한국문화예술위원회

❖ 총괄 요약표

평가 범주	지 표 명	비계량		계량	
		가중치	등급	가중치	득점
경영 관리	1. 경영전략 및 사회공헌				
	(1) 전략기획 및 사회적 책임	5	D^{+}		
	(2) 기관 경영혁신	3	C		
	(3) 국민평가(국민체감도 평가제외)			2	1.891
	(4) 열린 혁신			1.5	1.388
	(5) 경영정보공시			1.5	1.250
	(6) 정부권장정책			6	5.584
	2. 업무효율				
	(1) 사업수행효율성			1	0.701
	(2) 업무효율성			1	1.000
	3. 조직 및 인적자원관리	4	D^{0}		
	4. 재무예산관리				
	(1) 예산관리(관리업무비)	3	C		
	(2) 자구노력 이행성과	-	-		
	(3) 부채감축 달성도			-	-
	(4) 중장기재무관리계획			-	-
	(5) 기금운용관리 및 성과			5	4.474
	5. 보수 및 복리후생 관리				
	(1) 보수 및 복리후생	6	B^{0}		
	(2) 총인건비관리			3	3.000
	(3) 노사관계	4	C		
주요 사업	1. 예술창작역량 강화사업				
	(1) 예술창작지원 성과			10	9.724
	(2) 예술인력 취업 성과			5	4.948
	(3) 예술창작역량강화사업 성과관리의 적정성	8	D^{+}		
	2. 생활속 예술 활성화사업				
	(1) 문화나눔사업 국민참여도			13	12.902
	(2) 생활속 예술 활성화사업 성과관리의 적정성	8	D^{+}		
	3. 문화예술 후원사업				
	(1) 기부문화 확산 및 후원확대			4	4.000
	(2) 문화예술후원사업 성과관리의 적정성	2	C		
경영관리와 주요사업 합계		**43**		**53**	

평가 범주	지 표 명	비계량		계량	
		가중치	등급	가중치	득점
일자리 가점	1. 좋은 일자리 창출 및 고용의 질 개선을 위한 전사적 노력과 전략 및 계획	3	0.700		
	2. 공공기관의 좋은 일자리 창출 실적				
	①-1-(a) 공공부문 비정규직 연차별 전환계획 상 17년 대비 실적			1.5	1.500
	①-1-(b) 기관의 여건 특성 등을 고려한 전환의 난이도 및 목표 초과 달성 등 기관의 특별한 노력	0.5	0.300		
	①-2 처우개선 적절성	0.5	A		
	② 정현원차 합리적 관리 및 일자리 나누기	0.5	C		
	3. 민간부문의 좋은 일자리 창출 실적	2	B		
	4. 좋은 일자리 창출 노력과 성과의 혁신성	2	0.800		
일자리 가점 합계		**8.5**		**1.5**	

1 경영관리

1 경영전략 및 사회공헌

(1) 전략기획 및 사회적 책임

- 기관은 기관장 장기부재, 블랙리스트 사건으로 인한 기관 운영의 투명성 저하 등에 따른 위기 등을 극복하기 위해 전략체계를 재설계 하였다. '문화예술의 창의와 나눔으로 국민이 행복한 세상'이라는 기관의 비전에 따라 4개 전략목표(예술생태계 선순환 구조 확립, 문화나눔 사업 고도화, 예술가치 대외확산, 전략적 추진기반 조성), 9개 전략과제, 34개 실행과제를 설계하였다. 전략목표는 하위 실행과제 중 대표 실행과제를 선정하여 해당 전략목표에 대한 성과지표로 연결하였다.

- 그러나 전략목표에 부합되는 전략과제, 전략과제별 실행과제 사이에 체계적인 계층성과 논리적인 연계성을 가지고 세분화 하였으나, 설계된 전략목표별 중장기 계획에 대한 명확한 추진체계와 자원배분(인력과 예산)의 불균형 해결노력이 필요할 것으로 판단된다. 또한 전략과제의 실행성과가 소수의 계량지표들로만 대표되고 있는 관계로 실행과제별로 연관된 계량지표와 비계량지표를 모두 포함하여 체계적으로 구분하여 관리하고자 하는 기관의 노력이 요청된다.

- 기관의 국민권익위원회 청렴도 평가 4등급, 국민권익위원회 부패방지시책 83.2점 등 매우 낮은 수준으로 조사되었다. 세부적으로 내부 청렴도 3등급, 외부 청렴도 5등급으로 조사되었으며, 인사행정 정보공유 미흡 및 예측 가능성 결여, 상명하복의 경직된 의사소통 체계, 업무추진비 목적 외 집행 등 부당집행 형태 등과 낮은 내부원인과 금품·향응·편의 제공(부패지수)과 같은 외부원인 개선 노력이 필요하다.

- 산출된 청렴도와 부패방지시책 평가결과는 가치생산(기관, 문화예술인), 가치

구매(국민, 국제단체), 가치영향(정부부처 및 국회, 유관단체 등)으로 이해관계자를 구분하여 성과창출과 함께 윤리경영에 반영하고 있다.

- 민간부문의 새로운 일자리 창출을 위해 고유사업과 연계하여, 도서관 상주작가지원 사업, 문화예술기관 연수단원지원 사업, 공연예술스태프지원 사업, 사립미술관 전문인력지원 사업 등을 통해 일자리를 지원하였으나, 문화예술 산업특성상 창출된 일자리에 대한 지속성은 한계가 있어 이 부분에 대한 중장기 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 정부정책 이행을 위한 6개 국정과제(적폐의 철저하고 안전한 청산, 지역과 일상에서 문화를 누리는 생활문화, 창작 환경 개선과 복지 강화로 예술인의 창작권보장, 반부패 개혁으로 청렴한국 실현, 사회적 가치 실현을 선도하는 공공기관, 국민의 눈높이에 맞는 좋은 일자리 창출)는 기관의 4개 전략과제 와 6개 실행과제에 연결되어 수행되었다. 그러나 국정과제와 연계된 실행과제들 사이에 논리적 연계성이 부족하고, 실제적인 구체화 정도가 부족하여 기관의 개선노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 기관의 사이버보안 수준(정보보안, 개인정보보호)은 매우 미흡한 수준이며, 정보보호정책, 정보자산 보안관리, 인원보안, 사이버위기 관리, 전자정보 보안, 정보시스템 보안 등 전 주기에 대한 보안관리 혁신노력이 필요하다. 근로자의 산업안전 관리를 위한 교육을 진행하고 있으나, 직원의 안전보건을 위한 노력도 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 국민의 안전과 건강을 위해 다중이용시설(공연장, 미술관 등)에 대한 안전점검과 함께 직원안전대응 전문교육 강화노력을 추진하고 있으나, 재난 대응역량 강화를 위한 실제적인 훈련시행과 개선노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 이상의 결과를 종합해 볼 때, 전략기획 및 사회적 책임을 위한 기관의 노력과 성과를 “D^{+}”로 평가한다.

(2) 기관 경영혁신

- 기관은 미래 환경변화 예측을 위해 외부환경을 분석하고(정부정책 변화, 기관 내부 상황), 사업여건(국민요구사항, 예술계 동향)과 이해관계자 요구사항 등을 분석하여, 미래 환경변화 대응방향(4차 산업혁명 시대에 부응하여 예술분야의 새로운 창작양식 개발 선도, 국민들의 일상생활에서 예술관련 정보 활용 확대 유도 및 해외 시장 개척 등)을 수립하였다.

- 미래 환경변화 대응방향에 맞추어 전략적 중요도와 실행 가능성에 따라 5개 미래발전과제(기초예술 사이버공간 개척, 문화누리카드 빅 데이터 활용, 문화예술계 사회적 경제 확산, 클라 우드 펀딩 모금 확대, 국제예술 공동기금 조성)를 선정하고 지표를 설계하였다. 그러나 기관의 미래 환경변화에 대한 분석과 예측수준이 낮은 관계로 수립된 미래전략과 과제내용이 기존의 경영전략 체계와 차별성을 찾기 어렵기 때문에 기관의 추가적인 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 기관 경영환경 변화에 대한 대응능력을 제고하기 위하여 외부협업을 통한 크라우드 펀딩 지원사업 추진, 보건복지부 등 공공정보 연계확대, 21개 웹사이트를 세부적으로 분석하여 통폐합 진행, 사업지원 심의운영 매뉴얼 도입하여 일하는 방식에 대한 표준화 등을 추진하였다. 그러나 다양한 방향으로 추진된 경영효율화에 따른 가시적인 효과에 대해 좀 더 객관화된 성과측정 노력이 요청된다.

- 대국민 서비스 개선을 위해서 사업신청 진입장벽 완화를 통한 신진예술가 지원 활로 개척과 함께 누구나 문화예술을 접할 수 있도록 온라인 서비스 확대를 통한 대국민 문화예술 접근성을 강화하기 위하여, 대형 포털을 통한 창작공연 온라인 실황중계, 국내 예술분야 공연실황 콘텐츠를 신규제작 하고 이를 서비스화 한 것은 긍정적으로 평가된다. 또한 문화누리카드 지원 금액 확대 및 지역 이용환경을 개선하여 문화예술 분야 소비 진작을 통한 지역 경제 활성화에 기여하였다.

– 이상의 결과를 종합해 볼 때, 경영혁신을 위한 기관의 노력과 성과를 “C”로 평가한다.

(3) 국민평가

가. 평가개요

지표산식	평가방법	목표치	실적치	평 점	가중치	득 점
고객만족도 지수 (고객만족도조사결과+상대등급별점수)	목표부여	100	94.569	94.569	2	1.891

나. 평가내용

- 고객만족도 지수는 기획재정부 주관 2017년 고객만족도 조사결과와 상대등급별 점수를 가산하여 산출한다.

- 2017년도에 문화(관광,예술,언론) 그룹에 배정되었으며, 고객만족도 조사결과 83.137점으로 전년대비 8.256점 상승하였으며, 기획재정부에서 부여한 상대등급은 B등급(등급 점수 3점)을 획득하였다.

- 고객만족도 조사결과와 상대등급별 점수를 합산하면 평점 94.569점으로 가중치 2.000점 중 1.891점을 획득하였다.

다. 항목별 원인

- 블랙리스트 등 부정적 이슈에 대응하고자 블랙리스트 관련 부당하게 폐지된 지원사업을 신속하게 복원했으며, e나라도움시스템 도입으로 인한 고객 불만을 해결하기 위해 e나라도움시스템지원센터 운영, 기관홈페이지에 관련 게시판 구축하여 적극적 안내와 소통으로 발생할 수 있는 불만에 대하여 선제적 조치를 취하였다.

- 또한 전년도 PCSI 결과 최우선 개선과제로 도출된 고객과의 민주적 관계 형성,

소통능력을 향상하고자 수준별·맞춤형 CS교육을 실시했다. 운영시설의 현장접점교육 정례화, 부서 CS담당자의 역량강화 교육, 기관 CS 담당자의 고객만족 경영 관련 기획능력 향상 교육, 그리고 연 2차례 고객소통향상 전사교육을 추진하여 의사소통 능력을 강화하고 고객의 입장에 대한 이해를 강조했다. 또한 상·하반기 자체 시설모니터링을 수행하여 기관시설 보완 및 개선으로 고객만족을 향상시키고자 했다.

- 이러한 노력으로 전년도 대비하여 주요사업에서 '예술창작역량강화'는 4.8점, '생활속예술활성화'는 5.2점, '문화예술후원'은 10.4점이 상승했으며 기타사업도 10.4점이 상승했다. 하지만, e나라도움시스템으로 도입으로 초래되는 불편사항과 그리고 제공받는 서비스의 완결성 부족은 고객의 주된 불만족 요인으로 제기 되었다.

라. 추세분석

- 고객만족도 조사결과는 2012년 86.1점, 2013년 88.6점으로 지속적인 상승세를 보였으나, 2014년을 기점으로 86.0점, 2015년 78.3점, 2016년 74.9점으로 하락 추세로 접어들다가 올해 83.1점으로 다시 상승했다.

(4) 열린혁신

가. 평가개요

지표산식	평가방법	목표치	실적치	평 점	가중치	득 점
열린혁신 평가결과	목표부여	1.5	1.388	92.500	1.5	1.388

나. 평가내용

- 열린혁신 추진과 관련한 기관의 이행실적을 평가하는 지표로, 행정안전부에서 123개 공공기관 및 146개 지방공기업을 대상으로 열린혁신 계획 수립 및 기반 구축, 과제 발굴 등에 초점을 두고 평가를 실시하여 기관별 실적을 산출한다.

- 4개 항목(추진전략, 체계, 노력, 국민 공감 성과), 11개 지표(계획 수립, 과제발굴, 실행체계, 5개 과제)로 분류, 평가 점수를 환산하여 상위기관부터 우수(25%), 보통(50%), 미흡(25%)의 3개 등급으로 구분하여 평가한다.

- 평가결과는 평가대상 123개 공공기관 중 '우수' 등급 (강소형 40개 기관 중 1위)이며, 최종 평가점수 92.500점으로 가중치 1.5점 만점에 1.388점을 획득하였다.

다. 항목별 원인

- 평가항목 중 계획 수립과정의 적절성, 혁신 총괄부서 지정 및 적정인력 확보, 혁신 지원그룹 구축 및 운영, 행·재정적 지원 유형의 다양성 항목에서 만점을 획득하였으며, 5개 과제 중 3개 과제(시민참여, 맞춤형 서비스, 공공데이터 개방 및 활용지원)에서 7점 만점을 획득하며 우수 사례로 선정되었다.

(5) 경영정보공시

가. 평가개요

지표산식	평가방법	목표치	실적치	평 점	가중치	득 점
경영정보공시 이행실적	목표부여	벌점 0점	벌점 3.5점	83.333	1.5	1.250

나. 평가내용

- 경영투명성 제고를 위해 경영정보 공개시스템(알리오)에 공시하는 자료의 정확성 및 적시성 등을 평가하는 지표로, 기획재정부 '공공기관의 통합공시에 관한 기준'에 따라 벌점을 부과한 후, 벌점구간에 따라 점수를 차등하여 부여한다.

- 2017년도 통합공시 점검 결과, 총 벌점 3.5점으로 벌점구간 '0.1~10.0점'에 해당하여 가중치 1.5점 만점에 1.250점을 득점하였다.

다. 항목별 원인

- 경과실에 의한 미공시 1건(벌점 1.5점/일·가정양립지원제도운영현황 근거규정 첨부 누락), 오류정정을 위한 기관자체 수정공시 4건(벌점 2점/임원 연봉, 복리후생비, 소송 및 법률자문 현황, 수의계약)으로 총 3.5점의 벌점이 부과되었다.

라. 추세분석

- 경영공시 업무 프로세스 개선 및 공시내용 사후점검 등 성실공시를 위한 기관의 노력으로 실적이 지속적으로 향상(2015년 벌점 21점, 2016년 벌점 8점, 2017년 벌점 3.5점)되었으며, 평점은 83.333점으로 전년과 동일하게 유지하였다.

(6) 정부권장정책

가. 평가개요

지표산식	평가방법	목표치	실적치	평 점	가중치	득 점
정부권장정책 이행실적	목표부여	100	93.069	93.069	6	5.584

나. 평가내용

- 법령상 의무 권장사항 및 주요 국가 정책사업 등 정부권장정책 이행실적을 평가하는 지표로, 각 부처의 평가결과를 집계한 결과 평점 93.069점을 달성하여 가중치 6점에 5.584점을 획득하였다.

다. 항목별 원인

지표명	가중치	평점	득점
1. 청년미취업자 고용실적	0.900	98.571	0.887
2. 시간선택제일자리 실적	0.500	33.220	0.166
3. 장애인 의무고용	0.500	100.000	0.500
4. 국가유공자 우선채용	0.300	100.000	0.300

지표명	가중치	평점	득점
5. 중소기업제품 등 우선구매			
- 중소기업제품	1.000	100.000	1.000
- 기술개발제품	0.200	100.000	0.200
- 여성기업제품	0.400	100.000	0.400
- 사회적기업협동조합제품	0.400	100.000	0.400
- 장애인생산품	0.500	100.000	0.500
- 자활용사촌 생산품	0.300	100.000	0.300
- 녹색제품	0.200	100.000	0.200
6. 전통시장 온누리 상품권 구매	0.400	100.000	0.400
7. 온실가스 감축 및 에너지 절약 실적	0.200	85.462	0.171
8. 용역근로자보호지침 준수	0.200	80.000	0.160
계	**6.000**	**93.069**	**5.584**

- 중소기업제품, 기술개발제품 등 구매부분 전항목을 포함하여 전체 14개 항목 중 10개 항목에서 만점을 달성하였으며, 청년미취업자고용실적이 전년도 85점에서 98.571점으로, 국가유공자 우선채용 실적이 전년도 90점에서 100점으로 상승하였다.

라. 추세분석

- 정부권장정책 실적은 가중치 5점 기준으로 2012년 4.307점, 2013년 4.849점으로 상승추세를 보였으나, 2014년 연도 중반 3개 기관 통합으로 인한 통제불능 요인으로 인하여 2014년 3.655점, 2015년 3.942점으로 감소하였다가 2016년에 다시 4.690점으로 상승하였으며, 정부정책에 적극 동조하기 위한 청년미취업자 채용 및 중소기업 제품 등 구매노력 등을 기울인 결과 2017년에는 가중치 6점 만점을 기준으로 5.584점을 획득하였다.

2 업무효율

(1) 사업수행효율성

가. 평가개요

지표산식	평가방법	목표치	실적치	평 점	가중치	득 점
순사업비/ 평균인원	목표부여 (편차)	최고 : 1,508백만원 최저 : 693백만원	1,203백만원	70.061	1	0.701

나. 평가내용

- 기금적립운용수익 686백만원 감소, 수탁사업 12,241백만원 및 골프장 사업수입 등 2.457백만원이 감소하여 평점 70.061점을 기록하였다. 이를 가중치 1점으로 환산한 결과 최종 0.701점을 득점하였다.

다. 항목별 원인

- 조건부 기부금 956백만원, 경륜경정수익금 배부액 1,062백만원, 기금지원사업반납금 1,148백만원이 증가하였고, 전년도 대비 휴직자 및 퇴사자 증가에 따라 평균인원이 4.94명 감소하였다.

- 기금적립운용수익 686백만원, 수탁사업수입 12,241백만원 및 골프장 사업 수입 등 2.457백만원이 감소하여 순사업비가 전년대비 12,510백만원 감소함에 따라 2017년도 사업수행효율성은 최고목표치 1,508백만원 대비 1,203백만원을 달성하여 평점 70.061점, 득점 0.701점을 획득하였다.

라. 추세분석

- 순사업비는 신규수탁사업발굴, 추경편성, 타기금전입 등으로 인하여 2012년 90,741백만원, 2013년 116,294백만원, 2014년 130,971백만원, 2015년 203,320백만원, 2016년 243,524백만원으로 지속적 증가 추세에 있었으나, 기금적립운용수익 감소 등으로 인하여 2017년도에 231,014백만원으로 감소하였다.

- 평균인원은 기관통합, 신규수탁사업 증가 등으로 인하여 2012년 177.69명, 2013년 183.69명, 2014년 195.08명, 2015년 198.00명, 2016년 197.00명으로 증가 추세에 있었으나, 지방이전으로 인한 휴직자 및 퇴사자의 증가로 2017년도에는 192.06명으로 감소하였다.

(2) 업무효율성

가. 평가개요

지표산식	평가방법	목표치	실적치	평 점	가중치	득 점
(예술작품 생산건수x0.6)+(소외계층관람객수x0.4)/평균인원	목표부여(편차)	최고 : 153.18 최저 : 139.45	156.76	100.000	1	1.000

나. 평가내용

- 수요자 중심의 예술 심의 부활, 폐지사업 복원 등을 통해 예술작품 수가 전년대비 3,000건 늘어나며 평점 100.000점을 기록했다. 이를 가중치 1점으로 환산한 결과 최종 1.000점을 득점하였다.

다. 항목별 원인

- 전 정권 문화예술계 블랙리스트를 통한 예술계 지원배제가 일소되었으며, 수요자 중심의 예술 심의 부활, 폐지사업 복원 등 창작지원사업의 운영이 정상화됨에 따라 예술작품 수가 2016년 42,758건 대비 3,000건이 늘어난 45,758건을 달성하였다.

- 평균인원은 전년도 대비 휴직자(2016년 9명 → 2017년 16명) 및 퇴사자(2016년 7명 → 2017년 9명) 증가에 따라 전년대비 4.94명 감소하였고, 이에 따라 기관에서는 사업방식 개선 및 인원관리 노력을 통해 기관 업무를 정상적으로 운영하기 위해 노력하였다.

라. 추세분석

- 예술작품 생산건수는 전 정권 문화예술계 블랙리스트의 영향으로 2014년 47,604건을 달성한 이후 2015년 42,735건, 2016년 42,758건으로 대폭 감소하였으나, 2017년 지원사업 정상화에 따라 45,758건을 달성하였다.

- 소외계층관람객수는 통합문화이용권 사업 예산의 지속적인 증가와 신나는 예술여행사업 확대로 2014년 4,186천명, 2015년 7,395천명, 2016년 7,962천명을 달성하는 등 지속적인 증가추세에 있었으나, 2017년부터 인구밀집지역에서의 대형 공연을 줄이고, 지역밀착형 소규모 프로그램을 강화함에 따라 6,629천명으로 감소하였다.

3 조직 및 인적자원관리

– 본 조직은 전략 목표로 '예술생태계 선순환 구조 확립, 문화나눔 사업 고도화, 예살가치 대외 확산, 전략적 추진 기반 조성' 등 4가지를 정하고 이를 위한 실행과제로 '전략적 경영혁신, 내부견제 시스템 강화, 사회적 책임 이행, 사이버 안전 강화, 안전관리체계 구축' 등을 설정했다. 그러나 이러한 전략목표와 과제가 조직의 역할지표와 연계되어 부서별 KPI로 확립되었다고 보기 어렵다. 우선 기관의 전략목표와 과제가 왜 단위조직의 역할 로드맵(본보고서 P28)에서는 달라졌는지 이해하기 어렵다. 조직의 사업과 역할 배분은 해당 조직의 전략목표와 과제에 연계되어야 하며 이를 실행하기 위한 추진체계가 마련되어야 한다.

– 본 기관은 2017년 국정농단 사태로 인한 기관의 위기를 극복하고 기관 정상화를 위한 비상경영체제를 운영했다. '적폐청산' 이행을 위한 내부제도개선 조직인 공정운영TF를 설치해 운영하고, 조직문화 개선을 위한 아르코혁신 직원 TF 또한 설치되었다. 요컨대, 2017년 본 기관은 조직목표와 과제에 기반한 사업추진 보다 기관정상화와 직원 사기진작 그리고 현안 문제해결을 통한 기관위기

정비에 초점을 두고 운영한 것으로 판단된다. 따라서 2017년 조직운영 성과나 인사관리 효과를 평가할 만한 내용은 많지 않은 것으로 판단된다.

- 본 기관의 경우 문화예술 창작 및 지원, 관련 정책연구 및 연구개발 등을 수행하는 조직으로 업무의 여성 친화성이 높은 기관으로 여성 임직원 비율이 높다. 공시자료(2017년 12월 31일 기준)에 따르면 전체 현원대비 여성 직원 비율은 45%(78.8/173.8) 수준이다. 하지만 실제 인력구성비를 보면 여성들에 대한 적극적 인사 및 고용 개선이 고려되었다고 판단하기 어렵다. 고직급이라 할 수 있는 3급 이상에는 여성이 없으며, 관리직 초급이라 할 수 있는 4급에는 9명이 있다(4급직 남성 30명). 반면 전체 여성인력 가운데 30%는 무기계약직 신분이다. 남성 무기계약직 비중(13.7%)의 두 배가 넘는 수준이다. 여성인적자원의 역량 개발을 통해 관리직 등에서 적극적 역할이 발휘될 수 있도록 기회를 부여하는 것이 필요하다.

- 기관의 교육훈련 체계 또한 조직목표와 과제에 연계되어 필요역량을 판단하고 이를 기초로 교육프로그램을 설계·공급해야 조직의 전략적 성과로 환원될 수 있다. 하지만 제시된 인적자원개발체계(본보고서 P35)는 앞서 검토한 기관의 전략목표 및 실행과제에 부합하지 않는다. 아울러 조직, 인력, 과업 차원에서 훈련의 필요성 평가가 진행되고 그 결과 '누가 무슨 교육을 받아야' 할지 결정되어야 하는데 이러한 과정이 로드맵에 분명하게 나타나지 않는다. 또한 훈련결과의 현업 적용이 훈련성과관리에서 가장 중요한 요소 가운데 하나인데 훈련 로드맵에서는 이러한 내용을 확인하기 어렵다.

- 기관은 채용 전반에 대한 기획재정부 및 주무부처의 특별점검 결과 '주의' 처분을 받는 등의 사실이 확인되어 향후 개선이 필요할 것으로 판단된다.

- 이상의 결과를 종합적으로 고려 할 때, 조직 및 인적자원관리를 위한 기관의 노력과 성과를 "D^0"로 평가한다.

4 재무예산관리

(1) 예산관리

- 한국문화예술위원회는 중장기 경영혁신전략과 대·내외 재무여건 분석에 의한 전략방향을 설정하고 상호 연계성을 유지하고 있으며, 전략방향에 따른 재무지표를 제시하고 있다. 중장기 재무목표 계획수립과 관련하여 수입과 지출에 대한 중장기 예측치를 최근 5년간 재정운용 분석과 기금 사업비와 운영비 증가율을 고려하여 제시하였다. 성과분석 및 피드백을 위하여 기금운용심의회, 자산운용위원회, 주월간 경영전략회의 등 회의체를 운영하고 있으며 이러한 결과가 중기사업계획, 자산운용계획 및 기금운용계획 수립으로 환류되고 있는 점은 바람직한 것으로 판단된다.

- 재무구조의 안전성, 건전성 유지를 위해 자산운용 유동성, 신용위험, 시장위험, 운영위험의 4대 리스크를 지정하고 이에 대하여 관리대상 설정, 위험관리 방안과 대응실적 등을 제시하였다. 각 위험요소별 모니터링 및 점검을 위한 관련 회의체 및 위원회를 설치하여 운영중에 있으나 좀 더 체계적인 연계성 확립 작업이 필요하다. 최적 유동성 관리를 위해 자산부채종합관리 방식을 운영중이며, 유동성 관리체계로 과거 자금수지분석, 적정 유동성 추정, 단기자금 만기배분 및 모니터링 등의 체계적 업무 프로세스를 구축하여 운영하는 점은 바람직한 것으로 평가된다.

- 기관은 재무구조 개선을 위한 효율적 자산운용과 관련된 보유 금융자산의 규모, 구성내역, 운용 방법 및 운용 성과를 제시하였다. 현금성 및 유동성 등의 자산은 단기자금으로 운용하며, 중장기 자금은 국내외 주식, 채권 등의 방식으로 운용중이다. 주식 등 위험자산 축소를 통해 샤프지수를 개선하였으며 구리 인창동 상가 등의 부실자산에 대해서도 미회수 잔액 25.6억원을 회수하였다. 다만 부실자산 회수금액을 2017년 수익률에 반영한 부분은 객관적인 자산운용 성과로 보기에는 적합하지 않은 것으로 판단되며 수익률의 적정성 평가 및 타 기관의 벤치마킹 등에 대한 개선방안을 모색할 필요가 있다.

- 사업선정의 타당성 확보와 효율적 예산편성을 위해 단계별 심의체계를 운영하고 있으며, 예술지원소위원회, 문화나눔소위원회, 예술확산소위원회, 기금운용계획 및 중장기전략 소위원회 등의 회의체를 운영하고 있다. 특히 합리적 예산편성을 위해 현장의견 41회 수렴, 예술인 연석회의 11회, 한국문화예술위원회 혁신 TF 운영 등 기관의 노력이 인정된다. 클린카드의 부적절 사용 7건에 대해 환입조치 실적 등 모니터링 및 조치 등 관리업무가 이루어지고 있다. 다만 공정한 계약체결과 관련하여 전자입찰비율이 타 기관에 비하여 실적이 미미한 부분은 개선방안이 필요한 것으로 판단된다.

- 기관은 원가 및 경비절감을 위해 지난 블랙리스트 사태에 대한 사회적 책임으로 기관운영비를 감액 편성하였고, 기관운영비 8.3% 감액에도 불구하고 2017년 목표대비 1.1% 초과달성을 하였다. 사업비 절감을 위하여 기존 21개의 홈페이지를 15개로 감축하여 0.8억원의 비용을 절감하였으며, 문화누리카드 관련 2017년 자격변동에 따른 정지 인원을 실시간 반영하여 보조금 3.8억원을 회수하였다. 그 외에 민간으로부터 홍보물 제작 원단 및 종이 지원을 포함하여 총 8억원 상당의 후원금을 유치한 부분은 바람직한 것으로 높이 평가된다.

- 이상의 결과를 종합적으로 고려 할 때, 재무예산운영을 위한 기관의 노력과 성과를 “C”로 평가한다.

(2) 자구노력 이행성과, (3) 부채감축 달성도, (4) 중장기 재무관리계획

- 공운법 제39조의 2에 다른 중장기재무관리계획 제출대상이 아닌 기관은 관련 지표(자구노력 이행성과, 부채감축달성도, 중장기 재무관리계획)를 결측 처리

(5) 기금운용관리 및 성과

가. 평가개요

지표산식	평가방법	목표치	실적치	평 점	가중치	득 점
기금운용평가 결과 활용	목표부여	100	89.476	89.476	5	4.474

나. 평가내용

- 「자산운용 체계 및 정책」과 「자산운용 위험 및 성과관리」의 비계량평가와 단기자산의 연간 (상대)운용수익률 및 2년간 (절대)운용수익률, 중장기자산의 연간(상대)운용수익률과 3년간 (절대)운용수익률 및 샤프지수 등의 자산운용실적(성과)을 평가한 지표로, 평가결과 평점 89.476점으로, 가중치 5.000점 적용시 최종 득점은 4.474점이다.

다. 항목별 원인

① 자산운용 체계 및 정책

- 자산운용 관련 의사결정체계가 기금운용심의회, 자산운용위원회, 리스크관리위원회를 중심으로 적절하게 구축되어 있으며 위험관리 및 자산운용 조직 사이의 견제와 균형이 이루어지고 있다.

- 성과평가는 외부 성과평가 전문기관에 성과평가 업무를 위탁하고 있어 전문성과 투명성을 확보하고 있다. 외부위탁운용 부문은 적절한 체계를 갖추고 외부위탁투자기관의 선정 및 사후관리가 이루어지고 있으며, 투자자산의 중도회수 및 재투자기준을 자산운용지침에 명시하고 연기금투자풀 주간운용사와 위탁운용사 성과관리기준을 '금융기관선정 및 관리지침'에 명시하는 등 투자기관의 선정 및 사후관리를 체계적으로 수행하고 있다.

- 적정유동성 규모를 추정하고 월별 현금성 자금 운용계획 및 실적을 보고하고 있으며 적정유동성 배분 규모가 자산운용지침에 명시되어 있다. 아울러 현금성 자금의 성격과 발생원인 및 규모를 파악하여 자금운용계획에 반영하는 등 기회

비용을 축소하고자 하는 노력을 기울이고 있다.

- 중장기 자산 배분을 위해 자산배분 시나리오별 비교 분석이 가능한 시뮬레이션 방법을 중심으로 평균-분산 최적화 모형을 사용하고 있으며, 단기자산 및 중장기 자산의 만기별 자산배분에 관한 사항을 자산운용지침에 명시하여 준수하고 있다.

② 자산운용 집행

- 자산운용 업무 전문성 제고를 위해 2015년에 전문인력을 추가 채용하고 자산운용 전담인력 구조를 정·부 체제로 운영하고 있으며, 직무역량 교육 및 외부세미나 등을 통해 자산운용 전담인력의 전문성 제고에 노력을 기울이고 있다.

- 기관은 외부 위탁투자기관 사후관리 체계가 효율적으로 조직화되어 있다고 평가했다. 외부 위탁투자기관의 사후관리를 위해 정기적인 펀드 점검, 월별 운용보고서 징구 및 외부전문기관 활용 등 체계적인 사후관리체계를 구축하고 있으며, 위탁운용사에 대한 주기적 정기평가를 통해 평가 등급 및 조치사항을 설정하고 있다.

- 자산운용 위험관리의 효율성 제고를 위하여 위험요인별로 위험을 분류하고 각 위험별 관리방안을 수립·실행하고 있으며, 과거 대체투자로 발생한 부실자산의 효율적 처리를 위해 발생요인을 파악하고 회수를 위한 적절한 조치를 취함으로써 부실자산 중 일부가 계속해서 회수되고 있는 점은 긍정적이며, 앞으로도 지속적인 회수노력이 필요하다.

- 자산운용 성과관리를 위하여 전체 자산을 대상으로 일별 기준수익률 및 목표수익률 대비 운용수익률 차이분석을 수행하고 있으며, 계량지표를 활용하여 위험대비 성과 및 원인분석이 이루어지고 있다.

③ 자산운용 위험 및 성과관리

- 부실자산의 회수노력이 가시적인 성과를 나타내는 등, 2016년도에 이어 당해연도 전체 기금수익률에 긍정적인 요인으로 작용하여 '탁월' 등급을 획득하였으며, 단

기자산의 수익률에 있어서도 2014년 이후 크게 개선(2014년 단기자산 수익률 평가 '미흡' → 2015년도 '양호' → 2016년도 및 2017년도 '탁월')되었다.

- 운용기관 및 상품은 위험분산을 위하여 적절하게 잘 분산하여 예치함으로써 전년도에 이어 집중도는 낮은 수준을 유지하면서 탁월한 성과를 기록하였다.

- 정부 권장정책 이행의 일환으로 이루어진 연기금투자풀 내 '신성장동력' 투자상품의 꾸준한 평잔 유지를 통하여 공공성에 대한 확보노력도 역시 탁월한 성과를 기록하였다.

- 다만, 2016년도에 위험자산의 과거 3년간 샤프비율은 '미흡'을 나타냈는데, 2017년도에 '우수'로 지표가 크게 개선(3단계 상승)되어 리스크 사용 대비 수익률 관리가 효율적으로 이루진 것으로 보인다.

라. 추세분석

- 백분율 환산 기준점수는 부실자산 효율적 관리, 연기금투자풀 제도 활용, 자산운용의 효율성 극대화를 추구하여 2015년 및 2016년에는 부실자산 회수 노력과 단기 자산 수익률 극대화 노력이 결실을 맺어 각각 85.85점 및 92.63점을 획득하였고, 2017년도에는 수익률 개선노력이 시스템으로 정착하여 89.476점을 획득하는 성과로 이어지고 있다.

5 보수 및 복리후생 관리

(1) 보수 및 복리후생

– 기관은 전년도 지적사항을 반영하여 개인사정으로 휴직 요청 시 6개월 이내 휴직을 허가할 수 있도록 한 부분을 기관이 허가결정을 내린 경우만 휴직을 부여하도록 그 요건을 명확히 한 점, 휴직·사망자에 대해 해당월 보수전액 지급을 일할 계산하도록 개정한 점, 10년 근속직원에 대한 휴직 제도를 운영하도록 하나 휴직기간에는 무급을 적용하도록 개선하여 기관의 인건비 부담을

제거한 점, 미 설정되었던 직위해제자 보수 감액에 대하여 직위해제의 권한·범위를 명확히 하고 그 범위에 따라 보수를 2/3 감액할 수 있도록 개정한 점, 근로기준법과 상이한 휴일수당 계산 방법을 근로기준법 기준으로 개정한 점에 대하여 기관의 노력이 인정된다.

- 기관은 2017년「공공기관 성과연봉제 관련 후속조치 방안」(2017.6.) 이후 기관장과 노조위원장 간 2차례 면담 등 의사소통을 통하여 '개인과 기관의 성과견인'과 '근로조건 저하 방지'를 동시에 추구하는 '임금체계 개선을 위한 노사공동선언'을 하였다. 노사합의된 신 보수체계는 성과연봉 비중 20%를 유지하는 등 기존의 보수체계의 기본틀을 유지하되, 저성과자(B~D등급) 직원에 대한 기본연봉과 성과연봉의 차등률을 폐지하는 대신 고성과자(S, A등급) 직원에게 기본연봉과 성과연봉을 차등을 두어 추가지급하는 것으로 확인된다. 이는 기관의 인건비 집행에 대한 시뮬레이션을 통해 인건비 잔액에 따른 집행가능 금액을 도출하여 고성과자의 기본연봉과 성과연봉을 추가지급 하는 것이다.

- 다만, 인건비 잔액으로 분류되는 항목이 초과근무수당, 연차수당 등인데, 이러한 수당은 수당단순화를 위한 노력을 통하여 지속적으로 감축하여야 하는 것으로 향후 기본연봉과 성과연봉 추가분 확보에 대한 지속가능성 문제가 생길 수 있어 이에 대한 고려를 할 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 기관은 합리적인 성과평가제도를 위하여 기관전략체계 및 경영평가 지표와 연계된 계량지표(목표설정 포함)를 도출하고 이를 부서에 할당하는 하향식 지표설계와 부서별로 1·2차 워크숍을 통하여 부서의 세부과제에 따른 고유지표(계량·비계량)를 도출하고 목표를 설정하는 상향식 지표설정을 실시하고 1·2차 지표검증을 거쳐 성과평가위원회가 확정하는 체계를 구축하는 등 객관적인 지표설정을 위한 노력을 하였다. 또한, 부서평가 평가절차를 세분화하여 실적점검, 성과평가, 평가결과 환류의 3단계로 구축하고, 실적점검 시 외부고객·이해관계자·외부전문가를 참여시켜 부서의 실적을 점검하며, 성과평가에 있어서는 외부전문가를 대폭 확대하여 부서를 특성별로 3개의 직군으로 분류하고 외부전문가로 직군별 평가단을 운영하고, 평가방법도 서면평가와 더불어 현장실사

를 실시하도록 하였으며, 외부평가단의 평가반영비율을 40%에서 50%로 확대하였다. 평가환류를 실질화하여 평가결과보고회인 ARKO BP Award를 개최하여 우수성과를 확산토록 하였다.

- 또한 개인업적평가도 부서평가절차와 동일하게 구성하여 운영하도록 하는데, 실적점검 시 평가시스템에 월별 실적을 입력하도록 하고, 부서장은 월별실적에 대한 코멘트를 입력하고 부진실적에 대한 상시코칭이 되도록 하고 있다. 따라서 지표의 설정, 평가, 평가 환류에 있어서 합리적 절차를 구비하고, 외부전문가와 더불어 이해관계자 등을 참여시키는 등 평가의 공정성·합리성 개선에 있어서 우수한 시례로 평가된다. 더불어 개인의 역량평가를 도입하고 간부직에 대해서는 부하직원의 상향평가를 도입하여 상급자에 의한 하향평가를 보완한 점도 긍정적으로 평가된다. 이의신청 절차도 평가결과 공개 시에 최종평가자의 평가의견서를 제공하여, 이의신청의 실효성을 제고하였으며, 실제 이의신청 건수와 인용건수가 증가한 것으로 나타나는 점이 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 이의신청이 1심으로 종결되고 있으며, 성과평가위원회가 내부위원으로만 구성되어 있어, 그 구성을 확장시켜 외부전문가, 직원대표 또는 노조 대표 등이 참여하도록 하는 방향으로 개선이 필요할 것으로 판단된다. 또한 비보직자의 개인평가를 개인업적평가(50%), 개인역량평가(50%)로 구성하고, 개인업적평가와 역량평가가 모두 상급자와 차상급자에 의한 하향평가로 하고 있어 보상에 있어서 상급자의 영향력이 매우 큰 것으로 판단된다. 따라서 하향평가의 비중 축소, 상호평가 등의 방향으로 개선이 필요할 것으로 판단된다.

- 기관은 2011년 성과연봉제 도입시 직무분석을 통하여 22개 직무를 도출하고 직무평가를 시행하여 직무등급을 3등급으로 구분하였고, 2012년 직무를 재분류하여 42개로 확대하였으며, 2017년 직무재분류를 통하여 54개 직무를 도출하고 직무등급평가를 실시하여 4단계의 직무등급을 평가하였다. 이에 따라 직무급도입에 대한 기반이 마련되어 있는 것으로 판단된다.

- 기관은 복리후생비와 관련하여 예산편성지침과 예산집행지침을 준수하고, 사

내근로복지기금을 운영하지 않아 예산과 중복이 발생하지 않고 있음이 확인된다. 또한, 1인당 복리후생비도 2016년에 비하여 감소되고 있어 지속적으로 복리후생비의 적정성을 유지하려는 노력을 수행하였다. 또한 기관장이 적극적으로 직급별 워크숍, 주인장 간담회, 팀별 간담회, 한마음 결의 등을 실시하여 비금전적 복리후생비의 아이디어를 발굴하였다. 이를 통하여 취업규칙 포함 50여개 규정을 개정하였으며, 다양한 비금전적 복리후생제도를 발굴·확대 운영하고 있어 노력이 인정된다. 다만, 경영평가 지적사항에 따라 리스크관리위원회를 구축하여 방만경영모니터링을 실시하고 있는데, 이는 사측의 관리수단에 불과하므로 직원, 노조, 전문가가 함께 논의하여 보다 적용가능한 안으로 도출해내는 새로운 숙의체계를 구성·운영할 필요가 있고 판단된다.

- 기관은 전년도 지적사항을 반영하여 별도직무 수행을 위한 교육훈련을 위해 임금피크 대상자들에 대한 연차별 교육훈련계획을 수립하고 시행한 것이 확인되며, 임금피크 대상자들에 대한 평가를 실시하여 경영평가성과급과 연동시키고 있어 긍정적으로 판단된다. 다만, 2017년 임금피크제 적합직무 4개를 추가 발굴하여 총 11개 적합직무를 발굴하였으나, 직무기술서가 상세직무기술서로 볼 수 없어 이에 대한 개선이 필요할 것으로 판단되며, 평가에 있어서도 절대평가로 실시하고 있어, 이에 대한 개선이 필요할 것으로 판단된다.

- 기관은 무기계약직을 일반직Ⅱ로 변경하고 정규직과 동일한 직급(1~7급)체계를 적용하고 있으며, 직급별 초임연봉 테이블도 동일하게 적용하고 있다. 또한 실제 승진인사를 시행하여 5급 1명, 6급 7명을 승진시켰으며, 승진으로 인한 임금인상이 이루어져 동일노동 동일임금 및 처우개선에 대한 기관의 노력이 긍정적으로 평가된다. 또한, 「공공부문 비정규직 근로자 정규직 전환 가이드라인」(2017.7.)에 따라 비정규직에 대한 실태조사, 전환심의위원회 구성(내·외부 각 3인), 전환기준 마련을 통하여 2명을 정규직 전환하였는데, 이는 기관의 합리적 기준에 따라 수행한 것으로 인정되어 긍정적으로 판단된다.

- 이상의 결과를 종합적으로 고려할 때, 보수 및 복리후생을 위한 기관의 노력과 성과를 “B^0”로 평가한다.

(2) 총인건비관리

가. 평가개요

지표산식	평가방법	목표치	실적치	평 점	가중치	득 점
정부예산편성지침의 인건비 인상률	목표부여	3.5% 이내	3.198%	100.000	3	3.000

나. 평가내용

- 전기 대비 당기 인건비 인상률의 정부 예산관리 기준(3.5% 내) 준수 여부를 평가하는 지표이다.

- 2017년도 인건비 인상률은 3.198%로서 정부 예산관리기준의 인건비 인상률 한도를 준수하여 가중치 3점 대비 3.000점을 획득하였다.

다. 항목별 원인

- 퇴직 및 신규입사, 승진 등 월별 인원변동에 따른 증원소요인건비와 임금피크제 시행에 의한 별도직군 승진시기 차이에 따른 인건비 효과 예측 등 인건비 인상요인을 변수로 적용한 통합시뮬레이션 관리로 임금인상 요인을 최대한 억제하여 총인건비인상률 목표치 3.5% 이내인 3.198%를 달성하였다.

라. 추세분석

- 기관의 총인건비인상률은 2012년 3.9% 대비 2.496%, 2013년 2.8% 대비 1.178%, 2014년 1.7% 대비 -0.065%, 2015년 3.8% 대비 2.108%, 2016년 3.0% 대비 2.110%, 2017년 3.5% 대비 3.198%로 매년 정부 인건비 인상률 기준을 준수하고 있다.

(3) 노사관계

- 기관은 전략수립에 있어서 중장기적 관점 반영이 필요하고, 전략의 수립·실행·평가단계에 전문가와의 협업을 확대하는 것이 필요하다는 전년도의 지적에 전문가를 채용하여 내외부 환경분석과 전년도 성과진단을 통해서 개선방향을 도출하고 3대 전략과제, 8대 실행과제, 12개 성과지표로 개편하였으며, 2022년까지 중장기적 로드맵을 수립하였고, 전략수립과정에서 외부전문가의 자문과 노사간 실무교섭을 통해 최종 확정하였는 바, 이는 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 노사전략의 수립, 실행, 점검, 환류의 전 과정에서 노조의 참여를 통해 실행력을 높여야 함에도 전략수립 이후에는 노조의 참여가 미흡하며, 대부분의 성과지표가 계량지표로 구성되어 질적요소에 대한 평가나 기관의 특수성을 반영하기 어려운 단점이 있으므로 과제별로 비계량지표를 개발하고, 비계량지표를 개발함에 있어서도 계량보조지표 등을 통해 비계량지표의 추상성을 극복하는 등 지표를 정교화하는 노력이 필요하다고 판단된다.

- 기관은 사전 갈등예방체계 구축에 있어 갈등유형별 예방대책이 제시되지 않아 개선이 필요하다는 전년도 지적에 노사관계전문가를 채용하고, 갈등유형을 구분한 후 위협요인을 법률상의 위험요인과 법률외 위험요인으로 구분하여 갈등을 예방하고 해소하고 있으며, 새로 부임한 기관장이 노사공동선언을 이끌어내고 비정규직의 정규직전환과 유연근무확대를 통한 근무환경 개선에 노력하였는 바, 이러한 기관의 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 기관은 의사소통 만족도 수준 측정을 넘어 소통채널별 효과성 측정을 통해 소통채널 환류를 강화 할 필요가 있다는 전년도 지적에 전부서 간담회를 실시하여 직원들의 의견을 수렴하였고, 그 결과를 반영하여 온라인 익명게시판인 ARKO대나무숲 등 상향식 채널 3개, 굿모닝아카데미 등 하향식 채널 2개를 신설하였으며, 대표적인 소통채널에 대한 효과성을 측정하여 이를 환류시키고 있는 등 지적사항이 개선되었는 바, 이는 긍정적으로 평가된다.

- 기관은 노사관계 역량강화를 위한 내외부 전문가활용체계 구축이 필요하다는 전년도 지적에 따라, 전문가인 노무사를 채용하고, 외부 전문기관과의 자문체계를 구축한 점은 긍정적으로 평가되나, 노사관계에 대한 교육과정 개발 및 교육대상 인원의 확대가 필요하다는 전년도 지적에도 불구하고 노사관계역량강화 교육과정이 총 4개 과정에 불과하고 관리자에 대해서는 교육을 실시하지도 않았다. 또한, 교육효과성 또한 측정하지 않아 실시한 교육이 성과로 이어지는지 확인되고 있지도 않으며, 노사관계역량강화과제의 성과지표로 책정한 '노사역량강화참여도' 또한 해당과제를 평가할만한 대표성도 부족하고 교육효과성 측정지표로서도 적절하지 않는 바, 교육만족도나 현업적용도 등으로 고도화 할 필요가 있다고 판단된다.

- 기관은 근로시간면제자에 대한 사용내역을 전산 관리할 필요가 있다는 전년도 지적사항은 기관이 월간단위로 근로시간면제시간 사용내역을 제출받아 내부 전산망을 통해 관리하고 있는 방법으로 개선하였음이 확인된다.

- 기관은 기관장 공석에 따라 승진인사가 이루어지지 않은 점을 이유로 노조가 노동위원회에 부당노동행위구제신청을 제기하고, 3개월마다 개최해야 하는 노사협의회의 참여를 거부하여 3분기 노사협의회를 개최하지 못하는 등 협조적 노사관계나 내실있는 노사협의회가 이루어지지 못하였는 바, 이에 대한 개선 노력이 필요하다고 판단된다.

- 이상의 결과를 종합적으로 고려할 때, 노사관계를 위한 기관의 노력과 성과를 "C"로 평가한다.

2 주요사업

○ 기관은 '문화예술을 지원함으로써 모든 사람이 창조의 기쁨을 공유하고 가치있는 삶을 누리게 한다'라는 설립목적을 달성하기 위해 2016년도와 유사하게 2017년도에도 예술창작역량 강화사업, 생활속 예술 활성화사업, 문화예술 후원사업 등 3개 주요사업을 추진하였다.

○ 기관은 경영전략 및 대내외 환경변화 분석과 SWOT분석 등을 활용하여 설립목적과 비전에 부합하는 주요사업과 세부사업을 선정하고자 노력한 점이 인정된다. 다만, 세 가지 주요사업의 예산, 인력 배분 및 정책 비중에 상응한 사업가중치 배정에 일관성이 부족하여 기관의 비전과 핵심가치를 실현하기에 가장 적합한 개선 방안을 모색할 필요가 있을 것이다.

○ 기관은 중장기 경영목표와 2017년도 주요사업 성과목표를 적정하게 연계하여 계량 및 비계량 지표를 설정하는 등 체계적인 사업추진 체계를 구축하고자 한 점은 적절하다고 판단된다. 다만, 성과지표 선정에 있어 기관의 미션에 가장 잘 부합되고 기관의 노력을 잘 반영할 수 있으며 사업성과를 보다 잘 반영할 수 있는 지표로 고도화할 필요가 있다고 판단된다.

1 예술창작역량 강화사업

(1) 예술창작지원 성과

가. 평가개요

지표산식
(창작물 유통확대 성과 지표의 득점 × 0.9) + (예술창작역량강화 지원사업 참여관객 만족도지표의 득점× 0.1) 변수1 = 예술창작역량강화 지원작품 유통건수(건)/예술창작역량강화 사업예산(백만원) 변수2 = 예술창작역량강화 지원사업 참여관객 만족도지표 득점

세부지표	평가방법	목표치	실적치	평 점	가중치	득점
창작물 유통확대 성과	목표부여 (편차)	최고 : 0.00220 최저 : 0.00090	0.00229	100.000	9	9.724
참여관객 만족도	목표부여 (편차)	최고 : 100.00 최저 : 79.913	93.076	72.423	1	

나. 평가내용

- 예술창작지원성과 지표는 ① 창작물 유통확대 성과와 ② 참여관객 만족도를 평가하는 세부지표로 분리하여 평가하였다.

- 창작물 유통확대 성과는 예술창작역량강화 사업 예산 1백만원 당 지원작품 유통건수를 평가하는 지표로서, 2017년도 실적은 전년도 0.00155(건/백만원)보다 상승한 0.00229(건/백만원)을 기록하였다. 또한, 최고목표인 0.00220(건/백만원)을 초과달성하며 최종 평점 100.000점으로 평가되었다.

- 예술창작역량강화 지원사업 참여관객 만족도는 최고목표인 100점을 달성하지 못하고 93.076점에 그쳐 평점 72.423점을 기록하였다. 상기 결과를 토대로 각 세부지표별 가중치를 적용한 최종 득점은 9.724점이다.

다. 항목별 원인

- 창작물 유통확대 성과의 향상을 위해 우수 창작 작품 집중 지원 체계를 고도화하고, 작품의 유통을 활성화하기 위해 온·오프라인 홍보를 강화하였다. 이를 통해 기 제작된 공연 작품이 타 축제나 공연장 등에 초청을 받거나, 단체의 자체 재공연 사례 증가 등 유통실적이 전년 71건 대비 대폭 늘어난 104건을 달성하였다. 해당 기간 동안 사업비는 45,783백만원에서 45,383백만원으로 근소하게 감소하였다. 이를 산식에 적용한 결과, 창작물 유통확대 성과는 최고목표치 0.00220를 초과달성한 0.00229를 기록하며 평점 100.000점을 달성하였다.

- 예술창작역량강화 지원사업 참여관객 만족도는, 창산산실 사업 고도화 등 예술지원사업 창작물의 예술적 수준이 향상되고, 홍보 다각화 노력을 통해 관객의 참여와 실시간 피드백 등이 가능해짐에 따라 전년대비 0.564점이 증가하였으나, 최고목표치인 100.000점에는 미달하였다.

라. 추세분석

- 창작물 유통확대 성과는 (2014년) 0.00080건/백만원 → (2015년) 0.00142건/백만원 → (2016년) 0.00155건/백만원 → (2017년) 0.00229건/백만원으로 지속적인 증가 추세에 있다.

- 참여관객 만족도는 (2013년) 76.400점 → (2014년) 85.839점 → (2015년) 90.989점 → (2016년) 92.512점 → (2017년) 93.076점으로 '20년부터 지속적인 증가 추세를 보이고 있다.

(2) 예술인력 취업 성과

가. 평가개요

지표산식
(당해연도) 예술단체 정규직 취업실적(명) / (전년도) 문화예술기관 연수단원육성지원 사업비(백만원)

세부지표	평가방법	목표치	실적치	평 점	가중치	득점
예술인력 취업성과	목표부여 (편차)	최고 : 0.005144 최저 : 0.004552	0.005136	98.951	5	4.948

나. 평가내용

- 예술인력 취업 성과는 문화예술기관 연수단원육성지원 사업비 1백만원 당 예술단체 정규직 취업실적을 평가하는 지표로서, 2017년도 실적은 전년도 0.004831(명/백만원)보다 상승한 0.005136(명/백만원)을 기록하였다. 그러나, 최고목표인 0.005144(명/백만원)을 미달성하여 최종 평점 98.951점으로 평가되었다. 상기 결과를 토대로 예술인력 취업 성과 지표의 최종 득점은 4.948점이다.

다. 항목별 원인

- 예술인력 취업 성과는 정규직 취업지원 프로그램을 신설하여 운영하는 등의 노력으로 23명의 문화예술분야 정규직 취업실적을 획득했다. 또한 분모인 전년도 사업비 결산액은 4,554백만원에서 4,478백만원으로 소폭 감소하였다. 이를 통해 예술인력 취업 성과 지표 실적은 0.005136명/백만원을 달성하였으나, 최고 목표인 0.005144명/백만원에는 근소하게 미달하여 평점 98.951점을 기록하였다.

라. 추세분석

- 예술인력 취업 성과는 (2014년) 0.005037명/백만원 → (2015년) 0.004676명 /백만원 → (2016년) 0.004831명/백만원 → (2017년) 0.005136명/백만원으로 2015년에 일시적인 감소 현상이 나타난 이후 다시 증가 추세에 있다.

(3) 예술창작역량 강화사업 성과관리의 적정성

① 주요사업별 추진계획은 구체적이고 적정하게 수립되었는가?

- 기관은 설립목적과 경영여건 변화를 고려하여 3대 전략목표를 도출하고 중기 경영목표와 연동된 3대 주요사업을 선정하는 한편, 주요사업별 평가대상사업을 도출하고 주요사업을 체계적으로 정의한 것으로 판단된다.

- 기관은 예산, 인력, 정부정책의 3대 요인의 우선순위 분석을 통한 핵심사업군을 도출하고, 기관의 중장기 전략과 연계한 주요사업의 목표, 실행과제, 성과지표를 달성하기 위한 다양한 비계량 지표를 개발하여 사업을 추진한 것으로 판단된다.

② 주요사업별 추진계획이 적절하게 집행되었는가?

- 기관은 문화예술의 창의와 나눔으로 국민이 행복한 세상이라는 비전을 달성하기 위해 국민행복에 기여하는 예술생태계 선순환 구조 확립, 사회 통합을 실현하는 문화나눔사업 고도화, 예술가치 대외 확산이라는 전략목표를 수립하였다. 그리고 이를 위한 주요사업의 하나로 예술창작역량 강화 사업을 수행하였다.

- 기관은 예술창작역량 강화 사업을 수행하기 위해 수요자 중심 창작지원체계 고도화, 예술창작 사업영역 확대, 예술 분야 일자리 육성이라는 주요사업을 수행하였다.

- 기관은 '한·영 공동기금프로젝트'를 통해 협업프로젝트 수행 및 공동기금 프로젝트를 확대하기 위해 노력한 점이 인정된다. 다만, 예술인들이 주도적으로 참여할 수 있는 제도적 뒷받침을 해주는 사업 추진이 미흡하여 이에 대한 노력을 기울일 필요가 있을 것이다.

- 기관은 예술 분야 불공정한 일자리 개선과 구직자가 원하는 일자리 개발 등을 통한 예술 분야 일자리 육성 노력이 인정된다. 다만, 적극적인 제도 개선을 통한 실질적인 신뢰회복 노력이 미흡하여 이에 대한 노력을 기울일 필요가 있을 것이다.

③ 주요사업별 비계량적 성과는 적정한 수준인가?

- 기관은 예술창작역량 강화 사업의 성과분석을 위해 공공기관 고객만족도, 국가 간 공동기획 프로젝트 수, 예술 분야 일자리 창출 실적이라는 3개의 계량 성과지표를 구성하였다.

- 기관은 예술창작역량 강화 사업의 성과분석을 위해 심의제도 공정성 및 투명성 제고 노력도, 협업·참여 모델 구축 및 외부 확산 노력도, 예술 분야 일자리 지원 프로그램 확대 노력도라는 3개의 비계량지표를 구성하였다.

- 기관은 3개의 계량 성과지표들을 설정하여 추진하였으나, 공공기관 고객만족도 지표가 목표에 미달되어 이에 대한 노력을 기울일 필요가 있을 것이다.

④ 주요사업별 환류활동은 적절하게 수행되었는가?

- 기관은 계획수립(Plan), 실행(Do), 평가(Check) 및 환류(Act)로 이어지는 자체적인 환류평가시스템을 구축하여 운영하고 있는 것으로 판단된다.

- 기관은 주요사업의 추진단계별로 PDCA에 따른 성과분석과 자체평가 결과의 공유 및 개선을 통해 이를 차년도 계획에 반영하며 자체평가와 연계된 환류활동을 수행하고 있는 것으로 판단된다. 그러나 청년예술가 창업 및 취업여건 개선 등 외부 지적사항에 대한 개선이 미흡하여 노력을 제고할 필요가 있을 것이다.

⑤ 주요사업 범주 계량지표의 구성 및 목표수준은 적정한가?

- 기관은 주요사업 계량지표를 적정하게 설정하기 위하여 예술창작지원 성과와 예술인력 취업성과를 계량지표로 정의하였으며 예술창작역량강화 지원작품 유통건수, 예술창작역량강화 지원사업 참여관객 만족도, 예술단체 정규직 취업실적 평점을 반영하여 지표를 산정하였다.

- 기관의 계량 성과지표는 창작물 유통확대, 지원사업 참여관객 만족도, 예술인력

취업 성과수를 포함하고 있어 사업의 질과 양을 함께 평가할 수 있는 성과지표라고 판단된다. 또한 목표부여 편차방식을 적용하여 도전적인 목표치를 설정한 것으로 판단된다.

- 이상의 결과를 종합하여 볼 때, 예술창작역량 강화사업 성과관리의 적정성에 대한 기관의 노력을 "D+"로 평가한다.

2 생활속 예술 활성화사업

(1) 문화나눔사업 국민참여도

가. 평가개요

지표산식
(통합문화이용권 활용 증가 지표의 득점 × 0.3) + (소외계층 관람기회 확대 지표의 득점 × 0.7)
변수1 = 문화누리카드 가맹점 결재 점포 수(개) 변수2 = 전국 순회대상처 방문공연 횟수(건) / 순회사업 예산(백만원)

세부지표	평가방법	목표치	실적치	평 점	가중치	득점
통합문화이용권 활용 증가	목표부여 (편차)	최고 : 12,419 최저 : 12,221	12,440	100.000	3.9	12.902
소외계층 관람기회 확대	목표부여 (편차)	최고 : 0.236 최저 : 0.159	0.235	98.928	9.1	

나. 평가내용

- 생활 속 예술활성화 사업은 ① 통합문화이용권 활용 증가와, ② 소외계층 관람기회 확대를 세부지표로 분리하여, 각각 목표부여(편차)방식으로 평가하였다.

- 통합문화이용권 활용 증가 지표는 통합문화이용권(문화누리카드) 가맹점 결재 점포 건수를 평가하는 지표로, 2017년 실적은 12,440개로 최고목표인 12,419개를 초과달성함에 따라 평점 100.000점으로 평가하였다.

- 소외계층 관람기회 확대 실적은 문화나눔사업의 국민 참여 확대를 위한 기관의 노력을 평가하기 위해 도입한 지표로, 2017년에는 전년 실적인 0.170(건/백만원)을 상회하는 0.235(건/백만원)을 기록하였다. 그러나 최고목표인 0.236(건/백만원)에는 미달함에 따라 평점 98.928점을 기록했으며, 위 결과를 토대로 각 세부지표별 가중치를 적용하여 최종 득점을 12.902점으로 평가하였다.

다. 항목별 원인

- 통합문화이용권 활용 증가 지표의 경우, 사용실태 분석 및 VOC 수렴을 통해 관광·스포츠 분야 문화누리카드 가맹점을 신규 발굴하고, 공공기관/민간 업체와의 제휴를 통한 할인 서비스 혜택 등을 강화하여 2017년 결재 가맹점 수 12,440개를 달성하였다. 이는 2016년 12,294개 대비 146개 증가한 수치이며, 2017년 최고목표인 12,419개보다 21개를 초과달성한 실적이다.

- 소외계층 관람기회 확대는 유동인구가 많은 지역에서의 대형 사업을 축소하고, 소규모 지역예술가 참여 순회 프로그램을 신규로 추진하는 등의 노력을 통해 프로그램 추진건수를 '16년 3,296건에서 145% 증가한 4,773건을 달성하였다. 같은 기간 동안 사업비는 19,350백만원에서 20,300백만원으로 근소한 증가가 있었다. 이에 따라 0.235(건/백만원)의 실적을 달성하였으나. 최고목표인 0.236(건/백만원)은 달성하지 못하여, 평점 98.928점을 기록했다.

라. 추세분석

- 통합문화이용권 활용 증가 지표는 (2014년) 12,389개 → (2015년) 12,277개 → (2016년) 12,294개 → (2017년) 12,440개로 2015년 소폭 하락한 이후 증가 추세를 보이고 있다.

- 소외계층 관람기회 확대는 (2014년) 0.213(건/백만원) → (2015년) 0.219(건/백만원) → (2016년) 0.170(건/백만원) → (2017년) 0.235(건/백만원), 최근 2년간 인구밀집지역에서의 대형 공연을 다수 추진함에 따라, 2015년, 2016년에는 실적이 하락하였으나, 2017년부터는 소규모 지역(청년)예술가 참여 프로그램을 신설함에 따라, 실적이 상승하고 있다.

(2) 생활속 예술 활성화사업 성과관리의 적정성

① 주요사업별 추진계획은 구체적이고 적정하게 수립되었는가?

- 기관은 설립목적과 경영여건 변화를 고려하여 3대 전략목표를 도출하고 중기 경영목표와 연동된 3대 주요사업을 선정하는 한편, 주요사업별 평가대상사업을 도출하고 주요사업을 체계적으로 정의한 것으로 판단된다.

- 기관은 평가대상 사업범위별 주요 현안을 토대로 성과목표를 설정하고, 성과목표 달성 수준 점검을 위한 성과지표를 개발하여 그에 따른 도전적 목표를 설정한 것으로 판단된다.

② 주요사업별 추진계획이 적절하게 집행되었는가?

- 기관은 문화예술의 창의와 나눔으로 국민이 행복한 세상이라는 비전을 달성하기 위해 국민행복에 기여하는 예술생태계 선순환 구조 확립, 사회 통합을 실현하는 문화나눔사업 고도화, 풍요로운 사회를 위한 예술가치 대외 확산이라는 전략목표를 수립하였다. 그리고 이를 위한 주요사업의 하나로 생활 속 예술 활성화 사업을 수행하였다.

- 기관은 생활 속 예술 활성화 사업을 수행하기 위해 생활 속 문화향유 기반 확대, 경제적 소외계층의 문화기본권 보장이라는 평가대상 사업을 수행하였다.
- 기관은 지역기반활동 예술가 참여 문화향유 활성화 프로그램 추진 등 지역문화 활성화에 노력한 점이 인정된다. 다만, 문화누리카드 제도의 계속된 문제제기에 대한 근본적 개선 대책이 미흡하여 문화누리카드의 운영 내실화를 모색할 필요가 있을 것이다. 또한 고령화 시대에 노인층을 대상으로 한 적극적인 문화누리카드의 향유기회 편의성 제고 및 홍보를 강화할 필요가 있을 것이다.

- 기관은 원스톱 응대를 위한 고객지원센터 역량 강화로 이용 편의성 증대를 위해 노력한 점이 인정된다. 다만, '문화가 있는 날'의 운영일 확대에 대한 적극적인 홍보가 미흡하여 이에 대한 노력을 기울일 필요가 있을 것이다. 또한 기관의

투입 활동과 단기결과물(output)에 대한 자료만 제시되었고 장기성과(outcome) 자료의 도출이 미흡하여 이에 대한 개선이 필요할 것으로 판단된다.

③ 주요사업별 비계량적 성과는 적정한 수준인가?

- 기관은 생활 속 예술 활성화 사업의 성과분석을 위해 소외계층 신규 순회대상처 수, 문화가 있는 날 국민 참여도, 문화누리카드 신규 가맹점 수, 문화누리카드 고객지원센터 민원 응대율이라는 네 개의 계량 성과지표를 구성하였다.

- 기관은 생활 속 예술 활성화 사업의 성과분석을 위해 국민 문화향유 기반 확충을 통한 문화향유권 신장, 이용 데이터 분석을 통한 이용환경 개선 및 VOC 기반 이용편의서비스 제고라는 두 개의 비계량지표를 구성하였다.

- 기관은 생활속 문화향유 기반 확대, 경제적 소외계층의 문화기본권 보장이라는 2대 세부사업에 대해 네 개의 계량 성과지표들을 설정하여 대체로 적절히 목표를 달성한 것으로 평가된다.

④ 주요사업별 환류활동은 적절하게 수행되었는가?

- 기관은 계획수립(Plan), 실행(Do), 평가(Check) 및 환류(Act)로 이어지는 자체적인 환류평가시스템을 구축하여 운영하고 있는 것으로 판단된다.

- 기관은 주요사업의 추진단계별로 PDCA에 따른 성과분석과 자체평가 결과의 공유 및 개선을 통해 이를 차년도 계획에 반영하며 자체평가와 연계된 환류활동을 수행하고 있는 것으로 판단된다.

⑤ 주요사업 범주 계량지표의 구성 및 목표수준은 적정한가?

- 기관은 주요사업 계량지표를 적정하게 설정하기 위하여 문화나눔사업 국민참여도를 계량지표로 정의하였으며 문화누리카드 가맹점 결제 점포 수 득점, 전국 순회대상처 방문공연 횟수를 반영하여 지표를 산정하였다.

– 기관의 계량 성과지표는 통합문화이용권 활용증가, 소외계층 관람기회 확대를 포함하고 있으며, 목표부여 편차방식을 적용하여 도전적인 목표치를 설정한 것으로 판단된다.

– 이상의 결과를 종합하여 볼 때, 생활속 예술 활성화사업 성과관리의 적정성에 대한 기관의 노력을 "D+"로 평가한다.

3 문화예술 후원사업

(1) 기부문화 확산 및 후원확대

가. 평가개요

지표산식
(크라우드펀딩 성공 건수 지표의 득점 × 0.6)+(민·관 협력 기부프로그램 성공 건수지표의 득점× 0.4)

변수1 = 크라우드펀딩 성공 건수(1건당 최소 1백만원 이상)
변수2 = 민·관 협력 기부프로그램 성공 건수(1건당 최소 1천만원 이상)

세부지표	평가방법	목표치	실적치	평 점	가중치	득점
크라우드 펀딩 성공 건수	목표부여 (편차)	최고 : 31.867 최저 : 16.800	33.000	100.000	2.4	4
민·관 협력 기부프로그램 성공 건수	목표부여 (편차)	최고 : 44.328 최저 : 19.671	45.000	100.000	1.6	

나. 평가내용

- 문화예술후원사업은 ① 크라우드펀딩 성공 건수와 ② 민·관 협력 기부프로그램 성공 건수를 세부지표로 분리 측정하여 목표부여(편차)방식으로 평가하였다.

- 크라우드펀딩 성공 건수는 전문 크라우드펀딩 사이트를 통해 진행된 크라우드펀딩 프로젝트의 성공 건수를 의미하며, 2017년도 실적은 전년도 23건 대비 10건이

상승한 33건으로 확인되었다. 이는 최고목표인 31.867을 초과달성하는 실적으로 평점 100.000점으로 평가하였다.

- 민·관 협력 기부프로그램 성공 건수는 전년 32건 대비 13건을 초과 달성한 45건을 달성하였다. 이는 최고목표인 44.328건을 초과한 실적으로, 산식에 따라 평점 100.000점을 기록하였다.

- 위 결과를 토대로 각 세부지표별 가중치를 적용하여 문화예술 후원 사업의 최종 득점을 4.000점으로 평가하였다.

다. 항목별 원인

- 크라우드펀딩 성공건수는 기존에 기관 자체의 모금 플랫폼인 예술나무 홈페이지를 통해 사업을 운영하던 것에서 탈피하여, 민간 크라우드펀딩 전문 기관인 텀블벅과 연계하여, 텀블벅 사이트 내에 예술나무 전용 채널을 개설함에 따라 실적이 크게 향상되었다. 기관이 자체적으로 운영한 2016년 23건 대비 텀블벅 채널을 활용한 2017년은 33건으로 전년대비 43% 가량 증가한 실적을 달성하였다.

- 민·관 협력 기부프로그램 성공 건수는 기존 문화예술협력네트워크 등의 사업을 직접 추진하는 방식으로 변경하고, 기업과 지역문화재단과의 네트워크 확장을 위해 지역협력관을 별도로 운영하는 등 기관의 추가적인 노력을 통해 2016년 32건 대비 13건(41%)가 증가한 45건의 실적을 달성하였으며, 최고 목표인 44.328건을 초과 달성하였다.

라. 추세분석

- 크라우드펀딩 성공 건수는 (2013년) 22건 → (2014년) 30건 → (2015년) 20건 → (2016년) 23건 → (2017년) 33건으로 2014년도를 제외하고는 20건 대 초반의 실적을 기록하였으나. 2017년에는 역대 최대 실적인 33건을 달성하였다.

- 민·관 협력 기부프로그램 성공 건수는 (2014년) 23건 → (2015년) 38건 → (2016년) 32건 → (2017년) 45건으로 2015년도를 제외하면 지속적인 증가 추세를 보이고 있다.

(2) 문화예술 후원사업 성과관리의 적정성

① 주요사업별 추진계획은 구체적이고 적정하게 수립되었는가?

- 기관은 설립목적과 경영여건 변화를 고려하여 3대 전략목표를 도출하고 중기 경영목표와 연동된 3대 주요사업을 선정하는 한편, 주요사업별 평가대상사업을 도출하고 주요사업을 체계적으로 정의한 것으로 판단된다. 다만, 평가대상사업 선정의 적정성이 미흡한 측면이 있어 이에 대한 개선 방안을 모색할 필요가 있을 것이다.

- 기관은 평가대상 사업범위별 주요 현안을 토대로 성과목표를 설정하고, 성과목표 달성 수준 점검을 위한 성과지표를 개발하여 그에 따른 도전적 목표를 설정한 것으로 판단된다.

② 주요사업별 추진계획이 적절하게 집행되었는가?

- 기관은 문화예술의 창의와 나눔으로 국민이 행복한 세상이라는 비전을 달성하기 위해 국민행복에 기여하는 예술생태계 선순환 구조 확립, 사회 통합을 실현하는 문화나눔사업 고도화, 풍요로운 사회를 위한 예술가치 대외 확산이라는 전략목표를 수립하였다. 그리고 이를 위한 주요사업의 하나로 문화예술 후원사업을 수행하였다.

- 기관은 문화예술 후원 사업을 수행하기 위해 문화예술계 기부 총량 확대 대상사업을 수행하였다.

- 기관은 크라우드펀딩 플랫폼 고도화로 다양한 창작활동에 대한 개인 기부 확대를 위해 노력한 점이 인정된다. 또한 크라우드펀딩 기능의 민간 플랫폼 이관으로 프로젝트 성공률 제고에 노력한 점이 인정된다. 다만, 이벤트성 예술영재 육성 및 지원사업보다는 장기적 정책 수립과 추진이 필요할 것으로 판단된다.

- 기관은 문화예술 협력 기부 프로그램의 지방 지원 건수를 제고시킨 노력이 인

정된다. 다만, 사업추진활동의 효율성 제고 노력이 미흡하여 이에 대한 노력을 기울일 필요가 있을 것이다.

③ 주요사업별 비계량적 성과는 적정한 수준인가?

- 기관은 문화예술 후원 사업의 성과분석을 위해 크라우드펀딩 프로젝트 성공률, 문화예술 협력 기부 프로그램 재참여율이라는 2개의 계량 성과지표를 구성하였다.

- 기관은 문화예술 후원 사업의 성과분석을 위해 크라우드펀딩 플랫폼 개선을 통한 개인 기부참여 확대라는 1개의 비계량지표를 구성하였다.

- 기관은 설정한 2개의 계량 성과지표를 대체로 적절히 목표를 달성한 것으로 평가된다.

④ 주요사업별 환류활동은 적절하게 수행되었는가?

- 기관은 계획수립(Plan), 실행(Do), 평가(Check) 및 환류(Act)로 이어지는 자체적인 환류평가시스템을 구축하여 운영하고 있는 것으로 판단된다.

- 기관은 주요사업의 추진단계별로 PDCA에 따른 성과분석과 자체평가 결과의 공유 및 개선을 통해 이를 차년도 계획에 반영하며 자체평가와 연계된 환류활동을 수행하고 있는 것으로 판단된다.

⑤ 주요사업 범주 계량지표의 구성 및 목표수준은 적정한가?

- 기관은 주요사업 계량지표를 적정하게 설정하기 위하여 기부문화 확산 및 후원 확대를 계량지표로 산정하였다.

- 기관의 계량 성과지표는 크라우드펀딩 성공건수와 민·관 협력 기부 성공건수를 포함하고 있으며 목표부여 편차방식을 적용하여 도전적인 목표치를 설정한

점은 긍정적으로 판단된다. 다만, 사업의 질을 함께 평가할 수 있는 적절한 성과지표로의 개선을 모색할 필요가 있을 것이다.

- 이상의 결과를 종합하여 볼 때, 문화예술 후원사업 성과관리의 적정성에 대한 기관의 노력을 "C"로 평가한다.

3 일자리 가점

1 좋은 일자리 창출 및 고용의 질 개선을 위한 전사적 노력과 전략 및 계획

- 기관은 정부의 가이드라인에 따라 정규직 전환 심의위원회를 구성하고, 기간제 근로자 중심의 전환계획을 수립하였다. 정규직 전환 심위위원회는 내외부 인사 총 6인으로 구성되었으며, 총 2회에 걸쳐 회의를 개최하여 정규직 전환 범위 및 채용방식을 결정하였고, 휴직대체인력 8명, 고령자 2명을 포함한 총 10명을 예외로 정규직 전환자 2명을 특정하여 당해연도 내에 의결한 실적이 확인된다.

- 기관은 2022년까지의 정규직 전환 중기계획을 마련하였고, 민간 일자리 창출 계획에 있어서 3대 추진전략과 9가지 세부과제를 도출하고 과제 추진을 위한 재원 조달 계획을 제시하였다. 다만 파견용역직의 정규직 전환을 위한 노사 및 전문가 협의기구는 구성되지 않았음이 확인되어 노사 공감대 형성에 기반한 정규직 전환 추진체계를 추가로 마련할 필요가 있다. 또한 중장기계획서에서 2022년까지의 추가 소요 예산에 대한 재원조달 계획을 구체적으로 수립할 필요가 있으며, 민간일자리 창출 세부 과제 이행을 위한 추진 체계를 마련할 필요가 있다고 판단된다. 종합하여, 네 가지 평가요소 중 세 가지 평가요소만을 충족한 것으로 평가한다.

2 공공기관의 좋은 일자리 창출 실적

(1) 비정규직 간접고용의 정규직 전환 및 처우개선

○ 비정규직 간접고용의 정규직 전환 실적

- 기관은 2017년 11월 기준 재직 중이던 기간제 근로자 12명 중 전환 예외 사유

에 해당하는 10명(휴직대체인력 8명, 고령자 2명)을 제외한 2명에 대한 정규직 전환계획을 관계부처에 제출하였고, 전환심의위원회는 2017년 12월 15일 이들 전원에 대해 정규직 전환을 의결한 실적이 확인된다.

구 분	목 표	실 적	평 점	가중치	득 점
기 관	2명	2명	100	1.5	1.500
평가단	상동	상동	100	1.5	1.500

- 파견·용역직 근로자의 경우 직무분석을 실시하여 정규직 직무와의 혼재도(상·중·하 및 별도직무로 분석)를 파악하여 정규직 전환 우선순위를 검토하였고, 정부권고안에서 정하는 정규직 전환 제외 대상 중 추가 전환이 가능한 직무를 도출한 부분은 2018년도에 파견·용역직의 정규직 전환을 완료하기 위한 기관의 추가적인 노력으로 인정된다.

○ 처우개선 적절성

- 기관은 정규직 전환자(기간제 근로자)에게 직무급과 성과급을 추가로 적용하여정규직과 동일한 보수체계를 운영하고 정규직 전환 후 임금수준이 1인당 평균 약 20% 인상한 부분이 확인되어 기관의 긍정적인 실적으로 인정된다. 또한 승진 성과평과, 교육훈련, 복리후생에 있어서도 정규직과 동일하게 지급되도록 제도를 마련하여 운영한 실적이 확인되어 기관의 처우개선 노력이 바람직하다고 평가된다.

- 기관은 2017년 하반기에 직무분석과 직무평가 용역을 발주하여 총 4개 직군, 54개 직무로 세분화 하고 각 직무별로 4단계의 직무등급을 도출하였으며, 노·사가 직무급제 확대 및 새로운 임금체계 도입에 대한 노사공동 선언문을 발표한 실적이 확인되어 직무중심의 합리적 임금제도 도입을 위한 기관의 적극적인 노력으로 평가된다.

- 또한 무기계약직을 일반직Ⅱ로 변경하고 정규직과 동일한 직급(1~7급)체계 적

용한 초임 연봉수준을 적용하고 승진포인트 부여를 통한 합리적인 승진인사를 시행하여, 정규직과의 보수격차를 해소한 실적이 확인되어 불합리한 처우 개선을 위한 기관의 노력이 긍정적으로 평가된다. 고졸자에 대해서는 내부 평가급 및 경영평가 성과급, 복리후생 제도를 대졸 정규직과 동일수준으로 적용한 부분과 학사학위 취득 지원 제도를 운영하는 부분에서 기관의 처우개선 성과가 긍정적으로 평가된다.

(2) 정현원차 합리적 관리 및 일자리 나누기

- 기관은 지난해와 비교했을 때 정현원차 비율이 4.5%에서 8.3%로 상승한 것으로 나타나 정현원차를 줄이기 위한 기관의 적극적인 노력이 필요한 것으로 판단된다. 또한 지난 3년간 육아휴직 외에도 퇴사가 지속적으로 발생하고 있으므로 이에 대한 정확한 원인분석을 통한 구체적 대책 마련이 필요하며, 퇴사인원에 비해 신규채용 실적이 낮은 것으로 나타나 일자리나누기 효과가 있는 다양한 형태((시간선택제, 채용형/체험형 청년 인턴, 임피제 등)의 신규 채용을 활성화 할 필요가 있는 것으로 보인다. 또한 1인당 연평균 초과 근로시간, 초과 근무수당이 증가하고 있으므로, 초과근무시간 제한이나 연차활용 의무제 및 저축제 등을 제도화하여 절감재원을 확보할 수 있도록 하고, 탄력정원제에 대한 노사협의를 이끌어내는 기관의 적극적 노력이 필요할 것이다.

3 민간부문의 좋은 일자리 창출 실적

- 기관은 핵심 사업을 통해 민간부문의 다수의 신규 일자리 창출에 직·간접적인 기여를 한 것이 확인되었다. 특히 사립미술관 전문 인력 지원 사업으로 인건비 지원을 통해 큐레이터와 에듀케이터 일자리 창출(105명), 문화예술분야 대학 졸업생에게 인턴연수 기회를 부여해 직무 관련 교육과 정규직 고용전환 장려금을 지급하여 취업으로 연계(93명), 전문 무용수 지원 사업으로 예술관련 직업 전환 교육과 자격증 취득을 지원함으로써 은퇴한 직업 무용수의 고용 창출의 기반을 조성한 부분은 기관의 노력으로 긍정적으로 평가된다. 다만 기관

의 일자리 창출 성과관리의 환류체계를 구축하는 추가적인 노력을 통해 민간 일자리 창출 성과를 지속적으로 관리할 필요가 있다고 판단된다.

- 예술단체의 공연장 대관료 지원 사업을 신설하여 예술단체의 고정비용 절감효과를 통해 출연자 인건비 지급여력을 확보하도록 지원한 부분은 기관이 민간 협력업체의 근로조건 향상에 간접적으로 기여한 노력으로 인정된다. 또한 기관에서 운영 중인 극장 시설 무상 제공하고 문화예술 사업운영 컨설팅을 제공한 부분은 기관이 민간 협력업체의 동반성장을 도모한 노력으로 인정된다.

- 또한 주요사업(생활 속 예술 활성화)의 일환으로 소외계층 문화순회사업을 통해 사회적 기업에 금융지원을 확대하였고 이에 따른 사업 참여인력이 증가(83명)한 실적이 확인되어 사회적 가치 실현을 위한 일자리 창출에 간접적으로 기여한 기관의 노력이 인정된다. 또한 민간 협력업체 무대 스태프에 대한 상해보험 가입을 의무화하고, 기획제작공연 및 교육프로그램에 참여하는 예술인을 대상으로 표준계약서 체결을 확대한 부분은 민간 문화예술분야의 고용의 질을 제고하기 위한 기관의 노력으로 인정된다.

4 좋은 일자리 창출 노력과 성과의 혁신성

- 기관은 주요사업 중심으로 직접 고용 및 다수의 민간 일자리 창출을 유도하였다. 특히 도서관 상주작가 지원 사업을 통해 지역 공공 도서관에 상주하는 문학 작가의 신규 일자리(33명)를 창출한 실적은 긍정적으로 평가된다. 또한 “가상공간(Cyberspace) 기반 창작 모형 개발 지원 사업”을 신규로 도입하여 5개 창작모형(예, 모바일 어플리케이션을 이용한 극-게임, AR(증강현실) 기술을 활용한 퍼포먼스 등)을 선정 및 지원함으로써 예술교육과 ICT 기술을 접목하는 새로운 일자리 창출의 기반을 조성한 부분도 기관의 노력으로 인정된다. 다만 기관의 주요 사업인 문화예술 사업을 통해 일자리 창출을 위한 노력을 기울인 바 양질의 일자리가 아닌 단기 및 프로젝트형 참여 인력이 대부분이고 실적이 가시화되지 못하는 한계가 있으므로, 기관의 미션을 벗어난 혁신적 일자리창

출 모델/과제를 도출하기 위한 추가적 노력(일자리 박람회 개최, 공공기관 일자리 콘테스트 참여 등)이 필요하며, 이를 위해 기관 내부, 외부 협력업체, 공공기관 및 지역사회의 의견을 수렴하고 소통하는 노력도 필요할 것으로 보인다.