

2023

Gangwon State

강원특별자치도 출자출연기관
기관장 경영평가 결과보고서
(강원특별자치도사회서비스원)

공개일: 23. 10. 6.(금)

강원특별자치도

□ 총괄표

구분	평가항목	평가지표	지표성격	가중치	점수	
역량 평가 (65)	경영철학 및 윤리구현	경영층의 리더십	비계량	8.00	7.60	
		동기부여를 위한 노력	비계량	8.00	7.60	
		이해관계자 협력 증진 및 문제해결 노력	비계량	7.00	6.65	
		기관장 윤리수준 제고	비계량	7.00	6.86	
		소계		30.00	28.71	
	조직관리	조직관리의 적절성	비계량	5.00	4.75	
		인사관리의 적절성	비계량	5.00	4.75	
		성과관리 및 보상체계 적절성	비계량	5.00	4.75	
		조직구성원의 윤리 위반사항	계량	건당 -0.5	0.00	
		소계		15.00	14.25	
	사업관리	사업분야 관련 전문성 보유 여부	비계량	5.00	4.25	
		대내·외 소통 능력 및 상황변화에 따른 대응력	비계량	15.00	14.25	
		소계		20.00	18.50	
	역량평가 소계				65.00	61.46
	성과 평가 (35)	기관장 성과계약 목표 이행실적		계량	20.00	20.00
목표설정의 적절성		비계량	10.00	8.50		
기관장 성과계약 목표 초과달성 실적		계량	5.00	2.00		
성과평가 소계				35.00	30.50	
총점				100.00	91.96	
등급					S	

I

2023년(2022년 실적) 강원도 출자출연기관 기관장 경영평가

역량평가

경영철학 및 윤리구현 부문

1 경영철학 및 윤리구현

① 기관의 사명과 사회적 역할을 잘 파악하고 경영목표를 달성하기 위한 경영층의 리더십

지표분류	평가영역	역량평가	평가항목	경영철학 및 윤리구현	지표성격	정성
가중치	8.00점	평가결과	평가등급 특 점	1등급 7.60점	평가방법	절대평가
평가내용	<ul style="list-style-type: none"> - 기관의 경영목표 및 목표달성과정에서 발생하는 제반 문제 해결을 위한 경영층의 노력과 성과는 적절한가? - 인권·윤리경영 등 사회적가치 실현을 위한 경영층의 노력과 성과는 적절한가? 					

□ 세부평가의견

○ 전반적 운용수준

- 대내·외 환경변화에 민감하게 반응함으로써 도 및 기관의 목표 달성을 촉진하고자 노력하고 있음
- 대내외 경영여건, 정부정책, 고객니즈 등을 분석하여 전략적 시사점을 도출하고 이를 바탕으로 기관장 경영성과목표와 연계하고 있음
- 협력리더십, 혁신리더십, 소통리더십이라는 사회서비스원만의 리더십방향을 설정함
- 신임 기관장의 전문성과 지역사회 영향력으로 지역복지 허브로 자리매김하기 위해 다양한 노력을 하고 있으며, 기관장이 가진 신뢰로 대내·외 기관과 단체로부터 교류 협력을 요청받음
- 도의 핵심 이슈인 특별자치도 출범에 대해 도내 사회복지 유관 단체 및 기관들과 협력하여 복지포럼을 개최하여 강원도의 변화에 발빠르게 대응하였고, 사회서비스원이 지역복지 허브로의 자리매김에 중추적 역할을 수행함
- 2022년 8월 취임 후 소속시설 16개소 방문, 종사자 면담으로 현장 의견을 청취하고 사회서비스원의 차별화를 위한 조직혁신의 필요성을 인지하고 조직혁신위원회 구성 및 10대 혁신과제를 선정하였음
- 인권 및 윤리경영 체계 구축을 위한 규범 및 규정 마련, 윤리인권경영센터 설치, 운영 계

획을 수립함

- 이에 따라 교육프로그램 운영, 캠페인 추진, 내부 피해구제 시스템 관리, 외부 네트워크 구축 등을 통해 인권 및 윤리경영을 실행하였음
- 인권영향평가 실시 및 보고서 작성과 주요 인권이슈 도출 및 이행을 통해 결과 공유 및 확산 과정을 거쳐 환류 활동을 실시함
- 경영 고도화·환경적 변화시대의 흐름에 따른 경영전략 재검토 및 ESG목표를 보완하였음

○ **전년대비 개선수준**

- 정기채용과 수시채용을 구분하고 비정규직의 정규직 전환 절차와 의결기구 마련을 위해 노력함

○ **우수사항**

- 신임 기관장의 전문성과 지역사회 영향력으로 지역복지 허브로 자리매김하기 위해 다양한 노력을 하고 있으며, 기관장이 가진 신뢰로 도내·외 기관과 단체로부터 교류 협력을 요청받음
- 경영 고도화·환경적 변화시대의 흐름에 따른 경영전략 재검토 및 ESG목표를 보완하였음

○ **미흡사항 및 개선방안**

- 특이사항 없음

② 조직구성원의 동기부여를 위한 기관장의 노력과 성과

지표분류	평가영역	역량평가	평가항목	경영철학 및 윤리구현	지표성격	정성
가중치	8.00점	평가결과	평가등급 득 점	1등급 7.60점	평가방법	절대평가
평가내용	<ul style="list-style-type: none"> - 기관 핵심가치 공유, 업무혁신, 적극행정 등 직원 동기부여 및 내부소통 강화 노력과 성과는 적절한가? - 임원(CEO)의 동기부여 등 리더십 역량 강화를 위한 노력과 성과는 적절한가? (교육이수 등) 					

□ 세부평가의견

○ 전반적 운용수준

- 새로운 리더십과 핵심가치, 경영목표 등 조직의 방향에 대해 구성원 간 지속 공유하고 사업과 서비스로 연결함으로써 지역사회 내 사회서비스원의 복지허브 역할을 이행하고자 노력함
- 핵심가치 및 인권경영 선포, 투명경영을 위한 위원회 구성 및 교육 참석, 공정채용 및 프로세스 재정비, 개편의지 선포 등의 실적이 있음
- 조직 경쟁력 및 구성원 동기부여를 위한 중간관리자 확대 필요 판단, 실무자이면서 관리자인 선임과의 소통창구(4급 허리회의) 조직 및 강의 진행, 관리자, 실무자 모두가 조직의 성과목표(KPI) 설정에 참여하도록 기관장이 직접 주도하는 등 사업중심 일하는 조직으로의 혁신을 위한 부서별 선임제도를 운영함
- 소속시설과 직접 소통하여 현장 의견수렴, 조직혁신위원회를 통한 개선점을 도출하고, 진행 상황에 대해 조직구성원에 지속 공유하며 본부-소속시설 업무소통 강화 노력을 기울임. 이와 같은 행정혁신을 통해 조직 운영 프로세스의 선진화를 달성함
- 8월 ~ 12월 기간 중 청렴·정책·ESG, 리더십, 복지 교육 등 총 61시간 교육을 이수하고 전문성 기반 강의, 정책 제안 등 총 18시간, 11기관을 통한 지역사회 환원 활동을 통해 학습하는 리더로서의 모습을 보임
- 중장기 경영목표와 기관장의 리더십을 BSC 관점으로 관리하여 균형성과를 도모함

○ **전년대비 개선수준**

- 연간 보고 업무 일원화 및 간소화, 소속시설 방문컨설팅 항목 고도화 등의 노력이 있음

○ **우수사항**

- 조직 경쟁력 및 구성원 동기부여를 위한 중간관리자 확대 필요 판단, 실무자이면서 관리자인 선임과의 소통창구(4급 허리회의) 조직 및 강의 진행, 관리자, 실무자 모두가 조직의 성과목표(KPI) 설정에 참여하도록 기관장이 직접 주도하는 등 사업중심 일하는 조직으로의 혁신을 위한 부서별 선임제도를 운영함

○ **미흡사항 및 개선방안**

- 특이사항 없음

③ 자치단체, 지방의회, 지역주민 등 대내외 이해관계자와의 협력 증진 및 지역문제해결을 위한 노력과 성과

지표분류	평가영역	역량평가	평가항목	경영철학 및 윤리구현	지표성격	정성
가중치	7.00점	평가결과	평가등급 특 점	1등급 6.65점	평가방법	절대평가
평가내용	- 지방자치단체 및 의회와의 협력과 지원(예산·사업 확보 등) 정도는 적절하게 이루어지고 있는가? - 지역주민·시민단체·유관기관과의 협력 및 유대관계 및 지역문제해결을 위한 노력과 성과는 적절한가?					

□ 세부평가의견

○ 전반적 운용수준

- 강원도형 사회서비스 모델 개발을 위한 정책연구실을 신설하여 도 복지정책 연구를 위한 전담기구 부재 문제를 해소함
- 강원도와 협의를 통한 추가출연금을 확보하였음(2022년 75,000천원에서 2023년 304,440천원)
- 강원도의회 등 지역주민 의견과 도내 사회복지 현장 의견을 수렴하여 컨설팅, 안전 점검 등 도내 사회서비스 제공기관을 지원하기 위한 사업 운영을 통해 도민의 양질의 사회서비스 수급을 위한 민간지원 체계를 운영함
- 이를 통해 2022년 민간지원 목표(234건) 대비 성과(258건) 110%를 달성함
- 내부 자원과 외부 인프라를 활용하여 인력지원·안전지원·심리지원·환경개선의 통합 재난 지원체계를 구축함으로써 도내 대형산불문제에 대응하고 강원도 산불재난 발생시 대책 마련을 위한 재난·긴급돌봄체계를 구축함
- 노인돌봄, 인권보호, 학대예방, 종사자 교육, 일자리 창출 등 다양한 문제를 협력하여 해결하기 위해 2022년 10개소의 기관과 업무협약을 체결하고 사업을 실시하여 지역 상생을 위한 도내 유관기관과의 협력관계를 구축함
- 서비스 사각지대 해소를 위한 수당 체계를 구축하여 공공성 강화를 위해 노력함

○ **전년대비 개선수준**

- 강원도형 사회서비스 모델 개발을 위한 정책연구실을 신설하여 도 복지정책 연구를 위한 전담기구 부재 문제를 해소함

○ **우수사항**

- 2022년 민간지원 목표(234건) 대비 성과(258건) 110%를 달성함

○ **미흡사항 및 개선방안**

- 특이사항 없음

④ 기관장의 윤리 수준 제고

지표분류	평가영역	역량평가	평가항목	경영철학 및 윤리구현	지표성격	정성
가중치	7.00점	평가결과	평가등급 득 점	- 6.86점	평가방법	절대평가
평가내용	<ul style="list-style-type: none"> - 각종 부패, 비리 연루 또는 적발 여부(15%) - 도덕적 해이 및 관리소홀 등으로 언론 및 지역사회 여론 등 물의 발생 여부 등(15%) - 기관장 청렴도 향상을 위한 교육훈련 이수 여부(15%) - 비리, 부패행위 척결 노력 및 윤리교육 실행 여부(15%) - 내부감사시스템 구축 및 운영(20%) - 인권경영 추진체계 및 이행실적의 적정성(20%) 					

□ 세부평가의견

○ 전반적 운용수준

- 각종 부패, 비리 연루 또는 적발, 도덕적 해이 및 관리소홀 등으로 언론 및 지역사회 여론 등 물의 발생은 없으며, 기관장 청렴도 향상을 위한 교육훈련 이수 및 비리, 부패행위 척결 노력 및 윤리교육을 실행하였음
- 기관의 청렴도 향상을 위한 전 종사자 청렴, 윤리교육 필수화 및 예방 활동을 실시함
- 법인은 대내외 감사 및 강원도에게, 소속시설은 감사 및 본부로부터 정기적인 감사를 수감하고, 분기별 컨설팅을 통해 양질의 서비스 제공·지원에 대해 상호 점검함
- 내부 종사자 인권 존중을 위한 관리체계를 구축 및 운영하고 있음
- 인권보호 제도 구축, 인권보호 시스템 마련, 종사자 인권의식 강화, 피해자 구제 제도화, 환류 등의 활동을 통해 사회서비스원만의 종사자 인권보호 관리체계를 운영함
- '학대예방시스템', '안심케어시스템' 등 외부 이용자 인권 보호를 위한 서비스 질 표준화 프로그램 운영을 통해 권리보장을 위한 표준화된 예방 시스템 구축과 소속시설의 안전하고 건강한 급식문화 조성을 달성함
- 강원도민을 존엄한 존재로 존중하고 보편적 인권을 보호하며 욕구에 기반한 공정한 서비스를 제공하고, 내부 종사자와 외부 이용자 모두의 인권을 존중하고자 '인권중심'과 '윤리경영'을 핵심가치로 선정함
- 신규직원 교육프로그램 세부 일정으로 '윤리·인권 경영실천서약서' 작성 및 '인권헌장'과 '윤리경영 선언문' 낭독시간을 구성하며 인권중심 가치를 선포함
- 본부 윤리·인권 규범 및 윤리강령(보육·아동시설 이용자 권리보장 원칙)을 제작, 소속시설에 보급하여 직원, 이용자, 이해관계자, 지역주민 등에게 홍보함

- 2021~2022년 연속 인권영향평가 추진을 통해 인권경영 수준 점검 정례화, 직원 대상 인권영향평가 결과보고회 개최, 공문 발송 및 홈페이지 게시 등 확산 노력을 기울임

○ **전년대비 개선수준**

- 인권 및 윤리경영 기반 구축 수준에서 체계화를 달성함

○ **우수사항**

- 법인은 대내외 감사 및 강원도에게, 소속시설은 감사 및 본부로부터 정기적인 감사를 수감하고, 분기별 컨설팅을 통해 양질의 서비스 제공·지원에 대해 상호 점검함

○ **미흡사항 및 개선방안**

- 특이사항 없음

I

2023년(2022년 실적) 강원도 출자출연기관 기관장 경영평가

역량평가 조직인사관리 부문

1 조직·인사관리 운영의 적정성

① 조직관리의 적정성

지표분류	평가영역	역량평가	평가항목	조직인사 관리	지표성격	정성
가중치	5.00점	평가결과	평가등급 특	1등급 4.75점	평가방법	절대평가
평가내용	<ul style="list-style-type: none"> - 당해 기관의 미션 및 전략 달성을 위한 적절한 조직이 구성되어 있는가? - 경영환경 분석 및 조직진단 결과를 바탕으로 조직의 구조 및 기능을 개선하고 있는가? - 협업을 통한 일하는 방식 및 업무프로세스 개선 등 조직혁신 노력은 적정한가? 					

□ 세부평가의견

○ 전반적 운용수준

- 국정과제 및 민선8기 강원도정 사회서비스 전략 반영, 국정과제 44번 사회서비스 혁신 고도화 및 다변화 과제 반영, 민선8기 강원도정 공약사항 「사회복지종사자 장기근속 휴가제」 등 전략 반영, 지방공공기관 4대 혁신과제 및 ESG 사회적 책임 경영 강화 등 대외 환경변화와 새로운 리더십 변화 및 질적 성장 도모, 신임 원장 부임으로 경영 진단 및 발전 방향 개편 모색 등 대내환경변화에 따라 사회서비스원의 미션 및 전략 체계를 전면 개편함
- 이를 위해 사전조사, 의견수렴, 환경분석을 진행하였고, 소속시설 16개소 대상 다양한 의견을 수렴하고 원장, 부서별 선임, 매니저 등 실무자 간담회를 통해 핵심가치 공유와 부서별 성과분석, 추진사업 검토 등을 진행함
- 경영전략 재수립에 따른 조직구조 개편 및 부서와 조직구성원의 KPI 연계로 이행 강화 노력을 기울임
- 신임원장 부임 후 본부 전 직원 1:1 면담을 통해 조직 및 업무의 효율 및 협력 적정성과 기능개선 필요성을 도출하고 학계, 경영, 복지 현장 전문가로 구성된 「조직혁신 위원회」의 안건으로 조직구조 개편안을 상정하여 조직구조의 적정성 및 운영 효율성 자문을 받아 주요 현안을 도출함
- 조직개편 방향에 따라 시범조직을 운영하고 인사발령을 시행하였음

- 세부 단위조직 구성 및 선임매니저를 전면 배치하여 역할과 책임을 나누고, 차세대리더로 전문 역량을 강화함(결재권한부여)
- 선임매니저 중심 부서별 사업추진전략 수립 회의 「조직혁신을 위한 실무자 간담회」 진행 등 중간관리자 역할을 부여하여 인적 자원 전문성을 강화하고자 노력함
- 소속시설 관리부서가 이원화되어 있었지만, 사업운영팀으로 일원화하여 소속시설 관리 통합 및 소통을 강화함

○ **전년대비 개선수준**

- 소속시설 관리부서가 이원화되어 있었지만, 사업운영팀으로 일원화하여 소속시설 관리 통합 및 소통을 강화함

○ **우수사항**

- 국정과제 및 민선8기 강원도정 사회서비스 전략 반영, 국정과제 44번 사회서비스 혁신 고도화 및 다변화 과제 반영, 민선8기 강원도정 공약사항 「사회복지종사자 장기근속 휴가제」 등 전략 반영, 지방공공기관 4대 혁신과제 및 ESG 사회적 책임 경영 강화 등 대외 환경변화와 새로운 리더십 변화 및 질적 성장 도모, 신임 원장 부임으로 경영 진단 및 발전 방향 개편 모색 등 대내환경변화에 따라 사회서비스원의 미션 및 전략 체계를 전면 개편함

○ **미흡사항 및 개선방안**

- 특이사항 없음

② 인사관리의 적정성

지표분류	평가영역	역량평가	평가항목	조직인사 관리	지표성격	정성
가중치	5.00점	평가결과	평가등급 득 점	1등급 4.75점	평가방법	절대평가
평가내용	<ul style="list-style-type: none"> - 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? (20%) - 구성원들의 교육수요를 반영하여 직원들의 직무능력과 경력을 체계적으로 개발하기 위한 다양한 교육프로그램을 운영하고 있는가? (20%) - 내부직원 만족도조사를 실시하고 그 결과를 활용하고 있는가? (20%) - 안전 및 청렴문화 정착을 위한 교육을 적절히 수행하고 있는가?(20%) - 지역인재 전형 도입 및 운영의 적절성 (10%) - 임금피크제 운영 및 활용, 채용 등을 적절히 수행하고 있는가?(10%) 					

□ 세부평가의견

○ 전반적 운용수준

- 안정적 조직운영을 위한 중장기 인력운영계획을 수립함
- 이를 위해 대내외 환경여건 분석, SWOT 분석을 통한 인력관리 대응방안 도출 등을 통해 중장기 인력운영계획을 수립하였음
- 인력 수요예측, 직무분석, 제도정비를 통한 채용 및 배차관리, 교육훈련 경력개발이수제를 통한 교육훈련 경력개발, BSC 성과관리체계 성과평가 제도 마련을 통한 성과평가 및 보상체계 구축 등 인적자원 개발체계를 구축함
- 공정성·대표성 및 전문성 확보를 위한 인사위원회를 구성함
- 인사위원회와 정규직 전환 심의위원회 구성요건을 모두 충족할 수 있도록 구성하였고, 과반수 이상 외부위원 구성·운영을 통한 공정성 확보 및 객관성 유지, 외부위원 남성 50%, 여성 50% 구성으로 양성평등을 실현하였음
- 인사관련 제도정비 개정 9회 실시를 통해 공정하고 투명한 인사 제도 정비 노력을 기울임
- 입사지원서 내 학교명·본적·가족관계 등 인적사항 정보배제를 통한 블라인드 채용, 채용전 문업체 위탁 및 면접위원 80% 외부위원으로 구성, 면접위원 사전교육 실시를 통해 공정채용을 준수함
- 경력개발이수제를 통한 직급별 최소 교육 이수시간, 필수과목을 지정 운영하여 승진심사에 반영하고 후보자 명부를 근거로 배수범위 내에서 인사위원회 심의를 거쳐 원장이 승진 임용을 실시함
- 전문직위(연구직) 공개채용에 따른 경력관리 등 보직관리 반영, 업무적합성을 고려하여 전

환배치 등 직원 보직관리, 역량기준에 근거한 본부와 소속시설(센터) 간 이동, 직종, 직위 및 직급구분을 통해 소속시설 정규직 전환종사자의 직군전환 체계 마련 등 경력개발관리를 통한 보직관리 체계를 구축함

- 종사자 교육훈련을 통한 경력개발 로드맵을 작성하여 역량기반의 핵심가치를 실현하는 인재를 양성하고자 노력함
- 서비스 제공자인 내부직원 만족을 통해 서비스 질을 향상시키고, 질 좋은 서비스로 인한 도민 삶의 질 향상을 목표로 내부 고객 직무만족도를 측정하였음
- 종사자, 소속시설, 민간기관 대상 안전·청렴문화 정착을 위한 교육 등을 운영함
- 전체 종사자 170명 중 지역인재 167명(98.2%), 채용 자격 요건에 지역인재 반영, 육아휴직 제도 운영 등을 통해 지역인재채용 및 양성평등을 위한 노력을 기울이고 있음
- 2020년 10월 설립된 기관으로 임금피크제 도입에 대한 고찰이 이루어지고 있으며, 임금피크제 도입 로드맵 구성을 통해 단계적으로 도입할 계획을 수립하고 있음

○ 전년대비 개선수준

- 특이사항 없음

○ 우수사항

- 인사위원회와 정규직 전환 심의위원회 구성요건을 모두 충족할 수 있도록 구성하였고, 과반수 이상 외부위원 구성·운영을 통한 공정성 확보 및 객관성 유지, 외부위원 남성 50%, 여성 50% 구성으로 양성평등을 실현하였음
- 경력개발이수제를 통한 직급별 최소 교육 이수시간, 필수과목을 지정 운영하여 승진심사에 반영하고 후보자 명부를 근거로 배수범위 내에서 인사위원회 심의를 거쳐 원장이 승진 임용을 실시함

○ 미흡사항 및 개선방안

- 특이사항 없음

③ 성과관리 및 보상체계 구축의 적정성

지표분류	평가영역	역량평가	평가항목	조직인사 관리	지표성격	정성
가중치	5.00점	평가결과	평가등급 득 점	1등급 4.75점	평가방법	절대평가
평가내용	<ul style="list-style-type: none"> - 기관 경영목표와 연계된 성과관리체계의 구축·운영과 결과 활용· 조직 및 직원들의 성과 목표 설정 및 계량화된 성과 지표 구축 및 운영 - 저성과자 관리체계 마련 및 성과향상을 위한 노력의 적정성 - 조직 및 직원 목표설정은 공정하고 객관적으로 구성되어 있는가? 					

□ 세부평가의견

○ 전반적 운용수준

- 사서원의 성과관리체계는 개선방향 도출(환류) → 중장기 전략연계 BSC구축 → 부서 및 개인 성과목표 수립(성과계획서 작성) → 실행 → 모니터링(목표달성점검 및 피드백) → 성과평가(교육훈련성과 반영) → 결과활용(성과급, 승진 등 반영)으로 구축되어 있음
- 경영전략 실행지표와의 연계, 성과주의 조직문화 확립을 통한 조직평가 및 활용, 평가이의신청제도 강화를 통한 평가체계를 확립하고 의견수렴을 기반으로 합리적으로 지표를 발굴하고 있음
- 성과지표 중간점검을 통해 목표조정·면담을 통한 하반기 달성전략 수립, 부서 및 개인별 경력개발지표 도입(경력개발이수제), 저성과 및 경력정체 원인 파악 및 업무재배치 실시 등을 통해 저성과자 관리체계를 마련하고 있음
- 신규지표 및 상향지표에 대한 관춘제도를 도입하여 도전적 목표설정을 지향하고 건의사항을 적극 검토하여 채용절차간소화, 행정간소화, 근무환경개선 등 방안을 마련함
- 기관장 주선 하에 KPI를 확정함

○ **전년대비 개선수준**

- 특이사항 없음

○ **우수사항**

- 기관장 주선 하에 KPI를 확정함

○ **미흡사항 및 개선방안**

- 특이사항 없음

④ (감점) 조직구성원의 윤리 위반이 발생한 경우(건당 0.5점 삭감)

지표분류	평가영역	역량평가	평가항목	조직인사 관리	지표성격	정량
					평가방법	단계별평가
가중치	감점 0.50점	평가결과	득 점	0.00점	달성수준	100%
평가내용	- 조직 구성원의 윤리 위반이 발생한 경우 등으로 감사원 적발 또는 언론 등에 노출이 된 경우 등 - 구성원이 각종 부패, 비리 연루 또는 적발 여부					

□ 평가의견

- 윤리 위반 실적 확인 결과, 0.00점으로 평가되었음

○ 평가방법 : 단계별평가

윤리위반 발생으로 인한 감사원 적발 또는 언론 노출 등	각종 부패, 비리 연루 또는 적발 여부	없음	가중치	득점
-0.50점	-0.50점	0.00점	건당 감점 0.50점	0.00점

I

2023년(2022년 실적) 강원도 출자출연기관 기관장 경영평가

역량평가 사업관리 부문

1 사업관리

① 사업분야 관련 전문성 보유 여부

지표분류	평가영역	역량평가	평가항목	사업관리	지표성격	정성
가중치	5.00점	평가결과	평가등급 특 점	2등급 4.25점	평가방법	절대평가
평가내용	<ul style="list-style-type: none"> - 사업분야 관련 경력(50%) - 사업분야 관련 언론 노출 실적 등 (50%) 					

□ 세부평가의견

○ 전반적 운용수준

- 사회서비스 발전을 위한 활동으로 현재 한국장기요양학회 이사, 춘천시 의료급여심의위원회 위원, 강원사회복지공동모금회 배분분과위원회 위원 활동을 지속적으로 하고 있음
- 강원도사회복지사협회 부회장·정책위원장, 강원도여성가족연구원 자문위원회 부위원장 등 기관 운영에 필요한 의견 제시 및 역할과 기능의 경험이 높은 것으로 보임
- 조직(기관) 운영에 대해서는 '강원도장애인복지시설협회 회장'의 경험이 있음
- 사회복지 관련 석사, 박사학위 과정 취득을 통해 사회복지 측면의 역할과 기능적 측면의 역량을 소지하고 있는 것으로 판단됨
- 22년 연간 사업분야의 언론 노출은 강원일보, 강원MBC 등 다양한 활동의 홍보활동이 있으며, 기관의 미션/비전 측면의 활동이 다수 있음

○ 우수사항

- 다수의 언론 홍보를 위한 노력이 있음

○ 미흡사항 및 개선방안

- 언론홍보에 대한 활동 및 성과는 인정되나, 보다 다양한 매체를 활용한 계획수립 및 환류(홍보를 통한 기관의 성과확인 및 향후 계획 반영 등)활동에 대한 대응방안 마련 및

노력이 요구됨

② 대내외 소통 능력 및 상황변화에 따른 대응력

지표분류	평가영역	역량평가	평가항목	사업관리	지표성격	정성
가중치	15.00점	평가결과	평가등급 득 점	1등급 14.25점	평가방법	절대평가
평가내용	<ul style="list-style-type: none"> - 강원도와의 커뮤니케이션 제고 노력(20%) - 이해관계자와의 커뮤니케이션 제고 노력(20%) - 강원도 및 이해관계자의 요구변화 파악 및 반영 노력(20%) - 정책환경 변화에 따른 선제적 대안 제시 노력(20%) - 명확한 판단과 타당한 논거를 바탕으로 한 기획력 보유 여부 등(20%) 					

□ 세부평가의견

○ 전반적 운용수준

- 강원도, 도의회와의 협의를 통해 강원도형 사회서비스 모델 개발을 위한 정책연구실 신설 협의 및 추가출연금을 확보하였고, 지자체(18개 시·군공무원 대상)와의 의사소통을 통해 사회복지시설 운영의 사각지대가 없도록 시설 위·수탁사업을 추진함
- '무엇이든 물어드립니다' 강원도민 대상 의견 제안 참여 채널 구축을 통하여 강원도민의 의견수렴 및 사업 반영을 위해 노력함
- 상생과 협력이 조직문화 형성을 위하여 노사협의회를 운영하고 있으며, 소통과 협력의 생활화하여 노사갈등을 예방하고자 노력함

○ 우수사항

- 지자체 요구변화를 반영하여 강원도형 돌봄특화모형 구축하고자 노력함

○ 미흡사항 및 개선방안

- 특이사항 없음

II

2023년(2022년 실적) 강원도 출자출연기관 기관장 경영평가

성과평가 기관장 성과계약 목표 이행실적 부문

4

기관장 성과계약 목표 이행실적 영역 평가결과

① 기관장 성과계약 목표 이행실적

① 각 기관별 경영성과 계약서 상 업무성과 목표 달성 여부 평가

지표분류	평가영역	성과평가	평가항목	기관장 성과계약 목표 이행실적	지표성격	정량
					평가방법	목표대실적
가중치	20.00점	평가결과	특 점	20.00점	달성수준	100%
평가내용	<p>- 기관장 경영성과계약서 상 업무성과 목표 달성을 위한 단위목표에 대한 목표 대비 실적 평가</p> <p>[측정산식]</p> $\text{목표달성률} = \frac{\text{실적}}{\text{목표}} \times 100$ <p>- 각 기관별로 목표에 대한 산식이 상이하므로, 각 기관의 기관장성과계약서의 산식을 준용한다.</p>					

□ 평가의견

- 경영성과 계약서 상 업무성과 목표 달성 평가 결과, 목표 달성도 종합 100%로 확인되어 20.00점으로 평가되었음

② 각 기관별 경영성과 계약서 상 업무성과 목표설정의 적정성

지표분류	평가영역	성과평가	평가항목	기관장 성과계약 목표 이행실적	지표성격	정성
가중치	10.00점	평가결과	평가등급 특 점	2등급 8.50점	평가방법	절대평가
평가내용	- 기관장 경영성과계약서 상 업무성과 목표 설정 시 기관의 설립목적에 기반한 적절한 지표를 선정하였는지, 평가방식과 목표치 설정이 외부환경의 변화, 사업방식의 개선, 사업예산의 변동 등 종합적인 지표 여건을 반영하여 합리적이고 도전적으로 설정되었는지 적절성을 평가					

□ 세부평가의견

○ 전반적 운용수준

- 인권중심윤리경영, 품격있는 사회서비스문화, 지역사회 복지 생태계를 핵심가치로 수립하고 각 단위 목표별 달성을 위한 지표를 선정하고 있음. 지표 달성률은 전체 100% 이상의 높은 수준이며, 이에 따른 성과결과는 우수한 것으로 판단됨
- 달성률인 150% 이상의 경우는 통상적으로 달성의지와는 상이한 환경적인 요소가 반영되는 것이기 때문에 도와 협의를 통한 목표 조정의 활동 노력이 요구됨
- 또한 과다한 목표달성률은 계획측면에서 면밀한 검토가 부족한 것으로 판단될 수 있기 때문에 계획수립시 목표에 대한 정의를 면밀하게 검토할 필요가 있음
- 지표는 대부분 투입/과정지표(참여 수, 지원 수, 수혜자 수, 세션운영 수 등)로 구성되어 있으며, 결과/성과지표(만족도, 연계 성과 확인, 활용률 등)도 다소 포함하고 있음
- 지표 중 분야별 운영 시스템 마련, 전략 계획 수립, 위원회 구성 등은 추진여부를 확인하는 것으로 성과지표로 도출하는 것은 다소 부족한 것으로 보임

○ 우수사항

- 특이사항 없음

○ 미흡사항 및 개선방안

- 투입/과정지표 중심의 지표도출의 경우 지표난이도에 따른 달성률 관리가 요구됨. 또한 기존 지표의 개선·보완 및 지표개발을 통하여 분야별 결과/성과 중심의 성과지표 도출이 필요함

③ 각 기관별 경영성과 계약서 상 업무성과 목표 초과달성 평가

지표분류	평가영역	성과평가	평가항목	기관장 성과계약 목표 이행실적	지표성격	정량
					평가방법	목표대실적
가중치	5.00점	평가결과	득 점	2.00점	달성수준	40.00%
평가내용	[측정산식]					
	$\text{목표초과달성률} = \frac{\text{실적}}{\text{목표}} \times 100$					
	<p>- 각 기관별로 목표에 대한 산식이 상이하므로, 각 기관의 기관장성과계약서의 산식을 준용함 (초과 목표 달성도는 정량지표에 한하여 평가하며, 전체 득점의 평균점으로 적용하여 평가하며, 지표별 초과달성은 최대 20%까지만 인정함)</p>					
[초과달성 측정산식]						
5% 이하 초과달성		5% ~ 10%이하	10% ~ 15% 이하	15% ~ 20% 이하	20% 이상	
1점		2점	3점	4점	5점	

□ 평가의견

- 경영성과 계약서 상 업무성과 목표 초과달성 평가 결과, 초과 달성도 평균이 7.75%로 확인되어 2.00점으로 평가되었음