# 과천문화재단 경영평가결과

제 1 절 경영평가 점수종합

제 2 절 공통영역 평가결과

제 3 절 고유영역 평가결과

# 제 1 절 경영평가 종합점수

| 평가영역 | 평가부문 | 평가지표 | 배점 | | 득점 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 정성 | 정량 | 정성 | 정량 |
| Ⅰ. 경영관리 (58점) | 리더십 (14점) | 1. 경영층의 리더십 | 6.00 | | 5.20 | |
| | | 2. 전략경영 | 6.00 | 2.00 | 4.98 | 2.00 |
| | 경영시스템 (26점) | **조직·인사관리** | **5.00** | **4.00** | **4.18** | **4.00** |
| | | 1. 조직·인사관리의 적정성 | 5.00 | | 4.18 | |
| | | 2. 지원기능인력비율 | | 1.00 | | 1.00 |
| | | 3. 관리직비율 | | 1.00 | | 1.00 |
| | | 4. 외부전문가 구성 및 참여율 | | 1.00 | | 1.00 |
| | | 5. 임직원 교육실적 | | 1.00 | | 1.00 |
| | | 6. 채용비리 방지(감점) | | -1.50 | | 0.00 |
| | | 7. 블라인드 채용 도입 여부(감점) | | -1.00 | | 0.00 |
| | | **윤리경영** | **4.00** | | **3.43** | |
| | | **재무관리** | **7.00** | **6.00** | **6.09** | **5.40** |
| | | 1. 재무관리의 적정성 | 7.00 | | 6.09 | |
| | | 2. 자체수입률 | | 1.00 | | 0.96 |
| | | 3. 일반관리비 충당률 | | 1.00 | | 0.77 |
| | | 4. 복리후생비 집행 및 공개 | | 0.50 | | 0.46 |
| | | 5. 업무추진비 집행 및 공개 | | 0.50 | | 0.47 |
| | | 6. 조달계약 실적 | | 1.00 | | 0.94 |
| | | 7. 인건비 인상률 준수 | | 1.00 | | 0.80 |
| | | 8. 경영평가성과급 운영의 적정성 | | 1.00 | | 1.00 |
| | 사회적 책임 (18점) | 1. 일자리 창출 및 일·가정 양립 | 2.00 | 1.00 | 1.63 | 0.82 |
| | | 사전심사제 도입 및 운영실적(가점) | | +0.50 | | 0.50 |
| | | 체험형 인턴제 채용실적(가점) | | +1.00 | | 0.00 |
| | | 2. 소통 및 참여 | 3.00 | 1.00 | 2.45 | 1.00 |
| | | 3. 재난안전관리를 위한 노력 | 4.00 | | 3.54 | |
| | | 4. 안전사고 건수 | | 1.00 | | 1.00 |
| | | 5. 지역상생발전 | 4.00 | 2.00 | 3.40 | 1.95 |
| Ⅱ. 경영성과 (42점) | 주요사업 (7점) | 1. 사업성과 적절성 | 7.00 | | 5.99 | |
| | 경영효율 성과 (25점) | 1. 문화예술지원 | | 4.00 | | 2.82 |
| | | 2. 문화예술교육 | | 4.00 | | 4.00 |
| | | 3. 기획공연추진 | | 5.00 | | 3.37 |
| | | 4. 문화시설 대관 | | 4.00 | | 3.27 |
| | | 5. 문화복지 | | 4.00 | | 4.00 |
| | | 6. 문화예술향유 | | 4.00 | | 4.00 |
| | 고객만족 성과(10점) | 1. 고객만족도 | | 10.00 | | 9.45 |
| **소 계** | | | **48.00** | **52.00** | **40.89** | **47.58** |
| **총 계** | | | **100** | | **88.47** | |

# 제 2 절 공통영역 평가결과(경영관리)

## 1. 리더십

### (1) 경영층의 리더십

| 평가부문 | 평가항목 | 평 가 지 표 | 가중치 | 득점 | 등급 | 지표 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 리더십 | 경영층의 리더십(6점) | **소 계** | **6.00** | **5.20** | **2** | **정성** |
| | | ① 기관의 미션과 비전 및 경영목표 달성 노력 | 2.00 | 1.70 | 2 | 정성 |
| | | ② 동기부여를 위한 노력과 성과 | 2.00 | 1.70 | 2 | 정성 |
| | | ③ 대내·외 이해관계자와의 협력증진을 위한 노력과 성과 | 2.00 | 1.80 | 1 | 정성 |

**가. 지표정의**

○ 기관의 미션과 비전 및 경영목표 달성노력과 조직구성원 동기부여 노력과 성과를 평가한다.

○ 대내·외 이해관계자와의 협력증진을 위한 노력과 성과를 평가한다.

**나. 평가결과**

**① 기관의 미션과 비전 및 경영목표를 달성하기 위한 경영층의 노력**

**· 가중치 : 2.00점**

**· 평 점 : 85.00점**

**· 득 점(등급) : 1.70점 (2등급)**

**· 평가의견**

- 평가년도의 재단의 목적사업과 관련된 주요실적은, 다양한 신규사업, 과천공연예술축제 대상 수상, 경기도 적극행정 우수사례 경진대회 수상, 과천재즈 피크닉, 산사음악회, 과천캠프닉데이, 과천시립예술단, 문화시설대관, 기획공연/전시, 문

화예술 교육사업/지원사업 등 다방면에서 성과를 거두었으며, 부서별 분장사업 관련의 고유사업 부문에서도 많은 활동을 전개하였음

- 재정자립도를 높이기 위한 일환으로, 자체수입(사용료/입장료/임대사업/기타 수익)+공모수입(국/도비 공모)+후원금(기부금/협찬금)으로 1,043,091천 원으로 전년도(870,698천 원) 대비 19.80%의 증가율을 보였음
- 인권・윤리경영 추진 기본계획을 수립하여, 투명 경영체제/인사・채용 공정성/윤리・청렴 조직문화 조성/이해관계자 신뢰를 확보하고자 노력하였음. 윤리경영 선포식/전략/로드맵 추진체계를 설정하여 내・외부 청렴 관련 교육을 전직원을 대상으로 이수하도록 하였음
- ESG 경영기본계획을 수립하여 전략방향/전략과제/실천사업 등의 추진체계를 설정하여 시행하였음. Environment와 관련하여서는 다회용기 사용으로 생활쓰레기 감소, Social과 관련하여서는 찾아가는 공연을 통한 지역문화확대/공연문화 소외계층 초대, Governance와 관련하여서는 시민주도형 축제실현 등을 시행하였음
- 다만, ESG의 시행 범위 및 내용이 부실하여 향후에는 보다 확대할 수 있는 방안을 연구할 필요가 있음. 즉, Environment 관련으로는 환경뮤지컬/친환경 소재 활용 문화프로그람/초등학교 대상 자원순환교육/탄소중립・소등・Paperless 행사/현수막 친환경 소재 재활용 등을 고려할 수 있음. Social 관련으로는 공공 생산품 구매확대/장애인 의무고용제 준수/임직원 사회공헌(헌혈, 기부켐페인, 배식)/중대 재해 ZERO활동(위기상황 훈련, 안전사고)/개인정보 문서 보안강화/인권 존중/장애애술인 창작지원/ 등을 고려할 수 있음.  Governance와 관련으로는 이사회 중심 경영 강화/부패방지 및 정보공개 활성화/투명 재정건전성(외부공모사업, 기부금 유치)/시민소통 확대/노사상생/예술가 간담회/고객만족도 등을 고려할 수 있음
- 기관의 경영상 발생하는 제반 문제해결의 노력과 관련하여서는, 경영목표달성과 관련된 현안문제의 범위를 보다 경영전반에 걸친 광범위한 문제인식으로 확대함이 바람직할 것임. 경영상 현안문제 도출과 해결과정 면에서, 내·외부 환경분석→현안과제 도출→조직 제자원 고려 및 CEO역할→해결방안 추진 등의 체계적인 프로세스를 정립하여 추진할 필요가 있음

**② 구성원의 동기부여를 위한 기관장의 노력과 성과**

**· 가중치 : 2.00점**

**· 평 점 : 85.0점**

**· 득 점(등급) : 1.70점 (2등급)**

**· 평가의견**

- 기관 핵심가치 공유 · 업무혁신 · 적극행정의 직원동기 부여 노력으로는, 정기/비정기 간담회, 부서장 공유회의, 부서간 및 부서별 공유회 등을 주기적으로 실시하고 있음
- 전직원 대상으로 기관장 메시지를 발송하여 기관장 경영방침 공유/AI도입 방향/성과부족 원인분석/조직구조 문제 제기 등을 공지함으로서 업무프로세스의 변화를 시도하였음
- 업무혁신 차원에서 Paperless/대면서명/변화하는 시대의 흐름 공유/디지털 업무혁신/전자서명 도입/생성형 AI 도입(문서작성) 등을 시행함으로써 디지털 전환 기반을 마련하고자 노력하였음
- 내부소통 강화를 위한 조직문화 개선 노력으로는, 직원만족도 조사를 통해 문제점을 도출/해결하고자 하였으며, 내부고충처리제도(남성 고충상담원:노조위원장, 여성고충상담원:경영지원팀장)를 운영하고 있으나 평가년도 중에는 고충상담이 없음(인사규정 제7조에는 고충상담원을 설치 운영하도록 되어 있음)
- 글로벌 역량강화를 위하여 하급직원 6명을 대상으로 영국/일본의 국외연수를 시행하였으며, 리더십 역량강화를 위해 각종의 법정 · 의무교육 및 최고경영자 역량교육 등을 이수하였음
- 다만, 개인별 직무능력개발을 위한 교육방향을 니즈파악→계획수립→교육시행→성과분석/환류의 체계적인 절차에 따라 설정하고, 교육분야는 리더쉽/비전강화 교육, 직무전문교육, 직원소양교육, 글로벌 역량강화, 벤치마킹 등으로 실시할 필요가 있음. 직원 동기부여를 위하여 장기적인 로드맵을 바탕으로 한 인적자원 교육프로그램 개발도 필요함

**③ 대내·외 이해관계자와의 협력증진을 위한 노력과 성과**

**· 가중치 : 2.00점**

**· 평 점 : 90.0점**

**· 득 점(등급) : 1.80점 (1등급)**

**· 평가의견**

- 지자체 및 시의회와의 상호 협력을 위해, 시정과제/정책제안/예결산 승인/행정사무감사/문화행사 추진 등을 통해 소통 관계를 유지하고 있음. 재단업무보고, 업무협의회의, 주요 관련 부서와의 수시 회의, 예산결산심의, 정례회 등을 통해 협력 체계를 설정 운영하고 있음
- 유관기관과의 업무협약을 통해, 공연예술축제 협력/장애인 문화예술 향유/홍보 협력 등의 협조관계를 유지하고 있음. 또한 각종 협회(전국문화재단연합회, 과천도시공사, 지방재정공제회 등), 지역 소상공인, 과천시립예술단과의 네트워크를 유기적으로 잘 운영 구축하였음.

**다. 잘된 점**

- 평가년도의 재단의 목적사업과 관련된 주요실적은, 다양한 신규사업, 과천공연예술축제 대상 수상, 경기도 적극행정 우수사례 경진대회 수상, 과천재즈 피크닉, 산사음악회, 과천캠프닉데이, 과천시립예술단, 문화시설대관, 기획공연/전시, 문화예술 교육사업/지원사업 등 다방면에서 성과를 거두었으며, 부서별 분장사업 관련의 고유사업 부문에서도 많은 활동을 전개하였음
- 재정자립도를 높이기 위한 일환으로, 자체수입(사용료/입장료/임대사업/기타 수익)+공모수입(국/도비 공모)+후원금(기부금/협찬금)으로 1,043,091천 원으로 전년도(870,698천 원) 대비 19.80%의 증가율을 보였음

**라. 미흡한 점 및 개선방안**

- ESG의 시행 범위 및 내용이 부실하여 향후에는 보다 확대할 수 있는 방안을 연구할 필요가 있음. 즉, Environment 관련으로는 환경뮤지컬/친환경 소재 활용 문화프로그람/초등학교 대상 자원순환교육/탄소중립・소등・Paperless 행사/현수막 친환경 소재 재활용 등을 고려할 수 있음. Social 관련으로는 공공 생산품 구매확대/장애인 의무고용제 준수/임직원 사회공헌(헌혈, 기부켐페인, 배식)/중대 재해 ZERO활동(위기상황 훈련, 안전사고)/개인정보 문서 보안강화/인권존중/장애애술인 창작지원/ 등을 고려할 수 있음. Governance와 관련으로는 이사회 중심 경영 강화/부패방지 및 정보공개 활성화/투명 재정건전성(외부공모사업, 기부금 유치)/시민소통 확대/노사상생/예술가 간담회/고객만족도 등을 고

려할 수 있음

- 개인별 직무능력개발을 위한 교육방향을 니즈파악→계획수립→교육시행→성과분석/환류의 체계적인 절차에 따라 설정하고, 교육분야는 리더쉽/비전강화 교육, 직무전문교육, 직원소양교육, 글로벌 역량강화, 벤치마킹 등으로 실시할 필요가 있음. 직원 동기부여를 위하여 장기적인 로드맵을 바탕으로 한 인적자원 교육프로그램 개발도 필요함

## (2) 전략 및 혁신

| 평가부문 | 평가항목 | 평 가 지 표 | 가중치 | 득점 | 등급 | 지표 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 리더십 | 전략경영 (6점) | **소 계** | **8.00** | **6.98** | **-** | **정성** |
| | | ① 중장기 경영계획 및 실행체계 적정성 | 4.00 | 3.32 | 3 | 정성 |
| | | ② 혁신추진계획 수립 및 혁신과제 추진 노력과 성과 | 2.00 | 1.66 | 3 | 정성 |
| | | ③ 외부 지적사항 이행실적 | 2.00 | 2.00 | - | 정량 |

**가. 지표정의**

○ 조직의 설립목적 구현과 바람직한 미래상 달성을 위해 기울인 노력과 성과를 평가한다.

○ 조직의 혁신 추진계획 및 노력과 성과를 평가한다.

○ 전기평가 지적사항, 외부감사지적사항 등 이행의 적정성을 평가한다.

**나. 평가결과**

**① 중장기경영계획 및 실행체계 적정성**

**· 가중치 : 4.00점**

**· 평 점 : 83.0점**

**· 득 점(등급) : 3.32점 (3등급)**

**· 평가의견**

- 미션(과천시 문화예술 진흥 및 과천시민의 문화복지 증진), 비전(시민의 주인이

되는 문화도시, 함께 만드는 문화), 핵심가치, 9개 전략과제, 전략과제별 실행과제 등으로 미션/비전 가치사슬체계가 설정되었으며, 재단 설립 목적에 부합하는 주요 사업들을 추진 중에 있음

- 평가전년도에 지적한 사항은 다음과 같음 : '현 중장기경영계획은 6년 전의 경영환경에 기초하여 설정되었으므로 현실성과 활용 실효성이 미약함. 재단의 현실, 민선 8기 시정방침 등 대내외 환경분석(SWOT)에 기초한 중장기경영전략 수립이 요망됨' 이에 따라 2026년 12월 중에 새로운 중단기 발전전략을 수립하여 2026년부터 적용되도록 되어 있음. 참고로 이 새로운 중단기 발전전략의 가치사슬체계가 다소 전도되어 있어 수정보완이 되어 차년도 경영평가에 제시될 필요가 있음. 즉, 미션 ⇨ 비전 ⇨ CEO 경영방침 ⇨핵심가치 ⇨ 경영목표 ⇨ 전략과제 ⇨ 실행과제 ⇨ 세부 ACTION PLAN의 전략적 가치사슬체계에 따라 SWOT 분석을 통한 중장기 경영전략 수립을 권고함
- 현재까지 사용되고 있는 기관의 중장기경영전략은 다소 미흡함. 즉, 미션 및 비전 달성과 연계된 CEO 경영방침 부재, 중장기/년차별 경영목표 부재, 중장기 전략 실행력 확보를 위한 로드맵 및 KPI 설정 등이 부재함
- ESG 경영기법을 도입하여 공공기관으로서의 친환경경영, 사회적 가치실현, 책임/윤리/투명 경영, 고객소통을 고도화하고자 하는 혁신안 제시는 긍정적인 요인 임. 그러나 중장기경영전략과 ESG 경영계획간의 연계성 확보을 위해, ESG 경영이 기존의 전략체계와 어떻게 병행되고 체화될 수 있는지에 대한 추가적인 노력이 요망됨
- 추진사업별 실행계획(인력, 예산배분) 및 추진현황에 대한 분석과 함께 중장기 재정계획 수립도 권고함

**② 혁신추진계획 수립 및 혁신과제 추진 노력과 성과**

**· 가중치 : 2.00점**

**· 평 점 : 83.0점**

**· 득 점(등급) : 1.66점 (3등급)**

**· 평가의견**

- 혁신과제 추진노력과 성과는, 과천도시공사와의 협업(임직원 교육 공동수행), 과도한 복리후생 정비, 민간협력 강화(지역상생 축제 지향, 맛집 선발대회, 찾아가

는 음악회), 관리체계 개선(직무중심 인사관리 1단계 도입, 연공서열 중심에서 직무중심으로 전환 중) 등에서 찾아볼 수 있음

- 다만, 적극행정 과제발굴 문화를 조성하기 위해서, 추진단계(적극 행정체계 강화-적극 행정과제 발굴 노력-적극 행정 내재화 노력-우수사례 보상체계)를 설정하고, 적극행정 운영위원회, 제안제도, 적극 행정 제도 운영 활성화, 우수사례 배포 등을 실시할 필요가 있음
- 혁신전략 수립 시 내부고객 및 외부고객 참여를 통한 상향식 의견수렴을 통해 주민참여단의 의견을 혁신추진과정에 적극 반영하고 혁신 가치 내재화를 위한 교육, 홍보 등을 시행할 필요가 있음. 즉, 혁신전략 수립과정에서 현장토론회, 세미나, 워크숍, 협의회, 제안제도 등으로 대내외 이해관계자들의 참여를 통한 상향식 의견수렴을 할 필요가 있음

**③ 외부 지적사항 이행실적**

| 평 가 지 표 | 가중치 | 득점 | 등급 | 지표 |
|---|---|---|---|---|
| **소 계** | **2.00** | **2.00** | **-** | **정량** |
| ㉠ 전기평가 지적사항 이행실적 | 1.00 | 1.00 | - | 정량 |
| ㉡ 외부감사 지적사항 이행실적 | 1.00 | 1.00 | - | 정량 |

**㉠ 전기평가 지적사항 이행실적**

**· 가중치 : 1.00점**

**· 평 점 : 100점**

**· 득 점 : 1.00점**

**· 평가의견**

<table>
<tr><th>측정산식</th><th>추 진 실 적</th></tr>
<tr><td>- 경영평가 결과 지적사항 이행실적(이행률)= 이행완료건수/지적건수</td><td>- 전년도 경영실적 평가 결과에 따른 개선과제 이행실적
<table>
<tr><td>이행률</td><td>70~100%(이행완료)</td><td>40~69%(일부이행)</td><td>0~39%(이행부진)</td></tr>
<tr><td>점수</td><td>1.00점</td><td>0.60점</td><td>0.20점</td></tr>
</table>
※ 이행률= 32건/42건= 76.2%</td></tr>
</table>

- 경영평가 지적사항은 경영층의 리더십 부문에서 5건, 경영시스템 부문에서 13건, 사회적 책임 부문에서 12건, 사업성과 부문에서 5건, 경영효율성과 부분에서 5건, 고객만족 부문에서 2건 등 총 42건에 대해서 32건(76.2%)이 이행 완료 되었으며 10건이 미이행 되었음
- 10건의 미이행 사항 중 현재 추진중인 사항은「직무수행능력계발을 위한 핵심직무교육 강화」,「주민참여예산제 개설」,「직무조사 및 직무기술서 작성」,「직무 기반 인사관리 체계 구축」,「기록물관리를 명시한 내부규정 제정」,「청년채용 이후 교육, 경력개발 등을 시행함」,「고객 및 주민참여 활성화를 위한 제도적 기반 마련」,「노사 상생을 위한 중장기 전략을 실행수준에 이르도록 노력함」,「지역상생 발전을 위한 연계 사업 발굴」,「기획공연 참여자 수의 증대」 등으로 나타났음
- 평가년도 경영실적 평가 결과에 따른 개선과제 이행실적율은 76.2%(42건의 지적사항 중 32건 이행완료)로「이행완료」부류에 속하여 100점을 획득함

**㉡ 외부감사 지적사항 이행실적**

**· 가중치 : 1.00점**

**· 평　점 : 100점**

**· 득　점 : 1.00점**

**· 평가의견**

<table>
<tr><th>측정산식</th><th>추 진 실 적</th></tr>
<tr><td>○ 외부감사 결과 지적사항 이행 실적(이행률)=<br>조치완료 건수/지적 건수</td><td>- 평가년도 외부감사 지적사항 이행실적
<table>
<tr><td>이행률</td><td>70~100%(이행완료)</td><td>40~69%(일부이행)</td><td>0~39%(이행부진)</td></tr>
<tr><td>점수</td><td>1.00점</td><td>0.60점</td><td>0.20점</td></tr>
</table>
※ 과천시 종합감사 이행률= 39건/45건= 86.67%<br>※ 과천시의회 행정감사 이행률= 4건/4건= 100%</td></tr>
</table>

2025년 외부감사 지적사항 이행실적

| 일련번호 | 감사기관 | 지적사항 | 이행건수 |
|---|---|---|---|
| 1 | 과 천 시<br>종합감사 | 행정상 25건 | • 총 25건 중 19건 완료 |
| | | 신분상 17건 | • 총 17건 중 17건 완료 |
| | | 재정상 3건 | • 총 3건 중 3건 완료 |
| 2 | 과천시의회<br>행정감사 | 시정 및 건의 4건 | • 총 4건 중 4건 완료 |

- 2025년도에는 과천시 종합감사와 과천시의회 행정감사가 시행되었음
- 과천시 종합감사 지적건수는 45건으로 나타났으며 이 중 39건 완료하여 86.67%의 이행률을 기록하여 「이행완료」부류에 속하여 100점을 획득함
- 과천시의회 행정감사 지적건수는 4건으로 나타났으며 4건 완료하여 100%의 이행률을 기록하였음

**다. 잘된 점**

- 혁신과제 추진노력과 성과는, 과천도시공사와의 협업(임직원 교육 공동수행), 과도한 복리후생 정비, 민간협력 강화(지역상생 축제 지향, 맛집 선발대회, 찾아가는 음악회), 관리체계 개선(직무중심 인사관리 1단계 도입, 연공서열 중심에서 직무중심으로 전환 중) 등에서 찾아볼 수 있음

<외부 지적사항 이행실적>

- 평가년도 경영실적 평가 결과에 따른 개선과제 이행실적율은 76.2%(42건의 지적사항 중 32건 이행완료)로 「이행완료」부류에 속하여 100점을 획득함
- 외부감사는 과천시 종합감사와 과천시의회 행정감사가 실시되었으며 종합감사 이행실적율은 86.7%로 나타났으며 시의회 행정감사 이행실적율은 100%로 나타나 두 개 감사 모두 「이행완료」부류에 속하여 100점을 획득함

**라. 미흡한 점 및 개선방안**

- 현재까지 사용되고 있는 기관의 중장기경영전략은 다소 미흡함. 즉, 미션 및 비전

달성과 연계된 CEO 경영방침 부재, 중장기/년차별 경영목표 부재, 중장기 전략 실행력 확보를 위한 로드맵 및 KPI 설정 등이 부재함

- 중장기경영전략과 ESG 경영계획간의 연계성 확보을 위해, ESG 경영이 기존의 전략체계와 어떻게 병행되고 체화될 수 있는지에 대한 추가적인 노력이 요망됨
- 추진사업별 실행계획(인력, 예산배분) 및 추진현황에 대한 분석과 함께 중장기 재정계획 수립도 권고함
- 적극행정 과제발굴 문화를 조성하기 위해서, 추진단계(적극 행정체계 강화-적극 행정과제 발굴 노력-적극 행정 내재화 노력-우수사례 보상체계)를 설정하고, 적극행정 운영위원회, 제안제도, 적극 행정 제도 운영 활성화, 우수사례 배포 등을 실시할 필요가 있음
- 혁신전략 수립 시 내부고객 및 외부고객 참여를 통한 상향식 의견수렴을 통해 주민참여단의 의견을 혁신추진과정에 적극 반영하고 혁신 가치 내재화를 위한 교육, 홍보 등을 시행할 필요가 있음. 즉, 혁신전략 수립과정에서 현장토론회, 세미나, 워크숍, 협의회, 제안제도 등으로 대내외 이해관계자들의 참여를 통한 상향식 의견수렴을 할 필요가 있음

<외부 지적사항 이행실적>

- 경영실적 평가 결과에 따른 개선과제 이행실적율은 76.2%로「이행완료」부류에 속하여 100점을 완료하였으나 내년에는 이행실적율을 좀 더 높일 필요가 있음

## 2. 경영시스템

### (1)-1. 조직 · 인사관리(조직 · 인사 관리의 적정성)

| 평가부문 | 평가항목 | 평 가 지 표 | 가중치 | 득점 | 등급 | 지표 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 경영시스템 | 조직 · 인사 관리(5점) | **소 계** | **5.00** | **4.18** | **3** | **정성** |
| | | ① 조직관리의 적절성 | 1.00 | 0.85 | 2 | 정성 |
| | | ② 인사관리의 합리성 | 1.50 | 1.25 | 3 | 정성 |
| | | ③ 인사관리의 공정성 | 1.50 | 1.25 | 3 | 정성 |
| | | ④ 역량강화 및 성과관리의 적정성 | 1.00 | 0.83 | 3 | 정성 |

**가. 지표정의**

○ 기관의 지속가능한 발전을 도모할 수 있는 조직·인사관리의 적정성을 평가한다.

**나 . 평가결과**

**① 조직관리의 적절성**

**· 가중치 : 1.00점**

**· 평 점 : 85.00점**

**· 득 점(등급) : 0.85점 (2등급)**

**· 평가의견**

- PEST 및 SWOT 분석을 통해 지역 여건(환경) 변화를 반영한 '2030 미래 비전'을 확립함으로써, 전년도 지적사항이었던 비전의 구체성 미흡 문제를 효과적으로 해결하고 전략과 조직 운영 간의 정합성 확보 노력을 하였음
- 조직부서 간 칸막이를 제거하는 선정회의를 도입하여, 한정된 인력과 예산을 핵심 사업에 집중 투입할 수 있는 책임 경영의 기틀을 마련함

- 선제적 복무 점검 및 환류를 통한 청렴 조직 문화 정착에 노력하였으며, 점검 결과를 반영한 「관리지침」 제정 등 사후 환류 체계를 가동하여 잠재적 행정 리스크를 선제적으로 차단하여 부패 위반 'Zero'를 달성하였음
- '2030 로드맵'이 선언적 수준에 그치지 않도록 급변하는 정책 환경 및 지역 수요를 상시 모니터링하고, 이를 전략에 반영하는 연단위 이행 점검 및 환류 프로세스를 정착시킬 필요가 있음

**② 인사관리의 합리성**

**· 가중치 : 1.50점**

**· 평 점 : 83.00점**

**· 득 점(등급) : 1.25점 (3등급)**

**· 평가의견**

- 3년 연속 '이·퇴직률 0%' 및 '신규직원 정착률 100%'라는 기록적인 성과를 통해 기초문화재단 중 최상위 수준의 조직 결속력을 입증하였으며, 이를 통해 인재 손실에 따른 행정적·경제적 비용을 획기적으로 절감함
- 정부 기조에 발맞춰 직무 중심 인사체계 구축을 위해 18개 표준 직무를 확정한 '新 직무분류체계'를 정립하고, 필요 역량과 과업을 상세화한 직무기술서를 도출함으로써 향후 직무 중심 인사 운영으로 나아가기 위한 표준 프로세스를 체계화함
- 전문기관을 통해 구성원의 만족도와 인사 공정성을 통계 분석을 활용한 정밀 진단(SPSS 분석 등)함으로써 경영진의 주관적 판단이 아닌 객관적 데이터에 근거한 조직 고도화 추진 동력과 인사 운영의 객관성을 확보한 점이 돋보임
- 설립 초기 대비 비대해진 지원 기능은 슬림화하고, 공연·전시 등 핵심 사업 기능은 세분화하는 현장 중심의 인력 배치를 통해 서비스 품질을 높일 수 있는 구조적 기틀을 마련함
- 조직진단에서 도출된 미래 지향적 개편안에 맞춰 경영기획팀 등 핵심 전담 기능의 신설을 추진하고, 이에 필요한 직무 분석을 선행하여 전략 컨트롤타워를 확립할 필요가 있음

**③ 인사관리의 공정성**

**· 가중치 : 1.50점**

**· 평　점 : 83.00점**

**· 득　점(등급) : 1.25점 (3등급)**

**· 평가의견**

- 여성 임원 비율 50% 달성을 통해 의사결정 구조의 성별 균형을 확보하였으며, 배우자 출산휴가 확대 및 재단 최초의 남성 육아휴직 실천을 통해 성별 구분 없는 양성평등 리더십 확보 및 가족친화적 조직 문화를 선도적으로 조성함
- 인사규정 및 시행세칙을 전면 개정하여 위원 제척·기피 명문화, 채용 비리 피해자 구제책 마련 등 10여 개 항목의 규정 고도화를 단행함으로써 채용 과정의 절차적 정의와 대외적 신뢰도를 강력히 확보하여 국민권익위 권고 기반의 무결점 채용 시스템을 구축함
- 4급 팀장을 대상으로 한 상향 평정 시스템을 시행하여 관리직의 리더십을 다각도로 검증할 수 있는 기반을 마련하였으며, 다면적 평가 도입을 통해 조직 내 소통과 수평적 리더십 강화의 전기를 마련함
- 결원 발생 시 예비합격자 임용 절차를 신속히 가동하여 반복적인 채용 행정 소요를 줄이고, 인력 공백으로 인한 사업 정체를 방지하는 등 효율적인 인력 운영 성과를 거둠
- 현재의 우수한 가족친화 실적을 바탕으로 '가족친화인증' 취득을 추진하여 기관의 위상을 제고하고, 육아휴직 등에 따른 업무 공백 방지를 위해 대체 인력 적기 배치 매뉴얼을 고도화하여 조직의 안정성을 도모할 필요가 있음

**④ 역량강화 및 성과관리의 적정성**

**· 가중치 : 1.00점**

**· 평　점 : 83.00점**

**· 득　점(등급) : 0.83점 (3등급)**

**· 평가의견**

- ‘전 직원 참관 PT 심사’ 등 공개 경쟁 방식을 도입하여 선발의 투명성을 극대화함. 특히 현지 연구 과제를 실무와 결합하여 글로벌 벤치마킹 성과를 조직

의 지식 자산으로 전환하려는 노력이 매우 우수함

- 과천도시공사 등 인근 유관기관과 교육 인프라를 공유하는 '협력형 네트워크'를 구축하여 단독 운영 대비 예산 절감 효과를 거두었으며, 상호 학습을 통해 1인당 평균 83시간이라는 높은 교육 이수 실적을 달성한 점은 타 기관의 모범 사례로 평가됨
- 직무 전문 교육뿐만 아니라 직급별 맞춤형 실무 교육을 강화하여 구성원 스스로 역량 개발에 몰입할 수 있는 환경을 조성하고, 이를 통해 재단 전체의 문화예술 행정 서비스 품질을 상향 평준화함
- 「근무평정 시행세칙」을 전면 개정하여 주관적 요소를 배제하고 데이터 중심의 객관적 평가 체계를 완성할 필요가 있음
- 국외연수 및 전문 교육의 결과물이 개인의 경험에 머물지 않고 재단의 신규 사업 발굴이나 프로세스 개선에 직접 반영되도록 환류 시스템을 강화할 필요가 있음
- 재단 내 우수 숙련 인력을 '내부 강사'로 양성하여 교안을 자체 개발하는 등 지식 자산화 전략을 추진할 필요가 있음

**다. 잘된 점**

- 과학적 분석 기반의 중장기 전략 체계로 PEST 및 SWOT 분석을 통해 지역 여건 변화를 반영한 '2030 미래 비전'을 확립함으로써 비전의 구체성 미흡 문제를 효과적으로 해결하고 전략과 조직 운영 간의 정합성을 확보함
- 전략 중심의 사업 구조 개편으로 사업 유형을 3단계(전략-중점-일반)로 구조화하고 조직부서 간 칸막이를 제거하는 선정회의를 도입하여, 한정된 인력과 예산을 핵심 사업에 집중 투입할 수 있는 책임 경영의 기틀을 마련함
- 독보적인 조직 안정성 및 인재 유지(Retention)노력으로 3년 연속 '이·퇴직률 0%' 및 '신규직원 정착률 100%'라는 기록적인 성과를 통해 기초문화재단 중 최상위 수준의 조직 결속력을 입증하였음
- 직무 중심 인사체계 구축을 위해 18개 표준 직무를 확정한 '新 직무분류체계'를 정립하고, 필요 역량과 과업을 상세화한 직무기술서를 도출함으로써 향후 직무 중심 인사 운영으로 나아가기 위한 표준 프로세스를 체계화함
- 인사규정 및 시행세칙을 전면 개정하여 위원 제척·기피 명문화, 채용 비리 피

해자 구제책 마련 등 10여 개 항목의 규정 고도화를 단행함으로써 채용 과정의 절차적 정의와 대외적 신뢰도를 강력히 확보 국민권익위 권고 기반의 무결점 채용 시스템을 구축함

- 유관기관 협업을 통한 교육 운영의 효율성 노력으로 과천도시공사 등 인근 유관기관과 교육 인프라를 공유하는 '협력형 네트워크'를 구축하여 단독 운영 대비 예산 절감 효과를 거둠

**라. 미흡한 점 및 개선방안**

- 급변하는 정책 환경 및 지역 수요를 상시 모니터링하고, 이를 전략에 반영하는 연단위 이행 점검 및 환류 프로세스를 정착시킬 것
- 재단 비전의 체계적인 달성을 위해 경영기획 및 전략 수립 기능을 전담할 전문 조직과 인력을 확보할 필요가 있음
- 도출된 직무기술서를 채용과 배치에 우선 적용하되, 보수 및 평가 체계와의 연계는 급진적 추진보다 구성원의 수용성을 고려하여 충분한 의견 수렴과 노사 합의 과정을 거치는 장기적 로드맵 하에 추진할 필요가 있음
- 향후 신규 채용에 대비하여 단순 오리엔테이션을 넘어선 조직 문화 멘토링과 직무 특화 교육을 강화함으로써, 신입 인력의 조기 안착과 '강소 조직'으로서의 브랜드화를 도모할 필요가 있음
- 채용 행정의 디지털 전환으로 서류 검증 및 합격자 관리 등에 디지털 프로세스를 적극 도입하여 행정의 무결성을 유지하고, 개정된 국민권익위 권고안의 이행 여부를 정기적으로 점검하는 상시 모니터링 체계를 구축하여 공정 채용 브랜드를 공고히 할 것을 제언함
- 「근무평정 시행세칙」을 전면 개정하여 주관적 요소를 배제하고 데이터 중심의 객관적 평가 체계를 완성하여 조직의 비전과 개인의 과업이 일치되는 핵심성과지표(KPI)를 정교화할 필요가 있음

## (1)-2. 조직·인사관리(지원기능 인력비율 부터 ~ 블라인드 채용 도입 여부 까지)

| 평가부문 | 평가항목 | 평 가 지 표 | 가중치 | 득점 | 등급 | 지표 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 경영시스템 | 조직 인사 관리 (4점) | **소 계** | **4.00 (-2.5)** | **4.00 (0.00)** | **-** | **정량** |
| | | ① 지원 기능 인력 비율 | 1.00 | 1.00 | - | 정량 |
| | | ② 관리직(팀장급 이상) 비율 | 1.00 | 1.00 | - | 정량 |
| | | ③ 외부전문가 구성 및 참여율 | 1.00 | 1.00 | - | 정량 |
| | | ④ 임.직원 교육 실적 | 1.00 | 1.00 | - | 정량 |
| | | **⑤ 채용비리 방지** | **-1.50** | **0.00** | **-** | **정량** |
| | | **⑥ 블라인드 채용 도입 여부** | **-1.00** | **0.00** | **-** | **정량** |

**가. 지표정의**

○ 당해 기관의 정원 대비 지원기능을 담당하는 인력의 비율이 효율적으로 구성되어 있는지를 평가한다.

○ 당해기관의 정원 대비 관리직 비율이 효율적으로 구성되어 있는지를 평가한다

○ 당해 기관의 시험위원회 및 인사위원회의 외부전문가 구성비율 및 참여현황을 측정하여 위원회의 전문성과 공정성을 확보하고 있는지를 평가한다.

○ 인력의 전문성을 확보하기 위한 외·내부 교육실적을 평가한다.

○ 채용비리 방지를 위한 노력과 후속조치의 적정성을 평가한다.

○ 직원의 채용과정에서 불합리한 차별을 야기할 수 있는 항목을 삭제하는 블라인드 채용 도입 이행 여부를 평가한다.

**나 . 평가결과**

**① 지원기능인력 비율**

**· 가중치 : 1.00점**

**· 평 점 : 100점**

**· 득 점 : 1.00점**

**· 평가의견**

| 측정산식 | 추 진 실 적 |
|---|---|
| ○ 지원기능인력비율<br>〔(②/①)×100〕<br>- ① 정원<br>- ② 지원기능인력 | ○ 단계별 평가<br>30% 이하 \| 30% 초과<br>1.0 \| 0<br>- ① 정원 : 34명<br>- ② 지원기능인력 : 7명<br>- ③ 지원인력 비율 : (7명/34명)x100=20.6% |

- 정원 : 34명
- 지원기능인력 : 7명
- 지원인력 비율 : (7명/34명)x100=20.6%
- 지원인력 비율이 20.6%로 30% 이하로 운영중임

**② 관리직 비율(팀장급 이상)**

**· 가중치 : 1.00점**

**· 평 점 : 100점**

**· 득 점 : 1.00점**

**· 평가의견**

| 측정산식 | 추 진 실 적 |
|---|---|
| ○ 관리직<br>비율〔(②/①)×100〕<br>- ① 정원<br>- ② 관리직(팀장급 이상) | ○ 단계별 평가<br>20% 이하 \| 20% 초과<br>1.0 \| 0<br>- 정원 : 34명<br>- 관리직(팀장급 이상) : 6명<br>- 관리직(팀장급 이상) 비율 : (6명/34명)x100=17.6% |

- 정원 : 34명
- 관리직(팀장급 이상) : 6명
- 관리직(팀장급 이상) 비율 : (6명/34명)x100=17.6%
- 관리직(팀장급 이상) 비율이 17.6%로 20% 이하로 운영 중임

**③ 외부전문가 구성 및 참여율**

**· 가중치 : 1.00점**

**· 평 점 : 100점**

**· 득 점 : 1.00점**

**· 평가의견**

<table>
<tr><th>측정산식</th><th>추 진 실 적</th></tr>
<tr><td>○ 시험위원회 및 인사위원회 구성 및 참여율 (1.0점)</td><td>○ 시험위원회 외부전문가 구성비율(0.25)
<table>
<tr><th>50%이상</th><th>40%이상</th><th>30%이상</th><th>20%이상</th><th>20%미만</th></tr>
<tr><td>0.25</td><td>0.20</td><td>0.15</td><td>0.10</td><td>0</td></tr>
</table>
○ 시험위원회 외부전문가 참여율(0.25)
<table>
<tr><th>90%이상</th><th>80%이상</th><th>70%이상</th><th>60%이상</th><th>50%미만</th></tr>
<tr><td>0.25</td><td>0.20</td><td>0.15</td><td>0.10</td><td>0</td></tr>
</table>
○ 인사위원회 외부전문가 구성비율(0.25)
<table>
<tr><th>50%이상</th><th>40%이상</th><th>30%이상</th><th>20%이상</th><th>20%미만</th></tr>
<tr><td>0.25</td><td>0.20</td><td>0.15</td><td>0.10</td><td>0</td></tr>
</table>
○ 인사위원회 외부전문가 참여율(0.25)
<table>
<tr><th>90%이상</th><th>80%이상</th><th>70%이상</th><th>60%이상</th><th>50%미만</th></tr>
<tr><td>0.25</td><td>0.20</td><td>0.15</td><td>0.10</td><td>0</td></tr>
</table>
※ 허위·과장 기재 또는 증빙자료 미 제출 시 최하점 부여</td></tr>
</table>

- 시험위원회 전체 인원 19명, 외부전문가 13명
- 시험위원회 외부전문가 구성비율=(13명/19명)x100=68.4%
- 시험위원회 외부전문가 구성비율이 68.4%로 50% 이상으로 운영 중임
- 시험위원회 외부전문가 참여율=(외부위원 참여인원 13명/대상인원 13명) x 100=100%
- 인사위원회 전체 인원 5명, 외부전문가 3명
- 인사위원회 외부전문가 구성비율=(3명/5명)x100=60.0%
- 인사위원회 외부전문가 구성비율이 60.0%로 50% 이상으로 운영 중임
- 인사위원회 외부전문가 참여율=(외부위원 참여인원 3명/대상인원 3명) x 100=100%

**④ 임·직원 교육실적**

**·가중치 : 1.00점**

**·평　점 : 100점**

**·득　점 : 1.00점**

**·평가의견)**

<table>
<tr><th>측정산식</th><th>추 진 실 적</th></tr>
<tr><td>○ 외부교육 실적 (0.5점) = 직원별 외부교육이수시간 합계/직원수×20시간<br>※개인의 외부교육이수 시간이 20시간을 초과하는 경우 20시간으로 봄<br>○ 내부교육 실적 (0.5점) = 직원별 내부교육이수시간 합계/직원수×30시간<br>※ 개인의 내부교육이수시간이 30시간을 초과하는 경우 30시간으로 봄</td><td>○ 단계별 평가(외부교육실적(0.5)<br><table><tr><th>90%이상</th><th>80%이상</th><th>70%이상</th><th>60%이상</th><th>60%미만</th></tr><tr><td>0.50</td><td>0.40</td><td>0.30</td><td>0.20</td><td>0</td></tr></table>- 외부목표대비 실적 = (1,160.8시간/660시간)x100=175.9%<br><br>○ 단계별 평가(내부교육실적)(0.5)<br><table><tr><th>90%이상</th><th>80%이상</th><th>70%이상</th><th>60%이상</th><th>60%미만</th></tr><tr><td>0.50</td><td>0.40</td><td>0.30</td><td>0.20</td><td>0</td></tr></table>- 내부목표대비 실적 = (1,370시간/990시간)x100=138.8%<br><br>※ 허위·과장 기재 또는 증빙자료 미 제출 시 최하점 부여</td></tr>
</table>

- 직원수 33명
- 외부교육목표 = (33명x20시간) =660시간
- 외부교육이수 시간 = 1,160.8시간
- 외부목표대비 실적 = (1,160.8시간/660시간)x100=175.9%
- 내부교육목표 = (33명x30시간) =990시간
- 내부교육이수 시간 = 1,374.0시간
- 내부목표대비 실적 = (1,370시간/990시간)x100=138.8%

**⑤ 채용비리 방지**

**·가중치(감점) : -1.50점**

**·평　점 : 0.00점**

**·득　점 : 0.00점**

**· 평가의견**

<table>
<tr><th>측정산식</th><th>추 진 실 적</th></tr>
<tr><td>○ 채용비리 지적건수는<br>2022.1.1. 이후 법령을<br>위반하여<br>외부기관으로부터<br>지적받은 경우를 말한다</td><td>○ 채용비리 지적건수 여부(-0.5점) :<br>외부기관 지적 건수로 평가<br><table><tr><td>구분</td><td>미지적</td><td>지적 1건당</td><td>지적 5건 이상</td></tr><tr><td>점수</td><td>0</td><td>-0.1</td><td>-0.5</td></tr></table>○ 채용비리 전수조사 지적사항 이행 여부(-0.5점) :<br>미이행 건수로 평가<br><table><tr><td>구분</td><td>이행완료</td><td>미이행 1건당</td><td>미이행 5건 이상</td></tr><tr><td>점수</td><td>0</td><td>-0.1</td><td>-0.5</td></tr></table>○ 임직원 징계 등 자체 인사규정 정비 이행 여부(-0.5점)<br><table><tr><td>구 분</td><td>9월까지 정비</td><td>10월 정비</td><td>11월 정비</td><td>12월 정비</td><td>미이행</td></tr><tr><td>합계</td><td>0</td><td>-0.1</td><td>-0.2</td><td>-0.3</td><td>-0.5</td></tr></table></td></tr>
</table>

- 채용비리 지적건수 없음
- 채용비리 전수조사 지적사항 없으므로 이행실적 해당 없음
- 임직원 징계 등 자체 인사규정 정비는 기존 이행되어 있음

**⑥ 블라인드 채용 도입 여부**

**· 가중치(감점) : -1.00점**

**· 평 점 : 0.00점**

**· 득 점 : 0.00점**

**· 평가의견**

<table>
<tr><th>측정산식</th><th>추 진 실 적</th></tr>
<tr><td>○ 입사지원서 인적사항 요구 금지 여부(-0.5점)<br>○ 블라인드 면접 실시 여부 (-0.5점)</td><td>○ 입사지원서 인적사항 요구 금지 여부(-0.5점)<br>- 인적사항 요구 항목수로 평가
<table>
<tr><th>구분</th><th>미요구</th><th>1개 요구</th><th>2개 요구</th><th>3개 요구</th><th>4개 이상 요구</th></tr>
<tr><td>점수</td><td>0</td><td>-0.2</td><td>-0.3</td><td>-0.4</td><td>-0.5</td></tr>
</table>
※ 인적사항 요구 금지항목<br>① 학력, ② 출신지역, ③ 가족관계, ④ 신체적 조건, ⑤ 연령 등<br>○ 블라인드 면접 실시 여부(-0.5점)<br>- 면접위원에게 응시자의 인적사항 정보 제공 금지 여부 (-0.3점)
<table>
<tr><th>구분</th><th>미제공</th><th>제공</th></tr>
<tr><td>점수</td><td>0</td><td>-0.3</td></tr>
</table>
※ 면접위원에게 제공한 서류로 평가<br>- 면접관 사전 교육 여부(-0.2점)
<table>
<tr><th>구분</th><th>교육 실시</th><th>교육 미실시</th></tr>
<tr><td>점수</td><td>0</td><td>-0.2</td></tr>
</table></td></tr>
</table>

- 인적사항 요구 금지항목 요구사실 없음
- 면접위원에게 응시자의 인적사항 금지정보 제공 사실 없음
- 면접관 사전 교육 30분 이행 함

**다. 잘된 점**

- 전체 정원(34명) 중 경영 지원 인력을 7명(20.6%) 수준으로 엄격히 관리하여, 행정안전부 및 평가 기준인 30% 이하를 상회하여 달성하는 등 인력 운용의 효율성을 입증함
- 전체 정원(34명) 대비 관리직을 6명(17.6%)으로 최소화하여 평가 기준(20% 미만)을 여유 있게 충족하였음
- 시험위원회 외부위원 구성 68.4%, 인사위원회 외부위원 구성 60.0%를 달성하여 기준(50% 이상)을 대폭 상회하였으며, 이를 통해 인사의 객관성과 대외 신뢰도를 원천적으로 확보함

- 유관기관(과천도시공사 등)과의 협력 교육 추진으로 교육 콘텐츠 다양화 및 대외 협력 기반 강화
- 직급별 맞춤형 교육을 통해 직무 수준과 필요 역량을 반영한 교육 체계 구축하였음
- 인사규정 및 시행세칙에 채용 비리 관련자 처분 조항과 피해자 구제책을 명시하고, 위원 제척·기피 제도를 엄격히 운영하여 채용 비리 발생 가능성을 원천 차단함

**라. 미흡한 점 및 개선방안**

- 정원 증원 시에도 사업 부서중심의 배치를 원칙으로 하되, 지원인력 비율이 30%를 초과하지 않도록 선제적인 직제 설계 및 인력 수급 로드맵을 유지할 필요가 있음
- 급변하는 문화예술 환경을 반영하여 분야별 외부전문가 풀을 지속적으로 확충함으로써 인사의 전문적 심사 기능을 강화하기 바람
- 내부 강사 양성을 통한 자체 교육 운영 확대 및 지속 가능한 교육체계 구축할 필요가 있음
- 교육 계획 수립 및 사전 안내를 통해 교육 참여율 및 계획성을 제고할 필요가 있음
- 채용 담당자의 직무 전문성을 높이고 외부 심사위원에게 청렴 서약 및 사전 교육을 철저히 실시하여, 공정한 채용 문화가 조직 내 완전히 뿌리내리도록 관리 할 필요가 있음

## (2) 윤리경영

| 평가부문 | 평가항목 | 평 가 지 표 | 가중치 | 득점 | 등급 | 지표 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 경영 시스템 | 윤리경영 (4점) | **소 계** | **4.00** | **3.43** | **2** | **정성** |
| | | ① 윤리경영체제 구축·운영 및 노력과 성과 | 1.50 | 1.28 | 2 | 정성 |
| | | ② 인권존중 등 인권경영을 위한 노력과 성과 | 1.50 | 1.28 | 2 | 정성 |
| | | ③ 공정사회 구현을 위한 노력과 성과 | 1.00 | 0.87 | 2 | 정성 |

**가. 지표정의**

○ 각종 불공정 행위나 부정, 부패행위 근절 등 공정사회를 구현하기 위한 노력과 성과를 평가한다.

**나. 평가결과**

**① 윤리경영체제 구축·운영 및 노력과 성과**

**· 가중치 : 1.50점**

**· 평 점 : 85.00점**

**· 득 점(등급) : 1.28점 (2등급)**

**· 평가의견**

- 2023년 ESG 경영 선포, 2024년 인권경영 선포에 이어 2025년에는 윤리경영을 선포하여 인권경영 기반을 마련하였음
- 윤리경영 추진 기본계획을 바탕으로 기관장 포함 전직원을 상대로 부패방지 교육을 외부 전문가를 초빙하여 실시(이수율 100%)함으로써 부패 예방에 만전을 기하였음
- 「직장 내 괴롭힘 예방·대응 규정」을 제정하여 자체 점검을 실시하고 그 결과를 바탕으로 도출된 개선사항을 즉각 반영하였음
- 갑질·괴롭힘 차단을 위하여 전담 규정 제정, 징계 근거 명시, 부당행위 금지 구체화 등 내부 통제망을 고도화 하였음
- 과거 사례와 유사한 리스크가 발생하지 않도록 사례중심 교육을 강화하였음

- 인권경영과 관련된 의견수렴을 위해 외부 전문위원과 내부직원이 참여하는 통합 인권경영위원회 운영의 활성화가 필요하다고 판단됨

**② 인권존중 등 인권경영을 위한 노력과 성과**

**· 가중치 : 1.50점**

**· 평 점 : 85.00점**

**· 득 점(등급) : 1.28점 (2등급)**

**· 평가의견**

- 인권경영 로드맵을 수립하여 인권경영 실행을 위한 단계별 목표를 설정하였고 이행하려는 과제가 제시되었음
- 인권 감수성 함양을 위한 임직원 교육을 강화하였음
- 표준계약서 내 인권 보호제도 조항을 명시하여 인권 보호 문화를 상시 유지하였음
- 재단의 인권 존중 가치가 모든 이해관계자에게 전달되도록 확산 노력하였음
- 인권 리스크를 사전에 파악하였고 설문조사를 통해 재단의 인권 수준을 진단하고 개선방향을 도출하였음
- 「직장 내 괴롭힘 예방·대응 규정」을 신설하여 인권 침해 구제 절차의 제도적 실효성과 공정성을 확보하였음
- 신고 접근성을 높이고 객관성을 강화하기 위해 익명 신고 시스템을 도입하였음
- 인권침해 구제에 적극 대응하기 위해 재단 홈페이지 내에 다양한 신고방법 게시가 필요하다고 판단됨

**③ 공정사회 구현을 위한 노력과 성과**

**· 가중치 : 1.00점**

**· 평 점 : 87.00점**

**· 득 점(등급) : 0.87점 (2등급)**

**· 평가의견**

- 행동강령 반영, 계약심사 사전 검토 등 불공정 사전 통제로 공정하고 상생발전 가능한 환경을 조성하였음
- 사례 중심 청렴교육을 강화하였음

- 모든 계약 체결 시 청렴계약서를 필수 징구하여 불공정 행위 방지를 대내외에 서약함으로써 부패를 차단하였음
- 사적 이해관계에 의한 공정성 저해를 예방하기 위해 행동강령 및 취업규정을 준수케 하였음
- 25년 발생사례를 분석하여 이해충돌 방지 가이드라인을 배포하였음
- 시·재단의 사정 및 불가항력적 취소 시 명확한 보상기준을 마련하여 고객의 피해를 사전에 방지하였음
- 청렴도 조사를 매년 정기적으로 조사하여 연도별 청렴도 변화 추이를 파악하고 청렴수준을 객관적으로 파악할 수 있었음
- 기록관리의 안전성 및 보안성 확보를 위해 공공클라우드 서버 이용을 통해 데이터 손실 리스크를 최소화하였음
- 사업운영상의 투명한 회계질서 확립을 위하여 예산 담당자에 대한 예산회계 교육을 강화할 필요가 있음

**다. 잘된 점**

- 2023년 ESG 경영 선포, 2024년 인권경영 선포에 이어 2025년에는 윤리경영을 선포하여 인권경영 기반을 마련하였음
- 윤리경영 추진 기본계획을 바탕으로 기관장 포함 전직원을 상대로 부패방지 교육을 외부 전문가를 초빙하여 실시(이수율 100%)함으로써 부패 예방에 만전을 기하였음
- 「직장 내 괴롭힘 예방·대응 규정」을 제정하여 자체 점검을 실시하고 그 결과를 바탕으로 도출된 개선사항을 즉각 반영하였음
- 갑질·괴롭힘 차단을 위하여 전담 규정 제정, 징계 근거 명시, 부당행위 금지 구체화 등 내부 통제망을 고도화 하였음
- 과거 사례와 유사한 리스크가 발생하지 않도록 사례중심 교육을 강화하였음
- 인권경영 로드맵을 수립하여 인권경영 실행을 위한 단계별 목표를 설정하였고 이행하려는 과제가 제시되었음
- 인권 감수성 함양을 위한 임직원 교육을 강화하였음
- 표준계약서 내 인권 보호제도 조항을 명시하여 인권 보호 문화를 상시 유지하였음

- 재단의 인권 존중 가치가 모든 이해관계자에게 전달되도록 확산 노력하였음
- 인권 리스크를 사전에 파악하였고 설문조사를 통해 재단의 인권 수준을 진단하고 개선방향을 도출하였음
- 「직장 내 괴롭힘 예방·대응 규정」을 신설하여 인권 침해 구제 절차의 제도적 실효성과 공정성을 확보하였음
- 신고 접근성을 높이고 객관성을 강화하기 위해 익명 신고 시스템을 도입하였음
- 행동강령 반영, 계약심사 사전 검토 등 불공정 사전 통제로 공정하고 상생발전 가능한 환경을 조성하였음
- 사례 중심 청렴교육을 강화하였음
- 모든 계약 체결 시 청렴계약서를 필수 징구하여 불공정 행위 방지를 대내외에 서약함으로써 부패를 차단하였음
- 사적 이해관계에 의한 공정성 저해를 예방하기 위해 행동강령 및 취업규정을 준수케 하였음
- 25년 발생사례를 분석하여 이해충돌 방지 가이드라인을 배포하였음
- 시·재단의 사정 및 불가항력적 취소 시 명확한 보상기준을 마련하여 고객의 피해를 사전에 방지하였음
- 청렴도 조사를 매년 정기적으로 조사하여 연도별 청렴도 변화 추이를 파악하고 청렴수준을 객관적으로 파악할 수 있었음
- 기록관리의 안전성 및 보안성 확보를 위해 공공클라우드 서버 이용을 통해 데이터 손실 리스크를 최소화하였음

**라. 미흡한 점 및 개선방안**

- 인권경영과 관련된 의견수렴을 위해 외부 전문위원과 내부직원이 참여하는 통합 인권경영위원회 운영의 활성화가 필요하다고 판단됨
- 인권침해 구제에 적극 대응하기 위해 재단 홈페이지 내에 다양한 신고방법 게시가 필요하다고 판단됨
- 사업운영상의 투명한 회계질서 확립을 위하여 예산 담당자에 대한 예산회계 교육을 강화할 필요가 있음

## (3)-1. 재무관리(재무관리의 적정성)

| 평 가 지 표 | 가중치 | 득점 | 등급 | 지표 |
|---|---|---|---|---|
| **소 계** | **7.00** | **6.09** | **2** | **정성** |
| ① 재정계획의 적정성 | 3.00 | 2.61 | 2 | 정성 |
| ② 예산운용 및 집행의 적정성 | 4.00 | 3.48 | 2 | 정성 |

**가. 지표정의**

○ 건전한 재무구조를 유지하고 지속가능한 발전을 도모할 수 있는 재무·예산관리의 적정성을 평가한다.

**나 . 평가결과**

**① 재정계획의 적정성**

**· 가중치 : 3.00점**

**· 평 점 : 87.00**

**· 득 점(등급) : 2.61점 (2등급)**

**· 평가의견**

- 재단은 중장기 재정계획을 외부 용역을 통해 대내외 환경분석과 과거 경영실적을 분석하여 재정자립도를 분석하고 향후 5년간 시나리오별 영업손익을 추정하여 중장기 재정계획을 수립함. 다만, 중장기 재정계획의 재정 목표와 전략이 경영평가 지표와 동일하여 보다 현실적인 재정 목표와 전략을 수립하고 사업계획을 반영한 추정예산서와 추정재무제표를 작성하여 재단의 향후 재무 상태와 경영 성과를 한눈에 파악할 수 있도록 중장기 재정계획의 보완이 필요함
- 재단은 과천시의 문화정책 기조인 시민 체감 중심의 문화환경 조성 기조에 따라 예산을 41% 증액하여 축제 및 피크닉 등 참여형 콘텐츠의 내실을 도모하고, 생활문화센터 예산을 16% 증액하여 일상 속 문화 향유라는 시정 목표를 구현함. 또한 과천축제 추진 시 대행사업비 이외에 기부금을 별도로 유치하여 자생력을 확보하고 예산 절감을 통해 재정의 건전성을 확보함. 다만, 중장기 재정계획은 사업비에 대한 예산을 26년부터 30년까지 추정하고 있어

25년도는 중장기 재정계획이 없어 시의 정책과의 연계성은 파악이 어려움

- 재단은 중장기 재정계획이 25년 말에 수립이 되어 26년부터 30년까지 수익비용을 추정하여 중장기 재정계획은 수립하고 있으나 25년은 중장기 재정계획이 없어 당해연도 예산과 연동성은 파악하기 어려움. 다만, 26년부터는 중장기 재정계획을 수정하여 당해연도 예산과의 연계성을 강화해야 함
- 재단은 재정자립도와 경제 변수를 예산에 연동하여 5개년(26년~30년) 수익과 비용을 추정한 재정 추계 모델을 수립하고 시나리오별(비관, 보통, 낙관) 재무 영향도를 분석하여 중장기 수급 불균형을 사전 예방하여 재정 여건 변화에 체계적인 대응 노력은 적절함
- 재단은 사업별 원가보상률을 분석하여 자체 수입 확대를 위한 방안(이용 요금 현실화)을 도출하고 2030년 재정자립도 목표를 8.2%로 확정하는 등 자생력 강화를 위한 로드맵을 추진하고, 낙찰 차액 관리와 예산집행 효율화를 통하여 예산 건전성을 강화함. 또한, 기본재산을 확충하여 재무구조를 개선함. 다만 사용료와 이용료의 증대 노력과 외부 공모사업과 기부수익 증대 등 수익성 개선의 구체적인 노력과 실질적인 경비 절감 노력의 제시는 미흡함

**② 예산운용 및 집행의 적정성**

**· 가중치 : 4.00점**

**· 평 점 : 87.00점**

**· 득 점(등급) : 3.48점 (2등급)**

**· 평가의견**

- 지방출자·출연기관 예산편성 기준에 따라 예산을 편성하고 있으며, 이사회와 시의 승인을 통해 예산을 확정함. 다만, 예산편성 후 한 줄 재무제표는 작성하고 있으나 형식에 맞는 예정 재무제표를 작성하여 예산집행 후의 재정 상태와 경영 성과를 한눈에 파악하도록 해야 함
- 예산결산은 G20 프로그램을 활용하여 예산 과목별 집행액을 산출하고 예산결산서는 형식에 맞게 작성하고 있으며 재무 결산도 프로그램과 연계되어 생성되고 있어 효율적으로 관리하고 있음
- 재무 결산 수행 후 내부감사와 외부감사인으로부터 회계감사를 받아 재무제표의 적정성을 검증하고, 예산결산과 재무 결산을 수행하고 현금주의의 예산

결산과 발생주의의 재무 결산 차이를 분석하여 재무 결산의 적정성을 검증함

- 재단은 예산집행률을 분기별로 모니터링하고 있으며, 임직원 대상 예산회계 실무교육으로 오류를 방지하고 지방 계약 원포인트 컨설팅으로 전문성을 강화함. 또한 예산전용을 1건에서 0건으로 감소하여 정확한 예산을 편성하고, 이월 예산을 3건에서 1건으로 축소하여 재정 운영의 정시성을 확보하였고, 순세계잉여금을 13억에서 11억으로 15% 감축하여 비효율적 예산 운용을 차단하여 예산집행의 투명성 및 합리화에 노력함. 다만 예비비 지출액이 1건이 있고 순세계잉여금 규모가 예산액의 10%로 상당히 과다하므로 정확한 예산편성으로 가용 재원이 효율적으로 배분되도록 하여 재정의 선순환 구조가 구축되도록 해야 함
- 재단은 예산액 대비 집행액 차이 분석을 실시간 모니터링하여 집행률을 관리하고, 개선 사항은 차기 예산편성 시 반영하여 예산집행률을 84%에서 92%로 개선하였으나, 다소 낮으므로 정확한 예산편성으로 예산집행률을 95% 이상 되도록 하여 제한된 자원이 효율적으로 배분되도록 해야 함
- 재단의 기본재산은 정기예금에 예치하여 운용하고 있으나 현금및현금성자산으로 계상하고 있어 단기금융상품으로 계정 재분류가 필요함
- 재단의 예산결산서는 사업예산, 자본예산, 자금결산으로 수행하고 형식에 맞는 예산결산서를 작성하고 있고 차기 이월금과 세입세출외현금의 합계와 재무상태표의 현금및현금성자산과 일치함. 다만 차기 이월금 세부 명세에 출연금 선수금의 구분 기재가 필요함

**다. 잘된 점**

- 재단은 대내외 환경분석과 과거 경영 실적을 분석하여 재정자립도를 분석하고 향후 5년간 시나리오별 영업손익을 추정하여 중장기 재정계획을 수립함
- 재단은 과천시의 문화정책 기조인 시민 체감 중심의 문화환경 조성 기조에 따라 축제 및 피크닉 등 참여형 콘텐츠의 내실을 도모하고, 생활문화센터 예산을 증액하여 일상 속 문화 향유라는 시정 목표를 구현함
- 재단은 5개년(26년~30년) 수익과 비용을 추정한 재정 추계 모델을 수립하고 시나리오별 재무 영향도를 분석하여 중장기 수급 불균형을 사전 예방하여 재정 여건 변화에 체계적인 대응 노력은 적절함

- 재단은 사업별 원가보상률 분석과 재정자립도 분석으로 자생력 강화를 위한 로드맵을 추진하고, 낙찰 차액 관리와 예산집행 효율화를 통하여 예산 건전성을 강화하고, 기본재산을 확충하여 재무구조를 개선함
- 지방출자·출연기관 예산편성 기준에 따라 예산을 편성하고 예산편성 절차는 적절함
- 예산결산서는 형식에 맞게 작성하고 있으며 재무 결산도 프로그램과 연계되어 생성되고 있어 효율적으로 관리하고 있음
- 재무 결산 수행 후 외부감사인으로부터 회계감사를 받고 현금주의의 예산결산과 발생주의의 재무 결산 차이를 분석하여 재무 결산의 적정성을 검증함
- 재단은 예산집행률을 분기별로 모니터링과 예산회계 실무교육 및 지방 계약 원포인트 컨설팅으로 전문성을 강화함
- 재단은 정확한 예산편성으로 예산전용과 이월 예산을 축소하여 재정 운영의 정시성을 확보하고, 순세계잉여금을 15% 감축하여 비효율적 예산 운용을 방지하여 예산집행의 투명성을 확보함
- 재단의 예산결산서는 형식에 맞는 예산결산서를 작성하고 있고 차기 이월금과 재무상태표의 현금및현금성자산은 일치함

**라. 미흡한 점 및 개선방안**

- 재단은 현실적인 재정 목표와 전략을 수립하고 사업계획을 반영한 추정예산서와 추정재무제표를 작성하여 재단의 향후 재무 상태와 경영 성과를 한눈에 파악할 수 있도록 중장기 재정계획의 보완이 필요함
- 재단의 중장기 재정계획은 사업비에 대한 예산을 26년부터 30년까지 추정하고 있어 25년도는 중장기 재정계획이 없어 시의 정책과의 연계성과 당해연도 예산과 연동성은 파악하기 어려움
- 사용료와 이용료의 증대 노력과 외부 공모사업과 기부수익 증대 등 수익성 개선의 구체적인 노력과 실질적인 경비 절감 노력의 제시는 미흡함
- 재단은 예산편성 후 한 줄 재무제표는 작성하고 있으나 형식에 맞는 예정 재무제표를 작성하여 예산집행 후의 재정 상태와 경영 성과를 한눈에 파악하도록 해야 함
- 재단은 예비비 지출이 1건이 있고 순세계잉여금 규모가 예산액의 10%로 상

당히 과다하므로 정확한 예산편성으로 가용 재원이 효율적으로 배분되도록 하여 재정의 선순환 구조가 구축되도록 해야 함

- 예산집행률이 84%에서 92%로 개선되었으나, 다소 낮으므로 정확한 예산편성으로 예산집행률을 95% 이상 되도록 하여 제한된 자원이 효율적으로 배분되도록 해야 함
- 재단의 기본재산은 정기예금에 예치하여 운용하고 있으나 현금및현금성자산으로 계상하고 있어 단기금융상품으로 계정 재분류가 필요함
- 예산결산서의 차기 이월금 명세에 출연금 선수금의 구분 기재가 필요함

## (3)-2. 재무관리(자체수입률 ~ 경영평가성과급 운영의 적정성)

| 평 가 지 표 | 가중치 | 득점 | 등급 | 지표 |
|---|---|---|---|---|
| **소 계** | **6.00** | **5.40** | **-** | **정량** |
| ① 자체수입률 | 1.00 | 0.96 | - | **정량** |
| ② 일반관리비 충당률 | 1.00 | 0.77 | - | **정량** |
| ③ 복리후생비 집행 및 공개 | 0.50 | 0.46 | - | **정량** |
| ④ 업무추진비 집행 및 공개 | 0.50 | 0.47 | - | **정량** |
| ⑤ 조달계약 실적 | 1.00 | 0.94 | - | **정량** |
| ⑥ 인건비 인상률 준수 | 1.00 | 0.80 | - | **정량** |
| ⑦ 경영평가성과급 운영의 적정성 | 1.00 | 1.00 | - | **정량** |

**가. 지표정의**

○ 기관이 건전한 재무구조를 유지하고 재정자립 수준을 높이기 위하여 당해 기관의 총수입액 중에서 자체수입이 차지하는 비중이 적정한지를 평가한다.

○ 건전한 재무구조를 유지하는 차원에서 기관의 자체수입이 행정운영경비를 충당하는 일반관리비충당률이 합리적으로 운영되는지를 평가한다.

○ 복리후생비 집행실적 및 공개 여부 등 복리후생을 위한 기관의 합리적이고 투명한 예산관리를 평가한다.

○ 업무추진비 집행실적 및 공개 여부 등 기관의 업무추진비 관리수준을 평가한다.
○ 기관의 전체 계약금액 중 조달청에서 계약한 금액(조달청을 통한 수의계약 포함)의 비중을 평가한다.
○ 총인건비 인상률 준수 여부를 평가한다.
○ 경영실적평가 성과급 운영이 정부기준에 적합한지 여부를 평가한다.

## 나 . 평가결과

### ① 자체수입률

**· 가중치 : 1.00점**
**· 평 점 : 95.80점**
**· 득 점 : 0.96점**
**· 평가의견**

<table>
<tr><th>측 정 산 식</th><th>추 진 실 적</th></tr>
<tr><td>자체수입률〔(①/②)×100〕<br>- ① 자체수입액<br>- ② 총수입액</td><td>○ 자체수입률(단위: 천원)
<table>
<tr><th>구분</th><th>2022년</th><th>2023년</th><th>2024년</th><th>2025년</th></tr>
<tr><td>자체수입액</td><td>6,128,228</td><td>7,148,645</td><td>6,622,452</td><td>7,452,096</td></tr>
<tr><td>총수입액</td><td>10,651,473</td><td>14,152,574</td><td>11,747,015</td><td>12,652,574</td></tr>
<tr><td>자체수입률</td><td>57.53%</td><td>50.51%</td><td>56.38%</td><td>58.90%</td></tr>
</table></td></tr>
</table>

- 자체수입률을 목표부여방식으로 평가하면 기준치는 54.81%이고 실적이 58.90%로 목표 달성률이 95.80%로 배점 1.00점에 0.96점을 득점함

<table>
<tr><td rowspan="2">기준치</td><td>2022년</td><td>2023년</td><td>2024년</td><td>기준치</td></tr>
<tr><td>57.53%</td><td>50.51%</td><td>56.38%</td><td>54.81%</td></tr>
<tr><td rowspan="2">달성도평가</td><td>최고목표</td><td>최저목표</td><td>실적</td><td>달성도</td></tr>
<tr><td>60.29%</td><td>27.40%</td><td>58.90%</td><td>95.80%</td></tr>
<tr><td rowspan="2">점수산출</td><td>배점</td><td colspan="2">달성도점수</td><td>득점</td></tr>
<tr><td>1.00</td><td colspan="2">95.80</td><td>0.96</td></tr>
</table>

- 자체수입률을 보면 56%에서 59%로 상승하고 있으나 목표 달성률이 96%로 다소 낮아 자체 수입 확대 방안을 마련하고 출연금 비중을 축소하여 자체수입률을 개선해야 함

**② 일반관리비 충당률**

**· 가중치 : 1.00점**

**· 평 점 : 77.34점**

**· 득 점 : 0.77점**

**· 평가의견**

<table>
<tr><th>측 정 산 식</th><th>추 진 실 적</th></tr>
<tr><td>○일반관리비충당률<br>〔(①/②)×100〕<br>- ① 자체수입액<br>- ② 행정운영경비<br>(인건비+경비)</td><td>○ 일반관리비충당률(단위: 천원)
<table>
<tr><th>구분</th><th>2022년</th><th>2023년</th><th>2024년</th><th>2025년</th></tr>
<tr><td>자체수입액</td><td>6,128,228</td><td>7,148,645</td><td>6,622,452</td><td>7,452,096</td></tr>
<tr><td>행정운영경비</td><td>2,601,484</td><td>3,250,439</td><td>3,580,396</td><td>3,620,832</td></tr>
<tr><td>일반관리비충당률</td><td>235.57%</td><td>219.93%</td><td>184.96%</td><td>205.81%</td></tr>
</table></td></tr>
</table>

- 일반관리비충당률을 목표부여방식으로 평가하면 기준치는 213.49%이고 실적이 205.81%로 목표 달성률이 77.34%로 배점 1.00점에 0.77점을 득점함

<table>
<tr><td rowspan="2">기준치</td><td>2022년</td><td>2023년</td><td>2024년</td><td>기준치</td></tr>
<tr><td>235.57%</td><td>219.93%</td><td>184.96%</td><td>213.49%</td></tr>
<tr><td rowspan="2">달성도평가</td><td>최고목표</td><td>최저목표</td><td>실적</td><td>달성도</td></tr>
<tr><td>234.84%</td><td>106.74%</td><td>205.81%</td><td>77.34%</td></tr>
<tr><td rowspan="2">점수산출</td><td>배점</td><td colspan="2">달성도점수</td><td>득점</td></tr>
<tr><td>1.00</td><td colspan="2">77.34</td><td>0.77</td></tr>
</table>

- 일반관리비충당률의 목표 달성률이 77%로 상당히 낮아 자체 수입액을 확대하고 인건비와 경상경비 절감하여 일반관리비충당률을 개선해야 함

**③ 복리후생비 집행 및 공개**

**· 가중치 : 0.50점**

**· 평 점 : 92.00점**

**· 득 점 : 0.46점**

**· 평가의견**

<table>
<tr><th>측 정 산 식</th><th>추 진 실 적</th></tr>
<tr><td>○ 복리후생비 집행률<br>〔(②/①)×100〕 (0.3점)<br>- ① 복리후생비 편성액<br>- ② 복리후생비 집행액<br><br>○ 복리후생비 공개실적 (0.2점)<br>- 자체 경영공시를 통한 복리후생비 공개 여부</td><td>○ 복리후생비 집행률(단위: 천원)<br><table><tr><th>구분</th><th>2022년</th><th>2023년</th><th>2024년</th><th>2025년</th></tr><tr><td>집행액</td><td>260,855</td><td>239,202</td><td>115,311</td><td>109,815</td></tr><tr><td>예산액</td><td>308,573</td><td>274,832</td><td>119,320</td><td>119,280</td></tr><tr><td>복리후생비집행률</td><td>84.54%</td><td>87.04%</td><td>96.64%</td><td>92.06%</td></tr></table><br>○ 단계별 평가(복리후생비 공개 여부)<br><table><tr><th>공개</th><th>비공개</th></tr><tr><td>0.20</td><td>0</td></tr></table><br>- 복리후생비는 익년도에 공시</td></tr>
</table>

㉠ 복리후생비 집행률(0.3점)

- 복리후생비 집행률을 목표부여방식으로 평가하면 기준치는 89.40%이고 실적이 92.06%로 목표 달성률이 88.30%로 배점 0.30점에 0.26점을 득점함

| 기준치 | 2022년 | 2023년 | 2024년 | 기준치 |
|---|---|---|---|---|
| | 84.54% | 87.04% | 96.64% | 89.40% |
| 달성도평가 | 최고목표 | 최저목표 | 실적 | 달성도 |
| | 98.34% | 44.70% | 92.06% | 88.30% |
| 점수산출 | 배점 | 달성도점수 | | 득점 |
| | 0.30 | 88.30 | | 0.26 |

- 복리후생비 집행률을 보면 96%에서 92%로 하락하여 목표 달성률이 88%로 낮아 정확한 예산편성으로 복리후생비 집행률을 개선해야 함

㉡ 복리후생비 공개 실적(0.2점)

- 복리후생비 공개는 익년도 3월에 홈페이지에 공개하고 있어 배점 0.20점에 0.20점을 득점함

**④ 업무추진비 집행 및 공개**

**· 가중치 : 0.50점**

**· 평　점 : 94.00점**

**· 득　점 : 0.47점**

**· 평가의견**

<table>
<tr><th>측 정 산 식</th><th>추 진 실 적</th></tr>
<tr><td>○ 업무추진비 집행률<br>〔(②/①)×100〕(0.3점)<br>- ① 업무추진비 편성액<br>- ② 업무추진비 집행액<br><br>○ 업무추진비 공개실적 (0.2점)<br>- 자체 경영공시를 통한<br>업무추진비 공개 주기</td><td>○ 업무추진비 집행률(단위: 천원)<br><table><tr><th>구분</th><th>2022년</th><th>2023년</th><th>2024년</th><th>2025년</th></tr><tr><td>집행액</td><td>3,479</td><td>4,603</td><td>10,487</td><td>10,199</td></tr><tr><td>예산액</td><td>3,600</td><td>6,000</td><td>10,800</td><td>10,800</td></tr><tr><td>업무추진비집행률</td><td>96.65%</td><td>76.72%</td><td>97.10%</td><td>94.44%</td></tr></table><br>○ 단계별 평가(업무추진비 공개 주기)<br><table><tr><th>월별</th><th>분기별</th><th>반기별</th><th>연1회</th><th>미공개</th></tr><tr><td>0.20</td><td>0.16</td><td>0.12</td><td>0.08</td><td>0.00</td></tr></table><br>- 업무추진비는 매월 홈페이지에 공개함</td></tr>
</table>

㉠ 업무추진비 집행률(0.5점)

- 업무추진비 집행률을 목표부여방식으로 평가하면 기준치는 90.61%이고 실적이 94.44%로 목표 달성률이 91.25%로 배점 0.30점에 0.27점을 득점함

<table>
<tr><td rowspan="2">기준치</td><td>2022년</td><td>2023년</td><td>2024년</td><td>기준치</td></tr>
<tr><td>96.65%</td><td>76.72%</td><td>97.10%</td><td>90.16%</td></tr>
<tr><td rowspan="2">달성도평가</td><td>최고목표</td><td>최저목표</td><td>실적</td><td>달성도</td></tr>
<tr><td>99.17%</td><td>45.08%</td><td>94.44%</td><td>91.25%</td></tr>
<tr><td rowspan="2">점수산출</td><td>배점</td><td colspan="2">달성도점수</td><td>득점</td></tr>
<tr><td>0.30</td><td colspan="2">91.25</td><td>0.27</td></tr>
</table>

- 업무추진비 집행률은 97%에서 94%로 하락하여 목표 달성률이 91%로 다소 낮아 정확한 예산편성으로 집행률을 개선해야 함

㉡ 업무추진비 공개 실적(0.2점)

- 업무추진비는 매월 홈페이지에 공개하고 있어 배점 0.20점에 0.20점을 득점함

**⑤ 조달계약 실적**

**· 가중치 : 1.00점**

**· 평 점 : 93.89점**

**· 득 점 : 0.94점**

**· 평가의견**

| 측 정 산 식 | 추 진 실 적 |
|---|---|
| ○ 조달계약비율<br>〔(①/②)×100〕<br>- ① 조달계약금액<br>- ② 총 계약액 | ○ 조달계약비율(단위: 원) |

| 구 분 | 2022년 | 2023년 | 2024년 | 2025년 |
|---|---|---|---|---|
| 총 계약액 | 1,625,646,460 | 1,536,725,400 | 3,731,628,310 | 4,164,987,960 |
| 조달계약금액 | 1,254,817,410 | 1,306,805,400 | 3,509,965,710 | 3,783,440,160 |
| 조달계약비율 | 77.19% | 85.04% | 94.06% | 90.84% |

- 조달계약 비율을 목표부여방식으로 평가하면 기준치는 85.43%이고 실적이 90.84%로 목표 달성률이 93.89%로 배점 1.00점에 0.94점을 득점함

| 기준치 | 2022년 | 2023년 | 2024년 | 기준치 |
|---|---|---|---|---|
| | 77.19% | 85.04% | 94.06% | 85.43% |
| 달성도평가 | 최고목표 | 최저목표 | 실적 | 달성도 |
| | 93.97% | 42.71% | 90.84% | 93.89% |
| 점수산출 | 배점 | 달성도점수 | | 득점 |
| | 1.00 | 93.89 | | 0.94 |

- 조달계약 비율은 94%에서 90%로 하락하여 목표 달성률이 93%로 다소 낮아 조달계약 비율을 높여 예산집행의 투명성을 확보해야 함

**⑥ 총인건비 인상률 준수**

**· 가중치 : 1.00점**

**· 평 점 : 80.00점**

**· 득 점 : 0.80점**

**· 평가의견**

<table>
<tr><th>측 정 산 식</th><th>추 진 실 적</th></tr>
<tr><td>○ 인건비 인상률 준수<br><br>① ’25년도 총인건비 가이드라인 준수 여부(0.50점 - 최대감점 1.00점)<br>- 총인건비 인상액 준수<br>- 자연증가분 인상률 준수<br><br>② ’24년도 총인건비 가이드라인 준수 여부(0.3점)<br><br>③ ’23년도 총인건비 가이드라인 준수 여부(0.2점)</td><td>○ 단계별 평가<br>○ 점수: 기준 준수(만점), 기준 초과(0점)<br>○ 만근자의 인건비(2개년 만근자) 총액 기준의 총인건비 인상률(집행) 기준과 ② 예산편성기준(만근자+비만근자)에 따른 총인건비 인상률(집행)을 종합적으로 판단<br>○ 기관 신설 등에 따라 평가가 불가능할 경우 해당연도 평가는 공공기관 정책준수 내에서 총점환산 적용<br>○ 총인건비 인상률(단위: 명, 원)<br><table><tr><th colspan="2">구 분</th><th>2024년</th><th>2025년</th><th>전년대비 인상률</th></tr><tr><td colspan="2">평가대상인원 (만근자)</td><td colspan="2">24</td><td></td></tr><tr><td colspan="2">총인건비 지급총액 (A)</td><td>1,353,057,990</td><td>1,431,222,007</td><td>5.78%</td></tr><tr><td>예산편성 기준상 제외(B)</td><td>가족수당</td><td>9,706,320</td><td>16,500,000</td><td></td></tr><tr><td>편람상 제외(C)</td><td>자연증가분</td><td>0</td><td>35,345,532</td><td></td></tr><tr><td colspan="2">평가대상 총인건비(D=A-B-C)</td><td>1,343,351,670</td><td>1,379,376,475</td><td>2.68%</td></tr></table></td></tr>
</table>

- 총인건비 인상률 준수를 단계별로 평가하면 2025년은 총인건비 인상률이 2.68%로 가이드라인을 준수하여 0.50점을 득점하였고, 2024년은 총인건비 인상률이 2.24%로 가이드라인을 준수하여 0.30점을 득점하였으며, 2023년은 8.09%로 가이드라인을 미준수하여 0점을 득점하여 총 배점 1.00점에 0.80점을 득점함

| 구분 | 총인건비인상률 | | 가이드라인 | | | 준수여부 | | | 득점 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 만근자 | 전인원 | 정책인상률 | 자연증가분 | 합계 | 만근자 | 전인원 | 최종결론 | |
| 2025년 | 2.68% | 2.74% | 3.00% | 1.40% | 4.40% | 준수 | 준수 | 준수 | 0.50 |
| 2024년 | 2.24% | 20.99% | 2.50% | 1.40% | 3.90% | 준수 | 미준수 | 준수 | 0.30 |
| 2023년 | 8.09% | 15.42% | 1.70% | 1.40% | 3.10% | 미준수 | 미준수 | 미준수 | 0.00 |

- 총인건비 인상률 중 호봉 승급 등 인위적인 급여 테이블의 조정 없이 증가한 자연증가 소요분은 모두 인정하여 2024년과 2025년 총인건비 인상률은 준수함

**⑦ 경영평가성과급 운영의 적정성**

**· 가중치 : 1.00점**

**· 평　점 : 100점**

**· 득　점 : 1.00점**

**· 평가의견**

<table>
<tr><th>측 정 산 식</th><th>추 진 실 적</th></tr>
<tr><td>○ 경영평가 성과급의 적정 운영 여부(최대감점 1.00점)</td><td>
○ 단계별 평가
<table>
<tr><th>적정</th><th>부적정</th></tr>
<tr><td>1.0</td><td>0.0</td></tr>
</table>
○ 성과급 집행실적<br>
- 지급액
<table>
<tr><td>성과급 지급총액(Ceiling)</td><td>200,978,205</td></tr>
<tr><td>성과급 지급액</td><td>200,839,950</td></tr>
<tr><td>차액</td><td>138,255</td></tr>
</table>
- 결정 지급률
<table>
<tr><th>구 분</th><th>S 등급</th><th>A 등급</th><th>B 등급</th><th>C 등급</th><th>비 고</th></tr>
<tr><td>경영성과급 지급률</td><td colspan="4">165</td><td>(A)</td></tr>
<tr><td>근무성적평정 등급 지급률</td><td>109</td><td>102</td><td>99</td><td>79</td><td>(B)</td></tr>
<tr><td>최종 지급률</td><td>180%</td><td>168%</td><td>163%</td><td>130%</td><td>(A×B)</td></tr>
<tr><td>최고-최저등급 지급률 차이</td><td colspan="4">50%p</td><td></td></tr>
</table>
- 등급별 인원 분포현황
<table>
<tr><th>구 분</th><th>S 등급</th><th>A 등급</th><th>B 등급</th><th>C 등급</th><th>계</th></tr>
<tr><td>등급별 인원</td><td>6명</td><td>17명</td><td>7명</td><td>3명</td><td>33명</td></tr>
<tr><td>비율</td><td>20.00%</td><td>50.00%</td><td>20.00%</td><td>10%</td><td>100%</td></tr>
</table>
</td></tr>
</table>

- 경영평가성과급 지급을 단계별로 평가하면 ①등급 분포는 4등급 이상이고 ②등급 간 지급률 차이는 50% 이상이고 ③최고 등급의 인원 비율은 20% 이내이고 최저 등급의 인원 비율은 10% 이상이며, 특정 등급의 인원 비율이 50%를 초과하지 않으며 ④기본급에 따라 지급률을 적용하여 지급하고 총성과급 가능액 범위 내에서 지급하여 배점 1.00점에 1.00점을 득점함

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 실적 점검 | 등급 분류 | S등급 | A등급 | B등급 | C등급 | 합계 | 득점 (감점) |
| | 인원 분포 | 6명 | 17명 | 7명 | 3명 | 33명 | |
| | 배분율 | 20% | 50% | 20% | 10% | 100% | |
| | 성과급 지급률 | 180% | 168% | 163% | 130% | - | |
| 평가 내용 | 구분 | 실적 | | 기준 | 준수여부 | | |
| | 등급분포 | 4등급 | | 4등급 이상 | 준수 | 4등급 이상 | 0.00 |
| | 등급배분(최고등급) | 20.00% | | 20% 이하 | 준수 | 20% 이하 | 0.00 |
| | 등급배분(최저등급) | 10.00% | | 10% 이상 | 준수 | 10% 이상 | |
| | 차등지급폭 | 50% | | 50% 이상 | 준수 | 50% 이상 | 0.00 |
| | 지급기준 | 월보수액기준 | | 월급여기준 | 준수 | 월보수액 | 0.00 |
| | 성과급지급액 | 200,839,950 | | 지급률이내 | 준수 | 지급가능액 (200,978,205)이하 | 0.00 |
| 평가점수 | | | | | | | 1.00 |

- 재단의 경영평가 성과급 지급은 기준을 준수하여 적정하게 운영함

**다. 잘된 점**

- 자체수입률이 56%에서 59%로 자체 수입 증가로 개선됨
- 복리후생비와 업무추진비의 집행률은 90% 이상으로 양호하고 적절하게 공개함
- 조달계약 비율은 90%로 우수한 실적으로 예산집행의 투명성을 확보함
- 총인건비 인상률 중 호봉 승급 등 인위적인 급여 테이블의 조정 없이 증가한 자연증가 소요분은 모두 인정하여 2025년과 2024년 총인건비 인상률은 준수함
- 재단의 경영평가 성과급 지급은 기준을 준수하여 적정하게 운영함

**라. 미흡한 점 및 개선방안**

- 자체수입률의 목표 달성률이 96%로 다소 낮아 자체 수입 확대 방안을 마련하고 출연금 비중을 축소하여 자체수입률을 개선해야 함
- 일반관리비충당률의 목표 달성률이 77%로 상당히 낮아 자체 수입액을 확대하고 인건비와 경상경비 절감하여 일반관리비충당률을 개선해야 함
- 복리후생비 집행률을 보면 96%에서 92%로 하락하여 목표 달성률이 88%로 낮아 정확한 예산편성으로 복리후생비 집행률을 개선해야 함
- 업무추진비 집행률은 97%에서 94%로 하락하여 목표 달성률이 91%로 다소 낮아 정확한 예산편성으로 집행률을 개선해야 함
- 조달계약 비율은 전기 대비 하락하여 목표 달성률이 93%로 다소 낮아 조달계약 비율을 높여 예산집행의 투명성을 확보해야 함

## 3. 사회적 책임(18)

| 평가항목 | 평 가 지 표 | 가중치 | 득점 | | 등급 | 지표 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 정성 | 정량 | | |
| 사회적 책임 (18) | **소 계(정성13, 정량5)** | **18.00** | **11.02** | **4.77 (0.50)** | **-** | |
| | **(1) 일자리 창출 및 일·가정 양립** | **(3.00)** | **(1.63)** | **0.82 (0.50)** | | |
| | ① 일·가정 양립 및 일자리 질 개선을 위한 노력 | 1.00 | 0.80 | | 3 | 정성 |
| | ② 일자리 창출을 위한 노력 | 1.00 | 0.83 | | 3 | 정성 |
| | ③ 청년 의무고용비율 달성도 | 1.00 | | 0.82 | - | 정량 |
| | ④ 사전심사제 도입/운영실적(가점) | +.5 | | 0.50 | - | 정량 |
| | ⑤ 체험형 인턴제 채용실적(가점) | +1.0 | | 0.00 | - | 정량 |
| | **(2) 소통 및 참여** | **(4.00)** | **(2.45)** | **(1.00)** | - | |
| | ① 고객 및 주민의 경영참여 등 의견 등을 적극적으로 수렴하고 기관 경영에 적극 반영 | 1.00 | 0.85 | | 2 | **정성** |
| | ② 상생과 협력의 공공노사관계를 구축 및 유지 노력 | 1.00 | 0.80 | | 3 | **정성** |
| | ③ 단체협약 내용의 합리성과 단체교섭 및 노사협의회 운영의 적절성 및 단체협약 개선을 위한 노력과 성과 | 1.00 | 0.80 | | **3** | **정성** |
| | ④ 개별공시 및 통합공시 기준 준수 여부 | 1.00 | | 1.00 | - | 정량 |
| | **(3) 재난안전관리를 위한 노력** | **(4.00)** | **(3.54)** | | **2** | |
| | ① 재난안전관리 체계 구축의 적정성 | 2.00 | 1.80 | | 1 | **정성** |
| | ② 안전문화 정착을 위한 재난·안전 관리 역량 강화 노력 | 1.00 | 0.87 | | 2 | **정성** |
| | ③ 재난·안전관리체계 운영의 적절성 | 1.00 | 0.87 | | 2 | **정성** |
| | **(4) 안전사고 건수** | **(1.00)** | | **(1.00)** | - | 정량 |
| | **(5) 지역상생발전** | **(6.00)** | **(3.40)** | **(1.95)** | **-** | |
| | ① 지역사회·경제 공헌 및 지역의 사회·문화·환경 등의 발전을 위한 노력과 성과 | 3.00 | 2.55 | | 2 | 정성 |
| | ② 사회적 약자 배려 노력(1.50) | 1.00 | 0.85 | | 2 | 정성 |
| | | 0.50 | | 0.45 | - | 정량 |
| | ③ 지역상생 구매실적 | 1.00 | | 1.00 | - | 정량 |
| | ④ 친환경 경영 노력 | 0.50 | | 0.50 | - | 정량 |

## (1) 일자리 창출 및 일·가정 양립

| 평 가 지 표 | 가중치 | 득점 | 등급 | 지표 |
|---|---|---|---|---|
| **소 계** | **3.00** | **2.45** | **-** | |
| ① 일·가정 양립 및 일자리 질 개선을 위한 노력 | 1.00 | 0.80 | 3 | **정성** |
| ② 일자리 창출을 위한 노력 | 1.00 | 0.83 | 3 | **정성** |
| ③ 청년 의무고용비율 달성도 | 1.00 | 0.82 | - | **정량** |
| ④ 사전심사제 도입 및 운영실적(가점) | +0.50 | 0.50 | - | **정량** |
| ⑤ 체험형 인턴제 채용실적(가점) | +1.00 | 0.00 | - | **정량** |

**가. 지표정의**

○ 당해 기관의 신규 일자리 창출 및 일·가정 양립(일자리 질 개선 포함)을 위한 노력 및 실적을 평가한다.

**나 . 평가결과**

**① 일·가정 양립 및 일자리 질 개선을 위한 노력**

**· 가중치 : 1.00점**

**· 평 점 : 80.00점**

**· 득 점(등급) : 0.80점 (3등급)**

**· 평가의견**

- 유연하고 자율적인 근무 환경 조성으로 시차출퇴근제(활용률 37%)와 보상휴가제를 성공적으로 안착시켜 임직원의 업무 몰입도를 높이고 수평적인 조직문화를 형성함
- 재단 최초의 남성 육아휴직 실적 확보와 더불어 태아검진, 육아시간 등 생애주기별 맞춤형 지원을 통해 가족친화적 일터를 구현함
- 연차사용 촉진제를 통해 75.2%의 높은 사용률을 달성하는 동시에 미소진 연차에 대한 보상을 병행하여 근로자의 실질적인 복리후생을 증진함
- 일·가정 양립 성과를 바탕으로 여성가족부 '가족친화인증' 취득을 추진하여 기관의 대외 이미지와 신뢰도를 제고할 필요가 있음

**② 일자리 창출을 위한 노력**

**· 가중치 : 1.00점**

**· 평　점 : 83.00점**

**· 득　점(등급) : 0.83점 (3등급)**

**· 평가의견**

- 외부 전문기관의 조직진단과 중장기 로드맵(Vision 2030)을 연계하여 차년도 정원 3명 증원을 확정함으로써 조직 안정화의 기틀을 마련함
- 부서별 적정 업무량 산출 결과를 바탕으로 인력을 재배치하여, 인력 부족으로 정체되었던 핵심 사업의 실행력을 높이고 행정 공백을 해소함
- 증원 사항을 정관 및 직제 규정에 즉시 반영하여 행정적 근거를 마련하고, 블라인드채용 등 공정한 채용 절차를 통해 우수 인재 영입의 기틀을 마련함
- 차년 대규모 채용 인력이 조직에 빠르게 적응할 수 있도록 직무 교육 및 멘토링을 강화하고, 배치 후 성과 기여도를 정기적으로 모니터링 할 제반 준비를 미리 할 필요가 있음
- 급변하는 문화예술 정책 환경에 맞춰 조직진단을 정례화하고, 이를 바탕으로 인력 운용 계획을 지속적으로 보완하여 미래 지향적인 조직 경쟁력을 확보할 필요가 있음

**③ 청년 의무고용비율 달성도**

**· 가중치 : 1.00점**

**· 평　점 : 82.00점**

**· 득　점 : 0.82점**

**· 평가의견**

| 평 가 내 용 | 추　진　실　적 |
|---|---|
| ◌ 청년 의무고용비율 달성도(1점) | ○ 청년고용비율 달성도 = $\frac{\text{청년고용비율}}{\text{청년의무고용비율}}$<br>청년고용의무제 대상기관이 아님 (총점환산 적용) |

- 일반정규직 정원 100인 미만 기관 및 결원이 없어 신규고용 자체를 하지 못한 기관의 경우 동 지표를 제외한 점수를 만점으로 환산 (총점환산 방식으로 적용)

④ **사전심사제 도입 및 운영 실적(가점)**

**· 가중치 : +0.50점**

**· 평　점 : 100점**

**· 득　점 : +0.50점**

**· 평가의견**

| 평 가 내 용 | 추 진 실 적 |
|---|---|
| ○ 비정규직 채용 사전심사제 도입 및 운영실적은 비정규직(기간제, 파견·용역) 채용에 따른 사전심사 도입계획 수립 여부 및 운영실적으로 평가한다. (가점 0.5점). | ○ 사전심사제 도입계획 수립(가점, 0.25점)<br>○ 사전심사제 운영 실적(1회 이상)(가점, 0.25점) |

- 기간제근로자 계약연장 여부 사전심사제 도입으로 적용함
- 문화사업팀 등 기간제근로자 사전심사제 운영하였음

⑤ **체험형 일자리(가점)**

**· 가중치 : 1.00점**

**· 평　점 : 0.00점**

**· 득　점 : 0.00점**

**· 평가의견**

| 평 가 내 용 | 추 진 실 적 |
|---|---|
| ○ 목표달성률(0.5점) | ○ 산식 = 채용인원÷채용목표×0.5점<br>(단, 0.5점을 상한으로 함) |
| ○ 체험형일자리 채용한 기관 중 정원대비 채용인원 비율 (0.5점) | ○ 산식 = (2024년 채용인원÷2024년말 정원) × 100 |

- 체험형일자리 채용 실적 없음
- 100인 미만 기관은 채용목표 1명임

**다. 잘된 점**

- 시차출퇴근제(활용률 37%)와 보상휴가제를 성공적으로 안착시켜 임직원의 업무 몰입도를 높이고 수평적인 조직 문화를 형성함
- 채용 인원의 대다수를 정규직으로 구성하여 고용 안정성을 확보하고, 지역 문화예술 전문 인력을 흡수하여 지역 사회 고용 활성화에 기여함
- 부서별 적정 업무량 산출 결과를 바탕으로 인력을 재배치하여, 인력 부족으로 정체되었던 핵심 사업의 실행력을 높이고 행정 공백을 해소함
- 휴게 시설을 기간제 및 단시간 근로자를 포함한 전 구성원에게 전면 개방하여 고용 형태에 따른 소외감 없는 '원팀(One-Team)' 문화를 조성함
- 연차사용 촉진제를 통해 75.2%의 높은 사용률을 달성하는 동시에 미소진 연차에 대한 보상을 병행하여 근로자의 실질적인 복리후생을 증진함

**라. 미흡한 점 및 개선방안**

- 일·가정 양립 성과를 바탕으로 여성가족부 '가족친화인증' 취득을 추진하여 기관의 대외 이미지와 신뢰도를 제고할 필요가 있음
- 국외 연수 등 교육 지원 프로그램의 결과물이 실무에 적극 반영될 수 있도록 사내 공유 세미나 및 현업 적용 모니터링 체계를 내실화할 필요가 있음
- 차년도 채용 인력이 조직에 빠르게 적응할 수 있도록 직무 교육 및 멘토링을 강화하고, 배치 후 성과 기여도를 정기적으로 모니터링할 제도적 장치가 필요함
- 급변하는 문화예술 정책 환경에 맞춰 조직진단을 정례화하고, 이를 바탕으로 인력 운용 계획을 지속적으로 보완하여 미래 지향적인 조직 경쟁력을 확보할 필요가 있음

## (2) 소통 및 참여

| 평 가 지 표 | 가중치 | 득점 | 등급 | 지표 |
|---|---|---|---|---|
| **소 계** | **4.00** | **3.45** | - | |
| ① 고객 및 주민의 경영참여 등 의견을 적극적으로 수렴하고 기관 경영에 적극 반영 | 1.00 | 0.85 | 2 | **정성** |
| ② 상생과 협력의 공공노사관계를 구축 및 유지 노력 | 1.00 | 0.80 | 3 | **정성** |
| ③ 단체협약 내용의 합리성과 단체교섭 및 노사협의회 운영의 적절성 및 단체협약 개선을 위한 노력과 성과 | 1.00 | 0.80 | 3 | **정성** |
| ④ 개별공시 및 통합공시 기준 준수 여부 | 1.00 | 1.00 | - | **정량** |

**가. 지표정의**

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

**나 . 평가결과**

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

**· 가중치 : 1.00점**

**· 평 점 : 85.00점**

**· 득 점(등급) : 0.85점 (2등급)**

**· 평가의견**

- 카카오톡 채널 활용(전년 대비 이용자 179% 증가) 및 온라인 매거진 발송 등 미디어 환경 변화에 맞춘 디지털 소통 채널을 성공적으로 안착시켜 시민 접점을 획기적으로 확대하였음
- 네이버 카페 '과천사랑' 등 지역 내 영향력이 큰 온라인 커뮤니티를 상시 모니터링하여 재단 사업에 대한 생생한 피드백을 수집하고, 이를 경영 계획에 즉각 반영하려는 노력을 하였음

- 시민기자단을 통해 연간 40여 건 이상의 현장 취재와 분석을 실시함으로써, 공급자 위주의 홍보에서 벗어나 시민의 시각에서 사업 개선점을 도출하고 이를 실무에 환류하였음
- 관내 카페 등 민간 상권과의 협력매장 운영 및 유관기관(과천도시공사, 청소년재단 등)과의 MOU 체결을 통해 지역 사회 전반으로 문화 행정의 영향력을 넓히고 접근성을 높였음
- 전문기관 위탁 조사와 자체 QR 조사를 병행하여 축제, 공연, 전시 등 전 사업 영역에서 평균 4.0점 이상의 높은 만족도를 달성하였음

**② 상생과 협력의 공공노사관계를 구축 및 유지 노력**

**・가중치 : 1.00점**

**・평　점 : 80.00점**

**・득　점(등급) : 0.80점 (3등급)**

**・평가의견**

- 상반기 집행부 재구성으로 발생한 협의 공백을 하반기 집중 협의(정기·임시회 연쇄 개최)를 통해 신속히 복구하고, 노사 관계의 영속성을 확보하였음
- 예산 미확보 등 갈등 소지가 다분한 민감 현안에 대해 임시 노사협의회를 즉시 가동하여 '등급 간 편차 최저안 적용' 등 노사가 수용 가능한 접점을 전략적으로 이끌어내었음
- 종합감사 지적사항에 따른 인사·보수 규정 정비 시, 사측의 일방적 행정이 아닌 노사협의회의 사전 협의를 거침으로써 규정 개정의 수용성과 조직 내 준법 경영 의식을 제고함
- 쟁점 발굴부터 집중 협의, 합의 도출로 이어지는 체계적인 갈등 관리 프로세스를 가동하여, 자체평가급 예산 부족이라는 위기 상황에서도 노동쟁의 발생 건수 0건(Zero)을 유지함
- 노사 간 합의된 규정이나 처우 개선 사항이 현장에서 실무자들에게 불이익 없이 적용되고 있는지 정기적으로 점검하고, 그 결과를 다음 협의회에 보고하는 사후 관리 시스템을 보완할 것을 제언함

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

**· 가중치 : 1.00점**

**· 평 점 : 80.00점**

**· 득 점(등급) : 0.80점 (3등급)**

**· 평가의견**

- 정기 협의회에서 결론을 내지 못한 '성과급 지급안'과 같은 민감 현안을 해결하기 위해 즉시 임시 노사협의회를 가동하여 적기에 합의를 도출한 운영의 묘를 살렸음
- 순직 유족보상금 삭제, 명예퇴직 수당 지급 요건 강화 등 사회적 기준보다 과도했던 항목들을 공무원 수준으로 정비하여 공공기관으로서의 행정 신뢰도와 재무 건전성을 확보함
- 노사 간의 직접 체결을 통해 자치권을 확보(2022)하고, 이후 단 한 건의 노동쟁의 없는 안정적인 경영 환경을 지속해 온 파트너십이 우수함
- 음주운전 자진신고제 제도화 합의 등 민감한 인사 규정 강화에 노조의 동참을 이끌어냄으로써, 기관의 도덕성 제고를 위한 노사 공동의 책임 경영 의지를 실천함
- 예산 범위 내에서 비예산성 복지 프로그램이나 직무 몰입도를 높일 수 있는 근무 환경 개선책을 병행 검토할 필요가 있음

**④ 개별공시 및 통합공시 기준 준수 여부**

**· 가중치 : 1.00점**

**· 평 점 : 100점**

**· 득 점 : 1.00점**

**· 평가의견**

- 「지방출자·출연법」 제32조에 따른 개별공시 항목과 제33조에 따른 통합공시 항목을 모두 공개하였으며, 공시 시기 및 공개 여부 기준을 준수하였음
- 일반현황, 임원 및 인력현황, 직원현황, 경영성과, 재무현황, 감사결과, 안전보건관리 현황, 기타 항목 등 총 33개 통합공시 항목을 모두 공개하여 공시 관리의 완결성을 확보하였음

- 전년도 결산서, 임원 및 운영인력 현황, 인건비 예산과 집행 현황, 재무제표, 기본재산 현황 등 결산서 제출 후 7일 이내 공개 대상 항목을 기한 준수하여 공시하였음

**다. 잘된 점**

- 다각화된 소통 인프라 및 디지털 전환으로 카카오톡 채널 활용(전년 대비 이용자 179% 증가) 및 온라인 매거진 발송 등 미디어 환경 변화에 맞춘 디지털 소통 채널을 성공적으로 안착시켜 시민 접점을 획기적으로 확대하였음
- 시민 주도형 홍보 및 모니터링 활동 활성화노력으로 시민기자단을 통해 연간 40여 건 이상의 현장 취재와 분석을 실시함으로써, 공급자 위주의 홍보에서 벗어나 시민의 시각에서 사업 개선점을 도출하고 이를 실무에 환류한 점이 긍정적임
- 노조 집행부 부재에 따른 소통 공백의 신속한 정상화를 이루었음
- 갈등 해결 시스템의 실효적 운영으로 쟁점 발굴부터 집중 협의, 합의 도출로 이어지는 체계적인 갈등 관리 프로세스를 가동하여, 자체평가급 예산 부족이라는 위기 상황에서도 노동쟁의 발생 건수 0건(Zero)을 유지한 점이 돋보임

**라. 미흡한 점 및 개선방안**

- 감사 지적사항 대응이나 규정 정비 등 전문성이 요구되는 사안에 대해 노사가 함께 학습하고 논의할 수 있는 세미나나 워크숍을 정례화하여, 소통의 질적 수준을 고도화할 것을 권고함
- 현재의 산발적 의견 수렴 방식을 넘어, 시민이 직접 사업 아이디어를 제안하고 투표하는 '시민 제안 공모제' 등 다양한 요소를 도입하여 경영 참여의 깊이를 한 단계 높일 것을 권고함
- 시민기자단이나 이사회가 제안한 사항이 실제 사업에 어떻게 반영되었는지 그 '이행 결과'를 홈페이지 등을 통해 시민들에게 투명하게 환류함으로써, 소통의 완결성과 대외 신뢰도를 높이기 바람
- 기체결된 단체협약 조항들이 현재의 경영 환경 및 관계 법령에 부합하는지 정기적으로 이행 점검을 실시하고, 이를 바탕으로 차기 교섭 시 보다 합리적이고 발전적인 협약안을 도출할 것을 권고함

## (3) 재난안전관리를 위한 노력

| 평 가 지 표 | 가중치 | 득점 | 등급 | 지표 |
|---|---|---|---|---|
| **소 계** | **4.00** | **3.54** | **2** | **정성** |
| ① 재난안전관리 체계 구축의 적정성 | 2.00 | 1.80 | 1 | **정성** |
| ② 안전문화 정착을 위한 재난·안전 관리 역량 강화 노력 | 1.00 | 0.87 | 2 | **정성** |
| ③ 재난·안전관리체계 운영의 적절성 | 1.00 | 0.87 | 2 | **정성** |

**가. 지표정의**

○ 재난·안전관리를 위한 기관의 노력 정도를 평가한다.

**나 . 평가결과**

**① 재난안전관리 체계 구축의 적정성**

**· 가중치 : 2.00점**
**· 평 점 : 90.00점**
**· 득 점(등급) : 1.80점 (1등급)**
**· 평가의견**

- 재난·안전관리 기본계획 수립, 산업안전보건관리 기본계획 수립, 재난대응 매뉴얼 수립, 안전관리 TFT 구성·운영 등 재난·안전관리 체계를 구축하였음
- 안전관리 전담 TF 팀을 구성하였고 팀별 전담인력을 지정하였으며 담당자별 임무 및 역할이 명확히 제시되어 있어 체계적인 안전관리가 가능토록 하였음
- 재난안전대책본부 및 전담조직 구성으로 전사적 대응체계를 확립하였음
- 중대재해 배상책임공제 가입, 안전관리비 확보 등 재정기반을 강화하였음
- 각종 재난상황을 대비하여 분기별로 재난안전상황별 대응훈련을 실시하였음
- 공연장 안전 및 편의시설 확충을 위해 노후화된 공연장 시설 개선 요청 노력이 지속적으로 필요함

**② 안전문화 정착을 위한 재난·안전 관리 역량 강화 노력**

**· 가중치 : 1.00점**

**· 평 점 : 87.00점**

**· 득 점(등급) : 0.87점 (2등급)**

**· 평가의견**

- 안전관리 담당자를 대상으로 담당자로 지정된 후 6개월 이내 8시간 이상 법정 안전교육을 이수(이수율 100%)하여 전문성을 확보하였음
- 재난 훈련 시 민·관·공 합동훈련 실시로 실전 대응능력을 강화하였음
- 재난대비 안전훈련, 재난대비 상시훈련, 코드아담 합동훈련 등 안전사고 대응력 향상을 위한 시나리오 중심의 합동훈련을 실시하였음
- 유관기관과 함께 합동으로 실시한 코드아담 대응훈련은 기관들 간의 유기적인 관계를 맺을 수 있다는 점에서 높이 평가함
- 공연장 및 야외 행사 시 재해발생을 미연에 방지하기 위해 재해대처 계획 수립 및 안전교육을 실시하였음
- 위험요소를 개선하기 위해 시설별 위험성 평가 실시를 확대 실시할 필요가 있다고 판단됨

**③ 재난·안전관리체계 운영의 적절성**

**· 가중치 : 1.00점**

**· 평 점 : 87.00점**

**· 득 점(등급) : 0.87점 (2등급)**

**· 평가의견**

- 시설 안전점검을 일·주·월 별로 상시 점검함으로써 안전관리에 만전을 기하였음
- 시설 안전성 확보를 위하여 전문기관 위탁점검 및 법정 안전진단을 실시하였음
- 안전사고 재발방지를 위하여 사고원인 분석을 강화하여 해결책을 강구하였음
- 비상연락망 운영 및 유관기관 협력으로 신속 대응체계를 유지하였음
- 대소극장 무대예술 전문인을 100% 배치하였음
- 예술축제 이용객 안전 확보를 위하여 안전관리 위탁 및 의료인 배치 등 현장 중심으로 운영하였음

- 안전문화 안전의식 확산을 위한 홍보 활동을 강화할 필요가 있음

**다. 잘된 점**

- 재난·안전관리 기본계획 수립, 산업안전보건관리 기본계획 수립, 재난대응 매뉴얼 수립, 안전관리 TFT 구성·운영 등 재난·안전관리 체계를 구축하였음
- 안전관리 전담 TF 팀을 구성하였고 팀별 전담인력을 지정하였으며 담당자별 임무 및 역할이 명확히 제시되어 있어 체계적인 안전관리가 가능토록 하였음
- 재난안전대책본부 및 전담조직 구성으로 전사적 대응체계를 확립하였음
- 중대재해 배상책임공제 가입, 안전관리비 확보 등 재정기반을 강화하였음
- 안전관리 담당자를 대상으로 담당자로 지정된 후 6개월 이내 8시간 이상 법정 안전교육을 이수(이수율 100%)하여 전문성을 확보하였음
- 재난 훈련 시 민·관·공 합동훈련 실시로 실전 대응능력을 강화하였음
- 재난대비 안전훈련, 재난대비 상시훈련, 코드아담 합동훈련 등 안전사고 대응력 향상을 위한 시나리오 중심의 합동훈련을 실시하였음
- 유관기관과 함께 합동으로 실시한 코드아담 대응훈련은 기관들 간의 유기적인 관계를 맺을 수 있다는 점에서 높이 평가함
- 공연장 및 야외 행사 시 재해발생을 미연에 방지하기 위해 재해대처 계획 수립 및 안전교육을 실시하였음
- 시설 안전점검을 일·주·월 별로 상시 점검함으로써 안전관리에 만전을 기하였음
- 시설 안전성 확보를 위하여 전문기관 위탁점검 및 법정 안전진단을 실시하였음
- 안전사고 재발방지를 위하여 사고원인 분석을 강화하여 해결책을 강구하였음
- 비상연락망 운영 및 유관기관 협력으로 신속 대응체계를 유지하였음
- 대소극장 무대예술 전문인을 100% 배치하였음
- 예술축제 이용객 안전 확보를 위하여 안전관리 위탁 및 의료인 배치 등 현장중심으로 운영하였음

**라. 미흡한 점 및 개선방안**

- 공연장 안전 및 편의시설 확충을 위해 노후화된 공연장 시설 개선 요청 노력이 지속적으로 필요함

- 위험요소를 개선하기 위해 시설별 위험성 평가 실시를 확대 실시할 필요가 있다고 판단됨
- 안전문화 안전의식 확산을 위한 홍보 활동을 강화할 필요가 있음

## (4) 안전사고 건수

| 평 가 지 표 | 가중치 | 득점 | 등급 | 지표 |
|---|---|---|---|---|
| ① 안전사고 건수 | 1.00 | 1.00 | - | **정량** |

**가. 지표정의**

○ 안전사고는 내·외부 고객과 고객재산을 안전하게 관리하고 있는지를 평가한다.

**나 . 평가결과**

**① 안전사고 건수**

**· 가중치 : 1.00점**

**· 평 점 : 100점**

**· 득 점 : 1.00점**

**· 평가의견**

| 평 가 내 용 | 추 진 실 적 |
|---|---|
| ○ 공공기관이 관리하는 사업장 내 공공기관의귀책사유로 안전사고가 발생하는 경우<br><br>○ 안전사고 발생건수가 5건 이하 기관 : 0.5점 부여 후 나머지 0.5점으로 평가 | ○ 달성도 평가<br>기준치 / 최고목표 / 최저목표 / 실적 / 달성도<br>0 / 0 / 0 / 0 / 100%<br>-달성도=(25실적-최저목표)/(최고목표-최저목표)×100 =100% |

- 평가 전년도인 2024년도와 평가년도인 2025년 모두 안전사고 발생사항은 없음
- 재단의 귀책 사유로 인한 안전사고 건수가 발생하지 않도록 노력하고 있음

**다. 잘된 점**

- 평가 전년도인 2024년도와 평가년도인 2025년 모두 안전사고 발생사항은 없음

**라. 미흡한 점 및 개선방안**

- 해당사항 없음

## (5) 지역상생발전

| 평 가 지 표 | 가중치 | 득점 | 등급 | 지표 |
|---|---|---|---|---|
| **소 계** | **6.00** | **5.35** | **-** | |
| ① 지역사회·경제 공헌 및 지역의 사회·문화·환경 등의 발전을 위한 노력과 성과 | 3.00 | 2.55 | 2 | **정성** |
| ② 사회적 약자 배려 노력 | 1.50 | 1.30 | - | **혼합** |
| ③ 지역상생 구매실적 | 1.00 | 1.00 | - | **정량** |
| ④ 친환경 경영 노력 | 0.50 | 0.50 | - | **정량** |

**가. 지표정의**

○ 공공기관으로서 사회적 역할을 충실히 수행하기 위하여 추진한 지역 내의 다양한 공익적 활동과 기여도, 구매실적 등을 평가한다.

**나 . 평가결과**

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

**· 가중치 : 3.00점**

**· 평 점 : 85.00점**

**· 득 점(등급) : 2.55점 (2등급)**

**· 평가의견**

- 공공기관·학교·지역시설·아파트 단지 등 다양한 생활권 현장으로 운영 범위를

확대하여, 2025년 경기도 적극행정 우수사례 경진대회 우수상 수상으로 성과를 인정받음

- 과천시의 아파트 중심 도시구조와 공연장 접근성 한계를 지역문제로 설정하고, 과천시립예술단과 협업하여 찾아가는 음악회를 운영하였음
- 과천공연예술축제와 연계하여 관내 소상공인 12팀, 푸드트럭 2팀, 과천맛집 선발대회 5팀의 참여를 유도하였으며, 행복빵집, 아르덴도자기와 축제 MD상품을 공동 개발하는 등 문화행사와 지역상권을 연계한 협업 성과를 도출하였음
- 아티스트IN 과천을 통해 관내 9개 예술단체의 공연·전시 제작을 지원하고, 지역 예술단체 공유사무실 운영으로 3개 단체에 창작공간을 제공하여 지역 예술 생태계 기반 강화에 기여하였음

**② 사회적 약자 배려 노력**

| 평 가 지 표 | 가중치 | 득점 | 등급 | 지표 |
|---|---|---|---|---|
| **소 계** | **1.50** | **1.30** | **-** | |
| ㉠ 사회적 약자 관리 시스템 구축 노력 및 성과<br>사회적 약자를 위한 프로그램 운영실적 및 사후평가 | 1.00 | 0.85 | 2 | **정성** |
| ㉡ 장애인 의무고용제 준수 여부 | 0.50 | 0.45 | - | **정량** |

**㉠ - 사회적 약자 관리 시스템 구축 노력 및 성과**

**- 사회적 약자를 위한 프로그램 운영실적 및 사후평가**

**- 취업지원대상자(국가유공자 등), 고졸자 등 기능인재 추천채용, 북한이탈주민, 다문화 가정 등 사회적 약자 고용 노력 및 실적**

**・가중치 : 1.00점**

**・평 점 : 85.00점**

**・득 점(등급) : 0.85점 (2등급)**

**・평가의견**

- 찾아가는 음악회를 17회 운영하여 경로당, 군부대, 양로원, 요양원 등 공연장

접근이 어려운 계층의 문화향유 기회를 확대하였으며, 2025년 경기도 적극행정 우수사례 경진대회 우수상 수상으로 성과를 인정받음

- 군부대 장병 및 가족 등을 대상으로 6개 작품, 7회 공연, 총 230명의 관람을 지원하여 문화 접근성이 제한된 계층에 공연 관람 기회를 제공하였음
- 장애인 일반형 일자리 사업을 통해 2명을 배치하고, 전시실 및 공연장 방문자 안내 업무를 수행하게 하여 근로 기회 제공과 시설 운영 지원을 병행하였음
- 국가유공자, 장애인, 북한이탈주민, 다문화가족 등에 대해 채용시험 가산점을 부여하는 제도를 운영하여 사회적 약자의 채용 기회 보장 장치를 유지하였음

**㉡ 장애인 의무고용제 준수 여부**

**· 가중치 : 0.50점**

**· 평 점 : 90.00점**

**· 득 점 : 0.45점**

**· 평가의견**

| 측정산식 | 추 진 실 적 |
|---|---|
| 공공기관 장애인의무고용률<br>2025년 3.8% | 50인 이상 공공기관이 아니므로 의무고용 대상제외로<br>총점환산 방식 적용 |

- 재단은 50인 미만 기관으로 장애인 의무고용제 비해당 기관임
- 총점환산 방식 적용

**③ 지역상생 구매실적**

**· 가중치 : 1.00점**

**· 평 점 : 100점**

**· 득 점(등급) : 1.00점**

**· 평가의견**

- 사회적기업, 사회적협동조합, 사회적협동조합연합회, 마을기업, 자활기업 생산품 구매 실적(0.5점)
- 중소기업제품, 중증장애인생산품 등 사회적 약자 생산품 우선 구매실적(0.5점)
- 사회적기업 제품 구매를 12건, 3,172,000원으로 확대하여 전년 대비 구매금액 33% 증가를 달성하였으며, 중소기업 제품 11건, 4,190,100원 및 중증장애인 생산품 9건, 2,424,600원을 구매하여 사회적 약자 생산품 우선구매와 사회적 가치 실현에 기여하였음
- 구매 실적 총 구매액 대비 1% 이상시 만점
- 구매 실적 총 전년 구매액 대비 10% 이상시 만점

**④ 친환경 경영노력**

**· 가중치 : 0.50점**

**· 평 점 : 100점**

**· 득 점(등급) : 0.50점**

**· 평가의견**

- 친환경 차량 임차실적 1대 (아반떼 하이브리드)

**다. 잘된 점**

- 공공기관·학교·지역시설·아파트 단지 등 다양한 생활권 현장으로 운영 범위를 확대하여, 2025년 경기도 적극행정 우수사례 경진대회 우수상 수상으로 성과를 인정받음
- 과천공연예술축제와 연계하여 관내 소상공인 12팀, 푸드트럭 2팀, 과천맛집 선발대회 5팀의 참여를 유도하였으며, 행복빵집, 아르덴도자기와 축제 MD상품을 공동 개발하는 등 문화행사와 지역상권을 연계한 협업 성과를 도출하였음
- 중소기업 제품 구매액은 4,190,100원으로 총 구매액(405,363,180원)의 1% 기준액인 4,053,632원을 초과하여 만점 기준을 충족하였음
- 아티스트IN 과천을 통해 관내 9개 예술단체의 공연·전시 제작을 지원하고, 지역 예술단체 공유사무실 운영으로 3개 단체에 창작공간을 제공하여 지역 예술 생태계 기반 강화에 기여하였음
- 장애인 일반형 일자리 사업을 통해 2명을 배치하고, 전시실 및 공연장 방문자

안내 업무를 수행하게 하여 근로 기회 제공과 시설 운영 지원을 병행하였음

**라. 미흡한 점 및 개선방안**

- 관내 소상공인 참여, 푸드트럭 운영, 축제 MD상품 공동 개발 등 지역상생 협업을 추진하였으나, 협업이 축제 기간 중심으로 운영된 한계가 있었음. 차년도에는 관내 소상공인·유관단체와의 협업을 사전기획 단계부터 연계하고, 단순 참여형 협업이 아닌 공동기획·공동홍보·콘텐츠 개발형 협력사업으로 확대 추진할 필요가 있음
- 관내업체 우선구매를 통해 지역경제 활성화 실적을 확대하였으나, 구매실적이 사후 집계 중심으로 관리되어 발주 단계에서의 체계적 관리에는 보완이 필요하였음
- 문화소외계층 초청 관람 실적은 전년도 대비 감소하였으므로, 향후에는 군부대 중심 초청에서 벗어나 복지시설, 장애인 단체, 아동·청소년 기관 등으로 대상을 확대하여 운영할 필요가 있음
- 찾아가는 음악회는 운영 횟수 중심의 실적관리에 머물지 않도록 대상별 관람 인원, 만족도, 개선의견 등을 체계적으로 수집할 필요가 있음
- 사회적 약자 채용 우대는 가산점 제도 운영에 그치고 있어 실질적인 채용 확대 노력은 다소 제한적으로 보임. 향후에는 국가보훈대상자, 장애인 채용 등 실질적인 고용 확대에 힘쓸 필요가 있음
- 할인 이용현황을 정기적으로 분석하고, 장애인 관람 편의 개선과 연계하여 사회적 약자 문화향유 지원체계를 강화할 필요가 있음

## 제 3 절 고유영역 평가결과(경영성과)

### 1. 주요사업(사업성과 적절성)

| 평가부문 | 평가항목 | 평가지표 | 가중치 | 득점 | 등급 | 지표 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 경영성과 | 고유사업 목표의 적정성 및 달성정도 (7) | **소 계** | **7.00** | **5.99** | **2** | **정성** |
| | | 1. 고유사업에 대한 목표설정 및 관리의 타당성 | 5.00 | 4.25 | 2 | 정성 |
| | | 2. 신규사업 발굴노력 | 2.00 | 1.74 | 2 | 정성 |

**가. 지표정의**

○ 당해기관의 고유사업에 대한 목표 부여·관리 및 환류체계가 적정한지를 평가한다.

○ 고유사업에 대한 목표달성을 촉진하는 제도의 적절성을 평가한다.

**나 . 평가결과**

**① 고유사업에 대한 목표설정 및 관리의 타당성**

**· 가중치 : 5.00점**

**· 평 점 : 85.00점**

**· 득 점(등급) : 4.25점 (2등급)**

**· 평가의견**

- 내·외부 환경분석과 설립목적 및 기관장의 핵심가치를 근거로 중단기 발전전략을 수립하였음
- 재단은 기관의 설립목적에 부합하는 고유사업을 수행하였음
- 고유사업별로 추진목적을 설정하였고 목적 달성을 위해 노력하였음
- 사업별 추진결과는 계량화하여 실적치를 명확하게 파악할 수 있도록 하였음
- 과천공연예술 축제는 다양한 문화예술체험 진행으로 시민들의 문화욕구 충족 및 교육적 가치를 제고시켰음
- 재단은 고유사업 실적 모니터링을 통하여 운영 성과를 점검하였고 개선점을

도출·시행하였음

- 재단은 경영목표가 설정되지 않아 경영목표에 부합하는 전략과제가 제시되지 않았음
- 현재 실행 중인 고유사업 중에 평생학습, 평생교육, 생활문화사업 등에 대한 실행 프로그램이 횟수나 내용면에서 타 사업에 비해 상대적으로 미흡한 것으로 나타났음

**② 신규사업 발굴노력**

**· 가중치 : 2.00점**

**· 평 점 : 87.00점**

**· 득 점(등급) : 1.74점 (2등급)**

**· 평가의견**

- 재단은 SWOT 분석과 중앙정부 및 시 문화예술 정책방향을 토대로 SO 전략, ST 전략, WO 전략, WT 전략 등 4가지 전략에 따른 신규사업을 제시하였고 사업별로 추진실행 전략에 따라 해당 사업을 추진하였음
- 신규사업들은 중앙정부 정책방향, 시 정책방향, 재단 핵심가치, 재단 전략과제에 부응하는 사업들임
- 레크레이션 프로그램인 과천캠프닉데이는 시민들이 직접 프로그램에 참여하여 문화경험을 제공 받으므로써 문화예술에 접근할 수 있다는 점에서 높이 평가함
- 2025년도 신규사업은 연속성을가지고 2026년에도 확대 운영하였음
- 선택 집중 전략이라고 볼 수 있는 강점을 바탕으로 위협을 회피하는 ST 전략에 부합하는 신규사업은 없었음
- 강점을 바탕으로 기회를 살리는 역량확대 전략에 부합하는 사업을 좀 더 많이 발굴할 필요가 있음

**다. 잘된 점**

- 내·외부 환경분석과 설립목적 및 기관장의 핵심가치를 근거로 중단기 발전전략을 수립하였음
- 재단은 기관의 설립목적에 부합하는 고유사업을 수행하였음
- 고유사업별로 추진목적을 설정하였고 목적 달성을 위해 노력하였음

- 사업별 추진결과는 계량화하여 실적치를 명확하게 파악할 수 있도록 하였음
- 과천공연예술 축제는 다양한 문화예술체험 진행으로 시민들의 문화욕구 충족 및 교육적 가치를 제고시켰음
- 재단은 고유사업 실적 모니터링을 통하여 운영 성과를 점검하였고 개선점을 도출·시행하였음
- 재단은 SWOT 분석과 중앙정부 및 시 문화예술 정책방향을 토대로 SO 전략, ST 전략, WO 전략, WT 전략 등 4가지 전략에 따른 신규사업을 제시하였고 사업별로 추진실행 전략에 따라 해당 사업을 추진하였음
- 신규사업들은 중앙정부 정책방향, 시 정책방향, 재단 핵심가치, 재단 전략과제에 부응하는 사업들임
- 레크레이션 프로그램인 과천캠프닉데이는 시민들이 직접 프로그램에 참여하여 문화경험을 제공 받으므로써 문화예술에 접근할 수 있다는 점에서 높이 평가함
- 2025년도 신규사업은 연속성을 가지고 2026년에도 확대 운영하였음

**라. 미흡한 점 및 개선방안**

- 재단은 경영목표가 설정되지 않아 경영목표에 부합하는 전략과제가 제시되지 않았음
- 현재 실행 중인 고유사업 중에 평생학습, 평생교육, 생활문화사업 등에 대한 실행 프로그램이 횟수나 내용면에서 타 사업에 비해 상대적으로 미흡한 것으로 나타났음
- 선택 집중 전략이라고 볼 수 있는 강점을 바탕으로 위협을 회피하는 ST 전략에 부합하는 신규사업은 없었음
- 강점을 바탕으로 기회를 살리는 역량확대 전략에 부합하는 사업을 좀 더 많이 발굴할 필요가 있음

## 2. 경영효율성과

| 평가부문 | 평가항목 | 평가지표 | 가중치 | 득점 | 지표 |
|---|---|---|---|---|---|
| 경영성과 | 기관유형별 지표(25) | **소 계** | **25.00** | **21.46** | 정량 |
| | | **① 문화예술지원** | **(4.00)** | **(2.82)** | 정량 |
| | | ㉠ 문화활동기관 지원실적 | 2.00 | 0.82 | 정량 |
| | | ㉡ 문화활동 수혜자 지원 실적 | 2.00 | 2.00 | 정량 |
| | | **② 문화예술교육** | **(4.00)** | **(4.00)** | 정량 |
| | | ㉠ 시민 대상 프로그램 참여 실적과 매개자 대상 프로그램 참여실적 | 2.00 | 2.00 | 정량 |
| | | ㉡ 시도민 대상 프로그램 운영 횟수와 매개자 대상 프로그램 운영횟수 | 2.00 | 2.00 | 정량 |
| | | **③ 기획공연 추진** | **(5.0)0** | **(3.37)** | 정량 |
| | | ㉠ 기획공연 참여자 수 | 2.00 | 0.37 | 정량 |
| | | ㉡ 기획공연 예산확보 실적 | 2.00 | 2.00 | 정량 |
| | | ㉢ 기획공연 매출액 실적 | 1.00 | 1.00 | 정량 |
| | | **④ 문화시설 대관** | **(4.00)** | **(3.27)** | 정량 |
| | | **⑤ 문화복지** | **(4.00)** | **(4.00)** | 정량 |
| | | ㉠ 문화복지 이용자 참여 실적 | 2.00 | 2.00 | 정량 |
| | | ㉡ 문화복지 예산집행 실적 | 2.00 | 2.00 | 정량 |
| | | **⑥ 문화예술 향유 :** 문화예술향유 프로그램 참여자 실적 | **(4.00)** | **(4.00)** | 정량 |

## ① 문화예술지원

### 가. 지표정의

○ 당해기관이 문화예술단체을 지원한 건수 및 지원한 수혜자 수의 증가를 통해 지원 실적을 평가한다

### 나 . 평가결과

| 평 가 지 표 | 가중치 | 득점 | 지표 |
|---|---|---|---|
| **소 계** | **(4.00)** | **(2.82)** | **정량** |
| ㉠ 문화활동 기관 지원 실적 | 2.00 | 0.82 | 정량 |
| ㉡ 문화활동 수혜자 지원 실적 | 2.00 | 2.00 | 정량 |

**㉠ 문화활동기관 지원실적**

**· 가중치 : 2.00점**

**· 평 점 : 41.10점**

**· 득 점 : 0.82점**

**· 평가의견**

| 측 정 산 식 | 추 진 실 적 |
|---|---|
| ○ 문화 활동 기관 지원 실적<br>= ∑지원기관 수 | ○ 지원실적(개) |

| 구분 | 2022년 | 2023년 | 2024년 | 2025년 |
|---|---|---|---|---|
| 지원기관수 | 68 | 88 | 73 | 57 |

- 문화 활동 기관 지원 실적을 목표부여방식으로 평가하면 기준치는 76.33개이고 실적이 57개로 목표 달성률이 41.10%로 배점 2.00점에 0.82점을 득점함

| 기준치(개) | 2022년 | 2023년 | 2024년 | 기준치 |
|---|---|---|---|---|
| | 68 | 88 | 73 | 76.33 |
| 달성도평가(개) | 최고목표 | 최저목표 | 실적 | 달성도 |
| | 83.97 | 38.17 | 57.00 | 41.10% |
| 점수산출 | 배점 | 달성도점수 | | 득점 |
| | 2.00 | 41.10 | | 0.82 |

- 문화 활동 기관 지원 실적을 보면 예산축소로 인하여 73개 기관에서 57개 기관으로 감소하여 목표 달성률이 41%로 낮아 지원 기관 확대 방안을 마련해야 함

**㉡ 문화활동 수혜자 지원 실적**

**· 가중치 : 2.00점**

**· 평 점 : 100점**

**· 득 점 : 2.00점**

**· 평가의견**

| 측 정 산 식 | 추 진 실 적 |
|---|---|
| ○ 문화 활동 수혜자 지원 실적= Σ문화 활동 수혜자 수 | ○ 문화활동 수혜자 수(명) |

| 구분 | 2022년 | 2023년 | 2024년 | 2025년 |
|---|---|---|---|---|
| 수혜자수 | 22,686 | 24,147 | 45,594 | 35,310 |

- 문화 활동 수혜자 지원 실적을 목표부여방식으로 평가하면 기준치는 30,809명이고 실적이 35,310명으로 목표 달성률이 100%로 배점 2.00점에 2.00점을 득점함

| 기준치(명) | 2022년 | 2023년 | 2024년 | 기준치 |
|---|---|---|---|---|
| | 22,686 | 24,147 | 45,594 | 30,809 |
| 달성도평가(명) | 최고목표 | 최저목표 | 실적 | 달성도 |
| | 33,890 | 15,405 | 35,310 | 107.70% |
| 점수산출 | 배점 | 달성도점수 | | 득점 |
| | 2.00 | 100 | | 2.00 |

- 문화 활동 수혜자 수를 보면 45,594명에서 35,310명으로 예산 감소로 감소하였으나 목표 달성률은 100%로 우수한 실적임

**다. 잘된 점**

- 문화 활동 수혜자 수의 목표 달성률은 100%로 우수한 실적임

**라. 미흡한 점 및 개선방안**

- 문화 활동 기관 지원 실적을 73개에서 57개로 감소하여 목표 달성률이 41%로 낮아 예산을 확보하여 지원 기관 확대 방안을 마련해야 함

## ② 문화예술교육

**가. 지표정의**

○ 당해 재단에서 실시하는 문화예술교육 프로그램의 시도민 참여자 수, 프로그램 운영 횟수를 평가한다

**나 . 평가결과**

| 평 가 지 표 | 가중치 | 득점 | 지표 |
|---|---|---|---|
| **소 계** | **(4.00)** | **(4.00)** | **정량** |
| ㉠ 시민 대상 프로그램 참여실적과 매개자 대상 프로그램 참여실적 | 2.00 | 2.00 | 정량 |
| ㉡ 시도민 대상 프로그램 운영 횟수와 매개자 대상 프로그램 운영횟수 | 2.00 | 2.00 | 정량 |

**㉠ 시민 대상 프로그램 참여 실적과 매개자 대상 프로그램 참여실적**

**· 가중치 : 2.00점**

**· 평 점 : 100점**

**· 득 점 : 2.00점**

**· 평가의견**

| 측 정 산 식 | 추 진 실 적 |
|---|---|
| ○ 문화예술 교육프로그램 참여자 수 =∑ 시도민 대상 프로그램 참여자 수 | ○ 시도민 프로그램 참여자 수(명)<br>구분 / 2022년 / 2023년 / 2024년 / 2025년<br>참여자수 / 841 / 858 / 867 / 1,534 |

- 시도민 대상 프로그램 참여자 수를 목표부여방식으로 평가하면 기준치는 855명이고 실적이 1,534명으로 목표 달성률이 100%로 배점 2.00점에 2.00점을 득점함

| 기준치(명) | 2022년 | 2023년 | 2024년 | 기준치 |
|---|---|---|---|---|
| | 841 | 858 | 867 | 855 |
| 달성도평가(명) | 최고목표 | 최저목표 | 실적 | 달성도 |
| | 941 | 428 | 1,534 | 215.60% |
| 점수산출 | 배점 | 달성도점수 | | 득점 |
| | 2.00 | 100 | | 2.00 |

- 시도민 대상 프로그램 참여자 수는 867명에서 1,534명으로 비 예산사업 운영으로 증가하여 목표 달성률이 100%로 우수한 실적임

**㉡ 시도민 대상 프로그램 운영 횟수와 매개자 대상 프로그램 운영횟수**

**· 가중치 : 2.00점**

**· 평 점 : 100점**

**· 득 점 : 2.00점**

**· 평가의견**

| 측 정 산 식 | 추 진 실 적 |
|---|---|
| ○ 문화예술 교육프로그램 운영 횟수= ∑ 시도민 대상 프로그램 운영 횟수 | ○ 시도민 프로그램 운영 횟수<br>구분 / 2022년 / 2023년 / 2024년 / 2025년<br>운영횟수 / 684 / 705 / 864 / 994 |

- 시도민 대상 프로그램 운영 횟수를 목표부여방식으로 평가하면 기준치는 751회이고 실적이 994회로 목표 달성률이 100%로 배점 2.00점에 2.00점을 득점함

| 기준치(회) | 2022년 | 2023년 | 2024년 | 기준치 |
|---|---|---|---|---|
| | 684 | 705 | 864 | 751 |
| 달성도평가(회) | 최고목표 | 최저목표 | 실적 | 달성도 |
| | 826 | 376 | 994 | 137.30% |
| 점수산출 | 배점 | 달성도점수 | | 득점 |
| | 2.00 | 100 | | 2.00 |

- 시도민 대상 프로그램 운영 횟수는 864에서 994회로 증가하여 목표 달성률이 100%로 우수한 실적임

**다. 잘된 점**

- 시도민 대상 프로그램 참여자 수는 비 예산사업 운영으로 큰 폭으로 증가하여 목표 달성률이 100%로 우수한 실적임
- 시도민 대상 프로그램 운영 횟수는 전기 대비 증가하여 목표 달성률이 100%로 우수한 실적임

**라. 미흡한 점 및 개선방안**

- 해당사항 없음

## ③ 기획공연 추진

**가. 지표정의**

○ 당해 재단에서 연간 기획 공연 사업의 추진 노력과 실적을 평가한다

**나 . 평가결과**

| 평 가 지 표 | 가중치 | 득점 | 지표 |
|---|---|---|---|
| **소 계** | **(5.00)** | **(3.37)** | **정량** |
| ㉠ 기획 공연 참여자 수 | 2.00 | 0.37 | 정량 |
| ㉡ 기획 공연 예산확보 실적 | 2.00 | 2.00 | 정량 |
| ㉢ 기획 공연 매출액 실적 | 1.00 | 1.00 | 정량 |

**㉠ 기획 공연 참여자 수**

**· 가중치 : 2.00점**

**· 평 점 : 18.50점**

**· 득 점 : 0.37점**

**· 평가의견**

| 측 정 산 식 | 추 진 실 적 |
|---|---|
| ○ 기획 공연 참여자 수= Σ 기획 공연 참여자 수 | ○ 기획 공연 참여자 수(명)<br>구분 / 2022년 / 2023년 / 2024년 / 2025년<br>참여자수 / 14,274 / 24,985 / 22,332 / 12,549 |

- 기획 공연 참여자 수를 목표부여방식으로 평가하면 기준치는 20,530명이고 실적이 12,549명으로 목표 달성률이 18.50%로 배점 2.00점에 0.37점을 득점함

| 기준치(명) | 2022년 | 2023년 | 2024년 | 기준치 |
|---|---|---|---|---|
| | 14,274 | 24,985 | 22,332 | 20,530 |
| 달성도평가(명) | 최고목표 | 최저목표 | 실적 | 달성도 |
| | 22,583 | 10,265 | 12,549 | 18.50% |
| 점수산출 | 배점 | 달성도점수 | | 득점 |
| | 2.00 | 18.50 | | 0.37 |

- 기획 공연 참여자 수는 전기 22,332명에서 12,549명으로 사업비 감소로 큰 폭으로 감소하여 목표 달성률이 18%로 상당히 낮아 사업비를 확보하여 다양한 기획 공연을 유치하여 참여자 수를 증대하여야 함

**㉡ 기획 공연 예산확보 실적**

**· 가중치 : 2.00점**

**· 평 점 : 100점**

**· 득 점 : 2.00점**

**· 평가의견**

| 측정산식 | 추 진 실 적 |
|---|---|
| ○ 기획 공연 예산확보 실적<br>= ∑ 외주 재원 확보 실적 | ○ 기획 공연 예산확보 실적(천원)<br>구분 / 2022년 / 2023년 / 2024년 / 2025년<br>예산액 / 123,842 / 93,246 / 165,910 / 227,763 |

- 기획 공연 예산확보 실적을 목표부여방식으로 평가하면 기준치는 127,666천원이고 실적이 227,763천원으로 목표 달성률이 100%로 배점 2.00점에 2.00점을 득점함

| 기준치(천원) | 2022년 | 2023년 | 2024년 | 기준치 |
|---|---|---|---|---|
| | 123,842 | 93,246 | 165,910 | 127,666 |
| 달성도평가(천원) | 최고목표 | 최저목표 | 실적 | 달성도 |
| | 140,433 | 63,833 | 227,763 | 214.00% |
| 점수산출 | 배점 | 달성도점수 | | 득점 |
| | 2.00 | 100 | | 2.00 |

- 기획 공연 예산은 165백만원에서 227백만원으로 증가하여 목표 달성률이 100%로 우수한 실적임

**㉥ 기획 공연 매출액 실적**

**· 가중치 : 1.00점**

**· 평 점 : 100점**

**· 득 점 : 1.00점**

**· 평가의견**

| 측정산식 | 추 진 실 적 |
|---|---|
| ○ 기획 공연 매출액 실적<br>= ∑ 유료 티켓 판매액 | ○ 유료티켓 판매액 실적(천원)<br>구분 / 2022년 / 2023년 / 2024년 / 2025년<br>매출액 / 33,807 / 85,746 / 158,205 / 162,814 |

- 기획 공연 매출액 실적을 목표부여방식으로 평가하면 기준치는 92,586천원이고 실적이 162,814천원으로 목표 달성률이 100%로 배점 1.00점에 1.00점을 득점함

| 기준치(천원) | 2022년 | 2023년 | 2024년 | 기준치 |
|---|---|---|---|---|
| | 33,807 | 85,746 | 158,205 | 92,586 |
| 달성도평가(천원) | 최고목표 | 최저목표 | 실적 | 달성도 |
| | 101,845 | 46,293 | 162,814 | 209.80% |
| 점수산출 | 배점 | 달성도점수 | | 득점 |
| | 1.00 | 100 | | 1.00 |

- 기획 공연 매출액을 보면 158백만원에서 162백만원으로 가격 인상으로 증가하여 목표 달성률이 100%로 우수한 실적임

**다. 잘된 점**

- 기획 공연 예산은 165백만원에서 227백만원으로 증가하여 목표 달성률이 100%로 우수한 실적임
- 기획 공연 매출액은 가격 인상으로 전기 대비 증가하여 목표 달성률이 100%로 우수한 실적임

**라. 미흡한 점 및 개선방안**

- 기획 공연 참여자 수는 전기 22,332명에서 12,549명으로 사업비 감소로 큰 폭으로 감소하여 목표 달성률이 18%로 상당히 낮아 사업비를 확보하여 다양한 기획 공연을 유치하여 참여자 수를 증대하여야 함

## ④ 문화시설 대관

**가. 지표정의**

○ 당해 기관의 연간 전시관람용 공간의 가동률을 살펴봄으로써 전시관람용 공간 가동실적을 평가한다.

**나 . 평가결과**

**· 가중치 : 4.00점**

**· 평 점 : 81.75점**

**· 득 점 : 3.27점**

**· 평가의견**

| 측 정 산 식 | 추 진 실 적 |
|---|---|
| ○ 문화시설 연간 가동률(4점)<br>= 실제 가동일 수/가동 가능일 수<br>※공연장(2점)+문화제실(1.50점)+생활문화센터(0.50점) | ○ 연간 평균 가동률(%) |

| 구분 | 2022년 | 2023년 | 2024년 | 2025년 |
|---|---|---|---|---|
| 공연장 | 66 | 75 | 71 | 68 |
| 문화제실 | 64 | 72 | 84 | 73 |
| 생활문화센터 | 0 | 0 | 25 | 37 |

㉠ 공연장 연간가동률

- 문화시설 연간가동률 중 공연장의 가동률을 목표부여방식으로 평가하면 기준치는 70.67%이고 실적이 67.7%로 목표 달성률이 76.30%로 배점 2.00점에 1.53점을 득점함

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 공연장 | 기준치(%) | 2022년 | 2023년 | 2024년 | 기준치 |
| | | 66.30 | 74.50 | 71.20 | 70.67 |
| | 달성도평가(%) | 최고목표 | 최저목표 | 실적 | 달성도 |
| | | 77.73 | 35.33 | 67.70 | 76.30% |
| | 점수산출 | 배점 | 달성도점수 | | 득점 |
| | | 2.00 | 76.30 | | 1.53 |

- 공연장의 연간가동률은 전기 71%에서 67%로 낮아져 목표 달성률이 76%로 낮으므로 다양한 공연 기획으로 연간가동률 증대해야 함

㉡ 문화제실 연간가동률

- 문화시설 연간가동률 중 문화제실의 연간가동률을 목표부여방식으로 평가하면 기준치는 73.23%이고 실적이 72.9%로 목표 달성률이 82.60%로 배점 1.50점에 1.24점을 득점함

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 문화제실 | 기준치(%) | 2022년 | 2023년 | 2024년 | 기준치 |
| | | 63.90 | 72.30 | 83.50 | 73.23 |
| | 달성도평가(%) | 최고목표 | 최저목표 | 실적 | 달성도 |
| | | 80.56 | 36.62 | 72.90 | 82.60% |
| | 점수산출 | 배점 | 달성도점수 | | 득점 |
| | | 1.50 | 82.60 | | 1.24 |

- 문화제실의 연간가동률은 83%에서 73%로 낮아져 목표 달성률이 83%로 낮아 다양한 강의와 대관으로 가동률을 증대해야 함

㉣ 생활문화센터 연간가동률

- 문화시설 연간가동률 중 생활문화센터의 연간가동률을 목표부여방식으로 평가하면 기준치는 25.40%이고 실적이 37.40%로 목표 달성률이 100%로 배점 0.50점에 0.50점을 득점함

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 생활문화센터 | 기준치(%) | 2022년 | 2023년 | 2024년 | 기준치 |
| | | 0.00 | 0.00 | 25.40 | 25.40 |
| | 달성도평가(%) | 최고목표 | 최저목표 | 실적 | 달성도 |
| | | 27.94 | 12.70 | 37.40 | 162.10% |
| | 점수산출 | 배점 | 달성도점수 | | 득점 |
| | | 0.50 | 100 | | 0.50 |

- 생활문화센터의 연간가동률은 25%에서 37%로 증가하여 목표 달성률이 100%로 우수한 실적임

**다. 잘된 점**

- 생활문화센터의 연간가동률은 25%에서 37%로 증가하여 목표 달성률이 100%로 우수한 실적임

**라. 미흡한 점 및 개선방안**

- 공연장의 연간가동률은 전기 71%에서 67%로 낮아져 목표 달성률이 76%로 낮으므로 다양한 공연 기획으로 연간가동률 증대해야 함
- 문화제실의 연간가동률은 83%에서 73%로 낮아져 목표 달성률이 83%로 낮아 다양한 강의와 대관으로 가동률을 증대해야 함

## ⑤ 문화복지

**가. 지표정의**

○ 당해 재단의 문화 복지사업 성과를 통해 소외 및 취약계층 문화접근성 제고 및 문화예술 격차를 해소하기 위한 문화복지 지원 실적을 평가한다.

## 나. 평가결과

| 평 가 지 표 | 가중치 | 득점 | 지표 |
|---|---|---|---|
| **소 계** | **(4.00)** | **(4.00)** | **정량** |
| ㉠ 문화복지 이용자 참여실적 | 2.00 | 2.00 | 정량 |
| ㉡ 문화복지 예산집행 실적 | 2.00 | 2.00 | 정량 |

**㉠ 문화복지 이용자 참여 실적**

**· 가중치 : 2.00점**

**· 평 점 : 100점**

**· 득 점 : 2.00점**

**· 평가의견**

| 측 정 산 식 | 추 진 실 적 |
|---|---|
| ○ 문화복지 이용자 실적(2점)<br>= ∑ 문화복지 이용자 수 | ○ 문화복지 이용자 수(명) |

| 구분 | 2022년 | 2023년 | 2024년 | 2025년 |
|---|---|---|---|---|
| 이용자수 | 1,226 | 4,557 | 5,774 | 129,158 |

- 문화복지 이용자 수를 목표부여방식으로 평가하면 기준치는 3,852명이고 실적은 129,158명으로 목표 달성률이 100%로 배점 2.00점에 2.00점을 득점함

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 기준치(명) | 2022년 | 2023년 | 2024년 | 기준치 |
| | 1,226.00 | 4,557.00 | 5,774.00 | 3,852.33 |
| 달성도평가(명) | 최고목표 | 최저목표 | 실적 | 달성도 |
| | 4,237.57 | 1,926.17 | 129,158.00 | 5504.50% |
| 점수산출 | 배점 | 달성도점수 | | 득점 |
| | 2.00 | 100 | | 2.00 |

- 문화복지 이용자 수는 5,774명에서 129,158명으로 찾아가는 음악회 참여자 수가 큰 폭으로 증가하여 목표 달성률이 100%로 우수한 실적임

**㉡ 문화복지 예산집행 실적**

**· 가중치 : 2.0점**

**· 평 점 : 100점**

**· 득 점 : 2.00점**

**· 평가의견**

| 측 정 산 식 | 추 진 실 적 |
|---|---|
| ○문화복지 예산집행 실적<br>=∑ 문화복지 예산 집행액 | ○ 문화복지 예산 집행액(천원) |

| 구분 | 2022년 | 2023년 | 2024년 | 2025년 |
|---|---|---|---|---|
| 예산집행액 | 46,664 | 69,112 | 117,294 | 242,128 |

- 문화복지 예산집행 실적을 목표부여방식으로 평가하면 기준치는 77,690천원이고 실적은 242,128천원으로 목표 달성률이 100%로 배점 2.00점에 2.00점을 득점함

| 기준치(천원) | 2022년 | 2023년 | 2024년 | 기준치 |
|---|---|---|---|---|
| | 46,664.00 | 69,112.00 | 117,294.00 | 77,690.00 |
| 달성도평가(천원) | 최고목표 | 최저목표 | 실적 | 달성도 |
| | 85,459.00 | 38,845.00 | 242,128.00 | 436.10% |
| 점수산출 | 배점 | 달성도점수 | | 득점 |
| | 2.00 | 100 | | 2.00 |

- 문화복지 예산 집행액은 117백만원에서 242백만원으로 증가하여 목표 달성률이 100%로 우수한 실적임

**다. 잘된 점**

- 문화복지 이용자 수는 찾아가는 음악회 참여자 수가 큰 폭으로 증가하여 목표 달성률이 100%로 우수한 실적임
- 문화복지 예산 집행액은 117백만원에서 242백만원으로 증가하여 목표 달성률이 100%로 우수한 실적임

**라. 미흡한 점 및 개선방안**

- 해당사항 없음

## ⑥ 문화예술 향유

### 가. 지표정의

○ 문화예술 향유 프로그램의 참여자 수 증가를 통해 재단의 문화 향유 기회 확대 정도를 평가한다.

### 나 . 평가결과

**· 가중치 : 4.00점**

**· 평 점 : 100점**

**· 득 점 : 4.00점**

**· 평가의견**

| 측 정 산 식 | 추 진 실 적 |
|---|---|
| ○ 문화향유실적 = ∑ 문화예술 프로그램 참여자 수 | ○ 문화예술프로그램 참여자 수(명) |

| 구분 | 2022년 | 2023년 | 2024년 | 2025년 |
|---|---|---|---|---|
| 참여자수 | 155,687 | 226,054 | 278,218 | 302,765 |

- 문화예술프로그램 참여자 수를 목표부여방식으로 평가하면 기준치는 219,986명이고 실적은 302,765명으로 목표 달성률이 100%로 배점 4.00점에 4.00점을 득점함

| 기준치(명) | 2022년 | 2023년 | 2024년 | 기준치 |
|---|---|---|---|---|
| | 155,687.00 | 226,054.00 | 278,218.00 | 219,986.33 |
| 달성도평가(명) | 최고목표 | 최저목표 | 실적 | 달성도 |
| | 241,984.97 | 109,993.17 | 302,765.00 | 146.00% |
| 점수산출 | 배점 | 달성도점수 | | 득점 |
| | 4.00 | 100 | | 4.00 |

- 문화예술 프로그램 참여자 수를 보면 과천축제는 감소하였으나 예술단과 신규사업의 참여자 수가 증가하여 목표 달성률이 100%로 우수한 실적임

### 다. 잘된 점

- 문화예술프로그램 전체 참여자 수는 증가하여 목표 달성률이 100%로 우수한 실적임

### 라. 미흡한 점 및 개선방안

- 과천축제와 기획 공연과 전시의 참여자 수가 전기 대비 소폭 감소하여 참여자 수 증대 방안을 마련해야 함

## 3. 고객만족 성과

| 평가부문 | 평가항목 | 평가지표 | 가중치 | 득점 | 지표 |
|---|---|---|---|---|---|
| 경영성과 | 고객만족 | 고객만족도 조사 결과 | 10.0 | 9.45 | 정량 |

가. 지표정의

○ 당해기관의 외부고객 만족도를 조사하여 고객만족도를 평가한다.

**나. 평가결과**

**· 가중치 : 10.00점**

**· 평 점 : 94.45점**

**· 득 점 : 9.45점**

**· 평가의견**

| | |
|---|---|
| - 당해연도 평가(100점 만점)<br>- 고객만족도 조사 결과 값을 반영 | ○ 전년 대비 개선도 평가<br>- 최고목표 : 전년도 실적 + (100점 - 전년도 실적) × 10%<br>- 최저목표 : 0점<br>$평점 = \frac{실적}{100점} \times 60점 + \frac{실적}{전년도실적 + (100점 - 전년도실적) \times 10\%} \times 40점$<br>=94.45점 |

**측정 결과**

| 구분 | | | 결과 |
|---|---|---|---|
| 조사표본수 | | | 100 |
| 고객만족도 | 서비스 상품 | 편리성 | 4.67 |
| | | 충족성 | 4.81 |
| | | 전문성 | 4.68 |
| | | 혁신성 | 4.68 |
| | 서비스 전달 | 접근성 | 4.30 |
| | | 대응성 | 4.49 |
| | | 지원성 | 4.59 |
| | | 고객지향성 | 4.71 |
| | 서비스환경 | 쾌적성 | 4.53 |
| | 서비스결과 | 삶의 질 향상 기여도 | 4.70 |
| | | 지역사회 발전 기여도 | 4.73 |
| | 체감 만족도 | | 4.66 |
| | 종합만족도 점수 | | **4.63(90.75)** |
| | 전년도 만족도 점수 | | **4.23(80.75)** |

- 만족도 값은 100점 환산점수로 표시하였음
- 당해연도 고객만족도 점수가 90점 이상으로 나타나 개선도 부분은 만점으로 평가함(평가편람 참조)
- 종합만족도 점수가 90.75점으로 매우 높은 만족도를 보였음
- 충족성 항목에 대한 만족도가 상대적으로 가장 높았음
- 접근성 항목에 대한 만족도가 상대적으로 가장 낮았음
- 개선도 평가를 감안할 경우 평점은 94.45점으로 나타났음
- 평가년도 종합만족도 점수는 90.75점으로 전년도 80.75점 보다 10.0점 상승한 것으로 나타났음
- 접근성 항목에 대한 만족도가 상대적으로 낮으므로 해당 항목의 만족도를 높일 수 있는 방안을 강구할 필요가 있음

**다. 잘된 점**

- 종합만족도 점수가 90.75점으로 매우 높은 만족도를 보였음
- 충족성 항목에 대한 만족도가 상대적으로 가장 높았음
- 응답자의 약 99%가 문화재단의 시설 및 서비스를 계속 이용할 의향이 높다는 반응을 보였음

**라. 미흡한 점 및 개선방안**

- 접근성 항목에 대한 만족도가 상대적으로 가장 낮았음
- 접근성 항목에 대한 만족도를 높일 수 있는 방안을 강구할 필요가 있음