

**아산시 출자·출연기관  
경영실적평가 용역  
[아산문화재단]**

**2021년 06월**



**사단법인 경일사회경영연구원**  
KYONG IL SOCIETY MANAGEMENT RESEARCH INSTITUTE



---

# 제 출 문

---

아산시장 귀하

본 보고서를 「아산시 출자·출연기관 경영실적평가 용역」의 최종보고서로 제출합니다.

2021. 06.

사단법인 경일사회경영연구원

원 장 송 성 광

---

## 참 여 연 구 진

책임연구원 허 정 훈

연구원 홍 연 오

연구보조원 양 민 주

보 조 원 이 은 호



# 목 차

## I 평가 개요

제1절. 평가 개요 .....	3
제2절. 기관 평가 개요 .....	5

## II 평가 대상기관 현황

제1절. 아산문화재단 현황 .....	17
----------------------	----

## III 기관 평가 체계

제1절. 아산문화재단 기관 평가 체계 .....	27
제2절. 기관 평가 공통지표 .....	29
제3절. 기관 평가 개별지표(경영성과-경영효율성과) .....	57

## IV 아산문화재단 기관 평가 결과

제1절. 기관 평가 결과 요약 .....	63
제2절. 지속가능경영 .....	64
제3절. 경영성과 .....	90
제4절. 사회적가치 .....	100



# 제1장

---

## 평가 개요

---

제1절. 평가 개요

제2절. 기관 평가 개요





# 제1장. 평가 개요

## 제1절. 평가 개요

### 1. 배경 및 목적

#### 1) 평가 배경

- 경영 혁신 필요성 대두
  - 지방자치제 실시 이후 지방자치단체들이 민법이나 상법 및 공익법인의 설립·운영에 관한 법률 등에 근거하여 다양한 형태의 출자·출연기관들을 설립해 온 반면, 체계적 관리가 미흡하여 부실 경영 및 예산 남용 등의 문제가 발생함
  - 이에 체계적인 관리 방안 마련을 통한 공공기관의 경영 혁신 필요성이 대두됨
- 아산시 출연기관 및 공공기관장에 대한 평가를 통해 책임경영체계 확립 필요
  - 아산문화재단, 아산시청소년재단을 대상으로 경영 자율성과 그에 대한 경영책임성을 확보하고, 이에 평가를 통해 기관의 설치목적에 부합되는 업무수행 여부를 확인함으로써 지속가능한 경영활동 방안을 확립할 필요성 있음
  - 또한 아산시시설관리공단의 기관장을 대상으로 「경영성과계약서」에 근거하여 기관장 경영성과계약 이행실적에 대한 체계적 평가를 통한 경영개선을 유도할 필요성 있음

#### 2) 평가 목적

- 출연기관 경영 전반에 대하여 공정하고 객관적인 평가체계를 마련하고, 정기적으로 경영성과를 평가함으로써 평가대상 기관들의 책임경영체제 구축하고자 함
- 출연기관의 경영 효율성과 투명성을 높이고 사회적 책임을 강화하여 지역사회에 기여하도록 함
- 평가결과에 대한 환류체계를 강화하고 분야별 문제점에 대한 개선대책을 발굴하여 경영합리화를 도모하고 전문기관 위탁평가를 통한 평가의 객관성 및 신뢰성, 공정성을 제고함

### 3) 평가 기간

- 평가 범위 : 2020. 1월 ~ 12월

## 2. 용어 정리

- 평가대상연도 또는 당해 연도는 2020년도를 의미함
- 평점은 평가지표에 대한 평가점수를 100점 만점으로 표시한 점수로서 지표정의서에 정의된 평가방법에 따라 점수를 산정함
- 득점은 평가지표의 배점에 평점을 곱하여 산출된 평가점수로서 소수점 셋째 자리에서 반올림하여 소수점 둘째 자리까지 표시함

## 제2절. 기관 평가 개요

### 1. 평가 추진체계

#### 1) 경영평가단

○ 경영평가단 : 서면 및 현장실사 평가, 기관별 평가보고서 작성, 평가총괄 및 진행상황 점검, 경영평가보고서 작성 등

○ 평가사무국 : 기관별 실적자료의 정확성을 검토하여 결과를 경영평가단에 제시

#### 2) 아산시 평가지원반

○ 아산시 평가지원반은 경영평가단을 지원하는 업무를 맡음

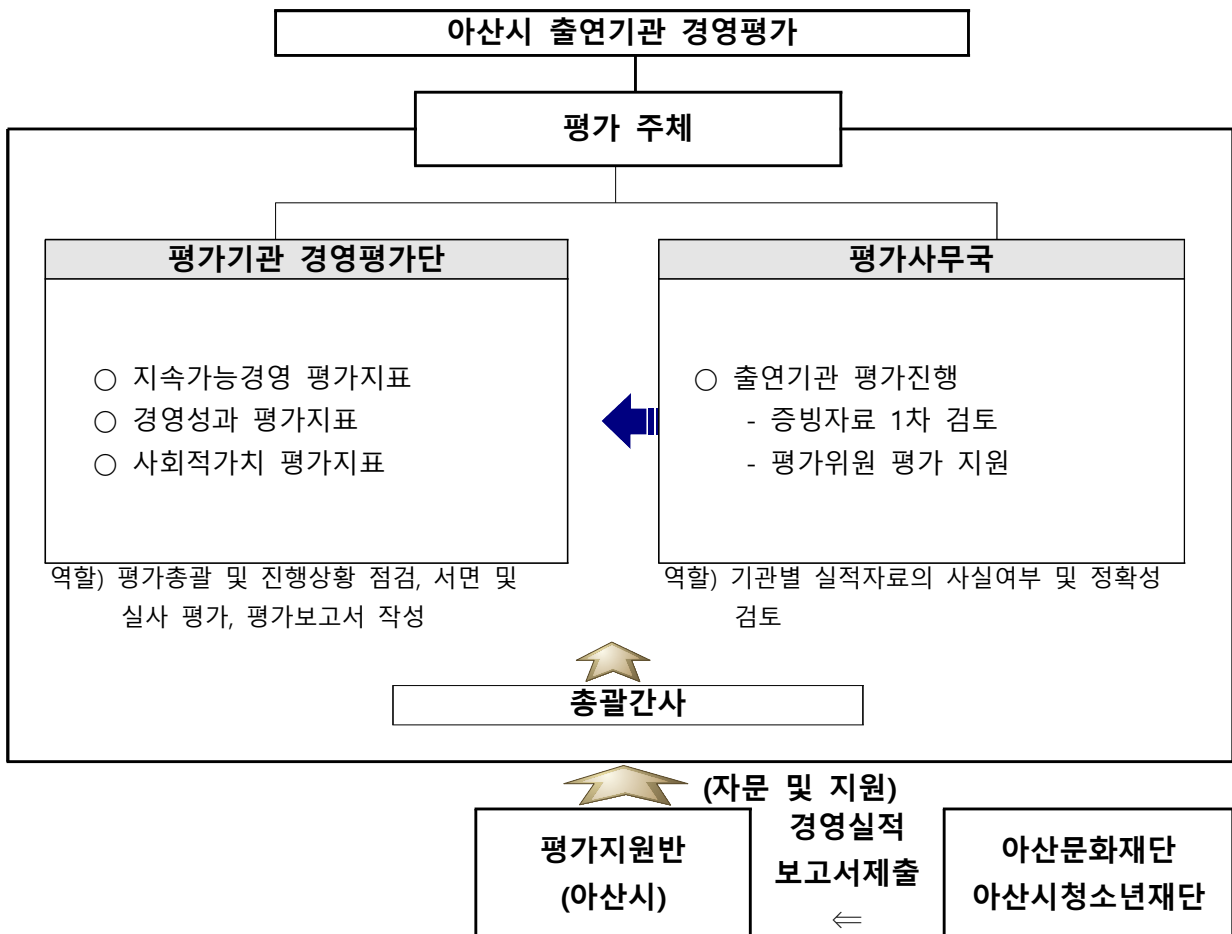


그림 1.1 출연기관 평가 추진 체계도

## 2. 평가 방식 및 평가 지표 측정방식

### 1) 평가 방식

- ① 기관별 자체 경영실적보고서(관리역량 및 고유사업)에 기초한 서면평가
- ② 기관별 서면평가 결과에 기초한 현장평가(경영평가단 기관방문)를 통해 실적의 사실 여부 및 실제 존재여부를 확인하고, 현장평가 요소에 대한 평가 실시
- ③ 경영평가단 회의에서 기관별 서면 및 현장평가 결과의 종합적 검토 및 확인

### 2) 평가 지표 측정방식

#### (1) 정량지표 측정방식

- 정량지표는 과거실적, 추세 등을 고려하여 기준 목표에 따른 달성도를 평가하는 것으로, 크게 목표대실적 방법과 목표부여 방법, 단계별평가 중 지표성격에 가장 부합된다고 판단되는 하나의 방법을 지정함
- 평가유형별로 동일한 지표에 대해서는 특별한 사유(신설 등)가 없는 한, 동일한 평가 방법을 적용함
  - ① 목표대실적
- 적용대상 지표
  - 목표대실적 방법은 신규 사업 또는 전년도 실적이 없을 경우, 평가에 이용되는 분모가 100을 넘길 수 없을 때 사용함
  - 신규 사업 등과 같이 증가율을 평가하기 어렵거나 객석점유율, 가동률 등과 같이 실적의 증가가 100을 넘지 않는 경우에 사용함
- 목표달성도 계산
  - 관련 지표정의서에서 별도의 평가방법을 제시하지 아니한 경우, 해당 기관이 제시한 목표를 근거로 하여 다음과 같이 목표달성도를 계산함

$$\text{목표달성도}(Y) = (\text{실적} \div \text{목표})$$

○ 평점 계산

- 목표달성도가 높을수록 경영성적이 좋은 상향지표와 낮을수록 경영성적이 좋은 하향 지표로 구분하여 다음과 같이 계산함
- 평점의 상·하한치는 각각 100점을 초과하거나 0점에 미달할 수 없음

상향지표	평점 = 목표달성도(Y) x 100점
하향지표	평점 = (1÷목표달성도(Y)) x 100점

○ 목표 사정

- 목표는 예산 또는 별도자료에 의하거나, 자체적으로 설정하여 자치단체에 통보한 것 중 하나를 지표성격을 고려하여 인정하되, 다음의 경우에는 평가위원이 목표를 조정할 수 있음

<ul style="list-style-type: none"> <li>□ 전년대비 목표치 증가율이 사업비용 증가율보다 낮은 경우(상향지표)</li> <li>□ 전년대비 목표치 감소율이 사업비용 증가율보다 낮은 경우(하향지표)</li> <li>□ 전년대비 목표치 증가율이 GDP 증가율보다 낮은 경우(상향지표)</li> <li>□ 전년대비 목표치 감소율이 GDP 증가율보다 낮은 경우(하향지표)</li> <li>□ 평가년도 목표치가 전년도 실적치보다 낮은 경우(상향지표)</li> <li>□ 평가년도 목표치가 전년도 실적치보다 높은 경우(하향지표)</li> <li>□ 기관 간 평가의 형평성에 현저한 문제가 있다고 판단되는 경우</li> </ul>
---

○ 목표 변경

- 정부 및 지자체 정책의 변경 등 불가피한 사정이 있어 경영목표를 변경한 경우, 변경한 목표를 중심으로 평가함
- 다만, 변경한 목표는 객관적 자료에 의해 경영평가단으로부터 타당성을 인정받을 경우로 한정함

○ 예외사항

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

○ 극단치 처리

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

② 목표부여

○ 목표달성도 계산

- 해당지표에 부여된 최고·최저목표를 기준으로 다음과 같이 목표달성도를 계산함

$$\text{목표달성도}(Y) = (\text{실적}-\text{최저목표}) \div (\text{최고목표}-\text{최저목표})$$

○ 평점 계산

- 다음 산식에 따라 평점을 계산하되, 평점의 상·하한치는 각각 100점을 초과하거나 0점에 미달하지 않도록 함

$$\text{평점} = \text{목표달성도}(Y) \times 100\text{점}$$

○ 목표 부여

- 최고·최저목표는 지표성격 등을 고려하여 이론상 최고·최저치, 기준치에 일정률을 곱하여 산출하는 방법, 과거 실적을 기준으로 통계분포에 의하는 방법, 경영목표를 감안하는 방법 등을 적용할 수 있음(지표정의서에 기준치 및 목표부여 방식 명시)
- 상향지표의 경우 최고목표는 기준치×110% 최저목표는 기준치×50%를 부여하고, 하향지표의 경우 최고목표는 기준치×90%, 최저목표는 기준치×150%를 부여함(시설 용량 등, 지표 특성에 따라 별도의 목표를 부여 가능)

표 1.2 목표 부여 기준

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

- 최고목표와 최저목표는 이론상 가능한 최고치 또는 최저치를 초과할 수 없음
- 목표 설정의 기준치는 직전 3개년 실적의 평균으로 하되, 전년도 실적이 없는 경우, 목표 대 실적' 방법으로 평가하고, 1개년 실적만 존재하는 경우에는 1개년 실적을, 2개년 실적만 존재하는 경우에는 2개년 실적의 평균값을 기준치로 할 수 있음

## ○ 극단치 처리방법

- 상향지표의 기준치 실적이 음수(-)인 경우에는 하향지표의 평가방법 적용함
- 기준치 실적이 영(0)인 경우의 평점은 다음과 같이 부여함

표 1.3 극단치 처리방법

구 분	평 점	
	상향지표	하향지표
당해 연도 실적 > 0	100.0점	0.00점
당해 연도 실적 = 0	83.33점	83.33점
당해 연도 실적 < 0	0.00점	100.0점

## ③ 단계별평가

## ○ 적용대상 지표(지표정의서에 명시)

- 평가내용을 수치화·객관화함으로써 정량지표와 같이 평가점수를 명확히 산정할 수 있는 경우 혹은 '공공기관 정책 준수' 등과 같이 그 시행여부를 기준으로 평가점수를 명확히 부여할 수 있는 경우

## ○ 평가점수의 부여

- 지표별로 발생 가능한 실적에 따라 단계를 구분하여 각 단계별로 평가점수를 부여
- 단계의 구분과 단계별 평가점수에 관한 구체적인 내용은 지표정의서에 의함

## ④ 맞춤형 평가

## ○ 적용대상 지표

- 코로나19에 의한 경영실적(사업성과 외 총인건비 인상률 준수 등 포함)의 급격한 변동이 있는 지표에 대해 적용하며, 정부 또는 지방자치단체의 행정명령 등에 따라 실적의 변동이 있고 당해 경영평가단에 의해 실적의 급격한 변동이 인정되는 경우
- 실적 변동의 경우 ①코로나 19로 인한 사업여건의 변화와 경영실적 변동의 연관성이 명확하고, ②경영실적의 변동이 기준치 대비 20% 미만일 경우는 맞춤형 평가방식을 적용함 ③경영실적의 변동이 기준치 대비 20% 이상일 경우는 해당사항에 대해 결측 처리 후 총점환산방식 적용함

○ 평가점수의 부여

- (특정 기간의 영향) 일정 기간 휴관·휴업 및 가동제한 등 조치에 의해 영향을 받은 경우는 해당 기간을 제외한 후 실적을 산출하고, 이를 연간 실적으로 환산
- (특정 사업의 영향) 일부 사업의 중단 및 제한, 공간, 시설 등의 휴관 및 제한, 사회적거리두기에 따른 대면사업의 중단 등의 영향이 있는 특정 사업의 경우는 해당 지표의 특정 사업 실적을 제외한 후 실적을 산출하고, 이를 전체 실적으로 환산함
- (환경 변화에 따른 간접적 영향) 특정 기간이나 특정 사업의 영향과 같이 증빙과 산출이 용이하지 않은 간접적 영향의 경우는 영향의 정도를

- ① 정부 통계 등 객관적 자료 등을 통해 입증 가능할 경우는 이를 반영하여 목표를 보정하여 적용하고
- ② 입증 가능하지 않을 경우는 보정 여부를 평가단에 의해 판정한 후, 해당지표의 전년도 실적 또는 과거 실적의 평균값으로 당해 연도 실적을 대체하는 등의 방법 적용함

⑤ 인건비 인상률 준수 평가 방법

○ '인건비 인상률 준수' 평가 방법은 지방자치단체의 출자·출연기관 인건비 관련 정책에 따라 방법① 또는 ②'를 선택하여 적용

- 인건비인상률 준수 방법①: 기존 방식과 동일하며, 2개년 만근자에 대한 집행실적을 기준으로 하되 당해 연도 및 과거 2개년 준수여부를 평가
- 인건비인상률 준수 방법②: 2개년 만근자에 대한 집행실적을 기준으로 준수여부를 평가하는 것은 동일하며, 당해 연도 인상률만 대상으로 하고, 총인건비 인상액과 자연 증가분 인상률 각각에 대한 준수여부를 평가에 반영함. 또한 준수여부의 점검방식을 보다 명확하게 보완함



## (2) 정성지표 측정방식

- 정성지표는 9단계 절대평가의 방법으로 평가하되, 평가대상 기관의 조직·인력 규모, 경영환경 변화(코로나19 영향 등) 등 경영여건을 고려하여 평점을 부여함
- 세부평가내용 각 항목에 가중치가 부여되어 있는 경우에는 세부평가내용 각 항목에 대해서 개별적으로 절대평가의 방법을 적용하여 득점을 구한 후 항목별 득점을 합산하여 평가지표의 총득점을 계산하며, 그렇지 않은 경우 세부평가내용 각 항목에 대해서 개별적으로 평가하지 않고 세부평가내용 전체를 대상으로 절대평가를 적용함

## ① 평가등급 구분 및 평점

표 1.4 평가등급별 평점

구분	1등급	2등급	3등급	4등급	5등급	6등급	7등급	8등급	9등급
평점	100점 ~ 90점	90점 미만 ~ 80점	80점 미만 ~ 70점	70점 미만 ~ 60점	60점 미만 ~ 50점	50점 미만 ~ 40점	40점 미만 ~ 30점	30점 미만 ~ 20점	20점 미만 ~ 0점

## ② 등급부여 기준

- 1등급 : 90점 이상 ~ 100점
  - 평가지표에서 요구하는 평가내용을 충분히 만족하는 경우
  - 특별한 경영개선 노력의 결과로 과거 실적을 훨씬 상회하는 경우
  - 주어진 경영여건에서 최선을 다한 것으로 판단되고 해당부서 직원들의 업무연찬 노력정도가 객관적 자료에 의하여 현저하게 인정되는 경우
- 2등급 : 80점 이상 ~ 90점 미만
  - 1등급에서 요구하는 기준을 대부분 충족하나, 1등급에는 다소 못 미치는 경우
- 3등급 : 70점 이상 ~ 80점 미만
  - 평가지표에서 요구하는 평가내용을 대체로 만족하는 경우
  - 전기평가 지적사항 및 비효율적인 부문을 개선하는 등 상당한 노력이 인정되는 경우
  - 창의력을 발휘하여 자의적인 업무수행을 하였으나, 개선의 여지가 일부 있는 경우

## 아산시 출자·출연기관 경영실적평가

- 4등급 : 60점 이상 ~ 70점 미만
  - 3등급에서 요구하는 기준을 대부분 충족하나, 3등급에는 다소 못 미치는 경우
  
- 5등급 : 50점 이상 ~ 60점 미만
  - 평가지표에서 요구하는 평가내용을 다소 만족하는 경우
  - 과거에 비해 실적이 양호하거나, 주어진 여건 하에서 당연히 기대되는 실적을 달성한 경우
  
- 6등급 : 40점 이상 ~ 50점 미만
  - 평가지표에서 요구하는 사항에 미흡한 경우
  - 사업실적 미달, 예산낭비 요소 등이 발견되며, 부진사업에 대한 분석 및 개선노력이 미흡한 경우나 해당부서 직원들의 노력 정도가 미흡하여 과거수준에 다소 미달하는 경우
  
- 7등급 : 30점 이상 ~ 40점 미만
  - 6등급에서 요구하는 기준에 해당하나, 6등급에는 다소 못 미친다고 인정되는 경우
  
- 8등급 : 20점 이상 ~ 30점 미만
  - 평가지표에서 요구하는 사항을 결여한 경우
  - 사업실적이 지극히 불량하거나 집행 상 중대한 결점이 있는 경우
  
- 9등급 : 0점 ~ 20점 미만
  - 8등급 기준에 미달할 뿐 아니라, 문제점·결점에 대한 인식이 약하고, 대책강구 등 개선 검토 의지가 없다고 인정되는 경우

## ③ 고객만족도 측정방식

- 당해 연도 점수(가중치 60%)와 전년대비개선도(가중치 40%)를 반영한 방식으로 평가함

표 1.5 고객만족도 측정방식

구분	측정방식
고객만족도 평가방식	<p>당해 연도 점수(가중치 60%)와 전년대비개선도(가중치 40%)를 반영한 방식으로 평가함</p> <p>※ 고객만족도 점수 산정</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 당해 연도 평가 (60점 만점) <ul style="list-style-type: none"> <li>- 최고목표 : 100점</li> <li>- 최저목표 : 0점</li> </ul> </li> <li>○ 전년대비 개선도 평가 (40점 만점) <ul style="list-style-type: none"> <li>- 최고목표 : 전년도 실적 + (100점 - 전년도 실적) × 10%</li> <li>- 최저목표 : 0점</li> </ul> </li> <li>○ 총 평점 <math display="block">\text{평점} = \frac{\text{실적}}{100\text{점}} \times 60\text{점} + \frac{\text{실적}}{\text{전년도 실적} + (100\text{점} - \text{전년도 실적}) \times 10\%} \times 40\text{점}</math> </li> </ul> <p>※ 세부 평가방법</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 신규 기관 또는 평가 유예 등의 사유로 전년도 고객만족도조사 점수가 없는 경우 당해 연도 고객만족도 점수를 100점 만점으로 평가함 (전년대비 개선도 평가는 총점환산은 제외)</li> <li>○ 당해 연도 고객만족도 점수가 90점 이상일 경우, 개선도 부분은 만점으로 평가함</li> <li>○ 외부고객 만족도조사 표본이 25표본 미만이거나, 기관의 여건상 만족도 조사를 실시하지 못하는 경우 총점환산방식으로 대체 가능함</li> <li>○ PSCI모델 등 공공부문의 만족도를 측정할 수 있는 모델을 적용하여 외부 자문 기관을 통해 실시할 것을 권장함</li> </ul>



## 제2장

---

### 평가 대상기관 현황

---

#### 제1절. 아산문화재단 현황



## 제2장. 평가 대상기관 현황

### 제1절. 아산문화재단 현황

#### 1. 설립근거 및 목적

- 설립일 : 2008. 10. 16
- 설립목적 : 지역문화예술의 활성화를 통해 지역사회의 발전과 아산시민의 문화복지 증대를 구현하고, 문화향유 기회 확대와 시민의 자율적인 문화예술 활동의 지속적인 지원을 통해 지역문화예술의 진흥을 도모함

#### 2. 재단 현황(주요사업)

##### 1) 주요 사업

- 문화예술 활동지원 사업
- 문화예술정책 연구 및 제안 사업
- 문화예술의 창작.보급 및 조사 연구 사업
- 국내.외 문화예술 교류 사업
- 문화공연 및 축제에 관한 사업
- 문화예술진흥 발전을 위하여 아산시장이 위탁하는 사업
- 위탁받은 문화시설에 대한 관리·운영 및 전대, 대관사업
- 문화예술 전시 및 교육사업
- 위 각호의 수익사업
- 기타 법인의 목적달성에 필요한 사업

2) 2020년 주요사업 실적

표 2.1 2020년 아산문화재단 주요사업 실적

구분	사업명	사업기간	사업장소	
경영지원	온(溫)생활문화센터 조성사업	6월 ~ 12월	아산문화재단	
	재단홍보사업	1월 ~ 12월	아산문화재단	
자체사업	우수공연 초청기획	4월 ~ 12월	아산시청 시민홀	
	아산 ON(溫)스테이지	9월 ~ 11월	아산시 평생학습관	
	신나는 교실극장	2월 ~ 12월	아산시 관내 초등학교	
	소소한 콘서트	10월 ~ 11월	은행나무길	
	아산시 들썩들썩	9월	웅기체험관 평생학습관	
	청소년 연극제	-	-	
	창작문예 현상공모	6월 ~ 11월	제일관광호텔	
	문화드림학교	2월 ~ 12월	아산문화재단 생활문화센터	
	예술교육사업	1월 ~ 12월	아산문화재단	
	지역작가 초대전시	4월 ~ 11월	당림미술관 구정아트센터	
	꿈의오케스트라	5월 ~ 12월	아산문화재단 생활문화센터	
	기타사업	이순신 뮤지컬<운명>제작	1월 ~ 12월	아산문화재단
		외암민속마을 전통체험장 상설공연	-	-
현충사 야간개장		-	-	
외암민속마을 저잣거리 상설공연		-	-	
문화예술행사지원		1월 ~ 12월	단체별 활동	
지역문화인력지원		1월 ~ 12월	생활문화센터	
생활문화센터 문화강좌		1월 ~ 12월	생활문화센터	
은행나무길'가족음악회'		10월	은행나무길	
은행나무길'피아노콘서트'		10월 ~ 11월	은행나무길	
지역문화인력 지원사업		9월 ~ 10월	생활문화센터	
'문화가있는날' 생활문화 동호회 활성화 사업		-	-	
지역문화행사 지원사업		11월 ~ 12월	구정아트센터	
학교밖 청소년 문화예술교육 지원사업		6월 ~ 12월	아산시청소년 교육문화센터	
축제사업	2020 제59회 아산 성웅이순신축제	-	-	
위탁사업	아산은행나무쉼터 위탁사업	1월 ~ 12월	은행나무쉼터	
	생활문화센터운영	1월 ~ 12월	생활문화센터	



### 3. 조직도

○ 아산문화재단은 2020년 12월 말일 기준 정원 23명 중 12명이 근무 중임

표 2.2 아산문화재단 정·현원

(단위 : 명)

정원 합계	현원 합계	대표이사	사무국장	팀장	4급	5급	6급	계약직 ·기간제
23	12	1	0 (공석)	2	2	2	2	3

표 2.3 아산문화재단 조직도



## 4. 주요 연혁

표 2.4 아산문화재단 주요 연혁

구분		주요 연혁
2007년	12월	문화재단 설립 지원조례 제정
2008년	5월	정관, 직제 및 정원, 이사회 운영규정 제정
	7월	발기인대회 및 창립총회
	8월	아산문화재단 설립 승인신청(충남도)
	10월	재단법인 설립허가(충남도)
재단법인 설립등기		
재단법인 고유번호증 발급		
2009년	3월	지정기부금단체 등록(기획재정부장관)
2013년	12월	전문예술법인단체 지정(충청남도지사)
2015년	3월	정관변경 허가(소재지 변경)
2016년	7월	정관변경 허가(목적사업 변경)
2017년	1월	정관변경 허가(목적사업 변경)
	8월	정관변경 허가(감사)
	10월	정관변경 허가(목적사업 삭제 및 변경)
2019년	8월	정관변경 허가(목적사업 삭제 및 변경)

## 5. 예산 및 재무 현황

### 1) 예산 현황

- 아산문화재단의 기본 재산은 200,000천원임

표 2.5 아산문화재단 기본 재산(자본금) 현황

(단위 : 천원)

현금(출연금)	기타	소계
200,000		200,000

- 2020년 기준 아산문화재단의 총 예산은 4,157,268천원으로 보조금보다 출연금 비중이 더 높은 것으로 나타남

표 2.6 아산문화재단 연도별 예산 현황

(단위 : 천원)

구분	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년
총계	1,039,944	932,427	1,416,622	1,289,108	3,095,001
자산	10,814	28,535	450,407	248,454	509,982
부채	1,029,129	903,892	965,814	1,040,653	2,585,019
자본	2,079,887	1,864,854	2,832,843	2,578,215	6,190,002

표 2.7 아산문화재단 재무제표

(단위 : 원)

적요	제13기(20/1/1-12/31)	비고
(유동자산)	3,059,840,325	
당좌자산	3,059,840,325	
(비유동자산)	35,161,660	
1) 투자자산	0	
2) 유형자산	14,742,242	
3) 무형자산	20,419,418	
자산 총계	3,095,001,985	
(부채 총계)	509,982,074	
1) 유동부채	418,507,266	
2) 비유동부채	91,474,808	
(자본총계)	2,585,019,911	
자본금	200,000,000	
이익잉여금	2,385,019,911	
부채 및 자본 총계	3,095,001,985	

## 6. 시설물 현황

### 1) 아산문화재단

- 위치 : 아산시 염치읍 은행나무길 293
- 주요시설 : ( B1F ) 다목적실2, 연습실, 창고 등  
( 1F ) 카페테리아, 책놀이터, 판매점, 공공화장실 등  
( 2F ) 다목적실1, 사무실 등
- 카페운영
  - 전대차 계약을 통한 사회적 협동조합'품'사용·수익허가 실시
  - 사용·수익허가 부동산에'책놀이터'포함
- 시설물 운영
  - 공용화장실 및 시설물 유지관리(전기/소방/시설물 유지보수)
  - 코로나-19 확산방지를 위하여 시설물 대관업무 중단



그림 2.1 아산문화재단



## 제3장

---

### 기관 평가 체계

---

제1절. 아산문화재단 기관 평가 체계

제2절. 기관 평가 공통지표

제3절. 기관 평가 개별지표(경영성과-경영효율성과)





## 제3장. 기관 평가 및 기관장 평가 체계

### 제1절. 아산문화재단 기관 평가 체계

○ 아산문화재단에 대한 기관 평가를 위한 지표 체계는 다음과 같음

표 3.1 아산문화재단 기관 평가 체계

구분	대분류	중분류	세부평가지표	배점	방식
지 속 가 능 경 영	리더십	경영층의 리더십	경영층의 리더십, 전문성	6.00	정성
		전략경영	중장기 및 주요사업계획	4.00	정성
			외부감사 지적사항 이행	2.00	정성
	경영시스템	조직·인사 관리	조직, 인사관리의 적정성	3.00	정성
			지원가능 인력비율	1.00	정량
			관리직비율	1.00	정량
			외부전문가 구성 및 참여율	1.00	정량
			임직원 교육실적	1.00	정량
			채용비리 방지	-1.50	정량
			블라인드채용 도입 여부	-1.00	정량
		재무관리	재무·예산관리의 적정성	3.00	정성
			자체수입률	1.00	정량
			일반관리비충당률	1.00	정량
			금융부채비율	1.00	정량
			복리후생비 집행 및 공개	1.00	정량
			업무추진비 집행 및 공개	1.00	정량
			조달계약실적	1.00	정량
			인건비인상률 준수	1.00	정량
			경영평가성과급 지급	1.00	정량
			지속가능경영 지표 소계		

아산시 출자·출연기관 경영실적평가

구분	대분류	중분류	세부평가지표	배점	방식	
경 영 성 과	주요사업	기관 고유사업 목표의 적정성 및 달성정도		10.00	정성	
	경영효율성과	공연 및 전시실적		6.00	혼합	
		문화예술 사업 실적		5.00	혼합	
		은행나무 아카데미 운영		5.00	혼합	
		축제 운영 실적		9.00	혼합	
	고객만족성과	고객만족도	당해 연도 평가결과		3.00	정량
			전년 대비 개선도		2.00	정량
	<b>경영성과 지표 소계</b>				<b>40.00</b>	
사 회 적 가 치	소통 및 참여	일자리 창출	일자리 창출 노력	3.00	정성	
			청년 의무고용비율 달성	2.00	정량	
			일·가정 양립 및 일자리 질 개선	5.00	정성	
			근로기준법 준수	-1.00	정량	
	사회적 책임	소통 및 참여		고객 및 주민참여	2.00	정성
				노사상생	2.00	정성
				경영공시 및 통합 공시 준수	1.00	정량
		윤리경영	윤리경영, 기록물 관리	4.00	정성	
		재난·안전관리		재난·안전관리	4.00	정성
				안전사고 건수	1.00	정량
		지역상생발전		지역사회 공헌	2.00	정성
				사회적 약자 배려	2.00	정량
				친환경 경영	2.00	정성
	<b>사회적가치 지표 소계</b>				<b>30.00</b>	
	<b>총 계</b>				<b>100.00</b>	

## 제2절. 기관 평가 공통지표

### 1. 지속가능경영

대분류	지속가능경영	중분류	리더십		
지표명	경영층의 리더십				
가중치	6점	지표성격	정성평가	평가방법	절대평가
지표정의	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 기관의 사명과 사회적가치 실현 및 경영목표 달성노력과 조직구성원 동기부여 노력과 성과를 평가</li> <li>- 지방자치단체, 지방의회, 지역주민 등 대내·외 이해관계자와의 협력증진을 위한 노력과 성과를 평가</li> </ul>				
평가내용	<p>① 기관의 사명과 사회적 역할을 잘 파악하고 경영목표를 달성하기 위한 경영층의 리더십 (2.0점)</p> <p>가. 기관의 경영목표 및 목표달성과정에서 발생하는 제반 문제 해결을 위한 경영층의 노력과 성과는 적절한가?</p> <p>나. 인권·윤리경영 등 사회적가치 실현을 위한 경영층의 노력과 성과는 적절한가?</p> <p>② 조직구성원의 동기부여를 위한 기관장의 노력과 성과 (2.0점)</p> <p>가. 기관 핵심가치 공유, 업무혁신, 적극행정 등 직원 동기부여 및 내부소통 강화 노력과 성과는 적절한가?</p> <p>나. 임원(CEO)의 동기부여 등 리더십 역량 강화를 위한 노력과 성과는 적절한가?(교육이수 등)</p> <p>③ 자치단체, 지방의회, 지역주민 등 대내·외 이해관계자와의 협력 증진 및 지역문제해결을 위한 노력과 성과 (2.0점)</p> <p>가. 지방자치단체 및 의회와의 협력과 지원(예산·사업 확보 등) 정도는 적절하게 이루어지고 있는가?</p> <p>나. 지역주민·시민단체·유관기관과의 협력 및 유대관계 및 지역문제해결을 위한 노력과 성과는 적절한가?</p>				
세부 평가방법	<ul style="list-style-type: none"> <li>- '경영층'은 현재의 기관장 및 임원을 의미하며, 유고시에는 대행책임을 맡고 있는 차하위 관리자를 의미한다.</li> <li>- 사회적가치 실현노력은 안전경영, 윤리경영, 인권경영, 공정한 채용, 친환경 경영 등의 실현을 위한 기관장의 노력과 성과를 의미한다.</li> <li>- 평가대상연도의 실적을 토대로 리더십을 평가하고, 경영층이 교체된 경우에는 전임·후임 실적을 모두 평가한다.</li> </ul>				

아산시 출자·출연기관 경영실적평가

대분류	지속가능경영	중분류	리더십		
지표명	전략경영				
가중치	6점	지표성격	정성평가	평가방법	절대평가
지표정의	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 조직의 설립목적 구현과 바람직한 미래상 달성을 위해 기울인 노력과 성과를 평가한다.</li> <li>- 전기평가 지적사항, 외부감사지적사항 등 이행의 적정성을 평가한다.</li> </ul>				
평가내용	<p>① 중장기 경영계획 및 실행체계 적정성 (4.0점)</p> <p>가. 미션·비전 및 전략·경영계획의 적정성과 추진체계의 실현가능성</p> <p>나. 윤리·인권·친환경 등 사회적 책임을 포함한 경영계획 수립</p> <p>※미세먼지 저감대책(일회용품 줄이기, 사업장 저감대책, 친환경 차량운영 등) 포함</p> <p>② 외부 지적사항 이행실적 (2.0점)</p> <p>가. 전기평가 지적사항 이행실적 (1.0점)</p> <p>나. 외부감사 지적사항 이행실적 (1.0점)</p>				
세부 평가방법	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 미션은 기관의 설립목적과 지역적합성을 고려한 사명이며, 비전은 미래형상과 핵심가치를 의미한다. 중장기 경영전략은 기관의 중장기적(3~5년)이고 종합적인 전략계획이며, 경영계획은 연간 사업계획이나 1~3년 단위의 각종 업무추진계획을 의미한다.</li> <li>- 미션과 비전은 설립목적 및 자치단체와의 교감과 지역적합성 등을 종합적으로 판단하되, CEO 뿐만 아니라 조직구성원 및 대내·외 이해관계자들의 공감과 이해도, 업무와의 연계성과 구체성 등을 확인한다.</li> <li>- 중장기경영전략 및 경영계획은 그에 포함된 사회적가치(윤리·인권·친환경 등) 실현을 위한 기관의 전략 및 과제도 확인한다.</li> <li>- 지적사항 이행실적은 지적건수에 대한 이행실적의 비율로 평가한다. 이행실적은 지적건별로 이행완료(70~100%), 일부이행(40~69%), 이행부진(0~39%) 등 이행정도에 따라 점수 부여하고, 이행 기한이 정해진 경우는 기간 내 이행여부로 평가한다. (이행 기한이 도래하지 않은 경우는 평가제외)</li> <li>- 경영평가, 외부감사를 시행하지 않은 기관의 해당실적은 총점환산방식으로 평가한다. 외부감사의 경우 감사원, 지방자치단체, 지방의회 등의 감사를 의미한다.</li> </ul>				

대분류	지속가능경영	중분류	경영시스템		
지표명	조직·인사 관리의 적정성				
가중치	3점	지표성격	정성평가	평가방법	절대평가
지표정의	- 기관의 지속가능한 발전을 도모할 수 있는 조직·인사관리의 적정성을 평가한다.				
평가내용	<p>① 조직 관리의 적절성 (1.0점)</p> <p>가. 당해 기관의 미션 및 전략 달성을 위한 적절한 조직이 구성되어 있는가?</p> <p>나. 경영환경 분석 및 조직진단 결과를 바탕으로 조직의 구조 및 기능을 개선하고 있는가?</p> <p>다. 의사소통채널 구축 여부, 문제 발생 시 지원 정도 등 사업부서와 지원부서 간의 협력수준은 적절한가?</p> <p>② 인사관리의 적절성 (1.0점)</p> <p>가. 중장기 인력운영계획 수립 및 운영의 적정성을 확보하고 있는가?</p> <p>나. 인사위원회 구성·운영, 인사규정(유급휴가 등), 임원선임 및 직원채용의 적정성, 승진 및 보직관리 등 인사관리를 위한 제도가 합리적이며, 직무 및 직급에 적합한 역량기준을 적용하여 투명하게 이루어지고 있는가?</p> <p>다. 구성원들의 교육수요를 반영하여 직원들의 직무능력과 경력을 체계적으로 개발하기 위한 다양한 교육프로그램을 운영하고 있는가?</p> <p>라. 내부직원 만족도조사를 실시하고 그 결과를 활용하고 있는가?</p> <p>마. 안전 및 청렴문화 정착을 위한 교육을 적절히 수행하고 있는가?</p> <p>③ 성과관리 및 보상체계 구축의 적정성 (1.0점)</p> <p>가. 기관 경영목표와 연계된 성과관리체계의 구축·운영과 결과 활용</p>				
세부 평가방법	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 조직구조의 적정성은 내·외부 조직진단 결과를 반영하여 평가한다.</li> <li>- 중장기 인력운영계획이란 조직진단 결과를 바탕으로 한 인력수급, 채용, 전환배치, 보직 및 경력관리, 퇴직관리, 임금피크제 운영 등 종합적 인력계획을 의미한다.</li> <li>- 조직인사 관련 규정이 관련 법령이나 정부지침을 적정하게 반영하고 있는지 여부와 위배되는지 등에 대한 전반적인 사항을 평가한다.</li> <li>- 평가자의 확인결과 인사비리, 인사 불공정행위 등의 사실이 있는 기관의 경우 전체적인 점수를 감할 수 있다.</li> </ul>				

아산시 출자·출연기관 경영실적평가

대분류	지속가능경영	중분류	경영시스템						
지표명	지원기능인력 비율								
가중치	1점	지표성격	정량(하향지표)	평가방법	단계별평가				
<b>지표정의</b>	- 당해 기관의 정원 대비 지원기능을 담당하는 인력의 비율이 효율적으로 구성되어 있는지를 평가한다.								
<b>평가내용</b>	○ 지원기능인력 비율 $[(\text{②}/\text{①}) \times 100]$ (1.0점) ① 정원 ② 지원기능인력  ○ 단계별 평가 <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 50%;">30% 이하</td> <td style="width: 50%;">30% 초과</td> </tr> <tr> <td>1.0</td> <td>0</td> </tr> </table> ※ 허위·과장 기재 또는 증빙자료 미제출 시 최하점 부여					30% 이하	30% 초과	1.0	0
30% 이하	30% 초과								
1.0	0								
<b>세부 평가방법</b>	- '지원기능인력'이란 개인 업무분장상 인사, 총무, 행정, 서무 등 지원기능을 수행하는 인력을 의미한다. - 개인이 사업기능과 지원기능을 중복 수행할 경우, 지원기능이 50%를 초과하면 지원기능인력으로, 사업기능이 50%를 초과하면 사업기능인력으로 본다(부서기준이 아닌 개인 업무분장 기준인 점에 유의) - '정원'은 직제규정 상의 정원을 의미한다.								

대분류	지속가능경영	중분류	경영시스템						
지표명	관리직 비율								
가중치	1점	지표성격	정량(하향지표)	평가방법	단계별평가				
지표정의	- 당해 기관의 정원 대비 관리직 비율이 효율적으로 구성되어 있는지를 평가한다.								
평가내용	<p>○ 관리직 비율 <math>[(2)/(1)] \times 100</math> (1.0점)</p> <p>① 정원</p> <p>② 관리직</p> <p>○ 단계별 평가</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 50%;">20% 이하</td> <td style="width: 50%;">20% 초과</td> </tr> <tr> <td>1.0</td> <td>0.</td> </tr> </table> <p>※ 허위·과장 기재 또는 증빙자료 미제출 시 최하점 부여</p>					20% 이하	20% 초과	1.0	0.
20% 이하	20% 초과								
1.0	0.								
세부 평가방법	<p>- '관리직'은 명칭에 관계없이 조직도상의 부서장, 또는 부서장은 아니나 검토 또는 전결권*을 가지고 있으며, 고유 업무의 비중이 현저히 낮은 직원을 말한다.</p> <p>* 출장/조퇴/휴가 등 단순 복무 관련 전결권만 가진 경우는 제외</p> <p>- '정원'은 직제규정상의 정원을 의미한다.</p> <p>- 관리직 비율은 20% 이하를 기준으로 평가함</p>								

아산시 출자·출연기관 경영실적평가

대분류	지속가능경영	중분류	경영시스템																																										
지표명	외부전문가 구성 및 참여율																																												
가중치	1점	지표성격	정량(상향지표)	평가방법	단계별평가																																								
지표정의	- 당해 기관의 시험위원회 및 인사위원회의 외부전문가 구성 비율 및 참여현황을 측정하여 위원회의 전문성과 공정성을 확보하고 있는지를 평가한다.																																												
평가내용	<p>○ 시험위원회 및 인사위원회 구성 및 참여율  가. 시험위원회(구성 비율 0.25점+참여율 0.25점)+인사위원회(구성 비율 0.25점+참여율 0.25점)  나. 각 위원회의 구성 비율은 (위원회 별 외부위원수 합계)/(위원회 전체 위원수 합계)로 산정한다.  다. 각 위원회의 참여율은 (개최 회별 참석 외부위원수 합계)/(개최횟수×외부위원 총수)로 산정한다.  ※ 시험위원회 또는 인사위원회를 운영하지 않는 경우 각각 0점 처리. 서면회의는 불인정. 시험위원회의 경우 외부기관에 의뢰하는 경우에는 만점으로 평가.  ※ 채용/승진 등의 해당 사안이 없어 시험위원회 또는 인사위원회 개최실적이 없는 경우에는 총점환산방식으로 평가</p> <p>○ 시험위원회 외부전문가 구성 비율 (0.25점)</p> <table border="1"> <tr> <td>50%이상</td> <td>40%이상</td> <td>30%이상</td> <td>20%이상</td> <td>20%미만</td> </tr> <tr> <td>0.25</td> <td>0.20</td> <td>0.15</td> <td>0.10</td> <td>0</td> </tr> </table> <p>○ 시험위원회 외부전문가 참여율 (0.25점)</p> <table border="1"> <tr> <td>90%이상</td> <td>80%이상</td> <td>70%이상</td> <td>60%이상</td> <td>50%미만</td> </tr> <tr> <td>0.25</td> <td>0.20</td> <td>0.15</td> <td>0.10</td> <td>0</td> </tr> </table> <p>○ 인사위원회 외부전문가 구성 비율 (0.25점)</p> <table border="1"> <tr> <td>50%이상</td> <td>40%이상</td> <td>30%이상</td> <td>20%이상</td> <td>20%미만</td> </tr> <tr> <td>0.25</td> <td>0.20</td> <td>0.15</td> <td>0.10</td> <td>0</td> </tr> </table> <p>○ 인사위원회 외부전문가 참여율 (0.25점)</p> <table border="1"> <tr> <td>90%이상</td> <td>80%이상</td> <td>70%이상</td> <td>60%이상</td> <td>50%미만</td> </tr> <tr> <td>0.25</td> <td>0.20</td> <td>0.15</td> <td>0.10</td> <td>0</td> </tr> </table> <p>※ 허위·과장 기재 또는 증빙자료 미제출 시 최하점 부여</p>					50%이상	40%이상	30%이상	20%이상	20%미만	0.25	0.20	0.15	0.10	0	90%이상	80%이상	70%이상	60%이상	50%미만	0.25	0.20	0.15	0.10	0	50%이상	40%이상	30%이상	20%이상	20%미만	0.25	0.20	0.15	0.10	0	90%이상	80%이상	70%이상	60%이상	50%미만	0.25	0.20	0.15	0.10	0
50%이상	40%이상	30%이상	20%이상	20%미만																																									
0.25	0.20	0.15	0.10	0																																									
90%이상	80%이상	70%이상	60%이상	50%미만																																									
0.25	0.20	0.15	0.10	0																																									
50%이상	40%이상	30%이상	20%이상	20%미만																																									
0.25	0.20	0.15	0.10	0																																									
90%이상	80%이상	70%이상	60%이상	50%미만																																									
0.25	0.20	0.15	0.10	0																																									
세부 평가방법	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 시험위원회는 채용(출제, 면접)과정에서의 위원회 구성을 의미한다.</li> <li>- 인사위원회는 승진, 채용, 징계 등 인사 관련 위원회를 의미한다.</li> <li>- 개최횟수는 시험위원회와 인사위원회의 총 개최횟수를 의미한다.</li> </ul>																																												



대분류	지속가능경영	중분류	경영시스템												
지표명	임·직원 교육실적														
가중치	1점	지표성격	정량(상향지표)	평가방법	단계별평가										
지표정의	- 인력의 전문성을 확보하기 위한 외·내부 교육실적을 평가한다.														
평가내용	○ 외부교육실적(0.5점)=직원별 외부교육이수시간 합계/(직원 수×20시간) ※ 개인의 외부교육이수시간이 20시간을 초과하는 경우 20시간으로 봄														
	○ 내부교육실적(0.5점)=직원별 내부교육이수시간 합계/(직원 수×30시간) ※ 개인의 내부교육이수시간이 30시간을 초과하는 경우 30시간으로 봄														
	○ 단계별 평가(외부교육실적) (0.5점)														
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>90%이상</th> <th>80%이상</th> <th>70%이상</th> <th>60%이상</th> <th>60%미만</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>0.50</td> <td>0.40</td> <td>0.30</td> <td>0.20</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>					90%이상	80%이상	70%이상	60%이상	60%미만	0.50	0.40	0.30	0.20	0
	90%이상	80%이상	70%이상	60%이상	60%미만										
	0.50	0.40	0.30	0.20	0										
○ 단계별 평가(내부교육실적) (0.5점)															
<table border="1"> <thead> <tr> <th>90%이상</th> <th>80%이상</th> <th>70%이상</th> <th>60%이상</th> <th>60%미만</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>0.50</td> <td>0.40</td> <td>0.30</td> <td>0.20</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>					90%이상	80%이상	70%이상	60%이상	60%미만	0.50	0.40	0.30	0.20	0	
90%이상	80%이상	70%이상	60%이상	60%미만											
0.50	0.40	0.30	0.20	0											
※ 허위·과장 기재 또는 증빙자료 미제출 시 최하점 부여															
세부 평가방법	<ul style="list-style-type: none"> <li>- '외부교육 이수시간'은 지방공기업평가원, 지방공무원교육원, 지방교육청, 기타 민간교육기관 등 외부기관을 통한 교육 이수실적 및 외부기관이 제공하는 온라인교육을 포함한다(기관 자체교육은 제외)</li> <li>- '내부교육 이수시간'은 임직원을 대상으로 기관 자체적으로 실시한 교육을 의미한다(세미나, 포럼, 워크숍 및 외부강사 초청강연, 외부인을 대상으로 기관이 실시한 교육에 참여한 실적을 포함한다).</li> <li>- 임원 중 비상임 임원은 제외하며, 임원의 교육실적은 전임자의 실적을 포함한다.</li> <li>- 직원은 정원 내 인력을 기준으로 개인단위로 평가한다.</li> <li>- 근무기간이 2개월 미만인 직원은 제외하고, 1년 미만 근무자는 월할 계산한다.</li> </ul>														

아산시 출자·출연기관 경영실적평가

대분류	지속가능경영	중분류	경영시스템														
지표명	채용비리 방지																
가중치	(-1.5점)	지표성격	정량지표	평가방법	단계별평가												
지표정의	- 채용비리 방지를 위한 노력과 후속조치의 적정성을 평가한다.																
평가내용	○ 채용비리 발생 여부 : 외부기관 지적 건수로 평가 (-0.5점)																
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>구분</th> <th>미지적</th> <th>지적 1건당</th> <th colspan="2">지적 5건 이상</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>점수</td> <td>0</td> <td>-0.1</td> <td colspan="2">-0.5</td> </tr> </tbody> </table>					구분	미지적	지적 1건당	지적 5건 이상		점수	0	-0.1	-0.5			
	구분	미지적	지적 1건당	지적 5건 이상													
	점수	0	-0.1	-0.5													
○ 채용비리 전수조사 지적사항 이행 여부 : 미이행 건수로 평가 (-0.5점)																	
<table border="1"> <thead> <tr> <th>구분</th> <th>이행완료</th> <th>미이행 1건당</th> <th colspan="2">미이행 5건 이상</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>점수</td> <td>0</td> <td>-0.1</td> <td colspan="2">-0.5</td> </tr> </tbody> </table>					구분	이행완료	미이행 1건당	미이행 5건 이상		점수	0	-0.1	-0.5				
구분	이행완료	미이행 1건당	미이행 5건 이상														
점수	0	-0.1	-0.5														
세부 평가방법	○ 임직원 징계 등 자체 인사규정 정비 이행 여부 (-0.5점)																
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>구분</th> <th>9월까지 정비</th> <th>10월 정비</th> <th>11월 정비</th> <th>12월 정비</th> <th>미이행</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>합계</td> <td>0</td> <td>-0.1</td> <td>-0.2</td> <td>-0.3</td> <td>-0.5</td> </tr> </tbody> </table>					구분	9월까지 정비	10월 정비	11월 정비	12월 정비	미이행	합계	0	-0.1	-0.2	-0.3	-0.5
	구분	9월까지 정비	10월 정비	11월 정비	12월 정비	미이행											
합계	0	-0.1	-0.2	-0.3	-0.5												
<p>- 채용비리 발생은 2019.1.1. 이후 법령을 위반하여 외부기관으로부터 지적받은 경우를 말한다.</p> <p>- 법령 위반은 지방출자출연법에 따른 행정안전부의 지방출자·출연기관 인사·조직지침 및 기관 내부적으로 정한 기준에 위반한 경우를 말한다.</p> <p>- 채용비리 전수조사 지적사항은 지방공공기관 채용비리 정기 전수조사 (2018.11.6. ~ 2019.1.31. 실시) 지적사항 및 외부기관으로부터 지적받은 사항을 말한다.</p> <p>- 자체 인사규정 정비는 정관, 이사회 규정, 인사규정, 인사규정시행내규 등에 채용비리와 관련한 임직원의 징계 및 직위해제(직무정지)가 반영되어 있는지 여부를 평가한다. (지방공공기관 임직원 징계 등 자체 인사규정 정비, 행정안전부 공기업지원과-393 2018.1).</p> <p>- 자체 인사규정에 "채용비리"가 명시되어 있지 않더라도 임직원의 채용비리를 처벌 가능하면 인정</p>																	

대분류	지속가능경영	중분류	경영시스템														
지표명	블라인드 채용 도입 여부																
가중치	(-1.0점)	지표성격	정량지표	평가방법	단계별평가												
지표정의	- 직원의 채용과정에서 불합리한 차별을 야기할 수 있는 항목을 삭제하는 블라인드 채용 도입 이행 여부를 평가한다.																
평가내용	○ 입사지원서 인적사항 요구 금지 여부 (-0.5점) - 인적사항 요구 항목수로 평가																
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>구분</th> <th>미요구</th> <th>1개 요구</th> <th>2개 요구</th> <th>3개 요구</th> <th>4개 이상 요구</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>점수</td> <td>0</td> <td>-0.2</td> <td>-0.3</td> <td>-0.4</td> <td>-0.5</td> </tr> </tbody> </table>					구분	미요구	1개 요구	2개 요구	3개 요구	4개 이상 요구	점수	0	-0.2	-0.3	-0.4	-0.5
	구분	미요구	1개 요구	2개 요구	3개 요구	4개 이상 요구											
	점수	0	-0.2	-0.3	-0.4	-0.5											
	※ 인적사항 요구 금지항목 ① 학력, ② 출신지역, ③ 가족관계, ④ 신체적 조건, ⑤ 연령 등																
	○ 블라인드 면접 실시 여부 (-0.5점) - 면접위원에게 응시자의 인적사항 정보 제공 금지 여부 (-0.3점)																
<table border="1"> <thead> <tr> <th>구분</th> <th>미제공</th> <th>제공</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>점수</td> <td>0</td> <td>-0.3</td> </tr> </tbody> </table>					구분	미제공	제공	점수	0	-0.3							
구분	미제공	제공															
점수	0	-0.3															
※ 면접위원에게 제공한 서류로 평가																	
세부 평가방법	- 면접관 사전 교육 여부 (-0.2점)																
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>구분</th> <th>교육 실시</th> <th>교육 미실시</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>점수</td> <td>0</td> <td>-0.2</td> </tr> </tbody> </table>					구분	교육 실시	교육 미실시	점수	0	-0.2						
	구분	교육 실시	교육 미실시														
점수	0	-0.2															
※ 면접계획에 면접관 교육시간(30분 이상)이 있는 지 평가																	
세부 평가방법	- 블라인드 채용이란 2017.9.1.부터 신규채용 입사지원서와 면접에서 인적사항 요구를 금지하는 제도를 말한다. - 지방공기업 블라인드 채용 가이드라인(2017.7월)에 근거하여 도입여부를 평가한다.																

아산시 출자·출연기관 경영실적평가

대분류	지속가능경영	중분류	경영시스템		
지표명	재무·예산 관리의 적정성				
가중치	3점	지표성격	정성평가	평가방법	절대평가
<b>지표정의</b>	- 기관의 지속가능한 발전을 도모할 수 있는 재무·예산관리의 적정성을 평가한다.				
<b>평가내용</b>	<p>① 재정계획의 적정성 (1.5점)</p> <p>가. 당해 기관의 재정여건을 고려한 재정운영방향이 설계되어 있는가?</p> <p>나. 자치단체의 정책운영방향 등을 반영하여 재정계획의 합리성을 제고하기 위해 노력하고 있는가?</p> <p>다. 중장기 재정계획과 당해 연도 예산과의 연동수준이 적절한가?</p> <p>라. 주요사업별 재정계획에 대한 예측시나리오 수립 등 기관의 재정여건 변화에 체계적으로 대응하고 있는가?</p> <p>② 예산운용 및 집행의 적정성 (1.5점)</p> <p>가. '지방출자·출연기관 예산편성 및 집행기준'을 충실히 이행하고 있는가?</p> <p>나. 예산편성 및 집행이 적정한가?</p> <p>다. 결산 및 회계관리제도가 적절한가?(결산절차의 적절성, 회계관리제도의 적절성 및 운영개선 노력, 운영비 예산의 합리적 집행을 통한 당해 연도 예산 대비 운영비예산 절감실적, 예산 대비 집행의 차이분석 및 사후관리의 적정성, 예산집행의 투명성 및 합리적 제고노력 등)</p>				
<b>세부 평가방법</b>	- '예산편성 및 집행의 적정성'은 중장기 경영전략·중장기 재무계획과의 연계성, 전기 집행실적에 대한 사후분석결과 반영, 주요 투자사업의 자체 투자심사분석 실시 및 결과 준수 여부 등을 고려하여 평가한다.				

대분류	지속가능경영	중분류	경영시스템												
지표명	자체수입률														
가중치	1점	지표성격	정량(상향지표)	평가방법	목표부여										
지표정의	<p>- 기관이 건전한 재무구조를 유지하고 재정자립 수준을 높이기 위하여 당해 기관의 총수입액 중에서 자체수입이 차지하는 비중이 적절한지를 평가한다.</p>														
평가내용	<p>○ 자체수입률<math>[(\text{①}/\text{②})\times 100]</math> (1.0점)</p> <p>① 자체수입액</p> <p>② 총수입액</p> <p>○ 달성도 평가</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th>기준치</th> <th>최고목표</th> <th>최저목표</th> <th>실적</th> <th>달성도</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td>기준치*110%</td> <td>기준치*50%</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>※ 최고목표가 100%(자체수입률 기준)를 초과할 경우 100%를 최고목표로 함          ※ 허위·과장 기재 또는 증빙자료 미제출 시 최하점 부여</p>					기준치	최고목표	최저목표	실적	달성도		기준치*110%	기준치*50%		
기준치	최고목표	최저목표	실적	달성도											
	기준치*110%	기준치*50%													
세부 평가방법	<p>- '자체수입액'은 총수입액에서 지방자치단체의 출연금을 제외한 금액을 의미한다.</p> <p>- 자체수입액은 대행사업비, 위탁금, 보조금, 후원금, 기부금 등을 포함하되, 예산목이 출연금(설립지자체 외의 지자체 출연금 포함)일 경우는 제외한다.</p> <p>- 한시적으로 증가한 수입 혹은 출연금의 경우, 별도로 기재하여 평가위원이 결정</p>														

아산시 출자·출연기관 경영실적평가

대분류	지속가능경영	중분류	경영시스템												
지표명	일반관리비충당율														
가중치	1점	지표성격	정량(상향지표)	평가방법	목표부여										
지표정의	<p>- 건전한 재무구조를 유지하는 차원에서 기관의 자체수입이 행정운영경비를 충당하는 일반관리비충당율이 합리적으로 운영되는지를 평가한다.</p>														
평가내용	<p>○ 일반관리비충당율<math>[(\text{①}/\text{②})\times 100]</math> (1.0점)</p> <p>① 자체수입액</p> <p>② 행정운영경비(인건비+경비)</p> <p>○ 달성도 평가</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th>기준치</th> <th>최고목표</th> <th>최저목표</th> <th>실적</th> <th>달성도</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td>기준치*110%</td> <td>기준치*50%</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>※ 허위·과장 기재 또는 증빙자료 미제출 시 최하점 부여</p>					기준치	최고목표	최저목표	실적	달성도		기준치*110%	기준치*50%		
기준치	최고목표	최저목표	실적	달성도											
	기준치*110%	기준치*50%													
세부 평가방법	<p>- '자체수입액'은 총수입액에서 지방자치단체의 출연금을 제외한 금액을 의미한다.</p> <p>- 자체수입액에는 대행사업비, 위탁금, 보조금, 후원금, 기부금 등이 포함된다.</p> <p>- '행정운영경비'는 일반관리비에 포함된 인건비와 경비를 의미하며, 매출원가에 포함된 인건비와 경비는 제외한다.</p> <p>- 「2017년 지방출자출연기관 예산편성지침」, 세출예산과목 과목해소 예산과목의 판매비와 일반관리비의 인건비(100)와 경비(200)를 합하여 산정한다.</p>														

대분류	지속가능경영	중분류	경영시스템												
지표명	금융부채비율														
가중치	1점	지표성격	정량(하향지표)	평가방법	절대평가										
지표정의	<p>- 기관의 재무구조의 안정성을 제고하기 위한 관리의 적정성을 자기자본 대비 타인자본의 비율로 평가한다. 단, 금융부채가 아닌 분양선수금이나 퇴직충당부채 등은 제외한다.</p>														
평가내용	<p>○ 금융부채비율 <math>[(①/②) \times 100]</math> (1.0점)                  ① 금융부채(단기차입금+장기차입금)                  ② 자기자본</p> <p>○ 달성도 평가</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th>기준치</th> <th>최고목표</th> <th>최저목표</th> <th>실적</th> <th>달성도</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td>기준치*90%</td> <td>기준치*150%</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>※ 허위·과장 기재 또는 증빙자료 미제출 시 최하점 부여</p>					기준치	최고목표	최저목표	실적	달성도		기준치*90%	기준치*150%		
기준치	최고목표	최저목표	실적	달성도											
	기준치*90%	기준치*150%													
세부 평가방법	<p>- 금융부채는 단기차입금과 장기차입금의 합계액을 의미한다.</p> <p>- '단기차입금'은 재무상태표 상의 단기차입금을 의미하며, 상환기일이 결산일로부터 1년 이내에 도래하는 유동부채를 말한다.</p> <p>- '장기차입금'은 재무상태표 상의 장기차입금을 의미하며, 상환기일이 결산일로부터 1년 이후에 도래하는 비유동부채를 말한다.</p> <p>- '자기자본'은 재무상태표 상의 자본총계를 의미한다.</p> <p>- 다만, 금융비용을 자본화하지 않고 당기비용으로 처리한 경우에는 금융비용을 자본화하여 재작성한 재무제표를 기준으로 산정한다.</p> <p>- ※금융부채가 없는 기관의 경우 총점환산방식 적용하여 평가한다.</p>														

아산시 출자·출연기관 경영실적평가

대분류	지속가능경영	중분류	경영시스템																
지표명	복리후생비 집행 및 공개																		
가중치	1점	지표성격	정량평가	평가방법	목표부여/단계별평가														
지표정의	- 복리후생비 집행실적 및 공개 여부 등 복리후생을 위한 기관의 합리적이고 투명한 예산관리를 평가한다.																		
평가내용	<p>○ 복리후생비 집행률 <math>[(\text{㉔})/(\text{㉓}) \times 100]</math> (0.5점)</p> <p>① 복리후생비 편성액</p> <p>② 복리후생비 집행액</p> <p>○ 복리후생비 공개실적 (0.5점)</p> <p>가. 자체 경영공시를 통한 복리후생비 공개 여부</p> <p>○ 달성도 평가(복리후생비 집행률)</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th>기준치</th> <th>최고목표</th> <th>최저목표</th> <th>실적</th> <th>달성도</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td>기준치*110%</td> <td>기준치*50%</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>* 최고목표가 100%(복리후생비 집행률 기준)를 초과할 경우 100%를 최고목표로 함.</p> <p>○ 단계별 평가(복리후생비 공개 여부)</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th>공개</th> <th>비공개</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>0.50</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table> <p>* 기관 홈페이지 공개를 기준으로 하되, 전체 총액 공개가 아닌 복리후생비 항목별 세부내역 공개인 경우만 인정함.</p> <p>※ 허위·과장 기재 또는 증빙자료 미제출 시 최하점 부여</p>					기준치	최고목표	최저목표	실적	달성도		기준치*110%	기준치*50%			공개	비공개	0.50	0
기준치	최고목표	최저목표	실적	달성도															
	기준치*110%	기준치*50%																	
공개	비공개																		
0.50	0																		
세부 평가방법	<p>- '복리후생비 편성액'은 사업계획 시 편성된 복리후생비 항목을 의미한다(추경예산을 포함하여 산정한다).</p> <p>- '복리후생비 집행액'은 복리후생비 항목별 연간 집행금액을 의미한다.</p>																		



대분류	지속가능경영	중분류	경영시스템																						
지표명	업무추진비 집행 및 공개																								
가중치	1점	지표성격	정량평가	평가방법	목표부여/단계별평가																				
지표정의	- 업무추진비 집행실적 및 공개 여부 등 기관의 업무추진비 관리수준을 평가한다.																								
평가내용	<p>○ 업무추진비 집행률 <math>[(\text{②}/\text{①}) \times 100]</math> (0.5점)</p> <p>① 업무추진비 편성액</p> <p>② 업무추진비 집행액</p> <p>○ 업무추진비 공개실적 (0.5점)</p> <p>가. 자체 경영공시를 통한 업무추진비 공개 주기</p> <p>○ 달성도 평가(업무추진비 집행률)</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th>기준치</th> <th>최고목표</th> <th>최저목표</th> <th>실적</th> <th>달성도</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td>기준치*110%</td> <td>기준치*50%</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>* 최고목표가 100%(업무추진비 집행률 기준)를 초과할 경우 100%를 최고목표로 함</p> <p>○ 단계별 평가(업무추진비 공개 주기)</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th>월별</th> <th>분기별</th> <th>반기별</th> <th>연1회</th> <th>미공개</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>0.50</td> <td>0.40</td> <td>0.30</td> <td>0.20</td> <td>0.00</td> </tr> </tbody> </table> <p>* 기관 홈페이지 공개를 기준으로 하되, 총액 공개가 아닌 세부내역 공개인 경우만 인정함.</p> <p>※ 허위·과장 기재 또는 증빙자료 미제출 시 최하점 부여</p>					기준치	최고목표	최저목표	실적	달성도		기준치*110%	기준치*50%			월별	분기별	반기별	연1회	미공개	0.50	0.40	0.30	0.20	0.00
기준치	최고목표	최저목표	실적	달성도																					
	기준치*110%	기준치*50%																							
월별	분기별	반기별	연1회	미공개																					
0.50	0.40	0.30	0.20	0.00																					
세부 평가방법	<p>- '업무추진비 편성액'은 당해 연도에 업무추진과 관련해서 편성된 예산을 의미한다(추경예산 포함).</p> <p>- '업무추진비 집행액'은 업무추진과 관련해서 당해 연도에 실제로 집행된 예산을 의미한다.</p>																								

아산시 출자·출연기관 경영실적평가

대분류	지속가능경영	중분류	경영시스템		
지표명	조달계약 실적				
가중치	1점	지표성격	정량(상향지표)	평가방법	목표부여
지표정의	- 기관의 전체 계약금액 중 조달청에서 계약한 금액(조달청을 통한 수의계약 포함)의 비중을 평가한다.				
평가내용	○ 조달계약비율 $[(①/②) \times 100]$ (1.0점) ① 조달계약금액 ② 총 계약액  ○ 달성도 평가				
	기준치	최고목표	최저목표	실적	달성도
		기준치*110%	기준치*50%		
	* 최고목표가 100%(조달계약비율 기준)를 초과할 경우 100%를 최고목표로 함. ※ 허위·과장 기재 또는 증빙자료 미제출 시 최하점 부여				
세부 평가방법	- '조달계약금액'은 지정정보처리장치에 의한 수의계약과 조달계약금액을 포함하여 산정한다. - '총계약액'은 500만 원 이상 계약액의 총 합(수의계약 포함)을 의미한다.				

대분류	지속가능경영	중분류	경영시스템		
지표명	인건비인상률 준수				
가중치	1점	지표성격	정량평가	평가방법	단계별평가
지표정의	- 총인건비 인상률 준수 여부를 평가한다.				
평가내용	<ul style="list-style-type: none"> <li>① '19년도 총인건비 가이드라인 준수 여부 (0.5점)</li> <li>② '18년도 총인건비 가이드라인 준수 여부 (0.3점)</li> <li>③ '17년도 총인건비 가이드라인 준수 여부 (0.2점)</li> <li>○ 점수: 기준 준수(만점), 기준 초과 (0점)</li> <li>○ 총인건비인상률은 해당연도 만근자와 직전년도 만근자의 인건비(2개년도 만근자) 총액을 비교하여 산정한다.</li> <li>※ 퇴직자, 장기교육 및 휴직자, 신규입사자, 승진자, 무기계약직, 기간직 등 제외</li> <li>○ 최저임금 기준 충족을 위한 임금인상액 등 정책준수에 따른 인상분(소급적용 가능) 및 구제역 방제 등 예측이 어려운 객관적 특이소요(증빙서류 확인)에 따른 초과근무수당 증가분은 예외(제외)</li> <li>* 단, 단년도 특이소요인 경우 다음연도 인상률 산정시 초과분은 제외</li> <li>- 비정규직의 정규직 전환.선택적 복지비 지급.상여금 지급 등 처우개선을 위한 예산 증가분은 제외</li> <li>○ 기관 신설 등에 따라 평가가 불가능할 경우 해당연도 평가는 공공기관 정책준수 내에서 총점환산 적용 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 총점환산 득점 = <math>\frac{\text{해당지표들을 제외한 득점}}{5 - \text{해당지표들의 가중치}} \times \text{해당지표의 가중치}</math></li> </ul> </li> <li>○ 자연증가분(호봉승급분, 호봉승급에 따른 연차수당, 장기근속수당 등 인상분)이 총인건비(퇴직자인건비 제외)의 1.4% 이내 여부도 평가</li> <li>※ 인위적인 급여테이블 조작은 없었으나, 인력분포 상 불가피하게 승급인력이 많아 승급에 따른 자연증가분이 1.4%를 초과한 경우는 예외 인정</li> </ul>				
세부 평가방법	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 2019년도 총인건비인상률은 2018년도 총인건비 예산의 1.8% 범위 내에서 인상(자연증가분 1.4%한 별도 인정)</li> <li>- ※2019년도 예산편성보완기준 총인건비 인상률 특례사항 제외</li> <li>- 2018년도 총인건비인상률은 2017년도 총인건비 예산의 2.6% 범위 내에서 인상(자연증가분 1.4%한 별도 인정)</li> <li>- 2017년도 총인건비인상률은 2016년도 총인건비 예산의 3.5% 범위 내에서 인상(자연증가분 1.4%한 별도 인정)</li> <li>- * 2017년 총인건비 준수 여부를 평가할 수 없는 경우, 2018년 총인건비 준수 여부를 0.4점으로 하고, 2019년 총인건비 준수 여부를 0.6점으로 함. 또한 통상임금 소송결과에 따른 소송당사자인 기관의 실적급여 증가액은 제외</li> </ul>				

아산시 출자·출연기관 경영실적평가

대분류	지속가능경영	중분류	경영시스템		
지표명	경영평가성과급 지급				
가중치	1점	지표성격	정량평가	평가방법	단계별평가
지표정의	- 경영평가성과급 운영이 정부기준에 적합한지 여부를 평가한다.				
평가내용	○ 경영평가성과급의 적정 운영 여부 (1.0점) ○ 단계별 평가				
	적정 1.0		부적정 0.0		
	※ 성과급 지급대장을 확인하고, 나눠먹기식 배분사실이 있는 경우 0점 처리 - 경영실적평가등급에 따른 성과급지급 여부는 지방자치단체의 기준을 따른다.				
세부 평가방법	○ 성과급 지급기준 및 지급률 준수 - 적용대상: 정관상 정원에 포함된 정규직원 - 기관장은 지방자치단체장이 결정한 지급률을 개인별로 적용하여 합한 총액 범위 내에서 성과급 지급총액(Ceiling)을 결정 - 기관장은 근무실적평가 등을 고려하여 개인 또는 부서단위로 4등급 이상으로 차등을 두어 지급하되 최고-최저등급 간 지급률의 차이는 50% 이상으로 하고, 등급별 인원 비율도 최고는 20% 이내, 최저는 10% 이상으로 강제 배분 ※ 개인별 또는 부서단위 근무성적·업무성과 등에 대하여 객관적으로 평가할 수 있는 방법을 각 법인의 내규로 규정하여 시행 ※ 지방자치단체와의 협의에 의해 계약직(무기직, 기간제) 근로자의 경우에도 성과급 지급대상에 포함할 수 있음 ○ 연도 중 입사자(2019년 입사자)의 경우 평가대상 기간인 2018년도에 적용되지 않으므로 2019년 평가급 지급대상이 아님 - 연도 중 퇴사자(2019년 퇴사자)의 평가급 지급은 아래의 방법 중 당사자와의 합의에 의한 방법으로 지급 (가) 퇴직일 기준으로 2019년(2018년 실적) 경영평가 결과에 따른 지급률로 일할('18. 1. 1. ~ '19. 퇴직일) 계산하여 퇴직연도에 지급 (나) 2019년(2018년 실적) 경영평가 결과에 따른 지급률로 계산하여 퇴직연도에 지급하고, 2020년(2019년 실적) 경영평가 결과에 따른 지급률로 퇴직일까지 일할('19. 1. 1. ~ '19. 퇴직일) 계산하여 퇴직 다음연도에 지급 ※ (가)를 원칙으로 하되, 퇴직자 희망시 (나) 적용 가능(선택사항 고지 필요) - 입.퇴사연도(2019년)가 같은 연도 중 퇴사자는 2020년(2019년 실적) 경영평가 결과에 따른 지급률로 입사일부터 퇴사일까지 일할 계산하여 지급 ○ 성과급은 제도의 취지를 고려하여 비리자 또는 성과가 저조한 기관, 실제 근무하지 아니한 기간에 대해서는 성과급 지급을 제한				

## 2. 경영성과

대분류	경영성과	중분류	주요사업		
지표명	기관 고유사업 목표의 적정성 및 달성 정도				
가중치	10점	지표성격	정성평가	평가방법	절대평가
지표정의	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 당해 기관의 고유사업에 대한 목표 부여·관리 및 환류체계가 적정한지를 평가한다.</li> <li>- 고유사업에 대한 목표달성을 촉진하는 제도의 적절성을 평가한다.</li> </ul>				
평가내용	<p>① 고유사업에 대한 목표 설정 및 관리의 타당성 (8.0점)</p> <p>가. 기관의 설립 목적에 따른 고유사업을 적절히 수행하고 있는가?</p> <p>나. 당해 기관이 달성하고자 하는 고유사업별 목표가 타당하게 설정되어 운영되고 있는가?</p> <p>다. 고유사업 별 실적을 체계적으로 점검·관리하기 위한 시스템이 구축되어 적절하게 운영되고 있는가?</p> <p>② 신규 사업 발굴노력 (2.0점)</p> <p>가. 당해 기관의 설립목적에 기반을 둔 신규 사업을 지속적으로 발굴하여 추진하고 있는가?</p> <p>나. 중앙정부 및 지방자치단체의 정책방향에 부응한 신규 사업을 지속적으로 발굴하여 추진하고 있는가?</p>				
세부 평가방법	<ul style="list-style-type: none"> <li>- '고유사업에 대한 목표설정의 타당성'은 당해 기관의 사업성과 목표와 실적을 비교하여 평가한다.</li> </ul>				

아산시 출자·출연기관 경영실적평가

대분류	경영성과	중분류	주요사업		
지표명	고객만족도 조사 결과				
가중치	5점	지표성격	정량(상향지표)	평가방법	목표부여
지표정의	- 당해 기관의 외부고객 만족도를 조사하여 고객만족도를 평가한다.				
평가내용	<p>① 당해 연도 평가(3.0점)                      가. 최고: 100점                      나. 최저: 0점</p> <p>② 전년 대비 개선도 평가(2.0점)                      가. 최고목표: 전년도 실적 + (100점 - 전년도 실적) × 10%                      나. 최저목표: 0점</p> <p>③ 총 평점                      가. 평점 = <math>\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}</math></p>				
세부 평가방법	<p>- 전년도 실적이 없을 경우 당해 연도 고객만족도 점수를 100점 만점으로 평가한다(개선도 평가 제외).</p> <p>- 당해 연도 고객만족도 점수가 90점 이상일 경우, 개선도 부분은 만점으로 평가한다.</p> <p>- 외부고객 만족도조사 표본이 25표본 미만이거나, 기관의 여건상 만족도 조사를 실시하지 못하는 경우 총점환산방식으로 평가</p> <p>- PSCI모델 등 공공부문의 만족도를 측정할 수 있는 모델을 적용하여 외부 전문기관을 통해 실시할 것을 권장함</p>				

## 3. 사회적가치

대분류	사회적가치	중분류	일자리 확대		
지표명	일자리 창출 및 일·가정 양립을 위한 노력				
가중치	10점	지표성격	정성평가	평가방법	목표달성도/절대평가
지표정의	- 청년 의무고용비율 달성도 등 당해 기관의 신규 일자리 창출을 위한 노력 및 실적을 평가한다.				
평가내용	<p>① 청년 의무고용비율 달성도 (2.0점)</p> <p>○ 청년고용비율 달성도 = <math>\frac{\text{청년고용비율}}{\text{청년의무고용비율}}</math> (단, 만점을 초과할 수 없음)</p> <p>※ 일반정규직 정원 100인 미만 기관 및 결원이 없어 신규고용 자체를 하지 못한 기관의 경우 등 지표를 제외한 점수를 만점으로 환산</p> <p>- 청년 의무고용비율: 2018.3월 시달된 지방자치단체 출자출연기관 청년고용의무제 시범운영 매뉴얼에 규정된 청년 의무고용비율(3%)</p> <p>- 청년고용비율: 당해 연도 일반정규직 청년채용인원/일반정규직 정원(전년도 말 기준) × 100</p> <p>② 일자리 창출을 위한 노력 (3.0점)</p> <p>- 일자리 창출을 위한 인력운영계획(중장기 포함)의 적정성</p> <p>- 신규채용인원의 연도별 증감추세</p> <p>- 신규채용 시 정규직 채용 여부</p> <p>- 결원 대비 신규채용비율 등</p> <p>③ 일·가정 양립 및 일자리 질 개선을 위한 노력 (5.0점)</p> <p>- 일·가정 양립 노력과 성과</p> <p>- 기존 근로자의 일자리 질 개선 및 전환근로자에 대한 처우개선 노력과 성과</p> <p>- 근로기준법(근로시간 단축) 준수(정량, -1점)</p>				
세부 평가방법	<p>- 청년 의무고용비율 달성도 평가시 청년은 만15세 이상 만34세 이하를 말하며, 청년고용비율 달성도가 1 이상인 경우에는 만점(2점)을 부여한다.</p> <p>- 일자리 창출을 위한 노력은 자체 인력운영계획 수립 및 운영 등 실태에 관한 노력과 적절한 단기, 중기 계획 수립 여부 등을 종합적으로 평가한다.</p> <p>- 기관 추진사업 중 '전문 인력 양성, 교육' 등의 성격의 사업이 있다면 해당 내용도 일자리 창출을 위한 노력으로 인정 가능</p> <p>- 일·가정 양립을 위한 노력은 시간선택제 이행계획 수립여부 및 이용실적, 유연근무 활용실태, 남·녀출산휴가 및 육아휴직, 근로자 연차 사용현황 등을 종합적으로 평가한다.</p> <p>- 전환근로자의 처우개선 노력은 전환근로자 복리후생 강화노력, 전환근로자 조직 융화를 위한 노력, 무기계약직 및 용역근로자 처우개선 노력 등을 종합적으로 평가한다.</p> <p>- 1주 최대 근로시간 위반(최대 -1.0점)</p> <p>- 주당 최대 근로시간 위반으로 고용부장관으로부터 시정명령을 받고 기한 내에 시정조치 완료(-0.1점)</p> <p>- 위 시정명령 기한 내에 시정조치를 하지 못해 시정기간 연장조치를 받고 연장 기간 내에 시정조치를 한 경우(-0.3점)</p> <p>- 시정명령을 받고도 이를 이행하지 않아 벌금형 등 유죄판결(1심 기준)을 받은 경우(-1.0점)</p> <p>※ 주당 최대 근로시간 위반으로 인한 시정명령이 2회 이상 발생한 경우 각 사건마다 시정조치에 따른 감점 점수를 합산한 값을 전체 감점 점수로 함. 단 감점의 합이 -1점을 넘는 경우 -1점을 최대 감점 점수로 한다.</p>				

아산시 출자·출연기관 경영실적평가

대분류	사회적가치	중분류	사회적 책임		
지표명	소통 및 참여				
가중치	5점	지표성격	정성평가	평가방법	절대평가/단계별평가
지표정의	- 내·외부고객(고객, 주민, 노사 등)에게 경영정보를 제공함으로써 소통과 경영에 참여시켜 만족도 제고 및 노사상생 발전을 위한 기관의 노력 및 성과를 평가한다.				
평가내용	<p>① 고객 및 주민의 경영참여 등 의견을 적극적으로 수렴하고 기관 경영에 적극적으로 반영하는가? (2.0점)</p> <p>가. 고객 및 주민의견의 경영계획 반영 실적  나. 고객 및 주민참여를 통한 제도 개선 및 기관개선 실적  다. 고객 및 주민 만족도 평가와 환류체계 구축</p> <p>② 상생과 협력의 공공노사관계를 구축 및 유지 노력은 적절한가? (1.0점)</p> <p>가. 노사 상생과 협력 관계를 구축하기 위한 합리적 전략과 목표 설정 및 실천 노력과 성과  나. 노사갈등 사전예방 및 사후해결 시스템 구축·운영 노력과 성과(노동쟁의 및 쟁의행위 발생 시 신속한 해결과 파급효과 최소화 노력과 성과 포함)</p> <p>③ 단체협약 내용의 합리성과 단체교섭 및 노사협의회 운영의 적절성 및 단체협약 개선을 위한 노력 또는 성과는 적절한가? (1.0점)</p> <p>가. 단체교섭과 노사협의회를 실질적·효율적으로 운영하기 위한 노력과 성과  나. 단체협약 중 불합리한 내용을 개선하기 위한 노력과 성과  다. 노사협의회를 통한 상생과 협력의 노사관계 증진 노력과 성과</p> <p>④ 개별공시 및 통합공시 기준 준수 여부?(정량, 1점)</p> <p>가. 「지방출자·출연법」 제 32조에 따른 개별공시 여부 0.5점</p> <p>○ 개별공시 여부 평가기준</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 법 제32조 제1항 각 호의 사항을 시행령 제21조에 따른 시기 내에 모두 공시했을 경우: 0.5점</li> <li>- 법 제32조 제1항 각 호의 사항을 모두 공시하였으나, 시행령 제21조에 따른 시기를 어겼을 경우: 0.3점</li> <li>- 법 제32조 제1항 각 호의 어느 하나 이상에 대한 공시를 누락하였을 경우: 0점</li> </ul> <p>나. 「지방출자·출연법」 제 33조에 따른 통합공시 여부 (0.5점)</p> <p>○ 통합공시 여부 평가기준</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 시행령 제22조 제2항 각 호의 사항을 제1항에 따른 시기 내에 모두 공시했을 경우: 0.5점</li> <li>- 시행령 제22조 제2항 각 호의 사항을 모두 공시하였으나, 제1항에 따른 시기를 어겼을 경우: 0.3점</li> <li>- 시행령 제22조 제2항 각 호의 어느 하나 이상에 대한 공시를 누락하였을 경우: 0점</li> </ul>				



대분류	사회적가치	중분류	사회적 책임		
지표명	소통 및 참여				
가중치	5점	지표성격	정성평가	평가방법	절대평가/단계별평가
<b>세부 평가방법</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 고객 및 주민의 경영참여는 경영계획, 집행, 평가, 환류 등 경영주기별 고객 및 주민의 의사가 반영된 간접적 참여와 주민참여 예산제, 옴부즈만 등 직접적 참여를 모두 포함한다.</li> <li>- 공공 노사관계란 근로조건 유지·개선과 경제적·사회적 지위 향상 및 기관의 발전을 위한 개별 노사관계뿐만 아니라, 사회적 책임을 통한 국민경제 및 지역경제 발전에 이바지하는 것을 지향하는 노사관계를 말한다.</li> <li>- 노조가 없는 기관은 노사협의회 등으로 갈음하여 평가한다.</li> <li>- 노동조합 및 노동관계조정법 위반(노조전임자 또는 타임오프제 기준 준수 여부 포함), 불합리한 단체협약서(이면계약서의 부당사항 포함), 단체교섭 및 노동쟁의 조정 등과 관련한 제반 절차의 적법한 이행 여부도 평가에 반영한다.</li> <li>- 노사갈등은 합법적인 쟁의행위 등을 포함하며, 불법노사분쟁 발생 시 사회적 피해, 기간 등을 고려하여 감점할 수 있다.</li> <li>- 공시항목, 자료입력기한 등은 「지방출자·출연법」 제32조, 제33조 및 「지방출자·출연법시행령」 제21조, 제22조와 관련 매뉴얼에 규정된 내용에 따른다.</li> <li>- 법 제32조 제1항 제5호: 성과계약 달성정도가 없는 경우 “성과계약서 작성 대상기관이 아님(법 제2조 제3항에 따라 적용 제외대상일 경우)”으로 공시 시 공시한 것으로 인정                         <ul style="list-style-type: none"> <li>※ 대상기관이 아님에도 “성과계약서 작성 대상기관이 아님”으로 공시하지 않았거나, 대상기관임에도 성과계약서를 작성하지 않았거나, 달성정도를 평가하지 않았을 경우 공시 누락으로 간주</li> </ul> </li> <li>- 법 제32조 제1항 제6호: 경영실적평가 결과가 없는 경우 “경영실적평가 대상기관이 아님(대상기관이 아닌 사유 적시)”으로 공시 시 공시한 것으로 인정                         <ul style="list-style-type: none"> <li>※ 대상기관이 아님에도 “경영실적평가 대상기관이 아님”으로 공시하지 않았거나, 대상기관임에도 경영실적평가를 실시하지 않았을 경우 공시 누락으로 간주</li> </ul> </li> <li>- 법 제32조 제1항 제7호: 외부기관 감사 결과가 없는 경우 “해당 없음”으로 공시 시 공시한 것으로 인정                         <ul style="list-style-type: none"> <li>※ 외부기관 감사 결과가 없음에도 “해당 없음”으로 공시하지 않았을 경우 공시 누락으로 간주</li> </ul> </li> </ul>				

아산시 출자·출연기관 경영실적평가

대분류	사회적가치	중분류	사회적 책임		
지표명	윤리경영				
가중치	4점	지표성격	정성평가	평가방법	절대평가
지표정의	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 각종 불공정 행위나 부정, 부패행위 근절 등 공정사회를 구현하기 위한 노력과 성과를 평가한다.</li> </ul>				
평가내용	<p>① 윤리경영체제 구축·운영 및 노력과 성과는 적절한가? (2.0점)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 관련 내부규정 제도화(임직원 업무관련 범죄 고발규정, 비리(불공정) 행위자 처벌규정 등) 및 내부통제시스템 구축의 적절성</li> <li>- 윤리경영 및 부패방지 교육 등 예방노력</li> <li>- 성범죄 등 비윤리 행위 방지 노력 및 사후조치 적절성</li> <li>- 도덕적 해이나 관리소홀 등으로 언론 및 지역사회 여론 등에 물의를 야기한 바는 없는지 여부</li> </ul> <p>② 기관의 투명성과 경영 책임성을 높이기 위한 기록관리 개선노력과 성과는 적절한가? (2.0점)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 기록관리 정책, 전략을 수립하고 그 전략에 따라 기록관리 체계 구축 및 운영 등을 위한 기관의 노력과 성과</li> <li>- 기록물관리 전담인력 지정 여부</li> </ul>				
세부 평가방법	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 평가자 확인결과 관리소홀, 임·직원 비리·부패행위 등으로 사회적 물의를 일으킨 경우, 성희롱 관련사건 은폐, 피해자·신고자에 대한 불이익 조치, 예방교육 미실시 등이 발생한 경우 전체적인 점수를 감할 수 있다.</li> <li>- 윤리경영과 관련된 대내·외 감사결과 지적사항 및 조치결과 등을 종합적으로 고려하여 평가한다.</li> <li>- 기록관리 체계 구축은 기록물관리 업무를 주관하는 조직 및 인력의 지정, 기록관리 시설·장비, 전자기록생산시스템, 기록물 분류체계 마련 등을 의미한다. 평가 시에는 기관의 역량 및 규모 등을 고려하여 평가한다.</li> </ul>				

대분류	사회적가치	중분류	사회적 책임		
지표명	재난·안전관리				
가중치	4점	지표성격	정성평가	평가방법	절대평가
지표정의	- 재난·안전관리를 위한 기관의 노력 정도를 평가한다.				
평가내용	<p>① 안전문화 정착을 위한 직원 대응력 제고 (2.0점)</p> <p>가. 내·외부 재난안전교육 실시 여부</p> <p>나. 재난안전상황 별 대응훈련(자체, 유관기관과의 합동훈련 포함)</p> <p>다. 개인별 역할 및 책임 부여 등</p> <p>라. 재난안전상황 발생 시 직원들의 대응력 제고를 위한 노력의 적정성</p> <p>마. 재난·안전사고 유형별 매뉴얼 작성·활용 여부</p> <p>② 재난·안전 관리역량 (2.0점)</p> <p>가. 안전 관련 법적 의무사항 이행, 시설 사전점검, 외주업체 안전관리 등 안전사고 사전예방활동의 적정성</p> <p>나. 사고 발생 후 신속 전파 및 안전조치를 위한 긴급활동의 적정성, 사고처리·보상, 사고원인 분석 및 대책 마련을 포함하는 사고 이력관리를 통한 재발방지노력 등 안전사고 사후처리활동의 적정성</p> <p>다. 안전관리 전담인력의 안전교육 이수 여부</p> <p>라. 소방정밀점검 결과 지적사항(현지시정 등) 이행 여부</p> <p>마. 공공기관재난관리평가(행안부) 후속조치 이행여부</p>				
세부 평가방법	<p>- 직원에 대한 교육훈련의 양과 질, 유형별 모의훈련실적, 사업장의 성격 및 노후 정도, 직원 인터뷰 결과, 현장실사 결과 등을 종합적으로 고려하여 평가한다.</p> <p>- 보유 시설이 없는 경우는 시설안전점검, 소방정밀점검 여부 등 시설보유를 전제로 하는 평가항목은 평가에서 제외할 수 있다.</p>				

아산시 출자·출연기관 경영실적평가

대분류	사회적가치	중분류	사회적 책임		
지표명	안전사고 건수				
가중치	1점	지표성격	정량평가	평가방법	절대평가
지표정의	- 안전사고는 내·외부 고객과 고객재산을 안전하게 관리하고 있는가를 평가한다.				
평가내용	<p>① 안전사고 건수 (1.0점)</p> <p>가. 공공기관이 관리하는 사업장 내 공공기관의 귀책사유로 안전사고가 발생하는 경우 나. 안전사고 발생건수가 5건 이하 기관 : 0.5점 부여 후 나머지 0.5점으로 평가 다. 안전사고란 대인·대물사고(공단차량 사고, 직원안전사고 포함)를 모두 의미하며 공공기관(지방자치단체 포함)이 보험처리를 완료한 건수로 측정(소송 및 재판이 진행 중인 사고는 제외)</p> <p>라. 1건의 안전사고를 통해 피해(대인 또는 대물)가 복수로 발생한 경우에는 각각의 피해에 대해 별도로 평가하여 복수의 안전사고로 평가</p> <p>마 .보험에 가입된 시설물임에도 보험으로 처리하지 않고 공공기관(지방자치단체 포함)이 보상비 등 직접 비용지급 처리한 경우 금액과 관계없이 안전사고 발생건수에 포함</p>				
세부 평가방법	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 사망, 중상, 반소 이상, 소방기본법 시행규칙 제3조 2항에 제시된 화재 등의 안전사고 발생 시 건수에 상관없이 "0"점 부여</li> <li>- 단, 사고의 귀책사유에 대한 정상을 참작(법원판결문, 의사소견 등의 증명 확인 시)</li> <li>- 중상은 ① 인간의 생명 유지에 불가결한 뇌 또는 주요 장기에 대한 중대한 손상, ② 사지 절단 등 신체 중요부분의 상실·중대변형 또는 시각·청각·언어·생식 기능 등 중요한 신체 기능의 영구적 상실, ③ 사고 후유증으로 인한 중증의 정신장애, 하반신 마비 등 완치 가능성이 없거나 희박한 중대 질병을 초래한 경우에 해당하는 것으로 보되, 치료 기간, 노동력상실률, 의학전문가의 의견, 사회통념 등을 종합적으로 고려하여 개별 사안에 따라 합리적으로 판단(2009. 2. 27, 대검찰청, 교통사고처리특례법 위헌 결정에 따른 업무처리 지침 시행)</li> <li>- 반소는 화재로 인해 건물의 30%이상 70%미만이 소실된 것을 의미하며, 건물은 시설이 유기적 일체를 이루는 단위사업장 전체를 말한다.</li> <li>- 직원안전사고는 산업재해보험 처리건수로 평가한다. 단, 출퇴근 시 발생한 산업재해보험 처리건수는 제외하고, 2년 이상 보험금을 지급하는 건에 대해서는 최초 지급 연도에만 발생건수로 산정함</li> <li>- 사회적 물의를 야기한 안전사고는 전체점수에서 감할 수 있음</li> </ul>				

대분류	사회적가치	중분류	사회적 책임		
지표명	지역상생 발전				
가중치	6점	지표성격	정성평가	평가방법	절대평가
지표정의	- 공공기관으로서 사회적 역할을 충실히 수행하기 위하여 추진한 지역 내의 다양한 공익적 활동과 기여도를 평가한다.				
평가내용	<p>① 지역경제 공헌 및 지역의 사회·문화·환경 등의 발전을 위한 공익사업 추진실적 (1.0점)</p> <p>가. 지역경제 활성화를 위한 노력 및 성과</p> <p>나. 특성화된 사회공헌 프로그램 개발 및 실행노력 여부</p> <p>다. 지역 숙원사업 해결 및 자치단체 특수시책 참여</p> <p>라. 정책사업 연계추진을 위한 연구개발</p> <p>마. 사회적 기업 생산품 및 사회적 협동조합 생산품 구매실적(정량, 1점)</p> <p>② 사회적 약자 배려 노력 (0.5점)</p> <p>가. 사회적 약자 관리 시스템 구축노력 및 성과</p> <p>나. 장애인 의무고용제 준수 여부 (1.0점)</p> <p>○ 장애인 의무고용제 준수</p>				
	특점 산식		비 고		
	$X=0 \rightarrow 1.0$ 점 $X \geq [Y \times 3.4\%] \rightarrow 1.0$ 점 $0\% < Z < 3.4\% \rightarrow (Z/3.4) \times 1.0$ 점		$X = 6$ 월과 $12$ 월의 장애인근로자수 합 $Y = 6$ 월과 $12$ 월의 상시근로자수 합 $Z = X/Y \times 100\%$ * 상시근로자 수는 월 소정근로시간이 60시간 이상이고(월 소정근로시간이 60시간 미만인 자는 제외, 다만 중증장애인은 포함), 해당 월의 임금지급의 기초가 되는 날이 16일 이상인 근로자를 말함 * 장애인근로자 수 산정시 월 소정근로시간이 60시간 이상인 중증장애인은 2명을 고용한 것으로 산정 예) 60시간 이상 중증 1명, 60시간 미만 중증 3명, 60시간 이상 경증 5명 $\rightarrow (1 \times 2) + 3 + 5 = 10$ 명 * 장애인 고용비율 산출 결과 소수점이 있는 경우 소수점 셋째자리에서 반올림 * $[Y \times 3.4\%]$ 는 $Y \times 3.4\%$ 를 넘지 않는 최대 정수(가우스기호)		
<p>- 다. 중소기업제품, 중증장애인생산품 등 사회적 약자 생산품 우선 구매실적 (각 0.25점씩 총 0.5점)</p> <p>③ 친환경 경영 노력</p> <p>가. 직접적인 물품구매, 용역계약을 통한 물품구매, 공공기관 발주공사에 녹색 건설자재를 구매(사용)하는 경우 등 녹색제품 우선 구매노력 및 절차의 적정성</p>					

대분류	사회적가치	중분류	사회적 책임		
지표명	지역상생 발전				
가중치	6점	지표성격	정성평가	평가방법	절대평가
<b>세부 평가방법</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 사회적 기업은 고용노동부 예비사회적기업, 고용노동부 인증 사회적 기업, 지방자치단체 지정 예비사회적 기업을 의미한다. 사회적 기업 생산품 및 사회적 협동조합 생산품 구매실적은 총구매액(공사 제외)의 1% 이상을 구매하였을 때 적정한 것으로 본다.</li> <li>- 중소기업제품 우선구매실적은 제품(물품·공사·용역) 구매총액 대비 중소기업제품 구매율이 1% 이상이거나, 전년 대비 10% 이상 증가하였을 경우 최고점을 부여한다.</li> <li>- 중증장애인 생산품 구매실적은 총구매액(공사 제외) 대비 중증장애인제품 구매비율이 1%를 초과할 경우 최고점을 부여한다.</li> <li>- 직접적인 물품구매, 용역계약을 통한 물품구매, 공공기관 발주공사에 녹색 건설자재를 구매(사용)하는 경우 절차의 적정성</li> <li>- 직접적인 물품구매는 1) 의무구매 대상품목 및 제품 확인 → 2) 녹색제품 구매가능 확인 → 3) 녹색제품 구매로 구성됨</li> <li>- 용역계약을 통한 물품구매는 1) 녹색제품 적용 가능 여부 판단 → 2)용역계약자가 녹색제품을 구매토록 추진 → 3) 용역업체에서 녹색제품 구매로 구성됨</li> <li>- 공공기관 발주공사시 녹색건설자재 구매(사용)절차는 1) 녹색건설자재 우선 적용 검토 → 2)공사설계도서 반영으로 구성됨</li> <li>- 녹색제품이란 '환경표지 인증' 혹은 '우수재활용(GR) 인증'을 받은 제품이거나 환경부장관이 관계부처 장관과 협의하여 고시하는 대상품목별 판단기준에 적합한 상품을 의미한다. 구매실적 세부기준은 2017.11 환경부에서 발표한 '2018년도 녹색제품 구매지침' 중 '3. 녹색제품 구매절차'에 따른다.</li> </ul>				

## 제3절. 기관 평가 개별지표(경영성과-경영효율성과)

### 1. 아산문화재단 경영성과-경영효율성과 지표

대분류	경영성과	중분류	경영효율성과		
지표명	공연·전시 실적				
가중치	6점	지표성격	혼합	평가방법	목표부여
지표정의	<p>○ 공연·전시 운영의 실적을 평가한다.(특별 및 상설공연/전시를 모두 포함함)</p> <p>○ 측정산식</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 공연·전시 운영 횟수 30%</li> <li>- 공연 관람객 수 30%</li> <li>- 공연·전시 프로그램의 적정성 40%</li> </ul>				
평가내용	<p>※ 공연·전시 운영 횟수 측정산식</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 공연·전시 운영 횟수 평점 = 목표달성도 × 가중치</li> <li>- 목표달성도 평점 = <math>\frac{\text{실적} - \text{최저목표}}{\text{최고목표} - \text{최저목표}} \times 100</math></li> <li>- 최고목표 : 전년도 공연·전시 운영 횟수 × 110%</li> <li>- 최저목표 : 전년도 공연·전시 운영 횟수 × 50%</li> </ul> <p>※ 공연 관람객 수 측정산식</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 관람객 수 평점 = 목표달성도 × 가중치</li> <li>- 목표달성도 평점 = <math>\frac{\text{실적} - \text{최저목표}}{\text{최고목표} - \text{최저목표}} \times 100</math></li> <li>- 최고목표 : 전년도 관람객 수 × 110%</li> <li>- 최저목표 : 전년도 관람객 수 × 50%</li> </ul> <p>- ※ 공연·전시 프로그램의 적정성 세부 평가내용</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>① 프로그램의 참신성</li> <li>② 프로그램의 고객지향성</li> <li>③ 프로그램의 효과성을 종합적으로 평가</li> </ol> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 평가 방법 : 9등급의 정성평가 평가기준에 따라 평정</li> </ul>				
세부 평가방법	- 공연·전시 운영의 실적을 정량과 정성의 혼합평가로 평정함				

아산시 출자·출연기관 경영실적평가

대분류	경영성과	중분류	경영효율성과		
지표명	문화예술 사업 실적				
가중치	5점	지표성격	혼합	평가방법	목표부여
지표정의	<p>○ 문화예술 사업의 실적을 평가한다.</p> <p>- (문화예술 사업은 아산온궁오케스트라와 꿈다락 문화학교 사업을 모두 포함함)</p> <p>○ 측정산식</p> <p>- 문화예술 사업 운영 건수 40%</p> <p>- 문화예술 프로그램의 적정성 60%</p>				
평가내용	<p>※ 문화예술 사업 운영 건수 측정산식</p> <p>- 문화예술 사업 운영 건수 평점 = 목표달성도 × 가중치</p> <p>- 목표달성도 평점 = <math>\frac{\text{실적} - \text{최저목표}}{\text{최고목표} - \text{최저목표}} \times 100</math></p> <p>- 최고목표 : 전년도 문화예술 사업 운영 건수 × 110%</p> <p>- 최저목표 : 전년도 문화예술 사업 운영 건수 × 50%</p> <p>※ 문화예술 프로그램의 적정성 세부 평가내용</p> <p>① 프로그램의 참신성</p> <p>② 프로그램의 고객지향성</p> <p>③ 프로그램의 효과성을 종합적으로 평가</p> <p>- 평가 방법 : 9등급의 정성평가 평가기준에 따라 평정</p>				
세부 평가방법	<p>- 문화예술 사업의 실적을 정량과 정성의 혼합평가로 평정한다.</p>				



대분류	경영성과	중분류	경영효율성과		
지표명	은행나무 아카데미 운영				
가중치	5점	지표성격	혼합	평가방법	목표부여
지표정의	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 은행나무 아카데미(교육강좌) 운영 실적을 평가함(성인, 어린이 강좌 등)업 모두 포함)</li> <li>○ 측정산식 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 은행나무 아카데미 운영 건수 20%</li> <li>- 은행나무 아카데미 참가자 수 30%</li> <li>- 은행나무 아카데미 운영의 적정성 50%</li> </ul> </li> </ul>				
평가내용	<ul style="list-style-type: none"> <li>※ 은행나무 아카데미 운영 건수 측정산식 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 은행나무 아카데미 운영 건수 평점 = 목표달성도 × 가중치</li> <li>- 목표달성도 평점 = <math>\frac{\text{실적} - \text{최저목표}}{\text{최고목표} - \text{최저목표}} \times 100</math></li> <li>- 최고목표 : 전년도 은행나무 아카데미 운영 건수 × 110%</li> <li>- 최저목표 : 전년도 은행나무 아카데미 운영 건수 × 50%</li> </ul> </li> <li>※ 은행나무 아카데미 참가자 수 측정산식 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 은행나무 아카데미 참가자 수 평점 = 목표달성도 × 가중치</li> <li>- 목표달성도 평점 = <math>\frac{\text{실적} - \text{최저목표}}{\text{최고목표} - \text{최저목표}} \times 100</math></li> <li>- 최고목표 : 전년도 은행나무 아카데미 참가자 수 × 110%</li> <li>- 최저목표 : 전년도 은행나무 아카데미 참가자 수 × 50%</li> </ul> </li> <li>※ 은행나무 아카데미 운영의 적정성 세부 평가내용 <ol style="list-style-type: none"> <li>① 프로그램의 참신성</li> <li>② 프로그램의 고객지향성</li> <li>③ 프로그램의 효과성을 종합적으로 평가</li> </ol> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 평가 방법 : 9등급의 정성평가 평가기준에 따라 평정</li> </ul> </li> </ul>				
세부 평가방법	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 은행나무 아카데미 운영의 실적을 정량과 정성의 혼합평가로 평정한다.</li> </ul>				

아산시 출자·출연기관 경영실적평가

대분류	경영성과	중분류	경영효율성과		
지표명	축제 운영 실적				
가중치	9점	지표성격	혼합	평가방법	목표부여
<b>지표정의</b>	<p>○ 축제 및 축제관련 사업의 실적을 평가한다.</p> <p>○ 측정산식</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 축제 참가자 만족도 30%</li> <li>- 축제 운영의 적정성 70%</li> </ul>				
<b>평가내용</b>	<p>※ 축제 참가자 만족도 점수</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 축제 참가자 만족도조사 결과 점수를 반영하여 평가함.</li> <li>- 축제 참가자 만족도 점수 산정 : (축제 참가자 만족도조사 점수÷100)×지표 가중치</li> </ul> <p>※ 축제·행사 운영의 적정성 세부 평가내용</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>① 프로그램의 참신성</li> <li>② 프로그램의 고객지향성</li> <li>③ 프로그램의 효과성을 종합적으로 평가</li> </ol> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 평가 방법 : 9등급의 정성평가 평가기준에 따라 평정</li> </ul>				
<b>세부 평가방법</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 축제 운영 실적을 정량과 정성의 혼합평가로 평정한다.</li> </ul>				

## 제4장

---

### 아산문화재단 기관 평가 결과

---

제1절. 기관 평가 결과 요약

제2절. 지속가능경영

제3절. 경영성과

제4절. 사회적가치



## 제4장. 아산문화재단 기관 평가 결과

## 제1절. 기관 평가 결과 요약

표 4.1 아산문화재단 경영평가 평점표

평가영역	평가부문	평가지표		가중치			득점			달성률	
				정성	정량	계	정성	정량	계		
지속 가능 경영 (30)	리더십	경영층의 리더십		6.00		6.00	4.90		4.90		
		전략경영		6.00		6.00	5.10		5.10		
	경영시스템	조직·인사 관리	조직·인사 관리의 적정성		3.00		3.00	2.40		2.40	
			지원기능인력 비율			1.00	1.00		1.00	1.00	
			관리직 비율			1.00	1.00		1.00	1.00	
			외부전문가 구성 및 참여율			1.00	1.00		1.00	1.00	
			임·직원 교육실적			1.00	1.00		0.50	0.50	
			채용비리 방지			(-1.50)			-0.10	-0.10	
		블라인드 채용 도입 여부			(-1.00)			0.00	0.00		
		재무관리	재무·예산관리의 적정성		3.00		3.00	2.60		2.60	
			자체수입률			1.00	1.00		0.89	0.89	
			일반관리비충당율			1.00	1.00		0.86	0.86	
			금융부채비율			1.00	1.00		0.79	0.79	
			복리후생비 집행 및 공개			1.00	1.00		0.24	0.24	
			업무추진비 집행 및 공개			1.00	1.00		0.55	0.55	
			조달계약 실적			1.00	1.00		0.79	0.79	
			인건비인상률 준수			1.00	1.00		0.70	0.70	
		경영평가성과급 지급			1.00	1.00		0.79	0.79		
소 계				18.00	12.00	30.00	15.00	9.01	24.01		
경영 성과 (40)	주요사업	기관 고유사업 목표의 적정성 및 달성정도		10.00		10.00	7.90		7.90		
	경영 효율 성과	공연 및 전시실적		2.40	3.60	6.00	2.00	2.46	4.46		
		문화예술 사업 실적		3.00	2.00	5.00	2.30	2.00	4.30		
		은행나무 아카데미 운영		2.50	2.50	5.00	2.00	2.50	4.50		
		축제 운영 실적		6.30	2.70	9.00	5.00	2.14	7.14		
고객만족성과	고객만족			5.00	5.00		3.97	3.97			
소 계				24.20	15.80	40.00	19.20	13.07	32.27		
사회적 가치 (30)	일자리 확대	일자리 창출 및 일·가정 양립을 위한 노력		8.00	2.00	10.00	6.10	1.59	7.69		
		근로기준법 준수			(-1.00)			0.00	0.00		
	사회적 책임	소통 및 참여		4.00	1.00	5.00	3.80	1.00	4.80		
		윤리경영		4.00		4.00	3.30		3.30		
		재난·안전 관리	재난·안전관리		4.00		4.00	3.60		3.60	
			안전사고 건수			1.00	1.00		0.50	0.50	
		지역상생발전		1.50	4.50	6.00	1.20	2.04	3.24		
소 계				21.50	8.50	30.00	18.00	5.13	23.13		
총계				<b>63.70</b>	<b>36.30</b>	<b>100.00</b>	<b>52.20</b>	<b>27.21</b>	<b>79.41</b>		

## 제2절. 지속가능경영

### 1. 리더십

#### 1) 경영층의 리더십

가. 평가개요

표 4.2 경영층의 리더십 평가결과

구분	지표성격	평가방법	가중치	득점
경영층의 리더십	정성평가	절대평가	6.00	4.90

나. 평가결과

- ① 기관의 사명과 사회적 역할을 잘 파악하고 경영목표를 달성하기 위한 경영층의 리더십  
( 1.70 / 2.00 점)
- 본 재단의 사명과 미션, 사회적 역할, 기관(장)의 운영방침이나 경영방침을 기관의 전략 체계도에 함께 도식화하여 제시하는 것이 합리적일 것으로 판단됨
- 재단이 경영목표와 목표달성과정에서 발생할 수 있는 문제들을 해결하기 위하여 나름의 방침을 설정하여 이를 수행한 측면은 긍정적임. 향후에는 이러한 문제를 해결하기 위한 Risk 관리체계를 구축하여 대응할 필요가 있음
- 장애인 전용통로구축, 배려주차장, 점자 핸드레일 및 점자블럭설치, 장애인 중심 생활 문화센터 표시 등 장애인(사회적 약자)을 배려하고 있는 측면은 긍정적임
- 향후에는 재단의 사회적 가치실현을 위한 전략체계를 먼저 구축하고 세부적인 실행 방안을 도출하여 ESG 경영차원에서도 접근할 필요성이 있음

② 조직구성원의 동기부여를 위한 기관장의 노력과 성과

( 1.70 / 2.00 점)

- 기관의 핵심가치를 공유하고 노력하고 있는 측면은 긍정적이거나 핵심가치에 대한 정확한 개념정의(Concept)가 필요하며, 공유를 위한 구체적인 방안마련이 필요함
- 조직구성원의 동기부여를 위하여 성과급지급, 공로연수, 건강검진 복지제도를 실시한 것으로 확인됨
- 향후에는 조직구성원들의 동기부여를 제고시키는 차원에서 내부직원중심의 TF를 운영하여 조직구성원 자발적으로 조직문제를 발굴하고 동기부여방안을 도출하여 조직몰입 활동을 전개시켜 나가는 것이 바람직할 것으로 판단됨

③ 자치단체, 의회, 지역주민 등 대내·외 이해관계자와의 협력 증진 및 지역문제해결을 위한 노력과 성과

( 1.50 / 2.00 점)

- 지자체와 의회의 협력을 바탕으로 필요 예산과 사업을 확보하고 지역주민, 시민단체, 유관기관과의 협조를 바탕으로 이순신 축제를 연기한 실적이 있음
- 향후에는 공모사업을 통한 예산확보를 위한 노력과 지역사회와의 연계, 협력을 위한 다양한 활동이 전개되기를 권장함
- 대내외 이해관계자들을 범주별(내부 직원, 관계기관, 지역주민, 아산시 및 아산시의회 등) 대외협력을 위한 전략을 설정하고 관련 성과목표를 설정하여 접근하기를 권장함

다. 평가결과 요약

- 재단이 경영목표와 목표달성 과정에서 발생할 수 있는 문제들을 선제적으로 발굴 하고 문제해결에 노력하고 있는 측면은 긍정적임. 향후에는 Risk관리를 부서업무 (Task)로 설정하여 보다 체계적으로 관리할 필요가 있음
- 본 재단이 사회적가치를 실현하고자 특히 사회적 약자(장애인)를 배려하기 위한 실적을 보유하고 있으며 향후에는 여기서 더 나아가 인권경영, 윤리경영, 환경경영 등의 내용도 포함하여 전개하기를 권고함

## 아산시 출자·출연기관 경영실적평가

- 본 재단기관의 사명과 비전, 핵심가치, 전략목표 및 전략과제를 하나의 Framework으로 도식화하여 제시하고 있음
- 여기에 기관장의 경영방침을 포함하고, 핵심가치에 대한 개념(Concept)을 보다 명확하게 제시할 필요성이 있음
- 재단의 사회적 가치실현(인권경영, 윤리경영, 친환경 등)을 위한 전략체계를 먼저 구축하고 이를 바탕으로 실행방안을 도출하여 재단발전을 도모함에 있어서 ESG 경영을 하나의 경영전략으로 삼아 활용할 필요성이 있음
- 조직구성원들의 동기부여를 제고시키는 차원에서 TF(또는 전담)를 운영하여 조직구성원 자발적으로 조직문제를 발굴하고 조직문화를 개선하는 활동을 병행하여 추진할 필요가 있음



## 2) 전략경영

### 가. 평가개요

표 4.3 전략경영 평가결과

구분	지표성격	평가방법	가중치	득점
전략경영	정성평가	절대평가	6.00	5.10

### 나. 평가결과

#### ① 중장기 경영계획 및 실행체계 적정성

( 3.30 / 4.00 점)

- 본 재단의 미션과 비전에 대하여 적정성과 실현가능성을 제시하고 있는 측면은 긍정적임. 여기에 '효과성' 요소를 보완하여 전개하면 보다 합리적일 것으로 판단함
- 대내외 환경 분석을 토대로 주요 사업을 계획하고 이를 수행한 측면은 인정되나 주요 사업별 Risk관리방안을 사전에 마련하여 대응한다면 성과창출에 유용할 것으로 판단됨
- 중장기 경영계획을 수립함에 있어서 환경변화에 따른 Rolling(수정 및 보완) 작업을 수행하고는 있으나 이를 보다 체계화하여 매년 특정 시점에 정기적으로 Rolling 작업을 정례화할 필요가 있음
- 조직구성원들의 이해를 도모하고 제고하는 측면에서 정기적으로 본 재단의 미션, 비전, 전략 등에 대하여 얼마나 이해하고 공유하고 있는 지에 대한 모니터링활동은 지금보다 더 강화할 필요가 있음

#### ② 외부 지적사항 이행실적

( 1.80 / 2.00 점)

- 전기평가 외부 지적사항에 대하여 87% (13건/15건) 개선한 것으로 확인됨. 외부 감사 지적된 사항(1건)에 대해서는 이행한 것으로 확인됨

## 아산시 출자·출연기관 경영실적평가

- 전기평가 지적사항에 대한 이행실적을 서술함에 있어 대체로 정성적으로 서술하고 있으나 정량적으로 표시할 수 있는 사항은 정량적으로 명기할 필요가 있음
- 따라서 외부지적사항을 하나의 Table(엑셀 Table)로 작성하여 개선계획과 진행상황을 정기적으로 모니터링하고 공유하는 체계를 갖출 필요가 있음

### 다. 평가결과 요약

- 재단의 미션과 비전에 대하여 적정성과 실현가능성을 제시하고 있는 측면은 긍정적임
- 축제사업, 공연사업, 교육 및 전시체험 등에 대하여 사업전개에 따른 내용을 분석하여 나름의 대응방안을 마련하고자 노력한 측면은 인정할만함
- 중장기 경영계획을 수립함에 있어 아산시 정책과의 정합성, 5년의 환경변화, SWOT 분석 등을 사전 분석한 결과와 Risk분석 등을 바탕으로 전개되고 있음을 보고서에 명기할 필요성이 있음
- 조직규모가 작아 아직 윤리, 인권, 친환경 등 사회적 책임을 포함한 경영계획을 수립하지 못했다고는 하나 이는 조직발전의 기본 요소로 고려하여 단계적인 실행 방안을 마련할 필요성이 있음
- 외부 지적사항에 대하여 주의, 권고 등으로 보다 구체적으로 구분하여 서술할 필요가 있으며, 조치사항 중 계량적으로 나타낼 수 있는 부분은 계량적으로 표시하기 바람

## 2. 경영시스템

### 1) 조직, 인사관리

#### (1) 조직, 인사관리의 적정성

##### 가. 평가개요

표 4.4 조직, 인사관리의 적정성 평가결과

구분	지표성격	평가방법	가중치	득점
조직, 인사관리의 적정성	정성평가	절대평가	3.00	2.40

##### 나. 평가결과

#### ① 조직관리의 적절성

( 0.80 / 1.00 점)

- 재단조직은 1사무국 4팀(경영지원팀, 축제운영팀, 문화예술팀, 생활문화팀)으로 구성되어 있으며, 팀장(2인)과 사무국장(1인)이 공석인 것으로 확인됨
- 2020년 경영평가에서 조직관리의 문제점으로 지적된 인력 미배치에 대한 문제를 해결하고자 채용계획을 수립한 측면은 긍정적이나 실행시점(2020년 10월에 채용계획을 세우고 2020년 12월 1일자로 직원채용) 늦은 측면이 있으므로 향후 유사 결정사항이 발생한 경우에는 가급적 실행 시점을 앞당겨 추진할 필요성이 있음
- 현재 팀별 업무분장은 이루어지고 있으므로 향후에는 주요 업무에 대해서는 R&R에 대하여 도식화를 추진하고 업무별 Load를 분석하여 조직구성원간의 업무량의 균형과 효율화를 추구하는 작업을 시행할 필요가 있음

#### ② 인사관리의 적절성

( 0.80 / 1.00 점)

- 인사관리측면에서 현재 팀장(2인)이 공석이고 일반직 8인, 기간제 3인으로 인력운영을 하고 있는 것으로 확인됨

## 아산시 출자·출연기관 경영실적평가

- 2020년 12월 7일 중장기 인력계획을 수립한 측면은 인정되나 이 역시 수립시점은 매우 늦었다고 볼 수 있음
- 재단 내 직원인사규정은 대체로 합리적인 운영기준을 갖추고 있고, 인사위원회를 운영하고 있으며 채용기준(블라인드 채용)에 따라 공정하게 직원을 채용하고 있으므로 향후에는 직원 채용 시 NCS기준을 활용하여 채용의 체계성을 제고시킬 것을 권장함
- 직원들의 업무역량을 강화하기 위하여 내외부 교육을 이수한 실적은 인정할만하나, 교육내용의 다양성 측면은 다소 부족함이 있으며 교육이수 후 실무에의 적용 및 활용에 대한 분석활동은 향후 강화할 필요성이 있음

### ③ 성과관리 및 보상체계 구축의 적정성

( 0.80 / 1.00 점)

- 근무평정은 근무평정규정에 따라서 계약직 평가와 정규직 평가가 합리적으로 이루어진 것으로 확인되며 2020년 재단설립 후 처음으로 성과평가를 통하여 성과금을 지급한 실적이 있음
- 향후에는 성과관리 및 보상체계를 아산시 타 출연기관을 벤치마킹하여 지금보다는 세부적으로 구축할 필요가 있음

### 다. 평가결과 요약

- 조직구성원에 있어서 팀제로 구성된 측면은 현 재단의 주요 사업을 효과적으로 수행을 위한 측면에서 이해할만하며 직원들의 승급절차와 직원 인사규정은 대체로 합리적인 운영기준을 갖추고 있으며, 인사위원회를 운영한 실적이 있음
- 직원들의 업무역량을 강화하기 위하여 내외부의 교육을 수행한 실적이 있으며 근무평정규정에 따라서 계약직평가와 정규 평가가 합리적으로 이루어진 것으로 보임
- 교육이수후 실무에의 적용 및 활용에 대한 조직차원에서의 방안모색에 더 적극적일 필요가 있으며 직원 채용 시 NCS 기준을 활용하여 채용의 체계성을 제고하고, 신입직원 교육이 인권 경영 및 양성교육의 내용도 적극적으로 실시할 필요가 있음
- 조직관리측면에서 본 재단이 처한 상황을 극복하고 조직발전을 이루기 위하여 심도 있는 경영진단을 실시하여 개선점을 찾고 조직운영의 수준을 제고시킬 필요가 있음

(2) 지원기능 인력비율

가. 평가개요

표 4.5 지원기능 인력비율 평가결과

구분	지표성격	평가방법	가중치	득점
지원기능 인력비율	정량평가	단계별평가	1.00	1.00

나. 평가결과

① 지원기능 인력비율

( 1.00 / 1.00 점)

표 4.6 지원기능 인력비율 평가

(단위 : 명)

정원	지원가능인력	인력비율	가중치	득점
23	6	26%	1.00	1.00

○ 아산문화재단의 정원은 23명, 지원기능인력은 총 6명(경영지원팀 팀장, 총무업무 담당, 예산·회계·결산 담당)으로 인력비율이 26%임

○ 평가기준에 따라 30% 이하로 평가되므로 1.00점으로 평가함

다. 평가결과 요약

○ 평가기준 이하로 지원기능인력을 유지하고 있는 점에서 높이 평가됨

## 아산시 출자·출연기관 경영실적평가

### (3) 관리직 비율

#### 가. 평가개요

표 4.7 관리직 비율 평가결과

구분	지표성격	평가방법	가중치	득점
관리직 비율	정량평가	단계별평가	1.00	1.00

#### 나. 평가결과

##### ① 관리직 비율

( 1.00 / 1.00 점)

표 4.8 관리직 비율 평가

(단위 : 명)

정원	관리직 인력	인력비율	가중치	득점
23	4	17%	1.00	1.00

○ 아산문화재단의 정원은 23명, 지원기능인력은 총 4명(대표이사 1명, 사무국장 1명, 팀장(부서장) 2명)으로 인력비율이 17%임

○ 평가기준에 따라 20% 이하로 평가되므로 1.00점으로 평가함

#### 다. 평가결과 요약

○ 평가기준 이하로 지원기능인력을 유지하고 있는 점에서 높이 평가됨

(2) 외부전문가 구성 및 참여율

가. 평가개요

표 4.9 외부전문가 구성 및 참여율 평가결과

구분	지표성격	평가방법	가중치	득점
외부전문가 구성 및 참여율	정량평가	단계별평가	1.00	1.00

나. 평가결과

① 시험위원회 외부전문가 구성 비율

( 0.25 / 0.25 점)

표 4.10 시험위원회 외부전문가 구성 비율 평가

(단위 : 명)

외부위원수	위원회 전체 인원수	비율	배점	득점
3	3	100%	0.25	0.25

○ 시험위원회 외부전문가 구성 비율은 100%로 평가기준 중 50% 이상에 해당됨

② 인사위원회 외부전문가 구성 비율

( 0.25 / 0.25 점)

표 4.11 인사위원회 외부전문가 구성 비율 평가

(단위 : 명)

외부위원수	위원회 전체 인원수	비율	배점	득점
5	7	71%	0.25	0.25

○ 시험위원회 외부전문가 구성 비율은 71%로 평가기준 중 50% 이상에 해당됨

**아산시 출자·출연기관 경영실적평가**

③ 시험위원회 외부전문가 참여율

( 0.25 / 0.25 점)

**표 4.12 시험위원회 외부전문가 참여율 평가**

(단위 : 명)

개최회별 참석 외부위원 수	개최횟수별 총 외부위원 수	비율	배점	득점
6	6	100%	0.25	0.25

○ 시험위원회 외부전문가 참여율은 100%로 평가기준 중 90% 이상에 해당됨

④ 인사위원회 외부전문가 참여율

( 0.25 / 0.25 점)

**표 4.13 시험위원회 외부전문가 참여율 평가**

(단위 : 명)

개최회별 참석 외부위원 수	개최횟수별 총 외부위원 수	비율	배점	득점
11	12	92%	0.25	0.25

○ 인사위원회 외부전문가 참여율은 92%로 평가기준 중 90% 이상에 해당됨

다. 평가결과 요약

○ 시험위원회와 인사위원회 모두 외부위원의 구성 비율이 50%를 초과하였으며 참석률 또한 90%를 초과하여 인사의 공정성을 확보한 점에서 높게 평가됨



## (3) 임직원 교육실적

## 가. 평가개요

표 4.14 임직원 교육실적 평가 개요

구분	지표성격	평가방법	가중치	득점
임직원 교육실적	정량평가	단계별평가	1.00	0.50

## 나. 평가결과

## ① 교육실적

( 0.50 / 1.00 점)

표 4.15 외부 및 내부 교육실적 평가결과

(단위 : 명)

구분	전체직원 교육 이수시간	기준 교육시간	비율	배점	득점
외부교육실적	199	160	124%	0.50	0.50
내부교육실적	8	240	3%	0.50	0.00

주 1) 기준 외부교육시간 : 직원 수 X 20시간(1년 미만 근무자는 월할 계산)

2) 기준 내부교육시간 : 직원 수 X 30시간(1년 미만 근무자는 월할 계산)

- 외부교육실적은 124%로 평가기준 중 90% 이상에 해당되며 내부교육실적은 코로나19 확산으로 인해 외부 강사 초청을 통한 내부강의가 모두 취소되었음

## 다. 평가결과 요약

- 외부교육실적은 90% 이상으로 평가되었으나, 코로나19로 인하여 내부교육이 모두 취소되었음

(4) 채용비리 방지

가. 평가개요

표 4.16 채용비리 방지 평가결과

구분	지표성격	평가방법	가중치	득점
채용비리 방지	정량평가	단계별평가	-1.50	-0.10

나. 평가결과

① 채용비리 방지 및 후속조치의 적정성

( -0.10 / -1.50 점)

표 4.17 채용비리 방지 평가

(단위 : 명)

채용비리 발생 여부	채용비리 전수조사 지정사항 이행여부	자체 인사규정 정비 이행 여부	배점	득점
미지적	이행완료	10월까지 정비	-1.50	-0.10

○ 아산문화재단은 채용비리 지적 건수가 없었으며 그에 따라 지적사항이 따로 없었음

○ 다만 자체 인사규정 정비를 10월까지 정비하여 -0.10을 감함

다. 평가결과 요약

○ 아산문화재단에서는 채용비리 및 지적사항이 발생하지 않았으나 자체 인사규정을 10월까지 정비하여 -0.10점을 감하였음

(5) 블라인드 채용 도입 여부

가. 평가개요

표 4.18 블라인드 채용 도입 평가결과

구분	지표성격	평가방법	가중치	득점
블라인드 채용 도입	정량평가	단계별평가	-1.00	0.00

나. 평가결과

① 블라인드 채용 도입

( 0.00 / -1.00 점)

표 4.19 블라인드 채용 도입 평가

(단위 : 명)

인적사항 요구항목수	인적사항 정보 제공 여부	면접관 사전 교육 여부	배점	득점
0	미제공	실시	-1.00	0.00

○ 아산문화재단은 입사지원서에 인적사항 요구 항목이 없으며 면접위원에게 응시자의 인적사항 정보를 제공하지 않음

○ 또한 면접관의 사전 교육을 실시하고 있는 것으로 평가됨

다. 평가결과 요약

○ 아산문화재단에서는 블라인드 채용 제도를 도입하였으므로 가점사항에 해당되지 않음

## 2) 재무관리

### (1) 재무, 예산관리의 적정성

#### 가. 평가개요

표 4.20 재무, 예산관리의 적정성 평가결과

구분	지표성격	평가방법	가중치	득점
재무, 예산관리의 적정성	정성평가	절대평가	3.00	2.60

#### 나. 평가결과

##### ① 재정계획 적정성

( 1.30 / 1.50 점)

- 재정계획을 수립함에 있어서 아산시의 정책방향과 익년도 재정전망, 고유사업의 추진전략 등을 고려하여 재정계획을 수립하고 있으며, 시와의 협의과정을 통하여 재정을 확보하는 체계로 이루어지고 있음
- 자체수입증가를 통한 재원의 안정적 확보 차원에서 보조금 확보노력과 유관기관과의 협조를 토대로 지원사업의 비중을 확대하려는 노력은 향후에도 지속되어야 하겠음
- 향후 재정현황에 대한 분석사항을 보고서에 언급하고 재정계획을 서술하는 방향으로 보고서가 작성될 필요성이 있음

##### ② 예산운용 및 집행의 적정성

( 1.30 / 1.50 점)

- 예산편성 및 집행기준을 준수하고 있으며, 특히 지방출자, 출연기관 예산편성의 원칙을 준수하고 있는 것으로 확인됨
- 계획된 예산에 대해서는 계획수립-사전심의-시와의 협의-시의회(이사회 심의)-이사회 승인의 단계를 거치고 있음

- 적정예산산출을 위하여 방침을 설정하고, 분석심사를 거쳐 예산이 확정되는 일련의 타당한 과정을 준수하고 적법절차에 따라 예산이 집행되고 있는 것으로 확인됨
- 향후에는 예산과 집행간의 Time Lag(계획대비 집행시점)이 되도록 발생하지 않도록 노력할 필요가 있음(집행적시율을 계산하여 관리하면 더욱 좋겠음)

다. 평가결과 요약

- 시 정책방향과 익년도 재정전망, 고유사업의 추진전략 등을 전체적으로 고려하여 재정 계획을 수립하고, 시와의 협의과정을 통하여 재정을 확보하는 체계로 이루어지고 있음
- 예산편성 및 집행기준을 준수하고 있으며, 특히 지방출자·출연기관 예산편성의 원칙을 준수하고 있는 측면은 비교적 우수함
- 외부 회계 감사인을 선정하여 회계처리의 적정성을 확보하고 있으며 2020년 감사결과, 회계부문에서는 특별한 문제가 없는 것으로 확인됨
- 올바른 재정계획을 수립하기 위하여 재정현황분석을 실시하고 있는 것으로 여겨지나 이를 경영평가 보고서에도 수록하여 재정계획수립의 과정을 보다 구체적으로 명시할 필요가 있음
- 재정현황분석의 과정을 도식화하여 보고서에 수록할 필요성이 있으며 향후 예산집행의 시점을 계획대로 진행하는 집행 적시율을 하나의 KPI로 설정할 것을 권장함
- 현재는 재단에서 인사급여 담당자가 예산까지를 담당하고 있는 것으로 나타난 만큼 향후에는 전문성을 갖춘 담당자를 지정하여 분리 담당하는 것이 보다 합리적이겠음

(2) 자체수입률

가. 평가개요

표 4.21 자체수입률 평가결과

구분	지표성격	평가방법	가중치	득점
자체수입률	정량평가	절대평가	1.00	0.89

나. 평가결과

① 자체수입률

( 0.89 / 1.00 점)

표 4.22 자체수입률 목표기준 수립

(단위 : 원)

구분	자체수입액	총수입액	자체수입률
2017년	569,706,592	2,899,706,592	19.65%
2018년	636,464,572	3,016,464,572	21.10%
2019년	1,231,450,000	3,261,450,000	37.76%
평균			26.17%
2020년	926,909,000	3,426,909,000	27.05%

표 4.23 자체수입률 평가

구분	최고목표	최저목표	실적	목표달성도	가중치	득점
2020년	28.78%	13.08%	27.05%	88.94	1.00	0.89

다. 평가결과 요약

- 최근 3년간 자체수입률을 기준으로 목표기준을 수립하였으며 2020년 자체수입률은 27.05%로 목표의 88.94%를 달성한 것으로 평가됨

## (3) 일반관리비 총당률

## 가. 평가개요

표 4.24 일반관리비 총당률 평가결과

구분	지표성격	평가방법	가중치	득점
일반관리비 총당률	정량평가	절대평가	1.00	0.86

## 나. 평가결과

## ① 일반관리비 총당률

( 0.86 / 1.00 점)

표 4.25 일반관리비 총당률 목표기준 수립

(단위 : 원)

구분	자체수입액	행정운영경비	일반관리비 총당률
2017년	569,706,592	566,873,647	100.50%
2018년	636,464,572	680,369,151	93.55%
2019년	1,231,450,000	906,122,000	135.90%
평 균			109.98%
2020년	926,909,000	831,662,000	111.45%

표 4.26 일반관리비 총당률 평가

구분	최고목표	최저목표	실적	목표달성도	가중치	득점
2020년	120.98%	54.99%	111.45%	85.56%	1.00	0.86

## 다. 평가결과 요약

- 최근 3년간 일반관리비 총당률을 기준으로 목표기준을 수립하였으며 2020년 일반관리비 총당률은 111.45%로 목표의 85.56%를 달성한 것으로 평가됨

(4) 금융부채비율

가. 평가개요

표 4.27 금융부채비율 평가결과

구분	지표성격	평가방법	가중치	득점
금융부채비율	정량평가	절대평가	1.00	0.79

나. 평가결과

① 금융부채비율

( 0.79 / 1.00 점)

- 아산문화재단의 재무상태표에 단기차입금 및 장기차입금이 나타나지 않으므로 총점 환산 방식을 적용하였음
  - 총점환산방식은 총점환산방식을 적용해야 하는 모든 평가지표(세부평가내용 포함)를 제외한 나머지 지표의 평균평점을 해당지표의 평점으로 부여하는 것을 의미함

다. 평가결과 요약

- 총점 환산 방식 적용 시 가중치 1.00점에 총점 환산 점수 79.43점을 적용하여 0.79점으로 평가하였음



## (5) 복리후생비 집행 및 공개

## 가. 평가개요

표 4.28 복리후생비 집행 및 공개 평가결과

구분	지표성격	평가방법	가중치	득점
복리후생비 집행 및 공개	정량평가	단계별평가	1.00	0.24

## 나. 평가결과

## ① 복리후생비 집행률

( 0.24 / 0.50 점)

표 4.29 복리후생비 집행률 목표기준 수립

(단위 : 원)

구분	편성액	집행액	복리후생비 집행률
2017년	16,020,000	14,144,600	88.29%
2018년	16,719,000	14,285,590	85.45%
2019년	24,766,000	22,865,000	92.32%
평균			88.69%
2020년	52,110,000	36,455,000	69.96%

표 4.30 복리후생비 집행률 평가

구분	최고목표	최저목표	실적	목표달성도	가중치	득점
2020년	97.56%	44.34%	69.96%	48.14%	0.50	0.24

② 복리후생비 공개여부

( 0.00 / 0.50 점)

표 4.31 복리후생비 공개여부 평가

복리후생비 공개여부	배점	득점
공개	0.50	0.00

- 아산문화재단은 홈페이지에 복리후생비 집행실적 세부내역을 공개하고 없음

다. 평가결과 요약

- 최근 3년간 복리후생비 집행률을 기준으로 목표기준을 수립하였으며 2020년 복리후생비 집행률은 69.96%로 목표의 48.14%를 달성한 것으로 평가됨
- 또한 홈페이지에서 복리후생비 집행실적 세부내역을 공개하고 않으므로 0.00점으로 평가하였음

## (6) 업무추진비 집행 및 공개

## 가. 평가개요

표 4.32 업무추진비 집행 및 공개 평가결과

구분	지표성격	평가방법	가중치	득점
업무추진비 집행 및 공개	정량평가	단계별평가	1.00	0.55

## 나. 평가결과

## ① 업무추진비 집행률

( 0.05 / 0.50 점)

표 4.33 업무추진비 집행률 목표기준 수립

(단위 : 원)

구분	편성액	집행액	업무추진비 집행률
2017년	11,000,000	10,896,400	99.06%
2018년	11,000,000	10,607,900	96.44%
2019년	13,000,000	11,896,000	91.51%
평 균			95.67%
2020년	11,000,000	5,919,000	53.81%

표 4.34 업무추진비 집행률 평가

구분	최고목표	최저목표	실적	목표달성도	가중치	득점
2020년	100.0%	47.83%	53.81%	11.45%	0.50	0.05

② 업무추진비 공개여부

( 0.50 / 0.50 점)

표 4.35 업무추진비 공개여부 평가

(단위 : 명)

업무추진비 공개여부	배점	득점
월별 공개	0.50	0.50

- 아산문화재단은 홈페이지에 매월 업무추진비 집행실적 세부내역을 공개하고 있음

다. 평가결과 요약

- 최근 3년간 업무추진비 집행률을 기준으로 목표기준을 수립하였으며 2020년 업무추진비 집행률은 53.81%로 목표의 11.45%를 달성한 것으로 평가됨
- 또한 홈페이지에서 매월 업무추진비 집행실적 세부내역을 공개하고 있으므로 최고 가점인 0.50점으로 평가하였음

## (7) 조달계약실적

## 가. 평가개요

표 4.36 조달계약실적 평가결과

구분	지표성격	평가방법	가중치	득점
조달계약실적	정량평가	단계별평가	1.00	0.79

## 나. 평가결과

## ① 조달계약실적

( 0.79 / 1.00 점)

- 코로나19로 인하여 사업이 전면 취소 혹은 축소되었기 때문에 입찰 및 조달계약 실적이 나타나지 않으므로 총점 환산 방식을 적용하였음
  - 총점환산방식은 총점환산방식을 적용해야 하는 모든 평가지표(세부평가내용 포함)를 제외한 나머지 지표의 평균평점을 해당지표의 평점으로 부여하는 것을 의미함

## 다. 평가결과 요약

- 총점 환산 방식 적용 시 가중치 1.00점에 총점 환산 점수 79.43점을 적용하여 0.79점으로 평가하였음

(8) 인건비인상률 준수

가. 평가개요

표 4.37 인건비인상률 준수 평가결과

구분	지표성격	평가방법	가중치	득점
인건비인상률 준수	정량평가	단계별평가	1.00	0.70

나. 평가결과

① 총 인건비 가이드라인 준수 여부

( 0.70 / 1.00 점)

표 4.38 외부 및 내부 교육실적 평가결과

구분	준수여부	배점	득점
20년도 총 인건비 가이드라인	총점 환산 방식 적용	0.50	0.40
19년도 총 인건비 가이드라인	준수	0.30	0.30
18년도 총 인건비 가이드라인	미준수	0.20	0.00

○ 2020년에는 정규직 전환, 재입사 등의 문제로 인하여 총 인건비 가이드라인 준수 대상자가 없으므로 총점 환산 방식을 적용하였음

○ 2019년에는 총 인건비 가이드라인을 준수하였으나, 2018년도에는 준수하지 않았던 것으로 평가됨

다. 평가결과 요약

○ 2020년에는 총점 환산 방식을 적용하여 가중치 0.50점에 총점 환산 점수 79.43점을 적용하여 0.40점으로 평가하였음

## (9) 경영평가성과급 지급

## 가. 평가개요

표 4.39 경영평가성과급 지급 평가결과

구분	지표성격	평가방법	가중치	득점
경영평가성과급 지급	정량평가	단계별평가	1.00	0.79

## 나. 평가결과

## ① 경영평가성과급 지급 평가

( 0.79 / 1.00 점)

표 4.40 경영평가성과급 지급 평가

구분	적정 운영 여부	배점	득점
경영평가성과급 지급	총점 환산 방식 적용	1.00	0.79

- 2020년도부터 정규직 직원이 발생하여 2019년도 경영평가 결과에 따라 성과급을 지도하는 제도인 '경영평가성과급'을 운영할 수 없었으므로 경영평가성과급 지급에 대한 평가가 불가하여 총점 환산 방식을 적용하여 평가하였음

## 다. 평가결과 요약

- 2020년도 경영평가성과급 지급은 총점 환산 방식을 적용하여 가중치 1.00점에 총점 환산 점수 79.43점을 적용하여 0.79점으로 평가하였음

## 제3절. 경영성과

### 1. 기관 고유사업 목표의 적정성 및 달성정도

#### 1) 기관 고유사업 목표의 적정성 및 달성정도

가. 평가개요

표 4.41 기관 고유사업 목표의 적정성 및 달성정도 평가결과

구분	지표성격	평가방법	가중치	득점
기관 고유사업 목표의 적정성 및 달성정도	정성평가	절대평가	10.00	7.90

나. 평가결과

① 고유사업에 대한 목표 설정 및 관리의 타당성

( 6.60 / 8.00 점)

- 본 재단의 설립취지와 미션에 근거하여 주요 사업을 설정하고 고유사업을 수행하고자 노력한 측면은 인정되나 2020년의 경우 코로나 19로 인한 목표달성의 차질(29건 전체사업 중 5건의 사업취소)이 있었음을 확인함
- 환경변화로 인하여 당초 설정한 축제는 대부분 취소하였으며 우수공연 초청기획, 지역 예술단체협업 프로그램, 소외계층 문화향유 공연기획 등은 비대면으로 변경하여 실시하였음
- 향후에는 고유사업의 전개와 목표관리차원에서 Risk 관리와 목표관리기법에 관하여 학습하기를 권고함
- 향후에는 사업별 목표치 설정에 관해서는 보다 체계성을 갖고 접근할 필요가 있으며, 목표 설정시 SMART기법을 학습하여 활용할 필요가 있음



② 신규 사업 발굴노력

( 1.30 / 2.00 점)

- 코로나19에 대응하기 위한 비대면 신규 사업으로 아산시 들썩들썩, 은행나무길 가족 음악회, 은행나무길 피아노 콘서트, 문화예술행사지원사업, 지역문화행사지원사업 등을 실시한 실적이 있음
- 문화관광부 및 아산시 문화예술정책에 따라 생활문화센터 시민동호회 대관, 지역문화 인력사업, 학교밖 청소년 문화예술교육지원 등의 추진성과가 있었음
- 다만 이들 사업들에 대한 만족도 조사에 따른 향후 개선 방향에 대한 분석은 다소 미흡함이 있음

다. 평가결과 요약

- 본 재단의 설립취지와 미션에 근거하여 주요 사업을 설정하고 고유목적사업, 시책사업을 가능한 수행하고자 노력한 측면은 인정할만함
- 코로나 19 팬데믹 상황에 대응하기 위하여 비대면 중심으로 사업방향을 변경하고 일부 신규 사업 발굴을 토대로 본 재단의 역할을 수행하고자 노력한 부분과 세부 사업별 운영횟수와 연 참여인원에서 목표치에는 미달되었으나 나름의 실적을 거둔 점은 긍정적으로 평가할 수 있음
- 코로나-19 팬데믹으로 인하여 경제적으로 고충 받고 있는 지역예술인들을 위한 지원 사업을 펼쳐 소기의 성과를 거두었으나 지원범위와 수준측면에서 더 확대할 수 있는 다양한 방안모색이 필요함
- 환경변화로 인하여 Moving Target의 전략적 개념을 도입하고 Risk 관리와 목표관리를 위한 방안을 모색하는 활동을 현재 보다는 더욱 적극적으로 수행할 필요가 있음
- 신규발굴사업에 대한 기본적인 만족도조사는 실시하였으나 효과분석 및 개선방안 모색에 관한 활동은 다소 미흡함이 있음

## 2. 주요사업 성과

### 1) 공연 및 전시실적

가. 평가개요

표 4.42 공연 및 전시실적 평가결과

구분	지표성격	평가방법	가중치	득점
공연 및 전시실적	혼합평가	절대평가	6.00	4.46

나. 평가결과

#### ① 운영실적

( 1.43 / 1.80 점)

- 코로나19로 인해 공연 및 전시계획 대부분이 취소되었으므로 총점환산방식을 적용함  
 - 총점환산방식은 총점환산방식을 적용해야 하는 모든 평가지표(세부평가내용 포함)를 제외한 나머지 지표의 평균평점을 해당지표의 평점으로 부여하는 것을 의미함

#### ② 관람객 수

( 1.03 / 1.80 점)

표 4.43 공연 및 전시실적 관람객 수 평가

구분	최고목표	최저목표	실적	목표달성도	가중치	득점
2020년	31,021	14,101	23,797	57.31%	1.80	1.03

#### ③ 적정성

( 2.00 / 2.40 점)

- 2020년도 공연(10건)·전시(91건)계획한 부분에 대하여 모두 수행한 것으로 나타남
- 공연 및 전시를 통하여 대면중심의 관객목표에 대해서는 코로나19 상황으로 인해 대부분 목표달성을 하지 못한 것으로 밝혀짐

다. 평가결과 요약

- 운영실적에 대해서는 총점 환산 방식 적용 시 총점 환산 점수 79.43점을 적용하여 1.43점으로 평가하였음
- 코로나19에 대응하여 유튜브를 활용한 온라인 생중계(녹화중계) 등 비대면 중심으로 프로그램의 변환을 도모한 측면은 긍정적임
- 코로나 19시대에 어려움을 겪고 있는 시민들에게는 힐링과 위로를 제공해주고, 지역 예술인 및 관련단체들을 위한 지원활동을 전개한 측면은 바람직함
- 비대면 프로그램 제공에 따른 사전준비의 미흡함이 초기에 발생한 바 있으며 비대면으로 진행된 공연 및 전시에 따른 현장감 부족이 고객만족도에 다소 부정적인 영향을 끼친 것으로 나타남
- 지역문화예술인들을 위한 지원금액의 확대가 필요하다고 볼 수 있음

## 2) 문화예술 사업 실적

가. 평가개요

표 4.44 문화예술 사업 실적 평가결과

구분	지표성격	평가방법	가중치	득점
문화예술 사업 실적	혼합평가	절대평가	5.00	4.30

나. 평가결과

### ① 운영실적

( 2.00 / 2.00 점)

표 4.45 문화예술 사업 운영실적

구분	2020년	2019년
운영실적(회)	22	14

표 4.46 문화예술 사업 운영실적 평가

구분	최고목표	최저목표	실적	목표달성도	가중치	득점
2020년	15	7	22	178.57%	2.00	2.00

○ 코로나19로 인하여 대부분의 사업이 취소되거나 축소되었으나, 기준점인 2019년에 문화예술 사업 운영 실적이 낮았던 점과 학교 밖 청소년 문화 예술 교육지원 등 전년 대비 성과를 거둔 사업들로 인하여 2020년 실적이 높게 평가됨

### ② 적정성

( 2.30 / 3.00 점)

○ 문화예술사업으로 계획한 7개 사업 중 2개 사업은 취소되고, 일부 사업은 축소되어 운영되었음

- 현장학습은 미 추진되고, 휴관(꿈드림센터)에 따른 문제점, 대관 중단에 따른 프로그램 운영률이 감소되는 결과로 이어짐
- 다만 학교밖 청소년 문화예술 교육지원은 소기의 성과를 거둔 것으로 나타남

다. 평가결과 요약

- 학교밖 청소년 문화예술 교육지원을 통하여 심리적 고충을 겪고 있는 청소년들을 순화시켜 정신적 안정에 기여한 측면은 바람직함
- 비대면으로나마 문화예술 프로그램의 제공을 통하여 지역주민들의 문화갈등을 해소하는데 이바지한 측면은 긍정적임
- 아산문학상 전국 공모전을 통하여 지역문학 활성화와 문학발전을 이루어내고 있는 측면은 인정할만함
- 코로나 19로 인하여 대관이 원활하지 못하여 다양한 문화프로그램을 운영하지 못함
- 이순신 뮤지컬 <운명> 제작공연의 취소, 생활문화동호회 활성화사업 등이 취소되고, 생활문화센터 문화강좌도 1회만 시행되었음

### 3) 은행나무 아카데미 운영

#### 가. 평가개요

표 4.47 은행나무 아카데미 운영 평가결과

구분	지표성격	평가방법	가중치	득점
은행나무 아카데미 운영	혼합평가	절대평가	5.00	4.50

#### 나. 평가결과

##### ① 운영실적

( 1.00 / 1.00 점)

표 4.48 은행나무 아카데미 운영실적

구분	2020년	2019년
운영실적(회)	13	3

표 4.49 은행나무 아카데미 운영실적 평가

구분	최고목표	최저목표	실적	목표달성도	가중치	득점
2020년	3.3	1.5	13	638.89%	1.00	1.00

##### ② 참가자 수

( 1.50 / 1.50 점)

표 4.50 은행나무 아카데미 참가자 수

구분	2020년	2019년
참가자 수(명)	140	58

표 4.51 은행나무 아카데미 참가자 수 평가

구분	최고목표	최저목표	실적	목표달성도	가중치	득점
2020년	63	29	140	318.97%	1.50	1.50

③ 적정성

( 2.00 / 2.50 점)

- 자신의 이야기가 담긴 나만의 그림책 전시를 통하여 참가자의 성취감을 제고시킴
- 총 13회가 시행되었고, 하반기에는 코로나19로 인하여 온라인교육으로 대체함

다. 평가결과 요약

- 참가자 자신의 이야기를 책으로 제작하는 방식의 성인대상 예술교육 지원사업으로서 의미와 가치는 인정할만함
- 참가자의 유료율이 25%수준으로 높지 않은 바, 향후 유료율의 향상이 필요함
- 온라인 수업시 참가자의 흥미를 유발할 수 있는 프로그램의 개발이 요청됨
- 본 지원사업의 성인 참가자의 확대가 필요하다고 판단됨

#### 4) 축제 운영 실적

가. 평가개요

표 4.52 축제 운영 실적 평가결과

구분	지표성격	평가방법	가중치	득점
축제 운영 실적	혼합평가	절대평가	9.00	7.14

나. 평가결과

- 코로나19로 인해 축제 계획이 취소되었으므로 총점환산방식을 적용함
  - 총점환산방식은 총점환산방식을 적용해야 하는 모든 평가지표(세부평가내용 포함)를 제외한 나머지 지표의 평균평점을 해당지표의 평점으로 부여하는 것을 의미함

다. 평가결과 요약

- 총점 환산 방식 적용 시 총점 환산 점수 79.43점을 적용하여 7.14점으로 평가하였음



### 3. 고객만족도

#### 1) 고객만족도

가. 평가개요

표 4.53 고객만족도 평가결과

구분	지표성격	평가방법	가중치	득점
고객만족도	정량평가	목표부여	5.00	3.97

나. 평가결과

##### ① 고객만족도

( 3.97 / 5.00 점)

표 4.54 고객만족도 평가

구분	당해 연도 점수	배점	득점
당해 연도 평가결과	총점 환산 방식	3.00	2.38
전년 대비 개선도 평가		2.00	1.59

- 코로나19로 인해 고객만족도 조사를 실시하지 못하였으므로 총점환산방식을 적용함
- 총점환산방식은 총점환산방식을 적용해야 하는 모든 평가지표(세부평가내용 포함)를 제외한 나머지 지표의 평균평점을 해당지표의 평점으로 부여하는 것을 의미함

다. 평가결과 요약

- 총점 환산 방식 적용 시 총점 환산 점수 79.43점을 적용하여 3.97점으로 평가하였음

## 제4절. 사회적가치

### 1. 일자리확대

#### 1) 일자리 창출 및 일·가정 양립

##### (1) 일자리 창출 및 일·가정 양립

가. 평가개요

표 4.55 일자리 창출 및 일·가정 양립 평가결과

구분	지표성격	평가방법	가중치	득점
일자리 창출 및 일·가정 양립	정성평가/ 정량평가	목표달성도/ 절대평가	10.00	7.69

나. 평가결과

##### ① 청년의무고용비율

( 1.59 / 2.00 점)

- 정규직 100명 미만 기관으로 청년의무고용 기관에 해당되지 않으므로 총점 환산 방식을 적용하였음
  - 총점환산방식은 총점환산방식을 적용해야 하는 모든 평가지표(세부평가내용 포함)를 제외한 나머지 지표의 평균평점을 해당지표의 평점으로 부여하는 것을 의미함

##### ② 일자리 창출 노력

( 2.20 / 3.00 점)

- 2020년 7명의 퇴사자가 발생하고 4명이 총원된 실적이 있음
- 일용직이 감소하고 정규직(2020년 12월 1일자로 채용) 및 계약직으로 총원되었다고는 하나 조직안정을 위한 측면에서 이직을 줄이기 위한 임원들의 노력이 더욱 강조된다고 볼 수 있음

③ 일·가정 양립 및 일자리 질 개선

( 3.90 / 5.00 점)

- 유연근무제 실시, 출산 및 육아휴직, 연차유급휴가 등의 제도를 운영하고 있음
- 향후에는 설문조사를 토대로 조직구성원들의 Needs를 반영한 제도를 지속적으로 개선하는 노력을 경주할 필요가 있음

다. 평가결과 요약

- 청년의무고용 비율 항목은 총점 환산 점수 79.43점을 적용하여 1.59점으로 평가하였음
- 일용직에서 계약직, 정규직으로 인력채용의 질적인 변화를 도모하고 있음은 긍정적임
- 근로기준법 준수, 정규직 채용 사전심사제 도입, 유연근무제, 출산 및 육아휴직, 연차 유급휴가 등의 복지제도를 실행하고 있는 것은 바람직함
- 빈번한 이직현상을 감소하기 위하여 본 조직에 적합한 인재채용에서 육성, 그리고 조직몰입에 이르기까지 전반적으로 업무개선과 조직문화의 개선이 필요하다고 판단됨
- 채용된 신입 직원이 본 재단에 안정적으로 정착할 수 있도록 임직원들이 신규직원에게 대한 원활한 관계(Rappo)형성을 위한 방안을 모색하여 실행할 필요가 있음

(2) 근로기준법 준수

가. 평가개요

표 4.56 근로기준법 준수 평가결과

구분	지표성격	평가방법	가중치	득점
근로기준법 준수	정량평가	절대평가	-1.00	0.00

나. 평가결과

① 근로기준법 준수

( 0.00 / -1.00 점)

- 주당 최대 근로시간 위반사항 없으며 따라서 시정명령 기한 내에 시정조치 항목 및 시정명령 불이행으로 유죄판결 항목 해당 없음

다. 평가결과 요약

- 아산문화재단에서는 근로기준법 위반 및 시정명령이 발생하지 않아 가점사항에 해당 되지 않음

## 2. 사회적책임

### 1) 소통 및 참여

가. 평가개요

표 4.57 소통 및 참여 평가결과

구분	지표성격	평가방법	가중치	득점
소통 및 참여	정성평가/ 정량평가	단계별평가	5.00	4.80

나. 평가결과

- ① 고객 및 주민의 경영참여 등 의견을 적극적으로 수렴하고 기관 경영에 적극적으로 반영하는가?  
( 2.00 / 2.00 점)
- 이순신 축제에 대하여 시민자문위원단과 축제추진단의 의견을 수렴하고 이를 반영한 실적이 있음
  - 장애인 중심 온(溫) 생활문화센터 조성사업에 장애인 관련단체와 전문가의 자문을 받아 이를 사업에 반영한 실적이 있음
  - 향후에는 고객 및 주민의 경영참여 등에 관한 접근전략과 목표설정 등의 활동을 전개할 필요가 있음
- ② 상생과 협력의 공공노사관계를 구축 및 유지 노력은 적절한가?  
( 0.90 / 1.00 점)
- 노사협의체는 조직은 구성되지 않았으나 필요시 주요 사안에 대해서는 근로자 대표를 선임하여 의견을 조정하고 있음(근로자 동의서 포함)

**아산시 출자·출연기관 경영실적평가**

- ③ 단체협약 내용의 합리성과 단체교섭 및 노사협의회 운영의 적절성 및 단체협약 개선을 위한 노력 또는 성과는 적절한가?

( 0.90 / 1.00 점)

- 별도의 노사협의회를 운영하고 있지 않으나 사용자와 대표자간 협의를 통해 유연근무제를 시행하고 있으며 향후 노사협의회 운영에 관한 연간 운영계획과 목표 등을 수치로 제시할 필요가 있음

- ④ 개별공시 및 통합공시 기준 준수 여부

( 1.00 / 1.00 점)

**표 4.58 개별공시 및 통합공시 기준 준수 여부 평가**

구분	준수 여부	배점	득점
개별공시	준수	0.50	0.50
통합공시	준수	0.50	0.50

**다. 평가결과 요약**

- 점차적으로 사업운영과 경영에 이해관계자들의 의견을 수용하여 사업 및 조직발전의 모습을 갖추어 나가고 있는 측면은 긍정적임
- 향후에는 보다 적극적으로 내·외부 이해관계자들의 긍정적인 경영참여와 의견을 반영할 수 있도록 하는 활동과 성과가 현재보다는 확대되어야 하겠음

## 2) 윤리경영

### 가. 평가개요

표 4.59 윤리경영 평가결과

구분	지표성격	평가방법	가중치	득점
윤리경영	정성평가	절대평가	4.00	3.30

### 나. 평가결과

- ① 윤리경영체제 구축·운영 및 노력과 성과는 적절한가?  
( 1.50 / 2.00 점)
- 윤리경영차원에서 청렴 및 윤리경영(성범죄 포함)을 제도화하고 이를 경영지원팀장을 중심으로 통제시스템으로 운영하고 있는 것으로 확인됨
  - 성비위 관련 상담창구로 고충상담원을 운영하고 있으며, 2020년의 경우 도덕적 해이와 연관한 물의는 없는 것으로 확인됨
  - 윤리경영 및 부패방지 청렴교육은 대부분의 직원이 이수한 것으로 확인됨
- ② 기관의 투명성과 경영 책임성을 높이기 위한 기록관리 개선노력과 성과는 적절한가?  
( 1.80 / 2.00 점)
- 기록물 관련규정과 사무관리규정을 갖고 있으며, 대부분 전자결재시스템으로 기록물을 관리하고 있고 전자문서 시스템을 관리하는 직원을 지정운영하고 있음
  - 기록물의 등급에 따라서 보안을 실시하고 있는 것으로 확인됨
  - 기록물 관련규정과 사무관리규정을 갖고 있으며, 대부분 전자결재시스템으로 기록물을 관리하고 있고 전자문서 시스템을 관리하는 직원을 지정운영하고 있음
  - 기록물의 등급에 따라서 보안을 실시하고 있는 것으로 확인됨

다. 평가결과 요약

- 청렴 및 윤리경영(성범죄 포함)을 제도화하고, 윤리경영 및 부패방지 청렴교육은 대부분의 직원이 이수하였음
- 기록물 관련규정과 사무관리규정을 토대로 대부분 전자결재시스템으로 기록물을 관리하고 있음
- 타 공공기관에서 운영되고 있는 윤리경영의 전략과 관리 등에 대하여 벤치마킹하여 본 재단에서 수용 가능한 사항을 도입하는 데 보다 적극적일 필요가 있음
- 보고서에 윤리경영교육 실시실적을 게시하고 더 나아가 조직구성원의 윤리수준을 체크(자가진단)하는 활동을 강화할 필요가 있음



### 3) 재난·안전관리

#### (1) 재난·안전관리

##### 가. 평가개요

표 4.60 재난·안전관리 평가결과

구분	지표성격	평가방법	가중치	득점
재난·안전관리	정성평가	절대평가	4.00	3.60

##### 나. 평가결과

#### ① 안전문화 정착을 위한 직원 대응력 제고

( 1.80 / 2.00 점)

- 매년 재난 안전 교육을 실시하고 있고, 재난안전상황별 대응훈련을 실시하고 있으며 자위소방대를 편성하여 개인별 역할과 책임을 부여하고 있음
- 소방안전관리자를 지정하고 소방계획서를 작성하여 비치하고 있으며, 소방안전관리자 교육을 2년 주기로 갱신하여 받고 있음

#### ② 재난·안전 관리역량

( 1.80 / 2.00 점)

- 안전관련 법적 의무사항을 이행하고 있으며, 시설 사전점검, 외주업체를 통한 안전시설 외주관리를 하고 있으며, 사고발생시 처리 프로세스를 준수하고 있음
- 2020년 1건의 화재사고가 발생(공공화장실)하였으나 재단에 귀책사유가 해당되지 않는 것으로 판명이 났음

##### 다. 평가결과 요약

- 매년 재난안전교육을 실시하고 있고, 재난안전상황별 대응훈련을 실시하고 있으며 자위소방대를 편성하여 개인별 역할과 책임을 부여하여 안전관리에 노력하고 있음

## 아산시 출자·출연기관 경영실적평가

- 조직구성원들의 실제 재난 및 사고에 대한 대처능력을 가늠하는 시뮬레이션 활동은 다소 미흡한 것으로 판단되어 향후에는 이 부분의 활동을 강화할 필요가 있음

### (2) 안전사고 건수

#### 가. 평가개요

**표 4.61 안전사고 건수 평가결과**

구분	지표성격	평가방법	가중치	득점
안전사고 건수	정량평가	목표달성도	1.00	0.50

#### 나. 평가결과

**표 4.62 안전사고 건수 평가**

구분	2020년	가중치	득점
안전사고 발생 건수	1건	1.00	0.50

#### 다. 평가결과 요약

- 2020년 안전사고 발생 건수가 1건이므로 0.5점으로 평가함

## 4) 지역상생발전

가. 평가개요

표 4.63 지역상생발전 평가결과

구분	지표성격	평가방법	가중치	득점
지역상생발전	정성평가/ 정량평가	절대평가/ 목표달성도	6.00	3.24

나. 평가결과

- ① 지역경제 공헌 및 지역의 사회·문화·환경 등의 발전을 위한 공익사업 추진 실적  
( 1.80 / 2.00 점)

표 4.64 지역경제 공헌 평가

구분	가중치	득점
지역경제 공헌	1.00	0.80
사회적 기업 및 사회적 협동조합 생산품 구매	1.00	1.00

- 사업에 따른 계약발생시 지역 업체를 우대하여 계약을 실시한 실적(61,841천원)이 있음
- 지역의 취약계층아동 및 청소년들에게 무상교육의 기회를 제공한 실적이 있음
- 코로나 19로 인하여 Zoom을 이용한 비대면 수업(프로그램)을 운영한 실적이 있음
- 사회적 기업 및 사회협동조합 생산품 구매실적(9건, 8,070천원)이 있는 것으로 확인됨

표 4.65 사회적 기업 및 사회적 협동조합 생산품 구매 실적 평가

구분	사회적 구매액	총 구매액	비율	배점	득점
사회적 기업 및 사회적 협동조합 생산품 구매	8,070,500	22,032,000	36.63%	1.00	1.00

② 사회적 약자 배려 노력

( 1.44 / 2.00 점)

표 4.66 사회적 약자 배려 노력 평가

구분	가중치	득점
사회적 약자 배려 노력	0.50	0.40
장애인의무고용제 준수	1.00	0.79
중소기업 우선구매실적	0.25	0.00
중증장애인제품 우선구매실적	0.25	0.25

- 지역문화 예술인들에게 전시공간, 대관료 및 전기사용료를 무상으로 제공하여 활동의 기회를 제공하였음
- 정규직 100명 미만 기관으로 장애인의무고용 기관에 해당되지 않으므로 총점 환산 방식을 적용하였음
  - 총점환산방식은 총점환산방식을 적용해야 하는 모든 평가지표(세부평가내용 포함)를 제외한 나머지 지표의 평균평점을 해당지표의 평점으로 부여하는 것을 의미함
- 중소기업 우선구매실적은 없으며, 중증장애인제품 우선구매실적은 654,000원으로 총 구매액의 2.97%로 나타나 구매비율이 1%를 넘기 때문에 최고점을 부여함

표 4.67 사회적 약자 배려 우선구매실적 평가

(단위 : 원)

구분	구매금액	집행액	우선구매율
중소기업 우선구매	0	0	0%
중증장애인 우선구매	654,000	22,032,000	2.97%

③ 친환경 경영

( 0.00 / 2.00 점)

- 2020년도 녹색제품 우선구매실적은 없으므로 0점으로 평가함

다. 평가결과 요약

- 취약계층아동 및 청소년들에게 무상교육 기회제공, 지역문화 예술인들에게 공간적 무료지원, 사회적 기업 및 사회협동조합 생산품 구매실적 등이 있음은 긍정적으로 평가할 수 있음
- 지역경제공헌 및 지역의 사회·문화·환경 등의 발전을 위한 공익사업 추진전략을 설정하거나 소외계층지원에 대한 지원방식 등에 대한 전략체계를 구상하고 목표설정을 하여 이를 달성활동은 더욱 강화할 필요가 있음
- 다문화가정 청소년들에 대한 사회적 약자배려 활동도 강화할 필요가 있음