
2026년('25년 실적) 경기도 공공기관 및 기관장 경영평가 보고서

- 경기도일자리재단 -



목 차

제1장 경영평가 개요	1
1. 경영평가 개요	3
2. 평가수행 체계	4
3. 경영평가 지표	6
4. 기관 일반현황	10
제2장 평가결과 요약	11
1. 평가점수표	13
2. 종합의견	14
제3장 지표별 평가결과	18
1. 경영관리	
I. 경영시스템	20
1) 경영전략	20
2) 조직운영	28
3) 재무관리	36
II. 사회적 책임	43
1) 환경	43
2) 안전	50
3) 상생·지역발전	58
4) 윤리·소통경영	65
2. 경영성과	
I. 사업성과	78
1) 사업성과의 적절성	78
2) 사업지표의 달성도	86
II. 혁신성과	93
1) 혁신 우수사례	93
III. 고객만족성과	99
1) 고객만족 제고	99
2) 외부고객만족도	102
3. 가·감점	103
4. 페널티	105
5. 경영개선 과제	106
제4장 기관장 평가결과	110

제1장 경영평가 개요

1. 평가 개요
2. 평가수행 체계
3. 경영평가 지표
4. 기관 일반현황

제1장 경영평가 개요

1. 평가 개요

□ 평가 근거

- 「지방자치단체 출자·출연 기관의 운영에 관한 법률」 제28조
- 「경기도 출자·출연 기관의 운영에 관한 기본조례」 제12조

※ 주요의결기구 ⇨ 경기도 출자·출연 기관 운영심의위원회(이하 “운영심의위원회”라 함)

□ 평가 기간: 2026. 3. ~ 2026. 6. ※ 대상기간 : 2025.1.1.~ 2025.12.31.

□ 평가 방식: 도 직접평가 (경영평가단 구성·운영)

□ 평가 대상

- 기관 평가: 20개 기관

< 제외기관 (총 28개 기관 중 8개) >

구분	기 관 명	근거
별도평가 (8개)	경기테크노파크, 경기대진테크노파크	「산업기술단지 지원에 관한 특례법」 제7조의2 (중소벤처기업부 평가)
	경기주택도시공사, 경기관광공사, 경기평택항만공사, 경기교통공사	「지방공기업법」 제58조의2 (행정안전부 평가)
	경기도사회서비스원	「사회서비스 지원 및 사회서비스원 설립·운영에 관한 법률」 제34조(보건복지부 평가)
	경기도의료원	「지방의료원의 설립 및 운영에 관한 법률」 제21조(보건복지부 평가)

- 기관장 평가: 25명 기관장

< 제외기관장 (총 28명 기관장 중 3명 제외) >

구 분	인원	제외기관장
별도평가	2명	경기테크노파크, 경기대진테크노파크(이사회 평가)
평가제외	1명	경기도주식회사(지방자치단체 지분 50% 미만)

※ ()

2. 평가수행 체계

□ 경영평가단 구성 현황

분 야		소속	성명
리더십·전략		아주대학교	윤창근
혁신		숙명여자대학교	구인혁
조직관리		건국대학교	허형조
재정관리		세덕회계법인	김재민
사회적책임		장안대학교	이승길
기관사업성과		강원대학교	김명수
기관장 평가	공통목표	아주대학교	윤창근
	자율목표	강원대학교	김명수
총괄간사		경기도 공공기관담당관 공공기관평가팀장	김규선
간사		경기도 공공기관담당관 주무관	정선기
간사		경기도 공공기관담당관 주무관	김혜정
간사		경기도 공공기관담당관 주무관	이금비
간사		경기도 공공기관담당관 주무관	양송이

□ 추진일정

경기도	2026년 공공기관 경영평가 실시계획 수립·통보	'25.11월
	↓	
	2026년 공공기관 경영평가 설명회 개최 ※ 지표설명·경영실적보고서 작성요령 등, 온라인·서면대체 가능	'26.2월
경기도	↓	
	경영평가단 구성 및 현장평가 일정 수립	'26.1~3월
	↓	
경기도	경영평가단 설명회 실시	'26.2.26.
공공기관	↓	
	경영실적보고서 제출 ※ 회계감사보고서는 확정 후 별도제출	'26.3.12.
	↓	
경기도 (경영평가단)	경영평가 실시 ※ 서면평가 → 현지실사평가 → 평가결과 보고서 제출	'26.3~5월
	↓	
	이의신청 ※ 경영평가보고서 초안송부 → 이의신청 → 이의신청 검토	'26.5~6월
	↓	
경기도(위원회)	경영평가보고서 작성	'26.6월
	↓	
	경영평가 결과 등급 심의·의결 및 발표	'26.6월
경기도	↓	
	경영평가결과 후속조치 계획수립·통보	'26.7월
	↓	
경기도(경영평가단)	2027년 경영평가 지표 보완·개선 확정	'26.11월

3. 경영평가 지표

□ 평가지표 체계

- 경기도 공공기관 경영평가 지표체계는 「경영관리-경영성과」 2개 영역으로 구성
 - 내·외부고객, 프로세스, 사업성과 뿐 아니라 정책, 전략, 사회공헌도까지 다양하게 측정하여 조직의 지속적인 성장 및 효과적인 개선을 유도할 수 있도록 구성

평가영역	주요 평가내용
경영관리	· 경영전략, 조직운영, 재무관리 등 경영시스템과 함께 환경, 안전, 상생·지역발전, 윤리경영 등 사회적책임 평가를 통해 기관의 경영관리 역량을 평가할 수 있도록 구성
경영성과	· 기관별 고유·핵심사업의 주요 성과, 고객만족성과를 평가하여 사업 성과 창출, 고객만족 등 책임을 다하고 있는지를 평가하고, 혁신성과 평가를 통해 기관의 지속적인 성장 및 혁신을 유도할 수 있도록 구성

[경영관리]

- 경영관리 영역은 경영시스템, 사회적 책임 등으로 기관의 설립목적에 따른 성과달성을 위한 요인이 적절하게 구성되고, 효율적으로 운영되고 있는지 여부를 평가함
- 경영시스템 항목은 경영전략, 조직운영, 재무관리 3개의 핵심 성과지표로 구성
- 경영전략은 전략수립의 적정성, 도정협력, 홍보협업 노력과 성과 등을 점검
 - 조직운영은 조직관리의 적정성, 인사관리의 적정성 등 기관 조직관리를 위해 얼마나 효율적인 노력을 하고 있는지에 대해서 점검
 - 재무관리는 예산편성기준 이행노력, 재정계획의 적정성 등을 점검
- 사회적 책임 평가항목은 환경(E), 안전(S), 상생·지역발전(S), 윤리·소통경영(G) 4개의 핵심 성과지표로 구성됨
- 환경에서는 기관의 기후위기 대응을 위한 노력과 성과 등을 점검
 - 안전에서는 안전문화 정착 노력, 재난안전관리체계 운영 적정성 등을 점검
 - 상생·지역발전에서는 지역사회연계 및 지역사회 기회 창출, 장애인 고용 및 우선구매 실적 등을 점검함
 - 윤리·소통경영에서는 윤리경영 노력 및 성과, 인권경영 노력 및 성과 등을 점검

< 경영관리 영역 지표 >

평가영역	평가항목	핵심 성과지표
경영관리	경영시스템	경영전략
		조직운영
		재무관리
	사회적 책임	환경(E)
		안전(S)
		상생·지역발전(S)
		윤리·소통경영(G)

〔 경영성과 〕

- 경영성과 영역은 사업성과와 혁신성과, 고객만족성과로 분류
- 사업성과는 기관별 고유사업에 따른 사업성과의 적절성과 달성도로 구성
 - 사업성과의 적절성은 사업지표가 기관의 주요 핵심사업을 평가하기 위해 적절히 설정되었는지, 평가 방식 및 목표치 설정이 합리적이고 도전적으로 설정되었는지를 평가함
 - 사업지표의 달성도는 기관별 특성에 따라 사업영역이 다양하므로, 특성화 지표를 설정하여 사업의 달성도를 평가함
- 혁신성과는 혁신 우수사례 지표로 구성됨
 - 주요 도정연계, 저출생 등 인구문제 해결, 경영 혁신, 사업 혁신 우수사례를 평가함
- 고객만족성과는 고객만족 제고와 외부고객만족도 항목으로 구성됨
 - 외부고객만족도는 경기도가 실시한 외부고객만족도 조사결과를 반영

< 경영성과 영역 지표 >

평가영역	평가항목	핵심성과지표
경영성과	사업성과	사업성과의 적절성
		사업지표의 달성도
	혁신성과	혁신 우수사례
	고객만족성과	고객만족 제고
		고객만족도

□ 평가 방식

- 기관별 경영실적보고서를 바탕으로 평가하되 기관장 인터뷰, 기관 현장평가 등을 거쳐 최종 평가 결과 도출
- 경영실적보고서 검증을 위해 사업실적보고서, 기타 결재서류 등 증빙자료를 확인하고, 이견이 있는 경우 기관의 의견을 들어 결과 확정
- 지표별 평가 등급을 적용하지 않고 만점 환산점수를 적용하며, 원칙적으로 기본점수 미 부여(단, 최종 총점에 대하여만 등급 부여)

[정성지표 평가방법]

- 평가의 주관성을 최소화하기 위하여 5단계(탁월/우수/보통/미흡/부진)로 배점을 세분화하여 평가
- 조직 운용수준 및 전년 대비 개선 수준을 종합 고려하여 점수 부여
 - 단, 2개년 실적을 보유하지 않은 기관은 9등급 평가 진행함

< 평가 관점의 종합 점수 부여 방법 >

구분		조직운용 수준				
		탁월	우수	보통	미흡	부진
전년대비 개선수준	탁월	9	8	7	6	5
	우수	8	7	6	5	4
	보통	7	6	5	4	3
	미흡	6	5	4	3	2
	부진	5	4	3	2	1

○ 평가 등급 구분 및 평점

구 분	1등급	2등급	3등급	4등급	5등급	6등급	7등급	8등급	9등급
기준점수	9	8	7	6	5	4	3	2	1
평 점	100점 ~90점	90점미만 ~80점	80점미만 ~70점	70점미만 ~60점	60점미만 ~50점	50점미만 ~40점	40점미만 ~30점	30점미만 ~20점	20점미만

〔 정량지표 평가방법 〕

○ 지표별 특성에 따라 다음의 방법 중 한 가지 방법으로 평가

구분			평가방법 개요
평가 방법	목표 달성도 평가	목표부여	기준치(통상 최근3년 실적치)에 일정수준을 고려한 최고목표와 최저목표를 설정하여 득점구간을 설정하여 측정
		목표대비 실적평가	직전년도 실적만 존재하거나 분석에 이용되는 분모가 100을 넘길 수 없는 성과 평가 시 적용
	만족도 평가	기관 사업성과	당해연도 실적과 전년대비 당해연도 개선율을 종합평가하되, 개선도의 최대점수는 배점의 10% 범위 내에서 인정
		외부고객 만족도평가	당해연도 실적과 전년대비 당해연도 개선율을 종합평가하되, 당해연도 점수 60% + 전년대비 개선도 40%로 평가
	총점환산방식		신설 기관, 기관의 특성상 자료가 존재하지 않는 등 평가가 불가능한 지표는 평가에서 제외하고, 총점환산방식을 일괄 적용
점수 부여	상향평가		전년대비 수치가 높을수록 평가 점수가 높아짐
	하향평가		전년대비 수치가 낮을수록 평가 점수가 높아짐

○ 주요사업성과 부문은 평가의 정교화를 위해 '17년('16년 실적) 평가부터 목표 부여방식을 원칙으로 한 목표달성 난이도평가 도입

< 목표달성수준의 난이도 평가 >

구 분	평가 비중	평가점수						비고
		100점	95점	90점	85점	80점	75점	
목표달성 수준	30%	목표대비 15%이상 실적상승	목표대비 10%이상 실적상승	목표대비 7.5%이상 실적상승	목표대비 5%이상 실적상승	목표대비 5%미만 실적상승	목표대비 실적상승 없음	평가 방법: 정량
달성도	70%	평가방식(목표부여, 목표대실적 등) 달성도 기준 점수산정						

※ 달성수준의 목표는 목표부여에서는 기준치이며, 목표대실적에서는 목표값으로 적용하여 평가

〔 평가결과 종합 〕

○ 정성지표와 정량지표 평점을 합산한 기관의 종합 평가결과는 ‘가 ~ 마’의 5단계 등급으로 산출하여 위원회 심의로 결정

가	나	다	라	마
90점 이상	90점 미만 85점 이상	85점 미만 80점 이상	80점 미만 75점 이상	75점 미만

※ 평가환경(평가기준 및 평가모형 변경 등)과 공공기관의 정책변화 등의 원인으로 예측하지 못한 평가 결과 발생 시 위원회 심의를 거쳐 등급 구간 등 조정

4. 기관 일반현황

기관명	경기도일자리재단																																																							
설립근거	· 「경기도 일자리재단 설립 및 운영 조례」																																																							
연혁	2025 12 · 2025 정부혁신 왕중왕전 「국민 삶을 바꾸는 서비스 혁신」 부문 행정안전부 장관상 수상 12 · 경기도 민원서비스 우수사례 경진대회 공공기관 부문 대상(혁신상) 12 · 보건복지부 주관 「지역사회공헌 인정제」 신규 인증 획득 11 · 안전보건경영시스템(ISO45001)인증 취득 08 · 경기도 시도정활용 우수사례 공모전 전 부문 우수상 수상 08 · 고용노동부 노사문화 우수기업 인증 획득 08 · 대외협력본부 신설 03 · 모바일 어워드 코리아 2025 공공서비스 분야 대상 수상																																																							
기구 및 인력 현황	조 직 1실 1추진단 5본부, 1센터 23팀 상임감사 청렴감사팀 대표이사 이사회 경영기획실 정책개발추진단 서부사업본부 남부사업본부 북부사업본부 융합인재본부 대외협력본부 기획조정팀 인사총무팀 재무회계팀 전산지원팀 혁신전략팀 데이터팀 일자리연구센터 광역지원팀 서부광역사업팀 동반성장팀 일자리홍보홍팀 남부광역사업팀 기업지원팀 남부고용팀 남부인재관리팀 북부광역사업팀 북부고용팀 북부인재지원팀 인재양성팀 특화사업팀 융합사업팀 글로벌팀 홍보팀 인력현황 (2025.12.31.기준) <table><tr><th colspan="2">구분</th><th>정원</th><th>현원</th></tr><tr><td colspan="2">계</td><td>279</td><td>274</td></tr><tr><td colspan="2">임원</td><td>2</td><td>2</td></tr><tr><td colspan="2">소계</td><td>188</td><td>189</td></tr><tr><td rowspan="7">일반직</td><td>1급</td><td>1</td><td>0</td></tr><tr><td>2급</td><td>6</td><td>4</td></tr><tr><td>3급</td><td>23</td><td>19</td></tr><tr><td>4급</td><td>43</td><td>36</td></tr><tr><td>5급</td><td>44</td><td>36</td></tr><tr><td>6급</td><td>47</td><td>59</td></tr><tr><td>7급</td><td>11</td><td>25</td></tr><tr><td rowspan="4">연구직</td><td>선임연구</td><td>1</td><td>1</td></tr><tr><td>연구위원 가급</td><td>2</td><td>2</td></tr><tr><td>연구위원 나급</td><td>4</td><td>4</td></tr><tr><td>연구원</td><td>6</td><td>3</td></tr><tr><td colspan="2">공무직</td><td>89</td><td>83</td></tr></table>	구분		정원	현원	계		279	274	임원		2	2	소계		188	189	일반직	1급	1	0	2급	6	4	3급	23	19	4급	43	36	5급	44	36	6급	47	59	7급	11	25	연구직	선임연구	1	1	연구위원 가급	2	2	연구위원 나급	4	4	연구원	6	3	공무직		89	83
구분		정원	현원																																																					
계		279	274																																																					
임원		2	2																																																					
소계		188	189																																																					
일반직	1급	1	0																																																					
	2급	6	4																																																					
	3급	23	19																																																					
	4급	43	36																																																					
	5급	44	36																																																					
	6급	47	59																																																					
	7급	11	25																																																					
연구직	선임연구	1	1																																																					
	연구위원 가급	2	2																																																					
	연구위원 나급	4	4																																																					
	연구원	6	3																																																					
공무직		89	83																																																					
주요사업	· (일자리 발굴 및 취업지원) 대상별 맞춤형 서비스, 온·오프라인 고용연계 서비스, 사회적 일자리 발굴, 일자리플랫폼 ‘잡아바’ 운영 · (취업 창업 역량 강화) 취업역량 향상 교육, 단계별 창업지원, 유망직종 발굴 및 역량향상, 기술인력 양성 · (고용유지 지원) 중소기업 근로자의 장기재직 유도, 중소기업 근무여건 개선, 일자리 우수기업 발굴 및 인증 · (일자리 연구) 대내외 환경 변화를 고려한 일자리 정책개발, 권역별 일자리사업 발굴, 고용동향 분석 등 정책연구 수행																																																							
예산	예산규모 (단위 : 백만원) <table><tr><th>구 분</th><th>2023년</th><th>2024년</th><th>2025년</th></tr><tr><td>계</td><td>172,012</td><td>187,567</td><td>155,932</td></tr><tr><td>기관운영·자체사업</td><td>43,316</td><td>54,120</td><td>48,126</td></tr><tr><td>공기관 위탁사업</td><td>128,696</td><td>133,447</td><td>107,806</td></tr></table>	구 분	2023년	2024년	2025년	계	172,012	187,567	155,932	기관운영·자체사업	43,316	54,120	48,126	공기관 위탁사업	128,696	133,447	107,806																																							
구 분	2023년	2024년	2025년																																																					
계	172,012	187,567	155,932																																																					
기관운영·자체사업	43,316	54,120	48,126																																																					
공기관 위탁사업	128,696	133,447	107,806																																																					
기관장	· (현임) 윤덕룡 대표이사 (`23.11.10.~`26.12.1.)																																																							

제2장 평가결과 요약

1. 평가점수표
2. 종합의견

제2장 평가결과 요약

1. 평가점수표

평가영역	평가항목	핵심 성과지표	배점	결과
경영 관리	경영시스템	경영전략	6	5.43
		조직운영	7	5.72
		재무관리	7	4.82
	소계(a)		20	15.97
	사회적책임	환경(Environment)	4	3.83
		안전(Social)	3	2.73
		상생·지역발전(Social)	5	4.68
		윤리·소통경영(Governance)	8	7.17
	소계(b)		20	18.41
	소계(C=a+b)		40	34.38
경영 성과	사업성과	사업성과의 적절성	15	10.55
		사업지표의 달성도	25	24.83
	소계(d)		40	35.38
	혁신성과	혁신 우수사례	10	8.99
	소계(e)		10	8.99
	고객만족성과	고객만족 제고	3	2.83
		고객만족도	7	6.72
	소계(f)		10	9.55
	소계(G=d+e+f)		60	53.92
합계(H=C+G)			100	88.30 (89.40*)

* 가점(+1.10점) 포함

2. 종합의견

□ 총 평

○ 경기도일자리재단의 세부 평가항목별 주요 내용을 살펴보면 다음과 같음

- 경영전략 지표와 관련하여, 고용환경 변화와 AI·AX 전환 등 정책환경을 반영하여 중장기 경영전략을 재정립하고 기관 고유기능과 연계된 전략과제를 도출한 점은 긍정적임. 그러나 전략 수립 시점이 늦어 실적연도 적용기간이 짧고 책임부서·예산·점검체계의 구체성은 보완이 필요함
- 조직운영 지표와 관련하여, 조직진단 기반 TF·RPA 운영, 양성평등·균형인사, PDCA 기반 성과관리, 가족친화인증 등을 통해 인사·교육·조직 운영의 체계성을 제고한 점은 우수함. 다만, 지원부서 비중 과다, 직무급 도입 지연, 성과평가 만족도 저조는 개선이 요구됨
- 재무관리 지표와 관련하여, 상반기 신속집행 목표 대비 102.4% 달성과 출연금 집행률 96.6%로 재단 출범 이래 최고 수준을 기록한 점이 우수하나, 자금운용수익률 하락, 행정운영경비 증가, 운영비 절감비율 급락 등 재무효율성 측면의 보완이 필요함
- 사회적 책임 관련하여, 탄소중립 이행 관리체계 수립과 RE100 추진, ISO45001 신규 도입과 실습형 재난 대응훈련 강화, 유관기관 협의체·일자리박람회 등 상생협력 기반 확대, 기관장 주도 윤리경영 체계 정비 등 환경·안전·상생·윤리 전 영역에서 제도적 기반을 갖춘 점은 긍정적으로 평가됨. 그러나 에너지 소비구조 개선을 위한 중장기 전략 부재, 현장 근로자 참여 중심의 위험성평가 체계 미흡, 사업 설계 단계에서의 이해관계자 참여 부족, 청렴 활동의 외형적 운영 편중 등은 각 영역에서 실질적 보완이 요구됨
- 사업성과의 적절성 지표와 관련하여, 기관은 도정 정책 및 기관 전략과 연계하여 소상공인·창업·고용서비스 등 핵심사업을 체계적으로 운영하고 불용예산을 최소화한 점은 긍정적임. 그러나 사업 간 연계 기반의 통합 성과관리와 전략-사업-성과 간 연결성 강화가 필요함
- 사업지표 달성도와 관련하여, 기관은 설립목적에서 세부성과지표로 이어지는 성과관리 체계를 구축하고 지표를 지속 개선한 점은 인정됨. 다만, 지원건수·수료인원 등 투입형 지표 비중이 높아 결과 중심 지표와 기관 대표

통합지표 개발이 필요함

- 혁신 우수사례 지표와 관련하여, 기관은 베이비부머 라이트잡과 주 4.5일제 시범사업을 통해 일자리 질 개선과 노동시장 구조 변화에 대응하고, 일자리 상황판을 통해 데이터 기반 관리 기반을 마련한 점은 우수하다고 평가됨. 다만, 고용유지율·생산성 변화 등 결과지표 제시와 장기성과 추적·환류 체계 구축이 필요함
- 고객만족 제고를 위해 기관은 맞춤형 기업지원 만족도 상승, 비대면 취업 지원서비스 확대, ERP 기능 고도화 등으로 고객 체감 품질과 내부 업무 효율성을 함께 개선한 점은 긍정적임. 다만, VOC·사업성과·업무효율화 지표의 통합 연계와 제도 개선 실적의 계량화가 요구됨
- 고객만족도 지표와 관련하여, 외부고객만족도가 2024년 87.9점에서 2025년 93.4점으로 크게 상승하고 배점 7점 중 6.72점을 득점하여 양호한 성과를 거두었으나, 고객군별 취약요인과 반복 민원에 대한 정밀 분석을 통한 지속적 품질 개선이 요구됨

□ 지표별 종합의견

평가항목	내 용	'26년 결과	'25년 결과	비고
총점		89.40 (나)	91.74 (가)	↓ (2.34)
경영 시스템	<경영전략> - 고용환경 변화, AI·AX 전환, 도정방향 등을 반영해 4대 전략방향과 12대 전략과제를 재정립했으나, 수립 시점이 늦고 책임부서·성과점검·예산 연계가 구체적이지 않음 - 이해관계자 홍보매트릭스, 대상별 맞춤 홍보, AI 슷폼, 5070 일자리박람회 등 정책수혜자별 특성을 고려한 맞춤형 홍보전략을 추진함 <조직운영> - 경영전략·조직진단 기반 체계적 조직운영, 인사·교육의 투명성과 형평성 제고, 일자리 창출 목표 달성, 조직문화지수 역대 최고 및 고용노동부 노사문화 우수기업 선정 등 일자리 전문기관 본연의 역할을 충실히 수행함 - 다만, 지원부서 비중 과다 및 북한이탈주민·다문화가정 채용 실적 부재 등 전년도 지적사항 미개선과 직무급 도입 지연, 성과평가 만족도 저조는 개선이 필요함 <재무관리> - 도 상반기 신속집행 도정방향에 적극 대응하여 도전적 목표율을 설정·초과 달성하였으며, 출연금 집행률이 재단 출범 이래 최고치를 달성하며 3년간 지속 개선되고 반납액도 큰 폭으로 감소하는 등 출연금 관리체계의 실효성과 더불어 신규 ERP 도입, AI 업무지원툴 개발, 대시보드형 집행률 관리체계 등 디지털 기반 재정관리 역량이 우수함. - 다만 자금운용수익률이 전년 대비 큰 폭으로 하락하고 행정운영경비 증가에 따라 운영비 절감비율이 급격히 하락하여 비용 관리 측면의 보완이 시급하며, 일부 운영 중인 퇴직금제도로 인한 퇴직급여충당부채는 통제 가능한 부채임에도 개선 노력이 부족한 것으로 판단되어 퇴직연금제도 전환을 통한 적극적 부채 감축이 요구됨.	79.85	87.95	↓
사회적 책임	<환경, 안전> - 탄소중립 이행을 위한 관리체계 고도화, 도민을 위한 녹색 일자리 생태계 활성화 및 전 직원 친환경 경영 자발적 실천 강화의 추진전략을 수립함. - 안전관리체계 강화, 재난 대응력 강화 및 국민 생명재산 보호의 전략방향에 따라 노사상생 안전문화 정착, 복합재난 시나리오 기반 훈련 및 실습 현장 안전 확보의 전략과제를 수립하여 운영함.	92.05	91.40	↑

	<상생·지역발전, 윤리·소통경영> · 모두가 잘사는 지역균형 성장, 취약계층 일할 기회 확대 및 중소·소상공인 민생경제 재건 등의 새 정부 국정 및 道 민선 8기 정책과 道 남북 격차 증가, 양질의 일자리 부족이라는 지역사회 여건과 지역 내 유관 공공기관과의 대외 소통채널 운영 등을 통해 공공 협력기반 상생협력을 가속화 · 전 직원 윤리의식 지속 제고 필요와 쉰 직원 윤리교육 및 청렴활동 참여 활성화를 추진하고자, 청렴한 경영·투명한 사업 추진을 위한 윤리경영 추진체계를 정비하여 기관장 주도 윤리경영 실천 강화, 임직원 윤리의식 내재화 교육 강화 등을 운영			
사업성과	<사업성과의 적절성/달성도> · 기관은 사업구조 개선을 통해 예산 집행 효율성을 제고하고 불용예산을 최소화하는 등 재정 운영 측면에서 뚜렷한 개선 성과를 나타낸 점은 긍정적으로 평가됨. 다만, 사업 간 연계성을 기반으로 한 통합적 성과관리 노력이 필요해 보이며 협업 및 홍보 노력에 있어서는 사업 추진 체계 구축 및 운영 정교화 노력이 필요해 보임 · 지표를 지속적으로 개선하는 등 체계적인 관리를 위한 노력을 기울인 점은 인정됨. 다만, 여전히 지원건수, 수료인원 등 투입형 지표 비중이 높아 결과(Outcome) 중심의 성과관리 체계로의 전환 노력이 필요할 것으로 판단됨	88.45	91.55	↓
혁신성과	<혁신 우수사례> · 베이비부머 라이트잡, 주 4.5일제 시범사업, 일자리 상황판 운영을 통해 단순 취업알선 중심에서 일자리 질 개선과 데이터 기반 고용서비스 관리체계로 전환한 점이 우수함. · 정책 실험과 데이터 관리 기반은 긍정적이거나, 고용유지율·생산성 변화·근로자 만족도 등 결과지표를 실제 사업 조정·예산 재배분 등 혁신적 환류 사례로 연결하기 위한 지속적인 보완 노력이 필요함.	89.90	87.50	↑
고객만족 성과	<고객만족 제고> · 맞춤형 기업 지원 만족도 98.61점, 비대면 취업지원서비스 이용 15.8만 건 등 수요자 중심 서비스 품질과 접근성이 개선된 점이 긍정적임. · 라이트잡 등 맞춤형 기업 지원 모델은 우수하나, 만족도·VOC·후속 고용성과를 통합 관리하고 ERP 개선 효과와 고객만족 간 연계를 계량화할 필요가 있음.	95.50	94.00	↑

제3장 지표별 평가결과

1. 경영관리
2. 경영성과
3. 가·감점
4. 페널티
5. 경영개선과제

제3장 지표별 평가결과

1. 경영관리

1 경영시스템

핵심성과 지 표 명	① 경영전략					
	지표분류	평가영역	☒ 관리 ☐ 성과	평가항목	경영시스템	지표성격 평가방법
정성지표	결과합계	배 점	6.0	득 점	5.43	평 점
						정성·정량 절대평가
정성지표	배 점	4.5	득 점	3.97	평가등급	2등급
	운용수준	탁월	개선수준	우수	평 점	88.22
정량지표	배 점	1.5	득 점	1.46	평 점	97.33

□ 종합의견

- 고용환경 변화, AI·AX 전환, 고용취약계층 증가, 지역·산업 간 고용격차 심화 등 정책환경 변화를 반영하여 중장기 경영전략을 재정립하였으며, 특히 여성·중장년·글로벌 취·창업지원, 지능형 플랫폼, 미래전략 유망분야 인재양성, 지역중심 일자리정책 고도화 등 기관 고유기능과 연계된 전략과제를 도출함
- 그러나 중장기 경영전략의 수립 시점이 늦어 2025년 실적연도에 실제 적용된 기간이 짧았고, 전략과제별 책임부서, 실행과제, 예산, 성과지표, 점검프로세스가 충분히 구체화되지 않음
- 중장기 재정계획에 경영전략 목표와 전략과제의 예산 확보 및 지원계획 등이 충분히 반영되지 않는 등 중장기 경영전략과 재정계획 간의 연계성이 미흡함
- 홍보위원 간담회, 이해관계자 홍보매트릭스, 대상별 맞춤형 홍보채널, AI 홍보영상 캐릭터 숏폼, 5070 일자리박람회 등을 통해 정책수혜자별 특성을 고려한 홍보전략을 추진함

- 특히, 중장년층에는 현장·방송·온라인 연계 홍보를, 청년·여성층에는 숏폼·큐레이션 등 뉴미디어 홍보를 적용한 점은 정책수혜자 맞춤형 홍보를 추진함

□ 세부 평가의견

- (전략 수립의 적정성) 미션·비전 및 전략·경영계획은 적정하고 추진체계가 실현가능성이 있는가? 윤리·인권·친환경 등 ESG 경영 및 사회적 책임을 포함한 경영계획을 수립하고 있는가? 또한, 중장기 재무관리계획과 연계성은 있는가?

- 운용 수준

- 중장기 경영전략 재수립을 통해 고용서비스 전문기관으로서 재단의 역할을 명확히 설정함. 특히, 전략방향을 맞춤형 취·창업지원, 일자리 서비스 혁신, 노동 패러다임 개선, 지속가능한 스마트 혁신으로 재구성하는 등 기관의 설립 목적에 부합하는 경영전략을 제시함
- 그러나 경영전략 실행체계의 구체성과 당해연도 실효성은 다소 제한적임. 전략 수립 일정이 늦어 2025년 실적연도에 현실적으로 적용된 기간이 길지 않으며, 해당 전략의 실행을 위한 조직운영, 예산편성, 사업추진 등이 부족함

- 전년대비 개선수준

- 2025년에는 기관의 미래 역할을 재정의하고, 고용취약계층 지원, 디지털 기반 일자리 서비스, AI·AX 전환, ESG 경영 등을 전략방향에 반영함
- 그러나 중장기 경영전략이 하반기에 수립되었으며, 매년 전략이 수정되는 상황을 고려하면 2025년 전략은 실행성과보다는 체계 정비 실적에 편중되어 있음
- 재단의 중장기 경영전략과 ESG 추진체계를 연계하였으며, 경영전략 공유도가 전년 대비 1.5% 향상되는 등 전략 내재화를 위해 노력함

- 잘된 점

- 중장기 전략 수립을 위해 수행한 환경분석과 도정분석이 비교적 체계적임. 기관은 AI 대전환, 고용취약계층 증가, 지역·산업 간 고용격차, 국내외 경제 불확실성, ESG 정책 강화 등 대외환경을 분석하고, 이를 전략방향과 전략과제 재설정에 반영함

- 기관의 고유기능과 전략방향 간 연계성을 강화함. 특히, 여성·중장년 취·창업지원, 글로벌 취·창업지원, 지능형 플랫폼 서비스 강화, 미래전략 유망분야 인재양성 등 전략과제는 재단의 고유기능 및 핵심사업과 높은 정합성을 갖는 것으로 평가됨

- 미흡한 점

- 중장기 경영전략 수립 시점이 늦어 당해연도 적용성과가 제한적임. 중장기 경영전략이 2025년 하반기에 수립되었으며, 이에 따라 해당 전략의 실제 활용 및 성과 창출은 제한적임
- 전략과제와 실행과제의 추진체계가 구체적이지 않음. 전략과제와 실행과제를 담당하는 부서가 명확히 지정되어 있지 않고, 실행과제 이행 및 성과를 점검하기 위한 프로세스도 구체적이지 않음
- ESG 경영 중 인권·윤리 경영의 적극성과 구체성이 부족함. 인권경영 실행과제가 인권경영위원회 운영, 인권경영 내재화 교육 등에 그치고 있고, 윤리경영도 청렴·윤리교육, 공정거래 자율준수 프로그램 이행 등 일반적 관리과제에 편중됨
- 중장기 재정계획과 경영전략 간 연계성이 부족하다. 중장기 재정계획에 전략목표와 전략과제에 대한 예산 확보 및 지원계획이 충분히 반영되지 않은 것으로 평가됨

- 개선방안

- 중장기 경영전략은 평가연도 초부터 작동할 수 있도록 전년도 말 또는 당해연도 초에 확정해야 한다. 전략수립 시점이 늦어지면 전략은 성과창출수단이 아니라 사후 문서화에 머물 가능성이 큼
- 12대 전략과제별로 책임부서, 협업부서, 실행과제, 예산, 성과지표, 점검주기를 명확히 설정할 필요가 있음. 특히, 지능형 플랫폼 서비스 강화, 미래전략 유망분야 인재양성, 지역중심 일자리정책 고도화 등은 다부서 협업이 필요한 과제이므로 주관부서와 지원부서 등을 구분해 역할과 책임성을 강화할 필요가 있음
- 중장기 경영전략과 중장기 재정계획 간 연계성을 강화할 필요가 있음. 특히, 12대 전략과제별 중기 재정소요, 예산 확보방안 등 두 계획 간의 연계성과 구체성을 강화할 필요가 있음

○ (도정협력) 경기도 주요 권장 정책에 대한 이행과 업무 협조 수준은 적절한가?

- 주요사업 추진 적정성

- 도 비전·정책 방향 및 기관 설립 목적에 부합하는 사업 운영 및 주요 사업성과 초과 달성함

전략방향	성과지표	' 25년 목표	' 25년 실적	목표 대비 달성률
맞춤형 취·창업 지원	예산 대비 취·창업자 수	72,455명	74,150명	102.34%
일자리 서비스 혁신	고용서비스 이용 건수	1,398,441건	1,616,055건	115.56%
노동 패러다임 개선	기업 성장·혁신 지원 건수	1,922건	2,459건	127.94%
지속 가능한 스마트 혁신	ESG 과제 달성도	100%	100%	100%

- 도 주요 현안을 적기 반영한 사업 추진 및 정책 성과 창출함
- 주요 사업 예산의 대부분을 외부재원(道 출연금, 대행사업비 등)에 의존하고 있는 기관 특성을 고려할 때, 자체재원 확보 등을 통해 안정적인 기관 운영을 위한 중장기 재정전략 수립이 요구됨

- 사업운영 능력

- 재단은 주요사업의 실행력 강화를 위해 35개 핵심과제를 5대 전략 영역으로 구조화하고, 과제별 추진상황을 체계적으로 관리함
- 전사 확대 간부회의(매월), 실본부장 점검회의(매주), 반기별 실적점검 등의 관리체계를 가동하고, 도 주무부서에 매주 실적과 계획 보고체계를 병행 운영하여 도 정책 이행 현황 실시간 관리와 성과 창출로 연계함
- 사업 실행력과 성과 제고 과정에서 조직·인력 운영 부담이 과중하지 않도록, 사업·기능별 우선순위 조정 및 효율적인 조직 운영 체계 마련이 요구됨

- 전년대비 개선노력

- RPA 도입을 통해 단순 업무시간을 89% 단축하는 등 기관 운영 효율성 개선함
- ISO45001 안전보건경영시스템 최초 인증을 통해 안전한 일터 조성 기반 강화함
- 출연금 외 외부예산 79.5억 원을 확보하여 재정 안정성 제고

- 도 정책과의 연계성

- 도정 5대 핵심 현안(민생경제·AI·저출생·외국인·일·생활균형) 전방위 대응 노력

- 국정 및 도정 전략체계를 12개 사업전략으로 구조화하여 중장기 경영전략과 도정 기조 간 정합성을 확보함
- 도 주요 정책을 선도적으로 추진하는 노력은 우수하나, 시범사업 중심으로 추진되고 있어 단기적인 사업 추진에 그치지 않고, 향후 시범사업 성과 데이터를 기반으로 중장기 확산 전략을 수립할 필요가 있음

- 업무협조

- 도의회·시군·유관기관 등 다양한 기관과의 대외 협력은 적극적으로 추진하였으나, 道 주요 현안과 관련한 사전협의 및 정책추진 단계에서는 道 주무부서와 보다 긴밀한 소통·협업 체계 구축이 요구됨
- 현장 의견수렴 및 대외 협력 네트워크는 확대되고 있으나, 실제 정책 개선 및 사업 조정 등으로 이어지는 환류체계 구축이 요구됨

○ (홍보협업 노력과 성과) 우수사례 전파 및 매체 발굴 등 홍보를 위한 노력을 기울였으며, 정책을 효율적으로 홍보하기 위해 도와 협업하였는가?

- 운용 수준

- 홍보위원 간담회를 통해 홍보 관련 전문가 자문을 강화하고, 이해관계자 홍보매트릭스를 정립하여 이해관계자를 4개 군으로 유형화하였으며, 이를 통해 유형별 맞춤 홍보전략을 수립함
- 5070 일자리박람회, AI 홍보영상 캐릭터 숏폼, SNS 채널 운영, 유튜브·온라인 기반 콘텐츠 확산 등 기관의 사업성과와 연계된 홍보를 추진함으로써 홍보의 전략성과 성과를 제고함
- 전년도 지적사항에 대응하여 대상별 맞춤 홍보체계 정립, 자체 콘텐츠 제작, 유튜브·온라인 중심 홍보 확대, 재단 블로그 전년 대비 110% 성장 등의 실적과 성과를 창출함

- 전년대비 개선수준

- 유형별 맞춤 홍보전략을 수립하여 중장년층에는 현장·방송·온라인 연계 홍보를 확대하고, 청년·여성층에는 숏폼, 큐레이션 등 뉴미디어 중심 홍보를 적극 활용함
- AI 홍보영상 캐릭터 숏폼 등 홍보혁신 사례를 창출하고 공유하기 위해 노력함. 특히, 도-공공기관 홍보협의체에서 AI 홍보영상 캐릭터 숏폼을 발표함

- 잘된 점

- 이해관계자 홍보매트릭스를 활용한 맞춤형 홍보전략이 우수함. 특히, 홍보대상을 일률적으로 보지 않고, 주요 정책수혜자와 이해관계자를 유형화한 뒤 각 집단별 특성에 맞는 홍보채널을 적용함
- 효과적인 홍보를 위해 중장년층과 청년·여성층에 대한 맞춤형 홍보채널을 적용함. 중장년층에는 현장 중심 홍보, 방송, 온라인을 결합하고, 청년·여성층에는 숏폼, 큐레이션, SNS 등 뉴미디어를 적극 활용함

- 미흡한 점

- 홍보 우수사례의 확산 가능성에 대한 구조화가 부족함. AI 숏폼, 대상별 홍보매트릭스, 5070 일자리박람회 등은 의미 있는 사례이나, 이를 다른 공공기관이 적용할 수 있는 표준모델로 체계화하기 위한 노력은 다소 미흡함

- 개선방안

- 이해관계자 홍보매트릭스를 성과관리형 홍보전략으로 고도화할 필요가 있음. 대상별 핵심 메시지, 주요 채널, 홍보시기, 전환 목표, 성과지표를 함께 설정하여 홍보활동이 실제 정책서비스 이용으로 이어지도록 할 필요가 있음

■ 도(홍보기획관) 홍보협업 요청사항 반영실적(정량 0.5점)

- 득점기준

0.5점	0.45점	0.4점	0.35점	0.3점
51건 이상	46~50건	41~45건	36~40건	31~35건
0.25점	0.2점	0.15점	0.1점	0.05점
26~30건	21~25건	16~20건	11~15건	1~10건

- 평가결과

도 홍보협업 요청사항 반영 실적		배점	득점
반영건수	반영내용		
70	홍보요청 내용 반영(홈페이지, 블로그 등) 70건 - 2025년 기후행동 기회소득 확대개편 4건 - 설 명절 새해 인사말 4건 - 광복 80주년 기념사업 4건 - 경기도담뜰 준공식 5건 - 경기도 4.5일제 5건 - 경기 기후보험 4건 - 2025년 The 경기패스 4건 - 경기도 간병 SOS 프로젝트 4건 - 민생회복 소비쿠폰 4건 - 경기도 온라인 여론조사 10주년 기념 신규패널 모집 이벤트 4건 - 농어민 기회소득 5건 - 경기 컬처패스 4건 - 함께 그린(Green) 페스티벌 4건 - 2025 경기도 추석 종합대책 2건 - 2025년 하반기 경기살리기 통큰세일 4건 - 2025 경기국제포럼 5건 - 경기도 온라인 여론조사 하반기 신규패널 모집 이벤트 4건	0.5	0.5

- 평가의견

- 2025년 도 홍보협업 요청사항 반영건수는 70건으로 만점 기준인 51건 이상 해당되어 배점 0.5점 중 득점 0.5점으로 평가되었음

○ (경영평가 환류실적) 전년도 경영평가 결과에 따른 조치계획을 이행하고 있는가?

- 득점기준 : (개선과제 이행실적 ÷ 개선과제) × 100

- 평가결과

개선과제 수	개선과제 이행실적	이행률(%)	배점	득점
25건	24건	96%	1	0.96

- 평가의견

- 전년도 경영평가 결과에 따른 기관의 개선과제는 총 25건으로, 점검 결과 24건의 개선과제를 이행한 것으로 확인되어 96%의 이행률로 배점 1점 중 득점 0.96점으로 평가됨

□ 우수사례

- 이해관계자 홍보매트릭스를 정립하고, 정책수혜자를 유형화하여 대상별 맞춤형 홍보를 추진함. 특히, 중장년층 핵심관리군에는 현장·방송·온라인 연계 홍보채널을 확대하고, 청년·여성 등 관계강화군에는 숏폼, 큐레이션, SNS 등 뉴미디어 홍보채널을 활용하여 홍보 효과성을 제고함

1 경영시스템

핵심성과 지 표 명	② 조직운영					
	지표분류	평가영역	☒ 관리 ☐ 성과	평가항목	경영시스템	지표성격 평가방법
결과합계	배 점	7.0	득 점	5.72	평 점	81.71
정성지표	배 점	6.0	득 점	4.72	평가등급	3등급
	운용수준	우수	개선수준	우수	평 점	78.67
정량지표	배 점	1.0	득 점	1	평 점	100

□ 종합의견

- 경기도일자리재단은 경영전략·조직진단 기반 TF·RPA 운영, 양성평등·균형인사, MZ세대 맞춤 교육, PDCA 기반 성과관리 등 인사·교육·조직 운영의 체계성을 갖추었으며, 가족친화인증 우수, 직장어린이집 확정, 일자리 창출 목표 달성, 조직문화지수 역대 최고 달성 및 고용노동부 노사문화 우수 기업 선정 등 일하기 좋은 직장 조성·일자리 창출·노사상생 분야에서 가시적 성과를 거두었음
- 다만, 지원부서 비중 과다, 북한이탈주민·다문화가정 채용 실적 부재 등 전년도 지적사항 미개선과 직무급 도입 지연, 성과평가 만족도 저조, 초과근무 증가는 보완이 필요함. 향후 장기 TF 정규조직화, 직무중심 인사관리 제도의 조기 정착, 교육결과 현업 활용도 제고, 중장년 기간제 근로자 재취업 연계 프로세스 구축 등을 통해 경영시스템 고도화를 도모할 필요가 있음

□ 세부 평가의견

- (조직관리의 적정성) 기관의 미션 및 전략을 잘 실현할 수 있도록 조직을 구성하고 있으며, 경영환경 분석 및 조직진단 결과를 바탕으로 조직의 구조 및 기능을 개선하는 노력을 하고 있는가? 협업을 통한 일하는 방식 및 업무 프로세스 개선 등 조직혁신을 위해 노력하고 있는가?
- 운용 수준
 - 기관은 경영전략·조직진단을 기반으로 조직 운영 시사점을 도출하고, 시사점별로 조직·업무효율화를 위한 세부추진과제를 설정하는 등 체계적으로 조직을 운영하고 있음

- 실행력 확보 및 현안 이슈 해결을 위해 조직개편 및 TF를 운영하였으며 RPA 도입 등을 통해 업무를 효율화하기 위해 노력하였음
- 전년대비 개선수준
 - 업무 중복과 의사결정 지연, 책임 주체의 모호함 등의 문제를 해결하기 위해 플랫폼 전담 부서를 일원화하였으며, 대외협력 업무의 실행력 강화를 위해 홍보팀으로 업무를 조정하였음
- 잘된 점
 - 문제 해결을 위해 TF를 적극 활용하고 조직을 유연하게 관리하고 있으며, TF를 통해 발굴된 개선 방안이 업무에 적용되도록 사후관리도 진행하고 있음
 - 조직체계에 대한 내부 구성원 만족도가 전년 대비 상승하였으며, 경기도 공공기관 전체와 비교해도 높은 수준임
- 미흡한 점
 - 전년도에도 지적한 것처럼 사업부서 인력 대비 지원부서 인력 비중이 높아 이에 대한 중·장기적 개선 방안 마련이 필요할 것으로 판단됨
- 개선방안
 - 기관은 TF 운영을 통해 현안문제를 해결하는 등 애자일하게 조직을 운영하고 있으나 잦은 TF 운영은 조직 운영의 안정성을 저해할 우려가 있으므로 장기 운영 TF는 정규조직화하고 기 운영 중인 TF는 목적 달성 후 해산할 필요가 있음
- (인사관리의 적정성) 인사제도를 합리적이고 투명하게 운영하며, 인사관리가 적절한가?
 - 운용 수준
 - 기관은 중장기 인력운영 계획에 따라 '25년에는 직무중심 인력운용체계 마련을 중점과제로 선정하였음
 - 하지만 직무중심 통합 운영체계 가동을 '28년으로 설정하는 등 직무급 도입에 미온적인 태도를 보이고 있으며 직무분석 및 직무분류 결과를 현업에 활용한 실적도 명확하지 않음
 - 전년대비 개선수준
 - 채용과 관련하여 채용과정(응시인원, 합격점 등)을 신규로 공개하였으며

취업준비생의 니즈를 반영한 세심한 채용제도 운용으로 전년대비 입사자 만족도가 상승하였음

- 잘된 점

- 여성관리자 비율을 확대하는 등 양성평등 및 균형 인사를 위해 노력하였음
- 유기계약직과 공무원직에 대한 성장 기회 제공 및 처우개선을 위해 노력하였음
- 승진·인사 관련 내부 구성원 만족도가 높은 수준이며, 경기도 공공기관 전체와 비교해도 높은 수준임

- 미흡한 점

- '25년에 직무중심 인력운용체계 마련을 중점과제로 선정하였으나 인사업무 전반에 개선 사례가 명확하게 제시되지 않음

- 개선방안

- 우수기관 벤치마킹(경기도 소속 공공기관 외) 전문가 컨설팅, 노사협의 등을 통해 직무중심 인사관리 제도의 조기 완성 및 시행을 위한 기관의 적극적인 개선 노력이 필요할 것으로 판단됨

○ (역량강화 및 성과관리의 적정성) 기관의 교육훈련종합계획, 인사평정 시 교육성과 활용정도, 경영목표와 연계된 성과관리체계의 구축·운영 및 결과활용이 적정한가?

- 운용 수준

- 기관은 MZ 세대 등 대상자 특성에 맞춰 교육프로그램을 신설하였으며, 고용서비스 직무전문성 강화, 경력단계별 교육지원을 통해 맞춤형 교육체계를 구축하였음
- 기관은 PDCA 기반의 경영전략과 연계된 평가체계를 구축하고 있으며 평가결과를 승진과 성과급에 반영하고 있음

- 전년대비 개선수준

- 대상자·생애주기별 맞춤 교육에 대한 수요 증가에 대응하여 신규 교육을 다양하게 개설하는 등 수요자 맞춤형 교육을 실시하였음
- 내·외부 환경분석과 직원의 의견 및 CEO의 의지를 반영하여 성과관리 개선 방안을 마련하고 개선을 진행하는 등 성과관리체계를 촘촘하게 운영하고 있음

- 잘된 점

- 전년 대비 교육만족도, 외부교육 이수실적, 교육과정 운영실적이 모두 개선되는 등 안정적으로 직무교육을 운영하고 있음
- 중장기 경영전략과 부서별 R&R을 연계하는 등 경영전략과 KPI의 연계를 강화하였음

- 미흡한 점

- 타 기관에 비해 AI 활용 교육이 일부 부족한 측면이 있어 기관 업무의 특성에 맞는 AI 교육 과정을 개발하고 확대할 필요가 있음
- 교육 시행 후 만족도 조사뿐만 아니라 현업 적용도도 확인하여 교육의 질적 수준을 개선할 필요가 있음

- 개선방안

- 직원별 외부교육비 인상(15만원→50만원)으로 교육 이수 건수가 증가한 만큼 현업에서 교육결과가 활용될 수 있도록 관리체계를 마련하는 것이 필요할 것으로 판단됨
- 성과평가 만족도가 3.35점으로 전년 대비 소폭 상승했으나, 여전히 낮게 나타나고 있어 성과평가 하위자를 위한 맞춤형 성과 코칭 프로그램의 질적 고도화가 필요할 것으로 판단됨

○ (일하기 좋은 직장 조성) 일자리 질 개선, 일·가정 균형 등 일하기 좋은 직장조성을 위한 노력과 성과가 있는가?

1) 일자리 질 개선

- 운용 수준

- 기관은 내·외부 환경분석을 기반으로 경력개발 기회 제공, 임금 수준 및 근로 환경 개선, 복지 및 근무여건 강화 등 3대 개선 방향을 설정하고 개선을 진행하였음

- 전년대비 개선수준

- 유연근무제 사용률과 연차 사용률이 높은 수준을 유지하고 있으며 ‘0.5 & 0.75 job’ 사용자가 10배 증가하였음

- 잘된 점

- 유연근무가 확대되고 0.5&75job이 본격적으로 운영되는 등 민선 8기 공약

사항을 적절히 이행함

- 미흡한 점

- 공무직 임금을 6.9% 인상하는 등 처우개선을 위해 노력하였으나 타 기관 사례를 참고하여 승진체계 마련 등 보다 적극적인 개선 필요

- 개선방안

- 일자리 질 개선과 관련하여 기관의 노력에 대한 전반적인 직원 만족도를 확인하는 체계가 마련되어 있지 않아 기관 자체적으로 직원 만족도 및 의견을 정례적으로 조사하고 공표하는 체계 마련을 검토할 필요가 있음

2) 일·가정 양립

- 운용 수준

- 기관은 복리후생 제안 공모 등 직원 참여를 통해 일·가정 양립을 위한 신규 제도를 도입하는 등 일·가정 양립 수준 향상을 위해 노력하고 있음
- 임신·출산·양육기 지원을 위한 다양한 제도를 적절하게 운영하고 있음

- 전년대비 개선수준

- 제안제도를 통해 직원 아이디어를 공모하여 실효성 있는 프로그램을 신설 하였으며 직원 만족도도 높게 나타남

- 잘된 점

- 성평등가족부 가족친화인증 연장 시 타 기관보다 높은 점수를 획득하는 등 가족친화제도를 촘촘하게 운영하고 있음
- 국비 확보를 통해 지역근로자와 함께하는 상생형 직장어린이집 설치를 확정하였음

- 미흡한 점

- 기관의 업무 효율화를 위한 다양한 노력에도 불구하고 1인당 평균 주당 초과근무 시간이 전년 대비 증가하였음

- 개선방안

- 전년 대비 직원 1인당 평균 주당 초과근무 시간이 0.5시간 증가함에 따라 초과근무 시간 증가의 원인을 면밀하게 분석하고 개선 방안을 마련할 필요가 있음

○ (일자리 창출) 직간접적 일자리 창출 노력 및 성과가 있으며, 사회적 약자,

청년 등 고용실적이 적절한가?

1) 일자리 창출 노력

- 운용 수준
 - 기관은 사업 이관에 따른 정원 감원에도 불구하고 전년대비 채용인원을 확대하는 등 직접 일자리 확대를 위해 노력하였으며 PDCA 기반의 일자리 성과 관리체계를 운영하고 있음
 - 기관 사업의 특성을 반영하여 중장기 민간일자리 창출 목표를 설정하고 목표 달성을 위한 추진체계를 구축하는 등 일자리 확대를 위해 전략적으로 접근하고 있음
- 전년대비 개선수준
 - 민·관 협업 선도적 일자리 확대를 통해 일자리 창출 목표 11,295개 목표 대비 102.4% 증가한 11,560개의 일자리를 창출함
- 잘된 점
 - 직접 일자리 중 휴직 대체 및 대행사업 채용인력 중 79%를 중장년 인력으로 채용하여 중장년에게 일자리 기회를 제공함
 - 청년 참여 좋은 일자리 확대를 위해 도내 중소기업-청년 구직자간 미스매치 해소를 위한 지원 추진함
- 미흡한 점
 - 전년도에도 지적인 바와 같이 북한이탈주민 고용, 다문화가정 채용을 위해 가점을 운영하는 등 노력하였으나 채용 실적이 전무한 점은 개선 필요
- 개선방안
 - 기간제 근로자 중 40대 이상이 79%에 달하나, 계약 종료 후의 재취업 연계에 대한 추적 관리가 이루어지지 않고 있는 점은 일자리 전문기관으로서 기대에 부합하지 않는 측면이 존재하며, 중장년 기간제 근로자의 재취업 지원을 위한 프로세스 마련이 필요할 것으로 판단됨

2) 청년고용 현황

- 득점기준 : 청년고용 목표(3.0%) 달성 정도
- 평가결과

측정산식	$\frac{\text{당해연도 고용된 청년 근로자(정원+무기계약직)}}{\text{정원+무기계약직}} \times 100$				
목표기준	정원	청년 고용인원	달성률	배점	득점
3.0%	279	9	107.53	0.5	0.5

- 평가의견

- 기관의 청년 고용인원은 9명으로 의무 고용 목표(3.0%) 대비 107.53%를 달성하여 배점 0.5점 중 득점 0.5점으로 평가함

3) 국가유공자 고용 현황

- 득점기준 : 국가유공자 의무고용비율 준수 여부

- 평가결과

측정산식	의무고용비율	의무고용인원	국가유공자 근로자수	달성률	배점	득점
$\frac{\text{국가유공자근로자}}{\text{의무고용인원}} \times 100$	4	11	16	145.45	0.5	0.5

- 평가의견

- 2025년 국가유공자 의무고용비율에 따른 의무고용인원 11명 대비, 기관의 국가유공자 고용인원은 16명으로 배점 0.5점 중 득점 0.5점으로 평가함

○ (노사상생 및 노동이사제 운영) 노사 간의 의사소통 활성화 및 구축을 위한 노력을 기울이고 있으며, 노동이사제 정착 및 운영을 위해 노력하고 있는가?

- 운용 수준

- 기관은 노사관계 전략에 따른 중장기 로드맵에 따라 '25년에는 노사소통 강화를 중점적으로 추진하였으며 소통 기반의 노사상생 문화를 조성하고 있음
- 노동이사제의 안정적인 운영을 위해 노동이사의 경영참여를 보장하고 있으며 활동 활성화를 위한 다양한 지원을 실시하고 있음

- 전년대비 개선수준

- 노사 간 소통을 통해 주요 경영 현안을 해결하기 위해 노력하였으며 신규 소통 채널을 다양하게 확대 구축하였음
- 노사상생 프로그램 확산을 통해 직원 만족도 및 소통 수준을 제고하였음

- 잘된 점

- 경영진이 참여하는 소통 채널을 확대하여 경영진과 직원 간 직접 소통을 강화하였으며 소통 후 추진 결과를 공유하는 환류 체계도 마련하였음
- 조직문화지수(GWP)가 역대 최고점인 81.1점을 달성하는 등 구성원들의 만족도도 개선되고 있음
- 노사 상생 노력을 통해 고용노동부 노사문화 우수기업에 선정되는 등 기관의 노력이 대외적으로 인정받고 있음

- 미흡한 점

- 해당 없음

- 개선방안

- 전년도에도 지적인 바와 같이 기관이 운영하고 있는 다양한 소통채널별 직원 의견 수렴 건수와 이에 대한 이행실적을 종합적으로 관리하는 체계를 마련하고 개선 현황을 공개하는 체계 마련 검토 필요

□ 우수사례

- ‘0.5 & 0.75 job’ 이 실질적으로 운영되는 사례를 창출하는 등 민선 8기 공약 사항을 적절히 이행함

1 경영시스템

핵심성과 지표명	③ 재무관리					
	평가영역	☒ 관리 ☐ 성과	평가항목	경영시스템	지표성격 평가방법	정성·정량 절대평가
결과합계	배 점	7.0	득 점	4.82	평 점	68.86
정성지표	배 점	5.0	득 점	2.82	평가등급	5등급
	운용수준	보통	개선수준	보통	평 점	56.40
정량지표	배 점	2.0	득 점	2	평 점	100

□ 종합의견

- 재단은 사업비 집행을 적극 추진하여 도에서 추진한 2025년 상반기 신속집행에 적극 대응하였으며 전년 동기(29.6%) 대비 20.5% 높은 50.1%를 당해연도 목표율로 설정하고 목표액 대비 102.4% 집행률을 달성함
- 출연금 예산 집행률이 재단 출범 이래 최고 96.6%(반납액 제외 99.3%)를 달성하여 3년간 지속 개선(2023년 65.4%→2024년 89.2%→2025년 96.6%)한 성과는 두드러지며, 출연금 반납액도 전년 대비 17억원 감소(68% 감소)시킨 점은 출연금 관리체계의 실효성을 보여줌. 또한 신규 ERP(더존) 도입 기반 디지털 전환을 통한 회계제도 개선, AI 활용 업무지원툴 11종 개발, 대시보드형 예산 집행률 관리체계 도입 등 디지털 활용도가 높음
- 다만, 자금운용수익률이 3.97%(2024년)에서 2.64%(2025년)로 1.33%p 크게 하락한 점, 행정운영경비가 21,749백만원(2024년)에서 25,309백만원(2025년)으로 16.4% 증가하고 운영비 절감비율이 35.9%(2022년)에서 4.6%(2025년)로 급격히 하락하여 보완이 시급함. 또한 퇴직금제도를 일부 운영함에 따라 퇴직급여충당부채가 현재 남아있는 점은 통제 가능한 부채임에도 불구하고 개선 노력이 부족한 것으로 판단되며, 퇴직연금제도 전환을 통한 적극적 부채 감축 노력이 요구됨

□ 세부 평가의견

- (재정계획의 적합성) 기관의 재정여건, 도의 재정운영 방향을 고려한 재정운영 방향이 설계되어 있으며 중장기 재정계획의 기관 미션, 비전, 주요사업과의 연계 및 당해연도 예산과의 연동화 수준이 적절한가?

- 운용 수준

- 도 재정여건 변화(예산 축소 기조)와 기관 재정여건(사업비 예산 감소)을 연계 분석하여, 재정여건 환경변화(정책·재정·사업 분야) 진단을 토대로 사업·재정 변동성에 대응한 선제적 재정운영 방향을 설계함
- 중장기 재정계획의 정교함을 위해 3개 시나리오를 정량적으로 세분화하여 중장기 재정 시뮬레이션을 실시하고, 시나리오별 비교 가능성을 확보함
- 위험관리지표(KRI) 6개(사업비 예산, 신규사업 확보 금액, 부채비율, 신속 집행비율, 경상경비 절감률, 금융자산 수익률)를 선정하고, 정상·주의·경계·심각 4단계 위험관리 시나리오 모니터링 체계 및 컨틴전시 플랜을 수립함
- 중장기 재정계획상 신규사업군과 12대 전략과제를 당해연도 예산편성과 연동하여, 미션·비전 → 전략과제 → 단위사업 예산으로 이어지는 연계 구조를 구축함

- 전년대비 개선수준

- 전년도 지적사항인 '예산 축소에 대응하기 위한 구체적이고 체계적인 대응방안 미비'에 적극 대응하여, 재정여건 환경변화 분석 및 3개 시나리오 기반의 정량적 중장기 재정 시뮬레이션 체계를 새롭게 구축함
- 단년도 중심의 재정관리에서 벗어나 위험관리지표(KRI) 및 컨틴전시 플랜을 신규 도입함으로써, 중장기 재정계획의 위험관리 체계를 한층 정교화함

- 잘된 점

- 위험관리지표(KRI) 6개를 정상·주의·경계·심각 4단계로 모니터링하고 컨틴전시 플랜을 수립한 점은 긍정적으로 평가되며, 중장기 재정계획의 관리 기능을 강화한 사례로 판단됨
- 12대 전략과제 포트폴리오 분석(중요도·긴급도 매트릭스)과 외부환경 분석을 결합하여 중장기 신규사업군을 도출한 접근은 기관 미션·비전과 중장기 재정계획 간 연계의 체계성을 보여주는 사례임

- 미흡한 점

- 12대 전략과제 분석을 토대로 도출한 중장기 신규사업군이 아직 사업 확보 전 단계이며, 실현 가능성에 대한 구체적 근거(추진 일정, 자원 조달

방안, 협력기관 등)가 다소 부족하여 중장기 재정계획상의 신규사업군이 선언적 수준에 머물 우려가 있음

- 개선방안

- 도출된 중장기 신규사업군에 대해 연도별 추진 일정, 재원조달 계획, 도·중앙정부·민간 협력 방안 등을 포함한 실행 로드맵을 구체화하고, 중장기 재정계획의 신규사업군 항목과 당해연도 예산편성을 단계적으로 연동시킬 것을 권고함

○ (예산운용 및 집행의 적정성) 출자·출연기관 예산편성 지침 및 집행기준을 충실히 이행하고 예산운용 결과는 적정한가? 예산 집행률, 당해연도 예산 절감 실적, 사후관리의 적정성 등 전기 집행실적에 대한 사후분석결과 반영, 결산 및 회계관리가 적정한가?

- 운용 수준

- 정부·도 정책방향 부합여부와 재정투입 효과성·사업 필요성을 기준으로 예산편성 원칙을 수립하여 예산집행심의회 의결 및 기관 이사회 확정 절차를 거침. 예산편성기준 9개 항목 중 8개를 이행하여 88.9%의 이행준수율을 달성함
- 도 상반기 신속집행 정책기조에 부응하여 상반기 신속집행률 51.3%를 달성하여 목표액 대비 집행률 102.4%를 기록함
- 총 예산 집행률을 81%에서 88%로 7%p 상승시키고, 총 예산 집행잔액을 158억원 감소(379억→221억), 예산 반납액을 60억원 감소(93억→33억)시켜 예산 최적 사용과 불용액 최소화를 위해 노력함
- 결산·회계관리 측면에서 신규 ERP(더존) 도입에 따른 디지털 전환 기반 결산 시스템을 구축하고, 핀테크 연계 기반 예산 집행 증빙 투명성 제고, AI 활용 업무지원툴 11종 개발, 대시보드형 예산 집행률 관리체계를 도입하였음

- 전년대비 개선수준

- 상반기 신속집행률이 29.6%에서 50.1%로 20.5%p 상승하여 도 신속집행 정책기조에 대한 부응 수준이 큰 폭 개선됨
- 총 예산 집행률 7%p 상승(81%→88%), 집행잔액 158억원 감소, 예산 반납액 60억원 감소 등 전기 집행실적의 미흡 사항이 당해연도 예산운용에 반영된 것으로 보임

- 잘된 점

- 목표액 대비 집행률 102.4%, 전년 대비 20.5%p 상승은 도 신속집행 정책 기조에 대한 적극적 부응으로 평가되며, 도민 일자리 정책 적기 집행 측면에서 기관 미션과도 부합하는 우수 사례로 판단됨

- 미흡한 점

- 예산편성기준 9개 항목 중 '기관운영비 감액률 준수' 1건 미이행함. 미이행 사유에 대한 구체적 확인과 향후 이행 계획 수립이 필요함
- 운영비 절감비율이 2022년 35.9% → 2023년 30.4% → 2024년 15.7% → 2025년 4.6%로 4년 연속 급격히 하락함. 또한, 운영비 집행액이 2022년 215억 → 2025년 278억으로 4년간 63억원(29.3%) 증가한 점은 단순 비용 통제 차원을 넘어 구조적 개선이 시급한 사안으로 판단됨
- 행정운영경비가 21,749백만원에서 25,309백만원으로 3,559백만원(16.4%) 증가하였으며, 일반관리비 충당률이 637.81%에서 496.28%로 141.5%p 하락하여 자체수입 대비 행정운영경비 비중이 확대됨
- 퇴직급여충당부채(15.2억원)가 퇴직연금운용자산을 초과하고 있음. 이는 일부 직원이 퇴직금 제도를 유지하고 있는 데 기인하는 통제 가능한 부채임에도 개선 노력이 부족한 것으로 보임. 퇴직연금제도 전환을 통해 순액 기준 해소가 가능한 사안임에도 결산상 부채비율을 가중시키는 요인으로 작용하고 있음

- 개선방안

- 운영비 절감비율 4년 연속 급락(35.9%→4.6%) 및 운영비 4년간 29.3% 증가는 구조적 진단이 시급한 사안인바, 일반관리비 항목별(인건비성 경비, 공공운영비, 수선유지비, 지급수수료, 연구용역비 등) 5개년 추세 분석을 실시하여 증가 요인을 명확히 식별하고, 항목별 절감 목표·실적을 정기적으로 점검·관리하는 체계를 수립할 필요가 있음
- '기관운영비 감액률 준수' 미이행 사유를 정확히 분석하고, 차년도 예산편성 시 동 기준의 준수를 위한 구체적 실행계획을 수립하여 이행률 100%로 정상화하여야 함
- 통제 가능한 부채인 퇴직급여충당부채(15.2억원) 해소를 위해 퇴직연금제도의 장점에 대한 적극적 설명과 전환 유도를 통해 퇴직연금운용자산을 확충하고, 순액 기준으로 부채를 해소함으로써 부채비율을 추가 개선할

필요가 있음

○ (출연금 관리의 적정성) 출연금 집행 등 관리가 투명하고 적정하게 이루어졌는가?

- 운용 수준

- 출연금 편성·집행·정산의 전 과정을 체계화하여 운영 프로세스(① 재단 경영목표 및 고유목적 기능 강화 기조에 따른 예산구조 마련 → ② 부서별 주도적 예산 배정계획 수립을 통한 실효적 집행계획 구축 → ③ 집행을 모니터링 체계 구축 → ④ 대내외 수요 반영 탄력적 예산 집행 → ⑤ 도 정산 조례 명시에 따른 정산 보고 이행)를 운영함
- 2025년 출연금 예산 집행을 96.6%(반납액 제외 시 99.3%)를 달성하여 재단 출범 이래 최고 집행을 기록함
- 출연금 집행을 항목별로 세분화 관리하여 인건비 집행을 98%(2개년 평균 대비 12%p 상승), 사업비 및 명시이월 연평균 82.5% 감소 등 출연금 목적 사업 영역에서 집행 효율성을 제고함. 다만 운영비 집행률도 94%(2개년 평균 대비 12%p 상승)로 동반 상승하였는데, 운영비는 절감 대상 항목임을 고려할 때 집행률 상승 자체는 긍정적 지표로 보기 어렵고, 출연금 절감 노력 측면에서는 추가 검토가 필요한 부분임

- 전년대비 개선수준

- 출연금 집행률이 2023년 65.4% → 2024년 89.2% → 2025년 96.6%로 2년 연속 큰 폭 상승함

- 잘된 점

- 출연금 집행률이 2023년 65.4% → 2025년 96.6%로 2년 만에 31.2%p 상승하여 재단 출범 이래 최고 집행을 달성한 점은 긍정적으로 평가됨. 단년도 우수 성과에 그치지 않고 명확한 추세적 개선을 보였다는 점에서 출연금 관리체계의 실질적 정착을 보여줌
- AI 업무지원툴 활용, 월별·부서별·본부별 집행현황 모니터링, 대시보드형 집행을 관리체계 도입은 높은 디지털 활용도로 평가되며, 출연금 집행 관리의 실시간성·체계성을 획기적으로 제고한 점에서 의미가 큼

- 미흡한 점

- 명시이월 사업 중 일부 사업의 집행률이 저조함(경기 해외진출 서포트 프로젝트 25%, 2024년 경기도 청년 면접수당 61.6%, 2024년 경기도형 대학

생 취업브리지 82.8% 등). 명시이월 사업의 부진 사유에 대한 사후분석 및 재발 방지 대책이 충분히 제시되지 않아 이월 출연금 관리의 개선 여지가 있음

- 디지털 기반 내부 모니터링 체계(대시보드·AI 툴)는 우수하게 구축되었으나, 출연금 집행의 외부 전문가 검증 기능이 명시적으로 제시되지 않아, 출연금 관리의 객관성·독립성 측면에서 보완 여지가 있음

- 개선방안

- 집행률이 저조한 명시이월 사업의 부진 사유에 대한 정기적 사후분석을 실시하고, 그 결과를 차년도 사업설계 및 사업기간 설정에 명시적으로 반영하는 환류 프로세스를 정착시켜야 함
- 우수하게 구축된 디지털 기반 내부 모니터링 체계를 보완하기 위해, 출연금 집행의 사전 적정성 검토 및 정산 검증 단계의 외부 전문가 검증 기능을 도입할 것을 권고함. 디지털 모니터링과 외부 검증의 결합을 통해 출연금 관리의 객관성과 신뢰성을 동시에 제고할 수 있을 것으로 기대됨

○ (인건비 준수 여부) 총인건비 가이드라인을 준수하고 있는가? 공공기관 임원 보수기준을 준수하고 있는가?

1) 총인건비 인상률 준수여부

- 평가결과

2024년	2025년	인상률	인상률 위반금액
10,794,632천원	11,205,619천원	3.81%	해당 없음

인상률 기준	인상률	배점	득점
4.4%	3.81%	1.5	1.5

- 평가의견

- 「2025년도 지방 출자·출연기관 예산편성 지침 및 보완지침」에서 정한 총인건비 인상률 4.4%를 준수하였음

2) 공공기관 임원 보수기준 준수 여부

- 공공기관의 장 연봉액의 상한선 준수 결과

2025년 연봉액(a)*	조례 권고액(b)	기준 초과액(a-b)	득점
141,259,350	176,086,680	(-) 34,827,330	

- 신규임용 임원 하한선 준수 결과

2024년 임원* 연봉액(a)	유사·동종기관 임원 '24년 평균연봉액**의 80%(b)	기준 미달액(a-b)	득점
해당없음			

- 평가의견

- 공공기관의 장 연봉액(141,259천원)이 조례 권고액(176,087천원) 대비 34,838천원 낮은 수준으로 상한선을 준수하였음

○ (경영평가 성과급 운영의 적정성) 출자·출연기관 예산편성 기준에서 명시하고 있는 성과급 지급기준 및 지급률을 준수하고 있는가?

- 평가결과

이행기준	이행실적	이행여부	배점	득점
경영평가 성과급 지급기준 준수여부	이행실적 별도첨부	이행완료	0.5	0.5

- 평가의견

- 「2025년도 지방 출자·출연기관 예산편성 운영지침」에 따라 성과급 지급 기준 및 지급률을 준수하였음. (개인별 4등급 이상 차등, 최고-최저 등급 간 지급률의 차이는 50%p 이상으로 하고, 등급별 인원 비율도 최고는 20% 이내, 최저는 10% 이상으로 강제 배분 및 특정 등급의 인원배분 비율이 50%를 초과하지 않도록 함 등)

□ 우수사례

○ 해당사항 없음

2 사회적책임

핵심성과 지 표 명	① 환경(E)						
	지표분류	평가영역	☒ 관리 ☐ 성과	평가항목	사회적책임	지표성격 평가방법	정성·정량 절대평가
결과합계		배 점	4.0	득 점	3.83	평 점	95.75
정성지표		배 점	1.75	득 점	1.58	평가등급	1등급
		운용수준	탁월	개선수준	탁월	평 점	90.29
정량지표		배 점	2.25	득 점	2.25	평 점	100

□ 종합의견

- 전년도 개선과제인 대내·외 환경변화 및 GJF 역할 의무를 반영한 환경중심 전략체계 및 P-D-C-A를 수립하고자, 탄소중립 이행을 위한 관리체계 고도화, 도민을 위한 녹색 일자리 생태계 활성화 및 전 직원 친환경 경영 자발적 실천 강화의 추진전략을 바탕으로 탄소중립 평가 공통지표 강화, 친환경·녹색산업 연계 인력양성 및 일자리 사업 추진, 임직원 참여 탄소저감 활동 추진의 전략과제를 수립하여, P(친환경·탄소중립 추진계획 수립)-D(전략과제 전사적 이행)-C(CSG 리더 및 ESG 위원회)-A(부서별 친환경활동 우수사례 공유·확산)의 환류체계를 마련하였음
- 그러나, 생활 속 탄소중립 실천을 강화하고자 전사 제로 일회용품 캠페인 등을 수행하였으나, 임직원의 자발적인 에너지 절약 습관화가 이루어지지 않을 경우 단기·일회성 성격으로 끝날 우려가 있고, 이는 탄소중립 실천을 위한 경영진의 의지는 양호하나, 전 직원의 일상적인 환경보호 인식 수준이 상이할 수 있으며, 관련 교육(친환경 및 탄소중립 교육 등)이 형식적으로 흐르지 않도록 지속적인 캠페인이 필요함
- 내·외부 환경 및 성과분석에 기반한 ‘25년 재생에너지 추진계획을 수립하여, 전력 사용 효율 개선으로 에너지 수요 감축 우선 추진, RE100 내재화를 위한 관리 체계 구축 및 재생에너지 생산 확대를 위한 신규 유휴 부지 확보의 방향으로 실천하였으며, ‘친환경 에너지 전환을 선도하는 지속가능한 일자리 플랫폼 기관’의 비전을 위해 건물 조명 LED 교체율로 전사적 친환경 절약문화를 실천하고, RE100 달성률을 위해 생산 유휴부지 확보를 중점과제로 운영하고 있음

- 그러나 유희부지 발굴 및 재단 RE100 달성을 위해 노력하고 있음에도, 전력 절감 노력이 주로 LED 조명 교체 등 단기적, 가시적 성과에 집중되어 있어, 에너지 소비 구조를 근본적으로 개선할 수 있는 비 전기식 냉방 설비(지열 등) 도입 및 반영 등의 기관 내 중장기적 에너지 절감 전략을 수립할 필요가 있음

□ 세부 평가의견

- (기후 위기 대응을 위한 노력과 성과) 1회용품 줄이기, 미세먼지 저감, 친환경 차량구매·임차, 녹색제품 우선 구매 등 기후 위기 대응을 위한 노력과 성과가 있는가?

- 운용 수준

- 기관은 전년도 개선과제인 대내·외 환경변화 및 GJF 역할 의무를 반영한 환경중심 전략체계 및 P-D-C-A를 수립하고자, 탄소중립 이행을 위한 관리체계 고도화, 도민을 위한 녹색 일자리 생태계 활성화 및 전 직원 친환경 경영 자발적 실천 강화의 추진전략을 바탕으로 탄소중립 평가 공통 지표 강화, 친환경·녹색산업 연계 인력양성 및 일자리 사업 추진, 임직원 참여 탄소저감 활동 추진의 전략과제를 수립하였음
- 이를 바탕으로 P(친환경·탄소중립 추진계획 수립)-D(전략과제 전사적 이행)-C(CSG 리더 및 ESG 위원회)-A(부서별 친환경활동 우수사례 공유·확산)의 환류체계를 마련하였음
- 기관은 적극적 친환경 경영 실행을 위한 관리체계 미비와 친환경 경영 이행에 대한 감시체계 부족을 개선하고자 의견수렴 및 체계적 점검을 통한 친환경 활동을 강화하고, 친환경 경영 인식 개선 및 자발적 활동을 확대하여 ESG 위원회는 ESG 정기회의(연 1회)를 통한 환경경영 활성화 방안 모색 및 성과를 점검하고, ESG 얼라이언스(분기 1회)는 분기별 공동 친환경 활동 기획 및 운영, CSG 통합리더(수시)는 부서 자체 친환경 활동으로 전 부서 자체 ESG 과제 발굴 및 CSG 협의체를 4회 운영하였음
- 지자체 및 공공기관의 선제적 일회용품 사용 금지 대책 마련과 도내 전 기관 일회용품 제로에 대응하고자 전사 제로 일회용품 캠페인을 마련하여 전사적 운영하였는데 계획수립(P:반입금지 일회용품 목록 마련, 사용실태 점검주간 및 평가 안내, 다회용기 사용계획 수립 안내), 실행(D: 전 부서 일회용품 제로 캠페인 참여 및 텀블러 및 다회용기 스테이션 활용 등), 평가(C: 전사 점검주간 및 부서자체점검을 통해 부서별 일회용품 사

용실타 점검 실시하고), 환류(A: 25년 일회용품 사용률 0% 달성 및 온실가스 1194.19kgCO₂ 감축효과를 보임)체제로 운영함

- 공공기관 ESG 경영의 투명성과 책임성이 강화됨에 따라 보다 정량적·종합적인 공시의 필요성 증대에 따라 에너지 사용 추이분석, 탄소감축 전략 수립 근거활용 및 환경법규 내부 리스크 관리하고, 공공기관 환경책임 이행 수준 상시 확인가능하며, 지속가능 환경문화를 확산하고 있음

- 전년대비 개선수준

- 도민을 위한 녹색일자리 생태계 활성화, 내연기관 중심 자동차 산업 구조 변화 가속화에 따른 대응으로 전기차 및 에너지 인재양성으로 전년대비 120% 상승한 1,169명에게 친환경 기술인재 교육을 수행하였으며, 취업률 61.7%(전년대비 8.9% 상승), 유관취업률 86.96% 및 교육만족도는 전년대비 10.76점 상승한 93.26점을 개선함
- 일회용품 제로캠페인 및 부서별 탄소중립 이행을 위한 공통 평가지표를 강화하고자 부서 공통 성과지표 내 탄소중립 평가결과 감점폭을 상향하여 회당 0.2점 감점에서 0.5점 감점으로 확대하여 공통 평가지표 감점폭 상향을 통한 부서 내 친환경 경영 인식 제고 및 탄소중립 평가주간 운영을 통한 상시 점검체계 활성화를 통해 재단 일회용품 사용량 0% 달성함

- 잘된 점

- 공공기관에 대한 온실가스 감축 요구 강화에 따라 친환경 경영문화 강화의 지속적 요구를 이행하기 위해 전 직원 체험형 친환경 교육 신설, 부서별 담당자별도 교육 신설하여 교육 인원 전년대비 92명 확대(458명 수료)하였으며, 사내 페이퍼리스 문화 정착으로 온실가스 1194.19kgCO₂ 감축, 경기도 탄탄대로 공동캠페인에 임직원 110명 참여하여 탄소저감량 9,272kgCO₂ 감축, 사업본부 친환경 관용차 전년대비 14%확대 및 차량 2부제 198대 참여하였음
- 기관은 친환경 기업 대상 일자리 매칭 및 지원책을 강화하고자 전 계층에겐 징검다리 일자리, 청년에게 대학생 드림링크 및 중·장년에겐 베이비부머 라이트잡을 통해 260개 기업과 일자리 매칭을 수행하였고, 경기환경에너지진흥원과 MOU체결을 통해 친환경·기후테크 프로그램 홍보 지원 및 재단 교육 인프라 친환경 교육을 지원하였으며, 이를 통해 2025년 OBS 기후행동대상 공공부문[기후행동상] 수상함
- 재단 내 일상에서 실천 가능한 탄소중립 추진과제를 선정 후 연간 온실가

스 감축효과를 도출하여, 지속가능한 재단 운영을 위한 탄소중립 대책을 마련하고자 선정과제 이행을 통한 총 47,570.59kgCO₂의 감축효과로 결과값 기반 향후 감축목표 설정 및 운영기준 마련을 위한 기초자료 활용 예정이고, 추진과제 확대하여 데이터관리 및 인벤토리 고도화를 통한 재단 전체 감축 전략을 수립함

- 미흡한 점

- 생활 속 탄소중립 실천을 강화하고자 전사 제로 일회용품 캠페인 등을 수행하였으나, 임직원의 자발적인 에너지 절약 습관화가 이루어지지 않을 경우 단기·일회성 성격으로 끝날 우려가 있고, 이는 탄소중립 실천을 위한 경영진의 의지는 양호하나, 전 직원의 일상적인 환경보호 인식 수준이 상이할 수 있으며, 관련 교육(친환경 및 탄소중립 교육 등)이 형식적으로 흐르지 않도록 지속적인 캠페인이 필요함

- 개선방안

- 탄소중립 실천을 위한 관련 교육이 형식적으로 흐르지 않도록 교육 성과에 대한 지속적인 평가 및 환류 시스템을 개선할 수 있는 체계 마련

■ 녹색제품 구매 실적

- 득점기준

100점	80점	60점	40점	20점	0점
70% 이상	60~70% 미만	50~60% 미만	40~50% 미만	30~40% 미만	30%미만

- 평가결과

측정산식	총구매액(원)	녹색제품 구매액(원)	구매율	배점	득점
$\frac{\text{녹색제품 구매액}}{\text{총 구매액}} \times 100$	237,478,090	237,478,090	100	0.25	0.25

- 평가의견

- 2025년 총구매액은 237,478천원이며, 녹색제품 구매액은 237,478천원임. 총 구매액 대비 녹색제품 구매액의 비율은 100%로 70%이상에 해당되어 배점 0.25점 중 득점 0.25점으로 평가되었음

■ 1회용품 제로화 추진 결과

- 득점기준 : 1회용품 제로화 추진 실태를 평가하여 1점의 범위 내에서 감점
- 측정산식 : 당해연도 1회용품 추진계획 분야별 세부지표 선정에 따라 배점 부여

평가내용	감점	점수 산출방법
공공기관 1회용품 제로화	1.0	① 1회용품 제로 추진계획 미수립 _____ - 0.1점 ② 1회용품 사용·반입 금지조치 미시행 _____ - 0.1점 ③ 자체점검 및 단속(캠페인 등) 미실시 _____ - 0.1점 ④ 50인 이상 행사·축제·회의 시 다회용기 미사용 _____ - 0.1점 ⑤ 공유컵스테이션 및 텀블러 이용 활성화 시설 미설치 _____ - 0.1점 ※ 연 2회(상,하반기, 도 자원순환과 점검결과) 평가, 회 당 0.5점 감점, 연간 총 1점 감점 ※ 사전자료 미제출시 해당 항목 감점 처리, 사전자료 허위제출 적발 시 반기별 0.5점 감점

- 평가결과

측정산식	공공기관 1회용품 제로화 미이행·미실시 시 감점	
감점여부	배점	득점
감점/해당없음	감점 1점	0

- 평가의견

- 1회용품 제로화 추진을 적극 이행하였음

○ (RE100 달성 노력) 전력 사용절감 및 재생에너지 생산 등 공공기관 RE100 달성을 위한 기관의 노력이 적절한가?

- 운용 수준

- 기관은 내·외부 환경 및 성과분석에 기반한 ‘25년 재생에너지 추진계획을 수립하여, 전력 사용 효율 개선으로 에너지 수요 감축 우선 추진, RE100 내재화를 위한 관리 체계 구축 및 재생에너지 생산 확대를 위한 신규 유휴 부지 확보의 방향으로 실천하였으며, ‘친환경 에너지 전환을 선도하는 지속가능한 일자리 플랫폼 기관’의 비전을 위해 건물 조명 LED 교체율로 전사적 친환경 절약문화를 실천하고, RE100 달성률을 위해 생산 유휴부지 확보를 중점과제로 운영하고 있음

- 전년대비 개선수준

- 기관은 에너지 사용절감을 위한 LED 전면 교체 및 재생에너지 신규 부지

확보를 위해 용인조정경기장 內 주차장 부지를 확보(146.56kW) 하였으며, 전 본부(신규 이전청사 포함) 고효율·친환경 LED 등기구 전면 교체하여 LED 조명 100%(3,900개) 달성함

- 잘된 점

- 민·관 유관기관 간 능동적 협상 강화로 신규 유휴 부지를 발굴하여 재단 RE74.8을 RE87.9로 생산성을 확보하였는데, 자체 건물 미 보유 기관의 부지 확보부터 설치까지 전 절차 및 과정에 이해관계자 협업이 필요하였으며, 갈등 조정을 위한 실무협의체를 운영하여 시민 안전성 및 재생에너지 유휴부지 확보로 재단 RE100 달성 단계별 운영 로드맵을 재설정함. 이로 인해 신규 유휴부지 확보(146.56kW) 후 착공 및 사용승인으로 26년 내 가동으로 RE87.9 확보함. 그리고 추가 유휴부지 확보를 위한 민·관 실무 협의체 구축 및 운영체계를 공고히 함

- 미흡한 점

- 기관은 유휴부지 발굴 및 재단 RE100 달성을 위해 노력하고 있으나, 전력 절감 노력이 주로 LED 조명 교체 등 단기적, 가시적 성과에 집중되어 있으며, 에너지 소비 구조를 근본적으로 개선할 수 있는 비 전기식 냉방 설비(지열 등) 도입 및 반영 등의 기관 내 중장기적 에너지 절감 전략을 수립할 필요가 있음

- 개선방안

- 에너지 소비 구조를 근본적으로 개선할 수 있는 비 전기식 냉방 설비(지열 등) 도입 및 반영 등의 기관 내 중장기적 에너지 절감 전략을 수립할 로드맵 구축

○ (RE100 달성도) 실질적 기관 RE100 달성도는 어떠한가?

- 득점기준 : 공공기관별 소비전력 대비 설치한 재생E 설비용량 비율
- 평가결과

측정산식	$\frac{2025년까지\ 설치한\ 재생E\ 설비용량(KW)\ (A)}{2023년도\ 공공기관별\ 소비전력(KW)\ (B)} \times 100$					
	구분	재생에너지 설비용량(A)	2023년 전력 소비량(B)	RE100 달성도 (A/B*100)	RE100 달성도 (가중치 적용)	배점
	2025년	833	1,113	74.84	109.50	2점
						2점

- 평가의견

- 2025년 RE100 달성도는 74.84%로 가중치를 적용한 달성도는 109.50%임.
배점 2점 중 득점 2점으로 평가되었음

☐ 우수사례

- 해당 없음

2 사회적책임

핵심성과 지 표 명	② 안전(S)					
	평가영역	☒ 관리 ☐ 성과	평가항목	사회적책임	지표성격 평가방법	정성·정량 절대평가
결과합계	배 점	3.0	득 점	2.73	평 점	91.00
정성지표	배 점	2.5	득 점	2.23	평가등급	2등급
	운용수준	우수	개선수준	탁월	평 점	89.20
정량지표	배 점	0.5	득 점	0.5	평 점	100

□ 종합의견

- 기관 특성의 재난유형을 자연재난, 사회재난 및 사이버재난으로 구분하였으며, 노사 상생으로 안전을 다지고, 참여와 소통으로 “무재해” 실현의 비전을 달성하고자 안전관리체계 강화, 재난 대응력 강화 및 국민 생명재산 보호의 전략방향에 따라 노사상생 안전문화 정착, 복합재난 시나리오 기반 훈련 및 실습 현장 안전 확보의 전략과제를 수립하여 운영하고 있으며, 안전보건경영방침 수립 및 목표 공유의 안전경영책임계획을 수립하고, 노사합동 ‘자기규율 예방체계’ 운영, 실습형 재난 대응·대비 훈련의 안전보건경영시스템을 운영하고 있음. 또한, 위험성평가 실시·유해위험요인 개선 등의 이행실적 모니터링, 노사상생 ISO45001 신규도입완료 및 유해위험요인 개선 결과 보고 등의 개선사항 도출 및 환류 체계로 운영되고 있으나, 안전관리가 특정부서 및 전담인력의 업무로 치중되는 경향이 있어, 전 임직원이 자발적으로 위험 요인을 발굴하고, 개선안을 제시하는 ‘근로자 참여 중심’의 안전문화 확산을 위한 프로그램을 확대 운영할 필요가 있음
- 전문가의 객관적 시각을 통한 본부별 고유 유해·위험요인 선제적 식별 및 산업안전보건법 관리 기준에 의거한 안전보건 이행력을 강화하여 법적 안전의무를 완수하였는데 이를 위해 고위험 실습장(첨단기계, 특수용접 등), 야간·교대근로자 등 법적 점검·검진 대상자 데이터 분석 및 확정을 통한 준비단계, 현장 순회 점검을 통한 실습장 내 유해인자 취급 실태 정밀진단, 작업환경측정 실시단계 및 작업환경측정 결과 공유 등의 환류 단계 운영으로 유해인자 발굴을 위한 현장조사 및 법적 요건을 이행하고 있음. 그러나 위험성평가 등의 외부 전문가 중심의 업무프로세스는 현장의 특수성(기술학

교 등)이 반영되지 못하고, 근로자의 실질적 참여가 배제되어, 자기규율 예방체계의 핵심인 현장 작동성이 저하될 우려가 있고, 기관 내부의 안전체계 구축에는 집중하고 있으나, 재단 외부관계자인 일자리 매칭 대상자들이 재난 시 함께 대응할 수 있는 민관 합동 안전 협력 모델의 확산은 미흡한 실정임

□ 세부 평가의견

○ (재난·안전관리체계 구축 및 운영의 적정성) 안전문화 정착을 위한 직원 대응력 제고를 위해 노력하고 있는가?

- 운용 수준

- 기관장은 25년 신년사를 통해 ‘안전은 노사상생의 출발점이자 우리 재단 경쟁력의 근간입니다. 올해는 노사가 합동으로 현장의 위험을 살피고 ISO45001 인증 체계를 구축함으로써 우리 재단의 안전관리 수준을 한 단계 더 높이하고자 합니다’라는 중대재해 예방의지 강화 및 안전보건 일상화를 강조하였고, 기관 특성의 재난유형을 자연재난, 사회재난 및 사이버 재난으로 구분하였으며, 노사 상생으로 안전을 다지고, 참여와 소통으로 “무재해” 실현의 비전을 달성하고자 안전관리체계 강화, 재난 대응력 강화 및 국민 생명재산 보호의 전략방향에 따라 노사상생 안전문화 정착, 복합재난 시나리오 기반 훈련 및 실습 현장 안전 확보의 전략과제를 수립하여 운영하고 있음
- 기관은 안전보건경영방침 수립 및 목표 공유의 안전경영책임계획을 수립하고, 노사합동 ‘자기규율 예방체계’ 운영 및 실습형 재난 대응·대비 훈련의 안전보건경영시스템을 운영하였으며, 위험성평가 실시 및 유해위험요인 개선 등의 이행실적 모니터링 및 노사상생 ISO45001 신규도입완료 및 유해위험요인 개선 결과 보고 등의 개선사항 도출 및 환류 체계로 운영되고 있음
- 기관은 안전경영 선도를 위한 빈틈없는 통합 재난·안전시스템 고도화를 통해 전년대비 11.9% 확대한 예산 배분과 안전보건경영시스템(ISO45001) 신규 인증 및 5명의 안전보건관리책임자와 25명의 관리감독자를 선임하여 운영함
- 다각적 재난 체계 대응 역량강화 필요 및 사전 유해위험요인 제거로 재해를 최소화하고자 지진 발생 대응 대피훈련 4회 실시, 지역소방서 합동, 자체 화재 대피훈련 6회 및 해킹메일 대응 훈련 2회 실시 등의 재난 대응

역량강화 활동과 노사합동점검 1회, 외부 안전전문가 주관 안전점검 2회를 실시함

- 재난·재해 발생에 따른 중단 없는 업무연속성 확보를 위한 대응·복구 능력 필요에 따라 GJF 특성을 반영한 위험 식별과 유형별 시나리오 및 대응방안 수립의 발생 가능한 위험요인 분석과 핵심 기능별 필수인력 분석 및 복구 우선순위 결정의 GJF 핵심기능 정의, 재난 발생 대비 신속 대응 및 복구체계 마련 등의 기능 연속성 운영과 GJF 전 본부 교육 및 운영, 지속가능한 GJF 핵심기능 이행 능력 강화의 기능 연속성 유지관리를 수행함
- 전년대비 개선수준
 - 재난 상황 발생 시 초동 대처 능력의 실효성 확보 및 임직원의 개인별 역할과 책임을 구체화하여 실행력을 제고하고자 재단 특화 매뉴얼 및 R&R 설계와 매뉴얼 고도화 및 실전 역량을 강화하였음
 - 새로운 재난 대응 매뉴얼 설계와 본부별 매뉴얼 배포 및 교육을 시행하였고, 사무 공간 및 외곽, 실습 현장 등의 기관장 주관 노사합동 매뉴얼 작동성 검증을 통해 안전점검 후 개선사항 100% 완료함
- 잘된 점
 - 안전 및 보건 등 자연재난, 사회재난 대응을 위해 사고발생-조치 등 안전 교육 내재화 필요에 따라 법정교육 5회, 안전교육 1회 및 보건교육 16회 실시 등 전년대비 10회 확대함(^{24년}12회→^{25년}22회)
 - 참여기반의 안전사고 최소화로 임직원·교육생 안전보호 기능을 강화하고자 임직원 안전 모니터링반은 안전보건 교육·훈련 의견수렴, 사무 공간 내 안전 개선사항 의견수렴과 본부별 현장 안전 네트워크는 사무 공간·실습장 환경 개선요청과 재난대응 훈련을 요청하여 법정교육 참여율 94% 이수, 중처법 교육 24명 참여 및 건강보호·증진 프로그램 6회 실시하였으며, 청사 내·외부 환경 4건의 개선요청을 100% 완료하였으며, 비상 재난대응 훈련 요청으로 17회 실시하여 중대재해 및 산업재해 발생 건수 9년 연속 'ZERO' 유지함
 - 재난 대응 역량강화 훈련 확대 및 자율 안전점검의 생활화로 안전사고를 최소화 하고자 재난 대응 훈련 17회 실시, 206건의 유해위험요인 100% 개선조치로 근로자 안전을 확보함

- 미흡한 점

- 안전관리가 특정부서 및 전담인력의 업무로 치중되는 경향이 있어, 전 임직원이 자발적으로 위험 요인을 발굴하고 개선안을 제시하는 ‘근로자 참여 중심’의 안전 문화 확산을 위한 프로그램이 미흡함

- 개선방안

- 전 임직원이 자발적으로 위험 요인을 발굴하고 개선안을 제시하는 ‘근로자 참여 중심’의 안전 문화 확산을 위한 프로그램 개발 및 운영

○ (안전문화 정착을 위한 재난·안전 관리역량 강화 노력) 재난·안전 관리역량 강화를 위한 노력이 적정한가?

- 운용 수준

- 기관은 전문가의 객관적 시각을 통한 본부별 고유 유해·위험요인 선제적 식별 및 산업안전보건법 관리 기준에 의거한 안전보건 이행력을 강화하여 법적 안전 의무를 완수하였는데 이를 위해 고위험 실습장(침단기계, 특수 용접 등), 야간·교대근로자 등 법적 점검·검진 대상자 데이터 분석 및 확정을 통한 준비단계, 현장 순회 점검을 통한 실습장 내 유해인자 취급 실태 정밀진단, 작업환경측정 실시단계 및 작업환경측정 결과 공유 등의 환류 단계 운영으로 유해인자 발굴을 위한 현장조사 및 법적 요건을 이행하고 있음
- 용접·기계 등 실습 과정 중 화재, 감전, 화학물질 노출 등의 GJF 실습현장의 현장 안전점검 강화, 유해인자 집중 관리 등을 통해 교육생 안전을 위한 실습장 안전관리체계를 고도화 하여 운영하고 있음
- 기관은 ‘일하는 모두가 안전하고 건강한 무결점 안심 일터’ 추진목표를 위해 본부별 위험성평가를 통한 유해요인 제거, 근로자 맞춤형 건강증진 프로그램 운영 등의 전 직원이 참여하는 안전·건강증진 강화 활동과 계절별·취약 시기별 안전대책, 근로자 안전의식 제고 활동 추진 등의 스스로 제안하고 실천하는 안전문화 확산을 통해 일하는 모두가 안전하고 건강한 GJF 일터 조성을 위한 추진계획을 수립하여 운영하고 있음
- 안전·보건 관리를 통한 사각지대 없는 쾌적한 근무 환경을 실현하고자 오래된 비품에 굵힘, 베임 등 위험 발생으로 사무공간과 분리된 독립 공간에 남·여 구분 휴게공간을 설치하였으며, 건물 구조상 환기 여건이 미흡하여 실내 공기질 개선 필요에 따라 전 본부 부서별 1대 이상 공기청

정기 비치, 근무시간 중 공기순환장치 상시 가동으로 실내 공기질 관리를 강화하였음

- 전년대비 개선수준

- 위험성평가 실시를 통한 유해·요인 제거로 근로환경을 개선하고자 24건의 분전반, 배전반 감전 위험, 멀티탭 과부하 확인 등의 아차사고 방지, 인권침해, 모욕 등의 신체적, 정신적 피해가 발생하지 않도록 하며, 27건의 바닥 전선에 의해 걸려 넘어질 위험을 제거하는 등 87건의 위험성 감소 조치 이행 및 근로자 심리 보호 시스템 등 온·오프라인 통합 안전망을 구축함
- 24년도 건강증진 프로그램 수요조사 결과 근로격계 질환 예방 및 직무스트레스 해소 요구에 따라 근로격계 질환 예방 등 맞춤형 프로그램 확대 운영, 누적 160명의 임직원 건강검진 결과 기반 사후관리, 23명의 뇌·심혈관계질환 고위험군 사후관리, 2명의 근로격계 유해요인조사 및 사후관리 총 134명의 직무스트레스 조사 등 임직원 건강 사후관리 실시율 100% 달성함

- 잘된 점

- 유해인자 발굴을 위한 현장조사 및 법적 요건 이행으로 건강검진 유소견자 대상 전문 건강 상담, 추적 관찰 및 작업환경측정 시 9명의 노출기준 미만·야간 근로자 대상 특수건강진단을 실시하였고,
- 총 3개 실습실 및 설비 등의 학과별 실습장 전수조사를 외부 전문가 동반 정밀 점검 등을 통해 MSDS 미 게시, 미 접지 콘센트 사용 등의 31건의 위험성평가를 통한 현장 안전 개선이 이루어져 부 적정 사례 100% 조치 완료하였음
- 근로자 스스로 위험요인을 찾아 안전의식을 내재화할 수 있는 현장 중심 활동으로 전 구성원이 참여하는 자율 안전시스템 운영으로 안전 신고·제안 4건 및 점검 206건 100% 개선조치 완료함
- 현장 소통 기반의 맞춤형 보건·복지 서비스 제공을 통한 임직원 건강권 확보 및 안전문화를 정착하고자 식단 정보 사전 공유 및 본부별 식사 시간 설정으로 대기 시간 단축 등 식사 만족도 및 휴게시간을 보장하였으며, 전 본부별 구급함 비치 및 관리 체계 구축으로 신속한 필요 의약품 제공, 독립된 자녀동반 스마트워크센터 설치운영, 계절별 안전보건 이슈 공유 및 관련 법령 요지 제공 등으로 임직원 참여 중심의 보건복지 통합

안전망 구축 및 사각지대 해소하였음

- 미흡한 점

- 위험성평가 등의 외부 전문가 중심의 업무프로세스는 현장의 특수성(기술 학교 등)이 반영되지 못하고, 근로자의 실질적 참여가 배제되어, 자기규율 예방체계의 핵심인 현장 작동성이 저하될 우려가 있음
- 기관 내부의 안전체계 구축에는 집중하고 있으나, 재단 외부관계자인 일 자리 매칭 대상자들이 재난 시 함께 대응할 수 있는 민관 합동 안전 협력 모델의 확산은 미흡한 실정임

- 개선방안

- 재단 외부관계자인 일자리 매칭 대상자들이 재난 시 함께 대응할 수 있는 민관 합동 안전 협력 모델을 구축

○ (산업재해 발생 및 안전사고 감소 노력) 산업재해 발생에 대한 경각심을 가지고 사고 발생 감소를 위해 노력하고 있는가?

1-1) 전년대비 산업재해율

- 득점기준 : 전년도 대비 재해율 증가 시 감점 0.5점

1-2) 안전사고 감소 노력 및 성과

- 득점기준 : 중대산업재해 및 현저한 위해를 발생시킨 사고 발생여부(감점 0.3점)
산업재해 은폐 및 누락 (평가자료 기간 내 미제출) 여부 (감점 0.2점)

구분	2024	2025	배점	득점
산업재해율	0	0	감점 0.5	0
중대산업재해 발생 및 현저한 위해*를 발생시킨 사고 여부		0	감점 0.3	0
산업재해 은폐 및 누락 여부 (평가자료 기간 내 미제출)		0	감점 0.2	0

- 평가의견

- 전년 대비 재해율 증가나 사고 발생이 없어 감점 사항이 발생하지 않았으며, 안전관리가 안정적으로 이루어짐

○ (정보보호개선 노력) 정보보안 및 개인정보보호를 위한 권고안을 얼마나 반영하려고 노력하고 있는가?

- 득점기준 : 정보보안 관리 실태 평가 지표 등에 따라 공공기관형 평가지표

를 발췌(또는 발굴), 권고항목 선정 후 측정결과에 따라 점수 차등 부여

0.5점	0.4점	0.3점	0.2점	0.1점	0점
80점 이상	70~80점 미만	60~70점 미만	50~60점 미만	40~50점 미만	40점 미만

- 득 점 : **0.5점**

- 평가의견

- 2025년 정보보호개선 노력 점수는 100.71점으로 배점 0.5점 중 득점 0.5점으로 평가되었음

○ (기록물관리체계 구축) 기관의 투명하고 책임있는 행정구현과 공공기록물의 안전한 보존 및 효율적 활용을 위한 기록관리 체계 구축노력과 성과는 적정한가?

- 운용 수준

- 기관은 중요기록물 성과분석, 환경변화에 대응하는 중요기록물 관리체계를 마련하고자 미흡한 기록물관리규정 및 기록관리기준표를 강화하여 기록물관리 전담 TF 신설, 전문요원 채용 및 기록물관리 계획 수립, 직원 전문성을 강화하였으며, 전자행정 시스템화에 따른 보안 강화 및 수기 작업으로 인한 기록물 관리 어려움에 대응하는 등 재단이 생성하고 활용하는 중요기록물의 관리체계 강화로 기록물의 중요성을 확대하고 있음
- 중요기록물 관리의 중장기 로드맵을 수립하고, 중요기록물 기반 조성 및 전사적 인식확산과 생산·관리-보존-평가·폐기 관리시스템을 구축, 투명한 정보공개로 기관 운영의 투명성을 강화하고 있음

- 전년대비 개선수준

- 중요기록물 관리기반 조성 및 중요기록물 관리사이클 기반 관리능력 강화로 국가기록원 기록관리 271명 수료 및 기록물관리자 1명 채용 완료함. 24명 책임자 지정하고, 현장학습 22명 참석하여 만족도 4.74로 운영됨. 재난 대비 환경 개선, 32,300건의 지출결의서 DB구축함
- 전자결재시스템 기록물 열람으로 업무 정보 공유하고, 135건의 道-재단 업무협약의 내역을 목록화함

- 잘된 점

- 중장기 로드맵에 기반한 기록물 관리체계를 추진함에 24개 부서별 기록물 관리 책임자를 지정하고, 기록물관리 전문 교육 및 현장학습을 통한 전문

성을 강화하였음

- 미흡한 점

- 기록 관리를 단순한 행정 지원 업무로 인식하는 경향이 있어, 각 사업 부서에서의 자발적인 기록물 정리 및 이관 협조가 부족할 수 있음. 소수의 기록물관리 전문요원이 방대한 양의 정책 기록을 전담하면서 장기적인 기록물 활용 정책을 수립하고, 시행하는데 역량의 한계가 발생할 수 있음

- 개선방안

- 각 사업 부서에서의 자발적인 기록물 정리 및 이관을 원활하게 수행할 수 있는 시스템 구축 및 기록물 관리 전문요원의 역량 강화를 위한 프로그램 마련

☐ 우수사례

○ 해당 없음

2 사회적책임

핵심성과 지 표 명	③ 상생 · 지역발전(S)					
	평가영역	☒ 관리 ☐ 성과	평가항목	사회적책임	지표성격 평가방법	정성·정량 절대평가
결과합계	배 점	5.0	득 점	4.68	평 점	93.60
정성지표	배 점	0.2	득 점	0.18	평가등급	1등급
	운용수준	탁월	개선수준	탁월	평 점	90.00
정량지표	배 점	4.8	득 점	4.5	평 점	93.75

□ 종합의견

- 모두가 잘사는 지역균형 성장, 취약계층 일할 기회 확대 및 중소·소상공인 민생경제 재건 등의 새 정부 국정 및 道 민선 8기 정책과 道 남북 격차 증가, 양질의 일자리 부족, 지속적 기후위기 노출 및 지역혁신동력 부족이라는 지역사회 여건과 지역 내 유관 공공기관과의 대외 소통채널 운영, 도내 지역인재·지역기업과의 협의체, 사업참여기업 간담회 등의 소통 및 지역주민·사회취약계층과는 맞손토크 형태의 간담회, 온라인 참여 이벤트 및 일자리 박람회를 통해 공공 협력기반 상생협력을 가속화하고, 지역경제 및 일자리 생태계 강화, 지역 CSR 책무이행 포용정책을 요구하는 지역사회에 부응하고자 지역상생 협력모델을 제시함. 다만, 지역 주민 및 이해관계자의 실질적 요구를 사업 설계 단계부터 반영하는 소통 인터페이스가 부족하여, 기관 주도의 공급자 중심 사업 추진 방식에서 탈피하지 못하고 있으며, 또한, 핵심관리군(중·장년) 등 계층별 프로그램 다변화를 꾀하고는 있으나, 학교 밖 청소년 등 지역 사회 내 위기 계층을 대상으로 하는 지원 프로그램이 교육이나, 체험 단계에서 멈추는 경우가 있고, 이를 지역 일자리로 연계하는 후속 관리 및 사회 연계 사업이 부족함

□ 세부 평가의견

- (지역사회 연계 및 경제 공헌) 기관의 특성을 반영하여 지역사회와의 연계 및 지역 격차 해소 등 기회 창출을 위한 노력과 성과가 있는가? 프리웨이 활용을 통해 지역경제 활성화를 위한 노력이 있는가?

1) 지역사회 연계 및 지역사회 기회 창출

- 운용 수준

- 모두가 잘사는 지역균형 성장, 취약계층 일할 기회 확대 및 중소·소상공인 민생경제 재건 등의 새 정부 국정 및 道 민선 8기 정책과 道 남북 격차 증가, 양질의 일자리 부족, 지속적 기후위기 노출 및 지역혁신동력 부족이라는 지역사회 여건과 지역 내 유관 공공기관과의 대외 소통채널 운영, 도내 지역인재·지역기업과의 협의체, 사업참여기업 간담회 등의 소통 및 지역주민·사회취약계층과는 맞손토크 형태의 간담회, 온라인 참여 이벤트 및 일자리 박람회를 통해 공공 협력기반 상생협력을 가속화하고, 지역경제 및 일자리 생태계 강화, 지역 CSR 책무이행 포용정책을 요구하는 지역사회에 부응하고자 지역상생 협력모델을 제시함
- 공공기관의 지역사회에 대한 사회적 책임 이행 요구, 공공부문의 일회성 및 단기성 사회공헌활동 수행으로 인한 연속성·체계성이 부족하여 재단 주도 지역 내 7개의 공공기관과 ESG 얼라이언스를 구축하여 지역 내 구인구직 활동지원, 대상별 금융상품 안내지원, 도내 도농 격차 해소 및 자격증, 교육제도를 지원하였음
- 지역상생 협력 모델 중 공공기관 분야에서는 한국산업안전보건공단 등 7개 기관과 ESG 조직 신설을 통한 지역사회에 공동으로 기여하고, 지역기업과는 지역인재 고용 활성화 노력, 지역 내 구인 생태계 조성하여 지역 중소·스타트업과 협력, 지역 구직자와는 고용환경 및 일자리 수요 의견 제시, 지역문제 발굴 및 해결안을 도출함
- 지역사회 현안에 따른 종합 CSR 이행을 통한 사회적 책임 이행으로 꿈꾸는 마켓 행사 운영을 통해 622명 소상공인에게 판로 지원하였으며, 사회적경제조직, 중증장애인 생산물 등 지역 내 취약기업 물품 우선 구매 100% 달성함. 경기도 탄탄대로 공동캠페인 참여, 전사적 제로 일회용품 캠페인 운영, ESG 나눔존 운영 및 지구의 날 소등행사 운영을 통해 탄소저감량 9,272kgCO₂ 및 19,955분의 환경정화 봉사시간 달성함. 찾아가는 전기자동차 정비대응 교육 및 차량 무상점검, 복날 맞이 삼계탕 나눔 행사, 외국인 유학생 및 주민을 위한 음악회를 개최하여 311명의 재능기부 교육수료자로 운영함. 그 외 사랑의 쌀 나누기 행사, 봄철 전국 산불피해 모금활동 및 사랑의 헌혈운동으로 16,140천원의 기부금과 15회의 총 기부·후원 활동으로 운영함

- 전년대비 개선수준

- 공공기관의 ESG 얼라이언스 운영 활성화로 도내 사회적 책임 이행 강화를 위해 ESG 경영 실천 결의대회에 기관장 100% 참여 및 결의를 진행하였고, 일자리박람회 내 통합 상담 부스에서 중·장년 대상 상담 147건을 진행하였음. 또한, 농촌 취약계층 대상 종합봉사활동으로 도내 농민 총 625명에게 상담/기부 하였으며, 합동 플로깅 및 가두캠페인을 통해 관광객 대상 친환경 문화 전파 및 지역 환경정화 활동을 통해 공공부문의 지역 단위 협력 모델 구축을 통한 지역사회 공동 가치 창출하였음

- 잘된 점

- 통합적 지역경제 활성화 4대 전략에 기반한 중점 경제이슈의 해결 노력으로 총 1,783명, 지원금 약 21억 원 지역화폐를 경기여성취업지원금으로 지급하고, 총 67,631명, 지원금 약 566억 원의 지역화폐를 청년노동자 지원사업으로 지급함. 우수기업 인증 및 환경개선지원금을 노동안전보건에 25개사 선정, 일자리우수기업으로 60개사 선정 및 이주노동자 행복일터에 15개사 선정을 지원함. 그로인해 통합 지역경제 활성화 4대 전략 신규 수립 및 운영을 통한 2025년 지역사회공헌 인정기업 인증 및 최초 A 등급 획득(보건복지부 및 한국사회복지협의회 주관)

- 미흡한 점

- 쌍방향 거버넌스 및 의견수렴 체계 미비. 즉, 지역 주민 및 이해관계자의 실질적 요구를 사업 설계 단계부터 반영하는 소통 인터페이스가 부족하여, 기관 주도의 공급자 중심 사업 추진 방식에서 탈피하지 못하고 있음
- 또한, 핵심관리군(중·장년) 등 계층별 프로그램 다변화를 꾀하고는 있으나, 학교 밖 청소년 등 지역 사회 내 위기 계층을 대상으로 하는 지원 프로그램이 교육이나, 체험 단계에서 멈추는 경우가 있고, 이를 지역 일자리로 연계하는 후속 관리 및 사회 연계 사업이 부족함

- 개선방안

- 학교 밖 청소년 등 지역 사회 내 위기 계층을 대상으로 하는 지원 프로그램 교육이나, 체험 단계에서 멈추는 경우가 있고, 이를 지역 일자리로 연계하는 후속 관리 및 사회 연계 사업으로 확장할 수 있는 체계 마련

2) 프리웨이 활용 실적

- 득점기준 : 경기프리웨이 홈페이지 프리랜서 일감 등록 건수

점 수	0점	0.1점	0.2점	0.3점
결과점수	0건	1~12건	13~21건	22건 이상

- 평가결과

등록건수	배점	득점
24	0.3점	0.3

- 평가의견

- 2025년 경기프리웨이 홈페이지 일감 등록 건수는 24건으로 배점 0.3점 중 득점 0.3점으로 평가되었음

○ (사회적 경제 활성화 실적) 공공기관의 자원과 역량을 사회적 경제조직에 지원하고, 일반기업 및 국가 공공기관과 사회적 경제조직 연계에 기여하였는가?

1) 사회혁신경제 상생 협력의 장 마련 : 사회혁신경제 활성화를 위한 포럼, 매출 및 판로확대를 위한 설명회, 상담회 등

- 득점기준 : 건당 0.01점 * 건수

2) 사회혁신경제 협업 업무협약(MOU) 체결 : 사회적경제기업과의 업무협약(MOU) 체결 건수

- 득점기준 : 건당 0.05점 * 건수

3) 사회혁신경제 협업사업 공동추진 : 협약체결 단계를 넘어선 실제 협업사업* 추진 시만 해당

* (예시) 생산·물류·마케팅 플랫폼 공유, 지적재산권 개방, 초상권·퍼블리시티권 제공, 자본·기술 투자, 핵심기술 공동연구개발, 비즈니스 공간 제공, 지속가능한 프로그램 제공 등

- 득점기준 : 건당 0.05점 * 건수

- 평가결과

협력의 장 마련 실적 (0.1점)			업무협약 체결 (0.2점)			협업사업 추진 (0.2점)			배점	득점 (A+B+C)
지원건수	산식	득점(A)	체결건수	산식	득점(B)	추진건수	산식	득점(C)		
10	×0.01점	0.1	23	×0.05점	0.2	5	×0.05점	0.2	0.5	0.5

※ (협력의 장 마련) 최대 10회 인정 / (업무협약 체결) 최대 5회 인정 / (협업사업 공동추진) 최대 4회 인정

- 평가의견

- 사회혁신경제 상생 협력의 장 마련 실적은 10건으로 0.1점, 사회혁신경제 협업 업무협약(MOU) 체결 실적은 23건으로 0.2점, 사회혁신경제 협업사업 공동추진 실적은 5건으로 0.2점을 획득하여 사회적 경제 활성화 추진을 활발하게 하는 것으로 평가됨

○ (장애인 고용 현황) 장애인 의무고용률을 준수하고, 확대목표를 달성하였는가?

1) 장애인 고용 실적

- 득점기준 : 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 상 의무고용률 준수 여부를 연간 기준으로 점검
- 평가결과

연간 장애인근로자 수 (X)	연간 상시근로자 수 (Y)	① 의무고용률 달성여부(1.5점)	득점
		$X \geq (Y) \times 3.8\%$	
190	4,472	달성	1.5

- 평가의견

- 2025년 장애인 의무고용률(3.8%)를 준수하여 배점 1.5점 중 득점 1.5점으로 평가 되었음

2) 장애인채용 확대목표 달성

- 득점기준 : 연도별 장애인 고용 상향 목표* 달성 노력도 평가

* ' 25년 12월말 기준 장애인고용률 4.5% 달성

측정산식(Z=연간고용률)	배점
$Z = 4.1$	0.1
$Z = 4.2$	0.2
$Z = 4.3$	0.3
$Z = 4.4$	0.4
$Z \geq 4.5$	0.5

- 평가결과

측정산식	「경기도 공공기관 운영 기본계획」 상 연도별 장애인 고용 상향 목표(4.5%) 달성 노력(구간별 배점)	
연간 고용률(Z)	배점	득점
4.2	0.5	0.2

- 평가의견

- 기관의 연간 장애인 고용률이 4.2%로 배점 0.5점 중 득점 0.2점으로 평가되었음

○ (우선구매 실적) 사회적경제기업제품 및 중증장애인생산물 등 지역상생 협력을 위한 우선구매 실적이 있는가?

1) 우선구매 실적

- 득점기준 : 각 구매별로 정한 측정기준 및 산식을 준용
- 평가결과

구매명	측정기준 및 측정산식	배점	득점												
계		1.5	1.5												
① 사회적경제조직제품	· 기준 : 사회적경제조직제품(물품·용역·공사) 구매율 · 산식 : (사회적경제조직제품 구매액÷총 구매액B)×100 <table><tr><td>100</td><td>80</td><td>60</td><td>40</td><td>20</td><td>0</td></tr><tr><td>5%</td><td>4~5%</td><td>3~4%</td><td>2~3%</td><td>1~2%</td><td>1%</td></tr></table>	100	80	60	40	20	0	5%	4~5%	3~4%	2~3%	1~2%	1%	0.5	0.5
100	80	60	40	20	0										
5%	4~5%	3~4%	2~3%	1~2%	1%										
② 자활기업제품	· 기준 : 자활기업 제품 구매율 · 산식 : (자활기업 등 구매액÷총 구매액B)×100 - 구매율 0.21% 이상(100점), 0.21% 미만(0점)	0.2	0.2												
③ 중증장애인생산물	· 기준 : 중증장애인생산물 구매율 · 산식 : (중증장애인생산물 구매액÷총 구매액B)×100 <table><tr><td>100</td><td>75</td><td>50</td><td>0</td></tr><tr><td>1%</td><td>0.5~1%</td><td>0.25~0.5%</td><td>0.25%</td></tr></table>	100	75	50	0	1%	0.5~1%	0.25~0.5%	0.25%	0.5	0.5				
100	75	50	0												
1%	0.5~1%	0.25~0.5%	0.25%												
④ 장애인기업제품	· 기준 : 장애인기업제품(물품·용역·공사) 구매율 · 산식 : (장애인기업제품 구매액÷총 구매액A)×100 <table><tr><td>100</td><td>80</td><td>60</td><td>40</td><td>20</td><td>0</td></tr><tr><td>1%</td><td>0.8~1%</td><td>0.6~0.8%</td><td>0.4~0.6%</td><td>0.2~0.4%</td><td>0.2%</td></tr></table>	100	80	60	40	20	0	1%	0.8~1%	0.6~0.8%	0.4~0.6%	0.2~0.4%	0.2%	0.1	0.1
100	80	60	40	20	0										
1%	0.8~1%	0.6~0.8%	0.4~0.6%	0.2~0.4%	0.2%										
⑤ 장애인 표준사업장생산물	· 기준 : 장애인 표준사업장 생산품 의무 구매율 · 산식 : (장애인표준사업장생산물 구매액÷총 구매액B)×100 - 구매율 0.8% 이상(100점), 0.8% 미만(0점)	0.2	0.2												

* 총 구매액A : 자체구매 및 조달구매를 통한 물품, 용역, 공사 등의 전체 구매액

* 총 구매액B : 기관 총구매액 중 공사를 제외한 물품 및 용역의 구매액

- 평가의견

- ① 사회적경제조직제품 구매실적은 총구매액 대비 12.75%로 배점 0.5점 중 득점 0.5점으로 평가되었음

- ② 자활기업제품 구매실적은 총구매액 대비 2.35%로 배점 0.2점 중 득점 0.2점으로 평가되었음
- ③ 중증장애인생산품 구매실적은 총구매액 대비 4.69%로 배점 0.5점 중 득점 0.5점으로 평가되었음
- ④ 장애인기업제품 구매실적은 총구매액 대비 1.91%로 배점 0.1점 중 득점 0.1점으로 평가되었음
- ⑤ 장애인 표준사업장생산품 구매실적은 총구매액 대비 5.33%로 배점 0.2점 중 득점 0.2점으로 평가되었음

2) 우선구매 확대목표 달성

- 득점기준 : 우선구매 확대목표 달성 시 점수 부여
- 측정산식 : 중증장애인생산품 구매 확대목표 3% 달성 시(0.25점) + 사회적경제조직제품 구매 확대목표 10% 달성 시(0.25점)
- 평가결과
 - 중증장애인생산품 구매실적

측정산식	총구매액(원)	중증장애인생산품 구매액(원)	구매율(%)	배점	득점
$\frac{\text{중증장애인생산품 구매액}}{\text{총 구매액}} \times 100$	1,988,309,511	93,241,242	4.69	0.25	0.25

- 사회적경제조직제품 구매실적

측정산식	총구매액 (원)	사회적경제조직 제품구매액(원)	구매율 (%)	배점	득점
$\frac{\text{사회적경제조직제품 구매액}}{\text{총 구매액}} \times 100$	1,988,309,511	253,550,680	12.75	0.25	0.25

- 평가의견
 - 중증장애인생산품 구매실적은 총 구매액 대비 4.69%로 확대목표 3%를 달성하여 배점 0.25점 중 득점 0.25점으로 평가되었음
 - 사회적경제조직제품 구매실적은 총 구매액 대비 12.75%로 확대목표 10%를 달성하여 배점 0.25점 중 득점 0.25점으로 평가되었음

□ 우수사례

- 해당 없음

2 사회적책임

지표분류	평가영역	☒ 관리 ☐ 성과	평가항목	사회적책임	지표성격	정성·정량
					평가방법	절대평가
결과합계	배 점	8.0	득 점	7.17	평 점	89.63
정성지표	배 점	2.8	득 점	2.53	평가등급	1등급
	운용수준	탁월	개선수준	탁월	평 점	90.36
정량지표	배 점	5.2	득 점	4.64	평 점	89.23

□ 종합의견

- 전년도 전 직원 윤리의식 지속 제고 필요와 쏠 직원 윤리교육 및 청렴활동 참여 활성화를 추진하고자, 청렴한 경영·투명한 사업 추진을 위한 윤리경영 추진체계를 정비하여 기관장 주도 윤리경영 실천 강화, 임직원 윤리의식 내재화 교육 강화, 맞춤형 윤리 취약분야 진단, 윤리위험 통제 추진 및 점검 강화, 청렴문화 정착을 위한 소통 활성화 및 내·외부 모니터링 채널 지속적으로 운영함
- 그러나 고위직 중심의 서약식(기관장 청렴의지 선포)이나 캠페인(전부서 자율적 청렴시책 추진 및 청렴워크숍 개최) 등 외형적 홍보 활동은 활발하나, 하위직을 포함한 전사 구성원의 행동 양식을 실질적으로 변화시킬 수 있는 체감형 청렴 프로그램과 직무별 맞춤형 윤리 교육의 실효성이 부족하고, 과제 수행 결과에 대한 달성도 점검, 평가 및 환류를 통한 지속적인 개선 노력이 부족하여 성과관리 체계 구축 및 운영 측면이 미흡함
- 인권 존중 책임 실현을 통한 인권경영 TOP 기관 달성하고자 인권경영 실행 체계 강화로 인권취약점을 해소하고, 실효성 있는 인권경영을 추진하고자 인권경영 내부 확산체계 강화, 인권침해 신고자 및 피해자 신변보호 강화, 전년도 환류 및 의견수렴 기반 인권영향평가 방식을 개선하고 실효성 있는 인권경영 3대 추진방향 도출 및 이행, 대상별 인권소통 및 역량강화 교육 추진, 도민·외부 이해관계자 대상 인권경영 문화를 확산하였음
- 그러나, 인권경영 전략과제 수행 후 이를 측정할 수 있는 핵심성과지표(KPI) 설정이 부족하며, 평가 결과를 다음 계획에 환류하여 지속적으로 개선하는 성과관리 체계(Plan-Do-Check-Act)가 다소 미진한 것으로 보이며, 인권영향

평가 절차 자체는 구축하였음에도 불구하고, 실제 평가가 이루어지지 않은 사례가 있어 제도 운영의 실효성을 검토해야 함. 또한, 내부 인권 보호 노력에 비해 외부의 인권 침해 유형 및 구제 사례에 대한 내부 학습 체제 마련 등 예방적 차원의 노력이 더 강화될 필요가 있음

□ 세부 평가의견

○ (윤리경영 노력 및 성과) 윤리경영 시스템 구축, 부정부패 척결, 청렴도 제고, 지적사항 개선 등 윤리·책임경영 활성화와 실효성 확보를 위한 구체적인 노력 및 성과가 있는가?

- 운용 수준

- 전년도 전 직원 윤리의식 지속 제고 필요와 초 직원 윤리교육 및 청렴활동 참여 활성화를 추진하고자, 청렴한 경영·투명한 사업 추진을 위한 윤리경영 추진체계를 정비하여 기관장 주도 윤리경영 실천 강화, 임직원 윤리의식 내재화 교육 강화, 맞춤형 윤리 취약분야 진단, 윤리위험 통제 추진 및 점검 강화, 청렴문화 정착을 위한 소통 활성화 및 내·외부 모니터링 채널 지속적으로 운영함
- 윤리책임경영 추진 내실화를 위한 제도 정비로 공공기관 윤리경영 표준모델 기반의 윤리경영체계 강화 노력으로 윤리경영 기반 정비, 내부통제 관련부서 세부화 및 재정 건전성 유지를 위한 금융자문위원회 운영으로 내부통제 체계 고도화 및 갑질 근절 대책 수립·이행 분기점검, 임직원 반부패·행동강령 자가진단, 청렴시민감사관 정기 감사 참여 및 청렴도평가 대응 및 체감도 제고를 위한 시책효과성 자체평가를 실시하여 부패·비위 행위 근절함

- 전년대비 개선수준

- 내·외부 윤리위험 진단을 통한 핵심위험 도출을 통한 위험요소 원천차단으로 계약관련 분쟁 발생 0건, 수의계약 체결 건수 37.5% 감소함. 채용절차 만족도 및 블라인드 채용 준수 점수 상승. 道 출자·출연기관 예산 신속 집행 자체 목표 달성 우수기관 선정 및 갑질 부당지시 관련 고충 상담 및 신고 0건임
- 도민이 체감하는 청렴시책 운영을 통한 적극 행정 실현으로 부서별 사업 맞춤형 자발적 청렴·반부패 시책 23개 발굴 및 운영으로 내·외부 체감도 제고를 위한 부서시책 수립 방향성 제시하여 道 공공기관 종합청렴도 평가 외부체감도 1등급 상승함

- 기관장의 라운드 토크, 상임감사의 청렴소통 간담회 등 재단의 핵심가치 ‘소통협력’ 강화하고, 성과 연계를 위한 성과 평가 공통지표 도입으로 道 공공기관 종합청렴도 평가 내부체감도 1등급 상승함

- 잘된 점

- 기관장을 선두로 전 직원이 참여하는 전사적 윤리의식 확립으로 선도 기관 도약을 위한 기관장·고위직 청렴윤리 실천의지를 대내·외 선포함. 기관장, 노조위원장 등 전 임직원 청렴 서약을 완료하였으며, 신임 상임감사 “청렴” + “소통” 메시지를 담은 ‘청렴레터’를 전 직원 대상 전달하여 대내·외 청렴의지를 전파하였으며, 청렴영상 시청, 청렴포어 제창, ‘청렴 안내카드’ 배포 등 23개 시책 발굴을 추진하여 우수활동 부서 및 우수직원 표창 수여 등 청렴시책 이행도 100% 달성하였으며, 고위직과 함께하는 청렴워크숍 22명 청렴매니저 참석, 청렴도 제고를 위해 직원들이 바라는 5개 분야 청렴시책 제안·발굴하여 26년 청렴시책에 반영함
- ‘Clean-Up!’ 전 조직 구성원이 함께하는 윤리·청렴 의식 함양 프로그램에 따라 고위직 보직자는 청탁금지법, 이해충돌방지법의 변경 조항 숙지 및 임직원 청렴 인식 조사 기반, 대응 회의체 1회 운영, 보직자 30명 100% 이수 완료함. 전 직원은 참석자 사전 질의 기반, 부패사고 예방 교육 등 교육만족도는 0.07점 상승하였으며, 대면·온라인 등 교육 방식 다각화로 100% 교육 이수함. 특수직무 부패예방으로 감사교육원 집체교육, 32시간 감사원 감사 사례 학습, 회계 규칙, 지출, 반복 오류 방지 교육 107명 이수 등 특수직무 교육 만족도 평균 4.61점임

- 미흡한 점

- 고위직 중심의 서약식(기관장 청렴의지 선포)이나 캠페인(전부서 자율적 청렴시책 추진 및 청렴워크숍 개최) 등 외형적 홍보 활동은 활발하나, 하위직을 포함한 전사 구성원의 행동 양식을 실질적으로 변화시킬 수 있는 체감형 청렴 프로그램과 직무별 맞춤형 윤리 교육의 실효성이 부족하고, 과제 수행 결과에 대한 달성도 점검, 평가 및 환류를 통한 지속적인 개선 노력이 부족하여 성과관리 체계 구축 및 운영 측면이 미흡함

- 개선방안

- 하위직을 포함한 전사 구성원의 행동 양식을 실질적으로 변화시킬 수 있는 체감형 청렴 프로그램과 직무별 맞춤형 윤리 교육의 실효성이 부족하고, 과제 수행 결과에 대한 달성도 점검, 평가 및 환류를 통한 지속적인

개선 노력이 부족하여 성과관리 체계 구축 필요함

■ 청렴도

- 득점기준 : $\frac{\text{당해연도 점수}}{10} \times 60\% + \frac{\text{청렴도 개선실적 점수}}{10} \times 40\%$

- 평가결과

2025년 청렴도 점수	2024년 청렴도 점수	당해연도실적 환산점수	개선실적 점수	개선실적 환산점수	평점	배점	득점
9.24	8.92	55.44	8.50	34	89.44	2.5	2.24

- 평가의견

- 청렴도 점수는 2024년 8.92점에서 2025년 9.24점으로 상승하였으며, 개선 실적은 8.5점으로 평가됨. 당해연도 실적과 개선실적을 환산한 결과 배점 2.5점 중 득점 2.24점으로 평가되었음

■ 감사 등 지적사항 개선이행실적

- 득점기준 : 감사 등 지적사항 대비 개선이행 실적

- 측정산식 1 = {도의회 지적사항* ($\frac{\text{개선이행실적}}{\text{지적사항}}$) × 100} (0.5점)

측정산식 2 = {도 감사2과 소관도 감사, 도 감사외 감사}* ($\frac{\text{개선이행실적}}{\text{지적사항}}$) × 100} (감점 0.5점)

	0.1	0.2	0.3	0.4	0.5
100%	80~100%	60~80%	40~60%	20~40%	0~20%

- 평가결과

도의회 지적사항 (0.5점)					도 감사, 도 감사외 감사(감점 0.5점)			감점 (최대 -0.2)	배점	득점
지적사항		이행실적		점수	지적사항	이행실적	점수			
25년	24년	25년	24년							
19건	35	19	35	0.5	2	2	0		0.5	0.5

- 평가의견

- 도의회 지적사항은 총 54건이며 이 중 54건을 이행하여 배점 0.5점 중 득점 0.5점으로 평가됨
- 도 감사, 도 감사외 감사 지적사항 2건을 모두 이행하여 감점사항 없음

○ (인권경영 노력 및 성과) 인권경영 체계 구축, 인권영향평가 실시, 구제절차 운영, 교육 및 환류 추진 등 인권경영 활성화와 실효성 확보를 위한 구체적인 노력 및 성과가 있는가?

- 운용 수준

- 인권 존중 책임 실현을 통한 인권경영 TOP 기관 달성하고자 인권경영 실행체계 강화로 인권취약점을 해소하고, 실효성 있는 인권경영을 추진하고자 인권경영 내부 확산체계 강화, 인권침해 신고자 및 피해자 신변보호 강화, 전년도 환류 및 의견수렴 기반 인권영향평가 방식을 개선하고 실효성 있는 인권경영 3대 추진방향 도출 및 이행, 대상별 인권소통 및 역량 강화 교육 추진, 도민·외부 이해관계자 대상 인권경영 문화를 확산함
- 인권경영 내·외부 확산 및 인권침해 피해자 신변보호 강화로 4회의 찾아가는 고충상담소를 운영하였고, 수요자 중심의 인권경영 확산, AI 및 디지털 윤리준수 등 인권환경 변화를 반영하고, 인권침해 상담창구 익명성 강화 및 다변화를 강화하였으며, 기명신고 필수제 체계를 익명 신고 선택 가능하고 익명신고 전용 창구 신규로 개설함. 그리고 협력업체 대상, 권리구제 및 인권상담 교육 권고, 안내 등 내·외부 이해관계자 대상 구제절차를 확산함
- 수요자 친화적 인권경영 확산 추진요구, 인권영향평가 대상사업 범위 조정 요구에 따라 수요자 중심의 찾아가는 인권경영 확산을 추진하고, 직급별 인권·소통 워크숍을 실시, 중대성평가에 영향평가 대상사업 범위 조정요구를 반영함

- 전년대비 개선수준

- 디지털·AI 윤리 준수 선포 및 피해자 중심의 인권구제절차 추진 명문화 등 변화된 인권환경을 반영한 新인권경영헌장 선포는 무분별한 AI기술 발전으로 생길 수 있는 인권리스크 예방의지 선포함으로서 새로운 인권경영 문화 선도, 인권침해 리스크 감소 및 피해자의 구제절차 접근성이 강화됨
- 인권실무협의회 결과에 따라 조직개편 및 주요사업 변화를 반영하여 평가대상사업 전면 개편하여 실무자 중심의 환류활동 실시로 보다 효과적인 인권경영 추진 도모 및 주요사업 변화를 적극 반영, 실질적 인권리스크 관리를 도모함
- 기명→익명으로 선택 가능하고 사이버신고센터 익명 신고창구를 개설하여

인권침해 구제센터 양식을 개정하여 피해자 및 신고자 신변보호 강화, 익명성 강화로 내부 접근성 강화 및 외부 홈페이지 게시로 외부 이해관계자 접근성이 향상됨

- 잘된 점

- 전년도 인권영향평가 환류 및 실무자 중심의 인권영향평가로 기관(11분야, 99.62점) 및 주요사업(3분야, 100점) 전 분야 ‘가’ 등급 달성하고, 다차원적 인권경영확산 추진으로 일상에 녹아드는 인권경영을 추진하고, 피해자·신고자 익명성 강화 조치, 新인권경영헌장 선포를 통하여 피해자 중심의 인권 구제절차 운영 선포, AI윤리피해자 중심의 인권경영 변화 요구 반영한 新인권경영헌장 선포, 협력업체, 도민 대상 인권경영 확산 및 인권경영보고서 대내·외 배포, 확산 완료함
- 대상별 맞춤형 소통 및 인권교육 확대로 전 직원 인권의식 확립에 따라 임직원 교육 만족도 상승(^{24년} 4.69점에서 ^{25년} 4.73점), 인권교육 수료 자수 증가(^{24년} 375명에서 ^{25년} 388명 수료) 및 인권의식 부문 점수 상승(^{24년} 74.2점에서 ^{25년} 86.2점)함. 그리고 도민외부 이해관계자 대상 인권경영문화 확산으로 재단 인권경영보고서 대외 공개 및 유관기관 확산으로 인권경영문화 확산에 기여하고 도민, 도내 기업 등 외부이해관계자 인권경영문화 확산 선도로 道 인권경영 TOP기관 달성에 기여함

- 미흡한 점

- 인권경영 전략과제 수행 후 이를 측정할 수 있는 핵심성과지표(KPI) 설정이 부족하며, 평가 결과를 다음 계획에 환류하여 지속적으로 개선하는 성과관리 체계(Plan-Do-Check-Act)가 다소 미진한 것으로 판단됨
- 인권영향평가 절차 자체는 구축하였음에도 불구하고, 실제 평가가 이루어지지 않은 사례가 있어 제도 운영의 실효성을 검토해야 함
- 내부 인권 보호 노력에 비해 외부의 인권 침해 유형 및 구제 사례에 대한 내부 학습 체계 마련 등 예방적 차원의 노력이 더 강화될 필요가 있음

- 개선방안

- 인권경영 전략과제 수행 후 이를 측정할 수 있는 핵심성과지표(KPI) 설정 등 평가 결과를 다음 계획에 환류 하여 지속적으로 개선하는 성과관리 체계(Plan-Do-Check-Act)를 강화할 수 있는 방안 마련

○ (성인지·성평등 정책 이행) 성평등한 공공서비스 추진을 위해 성인지·성평등 정책을 추진하고 있는가?

1) 성별영향평가 실시

- 득점기준 : 연내 성별영향평가 절차 준수
- 평가결과

산출방법		성별영향평가서	분석평가작성교육	컨설팅내용	홍보물 사전컨설팅(5회이상)	배점	득점
(기본점수) 성별영향평가서 제출시 0.05점							
추가 배점	분석평가 작성교육 참여 0.01점 컨설팅 내용 반영..... 0.01점 홍보물 사전컨설팅(5회이상) 실시 0.03점	제출	참여	반영	실시	0.1	0.1

- 평가의견
 - 성별영향평가서를 제출하고 분석평가 작성교육에 참여하였으며 컨설팅 내용을 반영하고 홍보물 사전컨설팅을 5회 이상 실시하여 배점 0.1점 중 득점 0.1점으로 평가되었음

2) 성인지 교육 실시율

- 득점기준 : 성인지교육 이수율 및 기관 주도 교육 실시 여부

성인지교육 이수율 (0.10점)	기관장 교육참여 (0.03점)	기관 주도의 성인지교육 (0.02점)
- 현원의 15% 이상 : 0.10점 - 현원의 10% ~ 15% 미만 : 0.08점 - 현원의 5% ~ 10% 미만 : 0.05점 - 현원의 5% 미만 : 0점	참여 0.03점, 불참 0점	실시 0.02점, 미실시 0점

- 평가결과

성인지교육 이수율			기관장 교육 참여 여부	기관 주도 성인지교육 실시	배점	득점
현원	교육이수인원	이수율				
274	238	86.9	참여	실시	0.15	0.15

- 평가의견
 - 2025년 성인지 교육 이수인원은 238명으로 이수율은 86.9%임. 기관장은 성인지 교육에 참여하였으며 기관 주도로 성인지 교육을 실시하였음. 이에 따라 배점 0.15점 중 득점 0.15점으로 평가되었음

3) 성평등위원회 설치·운영

- 득점기준: 성평등 위원회 개최실적, 성평등 추진계획 수립 및 목표달성 여부

위원회 개최 실적 (0.05점)	추진계획 수립 (0.1점)		목표달성 여부 (0.1점)
2회 이상(0.05점), 2회 미만(0점)	2	0.1	목표달성 지표별 0.05점씩 부여
	1	0.05	
		0.025	
		0	

- 평가결과

위원회 개최 실적	추진계획 수립	추진계획에 따른 목표달성 여부	배점	득점
2회	수립	달성	0.25	0.25

- 평가의견

- 성평등 위원회 개최, 성평등 추진계획 수립 및 추진계획에 따라 목표를 달성하는 등 성평등위원회 설치·운영을 적극적으로 이행하여 배점 0.25점 중 득점 0.25점으로 평가되었음

○ (공정거래 환경 조성) 공정거래 자율준수 등 공정거래 환경을 조성하기 위한 노력 및 성과가 적절한가?

1) 공정거래 자율준수 프로그램 도입 및 운영 실적

- 득점기준 : 공정거래 자율준수 프로그램 도입 및 운영 여부에 따라 점수 부여

구분	산출방법 (최대 0.5점)	
8대요소	① CP 기준과 절차 마련 및 시행(0.05) ③ CP 자율준수관리자 임명(0.05) ⑤ 임직원 자율준수교육 실시(0.05) ⑦ 공정거래 범위반임직원 제재(0.05)	② 최고경영자의 자율준수 의지 및 지원(0.05) ④ 자율준수편람 제작·활용(0.05) ⑥ 내부감시체계 구축(0.05) ⑧ 효과성 평가와 개선조치(0.05)

* 각 요소별 해당년도 실적 제출 시 각 0.05점씩 부여,

* 추가배점(최대 0.1점) : CP 등급평가 공정거래위원회 결과통지서 및 보고서 제출(0.1)

도 주관 CP 간담회 우수사례 발표 기관(0.05)

- 평가결과

측정산식	도입조건	충족여부	배점	득점
CP 도입요건 충족 및 운영여부	① CP 기준과 절차 마련 및 시행	충족/미충족	0.05점	0.4
	② 최고경영자의 자율준수 의지 및 지원	충족/미충족	0.05점	
	③ CP 자율준수관리자 임명	충족/미충족	0.05점	
	④ 자율준수편람 제작 및 활용	충족/미충족	0.05점	
	⑤ 임직원 자율준수교육 실시	충족/미충족	0.05점	
	⑥ 내부감시체계 구축	충족/미충족	0.05점	
	⑦ 공정거래 법위반 임직원 제재	충족/미충족	0.05점	
	⑧ 효과성 평가와 개선조치	충족/미충족	0.05점	
추가배점	CP 등급평가 결과통지서 및 보고서 제출		최대 0.1점	0.1
	CP 간담회 우수사례 발표 기관			

- 평가의견

- 공정거래 자율준수 프로그램 도입 실적은 8건 모두 충족하였으며, CP 등급 평가 결과통지서 및 보고서 제출 기관으로 추가점수 0.1점을 득하여 배점 0.5점 중 0.5점으로 평가되었음

○ (공시 준수) 「지방출자·출연법」 제32조, 제33조 및 「지방출자·출연법 시행령」 제21조, 제22조와 관련 매뉴얼에 규정된 내용을 준수하고, 기관의 ESG 경영에 대한 공시를 하였는가?

1) 경영공시 준수

- 득점기준 : 공시항목, 자료입력기한 등은 「지방출자·출연법」 제32조, 제33조 및 「지방출자·출연법시행령」 제21조, 제22조와 관련 매뉴얼에 규정된 내용

- 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
- 표준메뉴(매인화면-정보공개 또는 열린경영-경영공시)를 위반하였을 경우 : 감점 0.2점

- 평가결과

공시항목 (지방출자·출연법 제32조 제1항)	공시여부 (O, X)	기한 준수 (O, X)	표준메뉴 준수	배점	득점
1. 해당 연도의 경영목표와 예산 및 운영계획	O	O	O	0.5	0.3
2. 전년도 결산서	O	O			
3. 전년도 임원 및 운영인력의 현황	O	O			
4. 전년도 인건비 예산과 집행 현황	O	O			
5. 성과계약서상의 계약의 달성 정도	O	O			
6. 경영실적 평가의 결과	O	O			
7. 외부기관의 감사 결과 조치요구사항 및 이행결과	O	X			
8. 자본금, 채무 변동 등 재무현황 및 그 밖에 경영에 관한 중요한 사항으로서 대통령령으로 정하는 사항	O	O			

- 평가의견

- 외부기관 감사 결과 공시 시기 지연으로 0.3점을 득하였음

2) 통합공시 준수

- 득점기준

- 시행령 제22조 제2항 각 호의 사항을 제1항에 따른 시기 내에 모두 공시했을 경우 : 0.3점
- 시행령 제22조 제2항 각 호의 사항을 모두 공시하였으나, 제1항에 따른 시기를 어겼을 경우 : 0.2점
- 시행령 제22조 제2항 각 호의 어느 하나 이상에 대한 공시를 누락하였을 경우 : 0점

- 평가결과

통합공시 항목(건)	기관 공시 항목(건)	기한 미준수 항목(건)	배점	득점
36	35	1	0.3	0.2

- 평가의견

- 외부기관 감사 결과 공시 시기 지연으로 0.2점을 득하였음

3) ESG경영공시 준수

- 득점기준 : ESG 경영 공시(19개 항목)에 대한 공시 여부 점검

평가내용	배점	점수 산출방법
ESG 경영 공시	0.20	① 19개 항목 공시, 공시 항목당 0.01점 부여 <추가배점> ② 19개 항목 전체 공시 추가 점수 ————— 0.01점

- 평가결과

측정산식	공시항목	공시여부(O, X)	배점	득점
ESG 경영 공시여부	계		0.20	0.2
	(1)ESG 추진체계 및 전략 수립			
	(2)ESG 위원회 운영현황			
	(3)녹색제품 구매실적			
	(4)친환경차량 구매·임차 현황			
	(5)에너지 사용량			
	(6)환경법규 위반현황			
	(7)안전보건관리 현황			
	(8)개인정보 관리수준 진단 결과			
	(9)인권경영			
	(10)출산 양육 관련 휴직 휴가 현황			
	(11)탄력적 근무제도 사용현황			
	(12)장애인 의무고용률 현황			
	(13)중증장애인 생산품 구매실적			
	(14)사회적경제조직 생산품 구매실적			
	(15)사회공헌 활동 실적			
	(16)이사회 운영실적			
	(17)개별 비상임이사 활동내용			
	(18)내부 감사시스템			
	(19)청렴도 평가 결과			

- 평가의견

- ESG 경영 항목 19개를 모두 공시하여 배점 0.2점 중 득점 0.2점으로 평가되었음

○ (공공기관 데이터 개방) 지속적인 공공데이터 발굴·개방을 통해 도민 이용(참여) 활성화 행정을 확대하고 있는가?

1) 공공데이터 개방·운영 실적

- 득점기준

점 수	0.1점	0.08점	0.06점
결과점수	6점 이상	3점 이상~6점 미만	1점 이상~3점 미만

※ 결과점수 산출방법

구분	결과점수 산출방법
개방실적	당해연도 경기데이터드림을 통해 신규 개방한 공공데이터 수×3점 ※ 공공데이터 개방 실적 제외 : 단순 PDF, 한글, e-book 등
갱신실적	갱신 횟수(당해연도 데이터 갱신 횟수)×1점 ※ 단, 갱신율*이 100%일 경우 갱신실적을 2배로 인정(갱신회수×2배) * 갱신율 = 당해연도에 갱신한 데이터 수/당해연도 이전에 개방한 데이터 수
공동활용 데이터 제출 인정 실적	당해연도 공동활용 데이터 제출인정(행정안전부) 건수×3점

- 평가결과

개방·갱신 및 공동활용 데이터 제출 실적				배점	득점
개방건수	갱신건수	공동활용 데이터 제출	산출결과		
	2,595		5,190	0.1	0.1

- 평가의견

- 공공데이터 개방 · 갱신 운영을 잘 이행하고 있음

2) 공공데이터 개방 관련 교육 및 회의 등 시행 · 참여 · 실적

- 득점기준 : 2회 이상(0.1점), 1회 이상(0.05점), 미참여(0점)

- 평가결과

교육·회의 시행, 참여실적		배점	득점
횟수	실시일		
2	'25.06.12	0.1	0.1
	'25.06.12		

- 평가의견

- 공공데이터 개방 관련 교육 · 회의 시행 및 참여 실적은 2회로 배점 0.1점 중 득점 0.1점으로 평가됨

○ (도민 경영참여 실적) 도민 의견 수렴, 참여 등을 통한 경영계획 반영 및 제도 개선 노력과 성과가 있는가?

- 운용 수준

- 기관장의 “도민의 다양한 의견을 바탕으로 도민이 체감할 수 있는 일자리 정책을 만들어 가겠다” 의 의지에 따라 도민 체감도를 높이는 GJF 소통

채널 전면 활성화에 따라 이해관계자 니즈 분석, 사업별 소통 계획 수립의 데이터 기반 전략을 설계하고, 도민 소통 활성화, 도민 경영참여 기회 제공의 현장중심 소통·참여 확대, 내·외부 고객만족도 점검, 이슈기반 민원 모니터링의 소통성과 분석·진단 및 정례회의를 통한 공유, 우수부서 포상 등의 조직차원의 소통을 강화함

- 전년대비 개선수준

- 기관 중장기 경영전략 수립 시 도민 참여 확대 및 읍부즈만 제도 활용 등 도민 감시 강화로 투명한 기관 운영으로 외부고객만족도 전년대비 106% 상승함(24년도 87.9점에서 25년도 93.4점)

- 잘된 점

- 도민중심 행정을 위한 조직개편 및 대외 협업 조직을 구축하고자 조직개편을 통한 전략 이행 역량 강화 노력으로 대외협력본부(글로벌팀, 홍보팀)를 신설하고, 중앙기관과 협력한 ESG 얼라이언스를 구축하여 기관간 협업을 통한 사회적 책임 이행 실행력 확보, 기능별 강점을 반영한 역할분담으로 지속가능한 협업 거버넌스 마련 및 도민 이용 편의성 제고함
- 일자리-금융-주택-산업 정책 시너지로 도민 편의를 개선하고자 ESG 경영 실천 결의대회에 전 기관장 100% 참여, 정책 상담 부스 연계하여 도민 상담 147건, 농촌 취약계층 대상 봉사하여 도내 농민 총 625명 수혜 및 합동 플로깅 및 가두 캠페인을 통해 지역사회 공헌 캠페인 진행함
- 도민 중심 공공서비스 확대를 위한 동기부여 및 역량강화 실천으로 제도적 인센티브 활성화하여 도민의 니즈를 적극적으로 반영하여 혁신적인 업무 처리를 할 수 있도록 적극행정을 체계화 하였고, 도민 중심 행정을 위한 내부 매뉴얼 제작, 고객만족 제고 교육을 통해 도민중심 행정 역량 강화, 부서별 CSG활동을 통한 도민 밀착 행정을 유도하여 도민의견 개진을 통한 혁신적 정책 설계, ‘4.5일제 시범사업’ 도내 최초 시행함

- 미흡한 점

- 해당 없음

- 개선방안

- 해당 없음

□ 우수사례

- 해당 없음

2. 경영성과

1 사업성과

핵심성과 지 표 명	① 사업성과의 적절성					
지표분류	평가영역	☐ 관리 ☒ 성과	평가항목	사업성과	지표성격	정성
					평가방법	절대평가
평가결과	배 점	15.0	득 점	10.55	평가등급	3등급
	운용수준	우수	개선수준	우수	평 점	70.33

□ 종합의견

- 기관은 도정 정책 및 기관 전략과 연계된 사업 추진을 통해 정책 방향성과 실행 간 정합성을 확보하기 위해 노력하고 있으며, 소상공인 지원, 창업지원, 고용서비스 등 핵심 사업을 중심으로 체계적인 운영을 수행하고 있음. 특히 사업구조 개선을 통해 예산 집행 효율성을 제고하고 불용예산을 최소화하는 등 재정 운영 측면에서 뚜렷한 개선 성과를 나타내고 있으며, 지원 기업 수 확대 및 참여자 접근성 개선을 통해 정책 수혜 범위를 확대하는 성과를 창출한 점은 긍정적으로 평가됨. 다만, 사업 간 연계성을 기반으로 한 통합적 성과관리 측면에서 개선을 위한 노력이 필요해 보이며 협업 및 홍보 노력에 있어서는 사업 추진을 위한 체계 구축 및 운영의 정교화 수준을 보다 제고하기 위한 노력이 필요할 것으로 판단됨
- 지표 관리 체계와 관련하여 기관은 설립목적-전략 방향-주요 사업-세부 성과지표로 연결된 성과관리 체계를 구축하고, 경영평가 지적사항 및 내·외부 의견을 반영하여 지표를 지속적으로 개선하는 등 체계적인 관리를 위한 노력을 기울임. 특히 일부 지표에 대해 목표 상향 조정 및 산식 개선을 추진하고, 만족도 등 질적 요소를 반영하려는 시도는 지표 고도화 측면에서 긍정적으로 평가됨. 다만, 여전히 지원건수, 수료인원 등 투입형 지표 비중이 높아 결과(Outcome) 중심의 성과관리 체계로의 전환 노력이 필요할 것으로 판단됨. 또한 기관 전체 성과를 대표하는 통합 지표가 부재하여 사업 간 성과를 종합적으로 설명하는 대표 지표 개발이 필요할 것으로 사료됨

□ 세부 평가의견

○ (사업추진을 위한 노력 및 성과) 사업 추진을 위한 홍보, 타 기관 간 협업 등 적극적인 노력과 성과가 있는가?

- 운용 수준

- 기관은 도정 정책 및 기관 전략과 연계된 사업 추진 체계를 구축하고, 소상공인 지원, 창업지원, 고용서비스 등 핵심 사업을 중심으로 체계적인 운영을 위한 노력을 기울임
- 일부 사업에서 목표 대비 초과 달성 등 성과 창출 능력이 일정 수준 이상이며, 사업 추진의 실행력 및 현장 대응력 확보를 위한 노력이 인정됨

- 전년대비 개선수준

- 사업구조 개선을 통해 예산 집행률이 전년 대비 크게 상승(약 90% 수준 → 98% 수준)하여 재정 운영의 효율성을 개선함
- 모집 방식 개선 및 홍보 확대를 통해 접수 건수 증가 등 사업 참여 접근성 개선 성과를 도출함
- 청년상인, 소상공인 등 대상별 맞춤형 지원 강화로 사업 성과의 질적 수준 일부를 개선한 점이 긍정적임

- 잘된 점

- 사업 구조 개선(선정방식 조정, 예비순위 제도 도입 등)을 통해 예산 집행의 효율성을 제고하고 불용예산 최소화 달성
- 창업-성장-재기지원으로 이어지는 단계별 지원체계를 구축하여 단순 지원을 넘어 지속가능한 기업 운영 기반 마련
- 지원기업 확대, 접수 증가 등 사업 접근성을 개선하여 정책 수혜 범위를 확대하고 도민 체감도를 제고하기 위한 노력을 기울임

- 미흡한 점

- 과제 수행 내용에 대한 설명을 위해 PDCA 각 단계별 특성을 숙지해 보고서를 작성하기 위한 노력이 필요할 것으로 판단됨
- 협업 과제에 대한 개념을 명확히 하고 과제 내용 설명에 대한 체계성을 확보하는 노력이 필요할 것으로 보임
- 기관의 홍보 사업에 대한 구체적인 홍보 로드맵을 작성하고 홍보의 실효

성 검증을 위한 성과지표 개발 및 활용에 지속적인 노력을 기울일 필요가 있어 보임

- 개선방안

- (사업추진 노력 및 성과) 과제 설명은 경영평가의 평가 기준 A-D-L(A: Approach, 해결 문제에 대한 시스템적인 접근 방식이 있는가, 있다면 효과적인가, D: Deployment, 해당 시스템을 조직 내의 타 부서나 팀에도 확대 적용하고 있는가, L: Learning, 학습 효과를 충분히 활용한 피드백 활동을 하고 있는가) 원칙에 맞추어 과제의 필요성은 해결해야 할 문제점으로 설명하며 그 문제점을 해결하기 위한 시스템적인 해결 방식 소개와 해당 시스템 수행 노력을 PDCA 중 D(Do)로 설명할 필요가 있음. 그 이후 문제점이 해결된 정도를 성과로 제시하고 수행 내용 전반에 대한 환류를 통해 해당 과제의 계획을 제시할 필요가 있음
- (협업 노력 및 성과) 협업 과제의 경우 기관은 소상공인 지원 및 도정 정책 연계를 중심으로 협업 필요성을 인식하고, 다수의 유관기관과의 업무 협약(MOU)을 통해 협업 네트워크를 지속적으로 확대해 왔으며 협업 추진 과정에서 논의-체결-실행-성과관리로 이어지는 일련의 프로세스를 일부 정립함. 그러나 PDCA 관점에서 분석할 경우, 현재 협업 체계는 양적 확대 중심에서 일정 수준의 성과를 보이고 있으나, 전략적 정교성과 성과 중심 관리 측면에서는 추가적인 보완이 필요한 것으로 판단됨
- 우선 계획(Plan) 단계에서는 협업의 방향성과 필요성은 명확히 설정되어 있으나, 협업 전략의 선택과 집중에 있어 다소 미흡한 측면이 존재함. 현재는 다양한 기관과의 협업 확대에 중점을 두고 있으나, 향후에는 핵심 파트너를 선별하여 전략적 협업 관계를 구축할 필요가 있어 보임. 예를 들어 정책형, 사업형, 글로벌형 등 협업 유형을 구분하고, 핵심 5~10개 기관 중심의 협업 포트폴리오를 구성함으로써 협업의 질적 수준을 제고할 필요가 있음. 또한 협업의 목적이 단순한 네트워크 확대에 머무르지 않고, 취업자 수 증가, 매출 확대, 정책 효과성 제고 등 구체적인 성과로 연결되도록 협업별 KPI를 명확히 설정할 필요가 있어 보임. 더불어 협약 체결 중심의 구조에서 벗어나, 협업기관 간 역할과 책임(R&R)을 사전에 명확히 정의하고 성과 책임 주체를 설정하는 등 설계 단계의 정교화에 대한 노력이 필요해 보임
- 실행(Do) 단계에서는 MOU 체결 건수 증가와 공동사업 확대 등 협업 활동

이 활발히 이루어지고 있으나, 여전히 협약 체결 실적 중심의 운영 경향이 존재함. 이에 따라 향후에는 협약 자체보다 실제 공동사업 실행 여부를 중심으로 관리체계를 전환할 필요가 있어 보임. 예를 들면 협약 대비 공동사업 실행률을 핵심 성과지표로 설정함으로써 실질적인 협업 성과를 관리하는 등의 노력이 필요할 것으로 보임. 또한 협업사업이 개별 사례 중심으로 운영되고 있어 표준화 수준이 낮은 점을 고려할 때, 정책연계형, 금융연계형, 교육연계형 등 협업 모델을 유형화하고 재사용 가능한 표준 프레임워크를 구축함과 동시에 사업의 BP(Best Practice)화도 함께 추구할 필요가 있어 보임. 아울러 기관 간 데이터 공유 체계가 명확하지 않은 점도 보완이 필요해보이며, 향후 공동 DB 구축 및 데이터 기반 협업을 통해 사업 효과성을 제고할 필요가 있음

- 점검(Check) 단계에서는 협약 건수, 협업 사업 수 등 정량지표를 중심으로 성과를 관리하고 있으나, 이는 협업의 실질적 효과를 충분히 반영하지 못하는 한계가 있음. 따라서 협업사업의 매출 효과, 고용 창출 효과, 정책연계 효과 등 질적 성과지표를 도입하여 성과관리 체계를 고도화할 필요가 있음. 또한 현재 협업 성과에 대한 기관별 기여도 분석이 이루어지지 않아 협업의 효율성과 효과성을 판단하기 어려운 점이 있어, 향후에는 기관별 기여도 및 협업 ROI 분석을 통해 협업 구조의 합리성을 검증할 수 있도록 점진적인 개선 노력이 필요할 것으로 보임. 추가로 타 지자체 및 유사기관과의 비교 분석, 나아가 글로벌 협업 사례와의 벤치마킹 등을 통해 협업 성과의 상대적 수준을 점검하는 과정도 필요할 것으로 보임
- 환류(Act) 단계에서는 협업 프로세스 정립 및 일부 협업 모델 고도화 등 개선 노력이 확인되나, 체계적인 환류 시스템은 아직 미흡한 수준으로 판단됨. 이에 따라 협업 종료 이후 성과 평가, 개선 과제 도출, 사업 재설계로 이어지는 구조화된 환류 체계를 구축할 필요가 있으며, 협업 유형별 Best/Worst 사례 분석을 통해 지속적인 개선이 이루어져야 할 것으로 판단됨
- (홍보 노력 및 성과) 홍보 과제의 경우는 민생경제 및 지원사업 중심의 정책 홍보를 추진함에 있어 예산 효율성을 고려한 전략을 수립하고, 상·하반기 전략을 구분하여 단계적으로 홍보 효과를 확산시키는 체계를 운영함. 특히 SNS 콘텐츠 제작 확대, 유튜브 숏폼 전환, 포털광고 및 지역 기반 플랫폼(당근마켓 등) 활용 등 디지털 중심 홍보 전략을 적극 도입하여 조회수 300만 이상을 달성하는 등 양적 성과 측면에서 의미 있는 성

과를 창출한 것은 긍정적으로 평가됨. 또한 일부 홍보 ROI 분석과 채널별 성과 모니터링을 통해 예산 효율화를 도모하는 등 성과관리 측면에서도 일정 수준의 체계를 갖추고 있는 것으로 판단됨

- 그러나 경영평가 관점에서 PDCA 체계를 기준으로 분석할 경우, 현재 홍보 활동은 양적 성과 중심에서 일정 수준의 성과를 보이고 있으나, 정책 성과와의 연계성, 전략적 정교성, 그리고 데이터 기반 관리 체계 측면에서는 추가적인 보완이 필요할 것으로 판단됨
- 우선 계획(Plan) 단계에서는 예산 효율성과 정책 홍보 방향성이 설정되어 있으나, 홍보 목표의 전략적 수준이 상대적으로 낮은 것으로 보임. 현재 홍보 목표는 조회수, 노출, 콘텐츠 수 등 양적 지표 중심으로 구성되어 있으며, 실제 정책 성과로 이어지는 구조는 충분히 설계되지 않은 상태임. 따라서 향후에는 신청률, 참여율, 정책 인지도 변화 등 정책성과와 직접적으로 연계되는 KPI를 설정하고, 홍보 활동이 사업성과로 연결되는 구조를 명확히 할 필요가 있어 보임. 또한 현재 도민 전체를 대상으로 하는 포괄적 홍보에서 벗어나 청년, 소상공인, 구직자 등 핵심 타겟을 세분화하고, 각 세그먼트별 맞춤형 메시지 설계에 대한 지속적인 노력을 통해 홍보의 효율성과 효과성을 보다 제고할 필요가 있음. 더불어 다양한 콘텐츠 제작에도 불구하고 기관의 브랜드 및 메시지 일관성이 다소 미흡한 점을 고려할 때, 핵심 메시지(USP)를 중심으로 한 통합 홍보 브랜드 체계를 구축하는 전략이 있어야 할 것으로 보임
- 실행(Do) 단계에서는 다양한 채널을 활용한 홍보 활동이 활발히 이루어지고 있으나, 채널 다변화에 따른 전략적 집중도가 다소 부족한 것으로 보임. 현재는 SNS, 언론, 설명회, 광고 등 다수 채널이 병렬적으로 운영되고 있어 자원 분산의 우려가 있으며, 이에 따라 핵심 채널을 선정하고 채널별 역할(인지 확산, 참여 유도, 전환 촉진 등)을 명확히 정의하는 전략적 운영이 필요해 보임. 또한 콘텐츠 측면에서도 제작 건수 증가 등 양적 확대는 이루어졌으나, 사용자 경험 기반의 스토리텔링 콘텐츠, 성공 사례, 이용 후기 등 질적 고도화는 추가적인 노력이 필요할 것으로 보임. 특히 조회수 중심의 성과관리에서 벗어나 클릭, 신청, 참여로 이어지는 전환 구조 관리에 보다 집중적인 노력이 필요해 보이며, 명확한 행동 유도를 설계함으로써 홍보 성과가 실제 정책 참여 등으로 이어지도록 해야 할 필요가 있음
- 점검(Check) 단계에서는 조회수, 보도 건수 등 기본적인 성과지표와 만족

도 조사 체계는 구축되어 있으나, 여전히 양적 지표 중심의 평가에 머물러 있는 것으로 보임. 향후에는 신청률, 참여율, 재참여율, 정책 인지도 변화 등 정책 효과를 반영하는 질적 성과지표를 도입하여 성과관리 체계를 보다 면밀하게 운영할 필요가 있어 보임. 또한 현재 홍보 성과에 대한 채널별 기여도 분석이 충분히 이루어지지 않고 있는 점을 고려할 때, 어떤 채널과 콘텐츠가 실제 성과를 창출했는지를 분석하고, 채널별 ROI 비교를 통해 효율적인 자원 배분이 이루어져야 할 것으로 사료됨. 아울러 타 공공기관 및 민간 플랫폼과의 성과 비교 및 벤치마킹을 통해 홍보 전략의 경쟁력을 객관적으로 점검하는 것도 필요할 것으로 보임

- 마지막으로 환류(Act) 단계에서는 일부 데이터 기반 매체 전환과 예산 조정 등 개선 노력이 이루어지고 있으나, 전사적 차원의 체계적인 환류 구조는 아직 미흡한 것으로 판단됨. 성과 분석 결과를 기반으로 전략을 재설계하는 구조를 명확히 하고, 정기적인 홍보 전략 리포트를 통해 지속적인 개선이 이루어질 수 있도록 하는 노력이 필요해보임. 이와 동시에 내부 홍보 전문 인력 양성과 콘텐츠 제작 역량 강화 등 조직 차원의 역량 내재화도 병행되어야 할 것으로 판단됨

○ (사업지표의 적정성) 기관 사업지표가 기관의 설립목적, 도민체감 등에 기반하여 주요 핵심사업을 평가하기 위해 적절한 지표인가?

- 운용 수준

- 경영평가 지적사항 및 내·외부 의견을 반영하여 지표 개편 및 환류 체계를 운영하고 핵심사업 중심의 지표 재구성 및 가중치 설정을 통해 지표의 전략적 연계성 확보를 위해 노력함
- 분기별 점검 및 성과관리 체계를 운영하여 지표 관리의 체계성 유지를 위한 노력을 기울임

- 전년대비 개선수준

- 일부 지표에 대해 목표 수준을 상향 조정하여 도전성을 강화한 노력이 인정됨
- 기존 단순 실적 중심 지표에서 만족도 등 질적 요소 반영을 시도한 점이 긍정적으로 판단됨
- 정책 변화(노동시장 변화, 도정 방향 등)를 반영한 신규 지표 도입 및 산식 개선을 실행한 점은 매우 긍정적으로 판단됨

- 잘된 점

- 일부 지표에서 목표 상향 및 평가방식 개선을 통해 도전성을 제고하기 위해 노력한 점이 인정됨
- 만족도, 일자리 창출 등 일부 결과지표(Outcome) 도입을 통해 사업의 질적 측면을 관리하기 위한 시도가 긍정적으로 평가됨

- 미흡한 점

- 목표 설정 방식 및 목표치 설정과 관련해 목표 도전성을 높이기 위한 노력이 필요할 것으로 판단됨
- 핵심성과 지표에 대한 세부지표명과 측정산식의 연계성을 제고함으로써 각 해당 세부지표의 대표성을 확보하기 위한 노력이 필요해 보임
- 일부 지표가 지원건수, 수료인원 등 투입형(Input) 중심으로 구성되어 결과지표 비중이 부족한 것으로 판단됨
- 기관 전체 성과를 대표하는 핵심 통합 KPI 부재로 기관 사업 전반에 대한 지표 대표성에 한계가 존재하는 것으로 보임

- 개선방안

- 세부지표들 중 ‘적극적 구직 연계 실적’과 ‘맞춤형 인재 양성 실적’ 간의 주요 개념 및 측정 산식 의미에 있어 두 지표간 구분이 명확해 보이지 않아 이들 지표들에 대해 지표명과 측정 산식간의 연계성 제고를 위한 고민이 필요할 것으로 판단됨. ‘적극적 구직 연계 실적’의 경우는 기관이 실제 구직자 대상별 취업 소개 노력이나 구직자와 기업 간의 취업 중개에 대한 노력 등을 의미하는 것으로 보여 이에 대한 적절한 산식이 필요할 것으로 보임. ‘맞춤형 인재 양성 실적’의 경우는 구직자 본인의 의향이나 기업의 수요 니즈에 맞는 교육 제공과 그에 대한 실적을 주요 개념으로 하는 산식 구성이 필요할 것으로 판단됨
- 목표 설정과 관련해서는 일괄적으로 ‘직전 3개년 실적 평균의 110%’를 적용하기 보다는 각 실적치의 특성(e.g. 실적치의 최근 3개년 편차)을 충분히 고려하여 편차가 큰 경우와 작은 경우를 구분해 그에 맞게 목표 상향율을 결정하는 등의 방식을 활용할 필요가 있을 것으로 판단됨
- 결과지표 중심 성과관리 체계 강화를 위해 취업률, 고용 유지율, 매출 증가율 등 정책 효과를 직접적으로 반영하는 핵심 성과지표를 확대하는 노력을 기울일 필요가 있음

- 기관은 취업지원, 창업지원, 기업지원 등 다양한 사업을 수행하는 통합형 정책기관으로서, 개별 사업 단위의 성과뿐만 아니라 기관 전체 성과를 종합적으로 설명할 수 있는 통합 성과지표의 필요성이 높음. 특히 모든 사업이 궁극적으로 일자리 창출이라는 공통 목표로 수렴되는 점을 고려할 때, 총 일자리 창출, 취업 전환율, 고용 유지율 등 기관 대표 지표를 통해 정책 효과를 통합적으로 관리하는 노력이 필요할 것으로 판단됨

□ 우수사례

- 기관은 도민평생일자리 App ‘잡아드림’을 활용함으로써 경기도일자리포털 ‘잡아바’와의 연계를 통해 다양한 일자리 정보 제공과 함께 도민의 실제 활용도를 유추할 수 있는 다양한 데이터 취합 및 분석 역량 제고를 동시에 실현함

1 사업성과

핵심성과 지표명	사업지표의 달성도 - 맞춤형 취창업지원					
지표분류	평가영역	☐ 관리 ☒ 성과	평가항목	사업성과	지표성격	정량
평가결과	평가방법	목표부여(상)	배 점	12.5	득 점	12.5

□ 평가내용

○ 적극적 구직 연계 지원

- 평가방법 : 목표부여에 의한 상향평가 (난이도 포함)
- 측정산식 : Σ 취·창업자 수 / 기관 예산액
- 평가결과

기준치		목표값		실적값	배점	목표달성도	목표달성수준	득점
2022	55.4944	최고 (110%)	69.3054	74.1501	10	70	30	10
2023	66.9884					100		
2024	66.5319	최저 (80%)	50.4039					
평 균	63.0049							
목표달성도 (70%)		$\frac{\text{실적}(74.1501) - \text{최저}(50.4039)}{\text{최고}(69.3054) - \text{최저}(50.4039)} \times 100$				= 125.6313%		100점
목표달성수준 (30%)		$\frac{\text{실적}(74.1501) - \text{기준치}(63.0049)}{\text{기준치}(63.0049)} \times 100$				= 17.6894%		100점

○ 맞춤형 인재 양성 실적

- 평가방법: 목표부여에 의한 상향평가 (난이도 포함)
- 측정산식: Σ 취·창업 역량강화교육 수료자 수(80%) + 교육을 통한 취·창업자 수(20%)
- 평가결과

<취·창업 역량강화 교육 수료자 수>

기준치		목표값		실적값	배점	목표달성도	목표달성수준	득점
2022	6,609.000	최고 (110%)	8,306.4666	9,314.0000	2	70	30	2
2023	7,929.0000					100		
2024	8,116.0000	최저 (80%)	6,041.0666					
평 균								
목표달성도 (70%)		$\frac{\text{실적}(9,314.0000) - \text{최저}(6,041.0666)}{\text{최고}(8,306.4666) - \text{최저}(6,041.0666)} \times 100 = 144.4749\%$					100점	
목표달성수준 (30%)		$\frac{\text{실적}(9,314.0000) - \text{기준치}(7,551.3333)}{\text{기준치}(7,551.3333)} \times 100 = 23.3425\%$					100점	

<교육을 통한 취·창업자 수>

기준치		목표값		실적값	배점	목표달성도	목표달성수준	득점
2022	4,245.0000	최고 (110%)	4,645.3000	5,275.0000	0.5	70	30	0.5
2023	3,744.0000							
2024	4,680.0000	최저 (80%)	3,378.4000			100		
평 균	4,223.0000							
목표달성도 (70%)		$\frac{\text{실적}(5,275.0000) - \text{최저}(3,378.4000)}{\text{최고}(4,645.3000) - \text{최저}(3,378.4000)}$				× 100	= 149.7040%	100점
목표달성수준 (30%)		$\frac{\text{실적}(5,275.0000) - \text{기준치}(4,223.0000)}{\text{기준치}(4,223.0000)}$				× 100	= 24.9112%	100점

□ 평가의견

- ‘적극적 구직 연계 실적’은 취·창업자 수를 기관 예산 대비 효율성 지표로 환산하여 성과를 측정하는 구조로, 단순 규모가 아닌 재정 효율성 기반 성과를 반영한 점에서 적정 수준의 대표성을 갖춘 것을 보임. 중장년·여성·취약계층 등 대상별 취업성과를 포괄하여 기관 핵심 기능(일자리 창출)을 직접 반영함. 다만 취업의 질(고용 유지, 임금 수준 등) 반영은 미흡한 것으로 판단됨. 또한 도전성과 관련해서는 목표부여에 의한 상향평가(난이도 포함) 방식 적용으로 형식적 도전성은 갖춘 것으로 판단됨. 다만 실적(74.15)이 최고목표를 초과하여 목표치 설정이 다소 보수적으로 보여 목표 설정 방식에 대한 개선 노력이 필요할 것으로 사료됨
- ‘맞춤형 인재 양성 실적’의 경우는 교육 수료자 수(80%)와 취·창업자 수(20%)를 결합한 구조로 인력 양성 성과 창출 연결 구조를 반영하고 있으며 교육성과와 취업성과를 동시에 반영하여 정책 연계성 측면에서 대표성은 적정 수준인 것으로 평가됨. 다만 교육 효과의 질적 측면(취업 유지, 직무 적합성 등)은 미반영하고 있어 이에 대한 개선 고민이 필요해 보임. 도전성과 관련해서는 수료자 및 취업자 모두 실적이 최고 목표를 초과하여 목표 난이도는 다소 낮은 수준으로 보이며 두 개의 세부지표 최고 목표가 최근 3년내 실적치 중 최고치와 동일하거나 큰 차이가 없어 목표 상향 폭이 제한적이라 구조적 도전성은 보통 이하의 수준으로 평가됨. 목표 설정 방식에 대한 향후 개선 노력이 필요할 것으로 판단됨

1 사업성과

핵심성과 지표명	사업지표의 달성도 - 고용서비스 강화 및 확산					
지표분류	평가영역	☐ 관리 ☒ 성과	평가항목	사업성과	지표성격	정량
평가결과	평가방법	목표부여(상) 만족도	배 점	7.5	득 점	7.47

□ 평가내용

○ 디지털 고용서비스 확산지수

- 평가방법: 목표부여에 의한 상향평가(난이도포함), 만족도평가
- 측정산식: 맞춤형 취업솔루션 이용 건수(65%) + 플랫폼을 통한 취업자 수(30%) + 만족도(5%)
- 평가결과

<맞춤형 취업솔루션 이용 건수>

기준치		목표값		실적값	배점	목표달성도	목표달성수준	득점
2022	89,969.0000	최고 (110%)	121,158.4000	158,397.0000	3.25	70	30	3.25
2023	119,072.0000		최저 (80%)			88,115.2000	100	
2024	121,391.0000							
평 균			110,144.0000					
목표달성도 (70%)		$\frac{\text{실적}(158,397.0000) - \text{최저}(88,115.2000)}{\text{최고}(121,158.4000) - \text{최저}(88,115.2000)} \times 100 = 212.6967\%$					100점	
목표달성수준 (30%)		$\frac{\text{실적}(158,397.0000) - \text{기준치}(110,144.0000)}{\text{기준치}(110,144.0000)} \times 100 = 43.8090\%$					100점	

<플랫폼을 통한 취업자 수>

기준치		목표값		실적값	배점	목표달성도	목표달성수준	득점
2022	933.0000	최고 (110%)	2,524.1334	3,909.0000	1.5	70	30	1.5
2023	2,626.0000		최저 (80%)			1,835.7334	100	
2024	3,325.0000							
평 균								
목표달성도 (70%)		실적(3,909.0000) - 최저(1,835.7334) 최고(2,524.1334) - 최저(1,835.7334)				× 100	= 301.1718%	100점
목표달성수준 (30%)		실적(3,909.0000) - 기준치(2,294.6667) 기준치(2,294.6667)				× 100	= 70.3515%	100점

<잡아바 만족도>

2024년 실적	2025년 실적 ①	개선도 ②	합계 ③=①+②	배점	득점
86.98	87.93	0.11	88.04	0.175	0.154
측정산식	① $\frac{25\text{년 실적}(87.93\text{점})}{100\text{점}} \times 100 + \text{②} \frac{25\text{년 실적}(87.93\text{점}) - 24\text{년 실적}(86.98\text{점})}{24\text{년 실적}(86.98\text{점})} \times 10$				

<꿈날개 만족도>

2024년 실적	2025년 실적 ①	개선도 ②	합계 ③=①+②	배점	득점
86.8	87.1	0.03	87.13	0.075	0.065
측정산식	① $\frac{25\text{년 실적}(87.1\text{점})}{100\text{점}} \times 100 + \text{②} \frac{25\text{년 실적}(87.1\text{점}) - 24\text{년 실적}(86.8\text{점})}{24\text{년 실적}(86.8\text{점})} \times 10$				

○ 도정·정책 연계 및 확산 실적

- 평가방법: 목표부여에 의한 상향 평가(난이도 포함)
- 측정산식: 정책 반영률(60%) + 외부 학술행사를 통한 연구 확산지수(40%)
- 평가결과

<정책반영률>

기준치		목표값		실적값	배점	목표달성도	목표달성수준	득점
2022	138.5000	최고 (110%)	173.9466	187.5000	1.5	70	30	1.5
2023	153.8000							
2024	182.1000	최저	126.5066			100		
평 균	158.1333	(80%)						
목표달성도 (70%)		$\frac{\text{실적}(187.5000) - \text{최저}(126.5066)}{\text{최고}(173.9466) - \text{최저}(126.5066)}$				× 100	= 128.5696%	100점
목표달성수준 (30%)		$\frac{\text{실적}(187.5000) - \text{기준치}(158.1333)}{\text{기준치}(158.1333)}$				× 100	= 18.5709%	100점

<연구확산지수>

기준치		목표값		실적값	배점	목표달성도	목표달성수준	득점
2022	8.3000	최고 (110%)	42.9366	158.3000	1	70	30	1
2023	25.5000							
2024	83.3000	최저 (80%)	31.2266			100		
평 균	39.0333							
목표달성도 (70%)		$\frac{\text{실적}(158.3000) - \text{최저}(31.2266)}{\text{최고}(42.9366) - \text{최저}(31.2266)}$				× 100	1,085.1699%	100점
목표달성수준 (30%)		$\frac{\text{실적}(158.3000) - \text{기준치}(39.0333)}{\text{기준치}(39.0333)}$				× 100	= 305.5512%	100점

□ 평가의견

- ‘디지털 고용서비스 확산지수’는 이용건수(65%) + 취업자 수(30%) + 만족도(5%) 구조로 양적·질적 성과를 균형있게 반영하고 있으며 플랫폼 기반 서비스 확산과 실제 취업성과를 동시에 반영한 점에서 전략적 대표성이 일정 수준 이상인 것으로 평가됨. 다만 이용건수 비중이 높아 실제 취업성과에 대한 대표성은 일부 제한적일 것으로 판단됨. 도전성의 경우는 ‘맞춤형 취업솔루션 이용 건수’와 ‘플랫폼을 통한 취업자 수’, 두 개의 세부지표 최고 목표가 최근 3년내 실적치 중 최고치와 동일해 목표 난이도는 낮은 수준으로 판단되며 동시에 플랫폼 확산 초기 단계 특성으로 인한 목표 달성 용이성이 존재할 것으로 판단됨. 향후 이를 고려한 지표 개선 노력이 필요할 것으로 사료됨
- ‘도정·정책 연계 및 확산 실적’의 경우는 정책 반영률과 연구확산지수를 결합하여 기관의 정책개발 및 확산 기능을 직접 반영하는 지표로 연구성과가 정책으로 연결되는 구조를 반영한 점은 긍정적인데, 다만 실제 정책 효과(고용 창출 등)까지는 직접 반영하지 못하는 한계를 가짐. 도전성과 관련해서는 세부지표 최고 목표가 최근 3년내 실적치 중 최고치와 동일해 정책반영률(187.5%), 연구확산지수(158.3%) 모두 목표 초과를 달성함으로써 목표치 설정이 보수적이라는 한계가 존재하는 것으로 판단됨. 특히 연구확산지수는 실적 변동성이 큰 지표로 목표 난이도에 대한 재설정 필요할 것으로 보임. 이들에 대한 향후 지표 개선 노력이 이루어져야 할 것으로 사료됨

1 사업성과

핵심성과 지표명	사업지표의 달성도 - 더 좋은 일자리 창출을 위한 기업지원					
지표분류	평가영역	☐ 관리 ☒ 성과	평가항목	사업성과	지표성격	정량
평가결과	평가방법	목표부여(상) (난이도포함) 만족도	배 점	5	특 점	4.86

□ 평가내용

○ 기업 고용 창출 기반 강화 실적

- 평가방법: 목표대비 실적평가(난이도 포함)
- 측정산식: Σ 기업 신규 채용 실적(80%) + 만족도(20%)

$$\frac{\text{원내 연구과제 성과물에 기반한 논문게재실적}}{\text{등재후보이상 전체 논문게재실적}} \times 100$$

- 평가결과

<기업 신규 채용 실적>

기준치		목표값		실적값	배점	목표달성도	목표달성수준	득점
2022	5,044.0000	최고 (110%)	5,633.8334	6,007.0000	2	70	30	2
2023	5,001.0000		최저 (80%)			4,097.3334	100	
2024	5,320.0000							
평 균	5,121.6667							
목표달성도 (70%)		$\frac{\text{실적}(6,007.0000) - \text{최저}(4,097.3334)}{\text{최고}(5,633.8334) - \text{최저}(4,097.3334)} \times 100$				= 124.2868%		100점
목표달성수준 (30%)		$\frac{\text{실적}(6,007.0000) - \text{기준치}(5,121.6667)}{\text{기준치}(5,121.6667)} \times 100$				= 17.2860%		100점

<만족도>

2024년 실적	2025년 실적 ①	개선도 ②	합계 ③=①+②	배점	득점
91.11	98.61	0.82	99.43	0.5	0.5
측정산식	$\text{①} \frac{25\text{년 실적}(98.61\text{점})}{100\text{점}} \times 100 + \text{②} \frac{25\text{년 실적}(98.61\text{점}) - 24\text{년 실적}(91.11\text{점})}{24\text{년 실적}(91.11\text{점})} \times 10$				

○ 일·생활 균형 고용문화 확산 노력

- 평가방법 : 목표대비 실적 (난이도 제외), 만족도

- 측정산식 : Σ 일·생활 균형 지원 실적(80%) + 만족도(20%)

- 평가결과

<일·생활 균형 지원 실적>

목표값	실적값	배점	목표달성도	득점
190.0000	513.0000	2.000	95	1.9
목표달성도 (100%)	$\frac{\text{당해연도 실적}(513.0000)}{\text{목표치}(190.0000)} \times 100 = 270.0000\%$			95

<만족도>

2024년 실적	2025년 실적 ①	개선도 ②	합계 ③=①+②	배점	득점
	91.2		91.2	0.5	0.46
측정산식	$\text{①} \frac{25\text{년 실적}(91.2\text{점})}{100\text{점}} \times 100 + \text{②} \frac{25\text{년 실적}(91.2\text{점}) - 24\text{년 실적}(0\text{점})}{24\text{년 실적}(0\text{점})} \times 10$				

□ 평가의견

- ‘기업 고용 창출 기반 강화 실적’은 기업 신규 채용 실적(80%) 중심으로 직접적 고용 창출 성과를 반영하고 있으며 만족도(20%) 반영을 통해 질적 요소를 일부 보완하고 있음. 다만 고용 유지율 등 장기 성과 반영은 미흡한 것으로 보임. 목표의 도전성과 관련해서는 실적(6,007명)이 최고목표(5,633명)를 초과하여 목표 난이도는 높지 않은 것으로 판단되며 만족도 지표는 상향 여지 제한으로 도전성 확보에 있어 어려움이 존재함. 향후 이런 점들을 고려한 지속적인 지표 보완 노력이 필요할 것으로 판단됨
- ‘일·생활 균형 고용문화 확산 노력’의 경우는 근로시간 단축, 유연근무 등 ‘일자리 질’ 개선을 반영한 지표로 정책 대표성은 일정 수준 이상으로 평가됨. 기존 양적 성과 중심에서 질적 성과로 확장된 점에서 전략적 의미 또한 지닌 것으로 보임. 다만 목표대비 실적평가(난이도 제외) 방식으로 구조적 도전성은 낮은 수준으로 보이며 목표값(190) 대비 실적(513)이 크게 초과하여 목표 설정이 보수적인 것으로 판단됨. 또한 신규 정책사업 특성상 초기 목표 설정이 낮게 형성된 것으로 보임. 이들에 대한 반영을 통한 향후 지표 개선 노력이 필요할 것으로 판단됨

2 혁신성과

핵심성과 지 표 명	① 혁신 우수사례					
	지표분류	평가영역	☐ 관리 ☒ 성과	평가항목	혁신성과	지표성격
						정성 절대평가
평가결과	배 점	10.0	득 점	8.99	평가등급	2등급
	운용수준	우수	개선수준	탁월	평 점	89.90

□ 종합의견

- 단순 취업알선 중심의 사업 운영에서 벗어나 노동시장 변화에 대응하는 정책 실험과 데이터 기반 관리 체계로 전환하고 있는 점이 긍정적임. 특히 베이비부머 라이트잡(0.5·0.75잡) 및 주 4.5일제 시범사업을 통해 ‘더 좋은 일자리’와 ‘건강한 노동문화’라는 도정 방향을 기관 핵심 사업으로 구체화하고, 고용서비스 기관의 역할을 단순 매칭 지원에서 일자리 질 개선과 노동시장 구조 대응으로 확장한 점이 우수함
- 일자리 상황판과 상시 점검 체계를 도입하여 다수의 취·창업 및 기업 지원 사업을 데이터 중심으로 체계화하고, 사업별 추진 상황을 정례적으로 점검함으로써 정책 실행의 일관성과 관리 가능성을 높인 점이 의미 있음. 이는 개별 사업의 단순 실적 관리에서 벗어나 기관 전체의 고용서비스 성과를 통합적으로 파악하고 조정할 수 있는 기반을 마련한 사례로 평가됨
- 다만 기관은 새로운 정책 모델을 도입한 단계를 넘어, 참여 기업의 고용유지율, 생산성 변화, 근로자 만족도, 근로시간 단축 이후 조직 적응도 등 결과지표를 정교하게 제시해야 하는 단계에 진입한 것으로 판단됨. 향후 라이트잡과 주 4.5일제의 효과를 단순 참여기업 수나 운영 실적이 아니라 실제 고용의 질, 기업의 인력 운영 안정성, 근로자 체감 변화 중심으로 제시할 필요가 있음
- 일자리 상황판의 경우 데이터 보유와 시각화에 그치지 않고, 해당 데이터가 실제 사업 조정, 예산 재배분, 저성과 사업 개선, 우수사업 확산으로 어떻게 연결되었는지를 구체적으로 제시할 필요가 있음. 이를 위해 ‘보유 데이터’ 중심의 관리에서 ‘활용 결과’ 중심의 성과관리로 전환하고, 데이터 기반 의사결정·환류 체계를 정교화할 필요가 있음

□ 세부 평가의견

○ (도정연계 혁신 우수사례) 도정 주요 분야에서 신규사업 발굴 등 새로운 아이디어를 도입하거나 기존 사업 개선을 추진하여 효율성·생산성, 도민체감 공공서비스 품질향상, 도정가치 실현, 사회문제 해결 등 긍정적 변화를 이룬 성과가 있는가? 저출생 등 인구문제 해결을 위한 추진 성과가 있는가?

1) (주요 도정연계 혁신 우수사례) 도정 주요 분야*에서 신규사업 발굴 등 새로운 아이디어 도입을 통해 도민체감 공공서비스 품질향상, 도정가치, 사회문제 해결 등 긍정적 변화를 이룬 성과가 있는가?

* , AI, , ,

- 효과성 및 구체성

- 베이비부머 라이트잡을 통해 전일제 중심 지원에서 탈피하여 중장년층의 유연한 노동시장 재진입 경로를 다변화하고 유연 일자리 도입 600개사 목표를 설정함
- 주 4.5일제 시범사업 참여 기업 106개사 확보 및 제도 정착률 95% 달성을 통해 단축 근로 정책이 단순 선언을 넘어 기업 현장에 실질적으로 안착 중임을 확인함

- 고객만족도

- 중장년층에게 전일제 복귀와 퇴직 사이의 유연한 선택지를 제공함으로써 정책 수혜자의 체감도를 높이고 구직자와 기업 간 맞춤형 매칭 만족도를 제고함.
- 비대면 취업 지원 서비스 이용 15.8만 건 및 데이터 기반의 신속한 현안 대응을 통해 서비스 혼선을 방지하고 간접적인 도민 편익 증대에 기여함.

- 지속가능성

- 라이트잡, 인턴십, 단축 근로 모델 등 사업 모델을 다층화하고 중장년 취·창업 지원 전략과 연동하여 인구 구조 변화에 대응하는 대표 사업으로서의 지속 동력을 확보함
- 주간·분기별 정례 점검 구조와 부서 KPI 반영 체계를 제도화하였으나, 상황판 정보가 실제 예산 재배분 및 사업 조정으로 이어지는 실질적 연계성은 보완이 필요함

- 파급효과

- 단축 근로를 복지가 아닌 “좋은 일자리” 창출의 핵심 수단으로 정의하여

공공기관 책임계약 평가 2위를 달성하는 등 타 기관 및 민간 확산의 상징성을 확보함

- 기관 전체의 전략-실행-성과를 데이터로 연결하는 관리 모델은 정책 집행 기관의 일관성과 실행력을 높이는 조직 차원의 혁신 기반으로 기능함

- 개선방안

- 참여 기업의 생산성 변화, 고용유지율, 임금 수준 변화 등 결과 지표를 추가 제시하고 산업별·기업 규모별 확산 가능성에 대한 비교 분석을 실시함
- 일자리 상황판 지표를 기준으로 실제 조정된 사업과 개선된 과제의 구체적인 사례를 명시하여 데이터의 활용 가치를 정량적으로 제시할 필요가 있음

2) (저출생 등 인구문제 해결 우수사례) 기관 내부 및 도민의 저출생 등 인구문제 해결을 위해 새로운 아이디어를 도입하여 적극적으로 추진하고 그 성과가 우수한가?

- 효과성 및 구체성

- 라이트잡 및 베이비부머 인턴십 운영을 통해 중장년층의 노동시장 이탈 방지와 고령화 대응이라는 간접적 인구 정책 성과를 창출함
- 유연 근로 확대를 통해 생산가능인구 감소에 대응하는 노동시장 보완 정책을 수행하며 사회 안전망으로서의 기능을 일정 부분 담당함

- 고객만족도

- 가족돌봄과 병행 가능한 유연근무 기반 확산 측면에서 도민 체감 효과가 있으나, 인구 정책적 관점의 직접적 만족도를 입증하는 데이터는 제한적임
- 향후 수혜자 조사를 통해 유연 근로가 가계 안정 및 정주 여건 개선에 미친 실질적 영향을 정밀하게 파악할 수 있는 체계 마련이 요구됨

- 지속가능성

- 노동시장 구조 대응 차원의 사업 모델은 확보되었으나 저출생 등 인구 문제를 혁신의 독립 축으로 이끌어가기 위한 전략적 선명성은 보강이 필요함
- 라이트잡을 가족 돌봄 병행형 또는 세대 통합형 일자리와 연결하여 인구 구조 변화 대응 모델로의 고도화 및 제도화를 추진함

- 파급효과

- 현재는 노동 공급 보완 차원의 간접 효과 중심이나, 인구 정책과 직접 연

결된 특화 모델 개발 시 정책적 전파력과 대외적 파급 효과 확대가 가능함

- 민간 중소기업으로의 유연 근무 확산 성과는 인구 문제 해결을 위한 공공의 선도적 역할 수행 사례로서 확산 가치를 보유함

- 개선방안

- 가족 돌봄 친화형 일자리, 청년-중장년 연계형 일자리 등 인구 정책과 직접적으로 연결되는 별도의 혁신 과제를 발굴하여 제시함
- 인구 구조 변화 대응을 위한 특화 지표를 도입하고 정책 모델의 기여도를 명확히 함으로써 평가의 실증적 설득력을 확보함

○ (사업혁신 우수사례) 기관 설립목적 관련 사업 추진 시 새로운 아이디어 도입을 통해 도민 체감성과 창출, 사회적 가치 실현 등 대·내외적으로 긍정적 변화를 이루고, 그 성과가 우수한가?

- 효과성 및 구체성

- 베이비부머 인턴십을 통해 일자리 965건 창출 및 기관 제시 기준 정규직 전환율 68%를 달성하고 맞춤형 취·창업 지원 체계를 강화하여 실질적 고용 성과를 도출함
- 창업 지원 서비스를 통한 일자리 320건 창출 등 사업 혁신이 단순 프로그램 운영을 넘어 가시적인 정량적 결과로 이어지고 있음을 확인함

- 고객만족도

- 구직자와 기업을 동시에 겨냥한 인턴십 및 라이트잡 구조는 현장 적합성이 높으며 기업-구직자 간 미스매치 해소 측면에서 체감도가 우수함
- 비대면 취업 지원 서비스의 접근성 강화로 구직자의 시간·비용 부담을 경감하고 수요자 중심의 서비스 제공 체계를 확립함

- 지속가능성

- 인턴십과 창업 지원, 비대면 서비스가 독립 사업을 넘어 중장년 고용 정책의 연속 경로로 구조화될 경우 정책의 지속가능성이 높아질 것으로 판단됨
- 노동시장 재진입 경로의 다변화를 통해 고령화 대응력을 높이고 일자리 질 개선과 인력 운영의 유연성을 동시에 확보하여 영속성을 제고함

- 파급효과

- 일자리 질 개선과 기업의 인력 운영 유연성을 동시에 고려한 경기도형 고용 모델은 타 지자체 및 유관 기관에 응용 가능한 표준 모델로서 확산 가치가 큼
- 정규직 전환율 68%라는 성과는 인턴십 제도가 단순 실습을 넘어 실질적 고용 유지 기제로 작동함을 보여주는 우수한 파급력 지표임

- 개선방안

- 취업 이후 고용 유지율, 인턴십 후 정규직 지속률, 창업 기업 생존율 등을 장기 추적(Tracking)하여 사업 혁신의 질적 효과성을 보장함
- 단순 일자리 창출 건수 외에 근로 조건 및 만족도 변화 등 다차원적 지표를 통해 정책의 실질적 유효성을 확인할 수 있는 근거를 보완할 필요가 있음

○ (경영혁신 우수사례) 디지털화, 경영효율 제고 등 경영관리 전반에 새로운 아이디어 도입을 통해 경영효율 제고, 사회적 가치 실현 등 대·내외적으로 긍정적 변화를 이루고, 그 성과가 우수한가?

- 효과성 및 구체성

- 일자리 상황판 기반의 정례 점검 체계와 KPI 반영 구조를 설계하여 기관장 주도의 실질적인 성과 환류 및 구조적 관리 체계를 확립함
- 16개 중장기 개선 과제 발굴·이행 및 AI 기반 서비스 확대를 통해 경영관리의 디지털화와 정책 실효성 제고를 동시에 달성함

- 고객만족도

- 내부 관리 도구인 상황판을 통해 사업 일관성을 확보하고 현안 대응 속도를 높여 도민 대상 서비스의 혼선 방지 및 속도감 있는 지원을 가능하게 함
- 비대면 취업 지원 서비스 이용 증대(15.8만 건)와 연구 성과 확산은 데이터 기반의 경영 관리가 실제 고객 접점 품질 개선에 기여했음을 시사함

- 지속가능성

- 정기 점검 구조와 KPI 반영 체계가 제도화되어 경영 관리의 안정성을 확보하였으나, 상황판 지표를 근거로 한 실제 예산 조정 사례 보완이 요구됨
- 플랫폼 고도화와 AI 기반 서비스 확대를 지속 추진하여 변화하는 노동 시장과 기술 환경에 대응하는 경영 시스템의 지속가능성을 확보함

- 파급효과

- 연구-사업-성과를 데이터로 통합 연결하는 경기도형 일자리 관리 모델을 구축하여 정책 집행 기관의 모범적인 내부 경영 혁신 사례를 제시함
- 관리 도구가 단순 지표 집계가 아닌 조직 전반의 실행력을 높이는 기제로 작동하는 점은 타 정책 수행 기관에도 확산 잠재력이 매우 큼

- 개선방안

- 일자리 상황판의 핵심 지표를 표준화하고 부서별 동일 성과 프레임을 적용하여 기관 전체의 혁신 성과를 객관적으로 비교·누적 관리함.
- 상황판 분석 결과가 실제 사업 구조 개편이나 예산 재배분으로 이어진 실증 사례를 제시하여 경영 혁신의 실효성과 정책 설득력을 제고할 필요.

□ 우수사례

- 근로시간 재설계와 고용 유지를 결합한 「라이트잡 및 주 4.5일제 확산 모델」은 기존의 양적 취업 지원 중심에서 벗어나 중장년층의 재취업 경로를 다변화하고, 근로시간 단축을 통해 건강한 노동문화를 확산하려는 경기도형 좋은 일자리 모델로 평가됨. 특히 고용 확대와 일자리 질 개선을 함께 추구했다는 점에서 기관의 정책 실험성과 실행력이 확인되며, 향후 타 지자체와 유관기관으로 확산 가능한 우수사례로 판단됨

3 고객만족성과

핵심성과 지표명	① 고객만족 제고(내·외부)					
	지표분류	평가영역	☐ 관리 ☒ 성과	평가항목	고객만족성과	지표성격 평가방법
평가결과		배 점	3.0	득 점	2.83	평가등급
		운용수준	탁월	개선수준	탁월	평 점
						정성 절대평가
						1등급
						94.33

□ 종합의견

- 맞춤형 기업 지원 만족도 전년 대비 7.5점 상승 등 외부 고객 체감 서비스 품질이 뚜렷하게 개선되었으며, 이는 기업 수요에 기반한 맞춤형 지원과 현장 중심의 서비스 개선 노력이 고객 만족 성과로 연결된 결과로 평가됨
- 비대면 취업지원서비스 이용 15.8만 건 등 디지털 기반 서비스 접근성이 확대되면서 도민과 기업이 기관 서비스를 보다 편리하게 이용할 수 있는 기반이 강화되었으며, 이는 고용서비스의 접근성 제고와 고객 점점 다변화 측면에서 긍정적임
- 애자일 TF 운영 및 ERP 기능 고도화, 자동 품의, 자금관리 기능 개선 등을 통해 내부 업무 효율성을 높이고 행정 운영 체계를 정비함으로써, 내부 업무 개선이 고객 응대 품질과 서비스 처리 속도 향상의 토대가 되도록 한 점이 의미 있음
- 다만 사업별 만족도 결과를 단순히 나열하는 방식에서 벗어나 만족도 조사 결과, VOC, 사업성과, 내부 업무 효율화 지표를 하나의 통합 프레임으로 연결하고, 우선순위별 제도 개선 실적, 업무시간 단축 효과, 결제 리드타임 개선 정도 등을 계량적으로 제시하는 전사적 환류 체계를 구축할 필요가 있음

□ 세부 평가의견

- (내부고객만족도 제고를 위한 노력과 성과) 내부고객만족도 조사결과 및 활용성과는 어떠한가?
 - 운용 수준
 - 애자일 TF를 통한 16개 중장기 개선과제 발굴 및 ERP 기능 고도화(핀테크 검증 등)를 추진하여 내부 직원의 업무 불편 해소 및 표준화된 행정

기반을 구축함. 다만, 인사·조직 개편 성과가 실제 직무 몰입도 향상에 미친 인과 기제에 대한 정성적 분석 보완이 요구됨

- 전년대비 개선수준

- 중장기 전략 개편과 본부·팀 기능 재정립 등 운영 체계 전반의 정비를 통해 형식적 진단을 넘어선 실무 중심의 운영 개선을 도모함. 특히 유연한 조직 재편을 통해 경영 취약 분야를 적기에 해소하고 상시 점검 체계를 구축한 점은 전년 대비 진일보한 관리 수준으로 평가됨

- 잘된 점

- 단순 복지 확대보다 업무 프로세스 간소화 및 ERP 개선 등 현장 실무자의 반복적 불편을 제도적으로 해소하려는 구조적 접근 방식이 우수함. 주간 회의체 및 정기 실적 점검 운영을 통해 조직 내 일관성과 협업을 촉진하는 거버넌스 기제를 마련한 점이 강점임

- 미흡한 점

- 내부 만족도 개선을 입증할 수 있는 직급·부서별 정밀 진단 결과와 업무 효율화 노력이 실제 결재 속도나 업무 시간 단축에 미친 계량적 데이터 제시가 부족함. 신규 도입된 ERP 기능의 활용도 및 사용자 만족도에 대한 구체적 피드백 분석이 보완되어야 함

- 개선방안

- 결재 리드타임, 내부 문의 감소율 등 구체적인 업무 효율 지표를 만족도 조사와 연계하여 경영 관리 혁신의 실질적 기여도를 검증할 필요성이 있음. 내부 고객 만족 조사 결과를 항목별로 세분화하여 반복 불만 사항을 별도 개선 과제로 관리하는 환류 체계의 정밀성을 제고함

○ (외부고객만족도 제고를 위한 노력과 성과) 외부고객만족도 조사결과(경기도 주관 만족도 결과 및 자체 만족도 조사결과 등), 고객 및 도민의견을 반영한 개선실적은? 민원 전담 부서 및 전담 인력 지정, 고객(민원) 대응 매뉴얼 마련, 정기적인 민원 현황 파악 및 친절교육 실시 등 구체적 고객만족 관리 체계 마련을 통해 고객 만족 제고를 위한 노력이 있는가?

- 운용 수준

- 중소기업 지원 만족도(98.61점) 달성 및 비대면 취업지원 서비스 확대 등 대상별 특성을 고려한 맞춤형 고객 경험 관리 체계를 가동함. 특히 베이비부머 등 취약 계층별 맞춤형 기업 지원 실적을 별도로 집계하여 사업별

타겟팅 및 성과 관리를 체계화함

- 전년대비 개선수준

- 중소기업 지원 만족도의 큰 폭 상승(+7.5점) 및 비대면 서비스 이용량의 증대(전년 대비 130%)를 통해 외부 고객 체감 품질의 유의미한 향상을 달성함. 디지털 접점 확대가 이용 편의성과 서비스 접근성 개선으로 이어진 성과로 판단됨

- 잘된 점

- 베이비부머 라이트잡 등과 연계하여 단순 상담을 넘어 인건비 및 고용 환경 개선까지 결합한 실질 지원형 서비스 운영으로 고객 수요 대응력을 확보함. 연구성과 확산 및 비대면 플랫폼 강화를 통해 정책 정보의 도달 범위를 넓힌 사례는 공공 서비스 접근성 제고 측면에서 우수함

- 미흡한 점

- 외부 만족도 성과가 이용량 중심으로 편중되어 있어 반복 민원 유형 분석 및 사업별 만족도 편차에 대한 구조적 분석을 보완할 필요가 있음. 또한 비대면 서비스 이용 확대가 실제 취업 성공률이나 고용유지 등 최종 성과(Outcome)에 미친 영향력에 대한 분석 보완이 요구됨

- 개선방안

- 만족도 조사, 비대면 이용 데이터, 민원 유형 분석을 통합 관리하고 지원 이후 고용유지율 및 반복 이용률 등 후속 성과 지표 중심의 관리 체계를 구축함. 민원 해소 소요 시간 및 고객 불편 요인 제거 실적을 수치화하여 고객 중심 경영의 실행력을 한층 강화함

□ 우수사례

- 수요자 맞춤형 교육과 실질적 환경 개선 지원을 결합한 「베이비부머 라이트잡 등 맞춤형 기업 지원 모델」은 단순 상담이나 일회성 취업 연계에 그치지 않고, 기업의 인력 수요와 구직자의 근로 조건 선호를 함께 반영하여 교육, 매칭, 인건비 지원, 고용환경 개선을 패키지로 연계한 사례임. 특히 베이비부머 등 중장년층에게는 재취업과 유연한 근로 기회를 제공하고, 기업에는 인력 확보와 근무환경 개선을 동시에 지원함으로써 구인·구직 양측의 실제 문제를 해결한 점이 우수함. 맞춤형 기업 지원 만족도가 높은 성과로 이어졌다는 점에서 수요자 중심 일자리 지원의 실효성을 보여주는 우수사례로 평가됨

3 고객만족성과

② 외부고객만족도						
지표분류	평가영역	☐ 관리 ☒ 성과	평가항목	고객만족성과	지표성격 평가방법	정량 만족도평가
평가결과	배 점	7	득 점	6.72	평가등급 평 점	1등급 96

□ 평가결과

○ (외부고객 만족도 평가)

- 측정산식 : 당해연도 만족도 평가와 전년대비 개선도 평가
- 평가결과

구 분	측정산식	$\frac{\text{당해연도 실적}}{100\text{점}} \times 60\% + \frac{\text{당해연도 실적}}{\text{전년도 실적} + (100\text{점} - \text{전년도 실적}) \times 10\%} \times 40\%$					
		2024년 실적	2025년 실적	당해실적 환산점수	개 선 도 환산점수	평점	배점 득점
외부고객 만족도		87.9	93.4	56.04	40	96.04 7	6.72

- 평가의견
 - 고객만족도 점수는 2024년 87.9점, 2025년 93.4점으로 평가결과 당해연도 평가에서 56.04점, 전년대비 개선도 평가에서 40.00점으로 평가되어 배점 7점 중 6.72점을 득점하였음

3. 가 · 감점

핵심성과 지 표 명	①가 · 감점 지표					
결과합계	배 점	가점 2	득 점	1.1	평 점	55
가점지표	배 점	가점 2	득 점	1.1	평가등급	5등급
	운용수준	보통	개선수준	보통	평 점	55

□ 평가결과

○ (재정자립도 제고를 위한 노력 및 성과) 사업비 절감노력, 기본재산 활용, 자체수입 제고 등 도 출연금 예산절감을 위한 노력 및 성과가 있는가?

- 운용 수준

- 기관은 정부정책 기조(건전재정 · 재정 효율화)와 내부여건(도 세입 감소 · 신규 수익모델 발굴 필요)을 종합 분석하여 재정자립도 관리 방향을 도출하고, 사업비 절감 · 재무건전성 강화 · 신규사업 확보의 3대 전략축으로 체계화함
- PDCA 사이클 기반 실행예산 관리체계(예산운용지침 수립 → 전사적 동기 부여 → 모니터링 · 성과관리 → 성과환류)를 구축하고, 중장기 관점의 재정 운영 기반을 마련함
- 신규 ERP(더존) 도입, AI 활용 업무지원툴 11종 개발, 대시보드형 집행률 관리체계 구축 등 디지털 인프라를 활용한 재정관리 효율성 제고가 두드러짐

- 전년대비 개선수준

- 재단 출범 이래 최고 출연금 집행률을 달성하여 3년간 지속 개선(2023년 65.4% → 2024년 89.2% → 2025년 96.6%)되었고, 출연금 반납액도 26.5억 원에서 8.3억 원으로 18.2억 원(68%) 감소함. 도 상반기 신속집행률은 전년 동기 29.6%에서 51.3%로 21.7%p 상승하여 총 예산 집행잔액이 379억 원에서 221억 원으로 158억 원 감소함

- 잘된 점

- 출연금 집행률이 재단 출범 이래 최고 96.6%(반납액 제외 99.3%)에 도달하고 3년간 지속 개선되었으며, 반납액도 전년 대비 68% 감소시킨 점은 출연금 관리 역량의 구조적 향상을 보여주는 의미 있는 성과로 판단됨
- 전년 동기 29.6% 대비 21.7%p 상승한 51.3% 상반기 집행을 달성은 도 정책 대응력과 재정 운영 유연성을 나타냄

- 미흡한 점

- 자금운용수익률이 3.97%(2024년)에서 2.64%(2025년)로 1.33%p 하락하여 자금운용 효율성이 미흡한 수준임
- 행정운영경비가 217.5억원에서 253.1억원으로 16.4% 증가하였고, 운영비 절감비율이 35.9%(2022년)에서 4.6%(2025년)로 급격히 하락하여 사업비 절감 노력이 강조된 보고서 기조와 실제 비용 증가 추세 간 괴리가 존재함
- 당기손익이 2023년 25억원에서 2024년 △103억원, 2025년 △52억원으로 악화되었음에도 이에 대한 구조적 원인 진단과 개선 로드맵이 보고서 내 명확히 제시되지 않음

- 개선방안

- 기준금리 인하 환경에서 현금 및 현금성자산 비중을 낮추고 안전성이 확보된 정기예금 및 채권(국공채·금융채 등) 비중을 확대하며, 금리 변동 리스크 헤지와 수익률 제고를 동시에 추구할 필요가 있음. 또한 거래 금융기관 경쟁 입찰 체계를 정례화하여 동일 안전성 조건에서 예치 금리를 추가 확보하는 방안을 적극 추진해야 함
- 사업비 및 운영비의 항목별 증가 원인을 정밀 분석하고, 다년 계약 협상력 강화·공동조달 활용 등 통제 가능한 비용 영역의 절감 로드맵을 중기 재정계획과 연동하여 수립할 필요가 있으며 무엇보다 목표달성을 위한 전사적인 노력이 필요함
- 보유 재산 활용 임대수익·교육 콘텐츠 유료화·민관 협업 사업 수수료 등 자체 수익원을 체계적으로 확장하여 출연금 의존도를 구조적으로 완화하는 중장기 전략 수립이 요구됨

4. 페널티

○ 페널티

- 평가결과

구 분	기준	평가결과	감점
면수제한	400면	327면	0
제출기한	2026. 3. 12.	2026. 3. 12.	0
컬러인쇄	불가	준수	0

- 평가의견

- 면수제한, 제출기한, 컬러인쇄 불가 기준을 모두 준수하여 감점사항 없음

5. 경영개선 과제

< 경영개선 과제 유형 >

과제 유형	공통혁신 과제	▶ 금번 평가결과 경기도 공공기관에서 필수적인 개선이 필요한 과제로, 전체기관에 공통 부여
	개선 과제	▶ 지표별 평가를 기준으로 부여된 기관별 개선과제로, 해당지표의 성과 개선여부를 파악하는 주요 과제

□ 공통혁신 과제

관리카드 번호	과제명
1	사회적 가치를 기반으로 한 책임경영 및 윤리경영 강화 노력(안전경영, 내부 통제시스템 구축, 직장내 괴롭힘·갑질 근절, 지역상생 연계 사업 노력 등)
2	AI·디지털 기술 기반 일하는 방식 혁신 및 데이터 개방 (직원 역량강화 노력, 적용사업 발굴 노력, 공개대상 데이터 공유 노력 등)
3	공공기관 조직·인력 효율화 및 재정 건전성 제고 노력(조직·인력 진단을 통한 기능 재조정 및 불필요한 직제·유휴 인력 정비, 자체수입률 제고, 여유재산 활용, 사업비 절감 등)

□ 개선 과제

연번	평가항목	핵심성과지표	개선과제
4	경영시스템	경영전략	중장기 경영전략의 전략과제와 실행과제를 담당하는 책임부서를 지정하고, 실행과제 이행 및 성과를 점검하기 위한 프로세스를 구체적으로 구축할 필요가 있음
5	경영시스템	경영전략	윤리·인권 경영 실행과제를 고도화할 필요가 있음. 현재는 인권경영위원회 운영, 인권경영 내재화 교육 등에 그치고 있으나, 향후에는 구직자 개인정보 보호, 취업지원 과정의 공정성, 취약계층 접근성 제고 등 기관 특화의 윤리·인권 과제를 발굴하여 추진할 필요가 있음

연번	평가항목	핵심성과지표	개선과제
6	경영시스템	조직운영	직원들의 조직, 인사, 노사관계 등에 대한 만족도는 전반적으로 높은 편이나 성과 평가와 관련한 만족도는 낮은 수준으로 관련 전문가 및 직원들의 의견을 수렴한 개선방안 마련이 필요할 것으로 판단됨
7	경영시스템	재무관리	퇴직급여충당부채가 퇴직연금운용자산을 초과하고 있는 점은 통제 가능한 부채임에도 불구하고 개선 노력이 부족한 것으로 판단됨. 일부 직원이 퇴직금 제도를 유지하고 있는 데 기인한다는 점을 감안하더라도, 퇴직연금제도(DC형/DB형)의 장점에 대한 적극적 설명회·간담회 개최, 개별 상담을 통한 전환 유도, 퇴직연금운용자산 적립 확대 등을 통해 퇴직급여충당부채를 순액 기준으로 해소한다면 부채비율을 충분히 낮출 수 있음. 통제 가능한 부채를 적극적으로 줄이려는 의지와 실행력이 요구됨
8	경영시스템	재무관리	행정운영경비가 4년 연속 증가하였으며, 운영비 절감비율이 4년 연속 급격히 하락한 점은 단순 비용 통제 차원을 넘어 일반관리비 항목별(인건비·경비) 세부 구조 진단을 통한 비용 효율화 로드맵 수립, 항목별 절감 목표 설정 등 근본적 개선 노력이 필요함
9	경영시스템	재무관리	예산편성기준 9개 항목 중 '기관운영비 감액을 준수' 1건이 미이행된 점은 개선이 필요한 부분으로 판단됨. 미이행 사유에 대한 구체적 분석과 향후 이행 계획을 수립하여 차년도부터는 전 항목 이행을 달성할 필요가 있음
10	사회적책임	환경	에너지 소비 구조를 근본적으로 개선할 수 있는 비전기식 냉방 설비(지열 등) 도입 및 반영 등의 기관 내 중장기적 에너지 절감 전략을 수립할 로드맵 구축
11	사회적책임	안전	전 임직원이 자발적으로 위험 요인을 발굴하고 개선안을 제시하는 '근로자 참여 중심'의 안전 문화 확산을 위한 프로그램 개발 및 운영
12	사회적책임	안전	재단 외부관계자인 일자리 매칭 대상자들이 재난 시 함께 대응할 수 있는 민관 합동 안전 협력 모델을 구축
13	사회적책임	안전	각 사업 부서에서의 자발적인 기록물 정리 및 이관을 원활하게 수행할 수 있는 시스템 구축 및 기록물관리 전문요원의 역량강화를 위한 프로그램 마련

연번	평가항목	핵심성과지표	개선과제
14	사회적책임	상생지역발전	학교 밖 청소년 등 지역 사회 내 위기 계층을 대상으로 하는 지원 프로그램 교육이 체험 단계에서 멈추는 경우가 있음. 이를 지역 일자리로 연계하는 후속 관리 및 사회 연계 사업으로 확장할 수 있는 체계 마련
15	사회적책임	윤리소통경영	전사 구성원의 행동 양식을 실질적으로 변화시킬 수 있는 체감형 청렴 프로그램과 직무별 맞춤형 윤리 교육의 실효성이 부족하고, 과제 수행 결과에 대한 달성도 점검, 평가 및 환류를 통한 지속적인 개선 노력이 부족함. 체계적인 성과관리 시스템 마련 필요
16	사회적책임	윤리소통경영	인권경영 전략과제 수행 후 이를 측정할 수 있는 핵심성과지표(KPI) 설정 등 평가 결과를 다음 계획에 환류 하여 지속적으로 개선하는 성과관리 체계(Plan-Do-Check-Act)를 강화할 수 있는 방안 마련
17	사업성과	사업성과의 적절성	기관의 홍보 사업에 대한 구체적인 홍보 로드맵을 작성하고 홍보의 실효성 검증을 위한 성과지표 개발이 필요할 것으로 판단됨
18	사업성과	사업성과의 적절성	지표 수준의 객관성과 경쟁력을 제고하기 위해 타 유사 공공기관 및 민간 우수사례와의 비교·분석을 정례화할 필요가 있어 보임
19	사업성과	사업성과의 적절성	사업 간 연계를 통해 창출되는 기관 전체 성과를 종합적으로 제시하기 위한 통합 성과지표 개발이 필요할 것으로 판단됨
20	혁신성과	혁신 우수사례	향후 혁신성과 관리는 라이트잡, 인턴십, 일자리 상황판 등 주요 성과 단위를 효과성, 지속가능성, 파급효과 중심의 공통 프레임으로 표준화하고, 사업별 성과를 누적 관리·비교할 수 있는 공통 KPI 체계를 구축하는 방향으로 추진할 필요가 있음. 특히 참여기업의 생산성 변화, 고용유지율, 근로자 만족도, 사업 참여 이후 고용 안정성 등 결과지표를 데이터화하여 정책 효과를 구체적으로 제시하고, 가족돌봄 병행형 일자리, 세대 통합형 일자리 등 인구 정책과 직접 연결되는 독립 과제를 발굴할 필요가 있음. 다만 초기 단계에서는 완성도 높은 UX/UI를 갖춘 정식 시스템 구축에 앞서 MVP(Minimum Viable Product, 최소기능제품) 방식으로 핵심 기능을 구현하고, 현장 반응과 성과 데이터를 확인하면서 단계적으로 개선하여 기관 전체 혁신성과의 지속성, 비교 가능성, 확산 가능성을 강화할 필요가 있음

연번	평가항목	핵심성과지표	개선과제
21	고객만족 성과	고객만족제고	고객 중심 경영의 실효성 제고를 위해 만족도 조사 결과, 사업별 민원·불편 요인, VOC, 후속 성과를 하나의 프레임으로 통합 관리하고, 분석 결과를 바탕으로 우선순위별 개선과제와 조치 실적을 명확히 제시할 필요가 있음. 또한 내부적으로는 ERP 기능 고도화와 조직 개편 성과를 업무 처리 시간, 결재 리드타임, 반복 업무 감소 등 효율 지표와 연계하고, 외부적으로는 고객 만족도와 실제 고용유지 성과를 함께 관리함으로써 고객 중심 경영이 단순 만족도 향상을 넘어 행정 효율성, 서비스 품질, 고용 성과 개선으로 이어지고 있음을 지속적으로 확인·제시할 필요가 있음
22	책임경영	혁신리더십	ESG 경영의 균형성 제고를 위해 인권·윤리경영 영역을 강화할 필요가 있음. 공정채용, 취업취약계층 서비스 접근권, 개인정보 보호 등 기관의 전문성 및 혁신사례를 반영하여 구체적인 인권·윤리경영 과제를 도출하여 추진할 필요가 있음
23	책임경영	혁신리더십	당해연도 신규사업 수, 예산 확보액, 참여기관 수, 시스템 도입, 업무절감률 등에서 탁월한 산출성과를 창출하였으나, 향후에는 협업과 혁신의 성과를 단순한 산출지표가 아니라 실제 정책효과 중심으로 관리할 필요가 있음
24	성과목표 이행실적	사업성과 적절성	기관 전체 성과를 대표하는 통합 성과지표 개발
25	성과목표 이행실적	사업성과 적절성	신규사업 성과가 취업자 수, 이용건수 등 산출(Output) 중심 지표를 정책 효과를 측정할 수 있는 지표 체계로 전환
26	성과목표 이행실적	사업성과 적절성	플랫폼, 정책연구 등 간접사업의 실질적 고용 창출 효과에 대한 정량적 검증
27	성과목표 이행실적	사업성과 적절성	신규사업의 지속가능성 및 확산 전략(시범→확대→제도화) 수립 및 실행 체계 구축

제4장 기관장 평가결과

제4장 기관장 평가결과

1. 평가결과

□ 평가점수표

평가영역	평가항목	세부평가지표	배점	결과
책임경영 (75)	기관 경영평가 결과	기관 경영평가 결과 환산적용 (100%→60%)	60	53.64
	혁신 리더십	비전·미션, 경영목표 달성과 협업증진을 위한 경영층의 노력과 성과	1.8	1.64
		조직구성원 동기부여를 위한 노력 및 성과	1	0.83
		혁신을 위한 노력 및 성과	1.2	1.06
		RE100 달성 노력 및 성과	1	1
	도정협력	도-기관간 업무협력도	10	7.38
	소 계		75	65.55
성과목표 이행실적 (25)	사업성과 적절성	사업에 대한 목표 설정 및 관리의 타당성	3.5	2.42
		신규사업 추진노력 및 성과	1.5	1.19
	사업성과 달성도	(공통목표) 재무건전성 제고	4	3.68
		(자율목표) 기관장 개별 성과목표	16	15.86
	소 계		25	23.15
합 계			100	88.70

2. 세부 평가결과

1 책임경영

평가항목	① 혁신리더십					
결과합계	배 점	5.0	득 점	4.53	평 점	90.60
정성지표	배 점	4.0	득 점	3.53	평가등급	2등급
	운용수준	우수	개선수준	탁월	평 점	88.25
정량지표	배 점	1.0	득 점	1	평 점	100

□ 종합의견

- 기관장은 비전·미션과 경영목표 달성을 위한 경영책임을 강화하고, 재정 안정성 확보, 협력 기반 확대, 조직문화 개선, 디지털 전환 등 주요 경영 현안에 대해 비교적 체계적이고 적극적으로 대응하였으며, 특히 전년도 지적사항을 적극 수용하여 당해연도에는 외부예산 및 신규사업 예산 확보를 통해 기관의 사업 추진 기반을 확대함
- 북부 특화형 일자리 협의체 구축, 제조업 분야 교육·채용 연계 모델 운영 등은 지역 고용문제 해결을 위해 도, 도의회, 도내 공공기관, 산업계, 대학, 교육기관 등과의 협력체계를 폭넓게 구축함
- 조직구성원 동기부여 측면에서도 전 직원 면담, 노조위원장 정례 면담, 유연근무제 확대, 성과보상 강화 등을 통해 내부소통과 근무환경 개선을 추진하였으며, 복리후생 만족도 상승과 퇴사율 감소 등 가시적인 성과를 창출
- 혁신 분야에서는 클라우드 기반 업무 플랫폼 전환, ERP 고도화, RPA 도입, AI 기반 일자리서비스 개선 등 디지털 전환을 중심으로 업무 효율성과 서비스 품질 제고를 도모함. 또한, 일자리상황판을 구축하여 고용동향, 구직·구인 현황, 지역별·대상별 일자리 수요, 주요 사업 추진상황 등을 체계적으로 모니터링하는 등 기관의 일자리 정책 대응력을 높이는 데 기여함
- ESG 경영의 경우 체계 구축과 제도화 노력은 확인되나, 인권·윤리경영 분야의 실행성과는 상대적으로 미흡함. 균형있는 ESG 경영을 위해 취약계층

고용서비스 이용률, 서비스 접근성 개선도, 이해관계자 만족도, 윤리위험 개선 실적, 인권침해 예방 조치의 실효성 등 인권·윤리 관련 ESG 지표를 고도화하고, 이를 경영체계에 내재화할 필요가 있음

- 경기도 내 공공기관과의 협업을 보다 전략적으로 확대할 필요가 있음. 특히, 단순 업무협약이나 일회성 공동사업을 넘어 공동 기획, 공동 예산 확보, 공동 성과관리, 사후 평가로 이어지는 실질적인 협업체계를 구축하기 위한 적극적인 노력이 필요함

□ 세부 평가의견

- (비전·미션, 경영목표를 달성하기 위한 경영층의 노력과 성과) 기관의 경영상 발생하는 제반 문제 해결, 인권·윤리경영 등 사회적 책임 실현을 위한 경영층의 노력과 성과가 있는가? ESG 경영 원리 구현을 위한 기관장의 노력 및 성과가 있는가?

- 운용 수준

- 비전과 미션을 단순한 선언 수준에 두지 않고, 고용환경 변화와 재정위험, 사업구조 변화, 디지털 전환 요구 등을 조직 차원의 관리과제로 전환하여 체계적으로 대응한 점은 우수함
- 기관장이 재무, 운영, 전략, 법, 평판 등 5개 유형의 현안과제 35개를 선정하고 직접 관리체계를 작동시키는 등 책임경영을 강화하였으며, 특히 전년도에 지적된 재정 안정성 문제에 대응하여 2025년에 국비·시비 등 외부예산 79.5억 원을 신규 확보한 성과가 확인됨

- 전년대비 개선수준

- 전년도 지적사항이었던 재정 안정성, 위험요인 관리, 성과관리 투명성 측면에서 실질적 개선을 달성함. 특히, 외부 자원 확보가 전년도에는 없었으나 2025년에 신규 확보로 전환되었고, 신규사업 예산 확보 역시 전년 52.5억 원에서 2025년 12개 신규사업 313.5억 원으로 크게 확대됨
- ESG 경영을 위해 경영, 환경, 지역사회 등 외부 전문가 중심의 독립적 거버넌스를 구축하고, 자가진단-교육-점검-환류의 통합 점검체계를 운영하였으며, 'ESG 과제달성도'를 핵심지표로 설정하고 기관 KPI와 연계하는 등 제도화 수준을 제고함

- 잘된 점

- 일자리 조기경보체계(일자리상황판)를 구축하고, 정기 모니터링-진단·분

석-정책연구-정책제언으로 이어지는 일련의 관리체계를 운영한 점은 단순 실적관리보다 진일보한 정책성과 관리 방식으로 평가됨

- 또한, 일자리 조기경보체제의 활용을 전 직원으로 확산함으로써 일자리 창출에 대한 조직 전체의 문제 인식과 실행 역량을 강화함
- 부서별 성과를 비교·확인할 수 있는 성과관리체계를 구축하여 성과관리의 투명성과 직원 수용성을 높인 점은 다른 공공기관에 확산가능한 우수 사례로 평가됨

- 미흡한 점

- 참여도나 이행률 중심의 성과지표는 ESG 활동의 양적 관리에는 유용하지만, 실제 사회적 책임 성과나 조직행태 변화, 이해관계자 체감성과를 충분히 설명하는데 한계가 있음. 따라서 ESG 성과지표에 ‘참여 여부’ 외에 ‘성과 및 영향’ 중심의 지표를 추가 보완할 필요가 있음
- ESG 경영 체계 안에 인권·윤리경영 요소가 포함되어 있음에도, 친환경 경영과 비교할 때 인권·윤리경영 강화를 위한 경영진의 관심과 실행성과는 상대적으로 미흡함

- 개선방안

- ESG 경영 중 인권·윤리경영 영역을 별도 핵심과제로 설정하고, 일자리 전문기관의 특성을 살려 갑질 예방, 이해충돌 방지, 채용·사업운영의 공정성, 취약계층 고용서비스 접근권 등 기관 사업과 연계된 인권 및 윤리 경영 과제를 적극 발굴하여 추진할 필요가 있음
- 일자리 조기경보체제를 단순 모니터링 도구가 아니라 정책 우선순위 조정, 예산 배분, 신규사업 설계, 사업 폐지·재구조화까지 연계되는 전략적 의사결정 플랫폼으로 고도화할 필요가 있음

○ (기관장의 협력·협업 증진 노력 및 성과) 지방자치단체 및 의회, 지역주민, 지역공동체, 이해관계자 집단과의 협력 노력과 성과가 있는가? 협업을 통한 지역문제 해결 추진 실적 등이 있는가?

- 운용 수준

- 기관장의 주도 아래 지방자치단체, 도의회, 도내 공공기관, 산업계, 대학, 교육기관, 지역 이해관계자 등과의 협력체계를 폭넓게 구축하고 이를 실질적 사업성과로 연결함
- 도 및 도의회와 협력하여 12개 신규사업, 총 313.5억 원의 신규 예산을

확보한 것은 협업이 단순 네트워크 구축을 넘어 실질적 자원 확보와 사업화 성과로 이어졌다는 점에서 높게 평가됨

- 또한, 도 및 도의회와의 정책 협의, 지역 유관기관과의 연계, 산업현장 수요 반영 등을 통해 재단의 고용서비스 기능을 확장하고, 협업 기반의 일자리 창출 모델을 체계적으로 운영함
- 종합하면, 협력·협업 체계는 형식적 수준을 넘어 기관의 핵심 경영목표 달성과 지역 고용문제 해결에 직접 기여하는 수준으로 운영됨

- 전년대비 개선수준

- 기존에는 개별 기관 간 협력이나 단위사업 중심의 협업 성격이 강했다면, 2025년에는 지역문제 진단, 협력 네트워크 구성, 사업 설계, 예산 확보, 서비스 제공으로 이어지는 협업 프로세스가 보다 체계화됨
- 또한, 전년도와 비교하여 협력 및 협업의 범위가 확대되었을 뿐 아니라, 협업의 성과가 신규사업과 예산 확보, 지역 특화형 고용서비스 모델 구축, 산업현장 수요 기반 사업 설계로 구체화됨
- 신규사업 예산 확보 규모가 전년 대비 크게 증가하였고, 북부 특화형 일자리 협의체 구축, 제조업 분야 교육-채용 연계 모델 마련, 중장년층 채용 지원 등 협력 및 협업의 정책적 깊이와 실행력이 강화됨

- 잘된 점

- 북부지역의 고용 인프라 격차 해소를 위해 ‘북부 특화형 일자리 협의체’를 구축하고, 도·상공회의소·교육청·대학·특성화고 등 민·관·산·학 협력 기반을 마련함. 또한, 북부 중소·중견기업 312개사를 발굴하고, 직업훈련 14개 과정 운영, 신규 구인·구직 발굴, 인턴십, 고용유지 사후관리 등으로 북부권 통합 고용서비스 기반을 강화함
- 제조업 분야의 인력난과 구직자 취업 미스매치 문제의 해결을 위해 단순한 일자리 알선이나 개별 사업 추진이 아닌, 산업구조 진단-기업 수요 발굴-맞춤형 교육훈련-채용연계-고용유지 지원으로 이어지는 협력형 고용서비스 모델을 구축함. 이를 통해 구인기업 283개사 발굴, 맞춤형 인재 1,067명 발굴, 신규 취업자 256명 창출, 고용유지 지원 1,157명이라는 구체적인 성과를 창출함

- 미흡한 점

- 도 및 도내 공공기관 간 협업은 사업별로 추진되고 있으나, 기관 간 역

할분담과 공동성과 책임체계가 충분히 명확하게 제시되지는 못함

- 협력 및 협업 체계에서 정책 수요자인 구직자, 청년, 중장년, 제조업 기업, 지역주민의 참여가 상대적으로 부족함

- 개선방안

- 경기도 내 다른 공공기관과의 협업을 확대하여 주거, 복지, 교통, 산업지원, 교육훈련을 연계한 통합형 고용서비스 모델을 발굴할 필요
- 협업이 공급기관 중심으로 설계될 경우 실제 현장 수요와 괴리가 발생할 수 있으므로, 수요자 만족도, 기업 체감도, 구직자 사후 인터뷰, 미취업 원인 분석 등 현장 피드백을 협업사업 개선에 반영하는 체계를 구축 및 운영할 필요가 있음

○ (조직구성원 동기부여를 위한 기관장의 노력 및 성과) 기관장의 직원 동기 부여 및 내부소통 강화노력과 성과가 있는가? 기관장의 리더십 역량 강화를 위한 노력과 성과가 있는가?

- 운용 수준

- “일자리재단의 일자리가 모범이 되어야 한다”는 경영철학을 바탕으로 내부 구성원의 일하는 방식, 복무제도, 조직문화, 소통체계를 개선하려는 노력을 전개함
- 유연근무제 등 근무환경의 유연성을 강화하고, 직원의 애사심과 행복에 관심을 기울인 점은 기관의 대외 고용정책과 내부 인사·조직운영의 정합성을 제고함
- 또한, 전 직원 면담, 노동조합위원장과의 월 1회 이상 면담 등은 기관장의 소통 리더십이 형식적 간담회에 머물지 않고 조직구성원과의 직접 접촉을 통해 실행되었다는 점에서 긍정적임

- 전년대비 개선수준

- 성과관리체계 구축을 통해 부서별 성과를 비교·확인할 수 있게 함으로써 성과관리의 투명성을 제고하였으며, 이를 통해 성과체계에 대한 직원 불신과 불만은 해소하고 성과관리에 대한 수용성을 제고함
- 도내 기관 최초 고용노동부 노사문화 우수기업 선정, 일생활균형·복리후생 만족도 93.6점으로 전년 대비 4.2점 상승, 퇴사율 감소 등의 성과를 창출함. 특히, 퇴사율이 2023년 9.0%, 2024년 8.2%, 2025년 3.2%로 낮아지는 등 근무환경 개선과 조직몰입 제고 노력이 가시적 성과로 연결되

고 있음이 확인됨

- 잘된 점

- 기관장이 전 직원 면담과 노조위원장 정례 면담을 통해 조직 내 소통의 양과 질을 높였으며, 부서별 성과 현황을 실시간으로 비교 및 확인할 수 있는 성과관리체계를 구축하여 성과관리의 투명성과 수용성을 제고함
- 직원 동기부여 방식이 복지·소통 중심에서 성과보상·공정인사·역량개발을 포괄하는 종합체계로 확대됨. CEO 미션 지표 신설, 부서·개인 우수성과 포상 확대 등을 통해 성과에 대한 인정과 보상을 강화함

- 미흡한 점

- 동기부여 성과가 복리후생 만족도, 퇴사율 등 일부 지표에 집중되어 있음. 직무몰입, 생산성 증가, 역량개발 등 다양한 차원에서 동기부여 성과의 측정이 필요함
- MZ세대, 주니어보드, 노조, 전 직원 면담 등 다양한 소통 채널이 운영되고 있으나, 세대별·직급별·직무별로 서로 다른 동기요인을 분석한 맞춤형 제도는 다소 부족함

- 개선방안

- 직원 소통과 동기부여 활동이 조직성과, 업무혁신, 인재육성, 이직률 감소, 직무몰입도 향상 등으로 어떻게 연결되었는지에 대한 정량·정성 분석은 더 보완될 필요가 있음
- 전 직원 면담과 유연근무제 등은 기관장 리더십에 크게 의존하는 경향이 있으므로, 제도적 지속가능성을 확보하기 위한 규정화·프로세스화가 필요함

○ (혁신을 위한 노력 및 성과) 기관장이 기관별 경영 및 사업분야, 민생경제, 저출생 등 도정연계 혁신성과 창출에 특별히 기울인 노력 및 그에 따른 실질적인 혁신성과가 있는가?

- 운용 수준

- 혁신 노력은 경영혁신, 디지털 업무혁신, 일자리서비스 혁신, 민생경제 대응형 사업혁신이 비교적 균형 있게 추진됨
- 업무 플랫폼을 클라우드 네이티브 기반으로 통합·전환하고, 전자결재·메일·ERP 등 EAP를 고도화하며, RPA 프로그램을 도입한 것은 업무 편

의성과 행정효율성을 높인 혁신성으로 인정됨

- 또한, 사업혁신 측면에서도 임금 감축 없는 4.5일제 시범도입, 생애주기 기반 0.5&0.75잡 제도, 중장년층 재고용 지원, 베이비부머 라이트잡 운영 등은 민생경제와 인구구조 변화에 대응하는 도정연계 혁신성과를 창출함
- 전년대비 개선수준
 - 기존의 개별 사업 개선이나 내부 시스템 정비 수준을 넘어, 클라우드 네이티브 전환, EAP 고도화, RPA 도입, AI 기반 일자리서비스 개선 등 디지털 전환 기반의 업무혁신이 본격화
 - 민생경제, 일·생활 균형, 중장년 재고용, 고용 미스매치 해소 등 사회문제 해결을 위한 혁신을 추진함
- 잘된 점
 - 업무 플랫폼 통합, ERP 고도화, RPA 도입 등 내부 행정혁신을 통해 조직의 업무효율성과 데이터 기반 운영 역량을 높였으며, 특히 단순한 기술 도입에 그치지 않고 고용서비스 품질, 내부 업무효율, 조직문화 개선과 연계함
 - 도민 대상 일자리서비스의 품질을 향상시키기 위하여 AI 및 디지털 기술을 적극 도입하였으며, 이를 통해 데이터 기반 일자리 분석, AI 기반 수요 진단, 맞춤형 고용서비스 제공 등은 고용서비스 기관으로서의 전문성을 제고함
- 미흡한 점
 - 업무 플랫폼 통합, ERP 고도화, RPA 도입 등은 분명한 혁신성이나, 산출 중심 지표가 상대적으로 강함. 업무절감을 통해 확보된 시간을 어떤 고부가가치 업무에 재배분했는지, 도민 서비스 품질이 얼마나 개선되었는지 등에 결과 분석과 성과관리는 상대적으로 부족함
- 개선방안
 - 디지털 전환 성과를 업무절감뿐만 아니라 서비스 처리기간 단축, 민원 만족도, 취업연계율, 고용유지율, 취약계층 이용률 등 정책성과 지표와 연계할 필요가 있음
 - 4.5일제, 0.5&0.75잡, 베이비부머 라이트잡 등은 시범사업 종료 후 확산 모델, 표준운영지침, 비용-효과 분석, 참여기업 인센티브 구조를 마련할 필요가 있음

○ (RE100 달성을 위한 노력 및 성과)

- 득점기준 : 기관의 소비전력 대비 재생E 설비용량 비율을 평가
- 평가결과

측정산식	$\frac{2025년까지\ 설치한\ 재생E\ 설비용량(KW)\ (A)}{2023년도\ 공공기관별\ 소비전력(KW)\ (B)} \times 100$					
구 분	재생에너지 설비용량(A)	2023년 전력 소비량(B)	RE100 달성도 (A/B*100)	RE100 달성도 (가중치 적용)	배점	득점
2025년	833	1,113	74.84	109.50	1점	1점

- 평가의견

- 2025년 RE100 달성도는 74.84%로 가중치를 적용한 달성도는 109.50%임.
배점 1점 중 득점 1점으로 평가되었음

□ 우수사례

- 북부지역 일자리 격차 해소를 위해 ‘북부 특화형 일자리 협의체’를 구축하는 등 지방자치단체, 도의회, 산업계, 교육기관, 협회 등과의 협업을 통해 지역 고용문제를 실질적으로 해결하기 위해 적극 노력함
- 고용환경 변화와 일자리 정책 수요를 상시적으로 파악하기 위한 일자리 상황판을 구축·운영함으로써, 기관의 핵심 미션인 일자리 창출과 고용서비스 개선을 데이터 기반으로 관리할 수 있는 기반을 마련함

※ 경영개선 과제

- ESG 경영의 균형성 제고를 위해 인권·윤리경영 영역을 강화할 필요가 있음. 공정채용, 취업취약계층 서비스 접근권, 개인정보 보호 등 기관의 전문성 및 혁신사례를 반영하여 구체적인 인권·윤리경영 과제를 도출하여 추진할 필요가 있음
- 당해연도 신규사업 수, 예산 확보액, 참여기관 수, 시스템 도입, 업무절감률 등에서 탁월한 산출성과를 창출하였으나, 향후에는 협업과 혁신의 성과를 단순한 산출지표가 아니라 실제 정책효과 중심으로 관리할 필요가 있음

1 책임경영

핵심성과 지 표 명	② 도정협력					
평가결과	배 점	10	득 점	7.38	평가등급	3등급
	운용수준	우수	개선수준	우수	평 점	73.80

□ 세부 평가의견

○ (도정협력) 경기도 주요 권장 정책에 대한 이행과 업무 협조 수준은 적절한가?

- 직무 수행능력

- 기관장이 도정 핵심 현안을 주요사업 기획 단계부터 직접 반영하도록 주도하여, 저출생·고도화, 외국인 노동자 지원, AI·디지털 전환 등 경기도 주요 정책과 연계된 실질 성과를 도출함
- 전국 최초 주4.5일제 시범사업 운영을 통한 106개社 참여·정착률 95% 달성, 2026년 국정과제 반영 등 정책 선도 성과 창출함
- 외부재원 확보, 업무 자동화, 디지털 인프라 고도화를 균형있게 추진하여 道 출연기관으로서의 재정 책임성과 운영 효율성을 강화함
- 홍보팀 신설을 통해 언론·대외 커뮤니케이션 기능을 전문화하고, 메시지·대응 프로세스를 표준화함
- 道 주요 현안 대응과 신규사업 확대를 적극 추진한 점은 우수하나, 사업 확대에 따른 기관 운영 부담을 고려하여 필수경비(인건비·운영비 등)와 사업예산 간 균형 있는 재원 운영이 요구됨
- 대외협력 및 신규사업 추진 성과는 우수하나, 사업 간 우선순위 조정과 기관 고유 기능 중심의 중장기 운영 전략 마련이 요구됨

- 업무협조

- 다양한 대외협력 확대 노력에도 불구하고, 도정 주요 현안에 대해서는 道 주무부서와의 보다 적극적인 공유 및 협업 체계 구축이 필요함

2 성과목표 이행실적

핵심성과 지 표 명	① 사업성과 적절성					
	배 점	5	득 점	3.61	평가등급	3등급
평가결과	운용수준	우수	개선수준	우수	평 점	72.20

□ 종합의견

- 기관장의 목표설정 및 관리 체계는 정책 정합성, 실행력, 개선 노력 측면에서 전반적으로 일정 수준 이상으로 판단됨. 특히 목표 상향 조정, 신규 지표 도입, 성과관리 체계 운영 측면에서 전년 대비 개선이 확인됨. 다만 향후에는 통합 성과관리, 결과 중심 지표 확대, 데이터 기반 성과분석 고도화를 통해 성과관리의 질적 수준을 더욱 제고할 필요가 있을 것으로 판단됨
- 기관장은 노동시장 변화에 대응한 신규사업 발굴 및 실행 측면에서 적극적이고 선도적인 역할을 수행하기 위해 노력하고 있으며, 특히 디지털 기반 서비스 확대, 일자리 질 개선 정책 도입 등에서 전년 대비 개선이 있었던 점이 긍정적임. 다만 향후에는 신규사업의 정책 효과를 정량적으로 입증하고, 기관 전체 성과와 연계하는 통합 성과관리 체계 구축이 필요할 것으로 보임

□ 세부 평가의견

- (사업에 대한 목표 설정 및 관리의 타당성) 기관의 설립 목적에 따른 사업 수행 노력 및 성과가 있는가? 기관이 달성하고자 하는 고유사업별 목표를 타당하게 설정하였는가? 사업별 실적을 체계적으로 점검·관리하기 위한 시스템을 구축 및 운영하였는가?

- 운용 수준

- 기관장은 산업구조 변화, 디지털 전환, 노동시장 변화 등 대내·외 환경을 반영하여 중장기 성과목표를 체계적으로 설정하고, ‘맞춤형 일자리 창출’, ‘일자리 생태계 강화’, ‘고용 안정성 제고’ 등 핵심 전략과 연계하여 목표를 구체화함. 또한 전년도 성과 분석, 정책환경 변화, 내부 역량 진단을 기반으로 성과계약 목표를 재설정하고, 목표-과제-지표 간 연계성을 확보하여 목표 설정의 타당성을 제고함

- 성과목표를 부서 KPI와 연계하고, 기관장 주도의 회의체(본부장 회의, 확대간부회의 등)를 통해 정기 점검 체계를 운영하는 등 실행력 중심의 성과관리 체계를 구축함
- 전년대비 개선수준
 - 만족도 지표 추가 및 산식 개선을 통해 단순 실적 중심 지표에서 질적 성과 반영으로 개선함
 - 일과 생활 균형 고용문화 확산 지표를 신설하여 노동시장 정책 변화 및 도정 정책 방향 반영
- 잘된 점
 - 베이비부머 일자리, AI 기반 플랫폼, 단축근로제 등 정책 변화에 대응한 신규 과제 및 지표 반영으로 정책 선도성을 확보함
 - 창업-취업-기업지원 등 사업 간 연계를 고려한 성과목표 설정으로 정책 효과 창출 구조를 마련함
 - 실제 성과 측면에서 취업지원, 창업지원, 디지털 서비스, 기업지원 등에서 목표 초과를 달성함
- 미흡한 점
 - 기관 전체 성과를 종합적으로 설명할 수 있는 통합 성과지표 부재로 기관 전체 사업의 대표성을 확보할 필요가 있음
 - 일부 성과지표가 지원건수 등 투입형 지표 중심으로 구성되어 결과(Outcome) 중심 지표로의 전환이 필요함
 - 목표 상향에도 불구하고 목표대비 실적 중심 관리로 실질적 도전성 및 난이도 반영에는 여전히 한계가 존재해 지속적인 보완이 필요함
 - 고용 유지, 일자리 질 등 정책 성과의 질적 측면을 직접적으로 반영하는 지표를 개발할 필요가 있음
 - 성과 달성 요인 및 사업별 기여도에 대한 데이터 기반 분석이 다소 부족한 편으로 판단됨
- 개선방안
 - 기관 전체 성과를 대표할 수 있는 통합 KPI(총 일자리 창출, 취업 전환율, 고용 유지율 등)를 설정하여 기관 사업의 대표성을 강화할 필요가 있음

- 투입형 지표를 결과 중심 지표로 전환하여 정책 효과(고용 유지, 일자리 질 등)를 직접 반영하는 성과관리 체계를 구축할 필요가 있음
- 목표 설정 방식 다양화(목표부여(상), Benchmark 기반 설정 등) 및 기준치 설정 방식 보완(e.g. 직전 3개년 평균의 110% 실적이 전년도 실적보다 낮을 경우, 전년도 실적을 당해 연도 목표치로 설정하는 건 이미 달성한 수준을 그대로 유지하는 개념이므로 도전성이 높다고 볼 수 없음, 이 경우는 전년도 실적의 110%를 목표로 설정하는 등의 개선이 필요, 이 또한 직전 3개년 실적치 간의 편차를 확인한 후 110%로 할지, 그 이상으로 할지를 결정하는 것이 바람직함) 등을 통해 지표의 도전성을 확보할 필요가 있음
- 지원 전·후 비교, 성과 기여도 분석 등 데이터 기반 성과분석 체계를 구축하여 인과관계 중심의 지표 관리를 강화할 필요가 있음

○ (신규사업 추진노력 및 성과) 당해기관의 설립목적에 기반한 신규사업을 지속적으로 발굴한 노력과 이에 따른 성과가 있는가? 도정가치, 도정 정책방향에 부응한 신규사업 발굴 노력 및 성과가 있는가?

- 운용 수준

- 기관장은 노동시장 변화(디지털 전환, 고용구조 변화, 일자리 질 개선 요구 등)에 대응하여 신규사업을 전략적으로 발굴하고 성과목표와 연계하여 체계적으로 추진하기 위한 노력을 기울임
- 맞춤형 취·창업 지원, 디지털 기반 일자리 서비스, 고용 안정 및 노동시장 구조 전환 등 3대 축을 중심으로 신규사업을 구조화하여 정책 방향성과 실행 간 정합성 확보를 위해 노력함
- 베이비부머 인턴십, AI 기반 일자리 플랫폼(잡아드림), 단축근로제 모델 등 신규 정책사업을 도입하여 사업 포트폴리오 다각화를 실현함

- 전년대비 개선수준

- 신규사업 발굴 규모 확대(베이비부머 일자리, AI 플랫폼, 단축근로제 등)로 정책 대응 범위를 확대함
- 기존 취업지원 중심에서 창업-플랫폼-기업지원-노동정책까지 확장하여 사업 영역을 다각화함
- 연구-정책-사업 연계 구조 강화(연구센터-정책개발-사업화)로 신규사업 발굴 체계 고도화함

- 잘된 점

- 성과 측면에서 취업서비스 이용 증가(130%), 창업 일자리 창출 증가 등 양적 성과 확대
- 노동시장 변화(디지털·AI·일자리 질)에 대응한 신규사업 발굴로 정책 선도성을 확보함
- AI 기반 플랫폼 ‘잡아드림’ 구축 등 디지털 전환을 반영한 서비스 혁신을 추진함
- 단축근로제(0.5·0.75잡, 4.5일제 등) 도입을 통해 일자리 질 개선 정책을 구체화함
- 비대면 취업지원서비스 확대, 플랫폼 이용 증가 등 이용자 중심 서비스 성과를 창출함

- 미흡한 점

- 신규사업의 성과가 여전히 취업자 수, 이용건수 등 산출(Output) 중심으로 관리되어 정책 효과(Outcome) 측정에 한계가 존재함
- 일부 신규사업(e.g. 플랫폼, 정책연구)의 실질적 고용 창출 효과에 대한 정량적 검증이 부족함
- 단축근로제, 일자리 질 개선 사업의 장기적 효과(고용 유지, 생산성 등)에 대한 분석이 부족함
- 신규사업의 지속가능성 및 중장기 확산 전략이 구체적으로 제시되지 않아 이에 대한 보완이 필요해 보임
- 사업별 기여도 및 비용 대비 효과성(ROI) 분석이 부족함

- 개선방안

- 신규사업 성과를 취업자 수 중심에서 고용 유지율, 일자리 질, 소득 증가 등 결과(Outcome) 중심 지표로 전환하는 노력이 필요할 것으로 판단됨
- 플랫폼, 정책연구, 기업지원 등 간접사업의 고용창출 효과를 정량적으로 분석하는 성과측정 체계를 마련할 필요가 있음
- 단축근로제 등 정책사업에 대해 중장기 효과(고용 안정, 생산성 등)를 추적·분석하는 체계를 구축할 필요가 있음
- 신규사업의 단계별 확산 전략(시범사업 → 확대 → 제도화) 수립을 통해

지속가능성을 확보하기 위한 실행 체계를 시스템화하기 위한 노력이 필요할 것으로 판단되며 민간 및 타 지자체 우수사례 벤치마킹을 통해 신규사업 모델을 고도화하는 체계 역시 갖출 필요가 있음

- 비용 대비 성과 분석(ROD) 및 사업별 기여도 분석을 통한 사업 구조 최적화 노력이 필요할 것으로 사료됨

□ 우수사례

- 베이비부머 인턴십, AI 기반 일자리 플랫폼(잡아드림), 단축근로제 모델 등 신규사업 도입을 통해 사업 포트폴리오 다각화를 실현함

※ 경영개선 과제

- 기관 전체 성과를 대표하는 통합 성과지표 개발
- 신규사업 성과가 취업자 수, 이용건수 등 산출(Output) 중심 지표를 정책 효과를 측정할 수 있는 지표 체계로 전환
- 플랫폼, 정책연구 등 간접사업의 실질적 고용 창출 효과에 대한 정량적 검증
- 신규사업의 지속가능성 및 확산 전략(시범→확대→제도화) 수립 및 실행 체계 구축

2 성과목표 이행실적

핵심성과 지 표 명	② 지표 달성도					
	배 점	20	득 점	19.54	평 점	97.70
결과합계	배 점	20	득 점	19.54	평 점	97.70
정량지표	배 점	20	득 점	19.54	평 점	97.70

□ 종합의견

- 기관장은 취업, 창업, 플랫폼, 정책연구, 기업지원, 고용문화 등 기관 핵심 사업을 균형 있게 반영하여 전반적인 대표성은 적정 수준인 것으로 판단됨. 특히 일자리 질 개선 지표 도입은 대표성 측면에서 긍정적으로 평가됨. 다만 목표부여 방식 및 3개년 평균 기반 설정으로 형식적 도전성은 일정 수준으로 판단되나 대부분 지표에서 실적이 목표를 크게 초과하고 있으며 내부 실적 중심의 목표 설정으로 인해 실질적 도전성 측면은 향후 지속적인 개선 노력이 필요할 것으로 사료됨
- 2025년 출연금 집행률은 평균과 최고값을 모두 상회하여 만점을 득점하였으며, 최근 4년간 지속적인 개선 추세를 시현하여 예산 집행관리 측면에서 긍정적으로 평가됨. 자체수입률은 전년도 대비 소폭 하락한 추세가 반영되어 목표달성도와 목표달성수준 모두 만점에는 다소 미치지 못한 것으로 산정됨.
- 향후 출연금 집행률을 추가 제고하기 위해서는 분기별 집행률 진단 체계 강화와 사업부서별 집행률의 성과지표 연동, 이월 예상사업의 조기 집행 독려가 요구됨. 또한 자체수입률 회복을 위해서는 공유재산 활용 수익사업 확대와 국정·도정 과제 연계 외부재원의 지속적 발굴을 통한 자체수입 증대 노력이 병행될 필요가 있음

□ 달성도 종합 평가표

경영목표		세부목표	평점 (100점 환산)	배점	득점
총 계			88.70	20	19.54
공통 목표	1. 재무건전성 제고	출연금 집행률	100	2	2
		자체 수입률	84.02	2	1.68
자율 목표	1.맞춤형 취창업 지원	중장년 구직 연계실적(건)	100	4	4
		창업 역량향상 지원 취업실적(건)	100	3	3
	2.선순환 일자리 생태계 구축	디지털 고용서비스 확산 실적(건)	100	2.4	2.4
		디지털 고용서비스 확산 실적 (잡아바 만족도)	88.04	0.42	0.37
		디지털 고용서비스 확산 실적 (꿈날개 만족도)	87.13	0.18	0.16
		정책 연계 및 연구 확산 실적(건)	100	2	2
	3.더 좋은 일자리 창출을 위한 기업지원	중소기업 지원(개)	100	1.6	1.6
		중소기업 지원(만족도)	99.43	0.4	0.4
		일·생활 균형 고용문화 확산 노력(건)	96.5	2	1.93

1) 현안분석 추진실적의 현안 분석건수는 현안 대응 또는 이에 상응하는 유형의 보고 건 수이며, 정책연구 박사 수는 정책연구실의 박사 수임

□ 달성도 세부 평가결과

○ 공통목표

1-1. 재무건전성 제고 - 출연금 집행률 (목표부여-난이도제외)

기준치		목표값		실적값	배점	목표달성도	득점
2022	66.8521	최고 (110%)	86.8618	96.6666	2	141.3886	2
2023	80.8959						
2024	89.1479	최저 (80%)	63.1722				
평 균	78.9653						
목표달성도 (100%)		$\frac{\text{실적}(96.6666) - \text{최저}(63.1722)}{\text{최고}(86.8618) - \text{최저}(63.1722)}$		$\times 100 = 141.3886\%$		100	

1-2. 재무건전성 제고 - 자체수입률 (목표부여-난이도제외)

기준치		목표값		실적값	배점	목표달성도	득점	
2022	69.3031	최고 (110%)	82.3380	78.7500	2	84.0219	1.68	
2023	74.2231							
2024	81.0319	최저 (80%)	59.8822					
평 균	74.8527							
목표달성도 (100%)		$\frac{\text{실적}(78.7500) - \text{최저}(59.8822)}{\text{최고}(82.3380) - \text{최저}(59.8822)} \times 100 = 84.0219\%$					84.02점	

- 평가의견

- (출연금 집행률) 2025년 출연금 집행률 96.67%로 평균(78.97%) 및 최고값(86.86%)을 상회하여 목표달성도 141.39% 100점을 획득하여 만점(2점)을 득점함. 4년간 추세(22년 66.85% → 23년 80.90% → 24년 89.15% → 25년 96.67%)에서 4년간 누적 29.82%p 개선되어 예산 집행관리 측면에서 긍정적으로 평가됨
- (자체수입률) 2025년 자체수입률 78.75%로 평균(74.85%) 대비 3.90%p 상회하여 목표달성도 84.02% 84점을 획득하여 1.68점(2점 만점)을 득점함
- 출연금 집행률을 추가 제고하기 위해서는 분기별 집행률 진단 체계를 강화하고 사업부서별 집행률을 성과지표와 연동하며, 이월 예상사업의 조기 집행을 적극 독려하는 노력이 요구됨. 또한 자체수입률 회복을 위해서는 공유재산 활용 수익사업 확대, 국정·도정 과제 연계 외부재원의 지속적 발굴 등을 통해 자체수입 증대 노력이 필요함

○ 자율목표

1-1. 중장년 구직 연계 실적 (목표부여, 난이도 포함)

기준치		목표값		실적값	배점	목표달성도	목표달성수준	득점
2022	600.0000	최고 (110%)	1,014.9334	2,208.0000	4	70	30	4
2023	925.0000							
2024	1,243.0000	최저 (80%)	738.1334			100		
평 균	922.6667							
목표달성도 (70%)		$\frac{\text{실적}(2,208.0000) - \text{최저}(738.1334)}{\text{최고}(1,014.9334) - \text{최저}(738.1334)}$				× 100	= 531.0212%	100점
목표달성수준 (30%)		$\frac{\text{실적}(2,208.0000) - \text{기준치}(922.6667)}{\text{기준치}(922.6667)}$				× 100	= 139.3063%	100점

- 평가의견

- 중장년(베이비부머) 취업자 수를 직접 반영하는 지표로 기관 핵심 미션인 일자리 창출 기능을 명확하게 반영하여 대표성은 적정 수준 갇춤. 고령화 대응 및 중장년 고용 확대라는 도정 정책 방향과의 정합성도 확보함. 다만 취업의 질(고용 유지, 임금 수준 등)을 반영하지 못해 질적 대표성은 일부 제한적이며 도전성에 있어서도 최고목표가 최근 3년내 최고치 보다 작은 구조로 인해 실적(2,208명)이 최고목표를 크게 초과하여 목표 수준이 보수적으로 설정되는 한계가 있는 것으로 판단됨. 이에 대한 개선 노력이 필요함

1-2. 창업 역량향상 지원 취업실적 (목표부여, 난이도 포함)

기준치		목표값		실적값	배점	목표달성도	목표달성수준	득점
2022	304.0000	최고 (110%)	290.0334	320.0000	3	70	30	3
2023	184.0000							
2024	303.0000	최저 (80%)	210.9334			100		
평 균	263.6667							
목표달성도 (70%)		$\frac{\text{실적}(320.0000) - \text{최저}(210.9334)}{\text{최고}(290.0334) - \text{최저}(210.9334)}$				× 100	= 137.8845%	100점
목표달성수준 (30%)		$\frac{\text{실적}(320.0000) - \text{기준치}(263.6667)}{\text{기준치}(263.6667)}$				× 100	= 21.3653%	100점

- 평가의견

- 창업지원 사업을 통한 취·창업 성과를 반영하여 창업-고용 연계 정책 효과를 적절히 반영하고 있으며 여성창업 지원 등 특정 대상군 정책을 반영한 점은 긍정적으로 인정됨. 다만 창업기업의 지속성 및 장기 고용 효과는 반영하지 못하는 한계가 존재함. 또한 최고목표가 최근 3년내 최고치 보다 작은 구조로 인해 실적(320명)이 최고목표(290명)를 초과하여 목표 난이도는 다소 낮아 보이며 목표 상향 폭이 제한적이라 구조적 도전성은 보통 수준으로 보여 이에 대한 개선 노력이 필요할 것으로 판단됨

2-1 디지털 고용서비스 확산 실적(건) (목표부여 난이도 포함)

- 온라인 취업지원 서비스 이용건수

기준치		목표값		실적값	배점	목표달성도	목표달성수준	득점	
2022	1,010,638.0000	최고 (110%)	1,337,639.9666	1,504,040.0000	2.4	70	30	2.4	
2023	1,308,174.0000								
2024	1,329,297.0000	최저 (80%)	972,829.0666			100			
평 균	1,216,036.3333								
목표달성도 (70%)		$\frac{\text{실적}(1,504,040.0000) - \text{최저}(972,829.0666)}{\text{최고}(1,337,639.9666) - \text{최저}(972,829.0666)} \times 100 = 145.6127\%$					100점		
목표달성수준 (30%)		$\frac{\text{실적}(1,504,040.0000) - \text{기준치}(1,216,036.3333)}{\text{기준치}(1,216,036.3333)} \times 100 = 23.6838\%$					100점		

- 플랫폼을 통한 만족도 (잡아바)

2024년 실적	2025년 실적 ①	개선도 ②	합계 ③=①+②	배점	득점
86.98	87.93	0.11	88.04	0.42	0.37
측정산식	$\text{①} \frac{25\text{년 실적}(87.93\text{점})}{100\text{점}} \times 100 + \text{②} \frac{25\text{년 실적}(87.93\text{점}) - 24\text{년 실적}(0\text{점})}{24\text{년 실적}(0\text{점})} \times 10$				

- 플랫폼을 통한 만족도 (꿈날개)

2024년 실적	2025년 실적 ①	개선도 ②	합계 ③=①+②	배점	득점
86.80	87.10	0.03	87.13	0.18	0.16
측정산식	$\text{①} \frac{25\text{년 실적}(87.1\text{점})}{100\text{점}} \times 100 + \text{②} \frac{25\text{년 실적}(87.1\text{점}) - 24\text{년 실적}(86.8\text{점})}{24\text{년 실적}(86.8\text{점})} \times 10$				

- 평가의견

- 이용건수(70%)와 만족도(30%)를 결합하여 서비스 확산과 질적 성과를 함께 반영한 점에서 대표성은 적정 수준인 것으로 평가되며 플랫폼 기반 고용서비스 확대라는 기관 전략 방향과의 연계성도 확보한 것으로 보임. 다만 실제 취업성과 반영 비중이 낮아 정책 효과 대표성은 일부 제한적이라 판단됨. 실적(1,504,040건)이 최고목표(1,337,639건)를 초과하여 목표수준이 보수적으로 설정된 것으로 보이며 플랫폼 확산 단계 특성상 목표달성 용이성이 존재하여 실질적 도전성은 중간 수준인 것으로 판단됨

2-2. 정책 연계 및 연구 확산 실적(건) (목표부여 난이도 포함)

기준치		목표값		실적값	배점	목표달성도	목표달성수준	득점
2022	138.5000	최고 (110%)	173.9466	187.5000	2	70	30	2
2023	153.8000							
2024	182.1000	최저 (80%)	126.5066			100		
평 균	158.1333							
목표달성도 (70%)		$\frac{\text{실적}(187.5000) - \text{최저}(126.5066)}{\text{최고}(173.9466) - \text{최저}(126.5066)} \times 100$				= 128.5696%	100점	
목표달성수준 (30%)		$\frac{\text{실적}(187.5000) - \text{기준치}(158.1333)}{\text{기준치}(158.1333)} \times 100$				= 18.5709%	100점	

- 평가의견

- 정책 반영률을 통해 연구성과의 정책 활용도를 직접 반영하는 지표로 기관 정책지원 기능을 적절히 반영하고 있는 것으로 평가되며 연구-정책 연계 구조를 반영한 점에서 기능적 대표성을 일정 수준 갖춘 것으로 판단됨. 다만 실제 정책 효과(고용 창출 등)까지 직접 반영하지 못하는 한계점이 존재하는 것으로 사료됨. 또한 최고목표가 최근 3년내 최고치보다 작은 관계로 실적(187.5건)이 최고목표(173.9건)를 초과하여 목표 난이도는 낮은 수준으로 평가되며 연구성과 지표 특성상 변동성이 커 목표 재설정 을 고려할 필요가 있을 것으로 보임

3-1/-2. 중소기업 지원(개) (목표부여 난이도 포함, 만족도 평가)

- 도내 중소기업 지원 실적

기준치		목표값		실적값	배점	목표달성도	목표달성수준	득점
2022	1,254.0000	최고 (110%)	1,838.1000	2,459.0000	1.6	70	30	1.6
2023	1,850.000					100		
2024	1,909.0000	최저 (80%)	1,336.8000					
평 균	1,671.0000							
목표달성도 (70%)		$\frac{\text{실적}(2,459.0000) - \text{최저}(1,336.8000)}{\text{최고}(1,838.1000) - \text{최저}(1,336.8000)}$				× 100	= 223.8580%	100점
목표달성수준 (30%)		$\frac{\text{실적}(2,459.0000) - \text{기준치}(1,671.0000)}{\text{기준치}(1,671.0000)}$				× 100	= 47.1574%	100점

- 만족도

2024년 실적	2025년 실적 ①	개선도 ②	합계 ③=①+②	배점	득점
91.11	98.61	0.82	99.43	0.4	0.4
측정산식	① $\frac{25\text{년 실적}(98.61\text{점})}{100\text{점}} \times 100$ ② $\frac{25\text{년 실적}(98.61\text{점}) - 24\text{년 실적}(91.11\text{점})}{24\text{년 실적}(91.11\text{점})} \times 10$				

- 평가의견

- 기업 지원 실적을 통해 고용 창출 기반 조성 성과를 반영하는 지표로 정책 방향성과의 정합성을 확보하고 있으며 만족도 반영을 통해 질적 요소를 일부 보완한 점은 긍정적으로 평가됨. 다만 실제 고용 창출 또는 고용 유지 성과를 직접 반영하지 못하는 한계가 존재하며 최고목표 수준이 최근 3년내 최고치 수준보다 낮아 실적(2,459건)이 최고목표(1,838건)를 크게 초과하여 목표 수준이 보수적으로 설정된 경향이 있음. 이에 실질적 도전성이 낮아 이에 대한 향후 지표 개선 노력이 필요할 것으로 판단됨

3-3. 일·생활 균형 고용문화 확산 노력 (목표대비실적평가, 난이도포함)

목표값	실적값	배점	목표달성도	목표달성수준	득점
3,307.0000	7,424.0000	2	66.5	30	1.93
			96.5		
목표달성도 (70%)	$\frac{\text{당해연도 실적}(7,424.0000)}{\text{목표치}(3,307.0000)} \times 100 = 224.4935\%$				95점
목표달성수준 (30%)	$\frac{\text{당해연도 실적}(7,424.0000) - \text{목표치}(3,307.0000)}{\text{목표치}(3,307.0000)} \times 100 = 124.4935\%$				100점

- 평가의견

- 근로시간 단축, 유연근무 등 ‘일자리 질’ 개선을 반영하는 지표로 정책 대표성을 갖춘 것으로 보이며 기존 양적 성과 중심에서 질적 성과로 확장된 점에서 전략적 의미가 있는 것으로 판단됨. 다만 실적(7,424건)이 목표(3,307건)를 크게 초과하여 목표 설정이 매우 보수적인 것으로 보이며 정책 도입 초기 단계 특성으로 목표 수준이 낮게 설정되었을 것으로 예상됨. 향후 이에 대한 지표 개선 노력이 필요할 것으로 판단됨