

발간등록번호

71-6410000-000677-10

새로운 경기

공정한 세상

2019년 경기도 공공기관(CEO) 경영평가 보고서

경기도가족여성연구원



Global Inspiration
세계 속의 경기도

목 차

제1장 경영평가 개요	1
1. 경영평가 개요	3
2. 평가수행 체계	4
3. 경영평가 지표	6
4. 기관 일반현황	11
제2장 평가결과 요약	13
1. 평가점수표	15
2. 종합의견	16
제3장 지표별 평가결과	19
1. 기반영역	
1) 리더십	21
2) 일자리 확대	31
3) 사회적 책임	37
4) 혁신 성과	52
5) 전략	56
6) 조직관리	74
7) 인적자원관리	81
8) 재정관리	88
9) 정보관리	94
2. 성과영역	
1) 기관성과	99
2) 사회성과	111
3. 경영개선 과제	117
제4장 CEO 평가결과	119

제1장 경영평가 개요

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

제1장 경영평가 개요

1. 평가 개요

□ 평가 근거

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

※ 주요의결기구 ⇨ 경기도 출자출연 기관 운영심의위원회(이하 "운영심의위원회"라 함)

□ 평가 기간 : 2019. 3월 ~ 6월 ※ 대상기간 : 2018. 1. 1.~ 12. 31.

□ 평가 방식 : 道 직접평가 (경영평가단 구성·운영)

□ 평가 대상

- 기관 평가 : 18개 기관

《별도평가 및 제외대상 기관》

기 관 명	별도평가·평가제외 근거
경기테크노파크, 경기대진테크노파크	산업기술단지 지원에 관한 특례법
경기도시공사, 경기관광공사, 경기평택항만공사	지방공기업법
코리아경기도주식회사	지자체 지분 25%미만 출자기관
차세대융합기술연구원*	결산서 대상 1년미만(18.7. 지정·고시)

* 2020년 경영평가 대비 사전컨설팅을 위해 2019년 시범평가 실시(CEO평가 포함)

- CEO 평가 : 21개 기관 CEO

《제외대상자》

구 분	인 원	제외대상 기관장
별도평가	2명	경기테크노파크 및 경기대진테크노파크(중소벤처기업부 평가)
평가제외	2명	코리아경기도주식회사(지자체 지분 50%미만), 차세대융합기술연구원(기관평가 미 실시)

※ (의료원) 소속기관장은 대표기관장이 기관장 평가방식에 따라 자체 평가하되, 상대평가 비율 준용

2. 평가수행 체계

□ 경영평가단 구성 현황

분 야	소속	성명
리더십	고려대학교 경제연구소 연구교수	승정헌
일자리 확대 (혁신성과)	부천대학교 자연과학대 교수	홍수남
사회적 책임	경기도지속가능발전협의회 운영위원장	유문종
전략	단국대학교 경영학부 교수	설현도
조직·인적자원관리	건국대학교 융합인재학과 교수	권용수
재정관리	다올회계법인 공인회계사	최재형
기관사업성과 (정보관리)	서울시립대학교 행정학과 교수	금재덕
총괄간사	경기도 공공기관담당관 공공기관평가팀장	장미옥
간사	경기도 공공기관담당관 주무관	김정환
간사	경기도 공공기관담당관 주무관	조경윤
간사	경기도 공공기관담당관 주무관	손연증
간사	경기도 공공기관담당관 주무관	이정호

□ 추진일정

경 기 도	2019년 출자·출연기관 등 경영평가 실시계획 수립·통보	'18. 12월
	↓	
	「2019년 경영평가 지표설명회」 개최 ※ 지표설명, 경영실적보고서 작성요령 등	'18. 12. 21.
경 기 도	↓	
	경영평가단 구성 및 현장평가 일정 수립	'19. 1~3월
경 기 도	↓	
	경영평가단 설명회 실시	'19. 3. 6.
공 공 기 관 (출자·출연 기 관 등)	↓	
	경영실적보고서 제출 ※ 회계감사보고서는 확정 후 별도제출	'19. 3. 8.
경 기 도 (경영평가단)	↓	
	경영평가 실시 ※ 서면평가 → 현지실사평가 → 평가결과 보고서 제출	'19. 4~5월
	↓	
	이의신청 ※ 경평보고서 초안송부 → 이의신청 → 이의신청검토	'19. 5~6월
경 기 도 (경영평가단)	↓	
	경영평가보고서 작성	'19. 6월
경 기 도 (운영심의회)	↓	
	경영평가 결과 등급 심의·의결 및 발표	'19. 6월
경 기 도	↓	
	경영평가결과 후속조치 계획수립·통보	'19. 7월
경 기 도 (경영평가단)	↓	
	「2020년도 경영평가 매뉴얼」 보완·개선 확정	'19. 11월

3. 경영평가 지표

□ 평가지표 체계

- 경기도 공공기관 경영평가 지표체계는 『기반영역-성과영역』 등 2개 영역으로 구성
 - 직원, 고객, 프로세스, 사업성과 뿐 아니라 지도력, 정책, 전략, 사회공헌도 까지 다양하게 측정하여 조직의 지속적인 성장 및 효과적인 개선을 유도할 수 있도록 구성

평가영역	주요 평가내용
기반영역	<ul style="list-style-type: none"> · 조직의 동인(動因)인 리더십 및 전략이 적절하게 구성·운영이 되고 있는지 여부 · 성과 달성을 위한 조직 및 인적자원, 재정 및 정보자원 등 조직구성의 제반 요소들이 충실히 운영·관리되고 있는지 여부
성과영역	<ul style="list-style-type: none"> · 기관성과와 사회성과 등 공공기관으로서 주요성과를 제대로 창출하고 있으며, 정부 및 도 정책 등에 대한 준수와 사회적 책임을 다하고 있는지 여부 평가

[기반영역]

- 기반영역은 리더십, 사회적 가치, 전략, 조직·인적자원관리, 재정·정보관리 등으로 성과달성을 위한 요인이 적절하게 구성되고, 효율적으로 운영되고 있는지 여부를 평가함
- 리더십 부문은 리더십항목으로 단일하게 구성
 - 리더십은 비전 및 미션의 설정·추진과정에 리더의 참여노력, 성과지향 조직 문화 형성을 위한 리더의 참여노력 등을 점검
- 사회적 가치 부문은 일자리 확대, 사회적 책임, 혁신 성과 등 3가지의 평가항목으로 구성
 - 일자리 확대는 일자리 창출, 일자리 질 개선 등을 점검
 - 사회적 책임은 고객·지역사회와의 연계노력, 사회적 책임 이행노력, 노사상생, 사회적 약자 배려, 친환경 경영 등을 점검
 - 혁신 성과는 공공기관의 혁신 추진 노력 및 성과를 점검
- 전략 부문은 전략항목으로 단일하게 구성
 - 전략은 전략수립의 적정성, 이해관계자 공유노력, 전략과제별 관리 및 프로세스 개선 등을 점검

- 조직·인적자원관리부문은 조직관리, 인적자원관리 등 2가지 평가항목으로 구성
 - 조직관리는 조직구조 및 운영의 적정성, 권한위임 및 의사전달체계의 적정성 등 기관성과 증진을 위해 얼마나 효율적인 노력을 하고 있는지에 대해서 점검
 - 인적자원관리는 채용 및 교육의 적정성, 성과관리 및 보상의 적정성 등 구성원의 역량 강화 및 사기진작 노력을 점검
- 재정·정보관리부문은 재정관리, 정보관리 등 2가지의 평가항목으로 구성됨.
 - 재정관리는 재정계획의 적정성, 예산운영 및 집행의 적정성을 점검
 - 정보관리는 공공정보 운영의 적정성을 점검

〈표〉 기반 영역 지표

평가영역	평가부문	평가항목	핵심성과지표
기반영역	리더십	리더십	비전 및 미션의 설정·추진과정에 리더의 노력
			성과지향 조직문화형성을 위한 리더의 노력
	사회적 가치	일자리 확대	일자리 창출
			일자리 질 개선
		사회적 책임	고객·지역사회와의 연계노력
			사회적 책임이행노력
			노사상생
			사회적 약자 배려
			친환경 경영
	혁신 성과	혁신 추진 노력 및 성과	
	전략	전략	전략수립의 적정성
			이해관계자 의견수렴 반영노력 및 공유노력
			전략과제별 사업관리 및 프로세스 개선 노력
	조직·인적 자원관리	조직관리	조직구조 및 운영의 적정성
			권한위임 및 의사전달체계의 적정성
		인적자원관리	채용 및 교육의 적정성
			성과관리 및 보상의 적정성
재정·정보 관리	재정관리	재정계획의 적정성	
		예산운영 및 집행의 적정성	
	정보관리	공공정보 운영의 적정성	

[성과영역]

- 성과영역은 기관성과와 사회성과로 분류
- 기관성과는 기관별 고유사업에 따른 특성지표의 적정성과 달성도로 구성
 - 특성지표의 적정성은 특성지표가 기관의 주요 핵심사업을 평가하기 위해 적절히 설정되었는지, 평가 방식 및 목표치 설정이 합리적이고 도전적으로 설정되었는지를 평가함
 - 특성지표의 달성도는 기관별 특성에 따라 사업영역이 다양하므로, 특성화 지표를 설정하여 사업의 달성도를 평가함
- 사회성과는 고객만족도, 정책준수 항목으로 구성
 - 고객만족도는 경기도가 실시한 외부고객만족도 조사결과를 반영
 - 정책준수는 정부정책 및 도 정책 가운데 공공기관의 준수가 필요한 항목과 전년도 경영평가 개선과제 등의 이행수준을 평가함

<표> 성과 영역 지표

평가영역	평가부문	평가항목	핵심성과지표
성과영역	기관성과	기관사업성과	특성지표의 적정성
			특성지표의 달성도
	사회성과	고객만족도	외부고객만족도
		정책준수	정부 및 도 정책준수, 경영평가 환류실적 등

□ 평가 방식

- 기관별 경영실적보고서를 바탕으로 평가하되 기관장 인터뷰, 기관 현장실사 등을 거쳐 평가결과 도출
- 경영실적보고서 검증을 위해 사업실적보고서, 기타 결재서류 등 증빙자료를 확인하고, 이견이 있는 경우 기관의 의견을 들어 결과 확정
- 지표별 평가등급을 적용하지 않고 만점 환산점수를 적용하며, 원칙적으로 기본점수 미부여(단, 최종총점에 대하여만 등급 부여)

[정성지표 평가방법]

- 평가의 주관성을 최소화하기 위하여 5단계(탁월/우수/보통/미흡/부진)로 가중치를 세분화하여 평가
- 조직운용 수준 및 전년대비 개선수준을 종합 고려하여 점수 부여
 - 단, 2개년 실적을 보유하지 않은 기관은 9등급 평가 진행함

<평가 관점의 종합 점수 부여 방법>

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

- 평가 등급 구분 및 평점

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

[정량지표 평가방법]

○ 지표별 특성에 따라 다음의 방법 중 한 가지 방법으로 평가

구분		평가방법 개요
평가 방법	목표부여	기준치(통상 최근3년 실적치)에 일정수준을 고려한 최고 목표와 최저목표를 설정하여 득점구간을 설정하여 측정
	목표대비 실적평가	직전년도 실적만 존재하거나 분석에 이용되는 분모가 100을 넘길 수 없는 성과 평가 시 적용
점수 부여	상향평가	전년대비 수치가 높을수록 평가 점수가 높아짐
	하향평가	전년대비 수치가 낮을수록 평가 점수가 높아짐

○ 기관사업성과 부문은 평가의 정교화를 위해 목표부여평가, 목표대비 실적평가, 만족도 평가 등을 이용함

- '17년('16년 실적분) 평가부터 목표부여방식을 원칙으로 한 목표달성 난이도 평가 도입

〈목표달성수준의 난이도 평가〉

구분	평가비중	평가점수						비고
		100점	95점	90점	85점	80점	75점	
목표달성수준	30%	목표대비 15%이상 실적상승	목표대비 10%이상 실적상승	목표대비 7.5%이상 실적상승	목표대비 5%이상 실적상승	목표대비 5%미만 실적상승	목표대비 실적상승 없음	평가방법: 정량
달성도	70%	평가방식(목표부여, 목표대실적 등) 달성도 기준 점수산정						

※ 달성수준의 목표는 목표부여에서는 기준치이며, 목표대 실적에서는 목표값으로 적용하여 평가

[평가결과 종합]

○ 정성지표와 정량지표 평점을 합산한 기관의 종합 평가결과는 'S' ~ 'D' 의 5단계 등급으로 산출하여 운영심의위원회 심의로 결정

S	A	B	C	D
95점 이상	95점 미만 85점 이상	85점 미만 75점 이상	75점 미만 65점 이상	65점 미만

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

4. 기관 일반현황

기관명	경기도가족여성연구원			
설립근거	<ul style="list-style-type: none"> - 여성가족부 소관 비영리법인 설립 및 감독에 관한 규칙 - 경기도가족여성연구원 설립 및 운영지원 조례 			
연혁	<ul style="list-style-type: none"> - 2004. 12. 30. 법인설립 「경기여성개발원」 - 2005. 5. 3. 「경기도가족여성개발원」개원 - 2008. 7. 25. 「경기도가족여성연구원」으로 기관명 변경 - 2016. 1. 26. 「젠더거버넌스센터」 신설 			
기구 및 인력 현황	<ul style="list-style-type: none"> - 1본부 3실 1팀 3센터 <div style="text-align: center;"> </div> <ul style="list-style-type: none"> - 정원 : 26명, 현원 : 25명 ('18.12.31. 기준) 			
주요사업	<ul style="list-style-type: none"> - 경기도 가족여성 관련 제반분야에 대한 조사연구 및 정책개발 및 관련 수탁사업 - 성인지정책 프로그램 개발 및 교육, 양성평등 확산 및 여성리더십 향상 사업 - 여성능력개발, 경제활동 지원을 위한 프로그램 개발보급, 도내 여성관련 기관 지원 등 			
예산	(단위 : 백만원)			
	구 분	2018년(A)	2017년(B)	증감(A-B)
	수입합계	6,438	7,302	△864
	경상적수입	4,779	4,982	△203
	그 외 수입	1,659	2,320	△661
	지출합계	6,438	7,302	△864
	일반관리비	3,487	3,510	△23
	일반 및 수탁사업비	2,918	3,731	△813
	예비비 및 반환금 기타	33	61	△28
CEO	<ul style="list-style-type: none"> - 전임 기관장(한옥자) 2019년 3월 30일 부 퇴임 - 현임 기관장(정정옥) 2019년 7월 16일 부 취임 			

제2장 평가결과 요약

1. 평가점수표
2. 종합의견

제2장 평가결과 요약

1. 평가점수표

평가영역	평가부문	평가항목	핵심성과지표	배점	결과
기 반 영 역	리더십	리더십	비전 및 미션의 설정·추진과정에 리더의 노력	3	2.68
			성과지향 조직문화형성을 위한 리더의 노력	2	1.68
		소계		5	4.36
	사회적 가치	일자리 확대	일자리 창출	2.4	2.20
			일자리 질 개선	3	2.63
		사회적 책임	고객·지역사회와의 연계노력	3.75	3.06
			사회적 책임이행노력	5.75	5.05
			노사상생	1	0.85
			사회적 약자 배려	3	1.00
			친환경 경영	0.5	0.47
		혁신 성과	혁신 추진 노력 및 성과	2	1.64
	소계		21.4	16.90	
	전략	전략	전략수립의 적정성	2	1.65
			이해관계자 의견수렴 반영노력 및 공유노력	2	1.65
			전략과제별 사업관리 및 프로세스 개선 노력	2	1.60
		소계		6	4.9
	조직·인적 자원관리	조직관리	조직구조 및 운영의 적정성	2	1.69
			권한위임 및 의사전달체계의 적정성	1.3	1.02
		인적자원관리	채용 및 교육의 적정성	2	1.71
			성과관리 및 보상의 적정성	1.3	1.01
		소계		6.6	5.43
	재정·정보 관리	재정관리	재정계획의 적정성	3	2.41
			예산운영 및 집행의 적정성	3	1.91
정보관리		공공정보 운영의 적정성	2	0.52	
소계		8	4.84		
기반영역				47	36.43
성 과 영 역	기관성과	기관사업성과	특성지표의 적정성	5.7	3.42
			연구과제 수행성과	14.535	10.377
			도정현안 대응능력 강화	12.92	10.953
			도정지원 사업수행성과	4.845	4.279
	소계		38	29.03	
	사회성과	고객만족도	외부고객만족도	10	9.01
		정책준수	도 권장정책 이행실적	5	4.40
		소계		15	13.41
성과영역				53	42.44
합 계				100	78.87

2. 종합의견

□ 총 평

- 경기도가족여성연구원은 2019년(2018년도 실적) 경영평가결과 전년대비 1.53점 상승한 78.87점을 부여받았고, 등급은 전년도 B등급에서 B등급에 머무름. 분야별로 점수의 상승, 하락을 볼 때 리더십과 전략을 제외한 모든 부문에서 점수가 상승하였음. 재정·정보관리에서는 점수가 소폭 상승하였으나 2개년 연속 낮은 평가를 받았으므로 집중적인 노력을 통해 경영성과의 개선이 요구됨
- 영역별로 살펴보면, 경기도가족여성연구원의 경우 기반영역이 47점 만점에 36.43점, 성과영역이 53점 만점에 42.44점으로 성과영역의 실적이 기반영역의 실적에 비해 상대적으로 높은 것으로 나타나고 있음
- 부문별로 살펴보면, 기반영역 중 리더십 부문이 전년대비 다소 하락하였어도 우수한 평가를 받은 반면 재정·정보관리 부문에서 평균보다 낮은 실적을 보임. 한편, 성과영역의 사회성과 부문의 실적이 대폭 개선되었으나 기관성과 부문의 실적은 근소하게 향상되었어도 다소 미흡한 수준임
- 경기도가족여성연구원의 세부 평가항목별 주요 내용을 살펴보면 다음과 같음
 - 내·외부 환경변화에 대응하여 중장기발전계획을 보완하고 이에 연계한 재정·인력운영계획을 수립하였으며 수평적 의사소통 및 협력 강화에 중점을 두어 조직을 개편하고 전략 방향과 연계한 주요사업별 자원 배분과 성과목표를 구체적이고 세밀하게 설정하여 운영함. 기관의 내부만족도를 제고하려는 노력에도 불구하고 2년 연속 하락하여 정밀한 원인 분석을 통한 근본대책이 필요함
 - 통합적 추진전략 수립과 실행체계 구축을 통해 외부고객만족도, 외부 기관 CSR 평가에서 전년대비 상승하며 성과를 보이거나 업무추진을 위한 전담인력의 부족으로 성과가 제한적으로 나타나고 있으므로, 조직개편이나 업무 재분장을 통한 대안이 필요함
 - 4대 전략과제가 체계적으로 도출되었으며, 4대 전략 방향과 기관의 주요 사업을 매칭하여 주요사업별로 성과목표를 제시함으로써 전략-목표-세부과제의 연계성을 확보하고 있음은 양호하나 성과목표 설정에 있어서 경로 의존적 설정을 지양하고 외부환경변화 및 내부 여건을 고려하여 도전적

- 이면서도 달성 가능한 목표를 도출하는 노력이 필요하며, 정량적인 지표 외에 질적 정보를 반영할 수 있는 지표 개발이 요구됨
- 조직 자체적으로 환경 분석, 중장기발전계획 실행전략 보완, 관리자 워크숍, 전 직원 설문 조사, 직종·직군별 면담 등의 다양한 의견수렴을 통해 조직 특성을 충실히 반영한 조직개편을 추진한 점이 긍정적이나 중기인력운영 계획의 수립·시행은 형식적이므로 조직구조 및 운영의 적정성 제고를 위한 전문적인 외부 진단 기관의 객관적인 조직진단 시행 및 조직발전방안의 도출이 필요함
 - 기관은 시나리오별 재정계획을 수립하고 주요 예산사업(정책개발사업, 성평등사업, 성별영향평가센터사업)별 재정계획 예측 역시 실시하여 기관의 주요 예산사업별 지출 규모에 대한 중기적 청사진을 마련함. 중기재정계획수립 시 낙관·비관적 시나리오 외에 중립적 시나리오를 추가하여 현재 가장 가능성이 높은 재정계획을 마련할 필요성이 있으며 중기재정계획은 예산편성 시와 마찬가지로 수입과 지출 부분 전 항목의 계획을 수립할 수 있어야 함
 - 기관성과 부문에서는 설립목적-핵심사업-특성지표 간 연계성이 높고 특성 지표들이 대체로 사업의 최종효과를 반영할 수 있는 결과지표로 구성됨. 다만 과제 유형에 따라 활용목적이 다르기 때문에 먼저 자체과제와 수탁 과제를 분리한 후, 정책 활용도와 연구보고서 품질을 각각 별도의 지표로 정하여 평가할 필요가 있음
 - 기관의 외부고객만족도는 꾸준히 개선되고 있으며 진로체험 이행, 지적사항(감사 등) 개선이행실적, 경영평가 환류 실적, 총인건비 인상률 준수 등은 우수하다고 평가됨. 그러나 양성평등 준수, 블라인드 채용 도입 등의 실적은 향후 개선 노력이 필요함

□ 지표별 종합의견

평가부문	내 용	2019 결과	2018 결과	비고
총점		78.87 (B)	77.34 (B)	↑
리더십	<ul style="list-style-type: none"> · 중앙정부 및 경기도 민선 7기/제10대 경기도의회 출범 등 주요 외부 환경변화에 대응한 개선 전략도출 및 중기발전계획을 보완함은 선제적 대응 노력으로 평가됨 · 내부고객만족도가 2년 연속 하락하여 이에 대한 다각적인 원인 분석 및 조직/보상/신뢰/공정에 관한 주요문제에서 구성원의 불만을 해소하고 신뢰를 회복하기 위한 소통 노력이 필요함 	87.20	88.75	↓
사회적 가치	<ul style="list-style-type: none"> · 사회적 책임 이행 노력이 활발하게 전개되고 있어, 관련 외부 평가에서 우수한 결과를 얻고 2017년 대비 추진사업 성과도 향상되었음 · 제한된 인력을 운영하면서 새로운 가치를 도입하여 업무에 반영하기 위해서는 정확한 업무분석과 분장에 따른 조직과 업무의 재편재가 필요함 	78.97	78.00	↑
전략	<ul style="list-style-type: none"> · 이해관계자 유형을 가치사슬 관점을 적용하여 재정의하였으며, 유형별로 채널 전략을 설정하고 공유채널 고도화를 추진하였음 · 전략과 자원 배분의 연계성이 구체적이고 명확하지는 않으므로 전략적 관점에서 자원 배분 기준과 절차에 대한 체계적인 검토가 요구됨 	81.67	87.88	↓
조직·인적 자원관리	<ul style="list-style-type: none"> · 투명하고 공정한 채용과 승진을 비롯한 인사관리 적정성 제고와 교육 훈련의 활성화를 위해 적극적인 노력을 기울인 점이 긍정적으로 평가됨 · 중기인력 운용계획에는 향후 5년간의 인력수요 예측 및 인력확보방안이 체계적으로 포함되어야 함 	82.27	79.40	↑
재정·정보 관리	<ul style="list-style-type: none"> · 수탁용역사업수익 및 이자수익 등의 추가 확보와 사업비용의 절감을 통해서 사업이익과 당기순이익을 발생시켜 기관의 재정 건전성을 개선함 · 홈페이지 운영부문은 매년 이용자 현황분석과 이용자 수 및 만족도 조사 등을 통한 체계적 성과 관리가 필요함 	60.50	59.80	↑
기관성과	<ul style="list-style-type: none"> · 대체로 사업의 최종효과를 반영할 수 있는 결과 지표를 활용하여 핵심사업의 성과관리를 하고 있고, 가중치나 목표치 수준 또한 합리적으로 조정·설정된 것으로 평가됨 	76.39	76.21	↑
사회성과	<ul style="list-style-type: none"> · 기관의 외부고객만족도는 꾸준히 개선되고 있으며 양성평등 준수, 블라인드 채용 도입 여부 등의 실적은 미흡해도 전체적인 도 권장정책 이행실적은 높게 나타남 	89.40	78.25	↑

제3장 지표별 평가결과

1. 기반영역
2. 성과영역
3. 경영개선과제

제3장 지표별 평가결과

1. 기반영역

① 리더십

핵심성과 지표명	비전 및 미션의 설정·추진과정에 리더의 노력					
지표분류	평가영역	<input checked="" type="checkbox"/> 기반	평가부문	리더십	지표성격	정성
		<input type="checkbox"/> 성과	평가항목	리더십	평가방법	절대평가
평가결과	운용수준	탁월	평가등급	2등급	가 중 치	3
	개선수준	우수	평 점	89.33점	득 점	2.68

□ 종합의견

- 변화하는 내·외부 환경변화에 대응하여 PEST 분석과 연구/사업/경영 분야별 세밀한 SWOT 분석을 바탕으로 중장기발전계획을 보완하고 이에 연계한 재정·인력 운영계획을 수립하였으며 수평적 의사소통 및 협력 강화에 중점을 두어 조직을 개편하고 전략방향과 연계한 주요사업별 자원배분과 성과목표를 구체적이고 세밀하게 설정하여 운영함
- 기관장의 역량과 리더십, 문제해결 노력도 인정되나 언론을 통한 경영의지 표명과 대외활동으로 경영철학을 전파하고 다양한 온라인 매체를 통하여 소통하는 노력과 기관장의 다양한 리더십 실적을 증빙자료를 통하여 잘 드러낼 필요가 있음
- 중앙정부 및 경기도 민선 7기/ 제10대 경기도의회 출범 등 주요 외부 환경변화에 대응한 PEST 분석을 기반으로 개선 전략도출 및 중기발전계획을 보완함은 선제적 대응노력으로 평가됨
- 홈페이지의 인지도와 활용도를 제고할 방안 마련과 가치공유 수준의 모니터링을 위해 구성원의 설문 조사를 통하여 미션, 비전 가치체계의 부서별·개인별 공유수준을 진단하고 개선 방향을 설정할 필요가 있음

□ 세부 평가의견

○ (CEO의 경영의지와 철학) 최고경영자로서 조직체의 사명과 사회적 역할을 잘 파악하고, 적극적 경영의지를 표명하고 있는가?

- 운용 수준

- 기관은 여성가족부, 경기도 여성가족국, 연구원의 업무추진 방향 및 추진 과제와 연계하여 PEST 분석과 연구/사업/경영 분야별 SWOT 분석을 통해 개선사항 및 전략 방향을 도출하여 경영철학이자 핵심가치를 수립하고 소통경영 및 참여 경영, 고객 중심경영 및 신뢰 경영, 책임경영 및 윤리경영, 경영 효율화 및 경영혁신에 중점을 두고 있음
- PEST 분석과 연구/사업/경영 분야별 SWOT 분석을 바탕으로 중장기발전 계획을 보완하고 이에 연계한 재정·인력 운영계획을 수립함
- 수평적 의사소통 및 협력 강화에 중점을 두어 본부 산하 3실 체제에서 4실 체제로 조직을 개편하고 전략 방향과 연계한 주요 사업별 자원 배분과 성과목표를 구체적이고 세밀하게 설정하여 운영함
- 경영철학의 실천을 위해 기관의 이해관계자를 재구조화하여 비보직 평직원의 경영 참여기회 확대 및 차이 차별을 해소하고 도민의 연구/교육/사업 참여기회 확장과 협력 기관과의 교류를 강화하고자 하였음

- 전년대비 개선수준

- 환경변화를 반영하여 비전·전략 체계를 보완하고 개선과제 및 전략방향을 도출함. 전략체계, 운영 방향 및 경영목표(CEO/경영평가)와 연계한 분야별 사업계획 수립과 이에 따른 인적/물적 배분계획은 구체적이며 정밀함
- 아울러 PEST 분석과 연구/사업/경영 분야별 세밀한 SWOT 분석은 기관의 사업별 경쟁력 및 개선사항을 도출하여 고객(도민, 도청, 도의회)의 수요에 부응하고 업무 효율화 및 사업성과 달성에 기여함
- 중앙 및 지방정부의 사회적 가치 중심의 인력운영방침, 법제도 변경, 연구원 사업내용 및 재정 상황 등 내·외부 환경변화를 반영하여 중장기 발전계획과 연동한 인력운영계획을 수립함
- 중장기발전계획과 연동한 자원분배를 통해 재원을 효율적으로 관리하였고 재정계획과 단년도 예산의 연동성을 높여 대내·외 재정 여건변화에 탄력적으로 대응함
- 기관 중장기 발전계획과 연계한 CS와 VOC 통합관리로 사업 및 업무 분야별 핵심(환류)목표 및 개선과제 도출에 기여함
- 젠더거버넌스 3개 위원회와 6개 네트워크별로 활동실적을 성과평가회/

성과공유회를 통해 공유하였으며, 타 지자체(광주광역시 등)의 우수정책마켓(우수정책 선정)에 출품하거나, 시군 특화 젠더거버넌스 모델을 개발하는 등(부천시, 수원시, 고양시), 거버넌스 추진성과를 확산하고, 이를 활동 보고서, 결과보고서, 사례집 등으로 제작하여 성과 가시성을 담보함

- 잘된 점

- 경기도 38개 공공기관 및 소속기관 대상으로 실시한 조사결과 2018년 실적에 대한 외부고객만족도는 84점으로 전년 83점 대비하여 1점 상승함
- 사회적 가치 및 사회적 책임 중심의 기관운영으로 경기도 공공기관 사회적 책임경영 진단 2위(경기도지사상)를 수상함
- 기존의 이해관계자 정의와 분류도 이해관계자별 맞춤형 협력을 통한 열린 혁신달성에 양호하나 기관은 이해관계자의 재구조화를 통해 경영목표 실천을 위한 내·외부 협력체계를 강화함

- 미흡한 점

- PEST 분석과 연구/사업/경영 분야별 세밀한 SWOT 분석을 통하여 전략 체계, 운영 방향 및 경영목표(CEO/경영평가)와 연계한 분야별 사업계획 수립은 양호하나 기관에 외부 이해관계자 또는 고객(도민, 도청, 도의회)으로 정의될 수 있는 수요자가 바라는 사회적 역할과약이 다소 미흡하므로 사업추진 방향에 따른 기관의 사회적 역할 파악의 보강이 필요함
- 기관장의 경영목표나 기관의 성과지표로 측정 혹은 계량화할 수 있는 사업 범위가 다양하지 않은 점과 다양한 직군이 함께 일하는 기관의 특성상 기관장의 리더십 수준이 조직운영과 기관의 성과 창출에 미치는 영향이 크지만, 기관과 기관장의 성과가 잘 분리되어 나타나지 않으므로 기관장은 언론을 통한 경영 의지 표명과 대외활동으로 경영철학을 전파하고 다양한 온라인 매체를 통하여 소통하는 노력과 다양한 리더십 실적을 증빙자료를 통하여 잘 드러낼 필요가 있음

- 개선방안

- 기관과 기관장의 성과가 혼재되어 있고 추상적이고 모호한 항목이 많으므로 기관장의 다양한 경영철학 실천 활동은 조직문화형성/업무 혁신/고객 만족 등의 분야에서 구체적인 활동사례를 들어 그 노력을 나타낼 필요가 있음

○ (비전, 미션의 제시 및 체계화) 기관발전을 위한 비전과 미션이 구체적으로 제시되어 있으며, 추진과정에서 발생하는 문제를 적절히 관리하고 있는가?

- 운용 수준

- 미션·비전체계 도출을 위한 사전단계로서 환경변화에 따른 중장기발전 계획을 보완하고 PEST 분석을 토대로 도출된 전략체계를 재정립된 내·외부 이해관계자와 공유하는 절차를 거쳐 전 구성원이 참여한 Top-down 및 Bottom-up 방식으로 전략/운영 방향이 설정됨으로써 미션/비전/전략방향/핵심가치로 이어지는 연계성과 체계가 합리적임
- 전략 수립절차는 PDCA 방식으로 Top-down 방식의 의견수렴과 Bottom-up 방식의 의견수렴을 절충하여 확정 및 공유되므로 내용과 구성의 완성도가 높음
- 정책연구/성평등교육/도정지원사업/경영기획관리의 4대 전략방향별 기관장 중심의 문제관리와 기획/전략/예산/연구·사업·교류/소통/경영의 5대 운영 목표별 기관장 주도의 문제해결을 위한 실행체계 개선 노력은 구체적임

- 전년대비 개선수준

- 중앙정부 및 경기도 민선 7기/ 제10대 경기도의회 출범 등 주요 외부 환경 변화에 대응한 PEST 분석을 기반으로 개선 전략을 도출하고 중기발전 계획을 보완함
- 이해관계자의 재구조화를 통해 내·외부 협력체계를 강화함

- 잘된 점

- 전 구성원이 참여한 Top-down 및 Bottom-up 방식의 전략체계 도출은 PDCA 절차를 이행하고 전 직원의 의견 수렴을 거쳐 공유되므로 비전/미션/핵심가치/전략방향의 인지도와 내재화의 강화를 기대함

- 미흡한 점

- 현재 4대 전략 방향별 사업추진 주체는 CEO+연구기획+정책연구부서, CEO+성평등사업부서, CEO+젠더거버넌스센터+경영기획부서, CEO+전 부서 등으로 되어있으므로 세부사업별 실행 주체가 연계되는 체계성의 강화가 필요한 것으로 판단됨

- 개선방안

- 사업추진과정에서 발생하는 문제관리는 기관장에게 과도히 의존하고 있으므로 문제 발생 시 문제인지→문제관리→문제해결→사후관리로 이어지는 대응과정의 체계화와 시스템적 통제로 신속한 문제해결을 모색할 필요가 있으며 재발 방지를 위한 기관장의 선행적 리더십 발휘를 기대함

○ (비전, 미션의 공유) 비전과 미션이 부서별·개인별로 공유되고 있으며, 이를

점검하기 위한 모니터링 체계가 있는가?

- 운용 수준

- 여성가족부-경기도 여성가족국-연구원 CEO 경영목표-부서 성과지표-개인 성과지표 이어지는 전략체계 및 환류 체계와 미션/비전 등 전략체계 도출 및 구성원 공유절차도 구체적이며 세밀함
- 전략 방향별 성과점검 및 문제해결을 위한 모니터링 추진실적은 주요 공유내용과 주요성으로 1:1 맞대응되어 정렬되었으며 주요이해관계자별 문제해결 절차는 대상-핵심가치-추진 활동으로 연계되어 프로세스가 체계화되어 있음
- 예산사업성과 분석 모니터링과 청렴·윤리경영 및 만족도 제고를 위한 감사모니터링도 PDCA 절차에 의해 추진됨
- 사회적 가치 및 사회적 책임 중심의 기관운영을 위한 기능별/부서별 혁신을 추진하여 지역사회 동반성장 및 도민 혜택 확대를 지향함

- 전년대비 개선수준

- 주요 이해관계자별 문제해결 절차는 대상-핵심가치-추진활동으로 연계되어 프로세스가 체계화됨
- 연구와 교육 및 네트워크 사업에 있어 도민과의 접점을 높이고자 도민이 직접 연구에 참여하는 도민 연구 공모사업, 지역 내 자발적 성 평등 소모임을 지원하기 위한 풀뿌리 소모임 공모사업을 비롯하여 가족 정책 모니터링단, 젠더거버넌스 6개 네트워크를 통한 정책제언, 청소년과 청년 및 일반 도민을 대상으로 한 성인지력 향상 교육, 폭력 예방 교육 강사를 필요로 하는 도내 소규모 기업과 일반 기업에 전문강사를 파견 혹은 연계하였음. 연구 성과와 사업결과보고회 등에 도민 참여기회를 열어놓는 등 적극적인 외부 이해관계자 협력 활동을 추진함

- 잘된 점

- 경기도 공공기관 종합청렴도 2등급을 달성하고 반부패시책보고서 우수 기관으로 평가받음

- 미흡한 점

- 기관은 전년 말 구축한 신규홈페이지 점검에 만전을 기하고 트위터, SNS 등의 인지도와 활용도를 제고할 필요가 있음

- 개선방안

- 가치공유 수준의 모니터링을 위해 구성원의 설문 조사를 통하여 미션·

비전 가치체계의 부서별·개인별 공유수준을 진단하고 개선 방향을 설정하는 것이 일반적이므로 다음의 개별 사항을 점검할 필요가 있음

- 미션과 비전의 인지도 및 이해도, 미션과 비전의 공유도 및 경영진의 공유 노력도, 미션과 비전의 적합도 및 개선 필요성, 미션과 비전에 대한 개별 의견 등의 점검이 필요함

□ 우수사례

- PEST 분석과 연구/사업/경영 분야별 세밀한 SWOT 분석은 기관의 사업별 경쟁력 및 개선사항을 도출하여 고객(도민, 도청, 도의회)의 수요에 부응하고 업무효율화 및 사업성과 달성에 기여함
- 기존의 이해관계자 정의와 분류도 이해관계자별 맞춤형 협력을 통한 열린 혁신달성에 양호하나 기관은 이해관계자의 재구조화를 통해 경영목표실천을 위한 내·외부 협력체계를 강화함
- 전 구성원이 참여한 Top-down 및 Bottom-up 방식의 전략체계 도출은 PDCA 절차를 거치고 전 직원의 의견수렴을 거쳐 공유되므로 비전/미션/핵심 가치/전략방향의 인지도와 내재화의 강화를 기대함

핵심성과 지표명	성과지향 조직문화형성을 위한 리더의 노력					
지표분류	평가영역	<input checked="" type="checkbox"/> 기반	평가부문	리더십	지표성격	정성
		<input type="checkbox"/> 성과	평가항목	리더십	평가방법	절대평가
평가결과	운용수준	탁월	평가등급	2등급	가 중 치	2
	개선수준	우수	평 점	84점	득 점	1.68

□ 종합의견

- 성과지향 조직문화 강화를 위한 2015년 시작된 5단계 변화관리 로드맵이 연속적으로 추진되어 통합 성과관리시스템 운영으로 부서와 개인성과(무기계약직원 포함)가 CEO 및 경영평가 성과지표와 연동되어 추진동력을 확보함
- 구성원 전문성 강화 교육프로그램 CDP나 계층별/단계별 교육프로그램을 통한 핵심인재육성 및 직원 동기부여 강화프로그램이 미흡하다고 판단됨. 구성원의 입장에서는 상시적인 구조조정 또는 조직개편에 따른 경력관리가 중요하므로 기관은 구성원에게 전문분야에서의 일관된 경력발전을 지원할 대책을 기관의 특성에 따라 마련할 필요가 있음
- 경기도 공공기관 최초로 통합 성과관리시스템을 도입 및 활용하여 성과관리 명확화 및 성과와 보상의 연계성 강화를 달성하였으나 내부고객만족도가 2년 연속 하락하여 이에 대한 다각적인 원인 분석과 조직/보상/신뢰/공정에 관한 주요문제에서 구성원의 불만을 해소하고 신뢰를 회복하기 위한 소통 노력이 필요함

□ 세부 평가의견

- (관리계획) 성과지향적 조직문화 구축을 위한 전략 및 구체적인 실천방안이 마련되어 운영되고 있는가?
 - 운용 수준
 - 성과지향 조직문화 강화를 위한 2015년 시작된 5단계 변화관리 로드맵이 연속적으로 추진되고 있음
 - 통합 성과관리시스템 운영은 기관 전략체계와 경영목표를 중심으로 CEO 성과목표 확정 → 부서 전략과제 및 성과지표 확정 → 개인 업무목표 및 성과지표 확정 → 성과점검 및 환류(조직, 인사, 예산, 성과급, 교육, 연수, 휴직)로 이어지는 성과관리체계가 확립되고 부서와 개인성과(무기

- 계약직원 포함)가 CEO 및 경영평가 성과지표와 연동되어 추진동력을 확보함
 - 성과 지향적 조직문화 구축을 위한 10대 실천과제를 도출하여 기관장 주도의 기관 성과 창출 노력은 기획·예산, 연구사업, 교육사업, 인사·평가의 영역으로 다변화되어 있으며 기관장 및 부서성과와 개인성과 양 부문에서 PDCA 절차로 성과지표가 관리되고 CEO 성과목표-기관 성과 목표와 부서 및 개인KPI가 연계됨
 - 전년대비 개선수준
 - 기관 성과지표와 CEO 경영목표를 바탕으로 한 부서와 개인 성과지표 확정 및 성과관리 실시, CEO-부서-개인으로 이어지는 성과지표 관리체계를 내재화함
 - 연구사업 수행절차의 개선과 사업별 모니터링의 강화를 통한 다양한 성과를 도출함
 - 설문조사로 내부고객 만족도를 파악하고 조사결과를 바탕으로 직군별/부서별 면담결과 도출된 개선과제의 이행 및 제도개선을 시행함
 - 잘된 점
 - 부패방지 시책 추진을 통한 기관 청렴도 2위를 달성하고, 부패방지시책 보고서 우수 등급으로 평가됨
 - 외부고객 만족을 위한 CS 및 VOC 환류 점검계획 및 로드맵을 보완함
 - 미흡한 점
 - 주요과제(예를 들어 p.43의 실천과제 등)는 어떠한 우선순위에 의하여 도출되는지가 명확하지 않으므로 예를 들어 중요성, 시급성, 도정 부합성 또는 과제 pool에서 기관장 선택 등 우선순위의 내용을 명기할 필요가 있음
 - 구성원 전문성 강화 교육프로그램 CDP나 계층별/단계별 교육프로그램을 통한 핵심인재육성 및 직원 동기부여 강화프로그램이 미흡하다고 평가됨
 - 개선방안
 - 규모가 작은 기관일수록 승진적체가 심화되면서 승진이 동기부여의 역할을 충분히 하지 못함에 따라 직무와 능력개발을 통한 동기부여의 필요성이 증대됨. 상시적인 구조조정 또는 조직개편에 따른 경력관리가 중요하므로 기관은 구성원에게 전문분야에서의 일관된 경력발전을 지원할 대책을 기관의 특성에 따라 마련할 필요가 있음
- (관리노력) 조직구성원에 대한 적절한 동기부여가 이루어지고 있으며, 내부

조직만족도가 제고되고 있는가?

- 운용 수준

- 기관 성과의 통합적 관리를 위해 연구·교육사업·도정지원사업 등 주요 사업의 KPI가 도출되고 CEO 성과목표-기관 성과목표와 부서 및 개인KPI가 연계된 구성원에 대한 적절한 동기부여를 위한 체계적인 성과관리시스템이 운영되어 성과와 보상의 연계성이 강화됨(임금, 성과급, 보직 등)
- 내부고객 만족을 위한 면담 및 설문 조사를 1, 2차에 걸쳐 실시하여 조사 결과의 원인을 분석하여 개선과제의 도출·이행으로 만족도를 제고하려는 노력을 하였음
- 노사협의회를 운영하여 의견수렴을 통한 제도개선과 근로자 이사회 참관제 도입과 구성원 경영 참여 확대를 도모함

- 전년대비 개선수준

- 2018 기관 통합성과관리 운영체계가 순차적으로 구축되어 성과관리와 이행 점검이 강화됨

- 잘된 점

- 경기도 공공기관 최초로 통합 성과관리시스템을 도입 및 활용하여 2018년 부서 및 개인KPI 안내 및 중간점검을 통한 기관 전체의 성과관리를 체계화 하였으며 성과연봉제도 도입 이후 근무성적평정 결과의 보상 및 인사 연계를 강화하여 성과관리 명확화 및 성과와 보상의 연계성 강화를 달성함

- 미흡한 점

- 기관의 내부만족도를 제고하려는 노력에도 불구하고 2년 연속 하락하였고 자체만족도 조사결과 기관이 성과로 제시한 ‘비정규직 처우 및 차별개선 노력, 비정규직 무기계약직 전환’ 등과 상반되게 요소 만족의 보상체계가 가장 큰 폭으로 하락하였으므로 정밀한 원인분석을 통한 근본대책이 필요함

- 개선방안

- 내부고객만족도가 제고되지 않고서는 외부고객만족도를 높일 수 없고 현재와 같이 내부만족도가 2년 연속 하락하는 상황에서 외부만족도의 상승은 이례적임. 직원 만족이란 교육, 자기계발 강화, 임직원 마음관리가 세부내용이 되므로 육아 제도, 일과 가정 양립, 휴일 근로자에 대한 대체휴무, 재직기간에 따른 근속휴가제도, 자기계발 휴직제도, 일·가정 양립을 위한 배우자 동반휴직제도 등의 다양한 내부고객 복지내용 중

기관에 부족한 항목을 보완할 필요가 있음

우수사례

- 해당사항 없음

2 일자리 확대

핵심성과 지표명	일자리 창출					
지표분류	평가영역	<input checked="" type="checkbox"/> 기반 <input type="checkbox"/> 성과	평가부문	사회적 가치	지표성격	정성·정량
			평가항목	일자리 확대	평가방법	절대평가
합 계	가 중 치	2.4	평 점	91.67	득 점	2.2
정성지표	평가등급	2등급	평 점	85.71	가 중 치	1.4
					득 점	1.2
정량지표	가 중 치	1	평 점	100점	득 점	1

□ 종합의견

- 중장기발전계획 및 인력운영계획과 연동한 전략적 인적자원관리체계 및 관리지표를 마련하였음
- 노사합의 노력을 통해 근로시간 단축을 위한 운영방안을 개선하고, 근로시간 단축을 위한 워라벨(일·생활 균형)의 근로문화 확산으로 유연근무 참여 비율은 대폭 증가하였고(2017년 12.88%→2018년 42.45%) 연가사용률도 증가(2017년 86.12%→2018년 91.47%)하는 성과를 보임

□ 세부 평가의견

- (일자리 창출을 위한 노력) 일자리 창출을 위한 노력과 성과가 있는가?
 - 운용 수준
 - 일자리 창출 추진전략 수립 및 추진과 사업 확대 및 안정적 인력운영을 위한 신규 채용을 실천함
 - 일·생활 균형을 통한 일자리 나눔기반 조성을 위해 주 52시간 근로시간제 확립, 초과근무시간 단축 지속 추진, 연가 사용 활성화(연가사용률 91.47%), 휴가제도, 재택근무 등 유연근무제 실시, 임신기간 근로시간 단축제 등을 적극 활용함
 - 잘된 점
 - 중장기 인력운영 보완계획을 수립하여 중장기발전계획, 재정운영계획과 연계하고 근로기준법, 경기도 의무고용 정책 준수, 정규직 전환 등 관련 사항을 반영함

- 미흡한 점
 - 해당사항 없음
- 개선방안
 - 2017년(23명) 대비 2018년(15명) 신규채용 실적이 하락하는 등 작은 규모의 기관으로 채용실적 실현에는 어려움이 있겠으나 사업 확대 및 안정적인 인력운영을 위해 결원인원에 대한 충원을 신속히 추진할 필요가 있음

○ (근로시간 단축 노력) 근로시간 단축을 위한 노력이 적극적으로 이루어지는가?

- 운용 수준
 - 워라벨 실현을 위해 금요일 조기퇴근제, 연차사용 권장, 시차출퇴근제, 임신기간 근로시간단축제 등을 추진하고 있음. 2017년 대비 2018년에 유연근무 참여비율은 대폭 증가하였고(12.88%→42.45%) 연가사용률도 증가(86.12%→91.47%)하는 성과를 보임
 - 근로시간 단축을 위해 노사합의 노력으로 합의를 통해 ‘보상휴가제’ 도입, 금요일 조기퇴근제 운영방식의 변경, 근로자 이사회 참관제도 도입 등을 추진함
- 잘된 점
 - 시차출퇴근제, 금요일 조기퇴근제, 임신기간 근로시간 단축 제도의 참여 실적이 전년대비 높아졌으며, 1인당 총 연간 초과근무시간은 전년 28시간에서 24.74시간으로 낮아지는 등 실제 근로시간 단축 성과가 나타남
 - 시간외근무에 대한 보상방법 협의, 금요일 조기퇴근제 운영방식 변경 등의 제도 변경 시 직원 설명회를 개최하고 개별적 동의절차를 이행하는 등 내부구성원의 공감대 형성, 의견수렴을 위해 노력함

- 미흡한 점
 - 해당사항 없음
- 개선방안
 - 해당사항 없음

○ (청년 의무고용 실적) 청년고용 수준이 도 권장수준에 부합하는가?

- 측정산식 : (당해 연도 고용된 청년근로자 ÷ 정원) × 100
- 평가결과

정원	의무고용인원	당해연도 청년 고용인원	달성률	가중치	득점
26명	미대상	1명	-	1	1

- 평가의견

- 정원 30인 미만기관으로 의무고용 대상기관은 아니나, 고용실적 1명이 인정되어 1점으로 평가됨

□ 우수사례

- 근로시간 단축을 위한 계획수립-개선과제도출-추진방안 마련의 프로세스가 전반적으로 세부적으로 수립되어 실현가능성을 높임

핵심성과 지 표 명	일자리 질 개선					
지표분류	평가영역	<input checked="" type="checkbox"/> 기반	평가부문	사회적 가치	지표성격	정성·정량
		<input type="checkbox"/> 성과	평가항목	일자리 확대	평가방법	절대평가
평가결과	가 중 치	3	평 점	87.67점	득 점	2.63

□ 종합의견

- 비정규직의 정규직 전환 심의 대상자 수 18명에 대한 전환을 완료하였고, 전환과정 추진에 있어 타 기관 벤치마킹, 전환심의위원회 회의결과 직원 공유 및 설명회 개최 등을 통해 절차의 공정성·투명성을 높이고자 노력함
- 비정규직의 정규직 전환을 위해 무기 계약직 전환심의위원회를 구성하여 전환 대상자 평가방식의 가이드라인을 체계화하여 정립 후 객관적이고 공정한 평가가 이루어지도록 노력하는 점이 긍정적으로 평가됨

□ 항목별 점수표

세부평가항목	배점	득점
소 계	3.0	2.63
비정규직의 정규직 전환 실적	1	1
비정규직의 정규직 전환 추진 노력	1.5	1.13
(전환심의기구 구성 추진 실적)	(0.5)	(0.2)
(임금체계·복리후생제도 등 전환에 따른 제도 마련 추진 실적)	(0.5)	(0.5)
(전환심의기구 구성 및 운영의 적절성, 정규직 전환 추진과정에서 노사 갈등 해결을 위한 노력과 성과)	(0.5)	(0.43)
정규직 대비 비정규직 비율	0.5	0.5

□ 세부 평가의견

○ (비정규직의 정규직 전환 실적) 비정규직의 정규직 전환 실적이 적정한가?

- 측정산식 : (전환자 수 ÷ 정규직 전환 대상자수) × 100

- 평가결과

전환대상자 수	전환자 수	전환율	가중치	득점
18명	18명	100%	1	1

- 평가의견

- 2018년 비정규직의 정규직 전환대상자 수는 18명이며, 정규직 전환자 수는 18명임. 전환율이 100%이므로, 90% 이상에 해당되어 1점으로 평가되었음

○ (비정규직의 정규직 전환 추진 노력) 정규직 전환을 추진을 위해 적극적으로 노력하고 있는가?

① 전환심의기구(기간제전환심의회, 노사 및 전문가협의회) 구성 추진실적

- 구성일시 : 2018. 8월

- 득 점 : 0.2점

0.5점	0.4점	0.3점	0.2점	0.1점	0점
'18.6월 이전	'18.6월	'18.7월	'18.8월	'18.9월	'18.10월 이후

- 평가의견

- 2018년 전환심의기구 구성일은 2018. 8월이므로, 0.2점으로 평가되었음

② 임금체계·복리후생제도 등 전환에 따른 제도 마련 추진실적

- 추진일시 : 2016. 10월

- 득 점 : 0.5점

0.5점	0.4점	0.3점	0.2점	0.1점
'18. 9월 이전	'18.9월	'18.10월	'18.11월	'18.12월

- 평가의견

- 임금체계·복리후생제도 등 정규직 전환에 따른 제도 마련 추진일은 2016. 10월이므로, 2018년 9월 이전구간에 해당되어 0.5점으로 평가되었음

③ 전환심의기구 구성 및 운영의 적절성, 정규직 전환 추진과정에서 노사 갈등 해결을 위한 노력과 성과가 있는가?

- 운용 수준

- 비정규직의 정규직 전환을 추진함에 있어 타 기관 벤치마킹 실시를 통해 당초 「자체평가위원회 평가→전환심의위원회 심사→인사위원회 결정」의 전환절차를 「전환심의위원회 심사→전환평가(부서장평가/외부위원면접심사)→인사위원회 결정」으로 변경함
- 전환심의위원회 회의 결과 공유를 위해 매회 위원회 개최 후 직원 설명회를 개최하고, 무기계약직 전환평가 시 부서장평가와 외부면접심사를 동일한 비율로 반영함

- 잘된 점

- 정규직 전환 추진에 있어 위원회 회차별 회의종료 후 직원들과 공유하고, 전환평가에 참여하는 외부면접심사위원 구성 시 면접대상자와의 연관성 검토 후 노사협의회 근로자위원의 무작위 추천으로 선출하는 등 절차의 공정성, 투명성을 확보하고자 노력함

- 미흡한 점

- 해당사항 없음

- 개선방안

- 해당사항 없음

○ (정규직 대비 비정규직 비율) 정규직 전환이 적정하게 이루어지고 있는가?

- 측정산식 : [비정규직(기간제) ÷ 정규직정원(일반정규직+무기 계약직)] × 100

- 평가결과

정규직 수	비정규직 수	비율	가중치	득점
31명	3명	9.7%	0.5	0.5

- 평가의견

- 2018년 비정규직 수는 3명으로, 정규직 수 31명 대비 9.7%임. 이에 따라 10%미만 구간에 해당되어 0.5점으로 평가되었음

□ 우수사례

- 비정규직의 정규직 전환 시 절차진행 상황을 지속적으로 직원들과 공유하고 면접심사위원의 인력풀 구성 후 대상자와의 연관성 검토·무작위 추천으로 선출하는 등 전환심사의 투명성·공정성을 높이고자 노력함

3 사회적 책임

핵심성과 지표명	고객·지역사회와의 연계노력					
지표분류	평가영역	☑ 기반 ☐ 성과	평가부문	사회적 가치	지표성격	정성·정량
			평가항목	사회적 책임	평가방법	절대평가
합계	가 중 치	3.75	평 점	81.6점	득 점	3.06
정성지표	운용수준	탁월	평가등급	2등급	가 중 치	3
	개선수준	우수	평 점	87점	득 점	2.61
정량지표	가 중 치	0.75	평 점	60점	득 점	0.45

□ 종합의견

- 고객만족경영을 위한 로드맵과 실행계획을 ‘CS 및 VOC 통합관리 추진전략’으로 수립하여 효율적으로 운영하고 있음
- 통합적 추진전략 수립과 실행체계 구축을 통해 외부고객만족도, 외부기관 CSR평가에서 전년대비 상승하며 성과를 보이고 있음
- 지역사회와의 연계를 위해 다양한 방식으로 소통하고 있으며, 수렴된 고객 의견을 관리부서와 담당자를 지정하여 적극 반영하고 이를 실행하기 위한 통합적 체계를 구축하고 있음
- 사회적책임 분야 추진전략과 계획, 추진체계의 정비와 개선에도 불구하고 업무 추진을 위한 전담인력의 부족으로 성과가 제한적으로 나타나고 있으므로, 조직개편이나 업무 재분장을 통한 대안이 필요함

□ 세부 평가의견

- (고객만족) 고객만족을 위한 로드맵 및 구체적 실천방안이 마련되어 있고, 고객 의견을 반영한 개선활동이 진행되고 있는가?
 - 운용 수준
 - CS 및 VOC 개선을 위한 단계별 계획을 수립하여, 연도별 목표와 실행 사업을 구체화하여 계획적으로 추진하고 있음
 - 연구 분야, 성 평등 교육 및 문화 확산 분야, 내부 고객만족을 위한 사업 등에서 다양하게 소통채널을 운영하며, 내·외부 고객 의견을 적극적으로 반영하고 있음

- 전년대비 개선수준
 - 내·외부 고객요구 대응체계를 고도화하여 연구수요 발굴 강화, 보고서에 대한 내부 검독제 시행, 다양한 이해관계자의 니즈를 반영한 교육을 확대하고 있음
 - 잘된 점
 - 시·군 등 지역에서 요구하는 외부 연구건수가 15건에서 20건으로 증가하였으며, 연구 완료 과제 38건 중 19건이 경기도 정책 및 사업에 활용하는 등 외부 고객 요구를 적극 수렴하여 사업에 반영한 성과를 보여주고 있음
 - 경기 WiFi를 지속적으로 운영하면서, 연구보고서를 도민이 쉽게 읽고 이해할 수 있도록 ‘리서치 인포그래픽’을 활용하여 전달하고 있음
 - 미흡한 점
 - 도민과의 직접적 소통을 위한 SNS 활동, 홈페이지 상시 연구제안 코너 운영 등을 추진하고 있으나, 가시적인 성과를 확인하기 어려움
 - 내부고객만족도가 하락하고 있어 대책을 수립하여 대응할 필요가 있음
 - 개선방안
 - SNS 활동을 공급 측면에서 계량적 성과를 산출하면서, 수요자인 도민의 반응과 참여를 확인할 수 있도록 점검하고, 그 결과를 환류할 필요가 있음
 - 제한된 인력을 운영하면서 새로운 가치를 도입하여 업무에 반영하려면 업무 부담에 따른 고충이 발생할 수 있으므로 정확한 업무분석과 분장에 따른 조직과 업무의 재편재가 필요함
- (관리시스템) 고객 불만에 대한 즉각적인 피드백이 이루어지는 등 고객만족 증진 노력이 이루어지는가?
- 운용 수준
 - 고객 수요를 파악하고 사업에 반영하기 위한 연구 수요조사, 조사결과를 바탕으로 한 워크숍, 최종 과제 선정이 관리목표와 과제 발굴 프로세스를 통해 효과적으로 진행되고 있음
 - 성평등 교육과 문화 확산 분야에서도 다양한 고객 대상별 의견 수렴 채널을 활용하고 있으며, 제안된 의견을 각 사업별 체계를 통해 사업에 반영하여 추진하고 있음
 - 전년대비 개선수준
 - 내·외부/사업별 고객 재정의 작업을 수행하며 고객만족을 향상시키기

위한 노력을 통해, 연구 수요발굴을 위한 홈페이지 상시 연구제안 메뉴 신설, 과제 발굴 내부 워크숍 개최 확대(1회→2회), 고객의견 대응을 위한 사업부문별 운영체계 보완과 내실화를 꾀하고 있음

- 잘된 점

- 공무원 성인지 교육 등 교육사업 관리 업무프로세스의 표준화, 업무효율성 제고 및 관련 자료의 체계적 관리를 위해 교육사업 운영관리 시스템을 구축하여 교재 관리 체계화, 교육 참여자 관리 체계화, 교육 참여자 요구를 반영한 다양한 분야 교육 개설, 강사풀 확대 등의 성과를 내고 있음

- 미흡한 점

- 연구수요조사 결과를 차년도 사업에 효과적으로 반영하기 위해서는 예산 확보가 중요하나, 수요조사 시기가 8월과 10월이어서 어려움이 있음
- 도민대상 직접 사업 추진과정에서 고객 불만이 제기되었을 때 즉각적으로 대응하기 위하여 대응시스템에 대한 보완이 필요함

- 개선방안

- 연구수요조사 시기를 4~5월로 앞당겨 수요조사 결과를 차년도 사업에 효과적으로 반영해 나갈 필요가 있음
- 시범사업이나 도민대상 직접 사업 위탁 시, 관련 사례에 대한 분석과 외부 전문가의 조언을 바탕으로 고객관리체계를 개선, 보완해 나가야 함

○ (지역사회연계) 공공기관의 특성을 반영하여 지역사회와의 연계를 위한 노력을 하고 있는가?

- 운용 수준

- 이해관계자 및 사업부문별 다양한 소통채널을 구축·활용하여, 지역사회와의 연계 노력이 체계적으로 실행되고 있음
- 기관이 보유하고 있는 자원을 효과적으로 활용하여 지역사회 공헌활동을 추진하는 성과를 보여주고 있음

- 전년대비 개선수준

- 지역사회연계를 위한 노력을 강화하여, 경기전문여성DB확대(216명 신규 등록), 시·군과의 연계를 통해 전문여성 위원회 추천 확대(558→746명), 전문 강사 강의연계 횟수 상승(60회→65회) 등 개선 성과를 보여주고 있음

- 잘된 점

- 젠더 아카데미 운영, 성평등강사 무료 파견, 청소년 진로체험 프로그램 운영 등 기관의 특성을 살려서 지역사회 공헌활동을 활발하게 추진하고

있음

- 미흡한 점

- 도민 삶에 밀착한 정책연구 외연 확대를 위한 풀뿌리 소모임 지원사업이 6건으로 작년 수준으로 정체되어 있음

- 개선방안

- 시군 풀뿌리 활동 단체와의 연계를 강화하여, 도민의 참여를 확대하고, 도민참여 사업이 지속적으로 증가할 수 있도록 개선해 나가야 함

○ (사회적경제 기업제품 구매) 사회적경제 기업제품 의무구매제도를 얼마나 이행하고 있는가?

- 측정산식 : [사회적경제기업제품 구매액(물품·용역·공사) ÷ 총구매액(물품·용역)] × 100

- 평가결과

총구매액	사회적경제기업 제품구매액	구매율	가중치	득점
449,093천원	14,481천원	3.22%	0.75	0.45

- 평가의견

- 2018년 총구매액은 449,093천원(공사 제외)이며, 2018년 사회적경제기업 제품 구매액은 14,481천원임. 총구매액 대비 사회적경제기업제품 구매액의 비율은 3.22%로, 3~4% 미만에 해당되어 0.45점으로 평가되었음

□ 우수사례

- 경기전문여성DB 등재를 통한 도정 및 지역사회 참여 활성화, 강사은행 위촉 분야별 전문강사 보수교육/간담회 등을 통해 강사 무료과견사업 확대, 청소년 진로체험 프로그램 등 기관이 연계하고 있는 자원을 적극 활용하여 기관 특성을 살린 지역사회 공헌 활동을 활발하게 추진하고 있음
- 이해관계자와의 다양한 소통 채널을 활성화하여 고객수요에 대해 적극적으로 대응하고 사업에 반영하고 있음

핵심성과 지표명	사회적 책임이행노력					
	지표분류	평가영역	<input checked="" type="checkbox"/> 기반 <input type="checkbox"/> 성과	평가부문 평가항목	사회적 가치 사회적 책임	지표성격 평가방법
합 계	가 중 치	5.75	평 점	87.83점	득 점	5.05
정성지표	운용수준	우수	평가등급	2등급	가 중 치	4
	개선수준	탁월	평 점	85점	득 점	3.4
정량지표	가 중 치	1.75	평 점	94.29점	득 점	1.65

□ 종합의견

- 윤리경영 로드맵을 점검하며 추진체계를 마련하고, 사회적 책임경영 관점에서 중장기발전 보완계획과의 연계를 강화하여 사회적 책임 이행노력을 체계화 하고 있음
- 인권경영 기본계획 수립, 지속가능성보고서 발간, 비상임 이사 역할 확대 등 기관차원에서 사회적 책임 이행노력이 활발하게 실행되고 있어, 관련 외부 평가에서 우수한 결과를 얻고 2017년 대비 추진사업 성과도 향상되었음

□ 세부 평가의견

- (윤리경영) 윤리헌장, 윤리강령, 행동지침 등 윤리성 제고를 위한 체제가 구축 되어 있으며, 직원 윤리교육 등을 적극적으로 수행하는 노력이 존재하는가?
 - 운용 수준
 - 지속가능경영보고서 발간을 통해 사회적책임 이행을 위한 기관의 경영 체계와 추진사업 현황, 사업성과 등을 체계적으로 점검하며, 기관 차원에서 윤리경영을 적극 실천하고 있음
 - 전년대비 개선수준
 - 연구사업수행지침 개정, 릴레이 청렴 서신문 송부, 연구과제 내부 검독제 실시를 통해 반부패 청렴경영 분야에서 개선된 성과를 보여주고 있음
 - 잘된 점
 - 기관차원에서 추진하는 다양한 노력으로 관리자뿐만이 아니라 직원들의 청렴의식을 개선하여, 경기도 공공기관 청렴도 평가결과 ‘우수(2등급)’ 를 받음
 - 인권경영 기본계획 수립으로 기관의 연간 CSR 추진계획과 공공기관

사회적책임 경영 지표와의 연계를 통한 통합적 운영을 위해 노력하고 있음

- 미흡한 점

- 종합청렴도 평가결과는 전년대비 0.23점 상승하고 전체평균(8.51점)보다 높은 8.94점으로 우수한 평가를 받았으나, 분야별 편차가 있어 이 부분에 대한 원인을 파악하여 보완해 나갈 필요가 있음
- 구체적으로 살펴보면 부패방지시책평가 부분은 전체평균(6.96점)보다 월등히 높은 8.39점이나 외부청렴도와 내부청렴도는 전체평균보다 약간 높은 점수를 받았음

- 개선방안

- 사회적책임 이행을 위해 다양한 시책을 적극 실시하고 있으나, 이러한 시책이 기관운영에 잘 정착되어 효과적으로 운영될 수 있도록 새로 도입되는 정책이나 사업에 대해서는 여러 각도로 점검하고, 평가한 후 그 결과를 환류해야 할 것임
- 특히 외부 전문가를 평가과정에 반드시 참여토록 하여 객관적으로 성과를 평가하고 문제점은 적극 개선해 나갈 수 있어야 함

○ (책임경영) 기관 책임경영 주체로서 이사회가 활성화 되고, 실질적 기능이 발휘될 수 있는 장치 마련 여부 및 관련사항들이 실효성을 확보하고 있는가?

- 운용 수준

- 전문성을 갖춘 비상임 이사 선출을 통해 이사회 논의력을 높이고, 전문성을 활용한 기관운영 성과를 제고하는 등 책임경영을 위해 적절히 노력하고 있음

- 전년대비 개선수준

- 젠더 거버넌스 운영위원회 활동, 연구과제 평가, 교육 강사 등 기관의 여러 사업에 전문성을 바탕으로 비상임 이사들의 참여가 확대되고 있음

- 잘된 점

- 이사회 회의과정에서 이사들이 적극적으로 의견을 개진하며 활발한 논의가 진행되고 있으며, 안건에 대한 의결과정이 책임 있게 진행됨

- 미흡한 점

- 비상임 이사의 참여성과를 보면 이사 개인별 참여도 차이가 크게 나타나 개선이 필요함

- 개선방안

- 연구 분야와 경영관리 분야 비상임 이사의 참여를 확대할 수 있도록 다양한

방식으로 비상임 이사의 전문성을 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있음

○ (내부감사시스템) 내부감사지적사항에 대한 개선이 이루어지는 등 실질적인 내부감사시스템이 작동하고 있는가?

- 운용 수준

- 감사지적사항에 대한 적절한 개선을 위해 노력하고 있으며, 일상감사, 임직원행동강령 이행실태 점검, 법인카드 사용내역 모니터링, 내부 검독제 및 평가위원 서약 실시 등을 통해 내부감사시스템을 운영하고 있음

- 전년대비 개선수준

- 내부 검독제 및 평가위원 서약 실시를 통해 내부 연구윤리를 실천하고 연구 결과와 평가의 신뢰성, 공정성을 제고하였음

- 잘된 점

- 2018년 5월 이후 완료된 29개 과제에 대해 전체 과제의 내부 검독을 실시하였으며, 6월 이후 진행된 과제의 외부 평가자 전원이 서약에 참여하였음

- 미흡한 점

- 전년도 경영평가에서 지적된 상설 신고센터 운영과 일상 감사 영역의 확대를 위한 가시적인 진전을 확인할 수 없음

- 개선방안

- 상설 신고센터를 온·오프라인으로 설치, 운영하여 내부 감사 기능을 강화하고, 경비지출과 수입 등에 한정된 일상 감사영역을 확대하여 임직원 행동강령 관련 부분, 사업관리 영역에 대한 감사를 실시할 필요가 있음

○ (성인지 정책 이행) 평등한 공공서비스 추진을 위해 성인지 정책을 추진하고 있는가?

① (성별영향분석평가 실시) 성별영향분석평가를 실시하였는가?

- 측정기준 : 연내 성별영향평가 절차 준수 및 분석평가의 충실성

- 평가결과

성별영향분석평가 절차준수	성별영향분석평가 충실성	가중치	득점
준수	상위	0.1	0.1

- 평가의견

- 분석평가서의 제출 기한을 준수하여 성별영향분석평가 절차를 이행하였으며, 분석평가의 충실성 측면에서는 상위 수준임. 이에 따라 0.1점으로 평가되었음

② (성인지 교육 실시율) 연내 현원대비 성인지 교육을 실시하였는가?

- 측정기준 : 성인지교육 참여 및 기관 주도 노력
- 평가결과

성인지교육 이수율			기관장 교육 참여 여부	기관 주도 성인지교육 실시	가중치	득점
현원	교육이수인원	이수율				
26명	4명	15%	참여	실시	0.15	0.15

- 평가의견

- 2018년 성인지 교육 이수인원은 4명으로써, 현원 26명 대비 이수율은 15%임. 기관장은 성인지 교육에 참여하였으며 기관 주도로 별도의 성인지 교육을 실시하였음. 이에 따라 0.15점으로 평가되었음

○ (청렴도) 청렴도 제고를 위해 노력하고 있는가?

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

2018년 청렴도 점수	2017년 청렴도 점수	개선실적 점수	평점	가중치	득점
8.94	8.71	10	93.64	1.5	1.4

- 평가의견

- 청렴도 점수는 2018년 8.94점, 2017년 8.71점이며, 개선실적 점수는 10점임. 당해 연도 실적과 전년대비 개선도 실적을 종합하여 상기의 산식을 적용하여 산출한 결과 총 1.4점을 득점하였음

□ 우수사례

- 기관규모는 작으나 지속가능경영보고서 발간, 인권경영 기본계획 수립으로 기관의 연간 CSR 추진계획과 공공기관 사회적책임경영 지표와의 연계를 통한 통합적 운영을 추구하면서 사회적책임 이행을 위해 전사적 차원에서 체계적으로 노력하고 있음

핵심성과 지표명	노사상생					
	지표분류	평가영역	<input checked="" type="checkbox"/> 기반 <input type="checkbox"/> 성과	평가부문 평가항목	사회적 가치 사회적 책임	지표성격 평가방법
평가결과	운용수준	탁월	평가등급	2등급	가 중 치	1
	개선수준	우수	평 점	85점	득 점	0.85

□ 종합의견

- 정기적인 노사협의회 운영, 내부 직원과의 소통을 위한 기관장과 부서장의 정기적 활동, 사업별, 분야별 TF활동을 통한 타 부서원과의 협력활동 강화 등을 통해 상생·화합하는 노사문화를 정착시켜가고 있음
- 인권경영 기본계획을 수립하고 PDCA 기반의 추진체계를 운영하여 근로자의 권리를 보장하며 새로운 조직문화를 만들어 가려고 노력하고 있음
- 인권경영 기본계획에 따라 구성되는 인권경영위원회, 선언문과 지침 등 인권경영 인프라 구축과정에 기관이 보유하고, 활용할 수 있는 이사와 자문위원 등 전문가의 참여뿐만 아니라, 내부 직원들의 의견이 충분히 반영될 수 있도록 해야 함

□ 세부 평가의견

- (노사화합) 노사간의 의사소통을 정례화 하고, 노사간 신뢰구축을 위한 노력을 기울이고 있는가(단체협약 또는 교섭, 노사간 협의, 제도의 불합리성 및 경영개선 반영 등)?
 - 운용 수준
 - 정례적인 노사협의회가 개최되고 있으며, 직장 내의 문제를 협의회에서 대화를 통해 해결해 나가려고 노력하는 등 노사 간 신뢰구축을 위한 기반이 갖추어져 있음
 - 전년대비 개선수준
 - 근로자 의견을 수렴하여 노사합의를 통해 연구직 전문역량 강화 교육비 지원, 보상휴가제 도입, 금요일 조기퇴근제 운영방식 변경, 승진규칙 개정, 출장여비지급규칙 개정 등 노사합의를 통한 노사 신뢰를 강화함

- 잘된 점

- 인권경영 기본계획 수립으로 인권중심 관점으로 새로운 조직문화를 정착 시켜가기 위해 노력하고 있음
- CEO 월요아침편지, 격주 간 소통회의, 새달맞이 공유회의, 주제별 워크숍, 사업별 TF 구성과 운영 등으로 직원과 소통하며 노사화합과 상생을 위한 다양한 활동이 추진되고 있음

- 미흡한 점

- 기관에서 자체적으로 실시한 내부고객만족도 설문조사 결과 인사제도, 근무평가, 혁신활동에 대한 만족도가 하락하고 있어 대책이 마련되어야 함

- 개선방안

- 각 직종과 직급별 의견을 수렴하여 기관실정에 맞게 개선해 나가야 할 것임. 노사협의회와 함께 타 기관 사례와 관련 분야 내·외부 전문가의 자문을 반영하여 개선안을 마련해 나가야 함

□ 우수사례

- 기관규모를 고려하면 어려울 수 있는 인권경영 기본계획 수립 등 혁신적인 정책을 적극 도입하고 있음

핵심성과 지표명	사회적 약자 배려					
지표분류	평가영역	<input checked="" type="checkbox"/> 기반	평가부문	사회적 가치	지표성격	정량
		<input type="checkbox"/> 성과	평가항목	사회적 책임	평가방법	절대평가
평가결과	가중치	3	평점	33.33점	득점	1

□ 항목별 점수표

세부평가항목	배점	득점
소 계	3.0	1
① 장애인 고용	1	0
② 북한이탈주민 고용	0.5	0
③ 여성기업제품 구매실적	0.5	0.5
④ 장애인기업제품 구매실적	0.5	0.5
⑤ 장애인 표준사업장 생산품 구매실적	0.5	0

□ 세부 평가의견

① (장애인 고용) 장애인고용 수준이 도 권장수준에 부합하는가?

- 측정산식 : (장애인근로자 수 ÷ 의무고용인원) × 100

- 평가결과

의무고용 인원	장애인근로자 수	달성률	가중치	득점
1명	0명	0%	1	0

- 평가의견

- 2018년 장애인 의무고용인원은 1명이고, 장애인 근로자 수는 0명임. 의무 고용인원 대비 장애인근로자 수의 비율은 0%로써, 가중치 1점 중 0점으로 평가되었음

② (북한이탈주민 고용) 북한이탈 주민의 채용이 충실히 이행되고 있는가?

- 측정산식

0.5점	0.4점	0.3점	0.2점
정규직 1명 이상 계약직 2명 이상	계약직 1명	기간제 이상	신규채용 노력

- 평가결과

북한이탈주민 재직근로자	가중치	득점
정규직 0명, 계약직 0명	0.5	0

- 평가의견

- 2018년 북한이탈주민 재직근로자 수는 0명으로, 재직근로자 수가 없기에 따라 0점으로 평가되었음

③ (여성기업제품 구매실적) 여성기업제품 의무구매 제도를 얼마나 이행하고 있는가?

- 측정산식 : (여성기업제품 구매액 ÷ 총구매액) × 100

- 평가결과

총구매액	여성기업제품 구매액	구매율	가중치	득점
453,166천원	88,294천원	19.48%	0.5	0.5

- 평가의견

- 2018년 총구매액은 453,166천원이며, 2018년 여성기업제품 구매액은 88,294천원임. 총구매액 대비 여성기업제품 구매액의 비율은 19.48%로써, 만점기준인 5% 이상을 충족하여 0.5점으로 평가되었음

④ (장애인기업제품 구매) 장애인기업제품 의무구매제도를 얼마나 이행하고 있는가?

- 측정산식 : (장애인기업제품 구매액 ÷ 총구매액) × 100

- 평가결과

총구매액	장애인기업제품 구매액	구매율	가중치	득점
453,166천원	9,387천원	2.07%	0.5	0.5

- 평가의견

- 2018년 총구매액은 453,166천원이며, 2018년 장애인기업제품 구매액은 9,387천원임. 총구매액 대비 장애인기업제품 구매액의 비율은 2.07%로써, 1.0% 이상에 해당되어 0.5점으로 평가되었음

⑤ (장애인 표준사업장 생산품 구매실적) 장애인 표준사업장 생산품 의무구매를 이행하고 있는가?

- 측정산식 : [장애인표준사업장 생산품 구매액 ÷ 기관 총구매액(물품·용역)] × 100
- 평가결과

기관 총구매액 (물품·용역)	장애인표준사업장 생산품 구매액	구매율	가중치	득점
449,093천원	90천원	0.02%	0.5	0

- 평가의견
- 2018년 기관 총구매액은 449,093천원이며, 2018년 장애인표준사업장 생산품 구매액은 90천원임. 총구매액 대비 장애인표준사업장 생산품 구매액의 비율은 0.02%로써, 0.3% 미만에 해당되어 0점으로 평가되었음

핵심성과 지표명	친환경 경영					
	지표분류	평가영역	<input checked="" type="checkbox"/> 기반 <input type="checkbox"/> 성과	평가부문 평가항목	사회적 가치 사회적 책임	지표성격 평가방법
합 계	가 중 치	0.5	평 점	94점	특 점	0.47
정성지표	평가등급	2등급	평 점	87점	가 중 치	0.25
					특 점	0.22
정량지표	가 중 치	0.25	평 점	100점	특 점	0.25

□ 종합의견

- 지속가능경영보고서 발간을 통해 사회적책임 경영과 친환경 경영을 위한 노력을 체계화하고 있음
- 지속가능경영보고서에서 환경성에 대한 고려가 타 영역에 비해 미흡하게 다루어지고 있으므로 친환경 경영에 대한 부분을 보완해야 할 것임

□ 세부 평가의견

○ 친환경 경영을 위한 노력과 성과가 있는가?

- 운용 수준
 - 친환경 경영 추진조직과 담당자를 지정하고, 친환경경영 실천을 위한 전 부서 협력체계를 구축하고 있음
- 전년대비 개선수준
 - 경영지원실을 주관부서로 지정하고 부서 간 협업체계를 구축하여 에너지 효율 제고와 자원 효율성 관련 사업을 추진함
- 잘된 점
 - 지속가능경영보고서 발간을 통해 사회적책임 이행 실행을 위한 체계를 구축해 나가고 있음
- 미흡한 점
 - 지속가능경영 보고서와 친환경경영과의 연계가 부재함
 - 친환경경영을 위해 추진한 사업의 성과를 국제기준에 맞게 산출하여, 성과를 홍보하고 타 기관과 비교하며 개선시켜 나갈 필요가 있음

- 개선방안

- 2018년 지속가능경영보고서에 대한 외부 평가를 통해 보완, 개선해야 함
- 지속가능경영보고서 보완과정에서 환경관련 사업의 성과를 이산화탄소 배출(CO2)로 환산하여 제시할 필요가 있음

○ (녹색제품 구매) 녹색제품 의무구매 제도를 얼마나 이행하고 있는가?

- 측정산식 : (녹색제품 구매액 ÷ 총구매액) × 100

- 평가결과

총구매액	녹색제품 구매액	구매율	가중치	득점
20,045천원	20,045천원	100%	0.25	0.25

- 평가의견

- 2018년 총구매액(녹색제품 구매가 가능한 113개 품목)은 20,045천원이며, 2018년 녹색제품 구매액은 20,045천원임. 총구매액 대비 녹색제품 구매액의 비율은 100%로써, 70% 이상에 해당되어 0.25점으로 평가되었음

□ 우수사례

- 환경성 부문에서는 미흡한 부분이 있지만 지속가능경영보고서 발간으로 친환경경영을 위한 기관의 의지와 역량을 보여주었음

4 혁신 성과

핵심성과 지 표 명	혁신 추진 노력 및 성과					
지표분류	평가영역	<input checked="" type="checkbox"/> 기반	평가부문	사회적 가치	지표성격	정성
		<input type="checkbox"/> 성과	평가항목	혁신 성과	평가방법	절대평가
평가결과	평가등급	2등급	평 점	82점	가 중 치	2
					득 점	1.64

□ 종합의견

- 기관은 환경분석 실시 및 운영목표와 연계하여 업무혁신계획을 수립하고 PDCA절차에 의거하여 추진절차를 구축하는 한편 부서 KPI에 반영하여 전 부서의 관심도를 제고하고 추진동력을 확보하고자 노력함
- 전 기관 차원의 혁신과제 뿐 아니라 주요기능별 혁신과제를 발굴함. 기관의 주요 기능을 연구사업, 성평등교육사업, 도정지원사업, 경영 및 행정부문으로 나누고 각 부문의 발굴과제 및 점검방법, 추진목표를 설정하여 구체적, 세부적인 과제 발굴 절차를 추진함

□ 세부 평가의견

- (혁신 추진 전략) 추진계획의 충실성, 계획수립 과정의 적절성
 - 운용 수준
 - 중앙정부의 추진계획, 기관의 환경 등을 분석하여 혁신업무추진계획을 수립하였으며 추진동력을 확보하고자 전 부서의 KPI에 반영함
 - PDCA에 근거하여 수립된 계획을 토대로 현황분석 및 문제점 도출을 통해 PR(Paperless Report), SR(Simple Report), LM(Less Meeting)라는 3대 추진전략을 도출하여 비효율 업무문화를 개선하고자 하였고 비효율적 내부절차/제도 분석을 위해 규정점검 TF를 운영함
 - 잘된 점
 - 업무혁신계획이 세부적, 구체적으로 수립되어 있으며 3대 추진전략 선정을 통해 핵심적인 내용을 구성원들에게 효과적으로 전달, 인식시키고자 노력함
 - 부서의 관심도를 높이고 추진에 대한 동기부여를 위해 전 부서 KPI에 반영하는 등 기관 차원에서 일하는 방식 혁신에 대한 의지를 갖고 적극

추진합

- 미흡한 점

- 계획 수립 후 수행·점검하는 과정에서 공감대를 형성하고 참여시키는 노력은 지속되었으나 계획수립 이전 단계에서 직원들로부터의 의견을 수렴하고 제출된 의견을 계획에 담는 과정이 제시되지 않음

- 개선방안

- 기관의 일하는 방식 혁신계획에 설정된 점검, 환류의 절차를 성실히 이행하여 최초 수립시 반영하지 못한 내부 구성원의 요구 등이 있다면 추후 반영, 보완하는 개선 노력이 필요함

○ (혁신 추진 체계) 추진력 확보를 위한 담당자 지정 및 행·재정적 지원여부

- 운용 수준

- 경영기획부서를 총괄부서로 지정하고 기획, 과제도출, 원내 협업제도 및 성과지표 도출·관리의 업무를 전담토록 함
- 실질적인 혁신성과 노력으로 이어지도록 성과관리 체계와 연계하였으며 내·외부 협업체계의 기반이 되는 이해관계자 모형을 수립함

- 잘된 점

- 기관이 PR, SR, LM이라는 3대 혁신 추진전략을 도출하고 공유함으로써 전 부문의 추진과제를 수행하는데 기본이 되는 기준을 마련한 것은 업무 효율성과 생산성 향상에 긍정적 요소로 평가됨

- 미흡한 점

- 사업별로 구체적인 추진방안이 마련되어 있으나 발굴과제 추진에 대한 소요예산 분석이 미비하며 재정마련 방안이 다소 추상적이고 불확실함

- 개선방안

- 예산확보는 사업추진의 가장 기본적 요소이자 장기적인 준비와 사전 절차 이행이 필요한 부분이므로 각 과제 추진에 필요한 예산분석과 대응방안을 구체화할 필요가 있음

○ (혁신 추진 노력) 혁신과제 발굴 노력의 다양성, 혁신 과제의 우수성

- 운용 수준

- 기관의 주요 기능을 연구사업, 성평등교육사업, 도정지원사업, 경영 및 행정 부문으로 나누고 각 부문의 발굴과제 및 점검방법, 추진목표를 설정하여 구체적, 세부적인 과제 발굴 절차를 추진함

- 기존 업무관행 분석 및 ‘업무휴지통’ 도출을 통해 불필요한 업무를 버리고 필요한 업무에 역량을 집중하고자 노력하며 시간외근무 축소, 연차사용 촉진 등을 비롯한 구성원의 일·생활 균형 지원을 통해 ‘설 때 쉬고 일할 때 일하는’ 조직문화 조성을 위해 노력함
- 잘된 점
 - 전 기관 차원의 혁신과제 뿐만 아니라 주요기능별 혁신과제를 발굴하여 전사적 대응 과제와 부서별 대응 과제를 별도로 발굴·관리함
 - 부서별 ‘업무휴지통’ 도출과 이행결과를 부서실적에 반영하여 각 업무에 내재하는 세부적인 문제점과 개선책을 상세히 규정하고 이행하고자 하는 노력을 지속함
- 미흡한 점
 - 해당사항 없음
- 개선방안
 - 해당사항 없음

○ (혁신 추진 성과) 추진성과 및 환류 여부

- 운용 수준
 - 일하는 방식 혁신 추진 절차는 계획수립→전부서 공유 및 수행→추진상황 점검→평가 및 환류의 절차가 체계적으로 구축됨
 - 추진과제 이행을 통해 경기도 사회책임 이행 우수기관으로 선정됨
- 잘된 점
 - 일하는 방식의 혁신 이행을 통해 불필요한 절차를 줄이고 관련 서식들을 간편화 하는 등 작지만 실질적인 개선 성과가 도출됨
 - 업무혁신 성과가 이해관계자 혜택으로 이어질 수 있도록 해당사항을 분석하여 반영하고자 노력함
- 미흡한 점
 - 해당사항 없음
- 개선방안
 - 해당사항 없음

□ 우수사례

- 기관의 환경분석 및 기관의 운영목표와 연계하여 업무혁신계획을 수립하고

PDCA절차에 의거하여 추진절차를 구축하는 한편 부서 KPI에 반영하여 전 부서의 관심도를 제고하고 추진동력을 확보하고자 노력함

5 전략

핵심성과 지표명	전략수립의 적정성					
	지표분류	평가영역	<input checked="" type="checkbox"/> 기반 <input type="checkbox"/> 성과	평가부문 평가항목	전략 전략	지표성격 평가방법
평가결과	운용수준	탁월	평가등급	2등급	가 중 치	2
	개선수준	우수	평 점	82.5점	득 점	1.65

□ 종합의견

- 기관의 설립 목적에 따라 미션과 비전이 도출되었고, 설립목적과 환경분석, 경영철학을 반영하여 4대 전략과제가 체계적으로 도출되었으며, 4대 전략 방향과 기관의 주요사업을 매칭하여 주요 사업별로 성과목표를 제시함으로써 전략-목표-세부과제의 연계성을 확보하고 있음
- 전사전략이 CEO경영목표 - 부서KPI - 개인KPI로 Cascading 되어 있으며, 각 사업별 성과목표의 타당성을 확보하기 위한 검토프로세스가 잘 갖추어져 있고, 목표설정근거를 구체적으로 제시하고 있음
- 경기도 정책목표와 중점추진과제를 구체적으로 분석하여 연구원의 사업과 연계함으로써 도정지원사업 수행이 원활하게 이루어졌음
- 다만 전략체계 수정 과정에서 대내·외 환경변화를 통해 기관의 기능강화 분야, 축소 분야 등에 대한 시사점 도출 및 반영이 필요하며, 세부실행과제에 대한 로드맵 도출 및 전략적 수행이 요구됨
- 성과목표 설정에 있어서 경로 의존적 설정을 지양하고 외부환경변화 및 내부 여건을 고려하여 도전적이면서도 달성 가능한 목표를 도출하는 노력이 필요하며, 정량적인 지표 외에 질적 정보를 반영할 수 있는 지표 개발이 꾸준히 요구됨

□ 세부 평가의견

- (전략 수립의 타당성) 기관의 전략이 경영환경 변화에 적절히 대응하며, 설립 목적에 부응한 비전과 미션으로부터 도출되었고, 사업별·부서별 목표와 연계되어 타당성 있게 수립되었는가(내·외부 환경분석, 조직의 강점 및 약점 분석, 조직의 실행역량 고려, 내·외부 사례 조사 및 벤치마킹 등)?

- 운용 수준

- 기관의 설립목적과 미션, 비전 재구축, 전략과제 및 성과지표 도출, 전략과제와 성과지표 및 KPI 연계, 성과평가 및 분석에 따른 개선과제 도출이라는 4단계 절차에 따라 전략을 체계적으로 수립하였음
- 기관의 설립목적 및 환경 분석에 기반하여 미션과 비전을 수립하였으며, 여기에 경영철학과 연계하여 소통하고 체감하는 여성가족정책 연구, 성 평등가치 확산과 도정의 성 주류화지원, 참여와 네트워킹을 통한 젠더거버넌스 확대, 조직과 구성원이 상호발전을 통한 지속적 성장기반이라는 4대 전략을 수립하였으며, 이 과정에서 전 직원 워크숍을 개최하여 직원들의 이해도와 참여도를 높였음
- 4대 전략방향 및 주요사업에 따라 성과목표를 설정하고 목표수행 부서를 연계하였으며, 성과목표별 세부시행과제를 구체적으로 제시하는 한편, 기관전략 방향과 연계하여 주요사업별로 자원을 투입하였음

- 전년대비 개선수준

- 전년도 평가에서 환경 분석에 있어서 국가 전체 차원보다는 경기도 단위 분석이 필요하며, SWOT 분석에서 위협과 약점에 대한 대응과 실적 도출 노력이 명확하지 않다는 의견이 있었음
- 거시환경 분석의 경우 경제/사회/기술적 환경변화, 정책/제도적 환경변화를 포함하여 여성가족부 뿐만 아니라 경기도 여성가족국에 대한 분석을 실시하였으며, SWOT 분석을 통해 SO전략, WO전략, ST전략, WT전략 등을 도출함으로써 전년도 지적사항에 대한 개선이 이루어졌음

- 잘된 점

- 전략수립 절차가 P-D-C-A 관점에서 잘 갖추어져 있으며, 기관의 설립 목적에 따라 미션과 비전이 도출되었고, 설립목적과 환경 분석, 경영철학을 반영하여 4대 전략과제가 체계적으로 도출되었음
- 연구원의 4대 전략 및 경영철학 구현과 혁신과제 도출을 위해 전 직원 워크숍을 개최함으로써 구성원의 이해도 및 참여도를 제고하였음
- 기관의 4대 전략방향과 주요사업을 매칭하고, 주요 사업별로 성과목표를 제시하였으며, 각 목표별로 수행부서와 세부 실행과제를 제시함으로써 전략-목표-세부과제의 연계성을 확보하고 있음

- 미흡한 점

- 전략수립체계가 잘 갖추어져 있다는 것은 긍정적으로 평가할 수 있으나, 기존의 비전 및 전략체계가 최근의 환경변화를 반영하여 어떻게 개선

되었는지 명확하게 제시되지 않음

- 전략방향별 성과목표와 세부실행과제를 구체적으로 제시한 것은 긍정적으로 평가할 수 있으나, 세부 실행과제수가 많은데 비해 사업실행에 있어서 우선순위가 명확하게 제시되지 않음

- 개선방안

- 기존 비전 및 전략체계가 잘 갖추어져 있지만, 대/내외 환경변화를 통해 기관의 기능강화가 필요한 분야, 축소가 필요한 분야 등에 대한 시사점을 도출하고 이를 전략과제와 연계하는 것이 바람직함
- 다수의 세부실행과제에 대한 평가를 통해 우선순위를 파악하고 로드맵을 도출하여 전략적으로 한정된 자원을 배분하는 노력이 필요함

○ (목표설정의 타당성) 기관이 달성하고자 하는 주요 사업별 목표가 타당하게 구축되어 운영되고 있는가(기관사업성과 목표와 실적의 비교를 통해 과소 여부 판단후 평가에 반영)?

- 운용 수준

- 4대 전략방향 - CEO 경영목표 - 부서 KPI - 개인 KPI를 연동하여 체계적으로 목표를 설정하였으며, 기관차원에서 지속성장기반 강화를 위한 공통목표로 청렴도 제고, 고객만족도 제고, 일하는 방식 혁신을 설정하였음
- 전략방향과 연계하여 주요 사업별로 성과지표를 도출하고 성과목표를 정량적으로 설정하였으며, 이와 함께 성과목표 설정 근거를 비교적 자세하게 제시하였음
- 사업별 성과목표의 타당성을 확보하기 위해 전년도 외부평가결과(경영평가, 청렴도, 고객만족도, 사회적 책임이행진단) 및 자체점검(성과공유회, 설문조사, 경영평가 TF 등) 결과와 전문가 자문을 바탕으로 성과목표를 확정하고 있음

- 전년대비 개선수준

- 전년도 평가에서 질적정보 제공을 위한 지표관리 전략으로의 변화, 일부 사업의 경우 성과목표가 너무 높아 성과지표로서의 관리 필요성이 낮으며, 전략별로 적정 성과지표를 제시하여 균형을 유도할 필요가 있다는 의견이 있었음
- 전년도 경영평가 결과와 CEO 경영목표, 근무평정 고려사항 등을 중심으로 부서 및 개인성과관리 지표를 도출하였으며, 민선7기 및 10대 도의회

출범 등 환경변화에 부응한 조직개편과 인사발령을 반영하여 성과지표에 수정과 점검을 실시하였음. 2018년 부서 및 개인별 KPI 도출시 질적 평가 항목을 반영하여 부서의 경우 비계량 20%, 계량 80%, 개인의 경우 비계량 60%, 계량 40% 수준으로 정성평가를 반영하고 있음. 그러나 여전히 사업별 성과지표는 대부분 정량적 지표로 구성되어 있어서 질적 정보 제공을 위한 지표를 지속적으로 보완하는 것이 필요함

- 잘된 점

- 4대 전사전략 - CEO 경영목표 - 부서KPI - 개인KPI 간 연동을 통해 기관 전략과 사업별 성과목표가 체계적으로 연계되어 있으며, 각 사업별 성과 목표 설정근거가 구체적으로 제시되었음
- 사업별 성과목표의 타당성을 확보하기 위한 노력(외부평가결과, 자체점검, 전문가 자문)이 타 기관에 비해 우수함

- 미흡한 점

- 사업별 성과목표 타당성을 확보하기 위한 노력이 타 기관에 비해 우수한 것은 긍정적으로 평가할 수 있으나, 경기도 및 도의회의 의견 등은 반영하지 못하고 있음
- 성과목표의 설정 근거를 구체적으로 제시한 것은 긍정적으로 평가할 수 있으나, 설정된 목표가 대부분 정량적 지표로서 과거 실적을 바탕으로 경로 의존적으로 설정되는 경우가 많으며, 내·외부 환경변화의 영향이 구체적으로 제시되지 않음

- 개선방안

- 전년도 평가에서 지적한 바와 같이 성과목표가 매우 높은 경우 참조지표로 활용하고 관리지표에서는 제외하는 전략이 필요하며, 사업별 지표의 경우 양적 정보 외에 질적 정보를 반영할 수 있는 질적 지표 추가에 대한 검토가 요구됨
- 성과목표 설정 근거를 비교적 구체적으로 제시하였으나, 경로의존적인 설정을 지양하고 외부환경변화와 내부 여건을 고려하여 도전적이면서도 달성 가능한 목표를 도출하는 것이 필요함

○ (신규사업 발굴 노력) 도민의 복리 증진 및 도민 만족을 위한 실현 가능한 신규 사업의 발굴을 위해 노력하는가?

- 운용 수준

- 도민 복리 증진 및 도민 만족 실현을 위해 신규 사업 발굴을 위한 VOC

- 관리체계 및 고객만족 환류체계를 구축하여 운영하였음
- 신규 사업 발굴을 위한 주요 이해관계자를 재정의 하였으며, 유관기관 및 단체, 전문가, 도민, 내부 구성원을 대상으로 수요조사, 간담회, 정책 토론회, 도민참여 연구 공모, 과제 제안, 워크숍 등 다양한 채널을 통해 의견 수렴 및 사업발굴을 추진하였음
 - 경기도 여성가족국의 업무목표와 기관 신규 사업의 연계성 강화를 위해 업무영역별 및 전략별로 신규과제를 개발하여 추진하였음
- 전년대비 개선수준
- 전년도 평가결과 시·군으로부터의 연구수요 조사를 체계적으로 진행할 필요가 있으며, 연구과제 발굴 과정에서 워크숍의 대상 범위 확대, 도내 학회나 학교로부터의 의견수렴 활성화가 필요하다는 의견이 있었음
 - 연구과제 수요 조사처를 다변화하기 위해 기존 조사처인 경기도청 관련 부서 및 31개 시·군 외에 기획조정실 정책기획관, 연구원과 MOU를 체결한 경기도교육연구원, 경기대학교 등을 비롯해 도민공모 참여연구자, 젠더 인권네트워크, 젠더문화네트워크, 젠더노동네트워크, 성 주류화 정책 참여단을 추가 수요 조사처로 확대하였으며, 추가 수요 조사처로부터 2건의 신규 과제를 발굴하여 수행하였음
- 잘된 점
- 신규 사업을 발굴하기 위한 VOC관리체계와 고객만족 환류체계가 적절히 구축되어 있으며, 이해관계자 유형별로 수요파악, 의견수렴, 제안 및 검토, 사업 발굴 추진, 실행 등의 신규사업 발굴 프로세스가 체계화되어 있음
 - 기관의 4대 전략별로 내·외부 환경변화를 반영한 신규 연구과제 선정 및 추진 배경, 발굴과정, 주요성과 및 향후 추진 방향 등을 구체적으로 제시하고 있음
- 미흡한 점
- 신규 사업 발굴을 위해 주요 이해관계자 재정의 결과를 제시하였으나, 재정의 배경이 무엇인지, 어떠한 점이 달라졌는지, 재정의 된 유형분류가 신규사업 발굴을 위해 어떻게 활용되는지 등이 명확하게 제시되지 않음
 - 연구과제 발굴 과정에서 유관기관 및 단체로부터의 의견수렴에 비해 도내 학회나 학교로부터 의견수렴은 상대적으로 활성화되지 않음
- 개선방안
- 주요 이해관계자 재정의에서 가치사슬 관점을 적용하여 소통전략을 도출하고자 하였으나, 이러한 분석결과를 신규 사업 발굴을 위한 의견수렴

체제와 구체적으로 연계하는 것이 필요함

- 연구과제 발굴 과정에서 도내 학회나 학교로부터의 의견수렴을 보다 활성화하는 방안 모색이 필요함

○ (도정 운영 연계성) 전략 및 주요사업계획이 도정운영과 연계되어 있는가?

- 운용 수준

- 여성가족부, 도 여성가족국, 연구원의 추진방향(추진목표)과 핵심추진 과제를 연계하여 사업계획과 성과지표를 설정하였음
- 민선 7기 5대 운영목표에 연구원의 주요 연구과제 및 사업을 연구, 교육 및 사업, 토론회, 경영분야로 나누어 구체적으로 연계하여 제시하였음
- 도 핵심사업의 효과적 지원을 위해 성 평등사업실 아래 성별영향분석평가 센터, 성인지교육 및 사업전담자, 젠더거버넌스센터 통합배치, 공보육시범 사업추진센터 별도 공간 마련, 성별영향분석 평가 내실화를 위한 노무사 채용 등 전담조직 변경과 함께 전문 인력을 추가 배치하였음
- 민선7기 주요 공약인 성 평등 옴부즈맨 실현을 위한 TF팀을 구성·운영함으로써 현안이슈 공유와 논의를 통해 도정-연구사업 방향을 연계하였음
- 성 평등, 여성일자리, 가족, 보육, 아동청소년 분야의 현안과 이슈에 대한 수시과제 연구, 각 분야별 전문가, 의원, 공무원 및 현장관계자가 참여하는 토론 및 포럼을 개최함으로써 연구결과를 공유하고 도민의 의견을 수렴하고자 하였음

- 전년대비 개선수준

- 전년도 평가에서 경기도 여성가족국 외에 타 국과의 업무연계가 취약하며, 연구원을 대표할 수 있는 기초과제 수행이 미흡하고, 각 사업들의 효과에 대한 평가체계가 부재함을 지적하였음
- 기관의 사업특성상 여성가족국 외에 타 국과의 업무연계 실적은 상대적으로 미흡하며, 도정지원 강화를 위한 자원투입 및 주요성과를 제시하였으나 대부분 추진실적을 정량적으로 제시하고 있을 뿐 추진한 사업의 도정 기여도 등에 대한 평가는 이루어지지 않음

- 잘된 점

- 경기도 정책목표와 중점추진과제를 세부적으로 분석하였으며, 이와 연계하여 연구원의 주요 연구과제와 사업을 연계하여 추진함으로써 도정지원 사업 수행이 원활하게 이루어졌음
- 경기도 중점추진과제를 효과적으로 지원하기 위해 전담조직을 변경하고

인적자원을 적절히 배치하였음

- 미흡한 점

- 경기도정과의 연계가 잘 이루어지고 있다는 점은 높게 평가할 수 있지만 연구원의 주요 연구 및 사업에 실행에 있어서 우선순위에 대한 평가가 구체적으로 제시되지 않음
- 연구과제 및 사업 설정에 있어서 도정목표와 연계가 체계적으로 이루어지고 있다는 점은 높게 평가되지만 추진 결과 도정에 기여도 등에 대한 평가가 부재함

- 개선방안

- 도정과 연계하여 추진하는 연구과제, 사업의 경우 우선순위 평가를 통한 전략적 접근 방식의 모색이 요구되며, 사업추진 성과의 경우 양적인 실적 평가 외에 도정 기여도 등에 대한 평가가 필요함

□ 우수사례

- 기관의 설립 목적에 따라 미션과 비전이 도출되었고, 설립목적과 환경 분석, 경영철학을 반영하여 4대 전략과제가 체계적으로 도출되었으며, 4대 전략 방향과 기관의 주요사업을 매칭하여 주요 사업별로 성과목표를 제시함으로써 전략-목표-세부과제의 연계성을 비교적 잘 확보하고 있음
- 연구원의 4대 전략 및 경영철학 구현과 혁신과제 도출을 위해 전 직원 워크숍을 개최함으로써 구성원의 이해도 및 참여도를 제고하였음
- 전사전략-CEO경영목표-부서KPI-개인KPI가 잘 연동되어 있으며, 각 사업별 성과목표 설정근거가 구체적으로 제시되었음. 또한 사업별 성과목표의 타당성을 확보하기 위한 검토프로세스가(외부평가결과, 자체점검, 전문가 자문) 타 기관에 비해 우수함
- 경기도 정책목표와 중점추진과제를 세부적으로 분석하여 연구원의 사업과 연계함으로써 도정지원 사업 수행이 원활하게 이루어졌음

핵심성과 지표명	이해관계자 의견수렴 반영노력 및 공유노력					
지표분류	평가영역	<input checked="" type="checkbox"/> 기반	평가부문	전략	지표성격	정성
		<input type="checkbox"/> 성과	평가항목	전략	평가방법	절대평가
평가결과	운용수준	우수	평가등급	2등급	가 중 치	2
	개선수준	탁월	평 점	82.67점	득 점	1.65

□ 종합의견

- 이해관계자 유형을 가치사슬 관점을 적용하여 재정의하였고 이해관계자 유형별로 요구하는 가치추구 특성을 파악하여 주요 협력내용, 소통채널, 소통방법을 체계적으로 도출하였으며, 공유체계의 고도화를 위해 다양한 활동을 추진하였음
- 경기도, 시·군을 대상으로 연구과제 및 주요 정책발굴, 연구과정 참여, 업무 협의 및 현안진단, 컨설팅지원 등 다양한 활동을 추진하여 의견수렴 및 공유를 추진하였음
- 수탁연구 사전수요조사 신규 실시 및 협력대상 확대를 통해 전년 대비 5건의 수탁연구를 추가로 추진하였음
- 이해관계자 분석을 통한 의견수렴 및 공유체계가 타 기관에 비해 잘 구축되어 있지만, 가치사슬 관점의 분석 결과를 전체 프로세스에 적용하지 못하고 있는 점과 환경변화에 대한 개선방안을 지속적으로 반영하는 노력이 필요함
- 이해관계자와의 협력을 통해 추진한 사업실적, 예산확보 실적 등에 대한 분석이 보다 체계적으로 제시되어야 하며, 환경변화 및 전략과 연계하여 개선방안을 모색하는 것이 요구됨

□ 세부 평가의견

- (의견수렴) 전략수립과정에서 조직구성원, 전문가, 고객, 유관기관 등 이해관계자의 의견을 적극적으로 수렴하고 있는가?
 - 운용 수준
 - 이해관계자 유형을 재정의하였으며, 유형별로 주요 협력내용과 소통 채널 및 방법을 구체적으로 제시하였음
 - 내부 임직원을 대상으로 하는 의견수렴 채널을 상시적 소통체계(Top-down)

방식, Bottom-up 방식)와 비상시적 소통체계로 구분하여 일상적 소통 체계를 강화함으로써 의견수렴을 활성화하고자 하였음

- 외부 이해관계자의 경우 정책집행자, 정책동반자, 정책수요자로 나누어 추진전략(채널 고도화, 신규채널 정착, 채널 강화, 채널다각화)과 구체적인 의견수렴 채널을 도출하여 운영하였음
 - 홈페이지를 전면 개편하여 온라인 의견수렴 환류 시스템을 정비·강화 하였으며, 홈페이지와 SNS(페이스북, 블로그) 연계를 통해 온라인 고객 커뮤니케이션을 다각화하는 한편, 홈페이지 사용자 친화성 강화를 위해 반응형 웹 도입, 관리자 기능 개선 및 연구 성과 검색 기능 등을 강화하였음
- 전년대비 개선수준
- 전년도 평가에서 SNS에 대한 활용도 제고, 노사협의회 활성화 및 구성원의 니즈파악 장치 정례화, 젠더거버넌스 네트워크 활용도 제고 등에 대한 지적이 있었음
 - 홈페이지 기능개선 및 콘텐츠 개편을 통해 홈페이지와 SNS(카카오톡, 페이스북, 트위터 등)를 연계하여 고객 의견 수렴 및 고객과의 소통을 강화하였으며, 무기계약직 및 위촉연구원 등 비보직 전 직군이 참여하는 노사협의회를 4회 개최하여 고충상담 및 관련 규정을 개정함으로써 노사 상생 조직문화를 강화하기 위해 노력하였음
 - 젠더거버넌스 센터의 경우 성주류화 정책참여단, 여성친화 네트워크, 젠더 공감 2030청년 서포터즈, 젠더문화 네트워크, 젠더인권 네트워크, 젠더노동 네트워크 등 6개의 네트워크를 운영하였으며, 젠더거버넌스 확산 및 활용을 위해 풀뿌리 소모임 지원 사업, 젠더거버넌스 리더십 교육, 시군 젠더거버넌스 구축사업, 청년 성 평등 아카데미, 시군 공무원, 부평구 벤치마킹 간담회, 광주시민의 날 시민정책마켓 참여, 충북 성 주류화 정책참여단 워크숍 교육, 용인시 유아동 양성평등교육 강사과정, 광명시, 화성시 여성친화도시 서포터즈 역량강화 워크숍 등 다양한 활동을 추진 하였으며, 2018년 젠더거버넌스 성과공유 및 발전방향 토론회를 개최 하여 사업추진 성과를 공유하고 젠더네트워크 활성화 방안을 모색하였음
- 잘된 점
- 이해관계자 유형을 재정의하고 유형별로 주요 협력내용과 소통채널 및 방법을 구체적으로 도출하였음
 - 일상적인 소통체계 강화를 통해 top-down 및 bottom-up 상시 소통채널과 수시 소통체계를 다양하게 활용하여 내부 이해관계자 의견수렴을 적극적

- 으로 실시하였음
- 외부 이해관계자 유형별로 채널 전략을 설정하고 적절한 의견수렴 채널을 활용하였음
- 미흡한 점
- 이해관계자를 재정의하고 협력내용과 소통채널을 구체적으로 파악한 것은 긍정적으로 평가할 수 있으나, 이해관계자 재정의 과정에서 유형별 특징과 니즈에 대해서는 구체적으로 제시하지 않았음
 - 앞서 이해관계자 유형 재정의 과정에서 가치사슬 관점을 적용하였으나 의견수렴을 위한 소통채널과 방법, 추진전략 등을 도출하는 과정에서는 가치사슬 관점을 적용하지 않고 있음
- 개선방안
- 이해관계자 유형 재정의 과정에서 가치사슬 관점을 적용하였으나 의견수렴을 위한 소통채널과 방법, 추진전략 도출에는 가치사슬 관점을 적용하지 않고 있는 바, 이해관계자 분석의 목적을 명확히 파악하고 적절한 분석방법을 적용하는 것이 요구됨
 - 이해관계자 분석의 목적, 이해관계자 유형파악, 이해관계자 도표(MAP) 작성, 유형별 특성 및 니즈 파악, 소통전략(채널, 매체, 수단, 빈도와 시기 등)을 보다 정교하게 수행하는 것이 필요함
- (공유노력) 이해관계자에게 수립된 전략을 효과적으로 공유 또는 전파하기 위한 노력을 하고, 그 실적이 있는가?
- 운용 수준
- 이해관계자 유형별로 가치 추구 특성을 분석하여 공유전략을 도출하였으며, 각 유형별로 공유체계 고도화를 위해 규칙 개정, 수행절차 흐름도 작성 배포, 양식 변경 배포, 쌍방향 소통 강화, 참여활성화 등 다양한 활동을 추진하였음
 - 경기도 및 시·군을 대상으로 연구과제 및 민선7기 공약 등 주요 정책 발굴, 연구과정 참여(착수보고회, 중간보고회, 연구자문위원회, 성과보고회 참여), 여성정책발굴과 확산과정에 대한 참여(공약 발굴 포럼 개최, 경기WIFI 발간, 정책토론 4회, 포럼 16회), 업무협의 및 현안진단 실시, 컨설팅 지원 등 다양한 활동을 통해 의견수렴 및 공유를 강화하였음
 - 도민공모 및 지원 사업을 정례화하였으며, 경기연구원, 경기복지재단, 경기도교육연구원, 경기대학교 인문학연구소, 육아정책연구원과의 토론회

또는 포럼을 개최함으로써 연구결과 확산 및 공동으로 이슈에 대응하여 시너지 창출 효과를 달성하고자 하였음

- 전년대비 개선수준

- 전년도 평가에서 젠더네트워크 활성화, 도내 연구기관 및 학계와 전략공유 활성화가 필요하다는 의견이 있었음
- 젠더거버넌스 센터는 6개의 네트워크를 운영하고 있으며, 젠더거버넌스 확산 및 활성화를 위해 소모임 지원, 리더십교육, 워크숍, 간담회 등 다양한 활동을 적극적으로 추진하였으며, 성과공유 및 발전방향 토론회를 개최하여 사업성과를 공유하고 발전방안을 모색하였음. 이해관계자 분류에서 유관기관 및 단체, 전문가 등이 포함되어 있으나 연구기관 및 학계 등은 구체적으로 제시되지 않고 있음

- 잘된 점

- 수립된 전략을 효과적으로 공유·전파할 수 있도록 이해관계자 유형별로 가치추구 특성을 분석하여 공유전략과 소통채널을 도출하였으며, 채널의 고도화를 위해 다양한 활동을 추진하였음

- 미흡한 점

- 이해관계자와의 공유체계가 체계적으로 잘 구축되어 있으나, 2017년과 비교하여 2018년도에 개선된 점을 구체적으로 명시하지 않음. 즉 기존에 잘 갖추어진 공유체계 운영 결과를 단순히 제시하기보다는 전년과 비교하여 대내외 환경변화를 반영하여 공유체계에 있어서 개선된 점이 무엇인지, 양적·질적 측면에서의 성과 개선 내용이 무엇인지 등이 구체적으로 제시되지 않음
- 이해관계자 공유채널 고도화를 추진한 것은 긍정적으로 평가할 수 있으나, 고도화를 추진함으로써 구체적으로 어떠한 성과가 도출되었는지를 제시하지 않고 있음

- 개선방안

- 이해관계자와의 공유체계가 고도화되어 있으므로 대내외 환경변화를 고려하여 개선이 필요한 부분을 도출하고 수정 보완하는 노력이 요구됨
- 이해관계자와의 공유 체계상에 있어서 전년대비 개선된 내용이 무엇인지를 (예를 들면, 활용 채널, 매체, 콘텐츠를 포함하여 양적 성과, 질적 성과 등) 보다 구체적으로 제시하는 것이 필요함

○ (이해관계자의 협조) 이해관계자와의 협력(지원)을 통한 사업 및 예산확보가 용이하게 이루어지고 있는가?

- 운용 수준

- 경기도 및 시·군, 의회, 도내 연구기관 및 유관기관, 도민 및 단체 활동가, 전문가, 도내 대학 및 공공기관 등을 대상으로 수시과제의뢰 및 사전 수요조사를 신규로 실시하는 한편 연구결과 공유, 협력연구 및 토론회 개최를 확대함으로써 협력체계를 활성화하고자 하였음
- 다양한 이해관계자를 대상으로 공문과 온라인을 통해 수탁연구에 대한 사전조사를 2회 실시한 결과 경기도 17건, 시군 9건, 유관기관 3건, 도민 6건을 접수하여 9건의 수탁과제를 추진하였음
- 국제기구와 대학 등을 추가하여 수탁연구 기관을 전년 대비 다변화함으로써 전년도 15건에서 2018년도 20건으로 수탁연구가 증가하였음

- 전년대비 개선수준

- 전년도 평가에서 협력대상 시·군 확대, 노사협의회 활성화, 도민참여 제고, 직원들의 의견수렴 및 협력체계 강화가 필요하다는 의견이 있었음
- 시·군과의 협력을 통한 수탁연구의 경우 전년도 10건에서 2018년도 11건으로 1건이 증가하였으며, 무기계약직과 위촉연구원을 포함 전 직군이 참여하는 노사협의회를 개최하고 고충상담 및 관련규정을 개선하는 등 노사상생을 위해 노력하였으며, 직원들의 의견수렴을 위한 상시(top-down, bottom-up) 채널과 비상시 채널을 다양하게 운영하였을 뿐만 아니라 ‘아침밥상’, 봉사활동 및 동아리활동, 직원면담 의견수렴 등 다양한 활동을 적극적으로 추진하였음

- 잘된 점

- 이해관계자와의 상시협력체계를 구축하고 있으며, 기존의 협력체계를 확대하기 위해 노력한 결과 2017년 대비 협력대상과 협력성도가 개선되었음
- 이해관계자 사전 연구수요조사를 신규로 실시함으로써 연구수요에 사전 대응하였으며, 이를 통해 9건의 수탁연구를 수행하였음

- 미흡한 점

- 이해관계자 협력 및 지원 추진성과를 수탁기관 유형별 수탁사업 리스트와 수탁예산을 목록형태로 단순하게 제시함으로써 정보로서의 활용가능성이 낮음
- 이해관계자 협력을 통해 사업을 추진한 성과를 사업 분야별로 나누어 주요성과를 단순히 양적정보를 중심으로 제시하고 있어 정보로서의 활용

가능성이 낮음

- 이해관계자와 협력을 통해 확보한 예산이 전년대비 얼마나 증가하였는지, 기관의 미션과 목표를 달성하는데 얼마나 공헌하는지 등에 대한 분석이 이루어지지 않음
- 개선방안
 - 먼저 이해관계자 협력 및 지원을 통해 추진한 사업의 내용이(수탁기관의 유형, 수탁사업의 영역 또는 주제, 발주처의 유형, 수탁예산, 사업추진 결과 및 성과 등) 전년과 비교하여 구체적으로 어떻게 달라졌으며, 어떠한 노력을 통해 달라졌는지 등을 구체적으로 분석하여 제시하고, 환경변화를 고려하여 지속적인 개선방안을 모색하는 것이 바람직함
 - 이해관계자와의 협력을 통해 확보한 예산 실적에 대한 전년대비 비교 분석이 필요하며, 기관의 미션, 전략과 연계하여 성과를 분석하는 것이 필요함

□ 우수사례

- 이해관계자 유형을 가치사슬 관점을 적용하여 정의하였으며, 유형별로 주요 협력내용과 가치추구특성을 분석하여 소통채널과 방법을 구체적으로 도출하였으며, 유형별로 채널전략을 설정하고 공유채널 고도화를 추진하였음
- 내부 이해관계자인 조직구성원을 대상으로 일상적인 소통체계를 강화하여 상시채널(top-down, bottom-up)과 수시채널을 다양하게 활용하여 소통의 효율성을 제고하였음

핵심성과 지표명	전략과제별 사업관리 및 프로세스 개선 노력					
지표분류	평가영역	<input checked="" type="checkbox"/> 기반	평가부문	전략	지표성격	정성
		<input type="checkbox"/> 성과	평가항목	전략	평가방법	절대평가
평가결과	운용수준	탁월	평가등급	2등급	가 중 치	2
	개선수준	우수	평 점	80점	득 점	1.60

□ 종합의견

- 기관의 목적, 전략방향, 기관장의 경영철학을 연계하여 주요 사업방향과 사업계획을 도출하고 이를 효과적으로 수행할 수 있도록 조직, 인력, 자원 배분계획을 수립하였으나, 전략과 자원배분의 연계성이 구체적이고 명확하지는 않으므로 전략적 관점에서 자원배분 기준과 절차에 대한 체계적인 검토가 요구됨. 즉, 전략적 관점에서 조직개편, 기능강화, 인력배정, 예산배분 등에 대한 분석이 필요함
- 연구원이 추진하는 사업 추진과정에 대한 모니터링, 추진결과에 대해서는 성과점검 체계를 체계적으로 구축하였으며, 다양한 내부, 외부 모니터링 및 성과점검 체계를 가동한다는 점에서 성과관리의 수준이 타 기관에 비해 우수한 편임. 다만, 이것이 실제로 작동하고 성과를 내기 위해서는 지속적인 수정과 보완이 요구되며, 모니터링을 통해 사업추진과정에서 발견한 문제점이 무엇이고, 어떻게 해결하였는지 등에 대한 구체적인 분석이 요구됨

□ 세부 평가의견

- (실행계획) 주요 사업별로 인력·예산 등 조직자원이 적절하게 배분되고 있으며, 체계적으로 관리되고 있는가?
 - 운용 수준
 - 정관상의 설립목적, 환경 분석을 통한 전략방향, 기관장의 경영철학을 연계하여 주요 사업방향과 사업계획을 도출하고 이를 효과적으로 수행할 수 있도록 조직, 인력, 자원 배분 계획을 수립하였음
 - 연구 및 사업수요에 대응하고, 내·외부 협력 강화를 위해 조직개편을 추진하여 연구기획 및 경영기획을 묶어 연구기획본부로 통합하였으며, 정책연구실로 여성과 가족에 대한 연구 기능 통합, 경영지원실 기능 강화로 연구분야 지원 및 협력관계를 지원하고자 하였음

- 연구원의 핵심업무 수행을 위해 무기계약근로자 정원을 27명으로 확대하는 한편 무기계약 근로자 18명에 대한 전환을 완료함으로써 인적자원을 안정적으로 확보하고자 하였으며, 핵심사업별 추진부서와 예산, 인원 투입 내역을 제시하였음
- 전년대비 개선수준
- 전년도 평가에서 각 전략과 관련된 자원배분 및 연계성이 명확하게 제시되지 않고 있으며, 수탁과제 사업량 증가에 따른 인력확보 계획, 각 센터별 발전방안에 따른 예산 확보 및 증액 노력이 필요하다는 의견이 있었음
 - 핵심사업별 추진부서와 예산, 인원 투입내역을 제시하고 있으나 이를 연구원의 전략과 연계하여 세부적으로 제시하지는 못하고 있음
 - 중앙정부의 공공부문 비정규직 근로자 정규직 전환 가이드라인에 따라 무기계약직 18명에 대한 전환을 완료하는 한편, 무기계약직 정원을 5명 확대함으로써 수탁과제 및 사업량 증가에 따른 인력확보를 위해 노력하였음
 - 젠더거버넌스센터, 공보육시범사업추진센터, 성별영향분석평가센터 등 각 센터별 사업 예산과 인원 투입 내역은 제시되어 있으나, 기관차원과 각 센터차원에서의 지속적인 예산 확보 및 증액 노력은 구체적으로 제시하지는 않음
- 잘된 점
- 정관-기관의 전략-CEO의 경영철학을 연계하여 기관의 주요사업방향을 명확하게 도출하고, 주요사업계획과 자원운영계획을 구체적으로 제시하고 있음
 - 전략실현 및 업무효율성 제고를 위해 조직진단을 통해 기능을 조정하는 조직개편을 추진하였으며, 핵심업무 수행을 위한 인적자원 확보 노력을 통해 5명의 무기계약직 정원 확대 및 18명의 무기계약직 전환을 완료하였음
- 미흡한 점
- 중장기발전 실행전략 로드맵을 제시하고 기관의 미션, 환경분석, 경영철학을 반영하여 사업방향과 주요사업계획, 자원운영계획을 도출하여 제시한 것은 긍정적으로 평가할 수 있음. 그러나 미션, 환경, 경영철학에 대한 분석을 통해 구체적으로 어떠한 시사점들이 도출되었으며, 그러한 시사점들이 사업계획에 어떻게 연계되는지에 대한 분석이 명확하게 제시되지 않음

- 대내외 환경변화 및 전략체계를 고려한 사업방향과 사업계획이 조직개편, 기능조정 내용과는 어떻게 연계되는지 논리가 명확하게 제시되지 않고 있으며, 사업별 예산을 배분하는 과정에서는 어떻게 반영되는지 명확하게 제시되지 않음

- 개선방안

- 사업별 조직, 인력, 예산 분배의 적정성과 효율성을 제고하기 위해서는 전략적 관점에서 자원배분 기준과 절차에 대한 체계적인 검토가 요구됨. 구체적으로 예를 들면, 조직개편, 기능조정의 방향을 결정하기 위해서는 기관의 비전체계, 대내외 환경변화를 고려하여 강화, 축소, 유지할 기능을 정교하게 도출하고, 전략적 중요도, 실현가능성, 시급성 등과 같은 평가 요소를 고려하여 추진하는 것이 바람직함
- 사업별 예산 분배 과정 역시 부서별로 예산수립계획을 종합하여 정리하기 보다는 top-down 관점을 반영한다면 전략과의 연계성을 충실히 확보할 수 있을 것으로 판단됨

○ (추진사업관리) 사업이 추진되는 과정에서 발생한 환경변화, 문제점 등에 대해 모니터링, 성과점검 등 사업진행과 관련된 관리기능이 작동하고 있는가?

- 운용 수준

- 연구원의 핵심사업인 연구 사업에 대한 모니터링을 ‘내부검토’를 신설하여 내부모니터링과 외부모니터링으로 이원화함으로써 사업추진 시 발생하는 문제점과 현안에 신속한 대응이 가능하도록 하였음
- 사업추진 성과에 대해 내부에서의 성과점검 체계(부서회의, 주간회의, 워크숍, 실태조사) 외에 외부성과점검 체계(사업별 포럼 및 토론회, 성과보고회, 정책 활용도 및 만족도 조사)를 다양하게 활용하고 있을 뿐만 아니라 내·외부를 연계한 연구과제 발굴 워크숍과 함께 요약보고서 제작 및 배포, 인포그래픽 제작 및 배포, 원자료 기탁 등 성과환류를 위해 다양한 활동을 추진하고 있음. 이와 같은 모니터링 및 성과점검 체계 운영으로 연구과제에 대한 공무원 정책만족도가 전년도 84.7점에서 2018년도 85.6점으로 상승했으며, 연구완료과제 38건 중 19건(50%)이 경기도 정책 및 사업에 활용되는 성과를 거두었음

- 전년대비 개선수준

- 전년도 평가결과 성과관리의 초점이 양적 실적 점검 위주로 질적 측면에 대한 평가가 부족하며, 연구 성과 발표회의 적극적인 수행 및 연구 성과

의 활용도를 높이는 방안 모색이 필요하다는 의견이 있었음

- 연구원의 경우 성과목표가 기관-부서-개인 수준으로 잘 Cascading 되어 있으며, 2018년 부서 및 개인별 KPI 도출시 질적 평가 항목을 반영하여 개선이 이루어졌음. 그러나 사업별 지표에 대해서는 지속적인 개선 노력이 요구됨
 - 사업부문의 경우 다양한 성과발표회, 간담회 및 결과보고 등을 통해 사업 성과에 대한 공유가 활발하게 이루어지고 있으나 연구부문의 경우 과제의 특성상 발표회보다는 요약보고서, 인포그래픽, 원자료 기탁 등의 형태로 공유 및 활용이 이루어지고 있음
- 잘된 점
- 연구사업 추진과정에 대한 모니터링을 내부, 외부로 이원화하였으며, 사업 추진성과점검 체계 역시 내부, 외부, 내·외부 연계 점검 및 환류체계를 구체화하였음
 - 연구사업에 대한 내·외부 모니터링과 성과점검을 강화하여 실시하였으며, 이를 통해 전년대비 정책만족도 및 정책 활용도 개선 성과를 달성함
- 미흡한 점
- 기관 추진 사업에 대한 모니터링 및 성과 점검 체계가 잘 갖추어져 있다는 것은 긍정적으로 평가할 수 있으나, 이러한 모니터링을 통해 사업추진 과정에서 발생한 환경변화, 문제점이 무엇이고, 이것을 해결하기 위해 성과 관리체계가 어떻게 작동하였으며, 그 결과가 무엇인지 등을 구체적으로 제시하지 않음
- 개선방안
- 기관 추진 사업에 대한 모니터링 및 성과 점검 체계는 잘 갖추어져 있으나, 이것이 실제로 작동하고 성과를 내기 위해서는 지속적인 수정과 보완이 요구됨. 따라서 전년대비 모니터링 및 성과 점검 체계에 있어서 개선된 것이 무엇인지(모니터링 또는 점검 프로세스, 내용, 대상 등)를 구체적으로 제시할 필요가 있음
 - 모니터링 및 성과점검을 통해 발견한 문제점은 무엇인지, 이러한 문제점을 해결하는데 모니터링 및 성과점검 체계가 어떠한 역할을 했고, 그 결과는 무엇인지 등을 보다 구체적으로 제시하는 것이 필요함

□ 우수사례

- 기관의 목적 및 전략과 연계하여 주요사업방향을 도출하고, 주요사업계획과 조직, 인력, 자원운영 계획을 비교적 구체적으로 제시하였음
- 기관 추진 사업에 대해 추진과정에 대한 모니터링과 성과점검 체계를 연계하였음. 연구 사업에 대한 내/외부 모니터링과 성과점검을 강화하고 성과환류 체계를 정비하였으며, 이를 통해 전년대비 정책만족도 및 정책 활용도를 개선하였음

6 조직관리

핵심성과 지 표 명	조직구조 및 운영의 적정성					
지표분류	평가영역	<input checked="" type="checkbox"/> 기반	평가부문	조직·인적자원관리	지표성격	정성
		<input type="checkbox"/> 성과	평가항목	조직관리	평가방법	절대평가
평가결과	운용수준	탁월	평가등급	2등급	가 중 치	2
	개선수준	우수	평 점	84.33점	득 점	1.69

□ 종합의견

- 기관은 조직 내·외부 정책기조 및 환경 분석, 중장기발전계획 실행전략 로드맵, 관리자 워크숍, 전 직원 설문조사, 직종·직군별 면담 등의 다양한 의견수렴을 통해 조직구조 및 운영의 적정성을 제고하고자 노력하였음. 그러나 소규모 조직규모에 대해서 자체진단을 반복하는데 머물고 있으며, 형식적인 중기인력운용계획을 수립·시행하고 있음. 따라서 조직구조 및 운영의 적정성 제고를 위한 전문적인 외부 진단 기관의 객관적인 조직진단 시행 및 조직발전방안의 도출이 필요함

□ 세부 평가의견

- (조직구조) 기관의 미션 및 전략을 가장 잘 실현할 수 있도록 조직이 구성 되어 있으며, 경영환경 변화에 따라 적실성 있게 기능이 재정립되고 있는가 (기관규모에 맞는 조직 설계, 사업부서와 관리부서의 적절한 구성, 조직진단 등)?
 - 운용 수준
 - 기관은 조직 내·외부 정책기조 및 환경 분석, 중장기발전계획 실행전략 로드맵, 관리자 워크숍, 전 직원 설문조사, 직종·직군별 면담 등의 의견수렴을 통해 자체진단을 추진하였으며, 그 결과로 조직개편 방향을 설정하고 조직개편을 추진하였음
 - 기관은 2017년의 1본부·3부·1실을 2018년에 1본부·3실구조로 조직개편을 실행하여 연구기획본부·정책연구실·성평등사업실·경영지원실로 효율적이고 수평적인 조직재설계를 추진하였음
 - 전년대비 개선수준
 - 기관의 미션-비전-전략과 조직구조의 연계성이 불명확하다는 지적사항을 해결하고자 미션/비전 및 전략체계 보완을 반영한 조직개편을 추진하였음.

- 특히, 2018년 전략체계, 5대 운영목표 및 10대 과제와 하부조직간 연계성 분석을 시행하여 미션·비전 및 전략의 원활한 실천을 위한 조직개편을 적절히 추진하였음
- 중장기발전계획과 연동한 중기인력운용계획(2015년~2019년)을 수립하고 시기적·내용적 보완을 위해 중장기 인력운용 보완계획(2018~2022)을 수립함
- 잘된 점
- 조직자체적으로 환경 분석, 중장기발전계획 실행전략 보완, 관리자 워크숍, 전 직원 설문조사, 직종·직군별 면담 등의 다양한 의견수렴을 통해 조직 특성을 충실히 반영한 조직개편을 추진한 점이 긍정적임
 - 기관은 지원부서 비율이 15.4%로 사업부서 지원부서 간의 적정인력을 유지하였음
 - 기관은 관리직 인력비중이 10.6%로 비관리직(50.4명)과 관리직(6명)간의 적정인력을 유지하였음
 - 기관은 정원(26명)대비 현원(23.4명)의 충족률이 적정한 수준임
- 미흡한 점
- 지난 수년간(2016년~2017년) 내부 의견수렴에 의한 자체진단 및 노사발전 재단에 의한 조직진단을 실시해 왔으나, 객관적이고 전문적인 외부 조직진단기관에 의한 조직진단을 일정 주기(3~4년)로 시행할 필요성이 있음. 특히, 기관의 하위 센터들(젠더거버넌스센터, 공보육시범사업추진센터, 성별영향분석평가센터 등)의 조직편제에 대한 타당성을 진단할 필요성이 있음. 예를 들어, 여성과 가족분야의 정책연구기능을 수행하는 정책연구실 산하에 공보육시범사업추진센터를 하위조직으로 편제하는 것이 타당한지에 대한 객관적 근거가 다소 미흡함
- 개선방안
- 일정주기로 전문성 있는 외부 조직진단기관에 의한 기관의 상위부서와 하위센터들의 조직편제에 대한 객관적인 타당성 진단, 장기적인 발전계획 및 사업 확대에 대비한 조직재설계 방안의 선제적 마련을 건의함
- (조직운영) 조직기능이 원활하게 발휘할 수 있도록 탄력적으로 운영되고 있는가(조직 및 인력의 탄력적 운영 노력, 정원대비 현원 비율 등)?
- 운용 수준
- 기관은 18명의 비정규직 직원을 무기계약직으로 전환을 완료하여 핵심업무 수행을 위한 상근인적자원으로 확보하였으며, 효율적 조직관리 및 업무

효율성 제고를 위한 기능 조정 및 연계성 제고를 추진하였음. 특히, 기획-실행-관리의 3개 축의 협업 및 소통기반의 조직개편을 통해 원활한 조직기능 수행을 도모하고자 노력하였음

- 전년대비 개선수준

- 기관은 효율적이고 수평적인 조직운영을 추구하였으며, 부서 간 업무와 기능의 명확화와 현안대응 중심의 하부조직 배치 등을 통해 기관의 미션-비전-전략과 조직구조와의 연계성을 제고하였음
- 기관은 수평적 조직과 협업적 조직을 주요 조직운영 기본방침으로 설정하여 조직의 성과증진을 적극적으로 추진하고자 노력하였음

- 잘된 점

- 기관의 정원(26명)대비 현원(23.4명) 충족률은 적절한 수준임

- 미흡한 점

- 기관이 설정한 6개 조직운영 기본방침의 세부내용에 조직 및 인력의 탄력적 운영을 위한 구체적인 계획 및 사업이 명확히 제시되지 않음. 협업관련 조직운영 계획을 제외하고는 조직 및 인력의 탄력적 운영 계획 및 실적을 구체적으로 파악하기 어려움

- 개선방안

- 조직 및 인력의 탄력적 운영을 도모할 수 있는 구체적인 전략을 설정하고 조직운영에 실행할 필요성이 있음

○ (직무 및 업무분장) 직무기술서가 명확히 정의되고, 조직 내 업무분장, 권한 부여 등이 합리적으로 규정되어 있는가?

- 운영 수준

- 기관은 업무분장 및 성과목표를 통하여 권한 및 책임의 명확화를 위해 노력하였으며 직무분류체계에 따른 직무기술서 및 업무매뉴얼을 관리·활용하였음. 아울러 기관은 2018년 7월에 직무수행에 필요한 직군별 역량 평가를 실시하여 체계적인 직무수행에 활용하였음

- 전년대비 개선수준

- 직무역량 평가결과를 반영한 직무역량 보완 및 개선노력으로 직무역량 강화 교육훈련프로그램의 신설을 추진하였음

- 잘된 점

- 직무수행에 필요한 직군별 역량평가를 실시하여 체계적인 직무수행 및 교육훈련에 적절히 활용하였음

- 미흡한 점
 - 해당사항 없음
- 개선방안
 - 해당사항 없음

□ 우수사례

- 부서 간 업무와 기능의 명확화와 현안대응 중심의 하부조직 배치 등을 통해 기관의 미션-비전-전략과 조직구조와의 연계성을 제고하였음

핵심성과 지 표 명	권한위임 및 의사전달체계의 적정성					
지표분류	평가영역	<input checked="" type="checkbox"/> 기반	평가부문	조직·인적자원관리	지표성격	정성
		<input type="checkbox"/> 성과	평가항목	조직관리	평가방법	절대평가
평가결과	운용수준	우수	평가등급	3등급	가 중 치	1.3
	개선수준	우수	평 점	78.67점	득 점	1.02

□ 종합의견

- 기관은 전반적으로 구성원들의 소통과 참여를 확대하고자 적극적으로 노력하였음. 권한위임의 확대를 위한 규칙개정, 의사전달의 적정성 제고를 위한 다양한 소통채널의 확대, 조직구성원들의 참여채널 확대, 애로사항의 청취 및 처리의 활성화 등을 위한 적극적 노력을 기울임
- 다만, 권한위임에 있어서는 실질적인 활성화 수준이 미흡한 것으로 평가됨. 2017년에는 본부장에서 팀장으로의 권한위임이 증가하였으나, 2018년에는 본부장의 결재실적이 증가한 반면에 팀장의 결재실적이 크게 감소한 점은 개선이 필요함

□ 세부 평가의견

- (권한위임) 기관규모와 특성에 적합한 수준의 전결권을 명확하게 정의하고, 권한위임을 통해 효율적 의사결정을 하고 있는가?
 - 운용 수준
 - 기관은 자율운영 및 책임 강화를 위한 명확한 권한위임을 도모하고자 노력함. 위임전결규칙을 통해 전결권을 명확히 설정하였으며, 결재권자 부재 시 업무공백을 최소화하기 위한 직무대행자를 지정하였음. 그러나 위임전결 실적을 살펴보면, 2017년에 본부장의 결재실적이 18.3%에서 2018년에 30.3%로 증가한 반면에 팀장의 결재실적은 67.4%에서 55.5%로 감소하였음. 이는 팀장으로의 하향식 권한위임이 아니라 본부장으로 상향식 권한위임이 이루어진 것으로 이해할 수 있음
 - 전년대비 개선수준
 - 권한위임과 관련하여 전년도에 지적된 사항은 없음. 기관은 위임전결규칙 개정을 통해 업무공백을 최소화하기 위한 직무대행자 선정을 가능케 하였음

- 잘된 점
 - 비보직자의 의사결정과정 참여 확대를 통해 조직 활성화를 도모한 점이 긍정적으로 평가됨
 - 미흡한 점
 - 위임전결규칙 개정을 통해 부서장 전결권이 확대 되었음에도 불구하고, 본부장의 결재실적이 증가한 반면에 팀장의 결재실적은 크게 감소하였음. 이는 하향식 권한위임으로 보기 어렵다는 점에서 미흡한 권한위임수준으로 평가됨
 - 개선방안
 - 팀장으로서의 권한위임을 확대하는 실질적 노력이 필요함
- (협업관리) 조직내 부서간/개인간 협업을 위한 커뮤니케이션 프로세스가 활발하게 작동되고 있는가?
- 운용 수준
 - 기관은 조직성과 창출을 위한 다양한 공식적 및 비공식적 협업채널을 운영하여 체계적 협업을 추진한 것으로 파악됨. 특히, 정보공유와 협업을 위해 구성원-구성원 간, 부서-부서 간, 부서-구성원 간 소통과 협업의 활성화를 위해 노력하였음. CEO레터, 주례 및 월례회의, 워크숍, 설명회, 성과 공유회, 내부만족도 조사 및 면담, 노사협의회, 고충상담 등 다양한 소통채널이 실질적으로 활성화되었음
 - 전년대비 개선수준
 - 부서 간-개인 간 협업 시 발생하는 문제를 개선하기 위한 제도적 장치를 확충하고자 top-down 및 bottom-up 방식의 양방향 소통채널을 적절히 운영하였음. 연구진 참여를 통해 연구과제 업무량 및 성과기여도 산출을 진행하였으며 협업실적의 성과를 근무평정과 연계하였음. 또한 비보직자의 의사결정과정 참여 및 원내 협업강화를 위한 소통을 다각화하고자 노력함
 - 잘된 점
 - 내부 협업체계 강화를 적극적으로 추진함. 특히 원내 협업실적의 성과를 근무평정과 연계한 점이 긍정적으로 평가됨
 - 미흡한 점
 - 기관이 협업을 활성화하기 위해 추진한 사례들은 대부분 조직 활성화를 위한 소통 확대 방안들로 고려될 수 있음. 기관의 주요 사업들의 협업을 체계적으로 관리하기 위한 구체적인 업무협업 관리체계의 구축이 필요함

- 개선방안

- 주요사업별로 업무협업체계를 구축하고 운영할 필요가 있음. 예를 들면, 기관 내에 협업관리위원회를 운영하여 주요 사업별로 협업 참여부서 및 구성원, 협업내용 및 역할분담, 협업진행 수준의 점검, 협업결과의 반영 등의 방법으로 체계적인 협업관리 체계를 강화할 것을 건의함

○ (운영실적) 애로사항 청취와 청취결과의 반영 실적 등 조직 내 커뮤니케이션 활성화를 위한 운영실적이 적절한가?

- 운용 수준

- 기관은 애로사항 청취 및 소통활성화를 위한 직원면담, 설문조사, 고충상담 및 처리를 적극적으로 시행한 것으로 파악됨. 「1차 전 직원 설문조사-1차 직원 그룹별 면담-관리자워크숍-2차 전 직원 그룹별 면담-개선과제 도출」 등의 일정으로 연중 소통 및 의견수렴을 위한 활동들을 전개함. 아울러, 노사협의회의 실질적 활성화와 더불어 고충처리를 적극적으로 추진하였음

- 전년대비 개선수준

- 구성원의 의사결정 참여 확대를 위한 재미위원회, 교육훈련TF, 홈페이지 TF 등의 각종 위원회 참여를 활성화 함

- 잘된 점

- 2018년에는 3건의 고충처리 실적을 시행하는 등 고충상담 및 처리를 적극적으로 시행하여 구성원의 복리증진 및 업무 효율 향상을 위해 노력함

- 미흡한 점

- 해당사항 없음

- 개선방안

- 해당사항 없음

□ 우수사례

- 비보직자의 실질적인 소통 및 참여를 위해 채널을 다양화하고 고충처리 제도를 활성화 함
- 조직 내 협업실적의 성과를 근무평정과 연계한 점 등이 우수사례로 활용될 수 있음

7 인적자원관리

핵심성과 지표명	채용 및 교육의 적정성					
지표분류	평가영역	<input checked="" type="checkbox"/> 기반	평가부문	조직인적자원관리	지표성격	정성
		<input type="checkbox"/> 성과	평가항목	인적자원관리	평가방법	절대평가
평가결과	운용수준	우수	평가등급	2등급	가 중 치	2
	개선수준	탁월	평 점	85.25점	득 점	1.71

□ 종합의견

- 기관은 투명하고 공정한 채용과 승진을 비롯한 인사관리의 적정성 제고와 교육훈련의 활성화를 위한 적극적이고 실질적인 노력을 기울인 점이 긍정적으로 평가됨. 특히, 인사관리의 적정성을 조직성과와 연계하는 차원에서 적극적으로 교육훈련규칙, 승진규칙, 근무평정규칙 등의 관련 규칙들을 적절히 개정하여 실질적인 연계성을 제고한 것으로 평가됨. 기관은 인사관리지표의 체계적 관리와 교육훈련의 활성화 수준이 높은 것으로 평가됨
- 다만 중기인력운용계획에 향후 기관이 사업(직무)분야별로 필요로 하는 연도별 인력수요와 직무역량을 포함하여 체계적인 전략적 인적자원관리를 시행할 것을 건의함

□ 세부 평가의견

- (선발 및 승진의 적정성) 인사관리를 위한 제도가 합리적이며, 직무 및 직급에 적합한 역량기준을 적용하여 투명하게 채용 및 승진이 이루어지고 있는가 (특채·공채 등)?
 - 운용 수준
 - 기관은 중장기발전계획 및 인력운영계획과 연동한 전략적 인적자원관리 체계 및 관리지표를 마련하였으며, 공정하고 투명한 채용 및 승진관리를 위한 제도정비를 시행하였음. 그러나 기관이 인사관리의 합리성 제고를 위해 수립한 중기인력운용계획은 적절한 인력계획으로 보기에 미흡한 수준임
 - 전년대비 개선수준
 - 기관은 채용규칙 개정을 통해 직무위주의 채용, 투명하고 공정한 채용 절차 준수, 능력중심의 채용 등을 위한 적절한 노력을 기울였음. 아울러

승진규칙 개정 등을 통해 교육실적을 승진에 구체적으로 반영하는 등 성과중심의 인사관리를 도모하고자 노력함

- 잘된 점

- 승진규칙개정을 통해 근무성적평정 및 승진심사 시 교육이수실적을 반영함

- 미흡한 점

- 중기인력운용계획에는 향후 5년간의 인력수요예측 및 인력확보방안(신규 채용, 승진, 교육훈련 등)이 체계적으로 포함되어야 이를 토대로 기관이 필요로 하는 직무별 인력을 적절히 확보할 수 있으나 체계성이 다소 부족함

- 개선방안

- 중기인력운용계획에 향후 기관이 사업(직무)분야별로 필요로 하는 연도별 인력수요와 직무역량을 포함하여 체계적인 전략적 인적자원관리를 추진할 것을 권고함

○ (인사관리의 적정성) 채용 및 인사관리의 성과를 측정하기 위한 관리지표를 설정하고, 이를 정기적으로 모니터링 하는가(이직률 등)?

- 운용 수준

- 기관은 인사관리전략 체계와 연계한 성과지표 관리체계를 구축하고 인사관리 성과지표를 체계적으로 관리하고자 노력함. 각종 인사관리지표(정원대비 현원 관리, 사업부서 대비 지원부서 인력관리, 청년 의무고용률, 장애인 의무고용률, 직급별 정원관리, 1년 미만 이직률, 관리자비율, 직원만족도, 무기계약직 전환, 근로계약, 직종직급체계 등)를 체계적으로 모니터링하였으며, 합리성 제고를 위한 적극적인 타 기관 벤치마킹을 실시함

- 전년대비 개선수준

- 전년도 평가에서 채용 및 승진관련 규정 등에 직무역량관련 사항을 포함할 필요가 있다는 지적사항이 있었으나 직무역량관련 사항을 규정에 뚜렷이 포함시키지는 않은 것으로 평가됨. 인사관리 적정성 제고와 관련해서 전년도에 비해 크게 개선된 사항은 없음

- 잘된 점

- 기관의 조직·인력·예산규모를 고려할 때 인사관리의 적정성 제고를 위한 인사관리지표를 체계적으로 관리하고 있다는 점이 긍정적으로 평가됨

- 미흡한 점

- 인사관리지표의 모니터링 결과를 반영한 개선노력이 다소 미흡함. 특히

인사관리 지표에 포함된 장애인 의무고용률 미달, 60점대에 머물고 있는 내부만족도 점수 등에 대한 적극적인 개선노력이 필요함

- 개선방안

- 인사관리지표의 모니터링 결과를 반영한 개선계획이 구체적으로 수립될 필요성이 있음

○ (교육시스템의 적정성) 구성원들의 교육수요를 반영하여 직원들의 직무능력과 경력을 체계적으로 개발하기 위한 다양한 교육프로그램을 운영하고 있는가?

- 운용 수준

- 기관은 경영전략과 연계하여 교육훈련 목표를 ‘조직과 구성원의 상호 발전을 위한 직무중심 전문성 강화’로 설정하였음. 기관은 교육훈련 수요조사, 교육담당자 역량강화교육, 교육훈련 TF를 운영하는 등 교육훈련의 내실화를 위해 적극적인 노력을 기울인 것으로 평가됨

- 전년대비 개선수준

- 전년도에 직원 교육수요에 근거한 교육훈련계획의 수립이 필요하다는 지적 사항이 있었으며, 기관은 이에 대해 적극적으로 개선노력을 기울임. 기관은 교육수요를 적극적으로 파악하고 이를 2018년 교육훈련계획의 보완에 활용함

- 잘된 점

- 교육훈련수요의 파악을 위해 다각적인 노력을 기울임. 교육훈련수요 설문조사 뿐 아니라 교육훈련 TF 구성을 통해 조직구성원들의 수요를 적극적으로 파악하고 반영하고자 노력함. 기관의 적극적인 교육훈련 활성화를 통해 1인당 평균 교육훈련시간이 72시간에 달한 점이 매우 긍정적으로 평가됨

- 미흡한 점

- 2018년 교육훈련 커리큘럼을 공통역량, 리더십역량, 직무역량, 저성과자 역량강화 등으로 구분하여 설계한 것은 매우 바람직한 교육설계로 평가됨. 그러나 이를 뒷받침하는 역량모델이 먼저 수립되어 하위역량 항목별 교육훈련 과정이 체계적으로 설계되는 역량기반 교육훈련(CBC, Competency-based Curriculum)의 구축이 바람직함

- 개선방안

- 역량모델을 구축하여 이를 교육훈련을 비롯한 인사관리 전반에 적극적으로 활용할 것을 권고함

○ (교육과 성과의 연계) 학습 및 역량개발을 위한 직원교육 등의 성과가 인사평정에 반영되고 있는가?

- 운용 수준

- 기관은 교육훈련의 효과증진을 위해 인사고과에 교육훈련실적을 연계하는 노력을 기울임. 기관은 교육훈련규칙, 근무성적평정규칙, 승진규칙 등에 이를 반영하여 교육이수시간 미이수자(연간 55시간 기준)에 대해서 근무평정 시 감점조치하고 승진심사 시에 불이익을 주었음

- 전년대비 개선수준

- 기관은 교육훈련과 성과의 연계를 위한 제도적 개선을 위해 적극적으로 노력하였음

- 잘된 점

- 교육훈련 이수실적의 인사평정 및 승진 반영이 적절함

- 미흡한 점

- 교육훈련 이수시간만을 인사평정 및 승진에 반영하는 경우에는 시간채우기식의 교육훈련이수 관행을 유발할 수 있음. 향후에는 교육훈련의 품질 및 성과를 인사평정에 반영할 수 있는 방안을 모색할 것을 건의함. 예를 들어, 교육훈련 이수성과(참여율, 교육이수 우수자)를 인사평가에 반영할 수 있는 방안을 고려할 수 있음

- 개선방안

- 교육훈련 우수실적(교육이수 우수자 등) 대한 인사평가 반영을 권고함

□ 우수사례

○ 인사관리의 적정성 제고를 위한 인사관리지표를 체계적으로 관리함

○ 교육훈련규칙, 근무성적평정규칙, 승진규칙 등의 개정을 통해 교육이수실적(연간 55시간 기준)을 인사평정 및 승진에 반영함

핵심성과 지표명	성과관리 및 보상의 적정성					
지표분류	평가영역	<input checked="" type="checkbox"/> 기반	평가부문	조직·인적자원관리	지표성격	정성
		<input type="checkbox"/> 성과	평가항목	인적자원관리	평가방법	절대평가
평가결과	운용수준	우수	평가등급	3등급	가 중 치	1.3
	개선수준	우수	평 점	77.5점	득 점	1.01

□ 종합의견

- 기관은 성과관리체계의 적정성을 제고하기 위해 기관-부서-개인 성과관리의 체계적 이행을 위한 지표 연계를 추진하였으며, PDCA관점(계획-실행-점검-환류)의 체계적인 성과관리 프로세스를 수립·운영한 점이 긍정적으로 평가됨
- 기관은 성과관리체계의 구축 및 성과관리지표의 설정과정에서 부서 및 개인의 의견수렴 채널을 적극적으로 운영하여 성과관리에 대한 조직구성원의 수용성을 제고하였음
- 기관은 개인별 성과평가 항목별 비중의 적정성에 대한 지속적인 검토와 보완을 위해 노력함과 동시에 성과평가 결과의 활용성을 제고할 필요가 있음

□ 세부 평가의견

- (성과관리 체계의 적정성) 성과관리 프로세스가 체계적이고, 부서 및 개인별 성과를 측정하기 위한 지표가 적절하게 설계되고 적용되었는가?
 - 운용 수준
 - 기관은 기관-부서-개인 성과관리의 체계적 이행을 위한 지표연계를 중점적으로 추진하고, 전반적으로 성과관리 체계 및 프로세스를 체계적으로 설계·운영하고 있음
 - 전년대비 개선수준
 - 전년도 평가결과 연구의 질 관리 부분에서 성과관리의 개선이 필요하다는 지적사항이 있었음. 기관은 이를 반영하여 연구직 논문게재 실적을 성과평가에 반영하는 개선을 적절히 추진함
 - 잘된 점
 - 기관은 PDCA관점(계획-실행-점검-환류)의 체계적인 성과관리 프로세스를 수립한 점, 비전-미션-전략의 실행 강화를 위한 주요사업을 연계하여

성과지표를 설정한 점이 긍정적으로 평가됨

- 기관은 성과관리지표의 설정 시 부서 및 개인의 의견수렴 채널을 적극적으로 운영하였음

- 미흡한 점

- 근무성적평정 시 연구의 질 점수를 상향 조정하고 등급 간 격차를 확대할 필요가 있다는 전년도 평가 지적사항을 적극적으로 반영하는 노력이 다소 미흡함. 조직의 업무 특성을 고려할 때, 근무성적평정에 있어서 연구의 질에 대한 반영이 보다 상향될 필요성이 있음

- 개선방안

- 연구직의 근무성적 평정에 있어서 연구의 질에 대한 반영비중을 상향하고 등급 간 격차를 확대할 필요성이 있음

○ (보상 적정성) 성과관리의 결과가 조직구성원에게 실질적으로 연계되고 있는가?

- 운용 수준

- 기관은 경기도의 관련 지침을 준수하여 성과평가 결과를 보수에 차등적용하였고, 성과평가 결과에 따른 성과등급 간 성과급 지급률 차이를 확대하였음. 2017년 근무성적평정 성과급 지급률 등급 간 차이가 17%였으며 최고-최저등급 간 차이는 51%였으나, 2018년에는 등급 간 차이를 18%로 확대하였으며 최고-최저등급 간 차이를 54%로 확대하였음

- 전년대비 개선수준

- 전년도 평가에서 최고등급과 최저등급 간 격차를 확대 조정할 필요성이 있다는 지적사항을 반영하여 등급 간 격차를 확대 조정하였음. 또한 2018년부터 우수 직원 포상 제도를 신설하였음

- 잘된 점

- 기관은 정부 및 경기도의 지침을 준수하여 성과관리와 보상을 적절히 연계하였음. 특히 성과평가 결과 등급에 따라 임금인상률을 차등 적용한 점은 성과지향 조직문화 구축에 기여할 것으로 평가됨
- 기관은 기간제근로자와 무기계약직에 대한 성과급 지급액의 점진적 확대를 위한 제도 보완을 추진하였음. 기관의 인력규모에서 많은 비중을 차지하고 있는 비정규직에 대한 성과급 지급노력은 조직 전체의 성과 증진을 위한 동기부여 및 비정규직 차별해소에 긍정적으로 기여할 것으로 평가됨

- 미흡한 점

- 기관은 성과관리의 결과를 조직구성원의 보수에 연계하는 데 중점을 둔

것으로 파악됨. 보수 이외에 교육훈련이나 연수, 경력개발 기회, 승진 등 다양한 인사관리와 연계하는 방안을 마련할 필요성이 있음

- 개선방안

- 성과평가 결과를 보다 다양한 인사관리에 활용하고자 하는 적극적 노력을 기울일 것을 권고함. 특히 교육훈련·연수, 보직배치 등에 적극적으로 반영할 수 있을 것임

□ 우수사례

- 기관은 PDCA관점(계획-실행-점검-환류)의 체계적인 성과관리 프로세스를 수립하였으며, 비전-미션-전략의 실행 강화를 위한 주요사업을 연계하여 성과지표를 설정하였음

8 재정관리

핵심성과 지표명	재정계획의 적정성					
	지표분류	평가영역	<input checked="" type="checkbox"/> 기반 <input type="checkbox"/> 성과	평가부문 평가항목	재정·정보관리 재정관리	지표성격 평가방법
합계	가중치	3	평점	80.33점	득점	2.41
정성지표	운용수준	우수	평가등급	3등급	가중치	2
	개선수준	우수	평점	70.5점	득점	1.41
정량지표	가중치	1	평점	100점	득점	1

□ 종합의견

- 기관은 변화된 재정상황을 반영한 중기재정계획(2019~2023)을 자체적으로 갱신 수립함. 기존에 지적받았던 미흡사항을 고려하여 시나리오별 재정계획을 수립하고 주요 예산사업(정책개발사업, 성평등사업, 성별영향평가센터사업)별 재정계획 예측 역시 실시하여 기관의 주요 예산사업별 지출규모에 대한 중기적 청사진을 마련함
- 기관은 자체적으로 설정한 KPI에 따라 주요 예산사업에 대한 PDCA 모델에 의한 성과평가를 실시하였음. 총 9개 지표에 따라 4개의 주요 예산사업에 대한 평가를 실시하였으며, 그 지적사항을 사업계획 수립 시 반영 및 개선하고자 노력함
- 기관은 도의 출자·출연기관 예산편성 기준을 이행하여 2018년도 예산을 편성하였음

□ 세부 평가의견

- (적합성) 기관의 재정여건, 도의 재정운영방향을 충분히 고려한 재정운영 방향이 설계되어 있는가?
 - 운용 수준
 - 기관은 자체적으로 매년 변화하는 기관의 내·외부 재정상황을 반영하여 중기계획을 갱신 수립하였음. 해당 중기계획은 비관·낙관적 시나리오를 마련하여 각각의 가정에 따른 기관의 재정상황을 분석함
 - 기관은 PDCA모형을 통하여 9개의 성과평가 목표를 설정하고, 4개 주요

- 예산사업(정책연구사업, 성평등교육사업, 젠더거버넌스사업, 공보육시범사업추진사업 등)에 대한 자체 성과평가를 실시함. 그 결과에 대한 지적사항을 해당 사업부서와 공유하고 차기 사업계획 수립 시 반영되도록 조치함
- 기관은 재정계획 및 예산편성과 관련한 의견수렴에 있어서 내부 이해관계자인 임직원과 외부 이해관계자인 도, 도의회뿐만 아니라 경기도민으로부터도 자유롭게 재정계획 수립과 관련하여 의견 수렴하는 방식을 택하여 그 중 3건의 일반도민 제안과제를 2019년 연구과제로 선정하는 등 적극적인 의견수렴 절차를 갖추고 있음
- 전년대비 개선수준
- 중기재정계획을 기관 자체적으로 업데이트하고 그 재정계획을 낙관·비관의 시나리오별로 구성하여 상황별 기관의 재정상황에 따라 선대응하고자 노력하였음
 - 또한, 중기재정계획에 주요예산사업별 지출 시나리오를 추가하여, 기관 주요 예산사업의 지출 청사진을 마련함
- 잘된 점
- 자체적으로 9개 지표를 설정하여 PDCA 모델을 통한 성과평가를 실시하였으며 그 결과가 환류되어 차기 사업계획에 반영, 지속적으로 개선 가능한 모델을 마련하고자 노력하였음
 - 일반 도민의 기관 재정계획 수립과 관련한 의견을 적극 수렴하여 그 중 우수한 제안을 연구과제로 채택하고 이를 기관 재정계획에 반영하는 등 외부 이해관계자와의 협력 수준이 높음
- 미흡한 점
- 중기재정계획수립 시 낙관·비관적 시나리오 외에 중립적 시나리오를 추가하여 현재 가장 가능성이 높은 재정계획을 마련할 필요성이 있음. 또한 중기재정계획은 예산 편성 시와 마찬가지로 수입과 지출부분 전 항목의 계획을 수립할 수 있어야 함
 - 기관 출연금과 관련된 주요예산사업 외에도 자체수입원인 수탁사업에 대해서도 우수 수탁사업을 발굴하고 해당 수탁사업을 지속 추진할 수 있는 내부적인 촉진 체계가 필요하며, 이는 주요예산사업의 성과평가 방식을 고려하되 우수 수탁사업을 장려하는 데에 그 목적을 둘 필요성이 있음
- 개선방안
- 차기 중기계획 수립 시 중립시나리오의 재정계획을 마련하고 그 계획은

수입 및 지출의 모든 항목을 포함해야 할 것임

- 주요 예산사업에 대한 자체 성과평가 모델을 주요 예산사업 외 사업들에 대해서도 확산하는 방안을 검토할 필요성이 있음

○ **(계획성)** 중장기 재정계획의 내용이 기관의 미션, 비전, 주요사업과 유기적으로 연계되어 있으며, 단년도 예산과의 연동화 수준이 적절한가?

- 운용 수준

- 기관은 중기재정계획(2019~2023)을 자체 수립하면서 기관의 미션, 비전, 주요사업의 현재 상황을 고려하여 유기적으로 수립하고자 노력하였음. 또한 주요 예산사업(한시적으로 추진하는 보조금 사업을 제외한 정책개발 사업, 성평등사업, 성별영향평가센터사업 등 3개)별 재정계획을 수립하여 전년도 지적되었던 경영평가 개선사항을 반영하는 등 재정계획의 보완을 위해서 지속 노력하고 있음
- 기관은 중기재정계획과 단년도 예산을 비교하여 연동된 수준에 대해서는 분석하고 있으나 그 분석 결과를 차기 중기계획 수립 시 고려하는 유기적인 연동 절차는 마련되어 있지 않음

- 전년대비 개선수준

- 주요 예산사업별 재정계획을 마련하여 주요 예산지출 사업에 대해서도 체계적인 재정계획을 수립하고자 노력함

- 잘된 점

- 해당사항 없음

- 미흡한 점

- 현재 기관의 중기재정계획과 단년도 예산과의 연동화 수준을 높일 필요가 있음

- 개선방안

- 매년 중기재정계획 수립 시, 전년도 예산편성과 중기재정계획 상의 차이 부분을 분석하고 그 차이 발생된 부분에 대해서 차기 중기재정계획 수립 및 차년도 예산편성에 반영하는 등의 유기적인 보완 절차를 통해서 현재 수준 이상의 중기재정계획과 단년도 예산의 상호 연동성을 확보하는 노력이 필요함

○ **(예산편성기준 이행노력)** 출자·출연기관 예산편성 기준을 충실히 이행하고 있는가?

- 산식 : $[(\text{이행수 } 10\text{개}) \div (\text{이행기준 } 10\text{개})] \times 100 = 100\%$

- 득점 : 1점 × 100% = 1.00점
- 의견 : 이행기준 10개 중 10개를 이행하여 이행준수율은 100%임

우수사례

- 해당사항 없음

핵심성과 지 표 명	예산운영 및 집행의 적정성					
지표분류	평가영역	<input checked="" type="checkbox"/> 기반	평가부문	재정·정보관리	지표성격	정성
		<input type="checkbox"/> 성과	평가항목	재정관리	평가방법	절대평가
평가결과	운용수준	보통	평가등급	4등급	가 중 치	3
	개선수준	우수	평 점	63.5점	득 점	1.91

□ 종합의견

- 기관은 전년대비 약 13억원 가량의 출연금 수익이 감소한 상황에서 수탁용역 사업수익 및 이자수익 등의 추가 확보와 사업비용의 절감을 통해서 전년대비 규모는 감소하였으나 사업이익과 당기순이익을 발생시켜 기관 재정건전성을 지속 개선시키는 데 노력함
- 기관은 담당자를 통해 매월 사업비 예산의 집행률을 관리하는 시스템을 채택하고 있으며 사업비 집행상황에 대해서는 전 직원이 조회가 가능한 시스템이 마련되는 등 예산 집행의 건전성을 높이기 위해 노력하고 있음. 그 결과 2018년도 경기도 공공기관 청렴도 조사 결과 ‘예산집행’ 부분의 점수가 개선됨

□ 세부 평가의견

- (효율성) 유휴자금관리실적 및 경상적 경비 등에 대한 예산절감실적이 적정한가?
 - 운용 수준
 - 기관은 유휴자금과 관련하여 자금운영계획표를 반기별로 작성하여 월별 유휴자금 규모를 파악하고 있으며, 유휴자금에 대해서는 1년 이상의 정기 예금 혹은 MMDA를 활용하여 보통예금 이상의 이자수익을 확보하고자 노력하고 있음
 - 전년대비 개선수준
 - 해당사항 없음
 - 잘된 점
 - 2013년부터 주거래 은행과 협의하여 MMDA 상품을 활용하여 유휴자금을 활용하는 등 이자수익의 추가확보를 위하여 지속적으로 노력하고 있음

- 미흡한 점
 - 현재 기관 자본금에 대해서는 1년 정기에금만을 활용하고 있음에 따라 추가적인 금리 확보 및 장기성 상품 운용에 대한 검토가 필요함
- 개선방안
 - 사용 가능성이 낮은 기관 자본금에 대해서는 1년 기간 이상의 정기에금 활용안에 대해 검토하여 추가적인 금리를 확보할 필요성이 있음
- (건전성) 예산·회계관리가 투명하게 운영되며, 재정운영 결과 재정건전성이 증진되고 있는가?
 - 운용 수준
 - 기관은 전년대비 출연금 규모가 약 13억원 대폭 감소한 상황에서 수탁사업 수익 및 이자수익 등을 추가 확보하고, 사업비용을 적절히 절감하는 등의 지속적 관리를 통해 사업손실이 발생할 수도 있는 재정 상황에서 소액 이지만 사업이익 및 당기순이익을 발생시키는 등 재정건전성 강화를 위해 노력하였음
 - 그 결과 기관의 부채비율은 전년대비 6%p 하락하는 등 기관의 재정건전성은 자체수입률 및 출연금 수익이 전년 대비 감소하였음에도 불구하고 지속적으로 개선되고 있음
 - 전년대비 개선수준
 - 출연금 규모 감소에도 불구하고 적절한 내부 경비관리 및 기타 수익 확보를 통해서 재정건전성을 상향시킴
 - 잘된 점
 - 해당사항 없음
 - 미흡한 점
 - 해당사항 없음
 - 개선방안
 - 해당사항 없음

□ 우수사례

- 기관의 수시 입출금되는 유희자금에 대해서 2013년부터 추가적인 이자수익 확보를 위해 MMDA 상품을 활용하여, 보통예금 대비 높은 금리를 확보하는 노력을 지속하였음

9 정보관리

핵심성과 지 표 명	공공정보 운영의 적정성					
지표분류	평가영역	<input checked="" type="checkbox"/> 기반	평가부문	재정·정보관리	지표성격	정성·정량
		<input type="checkbox"/> 성과	평가항목	정보관리	평가방법	절대평가
평가결과	가 중 치	2	평 점	26점	득 점	0.52

□ 종합의견

- 정보공개포털에 게시된 표준모델 대비 사전공표 실적이 2건에 불과함
- 핵심정보의 우선 배치, 접근 속도 향상, 분야별 메뉴 단순화, 불필요한 메뉴 폐기 및 텍스트 분량 최소화 등의 방법을 통해 수요자의 접근성을 개선한 점은 인정되나, 로그기록의 확인 후 이용자 현황 분석과 홈페이지 이용자 수 또는 만족도 점수 등 결과지표를 통한 성과관리는 실시하지 아니하였음
- 기관이 생성한 각종 정보를 온/오프라인 채널을 통해 개방·제공하고 있으나, 개방할 정보의 내용과 수준 및 수단에 대한 수요자 의견조사 등의 체계화된 절차의 구축은 다소 미흡함
- 다양한 만족도 조사, 구독자 조사, 소통창구 신설을 통한 연구주제 발굴에 관한 의견수렴 절차는 있었으나 공공데이터 발굴에 관한 의견수렴 절차는 거의 없음
- 양적 측면은 물론 질적인 측면에서 기관 간 협업을 통한 정보자료 공유실적은 증가하였으나, 기관 간 협업 실적에 대한 성과관리체계 구축은 여전히 미흡함

□ 항목별 점수표

세부평가항목	배점	득점
소 계	2.0	0.52
국민중심의 정보공개 노력도 (사전정보공표 실적)	0.3 (0.15)	0.11 (0)
(국민의 정보접근성 개선을 위한 홈페이지 개선 여부)	(0.15)	(0.11)
공공데이터 제공·개방 노력도 (공공데이터 개방 실적)	0.4 (0.2)	0.18 (0.11)
(개방 대상 공공데이터 발굴을 위해 민간 수요자 의견 수렴 실적)	(0.2)	(0.07)
기관 간 정보공유를 통한 협업도	0.3	0.23
정보보호개선 노력	1.0	0

□ 세부 평가의견

○ 국민중심의 정보공개 노력도

① 사전정보공표 실적

- 산식 : $[(\text{정보공표건수 } 2\text{건}) \div (\text{표준모델건수 } 100\text{건})] \times 100 = 2\%$
- 득점 : 0.00점

배점	0.15점	0.1점	0.05점	0점
표준모델 대비 적용 건수	95% 이상	90~95%미만	85~90%미만	85% 미만

- 평가의견

- 정보공개포털(open.go.kr)에 게시된 표준모델 대비 사전정보 공표실적은 2건이며, 산식에 따라 0점을 부여함

② 국민의 정보접근성 개선을 위한 홈페이지 개선 여부

- 운용 수준

- 경기도가족여성연구원의 URL은 <http://gfwri.or.kr>이며, 홈페이지 메인화면은 상단에 정책연구, 성 평등 교육·사업, 소식과 참여, 연구원소개, 정보공개 메뉴가 있고, 중간에는 연구보고서, 이슈분석, 경기wifi, 포럼토론회 메뉴에 대한 정보가 있음. 또한 하단에 직원연락처, e뉴스레터, 연구제안, 고객의 소리 및 facebook과 네이버 블로그, 트위터와 같은 SNS 연계를 위한 바로가기 기능이 있음. 경기도가족여성연구원은 홈페이지 신규개발을 위해 2018년에 TF팀을 운영한 결과 연구정보 중심의 메인페이지를 구성하여 핵심정보 우선배치 및 빠른 접근 가능, 분야별 메뉴 단순화, 불필요한 메뉴 폐기, 텍스트 분량 최소화 등 수요자의 접근성을 개선하려고 노력하였음. 다만 2018년 경기도 공공기관 경영평가 지적사항인 ‘로그기록의 확인 후 이용자 현황 분석’은 실시하지 아니함

- 전년대비 개선수준

- 홈페이지의 신규개발을 통해 이용자의 접근성을 개선하였으며, 모바일 환경을 고려한 반응형 웹페이지를 개발하였음

- 잘된 점

- 홈페이지를 신규로 개발하여 핵심정보를 우선 배치하고, 동 정보에 빠르게 접근이 가능토록 하였으며, 분야별 메뉴 단순화와 불필요한 메뉴 폐기 및 텍스트 분량 최소화 등의 방법을 통해 수요자의 접근성을 개선하였음

- 미흡한 점
 - 2018년 경기도 공공기관 경영평가 지적사항인 ‘로그기록의 확인 후 이용자 현황 분석’ 을 미실시하였으며, 홈페이지 이용자 수 또는 이용자 만족도 점수 등을 통한 성과관리를 실시하지 않음
- 개선방안
 - 매년 이용자 현황 분석과 이용자 수 및 이용자 만족도 조사 등을 통한 체계적 성과관리 실시가 필요함

○ 공공데이터 제공·개방 노력도

① 공공데이터 개방실적

- 운용 수준
 - 기관 홈페이지를 통해 각종 토론회와 포럼자료 및 월간 온라인 뉴스레터의 제공, 가족여성 통계실에 기관생산 성인지 통계자료 등재 및 문서 다운로드 서비스 제공, 여성가족 특화도서관 ‘라키비움 여울’ 소장 자료의 검색서비스 제공, 경기전문여성 DB 제공 등 상시적으로 연구원의 공공 데이터를 개방·제공하고 있음
- 전년대비 개선수준
 - 경기전문여성DB 추천방식을 공개모집 추천방식으로 변경함으로써 등재 인원(2017년 1170명→2018년 1386명) 및 위원회 추천인원(2017년 558명→2018년 746명)이 대폭 증가함
- 잘된 점
 - 기관 홈페이지를 통해 기관이 생성한 각종 정보를 다양한 방법으로 제공하고 있으며, 도서관 및 뉴스레터 매체 등을 통한 오프라인 채널을 통해 공공데이터를 적극적으로 개방하였음
- 미흡한 점
 - 기관이 생성·보유하고 있는 각종 정보를 제공·개방함에 앞서 개방될 정보의 내용과 수준 및 수단에 대한 체계화된 수요자 의견조사 등의 절차가 미흡함
- 개선방안
 - 개방될 정보의 내용과 수준 및 수단에 대한 수요자 의견조사 등의 절차 마련이 필요함

② 개방 대상 공공데이터 발굴을 위해 회의, 설문조사 등을 통해 민간 수요자 의견을 수렴한 실적

- 운용 수준
 - 수요자 만족도 조사, 구독자 조사, 온라인 소통창구, 자문위원회 개최, 공무원이나 도의원 의견 조사 등 다양한 의견수렴 절차를 통해 연구주체의 발굴, 연구내용 공유 및 확산 방안 마련 등의 실적은 확대되고 있으나, 공공데이터 신규 발굴은 2018년에 여성단체 자료 아카이브 구축 시도 노력을 제외하고 다른 실적은 없음
 - 전년대비 개선수준
 - 2017년과 비교하여 2018년에 특별한 개선사항은 없음
 - 잘된 점
 - 2018년에 여성단체 자료 아카이브 구축을 위한 여성단체 간담회 개최 및 주간 온라인 동향지인 경기WiFi의 콘텐츠 개발 관련 회의 등을 개최함
 - 미흡한 점
 - 공공데이터 발굴을 위한 다양한 의견수렴 절차를 체계화하지 않음
 - 개선방안
 - 신규공공데이터 발굴을 위해 수요자 만족도 조사, 구독자 조사, 온라인 소통창구, 자문위원회 개최, 공무원이나 도의원 의견 조사 등 다양한 의견수렴 절차의 체계화가 필요함
- 기관 간 정보공유를 통한 협업도
- 운용 수준
 - 한국사회과학자료원과의 협업을 통한 연구원 자료원문 공개 및 제공 확대 (2017년 9건→2018년 11건), 국회도서관 및 경기도행정도서관 간 협업을 통해 연구보고서 등 정책자료 열람 확대, 경기도교육연구원과의 협약에 따른 청소년 성 인권 및 건강현황 등의 정보공유, 경기도 내 7개 연구기관 간 연구종료 후 경기도민 삶의 질 조사 raw data와 출산친화 환경 실태조사 등의 정보자료를 공유하는 등 협업을 통한 기관 간 정보공유 실적은 전년대비 증가했으나, 전년도 지적사항인 정보공유를 위한 기관 간 협업 실적에 대한 성과관리체계 구축은 여전히 미흡함
 - 전년대비 개선수준
 - 한국사회과학자료원과의 협업을 통한 연구원 자료원문 공개 및 제공 확대 (2017년 9건→2018년 11건), 경기도교육연구원과의 협약에 따른 청소년 성 인권 및 건강현황 등의 정보공유, 경기도내 7개 연구기관 간 연구종료 후 경기도민 삶의 질 조사 raw data와 출산친화 환경 실태조사 등의

정보 자료를 공유한 점은 전년대비 개선된 사항임

- 잘된 점
 - 양적 측면은 물론 질적인 측면에서 기관 간 정보공유를 통한 협업의 성과가 향상됨
- 미흡한 점
 - 정보공유를 위한 기관 간 협업 실적에 대한 성과관리체계 구축은 여전히 미흡함
- 개선방안
 - 정보공유를 위한 기관 간 협업 실적에 대한 성과관리체계 구축이 필요함

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

- 평가결과 : 40.24점 (정보통신보안담당관-5239호, '19. 03. 07.)
- 득점 : 0점

1점	0.75점	0.5점	0.25점	0점
80점 이상	70~80점 미만	60~70점 미만	50~60점 미만	50점 미만

□ 우수사례

- 핵심정보를 우선 배치하고 동 정보에 빠르게 접근이 가능토록 하였으며, 분야별 메뉴 단순화와 불필요한 메뉴 폐기 및 텍스트 분량 최소화 등의 방법을 통해 수요자의 접근성을 개선할 수 있도록 신규 홈페이지를 구축하였음
- 양적 및 질적인 측면에서 기관 간 정보공유를 통한 협업의 성과가 향상되었음

2. 성과영역

1 기관성과

핵심성과 지표명	특성지표의 적정성					
지표분류	평가영역	<input type="checkbox"/> 기반	평가부문	기관성과	지표성격	정성
		<input checked="" type="checkbox"/> 성과	평가항목	기관사업성과	평가방법	절대평가
평가결과	운용수준	우수	평가등급	4등급	가 중 치	5.7
	개선수준	보통	평 점	60점	특 점	3.42

□ 종합의견

- 설립목적-핵심사업-특성지표 간 연계성이 높고 특성지표들이 대체로 사업의 최종효과를 반영할 수 있는 결과지표로 구성되어 있음. 다만 연구과제 수행 성과가 자체과제와 수탁과제를 각각 분리하여 평가하지 아니하고, 결과지표인 정책활용도와 연구보고서의 품질도 하나의 통합지표로 구성하여 평가하고 있음. 따라서 과제유형에 따라 활용목적이 다르기 때문에 먼저 자체과제와 수탁과제를 분리한 후, 정책활용도와 연구보고서 품질을 각각 별도의 지표로 정하여 평가할 필요가 있음

□ 세부 평가의견

- (기관 사업의 대표성) 특성지표가 기관의 설립목적에 기반하여 주요 핵심 사업을 평가하기 위해 적절한 지표인가?
 - 운용 수준
 - 경기도가족여성연구원은 ‘연구과제수행성과’, ‘도정현안 대응능력 강화’, ‘도정지원사업수행성과’를 특성지표로 설정하였음. 각 특성지표는 세부지표로 구성되는 바, 연구과제수행성과는 ‘정책 및 기관과제 수행의 적정성 평가’, ‘연구원의 연구능력 평가’, ‘연구결과의 질적수준 제고’라는 세 가지의 세부지표로 구성되고, 도정현안 대응능력 강화는 ‘도정현안대응능력 평가’와 ‘성인지 및 집단 교육성과 평가’라는 두 가지 세부지표로 구성됨. 마지막으로 도정지원사업수행성과는 ‘젠더 거버넌스사업 성과평가’와 ‘성별영향분석평가 지원성과’라는 두 가지

세부지표로 구성됨. 이러한 특성지표와 세부지표들은 큰 틀에서 설립 목적에 부합하는 핵심사업의 성과를 측정하기에 적합한 지표이고 산식도 사업의 결과를 측정하기에 적합하다고 판단됨

- 다만 연구과제 수행성과의 세부지표들은 산출지표 중심이고 자체과제와 수시과제는 과제의 성격 상 연구결과의 활용 목적 및 수준이 다름에도 불구하고 이를 고려하지 않은 채 하나의 통합지표로 관리하고 있으므로 이에 대한 개선이 필요함

- 전년대비 개선수준

- 특성지표의 적정성 측면에서 특별히 전년대비 뚜렷하게 드러나는 개선 사항은 없으나 설립목적에 근거한 주요사업 및 핵심사업의 도출, 핵심사업별 인력 및 예산 분석을 통해 지표의 적절성을 점검하려는 노력이 이루어짐

- 잘된 점

- 설립목적에 부합하는 핵심사업의 수행과 동 핵심사업의 성과를 측정하기에 적합한 특성지표들을 설정·관리하고 있으며, 핵심 사업별 인력 및 예산 분석을 통해 지표의 적절성을 점검하려는 노력이 이루어짐
- 도정현안대응능력과 도정지원 사업수행성과를 측정하기 위한 세부지표는 대체로 사업의 최종효과를 반영할 수 있는 결과지표로 구성되어 있음

- 미흡한 점

- 연구과제 수행성과가 자체과제와 수탁과제의 유형이 다름에도 불구하고 통합되어 평가되고 있으며, 결과지표인 정책활용도와 연구보고서의 품질이 하나의 통합지표로 되어 있음

- 개선방안

- 현재 수시과제와 자체과제의 결과를 측정함에 있어 각각을 구분하지 아니하고 하나의 통합지표를 활용하고 있으나, 수시과제와 자체과제를 분리한 후 각 유형별로 연구과제 수행성과를 정책활용도와 연구보고서의 품질 지표로 분리하여 측정할 필요가 있음

○ (지표설정의 적정성) 지표의 평가방식과 목표치설정이 외부환경의 변화, 사업 방식의 개선, 사업예산의 변동 등 종합적인 지표 여건을 반영하여 합리적이고 도전적으로 설정되었는가?

- 운용 수준

- 국가 및 경기도의 정치·사회·경제적 거시환경의 변화와 정책·제도·기술적

거시환경의 변화, 조직의 내적 변화는 물론 사업방식의 개선과 예산의 변동에 대한 분석과 지표의 변경 등이 있긴 하였으나, 양자 간의 연계성이 크게 드러나지 않아 외부환경이나 사업방식의 개선이 지표의 평가방식이나 목표치 수준의 변경에 어떻게 영향을 미쳤는가에 대해서는 알 수 없음

- 전년대비 개선수준

- 여성고용우수기업 선정사업 성과 지표는 지표에서 삭제되었고, 도정지원 사업의 성과평가 중 네트워크 활성화 지표는 거버넌스 확대사업 수로 변경 되었으며, 일부 지표의 경우 가중치가 변경되기는 하였으나, 외부환경의 변화로 인해 목표치 수준을 변경시키는 정도의 개선은 이루어지지 않음

- 잘된 점

- 대체로 사업의 최종효과를 반영할 수 있는 결과지표를 활용하여 핵심 사업의 성과관리를 하고 있고, 가중치나 목표치 수준 또한 합리적으로 조정되거나 설정된 것으로 판단됨

- 미흡한 점

- 특성지표가 건수 중심의 산출지표로 설정되어 결과적으로 연구결과의 우수성이나 정책활용도 측면은 등한시 될 우려가 있음
- 정책 및 수탁과제 수행실적과 이슈분석 실적, 젠더거버넌스 확대사업 수 등과 같은 산출지표의 가중치가 결과지표의 가중치 보다 높은 점은 합리적 이라고 보기 어려움

- 개선방안

- 일부 건수 중심의 상향식 산출지표를 결과지표로 대체하고, 특히 정책 및 수탁과제 수행실적과 이슈분석 실적, 젠더 거버넌스 확대사업 수 등과 같은 산출 지표의 가중치를 낮추고 결과지표의 가중치를 높일 필요가 있음

□ 우수사례

- 설립목적을 달성하기 위해 수행된 핵심사업의 성과가 모두 측정 및 평가될 수 있도록 동 기관의 핵심사업을 누락시키지 않았으며, 또한 각 사업의 결과를 측정할 수 있는 특성지표들을 선정하였음

핵심성과 지 표 명	연구과제 수행성과					
지표분류	평가영역	<input type="checkbox"/> 기반 <input checked="" type="checkbox"/> 성과	평가부문 평가항목	기관성과 기관사업성과	지표성격	정량
평가결과	평가방법	목표부여 목표대실적 만족도	가 중 치	14.535	득 점	10.377

□ 평가내용

○ 정책 및 기관과제 수행의 적정성 평가

- 평가방법 : 목표부여에 의한 상향평가
- 측정산식

$$\text{연구실적} = \frac{\text{자체과제} + \text{수탁과제 수행실적}}{\text{박사수} \times \text{연구수행비중}}$$

- 평가결과

기준치		목표값		실적값	가중치	목표달성도	목표달성수준	득점
2015	5.91	최고 (110%)	5.94	5.50	6.46	50.9877	24	4.84
2016	4.91					74.9877		
2017	5.38							
평 균	5.40	최저 (80%)	4.32					
목표달성도 (70%)		$\frac{\text{실적}(5.50) - \text{최저}(4.32)}{\text{최고}(5.94) - \text{최저}(4.32)} \times 100 = 72.8395\%$					72.8395	
목표달성수준 (30%)		$\frac{\text{실적}(5.50) - \text{기준치}(5.40)}{\text{기준치}(5.40)} \times 100 = 1.8519\%$					80	

○ 연구원의 연구능력 평가

- 평가방법 : 목표대비 실적평가
- 평가산식

$$\text{연구실적} = \frac{\text{등재후보이상 논문게재실적}}{\text{박사급연구원수} \times \text{연구수행비중}}$$

- 평가결과

목표값		실적값	가중치	목표달성도	목표달성수준	득점
2015	0.77	0.13	3.23	10.50	22.5	1.07
2016	1.01					
2017	0.44			33		
평균	0.7400					
목표달성도 (70%)		$\frac{\text{당해연도 실적}(0.13)}{\text{목표치}(0.74)} \times 100 = 17.5676\%$				15
목표달성수준 (30%)		$\frac{\text{실적}(0.13) - \text{목표치}(0.74)}{\text{목표치}(0.74)} \times 100 = -82.4324\%$				75

○ 연구결과의 질적수준 제고

- 평가방법 : 만족도 평가

$$\text{참여자 만족도} = \frac{\text{당해연도 실적}}{100\text{점}} \times 100 + \frac{\text{당해연도 실적} - \text{전년도실적}}{\text{전년도 실적}} \times 10$$

- 측정산식

$$\text{①정책활용도 30\%} + \text{②연구보고서의 질 70\%}$$

- 평가결과 (①정책활용도)

2017년 실적	2018년 실적 ①	개선도 ②	합계 ③=①+②	가중치	득점
88.90	92.05	0.3543	92.40	1.4535	1.3431
측정산식	① $\frac{92.05}{100\text{점}} \times 100 +$ ② $\frac{92.05 - 88.90}{88.90} \times 10$				

- 평가결과 (②연구보고서의 질)

2017년 실적	2018년 실적 ①	개선도 ②	합계 ③=①+②	가중치	득점
91.73	92.07	0.0371	92.11	3.3915	3.1238
측정산식	① $\frac{92.07}{100\text{점}} \times 100 +$ ② $\frac{92.07 - 91.73}{91.73} \times 10$				

□ 평가의견

- 경기도가족여성연구원의 연구과제 수행성과는 정책 및 기관과제 수행의 적정성과 연구원의 능력 및 연구결과의 질적 수준 지표로 평가되고 있음.

정책 및 기관과제 수행의 적정성 평가는 자체과제와 수탁과제 수행실적으로, 연구원의 능력은 등재후보지 이상 논문게재실적으로, 연구결과의 질적 수준은 정책활용도와 연구보고서의 질로 각각 측정됨. 자체과제와 수탁과제는 과제의 특성상 활용목적이 다소 차이가 있음에도 불구하고 통합하여 정책활용도와 연구보고서의 질을 측정하고 있는 바, 추후 분리하여 가중치를 각각 달리하여 측정할 필요가 있음. 이 경우 다수의 외부위원 및 타 시도 동종업무 담당 공무원에 의한 평가 등 객관적이고 엄정한 평가가 이루어지도록 하되, 가중치를 상향 조정할 필요가 있음. 또한 논문게재 실적의 경우 저자가 2인 이상일 때에는 주저자와 교신저자 및 공동저자를 구분하여 실제 기여도에 대한 배점을 달리하여 평가할 필요가 있음

- 자체과제와 수탁과제 수행실적은 2017년 5.38보다 약간 높은 5.5이고, 연구원의 능력인 논문게재실적은 2017년 0.44편 보다 많이 낮은 0.13편에 그쳤으며, 정책활용도와 연구보고서의 질은 전년보다 약간 높아졌음. 특히 박사 1인당 논문게재실적은 2016년부터 지속적으로 하락하고 있는 바, 연구인력의 확충 또는 연구인력의 연구역량 강화 방안의 모색이 필요하고 동 지표의 가중치 또한 낮출 필요가 있음

핵심성과 지표명	도정현안 대응능력 강화					
지표분류	평가영역	<input type="checkbox"/> 기반 <input checked="" type="checkbox"/> 성과	평가부문 평가항목	기관성과 기관사업성과	지표성격	정량
평가결과	평가방법	목표부여 만족도	가 중 치	12.92	특 점	10.953

□ 평가내용

○ 도정현안 대응능력 평가

- 평가방법 : 목표부여에 의한 상향평가
- 측정산식

$\textcircled{1} \text{이슈분석} = \frac{\text{이슈분석}}{\text{박사수} \times \text{연구수행비중}}$
$\textcircled{2} \text{도 정책반영 건수} = \frac{\text{도 정책반영 건수}}{\text{수시과제 수행건수}}$

- 평가결과 (①이슈분석)

기준치		목표값		실적값	가중치	목표달성도	목표달성수준	득점
2015	2.91	최고 (110%)	3.2047	2.94	4.0375	48.8024	24	2.9394
2016	2.91		최저 (80%)			2.3307	72.8024	
2017	2.92							
평 균	2.9133							
목표달성도 (70%)		$\frac{\text{실적}(2.94) - \text{최저}(2.3307)}{\text{최고}(3.2047) - \text{최저}(2.3307)} \times 100 = 69.7178\%$				69.7178		
목표달성수준 (30%)		$\frac{\text{실적}(2.94) - \text{기준치}(2.9133)}{\text{기준치}(2.9133)} \times 100 = 0.9153\%$				80		

- 평가결과 (②도 정책반영 건수)

기준치		목표값		실적값	가중치	목표달성도	목표달성수준	득점
2015	0.93	최고 (110%)	1.0340	1.0	4.0375	61.5603	25.5	3.5151
2016	1.00		최저 (80%)			0.7520	87.0603	
2017	0.89							
평 균	0.94							
목표달성도 (70%)		$\frac{\text{실적}(1.0) - \text{최저}(0.7520)}{\text{최고}(1.0340) - \text{최저}(0.7520)} \times 100 = 87.9433\%$				87.9433		
목표달성수준 (30%)		$\frac{\text{실적}(1.0) - \text{기준치}(0.94)}{\text{기준치}(0.94)} \times 100 = 6.3830\%$				85		

○ 성인지 및 집단 교육 성과평가

세세부지표	평가방법	측정산식
①교육건수 (30%)	목표부여에 의한 상향평가	교육건수 = 성인지 및 집단교육 건수
②참가자수 (20%)		참가자 수 = 성인지 및 집단교육 참가자 수
③만족도 (50%)	만족도평가	$\frac{\text{당해연도 실적}}{100\text{점}} \times 100\% + \frac{\text{당해연도실적}-\text{전년도실적}}{\text{전년도 실적}} \times 10\%$

- 평가결과 (①교육건수)

기준치		목표값		실적값	가중치	목표달성도	목표달성수준	득점
2015	132	최고 (110%)	172.3333	177	1.4535	70	28.5	1.4317
2016	151							
2017	187	최저 (80%)	125.3333				98.5	
평 균	156.6667							
목표달성도 (70%)		$\frac{\text{실적}(177) - \text{최저}(125.3333)}{\text{최고}(172.3333) - \text{최저}(125.3333)} \times 100 = 109.9291\%$						100
목표달성수준 (30%)		$\frac{\text{실적}(177) - \text{기준치}(156.6667)}{\text{기준치}(156.6667)} \times 100 = 12.9787\%$						95

- 평가결과 (②참가자수)

기준치		목표값		실적값	가중치	목표달성도	목표달성수준	득점
2015	7,108	최고 (110%)	9,185	11,684	0.969	70	30	0.969
2016	7,515							
2017	10,427	최저 (80%)	6,680				100	
평 균	8,350							
목표달성도 (70%)		$\frac{\text{실적}(11,684) - \text{최저}(6,680)}{\text{최고}(9,185) - \text{최저}(6,680)} \times 100 = 199.7605\%$						100
목표달성수준 (30%)		$\frac{\text{실적}(11,684) - \text{기준치}(8,350)}{\text{기준치}(8,350)} \times 100 = 39.9281\%$						100

- 평가결과 (③만족도)

2017년 실적	2018년 실적 ①	개선도 ②	합계 ③=①+②	가중치	득점
89.6	86.6	0	86.6	2.4225	2.0979
측정산식	① $\frac{86.6}{100\text{점}} \times 100 +$ ② $\frac{86.6-89.6}{89.6} \times 10$				

□ 평가의견

- 경기도가족여성연구원의 도정현안 대응능력은 도정현안 대응실적과 성인지 및 집단 교육성으로 평가되고 있음. 도정현안 대응실적은 박사 1인당 이슈 분석건수와 수탁과제의 도 정책반영 비중으로, 성인지 및 집단 교육성과는 교육건수, 참가자수, 교육만족도로 각각 측정됨. 각각의 세부지표가 산출지표와 결과지표를 모두 포함하도록 함으로써 핵심사업의 성과를 균형감 있게 평가하였다고 볼 수 있음. 다만 교육만족도의 가중치가 높은 것은 합리적이라고 볼 수 있으나, 이슈분석건수와 교육건수가 정책반영도 및 참가자 수보다 가중치가 낮은 점은 합리적이라고 보기 어려우므로 이에 대한 개선이 필요함
- 도정현안 대응능력인 이슈분석의 경우 2017년 2.92보다 약간 높은 2.94이고 수탁과제의 도 정책반영 비중도 2017년 0.89에서 2018년 1.0으로 약간 높아졌음. 성인지 및 집단 교육성과 측정지표 중 교육건수는 2017년 187건에서 2018년 177건으로 낮아졌으며, 참가자수는 2017년 10,427명에서 2018년 11,684명으로 다소 많아졌음. 또한 만족도 점수도 2017년 89.6점에서 2018년 86.6점으로 낮아졌음. 이처럼 참여자의 교육만족도가 낮아진 원인을 파악하고 대책을 마련할 필요가 있음

핵심성과 지 표 명	도정지원 사업수행성과					
지표분류	평가영역	<input type="checkbox"/> 기반 <input checked="" type="checkbox"/> 성과	평가부문 평가항목	기관성과 기관사업성과	지표성격	정량
평가결과	평가방법	목표부여 만족도	가 중 치	4.845	득 점	4.279

□ 평가내용

○ 젠더거버넌스사업 수행성과

세세부지표	평가방법	측정산식
①정책반영수 (30%)	목표부여에 의한	$\frac{\text{정책반영건수}}{\text{의제발굴수}}$
②거버넌스 확대사업수(40%)	상향평가	역량강화사업 + 거버넌스 확산사업 수
③확산사업 참여자만족도 (30%)	만족도평가	$\frac{\text{당해연도 실적}}{100\text{점}} \times 100\% + \frac{\text{당해연도실적} - \text{전년도실적}}{\text{전년도 실적}} \times 10\%$

- 평가결과 (①정책반영건수/의제발굴수)

기준치	목표값	실적값	가중치	목표달성도	목표달성수준	득점
2015	-	최고 (110%) 0.2640	0.28	70	30	0.969
2016	0.23	0.28				
2017	0.25					
평 균	0.24	최저 (80%) 0.1920				
목표달성도 (70%)	$\frac{\text{실적}(0.28) - \text{최저}(0.192)}{\text{최고}(0.264) - \text{최저}(0.192)} \times 100 = 122.2222\%$				100	
목표달성수준 (30%)	$\frac{\text{실적}(0.28) - \text{기준치}(0.24)}{\text{기준치}(0.24)} \times 100 = 16.6667\%$				100	

- 평가결과 (②거버넌스 확대사업 수)

기준치	목표값	실적값	가중치	목표달성도	목표달성수준	득점
2015	-	최고 (110%) 4.95	6	70	30	1.292
2016	4	6				
2017	5					
평 균	4.5	최저 (80%) 3.60				
목표달성도 (70%)	$\frac{\text{실적}(6) - \text{최저}(3.6)}{\text{최고}(4.95) - \text{최저}(3.6)} \times 100 = 177.7778\%$				100	
목표달성수준 (30%)	$\frac{\text{실적}(6) - \text{기준치}(4.5)}{\text{기준치}(4.5)} \times 100 = 33.3333\%$				100	

- 평가결과 (③거버넌스 확산사업 참여자 만족도)

2017년 실적	2018년 실적 ①	개선도 ②	합계 ③=①+②	가중치	득점
89.2	82.4	0	82.4	0.969	0.799
측정산식	① $\frac{82.4}{100\text{점}} \times 100 + \text{②} \frac{82.4-89.2}{89.2} \times 10$				

○ 성별영향분석평가 지원성과

세세부지표	평가방법	측정산식
①컨설팅 지원과제수(40%)	목표부여에 의한 상향평가	$\frac{\text{성별영향평가 컨설팅 지원과제 수}}{\text{투입예산}}$
②컨설턴트 만족도(30%)	만족도평가	$\frac{\text{당해연도 실적}}{100\text{점}} \times 100\% + \frac{\text{당해연도실적}-\text{전년도실적}}{\text{전년도 실적}} \times 10\%$
③공무원 만족도(30%)		

- 평가결과 (①성별영향평가 컨설팅 지원과제 수/투입예산)

기준치		목표값		실적값	가중치	목표달성도	목표달성수준	득점
2015	41.98	최고 (110%)	45.4007	38.7100	0.646	32.1752	22.5	0.353
2016	40.56							
2017	41.28	최저 (80%)	33.0187			54.6752		
평균	41.2733							
목표달성도 (70%)		$\frac{\text{실적}(38.71) - \text{최저}(33.0187)}{\text{최고}(45.4007) - \text{최저}(33.0187)} \times 100 = 45.9646\%$				45.9646		
목표달성수준 (30%)		$\frac{\text{실적}(38.71) - \text{기준치}(41.2733)}{\text{기준치}(41.2733)} \times 100 = -6.2106\%$				75		

- 평가결과 (②성별영향평가 컨설턴트 만족도)

2017년 실적	2018년 실적 ①	개선도 ②	합계 ③=①+②	가중치	득점
95.2	94.4	0	94.4	0.4845	0.4574
측정산식	① $\frac{94.4}{100\text{점}} \times 100 + \text{②} \frac{94.4-95.2}{95.2} \times 10$				

- 평가결과 (③성별영향평가 공무원 만족도)

2017년 실적	2018년 실적 ①	개선도 ②	합계 ③=①+②	가중치	득점
88.6	84.2	0	84.2	0.4845	0.4079
측정산식	① $\frac{84.2}{100\text{점}} \times 100 + \text{②} \frac{84.2-88.6}{88.6} \times 10$				

□ 평가의견

- 경기도가족여성연구원의 도정지원사업 수행성과는 젠더거버넌스사업 수행성과와 성별영향분석평가 지원성으로 평가되고 있음. 젠더거버넌스사업 수행성과는 정책반영 수, 거버넌스 확대사업 수, 확산사업 참여자만족도 점수로, 성별영향분석평가 지원성과는 컨설팅지원과제 수, 컨설팅만족도, 공무원만족도 점수로 각각 측정됨. 도정지원사업 수행성과의 각 세부지표가 산출지표와 결과지표를 모두 포함함으로써 핵심사업의 성과를 균형 있게 평가하였다고 볼 수 있으나, 젠더 거버넌스사업 수행성과를 측정하는 지표들의 가중치는 결과지표인 만족도 점수보다 산출지표인 거버넌스 확대사업 수가 높은 점으로 볼 때 합리적으로 배분되었다고 보기 어려움
- 젠더거버넌스사업 수행성과의 경우 발굴된 의제 중에서 정책에 반영된 건수는 2017년 0.25건 보다 약간 높은 0.28건이고, 거버넌스 확대사업 수는 2017년 5개에서 2018년 6개로 약간 높아졌음. 다만 거버넌스 확산사업 참여자의 만족도는 2017년 89.2에서 2018년 82.4로 대폭 낮아졌음. 성별영향분석평가 지원성과의 경우 투입예산대비 컨설팅 지원과제 수는 2017년 41.28에서 2018년 38.71로 다소 낮아졌으며, 만족도 점수는 모두 전년대비 다소 낮아졌음. 결과지표인 참여자의 만족도 점수가 모두 낮아진 원인을 파악하고 대책을 마련할 필요가 있음

2 사회성과

핵심성과 지 표 명	외부고객만족도					
지표분류	평가영역	<input type="checkbox"/> 기반 <input checked="" type="checkbox"/> 성과	평가부문 평가항목	사회성과 고객만족도	지표성격	정량
평가결과	평가방법	만족도평가	가 중 치	10	득 점	9.01

□ 평가결과

○ 기관 외부고객만족도 평가와 전년대비 개선도 평가

당해연도 평가	전년대비 개선도 평가	득점
5.04	3.97	9.01

○ 평가의견

- 고객만족도 점수는 2017년 83점, 2018년 84점으로, 2018년 실적 및 전년대비 개선도 평가 실적을 산출하기 위해 아래의 산식을 적용하였음

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

- 그 결과, 당해연도 평가에서 5.04점, 전년대비 개선도 평가에서 3.97점으로 평가되어 총 9.01점을 득점하였음

핵심성과 지 표 명	도 권장정책 이행실적					
지표분류	평가영역	<input type="checkbox"/> 기반 <input checked="" type="checkbox"/> 성과	평가부문	사회성과	평가항목	정책준수
평가결과	지표성격	정량	가 중 치	5	득 점	4.4

□ 항목별 점수표

세부평가항목	배점	득점
소 계	5	4.4
① 양성평등 준수	0.25	0.1
② 진로체험 이행	0.25	0.25
③ 공공기관 규정 개선 정비안 이행률	(감점)	0
④ 임금피크제 신규채용실적	(가/감점)	0
⑤ 블라인드 채용 도입 여부	(감점)	-0.3
⑥ 지적사항(감사 등) 개선이행실적	1.0	0.85
⑦ 경영평가 환류실적(개선과제 이행실적)	2.0	2
⑧ 총인건비 인상률 준수여부	1.5	1.5
⑨ 페널티(면수제한 준수여부)	(감점)	0

□ 세부 평가의견

① (양성평등 준수) 양성평등수준이 도 권장수준에 부합하는가?

- 측정산식 : 신규채용 시 낮은 성의 채용비율이 50%이상이면 만점
- 평가결과

남성 채용비율	여성 채용비율	가중치	득점
26.7%	73.3%	0.25	0.1

- 평가의견

- 2018년 신규 채용인원인 총 15명 중 남성이 4명으로 26.7%, 여성이 11명으로 73.3%임. 2017년 12월 31일 기준 고용현황은 남성 4명, 여성 54명으로서 수가 적은 남성의 2018년 채용 비율이 26.7%로서 10~30% 미만에 해당하므로 0.1점으로 평가되었음

② (진로체험 이행) 진로체험 운영을 얼마나 이행하고 있는가?

- 측정산식

0.25점	0.20점	0.15점	0.1점	0점
연5회 이상	3~4회	2회	1회	미운영

- 평가결과

연내 운영횟수	가중치	득점
11회	0.25	0.25

- 평가의견

- 2018년 진로체험 운영 횟수는 11회로써, 만점기준인 연 5회 이상에 해당되어 0.25점으로 평가되었음

③ (공공기관 규정 개선 정비안 이행률) 공공기관 규정개선 정비안을 얼마나 이행하고 있는가?

- 측정산식 : (규정 개정 과제수 ÷ 2017년도 미개정 과제 수) × 100

-0.1점	-0.3점	-0.5점	-0.7점	-1.0점
80~100%미만	60~80%미만	50~60%미만	30~50%미만	30%미만

- 평가결과

미개정 과제수	개정 건수	이행률	가중치	득점
0건	0건	0%	감점	0

- 평가의견

- 2017년도 미개정과제가 없어, 0점으로 평가되었음

④ (임금피크제 신규채용실적)

- 측정산식 : (임금피크제로 채용한 직원 수 ÷ 임금피크제 신규채용목표) × 100

구분	채용 시	미채용 시
가/감점	측정산식에 의거 가점 최대 1점 부여 (예: 채용목표 2명, 채용실적 1명 → 가점 0.5점)	감점 1점 부여

- 평가결과

신규채용 목표인원	채용 직원수	실적	가중치	득점
0명	0명	0%	가/감점	0

- 평가의견

- 2018년 임금피크제 신규채용 목표인원은 0명이고, 채용 직원 수는 없음. 이에 따라 0점으로 평가되었음

⑤ (블라인드 채용 도입 여부) 블라인드 채용을 도입하고 있는지 여부

⑤-1. (입사지원서 인적사항 요구 금지 여부) 입사지원서 작성 시 인적사항을 요구하고 있는가?

- 측정기준 : 인적사항 요구 항목수

0점	-0.1점	-0.2점	-0.35점	-0.5점
미요구	1개 요구	2개 요구	3개 요구	4개 이상 요구

- 평가결과

인적사항 요구 항목 수	가중치	득점
1개	감점	-0.1

- 평가의견

- 2018년 진행된 채용과정에서 인적사항 요구 항목 건수는 1건(학력)으로 확인되어 -0.1점으로 평가되었음

⑤-2. (블라인드 면접 실시 여부) 블라인드 면접 시 인적사항 정보 제공 금지, 면접관 사전 교육을 준수 하고 있는가?

- 측정기준

- 면접위원에게 응시자의 인적사항 정보 제공 금지 여부

0점	-0.1점	-0.2점	-0.3점	-0.4점
미제공	1개 제공	2개 제공	3개 제공	4개 이상 제공

- 면접관 사전교육 여부 : 실시(0점), 미실시(-0.1점)

- 평가결과

면접위원에게 응시자 인적사항 정보제공 항목수	면접관 사전교육 여부	가중치	득점
1개	미실시	감점	-0.2

- 평가의견

- 면접위원에게 1개 항목(학력)의 인적사항 정보를 제공한 것으로 확인되었고 면접관 사전교육은 미실시한 것으로 확인되어 -0.2점으로 평가되었음

⑥ (지적사항(감사 등) 개선이행실적) 감사 등을 통한 외부 지적사항에 대한 개선을 이행하고 있는가?

- 측정산식 : (개선이행실적 ÷ 지적사항) × 100

- 평가결과

지적사항 수	개선이행실적	이행률	가중치	득점
53건	45건	84.90%	1	0.85

- 평가의견

- 감사 등을 통한 지적사항은 총 53건이며, 개선 이행 실적은 45건임. 이행률 84.90%를 달성하여 0.85점으로 평가되었음

⑦ (경영평가 환류실적(개선과제 이행실적)) 전년도 경영평가 결과에 따른 조치 계획을 이행하고 있는가?

- 측정산식 : (개선과제 이행실적 ÷ 개선과제) × 100

- 평가결과

개선과제 수	개선과제 이행실적	이행률(%)	가중치	득점
13건	13건	100%	2	2.00

- 평가의견

- 전년도 경영평가 결과에 따른 경기도가족여성연구원의 개선과제는 총 13건으로, 점검 결과 13건의 개선과제를 이행한 것으로 확인되어 100%의 달성률로 2점으로 평가되었음
- 다른 기관에 비해 개선과제에 대한 계획수립이 구체적이며, 수립계획과 추진실적을 비교 분석한 결과 개선이 완료된 것으로 평가됨

⑧ (총인건비 인상률 준수여부) 도에서 정한 총인건비 인상률 가이드라인을 준수하고 있는가?

- 평가결과

인상률 기준	인상률	가중치	득점
4.0%	2.85%	1.5	1.5

- 평가의견

- 2018년 총인건비 인상률은 2.85%로서, 인상 기준인 4%를 준수함

2017년	2018년	인상률
1,333,114천원	1,371,050천원	2.85%

⑨ 페널티(면수제한 준수여부)

- 평가결과

기준	총면수	제외면수	인정 면수	감점
300면	325면	32면	293면	0

- 평가의견

- 실적보고서의 면수제한 기준인 300면 이내를 준수하여 0점으로 평가됨

3. 경영개선 과제

< 경영개선 과제 유형 >

과제 유형	공통혁신 과제	▶ 금번 평가결과 경기도 공공기관에서 필수적인 개선이 필요한 과제로서, 전체기관에 공통 부여되며, 달성여부에 따라 등급하락 등 별도의 페널티가 부여되는 과제
	개선 과제	▶ 지표별 평가를 기준으로 부여된 기관별 개선과제로서, 해당지표의 성과 개선여부를 파악하는 주요 과제

□ 공통혁신 과제

- ① 내·외부 고객만족도 및 조직문화지수 제고방안 마련
- ② 친환경 경영 로드맵 마련
- ③ 결원을 감소방안 마련
- ④ 여성관리자 비율 제고방안 마련

□ 개선 과제

[리더십·전략]

- ⑤ 이해관계자 분석을 통해 각각의 유형에 맞는 소통전략 수립
- ⑥ 기관 추진사업 모니터링 및 성과점검 체계의 지속적 수정, 보완 추진

[사회적가치]

- ⑦ 현장 전문가의 사업참여 확대 방안 마련
- ⑧ 감사역과 감사담당자의 업무공유를 통해 내부감사시스템 정비, 보완
- ⑨ 상설 신고센터의 온,오프라인 운영을 통한 내부감사기능 강화

[조직·인적자원관리]

- ⑩ 본부장에서 팀장으로의 권한위임 확대

- ⑪ 성과관리 결과 인사관리 반영범위 확대(교육,연수,보직배치 등)

[재정·정보관리]

- ⑫ 중기재정계획수립 시 각각의 시나리오는 예산의 수입 및 지출 모든항목이 구체적으로 나타날 수 있도록 개선
- ⑬ 중기재정계획과 단년도 예산 연동화 수준을 높이는 방안 마련

제4장 CEO 평가결과

제4장 CEO 평가결과

□ CEO 평가지표

평가영역	평가항목	비고
책임경영 (80%)	기관경영평가 결과(75%)	기관경영평가결과 환산적용
	도정 연계성 확보 노력(5%)	담당 실·국 평가
성과목표 이행실적 (20%)	공통목표(4%)	재무건전성 제고
	자율목표(16%)	기관장 개별성과 목표

□ 종합 평가결과

기관명	기관평가(75)	도정연계성(5)	성과목표(20)	합계	등급
경기도 가족여성연구원	59.15	4	15.76	78.91	B

□ 평가항목별 평가결과

○ 기관평가

- 기관평가 점수 : 78.87점
- 가중치 75 × (기관평가 점수/100) = 59.15점

기관평가 점수	가중치	산식	득점
78.87	75	가중치 × (기관평가/100)	59.15

○ 도정연계성

- 주무부서 평가 결과 : 4점

○ 성과목표 이행실적

성과목표 이행실적 (환산점수)	가중치	산식	득점
78.79	20	가중치 X (이행실적/100)	15.76

- 세부 평가항목

경영목표		세부목표	평가결과	가중치	환산점수
총 계				100	78.79
고 통 목 표	1. 재무건전성 제고	자체수입률	86.10	20	17.22
	자 율 목 표	1.도민의 삶의 변화를 추구하는 연구와 사업	연구실적 (자체+수시+수탁+이슈분석)	73.32	30
정책활용도 제고			73.17	10	7.32
논문등재현황 (등재후보이상 논문게재실적/ 박사급 연구원 수)			22.5	10	2.25
2.성평등 가치확산		성평등교육 횟수	100	20	20
	성평등교육 참여자 수	100	10	10	

□ 성과목표 이행실적 세부 평가결과

○ 공통목표

1-1. 재무건전성 제고-자체수입률 (목표부여)

기준치		목표값		실적값	가중치	목표달성도	득점
2015	30.12	최고 (110%)	32.8240	31.58	20	86.1037	17.22
2016	28.12						
2017	31.28	최저 (80%)	23.8720				
평균	29.8400						
목표달성도 (100%)		$\frac{\text{실적}(31.58) - \text{최저}(23.8720)}{\text{최고}(32.8240) - \text{최저}(23.8720)} \times 100 = 86.1037\%$					

○ 자율목표

1-1. 도민의 삶의 변화를 추구하는 연구와 사업-연구실적 (목표부여+난이도)

기준치		목표값		실적값	가중치	목표달성도	목표달성수준	득점
2015	90	최고 (110%)	96.8	89.0	30	49.3182	24.0	22
2016	86							
2017	88	최저 (80%)	70.4					
평균	88.0000					73.3182		
목표달성도 (70%)		$\frac{\text{실적}(89.0) - \text{최저}(70.4)}{\text{최고}(96.8) - \text{최저}(70.4)} \times 100 = 70.4545\%$						70.4545
목표달성수준 (30%)		$\frac{\text{실적}(89.0) - \text{기준치}(88.0)}{\text{기준치}(88.0)} \times 100 = 1.1364\%$						80

1-2. 도민의 삶의 변화를 추구하는 연구와 사업-정책활용도 제고 (목표부여+난이도)

기준치		목표값		실적값	가중치	목표달성도	목표달성수준	득점
2015	94.8	최고 (105%)	95.5850	89.3	10	50.6686	22.50	7.32
2016	90.9							
2017	87.4	최저 (80%)	72.8267					
평균	91.0333					73.1686		
목표달성도 (70%)		$\frac{\text{실적}(89.3) - \text{최저}(72.8267)}{\text{최고}(95.5850) - \text{최저}(72.8267)} \times 100 = 72.3837\%$						72.3837
목표달성수준 (30%)		$\frac{\text{실적}(89.3) - \text{기준치}(91.0333)}{\text{기준치}(91.0333)} \times 100 = -1.9041\%$						75

1-3. 도민의 삶의 변화를 추구하는 연구와 사업-논문등재현황 (목표부여+난이도)

기준치		목표값		실적값	가중치	목표달성도	목표달성수준	득점
2015	0.77	최고 (110%)	0.8140	0.13	10	0	22.5	2.25
2016	1.01							
2017	0.44	최저 (80%)	0.5920			22.5		
평 균	0.7400							
목표달성도 (70%)		$\frac{\text{실적}(0.13) - \text{최저}(0.5920)}{\text{최고}(0.8140) - \text{최저}(0.5920)} \times 100 = -208.1081\%$					0	
목표달성수준 (30%)		$\frac{\text{실적}(0.13) - \text{기준치}(0.74)}{\text{기준치}(0.74)} \times 100 = -82.4324\%$					75	

2-1. 성평등 가치 확산-성평등교육 횟수 (목표부여+난이도)

기준치		목표값		실적값	가중치	목표달성도	목표달성수준	득점
2015	138	최고 (110%)	197,2667	223	20	70	30	20
2016	181							
2017	219	최저 (80%)	143,4667			100		
평 균	179,3333							
목표달성도 (70%)		$\frac{\text{실적}(223) - \text{최저}(143,4667)}{\text{최고}(197,2667) - \text{최저}(143,4667)} \times 100 = 147.8315\%$					100	
목표달성수준 (30%)		$\frac{\text{실적}(223) - \text{기준치}(179,3333)}{\text{기준치}(179,3333)} \times 100 = 24.3494\%$					100	

2-2. 성평등 가치 확산-성평등교육 참여자 수 (목표부여+난이도)

기준치		목표값		실적값	가중치	목표달성도	목표달성수준	득점
2015	7,434	최고 (110%)	10,712,1667	13,427	10	70	30	10
2016	9,932							
2017	11,849	최저 (80%)	7,790,6667			100		
평 균	9,738,3333							
목표달성도 (70%)		$\frac{\text{실적}(13,427) - \text{최저}(7,790,6667)}{\text{최고}(10,712,1667) - \text{최저}(7,790,6667)} \times 100 = 192.9260\%$					100	
목표달성수준 (30%)		$\frac{\text{실적}(13,427) - \text{기준치}(9,738,3333)}{\text{기준치}(9,738,3333)} \times 100 = 37.8778\%$					100	