

발간등록번호

71-6410000-000677-10

새로운 경기

공정한 세상

# 2019년 경기도 공공기관(CEO) 경영평가 보고서

경기도시공사



Global Inspiration  
세계 속의 경기도



---

# 목 차

제1장 경영평가 개요 .....	3
1. 경영평가 개요 .....	3
2. 평가수행 체계 .....	4
3. CEO평가 지표 .....	6
4. 기관 일반현황 .....	9
제2장 CEO 평가결과 .....	13
1. 평가결과 요약 .....	13
2. 지표별 평가결과 .....	16
1) 리더십 .....	16
2) 일자리 확대 .....	25
3) 사회적 책임 .....	31
4) 정책준수 .....	46
5) 도정 연계성 확보 노력 .....	50
6) 기관성과 .....	50
7) 고객만족도 조사 .....	50
8) 성과목표 이행실적 .....	51
3. 경영개선 과제 .....	55



# 제1장 경영평가 개요

---

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



# 제1장 경영평가 개요

## 1. 평가 개요

### □ 평가 근거

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

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

□ 평가 기간 : 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 미실시)

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

## 2. 평가수행 체계

### □ 경영평가단 구성 현황

분 야	소속	성명
리더십	신구대학교 교수	이종욱
일자리 확대 (혁신성과)	판교환경생태학습원 원장	하동근
사회적 책임	한국외국어대학교 교수	장지호
전략	군산대학교 교수	이의영
기관사업성과	단국대학교 교수	김상헌
정책준수 (총인건비)	도원회계법인 공인회계사	임진윤
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. CEO평가 지표

#### □ CEO평가지표 체계

- 경기도 공공기관 CEO평가체계는 책임경영(80%)과 성과목표이행실적(20%)으로 구성
- 책임경영 영역은 기관평가 결과(75%)와 도정 연계성 확보 노력(5%)으로 구성
  - 경기도시공사, 경기관광공사, 경기평택항만공사는 행정안전부 지방공기업 경영평가 지표 중 주요사업성과, 경영효율성과의 평가결과를 40%로 환산 적용하고, 고객만족도 조사(10%)결과를 반영하며, 경기도 경영평가의 리더십, 일자리 확대, 사회적 책임, 정책준수 4개 항목을 평가(25%)하여 합산 적용함
- 성과목표이행실적은 기관장의 2018년도 성과계약서에 기반한 공통목표와 자율목표로 구분하여 평가함

〈표〉 CEO 평가지표

평가영역	평가항목	비 고
책임경영 (80%)	기관경영평가 결과 (75%)	기관경영평가결과 환산적용(100%→75%)
	도정 연계성 확보 노력 (5%)	담당 실·국 평가
성과목표 이행실적 (20%)	공통목표 (4%)	채무건전성 제고
	자율목표 (16%)	기관장 개별성과 목표

#### \* 공사유형 적용 CEO평가지표

평가영역	평가항목	비 고
책임경영 (80%)	리더십 (5%)	경기도 기관평가 리더십 항목 평가
	일자리 확대 (6%)	경기도 기관평가 일자리 확대 항목 평가
	사회적 책임 (11%)	경기도 기관평가 사회적 책임 항목 평가(14%→11%)
	도 권장정책 준수 (3%)	경기도 정책준수 항목 평가(3.5%→3%) * 총인건비 인상률 제외
	도정 연계성 확보 노력 (5%)	담당 실·국 평가
	기관성과 (40%)	지방공기업평가 경영성과* 중 정상·정량지표(35점) 환산 적용 * 주요사업성과, 경영효율성과
	고객만족도 조사 (10%)	경기도 외부고객만족도 조사 결과 적용
성과목표 이행실적 (20%)	공통목표 (4%)	채무건전성 제고
	자율목표 (16%)	기관장 개별성과 목표

## □ 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	경기도시공사																																			
설립근거	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 지방공기업법 제49조</li> <li>- 경기도시공사의 설립 및 운영조례</li> </ul>																																			
연혁	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 1997.12.01 : 경기지방공사 창립(설립자본금 1,244억원)</li> <li>- 2007.11.12 : 경기도시공사 사명 변경</li> <li>- 2016.01.28 : 최우수 지방공기업 대통령 표창 수상</li> </ul>																																			
기구 및 인력 현황	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 조직 구성 : 사장, 감사, 5본부, 1실·12처·6단 * 한시조직 1센터 운영</li> </ul> <div style="text-align: center;"> </div> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 정원 : 482명, 현원 : 470명 ('18.12.31 기준)</li> </ul>																																			
주요사업	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 택지개발 등을 위한 토지의 취득·개발·비축 및 공급·임대관리</li> <li>- 산업단지 조성 및 관리</li> <li>- 주택의 건설, 공급, 임대 및 관리</li> <li>- 도시 재정비 사업 및 리모델링 사업</li> <li>- 국가 또는 지방자치단체의 위탁업무</li> </ul>																																			
예산	<p style="text-align: right;">(단위 : 억원)</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th>구 분</th> <th>2018년(A)</th> <th>2017년(B)</th> <th>증감(A-B)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>수입합계</td> <td>38,573</td> <td>33,095</td> <td>5,478</td> </tr> <tr> <td>사업수입</td> <td>20,234</td> <td>19,177</td> <td>1,057</td> </tr> <tr> <td>보조금 및 출연금</td> <td>883</td> <td>296</td> <td>587</td> </tr> <tr> <td>사업외수입 등</td> <td>17,456</td> <td>13,622</td> <td>3,834</td> </tr> <tr> <td>지출합계</td> <td>21,274</td> <td>33,095</td> <td>△11,821</td> </tr> <tr> <td>사업비</td> <td>13,950</td> <td>14,485</td> <td>△535</td> </tr> <tr> <td>운영비 등</td> <td>7,324</td> <td>18,610</td> <td>△11,286</td> </tr> </tbody> </table>				구 분	2018년(A)	2017년(B)	증감(A-B)	수입합계	38,573	33,095	5,478	사업수입	20,234	19,177	1,057	보조금 및 출연금	883	296	587	사업외수입 등	17,456	13,622	3,834	지출합계	21,274	33,095	△11,821	사업비	13,950	14,485	△535	운영비 등	7,324	18,610	△11,286
구 분	2018년(A)	2017년(B)	증감(A-B)																																	
수입합계	38,573	33,095	5,478																																	
사업수입	20,234	19,177	1,057																																	
보조금 및 출연금	883	296	587																																	
사업외수입 등	17,456	13,622	3,834																																	
지출합계	21,274	33,095	△11,821																																	
사업비	13,950	14,485	△535																																	
운영비 등	7,324	18,610	△11,286																																	
CEO	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 전임 기관장(김용학) 2017년 06월 13일 부 취임</li> <li>- 전임 기관장(김용학) 2018년 08월 22일 부 퇴임</li> <li>- 현임 기관장(이헌욱) 2019년 02월 25일 부 취임</li> </ul>																																			



## 제2장 CEO 평가결과

---

1. 평가결과 요약
2. 지표별 평가결과
3. 경영개선 과제





## 제2장 CEO 평가결과

### 1. 평가결과 요약

기관명	책임경영(80)	성과목표(20)	합계	등급
경기도시공사	70.06	17.67	87.73	A

### □ 종합 평가결과

평가영역	평가항목	비고	배점	결과
책임경영	리더십	비전 및 미션의 설정·추진과정에 리더의 노력	3	2.65
		성과지향 조직문화형성을 위한 리더의 노력	2	1.86
	일자리 확대	일자리 창출	3	2.9
		일자리 질 개선	3	2.41
	사회적 책임	고객·지역사회와의 연계노력	2.9464	1.8700
		사회적 책임이행노력	4.5179	3.2607
		노사상생	0.7857	0.5893
		사회적 약자 배려	2.3571	1.9643
		친환경 경영	0.3929	0.3458
	정책준수	도 권장정책 이행실적	3	2.48
	도정 연계성	도정 연계성 확보 노력	5	4.00
	기관성과	지방공기업 경영성과 환산	40	36.90
	고객만족도	외부고객만족도	10	8.83
소계			80	70.06
성과목표 이행실적	공동목표	재무건전성 제고	4	2.8
	자율목표	기관장 개별성과 목표	16	14.87
	소계			20
합계			100	87.73

\* (사회적 책임 항목) 기관평가 사회적 책임 항목 가중치 14% → 11%로 환산 적용

\* (정책준수 항목) 기관평가 정책준수 항목(총인건비 인상률 제외) 가중치 3.5% → 3%로 환산 적용

## □ 총 평

- 최고경영자로서('18.8월 이후 대행체제) 2017.11월 선포한 지속가능 2040 뉴비전에 따라 참여와 소통 등 사회적 가치를 반영한 보다 구체적이고 명확하게 지속가능 경영 전략을 수립하고, 환경변화에 따라 경영전략과 핵심기능을 개선하며 이에 연계된 기능의 개편을 통해 효율적인 조직을 구축하고자 노력함
- 중장기 인력운용계획 및 자체인력운용계획에 따라 자체 일자리위원회를 중심으로 다양한 일자리 창출 사업을 진행하고 있으며, 개정근로기준법 시행에 따른 제도개정(안)을 입안예고하고 노조와의 협의를 거쳐 개선안을 수립하는 전체적인 과정이 합리적이고 민주적인 것으로 평가됨
- 새롭게 정립한 2040 장기 경영방침과 연계하여 중기 CS마스터플랜과 단기 연간 계획을 수립하고 CS 중심의 제도, 교육, 평가체제 등을 개편한 결과 행정안전부 고객만족도 평가에서 역대 최고점수를 획득하였음
- 경기도시공사의 세부 평가항목별 주요 내용을 살펴보면 다음과 같음
  - 2040 경영전략과 관련된 사회책임 경영(ISO26000) 시스템 구축 및 지속가능 경영보고서 발간 등 중장기 사업목표를 재설정하고 기관 핵심사업의 적기 추진을 위해 도의회와의 소통을 활성화하고 정책공조를 지속적으로 강화함
  - 사회적 가치와 패러다임의 전환에 맞추어 경영전략 방향 및 전략과제를 도출하고 신규사업 기반을 분석하며 주거복지, 일자리 창출, 3기 신도시 조성 등 대내외 환경에 대한 대응체계를 강화함
  - 일자리 창출 계획의 체계적인 추진 및 일자리의 지속적인 창출을 위해 지표 분석을 하여 일자리 창출 목표를 부여하고 매월 본부별로 현황점검을 하여 목표 대비 112% 달성한 16,754명의 일자리를 창출함
  - 경기도 고객만족도 조사 결과 외부 고객만족도는 2017년도와 동일(82.0점)한 반면, 내부 고객만족도는 78.5점에서 74.1점으로 하락한 바, 이에 대한 원인 분석과 대응책을 마련해야 할 것임
  - 이사회 의사결정과정을 전사적으로 공유할 수 있도록 비상임이사와 직원 간의 소통, 직원의 이사회 의사결정과정 참관 및 참여 등 다양한 방식을 검토할 필요가 있음

## □ 지표별 종합의견

평가항목	내 용	2019 결과	2018 결과	비고
총점		87.73 (A)	90.85 (A)	↓
리더십	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 최고경영자로서 지속가능 2040 뉴비전에 따라 참여와 소통 등 사회적 가치를 반영, 지속가능 경영 전략을 보다 구체적이고 명확하게 수립함</li> <li>· 환경변화에 따라 경영전략 및 핵심기능 개선, 이와 연계된 기능개편을 통해 효율적인 조직을 구축하고자 노력함</li> </ul>	89.00	83.78	↑
사회적 가치	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 도시개발공사로서는 최초로 건설원가를 공개하여 공공기관 투명성 제고에 기여함</li> <li>· 반부패 요소를 예방, 감지, 해결하는 경영관리시스템을 구축하고자 본부 리더와 부서 리더를 선정하여 이들 주도로 반부패리스크를 도출하고 개선 계획을 수립한 결과, 반부패경영시스템 ISO37001 인증을 획득함</li> </ul>	80.00	76.67	↑

## 2. 지표별 평가결과

### 1 리더십

핵심성과 지표명	비전 및 미션의 설정·추진과정에 리더의 노력					
지표분류	평가영역	<input checked="" type="checkbox"/> 책임경영	평가항목	리더십	지표성격	정성
		<input type="checkbox"/> 성과이행			평가방법	절대평가
평가결과	운용수준	탁월	평가등급	2등급	가 중 치	3
	개선수준	우수	평 점	88.33점	특 점	2.65

#### □ 종합의견

- 최고경영자로서('18.8월 이후 대행체제) 2017.11월 선포한 지속가능 2040 뉴비전에 근거하여 참여와 소통 및 사회적 가치를 반영, 보다 구체적이고 명확한 지속가능 경영 전략을 수립함
- 중장기 경영전략(미션.비전.전략)에 대한 적합성 확보를 위해 외부환경 분석(거시환경, 토지주택시장, 산업, 이해관계자 분석 등)을 시행함
- 비전과 미션의 공유 확산을 위해 이해관계자 특성(대내·외) 및 분류에 맞는 공유사항과 공유 방향을 설정하고 적극적 공유체제를 조성함

#### □ 세부 평가의견

- (CEO의 경영의지와 철학) 최고경영자로서 조직체의 사명과 사회적 역할을 잘 파악하고, 적극적 경영의지를 표명하고 있는가?
  - 운용 수준
    - 최고경영자로서('18.8월 이후 대행체제) 2017.11 선포된 지속가능 2040 뉴비전을 토대로 지속가능 경영 방향을 제시함
    - CEO로서 상향식(Bottom-up) 경영전략 수립을 통해 참여와 소통이 강화된 질적 성장 동력을 조성하는데 주력함
    - 사회적 책임 강화를 위한 국제표준(ISO26000)을 도입하고 4대전략, 20개 실행과제를 통해 사회적 책임 경영에 대한 실효성 제고 및 조기 정착을 추진하여 도시개발공사 최초로 지속가능경영보고서를 발간함('18.08)
    - 공공기관 투명성 제고를 위한 건설원가 공개('18.9월)와 일자리 창출을 위

한 ‘GICO 일자리위원회’를 운영하여 일자리 창출 기반조성과 사회적 경제 활성화, 청년창업 플랫폼 구축 노력을 함

- 전년대비 개선수준

- 2040 경영전략 관련 사회책임 경영(ISO26000) 시스템 구축 및 지속가능 경영보고서 발간 등 중장기 사업목표를 재설정함
- 기관 핵심사업의 적기 추진을 위해 도의회와의 소통채널(쟁점보고회, 소통 전담제 등) 활성화 및 지속적인 정책공조를 강화함
- 신규사업 추진 방향을 정립을 통해 주택시장 안정을 위한 3기 신도시건설 및 공사 최초 도시재생 뉴딜사업에 참여함

- 잘된 점

- 최고경영자로서('18.08 이후 대행체제) 2017.11월 선포한 지속가능 2040 뉴비전에 근거하여 참여와 소통 및 사회적 가치를 반영, 보다 구체적이고 명확한 지속가능 경영 전략을 수립함
- 사회적 책임 강화를 위한 국제표준(ISO26000)을 도입하고 도시개발공사 최초로 처음으로 지속가능경영보고서를 발간함('18.08)
- ISO26000 기반 비계량 지표 비중 강화 및 사회적가치 강화를 위한 공통 지표 개선 등 내부성과평가제도 정비를 통해 실행력을 제고함
- 공공성에 기반한 사업추진 계획 수립과 기관 최초 건설원가 공개, 일자리 위원회 운영을 통한 고용 창출에 노력함

- 미흡한 점

- 주거복지, 도시재생 강화, 균형발전 및 첨단산업 플랫폼 조성 등 기관 역할에 대한 중장기 마스터플랜과 세부 포트폴리오 분석이 요구됨
- 비전 및 경영전략체계도('18.10)에서 제시된 전략방향(2040)·경영목표(2025)의 시기와 전략과제·실행과제의 시기 간 매칭이 보다 명확해야 오차를 줄일 수 있을 것으로 판단됨

- 개선방안

- 주거복지, 도시재생 강화, 균형발전 및 첨단산업 플랫폼 조성 등 기관 역할에 대한 중장기 마스터플랜과 세부 포트폴리오 분석이 요구됨
- 중장기 재무관리계획이 기관의 사업 특성상 일부 연차별 오차가 발생한다고 사료되나, 재무관리의 오차를 줄일 수 있는 방안 강구가 필요함

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

- 운용 수준

- 2017.11월 선포한 지속 가능한 2040 뉴비전을 바탕으로 중장기 경영전략 (미션, 비전, 전략)에 대한 적합성 확보를 위해 외부환경(거시환경, 토지 주택시장, 산업, 이해관계자 등) 분석을 시행함
- 개발주도형, 공급자 중심에서 협업·상생 기반, 수요자 맞춤형으로 전환되는 경영패러다임에 맞춘 2040 중장기 경영전략을 수립함
- 경영전략 과제로 맞춤형 주거복지, 공유기반 도시재생, 스마트시티 선도, 상생협력 지역경제활성화, 지속가능경영(ISO26000) 등을 도출함

- 전년대비 개선수준

- 사회적 가치와 패러다임 전환에 맞추어 경영전략 방향 및 전략과제를 도출하고 신규사업 기반을 분석함
- 주거복지, 일자리 창출, 3기 신도시 등 대내외 환경에 대한 대응체계를 강화함

- 잘된 점

- 2017.11 선포한 지속 가능한 2040 뉴비전을 바탕으로 중장기 경영전략 (미션, 비전, 전략)에 대한 적합성 확보를 위해 외부환경(거시환경, 토지 주택시장, 산업, 이해관계자 등) 분석을 시행함
- 대외환경, 경영패러다임 변화에 따른 경영현안과 경영전략과의 적합성 및 유효성을 진단함
- 경영전략 과제로 맞춤형 주거복지, 공유기반 도시재생, 스마트시티 선도, 상생협력 지역경제활성화, 지속가능경영(ISO26000) 등을 도출함

- 미흡한 점

- 경영전략의 적정성 확보를 위한 분석도 중요하나 이를 통한 과제 발굴이 보다 전략적이어야 함
- 비전의 전략방향이 2040으로 장기적인 바, 연차별 전략 및 실행과제 설정과 추진 검토가 필요함

- 개선방안

- 경영전략의 적정성 확보를 위해서는 조사·분석·평가를 통한 과제 발굴에 주력해야 할 것임
- 비전의 전략방향이 2040으로 장기적인 바, 연차별 전략 및 실행과제 설정과 추진 검토가 필요함

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

## 점검하기 위한 모니터링 체계가 있는가?

### - 운용 수준

- 2017.11 선포된 뉴비전에 대해 이해관계자 특성(대내.외) 및 분류에 맞는 공유사항과 공유 방향을 설정하고 적극적 공유체제를 정립함
- 사회적가치 지향의 2040 뉴비전 및 전략목표 신설과 경영목표 수립으로 중장기 경영전략체계를 재구성함
- 중장기 경영전략의 실행력 제고를 위해 경영전략과 실행부서간 연계성 강화 및 일부 필요 조직(주거복지센터, 정책사업기획팀(TFT))을 신설함
- 2040 중장기 경영전략 및 경영평가 체계 개편에 따른 비계량지표 비중 강화 등 내부성과평가 제도를 개선함

### - 전년대비 개선수준

- 지속가능 2040 뉴비전의 공유 확산을 위한 이해관계자 특성(직원, 도, 도의회, 언론, 지역사회, 기업, 도민 등)에 맞는 공유방향을 설정함
- 상생협력위원회('18.05 출범) 위원 구성시 도민(4명), 기업고객(3), 전문가(5), 임직원(3) 등으로 하여 민간과의 상생을 강화함

### - 잘된 점

- 비전과 미션의 공유 확산을 위해 이해관계자 특성(대내.외) 및 분류에 맞는 공유사항과 공유 방향을 설정하고 적극적 공유체제를 정립함
- 중장기 경영전략의 실행력 제고를 위해 경영전략과 실행부서간 연계성 강화 및 일부 조직(주거복지센터, 정책사업기획팀(TFT))을 신설함
- 경영전략 및 경영평가 체계 개편에 따른 비계량지표 비중 강화 등 내부 성과평가 제도를 개선함

### - 미흡한 점

- 비전과 미션이 부서별, 개인별로 공유되고 이해되고 있는지를 측정·판단할 수 있는 방안이 부족함
- PDCA에 의한 전략실행에 대하여 정상 작동 여부에 대한 점검을 미이행함

### - 개선방안

- 비전과 미션이 부서-개인별로 공유 상황에 대해 측정할 수 있는 방안 검토가 요구됨
- PDCA에 의한 전략실행에 대하여 정상 작동 여부에 대해 점검 체계가 필요함

## □ 우수사례

- 최고경영자로서('18.08 이후 대행체제) 2017.11월 선포한 지속가능 2040 뉴비전에 근거하여 참여와 소통 및 사회적 가치를 반영, 보다 구체적이고 명확한 지속가능 경영 전략을 수립함
- 대외환경, 경영패러다임 변화에 따른 경영현안에 대해 경영전략과의 적합성 및 유효성을 진단함
- 비전과 미션의 공유 확산을 위해 이해관계자 특성(대내,외) 및 분류에 맞는 공유사항과 공유 방향을 설정하고 적극적 공유체제를 정립함



핵심성과 지 표 명	성과지향 조직문화형성을 위한 리더의 노력					
지표분류	평가영역	<input checked="" type="checkbox"/> 책임경영	평가항목	리더십	지표성격	정성
		<input type="checkbox"/> 성과이행			평가방법	절대평가
평가결과	운용수준	탁월	평가등급	1등급	가 중 치	2
	개선수준	탁월	평 점	93점	득 점	1.86

## □ 종합의견

- 환경변화에 따라 경영전략 및 핵심기능 변경과 이에 연계된 기능개편을 통해 효율적 조직을 구축하고자 노력함
- 전문조직진단과 분석을 통해 기관의 필요 정원을 도출하고 경영전략과 연계된 중기정원관리방안을 수립함
- 전사적 경영전략과 연계된 성과관리체계에 대한 지속적인 개선과 전략-성과 지표간 Cascading강화로 핵심과제에 대한 실행력을 확보함

## □ 세부 평가의견

- (관리계획) 성과지향적 조직문화 구축을 위한 전략 및 구체적인 실천방안이 마련되어 운영되고 있는가?
  - 운용 수준
    - 기관 경영전략의 패러다임 전환에 맞추어 효율적인 조직체계 구축 및 운영을 위한 조직 개편을 시행함(판교관리센터 신설 및 중복기능 조직통합, 정책사업기획팀TFT 신설 등)
    - 조직진단 및 정원관리계획을 통해 중기 정원관리계획과 단계별 인력수급 계획을 수립함
    - 업무분장과 업무프로세스 개선을 통해 조직, 인력 운영의 효율성을 제고 함(주거복지처, 기획홍보처 업무조정 등 시행)
    - 전사적 경영전략과 연계한 성과관리체계에 대한 지속적인 개선과 전략-성과지표간 Cascading 강화로 핵심과제에 대한 실행력을 확보함
  - 전년대비 개선수준
    - 2040 중장기 경영목표 관점에서 성과지표의 체계성 확보와 전략과제와의 정합성을 확보하고자 노력함
    - 내부성과평가지표 중 경영평가 제도개선을 통한 고객의견을 반영함(주민참여 확대)

- ISO26000 실행과제를 성과목표에 반영함으로써 전략 실행력을 강화함

- 잘된 점

- 환경변화에 따라 경영전략 및 핵심기능 변경과 이에 연계된 기능개편을 통해 효율적인 조직을 구축하고자 노력함
- 전문조직진단과 분석을 통해 기관의 필요 정원을 도출하고, 경영전략과 연계된 중기정원관리방안을 수립함
- 소요인력 산정의 체계화(인력산정모형 도출) 및 업무분장을 통해 조직과 인력의 효율성을 제고함

- 미흡한 점

- 경영목표와 연계된 실행과제에 대하여 연차별로 성과지표와 목표치 제시가 미흡함
- 성과지향적 조직문화에 대한 명확한 기관의 정의와 체계가 필요하며 이를 위한 구체적인 실천방안 도출이 필요함

- 개선방안

- 경영목표와 연계된 실행과제에 대하여 연차별로 성과지표(계량, 비계량)와 목표치 제시가 필요함
- 성과지향적 조직문화에 대한 명확한 기관의 정의와 체계가 필요하며 이를 위한 구체적인 실천방안 도출이 필요함
- 2018년 경영평가에서도 지적된 바 있는 사업확대 또는 신규사업 추진시 사업시행 전 재정조달 방안 검토가 요구됨

○ (관리노력) 조직구성원에 대한 적절한 동기부여가 이루어지고 있으며, 내부 조직만족도가 제고되고 있는가?

- 운용 수준

- 수평적 조직문화 조성을 위해 부서 및 직원간 소통 활성화(GICO하모니)와 다양한 조직 문화활동(바비큐, 우드스피커 등)을 추진함
- 실무직원 중심으로 경영 전반에 대한 이해도 향상 및 아이디어 도출을 위한 ‘주니어보드’ (직급, 직렬, 본부별 15명 구성)를 운영함
- 직원이 뽑은 격무부서 선정을 통해 격무 담당 직원에 대한 사기 진작 및 보상제도를 운영함
- 자체 직원만족도 조사를 BSC와 연계, 사업부서·지원부서 직원에 대해 만족도 조사를 실시함. 2018년도 개선만족도는 66점으로 전년대비 5.4점 하락함

- 2018년 경기도 공공기관 고객만족도 조사결과 2017년 대비 외부고객만족지수는 동일(82점)하나 내부고객만족지수는 4.4점 하락한 74.1점, 조직문화지수는 4.5점 하락한 73점으로 나타남
- 전년대비 개선수준
  - 조직구성원을 위한 다양한 동기부여 제도를 개선(땀큐카드, 포상제도 절차 개선 등)하여 지속성 있는 운영 방안을 모색함
  - 인사위원을 외부 5명과 내부 5명으로 구성하고 기관 최초로 여성 인사위원을 위촉함. 또한 각 분야별 외부 전문가 구성으로 전문성을 강화함
- 잘된 점
  - 수평적 조직문화 조성을 위해 부서 및 직원간 소통 활성화(GICO하모니)와 다양한 조직 문화활동(바비큐, 우드스피커 등)을 추진함
  - 조직구성원을 위한 다양한 동기부여 제도(직원이 뽑은 격무부 선정, 경기도시공사인상 선정 등)를 도입·개선하여 지속성 있는 운영 방안을 모색함
  - 인사위원을 외부 5명과 내부 5명으로 구성하고 기관 최초로 여성 인사위원을 위촉함. 또한 각 분야별 외부 전문가 구성으로 전문성을 강화함
- 미흡한 점
  - 기관 업무의 특성은 이해되나 여성관리자 목표 및 실적이 도전적일 필요가 있음
  - 2018년 고객만족도 조사 결과 전년대비 행정안전부 조사는 88.4점으로 3.27점 상승하였으나 경기도 공공기관 조사에서는 외부고객만족지수 동일(82점), 내부고객만족지수 4.4점 하락한 74.1점, 조직문화지수는 4.5점 하락한 73점으로 나타남
- 개선방안
  - 기관의 특성은 이해되나 여성관리자 목표 및 실적이 도전적일 필요가 있으며 신규채용시 여성비율 제고 노력이 요구됨
  - 2018년 경기도 공공기관 고객만족도 조사에 대한 면밀한 분석을 통하여 향상을 위한 개선방안 도출이 필요함

## □ 우수사례

- 기관 경영전략의 패러다임 전환에 맞추어 효율적인 조직체계 구축 및 운영을 위한 조직 개편을 시행함(판교관리센터 신설 및 중복기능 조직통합, 정책사업기획팀TFT 신설 등)

- 전사적 경영전략과 연계한 성과관리체계에 대한 지속적인 개선과 전략-성과 지표간 Cascading 강화로 핵심과제에 대한 실행력을 확보함
- 인사위원을 외부 5명과 내부 5명으로 구성하고 기관 최초로 여성 인사위원을 위촉함

## 2 일자리 확대

핵심성과 지 표 명	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	3	평 점	96.67점	득 점	2.9
정성지표	평가등급	1등급	평 점	95점	가 중 치 득 점	2 1.9
정량지표	가 중 치	1	평 점	100점	득 점	1

### □ 종합의견

- 자체 일자리위원회를 중심으로 중장기 인력운용계획 및 자체인력운용계획에 기초하여 다양한 일자리 창출 사업이 진행되고 있음. 일자리 창출 중심 조직 운영으로 평가할 만한 캐치프레이즈 내부 공모, 간담회, 부서별 일자리 창출 과제를 추진하고 성과지표와 목표를 설정하여 매월 점검회의를 진행하고 있는 점은 평가할 만한 사항이나, 정원확대노력이나 신규채용인력 실적은 만족할 만한 수준에 못 미침
- 개정근로기준법 시행에 부응하여 제도개정(안)을 입안예고하고 노조와 협의를 거쳐 개선안을 수립하는 과정이 합리적이고 민주적이라고 평가할 만함. 특히 연차선사용제의 도입은 정부 요구수준을 넘어서는 것으로 일하는 방식 개선의지를 읽을 수 있음. 또한 연차사용촉진제도의 도입 운영으로 실질적인 성과가 나타나고, 근무시간과 관련되는 이해갈등 사안에 대하여 노조와의 협의를 이뤄지고 있는 점이 평가할 만함

### □ 세부 평가의견

- (일자리 창출을 위한 노력) 일자리 창출을 위한 노력과 성과가 있는가?
  - 운용 수준
    - 일자리 창출을 위해 자체 인력운용계획 및 중장기 인력운용계획을 기반으로 적정인원 산출, 단계별 연차별 인력수급계획이 수립·운영되고 있음
    - 2018년에는 정원관리계획상 수요인력 및 3년 평균 신규채용인력보다 적게 15명을 신규채용 하였음

- ‘GICO 일자리위원회’ 를 운영하여 일자리 정책을 심의, 조정, 의결함
  - 일자리 창출 붐을 조성하기 위하여 간담회, 일자리 창출 아이디어 캐치프레이즈 내부공모사업, 부서별 일자리 추진과제 점검 등의 사업을 운영함
  - 전사적 고용창출 목표를 설정하고 매월 본부별로 일자리 창출 지표분석 및 고용창출현황을 점검하고 있음
- 전년대비 개선수준
- 해당사항 없음
- 잘된 점
- 일자리 창출 계획을 체계적으로 수립하고 지속적으로 노력함. 지표분석을 하여 일자리 창출 목표를 부여하고 매월 본부별로 현황점검을 하여 목표 대비 112% 달성하고 16,754명의 일자리를 창출함
  - 일자리 창출 붐업 조성을 위해 다양한 노력을 추진하여 일자리 창출을 핵심으로 한 업무 혁신이라고도 평가할 수 있을 정도의 노력이 투입됨. 일자리 업무 간담회, 아이디어 공모에서 당선된 캐치프레이즈를 홍보에 활용하고 부서별 일자리추진과제 점검 등의 사업들이 펼쳐짐
  - 일자리 창출업무를 총괄하는 컨트롤 타워로서 사장을 위원장으로 위촉하고 본부장과 외부 전문가가 참여하는 ‘GICO 일자리위원회’ 를 구성·운영함. 일자리 정책의 방향을 결정하는 최고 수준의 조직단위를 설정함으로써 일자리 창출 정책의 중요성을 전체 구성원에게 각인시켰음
  - 국가단위의 채용박람회인 지방공공기관 박람회에 참여하여 설명회, 부스 운영 등 청년고용을 위한 다양한 노력을 기울임
- 미흡한 점
- 중장기 인력운용계획 중 단계별 분석을 통한 인력수급계획 수립 시, 평균 노동생산성 기준만의 적정인원 산정방식은 불충분해 보임
- 개선방안
- 좀 더 정교한 조직인력운용계획 수립이 필요함

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

- 운용 수준
- 근로시간 단축 관련 개정 근로기준법에 부합하도록 제도개정(안)의 입안 예고 및 노동조합의 의견조회 과정을 거쳐 규정을 개정함
  - 시간선택제 확대시행, 연차선사용제 등 다양한 제도를 도입·운영하고 있음
  - 유연근무제와 연가의 사용실적은 매년 상승 추세를 보이고 있으나 초과

- 근무실적은 정채 추세를 유지하고 있음
- 취업규정 개정이나 연차사용 등 근로자의 이해관련 정책에 관하여 노조와의 협의가 이뤄지고 있음
- 전년대비 개선수준
- 해당사항 없음
- 잘된 점
- 연차유급휴가 선사용제도를 도입한 점은 정부에서 요구하는 수준을 넘어서는 적극적 시책(고용노동부의 행정해석 근거)으로 평가됨. 연차부족으로 연차사용이 활성화되지 못하는 현실을 진단하고 절차와 규정을 정비함. 2018년 8월 시행 이후 총 19명이 41일을 사용하는 실적을 남김
  - 개정 근로기준법을 적용하여 제도를 정비함. 연장근무 및 시간외 근무와 신입직원 및 육아휴직 복귀자 등에 대한 연차제도 정비를 위해 취업규정을 개정함. 법 시행 후 즉시 입안 예고 등 절차 이행 후 정비에 나선 것으로 진정성이 돋보임
  - 근로시간 단축이나 연차 사용 등 이해 갈등 요소가 있는 사안에 노사 간 협의가 이뤄지고 있음. 연차사용 촉진제도 등에 대한 구성원 의견수렴 결과나 근로시간 단축 등에 대한 취업규정 개정안에 대해 노조와의 협의가 이뤄지고 갈등요소에 대해 선제적 대응이 이뤄지고 있음
  - 연가사용 촉진제도, 연차사용 우수부서 표창이나 각종 휴가제도 도입으로 연차사용 실적이 점진적으로 상승하고 있음
- 미흡한 점
- 초과근무실적이 정채됨. 초과근무시간 사용실적이 저조한 수준은 아니지만 전년 대비 주당 0.2시간 증가하고 있어 추이가 우려됨
- 개선방안
- 초과근로에 대해 근로자 의견조사를 실시하고 노사협의회를 통해 새로운 운영방향을 설정한 다음, 워라벨 향상과 일하는 방식 개선이라는 본래의 취지에 걸맞게 목표와 평가지표를 수립하여 기관의 특성을 충분히 반영한 초과근무시간 관리기준 마련이 필요함
- (청년 의무고용 실적) 청년고용 수준이 도 권장수준에 부합하는가?
- 측정산식 : (당해연도 고용된 청년근로자 ÷ 정원) × 100
  - 평가결과

정원	의무고용인원	당해연도 청년 고용인원	달성률	가중치	득점
482명	14명	15명	100%	1	1

- 평가의견

- 2018년 고용 청년근로자 수는 15명으로써, 목표치인 정원대비 3%(14명)을 달성하였음. 이에 따라 1점으로 평가되었음

우수사례

- 해당사항 없음



핵심성과 지 표 명	일자리 질 개선					
지표분류	평가영역	<input checked="" type="checkbox"/> 책임경영	평가항목	일자리 확대	지표성격	정성·정량
		<input type="checkbox"/> 성과이행			평가방법	절대평가
평가결과	가 중 치	3	평 점	80.33점	득 점	2.41

### □ 항목별 점수표

세부평가항목	배점	득점
소 계	3.0	2.41
비정규직의 정규직 전환 실적	1	1
비정규직의 정규직 전환 추진 노력 (전환심의기구 구성 추진 실적)	1.5 (0.5)	0.91 (0.5)
(임금체계·복리후생제도 등 전환에 따른 제도 마련 추진 실적)	(0.5)	(0)
(전환심의기구 구성 및 운영의 적절성, 정규직 전환 추진과정에서 노사 갈등 해결을 위한 노력과 성과)	(0.5)	(0.41)
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
24명	24명	100%	1	1

- 평가의견

- 2018년 비정규직의 정규직 전환대상자 수는 24명이며, 정규직 전환자 수는 24명임. 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 : 2017. 10월

- 득 점 : 0.5점

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

- 전환심의기구 구성일은 2017. 10월로, 2018년 6월 이전기준에 해당되어 0.5점으로 평가되었음

② 임금체계·복리후생제도 등 전환에 따른 제도 마련 추진실적

- 추진일시 : 2019. 2월

- 득 점 : 0점

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 2019. 2월이므로, 0점으로 평가되었음

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

※ 정규직전환심의기구 심사를 통해 비정규직 전환대상이 없으므로 총점환산방식 적용

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

- 측정산식 :  $[\text{비정규직(기간제)} \div \text{정규직정원(일반정규직+무기계약직)}] \times 100$

- 평가결과

정규직 수	비정규직 수	비율	가중치	득점
519명	0명	0%	0.5	0.5

- 평가의견

- 2018년 비정규직 수는 0명으로, 정규직 수 519명 대비 0%임. 이에 따라 0.5점으로 평가되었음

### 3 사회적 책임

핵심성과 지 표 명	고객·지역사회와의 연계노력					
지표분류	평가영역	<input checked="" type="checkbox"/> 책임경영	평가항목	사회적 책임	지표성격	정성·정량
		<input type="checkbox"/> 성과이행			평가방법	절대평가
평가결과	가 중 치	2.9464	평 점	63.47점	득 점	1.87

※ 지표가중치 총 3.75점 만점 중 획득점수를 백분율 환산하여 적용 :  $(2.38/3.75) \times 2.9464$

#### □ 종합의견

- 새롭게 정립한 2040 장기 경영방침과 연계하여 중기 CS마스터플랜과 단기 연간 계획을 수립하고 CS 중심의 제도, 교육, 평가체제 등을 개편한 결과 행정안전부 고객만족도 평가에서 역대 최고점수를 획득하였음
- 고객 및 주민의 요구와 불만의 체계적 수집과 분석 노력의 일환으로 사업유형별, 단계별 민원을 집대성한 고객의 소리집을 제작하여 차기 사업추진 과정에 반영토록 하였으며, 특히 고객의 알 권리를 충족하기 위하여 건설원가를 전격적으로 공개하여 공공기관의 투명성을 제고하였음
- 지역사회연계 측면에서 고객제안제도 및 신규사업제안제도를 도입하고 제안 포상금 상향 조정을 통해 참여 동기를 부여하는 등 기관의 특성을 반영하여 주민참여 활성화를 유도하였으나, 이러한 노력에 비하여 실제 제안된 실적은 다소 미흡하여 고객들의 관심이 증진되고 보다 다양한 제안이 달성되도록 적극적인 홍보가 필요함

#### □ 세부 평가의견

- (고객만족) 고객만족을 위한 로드맵 및 구체적 실천방안이 마련되어 있고, 고객 의견을 반영한 개선활동이 진행되고 있는가?
  - 운용 수준
    - 기관은 장기 경영방침과 연계하여 중단기 고객만족 마스터플랜과 연간계획을 수립하였으며, 이에 의거한 4개의 추진과제를 도출하였음. 동시에 고객서비스 현장을 공표하고, 민원의 적극 예방을 위한 민원자문위원회를 총 4건 운영하였음
  - 전년대비 개선수준

- 행안부 고객만족도 조사에서 역대 최고점수(88.04점)을 획득함. 아울러 전사적 CS실행력 강화를 위해 외부 고객만족도 조사 결과를 임직원 성과 평가에 반영하고, 판매군 외부 고객만족도 조사 결과를 기존에는 판매부에만 적용했던 것을 분양, 입주, 하자 민원 고객이 결국 동일 군임을 감안하여 계획, 조성, 관리부에도 점수를 반영토록 하여 실질적 환류 실효성을 확보함
- 잘된 점
  - CS 교육방식을 점점 위주의 일방향에서 고위직을 포함한 대상자별 테마별 맞춤형으로 변경하였으며, 임대아파트 관리사무소 직원 같은 협력기관 관계자를 망라한 내외부 CS유공자에게 포상을 시행하여 CS활동 범위를 확대함
- 미흡한 점
  - 경기도 고객만족도 조사 결과 외부 고객만족도는 2017년도와 동일(82.0점)한 반면, 내부 고객만족도는 78.5점에서 74.1점으로 하락하였으므로 이에 대한 원인 분석과 대응책을 마련할 필요가 있음
- 개선방안
  - 글로벌 스탠더드 고객만족경영시스템 ISO 10002를 3연속 갱신하여 체계적인 고객서비스를 제공한 반면, 상대적으로 다소 노후화된 시스템을 급변하는 경영환경에 보다 적극적으로 대응하기 위하여 업데이트할 필요가 있음
- (관리시스템) 고객 불만에 대한 즉각적인 피드백이 이루어지는 등 고객만족 증진 노력이 이루어지는가?
  - 운용 수준
    - 기관은 통합고객관리시스템 등을 통해 17,125건의 고객의견을 수렴하여 관리하고 고객 군별 주요 고객의 소리를 체계적으로 분석한 결과와 연계하여 준공 산단 인허가 자료 추가제공 등 공공정보를 개방하였음. 아울러 맞춤형 주거복지포탈을 구축하여 양질의 주거정보를 적시에 제공하고자 노력함
  - 전년대비 개선수준
    - 사업유형별, 단계별 각 민원 요구사항과 처리답변, 시사점 등을 집대성하여 ‘고객의 소리집’을 제작하여 차기 사업 추진과정에 반영하고자 노력하였으며, 기관 최초로 주거복지 부문 대통령 표창 및 주거복지문화

### 대상 최우수상을 수상함

#### - 잘된 점

- 고객의 알 권리를 확대하고 민원의 선제적 대응을 위해 도시개발공사 최초로 선제적으로 건설원가를 공개하여 공공기관 투명성 제고에도 기여했으며, 내부고객과 외부고객을 동시에 고려한 기관 자체 주거복지서비스 지수를 개발하여 향후 서비스 수준 전반을 진단하고 주거복지 서비스 전략 수립 반영의 기틀을 마련함

#### - 미흡한 점

- 2018년도('17년 실적) 경영평가에서 개선방안으로 제안된 콜센터 규모 확대에 대한 피드백을 찾아보기 어려움. 가능여부에 대한 세심한 분석 후에 불가할 경우 그 사유에 대한 충분한 설명이 보완되어야 함

#### - 개선방안

- 신규 사업 및 정책 사업의 지속적 홍보 노력을 통해 중앙언론 보도 확대, 페이스북 및 블로그 누적 조회수 증가 등의 성과를 달성하였으나 대개의 홍보가 일방적인 활동으로 판단되므로 고객의 직접 참여 등 보다 개성적이고 창의적인 방식을 발굴하여 쌍방향적 홍보 방안을 고려할 필요가 있음

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

#### - 운용 수준

- 지방 공공기관 최초로 고객제안제도운영지침을 제정하고 고객제안 업무 프로세스를 확립하여 기존 파편적으로 수렴되던 고객의견을 체계적으로 규정화함. 동시에 신규 사업 주민직접제안제 및 상생협력체 등과 같은 주민참여 활성화 제도를 적극적으로 추진하여 지역사회 연계를 강화하고자 노력함

#### - 전년대비 개선수준

- 시민참여형 협의체를 도입한 동탄 호수공원이 행안부 경영혁신 우수사례로 선정되었으며, 최근 3년 대비 사회공헌활동이 양적, 질적으로 지속적으로 증가하여 사회공헌활동 활성화 유공 '대한민국 나눔국민 대상' 보건복지부장관상을 수상함

#### - 잘된 점

- 개별사업영역별 다양한 주민참여 활성화 제도를 운영하여 일정 성과를

달성함. 즉 자연&주부프로슈머를 통해 다산신도시, 광주 역세권 주택사업 전반의 자문활동을 추진하였으며, 동탄2신도시 입주지원 간담회를 공공기관 최초로 도입하여 20건의 요구사항 중 14건을 조치하는 등 지역민의 요구사항에 선제적으로 대응함

- 미흡한 점

- 기관은 초중고 학생을 대상으로 꿈꾸는 공부방, 꿈길, 경기 꿈의 대학 등 3단계 차별화된 교육 사업을 수행하여 지역사회 인재를 양성하는 반면, 기관의 고유 비전 및 미션과 연계된 지역 내 대학과의 상생활동이 미흡함. 지역 내 우수한 대학인재를 활용하여 지역 청년 인턴제를 시행하거나 기존 고객제안제도와 신규사업제도의 지역 대학생 참여 등을 고려할 수 있음

- 개선방안

- 신규 도입된 고객제안제도가 형식적으로 운영될 우려를 극복하기 위하여 온오프라인 홍보를 강화하고 제안포상금을 상향 조정하여 고객참여 동기를 강화했음에도 불구하고, 2018년도 제안된 16건 중 실질적으로 채택된 제안이 전무하여 제안제도의 실효성을 증대할 필요가 있음

○ (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
199,541,519천원	655,117천원	0.33%	0.75	0

- 평가의견

- 2018년 총구매액은 199,541,519천원(공사 제외)이며, 2018년 사회적경제기업 제품 구매액은 655,117천원임. 총구매액 대비 사회적경제기업제품 구매액의 비율은 0.33%로써, 1% 미만에 해당되어 0점으로 평가되었음

□ 우수사례

- 해당사항 없음

핵심성과 지 표 명	사회적 책임이행노력					
	지표분류	평가영역	<input checked="" type="checkbox"/> 책임경영 <input type="checkbox"/> 성과이행	평가항목	사회적 책임	지표성격 평가방법
평가결과	가 중 치	4.5179	평 점	72.17점	득 점	3.2607

※ 지표가중치 총 5.75점 만점 중 획득점수를 백분율 환산하여 적용 :  $(4.15/5.75) \times 4.5179$

## □ 종합의견

- 기관은 반부패경영시스템 ISO37001 인증을 획득하였으며, 청렴도 우수기관을 벤치마킹하여 선진 우수 사례 도입의 일환으로 청렴콜(모바일 설문조사)을 시행하여 제도 개선함. 다만 다양한 윤리경영 제도 구축과 같이 많은 노력에 비해 부당사례 적발 및 청렴도 평가의 다소 저조한 실적은 실질적인 윤리경영 실천을 요구함
- 월 1회 이상 연간 14회 이사회 개최, 91% 이사회 참석률, 89% 비상임이사 참석률 등 실질적으로 이사회 기능이 강화되었으며, 간담회 개최 및 의결주문 반영 등 비상임이사의 경영참여가 활성화되었음. 이사회의 기능을 전사적으로 공유할 수 있도록 비상임이사와 직원 간 소통을 다양한 방식으로 확대할 것으로 고려할 수 있음
- 기관은 일상감사 사전협의제 도입, 테마 감사 시행 등을 통하여 내부감사 시스템을 개선하였으며, 고객피해에 대한 사전예방적인 민원예방자문위원회와 사후구제적인 갑질신고센터 등을 설치하여 단계별 감사 기능을 보완하였음. 기관 내부의 감사 신뢰도를 강화하기 위해 기존의 청렴 교육뿐만 아니라 감사 기능 자체에 대한 교육이 검토될 수 있음

## □ 세부 평가의견

- (윤리경영) 윤리헌장, 윤리강령, 행동지침 등 윤리성 제고를 위한 체제가 구축되어 있으며, 직원 윤리교육 등을 적극적으로 수행하는 노력이 존재하는가?
  - 운용 수준
    - 윤리강령, 행동 지침 등 기본적인 규정뿐만 아니라 임직원 업무관련 범죄 고발 규정이 명확하게 정비되어 있음. 반부패 요소를 예방, 감지, 해결하는 경영관리시스템을 구현하고자 본부와 부서 리더를 선정하여 이들 주도로 반부패리스크를 도출하고 개선 계획을 수립한 결과, 반부패경영시스템

### ISO37001 인증을 획득함

#### - 전년대비 개선수준

- 기존 운영되어온 감사옴부즈만을 강화하기 위하여 위원을 증원하고 운영 횟수를 3회 더 증가하였으며, 감사원 우수 자체 감사활동 콘테스트에서 입선을 수상하였음
- 기관의 청렴시민감사관이 감사원 감사 콘테스트에서 우수로 입선되는 등 고객참여를 통한 투명경영체계를 강화하였음

#### - 잘된 점

- 반부패 요소를 예방, 감지, 해결하는 경영관리시스템을 구현하고자 본부 리더와 부서 리더를 선정하여 이들 주도로 반부패리스크를 도출하고 개선 계획을 수립한 결과, 반부패경영시스템 ISO37001 인증을 획득함
- 청렴도 우수기관을 벤치마킹하여 선진 우수 사례 도입의 일환으로 청렴콜을 시행함
- 2018년 하반기부터 갑질피해 신고지원센터를 운영하여 6건을 처리하였음

#### - 미흡한 점

- 기관의 윤리경영 제도 구축과 노력에 비해 부당사례가 적발되었으며 청렴도 평가에서 다소 저조한 실적을 보임

#### - 개선방안

- 청렴콜 제도를 실시한 노력은 인정할만하나, 개선요구사항에 대한 대응 및 피드백, 업무 연계 과정이 다소 미흡하므로 이를 신속하게 수행할 체계를 갖출 필요가 있음

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

#### - 운용 수준

- 이사회 개최시기 예고와 월 1회 이상 정례화를 통하여, 이사회가 기관 책임경영 주체로서의 역할을 담당하도록 노력하였으며, 분기 보고와 공사 현안사항 및 사업현황의 공유를 통해 비상임 이사의 전문성을 활용하고 있음

#### - 전년대비 개선수준

- 이사회 개최 횟수(14회)는 2017년(18회) 대비 다소 하락하였으나, 이사회 참석률, 비상임 이사 참석률, 비상임이사 발언 비중 모두 직전 3년(2015~2017년) 대비 지속적으로 상승하였음



- 잘된 점
    - 이사회 소통강화 및 경영참여 활성화를 도모하기 위하여 소통 간담회를 운영하고 기존 사외이사 의견을 반영하여 의결주문을 변경하였음. 특히 이사회 의견을 적극적으로 반영하여 부서 명칭을 변경하거나 재건축 매입 임대의 절차상 미비점을 개선하였음
  - 미흡한 점
    - 비상임이사의 현장과 업무 이해도 제고를 위해 마련된 현장이사회의 취지는 높지 않으나, 올해 광고 융합타운 사업현장과 판교 제2테크노벨리 현장의 2회 개최로 전년도 5회에 비해 저조한 실적이므로 현안별로 능동적으로 대응할 필요가 있음
  - 개선방안
    - 점차 중요성이 증대하고 있는 이사회 의사결정과정을 전사적으로 공유할 수 있도록 비상임이사와 직원 간의 소통 혹은 직원의 직접적인 이사회 의사결정 참관 또는 참여 등 다양한 방식을 검토할 필요가 있음
- (내부감사시스템) 내부감사지적사항에 대한 개선이 이루어지는 등 실질적인 내부감사시스템이 작동하고 있는가?
- 운용 수준
    - 기관은 일상감사 사전협의제를 도입하여 예방감사 기능을 강화하였으며, 테마 감사를 시행하여 업무효율을 증대하고 제도의 합리적 개선을 도모하였음
  - 전년대비 개선수준
    - 일상감사의 기능강화와 질적 향상을 위한 일상감사 사전협의제를 '18년 2월 신규 도입하여 일상감사 검토 기간을 일정 부분 확보하고 이사회 의결사항 등 중요 사항에 대한 감사 기능을 강화함
  - 잘된 점
    - 민원의 적극적 선제적 예방을 도모하고자 민원예방자문위원회를 연 2회 운영함
    - 청렴시민감사관 활동의 내실화를 도모하기 위하여 기존 10인의 감사위원을 12인으로 추가 위촉하고 제도 개선 및 현장컨설팅을 통해 예방감사 기능을 보완함
  - 미흡한 점
    - 기관 내부 직원의 감사 신뢰도를 증진하기 위하여 직원 대상의 청렴 교육

뿐만 아니라 감사 기능에 대한 교육이 필요함

- 감사인력의 순환배치로 인한 감사인력의 전문성 한계를 보완하기 위하여 감사전문교육을 강화할 필요가 있음

- 개선방안

- 감사의 공정성과 객관성을 보다 증진하기 위하여 감사위원회 수준으로 감사자문위원회 구성과 운영을 검토할 수 있음

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

① (성별영향분석평가 실시) 성별영향분석평가를 실시 하였는가?

- 측정기준 : 연내 성별영향평가 절차 준수 및 분석평가의 충실성
- 평가결과

성별영향분석평가 절차준수	성별영향분석평가 충실성	가중치	득점
이행	중위	0.1	0.08

- 평가의견

- 성별영향분석평가 절차를 준수하였으며, 분석평가의 충실성 측면에서는 중위 수준임. 이에 따라 0.08점으로 평가되었음

② (성인지 교육 실시율) 연내 현원대비 성인지 교육을 실시 하였는가?

- 측정기준 : 성인지 교육 참여 및 기관 주도 노력
- 평가결과

성인지교육 이수율			기관장 교육 참여 여부	기관 주도 성인지교육 실시	가중치	득점
현원	교육이수인원	이수율				
465명	70명	15.1%	불참	실시	0.15	0.12

- 평가의견

- 2018년 성인지 교육 이수인원은 70명으로써, 현원 465명 대비 이수율은 15.1%임. 기관장은 성인지 교육에 미참여하였으며, 기관 주도로 별도의 성인지 교육을 실시하였음. 이에 따라 0.12점으로 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
7.75	8.11	6.5	72.5	1.5	1.09

- 평가의견

- 청렴도 점수는 2018년 7.75점, 2017년 8.11점이며, 개선실적 점수는 6.5점임  
당해연도 실적과 전년대비 개선도 실적을 종합하여 상기의 산식을 적용하여 산출한 결과 총 1.09점을 득점하였음

## □ 우수사례

- 월 1회 이상 연간 14회 이사회 개최, 91% 이사회 참석률, 89% 비상임이사 참석률 등의 실적으로 이사회 기능이 강화되었으며, 현장 이사회, 간담회, 의결주문 반영 등 비상임이사의 경영참여가 활성화되었음

핵심성과 지표명	노사상생					
	지표분류	평가영역	<input checked="" type="checkbox"/> 책임경영 <input type="checkbox"/> 성과이행	평가항목	사회적 책임	지표성격 평가방법
평가결과	운용수준	우수	평가등급	3등급	가 중 치	0.7857
	개선수준	우수	평 점	75점	득 점	0.5893

※ 지표가중치 총 1점 만점 중 획득점수를 백분율 환산하여 적용 :  $(0.75/1) \times 0.7857$

## □ 종합의견

- 사회적 책임에 대한 국제표준 ISO26000을 도입하여 UNGC 노동분야 4대원칙에 입각해 자유로운 조합 활동 보장, 각종 위원회 운영, 근로기준법 및 취업규정 준수, 공정한 채용절차 등 6대 세부 이행사항 규정함. 노사상생 전략을 설정한 노력 이외에도 향후 노사 간 성과 및 책임을 공유하기 위한 노동이사제 등의 다양한 의사결정 참여의 제도화를 도전적으로 검토할 수 있음
- 기관은 수평적 소통을 활성화하기 위하여 주니어보드, 제안제도 등의 수평적 조직문화 관련 제도를 지속적으로 시행하였으며, 테마가 있는 공감마당 시즌 2 및 GICO 세바시 등 직원 공감지수 향상을 위한 노력을 병행하였음. 다만 직원 활력소 증대의 다채로운 활동이 내부고객 만족도 상승 및 실질적 의견 수렴의 성과와 연결될 수 있도록 자체적으로 종합 점검할 필요가 있음

## □ 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
    - 분기별 노사협의회, 산업안전보건위원회, 후생복지위원회 등을 개최하였으며, 특히 노사협의회 과정을 공개방송으로 진행하여 노사간 정보 공유를 투명하게 노력함
    - 사회적 책임에 대한 국제표준 ISO26000을 도입하고 UNGC 노동분야 4대원칙에 입각하여 노사상생전략과 실행과제를 구체화함
  - 전년대비 개선수준
    - 직급 간 임금격차 해소를 위해 총 인상률 4.9% 이내에서 하후상박 임금

인상률 적용으로 단체협약을 체결하였음

- 남성 육아휴직 목표관리제 시행에 따라 2017년 5명에 비해 2018년도 7명의 남성 직원이 육아휴직을 사용하였음
- 잘된 점
  - 기관은 선구적으로 노동이사제 도입을 착수하였으며, 노사 합동 인사위원회를 구성하고 2017년부터 운영되어 온 주니어보드, 열린 혁신관, 도담도담 프로젝트 등을 지속하였음
- 미흡한 점
  - 기관장의 부재로 인해 노사 의사수렴의 책임성 확보에 한계가 있었음
  - 기관 내부 직원 공감대 향상과 직원 활력소 증대의 다채로운 활동에도 불구하고 경기도 고객만족도 조사 내부 고객만족도는 하락하였음
  - 기관 최초로 여성 인사위원을 위촉하였으나 여전히 여성 관리자 확대 등이 소극적이며, 도담도담 프로젝트는 뚜렷한 성과가 보이지 않음
- 개선방안
  - 경영실적과 이사회 개최 결과를 노사 간 공유함으로서 노사상생을 도모하였으나, 이러한 노력이 규정화되도록 노동이사제 등의 제도화를 고려할 수 있으며 동시에 실질적인 운영을 위한 관련 규정 및 제도 정비를 고려할 필요가 있음

## □ 우수사례

- 해당사항 없음

핵심성과 지 표 명	사회적 약자 배려					
지표분류	평가영역	<input checked="" type="checkbox"/> 책임경영	평가항목	사회적 책임	지표성격	정량
		<input type="checkbox"/> 성과이행			평가방법	절대평가
평가결과	가 중 치	2.3571	평 점	83.34점	득 점	1.9643

※ 지표가중치 총 3점 만점 중 획득점수를 백분율 환산하여 적용 :  $(2.5/3) \times 2.3571$

## □ 평가내용

### ① (장애인 고용) 장애인고용 수준이 도 권장수준에 부합하는가?

- 측정산식 :  $(\text{장애인근로자 수} \div \text{의무고용인원}) \times 100$
- 평가결과

의무고용 인원	장애인근로자 수	달성률	가중치	득점
16명	17명	100%	1	1

#### - 평가의견

- 2018년 장애인 의무고용인원은 16명이고, 장애인 근로자 수는 17명임. 의무 고용인원 대비 장애인 근로자 수의 비율은 100%로써, 가중치 1점 중 1점으로 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 1명	0.5	0.5

#### - 평가의견

- 2018년 북한이탈주민 재직근로자 수는 정규직 1명임. 이에 따라 0.5점으로 평가되었음

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

- 측정산식 : (여성기업제품 구매액 ÷ 총구매액) × 100

- 평가결과

총구매액	여성기업제품 구매액	구매율	가중치	득점
512,560,416천원	94,319,007천원	18.4%	0.5	0.5

- 평가의견

- 2018년 총구매액은 512,560,416천원이며, 2018년 여성기업제품 구매액은 94,319,007천원임. 총구매액 대비 여성기업제품 구매액의 비율은 18.4%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
512,560,416천원	8,921,322천원	1.74%	0.5	0.5

- 평가의견

- 2018년 총구매액은 512,560,416천원이며, 2018년 장애인기업제품 구매액은 8,921,322천원임. 총구매액 대비 장애인기업제품 구매액의 비율은 1.74%로써, 1% 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
199,541,519천원	62,705천원	0.03%	0.5	0

- 평가의견

- 2018년 기관 총구매액은 199,541,519천원이며, 2018년 장애인표준사업장 생산품 구매액은 62,705천원임. 총구매액 대비 장애인표준사업장 생산품 구매액의 비율은 0.03%로써, 0.3% 미만에 해당되어 0점으로 평가되었음

핵심성과 지 표 명	친환경 경영					
	지표분류	평가영역	<input checked="" type="checkbox"/> 책임경영 <input type="checkbox"/> 성과이행	평가항목	사회적 책임	지표성격 평가방법
평가결과	가 중 치	<b>0.3929</b>	평 점	<b>88.01점</b>	득 점	<b>0.3458</b>

※ 지표가중치 총 0.5점 만점 중 획득점수를 백분율 환산하여 적용 :  $(0.44/0.5) \times 0.3929$

### □ 종합의견

- 기관은 친환경 경영을 도모하기 위하여 대내외 경영 여건을 분석하고 5대 전략과제를 도출하여 친환경 경영시스템 운영 등의 다양한 성과를 달성함
- 환경친화적 단지 설계, 친환경 건설공법 및 친환경 자재 사용, 친환경 차량 및 고효율 LED 도입 등의 친환경 경영 업무가 증대되고 일정 성과가 달성된 반면, 기관 내 환경 인력의 육성이 선제적으로 필요한 시점으로 판단됨

### □ 세부 평가의견

#### ○ 친환경 경영을 위한 노력과 성과가 있는가?

- 운용 수준
  - 지속가능 보고서 발간, 환경영향평가 PQ기준 제도화, 경기융합타운 친환경 생태건축 전략계획 도입 등 다양한 노력을 하였음
- 전년대비 개선수준
  - 전년도 ISO26000(지속가능경영) 비전을 선포한 이후, 2018년에 지속가능 보고서를 발간하였으며, ISO 14001(환경경영) 수검결과 부적합 0건, 개선 요구 1건의 실적을 달성하였음
- 잘된 점
  - 지방공기업 최초로 환경영향평가 협의내용 점검기능을 신설하여 외부 전문가 자문을 통하여 57건의 협의 내용 미이행 사항을 발굴하고 개선하는 등 환경법규를 준수하고자 노력함
- 미흡한 점
  - 기관 업무에서 점차 중요시되고 있는 환경 분야를 대비하기 위하여 환경직 등의 전문 인력을 보다 확대 또는 육성할 필요가 있음
- 개선방안



- 범국민적 관심이 점차 높아지고 있는 미세먼지 대책의 일환으로 미세먼지 발령 대책 시스템을 체계적으로 개선할 필요가 있음

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

- 측정산식 : (녹색제품 구매액 ÷ 총구매액) × 100

- 평가결과

총구매액	녹색제품 구매액	구매율	가중치	득점
16,789,634천원	12,803,131천원	76.26%	0.25	0.25

- 평가의견

- 2018년 총구매액(녹색제품 구매가 가능한 113개 품목)은 16,789,634천원이며, 2018년 녹색제품 구매액은 12,803,131천원임. 총구매액 대비 녹색제품 구매액의 비율은 76.26%로써, 70% 이상에 해당되어 0.25점으로 평가되었음

□ 우수사례

- 해당사항 없음

#### 4 정책준수

지표분류	평가영역	<input type="checkbox"/> 책임경영 <input checked="" type="checkbox"/> 성과이행	평가항목	도 권장정책 이행실적		
평가결과	지표성격	정량	가 중 치	3	득 점	2.48

※ 지표가중치 총 3.5점 만점 중 획득점수를 백분율 환산하여 적용 :  $(2.89/3.5) \times 3$

#### □ 평가내용

##### ① (양성평등 준수) 양성평등수준이 도 권장수준에 부합하는가?

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

남성 채용비율	여성 채용비율	가중치	득점
71.4%	28.6%	0.25	0.1

##### - 평가의견

- 2018년 신규 채용인원인 총 7명 중 남성이 5명으로 71.4%, 여성이 2명으로 28.6%임. 2017년 12월 31일 기준 고용현황은 남성 422명, 여성 95명으로서 수가 적은 여성의 2018년 채용 비율이 28.6%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
14회	0.25	0.25

##### - 평가의견

- 2018년 진로체험 운영 횟수는 14회로써, 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
1건	1건	100%	감점	0

- 평가의견

- 2017년도 미개정 과제 1건 중 2018년 개정실적은 1건으로 100%임. 이에 따라 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	-	가/감점	0

- 평가의견

- 2018년 임금피크제 신규채용 목표인원은 0명, 채용인원은 0명임. 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
미요구	감점	0

- 평가의견

- 2018년 진행된 채용과정에서 인적사항 요구 항목과 면접위원에게 응시자의 인적사항 정보를 제공한 건수는 모두 없는 것으로 확인되었음

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
미제공	미실시	감점	-0.1

- 평가의견

- 4건의 채용과정 중에서 면접위원에게 응시자 인적사항 정보를 제공한 건수가 없었고, 면접관 사전교육은 미실시되어 -0.1점으로 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
77건	49건	64%	1	0.64

- 평가의견

- 감사 등을 통한 지적사항은 총 77건이며, 개선 이행 실적은 49건임. 이행률 64%를 달성하여 0.64점으로 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
8건	8건	100%	2	2.00

- 평가의견

- 기관의 경영평가 환류실적은 공통혁신과제 5건, 개별과제 3건 등 총 8건의 개선을 이행한 결과, 100.0% 달성하여 2.00점을 득점하였음
- 개선과제 중 ‘이해관계자 정의 및 점진 분석 등 의견 수렴 과정의 종합적 계획 수립 과제’의 경우 고객의 소리 사전반영제도를 수립하고, 사업단계별 고객의 소리집을 제작하는 등 적극적으로 노력하였으나, 공통과제 중 ‘여성관리자 비율 확대방안 마련’의 여성관리자 비율 목표가 다소 소극적으로 책정되어 향후 관리가 요구됨

⑧ 페널티(면수제한 준수여부)

- 평가결과

기준	총면수	제외면수	인정 면수	감점
300면	281	17	264	0

- 평가의견

- 실적보고서의 면수제한 기준인 300면 이내를 준수하여 0점으로 평가됨

### 5. 도정 연계성 확보 노력

지표분류	평가영역	<input checked="" type="checkbox"/> 책임경영 <input type="checkbox"/> 성과이행	평가항목	도정 연계성 확보 노력		
평가결과	지표성격	정량	가 중 치	5	득 점	4

### 6. 기관성과

지표분류	평가영역	<input checked="" type="checkbox"/> 책임경영 <input type="checkbox"/> 성과이행	평가항목	기관성과		
평가결과	지표성격	정량	가 중 치	40	득 점	36.90

※ 행정안전부 지방공기업 경영평가 지표(주요사업성과, 경영효율성과) 가중치 총 35점 만점 중 획득점수를 백분율 환산하여 적용 :  $(32.29 / 35) \times 40$

### 7. 고객만족도 조사

지표분류	평가영역	<input checked="" type="checkbox"/> 책임경영 <input type="checkbox"/> 성과이행	평가항목	고객 만족도 조사		
평가결과	지표성격	정량	가 중 치	10	득 점	8.83

#### □ 평가결과

○ 기관 외부고객만족도 평가와 전년대비 개선도 평가

당해연도 평가	전년대비 개선도 평가	득점
4.92	3.91	8.83

○ 평가의견

- 고객만족도 점수는 2017년 82점, 2018년 82점으로써, 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 4.92점, 전년대비 개선도 평가에서 3.91점으로 평가되어 총 8.83점을 득점하였음

## 8 성과목표 이행실적

### □ 총괄

성과목표 이행실적 (환산점수)	가중치	산식	득점
88.37	20	가중치 X (이행실적/100)	17.67

### □ 평가항목

경영목표		세부목표	평가결과	가중치	환산점수
총계				100	88.37
공통 목표	1. 재무건전성 제고	영업수지비율	100	7	7
		부채비율	100	7	7
		1인당 영업수익	0	6	0
자율 목표	1. 도민 주거 복지 강화	따복하우스 1만호 공급 추진	9.49	10	9.49
		주거취약계층 임대주택 - 2,650호 공급	10	10	10
	2. 계속사업 추진	무주택자 주거안정 관련 주택공급	79.5	20	15.9
		택지개발사업(공공주택사업) - 동탄2신도시	100	5	5
		택지개발사업(공공주택사업) - 다산신도시	100	5	5
		택지개발사업(공공주택사업) - 고덕신도시	100	5	5
	3. 道 정책사업 가시화	판교제로시티	100	1.5	1.5
		연천BIX	100	1.5	1.5
		평택BIX	100	1.4	1.4
		고양방송영상콘텐츠밸리	80	1.4	1.12
		일산테크노밸리	100	1.4	1.4
		광명·시흥테크노밸리	90	1.4	1.26
	4. 지역 현안사업 본격 추진	도청사 건립	100	1.4	1.4
		광주역세권	100	2	2
		안양냉천	100	2	2
		안양인덕원	90	2	1.8
		안양관양고	90	2	1.8
	5. 재정균형 집행	안성중소기업산단	90	2	1.8
		재정균형집행 목표 달성	100	5	5

## □ 성과목표 이행실적 세부 평가결과

### ○ 공통목표(재무건전성 제고)

#### 1. 영업수지비율 (목표부여)

기준치		목표값		실적값	가중치	당기실적	실적대비개선도	득점
2015	102.16	최고 (110%)	127.4643	127.9105	7	60	40	7
2016	107.58							
2017	137.89	최저 (80%)	92.7013			100		
평 균	115.8767							
당기실적 (60%)		$\frac{\text{영업수익}(18,524)}{\text{영업비용}(14,482)} \times 100 = 127.9105\%$					100점	
실적대비개선도 (40%)		$\frac{\text{실적}(127.9105) - \text{최저}(92.7013)}{\text{최고}(127.4643) - \text{최저}(92.7013)} \times 100 = 101.282\%$					100점	

#### 2. 부채비율 (목표 달성여부)

목표값	실적값	목표달성여부	가중치	평점	득점
250% 이하	142.1%	달성	7	100	7

#### 3. 1인당 영업수익 (목표부여)

기준치		목표값		실적값	가중치	평점	득점
2015	6,153,020	최고 (110%)	6,095,779.4333	3,634,796	6	0	0
2016	6,127,304						
2017	4,344,529	최저 (80%)	4,433,294.1333				
평 균	5,541,617.6667						
평 점		$\frac{\text{실적}(3,634,796) - \text{최저}(4,433,294.1333)}{\text{최고}(6,095,779.4333) - \text{최저}(4,433,294.1333)} \times 100 = -48.0304\%$					0점

### ○ 자율목표

#### 1. 도민 주거복지 강화 (연간운영계획 대비 달성률)

세부목표	달성률	가중치	평점	득점
•따복하우스 1만호 공급 추진 관련 - 건설공사 신규착공 5,577호 - 입주자 모집공고 1,192호	94.9%	10	94.9	9.49
•주거취약계층 임대주택 2,650호 공급 - 전세임대 2,400호, 매입임대 200호, 따복전세 50호	100%	10	100	10



## 2. 계속사업 추진 (연간운영계획 대비 달성률)

세부목표	달성률	가중치	평점	득점
• 무주택자 주거안정 관련 주택 공급 - 공사착공 3,995호, 신규분양 1,920호, 입주 1,685호	79.5%	20	79.5	15.9
• 택지개발사업(공공주택사업) / 동탄2신도시 - 개발계획 및 실시계획변경(6월) (2단계구역 : 2-2, 3-2, 5-2공구)	100%	5	100	5
• 택지개발사업(공공주택사업) / 다산신도시 - 1단계 준공(12월)	100%	5	100	5
• 택지개발사업(공공주택사업) / 고덕신도시 - 예정공정률 83%	100%	5	100	5

## 3. 道 정책사업 가시화 (연간운영계획 대비 달성률)

세부목표	달성률	가중치	평점	득점
• 판교제로시티 - 산업·복합용지 분양대상자 선정(9월)	100%	1.5	100	1.5
• 연천BIX - 조성공사 예정공정률 10%	100%	1.5	100	1.5
• 평택BIX - 조성공사 예정공정률 77%	100%	1.4	100	1.4
• 고양방송영상콘텐츠밸리 - 개발계획승인(8월)	80%	1.4	80	1.12
• 일산테크노밸리 - 도의회승인(10월)	100%	1.4	100	1.4
• 광명·시흥테크노밸리 - 산업단지계획승인(11월)	90%	1.4	90	1.26
• 도청사 건립 - 건립공사 예정공정률 15%	100%	1.4	100	1.4

## 4. 지역현안사업 본격추진 (연간운영계획 대비 달성률)

세부목표	달성률	가중치	평점	득점
• 광주역세권 - 예정공정률 50%	100%	2	100	2
• 안양냉천 - 민간사업자 선정(4월)	100%	2	100	2
• 안양인덕원 - 주민공람(9월)	90%	2	90	1.8

세부목표	달성률	가중치	평점	득점
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 안양관양고</li> <li>- 개발계획승인(11월)</li> </ul>	90%	2	90	1.8
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 안성중소기업산단</li> <li>- 산업단지계획승인(9월)</li> </ul>	90%	2	90	1.8

5. 재정균형집행 (재정균형집행 목표달성률 + 가점)

세부목표	달성률	가중치	평점	득점
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 재정균형집행 목표 달성</li> </ul>	100%	5.0	100	5

### 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 ]

- ⑤ 비전과 미션을 부서별, 개인별 공유 및 이해 정도를 측정·판단하는 방안 마련
- ⑥ 비전의 전략방향이 장기적이므로 이를 보완하기 위해 연차별 전략 및 실행 과제 설정

##### [ 사회적 가치 ]

- ⑦ 청렴콜을 통한 고객 요구사항의 피드백, 업무개선 등 연계과정을 보다 신속하고 유기적으로 진행할 수 있도록 개선
- ⑧ 제안제도의 실효성 제고 방안 강구

- ⑨ 비상임이사의 현장 및 업무 이해도 제고를 위해 현장 이사회 적극 활용 추진
- ⑩ 직원 대상 교육 실시 등 감사 기능 및 역할 강화 방안 마련