



# 2025

## 양구군 출자출연기관

### 경영실적 평가

양구군스포츠재단





# 제출문

양구군수 귀하

본 보고서를 『2025년도 양구군 출연기관 경영실적(2024 회계연도) 평가 용역』 용역의 최종보고서로 제출합니다.

2025년 07월

강원연구원  
원장 현진권



# - 목 차 -

## I . 경영평가 개요

1. 경영평가의 개요 .....	3
가. 경영평가의 개요 .....	3
나. 평가지표 체계 .....	5
다. 평가방법 .....	8
라. 평가결과 산정 .....	15
2. 경영평가 수행방법 .....	16
가. 경영평가 절차 .....	16
나. 경영평가단 구성 .....	18

## II . 경영평가 결과

1. 평가결과 종합 .....	21
2. 기관 평가결과 .....	23
■ 경영관리 ■ .....	23
■ 경영성과 ■ .....	129



I

---

경영평가 개요



# 1. 경영평가의 개요

## 가. 경영평가의 개요

### ① 평가근거

- 지방자치단체 출자·출연기관의 운영에 관한 법률 제28조 및 양구군 출자·출연기관의 운영에 관한 조례 제10조

**지방자치단체 출자·출연기관의 운영에 관한 법률 제28조(경영실적의 평가)**

① 지방자치단체의 장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 출자·출연 기관에 대해서는 매 회계연도 종료 후 6개월 이내에 전년도 경영실적을 평가하고, 그 결과를 행정안전부장관에게 통보하여야 한다.

1. 지방자치단체의 지원금(대통령령으로 정하는 방법과 산정기준에 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 해당기관 총 수입액의 2분의 1 이상인 기관
2. 지방자치단체의 지분이 해당기관 자본금 또는 재산의 100분의 25 이상인 기관
3. 지방자치단체의 지분이 해당기관 자본금 또는 재산의 100분의 25 미만인 기관 중 제2조 제3항 각 호에 해당하는 기관

**양구군 출자·출연기관의 운영에 관한 조례**

제10조(경영실적 평가 등) ① 군수는 출자·출연 기관에 대한 경영실적 평가·경영진단 실시의 기본방향, 방법 및 결과 활용 등을 포함한 경영실적 평가 및 경영진단 실시 계획을 수립하여야 한다.

② 제1항에 따라 수립한 경영실적 평가계획서는 매년 12월 말까지, 경영진단 실시 계획서는 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 군수는 법 제28조에 따른 경영실적 평가를 위하여 필요한 경우 출자·출연 기관 소속 직원의 의견진술과 현지조사를 실시할 수 있다.

⑤ 영 제20조제2항제2호에서 “경영실적평가와 관련하여 조례에서 정하는 사항”은 다음 각 호와 같다.

1. 전년도 예산서
2. 전년도 사업운영계획서
3. 회계감사 보고서(회계감사를 실시하지 않는 기관 제외)
4. 재무제표와 그 부속서류

② 평가목적

- 출자·출연기관의 경영성과에 대한 적실성 있는 평가를 통해 경영 혁신유도와 경영의 효율화·책임경영체제 확립
- 평가결과에 대한 환류체계를 강화하고 분야별 문제점에 대한 개선대책을 발굴하여 경영합리화 및 기관의 역량강화
- 전문기관 평가위탁을 통한 객관성·신뢰성·공정성 제고

③ 평가대상

- 양구군스포츠재단

기관명	설립목적(주요사업)	설립년도	비고
양구군스포츠재단	1. 스포츠 관련 중장기발전 계획수립 2. 양구군 스포츠브랜드가치 향상을 위한 재단홍보계획 수립 3. 전국단위 체육대회 전지훈련 유치를 통한 지역경제활성화 기여 및 스포츠 중심도시 이미지 제고 4. 각종 체육대회 및 종목 맞춤형 시설환경 조성	2022	출연

- 평가기간: 2024.01.01. ~ 2024.12.31.
- 평가기준: 100점 만점 기준, 영역별 평가

나. 평가지표 체계

① 지표구성

- 평가지표의 구성은 대상 기관에 공통적으로 적용되는 기반지표와 기관의 특성에 적합하도록 적용되는 성과지표로 구별
  - 경영관리와 경영성과 2개 부문, 이에 따른 세부지표로 구성
- 하나의 가중치와 평가내용이 부여되는 기본단위를 「평가지표」로 하고, 이에 대해 각각 구체적인 세부평가 내용을 설명

평가부문		주요지표명	
경영 관리	리더십/ 전략	<b>(1) 경영층 리더십 (7.0)</b> ① 기관의 미션과 비전 및 경영목표를 이행을 위한 경영층의 노력과 성과 (3.0) ② 조직구성원의 동기부여를 위한 기관장의 노력과 성과 (2.0) ③ 대내·외 이해관계자와의 협력 증진 및 지역문제해결을 위한 노력과 성과 (2.0)	
		<b>(2) 전략 및 혁신 (6.0)</b> ① 중장기 경영계획 수립의 충실성 및 적정성 (4.0) ② 중장기 경영계획의 집행·성과·환류의 적정성 (1.0) ③ 혁신추진계획 수립 및 혁신과제 추진 노력과 성과 (1.0)	
		<b>(3) 자치단체 정책준수 (5.0)</b> ① 지자체 운영방향과의 연계성 (4.0) ② 외부 지적사항 이행실적 (1.0)	
	경영시스템	정성	<b>(1) 조직·인사관리의 적정성 (6.0)</b> ① 조직관리의 적정성 (2.0) ② 인사관리의 합리성 (1.5) ③ 인사관리의 공정성 (1.5) ④ 역량강화 및 성과관리의 적정성 (1.0)
		정성/ 정량	<b>(2) 직무중심 인사관리 도입·운영 노력 (1.0)</b>
		정량	<b>(3) 지원기능인력 비율 (0.5)</b>
			<b>(4) 관리직 비율 (0.5)</b>
			<b>(5) 외부전문가 구성 및 참여율 (0.5)</b>
			<b>(6) 임·직원 교육실적 (0.5)</b>
			<b>(7) 채용비리방지 (-1.5)</b>
<b>(8) 블라인드 채용 도입 여부 (-1.0)</b>			
정성	<b>(9) 윤리경영 (3.0)</b> ① 윤리경영체제 구축·운영 및 노력과 성과 (1.0) ② 인권존중 등 인권경영을 위한 노력과 성과 (1.0) ③ 공정사회 구현을 위한 노력과 성과 (1.0)		

2025년도 양구군 출연기관 경영실적(2024 회계연도) 평가 용역 ■ 양구군스포츠재단

평가부문		주요지표명
사회적 책임	정성	<b>(1) 재무관리의 적정성 (5.0)</b> ① 재정계획의 적정성 (3.0) ② 예산운용 및 집행의 적정성 (5.0) ③ 재무부채관리계획의 적정성 및 이행 노력 (정량, -1.5)
		<b>(2) 자체수입률 (1.0)</b>
		<b>(3) 일반관리비충당율 (0.5)</b>
		<b>(4) 복리후생비 집행 및 공개 (0.5)</b>
		<b>(5) 업무추진비 집행 및 공개 (0.5)</b>
		<b>(6) 조달계약 실적 (0.5)</b>
		<b>(7) 인건비인상률 준수 (1.0)</b>
		<b>(8) 경영실적평가 성과급 운영의 적정성 (1.0)</b>
	정량	<b>(1) 지역상생·협력 (5.0)</b> ① 지역경제 활성화 및 민간협력 노력과 성과 (2.0) ② 지역공동체 강화 및 상생을 위한 제도적 지원 노력과 성과 (1.0) ③ 지역 일자리 창출 및 사회적 약자 배려를 위한 노력과 성과 (1.0) ④ 사회적약자 고용실적 (정량, 0.5) ⑤ 지역상생 구매실적 (정량, 0.5)
		<b>(2) 재난·안전 및 환경보전을 위한 노력 (4.0)</b> ① 재난안전관리 체계 구축의 적정성 (1.0) ② 안전문화 정착을 위한 재난·안전 관리역량 강화 노력 (1.0) ③ 재난·안전관리체계 운영의 적절성 (1.0) ④ 환경보전 및 탄소중립 실현을 위한 노력과 성과 (0.5) ⑤ 친환경 경영 노력 (정량, 0.5)
		<b>(3) 안전사고 건수 (1.0)</b> ① 안전사고 건수 (정량, 1.0)
		<b>(4) 소통 및 참여 (4)</b> ① 고객 및 주민의 경영참여 등 의견을 적극적으로 수렴하고 기관 경영에 적극 반영 (1.0) ② 상생과 협력의 공공노사관계를 구축 및 유지 노력 (1.0) ③ 개별공시 및 통합공시 기준 준수 여부 (1.0)
		<b>정성</b>
		<b>정량</b>

경영 성과	사업성과 적절성	정성	<b>(1) 기관 고유사업 목표의 적정성 및 달성 정도 (7.0)</b> ① 고유사업에 대한 목표설정의 타당성 (5.0) ② 신규사업 발굴노력 (2.0)
	성과지표	정량	<b>(2) 홍보 활동 (5.0)</b> ① 홍보 및 참여 독려 등 활동의 적정성 (3.0) ② 홍보 성과 (2.0)
			<b>(3) 체육대회 및 전지훈련 유치 (9.0)</b> ① 체육대회 유치 성과 (4.5) ② 전지훈련 유치 성과 (4.5)
			<b>(4) 스포츠 향유 성과 (5.0)</b> ① 체육시설 이용 실적 (5.0)
			<b>(5) 시설가동 성과 (5.0)</b> ① 체육시설 가동률 (2.0) ② 체육시설별 운영 수입 (3.0)
			<b>(6) 시설 유지 보수 실적 (5.0)</b> ① 체육시설 유지·보수 및 개선 실적 (5.0)
	고객만족도	정량	<b>(7) 외부 고객만족도 조사 지수 (10.0)</b> ① 고객만족도 점수(60점) ② 전년대비 개선도(40점)

## 다. 평가방법

### ① 정성지표 평가방법

- 정성지표는 5단계(우수, 양호, 보통, 미흡, 매우 미흡) 절대평가의 방법으로 평가하  
되, 평가대상 기관의 조직·인력 규모 등 경영여건을 고려하여 평점을 부여
- 세부평가내용 각 항목에 가중치가 부여되어 있는 경우에는 세부평가내용 각 항목  
에 대해서 개별적으로 절대평가의 방법을 적용하여 득점을 구한 후 항목별 득점  
을 합산하여 평가지표의 총득점을 계산
- 그렇지 않은 경우에는 세부평가내용 각 항목에 대해서 개별적으로 평가하지 아니  
하고 세부평가내용 전체를 대상으로 절대평가를 적용
- 가점은 해당지표(세부 평가항목)의 배점 내에서 부여하되, 해당지표에서 달리 정한  
경우에는 그에 따름

구분	평점	평가기준
우수	100점 이하 ~ 90점 이상	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 평가지표에서 요구하는 평가내용을 충분히 만족하는 경우</li> <li>▶ 특별한 경영개선 노력의 결과로 과거 실적을 훨씬 상회하는 경우</li> <li>▶ 주어진 경영여건에서 최선을 다한 것으로 판단되고 해당 부서직원들의 업무 연관 노력 정도가 객관적 자료에 의하여 현저하게 인정되는 경우</li> </ul>
양호	90점 미만 ~ 85점 이상	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 평가지표에서 요구하는 평가내용을 대체로 만족하는 경우</li> <li>▶ 전기평가 지적사항 및 비효율적인 부분을 개선하는 등 상당한 노력이 인정되는 경우</li> <li>▶ 창의력을 발휘하여 자의적인 업무수행을 하였으나 개선의 여지가 일부 있는 경우</li> </ul>
보통	85점 미만 ~ 80점 이상	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 평가지표에서 요구하는 평가내용을 다소 만족하는 경우</li> <li>▶ 과거와 비교하여 실적이 양호하거나 주어진 여건에서 당연히 기대되는 실적을 달성한 경우</li> </ul>
미흡	80점 미만 ~ 75점 이상	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 평가지표에서 요구하는 사항에 미흡한 경우</li> <li>▶ 사업실적 미달, 예산 낭비 등이 발견되며 부진사업에 대한 분석 및 개선 노력이 미흡한 경우</li> <li>▶ 해당 부서직원들의 노력 정도가 미흡하여 과거 수준의 실적에 다소 미달하는 경우</li> </ul>
매우 미흡	75점 미만	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 평가지표에서 요구하는 사항이 없는 경우</li> <li>▶ 사업실적이 지극히 불량하거나 집행상 중대한 결점이 있는 경우</li> <li>▶ 문제점 및 결점에 대한 인식이 약하고, 대책강구 등 개선검토 의지가 없다고 인정되는 경우</li> </ul>

## ② 계량지표(정량지표) 평가방법

- 정량지표는 과거실적, 추세 등을 고려하여 기준목표에 따른 달성도를 평가
  - 원칙적으로 ① 목표 대 실적, ② 목표부여, ③ 단계별평가 방법 중 지표성격에 가장 부합된다고 판단되는 하나의 방법을 선택하여 평가
  - 기관 간 평가의 형평성을 고려하여 평가유형 별로 동일한 지표에 대해서는 특별한 사유(신설 등)가 없는 한 동일한 평가방법을 적용
- 평가가 불가능한 지표 또는 분할 평가지표 중 평가가 불가능한 부분에 대해서는 이를 평가에서 제외하고 총점환산방식을 적용
  - 총점환산방식은 총점환산방식을 적용하여야 하는 모든 평가지표(세부평가내용 포함)를 제외한 나머지 지표의 평균평점을 해당지표의 평점으로 부여하는 것으로서, 해당지표에 의한 유·불리를 없애기 위해 사용함
- 세부평가내용 각 항목을 개별적으로 평가하여 득점을 구한 후 항목별 득점을 합산하여 평가지표의 총득점을 산정
- 평점계산, 개선도 평가, 가중치 등에 대하여 지표정의서에 별도로 명시된 경우에는 그에 따름

③ 목표 대 실적

○ 적용대상

- 목표 대 실적 방법은 신규사업 또는 전년도 실적이 없을 경우, 평가에 이용되는 분모가 100을 넘길 수 없을 때 사용
- 신규사업 등과 같이 증가율을 평가하기 어렵거나 객석점유율, 가동률 등과 같이 실적의 증가가 100을 넘지 않는 경우에 사용

○ 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 추경 시는 본예산, 2차 이상 추경 시는 1차 추경예산을 기준) 또는 별도자료에 의하거나, 자체적으로 설정하여 지방자치단체에 통보한 것 중 하나를 지표 성격을 고려하여 인정하되, 다음의 경우에는 평가위원이 목표를 조정할 수 있음

- 전년 대비 목표치증가율이 사업비용증가율보다 낮은 경우(상향지표)
- 전년 대비 목표치감소율이 사업비용증가율보다 낮은 경우(하향지표)
- 전년 대비 목표치증가율이 GDP증가율보다 낮은 경우(상향지표)
- 전년 대비 목표치감소율이 GDP증가율보다 낮은 경우(하향지표)
- 평가년도 목표치가 전년도 실적치보다 낮은 경우(상향지표)
- 평가년도 목표치가 전년도 실적치보다 높은 경우(하향지표)
- 기관 간 평가의 형평성에 현저한 문제가 있다고 판단되는 경우

- 이는 사업수익목표 달성도와 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 경영실적평가단으로부터 타당성을 인정 받을 경우로 한정

○ 예외사항

- 재무제표를 토대로 목표비율을 산정하는 지표(예: 영업수지비율)의 경우, 추정재무제표가 없거나 발생주의에 의한 예산편성이 아니면 0점으로 처리

○ 극단치 처리

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

④ 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, 과거실적을 기준으로 통계분포에 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 목표 부여 가능)

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

**! 목표달성도 적용 유의사항**

- 목표 설정을 직전 3개년 실적의 평균으로 하는 경우, 전년도 실적이 없는 경우는 '목표 대 실적' 방법으로 평가하고, 1개년 실적만 존재 하는 경우는 1개년 실적을, 2개년 실적이 있는 경우는 2개년 실적의 평균값을 기준치로 할 수 있음
- **가급적 3개년 실적을 기준으로** 하고, 2개년 이하의 실적을 기준으로 할 경우는 과거 실적이 2개년 이하일 경우에 한하여 적용함. 또한 동일 지표를 4년 이상 운영할 경우는 편차기반 목표부여방식을 적용할 수 있음
- 최고목표와 최저목표는 이론상 가능한 최고치 또는 최저치를 초과할 수 없음

- 극단치 처리방법
  - 상향지표의 기준치 실적이 음수(-)인 경우에는 하향지표 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

**⑤ 단계별평가**

- 적용대상 지표(지표정의서에 명시)
  - 평가내용을 수치화·객관화함으로써 정량지표와 같이 평가점수를 명확히 산정할 수 있는 경우
  - '정책준수' 등과 같이 그 시행 여부를 기준으로 평가점수를 명확히 부여할 수 있는 경우
- 평가점수 부여
  - 지표별로 발생 가능한 실적에 따라 단계를 구분하여 각 단계별로 평가점수를 부여
  - 단계의 구분과 단계별 평가점수에 관한 구체적인 내용은 지표정의서에 의함

**라. 평가결과 산정**

**① 평가점수 산정**

- 최종 기관 평가결과는 공통지표 및 기관별 개별지표 평가결과를 합산하여 종합평가하며 점수의 합계는 100점으로 함

**② 평가등급 반영**

- 평가결과 종합점수의 구간을 총 5단계로 구분하여 평가등급을 1~5등급으로 부여함

## 2. 경영평가 수행방법

### 가. 경영평가 절차

#### ① 수행절차

- 양구군 출연기관 경영평가 절차는 총 6단계로 피평가기관에 대한 현황진단, 평가 체계설계, 평가제도 운영방안 수립, 평가단 구성 및 평가준비, 경영평가 수행, 평가 결과 보안을 통해 경영평가의 수행이 이루어짐

#### ② 추진일정

- 양구군 출연기관 경영평가 주요일정으로는 2025년 05월 07일 착수보고를 시작으로 경영평가 배경 및 필요성, 과업 목적 및 범위에 대한 지자체의 입장을 청취하고 경영평가결과보고서 및 '25년도 경영평가 편람의 활용방안 등을 논의하여 경영평가 목적에 부합하는 평가가 될 수 있도록 합의를 이루는데 중점을 두었으며, 이에 따른 기관별 현황 파악을 통해 객관적이고 합리적이고 체계적인 평가지표 개발을 위한 기관 일반 현황 파악과 방문을 수행함
- 기관별 고객만족도 조사는 양구군 출연기관에 대해 진행하였으며, 조사대상은 기관별 100여명 샘플을 취합하여 무작위표본추출방식으로 선정함 \*고객만족도 조사는 위탁수행
  - 조사는 구조화된 설문을 활용함
- 기관별 경영평가 실적보고서 작성 및 제출로 서면평가를 실시하고, 기관별로 현장 실사를 통해 증빙자료 및 실적보고서의 사실관계 등을 확인하여 최종평가 및 결과를 도출하여 경영평가위원회에 최종보고회를 개최

절 차	주요 내용
착수보고	- 과제계약 및 경영평가 착수보고회
평가단 구성	- 경영평가단 구성 - 주관기관과 평가방향 및 추진일정 논의
피평가기관 실적자료 제출	- 평가편람에 의거 실적보고자료 제출
실적자료 검토 및 분석	- 실적보고 내용 검토 및 평가(1차 서면평가) - 현장 확인필요 사항 도출
현장방문 평가실시	- 서면보고 내용 현장 확인(2차 실사평가) - 기관·단체장 및 실무담당자 인터뷰 - 기관별 경영개선 필요사항 도출
고객만족도 조사	- 고객만족도 조사 및 분석
확인검점 및 2차평가	- 추가자료 확인 및 보완 평가 실시
이의신청 및 보고서 작성	- 경영평가 결과에 대한 이의신청 - 서면보고서와 현장평가결과를 통한 경영평가보고서 작성
평가결과 보고	- 경영평가위원회 개최 및 평가결과 보고 - 경영평가위원회 의견 수렴 - 최종보고서 제출
평가결과 논의 및 보완	- 금년도 경영평가의 시사점 및 활용방안 도출 - 내년도 개선방안 논의 및 평가지표 개선안 도출 - 최종보고서 제출

**나. 경영평가단 구성**

- 경영평가단 구성은 강원연구원에서 관련 전문가를 선정하여 5인 이내로 구성
  - 행정, 경영 분야 교수 및 연구원, 회계사로 구성
- 부문별 평가가 이루어졌으며, 평가위원별 해당 영역에 대해 서면평가 - 현장실사
  - 이의신청 - 평가보고서 작성 등 일련의 흐름으로 수행

구분	성명	소속	직위
총괄	전지성	강원연구원	센터장
리더십	신승춘	강릉원주대학교	교수
경영시스템	이주용	강원대학교	교수
사회적가치	김승녕	국민대학교	교수
경영성과	김지연	서울시립대학교 반부패시스템연구소	연구위원
간사	김진영	강원연구원	연구원
	심정구		

# II

---

## 경영평가 결과



## 평가결과 종합

평가영역	평가분야 및 평가지표		구분	배점	평점	득점	
경영관리	리더십	경영층의 리더십	정성	7.0	75.00	5.25	
		전략 및 혁신	정성	5.0	75.00	3.75	
		자치단체 정책준수	정성	5.0	92.60	4.63	
	조직 /인사관리	조직·인사 관리의 적정성	정성	6.0	78.00	4.68	
		직무중심 인사관리 도입·운영 노력	혼합	1.0	70.00	0.70	
		지원기능인력 비율	정량	0.5	100.00	0.50	
		관리직 비율	정량	0.5	100.00	0.50	
		외부전문가 구성 및 참여율	정량	0.5	76.00	0.38	
		임·직원 교육실적	정량	0.5	0.00	0.00	
		채용비리 방지	정량	-1.5	100.00	0.00	
		블라인드 채용 도입 여부	정량	-1.0	80.00	-0.20	
		윤리경영	정성	3.0	75.00	2.25	
		재무 /예산관리	재무·예산관리의 적정성	정성	8.0	75.00	6.00
	자체수입률		정량	1.0	32.00	0.32	
	일반관리비충당률		정량	0.5	32.00	0.16	
	복리후생비 집행 및 공개		정량	0.5	96.00	0.48	
	업무추진비 집행 및 공개		정량	0.5	80.00	0.40	
	조달계약 실적		정량	0.5	100.00	0.50	
	인건비인상률 준수		정량	1.0	100.00	1.00	
	경영실적평가 성과급 운영의 적정성		정량	1.0	100.00	1.00	
	<b>소계</b>				<b>42.0</b>	<b>76.90</b>	<b>32.30</b>
	사회적 책임	지역상생·협력	정성	5.0	79.00	3.95	
		재난·안전 및 환경보전을 위한 노력	정성	4.0	80.00	3.20	
		안전사고 건수	정성	1.0	100.00	1.00	
		소통 및 참여	정성	3.0	75.00	2.25	
	<b>소계</b>				<b>13.0</b>	<b>80.00</b>	<b>10.40</b>

2025년도 양구군 출연기관 경영실적(2024 회계연도) 평가 용역 ■ 양구군스포츠재단

평가영역	평가분야 및 평가지표		구분	배점	평점	득점
경영성과	사업성과 적절성	기관 고유사업 목표의 적정성 및 달성 정도	정성	8.0	75.00	6.00
	성과지표	홍보 활동	정량	5.0	89.20	4.46
		체육대회 및 전지훈련 유치	정량	9.0	91.11	8.20
		스포츠 향유 성과	정량	5.0	87.80	4.39
		시설가동 성과	정량	5.0	75.00	3.75
		시설 유지 보수 실적	정량	3.0	83.00	2.49
	고객만족도	당해연도 평가	정량	6.0	88.17	5.29
		전년 대비 개선도 평가	정량	4.0	95.25	3.81
	<b>소계</b>				<b>45.0</b>	<b>85.31</b>
<b>전체 계</b>				<b>100.0</b>	<b>81.09</b>	

## 2. 기관 평가결과

### ■ 경영관리 ■

#### I. 리더십·전략

##### 1. 경영층의 리더십

###### 가. 평가개요

지표성격	평가방법	가중치	평 점	등 급	득 점
정성지표	절대평가	7	75.00	3	5.25

###### 나. 평가내용

###### ① 기관의 미션과 비전 및 경영목표를 달성하기 위한 경영층의 노력과 성과 (3.0점)

- ESG 경영 원리 구현을 위한 기관장의 노력과 성과(사회적책임 실현 노력 등)
- 기관의 경영상 발생하는 제반 문제 해결을 위한 경영층의 노력과 성과
- 기관장 경영성과계약의 과제목표 수준 정도 및 성과평가 이행 노력과 성과
- 디지털 기반 경영을 위한 경영층의 노력과 성과
- 효과적인 기관의 조직문화 구축과 유지를 위한 경영층의 노력과 성과

###### ② 조직구성원의 동기부여를 위한 기관장의 노력과 성과 (2.0점)

- 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
- 전략적인 목표확정과 이행 등 분별력있는 의사결정을 통한 직원 동기부여 강화

③ 자치단체, 지방의회, 지역주민 등 대내·외 이해관계자와의 협력 증진 및 지역문제 해결을 위한 노력과 성과(2.0점)

- 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

○ 조작적 정의

- 기관의 미션과 비전 및 경영목표 달성노력과 조직구성원 동기부여 노력과 성과를 평가한다.
- 대내·외 이해관계자와의 협력증진을 위한 노력과 성과를 평가한다.

○ 세부평가방법

- 경영층은 출자출연기관의 당해연도 (이)사장 및 임원을 의미하며, 유고시(2023년 12월말 이후 교체된 경우 포함)에는 당해연도 직무대행자를 의미한다.
- ESG경영이란 기업의 비재무적 요소인 환경(Environment), 사회(Social), 지배구조(Governance)를 뜻하는 것으로, 장기적인 관점에서 친환경 및 사회적 책임경영과 투명경영을 통해 지속가능한 발전을 추구하는 것을 의미한다.
- 사회적 책임 실현 노력은 안전경영, 윤리경영, 인권경영, 공정한 채용, 친환경 경영 등의 실현을 위한 기관장의 노력과 성과를 의미한다.
- 디지털 기반 경영을 위한 경영층의 비전제시, 다양한 활동, 성과창출 등에 대한 노력과 성과를 평가한다.
- 디지털 기반 경영 노력 및 성과는 ▲추진기반 조성(추진계획 수립 및 업무체계 정비, 교육·홍보·회의·행사 등 인식확산 추진, 업무의 디지털화 등) ▲디지털 기반 서비스 혁신(방문·종이문서·수작업 행정체계를 온라인·데이터·자동화 행정체계로 전환, 클라우드 전환 및 구축, 웹·앱 UI/UX 개선, 인증체계 다양화, 디지털보안체계 정비 등), ▲민관협력 활성화(데이터개방 및 공유, 디지털서비스를 개방하여 민간 앱·웹을 통해서도 이용할 수 있는 환경 마련 등), ▲데이터 기반 업무 효율화(기관 간 공동 활용 데이터 등록 및 활용 성과, 데이터 분석 과제 수행 및 정책 활용, 데이터 활용 역량 강화 등) 등을 의미한다.

- 기관의 공유가치, 신념체계, 조직문화의 중요성을 인식하고 혁신과 임파워먼트를 통해 효과적인 조직문화를 구축하고 유지를 위해 조직구성원들과 개방된 분위기에서 다양한 정보의 커뮤니케이션이 이루어지는 것을 의미한다.
- 임원 교육은 정부기관, 공공기관 또는 기업경영 전문교육기관이 주관하는 집합교육 실적을 의미한다(기관지정학습 자율 적용 포함).
- 임원(CEO 포함)의 교육실적에는 전임자의 실적을 포함한다.
- 의사결정 내용만큼이나 알맞은 시기는 조직의 전략적 변곡점(SIP: Strategic Inflection Points)발생시 매우 중요하며, 이러한 알맞은 의사결정은 조직성과 뿐아니라, 성과를 창출하는 기반인 직원 동기부여에도 매우 중요한 영향을 미친다는 것을 의미한다
- 대내·외 이해관계자와의 협력 증진 노력과 성과는 일회성·이벤트성 협력보다는 정기적·지속적 협력을 위한 제도화 노력을 중심으로 평가한다.

## 다. 추진실적

### ① 기관의 미션과 비전 및 경영목표를 달성하기 위한 경영층의 노력과 성과

- 재단(경영층)은 <ESG경영원리 구현>을 위한 노력으로 임직원 행동강령 운영규정의 제도화, 정기 및 수시의 위험성평가와 안전점검을 통한 안전경영 확보, 정보보안 관리체계 구축을 제시하였음.
- <제반 문제해결>을 위한 실적은 이사회 운영(5회)을 통한 심의의결 활동 정도로 최소한으로 이행하였음.
- <기관장 경영성과계약>의 경우, 당연직(군수) 이사장체제로 경영성과계약 미체결.
- <디지털기반 경영>의 경우, 관련 이행노력과 실적자료를 확인할 수 없음.
- <조직문화 구축>의 경우, 주간회의 및 월례조회를 통해 직원과 정례적인 소통간담회를 개최하고, 성과중심 보상체계의 도입으로 직원의 사기와 충성도를 제고하고 성과인센티브를 지급하였음(2024.10).

### ② 조직구성원의 동기부여를 위한 기관장의 노력과 성과

- <동기부여 및 내부소통>을 위한 이행노력으로 복지제도차원의 복지포인트 지급(2024.1), 담당업무 외의 군정 전 분야에서 노력한 직원격려 및 특별휴가 실시계획 수립 시행(2024.2), 합리적인 승진제도 도입으로 동기부여 제고 등을 제시하였음.
- <임원의 역량강화>의 경우, 당연직 이사장(군수)의 리더십역량 강화노력에 대해서는 "해당없음"으로 처리하였지만, 이사장을 대신하는 사무국장의 역량강화를 위한 노력과 실적도 필요하다고 판단됨.
- <분별력있는 의사결정과 직원 동기부여>의 경우, 성과중심 목표관리 및 보상제도의 연계를 통해 성과인센티브를 제공하였고, 의사결정의 투명성과 신속성을 위해 '주간업무회의'를 통해 직원간 업무공유를 실시함.

**③ 대내·외 이해관계자와의 협력 증진 및 지역문제해결을 위한 노력과 성과**

- <지자체 및 의회와 협력관계>의 경우, 2025년도 사업계획 및 예산확보를 위하여 양구군과 통상적인 협력관계를 유지하였으며, 양구군의회와는 정기의회를 통해 2025년도 출연안의 원안가결을 유도하였음.
- <주민·유관기관 및 이해관계자와의 협력>의 경우, 한국실업역도연맹과 2023년 역도발전 유공자선정을 추진하였으며, 한국체육대학교와 업무협약(2024.1.24.) 및 대한배드민턴협회와 업무협약(2024.8.13.) 등을 추진한 실적만 확인이 가능하고 지역 내에서 주민 및 이해관계자와의 협력노력은 확인되지 않음.
- <협업을 통한 지역문제해결>의 경우, 이행노력과 실적은 확인되지 않고 있음.

**라. 평가의견**

**① 기관의 미션과 비전 및 경영목표를 달성하기 위한 경영층의 노력과 성과**

- 조직은 설립근거와 사업목적을 통해 정체성을 가지게 되며, 목표에 정합성을 갖는 수단과 자원의 동원을 통해 중장기적인 성과목표(효과성)를 확보해야 함. 이에 따라 명시적인 비전체계(목표체계)의 정립 및 이를 위한 내용별/단계별 추진계획을 수립해야 할 것임.
- 전체적으로는 다섯가지 각 평가지표에 대한 이행노력과 실적이 더 꼼꼼하고 충실하게 이루어져야 할 것이며, 특히 환경(E)-사회(S)-거버넌스(G) 등 ESG경영에 대한 이해 필요, 디지털기반 경영 및 조직문화 구축 등에 대한 디테일한 이행노력 및 성과가 있어야 할 것임.

**② 조직구성원의 동기부여를 위한 기관장의 노력과 성과**

- 조직구성원은 동기부여와 사기를 통해 직무몰입과 효과성을 제고할 수 있기 때문에 기관은 직원의 심리적·정서적·환경적 불만요인(위생요인)을 사전에 예방 및 저감하는 제도와 문화 그리고 만족요인의 확대 및 강화를 위한 제도적·환경적 기반을 마련할 필요가 있음.
- 동기부여는 기관의 핵심가치, 신념체계, 조직문화의 중요성을 인식하고 혁신과 임

파워먼트(empowerment)를 통해 효과적인 조직문화를 구축 및 유지를 위해 조직 구성원들과 개방적 분위기에서 다양한 정보의 커뮤니케이션이 이루어지는 것을 의미함. 다만 이러한 동기부여와 관련한 재단의 지난해 실적에서 이에 대한 노력이 미흡했다고 판단됨.

### ③ 대내·외 이해관계자와의 협력 증진을 위한 노력과 성과

- 공공기관은 그 설립목적에 부응하고 부합하는 사회적 책임과 외부경제효과를 위해 지역사회와 이해관계자와의 협력과 지지를 필요충분조건으로 함. 즉 협력의 시너지를 확보하지 않으면 성과목표와 경영목표의 달성이 어려워질 수 있기 때문에 체계적이고 지속적인 협력관계의 유지관리가 필요할 것임.
- <지자체 및 의회와 협력관계>에서 사업과 예산확보와 관련하여 최소한의 소극적인 협력을 유지하는 수준으로 판단되며, 또한 실적보고서상에서 <주민·유관기관 및 이해관계자와의 협력> 및 <협업을 통한 지역문제해결>에서는 협력활동과 지역문제해결에 대한 이행노력과 실적을 확인할 수 없음.

#### — < 최종평가의견 > —

- 2022년 8월 9일 설립되고 경영평가의 경험이 짧기는 하지만, 전반적으로 3개 평가내용 11개 평가지표에 대응한 실적보고서 자료의 구체성이 미흡하여 충실성이 부족하고, 소극적인 대응으로 실적보고서가 작성되었다고 판단됨 (6何원칙에 입각한 자료제시 요망).
- 특히 ①<기관의 비전과 미션 및 경영목표의 달성을 위한 경영층의 노력>항목에서 ESG경영 등에 대한 이해가 부족하다고 판단되며, 이에 대한 보완 및 ESG 중장기 발전계획의 수립도 고려할 필요가 있다고 봄.

### 마. 잘된 점

- <분별력있는 의사결정과 직원 동기부여>의 경우, 의사결정의 투명성과 신속성을 위해 '주간업무회의'를 통해 직원간 업무공유를 실시한 것은 즉시성과 시의성을 제고하려는 이행노력으로 판단됨.

**바. 미흡한 점 및 개선방안**

- 재단(경영층)의 ESG경영 구현, 문제해결 노력, 성과목표 및 이행노력, 효과적인 조직문화 구축 등에 대한 “평가취지”와 “지표정의”에 대한 충분한 이해가 더 필요할 것으로 보임.
  - <ESG경영>은 기관의 지속가능성을 위한 선택이 아니라 필수원리이지만, 재단의 E(환경)-S(사회)-G(지배구조)에 대한 이해 및 실행은 부족함. 이에 대한 고민과 대책이 수립되어야 하며, 차년도 평가준비에서는 좀 더 보완될 수 있기를 요망함. 특히 향후 별도의 ESG경영 중장기계획을 마련하는 것이 재단의 지속가능경영을 위한 필요충분조건으로 판단되기 때문임.
  - <조직문화>는 구성원들의 가치·신념·행동양식이 공유되는 복잡하고 지속적인 과정이기 때문에 핵심가치 공유, 직원선발과정에서의 기준, 평가와 보상, 교육훈련 기회, 의사소통과 피드백 및 의사결정 구조, 구성원의 참여기회 등과 같이 조직발전이나 조직혁신 등의 총합적인 노력이 포함되어야 할 것으로 봄.
- <기관장 경영성과계약>의 경우, 현재 당연직 이사장(군수)과 사무국장체제로 운영되어 있어 기관장 경영성과계약 체결의 필요성에 대한 인식부족으로 경영성과계약 미체결되어 있음.
  - 재단의 목표달성이나 성과지향성을 위해서는 경영성과계약을 이사장이 아니라면 사무국장과 체결할 필요가 있다고 판단됨. 또한 재단운영의 책임성, 효과성, 자율성, 창의성의 확보를 위해서는 파견직 공무원이 아닌 민간 사무국장의 채용, 그리고 재단의 규모를 고려하면 중장기적으로는 대표이사(상임이사)-사무국장의 2톱 체제도 고려해 볼 필요가 있음.
- <디지털기반 경영>에 대한 평가는 디지털 기반 경영을 위한 경영층의 비전제시, 다양한 활동, 성과창출 등에 대한 노력과 성과에 대한 것임. 다만, 이와 관련한 재단의 이행노력과 실적자료를 확인할 수 없으며, 차년도 평가에서는 보완되길 기대함.

## 2. 전략 및 혁신

### 가. 평가개요

지표성격	평가방법	가중치	평 점	등 급	득 점
정성지표	절대평가	5	75.00	3	3.75

### 나. 평가내용

#### ① 중장기 경영계획 및 실행체계 적정성 (3.0점)

- 미션·비전 및 전략·경영계획 수립과정의 충실성(내부의견수렴, 환경분석 등)
- 중장기 경영계획의 적정성(추진체계, 추진전략, 성과지표 등)
- ESG 경영 및 사회적 책임을 포함한 경영계획 수립
- 중장기 재무관리계획(또는 재정계획)과의 연계성 여부

#### ② 중장기 경영계획의 집행·성과·환류의 적정성 (1.0점)

- 경영계획상 사업계획의 집행 노력과 성과
- 사회적 책임 및 ESG 집행 노력과 성과
- 성과분석, 집행점검 등 환류 활동의 노력과 성과

#### ③ 혁신추진계획 수립 및 혁신과제 추진 노력과 성과 (1.0점)

- 혁신 추진계획의 적정성
- 혁신 집행·성과·환류의 적정성
- 적극행정 추진 노력 및 성과
- 디지털 기반 경영 노력 및 성과
- 지방공공기관 혁신가이드라인에 따른 혁신과제 추진의 노력과 성과

○ 조작적 정의

- 조직의 설립목적 구현과 바람직한 미래상 달성을 위해 기울인 노력과 성과를 평가한다.
- 조직의 혁신 추진계획 및 노력과 성과를 평가한다.

○ 세부평가방법

- 미션은 기관의 설립목적과 지역적합성을 고려한 사명이며, 비전은 미래형상과 핵심가치를 의미한다.
- 중장기 경영전략은 기관의 중장기적(3~5년)이고 종합적인 전략계획이며, 경영계획은 연간 사업계획이나 1~3년 단위의 각종 업무추진계획을 의미한다.
- 미션과 비전은 설립목적 및 자치단체와의 교감과 지역적합성 등을 종합적으로 판단하되, CEO뿐만 아니라 조직구성원 및 대내·외 이해관계자들의 공감과 이해도, 업무와의 연계성과 구체성 등을 확인한다.
- 중장기경영전략 및 경영계획은 그에 포함된 사회적 책임(윤리·인권·친환경 등) 실현을 위한 기관의 전략 및 과제도 확인한다. 또한, 이러한 중장기 계획은 재무관리운영 및 계획과의 연계성 여부를 효율 및 현실적인 부분에서 평가하여야 한다.
  - ※ 자체사업을 운영하는 출자기관만 중장기 재무계획(또는 재정계획)과의 연계성 여부를 평가한다.
- 혁신 추진 활동의 노력과 성과에 대한 평가는 혁신 추진계획의 적정성, 혁신집행·성과·환류의 적정성, 지방공공기관 혁신가이드라인에 따른 혁신과제 등을 종합적으로 고려한다.
- 혁신 추진계획의 적정성이란 기관의 비전·목표·전략·과제 등이 혁신 추진계획에 적절히 반영되고, 조직 및 예산 등 다양한 분야에서의 혁신 활동을 추진할 수 있는 준비가 되어 있는지 등을 의미한다.
- 혁신집행·성과·환류의 적정성이란 혁신활동 추진시 유관기관 및 내부구성원과의 협업 등 다양한 자원의 효율적인 연계·협력을 통해 추진한 과정 및 노력을 의미하며, 혁신활동 추진에 대한 주기적인 모니터링 체계 구축, 혁신활동 추진의 성공요인과 미흡 요인 등 환류활동 전반을 의미한다.
- 적극행정이란 공공의 이익을 위해 창의성과 전문성을 바탕으로 적극적으로 업무를 처리하는 행위를 말한다.

- 디지털 기반 경영 노력 및 성과는 ▲추진기반 조성(추진계획 수립 및 업무체계 정비, 교육·홍보·회의·행사 등 인식확산 추진, 업무의 디지털화 등) ▲디지털 기반 서비스 혁신(방문·종이문서·수작업 행정체계를 온라인·데이터·자동화 행정체계로 전환, 클라우드 전환 및 구축, 웹·앱 UI/UX 개선, 인증체계 다양화, 디지털보안체계 정비 등), ▲민관협력 활성화(데이터개방 및 공유, 디지털서비스를 개방하여 민간 앱·웹을 통해서도 이용할 수 있는 환경 마련 등), ▲데이터 기반 업무 효율화(기관 간 공동 활용 데이터 등록 및 활용 성과, 데이터 분석 과제 수행 및 정책 활용, 데이터 활용 역량 강화 등) 등을 의미한다.
- 지방공공기관 혁신가이드라인에 따른 혁신과제의 노력 및 성과에 대한 평가는 다음의 내용을 중점적으로 평가한다.
  - 유사·중복 기능 조정 노력 및 성과(구조개혁)
  - 민간 경합사업 정비 노력 및 성과(구조개혁)
  - 자산 건전화 노력 및 성과(재무건전성)
  - 복리후생 점검·조정 노력 및 성과(재무건전성)
  - 민간의 상호 혁신·성장 지원 노력 및 성과(민관협력)

**다. 추진실적**

**① 중장기 경영계획 및 실행체계 적정성**

- <중장기 경영계획 수립>의 경우, 실적보고서에 2024년 “양구군 스포츠산업 발전 및 스포츠마케팅 활성화”를 비전으로 총무운영팀, 마케팅, 시설팀별 추진과제를 설정하는 수준에서 ‘수립과정의 충실성’ 평가지표에 대응자료를 제시하였을 뿐이며, 중장기 경영계획 자체가 수립되어 있지 않음.
- <중장기 경영계획의 적정성>의 이행노력과 실적에 대한 자료를 확인할 수 없음.
- <ESG경영 및 사회적 책임>에 대한 이행노력과 실적자료를 확인할 수 없음
- <중장기 재무관리계획>에 대한 이행노력과 실적자료를 확인할 수 없음.

**② 중장기 경영계획의 집행·성과·환류의 적정성**

- <사업계획의 집행노력과 성과>의 경우, 2024년 재단의 6대 추진과제 설정하고 연간 계획에 따른 사업추진으로 성과를 극대화하였다고 자료에 제시하였음. 다만 6대 추진과제와 성과 극대화의 구체적인 내용이 무엇인지 알수가 없음.
- <사회적 책임 및 ESG집행노력과 성과>의 이행노력과 성과에 대한 실적자료를 확인할 수 없음.
- <성과분석, 집행점검 등 환류활동>의 경우, 상하반기 체육시설 안전점검(각 1회), 방문객 만족도 조사, 스포츠모범업소 선정 및 민원발생시 사후 점검 등의 수준으로 소극적인 환류활동이 이루어졌음.

**③ 혁신추진계획 수립 및 혁신과제 추진 노력과 성과**

- <혁신추진계획의 적정성>의 이행노력과 성과에 대한 실적자료를 확인할 수 없음.
- <혁신집행·성과·환류의 적정성>의 이행노력과 성과에 대한 실적자료를 확인할 수 없음.
- <적극행정>의 경우, 체계적인 인사관리를 통한 전문인력 양성(?)을 위해 순환근무로 개인역량 강화(5회), 언론보도(50건)와 스포츠구단 홍보마케팅(2회) 등 매체를

2025년도 양구군 출연기관 경영실적(2024 회계연도) 평가 용역 ■ 양구군스포츠재단

통한 스포츠도시 이미지 제고, 유소년 종목대회 및 전지훈련 프로그램 운영 등 장기체류형 스포츠이벤트 유치 등의 노력과 성과를 얻었음.

- <디지털기반 경영>의 이행노력과 성과에 대한 실적자료를 확인할 수 없음.
- <지방공공기관 혁신가이드라인에 따른 혁신과제 추진>의 이행노력과 성과에 대한 실적자료를 확인할 수 없음

**라. 평가의견**

**① 중장기 경영계획 및 실행체계 적정성**

- 경영계획이나 중장기발전계획은 기관의 정체성과 효과성을 담보하는 근거와 토대가 되는 것으로서 기관의 비전과 목표달성 및 핵심가치의 전략적 실현을 위해 가용할 자원의 동원이나 체계적인 집행력의 전제이기도 함.
  - 이러한 중장기 경영계획은 기관의 비전과 목표에 기반한 정체성을 표명하고, 정체성에 부합하는 정합적인 수단과 방안을 마련하는 것이어야 함. 즉 중장기발전계획의 추진을 통해 성과와 목표달성을 이루기 위해서는 합리적인 추진체계의 구축, 추진전략의 설정, 성과지표의 마련 등이 필요하게 됨.
- 재단은 5년차 연혁으로 아직 중장기 경영계획이 미수립되어 있어 재단의 정체성 있는 사업추진의 방향성이 확립되어 있지 않음.
  - 중장기 경영계획 수립과 실행체계의 구조화를 위해서는 재단의 핵심가치 공유, 내외부 환경분석, 내부 의견수렴과정 등을 통한 타당성과 충실성을 확보하는 것이 필요하지만, 이러한 절차적·내용적 분석과 진단 및 계획수립과정에 대한 실적 자료를 확인할 수 없음.

**② 중장기 경영계획의 집행·성과·환류의 적정성**

- 기관에서 수립한 경영계획이나 중장기발전계획은 기관의 비전과 목표의 달성에 부합하는 정합성의 수단일 것이며, 그 수단과 방법은 합법적이고 효과적인 실행의 근거가 되는 것으로서 성과지향적으로 집행되고 성과를 확보해야 하며, 그 과정에서 단계별 성과확인을 위한 선순환의 환류체계 및 피드백이 필요하게 됨.
- <집행·성과·환류>의 세가지 평가지표에 대한 이행노력과 성과는 소극적이거나 실적자료를 확인할 수 없는 최소한의 수준으로 작성되었다고 판단됨.

③ 혁신추진계획 수립 및 혁신과제 추진 노력과 성과

- 조직의 혁신활동은 당장의 현안해결보다 기관이 환경변화에 능동적으로 대응하여 경쟁력을 강화하고, 목표재설정을 포함한 재조직화(Re-organizing : re-orienting, re-structuring & re-engineering)를 통한 조직의 건강한 시스템과 지속가능성을 담보하기 위한 부단한 노력일 것임.
- 그러나 재단의 실적보고서에서는 다섯가지 평가지표중 <적극행정>을 제외한 네가지 지표에 대한 이행노력과 성과를 확인할 수 없음.

< 최종평가의견 >

- 전략 및 혁신과 관련한 실적보고서는 3가지 평가내용(12개 평가지표) 전반적으로 평가에 대비한 보고서 작성의 충실성과 책임성이 미흡하다고 판단됨.
  - 이는 2022년 설립된 짧은 역사의 피평가기관으로서 경험부족과 평가담당 인력의 부족, 그리고 공공기관에 대한 법적/의무적 평가 취지에 대한 이해부족일 수도 있을 것임.
  - 이에 따라 타 기관의 실적보고서를 참고하거나 벤치마킹도 필요할 것으로 판단되며, 보고서 작성시 육하원칙에 입각하여 작성되기를 요망함.
- 중장기 경영계획의 미수립은 기관의 정체성과 사업의 적합성을 확보하기 어려울 수 있기에 조속한 계획수립을 요망함.

**바. 미흡한 점 및 개선방안**

- <사업계획의 집행노력과 성과>의 경우, 2024년 재단의 “6대 추진과제 설정” 및 연간 계획에 따른 사업추진으로 “성과를 극대화”하였다고 자료에 제시하였음.
  - 다만, 6대 추진과제가 무엇인지, 성과 극대화 역시 어느 수준으로 계량할 수 있는지 제시해야 할 것임.
- <성과분석, 집행점검 등 환류활동>의 경우, “방문객 만족도 조사”를 하였다면 그 결과에 대한 자료가 제시되어야 하며, “스포츠모범업소 선정”의 경우, 몇개 업소가 선정되었는지 그리고 “민원발생시 사후 점검” 역시 점검실시 여부에 대한 자료가 제시되어야 할 것임.

### 3. 자치단체 정책준수

#### 가. 평가개요

지표성격	평가방법	가중치	평 점	등 급	득 점
정성/정량지표	절대평가	5	92.60	1	4.63

#### 나. 평가내용

① 자치단체 운영 방향 연계 노력 (정성, 4.0점)

② 자치단체 정책 및 개선 수행 노력 (정성, 1.0점)

○ 세부평가방법

- 자치단체(시·군) 운영 방향과의 연계성(시·군정 운영 방향에 부합한 기관 운영 노력(성과) 여부, 기관의 지역사회 발전 및 기여활동의 성과 등) 등을 종합 평가함
- 자치단체(시·군) 정책 및 개선 수행 노력, 기관 업무수행에 있어 주무부서(평가주무부서 및 소관부서 등)와의 업무 협조가 원활하게 이루어지고 있는지 등을 종합 평가함

**라. 평가결과**

**① 자치단체 운영 방향 연계 노력**

- 자치단체 운영 방향 연계 노력은 95.00점을 부여받음.

**② 자치단체 정책 및 개선 수행 노력**

- 자치단체 정책 및 개선 수행 노력은 83.00점을 부여받음.

**< 최종평가의견 >**

- 자치단체 정책준수는 지자체 운영 방향 연계 노력 95.00점과 지자체 정책 및 개선 수행 노력 83.00점으로 가중치 고려시 92.60점을 부여함.

## Ⅱ. 경영시스템(조직·인사관리)

### 1. 조직·인사 관리의 적정성

#### 가. 평가개요

지표성격	평가방법	가중치	평 점	등 급	득 점
정성지표	절대평가	6	78.00	3	4.68

#### 나. 평가내용

##### ① 조직관리의 적정성 (2.0점)

- 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

##### ② 인사관리의 합리성 (1.5점)

- 중장기 인력운용계획 수립 및 운영의 노력과 성과
- 유연근무제 등 일·가정 양립 및 일자리 질 개선을 위한 노력과 성과
- 내부직원 만족도조사 및 결과 활용 여부 등

##### ③ 인사관리의 공정성 (1.5점)

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

④ 역량강화 및 성과관리의 적정성 (1.0점)

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

○ 조작적 정의

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

○ 세부평가방법

- 조직구조의 적정성은 내·외부 조직진단 결과를 반영한 기능개편, 업무프로세스 개선, 인력 재배치 등을 의미한다.
- 조직관리의 적정성 성과를 위한 전반적인 기관의 개선 및 노력과정과 성과정도를 종합적으로 평가한다.(행동, 프로세스, 결과 등)
- 중장기 인력운용계획이란 조직진단 결과를 바탕으로 한 인력수급, 채용, 전환배치, 보직 및 경력관리, 퇴직관리, 임금피크제 운영 등 종합적 인력계획을 의미한다.
- 정부지침(행정안전부 지방출자·출연기관 인사조직 지침(2021.1.29.) 등)을 적정하게 반영하고 있는지 여부와 위배되는지 등에 대한 전반적이고 총체적인 내용을 평가한다.
- 일·가정 양립을 위한 노력은 시간선택제 이행계획 수립여부 및 이용실적, 유연근무 활용실태, 남·녀 출산휴가 및 육아휴직, 근로자 연차 사용현황 등을 종합적으로 평가한다.
- 전환근로자의 처우개선 노력은 전환근로자 복리후생 강화노력, 전환근로자 조직융화를 위한 노력, 무기계약직 및 용역근로자 처우개선 노력 등을 종합적으로 평가한다.
- 인사관리의 합리성·공정성 성과를 위한 전반적인 기관의 개선 및 노력과정과 성과정도를 종합적으로 평가한다.(행동, 프로세스, 결과 등)
- 정부지침(행정안전부 지방공기업 교육훈련계획 등)을 적정하게 반영하고 있는지 여부와 위배되는지 등에 대한 전반적이고 총체적인 내용을 평가한다.

- 대내·외 이해관계자와의 협력 증진 노력과 성과는 일회성·이벤트성 협력보다는 정기적·지속적 협력을 위한 제도화 노력을 중심으로 평가한다.

○ 기타사항

- 평가자의 확인결과 인사비리, 인사 불공정행위 등의 사실이 있는 기관의 경우 전체적인 점수를 감할 수 있다.
- ※ 인사조직 운영기준의 기준은 행정안전부 지방출자·출연기관 인사조직지침 운영기준에 따라 평가한다.

**다. 추진실적**

**① 조직관리의 적정성**

- 양구군 스포츠산업 발전과 스포츠마케팅 진흥이라는 목적 달성을 위해 1국 3팀(총무운영팀, 마케팅팀, 시설팀)으로 구성되어 있음
- 정원 27명에 현원 26명이 근무하고 있음(전년 대비 2명 증원)
- 주간 회의를 통해 업무를 공유하고 다양한 소통 채널을 운영하고 있음

**② 인사관리의 합리성**

- 전년 대비 2명 증원함
- 유연근무제 실시계획을 수립하여 운영함
- 직원의 고충과 의견 수렴을 위해 다양한 의사소통 채널을 운영하고 있음

**③ 인사관리의 공정성**

- 외부인원 3명을 포함하여 총 5명의 인사위원회가 구성되어 있음
- 임원은 이사 9명(당연직 3명, 선임직 6명)과 감사 2명(당연직 1명, 선임직 1명)으로 구성되어 있음
- 성과중심의 인사관리로 동기부여를 극대화하고 있음
- 모성보호와 일가정 양립을 위한 인사제도를 갖추고 있으며, 유연근무제와 특별휴가를 실시함

**④ 역량강화 및 성과관리의 적정성**

- 성희롱·성폭력 예방 교육을 수립하고 실시함. 시설팀 직원 상·하반기 안전 교육을 실시함
- 교육훈련 이수시간을 승진 평가에 반영함(인사규정 제26조의2)
- 근무성적 평정 기준과 승진 규정을 갖추고 있음

## 라. 평가의견

### ① 조직관리의 적정성

- 조직 구조는 재단의 목적에 부합하게 이루어짐
- 조직관리의 효과성과 효율성 제고를 위해 경영환경 분석 및 조직진단이 요구됨
- 다양한 소통 채널을 운영함으로써 협업 역량을 높이고 있음

### ② 인사관리의 합리성

- 기관 설립 초기 단계이므로, 관리체계나 프로세스가 완전히 갖추어져 있지는 않은 것으로 여겨짐
- 조직진단과 중장기 인력계획수립을 수립이 요구되며, 계획을 바탕으로 조직이 운영되어야 함. 그리고 그 결과를 분석하여 차기 계획이 수립되어야 함.
- 사무국장 민간화(26년 6월) 및 파견 공무원 복귀(27년) 전에 조직 역량을 높이고 충원 계획이 마련되어야 함

### ③ 인사관리의 공정성

- 인사관리의 공정성과 성과 중심의 합리적 평가 및 승진제도를 갖추고 있음
- 양성 평등 및 일가정 양립을 위한 적절한 제도적 지원 체계를 갖추고 있음

### ④ 역량강화 및 성과관리의 적정성

- 법적·필수 교육은 적절히 이루어졌음. 직원의 직무 역량 강화를 위한 직무 교육이 보장되어야 함
- 근무성적평정 항목이 모두 정성적인 항목들임. 객관적으로 평가하기에 적합한 항목들로 개발되어야 하고 평가 기준도 더욱 명확히 정의되어야 함.
- 근무성적 평정에 교육 실적을 고려할 필요가 있음

< 최종평가의견 >

- 조직 구성, 관리, 및 운영 전반은 재단의 목적 달성에 적절한 수준으로 판단함
- 다양한 소통 채널을 통해 협업 역량을 높이고 있는 점을 긍정적으로 평가함
- 다만, 기관 설립 초기 단계를 지나 더 성장하기 위해서는 인사관리 체계와 조직진단, 중장기 인력계획 수립 등 보완이 필요함
- 인사관리와 성과관리는 공정성과 성과 중심의 제도를 갖추고 있으나, 교육 실적의 평정·승진 반영과 평정 기준의 구체화가 요구됨
- 전반적으로 조직구성과 인사관리가 점진적으로 개선되고 있으나, 중장기적 관점에서 체계적 관리 방안이 마련될 필요가 있음

**마. 잘된 점**

- 3년 차의 신설 기관으로 조직의 체계성과 관리의 효과성을 높이기 위해 노력하고 있음

**바. 미흡한 점 및 개선방안**

- 재단의 미션 및 전략과 현 조직 구조와의 연계성에 대한 설명, 즉 현 조직구조가 목표 달성에 어떻게 기여할 수 있는지에 관한 설명이 요구됨
- 기관 설립 후, 초기 단계를 지나 도약을 위해서 경영환경 분석과 조직진단을 통한 발전 전략 수립이 필요함
- 전년과 달라진 점에 대해 간단히 결과만 보여주는 것이 아니라, '왜 변화가 필요했고', '어떤 목적으로 변화를 주었으며', '그 결과는 어떠했는지'에 관한 설명이 필요함
- 1~2년 이내에 이뤄질 사무국장 민간화 및 파견 공무원 복귀에 대한 대응 계획 수립이 요구됨

## 2. 직무중심 인사관리 도입·운영 노력

### 가. 평가개요

지표성격	평가방법	가중치	평 점	등 급	득 점
정성/정량지표	단계별평가	1	70.00	3	0.70

### 나. 평가내용

- ① 노사합의 등 구성원이 공감하는 제도 개선 노력 (정성 0.3점)
- ② (직무분석) 사전절차 이행 및 직무분석 실시 여부 (정량 0.3점)
- ③ (인사적용) 인사분야(채용·교육·전보) 적용 여부 (정량 0.3점)
- ④ (직무평가) 직무평가 실시 여부 (정량 0.1점)

#### ○ 조작적 정의

- '지방공공기관 직무중심 인사관리 안내서(2023.2.)를 활용하여 자체 추진계획 수립, 내부 공감대 형성, 체계적인 직무분석 실시 등 직무중심 인사관리 도입을 위해 추진한 실적을 평가한다.

#### ○ 세부평가방법

- '지방공공기관 직무중심 인사관리 안내서(2023.2.)를 활용하여 직무중심 인사관리 추진을 위한 노력과 성과 등에 대해 평가한다.
- 노사합의 등 구성원이 공감하는 제도개선 노력을 평가한다.
- 노사합의에 기반한 규정개정 및 계획 수립 여부(인사규정, 시행내규, 내부 적용계획 등), 조직 구성원의 폭넓은 참여 및 수용성 향상을 위한 노력으로 임직원 대상 설명회 개최, 직무분석·평가 등 추진과정의 구성원 참여 등 직무중심 인사관리 추진을 위한 기관장 및 경영진의 노력과 성과를 의미한다.1

- ※ '24년(확정)부터 단계별 반영 : 1단계(직무분석, 추진계획 등 도입 노력 평가) → 2단계(우선 도입 분야 적용 여부 평가) → 3단계(승진 및 보수체계 등 연계 여부 평가)
- 각 항목별 수행계획 및 결과보고서를 제출하여 증빙한다. 수행계획서만 제출시 각 항목별로 배점의 1/2득점만 부여하고, 결과보고서까지 제출시 항목별 배점 전체를 부여한다.

평가항목	평가내용	이행여부	
		이행	미이행
② 직무분석	인사관리 계획 수립	0.1	0.0
	직무분석, 직무기술서 작성	0.1	0.0
	노사협의체 설치 및 운영	0.1	0.0
③ 인사적용	일부 분야(채용, 교육, 전보 등)를 대상으로 직무중심 인사관리 우선도입 여부 *1개분야 적용 0.1, 2개분야 적용 0.2, 3개분야 적용 0.3	0.3	0.0
④ 직무평가	직무평가 실시 여부 (평가위원회 구성-기준마련-평가실시)	0.1	0.0

○ 기타사항

- 각 항목별 증빙자료는 수행계획서 및 결과보고서를 기반으로 양식과 내용, 추가 첨부파일은 기관의 자율성에 따른다.
- 증빙자료를 종합적으로 검토하여 이행여부를 판단하며, 계획단계는 항목별 배점 1/2, 결과도출단계는 전체 배점을 부여한다.

**다. 추진실적**

**① 노사합의 등 구성원이 공감하는 제도 개선 노력**

- 해당 실적 없음

**② (직무분석) 사전절차 이행 및 직무분석 실시 여부**

- 미도입

**③ (인사적용) 인사분야(채용·교육·전보) 적용 여부**

- 미도입

**④ (직무평가) 직무평가 실시 여부**

- 미도입

**라. 평가의견**

**① 노사합의 등 구성원이 공감하는 제도 개선 노력**

- 상시근로자 30인 미만으로 아직 노사 협의회와 같은 제도는 갖추고 있지 않음

**② (직무분석) 사전절차 이행 및 직무분석 실시 여부**

- (직무분석) 사전절차 미이행 및 직무분석 미시행

**③ (인사적용) 인사분야(채용·교육·전보) 적용 여부**

- (인사적용) 인사분야(채용·교육·전보) 미적용

**④ (직무평가) 직무평가 실시 여부**

- (직무평가) 직무평가 미시행

**마. 잘된 점**

- 없음

**바. 미흡한 점 및 개선방안**

- 아직 신생 재단이기에 직무 중심 인사관리를 도입할 여력이 부족한 것으로 보임
- 한 번에 많은 것을 이루기는 어려우므로, 도입할 수 있는 부분을 찾아 조금씩이라도 성과를 내며 공감대를 형성하고 확대하려는 노력이 필요함

### 3. 지원기능인력 비율

#### 가. 평가개요

지표성격	평가방법	가중치	평 점	등 급	득 점
정량 (하향지표)	단계별평가	0.50	100.00	1	0.50

#### 나. 평가내용

- 당해 기관의 정원 대비 지원기능을 담당하는 인력 비율이 효율적으로 구성되어 있는지를 평가한다.

##### [측정산식]

- 지원기능인력 비율  $[(\text{②}/\text{①}) \times 100]$  (1.0점)
  - ① 정원
  - ② 지원기능인력
- 조작적 정의
  - 지원기능인력'이란 개인 업무 분장상 인사, 총무, 행정, 서무 등 지원기능을 수행하는 인력을 의미한다.
  - 개인이 사업기능과 지원기능을 중복 수행할 경우, 지원기능이 50%를 초과하면 지원기능인력으로, 사업기능이 50%를 초과하면 사업기능인력으로 본다(부서기준이 아닌 개인 업무분장 기준인 점에 유의)
  - '정원'은 직제규정 상의 정원을 의미한다.
- 세부 평가방법
  - 단계별 평가

30% 이하	30% 초과
0.5	0

- ※ 허위·과장 기재 또는 증빙자료 미제출시 최하점 부여
- ※ 관리직 비율, 지원부서 비율 등 인사조직 운영기준의 기준은 행정안전부 지방공공기관 인사조직지침 인사조직 운영기준에 따라 평가한다.

#### 다. 추진실적

2025년도 양구군 출연기관 경영실적(2024 회계연도) 평가 용역 ■ 양구군스포츠재단

구 분	2024	산출식	득점
지원기능인력 비율 $[(2)/①] \times 100$	11.11	$3/27 \times 100$	0.50
① 정원	27		
② 지원기능인력	3		

**라. 평가의견**

- 양구군스포츠재단 정원은 27명이며 지원기능인력은 3명으로 지원기능인력 비율은 11.11%임

## 4. 관리직 비율

### 가. 평가개요

지표성격	평가방법	가중치	평 점	등 급	득 점
정량 (하향지표)	단계별평가	0.50	100.00	1	0.50

### 나. 평가내용

- 당해기관의 정원 대비 관리직 비율이 효율적으로 구성되어 있는지를 평가한다

#### [측정산식]

- 관리직 비율  $[(\text{②}/\text{①}) \times 100]$  (0.5점)
  - ① 정원
  - ② 관리직
- 조작적 정의
  - '관리직'은 "팀장 또는 과장급 이상 임직원"을 의미한다.
    - \* 출장·조퇴·휴가 등 단순복무 관련 전결권만 가진 경우는 제외
  - 직제규정상 직위의 명칭이 "팀장 또는 과장급 이상 임직원"과 상이할 경우 이에 준하는 해당 기관의 직위를 가진자를 '관리직'이라 칭한다.
  - '정원'은 직제규정상의 정원을 의미한다.
  - 관리직 비율은 20% 이하를 기준으로 평가함
- 세부 평가방법
  - 단계별 평가

20% 이하	20% 초과
0.5	0

- ※ 허위·과장 기재 또는 증빙자료 미제출 시 최하점 부여
- ※ 관리직 비율, 지원부서 비율 등 인사조직 운영기준의 기준은 행정안전부 지방공공기관 인사조직지침 인사조직 운영기준에 따라 평가한다.

### 다. 추진실적

2025년도 양구군 출연기관 경영실적(2024 회계연도) 평가 용역 ■ 양구군스포츠재단

구분	2024	산출식	득점
관리직 비율 $[(\text{②}/\text{①}) \times 100]$	3.70	$1/27 \times 100$	0.50
① 정원	27		
② 관리직	1		

**라. 평가결과**

- 양구군스포츠재단 정원은 27명이며 관리직은 1명으로 평가되어 관리직 비율은 3.70%임

## 5. 외부전문가 구성 및 참여율

### 가. 평가개요

지표성격	평가방법	가중치	평 점	등 급	득 점
정량 (상향지표)	단계별평가	0.50	76.00	3	0.38

### 나. 평가내용

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

#### [측정산식]

- 시험위원회 및 인사위원회 구성 및 참여율 (0.30점)
  - 시험위원회(구성비율 0.15점 + 참여율 0.15점) + 인사위원회(구성비율 0.10점 + 참여율 0.10점)
  - ※ 각 위원회의 구성비율은 (위원회 별 외부위원수 합계)/(위원회 전체 위원수 합계)로 산정한다.
  - ※ 각 위원회의 참여율은 (개최 회별 참석 외부위원수 합계)/(개최횟수×외부위원 총수)로 산정한다.
  - ※ 시험위원회 또는 인사위원회를 운영하지 않는 경우 각각 0점 처리. 서면회의는 불인정. 시험위원회의 경우 외부기관에 의뢰하는 경우에는 만점으로 평가.
  - ※ 채용/승진 등의 해당 사안이 없어 시험위원회 또는 인사위원회 개최실적이 없는 경우에는 총점환산방식으로 평가

○ 조작적 정의

- 시험위원회는 채용(출제, 면접)과정에서의 위원회 구성을 의미한다.
- 인사위원회는 승진, 채용, 징계 등 인사 관련 위원회를 의미한다.
- 개최횟수는 시험위원회와 인사위원회의 총 개최횟수를 의미한다.

○ 세부 평가방법

- 시험위원회 외부전문가 구성비율

50%이상	40%이상	30%이상	20%이상	20%미만
0.15	0.12	0.09	0.06	0

- 시험위원회 외부전문가 참여율

90%이상	80%이상	70%이상	60%이상	50%미만
0.15	0.12	0.09	0.06	0

- 인사위원회 외부전문가 구성비율

50%이상	40%이상	30%이상	20%이상	20%미만
0.10	0.08	0.06	0.04	0

- 인사위원회 외부전문가 참여율

90%이상	80%이상	70%이상	60%이상	50%미만
0.10	0.08	0.06	0.04	0

※ 허위·과장 기재 또는 증빙자료 미제출시 최하점 부여

**다. 추진실적**

○ 시험(면접)위원 구성 및 참여율

- 시험위원회는 외부업체에 대행함에 따라 미구성
- 다만, 면접의 경우 수시 위촉이 이루어지고 있으며, 구성 및 참여는 다음과 같음

	2024.1.24	2024.5.21	24.11.8	24.12.20
위원구성	내부2, 외부1	내부2, 외부1	내부2, 외부1	내부1, 외부1

○ 인사위원회 구성 및 참여율

- 총 5인 가운데 2인 내부(이사, 사무국장), 3인은 외부로 구성 운영함. 구성율 60%
- 인사위원회 개최는 당해 1회 개최되었으며, 외부 참석률은 66.67%

회차	일 시	안건	위원(5)	
			출석위원	불참인원
제1차	'24. 5. 2.	○ 사무국 직원 공개채용 계획	내부 2, 외부 2	외부 1

**라. 평가결과**

○ 시험위원회 및 인사위원회 구성 및 참여율은 0.38점으로 평가됨

- 시험위원회 :  
면접의 경우 회차 평균 37.50%의 외부 구성률을 나타냄. 0.09점  
참여율 100%가 이루어짐. 0.15점
- 인사위원회 :  
5인 가운데 3인의 외부 인원 구성으로 60.00%의 구성률을 나타냄. 0.10점  
참여율은 외부 인원 1인 불참에 따라 66.67%의 참여율을 나타냄. 0.04점

**마. 미흡한 점 및 개선사항**

- 위원회 구성시 외부 인원 50% 이상 구성과 동시에 외부 인원 참여율 제고 노력 필요

## 6. 임·직원 교육실적

### 가. 평가개요

지표성격	평가방법	가중치	평 점	등 급	득 점
정량 (상향지표)	단계별평가	0.50	0.00	10	0.00

### 나. 평가내용

- 인력의 전문성을 확보하기 위한 내·외부 교육실적을 평가한다.

#### [측정산식]

○ 
$$\text{외부교육실적} = \frac{\text{직원별 외부교육 이수시간 합계}}{(\text{직원수} \times 20\text{시간})}$$

※ 개인의 외부교육이수시간이 20시간을 초과하는 경우 20시간으로 봄

○ 
$$\text{내부교육실적} = \frac{\text{직원별 내부교육 이수시간 합계}}{(\text{직원수} \times 30\text{시간})}$$

※ 개인의 내부교육이수시간이 30시간을 초과하는 경우 30시간으로 봄

#### ○ 조작적정의

- ‘외부교육 이수시간’은 지방공무원교육원, 지방공기업평가원, 지방교육청, 기타 민간교육기관 등 외부기관을 통한 교육 이수실적 및 외부기관이 제공하는 온라인교육을 포함한다(기관 자체교육은 제외).
- ‘내부교육 이수시간’은 임직원을 대상으로 기관 자체적으로 실시한 교육을 의미한다(세미나, 포럼, 워크숍 및 외부강사 초청강연, 외부인을 대상으로 기관이 실시한 교육에 참여한 실적을 포함).
- 임원 중 비상임 임원은 제외하며, 임원의 교육실적은 전임자의 실적을 포함한다.
- 직원은 정원 내 인력을 기준으로 개인단위로 평가한다.
- 근무기간이 2개월 미만인 직원은 제외하고, 1년 미만 근무자는 월할계산한다.

○ 세부평가방법

- 단계별 평가(외부교육실적)

90%이상	80%이상	70%이상	60%이상	60%미만
0.30	0.24	0.18	0.12	0.00

- 단계별 평가(내부교육실적)

90%이상	80%이상	70%이상	60%이상	60%미만
0.20	0.16	0.12	0.08	0.00

※ 허위·과장 기재 또는 증빙자료 미제출시 최하점 부여

**다. 추진실적**

- 외부교육 실적 (0.3점) : 30.33%

- 직원별 외부교육이수시간 합계(136시간) / 직원수 합계(25인\*20시간\*근무개월 보정 448.33) = 30.33%

- 내부교육 실적 (0.2점) : 11.96%

- 직원별 내부교육이수시간 합계(61시간) / 직원수 합계 시간(510시간) = 11.96%
- 월례조회 양구군 유튜브 실시간 교육 실적 제외

**라. 평가결과**

- 외부교육 실적은 30.33%로 기준치인 60% 미만에 해당함. 이에 따라, 0.00점을 부여함.
- 내부교육 실적은 11.96%로 기준치인 60% 미만에 해당함. 이에 따라, 0.00점을 부여함.

**마. 미흡한 점 및 개선사항**

- 내외부 교육실적의 시급한 개선 필요

## 7. 채용비리 방지

### 가. 평가개요

지표성격	평가방법	가중치	평 점	등 급	득 점
정량지표	단계별 평가	(-1.5)	100	1	0

### 나. 평가내용

#### ① 채용비리 발생 여부 (정량 -0.5점)

- 채용비리 지적건수 여부 : 외부기관 지적 건수로 평가

구분	미지적	지적 1건당	지적 5건 이상
점수	0	-0.1	-0.5

- 수사의뢰·징계요구는 1건, 주의·경고는 0.5건, 개선·기타는 0.2건으로 본다.
- 채용비리 발생은 2023.1.1. 이후 법령을 위반하여 외부기관으로부터 지적받은 경우를 말한다.
- 법령 위반은 지방출자출연법에 따른 행정안전부의 지방출자·출연기관 인사·조직지침 및 기관 내부적으로 정한 기준에 위반한 경우를 말한다.

#### ② 채용비리 전수조사 지적사항 이행 여부 (정량 -0.5점)

- 채용비리 전수조사 지적사항 이행 여부 : 미이행 건수로 평가한다.

구분	이행완료	미이행 1건당	미이행 5건 이상
점수	0	-0.1	-0.5

- 채용비리 전수조사 지적사항은 지방공공기관 채용비리 정기 전수조사(2018.11.6.~2022.12.31.실시) 지적사항 및 외부기관으로부터 지적받은 사항을 말한다.

③ 임직원 징계 등 자체 인사규정 정비 이행 여부 (정량 -0.5점)

- 임직원 징계 등 자체 인사규정 정비 이행 여부

구분	9월까지 정비	10월 정비	11월 정비	12월 정비	미이행
합계	0	-0.1	-0.2	-0.3	-0.5

- 자체 인사규정에 “채용비리”가 명시되어 있지 않더라도 임직원의 채용비리를 처벌 가능하면 인정한다.
- 자체 인사규정 정비는 정관, 이사회 규정, 인사규정, 인사규정시행내규 등에 채용비리와 관련한 임직원의 징계 및 직위해제(직무정지)가 반영되어 있는지 여부를 말한다(지방공공기관 임직원 징계 등 자체 인사규정 정비, 행정안전부 공기업정책과-393 2018.1. 및 지방출자·출연 기관 인사·조직 지침, 23.12.12.).

다. 추진실적

① 채용비리 방지

- 채용비리 관련 지적 건수 없음
- 채용 비위자 징계에 관한 규정을 갖추고 있음

라. 평가결과

① 채용비리 방지

- 채용비리 지적 건수 없었으며, 채용 비위자의 징계에 관한 규정을 갖추고 있음

< 최종평가의견 >

- 채용 비리 방지를 위해 노력하고 있음

**마. 잘된 점**

- 채용 비리 방지를 위해 노력하고 있음

**바. 미흡한 점 및 개선방안**

- 채용 비위자의 인사 관련 직무 및 보직 배제 규정 마련이 요구됨
- 채용 비리의 피해자 구제에 관한 규정 마련이 요구됨

## 8. 블라인드 채용 도입 여부

### 가. 평가개요

지표성격	평가방법	가중치	평 점	등 급	득 점
정량지표	단계별평가	(-1.0)	80.00	2	-0.20

### 나. 평가내용

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

#### ① 입사지원서 인적사항 요구 금지 여부 (정량 -0.5점)

- 블라인드 채용이란 2017.9.1.부터 신규채용 입사지원서와 면접에서 인적사항 요구를 금지하는 제도를 말한다.
- 지방공기업 블라인드 채용 가이드라인(2017.7월)에 근거하여 도입여부를 평가한다.
- 입사지원서 인적사항 요구 금지 여부
- 인적사항 요구 항목수로 평가

구분	미요구	1개 요구	2개 요구	3개 요구	4개 이상 요구
점수	0	-0.2	-0.3	-0.4	-0.5

※ 인적사항 요구 금지항목

- ① 학력, ② 출신지역, ③ 가족관계, ④ 신체적 조건, ⑤ 연령 등

② 블라인드 면접 실시 여부 (정량 -0.5점)

- 면접위원에게 응시자의 인적사항 정보 제공 금지 여부(정량, -0.3점)

구분	미제공	제공
점수	0	-0.3

※ 면접위원에게 제공한 서류로 평가

- 면접관 사전 교육 여부(정량, -0.2점)

구분	교육 실시	교육 미실시
점수	0	-0.2

※ 면접계획에 면접관 교육시간(30분 이상)이 있는지 평가 (증빙자료 확인 필수)

다. 추진실적

① 입사지원서 인적사항 요구 금지 여부

- 입사지원서에 인적사항을 요구하지 않음

② 블라인드 면접 실시 여부

- 블라인드 면접을 실시함

③ 면접관 사전 교육 여부

- 면접관 사전교육을 실시하지 않음

**라. 평가결과**

**① 입사지원서 인적사항 요구 금지 여부**

- 입사지원서에 인적사항을 요구하지 않음

**② 블라인드 면접 실시 여부**

- 블라인드 면접을 실시함

**③ 면접관 사전 교육 여부**

- 면접관 사전 교육을 실시하지 않음

— < 최종평가의견 > —

- 블라인드 채용을 도입하여 운영하고 있음
- 블라인드 면접의 취지를 이해하고 공정한 평가 진행을 위해 노력하여야 함

**마. 잘된 점**

- 블라인드 채용을 도입하고 있음

## 9. 윤리경영

### 가. 평가개요

지표성격	평가방법	가중치	평 점	등 급	득 점
정성지표	절대평가	3	75.00	3	2.25

### 나. 평가내용

#### ① 윤리경영체제 구축·운영 및 노력과 성과 (1.0점)

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

#### ② 인권존중 등 인권경영을 위한 노력과 성과 (1.0점)

- 인권경영 추진을 위한 인권경영체계 구축 및 인권경영정책 확산 노력의 적절성
- 인권영향평가(실시, 평가, 공개)를 통한 주요 인권이슈 도출 및 대응 노력과 성과
- 인권침해 피해자를 위한 구제절차 수립·시행 및 운영실적
- 인권경영의 소통·공개, 인권경영교육 및 환류체계의 적절성

③ **공정사회 구현을 위한 노력과 성과 (1.0점)**

- 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

○ **조작적 정의**

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

○ **세부 평가방법**

- 성범죄 등 비윤리 행위 방지 노력 및 사후조치 적절성은 예방교육 내실화(기관장·관리자·조사자는 성인지감수성 및 피해자 관점의 사건대응방법, 피해취약계층은 피해시 대처방안, 상담·신고절차, 피해지원 내용 중심의 교육), 사내전산망 활용한 사이버 신고센터 설치, 성희롱고충상담원 지정(전문교육 이수자로 제한), 예방 및 대응 매뉴얼을 눈에 띄는 장소에 상시 게시(피해자 상담·신고처, 지원절차, 기관장 책임 및 사건처리 절차 내용)하는 것 등을 의미한다.
- 갑질이란 납품단가 후려치기, 불리한 계약조건 강요, 금품·향응 요구, 성폭력·인격 모욕, 승진 누락, 불필요한 업무부여 등을 의미한다.
- 직장 내 괴롭힘 방지 등 이행 노력에는 주기적인 실태 설문조사, 예방교육, 취업규칙 반영 여부 등을 포함한다.
- 인권경영 체계 구축이란 인권경영의 첫 단계로 기관(기업)의 인권경영 비전과 의미를 대내·외적으로 공표하고 이를 시행하기 위한 시스템 구축을 의미한다.
- 인권경영정책 확산이란 국제인권기준에 따라 기관의 인권 책임에 대한 기본 입장을 담은 인권정책선언을 제·개정하고 대·내외 이해관계자에게 공개적으로 표명·확산하는 것을 의미한다.
- 인권영향평가란 인권 리스크를 평가하기 위해 기관(기업)이 사업관계의 결과로

또는 기업 활동으로 인해 인권에 미칠 수 있는 실제적·잠재적인 인권 리스크를 파악하고 평가하는 절차를 말한다.

- 주요 인권이슈란 인권영향평가 과정에서 드러난 인권이슈 중에서 중대성 평가를 통해 기관이 해당연도에 대응하기로 결정한 인권 이슈를 의미한다.
  - 인권경영의 소통·공개란 외부 이해관계자에게 인권경영 추진체계, 인권정책선언, 인권영향평가 결과 파악된 주요 인권이슈, 주요 이슈에 대한 기관의 대응계획 및 성과, 구제절차에서 접수된 진정 건수 및 대응책 등 인권경영의 핵심사항을 공개하는 것을 의미한다.
  - 기타 세부 평가방법은 국가인권위원회 「인권경영 보고 및 평가지침(2022.8.)」을 참조한다.
  - 공정사회란 연대와 협력으로 상생함으로써 공동체의 발전과 공공의 이익을 추구하려는 공정경제와 노동존중, 성평등, 우월적 지위를 악용한 갑질 근절 등을 통해 모든 국민이 공정한 기회와 경쟁을 보장받는 차별 없는 사회를 의미한다.
  - 이해충돌이란 직무를 수행할 때에 자신의 사적 이해관계가 관련되어 공정하고 청렴한 직무수행이 저해될 우려가 있는 상황을 말한다.
  - 기록관리체계 구축은 기록물관리 업무를 주관하는 조직 및 인력의 지정, 기록관리 시설·장비, 전자기록생산시스템, 기록물 분류체계 마련 등을 의미한다.
  - 기록관리체계 구축은 기관의 역량 및 규모 등을 고려하여 평가한다.
- \* 윤리경영과 관련된 대내·외 감사결과 지적사항 및 조치결과 등을 종합적으로 고려하여 평가한다. 평가자 확인결과 관리소홀, 임·직원 비리·부패행위 등으로 사회적 물의를 일으킨 경우, 성희롱 은폐, 피해자·신고자에 대한 불이익 조치, 예방교육 미 실시 등이 발생한 경우 전체적인 점수를 감할 수 있다.

## 다. 추진실적

### ① 윤리경영체제 구축·운영 및 노력과 성과는 적절한가?

- <내부규정 제도화 및 내부통제시스템 구축>의 경우, 감사규정의 제정(2022.7.5.)을 통해 부패행위자 고발규정 및 기준을 명시하였다고 제시함.
- <윤리경영 및 부패방지교육>의 경우, 재단은 부패방지와 청렴한 공직풍토 조성을 위한 행동기준으로 “임직원 행동강령운영규정”을 2022년(7월 5일)에 이미 마련한 상태임.
- <성범죄 등 비윤리행위 방지 및 사후조치>의 경우, 성희롱·성범죄예방 추진계획 수립(2024.3.18.), 성희롱·성폭력 예방지침 제정(2024.3.22.), 공공체육시설 종사자 성범죄 및 아동학대 관련 범죄경력 검증(연 2회), 4대 폭력 예방교육 실시(23명, 각 4시간), 고충상담원 지정(남녀 각1명, 필수 전문교육 이수료) 등을 시행하였음.
- <갑질근절방안 및 직장내 괴롭힘 방지>를 위한 이행노력과 성과는 자료로 확인되지 않음.

### ② 인권존중 등 인권경영을 위한 노력과 성과

- <인권경영체계 구축 및 인권경영정책 확산>의 경우, 재단 자체적인 인권경영체계는 아직 미구축된 것으로 보이며, 다만 인권경영을 위하여 개인고충, 경영개선, 건의사항 등에 대해서는 주간회의, 임시회의 및 간담회 등을 통해 상시적으로 접수하여 업무에 반영하는 것으로 예정하였음.
- <인권영향평가, 인권이슈 및 대응>을 위한 이행노력과 성과는 실적자료에서 확인되지 않음.
- <인권피해자 구제절차>의 경우, 구제절차의 규정화(메뉴얼), 시행 및 운영실적에 대한 이행노력과 실적은 자료에서 확인되지 않음 (고충상담원의 지정 및 전문교육은 구제절차와 무관한 내용임)
- <인권경영의 소통·공개·교육 및 환류체계>에 대한 이행노력과 성과는 실적자료에서 확인되지 않음.

**③ 공정사회 구현을 위한 노력과 성과는 적절한가?**

- <불공정 거래 개선 및 공정거래 환경조성>에 대한 이행노력과 성과는 실적자료에서 확인되지 않음.
- <이해충돌 방지>에 대한 이행노력과 성과 역시 실적자료에서 확인되지 않음
- <고객의 권익증진>에 대한 이행노력과 성과 역시 실적자료에서 확인되지 않음
- <권익위 청렴도 조사 및 자체 조사결과>에 대한 이행노력과 성과도 실적자료에서 확인되지 않음
- <기록관리체계 구축 및 운영>에 대한 이행노력과 성과를 실적자료에서 확인할 수 없음.

**라. 평가결과**

**① 윤리경영체제 구축·운영 및 노력과 성과는 적절한가?**

- 윤리경영이란 공공기관이나 기업이 경제적·법적인 책임 뿐만 아니라 사회적 통념 상 요구되는 윤리적 책임을 다하고, 이를 기관경영의 우선가치로 삼는 경영방식을 의미함.
- 스포츠재단이 아직 윤리경영에 대한 전반적인 이해의 부족으로 평가지표에 충실하게 접근하지 못하고 있는 것으로 판단됨. 윤리경영은 시대와 사회의 요청에 부응하는 건강하고 책임있는 조직운영의 원리임. 이 때문에 향후 이에 대한 보다 철저한 이해와 이행노력 및 성과지향적인 사업추진이 이루어져야 할 것으로 판단됨.

**② 인권존중 등 인권경영을 위한 노력과 성과**

- 인권경영이란 조직의 경영전반에 걸쳐 인간의 존엄과 가치를 존중하고 지원하는 활동으로 단순히 법을 지키는 것을 넘어 경영활동으로 발생할 수 있는 인권침해를 예방하고 적극적으로 인권을 증진하는 것을 목표로 하는 활동일 것임. 이러한 인권경영을 위해서는 인권경영체제 구축 및 인권경영시책 확산, 주요 인권이슈 도출 및 대응, 인권침해 피해자 구제절차 마련 및 운영, 인권경영의 소통·공개·교육 및 환류체계 마련 등의 구체화가 필요함.

- 이러한 인권경영에 대한 이해와 평가지표 전반적인 대응이 부실하다고 평가됨. 이는 재단의 짧은 연혁과 비숙련된 경험에서 기인할 수 있기에 향후에는 보다 능동적이고 적극적인 재단운영 및 지역공동체를 위한 성과지향적인 사업추진이 요망된다고 하겠음.

### ③ 공정사회 구현을 위한 노력과 성과는 적절한가?

- 공정사회란 연대와 협력으로 상생함으로써 공동체의 발전과 공공의 이익을 추구하려는 공정경제와 노동존중, 성평등, 우월적 지위를 악용한 갑질근절 등을 통해 모든 국민 또는 고객이 공정한 기회와 경쟁을 보장받는 차별 없는 사회를 의미함.
- 공정사회 구현을 위한 지난해 이행노력과 성과에 대한 자료가 전무함. 그러나 공공기관으로서 스포츠재단은 양구 지역사회에서 역할과 책임이 크다고 할 수 있으며, 특히 공정한 사회를 구현하는데 중요한 리딩(leading) 기관이자 앵커(anchor) 기관일 것임. 이에 따라 향후 이에 대한 촘촘한 매뉴얼과 프로그램을 마련하여 충실한 이행과 양호한 성과를 도출할 수 있기를 요청함.

#### < 최종평가의견 >

- 윤리경영 전반에 걸쳐 3개 평가내용(13개 평가지표)에 대한 맞춤형 실적보고서 준비가 부족하며, 이에 따른 실적보고서 작성에 충실성이 결여되어 있음. 향후의 법정평가에 대응하는 준비에서는 공공기관경영평가의 취지와 목적에 대한 철저한 이해와 내용적이고 방법론적으로 보다 철저한 준비작업이 요청된다고 하겠음.
- 공공기관으로서 스포츠재단은 양구군 지역사회에서 역할과 책임이 크다고 할 수 있으며, 특히 공정사회를 구현하는 중요한 리딩(leading) 기관이자 앵커(anchor) 기관 일것임. 이에 따라 향후 윤리경영/인권경영/공정사회에 대한 촘촘한 매뉴얼과 프로그램을 마련하여 충실한 이행과 양호한 성과를 도출할 수 있기를 요망함.

**바. 미흡한 점 및 개선방안**

- 실적보고서는 전년도 사업을 대상으로 평가하게 되지만, 스포츠재단의 윤리경영/인권경영/공정사회에 대한 실적은 대체로 충실성이 담보되지 못하고 있다고 판단됨. 따라서 차년도 평가에 대응하는 준비작업에서는 보다 디테일한 접근이 이루어지길 기대함.
- <내부규정 제도화 및 내부통제시스템 구축>의 경우, 내부규정이 제정(2022.7.5.)되었지만, 비리/불공정 행위자 처벌규정의 마련여부 및 2024년 내부규정의 정비와 통제시스템에 대한 실적이 없음.
- <윤리경영 및 부패방지교육>의 경우에도 “임직원 행동강령운영규정”은 2022년(7월 5일)에 이미 마련한 상태이지만, 2024년 윤리경영 및 부패방지교육에 대한 이행노력과 성과실적은 없는 것으로 나타남
- <성범죄 등 비윤리행위 방지 및 사후조치>의 경우, √“직원채용시 결격사유 명시”는 내부규정의 제도화(인사관리규정)에 해당하는 내용일 것인데, 왜 이 항목에서 제시되었는지? √고충상담원 지정에 따른 필수 전문교육은 왜 미수료가 되었는지? √“2025년 고충상담원 전문교육 수수료”는 완료인지 아니면 예정인지? 등에 대한 명확한 구분 및 구체적인 자료제시가 6何원칙에 입각하여 제시될 필요가 있음. √또한 비윤리행위자 사후조치에 대한 메뉴얼 역시 아직 마련되지 않은 것도 보완되어야 할 것임.
- <인권경영체계 구축 및 인권경영정책 확산>의 경우, 인권경영체계 구축은 건강하고 건전한 조직관리의 필수사항일 수 있기에 이에 대응하는 조속한 수립/구축이 요청됨.
- <인권피해자 구제절차>에서 제시된 고충상담원의 지정 및 전문교육은 구제절차와는 무관한 내용일 것임.

## IV. 경영시스템(재무관리)

### 1. 재무관리의 적정성

#### 가. 평가개요

지표성격	평가방법	가중치	평 점	등 급	득 점
정성지표	절대평가	8			

#### 나. 평가내용

##### ① 재정계획의 적정성 (3.0점)

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

##### ② 예산운용 및 집행의 적정성 (5.0점)

- 예산편성 및 집행 등의 운영의 노력과 성과
- 결산 및 회계관리제도의 적정성(결산절차의 적절성, 회계관리제도의 적절성 및 운영개선 노력, 운영비 예산의 합리적 집행을 통한 당해연도 예산 대비 운영비 예산 절감실적, 예산 대비 집행의 차이분석 및 사후관리의 적정성, 예산집행의 투명성 및 합리적 제고노력 등)

③ 재무부채관리계획의 적정성 및 이행노력 (※ 부채감축대상기관에 한함) (-1.5점)

- 부채감축대상기관의 부채 관리계획 수립 적정성 및 이행 노력

○ 세부 평가방법

- 재정계획은 기관의 종합적인 재정계획을 의미한다.
- 재정계획의 전반적인 합리성과 적정성을 위한 기관의 노력과 성과를 종합적으로 평가한다.
- 예산편성 및 집행의 적정성은 행정안전부의 '2024년도 지방출자·출연기관 예산편성지침 및 집행기준'을 준수한 것을 의미한다.
- '예산운용 및 집행의 적정성'은 중장기 경영전략·재무계획과의 연계성, 전기 집행 실적에 대한 사후분석결과 반영, 주요 투자사업의 자체 투자심사분석 실시 및 결과 준수 여부 등을 고려하여 평가한다.
- 결산절차의 적절성, 회계관리제도의 적절성 및 운영개선 노력, 운영비 예산의 합리적 집행을 통한 당해연도 예산 대비 운영비 예산 절감실적, 예산 대비 집행의 차이분석 및 사후관리의 적정성, 예산집행의 투명성 및 합리적 제고노력 등을 평가한다.
- 재무부채관리계획의 적정성 및 이행 노력은 지방공공기관 부채중점관리제도에 따른 부채감축대상기관에 한하며, 부채관리계획(5개년)의 수립·공시 여부, 부채규모 또는 비율, 재무상태 등 기관의 특성을 고려하여 중장기 이행 노력을 평가(감점지표)한다.
  - 본 지표는 부채중점관리기관으로 지정된 기관 중 재무위험이 높아 "지방공기업 정책위원회" 심의를 거쳐 부채감축대상기관으로 지정된 기관에만 적용한다.
- 부채관리계획 이행노력도 평가 항목
  - (기관 자체 노력) 불요불급한 사업 시기 조정, 비핵심자산 매각, 원가절감 등
  - (지자체 지원) 설립 지자체 재정 지원, 추가 출자 등

상 (감점없음)	중 (1점 감점)	하 (1.5점 감점)
현실적인 기관자체 노력 + 지자체 지원	현실적인 기관자체 노력 or 지자체 지원 중 1개만 해당	해당사항 없음

## 다. 추진실적

### ① 재정계획의 적정성

- 대내외적 재정 여건과 정책분석을 바탕으로 예산을 편성함
- 양구군의 정책 운용 방향을 반영해 사업(스포츠마케팅, 공공체육시설운영)을 구상하고 예산을 편성하였음
- 양구군 중기재정계획에 체육 분야 중기재정계획이 반영되어 있음
- 공공요금 인상 및 근로자 처우개선 등에 따라 2회 추경을 시행함
- 출연금 일부 금액을 3월 단위로 정기 예탁하여 이자 수입을 거두고, 이를 2025년도 수입예산에 반영함

### ② 예산운용 및 집행의 적정성

- 2024년도 지방출자·출연기관 예산편성지침 및 집행기준을 준수함
- 전산회계시스템 및 전자결재를 통해 예산 집행 및 결산을 처리하고 있음

### ③ 재무부채관리계획의 적정성 및 이행노력 (※ 부채감축대상기관에 한함)

- 해당 없음

## 라. 평가의견

### ① 재정계획의 적정성

- 양구군의 정책 운용 방향을 반영한 사업을 수행하고 이를 위한 재정 계획을 수립하기 위해 노력하였음
- 2회 추경을 통해 재정여건 변화에 능동적으로 대처하였음
- 정기예탁을 통해 이자 수입을 확보해 차년도 예산으로 반영하였음

② 예산운용 및 집행의 적정성

- 2024년도 지방출자·출연기관 예산편성지침 및 집행기준을 준수하고자 노력하였음
- 결산 및 회계 투명성과 전문성을 확보하기 위해 노력하였음

③ 재무부채관리계획의 적정성 및 이행노력 (※ 부채감축대상기관에 한함)

- 해당 없음

— < 최종평가의견 > —

- 양구군의 정책을 반영한 재정계획과 추경을 통해 재정여건 변화에 능동적으로 대응하였으며, 이자수입으로 예산을 확보한 점을 긍정적으로 평가함
- 예산 운용의 투명성과 전문성 확보를 위해 노력하였음

마. 잘된 점

- 양구군의 정책과 연계해 재정계획을 수립함
- 이자 수입을 차년도 예산에 반영함

바. 미흡한 점 및 개선방안

- 양구군 중기재정계획에 체육 분야 중기재정계획이 반영되어 있으나, 이것과 별도로 재단의 중기재정계획이 더 구체적이고 전략적으로 수립되어야 함
- 계획 수립의 근거, 계획 달성을 위한 노력, 계획 대비 실적, 추후 계획 반영 등에 관한 내용이 요구됨. 예를 들면, 예산 계획, 예산 확보율, 집행 실적률 등을 자료로 제시해야 함

## 2. 자체수입률

### 가. 평가개요

지표성격	평가방법	가중치	평 점	등 급	득 점
정량 (상향지표)	목표부여	1	32.00	7	0.32

### 나. 평가내용

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

#### [측정산식]

- 자체수입률  $[(\text{①}/\text{②}) \times 100]$ 
  - ① 자체수입액
  - ② 총수입액
- 조작적 정의
  - '자체수입액'은 총수입액에서 지방자치단체의 출연금을 제외한 금액을 의미한다.
  - 자체수입액은 대행사업비, 위탁금, 보조금, 후원금, 기부금 등을 포함하되, 예산목이 출연금(설립지자체 외의 지자체 출연금 포함)일 경우는 제외한다.
  - 한시적으로 증가한 수입 혹은 출연금의 경우, 별도로 기재하여 평가위원이 결정
- 세부 평가방법
  - 달성도 평가

기준치	최고목표	최저목표	실적	달성도
전년도 실적	기준치*110%	기준치*50%		

※ 최고목표가 100%(자체수입률 기준)를 초과할 경우 100%를 최고목표로 함

※ 허위·과장 기재 또는 증빙자료 미 제출 시 최하점 부여

### 다. 추진실적

#### ① 자체수입률

- 자체수입액은 620백만원으로 총수입액 9,815백만원 대비 6.32%를 차지함

(단위: 천원, %)

	2023	2024
자체수입액	794,573	619,967
출연금	7,884,134	9,194,580
총수입액	8,678,707	9,814,547
자체수입률	9.16	6.32

**라. 평가의견**

- 자체수입률 목표대비 달성도는 31.66%에 해당하며, 이에 따라 0.32점을 부여함

기준치(A)	최고목표(B)	최저목표(C)	실적(D)	평 점
2023년	(A)×110%	(A)×50%	2024년	(D-C)/(B-C)×100
9.16	10.07	4.58	6.32	31.66

**마. 미흡한 점 및 개선사항**

- 자체수입률 하락 원인에 대한 검토와 함께 제고 노력 필요

### 3. 일반관리비 총당률

#### 가. 평가개요

지표성격	평가방법	가중치	평 점	등 급	득 점
정량 (상향지표)	목표부여	0.5	32.00	7	0.16

#### 나. 평가내용

- 건전한 재무구조를 유지하는 차원에서 기관의 자체수입이 행정운영경비를 충당하는 일반관리비총당율이 합리적으로 운영되는지를 평가한다.

#### [측정산식]

- 일반관리비총당율 $[(\text{①}/\text{②})\times 100]$ 
  - ① 자체수입액
  - ② 행정운영경비(인건비+경비)
- 조작적정의
  - '자체수입액'은 총수입액에서 지방자치단체의 출연금을 제외한 금액을 의미한다.
  - \* 자체수입액에는 대행사업비, 위탁금, 보조금, 후원금, 기부금 등이 포함된다.
  - '행정운영경비'는 일반관리비에 포함된 인건비와 경비를 의미하며, 매출원가에 포함된 인건비와 경비는 제외한다.
  - \* 「2023년 지방출자출연기관 예산편성지침」, 세출예산과목 과목해소 예산과목의 판매비와 일반관리비의 인건비(100)와 경비(200)를 합하여 산정한다.
- 세부 평가방법
  - 달성도 평가

기준치	최고목표	최저목표	실적	달성도
전년도 실적	기준치*110%	기준치*50%		

※ 허위·과장 기재 또는 증빙자료 미제출시 최하점 부여

**다. 추진실적**

- 행정운영경비는 2,561백만원으로 자체수입액 620백만원 고려시 일반관리비충당률은 24.20%를 나타냄

(단위: 천원, %)

구 분	2023	2024
자체수입액	794,573	619,967
행정운영경비	2,285,707	2,561,366
인 건 비	1,039,714	1,195,675
퇴직급여	10,100	12,453
운영경비	1,235,893	1,353,238
일반관리비충당률	34.76	24.20

**라. 평가결과**

- 일반관리비충당율 목표대비 달성도는 32.71%에 해당하며, 이에 따라 0.16점을 부여함.

기준치(A)	최고목표(B)	최저목표(C)	실적(D)	평 점
2023년	(A)×110%	(A)×50%	2024년	(D-C)/(B-C)×100
34.76	38.24	17.38	24.20	32.71

**마. 미흡한 점 및 개선사항**

- 일반관리비충당률 하락 원인에 대한 검토와 함께 제고 노력 필요

## 4. 복리후생비 집행 및 공개

### 가. 평가개요

지표성격	평가방법	가중치	평 점	등 급	득 점
정량 (상향지표)	목표부여 단계별평가	0.5	96.00	1	0.48

### 나. 평가내용

- 복리후생비 집행실적 및 공개여부 등 복리후생을 위한 기관의 합리적이고 투명한 예산관리를 평가한다.

#### [측정산식]

- 복리후생비 집행율  $[(\text{②}/\text{①}) \times 100]$  (0.30점)

$$\text{복리후생비 집행율} = \frac{\text{복리후생비 집행액}}{\text{복리후생비 편성액}} \times 100$$

- ① 복리후생비 편성액
- ② 복리후생비 집행액
- 복리후생비 공개실적 (0.20점)
  - 자체 경영공시를 통한 복리후생비 공개여부
- 조작적정의
  - '복리후생비 편성액'은 사업계획 시 편성된 복리후생비 항목을 의미한다. (추경예산을 포함하여 산정한다.)
  - '복리후생비 집행액'은 복리후생비 항목별 연간 집행금액을 의미한다.

○ 세부 평가방법

- 달성도 평가(복리후생비 집행률)

기준치	최고목표	최저목표	실적	달성도
전년도 실적	기준치*110%	기준치*50%		

\* 최고목표가 100%(복리후생비 집행율 기준)를 초과할 경우 100%를 최고목표로 함.

- 단계별 평가(복리후생비 공개여부)

공개	비공개
0.20	0

\* 기관 홈페이지 공개를 기준으로 하되, 전체 총액 공개가 아닌 복리후생비 항목별 세부내역 공개인 경우만 인정함.

※ 허위·과장 기재 또는 증빙자료 미제출시 최하점 부여

**다. 추진실적**

- 당해 복리후생비 집행률은 72.35%로 나타남

(단위: 천원, %)

구 분	2023	2024
집행액	18,604	18,667
편성액	27,300	25,800
복리후생비 집행률	68.15	72.35

- 복리후생비 공개실적

- 기관홈페이지-정보공개-경영공시-복리후생비에 집행내역을 공개하고 있으며, 예산액, 집행액, 건 등을 공개하고 있음

**라. 평가결과**

- 복리후생비 집행율 $[(\textcircled{2})/(\textcircled{1})\times 100]$  : 93.62%
  - 복리후생비 집행율 목표대비 달성도는 93.62%에 해당하며, 이에 따라 0.28점을 부여함.

기준치(A)	최고목표(B)	최저목표(C)	실적(D)	평 점
2023년	(A) $\times$ 110%	(A) $\times$ 50%	2024년	(D-C)/(B-C) $\times$ 100
68.15	74.96	34.07	72.35	93.62

- 복리후생비 공개실적 : 공개
  - 기관 홈페이지에 해당내용을 공개하고 있어 이에 따라 0.20점을 부여함
- 단계별 평가 기준에 따라 복리후생비 집행률 0.28점, 복리후생비 공개 실적 0.20점을 부여하여 총 0.48점을 부여함

**마. 미흡한 점 및 개선사항**

- 복리후생비 집행내역의 공개시점을 월 단위로 정례화. 예를 들어 이번달 집행내역 공시를 다음달 첫째주 수요일 공개와 같이 공시 시점을 정기적으로 일관된 시점에 공시하는 노력 필요

## 5. 업무추진비 집행 및 공개

### 가. 평가개요

지표성격	평가방법	가중치	평 점	등 급	득 점
정량 (상향지표)	목표부여 단계별평가	0.50	80.00	2	0.40

### 나. 평가내용

- 업무추진비 집행실적 및 공개여부 등 기관의 업무추진비 관리수준을 평가한다.

#### [측정산식]

- 업무추진비 집행율 [((②/①)×100)] (0.30점)

$$\text{업무추진비 집행율} = \frac{\text{업무추진비 집행액}}{\text{업무추진비 편성액}} \times 100$$

- ① 업무추진비 편성액
  - ② 업무추진비 집행액
- 업무추진비 공개실적 (0.20점)
    - 자체 경영공시를 통한 복리후생비 공개주기
  - 조작적정의
    - '업무추진비 편성액'은 당해연도에 업무추진과 관련해서 편성된 예산을 의미한다. (추경 예산 포함)
    - '업무추진비 집행액'은 업무추진 관련해서 당해연도에 실제로 집행된 예산을 의미한다.

○ 세부 평가방법

- 달성도 평가(업무추진비 집행률)

기준치	최고목표	최저목표	실적	달성도
전년도 실적	기준치*110%	기준치*50%		

\* 최고목표가 100%(업무추진비 집행률 기준)를 초과할 경우 100%를 최고목표로 함.

- 단계별 평가(업무추진비 공개여부)

월별	분기별	반기별	연1회	미공개
0.20	0.16	0.12	0.08	0.00

\* 기관 홈페이지 공개를 기준으로 하되, 총액 공개가 아닌 세부내역 공개인 경우만 인정함.

※ 허위·과장 기재 또는 증빙자료 미제출시 최하점 부여

**다. 추진실적**

- 당해 업무추진비 집행률은 80.39%로 나타남

(단위: 천원, %)

구 분	2023	2024
집행액	3,787	23,956
편성액	5,000	29,800
업무추진비 집행률	75.74	80.39

- 업무추진비 공개실적

- 기관홈페이지-정보공개-경영공시-복리후생비에 집행내역을 공개하고 있으며, 예산액, 집행액, 건 등을 공개하고 있음
- 다만, 특정 월의 지연공시가 이루어짐

월	1월	2월	3월	4월	5월	6월
공시일	3/22	5/17	6/19	6/20	6/20	7/5
월	7월	8월	9월	10월	11월	12월
공시일	8/7	9/4	10/4	11/1	12/5	1/7

연번	공개일	제목
1	2024. 11. 6.	2024년 1월 업무추진비 집행내역
2		2024년 2월 업무추진비 집행내역
3		2024년 3월 업무추진비 집행내역
4		2024년 4월 업무추진비 집행내역
5		2024년 5월 업무추진비 집행내역
6		2024년 6월 업무추진비 집행내역
7		2024년 7월 업무추진비 집행내역
8		2024년 8월 업무추진비 집행내역
9		2024년 9월 업무추진비 집행내역
10	2024. 12. 30.	2024년 10월 업무추진비 집행내역
11		2024년 11월 업무추진비 집행내역
12	2025. 01. 22.	2024년 12월 업무추진비 집행내역

**라. 평가결과**

- 업무추진비 집행률  $[(\text{㉔}/\text{㉓}) \times 100]$  : 93.56%
  - 업무추진비 집행률 목표대비 달성도는 93.56%에 해당하며, 이에 따라 0.28점을 부여함

기준치(A)	최고목표(B)	최저목표(C)	실적(D)	평 점
2023년	(A)×110%	(A)×50%	2024년	(D-C)/(B-C)×100
75.74	83.31	37.87	80.39	93.56

- 업무추진비 공개실적
  - 업무추진비 공개시점을 고려할 때 반기단위 공개로 평가됨. 이에 따라 0.12점을 부여함
- 단계별 평가 기준에 따라 업무추진비 집행률 0.28점, 업무추진비 공개실적 0.12점을 부여하여 총 0.40점을 부여함

**마. 미흡한 점 및 개선사항**

- 업무추진비 집행률 제고 필요
- 업무추진비 집행내역의 공개시점을 월단위로 정례화. 예를 들어 이번달 집행내역 공시를 다음달 첫째주 수요일 공개와 같이 공시 시점을 정기적으로 일관된 시점에 공시하는 노력 필요

## 6. 조달계약 실적

### 가. 평가개요

지표성격	평가방법	가중치	평 점	등 급	득 점
정량 (상향지표)	목표부여	0.50	100.00	1	0.50

### 나. 평가내용

- 기관의 전체 계약금액 중 조달청에서 계약한 금액(조달청을 통한 수의계약 포함)의 비중을 평가한다.

#### [측정산식]

- 조달계약비율  $[(\text{①}/\text{②}) \times 100]$  (0.50점)

$$\text{조달계약비율} = \frac{\text{조달계약금액}}{\text{총 계약액}} \times 100$$

- ① 조달계약금액
- ② 총 계약액

- 조작적정의

- '조달계약금액'은 지정정보처리장치에 의한 수의계약과 조달계약금액을 포함하여 산정한다.

\* '총계약액'은 500만원 이상 계약액의 총 합(수의계약 포함)을 의미한다.

- 세부 평가방법

- 달성도 평가

기준치	최고목표	최저목표	실적	달성도
전년도 실적	기준치*110%	기준치*50%		

\* 최고목표가 100%(업무추진비 집행율 기준)를 초과할 경우 100%를 최고목표로 함.

※ 허위·과장 기재 또는 증빙자료 미제출시 최하점 부여

**다. 추진실적**

- 당해 조달계약비율은 86.98%로 나타남

(단위: 건, 천원, %)

구 분	2023	2024
조달계약 건수	0	3
조달계약금액	0	91,869
총계약금액	0	-
조달계약비율	0.00	-

**라. 평가결과**

- 당해 조달계약비율 목표 달성률은 100.00%로 가중치 고려시 0.50점을 득점함

**마. 미흡한 점 및 개선사항**

- 전체 계약금액에 대한 관리가 필요하며, 이 가운데 조달계약에 대한 제고 노력이 필요. 일, 주, 월 단위 등의 전반적인 계약 관리가 필요

## 7. 인건비인상률 준수

### 가. 평가개요

지표성격	평가방법	가중치	평 점	등 급	득 점
정량	단계별평가	1	100.00	1	1.00

### 나. 평가내용

- 총인건비 인상률 준수 여부를 평가한다.

#### [측정산식]

- ① '24년도 총인건비 가이드라인 준수 여부(1.0점)
- ② '23년도 총인건비 가이드라인 준수 여부(실적만 점검)
- ③ '22년도 총인건비 가이드라인 준수 여부(실적만 점검)

- 조작적정의

- 2024년도 총인건비인상률은 2023년도 총인건비 예산의 2.5% 범위 내에서 인상 (정책인상률)  
※ 2024년도 예산편성보완기준 총인건비 인상률 특례사항 제외  
(중대재해처벌법 등 안전관련 인력 증원은 인상률에서 제외)
- 2023년도 총인건비인상률은 2022년도 총인건비 예산의 1.7% 범위 내에서 인상 (정책인상률)
- 2022년도 총인건비인상률은 2021년도 총인건비 예산의 1.4% 범위 내에서 인상 (정책인상률)
- 또한 통상임금 소송결과에 따른 소송당사자인 기관의 실적급여 증가액은 제외  
※ 해당연도별 예산편성보완기준 총인건비 인상률 특례사항 제외

○ 세부 평가내용

- ① 만근자의 인건비(2개년 만근자) 총액 기준의 총인건비 인상률(집행) 기준과 ② 예산편성기준(만근자+비만근자)에 따른 총인건비 인상률(집행)을 종합적으로 판단
- 점수 : 기준 준수(만점), 기준 초과(0점)

구분	① 만근자의 인건비 총액 기준	② 만근자+비만근자의 인건비 총액 기준	<종합판단 ①+②>
사례A	준수	준수	①준수+②준수=준수
사례B	준수	미준수	①준수+②미준수=준수
사례C	미준수	준수	①미준수+②준수=준수 ※ 만근자 미준수 사유 등 확인 후 <준수> 여부 결정
사례D	미준수	미준수	미준수

- (평가대상인원) 예산편성기준상 총인건비 대상 인원(만근자+비만근자)
  - ※ 일반정규직을 기준으로 하되, 기존 기준대로 무기계약직을 평가대상인원에서 제외된 경우 '25년까지는 기존대로 평가하고, '26년부터는 예외 없이 모든 기관 무기계약직을 평가대상인원에 포함하여 평가
  - ※ 2개년 비만근 대상자 : 퇴직자, 장기교육 및 휴직자, 신규입사자, 승진자 등
- (평가 시 제외항목) 예산편성기준상 제외항목 기준에 따름. 가령, 최저임금 기준 충족을 위한 임금인상액 등 정책준수에 따른 인상분(소급적용 가능) 및 구제역 방제 등 예측이 어려운 객관적 특이소요 및 정부의 정책적 요구(증빙서류 확인)에 따른 초과근무수당 증가분 등은 예외(제외) 적용
- 비정규직의 정규직 전환, 선택적복지비 지급, 상여금 지급 등 처우개선을 위한 예산 증가분은 제외
- (자연증가분 초과) 인력분포상 불가피하게 승급인력이 많아 행정안전부장관이 제시하는 자연증가분이 1.4%를 초과한 경우는 총 인상률(정책인상률 + 자연증가분) 범위 내 예외 인정(예 : 3.9%=2.2%+1.7%)
- (총점환산적용) 신설기업 등 평가가 불가능한 기관은 총점환산을 적용

$$\text{총점환산득점} = \frac{\text{해당지표를 제외한 득점}}{(\text{총 배점} - \text{해당지표의 배점})} \times \text{해당지표의 배점}$$

**다. 추진실적**

- 기관의 연도별 총인건비 인상율은 2024년 1.71%로 확인됨

구 분		2023년	2024년
편성액	일반직	205,682	252,185
	업무지원직	688,281	642,323
	기간제	145,751	163,034
	계	1,039,714	1,057,542

**라. 평가결과**

- '24년도 총인건비 가이드라인은 2.5%, 자연증가분 1.4% 인정을 고려할 때 기관의 총인건비 인상률은 1.71%로 준수한 것으로 평가됨. 이에 따라 1.00점을 부여함

## 8. 경영실적평가 성과급 운영의 적정성

### 가. 평가개요

지표성격	평가방법	가중치	평 점	등 급	득 점
정량	단계별평가	1	0.00	10	0.00

### 나. 평가내용

- 경영평가 성과급의 운영이 정부기준에 적합한지 여부를 평가한다.

#### [측정산식]

- 경영평가 성과급의 적정 운영 여부

- 조작적 정의

- 성과급 지급기준 및 지급률 준수

- 적용대상 : 정관상 정원에 포함한 정규직원(임금피크제 신규채용직원 별도정원 포함)

- 지급시기 : 경영평가 결과를 확정·통보받은 날부터 3월 이내(2025.12월 限)

- (지급액) 연봉(보수)월액 x 지급률

※ 연봉월액 = 기본연봉 총액/근무월수

- 보수월액 = 총보수액(기본급 총액 + 비속인적 수당 총액)/근무월수

※ 연봉(보수)월액은 평가대상연도인 2024년도 기준으로 산정한다.

- 기관장은 성과급 지급 총액(ceiling)한도 내에서 근무실적평가 등을 고려하여 개인별로 4등급 이상으로 차등을 두어 지급한다.

- 최고-최저 등급 간 지급률의 차이는 50%p 이상으로 하고, 등급별 인원 비율도 최고는 20% 이내, 최저는 10% 이상으로 강제 배분한다.

※ 특정 등급의 인원배분 비율이 50%를 초과하지 않도록 함

- 개인별 또는 부서단위 근무성적·업무성과 등에 대해 객관적으로 평가할 수 있는 방법을 각 기관의 내규로 규정하여 시행하되, 개인별 근무평정 대상 기간은

2024.1.1.부터 2024.12.31.으로 정한다.

- 경영평가에 따른 성과급은 경영평가와 개인별 근무실적에 따라 지급하고, 관련예산은 기관장, 임원급, 직원으로 구분하여 성과급 과목에 편성한다.
  - 예산편성 및 지급 시의 기준연도는 2024년도로 함
  - 성과급을 단순 나눠먹기식 배분으로 이용되지 않도록 각 기관별로 성과급 지급에 관한 차등화 된 내부기준을 마련하고, 차등수준을 강화하여 운영
    - ※ 성과급을 나눠먹기식으로 배분한 기관은 다음연도 성과급 예산편성 금지
- 성과급 재원마련, 평가등급, 지급률, 지급방법 등은 「지방공기업 예산편성기준」을 준용하되, 자체성과급을 운영하지 않는 기관의 직원에 대한 성과급 지급률은 다음과 같이 한다.

< 직원에 대한 성과급 지급률 >

경영평가등급	가	나	다	라	마
지방자치단체장의 지급률 결정범위	201~300%	151~200%	101~150%	10~100%	0%

- 연도 중 입사자(2024년 입사자)의 경우 평가대상 기간인 2024년도에 적용되지 않으므로 2024년 성과급(2025년 지급) 지급대상이 아니다.
  - 연도 중 퇴사자(2024년 퇴사자)의 성과급 지급은 아래의 방법 중 당사자와의 합의에 의한 방법으로 지급
  - (가) 퇴직일 기준으로 2024년(2023년 실적) 경영실적평가 결과에 따른 지급률로 일할('23. 1. 1.~'24. 퇴직일) 계산하여 퇴직연도에 지급
  - (나) 2024년(2023년 실적) 경영실적평가 결과에 따른 지급률로 계산하여 퇴직연도에 지급하고, 2025년(2024년 실적) 경영실적평가 결과에 따른 지급률로 퇴직일까지 일할('23. 1. 1. ~'24. 퇴직일) 계산하여 퇴직 다음연도에 지급
    - ※ (가)를 원칙으로 하되, 퇴직자 희망시 (나) 적용 가능(선택사항 고지 필요)
  - 입·퇴사연도(2023년)가 같은 연도 중 퇴사자는 2024년(2023년 실적) 경영실적평가 결과에 따른 지급률로 입사일부터 퇴사일까지 일할 계산하여 지급
- 성과급은 제도의 취지를 고려하여 비리자 또는 성과가 저조한 기관, 실제 근무하지 아니한 기간에 대해서는 성과급 지급을 제한한다.

○ 세부 평가내용

- 단계별 평가

2025년도 양구군 출연기관 경영실적(2024 회계연도) 평가 용역 ■ 양구군스포츠재단

적정	부적정
1.0	0.0

- ※ 성과급지급대장을 확인하고, 나눠 먹기식 배분사실이 있는 경우 0점 처리
- 경영실적평가등급에 따른 성과급지급 여부는 지방자치단체의 기준을 따른다.

**다. 추진실적**

- 평가등급은 가-나-다-라 4등급으로 4등급 이상으로 차등을 두고 있음.
- 최고-최저 등급 간 지급률 차이는 50%로 지급 차이를 50% 이상 두고 있음.
- 등급별 인원 비율은 최고 20% 이내, 최저 10% 이상으로 배분함을 명시함

개인성과등급	가	나	다	라
지급률	130%	110%	90%	60%
등급별인원비율	20%	20%	40%	20%
인원	1	1	2	1

**라. 평가결과**

- 4등급으로 구분하여 성과급을 지급하고 있으며, 최고등급과 최저등급간 차는 50% 이상으로 지급률을 규정함
- 실제 지급은 최고 20%이내, 최저 10% 이상의 정부권고 기준을 준수함에 따라 1.00점을 부여함

### Ⅲ. 사회적 책임

#### 1. 지역상생·협력

##### 가. 평가개요

지표성격	평가방법	가중치	평 점	등 급	득 점
정성/정량지표	절대평가 단계별 평가	5	79.00	3	3.95

##### 나. 평가내용

###### ① 지역경제 활성화 및 민간협력 노력과 성과 (정성, 2.0점)

- 지역경제 활성화를 위한 지역숙원사업 해결 노력 및 성과
- 디지털 플랫폼을 통한 개방·공유 및 역량 강화 노력 및 성과
- 지역기업 ESG 경영지원 및 기관 특성을 고려한 민간협력 노력 및 성과
- 낙후지역 재생, 도농상생 등 지역경제 활성화를 위한 협업 노력 및 성과 및 전환 근로자에 대한 처우개선 노력과 성과

###### ② 지역공동체 강화 및 상생을 위한 제도적 지원 노력과 성과 (정성, 1.0점)

- 기관 보유시설 등의 지역 내 개방 노력 및 성과
- 지역문제해결 플랫폼 등 사회적 지원 네트워크 활성화 노력 및 성과
- 정주·생활 인구 확대 및 출산 장려를 위한 지자체 정책의 협력 노력 및 성과

###### ③ 지역 일자리 창출 및 사회적 약자 배려를 위한 노력과 성과(정성, 1.0)

- 지역인재 채용 등 기관·지역 특성을 고려한 신규채용 확대 노력 및 성과
- 고용취약계층 채용 및 사회 형평적 인력 채용을 위한 제도적 노력 및 성과
- 기타 사회적 약자를 위한 프로그램 개발·운영·지원 노력 및 성과
- 유료시설의 무료감면(수혜자 수, 금액) 등 지원 노력과 성과

④ 사회적약자 고용실적 (정량, 0.5점)

- 장애인 의무고용제 준수 여부(정량, 0.125점)
- 청년고용비율달성도(정량, 0.125)
- 체험형 인턴제 채용실적(정량, 0.125)
- 사전심사제 운영실적(정량, 0.125)

⑤ 지역상생 구매실적 (정량, 0.5점)

- 사회적기업, 사회적협동조합, 사회적협동조합연합회, 마을기업, 자활기업 생산품 구매 실적(정량, 0.25점)
- 중소기업제품, 중증장애인생산품 등 사회적 약자 생산품 우선 구매실적(정량, 0.25점)

○ 조작적 정의

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

○ 세부 평가방법

- 지역경제 활성화를 위한 기관의 노력과 성과를 민간협력, 자치단체와의 협력 및 지원 등 다양한 관점에서 평가한다.
- 디지털 기반 경영을 통한 민관협력 활성화(디지털서비스를 개방하여 민간앱.웹을 통해서도 이용할 수 있는 환경 마련 등) 노력, 디지털플랫폼 활용 및 공유와 관련한 기관의 역량강화 노력 및 민간역량 향상 지원 노력 등을 평가한다. 또한 기관의 사업 및 규모 등을 고려한 민간협력 노력과 성과를 평가한다.
- 낙후지역 재생, 도농상생 등 지역활성화를 위한 자치단체, 유관단체 등과의 협업·지원 노력과 성과, 기관의 활동과 노력 등을 평가한다.
- 지역문제해결 플랫폼이란 지방공기업과 지역주민, 지자체 등이 협업체계를 구성하여 지역문제를 발굴하고 해결해가는 사회적 시스템을 의미한다.
- 정주 및 생활인구 확대, 출산장려 등 지역경제 및 공동체 강화를 위해 자치단체가 추진하는 다양한 정책에 협력 및 지원한 노력과 성과를 평가한다.
- 일자리 창출을 위한 노력은 자체 인력운용계획 수립 및 운영 등 실태에 관한 노

력과 적절한 단기, 중장기 계획 수립 여부 등을 종합적으로 평가한다.

- 기관 추진사업 중 '전문인력 양성·교육' 성격의 사업이 있다면 해당 내용도 일자리 창출을 위한 노력으로 인정 가능하다.
- 사회적 약자인 여성, 노인, 청소년, 신체장애자, 질병, 노령 기타의 사유로 생활능력이 없는 자 등을 의미한다(헌법 제32조 제4항·5항, 제34조 제3항~5항).
- 지역인재 채용 관련은 지방대학 및 지역균형인재육성에 관한 법률 등을 따른다.
- 국가유공자 취업대상자 관련 사항은 국가보훈관계 법령을 따른다.
- 북한이탈주민은 북한이탈주민의 보호 및 정착지원에 관한 법령을 따른다.
- 다문화 가정은 다문화가족지원법령을 따른다.
- 장애인 의무고용제 준수

특점 산식	비 고
$X=0 \rightarrow 0\text{점}$ $X \geq [Y \times 3.8\%] \rightarrow 0.5\text{점}$ $0\% < Z < 3.8\% \rightarrow (Z/3.8) \times 0.5\text{점}$	$X = 6\text{월과 } 12\text{월의 장애인근로자수 합}$ $Y = 6\text{월과 } 12\text{월의 상시근로자수 합}$ $Z = X/Y \times 100\%$ * 상시근로자 수는 월 소정근로시간이 60시간 이상이고(월 소정근로시간이 60시간 미만인 자는 제외, 다만 중증장애인은 포함), 해당 월의 임금지급의 기초가 되는 날이 16일 이상인 근로자를 말함 * 장애인근로자 수 산정시 월 소정근로시간이 60시간 이상인 중증장애인은 2명을 고용한 것으로 산정 예) 60시간 이상 중증 1명, 60시간 미만 중증 3명, 60시간 이상 경증 5명 $\rightarrow (1\text{명} \times 2\text{명}) + 3\text{명} + 5\text{명} = 10\text{명}$ * 장애인 고용비율 산출 결과 소숫점이 있는 경우 소숫점 셋째자리에서 반올림 * $[Y \times 3.8\%]$ 는 $Y \times 3.8\%$ 를 넘지 않는 최대 정수(가우스기호)

- 청년 의무고용비율 달성도(단, 만점 배점을 초과할 수 없음)
- 청년의무고용비율은 「청년고용촉진특별법」 제5조제1항에 규정된 당해연도 청년 의무고용비율이며, 청년고용의무 이행 실적은 고용노동부에서 확정하는 실적을 기준으로 한다.

$$\text{청년신규고용비율달성도} = \frac{\text{2024년 일반정규직 청년 신규채용 인원}}{\text{2024년말 기준 일반 정규직 정원※고용노동부 기준에 따름}}$$

- ※ 일반정규직 정원 100인 미만 기관 및 결원이 없어 신규고용 자체를 하지 못한 기관의 경우 동 지표를 제외한 점수를 만점으로 환산
- 청년 채용인원은 2024년에 인사발령된 인원을 의미한다.
- 「청년고용촉진특별법 시행령」 제6조 상의 예외조항에 해당되는 기관은 청년 의무고용달성도 평가를 제외한다.
- 체험형 인턴제 채용실적
  - 목표달성률(0.125점)
  - 산식 = 채용인원÷채용목표×0.125점 (단, 0.125점을 상한으로 함)

정원(명)	~100	101~200	201~300	301~500	501~1000	1001~
채용 목표	1	2	3	4	5	10

- 체험형일자리 채용한 기관 중 정원대비 채용인원 비율(0.5점)
  - 산식 = (2024년 채용인원÷2024년말 정원) × 100

구분	채용인원 비율 상위 20% 이상	20% 미만~ 40% 이상	40% 미만~ 60% 이상	60% 미만~ 80% 이상	80% 미만~ 100%
점수	0.125점	0.1점	0.075점	0.05점	0.025점

- ※ 정원 : 정규직(일반정규직+무기계약직) 정원
- ※ 채용인원 비율은 유형별 순위에 따라 단계별 비율을 고려하여 점수를 부여하되, 체험형 일자리 채용기관이 적을 경우에는 평가유형을 달리 적용하여 점수 부여
- ※ 채용인원의 경우, 주간 40시간·1개월 근무자를 기준으로 비율에 따라 실적 인정  
(다만, 상한 1명 : 40h·2개월=1명, 20h·2개월=1명, 20h\*1개월=0.5명)

- 사전심사제 운영실적
  - 비정규직 채용 사전심사제 도입 및 운영실적은 비정규직(기간제, 파견·용역) 채용에 따른 사전심사 도입계획 수립 여부 및 운영 실적으로 평가한다.
  - 사전심사제 도입계획 수립
  - 사전심사제 운영 실적(1회 이상)
- 사회적 기업은 고용노동부 예비사회적기업, 고용노동부 인증 사회적기업, 지방자치단체 지정 예비사회적 기업을 의미한다.
- 사회적기업 생산품 및 사회적협동조합 생산품 구매실적은 총구매액(공사 제외)의 1% 이상을 구매하였을 때 적정한 것으로 본다.
- 중소기업제품 우선구매실적은 제품(물품·공사·용역) 구매총액 대비 중소기업제품 구매율이 1% 이상이거나, 전년 대비 10% 이상 증가하였을 경우 최고점을 부여한다.
- 중증장애인 생산품 구매실적은 총구매액(공사 제외) 대비 중증장애인제품 구매비율이 1%를 초과할 경우 최고점을 부여한다.
- 친환경차량 구매·임차실적이란 '대기환경보전법'에 따라 6대 이상의 차량을 보유(평가대상년도 전전년도 12월 31일 기준)하고 있는 기관에서 자동차를 새로 구매하거나 임차하고자 하는 경우, 저공해자동차로 100% 이상을 구매 또는 임차하고 제1종 저공해자동차로 80% 이상을 구매 또는 임차하는 경우를 의미한다.
- 친환경차량 구매·임차실적은 저공해자동차 구매·임차 비율이 100% 이상이고 동시에 제1종 저공해 자동차 구매·임차 비율이 80% 이상인 경우 100점으로 평가하고 그 이외의 경우에는 0점으로 평가한다.

**다. 추진 실적**

**① 지역경제 활성화 및 민간 협력 노력과 성과**

- 전국 규모 대회 및 전지훈련 유치로 지역경제 활성화와 생활 인구 유입을 통한 스포츠 마케팅 사업을 추진하고 있음.

- 전국 규모 대회 및 전지훈련 유치 내역

정책 목표	종목 수	유치 수	연인원 (명)	경제 효과	비 고
대회 유치	15	104	290,000	309 억원	
전지훈련 유치	10	97	14,000		

- 또한, 대회 유치 약정 체결 시 지역경제 활성화를 위해 대회 운영비의 20~30%의 해당하는 지출 금액에 대하여 관내 업체 이용하는 조항을 삽입하여 체계하고 있음.
- 관내 「전통시장 가는 날」 정책에 적극 참여하여 직원들의 점심 및 명절 전 직원 격려품 구매 등 전통시장을 이용하고 있으며 생일자 직원에게 지역사랑 상품권(양구 사랑 상품권)을 구매해 지급하고 있음.

**② 지역공동체 강화 및 상생을 위한 제도적 지원 노력과 성과**

- 스포츠 마케팅 사업이 지역경제에 미치는 영향의 효율적, 실질적 분석을 통해 내 실 있는 스포츠 마케팅 및 경제 효과 분석을 통한 방향성 제고를 위한 스포츠 마케팅 경제 효과 분석 연구용역을 시행하여 접경지역이라는 지리적 특수성으로 각종 규제로 인한 지역개발 제한과 산업 인프라 부족을 해소하기 위해 인프라 집중 투자 기회가 됨.
- 그동안 문제 제기된 체육회와 상호 충분한 소통을 기반으로 한 명확한 업무 분담을 통해 재단은 기존 군에서 추진하던 스포츠 마케팅 업무를, 체육회는 지역체육회 업무를 수행하도록 하여 '스포츠 중심도시 양구'의 이미지를 쇄신하고 있음.

③ 지역 일자리 창출 및 사회적 약자 배려를 위한 노력과 성과

- 신생 재단으로 출범하여 현재까지 중장기 발전 계획(안)이 수립되어 있지 않지만, 일자리 창출에 대해 내부적으로 검토하고 있음.
- 신규 채용 인원의 연도별 추세를 보면 '23년 2명(기간제), 24년 7명(일반직 1명, 업무 지원직 4명, 기간제 2명)으로 전년도 비해 신규 채용 인원 5명 증가하였으며, 사업의 안정적 수행을 도모하기 위해 정원 대비 현원 충족률을 높이고 있으며, 정원 27명에서 26명으로 운영하고 있음.

④ 사회적약자 고용 실적

- 공공 체육시설 관리와 운영, 장비 유지와 보수, 각종 대회 경기장 시설 설치와 철거를 위해 체험형 인턴을 공개 채용하여 운영하여 스포츠 대회 분야 직무 체험 및 진로 탐색의 기회를 제공함.

- 체험형 인턴 채용 내역

구 분	23년	24년	운영 기간	비고
체험형 인턴	-	1명	24.12.11 ~ 25. 6.30	

⑤ 지역 상생 구매 실적

- 사회적 협동조합과 장애인 생산품 일부 구매 실적이 있으며, 지역에 관련 기업이 일부 직종만 있어 내부적으로 현재 다양한 구매 계획 진행하고 있으며 사회적 협동조합 우선구매가 14,964,000원 등 사회적 약자 우선구매 실적이 있음.

- 사회적기업 우선구매 실적

구 분 (단위: 원)	2024년 총구매 금액	사회적기업 제품 구매 금액	구매 비율
사회적기업	120,958,400	14,964,000	12.3%

- 스포츠재단 체육시설인 문화체육회관, 청춘체육관, 클럽하우스 등 청소 용역 위탁 계약 추진, 운영하고 있음.

구 분	계약 기간	위탁 계약 금액 (원)	계 약 자
청소 용역	24. 2.1 ~ 12.31	19,093,776	양구 지역자활센터

라. 평가 의견

① 지역경제 활성화 및 민간 협력 노력과 성과

- 전국 규모 대회 및 전지훈련 유치로 지역경제 활성화와 생활 인구 유입을 통한 스포츠 마케팅 사업을 추진하고 있지만, 계획만 제시하고 있고 관련 실적 관리 및 객관적 자료 제시가 미흡하여 대회별 참가인원, 경제효과 등 객관적 데이터를 정기적으로 집계·분석이 필요함
- 관련해서 자체 스포츠 마케팅을 통해 확장되었다고 하지만, 지난해 같은 기간보다 증가, 대회별 참가인원 파악, 기대치 충족, 리스크 해결 등 실적에 대한 객관적인 자료를 미제시하고 있어 사후 관리 체계 개선을 위한 노력과 민간 협력 확대하여 정기 간담회 및 피드백 시스템 구축이 필요함.
- 대회 유치 약정 체결 시 지역경제 활성화를 위해 대회 운영비의 20~30%의 해당 하는 지출 금액에 대하여 관내 업체 이용하는 조항을 삽입하여 체계하고 있다고 하지만, 관련해서 전체 지역경제 활성화를 위한 노력으로 지역 업체 이용 내역 등에 실적 자료 제시가 필요함.

② 지역공동체 강화 및 상생을 위한 제도적 지원 노력과 성과

- 스포츠 마케팅 및 경제 효과 분석을 통한 방향성 제고를 위한 '스포츠 마케팅 경제효과 분석 연구 용역'을 시행하여 접경지역이라는 지리적 특수성으로 각종 규제 로 인한 지역개발 제한과 산업 인프라 부족을 해소하기 위해 집중적으로 투자할 계획을 분석하였지만, 향후 국내외 관광객 유치, 숙박, 교통 등의 소비가 증가해 고용 창출, 브랜드 가치 상승, 장기적 경제적 유산 등의 지속적인 연구와 전략적 접근이 필요함.
- 체육회와의 역할 중복에 따른 장기화한 갈등을 해소하여 지역 스포츠 발전과 경제 활성화에 부정적 영향을 미칠 수 있었던 부분을 원만한 해결책을 통해 스포츠 마케팅의 활발한 업무 수행과 이미지 쇄신이 될 것으로 생각됨.
- 지역공동체가 자발적으로 형성되지만, 지속적 활동에 어려움이 있어 활동공간 제공, 프로그램 지원, 전문인력양성 등 지역공동체 활성화 사업과 제도적 지원을 통해 지역 주민이 단순한 문화 소비자가 아니라 생산자가 될 수 있도록 협업 플랫폼 마련을 재단이 제도적 기반 강화할 필요가 있음.

**③ 지역 일자리 창출 및 사회적 약자 배려를 위한 노력과 성과**

- 신규 채용 인원의 연도별 추세를 보면 '23년 2명(기간제), 24년 7명(일반직 1명, 업무 지원직 4명, 기간제 2명)으로 전년도 비해 신규 채용 인원 5명 증가하였으며, 사업의 안정적 수행을 도모하기 위해 정원 대비 현원 충족률을 높이고 있으며, 정원 27명에서 26명으로 운영하고 있음.
- 재단 중장기 발전 계획(안)이 수립과 조직진단을 통해 중장기 인력 운용계획 등을 통해 인력 수요 예측 및 단계별 채용계획 마련 등 운영 효율성 노력이 필요함.
- 전년도 평가 시에도 인력 운용계획(중장기 포함) 미수립 상태로서 일자리 창출을 위한 노력이 미흡하다고 지적되었지만, 관련해서 연도별 신규 일자리 창출 목표 설정 및 달성도 관리가 필요함.

**④ 사회적 약자 고용 실적**

- 장애인에 대한 인식 개선 및 장애인 고용 계획 및 실시 상황 노력, 인식 개선 교육은 시행하지 못하고 있는 등 향후 장애인 지원고용 및 취업 지원 프로그램을 통하여 현장 적응력을 높이고 고용 경험의 기회를 주어 고용안정을 이룰 기회 제공의 계획이 필요함.
- 재단의 사업 노력이 저조하여 체험형 인턴 실적은 있으나, 사회적 약자 배려 노력을 위한 노력과 실적이 없어 장애인 및 사회적 약자 대상 현장 적응 프로그램 개발 검토가 필요함.

**⑤ 지역상생 구매실적**

- 사회적기업 생산품 일부 구매 실적, 지역에 관련 기업 구매, 중소기업 제품 구매, 사회적 약자 집행 등 충분한 계획과 집행하고 있지 않지만, 향후 지역 상생 프로젝트를 추진하여 관계 기업·단체와 적극 협력할 방안 강구가 필요함.
- 재단은 사회적기업과 중소기업 제품의 연간 구매 계획을 수립해 의무적으로 공개하며, 판로 확대를 위한 다양한 지원사업도 연간 계획에 포함해 이를 통해 사회적 경제 활성화와 중소기업 성장 기반을 마련할 수 있도록 구매 비율을 연도별로 상향 조정 검토 필요함.

< 최종 평가의견 >

- 전국 규모 대회 및 전지훈련 유치로 지역경제 활성화와 생활 인구 유입을 통한 스포츠 마케팅 사업을 추진과 대회 유치 약정 체결 시 운영비의 20~30%의 해당하는 지출 금액에 대하여 관내 업체 이용하는 조항을 삽입하여 지역 내 경제 효과가 실질적으로 발생하도록 체계화함.
- 그동안 문제 제기된 체육회와 상호 충분한 소통을 기반으로 한 명확한 업무 분담을 통해 재단은 기존 군에서 추진하던 스포츠 마케팅 업무를, 체육회는 지역 체육회 업무를 수행하도록 하여 '스포츠 중심도시 양구'의 이미지를 강화하고, 지역 스포츠 행정의 효율성과 전문성을 높임.
- 신규 채용 인원의 연도별 추세를 보면 '23년 2명, 24년 7명으로 전년도 비해 신규 채용 인원 5명 증가하였으며, 사업의 안정적 수행을 도모하기 위해 정원 대비 현원 충족률을 높이고 있으며, 정원 27명에서 26명으로 운영하고 있어 지역 일자리 창출과 조직의 내실화에 긍정적으로 작용함.
- 공공 체육시설 관리와 운영, 장비 유지와 보수, 각종 대회 경기장 시설 설치와 철거를 위해 체험형 인턴을 공개 채용하여 운영하여 청년들에게 스포츠 대회 분야 직무 체험 및 진로 탐색의 기회를 제공하고 있음.
- 사회적 협동조합과 장애인 생산품 일부 구매 실적이 있으며, 지역에 관련 기업이 일부 직종만 있어 내부적으로 현재 다양한 구매 계획 진행하고 있으며 사회적경제 활성화에 기여하고 있음.

**마. 잘된 점**

- 전국 규모 대회 및 전지훈련 유치로 지역경제 활성화와 생활 인구 유입 효과가 나타나고 있으며 자체 스포츠 마케팅을 통해 점차 확장되고 있음.
- 대회 유치 약정 체결 시 지역경제 활성화를 위해 대회 운영비의 20~30%의 해당하는 지출 금액에 대하여 관내 업체 이용하는 조항을 삽입하여 지역 내 경제 효과가 실질적으로 발생하도록 제도화함.

- 스포츠 마케팅 및 경제 효과 분석을 통한 방향성 제고를 위한 연구용역을 시행하여 접경지역이라는 지리적 특수성으로 각종 규제에 의한 지역개발 제한과 산업 인프라 부족을 해소하기 위해 스포츠 인프라 집중적으로 투자할 계획을 분석하고 있음.
- 또한, 체육회와의 역할 중복에 따른 장기화한 갈등을 해소하여 지역 스포츠 발전과 경제 활성화에 부정적 영향을 미칠 수 있었던 부분을 원만한 해결책을 통해 스포츠 마케팅의 활발한 업무 수행과 이미지 쇄신과 경제 활성화에 긍정적 효과를 기대함.

#### 바. 미흡한 점 및 개선 방안

- 전국 규모 대회 및 전지훈련 유치로 지역경제 활성화와 생활 인구 유입을 통한 스포츠 마케팅 사업을 추진하고 있지만, 계획만 제시하고 있고 관련 대회 및 유치에 대한 실적 관리가 안 되고 있으며, 또한 지난해 같은 기간보다 증가, 대회별 참가인원 파악, 기대치 충족, 리스크 해결 등 실적에 대한 정량적 데이터를 미제시하고 있어 정기적으로 집계 분석해 자료 관리가 필요함.
- 스포츠 마케팅 및 경제 효과 분석을 통한 방향성 제고를 위한 '스포츠 마케팅 경제효과 분석 연구 용역'을 시행하였으나, 향후 국내외 관광객 유치, 숙박, 교통 등의 소비가 증가해 고용 창출, 브랜드 가치 상승, 장기적 경제적 유산 창출을 위한 로드맵 수립이 필요함.
- 재단 중장기 발전 계획(안)이 수립과 조직진단을 통해 중장기 인력 운용계획 등을 통해 인력 충원 및 배치의 적정성 검토, 인재 프로그램 도입 검토 필요함.
- 사회적 약자 배려를 위한 노력과 군민들의 의사를 반영한 체계적인 지역 상생을 위한 프로그램 운영과 주민 의견 수렴 및 참여 확대를 위한 정기 간담회, 설문조사 등 실시 필요함.
- 사회적기업 생산품 일부 구매 실적, 지역에 관련 기업 구매, 중소기업 제품 구매, 사회적 약자 집행 등 충분한 계획과 집행하고 있지 않지만, 향후 지역 상생 프로젝트를 추진하여 관계 기업·단체와 적극 협력할 방안 강구가 필요함.

- 지역경제 활성화의 주력 분야인 스포츠 마케팅 사업 추진을 통해 적극적인 경기 활성화 시책을 전개하고 있지만, 관련해서 주민들의 의사를 반영한 체계적인 지역 상생을 위한 관리가 필요함.
- 지역 상생 발전과 상생협력, 나눔과 배려, 사회공헌 기반 강화를 통한 기업가치를 극대화하기 위한 재단 ESG 전략 체계를 수립하여 지역사회와의 상생, 사회적 가치 창출, 투명한 경영 등 ESG 요소를 경영 전반에 반영할 필요가 있음.

## 2. 재난·안전 및 환경보전을 위한 노력

### 가. 평가개요

지표성격	평가방법	가중치	평 점	등 급	득 점
정성/정량지표	절대평가	4	80.00	2	3.20

### 나. 평가내용

- ① **재난안전관리 체계 구축의 적정성 (정성, 1.0점)**
  - 산업재해 안전관리 및 재난관리체계 수립의 적정성
  - 재난·안전관리 전담 조직의 구성과 인력 투입 계획 및 활용의 적정성
  - 안전 관련 예산 확보 노력의 적정성
  - 개인별 역할 및 책임 부여 등
  
- ② **안전문화 정착을 위한 재난·안전 관리역량 강화 노력 (정성, 1.0점)**
  - 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
  
- ③ **재난·안전관리체계 운영의 적절성 (정성, 1.0점)**
  - 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

④ 환경보전 및 탄소중립 실현을 위한 노력과 성과 (정성, 0.5점)

- 기관의 특성을 반영한 탄소중립 이행 계획 수립 적정성 및 성과
- 시설물의 에너지 절감 및 효율화 노력과 성과
- 자원순환 경제 실현 노력과 성과
  - ※ 폐기물 배출 저감, 친환경 제품 사용, 일회용품 줄이기, 재활용 활성화 등
- 미세먼지 저감대책 등(사업장 저감대책, 친환경 차량 운영 등)

⑤ 친환경 경영 노력 (정량, 0.5점)

- 친환경차량 구매·임차 실적

○ 조작적 정의

- 재난·안전관리 및 환경보전을 위한 기관의 노력 정도를 평가한다.

○ 세부 평가방법

- 재난·안전관리체계란 재난·안전사고 발생 시 인명과 재산 피해를 줄이기 위한 목적으로 법률 및 제도적 장치를 통해 구축된 계획적 대응체계를 의미한다.
- 재난·안전관리 전담 인력은 재난·안전 관련 훈련 및 교육, 매뉴얼 관리 등을 총괄 하도록 지정된 안전책임관을 포함해 재난·안전관리를 주된 업무로 하는 관리·감독 자 및 실무자를 의미한다.
- 사고에 대한 대응력이란 내·외부 재난·안전 교육, 재난·안전 긴급상황 시나리오 설정 및 시나리오별 대응훈련(자체훈련, 유관기관과의 합동훈련 등), 상시·비상시 개별 역할 및 책임부여, 직원들의 매뉴얼 숙지 등을 통해 갖춘 전체 직원들의 재난·안전 상황 발생에 대한 대처 역량을 의미한다.
- 직원에 대한 교육훈련의 양과 질, 유형별 모의훈련실적, 사업장의 성격 및 노후 정도, 직원 인터뷰 결과, 현장실사 결과 등을 종합적으로 고려하여 평가한다.
- 안전사고 사전예방활동이란 안전 관련 법적의무사항의 이행, 사업장별 사전점검 및 위험성 평가, 직원별 담당구역 지정, 외주업체 안전관리 등에 따른 공기업의 안전사고 방지를 위한 사전적 예방조치 및 상시적 관리 노력을 의미한다.
- 안전사고 사후처리 및 복구활동이란 안전사고 발생 후, 사고처리 및 보상, 사고

원인분석 및 대책마련, 사고이력 정보관리 등을 포함하는 안전사고 처리 및 재발 방지 노력과 활동을 의미한다.

- 안전관련 법령이란 「중대재해 처벌 등에 관한 법률」, 「재난 및 안전관리 기본법」, 「소방기본법」 등 재난 안전과 관련된 법률과 「지방공공기관 안전보건관리 가이드라인」(행정안전부 지방공기업정책과) 등을 의미한다.

※ 안전중심 경영체계 구축, 작업장 및 시설 안전을 위한 조치, 근로자 안전보건 조치, 안전보건인식 확립 및 홍보, 안전보건관리 중점기관 추진 과제 등

- 탄소중립이란 대기 중 이산화탄소 농도 증가를 막기 위해 배출량은 최대한 감소시키고 흡수량은 증대하여 순 배출량을 0(Zero)으로 만드는 것으로, 이를 위해 탄소중립 계획을 수립하고 계획을 실천하는 과정에서 발생하는 문제점을 최소화하여 효율적으로 목표를 달성하기 위한 기관별 노력과 성과를 의미한다.
- 시설물의 에너지 절감 및 효율화 노력은 에너지의 불필요한 낭비를 막고 에너지 절약형 시설물을 구축하는 등 에너지 이용의 합리성과 효율성을 증대하고자 하는 노력과 성과를 의미한다.
- 자원순환이란 환경정책상의 목적을 달성하기 위하여 필요한 범위 안에서 폐기물의 발생을 억제하고 발생한 폐기물을 적정하게 재활용 또는 처리하는 등 자원의 순환과정을 환경친화적으로 이용·관리하는 것으로, 이러한 자원순환 경제 모델이 실현되기 위한 기관별 노력과 성과를 의미한다.
- 친환경차량 구매·임차실적이란 '대기환경보전법'에 따라 6대 이상의 차량을 보유(평가대상년도 전전년도 12월 31일 기준)하고 있는 기관에서 자동차를 새로 구매하거나 임차하고자 하는 경우, 저공해자동차로 100% 이상을 구매 또는 임차하고 제1종 저공해자동차로 80% 이상을 구매 또는 임차하는 경우를 의미한다.
- 친환경차량 구매·임차실적은 저공해자동차 구매·임차 비율이 100% 이상이고 동시에 제1종 저공해 자동차 구매·임차 비율이 80% 이상인 경우 100점으로 평가하고 그 이외의 경우에는 0점으로 평가한다.

※ 보유 시설이 없는 경우는 시설안전점검, 소방정밀점검 여부 등 시설보유를 전제로 하는 평가항목은 평가에서 제외할 수 있다.

**다. 추진실적**

**① 안전 문화 정착을 위한 직원 대응력 제고**

- 산업재해 안전 및 보건 체계를 위해 분야별 계획서 수립하여 안전보건 인식 제고, 공공 체육시설 재해대처, 소방 계획을 통한 체계를 구축하여 운영하고 있음.

일 자	계획서 명	비 고
24. 1. 5.	2024 안전·보건 추진 계획	
24. 2.15.	상반기 스포츠재단 공공 체육시설 안전 점검 세부 추진계획	
24. 4.26.	양구군 체육시설 안전관리계획	양구군
24. 7. 8.	하반기 스포츠재단 공공 체육시설 안전 점검 세부 추진계획	

- 공공 체육시설 안전 점검을 통한 안전사고 예방과 시설별 전기·소방 점검을 통한 화재 예방 및 피난 유도 정비를 위한 용역비 예산 19,000천원 수립함.

- 안전 점검 대상

시설명	주요 시설	비 고
국민체육센터	헬스장, 다목적 체육관, 사무실, 숙소 등	
문화체육회관	실내 체육관, 사무실 등	
종합운동장	사무실, 창고, 운동장	
청춘체육관	사무실, 실내 체육관, 숙소 등	
클럽하우스	사무실, 야구장, 족구장, 실내 풋살장	
테니스 파크	실내 테니스장, 사무실, 야외테니스장, 사무실	
퍼블릭골프연습장	사무실, 골프 연습 32타석	

**② 안전 문화 정착을 위한 재난·안전 관리역량 강화 노력**

- 시설별 양구소방서와 소방 합동훈련을 위한 협조 요청을 하였지만, 시행하지 못함.
- 소방 분야 관련 소방 안전관리자와 시설 안전관리자 전담 인원이 없어 재단 내 전파 교육을 통해 안전교육 등을 시행하지 못하고 있음.
- 안전·보건 추진 계획을 통한 직원 대응력 제고하고 안전 관련 법정 사항 이행 및 안전사고 예방을 위한 체육시설 사전점검 및 안전 점검 노력함.

**③ 재난·안전관리체계 운영의 적절성**

- 안전·보건 추진계획을 수립하여 안전사고 사전 예방 활동 및 유해 위험 요인을 근본적으로 제거하고 체계적인 안전보건 관리 체계를 구축하여 지속적인 재해 예방을 달성하는 노력을 함.
- 시설별 사전점검

구 분	대상 시설물	비 고
공공 체육시설 안전 점검	국민체육센터 외 6개소	상·하반기 실시
3종 시설 안전 점검	문화체육회관, 종합운동장	상·하반기 실시

- 재난 상황 발생 시 매뉴얼 운영과 소방 분야 관련 법정 사항 이행을 통해 개선 이행을 통한 적정성 준수하고 있으며 사고 이력 없음.
- 소방시설 정밀 점검을 통해 안전관리 강화, 소방시설 정상 작동 여부를 점검한 결과 종합운동장과 클럽하우스 소화기 내구연한 경과 등 불량 상황이 발생하여 소화기 6대를 교체하였음.
- 산업재해 예방을 위해 직원 안전교육을 통해 산업재해 및 안전한 업무 수행을 위한 중요성을 인식시키기 위해 교육을 함.

**④ 환경보전 및 탄소중립 실현을 위한 노력과 성과**

- 환경보전 및 탄소중립 실현을 위한 노력과 성과에 대한 노력이 없음.

**⑤ 친환경 경영 노력**

- 친환경 차량 구매·임차 실적과 저공해자동차 구매·임차 실적이 없음.

**라. 평가 결과**

**① 안전 문화 정착을 위한 직원 대응력 제고**

- 산업재해 안전 및 보건 체계를 위해 분야별 계획서 수립하여 안전보건 인식 제고, 공공 체육시설 재해 대처, 소방 계획을 통한 체계를 구축하여 운영하고 있음.
- 공공 체육시설 안전 점검을 통한 안전사고 예방과 시설별 전기·소방 점검을 통한 화재 예방 및 피난 유도 정비를 위한 용역비 예산 수립함.
- 재난 발생 시 비상 연락, 초기 소화 및 피난 유도 등을 통해 인명, 재산 피해의 최소화를 위해 자위소방대 조직 운영 및 자위소방대 팀별 역할과 개인별 임무를 부여하여 관계기관 상황 전파 체계 등 재난사고 대응력 제고가 필요함.

**② 안전 문화 정착을 위한 재난·안전 관리 역량 강화 노력**

- 안전·보건 추진계획을 통한 직원 대응력 제고하고 안전 관련 법정 사항 이행 및 안전사고 예방을 위한 체육시설 사전점검 및 안전 점검 노력함.
- 산업안전 및 재난 안전 역량 강화 등 법정 의무 이행과 안전사고 사전 예방 활동의 적정성은 양호한 수준이지만, 안전관리자 및 소방 안전관리자 지정, 관련 교육 이수 의무화할 필요가 있음.

**③ 재난·안전관리체계 운영의 적절성**

- 안전·보건 추진계획을 수립하여 안전사고 사전 예방 활동 및 유해 위험 요인을 근본적으로 제거하고 체계적인 안전보건 관리 체계를 구축하여 지속적인 재해 예방을 달성하는 노력을 함.
- 국민체육센터 등 자체적 안전 점검을 하여 소화, 화재 통보, 피난 등의 요령에 관한 사항을 포함, 실시하여 소방시설 설치·유지 및 안전관리를 빈틈없이 하고, 소방서와 연계한 합동훈련을 연 1회 이상 정례화하고, 실질적 재난 대응 훈련을 실시하고 전 직원 대상 정기 안전교육 및 모의훈련 실시로 대응력 강화할 필요가 있음.

④ 환경보전 및 탄소중립 실현을 위한 노력과 성과

- 환경보전 및 탄소중립 실현을 위한 노력과 성과에 대한 노력이 없음.
- 탄소중립 실천을 위한 다양한 비전 선포식 등 지속 가능한 친환경 체육시설로 운영할 수 있도록 친환경 현수막 사용 실천과 친환경 소재 사용 확대 등 탄소중립 전환을 위한 실효성 있는 정책과 계획 수립이 필요함.
- 탄소중립 실천을 위한 연간 목표 설정 실적 관리, 지역 환경단체와 연계한 환경보전 프로그램 등 추진 필요함.

⑤ 친환경 경영 노력

- 친환경 차량 구매·임차 실적을 위한 노력과 성과가 없음.
- 친환경 경영의 성공 사례 등 벤치마킹하여 일회용 컵 사용, 온실가스 배출량 감축 등 다양하게 사례 활용하여 실천할 수 있도록 검토하여 ESG 경영 실천에 선행되었으면 함.

< 최종 평가의견 >

- 산업재해 안전 및 보건 체계를 위해 분야별 계획서 수립하여 안전보건 인식 제고, 공공 체육시설 재해대처 계획을 통한 체계를 구축하여 운영하고 있음.
- 공공 체육시설 안전 점검을 통한 안전사고 예방과 시설별 전기·소방 점검을 통한 화재 예방 및 피난 유도 정비를 위한 용역비 예산을 별도로 수립하여 화재 예방 및 안전사고 예방에 최선을 다하고 있음.
- 안전·보건 추진계획을 통한 직원 대응력 제고하고 안전 관련 법정 사항 이행 및 안전사고 예방을 위한 체육시설 사전점검 및 안전사고 예방 활동을 지속적으로 추진함.
- 산업안전 및 재난 안전 역량 강화 등 법정의무 이행과 안전사고 사전 예방 활동의 적정성은 양호한 수준임.

**마. 잘된 점**

- 안전 및 보건 체계를 위해 분야별 계획서 수립하여 안전보건 인식 제고, 공공 체육시설 재해대처, 소방 계획을 통한 체계를 구축하여 운영하고 있으며, 안전사고 예방과 시설별 전기·소방 점검을 통한 화재 예방 및 피난 유도 정비를 위한 용역비 예산을 확보하여 화재 예방과 사고 예방에 실질적으로 기여하고 있음.
- 산업안전 및 재난 안전 역량 강화 등 법정 의무 이행과 안전사고 사전 예방 활동의 적정성은 양호한 수준임.

**바. 미흡한 점 및 개선 방안**

- 재난·안전관리 전담 조직 구성 및 인력 운영이 안 되고 있어, 자위소방대 조직을 운영과 자위소방대 팀별 역할과 개인별 임무를 부여하여 관계기관(소방서 등) 상황 전파 체계 구축 및 정기 점검 시행 등 재난사고 대응력 제고가 필요함
- 재난 상황 발생 시 초기 진화 및 인명구조 훈련을 하여 직원 대응력 제고하고 재난안전사고 유형별 매뉴얼 안전 수칙 규정화하고, 실제 체육 시설물 보호와 인명을 보호할 수 있는 훈련 등이 필요함.
- 소방 분야 관련 법정 사항 이행 및 소방 안전관리자를 지정하고, 관계기관의 지적 상황이 발생하지 않도록 철저히 대상 시설물의 관리 강화와 관련 교육 이수가 필요함.
- 탄소중립 실천처럼 하나의 문화를 조성하는 것은 단순히 한 기업이나 개인의 실천으로는 이뤄지기 힘들지만, 재단은 탄소중립 실천을 위한 다양한 활동을 발굴하고 친환경 경영 문화 조성을 위한 내부 교육, 캠페인, 지역사회 연계 프로그램 운영이 필요함.

### 3. 안전사고 건수

#### 가. 평가개요

지표성격	평가방법	가중치	평 점	등 급	득 점
정량지표	목표달성도	1	100.00	1	1.00

#### 나. 평가내용

##### ① 안전사고 건수(1.0점)

- 공공기관이 관리하는 사업장 내 공공기관의 귀책사유로 안전사고가 발생하는 경우
- 안전사고 발생 건수가 5건 이하 기관 : 0.5점 부여 후 나머지 0.5점으로 평가
- 안전사고란 대인·대물사고(공단차량 사고, 직원안전사고 포함)를 모두 의미하며 공공기관(지방자치단체 포함)이 보험처리를 완료한 건수로 측정(소송 및 재판이 진행 중인 사고는 제외)
- \* 1건의 안전사고를 통해 피해(대인 또는 대물)가 복수로 발생한 경우에는 각각의 피해에 대해 별도로 평가하여 복수의 안전사고로 평가
- \* 보험에 가입된 시설물임에도 보험으로 처리하지 않고 공공기관(지방자치단체 포함)이 보상비 등 직접 비용지급 처리한 경우 금액과 관계없이 안전사고 발생건수에 포함

##### ○ 조작적 정의

- 안전사고는 내·외부 고객과 고객재산을 안전하게 관리하고 있는가를 평가한다.

○ 세부 평가방법

- 최고목표 : 전년도 실적 x 90%
- 최저목표 : 전년도 실적 x 150%
- 사망, 중상, 반소 이상, 소방기본법 시행규칙 제3조 2항에 제시된 화재 등의 안전 사고 발생 시 건수에 상관없이 "0"점 부여
  - 단, 사고의 귀책사유에 대한 정상을 참작(법원판결문, 의사소견 등의 증명 확인 시)
  - 중상은 ① 인간의 생명 유지에 불가결한 뇌 또는 주요 장기에 대한 중대한 손상, ② 사지 절단 등 신체 중요부분의 상실·중대변형 또는 시각·청각·언어·생식 기능 등 중요한 신체 기능의 영구적 상실, ③ 사고 후유증으로 인한 중증의 정신장애, 하반신 마비 등 완치 가능성이 없거나 희박한 중대 질병을 초래한 경우에 해당 하는 것으로 보되, 치료 기간, 노동력상실률, 의학전문가의 의견, 사회통념 등을 종합적으로 고려하여 개별 사안에 따라 합리적으로 판단(2009. 2. 27, 대검찰청, 교통사고처리특례법 위헌 결정에 따른 업무처리 지침 시행)
  - 반소는 화재로 인해 건물의 30%이상 70%미만이 소실된 것을 의미하며, 건물은 시설이 유기적 일체를 이루는 단위사업장 전체를 말한다.
- 직원안전사고는 산업재해보험 처리 건수로 평가한다. 단, 출퇴근시 발생한 산업재해보험 처리건수는 제외하고, 2년 이상 보험금을 지급하는 건에 대해서는 최초 지급 연도에만 발생건수로 산정함
- 사회적 물의를 야기한 안전사고는 전체 점수에서 감할 수 있음

#### 다. 추진실적

##### ① 안전사고 건수

- 안전사고 발생 건수 0건임.

#### 라. 평가 결과

##### ① 안전사고 건수

- 안전사고 발생 건수 0건임.
- 현재 상하반기 재단의 공공 체육시설 안전 점검 세부 추진계획을 수립하여 시행하고 있음.

#### 마. 원인 분석

- 안전사고 발생 건수 0건임.

#### 바. 개선 방안

- 재난·안전 문화 정착을 위한 직원 대응력 제고를 위해 관련 계획 수립 및 안전교육 실시와 안전관리 담당자 선임, 시설물 안전관리 유지보수를 진행하는 등 안전사고 사전 예방을 철저히 예방하고 관리할 필요가 있음.
- 안전사고 발생 건수는 없으나, 사고 사례 및 유사사례 분석을 통한 위험 요소 사전 제거 및 비상 상황 발생 시 그 피해를 최소화하기 위한 훈련과 시스템 점검 강화가 필요함.

## 4. 소통 및 참여

### 가. 평가개요

지표성격	평가방법	가중치	평 점	등 급	득 점
정성/정량지표	절대평가 단계별평가	3	75.00	3	2.25

### 나. 평가내용

① **고객 및 주민의 경영참여 등 의견을 적극적으로 수렴하고 기관 경영에 적극적으로 반영하는가? (정성, 1.0점)**

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

② **상생과 협력의 공공노사관계를 구축 및 유지 노력은 적절한가? (정성, 1.0점)**

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

③ 개별공시 및 통합공시 기준 준수 여부 (정량, 1.0점)

- 「지방출자·출연법」 제32조에 따른 개별공시 여부(정량, 0.5점)
- 「지방출자·출연법」 제33조에 따른 통합공시 여부(정량, 0.5점)

○ 조작적 정의

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

○ 세부 평가방법

- 공공 노사관계란 근로조건 유지·개선과 경제적·사회적 지위 향상 및 기관의 발전을 위한 개별 노사관계뿐만 아니라, 사회적 책임을 통한 국민경제 및 지역경제 발전에 이바지하는 것을 지향하는 노사관계를 말한다.
- 노조가 없는 기관은 노사협의회 등으로 갈음하여 평가한다.
- 노동조합 및 노동관계조정법 위반(노조 전임자 또는 타임오프제 기준 준수 여부 포함), 불합리한 단체협약서(이면계약서의 부당사항 포함), 단체교섭 및 노동쟁의 조정 등과 관련한 제반 절차의 적법한 이행 여부도 평가에 반영한다.
- 노사갈등은 합법적인 쟁의행위 등을 포함하며, 불법노사분쟁 발생시 사회적 피해, 기간 등을 고려하여 감점할 수 있다.
- 과도한 복리후생 정상화 노력이란 기관별 기 제출한 「2014년 기관별 복리후생 정상화 계획」에 의한 미이행 건(해당기관만 적용)과 신설 복리후생제도의 적정성을 평가한다.
- 공시항목, 자료입력기한 등은 「지방출자·출연법」 제32조, 제33조 및 「지방출자·출연법시행령」 제21조, 제22조와 관련 매뉴얼에 규정된 내용에 따른다.
  - 법 제32조 제1항 제5호: 성과계약 달성정도가 없는 경우 “성과계약서 작성 대상 기관이 아님(법 제2조 제3항에 따라 적용 제외대상일 경우)”으로 공시 시 공시한 것으로 인정
  - ※ 대상기관이 아님에도 “성과계약서 작성 대상기관이 아님”으로 공시하지 않았거나, 대상 기관임에도 성과계약서를 작성하지 않았거나 달성정도를 평가하지 않았을 경우 공시 누락으로 간주

- 법 제32조 제1항 제6호: 경영실적평가 결과가 없는 경우 “경영실적평가 대상기관이 아님(대상기관이 아닌 사유 적시)”으로 공시 시 공시한 것으로 인정
  - ※ 대상기관이 아님에도 “경영실적평가 대상기관이 아님”으로 공시하지 않았거나, 대상기관임에도 경영실적평가를 실시하지 않았을 경우 공시 누락으로 간주
- 법 제32조 제1항 제7호: 외부기관 감사 결과가 없는 경우 “해당없음”으로 공시 시 공시한 것으로 인정
  - ※ 외부기관 감사 결과가 없음에도 “해당없음”으로 공시하지 않았을 경우 공시 누락으로 간주
- 개별공시 여부 평가기준
  - 법 제32조 제1항 각 호의 사항을 시행령 제21조에 따른 시기 내에 모두 공시했을 경우 : 0.5점
  - 법 제32조 제1항 각 호의 사항을 모두 공시하였으나, 시행령 제21조에 따른 시기를 어겼을 경우 : 0.3점
  - 법 제32조 제1항 각 호의 어느 하나 이상에 대한 공시를 누락하였을 경우 : 0점
- 통합공시 여부 평가기준
  - 시행령 제22조 제2항 각 호의 사항을 제1항에 따른 시기 내에 모두 공시했을 경우 : 0.5점
  - 시행령 제22조 제2항 각 호의 사항을 모두 공시하였으나, 제1항에 따른 시기를 어겼을 경우 : 0.3점
  - 시행령 제22조 제2항 각 호의 어느 하나 이상에 대한 공시를 누락하였을 경우 : 0점

**다. 추진 실적**

**① 고객 및 주민의 경영 참여 등 의견을 적극적으로 수렴하고 기관 경영에 적극적으로 반영하는가?**

○ 홈페이지 및 운영시설 QR코드를 활용하여 시설별 체육시설 상시 만족도 조사를 하여 개선 사항을 점검하고 그 결과에 따라 민원별 담당 부서 통보 및 개선 사항 검토 등 다음 연도 사업계획에 반영 운영하는 환류 체계를 갖추고 있음.

- 만족도 처리 내용

조사 기간	참여자	주요 내용	처리 결과
24. 4월~11월	283명	지역 상권 이용 (가격, 위생) 및 체육시설 인프라 (편의시설) 등 불편 민원 제기	민원별 담당 부서 통보 및 개선 사항 검토 및 처리

**② 상생과 협력의 공공노사관계를 구축 및 유지 노력은 적절한가?**

○ 상생과 협력의 공공노사관계를 구축 및 유지 노력에 대한 노력이 없음.

○ 상시근로자 30명 미만 사업장으로 노사갈등 사전 예방 및 사후 해결 시스템 구축·운영을 위한 시스템이 미비하지만, 매주 월요일 주간 회의를 통해 업무 공유 및 건의 애로사항을 소통하고 있음.

③ 개별 공시 및 통합공시 기준 준수 여부

- 「지방 출자·출연법」 제32조에 따른 개별 공시를 준수, 재단의 경영성과 등을 재단 홈페이지 등에 게시하고 있음.
- 「지방 출자·출연법」 제33조에 따른 통합시 여부 준수, 재단의 주요 경영공시 사항을 '클린 아이시스템 (행안부)'에 게시하고 있음.

	공시 내용	법적 공시 시기	공시 일자	기간 준수여부
지방공시	해당 연도의 경영 목표와 예산 및 운영계획	회계연도 개시 후 1개월 이내	25. 5. 9	미준수
	전년도 결산서	전년도 결산서 제출 후 7일 이내	24. 5.14	미준수
	전년도 임원 및 운영 인력 현황			
	전년도 인건비 예산과 집행 현황			
	성과 계약상의 달성 정도	평가 완료 후 7일 이내	미 대상	-
	경영실적 평가의 결과	결과 통보일로부터 1개월 이내	24.12.17	미준수
	외부 기관의 감사 결과·조치 요구사항 및 이행 결과	감사 결과 또는 이행 결과 통보일로부터 1개월 이내	미공시	미준수
자본금, 채무 변동 등 재무 현황 및 그밖에 경영에 관한 중요한 사항	전년도 결산서 제출 후 7일 이내	미공시.	미준수	
통합공시	일반현황	2024.10.31.	24. 9.27	준수
	인력·임원 현황, 임원 연봉, 기관장 업무추진비			
	직원 평균 임금, 신규 채용 현황			
	경영 실적평가 결과등급, 보고서, 기관장 성과계약서			
	총괄 요약 재무제표, 요약포괄 손익계산서, 자본금/기본 재산 및 주주/출연 주체, 예산서, 재무 결산, 예산결산			
	회계감사인 결산 감사, 외부 기관 감사 결과, 내부감사 결과			
선택적복지제도 운영계획, 이사회 개최 현황, 정관				

## 라. 평가 의견

### ① 고객 및 주민의 경영 참여 등 의견을 적극적으로 수렴하고 기관 경영에 적극적으로 반영하는가?

- 홈페이지 및 운영시설 QR코드를 활용하여 시설별 체육시설 상시 만족도 조사를 하여 개선 사항을 점검하고 그 결과에 따라 민원별 담당 부서 통보 및 개선 사항 검토 등 환류 체계를 운영하고 있지만, 만족도 조사 참여 확대를 위해 홍보 강화 및 다양한 조사 채널(모바일, 오프라인 등) 추가 필요. 민원 처리 결과 및 개선 사례를 홈페이지에 공개하여 투명성 제고가 필요함.
- 하지만, 만족도 조사 평가와 환류 체계 구축을 위해 개선 사항을 점검하고 그 결과에 따라 건의 사항의 담당 부서 공유하고 있음.

### ② 상생과 협력의 공공노사관계를 구축 및 유지 노력은 적절한가?

- 상생과 협력의 공공노사관계를 구축 및 유지 노력에 대한 노력이 없음.
- 상시근로자 30명 미만 사업장이지만, 노사갈등 사전 예방 및 사후 해결 시스템이 미비하여 주간 회의를 통해 업무 공유 및 애로사항 소통은 이루어지고 있으나, 체계적인 노사협의체나 고충 처리 절차는 부재하여 개선이 필요함.
- 향후 고용 전망 등을 고려하여 직원 만족도 조사 등 상생적 노사문화 조성 노력이 강화할 필요가 있어 고충 처리와 노사협의 결과를 경영에 반영하는 공식 절차 마련이 필요함.

### ③ 개별 공시 및 통합공시 기준 준수 여부

- 「지방 출자·출연법」 제32조에 따른 개별 공시를 준수, 재단의 경영성과 등을 재단 홈페이지 등에 게시하고 있지만, 기일 준수가 안 되고 있고 기일 엄수가 필요함.
- 「지방 출자·출연법」 제33조에 따른 통합시 여부 준수, 재단의 주요 경영공시 사항을 '클린 아이시스템 (행안부)'에 게시하고 있지만, 제대로 이행과 기일 엄수가 필요함.

< 최종 평가의견 >

- 홈페이지 및 운영시설 QR코드를 활용하여 시설별 체육시설 상시 만족도 조사를 하여 개선 사항을 점검하고 그 결과에 따라 민원별 담당 부서 통보 및 개선 사항 검토 등 다음 연도 사업계획에 반영 운영하는 환류 체계를 운영하고 있음.
- 상생과 협력의 공공노사관계를 구축 및 유지 노력에 대한 노력이 없어 정기적인 노사 간담회, 고충 처리 절차 마련 등 제도적 기반 강화 필요함.
- 근로자의 복지 증진과 기관의 건전한 발전을 위한 노사협의회를 운영하여 임직원 단합과 다음 연도의 사업 공유 등 의견을 개선하는 기능 운영이 필요함.
- 「지방 출자·출연법」 제32조에 따라 재단의 경영성과 등을 클린 아이시스템 등에 공지하고 하여야 함에도 미준수하고 있어 향후 공시 누락, 지연 방지를 위한 내부 점검 및 사전 알림 시스템 도입이 필요함.

**마. 잘된 점**

- 홈페이지 및 운영시설 QR코드를 활용하여 시설별 체육시설 상시 만족도 조사를 하여 개선 사항을 점검하고 그 결과에 따라 민원별 담당 부서 통보 및 개선 사항 검토 등 고객 의견을 경영에 실질적으로 반영하는 선순환 구조를 마련함.

**바. 미흡한 점 및 개선 방안**

- 홈페이지 및 운영시설 QR코드를 활용하여 시설별 체육시설 상시 만족도 조사를 하고 있지만, 만족도의 객관적 측정을 통해 국민 편익 증진 도모와 시설별로 이용자 만족도 조사 시 명확한 목적 설정과 수집된 데이터가 통계치로 끝내지 말고, 불만족 개선, 긍정 피드백 마케팅 활용, 주기적인 비교를 통한 변화 추적 등 주기적인 조사 결과를 비교, 분석하는 내부 프로세스 개선이 필요함.
- 상시근로자 30명 미만 사업장이지만, 근로자의 복지 증진과 기관의 건전한 발전을 위한 노사협의회 구성 및 정기 운영을 통해 임직원 단합, 사업계획 공유, 의견 개선 등 상호 소통의 장 마련이 필요함.

- 또한, 근로기준법 및 산업안전보건법 등에 따른 직원의 근로조건과 관련된 제도 및 규제에 대하여 근로자의 다양한 이해관계 해결을 위해 의견 청취와 합리적으로 반영이 필요하고 상생과 협력을 위해 직원 대상 설문조사, 의견함 등 다양한 의견 수렴 방법 도입이 필요함.
- 「지방 출자·출연법」 제32조와 제33조에 따라 재단의 경영성과 등을 클린 아이시 스템 등에 공지하고 하여야 함에도 기일을 미준수하고 있어 공시 담당자 지정 및 법정 공시 미준수 시 즉각 시정 및 향후 재발 방지 대책 수립이 필요함.

■ 경영성과 ■

IV. 고유사업 목표 적정성, 달성 정도

1. 기관 고유사업 목표의 적정성 및 달성 정도

가. 평가개요

지표성격	평가방법	가중치	평 점	등 급	득 점
정성지표	절대평가	8	75.00	3	6.00

나. 평가내용

① 고유사업에 대한 목표 설정 및 관리의 타당성 (6.0점)

- 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

② 고유사업의 활성화 노력과 활동 (2.0점)

- 고유사업의 수요자 중심 서비스 제공노력
- 고유사업의 효율적 운영을 위한 전문인력 확보 노력
- 고유사업 홍보강화 노력과 성과
- 고유사업 활성화를 위한 성과관리의 적정성
- 중앙정부 및 지방자치단체의 정책방향에 부합하는 지속적인 사업 확장 노력과 성과

○ 세부평가 내용

- '설립목적'이란 당해기관의 정관에 규정된 설립목적을 의미한다.
- '고유사업'이란 당해기관의 정관에 규정된 사업을 의미한다. 혹은 지자체로부터 위탁받은 '수탁사업'을 의미한다.
- '고유사업에 대한 목표설정의 타당성'은 당해기관의 사업성과 목표와 실적을 비교하여 평가한다.
- 고유사업의 활성화 노력과 활동은 수요자 중심의 서비스 제공을 위해 수행한 전반적인 활동을 의미한다
- 전문인력 확보를 위한 교육, 세미나 등 전반적인 노력을 평가한다.
- 홍보강화란 온·오프라인을 통해 고객유치를 위한 정보제공, 이벤트, 세일즈 활동 등을 의미한다.
- '성과관리'란 고유사업 활성화를 위한 계획수립(Plan), 업무추진(Do), 성과측정(Check), 성과개선, 자원배분, 보상(Act) 등의 과정이 순환적으로 원활이 이루어지는지를 평가한다.
- '수탁사업'관련 및 이외에 사업의 확장을 위한 기관의 노력과 성과를 종합적으로 평가한다.

**다. 추진실적**

**① 고유사업에 대한 목표설정의 타당성**

- 스포츠 산업 발전 및 스포츠마케팅 진흥을 목적으로 크게 각종 스포츠 대회 및 전지훈련 유치에 힘쓰고 있음. 이를 토대로 지역경제 활성화에도 기여하고 있음
- 목표 달성을 위해 크게 재단운영, 스포츠마케팅 활성화, 체육시설의 효율적 관리 운영 등 세 가지로 구분하여 6개 추진과제를 설정하고 있음

정책단위	추진과제	추진실적
재단운영	스포츠 관련 중장기 발전 계획 수립	양구군 스포츠관광을 통한 지역경제활성화 방안 연구용역을 통한 재단 운영방향에 대한 비전 검토
	양구군 스포츠 브랜드 가치 향상을 위한 재단 홍보계획 수립	재단 홈페이지 구축, CI(재단을 상징하는 대표 이미지) 및 홍보책자(관내 체육시설, 관광지, 음식·숙박업 등 소개) 제작으로 재단 홍보 기반 마련
스포츠마케팅 활성화	전국단위 체육대회 및 전지훈련 유치를 통한 지역경제 활성화 기여	15개 종목 104개 대회 및 10개 종목 97개팀 전지훈련 유치를 통해 약 304,000명의 방문객을 유도하고 역대 최고 실적인 309여억원의 경제효과 유발
	내실있는 스포츠마케팅을 활용한 전국 최고의 스포츠 중심도시 이미지 제고	지역경제 활성화 파급효과가 높은 유소년 대회 유치 및 장기 체류형 전지훈련을 통한 지역경제 활성화 제고
체육시설 효율적 관리 운영	각종 대회 및 체육종목에 맞춘 시설 전문화	대회 운영 시 종목별 협회·연맹 등의 요구사항 적극 반영으로 최적의 체육시설 환경 제공
	쾌적하고 안전한 공공체육시설 환경조성	주기적인 환경정비로 이용객에게 깨끗하고 쾌적한 시설환경 조성

- 추진목표의 이행 점검은 팀단위 업무추진계획, 주간회의 등을 통해 점검하고 있음

**② 고유사업의 활성화 노력과 활동**

- 체육시설 상시 만족도 조사 결과가 제시되고 있음. 283명 대상 홈페이지 내 QR코드를 활용하는 방식
- 일반직 근로자 채용시 스포츠 관련 단체 등에서 기획 또는 홍보마케팅 등 관련 실무경력 1년 이상인 자 등으로 명시하고 있으며, 2024년 1인의 채용이 이루어짐
- 중앙부처 및 양구군 정책방향을 고려한 사업확장 전략을 수립하고 있음

## 라. 평가결과

### ① 고유사업에 대한 목표설정의 타당성

- 재단의 설립 목적을 고려하여 추진과제를 연계하기 위한 노력을 기울이고 있는 점은 긍정적임. 다만, 대회 및 전지훈련의 구분 접근과 차별적 홍보 등 주요 기능(사업)을 유형화 하는 노력이 필요해 보임
- 단위사업별 최근의 실적, 환경변화 등을 고려한 도전적 목표의 설정이 필요. 또한, 주요 대회, 전지훈련의 특성상 무한한 인력 증대가 어렵다는 점을 고려하여 최적의 운영 효율성의 기점을 찾는 노력도 중요
- 만족, 수요 등 결과지향 지표의 설정과 관리가 필요하며, 조사 결과 등을 다음 행사, 차년도 사업 등에 환류 하는 일련의 체계 마련도 필요

### ② 고유사업의 활성화 노력과 활동

- 재단이 결과적으로 각종 스포츠 대회, 전지훈련의 유치를 목적으로 하며, 지역경제의 다양한 긍정적 파급효과를 목표로 함을 고려할 때 기관의 다양한 노력은 긍정적으로 평가됨
- 다만, 재단 설립 이후 단, 중, 장기적 관점에서 고유사업의 활성화, 지역의 파급효과 측면의 세밀한 전략 마련이 필요해 보임

#### < 최종평가의견 >

- 각종 스포츠 대회, 전지훈련의 유치가 이루어지고 있으며, 지역경제의 긍정적 영향을 미치고 있는 점은 긍정적으로 평가 가능
- 다만, 사업의 유형을 보다 세분화 하여 구분하고, 단위 사업별 성과목표의 도전적 설정과 다양한 관점의 모니터링이 요구됨

**마. 잘된 점**

- 재단의 설립 취지를 고려할 때 각종 스포츠 대회, 전지훈련의 유치와 이를 통한 양구군 지역경제의 다양한 긍정적 파급효과 기여 등이 긍정적

**바. 미흡한 점 및 개선방안**

- 재단 사업의 유형을 보다 세분화하여 관리하는 노력이 필요
- 단위사업의 도전적 목표 설정과 성과의 관리, 사업의 수요와 만족수준 등을 이후 사업 및 차년도 사업에 연계하는 일련의 환류 체계 구축이 필요

## 2. 홍보 활동

### 가. 평가개요

지표성격	평가방법	가중치	평 점	등 급	득 점
혼합지표	혼합평가	5.00	89.20	2	4.46

### 나. 평가내용

#### ① 홍보 및 참여 독려 등 활동의 적정성(3.0점)

- 기관 경영 전반에 홍보를 위한 다각적 접근과 전략적 반영이 이루어졌는가?
  - 고객 및 체육단체, 기관 등 재단 주요 사업의 홍보를 위한 노력과 실적(후원 실적 등 포함)
- 고객 및 체육단체, 기관 등 대회 참여 독려를 위한 기관의 노력과 성과가 도출되고 있는가?
  - 온/오프라인 방법 등 다양한 방법 및 수단을 통한 홍보 실적
  - 대회, 시설 등 방문 및 이용 실적
  - 차년도 개선을 위한 환류 노력 및 개선 실적
  - 고객 및 체육단체, 기관 홍보 만족도 평가와 환류 체계 구축 등

#### <평가방법>

- 정성평가

#### ② 홍보 성과(2.0점)

- 온/오프라인 유형별 홍보 실적
  - 온라인 : 유튜브, 홈페이지 등 다양한 수단별 페이지 뷰수, 게시건수 등
  - 오프라인 : 언론, 인쇄 등을 통한 홍보 실적 등

#### <평가방법>

- 목표 대비 실적평가(직전년도, 최근 3년 실적 대비)

**다. 추진실적**

**① 홍보 및 참여 독려 등 활동의 적정성**

- 신규대회 유치 및 스포츠마케팅 제고를 위해 24년도 대한체육회 산하 스포츠 연맹을 방문
  - 신규 스포츠대회 유치 및 개최방안 협의
  - 종목 협회별 건의사항 청취 및 세부 지원방안 논의
  - 양구군 지역경제활성화를 위한 대회 개최 방식 협의 등
- 스포츠재단 홍보책자 제작
  - 각종 대회·전지훈련 참가 선수단 등 방문객에게 양구군의 다양한 정보를 알기 쉽게 제공하여 재단 및 양구군 홍보
- 스포츠구단을 통한 양구군(재단) 홍보마케팅
  - 양구 블랙펄스(야구), LG세이커스(농구) 구단을 통한 홍보 마케팅 추진
- 고객 및 체육단체 및 기관 홍보 만족도 평가와 환류 체계 구축
  - 대한체육회 산하 스포츠 연맹 방문 시 종목 협회별 건의사항 청취를 통한 개선 방안 마련 등

**② 홍보 성과**

- 한국언론진흥재단 검색 결과 2024년 50건의 홍보 기사 실적을 제시

구분	2022년	2023년	2024년
보도건수	기사수 24건	기사수 44건	기사수 50건

**라. 평가결과**

**① 홍보 및 참여 독려 등 활동의 적정성**

- 당해 주요 기관 및 단체와의 홍보 노력은 긍정적으로 평가 가능함. 특히, 군내 대회 개최방법 등에 대해 군의 파급효과 최대화를 위한 협의 노력 등이 긍정적. 다만, 협의 내용에 대해 실제 대회 개최이전까지 어떤 부분이 반영되었는지 등의 구

체적 환류 과정에 대해서는 지속적인 관리가 필요. 필요에 따라 이러한 노력에 대해서도 보다 적극적인 설명을 토대로 재단의 역할을 부각하는 노력도 필요해 보임

- 주요 체육단체, 이용자(대회참여자, 학부모, 관계자 등) 대상 만족도에 홍보 문항 등을 포함하여 보다 수요 맞춤형 사업 진행도 가능할 것으로 판단됨. 수요 중심의 맞춤형 접근 노력도 보다 강화되어야 할 필요
- 뉴스 외 보다 다양한 채널(온/오프)을 활용하여 홍보 극대화 노력도 필요. 또한, 단순 홍보건수는 지양하되 실제 팔로우 건수(페이지 뷰수 등) 등의 모니터링도 필요함

**② 홍보 성과**

- 당해 언론보도 건수는 50건으로 전년 대비 개선 실적은 106.06점으로 가중치 고려시 2.00점을 득점함

당해실적	기준실적 (2023년)	최고목표 (기준실적*110%)	최저목표 (기준실적*50%)	평점	가중치	득점
50	44	48.40	22.00	106.06	2.00	2.00

**마. 잘된점**

- 재단의 설립 목적을 고려 다양한 기관과의 대회 협의 등의 노력이 긍정적으로 평가됨
- 또한, 홍보실적 역시 전년 대비 크게 개선된 점도 긍정적

**마. 미흡한 점 및 개선방안**

- 수요 중심의 맞춤형 접근 노력이 보다 강화되어야 하며, 보다 다양한 채널(온/오프)을 활용한 홍보 극대화 노력이 필요
- 단순 홍보건수 외 실제 팔로우 건수(페이지 뷰수 등) 등의 모니터링도 필요

### 3. 체육대회 및 전지훈련 유치

#### 가. 평가개요

지표성격	평가방법	가중치	평 점	등 급	득 점
정량지표	절대평가	9.00	91.11	1	8.20

#### 나. 평가내용

##### ① 체육대회 유치 성과(4.5점)

- 주요 체육대회의 유치 성과를 종합 평가
  - 종목수, 개최일수, 참여인원, 만족도, 지역경제파급효과 등 종합 평가

##### <평가방법>

- 목표 대비 실적평가(직전년도, 최근 3년 실적 대비)

##### ② 전지훈련 유치 성과(4.5점)

- 전지훈련 유치 실적을 종합 평가
  - 종목수, 훈련일수, 참여인원, 만족도, 지역경제파급효과 등 종합 평가

##### <평가방법>

- 목표 대비 실적평가(직전년도, 최근 3년 실적 대비)

**다. 추진실적 및 평가결과**

**① 체육대회 유치 성과(4.5점)**

○ 당해 체육대회 유치 실적은 다음과 같음

	종목수	대회수	연인원(명)	지역파급효과(억원)
2023년	14	104	280,000	223
2024년	15	104	290,000	296

○ 이에 따라 전년 대비 개선 평점은 평점 평균 91.96점으로 가중치 고려시 4.14점을 득점함

	종목수	대회수	연인원	지역파급효과
2023년	14	104	280,000	223
2024년	15	104	290,000	296
최고목표	15.40	114.40	308,000.00	245.30
최저목표	7.00	52.00	140,000.00	111.50
산술평점	95.24	83.33	89.29	137.89
적용평점	95.24	83.33	89.29	100.00
평점평균	91.96			
가중치	4.50			
득점	4.14			

**② 전지훈련 유치 성과(4.5점)**

○ 당해 전지훈련 유치 실적은 다음과 같음

	종목수	대회수	연인원(명)	지역파급효과(억원)
2023년	11	90	13,000	8.7
2024년	10	97	14,000	13

○ 이에 따라 전년 대비 개선 평점은 평점 평균 90.16점으로 가중치 고려시 4.06점을 득점함

	종목수	대회수	연인원	지역파급효과
2023년	11	90	13,000	8.7
2024년	10	97	14,000	13
최고목표	12.10	99.00	14,300.00	9.57
최저목표	5.50	45.00	6,500.00	4.35
산술평점	68.18	96.30	96.15	165.71
적용평점	68.18	96.30	96.15	100.00
평점평균	90.16			
가중치	4.50			
득점	4.06			

**라. 미흡한 점 및 개선방안**

- 주요 대회, 전지훈련의 만족도 조사 등의 결과지향 지표의 설정 관리가 필요

## 4. 스포츠 향유 성과

### 가. 평가개요

지표성격	평가방법	가중치	평 점	등 급	득 점
정량지표	절대평가	5.00	87.80	2	4.39

### 나. 평가내용

#### ① 체육시설 이용 실적(5.0점)

- 재단의 주요 시설의 이용실적을 평가
  - 시설별, 종목별 강좌수, 이용자 수, 만족도 등 종합 평가

#### <평가방법>

- 목표 대비 실적평가(직전년도, 최근 3년 실적 대비)

### 다. 추진실적 및 평가결과

#### ① 체육시설 이용 실적

- 주요 시설의 이용실적은 다음과 같음

구분(명)	2023년 이용자 수			2024년 이용자 수		
	유료	무료	계	유료	무료	계
국민체육센터	45,373	41,639	87,012	41,704	49,139	90,843
청춘체육관	1,989	25,358	27,347	1,674	23,300	24,974
테니스파크	3,080	30,417	33,497	2,399	36,557	38,956
종합운동장	-	33,910	33,910	-	58,800	58,800
문화체육센터	-	24,730	24,730	-	25,880	25,880
클럽하우스	11,131	31,230	42,361	15,236	27,570	42,806
퍼블릭골프연습장	39,338	-	39,338	38,354	-	38,354
계	100,911	187,284	288,195	99,367	221,246	320,613

- 주요 체육시설의 이용 실적은 평점 평균 87.84점으로 가중치 고려시 4.39점을 득점함

구분	2023년	2024년	최고목표	최저목표	산술평점	적용평점
국민체육센터	87,012	90,843	95,713.20	43,506.00	90.67	90.67
청춘체육관	27,347	24,974	30,081.70	13,673.50	68.87	68.87
테니스파크	33,497	38,956	36,846.70	16,748.50	110.49	100.00
종합운동장	33,910	58,800	37,301.00	16,955.00	205.67	100.00
문화체육센터	24,730	25,880	27,203.00	12,365.00	91.08	91.08
클럽하우스	42,361	42,806	46,597.10	21,180.50	85.08	85.08
퍼블릭골프연습장	39,338	38,354	43,271.80	19,669.00	79.16	79.16
평점 평균						87.84

**라. 미흡한 점 및 개선방안**

- 청춘체육관, 퍼블릭골프연습장의 이용실적 하락 원인에 대한 검토와 함께 이용율 제고를 위한 방안 모색 필요
- 주요 시설의 이용자 대상 만족도, 시설 개선의견 등 다양한 수요 조사와 이에 대한 개선 반영 노력도 필요
- 또한, 일부 시설의 경우 유료 이용자 감소 등도 나타나고 있어 이에 대한 원인도 함께 살피고 개선하는 노력도 필요

## 5. 시설가동 성과

### 가. 평가개요

지표성격	평가방법	가중치	평 점	등 급	득 점
정량지표	절대평가	5.00	75.00	3	3.75

### 나. 평가내용

#### ① 체육시설 가동률(2.0점)

- 주요 체육시설의 시설 가동 실적을 평가

#### <평가방법>

- 목표 대비 실적 구간 평가

#### ② 체육시설별 운영 수입(3.0점)

- 주요 체육시설별 운영 수입을 평가

#### <평가방법>

- 목표 대비 실적평가(직전년도, 최근 3년 실적 대비)

다. 추진실적 및 평가결과

① 체육시설 가동률

○ 주요 시설별 가동일수는 다음과 같음

구분	2023년		2024년		비 고
	가능일수	가동일수	가능일수	가동일수	
국민체육센터	310	312	311	313	일요일 휴무 곰취, 배꼽축제운영
문화체육회관	247	285	246	290	토/일요일/공휴일 휴무 각종 대회 및 행사 증가
퍼블릭골프연습장	311	303	310	310	월요일 휴무 2023년 휴관 제설 3일, 공사 4일 2024년 휴관 제설 1일
청춘체육관	310	327	311	326	일요일 휴무 각종대회및행사증가
종합운동장	365	365	365	365	상시개방시설
테니스파크	311	341	310	346	월요일 휴무 테니스대회 증가
생활체육클럽하우스	365	365	365	365	상시개방 시설

○ 당해 시설 가동률 평점 평균 99.91점으로 가중치 고려시 2.00점을 득점함

구분	2023년	2024년	전년대비 산술평점	적용평점
국민체육센터	100.65	100.64	100.00	100.00
문화체육회관	115.38	117.89	102.17	100.00
퍼블릭골프연습장	97.43	100.00	102.64	100.00
청춘체육관	105.48	104.82	99.37	99.37
종합운동장	100.00	100.00	100.00	100.00
테니스파크	109.65	111.61	101.79	100.00
생활체육클럽하우스	100.00	100.00	100.00	100.00
평점평균				99.91

② 체육시설별 운영 수입

- 당해 체육시설별 운영 수입은 평점 평균 58.30점으로 가중치 고려시 1.75점을 득점함

구분	운영수입(천원)		최고목표	최저목표	산술평점	적용평점
	2023년	2024년				
국민체육센터	49,462	45,402	54,408.20	24,731.00	69.65	69.65
청춘체육관	2,857	1,335	3,142.70	1,428.50	-5.45	0.00
테니스파크	12,267	8,988	13,493.70	6,133.50	38.78	38.78
종합운동장	-	-	-	-	-	-
문화체육센터	-	-	-	-	-	-
클럽하우스	11,243	15,814	12,367.30	5,621.50	151.09	100.00
퍼블릭골프연습장	188,935	188,626	207,828.50	94,467.50	83.06	83.06
평점 평균						58.30
가중치						3.00
득점						1.75

라. 미흡한 점 및 개선방안

- 일부 시설의 수입 하락 원인에 대해 다각적 검토와 함께 개선 계획 수립 필요

## 6. 시설 유지 보수 실적

### 가. 평가개요

지표성격	평가방법	가중치	평 점	등 급	득 점
정성지표	절대평가	3.00	83.00	2	2.49

### 나. 평가내용

#### ① 체육시설 유지·보수 및 개선 실적

- 재단이 관리하고 있는 주요 체육시설별 유지·보수 및 개선을 위한 노력과 실적이 적정한가?
  - 시설별 유지보수계획은 단/중/장기적으로 수립하고 이에 따라 이행이 이루어지고 있는가?
  - 자체 및 업체 등을 통한 유지·보수, 개선 노력은 적정한가?
- 유지보수계획에 따른 재단의 예산확보 노력은 적정한가?
  - 예산확보를 위한 양구군, 의회 등과의 협업 노력은 적정히 이루어지고 있는가?
  - 자체 보수, 점검 등 예산 절감을 위한 노력이 이루어지고 있는가?
- 이용자 편의 제고를 위해 다양한 노력을 기울이고 있는가?

#### <평가방법>

- 정성평가

**다. 추진실적**

**① 체육시설 유지·보수 및 개선 실적**

○ 2024년 주요 신규시책 사업으로 6억 79백만원 규모의 예산편성 실적이 제시됨

(단위: 백만 원)

사업명	사업내용	사업비
(재)양구군스포츠재단 노후장비 교체	종합운동장 잔디관리트렉터 종합운동장 다목적 작업차량 초롱이테니스장 제설작업차량 청춘체육관 다목적작업 차량	109
초롱이테니스장 야외관리동 증축	초롱이테니스장 관리동 증축공사	120
문화체육관 음향장비 교체	문화체육관 음향장비 교체	150
종합운동장 보조트랙 보수공사	종합운동장 보조트랙 보수공사	300
계		679

○ 2024년 106건, 4억 6,682만원 규모의 체육시설의 유지, 보수 및 개선이 이루어짐

(단위: 천 원)

구분	주요내용	금 액
국민체육센터	국민체육센터 온수보일러 교체 외 3건	11,556
문화체육회관	문화체육회관 방수 및 페인트공사 외 6건	90,632
청춘체육관	청춘체육관 실내조명 교체공사 외 5건	83,161
종합운동장	종합운동장 옥상난간 설치공사 외 5건	65,065
퍼블릭 골프연습장	퍼블릭골프연습장 시설물 보수공사 외 5건	35,673
테니스장	테니스파크 오수관 준설 외 9건	41,384
생활체육클럽하우스	하리야구 연습장 방풍막 설치공사 외 9건	97,704
기타체육시설	스포츠재단 체육시설 냉난방기 설치공사 외 6건	41,641
합 계	106건	466,816

○ 자체 유지·보수 및 개선을 통해 이용자 편의 제고를 위한 일부 노력도 확인됨

- 음료 회수시설 등

**라. 평가결과**

- 체육시설의 유지보수를 위한 예산반영 노력 등은 일반적 수준으로 평가됨
- 유지보수 과정에서 원가의 산출, 비교견적 등 원가 절감을 위한 노력도 필요

**마. 미흡한 점 및 개선방안**

- 유지보수의 예산특성을 고려할 때 시설의 시기별 보수시점을 토대로 주기적인 점검 등을 통해 적시 적정규모의 예산 반영을 위한 노력이 지속적으로 필요
- 원가 절감을 위한 다각적 노력 필요

## 7. 고객만족도 조사 결과

### 가. 평가개요

지표성격	평가방법	가중치	평 점	등 급	득 점
정량 (상향지표)	목표부여	10	91.00	1	9.10

### 나. 평가내용

#### 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

$$\text{평점} = \frac{\text{실적}}{100\text{점}} \times 60\text{점} + \frac{\text{실적}}{\text{전년도 실적} + (100\text{점} - \text{전년도 실적}) \times 10\%} \times 40\text{점}$$

#### ○ 조작적 정의

- 당해기관의 외부고객 만족도를 조사하여 고객만족도를 평가한다.

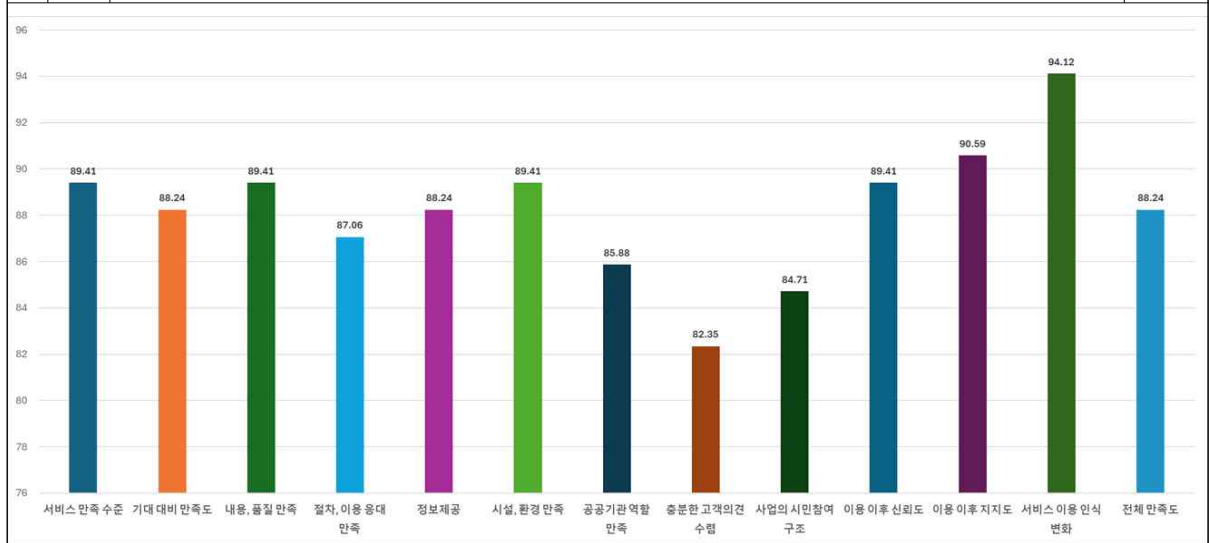
#### ○ 세부 평가방법

- 전년도 실적이 없을 경우 당해연도 고객만족도 점수를 100점 만점으로 평가한다.  
(개선도 평가 제외).
- 당해연도 고객만족도 점수가 90점 이상일 경우, 개선도 부분은 만점으로 평가한다.
- 외부고객 만족도조사 표본이 25표본 미만이거나, 기관의 여건상 만족도 조사를 실시하지 못하는 경우 정성평가로 대체 가능

**다. 추진실적 및 평가결과**

○ 당해 고객만족도 평점은 88.24점으로 5.29점을 득점함

		서비스 만족 수준	기대 대비 만족도	내용, 품질 만족	절차, 이용응대 만족	정보제공	시설, 환경 만족	공공기관 역할 만족	충분한 고객견문 수렴	사업의 시민참여 구조	이용 이후 신뢰도	이용 이후 지지도	서비스 이용인식 변화	전체 만족도
24	득점	4.47	4.41	4.47	4.35	4.41	4.47	4.29	4.12	4.24	4.47	4.53	4.71	4.41
	평점	89.41	88.24	89.41	87.06	88.24	89.41	85.88	82.35	84.71	89.41	90.59	94.12	88.24
23	득점	전년 조사문항 상이로 직접적 비교 불가												4.59
	평점	전년 조사문항 상이로 직접적 비교 불가												91.80



○ 전년 91.80점 대비 3.56점 하락하였으며, 이에 따라 개선도는 평점 95.27점으로 가중치 고려시 3.81점을 득점함

**라. 미흡한 점 및 개선방안**

○ 당해 고객만족 항목 가운데 상대적으로 낮은 항목에 대해서는 제고 방안의 검토가 필요