

2026년도 군포도시공사 경영평가보고서

2026. 8.



행정안전부



지방공기업평가원

목 차

제1장 개요	1
I. 2026년 경영평가 개요	1
1. 경영평가의 의의	1
2. 2026년 경영평가 기본 방향	1
3. 경영평가 지표 체계	2
4. 경영평가 실시절차	3
II. 경영평가 측정방법	4
1. 정성지표 평가방법	4
2. 정량지표 평가방법	5
III. 경영평가단 구성	6
제2장 평가결과 요약	7
I. 평점표	7
II. 종합평가의견	8
제3장 지표별 평가결과	11
I. 경영관리	11
[리더십·전략]	11
1. 경영층의 리더십	11
2. 전략 및 혁신	17
[경영시스템]	21

1. 조직·인사관리	21
2. 재무관리	31
3. 윤리경영	52
[사회적 책임]	59
1. 지역상생·협력	59
2. 안전 및 환경	63
3. 소통 및 참여	77
II. 경영성과	80
[주요사업성과]	80
1. 시설유지관리 및 활성화 노력	80
2. 신규사업 발굴 및 사업다각화 노력	86
3. 사업수입	89
4. 1인당 시설관리실적	92
[경영효율성과]	98
1. 대행사업비절감률	98
2. 노동생산성	101
3. 1인당 영업수익	105
[고객만족성과]	108
1. 고객만족도	108
[권장정책성과]	109
1. 권장정책 목표달성도	109
<당기 평가결과 지적사항>	134

제1장 개요

I. 2026년 경영평가 개요

1. 경영평가의 의의

- 2026년 경영평가는 2025회계연도에 추진한 사업 실적과 목표 달성을 위한 노력을 측정하여 점수화한 것임
- 경영평가를 통하여 우수한 점에 대해서 인센티브를 부여하고, 미흡한 점에 대해서는 보완 및 개선책을 수립하여 지방공기업의 전사적인 경영개선을 유도하는 데 경영평가 목적이 있음

2. 2026년 경영평가 기본 방향

- 새정부 정책방향을 반영해 지방공기업의 사회·경제적 책임을 강화하고 지속 가능한 성장을 도모할 수 있도록 평가 개선
 - 성장·민생에 기여하는 지방공기업 대응력 강화, 안전관리 등 경영책임성 강화 등
- 안전, 지역상생 등 사회적책임 등 공공성 평가를 강화하고, 재무관리 등은 합리적으로 조정
 - 안전장비 투자, 산재 예방, 생활임금·일가정양립 등 근로환경 개선 평가 확대
 - 재정 신속집행 강화, 지역기업 제품 구매 등 지역 순환경제 유도
 - 외부 전문기관 평가 도입, 일부 항목(소통·참여 등) 배점 조정
- 기관의 설립목적 및 지속성과 직결되는 주요사업 및 경영효율 성과를 중심으로 배점 확대 등 평가 강화
 - 공공서비스의 질을 높일 수 있도록 배점을 대폭 확대하고, 세부 평가기준 강화
 - 경영 효율성 및 실질적인 수익성을 나타내는 1인당 영업수익, 영업수지비율 배점 확대
 - 타부처 국정과제를 반영해 권장정책 지표를 재편하고, 상대적 평가 중요도를 고려해 배점 축소
- 경영 책임성 제고를 위하여 중대재해가 반복(2회 이상) 발생하는 기관에 대해 원칙적으로 '마' 등급 부여 등 제재 강화

3. 경영평가 지표 체계

- 경영평가 지표체계는 종합적으로 평가할 수 있도록 경영관리와 경영성으로 구성
- 경영관리는 리더십, 경영시스템, 사회적 책임으로 구분하며, 경영성과는 주요사업성과, 경영효율성과, 고객만족성과 및 권장정책성으로 구성
- 중분류지표의 세부지표 구성은 다음과 같음

대분류지표	중분류지표	세부지표
경영 관리	리더십·전략	경영층의 리더십, 전략 및 혁신
	경영시스템	조직·인사관리, 재무관리, 윤리경영
	사회적 책임	지역상생·협력, 안전 및 환경, 소통 및 참여
경영 성과	주요사업성과	주요사업 활동 및 성과 ※ 유형별 맞춤형 지표 적용
	경영효율성과	경영수지 관련 지표 ※ 유형별 맞춤형 지표 적용
	고객만족성과	고객만족도
	권장정책성과	권장정책 목표 달성도(지적 사항 이행 실적 포함)

4. 경영평가 실시절차

행정안전부	2026년도 평가편람 개선안 마련 및 의견 수렴	'25.2월
↓		
행정안전부 (지방공기업정책위원회)	2026년도 평가편람 및 2026년 경영평가계획 심의·확정	'25.12월
↓		
행정안전부, 8개 시·도	2026년 경영평가 실시계획 수립·통보, 경영평가단 구성 및 교육	'26.1~3월
↓		
지방공기업	경영실적보고서 작성·제출, 경영평가시스템(EMS) 입력	'26.3월
↓		
경영평가기관 (자치단체 포함)	경영평가 실시·결과보고서 작성, 행안부 제출	'26.5월
↓		
경영평가기관	이의신청 검토, 확인평가 실시·결과보고서 작성, 행안부 제출	'26.6월
↓		
행정안전부 (지방공기업정책위원회)	경영평가결과 및 평가등급 심의·의결	'26.7월

< 경영평가 후속조치 (경영진단) >

행정안전부 (지방공기업정책위원회)	경영진단 대상기관 선정	'26.8월
↓		
경영진단반	경영진단반(회계사 등 민간전문가) 구성 및 경영진단 실시	'26.9~10월
↓		
행정안전부 (지방공기업정책위원회)	경영개선방안 심의 및 경영개선명령 시달	'26.11월

Ⅱ. 경영평가 측정방법

1. 정성지표 평가방법

- 정성지표는 5단계(우수, 양호, 보통, 미흡, 매우 미흡) 절대평가의 방법으로 평가하되, 평가대상 기관의 조직·인력 규모 등 경영여건을 고려하여 평점을 부여함
- 세부평가내용 각 항목에 가중치가 부여되어 있는 경우에는 세부평가내용 각 항목에 대해서 개별적으로 절대평가의 방법을 적용하여 득점을 구한 후 항목별 득점을 합산하여 평가지표의 총득점을 계산하며, 그렇지 않은 경우에는 세부평가내용 각 항목에 대해서 개별적으로 평가하지 아니하고 세부평가내용 전체를 대상으로 절대평가를 적용함
- 가점은 해당지표(세부 평가항목)의 배점 내에서 부여하되, 해당지표에서 달리 정한 경우에는 그에 따름

구분	평점	평가기준
우수	100점 이하 ~ 90점 이상	▶ 평가지표에서 요구하는 평가내용을 충분히 만족하는 경우 ▶ 특별한 경영개선 노력의 결과로 과거 실적을 훨씬 상회하는 경우 ▶ 주어진 경영여건에서 최선을 다한 것으로 판단되고 해당 부서직원들의 업무연찬 노력 정도가 객관적 자료에 의하여 현저하게 인정되는 경우
양호	90점 미만 ~ 85점 이상	▶ 평가지표에서 요구하는 평가내용을 대체로 만족하는 경우 ▶ 전기평가 지적사항 및 비효율적인 부문을 개선하는 등 상당한 노력이 인정되는 경우 ▶ 창의력을 발휘하여 자의적인 업무수행을 하였으나 개선의 여지가 일부 있는 경우
보통	85점 미만 ~ 80점 이상	▶ 평가지표에서 요구하는 평가내용을 다소 만족하는 경우 ▶ 과거와 비교하여 실적이 양호하거나 주어진 여건에서 당연히 기대되는 실적을 달성한 경우
미흡	80점 미만 ~ 75점 이상	▶ 평가지표에서 요구하는 사항에 미흡한 경우 ▶ 사업실적 미달, 예산 낭비 등이 발견되며 부진사업에 대한 분석 및 개선 노력이 미흡한 경우 ▶ 해당 부서직원들의 노력 정도가 미흡하여 과거 수준의 실적에 다소 미달하는 경우
매우 미흡	75점 미만	▶ 평가지표에서 요구하는 사항이 없는 경우 ▶ 사업실적이 지극히 불량하거나 집행상 중대한 결점이 있는 경우 ▶ 문제점 및 결점에 대한 인식이 약하고, 대책강구 등 개선검토 의지가 없다고 인정되는 경우

2. 정량지표 평가방법

- 정량지표는 기준 목표에 따른 달성도를 평가하는 것으로, 원칙적으로 ① 목표대실적, ② 목표부여(A), ③ 목표부여(B), ④ 목표부여(편차), ⑤ 단계별평가 방법 중 지표성격에 가장 부합된다고 판단되는 하나의 방법을 선택하여 평가함
- 기관 간 평가의 형평성을 고려하여 평가 군별로 동일한 지표에 대해서는 특별한 사유(신설법인 등)가 없는 한 동일한 평가 방법을 적용함
- 세부평가내용 각 항목에 가중치가 부여되어 있는 경우에는 세부평가내용 각 항목을 개별적으로 평가하여 득점을 구한 후 항목별 득점을 합산하여 평가지표의 총득점을 계산함
- 평점계산, 목표부여, 개선도 평가 가중치 등에 대하여 지표정의서에 별도로 명시된 경우에는 그에 따름
- 가점은 해당지표(세부 평가항목)의 배점 내에서 부여하되, 해당지표에서 달리 정한 경우에는 그에 따름
- 평가가 불가능한 지표 및 분할 평가지표 중 평가가 불가능한 부분에 대해서는 이를 평가에서 제외하고 총점환산방식을 적용
- 총점환산방식은 총점환산방식을 적용해야 하는 모든 평가지표(세부평가내용 포함)를 제외한 나머지 지표의 평균평점을 해당지표의 평점으로 부여하는 것을 의미함

평가방식	평가기준
① 목표대실적	▶ 제시된 기준 목표 대비 실적 - 목표의 적정성 등을 면밀하게 검토 후 설정
② 목표부여(A)	▶ 최고목표와 최저목표를 표준기준으로 설정 - 최고목표 = (상향지표) 기준치 × 110% (※ 하향지표 90%) - 최저목표 = (상향지표) 기준치 × 90% (※ 하향지표 150%)
③ 목표부여(B)	▶ 당해연도 목표달성도와 개선도를 가중평균하여 합산 - 평점 = $\alpha \times (\text{목표달성도 평점}) + \beta \times (\text{개선도 평점})$
④ 목표부여(편차)	▶ 최고목표와 최저목표를 편차를 활용하여 설정 - 최고목표 : 기준치 + $\alpha \times \sigma(\text{편차})$, 최저목표 : 기준치 - $\beta \times \sigma(\text{편차})$
⑤ 단계별평가	▶ 평가내용을 수치화·객관화함으로써 계량지표와 같이 평가점수를 명확히 산정할 수 있는 경우 - 지표별로 발생 가능한 실적에 따라 단계를 구분하여 각 단계별 평가점수를 부여 - 단계의 구분과 단계별 평가점수에 관한 구체적인 내용은 지표 정의서에 명시
⑥ 기타사항	▶ 정부부처 실적은 해당부처에서 인정한 실적으로만 평가 - 해당부처에 이의신청 등을 통해 수정된 실적만 반영

Ⅲ. 경영평가단 구성

평가위원			평가분야
평가1팀	최기석	한신대학교 평화교양대학 교수	경영층의 리더십
	이태민	충북대학교 경영학부 교수	조직·인사관리(정성·정량)
평가2팀	양승일	충남도립대학교 자치행정학과 교수	전략 및 혁신 지역상생·협력
	정원석	노무법인 비전 공인노무사	윤리경영(정성) 소통 및 참여
평가3팀	신용재	한경국립대학교 경영학과 교수	주요사업(정성)
	윤탤희	국립창원대학교 건축학부 교수	안전 및 환경(정성) 재난안전가이드라인(정량)
평가4팀	김경혜	한밭대학교 융합경영학과 교수	재무관리(정성·정량)
	손윤정	회계법인 늘봄 공인회계사	주요사업(정량) 경영효율성과(정량)
PM	하병규	지방공기업평가원 연구위원	평가반 총괄 윤리경영(정량), 안전 및 환경(정량) 고객만족도, 정부권장정책 지표 등

제2장 평가결과 요약

I. 평점표

평가지표			지표성격	배점	평점	득점
I. 경영관리 (50점)	소계			50.00	88.38	44.19
	리더십·전략	1. 경영층의 리더십	혼합	5.00	89.00	4.45
		2. 전략 및 혁신	정성	7.00	85.71	6.00
	경영시스템	1. 조직·인사관리	혼합	6.00	88.00	5.28
		2. 재무관리	혼합	10.00	89.50	8.95
		3. 윤리경영	혼합	3.00	79.33	2.38
	사회적 책임	1. 지역상생·협력	정성	5.00	88.60	4.43
		2. 안전 및 환경	혼합	11.00	93.00	10.23
		3. 소통 및 참여	정성	3.00	82.33	2.47
II. 경영성과 (50점)	소계			50.00	85.96	42.98
	주요사업성과	1. 시설 유지관리 및 활성화 노력	정성	7.00	78.00	5.46
		2. 신규사업 발굴 및 사업 다각화 노력	정성	2.00	76.00	1.52
		3. 사업수입	정량	7.00	100.00	7.00
		4. 1인당 시설관리실적	정량	5.00	94.98	4.75
		5. 자체사업수익증가율	정량	2.00	86.55	1.73
	경영효율성과	1. 대행사업비절감률	정량	8.00	78.24	6.26
		2. 노동생산성	정량	2.00	100.00	2.00
		3. 1인당 영업수익	정량	4.00	82.52	3.30
	고객만족성과	1. 고객만족도	정량	6.00	97.67	5.86
	권장정책성과	1. 권장정책 목표 달성도	정량	7.00	72.86	5.10
	합계			100.00	87.17	87.17

II. 종합평가의견

구분	2026년도(2025년실적) 평가결과 : 평점						전년도 종합 평점
	계 (100점)	경영관리 (50점)	경영성과 (50점)	정성지표 (50.0)	정량지표 (50.0)	가점 (1.0점)	
군포도시공사	87.17	88.38	85.96	83.72	89.38	0.62	84.54
시군공사 평균	85.82	84.80	86.84	82.83	87.43	0.69	85.62

- 군포도시공사는 경영관리 88.38점, 경영성과 85.96점으로 종합점수는 87.17점임. 전년대비 정성지표 (80.80점→83.72점)는 2.92점 상승하였고, 정량지표(87.02점→89.38점)는 2.36점 상승하였음. 종합점수 (84.54점→87.17점)는 2.63점 상승하였음
- 경영관리 평균평점은 88.38점으로 전년도 평점(84.92점) 대비 3.46점 상승함
 - (경영층의 리더십) 기관장을 중심으로 ESG 경영전략 실행을 위한 전략과제 및 실천과제를 지속 추진하고, 현안 중심의 문제 해결과 경영성과 계약 이행 측면에서 참여형 현장 중심 리더십을 강화한 점이 긍정적으로 평가됨. 조직 만족도 향상과 경영목표 내재화를 기반으로 사업 효과성 확산과 갈등관리 대응역량을 강화한 노력도 인정됨. 다양한 인증 획득, 재난안전 대응 기술 도입, 다층적 소통채널 강화를 통해 지역 현안을 해결한 성과가 우수함. 다만, 이러한 성과관리 결과가 조직 전반의 실행력 및 직무 효율성 향상으로 연결될 수 있도록 성과 중심의 모니터링 체계를 고도화할 필요가 있음. 또한, 직무개발 요구 분석 시 활용되는 역량 자가진단 결과가 실제 조직 생산성 및 직무성과 향상과 연계되는 수준에 대한 객관적 검증체계 보완이 요구됨
 - (전략 및 혁신) 도시공간 창출이라는 목표에 시민 참여형 설명회 등의 성과지표를 설정하여 전략목표와 핵심성과지표 간 논리적 연계성을 높인 점이 긍정적으로 평가됨. 중장기 사회적 책임 로드맵을 기반구축-내재화-고도화 단계로 체계화하고, 적극행정 전략을 충실히 구축하였으며 안전 관련 예산을 증액(전년 대비 10.35% 증가)한 점이 우수함. 그러나 ESG 추진에 있어 타 기관을 선도할 수 있는 독창적 내용이 부족하며, 중장기 경영계획의 실현 가능성을 제고하기 위한 세부 정책 수단이 다소 미진함. 경영계획의 유기적 연결을 위한 집행 점검 체계가 모호하므로, 우수한 안전 전략을 확산하고 평가 및 지속 개선하는 선순환적 모니터링 체계를 정립할 필요가 있음
 - (조직·인사관리) ESG 기반 4대 전략목표와 경영계획 과제를 조직·인력 운영과 체계적으로 연계하여 전주기 조직관리 체계를 구축하고, 조직개편을 통해 개발사업 중심 조직구조로 재설계한 점이 우수하게 평가됨. 공정채용 체계 고도화, 유연근무제 및 가족친화 제도 운영을 통해 일·가정양립 정책의 성과를 거두었으며, 성과평가 결과를 승진 및 보상과 연계하는 구조를 마련한 점이 인정됨. 반면, 조직개편 효과를 객관적으로 입증할 수 있는 정량적 근거(생산성, 비용효율성 등) 및 분석이 다소 부족함. 일·가정양립 제도의 전 직군·

직급별 실질적 활용도 격차를 줄이고, 직무 중심 인사관리의 정착을 위해 직무가치 기반 보상체계로의 단계적 전환 로드맵을 구체화할 필요가 있음

- (재무관리) 중장기 재무관리계획 수립, 자본금 200억 원 증자를 통한 수익률 개선 등 재원 확보와 자금 운용을 결합하여 체계적인 자산관리를 구현한 점이 긍정적으로 평가됨. 신규 수익사업 후보지 발굴과 타당성 검증, 공개건적 확대 및 연간계약 통합 운영 등 다각적인 수익·비용 구조 개선 실적이 우수함. 외부 회계감사 적정 의견 확보와 자율통제 시스템 운영을 통한 회계 투명성 제고 노력도 인정됨. 다만, 자산 활용률과 유지관리 효율 측면의 실질적 성과 입증이 더 필요하며, 당기순이익 감소 및 낮은 수익성 지표를 감안할 때 재무구조의 질적 안정성 확보가 시급함. 개발사업 확대에 따른 회계 복잡성 증가에 대비하여 인건비성 예외 및 예산변경 원인을 분석하고 본예산 추계의 정밀도를 높여야 함
- (윤리경영) 환경분석에 기반한 윤리경영 전략체계와 부패방지·규범준수 경영시스템 통합 인증을 통해 반부패·준법경영의 기반을 다진 점이 긍정적으로 평가됨. CEO 직속 청렴감사팀 운영, 인권경영 거버넌스 구축, 청렴 마일리지 및 공개건적 프로그램 도입 등 예방 중심의 윤리·공정경영 활동이 우수함. 그러나 다채널 신고제도의 실질적 활용도를 높이기 위해 대내외 홍보를 확대하고 신고자 비밀 유지 및 신변 보호 정책을 강화할 필요가 있음. 직장 내 성희롱·괴롭힘 예방을 위한 심층 조직진단 및 환류 체계 마련이 요구되며, 인권영향평가 시 잠재적 인권 취약계층의 실질적 참여를 확대해 인권 사각지대를 해소해야 함
- (지역상생 협력) 관광 특화, 지역특화 개발, 낙후지역 균형개발 등 숙원사업을 통해 지역경제 활성화에 기여하고, 다문화가정 문화 이음 행사 등 고유사업을 활용하여 저출생 극복에 동참한 점이 긍정적으로 평가됨. 유료시설 무료·감면 수혜자 및 금액을 전년대비 크게 확대하고, 4대 중점과제와 시민 피해 복구 지원단을 가동하여 양극화 해소 및 재난 대응에 선제적으로 대처한 점이 우수함. 하지만 지역경제 활성화를 위한 분석이 중장기 전략과 유기적으로 연계되는 수준이 다소 미흡하며, 정주 생활을 위한 지역사회 활성화 계획 수립 시 이해관계자 의견 수렴 과정이 다소 부족함. 기관과 지역 특성을 반영한 맞춤형 인재 채용을 구체화하고, 재난구호 전략의 실현가능성 제고가 필요함
- (안전 및 환경) 사장 직속의 안전감사부를 중심으로 컨트롤타워를 공고히 구축하고, 다수의 국제표준 경영시스템과 대외 안전 인증을 취득하여 관리 체계의 신뢰성을 높인 점이 우수하게 평가됨. 전년 대비 증액된 안전 예산을 바탕으로 4M 기법 사고조사 및 위험성 평가 연계 프로세스를 고도화하였으며, 온실가스 감축 목표(20.25% 감축)를 초과 달성하고 에너지 회수 효율을 크게 향상시킨 친환경 경영 성과가 돋보임. 다만, 성능평가 보통 등급의 일부 노후 시설물에 대한 선제적 개보수 로드맵을 보완하고 전담 조직 내 전문 인력을 지속 확충할 필요가 있음. 당기 안전사고 발생과 교통약자 차량 사고 증가에 대응하여 실전 중심의 대면 훈련을 강화하고, 녹색제품 및 친환경 차량 도입 비중을 확대해야 함
- (소통 및 참여) CS 전략체계를 수립하고 고객 유형을 세분화하여 맞춤형 소통전략을 가동한 결과 서비스 품질 모니터링 외부 평가에서 고객만족도를 크게 향상시킨 점이 긍정적으로 평가됨. 노동이사 참관제, 노사 공동 TF팀 등 중장기 노사상생 추진체계를 확립하여 무분쟁 단체협약을 체결하고 잠재적 갈등 요소를 사전에 해소한 점이 우수함. 그러나 주민참여예산제 및 공모전 등의 참여 대상과 방식을 확대하고, 시민

제안이 실제 기관 경영 및 사업 개선으로 직결될 수 있는 환류 체계를 정교하게 구축해야 함. 또한 노사협의회 운영 시 경영정보의 적극적인 공유를 강화하고, 노사협력 수준 진단 지표를 세밀하게 구성하여 차년도 전략에 연계할 필요가 있음

○ 경영성과 평균평점은 85.96점으로 전년도 평점(84.16점) 대비 1.80점 상승함

- (경영성과 시설관리) 시설물 특성에 기반한 중장기 및 연간 유지관리 계획을 수립하고, 사장 직속 전담조직(안전시설팀)과 기술자격증 소지자를 전면 배치하여 전문성을 높인 점이 긍정적으로 평가됨. 시설물유지관리시스템(G-FMS)을 통한 데이터 기반 활동과 장애인 친화 공공체육시설 최우수기관 선정, 에너지비용절감 시설경영 대상 등 대외 수상 실적이 우수함. 한편, LCC 기반의 중장기 시설유지관리 예산 편성 체계를 구축하고, G-FMS 입력 데이터 품질관리를 전사적으로 통제·검증하는 거버넌스 마련이 시급함. 중장기 자산관리 기획을 총괄할 전담인력의 R&R을 명문화하고, 기술 자산 성과 연계를 위한 직무발명 제도 활성화가 요구됨
- (경영성과 신규사업) 대내외 환경 분석을 통해 의왕군포안산 공동주택지구 및 군포형 청년주택 등 맞춤형 핵심 사업을 발굴하고, 시·의회와의 협력을 강화하여 재원을 안정적으로 조달한 점이 긍정적으로 평가됨. 타 기관 벤치마킹과 CAP-Do 운영 체계 도입을 통해 실질적인 성과를 도출하고, 선제적 리스크 관리 체계를 마련한 점이 우수함. 다만, 민간 위탁 검토 시 검토기관 선정 요건 및 책임 한계를 명문화하고, 도출된 타당성 결과를 리스크관리위원회에서 재검증하는 공식 절차 마련이 필요함. 또한 리스크관리위원회를 상설 기구화하고, 현금흐름 예측 중심의 중장기 재무관리 전략을 고도화하여 재무적 위험을 선제적으로 제어해야 함
- (경영성과 정량지표) 사업수입(133억 3,064만 원 → 146억 8,774만 원)은 전년대비 약 10.18% 증가하였고 1인당 시설관리실적 가중평균 증감률은 6.99%를 기록하였으며, 노동생산성 역시 전년대비 증가하였음. 그러나 대행사업비(288억 5,793만 원 → 297억 4,037만 원)는 전년대비 3.06% 증가하였으며, 1인당 영업수익(1억 1,653만 원 → 1억 1,596만 원)은 전년대비 소폭 감소함. 고객만족성과는 96.22점으로 전년대비 5.40점 크게 상승하였으며, 정부권장정책 평점은 72.86점을 획득함

제3장 지표별 평가결과

I. 경영관리

[리더십·전략]

1. 경영층의 리더십

(1) 평가결과 종합

① 평점표

세부평가내용	평가방법	가중치	등급	평점	득점
① 기관 설립 목적 및 경영 목표 이행을 위한 노력과 성과	절대평가	5.00	양호	89.00	4.45
② 조직 구성원의 동기부여를 위한 경영층의 노력과 성과					
③ 대내·외 이해관계자와의 협력 증진 및 지역문제 해결의 노력과 성과					
④ 보고서 분량 준수여부	감점지표	-0.40	1	100.00	0.00
평가점수		5.00	양호	89.00	4.45

② 종합의견

- 공사는 기관장을 중심으로 ESG 경영전략 실행을 위한 전략과제 및 실천과제를 지속 추진하며, 현안 중심의 문제 해결과 경영성과 계약 이행 측면에서 참여형 현장 중심 리더십을 강화하고 있는 점이 긍정적으로 평가됨. 또한 조직 만족도 향상과 경영목표 내재화를 기반으로 사업 효과성 확산과 갈등관리 대응 역량 강화를 위해 지속적으로 노력하고 있음
- 공사의 핵심 전략목표 달성을 위해 다양한 인증 및 수상, 재난안전 대응 기술 도입, 내부·외부 고객 모니터링 체계 구축 등을 추진하며 지역 현안 해결을 위한 다층적 소통채널을 강화하고 있는 점이 긍정적으로 평가됨. 특히 실행체계의 안정성과 과업 수행 실행력을 높이기 위한 현장 중심의 모니터링 강화와 지속적 개선 노력이 확인됨
- 성과목표 관리체계 고도화와 성과분석 기반의 재무현황 진단 노력을 통해 부진사업에 대한 피드백 기능과 사업 효과성을 지속 개선하고 있는 점은 긍정적으로 평가됨. 다만 이러한 성과관리 결과가 조직 구성원에게 보다 체계적으로 공유되고, 조직 전반의 실행력 및 직무 효율성 향상으로 연결될 수 있도록 성과 중심의 모니터링 체계를 더욱 강화할 필요가 있음

- 특히 부서별·과제별 성과정보를 정기적으로 공유하고, 성과 분석 결과를 조직 운영 및 개선활동과 연계함으로써 현장 중심의 성과관리 체계를 보다 고도화할 필요가 있음
- 경영목표의 조직 내재화와 조직문화 개선을 위한 동기부여 프로그램 운영은 비교적 안정적으로 이루어지고 있는 것으로 판단됨. 다만 직무개발 요구분석 과정에서 활용되는 역량 자가진단 결과가 실제 조직 생산성 및 직무성과 향상과 어떠한 연계성을 갖는지에 대한 객관적 검증체계는 보다 보완될 필요가 있음
- 향후에는 내부 자가진단 중심 운영에서 나아가 외부 전문기관 또는 제3자 기반의 객관적 진단 및 피드백 체계를 병행하고, 역량진단 결과가 교육성과·직무성과·생산성 향상 등으로 연결되는 수준을 체계적으로 분석·관리할 필요가 있음

(2) 지표별 평가결과

① 기관 설립 목적 및 경영 목표 이행을 위한 노력과 성과

가. 평가의견

- ESG 경영전략 실행의 현실화, 중장기 전략과제기반 문제해결, 경영성과계약 이행 등에서 현안중심의 참여적 리더십을 발휘하였음. 또한 원인분석과 ESG경영의 내재화를 통해 ESG효과성 전파와 팀별 대응역량을 강화하고 내부 프로세스 개선을 통한 조직과 기관장의 노력이 인정됨
- 경영목표 달성, 인증 및 대외 수상, 재난안전 극복기술도입, 내부·외부 고객대상 모니터링 체계 구축 등 경영층을 중심으로한 다층적 내부 소통채널을 강화함. 이를 통해 실행체계의 안정성 강화와 과업의 실행력을 높이려는 긍정적 변화가 인정됨
- 재무건전성 강화와 경영효율화를 최적화하기 위해 성과목표의 체계성강화, 성과분석을 통한 부진지표에 대한 피드백 환류가 강화되어 구성원들에게 지속적으로 공유되어 측정. 보완한다면 보다 효과적인 경영성과와 직무 효율성 확대가 기대됨

나. 잘된 점

- ESG경영연계 28개의 실행과제를 도출하고 ESG경영위원회 운영, 혁신아이디어 공모전, 지속가능경영보고서 발간을 통해 경영목적에 부합하는 노력을 기울임. 특히 내부구성원 활동과 연계하여 현안중심 과제를 도출하고 조직 내재화에 집중함
- 태양광 발전설비(8개소) 절감, AI활용 안전시스템 구축, 안전보건 및 시설관리 경영시스템 강화로 경영전략을 체계화하고 ESG의 현장실행력을 높인점이 인정됨. 또한 친환경 경영고도화를 통한 안정적 조직운영과 핵심가치향상을 위해 노력함

- 실천과제 도출과 과제 간 연계성, 사업계획수립 시 시민과 지역의 이해관계자 의견을 반영하는 조직 순환을 통해 구조적 환류체계와 시스템을 강화하려고 노력함
- 고객만족도 최고 등급(96.22점) 달성과 신규사업 발굴 및 구조개선에 따른 240억 이상의 사업수익 발생, 중대재해사고 제로와 시설 경영대상수상 등 사업대응과 노력을 통한 조직경쟁력 강화와 가시적인 성과를 창출한 점이 인정됨

다. 미흡한 점 및 개선방안

- ESG 실천과제의 진행률 관리체계는 적절히 구축되어 있음. 다만 미이행 과제에 대한 원인분석 및 개선 방안 도출과 결과분석은 다소 보완이 필요하다고 판단됨. 이를 통해 지표별 모니터링 강화와 전략목표 연계실행 여부에 대한 명확한 관리와 측정이 필요함
- KPI 지표 체계는 적절히 수립되어 있음. 다만, 하위 실행과제 성과반영은 제한적인 것으로 판단됨. 또한 홈페이지상 윤리현장-윤리경영보고서-임직원행동강령 규정이 장기간 개정 및 보완이 되지 않아 이해관계자 정보제공과 조직 성과 환류를 위한 적극적인 개선이 필요함
- 디지털 시스템 운영 기반은 마련되어 있으나, 사용자 중심 서비스의 세부적 측정을 통한 개선과 내부 수용성을 기반으로 한 요구분석 보완이 필요함. 또한 조직의 직무별 데이터의 활용과 공유를 통한 업무 개선사항에 대한 측정 결과를 공유하고 홍보 및 환류 강화를 통한 노력이 필요함

② 조직 구성원의 동기부여를 위한 경영층의 노력과 성과

가. 평가의견

- 중장기 핵심 가치공유, 직무기반 인사제도개선과 업무혁신, 현장중심의 적극행정, 이해관계자 별 소통채널운영 등에서 대표의 현장리더십과 실행력을 중심으로 매우 적극적인 동기부여정책을 추진함
- 내부고객 만족도 전년대비 최고점 달성(88.6점), 포상제도확대, 맞춤형교육, 노사협력 등에서 보다 세분화된 실천과제 도출과 직무연계성 향상에 변화가 나타남. 다만 향후 중간관리자의 역할을 강화하여 소통역량 강화와 현장대응력 제고가 필요함
- 경영목표의 조직내재화 및 조직문화개선을 위한 교육 프로그램과 실행이 비교적 적절히 관리되고 있음. 다만 교육 및 직무개발 요구분석을 위한 역량자가진단의 주관적확인 외에 진단의 결과 값이 실제 생산성에 어떻게 반영되는지 확인이 어려우므로 제3자의 객관적 평가강화가 필요함

나. 잘된 점

- 인사체계 개선을 통해 일반직-업무직 직군통합(단일직급체계), 성과기반 승진인사제도 구축, 직무중심 3

단계 내부직무 고도화와 66개의 직무분류 체계를 정립하여 개선함. 이를 통해 조직의 직무안정성과 내부구성원의 동기부여와 직무개선을 위한 노력이 인정됨

- 경영의 4대 전략목표와 12대 전략과제와 실행점검 과제를 전략수립 절차에 따라 도출하여 경영전략 체계를 강화하였음. 또한 주니어혁신이사회, CEO직원 간담회, 경영전략보고회 등의 소통채널 다각화를 통한 조직문화 정착 및 성과 창출을 유도함
- 적극행정 시민신청제도, 익명보장 신고채널 Talk, 시민 행복참여 위원회를 통한 과제발굴과 조직 투명성을 제고함. 이를 통해 시민체감형 적극행정을 구현하고 노사공동 TFT운영과 하위직급 일반직 정원통합, 다면평가제도 운영 등 조직친화적인 성과관리 체계 구축으로 동기부여 향상과 제도개선을 위해 노력함

다. 미흡한 점 및 개선방안

- 소통채널확산에 따른 조직운영 기반은 다소 강화되었으나, 효과성진단 및 내부의견의 실질적 반영체계의 보완이 필요할 것으로 보임. 소통역량 진단과 채널 확대·고도화를 통해 내부의견의 모니터링 및 정책·사업 반영체계와 홍보, 공유의 환류 강화가 필요함
- 내부만족도 및 직원애로사항 분석결과, 조직문화지표가 일부 하락한 점은 향후 보완이 필요한 것으로 판단됨. 직원 만족도(인식)외에 실제 업무현장에서 만족도가 직무성으로 발현되었는지 상관관계를 분석하여 요인별로 생산성을 강화할 필요가 있음
 - 직무만족도는 개개인의 인식의 정도이므로 이러한 인식수준(주관적)을 생산성 또는 효과성(객관적)으로 연결될수 있는 모니터링과 성과관리가 요구됨
- 이해관계자별 전략적 대응체계 및 디지털 기반 중장기 계획은 수립되어 있으나, 세부 실행력 측면에서는 다소 구체성이 아쉬운 것으로 판단됨. 동기부여와 연계하여 하위직원들에 대한 차세대 인재육성교육 프로그램과 중간관리자의 리더십 강화를 위한 롤플래잉-자기내재화 훈련 등 보다 세밀한 리더십 프로그램의 강화가 필요함

③ 대내·외 이해관계자와의 협력 증진 및 지역문제 해결의 노력과 성과

가. 평가의견

- 사회적 가치실현과 지역상생을 위한 주민참여와 민관협력을 강화하고 지역공동체와의 협력을 확대함. 또한 실천과제 시행과정이 체계적으로 관리되어 안정적인운동을 위한 예산확보와 신뢰성이 돋보임
- 시의회 소통간담회, 시민행복참여위원회, 시민중심의 지역문제해결 편의시설확충과 고객모니터링단 운영을 통한 시설 및 제도개선과 협력적 소통프로세스를 강화함. 이와함께 사회적약자 지원을 위한 서비스 확대를 통해 공공기관으로서의 사회적 가치를 실현하려고 노력함

- 동기부여 제도강화, 지역이해관계자 협력, 사회적관심 기반사업의 사회공헌 측면에서 다양한 지역기관 및 시민과의 소통과 협업을 통해 일자리창출(청년, 노인, 체험형 인턴)과 상생협력의 성과를 도출함. 향후 공사의 지속가능한 대외협력 및 제도보완을 통한 공공성 확장에 노력할 필요가 있음

나. 잘된 점

- 군포시-시의회와의 협력적 관계강화, 주민참여확대, 이해관계자별 민관협력강화, 신규사업추진 등에서 현장친화적 채널운동을 통해 사회적책임과 공공성을 기반으로 지역문제 해결의 노력과 성과가 인정됨
- 시민체감형 사업발굴과 개발을 위하여 공공주택지구 공공사업, 군포시 공공재개발 사업, 청년주택 건설 사업 등을 다수 확보하고 공동사업을 위한 협력 및 대응체계 구축을 통하여 실질적인 지역변화와 주거 환경 조성에 따른 성과가 확인됨
- 지역사업의 정당성과 효과성 확보를 위해 지자체와의 협력강화를 통해 전년대비 23.6% 증가한 사업 예산을 확보함(95,340백만원) 이와함께 개발사업 자본금을 증자하여(200억) 공사의 사업추진 동력을 확보하고 사업운영의 실효성을 강화한 점이 긍정적으로 평가됨
- VOC 분석을 통한 지역개선과제를 도출-시행하고 지방공기업 고객만족도 조사에서 96.22점(전년대비 5.42점 상승)을 획득, 기관설립 이후 최고득점을 달성하며 서비스품질 모니터링을 강화하여 현장대응역량과 문제해결 역량을 향상시킴

다. 미흡한 점 및 개선방안

- 지역 협력기반의 현장 우수사례 발굴과 확산의 노력은 긍정적임. 다만 지표별 정책완성도에 대한 환류 체계는 고도화가 필요한 것으로 판단됨. 또한 체계적피드백 기반의 성과관리 강화를 통해 정책효과의 제고가 기대됨
- 지역문제 해결을 위한 지역사회와의 협업사례는 다수 존재하나, 정책효과성에 대한 구조적 분석과 시민 체감 기반의 정량적 피드백은 다소 미흡한 것으로 판단됨. 모니터링 및 후속 효과성 분석을 통한 성과 검증체계 강화가 요구됨
- 인재육성 체계는 운영되고 있으나, 계층별 성장로드맵을 포함한 중장기 전략은 보다 구체적이고 체계적인 방향으로 강화하는 것이 바람직함
 - 구성원 생애주기형 프로그램 고도화와 관리자급 리더십 및 차세대 인재육성 프로그램 체계강화를 통해 전 사적 인재경쟁력 제고노력이 필요함(예: 자기인식 리더십진단, 세대간 소통스킬훈련, 갈등해결을 위한 롤플레이 등 실무적용도가 높은 프로그램과 제도의 실제적인 도입과 활용필요)

④ 보고서 분량 준수여부

가. 평가내용

구 분	광역 공사·공단		기초 공사·공단	상·하수도
분 량	250페이지 이내		200페이지 이내	200페이지 이내
분량기준	감점	광역 공사·공단	기초 공사·공단	상·하수도
10% 이내	0.00점	275페이지 이내	220페이지 이내	220페이지 이내
20% 이내	-0.10점	300페이지 이내	240페이지 이내	240페이지 이내
30% 이내	-0.20점	325페이지 이내	260페이지 이내	260페이지 이내
40% 이내	-0.30점	350페이지 이내	280페이지 이내	280페이지 이내
40% 초과	-0.40점	351페이지 이상	281페이지 이상	281페이지 이상

나. 추진실적

보고서 기준	보고서 분량	분량기준	득점
200	220	10% 이내	0.00점

다. 평가결과 : 0.00 점

2. 전략 및 혁신

(1) 평가결과 종합

① 평점표

세부평가내용	평가방법	가중치	등급	평점	득점
① 중장기 경영계획 수립의 충실성 및 적정성	절대평가	4.00	보통	80.00	3.20
② 중장기 경영계획의 집행·성과·환류의 적정성					
③ 경영혁신 추진 활동의 노력과 성과	절대평가	3.00	보통	81.33	2.44
④ 안전 관련 투자 비용 확대 등 안전 일터 조성 노력과 실적(가점)	가점지표	0.50	매우미흡	72.00	0.36
평가점수		7.00	양호	85.71	6.00

② 종합의견

- 종합적으로, 중장기 경영계획 수립 시 조직만의 차별성이 반영되는 ESG경영모델이 조금 부족하고, 경영계획의 실현가능성을 높이기 위한 다양한 수단이 약간 미진하며, 경영계획의 유기적 연결을 위한 집행 점검체계가 다소 모호함. 그리고 데이터 보안관리 체계의 지속적 개선을 위한 노력과 성과 간 조명이 조금 미진하며, 우수한 안전전략에 대한 전파노력이 다소 구체적이지 못함
- 반면, 전략목표에 연계되는 주요 핵심성과지표가 비교적 체계적으로 설치되어 있고, 사회적 책임 실현을 극대화하기 위한 계획이 일정부분 체감적이라고 평가되며, 전략목표별로 윤리경영의 성과가 적지 않게 산출되고 있다고 분석됨. 그리고 적극행정전략이 비교적 체계적으로 구축되어 있는 것으로 평가되며, 안전관리 관련 예산이 증액되는 등 본 분야에 가치 있는 접근을 하고 있는 것으로 판단됨

(2) 지표별 평가결과

① 중장기 경영계획 수립의 충실성 및 적정성

가. 평가의견

- 결과적으로, 도시공간 창출이라는 목표에 시민 참여형 설명회 등의 성과지표가 설정되어 있는 등 목표와 핵심성과지표 간 논리적으로 연결되어 있는 것으로 판단되고, 기반구축 단계, 내재화 단계, 고도화 단계 등 중장기 사회적 책임 로드맵이 일정부분 체계성을 갖고 있는 것으로 평가됨. 다만, 친환경, 사회

적 책임, 지배구조 개선 등 ESG 추진에 있어 다른 기관을 주도할 수 있는 독창적 내용이 조금 부족하고, 중장기 경영계획의 실현가능성을 제고하기 위한 세부조건들이 다소 미진함

나. 잘된 점

- 전략목표와 주요 핵심성과지표 간 관계가 높은 정합성을 나타내고 있다고 판단됨. 즉, 시민 밀착형 고객 서비스 향상이라는 전략목표에 제로페이 결제시스템 선제적 도입 등의 핵심성과지표가 배치되어 있고, 삶의 질을 높이는 도시공간 창출이라는 목표에 시민 참여형 설명회 개최 등의 성과지표가 설정되어 있음. 그리고 생활편의시설 안전관리 전문화에 시설관리시스템(FMS) 확대 운영 등이 연결되어 있어, 전략 목표와 핵심성과지표 간 상당부분 유기적 연계가 되어 있는 것으로 평가됨
- 중장기 사회적 책임 실현을 위한 추진계획이 단계적 체계성을 갖추고 있다고 판단됨. 즉, 중장기 로드맵에 있어서 기반구축 단계(2021년)를 시작으로 내재화 단계(2022~2023년)를 거쳐 고도화 단계(2024~2025년)에 이르렀는데, 비교적 논리성을 갖추고 있다고 분석됨. 특히, 해당연도 고도화 단계는 전담조직 강화 및 운영 효율화, 사회적 책임 경영시스템 구축, 그리고 지역사회 협업체계 강화 등을 지향하고 있다는 점에서, 일단 긍정적으로 평가됨

다. 미흡한 점 및 개선방안

- 중장기 경영계획 수립 시 기관만의 특색있는 ESG경영이 다소 미흡함. 다시 말해서, 친환경(Environment), 사회적 책임(Social), 지배구조 개선(Governance)의 추진에 있어 타 조직을 선도할 수 있는 차별적 내용이 있어야 하는데, 이러한 부분이 조금 구체적이지 않다는 것임. 이를 위해, 타 기관과 유사한 획일성보다는 독창성을 가지는 선도적 ESG경영계획모델이 좀 더 필요하다고 판단됨
- 중장기 경영계획의 실현가능성을 위한 정책수단이 다소 미흡함. 다시 말해서, 계획의 실현가능성을 제고하기 위한 전제조건인 비전, 목표, 전략 등의 유기적 연계가 조금 명확하지 않다는 것임. 이를 위해, 비전의 틀 속에서 목표가 조명되고, 목표의 범위에서 다양한 세부전략 등이 도출되는 유기적 일관성이 내용적 측면에서 조금 더 필요할 것으로 판단됨

② 중장기 경영계획의 집행·성과·환류의 적정성

가. 평가의견

- 결과적으로, 전략목표인 비윤리행위 방지 노력 및 사후조치 적절성에는 고충상담원 등 인적 인프라 구축 등의 성과가 도출되는 등 윤리경영의 전략목표별로 다양한 실적이 표출되고 있다고 판단됨. 다만, 중장기 경영계획이 집행으로 연계될 때 예기치 못한 오차가 발생할 수 있어 이에 대한 집행점검체계가 필요한데 이러한 측면이 다소 부족함

나. 잘된 점

- 윤리경영의 전략목표별 성과가 유의미하게 도출되고 있다고 판단됨. 즉, 전략목표인 윤리경영시스템 운영에는 부패방지·규범준수경영시스템(ISO37001&37301) 7년 연속 인증 취득 등의 성과를 도출했고, 성범죄 등 비윤리행위 방지 노력 및 사후조치 적절성에는 성희롱·성폭력 고충상담원 11명 양성을 통한 인적 인프라 강화 등의 실적이 구현되었다는 점에서, 전략목표와 성과 간 괴리되지 않는 모습을 보여주고 있다고 평가됨

다. 미흡한 점 및 개선방안

- 중장기 경영계획에 근거한 집행점검시스템이 다소 미흡함. 다시 말해서, 경영계획이 집행으로 이어질 때, 대내외 경영환경 등으로 인해 집행오류가 발생할 수 있는데, 이러한 상황에 대처하기 위한 대응시스템이 조금 부족하다는 것임. 이를 위해, 예기치 못하게 도출되는 사업집행을 연착륙시키기 위해 주기별로 시행을 정밀하게 점검하는 시스템이 좀 더 요구됨

③ 경영혁신 추진 활동의 노력과 성과

가. 평가의견

- 결과적으로, 적극행정 면책제도 운영, 소극행정 예방 현장점검, 그리고 적극행정문화 확산 등을 통해 적극행정에 일정부분 초점을 맞추고 있는 것으로 판단됨. 다만, 데이터 보안관리 체계를 좀 더 미래지향적으로 지향하기 위해서는 과정적 노력이 결과적 성과로 연계되는 인과분석이 필요한데 이러한 측면이 다소 구체적이지 못함

나. 잘된 점

- 적극행정 구현을 위한 추진전략이 비교적 체감적으로 접근되고 있다고 판단됨. 즉, 적극행정 면책제도 운영 등을 통한 적극행정 강화, 소극행정 예방 현장점검 등을 통한 소극행정 예방 및 혁파, 혁신·적극행정 실천 주간 운영 등을 통한 적극행정문화 확산, 그리고 적극행정·혁신성과 발굴 경진대회 개최 등을 통한 적극행정 소통확대 등이 적극행정의 실행력을 제고하고 있다고 평가됨

다. 미흡한 점 및 개선방안

- 데이터 보안관리 체계 구축 관련 노력과 성과 사이의 연결 설명이 다소 미흡함. 다시 말해서, 보안관리 체계 분석 등의 혁신을 지향할 때, 노력이 결과적 성과로 어떻게 연결되는지가 중요한데, 이러한 부분이 조금 모호하다는 것임. 그래서, 지속적인 데이터 보안관리업무 효율화 혁신을 위해서는 노력과 성과 간 구체적인 인과관계 설명이 좀 더 필요함

④ 안전 관련 투자 비용 확대 등 안전 일터 조성 노력과 실적(가점)

가. 평가의견

- 결과적으로, SWOT 분석을 근거로 체계적인 안전계획을 지향하고 있고, 전년도 대비 예산도 증액되는 등 안전관리에 무게중심을 두고 있는 것으로 판단됨. 다만, 검증되고 우수한 안전관리전략을 다른 조직에 전파시켜 공공재의 효율적 사용을 유도하는 것이 상당부분 의미가 있는데, 이러한 부분이 다소 구체적이지 못함

나. 잘된 점

- 안전관리 관련 계획과 예산에 있어 의미 있게 접근되고 있다고 판단됨. 즉, 계획에 있어서 SWOT 분석을 근거로 안전보건비전, 추진전략, 핵심과제, 그리고 모니터링 환류과정을 배치하는 등 체계적으로 나아가고 있고, 해당연도 예산에 있어서는 13,782백만원으로 전년도 대비 10.35% 증가했다는 점에서 적극성을 내포하고 있다고 평가됨

다. 미흡한 점 및 개선방안

- 경쟁력 있는 안전전략에 대한 확산 노력과 성과가 다소 미흡함. 다시 말해서, 검증된 전략은 타 기관에 확산시켜 모두가 Win-Win 하는 부분이 필요한데, 이러한 사항이 조금 미진하다는 것임. 이를 위해, 1단계 우수 안전전략 발굴, 2단계 전략의 표준화, 3단계 공유, 4단계 평가 및 지속 개선의 이행이 좀 더 필요할 것으로 판단됨

[경영시스템]

1. 조직·인사관리

(1) 평가결과 종합

① 평점표

세부평가내용	평가방법	가중치	등급	평점	득점
① 경영전략과 연계된 조직관리의 적정성	절대평가	2.00	양호	86.00	1.72
② 인사관리의 합리성·공정성 제고	절대평가	1.00	양호	88.00	0.88
③ 일·가정양립을 위한 노력과 성과	절대평가	1.00	우수	92.00	0.92
④ 조직·인사역량 강화 및 성과관리의 적정성	절대평가	1.00	우수	92.00	0.92
⑤ 직무중심 인사관리 도입 노력과 성과	절대평가	1.00	보통	84.00	0.84
⑥ 관리직 비율, 지원부서 비율 등 인사조직 운영기준 준수 여부(감점)	감점지표	-1.00	1	100.00	0.00
평가점수		6.00	양호	88.00	5.28

② 종합의견

- 기관은 ESG 기반 전략목표와 조직·인력 운영을 연계한 전주기 조직관리 체계를 구축하고, 조직개편·협업 체계·조직문화 혁신 등을 통해 전략-조직-성과 간 정합성을 확보하려는 노력이 확인되며, 중장기 인력운 용계획, 직무중심 인사관리 도입, 성과목표관리제 운영 등 전반적인 HRM 체계를 높은 수준으로 구축운 영한 점은 긍정적으로 평가됨. 특히 사회형평적 채용 확대, 성과보상 연계 강화, 일·가정양립 제도의 높 은 활용성과, 직무기술서 기반 인사관리 전주기 연계 등은 인사조직 운영의 실행력과 완성도를 보여주 는 성과로 확인됨.
- 다만, 조직개편 및 인사제도 운영 성과가 생산성·비용효율성·재무성과 등 핵심 경영성과와의 인과관계로 충분히 입증되지 못하고 있으며, 교육훈련 및 성과관리 역시 제도적 기반 대비 경영성과 기여도를 정량 적으로 검증하는 수준은 미흡한 한계가 존재함. 또한 성과평가 결과의 보상·승진·인사배치 연계가 일부 구조에 머물러 성과 중심 인사운영 체계의 완성도 제고가 필요하며, 직무중심 인사관리도 보상체계와의 연계 측면에서 추가적인 고도화가 요구됨. 아울러 일·가정양립 정책은 제도 구축 및 활용 측면에서 우수 하나 조직성과와의 직접적 연계 분석이 부족하고, 전반적으로 데이터 기반 성과검증 및 환류체계는 보 완이 필요한 상황임. 향후에는 전략-조직-성과 간 KPI 기반 정량 연계 강화, 성과-보상-인사 통합 HRM

체계 고도화, 직무가치 기반 보상 및 성과관리 체계 구축 등을 통해 제도 중심 운영에서 성과 창출 중심의 인사조직관리 체계로 발전시킬 필요가 있음

(2) 지표별 평가결과

① 경영전략과 연계된 조직관리의 적정성

가. 평가의견

- 기관의 조직·인사관리 체계는 전략 연계성과 실행력 측면에서 비교적 안정적으로 운영되고 있으며, 조직개편, 협업체계 구축, 조직문화 혁신 등 다양한 활동이 체계적으로 추진되고 있는 점은 긍정적으로 평가됨
- 다만 현재의 조직운영은 활동 중심 성과는 풍부하나, 조직성과(생산성, 비용효율성, 인력활용 효율 등)로 환류되는 구조는 충분히 정립되지 않은 것으로 판단되며, 특히 조직개편 효과를 객관적으로 입증할 수 있는 정량적 근거와 분석 수준 보완이 필요할 것으로 생각됨
- 향후에는 조직운영 활동을 정량 KPI와 연계하여 관리하는 성과중심 조직운영 체계를 구축하고, 조직개편 및 인사제도 개선이 실제 경영성과로 연결되는 구조를 명확히 입증할 필요가 있음

나. 잘된 점

- 기관은 ESG 기반 4대 전략목표와 133개 경영계획 과제를 조직·인력 운영과 체계적으로 연계하여 추진함으로써 전략-조직-성과 간 정합성을 확보하고 있는 점이 긍정적으로 평가되며, 특히 조직진단, 조직개편, 조직안정화 및 환류로 이어지는 전주기 조직관리 프로세스를 구축하고, 2025년 2차례 조직개편을 통해 개발사업 및 전문인력 중심으로 조직구조를 재설계한 점은 환경 변화 대응 측면에서 적절한 조직 운영 노력으로 판단됨
- 시민참여위원회 운영, 협의체 71건, 고객만족도 90.5점 달성 등 외부 협업 기반 조직운영 성과가 구체적으로 나타나고 있으며, 조직문화 혁신, TF 운영, 디지털 기반 업무개선 등 다양한 조직혁신 활동이 병행 추진되고 있는 점도 긍정적으로 판단됨
- 조직개편 효과를 고객만족도 상승(96.22점), 영업수익 증가, 내부만족도 상승 등으로 제시하고 있으며, 조직구조 개편이 서비스 품질 및 사업성과 개선에 일정 부분 기여하였음을 정량지표로 보완하려는 노력은 적절한 대응으로 평가됨

다. 미흡한 점 및 개선방안

- 조직개편 및 조직혁신 활동이 다각적으로 추진되고 있음에도 불구하고, 조직효율성(생산성, 인건비 대비 성과 등)과 직접적으로 연계된 정량성과 관리체계는 여전히 미흡한 것으로 판단되는데, 구체적으로 조

직개편 전·후 비교를 통한 인력 생산성, 업무 효율성, 비용 절감 효과 등 핵심 조직성과 지표와의 인과 관계는 충분히 입증되지 못한 것으로 판단됨

- 업무직·일반직 통합, 정원통합, 희망보직 반영 등 인사제도 개선에 대해 효과를 서술하고 있으나, 대부분 정성적 설명 수준에 머물러 있으며 실제 조직성과(업무처리시간 단축, 인건비 구조 개선, 생산성 향상 등)로 이어졌는지에 대한 정량적 검증은 부족한 것으로 판단됨
- 조직문화 진단 결과 조직구조·인사제도·관습 등 구조적 문제 영역이 반복적으로 도출되고 있음에도, 이에 대한 근본적 개선 성과는 제한적인 수준으로 판단되고, TF 운영(7개), 혁신과제(12개) 등 다양한 활동이 수행되었으나, 핵심 사업성과 및 조직 생산성과의 직접적 연계성은 상대적으로 미흡한 것으로 평가됨

② 인사관리의 합리성·공정성 제고

가. 평가의견

- 기관의 인사관리 체계는 중장기 계획 수립, 직무중심 인사관리 도입, 사회형평적 채용 확대 등 전반적으로 높은 수준의 체계성과 운영 완성도를 보이고 있으며, 특히 공공기관으로서 요구되는 공정성과 사회적 책임 측면에서 우수한 성과를 달성한 것으로 평가됨
- 다만 현재 인사관리 체계는 계획 및 제도 운영 중심의 성과는 충분히 확보되어 있으나, 성과 중심 인사관리 체계가 실제 조직성과 및 개인성과와 어떻게 연계되고 있는지에 대한 실증적 분석과 관리 수준은 다소 미흡한 것으로 판단됨
- 제도 운영 현황에 대한 설명은 충실하나, 평가 관점에서 요구되는 정량적 효과 분석, 성과 검증, 인과관계 입증 측면에서는 보완이 필요한 수준이라는 점에서, 향후에는 직무·성과 중심 인사관리 체계가 실질적인 성과 창출 및 공정성 인식 개선으로 이어질 수 있도록 정량 기반 성과관리 및 환류 체계를 강화할 필요가 있음

나. 잘된 점

- 기관은 중장기 인력운용계획(2022~2027)과 연도별 인력수요 예측을 기반으로 채용·보직·평가·보상·퇴직까지 연계되는 전주기 인사관리 체계를 구축·운영하고 있는 점이 체계적이고 전략적인 인사운영으로 평가되며, 특히 경영전략과 연계된 인사관리 방향(인사관리 선진화, 직원 역량 제고, 합리적 보상 확대)을 설정하고 이를 연간 인사운영계획에 반영하여 실행하고 있는 점은 계획-운영 간 정합성이 높은 것으로 판단됨
- 또한 직무능력 중심 채용을 통해 2025년 기술직 중심 14명을 전략적으로 총원하고, 직무중심 인사관리 3단계 도입(직무평가, 직무등급 도출 등)을 완료함으로써 직무·성과 기반 인사체제로의 전환을 실질적으로 추진한 점은 긍정적으로 판단되며, 이러한 채용은 신규사업 및 자연감소 인력을 반영한 전략적 총원

으로 조직 안정성과 운영 효율성 확보 측면에서 적정성이 인정됨

- 아울러 장애인·청년 등 사회형평적 채용에서 장애인 고용률 138%, 청년 고용률 175% 등 의무고용비율을 7년 연속 초과 달성하고, 지역인재·고령자 채용 확대 등 공공기관으로서의 사회적 책임을 적극 이행한 점은 우수한 성과로 평가됨
- 성과 중심 보상체계 측면에서도 공적심사위원회를 통한 표창자 선정 절차(부서 추천 → 심의 → 최종 선정)를 운영하고, 포상금·포상휴가·승진가점 등 인센티브를 연계함으로써 성과와 보상의 연계성을 강화하려는 제도적 기반을 구축한 점 역시 긍정적으로 평가됨
- 성과평가급 지급(324명), 표창 68명, 희망보직 반영률 54.8% 등 성과·참여 기반 인사운영 지표가 구체적으로 제시된 점이 긍정적임

다. 미흡한 점 및 개선방안

- 중장기 인력운용계획 및 인력수요 예측이 비교적 구체적으로 수립되어 있으나, 실제 인력운용 결과가 조직성과(생산성, 서비스 품질, 재무성과 등) 개선과 어떻게 연결되는지에 대한 분석은 여전히 제한적인 수준이며, 사전질의 답변에서도 채용·보직·퇴직 관리에 계획이 반영되었음을 설명하고 있으나, 계획 대비 성과 차이 분석 또는 정량적 효과 검증은 부족한 것으로 판단됨
- 직무능력 중심 채용의 경우 기술직 중심 전략적 채용이라는 방향성은 적정하나, 채용 이후 직무적합도, 성과평가 결과, 교육·적응기간 단축 효과 등 정량적 성과 분석 자료는 충분히 제시되지 않아 실질적 성과 검증 측면에서는 보완이 필요함
- 성과 중심 보상체계 역시 절차적 공정성 확보 노력은 인정되나, 성과 차등화 수준, 보상과 승진 간 연계 강도, 성과평가 결과의 실제 인사결정 반영 정도 등에 대한 구체적 수치 및 관리체계는 부족한 것으로 판단되며, 특히 내부 구성원의 공정성 인식 변화(만족도 지표 등)에 대한 정량적 근거가 제시되지 않아 제도의 실효성 검증이 미흡한 것으로 판단됨
- 여성 관리자 확대 노력은 지속적으로 추진되고 있으나, 2025년 기준 여성 관리자 비율이 약 10% 수준으로 여전히 제한적이며, 인사위원회 등 의사결정 구조 내 성별 다양성 확대에 대한 지속적이고 구조적인 개선 필요성이 확인됨

③ 일·가정양립을 위한 노력과 성과

가. 평가의견

- 기관의 일·가정양립 정책은 제도 구축, 실행, 활용 측면에서 매우 높은 수준의 완성도를 보이고 있으며, 가족친화 조직문화 형성 및 직원 만족도 제고 측면에서 긍정적인 성과를 창출하고 있는 것으로 평가됨

- 특히 제도 다양성, 제도 접근성, 활용 확산 수준은 양호한 수준이며, 조직문화 개선 및 직원 몰입도 향상에 기여하는 기반은 충분히 구축된 것으로 판단됨
- 다만 현재의 제도 운영은 복지 및 조직문화 개선 중심 성과에 집중되어 있으며, 이를 생산성 향상, 인력 효율화, 조직성과 개선과 연계하는 전략적 인사관리 체계로의 발전은 미흡한 수준이고, 제도 운영성과에 대한 정성적 설명은 충실하나, 평가 관점에서 요구되는 정량적 성과 분석 및 정책 효과 검증 측면에서는 보완이 필요한 것으로 판단됨
- 향후에는 일·가정양립 정책을 단순 복지제도가 아닌 조직성과 창출을 지원하는 전략적 인력관리 수단으로 전환하고, 데이터 기반 성과관리 체계를 구축하고 고도화하는 노력이 필요함

나. 잘된 점

- 기관은 유연근무제, 출산휴가·육아휴직 통합신청제, 생일휴가, 보상휴가, 자녀돌봄휴가 확대 등 다양한 일·가정양립 제도를 체계적으로 구축·운영하고 있으며, 제도 활용성과를 구체적인 수치로 제시한 점이 매우 긍정적으로 평가되며, 특히 유연근무제 활용률 50.7%, 출산휴가 사용률 4년 연속 100%, 생일휴가 292명 사용 등은 제도 정착 수준이 높음을 보여주는 대표적 성과로 판단됨
- 또한 가족친화·여가친화 인증 취득 및 유지, 육아지원 3법 개정사항의 신속한 제도 반영, 육아휴직 대체 인력 채용 등 제도 다양성과 실행 수준이 우수하며, 단순 제도 도입을 넘어 실질적 활용 기반을 확보한 점이 특징적이며, 특히 출산휴가·육아휴직 통합신청제 도입을 통해 신청 절차 간소화 및 인력운영 예측 가능성을 제고한 점은 제도 설계의 진전된 수준으로 평가됨
- 조직문화 측면에서도 전 직원 워크숍(261명), 체육행사(210명) 등 조직활성화 프로그램 운영과 유연근무제 성과목표 연계 운영을 통해 조직 몰입도 및 직무 만족도 향상을 도모한 점은 긍정적이며, 실제로 유연근무제 운영 결과 이직률 감소(3.8%) 및 내부 만족도 상승 등의 성과가 제시되어 조직문화 개선 효과가 일부 확인되고 있음
- 더불어 일·가정양립 제도를 특정 직군·직급에 한정하지 않고 전 직원 대상으로 운영하고, 관리자 독려 및 성과평가 연계를 통해 조직 전반으로 확산시킨 점은 제도의 공정성과 접근성 측면에서 우수한 사례로 평가됨

다. 미흡한 점 및 개선방안

- 일·가정양립 제도의 구축 및 활용 수준은 매우 우수하나, 제도 운영 성과가 조직성과(생산성, 결근율, 서비스 품질 등)와 어떻게 연결되는지에 대한 정량적 분석은 여전히 제한적인 수준으로 판단되고, 이직률 감소, 만족도 상승, 생산성 향상 등을 제시하고 있으나, 이를 입증할 수 있는 체계적 지표(예: 유연근무 전후 생산성 변화, 결근율 변화 등)는 충분히 제시되지 못한 것으로 판단됨

- 다양한 제도가 운영되고 있음에도 불구하고, 핵심성과지표(KPI) 기반의 정책 효과 분석 체계가 미흡하여, 제도 도입 전후의 “생산성 및 근로시간 효율성 변화”에 대한 구체적 자료 제도의 전략적 효과성을 검증하는 데 한계가 존재함
- 육아휴직 대체인력 운영의 경우, 핵심 업무 공백 해소에는 기여한 것으로 설명되고 있으나, 인력 투입 대비 업무 효율성 개선, 비용 대비 효과성, 조직 전체 인력운영 영향 등에 대한 분석은 보완이 필요한 바, 단순 “공백 해소” 수준을 넘어 인력운영 전략 관점에서의 효과분석이 필요할 것으로 판단됨
- 제도 활용이 전 직군·직급에 걸쳐 이루어지고 있다고 설명되었으나, 직군별·직급별 실제 활용률 및 편차가 확인되는 바, 제도의 형평성과 실질적 확산 정도 제고에 지속적 노력이 필요할 것으로 판단됨
- 종합적으로 현재 일·가정양립 정책은 복지 중심 제도 운영 수준에서는 우수하나, 이를 조직성과 및 인력관리 전략과 연계한 고도화 단계로의 발전은 다소 미흡한 것으로 판단됨

④ 조직·인사역량 강화 및 성과관리의 적정성

가. 평가의견

- 기관은 교육훈련, 성과관리, 보상체계를 포함한 조직·인사 역량 강화 시스템을 전반적으로 안정적으로 구축·운영하고 있으며, 제도 운영 수준 및 체계성 측면에서는 공공기관 평균 대비 양호한 수준으로 평가되며, 특히 직무 중심 교육훈련 확대, 성과목표관리제의 전략 연계 구조, 평가결과의 일부 보상 연계 등은 성과 중심 조직 운영을 위한 기반으로서 긍정적인 요소임
- 다만 현재의 성과관리 체계는 제도 운영 및 절차적 완성도에 비해, 실제 경영성과 개선에 대한 기여도를 입증하는 정량적 분석과 전략적 활용 수준은 다소 부족한 것으로 판단되는 바, 향후에는 교육-성과-보상 간 연계성을 강화하고, KPI 기반 성과관리 체계를 조직성과(재무, 사업, 고객성과)와 통합적으로 연결하여 데이터 기반 성과관리 고도화 단계로 발전시킬 필요성이 있음

나. 잘된 점

- 기관은 직무별 교육훈련 확대(총 1,101명), AI 디지털 교육(144명) 등 대규모 교육훈련을 체계적으로 운영하여 직원 역량 강화를 적극 추진한 점이 긍정적으로 평가되며, 특히 교육 대상, 시간, 직무영역별 세분화된 운영과 함께 실무자 및 중간관리자 대상 교육 전·후 역량 변화(자기관리, 협업, 리더십 등)가 수치로 제시되어 교육 효과를 일정 부분 정량적으로 확인할 수 있는 기반을 마련한 점이 긍정적임
- 또한 성과목표관리제(KPI 기반)를 기관 전략-부서-개인 단위로 연계하여 운영하고, PDCA(계획-실행-점검-환류) 체계를 구축한 점은 성과관리의 체계성과 운영 완성도를 보여주는 요소이며, 특히 조직목표를 경영평가 정량지표와 연계하고 개인목표를 정성지표 및 직무 기반으로 설정하는 구조를 통해 조직성과

와 개인성과 간 연계성을 확보한 점은 긍정적으로 평가됨

- 성과평가 결과를 평가급 지급(성과급), 승진, 보직관리 등에 반영하는 구조를 갖추고 있으며, 성과목표관리제 결과를 평가급 40%, 근무성적평정 60%로 반영하고 승진 시 25% 반영하는 등 일정 수준의 성과-보상 연계체계를 운영하고 있는 점도 긍정적임
- 아울러 내부 수용도 조사 및 성과관리위원회 운영을 통해 제도 개선 의견을 수렴하고 이를 차년도 성과관리 계획에 반영하는 환류체계를 운영하고 있어 성과관리 제도의 지속적 개선 기반을 확보한 점이 인정됨
- 또한 독서경영 인증, 학습동아리, 계층별 맞춤형 교육 등 다양한 학습조직 기반이 구축되어 있으며, 이는 조직의 장기적 역량 축적 및 전문성 강화 측면에서 긍정적 기반으로 평가됨

다. 미흡한 점 및 개선방안

- 교육훈련 규모와 운영체계는 우수하나, 교육성과가 실제 직무성과 또는 조직성과(생산성, 재무성과, 고객만족도 등)로 어떻게 연결되는지에 대한 인과관계 분석은 여전히 미흡한 수준으로 판단되며, 교육 전·후 역량 변화 지표는 제시되었으나 이는 주로 자기평가 또는 역량지표 수준에 머물러 있으며, 경영성과 개선과의 직접적 연계성을 입증하는 자료는 부족한 것으로 판단됨
- 성과목표관리제의 경우 PDCA 체계와 전략 연계 구조는 명확하게 구축되어 있으나, KPI 달성률과 실제 재무·사업성과 간의 상관관계 분석, 또는 성과관리 제도가 조직 성과 개선에 미친 기여도를 정량적으로 검증한 자료는 제한적인 것으로 판단됨
- 성과평가 결과의 보상 및 인사 반영 구조는 존재하나, 전체 인사결정에서 성과평가가 차지하는 영향력은 상대적으로 제한적인 수준이며, 특히 승진 반영 비율(25%) 외에는 보직, 인력배치 등 전략적 인사결정의 연계성이 명확하게 구조화되어 있다고 보기 어렵다는 점에서 성과 중심 인사운영 체계로서의 완성도는 보완이 필요할 것으로 판단됨
- 또한 성과관리 지표의 차별화 및 정밀화 수준이 다소 부족하여, 부서별·직무별 성과 특성을 충분히 반영하지 못할 가능성이 있으며, 이는 성과관리의 공정성과 수용도 측면에서도 한계 요인으로 작용할 수 있을 것으로 우려됨
- 내부 수용도 조사 결과의 경우 제도 개선에 반영된다고 설명하고 있으나, 조사 결과-개선조치-성과 변화 간의 구체적인 매칭 구조(트래킹 체계)가 명확히 제시되지 않아 환류의 실효성을 검증하기에는 다소 미흡함
- 공사가 지향하는 경영전략 방향에 맞는 필수역량을 정의하고, 해당 역량별 수준 강화를 위한 차별적이고 맞춤형 특화 교육 프로그램 및 콘텐츠 개발 노력과 성과 관리가 필요할 것으로 판단됨

- 종합적으로 현재 성과관리 체계는 제도적 기반과 운영 프로세스 측면에서는 안정적으로 구축되어 있으나, 성과 창출 기여도 분석과 데이터 기반 성과관리 고도화 측면에서는 보완이 필요한 단계로 평가됨

⑤ 직무중심 인사관리 도입 노력과 성과

가. 평가의견

- 기관은 직무중심 인사관리 도입을 단계적으로 추진하여 제도적 기반과 실행체계를 모두 확보한 점에서 높은 수준의 추진성과를 보이고 있으며, 특히 직무기술서 기반 채용·배치·교육 연계, 직무평가 및 직무등급 도출 등은 직무중심 HR 체계 구축의 핵심 요소를 충실히 이행한 것으로 평가됨
- 다만 현재 체계는 직무 중심 인사관리의 “구조적 기반 구축 단계”에 해당하며, 직무가치가 보상과 성과 관리까지 직접적으로 연결되는 수준에는 아직 도달하지 못한 것으로 판단되는 바, 향후에는 직무평가 결과를 기반으로 한 보상체계 고도화, 직무기반 성과관리 체계 구축, 직무별 성과 데이터 축적 등을 통해 전략적 인사관리 체계로의 전환 노력이 요구됨

나. 잘된 점

- 기관은 직무중심 인사관리 체계를 단계적으로(1~3단계) 구축하여 직무분석 → 직무기술서 도출 → 직무평가 및 직무등급 설정까지 체계적으로 고도화한 점이 우수하며, 특히 33개 직무기술서 도출에서 나아가 66개 직무에 대한 평가 및 직무등급 체계 확립까지 이어진 점은 양호한 성과로 평가됨
- 또한 직무기술서를 채용·배치·교육 전 과정에 실제 적용하고 있다는 점은 형식적 도입을 넘어 실질적 운영 단계로 진입한 것으로 판단되며, 직무기술서를 기반으로 직무요건·역량 중심 채용을 실시하고, 경력 개발경로 및 희망보직을 반영한 배치, 직무·계층별 맞춤형 교육훈련 체계를 운영하는 등 HR 전반에 직무 중심 체계를 연계하고 있다는 점이 긍정적임
- 특히 채용 단계에서 직무기술서 기반 선발을 통해 “즉시 활용 가능한 인력 확보”, 배치 단계에서 직무역량 기반 재배치, 교육 단계에서 직무분석 기반 교육체계 수립 등 인사관리 전 주기에 걸친 선순환 구조를 구축하고 있다는 점은 긍정적으로 평가됨
- 아울러 직무평가를 통해 직무의 난이도, 책임성 등을 반영한 직무등급을 도출하고, 향후 직무급제 및 보상체계 고도화를 위한 기반을 마련한 점은 전략적 인사관리로의 발전 가능성을 제시하고 있음
- 또한 도입 과정에서 발생한 내부 저항에 대해 노사협의체 운영, 전 직원 설명회, 단계적 도입 전략 등을 통해 조직 내 수용성을 확보하고 제도를 안정적으로 정착시킨 점은 변화관리 측면에서 긍정적 성과로 평가됨

다. 미흡한 점 및 개선방안

- 직무중심 인사관리 체계는 구축되어 있으나, 직무가치 기반 보상체계(직무급제)와의 연계는 아직 초기 단계에 머물러 있는 것으로 판단됨
- 현재 성과평가 체계는 조직·개인성과 중심으로 운영되고 있으나, 직무 난이도·가치·책임 수준을 반영한 성과평가 구조로의 전환은 아직 구체화되지 않은 상태로 판단되며, 이는 직무중심 인사관리의 핵심인 “직무-성과-보상 통합 구조” 측면에서 보완이 필요함을 시사하고 있음
- 직무기술서 활용 범위는 확대되고 있으나, 일부 현장직 및 특수직무(재활용, 운전, 주차관리 등)에 대해서는 직무 난이도 및 전문성 반영 수준이 제한적이며, 해당 직무에 대한 교육 및 경력개발 체계 보완이 필요함
- 또한 직무중심 인사관리 도입 성과에 대한 정량적 검증(예: 생산성 향상, 인력배치 효율성 개선, 성과 향상 등)이 충분히 제시되지 않아, 제도 도입이 실제 조직성과 개선으로 이어졌는지에 대한 실증적 근거는 부족한 것으로 판단됨
- 종합적으로 현재 수준은 “직무체계 구축 및 적용 단계”로 평가되며, 향후에는 직무가치 기반 보상 및 성과관리까지 통합된 고도화 단계로의 발전이 요구됨

⑥ 관리직 비율, 지원부서 비율 등 인사조직 운영기준 준수 여부(감점)

가. 평가내용

구분	평가기준					
지원부서 비율(-0.2점)	지원부서 인력 정원의 30% 이내 여부					
관리직 비율(-0.2점)	관리직(팀장 또는 과장급 이상 임직원) 비율 정원의 20% 이내 여부					
관리직·사무직과 현업직 비율(-0.2점)	(시설관리공단) 관리·사무직과 현업직 비율 2:8 수준 관리					
정원기준(현원)	50명 이하	51 ~ 150명	151 ~ 300명	301 ~ 2,000명	2,001명~9,999명	10,000명~
상임이사 정수(-0.2점)	-	1명	2명	3명	4명	5명
정원기준	50명 이하	51~150명		151명 이상		
본부 기준(-0.2점)	본부 불가	1 본부		복수 본부		

나. 추진실적

평가항목	정원	지원부서 인력	지원부서 비율	득점
지원부서 비율	292	31	10.62	0.00
평가 항목	정원	관리직	관리직 비율	득점
관리직 비율	292	32	10.96	0.00
평가 항목	관리·사무직	현업직	관리·사무직 비율	득점
관리직·사무직과 현업직 비율	32	260	10.96	0.00
평가항목	정원	상임이사 수	득점	
상임이사 정수	292	0	0.00	
평가항목	정원	본부 수	득점	
본부 기준	292	2	0.00	

다. 평가결과 : 0.00 점

2. 재무관리

(1) 평가결과 종합

① 평점표

세부평가내용	평가방법	가중치	등급	평점	득점
① 자산관리 노력 및 성과	절대평가	6.00	보통	83.80	5.03
② 재무구조 개선을 위한 노력 및 성과					
③ 수익·비용 성과 및 구조 개선을 위한 노력 및 성과					
④ 예산편성 및 회계관리 운영의 적정성					
⑤ 총인건비 예산 편성·운영의 적정성 여부	단계별평가	1.00	1	100.00	1.00
⑥ 평가급 제도운영의 적정성 여부	단계별평가	1.00	1	100.00	1.00
⑦ 예산성과금 운영의 적정성 여부	단계별평가	0.20	1	100.00	0.20
⑧ 업무추진비 집행의 적정성 여부	단계별평가	0.20	1	100.00	0.20
⑨ 인건비의 타비목 전용 금지 준수 여부	단계별평가	0.20	1	100.00	0.20
⑩ 사내근로복지기금 운영의 적정성	단계별평가	0.20	1	100.00	0.20
⑪ 추가사업 타당성 검토의 적정성 여부	단계별평가	0.10	1	100.00	0.10
⑫ 재정 신속·적극 집행	단계별평가	1.10	1	92.73	1.02
⑬ 타법인 출자의 적정성 및 절차적 타당성 여부	감점지표	-1.00	1	100.00	0.00
⑭ 공사채 발행 절차 및 승인 목적 사용 여부 적정성	감점지표	-2.50	1	100.00	0.00
평가점수		10.00	양호	89.50	8.95

② 종합의견

- 중장기 재무관리계획, 자금운용위원회, RFID-FMS·자산관리시스템 연계 등 자산관리의 제도적 기반은 비교적 잘 갖추고 있음. 또한 자본금 200억원 예치와 수익률 개선 노력은 자원 확보와 자금운용을 결합한 사례로 볼 수 있음. 다만 자산관리의 성과는 정확성과 절차 준수 중심으로 제시되어 자산 활용률과 유지관리 효율 개선은 상대적으로 개선이 필요. 전반적으로 자산관리 체계는 양호하나 실질 효율성 입증

은 더 필요함

- 전기 지적사항을 반영해 중장기 재무관리계획을 전문용역으로 재수립하고 자본금 확충과 재무리스크 회의를 구축한 점은 긍정적임. 현재 안정성 지표는 양호하나 당기순이익 감소와 낮은 수익성 지표를 감안하면 재무구조의 질적 안정성은 아직 충분치 않음. 또한 신규 개발사업과 자본확충이 재무개선의 핵심이나, 실질 성과는 앞으로의 실행 여부에 더 크게 좌우될 전망이다. 종합하면, 기반 정비는 진전되었으나 구조적 수익성 회복은 추가 확인이 필요함
- 신규 수익사업 후보지 발굴, 타당성 검증, 위·수탁 확대, 계약 및 운영단계의 비용절감 노력은 비교적 구체적으로 제시됨. 하지만 전체 대행사업 구조상 비용 부담이 여전히 크고 신규사업 상당수가 계획·협약·타당성 검토 단계에 머물러 있어 본격적인 수익구조 전환으로 보기에는 이른 수준임. 또한 즉각적인 비용절감 사례는 있으나 저수익 체육시설군의 구조개선 효과는 아직 제한적임
- 전략목표와 예산의 연계, 회계감사 적정 의견, 예산변경 절차의 명확화, 교육시간 확대 등 예산·회계관리 의 제도적 기반은 비교적 충실함. 수입·지출 구분관리와 결산 절차도 전반적으로 안정적인 편임. 그러나 총 변경금액 증가와 인건비성 예외 비중, 개발사업 확대에 따른 회계복잡성 증가는 향후 관리 고도화를 요구하는 요소임

(2) 지표별 평가결과

① 자산관리 노력 및 성과

가. 평가의견

- 군포도시공사는 자금운용 체계, 자본금 확보, RFID·FMS 기반 자산대장 전산화, 정기재물조사 및 후속조치 체계를 비교적 충실하게 구축한 것으로 판단됨
- 특히 개발사업 참여를 위한 200억원 자본금 증자와 유휴자금 수익률 개선은 자산관리 부문의 대표적 성과로 평가할 수 있음
- 또한 자산관리 데이터의 표준화와 장부·실물 일치성 확보 노력은 내부통제와 결산 신뢰성 제고 측면에서 의미가 큼
- 다만 전산화와 재물조사 성과가 실제 자산 활용률 제고나 유지관리비 절감으로 어느 정도 이어졌는지에 대한 정량적 설명은 추가 보완이 필요함
- 종합하면, 자산관리의 제도적 기반과 운영 수준은 양호하나, 자산 효율성 성과의 구체적 수치화가 후속 과제로 판단됨

나. 잘된 점

- 중장기재무관리계획, 자금운용계획, 자금운용위원회, 자금결산보고, 재무리스크관리운영지침을 연계하여 자금운용 검토 및 보고 체계를 구축한 점은 자산운용의 체계성 측면에서 긍정적임
- 신규 수익원 창출 기반 마련을 위해 전액 현금 200억원 자본금을 증자하고, 사업 추진 전까지 정기에금으로 예치하여 이자수익을 창출한 점은 자산운용과 개발재원 확보를 연계한 사례로 평가됨
- 市 대행사업비 교부 지연과 기준금리 하락이라는 불리한 여건에도 불구하고, 정기에금 예치은행 입찰 공고 1회, 금리비교 6회, 지역 금융권 예치 5건, 상시 자금현황 점검 등을 통해 수익률을 전년 2.23%에서 2.34%로 0.11%p 개선한 점은 우수함
- RFID, FMS, 자산관리시스템을 연계하여 물품관리대장 전산화 체계를 안정화하고, 자산 생애주기 전 과정을 표준화한 점은 자산관리의 일관성과 장부-실물 정합성 제고 측면에서 강점임 6쪽 도식에서는 계획수립부터 구매요청, 물품구매, 지출·전산등록, 재물조사, 자산 처분 및 정리까지의 흐름이 체계적으로 제시됨
- 2025년 기준 정기재물조사에서 장부수와 실사계가 모두 6,989건으로 일치하였고, 활용대상 6,855건, 불용대상 77건, 이관대상 57건으로 구분해 후속조치를 설정한 점은 재물조사의 적정성을 뒷받침함. 7쪽 표에서는 부서별 활용물품과 불용물품, 이관물품 현황도 함께 제시됨
- 불용물품은 6개월 이내 매각·폐기 완료 및 자산관리시스템 즉시 반영, 이관물품은 14일 이내 전산 조정 및 자산태그 재발급 점검을 명시한 점은 사후관리 측면에서 바람직함

다. 미흡한 점 및 개선방안

- 유휴자금 운용 수익률은 상승하였으나 예치금액과 이자수익 절대액은 전년 대비 감소하였으므로, 수익률 개선이 실제 재무성과 확대에 얼마나 이어졌는지에 대한 해석은 보다 정교하게 제시될 필요가 있음
- 자산관리 전산화는 완료되었으나, 시설물 603건 전산 반영, RFID 태그 부착 및 현장실사 결과가 실제 유지관리비 절감이나 자산 활용도 개선으로 얼마나 연결되었는지는 정량적으로 추가 보완이 필요함
- 정기재물조사 결과 불용대상 77건, 이관대상 57건이 확인된 바, 이들 자산의 후속 처분 및 이관 완료 실적을 차기 평가 시점에 보다 명확히 제시할 필요가 있음
- 고정자산 건별 장부기록의 증감은 비교적 상세히 제시되어 있으나, 순장부가액이 낮거나 감가상각누계액이 높은 자산군에 대한 교체·보수·연장사용 기준은 추가적으로 정교화될 필요가 있음
- 자본금 증자는 개발재원 마련 측면에서 매우 중요하나, 실제 자체사업 수익으로 전환되기 전까지는 이자수익 수준만으로 자산운용 성과를 평가하기에는 한계가 있어 향후 개발사업 연계성과를 함께 점검할 필요가 있음

② 재무구조 개선을 위한 노력 및 성과

가. 평가의견

- 군포도시공사는 전기 지적사항을 반영하여 중장기 재무관리계획을 전문용역으로 재수립하고, 재무 리스크 회의체를 구성하는 등 재무구조 개선을 위한 체계 정비에 상당한 노력을 기울인 것으로 판단됨
- 현재 안정성 지표는 매우 양호하며, 자본 확충을 통해 개발사업 추진 기반을 확보한 점도 긍정적임
- 다만 당기순이익 감소와 낮은 수익성 지표는 현재 재무구조의 안정성이 실제 수익창출력 강화를 동반하지는 못하고 있음을 보여줌
- 또한 중장기적으로 부채와 투자 규모가 급증할 가능성이 제시되어 있어, 향후 개발사업 추진 과정에서 현재의 재무건전성을 어떻게 유지할지에 대한 실질적 관리가 중요함
- 종합하면, 재무구조 개선을 위한 기반 정비는 우수하나, 수익성 회복과 중장기 부채 증가 통제전략의 실행력이 핵심 과제로 판단됨

나. 잘된 점

- 재무전략 체계 구축, 수익 확대 및 자체사업 자원 확보 전략, 자금 운용 및 재정관리 효율화 전략을 구분하여 재무구조 분석 및 개선 절차를 제시한 점은 재무구조 개선 노력의 방향성을 보여줌
- 2025년 매출액은 41,349백만원으로 전년 대비 증가하였고, 자산과 자본도 각각 53,929백만원, 51,863백만원으로 확대되어 외형상 재무기반이 확충된 점은 긍정적임. 특히 자본금이 315.7억원에서 515.7억원으로 증가한 점은 중요한 개선 실적임
- 2025~2029년 중장기 재무관리계획을 자체수립에서 전문용역 방식으로 전환하여 대내외 환경분석, 재무관리지표 설정, 사업 분류별 전망, 시나리오 분석, 위기 대응 계획까지 포괄적으로 재검토한 점은 전기 지적사항 대응 측면에서 우수함
- 재무 리스크 관리 운영지침을 수립하고, 재무 리스크 점검회의, 실무협의단, 위원회로 구분되는 회의체를 구성하여 정상·관심·경계·심각의 4단계 기준을 마련한 점은 재무위험 대응체계 구축으로 평가됨
- 안정성 지표상 유동비율 2,844.39%, 자기자본비율 96.17%, 부채비율 3.99%로 나타나 전년 대비 유동성 및 안정성 측면에서는 매우 양호한 수준을 유지하고 있음

다. 미흡한 점 및 개선방안

- 당기순이익은 2023년 318백만원, 2024년 199백만원, 2025년 102백만원으로 감소 추세를 보이고 있어,

외형 성장에도 불구하고 수익성은 악화되는 모습임. 자료상 “원가 상승, 판관비 증가 등으로 인한 당기 순이익 감소”가 직접 언급되어 있음

- 중장기 재무목표상 부채비율이 2025년 4.9%에서 2028년 91.1%까지 상승하고 부채규모도 2029년 75,910백만원까지 확대될 것으로 제시되어 있어, 현재의 낮은 부채비율은 과도기적 안정상태로 해석할 필요가 있음
- 매출액 영업이익률은 2022년부터 2025년까지 모두 0% 수준으로 제시되어 있어 본업 수익성 측면에서는 매우 제한적임. 자산 확충 대비 수익 창출 속도가 미비하다는 자체 진단도 함께 제시됨
- 재무리스크 회의체는 구성되었으나 실제 회의 운영 실적, 리스크별 조치 결과, 핵심위험지표(KRI)의 구간별 판단 및 대응사례는 보다 구체적으로 제시될 필요가 있음
- 신규 개발사업 확대에 따라 중장기 재무부담 및 투자재원 수요가 증가하는 구조이므로, 자본금 추가 확충과 외부재원 조달 간 균형전략을 보다 정교하게 관리할 필요가 있음

③ 수익·비용 성과 및 구조 개선을 위한 노력 및 성과

가. 평가의견

- 군포도시공사는 신규 수익사업 발굴, 타당성 검증, 위·수탁 대행 확대, 계약 및 운영단계의 비용절감 노력 등을 통해 수익·비용 구조 개선을 적극 추진하고 있는 것으로 판단됨
- 특히 공개건적 확대, 외부 계약심사, 연간계약 통합 운영, 자체 시공과 인력 운영 조정 등은 즉각적인 비용절감 효과를 보여주는 구체적 사례임
- 다만 전체 대행사업 구조상 비용 부담이 여전히 크고, 신규 수익사업의 상당수가 검토·준비 단계에 머물러 있어 본격적인 수익구조 전환은 아직 진행 중인 단계로 보임
- 향후에는 적자 사업장의 우선순위 조정과 신규 사업의 수익 실현 시점을 보다 정교하게 관리하여 구조 개선의 실효성을 높일 필요가 있음
- 종합하면, 수익·비용 구조 개선 노력은 구체성과 실행성이 있으나, 저수익 사업장 구조 개선과 신규 수익원의 조기 안착 여부가 핵심 평가요소가 될 것으로 판단됨

나. 잘된 점

- 중장기 개발사업계획 및 추진전략을 수립하여 신규 수익사업 후보지 12개소를 발굴하고, 2040 군포도시 기본계획 반영 요청, 우선사업지구 2개소 타당성 검토·검증 완료, 타당성 검토 용역 착수 등 신규 수익원 발굴 노력이 구체적으로 제시된 점은 긍정적임

- 의왕군포안산 공공주택지구 조성사업의 경우 외부전문기관 사전 검증, 자본금 증자, 기본협약 체결, 실무협의체 회의 등을 통해 자원 확보와 협력체계 구축을 병행한 점은 수익사업 추진 준비로 평가할 수 있음
- 군포○○지구 도시개발사업은 한국지방행정연구원의 타당성 검토를 거쳐 PI, FNPV, FIRR 기준을 충족한 것으로 제시되어 재무적 타당성을 확보한 점이 의미 있음
- 신규 위·수탁 개발대행사업을 확대하여 군포형 청년주택 건설사업과 장애인 주택개조사업을 추진하고, 위탁수수료 약 1천만원 및 약 1백만원 수익을 창출한 점은 초기 단계이지만 수익 다각화 사례로 볼 수 있음
- 사업비 절감 측면에서 공개건적 59건, 시 계약심사 7건 의뢰로 34,073천원 조정, 연간계약 통합 운영으로 예산 대비 13.54% 비용 감소 등 계약단계의 비용통제 성과가 확인됨
- 운영 방식 개선으로 송정복합체육센터 바닥코팅 자체 시공, 초막골 캠핑장 근무시간 조정, 강사료 차등 지급, 공영주차장 환경정비 인력 지원 등 구체적인 비용절감 실적을 제시한 점도 긍정적임

다. 미흡한 점 및 개선방안

- 대행사업 경영수지 분석 결과 총 사업 경영수지는 수입 24,629백만원, 비용 32,471백만원, 수지비율 132%로 나타나고 있어, 전체적으로는 비용 부담이 수입을 상회하는 구조가 지속되고 있음
- 수익사업 중에서도 국민체육센터, 부곡체육시설, 송정체육센터, 시민체육광장, 생활체육시설 등 다수 체육시설의 수지비율이 매우 높아 적자 구조가 뚜렷한 바, 사업장별 구조개선이 필요함
- 신규 수익사업들은 아직 계획·협약·타당성 검토 단계가 많은 만큼, 실질적인 수익 실현까지 시간이 소요될 가능성이 큼. 초기 성과와 중장기 성과를 구분해서 관리할 필요가 있음
- 공공재개발, 복합개발, 공업지역 개발사업 등은 정부정책 변화, 개발제한구역 해제총량, 민간자본 유치 등 외부 변수에 크게 영향을 받는 구조이므로, 사업 지연 시 비용 증가 위험에 대한 추가 대비가 필요함
- 자체사업 분야의 자금수지 누계분석에서 2026년부터 대규모 투자비 지출, 2029년부터 수수료 및 분양 수입 발생이 예상되어 있으므로, 중간기간의 운영자금 확보와 투자시기 조절이 중요해 보임

④ 예산편성 및 회계관리 운영의 적정성

가. 평가의견

- 군포도시공사는 예산편성, 수입·지출 구분관리, 예산변경 통제, 결산절차, 회계감사, 회계교육 등 예산편성 및 회계관리의 제도적 기반을 비교적 충실하게 구축한 것으로 판단됨

- 특히 전략목표와 예산의 연계, 회계감사 적정 의견, 예산변경 절차의 명확화, 교육시간 확대 등은 운영의 적정성과 전문성을 높이는 핵심 요소로 평가됨
- 다만 총 변경금액 증가, 인건비성 예외 비중, 개발사업 확대에 따른 회계복잡성 증가는 향후 예산·회계 관리의 정교한 운용을 요구하는 부분임
- 향후에는 원가분석 결과의 환류 강화, 세부실행과제별 예산성과 분석, 예산변경 원인에 대한 예방적 관리가 보다 중요해질 것으로 보임
- 종합하면, 예산편성 및 회계관리 운영은 전반적으로 양호하나, 환류체계의 정량화와 사업 확대에 대응한 관리 고도화가 후속 과제로 판단됨

나. 잘된 점

- 미션, 비전, 슬로건, 핵심가치, 경영방침, 전략목표에 따라 12개 전략과제와 259개 세부실행과제를 선정하고, 2025년 본예산을 각 전략목표와 연계하여 편성한 점은 예산과 경영계획의 연계성이 높다고 평가됨
- 수입과 지출을 사업수입·자본적수입, 수익적지출·자본적지출로 구분하여 예산 편성, 집행, 결산 단계별로 관리하고, 회계감사 결과도 "적정"으로 제시된 점은 예산·회계 처리의 적정성을 보여줌
- 예산변경 운영지침과 회계규정을 근거로 사업부서 검토, 증빙자료 제출, 예산부서 심사, 현장실사, 처리 및 통지까지 절차를 체계화하고, 각 팀별 예산변경 횟수 제한을 두어 자의적 변경을 최소화한 점은 긍정적임
- 예산변경 건수는 2024년 19건에서 2025년 15건으로 감소하였고, 인건비성 예외사항을 제외하면 전년 대비 2건 감소한 것으로 나타나 제도 운영의 효과가 일정 부분 확인됨
- 회계감사인 선임, 중간감사, 결산감사, 이사회 심의, 지자체 결산 승인, 경영공시까지 결산 절차를 규정해 따라 수행하고, 중간감사와 결산감사 모두 "적정" 의견을 받은 점은 회계규정 부합 여부 측면에서 강점임
- 회계 인력 배치, 내부강사 교육, 외부 전문기관 교육, 회계동아리 운영, 벤치마킹 등 다양한 방식으로 회계 전문성을 강화하고 있는 점도 긍정적임

다. 미흡한 점 및 개선방안

- 예산변경 건수는 감소했으나 총 변경금액은 전년 대비 증가하였고, 인건비성 예외항목이 높은 비중을 차지하는 만큼 예산편성 단계의 정확도와 현원 기준 추계 정밀화를 더욱 높일 필요가 있음
- 전략과제와 예산의 연계는 잘 제시되어 있으나, 각 세부실행과제의 집행성과가 차년도 예산 조정 및 자원배분에 어떻게 반영되는지에 대한 환류 구조는 보다 구체적으로 설명될 필요가 있음

- 회계전담 인력은 일정 수준 확보되어 있으나, 신규 개발사업 확대와 위·수탁 사업 증가를 고려하면 재무·회계·계약·자산관리 기능 간의 역할 재정비가 지속적으로 요구될 수 있음
- 원가계산 및 원가관리 적정성 확보를 위한 제도는 갖추고 있으나, 대행사업 원가분석 결과가 실제 사업 구조 개편과 비용 통제에 얼마나 반영되었는지에 대한 정량적 환류 설명은 추가 보완이 필요함
- 업무추진비, 평가급, 총인건비 등 정량 준수 여부는 양호하나, 예산 편성 및 회계관리 운영의 질적 수준을 보여주는 내부통제 효과성 지표는 더 구체화될 필요가 있음

⑤ 총인건비 예산 편성·운영의 적정성 여부

가. 평가내용

평가방법

준수(1.00점), 미준수(0.00점)

평가기준

※ 편람참조

① 2026년부터 무기계약직도 인건비인상률 평가대상에 포함됨에 따라 기존 일반정규직 대상 기준 준수뿐만 아니라 무기계약직 대상 인건비인상률 또한 기준 준수가 되어야 최종적으로 인건비인상률 준수로 평가

② 일반정규직 대상 준수는 2개년 만근자 준수이거나 비만근자 포함 준수일 경우

③ 무기계약직 대상 준수는 2개년 만근자 준수이거나 비만근자 포함 준수일 경우

평가대상인원

예산편성기준상 총인건비 대상 인원(만근자+비만근자)

※ 일반정규직과 무기계약직 대상(단, 기간제 등은 평가대상인원에서 제외)

※ 2개년 비만근 대상자: 퇴직자, 장기교육 및 휴직자, 신규입사자, 승진자 등

제외사항

「지방공기업 예산편성기준」 상 제외 항목 기준에 따름(증빙자료 필수)

자연증가분

인력 분포상 불가피하게 승급 인력이 많아 행정안전부장관이 제시한 자연증가분을 초과한 경우는 총 인상률(정책인상률+자연증가분) 범위 내 예외 인정

기타사항

신설기업 등 평가가 불가능한 기관은 총점환산 적용

평가방법

구분	① 만근자 기준	② 만근자+비만근자 기준	<종합판단 ①+②>
일반정규직	준수	준수	① 준수 + ② 준수 = 준수
일반정규직	준수	미준수	① 준수 + ② 미준수 = 준수
일반정규직	미준수	준수	① 미준수 + ② 준수 = 준수 ※ 만근자 미준수 사유 등 확인 후 <준수> 여부 결정
일반정규직	미준수	미준수	미준수

구분	① 만근자 기준	② 만근자+비만근자 기준	<종합판단 ①+②>
무기계약직	준수	준수	① 준수 + ② 준수 = 준수
무기계약직	준수	미준수	① 준수 + ② 미준수 = 준수
무기계약직	미준수	준수	① 미준수 + ② 준수 = 준수 ※ 만근자 미준수 사유 등 확인 후 <준수> 여부 결정
무기계약직	미준수	미준수	미준수

※ 최종 평가: 일반직+무기계약직 모두 준수인 경우만 준수

구분	일반정규직 종합판단	무기계약직 종합판단	<종합판단 ①+②>
경우A	준수	준수	① 준수 + ② 준수 = 준수
경우B	준수	미준수	① 준수 + ② 미준수 = 미준수
경우C	미준수	준수	① 미준수 + ② 준수 = 미준수
경우D	미준수	미준수	미준수

나. 추진실적

일반정규직 대상: 인건비 인상률 준수 여부

(단위 :원)

■ 인건비인상률 요약표(일반정규직, 2개년 만근자)			
구 분	1.2024년인건비	2.2025년인건비	전년대비인상률(%)
	2024년	2025년	
평가대상 인원(2개년 만근자 기준)	71.00명	71.00명	
근로소득 총액(A)	4,506,355,445	4,641,379,030	3.00
예산편성 기준상 제외 금액(B)	672,914,060	590,045,810	
평가대상 총인건비(C=A-B)	3,833,441,385	4,051,333,220	5.68
* 호봉제 기관의 경우 근로소득 총액 내 자연증가분(금액)		86,284,680	2.25

■ 인건비인상률 요약표(일반정규직, 비만근자 포함)			
구 분	1.2024년인건비	2.2025년인건비	전년대비인상률(%)
	2024년	2025년	
평가대상 인원(월평균 현원 기준)	112.34명	121.41명	
근로소득 총액(A)	7,065,744,872	7,500,679,360	6.16
예산편성 기준상 제외 금액(B)	1,087,864,790	909,598,950	
(비만근자 포함에 따른) 현원 차이 조정 인건비(C)	438,279,862		
평가대상 총인건비(D=A-B+C)	6,416,159,944	6,591,080,410	2.73

■ 인건비인상률 기준 준수여부 (일반정규직, 정책적 인상률 이외의 추가적 인정 인상률의 경우 직접 작성 후 증빙 제출) *행안부의 정책적 인상률(3.0%) + 자연증가분(1.4%) 외 추가적인 인상률이 적용되는 경우, 실적기준, 지자체 공문 등 증빙자료 첨부 필수				
구분	인건비인상률(3.0%+1.4%+추가인상률%)	판단 기준(%)	실질 인상률(%)	준수여부(판단)
일반정규직 (2개년 만근자)	정책적 인상률(3.0%)+자연증가분(1.4%)	4.40%	5.68%	기준 초과
	추가적인 인상률 적용 내용(직접 작성)	0.00%		
	추가적인 인상률 적용 내용(직접 작성)	0.00%		
	해당 기관의 최종 인건비인상률(적용기준)	4.40%		기준 초과
구분	인건비인상률(3.0%+1.4%+추가인상률%)	판단 기준(%)	실적(%)	준수여부(판단)
일반정규직 (비만근자 포함)	정책적 인상률(3.0%)+자연증가분(1.4%)	4.40%	2.73%	기준 준수
	추가적인 인상률 적용 내용(직접 작성)	0.00%		
	추가적인 인상률 적용 내용(직접 작성)	0.00%		
	해당 기관의 최종 인건비인상률(적용기준)	4.40%		기준 준수
일반정규직 대상 최종 준수여부 판단 * 일반정규직 대상 준수는 2개년 만근자 준수이거나 비만근자 포함 준수일 경우				기준 준수

무기계약직 대상: 인건비 인상률 준수 여부

(단위 :원)

■ 인건비인상률 요약표(무기계약직, 2개년 만근자)			
구 분	1.2024년인건비	2.2025년인건비	전년대비인상률(%)
	2024년	2025년	
평가대상 인원(2개년 만근자 기준)	120.0명	120.0명	
근로소득 총액(A)	5,255,389,801	5,328,635,360	1.39
예산편성 기준상 제외 금액(B)	721,538,030	674,053,930	
평가대상 총인건비(C=A-B)	4,533,851,771	4,654,581,430	2.66
* 호봉제 기관의 경우 근로소득 총액 내 자연증가분(금액)		111,324,320	2.46

■ 인건비인상률 요약표(무기계약직, 비만근자 포함)			
구 분	1.2024년인건비	2.2025년인건비	전년대비인상률(%)
	2024년	2025년	
평가대상 인원(월평균 현원 기준)	148.75명	152.58명	
근로소득 총액(A)	6,552,427,817	6,650,869,060	1.50
예산편성 기준상 제외 금액(B)	955,773,540	841,074,760	
(비만근자 포함에 따른) 현원 차이 조정 인건비(C)	143,760,858		
평가대상 총인건비(D=A-B+C)	5,740,415,135	5,809,794,300	1.21

■ 인건비인상률 기준 준수여부 (무기계약직, 정책적 인상률 이외의 추가적 인정 인상률의 경우 직접 작성 후 증빙 제출) *행안부의 정책적 인상률(3.0%) + 자연증가분(1.4%) 외 추가적인 인상률이 적용되는 경우, 실적기준, 자자체 공문 등 증빙자료 첨부 필수				
구분	인건비인상률(3.0%+1.4%+추가인상률%)	판단 기준(%)	실질 인상률(%)	준수여부(판단)
무기계약직 (2개년 만근자)	정책적 인상률(3.0%)+자연증가분(1.4%)	4.40%	2.66%	기준 준수
	추가적인 인상률 적용 내용(직접 작성)	0.00%		
	추가적인 인상률 적용 내용(직접 작성)	0.00%		
	해당 기관의 최종 인건비인상률(적용기준)	4.40%		
구분	인건비인상률(3.0%+1.4%+추가인상률%)	판단 기준(%)	실적(%)	준수여부(판단)
무기계약직 (비만근자 포함)	정책적 인상률(3.0%)+자연증가분(1.4%)	4.40%	1.21%	기준 준수
	추가적인 인상률 적용 내용(직접 작성)	0.00%		
	추가적인 인상률 적용 내용(직접 작성)	0.00%		
	해당 기관의 최종 인건비인상률(적용기준)	4.40%		기준 준수
무기계약직 대상 최종 준수여부 판단 * 무기계약직 대상 준수는 2개년 만근자 준수이거나 비만근자 포함 준수일 경우				기준 준수

총인건비 예산 편성·운영의 적정성		준수 여부	준수여부 (판단)	최종준수 여부(A)*	배 점(B)	득 점 (C=AxB/100)
일반정규직	①-1 만근자 인건비 총액 기준	미준수	준수	준수	1.00	1.00점
	①-2 만근자+비만근자 인건비 총액 기준	준수				
* 일반정규직 대상 준수는 2개년 만근자 준수이거나 비만근자 포함 준수일 경우 <준수> 여부를 판단함. 단, 만근자 미준수의 경우 해당사유 등을 확인 후 <준수> 여부 결정						
무기계약직	②-1 만근자 인건비 총액 기준	준수	준수			
	②-2 만근자+비만근자 인건비 총액 기준	준수				
* 무기계약직 대상 준수는 2개년 만근자 준수이거나 비만근자 포함 준수일 경우 <준수> 여부를 판단함. 단, 만근자 미준수의 경우 해당사유 등을 확인 후 <준수> 여부 결정						

* 최종평가결과: 2026년부터 무기계약직도 인건비인상률 평가대상에 포함됨에 따라 기존 일반정규직 대상 기준 준수뿐만 아니라 무기계약직 대상 인건비인상률 또한 기준 준수가 되어야 최종적으로 인건비인상률 준수로 평가

※ 미준수 사유 : 신규 수당 또는 초과 근무수당, 연봉테이블 상의 인상률이 높은 경우 등 구체적인 항목을 중심으로 작성할 것

※ 24년 12월 대법원 판결에 따라 통상임금의 범위에 명절휴가비가 추가되어 시급 증가
- 일반정규직 만근자 평균 시급: 24년 13,830원 → 25년 15,600원으로 1,770원(12.80%) 증가

다. 평가결과 : 1.00 점

⑥ 평가급 제도운영의 적정성 여부

가. 평가내용

평가방법	준수(1.00점), 미준수(0.00점)
평가기준	지방공기업 예산편성기준 경영평가 평가급 기준 ※ 편람참조
지급대상	직원 : 정규직원(무기계약근로자, 계약직, 기간제근로자, 청원경찰 등의 직원)에 대해 기관 경영평가와 관련성, 경영평가 결과 기여도 등을 종합 고려하여 지급 여부 결정 ※ 평가급 지급제외(대상, 기간 등)는 「예산편성기준(보완)」에 따름
지급방식	① 지방자치단체장이 결정한 지급률을 개인별로 적용하여 평가급 지급총액 결정 ② 개인 또는 부서 단위로 4등급 이상으로 차등을 두어 지급 ③ 최고-최저등급 간 지급률의 차이는 50%p 이상 ④ 등급별 인원 비율 최고 등급은 20% 이내 배분 ⑤ 등급별 인원 비율 최저 등급은 10% 이상 배분 ⑥ 근무실적 평가 및 평가급 지급에 관한 내부기준을 마련하고, 평가급이 나눠먹기식 배분이 되지 않도록 차등 수준을 강화하여 운영
특이사항	경영평가 평가급은 자체평가급을 제외하고 산출(자체평가급은 지방자치단체에서 자체 점검하는 사항임) ※ 「지방공기업 예산편성기준」 참조

나. 추진실적

지급대상 인원(명)		경영평가 결과		평가급지급률 (인센티브 평가급)	
323명		"다"		199%	
평가급* 지급 총액(Ceiling)			실제 지급액		
1,728,027천원			1,728,004천원		
구분	S(수)	A(우)	B(양)	C(가)	
지급율	225.40%	199.00%	186.50%	175.40%	
지급인원(명)	63	132	86	42	
인원비율	19.50%	40.87%	26.63%	13.00%	
기준인원(명)	64.60 (20%)			32.30 (10%)	
*평가급은 경영평가 평가급을 의미하며, 자체평가급은 경영평가 평가급에서 제외(자체평가급은 지방자치단체 자체 점검)					
평가기준			준수여부		
평가급 지급 총액(Ceiling) 준수 여부			준수		
개인 또는 부서 단위 4등급 이상 차등 부여 여부			준수		
최고-최저등급 간 지급률 50% 이상 차이 여부			준수		
등급별 인원 비율 최고 20% 이내 여부			준수		
등급별 인원 비율 최저 10% 이상 여부			준수		
나눠먹기식 배분 여부			준수		
평가결과			준수		
득점			1.00점		

다. 평가결과 : 1.00 점

⑦ 예산성과금 운영의 적정성 여부

가. 평가내용

평가방법	배점 한도 내에서 평가 항목별 0.1점씩 감점 (※ 미운영시 만점 부여)
평가항목	평가내용
지급대상 준수여부	☞ 지방공사·공단의 자체 경영혁신을 통한 신기술개발, 신공법 도입, 신경영기법 도입 등으로 예산을 절감한 경우 ☞ 지방공사의 영업 및 당기순이익 증가에 따른 예산성과금 지급은 전년도 대비 영업이익 12% 이상, 당기순이익 10% 이상 모두 증가한 경우에 한하여 지급 가능 ☞ 지방공단이 업무개선 또는 신규 수입원 발굴 등으로 당해 수입목표를 초과 달성한 경우
지급기준 준수여부	☞ 신공법 또는 신경영기법 도입, 신기술개발 등으로 예산을 절감한 경우 절감된 예산의 10% 범위 내에서 1건당 1억원, 1인당 2천만 원을 초과할 수 없음 ☞ 전년도 대비 당기순이익 증가분의 10% 범위 내(1인당 100만원 이내) ☞ 수입목표 초과분의 10% 범위 내 지급(1인당 100만원 이내)
지급제외 준수여부	☞ 지방공기업법 제2조제1항제7호 또는 제8호의 사업(주택·토지개발 사업)을 주목적으로 수행하고 있는 지방공기업 중 2025년도 적자가 발생한 기관 ☞ 특별한 사유 없이 적자가 2024년도 대비 현저히 증가한 기관 ☞ 행정안전부로부터 경영개선명령을 받고 그 이행이 완료되지 않은 기관 ☞ 경영평가 평가급 지급 제외대상에 해당하는 자는 예산성과금 지급대상에서 제외
기타 절차 등 준수여부	☞ 각 기관에서는 예산성과금 지급운영 내규를 제정·운영하고, 관련 위원회 구성 시 위원 중 1/2 이상은 외부민간인(공인회계사, 세무사 또는 관련사업 전문지식이 풍부한 자)과 자치단체 관계공무원으로 위촉 ☞ 성과금 지급청구, 성과금 지급 심사위원회 구성·운영 등 ☞ 예산성과금은 자치단체장과 사전 협의를 거쳐 지급 ☞ 협의과정에서 지급사유가 허위 또는 오류가 있거나, 지급성격이 아닌 사항으로 판단하여 자치단체장이 지급을 보류하는 경우에는 지급 불가

나. 추진실적

평가항목	준수	해당없음
지급 대상 준수 여부	준수	해당없음
지급 기준 준수 여부	준수	해당없음
지급 제외 준수 여부	준수	해당없음
기타 절차 등 준수 여부	준수	해당없음
미준수 건수(A)	0	
득점 = $\text{Max}(0, 0.2-0.1 \times A)$	0.20점	

다. 평가결과 : 0.20 점

⑧ 업무추진비 집행의 적정성 여부

가. 평가내용

평가방법	배점 한도 내에서 평가 항목별 0.1점씩 감점
평가항목	평가내용
클린카드 사용 여부	☞ 업무추진비는 신용카드중 클린카드, 직불전자지급수단, 직불카드로 집행 ※ 신용카드, 직불전자지급수단, 직불카드는 클린카드 의무적 제한업종을 적용한다.
현금사용 여부	☞ 업무추진비는 원칙적으로 현금을 사용할 수 없음. 다만, 격려금·축의·부의금 등 현금 집행이 불가 피한 경우에 한하여 사용이 가능
50만원 이상 증빙여부	☞ 업무추진비를 집행하고자 하는 경우에는 집행목적, 일시, 장소, 집행대상 등을 증빙서류에 기재하여 사용용도를 명확히 하여야 하며 건당 50만 원 이상의 경우에는 주된 상대방의 소속 또는 주소 및 성명을 증빙서류에 반드시 기재하여야 함.
지급관리대장 관리 여부	☞ 업무추진비로 상품권, 기념품, 특산품 등을 구매한 경우에는 지급관리대장에 지급일시, 대상자 및 수량을 반드시 기재하여 결재를 받아 관리함으로써 사적으로 사용되지 않도록 하여야 함.

나. 추진실적

평가 항목	준수 여부	미준수 사유
클린카드 사용 여부	준수	해당없음
현금 사용 여부	준수	해당없음
50만원 이상 증빙 여부	준수	해당없음
지급관리대장 여부	준수	해당없음
미준수 건수(A)	0	
득점 = $\text{Max}(0, 0.2-0.1 \times A)$	0.20점	

다. 평가결과 : 0.20 점

⑨ 인건비의 타비목 전용 금지 준수 여부

가. 평가내용

평가방법	준수 0.20점, 미준수 0.00점
평가기준	행정안전부 예산편성기준(보완)
평가내용	☞ 인건비 관련 비목에 잉여재원이 발생하더라도 인건비 관련 비목 상호 간을 제외한 다른 비목으로 전용 불가 (예외) ① 공사의 업무를 외부 위탁하는 경우 관련 인건비를 위탁사업비로 전용하는 경우 ② 기타 공공요금 등 지출이 불가피한 경비의 부족이 발생하여 전용하는 경우로서 사장(이사장)이 특별히 그 필요성을 인정한 경우

나. 추진실적

인건비 타비목 전용 여부	준수 여부	상세 내용	득점
1건	준수	인건비 및 4대보험료 부족에 따른 인건비 조정	0.20점

다. 평가결과 : 0.20 점

⑩ 사내근로복지기금 운영의 적정성

가. 평가내용

평가방법	배점 한도 내에서 평가 항목별 0.1점씩 감점												
평가항목	평가내용												
출연 금액 준수 여부	☞ 사내근로복지기금 출연금액은 직원 1인당 출연규모, 유사·동종업종 민간기업 출연 수준 등을 감안하여 아래와 같은 기준으로 출연하되, 다른 특별출연을 하여서는 아니 됨 【 기금 누적액 별 출연율 기준 】 <table border="1"> <thead> <tr> <th>1인당 기금 누적액</th><th>출연율 기준</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>500만원 이하</td><td>세전순이익의 100분의 5 이내</td></tr> <tr> <td>500만원 초과 ~ 1,000만원 이하</td><td>세전순이익의 100분의 4 이내</td></tr> <tr> <td>1,000만원 초과 ~ 1,500만원 이하</td><td>세전순이익의 100분의 3 이내</td></tr> <tr> <td>1,500만원 초과 ~ 2,500만원 이하</td><td>세전순이익의 100분의 2 이내</td></tr> <tr> <td>2,500만원 초과</td><td>세전순이익의 100분의 0 이내</td></tr> </tbody> </table>	1인당 기금 누적액	출연율 기준	500만원 이하	세전순이익의 100분의 5 이내	500만원 초과 ~ 1,000만원 이하	세전순이익의 100분의 4 이내	1,000만원 초과 ~ 1,500만원 이하	세전순이익의 100분의 3 이내	1,500만원 초과 ~ 2,500만원 이하	세전순이익의 100분의 2 이내	2,500만원 초과	세전순이익의 100분의 0 이내
1인당 기금 누적액	출연율 기준												
500만원 이하	세전순이익의 100분의 5 이내												
500만원 초과 ~ 1,000만원 이하	세전순이익의 100분의 4 이내												
1,000만원 초과 ~ 1,500만원 이하	세전순이익의 100분의 3 이내												
1,500만원 초과 ~ 2,500만원 이하	세전순이익의 100분의 2 이내												
2,500만원 초과	세전순이익의 100분의 0 이내												
세부 기준 준수 여부	☞ 직전 사업연도에 당기 순손실이 발생한 경우에는 사내근로복지기금에 출연을 하여서는 아니 됨 ☞ 손익에 관계없이 사전에 미실현 이익 (평가이익, 환산이익 등 현금의 유·출입을 수반하지 않는 이익)을 근거로 사내근로복지기금에 출연을 하여서는 아니 됨 ☞ 자체 노력에 의하여 발생하지 아니한 세전순이익(정부의 재정지원, 출자회사 매각, 유휴자산 매각 등에 의하여 발생한 순이익)을 근거로 사내근로복지기금에 출연을 하여서는 안됨 ☞ 사내근로복지기금에 출연한 출연금은 영업비용으로 계상												

나. 추진실적

평가항목	준수 여부	미준수 사유
출연 금액 준수 여부	미운영	해당없음
세부 기준 준수 여부	미운영	해당없음
미준수 건수(A)	0	
득점 = 0.2-0.1xA	0.20점	

다. 평가결과 : 0.20 점

⑪ 추가사업 타당성 검토의 적정성 여부

가. 평가내용

평가항목	인력(정원이 4인 이상 증가하는 경우)과 조직의 적정성 검토 여부
☞ (지방공사) 총사업비 기준으로 광역자치단체가 설립한 공사가 500억원 이상, 시군구가 설립한 공사가 300억원 이상의 신규투자 사업을 실시할 경우, 전문기관의 타당성 검토 후 지방자치단체의 장에게 보고하고 의회의 의결을 받아야 하며, 기존 사업에 대한 전문기관의 타당성 검토결과에 따라 단계적(연차적)으로 정원이 증가하는 경우에는 기 실시한 타당성 검토결과에 따르는 사항으로 별도의 타당성 검토는 불필요	
☞ 기존 타당성 검토시 제시된 정원을 초과(4명 이상) 하는 경우에는 인력과 조직의 적정성 검토를 별도로 거쳐야 함	
☞ (공사·공단) 총사업비 기준으로 광역자치단체가 설립한 공사가 500억원 미만, 시군구가 설립한 공사가 300억원 미만의 신규투자 사업을 실시하는 경우, 「지방공기업법」 제65조의3 제2항에 따라 신규투자 사업 타당성 검토 대상에서 제외된 경우, 「지방공기업법」 제71조와 제76조에 따른 공사 또는 공단의 대행사업의 경우에는 전문기관의 타당성 검토를 거치지 않아도 되나, 시장성테스트, 인력과 조직의 적정성(정원이 4명 이상 증가하는 경우) 검토가 필요함	
평가항목	정관 변경이 필요한 사업에 대한 타당성 검토 여부
☞ 설립 후 기존 사업과 내용적으로 상이한 사업을 추진할 경우에는 사업 규모와 관계없이 설립시에 준하는 전문기관의 타당성 검토를 실시함. *내용적으로 상이한 사업이란 사업 수행을 위해 정관 변경이 필요한 사업을 의미함	

나. 추진실적

평가항목	준수 여부	미준수 사유
인력과 조직의 적정성 검토 여부	준수	해당없음
정관 변경이 필요한 사업에 대한 타당성 검토 여부	해당없음	-
미준수 건수(A)	0	
득점 = 0.10-0.10xA	0.10점	

다. 평가결과 : 0.10 점

⑫ 재정 신속·적극 집행

가. 평가내용

평가방법	시스템(LOBAS, BBEMS) 금액 기준으로 평가					
평가기준	(신속) 2025.6.30. (적극) 2025.12.31. (※ 기준일 이후 시스템 조치 실적 미인정)					
평가대상	집행대상액: 2025년 예산액(추경 등 포함) 중 신속·적극집행 과목 대상 예산액					
	※ 해당사항 없는 경우 총점환산					
	집행목표액: 신속·적극집행 운영계획 상 목표율 (※ 신속·적극집행 평가기준일 대상액)					
평가산식	집행실적: (신속) 목표액 중 2025.1.1.~2025.6.30. 집행액					
	(적극) 목표액 중 2025.1.1.~2025.12.31. 집행액					
평가산식	신속·적극집행 목표달성률(%) = (집행액) / (목표액) × 100					
신속집행 목표달성률(0.60점)	110%이상	100%이상	90%이상	80%이상	70%이상	70%미만
점수	0.60점	0.50점	0.40점	0.30점	0.20점	0.00점
1분기 집행률(0.10점)	A	B	C	D	E	F
기준액	50%이상	50%미만 ~45%이상	45%미만 ~40%이상	40%미만 ~35%이상	35%미만 ~30%이상	30%미만
점수	0.10점	0.08점	0.06점	0.04점	0.02점	0점
적극집행 목표달성률(0.40점)	100%이상	90%이상	80%이상	70%이상	60%이상	60%미만
점수	0.40점	0.33점	0.25점	0.18점	0.10점	0.00점
적극집행 대상액 가산점(0.10점)	A등급(10%)	B등급(20%)	C등급(30%)	D등급(30%)	E등급(10%)	
기준액	876억원 이상	876억원 미만 ~302억원 이상	302억원 미만 ~76억원 이상	76억원 미만 ~8억원 이상	8억원 미만	
점수(배점한도 1.10점 내 부여)	0.10점	0.08점	0.06점	0.04점	0.02점	

나. 추진실적

신속집행 목표액 (A)	신속집행액(B)	신속집행 목표달성률(B/A)	득점
1,230,033,546원	1,324,243,880원	107.66%	0.50점
신속집행 목표액 (A)	1분기 집행액(B)	1분기 집행률(B/A)	득점
968,882,166원	345,684,750원	35.68%	0.04점
적극집행 목표액(A)	적극집행액(B)	적극집행 목표달성률(B/A)	득점
37,032,849,168원	41,206,328,914원	111.27%	0.40점
적극집행 대상 예산액	해당등급	득점	
441억원	B	0.08점	

다. 평가결과 : 1.02 점

⑬ 타법인 출자의 적정성 및 절차적 타당성 여부

가. 평가내용

평가항목	타법인에 출자는 당해 지방공사가 추진하고 있는 사업과 직접적으로 관련이 있고 현 사업의 효율적 수행을 목적으로 하는 경우에 한하여 출자할 수 있으며, 이 경우 출자의 필요성과 타당성을 검토하여 자치단체장에게 보고하고 지방의회의 의결을 거쳐 관련 예산을 반영하여야 함.
------	---

나. 추진실적

평가기준	타법인 출자 여부	
	해당	미해당
	X	O
출자 필요성 및 타당성 검토 여부		미평가
자치단체장 보고 여부		
지방의회 의결 여부		
예산 반영 여부		
평가결과		준수
득점	0.00점(준수)	

다. 평가결과 : 0.00 점

⑭ 공사채 발행 절차 및 승인 목적 사용 여부 적정성

가. 평가내용

평가방법	지방공사채 발행 승인 기준
평가항목	공사채 발행의 적정성, 발행이자율 적정성, 공사채 집행 적정성, 출자 적정성, 승인조건 이행여부, 공사채 행안부 사전승인 여부, 채무보증행위 여부

나. 추진실적

구분	적정여부	득점
공사채 발행의 적정성	해당없음	0점
공사채 발행이자율 적정성		0점
공사채 집행 적정성		0점
출자 적정성		0점
승인조건 이행여부		0점
행정안전부 미승인 공사채 발행 여부		0점
채무보증행위 여부		0점
득점		0.00점

다. 평가결과 : 0.00 점

3. 윤리경영

(1) 평가결과 종합

① 평점표

세부평가내용	평가방법	가중치	등급	평점	득점
① 윤리경영체제 구축·운영의 적정성	절대평가	3.00	보통	83.33	2.50
② 인권경영을 위한 노력과 성과					
③ 공정사회 구현을 위한 노력과 성과					
④ 채용비리 발생 여부	감점지표	-1.00	2	88.00	-0.12
⑤ 채용비리 전수조사 지적사항 이행 여부	감점지표	-1.00	1	100.00	0.00
⑥ 임·직원 징계 등 자체 인사규정 정비 이행 여부	감점지표	-1.00	1	100.00	0.00
평가점수		3.00	미흡	79.33	2.38

② 종합의견

- 기관은 환경분석에 기반한 윤리경영 전략체계 수립과 부패방지·규범준수 경영시스템 통합 인증을 통해 반부패·준법경영의 체계적 기반을 다지고, CEO 직속 청렴감사팀과 외부 전문가가 포함된 내부통제 기구, 사전 예방적 감시체계, 익명 온·오프라인 신고채널 등 부패방지 인프라를 전사적으로 확립하였으며, 인권존중·인권보호·인권확산의 3대 핵심가치 기반 인권경영 거버넌스 구축과 부서별 인권담당자 확대·인권지킴이 회의 등 참여형 인권경영, 공개견적 프로그램·청렴마일리지·협력업체 청렴서약·참여형 청렴인성 교육 등 예방 중심의 청렴활동을 활발히 추진한 점이 긍정적으로 평가됨
- 다만 다채널 신고제도의 실질적 활용도 제고를 위한 대내외 홍보와 신고자 비밀 유지·신변 보호 정책 강화, 직장 내 성희롱·괴롭힘 예방을 위한 심층 조직진단 및 환류 체계 마련, 인권영향평가 시 협력업체·현장직 등 잠재적 인권 취약계층의 실질적 참여 확대를 통한 사각지대 해소가 필요함
- 아울러 최고경영진을 포함한 고위직 중심의 솔선수범 활동을 강화하고, 계약 초기 단계에서부터 외부 이해관계자 대상 불공정행위 신고채널 홍보와 인권경영 보고서의 다각적 대외 홍보를 통해 윤리·인권경영의 대외적 확산과 견제 기능을 한층 강화해 나갈 필요가 있음

(2) 지표별 평가결과

① 윤리경영체제 구축·운영의 적정성

가. 평가의견

- 기관은 환경 분석을 바탕으로 윤리경영 전략을 수립하고 부패방지 및 규범준수 경영시스템 통합 인증을 유지하고, 최고경영자 직속 청렴감사팀 운영과 외부 전문가를 포함한 내부통제 기구 가동을 통해 사전 예방적 감시 체계를 촘촘히 구축하였으며, 찾아가는 인권청렴센터 및 익명성이 보장되는 다각적인 온오프라인 신고 채널을 내실 있게 운영하여 전사적인 부패 방지 인프라를 확립한 점이 확인됨
- 다만, 직장 내 성희롱 및 괴롭힘 예방을 위한 심층적인 조직 진단 설문조사를 실시하여 잠재적 취약 분야를 파악하고 이를 근본적인 개선 과제로 연계하는 환류 체계를 마련할 필요가 있으며, 다채널로 구축된 신고 제도가 실질적인 효과를 거둘 수 있도록 대내외 홍보를 적극 추진하여 이해관계자의 인지도를 높이고, 제보자의 비밀 유지 및 신분 보호에 대한 우려를 원천적으로 해소할 수 있는 강력한 보호 정책을 보완함으로써 구성원 모두가 안심하고 참여할 수 있는 신뢰 기반의 건전한 조직문화를 완성해 나가야 할 것임

나. 잘된 점

- SWOT 분석 기반 윤리경영 전략체계를 수립하고, 부패방지·규범준수 통합 인증을 유지하여 반부패 및 준법경영의 체계적 기반을 공고히 함
- 사장 직속 청렴감사팀을 독립적 감사기구로 운영하고, 청렴옴부즈맨, 성고충심의위원회 등 외부 전문가를 포함한 내부통제시스템을 구축하며 일상감사, 공직기강감찰 실시, 예산회계자율통제시스템 모니터링 수행 등 사전 예방적 감시체계를 갖추
- 익명성이 보장되는 온라인 청렴톡, 인권통합센터·홈페이지 등 온·오프라인 신고채널을 운영하고, 찾아가는 인권청렴센터를 운영하는 등 부패방지를 위한 신고체계를 체계적으로 구축한 점이 확인됨

다. 미흡한 점 및 개선방안

- 온·오프라인 신고채널을 다양하게 운영하고 있으나, 신고채널에 대한 적극적인 홍보·알림이 부족하여 직원 및 이해관계자의 인지도를 제고하기 위한 노력이 필요함
- 직장 내 성희롱·괴롭힘 예방을 위한 조직진단 설문조사를 실시하여 조직문화를 점검하고 개선사항을 도출할 필요가 있음
- 신고자에 대한 보호 및 비밀 유지에 관한 우려를 해소하기 위하여 보다 적극적인 신고자 보호 정책을 마련하고 실효적인 개선 노력을 기울일 필요가 있음

② 인권경영을 위한 노력과 성과

가. 평가의견

- 기관은 지속 가능한 인권경영 실현을 목표로 3대 핵심 가치와 전략과제를 수립하고, 전담 부서 및 인권경영위원회 등 전사적인 실행 거버넌스를 체계적으로 구축함
- 부서별 인권 담당자를 확대 지정하고 인권지킴이 회의를 통해 리스크 개선 사항을 적극적으로 공유하는 등 참여형 인권경영을 활성화하였으며, 내·외부 평가 결과를 기반으로 도출된 개선 과제를 인권 기본계획에 직접 반영하는 완성도 높은 환류 시스템을 정착시킨 점이 확인됨
- 다만, 이러한 인권경영 체계가 실질적인 리스크 예방 기능으로 더욱 확고히 작동하기 위해 인권영향평가 시행 과정에서 협력업체 및 현장 근로자 등 잠재적 인권 취약계층의 실질적인 참여 비중을 대폭 확대하여 사각지대 없는 실효성 있는 평가 체계를 확립해야 함
- 아울러, 기관의 인권경영 활동 성과가 담긴 보고서를 단순히 홈페이지에 공개하는 데 그치지 않고, 시민과 협력업체 등 외부 이해관계자에게 다각적인 채널로 적극 홍보함으로써 인권 존중 가치의 대외적 확산을 견인하고 상생의 인권 문화를 정착시켜 나가야 할 것임

나. 잘된 점

- 인권 존중 및 보호를 통한 지속 가능한 인권경영 실현을 목표로 인권존중·인권보호·인권확산의 핵심가치와 전략과제를 수립하고, 인권경영 전담부서, 인권경영위원회, 성고충심의위원회 등 실행체계를 체계적으로 구축하여 운영하였음
- 부서별 인권담당자를 확대 지정하고, 인권지킴이 회의를 운영하여 인권리스크 개선 추진사항을 공유하고 경영평가 지적사항에 대한 토론을 실시하는 등 참여형 인권경영을 추진하였음
- 내외부 평가 결과에 따른 기관의 개선항목을 도출하고 인권기본계획에 반영하는 환류 시스템을 체계적으로 활용한 점이 긍정적으로 평가됨

다. 미흡한 점 및 개선방안

- 인권영향평가 절차에서 다양한 구성원(협력업체, 현장직 등)의 참여를 확대하여 보다 실효성 있는 평가가 이루어질 수 있도록 노력할 필요가 있음
- 인권경영 보고서를 홈페이지 등에 공개하고 있으나, 협력업체·시민 등 외부 이해관계자에 대한 적극적인 홍보를 통해 인권경영에 대한 인식 확산을 도모할 필요가 있음

③ 공정사회 구현을 위한 노력과 성과

가. 평가의견

- 기관은 청렴감사 전담 조직 및 이해충돌방지 담당관을 지정하여 관련 내부 규정을 정비하는 등 윤리경영의 제도적 기반을 체계적으로 확립하였으며, 공개견적 프로그램을 도입하여 1인 견적 수의계약 내역 전체를 투명하게 공개하고, 청렴 마일리지 기반의 객관적 보상 체계 운영과 협력업체 대표 대상의 사전 청렴 서약 및 참여형 인성 교육을 통해 예방 중심의 청렴 문화를 활발히 한 점이 확인됨
- 다만, 이러한 공정·윤리 경영 체계가 조직의 확고한 체질로 정착하기 위해서는 최고경영진을 포함한 고위직 중심의 활동을 강화하고, 현재의 투명성 확보 노력을 바탕으로 계약 체결 초기 단계에서부터 외부 이해관계자에게 불공정행위 신고 채널을 적극적으로 홍보하여, 내·외부 감시가 원활하게 작동하는 대내외적인 공정계약 통제망을 한층 내실 있게 고도화해 나가야 할 것임

나. 잘된 점

- 안전감사부 청렴감사팀을 전담부서로 지정하고, 이해충돌방지 담당관을 안전감사부장으로 임명하여 이해충돌방지법 관련 신고관리, 접수 및 조사, 교육 관리 등을 체계적으로 수행하였으며, 관련 내부규정을 정비하여 운영하였음
- 공개견적 프로그램을 도입하여 모든 1인 견적 수의계약을 홈페이지에 공개 하는 등 계약과정의 투명성을 확보하고 불공정 거래를 방지하기 위하여 노력한 점이 확인됨
- 청렴마일리지 도입을 통해 청렴활동 참여에 대한 객관적 평가와 실질적 보상을 제공하고, 협력업체 대표사 사전 안전교육 및 청렴서약을 통해 예방 중심의 관리체계를 강화하였으며, 올해의 이해충돌방지법 순회 홍보, 공민학당 청렴인성 교육 등 참여형 청렴활동을 추진한 점이 긍정적으로 평가됨

다. 미흡한 점 및 개선방안

- 계약 단계에서부터 불공정행위에 대한 신고 채널 홍보를 강화하는 등 대내외적인 공정계약 체계를 내실화할 수 있도록 노력이 필요함
- 청렴, 불공정방지 등 윤리경영 활동이 전 직원 대상으로 고르게 이루어지고 있으나, 고위직 중심의 솔선수범 활동을 보다 강화하여 윤리경영의 실효성을 제고할 필요가 있음

④ 채용비리 발생 여부

가. 평가내용

평가정의	채용비리 발생은 법령, 지방공기업 인사운영 기준 및 기관 내부규정에 위반하여, 외부기관(권익위원회, 행안부, 지자체 등)으로부터 지적 등을 받은 경우		
평가방법	권익위원회 채용실태 전수조사(2025년), 지자체(2025.1.1.~12.31. 통보 기준), 기타 행정안전부 요청으로 반영하는 채용비리 관련 특별 조사 결과		
구분	수사의뢰, 징계요구	주의, 경고	개선, 기타
건당 환산지적건수	1건	0.5건	0.1건
구분	미지적	지적 1건 당	지적 5건 이상
점수	0점	-0.2점	-1.0점

나. 추진실적

연번	외부기관	구분	채용비리 발생사항 및 지적내용		
1	군포시	개선·기타	채용계획 및 서류접수 개선		
2	군포시	주의·경고	면접전형 운영 주의		
외부기관 지적건수			지적건수(A)	건당 환산건수(B)	환산건수(C=A×B)
수사의뢰·징계여부			0건	1건	0건
주의·경고			1건	0.5건	0.5건
개선·기타			1건	0.1건	0.1건
총 지적건수 (C)					0.6건
감점 (= C × (-0.20점)), [최대 -1.00점]					-0.12점

다. 평가결과 : -0.12 점

⑤ 채용비리 전수조사 지적사항 이행 여부

가. 평가내용

평가항목	2025년까지의 지방공공기관 채용비리 지적사항 이행여부		
평가방법	외부 지적 사항에 대한 이행 여부를 평가에 반영 (25. 12월 말까지 추진한 사항)		
구분	이행완료	미이행 1건당	미이행 5건 이상
점수	0점	-0.2점	-1.0점

나. 추진실적

연번	지적 연도	외부기관	채용비리 지적사항	이행실적	이행 여부
1	2024	군포시	· 채용 구비서류 개선	· 군포도시공사 인사규정 시행내규」 제3조 제4항 구비서류 '주민등록초본(거주지 확인용)'으로 규정 개선 완료	이행 완료
채용비리 전수조사 지적사항 이행 여부			건당 감점	미이행 건수	감점 (최대-1.00점)
미이행 건수			-0.2건	0건	0.00점

다. 평가결과 : 0.00 점

⑥ 임·직원 징계 등 자체 인사규정 정비 이행 여부

가. 평가내용

평가항목	자체 인사규정 정비는 임직원의 징계 등 채용비리로 지적된 사항에 대한 조치 및 반영 여부를 평가한다. 이행 완료 시점은 규정 시행일로 함 ※ 국민권익위원회(2022.5.30.)「징계처분 실효성 강화」조치 여부 포함 ※ 2025년 12월까지 채용비리로 지적된 사항에 대한 조치'와 관련하여 자체 인사 관련 규정을 정비한 실적을 의미함(윤리경영 '4-2 채용비리 전수조사 지적사항 이행 여부'에 작성한 내용에 대한 규정 정비를 의미)				
구분	9월까지 정비	10월까지 정비	11월까지 정비	12월까지 정비	미이행
점수	0.0점	-0.2점	-0.4점	-0.6점	-1.0점

나. 추진실적

임·직원 징계 등 자체 인사 관련 규정 정비 이행실적					
규정명	정비일자(시행일)			내용	
인사규정 시행내규	2024. 11. 27.			채용 시 구비서류를 '주민등록초본'으로 규정 개선	
9월까지 정비	10월까지 정비	11월까지 정비	12월까지 정비	미이행	감점
○					0.00점

다. 평가결과 : 0.00 점

[사회적 책임]

1. 지역상생협력

(1) 평가결과 종합

① 평점표

세부평가내용	평가방법	가중치	등급	평점	득점
① 지역경제 활성화 및 민간협력 노력과 성과	절대평가	2.00	보통	83.50	1.67
② 지역 저출생·지방소멸 극복을 위한 노력과 성과	절대평가	2.00	양호	85.00	1.70
③ 지역 일자리 창출을 위한 노력과 성과	절대평가	1.00	보통	80.00	0.80
④ 지역 내 양극화 해소를 위한 기관 차원의 노력과 성과(가점)	가점지표	0.50	매우미흡	52.00	0.26
평가점수		5.00	양호	88.60	4.43

② 종합의견

- 종합적으로, 지역경제 활성화사업에 있어 1단계 계획, 2단계 노력, 3단계 성과 간 유기적 연계조명이 다소 구체적이지 못하고, 정주생활을 위한 사회적 지원네트워크에 있어 1단계인 하드웨어적 구축에서 더 나아가 2단계인 구축을 통한 실제 성과는 조금 미흡하며, 다양한 기관 간 협력네트워크를 통한 사회적 약자 지원이 약간 부족함. 그리고 공신력을 제고하기 위한 실현가능성이 재난구호전략에 있어서는 다소 모호함
- 반면, 사회적 책임의 다양한 노력을 통해 지역경제 활성화에 일정부분 기여한 부분이 발견되고, 낙후지역 재생을 위한 기관 간 협력에 있어 능동적인 것으로 평가되며, 지방소멸 극복을 위해 시설 운영 및 대관사업을 추진하는 것은 의미가 있다고 판단됨. 그리고 지속적인 개선을 위한 저출생·지방소멸 극복 환류체계는 가치가 있다고 평가되며, 유료시설의 무료감면 성과가 일정부분 도출되는 것으로 분석됨. 아울러, 다양한 노력을 통해 양극화 해소를 위한 관심이 있는 것으로 판단됨

(2) 지표별 평가결과

① 지역경제 활성화 및 민간협력 노력과 성과

가. 평가의견

- 결과적으로, 사회적 책임사업에 있어 계량적 성과뿐만 아니라 비계량적 실적에도 의미 있는 성과가 도출되고 있고 이를 통해 지역경제 활성화에도 일정부분 공헌하고 있는 것으로 판단됨. 그리고 낙후지역·핵심상권 지역 재생, 안전하고 깨끗한 시설 운영, 낙후지역 정비사업 추진 등을 통해 낙후지역 재생에 관심을 가지고 있는 것으로 평가됨. 다만, 계획, 노력, 성과가 유기적으로 연계되어야 지역경제 활성화사업이 지속적으로 개선되는데, 이러한 측면이 다소 모호함

나. 잘된 점

- 지역경제 활성화를 위한 사회적 책임에 있어 입체적인 성과가 도출되었다고 판단됨. 즉, 소상공인 지원 확대(액수), 신규 사회공헌 프로그램 개발(건수), 사회공헌활동 성과 공유(건수) 등 계량성과에 있어 초과달성을 했고, 시민행복 참여위원회 운영, 고객모니터단 운영, 1388청소년지원단 간담회 운영 등 비계량성과에 있어서도 의미 있는 실적을 나타냈다는 점에서, 다각적인 성과를 구현한 것으로 평가됨
- 낙후지역 재생을 위한 자치단체·유관단체 등과의 협업노력이 적극적인 것으로 판단됨. 즉, 환경정화 플로깅을 통한 낙후지역·핵심상권 지역 재생 노력, 노후체육시설 개선을 통한 안전하고 깨끗한 시설 운영, 그리고 신속성·효과성 높은 낙후지역 정비사업 추진 기반 구축 등이 그것으로, 이를 통해 협업네트워크를 일정부분 구축한 것으로 평가됨

다. 미흡한 점 및 개선방안

- 지역경제 활성화 관련 추진이 다소 유기적으로 연계되지 못하고 있음. 다시 말해서, 투입단계인 계획, 과정단계인 노력, 산출단계인 성과가 체계적으로 연결되어야 차후 활성화 실적이 극대화될 수 있는데, 이러한 부분이 조금 구체적이지 않다는 것임. 이를 위해, 활성화 관련 계획, 노력, 성과 간 구체적인 연계를 좀 더 조명하여, 성과의 원인분석에도 활용해야 할 것임

② 지역 저출생·지방소멸 극복을 위한 노력과 성과

가. 평가의견

- 결과적으로, 국민체육센터 야외 물놀이장, 초막골캠핑장 가을 음악회, 대사증후군 건강교실 운영 등을 통해 저출생·지방소멸 극복에 일정부분 공헌하고 있는 것으로 판단되고, 저출생·지방소멸 극복을 위한 환류체계를 구축하고 있는 것은 의미가 있다고 평가됨. 다만, 사회적 지원네트워크가 활성화되면 정주생

활에도 긍정적 영향을 줄 수 있는데, 실제 성과는 다소 미흡함

나. 잘된 점

- 시설 운영 및 대관을 통해 저출생·지방소멸 극복을 위한 적극적인 노력이 발견됨. 즉, 늘봄학교 프로그램 운영, 공동직장 두드림 어린이집 활용, 국민체육센터 야외 물놀이장 운영, 초막골캠핑장 가을 음악회 개최, 그리고 대사증후군 건강교실 운영 및 쉼터 도서관 조성 등을 추진하고 있는데, 이러한 노력은 직간접적으로 저출생·지방소멸 해소에 일정부분 기여할 수 있을 것으로 평가됨
- 저출생·지방소멸 극복을 위한 환류체계 구축은 사업개선 차원에서 일정부분 의미가 있다고 판단됨. 즉, 저출생·지방소멸 극복계획을 수립한 후, 전문가·주민참여 회의 개최 및 저출생·지방소멸 극복 공모전 등을 시행하고, 이를 근거로 활동진단 및 만족도 조사를 진행한다는 것인데, 이를 통해 저출생·지방소멸을 해결하기 위한 다양한 해법을 제시할 수 있다는 점에서, 본 분야에 있어 체계적인 접근으로 평가됨

다. 미흡한 점 및 개선방안

- 정주생활을 위한 사회적 지원네트워크는 중요한데, 하드웨어적 관점에서 지원네트워크는 적절하게 체계화되고 있으나, 소프트웨어적 관점에서의 실질적인 성과는 다소 미흡함. 다시 말해서, 시스템에만 머무를 것이 아니라 좀 더 적극적인 사회적 지원 마인드 전환이 필요한데, 이러한 부분이 조금 부족하다는 것임. 이를 위해, 차후 사회적 지원네트워크를 통해 실질적으로 지역사회에 기여하는, 좀 더 적극적이고 다양한 노력이 필요함

③ 지역 일자리 창출을 위한 노력과 성과

가. 평가의견

- 결과적으로, 무료감면을 교통약자차량, 종량제봉투 등에서 추진하고 있고, 수혜인원과 무료감면금액에 있어 전년도 대비 좀 더 공헌하고 있는 모습이 발견됨. 다만, 민간부문과 지방자치단체 등과의 긴밀한 관계형성을 담보로 하는 사회적 약자를 위한 협력네트워크체계는 상당부분 중요성을 갖는데, 이러한 부분이 다소 미흡함

나. 잘된 점

- 유료시설의 무료감면 노력이 일정부분 성과로 구현되는 것으로 판단됨. 즉, 체육시설, 공영주차장, 교통약자차량, 그리고 종량제봉투 등에서 다양한 무료감면 유형을 추진하고 있음. 전체적으로 조명해보면, 수혜인원은 전년도 대비 579,567명 증가한 1,062,511명으로 나타났고, 무료감면금액은 전년도 대비 1,218,621천원 증가한 3,317,001천원으로 확인됐다는 점에서, 본 사업에 있어 적극적인 관심을 보인 것으로 평가됨

다. 미흡한 점 및 개선방안

- 사회적 약자를 위한 협력네트워크가 다소 미흡함. 다시 말해서, 민간부문과 지방정부 등과의 긴밀한 관계시스템이 필요한데, 이러한 부분이 조금 부족하다는 것임. 이를 위해, 차후 해당 기관과의 협의를 통한 조례 개정, 민간제휴를 통한 무료·감면 확대 등 지역네트워크 차원에 있어서 좀 더 적극적인 노력이 필요할 것으로 판단됨

④ 지역 내 양극화 해소를 위한 기관 차원의 노력과 성과(가점)

가. 평가의견

- 결과적으로, 교통약자의 이동편의 증진을 위한 모두의 통행로 구축사업 등을 추진하고 있다는 점에서, 양극화 극복을 위한 의미 있는 접근을 하고 있는 것으로 판단됨. 다만, 체감적인 세부전략 도출을 통해 재난구호의 실현가능성을 높이는 것은 신뢰성 제고차원에서 중요성을 갖는데, 이러한 측면이 약간 구체적이지 못함

나. 잘된 점

- 양극화 해소를 위해 일정부분 노력을 경주하고 있는 것으로 판단됨. 즉, 전국 산불 피해 이재민을 대상으로 긴급 구호품을 전달하고, 회복프로그램 운영도 지원했음. 그리고 교통약자의 이동편의 증진을 위한 모두의 통행로를 구축하는 등, 양극화 극복을 위한 실적이 있는 것으로 평가됨

다. 미흡한 점 및 개선방안

- 재난구호전략의 실현가능성이 다소 미흡함. 다시 말해서, 실현가능성을 제고하기 위해서는 구체적이고 체감적인 전략이 필요한데, 이러한 부분이 조금 부족하다는 것임. 이를 위해, 재난구호전략의 실현가능성과 관련해서 기본 축이 되는 적절한 인적·물적 자원확보에서 더 나아가, 높은 수준으로 현실에 부합하는 세부 전략 수립이 좀 더 필요함

2. 안전 및 환경

(1) 평가결과 종합

① 평점표

세부평가내용	평가방법	가중치	등급	평점	득점
① 재난·안전관리체계의 적정성	절대평가	5.00	양호	88.00	4.40
② 재난·안전관리 활동 및 이행의 적정성					
③ 환경보전 및 에너지 사용의 효율화 노력과 성과	절대평가	1.00	우수	94.00	0.94
④ 지방공공기관 안전보건관리 가이드라인 준수 여부(일반기관)	감점지표	-1.00	1	100.00	0.00
⑤ 자체점검(안전활동 수준평가) 실시 여부	감점지표	-0.50	1	100.00	0.00
⑥ 직원 안전사고 발생률(산업재해율)	목표부여(A)	1.00	2	89.36	0.89
⑦ 고객 안전사고 발생률	목표부여(A)	2.00	1	100.00	2.00
⑧ 차량사고 발생률	목표부여(A)	1.00	1	100.00	1.00
⑨ 온실가스 감축 목표달성률	단계별평가	0.50	1	100.00	0.50
⑩ 친환경차량 구매·임차 실적	단계별평가	0.50	1	100.00	0.50
평가점수		11.00	우수	93.00	10.23

② 종합의견

- 사장 직속의 안전감사부를 중심으로 컨트롤타워를 공고히 구축하고 임원급 안전책임체계를 가동하여 전사적인 안전 경영 기반을 확립하였음. 기한 내에 연간 기본계획을 수립하고 이사회 보고를 완료하여 절차적 적정성을 확보하였으며, 다수의 국제 표준 경영시스템과 대외 안전 인증을 취득하여 관리 체계의 신뢰성을 높였음. 또한 전년 대비 십 퍼센트 이상 증액된 안전 예산을 편성하고 구체적인 예산 매뉴얼을 준수하여 높은 집행률을 달성하였음. 다만, 성능평가에서 보통 등급을 받은 환경관리소 등 일부 노후 시설물에 대한 선제적인 개보수 로드맵을 보완하고, 전담 조직 내에 전문 전공 인력을 지속해서 확충함으로써 직무 전문성을 상향 평준화할 필요가 있음
- 취약 시기별 집중 점검과 전문기관 합동 위험성평가를 통해 전년 대비 향상된 위험 요인 개선 성과를 도출하였음. 안전보건관리 가이드라인 과제를 백 퍼센트 이행하고 근로자 작업중지 요청제 등 상생 협력

자율 예방체계를 안정적으로 운영하였음. 행정안전부 합동 지진 대응 영상 제작 등 다양한 매체와 훈련을 활용하여 임직원 및 국민의 안전 역량을 제고하고자 노력함. 다만, 전년 대비 소폭 증가한 고객 안전 사고 발생률을 체계적으로 관리하기 위해 넘어짐 사고 빈발 구역에 대한 환경 개선 조치를 강화할 필요가 있으며, 아차사고 발굴 제도가 전 부서에서 고르게 이뤄지도록 참여 유인책을 개선할 필요가 있음

- 내부 에너지 소비 구조 개선 종합대책을 수립하고 지능형 에너지관리시스템을 도입하여 당해 연도 온실가스 감축 목표를 백삼십삼 퍼센트 초과 달성하는 탁월한 성과를 거두었음. 태양광 설비 확대와 친환경 차량 인프라 구축을 통해 저탄소 체제를 강화하였으며, 폐기물 소각열 판매 등으로 자원순환 수익을 창출하여 생활폐기물 정보관리 최우수 장관상을 받는 등 대외 실적이 우수함. 다만, 환경관리소 대기배출가스 중 일부 항목의 평균 배출량이 전년 대비 상승세를 보이고 있으므로 방지 시설의 운영 최적화와 모니터링 주기를 단축할 필요가 있으며, 친환경 제품 구매 품목의 다양화 노력이 요구됨

(2) 지표별 평가결과

① 재난·안전관리체계의 적정성

가. 평가의견

- 경영진의 안전 최우선 가치를 바탕으로 사장 직속 전담 조직을 운영하고 관련 인증을 체계적으로 획득하여 제도적 안전 기반을 견고히 구축한 것으로 평가함. 특히 AI 안전인증과 공간안전인증 신규 취득은 기술 중심의 선진 안전 관리 모델을 도입하려는 기관의 혁신적인 노력이 돋보이는 부분임
- 안전 예산의 지속적인 증액과 집행률 96% 달성은 계획이 단순한 문서에 그치지 않고 실제 현장 개선으로 이어지고 있음을 증명하는 긍정적인 지표임
- 전담 인력에 대한 전보 제한과 인센티브 제도는 조직의 업무 연속성과 전문성을 강화하는 실질적인 인사 시스템으로 작동하고 있어 고무적임
- 다만 시설 노후화에 따른 중대 재해 노출 위험이 약점으로 지적된 만큼 C등급 이하 시설에 대한 집중적인 안전 관리 강화 노력이 지속되어야 함. 또한 안전 교육 이수 실적 중 비대면 교육 비중이 높은 점을 감안하여 현장 대응력을 실전적으로 높일 수 있는 체험 중심의 대면 교육 비중 확대를 제안함

나. 잘된 점

- 군포도시공사는 사장 직속의 안전감사부와 안전시설팀을 중심으로 재난·안전 전담 조직을 공고히 구축하여 경영진의 안전 경영 의지를 실천하고 있음
- 2025년 안전보건 기본계획을 상위기관 협의와 이사회 의결을 거쳐 4/4분기 내에 수립 완료함으로써 계

획의 적시성과 절차적 정당성을 확보함

- 안전보건경영시스템(KOSHA-MS), 시설관리경영시스템(ISO41001), 품질환경경영시스템(ISO14001) 등 다수의 국제 및 국내 인증을 획득하고 유지하여 관리 체계의 객관적 신뢰도를 높임. 특히 소방청 주관 공간안전인증과 도시재생안전협회의 AI 안전인증을 신규 취득하여 4차 산업 기술을 활용한 안전 체계 고도화 노력을 입증함
- 제26회 시설경영대상 산업통상자원부 장관상 수상 및 안전경영대상 특별상 수상 등 대외적으로 우수한 안전 성과를 인정받는 가시적인 결실을 거둠
- 안전 관련 예산을 전년 대비 10.3% 증액한 13,782,156천 원 규모로 확보하고, 취약점 분석 기반의 예산 편성 매뉴얼을 운영하여 자원 투입의 효율성을 극대화함
- 전담 인력의 2년 전보 제한 인사 규정을 제정하여 전문성을 유지하고, 자격 취득 가점 제도 등 인센티브를 통해 전문 기술 자격자 178명을 보유하는 성과를 달성함
- 재난관리자원 통합관리시스템 연계 및 4개 도시공사 간 재난협의체 체결을 통해 광역적 재난 대응 및 복구 협력 체계를 모의훈련 117회 실시와 병행하여 강화함

다. 미흡한 점 및 개선방안

- 재난·안전 전담 조직의 핵심 인력 중 일부 직무에서 관련 전공이 아닌 행정 계열 인력이 배치되어 있어 기술적 전문성 심화에 한계가 있을 수 있음. 향후 채용이나 배치 시 직무 연관 전공자 비중을 점진적으로 상향하고 외부 전문기관 교육과정을 통한 기술 역량 보완책을 상시 운영해야 함
- 시설물 노후도 평가 결과 환경관리소와 새활용타운이 C등급으로 분류되어 중장기적인 대수선 계획과 집중 관리가 요구되나 이에 대한 구체적인 로드맵 보완이 필요함

② 재난·안전관리 활동 및 이행의 적정성

가. 평가의견

- 취약 시기별 집중 점검과 전문기관 합동 점검을 통해 위험 요인을 선제적으로 발굴하고 개선하는 일련의 활동이 체계적이고 구체적으로 이행함
- 특히 단순 점검을 넘어 행정안전부와의 영상 제작 협업이나 시범 사업 참여 등 대외 협업 활동을 통해 기관의 안전 위상을 높인 점이 우수함
- 대상별 맞춤형 안전 교육과 보건 증진 프로그램을 연중 운영하여 근로자의 안전 보건 수준을 실질적으로 향상시키고 무재해 사업장 달성에 기여함

- 가이드라인 준수율 100% 달성과 법정 검사의 철저한 이행은 기관의 기본적인 안전 의무 준수 의지가 강력함을 보여주는 긍정적인 대목임
- 다만 재해사고 현황 분석 결과 고객 사고와 차량 사고가 지속 발생하고 있으므로 사고 빈도가 높은 유형에 대한 집중 관리 구역 설정 등 정밀한 대책 보완이 필요함
- 사후 복구 프로세스에서 유관기관과의 협력 체계는 잘 갖추어져 있으나 피해 주민에 대한 심리 지원 등 소프트웨어적 복구 활동에 대한 실적 보완이 요구됨

나. 잘된 점

- 설·추석 연휴 및 해빙기, 우기 등 취약 시기별로 1,462건의 정기 및 특별 점검을 실시하여 전년 대비 14.6% 증가한 위험 요인 개선 성과를 도출함
- 산업안전보건위원회와 안전보건협의체를 정기 운영하며 노사 합동 결의대회와 GUC 안전신문고를 신설하여 근로자의 자율적 안전 참여 문화를 확산함
- 실종아동 코드아담 훈련과 소방서 합동 훈련 등 총 117회의 모의훈련에 2,654명이 참여하여 실제 위기 상황에서의 국민 안전 보호 역량을 증진함
- 행정안전부와 협업하여 '지진을 대하는 자세' 홍보 영상을 제작 배포함으로써 공공기관으로서 국민 안전 의식 제고를 위한 사회적 책무를 충실히 수행함
- 지방공공기관 안전보건관리 가이드라인의 모든 과제를 100% 이행하고 그 실적을 경영공시와 SNS를 통해 투명하게 공개하여 공공성을 강화함
- 법정 검사 대상인 건축, 전기, 소방, 기계 등 모든 분야의 안전 점검과 자가 측정을 계획대로 완료하여 법령 준수의 적정성을 확보함
- 근로자 건강증진활동 우수사업장으로 선정되어 뇌심혈관 및 근골격계 질환 예방을 위한 맞춤형 보건 관리 활동의 전문성을 인정받음
- 4M 기법을 활용한 안전사고 원인 분석과 재발 방지 대책 수립 체계를 구축하여 사고 이후의 환류 시스템을 적절히 운영함

다. 미흡한 점 및 개선방안

- 고객 사고 발생률이 전년 대비 소폭 상승하였으며 특히 대인 사고 중 넘어짐 사고가 높은 비중을 차지하고 있어 이에 대한 집중적인 환경 개선이 필요함
- 주차장 및 체육시설 내 미끄럼 방지 포장 확대와 안전 손잡이 추가 설치 등 고령자 및 취약계층을 고려

한 유니버설 디자인 적용을 강화해야 함

- 아차사고 발굴 실적이 특정 부서에 편중되어 있어 전사적인 사고 예방 사례 수집을 위한 부서별 참여 독려 및 우수 사례 포상 확대가 필요함

③ 환경보전 및 에너지 사용의 효율화 노력과 성과

가. 평가의견

- 과거 미흡 사례에 대한 원인을 면밀히 규명하고 종합 대책을 수립하여 실행한 적극적인 노력으로 온실가스 감축률 20.25% 달성함. 에너지 회수 효율 69% 달성과 신재생 에너지 운영 확대 등 하드웨어적 개선과 더불어 임직원 인식 개선 활동을 병행한 전사적 탄소 중립 노력이 우수함
- 환경부장관 표창 등 전문 분야에서의 연이은 수상은 자원 순환과 환경 관리 체계가 국가 표준 이상으로 정착되어 있음을 보여주는 긍정적인 성과임
- AI 안전 인증과 연계한 건물 효율성 관리와 신규 친환경 건축물 인증 획득은 시설물 관리의 합리성과 지속 가능성을 높이는 선도적인 활동임
- 다만 환경관리소 배출 가스 중 법적 기준 내이기는 하나 일부 항목의 수치 상승이 관찰되므로 대기오염 방지 시설의 고도화와 정기 점검 주기를 단축해야 함. 또한 자원 순환 체험 프로그램의 지역 주민 참여 인원을 지속적으로 확대하고 주민 참여 기반의 탄소 중립 아이디어 공모 결과를 적극 현장에 반영바람

나. 잘된 점

- 환경경영시스템(ISO 14001) 인증을 취득하여 전사적 환경 관리 체계를 확립하고 전년 대비 17%p 상승한 20.25%의 온실가스 감축률을 기록하여 목표를 초과 달성함
- 태양광 발전 설비를 6개소로 확대 운영하여 연간 약 45만kWh의 전력을 생산하고 7,400만 원 상당의 에너지 비용 절감 성과를 도출함
- 전기차 충전 인프라를 총 116대로 확충하고 친환경 차량 비율을 33%까지 상향하는 등 저탄소 교통 수단 확산을 위한 인프라 구축에 노력함
- IoT 기반 지능형 에너지관리시스템(EMS)을 운영하여 대기 및 사용 전력을 절감하고 전력 사용량의 약 29.7%를 절감하는 효율적인 성과를 기록함
- 폐기물 소각열 판매와 고철 재활용 등을 통해 약 31.9억 원의 자원순환 수익을 창출하여 예산 확보와 사회적 책임을 동시에 실천함
- 환경부 생활폐기물 정보관리 우수시설 평가에서 환경부장관 표창 최우수상을 수상하고 기후변화 대응

표창을 받는 등 대외 성과가 탁월함

- 디지털 탄소발자국 줄이기 캠페인과 일회용품 없는 날 '일당백 챌린지'를 추진하여 임직원의 자발적인 탄소 중립 참여 문화를 조성함
- 송정복합체육센터에 대해 건축물 에너지효율등급(1++) 인증과 녹색건축 인증을 획득하여 시설물의 친환경 성능을 공인받음

다. 미흡한 점 및 개선방안

- 온실가스 감축 목표 미달성에 대한 과거 지적을 반영하여 성과가 개선되었으나, 배출가스 중 질소산화물(NOx) 평균량이 전년 대비 상승하여 관리가 필요함
- 탄소중립 친환경위원회의 개최 횟수가 연 1회에 불과하여 수시적인 온실가스 배출량 모니터링과 피드백을 위해서는 위원회 운영의 정례화가 보완되어야 함
- 폐기물 배출 저감을 위한 캠페인은 활발하나, 실제 사업장에서 배출되는 폐기물 발생량에 대한 정량적 관리 체계와 감축 목표 설정 자료가 부족함

④ 지방공공기관 안전보건관리 가이드라인 준수 여부(일반기관)

가. 평가내용

평가방법	지방공공기관 안전보건관리 가이드라인 과제별 미준수시 감점
평가산식	$\text{이행률}(\%) = (\text{이행건수}) / \text{과제수} \times 100$ - 일반기관 (과제수 4건) = $\text{이행률} \div 100 - 1.0$ - 중점기관 (과제수 5건) = $\text{이행률} \div 100 - 1.5$
이행여부	세부과제를 모두 이행할 경우, 해당 과제 이행 (한 개라도 미이행시, 미이행 평가)

나. 추진실적

(단위 : 건)

과제명	이행실적 내용	이행여부
안전 중심 경영체계 구축(제6, 7, 8, 13, 19조)		이행
① 안전보건 계획 수립(제6조) : 매년 12월말까지 계획 수립, 지자체 협의를 거쳐 기관장 결재로 확정, 이행 상황 주기적 점검, 이행 실적을 지자체에 보고	• 2025년 안전보건 기본계획 12월말까지 계획 수립, 지자체 협의를 거쳐 기관장 결재로 확정, 이행 상황 주기적 점검, 이행 실적 지자체에 보고 완료	이행
② 안전보건관리규정 작성(제13조) : 안전보건관리 대상 사업·시설에서의 안전보건관리 규정 작성 (조직, 직무, 교육, 사업·시설, 사고조사·대책 수립 등)	• 「공사 안전보건관리 시행내규」 제정 운영	이행
③ 인력확충·전문성 강화(제7조, 제8조) : 안전·보건관리 인력 확보 노력, 관련 전공자 또는 경력자 채용, 전보 제한 기간 설정, 우대 등 전문성 제고 노력	• 2025년 안전관리자, 보건관리자 선임 • 「군포도시공사 인사규정」 제18조 - 안전보건직무 종사자 전보 제한 기간 설정(2년)	이행
④ 임원의 책임(제19조) : 임원은 안전보건 관리에 관한 사항 성실히 이행, 불이행·게을리하여 사고 발생 시 지자체에 해임 건의 가능	• 「군포도시공사 임원인사규정」 제23조 (징계) 운영	이행
작업장 및 시설 안전보건을 위한 조치(제6조제5항, 15, 17조)		이행
① 점검 강화(제6조제5항) : 계획 이행 상황 주기적 점검, 전년도 안전보건에 관한 계획의 이행 실적을 지자체에게 점검받아야 함(매년 3월말까지)	• 2025년 안전보건 기본계획 군포시 기획 예산실 보고	이행
② 위험성 평가(제15조) : 산업안전보건법 제36조에 따라 위험성 평가 실시, 필요한 조치 및 지자체에게 결과 제출	• 2025년 정기 위험성평가 실시(감소대책 도출: 185건)	이행
③ 안전보건투자(제17조) : 예산편성·집행 시 안전보건관리 관련 사업 적극 지원·투자	• 2025년 안전관련 예산 집행률 96% - 편성 13,782백만원, 집행 13,253백만원	이행
근로자 안전보건 조치(제14, 16조)		이행
① 안전보건조치(제14조) : 위험 작업은 2인 1조로 근무, 근속기간 6개월 미만 근로자 단독 수행할 수 없는 작업 기준 마련, 이상기후 발생·우려의 경우 작업 중지·휴식, 산재노출 근로자 심리치료 등 안전보건 관리 노력, 개선을 위한 내부 제언 제도 운영	• 「공사 안전보건관리 시행내규」 제정 운영	이행

② 작업중지 요청제(제16조) : 근로자(종사자)가 산업재해 발생할 급박한 위험이 있는 경우 작업중지·대피 제도 마련·운영, 작업중지 요청 시 필요한 조치, 내용·조치결과 기록·보존, 작업중지 요청한 근로자에게 불리한 처우 금지	• 「공사 안전보건관리 시행내규」 제50조 - 근로자 작업중지 요청제 규정 제정	이행
안전보건인식 확립 및 홍보(제9, 18, 20조)		이행
① 안전보건교육(제9조) : 임직원 대상으로 주기적 안전보건교육 실시, 시설물 안전 교육 등 안전보건 관련 사항 교육	• 「산업안전보건법」 근로자 안전보건교육 실시	이행
② 안전보건기술 개발 등(제18조) : 사물인터넷, 무인화 기술 등을 활용한 안전 및 보건 관련 신기술·신제품 개발 지원·확대 노력	• 혁신 제품 웨어러블, 스마트 심폐소생술 장비 도입 • 4차 산업혁명 기술 드론 활용 전문인력 양성 및 점검 실시	이행
③ 안전보건 공시·홍보(제20조) : 계획 주요내용, 이행 실적, 휴업재해자수, 사망자재해자수, 시설물안전점검 결과 등 공시, 매월 '안전점검의 날(4일)'을 기관별 특성에 맞게 정례화, 안전보건 관련 사항 홍보	• 지방공기업 경영공시 공시항목 신설 및 공개 • 지역언론보도(104건), 온라인 매체 활용 보도(148건) 실시	이행
안전보건관리 중점기관 추진 과제(제5, 10, 11, 12조)		해당없음
① 안전보건 계획 수립(제6조제3항) : 안전보건관리 중점기관은 산업재해 감축목표를 포함하여 안전보건 계획 수립	• 안전보건관리 중점기관 미해당	해당없음
② 안전보건관리 중점기관 지정(제5조) : 아래 하나에 해당하는 기관 - 직전 연도 과거 3년간 산업재해 사고사망자 1명 이상 발생 기관 - 중대재해 발생의 위험성이 높은 작업장 또는 일정규모 이상의 건설현장, 시설물 등을 보유한 기관으로서 공공의 안전을 위해 특별한 관리가 필요한 기관 - 산업재해 현황과 업무의 위험 정도 등을 고려하여 지자체가 지정 요청한 기관	• 안전보건관리 중점기관 미해당	해당없음
③ 안전보건관리 전담조직(제10조) : 기관장 또는 임원 중 한 명을 안전보건관리 책임자로 지정, 전문조직을 기관장 또는 부기관장 직속으로 설치·운영	• 안전보건관리 중점기관 미해당	해당없음
④ 안전보건경영위원회(제11조) : 심의·자문 기능, 기관장, 안전보건관리 책임자, 안전보건관리 전담조직의 장, 근로자, 전문가 등 참여하여 구성·운영	• 안전보건관리 중점기관 미해당	해당없음
⑤ 안전근로협의체(제12조) : 안전 및 보건에 관한 중요사항 협의를 위해 원·하청 노사 등이 참여하는 안전근로협의체를 별도로 구성·운영, 고용노동부의 '공공기관 안전관리 근로협의체 구성 및 운영 규정'을 준용	• 안전보건관리 중점기관 미해당	해당없음

과제수(A)	이행건수(B)	이행률(C=B/A×100)	득점
4건	4건	100%	0점

다. 평가결과 : 0.00 점

⑤ 자체점검(안전활동 수준평가) 실시 여부

가. 평가내용

평가정의	지방공기업의 안전보건활동 수준을 종합적으로 평가함으로써, 기관의 자율적 안전보건관리체계 구축을 통한 안전보건 수준 향상 유도
평가대상	광역 특정·관광공사(15개) 및 기초 지방공사·공단(117개)
평가방법	안전활동 수준평가에 대한 자체 점검(점검표 및 증빙자료 포함) 미제출 기관의 경우 감점(0.50점)하며, 안전보건공단의 평가자료에 따름

나. 추진실적

자체평가표 제출여부	증빙자료 제출	평가결과	배점	득점
제출	제출	제출	-0.50점	0.00점

다. 평가결과 : 0.00 점

⑥ 직원 안전사고 발생률(산업재해율)

가. 평가내용

평가정의	직원 안전사고 발생률(산업재해율) ※ 자회사·외주업체(사업현장포함)·출자회사(지분30% 이상) 안전사고 포함 $\text{산업재해율(\%)} = \frac{\text{재해자 수}}{\text{월별 산재보험 가입자 수 평균}} \times 100$
평가산식	$\text{평점} = \frac{\text{당해연도실적} - \text{최저목표}}{\text{최고목표} - \text{최저목표}} \times 100$ · 최고목표 = 전년도 동종업종 산업재해율(시설 관리 및 사업지원 서비스업) × 50% · 최저목표 = 전년도 동종업종 산업재해율(시설 관리 및 사업지원 서비스업) × 150%
세부내용	- 직원안전사고는 산업재해보험 처리건수로 측정(소송 및 재판이 진행 중인 사고는 확정된 연도 평가 시 반영)함 - 자회사·출자회사·외주업체(사업 현장 포함) 안전사고를 포함함 - 월별 산재보험가입자 수는 해당 지방공기업의 산재보험가입자 수로 산정하되, 고용노동부의 산재보험 증빙을 기준으로 실적 연도 12월 말 기준으로 계산함 - 전년도 동종업종 산업재해율은 고용노동부 유형별 산업재해율 중에서 시설 관리 및 사업지원 서비스업의 산업재해율을 의미함 - 세부내용은 2026년도 평가편람에 따름

나. 추진실적

구분	2025년			2024년			전년도 동종업종 (재해율) (%)	최고 목표 (%)	최저 목표 (%)	평점	특점
	재해자수	산재 가입자수	산업 재해율 (%)	재해자수	산재 가입자수	산업 재해율 (%)					
공사·공단	1	346	0.29	1	422	0.24	0.47	0.24	0.71	89.36	0.89
자회사	-	-		-	-						
출자회사	-	-		-	-						
외주업체	-	-		-	-						
소계	1	346		1	422						
직원사망사고 발생건수			사건 내용								
없음			해당사항 없음								

다. 평가결과 : 0.89 점

⑦ 고객 안전사고 발생률

가. 평가내용

평가정의	고객 안전사고 발생률
	$\text{고객 안전사고 발생률(\%)} = \frac{\text{고객 안전사고 발생건수}}{\text{월별 임직원수 평균}} \times 100$
평가산식	$\text{평점} = \frac{\text{당해연도실적} - \text{최저목표}}{\text{최고목표} - \text{최저목표}} \times 100$ · 최고목표 = 전년도 광역/시·군 공사/시·군 공단/자치구 공단별 유형 평균× 90% · 최저목표 = 전년도 광역/시·군 공사/시·군 공단/자치구 공단별 유형 평균× 150%
세부내용	- 보험에 가입된 시설물임에도 보험으로 처리하지 않고 지방공기업(지방자치단체 포함) 이 보상비 등 직접 비용 지급 처리한 경우 금액과 관계없이 안전사고 발생건수에 포함 - 고객 또는 사고 원인이 미상 등으로 지방공기업의 귀책사유가 없는 안전사고(구내치료비 처리 건)는 안전사고 건수에서 제외 - 1건의 안전사고를 통해 피해(대인 또는 대물)가 복수로 발생한 경우에는 각각의 피해에 대해 별도로 평가하여 복수의 안전사고로 평가 - 공사·공단 차량사고로 발생한 고객의 인적 피해(대인)는 고객 안전사고에 포함 - 월별 임직원수 평균은 노동생산성의 임직원수를 준용, 단, 제외되는 대상 없이 모든 정규직과 비정규직을 포함 - 세부내용은 2026년도 평가편람에 따름

나. 추진실적

전년도 유형평균 (발생률)	2025년			2024년			최고 목표 (%)	최저 목표 (%)	평점	특점
	고객 안전사고 발생건수	월별 임직원수 평균(명)	고객 안전사고 발생률(%)	고객 안전사고 발생건수	월별 임직원수 평균(명)	고객 안전사고 발생률(%)				
2.6%	6	354.15	1.69%	5	337.92	1.48%	2.34%	3.9%	100.00	2.00

고객 안전사고 발생건수				2025년	2024년	증감
합계(=a1+a2+a3-a4)				6	5	1
영조물배상책임보험 - 대인사고(a1)				1	3	△2
영조물배상책임보험 - 대물사고(a2)				3	0	3
자동차보험 - 공사·공단 차량사고로 발생한 인적 피해(대인)(a3)				2	2	0
기타 직접 비용 처리 등(a4)				0	0	0
※ 편람상 제외(구내치료비 등)				1	4	△3

고객사망사고 발생건수	사건 내용
없음	해당 없음

임직원수 평균(명)	1월 초	1월 말	2월	3월	4월	5월	6월	7월	8월	9월	10월	11월	12월
354.15	345	357	356	359	359	359	359	350	352	352	351	354	351

다. 평가결과 : 2.00 점

⑧ 차량사고 발생률

가. 평가내용

평가정의	차량사고 발생률																				
	차량사고 발생률(%) = 공사·공단 차량사고 발생건수 월별 자동차등록(면허) 대수 평균 × 100																				
평가산식	평점 = 당해연도실적 - 최저목표 최고목표 - 최저목표 × 100 · 최고목표 = 전년도 시·군 공사/시·군 공단/자치구 공단별 유형 평균× 90% · 최저목표 = 전년도 시·군 공사/시·군 공단/자치구 공단별 유형 평균× 150%																				
사업유형	☞ 사업 유형별 차량사고 배점																				
	<table><tr><th rowspan="2">구분</th><th colspan="2">운수사업 無</th><th colspan="2">운수사업 有</th></tr><tr><th>1유형</th><th>2유형</th><th>3유형</th><th>4유형</th></tr><tr><td>보유 차량</td><td>관용차</td><td>관용차, 쓰레기수거차량, 길거리 청소 차량</td><td>관용차, 운수사업</td><td>관용차, 쓰레기수거/길거리 청소차량, 운수사업</td></tr></table>	구분	운수사업 無		운수사업 有		1유형	2유형	3유형	4유형	보유 차량	관용차	관용차, 쓰레기수거차량, 길거리 청소 차량	관용차, 운수사업	관용차, 쓰레기수거/길거리 청소차량, 운수사업						
	구분		운수사업 無		운수사업 有																
		1유형	2유형	3유형	4유형																
보유 차량	관용차	관용차, 쓰레기수거차량, 길거리 청소 차량	관용차, 운수사업	관용차, 쓰레기수거/길거리 청소차량, 운수사업																	
※ 관용차량, 쓰레기수거차량, 길거리청소차량, 운수사업차량(공영버스, 교통약자이동지원차량)을 제외한 모든 차량을 의미함																					
	<table><tr><th>구분</th><th>관용차</th><th>쓰레기청소차량 등</th><th>공영버스, 교통약자이동지원차량</th></tr><tr><td>1유형</td><td>1.0</td><td>-</td><td>-</td></tr><tr><td>2유형</td><td>0.3</td><td>0.7</td><td>-</td></tr><tr><td>3유형</td><td>0.3</td><td>-</td><td>0.7</td></tr><tr><td>4유형</td><td>0.2</td><td>0.4</td><td>0.4</td></tr></table>	구분	관용차	쓰레기청소차량 등	공영버스, 교통약자이동지원차량	1유형	1.0	-	-	2유형	0.3	0.7	-	3유형	0.3	-	0.7	4유형	0.2	0.4	0.4
구분	관용차	쓰레기청소차량 등	공영버스, 교통약자이동지원차량																		
1유형	1.0	-	-																		
2유형	0.3	0.7	-																		
3유형	0.3	-	0.7																		
4유형	0.2	0.4	0.4																		
세부내용	☞ 세부내용은 2026년도 평가편람에 따름																				

나. 추진실적

기초 시설 공사·공단	2025년			2024년			최고 목표 (%)	최저 목표 (%)	배점	평점	득점
	안전사고 발생건수	등록 대수	차량사고 발생률(%)	안전사고 발생건수	등록 대수	차량사고 발생률(%)					
일반차량 (관용차량)	1	23.17	4.32%	1	21.17	4.72%	4.55%	7.59%	0.3	100	0.30
공영버스 교통약자 이동지원차량	1	27	3.7%	2	26.08	7.67%	10.75%	17.91%	0.7	100	0.70

등록 대수	평균	1월	2월	3월	4월	5월	6월	7월	8월	9월	10월	11월	12월
일반차량 (관용차량)	23.17	22	22	22	22	22	24	24	24	24	24	24	24
공영버스 교통약자 이동지원차량	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27

다. 평가결과 : 1.00 점

⑨ 온실가스 감축 목표달성률

가. 평가내용

평가방법	환경부 또는 주무부처에서 확인한 실적으로 평가						
평가배점	녹색제품 구매실적 및 친환경차량 구매·임차실적 평가여부에 따라 0.4점, 0.5점, 1.0점으로 배점 조정 온실가스 감축 목표달성률과 탄소배출권 할당량에 모두 해당되는 경우, 배출량 비중에 따라서 배점을 조정						
평가산식	$\text{온실가스 감축 목표달성률} = \frac{\text{감축률}}{\text{기준감축률}} \times 100\text{점}$ ※ 기준감축률 = 각 해당연도 공공부문 온실가스 목표관리제 상 권장 목표 감축률						
	달성률(%)	90이상	90미만 80이상	80미만 70이상	70미만 60이상	60미만 50이상	50미만
	평점	100점	90점	80점	70점	60점	50점

나. 추진실적

기준감축률(A)	감축률(B)	목표달성률 (C=B/Ax100)	평점(D)	배점(E)	득점(F=DxE/100)
15.20%	20.25%	133.22%	100.00점	0.50점	0.50점

다. 평가결과 : 0.50 점

⑩ 친환경차량 구매·임차 실적

가. 평가내용

평가방법	환경부에서 제공한 실적자료에 따라 평가												
평가대상	친환경차량 구매·임차실적이란 「대기환경보전법」에 따라 6대 이상의 차량을 보유(평가 대상연도 전전년도 12월 31일 기준)하고 있는 기관에서 자동차를 새로 구매하거나 임차하고자 하는 경우, 제1종 저공해자동차로 100% 이상을 구매 또는 임차한 경우를 의미												
평가배점	녹색제품 구매실적 및 친환경차량 구매·임차실적 평가여부에 따라 0.2점, 0.5점으로 배점 조정												
평가산식	$\text{구매임차 실적(\%)} = \frac{\sum(\text{해당연도에 구매임차한 저공해자동차 종류별 대수} \times \text{환산비율})}{\text{해당연도에 구매임차한 자동차 대수}} \times 100$												
	* 저공해자동차 종류별 환산비율(25년 실적 적용)												
	<table><tr><th colspan="2" rowspan="2">저공해자동차 종류</th><th colspan="2">환산비율</th></tr><tr><th>승용자동차</th><th>승용자동차 외의 자동차</th></tr><tr><td rowspan="2">제1종 저공해자동차</td><td>수소차</td><td>2.0</td><td>2.5</td></tr><tr><td>전기차</td><td>1.5</td><td>1.7</td></tr></table>	저공해자동차 종류		환산비율		승용자동차	승용자동차 외의 자동차	제1종 저공해자동차	수소차	2.0	2.5	전기차	1.5
저공해자동차 종류				환산비율									
		승용자동차	승용자동차 외의 자동차										
제1종 저공해자동차	수소차	2.0	2.5										
	전기차	1.5	1.7										
세부평가방법	- 제1종 저공해자동차 구매·임차 비율이 100% 이상인 경우 100점, 그 이외의 경우 0점으로 평가하며, 기후에너지환경부 기준과 기후에너지환경부에서 제공한 실적자료를 따름 - 세부내용은 2026년도 평가편람에 따름												

나. 추진실적

총 구매임차 대수(D)	1종	2종	3종	일반차	제외차
2	1	0	0	0	1
1종 저공해자동차 비율(%)	달성 여부		배점	득점	
100.00	달성		0.50	0.50	

다. 평가결과 : 0.50 점

3. 소통 및 참여

(1) 평가결과 종합

① 평점표

세부평가내용	평가방법	가중치	등급	평점	득점
① 고객 및 주민의 경영참여의 적정성	절대평가	1.50	미흡	76.67	1.15
② 상생과 협력의 공공 노·사 관계 구축의 적정성	절대평가	1.50	양호	88.00	1.32
평가점수		3.00	보통	82.33	2.47

② 종합의견

- 기관은 CS 전략체계를 수립하고 고객 유형을 세분화하여 맞춤형 소통전략을 운영하였으며, 주민 참여와 소통을 강화하고 지역사회 협업사업을 추진하는 한편, 중장기 노사상생 추진체계를 확립하여 세부 추진 과제를 체계적으로 운영하였으며, 노동이사 참관제, 노사 공동 TF팀, 실무자 간담회 등 다각적 소통을 통해 무분쟁 단체협약 체결과 잠재적 갈등 요소의 사전 해소 등 안정적 노사관계를 다짐
- 다만 주민 참여채널의 참여 대상 및 방식을 확대하고, 도출된 시민 제안이 실제 기관 경영 및 사업 개선으로 직결될 수 있는 완성도 높은 환류 체계를 구축하며, 고객만족도 조사결과 확인된 상대적 취약분야에 대한 개선 과제 이행 여부를 지속 점검할 필요가 있음
- 아울러 노사협의회 운영 시 경영정보 공개를 강화하고, 노사협력 수준·단체교섭 이행 등 다방면의 진단 지표와 설문을 세밀하게 구성하여 진단 결과를 차년도 전략 수립에 연계하는 환류 체계를 정착시켜 나가야 함

(2) 지표별 평가결과

① 고객 및 주민의 경영참여의 적정성

가. 평가의견

- 기관은 고객만족 경영체계 고도화를 위한 중장기 전략을 수립하고 고객 유형을 세분화하여 맞춤형 소통 채널을 운영하고, 시민행복참여위원회 및 고객모니터단 운영 등 다각적인 소통 채널을 가동하여 지역사회 협업을 적극적으로 이끌어냈으며, 그 결과 서비스 품질 모니터링 등 외부 평가에서 고객만족도가 향상되는 가시적인 성과를 창출한 점이 확인됨
- 다만, 주민참여예산제 및 대국민 공모전 등의 참여 대상과 방식을 확대하고, 도출된 시민의 제안이 실제 기관 경영 및 사업 개선으로 직결될 수 있도록 완성도 높은 환류 체계를 구축해야 할 것이며, 고객만족도 조사 결과 확인된 상대적 취약 분야에 대해서는 단편적인 조치에 그치지 않고 심층적인 원인 분석을 진행하며, 이에 기반한 근본적인 개선 과제 이행 여부를 지속적으로 점검해 나가야 할 것임

나. 잘된 점

- CS전략체계를 고객만족 경영체계 강화, 고객만족 경영 전문화, 고객지향 문화 확산으로 수립하고, 고객 유형을 핵심고객, 내부고객, 이해관계자로 세분화하여 고객 특성에 맞는 소통전략을 운영하였음
- 시민행복참여위원회, 고객모니터단을 운영하고, 주민설명회, 의견수렴회 등을 개최하여 주민 참여와 소통을 강화하였으며, 지역사회 협업사업을 추진한 점이 긍정적으로 평가됨
- 고객중심 시설운영 노력에 대한 성과로 서비스품질 모니터링 외부평가에서 고객만족도를 향상시키는 실적을 보인 점이 확인됨

다. 미흡한 점 및 개선방안

- 주민참여예산제, 공모전 등 다양한 참여채널을 운영하고 있으나, 주민참여의 고도화를 위해 참여 대상 및 방식을 확대하고 참여 결과의 환류체계를 보다 강화할 필요가 있음
- 고객만족도 조사결과 도출된 상대적 취약분야에 대한 지속적인 원인분석과 개선 노력을 기울일 필요가 있음

② 상생과 협력의 공공 노·사 관계 구축의 적정성

가. 평가의견

- 기관은 복수노조가 병존하는 환경 속에서도 중장기 노사상생 추진체계를 확립하고, 노동이사 참관제 운영을 통해 본격적인 노동이사제 도입을 선제적으로 준비하여 노동조합의 실질적인 경영 참여를 유도함
- 또한, 노사 공동 전담 조직 구성과 다각적인 실무 소통을 바탕으로 무분쟁 단체협약을 체결하고 잠재적 갈등 요소를 사전에 차단하는 등 상호 신뢰 기반의 안정적인 노사관계를 다진 점이 확인됨
- 다만, 노사협의회 운영 시 법령에 규정된 기관의 주요 경영정보 공개를 강화하고, 단순 보고를 넘어 적극적인 설명과 공유 절차를 거침으로써 노사 간의 확고한 공감대를 형성해 나가야 할 것이며, 노사관계 성과 점검의 내실을 기하기 위해 노사협력 수준 및 단체교섭 이행 등 다방면의 진단 지표와 설문을 세밀하게 구성하고, 이를 통해 도출된 다각적인 진단 결과를 차년도 전략 수립에 직접적으로 연계하는 완성도 높은 환류 체계를 정착시켜야 할 것임

나. 잘된 점

- 복수노조 환경에서 중장기 노사상생 추진체계를 수립하고, 4대 전략목표에 따른 단계별 세부 추진과제를 체계적으로 운영하였으며, 그 성과로 노사문화 우수성을 대외적으로 인정받은 점이 긍정적임
- 노동이사참관제를 운영하며 노동이사제를 준비 중에 있으며, 노동조합 경영참여 확대를 통한 조직 성과 창출을 유도하는 등 기관구성원에 대한 경영정보 공유 및 적극적인 참여를 위한 노력을 시행한 점이 인정됨
- 노사 공동 TF팀을 구성하여 지속적으로 소통하고, 노사협의회, 실무자 간담회 등 소통을 통해 무분쟁 단체협약을 체결하였으며, 상호 신뢰 기반의 협상을 통해 갈등 소지를 사전에 해소하는 등 안정적 노사관계를 유지하였음

다. 미흡한 점 및 개선방안

- 노사관계 성과점검을 보다 내실화하기 위하여 노사협의회 운영, 노사협력수준, 단체교섭·협약 등 노사 관련 설문지 및 지표를 다양하게 구성하여 노사관계를 다각도로 진단하고, 진단 결과를 차년도 노사전략 수립에 반영하는 환류체계를 구축할 필요가 있음
- 노사협의회에서의 법률에 따른 기관 정보 공개를 강화하여 노사 간 공감대가 형성될 수 있도록 보고사항을 적극적으로 설명·공유하는 노력을 기울일 필요가 있음

II. 경영성과

[주요사업성과]

1. 시설 유지관리 및 활성화 노력

(1) 평가결과 종합

① 평점표

세부평가내용	평가방법	가중치	등급	평점	득점
① 효율적 유지관리를 위한 시설물 유지관리 체계는 적절한가?	절대평가	7.00	미흡	78.00	5.46
② 구축된 유지관리 체계가 원활히 운영될 수 있도록 하는 기관의 유지관리 역량 강화 노력은 적절한가?					
③ 효율적 유지관리를 위한 시설물 유지관리 활동은 적절한가?					
④ 시설물 이용의 활성화 노력과 활동은 적절한가?					
평가점수		7.00	미흡	78.00	5.46

② 종합의견

- 공사는 시설물 특성에 기반하여 유지관리 실행 계획을 수립하고, 성능평가 결과를 세부적으로 분석하여 시설물별 필요한 유지보수 예산을 확보함. 사장 직속 시설물 유지관리 전담조직을 구성하고, 직제 규정에 따라 시설안전관리 전담조직인 안전시설팀 업무 분장을 추진함. 시설 유지관리 전담인력은 관련 기술자격증 소지자 중심으로 선임하여 배치하고, 시설유지관리 전문역량 강화를 목적으로 교육을 계획하여 추진하고, 자격증 취득을 개인별 성과평가에 반영하여 전문성 확보에 기여함. 시설물 생애주기 및 시설물 특성을 고려한 중장기 유지관리 계획을 수립하여 추진하고, 시설물유지관리시스템(G-FMS)을 구축하여 데이터 기반 유지관리 활동을 추진하는 노력을 기울임. 장애인 친화 공공체육시설 최우수기관 선정되어 문화체육관광부 장관상을 수상하고, 산업자원부로부터 에너지비용절감 사례 우수 기관으로 선정되어 시설경영 대상을 수상하는 등의 대외 수상 실적을 확보함
- 다만, 효율적 유지관리를 위한 시설물 유지관리체계를 정비하기 위해, LCC 기반의 중장기 시설유지관리 예산 편성 체계를 구축할 필요가 있음. 시스템 데이터의 정밀성을 확보하기 위해 PDCA 기반의 데이터 품질관리 체계를 가동하고 정보 무결성 평가 결과를 부서 평가에 연동하는 노력이 요구됨. 시설물 유지관리 전담부서 내에서 중장기 자산관리 기획을 총괄할 담당 인력의 R&R을 명문화하여 컨트롤타워 기능을 강화할 필요가 있음. 또한 선진 기술 습득을 위한 연구활동을 장려하고, 직무발명 제도를 활성화하

여 현장 개선 아이디어를 특허 출원 및 등록 등 실질적인 기술 자산 성과로 연결할 필요가 있음. 시설의 이용 활성화를 위해 세미나, 자문 및 연구 활동, 전문 컨설팅 등 실효성 있는 수요기반 콘텐츠를 다각도로 발굴하여 확대할 필요가 있으며, 사업부별 프로그램의 성과가 부서 및 개인의 보상과 연동하는 환류 체계를 구축하여 전사적 성과를 제고할 필요가 있음

(2) 지표별 평가결과

① 효율적 유지관리를 위한 시설물 유지관리 체계는 적절한가?

가. 평가의견

- 사장 직속 시설물 유지관리 전담조직을 구성하고, 직제 규정에 따라 시설안전관리 전담조직인 안전시설팀 업무 분장을 추진함. 시설 유지관리 전담 인력은 관련 기술자격증 소지자 중심으로 선임하여 배치함
- 성능평가와 더불어 LCC 추정 예산에 기반한 시설유지관리 중장기 계획을 수립함으로써 자산의 경제적 가치를 극대화 하는 관점의 시설유지관리 체계를 확립할 필요가 있음
- LCC 기반 중장기 예산 보고 시 사업장별 총합 예산이 아니라, 개별 장비·시설물 단위의 LCC 대안 비교 시뮬레이션 산출 명세서를 필수 증빙으로 의무화하여 LCC 기반 예산 배분의 과학적 타당성을 제고할 필요가 있음
- 시설유지관리 전담인력의 고유 업무로 시설유지관리 계획과 더불어 예산을 총괄하는 기능까지 명문화함으로써, 예산의 편성부터 환류 단계까지 전 주기를 연계한 통합 자산관리 거버넌스 체계를 정립할 필요가 있음
- 시설물의 안전성과 건전성을 담보하기 위해 LCC 모형 기반의 이론적 소요 예산과 실제 편성액 간의 격차 분석 체계를 도입하고, 도출된 예산 과부족에 따른 우선순위 조정 및 외부 자원 확보를 통해 예산 격차를 유연하게 통제할 필요가 있음

나. 잘된 점

- 시설물 특성에 기반하여 연간, 중장기 유지관리 실행 계획을 수립하여 추진하는 한편, 취약점 분석을 통해 예산확보 및 추가 자원 확보 방안을 수립하고, 예산편성 우선순위 매뉴얼을 제정하여 운영함
- 사장 직속 시설물 유지관리 전담조직을 구성하고, 직제 규정에 따라 시설안전관리 전담조직인 안전시설팀 업무 분장을 추진하고, 시설 유지관리 전담 인력은 관련 기술자격증 소지자 중심으로 선임하여 배치함
- 대내외 협력 조직을 확대하여 시설 유지관리 전담조직 지원 및 안전관리 대응 체계를 고도화함

- 대외 이해관계자 협력, 상위기관 및 시민 의견, 사업부 자체 보수 기반 안전 예산 및 중장기 예산 확보 계획을 수립함

다. 미흡한 점 및 개선방안

- 예방적 유지관리 활동의 실효성 확보를 위해 필요한 시설물별 단기·중기·장기 유지관리 계획의 수립 여부를 확인하기 어려움
- 자산의 경제적 가치 극대화 관점의 시설유지관리 체계를 확립하기 위해, LCC 추정 예산에 기반한 중장기 시설유지관리 계획을 수립할 필요가 있음

② 구축된 유지관리 체계가 원활히 운영될 수 있도록 하는 기관의 유지관리 역량 강화 노력은 적절한가?

가. 평가의견

- 시설유지관리 관련 전문역량 강화를 목적으로 교육을 계획하고 추진하고, 자격증 취득을 개인별 성과평가에 반영하여 전문성 확보에 기여함
- 선진 경영기관과 MOU를 체결하고 사내 학습동아리를 운영하여 전문기술을 확보하고자 노력함
- 시설유지관리 전담인력을 대상으로 수요조사를 강화하고, 교육훈련으로 현장 공백을 최소화하는 제도적 장치를 마련하여, 교육훈련의 실행 가능성을 제고할 필요가 있음
- 데이터 기반 유지관리 역량 강화를 위해 시설물유지관리시스템(G-FMS)의 데이터 입력 및 활용, 그리고 LCC 분석에 필요한 교육을 지속적으로 추진할 필요가 있음
- 시설유지관리 전담인력을 대상으로 교육훈련의 성과를 개인과 부서별 보상 인센티브에 반영하는 환류 체계를 고도화하여 교육의 효과를 제고할 필요가 있음

나. 잘된 점

- 전문기술자격자를 시설유지관리 전담조직의 인력으로 배치하고, 직무등급제 기반 전담조직을 구성하여 운영함
- 자격증 취득 지표를 개인별 성과평가에 반영하고, 시설유지관리 전담인력을 대상으로 한 우수직원 표창 인센티브를 도입하는 등 전문성 확보를 위해 노력함
- 선진 경영기관과 MOU를 체결하여 전문기술을 확보하고자 노력하고, 내부 학습동아리 군포 퓨처랩을 운영하여 총 7건의 정비실적을 거둠

다. 미흡한 점 및 개선방안

- 데이터 기반 유지관리 역량 강화를 위해 시설물유지관리시스템(G-FMS)의 데이터 입력 및 활용, 그리고 LCC 분석 능력 강화를 위한 교육을 지속적으로 실시할 필요가 있음
- 시설유지관리 전담인력을 대상으로 교육훈련의 성과를 개인과 부서별 보상 인센티브에 반영하는 환류 체계를 고도화하여 교육의 효과를 제고할 필요가 있음

③ 효율적 유지관리를 위한 시설물 유지관리 활동은 적절한가?

가. 평가의견

- 시설물 생애주기 및 시설물 특성을 고려한 중장기 유지관리 계획을 수립하여 추진하고, 시설물유지관리 시스템(G-FMS)을 구축하여 데이터 기반 유지관리 활동을 추진하는 노력을 기울임
- 2025년도까지는 G-FMS 고도화 단계로, 신규사업장 시범운영, 시설정보 문서관리, 시설데이터 취합 등 DB 구축 환경개선을 통해 G-FMS 사용 환경 기반을 조성함
- 예산 편성 우선순위 매뉴얼은 마련되어 있으나, 해당 매뉴얼의 기준과 평가방법이 자산의 실질적 노후도나 보수 시급성을 얼마나 제대로 반영하고 있는지 검증함으로써 우선순위 산정 배점 기준의 적정성을 평가하고 환류하는 체계가 요구됨
- 성능등급제 평가 및 생애주기비용(LCC) 기반 유지관리 계획 수립하고 계획에 따른 유지관리 활동을 추진하여 시설물 수명을 연장하고 공용 성능을 극대화할 수 있는 선제적 대응 시스템을 구축할 필요가 있음
- G-FMS 입력 데이터의 품질을 전사 차원에서 총괄 관리하고, 데이터 품질 성과 평가 결과를 부서 및 개인의 인센티브에 유기적으로 연동하는 선순환 데이터 품질관리 체제를 구축할 필요가 있음

나. 잘된 점

- 기관장 직속의 유지관리 안전감사부를 조직하여 시설, 안전, 보건을 총괄하는 역할을 부여하여 위상을 강화함
- 시설물유지관리시스템(G-FMS)을 구축하여 데이터 기반 유지관리 활동을 추진하고자 노력함
- 시설물 성능 등급제 기반 유지관리 활동을 전개하고, 시설물 관련 안전법규에 따른 법정 점검과 안전점검을 실시하고, 지적사항에 대해 개선 조치를 완료함

다. 미흡한 점 및 개선방안

- 예산 편성 우선순위 매뉴얼은 마련되어 있으나 해당 매뉴얼의 기준과 평가방법이 자산의 실질적 노후도

나 시급성을 올바르게 반영하고 있는지 검증할 방안이 요구됨

- G-FMS 입력 데이터의 품질을 전사 차원에서 총괄 관리하고, 데이터 품질 의 성과평가 결과를 부서 및 개인의 인센티브에 유기적으로 연동하는 PDCA 기반의 선순환 데이터 품질관리 체제를 구축할 필요가 있음

④ 시설물 이용의 활성화 노력과 활동은 적절한가?

가. 평가의견

- 늘봄학교 운영, 튼튼머니 프로그램을 통해 수요자 중심 공간 및 서비스를 제공하고, 어린이 워터파크, 체육교실 등 수요 기반 맞춤형 프로그램을 운영함
- 경기 남부 “ㅎ ㅅ” 협의체 연구활동, 대한산업안전협회 사회적약자 배려시설 자문 및 점검, 기술동아리 ‘군포퓨처랩’ 포럼 및 동아리 활동 등을 활용하여 수요 기반 맞춤형 프로그램 운영하여 성과를 도출함
- 무장애 환경 조성 노력의 결과 장애인 친화 공공 체육시설 최우수기관 선정되어 문화체육관광부 장관상을 수상하고, 중증장애인 생산품 구매 우수기관에 선정되어 경기도지사 유공표창을 수상함
- 산업자원부로부터 에너지비용절감 사례 우수 기관으로 선정되어 시설경영 대상을 수상하고, 온실가스 저감 노력 및 ESG 경영활동의 성과로 저탄소 대상을 수상함
- 프로그램 기획과 관리 프로세스가 사업장 단위로 분리되어 전사적 관점의 통합 가이드라인이 미흡하므로, 사업장별 역량 분산을 방지하고 프로그램 간 시너지 효과를 창출할 수 있도록 통합 가이드라인을 수립하고 수요조사부터 성과 평가까지 총괄 지원하는 거버넌스 체계를 확립할 필요가 있음
- 구성원의 자발적인 참여와 실천 노력을 유도하여 시설 이용 활성화 목표를 성공적으로 달성할 수 있도록, 시설 이용 활성화 성과를 부서 및 개인의 성과평가와 인센티브 체계에 유기적으로 연동하고, 실효성 있는 성과 환류 메커니즘을 지속적으로 강화할 필요가 있음

나. 잘된 점

- 군포의왕교육지원청 연계 늘봄학교 운영, 튼튼머니 프로그램을 통해 수요자 중심 공간 및 서비스를 제공하고, 어린이 워터파크, 체육교실 등 수요기반 맞춤형 프로그램을 운영함
- 무장애 환경 조성 노력의 결과, 장애인 친화 공공체육시설 최우수기관 선정되어 문화체육관광부 장관상을 수상하고, 중증장애인 생산품 구매 우수기관에 선정되어 경기도지사 유공표창을 수상함
- 태양광 발전 운영, 전기차 인프라 확대, 친환경 대외인증 등을 통해 친환경 기술 적용 사례 확대에 기여함

- 산업자원부로부터 에너지비용절감 사례 우수 기관으로 선정되어 시설경영 대상을 수상하고, 온실가스 저감 노력 및 ESG 경영활동의 성과로 저탄소 대상을 수상함

다. 미흡한 점 및 개선방안

- 사업장별 역량 분산을 방지하고 프로그램 간 시너지 효과를 창출할 수 있도록 통합 가이드라인을 수립
- 시설 이용 활성화 성과가 부서 및 개인의 인센티브나 성과평가에 연동하는 환류 체계를 지속적으로 강화할 필요가 있음

2. 신규사업 발굴 및 사업 다각화 노력

(1) 평가결과 종합

① 평점표

세부평가내용	평가방법	가중치	등급	평점	득점
① 환경변화에 대한 중장기적 사업다각화 전략 및 활동	절대평가	1.00	보통	80.00	0.80
② 지역경제 활성화를 위한 사업다각화 및 신규사업, 투자 노력	절대평가	1.00	매우미흡	72.00	0.72
평가점수		2.00	미흡	76.00	1.52

② 종합의견

- 공사는 대내외 환경 및 지자체 개발환경 분석을 통해 맞춤형 사업다각화 전략을 수립함. 의왕군포안산 공동주택지구 및 군포형 청년주택 등 핵심 목적사업을 추진하고, 예산 확보를 위해 시 및 의회 관계자와의 협력을 강화함. 신규 사업 및 다각화 사업의 정량적 성과를 일목요연하게 제시하여 효율적인 모니터링 기반을 구축함. 또한 타 기관 벤치마킹을 통해 도시개발 및 청년주택건설 사업 역량을 강화하고, 신규사업 발굴과 환류를 목적으로 지역 현안 및 이슈를 진단하는 CAP-Do 운영체계를 도입하여 실질적인 성과를 거둠
- 다만, 민간 위탁 검토 과정의 신뢰성 저하를 방지하기 위해 검토기관 선정 요건과 책임 한계를 명문화하고, 도출된 타당성 결과를 리스크관리위원회에서 재검증하는 절차를 마련할 필요가 있음. 리스크관리 위원회의 권한과 책임을 명시한 고유 운영 규정을 제정하고, 비상설 형태를 상설 기구로 전환하여 위험 요인을 상시 추적·감시하는 통제력을 부여해야 함. 정비사업부의 미흡한 리스크 관리 체계성을 보완하기 위해, 내부 계획에 머물러 있는 관리 절차를 공식 규정으로 명문화하고 위험 식별 및 평가 기준을 제도화하여 실효성 있는 통제 체계를 확립할 필요가 있음

(2) 지표별 평가결과

① 환경변화에 대한 중장기적 사업다각화 전략 및 활동

가. 평가의견

- 사업다각화 전략에 기반하여 의왕군포안산 공동주택지구 사업, 군포형 청년주택 사업 등의 목적사업을 추진하고, 목적사업의 예산 확보를 위해 시, 의회 관계자와의 협력을 강화함

- 목적사업의 예산 확보를 위해 시, 의회 관계자와의 협력을 강화하고, 인적지원, 사업지원, 정책지원 및 법적 기반을 확보하기 위한 활동을 추진하고, 안정적인 목적사업 추진을 위해 리스크관리 계획을 마련함
- 민간업체 위탁 과정에서 초래될 수 있는 검토 결과의 신뢰성 저하 문제를 사전에 차단하기 위해선, 민간 검토기관의 선정 요건과 책임 한계를 명문화하고, 도출된 타당성 결과를 공사 리스크관리위원회에서 재검증하는 절차를 마련할 필요가 있음
- 재무 예측의 신뢰성과 전략적 유연성을 확보할 수 있도록, 핵심재무관리지표에 영향을 미치는 공사 내·외부 변수를 고려한 민감도 분석 체계를 정립하고, 시나리오별 목표 달성 여부를 선제적으로 검증·예측하는 시뮬레이션 기반의 재무 환류 프로세스를 구축할 필요가 있음
- 신규 제정된 재무리스크 관리 운영 규정을 바탕으로, 개발 및 정비 사업과 관련된 위험 식별 및 평가 기준을 현장에 실제 적용하여 실효성 있는 리스크 관리 운영 실적을 확보할 필요가 있음
- 공공재개발 후보지 선정을 위해 외부 전문 위원을 선임하는 절차와 관련하여 법적 제도적 장치를 강화할 필요가 있음

나. 잘된 점

- 대내외 환경분석과 지자체 개발환경 분석을 통해 맞춤형 사업다각화 전략을 수립하여 다양한 사업모델을 개발하기 위해 노력함
- 의왕군포안산 공동주택지구 사업, 군포형 청년주택 사업 등의 목적사업을 추진하고, 공사가 추진하고 있는 신규 사업 및 사업 다각화 사업의 정량 성과를 일목요연하게 제시함으로써 효율적인 모니터링을 가능하게 함
- 목적사업의 예산 확보를 위해 시·의회 관계자와의 협력을 강화하고, 인적지원, 사업지원, 정책지원 및 법적 기반을 확보하기 위한 활동을 전개함
- 개발사업의 장기화 및 민간참여 확대에 따른 사업리스크를 관리하고 안정적인 목적사업 추진을 위해 리스크관리 계획을 마련함

다. 미흡한 점 및 개선방안

- 재무 예측의 신뢰성과 전략적 유연성을 확보할 수 있도록, 핵심재무관리지표 및 기준값 변동에 따른 민감도 분석 체계를 정립하고, 조건별 목표 달성 여부를 선제적으로 검증·예측하는 시뮬레이션 기반의 재무 환류 프로세스를 구축할 필요가 있음
- 신규 제정된 재무리스크 관리 운영 규정을 바탕으로, 개발 및 정비 사업과 관련된 위험 식별 및 평가 기준을 현장에 실제 적용하여 실효성 있는 리스크 관리 운영 실적을 확보할 필요가 있음

② 지역경제 활성화를 위한 사업다각화 및 신규사업, 투자 노력

가. 평가의견

- 정부, 지자체, 시의회 등과의 협력을 통해 신규사업 발굴 및 현안을 논의하고, 협력산업을 통해 신규사업을 확대하고자 노력함
- 사업다각화를 위해 도시개발사업, 청년주택건설사업을 등을 추진하는 기관을 대상으로 벤치마킹을 추진함
- 주요 개발 사업 추진 과정에서 업무추진 경험 및 이해관계자 대응 매뉴얼을 구축하여 지식 자산을 지속적으로 축적하고 향후 유사사업 추진 시 활용하는 체계를 마련할 필요가 있음
- 신규사업 및 다각화사업 추진으로 재무적 위험이 초래될 수 있으므로 전사적 재무관리 계획을 통해 중요 재무지표 관리 및 유동성 관리, 그리고 리스크 요인을 선제적으로 확인하고 관리하는 시스템을 구축할 필요가 있음
- 민간합동 PFV 사업의 활성화를 위해 PFV 추진 및 관리에 필요한 전담 인력 확보 방안이 요구되며, 신규사업의 성과가 신규사업 전담 인력과 부서의 보상 및 성과평가에 연동될 수 있는 환류 체계가 요구됨
- 지역경제 활성화를 위한 전통시장 장보기 및 온누리상품권 구입 실적에 비해 지역화폐와 관련된 실적은 부재하므로, 이를 개선하기 위한 노력이 요구됨

나. 잘된 점

- 정부, 지자체 시의회 등과의 협력을 통해 신규사업 발굴 및 현안을 논의하고, 협력사업을 통해 신규사업을 확대하고자 노력함
- 사업다각화를 위해 도시개발사업, 청년주택건설사업을 등을 대상으로 벤치마킹을 추진함
- 신규사업 발굴 및 환류 목적의 운영체계를 구축하여, 지역현안, 이슈 등 문제를 인식하고 진단하기 위한 CAP-Do 운영체계를 도입하고, 그 결과 성과도 거둠

다. 미흡한 점 및 개선방안

- 신규사업 및 다각화사업 추진으로 재무적 위험이 초래될 수 있으므로 전사적 재무관리 계획을 통해 중요 재무지표 관리 및 유동성 관리, 그리고 리스크 요인을 선제적으로 확인하고 관리하는 시스템을 구축할 필요가 있음
- 군포OO지구 개발사업에서 추진 예정인 민간합동 PFV의 성공적 추진을 위해 민간 PFV 관리 업무 추진 체계를 사전에 확인하고 PFV 관리를 전담하는 인력을 확보할 필요가 있음

3. 사업수입

(1) 평가결과 종합

① 평점표

지표성격	평가방법	가중치	등급	평점	득점
정량지표 (상향지표)	목표부여(A)	7.00	우수	100.00	7.00

② 평가내용

평가기준	사업수입(천원): 평가대상연도에 공기업이 직접 관리·운영하는 시설에서 발생한 운영 수입으로, 자치단체에 납부한 금액을 의미 ※ 쓰레기종량제봉투 판매수입, 복지 관련 사업(노인복지회관, 복지택시, 장애인콜택시, 청소년공부방 등과 유사한 사업), 재활용선별장, 장사시설, 환경관리시설(하수처리, 위생, 음식물처리, 소각장, 쓰레기소각잔재매립장 등) 수입은 제외
평가산식	$\text{평점} = \frac{\text{당해연도실적} - \text{최저목표}}{\text{최고목표} - \text{최저목표}} \times 100$ · 최고목표 : $\sum (\text{전년도 단위사업의 조정 후 실적}) \times 110\%$ · 최저목표 : $\sum (\text{전년도 단위사업의 조정 후 실적}) \times 50\%$
평가방법	- 전년도에 비하여 사업기간·규모가 변경된 사업은 동일한 기간·규모로 차감 조정 - 다자녀 요금 감면에 따른 사업수입 감소가 발생한 사업의 경우 감면 전 수입으로 평가한다.
세부내용	평가편람 참조

③ 추진실적

(단위:천원)

사업명 (사업수입 내역)	2025년			2024년		
	조정전(A)	조정액(B)	조정후(A+B)	조정전(A)	조정액(B)	조정후(A+B)
국민체육센터	1,302,237	156,587	1,458,824	1,298,344	155,743	1,454,087
부곡체육시설	555,727	94,371	650,098	717,549	13,787	731,336
송정체육센터	628,969	-386,600	242,369	158,404	19,749	178,153
시민체육광장	265,797	7,760	273,557	248,929	7,353	256,282
생활체육시설	92,905	94,371	187,276	76,502	97,282	173,784
초막골캠핑장	504,158	81,250	585,408	562,672	54,483	617,155
환경관리소	2,809,296	-2,809,296	0	2,721,772	-2,721,772	0
종량제봉투	6,403,151	-6,403,151	0	6,455,496	-6,455,496	0

새활용타운	587,780	-587,780	0	578,583	-578,583	0
공영주차장	6,507,624	-136,071	6,371,553	4,460,043		4,460,043
공영차고지	4,918,663		4,918,663	6,392,363	-932,557	5,459,806
교통복지지원	56,577	-56,577	0	61,945	-61,945	0
합계	24,632,884	-9,945,136	14,687,748	23,732,602	-10,401,956	13,330,646

구분	2025년 조정금액	2024년 조정금액	조정사유
국민체육센터	156,587	155,743	• 다자녀감면 조정
부곡체육시설	94,371	13,787	• 다자녀감면 조정, 사옥관리 종료(~25.6.)
송정체육센터	-386,600	19,749	• 다자녀감면 조정, 24년 신규수탁 정식운영 (24.9.1.~)
시민체육광장	7,760	7,353	• 다자녀감면 조정
생활체육시설	94,371	97,282	• 다자녀감면 조정
초막골캠핑장	81,250	54,483	• 다자녀감면 조정
환경관리소	-2,809,296	-2,721,772	• 평가제외 사업
종량제봉투	-6,403,151	-6,455,496	• 평가제외 사업
새활용타운	-587,780	-578,583	• 평가제외 사업
공영주차장	-136,071		• 25년 신규주차장 3개소 수탁
공영차고지		-932,557	• 25년 경유버스 감소(65대->46대, -29%)
교통복지지원	-56,577	-61,945	• 평가제외 사업
합계	-9,945,136	-10,401,956	

④ 평가결과 : 7.00 점

구분	실적		목표 설정		평가결과	
	2025년	2024년				
조정전 사업수입	24,632,884	23,732,602	최고 목표	14,663,711	배점	7.00
조정후 사업수입	14,687,748	13,330,646	최저 목표	6,665,323	평점	100.00
					득점	7.00

(2) 원인 분석 및 개선 방안

가. 원인 분석

- 공사의 2025년 조정 후 사업수입은 14,688백만원으로 전년 조정 후 사업수입 13,331백만원 대비 1,357백만원 증가함

- 2024년 신규수탁한 송정체육센터의 활성화 및 2025년 공영주차장 요금 개선에 따른 사업수입이 크게 증가함
- 국내 친환경 차량 정책에 따른 공영차고지 경유버스 감소(65대->46대)로 사업수입이 541백만원 감소함

나. 추세 분석

- 공사 최근 5년간 사업수입(결산액 기준)

(단위: 백만원)

구분	2021년	2022년	2023년	2024년	2025년
사업수입	19,245	24,510	24,855	23,733	24,633
전년 대비 증감	10,003	5,265	345	-1,122	900

- 신규 수탁하는 사업들과 확대되는 사업장에 따라 수입이 증가하는 방향이었으나, 2024년에 크게 감소하였다가 2025년 다시 증가세로 전환함

다. 개선 방안

- 신규 사업 발굴 및 기존 사업 확대를 통한 추가 수익원 발굴을 위한 다각적 검토가 요구됨
- 체육시설 등 운영시설의 이용현황 분석을 기반으로 프로그램 운영 다각화 및 이용 활성화 방안을 추진하여 시설 이용률 제고를 통한 사업수입 증대 노력이 필요함

4. 1인당 시설관리실적

(1) 평가결과 종합

① 평점표

지표성격	평가방법	가중치	등급	평점	득점
정량지표 (상항지표)	목표부여(A)	5.00	우수	94.98	4.75

② 평가내용

적용대상사업	관리실적기준	적용대상사업	관리실적기준
주차관리사업	연간 주차수입금액	지하상가관리사업	(1-미수금 평잔 비율) 연간 시설관리면적
유료도로 관리사업	연간 통과 차량수	굴착도로 복구사업	연간 시설복구면적
견인사업	연간 피견인차량수	쓰레기봉투 판매사업	연간 쓰레기봉투 판매수량
공원유원지관리사업	연간 시설관리면적	임대사업	연간 관리임대면적, 연간 임대수입
터널청소사업	연간 터널 청소면적	현수막게시대사업	연간 현수막 게시건수
도로관리사업	연간 도로관리면적	청소사업	연간 청소면적, 쓰레기수거량
가로등관리사업	연간 관리등수	재활용선별장사업	연간 재활용품 판매량
수영장운영사업	연간 수영장 이용인원	폐기물매립장	폐기물매립량
화관시설물관리사업	이용연인원, 연간 시설관리면적	장례식장	장례건수, 장례수입금액
청소년수련원	이용연인원, 연간 시설관리면적	환경처리사업	시설용량
화장장요관리사업	연간 화장건수 ※ 대인, 소인 등 일반화장에 한함(개장, 사산 등 제외)		
유통단지관리사업	입주업체 양도양수 승인건수, 연간 시설관리면적, 연간 시설관리비용		

평가산식	$1인당\ 관리실적 = \frac{관리실적}{관리인력}$	
	$당해연도\ 실적 = \sum (사업별\ 지표별\ 배점) \times (사업별\ 지표별\ 1인당\ 관리실적)$	
	$평점 = \frac{당해연도실적 - 최저목표}{최고목표 - 최저목표} \times 100$	
	• 최고목표 : 전년도 실적 × 110%, 최저목표 : 전년도 실적 × 50%	
관리실적	관리실적이란 공기업 시설의 이용차량수, 유료이용인원수 등 사업을 통하여 실제로 제공한 실적 ("적용대상사업 및 사업별 관리실적기준"은 별도 예시) ☞ 관리실적은 사업장별이 아닌 사업유형별로 작성 ☞ 객관적으로 확인이 가능하지 않은 이용실적은 평가대상에서 제외	
관리인력	관리인력이란 연간 인건비(결산서 기준)를 기준으로 하며, 간접지원부서(예: 임원·총무·기획·예산·회계·인사·경영분석 등 담당부서) 인력·예산 및 정부시책에 따른 행정인턴, 임시고용인력 등은 제외하되, 사업과 연관성이 있는 인력은 모두 포함 ☞ 인건비는 소득자별 근로소득 원천징수부에 제시된 총급여합계와 비과세 소득합계를 합산(성과급 제외)으로 함. 또한 결산서상의 보상비로 지출된 인건비도 포함 ☞ 여러 사업에 공통으로 근무한 인력은 실제로 근무한 기간에 따라 분할 계산 ☞ 인건비 조정 : 당해연도 인건비에서 인건비 인상률 해당분(전년도 인건비 × 행안부 기준 인건비 인상률)을 차감함. 단, 행안부 기준 인건비 인상률은 자치단체장이 최종 결정·통보한 인상률로 하되, 행안부 기준 초과시에는 행안부 기준으로 함 ☞ 통상임금소송 확정판결에 따른 인건비 발생액은 해당연도에 귀속함 ☞ 정부정책에 따른 인건비 인상분(정규직 전환(무기계약직 포함)에 따른 인건비 증가분과 최저임금(지자체 조례에 따른 생활임금 포함) 기준 충족을 위한 인건비 증가분, 청년의무고용비율 달성(목표달성 인원 한도) 및 일자리 질 개선에 따른 인건비 증가분)은 관리인력 산출 시 제외함	
사업별 배점	사업별 결산액과 인력 비율(결산서 기준 연간 인건비)을 각각 50%씩 가중 평균함 ☞ 시설물 운영(프로그램 운영, 입장료 관리 등)업무가 없이 시설물 관리(유지보수, 청소, 방호)만을 수행하는 사업 및 입장객의 객관적 측정이 어려운 사업 등은 관리면적 등 통일된 기준을 사용하여 평가 ☞ 사업별 지표별 배점은 사업별 배점을 관리실적 수로 나눠서 계산함	
평가방법	전년도에 비하여 사업기간·규모가 변경된 사업은 동일한 기간·규모로 차감 조정	

③ 추진실적

(단위:천원)

구분	결산액		인원		배점 C=(A*0.5)+(B*0.5)
	금액(천원)	비율(%) (A)	인력(천원)	비율(%) (B)	
합계	35,376,923	100.00%	13,203,870	100.00%	100.00%
국민체육센터	3,729,000	10.54%	1,530,678	11.59%	11.07%
부곡체육시설	1,912,851	5.41%	743,730	5.63%	5.52%

송정체육센터	2,373,217	6.71%	905,044	6.85%	6.78%
시민체육광장	1,513,207	4.28%	721,252	5.46%	4.87%
소규모체육시설	324,744	0.92%	204,331	1.55%	1.23%
생활체육시설	439,984	1.24%	139,707	1.06%	1.15%
초막골캠핑장	1,005,729	2.84%	631,525	4.78%	3.81%
환경관리소	9,170,071	25.92%	2,355,582	17.84%	21.88%
종량제봉투	386,426	1.09%	293,328	2.22%	1.66%
새활용타운	2,468,182	6.98%	1,594,308	12.07%	9.53%
공영주차장	4,325,744	12.23%	1,957,873	14.83%	13.53%
공영차고지	4,787,449	13.53%	492,401	3.73%	8.63%
시외버스정류소	52,267	0.15%	36,170	0.27%	0.21%
교통복지지원	2,888,052	8.16%	1,597,941	12.10%	10.13%

사업유형	평가지표	단위	2025년 (조정전)			2024년 (조정전)		
			관리실적 (A)	관리인력 (B)	1인당 관리실적 (C=A/B)	관리실적 (D)	관리인력 (E)	1인당 관리실적 (F=D/E)
합계								
국민	이용자수	명	254,862	1,530,678	0.17	253,841	1,432,160	0.18
체육센터	관리면적	m2	88,730	1,530,678	0.06	88,730	1,432,160	0.06
부곡	이용자수	명	132,430	743,730	0.18	141,267	814,815	0.17
체육시설								
송정	이용자수	명	66,024	905,044	0.07	16,769	425,796	0.04
체육센터								
시민	이용자수	명	170,458	721,252	0.24	162,447	633,640	0.26
체육광장	관리면적	m2	81,985	721,252	0.11	81,985	633,640	0.13
소규모								
체육시설	관리면적	m2	58,434	204,331	0.29	33,528	198,947	0.17
생활	이용자수	명	46,934	139,707	0.34	39,180	124,245	0.32
체육시설								
초막골	수입금	천원	504,158	631,525	0.80	562,672	627,596	0.90
캠핑장								
환경관리	소각량	kg	44,342,930	1,966,690	22.55	44,864,300	2,101,939	21.34
소	시설용량	kg	200,000	1,966,690	0.10	200,000	2,101,939	0.10
종량제봉								
투	판매수량	천매	7,974	682,221	0.01	7,975	500,580	0.02
새활용타								
운	판매량	kg	1,648,790	1,594,308	1.03	1,509,200	1,509,564	1.00
공영주차								
장	수입금	천원	6,507,624	1,908,720	3.41	4,460,043	1,928,459	2.31
공영차고								
지	수입금	천원	4,918,663	530,899	9.26	6,392,363	462,636	13.82
시외버스								
정류소	이용자수	명	3,824	46,825	0.08	3,414	35,400	0.10

교통 복지지원	이용자수	명	78,495	1,597,941	0.05	76,458	1,540,029	0.05
------------	------	---	--------	-----------	------	--------	-----------	------

사업유형	2025년 조정실적	2024년 조정실적	조정사유
관리인력	-955,955		• 인건비 인상률 및 생활임금 상승분 • 송정체육센터 24년 대비 사업규모 증가에 따른 인원 증가분
송정체육센터 (이용자수)	-43,956		• 2024년 신규수탁 사업으로 24.9.부터 정식운영 (25년 이용자수 일할계산 제외)
공영주차장 (수입금)	-136,071		• 25년 신규주차장 3개소(행복, 당말공원, 산본시장제1)
공영차고지 (수입금)		-932,557	• 25년 경유버스 감소(65대->46대)

사업유형	평가지표	단위	2025년 (조정후)			2024년 (조정후)			증감률 (G=(C-F)/F)	배점 (H)	가중평균 증감률 (I=G×H)
			관리실 적 (A)	관리인력 (B)	1인당 관리실 적 (C=A/B)	관리실적 (D)	관리인력 (E)	1인당 관리실 적 (F=D/E)			
합계									124.97%	100%	6.99%
국민 체육센터	이용자수	명	254,862	1,474,901	0.17	253,841	1,432,160	0.18	-2.51%	5.53%	-0.14%
	관리면적	m2	88,730	1,474,901	0.06	88,730	1,432,160	0.06	-2.90%	5.53%	-0.16%
부곡 체육시설	이용자수	명	132,430	714,094	0.19	141,267	814,815	0.17	6.97%	5.52%	0.38%
송정 체육센터	이용자수	명	22,068	606,673	0.04	16,769	425,796	0.04	-7.63%	6.78%	-0.52%
시민 체육광장	이용자수	명	170,458	696,347	0.24	162,447	633,640	0.26	-4.52%	2.43%	-0.11%
	관리면적	m2	81,985	696,347	0.12	81,985	633,640	0.13	-9.01%	2.43%	-0.22%
소규모 체육시설	관리면적	m2	58,434	197,435	0.30	33,528	198,947	0.17	75.62%	1.23%	0.93%
생활 체육시설	이용자수	명	46,934	133,632	0.35	39,180	124,245	0.32	11.38%	1.15%	0.13%
초막골 캠핑장	수입금	천원	504,158	605,586	0.83	562,672	627,596	0.90	-7.14%	3.81%	-0.27%
환경관리 소	소각량	kg	44,342,930	2,261,628	19.61	44,864,300	2,321,333	19.33	1.45%	10.94%	0.16%
	시설용량	kg	200,000	2,261,628	0.09	200,000	2,321,333	0.09	2.64%	10.94%	0.29%
종량제봉 투	판매수량	천매	7,974	273,943	0.03	7,975	281,186	0.03	2.63%	1.66%	0.04%

새활용타운	판매량	kg	1,648,790	1,530,924	1.08	1,509,200	1,509,564	1.00	7.73%	9.53%	0.74%
공영주차장	수입금	천원	6,371,553	1,883,311	3.38	4,460,043	1,946,402	2.29	47.64%	13.53%	6.45%
공영차고지	수입금	천원	4,918,663	474,036	10.38	5,459,806	462,636	11.80	-12.08%	8.63%	-1.04%
시외버스정류소	이용자수	명	3,824	35,508	0.11	3,414	35,400	0.10	11.67%	0.21%	0.02%
교통복지지원	이용자수	명	78,495	1,534,534	0.05	76,458	1,540,029	0.05	3.03%	10.13%	0.31%

④ 평가결과 : 4.75 점

구분	실적	목표 설정		평가결과	
가중평균 증감률	6.99%	최고목표	110	배점	5.00
		최저목표	50	평점	$\frac{(100\% + 6.99\%) - 50\%}{110\% - 50\%} = 94.98$
				득점	4.75

(2) 원인 분석 및 개선 방안

가. 원인 분석

- 2024년은 송정복합체육센터 및 반월호수 주차장 등 대규모 신규 수요가 발생하는 시설을 수탁하여 인력 증가 대비 높은 관리 성과를 창출함.
- 2025년은 당말공원, 산본시장 제1, 행복주차장 등 다수의 소규모 생활 밀착형 주차장과 송정체육공원, 시민체육광장 타워주차장 등 총 5개소 이상의 시설을 추가 수탁하여 시설수는 크게 증가하였으나, 인건비 상승분 반영 등 조정 요인으로 인해 증가율은 다소 둔화.

나. 추세 분석

- 공사 최근 5년간 1인당 시설관리실적 증가율

(단위: %)

구분	2021년	2022년	2023년	2024년	2025년
1인당 시설관리실적 증가율	9.43	33.51	12.67	10.96	6.99

- 공사의 1인당 시설관리 실적은 신규 시설 수탁 시점에 따라 변동성을 보이나, 2023년 이후로 감소 추세

다. 개선 방안

- 데이터 기반의 스마트 통합관제 고도화 및 운영 최적화
 - 주차시설: 모든 수탁 주차장의 무인화 및 통합관제 데이터를 분석하여 시간대별·시설별 혼잡도를 예측하고, 이를 바탕으로 순찰 및 점검 인력을 효율적으로 재배치하여 1인당 관리 효율을 극대화
 - 체육시설: 시설의 이용 활성화를 위한 신규 강좌 프로그램 개설 및 기존 프로그램 개선하여 1인당 이용객 수 지표 개선
- 시설 노후화에 따른 사후 보수 방식에서 벗어나, 데이터에 기반한 선제적 시설물 점검 및 유지보수 주기 관리를 통해 장기적인 수선 유지비용을 절감하고 관리 실적을 일정 수준 이상으로 유지가 필요
- 5개년 추세 데이터 및 시설별 관리 실적 분석 결과를 바탕으로, 인력 배치의 적정성을 상시 검토하여 1인당 생산성 극대화 도모

[경영효율성과]

1. 대행사업비절감률

(1) 평가결과 종합

① 평점표

지표성격	평가방법	가중치	등급	평점	득점
정량지표 (하향지표)	목표부여(A)	8.00	미흡	78.24	6.26

② 평가내용

평가산식	대행사업비 : 공기업이 해당 사업의 운영을 위해서 자치단체로부터 받은 금액 중 자본예산을 제외한 금액(손익계산서상의 영업비용). 단, 위·수탁 계약에 따라 대행사업비 정산 결과 발생한 부족분을 공사의 수입금과 상계 처리한 경우 그 상계처리한 금액도 대행사업비에 포함 대행사업비(백만원) = $\sum$ (단위사업 조정 후 비용) 평점 = $\frac{\text{당해연도실적} - \text{최저목표}}{\text{최고목표} - \text{최저목표}} \times 100$ · 최고목표 : $\sum$ (전년도 단위사업의 조정 후 실적) $\times$ 90% · 최저목표 : $\sum$ (전년도 단위사업의 조정 후 실적) $\times$ 150%
세부기준	✎ 조정전: 당해 사업 운영을 통해 발생한 비용으로 자치단체에 납부한 금액을 의미함. 결산서 상의 사업 운영비용을 기입함. 단, 결산서에 사업별 구분이 되어있지 않은 경우에는 이에 대한 증빙자료 제출 ✎ 조정액: 사업기간·사업규모가 조정된 경우 전년도와 동일하게 규모를 조정함. 또 수선유지비, 감가상각비, 성과급, 교육훈련비 비용은 제외 ✎ 조정사유: 규모조정, 기간조정, 대행사업비 제외(항목 명시) 등 조정 사유를 기입 ✎ 물가상승분: 평가대상연도 대행사업비에서 소비자물가상승 해당분을 차감 ✎ 평가편람 참조

③ 추진실적

(단위:천원)

대행사업비 상세항목	2025년			2024년		
	조정전(A)	조정액(B)	조정 후(C=A+B)	조정전(A)	조정액(B)	조정후(C=A+B)
안전감사부	1,498,649	△581,154	917,495	1,145,719	△265,648	880,071
경영기획실	3,338,543	△1,241,820	2,096,723	3,294,916	△1,324,336	1,970,580

국민체육센터	3,693,231	△480,718	3,212,513	3,656,045	△498,798	3,157,247
부곡체육시설	1,895,476	△177,401	1,718,075	2,248,731	△219,236	2,029,495
송정체육센터	2,349,367	△841,794	1,507,573	1,061,439	△132,722	928,717
시민체육광장	1,494,492	△279,101	1,215,391	1,288,263	△233,523	1,054,740
소규모체육시설	318,704	△79,419	239,285	306,595	△69,032	237,563
생활체육시설	435,629	△127,805	307,824	376,140	△116,313	259,827
초막골캠핑장	989,634	△179,784	809,850	1,009,707	△181,486	828,221
환경관리소	9,130,691	△3,698,079	5,432,612	9,103,007	△3,722,972	5,380,035
종량제봉투	371,305	△59,553	311,752	368,908	△46,292	322,616
새활용타운	2,427,175	△480,915	1,946,260	2,359,739	△473,741	1,885,998
공영주차장	4,277,661	△1,190,651	3,087,010	3,866,238	△812,628	3,053,610
공영차고지	4,776,504	△310,043	4,466,461	5,530,919	△1,130,090	4,400,829
시외버스정류소	51,617	△8,426	43,191	51,393	△7,901	43,492
교통복지지원	2,843,157	△414,793	2,428,364	2,828,554	△403,660	2,424,894
장애인주택개조	18,150	△18,150	-	-	-	-
합계	39,909,985	△10,169,606	29,740,379	38,496,313	△9,638,378	28,857,935

구분	2025년 조정금액	2024년 조정금액	조정사유
송정체육센터	-662,493		• 2024년 신규 수탁사업장(24. 4.~)
생활체육시설	-4,486		• 2025년 신규수탁(송정체육공원, 25. 6.~)
공영주차장	-99,615		• 2024년 신규수탁주차장 (반월호수/공유주차장 2곳, 24. 5.~) • 2025년 신규수탁주차장 3개소(당말공원/산본시장 제1/행복/공유주차장 1곳)
공영차고지		-918,075	• 2025년 경유버스 65대->46대 감소 (전년대비 29% 감소)
장애인주택개조	-18,150		• 2025년 신규 개발대행사업
물가상승률	-606,017		• 2025년 소비자물가상승률 2.1%(통계청)
수선유지비	-8,716,192	-8,720,303	• 수선유지비, 교육훈련비, 평가급, 퇴직급여
정부정책 인건비	-62,655		• 정책인상분, 기간제 생활임금 인상분 등
합계	-10,169,606	-9,638,378	

④ 평가결과 : 6.26 점

구분	실적		목표 설정		평가결과	
	2025년	2024년				
조정전 대행사업비	39,909,985	38,496,313	최고 목표	25,972,142	배점	8.00
					평점	78.24
조정후 대행사업비	29,740,379	28,857,935	최저 목표	43,286,903	득점	6.26

(2) 원인 분석 및 개선 방안

가. 원인 분석

- 2025년 대행사업비는 조정 후 기준 29,740,379천원으로 전년 대비 882,444천원 증가함에 따라 대행사업비 절감률은 전년 대비 증가한 3.06%로 나타남
- 공사의 대행사업비 절감률은 사업 규모 확대 및 운영비 변동 등에 따라 연도별 증감이 나타나는 추세를 보임
- 최근 체육시설 등 기존 사업 확장에 따른 운영비 증가와 인건비 상승 등의 영향으로 대행사업비 규모가 확대되는 경향을 보임

나. 추세 분석

- 공사 최근 5년간 대행사업비증감률

구분	2021년	2022년	2023년	2024년	2025년
대행사업비증감률	9.89	8.37	-1.48	- 0.3	3.06

다. 개선 방안

- 대행사업 운영비에 대한 지속적인 분석을 통해 비용 절감 요인을 발굴하고 효율적인 예산 운영 노력이 필요함
- 사업 운영 과정에서 발생하는 비용 구조를 점검하여 불필요한 지출을 최소화하는 등 대행사업비 절감 추진이 요구됨

2. 노동생산성

(1) 평가결과 종합

① 평점표

지표성격	평가방법	가중치	등급	평점	득점
정량지표 (상향지표)	목표부여(A)	2.00	우수	100.00	2.00

② 평가내용

평가산식	$1인당\ 부가가치(천원/인) = \frac{부가가치(천원)}{임직원수(인)}$				
	$평점 = \frac{당해연도실적 - 최저목표}{최고목표 - 최저목표} \times 100$ · 최고목표 : (전년도 실적) × 110% · 최저목표 : (전년도 실적) × 50%				
부가가치	손익계산서와 제조원가보고서상에 계상된 다음 항목의 합으로 구성 사업수지: 손익계산서상의 법인세비용차감전순이익 인건비: 인건비는 지방공기업예산편성기준 인건비로 하되, 건설 중인 자산에 포함된 인건비와 총인건비인상률 상한액을 초과하여 지급된 인건비는 제외 순금융비용: 손익계산서상의 이자비용(사채이자 포함)에서 수입이자와 할인료(유가증권이자 포함)를 차감한 금액 임차료: 동산, 부동산, 임차료 및 특허권 등 각종 권리 사용료 세금과공과: 법인세비용을 제외한 자동차세, 재산세 등 체세금과 공과금 감가상각비: 유형 및 무형자산의 상각비				
임직원수	임직원 수는 1월 1일과 매월 말일의 임직원 수의 평균으로 계산(소수점 셋째 자리에서 반올림하여 소수점 둘째 자리까지 표시) 임직원은 정규직과 비정규직을 포함 정부시책에 따른 행정인턴, 임시고용인력, 대행사업 인력, 육아휴직대체자, 위탁전환 인력 등은 제외(당해연도 및 전년도 실적에서 제외) 임금피크제 실시계획에 따른 신규채용인력, 교대근무제 개편에 따른 신규 생산직인력, 청년의무고용비율 달성(목표달성 인원 한도) 및 일자리 질 개선에 따라 전년대비 증가된 인력 등은 제외(당해연도 실적에서만 제외)				
평가방법	지방공기업이 정당하게 얻은 경영수익이 아닌 관련 법령, 지방공기업 결산기준 등을 위배하거나 편법으로 얻은 경영수익 등에 대해 감사원 감사 처분요구가 있는 경우 당해연도 평가에 그 이익금을 제외 ※ 다만, 경영평가가 완료된 이후 감사원 처분요구가 있는 경우 다음연도 평가에 반영(부가가치 계산 시 해당 거래로 인한 이익을 차감) 노동생산성 측정 시 평균인원에서 비정규직 인원(무기계약직을 포함)을 제외하는 기관은 부가가치 산정 시 비정규직 인건비(무기계약직을 포함)를 제외할 수 있음 기타 사항 평가편람 참조				

③ 추진실적

(단위: 천원, 인, 천원/인)

부가가치 항목	2025년			2024년		
	조정전(a)	조정액(b)	조정후(c=a+b)	조정전(a)	조정액(b)	조정후(c=a+b)
노동생산성(A=B/C)	-2,017		-4,663	-3,401		-7,630
부가가치(B)	-714,312	-212,636	-926,948	-1,149,154	-368,137	-1,517,291
임직원수(C)	354.15		198.77	337.92		198.85

부가가치	2025년			2024년		
	조정전(a)	조정액(b)	조정후(c=a+b)	조정전(a)	조정액(b)	조정후(c=a+b)
부가가치(B=b1+b2+...+b5+b6+b7)	-714,312	-212,636	-926,948	-1,149,154	-368,137	-1,517,291
사업수지(b1)	-15,277,101	5,832,853	-9,444,248	-14,763,710	5,482,922	-9,280,788
인건비(b2)	15,459,863	-6,045,489	9,414,374	14,374,263	-5,851,059	8,523,204
순금융비용(b3)	-1,217,096	-	-1,217,096	-1,055,368	-	-1,055,368
임차료(b4)	271,653	-	271,653	248,276	-	248,276
세금과공과(b5)	48,369	-	48,369	47,385	-	47,385
감가상각비(b6)						
감사원 감사처분요구(b7)						
기타부가가치(b7)						

임직원수	2025년			2024년		
	조정전(a)	조정(b)	조정후(c=a+b)	조정전(a)	조정(b)	조정후(c=a+b)
1월초	345	-152	193	331	-138	193
1월말	357	-160	197	332	-138	194
2월말	356	-160	196	332	-140	192
3월말	359	-161	198	325	-140	185
4월말	359	-162	197	327	-139	188
5월말	359	-162	197	328	-140	188
6월말	359	-162	197	325	-138	187
7월말	350	-164	186	350	-152	198
8월말	352	-164	188	350	-152	198
9월말	352	-141	211	347	-133	214
10월말	351	-141	210	348	-133	215
11월말	354	-146	208	350	-133	217
12월말	351	-145	206	348	-132	216
평균(C)	354.15		198.77	337.92		198.85

연도별 세부조정 내역	2025년 조정액	2024년 조정액	조정사유
부가가치	-212,636	-368,137	
사업수지	5,832,853	5,482,922	• 조정사업(무수익사업, 복지사업, 쓰레기종량제봉투)
사업수입	-9,945,136	-10,401,956	• 부곡체육시설 사옥관리 종료(~25.6.)
대행사업비용	15,777,989	15,884,878	• 송정체육센터(24년 신규수탁24. 4~/ 정식운영 24.1.~)
인건비	-6,045,489	-5,851,059	• 25년 신규수탁 공영주차장 3개소
매출원가의 인건비	-5,663,957	-5,473,452	• 공영차고지 경유버스 감소(65대→46대)
매출원가의 복리후생비	-381,532	-377,607	• 다자녀 감면 조정
판관비의 인건비			
판관비의 복리후생비			
총인건비를 상한 초과 지급 인건비			
순금융비용			
이자비용			
수입이자			
할인료			
임차료			
동산			
부동산			
특허권			
기타			
세금과공과			
감가상각비			
매출원가의 감가상각비			
판관비의 감가상각비			
기타부가가치			
임직원수	-155.4	-139.1	
조정값	-155.4	-139.1	• 무수익복지사업 인원 제외 송정 정식운영 이전 인원 제외

④ 평가결과 : 2.00 점

구분	2025년	2024년	목표 설정		평가결과	
노동생산성	-4,663.42	-7,630.33	최고목표	-6,867.3	배점	2.00
			최저목표	-15,260.66	평점	100.00
					득점	2.00

(2) 원인 분석 및 개선 방안

가. 원인 분석

- 2021년부터 2023년까지 노동생산성이 지속적으로 감소하는데, 이는 코로나19 팬데믹에 따른 시설 이용 감소 및 수입 축소 영향이 누적되고, 고정비 중심 비용 구조가 유지됨에 따른 것임
- 2023년에서 2024년 구간에서는 노동생산성이 큰 폭으로 하락하는 특징이 나타나며, 이는 수탁사업장 확대에 따른 인력 및 운영비 증가가 본격 반영되는 가운데, 친환경 정책 전환 초기 영향으로 공영차고지 수입 감소 요인이 중첩되며 하락 폭 확대됨
- 2024년에서 2025년 구간에서는 노동생산성이 소폭 상승하는 흐름을 보이며, 이는 사업 운영 안정화 및 비용 구조 일부 조정 효과가 반영된 것으로 보이나, 전반적인 수익구조 악화 요인이 지속됨

나. 추세 분석

- 공사 최근 5년간 노동생산성(조정 전)

구분	2021년	2022년	2023년	2024년	2025년
노동생산성	42,805	36,214	30,549	-3,401	-2,017

- 최근 5개년 노동생산성은 2021년 이후 지속적인 하락세를 보이다가 2024년에 급격한 감소를 기록한 이후 2025년에 일부 회복되는 흐름으로, 전반적으로 하락 후 제한적 반등 구조 형성함.

다. 개선 방안

- 노동생산성 하락 요인의 주요 원인인 수익 대비 비용 증가 구조 완화를 위해 사업별 수익·비용 구조에 대한 정기적 분석 및 관리 기준 마련이 필요함
- 국제유가 등 외부 요인에 따라 변동성이 큰 비용 항목에 대해서는 연도별 추이 분석을 기반으로 예산 편성 시 보수적 기준 적용 및 변동성 관리가 필요함
- 수탁사업장 확대에 따른 인력 및 운영비 증가가 생산성 저하로 이어지지 않도록, 사업별 수익성 점검 결과를 반영한 예산 편성 및 집행 관리 강화가 필요함

3. 1인당 영업수익

(1) 평가결과 종합

① 평점표

지표성격	평가방법	가중치	등급	평점	득점
정량지표 (상향지표)	목표부여(A)	4.00	보통	82.52	3.30

② 평가내용

평가산식	$1인당\ 영업수익(천원/인) = \frac{영업수익(천원)}{임직원수(인)}$ $평점 = \frac{당해연도실적 - 최저목표}{최고목표 - 최저목표} \times 100$ · 최고목표 : 전년도 실적 × 110% · 최저목표 : 전년도 실적 × 50%
평가방법	영업수익은 손익계산서상의 매출액을 의미 임직원 수는 1월 1일과 매월 말일의 임직원 수의 평균을 의미 기타 사항 평가편람 참조

③ 추진실적

(단위 : 천원)

구분	2025년		2024년		조정사항
	조정전	조정후	조정전	조정후	
1인당 영업수익(A=B/C)	208,025.84	128,423.01	197,222.58	117,338.86	
영업수익 (B=b1+b2+b3+b4)	41,349,296	40,639,703	39,217,710	39,217,710	• 송정체육센터(24년 신규 수탁24. 4.~/ 정식운영 24. 9. 1.~) • 25년 신규수탁 공영주차장 3개소 • 장애인주택개조 25년 신규개발대행사업
손익계산서상의 매출액(b1)	41,349,296	40,639,703	39,217,710	39,217,710	
입주자가 부담하는 관리수익(b2)					
쓰레기유발부담금수익 등과 같은 경유성 수익(b3)					
감사원 감사처분요구(b4)					

평균 임직원수(C)	354.15	350.46	337.92	336.54	• 육아휴직대체자, 임금 피크제 신규채용인원 제외
------------	--------	--------	--------	--------	-----------------------------------

(단위 : 인)

구분	2025년		2024년		구분	2025년		2024년	
	조정전	조정후	조정전	조정후		조정전	조정후	조정전	조정후
1월초	345	341	331	331	7월말	350	347	350	348
1월말	357	353	332	332	8월말	352	349	350	348
2월말	356	352	332	331	9월말	352	349	347	345
3월말	359	356	325	324	10월말	351	348	348	346
4월말	359	356	327	326	11월말	354	348	350	348
5월말	359	356	328	326	12월말	351	345	348	347
6월말	359	356	325	323	평균(C)	354.15	350.46	337.92	336.54

④ 평가결과 : 3.30 점

구분	2025년	2024년	목표 설정		평가결과	
1인당 영업수익	115,961.03	116,532.09	최고목표	128,185.30	배점	4.00
			최저목표	58,266.05	평점	82.52
					득점	3.30

(2) 원인 분석 및 개선 방안

가. 원인 분석

- 임직원 수는 사업 확대 및 시설 운영 인력 증가에 따라 매년 증가하는 추세를 보이고 있음
- 2025년 매출액은 41,349백만원으로 전년 대비 증가하였으며, 임직원 수는 351명으로 전년 대비 24명 증가함
- 이에 따라 2025년 1인당 영업수익은 115,961.03천원/명으로 전년 대비 571.06천원/명 감소하여 전반적인 수익 창출 규모가 감소된 것으로 나타남

나. 추세 분석

- 공사 최근 5년간 매출액 및 임직원 수

(단위: 백만원, 명)

구분	2021년	2022년	2023년	2024년	2025년
매출액	32,810	38,166	38,431	39,218	41,349
임직원 수(12월 말 기준)	309	311	316	327	351

- 공사의 매출액은 최근 5년간 지속적으로 증가하는 추세를 보이고 있으며, 시설 운영 확대 및 이용요금 수입 증가 등에 따라 전반적인 매출 규모가 확대됨

다. 개선 방안

- 사업수입 확대 및 운영시설 이용 활성화를 통해 매출 규모 확대를 지속적으로 추진할 필요가 있음
- 효율적인 인력 운영 및 사업 운영 성과 분석을 통해 1인당 영업수익 향상을 위한 관리 강화가 요구됨

[고객만족성과]

1. 고객만족도

(1) 평가결과 종합

① 평점표

지표성격	평가방법	가중치	등급	평점	득점
정량지표 (상향지표)	목표부여(B)	6.00	우수	97.67	5.86

② 평가내용

평가방법	고객만족도조사 점수는 행정안전부에서 당해연도에 일괄적으로 실시하는 지방공기업 고객만족도조사의 점수를 의미함 당해연도 고객만족도 점수가 90점 이상일 경우, 개선도 부분은 만점으로 함 당해연도 실적평가와 개선도 평가는 각각 해당 평점을 초과할 수 없음
평가산식	당해연도 평가(60점 만점) + 전년대비 개선도 평가(40점 만점) $\text{평점} = \frac{\text{당해연도실적}}{100} \times 60\text{점} + \frac{\text{당해연도실적} - \text{최저목표(개선도)}}{\text{최고목표(개선도)} - \text{최저목표(개선도)}} \times 40\text{점}$ 최고목표(개선도) : 전년도 실적 + (100점 - 전년도 실적) × 10% 최저목표(개선도) : 0점

③ 추진실적

고객만족도 점수		구분	배점 (C)	목표 (D)	평점 (E=A/D×100)	득점 (F=C×E/100)
2025년(A)	2024년(B)					
96.22점	90.82점	당해연도 평가	3.6	100.00	96.22	3.46점
		개선도 평가	2.4	91.74	100.00	2.40점
		합계	6.0	-	-	5.86점

④ 평가결과 : 5.86 점

[권장정책성과]

1. 권장정책 목표 달성도

(1) 평가결과 종합

① 평점표

세부평가내용	평가방법	가중치	등급	평점	득점
① 공시항목 및 자료입력기간 준수 여부 및 입력자료의 충실성	단계별평가	0.80	5	50.00	0.40
② 사전정보공표 항목 및 내용의 충실성 등	단계별평가	0.20	1	99.50	0.20
③ 개인정보보호 수준 체계 및 대응대책 수립 실행	단계별평가	1.00	2	80.00	0.80
④ 혁신지향 공공조달 추진성과	단계별평가	0.20	3	70.00	0.14
⑤ 혁신구매목표제 달성 실적	단계별평가	0.30	1	100.00	0.30
⑥ 사회적기업, 사회적협동조합, 사회적협동조합연합회, 마을 및 자활기업 생산품 구매 실적	목표대실적	1.00	2	85.00	0.85
⑦ 중소기업제품 우선구매 성과	목표대실적	0.30	1	100.00	0.30
⑧ 중소기업 기술개발제품 우선구매 성과	목표대실적	0.30	2	83.15	0.25
⑨ 중증 장애인 생산품 우선구매	단계별평가	0.50	1	100.00	0.50
⑩ 성과공유제 과제 등록 및 확인 실적	단계별평가	0.40	1	100.00	0.40
⑪ 장애인 의무고용(정량, 1.0점) 및 고용노력(가점, 1.0점 미달 점수의 50%)	목표대실적	1.00	1	100.00	1.00
⑫ 청년의무고용비율 달성도	목표대실적	0.50	1	100.00	0.50
⑬ 체험형 인턴제 채용실적(목표달성률)	목표대실적	0.30	1	100.00	0.30
⑭ 체험형 인턴제 채용실적(정원대비 채용인원 비율)	단계별평가	0.20	2	80.00	0.16
⑮ 전기평가 지적사항 이행실적	감점지표	-1.00	1	100.00	0.00
⑯ 경영개선명령 이행여부	감점지표	-1.00	9	0.00	-1.00
⑰ 감사원 지적사항 이행여부(미이행 건수)	감점지표	-0.50	1	100.00	0.00
⑱ 감사원 지적사항 이행여부(적정성)	감점지표	-0.50	1	100.00	0.00
평가점수		7.00	매우미흡	72.86	5.10

(2) 지표별 평가결과

① 공시항목 및 자료입력기간 준수 여부 및 입력자료의 충실성

가. 평가내용

평가방법	자료입력기한 공시책임자 공시항목은 통합경영공시 업무매뉴얼에 규정된 내용에 따르며, 법률상 비공개대상 정보 및 개인정보, 조달청 G2B시스템 및 홈페이지 등재하여 진행한 입찰공고는 제외	
공공데이터 제공 평가대상기관(0.3점)	배점	평가기준
공시기한 준수 (정기 공시)	0.1점	정기(연간) 공시 기한 : 준수(0.1점), 미준수(0.0점) 정기(반·분기) 기한 : 1건당 0.02점 감점(최대 0.1점 감점)
공시자료 정합성 (정기 및 수시공시)	0.2점	누락, 오류, 지연(수시공시)건수 1건당 0.05점 감점(최대 0.2점)
공공데이터 제공 미평가기관(0.8점)	배점	평가기준
공시기한 준수 (정기 공시)	0.4점	정기(연간) 공시 기한 : 준수(0.4점), 미준수(0.0점) 정기(반·분기) 기한 : 1건당 0.02점 감점 (최대 0.4점 감점)
공시자료 정합성 (정기 및 수시공시)	0.4점	누락, 오류, 지연(수시공시)건수 1건당 0.05점 감점(최대 0.4점)

※ 정기공시(반·분기) 누락 건수는 공시자료 정합성 항목에서 평가한다.

나. 추진실적

공시대상 항목	공시기준일	공시일	위반내용	위반건수 (B)	특점 =Max(0, 0.2-0.05×B)
정기(연간) 공시 기한					0.4점
공시대상 항목					특점 =Max(-0.1, -0.02×A) 0점
정기(반·분기) 공시					
합계					
개방형 전문계약직 블라인드 공개채용 최종합격자 발표 및 임용등록 안내 공고	2025.07.29.			33건	0
개방형 전문계약직 블라인드 공개채용 면접전형 합격자 발표 일정 변경 공고	2025.07.24.				
개방형 전문계약직 블라인드 공개채용 서류전형 합격자 발표 및 면접심사 계획 공고	2025.07.16.				
개방형 전문계약직 블라인드 공개채용 공고(시설관리본부장, 개발사업본부장)	2025.06.25.				
4차 군포도시공사 체육시설 공개채용 면접전형 합격자 발표 및 합격자 등록 공고	2025.04.24.				
3차 군포도시공사 체육시설 공개채용 면접전형 합격자 발표 및 합격자 등록 공고	2025.03.28.				
개방형 전문계약직 블라인드 공개채용 면접전형 결과 공고	2025.03.27.				

개방형 전문계약직 블라인드 공개채용 서류전형 합격자 발표 및 면접심사 계획 공고	2025.03.20.				
개방형 전문계약직 블라인드 공개채용 공고(시설관리본부장, 개발사업본부장)	2025.02.24.				
2024년 하반기 NCS 기반 블라인드 공개채용 면접전형 합격자 발표 및 임용등록 안내 공고	2025.01.09.				
2026년 군포도시공사 기간제근로자 공개채용 면접전형 합격자 발표 및 합격자 등록 공고	2025.12.29.				
2026년 군포도시공사 기간제근로자 공개채용 서류전형 합격자 발표 및 면접심사 계획 공고	2025.12.23.				
군포도시공사 기간제 근로자 공개채용 공고	2025.12.09.				
군포도시공사 기간제근로자(단시간) 공개채용 면접전형 합격자 발표 및 합격자 등록 공고	2025.11.26.				
군포도시공사 기간제근로자(단시간) 공개채용 서류전형 합격자 발표 및 면접심사 계획 공고	2025.11.25.				
군포도시공사 기간제근로자(육아휴직 대체인력) 공개채용 면접전형 합격자 발표 및 합격자 등록 공고	2025.11.20.				
군포도시공사 기간제근로자(육아휴직 대체인력) 공개채용 서류전형 합격자 발표 및 면접심사 계획 공고	2025.11.18.				
군포도시공사 기간제근로자(단시간) 공개채용 공고	2025.11.17.				
군포도시공사 기간제근로자(육아휴직 대체인력) 공개채용 공고	2025.11.03.				
제2차 교통복지지원팀 기간제근로자 공개채용 면접전형 합격자 발표 및 합격자 등록 안내 공고	2025.10.30.				
군포도시공사 교통복지지원팀 기간제 근로자 공개채용 공고	2025.10.13.				
군포도시공사 기간제(단시간) 공개채용 면접전형 합격자 발표 및 합격자 등록 공고	2025.07.10.				
군포도시공사 기간제근로자(단시간) 공개채용 서류전형 합격자 발표 및 면접심사 계획 공고	2025.07.08.				
군포도시공사 기간제근로자(단시간) 공개채용 공고	2025.06.23.				
환경자원부 기간제(육아휴직 대체인력)공개채용 면접전형 합격자 발표 및 합격자 등록 공고	2025.06.13.				
환경자원부 기간제(육아휴직 대체인력)공개채용 서류전형 합격자 발표 및 면접심사 계획	2025.06.12.				

공고 환경자원부 기간제(육아휴직 대체인력) 근로자 공개채용 공고	2025.06.02.				
제2차 군포도시공사 기간제 근로자 공개채용 면접전형 합격자 발표 및 합격자 등록 공고	2025.03.06.				
제2차 군포도시공사 기간제 근로자 공개채용 서류전형 합격자 발표 및 면접심사 계획 공고	2025.03.04.				
제2차 군포도시공사 기간제 근로자 공개채용 공고	2025.02.18.				
환경자원부 기간제 근로자 공개채용 면접전형 합격자 발표 및 합격자 등록 공고	2025.01.15.				
환경자원부 기간제 공개채용 서류전형 합격자 발표 및 면접심사 계획 공고	2025.01.14.				
환경자원부 기간제 공개채용 공고	2025.01.06.				
세부지표		배점(A)		득점	
합계		0.8		0.4	
정기(연간) 공시 기한		0.4		0.4	
정기(반·분기) 기한		0		0	
공시자료 정합성(정기 및 수시공시)		0.4		0	

다. 평가결과 : 0.40 점

② 사전정보공표 항목 및 내용의 충실성 등

가. 평가내용

평가정의	사전정보공표란 정보공개법 제7조에 의거 공공기관은 국민이 알아야 할 필요가 있는 정보에 대한 공개의 구체적 범위와 공개의 주기·시기 및 방법 등을 미리 정하여 해당 기관 홈페이지 등을 통해 공표하는 것을 의미
평가방법	행정안전부(정보공개제도과)에서 실시한 「2025년 정보공개 종합평가」 “사전정보공표” 지표 결과(만점 40점)를 0.2점으로 환산하여 적용 (결과 안내 : 2026.01.)

나. 추진실적

행안부 평가결과(40점만점) (A)	배점(B)	득점(C=A/40×B)
39.80점	0.20점	0.20점

다. 평가결과 : 0.20 점

③ 개인정보보호 수준 체계 및 대응대책 수립 실행

가. 평가내용

평가방법	개인정보보호위원회(자율보호정책과)에서 실시한 2025년 공공기관 개인정보 보호수준 평가결과에 따른 득점을 반영 개인정보 보호와 관련한 중대한 규정 위반 또는 보안 사고가 발생한 경우에는 0점 부여 가능 단, 개인정보 보호수준 평가 결과 S등급인 경우 만점(1점) 및 실적 미제출 시 0점				
등급	S (90점 이상)	A (80점 이상)	B (70점 이상)	C (60점 이상)	D (60점 미만)
득점	1.00	0.80	0.60	0.40	0.20

나. 추진실적

2025년도 공공기관 개인정보 관리수준 진단 결과		개인정보보호법 위반 공표 기관 감점(B)	득점 (C=A+B)
등급	득점(A)		
A	0.80점	0.00점	0.80점

다. 평가결과 : 0.80 점

④ 혁신지향 공공조달 추진성과

가. 평가내용

평가방법	주무부처 실적자료로 평가
구분	주요 내용
혁신조달 우수사례(best practice) 발굴 실적 및 기관 노력도	혁신조달을 통해 국민에게 제공하는 서비스를 얼마나 개선했는지 보여주는 우수사례(best practice) 실적과 각 기관이 혁신조달 제도의 성과 확산을 위한 노력도(자체 수요발굴, 절차 개선, 홍보·교육 등 추진 노력)
혁신수요 아이디어 공모	혁신장터 내 혁신수요 아이디어 공모를 통한 아이디어 제시 실적
혁신조달 총괄부서 지정 및 구성	기관별 혁신조달 추진 총괄 부서 지정 여부 및 구성 결과(조직도, 담당 인력, 역할 분담 등 제시)
혁신구매 목표 초과 구매실적	기관별 혁신구매 목표액을 초과하여 구매한 실적을 의미하며, 각 기관의 혁신구매목표제 달성 실적을 기준으로 초과 구매분을 산정

나. 추진실적

혁신지향 공공조달 추진성과	실적
혁신조달 우수사례(best practice) 발굴 실적 및 기관 노력도	0.14 점
혁신수요 아이디어 공모	
혁신조달 총괄부서 지정 및 구성	
혁신구매 목표 초과 구매실적	

다. 평가결과 : 0.14 점

⑤ 혁신구매목표제 달성 실적

가. 평가내용

평가산식	혁신구매 목표 달성률 = (혁신구매액 / 혁신구매 목표액) × 100 혁신구매 목표액: 기관별 물품구매액의 1.2%(2025년 혁신장터 공시기준, 변동 가능성 있음)
평가기준	각 실적은 혁신장터에 수기등록이 필요하며(단, 나라장터에서 계약한 실적은 자동 등록되며, 각 기관담당자는 자동 연계된 실적의 이상 유무 확인 필요) 기재부·조달청 합동평가단이 인정한 금액만 인정 혁신제품 테스트 참여금액은 테스트를 성실히 이행한 기관에 한하여 테스트 완료 시점을 기준으로 실적 금액 인정 혁신지향 구매실적(기타혁신구매)은 '혁신제품' 자체의 구매를 보다 촉진하기 위해 매년 단계적으로 축소되었고 '24년 실적부터는 폐지됨 혁신제품 지정 유형이 '23년 2분기 이후 변경(패스트트랙 I·II·III → 유형 1·2)될 예정이나, 구매 실적은 유형 변경 여부에 관계없이 모두 인정됨 ※ 혁신구매실적의 인정기준과 관련하여 조달청 혁신장터 內 '혁신구매목표제 가이드라인'을 참고

구분		주요 내용
혁신제품 구매실적	혁신제품 구매액	패스트트랙 I·II·III 혁신제품 및 유형1·2 혁신제품('23년 2분기부터 지정 예정) 구매액
		혁신제품 시범구매사업 테스트 참여금액
혁신제품 임차실적	혁신제품 임차	혁신제품 임차 서비스 이용 실적금액

비중	80%이상 ~100%	60%이상 ~80%미만	40%이상 ~60%미만	20%이상 ~40%미만	0%초과~ 20%미만	미구매 (0원)
점수(점)	0.3	0.25	0.2	0.15	0.1	0.0

나. 추진실적

혁신구매목표제	특점
달성 실적	0.30점

다. 평가결과 : 0.30 점

⑥ 사회적기업, 사회적협동조합, 사회적협동조합연합회, 마을 및 자활기업 생산품 구매 실적

가. 평가내용

평가정의	사회적기업 생산품 구매실적(고용노동부 사회적기업과)과 사회적협동조합 및 사회적협동조합연합회 생산품 구매 실적(기재부 협동조합정책과) 등 대상기관은 관련법령에서 정하는 기관으로 하며 구체적인 사항은 관련 법령에서 정하는 바에 따르며, 실적은 주무부처의 실적자료로 평가 ※ 사회적기업은 예비사회적기업, 인증사회적기업을 의미	
득점산식	$\frac{X}{2\%} \times 1 \text{ 점}$	X = 총 구매 물품·용역(공사 제외) 대비 사회적기업, 사회적협동조합, 사회적협동조합연합회, 마을기업, 자활기업 물품·용역 구매율(%) (최대값 2%)

나. 추진실적

(단위: 원, %)

구분	물품, 용역(공사 제외) 총구매액(A)	사회적기업 등 구매액(B)	사회적기업 등 물품·용역 구매율 (X=B/A×100)	득점 (X/2%×1)
사회적기업 등 생산품	6,054,012,634	102,803,880	1.70	0.85

다. 평가결과 : 0.85 점

⑦ 중소기업제품 우선구매 성과

가. 평가내용

평가근거	「중소기업제품 구매촉진 및 판로지원에 관한 법률」(주무부처 실적자료로 평가)
------	--

나. 추진실적

중소기업제품 우선구매 성과 평가결과(A)	배점(B)	득점(C=A×B/100)
100.00점	0.30점	0.30점

다. 평가결과 : 0.30 점

⑧ 중소기업 기술개발제품 우선구매 성과

가. 평가내용

평가근거	「중소기업제품 구매촉진 및 판로지원에 관한 법률」(주무부처 실적자료로 평가)
------	--

나. 추진실적

중소기업 기술개발제품 우선구매 성과 평가결과(A)	배점(B)	득점(C=A×B/100)
83.15점	0.30점	0.25점

다. 평가결과 : 0.25 점

⑨ 중증 장애인 생산품 우선구매

가. 평가내용

평가근거	중증장애인생산품 우선구매 특별법 (주무부처 실적자료로 평가)
득점산식	상세설명
$(0.7 \frac{X}{1.1\%} + 0.3 \frac{Y}{3\%}) \times 0.5\text{점}$	X = 총 구매액(공사제외) 대비 중증장애인제품 구매액비율, 1.1% 초과하는 경우 최고값 1.1 부여 Y = 전년대비 증가율, 3% 초과시 최고값 3 부여 * Y<0의 경우 '0'점 부여 * 단, X값(중증장애인생산품 구매액 비율)이 3% 이상인 기관은 Y 산출값에 관계없이 최고점수 부여

나. 추진실적

(단위 : 원, %)

당해연도 총 구매액 (공사제외) (A)	당해연도 중증장애인 생산품 구매액(B)	중증장애인 생산품 구매액 비율 (X=B/A×100)	전년도 중증장애인생산품 구매액(C)	전년대비 증가율 (Y=(B-C)/C×100)
6,054,012,634원	280,044,680원	4.63%	284,692,350원	-1.63%
$0.7 \times \text{MIN}[X/1.1\%, 1]$ (D)	$0.3 \times \text{MIN}[Y/3\%, 1]$ (E)	득점 (F=(D+E)×0.5)		
0.70	0.30	0.50점		

다. 평가결과 : 0.50 점

⑩ 성과공유제 과제 등록 및 확인 실적

가. 평가내용

평가정의	성과공유제 과제 등록 및 확인 실적			
평가방법	(성과공유제) 성과공유제는 「대·중소기업 상생협력 촉진에 관한 법률」, 동법 시행규칙 및 「성과공유 확인제 운영요령」 등에 따르며, 실적은 '성과공유제 종합관리시스템'*(www.benis.or.kr)에 등재된 주무부처의 실적자료를 반영 (협력이익공유제) '24년도 협력이익공유제(2023.12.31.사업 종료) 확인 실적은 성과공유제 실적에 포함하여 산정			
등록 과제수	광역	4건 이상	2~3건	1~0건
	기초	3건 이상	1~2건	0건
	득점	0.2점	0.1점	0.0점
확인 과제수	광역/기초	2건 이상	1건	0건
	득점	0.2점	0.1점	0점

나. 추진실적

분류	등록 과제수	확인 과제수	득점
기초	3건	3건	0.40점
득점	0.2점	0.2점	

다. 평가결과 : 0.40 점

⑪ 장애인 의무고용(정량, 1.0점) 및 고용노력(가점, 1.0점 미달 점수의 50%)

가. 평가내용

평가정의	장애인 의무고용: 장애인고용촉진 및 직업재활법 (주무부처 실적자료로 평가) 장애인 고용노력: 한국장애인고용공단 등으로부터 고용컨설팅을 받고 개선계획을 수립한 경우에 한해 배점(1점)에 미달하는 점수의 50% 보전
득점산식	상세설명
$X=0 \rightarrow 0\text{점}$ $X \geq [Y \times 3.8\%] \rightarrow 1.0\text{점}$ $0\% < Z < 3.8\% \rightarrow Z/3.8 \times 1.0\text{점}$ ※ $[Y \times 3.8\%]$ 는 $Y \times 3.8\%$ 를 넘지 않는 최대 정수 (가우스기호)	X = 6월과 12월의 장애인근로자수 합 Y = 6월과 12월의 상시근로자수 합 $Z = X/Y \times 100\%$ (소수점 셋째자리에서 반올림) * 상시근로자수는 월 소정근로시간이 60시간 이상이고(월 소정근로시간이 60시간 미만인자는 제외, 다만 중증장애인은 포함), 해당 월의 임금지급의 기초가 되는 날이 16일 이상인 근로자를 말함 * 장애인근로자수 산정 시 월 소정근로시간이 60시간 이상인 중증장애인은 2명을 고용한 것으로 산정 예) 60시간이상 중증 1명, 60시간미만 중증 3명, 60시간이상 경증 5명 $\rightarrow (1\text{명} \times 2\text{명}) + 3\text{명} + 5\text{명} = 10\text{명}$ * 장애인 고용비율 산출 결과 소수점이 있는 경우 소수점 셋째 자리에서 반올림

나. 추진실적

구분	6월과 12월 장애인 근로자수 합(A)	6월과 12월 상시 근로자수 합(B)	장애인의무고용률 (A/B×100)	가점 여부 (고용컨설팅)	득점
장애인 의무고용	35명	668명	5.24%	미참여	1.00점

다. 평가결과 : 1.00 점

⑫ 청년의무고용비율 달성도

가. 평가내용

평가근거	「청년고용촉진특별법」 제5조 제1항 (고용노동부 확정 실적으로 평가). 청년 채용인원은 2025년에 인사 발령된 인원을 의미함 ※ 「청년고용촉진특별법 시행령」 제6조 상의 예외조항에 해당되는 기관은 평가 제외 (총점환산방식 적용)
평가산식	$\text{득점} = \frac{\text{청년 신규고용비율}}{\text{청년의무고용비율 목표}} \times 0.5\text{점} \quad (\text{최대 } 0.5\text{점})$ $\text{청년 신규고용비율}(\%) = \frac{2025\text{년 일반정규직 청년 신규채용 인원}}{2025\text{년말 기준 일반정규직 정원} (\times \text{고용노동부 기준})}$

나. 추진실적

정원 (A)	청년채용인원 (B)	청년고용 비율 (C=B/A×100)	목표달성도 (D=C/3×100)	득점 (E=D/200)
136명	7명	5.15%	171.67%	0.50점

다. 평가결과 : 0.50 점

⑬ 체험형 인턴제 채용실적(목표달성률)

가. 평가내용

평가산식	$\text{목표달성률} = \frac{\text{채용인원}}{\text{채용목표}} \times 0.3 \quad (\text{최대값 } 0.3\text{점})$ 정원 : 정규직(일반정규직 + 공무원) 정원 고용노동부 주관 청년 체험형 일자리 등 유관기관 인턴채용 실적 포함							
정원	100	101~200	201~300	301~500	501~1000	1001~2000	2001~5000	5001~
기준	1	2	3	4	5	10	20	80

나. 추진실적

정원	채용목표(A)	채용인원(B)	점수(=B/A×0.3)
291명	3명	8명	0.30점

다. 평가결과 : 0.30 점

⑭ 체험형 인턴제 채용실적(정원대비 채용인원 비율)

가. 평가내용

평가산식	$\text{채용인원 비율} = \frac{\text{2025년 채용인원}}{\text{2025년말 정원}} \times 0.2 \text{ (최대값 0.2점)}$ 정원 : 정규직(일반정규직 + 공무원) 정원 고용노동부 주관 청년 체험형 일자리 등 유관기관 인턴채용 실적 포함 채용인원의 경우, 당해연도 실제 근무기간이 주간 40시간·1개월 근무자를 기준으로 비율에 따라 실적 인정(상한 1명: 40h·2개월=1명, 20h·2개월=1명, 20h×1개월=0.5명)				
평가방법	채용실적이 없는 경우 0점 부여				
구분	1.00% 초과	1.50% 이상	2.00% 이상	2.50% 이상	4.00% 이상
점수	0.04점	0.08점	0.12점	0.16점	0.20점

나. 추진실적

2025년말 정원(A)	2025년 채용인원(B)	채용인원 비율	점수
291명	8명	2.75%	0.16점

다. 평가결과 : 0.16 점

⑮ 전기평가 지적사항 이행실적

가. 평가내용

평가기준	전기평가 지적 사항 이행 실적은 최근 3년간(2024년 평가(2023년 실적 이후) 경영평가결과 지적 사항에 대한 이행 실적을 의미('26. 2월 말까지 추진한 사항을 평가에 반영)
평가산식	이행률(%) = 2026년 2월까지 이행건수/(2024년 말 미이행건수 + 2025년 신규 발생건수)X100 득점 = {이행률(%) ÷ 100} - 1

나. 추진실적

전기평가 지적사항			이행실적	이행 여부
평가 연도	지표	지적사항		
2025	경영층의 리더십	공공정비사업 등에서 갈등 조정 성공률 제고를 위해 전문가 풀 구성, 사전 컨설팅 제도 도입, 주민 설명회 확대 등 신뢰 회복 방안 마련이 필요함. 협력사업의 성과 환류 체계 개선을 위해 목표-실적-개선점 요약 카드 제작과 정기 평가회의 운영이 바람직함	• 공공정비사업 사전 컨설팅 제도 도입(11.14.) - (전문가 자문단 운영) 변호사, 정비사업전문관리사, 감정평가사 등 관련 전문가를 분야별 1명씩 모집·운영 계획을 수립하여 공공정비사업 컨설팅 고도화 - (컨설팅 항목) 사업안내: 공공직접시행 정비사업 구조와 절차 등 주민이해도 제고, 사업계획 지원 등 • 산본동 일원 개발사업 주민설명회 개최(10. 16.) - (복합개발사업) 사업개요, 추진방향 및 절차 소개 - 토지소유자 등 59명, 시의원 3인 참여 • 개발사업 주민기획단 구성 및 운영(12. 16.) • 군포도시공사 협력사업 성과환류 고도화 수립(환류체계 개선) - 실적관리 카드제작(피드백), 정기 평가회의 개최(3회)	이행 완료
	경영층의 리더십	주니어 혁신이사회 등 소통채널에서 수렴된 의견의 실질적 반영을 위해 피드백 시스템 도입과 제안 접수 절차 간소화가 필요함. 미반영 사유에 대한 구체적 설명을 포함한 환류 프로세스 정착이 기대됨	• 이해관계자 소통채널 운영계획 수립(의견 실질적 반영 노력) - 소통채널별 분류, 체계화 및 운영 프로세스 수립 • (환류 프로세스 정착) 피드백 시스템 도입 및 접수절차 → 소통채널별 제안접수 간소화 완료 - 이행 및 피드백, 미반영 사유설명(환류 프로세스 정착)	이행 완료
	재무관리	경영실적보고서에 기술하는 정기 재물조사 관련 사항은 경영평가 대상 연도의 결산일을 기준으로 실시된 재물조사 내용이 나타	• 2026년 정기 재물조사 실시 결과 반영 - 경영평가 대상연도 결산일 기준으로 실시한 정기 재물조사 실적을 해당연도 경영실적보고서에 반영 완료	이행 완료

전기평가 지적사항			이행실적	이행 여부
평가 연도	지표	지적사항		
		날 수 있도록 재물조사 시점의 조정 등 개선이 필요함		
	재무관리	공사의 실질적인 리스크 관리를 위해서는 리스크위원회의 구성 및 연중 상시적인 운영을 통해 재무현황의 통합적인 분석과 문제점 확인, 대안 마련 및 실행 등이 이루어져야 함	• 군포도시공사 재무 리스크 관리 운영지침 수립(12. 24.) - 공사의 실질적 재무 리스크 도출 및 대응방안 체계 수립 - 재무 리스크 회의체 구성(재무 리스크 점검회의, 재무 리스크 실무협의단, 재무 리스크 위원회)을 통해 연중 상시적인 리스크 회의 운영 체계 마련	이행 완료
	재무관리	안정성, 수익성, 활동성 지표 등 공사의 경영관리에 필수적인 재무비율은 분기별 결산을 통해 최소 분기마다 실질적인 점검과 불리한 변동에 대한 대응방안 마련이 필요함	• 주요 재무비율에 대해 분기별 정산 및 반기별 결산을 통해 정기적인 점검체계 마련, 자치단체 실질적 점검 완료 • 전기 대비 변동 요인 분석 결과 중장기 재무관리계획 반영 • 재무비율 점검을 통해 2025년 재무지표 개선 → 주요성과: 부채비율 4.02% 감소	이행 완료
	재무관리	공사는 미지급비용 및 예수금 등 발생주의 회계 적용의 결과 일시적으로 나타나는 부채계정에 대하여 재무구조상 문제점으로 분류하고 이를 재무적 위험으로 분석하는 오류를 범한다거나, 또는 공사의 자체적인 수익 창출과는 관련이 없는 관리대행사업 수입 증대를 재무구조 개선 방안으로 잘못 제시하는 등 중장기 재무관리에 대한 근본적인 접근에 문제가 있으므로 전체적인 재검토가 필요함	• 2025~2029년 중장기 재무관리계획 수립 용역 추진 - 전문용역을 통해 중장기 재무관리계획 전체 재검토 완료 - 재무전략방향, 재무관리지표 설정을 통해 중장기 재무관리 전망 및 자체 개발사업 수입 및 지출 파악 - 실질적 재무구조상 문제점 및 재무위험 요인을 도출하고 점검 및 대응체계를 수립하여 재무구조 개선 방안 마련	이행 완료
	재무관리	공사가 수행하고 있는 모든 개발사업 및 대행사업에 대하여 각 개별 사업별로 해당 사업연도 중에 수익과 비용에 대한 분석 및 결과에 대한 전사적 공유가 주별, 월별, 분기별 등 주기적이고 공식적으로 이루어져야 하고, 파악된 문제점에 대한 개선방안이 즉각적으로 마련되어 실행되어	• 월별 안전보건경영회의 12회 실시 - 부서별 월간 수입금현황 및 전년대비 비교분석 공유 • 분기별 경영성과 현황 및 총평 작성 • 공사 수익·비용 분석 및 공유 회의 진행(12. 29.) - 사업별 수익 및 비용 분석 - 재무분석 결과 공유 및 문제점 검토	이행 완료

전기평가 지적사항			이행실적	이행 여부
평가 연도	지표	지적사항		
		야 함에도 이러한 절차가 미흡함		
	조직· 인사관리	전략과제로 사용된 『효율적 조직·인력 운영』, 세부실행과제로 사용된 『효율적인 조직운영 및 균형 인사』 과제명의 구별이 어렵다고 판단됨. 과제의 내용을 반영하되 타 과제와 구별될 수 있는 과제명의 사용이 필요함	- 중장기 인력운영 계획 내 전략과제 및 세부실행과제에 대한 과제명 구별 및 혼동되지 않도록 중장기 인력운영 계획 수정 보완 - 직무능력 중심을 기반으로한 “인사관리 선진화, 직원 역량 제고, 합리적 보상확대”로 과제명 수정 보완	이행 완료
	조직· 인사관리	연도별 인력 소요 예측에서 '24년, '25년의 정원 292명이 '26년, '27년에는 295명으로 확대되고, '28년에는 정원이 다시 288명으로 감소하는데, 이에 대한 설명이 명확하지 않음. 구체적인 설명이 필요함	- 연도별 조직 정원 증감 및 인력 수요 예측에 대한 구체적인 사유 반영 2026년 조직진단에 따른 전산·계약 인원 증원 예정 2027년 새활용타운 적환시설 전환예정에 따른 인력 조정 (총 정원 296명 범위 내 조직구조 재설계)	이행 완료
	조직· 인사관리	여성의 대표성 강화를 위해 외부 여성위원으로 1명을 위촉했는데, 기관 내 여성 근로자의 비율을 고려할 때, 여성 인사위원의 비율이 매우 낮음. 여성 인사위원 확대를 위한 충원 계획의 마련이 필요함	2026년 기존 인사위원 임기만료 대비 여성 인사위원 비율 확대 방안 마련을 위한 중장기 인사위원회 성별 대표성 제고 계획 수립	이행 완료
	윤리경영	임직원 부패방지·성희롱·직장내 괴롭힘 예방 대면 교육 대상을 확대하여 교육의 효과성을 제고할 필요성이 있음	- 임직원 대상 전문가 초빙교육 확대 실시 - 전 직원 4대폭력 예방교육: 261명 - 임직원 윤리·인권 리더십 역량 강화: CEO 등 50명 - 성희롱·성폭력·스토킹 예방 교육: CEO 등 26명 - 윤리·인권경영 맞춤형 초빙교육: 15명 등	이행 완료
	윤리경영	직장 내 괴롭힘 발생 시 해당 팀에 대한 청렴 마일리지제도 감점 제도는 오히려 직장 내 괴롭힘 신고를 위축시킬 수 있고 책임 없는 직원들에게까지 불이익을 줄 수 있는 부작용 우려가 있어 제도 보완 개선 검토가 필요하다고 판단됨	- 청렴 마일리지 수정계획 수립 및 알림 - 불특정 다수의 팀원이 불이익을 받는 부작용과 신고 위축 차단을 위한 팀 감점 제도 삭제	이행 완료
	윤리경영	인권침해 구제절차 효용성 평가를 직원·주민·이해관계자 대상으로 응답률을 보다 제고하여 실시할 필요가 있으며, 인권침해 구제절차 인식도 조사결과 도출된 '신고시 비밀 유지 및 신분상 불이익에 대한 우려' 등 개선점에 대한 적극적인 원	2025년 인권침해 구제절차 효용성 평가 - 고객·이해관계자 대상 확대 실시: 133명 참여 - 내·외부 의견수렴을 통한 구제절차 실효성 개선 노력 - 청·포·도(인권지킴이) 의견 수렴: 25. 11. 6. - 인권경영위원회 자문: 25. 11. 21. - 부서(팀)대상 찾아가는 인권(청렴)센터 추진	이행 완료

전기평가 지적사항			이행실적	이행 여부
평가 연도	지표	지적사항		
		인분석 및 실효적인 개선 노력이 필요함	- 내부 신고채널 이용절차 및 익명성 보장 안내 - 신고자 및 참고인 보호, 비밀유지 의무 등 안내	
	윤리경영	청렴도 조사시 외부고객 대상으로 설문조사를 실시하는 등 외부청렴도 조사를 확대할 필요가 있음	· 2025년도 청렴도 조사 시 외부고객 대상 설문조사 확대 실시 · 직원 181명, 고객 및 이해관계자 36명 참여 · 외부청렴도 조사 결과: 9.68점	이행 완료
	안전 및 환경	안전활동과 관련된 연간기본계획은 부처의 계획수립, 예산에 대한 상위기관과의 협의, 산업안전보건위원회 심의 및 기관장 결재, 그리고 이사회의 심의 또는 보고를 4/4분기 이내에 완료하여 상위기관에 보고하도록 진행하여야 함	· 안전보건 기본(연간)계획 심의 및 보고계획 수립 · 안전보건 기본계획 수립(11.28.), 산업안전보건위원회(12.22.), 이사회 심의(12.26.), 기관장 결재, 상위기관 보고(12.29.) 등 전 과정을 4/4분기 이내 완료(12. 31.), P-D-C-A 순환 시스템 안정화	이행 완료
	안전 및 환경	2024년 온실가스 감축 목표(13.2%) 대비 실제 감축률이 1.62%에 그쳐 목표 달성에 크게 미치지 못한 결과는 심각하게 받아들여야 할 문제로 단순한 외부 환경 요인(예: 이용객 증가) 분석을 넘어 공사 내부의 에너지 소비 구조, 주요 온실가스 배출원 현황, 기존 감축 활동의 실효성 등을 전면적으로 재검토하고 근본적인 원인을 철저히 규명해야 함	· 온실가스 감축 및 내부에너지 소비 구조개선 종합 대책 수립 · 온실가스 감축 대상 시설 내부에너지 소비구조 개선 및 시설 특성별 단기, 중기, 장기 에너지 절감 로드맵 제시 · 기존 에너지 절감 활동 실효성 측면 검토 및 신규 에너지 절감 관련 활동 4건 계획 추가 · 14~18억 투자 규모 6건의 효율화 사업을 포함한 중기 시설별 운영 환경 개선 계획 수립 · 단기 운영 계획을 통한 2025년 운영 성과: 20.25% 절감 (2025년 목표 감축률: 15.2%, 목표 감축률 대비 133% 초과 감축)	이행 완료
	소통 및 참여	2024년도 내부고객만족도 조사 결과 전년대비 점수가 하락한 복리후생, 근무환경 부문에 대한 지속적 개선 노력 및 모니터링이 필요함	· 가족친화, 여가친화, 경기도 일하기 좋은기업인증 추진 및 외부 컨설팅을 통해 선진적인 일터문화 확립. 규정개정을 통한 직원 근무환경 개선하여 내부만족도 점수 상승 (복리후생1.8점 ↑, 근무환경1.3점 ↑/평균 0.3점 ↑)	이행 완료
	소통 및 참여	노사협의회 운영, 노사협력수준, 단체교섭.협약 등 노사 관련 설문지 및 지표를 보다 다양하게 구성하여 노사관계 성과점검을 내실있게 실시할 필요가 있음	· 내부설문 및 각종 인증 조사시 평가지표를 다각화, 노사관계 특화항목을 추가하여 점검 체계를 세분화함. 일터혁신 상생컨설팅 연계를 통해 노사관계 수준을 정기적.전문적 으로 측정하여 성과점검을 진행	이행 완료
	소통 및 참여	공사의 특성을 반영하여 노동쟁의 및 쟁의행위 발생시 신속한 해결과 파급효과를 최소화하기 위한 대책, 쟁의행위 발생 단계별 대응 방안 마련 등 노사갈등 사후 해결 시스템을 고도화할 필요가 있음	· 노사 간담회 등 정기적 소통을 통해 잠재적 갈등 요인을 선제적으로 파악하고, 노사 분쟁 발생 시 단계별 대응 절차와 행동 요령을 담은 '노사 분쟁(쟁의) 대응 매뉴얼' 수립 완료	이행 완료

전기평가 지적사항			이행실적	이행 여부
평가 연도	지표	지적사항		
	시설유지관리 및 활성화 노력	데이터 기반 최신 기술 동향(AI, IoT 등)을 반영한 전문교육 내용 확대 필요	· 데이터 기반 최신 기술 전문교육 시행 - AI활용 안전사고 예방 관련 경기도 공사·공단 최초 「AI 안전 인증」 취득 - 드론 활용 전문인력 양성 기술동아리 운영 무인동력 비행장치 3종 4명(전년대비 300%↑), 4종 17명(전년 대비 142%↑)추가 양성 - VR을 활용한 시설안전점검 체험교육 시설물안전점검 VR교육 추진(18명 교육 수료) - AI 전문화를 위한 AI그림책 공작소 교육(44명 교육 수료)	이행 완료
	시설유지관리 및 활성화 노력	확보된 전문기술의 조직 내 확산 및 공유 체계 강화 필요('군포 퓨처랩' 운영 확대 등)	· 사내 기술동아리 활용 전문기술 전파 교육 - 사내강사 주체의 핵심인력 구성으로 현장 중심 전문 기술 전파 교육 실시 - '25. 6.~12. 각 부(팀) 신규전입 직원 대상 총 7건 현장 전파교육 실시 및 자체 정비를 통한 6,408천원 예산 절감	이행 완료
	시설유지관리 및 활성화 노력	개인 단위 사전 예방 활동의 체계화 및 인센티브 체계 강화 필요	· 개인 단위 사전 예방 활동의 체계화 - 시설 주요 설비 대상 운영, 유지보수, 비용 기준 495개 설비 우선순위 등급제 선정을 통한 유지관리 사전 예방 활동 체계 강화(관할 시설물 주요 설비 평균 등급 B등급 산정) - 시설유지관리 담당자 대상 자체유지보수, 위험요인 발굴 건수, 에너지 절감량 등 각 실적 평가 항목 바탕 우수 담당자 선발 후 포상 부여(10명)	이행 완료
	시설유지관리 및 활성화 노력	수요자 의견 수렴 채널의 다양화 및 활성화 필요	· 시민 수요 집중 시설 대상 수요자 의견 수렴 채널 고도화 - 홍보 및 의견 수렴을 위한 QR코드 홍보물 부착, 인스타그램 릴스 게시 등 SNS 기반 서비스 혁신을 통한 수요자 의견 수렴 채널 고도화 진행 인스타 게시물 조회수 1693회, 좋아요 30개 달성, QR코드 수요자 의견 수렴 54건 수렴	이행 완료
	시설유지관리 및 활성화 노력	건물 및 시설물 에너지 사용량 절감과 효율성 향상을 위한 노력 확대 필요	· 온실가스 감축 및 내부에너지 소비 구조개선 종합 대책 수립 - 온실가스 감축 대상 시설 내부에너지 소비구조 개선 및 시설 특성별 단기, 중기, 장기 에너지 절감 로드맵 제시 - 기존 에너지 절감 활동 실효성 측면 검토 및 신규 에너지 절감 관련 활동 4건 계획 추가	이행 완료

전기평가 지적사항			이행실적	이행 여부
평가 연도	지표	지적사항		
			- 14~18억 투자 규모 6건의 효율화 사업을 포함한 중기 시설별 운영 환경 개선 계획 수립 - 단기 운영 계획을 통한 2025년 운영 성과: 20.25% 절감 (감축률 대비 133% 초과, 2025년 목표 감축률: 15.2%)	
	신규사업 발굴 및 사업다각 화 노력	사업모델별 구체적인 리스크 분석 및 대응방안 필요	· 중장기 개발사업계획 및 추진전략 수립(10.10.) - 사업다각화 전략 수립 및 권역별 여건 분석을 통한 후보지별 리스크 분석 및 재원조달계획 수립 · 리스크 관리(RM) 추진계획 수립(11.28.) - 안정적 사업추진을 위한 사업 추진 전 단계에서 리스크 사전 인지 및 대응으로 사업 안정성 확보 · 군포 ○○지구 도시개발사업 (출자)타당성 검토 현장 방문 응대 및 중간·최종보고(4.11., 7.9., 8.4.) - 재무·인허가 등 주요 리스크 요인에 대해 외부 전문가와의 보고회를 통한 대응방안 마련·제시 · 군포 ○○지구 도시개발사업 투자심의위원회 의결 (10.20.) - (출자)타당성 검토 결과 및 사업의 리스크 요인 검토 - 심의 결과 : 수정의결 · 군포 ○○지구 도시개발사업 시의원간담회 진행 (11.26.) - 사업 추진을 위한 (출자)타당성 검토 및 내부절차 이행 완료에 따른 후속절차 추진 · 군포형 청년주택 관련 관련부서(기관) 합동회의 개최 (3.14., 9.15.) - 합동회의 개최를 통한 리스크 분석 및 의사결정 단축 · 군포형 청년주택 타당성검토 용역 최종보고회 개최(9.29.) - 사업 추진에 따른 리스크 요인에 대해 최종보고회를 통한 대응방안 마련·제시 · 군포형 청년주택 시설물 세부조사 실시(9.11., 9.15.) - 시설물의 현황을 종합적으로 파악하여 사업 추진 과정에서 발생 가능한 리스크 분석 · 군포형 청년주택 관련 설문조사 실시(11.17.~28.) - 사업 추진에 따른 입주수요 및 공급여건 개선 등 리스크 최소화를 위한 설문조사 실시	이행 완료

전기평가 지적사항			이행실적	이행 여부
평가 연도	지표	지적사항		
			· 산본동 일원 복합개발사업 주민(사전)설명회 개최 (10.16.) - 주민민원 등 리스크 최소화를 위한 주민(사전)설명회 개최 · 산본동 일원 복합개발사업 주민기획단 구성·운영 (11.5.) - 사업 추진과정에서 발생 가능한 갈등 및 리스크에 대응하고자 주민의견 수렴기구 구성 · 의왕군포안산 공공주택지구 투자금 회수 방안 시나리오 마련(9.17.) - 미분양이 우려되는 공급토지에 대한 투자금 회수 방안 마련 등 재무리스크 사전관리 · 현물출자 추진을 위한 관계부서 협의(9.26.) - 자금조달방안 리스크 해소 및 원활한 현물출자 추진 노력 · 공공정비사업 리스크 분석 및 대응 방안 다각화 - 신규 투자사업 타당성 검토 제외 대상 확인 지연 등 리스크 대응을 위한 경기도시장군수협의회 건의자료 제출 (정비사업부-341, 정비사업부-343, 정비사업부-792) - 공공정비사업 체크리스트 도입, 전담인력 배치 계획 등 인허가 단계별 추진 예정인 정비사업부 리스크 관리 추진계획 보고(정비사업부-872호)	
	신규사업 발굴 및 사업다각화 노력	광역시자체 및 중앙정부와의 협력 채널 확대 필요	· 개발제한구역 해제 관련 경기도(공간전략과) 회의(2.19.) - 광역지자체와의 사전 협의를 통한 사업 기반 마련 · 민간투자사업 제안에 따른 경기도(도로정책과) 업무협의 및 검토의견 제출(1.21.) - 신규 추진을 위한 광역지자체와의 업무협의 추진 · 의왕군포안산 공공주택지구 지구계획 관련 의견 제출(1.22., 2.4., 7.7., 7.9.) - 지구계획 관련 의견 제출·협의를 통한 경기도, LH 등과의 협력채널 확대 · 의왕군포안산 공공주택지구 공동사업시행 기본협약 체결(7.4.) - 경기도, LH, GH 등 광역지자체 및 중앙정부와의 협력채널 구축 · 의왕군포안산 공공주택지구 민관공 협의체 회의(9.24.) - 관계기관 및 주민의견 청취를 통한 정책방향	이행 완료

전기평가 지적사항			이행실적	이행 여부
평가 연도	지표	지적사항		
			사전 공유 · 의왕군포안산 공공주택지구 실무협의체 개최(9.5., 12.30.) - 광역지자체와의 지속적인 협의로 협력네트워크 강화 · 복합개발사업 관련 경기도와의 현안공유 및 협의(10.27.) - 경기도와의 정책방향 사전 공유 및 협의·지원을 통한 협력체계 구축 및 정책 정합성 확보 · 경기도 도시·공간 정책 관련 경기도정책포럼 참석(12.19.) - 경기도의 정책포럼 참석을 통한 협력채널 확대 노력 · 공공정비사업 지역 주민과 함께 하는 국회 기자회견 참여 - 공공정비사업 제도개선 등을 위하여 공공정비사업 후보지 주민 및 지역국회의원과 함께하는 국회 기자회견 참여(정비사업부-945, 정비사업부-954) · 경기도의회 군포시 지역현안 공감대 형성 - 군포초 일대 정주환경 개선 요구에 따라 경기도의회 사업 추진 공감대 형성을 통한 원활한 사업추진 유도 (정비사업부-885, 정비사업부-889)	
	신규사업 발굴 및 사업다각 화 노력	민간기업과의 협력 모델 발굴 필요	· 복합개발사업 민관협력(REITs) 관련 신탁사 실무협의(11.12.) - 민간기업(신탁사)와의 실무회의를 통한 사업모델 검토 및 구조화 기반 마련 · 민간기업(KT estate)의 공공사업 추진의사 등 조사(9.3., 9.9.) - 민간기업과의 협력 모델 발굴을 위한 의견 청취 · 당정동 공업지역 개발사업 관련 소유자협의회 회의(5.14.) - 원활한 사업 추진을 위한 민간과의 협력체계 구축 노력 · 개발사업 사업타당성 전문가(민간) 세미나 개최(12.11.) - 민간기업과의 협력을 통한 임직원 사업 타당성 검토 역량 향상	이행 완료
	신규사업 발굴 및 사업다각	대학 및 연구기관과의 산학협력 체 계 구축 필요	· 경기연구원과의 연구결과 공유 및 토론(11.7.) - 연구기관과의 연구 공유를 통한 복합개발사업의 사업	이행 완료

전기평가 지적사항			이행실적	이행 여부	
평가 연도	지표	지적사항			
	화 노력		모델 검토 및 협력체계 구축 · 청년주택 관련 관내 대학생 의견수렴 간담회 개최 (12.22.) - 관내 대학(한세대)와의 협력체계 구축 및 의견 수렴을 통한 청년주택 사업 추진 기반 마련		
2024년말 지적사항 미이행건수 (A)	2025년도 지적사항 발생건수 (B)	미이행 지적사항 전체 건수 (C=A+B)	이행건수 (D)	이행률(%) E=C/D×100	득점
0건	28건	28건	28건	100%	0.00

다. 평가결과 : 0.00 점

⑯ 경영개선명령 이행여부

가. 평가내용

평가기준	경영개선명령은 2000.1~2025.12월 말까지 통보된 경영개선명령 사항을 의미 - 경영개선명령 : 경영진단결과 개선명령('00 ~ '25년) ※ 지방자치단체에 대한 경영개선명령은 평가에서 제외
평가산식	$\text{이행률}(\%) = \frac{\text{2025.12월까지 이행건수}}{\text{2025년 평가시 미이행건수} + \text{2025년 신규 지적건수}} \times 100$ $\text{득점} = \{\text{이행률}(\%) \div 100\} - 1$ ※ 경영개선명령 중 미이행 사항(이행이 완료되지 아니한 사항)은 2025년 12월말 현재 이행완료기한이 도래하였으나 이행이 완료되지 아니한 사항을 의미함

나. 추진실적

경영개선명령 지적사항			이행실적		이행 여부
분류	지적년도	지적사항	이행일자	이행사항	
경영 진단 결과	2023	수익구조 개선 미이행시 사업청산 및 공단 전환 검토	2025.12.	중장기 재정계획 및 개발사업 계획의 수립이 인정되나 도시공사로서 개발 사업 수행을 통한 수익구조 개선이 가시화되지 않아 이행 중으로 판단	미완료
2025년 평가 시 미이행 건수(A)	2025년 신규 지적 건수(B)	이행 건수(C)	이행률 $(D=C/(A+B) \times 100)$	득점	
1건	0건	0건	0%	-1.00점	

다. 평가결과 : -1.00 점

⑰ 감사원 지적사항 이행여부(미이행 건수)

가. 평가내용

평가기준	감사결과 지적사항은 2005년 이후 지적사항을 의미함 주의 등 기관에서 후속조치(추진)사항을 감사원으로 통보할 필요없는 사항은 제외 감사원 지적사항을 미이행하고도 경영실적보고서에 누락할 경우, 1.0점 감점함		
평가산식	미이행건수	-0.5점	이행완료 (0점), 미이행 1건당 -0.1점, 미이행 5건 이상 : -0.5점
	이행적정성	-0.5점	• 득점 = {이행률(%) ÷ 100 × 0.5} - 0.5 • 이행률(%) = 2025년 이행 건(수)/(2024년 말 미이행 건(수) + 2025년 신규 발생 건(수))×100 ※ 이행기한이 정해진 경우 기간내 이행여부로 평가 (이행기한이 도래하지 않은 경우 평가 제외)

나. 추진실적

감사원 지적사항		이행실적		이행여부
연도	지적사항	이행일자	이행실적	
	해당없음		해당없음	
감사결과 지적사항 미이행 건수 (A)		득점 (B=MIN{-0.10×A, -0.50})		
0건		0.00점		

다. 평가결과 : 0.00 점

⑮ 감사원 지적사항 이행여부(적정성)

가. 평가내용

평가기준	감사결과 지적사항은 2005년 이후 지적사항을 의미함 주의 등 기관에서 후속조치(추진)사항을 감사원으로 통보할 필요없는 사항은 제외 감사원 지적사항을 미이행하고도 경영실적보고서에 누락할 경우, 1.0점 감점함		
평가산식	미이행건수	-0.5점	이행완료 (0점), 미이행 1건당 -0.1점, 미이행 5건 이상 : -0.5점
	이행적정성	-0.5점	• 득점 = {이행률(%) ÷ 100 × 0.5} - 0.5 • 이행률(%) = 2025년 이행 건(수)/(2024년 말 미이행 건(수) + 2025년 신규 발생 건(수))×100 ※ 이행기한이 정해진 경우 기간내 이행여부로 평가 (이행기한이 도래하지 않은 경우 평가 제외)

나. 추진실적

2025년 평가 시 미이행 건수(A)	2024년 신규 지적 건수(B)	이행건수 (C)	이행률 (D=C/(A+B)×100)	감사결과 지적사항 이행의 적정성 득점 (=D÷100×0.5-0.5)
0건	0건	0건	100%	0.00점
감사원 지적 사항 누락 여부			득점	
누락없음			0.00점	

다. 평가결과 : 0.00 점

< 당기 평가결과 지적사항 >

1. 경영관리

(1) 경영층의 리더십

- 조직 내 구성원 내재화와 직무역량 강화를 위한 소통채널 확대 노력은 전반적으로 강화되고 있는 것으로 판단됨. 다만 수렴된 내부 의견이 실제 제도 개선과 정책사업 반영으로 연결되는 수준에 대한 체계적 검증과 효과성 분석은 보다 보완될 필요가 있음
 - 특히 공사만의 특화된 소통역량 요소를 체계적으로 도출하고, 각 역량요소와 조직 생산성·업무성과 간 인과관계를 분석하여 정책사업 반영과 성과 측정으로 연계할 수 있는 환류체계 고도화가 필요할 것으로 판단됨
- ESG 분야의 다양한 경영전략 과제는 추진되고 있으나, 환경(E)·사회(S)·지배구조(G) 영역별 목표와의 연계성을 보다 명확하게 체계화할 필요가 있음
 - 특히 내부 구성원 동기부여와 소통채널 강화, 거버넌스 운영 효과성 제고를 위한 실질적 개선활동과 실행과제를 보다 구체적으로 제시하고, 현장 중심의 실행관리 및 모니터링 체계를 강화할 필요가 있음
- 지역문제 해결을 위한 이해관계자 협업사례는 다수 운영되고 있으나, 정책 효과성에 대한 구조적 분석과 시민 체감 기반의 정량적 피드백 체계는 다소 보완이 필요한 것으로 판단됨
 - 향후에는 정책 실행 이후 효과성 분석과 후속 모니터링 체계를 강화하여 사업 효과성과 생산성을 객관적으로 검증할 수 있는 성과관리 체계 고도화가 요구됨
- 조직 내부 문제 신고를 위한 핫라인(Hot-line) 운영체계는 일정 부분 구축되어 있으나, 실제 활용성과 독립성 측면에서는 보다 보완이 필요할 것으로 판단됨
 - 특히 내부 신고제도의 신뢰성과 실효성을 높이기 위해 외부 독립기관과의 협력체계(MOU) 구축 등을 검토하고, 성희롱·이해충돌·내부자 거래 등 주요 신고 사안이 독립적이고 객관적으로 관리될 수 있는 운영 프로세스 개선이 필요함
- 공사의 임직원 행동강령, 윤리경영보고서, 윤리현장 등 주요 윤리·ESG 관련 콘텐츠가 홈페이지상 최신 내용으로 충분히 관리되지 못한 부분이 확인됨
 - 향후에는 대내외 이해관계자와의 적극적인 소통과 환류 강화를 위해 홈페이지 기반 정보관리 체계를 정비하고, 분야별 담당자 지정 및 정기 모니터링 체계를 구축하여 기관의 주요 활동과 성과가 지속적으로 공유·확산될 수 있도록 관리체계를 강화할 필요가 있음

(2) 전략 및 혁신

- 중장기 경영계획이 집행으로 연계될 때, 예상하지 못한 대내외 환경변수로 인해 집행오차가 발생할 수 있는데, 이러한 상황에 대응하기 위한 제도적 장치가 다소 미흡하다는 점에서, 계획과 집행 간 유기적 연계를 위한 집행점검시스템 마련에 좀 더 관심을 기울여야 한다고 판단됨
- 데이터 보안관리사업을 지속적으로 개선시키기 위해서는 과정적 노력과 결과적 성과 간 원인분석이 담보되어야 하는데, 이러한 측면이 조금 부족하다는 점에서, 노력과 성과 간 유기적인 연계분석을 근거로 지속적인 개선을 도모하는 것이 좀 더 요구됨

(3) 조직·인사관리

- 기관은 직군통합, 정원통합, 희망보직 반영 등 인사제도 개선 사항이 실제 조직운영 효율성으로 연결되었는지를 검증하기 위해, 인건비 구조 개선, 승진 적체 해소, 업무성과 향상 등 구체적 지표 기반의 효과분석 체계를 마련하고 이를 지속적으로 관리·환류하는 체계를 구축할 필요성이 있음
- 기관은 교육훈련 성과를 조직성과와 연계하여 검증할 수 있도록 교육 이수 전·후 성과평가, 생산성, 고객만족도 등 핵심 지표와의 연계 분석 체계를 구축하고, 교육 투자 대비 성과(ROI)를 체계적으로 관리할 필요성이 있음
- 기관은 직무평가 결과를 보상체계(직무급제) 및 성과평가에 실질적으로 반영하는 통합 설계를 마련하고, 직무가치·난이도·책임 수준에 따른 차등 보상 체계를 단계적으로 도입하여 직무중심 인사관리의 완성도를 제고할 필요성이 있음

(4) 재무관리

- 신규 수익사업 후보지 중 우선 추진 대상과 보류 대상을 구분하고 각 사업의 착수시점과 예상 수익 인식 시점을 연도별로 명시하고 후보사업 발굴 성과와 실제 사업화 성과를 분리해 관리할 수 있도록 내부관리표를 마련할 것
- 대행사업 수지율이 낮은 체육시설군에 대해 유지, 축소, 운영방식 변경 중 어떤 방향을 택할지 사업장별로 구체화하고 사업장별 적자폭, 공공성, 이용수요를 반영한 구조개선 우선순위를 설정하여 차기 평가시점까지 각 사업장의 실행 결과를 비교 가능한 형태로 제출할 것
- 2026년 이후 대규모 투자비 지출 구간의 운영자금 부족 가능성을 점검해 월별 자금수지 관리표와 대응계획을 별도 운용해야 함
- 인건비성 예외와 예산변경 증가 원인을 항목별로 분석하여 본예산 편성단계의 추계 정확도를 높일 것

(5) 윤리경영

- 다채널로 구축된 신고제도의 실질적 활용도 제고를 위해 신고채널에 대한 대내외 홍보를 적극 추진하고, 신고자에 대한 비밀 유지 및 신분 보호 우려를 해소할 수 있는 보호 정책의 보완이 필요함
- 직장 내 성희롱·괴롭힘 예방을 위한 심층적 조직진단 설문조사를 실시하여 잠재적 취약 분야를 진단하고, 도출된 결과를 근본적 개선 과제 및 환류 체계로 연계해 나갈 필요가 있음
- 인권영향평가 절차에서 협력업체·현장직 등 잠재적 인권 취약계층의 실질적 참여 비중을 확대하여 사각지대 없는 실효성 있는 평가 체계 확립과 인권경영 보고서를 협력업체·시민 등 외부 이해관계자에게 다각적 채널을 통한 적극적 홍보를 추진할 필요가 있음
- 윤리경영 관련 고위직 중심의 활동을 강화하고, 불공정거래 방지를 위해 계약 체결 초기 단계에서부터 외부 이해관계자 대상 신고채널 홍보를 적극 추진하여 공정계약 통제망을 한층 내실 있게 고도화해 나갈 필요가 있음

(6) 지역상생·협력

- 실질적으로 재난구호전략이 성과로 이어지기 위해서는 실현가능성이 높아야 하는데, 이러한 측면이 조금 모호하다는 점에서, 대내외 이해관계자가 피부로 느낄 수 있는 현실적인 재난구호 세부전략 수립에 좀 더 관심을 기울여야 할 것임

(7) 안전 및 환경

- 넘어짐 사고 다발 사업장에 대한 바닥면 미끄럼 저항 측정 및 개선 공사를 우선 시행하고, 사업장별 고객 안전사고 유형 및 원인을 4M 기법으로 분석한 결과를 다음 연도 안전관리계획 및 예산에 반영하는 환류 체계 보완이 필요함
- 밀폐공간 94개소 전체에 대한 작업계획서 작성을 의무화하고, 관리감독자의 현장 입회 확인을 위한 체크리스트 및 사전 신고절차를 2026년 상반기까지 표준화하여 운영지침에 반영 보완이 필요함
- EMS 데이터 및 태양광·소각열 회수 실적을 바탕으로 시설별·설비별 에너지 절감 기여량(kWh 및 CO₂eq)을 연도별로 분리 산정하고, 차년도 예산 편성 시 해당 분석 결과를 반영하는 표준화 보완이 필요함

(8) 소통 및 참여

- 주민참여예산제·공모전 등 다양한 참여채널을 운영하고 있으나 주민참여 고도화를 위한 참여 대상 및 방식 확대와 시민 제안이 실제 기관 경영에 반영될 수 있도록 참여 결과의 환류체계 강화가 필요함
- 고객만족도 조사결과 도출된 상대적 취약분야에 대한 심층적 원인 분석을 선행하고, 단편적 조치에 그

치지 않는 지속적 점검 체계 마련이 요구됨

- 노사협의회에서 법률에 따른 기관 정보 공개를 강화하고, 단순 보고를 넘어 보고사항을 적극적으로 설명·공유하여 노사 간 공감대를 형성해 나갈 필요가 있음
- 노사관계 성과점검의 내실화를 위해 노사협력 수준·단체교섭 이행 등 다방면의 진단 지표와 설문을 세밀하게 구성하고, 진단 결과를 차년도 노사전략 수립에 직접 연계하는 환류체계 구축이 요구됨

2. 경영성과

(1) 시설 유지관리 및 활성화 노력

- G-FMS 입력 데이터의 품질을 전사 차원에서 총괄 관리하고, 데이터 품질 성과 평가 결과를 부서 및 개인의 인센티브에 유기적으로 연동하는 선순환 데이터 품질관리 체제를 구축할 필요가 있음
- 생애주기비용(LCC) 추정에 필요한 제반 가정, 입력변수, 그리고 대안 비교 기반 시나리오를 예산서에 명확히 보고함으로써 LCC 기반 분석모형의 타당성을 제고할 필요가 있음
- 고객이 직접 체감하는 정서적 공감성과 직무 역량 기반의 확신성 등 핵심 품질 지표를 주기적으로 평가·점검하고, 개선하는 체계를 가동하여 서비스 품질을 제고할 필요가 있음

(2) 신규사업 발굴 및 사업 다각화 노력

- 재무 예측의 신뢰성과 전략적 유연성을 확보할 수 있도록, 핵심재무관리지표 및 기준값 변동에 따른 민감도 분석 체계를 정립하고 조건별 목표 달성 여부를 선제적으로 검증·예측하는 시뮬레이션 기반의 재무 환류 프로세스를 구축할 필요가 있음
- 신규 제정된 재무 리스크 관리 운영 규정을 바탕으로, 개발 및 정비 사업과 관련된 위험 식별 및 평가 기준을 현장에 실제 적용하여 실효성 있는 리스크 관리 운영 실적을 확보할 필요가 있음