

새로운 경기

공정한 세상

---

# 2021년 경기도 공공기관 경영평가 보고서

## (경기연구원)

---





---

# 목 차

제1장 경영평가 개요 .....	
1. 경영평가 개요 .....	
2. 평가수행 체계 .....	
3. 경영평가 지표 .....	
4. 기관 일반현황 .....	
제2장 평가결과 요약 .....	
1. 평가점수표 .....	
2. 종합의견 .....	
제3장 지표별 평가결과 .....	
1. 기반영역	
I. 경영전략 및 리더십 .....	
1) 리더십 .....	
2) 전략 .....	
II. 사회적 가치 .....	
1) 일자리 확대 .....	
2) 사회적 책임 .....	
III. 경영관리 .....	
1) 조직·인사관리 .....	
2) 재정관리 .....	
2. 성과영역	
I. 주요 사업성과 .....	
1) 기관사업성과 .....	
II. 사회성과 .....	
1) 고객만족도 .....	
3. 페널티 .....	
4. 경영개선 과제 .....	
제4장 기관장 평가결과 .....	



# 제1장 경영평가 개요

---

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



# 제1장 경영평가 개요

## 1. 평가 개요

### □ 평가 근거

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

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

□ 평가 기간 : 2021. 3. ~ 2021. 6. ※ 대상기간 : 2020.1.1.~ 2020.12.31.

□ 평가 방식 : 도 직접평가 (경영평가단 구성·운영)

### □ 평가 대상

- 기관 평가 : 18개 기관

< 별도평가 및 제외대상 기관 >

기 관 명	별도평가·평가제외 근거
경기테크노파크, 경기대진테크노파크	「산업기술단지 지원에 관한 특례법」
경기주택도시공사, 경기관광공사, 경기평택항만공사	「지방공기업법」
코리아경기도주식회사	출자기관(지자체 지분 25% 미만)
경기도사회서비스원, 경기교통공사	결산서 대상기간 1년 미만

- 기관장 평가 : 21개 기관장

< 제외대상자 >

구 분	인 원	제외대상 기관장
별도평가	2명	경기테크노파크 및 경기대진테크노파크(중소벤처기업부 평가)
평가제외	3명	코리아경기도주식회사 (지자체 지분 50% 미만), 경기도사회서비스원·경기교통공사(기관평가 미 실시)

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

## 2. 평가수행 체계

### □ 경영평가단 구성 현황

분 야	소속	성명
리더십	신구대학교 글로벌경영과 교수	이종욱 (유형장)
전략일자리확대	한국지방행정연구원 연구위원	고경훈
사회적 책임1	한신대학교 글로벌협력대학 부교수	김병조
사회적 책임2	(사)지역사회연구원 원장	김찬수
조직·인사	중앙대학교 공공인재학부 교수	심준섭
재정관리	우리회계법인 공인회계사	김태수
기관사업성과	고려대학교 융합경영학부 조교수	원자연
총괄간사	경기도 공공기관담당관 공공기관평가팀장	추성아
간사	경기도 공공기관담당관 주무관	김도연
간사	경기도 공공기관담당관 주무관	우연희
간사	경기도 공공기관담당관 주무관	김남희
간사	경기도 공공기관담당관 주무관	조현민



## □ 추진일정

경기도	2021년 출자·출연기관 등 경영평가 실시계획 수립·통보	'21.2.
	↓	
	「2021년 경영평가 지표설명회」 개최 ※ 지표설명, 경영실적보고서 작성요령 등	'21.2.9.
경기도	↓	
	경영평가단 구성 및 현장평가 일정 수립	'21.1.~3.
	↓	
경기도	경영평가단 설명회 실시	'21.3.24.
공공기관 (출자·출연기관 등)	↓	
	경영실적보고서 제출 ※ 회계감사보고서는 확정 후 별도제출	'21.3.19.
	↓	
경기도 (경영평가단)	경영평가 실시 ※ 서면평가 → 현장평가 → 평가결과 보고서 제출	'21.3.~5.
	↓	
	이의신청 ※ 평가보고서 초안송부 → 이의신청 → 이의신청검토	'21.5.~6.
	↓	
경기도 (경영평가단)	경영평가보고서 작성	'21.6.
	↓	
	↓	
경기도 (운영심의회)	경영평가 결과 등급 심의·의결 및 발표	'21.6.
경기도	↓	
	경영평가 결과 후속조치 계획수립·통보	'21.7.
	↓	
경기도 (경영평가단)	「2022년('21년 실적) 경영평가 매뉴얼」 개선	'21.11.

### 3. 경영평가 지표

#### □ 평가지표 체계

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

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

#### [ 기반영역 ]

- 기반영역은 리더십, 전략, 사회적 가치, 조직·인사관리, 재정관리 등으로 성과 달성을 위한 요인이 적절하게 구성되고, 효율적으로 운영되고 있는지 여부를 평가함
- 경영전략 및 리더십 부문은 리더십, 전략 등 2개 평가항목으로 구성
  - 리더십은 비전 및 미션의 설정·추진과정에 리더의 노력, 경영목표 달성을 위한 노력과 성과 등을 점검
  - 전략은 전략수립의 적정성, 전략과제별 사업관리 및 프로세스 개선 등을 점검
- 사회적 가치 부문은 일자리 확대, 사회적 책임 등 2개의 평가항목으로 구성
  - 일자리 확대는 일자리 창출 및 일자리 질 개선 등을 점검
  - 사회적 책임은 소통 및 참여, 윤리경영, 인권경영, 시설·안전관리, 지역상생 발전 등을 점검
- 경영관리 부문은 조직·인사 관리, 재정관리 등 2개의 평가항목으로 구성됨

- 조직·인사 관리는 조직구조 및 운영의 적정성, 권한위임 및 의사전달체계의 적정성, 인사운영의 적정성, 성과관리 및 보상의 적정성 등 기관성과 증진을 위해 얼마나 효율적인 노력을 하고 있는지에 대해서 점검
- 재정관리는 재정계획의 적정성, 예산운영 및 집행의 적정성 등을 점검

### < 기반 영역 지표 >

평가영역	평가부문	평가항목	핵심 성과지표
기반영역	경영전략 및 리더십	리더십	비전 및 미션의 설정·추진과정에 리더의 노력
			경영목표 달성을 위한 노력과 성과
		전략	전략수립의 적정성
			전략과제별 사업관리 및 프로세스 개선노력
	사회적 가치	일자리 확대	일자리 창출 및 일자리 질 개선
		사회적 책임	소통 및 참여
			윤리경영
			인권경영
			시설·안전관리
			지역상생발전
	경영관리	조직·인사관리	조직구조 및 운영의 적정성
			권한위임 및 의사전달체계의 적정성
			인사운영의 적정성
			성과관리 및 보상의 적정성
		재정관리	재정계획의 적정성
			예산운영 및 집행의 적정성

### [ 성과영역 ]

- 성과영역은 기관성과와 사회성과로 분류
- 기관성과는 기관별 고유사업에 따른 특성지표의 적정성과 달성도로 구성
  - 특성지표의 적정성은 특성지표가 기관의 주요 핵심사업을 평가하기 위해 적절히 설정되었는지, 평가 방식 및 목표치 설정이 합리적이고 도전적으로 설정되었는지를 평가함
  - 특성지표의 달성도는 기관별 특성에 따라 사업영역이 다양하므로, 특성화 지표를 설정하여 사업의 달성도를 평가함

## ○ 사회성과는 고객만족도 항목으로 구성됨

- 고객만족도는 경기도가 실시한 외부고객만족도 조사결과를 반영

## &lt; 성과 영역 지표 &gt;

평가영역	평가부문	평가항목	핵심성과지표
성과영역	기관성과	기관 사업성과	특성지표의 적정성
			특성지표의 달성도
	사회성과	고객만족도	외부고객만족도

## □ 평가 방식

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

## 〔 정성지표 평가방법 〕

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

## &lt; 평가 관점의 종합 점수 부여 방법 &gt;

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

## ○ 평가 등급 구분 및 평점

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

## 〔 정량지표 평가방법 〕

## ○ 지표별 특성에 따라 다음의 방법 중 한 가지 방법으로 평가

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

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

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

## &lt; 목표달성수준의 난이도 평가 &gt;

구 분	평가 비중	평가점수						비고
		100점	95점	90점	85점	80점	75점	
목표달성 수준	30%	목표대비 15%이상 실적상승	목표대비 10%이상 실적상승	목표대비 7.5%이상 실적상승	목표대비 5%이상 실적상승	목표대비 5%미만 실적상승	목표대비 실적상승 없음	평가 방법: 정량
달성도	70%	평가방식(목표부여, 목표대실적 등) 달성도 기준 점수산정						

※ 달성수준의 목표는 목표부여에서는 기준치이며, 목표대 실적에서는 목표값으로 적용하여 평가

## 〔 평가결과 종합 〕

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

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

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

## 4. 기관 일반현황

기관명	경기연구원																																						
설립근거	- 지방자치단체 출연연구원 설립 및 운영에 관한 법률 - 경기연구원 설립 및 운영 조례																																						
연혁	- 1995. 2. 7. 『경기개발연구원』 설립 - 1995. 3. 20. 개원 - 2015. 3. 20. GRI 개원 20주년 - 2015. 4. 7. ‘경기연구원’으로 명칭 변경																																						
기구 및 인력 현황	<div>- 조직 구성 : 1실 1본부 5연구실 2센터 7부, 경기도 공공투자관리센터</div> <div></div> <div>- 정원 : 117명, 현원 : 104명 ('20.12.31 기준)</div>																																						
주요사업	- 도정발전에 관한 중장기계획의 수립 및 주요정책에 대한 조사·연구 - 경기도, 경기도의회 및 시·군의 주요 현안사항과 제도개선에 대한 조사·연구 - 국내·외 연구기관과의 교류·협력 및 각종 연구사업 수탁 등																																						
예산	<div>(단위 : 백만원)</div> <table><tr><th>구 분</th><th>2020년(A)</th><th>2019년(B)</th><th>증감(A-B)</th></tr><tr><td><b>수입합계</b></td><td><b>36,190</b></td><td><b>27,877</b></td><td>8,313</td></tr><tr><td>일반회계</td><td>24,715</td><td>22,778</td><td>1,937</td></tr><tr><td>수탁용역사업 특별회계</td><td>8,515</td><td>3,000</td><td>5,515</td></tr><tr><td>공공투자관리센터 특별회계</td><td>2,960</td><td>2,099</td><td>861</td></tr><tr><td><b>지출합계</b></td><td><b>36,190</b></td><td><b>27,877</b></td><td>8,313</td></tr><tr><td>일반회계</td><td>24,715</td><td>22,778</td><td>1,937</td></tr><tr><td>수탁용역사업 특별회계</td><td>8,515</td><td>3,000</td><td>5,515</td></tr><tr><td>공공투자관리센터 특별회계</td><td>2,960</td><td>2,099</td><td>861</td></tr></table>			구 분	2020년(A)	2019년(B)	증감(A-B)	<b>수입합계</b>	<b>36,190</b>	<b>27,877</b>	8,313	일반회계	24,715	22,778	1,937	수탁용역사업 특별회계	8,515	3,000	5,515	공공투자관리센터 특별회계	2,960	2,099	861	<b>지출합계</b>	<b>36,190</b>	<b>27,877</b>	8,313	일반회계	24,715	22,778	1,937	수탁용역사업 특별회계	8,515	3,000	5,515	공공투자관리센터 특별회계	2,960	2,099	861
구 분	2020년(A)	2019년(B)	증감(A-B)																																				
<b>수입합계</b>	<b>36,190</b>	<b>27,877</b>	8,313																																				
일반회계	24,715	22,778	1,937																																				
수탁용역사업 특별회계	8,515	3,000	5,515																																				
공공투자관리센터 특별회계	2,960	2,099	861																																				
<b>지출합계</b>	<b>36,190</b>	<b>27,877</b>	8,313																																				
일반회계	24,715	22,778	1,937																																				
수탁용역사업 특별회계	8,515	3,000	5,515																																				
공공투자관리센터 특별회계	2,960	2,099	861																																				
기관장	- 이한주 원장 2018년 9월 7일 부 취임																																						

## 제2장 평가결과 요약

---

1. 평가점수표
2. 종합의견

## 제2장 평가결과 요약

### 1. 평가점수표

평가 영역	평가부문	평가항목	핵심 성과지표	배점	결과
기본 영역	경영전략 및 리더십	리더십	비전 및 미션의 설정 · 추진과정에 리더의 노력	3	2.67
			경영목표 달성을 위한 노력과 성과	7	4.80
		전략	전략수립의 적정성	2	1.65
			전략과제별 사업관리 및 프로세스 개선 노력	1.8	1.17
		소계			13.8
	사회적 가치	일자리 확대	일자리 창출 및 일자리 질 개선	2.3	1.95
		사회적 책임	소통 및 참여	3.5	3.08
			윤리경영	7.5	6.70
			인권경영	1.5	1.28
			시설·안전관리	3.6	3.03
			지역상생발전	9	9.38
		소계			27.4
	경영 관리	조직· 인사관리	조직구조 및 운영의 적정성	2	1.58
			권한위임 및 의사전달체계의 적정성	1	0.78
			인사운영의 적정성	2	1.29
			성과관리 및 보상의 적정성	1.3	1.12
		재정관리	재정계획의 적정성	3	2.54
			예산운영 및 집행의 적정성	3.5	3.08
		소계			12.8
	소 계			54	46.10
성과 영역	주요 사업성과	기관사업성과	특성지표의 적정성	7.6	3.80
			특성지표의 달성도	30.4	29.17
		소계			38
	사회성과	고객만족도	외부고객만족도	8	7.47
		소계			8
	소 계			46	40.44
합 계				100	86.44*

\* 페널티(0.1점) 포함



## 2. 종합의견

### □ 총 평

- 경기연구원은 2021년(2020년도 실적) 경영평가 결과 전년대비 0.77점 하락한 86.44점을 부여받았고, 등급은 A등급으로 평가됨. 분야별 점수의 상승, 하락을 볼 때 사회적가치, 경영관리, 주요사업성과 부문에서 점수가 상승하였으며, 경영전략 및 리더십과 사회성과는 하락하였음.
- 영역별로 살펴보면, 기반영역이 54.0점 만점에 46.10점, 성과영역이 46.0점 만점에 40.44점으로 성과영역의 실적이 기반영역의 실적에 비해 상대적으로 높은 것으로 나타나고 있음
- 부문별로 살펴보면, 기반영역 중 사회적 가치 부문이 우수한 평가를 받은 반면 경영전략 및 리더십 부문 중 전략에서 상대적으로 낮은 실적을 보임.
- 경기연구원의 세부 평가항목별 주요 내용을 살펴보면 다음과 같음
  - 기관장은 조직의 사명과 사회적 역할을 인지한 기관의 가치체계를 정비하고 설립목적에 기반한 경영의지와 철학 실천을 위하여 정책리딩 연구기관으로서 경기도형 정책모델 개발을 추진하고 글로벌 스탠다드 수준의 정책개발 고도화에 주력함
  - 기관의 사회적 책임과 이를 실현하기 위한 가치체계와 value chain에 대한 보다 깊은 고민이 수반되어야 할 것이며, 기관의 존립이유에 대한 근본적 질문을 통해 연구성과물이 이러한 방향으로 도출될 수 있도록 전사적 차원에서의 관리시스템 구축이 요구됨
  - 「GRI 중장기 인력운영 방안」을 수립하여 일자리 증대를 위한 인력운용 부분의 개선이 이루어졌으며, 2020년 신규채용 23명 달성을 통해 결원비율을 최소화하려는 노력과 정규직 채용을 증가하여 안정적 일자리 창출에 기여함
  - 기관은 노사상생을 위한 8개 법정 노사협의체 구성과 함께 비법정 노사 간담회 등을 통한 다양한 소통채널을 마련하여 불합리한 제도 개선, 직원 처우 개선을 위해 노력하고 있으며, 노동이사제 도입 이후 1년 만에 노동이사를 임명하고 활동보장을 위한 행·재정적 지원 규정을 마련하는 등 노동이사제 정착을 위해 노력함

- ‘GRI 중장기 인력운영방안’ (자체연구), ‘효율적인 연구원 운영을 위한 ‘GRI 보수체계 개편 연구’ 등을 실시하였으나, 종합적이며 체계적인 조직 진단으로는 미흡하며, 코로나19 등 급격한 환경변화에 대응한 거시적 조직 구조 개편 방안 수립 검토가 필요함

## □ 지표별 종합의견

평가부문	내 용	'21년 결과	'20년 결과	비고
총점		86.44 (A)	87.31 (A)	↓ (0.88%)
경영전략 및 리더십	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 도민의 삶의 질 향상에 기여하는 연구와 현장과 소통하는 연구체계 수립, 환경변화에 대응한 새로운 사업 확대 등을 모색함</li> <li>· 이해관계자 분석을 다양한 기법을 통해 체계적으로 실시할 필요가 있으며 이해관계자를 연구원의 경영목표별로 구별하여 맞춤형 전략과제를 설정하고 달성하려는 노력이 필요함</li> </ul>	74.57	92.14	↓ (19.07%)
사회적 가치	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 청년일자리 증가가 이뤄졌고 적정인력규모 산정을 위한 「GRI 중장기 인력운영 방안」을 수립하여 일자리 증대를 위한 인력운용 부분을 개선함</li> <li>· 고객만족경영 기본계획을 수립하여 중장기 로드맵에 따른 세부실천과제를 추진 일정에 맞추어 실효성 있게 추진함</li> </ul>	92.77	89.71	↑ (3.42%)
경영관리	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 탄력적 조직운영 노력으로 도정 현안대응, 미래 정책 수요 대응을 총괄하는 전략정책부 전문 인력 재배분과 기본소득연구단 등의 기능 강화를 위한 전문 인력 재배분을 실시함</li> <li>· 중장기 인력운영계획과 연계한 GRI 직원 교육 목표, 추진전략, 세부 추진계획 수립 등을 추진함</li> </ul>	81.17	76.09	↑ (6.68%)
주요 사업성과	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 연구원 1인당 연구과제수는 2020년 3.5864편으로 3.2166편 이었던 전년대비 개선된 성과를 보이며 현안대응 수의 경우 전년대비 다소 감소한 실적을 보였으나 과거 3년치 평균보다는 높은 성과로 나타남</li> </ul>	86.76	84.95	↑ (2.13%)
사회성과	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 기관의 사회성과는 전년대비 약간 하락하였으나 외부 고객만족도 평가는 2020년 88.9점(2019년 83.3점)으로 상승한 것으로 평가됨</li> </ul>	93.38	95.61	↓ (2.34%)



## 제3장 지표별 평가결과

---

1. 기반영역
2. 성과영역
3. 페널티
4. 경영개선과제



## 제3장 지표별 평가결과

### 1. 기반영역

#### I. 경영전략 및 리더십

##### 1 리더십

핵심성과 지표명	① 비전 및 미션의 설정·추진 과정에 리더의 노력					
지표분류	평가영역	<input checked="" type="checkbox"/> 기반 <input type="checkbox"/> 성과	평가부문	경영전략 및 리더십	지표성격	정성
			평가항목	리더십	평가방법	절대평가
평가결과	운용수준	탁월	배점	3	평가등급	2등급
	개선수준	우수	득점	2.67	평점	89.00

#### □ 종합의견

- 2018년 9월 부임한 기관장은 조직의 사명과 사회적 역할을 인지한 기관의 가치체계를 정비하고 설립목적에 기반한 경영의지와 철학 실천을 위하여 정책리딩 연구기관으로서 경기도형 정책모델 개발을 추진하고 글로벌 스탠다드 수준의 정책개발 고도화에 주력함.
- 설립목적 및 기관장의 경영철학을 반영한 구체적인 미션과 비전을 위해 전 직원 공모와 투표 등을 통해 신미션(“경기도민의 삶의 질 향상과 도정 선도를 위한 정책연구”)을 수립하고 민선7기 경기도 슬로건과 연계, 부합하는 미션과 비전을 설정하고 추진함.

#### □ 세부 평가의견

- (기관장의 경영의지와 철학) 최고경영자로서 조직체의 사명과 사회적 역할을 잘 파악하고, 적극적 경영의지를 표명하고 있는가?
  - 운용 수준
    - 조직의 사명과 사회적 역할을 인지한 기관의 가치체계를 정비하고 설립 목적에 기반한 경영의지와 철학 실천을 위하여 정책리딩 연구기관으로서

경기도형 정책모델 개발을 추진하고 글로벌 스탠다드 수준의 정책개발 고도화를 위하여 도정 역점사업 관련 보고서 및 우수보고서의 영문화 작업 수행함.

- 환경변화에 대응한 경영목표와 과제의 조정으로 기관의 미션과 비전의 명확성을 높이고 방향성을 제시하여 도민의 삶의 질 향상에 기여하는 연구와 현장과 소통하는 연구체계 수립, 환경변화에 대응한 새로운 사업 확대 등을 모색함.

#### - 전년대비 개선수준

- 비정기적인 회의체(임명장 수여식, 분기별 우수직원 시상식, 신입사원 면접 및 교육, 신규 연구직 정책현장방문 결과보고회, 주요 전략과제 보고회 등)를 활용한 직원과의 소통 기회를 확대하여 다양한 경로의 의사소통과 상호 이해증진 노력이 확인됨.

#### - 잘된 점

- 기관의 핵심가치를 반영한 대내적으로는 구성원간 조직적 융합 및 대외적으로는 다양한 수요자와 협업을 추진하고 코로나19에 대응하는 일하는 방식을 혁신하여 기술 기반 연구행정을 추구, 또한 도민과 함께하는 현장 중심연구를 지양한 점은 긍정적인 점.

#### - 미흡한 점

- 기관은 온라인 홍보채널(기관 홈페이지, SNS 등)을 통한 기관장의 경영 의지와 철학을 표명하고 있으나 그 실적과 내용을 보다 확산시키기 위한 보다 적극적이고 효과적인 홍보 전략과 추진이 필요함

#### - 개선방안

- 기관의 사회적 역할에 부응한 각 기관 초청 포럼, 간담회 등 대외활동을 통한 경영철학 확산(도정 및 지역정책 관련 활동 총 65회)을 위해 필요한 활동으로 판단되나, 향후 도내 대학 및 민간 부분에 까지 활동 영역을 넓힐 수 있도록 체계적 일정 관리가 요구됨.

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

#### - 운용 수준

- 설립목적 및 기관장의 경영철학을 반영한 구체적인 미션과 비전을 위해 전직원 공모와 투표 등을 통해 신미션(“경기도민의 삶의 질 향상과 도정 선도를 위한 정책연구”)을 수립하고 민선7기 경기도 슬로건과 연계, 부합



하는 미션과 비전을 설정함.

- 급변하는 환경 속에서 대내외 문제를 극복하고 대처하기 위해 SWOT 분석을 실시하여 전략사업을 도출하고 연구관리에 있어서 4대 연구방향과 12대 핵심 어젠다를 도출하고 경영관리에 있어서는 4대 경영목표 및 전략 실행과제를 재설정하여 관리함.

- 전년대비 개선수준

- 기관장을 중심으로 한 위기관리조직 및 비상운영체계를 마련하여 대내외적 문제에 대한 관리와 해결을 위해 프로세스를 체계화하고 코로나19 대응에 있어서 비상운영체계를 운영함.(위기관리운영 매뉴얼 마련, 비상연락망 체계도와 자위소방대 등 구축)

- 잘된 점

- 대내외 급변하는 정책변화에 대한 검토를 위해 정책수요 관련 분석(중앙 정부와 도 등)과 기관이 현실적으로 당면한 환경에 대해 SWOT 분석을 실시하여 전략사업을 도출하고 연구관리에 있어서도 4대 연구방향과 12대 핵심 어젠다를 도출하고 경영관리에 있어서는 4대 경영목표 및 전략 실행과제를 재설정하여 관리함.

- 미흡한 점

- 변화된 전략 및 실행과제 기반으로 성과지표를 재설정 프로세스를 통해 4개 성과지표로 변경하고 12개의 핵심성과지표 중 3개 지표(융합연구과제 개수, 조사데이터 교육건수, 운영비 절감을 위한 개선 건수 등)를 변경하였음이 확인되나 부서별 경영 KPI의 주요사안인 Rolling 방안도 동시에 추진되고 검토되어야 할 것임.

- 개선방안

- 기관은 우수인력 유치 및 활용을 위하여 인력채용, 인력관리, 퇴직자관리 등 기관 구성원의 인력운영과 관련한 중장기 운영방안을 수립하고 인력운영 관련 의견수렴 프로세스를 가동 노력은 확인되나 이를 통한 직군, 직종, 직급별로 다양한 의견 수렴이 보다 체계화될 필요가 있음.

○ (비전, 미션의 공유) 비전과 미션이 부서별·개인별로 공유되고 있으며, 이를 점검하기 위한 모니터링 체계가 있는가?

- 운용 수준

- 미션과 비전의 전사적인 공유를 위해 [미션 설정 및 비전 공유를 위한 TF팀]을 구성·운영하여 기관의 새로운 미션 설정을 위해 전사적으로 수립단계에서

부터 공유 노력이 확인됨.(전직원 대상 공모사업을 진행하여 직원 57명이 제안 참여)

- 비전, 핵심가치 등 공유 활성화 방안 등을 파악하기 위한 전 직원 대상 인식 설문조사(10.20-10.22)와 기관장 주재 “2021년도 연구사업토론회”에서 설문조사 결과를 발표함으로써 전 직원의 기관 가치체계에 대한 관심과 공유 계기를 유도함.

- 전년대비 개선수준

- 부서장 이상 정기적인 회의체(매주 본부회의, 연구위원회, 연구조정회의, 매월 연구실장회의, 운영위원회 등)를 통한 비전 공유를 활성화하고 소통 및 의견 수렴을 위해 실국별 간담회를 개최하였으며 비전 및 핵심가치에 대한 인식 설문조사 등을 시행함.

- 잘된 점

- 부서별, 개인별 가치체계 공유를 위해 연구부서별 목표와 전략은 기관의 미션·비전·전략 등과 연계하여 수립하도록 하고 연구자 개인별 연구사업 계획은 [2021 GRI 연구사업 토론회]와 도-GRI 실국 간담회, 부서회의 논의를 거치게 함으로써 공유의 정합성을 높이도록 한 것은 긍정적임.

- 미흡한 점

- 내외부 전문가를 통해 연구내용이 연구원 비전 및 전략과 부합여부를 검토(연구자문회의)하고 연구결과의 적정성 등을 판단, 연구원의 추진전략과의 부합여부를 검토(연구성과 보고회)하는 점진 체계는 긍정적이나 자칫 상향식(Bottom up) 자율 체계를 제한할 수 있으므로 향후 자율적 내부공유 시스템으로의 전환 검토가 필요함.

- 개선방안

- 신규 GRI 비전 BI의 사용에 있어 비대면 배경화면(ZOOM 배경화면), 회의 안내 게시물 디자인 등 이외 각종 SNS(페이스북, 인스타그램, 카카오톡 등)에도 적극 활용 방안 강구가 요구됨.

핵심성과 지 표 명	② 경영목표 달성을 위한 노력과 성과					
	지표분류	평가영역	<input checked="" type="checkbox"/> 기반 <input type="checkbox"/> 성과	평가부문	경영전략 및 리더십	지표성격
				평가항목	리더십	평가방법
결과합계		배 점	7	득 점	4.8	평 점
정성지표		배 점	5	득 점	2.8	평가등급
		운용수준	보통	개선수준	보통	평 점
정량지표		배 점	2	득 점	2	평 점
						68.57
						5등급
						56
						100

## □ 종합의견

- 2019년 설정한 4대 경영목표(도민 삶의 질 향상에 기여하는 연구 선도, 현장과 소통하는 연구체계 수립, 대내외 환경변화에 대비한 대응체계 수립, 공정하고 투명한 경영혁신 체계 수립 등)는 유지하되 목표별 전략은 일부 재설정함으로써 미션과 비전과의 연계성을 높이하고자 함
- 조직구성원의 동기부여제도에 대하여 성과에 따라 차등 적용하는 동기부여 제도(승진, 포상, 성과연봉 등)와 보편적이고 차등없는 동기부여제도(선택적 복지, 상해보험 가입, 건강검진 등)를 통해 성과와 보상을 연계하고 차별 없는 복지혜택을 제고하여 전사적 사기 진작을 도모함.

## □ 세부 평가의견

- (관리계획) 기관의 경영목표 달성을 위한 전략 및 구체적인 실천방안이 마련 되어 운영되고 있는가?
  - 운용 수준
    - 2019년 설정한 4대 경영목표(도민 삶의 질 향상에 기여하는 연구 선도, 현장과 소통하는 연구체계 수립, 대내외 환경변화에 대비한 대응체계 수립, 공정하고 투명한 경영혁신 체계 수립 등)는 유지하되 목표별 전략은 일부 재설정함.(1개 추진전략과 6개 실행과제 변경)
    - 경영목표를 효율적으로 추진하고 달성하기 위해 전략별 핵심성과지표(KPI)를 재설정(12개의 핵심성과지표 중 4개 지표 재설정)하여 미션과 비전과의 연계성을 높이하고자 함.
  - 전년대비 개선수준
    - TF팀 운영을 통해 대내외 환경을 분석하고 12대 전략과제, 24개 실행과제를

도출하여 현시점에 맞도록 재설정하고 각 부서별 논의를 통해 핵심성과 지표별 목표를 재설정함.

- 잘된 점

- 신규 착수된 연구과제 목록을 실시간 업데이트하고 부서별·개인별 연구과제 추진현황, 연구과제별 실시간 예산집행 현황 등 연구행정시스템을 고도화 하여 수시 점검 체제 및 활용을 강화함.

- 미흡한 점

- 신규지표 4개를 포함하여 핵심성과지표별 목표수준을 향후 5년간의 중장기적으로 설정한 점은 긍정적이나 전략과제 중 단순 투입지표를 성과지표로 전환하는 노력과 지표의 선택과 집중을 통한 기관 집중도를 높일 수 있는 방안도 병행되어야 할 것임.

- 개선방안

- 경영성과의 점검체계가 대부분 정기회의(본부회의, 연구위원회, 연구조정회의, 연구실장회의 등)를 통해 점검되는 바, 공유가 필요한 정보에 대해서는 비대면 점검체계 운영이 될 수 있도록 검토가 필요함.

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

- 운용 수준

- 조직구성원의 동기부여제도에 대하여 성과에 따라 차등 적용하는 동기부여제도(승진, 포상, 성과연봉 등)와 보편적이고 차등없는 동기부여제도(선택적 복지, 상해보험 가입, 건강검진 등)을 통해 성과와 보상을 연계하고 차별 없는 복지혜택을 제고하여 사기 진작을 도모함.
- 보상체계(기본급 2.8% 인상, 연차보상 5일, 우수직원 포상금 확대, 무기계약직 보수체계 개선 등), 업무시스템(행정간소화 추진 및 관련 회계규정 개정, 그룹웨어시스템 개선 등), 조직문화(스트레스관리 프로그램 운영, 일·가정 양립제도 활성화) 개선을 통해 직원의 만족도를 제고하고자 함.

- 전년대비 개선수준

- 내부고객만족도(ESI) 및 조직문화지수(GWP)결과 가장 만족도가 낮은 항목 및 직군에 대해 고충과 의견 수렴을 통해 해결방안을 모색하여 내부만족도 제고 방안을 강구함

- 잘된 점

- 코로나19 장기화에 따라 발생할 수 있는 스트레스 관리를 위해 전직원 대

상으로 [스트레스 관리프로그램](온라인 진단-전문가 상담-조직진단 결과 분석-변화프로그램 실시 등)을 시행함.

- 미흡한 점

- 가장 내부만족도가 낮은 직군 대상 만족도 제고 노력의 일환으로 만족도가 낮은 직군 대상 직원간담회를 추진(2020.10.16.)하여 의견 수렴 및 소통의 장을 마련한 점은 확인되나, 향후 보다 적극적인 의견 청취 방안 강구가 필요함.

- 개선방안

- 청렴도 조사 결과 외부청렴도(2등급)는 비교적 높은 반면, 2019년 보다는 상승하였지만 내부청렴도(4등급)의 등급 상향이 필요한 바, 개선방안 강구가 요구됨.

○ (도 정책 및 개선을 위한 기관장의 노력) 기관장의 경기도 주요 권장 정책에 대한 이행과 업무협조 수준은 적절한가?

- 주요사업 추진 적정성

- 민선7기 주요정책과 도정현안 중심으로 설정한 GRI 연구방향에 적절한 사업계획을 수립하여 추진하였으며, 2020년 도정 주요이슈를 기반으로 하는 12개 분야별 아젠더를 도출하여 각 연구 분야와 연계한 전략연구 수행에 주력하였음. 특히, 「기본소득연구단」을 중심으로 경기도형 기본소득연구 수행하였음. 경기도 재정사업의 합리적 의사결정과 공공투자 연구성과를 향상시키기 위하여 공공투자관리센터의 역할과 기능을 강화가 필요함

- 사업운영능력

- 전문연구인력 보강(2020년 박사급 연구직 10명 신규채용 완료)을 통한 연구 역량 강화로 민선7기 도정에 효율적인 정책지원이 가능하였으며, 연구의 전문성과 완성도를 높이기 위해 현장전문가와 외국인 등 참여연구진의 영역을 확대하고 협업추진을 통한 연구개방성 확보하였음. 특히, 코로나 극복을 위한 도정 제언으로 경제위기 상황에 대한 데이터 기반 현안분석 연구에 정책연구기관으로서의 전문성을 발휘하였음

- 전년대비 개선노력

- 공공정책 연구기관으로서 인권경영체계 구축, 양성평등 이행, 노사상생 등 경기도 정책을 충실히 이행함으로써 사회적 책임을 다함
- 경기도 온라인정책연구도서관 기능 강화 등을 통해 시군 및 공공기관과의 협력강화로 정책연구데이터 확보 및 정책연구 성과의 체계적 관리와 콘텐츠

### 츠의 홍보매체를 다양화함

- 민선7기 공약사항인 시군 정책연구에 대한 적극적 지원을 통해 도와 시군의 정책 연계성을 도모하고 시군 정책 지원에 기여
- 도 정책과의 연계성
  - 경기도 실국과 GRI연구부서 간 긴밀한 협의를 통해 도정현안과제를 추진하고 있으며, 2020. 9월 “경기도-GRI간 실국간담회”를 개최하여 7개의 연구실/센터와 11개의 실국이 공동으로 논의하여 주요 정책과제를 도출해 낸바 있으며, 개별 연구과제별 성과보고회 개최 시 경기도 주무과장이 참석하여 연구결과에 대한 피드백 과정을 거침
  - 시군 정책연구를 추진할 때에도 도정 연계성을 위해 도 관련부서가 착수 및 최종보고회에 참석하여 의견을 반영할 수 있도록 추진하였음.
  - 도 실국의 연구수요 조사 시 연구원의 연구범위, 예시와 사례에 대해 자세한 설명이 부족하여 내년 연구수요 조사 시 충분한 사례를 제시하여 실국의 수요를 반영하도록 개선 필요
- 업무협력 수준
  - “코로나19 확진환자 발생 시 시설방역관리 등 조치사항 안내” 등 총 6건의 도 협조요청사항을 적극 이행하였음

### ○ (경영평가 환류실적) 전년도 경영평가 결과에 따른 조치계획을 이행하고 있는가?

- 득점기준 : (개선과제 이행실적 ÷ 개선과제) × 100
- 평가결과

개선과제 수	개선과제 이행실적	이행률	배점	득점
22건	22건	100%	2	2

- 평가의견
  - 전년도 경영평가 결과에 따른 기관의 개선과제는 총 22건으로, 점검 결과 22건의 개선과제를 이행한 것으로 확인되어 이행률 100%로 2점으로 평가됨
  - 다만, 이행 완료는 되었으나 “내부고객만족도 및 조직문화지수 제고방안 마련”의 경우 내부만족도가 가장 저조하게 나타난 부문(보수 및 인사제도 등)의 적극적인 노력이 요구됨

## 2 전략

핵심성과 지 표 명	① 전략수립의 적정성					
지표분류	평가영역	<input checked="" type="checkbox"/> 기반 <input type="checkbox"/> 성과	평가부문	경영전략 및 리더십	지표성격	정성
			평가항목	전략	평가방법	절대평가
평가결과	배 점	2	득 점	1.65	평가등급	2등급
	운용수준	탁월	개선수준	우수	평 점	82.5

### □ 종합의견

- 연구원의 새로운 미션을 수립하여 정관에 반영하였으며, 민선7기 경기도 슬로건을 반영하여 도정과의 연계성을 강화하였음. 또한 이 과정에서 전직원들의 의견을 수렴하여 미션체계의 공유에 노력을 기울임
- 도민과 소통하는 현장 중심 연구역량 강화를 위해 도민복지 증진 및 도민만족을 위한 신규사업을 지속적으로 발굴함

### □ 세부 평가의견

- (전략 수립의 타당성) 기관의 전략이 경영환경 변화에 적절히 대응하며, 설립 목적에 부응한 비전과 미션으로부터 도출되었고, 사업별·부서별 목표와 연계되어 타당성 있게 수립되었는가?(내·외부 환경 분석, 조직의 강점 및 약점분석, 조직의 실행역량 고려, 내·외부 사례 조사 및 벤치마킹 등)
  - 운용 수준
    - 코로나19 상황에서도 SWOT 분석을 통해 전략과제를 체계적으로 발굴하였으며, 타 연구기관에 대한 벤치마킹을 통해 연구원 경영 및 연구행정 시스템의 고도화를 추진하였음
  - 전년대비 개선수준
    - 공공의 이익과 공동체의 발전에 기여할 수 있는 거시적인 연구 방향을 설정하여 연구원의 사회적 가치를 반영하면서 사회적 책임을 추구하기 위해 노력하였음
  - 잘된 점
    - 대내외 환경 및 시급한 현안 분석을 통해 기관 과제를 체계적으로 도출하였으며, 이를 토대로 ST, SO, WT, WO 전략을 수립하여 기관의 주요 12

## 과제를 도출하였음

### - 미흡한 점

- 연구원의 사회적 책임과 이를 실현하기 위한 가치체계와 value chain에 대한 보다 깊은 고민이 수반되어야 할 것임. 결국 연구원의 존립이유에 대한 근본적 질문을 통해 연구성과물이 이러한 방향으로 도출될 수 있도록 전사적 차원에서의 관리시스템 구축이 요구됨

### - 개선방안

- 출연금 감소에 따른 재정위기가 현실화되는 상황에서 이를 타개하기 위해 수탁과제 수행을 늘리려는 노력이 자칫 연구자의 업무량 증대로 이어져 과제의 질 저하로 이어질 가능성이 있으므로 이에 대한 고민이 필요해 보임. 연구직과 일반 행정직이 TF를 구성하여 재정위기를 타개하기 위한 방안을 고민해야 할 것이며, 연구품질 저하를 방지하면서 동시에 재정위기를 타개할 수 있는 방안에 대해 고민해야 할 것임

## ○ (의견수렴 및 공유노력) 전략수립과정에서 조직구성원, 전문가, 고객, 유관기관 등 이해관계자의 의견을 전략 수립에 반영 및 공유하기 위해 노력하고, 그 실적이 있는가?

### - 운용 수준

- 내외부 이해관계자들을 대상으로 의견수렴을 통해 과제수요를 파악하는 등 이해관계자들과의 공유채널을 운영하고 있음. 또한 연구사업 계획수립부터 사회적 가치의 제고까지 연구원 운영과정에서 이들의 의견을 수렴하였음

### - 전년대비 개선수준

- 연구성과에 대해 고객만족도 및 정책활용도 점수가 상승하였으며, 경기도 민의 생활상 파악을 위한 핵심사업에 예산을 증액하여 연구사업의 선택과 집중 추구함

### - 잘된 점

- 통합정보 시스템을 고도화하여 연구 및 예산관리에 활용하였으며, 효율적 재정운영을 위하여 재정현황을 시스템에 탑재하여 공개함으로써 예산절감 효과를 가져옴

### - 미흡한 점

- 이해관계자 분석을 다양한 기법을 통해 체계적으로 실시할 필요가 있음. 즉, 이해관계자들을 연구원의 경영목표별로 구별하여 맞춤형 전략과제를 설정하여 이를 달성해나가려는 노력이 필요함



- 개선방안

- 연구원의 외부환경에 직접적인 영향을 미치는 이해관계자들을 구분하여 이들의 연구수요를 파악한 후 과제를 선정하는 과제발주 시스템의 도입이 필요하며, 이러한 과제를 수행하는데 있어서 연구진의 부담을 경감시킬 수 있는 모니터링 시스템 도입을 검토할 필요

□ 우수사례

- ‘민선 7기 주요 정책인 ‘기본소득’을 주제로 도민이 참여하는 도민을 위한 연구(도도한 연구)’ 공모전을 추진하여 도정과의 연계를 강화하였으며, 도민들과의 소통 기회를 제공하였음

핵심성과 지 표 명	② 전략과제별 사업관리 및 프로세스 개선 노력					
지표분류	평가영역	<input checked="" type="checkbox"/> 기반 <input type="checkbox"/> 성과	평가부문	경영전략 및 리더십	지표성격	정성
			평가항목	전략	평가방법	절대평가
평가결과	배 점	1.8	득 점	1.17	평가등급	4등급
	운용수준	우수	개선수준	보통	평 점	65

## □ 종합의견

- 직종별 인력 및 직무분석, 직무역량에 대한 점검을 통해 주요사업 추진을 위한 인력관리 계획을 수립하였으며, 연구원의 핵심과제 수행을 위한 예산 투입도 적절하게 이루어졌음
- 고도화된 통합정보시스템을 활용하여 연구과제 및 재정사업 추진현황 등을 수시로 점검하여 연구원의 관리체계를 적절히 운영하고 있으며, 오프라인에서도 수시로 과제점검 회의 등을 통해 사업관리의 효율성을 추구하였음

## □ 세부 평가의견

- (실행계획 및 추진사업관리) 주요 사업별로 인력·예산 등 조직자원이 적절하게 배분되고 있으며, 추진사업 모니터링, 성과점검 등 체계적으로 관리하고 있는가?
  - 운용 수준
    - 개인별 직무분석을 통해 개인별 직무기술서 및 명세서 작성 후 인사담당 부서에서 내용을 분석하여 조직개편, 교육, 부서장 임명 및 전보 등에 활용하여 현실적 운영이 이루어지고 있음
  - 전년대비 개선수준
    - 직무분석과 중장기 인력운영을 위한 분석을 실시하여 채용관리, 경력개발, 퇴직관리 등 개선방안을 도출하였고, 중기재정계획 프로세스 전산화 등을 통해 종합정보관리 시스템을 적극 활용함
  - 잘된 점
    - 연구사업을 연구과제사업, 연구부대사업, 연구지원사업, 연구기반사업으로 세분화하여 추진하고 있으며, 각 사업의 내용을 고려하여 조직별 적정인력을 배분하고 있음

- 미흡한 점
  - 연구원의 미션인 경기도민 삶의 질 향상과 도정 선도를 위한 정책연구 수행을 위하여 ‘경기도민 삶의 질 조사 세미나’ 사업에 730백만원을 전략적으로 배분하여 사업을 추진하고 있으나 사업의 성격을 고려할 때 일반 회계 보다는 특별회계로 편성하여 추진하는 것을 고려해 볼 필요가 있음
- 개선방안
  - 효율적인 과제관리 시스템 구축이 결과적으로 연구진의 불필요한 과제관리 부담을 덜어주는 방향으로 이어져, 궁극적으로는 연구진이 연구에 몰입할 수 있는 연구환경을 갖추도록 해야 할 것임

## ☐ 우수사례

- 해당 없음

## II. 사회적 가치

### 1 일자리 확대

핵심성과 지 표 명	① 일자리 창출 및 일자리 질 개선					
지표분류	평가영역	<input checked="" type="checkbox"/> 기반 <input type="checkbox"/> 성과	평가부문 평가항목	사회적 가치 일자리 확대	지표성격 평가방법	정성·정량 절대평가
결과합계	배 점	2.3	득 점	1.95	평 점	84.78
정성지표	배 점	1.3	득 점	0.95	평가등급	3등급
	운용수준	우수	개선수준	우수	평 점	73
정량지표	배 점	1	득 점	1	평 점	100

#### □ 종합의견

- 일자리 창출 분야 행정안전부 장관 표창을 수상하는 등 정규직 일자리 창출 실적을 보이고 있으며, 이를 통해 양질의 일자리 창출에 앞장서고 있고, 올해도 추가적인 신규인력 일자리 채용계획을 세우고 있음
- 다만, 일가정 양립을 위한 제도개선 관련 부분은 통상적인 차원에서 타기관에서 운영하는 프로그램들과 차별화를 찾기 어려우므로 연구원이라는 기관 특성을 고려한 일가정 양립 프로그램 개발을 고민해야 할 것임

#### □ 세부 평가의견

- (일자리 창출을 위한 노력) 일자리 창출을 위한 노력과 성과가 있는가?
  - 운용 수준
    - 중장기 인력운용 계획을 수립하여 적정인력분석을 통해 기관의 정원을 증원 하였고 정규직 채용인원을 늘려 운영할 계획임
  - 전년대비 개선수준
    - 청년일자리 증가가 이뤄졌고 적정인력규모 산정을 위한 「GRI 중장기 인력 운영 방안」을 수립하여 일자리 증대를 위한 인력운용 부분의 개선이 이루어짐
  - 잘된 점
    - 2020년 신규채용 23명 달성을 통해 결원비율을 최소화하려는 노력이 이루어 졌으며, 계약직 대신 정규직 채용을 증가하여 안정적 일자리 창출에 기여함

- 미흡한 점
  - 연구직 정원비율이 전년 대비 증가하였으나 여전히 결원이 존재하고 있으므로 추가적인 인력확보를 통해 결원비율을 축소하여 일자리 창출노력을 더욱 적극적으로 전개해야 할 것임
- 개선방안
  - 4차산업, 지방분권, 기본소득 등 기본정책 연구를 위한 신규 연구인력 채용을 더욱 늘려서 연구원의 연구수요에 대해 더욱 능동적으로 대응할 필요

○ (일자리 질 개선 노력) 일·가정 양립 등 일자리 질 개선을 위한 노력이 적극적으로 이루어지는가?

- 운용 수준
  - 근로기준법 준수를 위한 제도개선 노력을 지속적으로 추진하였고, 근로시간 단축을 위한 유연근무제 활성화 제도 운영
- 전년대비 개선수준
  - 성과평가 및 보수체계 개선 관련 노사협의를 통해 무기계약직에 대한 처우수준을 향상하였고, 조직융화를 위해 직원 간담회를 실시하는 등 무기계약직의 근로조건을 개선하기 위한 노력이 이루어짐
- 잘된 점
  - 가정의 날을 적극적으로 준수하기 위한 노력을 실시하였으며, 초과근무를 지양하는 제도를 적극적으로 추진하였음
- 미흡한 점
  - 연구원이라는 기관특성을 반영한 일·가정 양립을 위한 연구원의 독자적인 프로그램을 개발하고 이를 널리 보급하려는 노력이 필요하다고 여겨짐
- 개선방안
  - 획일적인 근무형태 보다는 코로나19에 대비한 다양한 형태의 근무형태를 고민하고 이를 도입할 수 있도록 연구가 필요함. 또한 유연근무제 적용범위와 형태도 직종별로 세분화하며 맞춤형 적용이 이루어질 수 있도록 해야 할 것임

○ (청년고용현황) 청년고용 수준이 도 권장수준에 부합하는가?

- 득점기준 : 
$$\frac{\text{당해연고 고용된 청년근로자(정원 + 무기계약직)}}{\text{정원 + 무기계약직}} \times 100$$

## - 평가결과

정원	의무고용인원	당해연도 청년 고용인원	달성률	배점	득점
183명	5명	13명	7.1%	1	1

## - 평가의견

- 2020년 고용 청년근로자 수는 13명으로, 정원대비 달성률은 7.1%로 목표치 (3.0%)을 달성하였음. 이에 따라 1점으로 평가되었음

☐ 우수사례

○ 해당 없음

## 2 사회적 책임

핵심성과 지 표 명	① 소통 및 참여					
	평가영역	<input checked="" type="checkbox"/> 기반 <input type="checkbox"/> 성과	평가부문 평가항목	사회적 가치 사회적 책임	지표성격 평가방법	정성·정량 절대평가
결과합계	배 점	3.5	득 점	3.08	평 점	88.00
정성지표	배 점	2.5	득 점	2.08	평가등급	2등급
	운용수준	우수	개선수준	탁월	평 점	83.20
정량지표	배 점	1	득 점	1	평 점	100

### □ 종합의견

- 고객만족경영 기본계획을 수립하여 중장기 로드맵에 따른 세부실천과제를 추진 일정에 맞추어 실효성 있게 추진하려고 노력함. 경기도 주관 고객만족도 조사와 더불어 자체 외부고객만족도 조사를 병행하여 불만족요소에 대한 개선조치를 시행하고 있어 전년 대비 외부고객만족도가 5.6%p 상승함.
- 노사상생을 위한 8개 법정 노사협의체 구성과 함께 비법정 노사간담회 등을 통한 다양한 소통채널을 마련하여 불합리한 제도 개선, 직원 처우개선을 위해 노력하고 있으며, 노동이사제 도입 이후 1년 만에 노동이사를 임명하고 활동 보장을 위한 행·재정적 지원 규정을 마련하는 등 노동이사제 정착에 노력하고 있음.

### □ 세부 평가의견

- (고객만족) 고객만족을 위한 로드맵 및 구체적 실천방안이 마련되어 있고, 고객 의견을 반영한 개선활동이 진행되고 있는가?
  - 운용 수준
    - 고객만족경영 기본계획을 수립하여 중장기 로드맵에 따른 세부실천과제 및 추진 일정을 설정하여 추진 중에 있으며, 경기도 주관 및 기관 자체 시행 외부고객만족도 조사 결과를 바탕으로 불만족 요소 분석/저조한 분야에 대한 개선조치 및 보완조치를 완료함. 전년대비 외부고객만족도가 크게 향상됨('19년 83.3%→'20년 88.9%)

- 전년대비 개선수준
  - 도(의회) 의회 정책·수탁과제의 정책 활용도 94.5%로 전년대비 1%p 상승하여 실질적 정책연구 추진으로 도정 연계성을 강화함.
  - 주요 VOC 개선 조치로 ‘2020 올해의 SNS’ 블로그 최우수상 수상, ‘2020 제10회 대한민국 SNS대상’ 공공기관 연구부문 최우수상 수상을 통한 고객만족과 관련된 외부기관의 객관적 평가를 받음.
- 잘된 점
  - 고객요구에 신속하고 적극적인 대응을 통해 행정정보공개 요청에 평균 9일 처리되던 것을 2일 단축하여 평균 7일에 고객요구에 대응하고 있음.
- 미흡한 점
  - 홈페이지를 통한 도민의 연구제안 건수가 2020년 총 12건으로 도민참여 연구 제안이 저조함. 도민참여를 위한 홍보방안이 필요함.
- 개선방안
  - 기관 특성상 도(의회) 정책연구가 우선이나, 도민과 함께하는 기관이 되기 위한 도민참여 연구제안 활성화를 방안 마련이 요구됨.

○ (노사상생) 노사 간의 의사소통을 활성화하고, 노사 간 신뢰구축을 위한 노력을 기울이고 있는가?(단체협약 또는 교섭, 노사 간 협의, 제도의 불합리성 및 경영개선 반영 등)

- 운용 수준
  - 노사상생과 협력관계를 구축하기 위한 8개의 법정 노사협의체를 구성 및 운영 중이며, 주요 경영현안 대응을 위한 TF(Task Force), 노사간담회 등 법정협의체 외 노사 의사소통 채널을 다양화하고 있음. 지속적 노사협의를 통한 무기계약직 처우개선 제도화 추진, 초과근무 관리방식 개선을 통한 법정 근로시간(주52시간) 준수 조직문화 정착, 휴직자 복무관리 및 출퇴근 관리 등 직원 복무관리 개선 등의 노사 간 의견수렴을 통한 제도 및 경영개선 실적을 이룸.
- 전년대비 개선수준
  - 노사협의회를 통한 무기계약직에 대한 2.8% 보수 인상, 연차보상 5일 등 직원 처우개선을 위한 주요 노사 현안 공동 해결함.
- 잘된 점
  - 선택적 복지제도, 직원 건강검진, 단체상해보험 등 복리후생 제도 운영계획 사전 협의를 통한 직원 중심 선택적 복지제도 운영을 통한 근로의욕 고취함



- 미흡한 점
  - 해당사항 없음
- 개선방안
  - 해당사항 없음

○ (노동이사제 정착 및 운영) 노동이사제도 정착 및 운영을 위해 노력하고 있는가?

- 운용 수준
  - 노동이사제 도입일('19. 06. 11) 기준 1년이 조금 안 되는 기간이 지난 시점에 노동이사를 임명('20. 05. 27)하고, 노동이사제도 법적 근거 마련을 위한 GRI 노동이사 운영지침도 제정(20. 12. 22)함.
  - 노동이사 활동을 보장하기 위한 교육 및 훈련 기회와 정보 및 편의를 제공하고 있음. 노동이사의 이사회 참여, 성과보고회 심사위원, 인권경영위원회 위원 임명으로 근로자의 권익향상에 기여함.
- 잘된 점
  - 노동이사제도 법적 근거인 노동이사 운영지침 제정에 노동이사 의견 수렴을 통한 정보열람권, 수당 지급, 안전제출 권한 등이 운영지침에 반영됨.
- 미흡한 점
  - 해당사항 없음
- 개선방안
  - 해당사항 없음

○ (도민소통관 운영실적) 도정 홍보를 위한 도 공식 SNS 홍보 콘텐츠 공유·확산 횟수가 도 권장수준에 부합하는가?

- 득점기준 : 도 공식 SNS 홍보콘텐츠 리트윗·댓글 횟수

0.5점	0.4점	0.3점	0.2점	0.1점	0점
100건 이상	80~99건	60~79건	40~59건	20~39건	19건 이하

- 평가결과

홍보 콘텐츠 리트윗·댓글 횟수	배점	득점
101건	0.5	0.50

- 평가의견

- 2020년 도 공식 SNS 홍보콘텐츠 리트윗 및 댓글 횟수는 101건으로 100건 이상에 해당되어 0.5점으로 평가되었음

○ (공공데이터 개방·운영 실적) 지속적인 공공데이터 발굴·개방을 통한 주민 참여 행정을 확대하고 있는가?

- 득점산식 : 공공데이터 개방·갱신 실적(60%) + 교육·회의 등 시행·참여 실적(20%) + 공공데이터 실무담당자 지정 및 홈페이지 공표 유무 실적(20%)

- 평가결과

공공데이터 개방·갱신 실적	교육·회의 시행 및 참여 실적	실무담당자 지정 및 공표	배점	득점
0.3 (3건)	0.1 (2회)	0.1 (지정 및 공표)	0.5	0.50

- 평가의견

· 2020년 경기데이터드림을 통해 신규 개방한 공공데이터 수는 1건이며 데이터 갱신 실적은 2회임. 관련 교육에 2회 참석하였으며 실무담당자를 지정하고 홈페이지에 실적을 공표하였음. 이에 따라 0.5점으로 평가되었음

## □ 우수사례

○ 해당 없음

핵심성과 지 표 명	② 윤리경영					
지표분류	평가영역	☑ 기반 □ 성과	평가부문	사회적 가치	지표성격	정성·정량
			평가항목	사회적 책임	평가방법	절대평가
결과합계	배 점	7.5	득 점	6.70	평 점	89.33
정성지표	배 점	4	득 점	2.83	평가등급	3등급
	운용수준	우수	개선수준	우수	평 점	70.75
정량지표	배 점	3.5	득 점	3.13	평 점	89.43
정성(가점)	배 점	1	득 점	0.74	평 점	74

## □ 종합의견

- 기관의 윤리경영 운영체계 중 윤리헌장, 연구윤리강령, 임직원 행동강령 시행 규칙 등 제 규정이 마련되어 있고, 임직원 윤리성 제고를 위한 교육훈련 계획도 적절히 수립되어 있음. 윤리경영 실천체계와 기관 비전을 매년 연계 하여 기관의 윤리경영 실효성을 증대하기 위해 노력함.
- 원장 직속의 윤리경영 전담부서 및 전담인력을 배치했으며, 기관의 윤리경영 의지를 반영하여 외부전문가의 참여 확대를 위한 청렴시민감사관을 임명하여 공정하고 투명한 감사행정 실현을 위해 노력함.
- 기관의 책임경영 실효성 증대를 위하여 다양한 분야의 비상임이사 및 감사를 임명하고 이사회 개최 시 비상임이사 발언 비중을 75%이상 유지하여 이사회의 경영참여 기회 확대를 위해 노력함.

## □ 세부 평가의견

- (윤리경영) 윤리헌장, 윤리강령, 행동지침 등 윤리성 제고를 위한 체제가 구축 되어있으며, 직원 윤리교육 등을 적극적으로 수행하는 노력이 존재하는가?
  - 운용 수준
    - 공공기관이며 연구기관의 특성을 갖는 GRI 특성을 반영한 일반윤리와 연구 윤리 규정을 마련하여 지속적으로 개정 및 제정을 하고 있음.
    - 원장 직속 윤리경영 전담부서 및 전담인력을 배치하고 중장기 윤리경영 추진전략을 수립하여 임직원의 윤리성 제고를 위한 선포식을 개최하고 전 직원 활동 참여 독려에 노력함.

- 전년대비 개선수준

- 윤리경영 선언문 발표를 통한 기관의 윤리경영 의지를 대내외에 천명하였으며, 윤리경영 위반에 대한 처벌 규정을 강화로 반부패 및 청렴 위반 행위에 대한 예방효과를 극대화함

- 잘된 점

- 연구기관 특성을 반영한 연구윤리 준수 확인서 및 연구윤리 자가 점검표 작성을 신설하여 연구자의 윤리적 책무 사전예방 의무를 강화하기 위해 노력함.

- 미흡한 점

- 해당사항 없음

- 개선방안

- 해당사항 없음

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

- 운용 수준

- 연구원 특성을 반영하여 경기도, 학계, 여성 등 다양한 분야의 비상임이사 및 감사를 임명하여 책임경영의 실효성을 확보했으며, 이사회 개최 시 비상임이사 발언 비중을 75% 이상 유지할 수 있도록 하여 이사회의 경영 참여 기회를 확대하고 있음.

- 전년대비 개선수준

- 이사회에 노동이사 참여를 통해 근로자 권익 및 노동자 측 의견을 적극 수용하여 노사 상생의 책임경영 체계 구축에 노력함

- 잘된 점

- 이사회 참여 비상임이사의 적극적 의견 개진을 독려하여 이사회 발언 비중을 75% 이상 유지함에 따른 책임경영 실효성 보장

- 미흡한 점

- 해당사항 없음

- 개선방안

- 해당사항 없음

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

- 운용 수준
  - 내부감사 직무수행 기준과 절차를 정한 감사규정(일부 개정 2016. 12. 24.) 감사결과에 따른 징계절차를 정한 직원징계 및 소청 규정(일부개정 2021. 4. 1.)을 마련하고 있으며, 독립적인 감사 전담부서를 운영을 통해 내부감사 시스템을 통한 실질적인 통제와 사전예방기능을 적절히 수행하고 있음.
- 전년대비 개선수준
  - 감사실 전담인력이 내부통제평가감사사(ICAA : Internal Control Assessment Audit) 자격증 취득(2020. 11. 06.)으로 감사업무 전문역량의 강화가 기대됨.
- 잘된 점
  - 해당사항 없음
- 미흡한 점
  - 제출된 실적보고서에 따르면 위법 부당한 지적사항에 대한 감사결과를 홈페이지「사전정보공개」에 공개한다고 명시하였으나, 홈페이지 확인 결과 관련 자료 공개가 이루어지지 않고 있으며, 2019년 11월 이후 자료 등록이 전무함.
  - 감사실 본연 업무에 윤리경영 운영총괄 업무가 부가되어 제한된 인력으로 내부통제기능의 정상적인 작동이 어려울 것으로 판단됨.
- 개선방안
  - 감사실 주된 기능인 내부통제기능의 정상적 작동을 위한 감사 전문 인력 충원 및 부가업무 경감 방안에 대한 기관의 노력이 필요함

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

- 득점기준 : 이행률(개선이행실적 ÷ 지적사항) × 배점(0.75)
- 평가 세부내역

이행실적			지적사항		
계	2020년	2019년 미이행	계	2020년	2019년 미이행
53건	48건	5건	69건	61건	8건

- 평가결과

개선이행실적	지적사항	이행률	배점	득점
53건	69건	76.81%	0.75	0.58

- 평가의견

- 감사 등을 통한 지적사항은 총 69건이며, 개선 이행 실적은 53건임. 이행을 76.81%를 달성하여 0.58점으로 평가되었음

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

① (성별영향평가 실시) 성별영향평가를 실시하였는가?

- 득점기준 : 연내 성별영향평가 절차 준수

성별영향평가 절차준수		배점	득점
이행(0.1점)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 제출 기한 초과 1일 지체 시 -0.01점씩 감점</li> <li>- 분석평가 작성교육 불참 시 -0.02점 감점</li> <li>- 컨설팅 내용 미반영 시 -0.02점 감점</li> </ul>	0.1	0.10

- 평가의견

- 성별영향평가 절차를 준수하여 이행함에 따라 0.10점으로 평가되었음

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

- 득점기준 : 성인지교육 참여 및 기관 주도 교육 실시

성인지교육 이수율 (0.1점)	기관장 교육 참여 (0.03점)	기관 주도 성인지교육 (0.02점)
<ul style="list-style-type: none"> <li>- 현원의 15% 이상 : 0.10점</li> <li>- 현원의 10% ~ 15% 미만 : 0.08점</li> <li>- 현원의 5% ~ 10% 미만 : 0.05점</li> <li>- 현원의 5% 미만 : 0점</li> </ul>	기관장 성인지교육 참여 0.03점, 불참 0점	기관 주도 성인지교육 실시 0.02점, 미실시 0점

- 평가결과

성인지교육 이수율			기관장 교육 참여 여부	기관 주도 성인지교육 실시	배점	득점
현원	교육이수인원	이수율				
93명	64명	68.82%	참여	실시	0.15	0.15

- 평가의견

- 2020년 성인지 교육 이수인원은 64명으로, 현원 93명 대비 이수율은 68.82%임. 기관장은 성인지 교육에 참여하였으며 기관 주도로 별도의 성인지 교육을 실시하였음. 이에 따라 0.15점으로 평가되었음

③ (성평등캠페인 추진실적) 기관 내 성평등한 문화 확산을 위한 캠페인을 추진하였는가?

- 득점기준 : 도에서 제작한 성평등 캠페인 영상 기관 홈페이지 및 인트라넷 게재 및 활용실적 점수 × 배점(0.5점) ÷ 100

게재실적	모두(2개)			1개		미게재	
	50점			25점		0점	
활용실적	20회 이상	16~19회	11~15회	6~10회	2~5회	1회	0회
	50점	45점	40점	35점	30점	25점	0점

- 평가결과

도 제작 성평등 캠페인 영상		배점	득점
게재실적	활용실적		
2개(50점)	40회(50점)	0.5	0.5

- 평가의견

- 2020년 도에서 제작한 성평등 캠페인 영상은 홈페이지와 인트라넷(2개)에 게재하였고 활용실적은 40회임. 이에 따라 0.5점으로 평가되었음

④ (성평등위원회 설치·운영) 기관 내 성평등한 경영체계를 구축 및 실행하였는가?

- 득점기준

규정 마련 (0.1점)	위원회 설치 (0.1점)	추진계획 수립 (0.15점)	추진계획 목표달성 여부 (0.15점)
성평등위원회 설치 및 운영 규정 제정(0.1점), 미제정(0점)	성평등위원회 구성(0.1점), 미구성(0점)	성평등 추진계획 수립(0.15점), 미수립(0점)	목표달성 지표별 0.05점씩 부여

- 평가결과

규정 마련	위원회 설치	추진계획 수립	추진계획에 따른 목표달성 여부	배점	득점
마련(0.1점)	설치(0.1점)	수립(0.15점)	달성(0.15점)	0.5	0.50

- 평가의견

- 성평등위원회 설치를 위한 규정 마련, 추진계획에 따른 목표달성 등 제반 필요사항을 수행함. 이에 따라 0.5점으로 평가되었음

○ (청렴도) 청렴도 제고를 위해 노력하고 있는가?

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

- 평가결과

2020년 청렴도 점수	2019년 청렴도 점수	개선실적 점수	평점	배점	득점
8.74	8.36	8.50	86.44	1.5	1.30

- 평가의견

- 청렴도 점수는 2020년 8.74점, 2019년 8.36점이며, 개선실적 점수는 8.50점임. 당해연도 실적과 전년대비 개선도 실적을 종합하여 상기의 산식을 적용하여 산출한 결과 배점 1.5점 중 1.30점을 득점함

○ (경비청소노동자 휴게시설 개선노력) 현장노동자 휴게시설 개선에 대한 노력도와 실적이 우수한가?

- 운용 수준

- 경기도인재개발원 입주기관으로 경비청소노동자 휴게시설을 별도 설치하는 것이 불가하나, 우편집배원 및 택배노동자 등 이동노동자 편의지원을 위한 쉼터 공간을 연구원 내부 G카페 및 G쉼터를 활용하여 이동노동자와 공유 공간으로 활용 중에 있음.

- 잘된 점

- 해당사항 없음

- 미흡한 점

- 해당사항 없음

- 개선방안

- 경기도인재개발원 입주기관들과 협의체를 구성하여 경비청소노동자 휴게 시설 개선을 위한 연대노력이 필요함.

## □ 우수사례

- 이사회 개최 시 비상임이사 발언 비중을 75% 이상 유지하여 이사회 활성화 및 책임경영의 실효성을 제고함.



핵심성과 지 표 명	③ 인권경영					
지표분류	평가영역	<input checked="" type="checkbox"/> 기반 <input type="checkbox"/> 성과	평가부문 평가항목	사회적 가치 사회적 책임	지표성격 평가방법	정성·정량 절대평가
결과합계	배 점	1.5	득 점	1.28	평 점	85.33
정성지표	배 점	1	득 점	0.78	평가등급	3등급
	운용수준	우수	개선수준	우수	평 점	78
정량지표	배 점	0.5	득 점	0.5	평 점	100

## □ 종합의견

- 인권경영 전담부서 및 전담인력으로 지정하고 인권경영 4단계 추진체계를 마련하여 단계별 지속적인 보완을 위해 노력함. 전년도 전 직원 대상 1차 인권경영현장 공표에 당해 연도에는 도내 공공기관 및 협력업체 대상 2차 인권경영현장 공표를 추진하여 인권경영의 내·외부 확산을 선도한 공로를 인정받아 경기도지사 표창을 수상함.
- 외부 컨설팅을 통한 기관운영 및 주요사업 인권영향평가를 실시하고 기관 특성을 반영한 인권리스크 방치조치 계획을 수립하여 시행중에 있음. 실행 중인 인권경영 사업에 대한 주요 내용을 원내 게시판 및 홈페이지 게시를 통해 성과물을 공유하고 있으며, 기관 특성을 반영한 실효성 높은 인권침해 구제절차를 마련하고 있음.

## □ 세부 평가의견

- (인권경영 체계 구축) 인권경영 추진시스템 구축 및 인권경영 선언·공표·교육 등 대내·외적으로 확산하기 위한 노력과 성과가 있는가?
  - 운용 수준
    - 행정지원부 관리직 3급 직위자를 인권경영 전담인력으로 지정하여 인권경영 4단계 추진체계를 마련하여 단계별 지속적인 보완을 위해 노력함. 인권경영 실행을 위한 지침으로 인권경영 현장 및 GRI 인권경영 지침 제·개정을 통해 인권경영위원회 구성(2020. 12. 23.), 인권영향평가, 구제절차 등 중장기 로드맵에 추진 시스템을 실행 중에 있음.
    - 인권경영 내·외부 확산을 위한 경기도 공공기관, 협력업체 대상 2차 「인권경영현장」 공표식을 시행했으며, 인권경영 확산을 위한 임직원 대상 교육

훈련을 실시함.

- 잘된 점

- 인권경영 전담부서 지정 및 중견 관리자급 전담 인력배치를 통해 연구원 특성에 맞는 일관된 인권경영 추진체계 구축하여 인권경영 공유 및 확산 성과를 인정받아 경기도지사 표창을 수상함

- 미흡한 점

- 해당사항 없음

- 개선방안

- 해당사항 없음

○ (인권영향평가 실시) 기관운영 및 주요사업에 대한 인권영향평가를 실시하고 있는가?

- 운용 수준

- 인권영향평가 실시계획을 수립하여 연구원 특성을 고려한 10개 분야 60개 평가지표를 설정하여 기관운영 인권영향평가를 실시하였으며, 연구원 주요 사업은 정책세미나, 포럼 운영과 관련 7개 분야 13개 지표에 대한 인권영향평가를 진행함. 인권영향평가 결과에 따라 기관운영 및 주요사업의 인권 리스크 방지조치 계획을 수립 실천하고 있음.

- 잘된 점

- 기관운영 및 주요사업 인권영향 평가지표 설정 시 국가인권위원회 표준 모델을 그대로 적용하지 않고 연구원 특성을 고려한 지표 설정으로 인권 경영의 실효성 증대가 기대됨.

- 미흡한 점

- 해당사항 없음

- 개선방안

- 해당사항 없음

○ (인권경영 실행·공개) 인권경영(사업)을 실행하고 인권경영 전 과정을 공개하고 있는가?

- 운용 수준

- 홈페이지에 인권경영 메뉴를 신설하여 인권경영관련 제 규정을 업로드 게시 하고 있으며, 인권영향평가 결과를 인권경영위원회에 보고하고, 홈페이지에 인권경영 최종보고서를 공개하고 있음.

- 잘된 점
  - 홈페이지에 윤리경영과 분리하여 인권경영 메뉴를 신설하여 관련 정보를 모두 공개하는 등 인권경영의 투명성 증대를 위해 노력함.
- 미흡한 점
  - 해당사항 없음
- 개선방안
  - 해당사항 없음

○ (구제절차 제공) 기관 실정에 맞는 구제절차를 수립하여 실행하고 있는가?

- 운용 수준
  - 인권침해 구제를 위한 담당부서 및 전담인력을 지정하고, 원내 게시판 및 홈페이지 게시를 통한 구제기구 안내를 시행 중에 있음. 인권침해 구제절차를 4단계로 구분하여 신고·접수, 조사, 심의·의결, 시정조치 등으로 신고인과 신고 내용 비밀보장을 원칙으로 적절히 구제절차가 수립되어 있음.
- 잘된 점
  - 구제기구 안내를 원내 게시판 및 홈페이지에 게시함. 담당부서 연락처 및 담당자를 함께 게시하고 있어 신고·접수가 용이하도록 배려함.
- 미흡한 점
  - 해당사항 없음
- 개선방안
  - 해당사항 없음

○ (폭력예방교육 이수율) 폭력예방교육 이수율이 도 권장수준에 부합하는가?

- 득점기준 : 기관장 교육 이수율(50점) + 소속직원(현원) 교육 이수율(50점)

0.5점	0.4점	0.3점	40%	20%
95점 이상	90점 이상~95점 미만	85점 이상~90점 미만	80점 이상~85점 미만	80점 미만

- 평가결과

기관장 교육 이수		소속직원 교육 이수			총점	배점	득점
이수시간	이수실적	현원	이수시간	이수실적			
4시간	50점	181명	724시간	50점	100점	0.5	0.50

- 평가의견

- 2020년 기관장 폭력예방교육 이수시간은 4시간이며, 현원 181명 대비 이수시간은 724시간임. 95점 이상에 해당되어 0.5점으로 평가되었음

## □ 우수사례

- 신설 평가지표인 인권침해 구제절차에 대한 상세한 처리지침을 제공하고 있어 타 기관에 공유에 도움을 줄 수 있음. 특히 인권침해 신고 접수일로부터 14일 이내 심의기간을 명시하고 있어, 구제절차의 실효성이 높을 것으로 판단됨.

핵심성과 지 표 명	④ 시설·안전관리					
지표분류	평가영역	<input checked="" type="checkbox"/> 기반 <input type="checkbox"/> 성과	평가부문 평가항목	사회적 가치 사회적 책임	지표성격 평가방법	정성·정량 절대평가
결과합계	배 점	3.6	득 점	3.03	평 점	84.17
정성지표	배 점	3	득 점	2.63	평가등급	2등급
	운용수준	탁월	개선수준	우수	평 점	87.67
정량지표	배 점	0.6	득 점	0.40	평 점	66.67

## □ 종합의견

- 안전·재난사고 발생 시 직원과 시민들의 피해 최소화를 위한 재난안전사고 유형별 매뉴얼을 비치하고 매뉴얼 전 직원 숙지 및 활용하며, 원내 각 층마다 설치된 화재 및 정전 시 대처 매뉴얼에 따라 청사 화재예방 및 안전관리 실천이 이루어짐. 한편 코로나19 장기화로 인한 비대면(간접체험식) 소방훈련 및 소방안전 교육 등으로 실천 대응력이 부족한 부분을 해결할 방안 모색이 있어야 함
- 안전사고 사전예방활동으로 안전관련 법적 의무사항 이행, 시설 안전을 위한 사전점검 및 외주업체 안전관리, 건물 내 불법 촬영 사전예방시스템 구축하여 안전사고 원인분석 및 재발방지 노력 등 사후처리 활동으로 사전관리 강화로 안전사고 발생이 전무함. 그리고 청사 내 불법촬영 근절을 위해 노력함

## □ 세부 평가의견

- (안전문화 정착 노력) 안전문화 정착을 위한 직원 대응력 제고를 위해 노력하고 있는가?
  - 운용 수준
    - 재난 안전 상황 발생 시 전 직원의 대응력 제고를 위해 소방·재난 교육을 실시하고, 시설·안전(소방·재난)업무 관련자 비대면 영상 안전교육 수료, 비상사태에 대비하여 비상연락망 체계를 수립하여 신속하게 대응할 수 있는 시스템을 확보, GRI 자위소방대를 구성하여 화재 발생 시 개인별 행동요령 마련하고 있음
    - 안전사고 발생 시 직원과 시민들의 피해 최소화를 위한 재난안전사고 유형별 매뉴얼을 비치하고 매뉴얼 전 직원 숙지 및 활용 노력하고 있음
  - 잘된 점

- 위기상황에 대응한 공통 매뉴얼 작성하여 안내하고 층마다 설치된 화재 및 정전 시 대처 매뉴얼에 따라 청사 화재예방 및 안전관리 실천이 이루어지고 있음
- 미흡한 점
  - 코로나19 장기화로 인한 비대면(간접체험식) 소방훈련 및 소방안전 교육 등으로 실전대응력이 부족함
- 개선방안
  - 코로나19 상황을 고려한 소방훈련 및 소방안전 교육에 대한 철저한 대비 능력 배양을 위한 노력이 필요함. 비대면 교육 후 감상문 작성 등 실질적인 교육 효과를 가져 올 수 있도록 해야 함

○ (재난·안전 관리역량) 재난·안전 관리역량 강화를 위한 노력이 적정한가?

- 운용 수준
  - 안전사고 사전예방활동으로 안전관련 법적 의무사항 이행, 시설 안전을 위한 사전점검 및 외주업체 안전관리, 건물 내 불법 촬영 사전예방시스템 구축하고 있음
  - 안전사고 원인분석 및 재발방지 노력 등 사후처리 활동으로 사전관리 강화로 안전사고 발생이 전무하며, 상황별 안전사고 예방(재발방지)을 위해 노력하고 있음
- 잘된 점
  - 기존 예산을 활용하여 불법 촬영 카메라 탐지기를 구입하고 매월 정기적인 점검을 수행하고, 불법 촬영 카메라 탐지기 미구입 기관에 장비 대여 지원으로 청사 내 불법촬영 근절을 위해 노력하고 있음
- 미흡한 점
  - 외부기관 안전관리 교육에 대한 안전관리 담당자 교육이 미흡하고 외부기관 직원들에 대한 교육여부에 대한 파악이 미비함
- 개선방안
  - 외부기관 안전관리 교육과 직원들에 대한 안전교육에 대한 관리가 필요함

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

- 득점기준 : 
$$\frac{\text{정보보안 이행실적 점수의 합}}{\text{정보보안 이행대상 전체항목 총점}} \times 100$$

0.6점	0.5점	0.4점	0.3점	0점
80점 이상	70~80점 미만	60~70점 미만	50~60점 미만	50점 미만

- 평가결과 : 60~70점 미만

- 평가의견

- 2020년 정보보호개선 노력 점수는 60점 이상 ~ 70점 미만에 해당되어 배점 0.6점 중 0.40점으로 평가되었음

## ☐ 우수사례

○ 해당사항 없음

핵심성과 지 표 명	⑤ 지역상생발전					
	평가영역	<input checked="" type="checkbox"/> 기반 <input type="checkbox"/> 성과	평가부문 평가항목	사회적 가치 사회적 책임	지표성격 평가방법	정성·정량 절대평가
결과합계	배 점	9	득 점	9.38	평 점	104.22
정성지표	배 점	4.75	득 점	3.99	평가등급	2등급
	운용수준	탁월	개선수준	우수	평 점	84
정량지표	배 점	4.25	득 점	2.48	평 점	58.35
정량·정성 (가점)	배 점	5.5	득 점	2.91	평 점	52.90

## □ 종합의견

- 지역사회와 소통하는 토론회, 간담회, 시·군 정책소통을 위한 의정포럼 운영, 도민참여 공모전이나 연구제안 참여, 의견수렴을 위한 소통채널을 통해 지역 사회 의견 수렴 및 소통채널을 마련함. 시·군 지자체와의 간담회 등 추진으로 정책 활용도 높은 연구과제와 정책현안을 발굴하고 있음
- 균형발전본부를 두어 낙후된 북부지역 발전과 시·군의 균형발전을 위한 연구조직과 인력으로 낙후된 북부지역의 격차해소를 위한 연구나 시·군 협력사업의 연구를 통해 시·군 밀착 문제해결을 위하여 경기북부 관련 주요 이슈를 주제로 정책세미나·간담회, 지역현안에 대한 심도 있는 토론을 위하여 지역 현안 토론회를 개최하며, 지역격차 해소를 위한 정책현안, 간담회, 세미나가 북부지역에서 개최와 현안문제가 적게 이루어지고 있음
- GRI 친환경 경영 추진을 위하여 기본계획 수립, 전략과제별 중장기 로드맵을 설정하고, 연구원 자체 에너지 절감 등 직원들의 생활실천 독려, 친환경 차량으로 점진적 교체하고 개인용 텀블러제공, 핸드타월 사용지양과 친환경 우산 빗물털이기 설치 등을 통해 에너지, 미세먼지, 환경보호운동 등 노력하며, 친환경 연구의 지속적인 수행과 미세먼지 저감을 위한 차량 2부제와 같은 사업의 자발적 추진을 통해 미세먼지나 에너지 절감을 위한 노력이 이루어져야 함

## □ 세부 평가의견

- (지역사회연계) 기관의 특성을 반영하여 도민, 도 공공기관 등 지역사회와의 연계를 위한 노력을 하고 있는가?



- 운용 수준

- 지역사회와 소통하는 주요 현안과 해결방안을 모색하는 토론회 및 지역연계 정책·사업 발굴을 위한 지역현안 간담회, 경기도의회와 정책 소통을 위한 시·군 지역 출신 도의원들과의 정책소통을 위한 의정포럼 운영, 도민참여 공모전이나 연구제안 참여를 통해 의견수렴을 위한 소통채널을 통해 지역 사회의견 수렴 및 소통채널을 마련하고 있음
- 공공 정책연구기관의 특성을 반영한 지역사회 연계 노력으로 신입 연구 직원의 지역현장 방문, 지역사회의 경쟁력 강화를 위한 정책연구 수행, 지역사회 연구기관과의 교류협력 상생을 위해 노력하고, 정책연구정보 공유 플랫폼 운영하고 있음
- 연구기관의 특성에 맞는 연구 기능 중심으로 연구사업의 방향을 인권보장과 보편적 복지 강화로 설정하고 사회적 약자 지원노력과 지식공동체로서 사회적 책임을 다하기 위한 지식기부 활동(G·G Tall Talk)으로 중고등학생 대상 진로체험 프로그램 운영하고 있음

- 전년대비 개선수준

- 민선7기 도정에 부합하는 공모전 주제 제시로 정책활용도 제고, 홍보채널 다각화를 통한 “도민참여 공모전” 추진을 통한 도민체감형 정책발굴 및 연구를 추진하여 노출 증대, 참가자격 완화를 통한 도민과의 점점 확대로 도도한 연구 공모전 활성화하고 있음

- 잘된 점

- 시·군 지자체와의 간담회 추진으로 정책 활용도가 높은 연구과제와 정책 현안을 발굴하고 있음

- 미흡한 점

- 시·군의 수요에 맞춘 연구 수행을 통해 도민에게 시·군 경쟁력을 강화 하기 위하여 노력하고 있으나 지역여건에 맞는 정책현안의 과제가 미비함

- 개선방안

- 시·군의 수요에 맞는 현장중심의 정책현안의 발굴과 실현가능한 정책 대안의 모색이 필요함

○ (사회적경제기업 수의계약 및 공공조달 가점 확대) 사회적경제기업 대상 발주 사업 확대 노력과 성과가 있는가?

- 운용 수준

- 사회적경제기업 업종별 리스트 사내 공유 및 우선구매 유도, 관내 사회적

경제기업과의 공공구매 제품구매 수시 상담, 지속·반복적인 소모품 지출의 통합관리로 사회적경제기업 구매실적 제고로 공공구매 촉진을 위한 전사적인 문화를 조성하여 사회적경제기업 대상 발주사업 확대노력과 성과를 가져옴

- 전년대비 개선수준

- 공동구매 촉진을 위한 전사적인 문화 조성으로 계약업체수 10개, 거래금액 58,268천원 등 사회적경제기업 수의계약 확대로 기관의 공공성이 강화됨

- 잘된 점

- 원내 경기도 사회적경제 정책추진단(위킹그룹)운영에 대한 성과공유 온라인 컨퍼런스 전반을 사회적경제기업 대상을 계약을 체결하였음

- 미흡한 점

- 지속·반복적인 소모품 지출의 사회적경제기업 대상 구매 실적을 확대하고, 부서별 관련 기업제품에 대한 홍보가 미흡함

- 개선방안

- 지속적이며 반복적인 소모품 지출에 대한 사회적경제기업 구매를 확대할 수 있는 관리프로세스의 모색이 필요함

○ (공공기관 시설개방 노력) 공공기관이 보유한 시설을 도민을 위해 개방한 성과와 노력이 있는가?

- 운용 수준

- 보안이 필수적인 연구원 특성상 보안이나 안전에 문제가 없는 시설에 대해서만 민간에게 공개하여 이동노동자를 위한 편의시설인 샤워실 및 휴게 시설 개방이나 도청 주요 실국간 간담회시 회의시설 개방, 연구원이 보유한 다양한 지식정보시설인 정보자료실, 온라인 정책연구도서관 개방하고 있음

- 전년대비 개선수준

- 코로나19 시대에 기관 방문 없이 누구나 활용할 수 있는 경기도 온라인 정책연구도서관은 시공간 제약없이 경기도민 누구나 정책연구 정보를 쉽고 빠르게 이용가능 하여 이용실적이 확대되고 있음

- 잘된 점

- 연구원이 수행한 다양한 분야 보고서와 전문서적 및 학술DB 등을 입주기관 직원, 일반인들에게 무료로 열람할 수 있음

- 미흡한 점

- 온라인정책연구도서관의 이용실적이 홍보부족으로 미흡함

- 개선방안

- 온라인정책연구도서관의 다양한 형태의 홍보방안을 모색하여야 함

○ (지역균형발전 노력) 도내 지역 격차 해소를 위해 노력하고 있는가?

- 운용 수준

- 낙후된 북부지역 발전과 시·군의 균형발전을 위한 연구조직과 인력으로 균형발전본부를 두고 낙후된 북부지역의 격차해소를 위한 연구, 경기도내 시·군 정책연구, 경기도 및 시·군 협력 사업의 연구를 통해 시·군 밀착 문제해결을 위하여 31개 시·군의 격차 해소 및 지역균형 발전을 위한 연구, 지역격차 해소를 위한 경기북부 관련 주요 이슈를 주제로 정책세미나·간담회, 지역현안에 대한 심도 있는 토론을 위하여 지역현안 토론회를 개최하고 있음

- 전년대비 개선수준

- 박사급 연구인력 증원으로 북부 및 시·군의 다양한 정책 수요에 대응하고 북부지역에 특화된 포럼 운영으로 북부지역 발전 및 시·군 지역격차 해소에 필요한 정책을 제시함

- 잘된 점

- 지역격차 해소를 위한 다양한 정책연구과제사업이 추진됨

- 미흡한 점

- 지역격차 해소를 위한 균형발전본부를 통해 낙후된 북부지역에 대한 정책 현안, 간담회, 세미나가 북부지역에서 개최되거나 현안문제가 적게 이루어지고 있음

- 개선방안

- 낙후된 북부지역의 지역격차 해소를 위해 정책연구만이 아니라 정책간담회, 세미나, 토론회 등의 개최가 북부지역에서 이루어질 수 있도록 해야 함

○ (친환경 경영 노력과 성과) 에너지 절감, 미세먼지 저감, 1회용품 줄이기 등 친환경 경영을 위한 노력과 성과가 있는가?

- 운용 수준

- GRI 친환경 경영 추진을 위하여 기본계획 수립, 전략과제별 중장기 로드맵 설정하고, 연구원 자체 에너지 절감, 조명설비 조기 전량 LED 등 교체, 회의실 및 사무실 열차단 필름 시공과 미세먼지 저감을 위한 원내 캠페인,

게시판 제시 등 직원들의 생활실천 독려, 친환경 차량 점진적 교체하고 개인용 텀블러제공, 핸드타월 사용지양과 친환경 우산 빗물털이기 설치 등을 통해 에너지, 미세먼지, 환경보호운동 등 노력함

- 전년대비 개선수준

- 환경정책, 기후변화, 폐기물 및 자원순환, 대기, 수질 등 친환경 관련 연구를 지속 수행하여 친환경 정책기조에 기여하고 경기도 친환경 정책의 방향을 제시 및 정책 제언을 위해 친환경 실천을 위한 연구 실적의 상승함

- 잘된 점

- 기관의 자체적인 환경보호 노력으로 3R운동, 녹색제품 의무구매제도의 적극적인 추진, 친환경 선진지 답사로 친환경 경영 확대가 이루어짐

- 미흡한 점

- 친환경 연구의 지속적인 수행과 미세먼지 저감을 위한 자율적인 차량2부제와 같은 사업의 추진이 미흡함

- 개선방안

- 자체적인 연구수행 능력을 통해 친환경 정책 대안의 모색과 미세먼지 저감 노력의 일환인 차량2부제와 같은 사업의 강제적인 시행이 필요함

○ (장애인 고용) 장애인 고용 수준이 도 권장수준에 부합하는가?

- 득점기준 :  $\text{달성률}(\text{장애인근로자 수} \div \text{의무고용인원}) \times \text{배점}(1\text{점})$

- 평가결과

의무고용 인원	장애인근로자 수	달성률	배점	득점
6명	2명	33.33%	1	0.33

- 평가의견

- 2020년 장애인 의무고용인원은 6명으로, 장애인 고용인원은 2명임. 의무고용 인원 대비 장애인근로자 수의 비율은 33.33%로, 배점 1점 중 0.33점으로 평가되었음

○ (국가유공자 고용) 국가유공자 고용 수준이 도 권장수준에 부합하는가?

- 득점기준 :  $\text{달성률}(\text{국가유공자근로자 수} \div \text{의무고용인원}) \times \text{배점}(0.5\text{점})$

- 평가결과

의무고용인원	국가유공자근로자 수	달성률	배점	득점
10명	2명	20%	0.5	0.10

## - 평가의견

- 2020년 국가유공자 의무고용인원은 10명으로, 국가유공자 고용인원은 2명임. 의무고용인원 대비 국가유공자근로자 수의 비율은 20%로, 배점 0.5점 중 0.10점으로 평가되었음

## ○ (북한이탈주민 고용) 북한이탈주민의 채용이 충실히 이행되고 있는가?

## - 득점기준

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

## - 평가결과

북한이탈주민 재직근로자	배점	득점
-	가점(0.5)	-

## - 평가의견

- 2020년 북한이탈주민 재직근로자 수는 없음. 이에 따라 0.00점으로 평가되었음

## ○ (진로체험 이행) 진로체험 운영을 얼마나 이행하고 있는가?

## - 득점기준

0.25점	0.2점	0.1점	0점
연 3회 이상	2회	1회	미운영

## - 평가결과

연내 운영횟수	배점	득점
체험 1회, 컨설팅 2회	0.25	0.25

※ 1차 컨설팅 참여: 실적 2회 인정, 2차 컨설팅 참여: 실적 1회 인정

## - 평가의견

- 2020년 진로체험 운영 횟수 1회, 공공기관 진로컨설팅 참여 횟수 2회로, 연 3회 이상에 해당되어 0.25점으로 평가되었음

## ○ (지역상생 구매실적) 사회적경제기업 등 지역상생 협력을 위한 구매실적이 있는가?

- 구매별 배점 : 각 배점 범위 내에서 기관이 설정
- 측정방식 : 각 구매별로 정한 측정기준 및 산식을 준용

구매명	득점기준	배점	득점												
계		2.5	1.80												
① 사회적경제기업 제품	<div>· (사회적경제기업제품 구매액 ÷ 총 구매액) × 100</div> <table> <tr> <td>100점</td> <td>80점</td> <td>60점</td> <td>40점</td> <td>20점</td> <td>0점</td> </tr> <tr> <td>5% 이상</td> <td>4~3% 미만</td> <td>3~4% 미만</td> <td>2~3% 미만</td> <td>1~2% 미만</td> <td>1% 미만</td> </tr> </table>	100점	80점	60점	40점	20점	0점	5% 이상	4~3% 미만	3~4% 미만	2~3% 미만	1~2% 미만	1% 미만	0.2 ~ 0.8 (0.5)	0.1
100점	80점	60점	40점	20점	0점										
5% 이상	4~3% 미만	3~4% 미만	2~3% 미만	1~2% 미만	1% 미만										
② 여성기업제품	<div>· (여성기업제품 구매액 ÷ 총 구매액) × 100</div> <table> <tr> <td>100점</td> <td>80점</td> <td>60점</td> <td>40점</td> <td>20점</td> <td>0점</td> </tr> <tr> <td>5% 이상</td> <td>4~3% 미만</td> <td>3~4% 미만</td> <td>2~3% 미만</td> <td>1~2% 미만</td> <td>1% 미만</td> </tr> </table>	100점	80점	60점	40점	20점	0점	5% 이상	4~3% 미만	3~4% 미만	2~3% 미만	1~2% 미만	1% 미만	0.1 ~ 0.5 (0.5)	0.5
100점	80점	60점	40점	20점	0점										
5% 이상	4~3% 미만	3~4% 미만	2~3% 미만	1~2% 미만	1% 미만										
③ 장애인기업제품	<div>· (장애인기업제품 구매액 ÷ 총 구매액) × 100</div> <table> <tr> <td>100점</td> <td>80점</td> <td>60점</td> <td>40점</td> <td>20점</td> <td>0점</td> </tr> <tr> <td>1% 이상</td> <td>0.8~1%미만</td> <td>0.6~0.8%미만</td> <td>0.4~0.6%미만</td> <td>0.2~0.4%미만</td> <td>0.2%미만</td> </tr> </table>	100점	80점	60점	40점	20점	0점	1% 이상	0.8~1%미만	0.6~0.8%미만	0.4~0.6%미만	0.2~0.4%미만	0.2%미만	0.1 ~ 0.5 (0.5)	0.2
100점	80점	60점	40점	20점	0점										
1% 이상	0.8~1%미만	0.6~0.8%미만	0.4~0.6%미만	0.2~0.4%미만	0.2%미만										
④ 장애인표준사업장 생산품	<div>· (장애인표준사업장생산품 구매액 ÷ 총 구매액) × 100</div> <div>- 구매율 0.3% 이상(100점), 0.3% 미만(0점)</div>	0.1 ~ 0.5 (0.5)	0.5												
⑤ 녹색제품	<div>· (녹색제품 구매액 ÷ 총 구매액) × 100</div> <table> <tr> <td>100점</td> <td>80점</td> <td>60점</td> <td>40점</td> <td>20점</td> <td>0점</td> </tr> <tr> <td>70%이상</td> <td>60~70%미만</td> <td>50~60%미만</td> <td>40~50%미만</td> <td>30~45%미만</td> <td>30%미만</td> </tr> </table>	100점	80점	60점	40점	20점	0점	70%이상	60~70%미만	50~60%미만	40~50%미만	30~45%미만	30%미만	0.1 ~ 0.5 (0.5)	0.5
100점	80점	60점	40점	20점	0점										
70%이상	60~70%미만	50~60%미만	40~50%미만	30~45%미만	30%미만										

※ 총 구매액A: 자체구매 및 조달구매를 통한 물품, 용역, 공사 등의 전체 구매액

※ 총 구매액B: 기관 총구매액 중 공사를 제외한 물품 및 용역의 구매액

※ 총 구매액C: 녹색제품 구매가 가능한 품목(113개)의 전체 구매액

#### - 평가의견

- ① 2020년 총구매액B는 5,158,109천원이며, 2020년 사회적경제기업제품 구매액은 58,268천원임. 총구매액 대비 사회적경제기업제품 구매액의 비율은 1.13%로, 1~2%미만에 해당되어 0.1점으로 평가되었음
- ② 2020년 총구매액A는 5,281,732천원이며, 2020년 여성기업제품 구매액은 462,368천원임. 총구매액 대비 여성기업제품 구매액의 비율은 8.75%로, 5% 이상에 해당되어 0.5점으로 평가되었음
- ③ 2020년 총구매액A는 5,281,732천원이며, 2020년 장애인기업제품 구매액은 27,754천원임. 총구매액 대비 장애인기업제품 구매액의 비율은 0.53%로, 0.4~0.6%미만에 해당되어 0.2점으로 평가되었음
- ④ 2020년 총구매액B는 5,158,109천원이며, 2020년 장애인표준사업장생산품 구매액은 31,788천원임. 총구매액 대비 장애인표준사업장생산품 구매액의 비율은 0.62%로, 0.3% 이상에 해당되어 0.5점으로 평가되었음
- ⑤ 2020년 총구매액C는 115,196천원이며, 2020년 녹색제품 구매액은 102,900천원임. 총구매액 대비 녹색제품 구매액의 비율은 89.3%로, 70% 이상에 해당되어 0.5점으로 평가되었음

○ (코로나19 능동적 대응 노력) 코로나19 관련 정부 및 도 정책 대응, 지역 경제 활성화, 신사업 추진 등을 위한 노력과 성과가 있는가?

- 운용 수준

- 다양한 재난·위기유형에 효과적으로 대처하기 위한 GRI 비상연락망 체계도, GRI 자위소방대를 운영하고 코로나19 대응을 위해 긴급비상조직체계를 별도 구축하여 운영하고 코로나19 발생상황 대응 및 확산방지를 위한 상황별 매뉴얼 수립하여 배포하고 있음. 한편 코로나19 예방을 위한 근무환경 점검 및 사무실 설비 강화, 코로나19 관련 근무체계(재택근무, 시차출퇴근제 등) 개편하여 실행하고 있음
- 정책연구과제 및 이슈&진단 등 현안 대응연구를 적극 수행하여 코로나19로 인한 소상공인 피해회복 지원을 위한 정책방향 모색 및 해결방안을 제시하여 공유하고 홍보하고 있음
- 지역 소비·투자 확대 노력으로 학교급식 피해농가 돕기 위한 친환경 농산물 구입, 화훼농가 지원 소상공인 도시락 적극 활용이나 지역경제 활성화를 위한 지역화폐 이용하고, 지역사회 책임성 제고를 위해 지역사회 방역지원 및 시설인력 지원하고 있음

- 잘된 점

- 현장중심의 교육재능기부를 코로나19 상황에서도 온라인 교육으로 변경하여 추진하고 진로체험 프로그램을 대체하기 위한 신규프로그램을 발굴하여 추진하고 있음

- 미흡한 점

- 코로나19 위기상황으로 많은 사업들의 비대면으로 변경되어 개최되거나 취소되는 경우가 있어 이를 해결할 수 있는 방안이 미흡함

- 개선방안

- 코로나19 위기상황에 따른 비대면 회의나 사업진행으로 정책연구 등 정책 현안에 대한 홍보방안 등의 모색이 필요함

- 추가사항

- 현장중심의 교육재능기부를 코로나19 상황에서도 온라인 교육으로 변경하여 추진하였으나 상황에 따른 대면 교육이 가능한 시기 등을 고려하여 대면 교육이 이루어질 수 있는 상황별 노력과 한 학교에 편중된 교육이 아닌 지역별(학교별) 많은 현장의 수요를 충족시킬 수 있는 방안이 모색되었으면 함

☐ **우수사례**

- 코로나19와 관련한 근무체계(재택근무, 시차출퇴근제 등) 개편하여 실행함



### III. 경영관리

#### 1 조직 · 인사관리

핵심성과 지 표 명	① 조직구조 및 운영의 적정성					
지표분류	평가영역	<input checked="" type="checkbox"/> 기반 <input type="checkbox"/> 성과	평가부문 평가항목	경영관리 조직·인사관리	지표성격 평가방법	정성 절대평가
평가결과	배 점	2	득 점	1.58	평가등급	3등급
	운용수준	우수	개선수준	우수	평 점	79.00

#### □ 종합의견

- 경기연구원은 ‘새로운 경기, 정책플랫폼 GRI’ 비전을 실현하기 위해 4대 경영 목표를 수립, 추진하고 있으며, 연구원 특성을 반영한 조직체계 구축을 위해 노력함. 특히, 연구부원장 중심 민선 7기 전략적 의제에 대응하는 연구조직 운영, 경기도 투자 의사 결정을 위한 경기도 공공투자관리센터 운영, 경영부원장 중심의 조직경영 등을 추진함. 또한 경영환경 변화에 대응하기 위해 코로나19 대응 관련 신규 정책 수요를 반영한 전략정책부 인력 보강, 민선 7기 핵심 과제인 기본소득 연구 수요를 반영한 기본소득 연구단 TF 운영 등을 추진함. 또한 기관 최초의 여성부원장 임명 등 여성관리자 확대, 성평등위원회 설치 등 양성평등 제고 노력을 전개한 점은 바람직함. 그러나 조직 진단 과정에서 인력 및 보수체계 개편에 초점을 맞추므로써 코로나19 등 급격한 환경변화에 대응한 거시적인 조직구조 개편 방안 수립에는 미흡하였음. 또한 성평등위원회 설치에 바람직하나, 위원회의 실제 운영 성과는 다소 미흡함.
- 민선 7기 주요 정책과제 추진을 위해 탄력적으로 조직을 운영함. 특히, 도정 현안 대응, 미래 정책 수요 대응을 총괄하는 ‘전략정책부’에 전문 인력 재배분, ‘기본소득연구단’과 ‘균형발전본부’ 기능강화를 위한 전문 인력 재배분 등을 실시함. 연구원 설립 이후 최초로 연구부원장에 여성 관리자를 임명한 점은 바람직함. 또한 기관은 지원부서 대비 사업부서 인원비율(14.5%)을 적정하게 관리하고 있으며, 정원 대비 현원 비율(무기계약직 포함)은 90.7%로 현원 비율 제고를 위해 노력함. 이와 함께, 합리적인 업무분장을 위해 각 부서별 업무분장 규정(직제규정), 개인별 직무분석표 및 직무기술서 작성 등을 실시함. 그러나 전체 인력 중 여성인력 비율이 지속적으로 감소하고 있는 점은 양성평등 제고 관점에서 개선 필요하며, 연구직에 비해 관리직의

현원 비율이 낮으며, 관리직의 퇴사율이 연구직에 비해 높은 문제점 역시 개선이 필요함

## □ 세부 평가의견

○ (조직구조) 기관의 미션 및 전략을 가장 잘 실현할 수 있도록 조직이 구성되어 있으며, 경영환경 변화에 따라 적실성 있게 기능이 재정립되고 있는가? (기관 규모에 맞는 조직 설계, 사업부서와 지원부서의 적절한 구성, 조직진단, 양성평등 등)

### - 운용 수준

- 기관의 비전과 전략을 고려한 조직체계 구축을 위해 연구부원장 중심 민선 7기 전략적 의제에 대응하는 연구조직 운영, 경기도 투자 의사결정을 위한 경기도 공공투자관리센터 운영, 경영부원장 중심의 조직경영 등을 추진함
- 코로나19대응 관련 신규 정책 수요 증가(전략정책부 인력 보강), 분권 강화에 따른 시군 연구수요 증가(균형발전본부 북부연구센터 강화), 민선 7기 핵심 과제인 기본소득 연구 증가(기본소득 연구단 TF 운영) 등 경영환경 변화를 반영한 TF 운영 및 조직 강화 노력을 전개함
- 조직진단을 통한 조직구조 및 기능 개편 노력으로 ‘GRI 중장기 인력운영 방안’ (자체연구), ‘효율적인 연구원 운영을 위한 ‘GRI 보수체계 개편’ (외부기관 위탁연구) 연구 등을 실시함
- 양성평등 제고 노력으로 여성 부원장 임명 등 여성 관리자 확대 노력, 성인지 규정 수립, 성평등위원회 설치 등을 추진함

### - 전년대비 개선수준

- ‘21년 연구사업 계획 수립 시 연구사업의 총괄적 구조화를 통해 조직 시너지 창출 방안을 모색함
- 양성평등 제고 노력으로 여성부원장 임명 등 여성 관리자 확대(‘20년 관리자 22명 중 여성 관리자는 6명으로 27.3%임), 성인지 규정 수립(‘20.3), 성평등위원회 설치(‘20.3) 등을 추진함

### - 잘된 점

- 코로나19대응 관련 신규 정책 수요 증가(전략정책부 인력 보강), 분권 강화에 따른 시군 연구수요 증가(균형발전본부 북부연구센터 강화), 민선 7기 핵심 과제인 기본소득 연구 증가(기본소득 연구단 TF 운영) 등 경영환경 변화를 반영한 TF 운영 및 조직 강화 노력을 전개함
- GRI 보수체계 개편 방안 마련을 위해 외부기관 위탁연구를 실시함

- 미흡한 점

- ‘GRI 중장기 인력운영방안’ (자체연구), 효율적인 연구원 운영을 위한 ‘GRI 보수체계 개편 연구’ 등을 실시하였으나, 종합적이며 체계적인 조직 진단으로는 미흡함. 특히, 미시적인 인력 및 보수체계 개편에 초점을 맞추므로써 코로나19 등 급격한 환경변화에 대응한 거시적 조직구조 개편 방안 수립에는 미흡함
- 성평등위원회 설치는 바람직하나, 위원회의 실제 운영 성과는 미흡함 (‘20년 서면회의 1회 개최)

- 개선방안

- 성평등위원회 운영을 보다 활성화할 필요가 있음. 특히, 성평등위원회가 여성 직원들을 위한 의견수렴 및 소통 채널 기능을 동시에 수행하도록 하는 것이 바람직함

○ (조직운영) 조직기능이 원활하게 발휘될 수 있도록 탄력적으로 운영되고 있는가?  
(조직 및 인력의 탄력적 운영 노력, 정원대비 현원 비율, 조직 내 업무분장의 합리적 규정 등)

- 운용 수준

- 민선 7기 주요 정책과제 추진을 위한 탄력적 조직운영 노력으로 도정 현안대응, 미래 정책 수요 대응을 총괄하는 전략정책부 전문 인력 재배분, 기본소득연구단과 균형발전본부 기능 강화를 위한 전문 인력 재배분, 공공투자관리센터 부서장 순환 근무 등을 실시함
- 사업부서 대비 지원부서 인원 비율을 적정 관리함(14.5%: 지원부서 인력 24명, 사업부서 인력 166명)
- 정원 대비 현원 비율(무기계약직 포함)은 90.7%이며, 현원 비율 제고를 위해 노력함. 이를 위해 경기도 공공투자관리센터 7명, 관리직/기능직 4명, 본원 연구직 10명 등을 신규 채용함
- 합리적인 업무분장을 위해 각 부서별 업무분장 규정(직제규정), 개인별 직무분석표 및 직무기술서 작성 등을 추진함

- 전년대비 개선수준

- 정원 대비 현원 비율(무기계약직 포함)은 90.7%이며, 현원 비율 제고를 위해 노력함. 이를 위해 경기도 공공투자관리센터 7명, 본원 관리직/기능직 4명, 본원 연구직 10명 등을 신규 채용함

- 잘된 점

- 민선 7기 주요 정책과제 추진을 위한 탄력적 조직운영 노력으로 도정 현

안대응, 미래 정책 수요 대응을 총괄하는 전략정책부 전문 인력 재배분, 기본소득연구단과 균형발전본부 기능강화를 위한 전문 인력 재배분, 공공투자관리센터 부서장 순환 근무 등을 실시한 점은 바람직함

- 연구원 설립 이후 최초로 연구부원장에 여성 관리자를 임명한('20.1.) 점은 우수함

- 미흡한 점

- 전체 인력 중 여성 인력 비율이 지속적으로 감소하고 있는 점은 양성평등 제고 관점에서 개선이 필요함('17년 50% → '18년 47% → '19년 47% → '20년 45.8%로 지속적으로 감소)
- 정원 대비 관리직의 비율은 18.8%로 적정하지만, 관리직의 퇴사율이 연구직에 비해 높은 편임(관리직 퇴사 인원 '19년 5명, '20년 3명)
- 현원 비율 제고를 위한 노력에도 불구하고 정원 대비 현원 비율(무기계약직 포함)이 90.7%에 그치고 있는 점은 개선이 필요함

- 개선방안

- 관리직의 퇴사율을 낮추기 위한 적극적인 노력이 필요함. 관리직의 퇴사 요인에 대한 체계적인 분석을 실시하고, 이를 토대로 이직률 감소를 위한 개선방안 마련, 추진하는 것이 바람직함
- 정원 대비 현원 비율(무기계약직 포함)을 향상하기 위한 보다 적극적인 노력이 필요함. 특히, '중장기 인력운영계획'은 정원 대비 현원 비율 향상, 관리직 퇴사율 감소에 초점을 맞추어 수립, 추진될 필요가 있음

## □ 우수사례

- 연구원 설립 이후 최초로 연구부원장에 여성 관리자를 임명함
- GRI 보수체계에 대한 체계적이고 전문적인 개편 방안 마련을 위해 외부 전문기관 위탁연구를 실시한 점은 바람직함

핵심성과 지 표 명	② 권한위임 및 의사전달 체계의 적정성					
지표분류	평가영역	<input checked="" type="checkbox"/> 기반 <input type="checkbox"/> 성과	평가부문	경영관리	지표성격	정성
			평가항목	조직·인사관리	평가방법	절대평가
평가결과	배 점	1	득 점	0.78	평가등급	3등급
	운용수준	탁월	개선수준	보통	평 점	780..

## □ 종합의견

- 기관은 ‘직제규정’, ‘하부조직 및 사무분장 규칙’, ‘위임전결규칙’을 통해 전결권 명확화 추진함. 또한 실·센터장 및 부서장 권한 비중을 높여 연구 및 사업 중심 의사결정을 통한 업무 효율성을 제고하고, 근무 및 복무 제도 관련 권한위임으로 의사결정 단계를 간소화하기 위해 노력함. 주니어 보드 운영 활성화를 통해 직원 의견수렴 채널을 확대한 점도 바람직함. 또한 연구부서·행정부서간 협업을 위해 ‘그룹웨어 개선 TF’를 운영함. 연구실장 및 부장 결재 비중 향상을 추진하였으나, '19년 67.1%에서 '20년 67.5%로 실질적인 향상 효과가 미흡한 점은 아쉬움
- 연구부서간 협업을 통해 경기도 민선 7기 주요 정책들에 대한 융합연구를 추진함. 이를 위해 ‘포스트 코로나19, 무엇을 준비해야 하는가?’ 외 10건의 융합연구를 수행함. 연구직 평가에 공동연구진 점수를 반영하여 협업연구를 촉진하고, 주니어보드 운영을 통해 협업을 강화한 점은 우수함. 특히, 주니어 보드는 연구협업 과정에서 발생하는 갈등 사항들을 관리하기 위한 소통 창구 역할 수행을 수행함. 협력적 조직 운영을 위해 전략정책부 및 북부 연구 센터를 다양한 분야 전문가들로 구성한 점은 바람직함. 연구직 부서 및 개인 간 협업을 위한 커뮤니케이션이 활성화되어 있는 반면, 개인 간 커뮤니케이션을 활성화하기 위한 노력은 미흡함. 특히 관리직 부서 및 직원들간의 소통 및 커뮤니케이션을 활성화기 위한 노력이 필요함

## □ 세부 평가의견

- (권한위임) 기관규모와 특성에 적합한 수준의 전결권을 명확하게 정의하고, 권한위임을 통해 효율적 의사결정을 하고 있는가?
  - 운용 수준
    - ‘직제규정’, ‘하부조직 및 사무분장 규칙’, ‘위임전결규칙’ 개정

### 통해 전결권의 명확화를 추진함

- 위임전결규칙에 근거한 실장/센터장 및 부서장에 대한 권한 위임을 실시하여 연구실장 및 부장의 결재 비중이 지속적 향상됨('19년 67.05% → '20년 67.48%)
- 코로나19에 따른 '재택근무제도' 도입 후 제도 신청 및 변경, 복무점검 사항을 부서장 책임 하에 실시하도록 위임함
- 주니어보드 운영의 활성화를('19년 2회 → '20년 3회) 통해 직원들에 대한 의견수렴을 확대함
- 전년대비 개선수준
  - 실·센터장 및 부서장의 권한 비중을 높여 연구 및 사업 중심의 의사결정을 통한 업무효율성을 제고하고, 근무 및 복무제도 관련 권한 위임으로 의사결정 단계를 간소화함
  - 주니어보드 운영의 활성화를 통해 직원들에 대한 의견수렴을 확대함
  - 연구부서·행정부서간 협업을 위한 '그룹웨어 개선 TF'를 운영함
  - 코로나19에 따른 재택근무제도 도입 후 제도 신청 및 변경, 복무점검 사항을 부서장 책임 하에 실시하도록 위임함
- 잘된 점
  - 주니어보드 운영의 활성화를 통해 조직 구성원들에 대한 의견수렴을 확대함
- 미흡한 점
  - 연구실장 및 부장 결재 비중의 지속적인 향상을 추진하였으나, '19년 67.1%에서 '20년 67.5%로 0.4% 향상에 그침으로써 실질적인 효과는 미미한 수준임
- 개선방안
  - 해당사항 없음

### ○ (협업관리) 조직 내 부서 간/개인 간 협업을 위한 커뮤니케이션 프로세스가 활발하게 작동되고 있는가?

- 운용 수준
  - 연구부서간 협업을 통한 민선 7기 주요정책 융합연구 추진 노력으로 '포스트 코로나19, 무엇을 준비해야 하는가?' 외 10건의 주요 융합연구를 수행함
  - 연구직 평가에 공동연구진 점수를 반영하여 협업연구를 활성화함
  - 주니어보드 운영을 통해 연구협업 과정에서 발생하는 갈등사항을 관리하기 위한 소통창구 역할을 수행함

- 협력적 조직 구성 노력으로 전략정책부 및 북부 연구센터를 다양한 분야 전문가들로 구성함
- 전년대비 개선수준
  - 주니어보드 운영을 통해 연구협업 과정에서 발생하는 갈등사항을 관리하기 위한 소통창구 역할을 수행함
- 잘된 점
  - 연구직 평가에 공동연구진 점수를 반영함으로써 협업 활성화에 기여함
  - 주니어보드 운영을 통해 연구협업 과정에서 발생하는 갈등사항을 관리하기 위한 소통창구 역할을 수행함
- 미흡한 점
  - 연구직 부서 및 개인간 협업을 위한 커뮤니케이션이 활성화되어 있는 반면, 개인 간 커뮤니케이션을 활성화하기 위한 노력은 미흡함. 특히, 관리직 부서 및 직원간의 소통 및 커뮤니케이션을 활성화기 위한 노력이 필요함
  - 부서 간 및 개인 간 협업 활성화를 위한 계획 및 전략 수립이 미흡함
- 개선방안
  - 부서 간 및 개인 간 협업 활성화를 위한 계획 및 전략을 수립하고, 이를 토대로 개인 간 커뮤니케이션을 활성화하기 위한 노력(예, 워크숍 등)을 강화할 필요가 있음. 특히, 관리직 부서 및 직원들 간의 소통 및 커뮤니케이션을 활성화기 위한 노력을 집중적으로 추진하는 것이 필요함

## □ 우수사례

- 주니어보드 운영을 통해 협업을 강화함. 특히, 주니어보드는 연구협업 과정에서 발생하는 갈등 사항들을 관리하기 위한 소통창구 역할 수행을 수행함
- 협력적 조직 운영을 위해 전략정책부 및 북부연구센터를 다양한 분야 전문가들로 구성함

핵심성과 지 표 명	③ 인사 운영의 적정성					
지표분류	평가영역	<input checked="" type="checkbox"/> 기반 <input type="checkbox"/> 성과	평가부문	경영관리	지표성격	정성
			평가항목	조직·인사관리	평가방법	절대평가
평가결과	배 점	2	득 점	1.29	평가등급	4등급
	운용수준	우수	개선수준	보통	평 점	64.50

## □ 종합의견

- 대내외 환경변화를 반영한 ‘중장기 인력운영계획’ (‘20년 - ‘25년)을 수립하여 인력 운영의 주요 쟁점과 개선방안을 제시하고, 연차별 인력수급계획의 기반을 제공함. 인사관리의 공정성 제고를 위해 채용 및 승진 등 인사관리 규정 운영, 블라인드 채용 실시, 채용계획 수립시 경기도와 협의절차 의무화 및 전형단계별 외부위원 선정 기준 강화 등을 실시함. 또한 채용의 공정성 제고를 위한 제도 개선으로 서류전형 채점표 개선, 임직원 친인척 공개 등 7개 항목에 대한 개선을 추진함. 이와 함께 이직률 관리를 위해 이직자에 대한 면담을 통해 이직사유 등 모니터링을 실시한 점은 바람직함. 인사관리 지표는 수립되어 있으나 체계적 관리가 상당히 미흡함. 인사관리 지표를 분야별로 구분하여 체계적으로 관리할 필요가 있음
- 중장기 인력수급계획과 연계하여 연차별 교육훈련계획을 수립, 추진함. 특히, 중장기 인력운영계획과 연계한 GRI 직원 교육 목표, 추진전략, 세부 추진계획을 수립, 추진함. 직급별 교육훈련 개선방안 마련을 위해 연구직, 관리직, 무기계약직 별로 교육훈련 개선방안 마련함. 이와 함께 직원 1인당 평균 교육시간을 확대하고, 코로나19 사태에 따른 온라인 교육을 활성화함. 특히, 전문성 강화, 역할인식 강화, 소통과 공감대 형성, 경력관리 강화 등 4대 추진전략에 맞춰 체계적으로 온라인 교육을 추진함. ‘18년 이후 교육예산 대비 집행률이 낮은 수준임(‘20년 50.4%에 불과함). 그러나 직원들 대상의 체계적인 교육훈련 수요조사가 미흡하였으며, 특히 관리직의 교육에 대한 수요조사가 미흡하였음. 또한 교육훈련 성과를 정성평가하여 인사평가에 반영하고 있으나, 정량평가로 전환하여 평가의 공정성을 제고할 필요가 있음

## □ 세부 평가의견

- (채용 및 인사관리의 적정성) 채용 및 승진 등 인사관리제도를 합리적이고 투



명하게 운영하고 있으며 인사관리성과를 측정하기 위한 관리지표를 설정하고 이를 정기적으로 모니터링 하는가?

- 운용 수준

- 대내외 환경변화를 반영한 중장기 인력운영방안인 ‘정원관리계획(‘20년 - ‘25년)’을 수립, 추진함. 정원관리계획은 경기연구원 인력 운영의 주요 쟁점과 개선방안 제시, 연차별 인력수급계획 기반 제공 등의 기능을 수행함
- 채용 및 승진 등 인사관리 규정 운영, 블라인드 채용 실시, 채용계획 수립 시 경기도와 협의절차 의무화 및 전형단계별 외부위원 선정 기준 강화 등을 통해 인사관리의 공정성을 제고함
- 채용의 공정성 제고를 위해 서류전형 채점표 개선, 임직원 친인척 공개 등 7개 항목에 대한 개선을 추진함
- 이직률 관리 노력으로 이직자에 대한 면담을 통해 이직 사유 등을 모니터링하고 환류함

- 전년대비 개선수준

- 블라인드 채용 실시과정에서 채용공고 시 블라인드 채용 안내, 채용위원 방지를 위한 전형위원 사전교육 등을 실시함
- 이직률 관리 노력으로 이직자에 대한 면담을 통해 이직 사유 등 모니터링을 실시하고, 그 결과를 환류함

- 잘된 점

- 이직률 관리를 위해 이직자들을 대상으로 면담을 통해 이직사유 등에 대한 모니터링을 실시한 점은 바람직함

- 미흡한 점

- 중장기 인력운용계획이 매우 간략하여 기관의 체계적인 인력관리를 가이드하기에는 미흡함
- 인사관리지표들이 부분적으로는 수립되어 있으나, 인사관리지표에 대한 체계적 설정 및 관리가 상당히 미흡함

- 개선방안

- 중장기 인력운용계획이 체계적인 대내외 환경분석 및 조직진단 결과를 바탕으로 한 3년 이상의 인력수급, 채용, 전환배치, 보직 및 경력관리, 퇴직관리, 임금피크제 운영 등을 핵심 내용으로 포함하도록 체계화될 필요가 있음
- 인사관리 지표를 채용, 승진 등의 분야별로 구분한 후, 체계적으로 관리할 필요가 있음

○ (교육 운영의 적정성) 구성원들의 교육수요를 반영한 다양한 교육프로그램을 운영하고 있으며 교육 등의 성과가 인사평정에 반영되고 있는가?

- 운용 수준

- 연차별 교육훈련계획과 중장기 인력수급계획의 연계를 위해 중장기 인력 운영계획과 연계한 GRI 직원 교육 목표, 추진전략, 세부 추진계획 수립 등을 추진함
- 직급별 교육훈련 개선방안 마련을 위해 연구직, 관리직, 무기계약직 별로 교육훈련 개선방안을 세분화하고, 직원 1인당 의무교육시간을 30시간으로 확대함
- 교육훈련 성과의 인사평정 반영을 위해 근무성적평정 과정에서 교육훈련 성과에 대한 정성평가를 실시하고, 그 결과를 반영함
- 코로나19 확산에 대응한 온라인 교육 활성화를 위해 전문성 강화, 역할인식 강화, 소통과 공감대 형성, 경력관리 강화 등 4대 추진전략에 맞춰 온라인 교육을 추진함

- 전년대비 개선수준

- 연차별 교육훈련계획과 중장기 인력수급계획의 연계를 위해 중장기 인력 운영계획과 연계한 GRI 직원 교육 목표, 추진전략, 세부 추진계획 수립 등을 추진함
- 코로나19 확산에 대응한 온라인 교육 활성화를 위해 전문성 강화, 역할인식 강화, 소통과 공감대 형성, 경력관리 강화 등 4대 추진전략에 맞춰 온라인 교육을 추진함

- 잘된 점

- 교육훈련계획이 체계적으로 수립됨. 특히, 기관의 비전과 전략목표에 부합하는 추진전략 수립, 교육 프로그램별 세부추진 계획, 교육훈련 성과 평가 프로세스를 포함하고 있음
- 교육훈련계획과 중장기 인력수급계획의 연계를 위해 노력함. 특히, 중장기 인력운영계획과 연계한 GRI 직원 교육 목표, 추진전략, 세부 추진계획 수립 등을 추진함

- 미흡한 점

- '18년 이후 교육예산 대비 집행률이 낮은 수준으로 '20년의 경우 50.4%에 불과함
- '20년도 교육훈련계획을 수립, 추진하였으나, 직원들을 대상으로 한 체계적인 교육훈련 수요조사가 미흡하였으며, 특히 관리직의 교육에 대한 수요조사가 미흡함

- 교육훈련 성과를 정성평가하여 인사평가에 반영하고 있으나, 정량평가 방식으로 전환하여 평가의 공정성을 제고할 필요가 있음
- 개선방안
  - 교육훈련 성과를 가점 방식(예, 5점)으로 전환하여 인사평가에 정량적으로 반영하는 것이 바람직함
  - 교육예산 대비 집행률을 제고하기 위한 체계적인 노력을 전개할 필요가 있음

## □ 우수사례

- 교육훈련계획과 중장기 인력수급계획의 연계의 모색함. 특히, 중장기 인력운영 계획과 연계한 GRI 직원 교육 목표, 추진전략, 세부 추진계획을 수립, 추진함
- 이직률 관리를 위해 이직자들을 대상으로 면담을 통해 이직사유 등에 대한 모니터링을 실시한 점은 바람직함

핵심성과 지 표 명	④ 성과관리 및 보상의 적정성					
지표분류	평가영역	<input checked="" type="checkbox"/> 기반 <input type="checkbox"/> 성과	평가부문 평가항목	경영관리 조직·인사관리	지표성격 평가방법	정성 절대평가
평가결과	배 점	1.3	득 점	1.12	평가등급	2등급
	운용수준	탁월	개선수준	우수	평 점	86.15

## □ 종합의견

- 기관은 연구의 양과 질을 평가하는 성과평가와 근무태도를 평가하는 근무평가로 이원화하여 연구직 직원에 대한 평가를 실시함. 연구직 성과평가(70%)는 연구 수행 실적 평가로 정량평가 50%, 정성평가 20%로 구성되어 있으며, 근무평가는 다면평가로 실시됨. 체계적인 성과관리를 위해 전산화된 PMS 성과관리시스템 구축·운영 중이며, 이를 통해 관리부서 상시 모니터링, 중복연구 방지, 부서별/개인별 KPI 관리 등을 가능하도록 한 점은 바람직함. 연구직 평가개선 TF를 통해 전사적 의견수렴을 토대로 평가제도를 개선함. 주니어 보드의 적극적 운영을 통해 의견수렴 및 평가제도 개선 노력을 전개함. 이와 함께 연구원 특성을 반영한 보수체제로 연구직(연봉제), 관리직(호봉제)의 보수체계를 구분하여 운영함.
- 연구직의 성과관리시스템이 성과평가와 근무평가로 체계화되어 있는 반면 관리직은 근무평가(즉, 근무성적평정)만 실시하고 있음. 현재 근무성적평정에만 의존하고 있는 관리직의 평가체계를 개선할 필요가 있음. 특히, 관리직을 대상으로 체계화된 성과평가 방안을 마련하고 이를 개인 평가에 반영할 필요가 있음. 또한 직원 복리후생비 집행실적이 지속적으로 감소하고 있는 점도 개선이 필요함

## □ 세부 평가의견

- (성과관리 및 보상의 적정성) 성과관리 프로세스가 체계적으로 설계되어 있으며 성과관리의 결과가 조직구성원에게 실질적으로 연계되고 있는가?
  - 운용 수준
    - 연구의 양과 질을 평가하는 성과평가와 근무태도를 평가하는 근무평가로 이원화하여 개인별 평가를 실시함. 구체적으로, 개인별 평가는 성과평가 70%, 근무평가 30%로 구성됨

- 연구직 성과평가(70%)는 연구수행 실적 평가로 정량평가 50%, 정성평가 20%로 구성되며, 근무평가는 다면평가로 실시됨
- 체계적인 성과관리를 위한 전산화된 PMS 성과관리시스템을 구축·운영함으로써, 관리부서 상시 모니터링, 중복연구 방지, 부서별/개인별 KPI 관리 등이 가능해짐
- 부서, 개인별 성과측정을 반영한 평가지표를 구성, 운영함으로써 연구수행 실적 기반의 부서평가 및 개인평가를 실시함
- 주니어보드 운영을 통한 의견수렴 및 평가제도 개선노력으로 총 10건의 의견수렴 중 평가 관련하여 2건의 의견을 수렴함
- 연구원 특성을 반영한 보수체계 운영을 위해 연구직(연봉제)과 관리직(호봉제)의 보수체계를 구분하여 운영함
- 전년대비 개선수준
  - 연구직 평가개선 TF를 통해 평가제도를 개선함. 특히, 전사적 의견수렴을 통해 평가제도를 개선함
  - 포상 확대 및 직원 인센티브 강화를 위해 연말포상 및 분기별 우수연구 포상 확대, 부서 및 개인포상 대상자 확대 등을 추진함
- 잘된 점
  - 체계적인 성과관리를 위한 전산화된 PMS 성과관리시스템을 구축·운영함으로써, 관리부서 상시 모니터링, 중복연구 방지, 부서별/개인별 KPI 관리 등이 가능해짐
  - 연구직 평가개선 TF를 통해 평가제도를 개선함. 특히, 전사적 의견수렴을 통해 평가제도를 개선함
- 미흡한 점
  - 연구직의 성과관리체계가 성과평가(70%)와 근무평가(30%)로 체계화되어 있는 반면 관리직은 근무평가(즉, 근무성적평정)만 실시하고 있어 성과관리 체계의 개선이 필요함
  - 직원 복리후생비 집행실적이 지속적으로 감소하고 있음. '17년 95.8%에서 '18년 90.8%, '19년 89.5%, '20년 86%로 지속적으로 감소함
- 개선방안
  - 현재 근무성적평정에만 의존하고 있는 관리직의 평가체계를 개선할 필요가 있음. 특히, 관리직을 대상으로 체계화된 성과평가 방안을 마련하고 이를 개인 평가에 반영할 필요가 있음

## □ 우수사례

- 체계적인 성과관리를 위해 전산화된 PMS 성과관리시스템 구축·운영 중이며, 이를 통해 관리부서 상시 모니터링, 중복연구 방지, 부서별/개인별 KPI 관리 등을 가능하게 한 점은 바람직함
- 연구직 평가개선 TF를 통해 전사적 의견수렴을 토대로 평가제도를 개선함

## 2 재정관리

핵심성과 지 표 명	① 재정계획의 적정성					
	평가영역	<input checked="" type="checkbox"/> 기반 <input type="checkbox"/> 성과	평가부문 평가항목	경영관리 재정관리	지표성격 평가방법	정성·정량 절대평가
결과합계	배 점	3	득 점	2.54	평 점	84.67
정성지표	배 점	2	득 점	1.74	평가등급	2등급
	운용수준	탁월	개선수준	우수	평 점	87
정량지표	배 점	1	득 점	0.8	평 점	80

### □ 종합의견

- 경기도의 재정수요 여건 및 연구원의 향후 재정예측을 근거로 재정계획을 설계하였고, 예측대비 실적의 오류를 분석하여 이를 중장기계획 및 예산에 반영하고 있으나 좀 더 구체적인 인력계획과 연구단위가 반영된 예측이 이루어진다면 좋을 것임
- 예산편성기준 이행 노력에 있어서 업무추진비가 한도를 초과하였고 기관 운영비 감액율을 준수하지 못하였는데 예산편성 단계에서부터 업무추진비와 기관운영비 감액율 준수를 위한 노력이 필요함

### □ 세부 평가의견

- (적합성) 기관의 재정여건, 도의 재정운영방향을 고려한 재정운영 방향이 설계되어 있으며 중장기 재정계획의 기관 미션, 비전, 주요사업과의 연계 및 당해연도 예산과의 연동화 수준이 적절한가?
  - 운용 수준
    - 재정여건의 악화를 예상/연구수요는 급증, 미충원인력에 따른 인건비 예산 불용 과다 상황은 출연금 예산 심의과정에서 부정적 영향을 미칠 것으로 예상되며 코로나19등의 예산집행으로 인하여 연구원 재정출연의 감소 우려상황에도 대내외 재정환경을 반영한 2021~2025 재정계획을 수립하고, 수요자, 원내외 관계자의 협의를 거친 예산계획을 수립함
    - 전년도 지적사항을 반영하여 중기재정계획과 기관의 미션, 비전, 주요사업 및 당해연도 예산과의 연동을 제고함
    - 경기도와의 협의를 거쳐 출연금이 예년수준을 크게 벗어나지 않는 범위

내에서 지출 구조를 조정하고, 일반회계 연구사업비 전년대비 11.3% 절감 및 중기정원관리계획에 따른 신규인력증원 및 인건비 반영

- 전년대비 개선수준

- 2020년 대비 차이분석을 실시하고 2020~2024년까지 중기재정계획 수립 시 차이분석을 실시계획에 반영
- 중기계획과 단년도 계획을 연동, 재정계획을 수립하여 한정재원 하에서 투자수요를 판단하고 적정예산을 반영하여 계획과 실적 간 체계적 점검프로세스를 구축
- 수요자맞춤 예산비목체계를 정비하여 재료비 등 세목을 목단위로 편제하고 예산비목 해설서 전사적 공유 및 재정체계 개편을 위한 공공투자센터 운용 규정 개정

- 잘된 점

- 시나리오 분석을 통하여 향후 상황에 따른 대응계획을 수립하고 있음
- 연구부서/분야별 중장기 로드맵을 바탕으로 중장기계획을 수립하고 예산 대비 실적의 오차 등 과거 실적오차를 분석하여 중장기계획 및 예산에 추정 오류를 반영
- 상대적으로 예산 및 회계 담당자의 직급이 높아 이직의 가능성이 낮고, 부서의 안정성이 높은 점은 예산 및 회계 조직의 안정성 측면에서 긍정적임

- 미흡한 점

- 시나리오분석 시 수탁연구 수주와 외부인력 활용과 관련한 수익과 비용관계에 대한 명확한 분석이 없이 단순히 비관적인 경우 사업을 축소하고 낙관적인 경우 사업을 확대하고 외부연구원 활용을 늘린다는 식의 분석으로 좀 더 적극적인 자체수입 확보방안에 대한 고려가 필요할 것으로 사료됨

- 개선방안

- 가능한 범위 내에서 인력계획을 수립하고 신규 예산 회계인력을 양성하기 위한 채용 및 교육훈련정책을 마련하고 이를 예산안 인건비에 반영할 것을 권고함

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

- 산식 :  $[(\text{이행수 } 8\text{개}) \div (\text{이행기준 } 10\text{개})] \times 100 = 80\%$
- 득점 :  $1\text{점} \times 80\% = 0.80\text{점}$
- 의견 : 이행기준 10 개 중 8개를 이행하여 이행준수율은 80%임
- 당해연도 예산편성기준을 대부분 준수하였으나 업무추진비 한도는



36,860,612원인데 (24,000천원 + 감사보고서상 매출(22,860,612,486)\*일정율) 실제 집행액은 134,717,883원으로 전년에 이어 지속적으로 한도액을 초과하여 운용하고 있으며, 기관운영비 감액율의 경우 전년도 예산 집행액 잔액의 10%인 346백만원만큼 감액하여 출연금을 요구하여야 하나 당해연도 출연금 요구액은 전년대비 1,356백만원을 초과하여 요구하였음

#### ☐ 우수사례

○ 해당사항 없음

핵심성과 지 표 명	② 예산운영 및 집행의 적정성					
	평가영역	<input checked="" type="checkbox"/> 기반 <input type="checkbox"/> 성과	평가부문 평가항목	경영관리 재정관리	지표성격 평가방법	정성·정량 절대평가
결과합계	배 점	3.5	득 점	3.08	평 점	88.00
정성지표	배 점	2	득 점	1.58	평가등급	3등급
	운용수준	우수	개선수준	우수	평 점	79.00
정량지표	배 점	1.5	득 점	1.5	평 점	100

## □ 종합의견

- 전체적인 예산 운영시스템은 합리적이며, 회계결산 시스템도 잘 갖추어지고, ERP와 하나로브랜치의 연동, 예산회계와 결산회계의 연동도 잘 이루어지고 있는 것으로 판단되나 현재 결산담당인원의 퇴사로 전년도에 예산담당자가 결산까지 함께 담당하고 있는 등 인력이 부족이 있어 업무분장이나 내부 채점토 기능을 자체적으로 수행하는데 어려움이 있을 것으로 판단됨
- 전반적으로 전산화 수준이 높으며, 내부 회계관리 측면에서도 양호한 시스템을 구비하고 있고, 유휴자금 관리도 합리적으로 이루어지고 있는 것으로 판단됨

## □ 세부 평가의견

- (효율성) 유휴자금관리실적 및 경상적 경비 등에 대한 예산절감실적이 적정한가?
  - 운용 수준
    - 전기 대비 유휴자금 운용수입이 증가하였으나 금리인하로 인하여 기본재산에 대한 자금운용수익이 감소하였으며 경상적 경비 등 예산절감 실적은 예산기준으로 13.49%, 예산대비 실적 절감은 14.04% 감소하였으나 코로나 19의 영향이 일부 있는 것으로 사료됨
    - 경영수지 개선을 위하여 2021년 예산편성 시 행사성 사업 등 지출구조 조정을 실시하고 2020년 회계연도에 대한 경영부석을 실시하고 하나로브랜치와 ERP 시스템 연계 문제가 발생한 바, 효율적이고 적절하게 조치함
  - 전년대비 개선수준
    - 통합자금관리 전산화를 추진하여 통합자금 실시간 관리를 통하여 업무효율성 개선

- ERP시스템 회계데이터 정합성 검증을 통하여 내부 시스템의 안정성을 검증함
  - 잘된 점
    - 전반적인 회계관리 시스템의 전산화 수준이 높은 편이고, 자체 ERP와 지출시스템을 연동하고 행안부 지침 변경에 따른 회계검증용역을 실시하는 등 환경변화에 효율적으로 대처하고 있음
  - 미흡한 점
    - 내부 인원부족으로 인하여 내부 인원 결원 시 업무에 차질이 불가피한 구조를 가지고 있어 자산 운용 등과 관련한 업무에 있어 전문성 확보가 어렵고, 운영인력에 대한 업무분장을 적절하게 하기 어려움
  - 개선방안
    - 내부 인원부족으로 인하여 내부 인원 결원 시 업무에 차질이 불가피한 구조를 가지고 있어 자산 운용 등과 관련한 업무에 있어 운영인력에 대한 전문성 확보를 위해 자금 운용관련 인력을 양성하기 위한 교육을 강화한다면 좋을 것임
- (건전성) 예산·회계 관리가 투명하게 운영되며, 재정운영 결과 재정건전성이 증진되고 있는가?
- 운용 수준
    - 예산 및 회계의 관리는 인원 및 규모 대비 합리적인 수준인 것으로 판단됨
    - ERP시스템과 출납연계 시스템을 구축하였고, 행안부 신규 결산기준(2020) 이행을 위해 외부 회계법인이 참여하는 결산프로세스 고도화를 추진하여 완료함
    - 예산 회계 담당인원의 퇴사가 있었으나 예산담당인원이 충분히 결산의 공백을 메우고 있음
  - 전년대비 개선수준
    - 투명한 지출프로세스와 출납연계시스템을 구축하고 행안부 신규결산기준 이행을 위해 외부 회계법인이 참여하는 결산프로세스 고도화 추진
  - 잘된 점
    - 체계화된 검증절차에 따라 2020년 결산을 실시하여 내부시스템의 건전성 검증-ERP최초 결산에 따른 검증을 외주검토를 통하여 신뢰성 확보
    - 통합자금관리 전산화를 단계적 추진하여 오프라인으로만 관리하던 예적금 계좌를 모두 등록하여 전자금융이 가능하게 됨
  - 미흡한 점

- 내부 인원부족으로 인하여 내부 인원 결원 시 업무에 차질이 불가피한 구조를 가지고 있고, 현재 충원되는 인원도 신입사원이므로 초기에 업무 공백이 예상됨

- 개선방안

- 기관의 특성 상 예산인원과 결산인원이 각각 1인 뿐이므로 공백 발생 시 대처가 어려울 수 있으므로 예산과 결산 관련 매뉴얼을 작성하고, 신규채용과 기존인원의 재배치 시 교육훈련을 강화하고 동 예산을 예산에 반영할 것을 권고함

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

- 평가결과

인상률 기준	인상률	배점	득점
4.2%	3.54%	1.5	1.5

- 평가의견

- 총인건비 인상률은 전년도의 7,692백만원에서 7,964백만원으로 3.54%로 인상율 기준인 4.2%를 준수하였음

2019년	2020년	인상률	인상률 위반금액
7,691,925천원	7,963,913천원	3.54%	해당 없음

□ 우수사례

- 해당사항 없음

## 2. 성과영역

### I. 주요 사업성과

#### 1 기관 사업성과 (이의신청 검토 결과 반영)

핵심성과 지 표 명	① 특성지표의 적정성					
지표분류	평가영역	<input type="checkbox"/> 기반 <input checked="" type="checkbox"/> 성과	평가부문	주요사업성과	지표성격	정성
			평가항목	기관사업성과	평가방법	절대평가
평가결과	배 점	7.6	득 점	3.80	평가등급	5등급
	운용수준	보통	개선수준	미흡	평 점	50.00

#### □ 종합의견

- 핵심성과지표를 연구수행능력, 연구수행성과, 교류·환산 노력 및 경기도 공공투자관리센터 성과로 구분하고 있어 대표사업을 적절하게 반영하고 있는 것으로 평가됨. 다만, 해당 핵심성과지표 간의 비중을 결정하는데 있어 기관의 예산 및 인력투입을 고려하여 비중이 설정되었는지 검토할 필요가 있음. 대부분의 세부지표들이 핵심성과지표와 연계되어 설정되어 있으나 교류·환산 노력 지표의 경우 세부지표 및 세부지표를 평가하는 방법에 대해 전면적인 검토가 필요함. 세부지표와 평가방법은 핵심성과지표를 긍정적인 방향으로 이끌어야 하지만 현재의 세부지표 및 평가방법은 그 효과성을 뒷받침하는 방법으로는 부족함이 있음
- 핵심성과지표와 세부지표는 대체적으로 기관의 설립목적과 주요사업을 반영하여 정의되고 있어 운용수준은 보통으로 판단됨. 다만 전년도 지적사항들 중 반영되지 않은 사항들이 있어 전년대비 지표의 개선에 대한 노력은 미흡으로 평가함

#### □ 세부 평가의견

- (기관 사업의 대표성) 특성지표가 기관의 설립목적에 기반하여 주요 핵심사업을 평가하기 위해 적절한 지표인가?
  - 운용 수준
    - 기관의 대표사업을 연구과제사업, 연구부대사업, 연구기반사업 및 공공투

- 자관리사업으로 구분하고 있고, 해당 사업들의 성과를 평가할 수 있도록 세부지표를 설정하고 있으며 대체적으로 연계성이 명확한 것으로 판단됨
- 연구부대사업의 세부지표인 교류·확산 노력의 경우, 기관 및 연구 홍보실적과 지역현안 교류실적으로 평가되고 있으나, 해당 세부지표가 핵심성과지표를 효과적으로 달성하도록 설계된 지표인지에 대해 검토가 필요함
- 전년대비 개선수준
- 전년도, 기관 사업목적과 직접적인 연관성이 높은 연구 주제의 비중을 확대할 필요가 있다는 지적 하에 2020년 게재된 논문 33건 중 18건(55%)을 연구과제 성과를 기반으로 게재하였음
- 잘된 점
- 해당사항 없음
- 미흡한 점
- 해당기관은 연구중심기관으로 현재 연구관련 지표가 70%, 교류·확산노력에 관한 지표가 20%, 경기도 공공투자관리센터 성과 관련 지표가 10%의 비중을 차지하고 있음. 이러한 비중이 사업별 투입예산과 투입된 인력을 고려되어 구성된 것인지를 검토하고, 예산과 인력 투입의 비중변화에 유연하게 대처할 수 있는 지표인지 또한 분석하여 핵심성과지표 비중을 결정해야 함
- 개선방안
- 연구과제의 결과물이 논문으로써 학술지에 게재되는 비율의 확대는 바람직한 현상이자 나아가야 할 방향으로, 연구역량 향상을 측정할 수 있는 측정치인 동시에 기관의 대외홍보에도 도움이 되는 측정치라 할 수 있음. 따라서 상기 성과를 핵심성과지표와 연결하여 세부지표로 산입하는 방법을 검토해 볼 필요가 있음
  - 기관 및 연구 홍보실적은 단순히 홍보매체를 통한 홍보건수로 집계되어 성과측정치로 사용되고 있음. 해당 세부지표는 그 자체로 효과성을 검증하기에 어려움이 있고, 해당 세부지표의 성과개선 또한 기관의 실질적 홍보에 큰 도움이 되지 않을 수 있음. 기관 및 연구 홍보실적은 온라인 매체보다는 상기 언급한 연구과제를 기반으로 한 논문의 게재, 또는 외부 학술대회 및 세미나에서의 연구실적 발표 등이 더욱 효과적일 수 있으므로 이를 세부지표로 산입하는 것을 고려해볼 필요가 있음

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

- 운용 수준

- 평가방법의 구성을 살펴보면 목표부여 방식에 의한 평가 40%, 목표대비 실적에 의한 평가 40%, 만족도 평가가 20%를 차지하고 있음. 지표의 평가 방식은 전년도와 거의 유사하게 운용되고 있음
- 연구원 1인당 현안대응 수, 연구 성과의 정책화 기여도와 같은 세부지표는 매년 개선된 성과를 보임에 따라, 앞으로도 개선될 실적을 달성할 수 있을지, 아니면 현재의 성과가 정점에 이른 것인지를 판단해볼 필요가 있음. 만약, 성과가 정점에 이른 것이라면 계속해서 해당 지표를 운용하는 것이 구성원에게 피로감을 줄 수 있으며 오히려 성과의 저하를 초래할 수 있음
- 지역현안 교류실적의 경우 2020년에 만점을 득하여 좋은 성과를 기록한 것처럼 보이지만 면밀히 분석해보면 실적치가 투입예산 1백만원당 약 14명으로 집계되어 다른 기관의 실적과 비교할 때 매우 낮은 효율성을 보임

- 전년대비 개선수준

- 전년도 지적사항이었던 기관 및 연구관련 홍보건수에 대한 개선은 이루어지지 않았으나 지역현안 교류실적을 과거 지역현안토론회 개최건수에서 예산을 고려하여 예산대비 사업별 총 참석인원으로 측정하는 것으로 변경함으로써 효율성을 평가하는 동시에 예산 변동을 고려할 수 있게 됨

- 잘된 점

- 해당사항 없음

- 미흡한 점

- 지역현안 교류 실적의 경우, 비율지표로 변경함으로써 운영의 비효율이 있음을 알 수 있음. 이러한 비효율적인 운영 하에서도 만점을 득할 수 있는 것은 지표에 대한 평가방법이 잘못 설정되어 있거나, 실제로 기관이 매우 비효율적인 운영을 했다는 증거가 될 수 있음
- 기관 및 연구 홍보 실적의 경우, 단순 홍보실적 건수로 평가를 하고 있고 예산이나 투입인력이 고려되지 않고 있음. 해당 내용은 전년도에도 지적한 바 있으나 평가방법이 개선되지 않고 있음

- 개선방안

- 핵심성과지표 중 ‘교류·환산 노력’ 지표에 대해서는 세부지표 및 평가

방법에 대한 전반적인 검토가 필수적임

- 세부지표 중 연구원 1인당 현안대응 수, 연구 성과의 정책화 기여도는 성과가 개선될 여지가 있는지, 혹은 지금의 성과가 정점인지를 면밀히 분석한 후, 후자의 상황에 있는 것이라면 질적평가를 고려하거나 현재 수준을 유지하는 것을 목표로 하는 지표로 수정하는 것을 검토해볼 필요가 있음
- 지역현안 교류실적의 경우, 이 지표에 대한 성과는 앞으로 개선되어야 하고, 또한 개선될 여지가 매우 높으므로 해당 지표는 기관의 관점에서 난이도가 낮은 지표가 될 수 있음. 그러므로 해당 지표를 평가하는 방법을 대폭 수정하는 것이 필수적임

## ☐ 우수사례

- 해당사항 없음



## 1 기관 사업성과

핵심성과 지 표 명	② 특성지표의 달성도 - (1) 연구수행능력					
지표분류	평가영역	<input type="checkbox"/> 기반 <input checked="" type="checkbox"/> 성과	평가부문 평가항목	주요사업성과 기관사업성과	지표성격	정량
평가결과	평가방법	목표부여(상) (난이도제외) 목표대비실적	배 점	9.12	특 점	8.92

## □ 평가내용

### ○ 연구원 1인당 연구수행 역량(20%)

- 평가방법 : 목표부여에 의한 상향 평가(난이도 제외)
- 득점기준 : 연구원 1인당 총 과제수 + 연구원 1인당 총 현안대응 수

$$\text{연구원 1인당 총 과제 수} = \frac{\text{연구과제 수}}{\text{전체 과제수행연구원 수}} (50\%) + \frac{\text{현안대응 수}}{\text{전체 현안대응수행연구원수}} (50\%)$$

- 평가결과 (A.연구과제 수)

기준치		목표값		실적값	배점	목표달성도	득점
2017	3.0874	최고 (110%)	3.6171	3.5864	3.04	96.8923	2.95
2018	3.5607						
2019	3.2166	최저 (80%)	2.6306				
평 균	3.2882						
목표달성도 (100%)		$\frac{\text{당해연도 실적실적}(3.5864) - \text{최저}(2.6306)}{\text{최고}(3.6171) - \text{최저}(2.6306)} \times 100 = 96.89\%$					2.95점

- 평가결과 (B.현안대응 수)

기준치		목표값		실적값	배점	목표달성도	득점
2017	4.3905	최고 (110%)	5.5745	5.6158	3.04	100	3.04
2018	4.8884						
2019	5.9243	최저 (80%)	4.0542				
평 균	5.0677						
목표달성도 (100%)		$\frac{\text{실적}(5.6158) - \text{최저}(4.0542)}{\text{최고}(5.5745) - \text{최저}(4.0542)} \times 100 = 100\%$					3.04점

## ○ 연구원 1인당 논문게재 실적(10%)

- 평가방법 : 목표대비 실적평가
- 득점기준

$$\text{논문게재 실적} = \frac{\text{등재후보이상 논문게재 실적}}{\text{박사급 연구원 수}}$$

- 평가결과

목표값	실적값	배점	목표달성도	목표달성수준	득점
0.2657	0.3901	3.04	66.5	30	2.93
			96.5		
목표달성도 (70%)	$\frac{\text{당해연도 실적}(0.3974)}{\text{목표치}(0.2657)} \times 100 = 149.5672\%$				95점
목표달성수준 (30%)	$\frac{\text{실적}(0.3974) - \text{목표치}(0.2657)}{\text{목표치}(0.2657)} \times 100 = 49.5672\%$				100점

## □ 평가의견

- 연구수행능력은 연구원 1인당 연구수행 역량(20%)과 연구원 1인당 논문게재 실적(10%)으로 나누어 평가됨. 연구원 1인당 연구수행 역량은 연구원 1인당 과제수와 현안대응수로 평가되며 1인당 연구과제수는 2020년 3.5864편으로 3.2166편 이었던 전년대비 개선된 성과를 보임. 현안대응 수의 경우 1인당 5.6158편으로 5.9243편이었던 전년대비 다소 감소한 실적을 보였으나 과거 3년치 평균보다는 높은 성과로써 만점을 득함
- 기관의 특성이 상이하여 직접 비교가 가능한 것은 아니나 연구원 1인당 현안대응 수의 경우 실적치가 타 기관대비 높은 값을 보이고 있음. 2020년의 실적은 전년대비 낮아졌으나, 절대적으로 낮은 성과는 아닌 것으로 보임. 특히나 높은 실적을 기록한 2019년을 포함하여 기관의 성과가 구성원의 역량 증진으로부터 기인한 것인지, 아니면 기관이 처한 내·외부적 환경의 영향이 있었는지를 면밀히 분석해볼 필요가 있음. 해당 실적치가 구성원의 역량이 최대치일 때의 결과라면 해당 지표의 목표치를 유지수준으로 설정하거나, 지표를 양적평가에서 질적평가로 변경하는 등의 검토가 필요함
- 연구원 1인당 논문게재 실적의 경우, 전년도 1인당 11.7223점이었으나 2020년에는 22.7167점으로, 연구 인력이 증가하였음을 고려하여도 상당히 개선된 실적을 보임. 다만, 성과를 관리하는 측면에 있어 다소 아쉬운 부분이 있음.

저자역할의 구분이나 총 저자 수, 학술지 구분 등이 실제와 다르게 기록된 경우가 있어 기관에서 최소한의 검증절차를 마련해야 할 것으로 보임

핵심성과 지 표 명	② 특성지표의 달성도 - (2) 연구 수행 성과					
지표분류	평가영역	<input type="checkbox"/> 기반 <input checked="" type="checkbox"/> 성과	평가부문 평가항목	주요사업성과 기관사업성과	지표성격	정량
평가결과	평가방법	만 족 도 목표대비실적	가 중 치	12.16	득 점	11.37

## □ 평가내용

### ○ 연구 결과의 질적 우수성(20%)

- 평가방법 : 만족도 평가
- 득점기준 : 기본과제·정책과제·수탁과제 평가점수를 산술평균함
- 평가결과

2019년 실적	2020년 실적 ㉠	개선도 ㉡	합계 ㉢=㉠+㉡	배점	득점
94.8922	93.5648	-	93.5648	6.08	5.69
득점기준	$\text{㉠} \frac{\text{'20년 실적(93.5648점)}}{100\text{점}} \times 100 + \text{㉡} \frac{20\text{년 실적(93.5648점)} - \text{'19년 실적(94.8922점)}}{\text{'19년 실적(94.8922점)}} \times 10$				

### ○ 연구 성과의 정책화 기여도(20%)

- 평가방법 : 목표대비 실적평가
- 득점기준

$$\text{정책화 기여도} = \frac{\text{정책활용건수}}{\text{경기도 및 도의회 의뢰과제 수행건수}} \times 100$$

- 평가결과

목표값	실적값	배점	목표달성도	목표달성수준	득점
87.7871	94.5205	6.08	66.5	27	5.68
			93.5		
목표달성도 (70%)	$\frac{\text{당해연도 실적}(94.5205)}{\text{목표치}(87.7871)} \times 100 = 107.6701\%$				95점
목표달성수준 (30%)	$\frac{\text{실적}(94.5205) - \text{목표치}(87.7871)}{\text{목표치}(87.7871)} \times 100 = 7.6701\%$				90점

## □ 평가의견

- 연구수행성과는 연구결과의 질적 우수성(20%) 및 연구 성과의 정책화 기여도(20%)로 평가됨. 연구결과의 질적 우수성의 경우 만족도 평가를 통해 산출되며 전년도 94.8922점에서 2020년에는 93.5648점을 득해 전년대비 다소 낮아짐. 해당지표에는 기본과제, 정책과제 및 수탁과제에 대한 만족도 평가가 포함되어 있으나, 각각의 과제에 대한 평가의 구성항목이 상이하고 과제의 난이도 또한 차이가 있으므로 과제마다 가중치를 부여하여 평가하는 방법을 고려해볼 수 있음
- 연구 성과의 정책화 기여도는 총 73건의 과제 중 69건의 과제가 정책에 반영되어 94.5205점을 득함. 이는 전년도 93.5484점 대비 다소 개선된 성과임. 해당지표의 득점은 2017년 이후 꾸준히 상승해왔으며, 현재의 실적이 정점에 이른 것인지, 개선의 여지가 있는지를 점검해볼 필요가 있음. 해당지표가 더 이상 개선의 여지가 없다면 질적 평가를 할 수 있는 요소를 지표에 산입하는 등의 검토가 필요함

핵심성과 지 표 명	② 특성지표의 달성도 - (3) 교류·확산 노력					
지표분류	평가영역	<input type="checkbox"/> 기반 <input checked="" type="checkbox"/> 성과	평가부문 평가항목	주요사업성과 기관사업성과	지표성격	정량
평가결과	평가방법	목표부여(상)	가 중 치	6.08	득 점	6.08

## □ 평가내용

### ○ 기관 및 연구 홍보 실적

- 평가방법 : 목표부여에 의한 상향 평가
- 득점기준 : 홍보매체를 활용한 기관(행사 등), 연구 홍보 게시(발행) 건수
- 평가결과

기준치		목표값		실적값	배점	목표달성도	목표달성수준	득점
2017	227	최고 (110%)	249.7000	262	3.04	70	30	3.04
2018	204							
2019	250	최저 (80%)	181.6000			100		
평 균	227.0000							
목표달성도 (70%)		$\frac{\text{당해연도 실적}(262) - \text{최저}(181.6000)}{\text{최고}(249.7000) - \text{최저}(181.6000)} \times 100 = 118.0617\%$						100점
목표달성수준 (30%)		$\frac{\text{당해연도 실적}(262) - \text{기준치}(227.0000)}{\text{기준치}(227.0000)} \times 100 = 15.4185\%$						100점

### ○ 지역현안 교류 실적

- 평가방법 : 목표부여에 의한 상향 평가
- 득점기준

지역현안 교류 실적=	$\frac{\text{사업별 총참석인원}}{\text{사업별 투입예산총액(백만원)}}$
-------------	---------------------------------------------------

- 평가결과

기준치		목표값		실적값	배점	목표달성도	목표달성수준	득점
2017	1.7000	최고 (110%)	3.1703	14.2727	3.04	70	30	3.04
2018	2.8750							
2019	4.0714	최저 (80%)	2.3057			100		
평 균	2.8821							
목표달성도 (70%)		$\frac{\text{당해연도 실적}(14.2727) - \text{최저}(2.3057)}{\text{최고}(3.1703) - \text{최저}(2.3057)} \times 100 = 1,384.044\%$						100점
목표달성수준 (30%)		$\frac{\text{당해연도 실적}(14.2727) - \text{기준치}(2.8821)}{\text{기준치}(2.8821)} \times 100 = 395.213\%$						100점

## □ 평가의견

- 교류·환산노력은 기관 및 연구 홍보 실적 및 지역현안 교류 실적으로 평가됨. 과거 3년 평균은 227건이지만 2020년 실적치는 262건으로 만점을 득함. 기관 및 기관의 연구성과를 홍보할 필요성에 대해서는 동의하지만 단순한 홍보 게시건수가 실제 홍보의 효과성을 입증하는 것은 아니라고 판단됨. 해당 성과 지표는 달성도와 달성수준을 높이기 위해 불필요하며 효과적이지 못한 홍보를 남발할 가능성이 있음. 따라서 해당 지표는 효과성을 고려한 지표로 개선되거나 전면적으로 새로운 측정방법 도입에 대한 고려가 필요함. 예를 들어, 연구의 경우 국내·외 학술대회 및 세미나에서의 발표가 SNS 게시물 보다 더욱 효과적일 수 있음
- 지역현안 교류실적의 경우 투입예산 대비 사업별 참석인원으로 계산됨. 해당지표는 만점을 득하여 좋은 성과를 기록한 것처럼 보이지만 숫자를 분석해보면 해당 실적은 문제가 큰 것으로 판단됨. 2019년 해당지표의 실적값은 4.0714로 이는 투입예산 1백만원에 참석인원이 4명이라는 것을 의미함. 즉, 지역현안 교류실적을 위해 1인당 25만원의 예산이 투입되었다는 것으로 효율성의 저하를 떠나 낭비로 보여짐. 2020년에는 개선이 되어 1백만원 당 약 14명으로 집계되었으나 이 역시 다른 기관의 실적과 비교할 때 과도한 측면이 있음. 이 지표에 대한 성과는 앞으로 개선되어야 하고, 또한 개선될 여지가 매우 높으므로 해당 지표는 기관의 관점에서 난이도가 낮은 지표가 될 수 있음. 그러므로 해당 지표를 평가하는 방법을 대폭 수정하는 것이 필수적임

핵심성과 지 표 명	② 특성지표의 달성도 - (4) 경기도 공공투자관리센터 성과					
지표분류	평가영역	<input type="checkbox"/> 기반 <input checked="" type="checkbox"/> 성과	평가부문 평가항목	주요사업성과 기관사업성과	지표성격	정량
평가결과	평가방법	목표대비실적	가 중 치	3.04	득 점	2.80

## □ 평가내용

### ○ 투자분석위원 1인당 투자분석수행 역량

- 평가방법 : 목표대비 실적평가
- 득점기준

$$\text{투자분석위원(책임) 1인당 투자분석과제 추진실적} = \frac{\text{투자분석과제수} \times \alpha}{\text{전체투자분석위원수}}$$

### - 평가결과

목표값	실적값	가중치	목표달성도	목표달성수준	득점
65.8562	70.7427	3.04	66.5	25.5	2.80
			92.00		
목표달성도 (70%)	$\frac{\text{당해연도 실적}(70.7427)}{\text{목표치}(65.8562)} \times 100 = 107.420\%$				95점
목표달성수준 (30%)	$\frac{\text{실적}(70.7427) - \text{목표치}(65.8562)}{\text{목표치}(65.8562)} \times 100 = 7.420\%$				85점

## □ 평가의견

- 해당지표는 공공투자관리센터의 성과를 반영하는 지표로써, 투자분석위원 1인당 투자분석과제수로 평가됨. 전년도 실적 65.8562에서 당해연도에는 70.7427을 득하여 개선될 실적을 보임. 투자분석과제에는 투자심사사전검토, 지방재정영향평가, 재정사업평가 등 성격이 상이한 여러 과제들이 있으므로 과제별 난이도를 고려하여 가중치를 반영하는 방법을 고려해볼 필요가 있음



## I. 사회성과

### 1 고객만족도

핵심성과 지 표 명	① 외부고객만족도					
지표분류	평가영역	<input type="checkbox"/> 기반 <input checked="" type="checkbox"/> 성과	평가부문 평가항목	사회성과 고객만족도	지표성격 평가방법	정량 만족도평가
평가결과	배 점	8	득 점	7.47	평가등급 평 점	1등급 93.38

### □ 평가결과

#### ○ (경기도 외부고객만족도 평가)

- 득점기준 : 기관 외부고객만족도 평가와 전년대비 개선도 평가
- 평가결과

2020년	2019년	당해연도 실적환산	개선율	개선도 환산	배점	득점
88.9	83.3	53.34	104.6	40.00	8	7.47

- 평가의견
  - 고객만족도 점수는 2020년 88.9점, 2019년 83.3점으로, 2020년 실적 및 전년대비 개선도 평가 실적을 산출하기 위해 아래 산식을 적용하였음  

$$\left( \frac{\text{실적}}{100\text{점}} \times 60\text{점} + \frac{\text{실적}}{\text{전년도 실적} + (100\text{점} - \text{전년도 실적}) \times 10\%} \times 40\text{점} \right)$$
  - 그 결과, 당해연도 평가에서 53.34, 전년대비 개선도 평가에서 40.00점으로 평가되어 총 7.47점을 득점하였음

### 3. 페널티

#### ○ 페널티(면수제한 준수여부)

##### - 평가결과

기준	총면수	제외면수	인정 면수	감점
300면	331	29	301	0.1

##### - 평가의견

- 실적보고서 면수는 301면으로, 면수제한 기준인 300면에서 1면을 초과함에 따라 5면 초과 시마다 -0.1점 기준을 적용하여 -0.1점으로 평가되었음

## 4. 경영개선 과제

### < 경영개선 과제 유형 >

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

#### □ 공통혁신 과제

- 다양한 근무형태 제도 개선
- 인권경영위원회의 명확한 역할 부여
- 교육훈련수요조사를 연초에 실시 후 교육훈련 계획 수립

#### □ 개선 과제

##### [ 경영전략 및 리더십 ]

- 재정운영 현황정보는 경영진뿐 아니라 전사적 차원에서 실시간으로 공개되고 있는 점은 바람직하다고 여겨지며, 다만 재정현황 공개결과가 즉시적으로 재정건전성을 제고하기 위한 전사적 차원의 대응시스템과 연결될 수 있도록 제도개선을 고민할 필요가 있음
- 민선7기 핵심사업 추진 기본소득연구단을 운영하고 있으나 기본소득 연구는 경기도의 핵심현안 만큼 이를 전공한 전문연구인력을 확충하고 기능을 더욱 강화하여 기본소득 연구 활성화를 추구할 필요가 있음
- 각종 기본정책 추진과 관련된 전문 인력을 확보하여 경기도 민선7기 공약추진에 기여할 수 있도록 해야 할 것임

##### [ 사회적 가치 ]

- 직원들을 위한 맞춤형 근무형태 개발 및 적용이 필요함

- 신규 연구수요에 대한 발굴을 통해 새로운 분야의 신규 인력충원 계획을 수립해야 할 필요가 있으며 연구원의 이전에 대비한 인력유출에 대해서도 대응이 필요하다고 여겨짐
- 홈페이지를 통한 도민의 연구제안 건수가 2020년 총 12건으로 집계되고 있어 도민참여 연구제안 실적이 저조함. 기관 특성 상 도(의회) 정책연구가 중심이나, 도민과 함께하는 연구원이 되기 위한 도민참여 연구제안의 홍보방안이 필요함

### [ 경영관리 ]

- 관리직의 퇴사율을 관리하기 위한 적극적인 노력이 필요함. 특히, 관리직의 퇴사 요인에 대한 체계적인 분석을 실시하고, 이를 토대로 이직률 감소를 위한 개선방안 마련, 추진하는 것이 필요함
- 성평등위원회 운영을 보다 활성화할 필요가 있음. 특히, 여성 직원들을 위한 의견수렴 및 소통 채널 기능을 동시에 수행하도록 하는 것이 바람직함
- 부서 간 및 개인 간 협업 활성화를 위한 계획 및 전략을 수립하고, 이를 토대로 개인 간 커뮤니케이션을 활성화하기 위한 노력(예, 워크숍 등)을 강화할 필요가 있음. 특히, 관리직 부서 및 직원들 간의 소통 및 커뮤니케이션을 활성화기 위한 노력을 집중적으로 추진하는 것이 필요함
- 중장기 인력운용계획이 체계적인 대내외 환경분석 및 조직진단 결과를 바탕으로 한 3년 이상의 인력수급, 채용, 전환배치, 보직 및 경력관리, 퇴직관리, 임금피크제 운영 등을 핵심 내용으로 포함하도록 체계화될 필요가 있음
- 인사관리 지표를 채용, 승진 등의 분야별로 구분한 후, 체계적으로 관리할 필요가 있음
- 교육예산 대비 집행률을 제고하기 위한 체계적인 노력을 전개하고, 교육훈련 성과를 가점 방식(예, 5점)으로 인사평가에 반영하는 것이 바람직함
- 현재 근무성적평정에만 의존하고 있는 관리직의 평가체계를 개선할 필요가 있음. 특히, 관리직을 대상으로 체계화된 성과평가 방안을 마련하고 이를 개인 평가에 반영할 필요가 있음
- '17년 이후 직원 복리후생비 집행실적이 지속적으로 감소하고 있는 원인을 체계적으로 분석하고, 이를 토대로 개선방안을 마련, 추진할 필요가 있음

- 현재 인원 전년도 예산담당자가 예산과 결산을 모두 담당하고 있는 바, 결원을 빠른 시일 내에 추진하고, 예산결산 관련 인원의 잦은 이직과 관련한 인센티브 방안을 예산에 반영할 것을 권고함(교육훈련예산 지원, 외부지원 강화, 수당의 신설 등)
- 중장기 계획 수립 시 인원계획은 별도로 수립하여 인원을 추정할 것을 권고함
- 결산인원과 예산인원이 각각 1인인데 현재 결산담당자 1인이 결원인 바, 예산 및 결산인원의 잦은 교체로 인하여 업무공백이 발생할 소지가 있으므로 신규인원의 채용이나 기존인원의 재배치 및 교육훈련의 강화를 위한 예산 확보를 통해 예산 회계 역량을 강화하여야 함

## 제4장 기관장 평가결과

---



## 제4장 기관장 평가결과

### □ 기관장 평가지표

평가영역	평가항목	비고
책임경영 (80%)	기관 경영평가 결과(70%)	기관경영평가결과 환산적용
	도정 연계성 확보 노력(10%)	담당 실·국 평가
성과목표 이행실적 (20%)	공통목표(4%)	재무건전성 제고
	자율목표(16%)	기관장 개별 성과목표

### □ 종합 평가결과

기관명	기관평가(70)	도정연계성(10)	성과목표(20)	합계	등급
경기연구원	60.51	8	19.27	87.78	A

### □ 평가항목별 평가결과

#### ○ 기관평가

- 기관평가 점수 : 86.44점
- 배점 70 × (기관평가 점수/100) = 60.51점

기관평가 점수	배점	산식	득점
86.44	70	배점 × (기관평가/100)	60.51

#### ○ 도정 연계성 확보 노력

- 주무부서 평가 결과 : 8점



## ○ 성과목표 이행실적

성과목표 이행실적 (환산점수)	배점	산식	득점
96.37	20	가중치 X (이행실적/100)	19.27

## - 세부 평가항목

경영목표		세부목표	평가결과	배점	환산점수
총 계				100	96.37
공 통 목 표	1. 재무건전성 제고	자체수입률	100	20	20
자 율 목 표	1. 연구역량 강화	전략연구 추진 실적(건)	100	20	20
		연구과제 만족도(점)	81.84	20	16.37
	2. 교류협력 확대 노력	지역현안토론회 확대(건)	100	15	15
		정책세미나 확대 운영(건)	100	15	15
	3. 연구결과 공유·확산	연구성과 보도 실적(건)	100	5	5
		연구성과 SNS 홍보 실적(건)	100	5	5

## □ 성과목표 이행실적 세부 평가결과

### ○ 공통목표

#### 1-1. 재무건전성 제고-자체수입률 (목표부여)

기준치		목표값		실적값	배점	목표달성도	득점
2017	31.7400	최고 (110%)	30.0997	32.6050	20	100	20
2018	21.5200						
2019	28.8300	최저 (80%)	21.8907				
평 균	27.3633						
목표달성도 (100%)		$\frac{\text{당해연도실적}(28.8300) - \text{최저}(21.8907)}{\text{최고}(30.0997) - \text{최저}(21.8907)} \times 100 = 130.5193\%$					

### ○ 자율목표

#### 1. 연구역량 강화-전략연구 추진실적 (목표부여)

기준치		목표값		실적값	배점	목표달성도	득점
2017	16	최고 (110%)	16.8667	22	20	100	20
2018	14						
2019	16	최저 (80%)	15.3333				
평 균	15.3333						
목표달성도 (100%)		$\frac{\text{당해연도 실적}(22) - \text{최저}(15.3333)}{\text{최고}(16.8667) - \text{최저}(15.3333)} \times 100 = 211.5942\%$					100점

#### 2. 연구역량 강화-연구과제 만족도 (목표부여+난이도)

기준치		목표값		실적값	배점	목표달성도	목표달성수준	득점
2017	89.9	최고 (105%)	96.0750	92.1	20	57.84	24.00	16.37
2018	94.2							
2019	90.4	최저 (80%)	73.2000			81.84		
평 균	91.5000							
목표달성도 (70%)		$\frac{\text{당해연도 실적}(92.1) - \text{최저}(73.2000)}{\text{최고}(96.0750) - \text{최저}(73.2000)} \times 100 = 82.6230\%$						58점
목표달성수준 (30%)		$\frac{\text{당해연도 실적}(92.1) - \text{기준치}(91.5000)}{\text{기준치}(91.5000)} \times 100 = 0.7\%$						80점

## 3. 교류협력 확대노력-지역현안토론회 확대 (목표부여+난이도)

기준치		목표값		실적값	배점	목표달성도	목표달성수준	득점
2017	5	최고 (110%)	6.6000	7	15	70	30	15
2018	6							
2019	7	최저 (80%)	4.8000			100		
평 균	6.0000							
목표달성도 (70%)		$\frac{\text{당해연도 실적}(7) - \text{최저}(4.8000)}{\text{최고}(5.8667) - \text{최저}(4.8000)} \times 100 = 122.2222\%$						100점
목표달성수준 (30%)		$\frac{\text{당해연도 실적}(7) - \text{기준치}(6.0000)}{\text{기준치}(6.0000)} \times 100 = 16.6667\%$						100점

## 4. 교류협력 확대노력-정책세미나 확대 운영 (목표부여+난이도)

기준치		목표값		실적값	배점	목표달성도	목표달성수준	득점
2017	16	최고 (110%)	17.2333	19	15	70	30	15
2018	15							
2019	16	최저 (80%)	12.5333			100		
평 균	15.6667							
목표달성도 (70%)		$\frac{\text{당해연도 실적}(19) - \text{최저}(12.5333)}{\text{최고}(17.2333) - \text{최저}(12.5333)} \times 100 = 137.5887\%$						100점
목표달성수준 (30%)		$\frac{\text{당해연도 실적}(19) - \text{기준치}(15.6667)}{\text{기준치}(15.6667)} \times 100 = 21.2766\%$						100점

## 5. 연구결과 공유·확산-연구성과 보도 실적 (목표부여+난이도)

기준치		목표값		실적값	배점	목표달성도	목표달성수준	득점
2017	85	최고 (110%)	92.7667	97	5	70	30	5
2018	80							
2019	88	최저 (80%)	67.7667			100		
평 균	84.3333							
목표달성도 (70%)		$\frac{\text{당해연도 실적}(97) - \text{최저}(67.7667)}{\text{최고}(83.9667) - \text{최저}(67.7667)} \times 100 = 116.7325\%$						100점
목표달성수준 (30%)		$\frac{\text{당해연도 실적}(97) - \text{기준치}(84.3333)}{\text{기준치}(84.3333)} \times 100 = 15.0198\%$						100점

## 6. 연구결과 공유·확산-연구성과 SNS 홍보 실적 (목표부여+난이도)

기준치		목표값		실적값	배점	목표달성도	목표달성수준	득점
2017	204	최고 (110%)	252.6333	265	5	70	30	5
2018	235							
2019	250	최저 (80%)	183.7333			100		
평 균	229.6667							
목표달성도 (70%)		$\frac{\text{당해연도 실적}(265) - \text{최저}(183.7333)}{\text{최고}(252.6333) - \text{최저}(183.7333)} \times 100 = 117.9487\%$						100점
목표달성수준 (30%)		$\frac{\text{당해연도 실적}(265) - \text{기준치}(229.6667)}{\text{기준치}(229.6667)} \times 100 = 15.3846\%$						100점