

<별표 1>

경영목표

☐ 인적사항

기 관 명	직 위	성 명	추진업무
강북문화재단	대표이사	서강석	강북문화재단 운영

☐ 평가기간: 2024. 1. 1. ~ 11. 14.

☐ 평가체계: 기관경영평가(80%)+자치단체 정책준수(20%)

☐ 기관경영평가

평가영역	평가부문	평가지표	배점		비 고
			정성	정량	
I. 경영관리 (53점)	리더십 (12점 → 14점)	경영층의 리더십	6		- ESG경영 세부평가방법 보완
		전략 및 혁신	6→8 (▲2)		- '재무관리계획' 연계성 항목 신설 - 혁신 지표 신설 및 배점 2점 부여
	경영시스템 (15점 → 21점)	조직·인사관리	6→7 (▲1)		- '직무중심 인사관리' 항목 신설 - '양성평등' 항목 통합 - '관리직' 세부평가내용 추가 - 지표배점 변경
		윤리경영	4		- 윤리경영+인권경영 지표 통합 - 세부평가내용 통합조정·간소화
		재무관리	7→8 (▲1)	2	- '총인건비 지표내용 개선' - '성과급 지표내용 개선' - 지표배점 변경
	사회적 책임 (26점 → 18점)	일자리 창출 및 일·가정 양립	5→2 (△3)	2→1 (△1)	- 일자리 확대 중분류 통합 - 지표배점 변경
		소통 및 참여	3	1	
		재난·안전관리	4	1	
		지역상생발전	4	2	
II. 경영성과 (42점)	주요사업 (7점)	사업성과 적절성	7		-
	경영효율성과 (25점)	유형별 경영성과지표		25	-
	고객만족성과 (10점)	고객만족도		10	-

☐ 자치단체 정책준수

구분	경영목표	세부 추진 지표	배점		합계
			정성	정량	
정책 준수	자치단체 정책준수	1. 구정 연계성 확보 노력	100		100
		① 구정방침 이해도			
		② 구정 연계성	100		100
		③ 구 발전기여도			

<별표 2>

경영목표 평가 기준

□ 기관경영평가 지표

1 경영관리 지표							
지표명	경영층의 리더십			대분류		중분류	
				경영관리		리더십	
ESG	환경[E]	사회[S]	지배구조[G]	지표성격	정성	평가방법	절대평가
지표 정의	○ 기관의 미션과 비전 및 경영목표 달성노력과 조직구성원 동기부여 노력과 성과를 평가한다. ○ 대내·외 이해관계자와의 협력증진을 위한 노력과 성과를 평가한다.						
배 점	6.0점					정성	정량
평가 내용	❶ 기관의 미션과 비전 및 경영목표를 달성하기 위한 경영층의 노력과 성과 - 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					2.0	-
	❷ 조직구성원의 동기부여를 위한 기관장의 노력과 성과 - 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					2.0	-
	❸ 대내·외 이해관계자와의 협력 증진 및 지역문제해결을 위한 노력과 성과 - 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					2.0	-
세부 평가 방법	❶ 세부평가내용 ➡ 경영층은 출자출연기관의 당해연도 (이)사장 및 임원을 의미하며, 유고시(2024년 12월말 이후 교체된 경우 포함)에는 당해연도 직무대행자를 의미한다. ➡ ESG경영이란 기업의 비재무적 요소인 환경(Environment), 사회(Social), 지배구조(Governance)를 뜻하는 것으로, 장기적인 관점에서 친환경 및 사회적 책임경영과 투명경영을 통해 지속가능한 발전을 추구하는 것을 의미한다. ➡ 사회적 책임 실현 노력은 안전경영, 윤리경영, 인권경영, 공정한 채용, 친환경 경영 등의 실현을 위한 기관장의 노력과 성과를 의미한다. ❷ 세부평가내용 ➡ 임원 교육은 정부기관, 공공기관 또는 기업경영 전문교육기관이 주관하는 집합교육 실적을 의미한다(기관지정학습 자율 적용 포함). ➡ 임원(CEO 포함)의 교육실적에는 전임자의 실적을 포함한다. ❸ 세부평가내용 ➡ 대내·외 이해관계자와의 협력 증진 노력과 성과는 일회성·이벤트성 협력보다는 정기적·지속적 협력을 위한 제도화 노력을 중심으로 평가한다.						
기타 사항							

지표명	전략 및 혁신			대분류		중분류	
				경영관리		리더십	
ESG	환경[E]	사회[S]	지배구조[G]	지표성격	정성	평가방법	절대평가
지표 정의	○ 조직의 설립목적 구현과 바람직한 미래상 달성을 위해 기울인 노력과 성과를 평가한다. ○ 조직의 혁신 추진계획 및 노력과 성과를 평가한다. ○ 전기평가 지적사항, 외부감사지적사항 등 이행의 적정성을 평가한다.						
배 점	8.0점					정성	정량
평가 내용	① 중장기 경영계획 및 실행체계 적정성 - 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					4.0	-
	② 혁신추진계획 수립 및 혁신과제 추진 노력과 성과 - 혁신 추진계획의 적정성 - 지방공공기관 혁신가이드라인에 따른 혁신과제 추진의 노력과 성과					2.0	
	③ 외부 지적사항 이행실적 - 전기평가 지적사항 이행실적(1.0점) - 외부감사 지적사항 이행실적(1.0점)					2.0	-
세부 평가 방법	① 세부평가내용 ≡ 미션은 기관의 설립목적과 지역적합성을 고려한 사명이며, 비전은 미래형상과 핵심가치를 의미한다. ≡ 중장기 경영전략은 기관의 중장기적(3~5년)이고 종합적인 전략계획이며, 경영계획은 연간 사업 계획이나 1~3년 단위의 각종 업무추진계획을 의미한다. ≡ 미션과 비전은 설립목적 및 자치단체와의 교감과 지역적합성 등을 종합적으로 판단하되, CEO뿐만 아니라 조직구성원 및 대내·외 이해관계자들의 공감과 이해도, 업무와의 연계성과 구체성 등을 확인한다. ≡ 중장기경영전략 및 경영계획은 그에 포함된 사회적 책임(윤리·인권·친환경 등) 실현을 위한 기관의 전략 및 과제도 확인한다. 또한, 이러한 중장기 계획은 재무관리운영 및 계획과의 연계성 여부를 효율 및 현실적인 부분에서 평가하여야 한다.						
	② 세부평가내용 ≡ 혁신과제 추진 노력과 성과는 지방공공기관 혁신가이드라인에 따른 주요 혁신 과제(구조개혁, 재무건전성, 관리체계 개편, 민간협력)를 중심으로 평가한다.						
	③ 세부평가내용 ≡ 외부감사는 2005년 이후 감사원, 지방자치단체, 지방의회 등의 감사를 의미한다. ≡ 지적사항 이행실적은 최근 3년간(2024년(2023년 실적) 이후) 지적건수에 대한 이행실적의 비율로 평가한다(25.2월말까지 추진실적을 평가에 반영). 이행실적은 지적건별로 이행완료(70~100%), 일부 이행(40~69%), 이행부진(0~39%) 등 이행정도에 따라 점수 부여하고, 이행기한이 정해진 경우는 기간내 이행여부로 평가한다. (이행기한이 도래하지 않은 경우는 평가제외, 전년도 이행실적 평가결과 일부이행, 이행부진 사항은 누적 관리하되, 지속 누적여부는 평가단의 판단 적용)						
	전기평가 지적사항 이행률(%) = $\frac{2025.2월까지\ 이행건수}{(2023년\ 평가시\ 미이행건수 + 2024년\ 신규\ 지적건수)} \times 100$						
	≡ 외부감사 지적사항 이행실적 평가 시, 권고 등 기관에서 후속조치(추진) 사항을 감사원이나 감사 기관으로 통보할 필요가 없는 지적사항은 건수에서 제외한다.						
기타 사항	≡ 경영실적평가, 외부감사를 시행하지 않은 기관의 해당실적은 총점환산방식으로 평가한다.						

지표명	조직·인사관리 (조직·인사관리의 적정성)			대분류		중분류	
				경영관리		경영시스템	
ESG	환경[E]	사회[S]	지배구조[G]	지표성격	정성	평가방법	절대평가
지표 정의	○ 기관의 지속가능한 발전을 도모할 수 있는 조직·인사관리의 적정성을 평가한다.						
배 점 평가 내용	5.0점					정성	정량
	① 조직관리의 적정성 - 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					1.0	-
	② 인사관리의 합리성 ※ '23년 '인사관리의 합리성과 공정성' 지표 분리 - 중장기 인력운용계획 수립 및 운영의 노력과 성과 - 기관 특성을 반영한 직무중심 인사관리 도입 노력과 성과 - 내부직원 만족도조사 및 결과 활용 여부 등					1.5	-
	③ 인사관리의 공정성 ※ '23년 '인사관리의 합리성과 공정성' 지표 분리, 양성평등 노력 지표 통합 - 인사위원회 구성·운영 등 인사규정 및 절차의 적정성 여부 - 임원선임 및 직원채용, 승진 및 보직관리를 위한 노력과 성과 - 양성평등 및 균형인사를 위한 노력과 성과					1.5	-
	④ 역량강화 및 성과관리의 적정성 - 교육훈련종합계획 등 역량강화계획 수립의 적정성 및 노력과 성과 - 교육시간 및 예산, 인사평정 시 교육성과 활용 정도 - 기관 경영목표와 연계된 성과관리체계의 구축·운영과 결과 활용					1.0	-
세부 평가 방법	① 세부평가내용 ☞ 조직구조의 적정성은 내·외부 조직진단 결과를 반영한 기능개편, 업무프로세스 개선, 인력 재배치 등을 의미한다. ②+③ 세부평가내용 ☞ 중장기 인력운용계획이란 조직진단 결과를 바탕으로 한 인력수급, 채용, 전환배치, 보직 및 경력 관리, 퇴직관리, 임금피크제 운영 등 종합적 인력계획을 의미한다. ☞ 정부지침(행정안전부 지방공기업 인사·조직 운영기준 등)을 적정하게 반영하고 있는지 여부와 위배되는지 등에 대한 전반적이고 총체적인 내용을 평가한다. ☞ '지방공공기관 직무중심 인사관리 안내서(2024.2.)를 활용하여 자체 추진계획 수립, 내부 공감대 형성, 체계적인 직무분석 실시 등 직무중심 인사관리 도입을 위해 추진한 실적을 평가한다. ※ '24년(확정)부터 단계별 반영 : 1단계(직무분석, 추진계획 등 도입 노력 평가) → 2단계(우선 도입 분야 적용 여부 평가) → 3단계(승진 및 보수체계 등 연계 여부 평가) ④ 세부평가내용 ☞ 정부지침(행정안전부 지방공기업 교육훈련계획 등)을 적정하게 반영하고 있는지 여부와 위배되는지 등에 대한 전반적이고 총체적인 내용을 평가한다. ☞ 대내·외 이해관계자와의 협력 증진 노력과 성과는 일회성·이벤트성 협력보다는 정기적·지속적 협력을 위한 제도화 노력을 중심으로 평가한다.						
기타 사항	☞ 평가자의 확인결과 인사비리, 인사 불공정행위 등의 사실이 있는 기관의 경우 전체적인 점수를 감할 수 있다. ※ 관리직 비율, 지원부서 비율 등 인사조직 운영기준의 기준은 행정안전부 지방공기업 인사조직 운영기준에 따라 평가한다.						

지표명	조직 · 인사관리 (지원기능인력 비율)			대분류		중분류					
				경영관리		경영시스템					
ESG	환경[E]	사회[S]	지배구조[G]	지표성격	정량 (하향지표)	평가방법	단계별평가				
지표 정의	○ 당해 기관의 정원 대비 지원기능을 담당하는 인력의 비율이 효율적으로 구성되어 있는지를 평가한다.										
배 점	1.0점					정성	정량				
평가 내용	❶ 지원기능인력 비율 지원기능인력 비율 = 지원기능인력 정원 × 100					-	1.0				
세부 평가 방법	❶ 세부평가내용 ☞ '지원기능인력'이란 개인 업무분장상 인사, 총무, 행정, 서무 등 지원기능을 수행하는 인력을 의미한다. ☞ 개인이 사업기능과 지원기능을 중복 수행할 경우, 지원기능이 50%를 초과하면 지원기능인력으로, 사업기능이 50%를 초과하면 사업기능인력으로 본다(부서기준이 아닌 개인 업무분장 기준인 점에 유의). ☞ '정원'은 직제규정 상의 정원을 의미한다. ☞ 단계별 평가 <table><tr><th>30% 이하</th><th>30% 초과</th></tr><tr><td>1.0</td><td>0</td></tr></table> ※ 허위·과장 기재 또는 증빙자료 미제출 시 최하점 부여							30% 이하	30% 초과	1.0	0
	30% 이하	30% 초과									
1.0	0										
기타 사항											

지표명	조직·인사관리 (관리직 비율)			대분류		중분류					
				경영관리		경영시스템					
ESG	환경[E]	사회[S]	지배구조[G]	지표성격	정량 (하향지표)	평가방법	단계별평가				
지표 정의	○ 당해기관의 정원 대비 관리직 비율이 효율적으로 구성되어 있는지를 평가한다.										
배 점	1.0점					정성	정량				
평가 내용	❶ 관리직 비율 관리직 비율 = 관리직 정원 × 100					-	1.0				
세부 평가 방법	❶ 세부평가내용 ☞ '관리직'은 명칭에 관계없이 조직도상의 부서장, 또는 부서장은 아니나 검토 또는 전결권*을 가지고 있으며, 고유업무의 비중이 현저히 낮은 직원을 말한다. * 출장·조퇴·휴가 등 단순복무 관련 전결권만 가진 경우는 제외 ☞ '정원'은 직제규정상의 정원을 의미한다. ☞ 관리직 비율은 20% 이하를 기준으로 평가한다. ☞ 단계별 평가 <table><tr><th>20% 이하</th><th>20% 초과</th></tr><tr><td>1.0</td><td>0</td></tr></table> ※ 허위·과장 기재 또는 증빙자료 미제출 시 최하점 부여							20% 이하	20% 초과	1.0	0
20% 이하	20% 초과										
1.0	0										
기타 사항	※ 관리직 비율, 지원부서 비율 등 인사조직 운영기준의 기준은 행정안전부 지방공기업 인사조직 운영기준에 따라 평가한다.										

지표명	조직 · 인사관리 (외부전문가 구성 및 참여율)			대분류		중분류										
				경영관리		경영시스템										
ESG	환경[E]	사회[S]	지배구조[G]	지표성격	정량 (상향지표)	평가방법	단계별평가									
지표 정의	○ 당해 기관의 시험위원회 및 인사위원회의 외부전문가 구성비율 및 참여현황을 측정하여 위원회의 전문성과 공정성을 확보하고 있는지를 평가한다.															
배 점	1.0점					정성	정량									
평가 내용	❶ 시험위원회 외부전문가 구성(0.25점) 및 참여율(0.25점)					-	0.5									
	❷ 인사위원회 외부전문가 구성(0.25점) 및 참여율(0.25점)					-	0.5									
세부 평가 방법	❶+❷ 세부평가내용															
	☞ 각 위원회의 구성비율은 (위원회 별 외부위원수 합계)/(위원회 전체 위원수 합계)로 산정한다.															
	☞ 각 위원회의 참여율은 (개최 회별 참석 외부위원수 합계)/(개최횟수×외부위원 총수)로 산정한다.															
	※ 시험위원회 또는 인사위원회를 운영하지 않는 경우 각각 0점 처리. 서면회의는 불인정. 시험위원회의 경우 외부기관에 의뢰하는 경우에는 만점으로 평가															
	※ 채용/승진 등의 해당 사안이 없어 시험위원회 또는 인사위원회 개최실적이 없는 경우에는 총점 환산방식으로 평가															
	☞ 시험위원회는 채용(출제, 면접)과정에서의 위원회 구성을 의미한다.															
	☞ 인사위원회는 승진, 채용, 징계 등 인사 관련 위원회를 의미한다.															
	☞ 개최횟수는 시험위원회와 인사위원회의 총 개최횟수를 의미한다.															
	☞ 시험위원회 외부전문가 구성비율															
	<table><tr><th>50%이상</th><th>40%이상</th><th>30%이상</th><th>20%이상</th><th>20%미만</th></tr><tr><td>0.25</td><td>0.20</td><td>0.15</td><td>0.10</td><td>0</td></tr></table>							50%이상	40%이상	30%이상	20%이상	20%미만	0.25	0.20	0.15	0.10
50%이상	40%이상	30%이상	20%이상	20%미만												
0.25	0.20	0.15	0.10	0												
☞ 시험위원회 외부전문가 참여율																
<table><tr><th>90%이상</th><th>80%이상</th><th>70%이상</th><th>60%이상</th><th>50%미만</th></tr><tr><td>0.25</td><td>0.20</td><td>0.15</td><td>0.10</td><td>0</td></tr></table>							90%이상	80%이상	70%이상	60%이상	50%미만	0.25	0.20	0.15	0.10	0
90%이상	80%이상	70%이상	60%이상	50%미만												
0.25	0.20	0.15	0.10	0												
☞ 인사위원회 외부전문가 구성비율																
<table><tr><th>50%이상</th><th>40%이상</th><th>30%이상</th><th>20%이상</th><th>20%미만</th></tr><tr><td>0.25</td><td>0.20</td><td>0.15</td><td>0.10</td><td>0</td></tr></table>							50%이상	40%이상	30%이상	20%이상	20%미만	0.25	0.20	0.15	0.10	0
50%이상	40%이상	30%이상	20%이상	20%미만												
0.25	0.20	0.15	0.10	0												
☞ 인사위원회 외부전문가 참여율																
<table><tr><th>90%이상</th><th>80%이상</th><th>70%이상</th><th>60%이상</th><th>50%미만</th></tr><tr><td>0.25</td><td>0.20</td><td>0.15</td><td>0.10</td><td>0</td></tr></table>							90%이상	80%이상	70%이상	60%이상	50%미만	0.25	0.20	0.15	0.10	0
90%이상	80%이상	70%이상	60%이상	50%미만												
0.25	0.20	0.15	0.10	0												
※ 허위·과장 기재 또는 증빙자료 미제출 시 최하점 부여																
기타 사항																

지표명	조직 · 인사관리 (임 · 직원 교육실적)			대분류		중분류																				
				경영관리		경영시스템																				
ESG	환경[E]	사회[S]	지배구조[G]	지표성격	정량 (상향지표)	평가방법	단계별평가																			
지표 정의	○ 인력의 전문성 제고를 위한 내·외부 교육실적을 평가한다.																									
배 점	1.0점					정성	정량																			
평가 내용	❶ 외부교육실적 외부교육실적 = 직원별 외부교육 이수시간 합계 (직원수 × 20시간) ※ 개인의 외부교육 이수시간이 20시간을 초과하는 경우 20시간으로 봄					-	0.5																			
	❷ 내부교육실적 내부교육실적 = 직원별 내부교육 이수시간 합계 (직원수 × 30시간) ※ 개인의 내부교육 이수시간이 20시간을 초과하는 경우 30시간으로 봄					-	0.5																			
세부 평가 방법	❶+❷ 세부평가내용 ☞ ‘외부교육 이수시간’은 지방공무원교육원, 지방공기업평가원, 지방교육청, 기타 민간교육기관 등 외부기관을 통한 교육 이수실적 및 외부기관이 제공하는 온라인교육을 포함한다(기관 자체 교육은 제외). ☞ ‘내부교육 이수시간’은 임직원을 대상으로 기관 자체적으로 실시한 교육을 의미한다(세미나, 포럼, 워크숍 및 외부강사 초청강연, 외부인을 대상으로 기관이 실시한 교육에 참여한 실적을 포함). ☞ 임원 중 비상임 임원은 제외하며, 임원의 교육실적은 전임자의 실적을 포함한다. ☞ 직원은 정원 내 인력을 기준으로 개인단위로 평가한다. ☞ 근무기간이 2개월 미만인 직원은 제외하고, 1년 미만 근무자는 월할계산한다.																									
	☞ 시험위원회 외부전문가 구성비율 <table><tr><td>90%이상</td><td>80%이상</td><td>70%이상</td><td>60%이상</td><td>50%미만</td></tr><tr><td>0.50</td><td>0.40</td><td>0.30</td><td>0.20</td><td>0.00</td></tr></table> ☞ 시험위원회 외부전문가 참여율 <table><tr><td>90%이상</td><td>80%이상</td><td>70%이상</td><td>60%이상</td><td>50%미만</td></tr><tr><td>0.50</td><td>0.40</td><td>0.30</td><td>0.20</td><td>0.00</td></tr></table> ※ 허위·과장 기재 또는 증빙자료 미제출 시 최하점 부여							90%이상	80%이상	70%이상	60%이상	50%미만	0.50	0.40	0.30	0.20	0.00	90%이상	80%이상	70%이상	60%이상	50%미만	0.50	0.40	0.30	0.20
90%이상	80%이상	70%이상	60%이상	50%미만																						
0.50	0.40	0.30	0.20	0.00																						
90%이상	80%이상	70%이상	60%이상	50%미만																						
0.50	0.40	0.30	0.20	0.00																						
기타 사항																										

지표명	조직 · 인사관리 (채용비리 방지)			대분류		중분류		
				경영관리		경영시스템		
ESG	환경[E]	사회[S]	지배구조[G]	지표성격	정량	평가방법	단계별 평가	
지표 정의	○ 채용비리 방지를 위한 노력과 후속조치의 적정성을 평가한다.							
배 점	-1.5점					정성	정량	
평가 내용	❶ 채용비리 발생 여부					-	-0.5	
	❷ 채용비리 전수조사 지적사항 이행 여부					-	-0.5	
	❸ 임직원 징계 등 자체 인사규정 정비 이행 여부					-	-0.5	
세부 평가 방법	❶ 세부평가내용							
	☞ 채용비리 지적건수 여부(-0.5점) : 외부기관 지적 건수로 평가							
	구분		미지적		지적 1건당		지적 5건 이상	
	점수		0		-0.1		-0.5	
	☞ 수사의뢰·징계요구는 1건, 주의·경고는 0.5건, 개선·기타는 0.2건으로 본다.							
	☞ 채용비리 발생은 2024.1.1. 이후 법령을 위반하여 외부기관으로부터 지적받은 경우를 말한다.							
	- 법령 위반은 지방출자출연법에 따른 행정안전부의 지방출자·출연기관 인사·조직지침 및 기관 내부적으로 정한 기준에 위반한 경우를 말한다.							
	❷ 세부평가내용							
	☞ 채용비리 전수조사 지적사항 이행 여부(-0.5점) : 미이행 건수로 평가한다.							
	구분		이행완료		미이행 1건당		미이행 5건 이상	
점수		0		-0.1		-0.5		
☞ 채용비리 전수조사 지적사항은 지방공공기관 채용비리 정기 전수조사(2018.11.6.~2022.12.31.실시) 지적사항 및 외부기관으로부터 지적받은 사항을 말한다.								
❸ 세부평가내용								
☞ 임직원 징계 등 자체 인사규정 정비 이행 여부(-0.5점)								
구분		9월까지 정비		10월 정비		11월 정비	12월 정비	미이행
합계		0		-0.1		-0.2	-0.3	-0.5
☞ 자체 인사규정에 “채용비리”가 명시되어 있지 않더라도 임직원의 채용비리를 처벌 가능하면 인정한다.								
☞ 자체 인사규정 정비는 정관, 이사회 규정, 인사규정, 인사규정시행내규 등에 채용비리와 관련한 임직원의 징계 및 직위해제(직무정지)가 반영되어 있는지 여부를 말한다(지방공공기관 임직원 징계 등 자체 인사규정 정비, 행정안전부 공기업정책과-393 2018.1. 및 지방출자·출연 기관 인사·조직 지침, 23.12.12.).								
기타 사항								

지표명	조직 · 인사관리 (블라인드 채용 도입 여부)			대분류		중분류													
				경영관리		경영시스템													
ESG	환경[E]	사회[S]	지배구조[G]	지표성격	정량	평가방법	단계별 평가												
지표 정의	○ 직원의 채용과정에서 불합리한 차별을 야기할 수 있는 항목을 삭제하는 블라인드 채용 도입 이행 여부를 평가한다.																		
배 점	-1.0점						정성	정량											
평가 내용	❶ 입사지원서 인적사항 요구 금지 여부						-	-0.5											
	❷ 블라인드 면접 실시 여부						-	-0.5											
세부 평가 방법	❶ 세부평가내용																		
	☞ 블라인드 채용이란 2017.9.1.부터 신규채용 입사지원서와 면접에서 인적사항 요구를 금지하는 제도를 말한다.																		
	☞ 지방공기업 블라인드 채용 가이드라인(2017.7월)에 근거하여 도입여부를 평가한다.																		
	☞ 입사지원서 인적사항 요구 금지 여부																		
	☞ 인적사항 요구 항목수로 평가																		
	<table><tr><th>구분</th><th>미요구</th><th>1개 요구</th><th>2개 요구</th><th>3개 요구</th><th>4개 이상 요구</th></tr><tr><td>점수</td><td>0</td><td>-0.2</td><td>-0.3</td><td>-0.4</td><td>-0.5</td></tr></table>							구분	미요구	1개 요구	2개 요구	3개 요구	4개 이상 요구	점수	0	-0.2	-0.3	-0.4	-0.5
	구분	미요구	1개 요구	2개 요구	3개 요구	4개 이상 요구													
	점수	0	-0.2	-0.3	-0.4	-0.5													
	※ 인적사항 요구 금지항목																		
	① 학력, ② 출신지역, ③ 가족관계, ④ 신체적 조건, ⑤ 연령 등																		
❷ 세부평가내용																			
☞ 블라인드 면접 실시 여부(-0.5점)																			
☞ 면접위원에게 응시자의 인적사항 정보 제공 금지 여부(-0.3점)																			
<table><tr><th>구분</th><th>미제공</th><th>제공</th></tr><tr><td>점수</td><td>0</td><td>-0.3</td></tr></table>							구분	미제공	제공	점수	0	-0.3							
구분	미제공	제공																	
점수	0	-0.3																	
※ 면접위원에게 제공한 서류로 평가																			
☞ 면접관 사전 교육 여부(-0.2점)																			
<table><tr><th>구분</th><th>교육 실시</th><th>교육 미실시</th></tr><tr><td>점수</td><td>0</td><td>-0.2</td></tr></table>							구분	교육 실시	교육 미실시	점수	0	-0.2							
구분	교육 실시	교육 미실시																	
점수	0	-0.2																	
※ 면접계획에 면접관 교육시간(30분 이상)이 있는지 평가 (증빙자료 확인 필수)																			
기타 사항	☞ 증빙자료 확인 필수																		

지표명	윤리경영			대분류		중분류	
				경영관리		경영시스템	
ESG	환경[E]	사회[S]	지배구조[G]	지표성격	정성	평가방법	절대평가
지표 정의	○ 각종 불공정 행위나 부정, 부패행위 근절 등 공정사회를 구현하기 위한 노력과 성과를 평가한다.						
배 점	4.0점					정성	정량
평가 내용	① 윤리경영체제 구축·운영 및 노력과 성과 - 관련 내부규정 제도화(임직원 업무관련 범죄 고발규정, 비리(불공정) 행위자 처벌 규정 등) 및 내부통제시스템 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					1.5	-
	② 인권존중 등 인권경영을 위한 노력과 성과 기존 인권경영 항목①②통합 - 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					1.5	-
	③ 공정사회 구현을 위한 노력과 성과 - 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					1.0	
세부 평가 방법	① 세부평가내용 ☞ 성범죄 등 비윤리 행위 방지 노력 및 사후조치 적절성은 예방교육 내실화(기관장·관리자·조사자는 성인지감수성 및 피해자 관점의 사건대응방법, 피해취약계층은 피해시 대처방안, 상담·신고절차, 피해지원 내용 중심의 교육), 사내전산망 활용한 사이버 신고센터 설치, 성희롱고충상담원 지정(전문교육 이수자로 제한), 예방 및 대응 매뉴얼을 눈에 띄는 장소에 상시 게시(피해자 상담·신고처, 지원절차, 기관장 책임 및 사건처리 절차 내용)하는 것 등을 의미한다. ☞ 갑질이란 납품단가 후려치기, 불리한 계약조건 강요, 금품·향응 요구, 성폭력·인격모욕, 승진 누락, 불필요한 업무부여 등을 의미한다. ☞ 직장 내 괴롭힘 방지 등 이행 노력에는 주기적인 실태 설문조사, 예방교육, 취업규칙 반영 여부 등을 포함한다. ② 세부평가내용 ☞ 인권경영 체계 구축이란 인권경영의 첫 단계로 기관(기업)의 인권경영 비전과 의미를 대내·외적						

	으로 공표하고 이를 시행하기 위한 시스템 구축을 의미한다. ☞ <u>인권영향평가는 인권 리스크를 평가하기 위해 기관(기업)이 사업관계의 결과로 또는 기업활동으로 인해 인권에 미칠 수 있는 실제적·잠재적인 인권 리스크를 파악하고 평가하는 절차를 말한다.</u> ☞ <u>인권경영(사업)의 실행은 인권 리스크 가능성이 높은 업무와 사업을 선정하고 해당 부서에 방지 조치와 실행방법을 전달하여 실제 실행한 실적과 성과를 의미한다.</u> ☞ <u>구제절차의 제도화란 법적으로 보장된 권리를 침해당하고 이와 관련하여 분쟁이 발생한 경우, 피해자의 진정을 접수, 조사하여 분쟁을 해결하고 피해자 권리를 원상회복시키는 절차를 의미한다.</u> ③ 세부평가내용 ☞ <u>공정사회란 연대와 협력으로 상생함으로써 공동체의 발전과 공공의 이익을 추구하려는 공정경제와 노동존중, 성평등, 우월적 지위를 악용한 갑질 근절 등을 통해 모든 국민이 공정한 기회와 경쟁을 보장받는 차별 없는 사회를 의미한다.</u> ☞ <u>이해충돌이란 직무를 수행할 때에 자신의 사적 이해관계가 관련되어 공정하고 청렴한 직무수행이 저해될 우려가 있는 상황을 말한다.</u> ☞ <u>기록관리체계 구축은 기록물관리 업무를 주관하는 조직 및 인력의 지정, 기록관리 시설·장비, 전자기록생산시스템, 기록물 분류체계 마련 등을 의미한다.</u> ☞ <u>기록관리체계 구축은 기관의 역량 및 규모 등을 고려하여 평가한다.</u>
기타 사항	☞ 윤리경영과 관련된 대내·외 감사결과 지적사항 및 조치결과 등을 종합적으로 고려하여 평가한다. 평가자 확인결과 관리소홀, 임·직원 비리·부패행위 등으로 사회적 물의를 일으킨 경우, 성희롱 은폐, 피해자·신고자에 대한 불이익 조치, 예방교육 미 실시 등이 발생한 경우 전체적인 점수를 감할 수 있다.

지표명	재무관리 (재무관리의 적정성)			대분류		중분류	
				경영관리		경영시스템	
ESG	환경[E]	사회[S]	지배구조[G]	지표성격	정성	평가방법	절대평가
지표 정의	○ 건전한 재무구조를 유지하고 경영계획에 따른 경영목표 달성을 위한 사업계획을 재무적으로 뒷받침하기 위한 재무적 운영노력을 평가한다.						
배 점	6.0점					정성	정량
평가 내용	① 재정계획의 적정성 - 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					2.5	-
	② 예산운용 및 집행의 적정성 - 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)					3.5	-
세부 평가 방법	① 세부평가내용 ☞ 중장기 재정계획은 기관의 중장기적(3~5년)이고 종합적인 재정계획을 의미한다. ② 세부평가내용 ☞ 예산편성 및 집행의 적정성은 행정안전부의 '2024년도 지방출자·출연기관 예산편성지침 및 집행기준'을 준수한 것을 의미한다. ☞ '예산운용 및 집행의 적정성'은 중장기 경영전략·재무계획과의 연계성, 전기 집행실적에 대한 사후분석결과 반영, 주요 투자사업의 자체 투자심사분석 실시 및 결과 준수 여부 등을 고려하여 평가한다. ☞ 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						
기타 사항							

지표명	재무관리 (자체수입률)			대분류		중분류											
				경영관리		경영시스템											
ESG	환경[E]	사회[S]	지배구조[G]	지표성격	정량 (상향지표)	평가방법	목표부여										
지표 정의	○ 기관이 건전한 재무구조를 유지하고 재정자립 수준을 높이기 위하여 당해 기관의 총수입액 중에서 자체수입이 차지하는 비중이 적정한지를 평가한다.																
배 점	1.0점						정성	정량									
평가 내용	❶ 자체수입률 자체수입률 = 자체수입액 총수입액 × 100						-	1.0									
세부 평가 방법	❶ 세부평가내용 ☞ '자체수입액'은 총수입액에서 지방자치단체의 출연금을 제외한 금액을 의미한다. ☞ 자체수입액은 대행사업비, 위탁금, 보조금, 후원금, 기부금 등을 포함하되, 예산 '목'이 출연금(설립지자체 외의 지자체 출연금 포함)일 경우는 제외한다. ☞ 한시적으로 증가한 수입 혹은 출연금의 경우, 별도로 기재하여 평가위원이 결정하도록 한다. ☞ 목표달성도 평가 <table><tr><th>기준치</th><th>최고목표</th><th>최저목표</th><th>실적</th><th>달성도</th></tr><tr><td>전년도 실적</td><td>기준치*110%</td><td>기준치*50%</td><td></td><td></td></tr></table> ※ 최고목표가 100%(자체수입률 기준)를 초과할 경우 100%를 최고목표로 함 ※ 허위·과장 기재 또는 증빙자료 미제출 시 최하점 부여							기준치	최고목표	최저목표	실적	달성도	전년도 실적	기준치*110%	기준치*50%		
기준치	최고목표	최저목표	실적	달성도													
전년도 실적	기준치*110%	기준치*50%															
기타 사항																	

지표명	재무관리 (일반관리비 총당률)			대분류		중분류											
				경영관리		경영시스템											
ESG	환경[E]	사회[S]	지배구조[G]	지표성격	정량 (상향지표)	평가방법	목표부여										
지표 정의	○ 건전한 재무구조를 유지하는 차원에서 기관의 자체수입이 행정운영경비를 충당하는 일반관리비 총당률이 합리적으로 운영되는지를 평가한다.																
배 점	1.0점						정성	정량									
평가 내용	① 일반관리비 총당률 자체수입률 = 자체수입액 행정운영경비 × 100						-	1.0									
세부 평가 방법	① 세부평가내용 ☞ '자체수입액'은 총수입액에서 지방자치단체의 출연금을 제외한 금액을 의미한다. ☞ 자체수입액에는 대행사업비, 위탁금, 보조금, 후원금, 기부금 등이 포함된다. ☞ '행정운영경비'는 일반관리비에 포함된 인건비와 경비를 의미하며, 매출원가에 포함된 인건비와 경비는 제외한다. ☞ 「2022년 지방출자출연기관 예산편성지침」, 세출예산과목 과목해소 예산과목의 판매비와 일반 관리비의 인건비(100)와 경비(200)를 합하여 산정한다. ☞ 목표달성도 평가 <table><tr><th>기준치</th><th>최고목표</th><th>최저목표</th><th>실적</th><th>달성도</th></tr><tr><td>전년도 실적</td><td>기준치*110%</td><td>기준치*50%</td><td></td><td></td></tr></table> ※ 허위·과장 기재 또는 증빙자료 미 제출 시 최하점 부여							기준치	최고목표	최저목표	실적	달성도	전년도 실적	기준치*110%	기준치*50%		
	기준치	최고목표	최저목표	실적	달성도												
	전년도 실적	기준치*110%	기준치*50%														
기타 사항																	

지표명	재무관리 (복리후생비 집행 및 공개)			대분류		중분류															
				경영관리		경영시스템															
ESG	환경[E]	사회[S]	지배구조[G]	지표성격	정량 (상향지표)	평가방법	목표부여 / 단계별 평가														
지표 정의	○ 복리후생비 집행실적 및 공개 여부 등 복리후생을 위한 기관의 합리적이고 투명한 예산관리를 평가한다.																				
배 점	1.0점						정성	정량													
평가 내용	① 복리후생비 집행률 복리후생비 집행률 = 복리후생비 집행액 복리후생비 편성액 × 100						-	0.5													
	② 복리후생비 공개실적 - 자체 경영공시를 통한 복리후생비 공개 여부						-	0.5													
세부 평가 방법	①+②세부평가내용 ☞ '복리후생비 편성액'은 사업계획 시 편성된 복리후생비 항목을 의미한다(추경예산을 포함하여 산정한다). ☞ '복리후생비 집행액'은 복리후생비 항목별 연간 집행금액을 의미한다. ☞ 목표달성도 평가 <table><tr><th>기준치</th><th>최고목표</th><th>최저목표</th><th>실적</th><th>달성도</th></tr><tr><td>전년도 실적</td><td>기준치*110%</td><td>기준치*50%</td><td></td><td></td></tr></table> ☞ 단계별 평가 <table><tr><th>공개</th><th>비공개</th></tr><tr><td>0.50</td><td>0.00</td></tr></table> ※ 기관 홈페이지 공개를 기준으로 하되, 전체 총액 공개가 아닌 복리후생비 항목별 세부내역 공개인 경우만 인정 ※ 허위·과장 기재 또는 증빙자료 미제출 시 최하점 부여							기준치	최고목표	최저목표	실적	달성도	전년도 실적	기준치*110%	기준치*50%			공개	비공개	0.50	0.00
	기준치	최고목표	최저목표	실적	달성도																
	전년도 실적	기준치*110%	기준치*50%																		
	공개	비공개																			
0.50	0.00																				
기타 사항																					

지표명	재무관리 (업무추진비 집행 및 공개)			대분류		중분류																					
				경영관리		경영시스템																					
ESG	환경[E]	사회[S]	지배구조[G]	지표성격	정량 (상향지표)	평가방법	목표부여 / 단계별 평가																				
지표 정의	○ 업무추진비 집행실적 및 공개 여부 등 기관의 업무추진비 관리수준을 평가한다.																										
배 점	1.0점						정성	정량																			
평가 내용	① 업무추진비 집행률 업무추진비 집행률 = 업무추진비 집행액 업무추진비 편성액 × 100						-	0.5																			
	② 업무추진비 공개실적 - 자체 경영공시를 통한 복리후생비 공개 주기						-	0.5																			
세부 평가 방법	①+②세부평가내용 ☞ '업무추진비 편성액'은 업무추진과 관련해서 당해연도에 편성된 예산을 의미한다(추경예산 포함). ☞ '업무추진비 집행액'은 업무추진과 관련해서 당해연도에 실제로 집행된 예산을 의미한다. ☞ 목표달성도 평가 <table><tr><th>기준치</th><th>최고목표</th><th>최저목표</th><th>실적</th><th>달성도</th></tr><tr><td>전년도 실적</td><td>기준치*110%</td><td>기준치*50%</td><td></td><td></td></tr></table> ☞ 단계별 평가 <table><tr><th>월별</th><th>분기별</th><th>반기별</th><th>연1회</th><th>미공개</th></tr><tr><td>0.50</td><td>0.40</td><td>0.30</td><td>0.20</td><td>0.00</td></tr></table> ※ 기관 홈페이지 공개를 기준으로 하되, 전체 총액 공개가 아닌 복리후생비 항목별 세부내역 공개인 경우만 인정 ※ 허위·과장 기재 또는 증빙자료 미제출 시 최하점 부여							기준치	최고목표	최저목표	실적	달성도	전년도 실적	기준치*110%	기준치*50%			월별	분기별	반기별	연1회	미공개	0.50	0.40	0.30	0.20	0.00
	기준치	최고목표	최저목표	실적	달성도																						
	전년도 실적	기준치*110%	기준치*50%																								
	월별	분기별	반기별	연1회	미공개																						
	0.50	0.40	0.30	0.20	0.00																						
기타 사항																											

지표명	재무관리 (조달계약실적)			대분류		중분류											
				경영관리		경영시스템											
ESG	환경[E]	사회[S]	지배구조[G]	지표성격	정량 (상향지표)	평가방법	목표부여										
지표 정의	○ 기관의 전체 계약금액 중 조달청에서 계약한 금액(조달청을 통한 수의계약 포함)의 비중을 평가한다.																
배 점	1.0점					정성	정량										
평가 내용	❶ 조달계약비율 조달계약비율 = 조달계약금액 총 계약액 × 100					-	1.0										
세부 평가 방법	❶ 세부평가내용 👉 '조달계약금액'은 지정정보처리장치에 의한 수의계약과 조달계약금액을 포함하여 산정한다. 👉 '총계약액'은 500만원 이상 계약액의 총합(수의계약 포함)을 의미한다. 👉 목표달성도 평가 <table><tr><th>기준치</th><th>최고목표</th><th>최저목표</th><th>실적</th><th>달성도</th></tr><tr><td>전년도 실적</td><td>기준치*110%</td><td>기준치*50%</td><td></td><td></td></tr></table> ※ 허위·과장 기재 또는 증빙자료 미 제출 시 최하점 부여							기준치	최고목표	최저목표	실적	달성도	전년도 실적	기준치*110%	기준치*50%		
	기준치	최고목표	최저목표	실적	달성도												
	전년도 실적	기준치*110%	기준치*50%														
기타 사항																	

지표명	재무관리 (인건비인상률 준수)			대분류		중분류	
				경영관리		경영시스템	
ESG	환경[E]	사회[S]	지배구조[G]	지표성격	정량	평가방법	단계별평가
지표 정의	○ 총인건비 인상률 준수 여부를 평가한다.						
배 점	1.0점					정성	정량
평가 내용	❶ 2024년도 총인건비 가이드라인 준수 여부					-	0.5
	❷ 2023년도 총인건비 가이드라인 준수 여부					-	0.3
	❸ 2022년도 총인건비 가이드라인 준수 여부					-	0.2
세부 평가 방법	❶ 세부평가내용 ☞ 2024년도 총인건비인상률은 2023년도 총인건비 예산의 1.4% 범위 내에서 인상 ※ 2024년도 예산편성보완기준 총인건비 인상률 특례사항 제외 (중대재해처벌법 등 안전관련 인력 증원은 인상률에서 제외) ❷ 세부평가내용 ☞ 2023년도 총인건비인상률은 2022년도 총인건비 예산의 0.9% 범위 내에서 인상 ❸ 세부평가내용 ☞ 2022년도 총인건비인상률은 2021년도 총인건비 예산의 2.8% 범위 내에서 인상 * 2022년 총인건비 준수 여부를 평가할 수 없는 경우, 2023년 총인건비 준수 여부를 0.4점으로 하고, 2024년 총인건비 준수 여부를 0.6점으로 함. 또한 통상임금 소송결과에 따른 소송당사자인 기관의 실적급여 증가액은 제외 ※ 해당연도별 예산편성보완기준 총인건비 인상률 특례사항 제외						
기타 사항	☞ ① 만근자의 인건비(2개년 만근자) 총액 기준의 총인건비 인상률(집행) 기준과 ② 예산편성기준(만근자+비만근자)에 따른 총인건비 인상률(집행)을 종합적으로 판단						
	구분	① 만근자의 인건비 총액 기준	② 만근자+비만근자의 인건비 총액 기준	<종합판단 ①+②>			
	사례A	준수	준수	①준수+②준수=준수			
	사례B	준수	미준수	①준수+②미준수=준수			
	사례C	미준수	준수	①미준수+②준수=준수 ※ 만근자 미준수 사유 등 확인 후 <준수> 여부 결정			
	사례D	미준수	미준수	미준수			

	☞ (평가대상인원) 예산편성기준상 총인건비 대상 인원(만근자+비만근자) ※ 일반정규직(무기계약직, 기간제 등은 평가대상인원에서 제외) ※ 2개년 비만근 대상자 : 퇴직자, 장기교육 및 휴직자, 신규입사자, 승진자 등 ☞ (평가 시 제외항목) 예산편성기준상 제외항목 기준에 따름. 가령, 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 증가분 등은 예외(제외) 적용 ☞ (자연증가분 초과) 인력분포상 불가피하게 승급인력이 많아 승급에 따른 자연증가분이 1.4%를 초과한 경우는 총비율 내 예외 인정(예 : 3.1%=1.5%+1.6%) ☞ 점수 : 기준 준수(만점), 기준 초과(0점) ☞ 비정규직의 정규직 전환, 선택적복지비 지급, 상여금 지급 등 처우개선을 위한 예산 증가분은 제외 ☞ 기관 신설 등에 따라 평가가 불가능할 경우 해당연도 평가는 공공기관 정책준수 내에서 총점환산 적용 $\text{총점환산득점} = \frac{\text{해당지표를 제외한 득점}}{(\text{총 배점} - \text{해당지표의 배점})} \times \text{해당지표의 배점}$ ☞ 자연증가분(호봉승급분, 호봉승급에 따른 연차수당, 장기근속수당 등 인상분)이 총인건비(퇴직자 인건비 제외)의 1.4% 이내인지 여부도 평가
--	--

지표명	재무관리 (경영실적평가 성과급 운영의 적정성)			대분류		중분류												
				경영관리		경영시스템												
ESG	환경[E]	사회[S]	지배구조[G]	지표성격	정량	평가방법	단계별평가											
지표 정의	○ 경영실적평가 성과급 운영이 정부기준에 적합한지 여부를 평가한다.																	
배 점	1.0점					정성	정량											
평가 내용	❶ 경영실적평가 성과급의 적정 운영 여부					-	1.0											
세부 평가 방법	❶ 세부평가내용																	
	☞ 성과급 지급기준 및 지급률 준수																	
	- 적용대상 : 정관상 정원에 포함한 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 2024년도 기준으로 산정																	
	※ 총액산정 시 월할 계산 대상자에 대해서는 일할 계산된 금액을 반영																	
	☞ 기관장은 성과급 지급 총액(ceiling)한도 내에서 근무실적평가 등을 고려하여 개인별로 4등급 이상으로 차등을 두어 지급한다.																	
☞ 최고-최저 등급 간 지급률의 차이는 50%p 이상으로 하고, 등급별 인원 비율도 최고는 20% 이내, 최저는 10% 이상으로 강제 배분한다.																		
※ 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 2024.1.1.부터 2024.12.31. 으로 정한다.																		
☞ 경영평가에 따른 성과급은 경영평가와 개인별 근무실적에 따라 지급하고, 관련예산은 기관장, 임원급, 직원으로 구분하여 성과급 과목에 편성한다.																		
- 예산편성 및 지급 시의 기준연도는 2024년도로 함																		
- 성과급을 단순 나눠먹기식 배분으로 이용되지 않도록 각 기관별로 성과급 지급에 관한 차등화 된 내부기준을 마련하고, 차등수준을 강화하여 운영																		
※ 성과급을 나눠먹기식으로 배분한 기관은 다음연도 성과급 예산편성 금지																		
☞ 성과급 재원마련, 평가등급, 지급률, 지급방법 등은 「지방공기업 예산편성기준」을 준용하되, 자체 성과급을 운영하지 않는 기관의 직원에 대한 성과급 지급률은 다음과 같이 한다.																		
< 직원에 대한 성과급 지급률 > <table><tr><th>경영평가등급</th><th>가</th><th>나</th><th>다</th><th>라</th><th>마</th></tr><tr><td>지방자치단체장의 지급률 결정범위</td><td>201~ 300%</td><td>151~ 200%</td><td>101~ 150%</td><td>10~ 100%</td><td>0%</td></tr></table>							경영평가등급	가	나	다	라	마	지방자치단체장의 지급률 결정범위	201~ 300%	151~ 200%	101~ 150%	10~ 100%	0%
경영평가등급	가	나	다	라	마													
지방자치단체장의 지급률 결정범위	201~ 300%	151~ 200%	101~ 150%	10~ 100%	0%													
☞ 연도 중 입사자(2024년 입사자)의 경우 평가대상 기간인 2024년도에 적용되지 않으므로 2024년 평가급(2024년 지급) 지급대상이 아님																		
- 연도 중 퇴사자(2024년 퇴사자)의 평가급 지급은 아래의 방법 중 당사자와의 합의에 의한 방법으로 지급																		

	- (가) 퇴직일 기준으로 2024년(2023년 실적) 경영실적평가 결과에 따른 지급률로 일할('23. 1. 1.~'24. 퇴직일) 계산하여 퇴직연도에 지급 - (나) 2024년(2023년 실적) 경영실적평가 결과에 따른 지급률로 계산하여 퇴직연도에 지급하고, 2025년(2024년 실적) 경영실적평가 결과에 따른 지급률로 퇴직일까지 일할('23. 1. 1. ~'24. 퇴직일) 계산하여 퇴직 다음연도에 지급 ※ (가)를 원칙으로 하되, 퇴직자 희망시 (나) 적용 가능(선택사항 고지 필요) - 입·퇴사연도(2023년)가 같은 연도 중 퇴사자는 2024년(2023년 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				
기타 사항	☞ ○ 단계별 평가 <table border="1"> <thead> <tr> <th>적정</th><th>부적정</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1.0</td><td>0.0</td></tr> </tbody> </table> ※ 성과급 지급대장을 확인하고, 나눠먹기식 배분사실이 있는 경우 0점 처리 ○ 경영실적평가등급에 따른 성과급지급 여부는 지방자치단체의 기준을 따른다.	적정	부적정	1.0	0.0
적정	부적정				
1.0	0.0				

지표명	일자리 창출 및 일·가정 양립 (일자리 창출 및 일·가정 양립을 위한 노력)			대분류		중분류	
				경영관리		일자리 확대	
ESG	환경[E]	사회[S]	지배구조[G]	지표성격	정성/정량	평가방법	절대평가
지표 정의	○ 당해 기관의 신규 일자리 창출 및 일·가정 양립(일자리 질 개선 포함)을 위한 노력 및 실적을 평가한다.						
배 점	3.0점					정성	정량
평가 내용	❶ 일·가정 양립 및 일자리 질 개선을 위한 노력 - 일·가정 양립 노력과 성과 - 기존 근로자의 일자리 질 개선 및 전환근로자에 대한 처우개선 노력과 성과					1.0	-
	❷ 일자리 창출을 위한 노력 - 일자리 창출을 위한 인력운용계획(중장기 포함)의 적정성 - 신규채용인원의 연도별 증감추세 - 신규채용 시 정규직 채용 여부 - 결원 대비 신규채용비율 등					1.0	-
	❸ 청년 의무고용비율 달성도 $\text{청년고용비율달성도} = \frac{\text{청년고용비율}}{\text{청년 의무고용비율}}$ - 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					-	1.0
	❹ 사전심사제 도입 및 운영 실적(가점)					-	(0.5)
	❺ 체험형 인턴제 채용실적(가점)					-	(1.0)
세부 평가 방법	❶ 세부평가내용 ☞ 일자리 창출을 위한 노력은 자체 인력운용계획 수립 및 운영 등 실태에 관한 노력과 적절한 단기, 중장기 계획 수립 여부 등을 종합적으로 평가한다. ☞ 기관 추진사업 중 '전문인력 양성·교육' 성격의 사업이 있다면 해당 내용도 일자리 창출을 위한 노력으로 인정 가능하다.						
	❷ 세부평가내용 ☞ 일·가정 양립을 위한 노력은 시간선택제 이행계획 수립여부 및 이용실적, 유연근무 활용실태, 남·녀 출산휴가 및 육아휴직, 근로자 연차 사용현황 등을 종합적으로 평가한다. ☞ 전환근로자의 처우개선 노력은 전환근로자 복리후생 강화노력, 전환근로자 조직 융화를 위한 노력, 무기계약직 및 용역근로자 처우개선 노력 등을 종합적으로 평가한다.						
	❸ 세부평가내용 ☞ 청년 의무고용비율은 2018.3월 시달된 지방자치단체 출자출연기관 청년고용의무제 시범운영 매뉴얼에 규정된 청년 의무고용비율(3%)을 의미한다.						

지표명	소통 및 참여			대분류		중분류	
				경영관리		사회적 책임	
ESG	환경[E]	사회[S]	지배구조[G]	지표성격	정성/정량	평가방법	절대평가/상대평가/단별평가
지표 정의	○ 내·외부고객(고객, 주민, 노사 등)에게 경영정보를 제공함으로써 소통과 경영에 참여시켜 만족도 제고 및 노사상생 발전을 위한 기관의 노력 및 성과를 평가한다.						
배 점	4.0점					정성	정량
평가 내용	❶ 고객 및 주민의 경영참여 등 의견을 적극적으로 수렴하고 기관 경영에 적극 반영 - 고객 및 주민의견의 경영계획 반영 실적 - 고객 및 주민참여를 통한 제도 개선 및 기관개선 실적 - 고객 및 주민 만족도 평가와 환류체계 구축					1.0	-
	❷ 상생과 협력의 공공노사관계를 구축 및 유지 노력 - 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 쟁의 행위 발생시 신속한 해결과 파급효과 최소화 노력과 성과 포함)					1.0	-
	❸ 단체협약 내용의 합리성과 단체교섭 및 노사협의회 운영의 적절성 및 단체협약 개선을 위한 노력과 성과 - 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					1.0	-
	❹ 개별공시 및 통합공시 기준 준수 여부 - 「지방출자·출연법」 제32조에 따른 개별공시 여부(0.5점) - 「지방출자·출연법」 제33조에 따른 통합공시 여부(0.5점)					-	1.0
세부 평가 방법	❶ 세부평가내용 ☞ 고객 및 주민의 경영참여는 경영계획, 집행, 평가, 환류 등 경영주기별 고객 및 주민의 의사가 반영된 간접적 참여와 주민참여예산제, 옴부즈만 등 직접적 참여를 모두 포함한다.						
	❷ 세부평가내용 ☞ 공공 노사관계란 근로조건 유지·개선과 경제적·사회적 지위 향상 및 기관의 발전을 위한 개별 노사관계뿐만 아니라, 사회적 책임을 통한 국민경제 및 지역경제 발전에 이바지하는 것을 지향하는 노사관계를 말한다. ☞ 노조가 없는 기관은 노사협의회 등으로 갈음하여 평가한다. ☞ 노동조합 및 노동관계조정법 위반(노조전임자 또는 타임오프제 기준 준수 여부 포함), 불합리한 단체협약서(이면계약서의 부당사항 포함), 단체교섭 및 노동쟁의 조정 등과 관련한 제반 절차의 적법한 이행 여부도 평가에 반영한다. ☞ 노사갈등은 합법적인 쟁의행위 등을 포함하며, 불법노사분쟁 발생시 사회적 피해, 기간 등을 고려하여 감점할 수 있다.						

	③ 세부평가내용 ☞ 과도한 복리후생 정상화 노력이란 기관별 기 제출한 「2014년 기관별 복리후생 정상화 계획」에 의한 미이행 건(해당기관만 적용)과 신설 복리후생제도의 적정성을 평가한다. ④ 세부평가내용 ☞ 공시항목, 자료입력기한 등은 「지방출자·출연법」 제32조, 제33조 및 「지방출자·출연법시행령」 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
기타 사항	

지표명	재난·안전관리 (재난·안전관리를 위한 노력)			대분류		중분류	
				경영관리		사회적책임	
ESG	환경[E]	사회[S]	지배구조[G]	지표성격	정성	평가방법	절대평가
지표 정의	○ 재난·안전관리를 위한 기관의 노력 정도를 평가한다.						
배 점	4.0점					정성	정량
평가 내용	① 재난안전관리 체계 구축의 적정성 - 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					2.0	-
	② 안전문화 정착을 위한 재난·안전 관리역량 강화 노력 - 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					1.0	-
	③ 재난·안전관리체계 운영의 적절성 - 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					1.0	
세부 평가 방법	① 세부평가내용 ☞ 재난·안전관리체계란 재난·안전사고 발생 시 인명과 재산 피해를 줄이기 위한 목적으로 법률 및 제도적 장치를 통해 구축된 계획적 대응체계를 의미한다. ② 세부평가내용 ☞ 재난·안전관리 전담 인력은 재난·안전 관련 훈련 및 교육, 매뉴얼 관리 등을 총괄하도록 지정된 안전책임관을 포함해 재난·안전관리를 주된 업무로 하는 관리·감독자 및 실무자를 의미한다. ☞ 사고에 대한 대응력이란 내·외부 재난·안전 교육, 재난·안전 긴급상황 시나리오 설정 및 시나리오별 대응훈련(자체훈련, 유관기관과의 합동훈련 등), 상시·비상시 개인별 역할 및 책임부여, 직원들의 매뉴얼 숙지 등을 통해 갖춘 전체 직원들의 재난·안전 상황 발생에 대한 대처 역량을 의미한다. ☞ 직원에 대한 교육훈련의 양과 질, 유형별 모의훈련실적, 사업장의 성격 및 노후 정도, 직원 인터뷰 결과, 현장실사 결과 등을 종합적으로 고려하여 평가한다.						

	③ 세부평가내용 ☞ 안전사고 사전예방활동이란 안전 관련 법적의무사항의 이행, 사업장별 사전점검 및 위험성 평가, 직원별 담당구역 지정, 외주업체 안전관리 등에 따른 공기업의 안전사고 방지를 위한 사전적 예방조치 및 상시적 관리 노력을 의미한다. ☞ 안전사고 사후처리 및 복구활동이란 안전사고 발생 후, 사고처리 및 보상, 사고 원인분석 및 대책마련, 사고이력 정보관리 등을 포함하는 안전사고 처리 및 재발방지 노력과 활동을 의미한다. ☞ 안전관련 법령이란 「중대재해 처벌 등에 관한 법률」, 「재난 및 안전관리 기본법」, 「소방기본법」 등 재난 안전과 관련된 법률과 「지방공공기관 안전보건관리 가이드라인」(행정안전부 지방공기업정책과) 등을 의미한다. ※ 안전중심 경영체계 구축, 작업장 및 시설 안전을 위한 조치, 근로자 안전보건 조치, 안전보건 인식 확립 및 홍보, 안전보건관리 중점기관 추진 과제 등
기타 사항	☞ 보유 시설이 없는 경우는 시설안전점검, 소방정밀점검 여부 등 시설보유를 전제로 하는 평가항목은 평가에서 제외할 수 있다.

지표명	재난·안전관리 (안전사고 건수)			대분류		중분류	
				경영관리		사회적 책임	
ESG	환경[E]	사회[S]	지배구조[G]	지표성격	정량	평가방법	목표달성도
지표 정의	○ 안전사고는 내·외부 고객과 고객재산을 안전하게 관리하고 있는지를 평가한다.						
배 점	1.0점					정성	정량
평가 내용	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					-	1.0
세부 평가 방법	① 세부평가내용 ☞ 안전사고란 대인·대물사고(공단차량 사고, 직원안전사고 포함)를 모두 의미하며, 공공기관(지방자치단체 포함)이 보험처리를 완료한 건수로 측정한다(소송 및 재판이 진행 중인 사고는 제외). ☞ 1건의 안전사고를 통해 피해(대인 또는 대물)가 복수로 발생한 경우에는 각각의 피해에 대해 별도로 평가하여 복수의 안전사고로 평가한다. ☞ 보험에 가입된 시설물임에도 보험으로 처리하지 않고 공공기관(지방자치단체 포함)이 보상비 등 직접 비용지급 처리한 경우 금액과 관계없이 안전사고 발생건수에 포함한다. ☞ 최고목표 : 전년도 실적 × 90% ☞ 최저목표 : 전년도 실적 × 150% ☞ 사망, 중상, 반소 이상, 소방기본법 시행규칙 제3조 2항에 제시된 화재 등의 안전사고 발생 시 건수에 상관없이 "0"점 부여한다. ※ 단, 사고의 귀책사유에 대한 정상을 참작(법원판결문, 의사소견 등의 증명 확인 시) ☞ 중상은 ① 인간의 생명 유지에 불가결한 뇌 또는 주요 장기에 대한 중대한 손상, ② 사지 절단 등 신체 중요부분의 상실·중대변형 또는 시각·청각·언어·생식 기능 등 중요한 신체 기능의 영구적 상실, ③ 사고 후유증으로 인한 중증의 정신장애, 하반신 마비 등 완치 가능성이 없거나 희박한 중대 질병을 초래한 경우에 해당하는 것으로 보되, 치료 기간, 노동력상실률, 의학전문가의 의견, 사회통념 등을 종합적으로 고려하여 개별 사안에 따라 합리적으로 판단(2009. 2. 27, 대검찰청, 교통사고처리특례법 위헌 결정에 따른 업무처리 지침 시행)한다. ☞ 반소는 화재로 인해 건물의 30%이상 70%미만이 소실된 것을 의미한다. ☞ 건물은 시설이 유기적 일체를 이루는 단위사업장 전체를 말한다. ☞ 직원안전사고는 산업재해보험 처리건수로 평가한다.(단, 출퇴근시 발생한 산업재해보험 처리건수는 제외하고, 2년 이상 보험금을 지급하는 건에 대해서는 최초 지급 연도에만 발생건수로 산정함). ☞ 사회적 물의를 야기한 안전사고는 전체점수에서 감할 수 있음						
기타 사항							

지표명	지역상생 발전			대분류		중분류	
				경영관리		사회적 책임	
ESG	환경[E]	사회[S]	지배구조[G]	지표성격	정성/정량	평가방법	절대평가/ 단계별 평가
지표 정의	○ 공공기관으로서 사회적 역할을 충실히 수행하기 위하여 추진한 지역 내의 다양한 공익적 활동과 기여도, 구매실적 등을 평가한다.						
배 점	6.0점					정성	정량
평가 내용	① 지역사회·경제 공헌 및 지역의 사회·문화·환경 등의 발전을 위한 노력과 성과 - 지역사랑 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					3.0	-
	② 사회적 약자 배려 노력 - 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)					1.0	0.5
	③ 지역상생 구매실적 - 사회적기업, 사회적협동조합, 사회적협동조합연합회, 마을기업, 자활기업 생산품 구매 실적(0.5점) - 중소기업제품, 중증장애인생산품 등 사회적 약자 생산품 우선 구매실적(0.5점)					-	1.0
	④ 친환경 경영 노력 - 친환경차량 구매·임차 실적					-	0.5
세부 평가 방법	① 세부평가내용 ☞ 지역사랑상품권*이란 해당 지방자치단체 조례에 따라 그 명칭·형태와 관계없이 지역 시군의 장이 일정한 금액이나 물품 또는 용역의 수량을 기재(전자적 또는 자기적 방법에 따른 기록 포함)하여 증표를 발행·판매하고, 발행 지역 시군 또는 가맹점에 사용함으로써 그 증표에 기재된 내용에 따라 상품권 발행자 등으로부터 물품 또는 용역을 제공받을 수 있는 유가증권을 의미한다. ☞ 지역사랑상품권 구매실적에 시군구사랑상품권·전자상품권·상생카드·지역화폐, 지역농산물 등이 포함되나, 온누리상품권과 같이 국비를 통해 발행하는 상품권이나 타 지역 발행 상품권 구매 실적은 제외한다.						
	② 세부평가내용 ☞ 사회적 약자란 여성, 노인, 청소년, 신체장애자, 질병, 노령 기타의 사유로 생활능력이 없는 자						

	등을 의미한다(헌법 제32조 제4항·5항, 제34조 제3항~5항). ☞ 국가유공자 취업대상자 관련 사항은 국가보훈관계 법령을 따른다. ☞ 장애인 의무고용제 준수 <table border="1" data-bbox="331 448 1345 1072"> <thead> <tr> <th data-bbox="331 448 639 488">특점 산식</th><th data-bbox="639 448 1345 488">비 고</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="331 488 639 1072"> $X=0 \rightarrow 0\text{점}$ $X \geq [Y \times 3.6\%]$ $\rightarrow 0.5\text{점}$ $0\% < Z < 3.6\% \rightarrow$ $(Z/3.6) \times 0.5\text{점}$ </td><td data-bbox="639 488 1345 1072"> $X = 6\text{월과 } 12\text{월의 장애인근로자수 합}$ $Y = 6\text{월과 } 12\text{월의 상시근로자수 합}$ $Z = X/Y \times 100\%$ * 상시근로자 수는 월 소정근로시간이 60시간 이상이고(월 소정근로시간이 60시간 미만인 자는 제외, 다만 중증장애인은 포함), 해당 월의 임금지급의 기초가 되는 날이 16일 이상인 근로자를 말함 * 장애인근로자 수 산정시 월 소정근로시간이 60시간 이상인 중증장애인은 2명을 고용한 것으로 산정 예) 60시간 이상 중증 1명, 60시간 미만 중증 3명, 60시간 이상 경증 5명 $\rightarrow (1\text{명} \times 2\text{명}) + 3\text{명} + 5\text{명} = 10\text{명}$ * 장애인 고용비율 산출 결과 소숫점이 있는 경우 소숫점 셋째 자리에서 반올림 * $[Y \times 3.6\%]$는 $Y \times 3.6\%$를 넘지 않는 최대 정수(가우스기호) </td></tr> </tbody> </table> ③ 세부평가내용 ☞ 사회적 기업은 고용노동부 예비사회적기업, 고용노동부 인증 사회적기업, 지방자치단체 지정 예비사회적 기업을 의미한다. ☞ 사회적기업 생산품 및 사회적협동조합 생산품 구매실적은 총구매액(공사 제외)의 1% 이상을 구매하였을 때 적정한 것으로 본다. ☞ 중소기업제품 우선구매실적은 제품(물품·공사·용역) 구매총액 대비 중소기업제품 구매율이 1% 이상이거나, 전년 대비 10% 이상 증가하였을 경우 최고점을 부여한다. ☞ 중증장애인 생산품 구매실적은 총구매액(공사 제외) 대비 중증장애인제품 구매비율이 1%를 초과할 경우 최고점을 부여한다. ④ 세부평가내용 ☞ 친환경차량 구매·임차실적이란 '대기환경보전법'에 따라 6대 이상의 차량을 보유(평가대상년도 전전년도 12월 31일 기준)하고 있는 기관에서 자동차를 새로 구매하거나 임차하고자 하는 경우, 저공해자동차로 100% 이상을 구매 또는 임차하고 제1종 저공해자동차로 80% 이상을 구매 또는 임차하는 경우를 의미한다. ☞ 친환경차량 구매·임차실적은 저공해자동차 구매·임차 비율이 100% 이상이고 동시에 제1종 저공해자동차 구매·임차 비율이 80% 이상인 경우 100점으로 평가하고 그 이외의 경우에는 0점으로 평가한다.	특점 산식	비 고	$X=0 \rightarrow 0\text{점}$ $X \geq [Y \times 3.6\%]$ $\rightarrow 0.5\text{점}$ $0\% < Z < 3.6\% \rightarrow$ $(Z/3.6) \times 0.5\text{점}$	$X = 6\text{월과 } 12\text{월의 장애인근로자수 합}$ $Y = 6\text{월과 } 12\text{월의 상시근로자수 합}$ $Z = X/Y \times 100\%$ * 상시근로자 수는 월 소정근로시간이 60시간 이상이고(월 소정근로시간이 60시간 미만인 자는 제외, 다만 중증장애인은 포함), 해당 월의 임금지급의 기초가 되는 날이 16일 이상인 근로자를 말함 * 장애인근로자 수 산정시 월 소정근로시간이 60시간 이상인 중증장애인은 2명을 고용한 것으로 산정 예) 60시간 이상 중증 1명, 60시간 미만 중증 3명, 60시간 이상 경증 5명 $\rightarrow (1\text{명} \times 2\text{명}) + 3\text{명} + 5\text{명} = 10\text{명}$ * 장애인 고용비율 산출 결과 소숫점이 있는 경우 소숫점 셋째 자리에서 반올림 * $[Y \times 3.6\%]$ 는 $Y \times 3.6\%$ 를 넘지 않는 최대 정수(가우스기호)
특점 산식	비 고				
$X=0 \rightarrow 0\text{점}$ $X \geq [Y \times 3.6\%]$ $\rightarrow 0.5\text{점}$ $0\% < Z < 3.6\% \rightarrow$ $(Z/3.6) \times 0.5\text{점}$	$X = 6\text{월과 } 12\text{월의 장애인근로자수 합}$ $Y = 6\text{월과 } 12\text{월의 상시근로자수 합}$ $Z = X/Y \times 100\%$ * 상시근로자 수는 월 소정근로시간이 60시간 이상이고(월 소정근로시간이 60시간 미만인 자는 제외, 다만 중증장애인은 포함), 해당 월의 임금지급의 기초가 되는 날이 16일 이상인 근로자를 말함 * 장애인근로자 수 산정시 월 소정근로시간이 60시간 이상인 중증장애인은 2명을 고용한 것으로 산정 예) 60시간 이상 중증 1명, 60시간 미만 중증 3명, 60시간 이상 경증 5명 $\rightarrow (1\text{명} \times 2\text{명}) + 3\text{명} + 5\text{명} = 10\text{명}$ * 장애인 고용비율 산출 결과 소숫점이 있는 경우 소숫점 셋째 자리에서 반올림 * $[Y \times 3.6\%]$ 는 $Y \times 3.6\%$ 를 넘지 않는 최대 정수(가우스기호)				
기타 사항					

2

경영성과 지표

지표명	사업성과 적절성 (고유사업 목표의 적정성 및 달성정도)			대분류		중분류	
				경영성과		주요사업	
ESG	환경[E]	사회[S]	지배구조[G]	지표성격	정성	평가방법	절대평가
지표 정의	○ 당해기관의 고유사업에 대한 목표 부여·관리 및 환류체계가 적정한지를 평가한다. ○ 고유사업에 대한 목표달성을 촉진하는 제도의 적절성을 평가한다.						
배 점	7.0점					정성	정량
평가 내용	❶ 고유사업에 대한 목표 설정 및 관리의 타당성(5점) - 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					5.0	-
	❷ 신규사업 발굴노력 - 당해기관의 설립목적에 기반한 신규사업 지속적인 발굴의 추진 노력과 성과 - 중앙정부 및 지방자치단체의 정책방향에 부응한 신규사업 지속적인 발굴의 추진 노력과 성과					2.0	-
세부 평가 방법	❶ 세부평가내용 ➡ '설립목적'이란 당해기관의 정관에 규정된 설립목적을 의미한다. ➡ '고유사업'이란 당해기관의 정관에 규정된 사업을 의미한다. ➡ '고유사업에 대한 목표설정의 타당성'은 당해기관의 사업성과 목표와 실적을 비교하여 평가한다. ❷ 세부평가내용 ➡ '신규사업 발굴노력'은 정관에 규정되어 있는 설립목적에 부합되는 새로운 사업을 발굴하기 위한 노력을 의미한다.						
기타 사항							

지표명	공연용 공간 가동실적			대분류		중분류											
				경영성과		경영효율성과											
ESG	환경[E]	사회[S]	지배구조[G]	지표성격	정량 (상향지표)	평가방법	목표부여										
지표 정의	○ 당해 기관의 연간 공연장의 가동율 및 객석 점유율을 살펴봄으로써 공연용 공간 가동실적을 평가한다.																
배 점	3.0점					정성	정량										
평가 내용	① 연간 가동률					-	1.5										
	연간 가동률 = $\frac{\text{실제 가동일 수}}{\text{가동 가능일 수}}$																
평가 내용	② 객석 점유율					-	1.5										
	객석 점유율 = $\frac{\text{유료관객 수}}{\text{총 관객 수}}$																
세부 평가 방법	①+② 세부평가내용																
	☞ 공연용 공간은 「공연법」에 규정된 공연장을 말한다.																
	☞ 유료관객 수는 내부직원이나 무료관객 등을 제외한 입장료 지불내역이 객관적으로 확인된 공연장 관람객 수를 의미한다(공연당 관람객수의 평균으로 계산).																
	☞ 객석 수는 공연장의 총 객석 수를 의미한다.																
세부 평가 방법	☞ 가동 가능일 수는 해당 공간의 정기점검 및 보수, 정기휴일, 감염병 확산을 방지하기 위한 집합 시설 운영금지 정책으로 인한 영업중단 등 가동 불가능한 일수를 제외한다.																
	※ 준비, 철수 등 공연에 소요되는 일자는 실제 가동일 수에 포함																
	※ 기관의 사정상 적용이 불가능한 지표는 총점환산방식을 적용																
	☞ 목표달성도 평가(연간 가동률 및 객석 점유율)																
세부 평가 방법	<table><tr><th>기준치</th><th>최고목표</th><th>최저목표</th><th>실적</th><th>달성도</th></tr><tr><td>전년도 실적</td><td>기준치*110%</td><td>기준치*50%</td><td></td><td></td></tr></table>							기준치	최고목표	최저목표	실적	달성도	전년도 실적	기준치*110%	기준치*50%		
	기준치	최고목표	최저목표	실적	달성도												
	전년도 실적	기준치*110%	기준치*50%														
	※ 허위·과장 기재 또는 증빙자료 미 제출 시 최하점 부여																
※ 최고목표가 100%(객석점유율 기준)를 초과할 경우 100%를 최고목표로 함																	
기타 사항																	

지표명	전시관람용 공간 가동실적			대분류		중분류											
				경영성과		경영효율성과											
ESG	환경[E]	사회[S]	지배구조[G]	지표성격	정량 (상향지표)	평가방법	목표부여										
지표 정의	○ 당해 기관의 연간 전시관람용 공간의 가동율을 살펴봄으로써 전시관람용 공간 가동실적을 평가한다.																
배 점	2.0점					정성	정량										
평가 내용	① 연간 가동률 연간 가동률 = 실제 가동일 수 가동 가능일 수					-	2.0										
세부 평가 방법	① 세부평가내용 ☞ 전시관람용 공간은 「박물관 및 미술관 진흥법」에 의해 등록된 박물관 및 미술관을 말한다. ☞ 가동 가능일 수는 해당 공간의 정기점검 및 보수, 정기휴일, 감염병 확산을 방지하기 위한 집합 시설 운영금지 정책으로 인한 영업중단 등 가동 불가능한 일수를 제외한다. ※ 준비, 철수 등 공연에 소요되는 일자는 실제 가동일 수에 포함 ※ 기관의 사정상 적용이 불가능한 지표는 총점환산방식을 적용 ☞ 목표달성도 평가(연간 가동률 및 객석 점유율) <table><tr><th>기준치</th><th>최고목표</th><th>최저목표</th><th>실적</th><th>달성도</th></tr><tr><td>전년도 실적</td><td>기준치*110%</td><td>기준치*50%</td><td></td><td></td></tr></table> ※ 허위·과장 기재 또는 증빙자료 미 제출 시 최하점 부여 ※ 최고목표가 100%(연간 가동률 기준)를 초과할 경우 100%를 최고목표로 함							기준치	최고목표	최저목표	실적	달성도	전년도 실적	기준치*110%	기준치*50%		
기준치	최고목표	최저목표	실적	달성도													
전년도 실적	기준치*110%	기준치*50%															
기타 사항																	

지표명	문화예술 향유실적			대분류		중분류											
				경영성과		경영효율성과											
ESG	환경[E]	사회[S]	지배구조[G]	지표성격	정량 (상향지표)	평가방법	목표부여										
지표 정의	○ 당해 기관의 연간 전시관람용 공간의 가동율을 살펴봄으로써 전시관람용 공간 가동실적을 평가한다.																
배 점	4.0점					정성	정량										
평가 내용	❶ 문화향유실적 문화향유실적 = (오프라인 참여자 수 × 0.7) + (온라인 참여자 수 × 0.3)					-	4.0										
세부 평가 방법	❶ 세부평가내용 ☞ ‘참여자 수’는 문화예술향유 프로그램(공연, 관람, 전시, 축제, 관련 커뮤니티 등 증빙가능한 프로그램)에 참여한 시·도민(향유자, 관객, 방문객 모두 포함) 등 외부 참여자의 수를 의미하며, 내부 참여자(공연단체, 자원봉사자, 스태프 등)는 제외한다. ※단, 문화예술 창작/운영지원, 문화누리카드 실적, 문화예술교육 지원사업 관련 실적은 제외함 ☞ 온라인 및 오프라인 참여자 수는 객관적 자료에 의해 확인된 실적만을 포함한다. ☞ 목표달성도 평가(연간 가동률 및 객석 점유율) <table><tr><th>기준치</th><th>최고목표</th><th>최저목표</th><th>실적</th><th>달성도</th></tr><tr><td>전년도 실적</td><td>기준치*110%</td><td>기준치*50%</td><td></td><td></td></tr></table> ※ 허위·과장 기재 또는 증빙자료 미 제출 시 최하점 부여							기준치	최고목표	최저목표	실적	달성도	전년도 실적	기준치*110%	기준치*50%		
기준치	최고목표	최저목표	실적	달성도													
전년도 실적	기준치*110%	기준치*50%															
기타 사항																	

지표명	문화예술 지원실적			대분류		중분류										
				경영성과		경영효율성과										
ESG	환경[E]	사회[S]	지배구조[G]	지표성격	정량 (상향지표)	평가방법	목표부여									
지표 정의	○ 당해 기관이 문화예술기관을 지원(컨설팅)한 건수 및 지원한 수혜자 수의 증가를 통해 지원실적을 평가한다															
배 점	4.0점					정성	정량									
평가 내용	① 기관지원실적 기관지원실적 = (지원기관 수 × 50%) + (기관지원 금액 × 50%)					-	2.0									
	② 공연지원실적 공연지원실적 = (지원자 수 × 50%) + (지원금액 × 50%)					-	2.0									
세부 평가 방법	①+② 세부평가내용 ☞ 기관지원실적의 대상에는 공공기관과 민간기관이 모두 포함되며, 민간부문 지원기관은 문화예술 관련 기관, 법인, 협회 등을 의미하므로 순수 공연단체 등은 제외한다. ☞ ‘공연지원실적’에는 개인에 대한 지원과 공연단체의 프로그램에 대한 지원을 모두 포함한다. ☞ ‘지원’이란 예산과 정보(컨설팅) 및 정책지원 등 금전적 및 비금전적 지원이나 혜택 등을 포함하며, 객관적 자료에 의해 입증된 실적만을 말한다. ☞ 지원자 수와 지원단체 수를 구분하여 중복되지 않아야 한다. ☞ 목표달성도 평가(지원기관 및 수혜자 실적)															
	<table><tr><th>기준치</th><th>최고목표</th><th>최저목표</th><th>실적</th><th>달성도</th></tr><tr><td>전년도 실적</td><td>기준치*110%</td><td>기준치*50%</td><td></td><td></td></tr></table> ※ 허위·과장 기재 또는 증빙자료 미 제출 시 최하점 부여							기준치	최고목표	최저목표	실적	달성도	전년도 실적	기준치*110%	기준치*50%	
기준치	최고목표	최저목표	실적	달성도												
전년도 실적	기준치*110%	기준치*50%														
기타 사항																

지표명	문화복지 실적			대분류		중분류											
				경영성과		경영효율성과											
ESG	환경[E]	사회[S]	지배구조[G]	지표성격	정량 (상향지표)	평가방법	목표부여										
지표 정의	○ 당해 재단의 문화복지사업 성과를 통해 소외 및 취약계층 문화접근성 제고 및 문화예술 격차를 해소하기 위한 문화복지 지원실적을 평가한다.																
배 점	3.0점					정성	정량										
평가 내용	❶ 이용자 실적 이용자 실적 = 문화누리카드 사용자 수 문화누리카드 발급자 수 × 100					-	2.0										
	❷ 공연지원실적 집행실적 = 집행금액 예산금액					-	1.0										
세부 평가 방법	❶+❷ 세부평가내용 ☞ '이용자 수'는 문화누리카드(통합문화이용권), 사랑티켓, 경제적 성격의 기타소외계층 지원프로그램 등의 이용자 수의 총합을 의미한다. ☞ '집행금액'은 이용권 등의 지원실적을 금액으로 환산한 총액의 합을 의미한다. ☞ '예산금액'은 문화누리카드, 사랑티켓, 기타 소외계층 지원프로그램에 투입된 예산(문화누리카드, 사랑티켓은 발급실적을 금액으로 환산하여 반영) 금액을 의미한다. ☞ 목표달성도 평가(이용자 실적 및 금액 집행률) <table><tr><th>기준치</th><th>최고목표</th><th>최저목표</th><th>실적</th><th>달성도</th></tr><tr><td>전년도 실적</td><td>기준치*110%</td><td>기준치*50%</td><td></td><td></td></tr></table> ※ 허위·과장 기재 또는 증빙자료 미 제출 시 최하점 부여							기준치	최고목표	최저목표	실적	달성도	전년도 실적	기준치*110%	기준치*50%		
기준치	최고목표	최저목표	실적	달성도													
전년도 실적	기준치*110%	기준치*50%															
기타 사항																	

지표명	문화예술 교육실적			대분류		중분류										
				경영성과		경영효율성과										
ESG	환경[E]	사회[S]	지배구조[G]	지표성격	정량 (상향지표)	평가방법	목표부여									
지표 정의	○ 당해 기관에서 실시하는 문화예술교육 프로그램의 시·도민 참여자 수 및 매개자 대상 프로그램 참여실적을 평가한다															
배 점	3.0점						정성	정량								
평가 내용	① 시·도민 대상 프로그램 참여실적 시·도민 대상 프로그램 참여실적 = 시·도민 대상 프로그램 참여자 수						-	1.5								
	② 매개자 대상 프로그램 참여실적 매개자 대상 프로그램 참여실적 = 매개자 대상 프로그램 참여자 수						-	1.5								
세부 평가 방법	①+② 세부평가내용 ☞ ‘시·도민 대상 프로그램 참여자 수’는 문화예술교육 프로그램에 참여한 시·도민(교육참가자, 향유자 모두 포함)의 수를 의미한다. ☞ ‘매개자’는 문화예술 교육지원사업에 참여하는 강사, 기획자, 전문가, 문화예술가 등 중간매개자를 의미한다. ☞ ‘매개자 대상 프로그램 참여실적’은 참여자 수와 참여단체 수는 구분하여 작성하며 중복되지 않아야 한다. ☞ 목표달성도 평가(시·도민 및 매개자 대상 프로그램 참여실적)															
	<table><tr><th>기준치</th><th>최고목표</th><th>최저목표</th><th>실적</th><th>달성도</th></tr><tr><td>전년도 실적</td><td>기준치*110%</td><td>기준치*50%</td><td></td><td></td></tr></table> ※ 허위·과장 기재 또는 증빙자료 미 제출 시 최하점 부여							기준치	최고목표	최저목표	실적	달성도	전년도 실적	기준치*110%	기준치*50%	
기준치	최고목표	최저목표	실적	달성도												
전년도 실적	기준치*110%	기준치*50%														
기타 사항																

지표명	문화교류 실적			대분류		중분류											
				경영성과		경영효율성과											
ESG	환경[E]	사회[S]	지배구조[G]	지표성격	정량 (상향지표)	평가방법	목표부여										
지표 정의	○ 국내외 교류를 통한 콘텐츠 공동제작 및 협력 운영을 통한 사업성과 확산 실적을 평가한다.																
배 점	3.0점					정성	정량										
평가 내용	❶ 협력 콘텐츠 공동제작 및 협력 건수					-	1.0										
	❷ 제작 콘텐츠에 대한 온라인 조회 건수					-	1.0										
	❸ 문화재단의 지원을 받은 예술단체 간 교류 매개 실적					-	1.0										
세부 평가 방법	❶+❷+❸ 세부평가내용																
	☞ '문화교류 실적'은 연구, 창제작, 공연, 전시, 교육 등 분야에서 국내외 기관(단체, 기업 등) 및 개인과 협력하여 공동 콘텐츠를 제작하거나 운영한 실적(단순한 용역성 사업 제외)을 말한다.																
	☞ '협력 콘텐츠 제작 운영실적'은 상호 협약서(MOU), 계약서, 협정서, 공문 등 기관 간 공식적인 협력 여부를 확인할 수 있는 문서로 집계한다.																
	☞ 제작 콘텐츠의 활용 측면을 고려하기 위해 온라인 조회 건수 등을 측정한다.																
세부 평가 방법	☞ 문화교류를 촉진하기 위해 문화재단의 지원을 받은 예술단체를 매개하여 교류를 촉진한 성과를 측정하며, 실적은 교류행사 및 실적을 입증할 수 있는 문서로 집계한다.																
	☞ 목표달성도 평가(시·도민 및 매개자 대상 프로그램 참여실적)																
	<table><tr><th>기준치</th><th>최고목표</th><th>최저목표</th><th>실적</th><th>달성도</th></tr><tr><td>전년도 실적</td><td>기준치*110%</td><td>기준치*50%</td><td></td><td></td></tr></table>							기준치	최고목표	최저목표	실적	달성도	전년도 실적	기준치*110%	기준치*50%		
	기준치	최고목표	최저목표	실적	달성도												
전년도 실적	기준치*110%	기준치*50%															
※ 허위·과장 기재 또는 증빙자료 미 제출 시 최하점 부여																	
기타 사항																	

지표명	고객만족도			대분류		중분류	
				경영성과		고객만족성과	
ESG	환경[E]	사회[S]	지배구조[G]	지표성격	정량 (상향지표)	평가방법	목표부여
지표 정의	○ 고객만족도 조사에 의한 고객평가 결과와 전년대비 개선도를 평가한다.						
배 점	10.0점					정성	정량
평가 내용	❶ 당해연도 평가 - 최고 : 100점 - 최저 : 0점					6.0	-
	❷ 전년 대비 개선도 평가 - 최고목표 : 전년도 실적 + (100점 - 전년도 실적) × 10% - 최저목표 : 0점					4.0	
	❶+❷ 총 평점 $\text{평점} = \frac{\text{실적}}{100\text{점}} \times 60 + \frac{\text{실적}}{\text{전년도실적} + (100\text{점} - \text{전년도실적}) \times 10\%} \times 40$						
세부 평가 방법	❶+❷ 세부평가내용 ☞ '고객만족도 조사'는 당해 지방자치단체에서 당해연도에 일괄적으로 실시하는 지방출자·출연기관 고객만족도 조사를 의미한다. ☞ 전년도 실적이 없을 경우 당해연도 고객만족도 점수를 100점 만점으로 평가한다(개선도 평가 제외). ☞ 당해연도 실적평가와 개선도 평가는 각각 해당 평점을 초과할 수 없다. ☞ 당해연도 고객만족도 점수가 90점 이상일 경우, 개선도 부분은 만점으로 평가한다. ☞ 외부고객 만족도조사 표본이 25표본 미만이거나, 기관의 여건상 만족도 조사를 실시하지 못하는 경우 총점환산방식으로 평가한다. ☞ PSCI모델 등 공공부문의 만족도를 측정할 수 있는 모델을 적용하여 외부 전문기관을 통해 실시할 것을 권장한다.						
기타 사항							