

---

**2025년(2024년 실적) 대전광역시  
출연기관 경영(성과)평가 결과 보고서  
- 대전과학산업진흥원 -**

---

**2025. 10.**

**KMAC**

# 1

## 대상기관 현황

기관명	대전과학산업진흥원				
설립근거	<ul style="list-style-type: none"> <li>비영리법인의 설립과 허가(민법 제32조)</li> <li>대전과학산업진흥원 설립 및 운영에 관한 조례 (대전광역시 조례 제5432호)</li> </ul>	설립연도	2020		
연혁 및 주요 현안	<ul style="list-style-type: none"> <li>연혁                             <ul style="list-style-type: none"> <li>(2024.07.04.) 3대 이동한 원장 취임</li> <li>(2023.10.19.) 2대 구자현 원장 취임</li> <li>(2021.02.04.) 대전과학산업진흥원 출범식 &amp; 비전 선포</li> <li>(2020.09.17.) 초대 고영주 원장 취임</li> <li>(2020.05.28.) 대전과학산업진흥원 개원</li> <li>(2020.05.25.) 과학기술정보통신부 법인설립 허가</li> <li>(2020.03.31.) 대전과학산업진흥원 설립 및 운영 조례 제정</li> </ul> </li> </ul>				
조직 현황	<ul style="list-style-type: none"> <li>조직도                             <div style="text-align: center; margin-top: 10px;"> <pre> graph TD             A[원장] --- B[경영지원실]             A --- C[과학산업전략본부]             C --- D[전략기획부]             C --- E[산업분석부]             C --- F[평가사업부]             C --- G[대외협력부]                             </pre> </div> </li> </ul>				
인력현황 (00.00.기준)	구분		2022년	2023년	2024년
	정원 (명)		31	31	31
	현원 (명)		25	25	26
	직급별 현원	임원	1	1	1
		수석	0	1	1
		책임	4	3	3
		선임연구원	13	12	13
		연구원	7	8	8
	무기계약직		2	2	1
기간제근로자		14	17	14	
예결산 현황 (2024년 12월 결산 기준)	구분		2022년	2023년	2024년
	예산 현황	세입 (천원)	16,354,928	18,053,978	10,887,638
		세출 (천원)	16,354,928	18,053,978	10,887,638
	결산 현황	세입 (천원)	16,014,118	10,050,723	10,886,300
		세출 (천원)	10,802,508	14,561,126	9,430,943

## 2-1

### 경영평가 결과 요약

□ 총괄 평점표

평가지표	평가방법	배점	득점
I. 경영관리		55.00점	47.19점
1. 리더십	정성평가	12.00점	10.89점
1-1. 경영층의 리더십	정성평가	6.00점	5.50점
1-2. 전략 및 혁신	혼합평가	6.00점	5.39점
2. 경영시스템	혼합평가	25.00점	21.75점
2-1. 조직·인사관리	혼합평가	9.00점	7.96점
2-1-1. 조직·인사관리의 적정성	정성평가	5.00점	4.26점
① 조직관리의 적정성	정성평가	1.00점	0.85점
② 인사관리의 합리성	정성평가	1.50점	1.28점
③ 인사관리의 공정성	정성평가	1.50점	1.28점
④ 역량강화 및 성과관리의 적정성	정성평가	1.00점	0.85점
2-1-2. 지원기능인력 비율	정량평가	1.00점	1.00점
2-1-3. 관리직 비율	정량평가	1.00점	1.00점
2-1-4. 외부전문가 구성 및 참여율	정량평가	1.00점	1.00점
2-1-5. 임·직원 교육실적	정량평가	1.00점	0.70점
2-1-6. 채용비리 방지(감점)	정량평가	(-1.50점)	(0.00점)
2-1-7. 블라인드 채용 도입 여부(감점)	정량평가	(-1.00점)	(0.00점)
2-2. 윤리경영	정성평가	3.00점	2.45점
2-3. 재무관리	혼합평가	13.00점	11.34점
2-3-1. 재무관리의 적정성	혼합평가	5.00점	4.00점
2-3-2. 자체수입률	정량평가	1.00점	0.82점
2-3-3. 일반관리비 총당률	정량평가	1.00점	0.52점
2-3-4. 복리후생비 집행 및 공개	정량평가	0.50점	0.50점

2-3-5. 업무추진비 집행 및 공개	정량평가	0.50점	0.50점
2-3-6. 조달계약실적	정량평가	1.00점	1.00점
2-3-7. 인건비인상률 준수	정량평가	3.00점	3.00점
2-3-8. 경영실적평가 성과급 운영의 적정성	정량평가	1.00점	1.00점
<b>3. 사회적 책임</b>	혼합평가	<b>18.00점</b>	<b>14.55점</b>
3-1. 일자리 창출 및 일·가정 양립	혼합평가	3.00점	2.50점
3-2. 소통 및 참여	혼합평가	4.00점	3.50점
3-3. 재난·안전관리	혼합평가	5.00점	4.28점
3-4. 지역상생발전	혼합평가	6.00점	4.27점
3-5. 음주운전 발생 건수	정량평가	(-2.00점)	(0.00점)
<b>II. 경영성과</b>		<b>40.00점</b>	<b>38.74점</b>
1. 주요사업	정성평가	10.00점	9.15점
2. 경영효율성과	정량평가	25.00점	25.00점
3. 고객만족성과	정량평가	5.00점	4.59점
<b>III. 정책준수</b>		<b>5.00점</b>	<b>4.20점</b>
1. 자치단체 정책준수	혼합평가	5.00점	4.20점
<b>합계</b>		<b>100.00점</b>	<b>90.13점</b>

번호	경영개선과제		구분
리더십	1	- 이사회 운영 내실화를 위해 당연직 이사의 참석률 제고 방안을 마련하고, 비상임이사의 전문성을 활용할 수 있는 공식적인 경영 자문 및 제언 절차를 도입할 것	단기
	2	- 기관의 과학기술 정책기획 전문성을 살려, 기술혁신과 연계된 특화된 ESG 경영과제를 발굴하고 구체적인 성과 목표를 포함한 중장기 실행계획을 수립하여 추진할 것	중기
전략및 혁신	3	- 외부 지적사항에 대한 이행 여부를 개선의 실효성과 구체성을 기준으로 객관적으로 평가하고 관리하는 내부 통제 시스템을 구축할 것.	단기
조직인사 관리	4	- 본부제 운영의 적합성, 기능진단 결과를 반영한 개편 근거를 마련하여 조직개편의 정당성과 실효성을 확보할 필요가 있음	단기
	5	- 팀별 성과목표와 KPI를 설정하여 조직성과를 정량화하고 성과급 연계 효과를 강화해야 함	단기
	6	- 직무분류·기술서를 세분화하고 인사제도와 연계하여 직무중심 인사관리를 실질화해야 함	단기
윤리경영	7	- 기관의 윤리취약분야 진단·정의 및 윤리경영계획수립	단기
	8	- 윤리·인권경영 교육을 참여중심방식으로 전환하고, 경영진의 윤리리더십 실천 등 사례 기반 운영	단기
	9	- 인권영향평가의 정기적인 실시와 결과에 대한 심층 분석·환류	단기
재무관리	10	- 진흥원의 재정여건, 지자체 정책방향, 중장기 경영전략을 반영한 3~5년 단위 정량 기반 재정로드맵을 마련하여 전략성과 예측 가능성을 확보해야 함	단기
	11	- 예산성과 평가 결과를 차년도 예산에 실질적으로 반영할 수 있도록 성과지표, 반영 기준 및 절차를 정비해야 함	단기
일자리 창출	12	- 기관의 일·가정 양립 현황·문제점에 대한 진단 및 기관 실정에 특화된 일·가정 양립 방향성 및 추진계획 정립	중기
	13	- 정현원 충족률의 관리방안 마련 및 실적 제고	단기
소통 및 참여	14	- 정례화된 고객만족도 평가의 실시와 결과에 대한 심층 환류체계 가동	단기
	15	- 노사협력 중장기 전략 및 목표와 이행과제 정립을 통한 체계적 활동 추진기반 마련	중기
	16	- 노사협의회 안전발굴 다양화, 전사적 내재화, 능동적 문화 제고를 위한 안전범위 확대, 참여홍보 활성화 등 노력 이행	단기
재난안전 관리	17	- 개인별 재난안전관리 역할 정의 및 임무카드·행동요령 마련, 매뉴얼화 및 교육훈련을 통한 대응 역량 강화	단기
	18	- 연간 전직원 참여 소방 등 재난안전관리 분야 시나리오 훈련 실시	단기

번호	경영개선과제		구분
지역상생 발전	19	- 지역상생 발전을 위한 중장기 중점과제를 도출할 것을 제안함	단기
	20	- 사회적 약자 및 사회형평적 채용을 위하여 지·산·학·연과의 연계를 통해 일자리 잠재수요를 발굴하기 위한 노력을 강화할 필요가 있음	단기
경영성과	21	- 계량지표의 산식구성 및 목표치 설정, 사업여건 변화 등에 따른 목표의 도전성을 제고할 필요가 있음	단기
	22	- 고유사업별 계획수립 및 실행, 모니터링, 성과평가, 환류활동 등 자체적인 성과평가시스템을 구축할 것을 제안함	단기

\* 단기과제: 다음년도 경영실적보고서 제출일까지 개선 완료 후 경영평가 시 확인

\* 중기과제: 다음년도 경영실적보고서 제출일까지 개선계획 수립 후 경영평가 시 확인

## I. 경영관리

## 1 리더십

## 1. 경영층의 리더십

## (1) 종합 평가결과

## 1) 평점표

세부 평가내용	평가방법	가중치	등급	평점	득점
① 기관의 미션과 비전 및 경영목표를 달성하기 위한 경영층의 노력과 성과	정성평가	2.00점	우수	95.00%	1.90점
② 조직구성원의 동기부여를 위한 기관장의 노력과 성과	정성평가	2.00점	우수	90.00%	1.80점
③ 대내·외 이해관계자와의 협력 증진 및 지역문제해결을 위한 노력과 성과	정성평가	2.00점	우수	90.00%	1.80점
평가점수		6.00점		91.67%	5.50점

## 2) 종합의견

- 경영층은 '과학기술 기반 지역 혁신 선도'라는 명확한 비전 아래, 대내외 환경분석을 통해 전략목표를 수립하고 이를 조직개편과 연계하는 등 체계적인 리더십을 발휘하고 있음. 특히 대전시의 '일류 경제도시' 비전에 부응하여 기관의 역할을 '방향을 제시하는 등대'로 설정하고, 6대 전략산업(ABCD+QR) 육성에 집중하는 전략적 방향성은 매우 긍정적임
- 다만, 비상임이사의 이사회 참여는 적극적이나 실질적인 경영 자문 및 제언으로 이어지지 못하고 있으며, 당연직 이사의 저조한 참석률로 인해 전체 이사회 참석률이 64%에 불과한 점은 이사회 운영의 내실화를 저해하는 요인이기에 개선이 필요함
- 또한, ESG 경영계획이 수립되었으나, 기존의 캠페인성 활동을 정리한 수준에 그쳐 기관의 특성을 반영한 전략적이고 구체적인 실행 성과는 미흡함

## (2) 세부 평가결과

### ① 기관의 미션과 비전 및 경영목표를 달성하기 위한 경영층의 노력과 성과 (2.00점)

#### ■ 착안사항 ■

- 기관의 경영상 발생하는 제반 문제 해결을 위한 경영층의 노력과 성과
- 인권·윤리경영 등 사회적 책임 실현을 위한 경영층의 노력과 성과
- 기관장 경영성과계약의 과제목표 수준 정도 및 성과평가 이행 노력과 성과
- ESG 경영 원리 구현을 위한 기관장의 노력과 성과

#### 가. 평가의견

- 기관의 설립 근거와 PEST, SWOT 등 체계적인 환경분석을 통해 '과학기술 기반 지역 혁신역량 강화를 통해 시민의 삶 혁신에 기여'라는 미션을 명확히 정립하고, 이를 달성하기 위한 5대 전략목표 및 10대 전략과제를 도출한 점은 긍정적으로 평가됨
- 기관장 경영성과계약은 전반적으로 기관의 목표와 연계되어 있으나, 일부 성과지표의 목표치가 과거 실적 수준에 머물러 도전성이 다소 부족함
- ESG 경영체계 구축을 위한 로드맵을 수립했으나, 세부 과제들이 환경정화 활동, 정보 공시 등 기존 활동을 나열하는 수준에 그쳐 전략적 고민이 부족하고 구체적인 이행 성과가 미흡한 것으로 판단됨

#### 나. 우수사항

- (전략체계의 높은 정합성 확보) PEST, SWOT, 이해관계자 분석 등 다각적인 환경 분석을 통해 기관의 정체성을 명확히 하고, 이를 기반으로 미션-비전-전략목표-전략과제로 이어지는 정합성 높은 전략체계를 구축함
- (전략과 부서 업무의 유기적 연계) 10대 전략과제를 25개 실행과제로 구체화하고, 이를 5개 부서 및 1개 실의 성과목표와 명확히 연계하여 전략의 실행력을 확보하고자 노력함

#### 다. 미흡사항 및 개선방안

- (ESG 경영계획의 형식성 및 실행력 부족) ESG 경영 추진계획이 수립되었으나, 환경정화 캠페인 등 기존의 단편적 활동을 정리한 수준에 머물러 있으며 기관의 핵심 역량과 연계된 차별화된 전략과 구체적인 성과 목표가 부재한 점이 미흡하므로, 과학기술 정책기획이라는 기관의 핵심 역량을 활용하여 지역 내 기업들의 친환경 기술 도입 지원, 기술 기반의 사회문제 해결 등 특화된 ESG 과제를 발굴하고, 정량적 목표를 포함한 구체적인 실행계획을 수립하여 추진할 것을 권고함
- (기관장 성과계약 목표의 도전성 미흡) 2024년 성과계약의 일부 성과지표('산학연 협력실적' 등)가 전년 대비 하향 설정되거나 유사한 수준으로 설정되어 목표의 도전성이 부족한 점이 아쉬우므로, 차기 성과계약 시 과거 3개년 실적 및 대내외 환경 변화를 고려하여 모든 성과지표에 대해 도전적인 목표를 설정하고, 목표 설정의 근거를 명확히 제시하여 경영개선을 유도할 것을 권고함

## ② 조직구성원의 동기부여를 위한 기관장의 노력과 성과 (2.00점)

### ■ 착안사항 ■

- 기관 핵심가치 공유, 업무혁신, 적극행정 등 직원 동기부여 및 내부소통 강화 노력과 성과
- 임원(CEO)의 리더십 역량 강화를 위한 노력과 성과
  - ※ 교육실적(연 21시간 이상) 포함

### 가. 평가의견

- 직원 동기부여를 위해 '환경', '제도', '보상'의 3대 방향을 설정하고, 근무환경 개선, 유연근무제 운영, 포상제도 강화 등 다각적인 노력을 기울인 점이 긍정적임. 특히, 조직진단 결과를 통해 '인사시스템의 불투명성', '부서 간 소통 부족' 등 내부 갈등 원인을 파악하고, 이를 개선하기 위해 노동조합과의 논의를 준비하는 등 문제 해결 의지를 보이고 있음
- 기관장 교육 이수 시간은 총 14시간으로 기준(21시간)에 미달하나, 2024년도 중 4개월간의 기관장 공백 기간을 고려 시, 재임 기간 대비로는 기준을 충족한 것으로 판단됨

### 나. 우수사항

- (다각적인 동기부여 제도 운영) 쾌적한 근무환경 조성, 시차출퇴근제 등 유연근무제(참여율 90.2%) 운영, 건강검진 지원, 슬로건 공모전을 통한 포상 등 다양한 제도를 통해 직원 만족도 제고를 위해 노력함
- (내부 소통 활성화를 위한 적극적 노력) 원장-부서별/신규직원 간담회, 전 직원 참여 행사(플리마켓, 0시 축제 참여 등)를 통해 공식·비공식적 소통 채널을 활성화하고 조직 내 화합을 도모하고자 노력함

### 다. 미흡사항 및 개선방안

- (조직진단 결과의 후속 조치 지연) 조직진단(2024.12.)을 통해 '인사시스템 불투명성', '소통 부족' 등의 문제가 지적되었으나, 노동조합 설립(2025.2.) 등의 이유로 실질적인 제도 개선으로 이어지지 못하고 있는 점이 미흡하므로, 조직진단에서 도출된 핵심 개선과제에 대해 노동조합과 조속히 협의를 완료하고, 구체적인 제도 개선 계획 및 실행 로드맵을 수립하여 차기 평가 시 그 성과를 제시할 것을 권고함

### ③ 대내·외 이해관계자와의 협력 증진 및 지역문제해결을 위한 노력과 성과 (2.00점)

#### ■ 착안사항 ■

- 지방자치단체 및 의회와의 협력과 지원(예산·사업 확보 등)에 대한 노력과 성과
- 지역주민, 지역공동체, 이해관계자 집단과의 협력 노력과 성과
- 협업을 통한 지역문제 해결 추진 실적 등

#### 가. 평가의견

- 대전시의회 및 주무부서와의 긴밀한 협력 관계를 기반으로 '일류경제도시 대전 조성 실무협의회' 참여, 시책과제 발굴 등 시정 현안 해결에 적극적으로 기여한 점이 매우 우수함. '대덕특구 연구소 열린 과학 투어'와 같은 시민 참여형 프로그램을 성공적으로 운영하여 지역사회와의 소통을 강화한 성과도 고무적임
- 그러나 이사회 운영의 내실화는 시급한 과제로 보임. 비상임이사의 참석률(100%)은 매우 높으나 경영자문 및 제언 실적이 전무하며, 당연직 이사의 저조한 참여로 전체 이사회 참석률은 64%에 불과하여 이사회의 실질적인 견제 및 자문 기능이 제대로 작동하고 있다고 보기 어려움

#### 나. 우수사항

- (지방자치단체와의 유기적 협력체계 구축) 대전시와 6대 전략산업 육성, 대덕특구 재창조 등 핵심 현안에 대한 협업과제를 공동으로 수행하여 정책 실행력을 제고함
- (시민 체감형 과학문화 프로그램의 성공적 운영) '대덕특구 연구소 열린 과학 투어'에 3,722명의 시민 참여를 유도하고 만족도 96.4%를 달성하는 등 지역의 과학 인프라를 활용한 대중적 프로그램을 성공적으로 기획·운영함

#### 다. 미흡사항 및 개선방안

- (이사회의 형식적 운영 및 실효성 부족) 당연직 이사의 저조한 참여로 전체 이사회 참석률이 64%에 불과하며, 100% 참석률을 보인 비상임이사들의 공식적인 경영 자문 및 제언 실적이 전무하여 이사회가 실질적인 의사결정 및 견제 기구로서의 역할을 다하지 못하고 있으므로, 이사회 안건을 사전에 공유하여 당연직 이사의 책임 있는 참여를 유도하고, 비상임이사의 전문성을 활용할 수 있도록 주요 안건에 대한 사전 자문 절차를 도입하는 등 이사회 운영의 내실화 방안을 마련해야 함

## 2. 전략 및 혁신

### (1) 종합 평가결과

#### 1) 평점표

세부 평가내용		평가방법	가중치	등급	평점	득점
① 중장기 경영계획 및 실행체계 적정성		정성평가	3.00점	우수	93.00%	2.79점
② 혁신추진계획 수립 및 혁신교제 추진 노력과 성과		정성평가	1.50점	우수	95.00%	1.43점
③ 외부 지적사항 이행실적		정량평가	1.50점		78.00%	1.17점
③-1. 전기평가 지적사항 이행실적	정량평가	0.75점			66.67%	0.50점
③-2. 외부감사 지적사항 이행실적	정량평가	0.75점			89.33%	0.67점
<b>평가점수</b>			<b>6.00점</b>		<b>89.83%</b>	<b>5.39점</b>

#### 2) 종합의견

- 진흥원은 대내외 환경분석을 기반으로 기관의 미션·비전과 연계된 중장기 전략체계를 구체적으로 수립하고, 이를 실행하기 위한 조직·인력·재정 계획을 연계하여 운영하고 있음. 또한, 지방공공기관 혁신 가이드라인에 따라 사업 재구조화를 통한 예산 절감, 효율적 조직 운영을 위한 조직개편 등 가시적인 혁신 성과를 창출한 점은 매우 우수하게 평가됨
- 그러나, 전기 경영평가 지적사항에 대한 이행실적 관리가 미흡한 점은 심각한 문제로 지적됨. '이전 후 추진' 등의 사유로 과제를 이행하지 않거나, 실질적인 개선이 아닌 형식적 조치에 그친 사례가 다수 발견되어 이에 대한 철저한 관리와 실질적인 개선 노력이 시급함

## (2) 세부 평가결과

### ④ 중장기 경영계획 및 실행체계 적정성 (3.00점)

#### ■ 착안사항 ■

- 미션·비전 및 전략·경영계획의 적정성과 추진체계의 실현가능성
- 윤리·인권·친환경 등 ESG 경영 및 사회적 책임을 포함한 경영계획 수립
- 중장기 재무관리계획(또는 재정계획)과의 연계성 여부

#### 가. 평가의견

- 기관의 미션·비전과 대전시의 시정 방향을 연계하여 5대 전략목표 및 10대 전략과제를 도출하고, 이를 달성하기 위한 실행과제 로드맵을 수립하는 등 중장기 경영계획의 체계성과 적정성이 우수함. 특히, 기관의 핵심 가치와 ESG 경영 계획을 경영계획에 포함시켜 사회적 책임 실현 의지를 분명히 하고, 이를 이행하기 위한 부서별 역할을 명시한 점이 긍정적임
- 또한, 중장기 재무관리계획을 수립하여 사업계획과 연계하고, 연도별 수입·지출 계획을 구체적으로 제시하여 재정 건전성 확보를 위해 노력하고 있음. 다만, 성과지표를 질적 지표 중심으로 전환하려는 계획이 논의 부족으로 지연된 점은 아쉬움

#### 나. 우수사항

- (대전시 시정과의 높은 연계성 확보) 2024년 대전시 주요업무계획의 과학산업 분야 역점과제를 분석하여, 기관의 10대 전략과제 중 9개 과제를 직접적으로 연계함으로써 정책의 정합성을 확보함
- (구체적인 실행 로드맵 수립 및 운영) 10대 전략과제 달성을 위해 25개 실행과제를 설정하고, 주무 부서 지정 및 분기별 실행 계획(Action Plan)을 수립하여 계획의 실행력을 제고함
- (재무계획과 사업계획의 체계적 연계) 중장기 재무관리 목표 하에 수입·지출 계획을 구체적으로 수립하고, 특히 지출계획은 핵심 사업별로 구분하여 재정 운영의 예측 가능성과 투명성을 높임

#### 다. 미흡사항 및 개선방안

- (질적 성과지표로의 전환 지연) 양적 성과지표를 정책 채택률, 기술사업화 성공률 등 질적 지표 중심으로 전환할 계획이었으나, 기관장 교체 등의 사유로 논의가 지연되어 2025년으로 이행이 미뤄진 점이 미흡하므로, 기관의 정책기획 및 사업관리 역량을 질적으로 평가할 수 있는 핵심 성과지표(KPI) 개발을 조속히 완료하고, 이를 2025년도 성과관리체계에 즉시 반영하여 운영할 것을 권고함

## ② 혁신추진계획 수립 및 혁신과제 추진 노력과 성과 (1.50점)

### ■ 착안사항 ■

- 혁신 추진계획의 적정성
- 지방공공기관 혁신가이드라인에 따른 혁신과제 추진의 노력과 성과

### 가. 평가의견

- 지방공공기관 혁신 가이드라인에 따라 기능·조직·인력 혁신을 적극적으로 추진함. 특히, 7개 사업을 3개로 통합하는 사업 재구조화 및 위탁기관 변경을 통해 2023년 대비 출연금을 약 68.5억원 절감하는 등 재무건전성 확보 노력이 고무적임
- 또한, 기획 기능 강화를 위해 기존 '디지털평가부'를 '산업분석부'와 '평가사업부'로 분리하고 원장 직속 '경영지원실'을 신설하는 등 효율적인 조직 운영을 위한 조직개편을 단행한 성과가 우수함
- 다만, 조직개편의 철학이 성과지표에 반영되어 그 효과성을 측정하는 단계까지는 나아가지 못한 점은 한계로 지적됨

### 나. 우수사항

- (과감한 구조개혁을 통한 예산 절감) 유사·중복 기능의 사업을 통폐합하고, '대전형 융합신산업 창출 특구기술 실증 선도사업'을 타 기관으로 이관하는 등 과감한 구조개혁을 통해 출연금 예산을 대규모로 절감함
- (업무 효율화를 위한 선제적 조직 개편) 기관의 핵심 기능인 기획·분석·평가 기능을 전문화하기 위해 관련 부서를 분리·신설하고, 지원 부서인 경영지원실을 원장 직속으로 편제하여 신속한 의사결정과 경영 효율화를 도모함

### 다. 미흡사항 및 개선방안

- (조직개편 효과성 측정체계 미흡) 조직개편의 필요성과 과정은 공유되었으나, 개편된 조직 운영 철학이 조직단위 성과지표와 연계되지 않아 개편의 실질적인 성과와 효과성을 측정하기 어려운 점이 미흡하므로, 조직개편의 목표(기획기능 강화, 부서 간 협력 증진 등)를 측정할 수 있는 성과지표(예: 정책 제안 건수 및 채택률, 부서 간 협업과제 수 등)를 개발하여 부서 및 개인 평가지표에 반영하고, 이를 통해 조직개편의 효과성을 지속적으로 모니터링하고 관리할 것을 권고함

③-1 전기평가 지적사항 이행실적 (0.75점)

$$\text{전기평가 지적사항 이행률(\%)} = \frac{2025.2\text{월까지 이행건수}}{(2023\text{년 평가시 미이행건수} + 2024\text{년 신규 지적건수})} \times 100$$

'23년('22년 실적) 평가시 미이행+ '24년('23년 실적) 신규 지적 건수	이행건수('25.2기준)			배점	득점
	이행부진 (20%)	일부이행 (50%)	이행완료 (100%)		
15건	2건	7건	6건	0.75점	0.50점

연번	전기 경영평가 지적사항		이행여부
	지적사항 내용(개선 의견 위주)	이행 결과(이행 완료된 경우 시점 제시)	
리더십 전략	• 구체적 경영성과 부각 필요	• 기존 추진실적과 2024년 실적에 따른 개선성과를 제시	이행완료
	• 내부 소통 실적 보완 필요	• 내부 소통을 위하여 근로자 위원 선출 및 노사협의회 개최(9월)	일부이행
	• 실행과제별 성과목표치 각각의 대응 필요	• 성과목표에 따라 실행과제를 개선하고 목표치 재설정	일부이행
경영시 스템	• 조직개편에 따른 업무의 변화 및 기대효과 구체적 제시 필요 • 기관의 특성에 맞는 직무 중심 인사관리제도 도입 필요 • 구체적인 교육훈련체계도·교육훈련 계획 수립 및 중장기적 관점에서의 교육 성과 환류 방안 강구 필요	• 대전시 수요 대응을 위한 조직개편 내용과 효과에 대한 내용을 구체적으로 제시 • 조직진단을 통해서 직무중심 인사관리제도 도입을 위한 직무분류체계 정립(12월) • 매년 교육훈련계획 수립(3월) - 중복되는 교육내용을 바꾸기 위해서 교육강사 변경 및 신규 온라인 강좌 수강	일부이행
사회적 책임	• 윤리인권 경영의 실행력 배가 및 지속성 확보를 위한 환류 시스템 개선 요구	• 임직원 행동강령 위반 행위 자체 감사 실시(상·하반기) • 조직문화 진단 및 개선을 위한 직장내 괴롭힘·성희롱 전수조사 실시(12월)	일부이행
경영 시스템	• 사업비 절감 노력 및 새로운 수익원 창출을 위한 방안 수립 등 노력 필요 • 회계관리 담당자의 역량 및 전문성 강화를 위한 교육훈련 확대 제공 필요	• 중장기 재무관리계획 수립 - 대전시 미래 전략산업 육성을 통한 과학산업 역량 제고를 위해 관련 지자체 출연금 사업 지속 확보 노력 • 회계담당자 교육 실시(8건)	이행완료
	• 복지제도 개선을 위한 다양한 프로그램 개발 운영 필요 • 중장기인력수급계획 및 인력수급계획 수립 필요	• 2024년에 상반기에 기관장이 부재하여 2025년에 복지제도 개선 프로그램 개발중 • 2024년 11월 "'24~'28년 중장기 인사·조직 운영계획" 수립하였고, 2025년 3월 2025년 인력운영계획 수립	일부이행
사회적 책임	• 노사협의회 구성 및 운영 규칙 제정 후 정기적 협의회 운영을 통한 노사간의 협의 활성화 요구	• 제2기 노사협의회 구성 완료 및 2024년 노사협의회 운영(2회)	일부이행
	• 안전관리에 대한 매뉴얼 신설 및 독립적인 재난안전관리 담당 조직 필요	• 2025년 기관 이전 계획으로 인하여 안전관리 매뉴얼과 시설물 변경이 예상되어 이전 후에 추진 예정	이행부진
경영 성과	• 기관 고유의 설립 목표나 역량 강화 관련 전략 산업 도출과 관련된 연구 및 지자체 수행 사업에 대한 성과평가 등의 역량 배가 필요	• 기관의 주요기능 확장에 따른 연속적 /도전적 목표 달성 및 설정근거 보완 추진중	이행부진

<ul style="list-style-type: none"> <li>• 지자체 보유 우수 과학기술을 활용할 수 있는 방안이나 네트워크 형성에 대한 고민 필요</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 지자체가 보유하고 있는 은퇴 과학자 등을 활용하는 방안 및 사업 등을 마련하여 추진중</li> </ul>	일부이행
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 최근 이슈가 되고 있는 주제가 아닌 지자체의 과학기술 혁신에 기여할 수 있는 의제발굴 필요</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 시민들을 통해서 의제를 발굴하여 이슈보다는 체감할 수 있는 의제 발굴 추진</li> </ul>	이행완료
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 지자체 산업 경쟁력 제고를 위한 집중화된 분야 도출이나 지속적인 산학연 협력 실적 확보 강화 요구</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 대전의 과학산업과 관련된 다양한 이해관계자들과의 협력을 통해 산학연 협력 실적을 초과 달성</li> </ul>	이행완료
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 현황 파악에 집중된 조사분석 결과를 지자체의 과학산업 진흥을 위한 방안 도출에 기여하도록 노력</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 조사분석 결과를 보고서로 작성 및 인쇄하여 대전시 및 유관기관에 배포하여 대전 과학산업 진흥에 기여</li> </ul>	이행완료
<ul style="list-style-type: none"> <li>• DAON 방문자수 당 페이지뷰 감소 개선을 위한 노력 필요</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• DAON시스템을 NTIS와 과학기술 지식인프라 ScienceON (사이언스온) 등을 연계하여 활용도 및 방문자 수 증가 유도</li> </ul>	이행완료
<b>이행률</b>		<b>66.0%</b>

### ③-2 외부감사 지적사항 이행실적 (0.75점)

- 외부감사 지적사항 이행 = 이행건수/외부감사 지적건수

지적사항	이행사항	미이행건수	배점	득점
19건	17건	2건	0.75점	<b>0.67점</b>

## 1. 조직·인사관리

### (1) 종합 평가결과

#### 1) 평점표

세부 평가내용	평가방법	가중치	등급	평점	득점
① 조직·인사관리의 적정성	정성평가	5.00점		85.20%	4.26점
①-1. 조직관리의 적정성	정성평가	1.00점	양호	85.00%	0.85점
①-2. 인사관리의 합리성	정성평가	1.50점	양호	85.00%	1.28점
①-3. 인사관리의 공정성	정성평가	1.50점	양호	85.00%	1.28점
①-4. 역량강화 및 성과관리의 적정성	정성평가	1.00점	양호	85.00%	0.85점
② 지원기능 인력 비율	정량평가	1.00점		100.00%	1.00점
③ 관리직 비율	정량평가	1.00점		100.00%	1.00점
④ 외부전문가 구성 및 참여율	정량평가	1.00점		100.00%	1.00점
④-1. 시험위원회 외부전문가 구성 및 참여율	정량평가	0.50점		100.00%	0.50점
④-2. 인사위원회 외부전문가 구성 및 참여율	정량평가	0.50점		100.00%	0.50점
⑤ 임·직원 교육 실적	정량평가	1.00점		70.00%	0.70점
⑤-1. 외부교육 실적	정량평가	0.50점		40.00%	0.20점
⑤-2. 내부교육 실적	정량평가	0.50점		100.00%	0.50점
⑥ 채용비리 방지 (감점)	정량평가	(-1.50점)		0.00%	(0.00점)
⑦ 블라인드채용 도입 여부 (감점)	정량평가	(-1.00점)		0.00%	(0.00점)
<b>평가점수</b>		<b>9.00점</b>		<b>88.44%</b>	<b>7.96점</b>

#### 2) 종합의견

- 2024년 조직개편을 실시하여 정책기획과 기획연구 강화를 목표로 하였으나, 정원 31명·현원 41명 규모 대비 본부제 운영의 적정성은 낮고, 기능진단이나 근거 자료가 부족하여 개편의 타당성을 확보하기 어려운 한계가 있음. 설립목적의 균형적 추진을 위한 구체적 조직운영 방안이 부재하고, 신규 사업 도입 시 역할·기능 재정의가 문서화·제도화되지 않아 협업과 효율성 측면에서 개선이 요구됨
- 중장기 인력운영계획을 수립하였으나 경영전략과의 연계성이 부족하고 사업 수요 변화 반영이 미흡하여 예측력이 떨어짐. 직무중심 인사관리는 1단계 수준으로 직무분류 및 기술서는 마련되었으나, 역량 정의와 경력경로 기준이 부재하여 전문성 강화와 공정성 제고가 제한적임

- 신규채용에서 외부위원 비율을 80% 이상으로 유지하고 블라인드 면접을 병행하는 등 공정채용 기준을 준수하였으나, 인사위원회 운영의 대면 심의 부족, 승진 기준의 적용사례 공유 미흡, 규정 개정 시 의견수렴 및 교육 부재 등으로 제도의 신뢰성과 실효성이 약화되고 있음
- 연간 교육훈련계획 수립, 1인당 평균 101.3시간의 교육이수 성과 등 긍정적인 성과가 있으나, 중장기 역량개발계획과 표준화된 역량진단 기반 맞춤형 교육체계가 부재하여 체계적 전문성 강화에 한계가 있음

## (2) 세부 평가결과

### ①-1 조직관리의 적정성 (1.00점)

#### ■ 착안사항 ■

- 당해 기관의 미션 및 전략 달성을 위한 조직구조의 적정성과 운영 효율성
- 경영환경 분석 및 조직진단 결과를 바탕으로 조직의 구조 및 기능 개선 노력
- 협업을 통한 일하는 방식 및 업무프로세스 개선 등 조직혁신을 위한 노력

#### 가. 평가의견

- 전략 수행 및 설립목적의 균형적 추진을 위한 조직운영방안 개선 사항은 명확하게 제시되지 않아 개선이 필요함. 또한, 설립목적상 미진한 기능에 대한 실행력 강화 차원의 기능 검토 활동이 부재함
- 진흥원은 24년 중 조직개편을 실시하였으며, 정원 31명으로, 계약직을 포함한 현원 역시 41명으로 조직규모 대비 본부제는 적합하지 않음. 또한, 조직 기능진단 등 구체적인 조직 개편의 근거가 부재하여 조직개편의 적정성을 판단할 수 없음
- 정책기획 확대, 기획연구 강화, 사업부 안정적 운영 등 효율적 부서관리를 목적으로 조직개편을 추진하였으나, 이를 통한 실질적인 목적 달성 여부에 대한 효과성 관리는 구체적으로 제시되지 않음
- 시에서 제시하는 현안 대응을 중심으로 조직의 변화를 꾀하고 있으나, 이러한 사항은 조직의 기능 변화를 중심으로 내부 관리체계의 개선을 통해 대응해야하며, 조직은 기관의 중장기 전략 및 기능진단을 통해 합리적 체계로 구성후 일관성 있는 운영체계의 확보가 필요함
- 협력의 구체적인 목표 설정과 그에 따른 기존 실적 대비 개선된 성과의 제시 등 효과성을 구체적으로 제시할 필요가 있음. 주요 부서간 협력을 통한 실적 및 성과가 부재한 것은 아니나 이를 보다 체계화하여 관리할 필요가 있음
- 원장 주재 부서장 회의를 주단위로 운영하고 있으며, 업무 추진간 주요 현안에 대해서 공유를 하고 있음. 또한, 연말 시점 성과공유회(부서내부 운영), 우수사례 공유를 통해 성과 공유는 실시하고 있으나, 이를 활용한 사업 개선 등의 노력은 제시되지 않아 보완이 필요함
- 24년 연말 기준 정원 31명 중 현원 26명으로 5명의 결원이 발생하였음. 이는 조직 규모를 고려할 때 일정 수준 업무 공백이 발생하는 상황으로, 결원 최소화를 위한 방안 마련이 요구됨

- 각 팀의 성과목표나 KPI는 설정되어 있지 않으며, 조직성과에 대한 분석 및 성과급 연계는 부서 단위로 이루어지지 않아 조직성과 관리체계의 정량화 부족 문제가 발생할 수 있음. 팀별 성과목표 설정과 KPI 기반 관리체계 마련을 통해 조직성과의 객관성과 보상 연계 효과를 강화할 필요가 있음
- 기능별 업무분장은 존재하나, 신규사업 도입 시 역할조정 및 기능 경계 재정의에 대한 공식적 문서화 및 제도화는 미흡함. 역할과 기능 경계를 명확히 규정하는 문서화 및 제도화 체계를 마련하여 업무 효율성과 조직 내 협업 체계를 강화할 필요가 있음

## 나. 우수사항

- 원장 주재 주간 부서장 회의를 통해 주요 현안을 공유하고 있으며, 연말 성과공유회 및 우수사례 공유를 통해 성과 공유 체계를 마련하고 있음

## 다. 미흡사항 및 개선방안

- 설립목적과 전략 수행의 균형적 추진을 위한 구체적인 조직운영 개선방안이 제시되지 않았으며, 미진한 기능에 대한 검토·보완 활동이 부재함
- 2024년 조직개편은 이루어졌으나, 조직규모(정원 31명·현원 41명 대비 본부제 운영)의 적정성 및 기능진단 근거가 부족하여 조직개편 타당성을 판단하기 어려움
- 조직개편의 목적(정책기획 확대, 기획연구 강화 등)이 구체적으로 달성되었는지에 대한 효과성 검증이나 성과관리 체계가 부재함
- 시 현안 대응에 치중하여 조직이 변동되고 있으나, 이는 중장기 전략 및 내부 기능진단을 통한 합리적 조직체계 확립으로 대응할 필요가 있음
- 부서 간 협력이 전혀 없는 것은 아니나, 협력의 목표 설정, 성과 제시 및 관리가 체계적으로 이루어지지 않고 있음
- 2024년 연말 기준 정원 31명 중 현원 26명으로 5명 결원이 발생하여 업무 공백이 우려됨. 결원 최소화를 위한 인력 확보 및 운영 방안 마련이 필요함
- 팀별 성과목표나 KPI가 설정되어 있지 않아 조직성과의 정량적 관리 및 성과급 연계가 미흡함. 객관적 지표 기반 관리체계 마련이 필요함
- 기능별 업무분장은 있으나, 신규사업 도입 시 역할·기능 경계 조정이 문서화·제도화되지 않아 협업과 업무 효율성 측면에서 개선이 요구됨

## ①-2 인사관리의 합리성 (1.50점)

### ■ 착안사항 ■

- 중장기 인력운영계획 수립 및 운영의 노력과 성과
- 기관 특성을 반영한 직무중심 인사관리 도입 노력과 성과
- 내부직원 만족도조사 및 결과 활용 여부 등

### 가. 평가의견

- 중장기 인력운영계획을 수립하였으나, 중장기 경영전략과의 연계성은 확인할 수 없음. 또한, 정원변화에 있어서 내부적인 사업 수요에 대한 부분을 반영하지 못하여 변화의 예측이 보완이 필요함, 다만, 해당 인력운영계획을 바탕으로 매년 인력수급계획을 마련하여 운영함
- 직무중심 인사관리는 1단계 도입 수준으로 직무분류 및 직무기술서를 작성하였으나, 직무 분류 수준이 너무 광범위하고, 핵심 역량에 대한 평가 기준 등이 부재하여 보완이 요구됨. 또한, 인사제도와의 연계방향 역시 구체화되어 있지 않음
- 직무 및 직급별 필요한 역량 및 목표에 대해서 정의되고 있지 않아, 이를 판단할 수 있는 구체적인 근거의 확보 노력이 필요함
- 매년, 내부 만족도 조사를 실시하고 있으며, 해당 결과를 노사협의회 안건자료에 반영하여 이행실적을 관리하고 있음. 향후, 만족도 조사 결과 및 이행실적에 대한 내부 직원대상 설명회나 공유회를 실시하여 개선 수준을 파악할 수 있도록 운영할 필요가 있음
- 기능 및 수탁사업 변화에 따른 중장기 정원예측 및 인력수급계획은 미흡함. 체계적인 인력수급 분석과 중장기 인력운영 전략 수립을 통해 조직의 지속가능성과 대응력 강화가 요구됨
- 각 직무별 요구역량이나 경력개발 경로 등 직무기반 인사관리를 위한 기준체계가 마련되어 있지 않음. 직무역량 기준과 경력개발 경로 마련을 통해 직무역량 기준의 체계화를 수립하여 전문성 강화 및 인사관리의 공정성을 제고할 여지가 있음

### 나. 우수사항

- 매년 내부 만족도 조사를 실시하고 있으며, 조사 결과를 노사협의회 안건자료에 반영하여 이행실적을 관리하는 체계를 마련함

### 다. 미흡사항 및 개선방안

- 중장기 인력운영계획이 수립되었으나, 중장기 경영전략과 연계되지 않았고 내부 사업 수요 변화 반영이 미흡하여 예측력이 부족함
- 직무 및 직급별 필요 역량과 목표가 정의되지 않아 구체적 근거 확보 노력이 필요함
- 기능 및 수탁사업 변화에 따른 장기적 정원예측과 인력수급계획이 미흡하여 조직의 지속가능성과 대응력이 떨어짐

- 직무별 요구역량·경력개발 경로 등이 정립되지 않아 직무역량 기준 체계화, 전문성 강화, 인사관리 공정성 제고가 미흡함

### ①-3 인사관리의 공정성 (1.50점)

#### ■ 착안사항 ■

- 인사위원회 구성·운영 등 인사규정 및 절차의 적정성 여부
- 임원선임 및 직원채용, 승진 및 보직관리를 위한 노력과 성과
- 양성평등 및 균형인사를 위한 노력과 성과

#### 가. 평가의견

- 신규 채용 시 외부위원 83.7% 이상 구성하고 있으며, 블라인드 면접 및 필기전형 병행 실시 등 공정 채용 기준을 준수하고 있음. 인사위원회는 6명으로 구성되어 있으며, 이중 5명을 외부 위원으로 위촉하고 있음. 다만, 인사위원회 운영시 서면심의회가 다수라 대면으로 개선이 요구됨
- 승진 기준이 내부 운영지침에 정리되어 있으나, 실질적 적용사례 축적 및 구성원 이해도 제고를 위한 설명·공개방안이 미흡함. 인사운영 규정에 대한 적용사례 공유와 구성원 이해도 제고를 위한 활동 마련을 통해 규정의 신뢰성과 실효성을 강화할 여지가 있음
- 인사관리의 성과지표가 별도로 마련되어 있지 않으며, 구체적인 점검 및 관리 성과가 명확하지 않아 인사관리의 실효성에 대한 검토가 필요함. 점검 및 관리는 단순히 결과치를 확보하고 있다는 여부 보다는 지표의 향상을 위한 노력 및 추진 과정에서 점검, 지표의 도출 과정 등 구체적인 사항이 명시될 필요가 있음
- 정부의 정책 변화사항에 맞춰 인사규정 정비를 실시하였음. 해당 과정에서 규정(안)에 대한 구성원 열람을 실시하였으나, 규정 개정 필요사항에 대한 의견 수렴 등의 과정은 부재함. 또한, 규정개정 이후 구성원대상 교육 등이 추진되지 않아 활용성과 인사제도의 공정성 확보를 위한 보완이 필요함
- 양성평등 관련 내부 조직문화 진단을 통한 과제 도출 등의 노력이 미흡함. 내부 구성원의 인식 현안을 바탕으로 필요 과제를 도출하고 관리할 필요가 있음

#### 나. 우수사항

- 신규 채용 시 외부위원 비율을 83.7% 이상으로 유지하고, 블라인드 면접 및 필기전형을 병행하여 공정채용 기준을 준수하였음. 인사위원회도 6명 중 5명을 외부위원으로 위촉하여 객관성을 확보하였음
- 정부 정책 변화에 맞춰 인사규정을 정비하고, 개정안에 대해 구성원이 열람할 수 있도록 공개함으로써 규정의 형식적 투명성은 확보하였음

## 다. 미흡사항 및 개선방안

- 2024년 별도의 승진인사가 없어, 구성원의 동기 부여 측면에서 정기적인 인사관리가 요구됨. 내부적으로 인사시스템의 안정화에 대한 인식을 가지고 있는만큼 관리체계 개선을 통한 운영이 필요함
- 대면 심의보다는 서면심의가 다수 운영되어 심의 과정의 투명성과 심층적 논의가 부족하였음
- 인사관리 성과지표가 별도로 마련되지 않아 구체적인 점검·관리 성과를 확인하기 어려우며, 단순한 결과 확인에 머물러 실질적 개선 노력이 미흡함
- 규정 개정 시 구성원 의견수렴 과정이 부재하였고, 개정 후 교육이나 활용 방안이 추진되지 않아 제도의 공정성과 실효성이 약화됨
- 내부 조직문화 진단 및 양성평등 관련 과제 도출 노력이 부족하여, 구성원 인식 현안을 기반으로 한 개선과제가 마련되지 못하였음

### ①-4 역량강화 및 성과관리의 적정성 (1.00점)

#### ■ 착안사항 ■

- 교육훈련종합계획 등 역량강화계획 수립의 적정성 및 노력과 성과
- 교육시간 및 예산, 인사평정 시 교육성과 활용 정도
- 기관 경영목표와 연계된 성과관리체계의 구축·운영과 결과 활용

## 가. 평가의견

- 교육훈련 중장기 추진계획을 바탕으로 연간 교육훈련계획을 수립하였으나, 개인별 목표 설정에 따른 인사평정 연동은 제한적으로 운영하고 있으며, 중장기 추진계획의 구체성이 결여되어 보완이 필요함
- 연간 교육계획은 존재하나, 직급별 또는 직무별 경력경로에 기반한 2~3년 단위 중장기 역량개발계획은 방향성 중심으로 제시되어 있음. 직급별·직무별 경력경로를 반영한 중장기 역량개발계획 수립을 통해 지속적인 전문성 강화와 조직 경쟁력 제고가 필요함
- 2024년 직원대상 사전 수요조사를 실시여부가 확인되지 않으며, 표준화된 역량진단 결과를 기반으로 한 개인 맞춤형 교육 설계체계는 마련되어 있지 않음. 역량진단 결과를 활용한 개인별 맞춤형 교육체계 구축을 통해 교육 효과성과 개인 역량 강화 추진이 권장됨
- 전 직원 1인당 평균 교육이수 시간은 101.3시간으로, 법정 의무교육 외 직무교육 포함하여 계획 이행을 100% 수준을 기록하였으며, 총 편성 예산 19,150,000원 중 집행률은 약 68.63% 수준으로, 전년대비 교육시간이 증가하였음에도 집행률이 떨어져 교육의 질적하락 우려가 있음
- 교육훈련이 인사평정 활용 범위가 제한되어 있어 보다 다양한 성과의 반영이 필요함. 필수교육의 미이수시 이수시간을 충족하더라도 페널티를 부여하는 방안이나, 교육 성과를 바탕으로 제도개선 추진, 신규사업 발굴 등의 관련 성과를 연계성 있게 관리할 필요가 있음

- 교육만족도 조사와 자체 평가서를 작성하여 결과를 차년도 교육기획에 반영할 필요가 있으며, 체계화된 환류시스템을 마련할 필요가 있음. 특히, 교육 결과에 대한 현업 활용 수준 조사를 통해 역량 강화 활동의 실효성을 파악할 필요가 있음
- 만족도 조사 외 성과지표화(KPI), 업무성과 기여도 평가 등 정량적 분석은 부족하여 성과파악의 객관성이 떨어짐. KPI 설정과 업무성과 기여도 평가 등 정량적 분석체계 구축을 통해 교육성과의 객관성과 활용도를 강화할 필요가 있음
- 일부 교육성과는 다음 연도 기획에 반영되었으나, 이를 문서화한 보고서, 교육성과 정리체계, 보완 기획 프로세스는 미정비 상태임. 체계적인 문서화와 제도화 프로세스 구축을 통해 교육성과의 체계적 관리와 지속적 개선 강화가 권장됨
- 직무 및 직급별 필요한 역량 및 목표에 대해서 정의되지 않았음. 실무직급에서 필요 교육을 직접적으로 연계하여 교육의 실효성을 높이기 위해 노력할 필요가 있으며. 향후, 역량강화와 경력개발 프로그램 간의 연계성을 확보하여 운영할 필요가 있음
- 직무별 구체적인 역량 레벨링이 되어 있지 않아 교육 훈련의 단계적 이수 방안이 구체적으로 제시되지 않아 보완이 필요함
- 성과평가는 개인평가로 운영하고 있으며, 업무성과, 근무평정을 실시하고 있음. 업무성과에는 개인의 성과목표를 연간 성과목표와 연계하여 설정하고 있으며, 정량과 정성을 복합적으로 반영함
- 부서별 KPI를 설정하여 달성 수준 및 노력을 평가하고 있지 않으며, KPI 설정이 부재하여 기관의 경영전략 및 목표 달성 여부를 판단할 수 없음
- 저성과자의 기준을 C등급으로 정의하고 있으나, 이에 대한 규정 및 지침화 되어 있지 않아 근거가 명확하지 않음. 저성과자의 기준 설정시 단년도 성과만 보기 보다는 과거 성과의 연속성 측면에서 측정 및 관리가 필요하며, 성과 향상을 위한 교육 및 평가 방식에 대한 개선 등의 검토가 필요함

## 나. 우수사항

- 교육훈련 중장기 추진계획을 바탕으로 연간 교육훈련계획을 수립하였으며, 법정 의무교육과 직무교육을 포함하여 계획 이행률 100%를 달성하였음
- 직원 1인당 평균 교육이수 시간이 101.3시간으로, 전년 대비 증가하였음. 교육참여 확대를 통해 직원 역량개발 노력을 강화하였음

## 다. 미흡사항 및 개선방안

- 교육훈련 중장기 추진계획이 구체적이지 않고, 직급·직무별 경력경로를 반영한 2~3년 단위 역량개발계획이 미흡하여 지속적 전문성 강화와 조직 경쟁력 제고 측면에서 한계가 있음
- 2024년 사전 수요조사 실시 여부가 불분명하며, 표준화된 역량진단 결과를 반영한 맞춤형 교육 설계가 부재하여 개인별 역량강화 체계가 미흡함
- 교육훈련이 인사평정과 제한적으로만 연계되어 있으며, 교육성과를 제도개선, 신규사업 발굴 등 조

직성과로 환류하는 체계가 부족함

- 필요한 역량과 목표가 정의되지 않았으며, 직무별 구체적 역량 레벨링과 단계적 이수방안이 없어 교육의 체계성과 실효성이 낮음
- 부서별 KPI가 설정되지 않아 조직 경영전략 및 목표 달성 여부를 판단하기 어려우며, 성과관리의 조직적 관점이 결여됨
- 저성과자의 기준을 C등급으로 정의하고 있으나, 지침화되지 않아 근거가 불명확함. 또한 단년도 성과만 고려하고 있어 과거 성과의 연속성 반영이 부족하며, 성과개선 프로그램이나 교육·평가 개선 방안이 미흡함

## ② 지원기능인력비율 (1.00점)

### ■ 착안사항 ■

- 지원기능인력비율 = (지원기능인력 ÷ 정원) × 100

정원	지원기능인력	지원기능인력 비율	득점
31명	5명	16.13%	1.00점

30% 이하	30% 초과
1.00점	0.00점

## ③ 관리직 비율 (1.00점)

### ■ 착안사항 ■

- 관리직 비율 = (관리직 ÷ 정원) × 100

정원	관리직인력	관리직 비율	득점
30명	6명	20.00%	1.00점

20% 이하	20% 초과
1.00점	0.00점

④ 외부 전문가 구성 및 참여율 (1.00점)

■ 착안사항 ■

- 시험위원회 외부전문가 구성(0.25점) 및 참여율(0.25점)
- 인사위원회 외부전문가 구성(0.25점) 및 참여율(0.25점)

○ 시험위원회 외부전문가 구성 비율(0.25점)

전체 위원 수	외부위원수	구성 비율	득점	
43명	36명	83.72%	0.25점	
50% 이상	40% 이상	30% 이상	20% 이상	20% 미만
0.25점	0.20점	0.15점	0.10점	0.00점

○ 시험위원회 외부전문가 참여율(0.25점)

개최횟수	외부위원총수	참석 외부위원수 합계	참여율	득점
6회	36명	36명	100%	0.25점
90% 이상	80% 이상	70% 이상	60% 이상	50% 미만
0.25점	0.20점	0.15점	0.10점	0.00점

○ 인사위원회 외부전문가 구성 비율(0.25점)

전체 위원 수	외부위원수	구성 비율	득점	
36명	30명	83.33%	0.25점	
50% 이상	40% 이상	30% 이상	20% 이상	20% 미만
0.25점	0.20점	0.15점	0.10점	0.00점

○ 인사위원회 외부전문가 참여율(0.25점)

개최횟수	외부위원총수	참석 외부위원수 합계	참여율	득점
6회	30명	30명	100.00%	0.25점
90% 이상	80% 이상	70% 이상	60% 이상	50% 미만
0.25점	0.20점	0.15점	0.10점	0.00점

**⑤ 임직원 교육실적 (1.00점)**

■ 착안사항 ■

- 외부교육 실적 (0.50점) = 직원별 외부교육이수시간 합계/(직원수×20시간)
- 내부교육 실적 (0.50점) = 직원별 내부교육이수시간 합계/(직원수×30시간)

○ 외부교육실적(0.50점)

목표치 (직원수×20시간)	실적치 (직원 교육이수 실제 시간)	달성률 (이수율)	평가기준					득점
			90% 이상	80% 이상	70% 이상	60% 이상	60% 미만	
467시간	296시간	63.44%	0.50점	0.40점	0.30점	<b>0.20점</b>	0.00점	<b>0.20점</b>

○ 내부교육실적(0.50점)

목표치 (직원수×30시간)	실적치 (직원 교육이수 실제 시간)	달성률 (이수율)	평가기준					득점
			90% 이상	80% 이상	70% 이상	60% 이상	60% 미만	
700시간	656시간	93.66%	<b>0.50점</b>	0.40점	0.30점	0.20점	0.00점	<b>0.50점</b>

**⑥ 채용비리 방지 (-1.50점)**

■ 착안사항 ■

- 채용비리 지적건수 여부(-0.50점) : 외부기관 지적 건수로 평가
- 채용비리 전수조사 지적사항 이행 여부(-0.50점) : 미이행 건수로 평가
- 임직원 징계 등 자체 인사규정 정비 이행 여부(-0.50점)

○ 채용비리 지적건수

미지적	지적 1건당	지적 5건 이상	감점
<b>0.00점</b>	-0.10점	-0.50점	<b>0.00점</b>

○ 채용비리 전수조사 지적사항 이행 여부

이행완료	미이행 1건당	미이행 5건 이상	감점
<b>0.00점</b>	-0.10점	-0.50점	<b>0.00점</b>

\* 해당사항 없음

○ 임직원 징계 등 자체 인사규정 정비 이행 여부

9월까지 정비	10월 정비	11월 정비	12월 정비	미이행	감점
0.00점	-0.10점	-0.20점	-0.30점	-0.50점	0.00점

\* 8월 정비 완료

⑦ 블라인드 채용 도입 여부 (-1.00점)

■ 착안사항 ■

- 입사지원서 인적사항 요구 금지 여부(-0.50점)
- 블라인드 면접 실시 여부(-0.50점)

내용	여부
1) 블라인드 면접 실시 여부(-0.50점)	여
2) 면접위원에게 응시자의 인적사항 정보 제공 금지 여부(-0.30점)	여
3) 면접관 사전 교육 여부(-0.20점)	여

구분	모두 준수	1개 미준수	2개 미준수	3개 미준수	4개 미준수
점수	0.00점	-0.50점	-1.00점	-1.50점	-2.00점

## 2. 윤리경영

### (1) 종합 평가결과

#### 1) 평점표

세부 평가내용	평가방법	가중치	등급	평점	득점
① 윤리경영체제 구축·운영 및 노력과 성과	정성평가	1.00점	보통	80.00%	0.80점
② 인권존중 등 인권경영을 위한 노력과 성과	정성평가	1.00점	보통	80.00%	0.80점
③ 공정사회 구현을 위한 노력과 성과	정량평가	1.00점	양호	85.00%	0.85점
<b>평가점수</b>		<b>3.00점</b>		<b>81.67%</b>	<b>2.45점</b>

#### 2) 종합의견

- 윤리경영에 대한 기본적인 제도와 개별적인 활동이 일정 수준 갖춰져 있으나, 기관의 전체적인 내부통제 시스템으로서 윤리경영계획, 내부규정, 외부·자체진단, 교육계획 등 기관의 비윤리 취약분야와 연계한 방향성 정립 및 단계적 실현방안 등을 실효성 있는 기반으로 마련할 필요가 있음
- 인권경영 선언과 도입 계획 수립, 조직 기반 마련 등 제도적 기반이 확보되었으나, '24년 심의위원회 선임 지연과 인권영향평가 미실시 등으로 제도가 실질적으로 작동하지 못한 측면이 있으며, 피해자 보호 중심의 구제체계가 미흡하여 향후 제도 이행력 제고와 인권문화 확산 노력이 병행될 필요가 있음
- '24년 불공정거래 예방을 위한 제도 운영과 이해충돌 방지 활동 등이 추진되었으며, 기록관리 전과정의 시스템화, 운영 매뉴얼 정비, 전문 인력 확충 등 기록관리 기반 정비를 통해 제도 실행력을 높일 필요가 있음

## (2) 세부 평가결과

### ① 윤리경영체제 구축·운영 및 노력과 성과 (1.00점)

#### ■ 착안사항 ■

- 관련 내부규정 제도화(임직원 업무관련 범죄 고발규정, 비리(불공정) 행위자 처벌규정 등) 및 내부통제시스템 구축의 적절성
- 윤리경영 및 부패방지 교육 등 예방노력
- 성범죄 등 비윤리 행위 방지 노력 및 사후조치 적절성
- 갑질근절방안, 직장내 괴롭힘 방지 등 이행 노력 여부 등

#### 가. 평가의견

- 행동강령, 징계양정규칙, 이해충돌방지내규 등 관련 내부 규정이 마련되어 있음
- 기관 차원의 자율점검 체계나 외부 윤리경영 진단 등 정례화된 추진 기반은 다소 미흡함
- 청렴, 4대 폭력 예방, 갑질 예방, 인권 등 주제별 법정 의무교육을 중심으로 운영되고 있으나, 참여형·실천형 윤리경영 문화 프로그램 및 캠페인 등의 구체적 실적은 부족함
- 2024년 직장 내 괴롭힘 사례 발생에 따라 외부 전문기관을 통한 전수조사 실시, 추가 신고건 확인, 결과 환류 및 예방교육 등을 이행함

#### 나. 우수사항

- 2024년 외부 전문기관에 위탁하여 조직 전반의 직장 내 괴롭힘 실태조사를 실시하고, 추가 이슈 확인과 예방교육 등 재발 방지 조치를 일정 수준 체계화하려는 노력이 이루어짐

#### 다. 미흡사항 및 개선방안

- 윤리경영을 위한 내부통제 장치(규정, 점검·모니터링, 신고채널, 교육체계 등)가 체계화되어 있지 않으므로, 기관만의 비윤리 취약분야를 정의하고 청렴을 포괄하는 윤리경영 전략목표 및 과제를 수립하여 공백 없는 윤리경영 기반을 구축·이행해야 함
- 자체 윤리진단, 외부 감사, 청렴도 평가 등을 정례화하고 모니터링 채널을 체계적으로 구축하여, 비윤리적 취약요인을 주기적으로 식별하고 그 결과를 환류·개선·공개하는 시스템을 작동시켜야 함
- 교육은 단순 이수 중심을 넘어서 참여형 캠페인, 실천형 워크숍, 체험 기반 교육 등으로 확대되어야 하며, 기관장 및 간부진의 모범적 실천과 윤리 리더십 활동을 구체화함으로써 윤리문화의 내재화를 도모해야 함

## ② 인권존중 등 인권경영을 위한 노력과 성과 (1.00점)

### ■ 착안사항 ■

- 인권경영 선언 및 공표 등 인권경영 기반 마련 여부
- 기관(공기업) 내외(부서, 고객, 이해관계자, 지역주민 등) 확산 노력과 성과
- 인권영향평가의 실시(계획, 교육, 평가, 공개) 등 추진 노력과 성과
- 구제절차의 수립 및 시행, 시행에 대한 평가와 개선 성과

### 가. 평가의견

- 기관은 인권경영 선언을 대외적으로 공표하였으며, 2022~2027년 단계별 인권경영 도입 계획을 수립하고, 인권경영책임자 지정 및 인권경영심의위원회 구성 등 기본적인 조직체계를 마련함
- 2024년에는 인권경영심의위원 선임이 지연되어 위원회 운영에 공백이 발생하였고, 이에 따라 실질적인 심의 기능이 작동되지 못하였으며, 2025년 운영 재개를 준비 중임
- 인권영향평가를 위한 지표와 리스크 진단 기준은 마련되어 있으나, 2024년에는 평가가 실시되지 않아 결과 환류 및 개선 절차가 작동되지 못하는 단절이 발생함
- 2024년 인권침해 대응과 관련된 구제절차, 제도, 조치 및 이행 실적은 확인되지 않았으며, 이로 인해 피해자 보호와 권리 회복을 위한 체계적 대응 기반이 부재한 것으로 판단됨

### 나. 우수사항

- 2024년은 인권경영심의위원 미선임과 인권영향평가 미실시 등 제도 운영의 공백이 발생한 해로, 우수사례로 판단할 수 있는 사항은 없음

### 다. 미흡사항 및 개선방안

- 인권영향평가는 매년 정례적으로 실시하고, 이를 통해 진흥원의 인권리스크를 진단·관리하며, 결과에 대한 심층 환류와 개선이 이루어지는 순환 체계를 구축해야 함
- 2024년 비윤리행위 발생에 대한 후속조치로서 재발 방지 대책의 지속 추진과 함께, 기관 고유의 구제절차를 제도화하고 피해자 보호, 사후관리, 재발방지까지 포괄하는 맞춤형 보호체계를 마련할 필요가 있음
- 전 구성원뿐 아니라 협력사, 고객, 지역주민을 포함한 대내외 이해관계자를 대상으로 인권경영 문화 확산이 필요하며, 이를 위해 기관장 및 관리자 중심의 인권 리더십 강화, 캠페인 및 사례 중심의 공표 활동 등 능동적인 확산 노력이 요구됨

### ③ 공정사회 구현을 위한 노력과 성과 (1.00점)

#### ■ 착안사항 ■

- 불공정 거래 개선 및 공정거래 환경 조성 노력과 성과
- 이해충돌 방지를 위한 노력
- 고객 피해구제 방법 강화 등 고객 권익증진 노력과 성과
- 권익위원회 청렴도 조사 및 자체 조사 결과 등
- 기록관리 정책, 전략을 수립하고 그 전략에 따라 기록관리 체계 구축 및 운영 등을 위한 기관의 노력과 성과

#### 가. 평가의견

- 불공정거래 개선을 위해 일상감사, 계약조건 체크리스트 운영, 청렴계약 서약서 작성, e-클린신고센터 운영 등 제도적 기반이 마련되어 있으며, '24년 기준 신고 및 위반 건수는 0건으로 확인됨
- 이해충돌 방지를 위한 유권해석 사례집 배포, 전담 담당관 지정, 홍보 포스터 활용 등 사전 예방 활동이 '24년에 추진됨
- 고객 피해구제와 관련하여 민간·민원인 등 외부 고객 대상의 제도적 노력과 실적은 낮은 수준이며, 주로 내부 고객과의 소통 중심으로 이행되고 있어 전반적인 고객 권익 보호 체계는 미흡한 상황임
- '24년 행동강령 위반행위 점검 및 반기별 외부 강의 신고사항에 대한 확인 등 공정성과 관련된 기본적인 내부통제 활동이 수행됨
- '24년 기록물 관리지침을 새롭게 제정하고, 노후 환경 정비 및 자료 현행화 등의 관리 활동을 이행함

#### 나. 우수사항

- '24년에는 이해충돌 방지를 위한 유권해석 사례집 배포, 담당관 임명, 홍보 포스터 활용 등 사전 예방 중심의 실행 노력이 이행된 점이 긍정적으로 평가됨

#### 다. 미흡사항 및 개선방안

- 자체 점검 및 조사를 정례화하여 운영하고, 조사 결과 도출된 이슈를 명확히 정의하여 투명하게 공개하며, 이에 대한 환류·개선 조치 및 제도 반영까지 연계하는 통합적 모니터링 체계(예: 개선이행 점검, 조치결과 공유 등)를 고도화할 필요가 있음
- 기록물 관리지침은 제정되었으나, 기록물의 분류, 보존, 활용 등 전 과정이 체계적으로 시스템화되어 있지 않으므로, 운영 매뉴얼 마련, 전담 인력의 전문성 강화, 정보공개제도와의 연계 전략 수립 등 기록관리 기반 정비가 요구됨

## 2. 재무관리

### (1) 종합 평가결과

#### 1) 평점표

세부 평가내용	평가방법	가중치	등급	평점	득점
① 재무관리의 적정성	정성평가	5.00점		80.00%	4.00점
①-1. 재정계획의 적정성	정성평가	2.00점	보통	80.00%	1.60점
①-2. 예산운용 및 집행의 적정성	정성평가	3.00점	보통	80.00%	2.40점
② 자체수입률	정량평가	1.00점		82.00%	0.82점
③ 일반관리비 총당률	정량평가	1.00점		52.00%	0.52점
④ 복리후생비 집행 및 공개	정량평가	0.50점		100.00%	0.50점
④-1. 복리후생비 집행률	정량평가	0.25점		100.00%	0.25점
④-2. 복리후생비 공개실적	정량평가	0.25점		100.00%	0.25점
⑤ 업무추진비 집행 및 공개	정량평가	0.50점		100.00%	0.50점
⑤-1. 업무추진비 집행률	정량평가	0.25점		100.00%	0.25점
⑤-2. 업무추진비 공개실적	정량평가	0.25점		100.00%	0.25점
⑥ 조달계약 실적	정량평가	1.00점		100.00%	1.00점
⑦ 인건비인상률 준수	정량평가	3.00점		100.00%	3.00점
⑦-1. 2024년도 총인건비 가이드라인 준수 여부	정량평가	1.50점		100.00%	1.50점
⑦-2. 2023년도 총인건비 가이드라인 준수 여부	정량평가	0.90점		100.00%	0.90점
⑦-3. 2022년도 총인건비 가이드라인 준수 여부	정량평가	0.60점		100.00%	0.60점
⑧ 경영실적평가 성과급 운영의 적정성	정량평가	1.00점		100.00%	1.00점
<b>평가점수</b>		<b>13.00점</b>		<b>87.23%</b>	<b>11.34점</b>

#### 2) 종합의견

- 재정계획과 예산운용 과정에서 불필요한 예산 축소, 경상경비 절감, 핵심사업 중심 재정 집중 등 전략적 노력을 기울여 재정 건전성과 효율성 확보를 위한 기본 방향을 마련하였음. 그러나 재정계획 측면에서는 자체수입률이 4.6% 수준으로 낮아 재정자립 기반이 취약하고, 자체수입 목표 역시 전략적 도전성이 부족하여 관리 체계 개선이 요구됨
- 지방출자·출연기관 예산편성지침에 따른 기능별 예산 편성, 반기별 집행 현황 점검, 외부회계감사 및 결과 공시 등 기본적 관리체계는 마련되어 있으나, 집행률이 86.62%에 머물러 불용액이 다수 발생하였고, 불용·이월 사유 분석 결과가 차년도 편성에 공식적으로 환류되지 않아 개선 효과가 제한적임

## (2) 세부 평가결과

### ①-1 재정계획의 적정성 (2.00점)

#### ■ 착안사항 ■

- 당해 기관의 재정여건을 고려한 재정운영방향 설계
- 자치단체의 정책운영방향 등을 반영하여 재정계획의 합리성을 제고하기 위한 노력
- 중장기 재정계획과 당해연도 예산과의 연동의 적정성
- 주요사업별 재정계획에 대한 예측시나리오 수립 등 기관의 재정여건 변화에 체계적 및 능동적으로 대응하는 노력
- 지속적인 사업비 절감노력, 새로운 수익원 창출 및 기존사업에 대한 수익/비용 분석 등을 통한 문제점 파악과 사전대처 방안 수립 노력 등 수익구조 개선을 위한 노력

#### 가. 평가의견

- 2024년 총 수입 7,343,145,000원 중 자체수입은 338,000,000원(자체수입률 4.60%)로 나타나 전년대 비과 유사한 수준이나, 타기관대비 낮은 수준임. 향후, 재정자립의 지속성 확보를 위한 자체 목표 설정 및 관리 체계가 마련될 필요가 있음
- 자체수입 목표를 전년도와 동일한 5,600천원으로 설정하였으나, 실제 결산 결과 11,971천원을 달성 하여 목표대비 성과는 적정하나, 보다 도전적인 재정 목표를 설정할 필요가 있음. 또한, 자체수입 목표 초과 달성이라는 가시적 성과를 거두었으나, 목표 설정의 전략성 부족과 관리 체계의 미흡은 향후 개선이 필요함
- 대전시의 정책관련 사항이 재정계획상 고려되지 않았으며, 지방재정계획만 일부 고려되어 적합성이 확보되었다고 볼 수 없음. 또한, 중장기 경영전략 및 진흥원의 재정여건, 지자체 정책 방향 등이 고려된 중장기 재정계획이 수립되어 있지 않으며, 당해연도 재정여건상 목표 설정 및 관리를 위한 노력이 구체적으로 제시되지 않음
- 자치단체의 정책운영방향 및 재정계획의 변화에 따른 진흥원의 예측 분석 등이 정교하게 추진될 필요가 있으며, 이를 중장기 경영전략상 주요 과제와 연계하여 관리할 필요가 있음. 현행 관리체계는 자원 중심으로 제시가 되고 있어 중장기 전략과제가 고려된 계획으로 볼 수 없음
- 기관에서 제시한 재정정책과 당해연도 예산과의 구체적인 연결수준을 확인할 수 없음. 또한, 재정 관리상 주요 목표가 수립되지 않아, 향후 구체적인 목표 설정 및 개선을 위한 노력이 보완될 필요가 있음. 또한 재정리스크 관리를 위한 방안도 구체적이지 않음
- 중장기 전략과제와 연계된 예산항목에 대한 정량 기반 중장기(3~5년) 재정로드맵은 미작성됨. 전체 예산을 아우르는 정량적 중장기 재정계획 수립을 통해 재정 운영의 전략성과 예측 가능성을 강화할 필요가 있음
- 전반적으로 재정계획의 필요성을 명확히 정의하고, 진흥원의 현황과 실질적인 활용수준을 높이기 위한 형태로 수립 및 관리가 필요함

- 출연금 축소 등 감액 발생 시 자체 수입 확충, 자원 다변화 등의 내부 고민 사항이 부재하여 재정계획의 보완이 요구됨
- 수입감소 대응계획을 위하여 감축단계별 대응전략(예: 선택·유보·폐지 기준 등)에 대한 세부 매뉴얼을 마련하고, 위기시나리오 대응계획의 매뉴얼화 등 보완이 필요함. 또한, 단계별 대응전략을 구체화한 세부 매뉴얼 마련을 통해 재정 리스크 관리와 대응력 강화를 추진할 필요가 있음
- 시정 핵심정책 및 사업과 연계한 전략과제 예산이 편성 등의 내용은 확인할 수 없음

## 나. 우수사항

- 2024년 자체수입 목표를 5,600천원으로 설정하였으나, 결산 결과 11,971천원을 달성하여 목표 대비 초과 성과를 기록하였음. 자체수입 성과 관리 측면에서 일정 수준의 성과를 보였음

## 다. 미흡사항 및 개선방안

- 진흥원의 재정여건, 지자체 정책방향, 중장기 경영전략을 반영한 중장기 재정계획 및 재정 로드맵(3~5년 단위)이 마련되지 않아 전략적 재정 운영의 기반이 부족함
- 대전시의 정책과 연계된 재정계획이 반영되지 않았으며, 현행 계획은 지방재정계획만 일부 고려하여 정책적 적합성이 떨어짐. 또한 시정 핵심정책 및 전략과제와 연계한 예산 편성이 이루어지지 않음
- 당해연도의 주요 재정 목표 설정 및 관리 방안이 구체적으로 제시되지 않았으며, 기관이 제시한 재정정책과 예산 간의 연결 수준도 확인할 수 없음
- 출연금 축소 등 수입 감소 상황에 대비한 자체수입 확충이나 자원 다변화 대책이 부족하며, 단계별 감축 대응전략 및 위기 시나리오 매뉴얼이 마련되지 않아 재정 리스크 대응력이 낮음
- 재정운영이 자원 중심으로만 제시되어 중장기 전략과제와의 연계성이 부족하며, 정량적 지표 기반의 계획 부재로 예측 가능성과 전략성이 떨어짐

## ①-2 예산운용 및 집행의 적정성 (3.00점)

### ■ 착안사항 ■

- 예산편성 및 집행 등의 운영의 노력과 성과
- 결산 및 회계관리제도의 적정성

### 가. 평가의견

- 기관은 '24년 예산 편성에서 불필요한 예산 축소와 경상경비 절감, 그리고 핵심사업 중심의 재정 집중이라는 세 가지 접근을 통합적으로 추진하여, 재정 건전성과 전략적 효율성을 동시에 확보하고자 노력함
- 지방출자·출연기관 예산편성지침을 근거로 기능별 예산을 편성하고 있으며, 인건비, 일반운영비, 사업비가 분리되어 기준에 따라 운용됨
- 2024년 예산 10,887,638천원 중 9,430,943천원 집행으로 86.62% 집행률로 다소 많은 불용액이 발생하고 있으며, 불용액은 예산 불용 사유 작성을 통해 시에 반납하고 있음
- 연도 말 불용 사유 분석 및 이월사유 관리가 이루어졌으나, 이를 다음 연도 편성에 반영한 공식적 환류 문서화는 미흡함. 분석 결과를 체계적으로 문서화하고 이를 차년도 예산편성에 반영하는 환류 체계 구축을 통해 예산 운영의 효과성과 지속적 개선을 강화할 필요가 있음
- 운영비 예산 대비 집행 실적은 89.65%로 전년도 90.54% 대비 감소하였음. 미집행 잔액 사유는 예산절감에 따른 잔액도 있어, 이부분에 대해서는 차년도 편성시 감액 편성을 추진함
- 반기별 예산집행 현황을 분석하고 있으며, 보완해야할 사항에 대해서 각 부서에 공유 하고 있으나, 구체적인 미집행액에 대한 관리 방안을 수립하여 추진 하는 등의 노력은 보완이 될 필요가 있음
- 회계연도 종료 후 외부회계감사를 통해 결산보고서가 작성되었고, 결과는 진흥원 홈페이지에 공시 되어 회계정보 접근성과 투명성이 확보됨
- 예산집행에 대한 자체감사는 별도로 진행하지 않아 보완이 필요함
- 예산성과 평가를 통한 차년도 예산 조정은 실질적 적용이 미흡하며, 성과분석 결과의 예산반영 기준은 미정비되어 성과기반 예산조정 및 평가 연동 구조 미흡 문제가 발생할 수 있으며, 성과평가 결과를 체계적으로 예산에 연계할 수 있는 기준과 절차를 마련하여 예산운영의 전략성과 효율성을 강화할 필요가 있음
- 당해연도 예산 대비 운영비 예산 절감을 위한 노력으로 절대적인 금액의 절감뿐만 아니라 상대적으로 효율적 집행이 강화된 성과에 대해서도 함께 성과관리를 할 필요가 있음

### 나. 우수사항

- '24년 예산 편성 시 불필요한 예산 축소, 경상경비 절감, 핵심사업 중심 재정 집중이라는 세 가지 전략을 통합적으로 추진하여 재정 건전성과 전략적 효율성을 동시에 확보하고자 노력하였음

#### 다. 미흡사항 및 개선방안

- 총예산 10,887,638천원 중 9,430,943천원 집행으로 집행률이 86.62%에 그쳐 불용액이 다수 발생하였으며, 불용 사유는 작성하여 시에 반납하였으나 체계적 관리 및 환류 반영은 미흡함
- 불용 및 이월 사유 분석은 실시하였으나 이를 차년도 예산 편성에 반영하는 공식적 환류 문서화 체계가 부재하여 예산 운영의 효과적 개선이 미흡함
- 반기별 집행 현황 공유는 이루어지고 있으나, 미집행액 발생에 대한 구체적 관리방안이나 개선 대책은 부족함
- 예산집행에 대한 자체감사가 별도로 시행되지 않아 내부통제 및 자율점검 측면에서 보완이 필요함
- 예산성과 평가가 차년도 예산 조정에 실질적으로 반영되지 않았으며, 성과분석 결과를 예산에 연계할 기준과 절차가 마련되지 않아 성과기반 예산운영 구조가 미흡함
- 예산 절감 자체는 성과로 관리되고 있으나, 절대적 절감액뿐 아니라 상대적 효율성, 집행의 질적 개선까지 종합적으로 관리하는 체계는 부족함

## ② 자체수입률 (1.00점)

### ■ 착안사항 ■

- 자체수입률 = [(자체수입액/총수입액)×100]

총수입액	자체수입액	자체수입률
7,343,145,000원	338,000,000원	4.6%

구분	2024년	기준치 (3개년 평균)	직전 3개년도		
			2021년	2022년	2023년
자체수입률	4.60%	4.64%	8.22%	0.78%	4.92%

목표설정		달성률 평가		평점	
최고목표 (기준치×110%)	최저목표 (기준치×50%)	'24년 실적	달성도	배점	득점
5.10%	2.32%	4.60%	82.01%	1.00점	0.82점

## ③ 일반관리비 총당률 (1.00점)

### ■ 착안사항 ■

- 일반관리비총당률 = [(자체수입액/행정운영경비)×100]

자체수입액	행정운영경비(인건비+경비)	일반관리비총당률
338,000,000원	3,269,211,219원	10.34%

구분	2024년	기준치 (3개년 평균)	직전 3개년도		
			2021년	2022년	2023년
일반관리비총당률	10.34%	12.74%	15.89%	4.15%	18.18%

목표설정		달성률 평가		평점	
최고목표 (기준치×110%)	최저목표 (기준치×50%)	'24년 실적	달성도	배점	득점
14.01%	6.37%	10.34%	51.96%	1.00점	0.52점

④ 복리후생비 집행 및 공개 (0.50점)

■ 착안사항 ■

- 복리후생비 집행률 = [(복리후생비 집행액/복리후생비 편성액)×100]
- 복리후생비 공개실적 : 자체 경영공시를 통한 복리후생비 공개여부

○ 복리후생비 집행률(0.25점)

복리후생비 편성액	복리후생비 집행액	복리후생비 집행률
256,047,000원	240,163,420원	93.80%

구분	2024년	기준치 (3개년 평균)	직전 3개년도		
			2021년	2022년	2023년
복리후생비 집행률	93.80%	77.51%	64.11%	95.18%	73.25%

목표설정		달성률 평가		평점	
최고목표 (기준치×110%)	최저목표 (기준치×50%)	'24년 실적	달성도	배점	득점
85.26%	38.76%	93.80%	118.37%	0.25점	<b>0.25점</b>

○ 복리후생비 공개실적(0.25점)

복리후생비 공개실적	배점	득점
공개	0.25점	<b>0.25점</b>

⑤ 업무추진비 집행 및 공개 (0.50점)

■ 착안사항 ■

- 업무추진비 집행률 = [(업무추진비 집행액/업무추진비 편성액)×100]
- 업무추진비 공개실적 : 자체 경영공시를 통한 업무추진비 공개주기

○ 업무추진비 집행률(0.25점)

업무추진비 편성액	업무추진비 집행액	업무추진비 집행률
66,700,000원	46,149,150원	69.19%

구분	2024년	기준치 (3개년 평균)	직전 3개년도		
			2021년	2022년	2023년
업무추진비 집행률	69.19%	51.75%	39.17%	39.51%	76.57%

목표설정		달성률 평가		평점	
최고목표 (기준치×110%)	최저목표 (기준치×50%)	'24년 실적	달성도	배점	득점
56.93%	25.88%	69.19%	139.48%	0.25점	0.25점

○ 업무추진비 공개실적(0.25점)

월별	분기별	반기별	연1회	미공개
0.25점	0.20점	0.15점	0.10점	0.00점

업무추진비 공개실적	배점	득점
월별	0.25점	0.25점

## ⑥ 조달계약 실적 (1.00점)

### ■ 착안사항 ■

- 조달계약 비율 = [(조달계약금액/총계약액)×100]

### ○ 조달계약비율

조달계약금액①	총계약액②	조달계약 비율(①/②)×100
2,391,495,000원	2,481,622,000원	96.37%

구분	2024년	기준치 (3개년 평균)	직전 3개년도		
			2021년	2022년	2023년
조달계약비율	96.37%	82.91%	62.11%	95.46%	91.16%

목표설정		달성률 평가		평점	
최고목표 (기준치×110%)	최저목표 (기준치×50%)	'24년 실적	달성도	배점	득점
91.20%	41.46%	96.37%	110.39%	1.00점	1.00점

**⑦ 인건비인상률 준수 (3.00점)**

■ 착안사항 ■

- '24년도 총인건비 가이드라인 준수 여부 (1.50점)
- '23년도 총인건비 가이드라인 준수 여부 (0.90점)
- '22년도 총인건비 가이드라인 준수 여부 (0.60점)

① 2개년 만근자의 인건비 총액 기준				② 만근자+비만근자의 인건비 총액 기준	자연증가분(1.4%) 초과 여부
구분	2022년	2023년	2024년		
가이드라인	2.80%	3.10%	3.90%	3.90%	1.40%
실적			4.22%	-1.45%	1.40%
준수 여부	준수	준수	미준수	준수	준수

※ 2022~2023년 총인건비 인상률 준수 여부는 전년도 평가 결과 준용

※ ① 만근자의 인건비(2개년 만근자) 총액 기준의 총인건비 인상률(집행) 기준과 ② 예산편성기준(만근자+비만근자)에 따른 총인건비 인상률(집행)을 종합적으로 판단

구분	준수여부	배점	득점
2024년	준수	1.50점	1.50점
2023년	준수	0.90점	0.90점
2022년	준수	0.60점	0.60점
배점	3.00점	득점	3.00점

⑧ 경영실적평가 성과급의 적정 운영 여부 (1.00점)

실적 점검	등급 분류	A등급	B등급	C등급	D등급
	인원 분포	9명	22명	12명	7명
	인원배분비율	18.00%	44.00%	24.00%	14.00%
	경영평가 성과급 지급률	125%	115%	105%	75%
평가 기준	등급분포	4개 등급		준수여부	준수
	등급배분(최고등급 20% 이내)	18.00%		준수여부	준수
	등급배분(최저등급 10% 이상)	14.00%		준수여부	준수
	차등지급폭	50%p		준수여부	준수
지급 가능 총액		213,170,055원			
실제 지급 총액		213,175,728원			
지급 차액		-5,673원			

적정	부적정
1.00점	0.00점

\* 단계별평가(1점 내 감점, 중복사항 발생 시 합계를 감점하되 감점의 최대범위는 1점을 초과하지 않음)

## 1. 일자리 창출 및 일·가정 양립

### (1) 종합 평가결과

#### 1) 평점표

세부 평가내용	평가방법	가중치	등급	평점	득점
① 일·가정 양립 및 일자리 질 개선을 위한 노력	정성평가	1.00점	보통	80.00%	0.80점
② 일자리 창출을 위한 노력	정성평가	1.00점	보통	80.00%	0.80점
③ 청년 의무고용비율 달성도	정량평가	1.00점		총점환산	0.90점
④ 사전심사제 도입 및 운영 실적 (가점)	정량평가	(0.50점)		0.00%	(0.00점)
<b>평가점수</b>		<b>3.00점</b>		<b>83.33%</b>	<b>2.50점</b>

#### 2) 종합의견

- 기관은 유연근무제, 가족돌봄휴가 등 일·가정 양립 제도를 일정 수준 이상 활용하고 있으나, 현재는 제도 운영이 개별 활동 수준에 머무르고 있음. 특히 연차 사용률 등 일부 지표의 하락이 확인되고 있어 일·가정 양립 관련 정량지표에 대한 연간 추이 분석과 원인 진단, 심층 분석, 결과 환류 등의 체계적 관리방안 마련이 필요함
- 2024년 중장기 인력운용계획을 수립하고 정규직 채용비율을 일정 수준 유지하며 신규 채용도 지속하고 있으나, 해당 계획의 정성적 분석요소와 인력공급-수요 간 연계성은 보완이 필요함. 아울러 정원 대비 충원율 제고를 위한 상시적 대응체계와 실행 노력이 병행되어야 함

## (2) 세부 평가결과

### ① 일·가정 양립 및 일자리 질 개선을 위한 노력 (1.00점)

#### ■ 착안사항 ■

- 일·가정 양립 노력과 성과
- 기존 근로자의 일자리 질 개선 및 전환근로자에 대한 처우개선 노력과 성과

#### 가. 평가의견

- 유연근무제 활용률은 2021년 89.7%에서 2024년 90.2%로 소폭 상승하였으며, 가족돌봄휴가 이용 실적도 2021년 2명에서 2024년 13명으로 증가 추세를 보임
- 반면, 연차 사용률은 2023년 94.06%에서 2024년 77.03%로 하락하였음
- 2024년 기준, 일·가정 양립 실현, 일자리 질 개선, 전환근로자 처우 개선과 관련한 기관의 구체적인 실행 계획이나 활동 내용이 제시되지 않고 있고 전략적 관리 기반이 미흡함

#### 나. 우수사항

- 유연근무제나 가족돌봄휴가와 같은 일·가정 양립 제도는 일정 수준 이상 꾸준히 활용되고 있으며, 점차 활용률도 높아지고 있음
- 2024년에는 복무규정을 개정하여 보육휴가와 육아시간을 새로 포함시켜, 직원들이 자녀 돌봄과 육아에 참여할 수 있도록 제도적 기반을 마련함

#### 다. 미흡사항 및 개선방안

- 기관 특성과 구성원 수요를 반영한 일·가정 양립 추진 방향성과 실행 계획이 부재하며, 개별 제도 운영 수준에서 이행되어, 기관의 현황 및 문제점 분석 → 이슈 도출 → 전략 수립으로 이어지는 종합적인 추진체계 정립이 필요함
- 연차 사용률 하락 등 주요 정량 지표에 대해서는 최소 5개년 추이 관리를 통해 이상 징후를 진단하고, 그에 따른 원인 분석 및 대응 방안 마련이 요구됨. 또한 제도 운영 결과를 환류하고 지속가능한 관리 방향을 제시할 수 있는 체계 구축이 필요함

## ② 일자리 창출을 위한 노력 (1.00점)

### ■ 착안사항 ■

- 일자리 창출을 위한 인력운용계획(중장기 포함)의 적정성
- 신규채용인원의 연도별 증감추세
- 신규채용 시 정규직 채용 여부
- 결원 대비 신규채용비율 등

### 가. 평가의견

- '24년 중장기 인력운용계획(2024~2028)을 수립하였고 연차별 인력수급과 2028년 정원 40명 목표를 정립하였음
- 신규채용인원은 2022년 19명, 2023년 14명, 2024년 10명 추세이며, 정규직 채용비율은 70% 수준임
- 정현원충족률은 '24년 기준 84%로 목표치(90% 이상)에 미달하며, 인력 공백 최소화를 위한 적극적 대응이 요구됨

### 나. 우수사항

- '24년 11월 기관의 5개년 중장기 인력수급계획을 수립하여 인력관리의 전략적 방향성을 마련하였고, 당해연도 연차별 채용계획에 따라 신규인력을 지속적으로 확보하는 등 인력 충원 노력을 이어가고 있음
- 청년 의무고용 대상 기관이 아님에도 불구하고 청년 고용률 6.45%를 기록하여, 청년 의무고용 비율(3.0%) 대비 215.05%를 달성하는 등 자발적인 고용 확대 노력이 확인됨

### 다. 미흡사항 및 개선방안

- 수립된 중장기 인력계획은 정량 수치 중심으로 구성되어 있으나, 직무별 인력수요 분석, 인력공급 예측, 확보 전략 등 계획의 기반이 되는 정성적 분석이 포함되어야 하며, 실효성과 실행 가능성을 제고할 수 있도록 세부 내용의 정교화가 필요함
- 결원 발생에 대한 신속한 대응체계, 인력 공백에 따른 업무공백 모니터링, 충원 절차의 체계화 등 정현원 충족률 향상을 위한 실행방안 마련과 성과 제고가 요구됨
- 정규직 채용 외에도 외국인 인턴 운영, 지역 일자리 연계사업 등 사업을 통해 발생하는 간접일자리 창출에 대한 실적도 체계적으로 관리하고 이를 포함한 종합적인 일자리 성과관리체계를 구축할 필요가 있음

**③ 청년의무고용비율 달성도 (1.00점)**

■ 착안사항 ■

- 청년고용비율 달성도 = 청년고용비율/청년의무고용비율)

청년고용비율①	청년의무고용비율②	청년고용비율 달성도 (①/②)x100	배점	득점
6.45%	3.00%	215.05%	1.00점	<b>총점환산</b>

\* 정원 100인 미만으로 청년의무고용 대상 아님

**④ 사전심사제 도입 및 운영 실적 (가점 0.50점)**

■ 착안사항 ■

- 사전심사제 도입계획 수립 (가점, 0.25점)
- 사전심사제 운영 실적(1회 이상) (가점, 0.25점)

구분	실적	가점
사전심사제 도입계획 수립 실적 보유	미수립	0.00점
사전심사제 운영 실적(1회이상) 보유	0회	0.00점

## 2. 소통 및 참여

### (1) 종합 평가결과

#### 1) 평점표

세부 평가내용	평가방법	가중치	등급	평점	득점
① 고객 및 주민의 경영참여 등 의견을 적극적으로 수렴하고 기관 경영에 적극 반영	정성평가	1.00점	우수	90.00%	0.90점
② 상생과 협력의 공공노사관계를 구축 및 유지 노력	정성평가	1.00점	우수	90.00%	0.90점
③ 단체협약 내용의 합리성과 단체교섭 및 노사협의회 운영의 적절성 및 단체협약 개선을 위한 노력과 성과	정성평가	1.00점	우수	90.00%	0.90점
④ 개별공시 및 통합공시 기준 준수 여부	정량평가	1.00점		80.00%	0.80점
④-1. 「지방출자·출연법」 제32조에 따른 개별공시 여부	정량평가	0.50점		60.00%	0.30점
④-2. 「지방출자·출연법」 제33조에 따른 통합공시 여부	정량평가	0.50점		100.00%	0.50점
<b>평가점수</b>		<b>4.00점</b>		<b>87.50%</b>	<b>3.50점</b>

#### 2) 종합의견

- 기관의 고객특성에 따라 고객군을 유형화하고 맞춤형 소통 채널을 정렬하는 등 참여 기반이 체계적으로 마련되어 있으나, 수렴된 고객의견이 실제 제도나 사업 개선으로 이어진 환류 체계는 미비하여, 정기적인 만족도 조사와 의견 분석-반영-피드백으로 이어지는 구조화된 체계 구축이 필요함
- 노사간담회 등 소통채널 및 공동 프로그램을 운영하는 등 노사협력의 기반이 조성되어 있는 한편, 노사 부문의 전략적 목표 및 갈등 예방 중심의 상시 대응체계가 부재하여, 단계별 실행체계 수립과 일상적 소통·조기감지 시스템 내재화가 요구됨
- '24년 근로자위원 선출과 협의체 구성을 통해 기본 운영구조를 확보했으며, 분기별 정기기 운영체계 정비와 함께 자율적, 적극적 안건 발굴·이행·공유를 통한 전사적 노사협력 문화 확산 및 환경 조성을 위한 노력이 요구됨

## (2) 세부 평가결과

### ① 고객 및 주민의 경영참여 등 의견을 적극적으로 수렴하고 기관 경영에 적극 반영 (1.00점)

#### ■ 착안사항 ■

- 고객 및 주민의견의 경영계획 반영 실적
- 고객 및 주민참여를 통한 제도 개선 및 기관개선 실적
- 고객 및 주민 만족도 평가와 환류체계 구축

#### 가. 평가의견

- 기관은 고객 특성에 따라 4개 고객군으로 유형을 구분하고, 각 대상별 특성에 맞춘 소통 채널을 정비하였으며, 2024년에는 간담회, 토론회, 네트워킹 등 다양한 참여 활동을 추진하는 등 고객 참여의 체계적 기반을 확보하고 있음
- 다만, 이러한 참여 활동이 기관의 경영계획 수립이나 제도·사업 개선 등 실제 운영 변화로 이어진 사례나 환류 실적은 확인되지 않음
- 고객 및 주민 대상 만족도 조사 실시 내역이 없으며, 이에 따라 고객 의견의 수집 → 분석 → 반영 → 피드백으로 이어지는 체계적인 환류 구조의 확인이 제약적임

#### 나. 우수사항

- 고객 분석을 통해 유형을 체계적으로 분류하고, 각 집단에 적합한 맞춤형 고객 소통 및 협업 활동(연구기관, 대학, 시민, 지자체 등)을 '24년에 활발히 추진한 점이 긍정적으로 평가됨

#### 다. 미흡사항 및 개선방안

- 특정 고객군에 치우친 의견 수렴과 소통 외에도 일반 시민을 포함한 전반적인 고객군 대상의 참여 기회를 확대하고, 의견 수렴에서 환류까지 이어지는 체계적인 소통 구조를 강화할 필요가 있음
- 고객 및 이해관계자의 참여 활동 결과가 기관의 정책, 제도, 사업 개선으로 실질적으로 어떻게 연결되었는지를 사례 중심으로 관리하고, 이를 지속적이고 체계적으로 환류하는 운영체계를 정착시켜야 함
- 고객 만족도 조사를 정기적이고 구조화된 방식으로 설계·운영하고, 조사 결과를 기반으로 연차별 만족도 수준을 모니터링하며, 실질적인 개선 조치로 이어지는 환류 프로세스를 제도화할 필요가 있음

## ② 상생과 협력의 공공노사관계를 구축 및 유지 노력 (1.00점)

### ■ 착안사항 ■

- 노사 상생과 협력 관계를 구축하기 위한 합리적 전략과 목표 설정 및 실천 노력과 성과
- 노사갈등 사전예방 및 사후해결 시스템 구축·운영 노력과 성과(노동쟁의 및 쟁의행위 발생시 신속한 해결과 파급효과 최소화 노력과 성과 포함)

### 가. 평가의견

- 노사 상생협력 관련 기관이 지향하는 중장기 목표와 이를 달성하기 위한 전략 및 실천과제 체계가 부재함
- '24년 노사협의회 운영, 인권경영 관련 규정 제정, 월례회의 및 간담회 등의 정기적 소통, 일·가정 양립 지원제도 운영, 공모전·환경정화활동·워크숍 등 노사 공동참여 프로그램을 중심으로 소통과 협력을 추진하였음
- 사후 갈등 대응 측면에서는 외부 노무사 자문위원을 위촉하고, 고충처리위원회를 통해 기본적인 대응체계를 운영하였음

### 나. 우수사항

- 노사협력 강화를 위한 정기적 소통활동과 공동 이벤트(플리마켓, 환경정화 등)를 기획하고 추진한 점은 긍정적으로 평가됨
- 사후 갈등 해결을 위한 외부 전문자문위원 위촉 등 기본적인 대응체계를 일정 수준 확보하고자 노력함

### 다. 미흡사항 및 개선방안

- 노사 상생협력의 중장기 목표와 실행 체계가 마련되어 있지 않아, 현재의 활동들이 일회성 또는 단편적 수준에 머무르고 있음. 실행력을 높이기 위해 단계별 전략 로드맵과 실천과제를 포함한 체계적 계획 수립이 필요함
- 갈등 사전 예방 측면에서 월례회의나 간담회 등이 일부 운영되고 있으나, 부서별·직급별 참여 기반의 정기적 소통 구조로 내재화되지는 못하고 있음. 외부 자문 역시 사후 개입에 국한되어 있어, 정례화된 일상 소통체계 및 갈등 조기감지 시스템 등 예방 중심의 제도적·문화적 기반 마련이 요구됨

### ③ 단체협약 내용의 합리성과 단체교섭 및 노사협의회 운영의 적절성 및 단체협약 개선을 위한 노력과 성과 (1.00점)

#### ■ 착안사항 ■

- 단체교섭과 노사협의회를 실질적·효율적으로 운영하기 위한 노력과 성과
- 단체협약 중 불합리한 내용을 개선하기 위한 노력과 성과
- 노사협의회를 통한 상생과 협력의 노사관계 증진 노력과 성과
- 과도한 복리후생 정상화 노력

#### 가. 평가의견

- 2024년 제2대 근로자위원을 선출하고 선거관리위원회를 구성하여 제2기 노사협의회를 공식 출범시켰으며, 근로자회의 3회, 노사협의회 2회를 개최하여 총 3건의 안건을 논의·처리함
- 다만, 노사협의회 개최는 법정 기준인 분기별 1회 정기 개최 기준에 미달하였고, 안건 구성도 인사·복무 등 일부 제한된 범위에 집중되어 있음
- 과도한 복리후생 항목에 대한 점검을 통해 복무 형태 및 의료비 관련 제도를 정비하였음

#### 나. 우수사항

- 근로자위원 선출과 선거관리위원회 구성을 통해 노사협의회의 정당성과 대표성을 확보하기 위한 절차를 이행하였음
- 근로자회의와 노사협의회를 연계하여 운영함으로써 근로자 대표성과 협의의 연속성을 확보하고, 노사협의회 논의의 질적 수준을 높이고자 한 노력이 긍정적으로 평가됨

#### 다. 미흡사항 및 개선방안

- 노사협의회는 운영규정상 분기별 개최 근거를 갖추고 있으나, 위원 구성 변동과 관계없이 연 4회 정기 개최가 안정적으로 이루어질 수 있도록 연초 운영계획, 안건 준비, 일정관리 등 사전 운영체계를 더욱 체계화할 필요가 있음
- 협의 안건은 인사·복무 중심에서 벗어나 복리후생, 조직문화, 인권보장, ESG 등 다양한 주제로 확대되어야 하며, 사용자와 근로자가 자율적으로 안건을 발굴·제안할 수 있는 구조 마련이 필요함. 사전 의견수렴, 자료 공유, 공동 준비 등을 통해 논의의 실효성과 숙성도를 높이는 운영 방식이 요구됨
- 협의회에서 도출된 합의사항에 대해서는 이행계획을 수립하고 추진 현황을 정기적으로 점검하며, 전 직원이 내용을 공유받고 실행 결과를 인지할 수 있도록 이행·환류·공유 체계를 강화해야 함

④ 개별공시 및 통합공시 기준 준수 여부 (1.00점)

■ 착안사항 ■

- 「지방출자·출연법」 제32조에 따른 개별공시 여부(0.50점)
- 「지방출자·출연법」 제33조에 따른 통합공시 여부(0.50점)

항목	시기	공시기준일	공시시점	적정공시
1. 해당 연도의 경영 목표와 예산 및 운영계획	매 회계연도 개시 후 1개월 이내	24.01.01.	24.01.06.	준수
2. 전년도 결산서	전년도 결산서 제출 후 7일 이내	24.03.31.	24.05.29.	시기 미준수
3. 전년도 임원 및 운영 인력의 현황	전년도 결산서 제출 후 7일 이내		24.01.14.	시기 미준수
4. 전년도 인건비 예산과 집행 현황	전년도 결산서 제출 후 7일 이내		24.01.14.	미준수
5. 제11조 제1항에 따른 성과계약서상의 계약의 달성정도	성과계약 달성 여부 등에 대한 평가 완료 후 7일 이내	24.10.22.	24.10.25.	준수
6. 제28조에 따른 경영실적 평가의 결과	경영실적 평가 결과 통보일부터 1개월 이내	24.10.22.	24.10.25.	준수
7. 외부기관의 감사결과·조치요구사항 및 이행결과	감사 결과 또는 이행 결과 통보일부터 1개월 이내	24.07.26.	24.07.29.	준수
8. 자본금, 채무 변동 등 재무 현황 및 그 밖에 경영에 관한 중요한 사항으로서 대통령령으로 정하는 사항	전년도 결산서 제출 후 7일 이내	24.03.31.	24.05.29.	미준수

배점	0.50점	득점	0.30점
----	-------	----	-------

항목	공시여부	공시시점	적정공시
1. 출자·출연기관의 임원 및 운영인력 현황	여	매년 10월 31일	준수
2. 경영성과와 재무현황	여		준수
3. 내부·외부 기관의 감사결과 및 이행결과	여		준수
4. 그 밖에 경영실적 평가결과와 관련하여 행정안전부장관이 필요하다고 인정하는 사항	여		준수

배점	0.50점	득점	0.50점
----	-------	----	-------

### 3. 재난·안전관리

#### (1) 종합 평가결과

##### 1) 평점표

세부 평가내용	평가방법	가중치	등급	평점	득점
①재난·안전관리를 위한 노력	정성평가	4.00점		82.00%	3.28점
①-1. 재난안전관리 체계 구축의 적절성	정성평가	2.00점	보통	80.00%	1.60점
①-2. 안전문화 정착을 위한 재난안전 관리역량 강화 노력	정성평가	1.00점	보통	83.00%	0.83점
①-3. 재난·안전관리체계 운영의 적절성	정성평가	1.00점	양호	85.00%	0.85점
② 안전사고건수	정량평가	1.00점		100.00%	1.00점
<b>평가점수</b>		<b>5.00점</b>		<b>85.60%</b>	<b>4.28점</b>

##### 2) 종합의견

- 기관은 재난안전관리계획과 안전보건계획을 수립하고 전담조직을 통해 대응체계를 마련하였으며, 위험시설 점검과 유지보수 예산 확보 등 일정 수준의 기반을 갖추고 있으나, 2024년 고도화된 노력과 성과는 확인이 어려우며, 형식적인 구조 확보를 넘어 실행력 강화를 위한 역할 정의, 반복훈련 체계, 안전예산의 연도별 데이터 관리 등 고도화가 요구됨
- 전담인력의 교육 이수 및 사이버보안 대응 등 일부 영역에서는 긍정적 성과가 나타났으며, 향후 재난안전관리 교육과 훈련이 형식적 수준을 넘어서 현장 대응역량 향상으로 이어질 수 있도록 시나리오 기반 훈련 실시와 매뉴얼 관리체계의 확립이 필요함
- 정기·수시 점검, 외부 전문기관 활용, 법정 이행조치 완료 등 기본적인 점검체계는 비교적 충실히 운영되고 있으며, 향후에는 사고 유형의 분류·분석, 경미한 사고를 포함한 사례 기반 이력관리의 고도화를 통해 사후 재발 방지 노력을 더욱 강화할 필요가 있음

## (2) 세부 평가결과

### ①-1 재난안전관리 체계 구축의 적정성 (2.00점)

#### ■ 착안사항 ■

- 산업재해 안전관리 및 재난관리체계 수립의 적정성
- 재난·안전관리 전담조직의 구성과 인력 투입계획 및 활용의 적정성
- 안전 관련 예산 확보 노력의 적정성
- 개인별 역할 및 책임 부여 등

#### 가. 평가의견

- '24년 재난안전관리계획과 안전보건관리 종합계획을 수립하였으며, 위험요소 파악 및 모니터링 체계를 구비하고 있음. 법적 요구사항에 따라 형성된 체계 중심으로 운영되고 있어 전사 차원의 안전관리문화 정착과 현장 중심의 실행력은 보완이 필요한 단계임
- 재난안전 대응을 위한 전담조직(안전대책본부 및 자위소방대)을 구성하고, 상황별 역할을 구분하여 재난 발생 시 대응체계를 가동하는 기반을 운영하고 있음
- '24년 전기, 가스, 소방 등 주요 위험시설에 대한 점검·유지보수 예산이 반영되었으며, 전년 대비 유지보수 예산이 증액된 추세임
- 총괄, 현장 지휘, 초기 대응 등 임무를 구분하고, 주요 인력을 중심으로 개별 역할을 부여하고 있고 실질적 숙련도 확보와 반복 훈련 체계는 구체적으로 제시되지 않고 있음

#### 나. 우수사항

- 재난안전관리계획 수립, 안전대책본부 구성, 전년 대비 증액된 유지보수 예산 편성 등을 통해 연간 단위 재난안전관리 체계 구축에 일정 수준의 노력을 기울인 점이 확인됨

#### 다. 미흡사항 및 개선방안

- 재난안전관리계획과 안전보건관리계획은 수립되어 있으나, 정성적·정량적 내용이 구체화·고도화될 필요가 있으며, 기관의 종합적인 재난안전관리 현황 진단과 이에 따른 문제점, 관리방향, 개선과제를 체계적으로 정립해야 함
- 재난 대응 시 시나리오 기반의 개인별 역할 및 책임 체계가 불명확하므로, 전 직원 대상 직무별 역할을 행동요령과 임무카드 등으로 구체화하고, 이를 반영한 매뉴얼과 교육·훈련 체계를 통해 대응 역량을 강화해야 함
- 안전예산 관련 데이터와 세부 내역은 연도별 추이로 누적·관리되어야 하며, 위험성 사전진단 결과와 연계한 예산 확보 전략이 수립되어야 함

## ①-2 안전문화 정착을 위한 재난·안전 관리역량 강화 노력 (1.00점)

### ■ 착안사항 ■

- 안전관리 전담인력의 안전교육 이수 여부
- 재난안전상황별 대응훈련(자체, 유관기관과의 합동훈련 포함)
- 재난안전상황 발생시 직원들의 대응력 제고를 위한 노력의 적정성
- 재난·안전사고 유형별 매뉴얼 작성·활용 여부

### 가. 평가의견

- 2024년 안전관리 전담인력은 법정 대상 교육 1건(보일러)을 이수하였고, 공용차량, 생애주기 안전 교육 등 추가 교육 3건을 실시하여 전년 대비 교육이 확대된 점이 있음. 전기, 소방, 기계설비 등 8개 분야별로 최근 이수년도 및 차기 예정년도도 준수되도록 관리하고 있음
- 훈련 이행 실적은 0건으로, 자율적 또는 외부 연계 대응훈련이 실시되지 않았음
- 재난안전 상황 발생에 대한 대응은 건물별 피난계획도 게시와 주요 피난경로 확보에 그치고 있으며, 직원 대응력 강화를 위한 훈련이나 모의훈련은 시행되지 않았음
- 사이버 재난 대응을 위한 '사이버보안진단의 날'을 지정·운영하고 있으며, 정보보안 점검과 사례 공유를 통해 자율적인 대응 역량 향상을 추진하였음

### 나. 우수사항

- 사회재난 분야 중 하나인 사이버보안 이슈에 대해 사전 대비와 대응을 적극적으로 추진하였으며, 바이러스 감염 여부 점검, 감염 시 신속한 상황 전파체계, 월별·반기별 점검 체계를 자율적으로 운영한 점, 그리고 사례 공유를 통해 대응역량 향상에 기여한 점이 긍정적으로 평가됨

### 다. 미흡사항 및 개선방안

- 안전관리 전담인력의 역량 강화를 위해 연간 체계적인 고도화 노력과 지원이 정기적으로 이뤄져야 하며, 필수 교육 이수 외에도 최신 재난 대응 사례 기반의 심화교육, 외부 연수, 자격 취득, 정보 제한 등 지속가능한 전문성 개발 체계가 필요함
- 훈련을 실제로 이행하여 직원들의 재난안전 교육이 실질적인 대응으로 이어질 수 있도록 해야 함
- 현재 직원 대응은 피난 동선 확보에 한정되어 있으며, 기관의 위험요소를 반영한 시나리오 기반의 참여형·체험형 훈련으로 확대함으로써 현장 대응 역량을 강화할 필요가 있음
- 재난·안전사고 유형별 매뉴얼 구축 현황과 공백을 점검하고, 정부 정책과 외부 동향을 반영한 매뉴얼 고도화를 추진해야 하며, 교육·확산·게시 등 일련의 매뉴얼 운영관리 체계를 정착시켜야 함

### ①-3 재난·안전관리체계 운영의 적절성 (1.00점)

#### ■ 착안사항 ■

- 시설 사전점검, 외주업체 안전관리 등 안전사고 사전예방활동의 적정성
- 관련 안전 법령·가이드라인 준수 및 지적사항 개선 이행의 적정성
- 사고 발생 후 신속 전파 및 안전조치를 위한 긴급활동의 적정성, 사고처리·보상, 사고원인 분석 및 대책 마련을 포함하는 사고 이력관리를 통한 재발방지노력 등 안전사고 사후처리활동의 적정성
- 소방정밀점검 결과 지적사항(현지시정 등) 이행 여부
- 공공기관재난관리평가(행안부) 후속조치 이행여부
- 근로자와 국민에 대한 내·외부 재난안전교육 및 홍보 실적

#### 가. 평가의견

- '24년 상·하반기 정기점검 및 수시점검을 통해 전기, 가스, 소방, 기계설비 등 주요 위험요소를 사전 진단하였고, 외주업체 관련 위험성 평가 및 안전작업계획서를 수립하여 현장작업 전 안전조치 확인 절차를 운영하였음
- 전기, 소방, 기계설비 등 법정 점검 항목은 외부 전문기관을 통해 정기적으로 점검하고, 관련 이행 조치를 완료함
- 소방시설 정밀점검 결과에 따른 현지시정 3건, 시정지시 4건에 대해 이행계획을 수립하고 완료 보고하였음
- 외부 대상 재난안전 교육 및 홍보는 기관 홈페이지, 홍보 전광판, 팝업 등 다양한 채널을 활용한 안전캠페인 중심으로 운영하였음

#### 나. 우수사항

- 시설물의 위험요소를 외부 전문기관을 통해 연 2회 점검하여 전기·건물 관련 위험 3건을 사전 식별하고 조치하였으며, 2023년 1회에 그쳤던 시설물 안전진단을 2024년에는 3회로 확대 실시함으로써 안전관리 노력을 강화한 점이 긍정적으로 평가됨

#### 다. 미흡사항 및 개선방안

- 경미한 생활사고나 잠재적 위험요소까지 포함하여 사고 유형을 분류·기록·분석하는 사례 기반의 사고 이력관리 체계가 필요하며, 외부 기관 사례뿐 아니라 내부의 작은 사고나 아차사고도 학습 자산으로 관리해 매뉴얼 개선, 교육 콘텐츠 연계 등 실효성 있는 예방 체계로 확장해야 함

## ② 안전사고건수 (1.00점)

### ■ 착안사항 ■

- 공공기관이 관리하는 사업장 내 공공기관의 귀책사유로 안전사고가 발생하는 경우
- 안전사고 발생건수가 5건 이하 기관 : 0.5점 부여 후 나머지 0.5점으로 평가

안전사고 건수		배점	득점
2023년 실적	2024년 실적		
0건	0건	1.00점	1.00점

## 4. 지역상생발전

### (1) 종합 평가결과

#### 1) 평점표

세부 평가내용	평가방법	가중치	등급	평점	득점
① 지역사회·경제 공헌 및 지역의 사회·문화·환경 등의 발전을 위한 노력과 성과	정성평가	3.00점	보통	80.00%	2.40점
② 사회적 약자 배려 노력	혼합평가	1.50점			1.13점
②-1 사회적 약자 배려 노력	정성평가	1.00점	양호	85.00%	0.85점
②-2 장애인 의무고용제 준수 여부	정량평가	0.50점		56.00%	0.28점
③ 지역상생 구매실적	정량평가	1.00점		29.00%	0.29점
④ 친환경 경영 노력	정량평가	0.50점		총점환산	0.45점
<b>평가점수</b>		<b>6.00점</b>		<b>71.17%</b>	<b>4.27점</b>

#### 2) 종합의견

- 기관은 K-사이언스월드 조성을 위한 시범사업 운영, 대전사이언스페스티벌 과학기술 성과전시, 한국에너지기술연구원 등 연구소 릴레이식 주말개방 등을 통해 지역사회·경제 공헌 및 사회·문화·환경의 발전을 위하여 노력한 것으로 판단됨. 다만, 지역문제 적기 발굴을 위한 주민 주도의 협력네트워크를 구축·운영하고, 지역사회 요구에 기반한 지역상생 발전을 위한 중장기 중점과제를 구축할 필요가 있음
- 기관은 사회적 약자 배려를 위한 사업·정책·프로그램 운영 등 사회적 약자 배려 맥락에서의 전략과제를 구축하고, 외국인 및 취업준비생을 위한 프로그램을 지원한 것으로 판단됨. 다만, 전략과제에 대한 성과목표 및 성과지표를 고도화하고, 지역인재, 고졸자, 저소득층 등 사회형평적 인력 채용을 위한 노력을 강화할 것을 제안함

## (2) 세부 평가결과

### ① 지역사회·경제 공헌 및 지역의 사회·문화·환경 등의 발전을 위한 노력과 성과 (3.00점)

#### ■ 착안사항 ■

- 지역사랑 상품권 구매 등 지역공동체 강화 및 지역경제 활성화를 위한 노력 및 성과
- 특성화된 사회공헌 프로그램 개발 및 실행노력 여부
- 지역 숙원사업 해결 및 자치단체 특수시책 참여
- 정책사업 연계추진을 위한 연구개발

#### 가. 평가의견

- 대덕특구 내 연구소 릴레이식 주말개방을 통해 특성화된 프로그램을 추진하고, K-사이언스월드 조성전략기획을 위한 시범사업을 운영하는 등 사회공헌 프로그램을 다양하게 실천한 것으로 판단됨. 또한 대전사이언스페스티벌 과학기술 성과전시, 대덕특구 명사초청 특강 등을 통해 지역사회·경제 공헌을 위한 노력은 긍정적으로 평가됨. 다만, 지속가능한 체계적인 지역상생 발전을 위한 중장기 중점과제를 도출할 필요가 있음

#### 나. 우수사항

- 우주항공, 바이오, 나노반도체, 국방, 에너지, 양자, 로봇 등 대전시 전략산업 액션플랜에 기반하여 혁신주체 간 협력과 네트워킹의 장을 적극적으로 추진하였음
- 대덕특구 내 연구소 인프라를 활용하여 한국천문연구원, 한국항공우주연구원, 한국과학기술정보연구원, 한국한의학연구원, 한국에너지기술연구원 등 연구소 릴레이식 주말개방을 통해 특성화된 프로그램을 추진하였음
- 대덕특구 융합연구혁신센터 운영전략을 기반으로 기업 심층면담, 전문가 심층면담 등을 통해 지역 숙원사업을 해결하기 위한 노력은 우수함
- 양자산업 지원 인프라 구축방안 연구 등 시책 협업과제를 적극적으로 주도한 것으로 판단됨

#### 다. 미흡사항 및 개선방안

- 기관의 업(業)의 특성 및 지역사회 요구에 기반하여 지역상생 발전을 위한 중장기 중점과제를 도출할 것을 제안함
- 지역경제 활성화 차원에서 지역사랑 상품권을 적극적으로 구매하여 다양하게 활용·지급할 필요가 있음

## ② 사회적 약자 배려 노력 (1.00점)

### ■ 착안사항 ■

- 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

### 가. 평가의견

- 권력적 약자, 경제적 약자, 문화적 약자 등 사회적 약자의 유형에 따른 맞춤형 소통채널을 정립하고 있으며, 지역사회 봉사 및 확산 추진 등 사회적 약자 맥락에서의 전략목표 및 전략과제를 구축한 것으로 판단됨. 다만, 사회적 약자를 위한 내부환경개선 등 세부 전략과제별로 구체적인 성과지표를 설정할 필요가 있음
- 대전 잡페어 채용박람회 참석, 외국인 유학생 인턴십 등을 통한 사회적 약자 프로그램은 인정되나, 권력적 약자, 경제적 약자, 문화적 약자 등 사회적 약자의 유형에 현황분석을 기반으로 수혜자 확대를 위한 대응전략을 수립하고, 지·산·학·연과의 연계성을 통해 일자리 잠재수요를 발굴하기 위한 노력을 강화할 필요가 있음

### 나. 우수사항

- 사회적 약자 배려를 위한 사업·정책·프로그램 운영, 사회적 약자를 위한 내부 환경개선 등 사회적 약자 배려 맥락에서의 전략과제를 구축하고 있다고 판단됨
- 경제적 약자, 문화적 약자 등 사회적 약자의 유형에 따라 사회적 약자 기업 우선구매, 외국인 학생 인턴십 프로그램 운영 등의 소통채널을 구축하고 있음

### 다. 미흡사항 및 개선방안

- 사회적 약자를 위한 내부 환경개선 등 사회적 약자 배려 맥락에서의 전략과제에 대한 성과목표 및 성과지표를 고도화할 필요가 있음
- 취업보호대상자, 장애인 채용 시 가산점 적용을 제외하면, 취업지원대상자, 다문화가정 등 사회적 약자 고용을 위한 노력이 미흡함
- 지역사회 지·산·학·연과의 적극적인 연계성을 통해 사회적 약자를 위한 일자리 잠재수요를 발굴하기 위한 노력을 강화할 필요가 있음
- 고용노동부 취업지원제도 등을 통해 다양한 일자리 창출을 제공할 필요가 있음

**②-2 장애인 의무고용제 준수 여부 (0.50점)**

■ 착안사항 ■

- X = 6월과 12월의 장애인근로자수 합
- Y = 6월과 12월의 상시근로자수 합
- Z = X/Y × 100%

장애인근로자 수 합(X)	상시근로자 수 합(Y)	장애인고용율(Z)	장애인 의무고용율	배점	득점
1명	50명	2.00%	3.6%	0.50점	0.28점

**③ 지역상생 구매실적 (1.00점)**

■ 착안사항 ■

- 사회적기업, 사회적협동조합, 사회적협동조합연합회, 마을기업, 자활기업 생산품 구매 실적(0.50점)
- 중소기업제품, 중증장애인생산품 등 사회적 약자 생산품 우선 구매실적(0.50점)

**③-1 사회적기업, 사회적협동조합, 사회적협동조합연합회, 마을기업, 자활기업 생산품 구매 실적**

구분	2023년	2024년
사회적기업 생산품 구매실적	98,700,000원	0원
사회적협동조합 생산품 구매실적	0원	0원
총 생산품 구매실적	98,700,000원	0원
총 구매액 (원)	3,044,393,840원	2,673,421,710원
구매 비율(%)	3.24%	0%
총 구매액 대비 1% 이상 구매 여부		부

배점	득점
0.50점	0.00점

③-2 중소기업제품, 중증장애인생산품 등 사회적 약자 생산품 우선 구매 실적

중소기업 제품 우선구매 실적		
구분	2023년	2024년
총 생산품 구매실적	2,557,295,750원	2,221,431,790원
총 구매액 (원)	3,163,303,340원	2,771,948,710원
구매 비율(%)	80.84%	80.14%
총 구매액 대비 1% 이상 구매 여부	여	
전년대비 10% 이상 증가	부	

배점	득점
0.25점	0.25점

중증장애인 생산품 우선구매 실적		
구분	2023년	2024년
총 생산품 구매실적	5,287,400원	4,272,800원
총 구매액 (원)	3,044,393,840원	2,673,421,710원
구매 비율(%)	0.17%	0.16%
총 구매액 대비 1% 초과 구매 여부	부	

배점	득점
0.25점	0.04점

④ 친환경 경영 노력 (0.50점)

■ 착안사항 ■

- 친환경차량 구매·임차 실적

구분	6대 이상 차량 보유 여부 (2022. 12. 31 기준)	2024년
친환경 차량 구매 실적	0	해당없음
친환경 차량 임차 실적	0	해당없음

배점	득점
0.50점	총점환산

## 5. 음주운전 발생건수

### 1) 평점표

세부 평가내용	평가방법	가중치	등급	득점
음주운전 발생건수 (감점)	정량평가	(-2.00점)		0.00점
평가점수		(-2.00점)		0.00점

#### ⑤ 음주 운전 발생건수 (감점 -2.00점)

##### ■ 착안사항 ■

- 음주운전 발생건수(-2점) : 1건당(1인 1회) -0.20점, 최대 -2.00점

음주 운전 발생 건수	배점	감점
0건	감점 2.00점	0.00점

## Ⅱ. 경영성과

### 1 주요 사업

#### 1. 기관 고유사업 목표의 적정성 및 달성 정도

##### (1) 종합 평가결과

##### 1) 평점표

세부 평가내용	평가방법	가중치	등급	평점	득점
① 고유사업에 대한 목표와 실적 관리의 적정성	정성평가	7.00점	우수	90.00%	6.30점
② 신규사업 발굴노력	정성평가	3.00점	우수	95.00%	2.85점
평가점수		10.00점		91.50%	9.15점

##### 2) 종합의견

- 대전과학산업진흥원은 융합연구 혁신생태계 조성 등 기관의 기능 확장의 맥락에서 주요사업 실행 과제를 개선하였으며, 대덕특구 토지 이용 효율화를 위한 규제개선, 대전시 과학산업 현안 과제 기획, 대덕특구 재창조 이행 및 과제기획, 연구혁신 사업 성과평가 시범적용 등의 성과를 창출하기 위한 노력은 긍정적으로 판단됨. 다만, 산학연협력실적, 정책공론화실적 등 주요사업 계량지표 구성의 적합성과 목표설정의 도전성을 제고할 필요가 있음
- 기관은 설립목적에 부응하여 융합연구혁신센터 운영(안), 과학축제 통합개최, 대덕특구 딥테크 실증사업화 모델, 대덕특구 산업고고학 박물관 조성모델 등을 기획하는 등 신규사업 발굴을 위한 노력과 성과가 우수함. 다만, “과학기술 기반 지역 혁신역량 강화를 통해 시민의 삶의 혁신에 기여”하기 위한 사명을 위하여 지역주민 주도의 협의체를 구성·운영하여 지역주민 주도의 신규사업을 발굴할 필요가 있음

## (2) 세부 평가결과

### ① 고유사업에 대한 목표 설정 및 관리의 타당성 (7.00점)

#### ■ 착안사항 ■

- 기관의 설립 목적에 따른 고유사업을 수행 노력과 성과
- 당해기관이 달성하고자 하는 고유사업별 목표의 타당한 설정
- 고유사업별 실적을 체계적으로 점검·관리하기 위한 시스템이 구축 및 운영

#### 가. 평가의견

- 기관은 과학산업 데이터 접근성 향상과 공유를 위한 정보 인프라 구축, 융합연구 혁신생태계 조성 등의 맥락에서 주요사업 실행과제를 개선한 것으로 판단되며, 대전시 과학산업 현안 과제 기획, 대덕특구 재창조 이행 및 과제기획, 연구혁신 사업 성과평가 시범적용 등의 성과는 긍정적으로 평가됨. 다만, 주요사업 계량지표의 산식구성 및 목표치 설정, 사업여건 변화 등에 따른 목표의 도전성을 제고할 필요가 있음
- 월별 이행실적 점검 등을 통해 고유사업별 실적을 점검·관리하기 위한 노력은 인정되나, 경영자문위원회, 국민참여혁신단, 이해관계자 간담회 등 외부 맥락에서의 모니터링 체계를 도입하여 자체 성과평가시스템을 고도화할 것을 제안함

#### 나. 우수사항

- K-사이언스월드 조성을 위한 시범 프로그램 운영, 세계경제과학도시연합 창립식 개최, 대덕특구 연구소 열린 과학투어 진행, 대덕특구 토지 이용 효율화를 위한 규제개선 등을 통해 기관의 설립목적과 경영목표를 적극적으로 달성한 것으로 판단됨
- 예산, 인력, 정책 우선순위 분석을 기반으로 성과지표를 설정하고, 일부 성과지표에 대해 질적지표 중심으로 고도화하기 위한 노력은 긍정적으로 평가됨
- 월별 이행실적 점검, 기관장-부서 간담회, 부서별 성과점검 워크숍 등을 통한 사업실적을 점검·관리하기 위한 노력은 인정됨

#### 다. 미흡사항 및 개선방안

- 정책기획성과, 의제발굴실적, 정책공론화실적 등 계량 성과지표의 경우, 지표선정의 대표성, 산식의 적정성, 데이터의 신뢰성을 제고할 것을 제안함
- 질적지표 중심으로의 전환의 경우, SMART평가, 정책·전략연계성 평가 등을 기반으로 성과목표 달성을 위한 성과지표 선정의 합리성을 보완할 것을 제안함
- 자체적인 성과평가시스템을 통해 설립목적 및 경영목표 달성 기여도, 국정과제 및 시책 등 정부목표 달성도를 구체적으로 분석·점검할 것을 권고함

## ② 신규사업 발굴노력 (3.00점)

### ■ 착안사항 ■

- 당해 기관의 설립목적에 기반한 신규사업 지속적인 발굴의 추진 노력과 성과
- 중앙정부 및 지방자치단체의 정책방향에 부응한 신규사업 지속적인 발굴의 추진 노력과 성과

### 가. 평가의견

- 기관은 대전과학산업진흥원 설립 및 운영 조례, 대전과학산업진흥원 정관 등에 기반하여 암 없는 대한민국만들기 프로젝트 기본계획, 대덕특구 딥테크 실증사업화 모델, 대덕특구 산업고고학 박물관 조성모델, 융합연구혁신센터 운영(안), 과학축제 통합개최 등을 기획하는 등 신규사업 발굴을 위한 노력과 성과가 긍정적으로 평가됨. 다만, 기관의 사명과 역할에서 강조하고 있는 시민의 삶의 혁신을 위하여 지역주민 주도의 협의체를 구성·운영하여 지역사회의 문제해결에 기여할 수 있는 신규사업을 발굴할 필요가 있음

### 나. 우수사항

- 대전과학산업진흥원 설립 및 운영 조례, 대전과학산업진흥원 정관 등에 기반하여 대전 과학기술혁신계획과 연계한 핵심사업을 제안하고, 대덕특구 딥테크 실증사업화 모델, 대덕특구 산업고고학 박물관 조성모델을 기획하는 등 신규사업 발굴을 위한 성과가 우수함
- 대전 우주산업 클러스터 고도화를 위한 특화단지 조성방안, 첨단기술 기반 대전 우주산업 생태계 활성화 전략수립 연구 등을 통해 우주항공청, 대전광역시 정책방향에 적극적으로 대응한 것으로 판단됨
- 민선 8기부터 대전시에서 추진해야 할 사업을 기획하고, 대전시 전략산업과 연계한 경제 발전을 위한 “대전 2030 전략산업 액션플랜”을 수립한 성과는 우수사례로 평가됨

### 다. 미흡사항 및 개선방안

- 시민의 삶의 혁신을 위하여 지역주민 주도의 협의체를 구성·운영하여 실효성 높은 신규사업을 발굴·제안할 필요가 있음

## 2

## 경영효율성과

## 1. 기관별 경영성과 평가지표

## (1) 종합 평가결과

## 1) 평점표

세부 평가내용	평가방법	가중치	등급	평점	득점
① 과학산업 정책기획성과	정량평가	5.00점		100.00%	5.00점
② 과학산업 의제발굴실적	정량평가	4.00점		100.00%	4.00점
③ 정책공론화실적	정량평가	4.00점		100.00%	4.00점
③-1. 공론화 횟수(개최횟수)	정량평가	2.00점		100.00%	2.00점
③-2. 공론화 실적(참가자 수)	정량평가	2.00점		100.00%	2.00점
④ 산·학·연 협력실적	정량평가	4.00점		100.00%	4.00점
⑤ 과학산업 조사분석 성과	정량평가	4.00점		100.00%	4.00점
⑥ 과학기술정보서비스 확산 성과	정량평가	4.00점		100.00%	4.00점
<b>평가점수</b>		<b>25.00점</b>		<b>100.00%</b>	<b>25.00점</b>

### ① 과학산업 정책기획성과

■ 착안사항 ■

- 정책기획성과 = 기획보고서 발간 건수/연구원 수

구분	2021년	2022년	2023년	3개년 평균	2024년 실적
발간 건수	8개	24개	24개		25개
연구원 수	13명	18명	19명		16명
정책기획성과	0.62건	1.35건	1.3건	1.09건	1.56건
기준치	최고목표		최저목표	2024년 실적	달성도
1.09건	1.2건		0.55건	1.56건	155.38%
배점			득점		
5.00점			5.00점		

### ② 과학산업 의제발굴실적

■ 착안사항 ■

- 의제발굴건수 = 의제발굴보고서 건수/연구원 수

구분	2021년	2022년	2023년	3개년 평균	2024년 실적
발굴보고서 건수	3개	9개	8개		8개
연구원 수	13명	18명	19명		16명
의제발굴 건수	0.23건	0.51건	0.43건	0.39건	0.5건
기준치	최고목표		최저목표	2024년 실적	달성도
0.39건	0.43건		0.2건	0.5건	130.43%
배점			득점		
4.00점			4.00점		

### ③ 정책공론화실적

#### ■ 착안사항 ■

- 공론화 횟수(2.0점) = 개최 횟수
- 공론화 실적(2.0점) = 참가자 수

#### ③-1 공론화 횟수

구분	2021년	2022년	2023년	3개년 평균	2024년 실적	
개최횟수	7회	10회	10회	9회	10회	
기준치	최고목표		최저목표		2024년 실적	달성도
9회	9.9회		4.5회		10회	101.85%
배점				득점		
2.00점				2.00점		

#### ③-2 공론화 실적

구분	2021년	2022년	2023년	3개년 평균	2024년 실적	
참가자 수	384명	817명	895명	699명	1,012명	
기준치	최고목표		최저목표		2024년 실적	달성도
699명	769명		349명		1,012명	158.08%
배점				득점		
2.00점				2.00점		

#### ④ 산학연협력실적

■ 착안사항 ■

- 산학연협력실적 = 연구회 운영 실적(개최건수)

구분	2021년	2022년	2023년	3개년 평균	2024년 실적	
개최 건수	64건	144건	61건	89.67건	99건	
기준치	최고목표		최저목표		2024년 실적	달성도
89.67건	98.64건		44.84건		99건	100.67%
배점			득점			
4.00점			4.00점			

#### ⑤ 과학산업 조사분석 성과

■ 착안사항 ■

- 조사분석 성과 = 조사분석보고서 발간 건수 / 연구원 수

구분	2021년	2022년	2023년	3개년 평균	2024년 실적	
발간 건수	4건	12건	20건		13건	
연구원 수	13명	18명	19명		16명	
조사분석 성과	0.31건	0.67건	1.08건	0.69건	0.81건	
기준치	최고목표		최저목표		2024년 실적	달성도
0.69건	0.76건		0.35건		0.81건	112.2%
배점			득점			
4.00점			4.00점			

#### ⑥ 과학기술정보서비스 확산 성과

■ 착안사항 ■

- 과학기술정보서비스 확산 성과 = 대전과학기술정보서비스 가입자수(회원수)

구분	2021년	2022년	2023년	3개년 평균	2024년 실적	
가입자 수	81명	119명	604명	268명	301명	
기준치	최고목표		최저목표		2024년 실적	달성도
268명	295명		134명		301명	103.86%
배점			득점			
4.00점			4.00점			

### 3

## 고객 만족 성과

### 고객만족도 (5.00점)

#### ■ 착안사항 ■

- ① 당해연도 평가 : 최고 100점 / 최저 0점
- ① 전년 대비 개선도 평가
  - 최고목표 : 전년도 실적 + (100점 - 전년도 실적) × 10%
  - 최저목표 : 0점
- ① 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 조사결과

- 2024년 고객만족도 조사결과는 87.16점으로, 2023년 고객만족도 조사결과(86.92점) 대비 0.24점 상승하였음.  
이에 따라, 당해연도 평가 52.29점과 전년 대비 개선도 평가 39.51점을 적용하여 4.59점을 부여함

당해연도 만족도 점수	전년도 만족도 점수	달성도
87.16점	86.92점	91.81%
전년 대비 증가율	당해연도 평가	전년 대비 개선도 평가
+0.24점	52.29점	39.51점
배점		득점
5.00점		4.59점

### Ⅲ. 정책준수

#### 1 시 정책 준수 여부

##### (1) 종합 평가결과

##### 1) 평점표

세부 평가내용	평가방법	가중치	등급	평점	득점
① 자체 혁신계획의 구체성	정성평가	1.00점	우수	100.00%	1.00점
② 자체 혁신계획의 적정성	정성평가	2.00점	우수	100.00%	2.00점
③ 신속집행 실적	정량평가	1.00점		53.00%	0.53점
④ 시 인재개발원 교육 신청실적	정량평가	0.70점		67.14%	0.47점
⑤ 4대폭력 예방교육 실적	정량평가	0.30점		66.67%	0.20점
<b>평가점수</b>		<b>5.00점</b>		<b>84.00%</b>	<b>4.20점</b>

##### 2) 종합의견

- 기관의 자체 혁신계획은 시 정책 방향과 긴밀하게 연계되어 있으며, 구체성과 적정성 측면에서 전반적으로 우수한 수준임. 사업 재구조화를 통해 기존 사업 예산을 실질적으로 절감하였으며, 대전시의 핵심 전략산업과 연계된 신규 사업들을 다수 발굴하여 정책 변화에 기민하게 대응하고 있음.
- 또한, 발굴한 사업들이 지역의 경제·사회적 파급효과가 큰 분야에 집중되어 있고, 조직개편을 통해 유사·중복 기능을 조정하려는 노력이 명확하여 혁신계획의 적정성 또한 높게 평가됨. 다만, 예산 절감에 따른 유희 인력 재배치를 통한 생산성 향상 효과를 구체적으로 입증하는 데는 한계가 있었음.

## (2) 세부 평가결과

### ① 자체 혁신계획의 구체성 (1.00점)

#### ■ 착안사항 ■

- 기존 사업의 예산 또는 인력 부문에 실질적인 절감 효과가 있는가?
- 정책환경 및 시장수요 변화에 따른 신규사업을 적절히 발굴하였는가?

#### 가. 평가의견

- 자체 혁신계획을 통해 기존 사업의 예산 절감과 신규사업 발굴이라는 두 가지 측면에서 모두 구체적인 성과를 달성함. 사업 통폐합 및 이관을 통해 2023년 대비 출연금 68.5억원의 절감 효과를 거두었으며, 이는 기관의 재무 건전성 강화에 실질적으로 기여함
- 또한, '암 없는 대한민국 만들기 프로젝트', '대전 우주산업 클러스터 고도화' 등 대전시의 정책 방향과 시장 수요 변화에 부응하는 다수의 신규 연구과제를 발굴하고 기획함. 예산 절감으로 발생한 유휴 인력은 조직개편 과정에서 재배치되었으나, 이것이 생산성 향상이나 신규 가치 창출로 이어졌다는 효과성을 측정하기는 어려움

#### 나. 우수사항

- (명확하고 실질적인 예산 절감 효과 창출) 사업 재구조화 및 위탁기관 변경 등 구체적인 혁신 활동을 통해 2023년 대비 45%의 출연금 절감이라는 명확하고 실질적인 예산 절감 효과를 창출함
- (정책 변화에 부응하는 신규사업 발굴) 대전시의 6대 전략산업과 연계하여 '대전 양자산업 지원 인프라 구축', '대전형 바이오산업 미래 전략 수립' 등 시책 협업과제 6건을 추진하며 정책 변화에 따른 신규 사업을 적극적으로 발굴함

#### 다. 미흡사항 및 개선방안

- 특이사항 없음

## ② 자체 혁신계획의 적정성 (2.00점)

### ■ 착안사항 ■

- 기관 핵심사업 및 중요업무 등과 연관되어 경제, 사회적 파급효과가 큰 사업인가?
  - 기관 내·외·민간과의 유사·중복 기능을 이관 또는 축소하려는 노력이 있는가?
- ※ 2024년에 작성한 혁신계획에 한하여 평가

### 가. 평가의견

- 혁신계획의 내용이 기관의 핵심 사업 및 대전시 전략산업과 밀접하게 연관되어 있어 경제·사회적 파급효과가 클 것으로 기대됨. 특히, '대전 2030 전략산업 액션플랜 수립'과 같이 지역 산업의 중장기적 발전에 기여하는 핵심적인 사업을 기획·추진함
- 또한, '디지털평가부'를 '산업분석부'와 '평가사업부'로 기능을 분화하고 전문화하는 조직개편을 단행하여, 기관 내 유사·중복 기능을 축소하고 업무 효율성을 제고하려는 노력이 명확하게 나타남

### 나. 우수사항

- (지역 핵심 전략산업 중심의 사업 기획) 기관의 혁신계획은 양자, 바이오, 우주, 핵융합 등 대전시가 미래 먹거리로 추진하는 핵심 전략산업과 직접적으로 연관되어 있어, 성공 시 지역 경제에 미치는 파급효과가 매우 클 것으로 판단됨
- (조직개편을 통한 기능 중복 해소 노력) 기획, 분석, 평가 등 기관의 핵심 기능별로 부서를 전문화하는 조직개편을 통해 부서 간 업무 중복을 최소화하고, 기능적 효율성을 극대화하려는 노력이 고무적임

### 다. 미흡사항 및 개선방안

- 특이사항 없음

**③ 신속 집행 실적 (1.00점)**

■ 착안사항 ■

- 대전광역시 신속집행 추진계획에 따른 공사.공단 추진내용(목표)에 준하여 평가
- 2024년 실적 평가는 2024.6.30.까지의 실적으로 함

총 예산액	총 집행액	집행률	신속집행 목표	달성도	배점	득점
9,332,377,031원	2,831,835,565원	30.34%	57.00%	<b>53.23%</b>	1.00점	<b>0.53점</b>

**④ 시 인재개발원 교육 신청실적 (0.70점)**

■ 착안사항 ■

- 2024년 출연기관의 시인재개발원 교육 신청인원을 기관 현원('24.12.31.기준)으로 나누어 참여율 측정
  - ※ 단, 공무원(운영직) 현장근무자(방호, 미화, 안내, 카페 등) 직원은 제외한다.
  - ※ 교육 신청인원:예산담당관실로 접수된 신청공문으로 집계
- 배점 : 50%이상(0.7점), 20%이상~50%미만(0.4점), 10%이상~20%미만(0.2점), 10%미만(0점)

교육신청인원	기관 현원	참여율	배점	득점
9명	23명	<b>39.13%</b>	0.70점	<b>0.47점</b>

**⑤ 4대 폭력 예방교육 실적 (0.30점)**

■ 착안사항 ■

- 일반직 전직원에 대하여 4대 폭력 예방교육 이수실적을 평가
- 내용 : 4대 폭력(가정폭력, 성폭력, 성매매, 성희롱)별 각각 1시간씩 이수(1인당 총 4시간)
- 배점 : 90%이상(0.3점), 80%~90%(0.2점), 70%~80%(0.1점), 70%미만(0점)

인당 이수시간	4대폭력 예방교육 이수 인원	기관 현원	참여율	배점	득점
4H	18.5명	23명	<b>80.43%</b>	0.30점	<b>0.20점</b>

## 3-1

## 기관장 성과평가 결과 요약

## □ 총괄 평점표

평가지표	평가방법	배점	득점
I. 기관장 역량		60.00점	51.23점
1. 경영철학 및 윤리구현	혼합평가	25.00점	21.70점
1) 경영철학의 설정과 실천여부	정성평가	4.00점	3.80점
2) 시정목표 및 방향의 이해도	정성평가	9.00점	8.10점
3) 기관장의 윤리수준 제고	정성평가	6.00점	4.80점
4) 지역사회 구성원의 평가	정량평가	6.00점	5.00점
2. 조직관리	정성평가	20.00점	17.00점
1) 효율적인 조직·정원 관리	정성평가	8.00점	6.80점
2) 투명한 인사관리	정성평가	6.00점	5.10점
3) 조직역량 강화 노력	정성평가	6.00점	5.10점
3. 사업관리	정성평가	15.00점	12.53점
1) 주요 사업관리의 적절성	정성평가	4.50점	3.60점
2) 기관 자립화를 위한 노력도	정성평가	6.00점	5.10점
3) 사업성과 관리	정성평가	4.50점	3.83점
II. 고유사업		37.00점	36.10점
1. 경영평가 실적 반영	혼합평가	37.00점	36.10점
III. 총인건비 준수		3.00점	3.00점
1. 인건비 인상률 준수	정량평가	3.00점	3.00점
합계		100.00점	90.33점

## I. 기관장 역량

## 1 경영철학 및 윤리구현

## (1) 종합 평가결과

## 1) 평점표

세부 평가내용	평가방법	가중치	등급	평점	득점
① 경영철학의 설정과 실천여부	정성평가	4.00점	우수	95.00%	3.80점
② 시정목표 및 방향의 이해도	정성평가	9.00점	우수	90.00%	8.10점
③ 기관장의 윤리수준 제고	정성평가	6.00점	보통	80.00%	4.80점
④ 지역사회 구성원의 평가	정량평가	6.00점		83.33%	5.00점
평가점수		25.00점		86.80%	21.70점

## 2) 종합의견

- 기관장은 '과학과 산업의 연결'이라는 명확한 경영철학을 바탕으로 대전시의 '일류 경제도시' 비전 달성을 위한 기관의 역할을 명확히 설정하고, 이를 조직개편과 핵심 사업에 일관되게 반영하는 등 강력한 리더십을 발휘하고 있음. 시정 목표에 대한 깊이 있는 이해를 바탕으로 기관의 전략 방향을 설정하고, 대내외 이해관계자와의 소통을 통해 이를 실현해 나가는 과정은 매우 긍정적으로 평가됨
- 다만, 기관의 대외 평판에 부정적 영향을 미칠 수 있는 다양한 잠재적 위험 요인을 정의하고, 이에 대한 대응방안을 마련하는 것만이 아닌 엄격한 윤리 경영 실천을 통해 시민의 신뢰를 유지 강화하는 노력이 필요함

## (2) 세부 평가결과

### ① 경영철학의 설정과 실천여부 (4.00점)

#### ■ 착안사항 ■

- 경영철학의 공시 및 임직원 전파(숙지) 정도
- 경영철학을 실제 시책에 반영한 구체적 사례제시 정도
- 전문성을 발휘한 시책 반영의 혁신성, 개선도 정도

#### 가. 평가의견

- 기관장은 '지역주도 R&D 혁신과 대전과학산업 성장 선도'라는 비전 아래, 과학과 산업의 '연결' 및 '융합'이라는 핵심 경영철학을 제시함. 이러한 철학은 '대전 6대 전략산업 시책 협업과제 연구', '대덕특구 융합연구혁신센터 운영 전략 수립' 등 기관의 핵심 시책에 구체적으로 반영되었음
- 특히, 기관장의 전문성을 바탕으로 대전시 핵심 전략산업(ABCD+QR) 전담을 위한 조직개편을 단행하고, 시민 체감형 사업인 '대덕특구 연구소 열린 과학 투어'를 신규 발굴·운영하는 등 혁신적인 성과를 도출함

### ② 시정목표 및 방향의 이해도 (9.00점)

#### ■ 착안사항 ■

- 시 정책에 대한 기관장의 이해 정도
- 시 정책과 경영철학의 부합 정도

#### 가. 평가의견

- 기관장은 민선 8기 대전시의 '일류 경제도시' 비전과 '미래전략 선도', '공간혁신' 등 시정 운영 방향을 명확히 이해하고 있음. 기관의 10대 전략과제 중 9개 과제(90%)가 시의 주요업무계획과 직접적으로 연계되어 있어, 시정 목표와 기관 경영 간의 정합성이 매우 높음
- '세계경제과학도시연합 창립', '대덕양자클러스터 조성' 지원 등 시정 역점과제를 기관의 핵심 사업으로 추진하여 실질적인 성과를 창출함

### ③ 기관장의 윤리수준 제고 (6.00점)

#### ■ 착안사항 ■

- 각종 부패, 비리 연루 또는 적발 정도
- 도덕적 해이 및 관리소홀 등으로 언론 및 지역사회 여론 물의 발생 정도
- 업무추진비 적정 사용 및 매월 사용 내역 공개 정도

#### 가. 평가의견

- 업무추진비는 규정에 맞게 집행하고 월별 내역을 공개하는 등 절차적 투명성은 확보됨. 다만, 2023년 대전시 종합감사에서 '업무추진비 집행 부적정' 등이 지적된 바 있어, 기관 차원의 윤리 및 관리 체계 전반에 대한 지속적인 점검과 개선이 요구됨
- 지방의회(산업건설위원회) 기관 방문, 대전시와의 다수 협업과제 추진 등 핵심 이해관계자와 원활한 관계를 유지하고 있음. '대덕특구 연구소 열린 과학투어' 등 시민 참여 프로그램을 통해 긍정적인 지역사회 평가를 받고 있으며, 전임 원장의 공용차량 사적 사용 등 부정적 이슈가 있었으나 이는 현 기관장과 무관함. 비록 전임자라 하나 기관장의 개인적인 사법 리스크가 언론에 보도됨으로써 기관의 대외 평판에 부정적인 영향을 미친 점을 감안할 때, 지역사회로부터의 신뢰를 유지하고 강화하는 적극적인 노력이 필요함

### ④ 지역사회 구성원의 평가 (6.00점)

#### ■ 착안사항 ■

- 경영철학 및 윤리구현에 대한 지방의회 의원, 정책자문단, 지방공무원, 출연 기관의 공공서비스 이용자, 지역 언론 등의 평가

※ 점수의 합/ 평가자수(대전광역시와 지침에 의거함)

아주 잘함	잘함	보통	못함	아주 못함
6점	5점	4점	3점	1점

## (1) 종합 평가결과

## 1) 평점표

세부 평가내용	평가방법	가중치	등급	평점	득점
① 효율적인 조직·정원 관리	정성평가	8.00점	양호	85.00%	6.80점
② 투명한 인사관리	정성평가	6.00점	양호	85.00%	5.10점
③ 조직역량 강화 노력	정성평가	6.00점	양호	85.00%	5.10점
평가점수		20.00점		85.00%	17.00점

## 2) 종합의견

- 진흥원은 24년 중 조직개편을 실시하였으며, 정원 31명으로, 계약직을 포함한 현원 역시 41명으로 조직규모 대비 본부제는 적합하지 않음. 기능 및 사업 변화에 따른 중장기 정원예측 및 인력수급계획은 미흡함. 체계적인 인력수급 분석과 중장기 인력운용 전략 수립을 통해 조직의 지속가능성과 대응력 강화가 요구됨
- 각 직무별 요구역량이나 경력개발 경로 등 직무기반 인사관리를 위한 기준체계가 마련되어 있지 않음. 직무역량 기준과 경력개발 경로 마련을 통해 직무역량 기준의 체계화를 수립하여 전문성 강화 및 인사관리의 공정성을 제고할 여지가 있음
- 교육훈련 중장기 추진계획을 바탕으로 연간 교육훈련계획을 수립하였으나, 개인별 목표 설정에 따른 인사평정 연동은 제한적으로 운영하고 있으며, 중장기 추진계획의 구체성이 결여되어 보완이 필요함

## (2) 세부 평가결과

### ① 효율적인 조직·정원 관리 (8.00점)

#### ■ 착안사항 ■

- 적정 규모의 조직 및 정원 운영, 조직 통·폐합, 정원 감축 등 노력 정도
- 하부 조직의 기능상 효율성 (중복 배제 등) 정도
- 직급별 정원의 합리성 및 조직별·직급별 정원의 명확성 정도

#### 가. 평가의견

- 진흥원은 24년 중 조직개편을 실시하였으며, 정원 31명으로, 계약직을 포함한 현원 역시 41명으로 조직규모 대비 본부제는 적합하지 않음. 또한, 조직 기능진단 등 구체적인 조직 개편의 근거가 부재하여 조직개편의 적정성을 판단할 수 없음
- 정책기획 확대, 기획연구 강화, 사업부 안정적 운영 등 효율적 부서관리를 목적으로 조직개편을 추진하였으나, 이를 통한 실질적인 목적 달성 여부에 대한 효과성 관리는 구체적으로 제시되지 않음
- 시에서 제시하는 현안 대응을 중심으로 조직의 변화를 꾀하고 있으나, 이러한 사항은 조직의 기능 변화를 중심으로 내부 관리체계의 개선을 통해 대응해야하며, 조직은 기관의 중장기 전략 및 기능진단을 통해 합리적 체계로 구성후 일관성 있는 운영체계의 확보가 필요함
- 24년 연말 기준 정원 31명 중 현원 26명으로 5명의 결원이 발생하였음. 이는 조직 규모를 고려할 때 일정 수준 업무 공백이 발생하는 상황으로, 결원 최소화를 위한 방안 마련이 요구됨
- 기능 및 사업 변화에 따른 중장기 정원예측 및 인력수급계획은 미흡함. 체계적인 인력수급 분석과 중장기 인력운용 전략 수립을 통해 조직의 지속가능성과 대응력 강화가 요구됨

## ② 투명한 인사관리 (6.00점)

### ■ 착안사항 ■

- 채용과정의 공정성 정도
- 직원의 적성과 능력을 고려한 보직관리 정도
- 승진·전보·근무평정 등 인사기준 설정 및 공개 정도

### 가. 평가의견

- 신규 채용 시 외부위원 83.7% 이상 구성하고 있으며, 블라인드 면접 및 필기전형 병행 실시 등 공정채용 기준을 준수하고 있음. 인사위원회는 6명으로 구성되어 있으며, 이중 5명을 외부위원으로 위촉하고 있음. 다만, 인사위원회 운영시 서면심의가 다수라 대면으로 개선이 요구됨
- 각 직무별 요구역량이나 경력개발 경로 등 직무기반 인사관리를 위한 기준체계가 마련되어 있지 않음. 직무역량 기준과 경력개발 경로 마련을 통해 직무역량 기준의 체계화를 수립하여 전문성 강화 및 인사관리의 공정성을 제고할 여지가 있음
- 승진 기준이 내부 운영지침에 정리되어 있으나, 실질적 적용사례 축적 및 구성원 이해도 제고를 위한 설명·공개방안이 미흡함. 인사운영 규정에 대한 적용사례 공유와 구성원 이해도 제고를 위한 활동 마련을 통해 규정의 신뢰성과 실효성을 강화할 여지가 있음
- 인사관리 성과지표가 별도로 마련되지 않아 구체적인 점검·관리 성과를 확인하기 어려우며, 단순한 결과 확인에 머물러 실질적 개선 노력이 미흡함
- 성과평가는 개인평가로 운영하고 있으며, 업무성과, 근무평정을 실시하고 있음. 업무성과에는 개인의 성과목표를 연간 성과목표와 연계하여 설정하고 있으며, 정량과 정성을 복합적으로 반영함.

### ③ 조직역량 강화 노력 (6.00점)

#### ■ 착안사항 ■

- 기관장과 직원 간 소통과 화합 실천 노력 정도
- 업무 능력 향상을 위한 교육예산 편성, 교육계획 수립 정도
- 자체 업무연찬, 워크숍, 시책구상 보고회, 설명회 등 개최 사례제시 정도
- 직원의 직무만족도 및 성취도의 향상 정도

#### 가. 평가의견

- 원장 주재 부서장 회의를 주단위로 운영하고 있으며, 업무 추진간 주요 현안에 대해서 공유를 하고 있음. 또한, 연말 시점 성과공유회(부서내부 운영), 우수사례 공유를 통해 성과 공유는 실시하고 있으나, 이를 활용한 사업 개선 등의 노력은 제시되지 않아 보완이 필요함
- 매년, 내부 만족도 조사를 실시하고 있으며, 해당 결과를 노사협의회 안건자료에 반영하여 이행실적을 관리하고 있음. 향후, 만족도 조사 결과 및 이행실적에 대한 내부 직원대상 설명회나 공유회를 실시하여 개선 수준을 파악할 수 있도록 운영할 필요가 있음
- 교육훈련 중장기 추진계획을 바탕으로 연간 교육훈련계획을 수립하였으나, 개인별 목표 설정에 따른 인사평정 연동은 제한적으로 운영하고 있으며, 중장기 추진계획의 구체성이 결여되어 보완이 필요함
- 전 직원 1인당 평균 교육이수 시간은 101.3시간으로, 법정 의무교육 외 직무교육 포함하여 계획 이행률 100% 수준을 기록하였으며, 총 편성 예산 19,150,000원 중 집행률은 약 68.63% 수준으로, 전년 대비 교육시간이 증가하였음에도 집행률이 떨어져 교육의 질적 하락 우려가 있음
- 교육만족도 조사와 자체 평가서를 작성하여 결과를 차년도 교육기획에 반영할 필요가 있으며, 체계화된 환류시스템을 마련할 필요가 있음. 특히, 교육 결과에 대한 현업 활용 수준 조사를 통해 역량강화 활동의 실효성을 파악할 필요가 있음

## (1) 종합 평가결과

### 1) 평점표

세부 평가내용	평가방법	가중치	등급	평점	득점
① 주요 사업관리의 적절성	정성평가	4.50점	보통	80.00%	3.60점
② 기관 자립화를 위한 노력도	정성평가	6.00점	양호	85.00%	5.10점
③ 사업 성과 관리	정성평가	4.50점	양호	85.00%	3.83점
평가점수		15.00점		83.53%	12.53점

### 2) 종합의견

- 대전과학산업진흥원의 경우, 기관장 성과계약 이행실적보고서과 관련하여 편람에서 제시하고 있는 사업관리의 세부 평가방법에 따른 내용을 충분히 숙지하고, 차년도에는 세부 평가내용에 따른 구체적인 실적을 제시할 것을 권고함

## (2) 세부 평가결과

### ① 주요 사업관리의 적절성 (4.50점)

#### ■ 착안사항 ■

- 주요 사업에 대한 일정별 진도 설정, 부진사업에 대한 대책 마련 정도
- 주요 사업에 대한 종합추진계획 수립 정도

#### 가. 평가의견

- 기관의 설립목적에 따른 고유사업을 수행하기 위한 노력은 인정되나, 주요사업별 세부 추진계획을 통해 사업기간, 사업대상, 사업내용, 사업 수행절차, 예산사용계획 등에 관한 실적을 확인하기 어렵다고 판단됨
- 기관의 중장기 경영전략(5대 전략목표 및 10대 전략과제)과 연계하여 주요사업별 종합 추진계획을 수립할 것을 권고함. 대상사업별 성과목표, 실행과제, 핵심 성과지표, 모니터링 체계를 구체적으로

수립할 필요가 있음

- 차년도 실적보고서의 경우, 주요사업 추진계획의 수립·집행·성과·환류 등 전반적인 성과를 명확하게 제시할 것을 제안함

## ② 기관 자립화를 위한 노력도 (6.00점)

### ■ 착안사항 ■

- 경영혁신제도 추진, 수익사업 발굴, 예산절감 등을 통한 수지개선 노력 정도
- ※ 수익사업이 없는 경우 경영혁신 및 예산절감 부분만 평가

### 가. 평가의견

- 기관장 성과계약 이행실적보고서의 경우, 편람에서 제시하고 있는 기관 자립화를 위한 노력과 관련된 실적이 부재함
- 차년도 실적보고서의 경우, 기관 자립화를 위한 노력도에서 제시하고 있는 착안사항에 기반한 실적을 제시할 것을 권고함

## ③ 사업성과 관리 (4.50점)

### ■ 착안사항 ■

- 주요사업 성과에 대한 기관장과 직원 간 소통과 화합 실천 노력 정도
- 직원별 업무성과에 대한 평가시스템 구축 및 성과급 배분의 적절성 정도
- 평가결과 환류를 통한 경영개선 정도

### 가. 평가의견

- 기관장 성과계약 이행실적보고서의 경우, 편람에서 제시하고 있는 사업성과 관리와 관련된 실적이 부재함
- 차년도 실적보고서의 경우, 사업성과 관리 착안사항에 기반한 실적을 제시할 것을 권고함

## Ⅱ. 고유사업

### (1) 종합 평가결과

#### 1) 평점표

세부 평가내용	평가방법	가중치	평점	득점
경영평가 실적 반영	정량평가	37.00점	97.57%	36.10점
평가점수		37.00점	97.57%	36.10점

#### 경영평가 실적 반영 (37.00점)

##### ■ 착안사항 ■

경영평가 실적 중 고유사업영역의 평가 점수(35점)을 **37점 만점 환산**

- 고유사업 점수(35점) = 경영성과 평가지표점수(25점) + 고유사업 목표의 적정성 및 달성정도(10점)

고유사업 목표 적정성 및 달성 정도		경영성과 평가지표 점수	경영평가 실적 점수(35점)	배점	득점(환산)
목표설정 및 관리 타당성	신규사업 발굴 노력				
6.30점	2.85점	25.00점	34.15점	37.00점	36.10점

## Ⅲ. 총인건비 준수

세부 평가내용	평가방법	가중치	득점
① 인건비 인상률 준수 점수(경영평가 인건비인상률)	정량평가	3.00점	3.00점
평가점수		3.00점	3.00점

#### 인건비 인상률 준수 (3.00점)

##### ■ 착안사항 ■

경영평가 실적 중 인건비인상률의 평가 점수를 반영

경영평가 인건비인상률 준수 점수	배점	득점
3.00점	3.00점	3.00점