

- 2024년(23년 실적) 강원특별자치도 출자출연기관 - 경영실적 및 기관장 평가결과

□ 기관 경영실적 평가결과(17개 기관)

등급	기 관 명
S	강원관광재단, 강원인재육성평생교육진흥원, 강원디자인진흥원
A	강원특별자치도경제진흥원, 스크립스코리아항체연구원, 한국기후변화연구원, 강원신용보증재단, 한국여성수련원, 강원문화재단
B	2018평창기념재단, 강원특별자치도혁신도시발전지원센터, 태백가덕산풍력발전(주)
C	(주)강원수출, 강원문화재단연구소, 강원연구원
D	(주)강원심층수, (주)강원중도개발공사

□ 기관장 평가결과(12개 기관)

등급	기 관 명
S	강원특별자치도사회서비스원, 강원신용보증재단, 강원관광재단
A	강원테크노파크, 강원연구원, 강원디자인진흥원, 2018평창기념재단 한국기후변화연구원, 강원문화재단, 스크립스코리아항체연구원
B	강원특별자치도경제진흥원, 강원문화재단연구소
C	-
D	-

2024

Gangwon State

강원특별자치도 출자출연기관
기관장 경영평가
(강원특별자치도사회서비스원)

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	6.80	
		이해관계자 협력 증진 및 문제해결 노력	비계량	7.00	5.95	
		기관장 윤리수준 제고	비계량	7.00	6.86	
		소계		30.00	27.21	
	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	4.75	
		대내·외 소통 능력 및 상황변화에 따른 대응력	비계량	15.00	14.25	
		소계		20.00	19.00	
	역량평가 소계				65.00	60.46
	성과 평가 (35)	기관장 성과계약 목표 이행실적		계량	20.00	20.00
목표설정의 적절성		비계량	15.00	12.75		
성과평가 소계				35.00	32.75	
총점				100.00	93.21	
등급					S	

I

2024년(2023년 실적) 강원특별자치도 출자출연기관 기관장 경영평가

역량평가

경영철학 및 윤리구현 부문

1

경영철학 및 윤리구현

1-1 영역 평가결과 종합

□ 경영철학 및 윤리구현 영역의 평가결과

- 경영철학 및 윤리구현 영역은 전체 30점의 배점으로 구성되어 있으며, 기관의 경우 전체 30점 중 27.21점을 획득함

평가지표 및 세부 착안사항	평가방법	가중치	득점
I. 역량평가(경영철학 및 윤리구현)	-	30.00점	27.21점
I-1. 경영철학 및 윤리구현		3.00점	27.21점
기관 사명, 사회적 역할 파악 등 리더십	비계량평가	8.00점	7.60점
조직구성원 동기부여를 위한 기관장의 노력과 성과	비계량평가	8.00점	6.80점
대내외 이해관계자와의 협력증진 노력과 성과	비계량평가	7.00점	5.95점
기관장의 윤리 수준 제고	비계량평가	7.00점	6.86점
합계	-	30.00점	27.21점

1-2 영역 평가결과 종합

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?(40%) - 인권·윤리경영 등 사회적가치 실현을 위한 경영층의 노력과 성과는 적절한가?(40%) - ESG 경영체계 도입을 위한 기관장의 노력과 성과 (기관의 설립목적, 특성 등에 부합하는 기관의 ESG 경영체계 도입 계획, 체계구축 등에 대한 노력과 성과를 종합적으로 평가함) (20%) <p>※ (세부평가방법) 평가자의 확인 결과 관리소홀, 임직원 비리(부동산 투기 포함)·부패행위·인사비리 등으로 사회적 물의를 일으킨 경우, 성희롱·직장 내 괴롭힘 관련 사건 은폐, 피해자·신고자 불이익 조치, 예방교육 미실시 등이 발생한 경우 본 평가지표의 전체적인 점수를 감점할 수 있다</p>					

□ 세부평가의견

○ 전반적 운용수준

- 도 핵심과제와 연계하여 기관의 중장기 경영전략 체계를 구축하고 있으며, 3가지의 전략목표별(지역 중심 사회서비스 생태계 구축, 서비스 질 향상 및 프로세스 선진화, 사회적 가치실현 ESG경영 선도) 문제해결의 노력 및 성과가 긍정적으로 평가됨
- 강원지역 사회서비스 컨트롤타워의 부재를 극복하기 위해 통합돌봄에 대한 공감대 조성 및 강원형 돌봄체계를 마련하기 위한 노력이 추진되었으며 재정, 전문인력, 네트워크 등의 자원부족 문제를 극복하고자 소속시설의 기능전환 및 내부인력의 조직화, 그리고 협력체계의 구축 및 이를 통한 유관기관의 동참을 촉진하는 노력이 있었음
- 강원도민의 사회서비스 격차 해소 및 수준 제고를 위해 서비스 질 관리체계를 고도화 하였으며, 조직구성원의 역량강화 환경(예를 들어, 경력개발이수제)을 조성하고자 노력 하였음
- 돌봄 사각지대의 해소를 위해 지역 중심의 사회안전망을 구축하고, 시설 위수탁 타당성 검증을 체계화하였음

- 중장기 경영전략의 전략과제(사회서비스 ESG경영 선도)와 연계하여 윤리·인권경영 체계를 구축하고 있으며, 윤리경영 및 인권경영의 로드맵에 따라 윤리경영, 인권헌장 선언문의 전면개정 및 공표, 인권영향평가의 시행 및 방지조치 추진 등 관련 내재화 노력을 기울였음. 한편, 예방교육(윤리경영 6H, 인권경영 14H) 및 방지활동을 적극적으로 추진한 결과 부정 부패 비리 및 비윤리행위, 인권침해 신고 건수는 모두 없었음
- ESG 중장기 경영전략(7개 전략과제 및 30개 실천과제)의 수립 및 추진체계를 조직화 하였으며, ESG 실천 강령의 선포 및 내재화 활동을 추진하였음. 한편, 기후변화 취약 계층의 재해 관리체계를 구축하기 위한 노력으로 기상청 날씨경영 우수기업 인증을 취득하였음

○ **전년대비 개선수준**

- 특이사항 없음

○ **우수사항**

- 경영목표 달성을 위한 3가지 전략목표별 문제해결의 노력 및 성과가 인정됨. 특히, 「강원특별자치도 통합돌봄 지원 조례안」을 발의하여 도의회 의결 및 시행 중에 있으며, 전국 유일의 위수탁 타당성 검증 체계를 자체적으로 마련하였음

○ **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 특 점	2등급 6.80점	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

- 교육훈련 체계에 핵심가치교육을 필수로 편성하고 있으며, 정기적 소통채널을 통해 기관의 핵심가치를 공유하고자 노력하고 있음. 다만, 핵심가치 공유가 어느 정도인지 내재화 수준에 대한 정기적인 점검은 이루어지지 않은 것으로 판단됨
- 본부와 소속시설 간 소통(정담회) 강화, 부서 내 및 본부와 시설 간 협업증진 노력을 기울이고 있으며, 내부구성원들의 만족도 제고를 위해 내재적 동기부여(종사자 참여형 제도 운영 등) 및 외재적 동기부여(근무환경개선 및 처우개선 등)의 강화 노력을 기울인 것으로 평가됨. 특히, 사내강사(6명)를 양성하여 법정 의무교육 및 일반교육 분야에 위촉한 실적이 긍정적으로 평가됨
- 기관장의 정책·ESG·리더십 및 사회서비스 전문성 교육이수 실적은 각각 20.5시간과 51시간으로 확인됨. 또한 내·외부 강의를 비롯하여 기고문 등 자기주도학습도 추진하고 있음. 한편, 기관장 스스로 동기부여 역할과 의무를 내재화하도록 BSC 관점에서의 성과관리를 핵심성과지표(KPI)에 연계하고 있는 점이 긍정적으로 평가됨

○ 전년대비 개선수준

- 특이사항 없음

○ 우수사항

- 사내강사 6명을 양성하여 소속시설 대상 법정 의무교육 및 일반교육 분야에 위촉·활용함으로써 자부심 등 내재적 동기부여의 강화는 물론 기관 차원에서의 예산절감 실적을 달성하였음
- 기관장 스스로 동기부여 역할과 의무를 내재화하도록 BSC 관점에서의 성과관리를 핵심성과지표(KPI)에 연계하고 있는 점이 우수함

○ 미흡사항 및 개선방안

- 핵심가치를 포함하여 전략체계에 대한 내재화 수준을 정기적으로 조사하여 분석결과를 환류하는 개선 노력이 필요함
- 내부구성원의 만족도 점수가 전년대비 상승(본부는 '22년도 58.33점에서 '23년도 63.70점, 소속시설은 '22년도 71.37점에서 '23년도 79.83점)하였다고는 하나 여전히 낮은 수준(특히, 본부)이라는 점에서 내부구성원들의 만족도 수준을 정기적으로 조사하고 이를 제도개선에 환류시키는 추가적인 노력이 필요한 것으로 판단됨. 또한 불만족 요인을 구체적으로 확인할 수 있도록 개방형 질문을 포함한 설문조사도 체계화시킬 것을 권고함
- 적극행정의 추진실적을 확인하기 어렵다는 점에서 적극행정 사례를 문서화하는 노력이 필요하며, 적극행정 실행계획의 수립, 교육, 인센티브의 제공 및 홍보 등 적극행정의 추진체계를 구축하고 체계적으로 관리하는 노력도 요구됨

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

지표분류	평가영역	역량평가	평가항목	경영철학 및 윤리구현	지표성격	정성
가중치	7.00점	평가결과	평가등급 특 점	2등급 5.95점	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

- 기관은 도·의회와의 긴밀한 협력을 추진함으로써 정책연구실 출연금을 증액('22년도 75,000천원, '23년도 304,440천원)하고 파견공무원을 증원('22년도 3명, '23년도 4명)하여 연구 및 대외협력 기능을 강화시켰음. 또한 도와의 협력을 통해 민선 8기 복지 핵심 공약인 사회복지인력의 근무여건 개선(장기근속 휴가제 시행 및 이를 지원하기 위한 대체인력 확보) 노력이 있었으며, 도와 유관기관(춘천시, 한국장애인고용공단, 도 장애인 체육회)과의 협업을 통해 청년 중증 장애인 맞춤형 자립기반 마련을 위한 지원 노력도 추진하였음
- 활발한 네트워크 활동을 추진함으로써 강원돌봄 네트워크 조직을 구축하였으며, 농촌형 통합돌봄 사업 및 강원형 재난대응 체계 등 지역사회 문제를 재단 특화사업으로 연결하여 해결하고자 노력한 점이 긍정적으로 평가됨

○ 전년대비 개선수준

- 특이사항 없음

○ 우수사항

- 도·의회와의 긴밀한 협력을 추진함으로써 정책연구실 출연금을 증액하고 파견공무원의 증원을 통한 연구 및 대외협력 기능을 강화시킨 노력이 우수함
- 활발한 네트워크 활동을 추진함으로써 강원돌봄 네트워크 조직의 구축 및 지역사회 문제를 재단 특화사업으로 연결하여 해결하고자 추진한 노력이 우수함

○ 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%) <p>※ (세부평가방법) 평가자의 확인 결과 관리소홀, 임직원 비리(부동산 투기 포함)·부패행위·인사비리 등으로 사회적 물의를 일으킨 경우, 성희롱·직장 내 괴롭힘 관련 사건 은폐, 피해자·신고자 불이익 조치, 예방교육 미실시 등이 발생한 경우 본 평가지표의 전체적인 점수를 감점할 수 있다</p>					

□ 세부평가의견

○ 전반적 운용수준

- 각종 부패, 비리 연루 또는 적발은 없었음
- 도덕적 해이 및 관리소홀 등으로 언론 및 지역사회 여론 등 물의 발생도 없었음
- 기관장 청렴도 향상을 위한 교육훈련(청렴교육 및 고위직 대면교육)을 6시간 이수하였음
- 비리·부패행위 척결을 위한 기관장 윤리교육(14시간) 및 종사자 윤리교육(1,224시간)을 실행하였음. 또한 불공정 거래의 사전방지를 위한 모범거래모델을 도입하였으며, 아동 자치회 및 고충처리함 등의 이용자 권익증진을 위한 노력도 추진되었음
- 합리적 결산과 재무회계 규정의 정비 및 예산과다 전용 방지 등 투명한 회계 관리를 위한 내부 감사시스템을 구축·운영하고 있음. 또한 소속시설 예산편성(안)의 사전검토를 비롯하여 컨설팅 및 지도점검 등 소속시설 운영체계의 지원도 실시되고 있음
- 인권보호 체계의 정비 및 구제 절차의 실효성 제고 등 관련 노력이 있었으며, 윤리·인권 추진조직을 확대(윤리·인권경영센터에서 윤리·인권자문위원회 및 ESG경영위원회)하였음

○ 전년대비 개선수준

- 특이사항 없음

○ **우수사항**

- 인권보호 체계의 정비(ESG경영전략 수립, 규정 및 사업 정비 등)와 구제 절차의 실효성 제고 노력(구제 절차 정비 및 매뉴얼 제작, 인권센터 e-팸플릿 제작 및 배포 등)으로 실제적 인권경영의 실현을 위한 기틀을 마련하였음

○ **미흡사항 및 개선방안**

- 특이사항 없음

I

2024년(2023년 실적) 강원특별자치도 출자출연기관 기관장 경영평가

역량평가 조직인사관리 부문

2

조직인사관리 영역 평가결과

2-1 영역 평가결과 종합

□ 조직인사관리 영역의 평가결과

- 조직인사관리 영역은 전체 15점의 배점으로 구성되어 있으며, 기관의 경우 전체 15점 중 14.25점을 획득함

평가지표 및 세부 착안사항	평가방법	가중치	득점
I. 역량평가(조직인사관리)	-	15.00점	14.25점
I-2. 조직인사관리		15.00점	14.25점
조직관리의 적절성	비계량평가	5.00점	4.75점
인사관리의 적정성	비계량평가	5.00점	4.75점
성과관리 및 보상체계 구축의 적정성	비계량평가	5.00점	4.75점
조직구성원의 윤리 위반이 발생한 경우	계량평가	(감점 0.50점)	0.00점
합계	-	15.00점	14.25점

2-2 영역 평가결과 종합

1 조직·인사관리 운영의 적정성

① 조직관리의 적정성

지표분류	평가영역	역량평가	평가항목	조직인사 관리	지표성격	정성
가중치	5.00점	평가결과	평가등급 특 점	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

- 도 역점과제와 기관 전략을 반영한 '기능 중심'의 조직을 구성해 운영하고 있음. "정책 협력TF팀"을 신설하여 대내외 교류와 협업을 강화하고 있으며, "기획전략팀"을 통해 사회서비스 인재의 양성과 아이디어·우수사례의 확산에 주력하고 있음
- 경영목표 달성을 위해 기능 중심의 조직구조 개편을 지속적으로 추진해왔음. 전년도 시범운영을 통해 조직구조를 개편하고 운영한 결과, 인사, 채용, 교육, 평가 및 보상을 연결하는 인적자원개발 체계를 고도화하여 조직의 기능을 강화했음
- 대내외 환경변화를 철저히 분석하여 조직의 구조와 기능을 개선하고 있음. 특히 인구 밀도가 낮은 지역 특성에 맞춰 직무 전문성을 갖춘 인력 확보의 어려움을 해결하고자 직무중심 공정한 인사시스템을 도입하고, 고용안정성을 위해 정규직 전환을 검토하는 등의 노력을 기울였음
- 협업을 통한 조직혁신을 적극 추진하고 있음. 조직 내 소통과 협업 강화를 위해 정기적 소통 창구를 마련하고, 부서 간 중점사업 협력 체계를 구축하여 협업 활성화를 도모하고 있음
- 업무프로세스의 개선을 위해 유연한 조직구조를 도입하고 있음. 기존의 '소속시설 운영 지원 중심'의 업무 구조에서 '소속시설 기능 지원 중심'으로 변화시켜 협업 가능한 환경을 조성하였음

○ 전년대비 개선수준

- 전년도 시범운영을 통해 조직구조를 개편하고 운영한 결과, 인사, 채용, 교육, 평가 및 보상을 연결하는 인적자원개발 체계를 고도화하여 조직 기능을 강화했음

○ 우수사항

- 도 역점과제와 기관 전략을 반영한 '기능 중심'의 조직을 구성해 운영하고 있으며, 협업을 통한 조직혁신을 적극 추진하고 있음

○ 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

- 인사위원회를 구성하여 공정하고 투명한 인사관리를 실현하고 있음. 인사위원회는 총 6명으로 구성되었으며, 외부위원의 비율을 과반수 이상으로 유지하여 공정성을 확보하고 있음
- 승진 및 보직관리를 위한 명확한 기준을 제시하고 있음. 인사규정 제4장에 따라 승진 관리를 수행하며, 근무성적평정과 다면평가 결과를 바탕으로 승진 후보자를 선정함으로써 인사투명성과 공정성을 강화하고 있음. 이러한 제도적 노력은 직무와 직급에 적합한 역량기준을 적용하여 승진 및 보직관리가 이루어지도록 하고 있음
- 직원들의 교육수요를 적극 반영하여 다양한 교육프로그램을 운영하고 있음. 종사자 수요조사를 통해 선호하는 교육 형태와 필요 교육을 파악하여 맞춤형 교육과정을 기획하고 지원하고 있음
- 체계적인 교육프로그램을 통해 직원들의 직무능력과 경력을 개발하고 있음. 소속시설에서 자체적으로 필요역량에 대한 교육훈련을 의뢰하고, 이를 찾아가는 방식으로 진행하여 교육 참여를 활성화하고 있음
- 정기적으로 내부직원 만족도조사를 실시하고, 그 결과를 인사관리 개선에 활용하고 있음. 2023년 직원 만족도 조사 결과 종합점수는 71.32점으로, 평가보상 분야에서 가장 낮은 만족도를 보였음. 이러한 조사 결과는 인사제도 개선에 중요한 기초 자료로 활용되고 있음
- 또한, 조사 결과를 바탕으로 기관은 급여복지와 평가보상 분야의 개선 과제를 수립하고 실행하고 있음. 본부 직원의 1호봉 감액 건을 정정하고, 보수 수준 및 처우 개선을 추진하는 등의 노력을 기울이고 있음

- 안전 문화를 정착시키기 위해 다양한 교육 프로그램을 운영하고 있음. 예를 들어, 강원 다함께돌봄센터에서 응급처치 및 화재대비 합동소방훈련을 실시하여 직원들의 초기 대응 능력을 배양하고 있음
- 청렴문화를 정착시키기 위해 기관은 고위직을 대상으로 청렴 및 부패방지 교육을 필수적으로 지정하고 운영하고 있음. 예를 들어, 기관장과 본부 팀장 이상, 소속시설 관리자 직급의 고위직 대상 청렴 교육을 연간 22시간 운영하여 청렴문화를 강화하고 있음
- 지역인재 채용을 적극 도입하고 있음. 전체 종사자 176명 중 지역인재는 173명(98.3%)으로, 지역사회와의 연계를 강화하고 있음
- 지역인재 채용을 위해 지자체 홈페이지, 도내 대학교, 지역일자리 채용 플랫폼 등을 통해 우선 공고를 실시하고 있음
- 임금피크제를 단계적으로 도입하여 운영하고 있음. 예를 들어, 중장기 사업전망과 임금 운영 계획을 반영한 단계적 임금피크제의 도입을 통해 근로자와의 공감대를 형성하고 있음
- 투명한 인사관리를 위해 인사위원회를 운영하고 있으며, 과반수 이상을 외부위원으로 구성하여 공정성을 확보하고 있음

○ **전년대비 개선수준**

- 특이사항 없음

○ **우수사항**

- 정기적으로 내부직원 만족도조사를 실시하고, 그 결과를 인사관리 개선에 활용하고 있음

○ **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

- 경영목표와 연계된 성과관리체계를 구축하고 있음. 2023년 경영지원팀의 성과목표로 설정된 19개의 성과지표 중 6개는 혁신지표로 지정되어 중점 관리되고 있음
- 목표 달성률이 131.10%에 달했으며, 이는 성과지표의 실효성을 높이는 데 기여하고 있음. 사회적 가치 실현율은 202.86%, 재난대응 시스템 구축률은 233.10%로 높은 달성률을 기록함
- 저성과자를 관리하기 위한 체계를 마련하고 있음. 성과지표의 중간점검을 통해 저성과자의 목표를 조정하고, 면담을 통해 하반기 달성 전략을 수립하여 성과향상을 도모하고 있음
- 저성과자의 성과향상을 위해 다양한 노력을 기울이고 있음. 경력이동을 통해 저성과자 및 경력정체의 원인을 파악하고, 업무재배치(부서이동 및 직무전환)를 실시하여 성과향상을 유도하고 있음
- 공정하고 객관적인 목표설정을 위해 직원들의 의견을 반영하고 있음. 대내외 의견수렴과 진단을 통해 성과관리 개선 방향을 도출하고 있으며, 성과지표 설정 시 직원 참여를 통한 합리적인 지표 설정을 도모하고 있음
- 성과지표 설정 시 공정성과 객관성을 확보하기 위해 내부 성과평가와 경영전략을 연계하여 목표를 설정하고 있음. 평가제도 변경 시 직원 동의 절차를 반영하여 공정성을 강화하고 있음

○ 전년대비 개선수준

- 특이사항 없음

○ 우수사항

- 목표달성률이 131% 수준으로 높으며, 성과지표의 실효성을 높이는 데 기여하고 있다고 판단됨

○ 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	-
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

2024년(2023년 실적) 강원특별자치도 출자출연기관 기관장 경영평가

역량평가 사업관리 부문

3

사업관리 영역 평가결과

3-1 영역 평가결과 종합

□ 사업관리 영역의 평가결과

- 사업관리 영역은 전체 20점의 배점으로 구성되어 있으며, 기관의 경우 전체 20점 중 19.00점을 획득함

평가지표 및 세부 착안사항	평가방법	가중치	득점
I. 역량평가(사업관리)	-	20.00점	19.00점
I-3. 사업관리		20.00점	19.00점
사업분야 관련 전문성 보유 여부	비계량평가	5.00점	4.75점
대내외 소통 능력 및 상황변화에 따른 대응력	비계량평가	15.00점	14.25점
합계	-	20.00점	19.00점

3-2 영역 평가결과 종합

1 사업관리

① 사업분야 관련 전문성 보유 여부

지표분류	평가영역	역량평가	평가항목	사업관리	지표성격	정성
가중치	5.00점	평가결과	평가등급 특 점	1등급 4.75점	평가방법	절대평가
평가내용	- 사업분야 관련 경력(50%) - 사업분야 관련 언론 노출 실적 등 (50%)					

□ 세부평가의견

○ 전반적 운용수준

- 사회복지학 석사 및 박사학위 소지자로 사회복지 분야 전문가이며, 사회서비스 관련 연구능력 및 다양한 경력(강원특별자치도사회복지사협회 부회장, 한국장기요양학회 이사, 춘천시 장애인복지위원회 위원 등)을 보유하고 있음
- '23년도('22년도 경영실적) 보건복지부 사회서비스원 경영평가에서 우수기관(A) 및 강원특별자치도 출자·출연 기관장 평가 최우수(S)등급 선정으로 사업분야의 역량 및 전문성을 이미 검증받은 것으로 판단됨
- 사업에 대한 공감대의 형성 및 인지도의 제고를 위해 강원일보, 강원도민일보, 춘천 mbc, 서울경제 등 다양한 매체를 활용한 홍보활동 노력을 전개하였으며, 언론 노출 실적은 153건으로 '22년도(103건) 대비 약 49% 증가하였음

○ 우수사항

- 본부 및 소속시설의 통합 홍보 프로세스를 마련하기 위해 이용자·제공자 중심의 맞춤형 홍보체계를 구축하였으며, 홍보채널의 다각화(언론보도, 홍보물, 홈페이지, 유튜브, SNS 등) 및 활성화를 통해 도민의 소통참여도를 향상시켰음

○ 미흡사항 및 개선방안

- 특이사항 없음

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"> - 강원특별자치도와의 커뮤니케이션 제고 노력(20%) - 이해관계자와의 커뮤니케이션 제고 노력(20%) - 강원특별자치도 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

- 도 및 이해관계자(이용자, 주민 등)와의 소통을 통해 경영에 참여시킴으로써 서비스 만족도의 제고 및 상생 발전을 도모한 것으로 평가됨. 일례로, 소속시설 이용자의 전달 품질 강화 요구에 따라 홍보채널의 활성화, 홍보방법의 다양화 및 정보제공자 교육 등을 통해 전달품질을 전년대비 1.94점 상승시켰음
- 강원특별자치도 출범 및 이에 따른 도의 역점시책과 연계한 경영전략 변화의 필요성에 따라 전략목표 및 전략과제의 보완 및 재설정 노력, 사회서비스 분야 「ESG 경영체계 구축」의 선도 및 도의 정책기조를 반영한 중장기 재정계획의 수립 및 운영 노력이 추진되었음
- SWOT 분석을 통해 전략과제를 도출한 후, 위험·도전요인을 기관의 중점 추진사업으로 전환시킨 노력이 긍정적으로 평가됨

○ 우수사항

- SWOT 분석결과 도출된 4개의 위험·도전요인을 기관의 중점 추진사업(농촌형 통합돌봄 모델 개발 및 운영, 강원형 재난복지 대응체계 구축, 강원돌봄 네트워크 구성 및 협력 사업추진, 경력개발이수제·인사관리 프로세스 도입)으로 전환한 노력이 우수함

○ 미흡사항 및 개선방안

- 특이사항 없음

II

2024년(2023년 실적) 강원특별자치도 출자출연기관 기관장 경영평가

성과평가 기관장 성과계약 목표 이행실적 부문

4

기관장 성과계약 목표 이행실적 영역 평가결과

4-1 영역 평가결과 종합

□ 기관장 성과계약 목표 이행실적 영역의 평가결과

- 기관장 성과계약 목표 이행실적 영역은 전체 35점의 배점으로 구성되어 있으며, 기관의 경우 전체 35점 중 32.75점을 획득함

평가지표 및 세부 착안사항	평가방법	가중치	득점
Ⅱ. 성과평가(기관장 성과계약 목표 이행실적)	-	35.00점	32.75점
Ⅱ-1. 기관장 성과계약 목표 이행실적		35.00점	32.75점
1. 각 기관별 경영성과 계약서 상 업무성과 목표 달성 여부	계량평가	20.00점	20.00점
2. 각 기관별 경영성과 계약서 상 업무성과 목표설정의 적정성	비계량평가	15.00점	12.75점
합계	-	35.00점	32.75점

4-2 영역 평가결과 종합

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	목표부여						
가중치	20.00점	평가결과	특 점	20.00점	달성수준	100.00%						
평가내용	<p>- 기관장 경영성과계약서 상 업무성과 목표 달성을 위한 단위목표에 대한 평가 - 달성도를 객관적으로 측정 가능한 계량지표만을 대상으로 평가하며, 비계량지표는 제외함</p> <p><평가 기준></p> <p>- 다음 예외사항을 제외하고 목표부여방식으로 평가함</p> <p>- (예외) 신규사업 및 전년도 실적이 없는 경우, 실적의 증가가 100을 넘지 않는 경우*에 한정하여 목표 대 실적 평가방식을 적용함 (*예: 객석점유율)</p> <p>[측정산식 - 목표부여]</p> <p>- 해당지표에 부여된 최고·최저목표를 기준으로 다음과 같이 목표달성도를 계산해 평점 계산</p> $\text{목표달성도} = \frac{\text{실적} - \text{최저목표}}{\text{최고목표} - \text{최저목표}} \times 100$ <p>- 상향지표의 경우 최고목표는 기준치×110%, 최저목표는 기준치×50%를 부여하고, 하향지표의 경우 최고목표는 기준치×90%, 최저목표는 기준치×150%를 부여</p> <table border="1" style="margin-left: 40px;"> <thead> <tr> <th>상향지표</th> <th>하향지표</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>최고목표 : 기준치 × 110%</td> <td>최고목표 : 기준치 × 90%</td> </tr> <tr> <td>최저목표 : 기준치 × 50%</td> <td>최저목표 : 기준치 × 150%</td> </tr> </tbody> </table> <p>※ 최고목표와 최저목표는 이론상 가능한 최고치 또는 최저치를 초과할 수 없음</p> <p>- 가급적 3개년 실적을 기준으로 하고, 2개년 이하의 실적을 기준으로 할 경우는 과거 실적이 2개년 이하일 경우에 한하여 적용함</p> <p>[측정산식 - 목표 대 실적]</p> $\text{목표달성률} = \frac{\text{실적}}{\text{목표}} \times 100$						상향지표	하향지표	최고목표 : 기준치 × 110%	최고목표 : 기준치 × 90%	최저목표 : 기준치 × 50%	최저목표 : 기준치 × 150%
상향지표	하향지표											
최고목표 : 기준치 × 110%	최고목표 : 기준치 × 90%											
최저목표 : 기준치 × 50%	최저목표 : 기준치 × 150%											

□ **평가의견**

- 경영성과 계약서상 업무성과 목표 달성 평가 결과, 목표 달성도 종합 100.00%로 확인되어 20.00점으로 평가되었음(강원형 사회서비스 미래비전 제시 100%, 윤리책임ESG 경영 강화 100%, 사업중심 일하는 조직으로의 혁신 100%, 본부 및 소속시설 서비스 질 향상 100%, 조직 운영 프로세스의 선진화 100%, 지역사회 생태계 구축을 위한 협력 강화 100%, 긴급 재난 대응 돌봄서비스 구축 100%)

② 각 기관별 경영성과 계약서 상 업무성과 목표설정의 적정성

지표분류	평가영역	성과평가	평가항목	기관장 성과계약 목표 이행실적	지표성격	정성
가중치	15.00점	평가결과	평가등급 특 점	2등급 12.75점	평가방법	절대평가
평가내용	- 기관장 경영성과계약서 상 업무성과 목표 달성을 위한 단위목표에 대한 평가 (계량, 비계량지표 모두 포함) <평가 기준> - 기관장 경영성과계약서 상 업무성과 목표 설정 시 목표가 기관의 설립목적에 기반한 핵심사업이며, 사업의 주요성과를 평가하기에 적절한가? (50%) - 기관장 경영성과계약서 상 업무성과 목표가 외부환경의 변화, 사업방식의 개선, 사업예산의 변동 등을 적절하게 반영하여 설정되었는가? (50%)					

□ 세부평가의견

○ 전반적 운용수준

- '강원형 사회서비스 미래비전 제시'와 같은 목표는 사회서비스원의 중장기 발전전략과 직접적으로 연계되어 있음
- 성과계약서의 목표는 구체적이고 측정 가능한 지표로 구성되어 있어, 사업의 주요 성과를 객관적으로 평가하기에 적절함. 예를 들어, '사회적 가치 실현율'은 인권영향 평가 실시, 인권헌장 및 윤리경영선언문 개정 등의 세부 목표를 통해 평가됨
- 다만, 활동에 대한 대표적인 성과지표에 대한 고민, 투입지표가 아닌 성과지표로의 도출 노력이 추가로 필요함
- 도정 방향 및 정책 변화에 맞춘 도전적 목표를 설정하고, 혁신지표를 지정하여 중점적으로 관리함으로써 변화에 능동적으로 대응함
- 사업방식의 개선을 목표에 반영하여 지속적인 혁신을 도모함. '프로세스 선진율' 지표를 통해 조직 운영 프로세스의 선진화를 목표로 설정하고, 이를 달성하기 위해 다양한 혁신적인 접근 방식을 채택함

○ 우수사항

- 강원특별자치도 사회서비스원의 경영성과계약서는 기관의 설립목적과 부합하는 핵심 사업을 목표로 설정하고, 이를 통해 도민 복지 증진에 기여하고 있음

○ **미흡사항 및 개선방안**

- 목표 달성을 위한 실행 계획과 모니터링 체계를 강화할 필요가 있음
- 성과지표 도출 시 투입지표가 아닌 성과지표로의 도출 노력이 추가로 필요함