니터링단을 운영하고 있으며, 시민 주도형 사업(문화두레시민회, 문화두레심사·평가단, 삼삼오오 작은 모임 지원)과 공간 기반 시민참여 유도를 위한 사업(지역문화 생태계 활성화, 즐겁고 신명나는 음악동네 만들기)을 지속적으로 수행하고 있는 점이 긍정적임
- 홈페이지를 통한 사전정보공개(41건)와 정보공개청구제도를 실효성 있게 운영(72건 중 72건 종결)하고 있으며, 언론매체를 통하여 기관의 공연·전시·교육 등 문화예술 프로그램을 안내하고 문화도시부평 성과를 보도하는 등 다양한 정보제공을 통한 소통 노력이 긍정적임

○ 미흡사항 및 개선방안

- 뮤직 플로우 페스티벌, 언더시티 프로젝트, 부평별곳 등 대표적인 사업에 대하여 만족도 조사를 실시하고 이를 기관 운영에 반영하고자 하는 노력은 긍정적이나, 점수가 낮은 항목(예: 지역문제 해결 도움)에 대한 원인분석 및 향후 계획에 대한 노력이 상대적으로 미흡함에 따라 관련 개선 노력이 필요한 것으로 판단됨

② 상생과 협력의 공공노사관계를 구축 및 유지 노력

지표분류	평가영역	□리더십 □경영시스템 ☑사회적책임	평가항목	상생과 협력의 공공노사관계를 구축 및 유지 노력	지표성격	정성
					평가방법	절대평가
평가결과	가중치	1.00점	평가등급		B등급	
			득 점		0.85점	
평가내용	- 노사 상생과 협력 관계를 구축하기 위한 합리적 전략과 목표 설정 및 실천 노력과 성과 - 노사갈등 사전예방 및 사후해결 시스템 구축·운영 노력과 성과(노동쟁의 및 쟁의행위 발생시 신속한 해결과 파급효과 최소화 노력과 성과 포함)					

□ 세부평가의견

○ 전반적 운용수준

- 기관은 '중장기 노·사 협력 추진계획'을 바탕으로 전략목표('일자리 질 개선', '노사화합으로 파트너십 강화' 및 '신뢰와 상생의 단체교섭 실시')를 달성하기 위하여 다양한 노력을 기울이고 있음
- 주요 회의자료 공개, 경영정보 및 사업운영 방향 공유, 승진대상자 및 승급대상자 공개 등 기관 운영에 대한 정보를 투명하게 공개하기 위하여 노력하고 있음. 또한 다양한 형태의 노·사 커뮤니케이션 채널 운영을 통해 팀별 중요사업에 대한 현황을 공유하고 직원들의 의견을 수렴하여 노사협력을 통한 상호 보완적인 경영환경을 조성하기 위하여 노력하고 있음
- 기관은 다양한 회의체를 운영하고 있으며, 단위 업무별 TF, 위원회 등을 구성하고 있

음. 이를 통하여 외부 이해관계자(인접 자치단체, 지역 내 유관기관 및 학교 등)와의 다양한 협업을 진행하고, 경영효율성을 강화하기 위하여 노력하고 있음

- 직장 내 괴롭힘 등 고충처리위원회 운영, 고객에 의한 성희롱·폭언·폭행 등에 대한 예방 및 조치 등 노사갈등 예방을 위한 다양한 노력을 하고 있음. 또한 인권영향평가, 인권경영위원회 구성 및 운영 등을 통해 재단의 인권 관련 핵심이슈 파악 및 개선계획을 도출하고 인권경영 실행을 위한 추진 노력이 인정됨

○ 전년대비 개선수준

- 현재 운영되고 있는 노·사 커뮤니케이션 채널(그룹웨어 게시판 등)에 대한 실질적인 효과성을 분석하고 이를 확대하기 위한 노력은 확인하기 어려움

○ 우수사항

- 인사 및 복무제도 개선, 일·가정 양립 및 복지 등과 관련된 내부 직원들의 건의사항을 수렴하고 해결방안을 모색하는 등 의견조율 창구인 노사협의회를 지속적으로 운영(5회)하고 있다는 점이 긍정적임
- 수시로 운영되고 있는 노동조합 및 혁신 TF를 통하여 일자리 질 개선, 복지수준 향상 등 내부 직원들의 건의사항을 적극적으로 수렴하고 있으며, 이를 반영하는 것은 물론 공공기관 혁신 확산을 위한 혁신계획 수립을 제안하는 창구를 마련한 점도 긍정적임

○ 미흡사항 및 개선방안

- 노사 상생을 위한 다양한 노력이 인정되나, 현재 수립된 중장기 노·사협력 추진 계획은 '20년도 성장기를 시작으로 고도화('21년도~'22년도), 재도약('23년도~'24년도)의 단계가 진행되고 있음. 다만, 향후 추진계획 재수립을 통하여 기관이 한 단계 더 발전할 수 있도록 고민이 필요한 시기라고 판단됨

③ 단체협약 내용의 합리성과 단체교섭 및 노사협의회 운영의 적절성 및 단체협약 개선을 위한 노력과 성과

지표분류	평가영역	□리더십 □경영시스템 ☑사회적책임	평가항목	단체협약 내용의 합리성과 단체교섭 및 노사협의회 운영의 적절성 및 단체협약 개선을 위한 노력과 성과	지표성격	정성
					평가방법	절대평가
평가결과	가중치	1.00점	평가등급		B등급	
			득 점		0.85점	
평가내용	- 단체교섭과 노사협의회를 실질적·효율적으로 운영하기 위한 노력과 성과 - 단체협약 중 불합리한 내용을 개선하기 위한 노력과 성과 - 노사협의회를 통한 상생과 협력의 노사관계 증진 노력과 성과 - 과도한 복리후생 정상화 노력					

□ 세부평가의견

○ 전반적 운용수준

- 기관은 노조와의 단체협약을 통해 조합원들의 활동 시간을 보장(격월 4시간 → 매월 4시간)하였으며, 인사이동, 통상임금의 범위, 병가, 특별휴가 및 청원휴가 등 직원들의 처우 개선을 위한 다양한 노력을 하였음
- 단체협약 제10조 제2항(홍보활동 보장)에 근거하여 노동조합 관련 지정 게시판을 운영하고 있으며, 이를 통하여 협약 진행사항 등 활동 내역을 공개하고 있음. 단체협약 제7조(근로시간 면제자의 활동 보장) 및 제9조(조합 활동 시간 보장)에 따라 조합원의 근로시간 면제 및 조합 활동 시간을 보장하는 등 상생과 협력의 노사관계를 위한 기관의 노력이 인정됨
- 공공기관 혁신가이드라인 5대 분야 중 복리후생 분야를 선정하여 과도한 복리후생 점검 및 정비를 위한 추진계획을 수립함. 구체적으로, 유족보상금과 장제비, 명예퇴직수당 등의 규정을 개정하여 정부의 중점 과제를 실천하고자 노력함

○ 전년대비 개선수준

- 전기 평가결과, 조합대표가 지정한 조합원 6명에 대한 '근무시간 내 1,000시간 면제'에 대한 구체적 내용이 명확하게 제시되고 있지 못하다는 의견과 관련하여 '23년 단체협약에 따라 근무시간 내 자유로운 조합 활동을 보장하고, 근로시간을 면제하는 등 기관의 개선 노력이 인정됨

○ 우수사항

- 2023년 단체교섭 및 2024년 임금협약과 관련하여 유연하고 빈도 높은 단체협약을 추진(총 10회)하고, 조합원의 의견을 적극적으로 수용하려는 노력이 긍정적임
- 조합원에 대한 근로시간 면제 및 조합 활동 시간 보장, 통상임금에 특수직무수당 추가, 인사이동 시 5일전 내부망 공지, 병가-특별휴가-청원휴가의 기본적인 절차와 기준 마련 등 노사협력 및 노사관계 증진을 위한 다양한 노력이 긍정적임

○ 미흡사항 및 개선방안

- 해당사항 없음

④ 개별공시 및 통합공시 기준 준수 여부

지표분류	평가영역	□리더십 □경영시스템 ☑사회적책임	평가항목	개별공시 및 통합공시 기준 준수 여부	지표성격	정량
					평가방법	단계별 평가
평가결과	가중치	1.00점	평가등급		-	
			득 점		1.00점	
산출내용	- 「지방출자·출연법」 제32조에 따른 개별공시 여부(0.5점) - 「지방출자·출연법」 제33조에 따른 통합공시 여부(0.5점)					

□ 평가내용

- 내·외부고객(고객, 주민, 노사 등)에게 경영정보를 제공함으로써 소통과 경영에 참여시켜 만족도 제고 및 노사상생 발전을 위한 기관의 노력 및 성과를 평가함

□ 평가결과

구분		공시 여부	시기 준수 여부	득점
경영목표와 예산 및 운영계획	회계연도 개시 후 1개월 이내	○	○	1점
전년도의 결산서	결산서 제출 후 7일 이내	○	○	
임원 및 운영인력 현황	결산서 제출 후 7일 이내	○	○	
인건비 예산과 집행 현황	결산서 제출 후 7일 이내	○	○	
성과계약서상의 계약의 달성 정도	평가 완료 후 7일 이내	○	○	
경영실적 평가의 결과	통보일로부터 1개월 이내	○	○	
내부/외부 기관의 감사결과 및 이행결과	감사 결과 또는 이행결과 통보일로부터 1개월 이내	○	○	
전년도의 재무상태표, 운영성과표나 손익계산서 등 재무제표(주석 포함)	결산서 제출 후 7일 이내	○	○	
전년도의 출자기관의 자본금, 출연기관의 기본재산 현황	결산서 제출 후 7일 이내	○	○	
전년도의 법 제22조에 따라 사채(社債)를 발행하거나 금융회사 등으로부터 자금 차입 현황	결산서 제출 후 7일 이내	○	○	
전년도의 채무보증 및 담보제공 현황	결산서 제출 후 7일 이내	○	○	

- 공시항목, 자료입력기한 등은 「지방출자·출연법」 제32조, 제33조 및 「지방출자·출연법 시행령」 제21조, 제22조와 관련 매뉴얼에 규정된 내용에 따른다.

- 법 제32조 제1항 제5호: 성과계약 달성정도가 없는 경우 “성과계약서 작성 대상기관이 아님(법 제2조 제3항에 따라 적용 제외대상일 경우)”으로 공시 시 공시한 것으로 인정

※ 대상기관이 아님에도 “성과계약서 작성 대상기관이 아님”으로 공시하지 않았거나, 대상기관임에도 성과계약서를 작성하지 않았거나 달성정도를 평가하지 않았을 경우 공시 누락으로 간주

- 법 제32조 제1항 제6호: 경영실적평가 결과가 없는 경우 “경영실적평가 대상기관이 아님(대상기관이 아닌 사유 적시)”으로 공시 시 공시한 것으로 인정

※ 대상기관이 아님에도 “경영실적평가 대상기관이 아님”으로 공시하지 않았거나, 대상기관임에도 경영실적평가를

실시하지 않았을 경우 공시 누락으로 간주

- 법 제32조 제1항 제7호: 외부기관 감사 결과가 없는 경우 "해당없음"으로 공시 시
공시한 것으로 인정

※ 외부기관 감사 결과가 없음에도 "해당없음"으로 공시하지 않았을 경우 공시 누락으로 간주

- 개별공시 여부 평가기준

- 법 제32조 제1항 각 호의 사항을 시행령 제21조에 따른 시기 내에 모두 공시했을 경우 : 0.5점
- 법 제32조 제1항 각 호의 사항을 모두 공시하였으나, 시행령 제21조에 따른 시기를 어겼을 경우 : 0.3점
- 법 제32조 제1항 각 호의 어느 하나 이상에 대한 공시를 누락하였을 경우 : 0점

- 통합공시 여부 평가기준

- 시행령 제22조 제2항 각 호의 사항을 제1항에 따른 시기 내에 모두 공시했을 경우 : 0.5점
- 시행령 제22조 제2항 각 호의 사항을 모두 공시하였으나, 제1항에 따른 시기를 어겼을 경우 : 0.3점
- 시행령 제22조 제2항 각 호의 어느 하나 이상에 대한 공시를 누락하였을 경우 : 0점

(3) 재난·안전관리를 위한 노력

① 재난안전관리 체계 구축의 적정성

지표분류	평가영역	□리더십 □경영시스템 ☑사회적책임	평가항목	재난안전관리 체계 구축의 적정성	지표성격	정성
					평가방법	절대평가
평가결과	가중치	2.00점	평가등급		B등급	
			득 점		1.70점	
평가내용	- 산업재해 안전관리 및 재난관리체계 수립의 적정성 - 재난·안전관리 전담조직의 구성과 인력 투입계획 및 활용의 적정성 - 안전 관련 예산 확보 노력의 적정성 - 개인별 역할 및 책임 부여 등					

□ 세부평가의견

○ 전반적 운용수준

- 기관은 각종 재난으로부터 직원 및 이용자를 보호하기 위하여 '재난 및 안전관리 계획'을 수립하고 있음. 구체적으로, 중대재해예방을 위한 안전관리 기본계획, 자연재난 표준 행동 요령, 산업안전보건관리 계획, 시설물 관리계획, 소방 계획, 공연장 재해대처 계획 등 세부적으로 재난안전관리 계획을 수립하고 있음
- 재난안전사고 발생 시 신속한 대응을 위하여 각 팀장을 관리감독자로 하는 산업안전보건위원회를 구성하고 있으며, 이사장을 재난안전대책 대장으로 하는 재난대책 통제조직을 적절하게 구성 및 운영하고 있음
- 전담 인력의 상시적 안전교육, 시설물 관리, 시설물 이용객의 안전예방 등을 위하여 관련 예산을 확보('23년도 기준 2,684,037천원)하기 위한 노력을 지속하고 있음

○ 전년대비 개선수준

- 특이사항 없음

○ 우수사항

- 재난 및 안전관리 계획 수립뿐만 아니라 재난 발생 시 신속한 대응을 위한 재난대책 통제조직을 구성하여 임직원들에게 역할과 책임을 부여하고 있음. 또한 각 사업장별로 소방안전교육, 재난대응 안전한국 합동 훈련, 자위소방대 훈련 등 다양한 관련 교육을 실시한 점이 긍정적임

○ 미흡사항 및 개선방안

- 내·외부 이해관계자들에 대한 안전의 중요성이 증대됨에 따라 현재 기관에서 구축한 재난안전 관리·운영 계획을 외부 전문기관을 통해 점검하고 개선사항을 도출하는 등 추가적인 노력이 필요해 보임

② 안전문화 정착을 위한 재난·안전 관리역량 강화 노력

지표분류	평가영역	□리더십 □경영시스템 ☑사회적책임	평가항목	안전문화 정착을 위한 재난·안전 관리역량 강화 노력	지표성격	정성
					평가방법	절대평가
평가결과	가중치	1.00점	평가등급		B등급	
			득 점		0.85점	
평가내용	- 안전관리 전담인력의 안전교육 이수 여부 - 재난안전상황별 대응훈련(자체, 유관기관과의 합동훈련 포함) - 재난안전상황 발생시 직원들의 대응력 제고를 위한 노력의 적정성 - 재난·안전사고 유형별 매뉴얼 작성·활용 여부					

□ 세부평가의견

○ 전반적 운용수준

- 기관의 안전관리 전담인력에 대한 안전교육 및 재난안전 상황별 대응훈련, 재난안전상황 발생 시 직원들의 대응력 제고를 위한 내·외부 재난안전교육 등이 충실히 이행되고 있음. 구체적으로, 안전보건총괄책임자 직무교육, 관리감독자 직무교육, 안전관리담당자 교육, 전기설비·기계설비·가스·승강기·실내 공기질 등 다양한 부문의 전담인력에 대한 교육 이수율이 100%로 확인됨
- 부평아트센터는 물론 부평생활문화센터, 부개도서관, 청소년 수련관 등 시설별로 재난 유형에 따른 안전교육을 실시하고 있으며, 특히 부평소방서 및 유관기관과의 합동 훈련을 통하여 재난안전 상황별 대응 훈련을 진행한 점이 긍정적임
- 자연재난 유형별 표준행동요령, 설해·풍수해 대책 수립 및 점검, 해빙기 취약시설 점검 뿐만 아니라 전염병 위기상황대처 행동매뉴얼, 응급처리 매뉴얼 등 상황별 재난안전사고 매뉴얼도 수립하고 있음

○ 전년대비 개선수준

- 특이사항 없음

○ 우수사항

- 각 시설별/팀별 안전관리 전담인력을 적절하게 지정하고 있으며, 특히 부평소방서 및 유관기관과의 합동훈련을 실시한 점이 긍정적임

○ 미흡사항 및 개선방안

- 법정교육의 경우 전 직원이 이수한 것으로 보이나, 산업안전 관리감독자 지정 및 교육과 관련하여 '시민안전 파수꾼 양성교육' 이수율이 90%로 확인됨. 법정교육뿐만 아니라 직무 및 기타 교육과 관련하여 직원들의 교육 이수율을 높일 수 있도록 지원·관리하는 방안을 마련할 필요가 있음

③ 재난·안전관리체계 운영의 적절성

지표분류	평가영역	☐ 리더십 ☐ 경영시스템 ☒ 사회적책임	평가항목	재난·안전관리체계 운영의 적절성	지표성격	정성
		평가방법			절대평가	
평가결과	가중치	1.00점	평가등급		B등급	
			득 점		0.85점	
평가내용	- 시설 사전점검, 외주업체 안전관리 등 안전사고 사전예방활동의 적정성 - 관련 안전 법령·가이드라인 준수 및 지적사항 개선 이행의 적정성 - 사고 발생 후 신속 전파 및 안전조치를 위한 긴급활동의 적정성, 사고처리·보상, 사고원인 분석 및 대책 마련을 포함하는 사고 이력관리를 통한 재발방지노력 등 안전사고 사후처리활동의 적정성 - 소방정밀점검 결과 지적사항(현지시정 등) 이행 여부 - 공공기관재난관리평가(행안부) 후속조치 이행여부 - 근로자와 국민에 대한 내·외부 재난안전교육 및 홍보 실적					

□ 세부평가의견

○ 전반적 운용수준

- 주요 시설별로 점검 주기 및 기관을 각각 설정하고 정기적으로 점검을 실시하고 있음. 또한 정기적인 점검에 대한 지적사항을 빠르게 조치하는 등 근무환경의 안전성을 확보하기 위한 노력이 인정됨
- 재난안전사고 발생 시 신속한 대응은 물론 사후처리를 위하여 재난안전사고 발생 처리 프로세스는 물론 사후처리 프로세스를 구축하고 있으며, 내부 직원뿐만 아니라 각 시설물에 대한 이용자를 대상으로 하는 프로세스가 구축되어 있음
- 소방 관련 법적 기준 및 가이드라인 준수를 위하여 정기적으로 소방정밀결과를 실시하고 있으며, 각 시설별로 소화설비, 피난구조설비 등에 대한 지적사항을 빠르게 개선하는 등 안전관리를 위하여 지속적인 관리를 하고 있음

○ 전년대비 개선수준

- 특이사항 없음

○ 우수사항

- 재난 안전사고발생 처리 프로세스 및 산업재해 발생 시 사후처리 프로세스를 마련하는 등 사고 발생 후 신속 전파 및 안전조치를 위한 적절한 활동을 수행하고 있음. 특히, 시설물 이용자에 대한 안전사고 발생 시 사후처리 프로세스와 관련하여 안전사고 재발방지위원회 운영을 통하여 사고 공유, 원인분석 및 재방 방지책을 마련하는 등의 노력이 긍정적임

○ 미흡사항 및 개선방안

- 특이사항 없음

(4) 안전사고 건수

① 안전사고 건수

지표분류	평가영역	□리더십 □경영시스템 ☑사회적책임	평가항목	안전사고 건수	지표성격	정량
					평가방법	목표달성도
평가결과	가중치	1.00점	평가등급		-	
			득 점		1.00점	
측정내용	① 안전사고 건수 - 공공기관이 관리하는 사업장 내 공공기관의 귀책사유로 안전사고가 발생하는 경우 - 안전사고 발생건수가 5건 이하 기관 : 0.5점 부여 후 나머지 0.5점으로 평가					

□ 평가내용

- 안전사고는 내·외부 고객과 고객재산을 안전하게 관리하고 있는지를 평가함

□ 평가결과

배점	2023년도 기관 안전사고 발생 건수	득점
1점	0건	1점

- 안전사고란 대인·대물사고(공단차량 사고, 직원안전사고 포함)를 모두 의미하며, 공공기관(지방자치단체 포함)이 보험처리를 완료한 건수로 측정함(소송 및 재판이 진행 중인 사고는 제외)

(5) 지역상생 발전

① 지역사회·경제 공헌 및 지역의 사회·문화·환경 등의 발전을 위한 노력과 성과

지표분류	평가영역	□리더십 □경영시스템 ☑사회적책임	평가항목	지역사회·경제 공헌 및 지역의 사회·문화·환경 등의 발전을 위한 노력과 성과	지표성격	정성
					평가방법	절대평가
평가결과	가중치	3.00점	평가등급		C등급	
			득 점		2.40점	
평가내용	- 지역사회 상품권 구매 등 지역공동체 강화 및 지역경제 활성화를 위한 노력 및 성과 - 특성화된 사회공헌 프로그램 개발 및 실행노력 여부 - 지역 숙원사업 해결 및 자치단체 특수시책 참여 - 정책사업 연계추진을 위한 연구개발					

□ 세부평가의견

○ 전반적 운용수준

- 지역경제 활성화를 위하여 재단 임직원 생일축하 시 온누리 상품권을 구매하고 있음. 구체적으로, 관내 금융기관을 통해 '23년도 기준 2,820,000원(141명)의 온누리 상품권을 구입하여 배부하였음
- 신년음악회, 청춘부평, 부평키즈페스티벌 가족네컷, 부평옥션 화이트세일 등 다양한 사업을 통하여 사회공헌 콘텐츠를 개발하고자 노력하였으며, 특히 지역 예술인 및 예술단체에 공연장 시설 등을 지원함으로써 다양한 지역 예술인에 대한 지원 노력이 긍정적임
- 지역문화진흥법 제3기에 맞춰 "2024-2028년 부평구문화재단 중장기발전계획 연구"에 착수하였고, 이를 통해 내·외부 경영 환경변화에 따른 재단의 중장기 비전 및 전략체계 구축은 물론 지속가능한 역량강화 방안을 마련할 수 있을 것으로 기대됨

○ 전년대비 개선수준

- 부평구 관내 업체를 대상으로 진행한 수의계약은 당초 취지와는 달리 특정 업체에 대한 특혜 소지가 제기될 수 있어 지양하는 것이 바람직하다는 전기 경영평가 지적사항과 관련하여, 부평구 관내 입찰 참가업체에 가산점을 부여하는 방식으로 당초 취지를 살릴 수 있는 방안을 마련한 점이 긍정적인 개선 노력으로 판단됨
- 임직원 생일 축하 상품권을 특정 업소에서만 사용할 수 있는 상품권으로 구매하여 공정성 논란이 제기될 수 있다는 전기 경영평가 지적사항과 관련하여 관내 신한은행을 통한 온누리상품권을 구입 및 제공한 부분이 인정됨
- 지역 내 예술인들을 대상으로 진행한 부평작가열전(4인)과 부평영아티스트 작가전(5인)의 작가 선정기준이 미흡할 수 있다는 지적사항에 대해서도 지역 내 예술인뿐 아니라 지역민을 대상으로 하는 공연 프로그램 및 교육 등으로 확대하여 시행한 부분도 긍정적인 개선 노력으로 판단됨

○ 우수사항

- 5개년 중 4개년도 사업회기가 도래하는 사업 및 문화시설이 부족한 취약지역의 청소년을 대상으로 추진하는 신규 사업 등 기관의 사업 운영을 고려하여 팀 개편(3개팀 → 2개팀) 및 위탁기관 신설 등 경영환경 변화에 대응하기 위한 조직개편 노력이 긍정적임

○ 미흡사항 및 개선방안

- 관내 업체를 대상으로 물품, 용역, 공사, 임차 등을 구매하여 지역경제를 활성화하고자 하는 노력은 긍정적이나, 380,857천원(총 27건)의 계약을 수의계약으로 진행한 것은 특정 업체에 대한 특혜 소지가 제기될 수 있다는 점에서 보다 세밀한 검토가 요구됨

② 사회적 약자 배려 노력

지표분류	평가영역	□리더십 □경영시스템 ☑사회적책임	평가항목	사회적 약자 배려 노력	지표성격	정성
					평가방법	절대평가
평가결과	가중치	1.00점	평가등급		B등급	
			득 점		0.85점	
평가내용	- 사회적 약자 관리 시스템 구축 노력 및 성과 - 사회적 약자를 위한 프로그램 운영실적 및 사후평가 - 취업지원대상자(국가유공자 등), 고졸자 등 기능인재 추천채용, 북한이탈주민, 다문화 가정 등 사회적 약자 고용 노력 및 실적 - 장애인 의무고용제 준수 여부(0.5점)					

□ 세부평가의견

○ 전반적 운용수준

- 기관은 사회적 약자에 대한 인지도 제고 및 지속적인 관리를 위하여 쉼 직원을 대상으로 적절한 교육을 진행하고 있으며, 장애인 및 보훈 신규 채용을 계획에 맞춰 진행함. 또한 지역 내 아동·청소년, 장애 그룹, 장애를 가진 자녀를 둔 양육자, 노년층, 기초 생활수급자 및 차상위 계층 등 사회적 약자를 위한 다양한 프로그램을 운영하고 있음
- 장애인 및 취업 지원 대상자(국가유공자) 등 사회적 약자 고용실적의 경우 의무고용률을 충족하고 있음

○ 전년대비 개선수준

- 장애인을 위한 일부 프로그램은 특정 학교나 시설에 국한됨에 따라 개선이 필요하다는 전년도 평가의견과 관련하여, 시설 및 대상자를 확대하여 시행하기 위한 개선 노력이 인정됨

○ 우수사항

- 장애인 및 취업지원대상자 등 사회적 약자에 대한 의무고용률을 달성한 점이 긍정적이며, 고용률 달성뿐만 아니라 사회적 약자에 대한 사후적인 관리가 동반된다면 더욱 긍정적인 효과로 이어질 것으로 기대됨
- 장애인, 청소년, 노년층뿐만 아니라 외국인 이주민, 다문화 가정 등 다양한 사회적 약자를 위한 프로그램을 적극적으로 운영하고 있으며, 각 프로그램에 대한 사후평가를 수행하여 지속적인 인식 개선을 위한 노력이 긍정적임

○ 미흡사항 및 개선방안

- 특이사항 없음

○ 장애인 의무고용제 준수노력

가. 평가의견

- 공공기관으로서 사회적 역할을 충실히 수행하기 위하여 추진한 지역 내의 다양한 공익적 활동과 기여도, 구매실적 등을 평가함

나. 평가결과

- 공공기관으로서 사회적 역할을 충실히 수행하기 위하여 추진한 지역 내의 다양한 공익적 활동과 기여도, 구매실적 등을 평가함

득점 산식	득점
장애인 고용율(X) = 5.26% (1) $X=0 \rightarrow 0$ 점 (2) $X \geq [Y \times 3.4\%] \rightarrow 0.5$ 점 (3) $0\% < Z < 3.6\% \rightarrow Z/3.6 \times 0.5$ 점	0.5

(단위 : %, 명)

구분	2023년
장애인 고용율($B/A \times 100$)	5.26%
6월과 12월의 장애인근로자수 합(A)	8
6월과 12월의 상시근로자수 합(B) $\times$ 3.6%	152

③ 지역상생 구매실적

지표분류	평가영역	□리더십 □경영시스템 ☑사회적책임	평가항목	지역상생 구매실적	지표성격	정량
					평가방법	단계별 평가
평가결과	가중치	1.00점	평가등급		-	
			득 점		0.83점	
산출내용	- 사회적기업, 사회적협동조합, 사회적협동조합연합회, 마을기업, 자활기업 생산품 구매 실적(0.5점) - 중소기업제품, 중증장애인생산품 등 사회적 약자 생산품 우선 구매실적(0.5점)					

□ 평가내용

- 공공기관으로서 사회적 역할을 충실히 수행하기 위하여 추진한 지역 내의 다양한 공익적 활동과 기여도, 구매실적 등을 평가함

□ 평가결과

- 사회적 기업 및 사회적 협동조합 구매실적(0.5점)

(단위 : %, 원, 점)

구분	2023년	득점
사회적기업, 사회적협동조합 등 생산품 구매율($C=B/A \times 100$)	1.28%	0.5점
총 구매 물품, 용역(공사 제외) 총구매액(A)	3,719,083,660원	
사회적기업, 사회적협동조합 등 생산품 구매액(B)	47,967,900원	

- 중소기업제품, 중증장애인생산품 등 사회적 약자 생산품 우선 구매실적(각 0.25점)

(단위 : %, 원, 점)

구분	2023년	득점
중소기업제품 구매율($C=B/A \times 100$)	67.32%	0.25점
총 구매 물품, 공사, 용역 금액(A)	4,243,590,480원	
중소기업제품 구매액(B)	2,856,597,920원	

(단위 : %, 원, 점)

구분	2023년	득점
중증장애인 생산품 구매율($C=B/A \times 100$)	0.32%	0.08점
총 구매 물품, 공사, 용역 금액(A)	3,719,083,660원	
중증장애인 생산품 구매액(B)	12,055,400원	

④ 친환경 경영 노력

지표분류	평가영역	□리더십 □경영시스템 ☑사회적책임	평가항목	친환경 경영 노력	지표성격	정량
					평가방법	단계별 평가
평가결과	가중치	0.50점	평가등급		-	
			득 점		0.00점	
산출내용	- 친환경차량 구매·임차 실적					

□ 평가내용

- 공공기관으로서 사회적 역할을 충실히 수행하기 위하여 추진한 지역 내의 다양한 공익적 활동과 기여도, 구매실적 등을 평가함

□ 평가결과

- 친환경차량 구매·임차 실적(각 0.50점)

(단위 : %, 원, 점)

구분	2023년	득점
친환경차량 구매·임차율($C=B/A \times 100$)	-	0.00점
차량운반구 구매·임차 금액(A)	-	
친환경차량 구매·임차 금액(B)	-	

IV

경영성과 부문 평가결과

1. 주요사업

(1) 고유사업에 대한 목표 설정 및 관리 타당성

지표분류	평가영역	☑주요사업 ☐경영효율성과 ☐고객만족	평가항목	고유사업에 대한목표 설정 및 관리의 타당성	지표성격	정성
					평가방법	절대평가
평가결과	가중치	4.00점	평가등급		C등급	
			득 점		3.20점	
평가내용	- 기관의 설립 목적에 따른 고유사업을 수행 노력과 성과 - 당해기관이 달성하고자 하는 고유사업별 목표의 타당한 설정 - 고유사업별 실적을 체계적으로 점검·관리하기 위한 시스템이 구축 및 운영					

□ 세부평가의견

○ 전반적 운용수준

- “문화적 삶과 창조적 생태계를 함께 가꾸는 열린 소통 광장”이라는 기관의 비전을 달성하기 위하여 전략과제별 고유사업을 수행하고 있음. 기관의 고유사업을 보다 효율적으로 수행하기 위하여 “2024-2028 중장기 발전 계획수립 연구” 용역을 추진하고 있으며, 이를 통하여 기관의 사업성과를 분석하고 향후 사업에 대한 방향성을 모색할 수 있을 것으로 기대됨
- 기관의 정관 제4조(대상사업) 및 경영 환경을 반영하여 전략과제별 주요 사업을 설정하여 추진하고 있음. 고유목적사업 추진을 위하여 3본부 1센터 15개팀과 4개의 위탁기관을 운영하고 있음
- 각 사업에 대한 성과목표를 설정하고 성과목표에 대한 월별 현황보고 및 집행을 등을 수시로 검토하여 목표 달성을 위한 노력을 지속적으로 하고 있음. 또한 월별 사업 현

항 점검 결과를 주무부처는 물론 내부적으로 공유하여 보다 체계적으로 관리하기 위한 노력이 인정됨

○ 전년대비 개선수준

- 고유사업들의 성과관리를 위한 자체 자율평가 외에 외부인이 포함된 평가단 운영 등 객관적인 성과평가 노력이 필요하다는 전기 경영평가 지적사항과 관련하여, 공연 등의 경우 만족도조사를 통한 개선사항 발굴 및 환류 노력은 있었으나 '문화도시' 사업 이외에는 사업별 성과평가 시 외부 평가위원을 활용한 실적을 확인하기 어려움

○ 우수사항

- 기관의 설립 목적에 따른 고유사업을 수행하기 위하여 전략과제별 세부사업을 추진한 노력이 인정됨. 특히, 부평문화포럼 라운드테이블, 문화두레 시민총회 등을 통하여 지역 예술인 및 시민 등 다양한 외부 이해관계자들과 기관의 사업을 공유하고 의견을 반영하기 위한 기관의 노력이 우수하다고 판단됨

○ 미흡사항 및 개선방안

- 재단의 정관에는 '전문인력 양성', '지역 문화예술 진흥' 및 '부평구민의 문화복지 증진'이 적시되어 있으며, '전문인력 양성'과 관련하여 <신진 큐레이터 발굴 및 지원사업>, <부평영아티스트> 및 <부평 문화매개자 지원사업>을 추진한 노력은 인정됨. 다만, <신진 큐레이터 발굴 및 지원사업>과 <부평영아티스트> 사업의 경우 격년으로 운영 중이며, 예산 등에 근거할 때 '지역 문화예술 진흥' 및 '부평구민의 문화복지 증진'과 비교해서 '전문인력 양성'을 위한 재단의 노력이 상대적으로 미흡하다고 판단되는 바, 관련 사업 발굴 및 확대 노력을 강화할 필요가 있는 것으로 판단됨
- 직전 평가결과와 마찬가지로 기관의 고유사업 성과관리를 위한 성과평가 시 내부적으

로 평가하고 있는 것으로 확인되며, 보다 객관적인 평가를 위하여 외부 평가위원을 포함한 평가위원회를 구성하는 등의 개선 노력이 필요함

- 고유사업별 실적을 관리하기 위하여 각 사업별로 성과목표를 설정하고 있으나, 대부분의 목표가 투입(Input) 지표(예: 건, 명, 회 등)로 구성되어 있음. 따라서 보다 고도화된 성과관리를 위하여 만족도 등의 산출(Output) 지표 또는 결과(Outcome) 지표를 설정하여 각 사업에 대한 효과를 측정하는 노력이 필요함

(2) 신규사업 발굴 노력

지표분류	평가영역	☑주요사업 ☐경영효율성과 ☐고객만족	평가항목	신규사업 발굴노력	지표성격	정성
					평가방법	절대평가
평가결과	가중치	2.00점	평가등급		C등급	
			득 점		1.60점	
평가내용	- 당해기관의 설립목적에 기반한 신규사업 지속적인 발굴의 추진 노력과 성과 - 중앙정부 및 지방자치단체의 정책방향에 부응한 신규사업 지속적인 발굴의 추진 노력과 성과					

□ 세부평가의견

○ 전반적 운용수준

- 재단의 고유목적에 반영하여 전략과제별 신규사업을 발굴하고 추진하기 위한 노력이 투입됨. 특히, 상대적으로 문화공간이 취약한 지역을 중심으로 문화공간을 위탁 계약 체결하고, 문화도시부평 온라인 플랫폼 명칭을 온라인 공모를 통해 선정 및 수상하는 등 지역 주민들의 요구를 반영하고 소통하기 위한 노력이 인정됨
- 역대 정부별 국정과제 중 문화예술 관련 부분의 변화를 분석하고 부평구의 문화예술 정책을 고려하여 주요 사업을 추진하고 있음. 구체적으로, 상권, 예술인 지원, 도서 관련 사업을 중심으로 과제를 선정하여 각 사업에 대한 성과 제고를 위한 노력을 기울이고 있음

○ 전년대비 개선수준

- 기관의 신규 사업목록을 기존에 발굴하여 수행했던 사업들과 비교 및 검토가 가능하도록 목록과 분석 자료가 실적보고서 상에 추가될 필요가 있다는 전기 경영평가 의견과 관련하여, 추가적인 개선 노력을 확인하기 어려움. 향후 기존 사업과 신규 사업을 비교할 수 있도록 목록 및 실적에 대한 분석을 정기적으로 수행하여 관리할 필요가 있음

○ 우수사항

- 현 정부의 문화예술 관련 국정과제 뿐만 아니라 지난 정부의 국정과제 내용을 함께 검토하며 정부 정책의 변화를 적절하게 반영하고 있다고 판단됨. 정부의 국정과제는 물론 부평구의 문화예술 관련 정책 검토 및 논의를 통하여 기관의 고유목적 사업 및 전략에 대응하여 사업을 추진하는 부분이 긍정적임

○ 미흡사항 및 개선방안

- 민선 8기 문화예술 관련 70개 주요과제 중심 추진 사업의 경우, 상권 활성화 프로그램 이용인원 93,500명, 지역 예술인 187명 지원 등 주요 과제에 대한 실적을 관리하고 있음. 다만, 신규 사업에 대한 이러한 실적이 목표를 달성했는지 여부나 신규 사업 추진 단계에서 예상했던 수준과 비교하여 어느 정도 수준인지 확인이 어려움. 향후 목표 달성 여부나 추진 단계에서 예상했던 수준과의 비교 등 구체적인 관리가 이루어진다면, 신규 사업추진 시 보다 추진력을 얻을 수 있을 것으로 기대됨

2. 경영효율 성과

(1) 공연·전시·교육 공간 가동실적

□ 가중치: 3.00점

□ 득점: 2.87점

□ 평가방법: 목표부여

□ 측정산식

- 부평아트센터 공연장 연간 가동률(1점) = 실제 가동일 수 / 가동 가능일 수
- 부평아트센터 전시장 가동률(0.5점) = 실제 가동일 수 / 가동 가능일 수
- 부평문화사랑방 연간 가동률(0.5점) = 실제 가동일 수 / 가동 가능일 수
- 부평생활문화센터공감168 연간 가동률(0.5점) = 실제 가동일 수 / 가동 가능일 수
- 기타시설 연간 가동률(0.5점) = 실제 가동일 수 / 가동 가능일 수

□ 평가결과

○ 부평아트센터 공연장 연간 가동률

기준치	최고목표	최저목표	실적	득점
최근 3개년 평균	기준치*110%	기준치*50%	2023년	1.0점
43.60%	47.96%	21.80%	71.06%	

* 최고목표가 100%(연간가동률 기준)를 초과할 경우 100%를 최고목표로 함

※ 허위·과장 기재 또는 증빙자료 미 제출 시 최하점 부여

○ 부평아트센터 전시장 연간 가동률

기준치	최고목표	최저목표	실적	득점
최근 3개년 평균	기준치*110%	기준치*50%	2023년	0.5점
71.36%	78.50%	35.68%	95.44%	

* 최고목표가 100%(연간가동률 기준)를 초과할 경우 100%를 최고목표로 함

※ 허위·과장 기재 또는 증빙자료 미 제출 시 최하점 부여

○ 부평문화사랑방 연간 가동률

기준치	최고목표	최저목표	실적	득점
최근 3개년 평균	기준치*110%	기준치*50%	2023년	0.37점
39.12%	43.03%	19.56%	36.86%	

* 최고목표가 100%(연간가동률 기준)를 초과할 경우 100%를 최고목표로 함

※ 허위·과장 기재 또는 증빙자료 미 제출 시 최하점 부여

○ 부평생활문화센터공감168 연간 가동률

기준치	최고목표	최저목표	실적	득점
최근 3개년 평균	기준치*110%	기준치*50%	2023년	0.5점
79.29%	79.52%	36.15%	86.12%	

* 최고목표가 100%(연간가동률 기준)를 초과할 경우 100%를 최고목표로 함

※ 허위·과장 기재 또는 증빙자료 미 제출 시 최하점 부여

○ 기타시설 연간 가동률

기준치	최고목표	최저목표	실적	득점
최근 3개년 평균	기준치*110%	기준치*50%	2023년	0.5점
46.48%	51.13%	23.24%	80.74	

* 최고목표가 100%(연간가동률 기준)를 초과할 경우 100%를 최고목표로 함

※ 허위·과장 기재 또는 증빙자료 미 제출 시 최하점 부여

(2) 문화예술 향유

☐ 가중치: 3.00점

☐ 득점: 1.78점

☐ 평가방법: 목표부여

☐ 측정산식

- 부평아트센터, 부평문화사랑방, 문화도시센터 등 부평구문화재단에서 운영하는 사업에 대한 문화향유실적(3점) = 공연, 전시, 축제, 커뮤니티(콘텐츠) 참여자 수

☐ 평가결과

기준치	최고목표	최저목표	실적	득점
최근 3개년 평균	기준치*110%	기준치*50%	2023년	1.78점
1,804.55명	1,985.01명	902.28명	1,543.72명	

※ 허위·과장 기재 또는 증빙자료 미 제출 시 최하점 부여

(3) 문화예술 지원

☐ 가중치: 2.00점

☐ 득점: 2.00점

☐ 평가방법: 목표부여

☐ 측정산식

- 부평구문화재단의 지원기관 실적(2점) = 지원건수(단체 및 개인)

☐ 평가결과

기준치	최고목표	최저목표	실적	득점
최근 3개년 평균	기준치*110%	기준치*50%	2023년	2점
96.67건	106.34건	38.34건	276건	

※ 허위·과장 기재 또는 증빙자료 미 제출 시 최하점 부여

(4) 문화복지

☐ 가중치: 1.00점

☐ 득점: 1.00점

☐ 평가방법: 목표부여

☐ 측정산식

○ 부평구문화재단의 문화복지 이용자 실적(1점) = 이용자 수

☐ 평가결과

기준치	최고목표	최저목표	실적	득점
최근 3개년 평균	기준치*110%	기준치*50%	2023년	1점
1,122.00명	1,234.20명	561.00명	1,856명	

※ 허위·과장 기재 또는 증빙자료 미 제출 시 최하점 부여

(5) 문화예술교육

☐ 가중치: 3.00점

☐ 득점: 3.00점

☐ 평가방법: 목표부여

☐ 측정산식

○ 부평구문화재단의 교육프로그램 참여실적(3점) = 지역민 대상 프로그램 참여자 수

☐ 평가결과

기준치	최고목표	최저목표	실적	득점
최근 3개년 평균	기준치*110%	기준치*50%	2023년	3점
60.72명	66.79명	30.36명	247.5명	

※ 허위·과장 기재 또는 증빙자료 미 제출 시 최하점 부여

(6) 도서관 회원등록 수

☐ 가중치: 1.00점

☐ 득점: 0.89점

☐ 평가방법: 목표부여

☐ 측정산식

- 당해 6개 구립도서관의 회원등록 실적을 살펴봄으로써 지역민의 독서환경 조성
정착에 기여한 실적을 평가함

☐ 평가결과

기준치	최고목표	최저목표	실적	득점
최근 3개년 평균	기준치*110%	기준치*50%	2023년	0.89점
20.33명	22.36명	10.17명	21명	

※ 허위·과장 기재 또는 증빙자료 미 제출 시 최하점 부여

(7) 도서 대출 건수

☐ 가중치: 1.00점

☐ 득점: 0.72점

☐ 평가방법: 목표부여

☐ 측정산식

- 당해 6개 구립도서관의 도서 대출 실적을 살펴봄으로써 지역민의 독서환경 조성
정착에 기여한 실적을 평가한다.

☐ 평가결과

기준치	최고목표	최저목표	실적	득점
최근 3개년 평균	기준치*110%	기준치*50%	2023년	0.72점
1,605건	1,765.5건	802.5건	1,500건	

※ 허위·과장 기재 또는 증빙자료 미 제출 시 최하점 부여

(8) 정보자원 협력서비스(상호대차) 실적

☐ 가중치: 1.00점

☐ 득점: 1.00점

☐ 평가방법: 목표부여

☐ 측정산식

○ 6개 구립도서관 상호대차 실적(1점) = 상호대차 건수

☐ 평가결과

기준치	최고목표	최저목표	실적	득점
최근 3개년 평균	기준치*110%	기준치*50%	2023년	1점
16,636.33건	18,299.96건	8,318.17건	25,579.00건	

※ 허위·과장 기재 또는 증빙자료 미 제출 시 최하점 부여

(9) 책 읽는 부평 운영실적

☐ 가중치: 2.00점

☐ 득점: 2.00점

☐ 평가방법: 목표부여

☐ 측정산식

○ 책 읽는 부평 사업 전체 참여자 수(2점) = 독서릴레이, 독서토론, 독서문화행사, 온라인 콘텐츠 등 참여인원(명)

☐ 평가결과

기준치	최고목표	최저목표	실적	득점
최근 3개년 평균	기준치*110%	기준치*50%	2023년	2점
4,156.74명	4,572.41명	2,078.37명	6,981.71명	

※ 허위·과장 기재 또는 증빙자료 미 제출 시 최하점 부여

(10) 청소년수련관 가동실적

☐ 가중치: 1.00점

☐ 득점: 1.00점

☐ 평가방법: 목표부여

☐ 측정산식

○ 청소년수련관 연간가동률 = (연간 운영일수 / 운영가능일수)×100

☐ 평가결과

기준치	최고목표	최저목표	실적	득점
최근 3개년 평균	기준치*110%	기준치*50%	2023년	1점
122.72%	134.99%	61.36%	140.96%	

※ 허위·과장 기재 또는 증빙자료 미 제출 시 최하점 부여

(11) 청소년수련관 교육프로그램 운영실적

☐ 가중치: 2.00점

☐ 득점: 2.00점

☐ 평가방법: 목표부여

☐ 측정산식

○ 청소년수련관 교육프로그램 운영실적(2점) = 교육프로그램 수강인원(명)

☐ 평가결과

기준치	최고목표	최저목표	실적	득점
최근 3개년 평균	기준치*110%	기준치*50%	2023년	2점
618.98명	680.88명	309.49명	1,218.13명	

※ 허위·과장 기재 또는 증빙자료 미 제출 시 최하점 부여

(12) 청소년성문화센터 상담(컨설팅)실적

☐ 가중치: 1.00점

☐ 득점: 0.99점

☐ 평가방법: 목표부여

☐ 측정산식

○ 청소년 성문화 분야 상담(컨설팅)실적 = 상담(컨설팅) 인원

☐ 평가결과

기준치	최고목표	최저목표	실적	득점
최근 3개년 평균	기준치*110%	기준치*50%	2023년	0.99점
1,008.66명	1,109.53명	504.33명	1,101명	

※ 허위·과장 기재 또는 증빙자료 미 제출 시 최하점 부여

(13) 청소년성문화센터 교육프로그램 운영실적

☐ 가중치: 2.00점

☐ 득점: 2.00점

☐ 평가방법: 목표부여

☐ 측정산식

○ 청소년성문화센터 교육프로그램 운영실적(1점) = 교육프로그램 수강인원(명)
(총참여자수)

☐ 평가결과

기준치	최고목표	최저목표	실적	득점
최근 3개년 평균	기준치*110%	기준치*50%	2023년	2점
32,938명	36,233명	16,470명	45,572명	

※ 허위·과장 기재 또는 증빙자료 미 제출 시 최하점 부여

(14) 부평상권르네상스 상권활성화 프로그램 운영 실적

☐ 가중치: 1.00점

☐ 득점: 1.00점

☐ 평가방법: 목표부여

☐ 측정산식

○ 부평르네상스센터 상권활성화 운영실적(1점) = 교육, 공연 등 프로그램 참여자 수

☐ 평가결과

기준치	최고목표	최저목표	실적	득점
최근 3개년 평균	기준치*110%	기준치*50%	2023년	1점
52,281.50명	57,509.65명	26,140.75명	93,500	

※ 허위·과장 기재 또는 증빙자료 미 제출 시 최하점 부여

(15) 부평상권르네상스센터 상권활성화 지원 실적

☐ 가중치: 2.00점

☐ 득점: 2.00점

☐ 평가방법: 목표부여

☐ 측정산식

○ 부평르네상스센터 지원실적(2점) = 지원받은 점포 수

☐ 평가결과

기준치	최고목표	최저목표	실적	득점
최근 3개년 평균	기준치*110%	기준치*50%	2023년	2점
1,687건	1,855.70건	843.50건	3,105건	

※ 허위·과장 기재 또는 증빙자료 미 제출 시 최하점 부여

3. 고객만족도

지표분류	평가영역	고객만족성과	평가항목	고객만족도	지표성격	정량
					평가방법	목표부여
평가결과	가중치	10.00점	평가등급		-	
			득 점		9.27점	
측정산식	❶ 당해연도 평가					
	- 최고 : 100점					
측정산식	- 최저 : 0점					
	❷ 전년 대비 개선도 평가					
측정산식	- 최고목표 : 전년도 실적 + (100점 - 전년도 실적) × 10%					
	- 최저목표 : 0점					
측정산식	❶+❷ 총 평점					
	평점 = 실적 100점 × 60 + 실적 전년도실적+(100점-전년도실적) × 10% × 40					

□ 평가내용

- 고객만족도 조사에 의한 고객평가 결과와 전년대비 개선도를 평가함

□ 평가결과

- '고객만족도 조사는 당해 지방자치단체에서 당해연도에 일괄적으로 실시하는 지방출자·출연기관 고객만족도 조사를 의미함
- 전년도 실적이 없을 경우 당해연도 고객만족도 점수를 100점 만점으로 평가함(개선도 평가 제외)
- 당해연도 실적평가와 개선도 평가는 각각 해당 평점을 초과할 수 없음
- 당해연도 고객만족도 점수가 90점 이상일 경우, 개선도 부분은 만점으로 평가함

기준치(A)	최고목표(B)	최저목표(C)	실적(D)	득점
2022년 실적	$\text{기준치} + (100\text{점} - \text{기준치}) \times 10\%$	0점	2023년	9.27점
87.80점	89.02점		88.32점	

구분	득점
총 평점(❶+❷)*10%	9.27
당해연도 평점($D/100 \times 60$)(❶)	52.99
전년 대비 개선도 평점($D/B \times 40$)(❷)	39.68

제3절 (재)부평구문화재단 기관장 이행실적 평가

I 기관장 이행실적평가 종합결과

- 기관장(대표이사) 성과계약 이행실적 평가는 기관 경영평가 지표 중 기관장 성과 관련 지표 중심의 평가로 지속가능경영(리더십, 경영시스템), 경영성과(주요사업, 경영효율성과, 고객만족성과) 영역에 대한 점수로 산정함
- 기관 평가결과와 연계한 기관장 성과계약 이행실적 평가의 결과는 다음과 같음

1. 평점표

- (재)부평구문화재단 기관장의 2024년(23년 실적) 평가점수는 84.69점으로 평가됨
- 기관장평가 배점 70점에 대한 득점 59.28점을 100점 만점으로 환산 시 84.69점으로 평가됨

구분	세부 평가내용	기관평가			기관장평가	
		배점	득점	평점	배점	득점
경영관리 (30점)	1. 리더십 (12점)					
	1) 경영층의 리더십 (6점)	6.00점	5.00점	83.33	6.00점	5.00점
	2) 전략 및 혁신 (6점)	8.00점	6.10점	76.25	6.00점	4.58점
	2. 경영시스템 (18점)					
	1) 조직·인사관리 (8점)	9.00점	7.33점	81.44	8.00점	6.52점
	2) 재무관리 (10점)	13.00점	9.41점	72.38	10.00점	7.24점
경영성과 (40점)	1. 주요사업 (10점)					
	1) 사업성과 적절성 (10점)	6.00점	4.80점	80.00	10.00점	8.00점
	2. 경영효율 성과 (25점)					
	1) 경영효율성과 (25점)	26.00점	24.25점	93.27	25.00점	23.32점
	3. 고객만족 성과 (5점)					
	1) 고객만족도 (5점)	10.00점	9.27점	92.70	5.00점	4.64점
종합점수					70점	59.28점