이 과제는 2019년 고용노동부의 학술
연구용역사업의 일환으로 연구되었음.

2018년도
기타공공기관
경영실적평가 최종보고서

2019. 6.

고용노동부
Ministry of Employment and Labor
부산대학교 산학협력단

< 연 구 진 >

책임연구원 : 김기승 (부산대학교 경제학부)

공동연구원 : 주영혁 (한성대학교 경영학부)

김정진 (서울여자대학교 경영학과)

김현배 (노무법인 다음)

윤동열 (건국대학교 경영학과)

이대현 (나래회계법인)

차 례

Ⅰ. 2018년도 경영실적 평가 개요 ····· 3

1. 2018년도 경영실적평가 추진 경위 ····· 3
2. 기타공공기관 경영평가단의 구성 · 운영 ····· 4
3. 경영실적 평가방법 ····· 5
4. 2018년도 기타공공기관의 전체 기관경영실적 평가 결과 ····· 7

Ⅱ. 2018년도 경영실적 평가결과 총평 ····· 13

1. 경영관리 범주(비계량) ····· 13
2. 경영관리 범주(계량) ····· 43
3. 주요사업 범주(비계량) ····· 47
4. 주요사업 범주(계량) ····· 56

Ⅲ. 기관별 경영실적 평가보고서

1. 학교법인 한국폴리텍 ····· 63

2. 한국기술교육대학교 ····· 115

3. 노사발전재단 ····· 167

4. 건설근로자공제회 ····· 221

5. 한국사회적기업진흥원 ····· 273

6. 한국잡월드 ····· 325

Ⅰ. 2018년 경영실적 평가개요

Ⅰ. 2018년도 경영실적 평가 개요

1. 2018년도 경영실적평가 추진 경위

❍ 고용노동부는 산하 기타공공기관의 경영효율성을 제고하고, 경영개선에 필요한 사항에 대한 전문가의 진단을 통해 대국민 고용노동 서비스를 향상시킬 목적으로 「고용노동부 소관 2018년 기타공공기관 경영실적 평가 편람」을 마련하였다.

- 기타공공기관은 매년 실시하는 기획재정부의 공공기관 경영평가의 대상이 아님에 따라 그간 체계적인 평가를 받을 수 없었으나, 2014년 2월 기획재정부 공공기관운영위원회의 결정에 따라 2015년부터 주무부처에서 평가하고 있다.

- 2018년 고용노동부 기타공공기관은 기존 7개 기관인 학교법인 한국폴리텍, 한국기술교육대학교, 노사발전재단, 건설근로자공제회, 한국사회적기업진흥원, 한국잡월드, 한국기술자격검정원에서 한국기술자격검정원이 제외되어 6개 기관으로 구성되었다.

❍ 2019년 2월에 대학교수, 공인회계사, 노무사로서 6명의 경영평가단을 구성하였다.

- 공공기관 경영평가단을 구성한 이후 경영평가위원 사전 모임과 기관 및 부처설명회를 개최하여 평가 준비 작업을 진행하였다.

❍ 경영평가단은 2019년 3~6월에 평가대상기관의 2018년 경영실적을 평가하였다.

- 공공기관이 작성·제출한 경영실적보고서를 기초로 사전 서면평가를 실시하였으며, 각 기관에 대한 현장실사를 통해 경영실적을 점검하고 논의과정을 거쳐 평가를 진행하였다.

< 경영실적평가 주요 일정 >

▪ 2019년 2월 27일	경영평가단 사전 모임
▪ 2019년 3월 20일	경영실적보고서 제출
▪ 2019년 3월 26일	경영실적보고서 평가위원 배포 및 수령
▪ 2019년 3월 30일	경영실적보고서 서면 평가
▪ 2019년 4월 5일	기관 설명회 및 고용노동부 담당자 설명회
▪ 2019년 4월 6일 ~ 4월 17일	서면평가 및 실사 체크리스트 작성
▪ 2019년 4월 18일 ~ 5월 3일	기관평가 현장실사 및 인터뷰
▪ 2019년 5월 6일 ~ 5월 16일	중간평가보고서 작성
▪ 2019년 5월 17일	중간 평정 결과 검토회의
▪ 2019년 5월 20일 ~ 5월 24일	중간평가보고서 기관 회람 및 이의신청 접수
▪ 2019년 5월 27일 ~ 5월 31일	공공기관 이의신청 검토
▪ 2019년 6월 17일	최종보고서 제출
▪ 2019년 6월 19일	경영평가위원회 의결
▪ 2019년 7월 12일	경영평가 피드백 회의

2. 공공기관 경영평가단의 구성 · 운영

❍ 6인의 경영평가단은 각 전문분야에 맞도록 6개 기관의 경영관리 및 주요 사업 부문을 계량 및 비계량으로 나누어 평가를 수행하였다.

❍ 총괄의 역할을 맡은 평가단장을 중심으로 전문분야 별로 평가를 진행하되 주요사업 및 혁신과 소통의 비계량의 경우 2인의 평가위원이 공동 실사 및 평정을 수행하였다.

- 평가단은 사전모임을 통하여 역할분담과 평가방법에 대한 논의를 수행하고 이후 상호 긴밀한 협의를 통하여 평가를 진행하였다.

❍ 평가는 고용노동부에 제출된 6개 공공기관의 경영실적보고서를 서면 평가하고, 기관설명회를 통하여 기관에 대한 이해 및 내용을 숙지하였으며, 현장실사를 통해 이를 확인하고 평가보고서를 작성하였다.

- 중간보고서는 각 기관에 회람시켜 기관으로부터 이의신청을 접수한 후 확인과정을 거쳐 최종보고서에 반영하는 과정으로 진행하였다.

3. 경영실적 평가방법

○ 각 공공기관의 전년도 혹은 최근 몇 년 간의 경영개선 추세와 비교하여 2018년도(2018년 1월~12월) 경영개선 실적 또는 사업목표 달성도를 평가하였다.

○ 평가범주 2원화: 경영관리와 주요사업

- 2018년 평가지표 구성은 2017년과 동일하게 경영관리와 주요사업의 2개 범주로 구성되었다.

- 경영관리 비계량은 전문분야 부문별 전담 평가위원을 선정하여 평가과정에서 주도적인 역할을 수행하는 방식으로 진행하였다.

- 주요사업 비계량은 2017년과 동일하게 성과관리의 적정성을 기관의 주요사업별로 추진계획 수립, 집행 실적, 성과 및 환류 활동, 그리고 주요사업 범주 지표구성의 적정성으로 평가하였다. 또한 주요사업 비계량의 지표비중을 고려하여 2인의 평가위원이 공동평가를 수행하는 방식으로 진행하였다.

○ 비계량 대 계량지표 가중치

- 가중치 합계는 총 100점이며 경영관리와 주요사업의 가중치는 50:50이며, 비계량지표와 계량지표의 가중치 비율은 58:42로 비계량지표의 가중치가 높게 설정되었다. 경영관리의 경우 비계량지표와 계량지표의 가중치 비율은 33:17이며, 주요사업의 경우 비계량지표와 계량지표의 가중치 비율은 25:25이다.

○ 비계량지표와 평가방법

- 경영관리 비계량지표는 경영전략 및 리더십(전략기획(3), 경영개선(3), 리더십(2)), 사회적 가치 구현(일자리 창출(3), 균등한 기회와 사회통합(2), 안전 및 환경(2), 상생·협력 및 지역발전(2)), 윤리경영(3), 조직·인사·재무관리(조직·인사 일반(3), 삶의 질 제고(2)), 보수 및 복리후생비(보수·복리후생(2), 노사관계(3)), 혁신과 소통(혁신노력 및 성과(3))으로 구성되었다. 주요사업의 비계량지표의 경우 6개 기관의 개별 사업단위별로 계획-활동-성과-환류과정을 평가하였는데, 계량지표만으로는 경영성과를 종합적으로 평가하기 어려우므로 계량화하기 어려운 평가항목을 정성적으로 평가하였다.

○ 경영관리 계량지표와 평가방법

- 경영관리 계량지표는 사회적 가치 구현(일자리 창출(3), 균등한 기회와 사회통합(1), 안전 및 환경(1), 상생·협력 및 지역발전(3)), 윤리경영(2), 조직·인사·재무관리(재무예산 운영·성과(2)), 보수 및 복리후생비(총 인건비 관리(3)), 혁신과 소통(국민소통(2))으로 구성되었다. 재무제표 및 기관이 제시한 자료 등을 근거로 과거 일정기간 추세치와 비교하여 평가하였는데, 평가방법으로는 목표부여평가, 목표부여(편차)평가, 목표대실적평가 등이 활용되었다.

○ 주요사업 계량지표와 평가방법

- 주요사업 계량지표의 경우 6개 기관 사업단위별로 기관의 사업 특성을 반영하여 수립된 계량평가지표에 따라 평가를 수행하였으며, 경영관리 계량지표의 평가방식과 대체로 유사한 방식을 적용하였다.

○ 기관의 종합평가는 탁월(S), 우수(A), 양호(B), 보통(C), 미흡(D), 아주미흡(E) 등 6등급으로 구분하고, 평가결과는 기관장 성과급에 반영하는 등 기관경영 개선과 연계하도록 할 계획이다.

4. 2018년도 기관경영실적 평가 결과

가. 2018년도 기관평가 결과 종합

○ 2018년도 기관평가는 가점으로서 혁신성장 2점을 포함한 102점으로 평가한 후에 100점 만점으로 환산한 점수를 기준으로 절대평가를 수행하는 방식으로 이루어졌는데, 구체적으로 S(90점 이상), A(80점 이상), B(70점 이상), C(60점 이상), D(50점 이상)로 평가하였다.

<2018년 기관별 지표별 평가 총괄>

평가지표		가중치	폴리텍	기술교대	노발재단	건설공제	사회기업	잡월드	평균
경영관리	경영전략 및 리더십	8	6.20	5.80	5.30	5.80	6.20	4.80	5.68
			(77.50)	(72.50)	(66.25)	(72.50)	(77.50)	(60.00)	(71.04)
	사회적 가치 구현	17	12.05	13.10	11.28	14.10	13.34	11.56	12.57
			(70.88)	(77.05)	(66.32)	(82.93)	(78.48)	(68.00)	(73.94)
	윤리경영	5	4.40	3.10	1.50	3.10	3.40	1.80	2.88
			(88.00)	(62.00)	(30.00)	(62.00)	(68.00)	(36.00)	(57.67)
	조직·인사·재무관리	7	5.06	4.04	3.60	4.51	5.27	4.71	4.53
			(72.33)	(57.77)	(51.43)	(64.37)	(75.31)	(67.23)	(64.74)
	보수 및 복리후생비	8	6.00	6.20	6.00	6.00	6.50	5.70	6.07
			(75.00)	(77.50)	(75.00)	(75.00)	(81.25)	(71.25)	(75.83)
	혁신과소통	5	3.44	3.32	3.48	3.49	3.70	3.62	3.51
			(68.82)	(66.42)	(69.56)	(69.78)	(74.00)	(72.46)	(70.17)
주요사업		50	43.31	42.80	38.64	37.69	43.20	35.90	40.26
			(86.62)	(85.60)	(77.29)	(75.39)	(86.40)	(71.81)	(80.52)
혁신성장		2	1.20	1.40	1.20	1.20	1.40	1.20	1.27
			(60.00)	(70.00)	(60.00)	(60.00)	(70.00)	(60.00)	(63.33)
총점		102	81.67	79.77	71.00	75.89	83.01	69.29	76.77
			(80.06)	(78.20)	(69.60)	(74.40)	(81.39)	(67.93)	(75.26)
환산		100	80.06	78.20	69.60	74.40	81.39	67.93	75.26
등급			A	B	C	B	A	C	
순위			2	3	5	4	1	6	

※ 괄호 속의 사항은 100점 만점 비율임

나. 2018년도 기관평가 경영관리 비계량 평가 결과

❍ 2018년도 경영관리 비계량 지표별로 평가 결과는 다음과 같다.

<2018년 기관별 경영관리 비계량 평가 점수 종합>

평가지표	가중치	폴리텍	기술교대	노발재단	건설공제	사회기업	잡월드	평균
경영전략 및 리더십	8	6.20	5.80	5.30	5.80	6.20	4.80	5.68
		(77.50)	(72.50)	(66.25)	(72.50)	(77.50)	(60.00)	(71.04)
사회적 가치 구현	9	6.10	6.80	6.70	7.10	6.20	5.80	6.45
		(67.78)	(75.56)	(74.44)	(78.89)	(68.89)	(64.44)	(71.67)
윤리경영	3	2.40	2.10	1.50	2.10	2.40	1.80	2.05
		(80.00)	(70.00)	(50.00)	(70.00)	(80.00)	(60.00)	(68.33)
조직·인사·재무관리	5	3.30	3.40	3.20	3.50	3.70	3.40	3.42
		(66.00)	(68.00)	(64.00)	(70.00)	(74.00)	(68.00)	(68.33)
보수 및 복리후생비	5	3.00	3.20	3.00	3.00	3.50	2.70	3.07
		(60.00)	(64.00)	(60.00)	(60.00)	(70.00)	(54.00)	(61.33)
혁신과소통	3	2.10	1.80	1.80	1.80	1.80	1.80	1.85
		(70.00)	(60.00)	(60.00)	(60.00)	(60.00)	(60.00)	(61.67)
총점	33	23.10	23.10	21.50	23.30	23.80	20.30	22.52
		(70.00)	(70.00)	(65.15)	(70.61)	(72.12)	(61.52)	(68.23)
순위		3	3	5	2	1	6	

※ 괄호 속의 사항은 100점 만점 비율임

다. 2018년도 기관평가 경영관리계량 평가 결과

❍ 2018년도 경영관리 계량 지표별로 평가 결과는 다음과 같다.

<2018년 기관별 경영관리 계량평가 점수 종합>

평가지표	가중치	폴리텍	기술교대	노발재단	건설공제	사회기업	잡월드	평균
일자리 창출	3	1.91	2.41	1.41	2.67	2.30	2.39	2.18
		(63.67)	(80.30)	(47.00)	(89.03)	(76.63)	(79.67)	(72.72)
균등한 기회와 사회통합	1	0.70	0.58	0.05	1.00	1.00	0.90	0.70
		(70.00)	(58.20)	(4.60)	(100.00)	(100.00)	(90.00)	(70.47)
안전 및 환경	1	0.62	0.82	0.80	0.82	0.96	0.34	0.73
		(62.30)	(81.90)	(80.00)	(82.10)	(96.00)	(33.90)	(72.70)
상생·협력 및 지역발전	3	2.72	2.49	2.32	2.51	2.88	2.13	2.51
		(90.57)	(82.97)	(77.30)	(83.53)	(96.07)	(71.03)	(83.58)
윤리경영	2	2.00	1.00	0.00	1.00	1.00	0.00	0.83
		(100.00)	(50.00)	(0.00)	(50.00)	(50.00)	(0.00)	(41.67)
재무예산 운영·성과	2	1.76	0.64	0.40	1.01	1.57	1.31	1.12
		(88.15)	(32.20)	(20.00)	(50.30)	(78.60)	(65.30)	(55.76)
총인건비 관리	3	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
		(100.00)	(100.00)	(100.00)	(100.00)	(100.00)	(100.00)	(100.00)
국민소통	2	1.34	1.52	1.68	1.69	1.90	1.82	1.66
		(67.05)	(76.05)	(83.90)	(84.45)	(95.00)	(91.15)	(82.93)
총점	17	14.05	12.46	9.65	13.69	14.61	11.89	12.73
		(82.67)	(73.32)	(56.78)	(80.55)	(85.96)	(69.94)	(74.87)
순위		2	4	6	3	1	5	

※ 괄호 속의 사항은 100점 만점 비율임

라. 2018년도 기관평가 주요사업 평가 결과

❍ 2018년도 주요사업 비계량과 계량지표별로 2017년도와 비교하여 제시한 결과를 표로 제시하고 있다. 주요사업 계량지표 및 비계량지표의 경우 평균 점수는 2017년과 비교하여 모두 하락한 것으로 나타나고 있다.

<2018년 기관별 지표별 평가 점수 종합>

평가지표	가중치	폴리텍	기술교대	노발재단	건설공제	사회기업	잡월드	평균
주요사업 비계량	25	74.00	80.00	57.20	69.20	72.80	58.40	68.60
	(25)	(78.40)	(74.00)	(60.00)	(72.00)	(80.00)	(62.80)	(71.20)
비계량 순위		2	1	6	4	3	5	
		(2)	(3)	(6)	(4)	(1)	(5)	
주요사업 계량	25	99.25	91.20	97.37	81.58	100.00	85.21	92.44
	(25)	(90.11)	(96.04)	(100.00)	(99.96)	(100.00)	(97.27)	(97.23)
계량 순위		2	4	3	6	1	5	
		(6)	(5)	(1)	(3)	(1)	(4)	
총점	50	86.62	85.60	77.29	75.39	86.40	71.81	80.52
	(50)	(84.25)	(85.02)	(80.00)	(85.98)	(90.00)	(80.04)	(84.22)
총괄 순위		1	3	4	5	2	6	
		(4)	(3)	(6)	(2)	(1)	(5)	

※ 괄호 속의 사항은 2017년 평가임

Ⅱ. 2018년도 경영실적 평가결과 총평

Ⅱ. 2018년도 경영실적 평가결과 총평

1. 경영관리 범주(비계량)

(1) 종합

- 기관들은 국정과제 방향 및 4차 산업혁명 등 외부 경영환경 변화에 대응하기 위해 기관의 경영목표 및 전략체계를 개선하고, 다양한 이해관계자 의견수렴을 통한 체계 개편을 위해 노력한 것으로 평가된다. 이를 위해 정부정책, 외부환경, 내부환경, 고객니즈 분석하고 혁신방안을 마련하고자 노력하였다. 한편 기관들은 중장기 전략과 연계한 미래과제 발굴 및 성장사업 선정 및 자원배분을 위해 다양한 의견을 수렵하고자 각종 회의체 운영 및 외부자문을 수행하였는데, 여전히 기관의 고유 특성을 충분히 고려한 경영개선을 위한 단기 및 중장기 로드맵 수립이 필요한 것으로 판단된다.

- 대부분의 기관들은 기존 핵심사업의 전략적 방향성을 재정립하고, 새로운 사업발굴을 위한 특화된 사업모델을 구축하기 위해 전담조직을 신설하고 정원을 확대하는 등의 노력을 기울였다. 많은 기관들에서 기관장 경영계약 성과지표 달성을 위한 노력으로 바람직한 성과를 보이고 있는 측면은 긍정적으로 평가할 만하다. 다만 기관장 성과과제 추진의 장애요인에 대한 체계적 분석과 대응전략을 수립하고 기관의 자원과 역량을 조정할 필요가 있다고 평가된다.

- 대부분의 기관들은 일자리 창출을 위해 기관의 일자리 전략뿐만 아니라 사회적 가치 전략을 반영한 목표를 제시하고 있고 사회적가치 구현을 위한 평가제도를 확립하는 등 능동적인 변화를 모색하고 있다. 다만 공공 및 민간 일자리 창출, 정규직 전환자 처우 지원 등에 소요될 제반 재원 조달에 관련된 구체적인 중·단기 혹은 중장기 계획은 다소 미흡한 것으로 판단된다. 아울러 상생·협력 지역사회 프로그램 운영에 있어 이해관

계자를 구분하여 실질적으로 지역사회 체감도를 높일 필요가 있어 보인다. 윤리경영 운영시스템을 체계적으로 마련하고, 운영프로세스 개선 등 운영 전반의 투명성을 강화하는 노력이 배가 되어야 할 것으로 판단된다.

- 기관들은 기관평가제도 지표 보완 및 합리적인 개인평가제도를 도입하고, 조직 구성원의 의견수렴을 통한 제도개선 등으로 평가수용도를 향상시키고자 노력하였다. 다만 각 기관의 고유한 특성을 반영한 평가 및 보상제도의 설계는 여전히 미흡한 것으로 판단되며, 기관에 따라 평가자 교육 정례화, 이의신청 시스템 구축, 성과평가 피드백을 통환 환류시스템의 구축 등의 수준도 차이가 나는 것으로 평가된다. 이에 조직 및 개인 평가체계의 수용성을 높이기 위한 단기 및 중장기적 계획을 수립하고, 이러한 과정에 전직원의 참여로 수용성 높은 평가지표 및 평가체계를 구축하고자 하는 지속적인 노력이 필요한 것으로 판단된다.

- 기관들은 보수체계를 자율과 책임 하에 노사가 협의하여 개선하고 운용해 가는 것으로 판단된다. 성과연봉을 축소하는 등 연공성이 보다 강화된 것으로 나타나고 있다. 기관의 규모와 특성 등이 반영되고 구성원의 동기유발을 하면서 지속가능한 보수체계를 고민할 필요가 있어 보인다. 아울러 평가체계에 대한 상시적 모니터링을 통해 평가체계의 수용성을 높이려는 환류활동을 체계적으로 진행해 나가야 할 것이다. 노사관계 전략 수립과 운영 등의 과정에 노동조합이나 구성원의 참여, 나아가 노사공동 작업 등을 적극적으로 추진할 필요가 있다. 노사상생을 지향하며 공공성을 증진해 나가는 노사문화를 정착해 나가는데 보다 노력을 기울일 필요가 있다. 변화된 시대 환경과 국민의 눈높이 등에 맞춰 공공부문 노사관계에 존재하는 불합리한 관행이나 제도를 적극 개선해 나갈 필요가 있다.

- 대부분의 기관들은 새롭게 작성된 중장기 경영전략체계에서 기관의 혁신활동을 반영하여 전사적인 관점에서 접근하고자 노력한 것으로 평가된다. 다만, 실행과제의 경우 기존의 경영관리 및 주요사업 내용과 혁신과제와의 차별성을 높이고, 기관의 특성이 반영되는 혁신방향과 목표가 설

정될 필요가 있어 보인다. 일상적이고 반복적인 소통과 혁신활동과 관련한 소통을 구분하여 혁신활동을 내재화 하고, 고객의 VOC와 기관의 혁신활동과의 연계성을 제고하는 혁신체계를 마련할 필요가 있는 것으로 판단된다.

(2) 기관별

○ 학교법인 한국폴리텍

- 기관은 학교 교육과정의 질적 향상을 위한 지속적 지표 관리 및 피드백 제공 체계 구축 노력의 필요성을 인식하고, 핵심 성과지표로 도전성·실현가능성을 고려한 지표 목표 관리를 수행하고, 외부 전문기관 컨설팅을 통한 평가지표 변별력 검증 절차 도입을 위해 노력한 점은 긍정적으로 판단된다. 또한 기관은 CEO 경영목표 달성 및 기관 혁신을 위한 전사적 TF를 운영하여. 정부정책, 외부환경, 고객니즈, 내부환경 분석을 통해 경영목표 및 전략을 수립하고 혁신방안을 마련하고자 노력하였다. 특히 4차 산업혁명 대비 11개 혁신 과제를 마련하는 등 국정방향 기반의 직업능력개발을 위한 경영철학을 강화하고자 노력한 것으로 판단된다. 한편, 전략과제 추진결과에 대한 성과측정, 모니터링 및 환류체계를 구축하고, 저성과 학과 관리체계 내재화, 현장 중심 경영을 위한 평가체계 고도화 등을 통해 수용도 높은 성과평가체계 기반의 경영전략 실행력을 제고하고자 노력한 것은 긍정적인 측면으로 판단된다.

- 기관은 지역산업 여건 고려를 위해 내규기반의 본부캠퍼스 훈련계획 수립으로 광역지자체 단위 훈련수요를 반영하고자 노력하였다. 지역산업 수요기반 교육훈련계획 수립 기반을 마련을 위해 학과 개편 심의위원회 운영규칙을 개정하고, 산학연 및 외부, 내부 전문가로 구성된 검토절차를 통한 학과개편에 대한 실질적인 심의가 수행될 수 있도록 개선하였다. 다만 심의위원회의 효과성이 지역별로 다를 수 있으므로 중앙차원의 모니터링 기능 강화가 필요한 것으로 판단된다. 또한 신기술·신산업분야 훈련 플랫폼 확대하고자 기존학과 개편을 통한 신산업 분야 혁신성장 산업 중심의 학

과 신설 및 개편을 완료하기도 하였다. 특히 신산업분야 고급 직업훈련 강화를 위한 하이테크과정 확대하고, 이를 위해 신산업분야 훈련 플랫폼 확대와 연계, 4차 산업혁명 선도인력 양성기능을 강화하고자 노력하였다. 한편 인구구조 및 지역 전략산업을 고려한 캠퍼스 내 또는 인근 캠퍼스 간 유사·중복학과 통폐합을 통해 모집정원 감축 및 학과운영 효율화하여 사업구조 효율화 및 생애전주기 직업훈련 기능을 강화하고자 노력한 것은 긍정적으로 판단된다.

- 기관은 경영환경 변화에 부응하면서 일자리 창출의 성과를 제고하기 위해 4차 산업 등 선도학과를 개편·확대하고, 하이테크과정 개설, 취약계층(신중년, 경력단절여성 등)과 일자리 소외계층을 대상으로 직업훈련 기능을 강화하는 등 기관의 업과 연계된 직무교육, 취업지원을 통해 일자리 창출 노력을 추진하고 있다. 다만 민간부분 일자리 창출의 경우 세부과제별 재원조달 방안, 인력육성과 일자리 매칭, 협력기업 일자리 확대 등으로 분류하여 일자리 창출 체계를 구성하고 일자리 창출 목표를 기관 사업성과와 차별하여 제시하는 방안이 요구된다.

- 기관은 '청렴하고 일 잘하는 한국폴리텍대학 구현'을 윤리경영 목표로 설정하고 청렴문화 확산, 윤리경영 정착, 환류체계 강화를 추진 전략으로 하여 6개 실행과제를 중심으로 윤리경영 부패방지체계를 마련하였다. 기관은 청렴감사부 등 6개 전담조직과 청렴동아리, 청렴감시단 등과 같은 자율조직으로 반부패 네트워크 체계를 구축하여 윤리경영 성과를 분석하고 그 결과를 교육, 사례공유, 청렴캠페인 등과 같은 방법으로 전파·공유하였으며, 청렴하고 일 잘하는 교직원에게 성과보상이 돌아가는 성과체계를 운영하였다. 기관은 청렴도 조사결과에서 계약분야 청렴도 9.48점을 달성하였고, 국민권익위원회 주관 청렴도 조사결과 종합청렴도 8.42점을 달성하였으며, 고용노동부 부패방지 시책평가에서 92.2점으로 '우수' 등급으로 1위를 획득하였다.

- 기관은 한시부서에 대한 안정적 운영 체계 확립하고, 장기 운영 한시부서에 정식 직제화 및 성과 저조 한시부서의 폐지 등 성과 모니터링 강화를 통한 효율적 운영도 도모하였다. 그러나 추가적으로 신설된 비전전략체계

개선TF, 혁신방안TF, 조직개편TF, 차세대 스마트 정보시스템 TF 등 한시조직에 대한 참여인력과 조직에 대한 중복성 및 업무효율성 제고를 위해서 임시조직 신설이 필요한지 대한 면밀한 검토가 필요한 것으로 판단된다. 한편 교직원 직군별 특성과 역량개발을 위해 교육 수요조사, 만족도조사, 역량진단 등을 통한 교육훈련계획 수립을 위한 노력하였다. 특히 4차 산업혁명/신산업 전공역량강화 확대 및 전공역량모듈 추가개발에 초점을 두고, 연수이력관리시스템 구축 및 역량진단 고도화를 통한 역량개발관리를 체계화하고자 노력하였다. 다만 기관에서 제공하고 있는 이러닝을 포함한 경력개발 프로그램의 질적부분에 대한 모니터링이 필요한 것으로 판단된다. 한편 평가제도에 대한 공정성 개선을 위한 노력으로 평가제도 개선에 외부 전문가 참여하고, 교직원 의견수렴 강화로 평가제도 수용도 및 신뢰도가 전년 대비 소폭 향상된 것으로 나타났다. 그러나 여전히 부서장 평가는, 부서평가 60%, 개인성과 40%가 반영되는 것으로 나타나고 있는데, 두 평가 결과가 괴리되는 경우도 발생할 수 있어 주의를 요할 필요가 있다. 또한 개인평가와 관련하여 평가자의 피평가자에 대한 사전 및 사후 피드백을 제도화 시키고, 평가결과에 대한 이의제기 프로세스의 정교화도 필요한 것으로 판단된다.

- 기관은 시설물 안전관리 강화를 통한 안전한 근로환경 조성하기 위해서 지속적인 안전점검을 실시하고 이용자의 안전의식을 함양하고자 노력하고 있는 것으로 판단된다. 한편 행복한 일터 조성으로 가족친화 조직문화 정착을 위해서 일·가정 양립을 위한 전략 수립 및 지원제도를 실행하였다. 구체적인 추진과제로 제도 내규화 및 일家양득 분위기 확산 및 가족형 복지 시행으로 만족도 제고를 위해 노력하였으며, 휴가제도 개선으로 출산 및 양육 지원, 자기주도적인 유연한 근무환경 조성, 비효율을 제거한 혁신적 일하는 문화 구축 등을 제시하고 있다. 다만 삶의 질 향상을 위한 구성원들의 의견을 수렴하고 이를 반영하는 의사소통 채널이 효과적으로 운영되고 있는가에 대한 모니터링이 필요한 것으로 판단된다.

- 기관의 간부직에 대해서는 기본연봉 차등 인상, 성과연봉 차등폭 2배, 성과연봉 비중 20% 이상 등을 그대로 유지하고 있으며, 기간제근로자(138명)를 정규직으로 전환하면서 동일노동 동일임금 취지와 직무가치를 반영

해 보수체계를 마련하였고, 간접고용근로자(687명)를 정규직으로 전환하면서도 직종에 따라 직무등급 및 승급단계에 기초해 표준임금체계를 마련함으로써, 안정적인 일자리를 확대하면서 직무에 기반한 합리적인 보수체계를 구축하려고 노력하였다. 기관은 TFT와 설문조사 등을 통해 의견수렴을 지속해 나가면서 평가제도의 이해도와 수용도 제고 등을 위해 계속 노력해나갈 필요가 있다.

- 기관은 합동 실무 교섭진을 구성·운영하여 상시적으로 임금교섭을 진행하는 방식으로 소모적인 단체교섭을 자제하였으며, 노사 합의를 통해 비정규직의 정규직 전환을 완료하였고 노사 상생협력선언문을 체결하였는데, 이는 적절하다고 평가된다. 기관은 노사관계 전략 수립에 보다 적극적으로 노조와 구성원을 참여시키고 수립한 전략을 구성원과 공유함으로써 수용성과 실행력을 높여나갈 필요가 있으며, 노사관계 목표에 들어가 있는 '공감적 노사문화'의 개념을 기관의 구성원들이 쉽게 이해하고 수용할 수 있도록 보다 구체화하고, 그에 부합되는 실행과제와 성과지표 등을 개발하여 추진할 필요가 있다.

- 기관은 사회적 가치제고를 위한 일자리 대학이라는 혁신목표에 맞는 혁신기본 방향을 설정하고 중점 추진과제와 핵심과제를 선정한 노력이 인정된다. 혁신목표 달성을 위해 대내외 혁신네트워크를 구축하고 적극적으로 참여한 것으로 보고되고 있다. 다만 기관장의 혁신의지가 실현될 수 있도록 모든 구성원에게 전파되어야 하는 노력은 여전히 필요해 보인다. 아울러 일반적인 경영활동과 혁신활동을 구분하여 기관의 혁신방향 및 방법론에 대한 구체적인 내용을 마련하여 접근하고, 혁신관련 외부 의사소통과 내부 혁신활동 수행체계와의 연계방안을 마련할 필요가 있다. 외부의 혁신사례를 벤치마킹하고 내부에서의 혁신사례도 모든 구성원에게 공유될 수 있는 방안이 구체적으로 마련되어야 할 것으로 판단된다.

○ 한국기술교육대학교

- 기관은 조직의 지속발전을 위해 대내외 환경분석을 통해 경영전략을 재설정하고, 미래 환경 변화에 대응하고 공공기관으로서의 사회적 가치 요구

확산에 대응하고자 노력하였다. 지속가능한 대학발전을 위한 중장기 발전 방향을 재설정하기 위해 미래 유망 신산업직종 및 인력수요 등을 분석하고, 대학발전위원회 및 산하 분과위원회를 운영하여 대학 이해관계자를 대상으로 폭넓은 의견을 수렴하기 위해 노력하였다. 그러나 계량지표 중, 비전·전략 공유도는 '17년 84.6점에서 18년 77.2점으로 큰 폭으로 하락했으며, 부패방지 시책평가도 83.8점에서 77.4점으로 큰 폭 하락하는 등 실적은 하락된 것으로 나타나고 있어 계량지표 조사 결과가 하락원인에 대한 분석 및 문제점 해결을 위한 구체적인 방안을 제시가 필요한 것으로 판단된다. 한편 기관은 중장기 전략과제 반영을 통해 국정과제 전사적 추진을 지원하고자 노력한 것으로 판단된다. 다만 기관은 각 사업단위별로 제시하고 있는 실행과제를 부문별 주체 간 연계하여 자원을 공동으로 활용하고 이에 대한 시너지 효과를 낼 수 있는 방안에 대해서 논의가 필요한 것으로 판단된다.

- 기관은 다양한 의견수렴을 통해 환경변화 대응 전략방향 설정하고 미래 사업구조 방향 및 성장사업을 선정하고자 노력한 것으로 판단된다. 다양한 의견수렴 및 체계적 환경 분석을 통한 중장기 전략방향 설정하기 위해서 각종 회의체 운영하고, 외부전문가 자문 실시 등을 통해 중장기 전략방향을 대학교육 혁신 및 교육인프라 개선, 직업능력개발 시스템 혁신, 인프라 확충 등으로 제시하고 창의융합교육을 강화하고 직업능력개발을 선도하고자 노력하였다. 미래전략 구현을 위한 성장사업 선정 및 자원배분을 최적화하기 위해서 노력하였으며, 미래 성장사업과 기존사업에 대한 비중 변화를 그림과 함께 예산 및 비중으로 도식화하여 제시하고 있다. 다만 향후 두 사업을 구분하는 기준에 대해서 보다 명확하게 제시할 필요가 있다. 기관은 성장사업 실행력 확보를 위한 상시 모니터링 시스템을 운영하고 있는데, 실질적인 모니터링 체계의 책임과 역할에 대한 도식화를 통한 단계별 이해관계자의 실제 행동력을 높이기 위한 시기별 역할에 대한 정리가 필요한 것으로 판단된다.

- 기관 본연의 업과 연계한 일자리 추진을 위해 4차 산업관련 학과를 신설(융합학과)하고 기술공학 이러닝 플랫폼 추진, 기술지주회사 판로확대 등 일자리 창출 성과를 거두었다. 미래를 대비한 인력구조의 개선을 염두에

두고 유관기관, 민간기업, 지방자치단체 등 다양한 기관들과 지속적인 소통체계를 확립하는 한편, 기술인재 일자리 창출과 연계한 벤처창업 공동지원과 제도개선을 위한 노력을 기울인 점은 긍정적으로 평가된다. 다만 고등교육기관의 연구개발 중심 청년인력 양성을 위한 중장기적 일자리 전략과 계획을 강화할 필요가 있다고 판단된다.

- 기관은 청렴 생태계조성, 부패 사전통제 강화, 윤리의식 체질화를 윤리경영 체계의 추진방향으로 설정하고 감사실 등을 전담조직으로 하여 6개 중점추진 과제를 설정하여 추진하였다. 기관은 업무추진비 공개대상을 확대하고 부서별 업무추진비 집행현황을 공개하는 등 정보공개 확대를 통해 정책 투명성을 제고하고, 신입교직원 청렴서약과 반부패·청렴교육 실시 등을 통해 예방적 윤리실천 활동을 수행하였다. 기관은 고용노동부 부패방지 시책평가 중 청렴도 조사에서 종합청렴도 4등급(외부 2등급, 내부 4등급)을 받아 개선방안을 마련해 추진할 예정인데, 지속적인 노력을 기울일 필요가 있다.

- 기관은 직무역량 강화를 위해서 분야별 직무전문가 육성을 위한 과정을 개설하고, 핵심가치 기반 역량강화 프로그램을 통해 직급별 리더를 양성하고자 노력하고 있다. 다만 구체적인 경력개발 개념이나 조직에서의 지원체계에 대해서는 구성원이 보다 쉽게 인지할 수 있도록 구체적인 매뉴얼이나 설명회가 필요한 것으로 판단된다. 기관은 공동 목표달성을 위해 공동협력이 필요한 사업에 대해서는 협업지표를 설정하여 활용할 필요가 있다, 조직 및 개인평가체계의 수용성을 높이기 위한 단기 및 중장기적 계획을 수립하고, 이러한 과정에 전직원의 참여로 수용성 높은 평가지표 및 평가체계를 갖추어야 할 것으로 판단된다. 한편 기관에서 협업평가로 제시하고 있는 20%는 동료평가인 것으로 확인되었는데, 이는 성과나 역량평가에 근거하기 보다는 동료의 피평가자에 대한 인식평가로 그 차별성과 타당성이 낮은 경우가 발생할 수 있으므로 동료평가를 아직까지 조직에서 활용하고 있는 이유에 대해서 내부적으로 심도 있게 논의할 필요성이 있다. 또한 평가지표 및 평가체제에 대한 개선이 반드시 필요하며 반드시 기관의 특성을 충분히 고려하여 설계할 것을 권고한다.

- 기관은 일·가정 양립 제도의 지속적 추진을 위해 일가정 양립만족도, 모성보호제도 만족도 등 성과지표를 체계적으로 관리하고자 노력하였다. 또한 유연근무제 활성화 정착을 위해서 장시간 근로해소 및 휴가사용 촉진, 육아휴직 등 모성보호 제도 활성화, 남성 육아휴직자 확대 등의 활동을 전개하였다. 한편 기관은 생애 고충상담 지원, 병가·질병휴직 100% 승인제를 실행하고 있으며, 직원 니즈 파악 및 복지수요 조사 등을 통해서 근로환경 개선을 위한 다양한 활동을 추진하고 있는 것으로 판단된다. 특히 민원부서 근로자의 지속적인 심리상담 등 스트레스 위험도 사전 측정하여 정신건강 질환에 대한 조직발견 등 지속적이 모니터링을 위해 노력하고 있는 것은 긍정적으로 판단된다.

- 기관은 5급 이상의 기본연봉을 3%(±1.5%)까지 차등 인상해 적용하고, 성과급도 최대 2배까지 차등 지급하면서 총임금에서 성과요소 비중을 20% 이상으로 유지하고 있으며, 2018년도에 정규직으로 전환된 무기계약직에게도 성과평가를 확대 적용하고 있다. 기관은 규정 지적사항을 일부 개선한 실적이 있으며, 임금피크 대상자에게 인상률을 적용 제외하는 것에 대해 노사간 공감대를 형성하고 임금감액률 조정안을 합의할 때 도입 여부를 확정하는 것으로 추진 중인데, 노력을 지속하여 성과를 이룰 필요가 있을 것이다.

- 기관은 복수노조라는 노사관계의 주요한 내부환경 변화를 반영하여 노사관계 관리체계를 전면적으로 재검토하여 정비할 필요가 있으며, 내부 주담당자와 각 지역 담당자의 유기적인 네트워크 형성 및 역량강화는 물론이고 기관의 미션과 비전에 근거한 전 직원의 공공노사관계 공감대 형성에 필요한 교육프로그램을 발굴하여 적극 시행할 필요가 있다. 또한 이와 관련하여, 직원체감 노사관계 협력도가 58.6점으로 높지 않은 상태이므로 그 문제점과 원인 등을 분석하여 대응책을 마련하고 개선노력을 함께 기울여 나갈 필요가 있을 것이다.

- 기관은 새 정부 정책 및 대학 비전·전략에 부합하는 혁신목표를 설정하고 이를 달성하기 위한 중점추진과제를 선정하고 경영전략과 연계한 노력은 긍정적이다. 다만 일상적인 추진과제와 혁신과제를 구분할 필요가 있을

것으로 판단된다. 다양하고 과도한 혁신과제의 추진은 전략과 집중 노력을 분산시켜 효과성을 반감할 수 있는 점을 고려하여 제한적으로 운영하는 방안도 검토할 필요가 있어 보인다. 대외적인 혁신활동으로 유관기관 및 국내외 대학과의 네트워크 구축 노력을 강화할 필요가 있으며, 제도정비를 통해 기관운영의 투명성을 제고하고 신뢰성 확보를 위한 노력이 요구된다.

❍ 노사발전재단

- 기관은 국민과 함께하는 국정과제 우수사례 발굴하기 위해서 재단 추진 6대 주관과제에 대한 우수활동을 지속적으로 홍보하고, 국민이 직접 대표성과를 발굴하도록 각 사업별 사업참여자로 구성된 시민참여혁신단을 구성하여 사업의 발전방향을 논의하는 등 이해관계자 네트워크 시스템을 구축하고자 노력하였다. 또한 신경영전략체계 수립(2018.2.)하고 이에 따른 미션, 핵심가치를 개선하고, 경영목표를 신설하고, 전략목표-전략과제-실행과제를 전면개편 하였다. 특히 재단 비전 확산을 위한 대내외 전파 활동을 강화하였는데 평가체계 개선, 노사공동 간담회 개최, 전략체계 온오프라인 홍보 강화 등으로 임직원 공유도가 12.9% 상승하였으며, 공유 활동 및 고객참여율 등도 120% 이상 증가한 것으로 나타났다. 다만 여전히 5대 전략목표 중에 일부는 기관이 수행하고 있는 사업을 중심으로 반영되어 있으며, 국제협력사업 부분의 경우에는 ILO 공동 국제워크숍을 제외하고 그 구체성이 다소 떨어지는 것으로 판단된다.

- 기관은 미래전략과제의 구체적 이행계획 수립 필요성에 따라 미래사업으로 스마트일터혁신 선정하고 연도별 로드맵을 수립하고, 사업프로세스 재정립 및 조직개편안을 마련하였다. 특히 환경변화에 따른 역할 재정립 및 비상대책TF의 미래상 마련을 위해서 부처 피드백을 반영하여 실현 가능성을 제고하고자 노력하였다. 다만 신규사업 강화 노력 및 성과가 스마트일터혁신에만 집중되어 있는데, 기관의 장점을 활용하여 미래에 수행할 수 있는 사업에 대한 다각적인 분석이 필요하며, 단위조직을 기반으로 수립된 사업추진 프로세스를 협업을 통한 시너지 효과를 창출하는 조직구조로 개선하고자 하는 노력이 필요한 것으로 판단된다. 한편 기관은 대내외

환경 분석 및 의견 수렴을 통한 개선과제 발굴 및 추진을 위한 노력의 일환으로 이해관계자 소통 확대 및 양질의 고객서비스 제공 필요성을 인식하고, 내부직원의 VOC를 청취하고, 직원간담회 및 확대전략회의를 격주로 실시하는 등의 의견수렴 채널을 정기적으로 운영하고, 혁신추진TF를 통해 기관장 및 노사 외 11명이 참여하는 조직쇄신방안 및 조직혁신과제 논의를 적극적으로 추진한 것은 긍정적으로 판단된다.

- 기관은 일자리 추진전략과 과제를 선정하고 중장년 특화, 지역일자리, 외부협력사업을 통한 일자리 지원 등 다양한 신규 일자리 아이디어를 지원하는 멘토링과 컨설팅을 수행하였다. 다만 청년층을 대상으로 하는 특화된 일자리(예: 창업 활성화 등)를 목적으로 지역사회 통합 플랫폼 구성, 개방형 창업생태계 조성 등 청년 일자리 육성과 사업지원을 위해 고등교육기관 등 유관기관 간 협력채널을 확대하고, 중장기적 해외 일자리 확대전략, 지역상생형 일자리 사업 추진의 지속가능성을 높이는 방안이 요구된다.

- 기관은 윤리의식 내재화를 위해 넛지(Nudge) 체계를 활용하여 자연스럽게 윤리경영이 내재화 될 수 있는 분위기를 조성하는데 윤리경영 목표를 두고 운영방안을 재수립하였고, 감사결과 보고 내용 중 주요 내용을 요약하여 기관 홈페이지, 기관 내부전산망에 공개함으로써 청렴의식 제고 및 비리예방을 도모하였다. 기관은 국민권익위 청렴도 측정 결과(종합청렴도 및 내부청렴도 4등급)와 2018년 고용노동부의 부패방지 시책평가에서 59.2점으로 '미흡' 등급에 청렴도 측정결과 2.0점으로 저조한 결과인 것을 감안하여 개선노력을 지속할 필요가 있다.

- 기관은 협력적 노사관계 강화를 위한 노력으로 구성원과 함께하는 조직쇄신을 추진하였다. 노사공동 인사·평가제도 개선 및 근로시간 단축 방안 마련하고, 노사공동 조직혁신과제 발굴함은 물론, 직군, 직급 대표 직원 조직쇄신방안 마련하고자 노력하였다. 이를 위해 기관장은 임직원, 경영진, 노동조합과 수시 소통채널을 구축하고, 인사조직 및 노사현안에 대한 논의를 강화하고자 노력한 것은 긍정적으로 판단된다. 한편 기관은 교육훈련 체계를 재수립하고, 계층별 맞춤교육을 통해 관리자·중간관리자·

신입직원의 역량분석으로 교육방법을 다양화하고자 노력하였다. 다만 여전히 역량에 따른 교육훈련 체계에 대한 재검토가 필요한 것으로 판단된다. 또한 노사공동으로 '인사평가제도 개선TF'를 운영하여 직원들의 수용도 향상을 위한 전사 설문조사 및 설명회 진행하였으며, 역량평가 지표 변경 사항을 적용하고, 평가 시 관리자 코멘트 의무화를 통한 피드백 시범 시행을 수행한 것은 긍정적으로 판단된다. 다만 직원만족도 조사 결과 여전히 절차과정의 투명성이 2.65점, 이의제기 보장은 2.97점, 직원참여 보장은 3.04점으로 낮은 것으로 나타나고 있는데, 이에 대한 구성원들의 실질적인 인식개선을 위한 체계적인 노력이 필요한 것으로 판단된다.

- 기관은 근로자 산업재해 Zero를 위한 추진전략 수립하고 취약근로자에 대한 안정적인 근로환경을 조성하고자 노력하였다. 특히 임신기 여성근로자, 장애인 근로자, 기능직 근로자에 대한 인식개선 및 맞춤형 근로환경을 조성하고자 집체훈련 및 온라인 교육을 신설하였다. 특히 모성보호시간제도 확대 운영하는 등 임신 후 1일 1시간 단축근무 신청을 가능하도록 하였으며, 무료주차권 우선 부여 시 장애인 등급제 삭제하고, 기능직 수행비서 전직원 상해보험 외 자동차 보험을 별도로 가입하게 하는 등 근로환경 개선을 위해 노력한 것으로 판단된다. 한편 임직원의 일·생활 균형을 위해 노사공동TF, 노조 여성위원회 등 협의체가 구성되었으며, 근로시간 단축TF, 자녀돌봄휴가제 신설, 배우자 출산 휴가 확대 등의 활동을 추진하였으며 4년 연속 여성가족부 가족친화 인증기관으로 선정되기도 하였다.

- 기관은 2017년 보상체계 만족도 조사의견에 따라 3급 이상 임금동결로 상하 직급간 임금격차를 완화하였고 2018년 직원 만족도 조사를 통해 개선과제를 추가 발굴할 예정인데, 만족도 조사의견을 반영하여 합리적이고 공정한 임금체계 개편에 관한 논의와 공감대 형성 등을 함께 진행해 나갈 필요가 있으며, 이 과정에서 직무급 시행을 위한 재원 마련과 규정화 작업 등에 관해 노동조합과 지속적으로 협의해 나갈 필요가 있을 것이다. 기관은 단협 개정 등을 통해 지적사항을 개선한 실적이 있다.

- 기관의 부서별, 계층별 교육에 사무총장과 양대 노조 위원장이 모두 참석하고, 월례회의에도 양대 노조 위원장이 11회 모두 참석하였으며, 노노사

관계개선 3단계 로드맵을 마련한 것은 바람직하고 적절하며, 단협 개정 등을 통해 지적사항을 개선한 실적이 있다. 기관은 노사관계 전략 수립 과정에 구성원의 참여를 보다 강화하고 수립한 계획 내용을 구성원과 적극적으로 공유하여 전략의 수용성을 높이고 실행력을 배가해나갈 필요가 있으며, 2018년 노사관계 수준진단에서 상대적으로 낮은 점수로 나타난 승진기회, 보상, 평가, 직무만족도 등과 같은 항목에 유의하여 개선방안을 마련할 필요가 있을 것이다.

- 기관은 경영전략과 연계한 혁신전략체계를 만드는데 전사적 차원에서 노력 하였다. 기관장이 선도하는 혁신문화 창출 노력과 타 기관 혁신 네트워크를 강화한 노력이 긍정적이다. 다만 혁신과제의 실행 및 환류체계 구축에 있어 구체성이 떨어지고, 실효적인 성과를 거두는 데는 다소 미진한 것으로 평가된다. 일반적인 경영활동과 혁신활동을 구분하여 기관의 혁신 방향 및 방법론에 대한 구체적인 내용을 마련할 필요가 있으며 기관의 사업과정에서의 우수사례가 아니라 혁신의 우수사례를 다수 발굴하고 이를 공유하는 노력이 필요해 보인다.

○ 건설근로자공제회

- 기관은 이해관계자와 긴밀히 협력하여 정부 건설일자리 개선대책 및 공공기관 혁신강화, 건설근로자법 개정안 국회 심의 지원 등 활동에 적극적으로 참여하였으며, 이를 위해 일자리위원회, 정책자문위원회, 시민참여혁신단, 국정과제 실천위원회, 비정규직 정규직전환 협의회 등과의 소통을 강화하는 등 국정과제 및 사회적가치 실현을 위해 노력하였다. 특히 국정과제 이행을 위한 추진체계 구축 절차 및 환류 체계를 강화하였으며, 34개 과제 실적 모니터링을 통한 완료과제를 종료하고, 신규과제를 발굴하는 등 피드백 활동을 강화하였다. 또한 국정과제 추진계획 및 발굴과제 추진체계 구체화하기 위해서 실무TF 구성 및 운영을 통한 실적점검 및 신규과제를 발굴하고, 국정과제 실천위원회를 거쳐 실적 및 과제를 확정하였다. 주요사업에 대한 단계적 성과지표 마련 및 모니터링을 활성화하기 위한 노력의 일환으로 내부성과관리TF 회의를 통해 부서별 성과지표 마련하고, 성과관리위원회를 통한 실적평가 및 신규지표 확정하는 등 적극적

으로 성과관리 체계를 구축하고자 노력한 것으로 판단된다. 다만 핵심 성과지표 51개에 대한 중요도 및 이행도를 측정하고 이를 단기 및 중장기 지표로 구분하여 체계적으로 관리하는 노력이 필요한 것으로 판단된다.

- 기관은 직원참여를 유도하는 업무프로세스 마련을 통한 혁신노력으로 내부성과평가 지표개선을 위한 TF를 운영하고, 부서별 직원 참여를 통해, 64개 지표 중 20개 신규지표 발굴하는 등의 적극적인 활동을 독려한 것으로 판단된다. 또한 혁신제안제도 운영에 보상체계 마련하여 직원참여를 유도하고 마일리지 지급하여 성과급에 반영하는 등의 활동을 전개한 것은 긍정적인 노력으로 판단된다. 한편 대국민 서비스 개선을 위한 과제 발굴의 노력으로 기관은 퇴직공제금 수급권 보호를 강화하여, 상속인 금융거래 조회 서비스를 제공하고 91명의 유족에게 공제금을 지급하는 등의 개선활동도 전개하였다. 한편 기관은 미래대비 신성장 핵심과제로 현장 맞춤형 훈련 도입, 직영 교육훈련센터 설립, 공공 취업지원 인프라 확충, 혁신성장기반 확충 등을 제시하고 있다. 그러나 직영 교육훈련 센터 설립과 관련해서는 구체적인 계획과 내용이 포함되어 있지 않으며, 현장 맞춤형 훈련 도입과 공공 취업지원 인프라 확충도 구체적인 취업센터 운영 및 경영혁신과제 선정 계획을 제외하고는 단계별 계획 및 로드맵이 제시되고 있지 못한 것으로 판단된다.

- 기관은 일자리 창출과 고용의 질 개선을 위한 추진 전략과 계획을 수립하고, 전자인력 관리제(전자카드)를 도입하여 근로자가 전자카드로 공제액을 신고함으로써 신고누락 방지 등 수급권을 보호하는 일자리 정책 효율성을 확보하기 위한 절차적 체계를 갖추기 위해 노력하였다. 다만 전자카드제 관련 법안이 계류 중이며, 건설업 특성상 일용직 근로자 일자리 창출을 위한 다양한 아이디어를 고안하고 협력기관과 소통을 통해 일자리 질(quality)과 안정성(산재발생)을 고려한 일자리 질 관리도 필요한 것으로 평가된다.

- 기관은 윤리비전과 윤리경영 목표 및 중장기 로드맵과 중장기 전략과제를 제시하고 내외부 전담조직 및 성과환류 제도를 두어 윤리경영시스템을 운영하고 있으며, 전사적 청렴활동을 통해 기관의 청렴도를 제고하여 청렴

도 조사에서 1등급을 획득하였다. 기관이 채용비리, 갑질, 퇴직임직원 부당개입 등과 같은 공공분야 이슈사항을 설문과 제보접수 등을 통해 점검한 것은 적절하며, 윤리경영에 해당하는 청렴활동, 사회공헌활동, 인권경영 업무 등을 포괄하는 윤리경영위원회 구성을 조속히 마무리할 필요가 있을 것이다.

- 기관은 조직개편, 인원배분, 임시조직 운영 등에 대한 운영방향 및 기준 등 마련 필요성에 따라 조직 확대에 따른 중장기 조직개편안 제시, 임시조직(전자카드추진단, 기능등급관리단) 운영, 민원업무 증가 및 사업장 관리강화를 위한 증원 등을 수행하였다. 또한 경영전략에 따른 전담부서를 지정하고 단위조직의 역할 및 책임을 명확하게 하는 등 행정효율성 향상을 위해 전결권을 하부에 위임하는 등 합리적인 직무수행을 위해 노력하였다. 한편 역량기반 교육훈련 체계 구축 컨설팅을 추진하고, 직무 분석 인터뷰 및 직무기술서 작성 등 DB 구축하는 등 직원경력개발 관리 체계 기반을 구축하고자 노력하였다. 다만 외부업체로부터 개발된 교육훈련 체계가 기관의 특성을 충분히 반영한 것인지에 대한 사항을 현업적용 과정에서의 충분한 추가검토가 필요한 것으로 판단되며, 직무역량에 따른 경력별 교육훈련 체계 활용 및 경력개발경로의 연계 방안의 수립은 중장기 관점에서 보완되어야 할 것으로 판단된다.

- 기관은 일·가정 양립을 위한 가족친화경영 확대하고자 노력하였으며, PC-OFF를 2일로 확대하고, 주52시간 근무제 시행하고, 임산부 보호 등을 위한 제도를 신설하여 유연근무제 활용인원 증가하였으며, 1인당 월평균 시간외근로시간은 감소 등의 개선효과를 제고하였다. 특히 기관장, 노조위원장 및 부서장 등이 참석하여 주52시간 근무제 운영 등 장시간 근로 해소 추진을 위한 대책 회의를 실시하고, 전 직원을 대상 설명회를 개최하고 운영계획 및 시간외근무 운영지침 제정하는 등의 노력을 수행하였다. 특히 근로자 보호를 위해서 고객응대근로자 보호 활동실시, 불법촬영 실태 점검, 업무상 질병 예방 및 근로자 건강관리, 재난정보 제공 등을 실행하였으며, 이러한 노력의 결과로 콜센터 고객응대업무 위험도 평가결과 우수등급을 획득하기도 하였다. 한편 전직원 직무스트레스 검사 실시하고, 미세먼지 발생 정보 등 제공으로 관련 피해예방을 위해 노력한

것으로 판단된다.

- 기관은 지표 개선을 통해 64개 성과평가지표 중 20개를 변경하고, 평가부서의 중립성 확보를 위해 평가를 담당하는 기획관리팀을 평가대상에서 제외하였으며, 동점자 처리기준을 명시하는 등과 같은 개선노력을 시행하였다. 기관은 노사합의에 따라 2018.1.19. 연봉제시행세칙을 개정하여 전년도 기본연봉에 동일한 임금인상률을 적용하는 방식을 도입함으로써 기본연봉 차등인상을 폐지하였는데, 합리적이고 공정한 보수체계에 관한 기관의 지속적인 노력이 필요하며, 규정 지적사항에 대한 개선노력도 필요할 것이다.

- 기관은 노사발전 전략을 공유하면서도 그 시기를 앞당기고 공유 대상을 구성원 등으로 보다 확대해 나갈 필요가 있고, 전략 수립과 실행과제를 선정하는 과정에서부터 노동조합 등 구성원을 적극 참여시키는 노력을 기울여 수용성과 실행력을 높여나갈 필요가 있으며, 보다 적극적이고 능동적인 공공성 강화방안을 고민하고 반영해 나가도록 지속적으로 노력할 필요가 있다. 기관은 전 직원의 역량 강화에도 더욱 관심을 기울여 지속적으로 관련 교육을 강화해 나갈 필요가 있으며, 규정 지적사항에 대한 개선노력도 필요할 것이다.

- 기관은 2022 중장기 경영전략체계에서 전략과제로 '조직기능 및 혁신역량 창출'을 반영하고 열린혁신 TF를 중심으로 20개의 실행과제를 수행하는 방식으로 혁신활동을 진행하여 온라인 복지신청 서비스 하나로시스템을 통합하여 고객지향적인 프로세스 혁신을 수행한 것에 대한 성과가 인정된다. 그러나 혁신과제로서 제시되는 내용들이 현재 기관이 수행하는 경영관리와 주요사업의 주요내용을 서술하는 상황이므로 기관 특성을 반영한 혁신의 방향성과 목표 설정을 바탕으로 단계별 진행계획을 마련할 필요성이 있는 것으로 판단된다. 이러한 과정에서 건설근로자 상시적 VOC 청취 시스템과 기관의 혁신체계와의 연계성을 제고하는 접근방법이 바람직할 것으로 평가된다.

○ 한국사회적기업진흥원

- 기관은 기관장을 중심으로 설립목적에 부합하는 비전과 핵심가치 설정을 위해 '정책혁신자문단' 운영 등 대내외 이해관계자 참여를 통한 적극적인 의견수렴을 위해 노력하였다. 국정과제를 고려한 중장기 경영목표를 수립하고 '사회적경제기업 확대 성과' 등 공공성을 강화하고자 사회적가치 실현과 연계된 경영평가 정량지표를 설정하고, 부서평가와 연계한 목표관리를 강화하고자 노력하였다. 전략목표와 연계된 경영목표 설정을 위한 기반을 마련하고, 신경영전략체계 하에 사회적경제를 지원하는 통합 전문기관으로서의 역할을 비전으로 제시하고 있다. 한편 조직 및 사업의 운영방향을 전환하고 사회적경제지원실을 신설하여 공공기관 사회적 가치 추진체계 정립을 지원하고자 노력하고 있다. 다만 중장기적 관점에서 조직구성원들이 갖추어야할 역량과 조직의 기대되는 모습에 미래상에 대한 구체적인 제시가 미흡한 것으로 판단된다.

- '17년 발굴한 미래사업 및 신성장동력사업 간 유사성이 존재함에 따라 '18년은 '미래성장과제'로 통합하고, 미래방향을 고려하여 6개 과제를 선정하여 제시하고 있다. 사회적경제 진출 가능 분야 모델 발굴, 사회적경제 연구·조사 활성화, 사회적가치 측정 및 평가체계 구축, 성장지원센터 조성·운영, 사회적경제 판로지원 통합플랫폼 구축, 공공, 민간 자원연계 확대 등 제시된 미래성장 과제를 당해년도 전략과제와 연계하고 추진계획의 실천을 통해 성과 달성을 위해 노력한 것은 긍정적으로 판단된다. 직원 참여를 통한 업무프로세스 개선을 위해서 주요 제안에 대한 개선으로 업무의 효율성을 제고하고자 노력하였다. 특히 유사 사업간 통합을 통한 업무 비효율, 행정업무 부담을 경감하고자 관련팀들을 네트워크지원팀으로 통합하여 사업 효율성 향상을 도모하였으며 소통 창구를 일원화를 통한 고객지향적 조직구조를 구축하고자 노력하였다.

- 기관은 사회적기업 발굴과 지원을 통한 일자리 창출 기반을 구축하기 위해 창업팀을 모집하고, 우수창업팀 비율과 예비사회적기업 진입 창업팀이 증가하는 등의 노력을 기울였다. 민간 외부협력기관과 협력유형을 확대하여 대기업과 공공기관 협력을 추진하는 등 사회적기업을 발굴하고 지원하는 시스템을 작동하여 일자리 창출을 유도하였다. 추후 기관의 사회적기

업 일자리 지원에 대한 지표를 개발·관리하여, 환류체계를 강화하고, 아울러 사회적 기업의 지속가능한 경쟁력을 제고할 수 있는 방안을 적극 모색할 필요가 있다.

- 기관은 '국민으로부터 신뢰받는 깨끗하고 투명한 KOSEA'를 목표로 윤리경영 실행력을 제고하기 위해 윤리규범 정비, 전담조직 마련, 청렴교육 이행 등을 통해 노력하였다. 기관은 대내외 이해관계자의 사업추진 과정 참여를 통해 제도개선 및 권고 창구 마련 등을 시행하였고, 효과적인 내부견제시스템 구축하고 감사의 독립성과 전문성을 강화하기 위해 노력하였다. 기관은 계약비리 점검 결과에 따른 후속조치 등을 통해 동일 또는 유사 사례가 재발하지 않도록 노력할 필요가 있을 것이다.

- 기관은 컨설팅을 통해 경영전략과 연계하기 위해 필요역량을 재설계하고, 미션 달성을 위한 핵심역량 및 리더십역량을 도출하고자 노력하고 있다. 이러한 노력의 일환으로 사회적경제 전문 역량 강화를 위한 CDP를 도출하고자 노력한 점은 긍정적으로 평가할 수 있으나, 역량의 분류체계와 필요역량, 핵심키워드, 경영전략 목표 연계 등 관련 기술내용을 살펴볼 때 역량모델링에 대한 이해도가 미흡하며, 직원훈련계획 수립과 경력개발경로의 연계도 필요한 것으로 판단된다. 한편 개인평가결과 수용도 제고를 위해 평가자 교육, 교육평가의견 공개제도 마련 등 다양한 노력을 수행한 것으로 판단된다. 개인평가 전 평가자-피평가자 면담을 의무화 하고 피평가자 희망 시 평가의견을 공개하는 등 평가의 공정성을 확보하기 위한 제도적 장치를 마련하고자 노력하였다.

- 기관은 비금적 복지후생제도에 대한 지속적인 발굴 노력으로 다양한 가정친화적 비금전적 복지 후생제도를 활용하고자 노력한 점은 긍정적으로 판단된다. 연차사용 단위를 2시간으로 감소시키고, 임신기간 근로시간 단축제도를 임신 전체 기간으로 확대하였다. 육아시간 부여 기간을 생후 5년 미만으로 확대하였으며, 공무원 수준에 준한 경조사 특별휴가 일수를 확대하여 조정한 것은 긍정적인 점으로 판단된다. 한편 인권경영에 기반한 조직문화 및 업무혁신을 통한 일하고 싶은 일터 조성을 위해서 모바일메시저 사용안하기 캠페인, 퇴근이후 업무지시 안하기, 행정정보시스템 개선

등을 통한 일·가정 양립 조직문화를 정착하고자 노력한 것으로 판단된다.

- 기관은 직급별 평가제도 개선 간담회 등을 통해 성과평가 및 보수체계의 수용도를 제고하려 하였고, 보수체계 수용성과 개선방안 도출을 위해 전 직원 설문조사를 실시하여 성과주의 완화 필요성을 확인하고 3급 이하 미보직자의 성과연봉 차등등급의 단계를 5단계에서 3단계로 축소하기로 노사합의 하였는데, 그 내용을 확정하는 과정에서 합리적이고 공정한 보수체계 마련에 관해 노사 공감대를 형성하고 환류활동을 강화해 나갈 필요가 있다. 기관은 규정 지적사항을 개선한 실적이 있으며, 2020년에 임금피크제 대상자가 발생한다는 점을 감안하여 제도개선 내용을 조속히 확정하여 제도화해둘 필요가 있을 것이다.

- 기관은 노사실무TF를 통해 18년 노사관계 발전전략을 공동 수립하면서, 조직 내부의 공동체적 가치에서 나아가 조직 내외부 이슈를 포괄하는 '공공적 가치'를 노사관계 중장기 방향으로 논의하였고, 공공적 가치 창출을 위한 전문가 간담회를 실시하였다. 또한 기관은 노사가 공동으로 기획하여 '공공기관 노사관계 이해 교육'을 실시하는 등 역량체계별로 교육과정을 운영하였고 규정 지적사항을 일부 개선하였는데, 기관의 노사관계를 통해 공공적 가치를 창출할 수 있는 공공노사관계의 모범을 형성할 수 있도록 더욱 노력해 나갈 필요가 있을 것이다.

- 기관은 新경영전략체계에서 전략목표로서 '사회적 가치를 실현하는 혁신경영'을 제시하고, 16가지 혁신과제를 도출하여 전담부서와 협력부서를 설정하는 등 실행력을 강화한 것으로 평가된다. 또한 혁신조직으로서 내부적으로는 경영혁신 TF와 외부적으로는 정책혁신자문단을 구성하고 평가지표와 인센티브 제공을 통하여 사업 및 프로세스 혁신 분야에서 성과가 나타난 점은 긍정적으로 평가된다. 다만 진흥기관으로서 기관의 특성을 고려하는 경우 사업혁신을 위한 성장단계별 다양한 사업모델 개발이 필수적이며 이를 위해서는 사업자 고객과의 직접적인 VOC 청취시스템과 내부 혁신체계 통합과 더불어 관련 인력에 대한 역량강화계획 마련이 필요한 것으로 평가된다.

○ 한국잡월드

- 기관은 환경 분석을 통해 도출된 전략의 실행력 강화를 위해 경영환경 분석 및 중장기 발전계획 재수립을 수행하였다. 이를 위해 경영효율화위원회 구축 및 운영, 대내외 환경분석 자료 공유, 구성원 의견 수렴을 통한 비전·전략 재수립 혁신성과위원회 및 CS 시민협력단 등 5개 의사소통채널 정규화 등 구성원 및 이해관계 네트워크를 강화하고, 이를 통해 구성원의 경영전략 내재화 수준을 향상하고자 노력한 것은 구성원 소통확대를 통한 운영 기반의 강화 측면에서 긍정적으로 판단된다. 기관은 중장기 전략과 부서 목표 연계 및 실행력 강화를 위해서 중장기 발전계획과 연계한 부서별 성과 목표를 제시하였으며, 부서별 8~11개 고유·공통 성과지표 구성하여 사업 간 책임과 역할 체계를 강화하고, 사업전략 및 실행과제 도출을 위해 직업진로 포럼을 정기적으로 개최하는 등 외부 이해관계자 의견을 수렴하고자 노력한 것으로 보인다. 그러나 여전히 기업, 공공기관, 지자체 등 이해관계자들의 적극적인 참여유도를 통한 기관 및 콘텐츠 경쟁력 확보방안을 구체적으로 제시하지 못하고 있으며, 공간 활용성 제고를 통한 신규사업 추진 계획 수립과 내부역량 강화를 통한 미래 대비 조직 중장기 전략방향 수립은 다소 미흡한 것으로 판단된다.

- 기관은 경영개선을 위한 전략방향으로 적극적 사업 운영으로 직업진로분야 전문기관으로서의 위상 강화 및 대내외 환경을 고려한 신규사업 발굴 등 신성장 동력 창출을 제시하고 있다. 주요 사업영역은 4차 산업 연계 진로 콘텐츠 강화, 민관 협력 직업체험 연계성 강화, 고객확장 및 사업시장 확대 등으로, 이를 실행하기 위해 기업 단체고객대상 맞춤 사업 및 숙련기술전수체험관 구축 사업 등을 수행하고자 노력하였다. 그러나 기관에서 제시하고 있는 미래사업 전략과제 추진을 위한 자원배분 계획을 살펴보면 인력과 집행예산 투입의 제한이 존재하고 있으며, 이를 극복하기 위한 민간 협력 강화 방안에 대한 중장기 전략안에 대한 제시가 필요한 것으로 판단된다. 한편 기관은 신규 고객층 발굴 및 수익창출을 위해서 프로그램의 서비스 연계를 통한 고부가가치 상품개발로 부대수입을 확대하고자 노력하였다. 이를 위해 기관의 특성을 반영한 사업 확장으로 기관 경쟁력 강화를 위한 노력으로 민간 협업을 통한 콘텐츠 개발 간접투자 및

지자체 교육청 특별교부금 사업 등을 제시하고 있으나, 여전히 기업 및 유관기관의 투자유치를 통한 사업확장 및 경쟁력 강화를 위한 중장기적 방안 수립이 필요한 상황으로 인식된다.

- 기관은 정부가이드라인('17.7.20) 발표 이후 노사전문가협의회를 구성하여 노사합의를 기반으로 자회사 방식의 정규직전환 합의를 도출하였다('18.4월). 기관의 특수성(파견·용역직이 정규직 6배 규모)에도 불구하고 각 용역사별 계약만료시점에 따라 자회사「한국잡월드파트너즈(주)」법인을 설립(18.9월)하여 비정규직의 정규직 전환 채용을 완료하였다(18.12). 다만 정규직 전환에 따른 자회사 추진 현안 등으로 민간 일자리 창출 성과는 다소 제약을 받은 것으로 평가된다. 추후 공공 및 민간 일자리 창출과 정규직 전환자의 처우 지원 등에 소요될 제반 재원 조달 방안은 일자리 창출과 일자리 질을 유지하는데 중요한 요소이므로, 구체적인 계획이 요구된다.

- 기관은 윤리적 의사결정을 위한 시스템을 구축하기 위해 윤리강령을 제정하고 윤리경영위원회를 구성·운영하였으며, 청탁금지법 등 관련 법규 개정내용과 채용비리 권고 규정을 반영하여 윤리·청렴 관련 내규를 개정하였다. 기관은 윤리문화 조성을 위해 청렴 거버넌스 회의 및 합동 캠페인 시행, 경기도 청렴사회 민관협의회 및 실무협의회 참여 등을 통해 유관기관과 업무교류를 실시하였다. 기관은 전년도에 이어 2018년에도 고용노동부 부패방지 시책평가에서 점수는 상승했지만 74.2점으로 미흡 평가를 받았는데, 개선노력을 지속할 필요가 있을 것이다.

- 기관은 임시조직 활용을 위한 성과관리 시스템 구축을 위해 임시조직 운영지침을 제정하고 효율적 활용 및 관리기준을 정립하였다. 특히 운영부서와 관리부서 구분하고, 임시조직의 예산·구성원·평가, 운영기간 등을 명기하는 등 임시조직 성과에 대한 평가 방향에 대해서도 논의하고, 평가에 대한 환류결과를 재반영하기 위해서 노력한 것으로 판단된다. 업무 중요도를 충분히 고려하고. 이를 연계한 인력 및 조직운영 강화를 위해서 조직개편안을 마련하고, 숙련기술체험관팀을 신설하는 등 특수 사업 대응성을 강화한 조직운영을 수행한 것으로 판단된다. 기관은 중장기 인력증

원 계획을 수립하고, 자회사 설립 등에 따른 중장기 조직개편안을 마련하는 등 안정적 조직운영의 기반을 구축하고자 노력한 것으로 판단된다. 한편 역량기반 교육훈련제도 계획 수립하고 PC와 모바일을 연동한 이러닝 시스템 도입하는 등 구성원 역량강화를 위한 효율적 시스템 운영으로 교육 이수실적 향상시키기도 하였다. 다만 제공하고 있는 교육훈련은 기관에 특화된 과정이기 보다는 일반기업에서도 패키지로 활용하고 있는 전분야에 걸친 범용적인 온라인 과정으로 직원들의 역량에 기반을 둔 프로그램을 제공이기 보다는 보편적인 프로그램을 제공함으로서 직무능력 향상에는 일정부분 한계를 지니고 있는 것으로 판단된다. 직원들의 중장기적인 역량강화를 위해서는 직무분석을 통한 체계적인 교육훈련 및 경력개발 시스템 구축이 필요한 것으로 판단된다.

- 기관은 일·생활·가정 균형과 건강을 증진하고 안전한 근로환경 구축을 위해서 임신기 단축근로, 임신기 검진 공가제도 운영, 모유수유실, 여성휴게실 등 운영을 통한 취약근로자의 안전한 근로환경 조성, 전 직원 건강검진 실시 및 검진센터와 연계한 직원가족 특별할인 검진제도 운영 등을 정착시키고자 노력하였다. 한편 휴일에도 영업해야하는 기관의 특성상 행사운영 등을 위해 휴일근무 시 대체휴무제 운영으로 연속 장시간 근로 예방하고자 노력하였으며, 감정노동자의 특성을 고려하여 전 직원 대상 정신건강증진 프로그램 도입 검토하는 등 근로자들의 일하기 좋은 일터 만들기에 조직차원에서 관심을 가지고 추진하고 있는 것은 긍정적으로 판단된다.

- 기관은 2016년에 성과연봉제를 확대 도입한 후 2018.9.7. 성과관리규칙을 개정하면서 기본연봉의 차등인상률 지급기준을 명시한 별표 내용을 삭제하였지만, 그 후에도 하후상박 원칙에 따라 체결한 임금협약에 따라 평가결과를 반영하여 기본연봉을 차등인상 했는데, 관련 근거규정은 제도의 근간이 되는 것이므로 기관의 특성과 규모 등을 반영하여 관련 내용을 규정화해 둘 필요가 있다. 기관은 단협 개정 등을 통해 규정 지적사항을 개선한 실적이 있는데, 개선노력을 지속할 필요가 있을 것이다.

- 기관은 단체협약을 갱신 체결하면서 이전 지적사항을 모두 개선한 실적이

있다. 기관은 전년도에 운영본부장이 주관하는 조직문화혁신TF에서 비전 제시, 리더십, 인사제도 및 동기부여, 업무처리 방식, 소통 및 조직분위기라는 5가지 주제별로 분류해 무기명으로 의견을 제출받아 여러 개선과제를 도출하여 실행할 예정이었는데, TF를 통해 도출된 여러 의견을 체계적으로 분석하여 기관의 실정을 감안하되 가급적 조속히 환류활동을 시행할 필요가 있을 것이다.

- 기관은 다양한 혁신과제 pool을 도출하여 7가지 중점 혁신 추진과제를 설정하고 팀장 중심의 혁신성과추진단을 중심으로 진행하였으며, 혁신의 내재화를 강화하기 위한 임직원 대상 교육과 외부의 혁신활동 우수사례를 공유하는 노력을 통하여 사회적 가치 제고 측면에 대한 중점 추진과제에서 성과가 이루어진 것은 긍정적으로 평가된다. 그러나 혁신활동이 전사적으로 이루어지기 위해서는 기관 특성을 반영한 혁신관련 방향 및 목표를 명확히 설정하고, 경영관리 및 주요사업을 포괄한 다양한 내용의 혁신활동을 도출하고, 현안과제 해결 중심 의사소통보다는 혁신활동을 위한 적극적이고 쌍방향적인 소통을 강화하고, 혁신활동에 대한 평가 및 환류 노력이 이루어질 필요성이 있는 것으로 평가된다.

(3) 지표별

❍ 경영전략 및 리더십

- 기관들은 국정과제 방향 및 4차 산업혁명 등 외부 경영환경 변화에 대응하기 위해 기관의 경영목표 및 전략체계를 개선하고, 다양한 이해관계자 의견수렴을 통한 체계 개편을 위해 노력한 것으로 평가된다. 기관에 따라 경영목표 달성 및 기관 혁신을 위한 전사적 TF를 운영하기도 하였으며. 정부정책, 외부환경, 내부환경, 고객니즈 분석을 통해 경영목표 및 전략을 수립하고 혁신방안을 마련하고자 노력한 것은 긍정적으로 판단된다. 특히 4차 산업혁명 대비 혁신과제를 마련하는 등 국정방향 기반의 전략을 수립하고 경영전략의 실행력을 제고하고자 계획수립, 실천, 성과측정, 모니터링 등 환류체계를 구축하고자 노력한 것은 긍정적으로 판단된다.

- 기관들은 기관장을 중심으로 설립목적에 부합하는 비전과 핵심가치 설정을 위해 정책자문단 운영 등 지속적 지표 관리 및 피드백 제공 체계 구축 노력의 필요성을 인식하고 대내외 이해관계자 참여를 통한 적극적인 의견수렴을 위해 노력하였다. 다만 기관에 따라 전략수립 단계에서 대내외 이해관계자의 참여 및 의견수렴, 세부실행 계획 수립의 구체성 수준이 차이가 나는 것으로 평가되며, 지표에 대한 정량적, 정성적 제시를 통한 중·장기적 관리 체계의 수립이 필요한 것으로 판단된다.

- 기관들은 중장기 전략을 수립하고 이와 연계한 미래과제를 발굴하는 등 혁신적인 조직 운영을 위한 노력을 제시하고 있다. 미래전략 구현을 위한 성장사업 선정 및 자원배분을 최적화하기 위해서 노력하였는데, 다양한 의견수렴 및 체계적 환경 분석을 통한 중장기 전략방향 설정하기 위해서 각종 회의체 운영하고, 외부전문가 자문 실시 등을 통해 중장기 전략방향을 설정하고자 노력한 것은 긍정적으로 판단된다. 다만 여전히 기관의 고유 특성을 충분히 고려한 경영개선을 위한 정량적, 정성적으로 측정가능한 지표제시, 단기 및 중장기 로드맵 수립이 필요한 것으로 판단된다.

- 기관들은 미래성장 과제를 전략과제와 연계하고 추진계획 실천을 통한 조직의 성과 달성을 위해 노력한 것은 긍정적으로 판단된다. 일부기관들은 직원 참여를 통한 업무프로세스 개선을 위해서 주요제안에 기반 업무의 효율성을 제고하고자 노력하였는데, 유사사업 통폐합을 통한 업무 비효율성 제고, 행정업무 경감을 통한 핵심 사업 및 업무 집중 등의 노력은 긍정적으로 평가된다. 한편 기관들은 소통창구를 일원화하여 고객지향적인 조직구조를 구축하고자 노력하기도 하였는데, 계층별 이해관계자들과의 의사소통 환류시스템을 구축·운영, 니즈에 부합하는 개선과제 및 실행계획 도출을 위한 의견수렴 활동 등은 기관에 따라 수준의 차이가 있는 것으로 판단된다.

- 대부분의 기관들은 기존 핵심사업의 전략적 방향성을 재정립하고, 새로운 사업발굴을 위한 특화된 사업모델을 구축하기 위해 전담조직을 신설하고 정원을 확대하는 등 기관장의 선제적 리더십을 발휘한 것으로 판단된다.

많은 기관들에서 기관장 경영계약 성과지표 달성을 위해 노력하여 바람직한 성과를 보이고 있는 측면은 긍정적으로 평가할 만하다. 다만 기관장 성과과제 추진의 장애요인들에 대한 체계적 분석·진단과 대응전략을 수립하고 구체적 실행방안으로 기관의 자원과 역량을 선제적으로 조정할 필요가 있다고 평가된다.

❍ 사회적 가치 구현

- 대부분의 기관들은 일자리 창출을 위해 기관의 일자리 전략뿐만 아니라 사회적 가치 전략을 반영한 목표를 제시하고 이에 따른 실행계획과 방안을 마련하고 실행력 제고를 위해 전담부서를 확대·설치하는 등 사회적 가치 및 일자리 창출을 위해 다각적인 노력을 수행한 것으로 평가된다. 다만 공공 및 민간 일자리 창출, 정규직 전환자 처우 지원 등에 소요될 제반 재원 조달 전략은 향후 일자리 창출과 일자리의 질을 유지하는데 중요한 요소이나, 이에 대한 구체적인 중·단기 혹은 중장기 계획은 다소 미흡한 것으로 판단된다. 유연근무제 활용의 경우 대부분 기관들이 도입 초기단계로 상대적 활용실적이 낮은 수준이므로 적합 직무를 발굴하고 다양한 유연근무형태의 확대 추진이 필요할 것으로 판단된다.

- 대부분의 기관들은 사회적가치 평가 제도를 확립하고 사회적가치 구현을 위한 평가 조항을 추가로 신설하는 등 능동적인 변화를 모색하고 있다. 기관이 추구하는 사회적가치의 영향과 제반 지표달성 여부에 대한 객관적인 평가와 지속적인 모니터링을 담보하기 위해 기관 내·외부 전문 인력이 참여하는 평가기구의 설치나 유관단체 참여 등도 모색할 필요가 있다. 대부분의 기관들은 '업' 특성에 맞는 사회적 가치 사각지대를 식별하고 이를 해소하기 위한 방안을 단계적으로 제시하기 위해 추가적인 노력을 기울일 필요가 있다고 판단된다. 아울러 기관 전체 차원에서 사회적가치 체크리스트를 활용하여 실행 및 점검 노력을 기울이고 실행부서의 업무계획 수립 시 사회적가치 항목들을 탐색하고 반영하는 자율점검 시스템을 구축하는 노력을 기울여야 할 것으로 판단된다.

- 대부분 기관들은 국내외 환경과 글로벌 트렌드를 고려한 재난안전, 환경

보전, 기후대응, 사이버위협에 대한 개인정보 보호 및 정보보안 관리체계 구축을 위한 노력에 따른 가시적 성과를 거두고 있는 것으로 평가된다. 다만 사회적 가치항목에서 단기적 성과를 올릴 수 있는 과제와 장기적 성과를 올릴 수 있는 과제를 분류·관리하여 성과 창출의 가시성과 실현성을 동시에 향상시킬 수 있는 방안이 요구된다. 기관들은 지역발전 프로그램 운영에 있어 맞춤형 지역협력 사업, 지역경제 활성화, 인프라 조성 등을 추진과제로 선정하고 실행노력을 기울인 점은 긍정적으로 평가된다. 그러나 상생·협력 지역사회 프로그램 운영에 있어 이해관계자를 구분하여 실질적으로 지역사회 체감도를 측정할 수 있는 지표 개발을 고려할 필요가 있다. 이러한 지표 관리를 통해 지역사회 참여 프로그램 운영 성과(수혜자, 참여자 만족도 등)를 향상시키는 방안을 제고할 필요가 있다.

○ 윤리경영

- 공공기관에 윤리경영시스템을 내재화하는 것은 공공기관의 설립 목적을 달성하기 위한 기반이 되는 동시에 국민의 신뢰를 통해 공공기관의 존립을 인정받는 토대가 된다고 할 수 있다. 윤리경영시스템 내재화를 위해서는 윤리경영위원회 등과 같은 전담조직, 윤리규범 등 제 규정, 사전예방 및 사후조치 등 견제시스템 등과 같은 윤리경영 운영시스템을 체계적으로 마련하고, 구성원에게 관련 교육 등을 통해 운영시스템의 내용을 충분히 주지시키면서 기관의 운영프로세스 개선 등 운영 전반의 투명성을 강화해 나가는 등과 같은 실질적인 노력이 병행되어야 한다. 또한 그럼에도 위반행위가 발생하는 경우에는 지위 고하를 막론하고 위반행위의 정도에 맞는 징계 등과 같은 적절한 제재를 부과함으로써 재발을 방지하거나 그 가능성을 최소화 해나갈 필요가 있을 것이다.

- 기관들은 윤리규범을 재정비하고 윤리경영위원회 등 전담조직을 지정하여 구성원 교육 등을 통해 부패발생 위험을 사전에 예방하려고 노력하였으며, 이해관계자의 사업추진 과정 참여 등으로 사업 과정의 투명성을 확보하고 기관의 운영정보를 공개하며 반부패시책 공모를 통해 내부 포상을 하는 등과 같은 다양한 활동을 전개하였다. 또한 감사의 독립성과 전문성을 확보하기 위해 다각도로 노력하고 있으며, 전담인력을 보강하거나 확

보하고 자체감사시스템을 개선하는 등 감사전략체계를 강화하기 위해서도 노력하였다. 기관은 계약비리 점검 등과 같은 일반적인 사후감사에도 노력을 기울이되 사전예방감사에 보다 주력하면서 업무프로세스 개선 등을 통해 업무수행의 투명성과 공정성 등을 확보함으로써 부패 발생 여지 자체를 줄여나갈 필요가 있으며, 구성원의 윤리교육을 강화하고 의무화할 필요가 있을 것이다. 나아가 노동조합과 구성원을 윤리경영위원회 등에 참여시키는 것은 물론이고 윤리경영과 인권경영에 관한 추진전략과 이행과제 마련 및 추진 등과 같은 전 과정에 적극 참여시킴으로써 내재화는 물론이고 실행력과 효과성 등을 배가시켜 나갈 필요가 있다.

❍ 조직·인사·재무관리

- 기관들은 '17년도 지적사항을 반영하여 기관평가제도 지표 보완 및 개인평가제도 도입하고자 하였으며, 조직 구성원의 의견수렴을 통한 제도개선 등으로 평가수용도를 향상시키고자 노력하고 있다. 다만 각 기관의 고유한 특성을 반영한 평가 및 보상제도의 설계는 여전히 미흡한 것으로 판단되며, 기관에 따라 평가자 교육 정례화, 이의신청 시스템 구축, 성과평가 피드백(설문조사, 인터뷰 등)을 통환 환류시스템의 구축 등의 수준도 차이가 나는 것으로 평가된다. 이에 조직 및 개인평가체계의 수용성을 높이기 위한 단기 및 중장기적 계획을 수립하고, 이러한 과정에 전직원의 참여로 수용성 높은 평가지표 및 평가체계를 갖추기 위해 지속적으로 노력해야 할 것으로 판단된다.

- 기관들은 역량기반 교육훈련 체계 구축을 추진하고, 직무분석 인터뷰 및 직무기술서 작성 등 데이터베이스를 구축하는 등 직원경력개발 관리 체계 기반을 구축하고자 노력한 것으로 판단된다. 다만 일부 기관의 경우 외부업체로부터 개발된 교육훈련 체계가 기관의 특성을 충분히 방영하지 못하고 있으며, 현업적용 과정에서의 충분한 추가검토가 필요한 것으로 판단된다. 특히 직무역량에 따른 경력별 교육훈련 체계 활용 및 경력개발경로의 연계 방안의 수립은 중장기적 관점에서 보완되어야 할 것으로 판단된다. 한편 직원들의 전문성 강화를 위한 체계적인 교육훈련 및 개발을 위한 기본 체제구축이 미흡한 기관이 여전히 존재하고 있으며, 각

기관의 필요역량(핵심, 직무, 리더십)에 대한 명확한 구분과 이에 따른 역량모델링을 통한 체계적인 교육훈련 및 경력개발시스템 구축이 필요한 것으로 판단된다.

- 기관들은 전반적으로 장시간 근로 해소 및 일·생활 균형을 실천하기 위해서 주 52시간 제도 준수, 시간제근무 제도 운영, 유연근무 제도 운영, 가족친화인증, 일·생활 균형 캠페인 참여, PC-OFF를 통한 정시퇴근 독려, 육아기 단축근로제도 운영 등 다양한 제도를 도입하고 이에 대한 성과를 체계적으로 관리하고자 노력한 것으로 판단된다. 특히 기관장, 노조위원장 등이 직접 참여하여 주52시간 근무제 운영 등 장시간 근로 해소 추진을 위한 대책 회의를 실시하고, 전 직원 대상 설명회를 개최하는 등 적극적 노력을 수행한 기관도 있는 것으로 나타났다.

- 기관들은 비금전적 복지후생제도에 대한 지속적인 발굴 노력으로 다양한 가정 친화적 복지 후생제도를 활용하고자 노력하였다. 특히 많은 기관들은 노조와 연계하여 직원 니즈 파악 및 복지수요 조사 등을 통해서 근로환경 개선을 위한 다양한 활동을 추진하고 있었다. 특히 민원부서 근로자의 지속적인 심리상담 등 스트레스 위험도 사전 측정하여 정신건강 질환에 대한 조직발견 등 지속적이 모니터링을 위해 노력하고 있는 것은 긍정적인 노력으로 판단된다.

❍ 보수 및 복리후생비

- 문재인정부가 출범한 후 성과연봉제 확대 도입에 관한 기존 정부방침은 사실상 폐기되어, 공공기관의 보수체계는 각 기관의 자율과 책임 하에 노사가 협의하여 개선하면서 운용해 나가야 한다. 새정부 1년차라 할 수 있는 2017년에는 성과연봉제 확대를 그대로 존속한 경우, 성과연봉제 확대를 폐기하고 기존 체계로 환원한 경우, 성과연봉제 확대를 폐기하면서 기존 체계를 일부 변경한 경우 등과 같은 사례가 있었는데, 2018년에는 기본연봉 차등인상을 폐기하거나 성과연봉을 축소하는 등과 같이 보수체계의 연공성이 보다 강화된 경우가 있었던 반면, 기관의 규모와 특성 등을 반영하면서 기관에 부여된 공적 역할을 수행하는데 적절하도록 구성원을

계속 동기유발 하면서 지속가능한 보수체계를 고민하거나 노력한 흔적은 상당히 부족해 보였다. 연공성 강화는 정부가 제시하고 있는 능력·직무·성과 등과도 다르며 현 상황에서 합리적이고 공정한 보수체계라는 측면에서도 적절치 않으므로, 구성원의 공감대를 형성하려는 기관의 노력이 더욱 필요해 보인다.

- 보수체계의 합리성과 효율성 등은 공정하고 타당한 평가체계와 직접 연계되어 있다. 구성원 대다수가 동의하거나 수용하는 평가체계가 전제되지 않는다면 승진과 배치, 성과연봉 책정 등에 지대한 영향을 끼치는 인사체계는 정상적으로 작동될 수 없고 보수체계의 수용성 또한 떨어질 수밖에 없으므로, 평가체계에 대한 항시적 모니터링을 통해 평가체계의 수용성을 높이려는 환류활동을 체계적으로 진행해 나가야 할 것이다. 공공기관의 사회적 가치 실현과 책임 구현을 위해 방만경영 요소는 지속적이고 적극적으로 발굴해 개선해야 마땅하고 그러한 구성원의 공감대 형성은 필수적이며, 임금피크제 개선 또는 보완에 관한 지적사항 또한 조속히 마무리할 필요가 있다. 다수 기관에서 단협 등을 개정하여 지적사항을 개선한 실적이 있지만 전혀 없는 기관도 있었는데, 노사공동으로 개선노력을 배가할 필요가 있을 것이다.

- 공공기관의 노사관계는 민간의 그것과 중요한 면에서 상당한 차이가 있지만, 규율하는 법체계는 동일하고 노사관계의 모습 또한 조금 다른 정도로만 인식되고 있다. 상호 신뢰에 기초하여 노사협력을 더욱 증진하거나 노사상생 등을 보다 강화함으로써 궁극적으로 공공기관의 노사 모두가 국민에게 신뢰받으면서 공공적 가치를 창출할 수 있는 공공노사관계로 나아가는데 핵심 역할을 담당할 수 있는 것이 노사관계 전략과 관련된 부분이다. 그 수립과 운영 등의 과정에 노동조합이나 구성원의 참여, 나아가 노사공동 작업 등을 적극적으로 추진할 필요가 있고, 수립한 전략을 구성원과 공유함으로써 전략의 수용성과 실행력을 높여나갈 필요가 있다는 것은, 민간과는 분명히 다른 공공노사관계의 측면을 반영한 것이기 때문이다. 대화와 타협을 통해 현안과 갈등 등을 해소해 나가면서 노사상생을 지향하며 공공성을 증진해 나가는 노사문화를 정착해 나가는데 보다 노력을 기울일 필요가 있다. 국민과 정부가 공공기관에 요구하는 자율성과 책

임성, 사회적 가치 실현과 책임 구현 등과 같은 공공성의 가치를 기관의 특성에 맞는 형식과 내용 등으로 접근하여 개별 기관의 노사관계에 반영시켜 나가야 할 것이다. 이런 측면에서, 공공적 가치 창출을 위한 노사관계 발전계획을 노사공동으로 수립하고 노사가 공동으로 기획하여 '공공기관 노사관계 이해 교육'을 실시한 사례 등은 참조할 가치가 있다.

- 합리적인 공공노사관계 구축을 위해서는 변화된 시대 환경과 국민의 눈높이 등에 맞춰 공공부문 노사관계에 존재하는 불합리한 관행이나 제도를 적극 개선해 나갈 필요가 있고, 이러한 노사 공감대 형성을 위해서는 기관의 적극적인 의지와 지속적인 노력 등이 필수적이다. 당장 특정한 성과를 기대하기 보다는 관계를 변화시키려는 지속적인 노력과 그러한 인식과 문화를 기관에 정착시키려는 노력이 필요하다. 기관의 이와 같은 실천 노력과 노사 공감대 형성 등과 연계되었을 때 노동이사제 등과 같은 시대 환경에 부합하는 제도 또한 보다 빠른 시일 내에 도입 가능하고 제대로 정착될 수 있을 것이다. 보수복리 지표에서와 같이, 몇몇 기관에서 단협 등을 개정하여 지적사항을 개선한 실적이 있지만 전혀 없는 기관도 있었는데, 노사공동의 노력을 배가할 필요가 있다.

○ 혁신과 소통

- 대부분의 기관들은 새롭게 작성된 중장기 경영전략체계에서 기관의 혁신활동을 반영하여 전사적인 관점에서 접근하고자 노력한 것으로 평가된다. 구체적으로 혁신활동과 관련한 비전, 목표, 방향 및 전략과제를 설정하고 임직원을 포함한 대내외 이해관계자와의 소통을 통하여 실행과제를 마련하고 상시적 혁신수행조직을 통하여 실행력을 제고하고자 하였다. 그러나 실행과제의 경우 기존의 경영관리 및 주요사업 내용과 혁신과제와의 차별성이 부족한 것으로 나타나는 점, 기관의 특성이 반영되는 혁신방향과 목표가 설정되지 못한 점, 과제를 수행하는 것이 혁신활동으로 인식되어 구체적인 행동변화를 유발하는 KPI와 연결되지 못하고 있는 점은 개선이 필요한 것으로 평가된다.

- 대부분의 기관들은 외부의 이해관계자와의 소통 및 내부의 임직원들의 소

통활동을 통하여 기관의 혁신활동 내용 및 방법을 강화하고자 노력함으로써 일부 기관들의 중점 추진과제에서 성과가 나타나고 있는 점은 긍정적인 개선으로 평가된다. 다만 일상적이고 반복적인 소통과 혁신활동과 관련한 소통을 구분하여 혁신활동의 내재화를 강화하고, 고객의 VOC와 기관의 혁신활동과의 연계성을 제고하는 혁신체계를 마련하고, 혁신활동을 독려하기 위한 기관장의 노력이 강화되고, 경영혁신과 사업혁신을 포함한 다양한 혁신사례에 대한 내외부의 공유노력을 제고하고, 혁신활동에 대한 평가 및 환류노력을 적극적으로 수행할 필요성이 있는 것으로 판단된다.

2. 경영관리 범주(계량)

(1) 종 합

○ 2018년도 경영관리 계량지표에 대한 평가결과 6개 기관의 득점률은 최고 85.96점, 최저 56.78점으로서, 득점률의 최고치와 최저치의 범위는 29.18점으로 전년도(한국기술자격검정원 제외)의 29.01점과 비슷한 수준으로 나타났으며 평균 득점률은 전년도의 80.64점 대비 5.77점이 하락하여 74.87점을 기록하였다.

○ 2018년도 경영관리 계량지표는 8개 지표, 만점 17점(전년도 27점)으로 구성되어 있으며, 평가를 수행한 결과 한국사회적기업진흥원(14.613점), 한국폴리텍(14.054점), 건설근로자공제회(13.693점), 한국기술교육대학교(12.464점), 한국잡월드(11.889점), 노사발전재단(9.653점)의 순서로 높은 점수를 획득하였다.

(2) 기관별

○ 한국폴리텍은 경영관리 계량평가에 있어서 82.67점의 득점률을 달성하였다. 상생·협력 및 지역발전에서 높은 중소기업제품 구매율 및 장애인생산품 구매율을 달성하여 90.57점의 득점률을 달성하였다. 일자리 창출에

서 청년 신규채용 실적이 다소 미흡하여 63.67점을 획득하였다. 윤리경영에서 부패방지 시책 평가 결과 '우수'로 평가되어 만점을 획득하였다. 재무예산 운영·성과는 하이테크과정 신설, 시설확충사업비 증가 등으로 예산집행액이 증가하고 이로 인해 계량관리업무비가 소폭 감소하여 88.15점을 득점하였다. 국민소통 지표의 득점률은 고객만족도 조사 결과 전년 대비 점수가 소폭 하락하여 고객만족도 조사에서 84.1점을 획득하였으며 경영정보공시 점검에서는 79.5점(50건)의 벌점을 받아 50점만 획득하였다. 총 인건비 관리는 정부가 정한 가이드라인을 준수하여 만점을 획득하였다.

○ 한국기술교육대학교는 경영관리 계량평가에 있어서 73.32점의 득점률을 달성하였다. 상생·협력 및 지역발전에서 높은 중소기업제품 및 장애인생산품 구매율을 달성하여 82.97점을 득점하였으나 균등한 기회와 사회통합에서 국가유공자 우선 채용인원이 법정 채용인원에 미달하여 58.2점을 득점하였다. 윤리경영에서 부패방지 시책평가 결과 '보통'으로 평가되어 50점의 득점률을 달성하였다. 재무예산 운영·성과는 노후된 교육시설 및 학생생활시설 보수를 통한 시설관리업무비의 증가로 계량관리업무비가 3.2% 증가하여 32.2점을 득점하였다. 국민소통에 있어서 고객만족도 조사결과 직업훈련 및 재직자 연수사업 분야 등에서 평가지수가 소폭 하락하여 85.4점의 득점률을 달성하였다. 총 인건비 관리는 정부가 정한 가이드라인을 준수하여 만점을 획득하였다.

○ 노사발전재단은 경영관리 계량평가에 있어서 56.78점의 득점률을 달성하였다. 상생·협력 및 지역발전에서 사회적기업·협동조합생산품 구매비율을 충족하는 등 77.3점을 득점하였으나 균등한 기회와 사회통합에서 장애인 고용 의무비율 등을 충족하지 못하여 4.6점의 득점률을 달성하였다. 재무예산 운영·성과에서 중장년취업아카데미, 중장년고용지원금 등의 감소에 따라 예산집행액이 감소하여 기본점수인 20점만 획득하였다. 또한 윤리경영에서 부패방지 시책평가 결과 '미흡'으로 평가되어 득점하지 못하였다. 국민소통에서 고객만족도 조사는 고객만족도가 전년 대비 소폭 상승하여 84.4점을 득점하였다. 총 인건비 관리는 정부가 정한 가이드라인을 준수하여 만점을 획득하였다.

○ 건설근로자공제회는 경영관리 계량평가에 있어서 80.55점의 득점률을 달성하였다. 균등한 기회와 사회통합에서 장애인 의무고용과 국가유공자 우선 채용 법정 비율을 충족하여 만점을 획득하였으며 일자리 창출에서 높은 청년 신규채용 실적으로 89.03점을 획득하였다. 윤리경영에서 부패방지 시책평가 결과 '보통'으로 평가되어 50점의 득점률을 달성하였다. 재무예산 운영·성과는 비정규직의 무기계약직의 전환으로 인해 관리업무비가 증가하고 이로 인해 계량관리업무비가 전년 대비 0.4% 증가하여 50.3점을 득점하였다. 국민소통에서는 경영정보공시 점검결과 전년도 벌점 0점에서 3점으로 증가하여 83.4점을 득점하였으며 고객만족도 조사결과 대부분의 사업 유형별 평가지수가 전년 대비 상승하여 85.5점을 달성하였다. 총 인건비 관리는 정부가 정한 가이드라인을 준수하여 만점을 획득하였다.

○ 한국사회적기업진흥원은 경영관리 계량평가에 있어서 85.96점의 득점률을 달성하였다. 균등한 기회와 사회통합에서 장애인 의무고용 및 국가유공자 우선 채용 법정 비율을 충족하여 만점을 획득하였으며 상생·협력 및 지역발전에서 높은 중소기업제품 구매율을 달성하여 96.07점을 획득하였다. 또한 국민소통에서 경영정보공시 점검결과 2년 연속으로 공시오류사항이 없어서 우수공시기관으로 지정되었고 고객만족도 조사결과 상대평가 등급이 전년도 C등급에서 B등급으로 상승하여 95점의 득점률을 달성하였다. 윤리경영에서 부패방지 시책평가 결과 '보통'으로 평가되어 50점의 득점률을 달성하였다. 총 인건비 관리는 정부가 정한 가이드라인을 준수하여 만점을 획득하였다.

○ 한국잡월드는 경영관리 계량평가에 있어서 69.94점의 득점률을 달성하였다. 균등한 기회와 사회통합에 있어서 장애인 고용인원과 국가유공자 채용인원의 법정 채용의무인원을 만족하여 90점을 득점하였다. 안전 및 환경에서 녹색제품 구매비율이 22.5%에 머물러 33.9점을 득점하였다. 윤리경영에서 부패방지 시책평가 결과 '미흡'으로 평가되어 득점하지 못하였다. 재무예산 운영·성과는 관리업무비의 차감항목인 감가상각비 및 수선유지비가 증가하고 이로 인해 계량관리업무비가 전년 대비 1.4% 감소하

여 65.3점을 득점하였다. 국민소통에서는 고객만족도 조사결과 전년 대비 6.9점 상승하고 상대등급이 B등급에서 A등급으로 상승하여 98.9점을 득점하였다. 총 인건비 관리는 정부가 정한 가이드라인을 준수하여 만점을 획득하였다.

(3) 지표별

○ 사회적 가치 구현은 2018년에 신규로 도입한 지표로서 ① 일자리 창출 ② 균등한 기회와 사회통합 ③ 안전 및 환경 ④ 상생·협력 및 지역발전으로 구성되어 있다. 평가대상 기관들의 평균은 일자리 창출 72.72점, 균등한 기회와 사회통합 70.47점, 안전 및 환경 72.7점, 상생·협력 및 지역발전 83.58점을 득점하였다. 기관의 각 지표별 최고득점과 최저득점의 구간은 일자리 창출 80.3점~47점, 균등한 기회와 사회통합 100점~4.6점, 안전 및 환경 96점~33.9점, 상생·협력 및 지역발전 96.07점~71.03점으로 특히 균등한 기회와 사회통합에서 최고득점과 최저득점 차이가 컸다.

○ 윤리경영 지표의 경우 부패방지 시책 평가 결과에 따른 지표로서 '우수(100점)'로 평가된 기관은 한국폴리텍 1개이며 '보통(50점)'으로 평가된 기관은 한국기술교육대학교, 건설근로자공제회, 한국사회적기업진흥원 3개 기관이며 '미흡(0점)으로 평가된 기관은 노사발전재단 및 한국잡월드 2개 기관이었다.

○ 재무예산 운영·성과 지표의 경우 관리업무비 운용 실적을 평가하는 계량관리업무비 지표의 평균은 2018년 55.76점으로 2017년 59.7점 대비 3.94점 하락하였다. 최고득점은 88.15점, 최저득점은 20점이며 일부 기관의 예산집행액의 감소 및 관리업무비의 증가로 계량관리업무비의 득점률은 전년 대비 소폭 하락하였다.

○ 공기업·준정부기관 예산편성 지침의 총인건비인상률 준수 여부를 평가하는 총 인건비 관리 지표의 경우 6개 전 기관에서 총인건비인상률을 준수하여 만점을 득점하였다.

○ 국민소통 지표의 경우 경영정보공시 점검 및 고객만족도 조사로 구성되어 있으며 경영정보공시 점검은 벌점 구간에 따라 평가되어지며 기관의 벌점은 최대 79.5점에서 최소 0점으로 기관 간 차이가 컸다. 기관의 고객만족도 조사결과 최대 88.9점에서 최소 78.2점으로 평가되었으며 상대등급은 한국잡월드는 A등급, 나머지 기관은 B등급으로 평가되었다.

3. 주요사업 범주(비계량)

(1) 종 합

○ 기관들은 설립목적 및 중장기 경영목표를 달성하기 위한 주요사업을 3~4개로 구분하고 각각의 사업 목표달성을 위한 계량지표를 마련하고, 비계량지표를 통하여 계량지표 달성을 지원하기 위한 역할을 수행하는 방향으로 지표체계에 대한 관리를 수행하고 있다. 그러나 일부 기관의 경우 마련된 계량지표의 경우 대상 사업의 핵심적인 성과를 대표하지 못하고 있는 것과 경영목표 달성과 관련된 궁극적인 성과지표라기보다는 내부적인 관리지표 차원에 머물고 있는 점, 비계량지표의 경우 구체성의 부족으로 인하여 실제적인 지표로서의 역할을 하지 못하는 점은 개선이 필요한 것으로 판단된다.

○ 기관들은 계량지표를 통하여 목표수준을 설정하고 목표달성을 위한 노력을 수행함으로써 대부분의 기관들이 목표를 달성하는 성과를 보이고 있는 것은 사업실행 측면에서 긍정적으로 평가된다. 그러나 대부분의 기관들에서 계량지표 목표수준이 과거실적을 중심으로 설정됨으로써 중장기 경영목표달성과의 연계성이 부족하게 설정된 점, 목표수준이 도전적으로 설정되지 못하고 있는 점, 중장기 경영전략체계에서 제시하는 전략방향의 일부 내용의 경우 사업계획에 반영되지 못하는 사항이 나타나는 점은 개선이 필요한 것으로 판단된다. 이러한 개선이 이루어지는 경우 중장기 경영목표 달성을 위한 사업계획 수립이 이루어질 수 있을 것으로 판단된다.

○ 대부분의 기관들은 성과목표 달성을 위하여 마련된 지표를 정기적으로 모니터링하고 평가를 수행하는 체계를 통하여 주요사업들이 전년도에 비하여 개선된 성과를 보이고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 다만 최종적인 상위지표와 수단적인 하위지표로 구분하여 조직구조 상 위계(계층)에 의한 차별화된 관리의 필요성이 있는 점, 단순한 실적을 집계하는 모니터링이 아닌 실효적인 모니터링을 위해서는 비상계획 등 실제적인 대응과 연계하여 모니터링이 이루어질 필요성이 있는 점, 특정 지표의 성과달성을 위하여 관련 부서(지사) 또는 외부협력기관 간 협력이 필요한 경우 실효적인 지표관리가 이루어질 필요성이 있는 점에 대하여는 개선방안 마련이 이루어져야 할 것으로 판단된다.

○ 기관들은 마련된 평가지표의 목표달성에 대하여 성과평가 체계를 갖추고 내부적으로 환류활동을 수행하고 있는데, 일부 기관들의 경우 이러한 노력을 바탕으로 전년도에 비하여 개선된 성과를 보이고 있는 것은 긍정적으로 평가되나 전반적으로 환류노력 측면에서 개선이 필요한 것으로 평가된다. 전반적으로 대부분의 기관들에게서 성과지표에 대한 평가를 통한 부서 및 임직원 평가와의 연계성 제고가 필요한 점, 계량지표의 경우 목표 미달성 원인에 대한 체계적인 검토를 통한 대응방안이 모색될 필요가 있는 점, 비계량지표의 경우 성과평가가 정성적으로 이루어짐으로서 매년 반복되는 환류계획이 제시되고 있는 점은 개선이 필요한 것으로 판단된다.

(2) 기관별

○ 학교법인 한국폴리텍

- 기관은 산업현장에서 필요한 중간기술자 양성이라는 기관 설립목적에 부합하는 '2년제 학위과정 양성사업'을 주요사업으로 선정하였다. 아울러 혁신방안과 사회적 안전망 강화라는 정부정책 방향을 사업에 반영한 노력은 긍정적이라고 평가된다. 해외의 유사기관을 벤치마킹해 차이를 분석하고 이를 바탕으로 목표치 수준을 검증하는 등 사업의 발전방안을 모색하였으

며 폴리텍 졸업생의 성공사례를 홍보하고 기관의 이미지를 개선하는데 노력하였다.

- 다만, 기관에 맞는 인재상이 무엇인지에 대한 보다 명확한 정립이 필요하며 인재상에 맞는 학생 모집에 집중할 필요가 있어 보인다. 아울러 사업의 궁극적인 목표가 입시경쟁률이 아님을 인식할 필요가 있다. 기관의 비계량 실적의 성과분석 결과는 성과 내용의 구체성이 약해 어느 정도의 성과가 도출되었는지 판단하기 쉽지 않다. 우수성과 또는 모범사례 등을 발굴하는 노력은 배가 되어야 할 것이다.

- 전문기술과정 사업의 경우 4차 산업혁명시대 기업과 사회에서 요구하는 미래형 기술인력양성의 메카로서 책무를 수행한 것으로 평가되며 미래산업을 선도하는 일자리 대학이라는 경영목표 달성에 기여한 것으로 판단된다. 생애전주기 직업교육의 제공을 위해 취약계층 비진학 청소년 등에 대한 직업교육 확대노력을 기울였으며 직업교육 확대를 위해 홍보를 강화한 노력은 긍정적이다. 다만, 실행과제와 핵심 성과지표 간의 연계성을 강화할 필요가 있다. 도전적인 목표수준이 무엇인가를 명확히 하고 근거를 제시할 필요가 있다. 기술과 인성을 겸비한 인재양성을 위한 비교과 과정의 내용을 충실히 해야 하며, 달성률이 미진한 성과지표는 이유를 분석하여 목표치에 도달 할 수 있도록 노력할 필요가 있다.

- 전년도에 이어 중장년 및 경력단절여성 등 취업애로계층의 직업훈련 사업을 주요사업으로 설정하면서 공공기관으로서의 역할을 강화한 점은 매우 긍정적이다. 글로벌 벤치마킹 노력이 있었으나, 벤치마킹하는 명확한 이유가 설명되어야 할 것이며 다양한 벤치마킹 대상을 검토해 볼 필요가 있으며 전략적 방향을 찾는 노력도 배가 되어야 할 것이다. 사업의 시너지를 제고하기 위하여 기관 간 연계는 여전히 강화할 필요도 있다. 고용위기에 처한 지역의 맞춤형 재취업과정의 운영은 추진노력이 배가 되어야 할 것이며 이들 노력의 구체적 성과를 제시할 수 있어야 할 것이다.

- 일학습병행제 정착 사업은 일학습병행제 정착을 통한 실력중심사회 선도를 목표로 하고 있다. 고숙련 일학습병행제(P-TECH) 운영을 통해 국정

과제를 선도하고 일자리 안정망을 강화한 노력과 기업의 요구에 부응하는 일학습병행제 훈련과정을 개발하는 등 훈련 인프라 지원을 강화한 노력은 긍정적이다. 다만, 비계량 성과지표의 경우도 객관적인 평가가 어느 정도 가능할 수 있도록 설정되어야 하고 목표의 설정도 구체화 하려는 노력이 있어야 한다. 전략과제의 도출은 다른 사업에서도 마찬가지이지만 기관의 장점 약점 기회요인 위협요인과의 정합성이 있도록 할 필요가 있다. 모범사례로 만들어 확산하려는 노력이 있어야 할 것으로 판단되며, 개선과제 도출을 통해 만들어진 차년도 추진방안은 구체적인 내용이 되어야 할 것이다.

❍ 한국기술교육대학교

- 기관은 설립목적 및 경영전략에 부합하는 주요사업 선정절차를 적절하게 거쳤으며, 주요사업별 정책순위, 인력 및 사업비 비중을 적절히 배분하려는 노력은 긍정적으로 평가된다. 성과지표를 타당성과 신뢰성을 기준으로 지표의 대표성을 평가하여 핵심 성과지표를 적절하게 설정한 것으로 보인다. 다만 비중을 정하는 근거와 과정을 보다 명확하게 할 필요는 있을 것으로 판단된다.

- 직업능력개발담당자 양성사업의 경우, 4차 산업 혁명 대비 현장실무 교육과정 운영을 통해 미래 신산업 분야 훈련교사 수요에 대응한 노력은 기관의 설립목적과 경영 목표 달성에 기여한 것으로 평가된다. 교과과정 개편과 관련한 성과지표의 글로벌 수준 달성을 위한 벤치마킹 대상기관을 선정하고 글로벌 수준과의 Gap을 분석하여 Catch-up 전략을 마련한 노력은 긍정적이다. 학년별 맞춤형 진로지도 및 취업 역량강화프로그램이 언론사 등 외부의 좋은 평가를 받은 것으로 보고되고 있다. 다만 성과목표 정의가 직업능력개발담당자 양성사업의 취지와 적합한 것인지 재검토할 필요가 있다. 개선과제 도출을 위한 과정이 명확하지 않고 개선과제의 도출 내용을 보다 구체적인 내용으로 충실히 할 필요가 있어 보인다.

- 직업훈련교원 및 재직자 연수사업의 경우, 직업훈련교원 및 근로자의 현장 실무역량 강화를 통한 국가 직업능력개발 선도를 사업목표로 설정하고

있다. 훈련교사 양성인원을 확대하고 신중년 훈련교사 양성과정을 신설한 점이나 기술공학분야 온라인훈련을 활성화하고 온라인 직업교육훈련 기반을 마련한 것은 긍정적으로 평가된다. 사업추진을 위해 자원배분 계획을 수립한 점은 긍정적이나 사업비 증액의 사유를 명확히 제시할 필요가 있으며 성과지표로 활용된 현업적용도의 평가적정성에 대한 면밀한 검토가 있어야 할 것이며 자격연수 수혜자 만족도의 경우 목표대비 실적이 크게 미비한 점을 분석하여 대비할 필요가 있다. 최근 5년간 교직훈련과정의 신청현황을 분석한 노력은 긍정적이며, 주요성과를 공유하고 확산한 노력은 지속되어야 할 것으로 판단된다.

- 고용노동분야 연수사업의 경우, 공공부문 교육을 통해 노사갈등을 예방 지원하고 수요 맞춤형 교육설계와 현업적용도 내실화로 교육 실효성 및 현장성을 확보하려는 노력이 있었다. 노동인권교육의 내실화 노력을 기울였으며 유관기관과의 협력을 통해 노동교육 기반을 확대한 것으로 판단된다. 다만, 노동인권교육 관련기관과의 네트워크 구축을 통해 노동교육의 내실을 강화한 구체적인 성과를 도출하는 노력이 있어야 할 것으로 판단된다. 다만 비계량지표를 보다 구체화될 수 있도록 해야 할 것이며, 계량지표의 목표수준이 적정한 것인지에 대해 검토가 필요하며, 자체평가와 연계한 환류 활동이 강화될 필요가 있어 보인다.

○ 노사발전재단

- 기관은 사업 간 연관성, 재단 경영전략체계 연계성, 국정과제 연계성을 반영하여 주요사업 3가지를 재구성한 노력은 적절한 것으로 평가된다. 다만 중장기발전계획을 정비하여 주요사업과 연계되어야 할 필요가 있으며 주요사업 선정과정이 객관적일 필요가 있어 보인다. 주요 사업선정에 있어 타 기관과의 차별성도 높일 수 있는 사업의 기획 및 집행이 이루어질 필요도 있다.

- 세부 실행과제에 맞는 성과지표를 구성할 필요가 있으며 취약계층 대상 교육을 확대하고 신규 대상을 발굴하는 노력이 배가 되어야 할 것이다. 지역 및 중소기업의 노사전문가가 육성되었는지에 대한 객관적인 평가가

이루어져야 할 것이며 노사민정협의체의 활동에 대한 문제점을 파악해 해결책을 찾는 노력도 배가 될 필요가 있다. 아울러 목표의 도전성에 대한 검토도 이루어져야 한다.

- 신중년일자리지원사업의 경우 중장년 일자리 지원 강화 노력을 통해 취업에 성과를 나타내고 있으며 고용위기 지역 및 업종에 대한 대국민 서비스를 통해 고용안정에 기여한 것으로 보고되고 있다. 지자체와 연계한 중장년 일자리 지원 사업은 문제점을 개선하여 확대해 볼 필요가 있으며 지역별 그리고 업종별로 특화하려는 노력이 강화되어야 할 것으로 보인다. 우수한 성과를 찾아 공유 및 확산하였고, 개선과제를 도출한 내용은 차년도에 환류를 통해 개선하려 노력하고 있으나 아직은 그 내용이 충실하다고 보기는 쉽지 않아 이를 보완하는 노력이 필요해 보인다.

- 기관은 지난해 주요사업이던 컨설팅 사업을 확대·개편하여 일터혁신사업으로 명칭변경을 하였다. 국민생활 밀접업종 및 사업장의 근로시간을 단축하기 위한 기관의 노력은 긍정적으로 평가된다. 차별개선 우수사례를 발굴하는 성과를 도출한 점 그리고 차별 없는 일터 문화 조성노력이 고객이 선정한 2018년도 노사발전재단 우수 활동으로 선정된 점은 긍정적이다. 차별과 차이 등에 대한 논쟁이 있을 수 있는 부분이 있으므로 이에 대한 면밀한 검토가 이루어진 후에 차별개선 노력이 이루어질 필요가 있다. 스마트 공장에 대한 집중 컨설팅 지원노력 및 지역 특화사업 활성화 노력이 배가 되어야 할 것이다.

○ 건설근로자공제회

- 기관은 퇴직공제사업에서 전반적으로 전년도와 동일한 내용으로 사업관리가 이루어진 것으로 평가된다. 다만 퇴직공제 불성실 가입공사와 준공미납 공사를 계량지표에 일부 반영하고 관리노력을 통하여 부분적으로 해소 성과를 달성한 것은 긍정적인 개선으로 평가된다. 그러나 매년 반복적으로 제시되는 불성실 사업장에 대한 관리체계 강화에 적극적으로 대응하기 위해서는 미가입·미납율 관리를 강조하는 새로운 지표를 마련하는 것이 필요할 것으로 판단되며, 전자카드제 이용의 경우 개별 이해관계자별 장

애요인을 파악하여 이에 대한 극복방안을 마련하는 접근방법이 요청된다고 할 수 있다.

- 기관은 전년도의 고용복지사업을 구분하여 회원복지사업과 고용복지사업으로 나누어 주요사업을 설계하였는데, 회원복지사업에서는 퇴직공제금 지급업무와 순수한 복지업무를 담당하는 것으로 설정하였다. 퇴직공제금 지급업무에서 지급 신속성을 제고한 것과 순수한 복지업무에서 중장기 재정추계를 포함한 복지로드맵을 구축하여 증액된 예산으로 체계적으로 대응하고자 한 것은 긍정적으로 평가된다. 그러나 퇴직공제금 지급업무의 핵심으로서 미지급자가 발생하지 않는 방향으로 지표관리를 도모할 필요성이 있으며 복지서비스와 고용지원서비스와의 연계성을 제고할 필요성이 있는 것으로 판단된다.

- 기관은 전년도의 고용복지사업에서 고용지원서비스에 대한 전사적인 역량을 강화하고자 별도의 주요사업으로 분리하여 고용지원사업을 설정한 것은 바람직한 방향으로 평가된다. 본 사업에 대한 계량지표로서 수료자 만족도와 취업자 만족도 목표가 달성되고, 전년도에 비하여 수료율과 취업률이 증가한 것은 긍정적으로 평가된다. 그러나 수료자와 취업자 수의 경우 기관의 중장기 경영목표에서 제시되는 사항이므로 본 사업에 지표관리가 적극적으로 이루어질 필요성이 있는데 중장기 경영목표를 도전적으로 설정하고 이를 달성하기 위한 단계별 목표를 설정하여 관리하는 미래지향적인 접근방법이 요청된다고 할 수 있다.

- 기관은 효율적 자산운용과 리스크관리를 수행하는 자산운용사업에서 전반적으로 전년도에 비하여 개선된 성과가 나타나는 것으로 평가된다. 자산운용의 경우 비록 목표 대비 낮은 성과를 나타내고 있으나 탄력적인 운용을 통하여 고용노동부 산하 다른 기금기관에 비하여 높은 성과를 보이고 있는 점과 리스크관리의 경우 전년도 지적사항을 반영하여 중장기 리스크관리계획(안)을 마련하여 체계적으로 대응하고자 노력한 것은 긍정적인 개선으로 평가된다. 다만 중장기 리스크 관리계획이 12월에 마련된 상황이므로 단계적 실행방안을 도출하여 지속적인 개선이 이루어져야 할 것으

로 판단된다.

○ 한국사회적기업진흥원

- 기관은 기존의 설립목적을 확대하여 사회적 경제 기업의 육성과 지원을 위한 확대방안을 담은 새로운 중장기 경영전략체계를 수립함으로써 사회적 경제 활성화에 대한 기관의 추진의지를 제고하기 위한 방안을 마련하기 위한 노력을 수행하고 이를 바탕으로 기존의 사업들을 사회적 기업에서 사회적 경제기업 육성, 자생력 강화, 가치 확산 사업으로 새롭게 변경하였다. 다만 다양한 유형의 사회적 경제기업을 대상으로 사업을 확대하기 위해서는 사업모델개발을 포함한 중장기 로드맵을 구체적으로 마련하여 대응할 필요성이 있는 것으로 판단된다.

- 기관은 사회적 경제기업 육성사업에서 사회적기업가 육성사업을 강화하여 우수창업팀 비율을 제고하고, 사회적 경제기업 진입기업 수를 계량지표로 설정하여 다양한 유형의 사회적 경제기업 육성을 도모하고자 노력한 것은 긍정적으로 평가된다. 다만 사회적 기업을 포함한 다양한 유형의 사회적 경제기업 육성을 위해서는 발굴을 위한 노력을 지속적으로 강화할 필요가 있는 것으로 판단된다. 이를 위해서는 사업모델 개발이 필수적으로 판단되며 부처형 사업과 연계한 사회적 경제 모델을 발굴하여 마을관리 협동조합을 지원한 것은 긍정적인 사례로 평가된다.

- 기관은 사회적 경제기업 자생력 강화 사업에서 판로지원을 위하여 시장성 보유 상품DB 발굴 및 통합플랫폼으로서 e-store 36.5+ 구축을 강화하고, 공공기관과 민간 유통시장 진출 지원을 위한 노력을 수행한 것은 긍정적으로 평가된다. 또한 경영역량 지원을 위하여 크라우드 펀딩을 통한 자금조달 성과와 청소용역 판매를 위한 LH와의 협력을 통하여 성과가 나타나는 점도 긍정적으로 평가된다. 다만 관련 지표의 경우 직접적인 지표 및 도전적인 목표를 설정하여 대응하고, 예상되는 장애요인을 구체적으로 파악하여 이의 극복방안을 마련하여 대응할 필요성이 있는 것으로 판단된다.

- 기관은 사회적 경제기업 가치 확산 사업에서 공공·민간영역의 사회적 가치 실현을 지원하고, 사회적 경제 인식 확산을 위하여 홍보활동을 강화하고, 사회적 가치 측정 및 평가체계에 대한 확산성과를 달성한 것은 긍정적인 개선으로 평가된다. 특히 사회적 가치 제고를 위한 다양한 이해관계자들의 플랫폼 역할은 올바른 방향으로 평가된다. 다만 최근의 사회적 가치경영 확산에 효과적으로 대응하기 위한 방안으로서 새로운 모델이 적극적으로 개발될 필요성이 있는 점, 사회적 기업과 협동조합의 인증요건과 설립요건 준수여부에 대한 지속적인 모니터링 방안이 마련될 필요성이 있는 점은 개선이 이루어져야 할 것으로 판단된다.

○ 한국잡월드

- 기관은 기존의 2020 중장기 경영전략체계를 개편하여 2022 중장기 경영전략체계를 새롭게 마련하여 4차 산업혁명 직업체험 기반 구축과 기관의 수익증대를 도모하고자 하였다. 이를 바탕으로 지역사회 협력 공동사업을 마련하는 등 기존의 3가지 주요사업 및 역할체계를 전면적으로 개편하여 대응하고자 하였다. 그러나 주요사업 명칭, 내용, 수행조직, 지표의 일관성 측면에서 개선이 필요한 것으로 평가되므로 체계적인 정비가 필요한 것으로 판단된다. 또한 새롭게 마련된 중장기 경영전략체계와 주요사업과의 정합성 제고를 위해서는 미래지향적인 사업계획 수립이 검토되어야 할 것으로 판단된다.

- 기관은 전시체험관 운영과 관련된 직업체험서비스 제공사업에서 전시·체험 콘텐츠 개선을 도모하고, 2018년 하반기 운영위탁사 파업으로 이용객 유치의 어려움에도 불구하고 대체인력 투입 등을 통하여 체험관의 원활한 운영을 위한 노력을 수행한 점은 긍정적으로 평가된다. 그러나 방문고객 DB에 대한 체계적인 분석이 필요한 점, 전시체험 유지보수 기간 내 완료수가 실제적인 운영서비스 적절한 지표가 아닌 점, 고객센터 만족도보다는 전시체험 만족도 중심의 평가가 필요한 점, 상품 및 운영분야에 대한 구체적인 환류계획이 마련될 필요성이 있는 점은 개선이 요청된다고 할

수 있다.

- 기관은 직업세계관 및 진로설계관 중심의 직업정보·진로설계 서비스 제공 사업에서 다양한 행사 및 프로그램을 마련하여 대응한 점, 6가지 SNS를 활용하여 홍보활동을 강화한 점, 사회적 가치 제고를 위하여 소외계층 직업진로를 강화한 점에 대한 기관의 노력이 인정된다. 특히 이러한 활동을 위하여 외부기관과의 협력방안 마련은 바람직한 방향으로 평가된다. 그러나 경영목표 달성에 핵심적인 본 사업의 위상이 강화될 필요가 있는 점, 새로운 유형의 프로그램 개발을 위한 노력이 필요한 점, 보다 적극적으로 외부기관과의 협력을 도모할 필요성이 있는 점은 개선이 필요한 것으로 판단된다.

- 기관은 기존의 고객지원 사업에서 지역사회 협력 공동사업으로 사업명칭을 변경하여 대응하고자 하였으며 기존의 사업지원 내용에서 전략과제로서 서비스 품질 관리체계 구축, 고객확장 및 사업시장 확대, 데이터 기반 과학적 마케팅 강화를 수행하는 사업으로 설정하였다. 그러나 수행된 사업 내용은 유관기관 연계사업, 고객과의 소통 강화, 숙련기술 체험관 건립으로 구성되어 있어 본 사업이 지향하는 전략과제와의 정합성이 낮은 것으로 평가된다. 이는 기존의 고객지원 사업과 새로운 지역사회 협력 공동사업과의 혼동성에 기인한 것으로 평가되므로 본 사업이 지향하는 전략과제에 부합하는 사업내용 재설계가 필요한 것으로 판단된다.

4. 주요사업 범주(계량)

(1) 종 합

○ 4개의 주요사업을 설정한 한국폴리텍 및 건설근로자공제회와 3개의 주요사업을 설정한 나머지 4개 기관을 포함하여 총 6개의 기관들에 대한 주요사업 계량지표에 대한 평가를 수행한 결과, 가중치 25점 만점을 기준

으로 한국사회적기업진흥원은 25점 만점을 획득하였으며, 한국폴리텍(24.81점), 노사발전재단(24.34점), 한국기술교육대학교(22.8점), 한국잡월드(21.3점), 건설근로자공제회(20.39점)의 순서대로 높은 점수를 획득하였다.

○ 주요사업 계량지표 가중치가 전년도와 동일하게 25점으로 설정된 상황에서 전체적으로 점수는 2017년 대비 약간 하락한 것으로 나타나고 있다. 하락한 기관은 노사발전재단(25점→24.34점), 한국기술교육대학교(24.01점→22.8점), 한국잡월드(24.32점→21.3점), 건설근로자공제회(24.99점→20.39점)로 나타나고 있으며, 상승한 기관은 한국폴리텍(22.53점→24.81점)이며 한국사회적기업진흥원은 전년도와 동일한 25점 만점을 획득하였다.

(2) 기관별

○ 학교법인 한국폴리텍의 4가지 주요사업 계량지표는 전년도 22.53점에서 상승하여 24.81점을 기록하였다. 첫째, 2년제 학위과정 양성사업은 3개의 지표로 이루어졌는데, '졸업생 취업률(3점)'은 목표 81.741%를 하회한 실적치 79.667%를 달성하여 2.939점을 획득하였다. '졸업생 취업유지율(3점)'은 실적 88.902%로 목표치 88.764%를 초과하여 만점을 획득하였으며 '신입생 충원율(4점)'도 100%로 만점을 획득하였다. 둘째, 전문기술과정 양성사업의 경우 2개의 지표로 이루어졌는데, '졸업생 취업률(3점)'은 목표치에 미달하여 3점 만점 기준 2.873점으로 나타났다. '졸업생 취업유지율(2점)'은 85.786%로서 목표치 82.536%를 상회하여 만점을 기록하였다. 셋째, 취업애로계층 직업훈련 사업의 경우 '계획 대비 훈련인원(4점)'을 산식으로 제시하여 목표치를 약간 상회하여 만점을 기록하였다. 향후 성과지표의 목표가 도전적인 목표였는지에 대해서는 점검이 필요해 보인다. 넷째, 일학습병행제 정착의 경우, 2개 지표로 구성되어 있으며 2개의 지표 모두 만점을 기록하였다. 계량지표의 성과목표 설정 근거를 제시하고 있으나 목표치가 얼마나 도전적인지 평가하기 어려우며 쉽게 목표를 초과 달성한 것이 아닌지 점검할 필요가 있다.

○ 한국기술교육대학교의 3가지 주요사업 계량지표는 전년도 24.01점에서

하락하여 22.8점을 기록하였다. 첫째, 직업능력개발담당자 양성사업의 경우 3가지 지표로 구성되었으며 '졸업생 취업률(4점)'과 '졸업생 취업유지율(3점)'에서 목표를 하회하여 만점을 받지 못하였으나 '신입생 충원율(3점)'은 목표를 달성하여 만점을 기록하였다. 둘째, 직업훈련교원 및 재직자 연수사업의 경우, 3개의 지표로 구성되었으며 '재직자 직업능력개발 이러닝 실적(4점)'은 목표를 달성하여 만점을 받았으나 '직업훈련교원 자격연수 실적(3점)' 및 '훈련교사 보수교육 실적(3점)'은 목표를 하회하여 만점을 기록하지는 못했다. 100% 이상의 목표달성은 도전적이지 못할 가능성도 있으므로 사업의 목표치 설정을 재점검할 필요가 있다. 셋째, 고용노동분야 연수사업의 경우 2개의 지표로 구성되었는데, 공공부문 및 청소년 노동교육 실적의 만족도에서 약간 목표를 하회하여 만점을 받지 못했다. 전반적으로 인원과 만족도를 모두 산식에 포함하고 있어서 긍정적이나 목표수준이 적정한 것인지에 대해서는 검토가 필요해 보인다.

○ 노사발전재단의 3가지 주요사업 계량지표는 전년도에 비하여 약간 하락하여 24.34점을 기록하였다. 첫째, 노사상생협력사업은 3가지 지표로 이루어졌으며, 이 중 '노사상생협력교육효과(4점)'는 현업적용도로 산정한 결과 전년도 77.8점에서 최고목표치인 80.2점으로 상승하여 만점을 기록하였다. '노사파트너십 프로그램을 통한 노사관계 인식변화 효과(2점)'는 목표치 9.1점에 하회하는 8.0점을 달성하여 1.807점을 기록하였다. '노사파트너십 프로그램 지원사업장 수행완료율(2점)'은 목표치 97.5%에 미달하는 96.7%를 달성하여 1.988점을 기록하였다. 둘째, 신중년일자리지원사업의 경우 2가지 지표로 이루어졌는데, '중장년 일자리 지원성과(5점)'는 실적치 88.71%를 달성하여 4.548점을 기록하였다. '생애경력설계서비스 지원성과(5점)'는 118.06%의 실적을 달성하여 만점을 기록하였다. 생애경력설계서비스 사업성과(서비스인원 및 만족도)는 목표 대비 실적을 제시하고 있으나 성과의 내용이 구체적이지 못한 점은 아쉬움으로 남는다. 셋째, 일터혁신사업의 경우 3개의 지표로 이루어졌는데, '임금직무체계 개선율(2점)'은 목표치인 47.5%를 초과한 48.6%를 달성하였다. '장시간 근로관행 개선 지원성과(2점)' 및 '차별없는 일터 조성 성과(3점)'도 목표치를 상회한 실적으로 만점을 기록하였다.

○ 건설근로자공제회의 4가지 주요사업 계량지표는 전년도에 비하여 하락하여 20.39점을 획득하였다. 첫째, 퇴직공제사업의 '성립신고율(4점)' 및 '준공납부율(4점)'은 전년도 지적사항을 일부 반영하여 수정한 결과 전년도와 비교하여 약간 하락하였다. 성립신고율과 준공납부율은 비율로 지표를 설정하는 경우 사업관리 개선방향 모색과 임직원 동기부여 측면에서는 여전히 의문이 제기될 수 있는 것으로 평가되므로 누적적으로 '퇴직공제 불성실공사 개수'와 '준공공사 미납부공사 개수'를 마련하고 목표를 0으로 설정하는 방향으로 지표관리를 수행할 필요성이 있다. 둘째 회원복지사업의 '퇴직공제금 지급 신속성 증진(3점)'은 목표를 달성하여 만점을 획득하였다. 회원복지에 퇴직공제금의 정확한 지급의 중요성을 고려하는 경우 퇴직공제금 지급 정확성 지표를 마련하여 관리하는 것이 필요해 보이며 이를 위해 퇴직공제금 미지급자 수에 관련된 지표를 마련할 필요성이 있다. 셋째, 고용지원사업의 '수료자 만족도(4점)'와 '취업자 만족도(4점)'는 목표를 달성하여 만점을 획득하였으며 이러한 결과는 만족도의 지속적인 향상의 결과로 평가된다. 넷째, 자산운용사업의 '자산운용수익률(6점)'은 전년도에 비하여 주식시장의 불황 등으로 설정한 목표수익률에 미달하여 1.631점을 획득하였다. 목표수익률 제고와 더불어 리스크 관리와 관련한 지표를 계량지표에 반영할 필요성이 있다.

○ 한국사회적기업진흥원의 3가지 주요사업 계량지표는 2년 연속하여 25점 만점을 획득하였다. 첫째, 사회적경제기업 육성사업의 두 가지 지표인 '사회적기업가 육성사업 창업지원성과(8점)' 및 '사회적경제기업 확대성과(3점)'는 모두 만점을 획득하였다. 사회적기업가 육성사업의 경우 기관이 수행한 노력이 인정되나 사회적기업가 육성사업의 취지에 비추어 보면 발굴을 위한 노력과 성과를 지표에 반영시키는 방안을 검토할 필요성이 있는 것으로 판단된다. 둘째, 사회적기업 자생력 강화사업의 경우 '입점기업 수 증가율과 입점 제품 수 증가율(7점)' 모두를 증가시킴으로서 목표를 달성한 것으로 평가된다. 사회적기업 생존에 핵심적인 사항으로서 판매와 관련한 실효적인 지표를 마련함과 동시에 보다 도전적인 목표설정이 필요한 것으로 판단된다. 셋째, 사회적경제기업 가치 확산사업의 두 가지 지표인 '사회적기업 자율경영공시 확대 성과(3점)'와 '민간·공공협력 활성화 성과(4점)'는 모두 만점을 획득하였다. 자율공시 참여 기업 비율

이 '사회적경제기업 가치 확산' 사업을 대표하는 성과지표로서 타당성에 대한 검토가 이루어질 필요가 있으며 현재의 사회적기업뿐만 아니라 사회적경제기업으로 자율공시 지표의 확대를 모색할 필요가 있다.

○ 한국잡월드의 3가지 주요사업 계량지표는 전년도에 비하여 하락하여 21.3점을 획득하였다. 첫째, '전시체험관 운영성과(6점)'와 '직업체험 서비스 품질 개선(5점)'은 실적이 미달되어 각각 5.736점과 4.991점을 획득하였다. 직업체험 서비스 품질개선 지표의 경우 운영서비스를 평가하기 위한 유지보수 기간 내 완료 수는 유지보수 관점에서 당연한 관리사항이므로 외부적인 성과지표라기 보다는 내부적인 관리지표로 판단하는 것이 적절한 것으로 평가된다. 둘째, 직업정보 및 진로설계 서비스 제공사업에서 '직업진로 인식 확산 성과(5점)'는 참여인원 및 홍보실적이 목표수준에 미달하여 2.239점을 획득하였다. 또한 '소외계층 직업진로 지원성과(5점)'는 학교 밖 청소년 직업진로교육 참여인원이 목표에 미달하여 4.337점을 획득하였다. 진로지원그룹의 경우 소외계층에 대한 명확한 정의를 바탕으로 지표 개선을 통한 타당성 높은 성과가 이루어질 필요가 있는 것으로 평가된다. 셋째, 지역사회 협력 공동 사업의 '지역사회 협력 활성화(4점)'는 목표를 달성하여 만점을 획득하였다.

Ⅲ. 기관별 경영실적 평가보고서

학교법인 한국폴리텍

❖ 총괄 요약표

	지 표 명	비계량			계량	
		가중치	등급	득점	가중치	득점
경영관리	1. 경영전략 및 리더십					
	(1) 전략기획	3	B+	2.4		
	(2) 경영개선	3	B+	2.4		
	(3) 리더십	2	B0	1.4		
	2. 사회적 가치 구현					
	(1) 일자리 창출	3	B0	2.1	3	1.910
	(2) 균등한 기회와 사회통합	2	B0	1.4	1	0.7
	(3) 안전 및 환경	2	B0	1.4	1	0.623
	(4) 상생·협력 및 지역발전	2	C	1.2	3	2.717
	3. 윤리경영	3	B+	2.4	2	2
	4. 조직·인사·재무관리					
	(1) 조직·인사 일반	3	B0	2.1		
	(2) 재무예산 운영·성과				2	1.763
	(3) 삶의 질 제고	2	C	1.2		
	5. 보수 및 복리후생비					
	(1) 보수·복리후생	2	C	1.2		
	(2) 총 인건비 관리				3	3
	(3) 노사관계	3	C	1.8		
	6. 혁신과 소통					
	(1) 혁신노력 및 성과	3	B0	2.1		
	(2) 국민소통				2	1.341
주요사업	1. 성과관리 및 지표구성의 적정성					
	(1) 2년제 학위과정	10	B+	8		
	(2) 전문기술과정	5	B0	3.5		
	(3) 취업애로계층 직업훈련	4	B0	2.8		
	(4) 일학습병행제 정착	6	B0	4.2		
	2. 주요사업 성과					
	(1) 2년제 학위과정					
	① 졸업생 취업률				3	2.939
	② 졸업생 취업유지율				3	3
	③ 신입생 충원율				4	4
	(2) 전문기술과정					
	① 직업훈련을 통한 노동시장 진입(취업률)				3	2.873
	② 졸업생 취업유지율				2	2
	(3) 취업애로계층 직업훈련					
	① 취업애로계층 취업훈련 실시인원				4	4
	(4) 일학습병행제 정착					
	① P-Tech 학과 운영 수				3	3
	② P-Tech 학습근로자 훈련 양성률				3	3
전체 합계		58		41.6	42	38.866
가산점		1.2 (혁신성장)				

1 경영관리

1 경영전략 및 리더십

1. 전략기획

- 기관은 학교 교육과정의 질적 향상을 위한 지속적 지표 관리 및 피드백 제공 체계 구축 노력의 필요성을 인식하고, 핵심 성과지표로 도전성·실현 가능성을 고려한 지표 목표 관리를 수행하고자 노력하였으며(취업률 80%, 취업유지율 90%), 외부 전문기관 컨설팅을 통한 평가지표 변별력 검증 절차 도입을 위해 노력한 것으로 보인다. 또한 성과관리 프로세스(계획→ 점검→평가) 단계별 소통을 강화하고, 지표설계 단계 의견수렴 및 피드백 강화하고자 노력한 것은 긍정적인 모습으로 평가된다.

- 기관은 신규 CEO 경영목표 달성 및 기관 혁신을 위한 전사적 TF를 구성하고 운영하고자 노력하였다. 특히 정부정책, 외부환경, 고객니즈, 내부환경 분석을 통해 경영목표 및 전략을 수립하고 혁신방안을 마련하고자 노력한 것으로 판단된다. 4차 산업혁명 대비 선도형 직업능력개발 시스템으로 혁신, 생애 주기별 평생직업능력개발로 일자리대학 위상 정립, 현장과 함께하는 자율경영체계 구축, 일과 삶의 조화를 통한 행복한 일터 조성 등의 NEW 비전 및 경영목표를 설정하고, 혁신산업·현장적합 인재 양성 체계 구축, 생애 주기별 직업교육훈련 강화, 직업교육훈련 선도를 위한 교원 역량 강화, 캠퍼스 기능 효율화 등을 강조한 4차 산업혁명 대비 11개 혁신 과제를 마련하는 등 국정방향 기반의 직업능력개발을 위한 경영철학을 강화하고자 노력한 것으로 판단된다.

- 비전 달성 및 전사적 혁신추진을 위한 도전적 경영목표 KPI를 설정하고자 노력하였는데, 융합, 생애, 현장, 공정 등의 경영전략 키워드를 중심으로 혁신산업 학과비중 확대, 신중년 특화과정 참여 확대, 취업률 및 고용유지율 관리, 고객만족도 A등급 등의 목표에 대한 실질적인 관리를 위해

서 노력한 것으로 판단된다. 특히 주요사업에 대한 포트폴리오를 분석하고 사업 조정 및 주요사업을 선정하는 등의 활동을 전개하였다. 한편 주요 세부 실행과제 이행을 위한 자원투입 우선순위를 검토하고 자원투입도를 제시하였다. 특히 경영전략-전략과제-사업부서에 대한 연계를 통한 경영전략별 사업 및 부서 목표의 연결고리 구축과 평가 및 환류를 강화하고자 노력한 것은 긍정적으로 평가된다.

- 한편, 전략과제 추진결과에 대한 성과측정, 모니터링 및 환류체계를 구축하고, 저성과 학과 관리체계 내재화, 현장 중심 경영을 위한 평가체계 고도화 등을 통해 수용도 높은 성과평가체계 기반의 경영전략 실행력을 제고하고자 노력한 것은 긍정적인 측면으로 판단된다. 또한 사업구조 재편, 학사시스템 고도화 등 전사적 혁신기제를 마련하고자 노력하였다.

- 이상의 결과를 종합해 볼 때, 전략기획을 위한 기관의 노력과 성과를 “B+”로 평가한다.

2. 경영개선

- 기관은 지역산업 여건 고려를 위해 내규(학과개편 심의위원회 운영 규칙) 기반의 본부캠퍼스 훈련계획 수립으로 광역지자체 단위 훈련수요를 반영하고자 노력한 것은 긍정적으로 판단된다. 지역산업 수요 기반 교육훈련 계획 수립 기반을 마련하기 위해서 학과 개편 심의위원회 운영 규칙('17.12월 제정)을 개정하고, 산학연 및 외부, 내부 전문가로 구성된 검토 절차를 통한 학과개편에 대한 실질적인 심의가 수행될 수 있도록 개선하고자 노력하였다. 다만 이러한 학과 개편 심의위원회가 지역별로 효과성이 다를 수 있을 것으로 판단되므로 이에 대한 중앙차원에서의 모니터링 기능 강화가 필요한 것으로 판단된다.

- 기관은 신기술·신산업분야 훈련 플랫폼 확대하고자 노력하고 있는 것으로 판단되며, 학과 신설 및 기존학과 개편을 통한 신산업 분야 학과 확대를 위해 혁신성장 산업 중심의 학과 신설 및 개편을 완료하였다('18년 9개

학과). 한편 직종개발 연구용역 및 산업현장 전문가가 참여하는 학과 신설·개편을 통해 기업 실수요 맞춤형 학과를 구축하고자 노력한 것으로 판단된다.

- 기관은 신산업분야 고급 직업훈련 강화를 위한 하이테크과정 확대를 위해서 노력한 것으로 판단된다. 특히 신산업분야 훈련 플랫폼 확대와 연계, 4차 산업혁명 선도인력 양성기능을 강화하고자 노력하였는데, 산업구조 변화와 청년실업 대응을 위해 고급직업훈련 규모 대폭 확대('18년 20개 과정, 545명)한 바 있다. 지역별 특성을 고려하여 화성 스마트자동차, 대전 VR미디어콘텐츠, 원주 스마트헬스케어, 달성 사물인터넷 등을 제안하고 있는 점은 긍정적인 변화의 모습으로 판단된다.

- 한편 인구구조 변화를 반영한 2년제학위과정 정원을 감축하기도 하였는데, 학령인구 감소에 대비한 연차별 모집정원 감축하고, 인구감소 추계비율과 신입생 연령대를 고려한 모집정원 감축 규모 산정하여 '22년까지 14%의 모집정원을 감축할 계획을 수립하고 있으며, 지역 전략산업 변화를 고려한 캠퍼스 내 또는 인근 캠퍼스 간 유사·중복학과 통폐합을 통해 모집정원 감축 및 학과운영 효율화하여 사업구조 효율화 및 생애전주기 직업훈련 기능을 강화하고자 노력하고 있는 것으로 판단된다.

- 이상의 결과를 종합해 볼 때, 기관 경영개선을 위한 기관의 노력과 성과를 "B+"로 평가한다.

3. 리더십

- 기관은 정부 국정운영 방향과 성과지표 연계를 통해 국정과제 이행력을 제고하는 중장기·연도별 목표를 설정하고, 국정과제('신중년 특화캠퍼스 지정·운영', '4차 산업혁명 대비 직업능력 개발') 이행을 위한 7개 중점과제 Pool을 도출하고 기관장 경영계약 성과지표('취약계층 대상 직업훈련을 통한 고용안전망 강화', '신산업 분야 선도인력 양성을 통한 공공직업훈련 기능강화')및 사업추진 방향을 구체화하는 세부과제와 성과지표를

설정하였다.

- 4차 산업 등 외부환경 변화에 대응하기 위해 선도학과를 확대(8개 학과->16개, 예산 82.4억원 증가)하고, 하이테크과정 개설('18년 20개 직종 545명), 취약계층(신중년, 경단여성 등)대상 직업훈련 기능을 강화한 성과(목표 2,300명 중 2,410명 참여)를 달성하였다. 기관 본연의 특성에 맞춘 4차 산업 및 신산업분야 학과 확대, 취약계층 직업훈련에 중점을 두고 인력의 효율적인 사용과 고용안정에 집중한 점은 긍정적으로 평가한다.

- 기관장은 이해관계자를 유형별로 재분류(임직원, 노동조합, 지역사회, 국민, 학생 등)하여 현장을 방문하고, 이해관계자별 니즈에 맞춘 가치체계 공유 및 소통노력을 통해 사업에 대해 설명하고 설득하는 등 비전체계를 확산·공유하고 조직일체감을 형성하는 성과를 거둔 것으로 평가된다. 임직원을 대상으로 제안의 날 운영과 기관장 주관 혁신방안 공청회, 노동조합과 소통을 위한 노무 전담부서(노사협력부) 신설, 국민(언론)대상 시민참여 혁신단 발족, 지역사회 교육청·권역별 캠퍼스 MOU 체결 등 다각적인 노력을 기울였다.

- 대내외 이해관계자와 구체적인 협업이 필요한 부분이나 개선요구사항에 대한 문제해결, 대응이 적절하게 이루어졌는지, 경영 및 사업수행에 반영하여 성과가 제고되고 있는지 지속적으로 점검할 필요가 있다. 아울러 조직 구성원은 물론 고객 등 내외 이해관계자와의 의사소통을 보다 강화하기 위해 독자적인 앱을 개발하고 페이스북, 트위터 등 소셜네트워크를 활용하여 노력하고 있는 점은 긍정적으로 판단된다.

- 기관은 경영환경에 따른 실적 분석 등을 바탕으로 이사회 운영 활성화를 통해 대학경영 효율 목표를 재설정하고 이사회 운영체계 개선, 이사회 심의기능 강화, 이사회 역할 강화 등을 성과지표로 설정하였다. 상임이사(2인), 비상임이사(12인), 비상임감사(2인)로 구성된 이사회와 법인본부(집행기구) 역할을 분리하여 기관 특성에 맞는 이사회 운영체계를 마련하는 노력을 경주하였다. 다만 이사회와 법인본부의 중복기능을 제거하고, 각각의 역할을 정립하여 성과와 연계할 필요가 있다. 이사회 활성화와 관련한

계량지표(이사회 개최율, 비상임이사 참여율, 경영반영율, 사전심의률, 수정의결률 등) 관리를 보다 강화할 필요가 있다고 판단된다.

- 기관은 비상임이사 전문성 활용을 위해 현안공유 및 안건 사전 정보제공, 설명회 실시 등 노력을 기울여 비상임 이사 발언비중과 제언 비율이 향상되었으며, 이사회 카카오톡 그룹 채팅방을 운영하여 이사회 안건 및 회의록, 피드백, 기관현황 등에 관한 정보 공유체계 구축하였다. 이사회의 현장이해를 도모하는 교육(예: 러닝 팩토리 실습장 참관, 직업교육훈련 50년 국회 포럼 참석, 기관 발간 자료집 제공)실시 등 이사회 활성화를 위한 다양한 노력을 기울인 점은 긍정적이다. 추후 이사회의 실질적 역할 수행을 강화하기 위해 안건 사전심의회 개최, 비상임이사 분야별 전문 소위원회 구성 등을 적극 검토할 필요가 있다.

- 이상의 결과를 종합해 볼 때, 리더십을 위한 기관의 노력과 성과를 “B0”로 평가한다.

2 사회적 가치 구현

1. 일자리 창출

(1) 일자리 창출(비계량)

- 기관은 일자리 상징기관으로서 미래상을 정리하고자 일자리 전략(좋은 일자리 창출을 통한 혁신성장 선도)을 수립하고 4개 일자리 전략방향 및 중장기 로드맵(도입, 실행, 고도화)과 세부실행계획을 도출하였다. ‘18년 실행 세부과제로 정규직 전환완료, 민간 일자리 창출, 사회적 책임이행을 제시하고 성과지표를 체계적으로 관리하는 노력을 기울였다. 일자리 추진 기반을 마련하여 일자리 기획(기획부, 경영혁신단)과 실행부서(학사, 산학사업, 일·학습)담당자를 지정하고, 일자리 성과를 부서별 주요 사업과 연계하여 실행력을 제고하려는 노력은 긍정적이다. 그러나 기관이 제시한

창업을 통한 일자리 창출 목표(1건)는 도전적 목표수준으로 인정하기 어렵고, 스타트업 지원 및 유관 벤처창업지원 등을 위해 맞춤형 창업가 양성교육 시행 등 사업들을 준비 단계에서 모색하고 추진할 계획으로 단기적인 측면에서 청년일자리 창출 추진은 다소 시급한 상황이라고 볼 수 있다.

- 기관은 신속한 인력 충원 프로세스를 운영하여 정·현원차 축소를 통한 일자리 창출을 도모하고 일하는 방식 개선으로 근로형태의 다양성을 제고하고 임금피크제 도입에 따른 별도정원을 활용하여 채용인원(16명)을 확대하였다. 일·가정양립을 위한 육아휴직을 권장하고, 결원에 따른 업무공백을 최소화하기 위해 대체인력 충원하고 유연근무제 운영을 전사적으로 확대하였다. '18년 시간선택제(60명), 탄력근무제인 시차출퇴근(426명), 근무시간 선택제(409명), 원격근무로 스마트워크(16명)등 과거 3개년 유연근무제 활용인력이 지속 증가(전년 대비 133%)하는 등 다양한 근로형태 도입을 통해 사내 인식 개선을 유도하는 등 유연근무제 확대를 위한 노력과 성과는 바람직하게 평가한다.

- 비정규직 정규직 전환에 따른 컨트롤타워 및 전환심의기구를 통해 기간제 근로자 총 63명을 전환하고 결원 13명 신규채용 및 직무에 따른 교육 등 실시하였다. 파견·용역 근로자는 노사 전문가협의회(20명)를 구성하여 제1·2차 협의회 개최하여 전환대상(687명), 전환시기, 고용방식 결정에 관해 협의하였으며, 제3차 협의회, 임금·인사소위원회 개최하여 정년, 보수체계, 평가방법 등 논의하여 전환대상 확정(671명)에서 총 647명(전환)채용하고 결원 39명 신규채용 및 직무에 따른 교육 등 실시하는 노력을 기울였다.

- 기간제는 전환에 따른 보수·복리후생을 개선하고(최저임금 인상분 및 상여금 인상), 선택적 복지비 가이드라인 수준을 상회 지급하는 등 처우개선 노력을 경주하였다. 학교라는 기관의 특수성에 따른 청소, 경비 등 9개 직종의 다양성으로 인해 노·사 전문가협의회 내 소위원회를 별도 운영(4회)하고, 간담회 등을 통한 근로자 대표와의 충분한 협의 및 소통 노력, TFT 상시 운영하는 노력 등은 긍정적으로 평가된다. 다만 동일 유사

직종에 종사하는 기존 정규직과 대비하여 지급항목과 지급률 등에서 처우개선이 필요한 사항을 적극 발굴하여 지속적으로 적용해야 할 것이다.

- 기관은 민간 일자리 창출을 위해 창업경진대회를 실시하여 우수창업 아이템 발굴, 프로젝트 실습 및 창업·창직 컨설팅과 면담을 강화하고 창업관련 동아리활동을 지원하는 등 창업 마인드 고취 및 지원 프로그램을 운영하였다. ICT 및 SW 창업을 위한 기업전문가(멘토) 연계 프로젝트 수행 지원(13개팀 48명), 우수 창업아이템 발굴 및 사업화 기회 부여(고용부)등 창업·창직 활성화를 위한 기업전문가 멘토링 등 적극적이고 현실적인 지원 노력과 성과는 긍정적으로 평가된다.

- 유관기관과 협업을 통해 육군-폴리텍 직업교육연계 교육모델(안) 도출하고 신중년 대상 전문가 취업 컨설팅 제공(노사발전재단), MOU 체결기관과 지속적인 취업처 발굴 및 재직자 맞춤형 교육 실시 등 다양한 협업노력을 전개하였다. 중소벤처기업이 필요로 하는 우수기술인력을 양성하고, 양성된 인력이 중소벤처기업에 취업하도록 중소기업진흥공단과 기관 간 상호 협력체계를 구축하여 기관 재학생중 중소기업 취업희망자에 대해 취업컨설팅(사업소개, 1:1 상담)후 중소기업진흥공단 기업인력애로센터를 통해 중소기업 취업 매칭과 연계하는 노력을 기울이는 등 교육기관-중소기업진흥공단과 협업 기반을 조성하여 취업 확대와 중소기업 경쟁력 확보를 지원한 노력과 성과는 바람직하게 평가한다.

- 기관 교육시설(38개소, 신설 7개소)의 증·개축, 리모델링, 신축('18년, 1,235억원)을 통한 일자리 산출 기준은 토목건설부문 고용유발계수을 적용(10.4명, 10억원, 한국은행 산업연관표 기준)하여 일자리 창출 효과('18년 1,284명)를 객관적, 합리적으로 산출한 점은 인정된다. 특히 건설업의 노동집약적 특성상 최종 수요가 한 단계 증가하였을 때 취업·고용유발 부가가치(생산유발계수, 부가가치유발계수)의 경제적 파급효과가 전 산업 평균보다 높은 것으로 나타나고 있어 결과적으로 높은 고용유발 효과가 나타날 것으로 기대된다.

- 이상의 결과를 종합해 볼 때, 일자리 창출(비계량)을 위한 기관의 노력과

성과를 “B0”로 평가한다.

(2) 일자리 창출(계량)

가. 평가개요

평가산식	평가방법	목표치	실적치	평 점	가중치	득 점
부처별 평가실적	목표부여	100	63.667	63.667	3	1.910

나. 평가내용

- 비정규직·간접고용의 정규직 전환 실적, 청년미취업자 고용 실적, 시간선택제 일자리 실적을 평가하는 지표로서 2018년 평점은 63.667로 1.91점을 득점하였다.

다. 항목별 분석

지표명	가중치	평점	득점
1. 비정규직·간접고용의 정규직 전환 실적	1	99.869	0.999
2. 청년미취업자 고용 실적	1.4	39.324	0.551
3. 시간선택제 일자리 실적	0.6	60.000	0.360
계	3		1.910

- (비정규직·간접고용의 정규직 전환 실적) 공공부문 비정규직 연차별 전환계획 상 인원은 763명이며 2018년 정규직으로 전환 완료된 인원은 762명으로 99.869%의 실적을 달성하였다.

- (청년 미취업자 고용 실적) 2018년 정원내 인력(정규직) 신규채용인원 중 청년 신규 채용인원은 40명이며 공공기관 비수도권 지역인재 채용인원은 24명으로 39.324%의 실적을 달성하였다.

- (시간선택제 일자리 실적) 2018년 시간선택제 일자리 전환 인원수는 60명으로 60%의 실적을 달성하였다.

라. 추세분석

- 2018년에 신규로 도입한 지표이다.

2. 균등한 기회와 사회통합

(1) 균등한 기회와 사회통합(비계량)

- 기관은 NCS기반 블라인드 채용제도 적용하여 입사지원서에 편견요소 항목 작성 배제하고 면접관 사전교육 실시하여 출신지역, 학력 등에 관계없이 채용공정성 강화하고자 노력하였다. 부정채용 피해자 구제절차 마련, 부정 응시·합격 시 합격 취소 및 5년 응시 제한 등의 내규 마련, 직원 채용 시 면접전형 외부위원 50% 이상 구성 의무화, 예비합격자 기준·비율 명시 등의 노력을 기울이고 사무직원 41명 선발한 실적을 달성하였다.

- 다양한 채용 경로를 활용한 청년 ·고졸·여성 인재의 일 할 기회를 확대하기 위하여 청년 대상 채용형(체험형) 인턴제 운영, 고졸 인재 분리 공개채용을 실시, 여성인재 리더십 및 역량개발 강화 등의 노력을 기울여 청년(40명), 고졸(3명), 여성(17명)의 열린 채용을 실시하였다. 청년층 진입장벽이 높은 구조적 여건에도 불구하고, 청년·고졸 인재 채용을 위한 사무직원 인턴제를 활용하고 18년 전체 신규 채용인원(41명) 중 40명(98%)을 청년으로 채용하였다. 직무기술서 및 채용 일정 사전 예고를 통해 청년·고졸 인재의 채용관련 비용·부담 경감하고자 하였으며 학과 실험·실습·학사업무 지원 담당 학과조교직(72명) 및 재취업과정 운영지원 담당 학사지원직(34명) 운영하는 성과를 달성하였다.

- 비수도권 지역인재 채용, 보훈 대상자 우선 채용목표를 달성하고, 전국단위 공채 후 소속캠퍼스에 배치하였다. 보훈·장애 대상자의 경우 분리채용

을 실시하고 유능한 여성인력 활용을 위한 여성고용확대를 추진하였다. 여성인재를 위한 일·가정양립을 위한 다양한 제도적 기반 마련, 3,4급 여성예비관리자 리더십과정 개설 운영(인재원 집체교육 21명, 전문기관 위탁 2명), 대학원 석사학위취득 자율연수과정 교육비 지원('18년 11명 중 여성비율 45%), 2급, 3급 승진후보자 2개 과정(42명 중 여성비율 57%) 등 예비관리자 육성을 위한 역량강화 교육 프로그램을 운영하는 노력을 기울였다. 다소 늦은 감이 있지만 여성인력 양성은 기업의 지원과 제도개선을 통해 핵심 업무영역의 관리자를 배출하는 패스트트랙 체계의 구축을 전제로 한다. 인사, 징계, 성폭력피해, 신입사원 역량면접 등 주요 위원회에 여성 위원들을 적극적으로 참여시켜 여성 근로자의 권리가 존중되는 조직문화를 구축하려는 노력을 경주할 필요가 있다고 판단된다.

- 일반직 7급은 고졸 구분모집 채용, 6급은 학력무관 채용 실시, 정부의「비정규직 근로자의 정규직 전환 추진계획」등에 따라 선택적 복지비, 중식보조비, 명절상여금 지급 등 고졸자, 무기계약직, 별도직군 등에 대한 차별 해소와 적절한 처우개선을 위한 노력을 기울였다. 다만 정규직 전환자의 처우 지원 등에 소요될 제반 재원 조달은 향후 일자리 창출과 일자리의 질을 유지하는데 중요한 요소이므로 구체적인 중단기 혹은 중장기 계획을 수립하고, 기관이 고졸, 무기계약직, 별도직군 등에 대해 독자적으로 차별적 요소를 발굴하는 것이 아닌, 다양한 소통채널을 활용해 대상자 의견을 수렴하고 실질적으로 체감하고 필요로 하는 처우개선(무기계약직, 별도직군 특수성을 고려한 처우개선, 특화형 보직부여 등)을 참여적으로 발굴하고 개선하는 노력을 기울일 필요가 있다.

- 이상의 결과를 종합해 볼 때, 균등한 기회와 사회통합(비계량)을 위한 기관의 노력과 성과를 "B0"로 평가한다.

(2) 균등한 기회와 사회통합(계량)

가. 평가개요

평가산식	평가방법	목표치	실적치	평 점	가중치	득 점
부처별 평가실적	목표부여	100	70.000	70.000	1	0.700

나. 평가내용

- 사회적 약자에 대한 고용과 보호 등 사회통합 노력과 성과를 평가하는 지표로서 2018년 평점은 70으로 0.7점을 득점하였다.

다. 항목별 분석

지표명	가중치	평점	득점
1. 장애인 의무고용	0.5	40.000	0.200
2. 국가유공자 우선채용	0.5	100.000	0.500
계	1		0.700

- (장애인 의무 고용 실적) 2018년말 장애인 의무 고용 실적은 71명으로 법정고용의무인원(92명)에 미달하여 40%의 실적을 달성하였다.

- (국가유공자 우선채용 실적) 2018년 국가유공자 우선채용 실적은 5명으로 법정 우선채용 의무인원(2.7명)을 충족하여 100%의 실적을 달성하였다.

라. 추세분석

- 2018년에 신규로 도입한 지표이다.

3. 안전 및 환경

(1) 안전 및 환경(비계량)

- 기관은 학교 특성상 연구실 안전관리 강화를 통한 캠퍼스 안전문화를 정

착하는 미션을 바탕으로 '체계적인 연구실 안전관리', '연구실안전관리 업무개선', "안전사고 예방활동 강화' 3가지 전략목표 하에 전략과제를 설정하고 이를 모니터링하고 피드백하는 체계적인 계획을 수립하여 안전한 교육환경 조성을 위한 다양한 노력을 기울였다. 실습실 안전사고 예방을 위한 안전관리 전담자 8명의 정원 확보하여 실습실 안전관리를 강화하고 연구실 안전관리 시스템 구축을 통한 업무 효율성 제고, 캠퍼스 안전문화 정착을 위한 노력을 제고하여 실습실 사고발생 건수가 전년 대비 50% 감소, 낮은 사고 발생률(대학정보공시 기준 1/3 수준)을 나타냈다. 연구실 안전관리 규정을 개정하고 안전관리 업무 매뉴얼을 배부하는 등 시설물 안전사고 예방 및 사후관리 강화, 담당자 직무역량 강화를 통해 관리체계 구축을 위해 노력을 기울인 점은 긍정적이다.

- 기관은 내·외부 환경분석을 통한 보안전략(개인정보 처리 보호기준 강화와 정보보안체계 정립) 및 3단계 정보화 로드맵을 설정하였다. 정보보호 취약점 발굴과 지속적 개선하여 고용부 개인정보보호 관리수준 진단에서 기타공공기관 1위(94.32점)의 우수 성과를 달성한 점은 긍정적으로 인정된다. 개인정보보호 관리수준 개선하기 위해 관리체계로 전담인력을 확보하고 개인정보파일 실태점검, 영상정보처리기기 운영현황 홈페이지 공개, 접근권한 관리정책 수립, 접근권한 부여·변경·말소 기록 3년 이상 보관, 개인정보 접속기록 모니터링 솔루션 도입 등 개인정보처리 보호기준 및 관리체계 정립, 선제적 사고예방을 위한 점검활동을 수행하고 있는 점은 바람직하다.

- 이상의 결과를 종합해 볼 때, 안전 및 환경(비계량)을 위한 기관의 노력과 성과를 "B0"로 평가한다.

(2) 안전 및 환경(계량)

가. 평가개요

평가산식	평가방법	목표치	실적치	평 점	가중치	득 점
부처별 평가실적	목표부여	100	62.300	62.300	1	0.623

나. 평가내용

- 안전한 근로환경 및 환경의 지속가능성을 위한 기관의 실적을 평가하는 지표로서 2018년 평점은 62.3으로 0.623점을 득점하였다.

다. 항목별 분석

지표명	가중치	평점	득점
1. 온실가스 감축 및 에너지 절약 실적	0.2	60.496	0.121
2. 녹색제품 구매실적	0.8	62.744	0.502
계	1		0.623

- (온실가스 감축 및 에너지 절약 실적) 2018년 온실가스 감축 실적은 16.239%로 권장감축률(26%)을 달성하지 못하였다. 또한 에너지 절약 실적에 있어서 LED보급률은 27.3%를 달성하였으며 신규로 도입한 환경친화적 자동차 및 전기자동차는 각각 1대로서 전체적으로 60.496%의 실적을 달성하였다.
- (녹색제품 구매실적) 2018년도 녹색제품 구매비율은 65.5%로 62.744%의 실적을 달성하였다.

라. 추세분석

- 2018년에 신규로 도입한 지표이다.

4. 상생·협력 및 지역발전

(1) 상생 · 협력 및 지역발전(비계량)

- 지역사회 교육지원은 지역인적자원개발위원회 수요조사를 기반으로 과정 1,154개(재직자 15,416명), 지역산업 양성훈련과정 76개(실업자 942명)를 개설하여 훈련을 실시하였다. 지역별 33개 듀얼공동훈련센터 운영으로 중소기업 현장훈련(OJT)지원, 중소기업 일학습훈련 참여확대(2,624개), 중소기업 재직근로자(45,860명)교육 실시, 지역별 22개 도제지원센터를 통해 중소기업 도제훈련 확대(2,907개 기업)등 교육훈련 프로그램 개발 및 지원성과 등 핵심사업에서 기관의 역량과 자원을 집중으로 투입한 것은 인정된다. 다만 상생협력 성과가 기관 본연의 사업성과와 중복·서술되고 있어 추후 연차별 목표의 달성수준을 제시하고 부서별 실행과제로 정렬함으로써 실행력을 강화할 필요가 있다고 판단된다.

- 기관은 지역시설 119개(주차장 35개, 강당 13개, 운동장 등 체육시설 42개, 회의실 시설 등)를 개방하고 지역농산물 우선 구매를 통한 지역경제 활성화 등 지역 공유경제 활성화를 위해 노력하였다. 표준계약서 활용, 주계약자 공동 도급 및 청렴계약 제도 지속 운영 및 이행 실적 분기별 점검 실시로 입찰, 계약, 등 계약 투명성을 제고하고 직불 조건부 발주, 경기 변동에 대응하기 위한 선금지급 한도 확대 운영(계약금액 70%->80% 상향)지급 등의 대금행정 절차를 개선하기 위한 노력을 전개하였다.

- 여성기업, 장애인표준사업장, 중증장애인, 사회적기업 등 공공구매 적극 이행을 위한 제도 개선을 추진한 결과 전체 구매금액 중 중소기업 구매비율 98.8%로 2년 연속 98% 이상 달성하는 성과를 이루었다. 중소기업 물품·용역·발주·공사 참여 확대로 총구매액 50%(의무 권장구매비율) 목표를 달성하고 계약부문 전문 역량강화를 위한 계약담당자 맞춤형 직무교육 실시(1회), 법제처, 조달청 등 외부교육 40명 참여 등 교육 및 정보공유 확대를 통한 중소기업 판로지원 강화하고자 하였다. 소규모사업장 훈련 지원(247개 기업, 4,441명), 현장기술지도(40개 기업)를 통한 생산성을 제고하는 등 사회적 약자기업과 상생협력(공공구매)을 위해 판로지원과 구매확대 노력을 기울인 것은 긍정적으로 평가된다. 추후 사회적 약자기업의 지원영역을 다각화할 수 있는 방안을 모색하고 수혜자 측면의 체감도를 측정할 수 있는 성과지표를 개발하여 관리함으로써 지역경제 활성화 과정에 있어 환류체계를 강화하는 방안을 제고할 필요가 있다.

- 이상의 결과를 종합해 볼 때, 상생 · 협력 및 지역발전(비계량)을 위한 기관의 노력과 성과를 “C”로 평가한다.

(2) 상생 · 협력 및 지역발전(계량)

가. 평가개요

평가산식	평가방법	목표치	실적치	평 점	가중치	득 점
부처별 평가실적	목표부여	100	90.567	90.567	3	2.717

나. 평가내용

- 지역경제 활성화와 중소기업·사회적 경제 기업과 협력·상생을 위한 실적을 평가하는 지표로서 2018년 평점은 90.567로 2.717점을 득점하였다.

다. 항목별 분석

지표명	가중치	평점	득점
1. 중소기업생산품 구매	1.0	100.000	1.000
2. 기술개발생산품 구매	0.2	91.576	0.183
3. 여성기업생산품 구매	0.4	100.000	0.400
4. 사회적기업·협동조합생산품 구매	0.2	87.000	0.174
5. 장애인생산품 구매	0.7	100.000	0.700
6. 국가유공자 자활용사촌 생산품 우선구매	0.2	0.000	0.000
7. 전통시장 온누리상품권 구매	0.3	86.600	0.260
계	3		2.717

- (중소기업생산품 구매) 2018년 중소기업제품 구매금액(구매율)은 119,785백만원(98.8%)으로 전년도 중소기업제품 구매금액(구매율) 116,699백만원(98.6%) 대비 3,086백만원이 증가하여 100%의 실적을 달성하였다.

- (기술개발생산품 구매) 2018년 기술개발제품 구매금액(구매율)은 6,478백만원(10.6%)으로 전년도 기술개발제품 구매금액(구매율) 6,049백만원(10.3%) 대비 429백만원 증가하여 91.576%의 실적을 달성하였다.

- (여성기업생산품 구매) 2018년 여성기업물품 구매율 19.8%, 여성기업용역 구매율 10.1%, 여성기업공사 구매율 11.3%로 여성물품 및 용역 구매 법정 비율 5%(공사의 경우 3%)를 초과 달성하였다.

- (사회적기업·협동조합생산품 구매) 2018년도 재화 및 서비스 구매 총액 대비 사회적기업 제품 구매액 비율은 6.32%를 달성하였으며 사회적협동조합 구매액 비율은 0.01%를 달성하여 전체적으로 87%의 실적을 달성하였다.

- (장애인생산품 구매) 2018년도 중증장애인생산품 구매비율은 2.62%로 법정 구매비율 1%를 초과하였으며 장애인표준사업장 생산품 우선 구매율은 2.82%이며 장애인기업제품 구매율은 2.19%로서 전체적으로 100%의 실적을 달성하였다.

- (국가유공자 자활용사촌 생산품 우선구매) 2018년 자활용사촌 복지공장생산품 구매실적은 없었다.

- (전통시장 온누리 상품권 판매) 2018년 경상경비(19,386백만원) 대비 온누리상품권 구매액(168백만원) 비율은 0.87%로 86.6%의 실적을 달성하였다.

라. 추세분석

- 2018년에 신규로 도입한 지표이다.

3 윤리경영

- 기관은 윤리경영위원회의 설치 및 운영이 필요하고 노조나 직원대표 등

내부고객은 물론 외부 전문가나 이해관계자를 포함하여 정례화된 운영이 필요하다는 전년도 지적사항을 반영하여, 기관장, 외부전문가, 근로자대표 등이 참여하는 윤리경영위원회를 구성하여 2018년 3분기부터 매 분기별로 기관별 법인카드 집행, 청렴계약 이행, 교직원 채용 등에 대한 공정성과 투명성을 자체 점검하였다. 기관은 '청렴하고 일 잘하는 한국폴리텍대학 구현'을 윤리경영 목표로 설정하고 청렴문화 확산, 윤리경영 정착, 환류체계 강화를 추진 전략으로 하여 6개 실행과제를 중심으로 윤리경영 부패방지체계를 마련하였다.

- 기관은 자발적 윤리경영 참여를 위해 청렴동아리의 청렴리더가 부패취약분야를 발굴 개선하도록 하여 5개 과제를 개선 추진하였으며, 윤리경영위원회를 신설하여 자율적 내부통제를 강화하였고, 직무와 관련된 외부강의료를 받지 않거나 기부하는 운동을 전개하였다. 기관은 청렴문화 확산을 위해 대표홈페이지에 채용비리신고센터와 청탁금지법 위반행위 신고센터 운영, 시민사회단체와 지자체 등 6곳과 청렴사회협약 체결, 전 기관에 청렴포스터를 게시하고 공문서 머리말에 청렴표어 당선작 문구 사용, 청렴·윤리경영 교육을 통해 청렴의식 함양 등을 시행하였다. 그 결과 청렴도 조사결과에서 계약분야 청렴도 9.48점을 달성하였으며(전체 평균 9.19점), 국민권익위원회 주관 청렴도 조사결과 종합청렴도 8.42점을 달성하였다(전체 평균 7.68점).

- 기관은 윤리경영위원회 설치 운영, e-나라도움 시스템과 일상감사 대상 확대 등으로 예산집행의 투명성 확보를 통해 부패취약분야를 선제적으로 집중 관리하고 부패유발요인을 사전에 제거하려고 하였다. 기관은 법인카드통제시스템을 신규 구축하고 법인카드 모니터링 및 사용내역 공개 등을 통해 자율통제를 강화하였으며, 학생을 위한 반부패·청렴 교과내용을 필수 편성하여 학생 청렴의식을 확립하고, 교직원에게 청렴교육 이수를 의무화하여 정당한 사유 없는 미이수자에게는 개인평가에서 0.3점을 감점하도록 하였다(98.5% 교육이수, 미이수자 1.5%에 대해 감점조치).

- 기관은 청렴감사부 등 6개 전담조직과 청렴동아리, 청렴감시단 등과 같은 자율조직으로 반부패 네트워크 체계를 구축하여 윤리경영 성과를 분석하

고, 그 결과를 교육, 사례공유, 청렴캠페인 등과 같은 방법으로 전파·공유하였으며, 청렴하고 일 잘하는 교직원에게 성과보상이 돌아가는 성과체계를 운영하고 있다. 이러한 결과 기관은 고용노동부 부패방지 시책평가에서 92.2점으로 '우수' 등급으로 1위를 획득하였다(2016년 2위 → 2017년 1위). 기관이 추가 제출한 자료를 통해, 기록물의 안전한 보존 및 효율적 활용 등을 위해 2018년에 기록물 관리전담자를 채용하여 기록관리 업무의 고도화를 추진하고, 전자 기록물과 비전자 기록물을 포함하여 보존년도를 책정하여 매년 기록물 생산현황을 취합해 관리하고 있는 것을 확인하였다.

- 기관은 감사 요구를 반영한 감사담당자 임명, 독립예산 편성, 감사실 독립평가 등과 같은 감사 우대 정책을 통해 감사실의 독립성을 확보하고, 연간 교육계획에 따라 전문 감사기법을 습득케 하고 여성감사인 보강, 감사전문자격 인증 등을 통해 감사인의 전문성을 제고하였다. 기관은 감사결과 홈페이지 공개, 감사결과 설명 및 간담회 실시, 연간 감사사례집 홈페이지 게시, 감사 우수사례 발굴 등과 같은 사후관리를 통해 재발을 방지하고 수용성을 제고하려고 하였으며, 정기 및 수시 점검을 통해 상시 내부견제를 실행하고 있다. 이러한 적극적인 자체 감사활동 전개로 내부견제 효율성이 제고되어 처분요구 건수와 재정조치 액수는 감소하였으며, 엄정한 기강 확립을 위해 징계요구는 14건이 증가였다(17년 8건 → 18년 22건).

- 기관이 운영하는 윤리경영 시스템의 끝부분에 있으면서 환류가 시작되는 지점은 윤리경영에 반하는 비위행위가 발생했을 때 그 경중에 따라 적절하게 조치를 취하는 것이라고 볼 수 있는데, 그러한 조치 중에서 징계를 제외한 '주의' 또는 '경고' 조치 등에 대해서는 그러한 조치에 부합되는 정도의 인사상 또는 신분상 조치가 병행될 수 있도록 조치의 내용을 명확히 규정화하여, 단지 주의를 환기시키는 것으로 그치지 않도록 개선방안을 마련해 시행할 필요가 있다고 평가된다.

- 기관은 기관의 핵심 고객인 학생인권 존중을 위해 학생인권선언 헌장을 마련해 선포하였으며, 성평등 인식 제고를 위해 세계 여성의 날 기념식을

개최하였다. 기관은 다양한 이해관계자를 대상으로 인권보호 체계를 구축하기 위해 기획운영이사와 관련된 부서장으로 인권경영추진단을 운영하여, 주요사업과 경영 전반을 점검하여 인권 침해요소를 파악하고 그에 대한 방지조치를 포함하여 전사적·포괄적인 인권경영 실행계획 수립 및 인권경영 추진시스템을 구축한다는 이행계획을 수립하였다. 기관은 인권실태조사에 따라 시사점을 분석하여 인권침해 구제기구 및 절차를 확정할 예정이며, 채용비리 신고센터, 고충처리 상담센터, 부패행위 신고센터와 같은 기존 절차는 인권침해 구제기구 신설과 동시에 업무 일원화를 추진할 예정이다.

- 공공기관에서 윤리경영과 인권경영에 관한 사항은 공공기관의 사회적 가치 창출과 책임 이행의 근간이 되는 사항이고 공공기관에 대한 국민의 신뢰와도 직결되어 있으며, 기관의 구성원 모두가 자발적이고 적극적으로 참여할 때 소기의 성과를 거둘 수 있는 사항이므로, 노동조합과 구성원을 윤리경영위원회 등에 참여시키는 것은 물론이고 윤리경영과 인권경영에 관한 추진전략과 이행과제 마련 및 추진 등과 같은 전 과정에 적극 참여시켜 내재화는 물론이고 실행력과 효과성을 배가시켜 나갈 필요가 있을 것으로 평가된다.

- 이상의 결과를 종합해 볼 때, 윤리경영을 위한 기관의 노력과 성과를 “B+”로 평가한다.

1. 윤리경영

가. 평가개요

평가산식	평가방법	목표치	실적치	평 점	가중치	득 점
고용노동부 부패방지 시책평가 결과	목표부여	100	92.2	100.000	2	2.000

나. 평가내용

- 부패방지 및 청렴도를 평가하는 지표로서 2점을 득점하였다.

다. 항목별 분석

- 고용노동부 부패방지 시책평가 결과 반부패 추진계획 수립 및 이행, 부패행위자 자체적발 등 정량평가 지표 실적이 우수하였으며 이사장 등 기관장 청렴 및 갑질 근절 결의, 청렴학습동아리 조직 및 운영 등 기관 특성에 맞는 자율시책 추진이 우수사례로 인정되어 92.2점(우수)으로 평가되었다.

라. 추세분석

- 2018년에 신규로 도입한 지표이다.

4 조직 · 인사 · 재무관리

1. 조직·인사 일반

- 기관은 한시부서 운영에 따른 영향 분석 및 세부적인 운영 계획 수립 필요성에 의거하여 내규에 따른 한시부서 운영 및 점검과 임시조직 구성·폐지에 대한 동일한 기준 적용으로 한시부서에 대한 안정적 체계 확립을 위한 노력을 기울인 것은 긍정적으로 판단된다. 한편 장기 운영 한시부서에 정식 직제화 및 성과 저조 한시부서의 폐지 등 성과 모니터링 강화를 통한 효율적 운영도 도모한 것으로 보인다. 그러나 추가적으로 신설된 비전전략체계 개선TF, 혁신방안TF, 조직개편TF, 차세대 스마트 정보시스템 TF 등 한시조직에 대한 참여인력과 조직에 대한 중복성은 검토할 필요가 있으며, 실질적인 업무효율성 제고를 위해서 임시조직 신설이 필요한지 대한 면밀한 검토가 필요한 것으로 판단된다.

- 교직원 직군별 특성과 역량개발을 위해 교육 수요조사, 만족도조사, 역량

진단 등을 통한 교육훈련계획 수립을 위한 노력을 수행한 것으로 보인다. 특히 4차 산업혁명/신산업 전공역량강화 확대 및 전공역량모듈 추가개발에 초점을 두고 있으며, 연수이력관리시스템 구축 및 역량진단 고도화를 통한 역량개발관리를 체계화하고자 노력하고 있는 것으로 판단된다. HRD 역량개발 전략의 체계적 추진 및 인재육성의 노력으로 직렬별 신규채용자의 조기적응을 위한 단계별 교육체계를 구축하여 행정직원과 교원을 구분하여 양성하는 노력을 기울이기도 하였다. 다만 해당 프로그램은 물론 기관에서 제공하고 있는 경력개발 프로그램 중 이러닝 프로그램에 대한 질적부분에 대한 모니터링은 필요한 것으로 판단되며 이를 기반으로 자기주도적 학습환경을 제공할 수 있을 것으로 판단된다.

- 평가제도에 대한 공정성 개선을 위한 노력으로 평가제도 개선에 외부 전문가 참여하고, 교직원 의견수렴 강화로 평가제도 수용도 및 신뢰도가 전년 대비 소폭 향상된 것으로 나타났다. 평가제도 수용도는 전년 대비 3.2%p 향상(3.20점→3.36점), 평가제도 신뢰도는 전년 대비 2.6%p 향상(3.09점→3.22점)된 것으로 보고된다. 그러나 여전히 '18년 개선된 성과평가관리체계에서도 부서장 평가의 경우, 부서평가결과가 60%, 개인성과가 40% 반영되는 것으로 나타나고 있는데 이는 부서평가와 개인성과 평가가 괴리되는 경우도 발생할 수 있어 주의를 요할 필요가 있는 개선점으로 판단된다. 또한 개인평가와 관련하여 평가자의 피평가자에 대한 사전 및 사후 피드백을 제도화 시키는 노력이 필요한 것으로 판단되며, 평가결과에 대한 이의제기 프로세스에 대한 정교화도 필요한 것으로 판단된다.

- 이상의 결과를 종합해 볼 때, 조직·인사 관리를 위한 기관의 노력과 성과를 "B0"로 평가한다.

2. 재무예산 운영·성과

가. 평가개요

평가산식	평가방법	목표치	실적치	평 점	가중치	득 점
관리업무비 / 예산집행액	목표부여(편차)	최고목표: 0.099 최저목표: 0.120	0.102	88.129	2	1.763

나. 평가내용

- 관리업무비의 운용실적을 평가하는 지표로서 예산집행액 대비 관리업무비를 목표부여(편차)방법으로 평가하였다.
- 2018년도 실적치는 0.102로 평점 88.129점, 득점 1.763점을 획득하였다.

다. 항목별 원인분석

- 2018년도 예산집행액 대비 관리업무비 비율은 10.2%로서 2017년도 10.9% 대비 0.7% 감소하였다.
- 2018년도 관리업무비는 38,601백만원으로 2017년도 38,200백만원 대비 401백만원 증가하였으며, 2018년도 예산집행액은 379,065백만원으로 2017년도 349,058백만원 대비 30,007백만원 증가하였다.
- 하이테크과정 신설, 시설확충사업비 증가 등으로 예산집행액이 증가하였으며 하이테크과정, 신중년특화과정 등 신규 사업운영으로 관리업무비도 증가하였다.

라. 추세분석

- 계량관리업무비는 2014년 10%, 2015년 10%, 2016년 10.8%, 2017년 10.9%, 2018년 10.2%로 매년 상승 추세였으나 2018년도에 소폭 하락하였다.

3. 삶의 질 제고

- 기관은 시설물 안전관리 강화를 통한 안전한 근로환경 조성하기 위해서 지속적인 안전점검을 실시하고 이용자의 안전의식을 함양하고자 노력하

고 있는 것으로 판단된다. 안전의식 함양을 위한 캠퍼스별 안전신고센터 운영하고 있으며 전문기관을 통한 장애인·임산부 등 사회적 약자를 고려한 시설개선 사업을 추진하기 위한 주기적인 점검을 수행하고 있는 것으로 보인다.

- 기관은 워라밸 기반 행복한 일터 조성으로 가족친화 조직문화 정착을 위해서 일·가정 양립을 위한 전략 수립 및 지원제도를 실행하였다. 구체적인 추진과제로 제도 내규화 및 일家양득 분위기 확산 및 가족형 복지 시행으로 만족도 제고를 위해 노력하고 있으며, 대표적인 제도로 휴가제도 개선으로 출산 및 양육 지원, 자기주도적인 유연한 근무환경 조성, 비효율을 제거한 혁신적 일하는 문화 구축 등을 제시하고 있다.

- 한편 근무제도 혁신 및 육아휴직 활성화를 통한 일·가정양립 지원도 강화하고 있는데, 남성 교직원 육아휴직 이용률이 다소 증가하고 있으며, 이를 통한 남성 육아휴직자가 전체 24명 중에 4명을 차지하고 있으며 이는 전년 대비 2배가 증가한 결과이다. 저녁이 있는 삶 구현을 위한 조직문화의 운영도 강조하고 있는데, 시차출퇴근형(342명→426명), 근무시간선택형(268명→409명) 등을 활용하는 인원이 점차 늘어나고 있으며 자기개발 시간 확보를 위한 종업원의 노력도 증가하는 것으로 판단된다. 다만 삶의 질 향상을 위한 구성원들의 의견을 수렴하고 이를 반영하는 이해관계자 의사소통 채널이 효과적으로 운영되고 있는가에 대한 모니터링이 필요한 것으로 판단된다.

- 이상의 결과를 종합해 볼 때, 삶의 질 제고를 위한 기관의 노력과 성과를 “C”로 평가한다.

5 보수 및 복리후생비

1. 보수·복리후생

- 기관은 평가제도의 이해도와 수용도 제고 등과 연계하여 보수체계 개선노력을 지속해나갈 필요가 있다는 전년도 지적사항을 반영하여 다양한 직렬의 의견을 수렴하고 기관에 적합하도록 보수체계를 개선하기 위해 보수체계개편TFT를 구성하여 운영하였다. 다만, 전년도에 성과연봉제 비대상 직원을 대상으로 보수체계 개편의 필요성과 방향에 관해 설문조사를 실시하고, 이를 통해 공정한 보상에 관한 공감대 형성을 추진함으로써 보수체계를 개편할 수 있는 기반 마련에 노력한 것에 비해 2018년에는 구체적인 실적을 찾아볼 수 없으며, 설문조사의 결과를 구성원과 공유하여 보다 적극적으로 공감대 형성을 위해 노력할 필요가 있다는 전년도 지적에도 계속 유의할 필요가 있다고 평가된다.

- 기관은 간부직에 대해서는 기본연봉 차등 인상, 성과연봉 차등폭 2배, 성과연봉 비중 20% 이상 등을 그대로 유지하고 있으며, 통상임금 소송이 마무리된 후에 정부의 정책방향을 고려하여 노사간 협의를 거쳐 임금체계 전반에 대한 개편을 고민하고 있다. 직무가치·능력·성과 등에 기반하여 합리적이고 공정한 보수체계를 구축하기 위해서는 적절하게 구성원의 동기를 계속 유발시키면서도 중장기적으로 지속가능한 임금체계에 대한 기관의 고민과 구성원의 공감대 형성 등이 필수적이므로, TFT와 설문조사 등을 통해 의견수렴을 지속해 나가면서 평가제도의 이해도와 수용도 제고 등을 위해서도 계속 노력해나갈 필요가 있을 것이다.

- 기관은 기간제근로자(138명)를 정규직으로 전환하면서 동일노동 동일임금 취지와 직무가치를 반영해 보수체계를 마련하였으며, 간접고용근로자(687명)를 정규직으로 전환하면서도 직종에 따라 직무등급 및 승급단계에 기초해 표준임금체계를 마련함으로써, 안정적인 일자리를 확대하고 직무에 기반한 합리적인 보수체계를 구축하려고 노력하였다. 또한 퇴직자에게 그 달의 보수 전액을 지급하던 것을 공무원보수규정을 준용하여 재직 5년 이상이면서 퇴직월에 15일 이상 근무한 자에게 지급하는 것으로 규정을 변경하였다. 기관은 정규직 등의 1인당 복리후생비를 전년도와 유사한 수준으로 적정하게 관리하고 있으며, 항공료 할인 등 각종 할인혜택을 제공하여 교직원의 직장만족도 증진을 위해 노력하고 있는데, 지속적으로 모니터링하고 환류할 필요가 있을 것이다.

- 기관은 고령화 이슈와 임금피크제 개선 등을 기관의 다른 현안과 연계하여 중장기적인 개선대책 마련에 노력할 필요가 있다는 전년도 지적사항과 임금피크 대상자의 감액률이 높지 않고 비대상직원에게 고통분담 형식으로 임금삭감을 하였는데도 정기 임금인상률을 적용하는 것은 개선할 필요가 있다는 이전 지적사항에 대해 그에 부합하는 개선실적을 제시하지 못하고 있으므로, 계속 유의하여 개선노력을 지속할 필요가 있을 것이다. 기관은 2017년에 초임직급으로 16명을 모두 조기 채용하여 임금피크제 채용목표를 달성하였는데, 신규채용 인건비 부족액 충당방안을 노사합의로 제도화해 둘 필요가 있다고 평가된다.

- 기관은 특수병으로 인한 휴직자에게 치료비 중 일부를 보조할 수 있도록 하는 것, 휴직자에 대해 그 달의 보수 전액을 지급하는 것, 기관이 임시로 정하는 날을 유급휴일로 인정하는 것, 기타 기관이 필요하다고 인정하는 때를 공가사유로 인정하는 것, 장학금 등이 지급되거나 학비가 면제되는 경우에는 학비보조금을 지급하지 않도록 운용에 유의할 필요가 있다는 것, 구속된 경우에 급여 미지급을 명시할 필요가 있다는 이전 지적사항에 대해, 노동조합과의 협의 등으로 개선노력을 지속하여 가시적인 성과를 거둘 필요가 있을 것이다.

- 이상의 결과를 종합해 볼 때, 보수·복리후생을 위한 기관의 노력과 성과를 “C”로 평가한다.

2. 총 인건비 관리

가. 평가개요

평가산식	평가방법	목표치	실적치	평 점	가중치	득 점
정부예산편성지침의 인건비인상률	목표부여	2.6% 이내	1.053%	100.000	3	3.000

나. 평가내용

- 공기업·준정부기관 예산편성 지침의 총인건비 인상률 준수여부를 평가하기 위한 지표로 2018년도 정부지침 2.6% 내의 인상률을 준수하여 만점을 달성하였다.

다. 항목별 원인분석

- 복리후생비 관리 및 노사 간 상호 임금협약 체결 노력 등을 통해 2017년도 총인건비 125,413백만원 대비 1.053% 증가한 126,734백만원을 2018년도 인건비로 집행하여 인상률 가이드라인 지침을 준수하였다.

라. 추세분석

- 기관은 2018년 및 2017년 총 인건비 인상률을 준수해 오고 있다.

3. 노사관계

- 기관은 소통과 협의를 통해 예방에 더욱 노력하되 사후분쟁해결시스템을 완비하는 것에도 노력할 필요가 있다는 전년도 지적사항을 반영하여 노사협의회, 한마음연수와 같은 공식채널 외에 간담회나 워크숍 등을 활용하여 사전조율이 어려운 사안이 발생할 경우에 신속하게 실무책임자와 노조위원장 등이 참여하는 긴급간담회를 개최(11회)하여 문제를 해결하는 수시채널을 마련해 운용하였다. 다만, 사후분쟁해결시스템의 성격에 부합되도록 사안별 내용에 따라 참여자의 범위를 고위직 책임자 참여 등과 같이 탄력적으로 운용할 필요가 있으며, 긴급 간담회에서 해결되지 않은 사안에 대한 후속대응 절차도 마련해 둘 필요가 있을 것이다.

- 기관은 노사관계 역량강화 교육프로그램의 내용을 보다 다양화하고 전체 직원의 역량을 강화하는 것에도 노력할 필요가 있다는 전년도 지적사항을 반영하여, 기본역량 프로그램을 개선하면서 2개 과정을 새로 마련하였고 중장기 교육프로그램을 다양화하면서 3개 과정을 새로 마련하여 시행하였

다. 다만, 전년도에 계층별·단계별 프로그램과 중장기 교육프로그램을 마련하고 신규 과정을 개설하면서 개선했다고는 하지만, 각 계층의 역량에 부합하도록 보다 체계적인 프로그램을 마련하는데 유의할 필요가 있으며, 그 과정에서 공공노사관계의 공감대 형성과 관련한 기본역량 축적에 보다 노력할 필요가 있다고 평가된다.

- 기관은 전년도에도 체계화된 노사관계 개선계획을 수립하려고 노력하면서 노사관계 지표의 세부평가지표를 개선하였고, 2018년에도 노사관계 추진 전략(안)에 대해 노사가 의견을 교환한 후에 노사간담회 내실화 방안과 노사 공동교육 참가를 통한 역량강화 등에 관한 내용을 반영하였다. 다만, 노사관계 전략 수립에 보다 적극적으로 노조와 구성원을 참여시키고 수립한 전략을 구성원과 공유함으로써 수용성과 실행력을 보다 높여나갈 필요가 있으며, 노사관계 목표에 들어가 있는 '공감적 노사문화'의 개념을 기관의 구성원들이 쉽게 이해하고 수용할 수 있도록 보다 구체화하고, 그에 부합되는 실행과제와 성과지표 등을 개발하여 추진할 필요가 있고 이를 중장기적으로 관리할 정성지표 마련과 관련하여 고민할 필요가 있다고 평가된다.

- 기관은 전년도에 이어 CEO의 창 개설 등으로 양방향 소통에 노력하였고, 노사협력부를 신설하여 노동조합 등과의 소통창구를 확대하였다. 기관은 신설한 노사협력부 등을 통해 노동조합은 물론이고 구성원과의 대면접촉 기회를 넓혀 주요 이슈에 대해 소통을 확대해 나갈 필요가 있을 것이다. 기관은 합동 실무 교섭진을 구성·운영하여 상시적으로 임금교섭을 진행하는 방식으로 소모적인 단체교섭을 자제하였으며, 노노사 합의를 통해 비정규직의 정규직 전환을 완료하였고 노사 상생협력선언문을 체결하였는데, 이는 적절하다고 평가된다. 다만, 노사협의회에는 특별한 사정이 없는 한 대표자가 참석하여 논의의 실효성과 효과성을 높여나갈 필요가 있을 것이다.

- 기관은 조합활동과 관련한 조합간부의 상급단체 또는 유관단체 회의(회합), 교육 또는 행사 참석, 기타 노사가 합의한 경우를 근무시간 중 조합활동으로 인정하면서 시간, 횟수 등을 정하지 않고 있는 것, 자녀 교육비

로 소요되는 경우에 비상시 지불을 인정하는 것 등과 같은 이전 지적사항을 개선하기 위해, 전년도에 2018년에도 노조와 단체협약의 합리적 개선에 잠정 동의하고 7가지 사항을 개선하는 것에 대해 공감을 이루고 노조의 동의를 확보한 상태라고 하지만 현재까지 단체협약 개정에 이르지는 못한 상태이므로, 개선노력을 지속하여 조속히 가시적인 성과를 이룰 필요가 있을 것이다.

- 이상의 결과를 종합해 볼 때, 노사관계를 위한 기관의 노력과 성과를 “C”로 평가한다.

6 혁신과 소통

1. 혁신노력 및 성과

- 기관은 사회적 가치제고를 위한 일자리 대학이라는 혁신목표에 맞는 혁신 3대 기본 방향을 설정하고 7대 중점 추진과제와 17개 핵심과제를 선정한 노력이 인정된다. 17개 혁신과제를 도출하기 위해 VOC를 운영하고 국민참여 혁신단을 구성하였으며 고객만족도 조사를 분석한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만 내부의견 수렴을 위한 노력이 보다 강화될 필요가 있을 것으로 판단된다. 혁신목표 달성을 위한 추진계획을 수립하는 과정을 체계적으로 만든 점은 긍정적이나 주관적인 요소가 최소화되고 객관화 될 수 있도록 하는 노력이 필요해 보인다.

- 기관장은 취임사를 통해 미래융합인재를 양성하기 위해 선도형 직업능력 개발 시스템으로 패러다임을 전환하고 디지털 혁명시대에 맞는 운영시스템으로 혁신하겠다는 의지를 밝히고 있다. 미래산업을 선도하는 일자리 대학이라는 경영목표에 부합하는 혁신목표와 과제를 도출하려는 노력이 있었다. 다만 기관장의 혁신의지가 실현될 수 있도록 모든 구성원에게 전파되어야 하는 노력은 여전히 필요해 보인다. 아울러 일반적인 경영활동과 혁신활동을 구분하여 기관의 혁신방향 및 방법론에 대한 구체적인 내

용을 마련하여 접근하고, 혁신관련 외부 의사소통과 내부 혁신활동 수행 체계와의 연계방안을 마련하고, 혁신활동 차원으로서 경영혁신과 더불어 사업혁신 비중도 제고하고, 대내외적으로 제안된 내용의 실행력을 제고하기 위한 노력을 강화하는 것이 요청된다.

- 기관은 혁신 실행력 제고를 위해 현장실행조직을 구성하고 대내외 자문조직을 구축한 노력이 인정된다. 다만 이러한 조직의 활동 내용이 일반적인 경영활동에 그치지 않고 혁신에 초점이 맞추어져 실질적인 효과가 창출될 수 있도록 하는 노력이 긴요해 보인다. 혁신제안이나 혁신 참여가 개인의 성과관리로 이어질 수 있는 체계를 갖춘 것도 긍정적이다. 다만 실질적인 보상이 되어 혁신제안이나 혁신활동이 활성화 될 수 있도록 할 필요가 있다.

- 기관은 혁신목표 달성을 위해 대내외 혁신네트워크를 구축하고 적극적으로 참여한 것으로 보고되고 있다. 고용복지분야 혁신성장 협의체 및 고용노동부 산하 공공기관 혁신추진협의회 등에 참여 하고 시민참여 혁신단을 구성함으로써 혁신을 위해 외부적 추진력을 활용한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만 외부에서의 혁신요구를 정리하고 이를 내부와 공유함으로써 혁신의 시너지를 낼 수 있도록 할 필요가 있어 보인다. 아울러 외부의 혁신사례를 벤치마킹하고 내부에서의 혁신사례도 모든 구성원에게 공유될 수 있는 방안이 구체적으로 마련되고 이러한 노력이 내부 역량을 강화하는 계기가 되어야 할 것으로 판단된다.

- 이상의 결과를 종합해 볼 때, 혁신과 소통을 위한 기관의 노력과 성과를 “B0”로 평가한다.

2. 국민소통

(1) 경영정보공시 점검

가. 평가개요

평가산식	평가방법	목표치	실적치	평 점	가중치	득 점
경영정보공시 점검결과 부여벌점	목표부여	벌점 0점	벌점 79.5점	50.000	1	0.500

나. 평가내용

- 기획재정부에서 평가하는 경영정보공시 점검 지표는 경영 투명성 제고를 위해 경영정보 공개시스템(알리오)에 고시하는 자료의 정확성 및 적시성 등을 평가하는 지표로서 조사결과 평점 50으로 0.5점을 득점하였다.

다. 항목별 원인분석

- 공공기관의 통합공시에 관한 기준에 따른 경영공시 항목 점검결과 비정규직 정규직 전환에 따라 전환된 무기계약직 직원의 빈번한 입·퇴직으로 인하여 수시인력 채용이 많았고 이에 따른 누락 등으로 인해 총 50건에 해당하는 79.5점의 벌점이 부여되었으며 불성실공시기관으로 지정되었다.

라. 추세분석

- 경영정보공시점검에서 벌점은 2015년 5점, 2016년 2점, 2017년 3점, 2018년 79.5점으로 2018년에 큰 폭으로 상승하였다.

(2) 국민평가

가. 평가개요

평가산식	평가방법	목표치	실적치	평 점	가중치	득 점
(고객만족도결과 × 0.66) + (향상도 × 0.34) + 상대등급별 점수	목표부여	100	81.627	84.140	1	0.841

나. 평가내용

- 국민평가는 기획재정부에서 실시하는 고객만족도 조사결과와 향상도를 일정한 비율로 합산한 후 상대등급별 점수를 합산하여 평가하였다.
- 2018년도 기관은 고객만족도조사결과(PCSI) 81.627점 및 향상도 80.194점을 획득하였고 상대등급별 점수 3점(B등급)을 합산하여 평가되었다.

다. 항목별 원인분석

- 2018년도 고객만족도 조사결과의 항목별 점수는 전반적 만족 81.6점, 서비스품질 82.8점, 불일치 78.7점, 사회적책임 83.8점, 성과 77.2점을 획득하였다.

라. 추세분석

- 기관의 고객만족도조사결과는 81.627점으로 전년(82.993점) 대비 1.366점 하락하였으며, 2012년도(96.0점) 고객만족도 조사이후 상승과 하락을 반복하고 있다.

2 주요사업

1 성과관리 및 지표구성의 적정성

1. 2년제 학위과정

- 기관은 산업현장에서 필요한 중간기술자 양성이라는 기관 설립목적에 부합하고 주요사업 포트폴리오 분석을 통해 '2년제 학위과정 양성사업'을 주요사업으로 선정하였다. 아울러 혁신방안과 사회적 안전망 강화라는 정부정책 방향을 사업에 반영한 노력은 긍정적이라고 평가된다. 사업의 성과목표로 모집활성화, 참人폴리텍형 기술인재 양성, 그리고 자기주도형 취업경로 구축을 설정하였다. 다만, 사업의 성과목표와 핵심성과지표간의 연계성을 강화할 필요가 있으며, 핵심성과지표 도출 과정이 보다 객관화될 필요가 있다.

- 기관은 해외의 유사기관을 벤치마킹해 차이를 분석하고 이를 바탕으로 목표치 수준을 검증하는 등 사업의 발전방안을 모색한 점은 긍정적이다. 대내외 경영여건 및 정부정책을 분석하고 SWOT 분석을 통해 전략과제를 도출하려 하였다. 다만 대내외 경영여건 및 관련 정부정책 등의 분석과정을 면밀히 하고 전략과제가 기관의 강점, 약점 그리고 기회요인과 위협요인과 직접적으로 관련이 있는 내용에서 도출될 수 있도록 노력할 필요가 있어 보인다. 아울러 모니터링 계획도 요식적으로 흐르지 않도록 점검주기 등이 보다 구체적으로 마련될 필요가 있어 보인다.

- 기관은 모집 활성화를 위해 수요자 중심의 입학제도를 마련하는 한편 다양한 홍보채널을 통해 폴리텍 졸업생의 성공사례를 홍보하고 기관의 위상을 높이고 이미지를 개선하는데 노력하였다. 참人폴리텍 기술인재 양성을 위해서는 융합형 학사시스템을 구축하는 노력을 기울였으며 인성역량 통합모델을 정착시키려는 노력을 기울였으며 장학금 지급 대상을 취약계층

으로 한정하여 학자금 걱정 없는 면학 분위기 조성에 노력하였다. 아울러 자기 주도형 취업경로 구축을 위해서는 대내적으로는 참人포트폴리오 경진대회를 추진하고 대외적으로는 유관기관과의 협업 및 사업수행을 위한 MOU 확대노력을 기울였다.

- 다만, 기관에 맞는 인재상이 무엇인지에 대한 보다 명확한 정립이 필요하며 인재상에 맞는 학생 모집에 집중할 필요가 있어 보인다. 아울러 사업의 궁극적인 목표가 입시경쟁률이 아님을 인식하고 이를 보완할 지표 마련이 필요해 보인다. 아울러 성과를 구체화 할 필요가 있으며 만족도 조사에 있어서도 만족도 자체의 개선도 중요하지만 개선사항을 도출해 내는 노력이 더 중요하다고 판단된다. 기관은 내부 전문인력의 추가 확보를 통해 학생 서비스의 제고 노력을 기울였으나, 효율적 인력운영 노력으로 보기 어렵고 고품질 서비스의 내용을 구체화 할 필요가 있어 보인다.

- 기관은 계량은 물론이고 비계량 경영실적을 분석하기 위해 자체평가시스템을 구축하여 운영하고 있다. 성과지표가 기관의 경영목표와 설립목적 달성에 기여했는지에 대한 분석 노력은 긍정적이다. 다만, 기관의 비계량 실적의 성과분석 결과는 성과 내용의 구체성이 약해 어느 정도의 성과가 도출되었는지 판단하기 쉽지 않다. 예를 들어 홍보강화, 인지도 제고, 인재상 구현 등을 성과로 제시하고 있으나 이에 대한 평가는 매우 주관적일 가능성이 있어 다소 객관적인 성과분석 노력이 필요해 보인다.

- 기관은 PDCA 체계에 따라 자체평가시스템을 구축하여 운영하고 있다. 강의만족도 결과를 분석하고 성과목표의 실적을 평가하였으며 2019년도 사업계획에 분석결과의 내용을 반영한 것으로 보인다. 다만, 강의평가의 결과분석을 통해 개선점을 명확히 하고 우수성과 또는 모범사례 등을 발굴하는 노력은 배가 되어야 할 것이며 이를 확신시킬 필요가 있는 것으로 판단된다. 아울러 성과목표의 평가가 면밀하게 이루어지고 차 년도 사업계획에 반영되는 내용도 보다 구체적으로 제시될 필요가 있다.

- 기관은 환류활동의 일환으로 전년도 경영평가단의 지적 및 권고사항에 대해 개선 노력을 기울였다. 다양한 벤치마킹 검토가 필요하다는 지적에 대

해서는 4차 산업혁명에 대비해 융합형기술인력 양성을 위해 독일 보훔 루르대학을 벤치마킹한 것으로 보고하고 있다. 졸업생의 취업유지율 및 취업유지율을 정보공시에 따라 졸업 후 1년 이상 관리한 노력도 있었다. 졸업생의 임금수준 관리 필요성이 있다는 지적에 대해서는 연봉제 등으로 임금이 비공개 되고 있어 신뢰성 있는 데이터를 얻기 어려운 현실적인 문제를 감안하여 장기적인 관점에서 보아야 할 것이다.

- 이상의 결과를 종합해 볼 때, 2년제 학위과정을 위한 기관의 노력과 성과를 “B+”로 평가한다.

2. 전문기술과정

- 기관은 전문기술과정 사업의 경우 4차 산업혁명시대 생애전주기 직업교육 서비스를 통한 사회안전망 강화라는 사업목표 하에 사업범위와 성과목표를 제시하고 있다. 다만, 실행과제와 핵심 성과지표 간의 연계성을 강화할 필요가 있다. 성과목표를 달성하기 위한 핵심성과지표 선정에 있어 SMART 관점 평가로 핵심지표를 도출하였다는 점은 긍정적이다. 다만 점수부여 과정에 자의성이 개입될 여지를 줄이는 노력이 필요해 보인다.

- 기관은 성과지표별 목표 수준을 설정하고 글로벌 유사기관의 벤치마킹을 통해 목표치 수준을 검증 하는 노력을 기울였다. 다만 도전적인 목표수준이 무엇인가를 명확히 하고 근거를 제시할 필요가 있다. SWOT 분석을 통한 사업전략과 실행계획을 수립하려는 시도는 좋으나 실행과제 도출이 강점, 약점, 기회 및 위협요소들과의 정합성이 있도록 할 필요가 있다. 기관은 사업추진에 자원 배분 및 조직인사 관리 계획을 수립한 노력은 긍정적으로 평가 된다. 다만 실행계획 등의 수립과정에서도 일정이나 점검주기 등의 구체적인 내용이 제시되어야 한다.

- 기관은 생애전주기 직업교육의 제공을 위해 취약계층 비진학 청소년 등에

대한 직업교육 확대노력을 기울였으며 직업교육 확대를 위해 홍보를 강화한 노력은 긍정적이다. 다만 고졸 이하의 졸업자의 직업훈련 과정 접수비율이 상승한 내용 이외에도 성과로 볼 수 있는 다양한 지표들을 개발할 필요가 있다. 참人폴리텍 기술인재상 정립을 위해 탄력적인 학사운영의 실적이 명확히 제시되지 못하고 있다. 기술과 인성을 겸비한 인재양성을 위한 비교과 과정의 내용을 충실히 할 필요가 있다. 취업처 만족도 조사를 통해 개선점 및 지적사항을 차기년도에 반영하는 노력도 배가되어야 한다.

- 기관은 전문기술과정 입학률의 목표치 대비 실적이 96.3%를 달성하였으며, 전문기술 양성률의 달성도는 87.8%, 고용보험 취업률은 101.4%, 고용보험취업유지율은 100.4% 등을 달성하였는데 달성률이 미진한 성과지표는 미진한 이유를 분석하여 목표치에 도달 할 수 있도록 노력할 필요가 있다. 기관의 주요사업은 미래산업을 선도하는 일자리 대학이라는 경영목표를 달성하는데 기여한 것으로 평가되며 4차 산업혁명시대 기업과 사회에서 요구하는 미래형 기술인력양성의 메카로서 책무를 수행한 것으로 평가된다.

- 기관은 성과평가 및 환류를 위해 PDCA에 기반한 자체평가시스템을 구축하고 운영한 실적이 있다. 전년도 주요성과를 공유하고 확산함으로써 사회적 가치 성과를 실현하기 위한 노력을 기울였다. 기관은 전년도 경영평가에서 지적된 다양한 벤치마킹 검토 필요성에 대해 독일 보훔대학을 벤치마킹했으며, 특성에 맞는 4차 산업혁명 관련 교과목을 개선하였고 취업률과 관련한 지표를 지속적으로 관리한 것으로 판단된다. 다만 공유 및 확산시킬 전년도 주요성과를 찾아내는 노력을 더욱 배가할 필요가 있어 보인다.

- 이상의 결과를 종합해 볼 때, 전문기술과정을 위한 기관의 노력과 성과를 “B0”로 평가한다.

3. 취업애로계층 직업훈련

- 기관은 전년도에 이어 중장년 및 경력단절여성 등 취업애로계층의 직업훈련 사업을 주요사업으로 설정하면서 공공기관으로서의 역할을 강화한 점은 매우 긍정적이다. 사업목표로 중장년 및 경력단절여성의 직업훈련을 통한 재취업 활성화에 두고, 사업의 범위를 '중장년, 경력단절여성 맞춤형 직업훈련 확대', '중장년, 경력단절여성 직업훈련 홍보 강화', '중장년 경력단절여성을 위한 취업지원 강화'로 설정하고 기관의 주요사업으로 자리매김한 것으로 판단된다.

- 사업범위별로 세부 성과지표를 구성하고 있는 데, 역시 SMART 관점 평가로 핵심지표를 도출하고 있다. 특히 성과지표를 환경변화 및 전략과제 실행력을 고려하고 SMART 관점 평가로 훈련목표인원, 모집경쟁률, 취업률, 자격증 취득, 취·창업 역량강화 교육 등으로 채택한 것은 적절한 것으로 판단된다. 다만 지표선정에 있어 평가기준을 주관적인 요소를 줄이고 객관적인 평가가 될 수 있도록 노력하는 것은 여전히 필요해 보인다.

- 기관은 글로벌 벤치마킹을 위해 호주의 TAPE의 취업률을 활용한 것으로 판단된다. 취업률 비교지표를 활용하고 있으나 단순 수치의 활용이 우리의 현실과 적절한지에 대한 검토가 필요하고 벤치마킹하는 명확한 이유가 설명되어야 할 것으로 판단된다. 아울러 다양한 벤치마킹 대상을 검토해 볼 필요가 있으며 전략적 방향을 찾는 노력도 배가 되어야 할 것이다. SWOT 분석을 통한 전략과제 도출 노력도 엄밀할 필요가 있다. 예를 들어 언론보도 강화라는 전략과제가 기관의 강점과 기회라는 요인에서 도출된 것인가를 면밀하게 검토할 필요가 있다.

- 기관은 취업애로계층의 맞춤형 훈련 확대를 위해 학과기반 신중년 특화과정을 개설 운영하였으며, 지역산업 및 사회 맞춤형 중장년, 경력단절여성 훈련과정을 운영한 점은 긍정적이다. 기관의 중장년 및 경력단절 여성에 대한 직업훈련은 이들 대상들에 대한 직업훈련이 필요한 기관이 있고, 이와 유사한 사업을 하고 있는 기관도 있기 때문에 사업의 시너지를 제고하

기 위하여 기관 간 연계는 여전히 강화할 필요도 있다. 사업의 성과제고를 위해 단독 사업을 추진하기보다는 기관 간 협업 노력이 지난해에 이어 꾸준히 지속 되어야 할 것이다.

- 기관은 사업추진의 효율성을 제고하기 위해 효율적 예산집행 및 인력운용 그리고 일하는 방식을 개선하려는 노력이 엿보이나 이러한 노력의 성과가 배가 될 수 있도록 해야 할 것이다. 모니터링과정에서 점검내용을 면밀하게 할 필요가 있으며 대응방안 마련 및 실적 점검이 요구된다. 고용위기에 처한 지역의 맞춤형 재취업과정의 운영은 추진노력이 배가 되어야 할 것이며 이들 노력의 구체적 성과를 제시할 수 있어야 할 것이다.

- 기관은 비계량 성과지표로 학과기반 신중년 특화과정 및 맞춤형 재취업훈련 개설운영, SNS 및 밴드 등 홍보채널 확대, 스토리 위주 언론보도 확대, 유관기관 네트워크 구축, 취창업 역량강화 교육 등이 제시되고 있는데, 비계량 성과지표라 하더라도 객관적이고 구체적인 목표와 성과가 제시될 필요가 있다. 비계량적 성과 또한 계량적 성과와 마찬가지로 객관적으로 평가될 수 있는 목표와 실적을 설정하려는 노력이 배가 되어야 할 것이다. 계량 성과지표의 경우 모든 지표가 목표를 초과달성한 점은 인정되나 도전적인 목표였는지에 대해서는 점검이 필요해 보인다.

- 기관은 PDCA 관점에서 구축된 자체평가 시스템을 활용해 성과평가 및 환류체계를 구현하고 있는 것으로 판단된다. 사업에 대한 상시 및 정기 모니터링을 통하여 성과를 점검하고, 미진한 과제의 개선과 계획 재조정 등이 이루어지고 있으며, 모니터링 결과는 다음 연도의 계획에 피드백하려는 노력을 기울이고 있다. 3가지 성과목표에 대한 모니터링, 개선과제 도출 그리고 개선과제의 차년도 반영 노력은 긍정적이다.

- 이상의 결과를 종합해 볼 때, 취업애로계층 직업훈련을 위한 기관의 노력과 성과를 “B0”로 평가한다.

4. 일학습병행제 정착

- 기관은 일학습병행제 정착 사업의 목표를 일학습병행제 정착을 통한 실력 중심사회 선도로 정하고 '고숙련 일학습병행제(P-TECH) 확대운영', '일학습병행 훈련 내실화 및 듀얼공동훈련센터 운영', '일학습병행제 훈련과정 개발' 이라는 지난해와 대동소이한 사업범위를 설정하고 있다. 타 사업과 마찬가지로 사업범위별로 세부 성과지표를 구성하고 있는 데, SMART 관점 평가로 핵심지표를 도출하였다는 점이 또한 우수하다. 주요 계량지표 목표치는 정부의 사업목표에 근거하여 설정한 것으로 확인된다.

- 기관은 주요 성과목표치를 전년도 사업성과를 면밀히 분석하여 도전적으로 설정하려는 노력을 기울여야 한다. 계량지표의 성과목표 설정 근거를 제시하고 있으나 목표치가 얼마나 도전적인지 평가 하기는 어렵다. 비계량 성과지표의 경우도 객관적인 평가가 어느 정도 가능할 수 있도록 설정되어야 하고 목표의 설정도 구체화 하려는 노력이 있어야 한다. 전략과제의 도출은 다른 사업에서도 마찬가지이지만 기관의 장점 약점 기회요인 위협요인과의 정합성이 있도록 할 필요가 있다.

- 기관은 고숙련 일학습병행제(P-TECH) 운영을 통해 국정과제를 선도하고 일자리 안정망을 강화한 노력이 인정된다. 운영체계를 개선하고 운영 과정에서의 장애요인들을 개선한 노력이 있었다. 이를 통해 과정이 확대되었으며 양성률 목표도 초과달성된 것으로 보고되고 있다. 훈련성과로 2018년에 2,207명 실시하여 목표대비 110.4%를 달성하였으며 공동훈련센터 성과평가 결과 4년 연속 우수등급을 획득하였으며, 일학습병행제 우수사례 경진대회 수상으로 듀얼공동훈련센터 우수성을 입증하였다.

- 기관은 기업의 요구에 부응하는 일학습병행제 훈련과정을 개발하는 등 훈련 인프라 지원을 강화하였다. 2018년 총 1,900개 일학습병행제 훈련과정 개발을 완료하였으며 이는 목표대비 170% 초과 달성한 실적이다. 아울러 일학습병행제 훈련과정 개발 현황 전산DB 제공을 통한 정부 PDMS 구축에 기여하였다. 기관은 효율적 예산집행을 위한 노력으로 예산을 절감하

였으며 이를 활용해 훈련과정 785개를 추가 개발한 것으로 보고하고 있다. 다만 내실 있는 사업성과를 충분히 제시할 필요가 있으며 부처 내 기관간 협업 노력도 배가 되어야 한다.

- 기관은 P-TECH 학과운영, 학습근로자 양성률, 일학습 훈련과정개발, 학습근로자 훈련실적 등을 제시하고 있는데, 목표대비 초과달성한 실적으로 보고하고 있는데 쉽게 목표를 초과달성한 것이 아닌지 점검할 필요가 있다. 비계량 성과지표로는 P-TECH 제도 개선 및 2019년 운영준비, 도제지원센터 업무 이관, 일학습병행 훈련 성과관리 강화 등이 제시되고 있다. 그러나 구체적인 목표와 성과가 제시되고 있지 못한 바, 비계량적 성과 또한 계량적 성과와 마찬가지로 구체적인 목표와 실적에 대한 설정과 보고가 있어야 할 것이다. 예를 들어 2019년 운영준비가 성과지표가 되었을 때 달성정도의 평가가 매우 주관적일 가능성이 높다.

- 기관은 PDCA 관점에서 자체평가 시스템을 구축하고 성과평가 및 환류체계를 구현하고 있음을 보고하고 있다. 사업에 대한 상시 및 정기 모니터링을 통하여 성과를 점검하고, 평가가 이루어지며 그 평가결과는 다음 연도에 환류가 되는 것으로 제시되고 있다. 전년도 주요성과 중에서 모범사례가 될 만한 내용을 모범사례로 만들어 확산하려는 노력이 있어야 할 것으로 판단되며, 개선과제 도출을 통해 만들어진 차년도 추진방안은 '내실화' '강화' 등 모호한 내용보다는 구체적인 내용을 담을 수 있도록 해야 할 것이다.

- 이상의 결과를 종합해 볼 때, 일학습병행제 정착을 위한 기관의 노력과 성과를 "B0"로 평가한다.

2 주요사업 성과

1. 2년제 학위과정

(1) 졸업생 취업률

가. 평가개요

평가산식	평가방법	목표치	실적치	평 점	가중치	득 점
(2017.12.31.기준취업률/목표) ×100	목표대실적	81.741%	79.667%	97.970	3	2.939

※ 목표: 당해연도 2년제 대학의 평균 국세 DB취업률
× (최근 3년간 본교 평균 국세 DB취업률/
최근 3년간 2년제 대학 평균 국세 DB취업률)

나. 평가내용

- 2017년도 12월 31일 기준 정보공시 취업률 목표 81.741% 대비 실적치 79.667%를 달성하여 2.939점을 득점하였다.

다. 항목별 원인분석

- 취업률은 2017년 12월 31일 기준 대학정보공시 79.667%로 일반대학 4년제 및 2년제 평균 취업률 66.2% 대비 13.5% 높았다.

라. 추세분석

- 매년 졸업생 취업률은 전문대학의 졸업생 취업률을 상회하고 있다.

구 분		2014년	2015년	2016년	2017년
취업대상자(명) [A]	폴리텍	6,021	6,715	6,981	6,851
	전문대	166,438	164,624	161,521	154,031
취업인원(명) [B]	폴리텍	4,577	5,587	5,785	5,458
	전문대	112,723	114,408	114,001	107,543
취업률(%) [B/A×100]	폴리텍	76.017	83.201	82.868	79.667
	전문대	67.727	69.497	70.579	69.819

(2) 졸업생 취업유지율

가. 평가개요

평가산식	평가방법	목표치	실적치	평 점	가중치	득 점
(취업유지인원/취업인원)×100	목표대실적	88.764%	88.902%	100.000	3	3.000

※ 목표 : 전문대학 정보공시 취업유지율
× (최근 3년 정보공시 폴리텍 평균취업유지율/
최근 3년 정보공시 전문대 평균취업유지율)

나. 평가내용

- 2017년도 12월 31일 기준 3개월 후 대학정보공시 1차 취업유지율 목표 88.764% 대비 실적치 88.902%를 달성하여 3점을 득점하였다.

다. 항목별 원인분석

- 취업유지율은 2017년 12월 31일 기준 3개월 후 대학정보공시 전문대학 1차 취업유지율 88.560%보다 0.342% 높았다.

라. 추세분석

- 매년 졸업생 취업유지율은 전문대학의 취업유지율과 비슷한 수준을 유지

하고 있다.

구 분		2014년	2015년	2016년	2017년
취업유지인원(명) [A]	폴리텍	5,193	5,273	5,572	5,217
	전문대	99,955	97,431	103,749	96,782
취업인원(명) [B]	폴리텍	4,335	4,746	4,765	4,638
	전문대	86,868	85,876	90,383	85,710
취업유지율(%) [B/A×100]	폴리텍	83.478	90.006	85.517	88.902
	전문대	86.907	88.140	87.117	88.560

(3) 신입생 충원율

가. 평가개요

평가산식	평가방법	목표치	실적치	평 점	가중치	득 점
(등록인원/모집정원)×100	목표대실적	100%	100%	100.000	4	4.000

나. 평가내용

- 2018년도 신입생 충원율 실적치는 100%로 목표인원 7,670명 전원이 등록하여 목표치 100%를 달성하였으며 만점을 득점하였다.

다. 항목별 원인분석

- 신입생 충원율은 모집정원 대비 등록인원을 기준으로 산출하였다.
- 학령인구 감소 및 지역캠퍼스 등의 모집 여건 악화에도 불구하고 입시제도 개선 및 전략적 모집 홍보 등을 통하여 목표치 100%를 달성하였다.

라. 추세분석

- 최근 5년간 신입생 충원율은 100%를 유지하고 있다.

구 분	2014년	2015년	2016년	2017년	2018년
등록인원(명) [A]	7,990	7,990	8,020	7,990	7,670
모집인원(명) [B]	7,990	7,990	8,020	7,990	7,670
실적치(%) [A/B×100]	100	100	100	100	100

2. 전문기술과정

(1) 직업훈련을 통한 노동시장 진입(취업률)

가. 평가개요

평가산식	평가방법	목표치	실적치	평 점	가중치	득 점
(취업인원/수료인원)×100	목표대실적	68.321%	64.718%	95.781	3	2.873

※ 목표 : 과거 3년간 평균 실적

나. 평가내용

- 2018년도 직업훈련을 통한 노동시장 진입 실적치는 수료인원 3,798명 중 2,458명이 취업하여 취업률 64.718%로 목표 대비 94.727%를 달성하여 2.873점을 득점하였다.

다. 항목별 원인분석

- 취업인원은 2018년 3월 31일을 기준으로 한국고용정보원 전산망에 등록된 고용보험 가입자를 기준으로 산출하였다.
- 수료인원은 전문기술과정을 수료한 인원으로 산출하였다.
- 취업률은 취업약자 입학 확대 및 실물경지 악화 등으로 취업률 제고에 노력하였으나 하락하였다.

라. 추세분석

- 취업률은 2014년 이후 감소하고 있다.

구 분	2014년	2015년	2016년	2017년	2018년
취업인원(명) [A]	3,856	3,399	3,284	3,150	2,458
수료인원(명) [B]	5,445	4,942	4,786	4,662	3,798
실적치(%) [A/B×100]	70.817	68.777	68.617	67.568	64.718

(2) 졸업생 취업유지율

가. 평가개요

평가산식	평가방법	목표치	실적치	평 점	가중치	득 점
(취업유지율/목표)×100	목표대실적	82.536%	85.786%	100.000	2	2.000

나. 평가내용

- 졸업생 취업유지율은 2018년 3월 31일 기준 고용보험취업자 대상 3개월 후 6월 시점 취업유지율 목표 82.536% 대비 85.786%를 달성하여 2점을 득점하였다.

다. 항목별 원인분석

- 2018년도 취업유지인원은 2,040명이며 취업인원은 2,378명으로 취업유지율 85.786%를 달성하였다.

라. 추세분석

- 취업유지율은 상승과 하락을 반복하고 있으나 2016년 이후 증가하고 있는 추세이다.

구 분	2014년	2015년	2016년	2017년	2018년
취업유지인원(명) [A]	3,058	2,807	2,627	2,586	2,040
취업인원(명) [B]	3,856	3,366	3,247	3,104	2,378
취업유지율(%) [A/B×100]	79.304	83.392	80.905	83.312	85.786

3. 취업애로계층 직업훈련

(1) 취업애로계층 직업훈련 실시인원

가. 평가개요

평가산식	평가방법	목표치	실적치	평 점	가중치	득 점
(훈련인원/계획인원)×100	목표대실적	2,300명	2,410명	100.000	4	4.000

* 산출기준: 2018년 신중년, 베이비부머, 경력단절여성훈련 수료인원

나. 평가내용

- 2018년 신중년, 베이비부머 및 경력단절여성을 모집하여 직업훈련을 실시하고 수료한 인원을 집계한 결과 2,410명을 양성하여 목표인원인 2,300명을 초과 달성함으로 4점을 득점하였다.

다. 항목별 원인분석

- 2018년 최초 도입과정인 신중년 과정을 개설·운영하여 268명이 수료하였고 재취업과정 중 베이비부머과정 1,191명, 여성재취업과정 951명이 수료하여 총 2,410명이 수료하였다.

라. 추세분석

- 취업애로계층 직업훈련의 실적은 매년 100%를 상회하고 있다.

구 분	2014년	2015년	2016년	2017년	2018년
훈련인원(명) [A]	1,632	2,566	2,722	2,167	2,410
계획인원(명) [B]	1,500	2,500	2,700	2,150	2,300
실적치(%) [A/B×100]	108.8	102.6	100.8	100.8	104.8

4. 일학습병행제 정착

(1) 고숙련 일학습병행제(P-TECH)과정 운영 수

가. 평가개요

평가산식	평가방법	목표치	실적치	평 점	가중치	득 점
(실제 운영 수/계획 운영수)×100	목표대실적	13개	13개	100.000	3	3.000

나. 평가내용

- 2018년도 교육부에 신고한 P-TECH 학과는 13개이며 체계적인 훈련 지원과 학습근로자 관리를 통해 탈락 학과 없이 13개 학과를 운영하여 3점을 득점하였다.

다. 항목별 원인분석

- 2018년은 고숙련 일학습병행제(P-TECH)과정을 정식 운영하는 첫해로 산학일체형 도제학교 졸업생 및 협약기업의 수요를 반영하여 폴리텍대학 9개 캠퍼스에 13개 학과를 개설하여 운영하고 있다.

라. 추세분석

- 2017년에 신규로 도입한 지표로서 2018년도에 전년 대비 5개 학과가 증가하였다.

구 분	2017년	2018년
실제 운영수 [A]	8	13
계획 운영수 [B]	8	13
실적치(%) [A/B×100]	100	100

(2) 고숙련 일학습병행제(P-TECH)과정 학습근로자 훈련 양성률

가. 평가개요

평가산식	평가방법	목표치	실적치	평 점	가중치	득 점
(P-TECH 훈련실시 인원수 /P-TECH 입학 인원수)×100	목표대실적	67.0%	78.5%	100.000	3	3.000

나. 평가내용

- 2018년도 고숙련 일학습병행제(P-TECH)과정 학습근로자 훈련 양성률은 78.5%로 목표 양성률 67.0%를 초과 달성하여 3점을 득점하였다.

다. 항목별 원인분석

- 고숙련 일학습병행제(P-TECH)는 신규 사업으로 누적 실적이 없어 유사 과정인 전문대 재교육형 계약학과의 최근 3년 양성률 평균치의 110%를 목표치로 하였다.
- 고숙련 일학습병행제는 총 410명의 학습근로자가 입학('17년 147명, '18년 263명)하였고 2018년 12월 31일 기준으로 총 322명의 학습근로자가 졸업

(100명) 및 재학(222명)하여 양성률은 78.5%이었다.

라. 추세분석

- 2017년에 신규로 도입한 지표로서 2018년의 양성률은 전년 대비 9.218% 감소하였다.

구 분	2017년	2018년
P-TECH 훈련 실시 인원수 [A]	129	322
P-TECH 입학 인원수 [B]	147	410
실적치(%) [A/B×100]	87.755	78.537

3 혁신성장

- 첫 번째 세평으로서 혁신성장 수요 창출을 위한 노력과 성과의 경우 8대 선도사업에 대한 직접적인 투자 및 구매가 이루어질 가능성 측면에서 기관의 특성을 고려할 경우 직접적인 관련성은 높지 않은 것으로 평가된다. 기관은 혁신성장 수요 창출을 위해 내·외부 환경을 분석하고 SWOT 분석을 통해 전략적 이슈를 도출한 노력이 인정되나 이는 기관내부의 혁신에 한정하는 것이고 평가지표가 요구하는 내용과는 거리가 있는 것으로 판단된다. 미래 적합형 인재양성으로 혁신성장을 견인하는 일자리대학이라는 혁신 비전을 실현한다면 혁신성장의 간접적인 지원이 가능할 수 있을 것으로 판단된다. 기관은 혁신 기술을 활용한 업무효율화 노력을 통해 혁신성장의 간접적인 효과를 창출하는 지속적인 노력이 필요하다고 판단된다.

- 두 번째 세평으로서 공공서비스·혁신기술 융합 활성화를 위한 노력과 성과에 대하여 기관은 내부시스템 고도화, 내부 역량 강화 및 외부기관 협업 추진 등을 통해 혁신기술 분야 교육과정을 신설하고 혁신기술(클라우딩 컴퓨팅)을 활용한 업무 생산성을 향상한 것으로 보고하고 있으나 평가내용과는 직접적인 관련성이 높지 않은 것으로 판단된다. 빅데이터 등 4차 산업혁명과 관련한 혁신기술의 활용을 통해 업무프로세스 개선 및 시스템 통합으로 기관의 효율성을 높이고 유지관리 비용을 절감하는 노력은 가능할 것으로 판단된다.

- 세 번째 세평으로서 혁신성장 인프라 구축을 위한 노력과 성과의 경우 기관의 자원과 역량을 활용하여 8대 선도사업에 대한 간접적인 지원 역할을 평가하는 지표로서의 특성을 갖는다. 기관은 본 세평에 대하여 신산업·신기술 직업훈련 인프라 확충을 통해 혁신성장 동력을 확보한 것으로 보고하고 있다. 보다 구체적으로는 신산업분야 학과 신설 및 개편 그리고 하

이테크 과정 확대 운영 등을 제시하고 있으나 이는 본 세평의 내용과 직접적인 관련성은 크지 않아 보인다. 기관의 특성상 혁신성장 인프라를 직접적으로 구축하기 어려운 상황에서 기관의 특성을 살려 4차 산업혁명을 선도할 수 있는 인재양성을 통해 혁신성장을 간접적으로 지원하는 방안은 지속적으로 검토될 수 있을 것으로 판단된다.

- 이상의 결과를 종합해 볼 때, 혁신성장을 위한 기관의 노력과 성과를 “C”로 평가한다.

한국기술교육대학교

❖ 총괄 요약표

	지 표 명	비계량			계량	
		가중치	등급	득점	가중치	득점
경영관리	1. 경영전략 및 리더십					
	(1) 전략기획	3	B0	2.1		
	(2) 경영개선	3	B0	2.1		
	(3) 리더십	2	B+	1.6		
	2. 사회적 가치 구현					
	(1) 일자리 창출	3	B+	2.4	3	2.409
	(2) 균등한 기회와 사회통합	2	B0	1.4	1	0.582
	(3) 안전 및 환경	2	B0	1.4	1	0.819
	(4) 상생·협력 및 지역발전	2	B+	1.6	3	2.489
	3. 윤리경영	3	B0	2.1	2	1
	4. 조직·인사·재무관리					
	(1) 조직·인사 일반	3	C	1.8		
	(2) 재무예산 운영·성과				2	0.644
	(3) 삶의 질 제고	2	B+	1.6		
	5. 보수 및 복리후생비					
	(1) 보수·복리후생	2	B0	1.4		
	(2) 총 인건비 관리				3	3
	(3) 노사관계	3	C	1.8		
	6. 혁신과 소통					
	(1) 혁신노력 및 성과	3	C	1.8		
	(2) 국민소통				2	1.521
주요사업	1. 성과관리 및 지표구성의 적정성					
	(1) 직업능력개발담당자 양성 사업	10	B+	8		
	(2) 직업훈련교원 및 재직자 연수사업	10	B+	8		
	(3) 고용노동분야 연수사업	5	B+	4		
	2. 주요사업 성과					
	(1) 직업능력개발담당자 양성 사업					
	① 졸업생 취업률				4	3.877
	② 졸업생 취업유지율				3	2.479
	③ 신입생 충원율				3	3
	(2) 직업훈련교원 및 재직자 연수사업					
	① 직업훈련교원 자격연수 실적				3	2.089
	② 훈련교사 보수교육 실적				3	2.650
	③ 재직자 직업능력개발 이러닝 실적				4	4
	(3) 고용노동분야 연수사업					
	① 공공부문 고용노동교육 실적				2	1.826
	② 청소년 고용노동교육 실적				3	2.880
전체 합계		58		43.1	42	35.265
가산점		1.4 (혁신성장)				

1 경영관리

1 경영전략 및 리더십

1. 전략기획

- 기관은 조직의 지속발전을 위해 대내외 환경분석을 통해 경영전략을 재설정하고, 미래 환경 변화에 대응하고 공공기관으로서의 사회적 가치 요구 확산에 대응하고자 노력한 것으로 판단된다. 지속가능한 대학발전을 위한 중장기 발전방향을 재설정하기 위해 미래 유망 신산업직종 및 인력수요 등 PEST분석(정치,경제,사회,기술)을 실시하고, 대학발전위원회 및 산하 분과위원회를 운영하여 대학 이해관계자를 대상으로 폭넓은 의견을 수렴하기 위해 노력한 것으로 판단된다. 그러나 계량지표 중, 비전·전략 공유도는 '17년 84.6점에서 18년 77.2점으로 큰 폭으로 하락했으며, 부패방지 시책평가도 83.8점에서 77.4점으로 큰 폭 하락하는 등 기관이 본 보고서에서 제시한 노력과 달리 실제 체감하고 있는 지표에 대한 인식도는 낮은 것으로 나타나고 있다. 기관은 이러한 비전·전략 공유도 및 부패방지 시책평가 계량지표 조사 결과가 하락한 원인에 대해서 분석하고 문제점 해결을 위한 구체적인 방안을 제시하는 노력이 필요한 것으로 판단된다.

- 기관은 중장기 전략과제 반영을 통해 국정과제 전사적 추진을 지원하고자 노력한 것으로 판단된다. 중소기업 인력난 해소를 위한 일학습병행 계약학과 운영, 4차 산업혁명 선도하는 창의·융합형 실천공학기술자 양성, 일자리 안정망 강화를 위한 스마트 직업교육훈련 플랫폼 구축, 노동존중사회 실현을 위한 청소년 노동인권교육 활성화, 비정규직의 정규직 전환 등 국정과제와 연계된 사업을 적극적으로 발굴 및 이행하고 핵심과제로 제시하고자 노력하고 있다. 다만 기관은 각 사업단위별로 제시하고 있는 실행과제를 부문별 주체 간 연계하여 자원을 공동으로 활용하고 이에 대한 시너지 효과를 낼 수 있는 방안에 대해서 논의하고 자시하는 노력이 필요한 것으로 판단된다.

- 기관은 직업능력개발담당자 양성, 직업훈련교원 및 재직자 연수, 고용노동 분야 연수, 직업능력 심사평가 등 4개 핵심사업을 중심으로 '19년에서 '21년 까지 예산 및 인력 배분 계획을 제시하고 있다. 그러나 본 평가는 '18년을 기준으로 시행된다는 점을 착안하여 '18년 대비 비교할 수 있는 정보를 제시하고, 전략수립에 의거하여 시기별 지표변화에 대한 이유를 보다 구체적으로 설명하였다면 보다 체계적인 내용으로 구성되었을 것으로 판단된다. 종합적으로 경영전략의 효율적 실행을 통한 주요 경영성과 창출 결과를 제시하고 있다.

- 이상의 결과를 종합해 볼 때, 전략기획을 위한 기관의 노력과 성과를 "B0"로 평가한다.

2. 경영개선

- 기관은 다양한 의견수렴을 통해 환경변화 대응 전략방향 설정하고 미래 사업구조 방향 및 성장사업을 선정하고자 노력한 것으로 판단된다. 다양한 의견수렴 및 체계적 환경 분석을 통한 중장기 전략방향 설정하기 위해서 각종 회의체 운영하고, 외부전문가 자문 실시 등을 통해 중장기 전략방향을 대학교육 혁신 및 교육인프라 개선, 직업능력개발 시스템 혁신, 인프라 확충 등으로 제시하고 창의융합교육을 강화하고 직업능력개발을 선도하고자 노력하였다.

- 미래전략 구현을 위한 성장사업 선정 및 자원배분을 최적화하기 위해서 노력하였으며, 미래 성장사업과 기존사업에 대한 비중 변화를 그림과 함께 예산 및 비중으로 도식화하여 제시하고 있다. 다만 향후 두 사업을 구분하는 기준에 대해서 보다 명확하게 제시할 필요가 있으며, 중장기 관점에서 제시하고 있는 조직 및 인적자원 배분 최적화 방안에 대한 설명의 경우에도 주요사업을 중심으로 1~2개 사업을 제출한 보고서에서 제시하고 있으나, 주요 1~2개 사업명과 예산을 제시하는 것에 그치는 것이 아닌 각 기간별 주요 성장사업에 대한 투자 및 내용을 중심으로 보다 구체적

으로 제시할 필요가 있다.

- 기관은 성장사업 실행력 확보를 위한 상시 모니터링 시스템을 운영하고 있으며, 정상, 주의, 위험 등으로 단계별 모니터링 체계를 구축하고 있다. 다만 단계별 보고 범위 및 자문논의 수준에 대해서 제시하고 있으나, 실질적인 모니터링 체계의 책임과 역할에 대한 도식화를 통한 단계별 이해관계자의 실제 행동력을 높이기 위한 시기별 역할에 대한 정리가 필요한 것으로 판단된다.

- 이상의 결과를 종합해 볼 때, 기관 경영개선을 위한 기관의 노력과 성과를 “B0”로 평가한다.

3. 리더십

- 기관은 학령인구 급감, 4차 산업혁명 도래 등 대외환경 급변에 선제적으로 대응하고자 기능조정(쇠퇴하는 기능·사업 정비 등)및 신규 사업 발굴 각종 회의체 운영, 외부전문가 자문 실시 등 다양한 의견수렴을 통한 미래 중장기 전략방향 재설정하고 12개 전략과제를 도출하였다. 전략적 중요성과 정책 부합도를 활용하여 ‘산학협력선도모델 운영·확산’, ‘국가 평생직업능력개발 지원 강화’를 기관장 성과과제로 선정하는 등 과제선정의 타당성과 적정성을 확보하고자 노력을 기울였다. 환경변화에 대응하기 위한 기관장 경영방침(미래경영, 투명경영, 공진경영)을 제시하고 비전달성을 위한 전략롤링 시 기관장 Insight 반영하는 등 선제적 리더십을 발휘하고 구성원의 동기부여를 위한 노력을 기울인 점은 시의적절하게 평가된다.

- 기관 인재상(기술과 사람을 잇는 다담형 인재)을 정립하고 다담프로젝트(3단계)추진, 국회포럼공동개최, 한-ILO 직업훈련(TVET)포럼 등 핵심가치 실현을 위한 가치공유 활동을 강화하였다. 다만 기관장 성과지표로 기업연계형장기현장실습(‘18년 목표대비 99.1%), 산업체 재직근로자 기술연수 확대(‘18년 목표대비 94.9%), 평생직업능력개발 지원 플랫폼 구축(’18

년 목표대비 97.4%, 103%), 일학습병행제 전담인력 양성('18년 목표대비 118%)목표달성도는 다소 부족한 수준이며, 세부지표도 참여학생수, 연수인원수, 과정운영수, 재학생수 등 투입지표에 초점을 두고 있어 추후 업무수행의 질적 수준을 파악할 수 있는 지표로 검토와 보완이 필요하다.

- 기관은 실효성 있는 이사회 운영을 위해 운영실적의 자체평가항목(이사 참석률, 이사 발언비중, 경영제언 및 자문)을 설정하여 이사회 개최횟수, 의결안건수, 사전심의율 100%(수정의결안건 0%) 실적이 개선되고, 이사회 구성(상임이사 1명, 비상임이사 12명)의 적정성을 확보하고자 노력하였다. 이사회의 심의의결 기능 이외 총장선임절차 개선안 등 정책제안자로 이사회 역할을 확대·강화한 점은 긍정적이다. 또한 이사회 활성화를 위해 이사회 개최일을 정례화하여 이사회 참석률(87%, 전년대비 12%p)과 비상임이사 참석률('17년 68%->'18년 80%)이 제고되는 효과를 거두었다. 기관장은 이사회 활성화 및 실질적 역할 수행강화를 위해 비상임이사 전문분야를 활용한 경영제언 관리체계를 확립한 결과 비상임이사 발언비중, 경영제언, 경영제언 반영건수 등이 모두 전년대비 상승한 점은 긍정적인 성과로 판단된다.

- 이상의 결과를 종합해 볼 때, 리더십을 위한 기관의 노력과 성과를 "B+"로 평가한다.

2 사회적 가치 구현

1. 일자리 창출

(1) 일자리 창출(비계량)

- 기관은 정부정책과 공공기관 역할에 따른 기관의 역할을 정립하고 일자리 추진중장기 목표('18년 600개, 향후 5년간 5,000개 민간일자리 창출)와 전략과제(고용의 질 개선, 지역사회 밀착형 일자리 추진, 양질의 일자리 창

출, 상생형 민간 일자리 생태계 조성)에 따른 전담조직(공공부문 경영지원팀, 민간부문 산학협력단, LINC+사업단)과 관련 위원회를 구성하고 성과지표(일자리 창출 인원, 정규직 비율, 민간 일자리 창출 수)를 설정하는 등 일자리 계획을 수립하고 실행력 제고를 위해 노력하였다. 추후 일자리 관련 위원회가 창의적으로 현실적인 일자리 창출 아이디어를 산출하고 협력기관과 소통을 통해 결과를 창출할 수 있도록 위원회 역할을 활성화하고, 관련 위원회에 청년과 중장년, 여성위원 등을 위촉하는 등 다양한 관점에서 일자리 사업추진 체계를 갖출 수 있는 노력을 배가해야 할 것이다.

- 기관은 정원 대비 현원 비율인 정·현원차 축소를 위해 '18년 91명(교원 12명, 기술연구원 3명, 직원 공개경쟁 76명 무기계약직 포함) 신규채용하고 결원 발생시 즉시 충원을 위한 대체인력뱅크를 활용하였다. 육아휴직 등 대체인력 채용권한을 부속기관에 위임하여 신속한 충원(7회)과 결원을 최소화하는 노력을 기울였다. 또한 전환형 시간선택제(3명), 휴직자 대체인력제 18명, 정원외 인력활용(임금피크제 절감재원 3명), 6개월 청년인턴제(18명) 등 다양한 근로제도 운영을 통한 일자리 나누기를 확대한 일자리 창출을 도모하였다. 다만 시간 선택제의 경우 상대적으로 활용실적이 낮은 수준이므로 이에 대한 활용과 효과의 확대를 위한 추가적인 노력이 요구된다. 더불어 일하는 방식의 적극적 개선으로 적합 직무를 지속 발굴하여 채용형 시간선택제 및 다양한 유연근무제(스마트워크, 시차출퇴근제, 직무공유 등)의 확대 추진, 경력단절 여성 고용 확대 등 효율적인 일자리 창출 효과를 위한 노력을 제고해야 할 것이다.

- 기관은 정부 가이드라인에 따라 직접고용 기간제근로자 88명(전환대상자)은 즉시 전환하고 노사 전문가 협의회를 구성하여 대학 용역·파견 간접고용 근로자 63명을 대학생활협동조합(자회사로 의제)소속으로 전환을 완료하였다. 기간제 근로자의 경우 기존보수수준 유지 및 직무중심 연봉제를 운영하고 간접고용 용역 및 파견근로자도 기존보수수준 유지와 전환시기에 차등 없이 동일한 복리후생을 적용하는 등 투명한 정보공개와 소통으로 계획대비 정규직 전환을 모두 완료(총 171명)한 점은 긍정적으로 평가할만하다. 다만 정규직 전환 이후에도 정규직 직원과의 처우, 형평성 등

불합리한 요소가 발생하지 않도록 전환 대상자의 의견을 다양한 소통채널을 통해 적극 반영하는 등 논의를 지속해야 할 것이다.

- 기관은 정부사업인 청년 TLO 육성지원사업(과학기술정보통신부)을 신규 수주하여 미취업 이공계 졸업생을 기술사업화 연구원으로 채용하고 취업·창업 및 기술이전 마케팅 교육을 통해 전문인력 육성 등 신규고용 일자리(120명)를 창출하고, 산학일체형 도제학교 도제허브 사업단(고용노동부) 신규고용(22명), 4차 산업 미래유망분야 고졸인력 양성사업(고용노동부, 3명)등 정부사업 신규 수주를 통해 산학협력분야 일자리를 창출한 성과는 인정된다. 다만 산학연 정부사업과 연계한 기관의 일자리 추진 방향성을 확립하여 향후 연구수요에 대비함은 물론 사회적 요구가 증대되는 미래기술 유망 분야에서 혁신적 일자리 창출을 모색해야 할 것이다.

- 기관은 청년 미취업자 기술교육(제조현장기계설계 및 해석기술 등)을 통해 기업이 필요로 하는 전문이론과 유관기업 현장실습 교육 등을 통해 취업 연계(38명)하고 청년 TLO 연구원 재취업 연계(LG 등 44개사 48명), 직업계 고등학교 미취업자 취업교육으로 취업연계(19명), 지역산업 인력수요를 기반으로 맞춤형 교육과정(PLC 활용한 산업용 SW제어 등)개설을 통한 취업연계(55명) 등 다양한 분야에서 청년 미취업자 취업을 지원하고 적극적인 교육 및 취업 프로그램을 추진하는 노력을 통해 일자리를 확대하는 성과를 거두었다.

- 예비창업자 및 창업기업 33개사 인큐베이팅을 위해 교내 창업기업 기술사업화 세미나개최(22개사 대상), 정부연구개발과제 공동수행, 성능검증 및 시험분석을 위한 공용장비 활용지원(3개사) 및 보육공간 확보 등의 다양한 노력을 통해 창업보육센터를 운영하고 신규채용(5명)의 실적을 거두었다. 창업동아리를 운영하여 창업준비팀, 창업유망팀, 사업화팀, K-스타팀 4단계 체계를 운영하고 창업경진대회(3회)개최 등 총 39팀 중 학생창업 8개사의 고용인원 9명의 고용창출을 효과를 달성한 점은 바람직하게 평가된다.

- 중소기업 기술지원을 위해 대학보유 기계, 전자, 신소재 분야 등 유망 원

천기술(61건)을 중소기업으로 이전하여 기술이전 기업(49개사) 전년대비 고용인원이 119명 증가하고 중소기업(58개사) 공동연구(66건)수행으로 전년대비 217명 신규고용창출 등 공동연구기업 제품 경쟁력 및 신규시장 확보를 위한 노력을 전개하였다. 350여종에 이르는 고가 장비를 구축하여 중소기업 시제품 제작 지원(37개사 나노신소재 분야 외), 기술지주회사 자회사 신규 설립으로 9명의 신규고용 등 기술지원과 지술지주회사 운영 활성화를 통한 일자리 창출에 기여하였다. 기관이 취업 지원 혹은 사업과 관련된 교육지원에 그치는 것이 아니라 기업의 사업역량 확대에 이바지할 연구개발 능력 지원을 위해 유관기업(특히 중소기업)과 적극적인 연구개발 협업체계를 구축하려는 노력은 바람직하게 평가한다.

- 기관은 청년 TLO 육성을 3트랙(기술마케터 육성, 기술CEO 육성, 실용화 코디)으로 운영하고 지식재산권, 특허 및 출원, 투자 및 펀딩과 창업 CEO까지 체계화된 4단계 프로그램 운영으로 취업연계(48명)실적을 거두고, 한국산업단지공단(KICOX) 투자유치 경진대회를 통한 창업기업 사업화 지원(10건), R&D 취업연계 등 맞춤형 인력양성을 통해 일자리 창출 성과를 달성한 점은 긍정적으로 평가할만하다. 특히 청년을 대상으로 4차 산업기술을 활용한 콘텐츠, 교육, 선도기술 분야는 높은 부가가치 및 취업유발 효과가 나타남에 따라 추후 높은 일자리 창출 효과가 기대되는 분야이다.

- 기관은 일자리 창출을 위한 특화된 인프라(스마트팩토리 신축, ‘글로발로’ 창업지원금, 공용장비센터 등)를 운영하고 우수사례 공유 및 확산 노력을 경주한 결과 산학협력(145명), 아웃소싱(188명), 투자사업(9명), 취업지원(158명), 창업지원(14명), 파트너십(336명)등 분야에서 총 850개 일자리 창출효과를 거두었다. 기관이 일자리를 체계적으로 유형화(직접, 간접)하고, 고용유발계수를 적용한 고용창출 효과 및 아웃소싱 인력을 제외한 질 좋은 일자리(‘18년 순수 민간일자리 총 664개) 창출성과를 제시한 점은 긍정적으로 평가한다.

- 이상의 결과를 종합해 볼 때, 일자리 창출(비계량)을 위한 기관의 노력과 성과를 “B+”로 평가한다.

(2) 일자리 창출(계량)

가. 평가개요

평가산식	평가방법	목표치	실적치	평 점	가중치	득 점
부처별 평가실적	목표부여	100	80.300	80.300	3	2.409

나. 평가내용

- 비정규직·간접고용의 정규직 전환 실적, 청년미취업자 고용 실적, 시간선택제 일자리 실적을 평가하는 지표로서 2018년 평점은 80.3으로 2.409점을 득점하였다.

다. 항목별 분석

지표명	가중치	평점	득점
1. 비정규직·간접고용의 정규직 전환 실적	1	100.000	1.000
2. 청년미취업자 고용 실적	1.1	97.391	1.071
3. 시간선택제 일자리 실적	0.9	37.542	0.338
계	3		2.409

- (비정규직·간접고용의 정규직 전환 실적) 공공부문 비정규직 연차별 전환계획 상 인원은 171명이며 2018년에 정규직으로 전원 전환 완료하여 목표를 달성하였다.

- (청년 미취업자 고용 실적) 2018년 정원내 인력(정규직) 신규채용인원 중 청년 신규 채용인원은 34명이며 공공기관 비수도권 지역인재 채용인원은 14명으로 97.391%의 실적을 달성하였다.

- (시간선택제 일자리 실적) 2018년 시간선택제 일자리 전환 인원수는 9명

으로 37.542%의 실적을 달성하였다.

라. 추세분석

- 2018년에 신규로 도입한 지표이다.

2. 균등한 기회와 사회통합

(1) 균등한 기회와 사회통합(비계량)

- 기관은 NCS 기반 블라인드 채용을 실시하여 차별적 요인을 배제하고 분야별 직무적성검사, 채용형 인턴제 등 직무중심 열린 채용과 사회형평적 고용을 확대하여 청년(34명), 지역인재(14명), 고졸자(1명) 등을 채용하였다. 내부 규정에 따라 '보통인사위원회' 채용심의위원회 기능을 강화하여 채용 전 과정 감사인 입회 및 단계별 일상감사 검증을 실시하고, 채용비리 연루자 징계에 관한 내부규정을 개선하고 피해자 구제절차 명시, 채용신고센터 운영 등 채용 공정성 확보를 위한 노력을 기울였다. 그 결과 청년채용(전년대비 4.25배)과 지역인재(전년대비 2.8배) 채용이 증가하는 실적을 달성한 점은 긍정적이다.

- 기관은 여성 경력단절 예방을 위한 출산휴가 및 육아휴직, 육아기 단축근무 기간 동안 대체인력 활용을 위한 노력을 기울이고 직장어린이집 설치(추진중), 임산부 유급 단축근무제도, 자동육아휴직제를 운영하는 등 여성친화제도를 추진하였다. 향후 중장기적 관점에서 여성 관리자 확대를 위한 연도별 목표를 설정하고 이의 달성을 위한 적극적인 제도 개선도 장려되며, 공공부문 여성 대표성 제고 5개년 계획을 염두에 둔 도전적인 목표 설정이 필요하다고 판단된다. 지속적인 고용 확대가 예상되는 여성 인력의 워라밸 및 근무환경 개선, 일과 가정생활 양립을 적극 지원하기 위해 다양한 근로형태의 도입을 통한 일자리 창출 목표를 설정하고 다양한 직무개발을 통해 창출된 일자리 나눔 계획도 요구되는 등 유연근무제 확대를 위한 노력을 기울일 필요가 있다고 판단된다.

- 기관은 무기계약직의 경우 정규직 인사보수복리후생 규정을 준용하여 정규직원 8-9급 수준의 임금수준과 퇴직연금제(확정기여형)를 도입하고 복리후생은 정규직과 동일한 제도를 적용하고 있다. 반면 비정규직의 경우 직무별 연봉제 운영, 공공기관 임금인상률 보수를 반영('18년 2.6%)하고 정규직원과 동일한 복리후생 제도를 운영하는 등 근로조건과 처우개선을 위한 노력을 기울였다. 기관이 무기계약직, 별도직군 등 Top-down 방식으로 차별 요소를 발굴하는 것이 아닌, 전환이후에도 지속적으로 대상자 의견수렴을 통해 실질적으로 처우개선이 필요한 부분을 소통하고, 맞춤형 처우개선(특화형 보직부여 등)노력을 기울여야 할 것이다. 이를 위해 전환대상자에 대한 별도의 상담, 설명회 등을 진행하여 추가 의견을 수렴하는 등 참여를 유도해야 할 것이다.

- 이상의 결과를 종합해 볼 때, 균등한 기회와 사회통합(비계량)을 위한 기관의 노력과 성과를 "B0"로 평가한다.

(2) 균등한 기회와 사회통합(계량)

가. 평가개요

평가산식	평가방법	목표치	실적치	평 점	가중치	득 점
부처별 평가실적	목표부여	100	58.200	58.200	1	0.582

나. 평가내용

- 사회적 약자에 대한 고용과 보호 등 사회통합 노력과 성과를 평가하는 지표로서 2018년 평점은 58.2로 0.582점을 득점하였다.

다. 항목별 분석

지표명	가중치	평점	득점
1. 장애인 의무고용	0.5	80.000	0.400
2. 국가유공자 우선채용	0.5	36.324	0.182
계	1		0.582

- (장애인 의무고용 실적) 2018년 말 장애인 의무고용 실적은 26명으로 법정 고용의무 인원(23명)을 충족하여 80%의 실적을 달성하였다.

- (국가유공자 우선채용 실적) 2018년 국가유공자 우선채용 실적은 7명으로 법정 우선채용 의무인원(17명)에 미달하는 36.324%의 실적을 달성하였다.

라. 추세분석

- 2018년에 신규로 도입한 지표이다.

3. 안전 및 환경

(1) 안전 및 환경(비계량)

- 기관은 안전교육 환경 조성을 위한 재해·재난 예방 총괄 관리체계를 구축하고 4개 소위원회(실험실, 학생생활, 정보화 안전관리, 대학시설)를 구성하여 안전사각지대 해소를 위한 안전점검(소방, 승강기 교육시설 등)을 실시하였다. 교내 근로자 및 재학생 안전 환경을 위해 실험 실습실 안전교육 및 점검, 재난(화재 등)시 방화환경 강화, 건설근로자 안전강화, 교내근로자 안전과 시설 보강 등 안전 확보노력을 경주하였다. 재난 시 초동대응 훈련 강화를 통해 응급상황에서 위기대응역량을 향상시키고자 실습위주 훈련(생활관 소방대비 훈련 2회, 화재·태풍 VR 체험 교육, 신입생 대상 제세동기 활용법 등)을 실시하며 학생자치단체 및 직원대상 전문교육, 교내 안전방범 봉사실시 등 안전 확보 노력을 기울인 점은 긍정적이다.

- 안전사고 발생은 기관의 대외적 신뢰와 직결되므로 안전관리 강화를 위한

위험관리체계 개선방안을 모색하고 예측불가능한 안전사고 예방을 위한 선제적인 실행과제 제시가 필요할 것으로 평가된다. 안전은 사전 예방적인 무재해 관리가 중요한 과제이므로 비록 사고가 발생하지 않는다고 하더라도 안전을 기본적이고 핵심적인 과제로 선정하여 관리할 필요가 있다. 향후 전담조직을 강화하고 시설 및 정보보안 전체를 아우르는 상시 안전관리체계를 구축하는 노력을 강화할 필요가 있다.

- 기관은 개인정보·정보보안 규정을 정비하고 대학 내 홈페이지 관리체계 정비, 부속기관까지 보완관제(Cert) 확대 등 개인정보 보안의식을 제고하고 개인정보 유출 사전예방을 위한 정보보안 인프라 확대(보안장비 강화, 홈페이지 통합관리), 불필요한 개인정보 취득 사전예방과 개인정보 노출 실시간 차단 등의 다양한 노력을 경주하였다. 사이버 침해요인 취약점 진단을 통해 잠재적 보안위협을 제거하고 사이버 위협 대비 훈련(실 사례 기반 해킹 대응훈련)을 통해 대응능력을 향상시키고자 하였다. 정보보안 역량 강화를 위해 캠퍼스별 개인정보보호 교육을 실시하여 참석률이 향상('17년 75%->'18년 77%)되는 등 구성원의 보안의식 제고를 위해 노력하였다.

- 대학 내 에너지 사용절감을 통한 그린 캠퍼스 조성을 목표로 에너지 사용량 감축, 환경오염 최소화 추진방향 아래 세부계획 및 성과지표(LED 조명 보급률, 종이컵 사용량 감축률)를 설정하였다. 고효율(LED 조명)·신재생(태양광 발전, 지열냉난방) 에너지 설비확충을 통해 발전률이 증가하고 지열시스템 설계를 반영하는 등 환경보전을 추진하였다. 에너지절약 추진위원회를 구성·운영하고 냉난방 제어시스템, 전기차 충전소 등 근무환경을 조성하고 에너지 담당자 교육실시, 통학·셔틀버스 운영 등 개인차량 이용량 저하효과에 따른 에너지 절약환경을 구축하는 노력을 전개하였다. 환경개선 활동으로 1회용품 줄이기 캠페인, 잔반 줄이기, 생활폐기물 분리배출 및 실험실 오염물질 배출 관리를 강화하여 실험실 발생 폐수의 안전처리, 교내 잔존 지정폐기물 관리 등의 다방면의 환경개선 활동을 전개한 점은 긍정적으로 평가한다. 향후 환경오염 발생원인별 대응방안과 환경보전 계획 등을 수립할 것을 제안하며, 지역사회 안전 및 재난, 환경보호 인식을 공유하고 확산시키는 기관의 역할을 제고해야 할 것이다.

- 이상의 결과를 종합해 볼 때, 안전 및 환경(비계량)을 위한 기관의 노력과 성과를 “B0”로 평가한다.

(2) 안전 및 환경(계량)

가. 평가개요

평가산식	평가방법	목표치	실적치	평 점	가중치	득 점
부처별 평가실적	목표부여	100	81.900	81.900	1	0.819

나. 평가내용

- 안전한 근로환경 및 환경의 지속가능성을 위한 기관의 실적을 평가하는 지표로서 2018년 평점은 81.9로 0.819점을 득점하였다.

다. 항목별 분석

지표명	가중치	평점	득점
1. 온실가스 감축 및 에너지 절약 실적	0.8	88.167	0.705
2. 녹색제품 구매실적	0.2	56.900	0.114
계	1		0.819

- (온실가스 감축 및 에너지 절약 실적) 2018년 온실가스 감축 실적에 있어서 실제 감축률은 21.927%로서 권장감축률(26%)에 미달하였으며 에너지 절약 실적에 있어서 LED보급률은 91.5%를 달성하여 전체적으로 88.167%의 실적을 달성하였다.

- (녹색제품 구매실적) 2018년도 녹색제품 구매실적은 65.029%로서 전년 구매실적 74.863% 대비 9.834% 감소하여 56.9%의 실적을 달성하였다.

라. 추세분석

- 2018년에 신규로 도입한 지표이다.

4. 상생·협력 및 지역발전

(1) 상생 · 협력 및 지역발전(비계량)

- 기관은 지역사회 협력을 위해 충청남도 수소에너지 국제포럼 공동개최, 천안시 도시재생 뉴딜사업 스마트 분야 아이디어 공모전, VR 체험 프로그램, 도시재생 사업지역 내 청년 창업공간 조성, 병천면 아우내 역사 유적지 IT컨텐츠 개발 및 지역상생 산학협의회(병천면)구성·운영으로 지역주민의 의견을 수렴하고 사회적 기업(사단법인 더울림) 경영(이사장·이사)참여, 충남지역 취약계층 학생 대상 초·중·고 방과후 학교 위탁과 돌봄교실, 진로캠프 운영, 경력단절여성 방과후 학교 강사(728명)와 매니저(10명)로 활용하는 등 지역사회 협력활성화를 위한 추진성과와 노력은 긍정적으로 인정된다. 향후 지역경제에 긍정적이고 직접적인 영향을 미치는 기관의 특성을 반영한 새로운 프로그램을 확대하여 지역 내 일자리 창출 등 가시적인 성과를 올리는 방안을 제고할 필요가 있다.

- 대학 교육프로그램을 통한 지역주민 교육 지원 활동으로 초등생 대상 4차 산업체험(드론, VR, 3D프린터)교육 실시(천안 안서초교 등 8개교, 수혜인원 1,276명), 초중고 대상 진로탐색 프로그램 운영(충남지역 15개 초중고, 수혜인원 820명), 초중고 대상 IT, 태양열 자동차 등 기초과학 교육봉사 실시(참여 604명), 지역주민 소프트웨어 교육(참여인원 46명), 아우내복지관 IT 및 스마트폰 활용교육(운영 횟수 22회, 참여 50명), 자유학기제 학과 체험형(2개) 및 진로캠프형(4개) 프로그램 운영(충남지역 6개 중고교, 수혜인원 520명), 지역대학 공동교육과정 등 지역협력 교육사업을 심화하고 성과를 달성하고자 노력을 기울였다. 지역사회 공헌활동으로 학부연계 생활체감형 봉사활동(기술봉사, 기초학습지도 등)과 사회봉사교과목 운영 규정을 정비하고 지역문화행사와 국제행사 지원(평창동계올림픽), 대학

교육시설 개방을 통한 문화생활 기회제공 등 지역주민 삶의 질 향상에 기여하는 다각적인 노력을 전개하였다.

- 정부 상생협력 정책에 따라 대학 거래업체 자금 유동성 개선을 위해 선금 신청 건 지급(100%), 주거래 은행에 자격요건 심사 신청 등 결제시스템을 도입하고 공정거래 확립을 위해 입찰 및 계약정보에 대한 알리오, 나라장터, 대학 홈페이지 공개, 청렴계약 이행 서약서 적용 시행, 법인카드 연체 방지를 위한 모니터링을 통해 카드대금(법인카드) 지연지출이 전년대비 0.4%p 감소하고 거래업체 대금결제 지연과 관련된 민원을 최소화하는 노력을 경주하여 계약분야 청렴도 우수(9.51/10점) 실적을 거두었다.

- 대학 내 중소기업 애로기술 해결을 위한 산업분야별 전문자문단 Pool(총 86명)을 구축하여 57개 기업대상, 총 202회 지원하고 분야별 산학협의회 구성 및 운영(8개 협의회, 총 65회), 캡스톤디자인 개발기술 기업 공동출원(22건) 등 원스톱 기업지원 프로그램 운영을 통한 지역기업 경쟁력 강화 등을 추진하였다. 특히 대기업 훈련과정을 중소기업 재직자에게 제공하고, 협약기업 대기업 노하우를 중소기업 재직자에게 제공함으로써 대·중소기업 기술 상생지원 방안을 모색하고 지역 중소기업 기술력향상 및 경쟁력 제고에 기여한 바는 바람직하게 평가한다.

- 교육기관 특성상 장비비, 재료비, 시설물 공사비 예산 비중이 크기 때문에 사회적기업 현황조사 후 사회적 기업만을 대상으로 우선견적 확대, 소모품 위주 구매(100만원 미만)는 수요부서 자체구매, 장비·공사·용역은 회계팀 통합 구매 지역 소재 사회적 경제기업 현황 공지 및 전 부서에 구매 독려한 결과 전년대비 54.37% 증가(366.8백만원)한 실적을 거두었다. 지역사회 여성기업 현황과 취급품목을 조사하여(1,827개 품목, 3,646개 기업), 여성기업 우선구매 의무비율을 공지 및 협조 요청, 5천만원 미만 공사 및 용역에 대해 여성기업 우선 견적 등 여성기업생산품(188백만원, 4.07%)이 증가하고, ‘18년 사회적 경제기업 물품 및 서비스 구매 총액이 전년 대비 확대(509백만원, 8.39%)되는 실적을 거두었다. 추후 기관의 중소기업 경쟁력 강화를 위한 노력과 지원에 있어서 중소기업 경쟁력을 확인할 수 있는 매출액이나 영업이익 등을 관리함으로써 기관의 중소기업

에 대한 지원들이 실질적으로 중소기업에 도움이 될 수 있도록 점검 및 관리하는 추가적인 노력을 기울이는 방안을 제고할 필요가 있다고 판단된다.

- 이상의 결과를 종합해 볼 때, 상생 · 협력 및 지역발전(비계량)을 위한 기관의 노력과 성과를 “B+”로 평가한다.

(2) 상생 · 협력 및 지역발전(계량)

가. 평가개요

평가산식	평가방법	목표치	실적치	평 점	가중치	득 점
부처별 평가실적	목표부여	100	82.967	82.967	3	2.489

나. 평가내용

- 지역경제 활성화와 중소기업·사회적 경제 기업과 협력·상생을 위한 실적을 평가하는 지표로서 2018년 평점은 82.967로 2.489점을 득점하였다.

다. 항목별 분석

지표명	가중치	평점	득점
1. 중소기업생산품 구매	0.9	100.000	0.900
2. 기술개발생산품 구매	0.2	61.000	0.122
3. 여성기업생산품 구매	0.3	100.000	0.300
4. 사회적기업·협동조합생산품 구매	0.2	100.000	0.200
5. 장애인생산품 구매	0.8	100.000	0.800
6. 국가유공자 자활용사촌 생산품 우선구매	0.3	0.000	0.000
7. 전통시장 온누리상품권 구매	0.3	55.766	0.167
계	3		2.489

- (중소기업생산품 구매) 2018년 중소기업제품 구매금액(구매율)은 42,804백만원(88.2%)으로 전년도 중소기업제품 구매금액(구매율) 42,687백만원(88.4%) 대비 117백만원 증가하여 100%의 실적을 달성하였다.

- (기술개발생산품 구매) 2018년 기술개발생산품 구매금액(구매율)은 1,718백만원(10.04%)으로 전년도 기술개발생산품 구매금액(구매율) 2,650백만원(15.52%) 대비 932백만원 감소하여 61%의 실적을 달성하였다.

- (여성기업 생산품 구매) 2018년 여성기업물품 구매율 13.48%, 여성기업용역 구매율 7.59%, 여성기업공사 구매율 5.97%로 여성물품 및 용역 구매 법정비율 5%(공사의 경우 3%)를 초과 달성하였다.

- (사회적기업·협동조합생산품 구매) 2018년 재화 및 서비스 구매 총액 대비 사회적기업 제품 구매액 비율은 3%를 달성하였으며 사회적협동조합 구매액 비율은 0.25%를 달성하여 전체적으로 100%의 실적을 달성하였다.

- (장애인생산품 구매) 2018년 중증장애인생산품 구매비율은 2.905%로 법정 구매비율 1%를 초과하였으며 장애인표준사업장 생산품 우선 구매율은 0.39%였으며 장애인기업제품 구매율은 1.41%로 전체적으로 100%의 실적을 달성하였다.

- (국가유공자 자활용사촌 생산품 우선구매) 2018년 자활용사촌 복지공장 생산품 구매실적은 없었다.

- (전통시장 온누리 상품권 판매) 2018년 경상경비 6,929백만원 대비 온누리 상품권 구매액은 39백만원으로 55.766%의 실적을 달성하였다.

라. 추세분석

- 2018년에 신규로 도입한 지표이다.

3 윤리경영

- 기관은 기관장이 위원장으로 참여하고 노조 및 직원대표 등 내부고객 및 외부 전문가, 외부이해관계자를 포함하는 윤리경영위원회를 구성하고 정례화된 운영이 필요하다는 전년도 지적사항에 대해 외부위원을 포함한 협의체를 언급하고 있는데, 그 협의체인 인권경영위원회는 대학의 전반적인 인권문제를 총괄하기 위한 조직으로 보이고 달리 전년도에 지적한 윤리경영에 관련된 위원회로 보기는 어렵기 때문에, 기관의 특성과 규모 등을 반영하여 윤리경영을 독립적으로 또는 인권경영까지 포괄하는 위원회 등으로 조속히 구성하여 운영하도록 개선노력을 기울일 필요가 있을 것이다.

- 기관은 반부패·청렴 행정실무TF 구성·운영에서 실행 계획 등에 대한 구체적인 모니터링 계획 제시가 미흡하다는 전년도 지적사항을 반영하여 TF에서 반부패 추진계획 이행과 추진실적을 점검하였다. 다만, 2018.9.27. 반부패·청렴 행정실무 TFT를 구성했지만 상하반기에 년 2회 회의를 개최하는 것으로 계획하고 있어 그 역할과 기능에 비해 회의 횟수가 다소 과소해 보이므로, 인권경영까지 포괄하더라도 회의 횟수를 늘려 그 역할의 실효성을 확보할 수 있도록 개선방안을 마련할 필요가 있다고 평가된다.

- 기관은 청렴 생태계조성, 부패 사전통제 강화, 윤리의식 체질화를 윤리경영 체계 추진방향으로 설정하고 감사실 등을 전담조직으로 하여 6개 중점 추진 과제를 설정하였다. 기관은 청렴 생태계 조성을 위해 직무청렴계약 확대와 교직원 행동강령 내실화 등과 같은 제도개선, 매월 1일을 청렴의 날로 지정하여 청렴문자를 발송하고 반부패·청렴 행정실무 TFT 등을 통해 반부패 활동 청렴문화 확산을 도모하였다. 기관은 행동강령 이행실태 점검(10회), 법인카드 모니터링 등을 통해 반부패 이행실태를 모니터링하고, 외부평가위원을 과반수로 구성하여 계약업무의 투명성을 확보하고 협력업체 갑질금지 등과 같은 부패취약분야를 발굴해 개선을 추진했으며, 업무추진비 공개대상을 확대하고 부서별 업무추진비 집행현황을 공개하는

등 정보공개 확대를 통한 정책 투명성 제고, 신입교직원 청렴서약과 반부패·청렴교육 실시 등을 통해 예방적 윤리실천 활동을 수행하였다.

- 기관은 윤리경영체계에서 그 성과지표로 윤리의식 등과 같은 적절한 내용의 정성지표를 개발해 운용할 필요가 있다고 평가된다. 기관은 고용노동부 부패방지 시책평가 중 청렴도 조사에서 종합청렴도 4등급(외부 2등급, 내부 4등급)을 받아, 2019년 2월에 교직원 인터뷰를 통해 부패취약분야 사례를 도출하고 설문문항을 개발해 자체 청렴도 조사를 거쳐 실질적인 개선방안을 도출하고 2019년 반부패 추진계획 수립에 반영해 추진할 예정인데, 공공기관이면서 교육기관인 기관의 특성을 감안한다면 청렴도 제고를 위해 도출한 여러 개선방안을 추진하는 과정에 기관장의 각별한 관심이 요청되며, 그에 기초하여 지속적으로 개선노력을 기울여나갈 필요가 있다고 평가된다. 또한, 신입직원 청렴교육 이수율은 100%이지만 교직원 청렴교육 이수율은 84%에 그치고 있으므로, 구성원 모두가 이수할 수 있도록 개선방안을 마련해 시행해나갈 필요가 있을 것이다.

- 기관은 기록관리규칙 시행, 기록물 관리주체 명확화, 기록물 분류기준 정립, 기록물 관리시설 구축 등과 같은 기록관리체계를 구축하고, 기록물 정수점검 및 상태검사, 보존환경 점검 및 출입통제 등을 통해 기록물의 진본성, 무결성, 신뢰성 및 이용가능성을 유지하고 있다. 기관이 추가 제출한 자료를 통해, 신규임용자 채용기준 강화, 임원 선임시 기준 강화, 윤리의무 위반자에 대한 업무배제 확대, 위원장을 제외한 위원의 50%를 외부위원으로 징계위원회를 구성하여 공정성 및 수용성을 제고하는 등 조직·인사관리의 윤리성 제고 조치를 확인하였고, 기금운용 관리체계 및 공무국외출장심사위원회 운영지침 제정 등을 통해 사업운영의 윤리성 강화 조치를 확인하였다.

- 기관은 감사실의 조직·인사 운영에 독립적 권한을 부여하고 감사예산을 별도 편성하며, 감사전문교육과 2년간 전보를 제한하고, 2019. 2월에 감사활동 수칙을 제정해 운영하면서 감사의 독립성, 전문성, 윤리성 확보를 도모하고 있으며, 부속기관에 자율 감사인 제도를 도입하였다. 기관은 취약분야와 위험요소 집중 점검을 통해 채용비리에서 3건, 구매계약에서 19

건 등을 적발하였고, 사전예방 관점에서 일상감사, 법인카드 모니터링 등과 같은 활동을 수행하였다. 기관은 공공감사시스템을 활용하여 조치요구 이행 여부를 점검하고 있으며, 감사 및 공직기강 점검결과 홈페이지 공개 및 종합감사 현장 강평회 실시 등을 통해 성과를 공유하면서 사례를 전파하고 감사 수감직원 대상 만족도조사를 통해 감사활동을 피드백하고 있다.

- 기관은 사안에 따라 주의 또는 경고 처분을 행하고 있으며, 그러한 처분에는 직원인사규정시행규칙 제24조에 따라 승진후보자 명부 작성시 감점(0.25/1회)을 부여하고 있다. 기관이 운영하는 윤리경영 시스템의 끝부분에 있으면서 환류가 시작되는 지점은 윤리경영에 반하는 비위행위가 발생했을 때 그 경중에 따라 적절하게 조치를 취하는 것이라고 볼 수 있고, 그러한 조치 중에서 징계를 제외한 '주의' 또는 '경고' 조치 등에 대해서는 그러한 조치에 부합되는 정도의 인사상 또는 신분상 조치가 병행되어야 할 것이다. 이러한 점을 고려하여, 기관은 주의 또는 경고 조치의 성격과 절차 및 그에 따른 인사상 또는 신분상 수반조치의 내용 등을 명확히 구분하여 명시하고 운용해 나갈 필요가 있을 것이다.

- 기관은 인권경영체계 강화, 인간존중 활동 확대, 인권침해 구제활동 내실화를 전략과제로 설정하고 그 추진 로드맵을 마련하였으며, 2018.11.15. 인권경영이행지침을 제정하였다. 기관은 대학설립 이후 최초로 인권선포식을 개최하여 인권보호에 대한 중요성과 기관의 방향을 선포하였고, 교직원 인권교육, 학생 인권교육 등을 시행하였으며, 위원회 표결방식을 개선하는 등의 조치를 통해 성비위 행위자 보호방안을 마련하고, 고충상담과 인권상담을 통해 인권피해 구제를 위한 조치를 시행하였다.

- 공공기관에서 윤리경영과 인권경영에 관한 사항은 공공기관의 사회적 가치 창출과 책임 이행의 근간이 되는 사항이고 공공기관에 대한 국민의 신뢰와도 직결되어 있으며, 기관의 구성원 모두가 자발적이고 적극적으로 참여할 때 소기의 성과를 거둘 수 있는 사항이므로, 노동조합과 구성원을 윤리경영위원회 등에 참여시키는 것은 물론이고 윤리경영과 인권경영에 관한 추진전략과 이행과제 마련 및 추진 등과 같은 전 과정에 적극 참여

시켜 내재화는 물론이고 실행력과 효과성을 배가시켜 나갈 필요가 있을 것으로 평가된다.

- 이상의 결과를 종합해 볼 때, 윤리경영을 위한 기관의 노력과 성과를 “B0”로 평가한다.

1. 윤리경영

가. 평가개요

평가산식	평가방법	목표치	실적치	평 점	가중치	득 점
고용노동부 부패방지 시책평가 결과	목표부여	100	77.4	50.000	2	1.000

나. 평가내용

- 부패방지 및 청렴도를 평가하는 지표로서 1점을 득점하였다.

다. 항목별 분석

- 업무추진비 사용내역 공개 및 청렴교육 정량평가 지표 실적, 청렴마일리지제도 운영 및 우수직원 포상 등을 통한 반부패 청렴실천 도모에서 좋은 평가를 받았으나, 부패행위자 자체적발 미흡 등으로 인해 전체적으로 77.4점(보통)으로 평가되었다.

라. 추세분석

- 2018년에 신규로 도입한 지표이다.

4 조직 · 인사 · 재무관리

1. 조직·인사 일반

- 기관은 전략 실행력 강화를 위해서 단위조직의 분화와 통합을 통해 최고의 교육경쟁력을 확보하고, 국가 직업능력개발을 선도하고 산학협력 및 지역사회 기여를 확대하는 등 경영전략과 연계된 조직 및 인적자원 운용계획 수립을 위해서 노력하고 있는 것으로 판단된다. 혁신추진TF, 혁신지원사업TF 등 임시조직의 전략적 활용을 통해 현안과제를 적기 해결하기 위해서 노력하고 있는 것으로 판단된다. 또한 대내외 환경 및 인력구조 분석을 통해서 인력운영방향을 도출하고 있으며 정부의 일자리창출 및 공정채용, 비정규직 정규직 전환 정책 등에 대해서도 전략적 실행계획에 반영하고 있는 것으로 판단된다.

- 기관은 조직 전문역량 제고를 위해서 전문직무제 대상을 확대하여 운영하고 있다. 이를 위해서 직무에 대한 전보기준을 강화하고 전문직무의 경우 평균 직무경력 체류기간을 늘이는 등 직원들의 직무역량 개발을 강조하고 있는 것으로 판단된다. 다만 이러한 직무전문제가 조직 구성원의 조직-개인 경력개발계획과 연동이 될 수 있도록 경력개발계획 수립 및 직군별 직무경로표 등을 제시하는 등 효율적인 학습지원체계를 구축하기 위해 노력해야 할 것으로 판단된다.

- 기관은 직무역량 강화를 위해서 분야별 직무전문가 육성을 위한 과정을 개설하고 있으며, 핵심가치 기반 역량강화 프로그램을 통해 직급별 리더를 양성하고자 노력하고 있다. 다만 구체적인 경력개발 개념이나 조직에서의 지원체계에 대해서는 구성원들이 보다 쉽게 인지할 수 있도록 구체적인 매뉴얼이나 설명회가 필요한 것으로 판단된다. 한편 교육성과 제고를 위한 HRD부서 역량 강화 계획과 관련하여 제시된 ATD참가의 경우 6명에서 7명으로 늘이고 있는데, 보상적 차원의 단순 해외연수 참관기회를 확대할 것이 아니라, 기관의 우수사례를 ATD에서 직접 발표할 경우 참여할 수 있도록 유도하고, 참가단 규모를 2~3명으로 축소하고, 이를 통

해 마련한 재원을 ATD 참여교원이 전파교육을 시행하도록 하고, 다른 직원들이 확보된 예산으로 기타 워크샵이나 전문직무연수 과정에 참여할 수 있도록 기회를 부여하는 것이 필요하다.

- 기관은 공동 목표달성을 위해 공동협력이 필요한 사업에 대해서는 협업지표를 설정하여 활용할 필요성이 있다, 조직 및 개인평가체계의 수용성을 높이기 위한 단기 및 중장기적 계획을 수립하고, 이러한 과정에서 전직원의 참여로 수용성 높은 평가지표 및 평가체계를 반드시 갖추어야 할 것으로 판단된다. 기관에서 협업평가로 제시하고 있는 20%는 동료평가인 것으로 확인되었는데, 이는 성과나 역량평가에 근거하기 보다는 동료의 피평가자에 대한 인식평가로 그 차별성과 타당성이 낮은 경우가 발생할 수 있으므로 동료평가(다면평가)를 아직까지 조직에서 활용하고 있는 이유에 대해서 다시 한 번 내부적으로 심도 있게 논의할 필요성이 있다. 또한 평가지표 및 평가체제에 대한 개선이 반드시 필요하며 반드시 기관의 특성을 충분히 고려하여 설계할 것을 권고한다.

- 이상의 결과를 종합해 볼 때, 조직·인사 관리를 위한 기관의 노력과 성과를 “C”로 평가한다.

2. 재무예산 운영·성과

가. 평가개요

평가산식	평가방법	목표치	실적치	평 점	가중치	득 점
관리업무비 / 예산집행액	목표부여(편차)	최고목표: 0.071 최저목표: 0.133	0.123	32.180	2	0.644

나. 평가내용

- 관리업무비의 운용실적을 평가하는 지표로서 예산집행액 대비 관리업무비를 목표부여(편차)방법으로 평가하였다.
- 2018년도 실적치는 0.123으로 평점 32.18점, 득점 0.644점을 획득하였다.

다. 항목별 원인분석

- 2018년도 예산집행액 대비 관리업무비 비율은 12.3%로서 2017년도 9.1% 대비 3.2% 증가하였다.
- 2018년도 관리업무비는 21,707백만원으로 2017년도 13,028백만원 대비 8,679백만원 증가하였으며, 2018년도 예산집행액은 175,303백만원으로 2017년도 142,119백만원 대비 33,184백만원 증가하였다.
- 노후된 교육시설 및 학생생활시설 보수를 통한 시설관리업무비의 지출액 증가로 관리업무비가 증가하였으며 직업능력심사평가원 사업비의 신규편성으로 인해 전년 대비 예산집행액이 증가하였다.

라. 추세분석

- 계량관리업무비는 2014년 15.0%, 2015년 12.5%, 2016년 10.3%, 2017년 9.1%, 2018년 12.3%로 2014년 이후 지속적으로 하락하였으나 2018년에는 증가하였다.

3. 삶의 질 제고

- 기관은 일·가정 양립 제도의 지속적 추진을 위해 일가정 양립만족도, 모성보호제도 만족도 등 성과지표를 체계적으로 관리하고자 노력한 것으로 판단된다. 또한 유연근무제 활성화 정착을 위해서 장시간 근로해소 및 휴가사용 촉진, 육아휴직 등 모성보호 제도 활성화, 남성 육아휴직자 확대 등의 활동을 전개하였다.

- 기관은 생애 고충상담 지원, 병가·질병휴직 100% 승인제를 실행하고 있으며, 직원 니즈 파악 및 복지수요 조사 등을 통해서 근로환경 개선을 위한 다양한 활동을 추진하고 있는 것으로 판단된다. 특히 민원부서 근로자

의 지속적인 심리상담 등 스트레스 위험도 사전 측정하여 정신건강 질환에 대한 조직발견 등 지속적이 모니터링을 위해 노력하고 있는 것으로 판단된다. 한편 시설·청소·경비 등 용역근로자 휴게공간 확대(2개소→6개소)하고 휴게실 전면 리모델링, 집기가구 교체, 냉방장치 및 안마기구 설치 등을 실시하고 있다.

- 캠퍼스별 업무협의 및 회의 등 원거리 출장이 과다하게 발생하고, 이동에 따른 피로도 가중으로 불편을 호소하고 있어, 캠퍼스별 스마트워크센터 설치로 시간과 장소에 구애받지 않는 유연한 근무환경을 제공하고, ICT 기반 기술을 활용한 육아연계형 재택근무시스템도 시범도입하고자 노력하고 있다. 다만 실제 현업 적용을 위해서는 간주시간근로제 등 다양한 제도적 보완도 필요한 것으로 판단된다. 한편 기관은 일과 생활의 균형을 위한 장시간 근로문화 개선을 위해 집단 시간선택제 근무경험제도 시범 운영하고 이를 확산하기 위한 전환근무 경험 유도하여 6개월 이상 재직한 8~9급 직원 및 공무직, 계약직 11명을 대상으로 실시하기도 하였다. 부서평가에 보상휴가 사용실적 반영하여 직원 1인당 연간 휴가사용 일수 전년대비 7.8% 증가한 성과를 보이기도 하였다.

- 이상의 결과를 종합해 볼 때, 삶의 질 제고를 위한 기관의 노력과 성과를 “B+”로 평가한다.

5 보수 및 복리후생비

1. 보수·복리후생

- 기관은 5급 이상의 기본연봉을 3%(±1.5%)까지 차등 인상해 적용하고, 성과급도 최대 2배까지 차등 지급하면서 총임금에서 성과요소 비중을 20% 이상으로 유지하고 있다. 또한, 2018년도에 정규직으로 전환된 무기계약직에게도 성과평가를 확대 적용하고 있으며, 5급 팀원에서 9급까지는 개인평가 80%와 조직평가 20%를 적용하고 5급 팀장에서 2급까지는 개인평가

70%와 조직평가 30%를 적용하고 있다. 전년도에도 지적하였듯이, 기관은 5급 팀장 이상 보직자와 직급자의 역할과 책임, 기관의 특성 등을 감안하여 개인평가 비중을 하향하고 조직평가 반영비중을 적절하게 상향조정할 필요가 있는지 여부를 검토하여 개선방안을 모색할 필요가 있을 것으로 평가된다.

- 기관의 정규직 기준 1인당 복리후생비는 908천원으로 전년도 대비 67천원 감소하였으며, 공무직의 1인당 복리후생비도 전년도 대비 240천원 감소하여, 적정하게 관리되고 있는 것으로 평가된다. 기관은 분야별 자체점검을 통해 2년 이상 근무한 연봉제 적용 직원이 퇴직하거나 휴직했을 때 해당월의 보수 전액을 지급하던 것을 5년 이상 근속 및 15일 이상 근무한 경우에만 해당월 보수 전액을 지급하는 것으로 개정하여 호봉제 직원과 그 기준을 통일하였으며, 질병휴직의 감액기준을 사용기간별로 세분화하여 개선하였다. 또한 기관은 연차휴가 사용 활성화, 시차출퇴근제 등 유연근무제 사용 활성화, 시간선택제도 적극 활용, 개교기념일과 연계한 가족초청 콘서트 개최 등을 통해 조직문화를 개선하면서 한편으로는 비금전적 보상 확대를 통해 직원 사기진작을 도모하고 있다.

- 기관은 임금피크 대상자에 대한 임금인상률 적용제외 방안을 강구할 필요가 있다는 이전 지적사항을 반영하여, 임금피크 대상자에게 인상률을 적용 제외하는 것에 대해 노사간 공감대를 형성하고 임금감액률 조정안을 합의할 때 도입 여부를 확정하는 것으로 추진 중이다. 기관은 2019.1.24. 노사소통워크숍에서 정년보장형의 임금감액률을 10%에서 20%로 상향하고 정년연장형의 임금감액률을 90%에서 45%로 하향하는 안건에 대해 논의하여 큰 틀에서 감액률 조정에 대해 잠정 합의하고, 임금인상률 적용제외와 함께 2019년 상반기 내에 공식적인 노사합의를 추진할 계획이다.

- 기관은 임금감액률 조정과 임금인상률 적용제외를 함께 합의하도록 추진하여, 인건비 충당률을 확보하면서 임금피크제도의 지속성을 함께 확보하도록 개선노력을 기울일 필요가 있을 것이다. 기관은 결핵성 질환으로 인하여 휴직한 경우에 봉급의 8할을 지급하도록 명시한 내용을 삭제하고, 직위해제 사유 또는 기간에 상관없이 기준급여의 9할과 가족수당, 자녀학

자보조비를 지급하던 내용을 공무원보수규정과 동일한 조건을 반영하는 것으로 개정한 실적이 있다.

- 다만, 기관이 임시로 정한 날을 유급휴일로 인정하는 것, 중학교에 재학중인 자녀에게도 자녀학자금을 지급하는 것으로 명시하고 있는 것, 1년 이내의 정년퇴직 예정 직원을 대상으로 공로연수를 실시하는 것, 구속된 경우에 급여 미지급을 명시할 필요가 있다는 것 등과 같은 이전 지적사항에 대해서는 계속 개선노력을 기울일 필요가 있다고 평가된다.

- 이상의 결과를 종합해 볼 때, 보수·복리후생을 위한 기관의 노력과 성과를 “B0”로 평가한다.

2. 총 인건비 관리

가. 평가개요

평가산식	평가방법	목표치	실적치	평 점	가중치	득 점
정부예산편성지침의 인건비인상률	목표부여	2.6% 이내	1.984%	100.000	3	3.000

나. 평가내용

- 공기업·준정부기관 예산편성 지침의 총인건비 인상률 준수 여부를 평가하기 위한 지표로 2018년도 정부지침 2.6% 내의 인상률을 준수하여 만점을 달성하였다.

다. 항목별 원인분석

- 복리후생비 관리 및 노사 간 상호 임금협약 체결 노력 등을 통해 2017년도 총인건비 31,445백만원 대비 1.984% 증가한 32,069백만원을 2018년도

인건비로 집행하여 인상률 가이드라인 지침을 준수하였다.

라. 추세분석

- 기관은 2018년 및 2017년 총 인건비 인상률을 준수해 오고 있다.

3. 노사관계

- 기관은 모니터링 및 환류시기 등을 재검토하여 적기에 환류활동을 실시할 필요가 있다는 전년도 지적사항을 반영하여 심사분석회의(연 1회), 전 직원 설문조사 등을 통해 정기적으로 모니터링하고 환류하고 있으며, 체계적인 캠퍼스별 노사관계 대응시스템을 구축해 운용할 필요가 있다는 전년도 지적사항을 반영하여 단계별로 현황과 문제점 및 대응방안을 도출하는 내용으로 캠퍼스별 노사관계 대응시스템을 개선하였다. 다만, 직원체감 노사관계 협력도가 58.6점으로 높지 않은 상태이므로 문제점과 원인 등을 분석하여 대응책을 마련하고 개선노력을 기울여 나갈 필요가 있다고 평가된다.

- 기관은 외부전문가와의 체계적인 연계와 내부적인 업무 독립성 등을 함께 구축해 나갈 필요가 있다는 전년도 지적사항을 반영하여 노무업무에 대한 내외부 전문가의 지원체계를 강화하였고, 내부에 전문가를 배치하고 노무관리를 주된 업무로 부여하여 업무 독립성을 확보하였으며, 노사관계 역량강화 교육프로그램의 내용과 대상을 확대할 필요가 있다는 전년도 지적사항을 반영하여 노사관계 역량 수준별로 필요교육을 분석하고 그에 따라 교육을 실시하였다. 기관은 복수노조라는 기관의 노사관계 환경변화를 반영하여 내부 주담당자와 각 지역 담당자의 유기적인 네트워크 형성 및 역량강화는 물론이고, 기관의 미션과 비전에 근거한 전 직원의 공공노사관계 공감대 형성에 필요한 교육프로그램을 발굴하여 적극 시행할 필요가 있을 것이다.

- 기관은 취업규칙 등 제 규정의 내용이 단체협약과 충돌되거나 모순되는

내용이 존재하지 않는지에 대해 정기적인 점검이 필요하다는 이전 지적사항을 반영하여 내부전문가협의회를 통해 대학 내규를 기준으로 단체협약을 검토하였으며, 단체협약 개선노력을 지속하여 가시적인 성과 도출이 필요하다는 전년도 지적사항에 대해서는 복수노조 출범으로 노동조합 공동교섭단과 단체협약 체결을 위해 교섭을 진행 중인 상태이다.

- 기관에는 2018년에 신설된 2개 지부를 포함하여 2개 노동조합(노동부유관기관노동조합, 전국대학노동조합)의 3개 지부가 복수노조 활동을 하고 있으며, 여러 직렬의 구성원이 각 지역에서 근무하고 지역별·직렬별로 근로조건과 노무역량이 서로 차이나는 상태에 있는데, 각 노동조합은 교섭을 요구할 때부터 근로조건의 상이 등을 주장하며 교섭단위 분리를 요구했지만 적극적인 대화를 통해 분리 불가를 설득하여, 교섭창구 단일화 절차를 거쳐 노동조합이 구성한 공동교섭대표단과 단체교섭에 임하고 있다. 기관이 분석한대로 지역별·직렬별로 근로조건과 노무역량이 서로 차이나는 상태에서 공동교섭을 행하는 것에는 장단점이 있으므로, 공동교섭의 장점을 최대한 살려 나가면서 합리적이고 적법한 공공노사관계의 기틀을 정립할 수 있도록 노력할 필요가 있을 것이다.

- 기관은 작년도에 공적책임 이행 강화, 노사관리 전문성 제고 등을 전략방향으로 설정하고 추진과제와 성과지표로 설정하는 등 노사관계 지표방향을 재정비하면서 노사관계 만족도, 노사소통 만족도, 노사협업 만족도 등을 성과지표로 설정하고 관련 설문조사를 실시하였는데, 복수노조라는 노사관계의 주요한 내부환경 변화를 반영하여 노사관계 관리체계를 전면적으로 재검토하여 정비할 필요가 있다고 평가된다. 지역에 분산되어 있는 기관의 특성과 직렬별 구성원의 특성 등을 감안하여, 상호 협력과 참여에 기반한 노사협의체계, 공감대 형성의 구체적 내용 설정과 이를 실현할 의사소통체계, 노사관계 역량강화체계, 노사협의회 운영체계, 내외부 전문가 등 인력활용체계, 모니터링 및 환류체계 등을 조속히 재검토하여 정비해 나갈 필요가 있을 것이다.

- 기관은 전년도에 총장 직보 메일 운영, 익명 자유의견게시판 운영 등과 같은 상향식 의사소통 채널을 보강하였는데, 복수노조라는 노사관계 환경

변화에 조응하여 그와 같은 개인 단위의 상향식 쌍방향 의사소통 채널을 보완하고 활성화할 필요가 있으며, TF를 포함하여 노사공동 활동 또한 더욱 활성화하여 노사관계를 포함한 현안 해결에 활용해 나갈 필요가 있을 것이다. 또한, 노사관계 전반에 걸쳐 발생 가능한 갈등 요소와 내용 등을 파악하여 사전 및 사후 갈등 프로세스를 실효성 있도록 재정비할 필요가 있으며, 노사협의회에는 특별한 사정이 없는 한 대표자가 참석하여 논의의 실효성과 효과성을 높여나갈 필요가 있다고 평가된다.

- 기관은 근무시간 중 조합활동으로 지부조합 창립 기념행사, 임시총회, 조합활동과 관련한 조합간부의 유관단체 회의 및 교육 참석, 기타 노사가 사전에 합의한 경우를 인정하면서 시간과 횟수 등을 정하지 않고 있는 것, 급박한 경영상 사유로 조합원을 해고할 때 60일 전에 조합과 협의하는 것, 부당징계의 판정서 또는 결정서가 접수될 경우 징계를 무효처분하도록 명시하고 있는 것 등과 같은 이전 지적사항을 개선할 필요가 있는데, 진행 중인 공동교섭 과정에 이를 반영하여 가시적인 성과를 도출할 필요가 있을 것이다.

- 이상의 결과를 종합해 볼 때, 노사관계를 위한 기관의 노력과 성과를 “C”로 평가한다.

6 혁신과 소통

1. 혁신노력 및 성과

- 기관은 새 정부 정책 및 대학 비전·전략에 부합하는 혁신목표를 ‘핵심 선도산업 인력양성을 통한 국가 혁신성장 뒷받침’으로 설정하고 3대 혁신방향으로 공공성 강화, 경제패러다임 전환 선도, 국민 신뢰 회복으로 정하고 있다. 혁신방향과 연계한 7대 추진과제와 25개 세부 실행과제를 선정하고 과제 pool matrix 분석을 통해 중점추진과제를 선정하고 경영전략과 연계한 노력은 긍정적이다. 다만 일상적인 추진과제와 혁신과제를 구분할

필요가 있을 것으로 판단된다. 다양하고 과도한 혁신과제의 추진은 전략과 집중 노력을 분산시켜 효과성을 반감할 수 있는 점을 고려하여 제한적으로 운영하는 방안도 검토할 필요가 있어 보인다.

- 기관장은 혁신방향을 제시하고 혁신기반 조성을 적극지원하고 있으며 혁신추진 전담 조직체계를 구축한 것으로 보고하고 있다. 대외적으로는 시민참여혁신단을 구성하였으며, 대내적으로는 기관장을 혁신리더로 하고 혁신실무 TFT, 제도개선 TFT를 구성한 노력은 긍정적이다. 다만 구성원의 혁신노력이 무엇보다 중요하므로 기관장의 의지가 공유되고 구성원의 성과평가와도 연계될 수 있도록 해야 할 것이며 외부의 혁신노력을 벤치마킹하는 노력이 요구된다. 혁신활동으로 대외적인 조직으로 유관기관 및 국내외 대학과의 네트워크를 구축하고 있지만 보다 강화할 필요가 있으며 대내외적으로 제안된 내용의 실행력을 제고하기 위한 노력을 강화하는 것이 요청된다.

- 기관은 대학특성에 대한 이해도와 협력 정도를 기준으로 이해관계자를 분류하고 이해관계자와 핵심메시지의 효과적인 소통 및 환류체계를 구축하고 있다. 모니터링 및 평가를 위해 대학수요자만족위원회의 운영규정을 개정한 노력은 긍정적이며 환류활동을 통해 홈페이지를 개선하고 언론홍보를 강화한 노력은 긍정적이다. 다만 다양한 VOC에 대한 즉각적인 피드백이 부족한 점을 감안하여 VOC 관련 개선실적에 대한 상시적이고 즉각적인 피드백을 제공할 필요가 있다. VOC 청취 및 피드백 시스템을 전사적 차원에서 통합적으로 관리하는 방안을 마련하여야 할 것으로 판단된다.

- 기관은 혁신활동의 성과를 최대화하기 위해 중점추진과제의 도전적인 목표 달성 노력을 기울여야 할 것이다. 인재 양성을 위한 학부 교육과정을 혁신성장 핵심 선도사업 분야에 맞도록 개편하고 스마트러닝팩토리 구축을 통한 혁신성장 핵심 선도사업을 활성화할 필요가 있는 것으로 판단된다. 아울러 제도정비를 통해 기관운영의 투명성을 제고하고 신뢰성 확보로 윤리경영을 강화할 필요가 있다. 아울러 대국민 정보공개 범위를 확대하고 품질관리 강화로 서비스의 질을 개선함으로써 공공기관으로서의 책

무를 다하는 노력이 필요해 보인다.

- 이상의 결과를 종합해 볼 때, 혁신과 소통을 위한 기관의 노력과 성과를 “C”로 평가한다.

2. 국민소통

(1) 경영정보공시 점검

가. 평가개요

평가산식	평가방법	목표치	실적치	평 점	가중치	득 점
경영정보공시 점검결과 부여벌점	목표부여	벌점 0점	벌점 13.5점	66.700	1	0.667

나. 평가내용

- 기획재정부에서 평가하는 경영정보공시 점검 지표는 경영 투명성 제고를 위해 경영정보 공개시스템(알리오)에 고시하는 자료의 정확성 및 적시성 등을 평가하는 지표로서 조사결과 평점 66.7로 0.667점을 득점하였다.

다. 항목별 원인분석

- 공공기관의 통합공시에 관한 기준에 따른 경영공시 항목 점검결과 기관장 업무추진비 허위공시 등 총 6건에 해당하는 13.5점 벌점이 부여되었으며 전년(1점)과 대비하여 12.5점 증가하였다.

라. 추세분석

- 경영정보공시점검에서 벌점은 2015년 10.3점, 2016년 5.1점, 2017년 벌점 1점으로 매년 지속적으로 감소하고 있었으나 2018년에는 13.5점으로 증가

하였다.

(2) 고객만족도 조사

가. 평가개요

평가산식	평가방법	목표치	실적치	평 점	가중치	득 점
(고객만족도결과 × 0.672) + (향상도 × 0.328) + 상대등급별 점수	목표부여	100	82.7	85.420	1	0.854

나. 평가내용

- 고객만족도 지수는 기획재정부에서 실시하는 고객만족도 조사결과와 향상도를 일정한 비율로 합산한 후 상대등급별 점수를 가산하여 평가하였다.
- 2018년도 기관은 고객만족도조사결과(PCSI) 82.7점 및 향상도 81.83점을 획득하였고 상대등급별 점수 3점(B등급)을 합산하여 평가되었다.

다. 항목별 원인분석

- 고객만족도 조사결과는 전년과 대비하여 고용노동연수원 사업(90.2점→90.6점), 직업능력개발담당자 양성사업(76.6점→76.9점)은 평가지수가 상승하였으며 직업훈련교원 및 재직자연수사업(84.4점→82.9점), 산학협력단사업(89.2점→89.1점)은 평가지수가 하락하여 2017년도 83.6점에서 2018년도 82.7점으로 하락하였다.

라. 추세분석

- 기관의 고객만족도 조사결과는 82.7점으로 전년(83.6점) 대비 0.9점 감소하였으며 2013년도(83.9점) 고객만족도 조사이후 상승과 하락을 반복하고 있다.

2 주요사업

1 성과관리 및 지표구성의 적정성

1. 직업능력개발담당자 양성사업

- 기관은 설립목적 및 경영전략에 부합하는 주요사업 선정절차를 적절하게 거쳤으며, 주요사업별 정책순위, 인력 및 사업비 비중을 적절히 배분하려는 노력은 긍정적으로 평가된다. 다만 비중을 정하는 근거와 과정을 보다 명확하게 할 필요는 있을 것으로 판단된다. 사업목표에 맞게 평가대상 사업과 추진전략을 설정하였으며, 성과목표를 달성하기 위해 성과지표를 타상성과 신뢰성을 기준으로 지표의 대표성을 평가하여 핵심 성과지표를 적절하게 설정한 것으로 평가된다.

- 기관은 교과과정 개편과 관련한 성과지표의 글로벌 수준 달성을 위한 벤치마킹 대상기관을 선정하고 글로벌 수준과의 Gap을 분석하여 Catch-up 전략을 마련한 노력은 긍정적으로 평가된다. 사업 환경을 분석하고 추진전략을 도출하고 자원 및 인력 배분계획을 설정하고 추진과정을 모니터링한 노력이 인정된다. 다만, 직업능력개발담당자 양성사업의 성과목표를 창의, 융합인재확보, 학생 취·창업 경쟁력 강화 등으로 정의하고 있다. 이러한 성과목표 정의가 직업능력개발담당자 양성사업의 취지와 적합한 것인지 재검토할 필요가 있어 보인다. 아울러 성과목표 달성을 위한 차년도 계획은 설정하고 있지만, 중장기적인 계획은 미진한 것으로 판단된다.

- 기관은 직업능력개발담당자 양성 프로그램 고도화 사업을 위해 4차 산업혁명 대비 창의 융합 교육과정을 운영하고, 필수 융합 역량교육을 강화하였으며 4차 산업혁명 교육지원을 위한 인프라 및 제도 개선 노력이 인정된다. 이러한 노력의 결과 교육부 주관 평가에서 '자율개선대학'으로 선정되었으며 '4차 산업혁명 혁신선도대학'으로 선정되는 성과를 거두었다.

다만, NCS 기반의 현장실무 교육과정 운영 및 교육의 수월성 제고를 위한 제도 및 인프라 개선 노력은 구체적인 성과가 뚜렷하게 나타날 수 있도록 해야 할 것으로 보인다.

- 창의·융합인재 선발 노력으로 2021학년도 입학전형제도를 개선하고 대학의 인지도 제고를 위한 전략적 홍보 노력으로 수시모집 경쟁률이 상승하고 공학계열 평판도가 상승한 것은 긍정적으로 평가된다. 취·창업 활성화를 위해서는 학년별 맞춤형 진로지도 및 취업 역량강화프로그램이 운영되었으며 창업동아리 상업화 지원을 확대한 노력이 인정된다. 이러한 노력의 결과 언론사 등 외부의 취업률 및 창업 관련 지표평가에서 우수한 성적을 거둔 것은 높이 평가된다.

- 기관은 비계량적 성과 목표를 훈련교사 자격증 발급 확대를 위한 제도 개선, 홍보채널 다양화 및 원스톱 창업지원 서비스 구축 등으로 정하고 목표 달성을 위한 노력을 기울였다. 4차 산업 혁명 대비 현장실무 교육과정 운영을 통해 미래 신산업 분야 훈련교사 수요에 대응한 노력은 기관의 설립목적과 경영 목표 달성에 크게 기여한 것으로 평가된다. 다만, 제도 개선 및 인프라 개선을 위한 구체적인 내용과 성과가 많지 않고 이미 취업한 근로자에 대한 직업능력개발 지원이 설립목적 중의 하나인데, 취업률 제고를 성과로 제시하는 것이 적절한지에 대한 검토가 필요해 보인다.

- 기관은 사업의 모니터링, 내외부 성과평가 및 환류로 이어지는 자체평가 시스템을 구축하고 운영한 실적이 인정된다. 특히 강의평가 결과와 입시 결과를 분석을 통해 강의만족도를 향상시키고 수시모집의 질적 향상을 거둔 점은 긍정적으로 평가된다. 아울러 전년도 성과를 공유하고 확산하는 노력은 모범사례로 평가된다. 다만 향후 개선과제 도출을 위한 과정이 명확하지 않고 개선과제의 도출 내용을 보다 구체적인 내용으로 충실히 할 필요가 있어 보인다.

- 기관은 전년도 경영평가 지적사항을 대부분 해소한 것으로 평가된다. 직업훈련교사 자격증 발급비율을 위한 지속적인 확대노력이 필요하다는 지적에 대해 훈련교사 자격증 자격직종을 개편하여 자격증 발급률을 2017

년 58.4%에서 2018년에는 63.4%로 상승시켰으며, 신입생 충원율 가중 조정이 필요하다는 지적에 대해서는 9개 거점국립대의 전년도 전체 충원율 평균 이상으로 하는 개선안을 마련하였다.

- 이상의 결과를 종합해 볼 때, 직업능력개발담당자 양성 사업을 위한 기관의 노력과 성과를 “B+”로 평가한다.

2. 직업훈련교원 및 재직자 연수사업

- 기관은 주요사업 선정절차를 통해 직업훈련교원 및 재직자 연수사업을 주요 사업으로 설정하였으며 이는 기관의 설립목적 및 경영전략에 부합하는 것으로 평가된다. 40%의 비중으로 정책우선순위를 정하였으며, 인력 및 사업비 비중도 적절히 배분하려는 노력을 기울였다. 다만, 사업이 중장기 경영전략을 반영할 필요가 있다는 점을 감안하면 중장기 경영전략을 정비할 필요가 있어 보인다. 사업의 비중을 정하는 근거와 과정을 보다 명확하게 할 필요는 있다. 아울러 이 사업은 직업훈련교원 및 근로자의 현장 실무역량 강화를 통한 국가 직업능력개발 선도를 사업목표로 설정하고 성과지표를 타당성, 신뢰성 및 SMART 분석을 통해 적절하게 설정한 것으로 평가된다.

- 다만, 기관이 설정한 성과목표가 사업목표와 추진전략에 적절히 연계되어 있는지 검토할 필요가 있다. 비계량 지표의 경우도 객관적인 측정이 매우 모호하게 되어 있고 측정이 어려울 경우 평가가 되기 어렵다는 점을 감안하여 보다 구체화하는 노력이 필요해 보인다. 기관은 글로벌 수준 달성을 위한 벤치마킹 대상기관을 설정하고 Catch-up 전략을 마련한 점은 긍정적으로 평가된다. 기관은 설정근거를 명확히 하고 성과지표별 목표치를 설정하고 있다.

- 사업의 목표치 달성이 쉬운 것은 아닌지 재점검할 필요가 있다. 100% 이

상의 목표달성은 도전적이지 못할 가능성도 배제하기 어렵다. 사업추진을 위해 자원배분 계획을 수립한 점은 긍정적이나 사업비 증액의 사유를 명확히 제시할 필요가 있다. 아울러 추진과정의 모니터링이 주로 주간단위로 체크되는데 형식적으로 흐르지 않도록 제도적인 장치를 마련할 필요가 있어 보인다.

- 훈련교사 양성인원을 확대하고 신중년 훈련교사 양성과정을 신설하였으며, 교직·향상훈련 과정을 실무중심으로 개편한 노력은 긍정적으로 평가된다. 이를 통해 교육과정 만족도가 높아지고 훈련기관 재직자 선발정원이 50% 증가한 성과를 나타냈다. 6대 교직 핵심역량 기반의 연수와 첨단신산업분야 및 NCS 기반 직종별 직무연수를 확대 운영한 노력이 인정된다. 교육수요 조사 도입 시행한 노력은 긍정적이다. 기술공학분야 온라인 훈련을 활성화 하고 미래 환경변화에 대비한 선도적 온라인 훈련 서비스를 발굴함으로써 새로운 온라인 직업교육훈련 기반을 마련한 것은 긍정적으로 평가된다.

- 기관은 성과지표로 현업적용도를 활용하는데, 이 지표의 평가적정성에 대한 면밀한 검토가 있어야 하며 어떤 과정을 거쳐 작성되었는가에 대해서도 검토할 필요가 있다. 교육목표인원이 121.7% 달성되는데, 목표인원을 정하는데 있어서도 도전적인지에 대해 근거를 명확히 제시할 필요가 있다. 추진성과로 제시한 연수과정 고도화 내용도 구체화할 필요가 있다. 아울러 조직인력 운영의 효율성 제고 노력의 구체적인 개선효과가 뚜렷하지 않은 점은 개선의 여지가 있는 것으로 판단된다.

- 비계량 성과지표로는 훈련교사 자격제도 지원, 자격연수 과정 개편, 보수교육 과정 개편, 신규 온라인훈련모델 개발 등이 제시되고 있으며, 목표대비 실적이 비교적 구체적으로 제시되고 있는 점은 긍정적이다. 전년도에 지적에 따라 비계량지표에서 현업적용도와 교육수요 조사를 실시한 것은 적절하다고 판단된다. 대부분의 계량지표에서 목표대비 실적이 달성되었으나, 자격연수 수혜자 만족도의 경우 목표대비 실적이 크게 미비한 점을 분석하여 대비할 필요가 있다. 아울러 경영목표와 설립목적 달성에 어떻게 기여했는가에 대한 면밀한 분석이 필요해 보인다.

- 기관은 자체 평가시스템을 구축하고 실적점검, 교육 만족도 및 수요 조사 등을 통해 연수인원을 확대하는 등 많은 성과를 거두었다. 최근 5년간 교직훈련과정의 신청현황을 분석한 노력은 긍정적이며, 주요성과를 공유하고 확산한 노력은 지속되어야 할 것으로 판단된다. 기관은 서비스의 향상과 수요자의 요구를 파악하는 모니터링이 보다 더 강화될 필요가 있으며, 자체평가시스템을 보다 구체적으로 마련할 필요가 있어 보인다. 유관기관과의 협업 추진은 지속적으로 이루어져야 할 사항으로 판단된다.

- 기관은 서비스 향상 및 수요자 요구 파악을 위한 모니터링 강화가 필요하다는 전년도 경영평가 지적에 대해 최근 5개년 자격연수 신청 선발 결과를 분석하였으며, 현업적용도 조사를 도입할 것을 권고한 지적에 대해서도 반영한 것으로 확인된다. 아울러 타 센터 사례에 대한 벤치마킹이 필요하다는 지적에 대해서도 해외의 Udacity 기관을 벤치마킹하는 등의 노력을 기울였다. 다만 유사기관과의 협업노력이 강화될 필요가 있다는 지적에 대해서는 유관기관과의 협업을 통한 플랫폼 기능 요구사항을 도출한 것으로 판단된다.

- 이상의 결과를 종합해 볼 때, 직업훈련교원 및 재직자 연수사업을 위한 기관의 노력과 성과를 “B+”로 평가한다.

3. 고용노동분야 연수사업

- 기관은 설립목적과 경영전략에 부합하도록 고용노동분야 연수사업을 정책순위 20%로 설정하였으며, 대내외 경영여건 및 정부정책, SWOT 분석을 통하여 ‘공공부문 고용노동교육 강화’, ‘청소년 학교노동교육 강화’, ‘교육지원체계 강화’를 평가대상 사업으로 설정하였다. 아울러 ‘공공부문 노사관계 안정 지원’, ‘청소년 노동인권 보호 이해 증진’, ‘교육사업 지원시스템 및 인프라 강화’를 성과목표로 구체화하였다. 성과지표는 타당성과 신뢰성 등을 기준으로 지표의 대표성을 평가하여 세부 사업별로 선정하였다.

- 글로벌 수준 달성을 위해 한국보건복지인력개발원을 벤치마킹 대상으로 하여 Gap을 분석하고 Catch-up 전략을 마련한 노력은 긍정적이다. 기관은 계량은 물론이고 비계량지표 모두 성과지표별로 설정근거를 마련하고 목표치를 설정하고 있다. 다만 글로벌 벤치마킹 기관의 설정이 적절한지에 대해서도 검토할 필요가 있으며, 목표 설정근거가 자의적인 측면이 있고 명확한 근거가 마련되지 못한 점은 아쉬움이 남는다. 사업환경을 면밀하게 분석함으로써 추진전략을 도출하고 추진전략별로 실행계획을 마련하였다. 노동인권교육을 확대강화하기 위해 예산을 확대하고 '청소년교육팀'을 신설하는 등의 사업추진체계 구축을 위한 노력이 있었다. 다만 추진과정에서 실효적인 모니터링이 되기 위해서는 피드백에 대한 내용을 강화할 필요가 있다.

- 공공부문 고용노동교육 강화 부문에서는 공공부문 교육을 통해 노사갈등을 예방 지원하고 수요 맞춤형 교육설계와 현업적용도 내실화로 교육 실효성 및 현장성을 확보하려는 노력을 기울였다. 이를 통해 노동교육이 확대되고 노사관계 이슈, 교육환경 변화 등에 맞게 교육과정을 재설계한 것은 긍정적이다. 다만, 노사갈등을 예방하기 위한 구체적인 내용이 명확하지 않으며, 현업적용도 평가의 내실화를 통해 도출된 개선방안을 명확히 제시할 필요가 있어 보인다.

- 청소년 학교노동교육 활성화 부문에서는 국정과제와 연계된 노동인권교육의 내실화 노력을 기울였으며 유관기관과의 협력을 통해 노동교육 기반을 확대한 것으로 판단된다. 현장밀착형 교육을 통해 교육만족도가 상승하고 학교현장에 필요한 콘텐츠 개발 및 강사풀을 확대하는 성과를 달성하였다. 다만, 노동인권교육 관련기관과의 네트워크 구축을 통해 노동교육의 내실을 강화하는 구체적인 성과를 도출하는 노력이 배가 되어야 할 것으로 판단된다.

- 기관은 평가대상 사업의 비계량 성과지표로 수요맞춤형 교육 설계, 현업적용도 내실화, 유관기관 협업 교육연계, 교육강화 기반 구축, 교육지원 시스템 강화, 강사양성 및 교육프로그램 개발 등으로 제시하고 있는데, 각

지표별로 목표 대비 실적이 비교적 구체적으로 제시되고 있는 등 비계량적 성과 또한 계량적 성과와 마찬가지로 구체적인 목표와 실적에 대한 설정과 보고가 제시되고 있어서 긍정적이다. 계량지표의 경우에도 평가산식에서 연수인원과 만족도를 모두 포함하고 있는바 적절하다고 판단된다. 다만 비계량지표를 보다 구체화될 수 있도록 해야 할 것이며, 계량지표의 목표수준이 적정한 것인지에 대해 검토가 필요해 보인다.

- 기관은 자체평가시스템을 구축하였고 자체평가와 연계한 환류활동은 적정한 것으로 평가된다. 사업의 모니터링을 통해 성과평가가 내외부적으로 이루어지고 우수한 성과는 공유 확산하며 미진한 점은 개선하려는 노력을 기울이고 있다. 평가대상에 따라 점검내용이 확인되고 운영효과도 나타난 것으로 평가된다. 다만 자체평가와 연계한 환류 활동이 강화될 필요가 있어 보인다. 예를 들어 인권교육 사업의 확대에 대한 요구가 있는 만큼 이를 반영한 차년도 사업추진 및 성과도출이 있어야 할 것으로 판단된다.

- 기관은 벤치마킹 대상기관을 변경할 필요가 있다는 전년도 지적사항에 대해 보건복지인력개발원을 대상으로 변경하였으며, 현업적용도 평가대상을 확대한 것으로 확인된다. 청소년 고용노동교육 운영 시 기관 간 연계를 통한 교육대상을 확대할 필요가 있다는 지적에 대해서는 유관기관과의 협력을 통해 교육대상을 확대 하였다. 서비스의 향상과 수요자의 요구를 파악하는 모니터링을 강화할 필요가 있다는 지적에 대해서는 연수원 '정보톡톡서비스'를 신설운영 함으로써 해소한 것으로 보인다.

- 이상의 결과를 종합해 볼 때, 고용노동분야 연수사업을 위한 기관의 노력과 성과를 "B+"로 평가한다.

2 주요사업 성과

1. 직업능력개발담당자 양성사업

(1) 졸업생 취업률

가. 평가개요

평가산식	평가방법	목표치	실적치	평 점	가중치	득 점
(12.31기준 취업자/취업대상자)×100	목표대실적	83.395%	80.192%	96.927	4	3.877

나. 평가내용

- 2018년도 졸업생 취업률은 12월 31일 기준 국세DB 취업률 기준으로 80.192%로 목표치 83.395%에 미달하여 3.877점을 획득하였다.

다. 항목별 원인분석

- 체계적인 학생 경력개발 지원을 통해 학생 취업 및 창업 경쟁력을 강화하여 취업대상인원 833명 대비 취업인원 668명으로 취업률 80.192%를 달성하였다.

라. 추세분석

- 졸업생 취업률은 2016년 이후로 감소하는 추세이다.

구 분	2014년	2015년	2016년	2017년	2018년
졸업생 취업률(%)	85.067	85.714	86.628	85.109	80.192

(2) 졸업생 취업유지율

가. 평가개요

평가산식	평가방법	목표치	실적치	평 점	가중치	득 점
(취업유지인원/취업인원)×100	목표부여	최고목표 94.204% 최저목표 62.802%	87.383%	82.624	3	2.479

나. 평가내용

- 2018년 4차 취업유지율(교육부 대학정보공시 기준)은 12월 31일 기준 건강보험DB 연계 취업인원 642명 대비 약 11개월 후 취업유지인원 561명으로 87.383%를 달성하여 2.479점을 획득하였다.

다. 항목별 원인분석

- 체계적인 학생 경력개발 지원을 통해 학생 취업 및 창업 경쟁력을 강화하여 취업유지율 87.383%를 달성하였다.

라. 추세분석

- 졸업생 취업유지율은 2017년도에 공시기준이 변경되었으며 2018년 취업유지율은 전년도에 비해 4.153% 감소하였다.

구 분	2017년	2018년
졸업생 취업유지율(%)	91.536	87.383

(3) 신입생 충원율

가. 평가개요

평가산식	평가방법	목표치	실적치	평 점	가중치	득 점
(등록인원/모집인원)×100	목표대실적	100%	100%	100.000	3	3.000

나. 평가내용

- 2018년 신입생 충원율은 정원 내 모집인원 837명 대비 등록인원 837명으로 실적치 100%를 달성하여 3점을 획득하였다.

다. 항목별 원인분석

- 대학의 성과(취업률·언론평가 등) 및 교육환경(등록금수준·기숙사수용률·장학금지급률 등)을 합격생들에게 적극 안내함으로써 2018년 정원 내 모집인원 전원이 등록하여 100%의 충원율을 달성하였다.

라. 추세분석

- 추가합격자 선발이 불가능한 시점에 미등록이 발생한 2016년의 경우를 제외하고는 매년 100%의 충원율를 달성하였다.

구 분	2013년	2014년	2015년	2016년	2017년	2018년
등 록 인 원(명) (A)	900	901	846	834	836	837
모 집 인 원(명) (B)	900	900	846	835	836	837
충원율(%) (A/B)	100.0	100.11	100.0	99.88	100.0	100.0

2. 직업훈련교원 및 재직자 연수사업

(1) 직업훈련교원 자격연수 실적 및 훈련교사 보수교육 실적

가. 평가개요

구분	평가산식	평가방법	목표치	실적치	평 점	가중치	득 점
직업훈련교사 양성 확대	(Σ과정별연수인원/Σ과정별계획인원)×100	목표대 실적	1,870명	1,989명	100.000	1.5	1.500
	수혜자만족도	목표부여	최고:90점 최저:72점	76.333점	39.258	1.5	0.589
직업훈련교·강사 직무영향 강화	(Σ과정별연수인원/Σ과정별계획인원)×100	목표대 실적	25,714명	29,910명	100.000	1.5	1.500
	수혜자만족도	목표부여	최고:90점 최저:72점	84.750점	76.667	1.5	1.150

나. 평가내용

- 2018년도 직업훈련교원 연수실적은 훈련과정 현장성 강화 및 수혜자 중심의 맞춤형 과정제공을 통해 목표 27,584명에 실적 31,899명으로 목표대비 115.6%를 달성하였으며 수혜자만족도는 평균 80.54점으로 전체 6점 중 4.739점을 획득하였다.

다. 항목별 원인분석

- 직업훈련교사 양성 확대 실적은 1,989명으로 목표 1,870명 대비 106.364%를 달성하였다.
- 직업훈련교사 양성 확대 수혜자 만족도 실적은 76.3점으로 목표 90점 대 84.778%를 달성하였다.
- 직업훈련교·강사 직무역량 강화 실적은 29,910명으로 목표 25,714명 대비 116.318%를 달성하였다.
- 직업훈련교·강사 직무역량 강화 수혜자 만족도 실적은 84.8점으로 목표 90점 대비 94.222%를 달성하였다.

라. 추세분석

- 직업훈련교사 양성확대 및 직업훈련교·강사 직무역량 강화 실적은 2017년에 비해 증가하였으나 만족도는 감소하였다.

구 분		2014년	2015년	2016년	2017년	2018년
직업훈련교사 양성 확대	실적(명)	551	572	1,061	1,707	1,989
	만족도(점)	-	-	85.8	88.1	76.3
직업훈련교·강사 직무역량 강화	실적(명)	6,128	28,449	23,490	21,302	29,910
	만족도(점)	-	-	85.8	88.1	84.8

(2) 재직자 직업능력개발 이러닝 실적

가. 평가개요

평가산식	평가방법	목표치	실적치	평 점	가중치	득 점
(Σ과정별연수인원/ Σ과정별계획인원)×100	목표대실적	200,000명	232,862명	100.000	4	4.000

나. 평가내용

- 재직자 온라인훈련 활성화 노력을 평가하는 지표로서 직업훈련 사각지대 및 취약분야를 대상으로 온라인훈련 콘텐츠를 개발하고 수혜자 중심의 맞춤형 훈련을 제공하는 등 실적은 232,862명으로 목표대비 116.4%를 달성하여 4점 만점을 획득하였다.

다. 항목별 원인분석

- 온라인훈련 콘텐츠 및 운영과정 지속 확대, 중소기업 지원 강화 등을 통하여 재직자 온라인훈련 실적은 232,862명으로 전년대비 2.1% 증가하였다.

라. 추세분석

- 재직자 온라인훈련 실적은 매년 증가하고 있다.

구 분	2014년	2015년	2016년	2017년	2018년
재직자 온라인훈련실적(명)	21,940	166,237	220,292	228,100	232,862

3. 고용노동분야 연수사업

(1) 공공부문·청소년 고용노동교육 실적

가. 평가개요

구분	평가산식	평가방법	목표치	실적치	평 점	가중치	득 점
공공부문고용노동교육실적	(Σ과정별연수인원/Σ과정별계획인원)×100	목표대실적	17,831명	25,013명	100.000	1	1.000
	수혜자만족도	목표부여	최고:90점 최저:72점	86.083점	82.591	1	0.826
청소년고용노동교육실적	(Σ과정별연수인원/Σ과정별계획인원)×100	목표대실적	51,706명	52,261명	100.000	1.5	1.500
	교육만족도	목표부여	최고:4.5점 최저:3.6점	4.41점	92.000	1.5	1.380

나. 평가내용

- 2018년도 고용노동분야 연수사업 실적은 총 77,274명(공공부문 25,013명, 청소년 52,261명)으로 111.1%를, 만족도는 분야별로 각각 86.1점 및 4.41점을 달성하여 전체 5점 중 4.706점을 획득하였다.

다. 항목별 원인분석

- 공공부문 고용노동 교육 실적은 25,013명으로 목표 17,831명 대비 140.2%를 달성하였다.
- 공공부문 수혜자만족도 평가 결과는 86.1점으로 목표 90점 대비 95.7%를

달성하였다.

- 청소년 고용노동교육 실적은 52,261명으로 목표 51,706명 대비 101%를 달성하였다.
- 청소년 고용노동교육 만족도 평가 결과는 4.41점으로 목표 4.5점 대비 98%를 달성하였다.

라. 추세분석

- 인원 계획 대비 실적은 매년 100%를 상회하고 있다.

구 분	2014년	2015년	2016년	2017년	2018년
사업계획(목표인원)(명) (A)	42,432	68,530	69,840	72,620	69,537
사업실적(실적인원)(명) (B)	63,870	80,103	80,125	75,025	77,274
실적률(%) (B/A)	150.5	116.9	114.7	103.3	111.1

3 혁신성장

- 첫 번째 세평으로서 혁신성장 수요 창출을 위한 노력과 성과의 경우 8대 선도사업에 대한 직접적인 투자 및 구매가 이루어질 가능성 측면에서 기관의 특성을 고려하는 경우 직접적인 관련성은 높지 않은 것으로 평가된다. 기관은 VR, 블록체인, 빅데이터 등에 대한 연구활동, 모델개발 등의 간접적인 수요 창출 노력을 기울였고 8대 선도산업 및 혁신기술 분야 6건에 약 9억 원의 연구비를 지출하였다. 아울러 스마트팩토리 구축을 위한 제품 구매 등에 294건 약 50억 원의 비용을 지출하여 혁신성장에 기여한 것으로 보고하고 있다. 기관은 혁신 기술을 활용한 업무효율화 노력을 통해 혁신성장의 간접적인 효과를 창출하는 노력이 지속적으로 이루어져야 할 것으로 판단된다.

- 두 번째 세평으로서 공공서비스·혁신기술 융합 활성화를 위한 노력과 성과에 대하여 기관은 직업훈련 등에 빅데이터를 활용하여 훈련관리 정보시스템을 개발 운영하고 교강사 종합정보 관리시스템 구축을 추진한 내용을 제시하고 있다. 기관은 보고서에 적시한 내용 이외에 수행하는 사업에 대한 혁신기술의 적용가능성을 지속적으로 검토할 필요성이 있는 것으로 판단된다. 빅데이터 뿐만 아니라 4차 산업혁명과 관련한 혁신기술의 융합을 통해 업무프로세스 개선 및 시스템 통합으로 기관의 효율성을 높이고 유지관리 비용을 절감하는 성과가 가능할 것으로 판단된다.

- 세 번째 세평으로서 혁신성장 인프라 구축을 위한 노력과 성과의 경우 기관의 자원과 역량을 활용하여 8대 선도사업에 대한 간접적인 지원 역할을 평가하는 지표로서의 특성을 갖는다. 기관은 본 세평에 대하여 핵심 선도사업 분야 인력양성을 통한 신성장 동력 지원을 제시하고 있는데 이는 본 세평의 내용과 직접적인 관련성은 낮은 것으로 평가된다. 혁신성장 인프라 구축과 관련하여 기관은 4차 산업혁명 요소기술 기반 학부 교육과정 개편을 제시하고 있으나 이는 간접적인 성과로 판단된다. 기관의 특성상

혁신성장 인프라를 직접적으로 구축하기 어려운 상황에서 융복합 전공 역량을 갖춘 인재를 지속적으로 양성하여 민간의 혁신기업을 지원하는 방안이 검토될 수 있을 것으로 판단된다.

- 이상의 결과를 종합해 볼 때, 혁신성장을 위한 기관의 노력과 성과를 “B0”로 평가한다.

노사발전재단

❖ 총괄 요약표

	지 표 명	비계량			계량	
		가중치	등급	득점	가중치	득점
경영관리	1. 경영전략 및 리더십					
	(1) 전략기획	3	C	1.8		
	(2) 경영개선	3	B0	2.1		
	(3) 리더십	2	B0	1.4		
	2. 사회적 가치 구현					
	(1) 일자리 창출	3	B0	2.1	3	1.410
	(2) 균등한 기회와 사회통합	2	B+	1.6	1	0.046
	(3) 안전 및 환경	2	B0	1.4	1	0.8
	(4) 상생·협력 및 지역발전	2	B+	1.6	3	2.319
	3. 윤리경영	3	D+	1.5	2	0
	4. 조직·인사·재무관리					
	(1) 조직·인사 일반	3	C	1.8		
	(2) 재무예산 운영·성과				2	0.4
	(3) 삶의 질 제고	2	B0	1.4		
	5. 보수 및 복리후생비					
	(1) 보수·복리후생	2	C	1.2		
	(2) 총 인건비 관리				3	3
	(3) 노사관계	3	C	1.8		
	6. 혁신과 소통					
	(1) 혁신노력 및 성과	3	C	1.8		
	(2) 국민소통				2	1.678
주요사업	1. 성과관리 및 지표구성의 적정성					
	(1) 노사상생 협력 사업	8	C	4.8		
	(2) 신중년 일자리 지원 사업	10	C	6		
	(3) 일터혁신 사업	7	D+	3.5		
	2. 주요사업 성과					
	(1) 노사상생 협력 사업					
	① 노사상생협력 교육효과				4	4
	② 노사파트너십프로그램을 통한 노사관계인식변화 효과				2	1.807
	③ 노사파트너십프로그램 지원사업장 수행 완료율				2	1.988
	(2) 신중년 일자리 지원 사업					
	① 중장년 일자리 지원성과				5	4.548
	② 생애경력설계서비스 지원성과				5	5
	(3) 일터혁신 사업					
	① 임금직무체계 개선율				2	2
	② 장시간 근로관행 개선 지원성과				2	2
	③ 차별없는 일터 조성 성과				3	3
전체 합계		58		35.8	42	33.996
가산점		1.2 (혁신성장)				

1 경영관리

1 경영전략 및 리더십

1. 전략기획

- 기관은 국민과 함께하는 국정과제 우수사례 발굴하기 위해서 재단 추진 6대 주관과제에 대한 우수활동을 지속적으로 홍보하고, 국민이 직접 대표성과를 발굴하도록 각 사업별 사업참여자로 구성된 시민참여혁신단을 구성하여 사업의 발전방향을 논의하는 등 이해관계자 네트워크 시스템을 구축하고자 노력한 것으로 판단된다.

- 기관은 신경영전략체계 수립(2018.2.)하고 이에 따른 미션, 핵심가치를 개선하고, 경영목표를 신설하고, 전략목표-전략과제-실행과제를 전면개편한 것으로 보고하고 있다. 특히 재단 비전 확산을 위한 대내외 전파 활동을 강화하였는데 평가체계 개선, 노사공동 간담회 개최, 전략체계 온오프라인 홍보 강화하여 임직원 공유도가 12.9% 상승하였으며, 공유 활동 및 고객참여율 등도 120% 이상 증가한 것으로 나타났다. 다만 여전히 5대 전략목표 중에 일부는 기관이 수행하고 있는 사업을 중심으로 반영된 것으로 판단되며 특히 1-4번의 사업단위의 구성과 5번 조직안정화를 위한 지속가능 경영체계 확립은 전략목표의 성격을 달리하는 것으로 사료된다.

- 한편 5대 전략목표 중, 국제협력사업 강화 부분의 경우에는 ILO 공동 국제워크숍, 고용노동 개발협력지원(ODA), 해투, 외투기업 지원 등을 수행한 것으로 제시하고 있으나, ILO 공동 국제워크숍을 제외하고 그 구체성이 다소 떨어지는 것으로 판단된다.

- 경영전략의 효율적 실행을 통한 경영목표 성과 창출부문에서 기관의 KPI 계량성과 달성률은 69.6%로 다소 낮은 편으로 나타났다. 다만 경영전략-기관혁신과제-국정과제 분석을 통한 기관의 사회적 가치 실현 중점 과제

를 선정하고 중소기업·취약계층 노동자 지원 확대를 통한 공공성 강화하고자 노력한 것은 잘한 점으로 판단된다. 또한 국민과 함께하는 국정과제 우수사례 발굴을 위해서 6대 주관과제에 대한 국민 참여 이벤트 개최하는 등 국민 참여 확대를 통한 사업의 환류활동 강화하고자 노력한 것으로 판단된다. 기관은 지속적인 성장을 위해 융합 조직 신설(스마트융합혁신팀)하고, 협업 성과지표 확대하는 등의 활동을 강화하였으며, 경영전략 내 사회적가치 지표 반영 및 확대하기 위해 안전, 인권, 사회적 공헌 지표를 확대하고자 노력한 것으로 판단된다.

- 이상의 결과를 종합해 볼 때, 전략기획을 위한 기관의 노력과 성과를 “C”로 평가한다.

2. 경영개선

- 미래전략과제의 구체적 이행계획 수립 필요성에 따라 미래사업으로 스마트일터혁신 선정하고 연도별 로드맵을 수립하고, 사업프로세스 재정립 및 조직개편안을 마련하였다. 특히 환경변화에 따른 역할 재정립 및 비상대책TF의 미래상 마련을 위해서 부처 피드백을 반영하여 실현 가능성을 제고하고자 노력한 것으로 판단된다. 다만 신규사업 발굴이 스마트융합혁신팀 신설과 관련된 내용에 중점을 두고 있는 것으로 판단된다.

- 대내외 환경 분석 및 의견 수렴을 통한 개선과제 발굴 및 추진을 위한 노력의 일환으로 이해관계자 소통 확대 및 양질의 고객서비스 제공 필요성을 인식하고, 내부직원의 VOC를 청취하고, 직원간담회 및 확대전략회의를 격주로 실시하는 등의 내부 의견 수렴 채널을 정기적으로 운영하였으며, 혁신추진TF를 통해 기관장 및 노사 외 11명이 참여하는 조직쇄신방안 논의(8회) 및 조직혁신과제 마련을 적극적으로 추진한 것을 확인할 수 있다. 또한 시민참여혁신단 의견수렴 및 SNS 고객제안(736건) 등 다양한 채널을 통한 개선과제를 선정하고 이를 실천하고자 노력한 것으로 판단된다.

- 한편 일하는 방식 개선을 통한 업무 효율성을 제고하고자 한 노력으로 조

직 내 협업을 촉진하기 위해 사업간 연계를 통한 원스톱 풀서비스 체계를 운영하고자 노력하였으며, 사업프로세스 개선을 통해 일터혁신컨설팅 사업에 대한 프로세스를 감소하고, 협정체결 기간을 단축하고 영역별 컨설팅 기간을 2주 확대하여 품질관리 기간을 확보하는 등 프로세스 개선에 노력한 것은 잘한 점으로 판단된다. 또한 사업신청 절차 간소화를 통한 사용자의 편의성 증대한 점과 통합 업무전산시스템 구축을 통한 업무프로세스 일원화 등도 '18년도에 개선된 부문으로 판단된다.

- 다만 앞에서도 지적한 바와 같이 경영개선 부문의 미래대응전략에 따른 신규사업 강화 노력 및 성과가 스마트일터혁신에만 집중되어 있는 것으로 보이며, 사업 추진 프로세스의 내용도 기존의 일터혁신컨설팅, 노사파트너십 재정지원, 커리어컨설팅 등에 대한 종합적인 협업체계 구축으로 달성할 수 있는 모습으로 그려지고 있다. '19년도에는 스마트일터혁신 이외에도 기관의 장점을 활용하여 미래에 수행할 수 있는 사업에 대한 다각적인 분석이 필요하며, 단위조직을 기반으로 수립된 사업추진 프로세스를 협업을 통한 시너지 효과를 창출하는 조직구조로 개선하고자 하는 노력이 필요한 것으로 판단된다.

- 이상의 결과를 종합해 볼 때, 기관 경영개선을 위한 기관의 노력과 성과를 "B0"로 평가한다.

3. 리더십

- 기관은 노동시장 환경변화를 반영한 2020비전으로 '노사상생협력', '기업혁신·노동자 일자리 지원', '청렴·효율 경영'을 재수립하고 경영전략에 탄력적으로 대응하기 위한 기관장 성과과제로 '상생 노사문화 구축', '좋은 일터 구축'을 선정하였다. 기관의 강점(정체성)으로 노사상생협력을 지원하는 역할과 동시에 기업과 노동자 경쟁력 확보를 위한 사업 추진을 이끌어내는 노력을 기울였다. 기관의 경영환경 변화를 적절하게 반영하여 비전을 업그레이드 하고 경영체계의 재정비를 추진한 점, 미션 달성을 위해 수립한 실행 전략과 세부 실행과제 간 연계성과 타당성을 제고하려는 노력을 기울인 점은 긍정적으로 평가된다.

- 기관은 성과점검 체계를 구축하고 관리하기 위한 추진계획, 실행, 점검, 결과분석을 내부채널(경영전략회의・이사회・성과점검회의・현장직원의견)과 외부채널(시민참여혁신단・언론・국회・감사원・정부협의체)로 구분하여 모니터링을 실시하고 기관장이 주재하는 임직원, 경영진, 노동조합 등과 월례회의, 간담회, 전략회의, 그룹웨어 게시판, 노사 대표자 핫라인, 노사실무회의 등 다양한 경로를 통해 직원 의견을 수렴하고, 각종 언론매체를 활용하여 기관장 경영철학과 비전체계를 대외적으로 공유, 기관 인지도를 확산(총 23회)시킨 점은 바람직하게 평가된다.

- 기관은 핵심가치 체계의 내재화를 위해 직급별 직무교육 시 비전·가치체계 교육을 시행하고, 기관장 주재 회의의 실시간 영상 전송(아프리카TV 활용), 대내외 홍보물 발행 및 동영상 제작·전파, 비전·가치체계 실행결과 점검을 위한 전 직원 설문조사('18년 12월) 등의 다각적인 노력을 전개한 결과 임직원 비전가치체계 공유도('17년 2.87점->'18년 3.24점)가 전년대비 상승한 실적(12.9%)을 달성하였다. 다만 기관이 지향하는 바람직한 조직문화(청렴) 목표 설정을 위해 현행 조직문화에 대한 체계적인 진단과 문제점 분석을 바탕으로 조직문화 활성화 및 혁신 활동을 실시할 필요가 있다고 판단된다. 이를 위해 공식적인 채널 이외 비공식적 학습조직의 활성화를 통한 중·장기적 관점의 지원방안과 운영시스템의 보완이 필요하다고 판단된다.

- 신임 기관장(상임이사) 취임('17년 4월)에 따라 책임경영 체계를 재확립하고자 이사회 임원 재편을 통해 재단 역할 강화를 논의하는 환경을 조성하고, 사업운영 혁신, 이사 및 감사 신규 선임, 여성이사 확대 등 이사회 활성화 노력을 기울였다. 여성이사 참여확대를 위한 이사 정수 증대(15명->18명)및 여성이사 신규 선임(4명), 이사 보고체계 신설·이사회 개최 확대('17년 1회->'18년 5회), 사전보고 및 의제범위 사전 협의, 미 참여 단체(또는 이사)에 대한 대면보고와 사전 설명을 추진하는 등 이사회 운영체계의 효율적인 개선을 위한 다방면의 노력을 기울였다. 3자 이사장 회의(대표이사장·한국노총위원장·한국경총회장)를 최초로 신설·개최하였으며(4회), 기관 현안사항 대응, 이사회 운영방안 등 이사회의 실질적인 역

할 강화를 위해 정례적인 이사회 및 운영위원회를 개최하고, 상시협의체계인 공동이사장 협의를 신설하여 이사회 역할을 제고하는 실적을 달성한 점은 긍정적으로 평가된다.

- 이상의 결과를 종합해 볼 때, 리더십을 위한 기관의 노력과 성과를 “B0”로 평가한다.

2 사회적 가치 구현

1. 일자리 창출

(1) 일자리 창출(비계량)

- 기관은 내·외부 환경분석에 따라 일자리 추진목표(‘좋은 일자리 창출 사례 발굴을 통한 국민 신뢰도 확대’)를 정하고 정규직 정원 확대, ‘직원 복지 증대를 위한 내부 일자리, 핵심사업과 유관기관 연계한 민간 일자리 사업 확대를 일자리 추진전략으로 수립한 후 각 지표별 실적을 체계적으로 관리하였다. 퇴직자로 인한 신규채용 여력 이외 정·현원차 관리를 통해 신규채용(정규직 5명)을 실시하고 정원을 초과하는 인력에 대해 무기계약직으로 신규채용(무기직 18명)하는 등 노력을 기울였다.

- 사회적 배려 대상에 대한 열린 고용을 확대하고자 청년 채용을 확대(’17년 4명->’18년 5명)하고, 채용형 청년 인턴제 신규 도입으로 청년 취업역량 강화 기회를 부여하고(7명), 청년(5명) 및 여성(3명) 인력양성을 위한 정규직(정원 내 인력) 채용을 활성화하였으며 장애인, 청년에 대한 별도 채용 전형을 실시하였다. 다만 청년고용 및 사회형평적 채용 확대를 위해 정부권장기준을 상회하는 일자리 창출 확대목표를 설정할 것을 제안하며, 저소득층과 지역사회 인재 등 보호의 사각지대에 놓인 그룹에 대해서도 우대 가산점 부여 또는 체험형 인턴 확대 실시 등 사회적 가치 실현에 적극 관심을 기울여야 할 것으로 판단된다.

- 기관은 다양한 근로형태 도입을 통한 일·생활 균형을 위해 유연근무제도를 확대하고자 시차출퇴근제를 도입, ‘18년 현원대비 23.8% 직원이 활용하고 있다(전년 대비 12.1% 증가). 노사합의에 의한 다양한 휴가 제도를 신설하여 쿼터휴가제(2시간 단위 휴가제도), 자녀돌봄 휴가(자녀 병원진료 동행, 교육기관 공식행사 참석 시 연 2일 휴가 부여 등), 배우자 출산휴가 상향(5일-> 10일, 공무원 복무규정 준용)등 노력을 경주하였다. 육아휴직의 경우 대체인력뱅크를 활용하여 휴직자 대체인력을 적시채용(‘16년 대체인력뱅크 채용 성공기관 선정)하는 등 다양한 유연근무제 활용과 근로조건 개선을 통해 구성원의 동기부여를 강화하고 안정성을 확보하기 위한 노력은 긍정적이다.

- 기관은 고용형태(정규직·무기계약직·비정규직) 및 학력(고졸자)에 따른 임금 차별을 철폐하고 하후상박 임금인상 제도를 운영하여 전 직급 정액 임금인상을 통한 직급 간 임금격차(1.3%)를 감소하고자 노력하였다(‘18년 1-3급 임금동결, 4급 이하 정액 120만원 인상). 통상임금 범위 확대에 따른 초과근로수당 추가 지급, 출산휴가 보상 상향, 시간선택제 근무자 중식비·교통비 동일 지원하는 등 보수·복리후생·휴가·일생활 균형 제도 활성화를 통한 일자리 질 개선 노력을 전개하여 성과를 창출하였다.

- 기관은 ’16-’17년 무기계약직 정규직 전환(40명) 완료 후 비정규직 제로(Zero)를 유지하고, 공공기관 비정규직 정규직 전환 가이드라인의 3단계(1단계 고용안정, 2단계 차별개선, 3단계 일자리 질 개선)가 조기 도래하는 성과를 달성하였다. 다만, ‘공공기관 비정규직 제로화’라는 정부정책에 부합하기 위해 실제 비정규직 채용상황을 모니터링하고, 매년 신규채용 인원을 포함한 기관 내 전체 비정규직 현황을 보다 엄격하게 관리할 필요가 있다. 아울러 정규직화 이후에도 항목별로 처우개선이 필요한 부분을 점진적으로 개선하는 노력을 지속하고 노사참여와 협의를 위한 차별적인 의사소통 채널을 구축하여 활용하는 것을 고려할 필요가 있다.

- 기관은 민간 일자리 창출을 위해 신중년 일자리 지원 프로세스를 개편·확대하고 사후관리 및 동행면접 강화하는 등 교육부터 취업까지 중장년 일

자리 양과 질 개선에 초점을 둔 결과 전년대비 25.5% 증가한 성과('17년 11,317명-> '18년 14,206명)를 달성하고, 6개월 고용유지율('17년 14.5%->'18년 30.2%)이 향상(15.7%p)되는 등 양적·질적 측면의 일자리 지표를 병행하여 관리한 점은 긍정적이다. 고용위기업종(군산, 울산 등 고용사각지대)의 일자리 사업으로 조선업(취업인원 전년대비 251명 증가), 금융업(전년 대비 취업인원 15명 증가), 건설업('18년 신규)을 위한 업종 특화서비스 지원으로 전직 스쿨, 1인 콘텐츠 크리에이터, 사회적 기업창업 과정 등 신규 교육과정 운영으로 일자리 창출(865명) 실적을 달성하였다. 아울러 지역적합 일자리모델을 발굴하려는 8개 지자체에 컨설팅 지원, 광주형 일자리 협약·지원 컨설팅 확대 운영(시범 4개-> 8개)등 성과를 달성하였다.

- 기관은 지역별, 업종별, 직군별 일자리 협업체계를 구축하기 위한 노력을 기울여 제주지역 사회공헌일자리 사업으로 '이음일자리사업'을 추진하여 제주국제자유도시개발센터(JDC)에서 사업비를 지원하고 기관은 사업모델을 개발하는 협업을 통해 제주형 직무개발(5대 분야), 일자리 사업단 운영(2회), 대상자 직무교육 및 생애경력설계, 이음일자리 한마당 개최 등 취업·구인·구직·알선 지원을 통해 제주지역 중장년 일자리 총 229명(오름해설 157명, 푸드뱅크관리 30명, 도서관 사서 28명, 버스킹 공연단 6명, 지역사회 복지 패트럴 8명)실적을 달성하였다. 기관 본연의 '업'과 연계하여 지역특화 일자리 모델을 선도적으로 개발하고 중장년은 물론 경단녀 등 일자리 소외계층을 대상으로 한 사업을 발굴하여 일자리 창출 효과를 올리고 공공기관 혁신우수사례에 선정되는 결과(기재부)는 주목할만한 우수 사례로 인정된다.

- 기관은 유관기관(한국사회적기업진흥원, 한국장애인고용공단, 한국건설기술인협회, 한국여성과학기술인지원센터)과 일자리 협력체계 구축을 통한 업종별, 직군별 일자리 기반을 강화하고 사회적기업 및 장애인기업 일터혁신 지원협약, 건설기술인 맞춤 전직 프로그램(시설물 유지관리, 건설안전관리 분야), 퇴직 건설기술인 적합 직무 개발, 이공계 전공 여성 과학기술 분야 재취업 및 창업 전직 지원 서비스 등 협업을 강화하고 협력적 일자리 체계를 구축하기 위해 노력을 기울인 점은 긍정적으로 평가한다.

- 이상의 결과를 종합해 볼 때, 일자리 창출(비계량)을 위한 기관의 노력과 성과를 “B0”로 평가한다.

(2) 일자리 창출(계량)

가. 평가개요

평가산식	평가방법	목표치	실적치	평 점	가중치	득 점
부처별 평가실적	목표부여	100	47.000	47.000	3	1.410

나. 평가내용

- 청년미취업자 고용 실적 및 시간선택제 일자리 실적을 평가하는 지표로서 2018년 평점은 47이며 1.41점을 득점하였다.

다. 항목별 분석

지표명	가중치	평점	득점
1. 청년미취업자 고용 실적	1.65	36.379	0.600
2. 시간선택제 일자리 실적	1.35	60.000	0.810
계	3		1.410

- (청년 미취업자 고용 실적) 2018년 정원내 인력(정규직) 신규채용인원 중 청년 신규 채용인원은 5명이며 공공기관 비수도권 지역인재 채용인원 실적은 없어 전체적으로 36.379%의 실적을 달성하였다.

- (시간선택제 일자리 실적) 2018년 시간선택제 일자리 전환 인원수는 9.75명으로 60%의 실적을 달성하였다.

라. 추세분석

- 2018년에 신규로 도입한 지표이다.

2. 균등한 기회와 사회통합

(1) 균등한 기회와 사회통합(비계량)

- 기관은 블라인드 채용제도를 강화하여 채용비리 연루 즉시 업무배제 및 퇴직원칙, 피해자 구제 명문화 등 채용관련 제도와 규정을 정비 후 내부 심사위원인 보직 간부 대상으로 블라인드 채용절차 및 면접 기법 교육을 진행하고 외부위원은 면접 전 블라인드 채용 관련 교육자료 제공하는 심사위원 교육을 시행하였다. 채용 전 과정을 개선('18년 개정)하여 서류전형 1명 이상, 면접전형 50% 이상 외부 위원 위촉을 의무화 하고 실제 면접전형 진행 시 외부 위원(100%)을 위촉하였으며, 면접전형 과락기준 설정, 심사위원 제척·회피제도 신설, 내부 감사인 서류, 면접전형 필수 입회 등 투명성과 공정성을 제고하고자 노력하였다. '18년 블라인드 채용 방식을 통해 사회형평적 인력채용(청년 26명, 고졸 4명), 청년인턴 전환절차 및 기준에 맞는 제도운영과 후속 조치로 채용형 인턴(4명)을 전원 전환하였다. 비수도권 지역인재 서류전형 가점 부여(5점)로 지역 인재(19명)를 채용하였으며, 여성채용(33명)은 전년대비 6.5% 증가하는 등 사회형평적 인력 채용 실적이 증가하였다.

- 기관은 여성 근로자 육아휴직 3년 사용 가능(유급 1년), 자녀돌봄휴가제 신설, 배우자 출산 휴가 등 일·가정 양립 문화 확산을 위해 노력하여 육아휴직 대체인력 적시 채용노력을 기울여 채용 소요기간을 최소화하고 대체인력 필요부서 배치를 통해 소요기간을 약 3주 단축하였다(일반 기간제 채용 6주 -> 대체인력뱅크 약 3주). 대체인력뱅크 정부지원금 운영을 통해 예산절감 효과를 거두고, 대체인력은 40세 이상 여성 중장년을 채용하였다('17년 7명, '18년 7명). 또한 최저임금 인상을 반영한 기간제 초임 연봉표 개정, 고졸, 무기계약직, 별도직군 등에 대한 불합리한 근로조건을 지속개선하고, 상하 직급 간 임금격차 완화, 일·가정양립 지원제도 신설,

확대를 위한 다방면의 노력을 전개하는 등 적절한 처우개선을 위한 노력과 성과를 달성하였다.

- 이상의 결과를 종합해 볼 때, 균등한 기회와 사회통합(비계량)을 위한 기관의 노력과 성과를 “B+”로 평가한다.

(2) 균등한 기회와 사회통합(계량)

가. 평가개요

평가산식	평가방법	목표치	실적치	평 점	가중치	득 점
부처별 평가실적	목표부여	100	4.600	4.600	1	0.046

나. 평가내용

- 사회적 약자에 대한 고용과 보호 등 사회통합 노력과 성과를 평가하는 지표로서 2018년 평점은 4.6으로 0.046점을 득점하였다.

다. 항목별 분석

지표명	가중치	평점	득점
1. 장애인 의무고용	0.5	0.000	0.000
2. 국가유공자 우선채용	0.5	9.226	0.046
계	1		0.046

- (장애인 의무고용 실적) 2018년 말 장애인 의무고용 실적은 6명으로 법정 고용의무 인원(8명)에 미달하여 득점하지 못하였다.

- (국가유공자 우선채용 실적) 2018년 국가유공자 우선채용 실적은 2명으로 법정 우선채용 의무인원(15.18명)에 미달한 9.226%의 실적을 달성하

였다.

라. 추세분석

- 2018년에 신규로 도입한 지표이다.

3. 안전 및 환경

(1) 안전 및 환경(비계량)

- 기관은 국민중심 재난관리체계를 수립하여 재해발생 시 재난대응반(운영지원팀) 가동으로 안전담당자, 각 부서 직장민방위대 설치를 완료하고 상황 전파를 위한 SMS, 공문 배포, 임대건물 및 지역소방서 연락 등 비상연락체계 가동과 신속대피(지하3층)할 수 있는 조치를 마련하였다. 각 층에 화재예방 소화기 비치, 방문고객을 위한 1회용 마스크 및 비상약품을 비치하고 고객 중심 대비체계를 마련하고자 내방고객은 내부 직원과 함께 대피하고 외부고객의 경우 직원이 직접 안전요원이 되어 고객을 우선 신속·대피하는 등 재난관리체계를 구축하였다.

- 비상상황 안전의식 제고를 위한 상・하반기 시청각 교육 및 집체교육 등 안전교육을 시행하고 안전관리 행동 매뉴얼을 배포하는 등 무사고·무재해(11년)를 달성한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만 재난·안전사고 경우 단 한건의 사고가 기관 전체 성과를 반영하는 것이므로 예방관리를 더욱 철저히 할 필요가 있으며 사전 취약점 진단 등을 통해 지속적으로 안전을 확보할 필요가 있다. 또한 무사고 지속이 안전관리의 중요성을 감소시킬 수 있는 여지가 있으므로 타 과제나 사업에 비해 안전을 최우선의 순위에 두고 지속적으로 관리할 필요가 있다. 기관의 다양한 고유사업과 연계된 사업장에 대한 산업재해 안전관리 및 재난관리체계구축 등에 대한 별도 대책도 지속적인 보완이 필요할 것이다.

- 기관은 개인정보 보호체계를 강화하여 개인정보 접속기록 모니터링 솔루

션을 도입하고, 상시 모니터링 체계를 구축하였다. 개인정보 보호교육 및 정보 공유를 위해 임직원 대상 집체교육(1회, 97명), 온라인교육(130명) 신설과 정보화 및 정보보안 게시판 신설, '18년 개인정보 처리방침 개정 및 임직원 대상 악성메일 대응훈련(열람율 39.5%, 신고율 79.8%)을 시행하고 자체 정보시스템 취약점 진단 등 정보보안 사항에 관한 기관 자체 역량을 향상하고 최신 보안사항을 전파·운영하는 노력을 기울였다. 즉각적 사고발생 대응을 위한 개인정보 접속기록 모니터링 솔루션을 도입하여 관련 법 준수, 고객 신뢰도를 제고하고 사고 발생 시 즉시 대응 가능한 DB 확보 등 개인정보 취급 관련 연 2회(상·하반기) 점검을 실시하는 등 적극적인 개인정보 유출 방지 대책을 수립한 것은 긍정적으로 평가된다.

- 출장 업무 수행 시 차량운행으로 인한 대기오염, 행사 개최 시 일회용품 사용 발생, 전기사용 및 자원낭비에 따른 환경오염 등 환경 훼손을 방지하고자 온실가스 감축, 녹색구매 확대, 일회용품 줄이기 절약 캠페인을 시행하는 등 다양한 환경보전 노력을 기울였다. 개인 냉난방기 사용 자제 및 출장 시 사무실 절전, 차량 온실가스 배출량 감축(차량 9대 중 5대)등 에너지 절감 노력을 기울인 결과 전년대비 절감실적(예: 온실가스 감축률 13.489%p)을 제고하였다. 아울러 재생용지 및 재생토너 사용, 전사적 녹색구매 실적을 독려한 결과 전년대비 62.45% 증가한 실적을 달성하는 등 에너지 이용 합리화를 체계적으로 이행한 노력과 실적은 긍정적으로 평가된다. 다만 절감실적과 관련해서 차년도 예산편성 기준에 반영될 수 있는 표준화 노력도 필요한 것으로 평가된다.

- 이상의 결과를 종합해 볼 때, 안전 및 환경(비계량)을 위한 기관의 노력과 성과를 "B0"로 평가한다.

(2) 안전 및 환경(계량)

가. 평가개요

평가산식	평가방법	목표치	실적치	평 점	가중치	득 점
부처별 평가실적	목표부여	100	80.000	80.000	1	0.800

나. 평가내용

- 안전한 근로환경 및 환경의 지속가능성을 위한 기관의 실적을 평가하는 지표로서 2018년 평점은 80으로 0.8점을 득점하였다.

다. 항목별 분석

지표명	가중치	평점	득점
1. 온실가스 감축 및 에너지 절약 실적	0.5	60.000	0.300
2. 녹색제품 구매실적	0.5	100.000	0.500
계	1		0.800

- (온실가스 감축 및 에너지 절약 실적) 2018년 온실가스 감축 실적에 있어서 32%의 감축률을 달성하여 권장감축률(26%)을 초과하였으나 환경친화적 자동차 및 전기 자동차(또는 연료전지자동차)의 도입실적이 없어 전체적으로 60%의 실적을 달성하였다.
- (녹색제품 구매실적) 2018년도 녹색제품 구매액은 5백만원으로 100%의 실적을 달성하였다.

라. 추세분석

- 2018년에 신규로 도입한 지표이다.

4. 상생·협력 및 지역발전

(1) 상생 · 협력 및 지역발전(비계량)

- 기관은 협력·위탁업체 적기 자금결제 등 불공정 관행을 개선하고자 계약 관련 내부규정을 정비하여 청렴이행각서 개정, 직무권한 남용 금지, 청렴서약 의무화(신규), 구매·용역 일상감사 적용(신규), 계약이행보증금 면제 금액을 상향 조정 하고, 감사수행 부서에서 입찰절차 진행 전 감사할 수 있도록 관련 규정을 개정하여 계약업무의 공정성·투명성·청렴성을 강화하고자 노력하였다. 또한 기관은 대기업과 중소기업 격차 완화를 위한 중소기업 노사파트너십 프로그램 지원을 확대하여 협력적 노사관계 80개소를 지원(1,464백만원 재정지원, '17년 57.9%-> '18년 67.2%)하고 자부담금을 규모별 차등 적용으로 중소기업 부담을 완화하였다(10%). 원·하청 관계 사업장 지원 시 상생발전 프로그램 수립('18년 46개사 수립)을 유도하고 중소기업 근무형태에 맞는 교육방식 개선, 교육프로그램 운영 등을 추진하여 중소기업 교육 참여율이 15.1%p 향상('17년 47.4%->'18년 62.5%)되는 실적을 달성한 사례는 바람직하게 평가된다.

- '18년 신규 사업으로 무노조 중소기업 노동자에 대한 노사관계전문가 육성을 지원하여 무노조 교육생(2명 이상)선발 시 교육기관 인건비 300만원 상향 가능 등 우선선발 의무를 부여하고 무노조 중소기업 노동자 해외연수 지원금 전액지원('17년 100만원 지원-> '18년 1인 소요비용 전액)등 재정지원을 확대하고 중소기업 무노조 교육생 지원('17년 2명-> '18년 19명) 실적을 달성한 것은 긍정적이다. 추후 교육지원을 받은 개인(교육생)의 학습내용을 중소기업 회사 차원으로 환류시킴으로써 중소기업 전체의 역량강화에 기여할 수 있도록 유도해야 할 것이다. 아울러 기관 프로그램 수혜자의 실질적인 체감도를 측정할 수 있는 성과지표를 개발하여 관리함으로써 지역경제 활성화 과정에 있어 환류체계도 강화하는 방안을 제고할 필요가 있다.

- 사회적경제기업, 중소협력 및 위탁업체 구매지원 확대는 공공기관이 수행해야 할 역할로, 이에 대한 전사적 공감대 형성을 위해 조직평가 가점 항목을 신설하여 사회적 기업 우선구매 기준을 명시(기준 제정)하고 기관 공용물품 구입 시 사회적 약자기업 제품 우선구매를 위한 내부 판로를

지정하는 등 부서별 계약·구매 사전협의 진행시 사회적약자기업 구매촉진 요청(공문시행), 사회적 기업 품목을 신규 발굴(명절 상품, 대량 기념품 등)하고 우선 구매를 추진하였다. 장애인기업, 사회적경제기업 성장지원을 위한 '사회적 가치실현 업무협약'을 체결하여 사회적기업·장애인 등 취약계층 사업장의 성장기반(일터혁신 컨설팅 지원, 생애설계프로그램 지원) 마련을 위한 유관기관 협업을 실시한 점은 긍정적이다.

- 기관은 중소기업 지원을 확대하여 노사파트너십 재정지원('17년 57.9%->'18년 67.2%), 노사상생협력교육('17년 47.4%->'18년 62.5%), 노사관계 전문가 육성('17년 2명->'18년 19명)등 중소기업과 상생의 노사문화 확산 및 중소기업·소상공인에 대한 경쟁력 강화를 위한 지원 노력을 기울였다. 사회적 기업의 구매확대를 지원하기 위해 내부구매 통제, 사회적 경제 기업 판로지원 확대 등 노력을 전개하여 전년 대비 사회적 경제 기업 구매액이 증가('17년 435,033천원->'18년 910,193천원)하는 성과를 달성하였다.

- 지역 경제 활성화를 위해 지방자치단체와 협업하여 지역맞춤 일자리 모델 개발 컨설팅 시행하여 총 8개 지역의 일자리 모델을 컨설팅 하여 지역특화 맞춤형의 일자리 창출을 도모하고, 제주지역 중장년 특화 일자리 모델 개발 및 신규 일자리(229명 창출)의 성과를 달성하였다. 기관의 지역 사회공헌 활동으로 외국인노동자 밀집지역 대상 노동자 체류 지원('18년 총 6회), 경기도 화성, 안산, 의정부, 경남 김해, 광주광역시 지원 및 산업안전보건교육, 고충상담, 외국노동자 인권보호 추진, 영등포구 장애인 사랑나눔의 집 기부활동(5년 연속), 평창동계올림픽 및 패럴림픽 홍보 지원의 다양한 노력을 경주하였다.

- 외국인노동자 헬프데스크를 운영('17년 1,754건->'18년 1,898건)하여 한국에 체류하는 외국인 노동자의 노동인권을 보호하고 언어·문화격차 극복을 위한 상담서비스 및 통역 지원, 현장방문 상담 및 홈페이지 운영, 시민과 함께하는 고용차별예방 강조 주간 캠페인 개최, 외국인노동자를 위한 '외투나눔의 날' 기부활동 참여 등 다양한 활동을 실시하였다. 추후 지역사회 유관기관과 개방된 협력네트워크를 구축하고 실질적인 협력사례를 적극 축적해 나가기 위해서는 지역사회 고등교육기관, 공공기관, 민간기관,

사회적 경제조직, 시민단체 등 다양한 기관들과 협력 네트워크(콘소시엄 등)를 확립하고, 공동지원과 제도개선을 위한 지속적인 노력을 기울여야 할 것이다.

- 이상의 결과를 종합해 볼 때, 상생 · 협력 및 지역발전(비계량)을 위한 기관의 노력과 성과를 “B+”로 평가한다.

(2) 상생 · 협력 및 지역발전(계량)

가. 평가개요

평가산식	평가방법	목표치	실적치	평 점	가중치	득 점
부처별 평가실적	목표부여	100	77.300	77.300	3	2.319

나. 평가내용

- 지역경제 활성화와 중소기업·사회적 경제 기업과 협력·상생을 위한 실적을 평가하는 지표로서 2018년 평점은 77.3으로 2.319점을 득점하였다.

다. 항목별 분석

지표명	가중치	평점	득점
1. 중소기업생산품 구매	1	73.600	0.736
2. 기술개발생산품 구매	0.2	0.000	0.000
3. 여성기업생산품 구매	0.3	100.000	0.300
4. 사회적기업·협동조합생산품 구매	0.4	100.000	0.400
5. 장애인생산품 구매	0.4	95.862	0.383
6. 국가유공자 자활용사촌 생산품 우선구매	0.2	0.000	0.000
7. 전통시장 온누리상품권 구매	0.5	100.000	0.500
계	3		2.319

- (중소기업생산품 구매) 2018년 중소기업제품 구매금액(구매율)은 2,531백

만원(64.4%)으로 전년도 중소기업제품 구매금액(구매율) 2,436백만원(71.8%) 대비 95백만원 감소하여 73.6%의 실적을 달성하였다.

- (기술개발생산품 구매) 2018년 기술개발생산품 구매 실적은 없었다.

- (여성기업생산품 구매) 2018년 여성기업물품 구매율 23.3%, 여성기업용역 구매율 9.9%, 여성기업공사 구매율 39%로 여성물품 및 용역 구매 법정 비율 5%(공사의 경우 3%)를 초과 달성하였다.

- (사회적기업·협동조합생산품 구매) 2018년 재화 및 서비스 구매 총액 대비 사회적기업 제품 구매액 비율은 5.549%를 달성하였으며 사회적협동조합구매액 비율은 0.262%를 달성하여 전체적으로 100%의 실적을 달성하였다.

- (장애인생산품 구매) 2018년 중증장애인생산품 구매비율은 1.047%로 법정구매비율 1%를 초과하였으며 장애인표준사업장 생산품 우선 구매율은 2.0%이며 장애인기업제품 우선구매율은 0.76%로 전체적으로 95.862%의 실적을 달성하였다.

- (국가유공자 자활용사촌 생산품 우선구매) 2018년 자활용사촌 복지공장 생산품 구매실적은 없었다.

- (전통시장 온누리 상품권 판매) 2018년 경상경비(1,331백만원) 대비 온누리 상품권 구매액(24백만원) 비율은 1.81%로서 100%의 실적을 달성하였다.

라. 추세분석

- 2018년에 신규로 도입한 지표이다.

3 윤리경영

- 기관은 윤리위원회를 기관장 및 노조나 근로자대표, 외부전문가 등 이해관계자를 포함하는 운영체계로 구축하여 강화하는 노력이 필요하다는 전년도 지적사항을 반영하여, 윤리위원회 명칭을 '청렴윤리경영위원회'로 변경하고 기관장을 위원장으로 하면서 위원수를 7명에서 10명으로 확대하고 운영횟수를 반기별 1회에서 매월 1회로 확대하여 2018년에 5회 회의를 개최하였는데, 노조위원장은 2019년부터 참여를 검토하고 있으며 외부전문가 또한 2019년에 예산을 확보하여 시행 예정이므로, 예정대로 보완할 필요가 있을 것이다. 기관은 부패방지와 더불어 여성 인권보호를 포함한 윤리경영을 위한 문화 및 구조를 마련하기 위한 노력이 필요하다는 전년도 지적사항을 반영하여, 전 직원 직무청렴계약을 체결하고 한국투명성기구와 청렴윤리경영 실천을 위한 업무협약을 체결하여 전문교육 등을 실시하였으며, 청렴 및 청탁금지법 퀴즈대회와 청렴주의보를 발령하였고, 부서별 및 지역별로 청렴간담회를 실시하였다.

- 기관은 윤리의식 내재화를 위해 넛지(Nudge) 체계를 활용하여 자연스럽게 윤리경영이 내재화 될 수 있는 분위기를 조성하는데 윤리경영 목표를 두고 운영방안을 재수립하였고, 구성원 대상별로 청렴윤리경영위원회 확대, 윤리실천단 활동, 윤리·청렴의식 강화활동 등과 같은 활동을 시행하였다. 기관은 채용비리와 합격취소 강화, 감사의견 청취절차 마련 등을 반영하여 윤리규범을 개정하였고, 임직원 행동강령 위반사건 발생으로 인해 개선필요성이 대두되어 감사결과 보고 내용 중 주요 내용을 요약하여 알리오는 물론이고 기관 홈페이지, 기관 내부전산망에 공개함으로써 청렴의식 제고 및 비리예방을 도모하였다. 기관은 청렴윤리경영위원회 등 윤리전담조직을 통해 청렴·윤리활동에 관한 모니터링 및 환류를 시행하고 있으며, 국민권익위 청렴도 측정 결과(종합청렴도 및 내부청렴도 4등급)를 반영하여 그 문제점을 분석하고 개선계획을 마련하였다.

- 기관은 채용정보 상세 공개, 내부 감사인 입회 등과 같이 채용 전 과정의 제도를 개선하여 채용비리를 사전예방하고, 전 직원 직무청렴 계약 체결

과 채용 부정청탁 대응 표준행동 매뉴얼 전 직원 배포 등을 통해 채용비리 근절의식을 확산시키고 대응능력을 강화하려고 하였다. 기관은 내부규정을 제·개정할 때 그 취지와 주요내용을 예고하고 임직원의 의견을 수렴하는 규정 제개정 사전예고제를 실시하였고(2018년에 54회 시행), 정보공개 비율을 5.8% 확대하고 업무추진비 공개 대상을 관리자 100% 등으로 확대하였으며, 사업실명제 운영체계를 시행하였다. 기관이 추가 제출한 자료를 통해, 기록물관리 내규 제정, 기록물평가심의위원회 운영, 기록관 및 담당직원 편성, 전문자료 관리 강화 등을 통해 중요기록물 관리체계를 운영하고 있다는 것을 확인하였다.

- 기관은 감사인 전문교육과 감사인 성과평가 별도 진행 등을 통해 감사부서의 전문성과 독립성을 강화하였고, 취득가액 100만원 이상 자산관리 및 처분을 감사범위에 신설하고 의뢰대상을 신설하는 등 일상감사의 시행기준을 확대하는 등으로 상시 감사체계 구현과 예방기능 강화를 도모하였다. 기관은 182건의 일상감사를 처음 실시하였으며, 총 12회에 걸쳐 복무점검을 하여 23건의 신분상 조치를 하였고, 4회에 걸쳐 특정감사를 실시하였으며, 인사·채용 분야의 외부감사로 13건의 신분상 조치를 시행하였다. 기관은 기관 내 홈페이지에 두던 익명신고시스템을 외부기관의 시스템에 두도록 함으로써 신뢰도를 향상하려고 하였고, 성비위 대응 규정 및 매뉴얼 정비 등을 통해 성비위 사건 재발방지를 도모하였다.

- 기관이 운영하는 윤리경영 시스템의 끝부분에 있으면서 환류가 시작되는 지점은 윤리경영에 반하는 비위행위가 발생했을 때 그 경중에 따라 적절하게 조치를 취하는 것이라고 볼 수 있는데, 그러한 조치 중에서 징계를 제외한 '주의' 또는 '경고' 조치 등에 대해서는 그러한 조치에 부합되는 정도의 인사상 또는 신분상 조치가 병행될 수 있도록 조치의 내용을 명확히 규정화하여, 단지 주의를 환기시키는 것으로 그치지 않도록 개선방안을 마련해 시행할 필요가 있다고 평가된다.

- 기관은 기관의 지속가능 발전을 위해 인권경영 보호대상을 선정하고 인권경영의 지향점을 마련하였다. 기관은 인권경영 전담부서로 경영기획팀을 지정하고, 인권경영 대상자의 인권보호를 위해 인권경영체계, 인권경영위

원회, 인권영향평가 실시 등을 담은 인권경영 실행지침(안)을 수립하였으며, 2020년까지 4단계에 걸쳐 추진목표와 계획을 수립하여 단계별로 추진하려고 예정하고 있다. 기관은 실행지침(안)의 내용을 조속히 시행하여 인권경영시스템을 완비하고 인권교육 등을 통해 인권경영을 정착시키는데 노력할 필요가 있으며, 이 과정에서 단계별 추진계획의 피해자 구제절차 마련을 앞당길 필요가 있다고 평가된다.

- 2018년 고용노동부의 부패방지 시책평가에서 59.2점으로 '미흡' 등급을 획득하였으며(부패사건 외부 적발로 10점 감점 포함) 청렴도 측정결과 2.0점으로 저조한 결과를 얻었다. 기관은 2016년 '보통'에서 2017년 '미흡'으로 하락하여 문제점에 대한 원인분석 결과를 토대로 향후 구체적인 개선방안을 제시하고 이에 대한 체계적인 관리의 필요성이 있다는 지적을 전년도에 받았음에도 2018년에도 계속 '미흡' 등급을 받은 것인데, 이전에 행한 문제점 분석과 개선대책 등을 참고하되 부족하거나 미흡한 부분 등을 적극 보완하여 실효성 있는 개선대책을 수립하여 조속히 시행할 필요가 있으며, 이 과정에서 국민권익위 청렴도 측정 결과에 따라 마련한 개선계획의 적정성과 실효성 등을 재점검하여 시행할 필요가 있다고 평가된다.

- 공공기관에서 윤리경영과 인권경영에 관한 사항은 공공기관의 사회적 가치 창출과 책임 이행의 근간이 되는 사항이고 공공기관에 대한 국민의 신뢰와도 직결되어 있으며, 기관의 구성원 모두가 자발적이고 적극적으로 참여할 때 소기의 성과를 거둘 수 있는 사항이므로, 노동조합과 구성원을 윤리경영위원회 등에 참여시키는 것은 물론이고 윤리경영과 인권경영에 관한 추진전략과 이행과제 마련 및 추진 등과 같은 전 과정에 적극 참여시켜 내재화는 물론이고 실행력과 효과성을 배가시켜 나갈 필요가 있을 것으로 평가된다.

- 이상의 결과를 종합해 볼 때, 윤리경영을 위한 기관의 노력과 성과를 "D+"로 평가한다.

1. 윤리경영

가. 평가개요

평가산식	평가방법	목표치	실적치	평 점	가중치	득 점
고용노동부 부패방지 시책평가 결과	목표부여	100	59.2	0.000	2	0.000

나. 평가내용

- 부패방지 및 청렴도를 평가하는 지표로서 0점을 득점하였다.

다. 항목별 분석

- 공직자 행동강령제도화, 반부패·청렴교육 지표 실적 우수, 법인카드 상시 모니터링을 통한 예산낭비 방지·재정 투명성 강화 등에서 좋은 평가를 받았으나 부패사건 발생 공직자 외부기관 적발, 청탁금지 제도 활성화 실적 등에서 미흡하여 전체적으로 59.2점(미흡)으로 평가되었다.

라. 추세분석

- 2018년에 신규로 도입한 지표이다.

4 조직 · 인사 · 재무관리

1. 조직·인사 일반

- 기관은 협력적 노사관계 강화를 위한 노력으로 구성원과 함께하는 조직쇄신을 추진하고자 노력한 것으로 판단된다. 단계적으로 노사공동 인사·평가제도 개선 및 근로시간 단축 방안 마련하고, 노사공동 조직혁신과제 발굴 추진함은 물론, 직군, 직급 대표 직원 조직쇄신방안 마련하고자 노력한 것으로 보인다. 이를 위해 기관장은 임직원, 경영진, 노동조합과 수

시 소통채널을 구축하고 인사조직 및 노사현안에 대한 논의를 강화하고자 노력한 것으로 보인다.

- 기관은 교육훈련 체계를 재수립하고, 계층별 맞춤교육을 통해 관리자·중간관리자·신입직원의 역량분석으로 교육방법을 다양화하고자 노력하였으며, 직무별 교육을 통해 사업·부서 특성에 적합한 직무전문 교육(631시간)을 확대한 것으로 판단된다. 임직원 니즈분석 결과를 반영하여 현장에서 활용할 수 있는 교육 콘텐츠와 업무시간에 방해되지 않는 교육을 제공하기 위한 교육지원 체계를 구축하고자 노력하였다. 특히 계층별 역량에 따른 맞춤형 교육에 대한 만족도는 '18년 교육 수준 만족도 3.55점 대비 높은 4.37점, 4.64점 등으로 나타나고 있다. 다만 기관에서 제공하고 있는 역량에 따른 교육훈련 체계에 대한 재검토가 필요한 것으로 판단된다. 본 보고서에서는 법정의무, 직무공통, 직무기초, 직무전문, 맞춤형, 기관특화 등으로 교육훈련을 구분하고 있는데 이는 체계가 모호하며 '17년 지적사항이 개선된 것으로 평가하기는 어려운 것으로 판단된다.

- 기관은 노사공동으로 '인사평가제도 개선TF'를 운영하여 직원들의 수용도 향상을 위한 전사 설문조사 및 설명회 진행하였으며, 역량평가 지표 변경사항을 적용하고, 평가 시 관리자 코멘트 의무화를 통한 피드백 시범 시행을 수행하고자 노력한 것은 잘한 점으로 판단된다. 평가결과 확정 후 30분 내외 개인별, 평가자-피평가자간 1:1면담을 통한 평가결과 피드백을 통해 최종 평가등급 및 개선 방안을 제시하는 등의 활동을 추진하고자 노력하였다. 또한 부서 간 협업 KPI를 시범적으로 운영하여 기획관리실 2개 부서 내 협업KPI(비전가치체계 공유도)를 신설하고, 공통 목표로 추진한 바 있다.

- 기관은 직원 만족도 조사를 통한 제도 개편을 추진하고자 하였으며, 노사공동 '인사평가제도개선 TF' 운영을 통한 제도개선의 일환으로 역량평가 지표를 개편하고, 관리자 코멘트 의무화 방식을 도입하기도 하였다. 또한 공정한 인사이동 시스템 구축으로 순환보직 정상화를 실현하고자 노력한 것으로 판단된다. 이동시기를 3년에서 최대 5년으로 확정하고, 최선의 인력활용을 위해 순환보직, 적재적소 배치, 연고지 중심을 인사원칙으로 제

시하고 있다. 다만 직원만족도 조사를 살펴보면 여전히 절차과정의 투명성이 2.65점, 이의제기 보장은 2.97점, 직원참여 보장은 3.04점으로 낮은 것으로 나타나고 있으며 이에 대한 구성원들의 실질적인 인식개선을 위한 체계적인 노력이 필요한 것으로 판단된다.

- 이상의 결과를 종합해 볼 때, 조직·인사를 위한 기관의 노력과 성과를 "C"로 평가한다.

2. 재무예산 운영·성과

가. 평가개요

평가산식	평가방법	목표치	실적치	평 점	가중치	득 점
관리업무비/ 예산집행액	목표부여(편차)	최고목표: 0.309 최저목표: 0.409	0.420	20.000	2	0.400

나. 평가내용

- 관리업무비의 운용실적을 평가하는 지표로서 예산집행액 대비 관리업무비를 목표부여(편차)방법으로 평가하였다.
- 2018년도 실적치는 0.42로 평점 20점, 득점 0.4점을 획득하였다.

다. 항목별 원인분석

- 2018년도 예산집행액 대비 관리업무비 비율은 42%로서 2017년도 39.7% 대비 2.3% 증가하였다.
- 2018년도 관리업무비는 12,051백만원으로 2017년도 11,709백만원 대비 342백만원 증가하였으며 2018년도 예산집행액은 28,707백만원으로 중장년취업아카데미, 장년고용지원금 등의 사업이 종료됨에 따라 2017년도 29,524백만원 대비 817백만원 감소하였다.

라. 추세분석

- 계량관리업무비는 2014년 36.0%, 2015년 30.1%, 2016년 32.8%, 2017년 39.7%, 2018년 42%로 상승과 하락을 반복하고 있다.

3. 삶의 질 제고

- 기관은 근로자 산업재해 Zero를 위한 추진전략 수립하고 취약근로자에 대한 안정적인 근로환경을 조성하고자 노력한 것으로 판단된다. 특히 임신기 여성근로자, 장애인 근로자, 기능직(수행비서) 근로자에 대한 인식개선 및 맞춤형 근로환경을 조성하고자 집체훈련을 실시하고, 온라인 교육을 신설하기도 하였다. 특히 모성보호시간제도 확대 운영('19.1.10. 단체협약 개정)하는 등 임신 후 12주~16주, 32주~36주 이내 1일 1시간 단축근무 신청을 가능하도록 하였으며, 무료주차권 우선 부여 시 장애인 등급제 삭제(2018.10.5. 지침 개정)하고, 기능직 수행비서 전직원 상해보험 외 자동차 보험을 별도로 가입하게 하는 등 근로환경 개선을 위해 노력한 것으로 판단된다.

- 기관은 일・가정 양립 실현을 위한 유연근무제도 및 육아휴직제도의 활용을 확대하였으며, 그 성과로 유연근무제도 활용이 증가(시간선택제 16.7%, 시차출퇴근 12.1%)하였으며, 쿼터휴가제 운영도 3배 이상 증가한 것으로 보고되고 있다. 특히 육아휴직의 경우 전년대비 31.8%가 향상 되었으며, 남성육아휴직도 1명에서 6명으로 증가한 것으로 보고되고 있다. 한편 임직원의 일·생활 균형을 위해 노사공동TF, 노조 여성위원회 등 협의체가 구성되었으며, 근로시간 단축TF, 자녀돌봄휴가제 신설, 배우자 출산 휴가 확대 등의 활동을 추진하였으며 4년 연속 여성가족부 가족친화인증기관으로 선정되기도 하였다.

- 이상의 결과를 종합해 볼 때, 삶의 질 제고를 위한 기관의 노력과 성과를 "B0"로 평가한다.

5 보수 및 복리후생비

1. 보수·복리후생

- 기관은 합리적인 임금체계 개편에 관한 구성원의 공감대 형성 노력이 필요하다는 전년도 지적사항을 반영하여, 2017년 보상체계 만족도 조사의견에 따라 초임직급 기준연봉표를 개정하고(임금인상), 3급 이상 임금동결로 상하 직급간 임금격차를 완화하였으며(격차완화), 노사공동 인사평가제도 개편TF를 운영하였고(참여보장), 2018년 직원 만족도 조사를 통해 개선과제를 추가 발굴할 예정(환류강화)이다. 다만, 전년도 지적의 내용은 성과연봉 비율과 차등폭 조정에 따른 실제 효과 등을 확인하고 분석해 나가면서 합리적인 임금체계 개편에 관해 구성원의 공감대를 형성해 나가면서 개선방안 모색 노력을 지속할 필요가 있다는 것이므로, 만족도 조사의견을 반영하여 임금 수준과 격차 해소 등과 같은 당면 현안을 해소하는 것에 더하여, 합리적이고 공정한 임금체계 개편에 관한 논의와 공감대 형성 등을 함께 진행해 나갈 필요가 있다고 평가된다.

- 기관은 2017년도 직원 만족도 조사결과로 발굴한 복지포인트 칸막이 철폐, 건강검진 항목 추가, 협진병원 1개소 확대 등을 상반기에 모두 시행했지만 복리후생제도 직원만족도 중간점검에서 전년도에 비해 만족도가 하락한 것으로 나타나, 이러한 중간점검 결과를 분석하여 사내 그룹웨어 게시판 소통 강화, 선택적복지제도 문자서비스 실시, 휴직자 미사용 포인트 소진 안내 등과 같은 조치를 실행하여 2차 직원 만족도 조사에서 전년도를 조금 상회하는 결과를 얻었다(3.62점->3.67점). 기관은 전년도와 같이 정규직, 무기계약직, 비정규직의 1인당 복리후생비를 모두 동일 금액으로 적정하게 운영하고 있는 것으로 평가된다.

- 기관은 전년도에 성과연봉제 수용도, 복리후생 만족도와 같이 2020년까지 지속적으로 관리해야 할 성과지표를 새로 설정하는 등 현상유지 수준이

아니라 지속적으로 환류가 필요한 성과지표 관리체계를 구축하였는데, 만족도 조사에서 발굴한 과제를 모두 시행하고서도 그 만족도가 오히려 하락하였고 그에 관한 추가조치에도 그 만족도는 전년도를 조금 상회하는 정도의 결과에 이르렀다. 기관은 중간점검 만족도 결과가 하락한 것으로 나온 원인과 이유, 나아가 2차 만족도 조사에서도 전년도와 유사한 결과가 나온 원인과 이유 등을 면밀히 분석하고 평가하여 적절하게 환류해 나갈 필요가 있다고 평가된다.

- 기관은 성과보상체계 임직원 만족도 조사의 환류활동으로 '성과, 보상, 직무 만족도에 대한 직군별 분석을 통해 지속가능성 제고'를 제시하고 있는데, 이를 기관이 전년도에 직무급 도입을 위한 장기 플랜을 마련하고 직무급 시행을 위한 재원 마련과 규정화 작업 등에 관해 노동조합과 지속적으로 협의해 나갈 예정에 있다고 제시한 것과 연계하여 계속 개선노력을 기울여나갈 필요가 있다고 평가된다. 기관은 임금피크제 대상자의 직무수행 방법에 대한 예측 가능성 확보가 필요하다는 전년도 지적사항을 반영하여, 임금피크제 운영규정을 개정하여 4단계 절차를 신설함으로써 임금피크제 별도직군 직무운영 절차를 체계화하였으며, 비상대책TF 운영결과를 바탕으로 적합직무(연구, 컨설팅, 교육 위주) 추가 개발과 임금피크 대상자의 직무 및 직책 변경이라는 개선과제를 추가로 도출하였다.

- 기관은 2019.1.10. 단체협약을 개정하면서 기관이 임시로 정하는 날을 유급휴일에서 삭제하였으며, 난산으로 추가요양이 필요하다는 의사의 진단서가 있을 때 출산전후휴가기간을 1개월간 연장해 유급으로 부여하던 것을 병가를 1개월까지 부여하는 것으로 개정하였고, 천재지변·전쟁·기타 사유로 인하여 소재가 불명하게 되었을 경우 6개월까지 휴직을 부여하던 것을 3개월 이내로 개정하였으며, 형제자매 결혼에 1일의 특별휴가를 부여하던 것을 삭제한 실적이 인정된다. 또한, 2019.3월 개최한 이사회에서 형사사건으로 기소되어 직위해제된 자에게 3개월 동안 기본연봉 월액의 8할을 지급하고 3월 후부터는 기본연봉 월액의 50%를 지급하던 것을 공무원보수규정에 부합되도록 70%와 40%로 개정한 실적이 있는데, 최근 공무원보수규정 개정내용을 반영하여 추가 개선에 노력할 필요가 있을 것이다.

- 기관은 근무 2년 이상인 자가 기관 업무와 관련한 분야의 석사 이상 학위 취득을 위해 국내외 대학에 입학한 경우에 학위취득 기간을 휴직으로 인정하는 것(기관은 이러한 내용을 존치하면서 그 요건과 기간을 개정하였는데, 공무원임용규칙 등 공무원 기준에 부합되는지 여부를 확인하여 조치할 필요가 있을 것임), 기타 노사합의로 정한 날을 유급휴일로 인정하는 것, 기타 특별한 사정에 관하여 노사가 합의하는 경우에 공가로 인정하는 것, 신체 또는 신상의 일로 인하여 휴직을 원하는 경우에 1년 이내의 휴직을 부여하는 것, 공무로 인한 부상 또는 질병인 경우에는 산재법에 따라 처리하도록 규정을 정비할 필요가 있다는 것, 유사산휴가와 유급수유시간을 관계법령에 따라 정비할 필요가 있다는 것, 구속된 경우에 급여 미지급을 명시할 필요가 있다는 것 등과 같은 이전 지적사항을 개선하기 위해 계속 노력할 필요가 있다고 평가된다.

- 이상의 결과를 종합해 볼 때, 보수·복리후생을 위한 기관의 노력과 성과를 “C”로 평가한다.

2. 총 인건비 관리

가. 평가개요

평가산식	평가방법	목표치	실적치	평 점	가중치	득 점
정부예산편성지침의 인건비인상률	목표부여	2.6% 이내	2.171%	100.000	3	3.000

나. 평가내용

- 공기업·준정부기관 예산편성 지침의 총인건비 인상률 준수여부를 평가하기 위한 지표로 2018년도 정부지침 2.6% 내의 인상률을 준수하여 만점을 달성하였다.

다. 항목별 원인분석

- 복리후생비 관리 및 노사 간 상호 임금협약 체결 노력 등을 통해 2017년도 총인건비 7,282백만원 대비 2.171% 증가한 7,440백만원을 2018년도 인건비로 집행하여 인상률 가이드라인 지침을 준수하였다.

라. 추세분석

- 기관은 2018년 및 2017년 총 인건비 인상률을 준수해 오고 있다.

3. 노사관계

- 기관은 노사관계 전략과 계획을 수립할 때 구성원의 적극적 참여와 공유가 필요하다는 전년도 지적사항을 반영하여 노사협의 채널을 확대하고 노사공동TF를 통해 구성원의 참여를 강화하였으며, 노사관계 선진화TF 결과를 면밀히 분석하고 환류할 필요가 있다는 전년도 지적사항을 반영하여 노사갈등을 예방하기 위해 소통채널 확대, 능력과 성과중심 조직문화를 구축하기 위해 노사공동TF 운영, 근로의욕을 고취하기 위해 직원복지 향상 등을 2018년 추진계획에 반영하여 계획을 수립하고 이행노력을 하였다. 기관은 노사관계 전략 수립 과정에 구성원의 참여를 보다 강화하고, 나아가 수립한 계획 내용을 구성원과 적극적으로 공유하여 전략의 수용성을 높이고 실행력을 배가해나갈 필요가 있다고 평가된다.

- 기관은 노사소통 신규채널 활동의 효과성을 분석하여 환류활동을 강화할 필요가 있다는 전년도 지적사항을 반영하여 노사간 의사소통 채널 확대로 인해 정보공유 및 의사소통 만족도가 다소 개선되었다는 것을 확인하였으며(2.74점->2.87점), 노사관계 수준지수를 향상시키기 위해 노력할 필요가 있다는 전년도 지적사항을 반영하여 합리성과 적법성이라는 노사협력 2대 원칙에 따라 의사소통하고 경영개선과 근로환경 개선에 노력함으로써, 노조 임원이 해임되고 집행부가 교체 후 자진사퇴하는 열악한 환경에서 전년도 수준을 유지하는 결과를 얻었다(2.96점->2.94점).

- 기관은 신규로 시행한 찾아가는 설명회, 제 규정 개정 사전예고제, 온라인 설문조사 등과 같이 기관이 보다 적극적으로 구성원과 소통하는 기회를 만들어 현안을 해결하려는 노력을 지속할 필요가 있으며, 이와 더불어 구성원의 의견이나 요구, 불만 등을 수렴할 수 있는 소통채널을 보완할 필요가 있을 것이다. 또한 2018년 노사관계 수준진단에서 상대적으로 낮은 점수로 나타난 승진기회, 보상, 평가, 직무만족도 등과 같은 항목에 유의하여, 그 원인을 분석하고 노동조합 등 구성원과 함께 개선방안을 마련하여 조치하는 등과 같은 노력을 기울일 필요가 있다고 평가된다.

- 기관은 계층별 노사관계 역량강화 교육프로그램의 내용을 다양화하고 보강하는 개선노력이 필요하다는 전년도 지적사항을 반영하여 인사노무 담당자와 노사간부를 대상으로 하는 3개 교육프로그램을 신설하는 등 노사간부와 일반직원의 필요역량에 따라 별도 교육프로그램을 운영하였으며, 단체협약 개정을 통해 지적사항과 방만경영 요소를 일부 해소한 실적이 있다. 또한 부서별, 계층별 교육에 사무총장과 양대 노조 위원장이 모두 참석하고 공동 간담회를 5회 진행하였으며, 월례회의에도 양대 노조 위원장이 11회 모두 참석하고 노노사 관계개선 3단계 로드맵을 마련한 것은 바람직하고 적절한 노력이라고 평가된다. 다만, 노사협의회에는 특별한 사정이 없는 한 대표자가 참석하여 논의의 실효성과 효과성을 높여나갈 필요가 있을 것이다.

- 기관은 2019.1.10. 단체협약을 개정하면서 임시총회의 횟수를 연4회 및 1일 이내로, 조합창립 기념행사를 연1회로, 상무집행위원회를 총 연12회 및 1박2일 이내로 명시하였으며, 노동위원회 또는 법원 판결이 있을 때 재심청구 또는 행정소송을 제기하더라도 징계를 철회하도록 하던 것을 판결이 확정된 경우로 개선하였고, 기타 기관이 필요하다고 인정하는 경우를 비상시 지불 사유로 인정하던 것을 삭제한 실적이 있다. 다만, 조합창립 기념행사, 기타 기관과 조합이 사전에 합의한 사항을 근무시간 중 조합활동으로 인정하는 것, 각각의 근무시간 중 조합활동의 횟수 등이 적정한지 여부 등을 재검토하여 개선노력을 기울일 필요가 있다고 평가된다.

- 이상의 결과를 종합해 볼 때, 노사관계를 위한 기관의 노력과 성과를 “C”

로 평가한다.

6 혁신과 소통

1. 혁신노력 및 성과

- 기관은 전사 경영전략과 연계한 혁신전략체계를 도출하는 노력을 기울였다. 전략과제와 연계한 혁신방향을 고유역량 기반 공익이익 실현, 협업기반 사회적 가치 실현, 그리고 국민 신뢰 회복으로 설정하고 7대 분야 15대 혁신과제를 선정하는 프로세스를 전사적 차원에서 접근한 노력은 긍정적으로 평가된다. 다만 혁신과제의 실행 및 환류체계 구축에서 과제실행, 성과점검, 환류활동을 거쳐 공유 및 확산하는 체계는 갖추었으나 구체성이 떨어지는 등 실효적인 성과를 거두는 데는 다소 미진한 것으로 평가된다. 각 단계에서의 구체적인 목표와 방법 등이 제시되어 실질적인 성과를 거둘 수 있는 방안이 모색될 수 있는 노력이 배가 되어야 할 것이다.

- 기관은 혁신을 추동하기 위해 내부적으로는 기관장이 선도하고 참여하는 혁신문화 창출 노력을 기울였으며 외부적으로는 혁신 확산 활동 및 타기관 혁신 네트워크를 강화한 노력이 있었으며 전 직원 혁신 집체교육을 2회 개최하고 기관장이 직접 참석하여 혁신문화를 선도한 것은 긍정적으로 평가된다. 다만 일반적인 경영활동과 혁신활동을 구분하여 기관의 혁신방향 및 방법론에 대한 구체적인 내용을 마련하고, 혁신관련 외부 의사소통과 내부 혁신활동 수행체계와의 연계방안을 마련하고, 혁신활동 차원으로서 경영혁신과 더불어 사업혁신 비중도 제고하고, 혁신활동으로 대내외적으로 제안된 내용이 실제로 반영될 수 있도록 하는 노력을 강화할 필요가 있다고 판단된다.

- 기관은 기관의 혁신을 추진하기 위해 혁신추진 TFT와 비상대책 TFT를 운영하였으며 조직평가의 개편을 통해 실행력을 강화하고 평가와 보상을

연계하려는 노력이 인정되고 이러한 노력의 성과가 나타난 것으로 인정된다. 아울러 전사적 혁신역량을 강화하기 위해 혁신교육을 필수로 지정한 노력도 있었다. 다만 기관의 혁신추진조직의 성과가 과제를 도출하고 조직을 개편하는 내용에 그치지 않고 실효적인 성과로 이어질 수 있도록 문제점과 개선방안을 마련하는 노력이 지속적으로 이어져야 할 것으로 판단된다.

- 기관은 혁신아이디어를 내외부와 공유하고 활용하기 위해 혁신협업체계를 구성하고 있다. 시민참여혁신단을 구성하여 노사상생, 일터혁신, 중장년 일자리, 국제협력 분야의 추진방향을 설정하고 혁신에 대한 의견제시, 온오프라인 공유 및 의견수렴 과정을 거친 점은 긍정적으로 평가된다. 다만 기관의 사업과정에서의 우수사례가 아니라 혁신의 우수사례를 다수 발굴하고 이를 공유하는 노력이 있어야 하고 이를 대외적으로 알리는 작업도 기관의 안정과 발전을 위해 도움이 될 것으로 판단된다.

- 이상의 결과를 종합해 볼 때, 혁신노력 및 성과를 위한 기관의 노력과 성과를 “C”로 평가한다.

2. 국민소통

(1) 경영정보공시 점검

가. 평가개요

평가산식	평가방법	목표치	실적치	평 점	가중치	득 점
경영정보공시 점검결과 부여벌점	목표부여	벌점 0점	벌점 3점	83.400	1	0.834

나. 평가내용

- 기획재정부에서 평가하는 경영정보공시 점검 지표는 경영 투명성 제고를

위해 경영정보 공개시스템(알리오)에 고시하는 자료의 정확성 및 적시성 등을 평가하는 지표로서 조사결과 평점 83.4로 0.834점을 득점하였다.

다. 항목별 원인분석

- 공공기관의 통합공시에 관한 기준에 따른 경영공시 항목 점검결과 재무분야의 허위공시(경과실) 1건에 해당하는 3점의 벌점이 부여되었다.

라. 추세분석

- 경영정보공시점검에서 벌점은 2015년 9.5점, 2016년 5.5점, 2017년 7.5점, 2018년 3점으로 상승과 하락을 반복하고 있다.

(2) 고객만족도 조사

가. 평가개요

평가산식	평가방법	목표치	실적치	평 점	가중치	득 점
(고객만족도결과 × 0.618) + (향상도 × 0.382) + 상대등급별 점수	목표부여	100	81.1	84.406	1	0.844

나. 평가내용

- 고객만족도 지수는 기획재정부에서 실시하는 고객만족도 조사결과와 향상도를 일정한 비율로 합산한 후 상대등급별 점수를 합산하여 평가하였다.
- 2018년도 기관은 고객만족도조사결과(PCSI) 81.1점 및 향상도 81.9점을 획득하였고 상대등급별 점수 3점(B등급)을 합산하여 평가되었다.

다. 항목별 원인분석

- 고객만족도 조사결과 전년도 대비 서비스상품 품질(77.7점→78.8점), 서비

스 전달품질(83.1점→87점), 서비스 환경품질(82.1점→83점), 서비스 관계 여건 품질(81.2점→82.9점)분야에서 평가지수가 증가하여 전반적으로 전년 대비 0.2점 상승(80.9점→81.1점)하였다.

라. 추세분석

- 기관의 고객만족도 조사결과는 81.1점으로 전년(80.9점) 대비 0.2점 상승하였으며 2013년도(81.9점) 고객만족도 조사 이후 상승과 하락을 반복하고 있다.

2 주요사업

1 성과관리 및 지표구성의 적정성

1. 노사상생협력사업

- 기관은 사업 간 연관성, 재단 경영전략체계 연계성, 국정과제 연계성을 반영하여 총 4개의 주요사업 pool을 구성하고 설립목적 적합성, 국정과제 연계성, 사회적 가치, 자원배분, 성과지표 타당성을 평가지표로 하여 2018년 주요사업 3가지를 재구성한 노력은 적절한 것으로 평가된다. 다만 중장기발전계획을 정비하여 주요사업과 연계되어야 할 필요가 있으며 주요사업 선정과정이 언제, 누가, 어떤 과정을 통해 이루어졌는지 알 수 있어야 하며 평가지표에 의한 점수 부여도 객관적일 필요가 있어 보인다. 주요 사업선정에 있어 타 기관과의 차별성도 높일 수 있는 사업의 기획 및 집행이 이루어질 필요도 있다.

- 노사상생협력사업은 '노사파트너십 구축을 통한 상생의 노사관계 확산'이라는 성과목표 하에 중기 로드맵에 의거하여 지속적으로 추진되는 사업이며, 제시된 로드맵에 의하면 2017년에는 서비스 다양화, 2019년에는 질적 성과 제고, 2020년에는 재도약하는 것으로 제시되어 있다. 그러나 이러한 로드맵의 추진방향과 추진전략의 내용이 일치하지 않으며 구체성이 떨어지고 있다. 예를 들어 재도약을 위한 추진전략으로 서비스 고도화를 제시하고 있지만 그 내용이 무엇인지 제시되고 있지 못하다. 노사상생협력 사업은 기관의 대표 사업이면서도 예산이나 인력의 배분이 비중 있게 다루어지지 못하고 있다.

- 기관은 노사상생협력사업의 대상사업으로 노사협력사업과 지역협력사업을 제시하고 있다. 대내외 여건과 SWOT 분석을 통해 추진전략을 마련하고 실행과제를 도출한 노력은 긍정적으로 평가된다. 성과지표의 도전적이고

합리적인 목표설정 근거를 제시한 것도 긍정적이다. 다만 세부 실행과제에 맞는 성과지표를 구성할 필요가 있으며 피드백 과정에서 누가, 언제, 무엇을 어떻게 점검하는가에 대한 구체적인 내용을 보완할 필요가 있다.

- 기관은 노사협력사업을 위해 취약계층 대상 노동인권교육을 지원하고 공정 사회구축을 위한 중소기업 지원 확대 노력을 기울였다. 이는 사회적 가치를 높이기 위한 노력으로 볼 수 있으며 공공기관으로서의 역할에 합당한 것이라 평가된다. 다만 노동인권교육의 대상업종 및 계층의 선정 등 구체적인 실행에 있어서 객관성과 구체성을 높일 필요가 있으며 취약계층 대상 교육을 확대하고 신규 대상을 발굴하는 노력이 배가 되어야 할 것으로 판단된다. 노동인권 교육의 만족도 조사는 긍정적이나 점수집계에 그치지 않고 개선점을 도출하고 이를 차년도 사업에 반영하는 노력도 필요하다.

- 기관은 지역협력 사업을 주요사업 대상으로 선정하고 무노조 중소기업 사업장 노사관계 전문가 육성과 업종별 노사간 사회적 대화 활성화 노력을 기울였다. 아울러 지역 고용노동현안 해결을 위한 노사민정 협력 지원 노력도 긍정적이다. 다만, 사업의 효과성을 높이기 위한 노력이 배가 되어야 한다. 교육내용이 충실한지 점검해야 할 것이며 이 사업을 통해 지역 및 중소기업의 노사전문가가 육성되었는지에 대한 객관적인 평가가 이루어져야 할 것으로 판단된다. 노사민정협의체의 활동에 대한 문제점을 파악해 해결책을 찾는 노력도 배가 될 필요가 있다.

- 기관은 계량 성과지표로 취약계층 대상 교육인원, 중소기업 지원율, 중소기업 무노조 참가자 수, 업종별 포럼 운영 횟수로 정하고 있다. 목표대비 실적 달성률이 모두 100% 이상을 기록하고 있는 점은 긍정적이다. 다만, 목표가 도전적인지 검토할 필요가 있다. 쉽게 달성되는 성과목표를 도전적으로 상향조정할 여지가 있는지 검토할 필요가 있을 것이다. 기관은 노사관계 개선이 필요한 사업장을 발굴하는 것이 쉽지 않음에도 불구하고 27개를 발굴하고 맞춤형으로 지원한 노력은 긍정적이다. 다만 지원의 규모나 지원 사업장의 수가 아니라 질적인 개선을 확인 할 수 있는 방안을 모색해 보아야 할 것이다.

- 기관이 노동시장 격차 해소를 위한 중소기업 지원확대를 추진한 점은 공공기관이 수행해야 할 핵심적 역할을 반영한 노력으로 판단된다. 기관은 사업 예산의 감축에 따라서 양적 평가지표를 질적 평가지표(만족도, 중소기업 참여율)로 변경하였다고 하나, 공공기관이 노사관계에서 어려움을 겪는 분야에 타깃팅을 하여야 한다는 점에서 앞으로도 특화과정 중소기업 선정 비중의 확대 및 지원 확대, 중소기업 중심 노사관계 재정지원 프로그램의 확대를 통하여 노사관계 인식이 미흡한 중소기업에 대하여 기관이 수요를 적극적으로 발굴하여 맞춤형으로 추진해나갈 필요성이 있다.

- 기관의 PDCA 관점에서 구축한 자체평가시스템과 자체평가와 연계한 환류 활동은 적절한 것으로 판단된다. 자체평가 결과 우수한 성과의 경우 공유 및 확산 노력을 기울였고, 개선이 필요한 부분은 개선노력을 기울였다. 다만 공유확산이나 개선노력의 구체성을 높여야 할 필요가 있다. 예를 들어 “지원서비스 강화”, “지속적 관리”, “고도화 방안 연구” 등을 성과로 제시하고 있으나 구체적인 내용을 파악하기 어렵다. 기관은 환류활동을 통해 도출한 ‘기업별 조직특화과정 커리큘럼 신설’, ‘산업특성에 맞는 의제 및 사업발굴’ 등 2019년 추진계획의 실천을 위해 노력해야 할 것이다. 기관은 전년도 경영평가단의 지적사항을 모두 해소 한 것으로 보고하고 있다.

- 이상의 결과를 종합해 볼 때, 노사상생협력사업을 위한 기관의 노력과 성과를 “C”로 평가한다.

2. 신중년일자리지원사업

- 기관은 지난해에 이어 신중년일자리지원사업을 주요사업으로 선정하였으며 기관 전체예산의 40.1%, 전체 인력의 49.5%를 할당하여 추진하였다. 신중년 인생 3모작 준비를 위한 평생현역활동지원을 위해 전직·재취업 서

비스지원 및 생애경력설계 서비스 지원 등 2가지 대상사업을 추진하였다. 사업추진을 위해 중장기 사업전략을 짜고 있으나 개선의 여지가 많은 것으로 판단된다. 2019년까지 사업확대를 하고 2020년에는 재도약을 하는 것으로 전략을 수립하고 있으나 어떤 사업으로 확대하고 재도약의 내용은 무엇인가가 명확하지 않아 개선의 여지가 있다고 판단된다.

- 기관은 SWOT 분석을 통해 2018년도 추진전략을 도출하였다. 기관의 추진전략 내용에서 강점과 약점, 그리고 기회요인과 위기요인이 충분히 반영된 점은 긍정적으로 평가된다. 다만 추진전략과 연계된 실행과제들이 성과지표와 적절히 연계할 필요가 있어 보인다. 성과지표 목표치 설정에 근거를 마련하고 사업추진 체계를 구축하려는 노력이 있다. 다만 예산 및 인력 등이 중요성에 따라 전략적으로 배분되어야 사업의 성과를 극대화할 수 있을 것으로 판단된다. 아울러 실효성 있는 모니터링이 되기 위해서는 모니터링 및 평가계획을 면밀히 검토하여 구체적인 계획을 마련할 필요가 있다.

- 기관은 중장년 일자리 지원 강화 노력을 통해 14,206명의 취업을 성공시켰으며, 고용위기 지역 및 업종에 대한 대국민 서비스를 통해 고용안정에 기여한 것으로 보고하고 있다. 일대일 맞춤서비스 및 퇴직자 대상 전직스쿨 프로그램 등은 사업의 적절한 집행 노력으로 파악된다. 아울러 지자체와 연계한 중장년 일자리 지원 사업은 문제점을 개선하여 확대해 볼 필요가 있어 보인다. 다만 사업에 따른 성과측정의 객관성을 높이고 고용지원 활동을 지역별 그리고 업종별로 특화하려는 노력이 강화되어야 할 것으로 보인다.

- 기관은 2015년부터 실시하고 있는 생애경력설계서비스지원 사업의 내용으로 생애주기별 프로그램 및 경로별 서비스 제공, 신중년 인생 3모작 홍보를 통한 인식 제고에 두고 있다. 기관은 생애주기별로 경력특성에 맞는 프로그램을 운영하고 유관기관과 협업한 내용은 긍정적이다. 다만 성과의 내용이 구체적이지 못한 점은 아쉬움으로 남으며, 유관기관과의 협업은 지속적으로 다양한 분야에서 펼쳐가야 할 것으로 보인다. 사업의 장애요인으로 지적되고 있는 기업의 인식부족을 개선하기 위한 방안이 마련되어

야 할 것이다.

- 기관은 계량 및 비계량 성과지표를 적절히 구성하여 추진성과가 도전적인 목표를 달성한다면 기관의 경영목표를 달성하는데 크게 기여할 것으로 판단된다. 비계량 성과지표인 중장년 전문기관으로 종합센터 역할 수행을 제시하고 있는데 이의 추진성과가 어떤 내용인지 명확하지 않으며, 고용위기 업종 및 지역의 고용지원서비스 성과지표의 경우도 조선업, 금융 및 건설업의 고용안정에 기여했다는 성과를 제시하고 있으나 구체적인 내용에 대해서는 평가하기 어렵다. 비계량 지표의 경우도 객관적인 평가가 가능하도록 하는 방안을 모색해 볼 필요가 있다.

- 기관의 PDCA 관점에서 자체평가시스템을 갖추고 자체평가에 따라 환류활동을 전개한 것은 적절하다. 신중년일자리지원사업의 경우에도 우수한 성과를 찾아 공유 및 확산하였고, 개선과제를 도출한 내용은 차년도에 환류를 통해 개선하려 노력하고 있다. 공유 및 확산 그리고 개선노력들의 틀은 갖추고 있으나 아직은 그 내용이 충실하다고 보기는 쉽지 않아 이를 보완하는 노력이 배가 되어야 할 것으로 판단된다. 환류활동을 통해 2019년 사업계획에 반영되었다고 보고된 업종·자영업자 특화 전직지원서비스, 생애경력설계 e-러닝 컨텐츠 개발·보급이 적절한 성과가 나타날 수 있도록 해야 할 것이다. 전년도 경영평가에서 지적된 사항에 대해서도 대응조치가 이루어졌으며 대응조치의 실적도 적정한 것으로 평가된다.

- 이상의 결과를 종합해 볼 때, 신중년일자리지원사업을 위한 기관의 노력과 성과를 “C”로 평가한다.

3. 일터혁신사업

- 기관은 지난해 주요사업으로 선정하였던 컨설팅 사업을 확대·개편하여 일터혁신사업으로 명칭변경을 하였다. 일터혁신을 통해 일터의 질을 높이고

기업의 경쟁력 및 노동자의 삶의 질 향상을 목표로 컨설팅 사업과 차별개선 사업을 대상사업으로 선정하였다. 차별개선사업의 경우 계량지표로 차별개선 이행사업장 수를 설정하고 있다. 다만 차별개선이 이루어졌는지에 대한 객관적인 평가가 어려워 자의적인 계량지표 선정이 되지 않도록 노력을 기울여야 할 것이다. 아울러 재단의 지속적인 차별개선지원 노력이 이루어져야 할 것이다.

- 기관은 일자리의 질을 올려 희망일터를 만든다는 성과목표 하에 중장기 사업전략을 마련하고 있다. 2018년 성장지속, 2019년 사업확대 그리고 2020년에는 재도약이라는 전략을 마련하고 있으나 그 내용이 각년도의 목표와 적절하게 연계되었는지 점검할 필요가 있다. 아울러 2020년 재도약을 위해서는 안정기를 상당기간 가진 후에 이루어질 수 있다는 점을 감안하면 각년도의 목표도 적절한지 검토할 필요가 있다. SWOT 분석을 통한 추진전략 도출은 적절하나 세부 실행과제의 일자리 창출 및 고용의 질 개선 기반 마련은 기관이 할 수 있는 역할에 제한이 있을 수 있으므로 기관의 역량에 맞는 실행과제를 마련할 필요도 있어 보인다.

- 컨설팅 사업의 성과를 높이기 위해 총괄관리 업무를 개선하고 역할을 강화한 기관의 노력과 국민생활 밀접업종 및 사업장의 근로시간을 단축하기 위한 기관의 노력은 긍정적으로 평가된다. 기관은 행정절차 간소화를 통해 컨설팅 기간을 늘렸으며, 컨설팅 수행기관 관리강화를 통해 컨설팅의 질을 높이려는 노력이 인정된다. 다만, 한국노동연구원의 사업평가 결과를 바탕으로 컨설팅의 효과성을 높이기 위한 노력은 지속되어야 할 것으로 판단된다.

- 기관은 고용차별예방을 위한 유일한 기구로서 차별개선을 위한 사업장 지원을 강화하여 개선이행률이 7.4%p 향상되고 차별개선 우수사례를 발굴하는 성과를 도출한 점 그리고 차별 없는 일터 문화 조성노력이 고객이 선정한 2018년도 노사발전재단 우수 활동으로 선정된 점은 긍정적이다. 다만 차별이 발생하지 않도록 사전적인 예방을 위한 컨설팅 노력이 배가되어야 할 것이며, 차별과 차이 등에 대한 논쟁이 있을 수 있는 부분이 있으므로 이에 대한 면밀한 검토가 이루어진 후에 차별개선 노력이 이루

어질 필요가 있어 보인다. 차별에 대한 자의적인 해석이나 판단이 최소화 될 수 있도록 할 필요가 있어 보인다.

- 기관의 계량 성과지표는 평균 단축 근로시간, 직접일자리, 차별개선 이행 사업장 수 등으로 설정되었고 목표대비 달성률이 모두 100% 이상인 점은 긍정적으로 평가되나, 과연 성과목표가 도전적으로 설정되었는지에 대해서는 다시 한 번 검토해 볼 필요가 있다. 비계량 성과지표의 성과분석도 우수한 점은 무엇이고 미비한 점은 무엇인지에 대한 객관적인 분석을 통해 차년도 사업계획에 반영된 내용이 무엇인지 등이 제시될 필요가 있다. 비계량 지표의 경우도 자의적인 평가로 성과를 오도하는 일이 없도록 할 필요가 있다.

- 기관의 자체평가와 연계한 환류 활동은 적절한 것으로 판단된다. 컨설팅 기간연장 및 맞춤형 컨설팅 제공이라는 우수성과의 경우 지속적으로 확산하려는 노력이 있었으며 평가의 객관성이나 신뢰성을 확보할 필요가 있다는 개선 필요성에 대해서는 평가개념을 재정립하려는 노력을 기울이고 있다. 아울러 진단, 개선지원, 개선이행의 연계성·효과성 제고의 필요성에 대해서도 환류하려는 의지가 엿보인다. 2019년 사업에 반영된 스마트 공장에 대한 집중 컨설팅 지원노력 및 지역 특화사업 활성화 노력이 배가되어 실질적인 성과가 보고되어야 할 것으로 판단된다.

- 이상의 결과를 종합해 볼 때, 일터혁신사업을 위한 기관의 노력과 성과를 “D+”로 평가한다.

2 주요사업 성과

1. 노사상생 협력사업

(1) 노사상생협력 교육효과

가. 평가개요

평가산식	평가방법	목표치	실적치	평 점	가중치	득 점
노사상생협력교육 현업적용도(현업적용도 여부 설문조사 결과)	목표부여	최고: 80.2 최저: 79.4	80.2	100.000	4	4.000

나. 평가내용

- 노사상생협력교육의 실제 현장 업무적용 정도를 조사하여 교육의 실질적 효과성을 측정하는 지표로서 교육수료 후 설문조사를 통하여 적용도를 측정하였다.
- 평가결과 노사상생협력 교육의 현업 적용도는 최고 목표치인 80.2점을 달성하였다.

다. 항목별 원인분석

- 노사상생협력 교육 종료 3개월 후 수료생을 대상으로 교육내용의 현업적용기회 및 적용용이성 등 현업적용 여부를 오프라인 설문을 실시하여 산출한 결과 2017년 77.8점에서 80.2점으로 2.4점 증가하였다.

라. 추세분석

- 현업 적용도는 2015년 이후 점수가 상승하고 있다.

구 분	2014년	2015년	2016년	2017년	2018년
노사상생협력교육 현업적용도(점)	76.9	74.1	75.8	77.8	80.2

(2) 노사파트너십 프로그램을 통한 노사관계 인식변화 효과

가. 평가개요

평가산식	평가방법	목표치	실적치	평 점	가중치	득 점
{(프로그램 실시 후 근로자 태도 및 인식변화점수×0.8)+(프로그램 실시 후 노사대표 노사관계평가 평균점수×0.2)} - {(프로그램 실시 전 근로자 태도 및 인식변화점수×0.8)+(프로그램 실시 전 노사대표 노사관계평가 평균점수×0.2)}	목표대실적	9.1	8.0	90.330	2	1.807

나. 평가내용

- 프로그램 지원 사전·사후 근로자 태도 및 인식변화만이 아니라 노사대표의 노사관계평가 변화점수도 포함해서 프로그램 효과를 측정하였다.
- 일반근로자 및 노사대표자에 따라 가중치를 각 80:20으로 반영하였다.
- 측정결과 프로그램 실시 이전의 측정치는 67.3점, 실시 이후의 측정치는 75.3점으로 인식변화 8.0점을 달성하였다.

다. 항목별 원인분석

- 일반근로자의 노사관계 인식 변화(일반근로자 7개 영역)는 67.9점에서 75.6점으로 변화하였고 노사대표의 노사관계 인식 변화(노사대표 5개 영역)는 64.9점에서 74.1점으로 변화하였다.

라. 추세분석

- 연도별로 프로그램효과 즉 사전·사후 비교 근로자 태도 및 인식의 변화가 조금씩 증가하는 경향을 보이고 있다.

구 분	2014년	2015년	2016년	2017년	2018년
실시 전 근로자 태도 및 인식	69.0	70.8	68.6	68.71	67.9
실시 후 근로자 태도 및 인식	76.7	79.1	80.2	76.98	75.6
실시 전 노사대표 점수	-	-	73.8	69.01	64.9
실시 후 노사대표 점수	-	-	78.0	81.96	74.1

(3) 노사파트너십 프로그램 지원사업장 수행완료율

가. 평가개요

평가산식	평가방법	목표치	실적치	평 점	가중치	득 점
(사업완료사업장 수/협정체결사업장 수)×100	목표대실적	97.5%	96.7%	99.383	2	1.988

나. 평가내용

- 노사파트너십 프로그램 지원사업을 수행 완료 한 사업장을 측정하였으며 총 123개 선정 지원사업장 중 119개의 사업장이 사업수행을 완료하여 96.7%의 실적을 달성하였다.

다. 항목별 원인분석

- 경영상황 악화, 내부 노사관계 악화 등으로 최종 포기 사업장은 4개가 발생하였으며 노사 대립 심화 등으로 협정체결 이전 포기사업장 12개는 예비사업장으로 대체 지원하여 119개의 사업장을 사업수행 완료하였다.

라. 추세분석

- 2018년에 신규로 도입한 지표이며 수행 완료율은 전년도에 비해 1.2% 증가하였다.

구 분	2015년	2016년	2017년	2018년
수행 완료율(%)	98.4	98.1	95.5	96.7

2. 신중년일자리지원사업

(1) 중장년 일자리 지원성과

가. 평가개요

평가산식	평가방법	목표치	실적치	평 점	가중치	득 점
(중장년 취업인원×0.4)+(교육참여자 중 취업인원×0.2)+(찾아가는 일자리 발굴단×0.2)+(전직스쿨 만족도×0.2)	목표대실적	100%	88.71%	90.969	5	4.548

나. 평가내용

- 중장년 일자리 지원성과는 취업지원서비스를 통해 취업한 수치를 반영해 측정한 지표로 취업인원 이외에 교육 참여자 중 취업한 인원, 찾아가는 일자리발굴단을 통해 취업한 인원, 전직스쿨프로그램 만족도를 반영하여 평가한 결과 88.71%의 실적을 달성하였다.

다. 항목별 원인분석

- 취업인원은 14,206명으로 목표대비 109.16%를 달성하였으며 전년 대비

25.52% 증가하였다.

- 교육 참여자 중 취업인원은 3,801명으로 목표대비 94.65%를 달성하였으며 전년 대비 13.56% 증가하였다.
- 일자리발굴단을 통해 취업한 인원은 427명으로 일자리 상황이 좋지 않아 목표대비 48.91%의 실적을 달성하였다.

라. 추세분석

- 2018년에 신규로 도입한 지표이다.

구 분	2015년	2016년	2017년	2018년
취업인원(명)	15,604	20,267	11,317	14,206
교육과정 참여자 중 취업인원(명)			3,347	3,801
일자리발굴단 취업인원(명)			728	427
전직스쿨 만족도(점)			4.59	4.67

(2) 생애경력설계서비스 지원성과

가. 평가개요

평가산식	평가방법	목표치	실적치	평 점	가중치	득 점
(생애경력설계서비스 인원×0.5) + (신중년 인생3모작 패키지 서비스 인원×0.3) + (만족도×0.2)	목표대실적	100%	118.06%	100.000	5	5.000

나. 평가내용

- 생애경력설계서비스 지원성과는 생애경력설계를 바탕으로 인생 3모작 패키지서비스를 제공한 결과를 반영한 지표로 생애경력설계서비스 참여자수, 신중년 인생3모작 패키지 참여자수, 생애경력설계서비스 만족도를 반

영하여 평가한 결과 118.06%의 실적을 달성하였다.

다. 항목별 원인분석

- 생애경력설계서비스 참여 인원은 17,017명으로 목표(16,560명) 대비 102.76%를 달성하였다.
- 인생 3모작 패키지 서비스 참여 인원은 1,862명으로 목표(1,200명) 대비 155.17%를 달성하였다.
- 생애경력설계서비스 만족도는 4.7점으로 목표(4.67점) 대비 100.64%를 달성하였다.

라. 추세분석

- 생애경력설계서비스 참여인원 및 만족도는 매년 증가하는 추세이다.

구 분	2015년	2016년	2017년	2018년
생애경력설계서비스 참여인원(명)	9,736	12,576	15,772	17,017
인생3모작 패키지서비스 참여인원(명)				1,862
생애경력설계서비스 만족도(점)	4.51	4.6	4.64	4.7

3. 일터혁신사업

(1) 임금직무체계 개선율

가. 평가개요

평가산식	평가방법	목표치	실적치	평 점	가중치	득 점
(개선 사업장 수/컨설팅 완료 사업장 수)×100	목표대실적	47.5%	48.6%	100.000	2	2.000

나. 평가내용

- 임금직무체계 개선 컨설팅 지원 사업장의 임금직무체계 개선 성과를 평가 하기 위해 임금체계개선 컨설팅 완료 사업장 중 개선 사업장 비율을 측정하였다.
- 측정결과 목표치인 47.5%를 초과한 48.6%를 달성하였다.

다. 항목별 원인분석

- 전문성과 공신력 있는 외부기관(한국노동연구원)에서 설문조사 및 분석을 진행하였으며 컨설팅을 받고 개선방안을 도출한 기업 중에서 48.6%가 도출한 개선방안을 실행한 것으로 평가되었다.

라. 추세분석

- 임금직무체계 개선율은 지속적으로 증가하고 있다.

구 분	2015년	2016년	2017년	2018년
임금직무체계 개선율(%)	41.7	45.8	48.1	48.6

(2) 장시간 근로관행 개선 지원성과

가. 평가개요

평가산식	평가방법	목표치	실적치	평 점	가중치	득 점
(근로시간 단축 사업장 수/근로시간 단축 사업장 목표) × 100	목표대실적	30%	42.8%	100.000	2	2.000

나. 평가내용

- 근로시간 단축을 위한 기관의 컨설팅 지원 성과를 평가하기 위해 근로시

간 단축 사업장 목표 대비 실제 근로시간을 단축한 사업장 비율을 측정하였다.

- 측정결과 목표치인 30%를 초과한 42.8%를 달성하였다.

다. 항목별 원인분석

- 주52시간 초과 사업장 7개소 중 3개 사업장에서 근로시간 단축을 이행하여 42.8%의 실적을 달성하였다.
  * 조사 사업장(18개소) 중 주52시간 초과 사업장 : 7개소
  * 주52시간 초과 사업장 중 주 52시간 이내 단축 사업장 : 3개소

라. 추세분석

- 2018년도에 신규로 도입한 지표이다.

(3) 차별없는 일터 조성 성과

가. 평가개요

평가산식	평가방법	목표치	실적치	평 점	가중치	득 점
(비정규직 사업장 차별개선 이행 사업장 수/비정규직 사업장 차별개선 이행 목표)×100	목표대실적	280개소	302개소	100.000	3	3.000

나. 평가내용

- 재단의 차별 진단 및 개선지원을 받은 사업장 중 당해 연도에 개선을 이행한 사업장 수의 비율을 측정하며 목표치 280개소를 초과한 302개소를 달성하였다.

다. 항목별 원인분석

- 차별개선 사업의 경우 고용노동부의 근로감독과는 달리 강제성이 없고 사업주의 행정소요와 비용이 수반되어 개선이행에 소극적인 경우가 많음에도 불구하고 목표치를 초과 달성하였다.

라. 추세분석

- 2018년도에 신규로 도입한 지표이다.

3 혁신성장

- 첫 번째 세평으로서 혁신성장 수요 창출을 위한 노력과 성과의 경우 8대 선도사업에 대한 직접적인 투자 및 구매가 이루어질 가능성 측면에서 기관의 특성을 고려할 경우 직접적인 관련성은 높지 않은 것으로 평가된다. 기관은 혁신성장 방향 및 과제를 도출하고 내부 혁신협업체계를 구축하는 등의 실적을 제시하고 있으나 혁신성장과의 연계성은 크지 않다. 다만 스마트 공장 지원을 통해 혁신성장의 간접적인 지원이 가능할 수 있을 것으로 판단된다. 기관은 혁신 기술을 활용한 업무효율화 노력을 통해 혁신성장의 간접적인 효과를 창출하는 지속적인 노력은 가능할 것으로 판단된다.

- 두 번째 세평으로서 공공서비스·혁신기술 융합 활성화를 위한 노력과 성과에 대하여 기관은 생애설계 자가진단 온라인 서비스 운영 및 SMS 홍보, 일터혁신 컨설팅 지원, 노사파트너십 프로그램 지원 확대 등을 제시하고 있으나 평가내용과는 직접적인 관련성이 높지 않은 것으로 판단된다. 빅데이터 등 4차 산업혁명과 관련한 혁신기술의 활용을 통해 업무프로세스 개선 및 시스템 통합으로 기관의 효율성을 높이고 유지관리 비용을 절감하는 노력은 가능할 것으로 판단된다.

- 세 번째 세평으로서 혁신성장 인프라 구축을 위한 노력과 성과의 경우 기관의 자원과 역량을 활용하여 8대 선도사업에 대한 간접적인 지원 역할을 평가하는 지표로서의 특성을 갖는다. 기관은 본 세평에 대하여 일터혁신지수 조사 데이터 정비 및 공개와 4차 산업혁명 관련 '정보공유 및 토론게시판'을 기관 홈페이지에 신설한 내용을 제시하고 있는데 이는 본 세평의 내용과 직접적인 관련성은 낮은 것으로 평가된다. 기관의 특성상 혁신성장 인프라를 직접적으로 구축하기 어려운 상황에서 향후 연구에 활용될 수 있는 내부 데이터를 구축하고 사업장 및 일터혁신컨설팅을 통해 4차 산업혁명을 간접적으로 지원하는 방안은 지속적으로 검토될 수 있을 것으

로 판단된다.

- 이상의 결과를 종합해 볼 때, 혁신성장을 위한 기관의 노력과 성과를 “C”로 평가한다.

건설근로자공제회

❖ 총괄 요약표

	지 표 명	비계량			계량	
		가중치	등급	득점	가중치	득점
경영관리	1. 경영전략 및 리더십					
	(1) 전략기획	3	B0	2.1		
	(2) 경영개선	3	B0	2.1		
	(3) 리더십	2	B+	1.6		
	2. 사회적 가치 구현					
	(1) 일자리 창출	3	A0	2.7	3	2.671
	(2) 균등한 기회와 사회통합	2	B+	1.6	1	1
	(3) 안전 및 환경	2	B0	1.4	1	0.821
	(4) 상생·협력 및 지역발전	2	B0	1.4	3	2.506
	3. 윤리경영	3	B0	2.1	2	1
	4. 조직·인사·재무관리					
	(1) 조직·인사 일반	3	B0	2.1		
	(2) 재무예산 운영·성과				2	1.006
	(3) 삶의 질 제고	2	B0	1.4		
	5. 보수 및 복리후생비					
	(1) 보수·복리후생	2	C	1.2		
	(2) 총 인건비 관리				3	3
	(3) 노사관계	3	C	1.8		
	6. 혁신과 소통					
	(1) 혁신노력 및 성과	3	C	1.8		
	(2) 국민소통				2	1.689
주요사업	1. 성과관리 및 지표구성의 적정성					
	(1) 퇴직공제사업	8	B0	5.6		
	(2) 회원복지사업	3	B0	2.1		
	(3) 고용지원사업	8	C	4.8		
	(4) 자산운용사업	6	B+	4.8		
	2. 주요사업 성과					
	(1) 퇴직공제사업					
	① 퇴직공제 성립 신고율				4	3.904
	② 공제부금 준공 납부율				4	3.859
	(2) 회원복지사업					
	① 퇴직공제금 지급 신속성 증진				3	3
	(3) 고용지원사업					
	① 기능향상지원사업 수료자 만족도				4	4
	② 취업지원사업 취업자 만족도				4	4
	(4) 자산운용사업					
	① 자산운용수익률				6	1.631
전체 합계		58		40.6	42	34.087
가산점		1.2 (혁신성장)				

1 경영관리

1 경영전략 및 리더십

1. 전략기획

- 기관은 이해관계자와 긴밀히 협력하여 정부 건설일자리 개선대책 및 공공기관 혁신강화, 건설근로자법 개정안 국회 심의 지원 등 활동에 적극적으로 참여하였으며, 이를 위해 일자리위원회, 정책자문위원회, 시민참여혁신단, 국정과제 실천위원회, 비정규직 정규직전환 협의회 등과의 소통을 강화하는 등 국정과제 및 사회적가치 실현을 위해 긍정적인 노력을 수행한 것으로 판단된다. 특히 국정과제 이행을 위한 추진체계 구축 절차 및 환류 체계를 강화하였으며, 34개 과제 실적 모니터링을 통한 완료과제를 종료하고, 신규과제를 발굴하는 등 피드백 활동을 강화하고자 노력하였다.

- 또한 국정과제 추진계획 및 발굴과제 추진체계 구체화하기 위해서 실무TF 구성 및 운영을 통한 실적점검 및 신규과제를 발굴하고, 국정과제 실천위원회를 거쳐 실적 및 과제 확정하였다. 주요사업에 대한 단계적 성과지표 마련 및 모니터링을 활성화하기 위한 노력의 일환으로 내부성과관리TF 회의를 통해 부서별 성과지표 마련하고, 성과관리위원회를 통한 실적평가 및 신규지표 확정하는 등 적극적으로 성과관리 체계를 구축하고자 노력한 것으로 판단된다. 4대 전략목표로 고용지원 역량 강화, 복지서비스 확충, 퇴직공제 수혜 확대, 조직 인프라 및 사회적 책임 강화 등을 제시하고 있는데, 이를 핵심 성과지표 51개를 중심으로 관리한 것은 긍정적인 노력으로 판단된다. 다만 핵심 성과지표 51개에 대한 중요도 및 이행도를 측정하고 이를 단기 및 중장기 지표로 구분하여 체계적으로 관리하는 노력이 필요한 것으로 판단된다.

- 기관은 현장 맞춤형 도제식훈련 시범사업 추진계획 마련하고, 직영교육훈련센터 설립을 위한 연구용역결과, 정책자문위원회 등을 실시하였으며,

취업지원인프라 확충을 통한 공공 취업지원서비스 활성화를 위해 공제회-LH간 건설근로자 취업지원 협업체계 강화방안 마련하는 등의 활동을 수행하였다. 다만 직영교육훈련센터 설립 및 건설근로자 훈련시스템을 체계 구축을 위한 종합적인 건설현장 기능인력 양성 전략에 대한 제시는 미흡한 것으로 판단된다.

- 이상의 결과를 종합해 볼 때, 전략기획을 위한 기관의 노력과 성과를 “B0”로 평가한다.

2. 경영개선

- 직원참여를 유도하는 업무프로세스 마련을 통한 혁신노력으로 내부성과평가 지표개선을 위한 TF운영하고 부서별 직원 참여를 통해, 64개 지표 중 20개 신규지표 발굴하는 등의 적극적인 활동을 독려한 것으로 판단된다. 또한 혁신제안제도 운영에 보상체계 마련하여 직원참여를 유도하고 마일리지 지급하여 성과급에 반영하는 등의 활동을 전개한 것은 긍정적인 노력으로 판단된다. 한편 대국민 서비스 개선을 위한 과제 발굴의 노력으로 기관은 퇴직공제금 수급권 보호를 강화하여, 상속인 금융거래 조회 서비스를 제공하고 91명(229백만원)의 유족에게 공제금을 지급하는 등의 개선 활동도 전개하였다.

- 기관은 미래대비 신성장 핵심과제로 현장 맞춤형 훈련(도제식) 도입, 직영교육훈련센터 설립, 공공 취업지원 인프라 확충, 혁신성장기반 확충 등을 제시하고 있다. 그러나 제시된 미래대비 과제 중, 직영 교육훈련 센터 설립과 관련해서는 구체적인 계획과 내용이 포함되어 있지 않으며, 현장 맞춤형 훈련(도제식) 도입과 공공 취업지원 인프라 확충에 대해서도 구체적인 취업센터 운영 및 경영혁신과제 선정 계획을 제외하고는 단계별 계획 및 로드맵이 제시되고 있지 못한 것으로 판단된다. 또한 미래대비 신성장 핵심과제 및 발전방향은 기관의 상황을 충분히 고려하여 신규 발굴되어야 할 것으로 보인다.

- VOC 관리 강화를 위해서 오프라인 VOC(현장 민원, 고객소리함 등)도 부서별 VOC담당자가 홈페이지 민원게시판에 등록함으로써 온라인에서 통합 관리하고자 노력하고 있다. VOC분류기준(질의유형, 고객유형, 완료여부 등 7개 분야)을 마련하여 관리하고, 완료되지 않은 VOC는 분기별로 완료여부 추적 확인하는 등 건설근로자, 건설사업주, 구직자 및 훈련생을 대상으로 주요 VOC를 분석하고 이에 대한 개선사항을 제시하는 등 적극적인 VOC 관리를 위해 노력한 것으로 판단된다. 특히 주요 VOC분석을 토대로 근로능력을 완전 상실한 자 지급 지원, 대부금 온라인신청시스템 구축, 경력증명서 발급시스템 재구축, 단체보험 및 건강검진 모바일 신청 기능 개발 등 고객의 현장 편의성을 제고하고자 노력한 것은 긍정적으로 판단된다.

- 이상의 결과를 종합해 볼 때, 기관 경영개선을 위한 기관의 노력과 성과를 “B0”로 평가한다.

3. 리더십

- 기관은 대내외 환경분석을 토대로 기관의 성공요소에 대한 기관장 의지를 반영하여 퇴직공제사업 외 고용복지혜택 확대·발굴역할을 강조하고 퇴직자 중심에서 재직자 중심의 건설근로자 고용복지 중추 기관으로 정체성을 재정리하여 경영목표 방향을 설정하였다. 경영목표와 기관장 경영계약 성과과제(건설근로자 고용안정 지원강화, 건설근로자 특성에 맞춘 복지서비스 확대)의 정합성을 높이고 실행과제별 측정이 가능한 지표와 연계함으로써 성과목표 설정(훈련생 취업률 매년 3.5% 증가, 취업일수 매년 20% 증가, 복지서비스 확충과 신규 도입, 공제부금 수납액 매년 3.0% 증가 등)의 타당성과 적정성을 높이기 위해 노력한 점은 긍정적으로 평가된다.

- 기관장은 건설근로자 고용안정을 위해 혼합과정을 확대하고(3->7개, 훈련생 ‘17년 876명-> ‘18년 1,975명) 취업률(78.0%), 자격취득(24%)를 달성하

고, 특성화고 도제식 훈련개편(전문가 TF, 워크숍 실시, 현장견학 도입)으로 참여 학교(1개->3개, 기업 5개->15개) 증가, 건설 ISC의 기능인력 수급실태, 훈련 표준화 방안 연구 등 건설근로자 특성을 반영한 기능훈련을 강화하는 노력을 기울였다. 취업일수 증가를 위해 전산망 개선(퇴직공제 정보연계 등)과 특화 프로그램 발굴·운영, 신규자 멘토링, 팀·반장 간담회(3회), 일자리 발굴지원단(4회) 등 한국토지공사(LH) 취업지원 협업(16->128명), 무료 노무상담 확대(9->17개소) 등 불안정한 구직경로, 소개수수료 부담 등 해소를 위해 공공성을 강화하고 취업서비스 지원을 위한 노력과 성과를 거둔 점은 바람직하게 평가된다.

- 건설근로자 임시·일용직 고용으로 상용직 중심의 기업 복리후생 및 사회안전망에서 소외되는 특성을 고려하여 복지서비스를 확대하고자 노력하였으며 복지사업 신청자격의 기존 분산된 서비스를 일원화하여 서비스를 통합 구축하고, 종이 없는 스마트 상담창구 개설 등 업무처리 간소화 및 처리시간 단축의 성과를 거두었다. 또한 공제부금 수납액은 건설현장 진행단계별 관리 강화로 가입(온라인)과 신고·납부 시 한국토지공사(LH) 사업장(94개소) 특별점검, 출력인원 조사 확대, 지사인력 증원('17년 68명->'18년 83명, 22% 증가) 및 전자카드제 적용 확대(개방형 표준인증 제도)를 추진하는 등 다각도로 노력과 성과를 기울였다.

- 기관은 핵심가치체계 공유를 위해 이해관계자별 공유채널을 운영하고 임직원, 노동조합, 건설근로자 및 건설사업주, 정부, 유관기관, 언론 등 대상별 니즈를 파악하여 소통을 강화하고, 공감대를 형성하는 노력을 기울였다. 내부 직원의 주 52시간 근무제 적용으로 근무시간관리시스템 구축, 연장근무 사전승제 및 보상·대체휴가제 도입하고 건설근로자와 사업주 제도개선 사항 등에 관한 의견수렴 및 경영반영을 추진하여 공제부금일액 인상 및 기능인등급제 도입 추진, 훈련기관 다년계약, 장학금 지급 확대, 정부 및 유관기관의 민생법안으로 건설근로자법 개정안 포함 등 업무 혁신을 위한 노력과 성과를 달성한 점은 긍정적으로 평가된다.

- 이사회 구성의 적정성 확보를 위해 건설사업주 단체를 설득하여 참여하게 함으로써 노·사·민·정 균형있는 이사회 체계와 대표성을 확보하고 여성이

사 비율 확대(1명->4명)하는 등 핵심 이해관계자가 참여하는 이사회 구성을 위해 노력하였다. 전년도 운영실적 평가를 반영하여 이사회 참석률 및 업무 이해도 제고, 정보공유 강화, 보고안건 발굴 필요에 따라 이사회 참석률 제고, 안건 사전설명 강화, 경영정보 공유 확대, 경영제언사항 및 관리체계 강화, 비상임이사 전문성 활용 등 전반적인 이사회 활성화 및 실질적인 역할 강화를 위한 실행과제를 추진하였다. 그 결과 이사회 참석률 상승하고(13.1%p, '17년 72.4% -> '18년 85.5%), 이사회 참석 확대 및 경영제언을 유도(비상임이사 참석률 16.9%p 증가), 비상임이사 전문분야 경영참여 확대('17년 1개->'18년 6개)등 비상임이사의 전문성을 활용한 경영제언 사항 이행노력과 성과는 긍정적으로 인정된다.

- 이상의 결과를 종합해 볼 때, 리더십(비계량)을 위한 기관의 노력과 성과를 "B+"로 평가한다.

2 사회적 가치 구현

1. 일자리 창출

(1) 일자리 창출(비계량)

- 기관은 일자리 창출 관련 환경분석을 바탕으로 일자리창출 핵심전략과제를 도출하고 실행력을 높이기 위한 4대 전략목표와 12개 전략과제 중 3대 핵심과제 (도제식 훈련 확대를 통한 청년 일자리, 전자카드제 도입을 통한 민간일자리, 취업지원사업 확대를 통한 민간일자리 창출)를 선정하고 중장기 일자리 창출 전략 체계도(2018-2022)를 수립하였다. 건설업의 경우 양질의 건설일자리 확보에 어려움이 있어 취업사업으로 구인처 발굴 및 일자리 정보 제공, 낙후된 인력관리 체계와 후진적 관행 개선 필요에 따른 기관 핵심사업으로 전자카드제 도입, 4차 산업 종사자 일자리 창출 등 혁신적인 성장사업의 지속적인 민간일자리 창출 체계마련 다양한 노력과 성과를 달성한 점은 긍정적이다.

- 청년 구직 어려움과 건설인력 고령화에 따른 고연령 직원 능력을 활용하는 임금피크제('17년) 운영로드맵에 따라 임금피크제 개정 노사 공감대를 형성하고 청년채용 확대가 가능하도록 재원확보 노력을 추진하였다. 또한 장시간 근로 해소 위한 유연근무제('14년 도입)정착·확대, 일·생활 균형을 위한 집단유연근무제를 신규도입(전직원 활용)하여 부서평가에 유연근무 활용을 유도, 반영한 결과 전년대비 시차출퇴근(89명) 19명 증가, 근무시간선택제(146명) 24명이 증가하고 전환형 시간제근무(정규직, 1명)발생 등 다각적인 노력과 성과를 달성하였다.

- 기관은 간접고용근로자 정규직 전환을 위한 노사·전문가, 용역근로자 대표가 참여하는 협의체를 구성(2회)하여 직접고용 전환여부 및 채용방식 등 논의하고 정규직 전환을 위한 노사 소통기반 마련하고 추후 기준마련 등을 지속 추진할 예정이다. 간접고용근로자(18명 대상자)의 직접고용 전환노력을 기울여 파견직 등 8명 전환 완료하고 정규직과 차별없는 복리후생 등을 적용하는 등 정부지침에 부합하는 정규직 전환기반 마련과 처우개선을 위한 노력을 기울였다. 비정규직 처우개선을 위해 동일가치노동-동일임금을 원칙으로 직무에 따라 정규직 상당 보수 지급(상담직: 6급상당, 사무지원직 7급상당)하고 정규직과 동일한 복리후생제도(건강검진, 선택적 복지 등) 적용하고 용역업체 직원 처우개선을 위해 고객응대 감정노동자 안전보건 조치 등 마련하고 근로자 보호관련 교육 등 비정규직 및 용역근로자 처우개선 노력을 기울였다.

- 기관은 민간 일자리 창출을 위해 도제식 훈련 확대를 통해 청년의 건설업 진입 수월 및 청년 실업률 해소를 위해 노력하고 '18년 3개 학교(15개 건설사 참여) 도제식 훈련실시로 훈련수료 69명, 정규직채용 53명의 실적을 거두었다. 전자카드를 활용한 퇴직공제 전자신고 체계 구축으로, 69개 현장 시범·운영하고 건설근로자 취업지원센터 확충을 통해 17개 취업지원센터 전담인력 채용으로 68명 민간일자리(취업알선 313,152일) 창출 등 건설근로자 구직지원 강화를 추진하였다. 다만 기관 특성상 일자리 확대보다 더 중요한 것은 일자리의 질이기 때문에 타 기관들의 일자리 프로그램을 벤치마킹하고 건설근로자들의 현장 요구를 파악하여 좋은 일자리

창출을 위한 프로그램을 순차적으로 기획해야 할 것이다.

- 이상의 결과를 종합해 볼 때, 일자리 창출(비계량)을 위한 기관의 노력과 성과를 “A0”로 평가한다.

(2) 일자리 창출(계량)

가. 평가개요

평가산식	평가방법	목표치	실적치	평 점	가중치	득 점
부처별 평가실적	목표부여	100	89.033	89.033	3	2.671

나. 평가내용

- 비정규직·간접고용의 정규직 전환 실적, 청년미취업자 고용 실적, 시간선택제 일자리 실적을 평가하는 지표로서 2018년 평점은 89.033으로 2.671점을 득점하였다.

다. 항목별 분석

지표명	가중치	평점	득점
1. 비정규직·간접고용의 정규직 전환 실적	1	100.000	1.000
2. 청년미취업자 고용 실적	1.7	98.286	1.671
3. 시간선택제 일자리 실적	0.3	0.000	0.000
계	3		2.671

- (비정규직·간접고용의 정규직 전환 실적) 공공부문 비정규직 연차별 전환계획 상 인원은 23명이며 2018년 정규직으로 전환 완료된 인원은 23명으

로 목표를 달성하였다.

- (청년 미취업자 고용 실적) 2018년 정원 내 인력(정규직) 신규채용인원 중 청년 신규 채용인원은 22명이며 공공기관 비수도권 지역인재 채용인원은 8명으로 98.286%의 실적을 달성하였다.

- (시간선택제 일자리 실적) 2018년 시간선택제 일자리 전환 근무 실적 및 시간선택제 일자리 채용·전환 실적은 없다.

라. 추세분석

- 2018년에 신규로 도입한 지표이다.

2. 균등한 기회와 사회통합

(1) 균등한 기회와 사회통합(비계량)

- 기관은 NCS기반 능력중심 블라인드 채용('15년 도입) 강화를 위한 규정 개정 (면접과정 감사인 참관, 면접위원 외부 위원수 과반 등)하고 직무능력중심의 신규 채용(100%)의 차별적 요인 배제 등 블라인드 채용을 통한 인사제도의 공정성 확보하고자 노력하였다. 비정규직 채용 사전심사제 도입('18년)하여 일시·간헐적 업무 등에 한하여 비정규직 채용 승인 하에 퇴직공제 관리강화 및 민원서비스 제고를 위해 16명 채용을 완료하였다. 채용 비리 관련 징계시효 연장(3년->5년), 채용비리 연루자 업무배제 및 직권면직하고 피해자 구제 방안으로 채용 불합격자 이의신청 절차 관리 강화 등 채용비리 발생 사전 예방을 위한 제도개선을 추진하였다.

- 결원인력 관리 및 별도 전형 운영·자격요건 우대 등을 통해 청년 미취업자 및 사회형평적 인력 채용계획 수립하여 '18년 총 채용인원 25명 중 청년 22명(88%) 의무고용률을 준수하고, 청년 인턴제도(체험형 인턴 5명)를 활용하였다. 신규채용 20%이상을 고졸자로 채용(별도 고졸 전형)하여 '18년 채용인원 25명 중 고졸 5명(20%), 신규 채용인원 20%이상 지역인재로

채용(25명중 8명, 32%)하는 등 미취업 청년채용, 고졸채용, 비수도권 지역 인재 채용의 비율을 목표보다 상회하는 수준으로 향상시켰다. 직원 학위 과정 지원제도를 확대운영(석사지원-> 학사, 박사)하는 등 직무능력 중심의 열린 채용과 사회형평적 고용을 위해 채용 공정성을 강화하고 심의위원회 기능을 강화한 점은 바람직하다.

- 기관은 여성관리자 양성을 위한 리더십, 외부 직무역량 전문교육('18년 여성 관리자 교육 수료 1명)을 실시하고, 육아휴직기간 승진소요기간 반영 등 여성관리자 확대 기반을 마련하고자 '18년 총 채용인원 25명 중 여성 7명(28%)을 채용하였다. 여성채용 비율을 지속적으로 확대(전년대비 여성 직원 10.6% 증가, '17년 37.5명->'18년 41.5명)하고 여성관리자 교육 등 여성인재육성 프로그램 제고 노력을 기울여 여성관리자 배출을 위한 제반 제도를 개선하고 실제 비율을 향상하는 성과를 이룬 점은 긍정적이다.

- 이상의 결과를 종합해 볼 때, 균등한 기회와 사회통합(비계량)을 위한 기관의 노력과 성과를 "B+"로 평가한다.

(2) 균등한 기회와 사회통합(계량)

가. 평가개요

평가산식	평가방법	목표치	실적치	평 점	가중치	득 점
부처별 평가실적	목표부여	100	100.000	100.000	1	1.000

나. 평가내용

- 사회적 약자에 대한 고용과 보호 등 사회통합 노력과 성과를 평가하는 지표로서 2018년 평점은 100으로 1점을 득점하였다.

다. 항목별 분석

지표명	가중치	평점	득점
1. 장애인 의무고용	0.5	100.000	0.500
2. 국가유공자 우선채용	0.5	100.000	0.500
계	1		1.000

- (장애인 의무 고용 실적) 2018년말 장애인 의무고용 실적은 7명으로 법정 고용의무 인원(4명)을 충족하여 100%의 실적을 달성하였다.

- (국가유공자 우선채용 실적) 2018년 국가유공자 우선채용 실적은 12명으로 법정 우선채용 의무인원(12명)을 충족하여 100%의 실적을 달성하였다.

라. 추세분석

- 2018년에 신규로 도입한 지표이다.

3. 안전 및 환경

(1) 안전 및 환경(비계량)

- 기관은 체계적인 안전 및 재난관리 시스템 운영을 위해 환경 분석을 통해 추진목표를 설정하고 안전관리 규정 제정 등 안전관리 체계를 내실화하기 위한 건설현장 안전사고 산업재해 추진체계와 추진전략, 전담조직을 체계적으로 수립하였다. 안전관리 시스템을 업그레이드하고 안전관리 체계를 강화하기 위한 전담조직으로 재난안전위원회(안전·재난관리 총괄), 재난안전대책본부(재난 대응·관리), 위기조치반(재난현장 복구·수습)을 구성하여 중점관리 예방영역을 설정하고 활동을 강화하는 노력을 기울였다.

- 시설물 안전점검(소방, 전기 등) 및 취약점 확인(14건, 보수 9건, 보완 5건) 및 조치, 재난 및 비상 상황 대비 물품 구매·배포, 콜센터, 지사(센터), 취업지원센터에 고객안전 포스터(30매) 및 안내문(200매) 제작·배포하는 등 고객, 임직원 등 안전보호를 강화하였다. 안전 사각지대의 예방능력 강화를 위한 재난 대비 행동요령 교육(전 직원 대상의 화재, 전기·

가스 등 유형별 교육)을 실시하여 안전의식을 고취하는 등 기관의 안전관리 체계를 격상시키는 성과를 올린 것으로 판단된다.

- 건설근로자의 안전 및 건강을 위해 건설근로자 단체보험 가입(다중골절진단 추가, 깁스 치료비 추가 총 5,013명 가입, 258건, 2.1억원 지급)하고 건설근로자 종합건강검진(상복부 초음파 기본항목 추가, 총 944명 지원, 1인당 20만원 상당)실시하였다. 건설현장 안전사고 및 산업재해 예방을 위해 건설근로자 건강상담실 운영, 재해예방 자료 및 안전장구 배포(수도권 외 지방 확대, 총 605회 현장방문) 등 다각적인 노력과 성과를 달성하였다. 특히 건설업 특성상 3자간(기관, 고용노동부, 한국산업안전보건공단) 협업을 통한 효율적 안전사고 및 재해 예방활동을 실시하였으며, 산재취약 중소규모 건설현장 관계자, 추락재해예방 건설현장 관계자 교육, 건설현장 소장 및 안전관리자 교육 등을 실시한 점은 바람직하게 평가된다.

- 기관은 공공기관을 대상으로 하는 외부 사이버테러, 전자메일을 통한 정보유출 등 보안 사고를 방지하고자 정보보안 관리체계 개선방향(사이버테러 무결점 대응, 정보보안 관리체계 개선, 개인정보보호 시스템 강화)과 실행과제를 체계적으로 설정하였다. 개인정보 영향평가 수행 및 개인정보 처리방침 개정에 따라 개인정보파일 보유기간에 따른 파기 및 위탁업무 보호조치를 강화하고 건설일드림넷 개인정보 영향평가 수행 및 취약점 보완 조치 등 사이버 해킹 및 방지를 위한 대응 프로세스(24시간 보안 관제센터 선차단·후보고 등)를 수립하였다. 개인정보량이 많은 고객접점부서 및 내부전산망 보안관리 강화를 위한 통신망 이중화('18년 16개소 전지사), 대민 서비스 정보시스템을 점검(4회)하고 사이버보안 역량을 강화하기 위한 클라우드 시스템, 망분리 시스템 개편의 사업계획 및 예산 반영 등 다양한 솔루션 신규도입 노력을 강화하였다.

- 기관은 정보보안 관리의 어려움이 상존함에도 불구하고, 정보보안 위기의식을 지속적으로 개선한 결과 개인정보 유출사고 제로성과를 달성하였다. 외부(고용노동부) 정보보안 점검결과 정보보안 관리실태 점수 하락('17년 91.2점->'18년 74점)에 따른 전체 웹사이트 개발 보안을 진단하고, 외부망 PC의 불필요 프로그램 및 개인정보 점검 활동을 강화하는 지속적인 관리

노력이 필요한 것으로 판단된다.

- 기관은 환경보전을 위한 친환경 제품 구매 노력(80,736천원, '17년 대비 33%p 증가), 온실가스 감축을 위해 환경친화적 자동차 도입계획 수립(업무용 차량 13대 하이브리드 차량으로 임차), 미세먼지 저감을 위한 본회 및 지사(센터)별 비상저감조치 담당자 지정 및 비상저감조치 발령 시 차량 2부제 실시, 종이자원 사용 절감(A4 용지 약 58천장 절감). 종이컵 등 일회용품 사용 감소 등 실천 가능한 환경보전 활동 전개를 통해 실질적인 환경보전을 실시하는 노력을 기울였다. 미세먼지 저감을 위한 담당자 활동 성과(운영비용 절감, 기대효과)를 제시하는 한편 발생한 문제점을 해소하고, 미세먼지 및 탄소배출 저감 효과를 가시적으로 창출하는 성과를 거두고 정부 환경보전 정책을 반영·추진하기 위한 다각적인 노력과 성과를 달성하였다.

- 이상의 결과를 종합해 볼 때, 안전 및 환경(비계량)을 위한 기관의 노력과 성과를 "B0"로 평가한다.

(2) 안전 및 환경(계량)

가. 평가개요

평가산식	평가방법	목표치	실적치	평 점	가중치	득 점
부처별 평가실적	목표부여	100	82.100	82.100	1	0.821

나. 평가내용

- 안전한 근로 환경 및 환경의 지속가능성을 위한 기관의 실적을 평가하는 지표로서 2018년 평점은 82.1로 0.821점을 득점하였다.

다. 항목별 분석

지표명	가중치	평점	득점
1. 온실가스 감축 및 에너지 절약 실적	0.2	19.015	0.038
2. 녹색제품 구매실적	0.8	97.928	0.783
계	1		0.821

- (온실가스 감축 및 에너지 절약 실적) 2018년 실제 감축률은 4.688%로 권장감축률(26%)을 달성하지 못하였다. 또한 환경 친화적 자동차의 보급 실적이 없어 전체적으로 19.015%의 실적을 달성하였다.

- (녹색제품 구매실적) 2018년 녹색제품 구매비율은 77.632%로 전년도 녹색제품 구매비율 44.844%를 초과하여 97.928%의 실적을 달성하였다.

라. 추세분석

- 2018년에 신규로 도입한 지표이다.

4. 상생·협력 및 지역발전

(1) 상생 · 협력 및 지역발전(비계량)

- 기관은 유관기관 협력과 지역별 맞춤형 사례 발굴을 통해 퇴직공제제도 및 고용·복지서비스 확대하고자 서울시 주관 무료 희망광고 당선으로 사업홍보, 기관 이지지 제고 및 예산절감(홍보비 약 2억원) 효과를 거두었다. 경인지역 발주기관 협력 사업장 관리(LH 발주공사), 간담회 등 부진사업장 관리, 충청지역 유관기관 협력을 통해 원스톱 종합 교육(퇴직공제, 근로기준, 국민연금 등) 실시, 대구지역 찾아가는 상담서비스로 무료취업센터, 훈련기관 협업 현장서비스 제공하는 다양한 노력을 경주하였다. 지역특화 서비스를 발굴하여 건설근로자 문화생활 증진(부산, 울산, 경남지

역 피공제자 및 가족 160명), 지자체 공사감독관 등 퇴직공제 교육 실시 등을 위해 노력하였다. 다만 대부분의 지역사회 편익 제공이 기관의 내부 이해관계자에 한정되어 제공되고 있는 바, 지역사회 서비스 개선 등 과제를 발굴하고 실천하는 노력이 추후 필요할 것으로 판단된다.

- 기관은 제안서평가위원회 운영 시 평가의 객관성·전문성 확보를 위해 외부위원을 포함토록 규정을 개정하고 외부위원이 반드시 참여해야 하는 사업금액 기준 강화(5억원->1억원 이상)하는 등 계약절차 공정성 확보하고 불공정 거래행위 예방을 위한 청렴계약서 작성, 퇴직자 재직여부 확인(입찰 시 '퇴직자 재직여부 확인서' 100% 징구), 입찰 시 사전규격 100% 공개 및 입찰공고문 상 부패행위 신고제도 명시, 홈페이지 내 부패행위 신고센터 운영 등의 계약업무 개선을 위한 노력과 성과를 이루었다. 기존에 사회적기업(협동조합, 마을기업, 자활기업 등)구매가 미미하였지만 제품 구매품목 및 업체를 확대하기 위해 구매현황 조사와 업체 추가발굴로 명절기념 직원 격려품 구매 시 사회적기업 생산품을 구매(9.6백만원)하는 실적을 제고하였다.

- 기관의 전자카드 사업은 기존 폐쇄형 시스템(단일사업자)에서 개방형 표준인증기준을 마련하여 공제회-건설 IT 기업 간 연계를 가능케 하여, 관련 기술 개발 유도를 통한 민간 IT 업체 참여를 유도하고 민간에 시장을 개방하여 신시장 및 고용 창출 등 전자카드 사업관련 신규시장 및 고용 창출 효과가 기대된다(연간 최대 678억 예상). 다만 '18년 성과로 인정할 수 있는 효과를 찾기 어렵고, 중장기적 기대효과를 예측하는 아쉬움이 있다. 그럼에도 기관은 정부 및 유관기관과의 긴밀한 협업관계를 유지하여 단말기 가격감소와 전자카드제도 확산에 따른 건설현장 인력관리의 투명성, 중소기업에 대한 경쟁력 강화를 위한 기술 지원 등 사회적 가치 실현의 성과가 기대된다.

- 기관의 특성과 지역사회 유형에 맞는 지역경제 활성화를 위해 새로운 프로그램을 지속적으로 개발하여 특화된 지역사회 모델을 전파할 책임이 있으며 이를 위해 지속적인 준비작업을 병행해야 할 것이다. 추후 기관이 독립적이고 주도적인 역할로 민간(지역)기업·지방자치단체·공공기관 등과

협의체(컨소시엄 등)을 구성, 소통 네트워크를 활성화시켜 지역경제 활성화를 위한 프로그램 개발, 지역 일자리 창출을 위한 다양한 아이디어를 창안하고 적용하는 노력이 요구된다.

- 이상의 결과를 종합해 볼 때, 상생 · 협력 및 지역발전(비계량)을 위한 기관의 노력과 성과를 “B0”로 평가한다.

(2) 상생 · 협력 및 지역발전(계량)

가. 평가개요

평가산식	평가방법	목표치	실적치	평 점	가중치	득 점
부처별 평가실적	목표부여	100	83.533	83.533	3	2.506

나. 평가내용

- 지역경제 활성화와 중소기업·사회적 경제 기업과 협력·상생을 위한 실적을 평가하는 지표로서 2018년 평점은 83.533으로 2.506점을 득점하였다.

다. 항목별 분석

지표명	가중치	평점	득점
1. 중소기업생산품 구매	0.7	86.883	0.608
2. 기술개발생산품 구매	0.2	88.893	0.178
3. 여성기업생산품 구매	0.4	100.000	0.400
4. 사회적기업·협동조합생산품 구매	0.4	100.000	0.400
5. 장애인생산품 구매	0.8	100.000	0.800
6. 국가유공자 자활용사촌 생산품 우선구매	0.2	0.000	0.000
7. 전통시장 온누리상품권 구매	0.3	40.000	0.120
계	3		2.506

- (중소기업생산품 구매) 2018년 중소기업제품 구매금액(구매율)은 3,576백만원(84.1%)으로 전년도 중소기업제품 구매금액(구매율) 2,765백만원(72.7%) 대비 811백만원 증가하여 86.883%의 실적을 달성하였다.

- (기술개발생산품 구매) 2018년 기술개발제품 구매금액(구매율)은 154백만원(8.4%)으로 전년도 기술개발제품 구매금액(구매율) 108백만원(9.6%) 대비 46백만원 증가하여 88.893%의 실적을 달성하였다.

- (여성기업생산품 구매) 2018년 여성기업물품 구매율 8.4%, 여성기업용역 구매율 9.9%, 여성기업공사 구매율 73.5%로 여성물품 및 용역 구매 법정 비율 5%(공사의 경우 3%)를 초과 달성하였다.

- (사회적기업·협동조합생산품 구매) 2018년도 재화 및 서비스 구매 총액 대비 사회적기업 제품 구매액 비율은 3.06%를 달성하였으며 사회적협동조합 구매액 비율은 0.36%를 달성하여 전체적으로 100%의 실적을 달성하였다.

- (장애인생산품 구매) 2018년 중증장애인생산품 구매비율은 1.94%로 법정 구매비율 1%를 초과하였다. 또한 장애인표준사업장 생산품 우선 구매율은 2.19%이며 장애인기업 생산품 구매비율은 2.752%로서 전체적으로 100%의 실적을 달성하였다.

- (국가유공자 자활용사촌 생산품 우선구매) 2018년 자활용사촌 복지공장 생산품 구매 실적은 없다.

- (전통시장 온누리 상품권 판매) 2018년 경상경비(6,537백만원) 대비 온누리 상품권 구매액(27백만원) 비율은 0.4%로 40%의 실적을 달성하였다.

라. 추세분석

- 2018년에 신규로 도입한 지표이다.

3 윤리경영

- 기관은 윤리경영시스템 내재화를 위해 노조나 직원대표 등 내부고객 및 외부 전문가, 이해관계자를 포함하는 윤리경영위원회를 구성하고 운영을 정례화할 필요가 있다는 전년도 지적사항에 대해, 윤리경영에 해당하는 청렴활동, 사회공헌활동, 인권경영 업무의 소관부서가 산재되어 이를 포괄하는 윤리경영위원회 구성을 논의하였지만 2019년 상반기 중에 기능조정과 함께 그 구성에 관한 협의를 진행할 예정이라고 하는데, 윤리경영위원회는 윤리경영체계 내에서 핵심 기능을 수행하는 위상을 가지고 있으므로 개선노력을 기울여 조속히 지적사항을 해소할 필요가 있다고 평가된다.

- 기관은 윤리비전과 윤리경영 목표 및 중장기 로드맵과 중장기 전략과제를 제시하고 내외부 전담조직 및 성과환류 제도를 두어 윤리경영시스템을 운영하고 있다. 기관은 부패행위 발생가능성을 차단하기 위해 행동강령, 공무국외출장규정, 인사규정 등에 윤리 관련 규범을 정비하였으며, 신입직원과 승진자, 임직원 등을 대상으로 윤리교육 프로그램을 운영하여 임직원의 윤리의식을 제고하고, 기관 홈페이지에 갑질행위, 인사·채용비리 등과 같은 불공정 관행이나 비위행위 신고센터를 상시 운영하고 있으며, 청탁금지법 상담센터를 운영하고 자료집을 제작·배포하였고, 4개 분야에 5개 기관이 참여하는 건설산업부문 청렴사회 민관협의회를 발족하고 협약을 체결하여 청렴문화 민간부문 확산을 도모하였다.

- 다만, 기관의 윤리경영시스템에서 제시하고 있는 중장기 로드맵은 변화된 환경 등을 반영하여 그 내용과 시기 등을 재정비하여 구축할 필요가 있고, 그에 기반하여 중장기 전략과제의 내용 또한 체계적으로 재정비하여 추진해나갈 필요가 있다고 평가되며, 검토 중인 익명신고시스템을 조속히 도입하여 활성화할 필요가 있을 것이다. 기관이 채용비리, 갑질, 퇴직임직원 부당개입 등과 같은 공공분야 이슈사항을 설문과 제보접수 등을 통해 점검한 것은 적절하며, 지속적으로 시행해 나갈 필요가 있다고 평가된다.

- 기관은 채용과 관련한 인사규정 등 내규를 정비하고 채용의 전 과정에 감사인을 참여시켜 채용비리 발생가능성을 차단하여 인사 공정성을 제고하고자 했으며, 부패발생 Zero를 위해 행동강령을 개정하였고, 해외출장 지원 금지와 관련하여 해외출장 지원 투명화, 해외출장 관리체계 구축 등에 관한 청탁금지법 해석기준 보완사항을 내규에 반영하였다. 기관은 고위·간부직을 대상으로 부패위험성 진단 설문을 실시하고 전무이사까지 청렴계약제 대상에 포함시켰으며, 부서별 청렴전담직원이 1개의 위험요소를 발굴·개선하도록 하였다.

- 기관은 청렴활동 우수자 포상 등을 통해 평가보상을 하였으며, 반부패 실무추진반 운영 등을 통해 모니터링하고 최근 3년간의 감사활동에 대해 만족도 조사 실시 등을 통해 감사계획 및 부패방지 청렴시책 추진계획 등에 반영하여 환류·개선할 예정이며, 기관은 전사적 청렴활동 참여를 통해 기관의 청렴도를 제고하여 청렴도 조사에서 1등급을 획득하였다. 기관은 감사활동 만족도조사, 감사담당자 회의, 감사활동 공유 간담회 등을 통해 확인한 여러 개선의견을 환류활동에 적극 반영하여 개선활동을 지속해나갈 필요가 있을 것이다. 기관이 추가 제출한 자료를 통해, 정부 공문서 작성방법 개정사항 등을 반영하여 문서처리규정을 개정하여 전자문서의 보존범위 명확화, 문서 보존 철저 및 평가심의를 통한 문서 폐기와 같은 내용으로 기록물을 관리하고 있다는 것을 확인하였다.

- 기관은 감사업무 최종결정권을 모두 상임감사에게 위임하고 감사실 직원의 근무평정은 감사실장이 하고 감사실장은 상임감사가 하며, 내외부 교육과 자격증 취득 등을 통해 감사부서와 그 인력의 독립성과 전문성을 강화하려고 했으며, 채용비리, 갑질, 퇴직임직원의 부당한 업무개입, 법인카드 점검 등과 같은 공공기관의 이슈사항을 집중관리하면서 내부통제를 강화하려고 하였다. 기관은 부서별로 주요사업의 위험요소를 발굴하여 자율점검 항목을 선정하고 매분기 위반 여부를 반복 점검하는 예방적 자율감사, 매분기 이행실적을 관리하고 조치 미완료 사항은 미이행 사유서 및 이행완료 예정일을 제출받아 지속적으로 추적 관리하는 지적사항 사후관리 등을 시행하고 있다.

- 기관이 운영하는 윤리경영 시스템의 끝부분에 있으면서 환류가 시작되는 지점은 윤리경영에 반하는 비위행위가 발생했을 때 그 경중에 따라 적절하게 조치를 취하는 것이라고 볼 수 있는데, 그러한 조치 중에서 징계를 제외한 '주의' 또는 '경고' 조치 등에 대해서는 그러한 조치에 부합되는 정도의 인사상 또는 신분상 조치가 적절하게 병행될 수 있도록 각각의 조치 내용을 구분하여 명확히 규정화하고 구성원에게 그 내용을 주지시켜 시행해나갈 필요가 있다고 평가된다.

- 기관은 인권경영 체계 구축, 인권영향평가, 구제절차 등의 내용을 담은 인권경영 이행계획서를 제출하였지만 인권경영규정 제정 등 체계 구축과 인권경영위원회 설치 등에 대한 사항은 2019년에 추진할 계획이며, 선제적 고충처리로 고충처리 건수가 2017년 7건에서 2018년 2건으로 감소하였다. 기관은 인권경영 이행계획서에 명시한 내용과 2019년 추진계획에 명시한 내용대로 인권경영체계 구축을 위해 노력해나갈 필요가 있으며, 이 과정에서 인권교육 등에도 유의할 필요가 있을 것이다.

- 공공기관에서 윤리경영과 인권경영에 관한 사항은 공공기관의 사회적 가치 창출과 책임 이행의 근간이 되는 사항이고 공공기관에 대한 국민의 신뢰와도 직결되어 있으며, 기관의 구성원 모두가 자발적이고 적극적으로 참여할 때 소기의 성과를 거둘 수 있는 사항이므로, 노동조합과 구성원을 윤리경영위원회 등에 참여시키는 것은 물론이고 윤리경영과 인권경영에 관한 추진전략과 이행과제 마련 및 추진 등과 같은 전 과정에 적극 참여시켜 내재화는 물론이고 실행력과 효과성을 배가시켜 나갈 필요가 있을 것으로 평가된다.

- 이상의 결과를 종합해 볼 때, 윤리경영을 위한 기관의 노력과 성과를 "B0"로 평가한다.

1. 윤리경영

가. 평가개요

평가산식	평가방법	목표치	실적치	평 점	가중치	득 점
고용노동부 부패방지 시책평가 결과	목표부여	100	82.8	50.000	2	1.000

나. 평가내용

- 부패방지 및 청렴도를 평가하는 지표로서 1점을 득점하였다.

다. 항목별 분석

- 청년 거버넌스 운영, 채용관련 규정 개선, 반부패·청렴교육 지표 실적우수, 법인카드 상시모니터링 체제 구축을 통한 예산낭비 방지·재정 투명성 강화에서 좋은 평가를 받았으나 업무추진비 부서별 사용 내역 미공개, 부패행위자 자체적발 미흡으로 인해 전체적으로 82.8점(보통)으로 평가되었다.

라. 추세분석

- 2018년에 신규로 도입한 지표이다.

4 조직 · 인사 · 재무관리

1. 조직·인사 일반

- 기관은 조직개편, 인원배분, 임시조직 운영 등에 대한 운영방향 및 기준 등 마련 필요성에 따라 조직 확대에 따른 중장기 조직개편안 제시, 임시조직(전자카드추진단, 기능등급관리단) 운영을 위한 증원, 민원업무 증가 및 사업장 관리강화를 위한 증원 등을 수행하였다. 또한 경영전략에 따른 전담부서 지정하고 단위조직의 역할 및 책임을 명확하게 하는 등 행정효율성 향상을 위해 전결권을 하부에 위임하는 등 합리적인 직무수행을 위

해 노력한 것으로 판단된다.

- 기관은 직원 역량 강화를 위한 직무분석과 역량 모델링을 체계적으로 구축 필요성에 따라 역량기반 교육훈련 체계 구축 컨설팅을 추진하고, 직무분석 인터뷰 및 직무기술서 작성 등 DB 구축하는 등 직원경력개발 관리체계 기반을 구축하고자 노력한 것으로 판단된다. 다만 외부업체로부터 개발된 교육훈련 체계가 기관의 특성을 충분히 반영한 것인지에 대한 사항을 현업적용 과정에서의 충분한 추가검토가 필요한 것으로 판단되며, 직무역량에 따른 경력별 교육훈련 체계 활용 및 경력개발경로(career development path)의 연계 방안의 수립은 중장기 관점에서 보완되어야 할 것으로 판단된다. 또한 전직원 대상으로 당해년도 참여한 교육훈련 과정 관련 만족도를 조사하여 보완이 필요한 프로그램에 대해서는 구체적으로 조사하여 이를 반영할 수 있도록 하는 선순환 피드백 체계를 활성화하는 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 기관은 경영전략 달성을 위한 전략적 성과관리시스템을 구축 및 운영하고자 노력한 것으로 판단된다. 특히 평가단계별 피드백 관리를 통해 개인평가의 수용성을 강화하고자 하였는데, 목표수립 단계에서 개인별 업무수행계획을 도출함에 있어 평가자·피평가자 관점 모두를 반영하고, 중간점검을 통해 계획의 적정성 및 추진실적을 모니터링 함으로써 지표 변경기회를 제공하여 합리적인 평가를 수행하고, 성과평가를 통해 정당한 평가결과 도출을 위한 피평가자 의견 수렴하여 수용성을 높이고자 노력한 것은 긍정적으로 판단된다. 다만 조직평가와 개인평가에 대한 평가자의 비중에 대한 조직차원의 검토가 필요한 것으로 판단되며, 공정성 담보를 위해 외부위탁을 통해서 실시하고 있는 다면평가의 조직에서의 실시 및 활용의 필요성에 대해서는 반드시 점검할 필요성이 있다.

- 이상의 결과를 종합해 볼 때, 조직·인사 관리를 위한 기관의 노력과 성과를 “B0”로 평가한다.

2. 재무예산 운영·성과

가. 평가개요

평가산식	평가방법	목표치	실적치	평 점	가중치	득 점
관리업무비 / 예산집행액	목표부여(편차)	최고목표: 0.121 최저목표: 0.231	0.189	50.322	2	1.006

나. 평가내용

- 관리업무비의 운용실적을 평가하는 지표로서 예산집행액 대비 관리업무비를 목표부여(편차)방법으로 평가하였다.
- 2018년도 실적치는 0.189로 평점 50.322점, 득점 1.006점을 획득하였다.

다. 항목별 원인분석

- 2018년도 예산집행액 대비 관리업무비 비율은 18.9%로서 2017년도 18.5% 대비 0.4% 증가하였다.
- 비정규직 인원의 무기계약직 전환('17년 15명, '18년 8명)으로 인해 2018년도 관리업무비는 4,828백만원으로 2017년도 4,228백만원 대비 600백만원 증가하였으며, 2018년도 예산집행액은 25,536백만원으로 현원 증가('17년 127.5명 → '18년 148.5명)로 인한 인건비 증가 등으로 인해 2017년도 22,791백만원 대비 2,745백만원 증가하였다.

라. 추세분석

- 2014년도는 긴축예산 편성으로 인한 예산집행액 감소에 따라 관리업무비 비율이 일시적으로 증가하였으며, 2017년부터는 비정규직 인원의 무기계약직 전환에 따라 관리업무비 비율이 증가하였다.
- 계량관리업무비는 2013년 9.5%, 2014년 19.8%, 2015년 13.4%, 2016년 15.3%, 2017년 18.5%, 2018년 18.9%로 2015년부터 증가 추세에 있다.

3. 삶의 질 제고

- 기관은 일·가정 양립을 위한 가족친화경영 확대하고자 노력하였으며, PC-OFF를 2일로 확대하고, 주52시간 근무제 시행하고, 임산부 보호 등을 위한 제도를 신설하여 유연근무제 활용인원 증가('17년 70명→'18년 89명)하였으며, 1인당 월평균 시간외근로시간은 감소('17년 20시간→'18년 13시간)하는 등의 개선효과를 제고하였다. 특히 기관장, 노조위원장 및 부서장 등이 참석하여 주52시간 근무제 운영 등 장시간 근로 해소 추진을 위한 대책 회의를 실시하였으며, 전 직원을 대상으로 설명회를 개최하고 운영계획 및 시간외근무 운영지침 제정하는 등의 노력을 수행하였다.

- 안전한 근로환경 조성을 위해서 위험요서 제거, 근로자 보호, 근무여건 개선 등의 실행과제를 10개를 설정하고 근로자에 대한 업무상 부상·질병 예방 및 안전한 근무환경 제공을 위해서 노력하였다. 특히 근로자 보호를 위해서 고객응대근로자 보호 활동실시, 불법촬영(몰래카메라) 실태 점검, 업무상 질병 예방 및 근로자 건강관리, 재난정보 제공 등을 실행하였으며, 이러한 노력의 결과로 콜센터 고객응대업무 위험도 평가결과 우수등급을 획득하기도 하였다. 한편 전직원 직무스트레스 검사 실시하고, 미세먼지 발생 정보 등 제공으로 관련 피해예방을 위해 노력한 것으로 판단된다.

- 이상의 결과를 종합해 볼 때, 삶의 질 제고를 위한 기관의 노력과 성과를 "B0"로 평가한다.

5 보수 및 복리후생비

1. 보수·복리후생

- 기관은 전년도에 처음 실시한 평가수용도조사 내용과 결과(65.8점으로 보통수준)를 면밀히 분석하고 환류하여 성과평가 제도 개선에 적극 활용해 나갈 필요가 있다는 전년도 지적사항을 반영하여, 지표 개선을 통해 64개

성과평가지표 중 20개를 변경하고, 평가부서의 중립성 확보를 위해 평가를 담당하는 기획관리팀을 평가대상에서 제외하였으며, 동점자 처리기준을 명시하는 등과 같은 개선노력을 시행하였다.

- 기관은 노사 합의를 통해 도입한 성과연봉제를 운영하면서, 기본연봉 역시 개인 역량평가를 통해 5개 등급으로 최고와 최저의 차등폭을 ±1.5%~±2%로 하는 누적식 차등인상을 적용해 오다가, 2017.12.20.자 노사합의에 따라 2018.1.19. 연봉제시행세칙을 개정하여 전년도 기본연봉에 동일한 임금인상률을 적용하는 방식으로 기본연봉의 차등인상을 폐지하였다. 전년도에 지적하였듯, 직무·능력·성과 등에 기반하여 합리적인 보수체계를 구축하기 위해서는 적절하게 구성원의 동기를 계속 유발시키면서도 중장기적으로 지속가능한 임금체계에 대한 기관의 고민과 구성원의 공감대 형성이 계속되어야 할 것이고, 평가제도의 이해도와 수용도 등과 성과연봉제의 수용도 등을 연계하여 지속적으로 모니터링하고 환류해 나갈 필요가 있다.

- 기관은 노사합의로 도입하여 수년간 실시해 온 개인 역량평가에 기초한 기본연봉 차등인상을 폐지하면서도, 그것이 합리적 보수체계로 개편하기 위한 단계적 또는 점진적 변화의 과정이라거나 기관의 경영목표 또는 업무나 조직구성 등 기관의 특성에 적합한 보수체계 설정을 위한 것 때문이라는 등과 같은 설명이 부족하며, 이로써 임금의 연공성은 이전보다 강화될 것으로 예상된다. 합리적이고 공정한 보수체계에 관한 기관의 고민은 구성원의 수용성 확보와 함께 이루어져야 하고, 종국적으로는 기관의 임무 수행에 적합하도록 이루어져야 한다는 점에 유의하여 기관의 개선노력이 필요하다고 평가된다.

- 기관의 1인당 복리후생비는 전년도와 대비하여 낮은 수준으로 관리되고 있으며, 2014년부터 지속적으로 감소하는 추세에 있다. 기관은 직원포상을 확대하고 공기청정기 비치, 직무스트레스 검사 추가 등과 같은 사무환경 개선으로 비금전적 복지 확대를 통해 직원 사기진작에 노력하고 있다. 기관은 복리후생제도 운영 및 개선사항에 대한 성과 측정을 위해 매년 복리후생 만족도조사를 실시해 왔지만 평가대상년도에 대한 조사내용 등

은 제시되어 있지 않은데, 만족도 조사결과 등과 연계하여 복리후생의 양과 질을 지속적으로 관리할 필요가 있다고 평가된다. 기관은 전년도에 임금피크제 최초 적용대상자가 2021년도에 발생하기 때문에 노동조합과 총인건비 내 신규채용 인건비 충당 문제를 지속적으로 협의하여 총인건비에서 활용할 수 있도록 제도화하는 것을 추진할 예정이라고 하였는데, 합리적이고 공정한 보수체계 구축·운영과 연계하여 신규채용 인건비 충당 또한 조속히 제도화해둘 필요가 있을 것이다.

- 기관은 조합원이 정당한 업무수행 중 발생한 사건으로 조사를 받거나 소송 등 법적분쟁이 발생할 경우에 법률지원, 소송대리 등에 수반되는 비용을 지원하는 것, 조합원의 사고가 업무상재해로 판단되는 경우 예산범위 내에서 관련 비용을 지원할 수 있도록 하는 것, 공무원 기준과 달리 10년 이상 근속자에게 명예퇴직을 인정하고 있는 것, 직위해제 사유 중에서 직무수행능력 부족, 직제 감축 등을 이유로 한 경우에 연봉의 90%를 지급하는 것, 기관에서 정한 날을 유급휴일로 인정하는 것, 매년 4일 이내의 체력훈련휴가를 부여하고 기관장이 인정하는 경우 특별휴가를 부여 가능토록 하는 것, 업무상재해에 대해서는 산재법에 따라 처리하도록 관련 규정을 정비할 필요가 있다는 것, 구속된 경우에 급여 미지급을 명시할 필요가 있다는 것 등과 같은 이전 지적사항에 대해 개선실적을 전혀 제시하지 못하고 있으므로, 개선노력을 지속하여 조속히 가시적인 성과를 이룰 필요가 있다고 평가된다. 또한 인사규정에 신설한 교육연수의 휴직기간 등을 재검토하여 국가공무원법 등에 부합되도록 개선할 필요가 있을 것이다.

- 이상의 결과를 종합해 볼 때, 보수·복리후생을 위한 기관의 노력과 성과를 “C”로 평가한다.

2. 총 인건비 관리

가. 평가개요

평가산식	평가방법	목표치	실적치	평 점	가중치	득 점
정부예산편성지침의 인건비인상률	목표부여	2.6% 이내	2.593%	100.000	3	3.000

나. 평가내용

- 공기업·준정부기관 예산편성 지침의 총인건비 인상률 준수 여부를 평가하기 위한 지표로 정부지침 2.6% 내의 인상률을 준수하여 만점을 달성하였다.

다. 항목별 원인분석

- 복리후생비 관리 및 노사 간 상호 임금협약 체결 노력 등을 통해 2017년도 총인건비 9,594백만원 대비 2.593% 증가한 9,843백만원을 2018년도 인건비로 집행하여 인상률 가이드라인 지침을 준수하였다.

라. 추세분석

- 기관은 2018년 및 2017년 총 인건비 인상률을 준수해 오고 있다.

3. 노사관계

- 기관은 노사관계 전략에 대한 직원 및 노동조합 공유 등을 통해 단기 및 중장기 전략 마련과 추진이 필요하다는 전년도 지적사항을 반영하여, 환경변화 및 전년도 추진사항 환류로 취약점을 보완하여 전략을 재정비하고, 외부전문가 등 노사 공동으로 노사관리 전략을 점검하여 차년도 개선방안을 도출하였다. 다만, 실행과제에 적합한 성과지표를 개발하고 그러한 성과지표를 단기 및 중장기 등으로 구분하여 체계적이고 지속적으로 관리해 나갈 필요가 있으며, 전년도에 노사합동 워크숍에서 노사파트너십 추진전략 등 기관의 노사발전 전략을 공유한 것과 같이, 노사발전 전략을 공유하면서도 그 시기를 앞당기고 공유 대상을 구성원 등으로 보다 확대

해 나갈 필요가 있고, 전략 수립과 실행과제를 선정하는 과정에서부터 노동조합 등 구성원을 적극 참여시키는 노력을 기울여 수용성과 실행력을 높여나갈 필요가 있다고 평가된다.

- 또한, 노사관계 지표의 기본방향을 '상호신뢰를 바탕으로 노사갈등 예방 및 극복'이라고 제시하고 있는데, 보다 적극적이고 능동적인 공공성 강화 방안을 계속 고민하고 반영해 나가도록 지속적으로 노력할 필요가 있다는 전년도 지적사항에 유의하여, 노사가 적극 협력하고 상생하면서 공존할 수 있는 관계로 발전시켜 기관의 노사관계 안정과 발전은 물론이고 더 나아가 민간부문에 모범이 될 수 있는 공공노사관계의 모습을 기관에 구현할 수 있도록 노력해나갈 필요가 있다고 평가된다.

- 기관은 상향식 양방향 채널을 보강할 필요가 있다는 전년도 지적사항에 대해 개선실적을 제시하지 못하고 있으며, 기관이 제시한 여러 소통채널의 내용을 살펴보더라도 구성원 개인 차원의 소통채널을 찾아보기 어렵다. 구성원 개개인에게 애로사항이나 건의사항 또는 협의하고 싶은 사항 등이 있을 때 편하게 도움을 구하거나 의견을 전달하거나 해결할 수 있는 소통창구가 존재한다는 것은 협력하고 상생하는 노사관계 공감대 형성에 기초가 될 수 있기 때문에 노사관계 차원뿐만 아니라 조직문화 차원에서도 바람직할 것이므로, 그러한 채널 보강은 물론이고 활성화 대책까지 마련하여 시행해 나갈 필요가 있다고 평가된다.

- 기관은 노사관계 교육프로그램을 다양화하고 전 직원을 대상으로 역량강화 노력을 기울일 필요가 있다는 전년도 지적사항을 반영하여, 계층별 교육과 사이버 노동교육을 병행하여 조직차원에서 노사인식 제고를 도모하고(노동분쟁해결, 갈등관리과정 등에 132명이 수료하여 수료율 97%) 노조집행부, 경영지원팀장, 노무담당자 등이 노사교육에 참여하는 등으로 노사관리 역량강화에 노력하였다. 기관은 계층별로도 교육프로그램을 다양하게 개발하여 계속 실시해 나갈 필요가 있으며, 전 직원의 역량 강화에도 더욱 관심을 기울여 지속적으로 관련 교육을 강화해 나갈 필요가 있다고 평가된다. 또한, 노사협의회 개최 횟수와 주기를 관련 법령에 부합되도록 운영할 필요가 있을 것이다.

- 기관은 노사가 합의한 사항을 근무시간 중 조합활동으로 인정하고, 임시총회나 상무집행위원회 활동에서 시간과 횟수 등을 정하고 있지 않은 것, 노동위원회 또는 법원 판결시 재심 청구 또는 행정소송을 제기한 경우에도 징계를 철회하도록 한 것 등과 같은 이전 지적사항을 개선하기 위해, 전년도에 전문가 자문 등을 통하여 단체협약 및 취업규칙 개정안을 마련하고 2018.2.27. 교섭요구 노동조합이 확정됨에 따라 단체협약을 개정하기 위해 단체교섭을 추진하고 있는 중이라고 했지만, 2018.8.6. 단체협약을 체결했음에도 지적사항에 대한 개선실적은 전혀 보이지 않으므로, 개선노력을 지속하여 조속히 가시적인 성과를 이룰 필요가 있다고 평가된다.

- 이상의 결과를 종합해 볼 때, 노사관계를 위한 기관의 노력과 성과를 “C”로 평가한다.

6 혁신과 소통

1. 혁신노력 및 성과

- 기관은 2022 중장기 경영전략체계를 수립하여 기존 전략과제로서 ‘조직재설계 및 기능 확대’를 변경하여 ‘조직기능 및 혁신역량 창출’로 수정하여 반영하였으며 이를 바탕으로 별도의 경영혁신 전략체계를 마련하고 열린혁신 TF를 중심으로 20개의 실행과제를 수행하는 방식으로 혁신활동을 진행한 것으로 평가된다. 혁신추진체계로서 외부와의 연계성을 강화하기 위하여 시민참여혁신단과 혁신지원그룹을 운영한 것은 긍정적으로 평가되나 혁신과제 내용들이 현재 기관이 수행하는 경영관리와 주요사업의 주요내용을 서술하고 있는 상황이므로 기관 특성을 반영한 혁신의 방향성과 목표 설정이 우선적으로 선행되어야 할 것으로 판단된다.

- 기관은 혁신활동을 지원하고 강화하기 위하여 임직원들을 대상으로 창의적 업무개선 과제를 발굴하기 위한 혁신제안제도를 운영하고, 참신한 신

규 실행과제를 발굴하기 위한 혁신경진대회를 운영하고, 인센티브 제공 방식을 통하여 혁신활동을 독려한 것은 긍정적으로 평가되나 제안제도와 경진대회 운영성과 수준은 전반적으로 미흡한 것으로 평가된다. 기관 내부적으로 혁신의 내재화를 강화하기 위해서 혁신활동을 독려하기 위한 기관장의 노력과 더불어 임직원 대상 교육을 수행하고, 혁신활동과 관련한 성과지표를 마련하고, 외부의 혁신활동 우수사례를 공유하는 노력을 수행할 필요성이 있는 것으로 판단된다.

- 기관은 외부적으로 국민 참여를 통한 혁신활동을 강화하고자 시민참여혁신단을 운영하여 열린혁신을 수행하고자 노력한 것으로 평가된다. 본과(본회운영)와 분과(지사운영)로 분리하여 구성하여 기관혁신과 고객서비스 제고를 도모한 것은 긍정적으로 평가된다. 다만 기관의 혁신활동의 대국민 소통노력 제고를 위한 방안을 검토하고, 열린혁신을 실효적으로 수행하기 위해서 상시적 VOC 청취시스템과 기관의 혁신체계와의 연계성을 강화하고, 기관의 혁신활동 성과에 대한 평가 및 환류가 이루어질 필요가 있는 것으로 판단된다.

- 기관의 혁신활동 중점 추진과제는 중장기 미래과제로 전자카드제 도입 및 확대와 건설기능인등급제 도입 성과와 더불어 단기과제로 비정규직의 정규직 전환과 복지서비스 확충 기반 마련으로 제시되고 있다. 기관이 단기과제로서 간접고용근로자 8명 정규직 전환을 수행하고, 온라인 복지신청 서비스 하나로시스템을 통합한 것은 긍정적인 성과로 인정된다. 다만 기관은 중장기 미래과제뿐만 아니라 일반적인 경영관리 및 주요사업 모든 분야에서 혁신활동이 수행될 수 있음을 인식하고 현재의 혁신활동의 문제점을 환류하여 기관의 특성을 반영한 경영혁신과 사업혁신을 위한 계획을 체계적으로 마련하여야 할 것으로 판단된다.

- 이상의 결과를 종합해 볼 때, 혁신노력 및 성과를 위한 기관의 노력과 성과를 “C”로 평가한다.

2. 국민소통

(1) 경영정보공시 점검

가. 평가개요

평가산식	평가방법	목표치	실적치	평 점	가중치	득 점
경영정보공시 점검결과 부여벌점	목표부여	벌점 0점	벌점 3점	83.400	1	0.834

나. 평가내용

- 기획재정부에서 평가하는 경영정보공시 점검 지표는 경영 투명성 제고를 위해 경영정보 공개시스템(알리오)에 고시하는 자료의 정확성 및 적시성 등을 평가하는 지표로서 조사결과 평점 83.4로 0.834점을 득점하였다.

다. 항목별 원인분석

- 공공기관의 통합공시에 관한 기준에 따른 경영공시 항목 점검결과 기관운영 부분에서 미공시 및 허위공시 2건(경과실)으로 인해 벌점 3점이 부여되었다.

라. 추세분석

- 경영정보공시점검결과 2017년도는 벌점이 없었으나 2018년도 벌점 3점으로 증가하였다.

(2) 고객만족도 조사

가. 평가개요

평가산식	평가방법	목표치	실적치	평 점	가중치	득 점
(고객만족도결과 × 0.548) + (향상도 × 0.452) + 상대등급별 점수	목표부여	100	79.2	85.454	1	0.855

나. 평가내용

- 고객만족도 지수는 기획재정부에서 실시하는 고객만족도 조사결과와 향상도를 일정한 비율로 합산한 후 상대등급별 점수를 합산하여 평가하였다.
- 2018년도 기관은 고객만족도 조사결과(PCSI) 79.2점 및 향상도 86.4점을 획득하였고 상대등급별 점수 3점(B등급)을 합산하여 평가되었다.

다. 항목별 원인분석

- 사업유형별 만족도 지수는 퇴직공제금 지급 및 안내(78.2점→79.5점), 무료 취업지원(71.0점→76.1점), 보조금 지원(74.4점→79.0점), 건강관리 지원(75.5점→80.4점)영역에서 증가하였고 기능향상 훈련 영역에서만 감소하여 전체 고객만족도 조사결과는 전년 대비 1.8점 상승(77.4점→79.2점)하였다.

라. 추세분석

- 기관의 고객만족도 조사결과는 79.2점으로 전년(77.4점) 대비 1.8점 상승하였으며 2014년 이후 상승과 하락을 반복해 오고 있다.

2 주요사업

1 성과관리 및 지표구성의 적정성

1. 퇴직공제사업

- 기관은 기존의 중장기 경영전략체계를 변경하여 새롭게 2022 중장기 경영전략체계를 수립하였다. 전반적으로 중장기 경영목표를 도전적으로 설정하는 방향으로 수정이 이루어진 것으로 판단되나 퇴직공제사업 관점에서의 경영목표, 전략목표, 전략과제 및 실행과제는 전년도와 동일한 내용으로 사업관리가 이루어진 것으로 평가된다. 중장기 경영전략 로드맵 내용을 바탕으로 평가하는 경우 2017년 기반 조성기에서 2018년 도약기로 변경되고 있으므로 전략과제 내용이 동일하더라도 실행과제와 성과지표 내용 중 수정반영이 필요한 부분에 대한 적극적인 검토가 이루어질 필요성이 있는 것으로 평가된다.

- 기관은 계량 성과지표로서 '퇴직공제 성립신고율'과 '준공공사 납부율'은 전년도와 동일한 지표로 설정하였으나 구체적인 사항은 전년도 지적사항을 일부 반영하는 관점에서 수정이 이루어진 것으로 판단된다. 즉 두 가지 성과지표 모두 법적인 의무사항으로서 거의 100% 달성률에 이르고 있는 상황에서 전년도에 기록된 불성실 공사와 준공미납 공사에 대한 가입을 독려하여 당해 연도에 이에 대한 해소노력을 통하여 가입완료 공사와 납부완료 공사를 달성한 비율을 10%의 비중으로 반영한 것은 성과지표의 실효성을 개선하기 위한 긍정적인 노력으로 인정된다.

- 기관은 이러한 노력으로 인하여 전년도 불성실 가입공사 252건 중 200건 해소성과를 달성하고, 전년도 준공미납 공사 55건 중 32건 해소성과를 달성한 것은 긍정적으로 평가되나 본 지표를 통하여 사업관리 개선방향 모

색과 임직원 동기부여 측면에서는 여전히 의문이 제기될 수 있는 것으로 평가된다. 2022 중장기 전사적 경영목표로서 퇴직공제 가입·납부율 100% 달성은 미가입·미납율이 0%인 것을 의미하므로 내부적 관리지표로서 누적적으로 '퇴직공제 불성실공사 개수'와 '준공공사 미납부공사 개수'를 마련하고 목표를 0으로 설정하는 방향으로 지표관리를 수행할 필요성이 있는 것으로 판단된다.

- 기관은 본 사업의 추진계획으로서 공제가입 사업장 관리에 대하여 전년도 지적사항을 반영하여 건설사업주 대상 설문조사를 통하여 서비스 개선을 위한 핵심서비스를 발굴하여 시스템 개선방향을 도출하고, 퇴직공제업무 창구 일원화를 위한 통합시스템을 구축하여 원스톱 서비스를 제공하기 위한 노력을 수행하고, 공제부금 수납목표액 예측시스템을 도입하여 수요예측에 의한 사업관리를 도모하고자 한 점은 긍정적인 개선노력으로 평가된다. 그러나 전반적으로 전년도와 유사한 사업추진이 이루어진 것으로 평가되는데 특별히 전년도에 제시된 환류계획으로서 '불성실 사업장에 대한 관리체계 강화' 내용의 경우 개선수준을 평가하고 구체적인 환류계획을 수립할 필요성이 있는 것으로 판단된다.

- 기관은 추진계획으로서 건설산업 일자리 개선을 위한 전자카드제 추진에 대한 성과가 이루어진 것으로 판단된다. 직접적으로는 적용 현장 확대를 통한 제도화 기반을 구축하여 이용 사업장 수와 이용률 상승을 달성한 점과 전자카드 상품 개선 노력을 통하여 금융서비스 이용률을 제고한 점은 긍정적인 성과로 평가된다. 전자카드제 비용-편익 분석이 4.63으로 조사된 결과는 사회전체적인 결과로 이해되므로 전년도 지적사항을 고려하여 전자카드제 이용에 대한 개별 이해관계자별 장애요인을 파악하고 이를 극복하는 방안을 마련하는 접근방법이 필요할 것으로 판단된다.

- 기관은 본 사업의 계량지표를 지원하고 촉진하기 위한 5가지 비계량지표를 설정하여 각각의 비계량지표에 대한 실행과제와 성과분석을 제시하고 있는데, 전년도에 설정된 비계량 성과지표가 2018년에 내용적으로 변경이

나타나고 있을 뿐 아니라 실행과제로 설정하여 관리된 것으로 설명되고 있다. 결론적으로 본 사업에 대한 지표는 계량적 성과지표로서 성립신고율과 납부율 2가지만 존재하는 상황으로 판단되는데, 사업관리 관점에서 평가하면 지표에 의한 관리를 강화할 필요성이 제기된다고 할 수 있다. 궁극적인 계량지표 달성에 필요한 사항들을 체계적으로 검토하여 계량 및 비계량 지표를 적극적으로 발굴하고 목표에 의한 성과관리를 수행하는 경우 모니터링 실효성 강화 및 평가·환류의 구체성 제고를 도모할 수 있을 것으로 판단된다.

- 기관은 전년도 평가 및 환류를 바탕으로 차년도 사업계획에 반영하는 적절한 환류체계를 마련하여 수행하고 있는 점은 긍정적으로 평가되나 전년도 보고서에 적시된 환류계획과 실제 반영내용 일치성 측면에서 개선이 필요한 것으로 평가된다. 2017년 보고서에 적시된 2018년에 반영계획으로서 '모바일앱을 적극 활용한 퇴직공제 관리 및 환류체계 마련' 계획의 내용에 대한 실행내용과 피드백이 적시되지 못하고 있는 점과 '불성실 사업장에 대한 관리체계 강화' 내용이 반복적으로 제시되고 있는 점은 개선이 필요한 것으로 판단된다. 환류계획으로 제시되는 내용에 대하여는 구체적인 지표 및 실행계획 마련을 통하여 적극적인 개선을 수행하는 것이 필요한 것으로 판단된다.

- 이상의 결과를 종합해 볼 때, 퇴직공제사업을 위한 기관의 노력과 성과를 "B0"로 평가한다.

2. 회원복지사업

- 기관은 전년도에 제시된 3대 사업을 재편하여 4대 사업으로 구성하는 사업조정을 수행하여 회원복지사업 업무를 재설계하였다. 전년도에 고용복지사업으로 설정되어 있던 순수한 복지서비스, 기능인력 양성과 취업알선

활동 중에서 기능인력 양성과 취업알선 활동은 분리하여 고용지원사업으로 재설정하고, 전년도에 퇴직공제사업에 포함되어 있던 퇴직공제금 지급 업무를 회원복지사업 업무로 포함시키는 것으로 회원복지사업을 설계하였다. 이러한 사업별 업무 재조정은 퇴직공제금 수급업무가 서로 관련되어 있다는 기관의 시각보다는 퇴직공제금 지급 업무가 회원복지 출발로서의 성격을 강조한 측면에서 바람직한 재조정으로 평가할 수 있다.

- 기관은 본 사업의 단일의 계량 성과지표로서 전년도와 동일한 퇴직공제금 지급 신속성을 설정하여 퇴직공제금을 신청하고 얼마의 거래일 동안에 지급이 이루어졌는가를 평가하고 있는데 신속성 실적이 지속적으로 향상된 것은 긍정적으로 평가된다. 본 사업이 퇴직공제금 지급과 순수한 복지서비스로 구성된 상황에서 퇴직공제금 지급 업무 중 지급 신속성만을 계량지표로 설정하여 관리하고 있는 상황은 사업명과 지표 간의 타당성 관점에서 개선이 필요한 것으로 평가된다. 회원복지에 퇴직공제금의 정확한 지급의 중요성을 고려하는 경우 퇴직공제금 지급 정확성 지표를 마련하여 관리하는 것이 필요한 것으로 판단되며 실효적인 관리를 위해서는 퇴직공제금 미지급자 수에 관련된 지표를 마련하는 것이 보다 적절할 것으로 판단된다.

- 기관은 순수한 복지서비스에 대하여 계량지표가 아닌 비계량지표에 의한 관리를 수행하고 있다. 비계량지표의 경우 '맞춤형 복지서비스 확대 및 강화'로 설정하고 3가지의 실행과제를 수행하고 있는데, 기관은 대내외적으로 복지서비스 수혜인원 확대에 대한 요청을 받고 있는 상황이다. 대외적인 성과를 제시하기 위한 측면 또는 대내적인 관리를 강화하기 위한 측면을 고려하여 계량지표를 마련하여 관리하는 방안을 검토할 필요성이 있는 것으로 판단된다. 이러한 경우 계량지표 목표를 달성하기 위한 필요한 노력들을 검토하면서 비계량지표를 마련하고 정비하는 방안을 검토하여야 할 것으로 판단된다.

- 기관은 피공제자 정보관리를 강화하여 적극적인 고지활동을 수행하고, 퇴

직공제금 청구편의성을 증진하기 위하여 하나로서비스를 통합하여 원스톱 회원복지서비스를 강화함과 동시에 모바일앱을 통한 서비스를 제공하여 고객의 접근성을 강화하고, 퇴직공제금 수급권 보호를 위하여 정부와 공공기관과의 협업을 통하여 사망 피공제자 유족에게 안내서비스를 제공하여 유족에게 퇴직공제금을 지급한 성과를 발생시킨 것은 긍정적으로 평가된다. 퇴직공제금 가입·납부율 100%가 기관의 중장기 전사적 경영목표에 제시되고 있음을 고려하고 복지서비스의 핵심으로서 퇴직공제금 지급 업무의 중요성을 고려하는 경우 '퇴직공제금 지급률 100%'를 중장기 경영목표로 설정할 필요성이 있는 것으로 판단된다.

- 기관은 퇴직공제금 지급업무와 순수한 복지업무를 담당하는 회원복지팀 중심으로 본 사업을 구성함으로써 기존 업무도 전년도에 비하여 개선이 이루어진 것으로 평가된다. 퇴직공제금 지급에 대한 신속성 제고를 위한 노력, 대부금 지급업무의 경우 대부서류 간소화와 온라인 신청방법 개설을 통하여 신청자의 편의성 제고를 위한 노력, 퇴직공제금 압류방지통장 홍보 강화를 통하여 실질적인 수급권 보호 노력 측면에서 성과가 인정된다. 특히 근로복지공단과의 협업으로 산업재해 발생 건설근로자 퇴직공제금 지급을 강화한 것은 본 사업의 핵심적인 방향으로 평가된다. 기존에 수행하는 사업에 대한 지속적인 개선을 위해서는 평가 및 환류 체계를 강화하는 것이 중요하다고 할 수 있다.

- 기관은 기존에 수행하던 복지서비스 확대를 위하여 노력한 점과 전년도 지적사항을 반영하여 복지 사각지대를 해소하기 위하여 복지 수혜자 분포를 파악하여 기존 복지사업을 개선하려는 노력을 시도한 점은 긍정적으로 평가된다. 기관은 신규복지 서비스 발굴 및 체계적인 접근방법을 통한 추진이 필요하다는 인식을 바탕으로 중장기 재정추계를 포함한 복지로드맵을 구축할 예정이며 복지 대상인원 확대를 요청한 국정감사 지적사항을 반영하여 예산증액 편성을 도모한 점은 긍정적으로 평가된다. 로드맵을 바탕으로 중장기적으로 복지서비스 목표를 설정하여 평가지표에 의한 관리체계를 마련하는 접근방법이 필요할 것으로 판단된다.

- 이상의 결과를 종합해 볼 때, 회원복지사업을 위한 기관의 노력과 성과를 “B0”로 평가한다.

3. 고용지원사업

- 기관은 기존에 고용복지사업에서 수행하던 사업내용으로서 기능인력 양성과 취업알선 활동을 분리하여 독자적인 사업으로서 고용지원사업을 설정하여 강화하고자 노력하였다. 이러한 방식으로 사업 재설계를 수행한 것은 기관의 중장기 경영전략체계에서 제시하는 경영목표 4가지 중 2가지가 고용지원사업을 통해서 달성가능하다는 점, 퇴직공제금 지급의 경우 회원복지를 위한 기본적인 특성이나 고용지원서비스의 경우 회원복지의 핵심적인 특성이라는 점, 기관이 회원의 고용지원을 향후에 전사적인 역량강화를 통하여 노력하기로 한 점 등을 고려하는 경우 고용지원사업을 복지사업에서 분리하여 재설계한 것은 바람직한 방향으로 평가된다.

- 기관은 2022 중장기 경영전략체계를 수립하여 본 사업을 통해 달성하고자 하는 중장기 경영목표를 기능인력 양성은 15,000명/년(2021)에서 18,000명/년(2022)로 변경하였으며, 무료취업 알선일수는 296,000일/년(2021)에서 403,000일/년(2022)로 변경하였다. 기능인력 양성의 경우 2022 숙련공 부족인력 전망치를 기준으로 설정하였으며 무료취업 알선일수의 경우 2018년 실적을 기준으로 매년 5% 상향하는 방향으로 설정하였다. 기관은 2021 중장기 경영전략체계에서 취업알선 일수 경영목표가 296,000일/년이었으나 2018년 실적이 313,152일/년을 달성한 것으로 제시하고 있는 상황이다. 중장기 경영목표 초과달성을 강조하기보다 도전적이고 체계적인 중장기 경영목표 설정이 선행되어야 할 것으로 판단된다.

- 기관은 기능향상 지원사업의 핵심적인 계량 성과지표를 수료자 만족도 목

표에 대한 만족도 실적으로 평가하고 있다. 기능향상 지원사업 만족도 목표를 지난 3개년 만족도 실적 중 최고 점수에 0.5점을 가산하여 설정한 것은 만족도 제고의 어려움을 고려하는 경우 도전적 목표로서 평가되며 목표를 달성한 기관의 노력이 인정된다. 그러나 중장기 경영목표 달성과 계량 성과지표의 일관성을 고려하는 경우 전년도에 제시된 수료율 지표가 삭제된 점과 기능인력 양성자수에 대한 지표관리가 이루어지지 못한 점은 재검토가 필요한 것으로 평가되며 양성자수 목표설정의 경우 전년도 실적을 기준으로 설정하기보다는 중장기 경영목표 달성을 위한 미래지향적 목표설정을 수행할 필요가 있는 것으로 판단된다.

- 기관은 취업지원사업의 경우 취업자 만족도 목표에 대한 만족도 실적으로 평가한 계량 성과지표를 관리한 것으로 제시하고 있다. 전년도와 달리 취업지원사업에 대한 계량 성과지표를 마련하고, 수료자 만족도 지표와 동일한 목표부여 방식을 사용하여 목표 대비 초과 실적을 달성한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만 경영전략체계와의 일관성을 위해서는 무료취업 알선일수에 대한 2022 경영목표에 대한 도전성과 신뢰성 문제(2021 경영목표 설정에서는 연 10% 향상 기준을 적용하였으나 2022 경영목표 설정에서는 연 5% 향상 기준을 설정)를 재검토할 필요성과 단계별 목표를 설정하는 경우 중장기 경영목표 달성을 바탕으로 하는 미래지향적인 목표설정 필요성이 있는 것으로 판단된다.

- 기관이 수행하는 다른 사업과 달리 본 사업의 경우 행정적인 사업이라기보다는 진흥적인 사업으로서의 성격을 가지고 있는 것으로 판단되며 미래의 핵심 사업으로서 본 사업의 특성을 고려하는 경우 전략적 자원배분 측면에서 세심한 검토가 이루어질 필요가 있는 것으로 판단된다. 비록 예산규모가 전체 예산 중 55.2% 비중을 차지하고 있으나 전년도에 비하여 343백만의 규모가 감소하고 6명의 인력이 지사(센터)와 위탁기관을 관리하고 있는 상황이다. 자원과 인력에 대한 전략적 자원배분 측면에서 개선을 수행하고 관련 인력들의 역량개발을 위한 계획이 마련될 필요성이 있는 것으로 판단된다.

- 기관은 기존에 수행하던 현장 맞춤형 도제식 훈련 체계를 정비하여 관리 강화를 도모하고 사업을 확대하여 성과를 발생시킨 점, 교육훈련 과정에 대한 체계적 정비를 수행하고 훈련생 지원을 강화하여 수료율과 취업률이 전년도에 비하여 상승한 결과를 발생시킨 점, 취업지원 서비스 확대 노력을 통하여 성과가 제고된 점에 대한 기관의 노력이 인정된다. 다만 대부분의 교육훈련과 취업지원이 위탁기관 및 지원센터에 의하여 이루어지는 상황에서 고객의 VOC가 간접적인 형태로 청취가 이루어지는 점과 모니터링의 경우 실효적인 모니터링보다는 고객만족도 측정과 성과에 대한 집계 중심으로 이루어지는 점은 개선이 필요한 것으로 판단된다.

- 기관은 전년도 지적사항으로 비계량 성과지표를 실효적 지표로서 관리하는 방안에 대한 요청, 이를 바탕으로 모니터링을 실제적으로 강화할 수 있는 방안에 대한 요청, 구인·구직 매칭을 제고하기 위한 현장 중심적인 노력 강화에 대한 요청의 반영이 전반적으로 부족한 것으로 평가되며 향후 지속적인 개선이 필요한 것으로 판단된다. 전년도에 제시된 환류계획으로서 '퇴직공제EDI 전산연계 등 맞춤형 취업서비스 기능 개선' 내용에 비추어 평가하는 경우 비록 회원복지사업과 고용지원사업이 분리되어 관리되고 있으나 회원정보에 대한 고객DB를 실효적으로 개선하고 관리하는 경우 건설기능인 고객을 중심으로 두 사업의 연계성이 증대될 것으로 판단된다.

- 이상의 결과를 종합해 볼 때, 고용지원사업을 위한 기관의 노력과 성과를 "C"로 평가한다.

4. 자산운용사업

- 기관은 2022 중장기 경영전략체계 수립에서 12개 전략과제 중 '안정적 부

금운용 기반 강화'를 유지하고 두 가지 사업범위로서 자산운용 수익성 제고 및 사전적·사후적 리스크 관리 강화와 관련하여 5가지 실행과제와 7가지 성과지표를 관리한 것으로 평가된다. 기관은 공제부금 자산 증식을 통한 퇴직공제금의 실질가치 제고 및 안정적 지급과 관련된 핵심 사업으로서의 특성을 반영하여 본 사업의 예산과 인력을 증대하는 방향으로 전략적 자원배분을 실시한 것은 긍정적으로 평가된다. 관련하여 본 사업의 대내외적인 위상강화를 위하여 중장기 경영전략체계에 보다 적극적으로 연계시킬 방안을 모색할 필요성이 있는 것으로 판단된다.

- 기관은 본 사업의 대표적 계량 성과지표를 자산운용 수익률로 설정하고 운용수익률 목표 대비 실적으로 평가하고 있다. 기관은 연간 운용수익률에 근거해서 건설근로자 퇴직공제금 월기준이자율을 확정하고 지급하는 방식을 취하고 있는 상황이므로 본 지표가 자산운용사업의 대표 지표로서의 성격을 갖는다고 할 수 있다. 기관은 비록 고용노동부 산하 고용보험기금의 수익률 목표(3.06%)와 산재보험기금의 수익률 목표(3.41%)보다 낮은 수준이기는 하나 높은 채권비중을 고려하는 경우 도전적인 목표(3.01%)를 설정한 것으로 평가되며, 운용수익률 실적의 경우 고용보험기금(-2.22%)과 산재보험기금(-2.00%)에 비하여 높은 실적(0.27%)을 달성한 것에 대한 성과가 인정된다.

- 기관은 내부적으로 효율적 자산운용은 '자산운용 수익률'을 포함한 3가지 계량지표, 자산운용 리스크 관리는 '시장위험한도 소진율' 계량지표를 설정하여 관리하고 있는 것으로 판단된다. '시장위험한도 소진율'의 경우 최대손실 범위 내에서 위험량 한도를 4.25%로 설정하고 한도 대비 90%를 목표로 설정하여 관리하여 실제 54.5%를 달성한 것으로 제시하고 있다. 기관은 중장기 경영전략체계에서 '안정적 부금운용 강화' 전략과제를 제시하고 있는 상황이고, 향후 위험자산 투자 비중을 증대시킬 계획이므로 리스크 관리 목적에 비추어 현재 지표의 실효성을 검토하여 추가적인 계량지표를 마련하여 관리할 필요성이 있는 것으로 판단된다.

- 기관은 계량지표를 지원하기 위하여 비계량지표로서 효율적 자산운용과 관련한 2개의 성과지표와 리스크 관리와 관련한 1개의 성과지표를 마련하여 관리를 수행한 것으로 제시하고 있다. 다만 지표의 핵심적인 의미가 목표 대비 실적 평가의 기준으로서의 역할임을 고려하는 경우 기관이 제시하는 내용은 실효적인 지표로서의 역할을 수행하지 못하는 것으로 판단된다. 전년도 지적사항을 반영하여 비계량지표의 경우에도 결과보다는 과정을 통제하는 관점에서 지표를 마련하는 경우 목표수립-모니터링-평가-환류가 실효적으로 이루어질 수 있을 것으로 판단된다.

- 기관은 2017년에 작성된 중장기 자산배분계획을 기초로 하여 연간 운용계획으로서 자산배분안 및 세부 운용전략을 마련하여 실행한 것으로 판단된다. 자산별로 배분비중을 마련함과 동시에 각각의 자산별로 허용범위를 설정하고 탄력적인 운용으로서 전술적 자산배분을 수행함으로써 시장 변동성 확대에 대응하였다. 구체적으로 2018년 하반기 주식시장 하락에 대응하여 주식 비중을 연초 계획 대비 3.5% 축소하고 대체투자 비중을 연초 계획 대비 4.5% 확대한 것은 자산배분계획 100% 달성을 유지하는 관점에서 적절한 대응으로 평가된다. 향후 국내외 시장 변동성을 고려하는 경우 마련된 중장기 자산배분계획의 적절성에 대한 지속적인 검토가 요청된다고 할 수 있다.

- 기관은 중장기 자산배분계획과 같이 리스크 관리체계 개선을 위한 중장기 계획을 마련하라는 전년도 지적사항을 반영하여 '중장기 리스크 관리계획(안)'을 마련하여 체계적으로 대응하고자 노력한 것으로 평가된다. 기존의 시장리스크와 더불어 신용리스크, 업무리스크를 포함한 다양한 유형의 리스크 관리를 포함하는 계획을 수립하고, 관리계획을 마련함에 있어 국내외 선진 벤치마킹 분석을 수행하였으며, 고위험 상품 투자에 대한 투자검토체계를 강화하는 방안을 마련하고, 리스크 관리 역량 강화방안을 포함하는 등 다각적인 접근을 통하여 중장기 관리계획을 마련한 것은 긍정적인 개선으로 평가된다.

- 기관은 2018년 하반기 주식시장 하락의 위기상황에 대응하여 상품성과에 대한 모니터링을 통하여 성과가 저조한 상품 4건을 환매하고, 신규투자유형에 대한 리스크 측정 방안을 마련하고, 상품유형별 손실한도를 설정하는 방식의 리스크 관리를 수행한 것은 긍정적으로 평가된다. 다만 중장기 리스크 관리계획이 12월에 마련된 상황이므로 이를 바탕으로 단계적 실행 방안을 도출하여 지속적인 개선을 수행하여야 할 것으로 판단된다. 관련하여 점차 강화되는 리스크 관리에 대응하여 현재 2명인 관련 인력의 보강 필요성이 있으며, 리스크 관리에 대한 실효적 평가도 수행하는 체계를 마련하여야 할 것으로 판단된다.

- 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자산운용사업을 위한 기관의 노력과 성과를 “B+”로 평가한다.

2 주요사업의 성과

1. 퇴직공제사업

(1) 퇴직공제 성립 신고율

가. 평가개요

평가산식	평가방법	목표치	실적치	평 점	가중치	득 점
(성립신고불성실공사수 중 가입완료공사수/성립신고불성실공사수)×10 + (성립신고공사수/당연가입대상공사수)×90	목표대실적	100%	96.999%	97.599	4	3.904

나. 평가내용

- 2018년도 퇴직공제 성립신고율은 전년도 성립신고 불성실 공사에 대한 당해연도 가입완료 공사 수에 가중치 10%, 당해연도 가입대상 공사 수에 대한 당해연도 성립신고 공사 수에 가중치 90%를 적용하여 산출한 결과 96.999%의 실적을 달성하였다.

- 전년도 성립신고 불성실 공사에 대한 당해연도 가입완료 공사 수 × 10 : 7.937%
  * 당해연도 가입완료 공사 수 : 200건
  * 전년도 성립신고 불성실 공사 : 252건

- 당해연도 가입대상 공사 수에 대한 당해연도 성립신고 공사 수 × 90 : 89.062%
  * 당해연도 성립신고 공사 수 : 31,910건
  * 당해연도 가입대상 공사 수 : 32,246건(2017년 12월~2018년 11월)

다. 항목별 원인분석

- 2018년도 퇴직공제 성립 신고율은 퇴직공제 미가입 사업장 이행지도 등을 통한 불성실 공사 해소율을 포함하여 전년 대비 2.979% 감소한 96.999%를 달성하였다.

라. 추세분석

- 2018년에 성립신고 불성실 공사(미가입)에 대한 해소 실적을 복수지표로 신규 추가한 지표이다.

(2) 공제부금 준공 납부율

가. 평가개요

평가산식	평가방법	목표치	실적치	평 점	가중치	득 점
(준공미납 공사 중 납부완료 공사 수/준공미납 공사수)×10 + (납부완료 공사 수/준공공사 수)×90	목표대실적	100%	95.609%	96.487	4	3.859

나. 평가내용

- 2018년도 퇴직공제 가입공사 준공 납부율은 전년도 준공미납 공사 수에 대한 당해 연도 납부완료 공사 수에 가중치 10%, 당해연도 준공 공사 수에 대한 당해연도 납부완료 공사 수에 가중치 90%를 적용하여 산출한 결과 95.609%의 실적을 달성하였다.

- 전년도 준공미납 공사 수에 대한 당해연도 납부완료 공사 수 × 10 : 5.818%
  * 당해연도 납부완료 공사 수 : 32건
  * 전년도 준공미납 공사 수 : 55건

- 당해연도 준공 공사 수에 대한 당해연도 납부완료 공사 수 × 90 : 89.790%
  * 당해연도 납부완료 공사 수 : 35,120건
  * 당해연도 준공 공사 수 : 35,202건(2018년 1월~2018년 12월)

다. 항목별 원인분석

- 2018년도 퇴직공제 가입공사 준공 납부율은 준공미납 사업장 관리 강화 등 불성실 공사 해소율을 포함하여 전년 대비 4.124% 감소한 95.609%를 달성하였다.

라. 추세분석

- 2018년에 준공미납 공사에 대한 해소 실적을 복수지표로 신규 추가한 지표이다.

2. 회원복지사업

(1) 퇴직공제금 지급 신속성 증진

가. 평가개요

평가산식	평가방법	목표치	실적치	평 점	가중치	득 점
퇴직공제금 지급 소요일수의 합/ 퇴직공제금 지급 건수의 합	목표대실적	2.421일	2.320일	100.000	3	3.000

* 퇴직공제금 지급 소요일수= 퇴직공제금 지급일자 - 퇴직공제금 지급 청구일자

나. 평가내용

- 2018년도 퇴직공제금 지급 평균소요일수는 2.32일로 산정되었다.

다. 항목별 원인분석

- 2018년도 퇴직공제금 지급 평균 소요일은 2.32일로 전년 대비 지급 평균 소요일은 0.2일 단축되었다.

라. 추세분석

- 퇴직공제금 지급 평균 소요일은 지속적으로 감소하고 있다.

구 분		2014년	2015년	2016년	2017년	2018년
퇴직공제금 지급 평균소요일	지급 소요일수 합(A)	411,922	363,412	376,739	254,010	289,417
	지급건수 합(B)	68,113	73,777	86,884	100,775	124,773
	평균소요일(A/B)	6.048일	4.926일	4.336일	2.521일	2.320일

3. 고용지원사업

(1) 기능향상지원사업 수료자 만족도

가. 평가개요

평가산식	평가방법	목표치	실적치	평 점	가중치	득 점
(수료자 만족도 실적/ 수료자 만족도 목표)×100	목표대실적	100%	100.209%	100.000	4	4.000

나. 평가내용

- 2018년도 기능향상 훈련 수료자 만족도는 86.28점으로 만족도 목표 86.3점 대비 100.209%를 달성하였다.

다. 항목별 원인분석

- 2018년도 훈련 수료자 만족도는 시설·교사, 취업지원, 사후관리 등 조사 항목별 만족도 점수(86.2점)와 종합 만족도 점수(86.4점)를 6:4의 가중치로 합산한 점수로서 86.28점을 달성하였다.

라. 추세분석

- 최근 5년간 훈련 수료자 만족도가 소폭 증가해 오고 있다.

구 분	2014년	2015년	2016년	2017년	2018년
수료자 만족도(점)	80.3	83.1	84.1	85.6	86.3

(2) 취업지원사업 취업자 만족도

가. 평가개요

평가산식	평가방법	목표치	실적치	평 점	가중치	득 점
(취업자 만족도 실적/ 취업자 만족도 목표)×100	목표대실적	100%	100.2%	100.000	4	4.000

나. 평가내용

- 2018년도 취업지원사업 취업자 만족도는 83.67점으로 만족도 목표 83.5점 대비 100.2%를 달성하였다.

다. 항목별 원인분석

- 2018년도 취업자 만족도는 전반적 만족도 점수(85.2점), 업무처리절차 만족도 점수(84.5점) 및 기대대비 만족도 점수(81.3점)를 평균한 만족도 점수 83.67점을 달성하였다.

라. 추세분석

- 2018년에 신규로 도입한 지표이다.

구 분	2016년	2017년	2018년
취업자 만족도(점)	83.0	81.3	83.6

4. 자산운용사업

(1) 자산운용 수익률

가. 평가개요

평가산식	평가방법	목표치	실적치	평 점	가중치	득 점
(운용수익률 실적 /운용수익률 목표)×100	목표대실적	100%	8.97%	27.176	6	1.631

나. 평가내용

- 2018년도 공제부금 자산운용 수익률은 0.27%로 목표수익률 3.01% 대비 8.97%를 달성하였다.

다. 항목별 원인분석

- 2018년도 자산운용 수익률은 운용평잔 3조 5,921억원에 대한 수익 93억원, 시간가중 수익률 0.27%로 목표수익률 3.01% 대비 2.74% 하회하였다.
- (자산별 배분) 평잔 기준 단기자산 2,525억원(7.0%), 주식 5,602억원(15.6%), 채권 2조 2,120억원(61.6%), 대체투자 5,674억원(15.8%)을 운용하였다.
- (자산별 수익률) 단기자산 1.86%, 주식 △16.14%, 채권 2.42%, 대체투자 7.72%의 수익률을 달성하였다.

라. 추세분석

- 자산운용 수익률은 상승과 하락을 반복해 오고 있다.

구 분	2013년	2014년	2015년	2016년	2017년	2018년
자산운용 수익률(%)	3.52	3.57	3.11	1.95	4.24	0.27

3 혁신성장

- 첫 번째 세평으로서 혁신성장 수요 창출을 위한 노력과 성과의 경우 8대 선도사업에 대한 직접적인 투자 및 구매가 이루어질 가능성 측면에서 기관의 특성을 고려하는 경우 직접적인 관련성은 낮은 것으로 평가된다. 기관은 직접적인 혁신성장보다는 사회적 혁신의 개념으로 본 지표를 해석하여 사회적 약자로서 건설근로자의 고용복지 지원체계를 강화하기 위한 미래사업 강화 노력을 제시하고 있는 것으로 평가된다. 보다 넓게 본 지표를 적용하는 경우 기관의 자산운용사업에서 8대 선도사업에 관련된 기업에 대한 투자를 통하여 공제부금 자산 증식과 더불어 선도사업을 지원하는 간접적인 역할을 검토할 수 있을 것으로 판단된다.

- 두 번째 세평으로서 공공서비스·혁신기술 융합 활성화를 위한 노력과 성과에 대하여 기관은 수행하는 서비스 제공에 미래의 혁신기술과 융합을 도모하는 사례로서 전자카드제 기능 강화에 ICT 기술 적용과 고지서비스에 블록체인 기술을 적용하는 방안을 제시하고 있다. 기관은 보고서에 적시한 내용 이외에 수행하는 사업과 경영에 혁신기술 적용가능성을 지속적으로 검토할 필요성이 있는 것으로 판단된다. 관련하여 기관의 고용지원사업에서 현재의 공공건설 중심의 수요처를 민간건설로 지속적으로 확대하고 건설근로자 취업알선을 제고하기 위한 방안에 혁신기술 적용가능성이 검토될 수 있을 것으로 판단된다.

- 세 번째 세평으로서 혁신성장 인프라 구축을 위한 노력과 성과의 경우 기관의 자원과 역량을 활용하여 8대 선도사업에 대한 간접적인 지원 역할을 평가하는 지표로서의 특성을 갖는다. 기관은 본 세평에 대하여 취업지원센터 확충 및 건설업 특성화고 도제식 훈련 확대를 제시하고 있는데 이는 본 세평의 내용과 직접적인 관련성은 낮은 것으로 평가된다. 직접적인 인프라로서 취업지원센터 확대를 통한 방안보다는 기관의 취업알선을 제고

하기 위하여 건설근로자 경력을 기반으로 하는 다양한 수요처와의 매칭시스템 개발을 수행하는 민간 혁신기업 창출 방안이 검토될 수 있을 것으로 판단된다.

- 이상의 결과를 종합해 볼 때, 혁신성장을 위한 기관의 노력과 성과를 “C”로 평가한다.

한국사회적기업진흥원

❖ 총괄 요약표

	지 표 명	비계량			계량	
		가중치	등급	득점	가중치	득점
경영관리	1. 경영전략 및 리더십					
	(1) 전략기획	3	B+	2.4		
	(2) 경영개선	3	B+	2.4		
	(3) 리더십	2	B0	1.4		
	2. 사회적 가치 구현					
	(1) 일자리 창출	3	C	1.8	3	2.299
	(2) 균등한 기회와 사회통합	2	B+	1.6	1	1
	(3) 안전 및 환경	2	B0	1.4	1	0.96
	(4) 상생·협력 및 지역발전	2	B0	1.4	3	2.882
	3. 윤리경영	3	B+	2.4	2	1
	4. 조직·인사·재무관리					
	(1) 조직·인사 일반	3	B0	2.1		
	(2) 재무예산 운영·성과				2	1.572
	(3) 삶의 질 제고	2	B+	1.6		
	5. 보수 및 복리후생비					
	(1) 보수·복리후생	2	B0	1.4		
	(2) 총 인건비 관리				3	3
	(3) 노사관계	3	B0	2.1		
	6. 혁신과 소통					
	(1) 혁신노력 및 성과	3	C	1.8		
	(2) 국민소통				2	1.9
주요사업	1. 성과관리 및 지표구성의 적정성					
	(1) 사회적경제기업 육성 사업	11	B0	7.7		
	(2) 사회적경제기업 자생력 강화 사업	7	B+	5.6		
	(3) 사회적경제기업 가치 확산 사업	7	B0	4.9		
	2. 주요사업 성과					
	(1) 사회적경제기업 육성 사업					
	① 사회적기업가 육성사업 창업지원성과				8	8
	② 사회적경제기업 확대 성과				3	3
	(2) 사회적경제기업 자생력 강화 사업					
	① 사회적기업 및 제품의 판매장 입점성과				7	7
	(3) 사회적경제기업 가치 확산 사업					
	① 사회적기업 자율경영공시 확대 성과				3	3
	② 민간 공공협력 활성화 성과				4	4
전체 합계		58		42	42	39.613
가산점		1.4 (혁신성장)				

1 경영관리

1 경영전략 및 리더십

1. 전략기획

- 기관은 기관장을 중심으로 기관 설립목적에 부합하는 비전과 핵심가치 설정을 위한 노력을 수행하기 위해 '정책혁신자문단' 운영 등 대내외 이해관계자 참여를 통한 적극적인 의견수렴을 위해 노력하였다. 국정과제를 고려한 기관의 중장기 경영목표를 수립하고 '사회적경제기업 확대 성과' 등 공공성을 강화하는 사회적가치 실현과 연계된 경영평가 정량지표를 설정하고 부서평가와 연계한 목표관리를 강화하고자 노력한 것으로 판단된다. 특히 직원들을 대상으로 경영전략 롤링을 실시하고 이를 통해 전략과제 및 세부실행과제를 도출하는 과정에 노력한 것으로 판단된다.

- 중장기 경영목표를 사회적경제기업 경쟁력 강화, 사회적경제 지역생태계 지원 강화, 사회적경제 확산 여건 조성, 공공기관 혁신 선도 등으로 개선하고, 전략목표와 연계된 경영목표 설정을 위한 기반을 마련하였다. 이를 위해서 신경영전략체계 하에 사회적경제를 지원하는 통합 전문기관으로서의 역할을 비전으로 제시하고 있다. 다만 공공기관 혁신 선도가 전략목표에 포함되어 있는데, 다른 3개의 전략목표와 다르게 기관의 역할과 사업목표를 제시한 것이기 보다는 최근 강조하고 있는 혁신을 하나의 목표로 추가한 것으로 보이며 그 내용의 연계성과 구체성도 다소 낮은 것으로 판단된다.

- 기관은 신경영전략 실행을 위한 조직 및 사업의 운영방향을 전환하였는데, 성장지원센터를 사회적경제R&D센터로 조성하는 방안에 대해서 검토하였으며, 네트워크지원팀 신설과 관련된 논의를 수행하고, 사회적경제지원실을 신설하여 공공기관 사회적 가치 추진체계 정립을 지원하고자 노력한 것으로 판단된다.

- 국정과제, 현장 연계 강화를 위한 경영전략체계 개선을 경영전략 내재화 지수로 측정하였는데, 17년 4.05점 실적 대비 목표를 4.098점으로 설정하였으며, 4.10점을 달성하였다. 민간자원 연계 실적은 목표 29개(127억) 대비 증가한 53개(153억)를 달성하였다. 무엇보다도 대내외 이해관계자 참여를 통한 적극적인 의견수렴 과정을 거치고자 노력한 점은 의미가 있는 것으로 판단된다. 다만 중장기적 관점에서 조직구성원들이 갖추어야할 역량과 조직의 기대되는 모습에 미래상에 대한 구체적인 제시가 미흡한 것으로 판단된다.

- 이상의 결과를 종합해 볼 때, 전략기획을 위한 기관의 노력과 성과를 “B+”로 평가한다.

2. 경영개선

- ’17년 발굴한 미래사업 및 신성장동력사업 간 유사성이 존재함에 따라 ’18년은 ‘미래성장과제’로 통합하고, 미래방향을 고려하여 6개 과제를 선정하여 제시하고 있다. 사회적경제 진출 가능 분야 모델 발굴, 사회적경제 연구·조사 활성화, 사회적가치 측정 및 평가체계 구축, 성장지원센터 조성·운영, 사회적경제 판로지원 통합플랫폼(SEPP) 구축, 공공, 민간 자원 연계 확대 등 제시된 미래성장 과제를 당해연도 전략과제와 연계하고 추진계획의 실천을 통해 성과 달성을 위해 노력한 것은 긍정적으로 판단된다.

- 직원 참여를 통한 업무프로세스 개선을 위해서 노력하였으며, 주요 제안 내용에 대해서는 개선하여 업무의 효율성을 제고하고자 노력한 것으로 판단된다. 특히 유사 사업간 통합을 통한 업무 비효율, 행정업무 부담 경감 필요성에 의해서 네트워크(개별 팀), 컨설팅(인증지원팀/판로지원팀), 중간지원기관(설립지원팀/인증지원팀) 업무를 네트워크지원팀으로 통합하여 사업 효율성 향상을 도모하였다. 유사기능 통합 등 조직개편을 통해 사업 효율성을 개선하고 현장 조직과 소통 창구를 일원하고자 노력한 측

면에 대해서는 긍정적으로 평가한다.

- 한편, 기관은 클라우드 활성화를 통해 순환근무, 조직개편 등에 따른 실무 지식 손실 방지를 위해서 중요 자료 및 사업 산출물 관리 강화하고 사업 산출물 등 주요 데이터 축적 및 관리를 일원화하고자 노력하고 있다. 또한 조직 및 인원 급증에 따른 내부소통 약화되어 업무협력 및 효율성이 저하되는 상황을 극복하기 위해서 문화, 체육 등 직급 구분 없는 동호회(8개) 활동 지원하는 등 내부 결속력 강화를 위한 직원 간 소통을 강화하기 위한 지원을 확대하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다.

- 사회적 가치를 선도하는 공공기관 운영 요구 및 사회적경제기업의 사회적 가치 중요성을 부각하기 위해서 사회적 가치 지표를 대외 공개하고 활용을 확대하는 계획을 제시하는 등의 다양한 활동을 전개한 것은 긍정적으로 판단된다. 다만 이러한 사회적지표 활용 사업을 지속적으로 확대하기 위해서는 개별 지표 달성을 위한 중·장기적 계획을 수립하고 효용성 있는 지표를 설정하여 관리하는 활동이 필요한 것으로 판단된다.

- 이상의 결과를 종합해 볼 때, 기관 경영개선을 위한 기관의 노력과 성과를 “B+”로 평가한다.

3. 리더십

- 기관은 대내외 환경, 기관장 경영방침 등을 반영한 경영계약 과제를 선정하고 ‘현장과 긴밀한 소통’, ‘지역·현장 중심 거버넌스 구축’, ‘정책-현장 연계 기능 강화’추진에 초점을 두었다. 사회적기업 발굴·육성 확대를 위해 사회적기업가 육성사업의 양적·질적(매출·고용 창출 실적, 품질관리방법, 인센티브 제공 등)성과를 제고하고 사회적기업 생태계 확대를 위한 공감대 확산 및 투자환경 조성을 경영개선방향으로 설정하는 등 환경변화와 정책, 현장과의 정합성을 확보하고자 노력한 점은 긍정적이다.

- 사회적기업가 육성사업 창업지원 성과로 ’18년 창업팀 육성(추경예산 포함

680개)과 우수 창업팀 비율('17년 77.5 -> '18년 82.5%)을 제고하고 부처형 예비기업을 확대하고('17년 178개-> '18년 348개), 성장지원센터 2년차 입주기업 예비 진입('17년 54개 -> '18년 94개, 누적)실적이 증가하는 성과를 달성하였다. 다만 사회적기업 발굴과 생태계 확대 질적 평가지표 측면에 타깃팅을 하여야 한다는 점에서 사회적기업 지원, 중소기업·청년 사회적기업 지원 프로그램의 내용 등 질(quatliy)적 측면에서 기관이 수요를 적극적으로 발굴하여 맞춤형으로 추진해나갈 필요성이 있다.

- 기관은 고객과 국민 등 다양한 이해관계자와 의사소통 체계를 구축하고자 하였으며, 주요 이해관계자별 니즈에 적합한 핵심가치 공유를 위한 'Skinship & Spread' 전략을 수립하였다. 현장과의 긴밀한 소통 및 협조를 위해 정책혁신자문단, 이해관계자 간담회, 혁신아이디어, 고객만족 활동 등으로 구분하여 Risk 관리 및 사업혁신 노력을 기울였다. 그러나 내·외부 이해관계자와의 의사소통을 강화하기 위해 독자적인 앱을 개발하거나 페이스북, 트위터 등 소셜네트워크 활용방안도 마련할 필요가 있는 것으로 판단된다. 기관장이 지속적으로 관련 활동을 모니터링하고 개선활동에 연계시키는 일련의 환류과정도 상시적으로 가동해야 할 것이다.

- 기관은 이사회 운영개선을 위해 비상임이사 전문성을 활용한 사업제언 기능을 강화하고자 노력하였으며 사업별 현안의 정보 제공(월별 주요사업 및 행사일정, 주요 뉴스)등 비상임이사의 기관과 경영활동 이해도를 향상하고 이사회 운영 방식을 안건처리 중심의 형식적 회의운영 에서 '워크숍' 방식의 '이슈' 중심 논의로 개선함으로써 경영개선을 위한 발언과 제언기회 등이 확대된 점은 긍정적으로 평가한다. 다만 비상임이사 전문소위원회 등을 발굴, 구성하여 정례화하는 등 비상임 이사별 핵심역할을 부여하고 전문분야 참여기회를 높이는 추가적인 노력이 요구된다.

- 기관은 부서별 사업현안 조사·공유를 통해 이사회 논의 안건을 확대한 결과 보고안건이 증가하고('17년 1.7건-> '18년 2.0건), 의결안건 수('17년 2.2건-> '18년 2.6건)도 증가하는 추세를 나타냈다. 다만 보고안건, 의결안건이 약 2건에 불과하여 실질적인 이사회 역할 강화를 위한 대안마련이 필요한 것으로 보인다. 기관은 미래 신규사업 발굴, 사업구조 개편 등을

위한 정책혁신자문단에 이사진을 포함시켜 경영참여 활동을 더 촉진시키고 개선과제 도출, 세부사업계획 수립 등에 참여한 결과, 대면이사회 비중('17년 50%->'18년 80%)이 증가하고, 비상임이사 이사회의 발언 비중('17년 59.7->'18년 66.7%)이 향상되는 등의 성과를 달성한 점은 긍정적이다.

- 이상의 결과를 종합해 볼 때, 리더십을 위한 기관의 노력과 성과를 "B0"로 평가한다.

2 사회적 가치 구현

1. 일자리 창출

(1) 일자리 창출(비계량)

- 기관은 사회적경제 활성화를 위한 대내·외 환경분석과 이해관계자(사회적기업, 전문가, 정부 등)의견 수렴을 통해 전략목표와 좋은 일자리 창출 전략을 연계한 일자리 창출전략을 수립하고, 4대 전략과제(일자리 '양' 늘리기, 일자리 '질' 높이기, 일자리 창출 '기반' 다지기, 좋은 일자리 창출 앞장서기)및 8개 세부실행과제를 도출하였다. 과제의 실행력을 제고하기 위해 과제별 전담부서(기획홍보팀과 사업부서)를 지정하고 이행상황을 점검하며 사업별 효과분석을 위한 환류 체계를 구축하는 등 사회적 가치 및 일자리 창출을 부서별 주요사업과 연계하려는 노력, 일자리 세부 추진계획을 수립하고 성과관리 및 피드백을 강화한 점은 긍정적으로 평가된다.

- 기관은 퇴직자로 인한 신규채용 여력 이외 정·현원차 축소, 일하는 방식 개선, 일자리 나눔 방안 등 다양한 근로형태 도입을 통한 일자리 창출 노력을 기울였다. 결원 발생치를 예측한 신규 일자리를 발굴하여 정현원차

를 최소화(2명 축소, '17년 7.25명->'18년 5.25명)하고 업무 특성에 맞는 블라인드 청년 채용을 확대(16명)하고 경력단절여성 및 지역인재(7명), 사회형평적 채용(장애인·취업지원대상자 등)을 실시하는 노력을 기울였다. 추후 초과근무 수당, 연차수당, 임금피크제, 복리후생비 부분 등 합리적인 인건비 절감을 통해 재원을 마련하고 운영하여 지속적인 일자리 창출 목적의 재원조달을 위한 중장기적이고 구체적인 방안 마련이 필요해 보인다.

- 기관은 근로환경과 처우를 개선하기 위해 직원 소통채널(토론회, 설명회, 좋은 직장만들기 TF, 노사협의회 등)을 통해 출산·양육지원, 장시간 근로 해소, 연차사용 촉진, 일하는 방식 개선을 위한 노력과 가정 친화적 문화를 조성하기 위한 노력을 경주한 점은 긍정적이다. 또한 기관의 특성과 수요를 고려한 시간선택제 계획을 수립·이행하기 위해 수요조사를 추진하여 전환형 시간선택제를 활용한 예는 바람직하다. 다만 기관의 유연근무제 활동이 일반적인 수준으로 판단되며, 근로환경 개선을 위한 세밀한 사전분석과 집행 과정상 장애요인을 파악하고 이에 대한 대응이 요구된다. 장기적으로 다양한 유연근무대안에 관한 세부기준을 지속적으로 보완하는 추가적인 노력이 요구된다.

- 기관은 공공부문 비정규직 정규직 전환 가이드라인에 따라 계약직 전환심의위원회를 구성(외부위원 2명, 총 4명) 운영하였으며 전환 대상자 적격 여부를 평가하고 대상 직무의 상시·지속업무 여부 등을 검토하여 전환여부를 심의·의결하였다. 파견직 전환을 위해 노사협의체를 구성하여 계약직 전환심의와 같은 평가기준에 따라 근무성적 평가(팀장 60%, 본부장 40%) 및 다면평가를 실시하였다. 정규직 전환 이후에도 노·사 갈등 해소를 위한 대화창구(종합토론회, 간담회 등)를 마련하고 타 기관의 우수사례를 수집하는 등 의견이 첨예한 사항에 대한 적극적 소통 채널을 마련할 필요가 있다. 주요 현안(정년, 임금, 평가체계, 승급 등) 추진에 있어 차별요소를 없애고 노사관계 안정화를 모색하기 위해 도출된 현안들을 단기, 중기, 장기 등으로 유형화하여 대응하는 노력이 강화되어야 할 것이다.

- 사회적경제기업의 업무 범위가 광범위하고 다양하여 추후 일자리 창출 중

추기관으로 구심적 역할을 수행할 수 있을 것으로 예상된다. 최근 시니어층 증가에 따른 시니어 대상 일자리 개발과 4차 산업기술을 활용한 문화예술·영상콘텐츠, 교육, 전시 등은 제조업보다 높은 부가가치 및 취업유발 효과가 나타남에 따라 일자리 창출 효과를 기대할 수 있을 것이다. 지방자치단체·시민단체 등 유관기관과 일자리 협력사례를 강화해나가야 할 것이며 이에 맞는 일자리 성과목표도 병행하여 제시하는 것이 필요하다.

- 기관의 민간일자리 창출은 사회적경제기업 창원지원으로 창업팀(680개) 육성 증가에 따른 전년 대비 34% 향상된 실적을 제시하였다. 사회적경제기업 육성 창업팀 수가 증가하고 창업 아이디어 온라인 상시등록시스템 시범 운영 등 인프라를 확대하여 온라인을 통한 상시 창업수요를 발굴하고 창업지원 부재 지역(경남·울산·인천) 창업팀을 확대('17년 27개->'18년 62팀)한 노력은 인정된다. 다만 기관의 핵심사업에서 사업성과를 일자리 성과로 중복·기술하고 있는 점은 아쉽게 평가하며, 추후 일자리 창출에 부합하는 목표와 지표 설정이 필요하다. 기관은 민간 외부협력기관과 협력유형을 확대(9->12개)하고 대기업과 공공기관 협력 추진으로 CSR 협력활성화 포럼 참여대상을 공공기관으로 확대(공공·민간)한 협력프로그램(29개)으로 신규 일자리(487개)를 창출하고, 포럼 참여기업과 13개 신규 프로그램을 연계하여 약 37억원 성과를 달성하였다.

- 기관은 추후 사회적경제기업 사업화 지원을 위해 유관기관(정부, 금융기관, 사회연대은행, 민간연구소 협업 등)과 협업체계를 구성하여 우수기술 보유 사회적 기업에게 기술지원 기금을 제공하거나, 혁신기술개발 사회적 기업(예: 스타트업) 활성화 기금을 조성하는 등 사회적 기업 발굴과 지원을 통해 일자리 창출 기반을 구축하기 위한 노력을 기울일 필요가 있다. 일자리 운영 성과도 기관의 투입과 집행, 산출 등으로 구분하여 사업성과 이외 순수 일자리 창출 성과를 측정할 수 있도록 민간 일자리 목표를 새롭게 수립할 필요가 있다. 신규 일자리 창출은 기관 자체의 역량도 중요하지만 내·외부 일자리 창출의 장애요인 및 관련 문제점 해결과도 직결된다. 기관에서 일자리 창출 환경을 배양할 수 있는 내부 프로세스(예산, 인력 등)와 시스템(협력체계 등)을 구비하고 일자리 추진조직의 효율성을 제고하는 노력이 배가되어야 할 것으로 평가된다.

- 기관의 핵심사업으로 창업팀 확대를 위해 추경예산(43억원)을 편성하고 창업팀을 추가 모집하여 창업팀이 전년 대비 35% 증가('17년 500->'18년 675팀)하였으며, 매출과 고용이 발생하는 우수창업팀 비율('17년 77.5->'18년 82.5%)도 제고되었다. 우수창업팀의 일자리 안정성 제고를 위해 예비사회적기업 진입 창업팀 수가 전년 대비 101%(110->221팀) 증가하는 성과를 거둔 점은 긍정적으로 평가한다. 다만 창업팀 확대의 경우 기관의 추가적인 역할과 지원 업무 측면에서 실질적인 협력관계가 어떻게 이루어지고 있는지를 판단할 수 있는 지표 개발이 필요하다고 판단된다.

- 기관의 일자리 창출 분야를 청년창업가육성, 장년창업지원, 단계별 기업지원, 창업애로사항 해소 등으로 구분하여 단계별 사업에 대한 유기적 연계를 강화하고, 단계별 이슈 원인분석과 대처방안을 지속적으로 모니터링할 필요가 있다. 또한 청년창업과 연계한 해외마케팅 지원프로그램, 4차 산업과 관련한 신기술을 지원하는 인프라를 강화할 필요가 있다고 판단된다. 창업팀 인원, 창업팀 수 등과 같은 지표 이외 일자리 성과지표에 따른 연차별 분석과 환류활동이 반영될 필요가 있으며, 만족도 지표 등 창업지원(정성적) 측면도 다차원적으로 검토할 필요가 있다.

- 기관은 사회적기업 종사자의 분야별, 유형별 실무역량과 전문성 강화를 위한 맞춤형 아카데미, 협동조합 임원교육(총 10회, 194명), 사회적경제 리더과정 프로그램('18년 177명 수료)운영하였다. 추후 기관이 제시한 일자리 질(quality)을 높이기 위해 단기·중장기 관련 지표를 설정하여 고용안정성을 확보하고 만족도를 높이기 위한 세부 기준 및 원칙을 지속적으로 보완해야 할 것이다.

- 이상의 결과를 종합해 볼 때, 일자리 창출(비계량)을 위한 기관의 노력과 성과를 "C"로 평가한다.

(2) 일자리 창출(계량)

가. 평가개요

평가산식	평가방법	목표치	실적치	평 점	가중치	득 점
부처별 평가실적	목표부여	100	76.633	76.633	3	2.299

나. 평가내용

- 비정규직·간접고용의 정규직 전환 실적, 청년미취업자 고용 실적, 시간선택제 일자리 실적을 평가하는 지표로서 2018년 평점은 76.633으로 2.299점을 득점하였다.

다. 항목별 분석

지표명	가중치	평점	득점
1. 비정규직·간접고용의 정규직 전환 실적	1	100.000	1.000
2. 청년미취업자 고용 실적	1.7	72.414	1.231
3. 시간선택제 일자리 실적	0.3	22.696	0.068
계	3		2.299

- (비정규직·간접고용의 정규직 전환 실적) 공공부문 비정규직 연차별 전환계획 상 인원은 4명이며 2018년 정규직으로 전환 완료된 인원은 4명으로 100%의 실적을 달성하였다.

- (청년 미취업자 고용 실적) 2018년 정원내 인력(정규직) 신규채용인원 중 청년 신규 채용인원은 16명이며 공공기관 비수도권 지역인재 채용인원은 7명으로 72.414%의 실적을 달성하였다.

- (시간선택제 일자리 실적) 2018년 시간선택제 일자리 전환 인원수는 1명으로 22.696%의 실적을 달성하였다.

라. 추세분석

- 2018년에 신규로 도입한 지표이다.

2. 균등한 기회와 사회통합

(1) 균등한 기회와 사회통합(비계량)

- 기관은 채용 공정성을 강화할 수 있는 심사위원회 기능을 강화하고자 인사위원회 구성 시 전원 외부위원으로 구성된 채용점검위원회를 제도화하여 운영하는 등 채용관련 민원이 감소하고, NCS에 기반한 블라인드 채용 및 채용관련 정보공개를 강화하여 청년 16명(88.9%)채용, 지역인재 7명(36.8%)채용, 고졸 1명 채용 실적을 확대하였다. 여성인재 채용을 위해 일·가정 균형의 가족친화 프로그램(예: 자녀돌봄 휴가)를 도입하고 주요 보직에 여성관리자를 배치하는 노력을 기울였다.

- 기관은 정규직 전환 직원에 대한 합리적인 근로조건 제공하고자 특정직(기간제)은 일반직과 동일한 성과연봉제 및 복리후생을 적용하고 동일한 직무를 부여하여 동일 평가방식을 적용하였다. 반면 기능직(파견직)은 별도의 연봉제 실시하되 동일한 복리후생을 적용하고, 정형화된 직무를 반영한 별도 평가를 실시(절대평가)하는 등 정규직 전환에 따른 근로조건과 처우개선을 위한 노력을 경주하였다. 기관이 추가적으로 제출한 사례에 기초하여 기본급이 5.83%, 급식보조비가 증가하고 교통보조비, 가족수당이 신설되는 등 처우개선 효과가 인정된다. 그러나 정규직과 비정규직(전환대상자)의 임금수준이 어느 정도 격차가 있는 지 파악하고 이를 줄여나갈 필요성이 있다.

- 기관이 무기계약직, 별도직군 등에 대해 독자적으로 차별적 요소를 발굴하는 것이 아닌, 다양한 소통채널을 활용해 전환 대상자들이 실질적으로 체감하고 필요로 하는 처우개선을 지속적으로 논의해야 할 것이며, 의견수렴을 통해 맞춤형 처우개선(특화형 보직부여 등)노력을 배가할 필요가 있다. 아울러 합리적인 보상체계를 구축하기 위해 직무급 도입뿐만 아니라 중장기적으로 지속가능한 임금체계 마련을 위해 현행 임금체계와 임금격차 실제 효과를 확인·분석해 나가면서, 새로운 보상체계 개편에 관한

구성원의 공감대를 형성하고 개선방안을 모색하려는 노력을 지속할 필요가 있다. 이를 위해 간접고용개선 협의 종료 이후에도 전환대상자에 대한 별도의 상담, 설명회 등을 진행하여 추가 의견을 수렴하는 등 참여를 유도해야 할 것이다.

- 이상의 결과를 종합해 볼 때, 균등한 기회와 사회통합(비계량)을 위한 기관의 노력과 성과를 “B+”로 평가한다.

(2) 균등한 기회와 사회통합(계량)

가. 평가개요

평가산식	평가방법	목표치	실적치	평 점	가중치	득 점
부처별 평가실적	목표부여	100	100.000	100.000	1	1.000

나. 평가내용

- 사회적 약자에 대한 고용과 보호 등 사회통합 노력과 성과를 평가하는 지표로서 2018년 평점은 100으로 1점을 득점하였다.

다. 항목별 분석

지표명	가중치	평점	득점
1. 장애인 의무 고용	0.5	100.000	0.500
2. 국가유공자 우선채용	0.5	100.000	0.500
계	1		1.000

- (장애인 의무 고용 실적) 2018년말 장애인 의무 고용 실적은 4명으로 법정 고용의무 인원(2명)을 충족하여 100%의 실적을 달성하였다.

- (국가유공자 우선채용 실적) 2018년 국가유공자 우선채용 실적은 3명으로 법정 우선채용 의무인원(3명)을 충족하여 100%의 실적을 달성하였

다.

라. 추세분석

- 2018년에 신규로 도입한 지표이다.

3. 안전 및 환경

(1) 안전 및 환경(비계량)

- 기관은 안전관리 및 재난 사전 점검을 통한 안전대책 수립하고 도급 계약 시 근로자 산재 적용 확인, 용역업체 선정 시 안전관리 평가 의무화, 대형 행사 시 안전관리 강화 등 안정성 확보를 위한 노력을 전개하였으며, 박람회 등 대규모 행사(7건)에서 안전사고 발생 제로를 달성하였다. 재난안전 컨트롤타워를 강화하기 위해 관리자 지정 및 지휘계통을 정비(2단계 정비)하고, 화재(1회), 지진(1회) 등 재난 발생 시 대응교육을 실시하여 현장 재난안전 훈련 및 교육을 통한 대처능력을 향상시키고자 노력한 점은 긍정적으로 평가한다.

- 사회적경제 통합박람회(약 300개 행사부스, 3만여명 관람)행사 시 현장 매뉴얼에 안전관리 계획을 수록하고 행사장마다 기관 직원을 배치하여 안전관리 및 사전예방 활동을 전개하였다. 소셜벤처경연대회, 멘토링 캠프(전국대회 진출팀 45팀, 98명 참석)에서 행사 안전사고 발생 우려에 대비한 취약 부분의 선제적 대응을 추진한 사례는 바람직하게 평가된다. 안전관리의 경우 단 한건의 사고가 기관의 전체성과를 반영하는 것이므로 예방관리를 더욱 철저히 할 필요가 있으며 사전적인 진단 등을 통해서 지속적으로 안전을 확보할 필요가 있다. 또한 무사고의 지속이 과제의 중요성을 감소시킬 수 있는 여지가 있으므로 타 과제에 비해 항상 최우선의 순위에 두고 지속적으로 관리할 필요가 있다.

- 기관은 분야별 개인정보 보안정책 강화로 보안 사각지대를 해소하는 등

보안 취약점을 개선하여 개인정보 안전조치를 통한 개인정보 유출 무사고 달성, 고용노동부 취약점 점검(93.5점) 점수가 전년대비 상승하고, 행정안전부 개인정보 관리 '우수'성과를 달성한 점은 긍정적으로 평가할만하다. '18년 신규 정보화사업 감리 취약점 점검의무화로 3단계 메일 필터링 시스템 도입, 랜섬웨어 대응 SW을 도입 및 배포하였으며, 접속 IP 및 포트 통제를 통해 보안 취약점을 선제적으로 대응(9건)하여 정보시스템 침해사고를 예방, 무사고를 달성하는 등 정보시스템의 안정적 운용을 위하여 오류사항 수정, 시스템 환경관리 업무 등에 노력하고 있고, 각종 유지보수 활동도 전개하고 있다. 다만 기관의 특성상 개인정보 수집과 관리가 많다는 점에서 정보보안 및 경영정보 관리차원에서 정보시스템 안정성 유지를 위한 내부 전문역량 강화에도 관심을 가져야 할 것으로 평가된다.

- 기관은 사회적가치로 환경보존에 관한 자체적인 전략수립보다 기관의 공공성 강화를 반영하여 전체 사회적기업 중 환경 분야(9.6%)기업의 창업을 지원하고 상품 개선 등 판로지원을 확대하고자 노력하였다. 공공부문 1회용품 줄이기 실천지침을 전파하여 각종 행사에 머그컵 등 적극 활용, 분기별 모니터링을 통해 일회용품 구매내역을 점검하고 정부환경관련 정책을 이행하여 '18년 신규 도입차량을 친환경 차량(2대)으로 교체하였다. 미세먼지 저감 조치에 따른 차량 2부제 실시하는 등 환경보전 활동을 강화한 결과 온실가스 감축(전년 대비 23.09%p), 녹색제품 의무구매 비율(80%) 실적을 달성하였다. 기관의 환경 관련 정책 이행을 위한 노력은 인정된다. 다만 기관 특성을 반영한 환경보존의 목표 및 전략, 세부 추진과제의 체계적인 정리 노력도 필요하다고 판단된다. 추후 기관의 특성을 반영한 환경보전계획을 수립하고 관련 자율지표를 개발·관리할 필요가 있으며 단기적 측면과 중장기적 환경보전 효과성을 판단하는 지표관리에 대한 개선이 요구된다.

- 이상의 결과를 종합해 볼 때, 안전 및 환경(비계량)을 위한 기관의 노력과 성과를 "B0"로 평가한다.

(2) 안전 및 환경(계량)

가. 평가개요

평가산식	평가방법	목표치	실적치	평 점	가중치	득 점
부처별 평가실적	목표부여	100	96.000	96.000	1	0.960

나. 평가내용

- 안전한 근로환경 및 환경의 지속가능성을 위한 기관의 실적을 평가하는 지표로서 2018년 평점은 96으로 0.96점을 득점하였다.

다. 항목별 분석

지표명	가중치	평점	득점
1. 온실가스 감축 및 에너지 절약 실적	0.2	80.000	0.160
2. 녹색제품 구매실적	0.8	100.000	0.800
계	1		0.960

- (온실가스 감축 및 에너지 절약 실적) 2018년 온실가스 감축 실적은 39.474%로 권장감축률(26%)을 초과하였다. 한편 에너지 절약 실적에 있어서 환경 친화적 자동차를 신규로 2대 도입했으나 전기 자동차(또는 연료전지자동차)의 도입이 0대에 불과하여 전체적으로는 80%의 실적을 달성하였다.

- (녹색제품 구매실적) 2018년 녹색제품 구매금액은 189백만원이며 녹색제품 구매비율은 84.953%로 전년도 70.034% 대비 14.919% 증가하여 전체적으로 100%의 실적을 달성하였다.

라. 추세분석

- 2018년에 신규로 도입한 지표이다.

4. 상생·협력 및 지역발전

(1) 상생 · 협력 및 지역발전(비계량)

- 기관은 지역경제 활성화를 위해 사회적경제기업과 지역주민이 함께 협동조합을 통해 생활 SOC 등 도시재생 뉴딜관리사업(인천지역 시범)을 추진하고, 지역주민 중심으로 에너지협동조합 설립 후, 전력판매 수익금으로 마을 복지사업조합(시범 3개)을 발굴한 점은 긍정적으로 평가한다. 다만 기관의 역할로 지역협동조합 등과 사회적기업 매칭 뿐만 아니라 공동체 활성화를 통한 지역사회와 상생할 수 있는 사업화 모델 개발을 더욱 강화하고 기관의 인적 인프라(우수 인재)의 인센티브 시스템을 강화할 필요가 있다고 판단된다.

- 기관은 경남, 울산, 인천 등 3개 지역에 창업지원기관을 신설하고 3개 권역인 경기, 대전, 대구에 성장지원센터를 추가 조성하였으며, 4개 권역 추가조성에 필요한 예산 확보('19년) 등 지역사회 사업을 활성화하기 위한 노력을 기울였다. 사회적경제 판로지원 통합플랫폼(e-store 36.5+) 내 지역상품관인 '팔도기업관'을 별도로 신설하여 지역 상품의 접근성을 강화하고, 지역 내 유사 상품몰(mall)과 연계를 추진하는 다양한 노력을 전개하였다. 지역사회를 위한 시설 이용(중소기업에 어린이집 개방 등)·편의제공과 지원, 지역생산품 우선 구매, 지역 및 국제행사(평창동계올림픽 등) 참여 실적이 증가한 점은 긍정적으로 평가된다.

- 기관은 협력·위탁업체 자금결제 시 총액계약 대상 사후정산 폐지로 사후정산을 위한 증빙서류 검토 시간을 단축('0'일)하고 용역대금 집행방식을 개선하여 신속한 대가 지급과 적기 자금결제를 추진하였다. 계약절차 공개 의무화를 통해 홈페이지 사전정보 공표 및 수의계약 범위를 확대(기존 500만원 이상->금액제한 없는 모든 수의계약)하고, 기술평가(심사)위원회 운영기준 마련 및 배포, 내부 직원을 대상으로 계약교육 및 간담회 확대(2 -> 6회)등 계약관련 주요 이슈를 전달하고 계약과정의 공정성을 확보

하고자 노력하였다.

- 기관은 물품·용역 등 각종 사업에 중소기업·소상공인의 참여를 확대하고자 부서 성과지표에 사회적경제기업(사회적기업, 협동조합, 마을기업, 자활기업 등) 제품구매율을 반영하여 제품구매 계획제출 및 이행여부 점검한 결과 '17년 구매율이 20%에서 '18년 26%로 증가하는 성과를 거두었다. 사회적경제기업 사업 참여기회를 확대하고자 입찰 시 사회적가치 평가항목 반영을 의무화하고 수의계약 시 사회적경제기업 견적서 징구 의무화 등을 추진하는 등 중소기업과 소상공인 지원활동에 대한 계량화 및 성과를 측정한 점은 인정된다. 그러나 지역생산품 구매라는 한정적인 영향보다는 지역주민과의 소통과 니즈 파악을 통해서 지역경제 활성화에 직접적으로 또한 더 큰 긍정적인 영향을 줄 수 있는 새로운 지역경제활성화 프로그램을 개발하는 방안을 모색할 필요가 있다고 판단된다.

- 기관은 추후 내부 논의와 공감대 형성 등을 거쳐 기관 특성에 맞는 형식과 내용으로 지역 중소기업·소상공인 성장의 선순환 구조를 확립해나갈 필요가 있다고 판단된다. 특히 지역사회 고등교육기관, 공공기관, 민간기관, 사회적 경제조직, 시민단체 등 다양한 기관들과 활발하고 지속적인 소통체계를 확립하는 등 사회적경제 활성화 공동지원과 제도개선을 위한 적극적 수준의 노력이 요구된다.

- 이상의 결과를 종합해 볼 때, 상생 · 협력 및 지역발전(비계량)을 위한 기관의 노력과 성과를 "B0"로 평가한다.

(2) 상생 · 협력 및 지역발전(계량)

가. 평가개요

평가산식	평가방법	목표치	실적치	평 점	가중치	득 점
부처별 평가실적	목표부여	100	96.067	96.067	3	2.882

나. 평가내용

- 지역경제 활성화와 중소기업·사회적 경제 기업과 협력·상생을 위한 실적을 평가하는 지표로서 2018년 평점은 96.067로 2.882점을 득점하였다.

다. 항목별 분석

지표명	가중치	평점	득점
1. 중소기업생산품 구매	0.8	99.800	0.798
2. 여성기업생산품 구매	0.4	100.000	0.400
3. 사회적기업·협동조합생산품 구매	0.4	100.000	0.400
4. 장애인생산품 구매	0.8	100.000	0.800
5. 국가유공자 자활용사촌 생산품 구매	0.2	41.920	0.084
6. 전통시장 온누리상품권 구매	0.4	100.000	0.400
계	3		2.882

- (중소기업생산품 구매) 2018년 중소기업제품 구매금액(구매율)은 8,987백만원(80.8%)으로 전년도 중소기업제품 구매금액(구매율) 6,663백만원(82.9%) 대비 2,324백만원 증가하여 99.8%의 실적을 달성하였다.

- (여성기업생산품 구매) 2018년 여성기업물품 구매율 6.4%, 여성기업용역 구매율 5.8%, 여성기업공사 구매율 39.0%로 여성물품 및 용역 구매 법정 비율 5%(공사의 경우 3%)를 초과 달성하였다.

- (사회적기업·협동조합생산품 구매) 2018년 재화 및 서비스 구매 총액 대비 사회적기업 제품 구매액 비율은 25.59%으로 3%(만점)를 초과하였으며, 사회적협동조합 구매액 비율은 2.18%로 0.1%(만점)를 초과 달성하였다.

- (장애인생산품 구매) 2018년 중증장애인생산품 구매비율은 1.11%로 법정 구매비율 1%를 초과하였다. 또한 장애인표준사업장 생산품 우선 구매율은 1.792%로 0.3%(만점)를 초과하였으며 장애인기업 생산품 구매율은 1.4%로 100%의 실적을 달성하였다.

- (국가유공자 자활용사촌 생산품 우선구매) 2018년 자활용사촌 복지공장

생산품 구매율은 1.192%이며 자활용사촌 복지공장 생산품 다품목 구매 실적은 6개로 전체적으로 41.92%의 실적을 달성하였다.

- (전통시장 온누리 상품권 판매) 2018년 경상경비(968백만원) 대비 온누리상품권 구매액(12백만원) 비율은 1.2%로 1.0%(만점)를 초과 달성하였다.

라. 추세분석

- 2018년에 신규로 도입한 지표이다.

3 윤리경영

- 기관은 윤리경영시스템 내재화를 위해 노조나 직원대표 등 내부고객 및 외부 전문가, 이해관계자를 포함하여 윤리경영위원회를 구성하고 정례화하여 운영하는 것이 필요하다는 전년도 지적사항을 반영하여, 윤리경영위원회 위원으로 노조위원장, 외부전문가를 참여시키고 윤리강령을 개정하여 윤리경영위원회 개최주기를 반기별 1회로 명문화하였으며, 윤리경영 성과에 대한 자체평가와 환류제도 등을 두어 윤리경영 시스템을 내재화하려고 하였다. 기관은 개편한 윤리경영위원회를 효율적으로 운영하여 윤리경영 시스템을 기관에 내재화 할 수 있도록 노력해나갈 필요가 있을 것이다.

- 기관은 '국민으로부터 신뢰받는 깨끗하고 투명한 KOSEA'를 목표로 윤리경영 실행력 제고를 위해 윤리규범을 체계적으로 정비하고 윤리경영을 전담하는 내외부 조직으로 윤리경영위원회, 청렴리더, 청렴옴부즈만 등을 두었다. 기관은 청렴문화 확산, 부패취약분야 집중 개선, 내부견제시스템 운영 강화, 윤리경영 촉진을 위한 반부패 청렴역량 강화 등을 통해 부패발생위험 'Zero'를 추진하였고, 계층별 청렴교육, 이슈별 청렴교육을 통해 청렴마인드를 제고하려고 하였다. 기관은 고용노동부 평가에서 종합 청렴도는 2등급, 부패방지 시책평가에서는 '보통'을 획득하였고, 그에 대한 개선

방안을 마련해 추진할 예정이다. 기관은 4급 이하 부서별 1인, 활동기간 2년으로 청렴리더를 위촉해 운영하고 있는데, 그 역할 등을 보다 명확히 부여하여 활용할 필요가 있을 것이다.

- 기관은 사업추진 과정의 투명성을 제고하기 위해 ICT를 활용한 부정수급 모니터링 지원, 계약·구매 매뉴얼 제작 및 배포 등을 통한 투명성 제고, 윤리경영위원회, 청렴리더, 청렴옴부즈만, 비상임이사 경영제언 등 대내외 이해관계자의 사업추진 과정 참여를 통해 제도개선 및 권고 창구 마련 등을 시행하였다. 기관은 격주로 기관통합공시 내부 모니터링을 추진하고 사전정보 공개 추가를 통해 기관 운영 정보를 투명하게 공개하여 2018년도 공공기관 통합공시 점검결과 우수공시기관에 선정되었으며, 국가기록물 관리지침에 따라 기록물 보존, 폐기 및 정리 규정을 2019. 3월까지 추진하여 정비하였다. 기관은 윤리경영 실현을 통해 부서별로 반부패 시책 11건을 제출하였고 이를 외부위원이 평가하여 3개 우수 시책을 선정해 포상하였다.

- 기관은 효과적인 내부견제시스템 구축하기 위해 감사의 독립성과 전문성을 강화하였다. 감사 전담인력을 확보하였으며, 감사교육원과 청렴연수원 등을 통해 감사교육을 시행하고 자체감사 시스템 진단 및 중장기 감사전략 연구용역을 최초로 실시하여 중장기 감사전략체계 수립, 자체감사 업무매뉴얼 개발, 감사인 역량강화 프로그램을 마련하였다. 또한 기관은 정기감사, 재무감사, 특정감사, 복무감사, 일상감사 등을 통해 사전예방에 노력하였고, 채용비리 예방을 위해 채용프로세스 전 과정에 감사인 모니터링을 실시하였으며, 감사 지적사항의 재발방지를 위해 사후관리 프로세스를 강화해 운영하고 있다.

- 기관은 계약비리 점검 결과에 따른 후속조치 등에서 주의(주의촉구) 조치를 취한 사례가 다수 있으며, 이는 주의장을 징구하거나 구두로 주의촉구의 내용을 전달하여 지적사항을 받은 해당자에게 주의를 환기하는 차원에서 시행하고 이를 신분상 조치라고 명시하고 있지만, 기관의 관련 규정에 주의 또는 주의촉구 등에 따른 신분상 또는 인사상 불이익은 존재하지 않는다. 기관이 운영하는 윤리경영 시스템의 끝부분에 있으면서 환류가 시

작되는 지점은 윤리경영에 반하는 비위행위가 발생했을 때 그 경중에 따라 적절하게 조치를 취하는 것이라고 볼 수 있는데, 단지 주의를 환기시킬 뿐인 조치만 계속한다면 오히려 기관의 윤리경영에 악영향을 줄 수 있으므로, 적절한 개선방안을 마련해 시행할 필요가 있다고 평가된다.

- 기관은 국가인권위원회의 인권경영 매뉴얼을 기반으로 인권경영 이행계획을 수립하였다. 기획관리본부를 인권경영 전담부서로 지정하고 인권경영 이행지침(안)을 제정하였으며 인권경영위원회 구성(안)을 마련하였다. 기관은 인권영향평가 실시 계획을 수립하고 전 직원 대상 사이버 인권교육을 실시하였으며, 인권침해 구제기구 설치근거를 마련하였다. 또한 구성원을 대상으로 성희롱 방지 및 폭력 예방지침을 개정하여 근로자 지명위원과 외부전문가 2명 등으로 구성된 성희롱·성폭력 고충심의위원회를 구성하였고, 직장내 성희롱 발생 여부에 대해 전 직원 설문조사를 시행하였으며, 이해관계자를 대상으로 간담회, 외부청렴도 측정을 실시하고 갑질 행태 근절을 위한 실태파악 조사를 통해 갑질 근절 활동을 추진하였다.

- 공공기관에서 윤리경영과 인권경영에 관한 사항은 공공기관의 사회적 가치 창출과 책임 이행의 근간이 되는 사항이고 공공기관에 대한 국민의 신뢰와도 직결되어 있으며, 기관의 구성원 모두가 자발적이고 적극적으로 참여할 때 소기의 성과를 거둘 수 있는 사항이므로, 노동조합과 구성원을 윤리경영위원회 등에 참여시키는 것은 물론이고 윤리경영과 인권경영에 관한 추진전략과 이행과제 마련 및 추진 등과 같은 전 과정에 적극 참여시켜 내재화는 물론이고 실행력과 효과성을 배가시켜 나갈 필요가 있을 것으로 평가된다.

- 이상의 결과를 종합해 볼 때, 윤리경영을 위한 기관의 노력과 성과를 “B+”로 평가한다.

1. 윤리경영

가. 평가개요

평가산식	평가방법	목표치	실적치	평 점	가중치	득 점
고용노동부 부패방지 시책평가 결과	목표부여	100	82.3	50.000	2	1.000

나. 평가내용

- 부패방지 및 청렴도를 평가하는 지표로서 평점은 50으로 1점을 득점하였다.

다. 항목별 분석

- 고용노동부 부패방지 시책평가 결과 공직자 행동강령제도화, 반부패·지표 실적 우수 등에서 좋은 평가를 받았으나, 업무추진비 부서별 사용 내역 미공개, 부패행위자 자체적발 미흡으로 인해 전체적으로 82.3점(보통)으로 평가되었다.

라. 추세분석

- 2018년에 신규로 도입한 지표이다.

4 조직 · 인사 · 재무관리

1. 조직·인사 일반

- 정책혁신자문단, 기관 전략회의, 워크숍 등 내외부 이해관계자 의견 수렴을 통해 기관의 조직개편 계획을 수립하고 추진한 것에 대해서는 긍정적으로 판단된다. 다만 사회적경제지원실 신설 등 조직이 성장하고 있는 상황에서 직원들에게 요구되는 필요역량이 무엇이고, 이에 따른 직무교육과정 확대 등 필요한 역량을 강화하기 위해서 기울인 노력 등이 체계적으

로 설명되고 있지 못한 것으로 판단된다.

- 컨설팅을 통해 기관경영전략과 연계하기 위해 필요역량을 재설계하고, 기관의 미션 달성을 위한 핵심역량 및 리더십역량을 도출하고자 노력하고 있는 것으로 판단된다. 사회적경제 전문 역량 강화를 위한 CDP를 도출하고자 노력한 점은 긍정적으로 평가할 수 있으나, 본 보고서에서 제시하고 있는 역량의 분류체계와 필요역량, 핵심키워드, 경영전략 목표 연계에 대한 기술을 면밀히 살펴본 결과 역량모델링에 대한 이해도가 다소 미흡한 것으로 판단된다. 특히 기관에서 추가적으로 제출한 보충자료에서 설명하고 있는 핵심역량, 리더십 역량, 직무역량에 대한 역량체계 검토 결과 직원훈련계획 수립과 경력개발경로의 연계도 다소 미흡한 것으로 판단된다.

- 부서 간 협업 활성화, 다양한 형태의 협업이 실질적인 효과를 거둘 수 있도록 유도하기 위해 부서 협업지표를 설정하였으며, 이를 통해 여러 부서의 협업을 통해 성과를 창출할 수 있는 업무 수행의 기반을 마련한 것으로 판단된다. 협업 KPI를 부서별 성과지표에 포함하여 구성하고 있으며, 평가결과에 따른 실적점수를 부서성과평가 결과에 반영하는 형태로 적용하고 있으나, 아직 제한된 공유지표에 적용하여 활용하는 것으로 보인다.

- 개인평가결과 수용도 제고를 위해 평가자 교육, 교육평가의견 공개제도 마련 등 다양한 노력을 수행한 것으로 판단된다. 개인평가 전 평가자-피평가자 면담을 의무화 하고 피평가자 희망 시 평가의견을 공개하는 등 평가의 공정성을 확보하기 위한 제도적 장치를 마련한 것으로 판단된다. 이로 인하여 평가결과 이의신청 건수 전년 대비 감소한 ('17) 3➔('18) 0건 이다. 다만 실제 '평가제도 수용도 조사' 결과는 전년 대비 하락한 ('17)3.46➔('18) 3.21점을 기록하고 있다. 기관은 사회적경제로 사업영역 확대 등 기관 내 구조적 변화에 기인한다고 분석하고 있으나, 실질적인 원인에 대한 세부적인 분석이 필요한 상황이다. 향후 직급별, 연차별 평가제도 교육, 의견수렴 기회 확대 등 조직 구성원의 이해도를 높이기 위한 지속적인 노력이 필요한 것으로 판단된다. 경영개선을 위한 컨설팅을 실시한다고 보고하고 있는데, 기관의 특성을 충분히 반영한 분석이 수행되기를 기대한다.

- 이상의 결과를 종합해 볼 때, 조직·인사를 위한 기관의 노력과 성과를 “B0”로 평가한다.

2. 재무예산 운영·성과

가. 평가개요

평가산식	평가방법	목표치	실적치	평 점	가중치	득 점
관리업무비/예산집행액	목표부여(편차)	최고목표: 0.048 최저목표: 0.070	0.054	78.580	2	1.572

나. 평가내용

- 관리업무비의 운용실적을 평가하는 지표로서 예산집행액 대비 관리업무비를 목표부여(편차)방법으로 평가하였다.
- 2018년도 실적치는 0.054로 평점 78.58점, 득점 1.572점을 획득하였다.

다. 항목별 원인분석

- 2018년도 예산집행액 대비 관리업무비 비율은 5.4%로서 2017년도 5.6% 대비 0.2% 감소하였다.
- 2018년도 관리업무비는 2,893백만원으로 2017년도 2,401백만원 대비 492백만원(20.5%) 증가하였으며, 2018년도 예산집행액은 53,285백만원으로 사업 예산증액으로 인해 2017년도 43,100백만원 대비 10,185백만원(23.6%) 증가하였다.

라. 추세분석

- 계량관리업무비는 2014년 7.1%, 2015년 6.5%, 2016년 5.9%, 2017년 5.6%,

2018년 5.4%이며 지속적으로 감소하고 있다.

3. 삶의 질 제고

- 비금전적 복지후생제도에 대한 지속적인 발굴 노력으로 다양한 가정 친화적 비금전적 복지 후생제도를 발굴하여 활용하고자 노력한 점은 긍정적으로 판단된다. 연차사용 단위를 4시간에서 2시간으로 감소시키고, 임신기간 근로시간 단축 제도를 임신 전체 기간으로 확대하였다. 육아시간 부여기간을 생후 1년 미만에서 생후 5년 미만으로 확대하였으며, 공무원 수준에 준한 경조사 특별휴가 일수를 확대하여 조정한 것은 긍정적인 점으로 판단된다.

- 주요성과로는 안전한 근로환경을 제공하여 취약 근로자가 일하기 편한 직장을 마련하기 위해 노력하였으며, 육아휴직, 유연근무 등 가족친화제도를 활용하는 근로자를 확대하고자 노력한 것으로 판단된다. 초과근로(휴일근무) 대폭 축소, ('17) 135➜('18) 87일 등 장시간 근로를 해소하고자 노력한 것으로 판단된다. 5년 연속 직원 연차 사용률을 100% 달성하였으며, 일·생활 균형 직장문화를 조성하기 위해서 노력한 것으로 판단된다.

- 인권경영에 기반한 조직문화 및 업무혁신을 통한 일하고 싶은 일터 조성을 위해서 모바일메신저 사용안하기 캠페인, 퇴근이후 업무지시 안하기, 행정정보시스템 개선 등을 통한 일·가정 양립 조직문화를 정착하고자 노력한 것으로 판단된다.

- 이상의 결과를 종합해 볼 때, 삶의 질 제고를 위한 기관의 노력과 성과를 "B+"로 평가한다.

5 보수 및 복리후생비

1. 보수·복리후생

- 기관은 보수체계와 성과평가에 대한 수용성과 만족도 등을 제고하려는 노력을 지속할 필요가 있다는 전년도 지적사항을 반영하여, 직급별 평가제도 개선 간담회, 성과평가 설명회 개최 등을 통해 성과평가 및 그에 따른 직원 보수체계의 수용도를 제고하려 하였고, 보수체계 수용성과 개선방안 도출을 위해 전 직원 설문조사를 실시하여 성과주의 완화(성과연봉 차등폭 축소) 필요성을 확인하고 노사협의를 추진하여, 간부직원 성과연봉제는 현행 유지하면서 3급 이하 미보직자의 성과연봉 체계를 등급간 차등폭 50%를 유지하면서 차등등급의 단계를 5단계에서 3단계로 축소하기로 노사합의하고, 노사공동TF를 구성하여 세부사항을 추후 협의하기로 하였다. 기관은 2017.12.14. 노사 합의를 통해 성과연봉 차등지급률을 최고 420%, 최저 180%(2.33배)에서 최고 400%, 최저 200%(2배)로 축소한 바 있다.

- 다만, 기관 노동조합의 요구사항이 여전히 호봉제 도입, 성과연봉제 폐지 등에 머물고 있는 것으로 보면, 연공성을 개선해 나가면서 직무, 성과, 능력 등에 기반한 합리적이고 공정한 보수체계 마련 또는 개편 등과는 아직 그 괴리가 상당해 보이고 공감대 형성 또한 미흡해 보이므로, 성과평가의 수용성과 만족도를 제고하려는 노력에 관한 내용을 성과지표에 반영하여 관리하는 것을 포함하여, 합리적이고 공정한 보수체계 구축에 관한 노력을 지속할 필요가 있을 것이다. 또한, 그 과정에서 변경한 보수체계의 효과성과 수용성 등은 물론이고 공공성을 강화하면서 지속적으로 구성원의 동기를 유발하는 것에도 유의하면서, 지속적으로 모니터링하고 환류할 필요가 있으며, 노사공동TF 논의 과정에서도 이러한 내용을 감안할 필요가 있다고 평가된다.

- 기관은 그 규모와 특성 등을 고려하여 비금전적 복리후생제도를 계속 발굴하는 노력을 기울일 필요가 있다는 전년도 지적사항을 반영하여, 좋은 직장만들기TFT, 도시락토론회, 노사협의회 및 노사실무TF 등과 같은 소통채널을 통해 비금전적 복리후생 발굴을 도모하였고, 고용노동부 외 타 부처 산하기관의 사례를 조사하여 유급육아시간 및 자녀돌봄휴가 확대, 회의자료 간소화 등을 제도화하였으며, 기관의 1인당 복리후생비는 적정

하게 관리되고 있는 것으로 평가된다. 공공기관이 육아보장 등 일가정 양립을 위해 적극 노력해 나가는 것은 바람직하지만, 그 또한 기관의 규모와 특성 등을 감안하여 적정한 수준으로 유지 또는 확대해 나가는 것이 적절할 것이므로, 유급육아시간 등을 확대한 이후의 경과 등을 모니터링하여 기관의 임무 수행에 차질이 없도록 유의할 필요가 있을 것이다.

- 기관은 임금피크제도를 점검하면서 제도개선(안)을 마련하였는데, 그러한 개선안을 토대로 조속히 그 내용을 명문화하여 시스템화 해둘 필요가 있다는 전년도 지적사항을 반영하여, 외부 컨설팅 기관을 통해 현행 제도의 적정성 검토 및 타 기관의 사례를 조사하고 임금충당률 시뮬레이션을 통해 기존 직원 분담비율을 산정하고 신규채용 일정, 유형 조정 등과 같은 인건비 관리방안을 도출하였다. 기관은 2020년에 임금피크제 대상자가 발생한다는 점을 감안하여 제도개선 내용을 조속히 확정하여 제도화해둘 필요가 있으며, 그 과정에서 이전 직급을 유지하며 기존 업무를 수행하는 경우에는 인사평가 대상에 포함시키는 것이 타당하다는 것, 신규채용 인건비 충당률이 26%~47%로 부족하다는 것, 승진적체 문제로 대상자를 별도직군으로 분리하는 경우에는 인사평가에서 제외하고 적합직무 개발 및 부여 절차를 밟는 것이 바람직하다는 것 등과 같은 이전 지적사항에 유의할 필요가 있을 것이다.

- 기관은 형사사건 기소자 등 직위해제자에 대한 급여지급 기준과 퇴직자에 대한 월급지급 기준을 공무원 수준으로 개정하였고, 업무상 재해자에게 별도 위로금을 지급한다는 내용을 관계법령에 따른 재해보상금 지급으로 변경하였으며, 기관이 임시로 정하는 날과 노사합의로 정한 날을 유급휴일로 인정하던 것, 기관장의 승인을 얻은 때를 공가사유로 인정하던 것, 정당한 사유로 본인이 휴직을 청원한 때 6개월 이내의 휴직을 인정하던 것을 삭제한 실적이 있다. 다만, 구속된 경우에 급여 미지급을 명시할 필요가 있다는 것 등과 같은 이전 지적사항 및 직위해제자 등에 관한 공무원보수규정 개정내용 등을 반영하여 개선노력을 지속할 필요가 있을 것이다.

- 이상의 결과를 종합해 볼 때, 보수·복리후생을 위한 기관의 노력과 성과를

“B0”로 평가한다.

2. 총 인건비 관리

가. 평가개요

평가산식	평가방법	목표치	실적치	평 점	가중치	득 점
정부예산편성지침의 인건비인상률	목표부여	2.6% 이내	1.104%	100.000	3	3.000

나. 평가내용

- 공기업·준정부기관 예산편성 지침의 총인건비 인상률 준수 여부를 평가하기 위한 지표로 2018년도 정부예산편성지침의 기준치인 2.6% 내의 인상률을 준수하여 만점을 달성하였다.

다. 항목별 원인분석

- 복리후생비 관리 및 노사 간 상호 임금협약 체결 노력 등을 통해 2017년도 총인건비 3,869백만원 대비 1.104% 증가한 3,912백만원을 2018년도 인건비로 집행하여 인상률 가이드라인 지침을 준수하였다.

라. 추세분석

- 기관은 2018년 및 2017년 총 인건비 인상률을 준수해 오고 있다.

3. 노사관계

- 기관은 기존 노사협력의 토대에 기초하여 공공부문의 모범적 노사관계를 현실화할 수 있도록 전략과 과제 등에 관련 내용을 구체적으로 반영하여 실행노력을 기울여 나갈 필요가 있다는 전년도 지적사항을 반영하여, 노

사실무TF를 통해 18년 노사관계 발전전략을 공동 수립하면서, 조직 내부의 공동체적 가치에서 나아가 조직 내외부 이슈를 포괄하는 '공공적 가치'를 노사관계 중장기 방향으로 논의하였고, 공공적 가치 창출을 위한 전문가 간담회를 실시하였다. 기관은 이와 같은 개선노력을 기반으로 하여, 공공기관에 요구되는 자율성과 책임성, 사회적 가치 실현과 책임 구현 등과 같은 공공성 등을 기관의 특성에 맞는 형식과 내용으로 접근하여 노사 공감대를 마련함으로써 기관이 지속적으로 존립할 수 있는 사회적 기반과 토대를 더욱 다져나갈 필요가 있을 것이다.

- 기관은 공공적 가치 창출을 위한 노사관계 발전계획을 노사공동으로 수립하였으며, '안건 발굴-협의-실행-평가·환류'하는 노사협의 체계를 구축하여 운영하였고, 노사 공동 협의체를 노사협의회, 노사실무TF, 임단협 교섭 등으로 단순화하고 집중화하여 논의 효율성과 성과를 도모하려고 노력하였으며, 이를 통해 노사 공동으로 교육 프로그램을 기획·운영하여 노무교육 만족도를 향상시키는 한편 단체협약을 개정하여 경영평가 지적사항을 상당한 정도로 개선한 실적이 인정된다.

- 이러한 기관의 노사협의체계 구축과 그 운영의 효과를 실질적으로 배가하기 위해서는 상호 협력하고 참여하는 기반을 더욱 튼튼하게 마련하는 것이 선행되어야 할 것인데, 노사관계 발전전략을 노사가 공동으로 수립하고 그러한 내용을 구성원과 실질적으로 공유하는 한편, 모니터링을 통해 그 수준을 확인하여 환류해 나가는 노력과 더불어 이를 계속 지속할 수 있도록 시스템화 하려는 노력이 필요하다고 평가된다. 기관은 노사협의회를 4회 운영하였지만 관련 법률에서 정한 3개월 단위 개최주기를 준수하지 못했는데, 실질적인 내용뿐만 아니라 개최주기에도 유의할 필요가 있을 것이다.

- 기관은 공식·비공식 및 양방향 채널을 통하여 노사 소통을 강화하려고 노력하였으며, 이를 통해 당직제도 개선, 주52시간제 안정적 정착, 노사 소통 활성화 및 상호 파트너십 공고화 등을 도모하였다. 다만, 좋은직장만들기TF, 브라운백미팅, 각종 설문조사 등과 같은 상향식 채널을 마련해 두고 있기는 하지만, 구성원 개인 단위의 공식 또는 비공식 상향식 채널을

보완할 필요가 있을 것으로 평가된다. 기관은 노사가 공동으로 기획하여 '공공기관 노사관계 이해 교육'을 실시하는 등 역량체계별로 교육과정을 운영하고 프로그램을 개선하였으며, 노무법인 등 외부전문가 협력체계를 통해 전문성을 강화하기 위해 노력하였다. 다만, 전년도에 제시한 계층별·단계별 교육을 보다 구체화 또는 체계화하여 계층별로 교육과정과 그 세부 프로그램의 내용을 보완하고 강화해 나갈 필요가 있을 것이다.

- 기관은 임시총회와 상무집행위원회의 횟수를 연 2회로 명시하였고, 기관이 필요하다고 인정하는 경우를 비상시지불 사유로 인정하던 것을 삭제한 실적이 있다. 다만, 결정문 또는 판결문을 접수한 당일부로 징계를 철회하도록 한 조항을 개정하였지만 그 내용 역시 징계를 철회하도록 한 이전과 법률효과 측면에서는 다를 바 없으므로 확정된 것이 아닌 한 징계를 철회한다는 내용을 삭제하는 것으로 개선할 필요가 있으며, 조합창립 기념행사, 기타 기관과 조합이 사전에 합의한 사항을 근무시간 중 조합활동으로 인정하면서 횟수와 시간 등을 정하지 않은 것과 같은 이전 지적사항을 개선하기 위해 계속 노력할 필요가 있을 것이다.

- 이상의 결과를 종합해 볼 때, 노사관계를 위한 기관의 노력과 성과를 "B0"로 평가한다.

6 혁신과 소통

1. 혁신노력 및 성과

- 기관은 새롭게 작성된 新경영전략체계에서 전략목표로서 '사회적 가치를 실현하는 혁신경영'을 제시하고 이에 대한 사업과제로서 3가지(공정하고 청렴한 조직 구현, 통합지원을 위한 조직역량 확보, 소통하고 배려하는 조직문화 구축)를 바탕으로 16가지의 기관 혁신과제를 도출하여 전담부서와 협력부서를 설정하는 등 혁신활동을 전사적인 차원에서 접근하는 것은 긍정적으로 평가된다. 다만 로드맵에서 혁신기반 구축, 혁신체계 고도

화, 혁신가치 내재화로 제시되는 내용은 중장기 혁신목표가 될 수 없는 점과 중장기적 과제로 제시되는 내용은 현재부터 실행될 필요성이 있는 사항임을 고려하여 구체적인 목표 및 활동계획을 반영한 실효적인 로드맵이 작성될 필요가 있는 것으로 판단된다.

- 기관은 혁신활동 수행체계로서 내부적으로는 혁신전담부서로서 경영혁신 TFT와 외부적으로는 정책혁신자문단을 핵심으로 하는 혁신조직을 마련하였으며, 혁신의 내재화를 위하여 자발적 학습모임을 지원하고, 성과관리를 위한 평가지표를 마련하여 인센티브를 제공하는 등의 노력을 수행한 것은 긍정적으로 평가된다. 다만 일반적인 경영활동과 혁신활동을 구분하여 기관의 혁신방향 및 방법론에 대한 구체적인 내용을 마련하여 접근하고, 혁신관련 외부 의사소통과 내부 혁신활동 수행체계와의 연계방안을 마련하고, 혁신활동 차원으로서 경영혁신과 더불어 사업혁신 비중도 제고하고, 혁신활동으로 대내외적으로 제안된 내용의 실행력을 제고하기 위한 노력을 강화하는 것이 요청된다.

- 기관은 기존의 사회적 기업 중심에서 사회적 경제기업 지원기관으로 확대를 도모하는 상황에서 사회적 경제 영역의 대표그룹과의 의사소통을 강화하고, 고객만족 활동을 내부 공통지표로 설정하여 내부평가에 반영하고, CSR 협력 활성화를 위하여 외부의 다양한 유형의 이해관계자와 의사소통을 강화하여 성과를 창출한 것에 대한 기관의 노력이 인정된다. 그러나 기관의 규모가 확대되어 직접적인 사업자와의 접촉이 약화되고, 다양한 유형의 사회적 경제기업과의 접촉이 필요한 시점에서 고객만족도 하락이 발생하고 있는 상황이므로 기관의 핵심적이고 1차적인 고객으로서 사회적 경제기업 사업자에 대한 직접적 VOC 청취 및 피드백 시스템을 전사적 차원에서 통합적으로 관리하는 방안을 마련하여야 할 것으로 판단된다.

- 기관의 혁신활동 중점 추진과제는 기관의 설립목적을 반영하여 사회적 기업의 창업과 육성을 위한 기존 사업의 확대 및 강화에 초점을 맞추고 있으며 이를 통하여 창업, 성장, 일자리 창출 성과가 제고된 것은 긍정적으로 평가된다. 그러나 혁신활동 관점에서 기존 사업 문제점에 대한 외부의

의견을 수렴하여 2년차 지원사업을 기획하는 등의 상품혁신과, 사회적 기업 인·지정 및 재정지원 사업 민원 창구 일원화 등의 프로세스혁신을 지속적으로 강화할 필요가 있다. 관련하여 사회적 경제기업 육성, 성장, 외부연계를 효과적으로 수행하기 위한 각각의 사업모델 개발이 핵심적인 것으로 판단되며 이를 위한 내부 역량강화계획이 수립될 필요가 있는 것으로 판단된다.

- 이상의 결과를 종합해 볼 때, 혁신노력 및 성과를 위한 기관의 노력과 성과를 “C”로 평가한다.

2. 국민소통

(1) 경영정보공시

가. 평가개요

평가산식	평가방법	목표치	실적치	평 점	가중치	득 점
경영정보공시 점검결과 부여벌점	목표부여	벌점 0점	벌점 0점	100.000	1	1.000

나. 평가내용

- 기획재정부에서 평가하는 경영정보공시 점검 지표는 경영 투명성 제고를 위해 경영정보 공개시스템(알리오)에 고시하는 자료의 정확성 및 적시성 등을 평가하는 지표로서 조사결과 평점 100으로 1점을 득점하였다.

다. 항목별 원인분석

- 공공기관의 통합공시에 관한 기준에 따른 경영공시 항목 점검결과 사전 예방노력 등으로 2018년도 공시오류사항은 없었으며 2년 연속 우수공시 기관으로 선정되었다.

라. 추세분석

- 기관의 경영정보공시점검 결과 벌점은 2015년 이후 지속적으로 하락하고 있다.

(2) 고객만족도 조사

가. 평가개요

평가산식	평가방법	목표치	실적치	평 점	가중치	득 점
(고객만족도결과 × 0.5) + (향상도 × 0.5) + 상대등급별 점수	목표부여	100	78.2	90.000	1	0.900

나. 평가내용

- 고객만족도 지수는 기획재정부에서 실시하는 고객만족도 조사결과와 향상도를 일정한 비율로 합산한 후 상대등급별 점수를 합산하여 평가하였다.
- 2018년도 기관은 고객만족도조사결과(PCSI) 78.2점 및 향상도 95.8점을 획득하였고 상대등급별 점수 3점(B등급)을 합산하여 평가되었다.

다. 항목별 원인분석

- 고객만족도 조사결과 전년과 대비하여 사업적기업가 육성 사업은 71.6점에서 77.8점으로 6.2점 상승하였고 사회적기업 자생력 강화 사업은 77.8점에서 78.9점으로 1.1점 상승하였다. 또한 상대등급도 전년도 C등급에서 B등급으로 상승하였다.

라. 추세분석

- 기관의 2018년도 고객만족도 조사결과는 78.2점으로 전년(73.8점) 대비 4.4점 상승하였으며 2013년도(78.2점) 고객만족도 조사이후 상승과 하락을 반복하고 있다.

2 주요사업

1 성과관리 및 지표구성의 적정성

1. 사회적 경제기업 육성사업

- 기관은 新경영전략체계에서 기존의 '사회적 경제기업 발굴·육성'과 '사회적 경제기업 경쟁력 강화'를 통합하여 '사회적 경제기업 경쟁력 강화'로 전략목표를 설정하여 기업 성장단계별 통합적인 지원체계를 수행하는 방식으로 조정하였으나 사업은 사회적 경제기업 육성사업과 사회적 경제기업 자생력 강화사업으로 구분하여 수행하는 것으로 판단된다. 본 전략목표의 경우 기관의 핵심적인 전략목표로 평가되며 발굴에서부터 성장단계 별 효과적인 통합관리를 실효적으로 수행하기 위해서는 어느 단계에서 기관의 사업에 참여하였는가에 관계없이 사업자 성장단계를 추적·관리할 수 있는 DB 구축이 요청된다고 할 수 있다.

- 기관은 첫 번째 계량 성과지표로서 '우수창업팀 비율'은 전년도와 동일한 지표로서 당해 연도에 육성사업에 참여한 680여개의 사업자 중에서 매출과 고용이 발생한 사업자 수를 평가하는 지표이다. 당해 연도에 육성사업에 참여한 사업자를 대상으로 창업과 더불어 1년 이내에 매출 또는 고용을 발생시키기 위하여 기관이 수행한 노력이 인정되나 사회적기업가 육성사업의 취지에 비추어 보면 발굴을 위한 노력과 성과를 지표에 반영시키는 방안을 검토할 필요성이 있는 것으로 판단된다. 기관은 新경영전략체계에 기존의 중장기 경영목표로서 2021년 사회적 경제기업 수 22,000개 달성 목표를 새롭게 수정하여 반영할 계획인데, 국가 목표가 아닌 기관 목표 관점에서 육성계획의 중장기 경영목표를 도전적으로 설정할 필요가 있는 것으로 판단된다.

- 기관은 두 번째 계량 성과지표로서 '사회적 경제기업 진입기업 수'를 새롭게 설정하여 기존의 사회적 기업뿐만 아니라 다양한 유형의 사회적 경제기업을 육성하고자 하는 노력을 지표에 반영하였다. 구체적으로 기관이 수행한 육성 및 성장지원 사업에 참여한 사업자와 더불어 부처형 예비 사회적 기업까지 포함시킴으로써 사회적 경제기업의 대표기관으로서 도약하기 위한 지표로서 평가된다. 본 지표가 전사적 경영목표로서 사회적 경제기업 수 달성과 관련된 지표이나 실제 성과의 상당수가 부처형 예비 사회적 기업 348개 지정의 결과이므로 단순한 지정을 통한 성과제고가 아닌 실효적인 육성방안을 마련하여 사회적 경제기업 대표기관으로 도약을 모색할 필요가 있는 것으로 판단된다.

- 기관은 부처별 사업과 연계하여 지역 중심의 사회적 경제 모델을 발굴하고 시범사업을 추진하여 마을관리 협동조합 모델로서 1개 조합을 설립하고, 공동체 복지 에너지협동조합 모델로서 3개 조합 설립을 지원한 것에 대한 노력이 인정된다. 기관은 사회적 기업 대표기관에서 향후에는 사회적 경제기업 대표기관으로 도약을 모색하는 과정에 있는 상황이므로 기존의 사회적 기업 발굴을 위한 방안들의 양적 확장에서 새로운 유형의 사회적 경제기업 발굴을 위한 방안을 모색하는 질적 확장이 이루어질 필요성이 있으며 이를 위하여 체계적인 중장기 계획을 마련하는 것이 요청된다고 할 수 있다.

- 기관은 창업육성체계 내실화를 도모하기 위한 인프라 확대를 도모하고, 사전 선발을 통한 창업팀 육성 규모를 확대하고, 창업지원 기관을 대상으로 교육을 강화하여 서비스 품질을 제고하기 위한 노력을 수행한 것에 대한 노력이 인정된다. 다만 창업육성체계 내실화 관점에서 계량지표가 설정되어 있는 상황에서 이를 지원하기 위한 비계량 지표의 경우 '육성사업 창업지원 성과 제고'로 제시되고 있는데 실효적인 관리를 위해서는 구체적인 관리지표를 마련하여 단계별 모니터링을 수행하고 대응계획을 마련하는 노력이 강화될 필요성이 있는 것으로 판단된다.

- 기관은 육성사업 이후 사업자를 대상으로 성장지원 강화를 도모하기 위하여 추가적인 지원센터를 설립하여 지속관리를 도모하고, 부처형 협업사업을 강화하기 위하여 전담팀을 마련하여 대응하고, 전문성을 외부에서 공급하는 방법으로서 은퇴한 전문인력을 활용하는 방법을 지속적으로 강화한 것은 긍정적으로 평가된다. 다만 기관의 규모가 확대되는 과정에서 사업자에 대한 직접관리보다는 육성 및 성장 인프라 기관을 통한 간접관리가 이루어지는 상황이므로 성과평가 중심의 인프라 기관과의 커뮤니케이션보다는 사업자의 VOC 수집 및 분석을 통한 실효적인 개선방안 마련을 위한 커뮤니케이션이 필요할 것으로 판단된다.

- 기관은 본 사업의 3가지 실행전략 별로 내부적으로 하나 또는 두 가지 계량지표를 마련하여 대응하고자 하였는데, 이는 전년도에 다양한 계량지표를 제시하여 성과를 기술하는 방식인 지표관리의 복잡성을 개선한 것으로 평가된다. 총 5가지의 계량지표 목표에 대한 달성률의 경우 100%에서 198.9%로 제시되고 있는데 각각의 목표수준의 경우 상당수가 전년도 실적으로 제시되고 있는 것으로 판단된다. 기관의 노력의 결과를 반영한 중장기 경영목표 설정을 수행하고, 과거지향적인 목표수준 설정보다는 미래의 경영목표 달성을 지원하는 도전적인 목표수준을 단계별로 설정하고 환류하는 것이 요청된다고 할 수 있다.

- 이상의 결과를 종합해 볼 때, 사회적 경제기업 육성사업을 위한 기관의 노력과 성과를 “B0”로 평가한다.

2. 사회적 경제기업 자생력 강화 사업

- 본 사업은 사회적 경제기업 성장을 도모하는 것에 초점을 맞추고 있는데 핵심적인 실행전략으로서 판로지원을 통한 판매증대를 도모하는 것을 제시하고 있다. 기관은 전년도 지적사항을 반영하여 단순한 특정 판매장에

대한 입점제품 수 중심의 양적증대 목표를 수정하여 실제적인 매출과 관련된 목표를 2019년 이후 계량 성과지표로 반영하고자 하는 것은 긍정적으로 평가된다. 관련하여 기관은 2021 중장기 경영목표로서 공공기관의 사회적 경제기업 우선구매비율 5% 달성을 설정하고 있는데, 2022 중장기 경영목표 설정에서는 기관의 실제적인 노력의 결과와 관련된 경영목표를 제시할 필요가 있으며 공공과 민간의 매출성과와 관련된 계량지표를 구분하여 마련할 필요가 있는 것으로 판단된다.

- 기관은 계량 성과지표로서 판매장 입점 성과를 제시하고 있는데 이는 전년도와 동일하게 사회적 기업 입점 기업 수(실적 280 기업)와 입점 제품 수(실적 2,200 제품)의 증가율로 평가되고 있다. 본 성과지표의 목표 대비 실적의 경우 지난 3년 동안 목표치를 약간 초과하는 실적치를 달성하는 것으로 제시하고 있는데 이는 대부분의 입점이 기관이 보유하고 있어 통제 가능한 공동판매장인 오프라인 스토어를 대상으로 이루어진 것에 기인한 것으로 평가된다. 기관은 사회적 기업 생존에 핵심적인 사항으로서 판매와 관련한 실효적인 지표를 마련함과 동시에 시장성 보유 상품DB 발굴 실적이 총 10,246 제품임을 고려하여 보다 도전적인 목표설정이 필요한 것으로 판단된다.

- 기관은 본 사업의 실행전략으로서 '판로지원 인프라 구축', '판로개척 지원 다양화', '맞춤형 기업 경영역량 강화 지원' 3가지를 수립하였는데, 이는 전년도에 수립된 실행전략과 동일한 내용으로 판단된다. 기관의 판로지원 인프라 구축 실행전략에서 사회적 경제기업의 판로개척 지원을 위한 상품 발굴 노력을 강화하여 상품DB를 확대한 성과와 통합플랫폼으로서 e-store 36.5+ 구축 성과를 달성한 것에 대한 기관의 노력이 인정된다. 다만 상품DB와 통합플랫폼의 경우 실제 판매와 연계된 이용 활성화가 핵심적인 사항이므로 이와 관련하여 새로운 기획안이 중장기적으로 마련될 필요성이 있는 것으로 판단된다.

- 기관은 판로개척 지원 다양화를 위한 실행과제로서 공공기관과 민간 유통

채널에 대한 지원 노력을 수행한 것으로 평가된다. 공공시장 진출 지원을 위하여 상담기능을 강화하고 공공구매지원기관을 확대하여 113억의 실적을 달성한 것과 컨설팅을 통한 상품개선을 도모하고 유통채널 MD와의 협력을 강화하여 민간 유통채널을 통한 매출성과를 달성한 것에 대한 기관의 노력이 인정된다. 기관은 사회적 가치를 실현하기 위한 공공기관의 사회적 경제기업 제품구매 강화 기회를 보다 적극적으로 실현하기 위한 방안과 민간 유통채널의 요구사항을 반영한 제품경쟁력 개선을 도모하기 위한 방안을 추가적으로 마련하여야 할 것으로 판단된다.

- 기관은 맞춤형 경영역량 강화 지원을 위한 실행과제로서 전년도 지적사항을 반영하여 크라우드 펀딩를 통한 자금조달 방식을 다양화하는 노력을 통하여 1,151백만의 자금을 조달하는 성과를 달성한 것과 사회적 경제기업 간 협업 모델을 개발하여 서비스 상품으로서 청소용역의 판매를 위한 LH와의 협력을 수행한 것은 긍정적으로 평가된다. 다만 프로보노를 활용한 사회적 경제기업의 경영문제 해결의 경우 방법론에 초점이 맞추어져 있는 것으로 판단되므로 실제적인 경영문제 해결로서 공공과 민간 기업과 협력을 도모할 수 있는 모델을 개발하는 노력을 강화할 필요성이 있는 것으로 판단된다.

- 기관은 계량 성과지표를 지원하기 위한 비계량 지표로서 '통합플랫폼 구축', '공공구매 활성화'와 '지속성장 기반 마련'을 도입하여 관리한 것으로 제시하고 있다. 비계량지표의 특성을 감안하더라도 '지속성장 기반 마련'에 대한 내용의 경우 실제적으로 지표로서 역할을 수행하고 있는지 의문이 제기되는 사항으로 평가된다. 각각의 진행단계별로 체크리스트를 마련하여 피드백할 수 있는 내용으로 재구성이 요청된다고 할 수 있다. 또한 '공공구매 활성화'의 경우 사업자 상담횟수, 공공기관 접촉횟수 또는 구매금액 등과 같은 정량적 지표가 마련되어 관리될 필요성이 있는 것으로 판단된다.

- 기관은 실행전략 및 실행과제에 대한 자체평가를 바탕으로 환류활동을 수

행하고 있는데, '지역 소셜벤더 등을 통해 통합플랫폼에 입점 및 상품 상시등록 지원', '현장조직과 연계된 업종 프랜차이즈화 사업 실시'의 경우 내용적으로 바람직한 환류노력으로 평가되며 대상별·개별사업별 분절적으로 추진된 판로사업을 개선하기 위하여 발굴-맞춤지원-사업연계의 방향을 설정한 것은 방법적으로 바람직한 환류노력으로 평가된다. 이러한 구체적인 환류계획을 발굴하고 제고하기 위해서는 외부에서는 공공 및 민간기관의 VOC, 내부에서는 사회적 경제기업의 VOC를 체계적으로 수집하여 이를 매칭시키는 접근방법이 필요할 것으로 판단된다.

- 이상의 결과를 종합해 볼 때, 사회적 경제기업 자생력 강화 사업을 위한 기관의 노력과 성과를 "B+"로 평가한다.

3. 사회적 경제기업 가치 확산 사업

- 기관은 중장기 경영전략체계를 개편하면서 기존의 '사회적 기업 가치 확산 및 책임성 강화 사업'에서 '사회적 경제기업 가치 확산 사업'으로 변경하였는데 이는 사회적 경제기업으로 확대를 도모하는 관점에서 긍정적으로 평가된다. 본 사업은 기관의 전략목표(전략방향)로서 '사회적 경제기업 지속성장 생태계 구축'을 반영하고 있으며 기존의 경영목표로서 2021년에 민간자원 연계 수혜 사회적 경제기업 400개 기업을 달성하는 것으로 설정되었다. 그러나 기관은 2018년 실적보고서에 이미 사회적 협력프로그램을 통한 수혜기업 수가 465개 기업을 달성한 것으로 제시하고 있다. 전사적 경영목표 설정에 있어 내용과 더불어 수준의 결정에 있어서 관련 근거와 더불어 도전성이 반영되어 설정될 필요가 있는 것으로 판단된다.

- 기관은 본 사업의 계량 성과지표로서 '사회적 기업 공감도'의 타당성과 신뢰성의 문제가 있다는 전년도 지적사항을 반영하여 대안적인 지표로서 '민간·공공 협력 활성화 성과'를 도입하여 반영하였는데 이는 기관의 전사

적 경영목표에서 제시하고 있는 사항이므로 중장기 경영전략체계와의 일관성 측면에서 바람직한 개선으로 평가된다. 협력프로그램 수와 수혜기업 수 관점에서 평가되는 본 지표의 구체적인 내용을 검토한 결과 공공부문과 민간부문의 사회공헌 차원에서 수행된 내용으로 평가된다. 최근의 공공과 민간의 사회적 가치경영은 시혜적인 사회공헌이 아닌 동반성장 관점에서 진행되는 추세이므로 고객군의 확대와 더불어 협력모델의 지속적인 개발이 요청된다고 할 수 있다.

- 기관은 또 다른 계량 성과지표로서 전년도에 제시된 '자율경영공시 확대 성과'를 유지하는 대신에 전년도 지적사항을 반영하여 자율경영공시 참여 기업 수 증가율 대신에 전체 사회적 기업 중에서 자율경영공시 참여 기업 비율로 변경하여 측정하였는데 이는 사회적 기업 수가 증가하는 추세를 고려하는 경우 바람직한 방향으로 평가된다. 다만 본 지표가 '사회적 경제 기업 가치 확산' 사업을 대표하는 성과지표로서의 타당성에 대한 검토가 이루어질 필요가 있으며 현재의 사회적 기업뿐만 아니라 사회적 경제기업에로의 자율공시 지표의 확대를 모색할 필요가 있는 것으로 판단된다.

- 기관은 실행전략으로서 '사회적 경제 인식 확산'을 위하여 다양한 이해관계자들을 대상으로 행사, 교육, 정책제안, 방송, 홍보 등의 방법을 통하여 노력을 수행한 것으로 평가되며 이러한 노력에 대한 평가를 위하여 내부적인 계량지표로는 공감도 확산, 비계량지표로는 민관 협력 활성화를 설정하여 관리한 것으로 제시하고 있다. 기관은 사회적 경제기업에 대한 단순한 인지도 제고와 더불어 공감도 제고를 도모하는 측정을 수행한 것으로 제시하여 기획홍보팀 성과로 설명하고 있으나 기관이 수행하는 활동과 평가지표와의 관련성이 부족한 것으로 평가되므로 계획수립-모니터링-평가 및 환류에 이르는 관리과정의 실효적인 개선이 필요한 것으로 판단된다.

- 기관은 '공공·민간영역의 사회적 가치 실현 지원 강화' 실행전략으로서 대기업 및 공공기관의 협력을 이끌어 내기 위한 노력을 수행하여 53개의 협

력프로그램 및 465개의 수혜기업을 창출한 것에 대한 기관의 성과가 인정된다. 외부의 지원기업 제안에 의한 사회적 경제기업 매칭, 사회적 경제기업 요청에 의한 지원기업의 협력 도출, 시민단체 제안을 바탕으로 지원기업과 수혜기업의 발굴 등의 방법으로 성과를 도출함으로써 사회적 가치 제고를 위한 이해관계자들의 플랫폼 역할을 도모하고자 한 것은 바람직한 방향으로 평가된다. 본 실행과제의 중요성에 비추어 문제점과 장애요인을 고려한 환류계획과 더불어 임직원 역량강화 계획이 마련되어야 할 것으로 판단된다.

- 기관은 '사회적 가치 측정 및 평가체계 구축' 실행전략을 위하여 사회적 가치 지표(SVI) 정교화 및 활용 확대, 사회적 경제기업 평가모형 구축 및 사회적 경제기업 모니터링 강화 과제를 수행하였는데 사회적 가치 지표가 전년도에 비하여 활용이 확대되고 사회적 경제기업 평가모형 구축을 위하여 신용보증기금과 협업을 수행한 것은 긍정적으로 평가된다. 다만 본 실행전략의 핵심적인 과제로서는 사회적 경제기업 모니터링 강화로 판단되며 자율경영공시 참여기업 비율이 약 25%에 불과한 실정임을 고려하여 사회적 기업과 협동조합의 인증요건과 설립요건 준수여부에 대한 지속적인 모니터링 방안 마련이 필요한 것으로 판단된다.

- 기관은 본 사업의 4가지 계량지표 달성을 지원하기 위하여 3가지 비계량지표를 설정하여 사업추진과정에 따라 정기적(반기, 매월, 분기)으로 모니터링을 실시하고 최종적인 성과평가와 환류 및 차기년도 사업계획 반영의 관리과정을 수행하고 있는 것으로 판단된다. 다만 계량 및 비계량지표 모니터링의 경우 주기적으로 성과를 집계하거나 추상적인 검토가 이루어지는 방식보다는 지표에 영향을 미치는 각각의 과업이 어떻게 이루어지고 있는가를 모니터링하고 환류하는 실효적 관리과정을 강화할 필요가 있는 것으로 판단된다. 관련하여 2017년에 작성된 차기년도 사업계획 반영 계획이 2018년에 어떻게 반영되어 진행되었는지를 제시하고 환류하는 내용이 필요한 것으로 판단된다.

- 이상의 결과를 종합해 볼 때, 사회적 경제기업 가치 확산 사업을 위한 기관의 노력과 성과를 “B0”로 평가한다.

2 주요사업의 성과

1.사회적경제기업 육성 사업

(1) 사회적기업가 육성사업 창업지원성과

가. 평가개요

평가산식	평가방법	목표치	실적치	평 점	가중치	득 점
당해연도 우수창업팀 비율	목표대실적	77.5%	82.5%	100.000	8	8.000

나. 평가내용

- 우수 창업팀은 평가 해당연도 사회적기업가 육성사업 종료 시 창업팀에 대한 창업 평가에서 “창업을 완료하고 매출 또는 고용을 창출”한 창업팀으로 한다.
- 2018년도 사회적기업가 육성사업 참여팀 비율을 평가한 결과 우수 창업팀 비율은 82.5%으로 목표치 77.5%를 초과 달성하였다.

다. 항목별 원인분석

- 사전진단컨설팅의 안정적인 운영, 조기평가를 통해 예비사회적기업 지정 추천제 신청자격 부여와 타 부처의 예비사회적기업 지정 제도 확대 등 사업기간 중 우수 성과 창출을 적극적으로 유도한 결과 우수 창업팀 비율은 증가하였다.

라. 추세분석

- 사회적기업가 육성사업 우수 창업팀 비율은 지속적으로 증가하고 있다.

구 분	2015년	2016년	2017년	2018년
사회적기업가 육성사업 우수 창업팀 비율(%)	63.3	76.7	77.5	82.5

(2) 사회적경제기업 확대 성과

가. 평가개요

평가산식	평가방법	목표치	실적치	평 점	가중치	득 점
사회적경제기업 진입기업 수	목표부여	326개	453개	100.000	3	3.000

나. 평가내용

- 사회적경제기업 진입기업 수는 ① 사회적기업가 육성사업 참여팀 중 당해연도에 사회적기업으로 진입한 기업 수 ② 당해연도 부처형 예비사회적기업 신규 지정기업 수 ③ 성장지원센터 입주기업 중 당해연도에 사회적기업으로 진입한 기업 수 ④ 당해연도 협동조합 창업지원을 통해 협동조합으로 창업한 기업 수를 합산하되 중복된 기업의 경우는 1개로 산출한다.
- 2018년도 사회적경제기업 진입기업 수는 453개로 목표치 326개를 초과 달성하였다.

다. 항목별 원인분석

- 창업팀의 조기평가제도 안착, 부처형 예비사회적기업 지정총괄 지원 등을 통해 사회적경제기업 확대를 위해 노력한 결과 목표를 초과 달성하

였다.

라. 추세분석

- 2018년에 신규로 도입한 지표이다.

(단위:개/괄호 안은 중복 포함)

구 분	2016년	2017년	2018년
사회적기업가 육성사업	153	257	334
성장지원센터 입주 지원	-	0(48)	0(58)
부처형 예비사회적기업	0(54)	0(131)	107(348)
협동조합 창업지원사업	7(7)	14(14)	12(12)
계	160	271	453

2. 사회적경제기업 자생력 강화 사업

(1) 사회적기업 및 제품의 판매장 입점 성과

가. 평가개요

평가산식	평가방법	최고목표	최저목표	실적치	평 점	가중치	득 점
(사회적기업 입점기업 수 증가율×0.4)+ (사회적기업 입점 제품 수 증가율×0.6)	목표부여	23.408%	15.606%	23.540%	100.000	7	7.000

나. 평가내용

- 사회적기업의 매출성장과 직결되는 제품의 판매 기회 확대 정도를 측정하기 위한 지표로서 판매장 입점기업 수(가중치 0.4) 및 입점제품 수(가중치 0.6)의 증가율을 측정하였다.
- 2018년 판매장 등에 입점한 사회적기업 및 제품의 전년 대비 가중 증가

율은 23.54%로 최고목표치인 23.408%를 초과 달성하였다.

다. 항목별 원인분석

- 상품경쟁력 강화 지원사업, 유통채널 진출 지원사업, 스토어36.5 운영 활성화 지원사업 등 입점 확대 노력을 통해 입점 기업 수는 전년 대비 20.172% 증가하였고 입점 제품 수는 전년대비 25.786% 증가하였다.

라. 추세분석

- 사회적기업 입점 기업수와 입점 제품 수는 지속적으로 증가하고 있다.

구 분		2015년	2016년	2017년	2018년
사회적기업	입점 기업 수	170	199	233	280
	전년대비 증가율(%)(A)	13.333	17.059	17.085	20.172
사회적기업 제품	입점 제품 수	1,250	1,444	1,749	2,200
	전년대비 증가율(%)(B)	11.309	15.520	21.122	25.786
증가율(%)(*)		12.321	16.136	19.507	23.540

(*) 기업수와 제품수의 가중치는 2015년까지는 5:5, 2016년 이후 4:6

3. 사회적경제기업 가치 확산 사업

(1) 사회적기업 자율경영공시 확대 성과

가. 평가개요

평가산식	평가방법	최고목표	최저목표	실적	평 점	가중치	득 점
자율 경영공시 참여 기업 비율	목표부여	25.709%	17.140%	25.733%	100.000	3	3.000

나. 평가내용

- 사회적기업의 책임경영, 투명경영이 확대될 수 있도록 자율경영공시 참여 기업의 확대 성과를 측정한다.
- 2018년 사회적기업 자율경영공시에 참여한 사회적기업 비율은 25.733%로 최고목표인 25.709%를 초과 달성하였다.

다. 항목별 원인분석

- 적극적인 제도 홍보, 참여에 따른 유인 제공 등을 통해 사회적기업의 자율경영공시 참여를 지속적으로 독려한 결과 목표를 초과 달성하였다.

라. 추세분석

- 사회적기업 자율경영공시 참여기업 비율은 지속적으로 증가하고 있다.

구 분	2015년	2016년	2017년	2018년
전체 사회적기업 수(전년도 말,A)	1,247	1,492	1,713	1,877
자율경영공시 참여기업 수(B)	218	270	367	483
자율경영공시 참여기업 비율(B/A,%)	17.5	18.1	21.4	25.7

(2) 민간·공공 협력 활성화 성과

가. 평가개요

평가산식	평가방법	목표치	실적치	평 점	가중치	득 점
(협력프로그램 목표달성률×0.5)+(수혜기업 목표달성률×0.5)	목표대실적	100%	169.927%	100.000	4	4.000

나. 평가내용

- 민간기업·공공기관의 사회공헌자원이 사회적경제기업에 연계된 정도를 측정하며 목표대비 169.927%의 실적을 달성하였다.

다. 항목별 원인분석

- 2018년도에 핵심 고객군 관리, 다양한 협력유형 발굴, 협력활성화 네트워크 운영 등을 통해 협력프로그램 53개(목표:29개, 목표달성률:182.8%) 및 수혜기업 465개(목표:296개, 목표달성률:157.1%)를 달성하였다.

라. 추세분석

- 2018년도에 신규로 도입한 지표이다.

구 분	2016년	2017년	2018년
협력프로그램 수(개)	17	26	53
협력프로그램을 통한 수혜기업의 수(개)	120	269	465

3 혁신성장

- 첫 번째 세평으로서 혁신성장 수요 창출을 위한 노력과 성과의 경우 기관의 특성을 고려하는 경우 직접적인 관련성은 낮은 것으로 평가된다. 국가적으로 강조하는 8대 선도사업에 대한 직접적인 투자를 통한 역할보다는 혁신기술을 기반으로 사회문제를 해결하려는 창업수요를 증진시키기 위하여 새로운 사회적 경제 모델을 개발하고, 사회적 경제기업의 금융지원을 위하여 크라우드 펀딩을 활용하고, 혁신기술 관련 사회적 경제기업 성장을 위한 민간과의 협력프로그램을 발굴하는 노력으로 대응하고 있는 것으로 판단된다. 기관의 설립목적과 관련하여 본 세평을 기술적 혁신이 아닌 사회적 혁신으로 개념을 확장시키고 새로운 사업모델 개발을 통한 신사업 추진을 기관의 혁신활동 수행체계에 반영하는 접근도 가능할 것으로 판단된다.

- 두 번째 세평으로서 공공서비스·혁신기술 융합 활성화를 위한 노력과 성과에 대하여 기관은 수행하는 사업서비스로서 사회적 경제기업 인·지정 및 재정지원 사업에 대하여 관계 부처(기관)와의 통합적 정보시스템을 구축하여 행정업무의 신뢰성 제고 및 민원인의 원스톱 서비스 제공을 달성하고, 사회적 경제기업 판로지원을 위한 인프라인 통합플랫폼으로서 e-store 36.5+를 구축한 내용을 제시하고 있다. 기관의 설립목적을 고려하면 사회적 경제기업 DB 구축의 경우 활용측면을 고려하여 정교화하고, 수요기관으로서 공공부문, 민간유통 및 연계기관과의 매칭을 제고하기 위한 시스템 개발을 수행하는 경우 미래 혁신기술 활용가능성이 존재할 것으로 판단된다.

- 세 번째 세평으로서 혁신성장 인프라 구축을 위한 노력과 성과의 경우 기관의 자원과 역량을 활용하여 8대 선도사업에 대한 간접적인 지원 역할을 평가하는 지표로서의 특성을 갖는다. 기관은 본 세평에 대하여 청년들의

사회적 기업 활성화를 위한 물리적인 거점 공간 조성을 제시하였으나 예산에 반영되지 못한 사항과 사회적 경제 연구 및 조사 기능 강화와 사회적 경제 관련 정보 허브를 구축하는 노력을 제시하고 있으나 직접적으로 미래 기술혁신을 지원하는 역할로 평가하기는 어려운 것으로 판단된다. 사회적 경제 관련 DB와 정보를 활용하는 민간 사업기회 제공 방안이 향후에 검토될 수 있는 것으로 판단된다.

- 이상의 결과를 종합해 볼 때, 혁신성장을 위한 기관의 노력과 성과를 “B0”로 평가한다.

한국잡월드

❖ 총괄 요약표

	지 표 명	비계량			계량	
		가중치	등급	득점	가중치	득점
경영관리	1. 경영전략 및 리더십					
	(1) 전략기획	3	C	1.8		
	(2) 경영개선	3	C	1.8		
	(3) 리더십	2	C	1.2		
	2. 사회적 가치 구현					
	(1) 일자리 창출	3	C	1.8	3	2.390
	(2) 균등한 기회와 사회통합	2	B0	1.4	1	0.9
	(3) 안전 및 환경	2	B0	1.4	1	0.339
	(4) 상생·협력 및 지역발전	2	C	1.2	3	2.131
	3. 윤리경영	3	C	1.8	2	0
	4. 조직·인사·재무관리					
	(1) 조직·인사 일반	3	C	1.8		
	(2) 재무예산 운영·성과				2	1.306
	(3) 삶의 질 제고	2	B+	1.6		
	5. 보수 및 복리후생비					
	(1) 보수·복리후생	2	C	1.2		
	(2) 총 인건비 관리				3	3
	(3) 노사관계	3	D+	1.5		
	6. 혁신과 소통					
	(1) 혁신노력 및 성과	3	C	1.8		
	(2) 국민소통				2	1.823
주요사업	1. 성과관리 및 지표구성의 적정성					
	(1) 직업체험서비스 제공사업	11	C	6.6		
	(2) 직업정보 및 진로설계 서비스 제공사업	10	C	6		
	(3) 지역사회 협력 공동사업	4	D+	2		
	2. 주요사업 성과					
	(1) 직업체험서비스 제공사업					
	① 전시체험관 운영성과				6	5.736
	② 직업체험 서비스 품질 개선				5	4.991
	(2) 직업정보 및 진로설계 서비스 제공사업					
	① 직업진로 인식 확산 성과				5	2.239
	② 소외계층 직업진로 지원 성과				5	4.337
	(3) 지역사회 협력 공동사업					
	① 지역사회 협력 활성화				4	4
전체 합계		58		34.9	42	33.192
가산점		1.2 (혁신성장)				

1 경영관리

1 경영전략 및 리더십

1. 전략기획

- 기관은 환경 분석을 통해 도출된 전략의 실행력 강화를 위해 경영환경 분석 및 중장기 발전계획 재수립을 수행하였다. 이를 위해 경영효율화위원회 구축 및 운영(6회), 대내외 환경분석 자료 공유(수시), 구성원 의견 수렴을 통한 비전·전략 재수립(2회) 혁신성과위원회 및 CS 시민협력단 등 5개 의사소통채널 정규화 등 구성원 및 이해관계 네트워크를 강화하고, 이를 통해 구성원의 경영전략 내재화 수준을 향상하고자 노력한 것은 구성원 소통확대를 통한 운영 기반의 강화 측면에서 긍정적으로 판단된다.

- 기관은 중장기 전략과 부서 목표 연계 및 실행력 강화를 위해서 중장기 발전계획과 연계한 부서별 성과 목표를 제시하였으며, 부서별 8~11개 고유·공통 성과지표 구성하여 사업 간 책임과 역할 체계를 강화하고, 사업전략 및 실행과제 도출을 위해 직업진로 포럼을 정기적으로 개최하는 등 외부 이해관계자 의견을 수렴하고자 노력한 것으로 보인다. 또한 공공기관 혁신사례 등 대내외 환경 분석 자료를 지속적으로 구성원들에게 공유하였으며, 이를 통해 성과목표를 현실화하고자 노력한 것은 긍정적으로 판단된다.

- 그러나 여전히 기업, 공공기관, 지자체 등 이해관계자들의 적극적인 참여 유도를 통한 기관 및 콘텐츠 경쟁력 확보방안을 구체적으로 제시하지 못하고 있으며, 공간 활용성 제고를 통한 신규사업 추진 계획 수립과 내부 역량 강화를 통한 미래 대비 조직 중장기 전략방향 수립은 다소 미흡한 것으로 판단된다. 예를 들어 경영목표 및 중장기 로드맵에서 제시하고 있는 청소년진로역량개발선도의 경우 미래직업콘텐츠 구현, 미래직업교육확산, 콘텐츠 경쟁력 강화 등의 내용을 담고 있으며, 성과지표에서는 직업

진로 콘텐츠 개발 성과(5개)를 제시하고 있으나, 단기 및 중장기적 측면에서 콘텐츠 강화를 위한 조직차원의 구체적인 내·외부 자원 활용 계획 및 연계 방안에 대한 제시는 미흡한 것으로 판단된다.

- 이상의 결과를 종합해 볼 때, 전략기획을 위한 기관의 노력과 성과를 “C”로 평가한다.

2. 경영개선

- 기관은 경영개선을 위한 전략방향으로 적극적 사업 운영으로 직업진로분야 전문기관으로서의 위상 강화 및 대내외 환경을 고려한 신규사업 발굴 등 신성장 동력 창출을 제시하고 있다. 주요 사업영역은 4차 산업 연계 진로 콘텐츠 강화, 민관 협력 직업체험 연계성 강화, 고객확장 및 사업시장 확대 등으로, 이를 실행하기 위해 기업 단체고객대상 맞춤 사업 및 숙련기술전수체험관 구축 사업 등을 수행하고자 노력하였다. 그러나 기관에서 제시하고 있는 미래사업 전략과제 추진을 위한 자원배분 계획을 구체적으로 살펴보면 인력과 집행예산 투입의 제한이 존재하고 있으며, 이를 극복하기 위한 민간 협력 강화 방안에 대한 중장기 전략안에 대한 제시가 반드시 필요한 것으로 판단된다.

- 기관은 신규 고객층 발굴 및 수익창출을 위해서 프로그램의 서비스 연계를 통한 고부가가치 상품개발로 부대수입을 확대하고자 노력하였는데, 예를 들어 패키지(강연·공연+직업체험+식사) 형태의 맞춤형 단체 프로그램 개발 운영으로 신규 기업 단체 고객 유치 및 수입을 창출하기도 하였다. 한편 직업진로분야의 기관 위상 강화를 위해 미래진로포럼, 박람회 등의 개최를 활성화를 강화하고자 노력한 것으로 판단된다.

- 한편 기관의 특성을 반영한 사업 확장으로 기관 경쟁력 강화를 위한 노력으로 민간 협업을 통한 콘텐츠 개발 간접투자 및 지자체 교육청 특별교부금 사업 등을 제시하고 있으나, 여전히 기업 및 유관기관의 투자유치를 통한 사업확장 및 경쟁력 강화를 위한 중장기적 방안의 수립이 필요한 상황으로 인식된다. 종합적으로 공익을 추구하는 공공기관이면서도 매출

등 수익과 연계된 부분을 고려해야하는 기관의 특수성을 충분히 이해할 수 있으나, 기관의 설립목적인 '직업체험프로그램 개설·운영 및 직업정보 제공, 직업교육프로그램(진로설계) 제공(고용정책기본법 제 18조의2)' 및 '청소년 등에게 다양한 직업세계에 대한 탐색과 체험 기회를 제공하여 건전한 직업관 형성과 직업선택 지원에 기여(정관 제1조)'를 고려할 때, 실질적인 직업에 대한 체험과 진로설계에 도움을 주기 위해서는 양질의 컨텐츠 개발과 제공이 필요하며, 이를 위해서는 업종 및 기업단위의 지원과 협력체계의 구축이 필수적이라 할 수 있다. 기관의 신규임원 채용 시에도 기업에서 오랜 경험을 가진 전문가를 채용한 것과 맥락을 같이 하듯이, 기관은 외부기관과의 협업을 강조하고 있는데, 기업, 기관, 지자체 등과의 중장기적인 이해관계자 협업 방안에 대해서 구체적으로 수립하여 제시하는 노력이 필요하다.

- 이상의 결과를 종합해 볼 때, 기관 경영개선을 위한 기관의 노력과 성과를 "C"로 평가한다.

3. 리더십

- 기관장의 경영체계 개선의지 및 정부정책, 미래성장 방향을 바탕으로 '2022 중장기 발전계획'을 수립하고 기관장 경영철학(체험프로그램 융합과 확장을 통한 경쟁력 있는 서비스 제공, 고객만족 중심 '가고 싶은 잡월드' 구현)과 조직·부서 목표간 연계를 위한 내부 성과평가편람을 마련하는 등 경영전략 추진체계를 재수립하였다. 기관장 경영계약 성과과제로 '4차 산업혁명 대응 콘텐츠 개발', '진로교육을 통한 교육사다리 복원'을 선정하여 4차 산업혁명 관련 전시체험 콘텐츠 개발(3건), 전문가 자문 및 4차 산업혁명 포럼(8회) 등 미래 환경에 대비한 콘텐츠 기획역량을 강화하는 등 핵심가치 기반의 기관장 성과과제의 실행력을 강화하였다.

- 기관장은 민간 벤처기업과 협업을 통해 개발예산(약 5천만 원 상당) 수익금 배분방식의 유료프로그램(수익금 3% 사회적 가치 활동 투자)개발 실적을 달성하고, 미래 진로교육을 위해 미래직업 세미나 및 포럼(8회 운

영), 단체·학부모를 대상으로 SW 교육, 융합인재교육(STEAM) 등 진로 관련 주제 발굴을 통한 직업진로 전문 지식(77회 운영)을 제공하였다. 2020 비전과 핵심가치 재설정을 위해 구성원 설문조사(2회) 및 다양한 의견을 수렴하여 비전체계와 연계한 성과지표를 도출하고 사업계획 수립 및 공유를 위한 발표회 개최(1회), 전 직원이 참여하는 확대운영회의 정례화로 기관의 업무현황 공유('18년 6회), 기관장 중심의 도시락 간담회(8회) 및 브라운백 미팅(8회) 등 다양한 소통채널을 확보하고 위한 핵심가치 내재·공유 노력을 기울인 점은 긍정적으로 평가한다.

- 기관의 경영효율화를 통한 협력사업 확대, 자산매각 등 절감 노력(1354.9백만원 확보)으로 신규 콘텐츠 투자비 예산절감(약 13.6억 원 상당)효과를 거둔 점은 긍정적이다. 또한 개방형 직위 채용 등을 통한 조직 전문성을 강화하고 소통과 협력 중심의 일·가정 양립 문화 조성(워라밸 회사 간 할인혜택 발굴 및 제공), 신규 임용자의 단시간 내 조직적응 지원을 위한 멘토링 제도 운영하는 등 다양한 조직문화 개선과 활성화 노력을 전개하였다. 추후 멘토링 대상자의 운영 범위 등 수혜기회를 확대할 필요가 있다고 판단된다.

- 기관은 이사회 운영 활성화를 위해 비상임이사 전문성 활용 강화, 수시 이사회 개최를 통한 의사결정을 강화하고자 비상임 이사(2명) 선임을 완료하는 노력을 기울였다. 그 결과 이사회 운영 활성화 자체 지표로 이사회 개최횟수(2회), 의결안건(8건), 보고안건 수(2건)가 전년도에 비해 증가하는 등 성과를 달성한 점은 인정된다. 다만 이사회 개최횟수, 의결안건이 약 2건에 불과하여 실질적인 이사회 역할 강화를 위한 대안마련이 필요한 것으로 보인다. 추후 비상임이사 전문성을 활용하기 위해 사업제언 기능, 전문 소위원회 구성을 강화하여 경영제언 및 경영현장 적용을 강화해야 할 것으로 평가한다.

- 이상의 결과를 종합해 볼 때, 리더십을 위한 기관의 노력과 성과를 "C"로 평가한다.

2 사회적 가치 구현

1. 일자리 창출

(1) 일자리 창출(비계량)

- 기관은 좋은 일자리 창출 TF 운영 등 실행력을 강화하고 내부 취약부분 인력 보강하기 위해 개방형 직위제도 운영으로 우수 전문인력(본부장 1명)을 확보하였다. 외부위원이 참여하는 인사위원회 및 개방형 직위 운영 심의위원회를 개최하여 채용과정의 공정·투명성을 확보하고자 노력하고 개방형 직위 운영규칙 등 관련 규정을 통한 추진 근거를 마련한 점은 긍정적으로 평가한다. 기관의 인력구조 상 여성비율이 타 기관에 비해 높고(45.5%)이고 평균연령(38.3세)이 낮은 수준으로 청년채용과 육아휴직 대체근로자 수시채용 등 정·현원차가 감소하였다('17년 96.2%->'18년 96.4%). 일하는 방식 개선 등 다양한 근로형태를 도입·운영하여 유연근무제 확대('18년 20명)로 전년대비 증가(153%)하고 있으며, 시간선택제 전환 2명, 경력단절 여성 채용으로 일자리 창출(4시간 시간선택제 근로자 채용) 실적을 달성하였다.

- 다만 시간선택제의 경우 상대적으로 활용실적이 낮은 수준이므로 이에 대한 활용과 효과의 확대를 위한 추가적인 노력이 요구되며, 적합 직무를 지속적으로 발굴하여 다양한 유연근무제의 도입(스마트워크, 직무공유 등)과 확대 추진이 필요하다고 판단된다. 기관은 일자리 질 개선을 위해 단순노무 용역 외 고객센터운영, 전산운영, 전시체험관운영 사업의 근로자에 대해 용역보호지침 적용 확대하여 시중노임단가 적용 및 기존 임금 수준 이상 설계, 발주 시 사전점검, 근로조건 보호항목 심사, 분기별 임금 지급·보험료 납입증명서 확인 노력을 기울였다. 용역업체의 용역근로자에 대한 처우개선 및 고용 승계, 투입인력의 근로형태(정규직 여부) 확인 등 일자리 안정화에 대하여 상시감독 수행하였다.

- 비정규직 정규직 전환을 위한 노사전문가협의회를 구성하여 파견용역 기

업(7개사)별 1명 이상 근로자대표 참여(9명), 기관(9명), 전문가(2명)의 총 20명으로 구성하고, 협의과정의 배석제도 시행 및 협의회 결과 공개를 통해 전환대상자 전체 대상 정보공유 실시하는 등 투명성을 제고하였다. 자회사 전환 합의서 작성('18년 4월)이후에도 전환대상자를 대상으로 찾아가는 설명회, 기관장 간담회, 노조와의 대화 등 소통채널을 통해 자회사에 대한 불안 해소 등을 위한 노력을 경주하였다. 파견·용역직이 정규직의 6배에 이르는 기관의 특수성을 감안하여, 노사 전문가협의회 및 노조와 대화를 통한 자회사 전환채용 합의('18년 4월)를 도출하고 자회사「한국잡월드파트너즈(주)」법인을 설립('18.9.)하여 정규직 전환채용을 완료한 점은 긍정적 성과로 인정된다('18년 12월).

- 기관은 신규사업 발굴을 통한 일자리는 숙련기술체험관 증축사업(건축 설계, 공사, 콘텐츠, 사업관리 및 설계 분야 45명), 4차 산업 연계한 체험인프라 구축(10명), 대학 산학협력을 통해 중등용 재능검사 개발을 위한 콘텐츠 및 시스템 분야(35명) 등 총 104명의 신규 고용창출 효과를 달성하였다. 외부기관과 협력을 통한 일자리 창출 실적으로 경기도교육청과 협력하여 미래진로교육박람회 개최 및 진로·직업 상담(398명), 유니티처 대학생 멘토링(5명), 대학생 경력형성 지원 디딤돌사업(68명), 청소년 진로멘토링(50명)등 총 521명으로 기관 고유사업과 연계된 일자리 창출 이행 노력을 기울였다.

- 기관의 기존사업과 연계한 일자리 실적을 제시하는 경우 과거추세 분석을 바탕으로, 참여인원 수 이외에도 예산, 지원방법 등 다양한 측면에서 성과관리 지표를 모색해야 할 것이다. 일자리 추진 체계와 프로그램 운영에 있어 수혜자의 실질적인 체감도를 측정할 수 있는 지표를 개발하여 관리함으로써 환류체계를 강화하는 방안을 제고할 필요가 있다고 판단된다. 기관은 향후 제반 일자리 창출, 비정규직 정규직 전환, 자회사와 처우 개선 등에 소요될 재원의 수요예측을 구체적이고 체계적으로 구성할 필요가 있다. 특히 민간 일자리 창출은 세부과제별(운영품질 확보, 콘텐츠 개발, 컨설팅, 고객관리 등) 재원조달 방안을 일자리 전환, 인력육성과 일자리 매칭, 일자리 확대 등으로 분류하여 신사업 분야 투자계획 및 중장기 인력운용계획 투입재원을 고려한 기관의 민간 일자리 창출 계획을 체계

적으로 수립할 필요가 있다.

- 이상의 결과를 종합해 볼 때, 일자리 창출(비계량)을 위한 기관의 노력과 성과를 “C”로 평가한다.

(2) 일자리 창출(계량)

가. 평가개요

평가산식	평가방법	목표치	실적치	평 점	가중치	득 점
부처별 평가실적	목표부여	100	79.667	79.667	3	2.390

나. 평가내용

- 비정규직·간접고용의 정규직 전환 실적, 청년미취업자 고용실적, 시간선택제 일자리 실적을 평가하는 지표로서 2018년 평점은 79.667로 2.39점을 득점하였다.

다. 항목별 분석

지표명	가중치	평점	득점
1. 비정규직·간접고용의 정규직 전환 실적	1	100.000	1.000
2. 청년미취업자 고용 실적	1.1	77.286	0.850
3. 시간선택제 일자리 실적	0.9	60.000	0.540
계	3		2.390

- (비정규직·간접고용의 정규직 전환 실적) 공공부문 비정규직 연차별 전환계획 상 인원은 53명이며 2018년 정규직으로 전환 완료된 인원은 319명으로 목표를 초과 달성하였다.

- (청년 미취업자 고용 실적) 2018년 정원 내 인력(정규직) 신규채용인원 중

청년 신규 채용인원은 2명이며 공공기관 비수도권 지역인재 채용인원은 1명으로 77.286%의 실적을 달성하였다.

- (시간선택제 일자리 실적) 2018년 시간선택제 일자리 전환 인원수는 2명으로 60%의 실적을 달성하였다.

라. 추세분석

- 2018년에 신규로 도입한 지표이다.

2. 균등한 기회와 사회통합

(1) 균등한 기회와 사회통합(비계량)

- 기관은 NCS기반 블라인드 채용을 실시하고 채용 전 과정 외부위원 참여로 공정성 강화하고 채용과정 점검 위원회 구성·운영으로 투명한 채용제도 구현을 위한 노력을 기울였다. 고졸자, 무기계약직, 별도직군 등에 대한 불합리한 차별을 해소하기 위해 임금체계, 복리후생, 교육 및 근태에 대해 정규직과 동일하게 적용하고 있다. 또한 채용비리 차단을 위한 규정을 개정('18년 9월)하여 부정한 방법으로 고용되었음이 사후에 밝혀졌을 때 직권면직 조항 신설 및 채용비리 연루 시 업무배제·징계, 채용비리 피해자 구제 등의 근거를 마련하고 채용비리 피해자 발생시 위원회 심의를 통해 구제근거에 대한 제도개선 방안을 추진하는 등 채용관리 프로세스 개선과 채용비리 차단 노력이 긍정적으로 인정된다.

- 고졸자 및 기간제 근로자 대상 기본 연봉표를 동일 적용(무기계약직 별도직군 없음)하고, 시간외 근무수당, 연차휴가, 유연근무제, 직원휴양시설, 선택적 복지 포인트 제도 등 보수·복리후생규칙 전반에 대한 동일한 혜택 부여하는 등 유사한 근로조건 유지를 위해 노력을 기울였다. 파견근로자에 대해 정규직과 동일한 복리후생 제공 및 최저임금 이상의 인상률 적용 등 근로조건과 처우개선을 위한 노력을 전개하였다. 기관은 향후 근로형태의 다양성을 제고하고 이를 통한 일자리 창출 성과를 제고하기 위

한 추가적인 노력을 기울일 필요가 있다. 유연근무제 운영을 확대하여 일자리 나누기 기반을 조성하고, 일하는 방식의 적극적 개선으로 적합 직무를 개발하는 등 근로형태 도입을 통한 일자리 창출 목표를 설정하고 창출된 일자리의 분배를 기획하는 노력이 요구된다.

- 사회형평적 채용을 위해 청년 및 고졸, 여성 대상자에 대해 채용 시 가점 제도를 마련하여 청년의무고용실적(3%)을 달성하고 여성 근로자 비율(45.5%)과 여성관리자 비율(33.3%)을 비교그룹 평균 2배를 유지하고 있으나, 전년 수준과 비교하면 증가율은 미미한 수준이다. 기관은 여성 관리자 양성을 위한 2-3급 여성 팀장리더십 교육(2회)을 실시하고 4급 여성 중간관리자 계층 교육 실시하는 등 여성 인력의 전문성 강화를 위하여 교육기회를 적극적으로 활용한 점은 긍정적이다. 추후 여성관리자 양성과 배출을 위한 제반 제도를 개선하고 실제 비율을 제고하는 성과를 창출하기 위해 양성평등 의식향상과 일·가정 프로그램은 유사기관과 차별성을 확보하도록 추가적인 노력을 강화해야할 필요가 있다.

- 이상의 결과를 종합해 볼 때, 균등한 기회와 사회통합(비계량)을 위한 기관의 노력과 성과를 “B0”로 평가한다.

(2) 균등한 기회와 사회통합(계량)

가. 평가개요

평가산식	평가방법	목표치	실적치	평 점	가중치	득 점
부처별 평가실적	목표부여	100	90.000	90.000	1	0.900

나. 평가내용

- 사회적 약자에 대한 고용과 보호 등 사회통합 노력과 성과를 평가하는 지표로서 2018년 평점은 90으로 0.9점을 득점하였다.

다. 항목별 분석

지표명	가중치	평점	득점
1. 장애인 의무고용	0.5	80.000	0.400
2. 국가유공자 우선채용	0.5	100.000	0.500
계	1		0.900

- (장애인 의무고용 실적) 2018년 장애인 의무고용 실적은 1명으로 법정 고용의무 인원(1명)을 충족하여 80%의 실적을 달성하였다.

- (국가유공자 우선채용 실적) 2018년 국가유공자 우선채용 실적은 2명으로 법정 우선채용 의무인원(2명)을 충족하여 100%의 실적을 달성하였다.

라. 추세분석

- 2018년에 신규로 도입한 지표이다.

3. 안전 및 환경

(1) 안전 및 환경(비계량)

- 기관은 '18년 안전관리 기본계획을 수립하여 재난·산업재해로부터 근로자 보호와 피해예방을 위한 전담조직의 구성, 관계자 교육, 안전사고 다발지역에 고객 안전안내 주의표지판 부착, 에스컬레이터 등 안전지도 전담요원배치 및 안전지도 물품 보강 등의 마스터플랜 하에 취약점을 개선하고 예산확보 노력을 기울였다. 정기 안전점검 및 특별 안전점검(해빙기, 우기, 동절기, 연휴 등) 실시(9회)하고 시설물, 전기, 소방, 가스 등 각종 안전 대비 체크리스트 개발· 개정('18년 12월)하는 노력을 전개한 점은 긍정적이다.

- 기관은 체험관, 극장 등 현장 비상사태 발생 시 대피훈련 매월 시행하여 지진, 화재 등 각종 재난 대비 대피훈련 시행 및 관할 소방서 합동 소방

훈련 시행(총 4회), 비상사태 대비 응급처치술 교육(2회)등 위기발생대응 훈련을 확대('17년 17회->'18년 24회)하는 노력을 기울였다. 안전·재난 대응을 위한 재난 훈련을 실시하고 사전 예방활동을 강화한 점, 실제 위기 상황에서 체계적으로 작동하기 위해 현장 대응훈련 등을 강화하고자 노력한 측면은 바람직하다. 다만 안전·산업재해는 사전 예방적인 무재해 관리가 가장 중요한 과제이므로 비록 사고가 발생하지 않는다고 하더라도 기본적이고 핵심적인 과제로 선정하여 관리할 필요가 있다. 예컨대 기관에서 관리가 필요한 취약시설 등에 대한 점검, 예측불가능한 안전사고 예방을 위한 선제적인 실행과제 제시가 필요할 것으로 평가된다.

- 개인정보 보호 및 정보보안 관리체계 구축을 위해 업무용PC 보안환경을 개선하고 사이버위기 대응 및 유관기관 협력체계를 강화하며 개인정보 위·변조 방지 및 사고대응체계를 개선하였다. 고용노동부 정보보안취약점 검 결과('17년 76.3->'18년 86.8)가 상승하는 성과를 거두고 보안취약점을 개선, 보안을 강화하고 있으나, 과거('16년, 92.8)추세와 비교하여 여전히 보안취약점이 내재되어 있으므로 안전·정보보안 시뮬레이션 훈련을 통한 현장대응력을 강화해야 할 것이다.

- 환경에 대한 예방적 접근과 훼손 방지를 위해 환경 친화적 자동차 도입(하이브리드 차량)을 통한 에너지 사용량 절감, 온실가스 감축, 체험관 및 사무실 온도 정부 권장온도 준수, 미세먼지 비상저감조치 차량 2부제 참여(5회)등 다양한 노력을 전개하였다. 에너지 절약을 위한 수요반응제도 운영으로 월별 실적관리 및 정산 수익 발생(5.2백만 원), 우산빗물제수기 설치로 일회용 비닐 사용 자제를 통한 에너지 절약을 실천하고자 하였다. 기관은 환경오염 원인별 대응을 위한 체계적인 환경보전 방안 수립과 저감 목표 설정, 이를 달성하기 위한 제도 개선과 전사적 공감대 형성을 위한 추가적인 노력을 기울일 필요가 있다고 판단된다.

- 이상의 결과를 종합해 볼 때, 안전 및 환경(비계량)을 위한 기관의 노력과 성과를 "B0"로 평가한다.

(2) 안전 및 환경(계량)

가. 평가개요

평가산식	평가방법	목표치	실적치	평 점	가중치	득 점
부처별 평가실적	목표부여	100	33.900	33.900	1	0.339

나. 평가내용

- 안전한 근로 환경 및 환경의 지속가능성을 위한 기관의 실적을 평가하는 지표로서 2018년 평점은 33.9점으로 0.339점을 득점하였다.

다. 항목별 분석

지표명	가중치	평점	득점
1. 온실가스 감축 및 에너지 절약 실적	0.7	40.000	0.280
2. 녹색제품 구매실적	0.3	19.663	0.059
계	1		0.339

- (온실가스 감축 및 에너지 절약 실적) 2018년 온실가스 감축 실적에 있어서 시설물 장비 노후화 진행 및 이상기온에 따른 폭염 등으로 인한 에너지 냉방 부하 증가 등으로 인해 권장감축률(26%)을 달성하지 못하였다. 또한 에너지 절약 실적에 있어서 LED보급률은 95.5%를 달성하였으며 친환경 자동차 2대를 도입하여 전체적으로는 40%의 실적을 달성하였다.

- (녹색제품 구매실적) 2018년도 녹색제품 구매실적은 22.472%로서 전년 구매실적 81.89% 대비 59.418% 감소하여 19.663%의 실적을 달성하였다.

라. 추세분석

- 2018년에 신규로 도입한 지표이다.

4. 상생·협력 및 지역발전

(1) 상생 · 협력 및 지역발전(비계량)

- 기관은 지역 협력을 통한 지역사회에 기여하고자 성남시립 교향악단, 성남시·성남시립예술단과 협력을 통한 무료공연 등 문화예술 기회를 제공하고, 노인 일자리를 위해 노인종합복지관과 지역아동 서포터즈단 협약으로 성남시 거주 만 65세 이상 기초연금 수급 대상자의 일자리를 제공하였다. 기관 고유 특성을 살린 4차 산업혁명(나노기술 부문) 유관기관과 진로 협의체를 구성하여 '찾아가는 직업체험 프로그램'을 운영하여 직업·진로체험 프로그램을 제공하는 노력을 전개하여 총 10종, 99회 프로그램(48,217명 참여)을 운영하였다.

- 지역사회 직로·직업교육 사각지대 해소를 위해 한국타이어나눔재단과 사회공헌 협약 및 소외계층 어린이·청소년 2,000명에게 진로직업프로그램 제공하고 경기도교육청과 협력하여 미래교육 체험 박람회 추진으로 경기지역 11개교 학생 및 교원(770명)을 대상으로 진로체험을 지원하였다. 다만 지역사회 교육지원(직업 프로그램, 박람회 등) 측면에만 그치지 않고 지역사회 지원 방안들을 고민함으로써 중소기업·소상공인들이 지속적으로 자생할 수 있는 역량을 키워주고 지원영역을 다각할 수 있는 방안을 제고할 필요가 있다고 평가된다. 지역경제 활성화를 위해 지역사회 교육기관, 공공기관, 민간기관, 사회적 경제조직, 시민단체 등 다양한 기관들과 활발하고 지속적인 소통체계를 확립하는 한편, 공동지원과 제도개선을 위한 적극적 수준의 노력이 요구된다.

- 이상의 결과를 종합해 볼 때, 상생 · 협력 및 지역발전(비계량)을 위한 기관의 노력과 성과를 "C"로 평가한다.

(2) 상생 · 협력 및 지역발전(계량)

가. 평가개요

평가산식	평가방법	목표치	실적치	평 점	가중치	득 점
부처별 평가실적	목표부여	100	71.033	71.033	3	2.131

나. 평가내용

- 지역경제 활성화와 중소기업·사회적 경제 기업과 협력·상생을 위한 실적을 평가하는 지표로서 2018년 평점은 71.033으로 2.131점을 득점하였다.

다. 항목별 분석

지표명	가중치	평점	득점
1. 중소기업생산품 구매	0.6	50.848	0.305
2. 기술개발생산품 구매	0.4	79.690	0.319
3. 여성기업생산품 구매	0.4	100.000	0.400
4. 사회적기업·협동조합생산품 구매	0.3	98.150	0.294
5. 장애인생산품 구매	0.8	86.375	0.691
6. 국가유공자 자활용사촌 생산품 우선구매	0.2	61.150	0.122
7. 전통시장 온누리상품권 구매	0.3	0.000	0.000
계	3		2.131

- (중소기업생산품 구매) 2018년 중소기업제품 구매금액(구매율)은 6,542백만원(37.6%)으로 전년도 중소기업제품 구매금액(구매율) 14,272백만원(67.7%) 대비 7,730백만원 감소하여 50.848%의 실적을 달성하였다.

- (기술개발생산품 구매) 2018년 기술개발제품 구매금액(구매율)은 167백만원(10.4%)으로 전년도 기술개발제품 구매금액(구매율) 271백만원(11.3%) 대비 104백만원 감소하여 79.69%의 실적을 달성하였다.

- (여성기업생산품 구매) 2018년 여성기업물품 구매율 8.7%, 여성기업용역

구매율 8.8%, 여성기업공사 구매율 16.3%로 여성물품 및 용역 구매 법정 비율 5%(공사의 경우 3%)를 초과 달성하였다.

- (사회적기업·협동조합생산품 구매) 2018년도 재화 및 서비스 구매 총액 대비 사회적기업 제품 구매액 비율은 3%를 달성하였으며 사회적협동조합 구매액 비율은 0.088%를 달성하여 전체적으로 98.15%의 실적을 달성하였다.

- (장애인생산품 구매) 2018년 중증장애인생산품 구매비율은 1.45%로 법정 구매비율 1%를 초과하였으며 장애인표준사업장 생산품 우선 구매율은 0.28%이며 장애인기업 생산품 우선 구매율은 1.8%로 전체적으로 86.375%의 실적을 달성하였다.

- (국가유공자 자활용사촌 생산품 우선구매) 2018년 자활용사촌 복지공장 생산품 구매율은 5.52%이며 자활용사촌 복지공장 생산품 다품목 구매실적은 6개로 61.15%의 실적을 달성하였다.

- (전통시장 온누리 상품권 판매) 2018년 경상경비(4,701백만원) 대비 온누리상품권 구매액(2백만원) 비율은 0.05%이다.

라. 추세분석

- 2018년에 신규로 도입한 지표이다.

3 윤리경영

- 기관은 부패방지 지표개선을 위해 단계적인 개선계획 수립이 필요하다는 전년도 지적사항을 반영하여 윤리경영시스템 마련 및 외부강의 신고제도 개선 등을 담은 부패방지 추진시책을 수립하고 제도개선 계획을 마련하여 실행하였고, 윤리경영시스템 내재화 노력 및 주무부처 감사결과 반영이 필요하다는 전년도 지적사항을 반영하여 기관장을 포함하여 외부위원 2명

과 노조 등 내부직원 3명 등 총 9명으로 윤리경영위원회를 구성하여 윤리강령 제정 및 윤리경영 추진전략 점검 등을 추진하였다. 기관은 실질적 예산절감 사례 제시가 미흡하다는 전년도 지적사항에 대해 일상감사를 통해 불필요한 물품 구매를 방지함으로써 8천만원의 예산을 절감한 사례를 제시하고, 검사검수 대상물품을 기존 100만원 이상에서 모든 구매물품으로 재정의 하는 등 업무프로세스 개선을 통해 체계적으로 예산관리를 하려고 하였다.

- 기관은 윤리적 의사결정을 위한 시스템을 구축하기 위해 윤리강령을 제정하고 윤리경영위원회를 구성·운영하였으며, 청탁금지법 등 관련 법규 개정내용과 채용비리 권고 규정을 반영하여 윤리·청렴 관련 내규를 개정하였다. 기관은 윤리문화 조성을 위해 청렴 거버넌스 회의 및 합동 캠페인 시행, 경기도 청렴사회 민관협의회 및 실무협의회 참여 등을 통해 유관기관과 업무교류를 실시하였고, 임직원과 신입 및 복직자를 대상으로 윤리교육과 청렴교육을 실시하고 참여형 청렴데이를 운영하였으며, 임원과 복직자 및 신규 입사자를 대상으로 청렴서약을 실시하고 부패행위 신고 안내 홈페이지를 개선하여 정보공개 및 홍보활동 등을 활성화하였다.

- 기관은 전년도에 이어 2018년에도 고용노동부 부패방지 시책평가에서 점수는 상승했지만 74.2점으로 미흡 평가를 받았고, 청탁금지법 및 행동강령 관련 교육을 총 7회 실시하였으며 청렴교육 이수율은 89.47%이다. 시책평가와 관련해서는 전년도에도 단계적인 개선계획 수립이 필요하다는 지적을 받았는데, 그러한 계획에서 가장 기본적인 것이라 할 수 있는 청렴교육을 이수하지 않은 구성원이 있다는 것은 개선노력을 더욱 어렵게 하는 요인이 될 수 있으므로, 추가 교육 또는 미이수에 대한 평가 반영 등과 같은 적절한 개선책을 마련하여 구성원 모두가 청렴교육을 이수할 수 있도록 해나갈 필요가 있을 것으로 평가된다.

- 기관은 고용노동부 감사 지적사항 중 집중점검사항에 대한 이행실태 수시점검을 통해 적극적으로 취약분야를 개선하기 위해 노력하여 감사지적 총 50건 중 노조와 합의가 필요한 4건을 포함하여 48건을 완료하였다. 기관은 체크리스트를 기준으로 2013년부터 2017년까지 계약 전반의 비리 내용

을 점검하였으며(공고기간 1일 미준수 1건 확인), 사례 인터뷰 등을 통해 갑질 실태조사를 실시하였고 위반사항은 없었지만 갑질예방 교육 및 불공정사례 사전검토서약서를 징구하기로 하였으며, 퇴직 임직원 부당개입 관련 점검 및 방지대책을 마련하였다. 기관은 기록물평가심의회를 구성하여 기록물 평가, 심의, 폐기 등에 관한 환류 및 모니터링을 실시하고 있으며, 기록물 관리의 전문성을 강화하기 위해 전문인력 1명을 확보하여 배치하였고, 기록관 보존시설 및 장비기준 대비 미비사항 존재 등과 같은 문제점을 도출하여 개선방안을 마련하였다.

- 기관은 감사지적 사항 중에서 미개선 상태인 2건을 조속히 개선 완료하기 위해 노력할 필요가 있을 것이다. 또한 기관이 운영하는 윤리경영 시스템의 끝부분에 있으면서 환류가 시작되는 지점은 윤리경영에 반하는 비위행위가 발생했을 때 그 경중에 따라 적절하게 조치를 취하는 것이라고 볼 수 있는데, 그러한 조치 중에서 징계를 제외한 '주의' 또는 '경고' 조치 등에 대해서는 그러한 조치에 부합되는 정도의 인사상 또는 신분상 조치가 병행될 수 있도록 조치의 내용을 명확히 규정화하여, 단지 주의를 환기시키는 것으로 그치지 않도록 개선방안을 마련해 시행할 필요가 있다고 평가된다.

- 기관은 감사인력을 충원하고 감사담당자 전문성 강화를 위해 교육을 실시하였으며, 감사업무의 고유성 확보를 위해 기존 법규, 내규 등의 업무를 배제하고 감사업무만 수행토록 하였다. 기관은 복무점검 등 공직기강 확립, 법인카드 내역 상시 모니터링, 외부강의 신고 관리 시스템 구축, 주요사업 시행 전 사업심의위원회 운영, 일상감사 범위 확대 등으로 내부 견제시스템을 운용하고 있으며, 청렴 거버넌스 및 경기도 민관위원회 참석, 홈페이지 내 부패행위 신고센터 운영 등으로 외부 견제시스템을 운용하고 있다. 기관은 운영의 투명성 및 독립성 확보 등으로 국민권익위원회 주관 청렴도 평가에서 1등급을 획득하였고, 고용노동부 부패방지 시책평가에서 청렴도 측정결과 5점 만점을 획득하였다..

- 기관은 1단계로 인권경영체계 구축을 위해 담당 부서 및 담당자를 지정하고 인권경영체계와 인권경영위원회 등이 포함된 인권경영 이행지침을 제

정하였으며, 인권경영선언문 초안을 공지하고 전 직원을 대상으로 피드백을 실시하였고, 인권경영헌장을 마련하여 선포함으로써 인권경영 이행에 대한 구성원의 목표의식 제고 및 계획실행에 대한 추진동력을 확보하고자 하였고, 교육이수 등을 공지하여 각 부서에 확산하였다. 기관은 2019년에 2단계로 인권영향평가 실시, 3단계로 인권경영 실행 및 공개, 4단계로 구제절차 제공 등을 계획하고 있다.

- 기관이 향후 개선과제로 도출한 윤리경영시스템 안정화, 취약분야 점검 확대, 내부견제시스템 강화, 인권경영 이행에 포함되어 있는 내용은 윤리경영 지표의 주요 내용을 망라하고 있으며, 그 추진방안으로 도출한 윤리경영 지수로 윤리 내재화 및 계량적 지표 산출, 취약부분에 대한 특정감사 등 수행, 중장기 목표와 부합되는 중점감사 사항 발굴 추진, 인권영향평가 실시와 구제절차 마련 및 운영 등은 기관이 조속히 그리고 체계적으로 추진해야 할 적절한 개선방안인 것으로 보이므로, 윤리경영과 인권경영에 관한 중장기적 로드맵을 마련하고 그에 맞춰 시행해 나갈 필요가 있을 것이다.

- 공공기관에서 윤리경영과 인권경영에 관한 사항은 공공기관의 사회적 가치 창출과 책임 이행의 근간이 되는 사항이고 공공기관에 대한 국민의 신뢰와도 직결되어 있으며, 기관의 구성원 모두가 자발적이고 적극적으로 참여할 때 소기의 성과를 거둘 수 있는 사항이므로, 노동조합과 구성원을 윤리경영위원회 등에 참여시키는 것은 물론이고 윤리경영과 인권경영에 관한 추진전략과 이행과제 마련 및 추진 등과 같은 전 과정에 적극 참여시켜 내재화는 물론이고 실행력과 효과성을 배가시켜 나갈 필요가 있을 것으로 평가된다.

- 이상의 결과를 종합해 볼 때, 윤리경영을 위한 기관의 노력과 성과를 “C”로 평가한다.

1. 윤리경영

가. 평가개요

평가산식	평가방법	목표치	실적치	평 점	가중치	득 점
고용노동부 부패방지 시책평가 결과	목표부여	100	74.2	0.000	2	0.000

나. 평가내용

- 부패방지 및 청렴도를 평가하는 지표로서 0점을 득점하였다.

다. 항목별 분석

- 고용노동부 부패방지 시책평가 결과 공직자 행동강령제도화 지표 실적 우수, 참여형 청렴데이운영을 통한 직원들의 청탁금지법 내용 숙지 등에서 좋은 평가를 받았으나, 업무추진비 부서별 사용 내역 미공개, 부패행위자 자체적발 미흡으로 인해 전체적으로 74.2점(미흡)으로 평가되었다.

라. 추세분석

- 2018년에 신규로 도입한 지표이다.

4 조직 · 인사 · 재무관리

1. 조직·인사 일반

- 기관은 임시조직 활용을 위한 성과관리 시스템 구축을 위해 임시조직 운영지침을 제정하고 효율적 활용 및 관리기준을 정립하였다. 특히 운영부서와 관리부서 구분하고, 임시조직의 예산·구성원·평가, 운영기간 등을 명기하는 등 임시조직 성과에 대한 평가 방향에 대해서도 논의하고, 평가에 대한 환류결과를 재반영하기 위해서 노력한 것으로 판단된다. 업무 중요도를 충분히 고려하고. 이를 연계한 인력 및 조직운영 강화를 위해서

조직개편안을 마련하고, 숙련기술체험관팀을 신설하는 등 특수 사업 대응성을 강화한 조직운영을 수행한 것으로 판단된다.

- 기관은 중장기 인력증원 계획을 수립하고, 자회사 설립 등에 따른 중장기 조직개편안을 마련하는 등 안정적 조직운영의 기반을 구축하고자 노력한 것으로 판단된다. 한편 경영 환경변화 및 중장기 추진전략 등을 기반으로 하는 조직개편을 수행하고, 효율적이고 합리적인 인력운영을 위한 전보인사운영 기준 제정하고, 구성원 대상 설명회 실시하는 등 탄력적 인력운영을 위한 기반을 수립하고자 노력하였다.

- 역량기반 교육훈련제도 계획 수립하고 PC와 모바일을 연동한 이러닝 시스템 도입하는 등 구성원 역량강화를 위한 효율적 시스템 운영으로 교육이수실적 향상시키기도 하였다. 다만 제공하고 있는 교육훈련은 기관에 특화된 과정이기 보다는 일반기업에서도 패키지로 활용하고 있는 전분야에 걸친 범용적인 온라인 과정으로 직원들의 역량에 기반을 둔 프로그램을 제공이기 보다는 보편적인 프로그램을 제공함으로서 직무능력 향상에는 일정부분 한계를 지니고 있는 것으로 판단된다. 직원들의 중장기적인 역량강화를 위해서는 직무분석을 통한 체계적인 교육훈련 및 경력개발시스템 구축이 필요한 것으로 판단된다.

- 신규 임용자들의 단시간 내 조직적응을 지원하기 위한 멘토링 실시하고 있으며, 5급 신규 임용자 및 기간제근로자 전원을 대상으로 하고 있다. 신규임용자 소속부서에서 부서장이 멘토 지정하여 실시하고 있으며, 인사부서에서 멘토-멘티 통합워크숍 실시하고, 멘토링 만족도 조사를 통해 개선방안을 피드백할 수 있는 시스템을 구축하고자 노력하고 있는 것으로 보인다. 내부 전산망 이용방법, 문서작성, 고객·협력사 비즈니스 매너, 국회·정부 등 유관기관 관계 일반, 제규정 주요사항, 휴게시간·시설 이용, 기타 조직생활 제언 등 전반적인 직무적응 내용을 포함하고 있다.

- 기관의 경영평가 지표가 부서 성과지표와 연계되도록 하고 부서의 성과지표가 개인의 목표 및 성과로 관리되도록 운영체계를 개편하였다. 평가결과에 대해서 개인별 공개 및 이의절차를 통해 수용성을 제고하고자 노력

하였으며, 평가결과는 경력개발 측면보다는 승진, 전보, 보직임용 등 행정적인의 인사관리 자료로 활용하고 있는 것으로 판단된다. 기관에서 수행하고 있는 부서장 대면 피드백 절차는 개인평가지표 선정 과정 및 평가결과 발표 후에도 체계적으로 수행되어야 할 것으로 판단되며, 개인평가는 직원들의 개발적인 측면에서도 충분히 활용될 수 있도록 경력개발계획 및 경로와도 연결될 수 있는 방안을 중장기적으로 마련해야 할 것으로 판단된다.

- 이상의 결과를 종합해 볼 때, 조직·인사 관리를 위한 기관의 노력과 성과를 “C”로 평가한다.

2. 재무예산 운영·성과

가. 평가개요

평가산식	평가방법	목표치	실적치	평 점	가중치	득 점
관리업무비 / 매출액	목표부여(편차)	최고목표: 0.094 최저목표: 0.169	0.127	65.278	2	1.306

나. 평가내용

- 관리업무비의 운용실적을 평가하는 지표로서 매출액 대비 관리업무비를 목표부여(편차)방법으로 평가하였다.
- 2018년도 실적치는 0.127로 평점 65.278점, 득점 1.306점을 획득하였다.

다. 항목별 원인분석

- 2018년도 매출액 대비 관리업무비 비율은 12.7%로서 2017년도 14.1% 대비 1.4% 감소하였다.
- 2018년도 관리업무비는 2,496백만원으로 2017년도 2,507백만원 대비 11백만원 감소하였으며, 2018년도 매출액은 19,664백만원으로 2017년도 17,749백만원 대비 1,915백만원 증가하였다.

- 2018년도의 출연금 수입 증가로 매출액이 증가하였으며 관리업무비는 차감항목인 감가상각비 및 수선유지비가 증가하여 감소하였다.

라. 추세분석

- 계량관리업무비는 2014년 14.5%, 2015년 9.5%, 2016년 12.2%, 2017년 14.1%, 2018년 12.7%로 상승과 하락을 반복하고 있다.

3. 삶의 질 제고

- 일·생활·가정 균형과 건강을 증진하고 안전한 근로환경 구축을 위해서 임신기 단축근로, 임신기 검진 공가제도 운영, 모유수유실, 여성휴게실 등 운영을 통한 취약근로자의 안전한 근로환경 조성, 전 직원 건강검진 실시 및 검진센터와 연계한 직원가족 특별할인 검진제도 운영 등을 정착시키고자 노력하였다.

- 주52시간 이내 근무 문화 정착 등 장시간 근로 해소 및 일·생활 균형을 실천하기 위해서 주 52시간 제도 준수, 시간제근무 제도 운영, 유연근무 제도 운영, 가족친화인증, 일·생활 균형 캠페인 참여, 정시퇴근 독려 방송 실시, 육아기 단축근로제도 운영 등 다양한 제도를 도입하고 이에 대한 성과를 체계적으로 관리하고자 노력한 것으로 판단된다.

- 한편 휴일에도 영업해야하는 기관의 특성상 행사운영 등을 위해 휴일근무 시 대체휴무제 운영으로 연속 장시간 근로 예방하고자 노력하였으며, 감정노동자의 특성을 고려하여 전 직원 대상 정신건강증진 프로그램 도입 검토하는 등 근로자들의 일하기 좋은 일터 만들기에 조직차원에서 관심을 가지고 추진하고 있는 것으로 판단된다.

- 이상의 결과를 종합해 볼 때, 삶의 질 제고를 위한 기관의 노력과 성과를 “B+”로 평가한다.

5 보수 및 복리후생 관리

1. 보수·복리후생

- 기관은 방만경영 정상화를 지속적으로 추진하기 위한 전담조직 또는 인력을 통해 지속적으로 관리할 필요가 있다는 전년도 지적사항을 반영하여, 인사규정과 복무규정 등 방만경영 지적 내규 개정을 추진하여 6건을 완료하였고, 경영기획팀과 운영지원팀을 중심으로 상시 점검하고 절감 가능항목 및 전년대비 과다지급 가능성이 있는 세목을 집중 관리하고 있다. 다만, 기관은 방만경영 정상화와 관련하여 2015년에 추가 발굴실적이 없다는 지적을 받았고 2016년과 2017년에 이어 2018년에도 그 실적을 찾아보기 어려운데, 이러한 지적에 유의하여 개선노력을 지속할 필요가 있을 것이다.

- 기관은 평가의 수용도 제고를 위해 개인성과평가위원회의 구성원을 팀장 이상 간부와 외부위원으로 하고 위원장을 외부전문가로 선정하여 객관성과 공정성을 확보하려고 하였으며, 부서성과평가위원회의 구성원을 인사 및 평가 분야에 전문성을 갖춘 외부전문가 100%로 구성하여 공정성을 확보하기 위해 노력하였다. 다만, 부서성과평가에서 추첨을 통해 구축한 내부 자체평가단의 평가결과를 30% 반영하여 구성원의 수용성 확보를 위해 노력하고 있다고는 하지만, 외부위원의 비율을 과반을 크게 초과하지 않도록 적절히 조정하여 객관성과 공정성 확보와 더불어 구성원의 수용성을 확보할 수 있는 방안 마련도 검토할 필요가 있다고 평가된다.

- 기관은 2016년에 성과연봉제를 확대 도입한 후 2018.9.7. 성과관리규칙을 개정하면서 기본연봉의 차등인상률 지급기준을 명시한 별표 내용을 삭제하였다. 기관은 별표를 삭제한 2018년에도 하후상박 원칙에 따라 체결한 임금협약에 따라 평가결과를 반영하여 기본연봉을 차등인상 했는데, 관련 근거규정은 제도의 근간이 되는 것이므로 기관의 특성과 규모 등을 반영하여 관련 내용을 규정화해 둘 필요가 있다고 평가된다. 나아가 그 과정에서 연공성을 개선해 나가면서 직무, 성과, 능력 등에 기반한 합리적이고

공정한 보수체계 마련 또는 개편을 위해 구성원의 공감대를 형성하고 개선하는 노력을 병행할 필요가 있을 것이다.

- 기관은 복리후생에 관한 15대 중점관리 항목을 자체 점검하여 정부가이드라인을 준수하고 있으며, 계약기간 구분 없이 2개월 이상 근무자를 대상으로 평가결과에 따라 성과연봉을 지급하고 정규직과 동일한 복리후생제도를 운영하고 있다. 또한 그룹웨어 직책 표기, 출입증 형식 통일, 워크숍 및 간담회 대상 확대 등으로 차별요소를 덜어내고 차별 발생을 예방하고 있으며, 비전과 전략 수립을 위한 집중회의, 부서별 기관장과의 도시락간담회 등으로 공감소통채널 확대를 위해 도모하고 있다. 기관의 1인당 복리후생비는 전년도보다 낮은 수준으로 적정하게 관리되고 있으며, 임금피크제는 누적감액률을 3년간 19%에서 2년간 25%로 개선하여 기존 대비 31.2% 확대하는 등 권고안에 부합되게 운영하려고 노력하고 있다.

- 기관은 2019.1.31. 단체협약을 개정하면서 정당한 업무수행과 관련된 사고로 인하여 피의자로 된 경우에 소송 관련 비용을 지원하던 것, 노사합의로 정한 날을 유급휴일로 인정하던 것, 기관에서 임시로 정하는 날을 유급휴일로 인정하던 것을 삭제한 실적이 있으며, 인사규정을 개정하여 정당한 사유로 본인이 휴직을 청원할 때 6개월 이내로 휴직을 인정하던 것을 삭제한 실적이 있지만, 원격지로서 특별휴가 실시목적을 달성할 수 없을 경우에 기관장이 2일의 범위에서 가산하여 휴가를 부여하던 내용은 단체협약에서는 삭제했지만 복무규정에는 반영하지 못한 상태이다.

- 또한, 기관장의 승인을 얻은 때에 공가를 부여하는 것, 1년 이상 근속한 임직원이 당월 15일 이상 근무하고 퇴직하는 경우와 질병으로 인하여 1개월 미만의 결근을 하는 경우에 해당 월의 월지급액을 전액 지급하는 것, 형사사건으로 기소되어 직위해제된 자에게 6개월간 기본연봉 월액의 8할(고의·과실이 없는 경우에는 기본연봉 월액 전액)을 지급하고 그 밖의 직위해제자에게 기본연봉 월액을 전액 지급하는 것, 업무 중 사망하거나 재해를 입었을 경우 재해보상금 및 별도의 위로금을 지급할 수 있도록 명시하고 있는 것, 근무시간과 휴일 등 단체협약과 기관의 규정 내용이 일치하도록 정비할 필요가 있다는 것, 건강진단결과 보호를 요하는 직원에게

행하는 재해보상과 그 밖의 필요한 조치에 대해서는 관련 지침에 위배되지 않도록 그 운용과정에서 유의할 필요가 있다는 것, 공무로 인한 부상 또는 질병인 경우에는 산재법에 따라 처리하도록 관련 규정을 재정비할 필요가 있다는 것, 구속된 경우에 급여 미지급을 명시할 필요가 있다는 것 등과 같은 이전 지적사항을 개선하기 위해 더욱 노력할 필요가 있다고 평가된다.

- 이상의 결과를 종합해 볼 때, 보수·복리후생을 위한 기관의 노력과 성과를 "C"로 평가한다.

2. 총 인건비 관리

가. 평가개요

평가산식	평가방법	목표치	실적치	평 점	가중치	득 점
정부예산편성지침의 인건비인상률	목표부여	2.6% 이내	2.57%	100.000	3	3.000

나. 평가내용

- 공기업·준정부기관 예산편성 지침의 총인건비 인상률 준수 여부를 평가하기 위한 지표로 2018년도 정부예산편성 지침의 기준치인 2.6% 내의 인상률을 준수하여 만점을 달성하였다.

다. 항목별 원인분석

- 복리후생비 관리 및 노사 간 상호 임금협약 체결 노력 등을 통해 2017년도 총인건비 2,661백만원 대비 2.57% 증가한 2,728백만원을 2018년도 인건비로 집행하여 인상률 가이드라인 지침을 준수하였다.

라. 추세분석

- 기관은 2018년 및 2017년 총 인건비 인상률을 준수해 오고 있다.

3. 노사관계

- 기관은 노사관계 전략별 추진과제 달성을 위해 성과지표 도출 및 모니터링 체계 마련이 필요하다는 전년도 지적사항을 반영하여, '건전한 노사관계를 위한 노력과 성과' 등을 성과지표로 도출하고 모니터링 체계를 구축하려고 노력하였다. 다만, 기관의 노사관계 비전인 공동체적 노사관계를 구현하고 그에 기초하여 공공성을 강화하기 위해서는 조직문화 개선과 공공노사관계에 관한 인식전환 등을 통해 전체 구성원의 공감대를 형성하는 것에서부터 체계적으로 노력해 나갈 필요가 있다는 전년도 지적사항에 유의하여 개선노력을 보다 구체화해나갈 필요가 있을 것이다.

- 또한, 성과지표를 설정할 때 비계량지표와 계량지표를 적절하게 상호 보완적으로 활용할 필요가 있으며, 추진과제, 성과지표, 모니터링의 상호 연계성을 확보해 나갈 필요가 있다는 이전 지적사항에 대해서도 계속 유의할 필요가 있으며, 노사관계에서 그 전략이 가지는 핵심적인 역할은 노조 등 구성원의 참여를 통해 공동으로 전략을 수립하고 그러한 전략을 구성원과 공유함으로써 수용성과 실행력을 높여나가는데 있으므로, 그러한 개선노력이 필요하다는 전년도 지적사항에 대해서도 계속 유의하여 노력할 필요가 있을 것이다.

- 기관은 의사소통과 제도정비 등에 노력할 필요가 있다는 전년도 지적사항을 반영하여, 분기별 노사협의회 개최 및 소통 강화를 위해 노사가 소통하면서 관련 법률에 따라 노사협의회 근로자위원을 선출하였고 다양한 소통채널을 운영하려고 노력하였다. 다만, 노사간 공감대 형성을 위해 운영하고 있는 소통채널이 대부분 공식적이거나 그에 준하는 것으로 보이기 때문에, 비공식적이고 유연한 소통채널을 개발하여 일상적인 소통 확대를 위해서도 노력할 필요가 있다는 이전 지적사항에 계속 유의하여, 기관의 특성을 반영하여 보다 다양한 소통채널을 마련해 운용할 필요가 있다고 평가된다. 또한, 노사협의회 개최 횟수와 주기를 관련 법령에 부합되도록

운영할 필요가 있을 것이다.

- 기관은 전년도에 운영본부장이 주관하는 조직문화혁신TF에서 비전 제시, 리더십, 인사제도 및 동기부여, 업무처리 방식, 소통 및 조직분위기라는 5가지 주제별로 분류해 무기명으로 의견을 제출받아 여러 개선과제를 도출하여 이를 2018년도에 실행할 예정이었고, 이에 대해 TF를 통해 도출된 여러 의견을 체계적으로 분석하여 기관의 실정을 감안하되 가급적 조속히 환류활동을 시행할 필요가 있다는 평가를 받았다. 추가 자료를 통해 사업계획 수립 과정에서 팀 회의를 통해 공유하고 간부회의실의 명칭을 수정하는 등과 같은 일부 환류 내용을 확인하였지만, 이를 조직문화 혁신을 위해 운영한 TF의 본래 취지를 반영하거나 체계적인 환류활동으로 보기는 미흡하므로, 개선노력을 지속할 필요가 있다고 평가된다.

- 기관은 전년도에 계층별 노무관리 역량강화 교육계획을 수립한 후 교육을 실시하고 교육만족도 조사결과를 차년도 교육계획에 반영하는 체계를 마련하였으며 그 결과 핵심 담당자의 노무역량 강화교육 만족도가 증가했다는 실적을 제시하였는데, 2018년의 교육실적으로 제시한 내용은 성희롱방지에 관한 의무교육이거나 노사관계 역량강화와는 다소 무관한 교육이 대부분이며, 그 만족도 조사결과도 제시되지 않았다. 기관은 전년도 교육계획과 그 체계를 참조하여 지속적이고 체계적으로 역량강화 교육을 지속할 수 있도록 개선노력을 기울일 필요가 있을 것이다.

- 기관은 조합창립 기념행사, 기타 기관과 조합이 사전에 합의한 사항을 근무시간 중 조합활동으로 인정하고 임시총회나 운영위원회 활동과 더불어 시간과 횟수 등을 정하지 않고 있던 것을 모두 삭제하였으며, 자녀 취학·본인 휴직·기타 기관장이 타당하다고 인정하는 사유가 발생했을 경우를 비상시 지급 사유로 인정하던 것을 삭제하는 등 이전 지적사항을 개선한 실적이 인정된다.

- 이상의 결과를 종합해 볼 때, 노사관계를 위한 기관의 노력과 성과를 “D+”로 평가한다.

6 혁신과 소통

1. 혁신노력 및 성과

- 기관은 혁신활동을 수행하기 위하여 별도의 비전과 목표를 설정하고, 추진전략으로서 공공성 강화, 경제패러다임 전환 선도 및 국민 신뢰 회복 관점에서 접근하여 다양한 혁신과제 pool을 도출하여 7가지 중점 혁신 추진과제를 설정하고 팀장 중심의 혁신성과추진단을 중심으로 진행한 것으로 평가된다. 그러나 기관의 혁신활동을 전사적으로 내재화하기 위해서는 새롭게 수립된 2022 중장기 경영전략체계에 혁신 관련 전략방향과 목표를 마련하고, 경영혁신과 사업혁신으로 구분하는 경우 사업혁신 비중을 강화하고, 혁신성과가 전반적으로 기존 일반적인 경영활동으로 평가될 가능성이 있는 문제는 개선이 필요한 것으로 판단된다.

- 기관은 혁신과제 수행과는 별도로 혁신의 내재화를 강화하기 위하여 임직원 대상 교육을 수행하고, 외부의 혁신활동 우수사례를 공유하는 노력을 수행한 것은 긍정적으로 평가된다. 다만 전부서 성과지표를 혁신지표로 직접 대응시킴으로써 혁신지표만의 차별화된 내용이 부족한 점, 사회적 가치 측면에서만 혁신을 접근하고 있는 것으로 평가되는 점, 혁신을 수행하는 내부체계가 상시적인 체계라기보다는 주기적인 회의를 중심으로 이루어지고 있는 점, 혁신체계 및 혁신활동에 대한 평가 및 환류가 제시되지 않는 점에 대하여는 재검토가 필요한 것으로 판단된다.

- 기관은 대내외 이해관계자 유형별 관심사항을 도출하여 소통전략을 수립하고 다양한 소통채널을 통하여 현안과제 해결을 위한 노력을 수행한 것으로 평가된다. 기관은 정규직보다 더 많은 인원이 존재하던 위탁사의 비정규직군을 대상으로 서로의 입장 차이를 해결하기 위한 소통노력을 수행하여 자회사 방식으로 338명의 정규직 채용을 달성한 노력이 인정된다. 다만 현재 고객을 포함한 외부의 이해관계자와의 소통의 내용들이 현안해결보다는 혁신활동 수행 관점에서 접근할 필요성이 있으며, 정보공개를 중심으로 하는 일방적인 소통보다는 쌍방향적인 소통을 강화하고 이를

기관 내부의 혁신활동 수행체계에 실효적으로 연결시킬 필요성이 있는 것으로 판단된다.

- 기관의 혁신활동의 중점 추진과제는 사회적 가치 제고 관점에서 성과가 이루어진 것으로 평가된다. 한국아동복지협회, 서울시교육청, 전국지역아동센터 등과 같은 공공부문과 더불어 한국타이어나눔재단, 현대자동차 등과 같은 민간부문과의 협력을 바탕으로 취약계층 대상 진로교육 성과를 달성한 것은 긍정적으로 평가된다. 다만 취약계층 진로교육 확대 중점 추진과제를 전년도 성과와 비교하여 평가하는 경우 양적으로 확대된 측면이 있으나 내용적으로는 유사성이 높은 활동이 수행된 것으로 평가된다. 향후 혁신활동을 통한 사회적 가치 제고를 달성하기 위해서는 무엇을 어떻게 수행할 것인가 관점에서 보다 혁신적인 접근이 이루어질 필요성이 있는 것으로 판단된다.

- 이상의 결과를 종합해 볼 때, 혁신노력 및 성과를 위한 기관의 노력과 성과를 “C”로 평가한다.

2. 국민소통

(1) 경영정보공시

가. 평가개요

평가산식	평가방법	목표치	실적치	평 점	가중치	득 점
경영정보공시 점검결과 부여벌점	목표부여	벌점 0점	벌점 6점	83.400	1	0.834

나. 평가내용

- 기획재정부에서 평가하는 경영정보공시 점검 지표는 경영 투명성 제고를 위해 경영정보 공개시스템(알리오)에 고시하는 자료의 정확성 및 적시성

등을 평가하는 지표로서 조사결과 평점 83.4로 0.834점을 득점하였다.

다. 항목별 원인분석

- 공공기관의 통합공시에 관한 기준에 따른 경영공시 항목 점검결과 미공시 및 허위공시 3건에 대한 벌점 6점이 부여되었다.

라. 추세분석

- 경영정보공시점검 결과 벌점은 전년 대비 7점(13점→6점) 하락하였다.

(2) 고객만족도 조사

가. 평가개요

평가산식	평가방법	목표치	실적치	평 점	가중치	득 점
(고객만족도결과 × 0.638) + (향상도 × 0.362) + 상대등급별 점수	목표부여	100	88.9	98.896	1	0.989

나. 평가내용

- 고객만족도 지수는 기획재정부에서 실시하는 고객만족도 조사결과와 향상도를 일정한 비율로 합산한 후 상대등급별 점수를 합산하여 평가하였다.
- 2018년도 기관은 고객만족도 조사결과(PCSI) 88.9점 및 향상도 100점을 획득하였고 상대등급별 점수 6점(A등급)을 합산하여 평가되었다.

다. 항목별 원인분석

- 2018년도 고객만족도 평가는 업무 유형별 평가에서 직업체험 서비스 제공사업 88.1점, 직업정보 및 진로설계 서비스 제공사업 90점, 고객지원 사업 88.5점으로 평가되었다.

라. 추세분석

- 기관의 고객만족도 조사결과는 88.9점으로 전년(82점) 대비 6.9점 상승하였으며 2013년도(88.604점) 고객만족도 조사 이후 상승과 하락을 반복하고 있다.

2 주요사업

1 성과관리 및 지표구성의 적정성

1. 직업체험서비스 제공사업

- 기관은 2020 중장기 경영전략체계를 개편하여 2022 중장기 경영전략체계를 수립하고 전략목표로서 4차 산업혁명 직업체험 기반 구축과 기관 수익 증대를 제시하였는데 이는 미래지향적인 사업을 강화하고 전략적 파트너쉽을 제고하는 측면에서 긍정적으로 평가된다. 다만 사업 환경변화에 대한 체계적인 검토를 바탕으로 방문고객(양적 목표)과 고객만족(질적 목표)과 관련한 구체적인 경영목표를 제시하고 중장기 목표달성을 위한 단계별 실행계획을 체계적으로 마련할 필요성이 있는 것으로 판단된다. 이를 위해서는 전년도 지적사항을 고려하여 국내외 테마파크 등과 관련한 벤치마킹을 좀 더 적극적으로 수행할 필요성이 있는 것으로 판단된다.

- 기관은 전시체험관 운영성과 지표의 경우 전년도와 동일하게 기관을 방문하는 이용객 수로 제시하고 약 72만 목표 대비 약 68만 실적을 달성한 것으로 제시하고 있다. 2018년 하반기 2개월 기간 동안 운영위탁사 파업으로 인하여 이용객 유치에 상당한 어려움을 겪은 상황에서 대체인력 투입 등을 통하여 체험관의 원활한 운영을 위한 노력은 인정된다. 실적치 보정을 고려한 약 68만 실적의 신뢰성 문제보다는 중장기적으로 관람객수 100만 달성을 위한 사업계획을 실효적으로 마련할 필요가 있는 것으로 판단되며 이를 위하여 기존 방문고객DB에 대한 체계적인 분석이 이루어질 필요가 있는 것으로 판단된다.

- 기관은 전시체험서비스 품질개선 지표의 경우 콘텐츠 개발 및 개선 건수 중심의 지표를 세분화하여 신규개발 콘텐츠 수, 전시체험 유지보수 기간

내 완료 수와 고객센터 만족도의 3가지를 반영하는 것으로 수정하였다. 전년도 직업체험서비스 사업과 직업정보·진로설계 서비스 사업에서 나누어 제시한 콘텐츠 개발 관련 지표를 하나로 합쳐서 제시하고 있는 것은 적절한 지표개선으로 판단된다. 다만 운영서비스를 평가하기 위하여 제시한 유지보수 기간 내 완료 수의 경우 실제적으로 운영서비스를 평가하기 위한 적절한 지표가 아니며 유지보수 관점에서 당연한 관리사항이므로 외부적인 성과지표라기보다는 내부적인 관리지표로 판단하는 것이 적절할 것으로 평가된다.

- 기관은 전시체험서비스 품질개선 지표에서 고객센터 만족도를 반영하는 것으로 수정하였는데, 이는 전년도에 고객지원 사업 계량지표로 존재하였으나 고객지원 사업이 지역사회 협력 공동사업으로 변경된 결과에 기인하는 것으로 판단된다. 기관을 방문한 이용객의 질적 평가의 핵심지표는 체험만족도로 평가되며 고객센터 만족도는 이의 하위요소로서 평가되므로 체험만족도 중심으로 성과지표를 마련하는 것이 적절할 것으로 판단된다. 관련하여 체험만족도는 다양한 하위만족도 요소의 총합이므로 하위요소별로 만족도를 측정하여 평가하는 경우 체험만족도를 증가시키기 위한 하위요소 개선방안이 마련될 수 있을 것으로 평가된다.

- 기관은 콘텐츠 경쟁력 강화를 위하여 신규로 체험실과 프로그램을 마련하고 기존의 콘텐츠, 시설 및 교보재를 개선하였는데 이를 위하여 고객 및 전문가 자문단의 의견과 고객 선호도에 대한 설문조사 결과를 활용하는 환류노력을 수행한 것은 긍정적으로 평가된다. 또한 전시체험 운영을 개선하기 위하여 고객의 소리를 반영하는 이용환경을 조성하고, 시설관리의 안전성을 제고하는 노력도 긍정적인 개선으로 평가된다. 다만 전시체험 운영서비스의 핵심으로서 접점인력의 고객서비스에 대하여도 만족도 평가를 바탕으로 고객중심적인 서비스 개선을 지속적으로 도모할 필요가 있는 것으로 판단된다.

- 기관은 직업체험서비스 사업의 비계량 성과지표를 마련하여 계량 성과지

표를 보완하기 위한 노력을 수행하였는데, 구체적으로 콘텐츠 개발·개선 노력과 전시체험관 운영 효율성 강화 노력에 대한 각각의 2개 목표를 설정하여 달성수준 및 성과를 제시하고 있다. 그러나 목표의 경우 '지원', '모색', '구현' 등으로 설정하고 있으며, 성과의 경우 '노력', '제고', '적용' 등으로 제시하고 있는 상황이므로 각각의 지표에 대한 목표설정, 모니터링 및 성과측정 관점에서 실효성에 문제점이 있는 것으로 평가된다. 내부적인 관리지표를 마련하고 모니터링을 위한 체크리스트를 활용하는 등 구체성을 강화하기 위한 노력이 필요한 것으로 판단된다.

- 기관은 이용자 수가 지속적으로 하락하는 상황에서 상품 및 운영 분야에 대한 개선방안을 지속적으로 환류하여 반영하라는 전년도 지적사항에 대하여 공급자 중심의 평가를 수요자 중심의 평가로 변경하는 노력을 수행한 것은 긍정적인 개선으로 평가된다. 다만 전년도 보고서에 언급되어 있는 환류계획 내용의 상당부분이 이번 보고서에도 언급되고 있으며, 내용적으로도 콘텐츠 개발 확대 및 개선점 발굴 등으로 제시되고 있는 것은 환류계획의 실효성 측면에서 문제가 있는 것으로 평가되므로 환류계획의 구체성 및 실행력 제고 노력이 강화되어야 할 것으로 판단된다.

- 이상의 결과를 종합해 볼 때, 직업체험서비스 제공사업을 위한 기관의 노력과 성과를 "C"로 평가한다.

2. 직업정보 · 진로설계 서비스 제공사업

- 기관은 직업세계관 및 진로설계관 중심의 프로그램을 개발하여 진행한 내용을 바탕으로 본 사업의 범위를 설정하고 있는 것으로 판단된다. 새롭게 마련한 2022 중장기 경영전략체계의 전략과제로서 '4차 산업 연계 진로 콘텐츠 강화'의 경우 직업체험서비스 사업과 공유가 이루어지고 있는 반면에 '맞춤형 진로서비스 강화'의 경우 본 사업에 고유한 전략과제로 판단

된다. 다만 전략과제로서 '민관 협력 직업체험 연계성 강화'의 경우 두 가지 사업 모두에서 누락하고 있는 점과 본 사업의 전략적 중요성에도 불구하고 사업비 비중이 적은 점은 재검토가 필요한 것으로 평가된다.

- 기관은 계량지표로서 직업정보·진로프로그램 운영성과로서 이용객 수를 삭제하고 관련 내용을 직업체험서비스 제공사업의 운영성과 지표에 통합하여 관리하는 방향으로 지표개선을 수행하였다. 또한 직업정보·진로프로그램 품질개선 지표를 삭제하고 관련 내용을 직업체험서비스 제공사업의 품질개선 지표에 통합하여 관리하는 방향으로 지표개선을 수행하였다. 이용객 수와 품질개선 지표를 통합하여 관리하는 것은 전사적 이용객 수 증대를 위하여 사업부간 협력을 도모한다는 측면에서, 그리고 HW 품질개선과 SW 품질개선을 통합하여 관리함으로써 효율성과 효과성을 제고한다는 측면에서 지표개선은 바람직한 것으로 평가된다.

- 본 사업의 계량지표로서 직업진로인식 확산성과의 경우 기관이 수행한 행사 및 프로그램 참여 인원과 홍보실적으로 구성되어 있다. 행사 및 프로그램 활성화를 위하여 기관은 공모 방식으로 마케팅 전문인력인 대외협력본부장을 영입한 상황이므로 보다 도전적인 목표설정을 바탕으로 다양한 프로그램을 개발하기 위한 기획기능과 실행력을 강화함으로써 성과제고를 도모할 필요가 있는 것으로 판단된다. 관련하여 홍보실적의 경우 도전적인 목표로서 5,388명의 회원가입을 설정하였으나 실제로는 2,860명의 회원가입을 달성하였는데 효과적인 환류계획을 마련하여 대응할 필요성이 있는 것으로 평가된다.

- 본 사업의 계량지표로 제시되는 소외계층 직업진로 지원성과의 경우 전년도에 제시된 '취약계층 지원강화 운영성과' 지표를 확대·강화하여 새롭게 제시된 지표로 평가된다. 구체적으로 소외계층, 학교 밖 청소년과 진로그룹 참여인원을 바탕으로 지표를 마련하여 소외계층 참여인원의 경우 민간기업과 연계한 사업을 진행하여 성과를 달성한 것은 긍정적으로 평가된다. 다만 진로지원그룹의 경우 진정한 의미의 소외계층 개념이 약한 것으

로 평가되므로 소외계층에 대한 명확한 정의를 바탕으로 지표개선을 통한 타당성 높은 성과가 이루어질 필요가 있는 것으로 평가된다.

- 기관은 본 사업에 대한 중장기 사업계획을 보다 구체적으로 마련하여 실행할 필요성이 있는 것으로 판단된다. 2017년 보고서와 2018년 보고서를 비교하여 검토한 결과 단기, 중기, 장기 사업추진 계획 간의 단계별 계획의 차별성 측면과 실행계획의 구체성 측면에서 개선이 이루어져야 할 것으로 평가된다. 본 사업의 경우 이용객의 재방문을 위한 핵심적인 사업으로서 직업체험서비스 사업과 달리 수요자 중심적인 탄력적인 운영이 가능하므로 중장기 경영목표 달성에 효율적인 사업으로서의 특성을 가진 것으로 판단된다. 전년도 지적사항으로서 고용노동부 산하 관련 기관을 포함한 외부기관과의 협업을 사업계획에 적극적으로 반영할 필요가 있는 것으로 판단된다.

- 기관은 직업세계관과 진로설계관의 새로운 콘텐츠를 지속적으로 개발하고 운영하기 위하여 연구개발 기능을 강화하고 소비자 중심적인 노력을 수행함으로써 신규 콘텐츠 개발과 기존 콘텐츠 리뉴얼을 수행한 성과는 긍정적으로 평가된다. 또한 직업진로 이슈를 발굴하고, 맞춤형 프로그램을 개발하고, 소외계층 대상 교육프로그램을 운영하기 위하여 외부기관과의 협력을 수행한 것도 긍정적인 개선으로 평가된다. 그러나 본 사업에 대한 평가와 환류가 수요자 관점의 질적인 측면이 아닌 방문자 수 중심의 양적인 측면에서 이루어지고 있는 점과 기존 프로그램과는 다른 새로운 프로그램 개발이 부족한 점은 개선이 필요한 것으로 판단된다.

- 기관은 본 사업의 비계량 성과지표 4가지를 설정하고 신규 유료 패키지를 개발하여 신규고객을 확보함으로써 매출을 달성하고, 대외협력기관 확대를 통하여 예산절감을 달성한 것은 긍정적으로 평가된다. 그러나 비계량 성과지표가 계량 성과지표 목표 달성을 지원하는 지표로서의 역할을 효과적으로 수행하기 위해서는 비계량 지표별로 보다 세부적인 관리지표를 내부적으로 마련하고, 각각의 진행단계 별로 체크리스트를 마련하여 실효적

모니터링 및 비상계획과의 연결을 강화하고, 사업부서 간 협력이 필요한 사항은 협력KPI를 통하여 관리하는 방안을 마련하는 것이 추가적으로 필요할 것으로 판단된다.

- 이상의 결과를 종합해 볼 때, 직업정보 및 진로설계 서비스 제공사업을 위한 기관의 노력과 성과를 “C”로 평가한다.

3. 지역사회 협력 공동사업

- 기관은 새롭게 수립된 2022 중장기 경영전략체계에서 제시하는 9개의 전략과제를 보다 효과적으로 수행하기 위해서 전년도 고객지원 사업을 지역사회 협력 공동사업으로 변경하였다. 본 사업은 전략과제로서 서비스 품질 관리체계 구축, 고객확장 및 사업시장 확대, 데이터 기반 과학적 마케팅 강화를 수행하는 사업으로 설정하였으며, 계량 성과지표로서 지역사회 협력 활성화를 달성하기 위하여 추진전략으로서 지역사회 협력 기반 구축, 고객소통 활성화 및 신규사업(숙련기술체험관 건립) 집중을 설정하고 있다. 그러나 사업명과 전략과제와 추진전략 측면에서 중장기 경영전략체계와의 일관성과 정합성이 부족한 측면은 개선이 필요한 것으로 판단된다.

- 기관은 지역사회 협력 공동사업으로 변경하면서 전년도에 제시된 계량 성과지표를 전면적으로 개편하여 단일의 지표로서 지역사회 협력 활성화를 제시하고 이를 협력사업 참여인원과 협력프로그램 개발 건수로 측정하고 있다. 협력사업 참여인원의 경우 협찬사와의 공동사업을 통한 참여인원으로서 여기에는 소외지역 청소년 초청 사업 참여인원이 포함되고 있으며 협력프로그램에는 교육청과의 협력을 통한 취약계층 청소년을 초청하는 프로그램이 포함되고 있어 직업진로·진로설계 서비스 제공사업과 혼재되어 제시되고 있는 것으로 평가된다. 하나의 사업목표를 달성하기 위한 부

서 간 협력이 이루어지는 것과 달리 특정 활동이 여러 사업목표 달성에 포함되는 것은 재검토가 필요한 것으로 평가된다.

- 기관이 수행하는 3가지 사업은 내용적으로 체험서비스, 진로서비스, 외부 협력서비스로 구분되나 사업조직의 경우 사업부별 조직이 아니라 기능별 조직으로 접근하고 있어 특정 부서의 활동이 3가지 사업에 걸쳐서 수행되고 있는 것으로 판단된다. 이러한 경우에는 각각의 사업에 대한 기획-실행-평가-환류 과정에서 문제가 발생할 가능성이 증대되는 것으로 평가된다. 이러한 사업 및 조직구조가 기관의 인력구조와 사업특성을 반영하는 최선의 대안인 상황이라면 각각의 사업부서 간 협력방안을 사업계획에 세밀하게 반영하고 성과평가를 올바로 수행하는 방안을 마련할 필요가 있는 것으로 판단된다.

- 기관은 본 사업을 지역사회 협력 공동 사업으로 명명하고 있으나 성격이 다른 3가지 사업을 추진한 것으로 평가된다. 첫째 유관기관 연계 사업 추진의 경우 마케팅 전문인력을 채용하는 등 마케팅 기능을 강화하여 협력 프로그램을 제고하여 이용객 수 증대를 도모한 점, 둘째 고객과의 소통 강화 추진의 경우 고객 커뮤니케이션을 활성화하기 위하여 온라인 프로모션을 통한 고객참여를 증대시키기 위하여 노력한 점과 고객의 VOC에 대하여 현장에서 즉각적인 대응을 강화한 점, 셋째 신규사업으로서 숙련기술체험관 건립을 진행함에 있어 전통과 미래기술을 융합하는 내용을 반영한 점은 긍정적으로 평가된다.

- 기관은 계량 성과지표로서 지역사회 협력 활성화를 지원하기 위한 비계량 성과지표를 설정하여 목표수준에 따른 관리를 수행하는 것으로 제시하고 있다. 신규사업 노력에 대한 목표의 경우 공정에 따른 관리가 진행되고 있음을 전제한다고 하더라도 대외 협력사업 강화노력에 대한 2개 지표와 고객맞춤형 프로모션 운영 노력에 대한 2개 지표의 경우 실제적인 관리지표를 마련하여 계획-실행-평가-환류과정에 걸쳐 구체성을 강화할 필요가 있는 것으로 판단된다. 신규사업을 제외하고 평가의 내용이 '맞춤형 프로

그램 미흡', 환류의 내용이 '지역연계 협력프로그램 지속 발굴'로 제시되고 있는 상황은 계량 성과지표 달성을 지원하기 위한 비계량 성과지표 설정 및 관리의 측면에서 개선이 필요함을 나타내는 것으로 판단된다.

- 기관은 중장기 경영전략체계에서 제시하는 전략과제로서 '사업시장 확대'를 강화하라는 전년도 지적사항을 반영하여 외부기관 협찬 관점의 협력을 평가하기 위한 지표를 마련하고, 이를 바탕으로 한국타이어 '나눔재단 버스지원'을 이끌어 내어 사회적 가치 실현을 도모하고, 단순한 외부 협찬을 넘어서서 광고유치와 연계되는 체험실에 대한 타당성 검토를 위한 컨설팅 계획을 수립한 것은 외부와의 협력 사업을 확대·강화하기 위한 노력으로 평가된다. 그러나 단순한 협찬을 넘어서서 기관의 수익성 제고를 위한 기관고객 유치를 위해서는 기존의 일반고객에 대한 접근방법과는 다른 새로운 차원의 준비와 노력이 추가적으로 필요한 것으로 판단된다.

- 본 사업의 추진전략으로서 프로모션 활동과 VOC 관리를 위한 노력은 새롭게 설정한 지역사회 협력 공동사업 내용이라기보다는 오히려 기존 사업으로서 고객지원 사업에 부합하는 활동으로 평가된다. SNS를 통하여 수행되는 프로모션 활동의 경우 방문자에 대한 고객자료 분석을 통한 '과학적 마케팅' 관점에서 접근하고, SNS 특성을 반영하여 고객과의 상호작용적인 커뮤니케이션을 수행하고, 수집된 고객의 VOC는 고객서비스 개선을 위한 계획 및 고객서비스 매뉴얼 강화를 위한 방안 마련으로 연결시킬 필요성이 있는 것으로 판단된다.

- 이상의 결과를 종합해 볼 때, 지역사회 협력 공동사업을 위한 기관의 노력과 성과를 "D+"로 평가한다.

2 주요사업 성과

1. 직업체험 서비스 제공사업

(1) 전시체험관 운영성과

가. 평가개요

평가산식	평가방법	목표치	실적치	평 점	가중치	득 점
(당해 연도 체험관 이용객 수/이전 3년 평균 체험관 이용객 수)×100	목표대실적	719,646명	680,030명	95.596	6	5.736

나. 평가내용

- 2018년 체험관 이용객 수는 직전 3개년의 평균 이용객수 719,646명 대비 약 5.5% 감소한 680,030명(전면 파업으로 인한 보정 후 이용객 수)으로 5.736점으로 평가되었다.

다. 항목별 원인분석

- 2018년도 체험관 이용객 수는 위탁운영사 강사의 전면 파업 및 단체 체험관의 예약취소 증가로 감소하였다.

라. 추세분석

- 전시 체험관 이용객 수는 지속적으로 감소하고 있다.

구 분	2015년	2016년	2017년	2018년
전시체험관 입장객 수(명)	717,152	752,092	689,693	680,030

(2) 직업체험 서비스 품질개선

가. 평가개요

평가산식	평가방법	목표치	실적치	평 점	가중치	득 점
(전시체험 콘텐츠 신규개발 및 개선 달성률×0.4) + (전시체험시설 유지보수처리 완료율×0.4) + (고객센터만족 개선도×0.2)	목표대실적	51건	51건	99.828	5	4.991
		94.37%	97.827%			
		93.2점	92.4점			

나. 평가내용

- 전시체험 서비스 품질개선은 전시체험 콘텐츠 신규개발 및 개선(40%), 시설유지보수 처리 완료율(40%), 고객센터만족 개선도(20%)로 구성된 기관 전반 서비스 품질개선 노력을 평가하는 지표이다.
- 전시체험 콘텐츠 신규개발 및 개선 51건, 전시체험시설 유지보수처리 완료율 97.827%, 고객센터만족 개선도 92.4점의 실적치를 달성하여 4.991점을 획득하였다.

다. 항목별 원인분석

- (전시체험 콘텐츠 신규개발 및 개선 달성률) 체험관별 고객니즈 및 환경분석을 바탕으로 2018년도 전시체험 개발 및 개선 건수 실적은 51건이며 목표치 51건을 달성하였다.
- (전시체험시설 유지보수 처리 완료율) 전시체험 기자재별 기한 정립 및 적시 유지보수 강화로 2018년 실적은 97.827%로 목표치 94.37%를 초과 달성하였다.
- (고객센터만족 개선도) 고객 니즈를 반영한 고객센터 응대시스템 개선 및 노력이 있었으나 운영 위탁사 파업 등의 원인으로 2018년 실적은 92.4점으로 목표치 93.2점에 미달하였다.

라. 추세분석

- 2018년에 신규로 도입한 지표이다.

구 분		2015년	2016년	2017년	2018년
전시체험콘텐츠 신규개발 개선 수	체험관(건)	27	42	44	40
	전시관(건)	19	9	17	11
	소계	46	51	61	51
전시체험시설 유지보수처리 완료율	유지보수발생건수(건)	1,347	2,555	3,003	3,037
	기한내 처리완료 수(건)	1,203	2,487	2,930	2,971
	처리율(%)	89.3	97.33	97.56	97.827
고객센터만족 개선도(점)		92.9	93.2	93.5	92.4

2. 직업정보 및 진로설계 서비스 제공사업

(1) 직업진로인식 확산 성과

가. 평가개요

평가산식	평가방법	목표치	실적치	평 점	가중치	득 점
(미래직업 인식 변화 행사 참여인원×0.4) + (직업진로 특별 기획 프로그램 참여인원×0.4) + (직업진로 홍보실적×0.2)	목표부여 (편차)	561명	332명	44.778	5	2.239
		28,149명	21,825명			
		5,388명	2,860명			

나. 평가내용

- 미래직업 인식 변화 행사 참여인원(40%), 직업진로 특별기획 프로그램 참여인원(40%), 직업진로 홍보 실적(20%)으로 구성되어 직업진로 부문 인식확산 노력 정도를 평가하는 지표이다.
- 미래직업 인식 변화 행사 참여 인원 332명, 직업진로 특별기획 프로그램 참여 인원 21,825명, 직업진로 홍보 실적 2,860명의 실적치를 달성하여

2.239점을 획득하였다.

다. 항목별 원인분석

- (미래직업 인식 변화 행사 참여인원) 미래 사회 및 작업환경에 대한 이슈 발굴로 2018년도 실적치는 332명이며 파업 등의 여파로 계획대비 진행이 불가 하는 등으로 인해 최고 목표치 561명에 미달하였다.
- (직업진로 특별기획 프로그램 참여인원) 직업진로 특별기획 프로그램 운영 활성화로 2017년 21,668명 대비 2018년 21,825명으로 참여인원은 늘었으나, 파업 등의 여파로 로비 콘서트가 취소 되는 등으로 인해 최고목표치 28,149명에 미달하였다.
- (직업진로 홍보 실적) 사전 사업계획 수립 시 홍보계획 수립 의무화 등 업무 프로세스 개선으로 2018년도 실적치는 2,860명이며 최고목표치 5,388명에 미달하였다.

라. 추세분석

- 2018년에 신규로 도입한 지표이다.

구 분	2015년	2016년	2017년	2018년
미래직업 인식 변화 행사 참여인원(명)	-	-	561	332
직업진로 특별기획 프로그램 참여인원(명)	13,779	17,966	21,688	21,825
직업진로 홍보실적(명)	4,569	1,469	2,102	2,860

(2) 소외계층 직업진로 지원 성과

가. 평가개요

평가산식	평가방법	목표치	실적치	평 점	가중치	득 점
(소외계층 직업진로교육 참여인원×0.4) + (학교 밖 청소년 대상 직업진로교육 참여인원×0.4) + (진로지원그룹 직업진로교육 참여인원×0.2)	목표부여 (편차)	2,826명	2,851명	86.731	5	4.337
		737명	635명			
		697명	841명			

나. 평가내용

- 소외계층 직업진로교육 참여 인원(40%), 학교 밖 청소년 대상 직업진로교육 참여 인원(40%), 진로지원그룹 직업진로교육 참여 인원(20%)로 구성되어 소외계층을 대상으로 한 직업진로교육 운영 실적을 평가하는 지표이다.
- 소외계층 직업진로교육 참여 인원 2,851명, 학교 밖 청소년 대상 직업진로교육 참여 인원 635명, 진로지원그룹 직업진로교육 참여인원 841명의 실적치를 달성하여 4.337점을 획득하였다.

다. 항목별 원인분석

- (소외계층 직업진로교육 참여 인원) 민간기업과 연계한 운영방식 개선 등으로 2018년도 실적치는 2,851명이며 최고목표치 2,826명을 초과 달성하였다.
- (학교 밖 청소년 직업진로교육 참여 인원) 직업체험, 진로검사, 상담 등의 총 33회 프로그램을 운영하였으나 파업 등의 영향으로 개최계획이 취소됨에 따라 실적치는 635명이며 최고목표치 737명에 미달하였다.
- (진로지원그룹 직업진로교육 참여 인원) 학부모, 교원, 유관기관 종사자 등을 대상으로 4차 산업혁명 및 고객 니즈를 반영한 다양한 신규프로그램 개발 운영으로 2018년도 실적치는 841명이며 최고목표치 697명을 초과 달성하였다.

라. 추세분석

- 2018년에 신규로 도입한 지표이다.

구 분	2015년	2016년	2017년	2018년
소외계층 직업진로교육 참여인원(명)	-	1,491	2,355	2,851
학교 밖 청소년 직업진로교육 참여인원(명)	530	707	606	635
진로지원그룹 직업진로교육 참여인원(명)	948	575	221	841

3. 지역사회 협력 공동사업

(1) 지역사회 협력 활성화

가. 평가개요

평가산식	평가방법	목표치	실적치	평 점	가중치	득 점
(협력사업 참여인원×0.5) + (협력프로그램 개발 건수×0.5)	목표대실적	4,965명	5,010명	100.000	4	4.000
		3건	4건			

나. 평가내용

- 협력사업 참여 인원(50%) 및 협력 프로그램 개발 건수 (50%)로 구성되어 민간, 공공, 산학 등 지역사회와의 협력실적을 평가하는 지표이다.
- 협력사업 참여 인원 5,010명 및 협력 프로그램 개발 건수 4건의 실적치를 달성하여 4점을 획득하였다.

다. 항목별 원인분석

- (협력사업 참여 인원) 협찬사 협력 중심의 공동사업 운영 활성화를 위해 소외지역 청소년 초청 사업, 환경사랑 공모전 운영사업 등 다양한 사업 확장으로 2018년도 실적치는 5,010명이며 목표치 4,965명을 초과 달성하였다.
- (협력프로그램 개발 건수) 민간기업 사회공헌 연계사업, 공공기관 협업사

업, 산학협력 지원사업 등 다양한 분야의 지역사회와 연계한 협력프로그램을 개발 운영한 결과 2018년도 실적치는 4건이며 목표치 3건을 초과 달성하였다.

라. 추세분석

- 2018년에 신규로 도입한 지표이다.

구 분	2015년	2016년	2017년	2018년
협력사업 참여인원(명)	140	4,651	4,965	5,010
협력프로그램 개발 건수(건)			3	4

3 혁신성장

- 첫 번째 세평으로서 혁신성장 수요 창출을 위한 노력과 성과의 경우 기관의 특성을 고려하는 경우 직접적인 관련성은 낮은 것으로 평가된다. 국가적으로 강조하는 8대 선도사업에 대한 직접적인 투자를 통한 역할보다는 미래직업 관련 전시실에 선도사업의 일부내용을 반영하여 구성하는 내용, 신규사업으로 추진되는 숙련기술전수체험관에 8대 선도사업의 내용을 반영하여 전통직업과의 융합을 도모하는 관점에서 구성을 계획하고 있는 내용을 통하여 간접적인 수요 창출 노력을 수행하고 있는 것으로 판단된다. 기관의 설립목적을 고려하는 경우 8대 선도사업과 관련된 미래직업에 대한 진로체험의 내실화를 강화하는 관점에서 개선노력이 요청된다고 할 수 있다.

- 두 번째 세평으로서 공공서비스·혁신기술 융합 활성화를 위한 노력과 성과에 대하여 기관은 수행하는 서비스 제공에 미래 혁신기술과의 융합을 도모하는 사례로서 현대자동차와의 협력을 통하여 자율주행차 및 재생에너지를 활용한 미래형 자동차를 전시하는 서비스를 제공하고, 방문하는 학생고객을 대상으로 외부 기업협찬사와 함께 코딩교육을 체험하는 서비스를 제공하는 노력을 중심으로 성과를 제시하고 있다. 기관의 특성을 고려하는 경우 체험시설을 중심으로 하는 미래직업에 대한 체험과 더불어 이벤트와 프로그램을 마련함에 있어서 8대 선도사업과의 연계성을 강화하고, 경영관리 부문에도 선도사업 반영이 이루어질 수 있는지를 검토할 필요성이 있는 것으로 판단된다.

- 세 번째 세평으로서 혁신성장 인프라 구축을 위한 노력과 성과의 경우 기관의 자원과 역량을 활용하여 8대 선도사업에 대한 간접적인 지원 역할을 평가하는 지표로서의 특성을 갖는다. 기관은 본 세평에 대하여 숙련기술체험관에 4차 산업혁명 기술을 융합한 체험콘텐츠 개발을 적시하고 있는

데 이는 인프라 구축의 의미를 직접적으로 해석하고 있는 것으로 평가된다. 기관의 특성을 고려하는 경우 미래기술과 관련된 직업에 대한 직접체험과 간접체험을 내실화하여 학생들에게 실효적인 동기부여를 제고하는 역할을 수행하는 것이 본 세평의 핵심내용이므로 4차 산업혁명 관련 직업체험 대표기관으로 도약하기 위한 혁신노력이 지속적으로 강화되어야 할 것으로 판단된다.

- 이상의 결과를 종합해 볼 때, 혁신성장을 위한 기관의 노력과 성과를 “C”로 평가한다.