

# 2019년(2018년도 실적) 광명시 출자·출연기관 경영실적평가 보고서

2019. 6



빛을 품은  
광명시



# 제 출 문

광명시청 귀하

본 보고서를 『2019년(2018년도 실적) 광명시 출자·출연기관 경영실적평가』 용역의 기관 경영실적평가 결과보고서로 제출합니다.

2019. 06.

수행 기관 : 맥스컨설팅(주)

연구책임자 : 김 종 주(책임 연구원)



# 목 차

제1장 경영평가 개요 .....	1
제1절 평가 개요 .....	3
1. 평가 목적 및 범위 .....	3
2. 평가배경 및 목적 .....	4
3. 평가대상 기관 .....	5
제2절 평가 체계 .....	6
1. 평가체계 개요 .....	6
2. 평가지표 .....	7
3. 평가방법 .....	8
4. 평가단 구성 .....	16
5. 평가 절차 .....	16
제2장 경영평가 결과 .....	19
제1절 평가결과 요약 .....	21
제2절 기관 평가결과 .....	22

# 표 목 차

[표 I-1] 평가대상기관 기관 기본현황 .....	5
[표 I-2] 평가대상기관 기관장 기본현황 .....	5
[표 I-3] 경영평가영역 정의 .....	6
[표 I-4] 평가지표 체계 .....	7
[표 I-5] 정성지표 평가기준 .....	31
[표 I-6] 평가단 구성 .....	61
[표 I-7] 경영평가수행 일정 .....	71
[표 II-1] 기관평가 종합결과 .....	12
[표 II-2] 광명문화재단의 기관 평가결과 .....	22
[표 II-3] 광명문화재단 평가점수표 .....	82

# 제1장 경영평가 개요

제1절 평가 개요

제2절 평가 체계





# 제1절 평가 개요

## 1 평가 목적 및 범위

### 가 평가 근거

- 지방자치단체 출자·출연기관의 운영에 관한 법률 제28조 (경영실적의 평가)
- 광명시 출자·출연기관 운영에 관한 조례 제10조 (경영실적 평가 등)

#### 지방자치단체 출자·출연기관의 운영에 관한 법률

- 제28조(경영실적의 평가) ① 지방자치단체의 장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 출자·출연기관에 대해서는 매 회계연도 종료 후 6개월 이내에 전년도 경영실적을 평가하고, 그 결과를 행정자치부장관에게 통보하여야 한다.
  1. 지방자치단체의 지원금(대통령령으로 정하는 방법과 산정 기준에 따라 계산한 금액을 말하며, 법령 또는 조례에 따라 직접 지방자치단체의 업무를 위탁받거나 독점적 사업권을 부여받은 기관의 경우에는 그 위탁 업무나 독점적 사업으로 인한 수입액을 포함한다)이 해당 기관 총수입액의 2분의1 이상인 기관
  2. 지방자치단체의 지분이 해당 기관 자본금 또는 재산의 100분의25 이상인 기관
  3. 지방자치단체의 지분이 해당 기관 자본금 또는 재산의 100분의25 미만인 기관 중 제2조 제3항 각 호에 해당하는 기관

### 광명시 출자·출연기관 운영에 관한 조례 제10조

- 제10조(경영실적 평가 등) ① 시장은 출자·출연 기관에 대한 경영실적 평가·진단의 기본 방향, 방법 및 결과 활용 등을 포함한 경영실적·진단 평가계획을 수립하여야 한다.
- ② 제1항에 따라 수립한 경영실적 평가계획서는 매년 12월말까지, 경영진단계획서는 경영진단 대상기관으로 선정된 후 1개월 이내에 대상기관에 통보하여야 한다.
- ③ 경영실적 평가계획서에는 출자·출연기관의 경영목표 달성도, 경영성과, 업무의 능률성, 공익성 및 고객서비스, 기관장의 성과계약 이행실적 평가, 기관의 역량 등에 관한 평가가 포함되어야 한다.
- ④ 시장은 법 제28조에 따른 경영실적 평가를 위하여 필요한 경우 출자·출연 기관의 소속 직원의 의견진술과 현지조사를 실시할 수 있다.
- ⑤ 영 제20조제2항 제2호에 따라 경영실적평가와 관련하여 정하는 사항이란 다음 각 호를 말한다.
1. 전년도 예산서와 결산서
  2. 전년도 사업운영계획서 및 사업 실적 보고서
  3. 회계감사 보고서(회계감사를 실시하지 않는 기관 제외)
  4. 재무제표와 그 부속서류

## 2 평가배경 및 목적

### 가 평가 배경

- 지방자치단체 출자·출연기관 운영에 관한 법률(2014. 9. 25)이 시행됨에 따라 광명시는 출연기관에 대한 경영평가의 필요성이 제기됨
- 그에 따라 기관별 성격과 특수성을 고려하여 객관적인 평가지표를 개발하여 평가의 신뢰성을 확보하고, 평가지표에 따라 산하기관의 경영평가를 실시하도록 함
- 기관별 평가지표 개발 및 평가업무 수행은 외부전문기관에 위탁하여 평가의 객관성 및 신뢰성, 공정성을 제고하도록 함

### 나 평가 목적

- 광명시 출연기관의 경영전반에 대하여 공정하고 객관적인 평가체계를 마련하고 정기적으로 경영성과를 평가함으로써, 기관의 책임경영체제를 구축하여 경영의 효율성과 투명성을 높이고, 사회적 책임성을 강화하여 지역사회에 기여토록 하는 한편, 시와 정책목표를 공유하여 궁극적으로 기여도를 제고하기 위함
- 광명시 출연기관은 자치단체의 재정지원으로 운영되기 때문에, 사후통제를 통하여 경영효율성을 증대시킬 필요성이 있고, 경영평가 결과에 따라 제기된 문제점을 개선하는 등 책임경영체제를 구축하기 위함

## 다 평가 범위

---

### 1) 평가대상 범위

- 평가대상은 광명시 산하의 1개 출연기관으로 대상기관은 광명문화재단임

### 2) 평가기간 범위

- 평가기준년도: 2018년(일부항목 제외)
- 평가시점: 2018년 회계연도 결산 기준

### 3 평가대상 기관

- 광명시가 출연한 광명문화재단 1개 기관을 평가대상으로 함

▶ [표 1-1] 평가대상기관 기관 기본현황

번호	기관명	조직	정/현원	비고
1	광명문화재단	1처 ,6팀	35명 / 27명	

▶ [표 1-2] 평가대상기관 기관장 기본현황

번호	기관명	기관장	임기	비고
1	광명문화재단	임철빈	2019.02.12.~2021.02.11 (임기 2년)	

## 제2절 평가 체계

### 1 평가체계 개요

- 경영평가는 1개 출연기관 평가를 실시하며, 평가영역은 리더십/전략, 경영시스템, 경영성과, 사회적 가치, 정책준수 영역(대분류지표)으로 구분하여 구성

▶ [표 | -3] 경영평가영역 정의

평가영역 구분	정의
리더십·전략	기관의 사명과 사회적 역할 파악 및 경영목표 달성을 위한 노력과 성과, 대내외 이해관계자와의 협력증진 노력과 성과 비전·미션 달성을 위한 경영전략 수립 및 실행, 핵심사업 성과 달성을 위한 자원배분 및 추진과정의 적정성
경영시스템	기관의 설립목적, 조직성과 달성을 위한 효율적인 기반 구축 및 운영 여부 지방출자·출연기관 관련 법령, 인사·조직지침, 예산편성 및 집행지침 등의 준수 여부
경영성과	주요사업성과, 고유사업목표의 적정성 및 달성정도, 고객만족도 등 경영활동 성과를 제대로 창출하고 있는지 여부
사회적 가치	일자리 확대 및 일자리 질 개선, 주민참여·윤리경영·노사상생·재난안전·지역사회공헌·사회적약자 배려·친환경 경영 등 사회적 책임을 통해 공동체 발전에 기여하고 있는지 여부
정책준수	인건비인상률 준수 등 범정부적으로 추진하고 있는 국가정책 및 지방자치단체의 지방출자·출연기관 경영정책 등을 제대로 이행하고 있는지 여부

- 경영평가단은 공공기관 경영평가업무를 수행한 경험이 있는 외부전문가들로 구성하여 서면 및 현장 평가 실시
  - 기관의 종합평가점수 및 평가등급, 각 평가지표에 따른 평가의견 제시
  - 기관의 발전방향 및 개선과제를 권고함

## 2 평가지표

▶ [표 1-4] 평가지표 체계

평가영역	평가부문	평가지표	지표유형	배점
리더십 전략(10)	리더십(5)	경영층 리더십·전문성	정성	5
	전략(5)	중장기 및 주요사업 계획	정성	5
경영시스템 (15)	운영 적절성(5)	인사·조직, 재무, 예산관리의 적정성	정성	5
	인사조직 (4)	지원기능 인력 비율	정량	1
		관리직(팀장급 이상) 비율	정량	1
		외부전문가 구성·참여율	정량	1
		임직원 교육 실적	정량	1
	재무관리 (3)	자체수입률	정량	1
		일반관리비충당율	정량	1
		금융부채비율	정량	1
	예산관리 (3)	복리후생비 집행	정량	1
		업무추진비 집행 및 공개	정량	1
조달계약 실적		정량	1	
경영성과 (40)	사업성과지표 (25)	공연용 공간 가동실적	정량	3
		전시관람용 공간 가동실적	정량	3
		문화예술 향유	정량	5
		문화예술 지원	정성	5
		문화복지	정성	4
		문화예술교육	정량	5
	사업성과 적절성(10)	기관 고유사업 목표의 적정성 및 달성 정도	정성	10
고객만족(5)	고객만족도 조사 결과	정량	5	
사회적 가치 (25)	일자리 확대(10)	일자리 창출	혼합	5
		일자리 질 개선	정성	5
	사회적 책임(15)	고객 및 주민참여	정성	3
		윤리경영	정성	2
		노사 상생	정성	2
		시설·안전관리	정성	2
		지역사회 공헌	정성	2
		사회적 약자 배려	혼합	2
		친환경 경영	정성	2
채용비리 방지	정량	-1.5		
정책 준수(10)	공공기관 정책 준수 여부	임금피크제 운영의 적정성	정량	1
		인건비인상률 준수	정량	1
		경영평가 성과급 지급	정량	1
		외부감사 지적사항 이행	정량	1
		경영공시 및 통합공시 준수	정량	1
		블라인드 채용 도입 여부	정량	-1
		근로시간 단축 준수 여부	정량	-1
	자치단체 정책 준수 여부	정성	5	
평가점수 합계				100

### 3 평가방법

#### 가 평가연도 구분 및 정의

##### 1) 연도의 구분(2019년 평가 기준)

- 평가대상연도 또는 당해연도는 2018년도를 의미
  - 2019년 경영평가는 2018년도 실적에 대한 경영평가를 의미하므로, 평가대상연도 또는 당해연도는 2018년도를 의미
- 전년도는 2017년도를 의미
- 직전 3개년 실적 평균은 2015년~2017년도의 실적을 평균한 값을 의미

##### 2) 가중치, 평점과 득점

- 가중치 : 평가지표의 중요도를 반영하여 평가지표에 부여된 배점을 의미
- 평점 : 평가지표에 대한 평가점수를 100점 만점으로 표시한 점수로, 지표정의서에 정의된 평가방법에 따라 점수를 산정
  - 평가지표의 평점은 0점 미만이 되거나 100점을 초과할 수 없음(감점제 적용 지표 제외)
  - 둘 이상의 별도 평점산식을 합산하여 지표의 평점을 산정하는 경우 각 산식의 평점은 0점 미만이 되거나 각 산식에 부여된 만점을 초과할 수 없음
- 득점 : 평가지표의 가중치에 평점을 곱하여 산출된 평가점수로서, 소수점 셋째 자리에서 반올림하여 소수점 둘째 자리까지 표시

##### 3) 상향지표와 하향지표

- 상향지표 : 수치가 클수록 경영성적이 좋은 지표를 의미
  - (예) 영업수지비율
- 하향지표 : 수치가 작을수록 경영성적이 좋은 지표를 의미
  - (예) 부채비율

## 나 평가지표 측정방식

### 1) 정량지표 측정방식

- 정량지표는 과거실적, 추세 등을 고려하여 기준 목표에 따른 달성도를 평가
  - 원칙적으로, ① 목표대실적, ② 목표부여, ③ 단계별평가 방법 중 지표성격에 가장 부합된다고 판단되는 하나의 방법을 선택하여 평가
  - 평가 유형별로 동일한 지표에 대해서는 특별한 사유(신설 등)가 없는 한, 동일한 평가 방법을 적용
- 평가가 불가능한 지표 및 분할 평가지표 중 평가가 불가능한 부분에 대해서는 이를 평가에서 제외하고 총점환산방식을 적용
  - 총점환산방식은 총점환산방식을 적용해야 하는 모든 평가지표(세부평가내용 포함)를 제외한 나머지 지표의 평균 평점을 해당지표의 평점으로 부여하는 것을 의미
- 세부평가내용 각 항목을 개별적으로 평가하여 득점을 구한 후 항목별 득점을 합산하여 평가지표의 총득점을 계산
- 평점계산, 개선도 평가, 가중치 등에 대하여 지표정의서에 별도로 명시된 경우에는 그에 따름

#### ① 목표대실적

- 적용 대상
  - 목표대실적 방법은 신규사업 또는 전년도 실적이 없을 경우, 평가에 이용되는 분모가 100을 넘길 수 없을 때 사용
  - 주로 신규사업 등과 같이 증가율을 평가하기 어렵거나 객석점유율, 가동률 등과 같이 실적의 증가가 100을 넘지 않는 경우를 의미
- 목표달성도 계산
  - 관련 지표정의서에서 별도의 평가방법을 제시하지 아니한 경우, 해당 기관이 제시한 목표를 근거로 하여 다음과 같이 목표달성도를 계산

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



● 평점 계산

- 목표달성도가 높을수록 경영성적이 좋은 상향지표와 낮을수록 경영성적이 좋은 하향지표로 구분하여 다음과 같이 계산

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

- 평점의 상·하한치는 각각 100점을 초과하거나 0점에 미달할 수 없음

● 목표 사정

- 목표는 예산(1차 추경시는 본예산, 2차 이상 추경시는 1차 추경예산을 기준) 또는 별도자료에 의하거나, 자체적으로 설정하여 자치단체에 통보한 것 중 하나를 지표 성격을 고려하여 인정하되, 다음의 경우에는 평가위원이 목표를 조정할 수 있음

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

- 그러나 이는 사업수익목표달성도와 같이 목표가 비율이 아닌 수치로 표현되는 경우에 국한하며, 단위사업의 종결 등으로 인한 경우는 제외

● 목표 변경

- 정부 및 지자체 정책의 변경 등 불가피한 사정이 있어 경영목표를 변경한 경우, 변경한 목표를 중심으로 평가  
 - 다만, 변경한 목표는 객관적 자료에 의해 경영평가단으로부터 타당성을 인정받을 경우로 한정

● 예외사항

- 재무제표를 토대로 목표비율을 산정하는 지표(예: 영업수지비율)의 경우, 추정

재무제표가 없거나 발생주의에 의한 예산편성이 아니면 0점으로 처리

● 극단치 처리

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

② 목표부여

● 목표달성도 계산

- 해당지표에 부여된 최고·최저목표를 기준으로 다음과 같이 목표달성도를 계산

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

● 평점 계산

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

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

● 목표 부여

- 최고·최저목표는 지표성격 등을 고려하여 이론상 최고·최저치, 기준치에 일정률을 곱하여 산출하는 방법, 과거 실적을 기준으로 통계 분포에 의하는 방법, 경영목표를 감안하는 방법 등을 적용할 수 있음(지표정의서에 기준치 및 목표부여 방식 명시)
- 상향지표의 경우 최고목표는 기준치×110% 최저목표는 기준치×50%를 부여하고, 하향지표의 경우 최고목표는 기준치×90%, 최저목표는 기준치×150%를 부여(시설용량 등, 지표 특성에 따라 별도의 목표를 부여 가능)

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

※ 최고목표와 최저목표는 이론상 가능한 최고치 또는 최저치를 초과할 수 없음

- 목표 설정의 기준치는 직전 3개년 실적의 평균으로 하되, 전년도 실적이 없는 경우는 '목표대실적' 방법으로 평가하고, 1개년 또는 2개년 실적만 존재하는 경우에는 1개년 실적 또는 2개년 실적의 평균값을 기준치로 함

- 극단치 처리방법

- 상향지표의 기준치 실적이 음수(-)인 경우에는 하향지표의 평가방법 적용
- 기준치 실적이 영(0)인 경우의 평점은 다음과 같이 부여함

구 분	평 점	
	상향지표	하향지표
당해연도 실적 > 0	100점	0점
당해연도 실적 = 0	83.33점	83.33점
당해연도 실적 < 0	0점	100점

### ③ 단계별평가

- 적용대상 지표 (지표정의서에 명시)

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

- 평가점수의 부여

- 지표별로 발생가능한 실적에 따라 단계를 구분하여 각 단계별로 평가점수를 부여
- 단계의 구분과 단계별 평가점수에 관한 구체적인 내용은 지표정의서에 의함

### 2) 정성지표 측정방식

- 정성지표는 9단계 절대평가의 방법으로 평가하되, 평가대상 기관의 조직·인력 규모 등 경영여건을 고려하여 평점을 부여
- 세부평가내용 각 항목에 가중치가 부여되어 있는 경우에는 세부평가내용 각 항목에 대해서 개별적으로 절대평가의 방법을 적용하여 득점을 구한 후 항목별 득점을 합산하여 평가지표의 총득점을 계산하며,

- 그렇지 않은 경우에는 세부평가내용 각 항목에 대해서 개별적으로 평가하지 아니하고  
세부평가내용 전체를 대상으로 절대평가를 적용

▶ [표 | -5] 정성지표 평가기준

등급	평가기준	평점
1	① 평가지표에서 요구하는 평가내용을 충분히 만족하는 경우 ② 특별한 경영개선 노력의 결과로 과거실적을 훨씬 상회하는 경우 ③ 주어진 경영여건에서 최선을 다한 것으로 판단되고, 해당 부서 직원들의 업무연찬 노력정도가 객관적 자료에 의하여 현저하게 인정되는 경우	90점 이상 ~ 100점
2	① 1등급에서 요구하는 기준을 대부분 충족하나 1등급 수준에는 다소 못 미친다고 인정되는 경우	90점 미만 ~80점
3	① 평가지표에서 요구하는 평가내용을 대체로 만족하는 경우 ② 전기평가지적사항 및 비효율적인 부문을 개선하는 등 상당한 노력 인정되는 경우 ③ 창의력을 발휘하여 자의적인 업무수행을 하였으나 개선의 여지가 일부 있는 경우	80점 미만 ~70점
4	① 3등급에서 요구하는 기준을 대부분 충족하나 3등급 수준에는 다소 못 미친다고 인정되는 경우	70점 미만 ~60점
5	① 평가지표에서 요구하는 평가내용을 다소 만족하는 경우 ② 과거에 비해 실적이 양호하거나 주어진 여건 하에서 당연히 기대되는 실적을 달성한 경우	60점 미만 ~50점
6	① 평가지표에서 요구하는 사항에 미흡한 경우 ② 사업실적 미달, 예산낭비 요소 등이 발견되며, 부진사업에 대한 분석 및 개선노력이 미흡한 경우 ③ 해당부서 직원들의 노력의 정도가 미흡하여 과거수준의 실적에 다소 미달하는 경우	50점 미만 ~40점
7	① 6등급에서 요구하는 기준에 해당하나 6등급 수준에는 다소 못 미친다고 인정되는 경우	40점 미만 ~30점
8	① 평가지표에서 요구하는 사항을 결여한 경우 ② 사업실적이 지극히 불량하거나 집행상 중대한 결점이 있는 경우	30점 미만 ~20점
9	① 8등급 기준에 미달할 뿐 아니라, 문제점·결점에 대한 인식이 약하고, 대책 강구 등 개선 검토 의지가 없다고 인정되는 경우	20점 미만 ~0점

## 3) 고객 만족도 측정방식

- 고객만족도 평가는 외부 고객 만족도 조사를 반영한 방식으로 평가함

구분	측정 방식
고객 만족도 평가 방식	<p>◆ 고객만족도 평가방식 : 당해연도 점수(가중치 60%)와 전년대비개선도(가중치 40%)를 반영한 방식으로 평가함</p> <p>◆ 고객만족도 점수 산정</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 당해연도 평가 (60점 만점) <ul style="list-style-type: none"> <li>- 최고목표 : 100점</li> <li>- 최저목표 : 0점</li> </ul> </li> <li>• 전년대비 개선도 평가 (40점 만점) <ul style="list-style-type: none"> <li>- 최고목표 : 전년도 실적 + (100점 - 전년도 실적) × 10%</li> <li>- 최저목표 : 0점</li> </ul> </li> <li>• 총 평점 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 평점 = <math>\frac{\text{실적}}{100\text{점}} \times 60\text{점} + \frac{\text{실적}}{\text{전년도 실적} + (100\text{점} - \text{전년도 실적}) \times 10\%} \times 40\text{점}</math></li> </ul> </li> </ul> <p>* 신규 기관 또는 평가 유예 등의 사유로 전년도 고객만족도조사 점수가 없는 경우 전년대비 개선도 평가는 총점환산을 적용한다.(개선도 평가 제외) * 당해연도 고객만족도 점수가 90점 이상일 경우, 개선도 부분은 만점으로 평가함 * 외부고객 만족도조사 표본이 25표본 미만이거나, 기관의 여건상 만족도 조사를 실시하지 못하는 경우 정성평가로 대체 가능</p>

## 다 평가등급 기준 및 부여

- 평가등급 부여
  - 평가점수에 따라 아래와 같이 등급부여

평가점수	90점 이상	89~85점	80~84점	75~79점	75점 미만
등 급	가	나	다	라	마

- 절대점수 기준을 원칙으로 하되, 상위등급 비율이 과다할 경우(‘가’·‘나’등급 합계 40% 초과 등) 경영평가유형별 상대적 격차 및, 등급별 분포 등을 고려하여 ‘광명시출자·출연기관운영심의위원회’ 심의를 거쳐 등급조정 가능

● 등급 결정방법

- ‘광명시출자·출연기관운영심의위원회’ 심의결과를 반영하여 광명시장이 결정

● 기타 고려사항

- 비리 등 도덕성 등 문제로 사회문제화된 지방출자·출연기관은 등급 부여 시 별도 고려 가능
- 경영실적평가와 관련하여 금품·향응 제공 등 공정한 평가를 저해한 기관은 원칙적으로 ‘마’등급을 부여하되, 부정의 정도를 고려하여 ‘광명시출자·출연기관운영심의위원회’ 심의를 거쳐 상향조정 가능
- 허위·오류자료 발견 시 해당점수 미부여 및 광명시출자·출연기관운영심의위원회의 심의를 거쳐 경영평가등급 ‘미흡’등급 부여, 성과급 지급 제외

고의성 여부	중대성 정도 <sup>주)</sup>	결과 처리
허위 발견시	중대한 사안	해당지표 0점 처리 및 등급 ‘마’부여
	경미한 사안	해당지표 0점 처리 및 등급 1단계 하향 조정
오류 발견시	중대한 사안	해당지표 0점 처리
	경미한 사안	해당지표 점수 보정

주) 허위·오류의 정도가 해당지표의 실제 받아야 할 점수에 50% 이상 영향을 끼친 경우 중대로 판정

## 4 평가단 구성

- 광명시 1개 출연기관의 경영평가를 위한 평가위원은 총 5명으로 하고, 다음의 평가단 구성요건에 따라 평가위원단을 구성함
  - 지방공기업·공공기관·광역자치단체 등의 경영평가에 관한 전문지식과 경험이 풍부한 자
  - 지방공기업·공공기관·광역자치단체 등의 경영평가 관련분야에 전문지식이 있는 대학 조교수 이상
  - 3년 이상 실무경험이 있는 공인회계사·변호사 또는 경영컨설팅전문가
- 평가위원은 리더십, 전략, 경영활동, 사업성과 등 각 전문분야별로 구분하여 전문지식과 경영평가수행 경험을 보유한 인원으로 선정함

▶ [표 1-6] 평가단 구성

구분	이름	소속
평가위원장	김서용	아주대학교 행정학과 교수
평가위원	김기형	송실대학교 행정학과 교수
	이병량	경기대학교 행정학과 교수
	김종주	맥스컨설팅(주) 이사

## 5 평가절차

### 가 평가수행 절차

- 각 기관에서 작성하여 제출한 2018년도 기관실적보고서를 기반으로 서면 및 현장평가를 병행하여 실시함
- 서면 및 현장평가 실시 후, 평가결과에 대해 각 기관별로 이의신청을 통해 이의제기 내용 및 소명사항을 접수하여 검토·반영한 후 최종평가결과를 확정함

## 나 평가수행 일정

▶ [표 1-7] 경영평가수행 일정

주요 활동 내용	일정	비고
경영평가 실시계획(대상기관, 지표 등) 착수보고 및 설명회	5/10	예산과/문화체육과 /문화재단/ 맥스컨설팅(주)
기관 지표 관련 의견 수렴 / 반영	5/11 ~ 5/17	
경영실적보고서 작성·제출	5/17 ~ 6/10	문화재단
서면 평가 및 현장평가 실시	6/10 ~ 6/17	평가위원 맥스컨설팅(주)
경영평가보고서(초안) 작성	6/17	평가위원 맥스컨설팅(주)
경영평가보고서(초안) 송부	6/18 ~ 6/21	맥스컨설팅(주) 평가위원
경영평가보고서(초안)에 대한 이의신청 (보고서 송부 후 7일 이내)		
이의신청내용 검토 (이의신청내용에 대한 처리기준 검토 및 확정)		
경영평가결과(종합보고서) 검토 및 작성	6/21 ~ 6/25	맥스컨설팅(주)
경영평가결과, 등급분류, 경영진단 대상기관 심의·확정	6/26	예산과/ 운영심의위원회
최종보고		
경영평가 결과, 등급분류, 경영진단 대상기관 통보	-	문화재단





## **제2장 경영평가 결과**

**제1절 평가결과 요약**

**제2절 기관별 평가결과**



# 제1절 평가결과 요약

## 1 기관 평가결과 요약

### 가 종합 평가결과

- 광명시 출연기관인 광명문화재단의 경영평가를 실시한 결과, ‘다’등급의 평가를 받음
  - 리더십, 중·장기 전략, 사업성과 적절성, 사회적책임 부문에서 비교적 낮은 평가를 받음

▶ [표 II-1] 기관평가 종합결과

평가영역	평가부문	광명문화재단
리더십/전략 (10)	리더십(5)	3.40
	전략(5)	3.20
경영시스템 (15)	운영 적절성(5)	4.00
	인사조직(4)	3.50
	재무관리(3)	3.00
	예산관리(3)	2.39
경영성과 (40)	사업성과지표(25)	21.50
	사업성과 적절성(10)	7.40
	고객만족(5)	4.08
사회적가치 (25)	일자리 확대(10)	8.30
	사회적 책임(15)	10.3
정책준수(10)	공공기관 및 자치단체 정책 준수(10)	9.50
평가점수 합계		80.57
평가 등급		다
평가 수준		보통

## 제2절 기관 평가결과

### 1 광명문화재단

#### 가 기관 평가결과

- 기관은 '다'등급의 평가를 받음

#### ▶ [표 II-2] 광명문화재단의 기관 평가결과

구분	평가등급	평가수준
기관	다	보통

#### 나 기관 평가결과

##### 1) 리더십/전략

- 중장기적인 발전방안을 마련할 필요가 있으며, 조직구조를 사업중심, 기능중심의 구조로 변화시킬 필요가 있음
- 기관운영에서 핵심인 인력 및 예산관련해 보다 구체적인 발전방안을 제시할 필요가 있음
- 전략-사업-성과간 구조를 체계화할 필요가 있으며, 특히 성과관리를 위한 성과지표 설정과 이에 대한 관리가 필요함

##### 2) 경영시스템

- 조직관리와 관련해 대상, 장소 중심의 조직편제를 사업중심, 기능중심으로 재편할 필요성이 있음

- 인력관리에서 인력의 안정화를 위해서 중장기 인력수급 계획을 수립하여야 함. 특히 비정규직 정규직화에 대한 대응계획 수립이 필요함. 구성원의 인적 역량을 제고하기 위해서 교육훈련 강화가 필요함
- 재정관리와 관련해 중장기 관점에서 재단의 수익구조를 어떻게 가져갈지 재정전략계획의 수립과 실행이 필요함
- 임직원 교육 강화, 복리후생비 집행 강화가 필요함

### 3) 경영성과

- 공연장 가동율, 문화향유실적 등에서 높은 성과를 보이고 있으나 내용적 측면의 질적 수준의 제고가 필요함
- 기관의 사업에 대한 목표체계를 제시하고 있으며, 조직신설에 따라 새로운 사업을 발굴하고자 하는 내부노력이 지속적으로 이루어지고 있음. 다만 각 사업별 목표와 성과평가 지표가 명확하게 제시되고 있지 않음. 전반적으로 주요사업들의 성과를 체계적으로 점검·관리하기 위한 성과관리시스템의 구축과 운영이 필요함

### 4) 사회적가치

- 청년 고용, 결원에 대한 신규 채용, 육아휴직 활용 실적 등 일자리 창출의 측면에서 기관의 노력이 있으나, 관련 중장기 계획 및 이행 계획 등의 수립을 통해 기관의 노력과 실적을 체계적으로 관리가 필요함
- 민원 해소를 중심으로 고객만족도를 제고하려는 노력을 기울이고 있는 점이 확인되나 중장기 계획, 관련 규정, 실행 인프라 등 기본적인 수준의 체계를 갖추어야 할 필요가 있음
- 지역사회를 위한 공익사업의 추진 실적과 사회적 기업 제품 및 서비스 구매 실적이 우수한 것으로 평가하나 지자체와의 협업 등을 통하여 지역경제 및 지역사회 발전에 기여할 수 있는 대표 사업을 개발할 필요가 있음

## 5) 정책준수

- 2017년 출범한 기관의 특성상 기관의 정체성 및 사업 활성화 등을 위한 지방 자치단체 차원의 정책권고가 이루어졌고 이에 대해 적절한 방안을 제시하고 있음

## 다 우수한 점

## 1) 리더십/전략

- 설립초기의 상황변화를 반영하여 광명문화재단 혁신을 위한 방향과 전략을 마련한 바 있음
- 기관설립을 위해서 기초적인 법제도적인 정비가 이루어졌으며, 필요한 인력을 적기에 확보하고자 노력하였음
- 원활한 노사관계를 유지하고, 내부직원들간 소통과 화합이 잘 이루어져 협력적 조직문화가 형성됨
- 대내외 이해관계자 협력증진과 관련해 시민, 전문가와의 네트워크를 형성하였으며, 대시민 의견수렴을 통해 만족도 관리를 실시하였음

## 2) 경영시스템

- 시민을 고려하여 핵심 고객에게 자원이 투입될 수 있도록 조직을 구성하였으며, 경영전략을 반영하여 예산배분이 이루어져 있음
- 경영전략에 따른 경영혁신을 위해서 업무처리 표준화, 간소화가 이루어졌으며, 노사협의회 운영을 통해 직원경영 참여 및 정보공유가 이루어졌음
- 지역예술인 지원을 강화하기 위해서 다양한 프로그램을 운영하였음. 이해관계자 의견수렴을 위해서 광명문화·예술정책 포럼 등을 운영하였음
- 인사관리와 관련해 상벌체계 마련, 취업규칙, 여성관련 복지제도를 정비하였음. 회계처리와 관련해 기본적인 업무처리절차, 시스템 구축이 이루어졌음

### 3) 경영성과

- 공연장의 가동율이 매우 높음. 전국평균이 49.9%, 경기도 평균이 47.7%, 광명문화재단의 경우 74%를 보이고 있음. 전시관람용 공간의 가동율이 76%로 매우 높게 나타나고 있으며, 전국대비 154%의 가동율을 보이고 있음
- 문화예술향유 실적이 전국평균이 11.8건, 9,452명이라는 점에서 높은 향유 비율을 보이고 있음

### 4) 사회적가치

- 전체 정원 35명 가운데 청년 고용 실적이 10명으로 청년 의무고용비율 3%를 크게 초과하여 청년 의무고용비율 달성 하였음
- 규정에 근거하여 2인이 육아휴직을 활용한 실적이 있으며 이에 대한 대체인력 채용을 통하여 일자리 창출에 기여하였음
- 고객민원 해소 통합시스템 등의 기본적인 민원처리 절차를 수립하여 실제로 수렴된 민원에 대해 적절히 대응하였음
- 임직원 행동강령을 제정하여 윤리경영을 위한 기본적인 규정 체계를 갖추었으며 규정을 통해 행동강령책임관, 청탁방지담당관을 지정하는 등 관련 실행 인프라를 구축하였음

### 5) 정책준수

- 외부감사 지적 사항에 대하여 이행 및 적절한 보고가 완료되었으며, 경영공시 및 통합공시를 준수한 것으로 평가됨
- 임금인상률, 생활임금 기준 단가를 반영한 예산 수립 등 지방자치단체의 정책 권고를 적절히 수용하고 있는 것으로 평가함



## 라 미흡한 점

### 1) 리더십/전략

- 조직의 중장기적인 비전, 전략체계를 재정비할 필요가 있는 것으로 판단됨. 특히 전략, 사업, 성과관리간 연계성을 강화할 필요가 있음.
- 기관의 목표를 달성하는데 있어 사업수지, 인력 및 조직의 구조조정, 사업 활성화 등과 관련해 보다 구체적인 대응체계가 마련되어야 함. 특히 인력 구조를 장기적으로 어떻게 가져가야 할지에 대한 계획과 전략이 필요함.
- 사업별로 실행계획 및 성과를 체계적으로 점검·관리할 수 있는 프로세스 및 체계 마련이 필요함

### 2) 경영시스템

- 조직구조와 관련해 기능 및 사업구조 중심의 구조개편이 필요함. 이를 위해 체계적인 조직진단이 선행되어야 함. 인사관리에서는 중장기 인력수급 계획을 수립하여 인력운영의 안정화를 유도할 필요가 있음
- 재정관리와 관련해 사무위임전결 규정내 회계관련 규정 등을 정비하여 회계규정을 체계화할 필요가 있음. 예산운영과 관련해 시설노후화에 대비하고, 공연장 활용가능성을 제고하기 위해서 시설정비가 지속적으로 이루어져야 함
- 임직원 교육을 강화하고, 복리후생비 적기집행이 필요함

### 3) 경영성과

- 공연장 가동율이 높은 이유는 공연장의 부족, 공연장 구조적 제약으로 인한 수용 인원의 한계가 존재함
- 전국대비 높은 향유비율을 보이고 있으나 프로그램별로 볼 때 특정 프로그램에 대한 향유비율이 상대적으로 매우 높게 나타나고 있음
- 문화예술지원에서 지원내용을 볼 때 동아리관련 기관과 활동에 대한 지원이 대다수를 차지하고 있어 대상기관의 다양성을 강화할 필요가 있음

- 문화복지 프로그램의 경우 전략적으로 새로운 프로그램을 발굴할 필요가 있음

#### 4) 사회적가치

- 일자리 창출을 위한 인력운용계획의 수립이 이루어지지 않은 상황으로 중장기 계획 및 연간 계획의 수립을 통해 일자리 창출을 위한 노력과 실적을 체계적으로 관리할 필요가 있음
- 고객만족도 제고를 위한 중장기 계획, 로드맵 및 연간 계획 등이 미수립된 상황으로 관련 계획의 수립과 고객만족을 위한 기관의 전담 부서 및 고객 참여형 심의 기구의 구성 등 관련 실행 인프라를 구축할 필요가 있음

#### 5) 정책준수

- 경영공시에 있어서 기관의 규정 등을 홈페이지 등을 통하여 공시할 것을 권고함

## 마 평가점수표

▶ [표 II-3] 광명문화재단 평가점수표

평가영역	평가부문	평가지표	지표 유형	배점	평가점수
리더십 전략(10)	리더십(5)	경영층 리더십·전문성	정성	5	3.40
	전략(5)	중장기 및 주요사업 계획	정성	5	3.20
경영시스템 (15)	운영 적절성(5)	인사·조직, 재무, 예산관리의 적정성	정성	5	4.00
		인사조직 (4)	지원기능 인력 비율	정량	1
	재무관리 (3)	관리직(팀장급 이상) 비율	정량	1	1.00
		외부전문가 구성·참여율	정량	1	1.00
		임직원 교육 실적	정량	1	0.50
	예산관리 (3)	자채수입률	정량	1	1.00
		일반관리비충당율	정량	1	1.00
		금융부채비율	정량	1	1.00
		복리후생비 집행	정량	1	0.42
	경영성과 (40)	사업성과지표 (25)	업무추진비 집행 및 공개	정량	1
조달계약 실적			정량	1	0.97
공연용 공간 가동실적			정량	3	3.00
전시관람용 공간 가동실적			정량	3	3.00
문화예술 향유			정량	5	4.00
문화예술 지원			정성	5	4.00
사업성과 적절성(10)		문화복지	정성	4	3.50
		문화예술교육	정량	5	4.00
고객만족(5)		기관 고유사업 목표의 적정성 및 달성 정도	정성	10	7.40
사회적 가치 (25)		일자리 확대(10)	고객만족도 조사 결과	정량	5
	사회적 책임(15)		일자리 창출	혼합	5
		일자리 질 개선	정성	5	4.00
		고객 및 주민참여	정성	3	2.20
		윤리경영	정성	2	1.80
		노사 상생	정성	2	1.60
		시설·안전관리	정성	2	1.80
		지역사회 공헌	정성	2	1.40
		사회적 약자 배려	혼합	2	1.50
	친환경 경영	정성	2	0.00	
채용비리 방지	정량	-1.5	-		
정책 준수(10)	공공기관 정책 준수 여부	임금피크제 운영의 적정성	정량	1	1.00
		인건비인상률 준수	정량	1	1.00
		경영평가 성과급 지급	정량	1	1.00
		외부감사 지적사항 이행	정량	1	1.00
		경영공시 및 통합공시 준수	정량	1	1.00
		블라인드 채용 도입 여부	정량	-1	-
		근로시간 단축 준수 여부	정량	-1	-
	자치단체 정책 준수 여부	정성	5	4.50	
평가점수 합계				100	80.57
평가등급					다

## 바 세부 평가결과

### 1) 리더십/전략 부문-리더십

#### 가) 경영층 리더십·전문성

점수배점	5점	지표유형	정성	평가점수	3.4
지표정의	○ 기관의 사명과 사회적 역할 파악 및 경영목표를 달성하기 위한 노력과 성과를 평가한다. ○ 자치단체, 지방의회, 지역주민 등 대내·외 이해관계자와의 협력증진을 위한 노력과 성과를 평가한다.				
세부 평가내용	① 기관의 사명과 사회적 역할 파악 (1.4점 / 2.0점) - 기관의 최고경영자로서 조직체의 사명과 사회적 역할을 파악하고, 적극적 경영의지를 표명하고 있는가? - 기관 발전을 위한 비전과 미션이 구체적으로 제시되어 있으며, 추진과정에서 발생하는 문제를 적절히 관리하고 있는가? - 비전과 미션이 부서별·개인별로 공유되고 있으며, 이를 점검하기 위한 모니터링 체계가 구축되어 있는가? ② 경영목표 달성을 위한 노력과 성과 (1.0점 / 1.5점) - 기관의 목표달성과 경영상 발생하는 문제(예 : 사업수지, 인력 및 조직 구조조정, 사업 활성화, 노사문제 등 경영 전반에 발생하는 문제) 해결을 위한 방안을 제시하고, 목표달성을 위해 노력하고 있는가? - 기관의 경영목표를 달성하기 위한 부문별·부서별 추진체계가 구축되어 있으며, 그 성과는 적절한가? - 내부만족도 조사 등을 통하여 직원의 동기부여(동기부여 방안이나 특수시책)나 필요한 교육·지원 등을 시행하고 이를 성과향상과 연계시키기 위하여 노력하고 있는가? ③ 대내·외 이해관계자와의 협력 증진을 위한 노력과 성과 (1.0점 / 1.5점) - 지방자치단체 및 의회와의 협력관계, 지원(예산, 사업확보 등) 정도는 적절하게 이루어지고 있는가? - 지역주민, 시민단체, 유관기관과의 협력 및 유대관계를 강화하기 위한 노력과 그 성과는 적절한가?				

#### ① 평가의견

- 기관설립을 초기 단계로 기관의 설립을 위한 제도적인 기반을 구축하는데 노력하였음
- 중장기적인 발전방안을 마련할 필요가 있으며, 조직구조를 사업중심, 기능중심의 구조로 변화시킬 필요가 있음
- 기관운영에서 핵심인 인력 및 예산관련해 보다 구체적인 발전방안을 제시할 필요가 있음

## ② 우수한 점

- 기관설립을 위해서 기초적인 법제도적인 정비가 이루어졌으며, 필요한 인력을 적기에 확보하고자 노력하였음
- 광명문화재단 혁신을 위한 방향과 전략을 설정하여 재단이 가야할 방향을 제시하였음
- 원활한 노사관계를 유지하고, 내부직원들간 소통과 화합이 잘 이루어져 협력적 조직문화가 형성됨
- 대내외 이해관계자 협력증진과 관련해 시민, 전문가와의 네트워크를 형성하였으며, 대시민 의견수렴을 통해 만족도 관리를 실시하였음

## ③ 미흡한 점

- 기관성립 이후 조직의 중장기적인 비전, 전략체계를 재정비할 필요가 있는 것으로 판단됨. 특히 전략, 사업, 성과관리간 연계성을 강화할 필요가 있음. 사업내용의 구성에서 장단기 추진과제를 구분할 필요가 있으며, 사업추진을 위한 방법론을 보다 구체화할 필요가 있음
- 기관의 목표를 달성하는데 있어 사업수지, 인력 및 조직의 구조조정, 사업활성화 등과 관련해 보다 구체적인 대응체계가 마련되어야 함. 특히 인력구조를 장기적으로 어떻게 가져가야 할지에 대한 계획과 전략이 필요함. 아울러 기능중심의 조직구조를 조기에 정착시킬 필요가 있음
- 대내외적으로 기관을 발전을 위해서 지방자치단체 및 의회의 협력네트워크를 강화할 필요가 있으며, 지역내 문화예술단체와의 연계성을 강화할 필요가 있음

## 2) 리더십/전략 부문-전략

### 가) 중장기 및 주요사업 계획

점수배점	5점	지표유형	정성	평가점수	3.2
지표정의	○ 당해 기관의 중장기전략이 경영환경 변화에 적절히 대응하고, 설립목적에 부응한 비전과 미션으로부터 도출되었으며, 사업별·부서별 목표와 연계되어 타당하게 수립되고 운영되는지를 평가한다. ○ 주요사업별로 인력·예산 등 조직자원이 적절하게 배분되어 체계적으로 관리되고 있으며, 사업추진 과정에 대한 점검과 환류가 적절히 작동하고 있는지를 평가한다.				
세부평가내용	① 중장기전략 수립의 타당성 (2.0점/ 3.0점) - 당해 기관의 전략이 설립목적에 기반한 비전 및 미션으로부터 도출되어 적절하게 연계되어 있는가? - 당해기관의 전략이 대내·외적인 경영환경 변화를 분석하여 적절하게 수립되어 있는가? - 당해기관의 전략이 사업별·부서별 목표와 연계되어 타당하게 수립되어 있는가? ② 조직자원 배분·관리 및 사업추진과정 점검 (1.2점/ 2.0점) - 주요사업별로 인력·예산 등 조직자원이 적절하게 배분되고 있는가? - 주요사업별 실행계획을 체계적으로 점검·관리하는 프로세스가 마련되어 적절히 운영되고 있는가? - 사업추진과정에서 발생하는 여건변화 등에 대하여 모니터링·성과점검 등을 추진하는 프로세스를 마련하여 운영하고 있는가? - 주요사업 추진상의 환경변화·문제점 등을 명확히 파악하고, 그에 따른 개선방안을 마련하여 실행하고 있는가?				

#### ① 평가의견

- 기관설립의 목적을 반영하여 전략체계도 제시되고 있으며, 전략별 담당부서, 사업내용에 제시되고 있음
- 다만 전략체계의 구성이 대내외 환경변화를 체계적으로 분석하여 이루어진 것은 아니며, 전략체계내에서 장단기 사업운영전략이 제시되고 있지 않음
- 사업별로 인력·예산 등 조직자원이 적절하게 배분되었는지 검토할 필요가 있음. 이를 위해 체계적인 조직진단이 필요함
- 전략-사업-성과간 구조를 체계화할 필요가 있으며, 특히 성과관리를 위한 성과지표 설정과 관리가 필요함

#### ② 우수한 점

- 당해 기관의 설립목적에 기반한 비전 및 미션, 전략이 도출되어 있으며, 비전 및 미션과 각 조직들의 사업내용이 어느 정도 연계가 이루어져 있음

- 설립초기의 상황변화를 반영하여 광명문화재단 혁신을 위한 방향과 전략을 마련한 바 있음

### ③ 미흡한 점

- 비전과 전략체계가 제시되고 있으나 대내외적인 경영환경을 체계적으로 분석하고 있지 않으며, 전략과 사업별, 부서별 목표의 연계가 체계적으로 제시되고 있지 않음. 특히 사업별 성과지표의 연계가 이루어지지 않고 있어 성과관리의 체계화가 필요함
- 주요사업별로 인력·예산 등 조직자원이 적절하게 분배되었는지 점검이 필요함. 이를 위해서 정밀한 조직진단을 실시하여 조직구조를 합리적으로 재설계할 필요가 있음
- 사업별로 실행계획 및 성과를 체계적으로 점검·관리할 수 있는 프로세스 마련이 필요함

### 3) 경영시스템 부문-운영 적절성

#### 가) 인사·조직, 재무·예산 관리의 적정성

점수배점	5점	지표유형	정성	평가점수	4.0
지표정의	○ 조직구조 및 운영의 적절성, 인사관리의 적절성, 재정계획의 적정성, 예산운영 및 집행의 적정성 등을 평가한다.				
세 부 평가내용	① 조직관리의 적절성 ( 1 점 / 1.5점) - 당해 기관의 미션 및 전략 달성을 위한 적절한 조직이 구성되어 있는가? - 경영환경 분석 및 조직진단 결과를 바탕으로 조직의 구조 및 기능을 개선하고 있는가? - 의사소통채널 구축여부, 문제 발생시 지원 정도 등 사업부서와 지원부서 간의 협력수준은 적절한가? ② 인사관리의 적절성 ( 1 점 / 1.0점) - 인사관리를 위한 제도가 합리적이며, 직무 및 직급에 적합한 역량기준을 적용하여 채용 및 승진이 투명하게 이루어지고 있는가? - 채용 및 인사관리의 성과를 측정하기 위한 관리지표를 설정하고, 이를 정기적으로 모니터링하고 있는가? - 구성원들의 교육수요를 반영하여 직원들의 직무능력과 경력을 체계적으로 개발하기 위한 다양한 교육프로그램을 운영하고 있는가? - 안전 및 청렴문화 정착을 위한 교육을 적절히 수행하고 있는가? ③ 재정계획의 적정성 ( 1 점 / 1.5점) - 당해 기관의 재정여건을 고려한 재정운영방향이 설계되어 있는가? - 자치단체의 정책운영방향 등을 반영하여 재정계획의 합리성을 제고하기 위해 노력하고 있는가? - 중장기 재정계획과 당해연도 예산과의 연동화수준이 적절한가? - 주요사업별 재정계획에 대한 예측시나리오 수립 등 기관의 재정여건 변화에 대한 체계적인 대응노력을 하고 있는가? ④ 예산운용 및 집행의 적정성 ( 1 점 / 1.0점) - ‘지방출자·출연기관 예산편성 및 집행기준’을 충실히 이행하고 있는가? - 예산편성 및 집행이 적정한가? - 결산 및 회계관리제도가 적정한가?(결산절차의 적절성, 회계관리제도의 적절성 및 운영개선 노력, 운영비 예산의 합리적 집행을 통한 당해연도 예산 대비 운영비예산 절감실적, 예산 대비 집행의 차이분석 및 사후관리의 적정성, 예산집행의 투명성 및 합리적 예산집행 노력도 등)				

#### ① 평가의견

- 조직관리와 관련해 대상, 장소 중심의 조직편제를 사업중심, 기능중심으로 재편제할 필요성이 있음
- 인력관리에서 인력의 안정화를 위해서 중장기 인력수급 계획을 수립하여야 함. 특히 비정규직 정규직화에 대한 대응계획 수립이 필요함. 구성원의 인적 역량을 제고하기 위해서 교육훈련 강화가 필요함



- 재정관리와 관련해 중장기 관점에서 재단의 수익구조를 어떻게 가져갈지 재정전략계획의 수립과 실행이 필요함

## ② 우수한 점

- 시민을 고려하여 핵심 고객에게 자원이 투입될 수 있도록 조직을 구성하였으며, 경영전략을 반영하여 예산배분이 이루어져 있음
- 경영전략에 따른 경영혁신을 위해서 업무처리 표준화, 간소화가 이루어졌으며, 노사협의회 운영을 통해 직원경영 참여 및 정보공유가 이루어졌음
- 고객서비스 강화를 위해서 공연장 하우스 매니저 파트를 강화하였으며, 지역예술인 지원을 강화하기 위해서 7개 프로그램을 54회 운영하였음. 이해관계자 의견수렴을 위해서 광명문화·예술정책 포럼 등을 운영하였음
- 인사관리와 관련해 상벌체계 마련, 취업규칙, 여성관련 복지제도를 정비하였음
- 회계처리와 관련해 기본적인 업무처리절차, 시스템 구축이 이루어졌음

## ③ 미흡한 점

- 조직구조와 관련해 기능 및 사업구조 중심의 구조개편이 필요함. 이를 위해 체계적인 조직진단이 선행되어야 함
- 인사관리에서는 중장기 인력수급계획을 수립하여 인력운영의 안정화를 유도할 필요가 있음. 제도적 차원에서 근무성적 평정에서 보상규정의 현장적용 가능성이 높일 필요가 있으며, 인력의 정규직 전환에 따라 구성원들의 성과관리를 강화할 필요가 있음. 인력의 역량을 제고하기 위해서 교육훈련 참여를 강화할 필요가 있음.
- 재정관리와 관련해 사무위임전결 규정내 회계관련 규정 등을 정비하여 회계규정을 체계화할 필요가 있음. 사회적 경제기업에 대한 구매에 대한 목표치를 설정하여 관리할 필요가 있으며, 유휴자금 수익을 극대화하기 위한 운영전략 마련 및 실행이 필요함. 중장기 관점에서 재단의 수익구조를 어떻게 가져갈지에 대한 재정운영전략 마련이 필요함

- 예산운영과 관련해 시설노후화에 대비하고, 공연장 활용가능성을 제고하기 위해서 시설정비가 지속적으로 이루어져야 함. 이에 대응하여 자원투입계획을 마련할 필요가 있음

#### 4) 경영시스템 부문-인사조직

##### 가) 지원기능인력 비율

점수배점	1점	지표유형	정량	평가점수	1.0점
지표정의	○ 당해 기관의 정원 대비 지원기능을 담당하는 인력 비율이 효율적으로 구성되어 있는지를 평가한다.				
세 부 평가내용	○ 지원기능인력 비율 $[(\text{②}/\text{①}) \times 100]$				
	- ① 정원				
	- ② 지원기능인력				
	○ 단계별 평가 (1.0점 /1.0점)				
	30% 이하	30% 초과	2018년 실적	평 점	
	1.0점	0점	11.4%	1.0점	
※허위과장 기재 또는 증빙자료 미제출시 최하점 부여					

##### ① 평가의견

- 정원 35명에서 지원인력은 4명으로 11.4%의 비율을 보이고 있음

##### ② 우수한 점

- 정원규모에 비해 지원인력의 규모가 상대적으로 작다는 점은 인력을 효율적으로 운영하고 있다는 점을 반영함

##### ③ 미흡한 점

- 신설조직이라는 특성을 감안할 때 지원조직의 기능을 강화할 필요성이 있음

## 나) 관리직 비율

점수배점	1점	지표유형	정량	평가점수	1.0점
지표정의	○ 당해 기관의 정원 대비 관리직 비율이 효율적으로 구성되어 있는지를 평가한다				
세 부 평가내용	○ 관리직 비율 $[(\text{②}/\text{①}) \times 100]$ - ① 정원 - ② 관리직				
	○ 단계별 평가 (1.0점 /1.0점)				
	20% 이하	20% 초과	2018년 실적	평 점	
1.0점	0점	5.7%	1.0점		
※허위·과장 기재 또는 증빙자료 미제출시 최하점 부여					

## ① 평가의견

- 관리직은 35명 2명으로 5.7%의 비율을 보이고 있음

## ② 우수한 점

- 관리직이 본부장, 대표이사 2명으로 매우 효율적으로 구성되어 있음

## ③ 미흡한 점

- 현재 상태에서 관리직이 소수라는 점은 높게 평가할 수 있지만 중장기 관점에서 관리직 편제를 어떻게 가져갈 지에 대해서는 내부적으로 계획이 마련되어 있어야 함

다) 외부전문가 구성 및 참여율

점수배점	1점	지표유형	정량	평가점수	1.0점
지표정의	○ 당해기관의 시험위원회 및 인사위원회에 외부전문가의 구성비율 및 참여 현황을 측정하여 위원회의 전문성과 공정성을 확보하고 있는지를 평가한다.				
세 부 평가내용	○ 시험위원회 및 인사위원회 구성 및 참여율 (1.0점 / 1.0 점)				
	- 시험위원회 (구성비율 0.25점 + 참여율 0.25점) + 인사위원회 (구성비율 0.25점) + 총점환산 점수 0.25점				
	- 각 위원회 구성비율은 (위원회별 외부위원수 합계)/(위원회 전체 위원수 합계)로 산정한다.				
	- 각 위원회 참여율은 (개최회별 참석 외부위원수 합계)/(개최횟수×총 외부위원수)로 산정한다.				
	※ 시험위원회 또는 인사위원회를 운영하지 않는 경우 각각 0점 처리. 서면회의는 불인정. 시험위원회의 경우 외부기관에 의뢰하는 경우 만점.				
	※ 채용 또는 승진 등의 해당 사안이 없어, 시험위원회 또는 인사위원회 개최실적이 없는 경우에는 총점환산방식으로 평가				
	○ 시험위원회 외부전문가 구성비율 (0.25점 / 0.25점)				
	50%이상	40%이상	30%이상	20%이상	20%미만
	0.25	0.20	0.15	0.10	0
	○ 시험위원회 외부전문가 참여율 (0.25점 / 0.25점)				
90%이상	80%이상	70%이상	60%이상	50%미만	
0.25	0.20	0.15	0.10	0	
○ 인사위원회 외부전문가 구성비율 (0.25점 / 0.25점)					
50%이상	40%이상	30%이상	20%이상	20%미만	
0.25	0.20	0.15	0.10	0	
○ 인사위원회 외부전문가 참여율 ( - 점 / 0.25점)					
90%이상	80%이상	70%이상	60%이상	50%미만	
0.25	0.20	0.15	0.10	0	
※허위·과장 기재 또는 증빙자료 미제출시 최하점 부여					

① 평가의견

- 시험위원회 운영과 관련해 총인원이 50명에서 외부위원이 21명으로 75%의 구성비율을 보이고 있으며, 시험위원회 13회 개최에 외부위원이 13회 모두 참석함
- 인사위원회 구성에서 5명 중 4명이 외부인력으로 구성되어 있음. 인사위원회 개최는 이루어지지 않았음

② 우수한 점

- 시험위원회 구성 및 개최시 외부위원 구성비율이 매우 높게 나타나고 있으며, 인사위원회 구성에서도 외부위원 비율이 높음

③ 미흡한 점

- 인사위원회 구성에서 외부위원 비율이 높으나 실제 위원회 개최가 이루어지 않았음.

라) 임·직원 교육실적

점수배점	1점	지표유형	정량	평가점수	0.5																
지표정의	○ 인력의 전문성을 확보하기 위한 외·내부 교육실적을 평가한다.																				
세 부 평가내용	○ 외부교육 실적 (0.5점) = 직원별 외부교육이수시간 합계/직원수×20시간 ※ 개인의 외부교육이수시간이 20시간을 초과하는 경우 20시간으로 봄																				
	○ 내부교육 실적 (0.5점) = 직원별 내부교육이수시간 합계/직원수×30시간 ※ 개인의 내부교육이수시간이 30시간을 초과하는 경우 30시간으로 봄																				
	○ 단계별 평가(외부교육실적) ( 0점 / 0.5점)																				
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>90%이상</th> <th>80%이상</th> <th>70%이상</th> <th>60%이상</th> <th>60%미만</th> <th>2017년 실적</th> <th>평 점</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>0.50</td> <td>0.40</td> <td>0.30</td> <td>0.20</td> <td>0</td> <td>36%</td> <td>0점</td> </tr> </tbody> </table>							90%이상	80%이상	70%이상	60%이상	60%미만	2017년 실적	평 점	0.50	0.40	0.30	0.20	0	36%	0점
	90%이상	80%이상	70%이상	60%이상	60%미만	2017년 실적	평 점														
0.50	0.40	0.30	0.20	0	36%	0점															
○ 단계별 평가(내부교육실적) ( 0.5점/0.5점)																					
<table border="1"> <thead> <tr> <th>90%이상</th> <th>80%이상</th> <th>70%이상</th> <th>60%이상</th> <th>60%미만</th> <th>2017년 실적</th> <th>평 점</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>0.50</td> <td>0.40</td> <td>0.30</td> <td>0.20</td> <td>0</td> <td>125%</td> <td>0.5점</td> </tr> </tbody> </table>							90%이상	80%이상	70%이상	60%이상	60%미만	2017년 실적	평 점	0.50	0.40	0.30	0.20	0	125%	0.5점	
90%이상	80%이상	70%이상	60%이상	60%미만	2017년 실적	평 점															
0.50	0.40	0.30	0.20	0	125%	0.5점															
※허위·과장 기재 또는 증빙자료 미제출시 최하점 부여																					

① 평가의견

- 내부교육실적은 125%로 높게 나타나고 있으나, 외부교육실적은 36%로 매우 낮게 나타나고 있음

② 우수한 점

- 내부교육실적이 125%로 높게 나타나고 있어 조직내부의 인력개발 노력이 존재함

③ 미흡한 점

- 외부교육실적 36%로 매우 낮게 나타나고 있음. 교육비 집행도 교육과 관련성이 낮은 항목에 투입되는 경우가 많음

5) 경영시스템 부문-재무관리

가) 자체수입률

점수배점	1점	지표유형	정량	평가점수	1.0
지표정의	○ 기관이 건전한 재무구조를 유지하고, 재정자립 수준을 높이기 위하여 당해 기관의 총수입액 중에서 자체수입이 차지하는 비중은 적정한지를 평가한다.				
세 부 평가내용	○ 자체수입률 $[(①/②) \times 100]$				
	- ① 자체수입액				
	- ② 총수입액				
	○ 달성도 평가 (1.0점 / 1.0점)				
	2018년 목표치	2018년 실적	달성도	평점	
	3.7%	10.4%	100%	1.0점	
	* 최고목표가 100%(자체수입률 기준)를 초과할 경우 100%를 최고 목표로 함				
	* 2019년 평가의 경우 1차년도 평가로써 기준치(목표)대비 실적으로 평가함				
	※허위·과장 기재 또는 증빙자료 미제출시 최하점 부여				

① 평가의견

- 총수입액 6,135,015천원에서 자체수입액의 목표가 225,000천원임. 2018년 자체수입액은 642,520천원으로 목표 대비 281% 달성한 실적임

② 우수한 점

- 총수입에서 자체수입이 차지하는 비율이 10.4%이고, 건전한 재무구조를 유지하고자 노력하고 있는 것으로 평가할 수 있음

③ 미흡한 점

- 수입내에서 특정항목(대형사업수입, 대관수입, 국고보조금)의 비중이 상대적으로 높게 나타나고 있음
- 자체수익의 항목을 다양화할 필요가 있으며, 장기적 수익구조 개선에 대한 전략 수립이 필요함

## 나) 일반관리비충당율

점수배점	1점	지표유형	정량	평가점수	1.0
지표정의	○ 건전한 재무구조를 유지하는 차원에서 기관의 자체수입이 행정운영경비를 충당하는 일반관리비 충당율이 합리적으로 운영되는지를 평가한다.				
세 부 평가내용	○ 일반관리비충당율 $[(\text{①}/\text{②}) \times 100]$ - ① 자체수입액 - ② 행정운영경비(인건비+경비) ○ 달성도 평가 (1.0점 / 1.0점)				
	2018년 목표치	2018년 실적	달성도	평점	
	30%	31.3%	100%	1.0점	
	※허위·과장 기재 또는 증빙자료 미제출시 최하점 부여 * 2019년 평가의 경우 1차년도 평가로써 기준치(목표)대비 실적으로 평가함				

## ① 평가의견

- 전체 자체수입액에서 행정운영경비가 차지하는 비율은 31.3%로 나타나고 있음.

## ② 우수한 점

- 자체수입액 대비 행정운영경비가 31.3%를 차지하고 있으며, 상대적으로 높은 비율을 보이고 있음

## ③ 미흡한 점

- 행정운영경비의 대부분이 인건비로, 상대적으로 운영관리비가 소액임. 조직의 성장단계를 고려할 때 비정규직의 정규직화 등에 따라 인건비 부담이 지속적으로 상승할 것으로 판단되어 이에 대한 대응이 필요함

다) 금융부채비율

점수배점	1점	지표유형	정량	평가점수	1.0
지표정의	○ 기관의 재무구조의 안정성을 제고하기 위한 관리의 적정성을 자기자본 대비 타인자본의 비율로 평가한다. 단, 금융부채가 아닌 분양선수금이나 퇴직충당부채 등은 제외한다.				
세 부 평가내용	○ 금융부채비율 $[(\text{①}/\text{②})\times 100]$				
	- ① 금융부채(단기차입금+장기차입금)				
	- ② 자기자본				
	○ 달성도 평가 (1.0점 / 1.0점)				
	2018년 목표치	2018년 실적	달성도	평점	
	0%	0%	100%	1.0점	
※허위·과장 기재 또는 증빙자료 미제출시 최하점 부여					
* 2019년 평가의 경우 1차년도 평가로써 기준치(목표)대비 실적으로 평가함					

① 평가의견

- 재무구조의 안정성, 적정성을 나타내는 금융부채비율이 0%로 나타나고 있음

② 우수한 점

- 금융부채비율이 0%로 나타나고 있어, 재무구조가 안정적이고 적정함

③ 미흡한 점

- 중장기 관점에서 금융부채에 대한 정책방향을 수립할 필요가 있음



## 6) 경영시스템 부문-예산관리

## 가) 복리후생비 집행

점수배점	1점	지표유형	정량	평가점수	0.42								
지표정의	○ 복리후생비 집행실적 및 공개여부 등 복리후생을 위한 기관의 합리적이고 투명한 예산관리를 평가한다.												
세 부 평가내용	○ 복리후생비 집행율 $[(\text{㉔}/\text{㉓}) \times 100]$ (0.5점) - ① 복리후생비 편성액 - ② 복리후생비 집행액												
	○ 복리후생비 공개실적 (0.5점) - ① 복리후생비 편성액 - ② 복리후생비 집행액												
	○ 달성도 평가(복리후생비 집행률) (0.42점 / 0.5점)												
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>2018년 목표치</th> <th>2017년 실적</th> <th>달성도</th> <th>평점</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>100%</td> <td>84.8%</td> <td>84.8%</td> <td>0.42점</td> </tr> </tbody> </table>				2018년 목표치	2017년 실적	달성도	평점	100%	84.8%	84.8%	0.42점	
	2018년 목표치	2017년 실적	달성도	평점									
100%	84.8%	84.8%	0.42점										
* 최고목표가 100%(복리후생비 집행율 기준)를 초과할 경우 100%를 최고목표로 함. * 2019년 평가의 경우 1차년도 평가로써 기준치(목표)대비 실적으로 평가함													
○ 단계별 평가(복리후생비 공개 여부) ( 0점 / 0.5점)													
<table border="1"> <thead> <tr> <th>공개</th> <th>비공개</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>0.50</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>				공개	비공개	0.50	0						
공개	비공개												
0.50	0												
* 기관 홈페이지 공개를 기준으로 하되, 전체 총액 공개가 아닌 복리후생비 항목별 세부내역 공개인 경우만 인정함. ※ 허위·과장 기재 또는 증빙자료 미제출시 최하점 부여													

## ① 평가의견

- 복리후생비 편성액 39,166천원 대비 복리후생비 집행액은 33,135천원으로 집행율은 84.83%로 나타나고 있고, 복리후생이 공개가 이루어지지 않고 있음

## ② 미흡한 점

- 복리후생비가 편성액 대비 미집행율이 11.8%에 달한다는 것은 복리후생비와 관련하여 기관의 예산 편성 및 집행이 보다 합리적으로 이루어져야 할 여지가 존재하는 것으로 판단됨
- 복리후생비 공개와 관련해 비공개되고 있어 적극적으로 공개할 필요가 있음

나) 업무추진비 집행 및 공개

점수배점	1점	지표유형	정량	평가점수	1.0
지표정의	○ 업무추진비 집행실적 및 공개여부 등 기관의 업무추진비 관리수준을 평가한다.				
세부 평가내용	○ 업무추진비 집행율 $[(\text{㉔}/\text{㉓}) \times 100]$ (0.5점) - ① 업무추진비 편성액 - ② 업무추진비 집행액 ○ 업무추진비 공개실적 (0.5점) - 자체 경영공시를 통한 업무추진비 공개주기 ○ 달성도 평가(업무추진비 집행율) (0.5점 / 0.5점)				
	2018년 목표치	2018년 실적	달성도	평점	
	100% 이하	88.5%	100%	1.0점	
	* 최고목표가 100%(업무추진비 집행율 기준)를 초과할 경우 100%를 최고목표로 함. * 2019년 평가의 경우 1차년도 평가로써 기준치(목표)대비 실적으로 평가함				
	○ 단계별 평가(업무추진비 공개주기) (0.5점 / 0.5점)				
월별	분기별	반기별	연1회	미공개	
0.50	0.40	0.30	0.20	0.00	
* 기관 홈페이지 공개를 기준으로 하되, 총액 공개가 아닌 세부내역 공개인 경우만 인정함. ※ 허위·과장 기재 또는 증빙자료 미제출시 최하점 부여					

① 평가의견

- 업무추진비 편성액 27,408천원 대비 업무추진비 집행액은 25,349천원으로 업무추진비 집행율은 88.57%를 보이고 있고, 업무추진비에 대한 공개가 이루어지고 있음

② 우수한 점

- 업무추진비 집행율이 높고 업무추진비 사용내역이 공개적으로 이루어지고 있음

③ 미흡한 점

- 업무추진비 집행에 있어 부서별로 집행률의 편차가 발생하고 있어 보다 적극적인 집행이 필요함

## 다) 조달계약 실적

점수배점	1점	지표유형	정량	평가점수	0.97
지표정의	○ 기관의 전체 계약금액 중 조달청에서 계약한 금액(조달청을 통한 수의계약 포함)의 비중을 평가한다.				
세 부 평가내용	○ 조달계약비율 $[(\text{①}/\text{②}) \times 100]$ (1점) - ① 조달계약금액 - ② 총계약액				
	○ 달성도 평가 (0.97점 / 1.0점)				
	2018년 목표치	2018년 실적	달성도	평점	
	50%	48.3%	96.66%	0.97점	
* 최고목표가 100%(조달계약비율 기준)를 초과할 경우 100%를 최고목표로 함.					
* 2019년 평가의 경우 1차년도 평가로써 기준치(목표)대비 실적으로 평가함					
※허위·과장 기재 또는 증빙자료 미제출시 최하점 부여					

## ① 평가의견

- 총 계약액 919,093천원 대비 조달계약금액 444,459천원으로 산식에 따른 조달계약비율은 48.3%로 목표 대비 96.66% 달성한 것으로 평가됨

## ② 우수한 점

- 조달계약 실적 목표 대비 전체적으로 조달을 통해 이루어지는 비율이 높으며, 소액의 경우도 조달을 활용하고 있음

## ③ 미흡한 점

- 총계약액에서 조달계약금액이 차지하는 비율에 대한 관리원칙을 수립할 필요가 있음

## 7) 경영성과 부문-기관 유형별 지표

### 가) 공연용 공간 가동실적

점수배점	3점	지표유형	정량	평가점수	3.0
지표정의	○ 당해 기관의 연간 공연장의 가동율 및 객석 점유율을 살펴봄으로써 공연용 공간 가동실적을 평가한다.				
세 부 평가내용	○ 연간가동률 = 실제 가동일 수 / 가동 가능일 수				
	○ 달성도 평가(연간가동률) (3.0점 / 3.0점)				
	2018년 목표치	2018년 실적	달성도	평점	
	47.7% (경기도 평균)	74%	100%	3.0점	
* 최고목표가 100%(연간가동률 기준)를 초과할 경우 100%를 최고목표로 함					
* 2019년 평가의 경우 1차년도 평가로써 기준치(목표)대비 실적으로 평가함					
※ 허위·과장 기재 또는 증빙자료 미제출시 최하점 부여					

#### ① 평가의견

- 공연장의 가동율이 매우 높음. 전국평균이 49.9%, 경기도 평균이 47.7%, 광명문화재단의 경우 74%를 보이고 있음

#### ② 우수한 점

- 공연장 가동율이 타기관에 대비하여 상대적으로 높은 비율을 보이고 있음

#### ③ 미흡한 점

- 공연장 가동율이 높은 이유는 공연장의 부족, 공연장 구조적 제약으로 인한 수용인원의 한계가 존재함

## 나) 전시관람용 공간 가동실적

점수배점	3점	지표유형	정량	평가점수	3.0
지표정의	○ 당해 기관의 연간 전시관람용 공간의 가동율을 살펴봄으로써 전시관람용 공간 가동실적을 평가한다.				
세 부 평가내용	○ 연간가동률 = 실제 가동일 수 / 가동 가능일 수				
	○ 달성도 평가(연간가동률) (3.0 점 / 3.0점)				
	2018년 목표치	2018년 실적	달성도	평점	
	142일 (전국 평균)	220일	100%	3.0점	
* 최고목표가 100%(연간가동률 기준)를 초과할 경우 100%를 최고목표로 함					
* 2019년 평가의 경우 1차년도 평가로써 기준치(목표)대비 실적으로 평가함					
※ 허위·과장 기재 또는 증빙자료 미제출시 최하점 부여					

## ① 평가의견

- 전시관람용 공간의 가동 실적으로 볼 때 220일 가동하고 있어 연간 76%의 가동율을 보이고 있음
- 전국평균 142일, 운영기관 평균 220일이라는 점을 볼 때 전국대비 154%로 높게 나타나고 있음

## ② 우수한 점

- 전시관람용 공간의 가동율이 76%로 매우 높게 나타나고 있으며, 전국대비 154%의 가동율을 보이고 있음

## ③ 미흡한 점

- 전국평균에 비해 높은 가동실적은 높게 평가할 수 있지만 상대적인 공간부족의 문제가 존재함. 아울러 기관별로 가동일수에 차이가 발생하고 있음
- 가동율이 높아 안전사고의 가능성이 있어 안전강화 방안 마련 및 실행이 필요함

다) 문화예술 향유

점수배점	5점	지표유형	정량	평가점수	5.0
지표정의	○ 문화예술향유 프로그램의 참여자 수 증가를 통해 재단의 문화향유 기회 확대 정도를 평가한다.				
세 부 평가내용	○ 문화향유실적 = 참여자 수 (5.0점)				
	○ 달성도 평가 (5.0점 / 5.0점)				
	2018년 목표치	2018년 실적	달성도	평점	
	9,452명 (전국 평균)	35,841명	100%	5.0점	
* 최고목표가 100%를 초과할 경우 100%를 최고목표로 함					
* 2019년 평가의 경우 1차년도 평가로써 기준치(목표)대비 실적으로 평가함					
※ 허위·과장 기재 또는 증빙자료 미제출시 최하점 부여					

① 평가의견

- 프로그램 7건, 기획공연 18건 등 총 25건의 프로그램을 운영하였으며, 향유인원은 35,841명으로 보이고 있음. 전국대비시 상대적으로 높은 향유실적을 보이고 있음

② 우수한 점

- 전국평균이 11.8건, 9,452명이라는 점에서 높은 향유비율을 보이고 있음. 광명의 경우 25건, 35,841명이라는 점에서 상대적으로 높은 향유비율을 보이고 있음

③ 미흡한 점

- 전국대비 높은 향유비율을 보이고 있으나 프로그램별로 볼 때 특정 프로그램에 대한 향유비율이 상대적으로 매우 높게 나타나고 있음

## 라) 문화예술 지원

점수배점	5점	지표유형	정성	평가점수	4.0
지표정의	○ 당해 기관이 문화예술기관을 지원(컨설팅)한 내용을 통해 지원실적을 평가한다				
세부평가내용	○ 문화예술기관을 지원(컨설팅)을 재단의 노력 및 실적에 대한 타당성 평가 ① 문화예술기관을 지원(컨설팅) 추진실적(5점) - 문화예술기관을 지원(컨설팅) 추진을 위한 노력 및 성과 - 문화예술기관 지원(컨설팅) 프로그램 개발 및 실행노력 여부 등				

## ① 평가의견

- 당해 기관이 문화예술기관을 지원한 실적을 볼 때 총 31기관으로 상대적으로 많은 기관을 지원하고 있음. 대상인원은 565명으로 나타나고 있음

## ② 우수한 점

- 문화예술기관에 대한 지원실적으로 볼 때 31기관을 지원하여 기관의 설립 역사가 짧음에도 불구하고 상대적으로 높은 실적으로 보이고 있음

## ③ 미흡한 점

- 지원내용을 볼 때 동아리관련 기관과 활동에 대한 지원이 대다수를 차지하고 있어 대상기관의 다양성을 강화할 필요가 있음

마) 문화복지

점수배점	4점	지표유형	정성	평가점수	3.5
지표정의	○ 당해 재단의 문화복지사업 성과를 통해 소외 및 취약계층 문화접근성 제고 및 문화예술 격차를 해소하기 위한 문화복지 지원실적을 평가한다.				
세부평가내용	○ 문화복지를 위한 재단의 노력 및 프로그램 내용에 대한 타당성 평가 ① 문화복지사업 추진실적(4점) - 문화복지사업 추진을 위한 노력 및 성과 - 문화복지사업 프로그램 개발 및 실행노력 여부 등				

① 평가의견

- 문화복지를 위한 재단의 노력 및 프로그램을 볼 때 24개의 공연에 대해서 2,776명이 수혜를 받음
- 문화복지 프로그램이 하나라는 점에서 프로그램의 다양성을 확보할 필요가 있음

② 우수한 점

- 설립초기임에도 불구하고 나눔티켓 운영을 통해 문화소외계층에 일정한 혜택을 주고자 노력하였음

③ 미흡한 점

- 문화복지의 다양한 프로그램 구성 가능성에도 불구하고 하나의 프로그램만은 운영하고 있어 전략적으로 새로운 프로그램을 발굴할 필요가 있음



바) 문화예술교육

점수배점	5점	지표유형	정성	평가점수	4.0
지표정의	○ 당해 기관에서 실시하는 문화예술교육 프로그램의 시도민 참여자 수 및 매개자 대상 프로그램 참여실적을 평가한다				
세 부 평가내용	○ 문화예술교육을 위한 재단의 노력 및 프로그램 내용에 대한 타당성 평가 ① 문화예술교육 추진실적(4점) - 문화예술교육 추진을 위한 노력 및 성과 - 문화예술교육 프로그램 개발 및 실행노력 여부 등				

① 평가의견

- 시도민 대상 프로그램 9개, 매개자 대상 사업 32개, 매개자 8개 등으로 나타나고 있음. 특히 예술가 매개 사업이 높은 실적으로 보이고 있음

② 우수한 점

- 문화예술지원센터를 운영하고 있어 프로그램 질 관리를 실시하고 있음. 타기관 벤치마킹 대상이 되고 있음

③ 미흡한 점

- 시도민 대상 프로그램 운영실적에서 특정기관의 사업이 차지하는 비율이 높으며, 매개자의 경우 예술가, 생활문화관계자, 청소년, 성인, 시니어로 구분하여 전 연령층이 예술교육을 받을 수 있게 노력하고 있으나 아동·유아를 매개하여 교육이 이루어 질 수 있는 프로그램이 없음. 매개자 대상 프로그램 중 전 연령층을 아우를 수 있고, 운영기관의 다양성을 확보할 수 있는 매개사업을 기획할 필요가 있음.

## 8) 경영성과 부문-사업성과 적절성

### 가) 기관 고유사업 목표의 적정성 및 달성 정도

점수배점	10점	지표유형	정성	평가점수	7.4
지표정의	○ 당해 기관의 고유사업에 대한 목표 부여·관리 및 환류체계가 적정한지를 평가한다. ○ 고유사업에 대한 목표달성을 촉진하는 제도의 적절성을 평가한다.				
세 부 평가내용	① 고유사업에 대한 목표설정의 타당성 (2.2점/ 3.0점) - 당해 기관이 달성하고자 하는 주요사업별 목표가 타당하게 설정되어 운영되고 있는가? - 주요사업별 실적을 체계적으로 점검·관리하기 위한 시스템 구축여부 및 운영은 적절한가? ② 신규사업 발굴노력 (1.6점/2.0점) - 기관의 설립목적에 기반한 신규사업을 지속적으로 발굴하여 추진하고 있는가? - 중앙정부 및 자치단체의 정책방향에 부응한 신규사업을 지속적으로 발굴하여 추진하고 있는가? ③ 자치단체 운영방향과의 연계성 (2.4점/ 3.0점) - 당해 기관의 고유사업계획이 자치단체의 정책운영방향에 맞게 추진되고 있는가? - 당해 기관의 주요사업계획에 따른 사업추진활동이 자치단체의 관련 정책목표를 달성하는데 기여하고 있는가? ④ 목표달성에 대한 보상제도의 적정성 (1.2점/ 2.0점) - 업무성과를 객관적으로 측정하고 기관의 경영목표 등을 달성할 수 있는 성과관리체계를 구축하여 운영하고 있는가? - 성과평가결과를 경영목표 개선 등 환류, 업무실적에 따른 성과급 및 연봉의 차등지급, 승진·진보 등에 활용하고 있는가?				

#### ① 평가의견

- 기관의 사업에 대한 목표체계를 제시하고 있으며, 조직신설에 따라 새로운 사업을 발굴하고자 하는 내부노력이 지속적으로 이루어지고 있음
- 신규사업발굴과 관련해 시민회관 타당성 분석, 공연예술 트렌드 조사보고서 외에 다양한 전략적 접근과 방법이 필요함
- 각 사업별 성과관리를 위해서 성과지표를 개발하고 성과평가를 실시할 필요가 있으며, 성과에 따른 보상을 강화할 필요가 있음.

#### ② 우수한 점

- 기관 교육사업에 대한 목표체계를 설정하고 있음. 시민의 행복한 문화향유로 하나 되는 공간 ‘광명’을 비전으로 문화가치 구현, 문화매개 역할강화를 추진목표로 제시하고 있음
- 조직신설에 따라 새로운 사업을 발굴하고자 하는 노력이 지속적으로 이루

어지고 있음

### ③ 미흡한 점

- 전반적인 사업관리의 방식이 기관별, 품목별로 이루어지고 있어 사업중심의 관리방식으로 전환될 필요가 있음
- 기관 고유사업들을 제시하고 있으나 각 사업별 목표와 성과평가 지표가 명확하게 제시되고 있지 않음. 전반적으로 주요사업들의 성과를 체계적으로 점검·관리하기 위한 시스템의 구축과 운영이 필요함
- 지방자치단체의 정책운영방향과의 연계성을 볼 때 거시적 차원에서 비전, 전략 등에 연계성이 존재하지만 개별사업단위에서 본부 부서와 연계성은 낮은 것으로 판단됨
- 목표달성을 측정하고 관리하는 성과관리체계가 구축되어 있지 않고, 성과에 따른 보상체계가 체계적으로 구축되어 있지 않음. 2018년 승진실적이 없으며, 2018년 표창실적이 존재하지 않음. 보상제도의 적극적인 활용이 필요함
- 2017년 4월 재단이 설립되면서 직원을 채용했기에 승진소요기간 미도래로 2018년 승진실적이 없지만 승진 최저 소요기간인 3년 후에는 직원들의 능력의 실증에 의해 승진·보상체계가 이루어지도록 체계를 구축할 필요성이 있음.
- 2018년 승진실적이 없으며, 2018년 표창실적이 존재하지 않음. 보상제도의 적극적인 활용이 필요함

## 9) 경영성과 부문-고객만족

### 가) 고객만족도 조사 결과

점수배점	5점	지표유형	정량	평가점수	4.08
지표정의	○ 당해 기관의 외부고객 만족도를 조사하여 고객만족도를 평가한다.				
세 부 평가내용	[당해연도 실적 평가]				
	① 당해연도 평가 (60점 만점) - 최고 : 100점 - 최저 : 0점				
	② 전년 대비 개선도 평가 (40점 만점) - 최고목표 : 전년도 실적 + (100점 - 전년도 실적) × 10% - 최저목표 : 0점				
	③ 총 평점 - 평점 = $\frac{\text{실적}}{100\text{점}} \times 60\text{점} + \frac{\text{실적}}{\text{전년도 실적} + (100\text{점} - \text{전년도 실적}) \times 10\%} \times 40\text{점}$ 고객만족도 평가(4.08점 / 5.0점)				
	2018년 목표치	2018년 실적	평점		
	5.0	4.08	4.08점		
	* 2019년 평가의 경우 1차년도 평가로써 당해연도 평가를 총점으로 환산하여 평가함				

- `19년 외부 만족도 조사 점수는 4.08점으로 대부분 고객들은 기관에 높은 만족도를 보였음
- 고객들은 시설환경 분야에 가장 높은 만족도를 보였으며, 직원들의 친절도와 업무처리에도 전반적으로 우수한 평가를 하였음
- 반면 주차장 이용이 불편하다는 공통된 의견이 있어 이에 따른 대책이 요구됨
- 이번 평가는 문화재단의 외부고객 만족도를 조사하여 고객만족도를 평가함

## 10) 사회적가치-일자리 확대

## 가) 일자리 창출

점수배점	5점	지표유형	정량/정성	평가점수	4.3
지표정의	○ 청년 의무고용비율 달성도 등 당해 기관의 신규 일자리 창출을 위한 노력 및 실적을 평가한다.				
세부평가내용	<p>① 청년 의무고용비율 달성도 (2.0점/ 2.0점)</p> <p>○ 청년고용비율 달성도 = <math>\frac{\text{청년고용비율}}{\text{청년의무고용비율}}</math></p> <p>※ 일반정원 100인 미만 기관 및 결원이 없어 신규고용 자체를 하지 못한 기관의 경우 동 지표를 제외한 점수를 만점으로 환산</p> <p>- 청년 의무고용비율: 2018.3월 시달된 지방자치단체 출자출연기관 청년고용의무제 시범운영 매뉴얼에 규정된 청년 의무고용비율(3%)</p> <p>- 청년고용비율; 당해연도 청년채용인원/ 정원(전년도 말 기준) × 100</p> <p>- 청년 의무고용비율 달성도 평가시 청년은 만15세 이상 만34세 이하를 말하며, 청년고용비율 달성도가 1 이상인 경우에는 만점(2점)을 부여한다.</p> <p>② 일자리 창출을 위한 노력 (1.5점/2.0점)</p> <p>- 일자리 창출을 위한 인력운용계획(중장기 포함)의 적정성</p> <p>- 신규채용인원의 연도별 증감추세</p> <p>- 신규채용 시 정규직 채용 여부</p> <p>- 결원 대비 신규채용비율 등</p> <p>③ 일·가정 양립을 위한 노력 (0.8점/ 1.0점)</p> <p>- 시간선택제 활용을 위한 이행계획 수립 여부</p> <p>- 실제 근로자 이용편의 제공노력 및 이용실적, 유연근무 활용실태, 남녀 육아휴직 등 기관의 노력을 종합적으로 평가</p>				

## ① 평가의견

- 청년 고용, 결원에 대한 신규 채용, 육아휴직 활용 실적 등 일자리 창출의 측면에서 기관의 노력이 확인됨
- 다만 관련 중장기 계획 및 이행 계획 등의 수립을 통해 기관의 노력과 실적을 체계적으로 관리할 필요가 있는 상황으로 판단됨

## ② 우수한 점

- 전체 정원 35명 가운데 청년 고용 실적이 10명으로 청년 의무고용비율 3%를 크게 초과하여 청년 의무고용비율 달성도에서 만점을 기록하였음
- 회계담당자, 정산담당자, 사업담당자 등 3명의 결원에 대해 정규직으로 신규

채용을 실시하였음

- 규정에 근거하여 2인이 육아휴직을 활용한 실적이 있으며 이에 대한 대체인력 채용을 통하여 일자리 창출에 기여하였음

### ③ 미흡한 점

- 일자리 창출을 위한 인력운용계획의 수립이 이루어지지 않은 상황으로 중장기 계획 및 연간 계획의 수립을 통해 일자리 창출을 위한 노력과 실적을 체계적으로 관리할 필요가 있음
- 2018년 3월부터 유연근무제 시행을 위한 재단 내부 계획은 세워져 있으나, 직원 다수에서 주52시간 이상의 근무시간이 발생하는 것으로 보임, 따라서 초과근무 발생을 줄이기 위한 유연근무제 및 시간선택제 등 다각도의 제도 이행 계획의 수립이 이루어져야 함.

## 나) 일자리 질 개선

점수배점	5점	지표유형	정성	평가점수	4.0
지표정의	○ 비정규직의 정규직 전환 등 일자리 질 개선을 위한 노력 및 실적을 평가한다.				
세부평가내용	○ 비정규직의 정규직 전환을 위한 기관의 노력 (4.0점/ 5.0점) - 전환심의기구 구성 여부, 구성의 적절성, 전환심의기구를 통한 전환의결 여부, 전환절차 조기 이행 정도, 노사 협의 및 갈등방지 노력 등을 기준으로 평가한다.  ○ (가점) 정규직 전환대상자 전원 인사발령 완료 여부 (0점/ 0.1점) - 정규직 전환대상자 인사발령 여부는 다음연도 1월말까지 완료 여부를 기준으로 한다.  ○ (가점) 파견용역근로자 정규직 전환의결(전환심의기구 의결) (0점/ 0.1점) - 파견용역근로자 정규직 전환은 노사 및 전문가협의체 의결 여부를 기준으로 평가한다.  ○ (감점) 기간제근로자 정규직 전환대상 결정절차의 적정성 (0점/ -0.1점) - 전환심의위원회를 거쳐 의결된 전환대상의 수가 '공공부문 고용개선시스템'에 잠정 입력한 전환계획 인원수와 비교하여 현격한 차이를 보이는 경우 또는 기타 결정절차의 공정성이 의심되는 경우 이에 대한 객관적인 소명자료를 제출해야 하며, 소명하지 못할 경우 감점				

### ① 평가의견

- 비정규직 정규직 전환의 필요성을 인식한 기관의 노력은 확인이 되나 기관의

짧은 역사와 기관 의사결정권자의 일시적 부재 등의 한계로 인해 평가 대상 기간인 2018년에는 관련한 구체적인 실적이 나타나지 않았음

- 2019년 추진 중인 계획이 구체적인 성과를 달성하기 위한 관리가 필요하며 그 과정에서 전환심의기구의 구성, 전환심의기구를 통한 의결, 전환절차의 적절한 이행, 노·사협의 및 갈등방지 노력 등이 이루어질 필요가 있는 것으로 판단함

② 우수한 점

- 비정규직의 정규직 전환 필요성을 인식하여 계획을 수립하여 이사회 등의 절차를 통해 비정규직의 정규직 전환을 추진하려는 노력이 확인됨

③ 미흡한 점

- 평가대상 기간인 2018년의 경우 자치단체와의 협의 추진 필요성 등을 인식하여 기본계획 등을 수립하였으나 계획의 확정을 통한 구체적인 성과의 달성 등은 이루어지지 않았음

11) 사회적가치-사회적 책임

가) 고객 및 주민 참여

점수배점	3점	지표유형	정성	평가점수	2.2
지표정의	○ 고객만족을 위한 구체적인 실천방안 마련과 고객의견 반영을 통한 경영개선노력 및 성과를 평가한다.				
세부평가내용	① 고객 및 주민 참여를 위한 노력과 성과 (1.0점/ 1.5점) <ul style="list-style-type: none"> <li>- 고객만족도 제고를 위한 장·단기 전략계획 수립</li> <li>- 관련 내부규정 제도화, 관련 조직·기능·인력 등 실행인프라 구축</li> <li>- 적극적인 고객 및 주민의견 수렴노력 및 환류</li> <li>- 고객 및 주민의견 분석 및 경영계획 반영 여부</li> <li>- 다양한 통로를 통한 고객·주민의견 수렴노력과 성과</li> <li>- 고객·주민에 대한 정보제공 및 홍보노력</li> </ul> ② 고객만족을 위한 노력 및 성과 (1.2점/ 1.5점) <ul style="list-style-type: none"> <li>- 고객만족을 위한 로드맵과 구체적인 실천방안 마련 여부</li> <li>- 외부고객 만족도조사 결과에 대한 환류체계 수립 여부</li> <li>- 고객요구 및 불만에 대응하기 위한 관리체계 마련 여부</li> <li>- 고객요구/불만사항에 대한 피드백 및 구체적인 개선노력의 적절성</li> <li>- 고객만족(CS) 교육실적</li> </ul>				

### ① 평가의견

- 민원 해소를 중심으로 고객만족도를 제고하려는 노력을 기울이고 있는 점이 확인되나 중장기 계획, 관련 규정, 실행 인프라 등 기본적인 수준의 체계를 갖추어야 할 필요가 있는 상황으로 판단됨

### ② 우수한 점

- 고객민원 해소 통합시스템 등의 기본적인 민원처리 절차를 수립하여 실제로 수립된 민원에 대해 적절히 대응하였음
- 홈페이지 등을 통한 고객의 의견 수렴과 서비스 플라자 운영을 통한 대면 관리 등을 통해 고객만족도를 제고하려는 노력을 수행하였으며 민원담당자의 지정 및 통합관리를 통해 관련 성과와 책임성을 제고하고 있음

### ③ 미흡한 점

- 고객만족도 제고를 위한 중장기 계획, 로드맵 및 연간 계획 등이 미수립된 상황으로 관련 계획의 수립이 시급히 이루어져야 하는 상황으로 판단됨
- 고객만족을 위한 기관의 전담 부서 및 고객 참여형 심의 기구의 구성 등 관련 실행 인프라를 구축할 필요가 있음
- 고객만족 관련 교육 계획을 수립하고 시행하여 실적을 관리할 필요가 있음
- 고객서비스현장 및 서비스 이행 기준 등의 기본적인 규정을 갖출 필요가 있음
- 고객 및 주민에 대한 정보 제공을 위한 홍보 계획을 수립하고 이를 구체적으로 실천하는 동시에 실적을 관리할 필요가 있음



## 나) 윤리경영

점수배점	2점	지표유형	정성	평가점수	1.8
지표정의	○ 각종 불공정 행위나 부정, 부패행위 근절 등 공정사회를 구현하기 위한 노력과 성과를 평가한다.				
세부평가내용	<p>① 윤리경영체제의 적절성 (0.8점/ 1점)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 윤리헌장·윤리강령·구체적인 행동지침 등 윤리경영을 제고하기 위한 규정 및 기준의 구비 여부</li> <li>- 윤리경영 실천체제와 기관의 미션 및 비전체제 연계의 적절성</li> <li>- 기관장이 공익적 책임 인식과 윤리경영 실천의 구체적 추진노력</li> <li>- 윤리경영 실천체제를 주기적으로 점검·관리하는 프로세스 마련 여부</li> <li>- 실질적인 내부감사시스템 작동 여부(내부감사 지적사항에 대한 개선 여부 등)</li> <li>- 클린센터, 옴브즈만, 내부고발제도 등 내부관리시스템 운영 및 성과</li> <li>- 성범죄 방지 조치노력</li> </ul> <p>② 부패방지와 청렴을 위한 노력 (1점/ 1점)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 부패근절교육(세미나 포함) 등 비리·부패행위를 예방하기 위한 노력</li> <li>- 주기적인 윤리교육 등 임·직원의 윤리성 제고노력</li> <li>- 거래 또는 협력업체에 대한 불공정행위 존재 유무</li> <li>- 도덕적 해이나 관리소홀 등으로 언론 등에 물의 야기 여부</li> </ul>				

## ① 평가의견

- 임직원 행동강령의 제정, 행동강령책임관 지정, 청렴서약서 작성 등 윤리경영 성과 제고를 위한 기본적인 체계의 수립이 이루어진 것으로 판단하고 채용 과정을 중심으로 부정 방지를 위한 구체적인 노력과 성과가 있는 것으로 판단함
- 다만 윤리경영 계획 및 교육 계획의 수립, 성범죄 예방 체계 구축, 내부 감사의 운영 등의 측면에서 개선의 여지가 존재하는 것으로 판단함

## ② 우수한 점

- 임직원 행동강령을 제정하여 윤리경영을 위한 기본적인 규정 체계를 갖추었으며 규정을 통해 행동강령책임관, 청탁방지담당관을 지정하는 등 관련 실행 인프라를 구축하였음
- 반부패 청렴서약서를 통해 구성원의 윤리경영 실천 의지를 제고하려 노력하였으며 위반 행위에 대한 처벌 규정을 인사규정 및 임직원 행동강령을 통해 명시하였음

- 채용 과정의 부정 행위 방지를 위해 외부위원을 중심으로 구성된 인사위원회를 운영하고 있으며 블라인드 채용을 적절히 수행하였음
- 청탁금지법 관련 교육, 성희롱 예방 교육 등 관련 교육을 적절히 수행하였음

### ③ 미흡한 점

- 윤리경영 추진 계획의 수립이 이루어지지 않은 상황으로 관련 계획의 수립을 통해 윤리경영 성과를 점검하고 관리하는 노력이 이루어질 필요가 있음
- 거래업체 등에 대한 불공정행위 방지를 위한 계약 관련 규정의 수립 및 실천이 필요한 상황으로 평가함
- 내부감사를 위한 규정 및 체계의 수립이 이루어질 필요가 있으며 내부통제를 위해 홈페이지 등을 통해 접근이 가능한 클린신고센터 등을 운영할 필요가 있음
- 성범죄 예방을 위해 규정, 신고체계, 처리 절차 등을 마련하여 운영할 필요가 있음

## 다) 노사상생

점수배점	2점	지표유형	정성	평가점수	1.6
지표정의	○ 조직구성원에 대한 적절한 동기 부여 및 노사 간의 신뢰를 구축하기 위한 노력과 성과를 평가한다.				
세 부 평가내용	① 노사화합을 위한 노력 및 성과 (1.6점 / 2.0점) <ul style="list-style-type: none"> <li>- 노사 상생을 위한 합리적 목표 설정 및 실천 여부</li> <li>- 노사 간 의사소통채널 마련 여부</li> <li>- 노사 간 의사소통채널의 정례화 및 운영 여부</li> <li>- 노사 간 의견수렴을 통하여 불합리한 복지·처우 등의 제도를 개선 하거나 경영개선에 반영한 실적</li> <li>- 노사갈등 또는 노사분쟁(파업)을 최소화하기 위한 노력 및 결과</li> <li>- 노사분쟁 또는 파업으로 인한 지역사회에 피해나 물의를 축소하기 위한 노력 및 결과</li> <li>- 단체교섭, 노사협의회를 실질적·효율적으로 운영하기 위한 노력 및 성과</li> <li>- 노조전임자 또는 타임오프제 기준 준수 여부</li> </ul>				

## ① 평가의견

- 기관의 상황을 고려하였을 때 노사상생을 위한 최선의 노력이 이루어지고 있다고 평가하나 장기적인 관점에서 중장기 계획의 수립, 안정적인 의사소통 채널의 마련 등 기본적인 체계의 구축이 필요한 것으로 판단함

## ② 우수한 점

- 노사협의회를 분기별로 실시하여 처우개선, 경영개선 등을 위한 조치를 도출한 실적이 확인됨
- 임직원 워크숍을 통해 부서별로 사업 방향 등에 대한 논의를 진행한 실적이 확인됨

## ③ 미흡한 점

- 노사상생을 위한 중장기 및 연간 계획의 수립이 이루어지지 않은 상황으로 구체적인 목표를 중심으로 관련 계획을 수립하고 이 과정에서 노사의 협의가 이루어지도록 할 필요가 있음

라) 시설·안전관리

점수배점	2점	지표유형	정성	평가점수	1.8
지표정의	○ 안전관리를 위한 기관의 노력 정도를 평가한다.				
세부평가내용	① 안전문화 정착을 위한 직원 대응력 제고 (0.8점/ 1.0점) - 내·외부 재난안전교육 실시 여부 - 재난안전상황 별 대응훈련(자체, 유관기관과의 합동훈련 포함) - 개인별 역할 및 책임 부여 등 - 재난안전상황 발생시 직원들의 대응력 제고를 위한 노력의 적정성 - 재난·안전사고 유형별 매뉴얼 작성·활용 여부  ② 재난·안전 관리역량 (1.0점/ 1.0점) - 안전 관련 법적 의무사항 이행, 시설 사전점검, 외주업체 안전관리 등 안전사고 사전예방 활동의 적정성 - 사고 발생 후 신속 전파 및 안전조치를 위한 긴급활동의 적정성, 사고처리·보상, 사고원인 분석 및 대책 마련을 포함하는 사고 이력관리를 통한 재발방지노력 등 안전사고 사후처리 활동의 적정성 - 안전관리 전담인력의 안전교육 이수 여부 - 소방정밀점검 결과 지적사항(현지시정 등) 이행 여부				

① 평가의견

- 안전관리의 중요성을 인식하여 계획의 수립을 통해 교육, 전담인력 지정, 구성원의 역할 분담 등 체계적인 노력을 수행하고 있는 것으로 평가되나 관련 매뉴얼의 구성 및 공유 등이 이루어질 필요가 있는 것으로 판단됨

② 우수한 점

- 시설물 유지관리계획, 연도별 안전관리계획을 수립하는 등 안전관리를 위한 적절한 체계를 구축하였음
- 응급처치 집합교육, 피난대비 훈련, 소화기 및 소화전 사용교육, 소방서 합동교육 등 다각적인 교육을 실시하여 구성원 안전관리 역량을 제고하였음
- 소방안전담당자, 공연장 안전교육자 등을 지정하고 역량 제고를 위한 교육을 실시하도록 하였음
- 시설물 유지관리계획 상에 비상대책본부 체계와 재난대책본부를 구축하여 구성

원들에게 적절한 역할을 부여하였음

### ③ 미흡한 점

- 재난 및 안전사고 대응을 위한 유형별 매뉴얼을 갖추어 구성원의 대응 능력을 제고할 필요가 있음

#### 마) 지역사회 공헌

점수배점	2점	지표유형	정성	평가점수	1.6
지표정의	○ 공공기관으로서 사회적 역할을 충실히 수행하기 위하여 추진한 지역 내의 다양한 공익적 활동과 기여도를 평가한다.				
세부평가내용	① 지역경제 공헌 및 지역의 사회·문화·환경 등의 발전을 위한 공익사업 추진실적 (0.8점/1.0점) <ul style="list-style-type: none"> <li>- 지역경제 활성화를 위한 노력 및 성과</li> <li>- 특성화된 사회공헌 프로그램 개발 및 실행노력 여부</li> <li>- 지역 숙원사업 해결 및 자치단체 특수시책 참여</li> <li>- 정책사업 연계추진을 위한 연구개발</li> </ul> ② 사회적기업 생산품 및 사회적협동조합 생산품 구매실적 (0.8점/ 1.0점) <ul style="list-style-type: none"> <li>- 사회적기업은 고용노동부 예비사회적기업, 고용노동부 인증사회적기업, 지방자치단체 지정 예비사회적 기업을 의미함</li> </ul>				

#### ① 평가의견

- 지역사회를 위한 공익사업의 추진 실적과 사회적 기업 제품 및 서비스 구매 실적이 우수한 것으로 평가하나 지자체와의 협업 등을 통하여 지역경제 및 지역사회 발전에 기여할 수 있는 대표 사업을 개발할 필요가 있는 것으로 판단함

#### ② 우수한 점

- 지역사회를 위한 공익사업 추진의 차원에서 나눔티켓과 소외계층 공연 초청 사업을 수행하였으며 나눔티켓 이용자는 2,776명, 공연초청 실적은 820명에 달하여 총 12,650천원의 수혜 실적을 기록하였음

- 다문화가정 인식 개선을 위한 뮤직컬 공연 기획 및 소외계층 문학활동 지원 사업과 같이 지역사회를 위한 인문학 프로그램 등은 공공기관으로서 사회적 역할을 수행하기 위한 참신한 아이디어라고 평가 됨.
- 사회적 기업 제품 및 서비스 구매 내역이 567,822천원을 기록하였음

### ③ 미흡한 점

- 기관의 짧은 역사를 고려하였을 때 제약이 있을 수 있으나 장기적인 관점에서 지자체와의 협업 등을 통하여 지역경제 및 지역사회 발전에 기여할 수 있는 대표 사업을 개발할 필요가 있음
- 사회적 기업 제품 및 서비스 구매 실적의 대부분이 특정 업체에 치중해 있어 구매처를 다각화하려는 노력이 이루어질 필요가 있음

### 바) 사회적 약자 배려

점수배점	2점	지표유형	정량/정성	평가점수	1.5
지표정의	○ 사회적 약자를 위한 기회 제공 및 서비스 제공활동을 평가한다.				
세부평가내용	① 사회적 약자 관리시스템 (0.5점/ 0.5점) - 유료시설의 무료·감면 수혜자수(금액) 확대노력 및 성과 - 사회적 약자를 위한 프로그램 운영실적 및 사후평가 - 봉사활동, 소외계층 지원 등 사회적 약자 지원 - 북한이탈주민, 다문화가정 등 사회적 약자 고용노력 및 실적  ② 장애인 의무고용제 준수 (1.0점/ 1.0점) - 장애인 의무고용은 상시근로자(50인 이상) 총수 대비 장애인 고용률을 의미한다. - 장애인의무고용 실적은 고용노동부(장애인고용과)의 실적자료를 원칙으로 하되, 부득이한 경우 당해기관에서 제출된 자료를 근거로 한다.  ③ 사회적 약자 생산품 우선구매 (0점/ 0.5점) - 구매대상품목의 총구매액 대비 중소기업제품 구매실적(0.25점) - 총구매액(공사 제외) 대비 중증장애인 생산품 구매비율(0.25점)				

### ① 평가의견

- 사회적 약자 배려의 중요성을 인식하여 독자적인 프로그램이 운영되고 있으며

특히 장애인을 대상으로 한 기관의 노력이 확인되고 있으나 보다 적극적으로 사회적 약자를 대상으로 한 봉사활동이 이루어질 필요가 있는 것으로 판단됨

## ② 우수한 점

- 소외계층 공연초청 및 나눔티켓 실적이 12,650천원으로 집계되었으며 ‘우리는 다문화 가족 깃반’ 사업 등 사회적 약자를 위한 프로그램 운영 실적이 확인됨
- 시민회관에 휠체어 전용 객석을 1% 마련하였으며 휠체어 리프트, 전용 경사로 등 장애인의 문화향유 및 접근성 제고를 위한 노력을 수행하고 있는 것으로 평가함
- 중소기업 물품 구매 실적이 6개 업체 대상 24,066천원으로 확인됨

## ③ 미흡한 점

- 사회적 약자를 대상으로 한 기관의 봉사활동이 이루어질 필요가 있음
- 중증장애인 생산품 구매를 위한 노력이 이루어질 필요가 있음

사) 친환경 경영

점수배점	2점	지표유형	정성	평가점수	0
지표정의	○ 쾌적한 환경에서 생활할 권리를 보장하기 위하여 환경보전 및 환경오염을 축소하고 방지하기 위한 노력 및 성과를 평가한다.				
세 부 평가내용	① 녹색제품 우선 구매노력(2점)  ○ 직접적인 물품구매, 용역계약을 통한 물품구매, 공공기관 발주공사에 녹색 건설자재를 구매(사용)하는 경우 절차의 적정성 - 직접적인 물품구매는 1) 의무구매 대상품목 및 제품 확인 → 2) 녹색제품 구매가능 확인 → 3) 녹색제품 구매로 구성됨 - 용역계약을 통한 물품구매는 1) 녹색제품 적용 가능 여부 판단 → 2) 용역계약자가 녹색 제품을 구매토록 추진 → 3) 용역업체에서 녹색제품 구매로 구성됨 - 공공기관 발주공사시 녹색건설자재 구매(사용)절차는 1) 녹색건설자재 우선 적용 검토 → 2) 공사설계도서 반영으로 구성됨				

① 평가의견

- 해당 평가항목이 지니는 중요성을 인식하여 차년도 평가 기간에는 절차의 수립을 통해 실적을 달성할 필요가 있음

② 우수한 점

- 관련 실적이 존재하지 않음

③ 미흡한 점

- 평가 해당 기간인 2018년 관련 실적이 존재하지 않음



## 아) 채용비리 방지

점수배점	(-1.5점)	지표유형	정성	평가점수	0
지표정의	○ 채용비리 방지를 위한 노력과 후속조치의 적정성을 평가한다.				
세부평가내용	<p>○ 채용비리 발생은 2018.1.1. 이후 법령을 위반하여 외부기관으로부터 지적받은 경우를 말한다.        - 법령 위반은 지방출자출연법에 따른 행정안전부의 지방출자·출연기관 인사·조직지침 및 기관 내부적으로 정한 기준에 위반한 경우를 말한다.</p> <p>○ 채용비리 특별점검 지적사항은 2017.11.1. 이후 외부기관으로부터 지적받은 사항을 말한다.</p> <p>○ 자체 인사규정 정비는 정관, 이사회 규정, 인사규정, 인사규정시행내규 등에 채용비리와 관련한 임직원의 징계 및 직위해제(직무정지)가 반영되어 있는지 여부를 평가한다(지방공공기관 임직원 징계 등 자체 인사규정 정비, 행정안전부 공기업지원과-393 2018.1).        - 자체 인사규정에 “채용비리”가 명시되어 있지 않더라도 임직원의 채용비리를 처벌 가능하면 인정</p>				

## ① 평가의견

- 채용비리 관련한 지적 사항이 존재하지 않는 등 감점 요인이 없음

## ② 우수한 점

- 채용비리 발생, 채용비리 특별점검 지적사항 등 채용비리 지적 사항이 존재하지 않음

## ③ 미흡한 점

- 특별히 지적할 사항이 없음

12) 정책준수 부문-공통

가) 임금피크제 운영의 적정성

점수배점	1점	지표유형	정량	평가점수	1.0						
지표정의	○ 지역 내 청년일자리 창출을 위해 도입한 임금피크제를 적정하게 운영하고 있는지를 평가한다.										
세 부 평가내용	○ 신규 채용실적 (1.0점)										
	- 지방자치단체에서 확정된 별도 목표 정원대로 12월 말까지 신규 채용 - 임금피크제 신규 채용률(채용인원/목표인원)에 따라 차등 감점 - 임금피크제 적용 대상자가 없는 등의 이유로 신규채용목표가 0명일 경우 '총점환산방식'으로 평가										
	채용률	99-90	89-80	79-70	69-60	59-50	49-40	39-30	29-20	19-10	9-0
	감 점	0.10	0.20	0.30	0.40	0.50	0.60	0.70	0.80	0.90	1
	※ 채용실적은 임용일로 평가하되, 당해연도 12월에 최종 합격자를 발표할 경우 다음연도 1월 이내에 임용하면 채용실적으로 인정 ※ 목표만큼 채용하였으나, 비정규직으로 채용 시에도 1점 감점 - 기관의 일반 신규채용절차가 1년동안 인턴(계약직 등)으로 채용 후 평가를 거쳐 정규직으로 전환하는 경우에는 비정규직 채용도 인정 - 단, 일반 신규채용절차가 정규직 채용임에도 불구하고 별도정원 신규채용자를 비정규직으로 채용 시에는 감점 ○ 미 채용시 2점 감점(0점 처리 + 추가 1점 감점) ○ 임금피크제 도입 대상기관임에도 임금피크제를 도입(운영)하지 않은 기관의 경우 2점 감점(0점 처리 + 추가 1점 감점)										

① 평가의견

- 2017년 출범한 기관으로 해당 항목과는 관련이 없음
- 임금피크제 적용대상자가 없는 경우로 2018년 기준으로 정원내 직원의 신분이 2년 계약직으로 되어 있음
- 임금피크제 적용 대상자가 없는 경우로 신규 채용목표가 0명으로 적정 평가

② 우수한 점

- 해당 항목과는 관련이 없음

③ 미흡한 점

- 특별히 지적할 사항이 없음

## 나) 인건비인상률 준수

점수배점	1점	지표유형	정량	평가점수	1.0
지표정의	○ 총인건비 인상률 준수 여부를 평가한다.				
세부평가내용	① '18년도 총인건비 가이드라인 준수 여부(0.5점) ② '17년도 총인건비 가이드라인 준수 여부(0.3점) ③ '16년도 총인건비 가이드라인 준수 여부(0.2점)  ○ 점수 : 기준 준수(만점), 기준 초과(0점) ○ 총인건비 인상률은 해당연도 만근자와 직전년도 만근자의 인건비(2개년도 만근자) 총액을 비교하여 총인건비 인상률을 산정한다. ※ 퇴직자, 장기교육 및 휴직자, 신규입사자, 승진자, 기간직 등 제외 ○ 최저임금 기준 충족을 위한 임금인상액 등 정책준수에 따른 인상분(소급적용 가능) 및 구제역 방제 등 예측이 어려운 객관적 특이소요(증빙서류 확인)에 따른 초과근무수당 증가분은 예외(제외) * 단, 단년도 특이소요인 경우 다음연도 인상률 산정시 초과분은 제외 - “공공부문 비정규직 고용개선대책(‘11.11.28)”에 따라, 비정규직의 정규직 전환·선택적 복지비 지급·상여금 지급 등 처우개선을 위한 예산 증가분은 제외 ○ 기관 신설 등에 따라 평가가 불가능할 경우 해당연도 평가는 공공기관 정책준수 내에서 총점환산 적용 $\text{총점환산 득점} = \frac{\text{해당지표들을 제외한 득점}}{5 - \text{해당지표들의 가중치}} \times \text{해당지표의 가중치}$ ○ 호봉승급분이 총인건비(퇴직자 인건비 제외)의 1.4% 이내 여부도 평가 ※ 인위적인 급여테이블 조작성 없었으나, 인력분포상 불가피하게 승급인력이 많아 승급에 따른 자연증가분이 1.4%를 초과한 경우는 예외 인정				

## ① 평가의견

- 2017년 출범한 기관으로 2018년 총인건비 인상률 2.6%로 가이드라인을 준수하였음

## ② 우수한 점

- 2017년 출범한 기관으로 2018년 총인건비 인상률 2.6%로 가이드라인을 준수하였음

## ③ 미흡한 점

- 특별히 지적할 사항 없음

다) 경영실적평가 성과급 지급

점수배점	1점	지표유형	정량	평가점수	1.0
지표정의	○ 경영실적평가 성과급의 운영이 정부기준에 적합한지 여부를 평가한다.				
세 부 평가내용	○ 경영평가 성과급의 적정 운영 여부				
	○ 단계별 평가				
	적정		부적정		
	1.0		0.0		
※ 성과급지급대장을 확인하고, 나눠 먹기식 배분사실이 있는 경우 0점 처리 * 2019년 평가의 경우 1차년도 평가로써 성과급 지급 관련 규정 유무로 평가함					
○ 경영평가 등급에 따른 성과급지급 여부는 지방자치단체의 기준을 따른다.					

① 평가의견

- 2017년 출범한 기관으로 경영평가가 처음 이루어진 관계로 해당 항목 실적은 없으나 정관, 인사규정, 보수규정 등을 통해 관련 사항이 규정되어 있음

② 우수한 점

- 2017년 출범한 기관으로 경영평가가 처음 이루어진 관계로 해당 항목 실적은 없으나 정관, 인사규정, 보수규정 등을 통해 관련 사항이 규정되어 있음

③ 미흡한 점

- 특별히 지적할 사항 없음

## 라) 외부감사 지적사항 이행

점수배점	1점	지표유형	정량	평가점수	1.0
지표정의	○ 중앙부처 감사, 지자체 감사 등 외부감사결과 지적사항 건수 및 적정 이행 여부 평가한다.				
세부평가내용	○ 외부감사결과 지적사항 이행 여부(1점에서 미이행건수 및 적정성 검토결과에 따른 감점방식 적용) ○ 감사결과 지적사항 미이행 건수 : 0 ~ -0.5점 - 이행완료(0.5점), 미이행 1건당 -0.1점, 미이행 5건 이상 : -0.5점 ○ 감사결과 지적사항 이행의 적정성 : 0 ~ -0.5점 - 이행완료(0.5점), 일부이행(-0.2~-0.3점), 이행부진(-0.4~-0.5점) ※ 이행정도에 따라 적의 점수 부여함 - 이행구간범위 : 이행완료(=이행률 100%), 일부이행(=이행률 50%이상), 이행부진(=이행률 50%이하)인 경우로 구간을 구분하여 이행구간 범위 내에서 정성적으로 평가 ※ 이행률(%) : 전기평가지 미이행건수를 분모로 하되, 이후 추가로 외부감사기관의 지적사항이 발생한 경우 이를 분모에 합산하고, 이행 실적(분자)을 분모로 나눈 비율 - 이행기한이 정해진 경우 기간내 이행여부로 평가(이행기한이 도래하지 않은 경우 평가 제외) - 이행기한이 없는 경우 이행계획서에 따른 이행여부를 감안하여 평가(이행계획서가 수립되어 있지 아니한 경우에는 기본적으로 2개월 정도 시한을 주고 진행상황에 따라 적의 점수 부여) ※ 외부감사 지적사항을 미이행하고도 경영실적보고서에 누락할 경우 감사결과 지적사항 준수여부에 관계없이 본 지표에 대해 0점으로 평정함. - 당해 기관에 대한 외부감사가 실시되지 않은 경우에는 평가에서 제외하고 공공기관 정책 준수 내 총점환산방식을 적용한다.				

## ① 평가의견

- 2018년 11월 19일자 종합감사, 2018년 10월 4일자 행정사무감사, 특정감사 등의 처분 요구 각 23건, 6건, 1건에 대한 이행이 완료되었고 관련 사항에 대하여 적절히 보고한 것으로 판단함

## ② 우수한 점

- 2018년 11월 19일자 종합감사, 2018년 10월 4일자 행정사무감사, 특정감사 등의 처분 요구 각 23건, 6건, 1건에 대한 이행이 완료되었고 관련 사항에 대하여 적절히 보고하였음

## ③ 미흡한 점

- 특별히 지적할 사항 없음

마) 경영공시 및 통합공시 준수

점수배점	1점	지표유형	정량	평가점수	1.0
지표정의	○ 「지방출자·출연법」 제32조 개별공시 및 제33조 통합공시 기준에 따른 공시여부를 평가한다.				
세부평가내용	○ 공시항목 및 자료입력기한 준수여부 ① 법 제32조에 따른 개별공시 여부 (0.5점/ 0.5점) - 법 제32조제1항 각 호의 사항을 시행령 제21조에 따른 시기 내에 모두 공시했을 경우 : 0.5점 - 법 제32조제1항 각 호의 사항을 모두 공시하였으나, 시행령 제21조에 따른 시기를 어겼을 경우 : 0.3점 - 법 제32조제1항 각 호의 어느 하나 이상에 대한 공시를 누락하였을 경우 : 0점 ② 법 제33조에 따른 통합공시 여부 (0.5점/ 0.5점) - 시행령 제22조제2항 각 호의 사항을 제1항에 따른 시기 내에 모두 공시했을 경우 : 0.5점 - 시행령 제22조제2항 각 호의 사항을 모두 공시하였으나, 제1항에 따른 시기를 어겼을 경우 : 0.3점 - 시행령 제22조제2항 각 호의 어느 하나 이상에 대한 공시를 누락하였을 경우 : 0점				

① 평가의견

- 기관 홈페이지의 경영공시 항목을 통하여 개별 공시 사항을 공시하였으며 지방재정365 사이트를 통하여 경영성과, 재무현황, 감사결과 등 통합 공시 사항을 적절히 공시한 것으로 판단함

② 우수한 점

- 기관 홈페이지의 경영공시 항목을 통하여 개별 공시 사항을 공시하였으며 지방재정365 사이트를 통하여 경영성과, 재무현황, 감사결과 등 통합 공시 사항을 공시하였음

③ 미흡한 점

- 이와는 별도로 기관의 규정 등을 홈페이지 등을 통하여 공시할 것을 권고함

## 바) 블라인드 채용 도입 여부

점수배점	(-1점)	지표유형	정량	평가점수	0	
지표정의	○ 채용 과정에서 불합리한 차별을 야기할 수 있는 항목을 삭제하는 블라인드 채용 도입 이행 여부를 평가한다.					
세 부 평가내용	○ 입사지원서 인적사항 요구 금지 여부 (0점/ -0.5점) - 인적사항 요구 항목수로 평가					
	구분	미요구	1개 요구	2개 요구	3개 요구	4개 이상 요구
	점수	0	-0.2	-0.3	-0.4	-0.5
	※ 인적사항 요구 금지 항목 ①학력, ②출신지역, ③가족관계, ④신체적조건, ⑤연령 등					
	○ 블라인드 면접 실시 여부 (0점/ -0.5점) - 면접위원에게 응시자의 인적사항 정보 제공 금지 여부(-0.3점)					
	구분	미제공		제공		
점수	0		-0.3			
※ 면접위원에게 제공한 서류로 평가 - 면접관 사전 교육 여부 (0점/ -0.2점)						
구분	교육 실시		교육 미실시			
점수	0		-0.2			
※ 면접계획에 면접관 교육시간(30분 이상)이 있는지 평가						

## ① 평가의견

- 해당 항목에서 제시된 감점 요인이 확인되지 않음

## ② 우수한 점

- 블라인드 채용을 도입 실시하였으며 입사지원서를 통한 인적 사항 요구, 면접 위원에 대한 인적 사항 정보 제공 등이 이루어지지 않았음
- 면접위원에게 관련 사전 교육이 적절하게 이루어진 것으로 평가함

## ③ 미흡한 점

- 특별히 지적할 사항 없음

사) 근로시간 단축 준수

점수배점	-1점	지표유형	정량	평가점수	0
지표정의	○ 1주 최대 근로시간 단축을 반영한 개정 근로기준법('18.3월) 준수 여부를 평가한다.				
세부평가내용	○ 1주 최대 근로시간 위반(최대 -1.0점) <ul style="list-style-type: none"> <li>- 주당 근로시간 위반으로 고용노동부장관으로부터 시정명령을 받고 기한 내에 시정조치 완료(-0.1점)</li> <li>- 위 시정명령 기한 내에 시정조치를 하지 못해 시정기간 연장조치를 받고 연장기간 내에 시정조치를 한 경우(-0.3점)</li> <li>- 시정명령을 받고도 이를 이행하지 않아 벌금형 등 유죄판결(1심 기준)을 받은 경우(-1.0점)</li> </ul> ※ 주당 최대 근로시간 위반으로 인한 시정명령이 2회 이상 발생한 경우 각 사건마다 시정 조치에 따른 감점 점수를 합산한 값을 전체 감점 점수로 함. 단 감점의 합이 -1점을 넘는 경우 -1점을 최대 감점 점수로 한다.				

① 평가의견

- 해당 항목의 감점 요인이 없음

② 우수한 점

- 1주 최대 근로시간 위반에 대한 시정명령이 없었던 것으로 확인함
- 그와 별도로 복무지침의 개정, 노사협의회 운영 등을 통하여 근로시간의 합리적 조정을 위한 노력이 이루어지고 있는 것으로 평가함

③ 미흡한 점

- 특별히 지적할 사항 없음



## 아) 지방자치단체 정책 준수

점수배점	5점	지표유형	정량	평가점수	4.5
지표정의	○ 지방자치단체의 권장정책을 준수하기 위한 당해기관의 체계적인 노력과 결과를 평가한다.				
세부평가내용	<p>○ 권장정책 이행여부는 아래 정성지표로 평가하며, 적정성 여부는 증빙자료를 통한 검증이 이루어져야 한다.</p> <p>○ 해당 지방 자치단체에서 권장하고 있는 정책에 대한 항목의 준수 여부를 평가한다. (※ 준수여부에 대한 정량평가 가능)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 청년고용 등 주요 정책 이슈</li> <li>- 시정목표 및 시정전략에 따른 주요 사업 이행</li> <li>- 광명시 생활임금 반영 등</li> </ul> <p>○ 세부평가내용 전체에 대하여 전반적이고 총체적인 지방자치단체 정책준수 실태를 평가한다.</p>				

## ① 평가의견

- 2017년 출범한 기관의 특성상 기관의 정체성 및 사업 활성화 등을 위한 지방자치단체 차원의 정책권고가 이루어졌고 이에 대해 적절한 방안을 제시하고 있는 것으로 평가함

## ② 우수한 점

- 임금인상률, 생활임금 기준 단가를 반영한 예산 수립 등 지방자치단체의 정책 권고를 적절히 수용하고 있는 것으로 평가함
- 2017년 출범한 기관의 특성상 기관의 정체성 및 사업 활성화 등을 위한 지방자치단체 차원의 정책권고가 이루어졌고 이에 대해 적절한 방안을 제시하고 있는 것으로 평가함

## ③ 미흡한 점

- 향후 지방자치단체의 다양한 정책적 요구를 적절히 수용하여 기관의 성과가 지역의 발전에 기여할 수 있기를 기대함

## 2019년 광명시 출자·출연기관 경영실적평가보고서

---

발행일 : 2019년 6월

발행처 : 광명시

수행기관 : 맥스컨설팅(주)

본 책의 내용에 대한 저작권은 광명시에 있습니다. 아울러 책의 내용에 대한 무단전재를 금하며, 가공·인용할 때에는 반드시 「2019년 광명시 출자·출연기관 경영실적평가보고서」라고 밝혀주시기 바랍니다.

---