



2026년도 [2025년 실적]
노원어르신행복주식회사
경영실적평가 결과보고서



2026. 6.



제 출 문

노원구청장 귀중

『노원어르신행복주식회사 경영실적 평가결과보고서』의
최종보고서로 제출합니다.

2026. 06.

재단법인 한국재정경제연구원

이 사 장 김 현 철

책임연구원 박 윤 주

연 구 원 조 수 민

연 구 원 권 정 현

CONTENTS

01	경영실적평가 개요 1
	1절. 경영실적평가 개요 3
	2절. 경영실적평가 기준 및 방법 5
	3절. 등급 부여기준 11
	4절. 평가단 구성 및 추진 일정 13
02	경영실적평가 지표 15
	1절. 2026년(2025년 실적) 경영평가 지표 17
	2절. 경영관리 세부지표 19
	3절. 경영성과 세부지표 43
03	경영실적평가 결과 53
	1절. 경영실적평가 지표별 결과점수 55
	2절. 평가결과 종합의견 58
	3절. 분야별 경영평가 결과 71
04	기관장 평가 결과 119
	1절. 기관장 평가 121

01

경영실적평가 개요

- 1절. 경영실적평가 개요
- 2절. 경영실적평가기준 및 방법
- 3절. 등급 부여기준
- 4절. 평가단 구성 및 추진 일정

1절 경영실적평가 개요

1 평가의 목적

- 2025년 노원어르신행복주식회사의 경영실적 및 대표이사의 성과계약 이행실적 평가를 통해 경영혁신과 책임 경영체제 강화
- 평가결과에 대한 환류체계를 강화하고 분야별 문제점에 대한 개선 대책발굴로 경영합리화 모색 및 기관의 역량 강화

2 평가의 근거

- 지방자치단체 출자·출연 기관의 운영에 관한 법률 제28조(경영실적의 평가)
- 서울특별시 노원구 노원어르신행복주식회사 설립 및 운영 조례

3 추진 방향

- 평가지표에 따른 재단 현재 수준의 명확한 진단
- 평가 수행 전 과정을 통해 재단 경영역량 향상 지원
- 평가 결과의 활용도를 제고하기 위해 경영개선 방향 제시

4 평가의 범위

□ 시간적 범위

- 기준년도 : 2025년 1월 1일 ~ 2025년 12월 31일

□ 내용적 범위

- 2026년(2025년 실적) 노원어르신행복주식회사 경영실적 및 대표이사 성과계약 이행실적 평가
- 행정안전부 경영실적평가 제안모델의 공통항목(관리지표) 평가

5 평가 방식

□ 서면평가

- 평가 대상기관의 실적보고서 및 증빙자료 검토 후 체크리스트 준비
- 현장 평가용 사전질의지 등 작성·송부 및 평가 대상기관의 준비

□ 현장평가

- 체크리스트 기반의 컨설팅형 인터뷰 평가
- 대면평가, 집체평가 등 기관 환경 및 공정성 고려한 운영

□ 이의신청

- 정성평가 의견, 정량지표 점수 및 산출근거를 대상으로 이의신청 운영
※ 이의신청 여부를 평가결과에 반영하는 등 평가단의 불공정 사례 예방

□ 결과확정

- 지방출자·출연기관 운영심의위원회 심의·의결

2절 경영실적평가 기준 및 방법

1 경영실적평가 제안모델 적용방법

- 공통항목 : 제안모델 상의 지표정의대로 해당기관의 실적을 평가
 - 공통항목대로 평가하지 않더라도 해당실적을 '관리지표'로 별도 관리
 - ※ 공통항목 평가지표에 해당사항이 없을 경우 '총점환산 방식'으로 운영
- 자율항목 : 제안모델 상의 지표정의 활용 또는 지방자치단체에서 개발하여 사용하고 있는 지표정의를 이용한 평가와 고객만족도 조사 실시

2 용어의 정의

□ 연도의 구분(2026년 평가 기준)

- 평가대상연도 또는 당해연도는 2025년도를 의미
 - ※ 2026년 경영실적평가는 2025년도 실적에 대한 경영실적평가를 의미하므로, 평가대상연도 또는 당해연도는 2025년도를 의미
- 전년도는 2024년도를 의미
- 직전 3개년 실적 평균은 2022년~2024년도의 실적을 평균한 값을 의미

□ 가중치, 평점과 득점

- 가중치 : 평가지표의 중요도를 반영하여 평가지표에 부여된 배점을 의미
- 평점 : 평가지표에 대한 평가점수를 100점 만점으로 표시한 점수로서, 지표정의서에 정의된 평가방법에 따라 점수를 산정
 - 평가지표의 평점은 0점 미만이 되거나 100점을 초과할 수 없음(감점제 적용 지표 제외)
 - 둘 이상의 별도 평점산식을 합산하여 지표의 평점을 산정하는 경우 각 산식의 평점은 0점 미만이 되거나 각 산식에 부여된 만점을 초과할 수 없음
- 득점 : 평가지표의 가중치에 평점을 곱하여 산출된 평가점수로서, 소수점 셋째 자리에서 반올림하여 소수점 둘째 자리까지 표시

□ 상향지표와 하향지표

- 상향지표 : 수치가 클수록 경영성적이 좋은 지표를 의미 ※ (예) 영업수지비용

- 하향지표 : 수치가 작을수록 경영성적이 좋은 지표를 의미 ※ (예) 부채비율

□ 최고목표와 최저목표

- 최고목표 : 평가지표가 도달할 수 있는 가장 좋은(最善) 목표를 의미하고, 실적이 최고 목표보다 좋거나 같을 경우 평점은 100점
- 최저목표 : 평가지표가 도달할 수 있는 가장 나쁜(最惡) 목표를 의미하고, 실적이 최저 목표보다 나쁘거나 같을 경우 평점은 영(0)점

③ 정성지표 평가방법

- 정성지표는 5단계(우수, 양호, 보통, 미흡, 매우 미흡) 절대평가의 방법으로 평가하되, 평가대상 기관의 조직·인력 규모 등 경영여건을 고려하여 평점을 부여
- 세부평가내용 각 항목에 가중치가 부여되어 있는 경우에는 세부평가내용 각 항목에 대해서 개별적으로 절대평가의 방법을 적용하여 득점을 구한 후 항목별 득점을 합산하여 평가지표의 총득점을 계산
- 그렇지 않은 경우에는 세부평가내용 각 항목에 대해서 개별적으로 평가하지 아니하고 세부평가내용 전체를 대상으로 절대평가를 적용
- 가점은 해당지표(세부 평가항목)의 배점 내에서 부여하되, 해당지표에서 달리 정한 경우에는 그에 따름

<평가등급 구분 및 평점>

구분	평점	평가기준
우수	100점 이하 ~ 90점 이상	▶ 평가지표에서 요구하는 평가내용을 충분히 만족하는 경우 ▶ 특별한 경영개선 노력의 결과로 과거 실적을 훨씬 상회하는 경우 ▶ 주어진 경영여건에서 최선을 다한 것으로 판단되고 해당 부서직원들의 업무 연찬 노력 정도가 객관적 자료에 의하여 현저하게 인정되는 경우
양호	90점 미만 ~ 85점 이상	▶ 평가지표에서 요구하는 평가내용을 대체로 만족하는 경우 ▶ 전기평가 지적사항 및 비효율적인 부문을 개선하는 등 상당한 노력이 인정되는 경우 ▶ 창의력을 발휘하여 자의적인 업무수행을 하였으나 개선의 여지가 일부 있는 경우
보통	85점 미만 ~ 80점 이상	▶ 평가지표에서 요구하는 평가내용을 다소 만족하는 경우 ▶ 과거와 비교하여 실적이 양호하거나 주어진 여건에서 당연히 기대되는 실적을 달성한 경우

구분	평점	평가기준
미흡	80점 미만 ~75점 이상	▶ 평가지표에서 요구하는 사항에 미흡한 경우 ▶ 사업실적 미달, 예산 낭비 등이 발견되며 부진사업에 대한 분석 및 개선 노력이 미흡한 경우 ▶ 해당 부서직원들의 노력 정도가 미흡하여 과거 수준의 실적에 다소 미달하는 경우
매우 미흡	75점 미만	▶ 평가지표에서 요구하는 사항이 없는 경우 ▶ 사업실적이 지극히 불량하거나 집행상 중대한 결점이 있는 경우 ▶ 문제점 및 결점에 대한 인식이 약하고, 대책강구 등 개선검토 의지가 없다고 인정되는 경우

④ 정량지표 평가방법

- 정량지표는 과거실적, 추세 등을 고려하여 기준목표에 따른 달성도를 평가
 - 원칙적으로 ① 목표 대 실적, ② 목표부여, ③ 단계별평가 방법 중 지표성격에 가장 부합된다고 판단되는 하나의 방법을 선택하여 평가
 - 기관 간 평가의 형평성을 고려하여 평가유형 별로 동일한 지표에 대해서는 특별한 사유(신설 등)가 없는 한 동일한 평가방법을 적용
- 평가가 불가능한 지표 또는 분할 평가지표 중 평가가 불가능한 부분에 대해서는 이를 평가에서 제외하고 총점환산방식을 적용
 - 총점환산방식은 총점환산방식을 적용하여야 하는 모든 평가지표(세부평가내용 포함)를 제외한 나머지 지표의 평균평점을 해당지표의 평점으로 부여하는 것으로서, 해당지표에 의한 유·불리를 없애기 위해 사용함
- 세부평가내용 각 항목을 개별적으로 평가하여 득점을 구한 후 항목별 득점을 합산하여 평가지표의 총득점을 산정
- 평점계산, 개선도 평가, 가중치 등에 대하여 지표정의서에 별도로 명시된 경우에는 그에 따름

① 목표 대 실적

- 적용대상
 - 목표 대 실적 방법은 신규사업 또는 전년도 실적이 없을 경우, 평가에 이용되는 분모가 100을 넘길 수 없을 때 사용
 - 신규사업 등과 같이 증가율을 평가하기 어렵거나 객석점유율, 가동률 등과 같이 실적의 증가가 100을 넘지 않는 경우에 사용

○ 목표달성도 계산

- 관련 지표정의서에서 별도의 평가방법을 제시하지 아니한 경우, 해당 기관이 제시한 목표를 근거로 하여 다음과 같이 목표달성도를 계산

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

○ 평점 계산

- 목표달성도가 높을수록 경영성적이 좋은 상향지표와 낮을수록 경영성적이 좋은 하향지표로 구분하여 다음과 같이 계산

상향지표	평점 = 목표달성도(Y) × 100점
하향지표	평점 = $\frac{1}{\text{목표달성도}(Y)} \times 100\text{점}$

- 평점의 상·하한치는 각각 100점을 초과하거나 0점에 미달할 수 없음

○ 극단치 처리

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

② 목표부여

○ 목표달성도 계산

- 해당지표에 부여된 최고·최저목표를 기준으로 다음과 같이 목표달성도를 계산

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

○ 평점 계산

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

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

○ 목표 부여

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

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

 목표달성도 적용 유의사항

- 목표 설정을 직전 3개년 실적의 평균으로 하는 경우, 전년도 실적이 없는 경우는 '목표 대 실적' 방법으로 평가하고, 1개년 실적만 존재하는 경우는 1개년 실적을, 2개년 실적이 있는 경우는 2개년 실적의 평균값을 기준치로 할 수 있음
- **가급적 3개년 실적을 기준으로** 하고, 2개년 이하의 실적을 기준으로 할 경우는 과거 실적이 2개년 이하일 경우에 한하여 적용함. 또한 동일 지표를 4년 이상 운영할 경우는 편차기반 목표부여방식을 적용할 수 있음
- 최고목표와 최저목표는 이론상 가능한 최고치 또는 최저치를 초과할 수 없음

○ 극단치 처리방법

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

구 분	평 점	
	상향지표	하향지표
당해연도 실적 > 0	100점	0점
당해연도 실적 = 0	83.33점	83.33점
당해연도 실적 < 0	0점	100점

③ 단계별평가

○ 적용대상 지표(지표정의서에 명시)

- 평가내용을 수치화·객관화함으로써 정량지표와 같이 평가점수를 명확히 산정할 수 있는 경우
- '정책준수' 등과 같이 그 시행 여부를 기준으로 평가점수를 명확히 부여할 수 있는 경우

○ 평가점수 부여

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

3절 등급 부여기준

① 등급 부여기준

□ 기관 평가

- 평가결과에 따라 행정안전부 2026년도 지방출자·출연기관 경영실적평가 제안모델 기준인 5단계로 평가등급 부여(가 ~ 마)

등급	가	나	다	라	마
점수기준	90점 이상	85점 이상	80점 이상	75점 이상	75점 미만
등급비율	10%	30%	40%	15%	5%

- 상위등급 비율이 과다할 경우('가'·'나'등급 합계 40% 초과 등) 경영실적 평가유형별 상대적 격차 및 등급별 분포 등을 고려
- 유형별 특별한 사유가 있는 경우, '지방출자·출연기관운영심의위원회' 심의를 거쳐 등급 조정 가능
 - 상대적 격차 및 등급별 분포 등을 고려하여 절대점수 기준을 원칙
 - 관대화 방지를 위해, 보수적인 등급분포를 권장

□ 기관장 평가

- 기관장 평가는 2026년 노원어르신행복주식회사 성과계약서 내 경영목표 이행실적 평가 등급 기준의 5단계로 평가등급 부여(가 ~ 마)

노원어르신행복주식회사 대표이사 성과계약서	
제2장 경영목표 및 경영성과 평가	
제9조(성과평가) ① 대표이사의 성과목표 이행실적에 대한 평가 (이하 "성과평가"라 한다)는 구청장이 행하며, 성과평가는 다음 연도 6월 30일까지 성과계약 내용의 달성 정도를 평가해야한다.	
② 구청장은 예산의 범위내에서 성과평가 결과에 따라 성과연봉을 지급할 수 있으며, 성과 연봉 지급 기준이 되는 평가등급의 기준은 별표 1과 같다.	

[별표 1] 경영목표 이행실적 평가등급 기준

등급	가	나	다	라	마
점수기준	90점 이상	80점 이상	70점 이상	60점 이상	60점 미만

② 등급 결정방법

- '지방출자·출연기관운영심의위원회' 심의결과를 반영하여 지방자치단체의 장이 결정

□ 사회적 물의, 허위·오류자료 제출 등 부정적 사항 처리

※ 본 내용은 발생연도에만 국한하지 않고 인지연도에도 적용하며, 동일 사안에 대하여 평가등급 조정 등의 조치는 1회에 한함

- 경영실적평가와 관련하여 금품·향응 제공 등 공정한 평가를 방해한 기관은 원칙적으로 '마'등급을 부여하되, 부정의 정도를 고려하여 '지방출자·출연기관운영심의위원회' 심의를 거쳐 조정 가능
- 비리, 중대한 안전사고 등 도덕성 문제로 사회적 문제가 된 지방출자·출연기관은 등급 부여 시 별도 고려 가능(단, 지방출자·출연기관운영심의위의 심의·의결 필요)
- 허위·오류 발견 시 아래 기준에 따라 처리하고, 필요 시 '지방출자·출연기관운영심의위원회' 심의를 거쳐 '마'등급을 부여하거나 평가급 지급 제외 가능

고의성 여부	중대성 정도	결과 처리
허위 발견 시	중대한 사안	해당지표 0점 처리 / '마'등급 부여
	경미한 사안	해당지표 0점 처리 / 평가등급 1단계 하향조정
오류 발견 시	중대한 사안	해당지표 0점 처리
	경미한 사안	해당지표 점수 보정

※ 중대·경미의 판단기준 : 허위·오류의 정도가 해당지표의 실제 받아야 할 점수에 50% 이상 영향을 끼친 경우

※ 오류사항 등이 해를 달리하여 반복될 경우 중대한 사안으로 결과 처리할 수 있음

- 과거 경영실적평가 결과에서 허위·오류자료가 발견되거나, 비리 등 도덕성 문제로 사회적 문제가 된 기관은 '지방출자·출연기관운영심의위원회' 심의를 거쳐 해당연도의 평가점수 소급조정 및 既 지급된 평가급 환수 조치

4절 평가단 구성 및 추진 일정

□ 평가단 구성

구분	역할	이름	평가분야	소속	직위
1	책임연구원	박윤주	평가총괄, 경영관리 (리더쉽, 경영시스템)	한국재정경제연구원	책임연구원
2	평가위원	최승일	경영관리 (리더쉽, 경영시스템)	창원대학교	교수
3	평가위원	이 연	경영관리 (사회적 책임)	대원경영연구소	연구위원
4	평가위원	김효정	경영효율성과	동국대학교	교수
5	연구원	조수민	보고서 작성 지원	한국재정경제연구원	연구원

□ 추진 일정

분 류		주요 내용	수행일정	연구방법
평가준비	평가설명회	◦ 평가설명회 실시	4월	과업협의
	경영평가단 구성	◦ 경영평가단 구성 확정	4월	과업협의
	기관 자료 취합	◦ 실적보고서 및 증빙자료 제출 ◦ 평가위원별 자료 전달	4.17	과업협의
평가실시	서면평가	◦ 평가단의 서면평가 실시	~5.18	서면평가
	현장평가	◦ 평가단 현장평가 실시	5.18	현장평가
	주무 및 유관부서 평가	◦ 주무 및 유관부서 업무 평가 조사 실시	6월 중 협의	설문조사
종합분석 및 보고서 작성		◦ 서면/현장/기관장 평가결과 종합분석 ◦ 평가결과 보고서 작성 ◦ 보고서 취합 및 수정 보완	~6.5	내부연구
평가정리	이의신청 및 조정	◦ 기관별 평가결과 회람 및 이의신청 ◦ 평가단 이의신청 내용 검토 및 조정	~6.4	내부연구
	평가결과보고서 정리	◦ 평가결과 보고서 최종 수정 및 보완	~6.23	내부연구
평가체계개선	기관 지표개선 의견 취합	◦ 기관으로부터 지표개선건의 취합	~6.27	내부연구
	2027 평가편람 개선 작성	◦ 2027 평가편람 개선 작성	~6.27	내부연구
최종보고서 납품			~6.27	

02

경영실적평가 지표

- 1절. 2026년 (2025년 실적) 경영실적평가 지표
- 2절. 경영관리 세부지표
- 3절. 경영성과 세부지표

1절 2026년 (2025년 실적) 경영실적평가 지표

□ 평가 지표

평가영역	평가부문	평가지표	평가내용	배점
경영 관리 (50점)	리더십· 전략 (12점)	경영층의 리더십 (5점)	1 경영층의 리더십	5.00
			1) 기관의 미션과 비전 및 경영목표 이행을 위한 경영층의 노력과 성과	2.00
			2) 조직구성원의 동기부여를 위한 기관장의 노력과 성과	1.50
			3) 대내·외 이해관계자와의 협력 증진 및 지역 문제해결을 위한 노력과 성과	1.50
		전략 및 혁신 (7점)	2 전략 및 혁신	7.00
			1) 중장기 경영계획 수립의 충실성 및 적정성	2.00
			2) 중장기 경영계획의 집행·성과·환류의 적정성	2.00
			3) 경영혁신 추진 활동의 노력과 성과	2.00
			4) 외부 지적사항 이행실적	1.00
	경영 시스템 (20점)	조직· 인사관리 (6점)	1 조직·인사관리	6.00
			1) 경영전략과 연계된 조직관리의 적정성	2.00
			2) 인사관리의 합리성·공정성 제고	1.50
			2-1) 일·가정 양립을 위한 노력과 성과	0.50
			3) 조직·인사 역량 강화 및 성과관리의 적정성	1.00
			4) 직무중심 인사관리 도입 노력과 성과	1.00
			2 채용비리 방지	(-1.5)
			1) 채용비리 발생 여부	(-0.5)
			2) 채용비리 전수조사 지적사항 이행 여부	(-0.5)
			3) 임직원 징계 등 자체 인사규정 정비 이행여부	(-0.5)
			3 블라인드채용 도입 여부	(-1.0)
			1) 입사지원서 인적사항 요구 금지 여부	(-0.5)
			2) 블라인드 면접 실시 여부	(-0.5)
		윤리경영 (3점)	1 윤리경영	3.00
			1) 윤리경영체제 구축·운영 및 노력과 성과	1.00
			2) 인권경영을 위한 노력과 성과	1.00
			3) 공정사회 구현을 위한 노력과 성과	1.00
		재무관리 (11점)	1 재무관리의 적정성	8.00
			1) 재정계획의 적정성	3.00
			2) 예산운용 및 집행의 적정성	5.00
			3) 재무부채관리계획의 적정성 및 이행 노력	(-1.5)
			2 인건비인상률 준수	2.00
			1) 2025년도 총인건비 가이드라인 준수 여부	1.00
			2) 2024년도 총인건비 가이드라인 준수 여부	0.60
			3) 2023년도 총인건비 가이드라인 준수 여부	0.40

평가영역	평가부문	평가지표	평가내용	배점	
	사회적 책임 (18점)		3 경영실적평가 성과급 운영의 적정성	1.00	
			1) 경영실적평가 성과급의 적정 운영 여부	1.00	
		지역상생· 협력 (6점)	1 지역상생·협력	6.00	
			1) 지역경제 활성화 및 민간협력 노력과 성과	2.00	
			2) 지역 저출생·지역소멸 극복을 위한 노력과 성과	1.00	
			3) 지역 일자리 창출 및 사회적 약자 배려를 위한 노력과 성과	1.00	
			4) 사회적약자 고용실적	1.00	
			5) 지역상생 구매실적	1.00	
			안전 및 환경 (9점)	1 재난·안전 및 환경보전을 위한 노력	7.00
				1) 재난·안전관리체계의 적정성	2.50
				2) 재난·안전관리 활동 및 이행의 적정성	2.50
				3) 환경보전 및 탄소중립 실현, 에너지 사용의 효율화를 위한 노력과 성과	2.00
		소통 및 참여 (3점)	2 안전사고 건수	2.00	
			1) 안전사고 건수	2.00	
			1 소통 및 참여	3.00	
			1) 고객 및 주민의 경영참여 적정성	1.00	
			2) 상생과 협력의 공공노사관계 구축 적정성	1.00	
			3) 개별공시 및 통합공시 기준 준수 여부	1.00	
경영성과 (50점)	주요 사업 성과 (12점)	사업성과 적절성 (12점)	1 고유사업 목표의 적정성 및 달성정도	12.00	
			1) 고유사업에 대한 목표 설정 및 관리의 타당성	8.00	
			2) 신규사업 발굴노력	4.00	
	수익성 (8점)	수익성 (8점)	1 영업수지비율	4.00	
			2 자기자본이익률	4.00	
	안정성 (8점)	안정성 (8점)	1 부채비율	4.00	
			2 이자보상비율	4.00	
	생산성 (8점)	생산성 (8점)	1 1인당 영업수익	4.00	
			2 1인당 당기순이익	4.00	
	성장성 (8점)	성장성 (8점)	1 매출액증가율	4.00	
			2 영업이익증가율	4.00	
	고객 만족 성과 (6점)	고객만족도 (6점)	1 고객만족도	6.00	
			1) 당해연도 평가	4.00	
			2) 전년 대비 개선도 평가	2.00	
계				100.00	

2절 경영관리 세부지표

지표명	경영층의 리더십			대분류		중분류	
				경영관리		리더십·전략	
ESG	환경[E]	사회[S]	지배구조[G]	지표성격	정성	평가방법	절대평가
지표 정의	○ 경영층이 경영개선과 경영 목표의 달성을 위해 어떻게 리더십을 발휘하였는지를 평가한다. ○ 조직구성원의 동기부여, 대내·외 이해관계자와의 협력증진을 위한 노력과 성과를 평가한다.						
배 점	5.0점					정성	정량
평가 내용	① 기관 설립 목적 및 경영 목표를 이행 위한 경영층의 노력과 성과 - ESG 경영원칙 구현을 위한 기관장의 노력과 성과 - 기관의 설립목적 및 환경변화에 부합하는 도전적 경영목표 설정과 실천을 위한 노력과 성과 - 기관의 경영상 발생하는 제반 문제 해결을 위한 경영층의 노력과 성과 - 기관장 경영성과계약의 과제목표 수준 정도 및 성과평가 이행 노력과 성과					2.0	-
	② 조직 구성원의 동기부여를 위한 기관장의 노력과 성과 - 기관 핵심가치 공유, 업무혁신, 적극행정 등 직원 동기부여 노력과 성과 - 직원과의 소통 강화 노력과 성과 - 임원(CEO)의 리더십 역량 강화를 위한 노력과 성과(교육실적 연 21시간 이상 포함) ※ 승진(신규 채용) 임원의 경우에는 최고관리자과정 이수 실적 포함					1.5	-
	③ 대내·외 이해관계자와의 협력 증진 및 지역문제 해결을 위한 노력과 성과 - 지방자치단체, 지방의회 등 협력관계 및 지원(예산, 사업확보 등) 노력과 성과 - 지역주민, 지역공동체, 이해관계자 집단과의 협력 노력과 성과 - 협업을 통한 지역문제 해결 추진 실적 등					1.5	-
세부 평가 방법	① 세부평가내용 ESG 경영 원칙이란, 기업의 지속가능성(Sustainability)을 달성하기 위하여 친환경, 안전 경영, 윤리·인권 경영, 투명·책임경영을 지향하는 것을 의미한다. 기관의 설립목적에 부합하는 ESG(환경·사회·지배구조) 등을 고려한 경영환경을 점검하고, 저출생·지역소멸 등 지방자치단체 제반여건 등을 감안한 장기적인 관점에서의 친환경 및 사회적 책임경영과 투명경영을 통해 재무건전성을 지속·유지하면서 지역발전 및 지역경제 활성화에 이바지하는 것을 의미한다. 경영층은 출자·출연기관의 당해연도 (이)사장 및 임원을 의미하며, 유고 시(2025년 12월 말 이후 교체된 경우 포함)에는 당해연도 직무대행자를 의미한다. 기관장 경영성과계약의 이행 노력과 성과는 경영성과계약서에 명시된 중장기·연도별 사업계획과 추진목표 등을 이행하기 위한 노력과 성과를 평가한다.						
	② 세부평가내용 임원 교육은 정부기관, 공공기관 또는 기업경영 전문교육기관이 주관하는 집합교육 실적을 의미한다(기관지정학습 자율 적용 포함). 임원(CEO 포함)의 교육실적에는 전임자의 실적을 포함한다.						

	㉓ 세부평가내용 ☞ 대내·외 이해관계자와의 협력 증진 노력과 성과는 일회성·이벤트성 협력보다는 정기적·지속적 협력을 위한 제도화 노력을 중심으로 평가한다.
기타 사항	☞ 평가대상연도의 실적과 경영진에 대한 면담 조사 결과를 토대로 경영전략 등 리더십을 평가하고, 경영층이 교체된 경우 전임·후임 실적을 모두 평가한다. ☞ 평가자의 확인 결과 관리 소홀, 임직원 비리(부동산 투기 포함)·부패행위·인사비리 등으로 사회적 물의를 일으킨 경우, 성희롱 관련 사건 은폐, 피해자·신고자 불이익 조치, 예방교육 미 실시 등이 발생한 경우 해당 배점 내에서 점수를 감하거나, 평가 등급을 조정할 수 있다. ☞ 경영평가 결과의 공식 발표 전 운영심의위원회 안건 입수를 시도하거나 입수 후 누설한 것으로 확인될 경우 차년도 평가 시 해당 지표 내에서 감점(-1.00점)한다.

지표명	전략 및 혁신			대분류		중분류	
				경영관리		리더십·전략	
ESG	환경[E]	사회[S]	지배구조[G]	지표성격	정성	평가방법	절대평가
지표 정의	○ 중장기 경영계획 수립과 집행을 위한 노력과 성과, 혁신을 위한 노력과 성과, 구체적인 혁신 우수사례 등을 평가한다. ○ 전기평가 지적사항, 외부감사지적사항 등 이행의 적정성을 평가한다.						
배 점	7.0점					정성	정량
평가 내용	① 중장기 경영계획 수립의 충실성 및 적정성 - 미션·비전 및 전략·경영계획 수립과정의 충실성 - 중장기 경영계획의 적정성(추진체계, 추진전략, 성과지표 등) - 윤리·인권·친환경 등 사회적 책임 및 경영 원칙의 적정성 - 중장기 재무관리계획(또는 자금운용계획, 재정계획 등)과의 연계성					2.0	-
	② 중장기 경영계획 집행·성과·환류의 적정성 - 경영계획 상 사업계획의 집행 노력과 성과 - 사회적 책임과 중장기 경영계획 집행 노력과 성과 - 성과분석, 집행점검 등 환류 활동의 노력과 성과					2.0	-
	③ 경영혁신 추진 활동의 노력과 성과 - 경영혁신 추진계획의 적정성 - 경영혁신 집행·성과·환류의 적정성 - AI 활용 등 디지털 기반 경영 노력 및 성과 - 적극행정 추진 노력 및 성과 - 경영혁신 우수사례 실적의 노력과 성과					2.0	-
	④ 외부 지적사항 이행실적 - 전기평가 지적사항 이행실적(0.5점) - 외부감사 지적사항 이행실적(0.5점)					-	1.0
세부 평가 방법	① + ② 세부평가내용 ≡ 미션은 기관의 설립 목적과 지역 적합성을 고려한 사명이며, 비전은 미래 형상과 핵심가치를 의미한다. ≡ 미션과 비전은 설립 목적 및 자치단체와의 교감과 지역 적합성 등을 종합적으로 판단하되, CEO뿐만 아니라 조직구성원 및 대내·외 이해관계자들의 공감과 이해도, 업무와의 연계성과 구체성 등을 확인한다. ≡ 중장기 경영전략은 기관의 중장기적(3~5년)이고 종합적인 전략계획이며, 경영계획은 연간 사업계획이나 1~3년 단위의 각종 업무추진계획을 의미한다. ≡ 중장기 경영전략 및 경영계획은 그에 포함된 사회적 책임(윤리·인권·친환경 등) 실현을 위한 기관의 전략 및 과제도 확인한다. 또한, 이러한 중장기 계획은 재무관리운영 및 계획과의 연계성 여부를 효율 및 현실적인 부분에서 평가하여야 한다. ※ 자체사업을 운영하는 출자기관만 중장기 재무관리계획(또는 자금운용계획, 재정계획 등)과의 연계성 여부를 평가한다. ③ 세부평가내용 ≡ 경영혁신 추진 활동의 노력과 성과에 대한 평가는 경영혁신 추진계획의 적정성, 경영혁신						

	집행·성과·환류의 적정성에 따른 경영혁신 과제 등을 종합적으로 고려한다. ☞ 경영혁신 추진계획의 적정성이란 기관의 비전·목표·전략·과제 등이 경영혁신 추진계획에 적절히 반영되고, 조직 및 예산 등 다양한 분야에서의 경영혁신 활동을 추진할 수 있는 준비가 되어 있는지 등을 의미한다. ☞ 경영혁신 집행·성과·환류의 적정성이란 경영혁신 활동 추진 시 유관기관 및 내부구성원과의 협업 등 다양한 자원의 효율적인 연계·협력을 통해 추진한 과정 및 노력을 의미하며, 경영혁신 활동 추진에 대한 주기적인 모니터링 체계 구축, 경영혁신 활동 추진의 성공 요인과 미흡 요인 등 환류활동 전반을 의미한다. ☞ AI 활용 등 디지털 기반 경영 구현 노력 및 성과란, ▲AI 업무 활용 제고를 통한 경영개선 및 의사결정 고도화, ▲AI 교육 활성화, ▲클라우드 활용을 통한 업무의 안정성·신속성·비용 효율성 제고, ▲구비서류 감축·선제적 알림서비스·대민 서비스 개선 등을 통한 국민 편의성 향상, ▲데이터 개방 및 민관협력을 통한 서비스 개선과 개방형 생태계 조성, 그리고 이를 뒷받침하는 ▲데이터 보안 관리체계의 구축 및 안정적 운영을 통한 신뢰성 확보 등을 의미한다. ☞ 적극행정이란 공공의 이익을 위해 창의성과 전문성을 바탕으로 적극적으로 업무를 처리하는 행위를 말한다. ☞ 경영혁신 우수사례의 구체적 실적이란 행안부(지방공기업평가원) 등 정부부처의 공모 등에서 공식적으로 인정된 성과(시상, 포상, 우수기관 선정 등)를 의미한다(25.1.1~12.31). ※ 실적인정 기준 : 중앙부처 주관(상은 중앙부처상이더라도 주관이 지자체나 단체일 경우 X)/경진대회 또는 우수사례 시상 O, 유공·인증·평가 X, 개인수상 등 제외), 전체 지방출자·출연기관 대상(특정 지자체 X)이어야 함 - 추가로, 지방출자·출연기관이 근로자의 삶을 향상시키고, 이를 통해 조직 및 지역사회에 긍정적인 효과를 확산시키기 위한 생활임금 반영 노력과 성과를 반영하여 평가한다. ④ 세부평가내용 ☞ 외부감사는 2005년 이후 감사원, 지방자치단체, 지방의회 등의 감사를 의미한다. ☞ 지적사항 이행실적은 최근 3년간(2024년 평가(2023년 실적) 이후) 지적건수에 대한 이행실적의 비율로 평가한다(26년 2월 말까지의 추진실적을 평가에 반영). 이행실적은 지적건별로 이행완료(70~100%), 일부이행(40~69%), 이행부진(0~39%) 등 이행정도에 따라 점수 부여하고, 이행기한이 정해진 경우는 기간 내 이행여부로 평가한다. (이행기한이 도래하지 않은 경우는 평가 제외, 전년도 이행실적 평가결과 일부이행, 이행부진 사항은 누적 관리하되, 지속 누적여부는 평가단의 판단 적용) $\text{전기평가 지적사항 이행률(\%)} = \frac{\text{2026년 2월까지 이행건수}}{(\text{2024년 평가 시 미이행건수} + \text{2025년 신규 지적건수})} \times 100$ ☞ 외부감사 지적사항 이행실적 평가 시, 권고 등 기관에서 후속조치(추진) 사항을 감사원이나 감사기관으로 통보할 필요가 없는 지적사항은 건수에서 제외한다.
기타 사항	☞ 경영실적평가, 외부감사를 시행하지 않은 기관의 해당실적은 총점환산방식으로 평가한다.

지표명	조직·인사관리 (조직·인사관리의 적정성)			대분류		중분류	
	환경[☐]	사회[☐]	지배구조[☐]	지표성격	정성	평가방법	절대평가
ESG							
지표 정의	○ 기관의 지속가능한 발전을 도모할 수 있는 조직·인사관리의 적정성을 평가한다.						
배점 평가 내용	6.0점					정성	정량
	① 경영전략과 연계된 조직관리의 적정성 - 기관의 미션 및 전략 달성을 위한 조직구조의 적정성과 운영 효율성 - 경영환경 분석 및 조직진단 등의 결과를 바탕으로 조직의 구조 및 기능 개선 노력 - 협업 등 일하는 방식 및 업무프로세스 개선 등 조직혁신을 위한 노력					2.0	-
	② 인사관리의 합리성·공정성 제고 - 중장기 인력운용계획 수립 및 운영의 노력과 성과 - 내부직원 만족도조사 및 결과 활용 여부 등 - 인사규정·절차의 적정성 및 직원 채용, 승진 및 보직관리의 적정성 - 양성평등 및 균형인사를 위한 노력과 성과					1.5	-
	②-1 일·가정 양립을 위한 노력과 성과					0.5	-
	③ 조직·인사 역량강화 및 성과관리의 적정성 - 교육훈련 종합계획 등 역량강화계획 수립의 적정성 및 노력과 성과 - 경영목표·성과관리와 연계된 성과관리체계의 구축·운영 노력과 성과					1.0	-
	④ 직무중심 인사관리 도입 노력과 성과					1.0	-
세부 평가 방법	① 세부평가내용 ☞ 조직구조의 적정성은 내·외부 조직진단 결과를 반영한 기능개편, 업무프로세스 개선, 인력 재배치 등을 의미한다. ☞ 조직관리의 적정성 성과를 위한 전반적인 기관의 개선 및 노력과정과 성과정도를 종합적으로 평가한다.(행동, 프로세스, 결과 등)						
	② 세부평가내용 ☞ 중장기 인력운용계획이란 조직진단 결과를 바탕으로 한 인력수급, 채용, 전환배치, 보직 및 경력관리, 퇴직관리, 임금피크제 운영 등 종합적 인력계획을 의미한다. ☞ 내부직원 만족도조사를 시행하고 결과를 활용하여 인사관리의 적정성을 확인한다. ☞ 정부지침(행정안전부 지방출자·출연기관 인사조직 지침(2021.1.29.) 등)을 적정하게 반영하고 있는지 여부와 위배되는지 등에 대한 전반적이고 총체적인 내용을 평가한다. ☞ 인사관리의 합리성·공정성 성과를 위한 전반적인 기관의 개선 및 노력과 성과정도를 종합적으로 평가한다.(행동, 프로세스, 결과 등) ☞ 적극적 고용 개선조치 결과 등을 검토하여 양성평등 및 균형 인사의 노력과 성과를 확인한다. ☞ 전환근로자의 처우개선 노력은 전환근로자 복리후생 강화노력, 전환근로자 조직 융화를 위한 노력, 무기계약직 및 용역근로자 처우개선 노력 등을 종합적으로 평가한다.						

	㉑-1 세부평가내용 ☞ 일·가정 양립은 저출산 극복을 위한 인사관리 방안 등을 포함하여 육아휴직, 장시간 근로 해소, 가족 친화 인증 여부, 자동 육아 휴직제, 남성 근로자 육아휴직 이용률, 유연근무제 활용 실적 등 기관의 노력을 종합적으로 고려한다. ㉒ 세부평가내용 ☞ 교육훈련 종합계획에 기반한 역량 강화 교육 노력과 성과를 평가한다. ☞ 경영목표와 연계된 성과관리체계 구축·운영·개선의 적정성을 종합적으로 평가한다. ☞ 정부지침(행정안전부 지방출자·출연기관 교육훈련계획 등)을 적정하게 반영하고 있는지 여부와 위배되는지 등에 대한 전반적이고 총체적인 내용을 평가한다. ㉓ 세부평가내용 ☞ 직무중심 인사관리 도입 노력과 성과란 직무중심 인사관리 추진을 위해 기관 특성을 고려한 직무분석, 인사관리 적용(채용, 교육, 전보 등), 직무평가 등 기관의 추진 노력과 성과를 평가한다.
기타 사항	☞ 평가자의 확인결과 인사비리, 인사 불공정행위 등의 사실이 있는 기관의 경우 전체적인 점수를 감할 수 있다. ※ 인사조직 운영기준의 기준은 행정안전부 지방출자·출연기관 인사조직지침 운영기준에 따라 평가한다.

지표명	조직·인사관리 (채용비리 방지)			대분류		중분류												
				경영관리		경영시스템												
ESG	환경[E]	사회[S]	지배구조[G]	지표성격	정량	평가방법	단계별 평가											
지표 정의	○ 채용비리 방지를 위한 노력과 후속조치의 적정성을 평가한다.																	
배 점	-1.5점					정성	정량											
평가 내용	❶ 채용비리 발생 여부					-	-0.5											
	❷ 채용비리 전수조사 지적사항 이행 여부					-	-0.5											
	❸ 임직원 징계 등 자체 인사규정 정비 이행 여부					-	-0.5											
세부 평가 방법	❶ 세부평가내용																	
	☞ 채용비리 지적건수 여부(-0.5점) : 외부기관 지적 건수로 평가																	
	<table><tr><th>구분</th><th>미지적</th><th>지적 1건당</th><th>지적 5건 이상</th></tr><tr><td>점수</td><td>0</td><td>-0.1</td><td>-0.5</td></tr></table>							구분	미지적	지적 1건당	지적 5건 이상	점수	0	-0.1	-0.5			
	구분	미지적	지적 1건당	지적 5건 이상														
	점수	0	-0.1	-0.5														
	☞ 수사의뢰·징계요구는 1건, 주의·경고는 0.5건, 개선·기타는 0.2건으로 본다.																	
	☞ 채용비리 발생은 법령, 「지방출자·출연기관 인사·조직지침」 및 기관 내부규정에 위반하여 외부기관(국민권익위원회, 행정안전부, 지방자치단체 등)으로부터 지적받은 경우를 말한다. - 국민권익위원회 채용비리 정기 조사 및 지자체 조사(2025.1.1.~12.31. 통보 기준)(예정)																	
	❷ 세부평가내용																	
	☞ 채용비리 전수조사 지적사항 이행 여부(-0.5점) : 미이행 건수로 평가																	
	☞ 채용비리 전수조사 지적사항은 국민권익위원회, 행정안전부, 지방자치단체 등 외부기관으로부터 지적받은 사항을 말한다.																	
<table><tr><th>구분</th><th>이행완료</th><th>미이행 1건당</th><th>미이행 5건 이상</th></tr><tr><td>점수</td><td>0</td><td>-0.1</td><td>-0.5</td></tr></table>							구분	이행완료	미이행 1건당	미이행 5건 이상	점수	0	-0.1	-0.5				
구분	이행완료	미이행 1건당	미이행 5건 이상															
점수	0	-0.1	-0.5															
❸ 세부평가내용																		
☞ 임직원 징계 등 자체 인사규정 정비 이행 여부(-0.5점)																		
<table><tr><th>구분</th><th>9월까지 정비</th><th>10월 정비</th><th>11월 정비</th><th>12월 정비</th><th>미이행</th></tr><tr><td>합계</td><td>0</td><td>-0.1</td><td>-0.2</td><td>-0.3</td><td>-0.5</td></tr></table>							구분	9월까지 정비	10월 정비	11월 정비	12월 정비	미이행	합계	0	-0.1	-0.2	-0.3	-0.5
구분	9월까지 정비	10월 정비	11월 정비	12월 정비	미이행													
합계	0	-0.1	-0.2	-0.3	-0.5													
☞ 자체 인사규정에 “채용비리”가 명시되어 있지 않더라도 임직원의 채용비리를 처벌 가능하면 인정한다.																		
☞ 자체 인사규정 정비는 정관, 이사회 규정, 인사규정, 인사규정시행내규 등에 채용비리와 관련한 임직원의 징계 및 직위해제(직무정지)가 반영되어 있는지 여부를 말한다(지방공공기관 임직원 징계 등 자체 인사규정 정비, 행정안전부 공기업정책과-393 2018.1. 및 지방출자·출연 기관 인사·조직 지침, 23.12.12.).																		
기타 사항																		

지표명	조직 · 인사관리 (블라인드 채용 도입 여부)			대분류		중분류													
				경영관리		경영시스템													
ESG	환경[E]	사회[S]	지배구조[G]	지표성격	정량	평가방법	단계별 평가												
지표 정의	○ 직원의 채용과정에서 불합리한 차별을 야기할 수 있는 항목을 삭제하는 블라인드 채용 도입 이행 여부를 평가한다.																		
배 점	-1.0점					정성	정량												
평가 내용	❶ 입사지원서 인적사항 요구 금지 여부					-	-0.5												
	❷ 블라인드 면접 실시 여부					-	-0.5												
세부 평가 방법	❶ 세부평가내용																		
	☞ 블라인드 채용이란 2017.9.1.부터 신규채용 입사지원서와 면접에서 인적사항 요구를 금지하는 제도를 말한다.																		
	☞ 지방공기업 블라인드 채용 가이드라인(2017.7월)에 근거하여 도입여부를 평가한다.																		
	☞ 입사지원서 인적사항 요구 금지 여부																		
	☞ 인적사항 요구 항목수로 평가																		
	<table><tr><th>구분</th><th>미요구</th><th>1개 요구</th><th>2개 요구</th><th>3개 요구</th><th>4개 이상 요구</th></tr><tr><td>점수</td><td>0</td><td>-0.2</td><td>-0.3</td><td>-0.4</td><td>-0.5</td></tr></table>							구분	미요구	1개 요구	2개 요구	3개 요구	4개 이상 요구	점수	0	-0.2	-0.3	-0.4	-0.5
	구분	미요구	1개 요구	2개 요구	3개 요구	4개 이상 요구													
	점수	0	-0.2	-0.3	-0.4	-0.5													
	※ 인적사항 요구 금지항목																		
	① 학력, ② 출신지역, ③ 가족관계, ④ 신체적 조건, ⑤ 연령 등																		
❷ 세부평가내용																			
☞ 블라인드 면접 실시 여부(-0.5점)																			
☞ 면접위원에게 응시자의 인적사항 정보 제공 금지 여부(-0.3점)																			
<table><tr><th>구분</th><th>미제공</th><th>제공</th></tr><tr><td>점수</td><td>0</td><td>-0.3</td></tr></table>							구분	미제공	제공	점수	0	-0.3							
구분	미제공	제공																	
점수	0	-0.3																	
※ 면접위원에게 제공한 서류로 평가																			
☞ 면접관 사전 교육 여부(-0.2점)																			
<table><tr><th>구분</th><th>교육 실시</th><th>교육 미실시</th></tr><tr><td>점수</td><td>0</td><td>-0.2</td></tr></table>							구분	교육 실시	교육 미실시	점수	0	-0.2							
구분	교육 실시	교육 미실시																	
점수	0	-0.2																	
※ 면접계획에 면접관 교육시간(30분 이상)이 있는지 평가 (증빙자료 확인 필수)																			
기타 사항	☞ 증빙자료를 반드시 확인한다.																		
	☞ 연구개발목적기관이 연구인력을 채용하는 경우, 학위취득기관 등 직무수행에 필요한 정보를 채용공고 또는 직무기술서에 기재하여 요구할 수 있다. (「공공기관」 블라인드 채용 가이드라인, 관계부처 합동, 2022.11.)																		

지표명	윤리경영			대분류		중분류	
				경영관리		경영시스템	
ESG	환경[E]	사회[S]	지배구조[G]	지표성격	정성	평가방법	절대평가
지표 정의	○ 각종 불공정 행위나 부정, 부패행위 근절 등 공정사회를 구현하기 위한 노력과 성과를 평가한다.						
배 점	3.0점					정성	정량
평가 내용	① 윤리경영체제 구축·운영 및 노력과 성과 - 관련 내부규정 제도와 및 내부통제시스템 구축의 적절성 - 윤리경영 및 부패방지 교육 등 예방노력의 적절성 - 비윤리 행위 방지 노력 및 사후조치 적절성					1.0	-
	② 인권경영을 위한 노력과 성과 - 인권경영체제 구축 및 확산 노력의 적절성 - 인권영향평가(실시, 평가, 공개) 운영실적 및 환류체계의 적정성					1.0	-
	③ 공정사회 구현을 위한 노력과 성과 - 기관의 청렴도 향상 및 이해충돌방지를 위한 노력과 성과 - 불공정 거래 개선 및 공정거래 환경 조성 노력과 성과 - 고객 피해구제 방법 강화 등 고객 권익증진 노력과 성과					1.0	
세부 평가 방법	① 세부평가내용 ☞ 윤리경영과 관련된 대내·외 감사결과 지적사항 및 조치결과 등을 종합적으로 고려하여 평가하며, 관련규정 제도는 임직원 업무관련 범죄 고발규정, 비리(불공정) 행위자 처벌규정 등을 의미한다. ☞ 윤리경영을 추구하고 부패방지를 위한 기관차원의 예방 노력을 평가한다. ☞ 비윤리적 행위란 성범죄, 갑질, 직장 내 괴롭힘 등을 의미하며, 관련된 사안에 대한 사후 조치의 적절성을 평가한다. ☞ 성범죄 등 비윤리 행위 방지 노력 및 사후 조치 적절성은 예방교육 내실화 (기관장·관리자·조사자는 성인지감수성 및 피해자 관점의 사건 대응 방법, 피해 취약계층은 피해 시 대처방안, 상담·신고절차, 피해지원 내용 중심의 교육), 사내전산망 활용한 사이버 신고센터 설치, 성희롱고충상담원 지정(전문교육 이수자로 제한), 예방 및 대응 매뉴얼을 눈에 띄는 장소에 상시 게시(피해자 상담·신고처, 지원절차, 기관장 책임 및 사건처리 절차 내용)하는 것 등을 의미한다. ☞ 성희롱고충상담원 중 1인 이상은 고충 상담원 전문교육을 이수해야 한다. ☞ 갑질이란 납품단가 후려치기, 불리한 계약조건 강요, 금품·향응 요구, 성폭력·인격모욕, 승진 누락, 불필요한 업무부여 등을 의미한다. 갑질 근절 방안은 불합리한 규제 발굴 및 개선추진, 갑질 방지 조치 적극 이행, 일하는 방식 및 조직문화 개선 교육·홍보, 용역근로자 근로조건 보호지침, 공정계약 지침 등 준수 여부를 의미한다. ☞ 직장 내 괴롭힘 방지 등 이행 노력에는 주기적인 실태 설문조사, 예방교육, 취업규칙 반영 여부 등을 포함한다.						

	② 세부평가내용 ☞ 인권경영 체계 구축이란 인권경영의 첫 단계로 기관(기업)의 인권경영 비전과 의미를 대내·외적으로 공표하고 이를 시행하기 위한 시스템 구축을 의미하며, <u>인권경영정책 확산을 통해 인권정책선언을 제·개정하고 대내·외 이해관계자에게 공개적으로 표명·확산하는 것을 의미한다.</u> ☞ 인권영향평가란 인권 리스크를 평가하기 위해 기관(기업)이 사업관계의 결과로 또는 기업 활동으로 인해 인권에 미칠 수 있는 실제적·잠재적인 인권 리스크를 파악하고 평가하는 절차를 통해 드러난 주요 이슈에 대응하고, <u>관련 운영실적을 외부 이해관계자에게 적극적으로 공개하는 것을 의미한다.</u> ☞ 기타 세부 평가방법은 국가인권위원회 「인권경영 보고 및 평가지침(2022.8.)」을 참조한다. ③ 세부평가내용 ☞ 기관의 청렴도를 높이기 위해 이해충돌방지 및 기록물관리를 위한 다양한 노력과 성과를 평가한다. ☞ 공정사회란 연대와 협력으로 상생함으로써 공동체의 발전과 공공의 이익을 추구하려는 공정경제와 노동존중, 성평등, 우월적 지위를 악용한 갑질 근절 등을 통해 모든 국민이 공정한 기회와 경쟁을 보장받는 차별 없는 사회를 의미한다. ☞ <u>모범거래모델 도입이란 부당계약 자가진단실시, 청렴계약서 징구, 합리적인 위약금 산정 등 소비자 권리보호 준수 등을 의미한다.</u> ☞ <u>구제절차란 피해자 보호와 구제를 위한 절차로서 제도화는 구제절차 지침, 매뉴얼, 가이드라인을 의미하고 대상은 내부직원, 고객, 지역주민, 이해관계자를 포함해야 하며 시행에 대한 평가와 개선은 제도운영의 실적과 성과 그리고 효용성에 대한 평가와 개선 실적을 의미한다(개선실적이 없는 경우 기관의 상황 및 내용 고려하여 평가)</u> ☞ <u>이해충돌이란 직무를 수행할 때에 자신의 사적 이해관계가 관련되어 공정하고 청렴한 직무수행이 저해될 우려가 있는 상황을 말한다.</u> ☞ 기록관리 체계 구축은 기록물관리 업무를 주관하는 조직 및 인력의 지정, 기록관리 시설·장비, 전자기록생산시스템, 기록물 분류체계 마련 등을 의미하며, <u>기록관리체계 구축은 기관의 역량 및 규모 등을 고려하여 평가한다.</u> ☞ <u>국민권익위 청렴도 조사 결과 등 정부부처나 공공기관 등의 공식 결과 및 자료 등을 포함하여 평가한다.</u>
기타 사항	☞ 윤리경영과 관련된 대내·외 감사결과 지적사항 및 조치결과 등을 종합적으로 고려하여 평가한다. 평가자 확인결과 관리소홀, 임·직원 비리·부패행위 등으로 사회적 물의를 일으킨 경우, 성희롱 은폐, 피해자·신고자에 대한 불이익 조치, 예방교육 미 실시 등이 발생한 경우 <u>해당 배점 내에서 점수를 감하거나, 평가등급을 조정할 수 있다.</u>

지표명	재무관리 (재무관리의 적정성)			대분류		중분류	
				경영관리		경영시스템	
ESG	환경[E]	사회[S]	지배구조[G]	지표성격	정성	평가방법	절대평가
지표 정의	○ 건전한 재무구조를 유지하고 경영계획에 따른 경영목표 달성을 위한 사업계획을 재무적으로 뒷받침하기 위한 재무적 운영노력을 평가한다.						
배 점	8.0점					정성	정량
평가 내용	① 재정계획의 적정성 - 기관의 재정여건을 고려한 재정 운영방향 설계 - 자치단체의 정책 운영방향 등을 반영하여 재정계획의 합리성을 제고하기 위한 노력 - 중장기 재정계획과 당해연도 예산과 연동의 적정성 - 주요 사업별 재정계획에 대한 예측 시나리오 수립 등 기관의 재정여건 변화에 체계적 및 능동적으로 대응하는 노력 - 지속적인 사업비 절감노력, 새로운 수익원 창출 및 기존사업에 대한 수익/비용 분석 등을 통한 문제점 파악과 사전대처 방안 수립 노력 등 수익구조 개선을 위한 노력					3.0	-
	② 예산운용 및 집행의 적정성 - 예산편성 및 집행 등의 운영의 노력과 성과 - 결산 및 회계관리제도의 적정성(결산절차의 적절성, 회계관리제도의 적절성 및 운영개선 노력, 운영비 예산의 합리적 집행을 통한 당해연도 예산 대비 운영비 예산 절감실적, 예산 대비 집행의 차이 분석 및 사후관리의 적정성, 예산집행의 투명성 및 합리적 제고 노력 등)					5.0	-
	③ 재무부채관리계획의 적정성 및 이행 노력 (※ 부채감축대상기관에 한함) - 부채감축대상기관의 부채 관리계획 수립 적정성 및 이행 노력						-1.5
세부 평가 방법	① 세부평가내용 ☞ 중장기 재정계획은 기관의 중장기적(3~5년)이고 종합적인 재정계획을 의미한다. ※ 자체사업을 운영하는 출자기관만 중장기 재무계획을 평가한다. ☞ 재정계획의 전반적인 합리성과 적정성을 위한 기관의 노력과 성과를 종합적으로 평가한다. ② 세부평가내용 ☞ 예산편성 및 집행의 적정성은 행정안전부의 '2025년도 지방출자·출연기관 예산편성지침 및 집행기준'을 준수한 것을 의미한다. ☞ '예산운용 및 집행의 적정성'은 중장기 경영전략·재무계획과의 연계성, 전기 집행실적에 대한 사후분석결과 반영, 주요 투자사업의 자체 투자심사분석 실시 및 결과 준수 여부 등을 고려하여 평가한다. ☞ 결산절차의 적절성, 회계관리제도의 적절성 및 운영개선 노력, 운영비 예산의 합리적 집행을 통한 당해연도 예산 대비 운영비 예산 절감실적, 예산 대비 집행의 차이 분석 및 사후관리의 적정성, 예산집행의 투명성 및 합리적 제고 노력 등을 평가한다.						

지표명	재무관리 (인건비인상률 준수)			대분류		중분류		
	환경[E]	사회[S]	지배구조[G]	경영관리		경영시스템		
ESG				지표성격	정량	평가방법	단계별평가	
지표 정의	○ 총인건비 인상률 준수 여부를 평가한다.							
배 점	2.0점						정성	정량
평가 내용	❶ 2025년도 총인건비 가이드라인 준수 여부						-	1.0
	❷ 2024년도 총인건비 가이드라인 준수 여부						-	0.6
	❸ 2023년도 총인건비 가이드라인 준수 여부						-	0.4
세부 평가 방법	☞ (평가방법) ① 만근자의 인건비(2개년 만근자) 총액 기준의 총인건비 인상률(집행) 기준과 ② 예산편성기준(만근자+비만근자)에 따른 총인건비 인상률(집행)을 종합적으로 판단 - 점수 : 기준 준수(만점), 기준 초과(0점)							
	구분	① 만근자의 인건비 총액 기준		② 만근자+비만근자의 인건비 총액 기준		<종합판단 ①+②>		
	사례A	준수		준수		①준수+②준수=준수		
	사례B	준수		미준수		①준수+②미준수=준수		
	사례C	미준수		준수		①미준수+②준수=준수 ※ 만근자 미준수 사유 등 확인 후 <준수> 여부 결정		
	사례D	미준수		미준수		미준수		
	☞ (평가대상인원) 「지방출자·출연기관 예산편성기준」 상 총인건비 대상 인원(만근자+비만근자) ※ 「지방출자·출연기관 예산편성기준」 상 정원(일반정규직과 무기계약직)을 대상 ※ 2개년 비만근 대상자 : 퇴직자, 장기교육 및 휴직자, 신규입사자, 승진자 등							
	☞ (평가 시 제외항목) 「지방출자·출연기관 예산편성기준」 상 제외항목 기준에 따름. 가령, 최저임금 기준 충족을 위한 임금인상액 등 정책준수에 따른 인상분(소급적용 가능) 및 구제역 방제 등 예측이 어려운 객관적 특이소요 및 정부의 정책적 요구(증빙서류 확인)에 따른 초과근무수당 증가분 등은 예외(제외) 적용 - 비정규직의 정규직 전환, 선택적복지비 지급, 상여금 지급 등 처우개선을 위한 예산 증가분은 제외							
	☞ (자연증가분 초과) 인력분포상 불가피하게 승급인력이 많아 자연증가분이 행정안전부장관이 제시하는 1.4%를 초과한 경우는 총 인상률(정책인상률 + 자연증가분)범위 내 예외 인정(예 : 3.9%=2.2%+1.7%)							

	☞ (총점환산적용) 신설기업 등 평가가 불가능한 기관은 총점환산을 적용 $\text{총점환산득점} = \frac{\text{해당지표를 제외한 득점}}{(\text{총 배점} - \text{해당지표의 배점})} \times \text{해당지표의 배점}$ ※ 신규기관 등의 사유로 당해연도 실적만 존재하는 경우 ❶번(2.0점) 당해연도 인건비 인상을 준수만을 평가한다. 2개년치 실적만 존재하는 경우에는 ❶번(1.2점), ❷번(0.8점)으로 평가한다. ❶ 세부평가내용 ☞ 2025년도 총인건비인상률은 2024년도 총인건비 예산의 3.0% 범위 내에서 인상(정책인상률) ❷ 세부평가내용 ☞ 2024년도 총인건비인상률은 2023년도 총인건비 예산의 2.5% 범위 내에서 인상(정책인상률) ※ 2024년도 예산편성보완기준 총인건비 인상률 특례사항 제외 (중대재해처벌법 등 안전관련 인력 증원은 인상률에서 제외) ❸ 세부평가내용 ☞ 2023년도 총인건비인상률은 2022년도 총인건비 예산의 1.7% 범위 내에서 인상(정책인상률) ☞ 또한 통상임금 소송결과에 따른 소송당사자인 기관의 실적급여 증가액은 제외 ※ 해당연도별 예산편성보완기준 총인건비 인상률 특례사항 제외
기타 사항	

지표명	재무관리			대분류		중분류												
	(경영실적평가 성과급 운영의 적정성)			경영관리		경영시스템												
ESG	환경[E]	사회[S]	지배구조[G]	지표성격	정량	평가방법	단계별평가											
지표 정의	○ 경영실적평가 성과급 운영이 정부기준에 적합한지 여부를 평가한다.																	
배 점	1.0점					정성	정량											
평가 내용	❶ 경영실적평가 성과급의 적정 운영 여부					-	1.0											
세부 평가 방법	❶ 세부평가내용																	
	☞ 성과급 지급기준 및 지급률 준수 - 적용대상 : 정관상 정원에 포함한 정규직원(임금피크제 신규채용직원 별도정원 포함) - 지급시기 : 경영평가 결과를 확정·통보받은 날부터 3월 이내(2026년 12월 限) - (지급액) 연봉(보수)월액 x 지급률 ※ 연봉월액 = 기본연봉 총액/근무월수 보수월액 = 총보수액(기본급 총액 + 비속인적 수당 총액)/근무월수 ※ 연봉(보수)월액은 평가대상연도인 2025년 기준으로 산정한다. ※ 총액산정 시 월할 계산 대상자에 대해서는 일할 계산된 금액을 반영한다. ☞ 기관장은 성과급 지급 총액(ceiling)한도 내에서 근무실적평가 등을 고려하여 개인별로 4등급 이상으로 차등을 두어 지급한다. ☞ 최고-최저 등급 간 지급률의 차이는 50%p 이상으로 하고, 등급별 인원 비율도 최고는 20% 이내, 최저는 10% 이상으로 강제 배분한다. ※ 특정 등급의 인원배분 비율이 50%를 초과하지 않도록 함 ☞ 개인별 또는 부서단위 근무성적·업무성과 등에 대해 객관적으로 평가할 수 있는 방법을 각 기관의 내규로 규정하여 시행하되, 개인별 근무평정 대상 기간은 2025.1.1.부터 2025.12.31.으로 정한다. ☞ 경영평가에 따른 성과급은 경영평가와 개인별 근무실적에 따라 지급하고, 관련예산은 기관장, 임원급, 직원으로 구분하여 성과급 과목에 편성한다. - 예산편성 및 지급 시의 기준연도는 2026년으로 함 - 성과급을 단순 나눠먹기식 배분으로 이용되지 않도록 기관별로 성과급 지급에 관한 차등화 된 내부기준을 마련하고, 차등수준을 강화하여 운영 ※ 성과급을 나눠먹기식으로 배분한 기관은 다음 연도 성과급 예산편성 금지 ☞ 성과급 재원마련, 평가등급, 지급률, 지급방법 등은 「지방공기업 예산편성기준」을 준용하되, 자체성과급을 운영하지 않는 기관의 직원에 대한 성과급 지급률은 다음과 같이 한다. < 직원에 대한 성과급 지급률 > <table><tr><th>경영평가등급</th><th>가</th><th>나</th><th>다</th><th>라</th><th>마</th></tr><tr><td>지방자치단체장의 지급률 결정범위</td><td>201~300%</td><td>151~200%</td><td>101~150%</td><td>10~100%</td><td>0%</td></tr></table> ☞ 연도 중 입사자(2025년 입사자)의 경우 평가대상 기간인 2024년도에 적용되지 않으므로 2024년 성과급(2025년 지급) 지급대상이 아니다. ☞ 연도 중 퇴사자(2025년 퇴사자)의 성과급 지급은 아래의 방법 중 당사자와의 합의에 의한 방법으로 지급 - (가) 퇴직일 기준으로 2025년(2024년 실적) 경영실적평가 결과에 따른 지급률로 일할('24. 1. 1.~'25. 퇴직일) 계산하여 퇴직 연도(2025년)에 지급							경영평가등급	가	나	다	라	마	지방자치단체장의 지급률 결정범위	201~300%	151~200%	101~150%	10~100%
경영평가등급	가	나	다	라	마													
지방자치단체장의 지급률 결정범위	201~300%	151~200%	101~150%	10~100%	0%													

	- (나) 2025년(2024년 실적) 경영실적평가 결과에 따른 지급률로 계산하여 퇴직 연도(2025년)에 지급하고, 2026년(2025년 실적) 경영실적평가 결과에 따른 지급률로 퇴직일까지 일할(‘25. 1. 1. ~’25. 퇴직일) 계산하여 퇴직 다음 연도(2026년)에 지급 ※ (가)를 원칙으로 하되, 퇴직자 희망시 (나) 적용 가능(선택사항 고지 필요) ☞ 입·퇴사연도(2024년)가 같은 연도 중 퇴사자는 2025년(2024년 실적) 경영실적평가 결과에 따른 지급률로 입사일부터 퇴사일까지 일할 계산하여 지급 ☞ 성과급은 제도의 취지를 고려하여 비리자 또는 성과가 저조한 기관, 실제 근무하지 아니한 기간에 대해서는 성과급 지급을 제한한다.				
기타 사항	☞ 단계별 평가 <table border="1"> <thead> <tr> <th>적정</th><th>부적정</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1.0</td><td>0.0</td></tr> </tbody> </table> ※ 성과급 지급대장을 확인하고, 나눠 먹기식 배분 사실이 있는 경우 0점 처리 ☞ 경영실적평가 등급에 따른 성과급 지급 여부는 지방자치단체의 기준을 따른다.	적정	부적정	1.0	0.0
적정	부적정				
1.0	0.0				

지표명	지역상생·협력			대분류		중분류	
				경영관리		사회적 책임	
ESG	환경[E]	사회[S]	지배구조[G]	지표성격	정성/정량	평가방법	절대평가/비교평가
지표 정의	○ 공공기관으로서 사회적 역할을 충실히 수행하기 위하여 추진한 지역 내의 다양한 공익적 활동과 기여도, 구매실적 등을 평가한다.						
배 점	6.0점					정성	정량
평가 내용	① 지역경제 활성화 및 민간협력 노력과 성과 - 지역경제 활성화를 위한 지역숙원사업 해결 노력 및 성과 - 기관 특성을 고려한 민간협력 노력 및 성과 - 낙후지역 재생, 도농상생 등 지역경제 활성화를 위한 협업 노력 및 성과					2.0	-
	② 지역 저출생·지역소멸 극복을 위한 노력과 성과 - 기관 고유사업을 통한 저출생·지역소멸 극복을 위한 노력과 성과 - 정주·생활 인구 확대 및 출산 장려를 위한 지자체 정책의 협력 노력 및 성과					1.0	
	③ 지역 일자리 창출을 위한 노력과 성과 - 기관·지역 특성을 고려한 신규 채용, <u>사회 형평적 인력 채용을 위한 노력과 성과</u> - 기타 사회적 약자를 위한 프로그램 개발·운영·지원 노력 및 성과 - 유료시설의 무료감면(수혜자 수, 금액) 등 지원 노력과 성과					1.0	
	④ 사회적약자 고용실적 - 장애인 의무고용제 준수 여부(0.4점) - 청년고용비율달성도(0.3점) - 체험형 인턴제 채용실적(0.3점)					-	1.0
	⑥ 지역상생 구매실적 - 사회적기업, 사회적협동조합, 사회적협동조합연합회, 마을기업, 자활기업 생상품 구매 실적(0.5점) - 중소기업제품, 중증장애인생상품 등 사회적 약자 생상품 우선 구매실적(0.5점)					-	1.0
세부 평가 방법	① 세부평가내용 ☞ 지역경제 활성화를 위한 기관의 노력과 성과를 민간협력, 자치단체와의 협력 및 지원 등 다양한 관점에서 평가한다. ☞ 기관 특성을 고려한 민간협력 노력 및 성과는 기관의 특성을 고려한 지역문제 해결 플랫폼, 상생결제 등 민간협력 노력 및 성과 등을 의미한다. ☞ 지역문제해결 플랫폼이란 지방공기업과 지역주민, 지자체 등이 협업체계를 구성하여 지역문제를 발굴하고 해결해가는 사회적 시스템을 의미한다. ☞ 낙후지역 재생, 도농상생 등 지역활성화를 위한 자치단체, 유관단체 등과의 협업·지원 노력과 성과, 기관의 활동과 노력 등을 평가한다.						
	② 세부평가내용 ☞ 기관 보유시설 및 운영 프로그램 등을 활용하여 기관의 고유사업과 연계한 저출생·지역소멸 극복을 위한 다양한 노력의 계획, 과정, 성과를 평가한다. ☞ 정주 및 생활인구 확대, 출산장려 등 지역경제 및 공동체 강화를 위해 자치단체가 추진하는						

다양한 정책에 협력 및 지원한 노력과 성과를 평가한다.

③ 세부평가내용

- ☞ 지역·기관의 특성을 고려해서 신규채용을 확대하고, 고졸, 여성, 노인, 청소년, 신체장애자, 질병, 노령 기타의 사유로 생활능력이 없는 자 등을 채용하기 위한 기관의 노력과 성과를 의미한다(「헌법」 제32조제4항·제5항, 제34조제3항~5항)
- ☞ 일자리 창출을 위한 노력은 자체 인력운용계획 수립 및 운영 등 실태에 관한 노력과 적절한 단기, 중장기 계획 수립 여부 등을 종합적으로 평가한다.
- ☞ 기관 추진사업 중 '전문인력 양성·교육' 성격의 사업이 있다면 해당 내용도 일자리 창출을 위한 노력으로 인정 가능하다.
- ☞ 지역인재 채용 관련은 지방대학 및 지역균형인재육성에 관한 법률 등을 따른다.
- ☞ 국가유공자, 북한이탈주민, 다문화가정 등 관련 법령에 따른 채용 등을 고려한다.

④ 세부평가내용

- ☞ 장애인 의무고용제 준수

특점 산식	비 고
$X=0 \rightarrow 0\text{점}$ $X \geq [Y \times 3.8\%] \rightarrow 0.5\text{점}$ $0\% < Z < 3.8\% \rightarrow (Z/3.8) \times 0.5\text{점}$	$X = 6\text{월과 } 12\text{월의 장애인근로자수 합}$ $Y = 6\text{월과 } 12\text{월의 상시근로자수 합}$ $Z = X/Y \times 100\%$ * 상시근로자 수는 월 소정근로시간이 60시간 이상이고(월 소정근로시간이 60시간 미만인 자는 제외, 다만 중증장애인은 포함), 해당 월의 임금 지급의 기초가 되는 날이 16일 이상인 근로자를 말함 * 장애인 근로자 수 산정 시 월 소정근로시간이 60시간 이상인 중증장애인은 2명을 고용한 것으로 산정 예) 60시간 이상 중증 1명, 60시간 미만 중증 3명, 60시간 이상 경증 5명 $\rightarrow (1\text{명} \times 2\text{명}) + 3\text{명} + 5\text{명} = 10\text{명}$ * 장애인 고용 비율 산출 결과 소숫점이 있는 경우 소숫점 셋째자리에서 반올림 * $[Y \times 3.8\%]$ 는 $Y \times 3.8\%$ 를 넘지 않는 최대 정수(가우스기호)

- ☞ 청년 의무고용비율 달성도(단, 만점 배점을 초과할 수 없음)
- ☞ 청년의무고용비율은 「청년고용촉진특별법」 제5조제1항에 규정된 당해연도 청년의무고용비율이며, 청년고용의무 이행 실적은 고용노동부에서 확정하는 실적을 기준으로 한다.

$\text{청년신규고용비율달성도} = \frac{2025\text{년 일반정규직 청년 신규채용 인원}}{2025\text{년 말 기준 일반 정규직 정원} \times \text{고용노동부 기준에 따름}}$

※ 일반정규직 정원 100인 미만 기관 및 결원이 없어 신규고용 자체를 하지 못한 기관의 경우 동 지표를 제외한 점수를 만점으로 환산

- ☞ 청년 채용인원은 2025년에 인사발령된 인원을 의미한다.

	☞ 「청년고용촉진특별법 시행령」 제6조 상의 예외조항에 해당되는 기관은 청년 의무고용달성도 평가를 제외한다.					
	☞ 체험형 인턴제 채용실적					
	- 목표달성률(0.1점)					
	· 산식 = 채용인원÷채용목표×0.1점 (단, 0.1점을 상한으로 함)					
	정원(명)	~100	101~200	201~300	301~500	501~1000
	채용	1	2	3	4	5
	목표					10
	- 체험형일자리 채용한 기관 중 정원대비 채용인원 비율(0.1점)					
	· 산식 = (2025년 채용인원 ÷ 2025년말 정원) × 100					
	구분	채용인원 비율 상위 20% 이상	20% 미만~ 40% 이상	40% 미만~ 60% 이상	60% 미만~ 80% 이상	80% 미만~ 100%
점수		0.5점	0.4점	0.3점	0.2점	0.1점
※ 정원 : 정규직(일반정규직+무기계약직) 정원 ※ 채용인원 비율은 유형별 순위에 따라 단계별 비율을 고려하여 점수를 부여하되, 체험형일자리 채용기관이 적을 경우에는 평가유형을 달리 적용하여 점수 부여 ※ 채용인원의 경우, 주간 40시간·1개월 근무자를 기준으로 비율에 따라 실적 인정 (다만, 상한 1명 : 40h·2개월=1명, 20h·2개월=1명, 20h·1개월=0.5명)						
⑥ 세부평가내용 ☞ 사회적 기업은 고용노동부 예비사회적기업, 고용노동부 인증 사회적기업, 지방자치단체 지정 예비사회적 기업을 의미한다. ☞ 사회적기업 생산품 및 사회적협동조합 생산품 구매실적은 총구매액(공사 제외)의 1% 이상을 구매하였을 때 적용한 것으로 본다. ☞ 중소기업제품 우선구매실적은 제품(물품·공사·용역) 구매총액 대비 중소기업제품 구매율이 1% 이상이거나, 전년 대비 10% 이상 증가하였을 경우 최고점을 부여한다. ☞ 중증장애인 생산품 구매실적은 총구매액(공사 제외) 대비 중증장애인제품 구매비율이 1%를 초과할 경우 최고점을 부여한다.						
기타 사항						

지표명	안전 및 환경 (재난·안전 및 환경보전을 위한 노력)			대분류		중분류	
	환경[E]	사회[S]	지배구조[G]	경영관리	정성	평가방법	절대평가
ESG				지표성격	정성	평가방법	절대평가
지표 정의	○ 재난·안전관리 및 환경보전을 위한 기관의 노력 정도를 평가한다.						
배 점	7.0점					정성	정량
평가 내용	① 재난·안전관리 체계의 적정성 - 산업재해 안전관리 및 재난관리체계 수립의 적정성 - 재난·안전관리 전담 조직의 구성과 인력 투입계획 및 활용의 적정성 - 안전 관련 예산 확보 노력의 적정성 - 전담 인력의 전문성 및 사고 대응력 향상 노력의 적정성 - 안전관리 전담 인력 안전교육 이수 여부					2.5	-
	② 재난·안전관리 활동 및 이행의 적정성 - 재난·안전사고 사전 예방, 대응, 사후 처리 및 복구 활동의 적정성 - 근로자와 국민에 대한 안전관련 교육(산업재해 예방 교육 포함) 및 홍보 - 관련 안전 법령 및 가이드라인 준수 및 지적사항 개선 이행의 적정성					2.5	-
	③ 환경보전 및 탄소중립 실현을 위한 노력과 성과 - 기관의 특성을 반영한 탄소중립 이행 계획 수립 적정성 및 성과 - 시설물의 에너지 절감 및 효율화 노력과 성과 - 자원순환 경제 실현 노력과 성과 ※ 폐기물 배출 저감, 친환경 제품 사용, 일회용품 줄이기, 재활용 활성화 등 - 미세먼지 저감대책 등(사업장 저감대책, 친환경 차량 운영 등) - 친환경차량 구매·임차 실적					2.0	
세부 평가 방법	① 세부평가내용 ☞ 재난·안전관리체계란 재난·안전사고 발생 시 인명과 재산 피해를 줄이기 위한 목적으로 법률 및 제도적 장치를 통해 구축된 계획적 대응체계를 의미한다. ☞ 재난·안전관리 전담 인력은 재난·안전 관련 훈련 및 교육, 매뉴얼 관리 등을 총괄하도록 지정된 안전책임관을 포함해 재난·안전관리를 주된 업무로 하는 관리·감독자 및 실무자를 의미한다. ☞ 사고에 대한 대응력이란 내·외부 재난·안전 교육, 재난·안전 긴급상황 시나리오 설정 및 시나리오별 대응훈련(자체훈련, 유관기관과의 합동훈련 등), 상시·비상시 개인별 역할 및 책임부여, 직원들의 매뉴얼 숙지 등을 통해 갖춘 전체 직원들의 재난·안전 상황 발생에 대한 대처 역량을 의미한다. ☞ 직원에 대한 교육훈련의 양과 질, 유형별 모의훈련실적, 사업장의 성격 및 노후 정도, 직원 인터뷰 결과, 현장실사 결과 등을 종합적으로 고려하여 평가한다.						
	② 세부평가내용 ☞ 안전사고 사전예방활동이란 안전 관련 법적인무사항의 이행, 사업장별 사전점검 및 위험성 평가, 직원별 담당구역 지정, 외주업체 안전관리 등에 따른 공기업의 안전사고 방지를 위한 사전적 예방조치 및 상시적 관리 노력을 의미한다.						

	☞ 안전사고 사후처리 및 복구활동이란 안전사고 발생 후, 사고처리 및 보상, 사고 원인분석 및 대책마련, 사고이력 정보관리 등을 포함하는 안전사고 처리 및 재발방지 노력과 활동을 의미한다. ☞ 안전관련 법령이란 「산업안전보건법」, 「중대재해 처벌 등에 관한 법률」, 「재난 및 안전관리 기본법」, 「소방기본법」 등 재난 안전과 관련된 법률과 「고용노동부 지침(사업장 위험성 평가에 관한 지침, 안전검사 고시 등)」, 「지방공공기관 안전보건관리 가이드라인」(행정안전부 지방공기업정책과) 등을 의미한다. ③ 세부평가내용 ☞ 탄소중립이란 대기 중 이산화탄소 농도 증가를 막기 위해 배출량은 최대한 감소시키고 흡수량은 증대하여 순 배출량을 0(Zero)으로 만드는 것으로, 이를 위해 탄소중립 계획을 수립하고 계획을 실천하는 과정에서 발생하는 문제점을 최소화하여 효율적으로 목표를 달성하기 위한 기관별 노력과 성과를 의미한다. ☞ 시설물의 에너지 절감 및 효율화 노력은 에너지의 불필요한 낭비를 막고 에너지절약형 시설물을 구축하는 등 에너지 이용의 합리성과 효율성을 증대하고자 하는 노력과 성과를 의미한다. ☞ 자원순환이란 환경정책상의 목적을 달성하기 위하여 필요한 범위 안에서 폐기물의 발생을 억제하고 발생한 폐기물을 적정하게 재활용 또는 처리하는 등 자원의 순환과정을 환경친화적으로 이용·관리하는 것으로, 이러한 자원순환 경제 모델이 실현되기 위한 기관별 노력과 성과를 의미한다. ☞ <u>환경보전 및 에너지 사용의 효율화를 위한 미세먼지 저감 대책 등(사업장 저감 대책, 친환경 차량 운영 등)을 확인한다.</u> ☞ <u>친환경차량 구매·임차실적이란 「대기환경보전법」에 따라 6대 이상의 차량을 보유(평가대상년도 전전년도 12월 31일 기준)하고 있는 기관에서 자동차를 새로 구매하거나 임차하고자 하는 경우, 제1종 저공해자동차로 100% 이상을 구매 또는 임차하는 경우를 의미한다.</u> ☞ <u>친환경차량 구매·임차실적은 저공해자동차 구매·임차 비율이 100% 이상이고 동시에 제1종 저공해 자동차 구매·임차 비율이 100% 이상인 경우 100점으로 평가하고 그 이외의 경우에는 0점으로 평가한다.</u> ☞ 단, 해당사항없는 경우에는 총점환산방식을 적용하도록 함
기타 사항	☞ 보유 시설이 없는 경우는 시설안전점검, 소방정밀점검 여부 등 시설보유를 전제로 하는 평가항목은 평가에서 제외할 수 있다.

지표명	안전 및 환경 (안전사고 건수)			대분류		중분류	
				경영관리		사회적 책임	
ESG	환경[E]	사회[S]	지배구조[G]	지표성격	정량	평가방법	목표달성도
지표 정의	○ 안전사고는 내·외부 고객과 고객재산을 안전하게 관리하고 있는지를 평가한다.						
배 점	2.0점					정성	정량
평가 내용	❶ 안전사고 건수 - 공공기관이 관리하는 사업장 내 공공기관의 귀책사유로 안전사고가 발생하는 경우 - 안전사고 발생건수가 5건 이하 기관 : 1.0점 부여 후 나머지 1.0점으로 평가					-	2.0
세부 평가 방법	❶ 세부평가내용 ☞ 안전사고란 대인·대물사고(공단차량 사고, 직원안전사고 포함)를 모두 의미하며, 공공기관(지방자치단체 포함)이 보험처리를 완료한 건수로 측정한다(소송 및 재판이 진행 중인 사고는 제외). ☞ 1건의 안전사고를 통해 피해(대인 또는 대물)가 복수로 발생한 경우에는 각각의 피해에 대해 별도로 평가하여 복수의 안전사고로 평가한다. ☞ 보험에 가입된 시설물임에도 보험으로 처리하지 않고 공공기관(지방자치단체 포함)이 보상비 등 직접 비용지급 처리한 경우 금액과 관계없이 안전사고 발생건수에 포함한다. ☞ 평점은 다음의 산식을 활용하여 계산한다. $\text{평점} = \frac{\text{당해연도실적} - \text{최저목표}}{\text{최고목표} - \text{최저목표}} \times 100$ - 최고목표 : 전년도 실적 × 90% - 최저목표 : 전년도 실적 × 150% - 안전사고 발생건수가 5건 이하인 기관은 전체 배점 2.0점(평점 100점) 중 1.0점(평점 50점)을 부여 후 나머지 1.0점(평점 50점)으로 평가한다. ☞ 사망, 중상, 반소 이상, 소방기본법 시행규칙 제3조 2항에 제시된 화재 등의 안전사고 발생 시 건수에 상관없이 "0"점 부여한다. ※ 단, 사고의 귀책사유에 대한 정상을 참작(법원판결문, 의사소견 등의 증명 확인 시) ☞ 중상은 ① 인간의 생명 유지에 불가결한 뇌 또는 주요 장기에 대한 중대한 손상, ② 사지 절단 등 신체 중요부분의 상실·중대변형 또는 시각·청각·언어·생식 기능 등 중요한 신체 기능의 영구적 상실, ③ 사고 후유증으로 인한 중증의 정신장애, 하반신 마비 등 완치 가능성이 없거나 희박한 중대 질병을 초래한 경우에 해당하는 것으로 보되, 치료 기간, 노동력상실률, 의학전문가의 의견, 사회통념 등을 종합적으로 고려하여 개별 사안에 따라 합리적으로 판단(2009. 2. 27., 대검찰청, 교통사고처리특례법 위헌 결정에 따른 업무처리 지침 시행)한다. ☞ 반소는 화재로 인해 건물의 30%이상 70%미만이 소실된 것을 의미한다. ☞ 건물은 시설이 유기적 일체를 이루는 단위사업장 전체를 말한다. ☞ 직원안전사고는 산업재해보험 처리건수로 평가한다.(단, 출퇴근시 발생한 산업재해보험 처리건수는 제외하고, 2년 이상 보험금을 지급하는 건에 대해서는 최초 지급 연도에만 발생건수로 산정함) ☞ 사회적 물의를 야기한 안전사고는 안전사고 건수 지표 배점에서 감할 수 있다.						
기타 사항							

지표명	소통 및 참여			대분류		중분류	
				경영관리		사회적 책임	
ESG	환경[E]	사회[S]	지배구조[G]	지표성격	정성/정량	평가방법	절대평가/상대평가
지표 정의	○ 내·외부고객(고객, 주민, 노사 등)에게 경영정보를 제공함으로써 소통과 경영에 참여시켜 만족도 제고 및 노사상생 발전을 위한 기관의 노력 및 성과를 평가한다.						
배 점	3.0점					정성	정량
평가 내용	❶ 고객 및 주민의 경영참여의 적정성 - 고객 및 주민의견의 경영계획 반영 노력과 성과 - 고객 및 주민참여를 통한 제도 및 사업 개선 노력과 성과 - 고객 및 주민 만족도 평가와 환류 체계 구축 노력과 성과					1.0	-
	❷ 상생과 협력의 공공노사관계 구축의 적정성 - 노사 상생을 위한 합리적 전략과 목표 설정 및 실천 노력과 성과 - 노사협의회 통한 상생과 협력의 노사관계 증진 노력과 성과 - 단체교섭과 노사협의회를 실질적·효율적으로 운영하기 위한 노력과 성과 - 노사갈등 사전예방 및 사후해결 시스템 구축·운영 노력과 성과					1.0	-
	❸ 개별공시 및 통합공시 기준 준수 여부 - 「지방출자·출연법」 제32조에 따른 개별공시 여부(0.5점) - 「지방출자·출연법」 제33조에 따른 통합공시 여부(0.5점)					-	1.0
세부 평가 방법	❶ 세부평가내용 ☞ 고객 및 주민의 경영참여는 경영계획, 집행, 평가, 환류 등 경영주기별 고객 및 주민의 의사가 반영된 직·간접적 참여를 모두 포함한다. ❷ 세부평가내용 ☞ 단체협약 중 불합리한 내용 개선을 위한 노력 등을 포함하여 노사관계 증진의 노력과 성과를 평가한다. ☞ 공공 노사관계란 근로조건 유지·개선과 경제적·사회적 지위 향상 및 기관의 발전을 위한 개별 노사관계뿐만 아니라, 사회적 책임을 통한 국민경제 및 지역경제 발전에 이바지하는 것을 지향하는 노사관계를 말한다. ☞ 노조가 없는 기관은 노사협의회 등으로 갈음하여 평가한다. ☞ 「노동조합 및 노동관계조정법」 위반(노조전임자 또는 타임오프제 기준 준수 여부 포함), 불합리한 단체협약서(이면계약서의 부당사항 포함), 단체교섭 및 노동쟁의 조정 등과 관련한 제반 절차의 적법한 이행 여부도 평가에 반영한다. ☞ 노사갈등 발생 시 신속한 해결과 파급효과 최소화를 위한 노력과 성과를 포함하여 평가한다. ☞ 노사갈등은 합법적인 쟁의행위 등을 포함하며, 불법노사분쟁 발생 시 사회적 피해, 기간 등을 고려하여 감점할 수 있다. ❸ 세부평가내용 ☞ 공시항목, 자료입력기한 등은 「지방출자·출연법」 제32조, 제33조 및 「지방출자·출연법시행령」						

	제21조, 제22조와 관련 매뉴얼에 규정된 내용에 따른다. - 법 제32조 제1항 제5호: 성과계약 달성정도가 없는 경우 "성과계약서 작성 대상기관이 아님(법 제2조 제3항에 따라 적용 제외대상일 경우)"으로 공시 시 공시한 것으로 인정 ※ 대상기관이 아님에도 "성과계약서 작성 대상기관이 아님"으로 공시하지 않았거나, 대상기관임에도 성과계약서를 작성하지 않았거나 달성정도를 평가하지 않았을 경우 공시 누락으로 간주 - 법 제32조 제1항 제6호: 경영실적평가 결과가 없는 경우 "경영실적평가 대상기관이 아님(대상기관이 아닌 사유 적시)"으로 공시 시 공시한 것으로 인정 ※ 대상기관이 아님에도 "경영실적평가 대상기관이 아님"으로 공시하지 않았거나, 대상기관임에도 경영실적평가를 실시하지 않았을 경우 공시 누락으로 간주 - 법 제32조 제1항 제7호: 외부기관 감사 결과가 없는 경우 "해당없음"으로 공시 시 공시한 것으로 인정 ※ 외부기관 감사 결과가 없음에도 "해당없음"으로 공시하지 않았을 경우 공시 누락으로 간주 ☞ 개별공시 여부 평가기준 - 법 제32조 제1항 각 호의 사항을 시행령 제21조에 따른 시기 내에 모두 공시했을 경우 : 0.5점 - 법 제32조 제1항 각 호의 사항을 모두 공시하였으나, 시행령 제21조에 따른 시기를 어겼을 경우 : 0.3점 - 법 제32조 제1항 각 호의 어느 하나 이상에 대한 공시를 누락하였을 경우 : 0점 ☞ 통합공시 여부 평가기준 - 시행령 제22조 제2항 각 호의 사항을 제1항에 따른 시기 내에 모두 공시했을 경우 : 0.5점 - 시행령 제22조 제2항 각 호의 사항을 모두 공시하였으나, 제1항에 따른 시기를 어겼을 경우 : 0.3점 - 시행령 제22조 제2항 각 호의 어느 하나 이상에 대한 공시를 누락하였을 경우 : 0점
기타 사항	

3절 경영성과 세부지표

지표명	사업성과 적절성 (고유사업 목표의 적정성 및 달성정도)			대분류		중분류	
				경영성과		주요사업	
ESG	환경[E]	사회[S]	지배구조[G]	지표성격	정성	평가방법	절대평가
지표 정의	○ 노원어르신행복주식회사의 고유사업에 대한 목표 부여·관리 및 환류체계가 적정한지를 평가한다. ○ 고유사업에 대한 목표달성을 촉진하는 제도의 적절성을 평가한다.						
배 점	12.0점					정성	정량
평가 내용	① 고유사업에 대한 목표 설정 및 관리의 타당성 - 기관의 설립 목적에 따른 고유사업을 수행 노력과 성과 - 노원어르신행복주식회사가 달성하고자 하는 고유사업별 목표의 타당한 설정 - 고유사업별 실적을 체계적으로 점검·관리하기 위한 시스템이 구축 및 운영					8.0	-
	② 신규사업 발굴노력 - 당해기관의 설립목적에 기반한 신규사업 지속적인 발굴의 추진 노력과 성과 - 중앙정부 및 지방자치단체의 정책방향에 부응한 신규사업 지속적인 발굴의 추진 노력과 성과					40	-
세부 평가 방법	① 세부평가내용 ➡ '설립목적'이란 노원어르신행복주식회사의 정관에 규정된 설립목적을 의미한다. ➡ '고유사업'이란 노원어르신행복주식회사의 정관에 규정된 사업을 의미한다. ➡ '고유사업에 대한 목표설정의 타당성'은 노원어르신행복주식회사의 사업성과 목표와 실적을 비교하여 평가한다. ② 세부평가내용 ➡ '신규사업 발굴노력'은 정관에 규정되어 있는 설립목적에 부합되는 새로운 사업을 발굴하기 위한 노력을 의미한다.						
기타 사항							

지표명	영업수지비율			대분류		중분류											
				경영성과		수익성											
ESG	환경[E]	사회[S]	지배구조[G]	지표성격	정량(상향지표)	평가방법	목표부여										
지표 정의	○ 기관 영업의 재산성·능률정도를 나타내는 지표로, 영업비용 대비 영업수익의 비율을 산정하여 당해 출자기관이 적절한 영업이익을 창출하고 있는지를 평가한다.																
배 점	4.0점					정성	정량										
평가 내용	❶ 영업수지비율 영업수지비율 = $\frac{\text{영업수익}}{\text{영업비용}}$ × 100					-	4.0										
세부 평가 방법	❶ 세부평가내용 ☞ 영업수익은 손익계산서 상의 매출액을 의미한다. - 당해 출자기관의 당기순이익 산정 시 기초가 되는 매출액을 의미 - 입주자가 부담하는 관리수익과 쓰레기유발부담금수익 등과 같은 경유성수익(출자기관이 입주자로부터 비용을 징수하여 대납하는 데서 발생하는 수익)은 영업수익에서 제외 - 배당금수익(영업외수익)은 제외한다. ☞ 영업비용은 손익계산서 상의 영업비용(매출원가+판매비와 관리비)을 의미한다. - 영업수익에서 제외한 경유성수익과 관련된 비용은 영업비용에서 제외 - 정부정책에 따른 인건비 인상분(정규직 전환에 따른 인건비 증가분과 최저임금(지자체 조례에 따른 생활임금 포함) 기준 충족을 위한 인건비 증가분, 사회복무요원 전년대비 인건비 인상분, 청년의무고용비율 달성(목표달성 인원 한도) 및 일자리 질 개선에 따른 인건비 증가분은 당해연도 영업비용에서 제외 ☞ 출자기관이 정당하게 얻은 경영수익이 아닌 관련 법령, 지방출자·출연기관 결산지침 등을 위배하거나 편법으로 얻은 경영수익 등에 대해 감사원 감사 처분요구가 있는 경우 당해연도 평가에서 그 이익금을 제외한다. ☞ 목표달성도 평가 <table><tr><th>기준치</th><th>최고목표</th><th>최저목표</th><th>실적</th><th>달성도</th></tr><tr><td>직전3개년 평균</td><td>기준치*110%</td><td>기준치*50%</td><td></td><td></td></tr></table>							기준치	최고목표	최저목표	실적	달성도	직전3개년 평균	기준치*110%	기준치*50%		
	기준치	최고목표	최저목표	실적	달성도												
직전3개년 평균	기준치*110%	기준치*50%															
기타 사항	※ 허위·과장 기재 또는 증빙자료 미제출 시 최하점 부여																

지표명	자기자본이익률			대분류		중분류											
				경영성과		수익성											
ESG	환경[E]	사회[S]	지배구조[G]	지표성격	정량(상향지표)	평가방법	목표부여										
지표 정의	○ 자기자본에 대한 당기순이익의 비율을 산출하여 당해기관의 자기자본이익률이 얼마나 양호한지를 평가한다.																
배 점	4.0점						정성	정량									
평가 내용	❶ 자기자본이익률 자기자본이익률 = $\frac{\text{당기순이익}}{\text{자기자본}} \times 100$						-	4.0									
세부 평가 방법	❶ 세부평가내용 ☞ '당기순이익'은 손익계산서 상의 당기순이익을 의미한다. - 당해 출자기관의 법인세비용 차감 전 순이익에서 법인세비용을 차감한 후 산정되는 당기순이익을 의미 ☞ '자기자본'은 재무상태표상의 자본총계로, 자본금과 잉여금 등을 합한 것을 의미한다. - '자본금'은 재무상태표 상의 자본금을 의미 - '잉여금 등'은 재무상태표 상의 자본잉여금, 자본조정, 기타포괄손익누계액, 이익잉여금 등을 합한 것을 의미 ☞ 자기자본은 다음 산식에 의해 산정한 평균액을 기입한다. - 당해연도 자기자본 : (전년도 자기자본 + 당해연도 자기자본) ÷ 2 - 전년도 자기자본 : (전전년도 자기자본 + 전년도 자기자본) ÷ 2 ☞ 목표달성도 평가 <table><tr><th>기준치</th><th>최고목표</th><th>최저목표</th><th>실적</th><th>달성도</th></tr><tr><td>직전3개년 평균</td><td>기준치*110%</td><td>기준치*50%</td><td></td><td></td></tr></table>							기준치	최고목표	최저목표	실적	달성도	직전3개년 평균	기준치*110%	기준치*50%		
기준치	최고목표	최저목표	실적	달성도													
직전3개년 평균	기준치*110%	기준치*50%															
기타 사항	※ 허위·과장 기재 또는 증빙자료 미제출 시 최하점 부여																

지표명	부채비율			대분류		중분류											
				경영성과		안정성											
ESG	환경[E]	사회[S]	지배구조[G]	지표성격	정량(하향지표)	평가방법	목표부여										
지표 정의	○ 자기자본 대비 타인자본의 비율을 산출하여 당해기관의 재무구조의 안정성을 평가한다.																
배 점	4.0점					정성	정량										
평가 내용	❶ 부채비율 부채비율 = 부채총액 자기자본 × 100					-	4.0										
세부 평가 방법	❶ 세부평가내용 ☞ 부채총액은 재무상태표의 부채총계(유동부채+비유동부채)를 의미한다. - 지방자치단체에서 공식적으로 상환하여 주기로 약정한 차입금은 타인자본에서 제외 - 정부정책에 따른 안전·생활 SOC 관련 투자로 인해 발생한 것이 확인된 부채와 도시재생뉴딜사업(국토교통부 기준에 따른 사업)으로 인한 기금 차입금액은 타인자본에서 제외 ☞ 자기자본은 재무상태표 상의 자본총계를 의미한다. ☞ 목표달성도 평가 <table><tr><th>기준치</th><th>최고목표</th><th>최저목표</th><th>실적</th><th>달성도</th></tr><tr><td>직전3개년 평균</td><td>기준치*90%</td><td>기준치*150%</td><td></td><td></td></tr></table>							기준치	최고목표	최저목표	실적	달성도	직전3개년 평균	기준치*90%	기준치*150%		
기준치	최고목표	최저목표	실적	달성도													
직전3개년 평균	기준치*90%	기준치*150%															
기타 사항	※ 허위·과장 기재 또는 증빙자료 미제출 시 최하점 부여																

지표명	이자보상비율			대분류		중분류											
				경영성과		안정성											
ESG	환경[E]	사회[S]	지배구조[G]	지표성격	정량(상향지표)	평가방법	목표부여										
지표 정의	○ 금융비용에 대한 금융비용 차감 전 영업이익의 비율을 산출하여 당해기관의 금융비용 부담능력을 평가한다.																
배 점	4.0점						정성	정량									
평가 내용	① 이자보상비율 이자보상비율 = $\frac{\text{금융비용 차감 전 영업이익}}{\text{금융비용}} \times 100$						-	4.0									
세부 평가 방법	① 세부평가내용 ☞ '금융비용 차감 전 영업이익'은 영업이익과 매출원가에 포함된 금융비용의 합계액을 의미한다. - 영업이익은 손익계산서 상의 영업이익을 의미 - 매출원가에 포함된 금융비용은 손익계산서의 매출원가에 포함되어 있는 금융비용을 의미 ☞ 금융비용은 영업외비용의 이자비용과 당기에 자본화된 이자비용의 합계액을 의미한다. - 영업외비용의 이자비용은 손익계산서의 영업외비용에 계상된 이자비용을 의미 - 당기에 자본화된 이자비용은 이자비용 중 당기에 자본화된 것을 의미 ☞ 목표달성도 평가 <table><tr><th>기준치</th><th>최고목표</th><th>최저목표</th><th>실적</th><th>달성도</th></tr><tr><td>직전3개년 평균</td><td>기준치*110%</td><td>기준치*50%</td><td></td><td></td></tr></table>							기준치	최고목표	최저목표	실적	달성도	직전3개년 평균	기준치*110%	기준치*50%		
기준치	최고목표	최저목표	실적	달성도													
직전3개년 평균	기준치*110%	기준치*50%															
기타 사항	※ 허위·과장 기재 또는 증빙자료 미제출 시 최하점 부여																

지표명	1인당 영업수익			대분류		중분류											
				경영성과		생산성											
ESG	환경[E]	사회[S]	지배구조[G]	지표성격	정량(상향지표)	평가방법	목표부여										
지표 정의	○ 당해기관의 영업수익을 임직원수로 나누어 임직원 1인이 창출하고 있는 영업수익의 정도를 평가한다.																
배 점	4.0점					정성	정량										
평가 내용	❶ 1인당 영업수익 1인당 영업수익 = 영업수익 임직원 수					-	4.0										
세부 평가 방법	❶ 세부평가내용 ☞ 영업수익은 손익계산서 상의 매출액을 의미한다. - 영업수익은 당해 출자기관의 당기순이익 산정 시 기초가 되는 매출액을 의미 - 입주자가 부담하는 관리수익과 쓰레기유발부담금수익 등과 같은 경유성 수익(출자기관이 입주자로부터 비용을 징수하여 대납하는 데서 발생하는 수익)은 영업수익에서 제외 - 배당금수익(영업외수익)은 제외 ☞ 임직원수는 정규직과 비정규직을 모두 포함한 인원을 의미한다. - 단, 정부시책에 따른 행정인턴, 임시고용인력, 육아휴직대체자, 위탁전환인력 등은 제외 ☞ 임직원수는 다음과 같이 산정한 평균 인원수를 말한다. - 당해연도 임직원수 : (전년도말 임직원수 + 당해연도말 임직원수) ÷ 2 ☞ 목표달성도 평가 <table><tr><th>기준치</th><th>최고목표</th><th>최저목표</th><th>실적</th><th>달성도</th></tr><tr><td>직전3개년 평균</td><td>기준치*110%</td><td>기준치*50%</td><td></td><td></td></tr></table>							기준치	최고목표	최저목표	실적	달성도	직전3개년 평균	기준치*110%	기준치*50%		
기준치	최고목표	최저목표	실적	달성도													
직전3개년 평균	기준치*110%	기준치*50%															
기타 사항	※ 허위·과장 기재 또는 증빙자료 미제출 시 최하점 부여																

지표명	1인당 당기순이익			대분류		중분류											
				경영성과		생산성											
ESG	환경[E]	사회[S]	지배구조[G]	지표성격	정량(상향지표)	평가방법	목표부여										
지표 정의	○ 당해기관의 당기순이익을 임직원수로 나누어 임직원 1인이 창출하고 있는 당기순이익의 정도를 평가한다.																
배 점	4.0점						정성	정량									
평가 내용	❶ 1인당 당기순이익 1인당 당기순이익 = 당기순이익 임직원 수						-	4.0									
세부 평가 방법	❶ 세부평가내용 ☞ 당기순이익은 손익계산서 상의 당기순이익을 의미한다. - 당해 출자기관의 법인세비용 차감 전 순이익에서 법인세비용을 차감한 후 산정되는 당기순이익을 의미 ☞ 임직원수는 정규직과 비정규직을 모두 포함한 인원을 의미 - 단, 정부시책에 따른 행정인턴, 임시고용인력, 육아휴직대체자, 위탁전환인력 등은 제외 ☞ 임직원수는 다음과 같이 산정한 평균 인원수를 말한다. - 당해연도 임직원수 : (전년도말 임직원수 + 당해연도말 임직원수) ÷ 2 ☞ 목표달성도 평가 <table><tr><th>기준치</th><th>최고목표</th><th>최저목표</th><th>실적</th><th>달성도</th></tr><tr><td>직전3개년 평균</td><td>기준치*110%</td><td>기준치*50%</td><td></td><td></td></tr></table>							기준치	최고목표	최저목표	실적	달성도	직전3개년 평균	기준치*110%	기준치*50%		
기준치	최고목표	최저목표	실적	달성도													
직전3개년 평균	기준치*110%	기준치*50%															
기타 사항	※ 허위·과장 기재 또는 증빙자료 미제출 시 최하점 부여																

지표명	매출액증가율			대분류		중분류											
				경영성과		성장성											
ESG	환경[E]	사회[S]	지배구조[G]	지표성격	정량(상향지표)	평가방법	목표부여										
지표 정의	○ 당해연도의 매출액 증가율을 통하여 당해기관의 성장 정도를 평가한다.																
배 점	4.0점					정성	정량										
평가 내용	① 매출액증가율 매출액증가율 = $\frac{(\text{당해연도매출액} - \text{전년도매출액})}{\text{전년도매출액}} \times 100$					-	4.0										
세부 평가 방법	① 세부평가내용 ☞ 매출액은 손익계산서 상의 매출액을 의미한다. - 당해 출자기관의 당기순이익 산정 시 기초가 되는 매출액을 의미 - 입주자가 부담하는 관리수익과 쓰레기유발부담금수익 등과 같은 경유성 수익(출자기관이 입주자로부터 비용을 징수하여 대납하는 데서 발생하는 수익)은 영업수익에서 제외 - 배당금수익(영업외수익)은 제외 ☞ 목표달성도 평가 <table><tr><th>기준치</th><th>최고목표</th><th>최저목표</th><th>실적</th><th>달성도</th></tr><tr><td>직전3개년 평균</td><td>기준치*110%</td><td>기준치*50%</td><td></td><td></td></tr></table>							기준치	최고목표	최저목표	실적	달성도	직전3개년 평균	기준치*110%	기준치*50%		
기준치	최고목표	최저목표	실적	달성도													
직전3개년 평균	기준치*110%	기준치*50%															
기타 사항	※ 허위·과장 기재 또는 증빙자료 미제출 시 최하점 부여																

지표명	영업이익증가율			대분류		중분류											
				경영성과		성장성											
ESG	환경[E]	사회[S]	지배구조[G]	지표성격	정량(상향지표)	평가방법	목표부여										
지표 정의	○ 당해연도의 영업이익증가율을 통하여 당해기관의 영업이익 증가 정도를 평가한다.																
배 점	4.0점						정성	정량									
평가 내용	❶ 영업이익증가율 영업이익증가율 = $\frac{(\text{당해연도 영업이익} - \text{전년도 영업이익})}{\text{전년도 영업이익}} \times 100$						-	4.0									
세부 평가 방법	❶ 세부평가내용 ☞ '영업이익'은 손익계산서 상의 영업이익을 의미한다. ☞ 영업이익 산정 시 '영업수익'은 당해 출자기관의 당기순이익 산정 시 기초가 되는 매출액을 의미한다. - 입주자가 부담하는 관리수익과 쓰레기유발부담금수익 등과 같은 경유성 수익(출자기관이 입주자로부터 비용을 징수하여 대납하는 데서 발생하는 수익)은 영업수익에서 제외 - 배당금수익(영업외수익)은 제외 ☞ 목표달성도 평가 <table><tr><th>기준치</th><th>최고목표</th><th>최저목표</th><th>실적</th><th>달성도</th></tr><tr><td>직전3개년 평균</td><td>기준치*110%</td><td>기준치*50%</td><td></td><td></td></tr></table>							기준치	최고목표	최저목표	실적	달성도	직전3개년 평균	기준치*110%	기준치*50%		
기준치	최고목표	최저목표	실적	달성도													
직전3개년 평균	기준치*110%	기준치*50%															
기타 사항	※ 허위·과장 기재 또는 증빙자료 미제출 시 최하점 부여																

지표명	고객만족도			대분류		중분류															
				경영성과		고객만족성과															
ESG	환경[E]	사회[S]	지배구조[G]	지표성격	정량(상향지표)	평가방법	목표부여														
지표 정의	○ 고객만족도 조사에 의한 고객평가 결과와 전년대비 개선도를 평가한다. 이때 노원어르신행복주식 회사를 이용하는 고객 모두를 대상으로 한다																				
배 점	6.0점					정성	정량														
평가 내용	① 당해연도 평가 - 최고 : 100점 - 최저 : 0점					-	4.0														
	② 전년 대비 개선도 평가 - 최고목표 : 전년도 실적 + (100점 - 전년도 실적) × 10% - 최저목표 : 0점					-	2.0														
	①+② 총 평점 평점 = $\frac{\text{실적}}{100\text{점}} \times 60 + \frac{\text{실적}}{\text{전년도실적}+(100\text{점}-\text{전년도실적}) \times 10\%} \times 40$																				
세부 평가 방법	①+② 세부평가내용 ☞ '고객만족도 조사'는 당해 지방자치단체에서 당해연도에 일괄적으로 실시하는 지방출자·출연기관 고객만족도 조사를 의미한다. ☞ 전년도 실적이 없을 경우 당해연도 고객만족도 점수를 100점 만점으로 평가한다(개선도 평가 제외). ☞ 당해연도 실적평가와 개선도 평가는 각각 해당 평점을 초과할 수 없다. ☞ 당해연도 고객만족도 점수가 90점 이상일 경우, 개선도 부분은 만점으로 평가한다. ☞ 외부고객 만족도조사 표본이 25표본 미만이거나, 기관의 여건상 만족도 조사를 실시하지 못하는 경우 총점환산방식으로 평가한다. ☞ PSCI모델 등 공공부문의 만족도를 측정할 수 있는 모델을 적용하여 외부 전문기관을 통해 실시할 것을 권장한다. ☞ ☞ 부정행위 발생 시, 각 사안의 경중에 따라 아래와 같은 처리 기준을 적용한다. - 실질적으로 재조사하기 어려운 경우 '지방출자·출연기관 운영심의위원회'의 결정에 따라 평가 점수 및 등급을 결정한다.																				
	<table><tr><th>유형</th><th>부정행위 내용</th><th>처리기준</th></tr><tr><td>I</td><td>단순 부주의로 고의성이 없는 경우</td><td>· 자료 폐기·재조사</td></tr><tr><td>II</td><td>고의적·조직적 개입으로 판단되나, 규모가 크지 않은 경우</td><td>· (조사 연도) 평가 등급 1단계 하향 · (평가 연도) 고객만족도 0점</td></tr><tr><td>III</td><td>고의적·조직적 개입으로 판단되고, 규모도 광범위한 경우</td><td>· (조사 연도) 평가 등급 1단계 하향 · (평가 연도) '마'등급 부여</td></tr><tr><td>IV</td><td>II~III 유형으로, 평가 등급 부여 이후 적발된 경우</td><td>· 적발 후 최초 평가 연도 고객만족도 0점 처리 및 既 부여된 평가급 환수 * 평가등급 부여 후 5년 이내 적발된 경우에 한함</td></tr></table>							유형	부정행위 내용	처리기준	I	단순 부주의로 고의성이 없는 경우	· 자료 폐기·재조사	II	고의적·조직적 개입으로 판단되나, 규모가 크지 않은 경우	· (조사 연도) 평가 등급 1단계 하향 · (평가 연도) 고객만족도 0점	III	고의적·조직적 개입으로 판단되고, 규모도 광범위한 경우	· (조사 연도) 평가 등급 1단계 하향 · (평가 연도) '마'등급 부여	IV	II~III 유형으로, 평가 등급 부여 이후 적발된 경우
유형	부정행위 내용	처리기준																			
I	단순 부주의로 고의성이 없는 경우	· 자료 폐기·재조사																			
II	고의적·조직적 개입으로 판단되나, 규모가 크지 않은 경우	· (조사 연도) 평가 등급 1단계 하향 · (평가 연도) 고객만족도 0점																			
III	고의적·조직적 개입으로 판단되고, 규모도 광범위한 경우	· (조사 연도) 평가 등급 1단계 하향 · (평가 연도) '마'등급 부여																			
IV	II~III 유형으로, 평가 등급 부여 이후 적발된 경우	· 적발 후 최초 평가 연도 고객만족도 0점 처리 및 既 부여된 평가급 환수 * 평가등급 부여 후 5년 이내 적발된 경우에 한함																			
기타 사항	※ 허위·과장 기재 또는 증빙자료 미제출 시 최하점 부여																				

03

경영실적평가 결과

- 1절. 경영실적평가 지표별 결과점수
- 2절. 평가결과 종합의견
- 3절. 분야별 경영평가 결과

1절 경영실적평가 지표별 결과점수

① 기관 경영실적평가 결과: 85.27점

□ 평가지표별 평가점수

평가지표				평가점수		
평가영역	평가부문	평가지표	배점	평가영역	평가부문	평가지표
리더십·전략 (12점)	경영층 리더십 (5점)	경영층의 리더십	5	10.80	4.60	4.60
	전략 및 혁신 (7점)	전략 및 혁신	7		5.60	5.60
경영시스템 (20점)	조직·인사관리 (6점)	조직·인사관리	6	15.89	4.54	4.54
		채용비리 방지	(-1.5)			0.00
		블라인드채용 도입 여부	(-1.0)			0.00
	윤리경영 (3점)	윤리경영	3		2.35	2.35
	재무관리(11점)	재무관리의 적정성	8		9.00	6.00
		인건비인상률 준수	2			2.00
		경영실적평가 성과급 운영의 적정성	1			1.00
사회적책임 (18점)	지역상생·협력 (6점)	지역상생·협력	6	15.47	4.80	4.80
	안전 및 환경 (9점)	재난·안전 및 환경보전을 위한 노력	7		8.00	6.00
		안전사고 건수	2			2.00
	소통 및 참여 (3점)	소통 및 참여	3		2.67	2.67
주요사업성과 (12점)	사업성과적절성 (12점)	고유사업 목표의 적정성 및 달성정도	8	10.55	7.15	7.15
		신규사업 발굴 노력	4		3.40	3.40
사업의경제성장성 (32점)	수익성 (8점)	영업수지비율	4	27.73	7.73	3.73
		자기자본이익률	4			4.00
	안정성 (8점)	부채비율	4		8.00	4.00
		이자보상비율	4			4.00
	생산성 (8점)	1인당 영업수익	4		8.00	4.00
		1인당 당기순이익	4			4.00
	성장성 (8점)	매출액 증가율	4		4.00	0.00
		영업이익증가율	4			4.00
고객만족성과 (6점)	고객만족도(6점)	당해연도 평가	4	5.43	5.43	3.45
		전년 대비 개선도	2			1.98
합계				85.27		

□ 세분류 평가기준별 평가결과

평가지표	평가내용	배점	평가결과
경영층의 리더십 (6점)	기관의 미션과 비전 및 경영목표 이행을 위한 경영층의 노력과 성과	2.00	1.85
	조직구성원의 동기부여를 위한 기관장의 노력과 성과	1.50	1.30
	대내·외 이해관계자와의 협력 증진 및 지역 문제해결을 위한 노력과 성과	1.50	1.45
전략 및 혁신 (7점)	중장기 경영계획 수립의 충실성 및 적정성	2.00	1.30
	중장기 경영계획의 집행·성과·환류의 적정성	2.00	1.60
	혁신추진계획 수립 및 혁신과제 추진 노력과 성과	2.00	1.70
	외부 지적사항 이행실적	1.00	1.00
조직·인사관리 (6점)	경영전략과 연계된 조직관리의 적정성	2.00	1.60
	인사관리의 합리성·공정성 제고	1.50	1.18
	일·가정 양립을 위한 노력과 성과	0.50	0.30
	조직·인사 역량 강화 및 성과관리의 적정성	1.00	0.75
	직무중심 인사관리 도입 노력과 성과	1.00	0.71
채용비리 방지 (1.5)	채용비리 발생 여부	(-0.5)	0.00
	채용비리 전수조사 지적사항 이행 여부	(-0.5)	0.00
	임직원 징계 등 자체 인사규정 정비 이행여부	(-0.5)	0.00
블라인드채용 도입여부 (-1.0)	입사지원서 인적사항 요구 금지 여부	(-0.5)	0.00
	블라인드 면접 실시 여부	(-0.5)	0.00
윤리경영 (3점)	윤리경영체제 구축·운영 및 노력과 성과	1.00	0.80
	인권존중 등 인권경영을 위한 노력과 성과	1.00	0.75
	공정사회 구현을 위한 노력과 성과	1.00	0.80
재무관리의 적정성 (8점)	재정계획의 적정성	3.00	2.20
	예산운용 및 집행의 적정성	5.00	3.80
인건비 인상을 준수 (2점)	2025년도 총인건비 가이드라인 준수 여부	1.00	1.00
	2024년도 총인건비 가이드라인 준수 여부	0.60	0.60
	2023년도 총인건비 가이드라인 준수 여부	0.40	0.40
경영실적평가 성과급운영의 적정성 (1점)	경영실적평가 성과급의 적정 운영 여부	1.00	1.00
지역상생·협력 (6점)	지역경제 활성화 및 민간협력 노력과 성과	2.00	1.90
	지역 저출생·지역소멸 극복을 위한 노력과 성과	1.00	1.00
	지역 일자리 창출 및 사회적 약자 배려를 위한 노력과 성과	1.00	1.00
	사회적약자 고용실적	1.00	0.40

평가지표	평가내용	배점	평가결과
	지역상생 구매실적	1.00	0.50
재난·안전 및 환경보전을 위한 노력 (7점)	재난·안전관리체계의 적정성	2.50	2.10
	재난·안전관리 활동 및 이행의 적정성	2.50	2.15
	환경보전 및 탄소중립 실현, 에너지 사용의 효율화를 위한 노력과 성과	2.00	1.75
안전사고 건수 (2점)	안전사고 건수	2.00	2.00
소통 및 참여 (3점)	고객 및 주민의 경영참여 적정성	1.00	0.82
	상생과 협력의 공공노사관계 구축 적정성	1.00	0.85
	개별공시 및 통합공시 기준 준수 여부	1.00	1.00
고유사업 목표의 적정성 및 달성정도 (12점)	고유사업에 대한 목표 설정 및 관리의 타당성	8.00	7.15
	신규사업 발굴노력	4.00	3.40
수익성 (8점)	영업수지비율	4.00	3.73
	자기자본이익률	4.00	4.00
안정성 (8점)	부채비율	4.00	4.00
	이자보상비율	4.00	4.00
생산성 (8점)	1인당 영업수익	4.00	4.00
	1인당 당기순이익	4.00	4.00
성장성 (8점)	매출액증가율	4.00	0.00
	영업이익증가율	4.00	4.00
고객만족도 (6점)	당해연도 평가	4.00	3.45
	전년 대비 개선도 평가	2.00	1.98
계		100.00	85.27

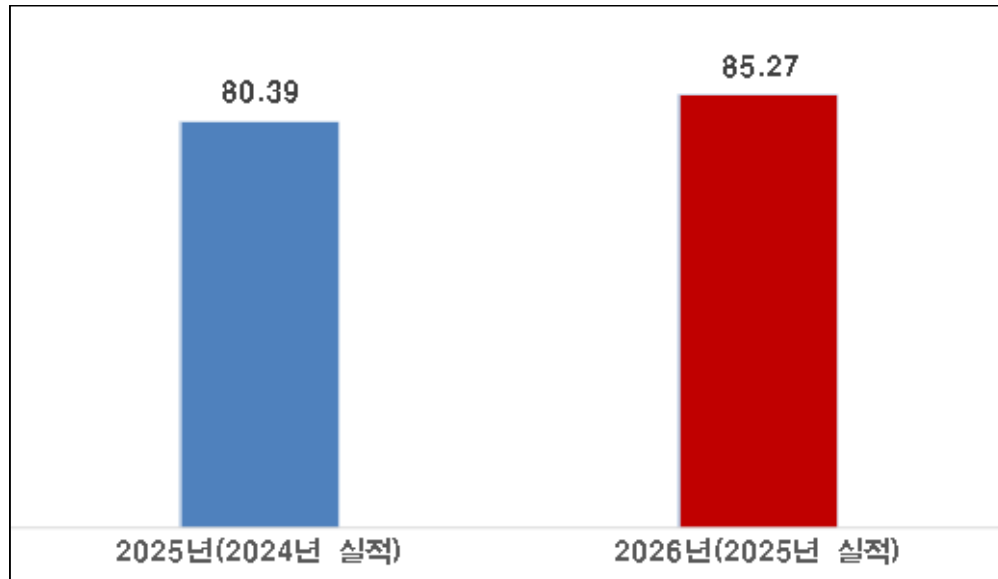
2절 평가결과 종합의견

구분	세 부 내 용			
총점 비교	2025년(2024년 실적) 80.39 2026년(2025년 실적) 85.27			
총점 평점	구분	2025년	2026년	비고
	득점	80.39점	85.27	488상승
평가영역 비교	■ 경영관리 평점 ■ 경영성과 평점 2025년(2024년 실적) 37.34 43.05 2026년(2025년 실적) 41.56 43.71			
2025년 영역별 평점	구분	경영관리	경영성과	합계
	배점	50점	50점	100점
	득점	37.34점	43.05점	80.39점
	배점 대비 득점 %	74.7%	86.1%	-
2026년 영역별 평점	구분	경영관리	경영성과	합계
	배점	50점	50점	100점
	득점	41.56점	43.71점	85.27점
	배점 대비 득점 %	83.12%	87.42%	-

구분	세 부 내 용							
부문별 비교	2025년 평가점수/배점							
	2026년 평가점수/배점							
2025년 부문별 평점	구분	리더십 ·전략	경영 시스템	사회적 책임	주요 사업	경영 효율성과	고객 만족 성과	합계
	배점	13점	21점	16점	8점	32점	10점	100점
	득점	8.92점	14.55점	13.87점	5.92점	28.00점	9.13점	80.39점
	배점 대비 득점 %	68.6%	69.3%	86.7%	74.0%	87.5%	91.3%	-
2026년 부문별 평점	구분	리더십 ·전략	경영 시스템	사회적 책임	주요 사업	경영효율성 과	고객 만족 성과	합계
	배점	12점	20점	18점	12점	32점	6점	100점
	득점	10.20점	15.89점	15.47점	10.55점	27.73점	5.43점	85.27점
	배점 대비 득점 %	85.0%	79.5%	85.9%	87.9%	86.7%	90.5%	-

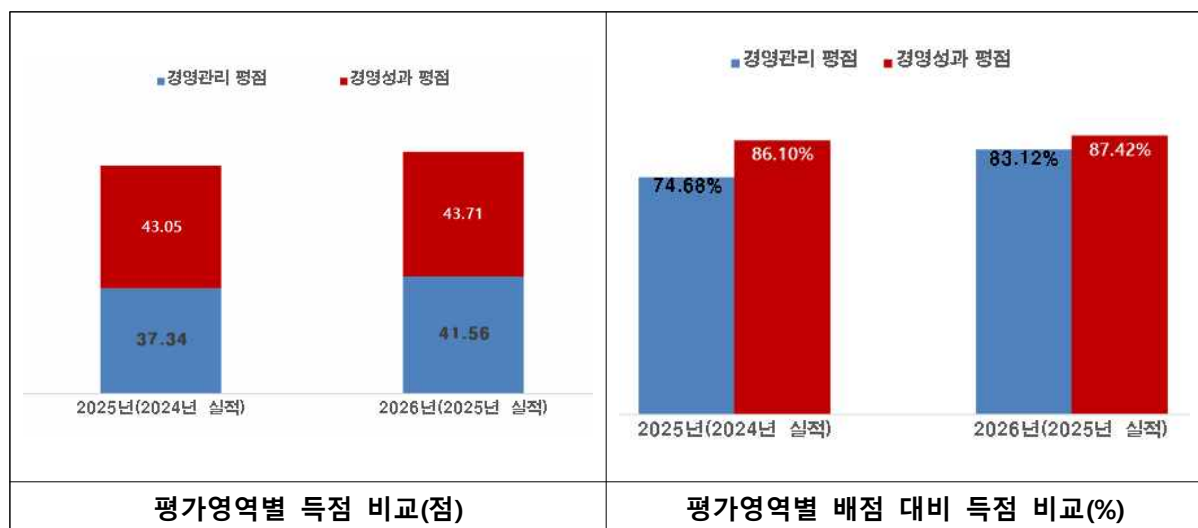
① 전체 평가 결과 변화

○ 전년 80.39점 대비 4.88점 상승한 85.27점을 나타냄



② 평가영역별 결과 변화

○ 대분류 평가 영역별로 살펴보면 당해연도 경영관리 영역이 전년 50점 배점에 37.34점(배점 대비 득점 74.7%)에서 50점 배점에 41.56점(배점 대비 득점 83.12%)로 8.44% 상승한 수준을 나타내고, 경영성과 영역이 전년 50점 배점에 43.05점(배점 대비 득점 86.1%)에서 50점 배점에 43.71점(배점 대비 득점 87.42%)으로 1.32% 개선된 성과를 나타냄



3 부문별 평가 결과 변화

- 2026년 총점은 85.27점으로 2025년 80.39점 대비 4.88점 상승하여 전반적인 경영성과가 개선된 것으로 나타남
- 2026년에는 평가체계가 일부 개편되어 리더십(13점→12점), 경영시스템(21점→20점), 고객만족도(10점→6점) 배점이 축소된 반면, 사회적책임(16점→18점) 및 주요사업(8점→12점) 배점이 확대됨
- 특히 주요사업 부문은 5.92점(74.0%)에서 10.55점(87.9%)으로 크게 향상되어, 배점 확대에도 불구하고 높은 득점률을 달성하며 총점 상승에 가장 크게 기여한 것으로 분석됨
- 리더십 부문은 배점이 감소했음에도 득점률이 68.6%에서 85.0%로 상승하였고, 경영시스템 역시 69.3%에서 79.5%로 개선되어 기관 운영체계 전반의 성과 향상이 확인됨.
- 사회적책임 부문은 배점 확대에도 불구하고 85% 이상의 높은 득점률을 유지하여 우수한 수준을 지속한 것으로 나타남

부문		2025년			2026년		
		배점	득점	배점 대비 득점%	배점	득점	배점 대비 득점%
리더십		13	8.92	68.6%	12	10.20	85.0%
경영시스템		21	14.55	69.3%	20	15.89	79.5%
사회적책임		16	13.87	86.7%	18	15.47	85.9%
주요사업		8	5.92	74.0%	12	10.55	87.9%
사업의 경제적 성장성	수익성	8	8.00	100.0%	8	7.33	96.7%
	안정성	8	8.00	100.0%	8	8.00	100.0%
	생산성	8	8.00	100.0%	8	8.00	100.0%
	성장성	8	4.00	50.0%	8	4.00	50.0%
고객만족도		10	9.13	91.3%	6	5.43	90.5%
총점		100.00	80.39	-	100.0	85.27	-

- 평가체계 개편에 따라 사회적책임 및 주요사업 부문의 배점이 확대되었음에도 불구하고, 주요사업의 득점률이 74.0%에서 87.9%로 크게 향상되었으며, 리더십 및 경영시스템 부문 또한 전년 대비 높은 개선 폭을 보임
- 종합적으로 기관의 경영관리 역량과 핵심사업 추진 성과가 전반적으로 개선되면서 총점 상승을 견인한 것으로 분석됨

4 전체총평

구분	2026년도(2025년 실적) 경영평가 영역별 핵심사항
전체 총평	○ 2026년(2025년 실적) 노원어르신행복주식회사 경영실적에 대한 평가를 완료한 결과, 총 85.27점을 획득함 ○ 노원어르신행복주식회사의 전년도 2025년(2024년 실적) 평가 점수인 80.39점에 비하여 4.88점이 상승한 성과를 나타냄 ○ 행정안전부 2026년도 지방출자·출연기관 경영실적평가 제안모델 기준에 따라 85점 이상임에 따라 '나'등급으로 평가함 ○ 기관 설립목적 실현화 사업성과 창출 • 노원어르신행복주식회사는 어르신 일자리 창출과 지역사회 공공서비스 확대라는 설립목적에 부합하는 사업을 적극 추진하여 매출 증가, 고용 확대, 공공서비스 실적 향상 등 가시적인 성과를 달성하였음. 특히 책배달, 아이편한택시, 다회용기 렌탈, 공공업무 대행사업 등의 성과를 통해 공공성과 수익성을 동시에 확보하며 기관의 역할을 충실히 수행한 것으로 평가됨. ○ 경영체계 및 조직운영의 안정적 정착 • 중장기 경영계획, 재정계획, 조직 및 인력운영체계를 구축하고 디지털 행정혁신, 내부통제, 윤리경영, 안전관리 등을 지속적으로 강화함으로써 기관 운영의 안정성과 투명성을 높였음. 또한 조직개편, 교육훈련, 인사제도 개선 등을 통해 경영기반을 체계적으로 정비한 점이 긍정적으로 평가됨. ○ 지역사회 연계 및 ESG 경영 성과 확대 • 주민자치회, 지역기관 및 협력업체와의 연계를 통해 지역상생 기반을 확대하였으며, 사회공헌 활동, 취약계층 지원, 친환경 다회용기 사업, 무재해사업장 운영 등 ESG 경영 측면에서도 우수한 성과를 보였음. 지역사회 문제 해결과 공공가치 창출을 위한 기관의 역할이 점차 확대되고 있는 것으로 판단됨. ○ 성과관리 고도화 및 정량적 환류체계 보완 필요 • 전반적인 경영성과는 우수하나, 일부 영역에서는 목표·성과지표(KPI)와 사업성과 간 연계성, 혁신 및 참여활동의 정량적 효과 분석, 만족도 조사 및 예산집행 결과에 대한 환류체계가 다소 미흡한 것으로 나타남. 향후에는 사업별 목표·실적·성과를 체계적으로 관리하고 정량적 성과분석과 환류체계를 강화하여 지속가능한 성장기반을 더욱 공고히 할 필요가 있음.

구분	2026년도(2025년 실적) 경영평가 영역별 핵심사항	
경영평가 주요사항	경영층의 리더십	- 노원어르신행복주식회사의 경영층은 기관 설립목적인 어르신 일자리 창출과 지역경제 활성화에 부합하도록 2025년도 경영목표를 설정하고, 이를 수익사업 확대와 공공서비스 강화라는 방향으로 구체화하여 상당한 성과를 거둔 것으로 평가됨. - 책배달 719,312권, 아이편한택시 5,224건, 다회용기 렌탈 계약금액 92,738천원, 어르신 일자리 521명 창출 등은 기관의 미션과 비전이 실제 사업성으로 이어졌음을 보여주는 대표적 사례이며, 노원 안전순찰대의 순찰 실적 증가 또한 지역문제 해결을 위한 현장 중심 리더십의 성과로 볼 수 있음 - 또한 기관장은 크리스마스 데코 어워즈 운영, 우수매장 포상, 건강검진 협약, 현장 휴게공간 개선 등 조직구성원의 참여와 만족도를 높이기 위한 다양한 시책을 추진하였고, 19개 동 주민자치회와의 협약, 도서관 미화·주차 용역 개선 건의 등 대내외 이해관계자와의 협력도 실질적 예산절감 및 지역문제 해결로 연결한 점에서 긍정적으로 평가됨 - 다만 기관장 경영성과계약의 과제목표 수준과 성과평가 이행 측면에서는 목표가 다소 포괄적으로 제시되어 정성·정량적 성과기준이 충분히 명확하지 않았으며, 중장기 전략과 연도별 사업계획에 연동된 세부 목표체계가 보완될 필요가 있음 - 또한 조직구성원 동기부여 시책 역시 현장 체감도는 높았으나 사전 요구도 조사, 사업 효과 분석, 다음 연도 계획 반영 등 체계적 환류 과정은 상대적으로 미흡함 - 향후에는 기관장 성과계약을 핵심 사업지표와 연계하여 수치화하고, 조직관리 및 구성원 동기부여 정책도 연간 계획-실행-평가-환류 체계로 고도화함으로써 리더십 성과의 지속가능성과 관리 정합성을 더욱 강화할 필요가 있음
	전략 및 혁신	- 전략 및 혁신 부문은 기관이 중장기 경영방향을 체계적으로 정립하고, 이를 실제 운영개선으로 연결하려는 노력이 전년 대비 한층 구체화된 것으로 판단됨 - 기관은 “노원구 어르신의 사회참여와 소득안정을 위한 맞춤형 일자리 개발”이라는 정책비전을 중심으로 정책목표, 핵심과제, 전략과제를 구조화하고, 공공대행사업·수익사업·사회공헌사업·일자리 창출사업으로 연계한 중장기 경영계획을 수립함. - 특히 중장기 재정계획과 조직·인력 운영계획까지 포함하여 전략-사업-예산-인력이 연계되는 틀을 마련하였고, 전자결재 100% 전환, 시

구분	2026년도(2025년 실적) 경영평가 영역별 핵심사항
	프티 도입, 실시간 보고체계 운영, 다회용기 렌탈 직접 수행 전환 등은 디지털 기반 혁신과 실무 효율화 측면에서 긍정적인 성과로 볼 수 있음 - 아울러 외부 지적사항에 대해서도 예산집행 부적정 사례에 대한 교육 실시, 인센티브 지급 부적정에 대한 환수계획 수립, 관련 규정 개정 추진 등 후속 이행조치를 체계적으로 수행한 점은 환류 노력의 일환으로 평가됨 - 다만 전략 수립 과정에서 SWOT, 정책환경 변화, 경쟁·수요 구조 변화, 위험요인 등에 대한 분석이 전략과제와 유기적으로 연결되는 수준까지는 구조화되지 못하였고, 전략과제별 KPI, 목표값, 관리주기, 책임부서가 표준화된 형태로 제시되지 않아 전략 실행력과 점검 가능성 측면에서 한계가 보임 - 또한 혁신과제 추진 결과 역시 제도 도입 자체는 확인되나, 결재 시간 단축률, 근태오류 감소율, 업무효율 개선도와 같은 정량적 효과가 제시되지 않아 혁신성과를 객관적으로 입증하는 데는 미흡함이 있음 - 향후에는 전략 수립 단계에서 환경분석과 전략과제 간 인과관계를 보다 명확히 하고, 집행 단계에서는 전략과제별 KPI 관리표를 기반으로 성과·문제점·개선조치를 정기적으로 점검하는 체계를 갖추어야 하며, 혁신과제 또한 도입 여부보다는 실제 개선 효과를 중심으로 성과를 관리·제시할 필요가 있음
조직·인사 관리	- 조직·인사관리 부문은 기관의 경영전략과 운영 여건을 반영하여 조직체계를 정비하고, 인사 공정성과 직무기반 관리체계를 확대하려는 노력이 확인되는 영역임. 경영지원팀과 사업관리팀의 이원화를 통해 행정기능과 현장사업기능을 구분한 점, 중장기 인력운영 계획에 따라 목표 대비 118% 수준의 채용실적을 달성한 점, 외부 노무사를 인사위원으로 위촉하여 채용·승진·보직 심의의 전문성과 객관성을 강화한 점은 긍정적으로 평가됨 - 또한 내부직원 만족도 조사 결과를 바탕으로 냉장고 설치, 휴게공간 확충 등 근무환경을 실제 개선하였고, 연간 교육훈련 계획을 수립하여 식품위생, 산업안전 등 직무교육과 법정교육을 병행하였으며, 행정직 전원을 대상으로 직무기술서를 작성해 업무분장 체계를 정비한 점도 바람직함 - 다만 조직개편 및 인력운영이 기관의 전략과 어떻게 직접 연결되는지에 대한 설명과 조직진단 결과의 전후 비교자료는 다소 부족

구분	2026년도(2025년 실적) 경영평가 영역별 핵심사항
	하였으며, 만족도 조사에서 낮게 나타난 급여 만족도 등 핵심 취약항목에 대한 구체적 개선계획은 충분히 제시되지 못함 - 일·가정 양립 부문 역시 제도는 규정화되어 있으나 실제 활용 실적이 없어 실효성 입증에 어렵고, 직무중심 인사관리도 행정직 중심에 머물러 카페·미화·순찰·배달 등 현장직까지 충분히 확장되지 못한 한계가 있음 - 또한 교육훈련 역시 법정교육 중심 비중이 높아, 교육성과가 인사평가 및 배치에 어떻게 환류되었는지에 대한 실증자료가 부족하다. 향후에는 조직진단 결과와 조직개편 효과를 시각적으로 제시하고, 인사만족도 조사 결과를 항목별 개선과제로 세분화하여 관리할 필요가 있으며, 탄력근무제 등 실효성 있는 가족친화 제도 발굴, 현장직까지 포함한 직무기술서 확장, 교육성과의 인사 반영 실적 제시 등을 통해 조직·인사관리의 완성도를 더욱 높여야 할 것임
윤리경영	- 윤리경영 부문은 제도적 기반 구축과 내부통제 체계 마련 측면에서 비교적 안정적인 수준을 보이고 있음. 기관은 윤리헌장과 윤리강령을 제정하여 홈페이지에 공개하고, 경영지원팀을 전담부서로 지정하는 한편 이메일·전화·대면 등 3개 채널의 부정·비위 신고창구를 운영하는 등 윤리경영체계를 제도적으로 정비함 - 또한 인권경영 지침을 제정하고 고충상담원 4명을 지정하여 구조화된 고충처리 절차를 운영하였으며, 실제 현장 고충에 대해 냉각고 설치, 휴게공간 확충 등 실질적 개선조치를 이행한 점은 긍정적으로 평가됨. 공급업체 선정 시 비교견적 원칙을 적용하고 청렴계약 이행서약서를 징구하는 등 공정사회 구현을 위한 실무적 관리 노력도 확인됨 - 다만 내부청렴도 조사 응답률이 51%로 다소 낮아 조사결과의 대표성과 신뢰성 확보 측면에서 한계가 있으며, 윤리교육이 독립적 프로그램보다는 법정 의무교육에 통합되어 운영되는 경향이 있어 윤리경영 특화 교육으로서의 전문성은 부족한 것으로 판단됨 - 또한 인권경영 부문에서는 인권영향평가가 실시되지 않아 제도 운영의 완성도가 다소 미흡하고, 공정사회 구현 측면에서도 고객 권익 보호나 피해구제 절차와 관련된 구체적 실적은 상대적으로 부족함 - 향후에는 청렴도 조사 응답률 제고와 항목별 분석을 강화하고, 윤리·청렴 특화 교육과 인권영향평가를 정기적으로 실시할 필요가 있음.

구분	2026년도(2025년 실적) 경영평가 영역별 핵심사항	
		- 아울러 내부 공정성 확보에 더해 서비스 이용자 권익 보호 절차, 공정거래 자가점검, 소비자 보호 실적 관리 등을 병행함으로써 윤리경영의 범위와 실효성을 확대해 나가야 할 것임.
	재무관리	- 재무관리 부문은 기관의 재정운영이 비교적 안정적인 통제 틀 안에서 이루어지고 있으며, 중장기 재정계획 수립과 예산집행 통제 장치 마련 측면에서 전년 대비 진전이 확인됨 - 기관은 월별 재정추계 보고회를 연 16회 운영하고 일일 자금일보를 365건 작성하는 등 상시 자금관리 체계를 구축하였고, 2026년부터 2030년까지의 중장기 재정계획도 제시하여 장기적 사업수행 기반을 마련함 - 또한 1천만 원 이상 예산집행 시 사전 내부심의를 거치도록 하고, 지출담당자 분리, 회계프로그램 활용, 분기별 집행점검 및 월별 손익보고를 병행하는 등 예산운용의 통제 장치를 강화한 점이 긍정적으로 평가됨 - 인건비 인상을 역시 각 연도별 기준과 자연증가분 인정 범위 내에서 관리되어 준수 실적이 양호하였으며, 경영실적평가 성과급 또한 등급 간 차등 지급 기준을 충실히 반영하여 운영되고 있는 것으로 나타남 - 다만 중장기 재정계획상 수입 증가 전망에 대한 단가·물량·사업확대 전망 등 구체적 산출 근거는 다소 부족하였고, 낙관·보수 시나리오 등 재정 여건 변화에 대응하기 위한 분석도 미흡함 - 또한 일부 사업의 집행을 편차가 존재함에도 불구하고, 그 원인과 조정 결과가 차기 예산편성에 어떻게 반영되었는지까지는 충분히 제시되지 못함 - 향후에는 재정계획 수립 시 수입 추정의 근거를 보다 구체화하고, 시나리오별 재정전망을 병행함으로써 계획의 현실성과 설득력을 높일 필요가 있음. 아울러 사업별 예산집행 편차에 대한 원인분석과 예산 재조정 결과를 차년도 예산편성에 체계적으로 환류함으로써 재무관리의 전략적 기능을 강화해야 할 것임.
	지역상생·협력	- 자연상생·협력 부문은 기관의 지역밀착형 특성이 가장 잘 드러나는 영역으로, 지역자원 연계와 공공성 실현 측면에서 우수한 성과를 보임. 기관은 관내 19개 동 주민자치회와 협약을 체결하여 다회용기 및 행사용품 렌탈사업의 판로를 넓혔고, 원두업체·렌탈협력업체·노원시니어클럽·어르신일자리지원센터 등과의 협력을 통해 지역 내 자원순환과 일자리 창출 구조를 확대함.

구분	2026년도(2025년 실적) 경영평가 영역별 핵심사항
	- 또한 흑자 전환 후 지역 복지기관에 총 900만 원을 기부한 점은 지역사회 환원이라는 측면에서 높이 평가할 수 있으며, 아이편한 택시 이용 확대와 배차율 개선, 밥상돌봄 아동식당 운영 등은 저출생·지역소멸 대응과 지역 돌봄 기능 강화 측면에서 의미 있는 성과로 판단됨 - 지역 일자리 창출 부문에서도 근로기회 확대라는 양적 성과가 있었고, 장애인 고용 유지 및 유관기관 협력을 통해 사회적 약자 고용 기반을 일부 마련한 점도 긍정적임 - 다만 협약과 협력 활동이 실제 매출이나 지역경제 파급효과로 얼마나 이어졌는지에 대한 정량적 성과지표는 상대적으로 약하며, 지역 일자리 역시 단기근로 비중이 높아 고용의 질적 안정성 측면에서는 보완이 필요함 - 또한 청년고용 및 체험형 인턴 실적이 전무하여 관련 지표에서 감점이 발생하였고, 사회적기업 및 사회적협동조합 생산물 구매비율도 기준에 미달한 점은 개선이 필요한 부분임 - 향후에는 지역상생 활동을 협약 건수 중심이 아니라 매출기여도, 참여인원, 지역 파급효과, 수혜자 증가율 등 정량성과 중심으로 관리할 필요가 있으며, 사회적약자 고용과 관련해서는 기관 특성을 고려한 범위 내에서 청년참여 프로그램이나 세대통합형 체험 프로그램을 도입하는 등 평가지표 대응력을 높여야 함 - 또한 사회적기업 제품 구매목표를 별도 설정하여 부서별 실적을 관리함으로써 지역상생의 질적 수준을 더욱 높일 필요가 있음
안전 및 환경	- 안전 및 환경 부문은 기관이 전 사업장을 대상으로 한 체계적인 안전관리와 친환경 실천을 병행하면서 높은 수준의 운영 성과를 달성한 영역임 - 기관은 전 사업장에 대해 위험성평가를 실시하고, 방역·전기·소방·승강기 등에 대한 정기점검을 월 단위로 운영하였으며, 분기별 안전보건 합동점검과 현장방문 지도점검, 관리감독자 교육, 신규채용자 및 전 근로자 대상 법정교육을 실시하여 안전관리 체계를 비교적 충실하게 구축함 - 특히 책배달 근로자 대상 안전화 지급, 노유자시설 특성을 반영한 피난훈련 및 완강기 실습 등 현장 특성을 반영한 조치가 이행되었고, 그 결과 전년도와 동일하게 당해연도에도 안전사고 0건을 유지한 점은 매우 우수한 성과로 평가됨

구분	2026년도(2025년 실적) 경영평가 영역별 핵심사항
	- 환경 측면에서도 다회용기 11,556건, 텀블러 할인 2,656건, 생분해 제품 구매, 친환경 차량 보유 등 기관 특성에 적합한 환경보전 활동을 지속적으로 추진한 점이 긍정적임 - 다만 안전관리 부문에서 조직도, 역할분장표, 안전예산 집행내역 등 체계성을 보여주는 자료 제시는 다소 미흡하였고, 위험성평가 조치 전후의 개선 효과나 근접사고(near-miss) 관리체계 등 결과지표 기반 관리도 부족하였음. 환경활동 역시 전력사용량, 연료비 절감, 온실가스 감축 등 정량적 효과가 충분히 제시되지 않아 성과의 객관적 입증에는 한계가 있음 - 향후에는 안전활동과 환경실천의 결과를 정량적으로 측정·제시하고, 안전예산 및 전담인력 운영현황을 명시적으로 관리함으로써 체계성과 실효성을 동시에 강화할 필요가 있음 - 특히 무재해 실적 유지를 넘어 예방활동의 효과와 환경성과를 수치로 축적하는 방향으로 관리체계를 고도화해야 할 것임
소통 및 참여	- 소통 및 참여 부문은 기관이 고객, 주민, 근로자와의 접점을 활용하여 서비스 개선과 조직 운영에 반영하려는 노력이 비교적 잘 나타난 영역임 - 카페 정기휴무일 도입 시 다중 채널을 통한 사전 안내를 실시하여 이용자 불편을 최소화하였고, 반려동물 관련 민원에 대응한 도그파킹 설치, 대기표 운영, 베이커리 품목 확대 등은 고객 의견을 실제 서비스 개선으로 연결한 사례로 볼 수 있음 - 또한 2025년 총 4회의 정기 노사협의회를 운영하고, 현장 방문 및 다양한 소통채널을 통해 근로자 의견을 수렴한 뒤 안전화 지급, 미끄럼방지 장화 지급 등 실질적인 개선조치를 취한 점은 상생적 공공노사관계 구축 측면에서 긍정적임 - 개별공시 및 통합공시 기준 역시 적정하게 준수하여 기관 운영의 투명성을 유지하고 있는 것으로 나타남. - 다만 고객 및 주민의 참여가 민원 대응이나 개별 의견 반영 수준을 넘어서 정례적·상시적 경영참여 체계로까지는 발전하지 못하였고, 노사관계 역시 운영 실적은 있으나 공동성과지표, 고충처리 기한, 제도개선 실적 등 구조적 성과를 보여주는 지표는 부족함 - 향후에는 주민자문단, 정례 만족도 조사, 참여의견 반영률 관리 등 상시적 참여체계를 구축하고, 노사관계에서도 협의 결과가 제도 개선으로 연결된 사례를 체계적으로 관리할 필요가 있음

구분	2026년도(2025년 실적) 경영평가 영역별 핵심사항	
		- 공시 준수의 경우 현재 수준을 유지하되, 공시자료의 접근성과 이해도를 높이는 방향으로 품질을 개선한다면 기관의 투명성과 신뢰도를 더욱 제고할 수 있을 것으로 판단됨
	주요사업 성과	- 주요 사업 성과 부문은 기관의 설립 목적과 고유사업이 실제 경영 성과로 연결되고 있음을 보여주는 핵심 영역으로, 전년 대비 가장 뚜렷한 개선이 나타난 부문 중 하나임 - 기관은 어르신 일자리 창출과 공공서비스 확대라는 목적 아래 카페사업, 책배달, 다회용기 렌탈, 공공업무 대행사업 등을 적극적으로 운영하여 매출액을 전년 대비 56% 증가시키고, 일자리 고용인원을 대폭 확대하였음 - 특히 카페사업의 원가·재고관리 체계를 개선하고, 공공업무 대행사업에 다수 인력을 배치하는 등 운영체계 정비와 현장 중심 관리가 병행된 점은 긍정적으로 평가됨 - 신규사업 발굴 측면에서도 노원구립도서관 미화사업, 책배달서비스, 리사이클형 다회용기 사업 등 생활밀착형 공공서비스를 확대함으로써 기관의 사업영역을 넓히고 수요변화에 대응하였음 - 다만 고유사업의 성과지표는 다양하게 제시되었으나, 사업별 목표치 대비 달성률이나 원가절감 및 마진개선 효과와 같은 구체적 정량성과는 다소 부족하였고, 신규사업 역시 기관의 자발적 발굴보다는 출자기관의 위탁사업 확대에 의존하는 측면이 있어 기관 주도적 사업개발 역량은 추가 보완이 필요함 - 향후에는 사업별 목표·실적·달성률·손익효과를 통합 관리하여 사업 성과의 질적 수준을 명확히 제시할 필요가 있으며, 신규사업은 외부수탁형 사업 외에 자체기획형 사업 모델을 확대함으로써 기관의 독자적 성장 기반을 강화해야 할 것임
	사업의 경제적 성장성	- 사업의 경제적 성장성 부문은 수익성·안정성·생산성 측면에서 전반적으로 우수한 수준을 보였으며, 기관의 수익구조가 점차 안정화되고 있음을 보여줌 - 영업수지비율은 102.1%로 양호한 수준을 유지하였고, 자기자본이익률은 14.5%로 기준 대비 매우 높은 성과를 기록하였음 - 부채비율 또한 22.0% 수준으로 건전한 구조를 유지하였으며, 차입금이 없어 이자보상비율 역시 우수하게 평가되었음 - 생산성 측면에서도 1인당 영업수익과 1인당 당기순이익이 모두 크게 개선되어 인적 자원 대비 수익창출력이 높아진 것으로 보임

구분	2026년도(2025년 실적) 경영평가 영역별 핵심사항	
		- 특히 적자구조에서 흑자로 전환한 이후 영업이익 증가 흐름이 지속되고 있다는 점은 기관이 양적 확대를 넘어 수익구조 개선 단계에 진입했음을 시사함 - 향후에는 단순 매출 증가율보다 사업별 수익기여도, 고정고객 확대, 수익사업의 질적 개선 등 복합적 성장지표를 함께 관리할 필요가 있으며, 흑자 기초를 안정적으로 유지할 수 있도록 사업 포트폴리오별 손익 분석과 전략적 재배분 기능을 강화해야 할 것임
	고객만족도 성과	- 고객만족도 성과 부문은 기관이 이용자 요구를 반영한 서비스 개선을 지속적으로 추진함으로써 전년 대비 만족도 수준을 향상시킨 영역임 - 당해연도 고객만족도는 86.19점을 기록하여 전년도보다 상승하였고, 베이커리 품목 확대, 계절 신메뉴 개발, 카페 운영방식 조정 등 고객 의견을 반영한 개선사례가 확인되었음 - 또한 전년 대비 개선도 역시 양호하여 기관이 단순 민원 대응을 넘어 서비스 품질 개선을 지속적으로 추진하고 있음을 보여줌 - 다만 고객만족도 향상이 개별 개선사례 중심으로 제시되어, 만족도 조사 결과가 경영참여 체계나 서비스 품질 관리체계로 어떻게 구조화되고 있는지는 다소 미흡한 것으로 판단됨 - 향후에는 고객의견 수렴, 개선과제 도출, 개선 전후 효과 측정, 재이용률 및 반복 민원 감소 등 정량지표 관리를 체계화함으로써 고객만족도 성과를 보다 구조적으로 관리할 필요가 있음 - 이를 통해 고객만족도 결과가 단순 점수 향상에 그치지 않고, 기관 운영 전반의 서비스 품질 향상으로 환류되는 선순환 구조를 구축할 수 있을 것으로 판단됨

3절 분야별 경영평가 결과

1 경영관리

1) 경영층의 리더십

1-1. 경영층의 리더십

지표성격	평가방법	가중치	득점	평점	등급
정성	절대평가	5점	4.60	92.00	우수

① 기관의 미션과 비전 및 경영목표 이행을 위한 경영층의 노력과 성과[2점]

평 가	세부평가 내용	평가 결과		
		득점	평점	등급
잘된 사항	- 기관설립목적인 어르신 일자리 창출과 지역경제 활성화를 기준으로 2025년 경영목표를 수익사업 확대 + 공공서비스 강화로 설정했고, 카페 운영·다회용기 렌탈·행사용품 렌탈 확대와 함께 도서관 미화, 책배달, 아이편한택시 같은 공공서비스로 확장하여 책배달 719,312권, 아이편한택시 5,224건, 다회용기 렌탈 계약금액 92,738천원, 수익 47,213천원, 어르신 일자리 521명 창출, 다회용컵 사용 29,808개, 제로데이 45회, 참여고객 4,309명 등의 실적을 나타냄. ESG 측면에서 사무실 에너지 절감, 전기 소등, 텀블러 사용, 친환경 행사 운영 등이 체계적으로 정리되어 시행됨. 또한 대표사례인 노원안전순찰대는 2025년 9개월 운영에도 순찰실적 1,461회로 전년 1,458회 대비 100.2%, 월평균 162.3회로 전년 대비 133.6%를 기록했고, 기상 악화 시 순회순찰을 거점경계근무로 전환하는 운영 혁신, 시설물 파손점검 62건, 기초질서 계도 56건 등 지역 체감성과를 나타냄. 이는 환경변화에 부합하는 도전적 목표 설정과 문제해결 노력 부분에서 성과를 나타낸 것으로 분석됨	1.85	92.50	우수

평 가	세부평가 내용	평가 결과		
		득점	평점	등급
미흡한 사항	- 다만, 기관장 경영성과계약의 과제목표 수준과 성과평가 이행에 있어, 목표가 다소 포괄적으로 제시되어 정성적·정량적 성과기준이 충분히 명확하지 않았으며, 중장기 전략 및 연도별 사업계획과의 직접적인 연계성도 구체적으로 드러나지 않음 - 또한 조직구성원 동기부여 시책은 현장 체감도가 높은 반면, 사전 요구도 조사, 추진성과 분석, 차년도 반영계획 등 체계적 환류 구조는 다소 미흡한 것으로 판단됨			
개선 의견	- 향후 기관장 경영성과계약은 핵심 사업성과와 직결되는 정량지표와 정성지표를 구분하여 설정하고, 이를 중장기 전략 및 연도별 추진과제와 일관성 있게 연계할 필요가 있음 - 또한 구성원 동기부여 정책은 요구조사, 실행, 효과분석, 환류의 구조로 체계화함으로써 단발성 행사 중심 운영에서 벗어나 지속가능한 조직관리 체계로 발전시켜야 할 것임			

② 조직구성원의 동기부여를 위한 기관장의 노력과 성과[1.5점]

평 가	세부 평가 내용	평가 결과		
		득점	평점	등급
잘된 사항	- 직원 동기부여, 복지, 소통을 위하여 '크리스마스 데코 어워즈 2025' 100% 참여와 직원 투표 참여율 92.8%(26/28명), 우수매장 포상(휴가·회식비 지원) 까지 포함되어 있어 핵심가치 공유, 자발적 참여, 조직몰입 등이 참여형 조직문화를 구성하도록 함. 명절선물(근로자 100명, 연 2회), 건강검진 협약, 공연·전시 티켓 지원, 가족휴가 계획, 혹서기 보호 물품 지급, 동절기 근무복 제공, 사무실 이전 및 휴게공간 개선 등을 통해 직원 체감도를 높이기 위한 다양한 노력을 시행함. - 특히, 직원과의 소통 강화를 위해, 주 1회 주요업무 회의 정례화, 현장 의견 반영 냉장고 설치, 컨테이너 구매를 통한 휴게공간 확장, 차량 햇빛가리개 설치, 야간근로자 간이침대 비치 등으로 실행함. 독감 예방접종 74명, 1인당 30,000원 지원으로 건강권 확보 등을 통해, 조직구성원의 의견이 제시되면, 즉시 조치하는 과정이 이루어졌음.	1.30	86.67	양호
미흡한 사항	- 다만, 이와같은 것을 하기 위한 사전 요구도 조사와 계획 마련, 향후, 추가적으로 시행을 위한 환류과정과 같은 중장기적인 계획 마련이 필요함. 또한, 임원(CEO)의 리더십 역량 강화를 위한 노력과 성과(교육실적 연 21시간 이상 포함)은 달성되지 않았음에 따라 이러한 부분에서 감점이 이루어짐.			
개선 의견	- 조직 구성원을 위한 다양한 노력이 중장기적으로 연차별 계획 마련을 통해 시행될 필요가 있음			

③ 대내·외 이해관계자와의 협력 증진 및 지역 문제해결을 위한 노력과 성과 [1.5점]

평 가	세부 평가 내용	평가 결과		
		득점	평점	등급
잘된 사항	- 노원어르신행복주식회사는 노원구청 주무부서와 정기·수시 협의, 행정사무감사 대응, 결과보고와 환류체계, 축제 후 성과 공유 등이 이루어져, 제도화된 협력을 시행하는 것으로 판단됨. 또한 관내 19개 동 주민자치회와 MOU 체결, 지역자원박람회 참여, 문화재단과의 협력으로 '찾아가는 오케스트라' 6회 지원 및 의자 3,700석 공급 등은 협력 기반 사업 성과로 나타났고, 구립도서관 미화·주차 용역 구조를 분석해 입찰금액 794,980천원, 인원 18명 규모 사업에 대해 위·수탁 전환을 건의하여 약 45,000천원 예산 절감 효과를 제시한 부분은 "협력을 통한 지역문제 해결"의 수준을 한 단계 끌어올려, 단순 관계유지가 아니라 예산 효율화와 공공서비스 개선까지 연결함. - 노원안전순찰대의 실적 향상, '다돈다' 앱 기반 스마트 관리, 아이편한택시, 밥상돌봄 아동식당, 친환경 행사 운영, 경력단절 여성 일경험 제공, 관악구청·인천서구청 벤치마킹 방문 등은 각각 안전·돌봄·환경·일자리·확산 가능성을 나타냄.	1.45	96.67	우수
미흡한 사항	- 특이사항 없음			
개선 의견	- 다만, 이와 같은 실적이 사업계획 및 예산 수립 등의 보다 구체화된 체계 속에서 시행되도록 할 필요가 있음			

2) 전략 및 혁신

2-1. 전략 및 혁신

지표성격	평가방법	배점	득점	평점	등급
정성	절대평가	7점	5.60	80.00	보통

① 중장기 경영계획 수립의 충실성 및 적정성[2.0점]

평 가	세부평가 내용	평가 결과		
		득점	평점	등급
잘된 사항	- 노원일자리행복주식회사의 중장기 경영계획 수립의 충실성 및 적정성을 살펴보면, 정책비전에서 "노원구 어르신인 사회참여와 소득안정을 위한 맞춤형 일자리 개발"을 제시하고, 이를 다시 3개의 정책목표와 5개의 핵심과제, 8대 전략과제로 풀어낸 뒤, 공공대행·수익사업·사회공헌사업·어르신 일자리 창출사업으로 연결함. - 뿐만 아니라 2026~2030년 목표 고용인원, 중장기 재정계획, 조직·인력 운영계획까지 제시되어 있어 전략·사업·예산·인력 간 정합성을 갖춘. 특히 카페·다회용기·행사용품 렌탈·시설관리·공공서비스 등 실제 사업 포트폴리오가 중장기 계획 안에 배치되어 있다는 점은 높은 점수를 줄 수 있음.	1.30	65.00	매우 미흡
미흡한 사항	- 다만, SWOT, 정책환경 변화, 경쟁·수요 구조 변화, 위험요인 분석 등과같은 환경분석이 충분히 구조화되어 보이지 않고, 전략과제별 핵심성과지표(KPI)와 목표값·관리주기·책임부서가 표준화된 형태로 제시되지 않는 한계사항을 나타냄. - "조직진단 및 SWOT 분석을 반영했다"는 표현은 있으나, 그 분석 결과가 구체적으로 어떻게 전략과제 재설정에 반영되었는지를 알 수 없음. 평가기준상 "수립의 충실성"은 단지 계획서 분량이 아니라 환경진단-전략선택-자원배분의 논리성까지 요구하므로, 이 부분이 보완될 필요가 있음			

평 가	세부평가 내용	평가 결과		
		득점	평점	등급
개선 의견	- 향후에는 전략 수립 단계에서 환경분석 결과와 전략과제 간 인과관계를 명확히 제시하고, 집행 단계에서는 전략과제별 KPI 관리표를 활용하여 목표, 실적, 미달성 원인, 보완조치를 정기적으로 점검하는 체계를 마련할 필요가 있음 - 또한 혁신과제는 단순 도입 여부보다 업무시간 절감, 비용절감, 오류 감소 등 실질적 개선효과를 정량적으로 제시함으로써 혁신의 성과를 보다 명확히 입증해야 할 것임			

② 중장기 경영계획의 집행·성과·환류의 적정성[2.0점]

평 가	세부평가 내용	평가 결과		
		득점	평점	등급
잘된 사항	- 중장기 재정계획을 수립하여 장기적인 사업 수행을 반영한 점은 전년대비 개선 사항이라 볼 수 있음	1.60	80.00	보통
미흡한 사항	- 다만, 중장기 경영계획의 집행, 성과, 환류 적정성은 계획 수립만을 보는 것이 아니라, 실제 집행 과정에서 얼마나 성과를 관리하고 피드백을 반영했는지를 평가하는 항목임. 사업분야별 세부사업과 중장기 확대 및 추진 내용을 설정하였고, 전반적으로 좋은 내용은 작성하였으나, 발생할 수 있는 문제점과 대응 방안 등이 부족하고, 그 성과지표가 구체적이지 못한 한계점을 나타냄			
개선 의견	- 중장기 조직, 사업계획의 경우에는 왜 조직 운영 및 인력계획이 변화하는지에 대한 내용이 불분명함에 따라 이를 보완할 필요가 있음. 뿐만 아니라, 첫째, 성과관리의 흔적은 있으나 전략과제별 실적달성률, 분기별 점검결과, 미달성 원인과 개선조치가 일목요연한 KPI 관리표 형태로 제시되지 않음. 둘째, "고객만족도 조사 실시"는 확인되지만, 조사결과가 몇 점이었는지, 주요 불만이 무엇이었는지, 그에 대한 개선효과가 무엇이었는지까지는 계량적으로 보이진 않음. 셋째, 예산통제나 자금일보 같은 내부관리 자료는 충실하나, 이것이 곧바로 중장기 계획의 실행성과로 연결되는 구조가 약함에 따라 이를 보완하도록 함			

③ 혁신추진계획 수립 및 혁신과제 추진 노력과 성과[2.0점]

평 가	세부평가 내용	평가 결과		
		득점	평점	등급
잘된 사항	- 경영혁신 추진관련하여 혁신활동의 주제 적정성, 실행성과, AI·디지털 활용, 적극행정, 경영혁신 우수사례화 등을 종합적으로 평가하였을때, 카페 정기휴무 도입을 통한 운영 표준화, 공공시설별 맞춤형 인력배치, 전자결재 100% 전환, 공문24 도입, 시프티(Shiftee)를 활용한 출퇴근·연차·초과근무 관리, 카카오톡·이메일 기반 실시간 보고체계, 종이문서 출력 축소, AI의 행정보조 활용 검토 등 디지털 기반의 운영혁신과 현장개선 사례가 등 전년도에 비해 다양한 영역에서 혁신이 이루어지고 있는것을 알 수 있음. 또한 기존 다회용기 렌탈을 재활용 사업으로 확장하고, 외주 위탁 구조를 직접 수행 방식으로 전환하여 비용절감과 예산 효율화를 도모한 점도 "실행형 혁신"으로 평가할 수 있음.	1.70	85.00	양호
미흡한 사항	- 다만, 이와 같은 혁신 활동을 통하여 그 결과가 어느정도 개선되었는지를 파악하기 어려움. 예를 들어 전자결재 전환으로 결재 소요시간이 몇 % 단축되었는지, 시프티 도입 후 근태관리 오류가 얼마나 감소했는지, 카카오톡 업무보고 체계로 보고 누락·지연이 얼마나 줄었는지, AI 활용으로 문서작성 시간이 얼마나 절감되었는지, 업무 효율성이 얼마나 개선되었는지, 이와 같은 카카오톡 업무 보고로 누락되지 않아서 어떤 효과가 있었는지 등에 대한 정량적, 정성적 성과 달성도가 부족함.			
개선 의견	- 특히 AI 활용은 "단계적 도입 가능성 검토"라고 되어 있는데, 이는 불명확한 계획이라 할 수 있음. "실제 적용 범위, 활용 횟수, 절감 시간, 품질 개선 효과"등을 구체화하여 제시할 필요가 있음			

④ 외부 지적사항 이행실적[1.0점]

○ 외부감사 지적사항 이행실적[1.0점]

주의	통보	조치	득점
1건	1건	2건	1.0

2024년 노원어르신행복주식회사 감사원 정기감사 개요

□ 감사기간: 2024. 3. 28. ~ 5. 1.

□ 감사대상: 노원어르신행복주식회사

□ 감사결과

계	시정	주의	경고	개선	권고	통보
2	-	1	-	-	-	1

□ 처분요구 일람표

연번	처분요구사항	처분종류	조치사항/계획
1	인센티브 집행 부적정	통보 (환수)	환수조치
2	예산 집행 부적정	주의	내부규정 개정

□ 조치계획

연번	처분요구	규정 / 지적사항 / 조치사항	
1	인센티브 집행 부적정	규정	○ 「지방공무원 임용령」 제27조의2
		지적사항	○ 본예산 편성 후 집행하지 않았으며, 인센티브 지급할 수 없는 파견공무원에게 지급
		조치사항	○ 환수 대상, 금액, 방법, 기한 등 반영된 환수계획서 작성하여 제출
2	예산 집행 부적정	규정	○ 「지방출자출연기관 예산편성지침」
		지적사항	○ 시장기관에서 포상금이 아닌 보조금 등 수령한 후, 별도의 사업 예산에 편성하지 아니한 채 인센티브 지급
		조치사항	○ 인센티브 지급 관련 내부규정 정비하여 재발을 방지하겠음

평가 내용

- '예산 집행 부적정' 사항은 관련 내용을 반영하여 직원 대상 교육을 실시하고 동일 사례가 재발하지 않도록 개선 조치함을 확인함
- '인센티브 지급 부적정' 사항은 환수 계획을 수립하여 기한(2027년) 내 완료를 목표로 설정된 이행 기한을 준수하기 위한 계획을 수립하고 단계적으로 환수 절차 진행중임을 확인함
- 각 처분 요구사항에 대한 조치 내용 및 내부 규정 개정 계획을 수립함에 따라 1.00점 만점을 부여함

3) 조직, 인사관리

3-1. 조직 · 인사관리의 적정성

지표성격	평가방법	배점	득점	평점	등급
정량/정성	절대평가	6점	4.54	75.67	미흡

① 경영전략과 연계된 조직관리의 적절성[2.0점]

평 가	세부평가 내용	평가 결과		
		득점	평점	등급
잘된 사항	- 내부진단(사업관리·경영지원 기능 간 연계 점검, 사업 확장성 대비 기능 정합성 분석, 직무구조 혼재 진단)과 외부분석(유사기관 운영 사례 비교, 지역사회 협업, 어르신 수요 변화 반영)을 병행한 점, 경영지원팀과 사업관리팀 이원화를 통한 행정·현장 기능 분리, 실시간 보고체계 구축, 대행사업 인력수급 문제해결 프로세스 도식화, 비상연락망 구축까지 "계획에서 현장 대응까지의 연결 고리"가 구체적으로 제시된 점은 높이 평가할 수 있음. 또한 중장기 인력운영계획(2024~2029)에서 고용창출 목표인원(2024년 100명→2025년 120명→2027년 160명)을 제시하고, 2025년 12월 기준 실제 141명 채용(목표 대비 118% 달성)이라는 정량적 성과를 제시함에 따라 점수를 부여함.	1.60	80.00	보통
미흡한 사항	- 다만, 기관의 미션·비전·전략목표가 실제 조직 구조 및 인력운영과 얼마나 유기적으로 연결되어 있는지를 살펴보면, 진단과정이 근거가 다소 부족함. 사업관리 및 경영지원 기능간 연계 점검을 했더니, 어떤 점이 부족하고, 강하다, 또는 위협과 기회요인 등이 분석되어야 하는데, 이러한 부분이 미흡함. 외부분석에 있어서도, 지역사회 협업을 왜 필요한지, 어떤 기관이 있는지 등과 같이 구체적이고, 실제적인 분석과 전략 및 운영 방향 도출이 연계성을 가져야 하는데, 이와 같은 부분이 미흡한 수준을 나타냄.			

평 가	세부평가 내용	평가 결과		
		득점	평점	등급
개선 의견	- 따라서 향후, 노원어르신행복주식회사는 첫째, 자료 전반에서 조직진단 수행 사실은 언급되어 있으나, 진단 결과를 반영하여 실제로 조직 구조나 기능이 어떻게 바뀌었는지를 'Before-After' 자료 마련 및 분석이 필요함. 둘째, 조직도가 자료 내에서 명확하게 제시되지 않아, 조직 구조의 적정성을 한 눈에 확인하기 어려움. 셋째, 업무프로세스 개선 노력에 대한 언급은 있으나 프로세스 개선 전후 비교나 효율화 성과 지표 마련이 요구됨			

② 인사관리의 합리성·공정성 제고[1.5점]

평 가	세부평가 내용	평가 결과		
		득점	평점	등급
잘된 사항	- 인사관리의 합리성, 공정성은 인사위원회 운영, 채용·승진·보직 절차의 공정성, 직원 만족도 조사, 양성평등 등을 종합 평가하도록 되어 있음. 이와 같은 기준으로 보았을때, 노원어르신행복주식회사는 2023년 인사위원회 규정을 제정한 것을 바탕으로, 2024년 위원을 구성하여 채용·승진·보직에 대한 심의·의결 체계가 마련된 것을 활용하여 2025년 6월 1일부로 이수노무법인 소속 노무사를 외부 인사위원으로 위촉하여 객관성과 전문성을 강화한 점은 공정성 제고를 확보함. - 또한 행정안전부 인사조직 지침을 반영하여 인사관리를 운영하고, 근무평정 및 성과평가 서식을 통해 직원의 업무수행성과와 근무태도를 체계적으로 관리하고 있음. 특히 2025년 11월, 전 사업장 상시 근로자 137명을 대상으로 비공개 설문방식의 내부 직원 만족도 조사를 실시하여 종합점수 4.25점(5점 만점), 최고 직장만족도 4.49점, 응답률 67.2%(92명)를 확인한 점, 조사 결과를 바탕으로 냉장고 설치, 휴게공간 확장, 햇빛가리개, 간이침대 구매 등 실질적 근무환경 개선 조치를 취한 점은 "의견 수렴→환류" 체계가 작동하고 있음.	1.18	78.67	미흡
미흡한 사항	- 그럼에도 불구하고, 세부평가내용에 따르면 "내부 직원 만족도조사 및 결과 활용"에서, 만족도 조사 결과가 4.25점이라는 수치는 제시되었지만, 핵심 불만족 영역(급여만족도 3.92점으로 최하)에 대한 구체적 개선계획 또는 개선 실적이 나타나지 않음.			
개선 의견	- 인사 관련 민원·고충처리 현황 및 처리 결과 제시를 통해, 노력과 실행, 환류과정이 보완될 필요가 있음			

②-1. 일·가정 양립을 위한 노력과 성과[0.5점]

평 가	세부평가 내용	평가 결과		
		득점	평점	등급
잘된 사항	- 가족돌봄휴직, 육아휴직, 육아기 근로시간 단축 등 법정 제도가 정상 규정되어 있으며, 가족친화적 휴가제도 운영 계획(안)까지 수립하여 미사용 연차 사전예고, 가족친화기념일 연차 장려, 연차사용 모니터링 등을 포함되어 있음	0.30	60.00	매우 미흡
미흡한 사항	- 다만, 이를 실제 어느정도 사용하였는지에 대한 자료에서는 "2025년 기준 조직 구성원의 연령 및 근무 특성상 육아휴직 및 유연근무제 활용 대상자는 없었으나 향후 제도 활용 가능성에 대비하여 관련 제도를 지속 유지·관리하고 있음"이라고 명시되어 실제 그 노력이 이루어지고 있는지에 대한 부분이 불명확함. 만약, 그 대상자가 없다면, 탄력근무제 등과 같은 일·가정 양립을 위한 다른 제도 도입 검토 등이 필요할 것으로 판단됨. - 특히 남성 근로자 육아휴직 이용 실적, 유연근무제 활용 건수, 가족친화인증 여부 등은 모두 확인되지 않아, 일·가정 양립을 위해 실제 적극적으로 노력한다고 보기 어려움에 따라 이를 보완하도록 할 필요가 있음			
개선 의견	- 대상자 유무와 무관하게 탄력근무, 교대조정, 휴가 활성화 등 실효성 있는 대체제도를 함께 운영할 필요가 있음			

③ 조직·인사 역량 강화 및 성과관리의 적정성[1.0점]

평 가	세부평가 내용	평가 결과		
		득점	평점	등급
잘된 사항	- 노원어르신행복주식회사는 전년도와 달리 연간 교육훈련 계획을 수립하고, 직무역량 교육(식품위생 교육, 위생교육, 산업안전 관리감독자 교육)과 법정교육(산업안전보건, 장애인인식개선, 개인정보보호, 퇴직연금 교육)을 병행하며, 스마트폰·PC 사용이 어려운 어르신 근로자를 위한 대면교육을 별도 실시하는 등 보다 적극적인 경영성과를 나타냄. 또한 교육이수 결과와 직무수행역량을 업무분장, 보직관리, 근무평정 등 인사관리 자료로 활용하겠다는 방향도 제시되어 경영목표·성과환류와 연계된 성과관리체계 구축·운영 노력과 성과를 나타내는 것으로 판단됨.	0.75	75.00	미흡
미흡한 사항	- 다만, 교육훈련 계획은 있으나 1인당 연간 교육시간 총계가 명시되어 있지 않고, 교육 훈련 프로그램이 왜 직무역량교육과 법정교육 등으로만 마련되었는지에 대한 근거가 부족함. - 법정의무교육 중심의 교육이 대부분이며, 직무역량 향상을 위한 자체 기획교육이나 역량개발 프로그램이 눈에 띄지 않음. - 둘째, 교육이수 결과가 실제로 성과평거나 인사에 어떻게 반영되었는지에 대한 구체적 증빙이 없고, "활용하여 경영목표와 연계된 성과관리 기반을 마련"이라는 표현은 있지만, 성과-보직-교육의 연계 고리가 실제 작동했다는 사례나 수치가 없음. 셋째, 세부평가기준에서 "경영목표 성과환류와 연계된 성과관리체계"를 강조하는데, 성과평가 결과의 분포나 환류 사례가 제시되지 않는 한계를 나타냄.			
개선 의견	- 교육훈련에 있어, 교육 수요자의 요구에 맞는 교육 프로그램 마련과 같은 것이 필요할 것으로 판단됨			

④ 직무중심 인사관리 도입 노력과 성과[1.0점]

평 가	세부평가 내용	평가 결과		
		득점	평점	등급
잘된 사항	- 노원어르신행복주식회사는 카페, 미화, 공공서비스 등 사업별 직무 특성에 따라 근로자를 배치하고, 채용 시 사업 특성 및 직무수행 능력을 고려하여 적합 인력을 선발하며, 행정직 전원을 대상으로 직무기술서를 작성하고 이를 기반으로 업무분장 체계를 정비하여 직무별 역할과 책임을 명확화한 점은 직무중심 인사관리의 기반 구축 단계로 해당됨. 표준업무매뉴얼 정비도 이 방향에 부합하여 점수를 부여함.	0.71	71.00	매우 미흡
미흡한 사항	- 그렇지만, 현재 자료는 행정직 중심의 직무기술서 작성에 한정되어 있으며, 현장 근로자(카페, 미화, 안전순찰 등)까지 직무분석이 확장되지 못한 한계점이 있음. 직무분석은 조직 구성원 모두에게 시행하여, 직무량, 직무중요도, 난이도 등이 파악되어 이것이 실제로 인력 산출이나, 직무 배치시에 적용될 필요가 있음. 둘째, 직무분석 결과가 채용·전보·보직·교육 등 다양한 인사관리 영역으로 실제 연계 적용된 구체적 사례가 부족함. 셋째, "도입 성과"가 무엇인지에 대해, 즉 직무기술서 도입 이후 직무 불일치가 줄었다거나 직원 역량 점수가 향상되었다는 것을 확인하기 어려움			
개선 의견	- 직무기술서는 현장직까지 확대하고, 교육성과 역시 채용·배치·평가와 연결된 사례를 축적하여 조직·인사관리의 완성도를 높여야 할 것임			

3-2. 채용비리 방지

지표성격	평가방법	배점	득점
정량	단계별 평가	-1.5점	0.00

① 채용비리 발생 여부[-0.5점]

외부지적사항	채용비리 전수조사
없음	없음

○ 채용비리 지적건수

구분	미지적	지적 1건당	지적 5건 이상
점수	0.0점	-0.1점	-0.5점

평가 내용

- 외부기관으로부터의 채용비리 지적건수와 채용비리 전수조사에서의 지적건수가 없음에 따라 감점하지 않음

② 채용비리 전수조사 지적사항 이행여부[-0.5점]

구분	지적사항	이행건수	이행완료
건수	0건	0건	0건

평가 내용

- 채용비리 전수조사 지적사항이 없음에 따라 해당 사항 없음

③ 임직원 징계 등 자체 인사규정 정비 이행여부[-0.5점]

9월까지 정비	10월까지 정비	11월까지 정비	12월까지 정비	미이행
0점	-0.1점	-0.2점	-0.3점	-0.5점

평가 내용

- 징계, 징계해고, 정직 등 자체 내부 규정에 채용비리와 관련한 내용이 반영되어 있음에 따라 감점하지 않음

3-3. 블라인드 채용 도입 여부

지표성격	평가방법	배점	득점
정량	단계별 평가	-1점	0.00

① 입사지원서 인적사항 요구 금지 여부[-0.5점]

구분	미요구	1개 요구	2개 요구	3개 요구	4개 이상 요구
점수	0.0	-0.2	-0.3	-0.4	-0.5

※ 인적사항 요구 금지항목

① 학력, ② 출신지역, ③ 가족관계, ④ 신체적 조건, ⑤ 연령 등

평가 내용

- 입사지원서내 인적사항 요구하지 않고, 면접위원 응시자 인적사항 정보 제공 금지에 따라 제공하지 않아 감점하지 않음

② 블라인드 면접 실시 여부[-0.5점]

○ 면접위원에게 응시자의 인적사항 정보 제공 금지 여부[-0.3점]

구 분	미제공	제공
점 수	0.0	-0.3

평가 내용

- 면접위원에게 응시자의 인적사항 정보를 제공하지 않음에 따라 감점하지 않음

○ 면접관 사전 교육 여부[-0.2점]

구 분	교육 실시	교육 미실시
점 수	0.0	-0.2

평가 내용

- 면접관 사전교육을 시행함에 따라 감점하지 않음

4) 윤리경영

2-1. 윤리 및 인권 경영

지표성격	평가방법	배점	득점	평점	등급
정성	절대평가	3점	2.35	78.33	미흡

① 윤리경영체제 구축·운영 및 노력과 성과[1.0점]

평 가	세부평가 내용	평가 결과		
		득점	평점	등급
잘된 사항	- 노원어르신행복주식회사는 윤리경영체제 구축과 운영을 위해, 윤리헌장 및 윤리강령을 2024년 6월에 제정하고 홈페이지에 게시하여 임직원이 준수해야 할 윤리 기준과 행동규범을 명확히 했으며, 경영지원팀을 윤리경영 담당부서로 지정하고 부정·비위행위 신고·상담 창구를 이메일·전화·대면 등 3채널로 운영하는 내부통제 체계가 확인됨. - 행동강령책임관을 경영지원팀장으로 지정하여 청렴문화 정착 및 행동강령 이행을 관리하는 것도 평가기준 요건을 충족함. - 또한 2025년 11월 전 사업장 상시근로자 137명을 대상으로 내부청렴도 조사를 실시하고 그 결과를 향후 윤리교육 및 조직문화 개선자료로 활용하겠다는 방향도 제시됨.	0.80	80.00	보통
미흡한 사항	- 그럼에도 불구하고, 노원어르신행복주식회사의 내부청렴도 조사의 응답률은 51%(137명 중 70명)에 그쳐, 같은 시기 실시된 직원만족도 조사 응답률 67.2%보다 낮은 수준을 나타냄. - 청렴도 조사의 신뢰성을 담보하기 위해 보다 적극적인 응답참여가 이루어질 필요가 있고, 이를 통해 조직 전반의 청렴 인식을 대표할 수 있도록 할 필요가 있음. - 둘째, 청렴도 조사 결과로 "전반적으로 긍정적", "신고환경 조성 필요"라는 정성적 결론만 제시되었고, 구체적인 청렴도 점수나 항목별 수치가 없음.			

평 가	세부평가 내용	평가 결과		
		득점	평점	등급
	- 셋째, 부패방지 교육이 별도 독립 프로그램으로 운영되지 않고 개인정보보호·성희롱·직장 내 괴롭힘 등 법정 의무교육에 통합 연계되어 있어, 윤리경영 특화 교육의 독립성과 전문성이 다소 부족함에 따라 이를 보완할 필요가 있음			
개선 의견	- 향후에는 청렴도 조사 응답률을 높이기 위한 참여 독려와 함께, 항목별 결과분석 및 후속조치 이행실적을 체계적으로 관리할 필요가 있음 - 또한 윤리경영 교육은 별도의 특화 프로그램으로 운영하고, 인권영향평가를 정례적으로 실시함으로써 제도의 실효성을 높여야 한다			

② 인권경영을 위한 노력과 성과[1.0점]

평 가	세부평가 내용	평가 결과		
		득점	평점	등급
잘된 사항	- 노원어르신행복주식회사는 인권경영 체계 구축과 확산 노력의 적절성, 인권영향평가 실시·평가·공개 운영실적 및 환류체계를 위해 2024년 12월 24일 인권경영 지침을 제정하고, 홈페이지에 게시하며 SNS를 통해 근로자에게 안내하여 인권경영정책의 대내외 확산 추진, 근로자 고충상담원 4명(대리 2명, 주임 2명) 지정으로 인권침해·부당한 언행·조직 내 갈등에 대한 상담 및 처리체계 운영, 개별 면담 → 사실관계 파악 → 중재 면담 → 예방교육으로 이어지는 구조화된 고충처리 프로세스 운영이 이루어짐. - 특히 6건의 고충처리 사례에서 냉장고 설치, 하계용 안전화 구매, 컨테이너 휴게공간 확장, 햇빛가리개 설치, 간이침대 구매 등 실질적인 조치가 취해진 부분이 인권존중으로 평가됨.	0.75	75.00	미흡
미흡한 사항	- 그러나 세부평가기준에서 "인권영향평가 실시·평가·공개 운영실적 및 환류체계"가 명시적으로 요구되는데, 인권영향평가가 내부적으로라도 실시되지 않은 부분에서 감점이 이루어짐에 따라 이를 보완할 필요가 있음			
개선 의견	- 특이사항 없음			

③ 공정사회 구현을 위한 노력과 성과[1.0점]

평 가	세부평가 내용	평가 결과		
		득점	평점	등급
잘된 사항	- 기관의 청렴도 함양 및 이해충돌방지 노력, 불공정 거래 개선 및 공정거래 환경 조성, 고객 피해구제 방안 강화 등을 종합평가하였을때,공급업체 선정 시 2인 이상 비교견적 원칙을 적용하고, 계약 담당자 청렴계약 이행 서약서를 징구하며, 전적서 및 타견적 품의 절차를 통해 계약의 공정성·투명성을 확보한 점이 확인됨. - 2025년 계약 관련 민원 0건, 이해충돌 의심사례 0 건이라는 성과 또한 달성함. 또한 외부공문 대장을 작성·운영하고, 법인인감·사용인감 대장을 관리하며, 전자결재 및 파일철 기반 기록 보존을 병행하여 문서 처리의 책임성과 투명성을 강화한 점도 평가기준 요건에 부합함. - 블라인드 채용, 사전심사제, 인사위원회 심의 등 공정한 의사결정을 위한 내부통제도 확인됨에 따라 점수를 부여함.	0.80	80.00	보통
미흡한 사항	- "고객 피해구제 방안 강화 등 고객 권익증진 노력과 성과"를 명시적으로 포함하는데, 고객 피해구제 채널이나 소비자 보호 활동에 대한 내용이 거의 확인되지 않아, 서비스 이용자(어르신·고객) 관점의 권익 보호 노력이 상대적으로 약함. - 공정거래 교육의 전문성에서 계약 관련 직원 교육 실시에 대한 언급은 있으나, 교육 내용, 대상, 시간, 이수율이 구체적으로 제시되지 않아 판단하기 어려움			
개선 의견	- 평가기준에서 "모범거래모델 도입이나 부당계약 자진신단실시, 청렴계약서 징구, 합리적인 위약금 산정 등 소비자 권리로 준수"를 언급하는데, 이 중 실제로 적용된 항목이 무엇인지 명확하지 않음에 따라 이를 보완할 필요가 있음 - 아울러 내부 공정성 확보뿐 아니라 서비스 이용자 관점의 권익보호 절차, 고충처리 및 피해구제 체계 까지 포함하여 윤리경영의 범위를 보다 확대해 나갈 필요가 있음.			

5) 재무관리

5-1. 재무·예산 관리의 적정성

지표성격	평가방법	배점	득점	평점	등급
정성	절대평가	8점	6.00	75.00	미흡

① 재정계획의 적정성[3점]

평 가	세부평가 내용	평가 결과		
		득점	평점	등급
잘된 사항	- 노원어르신행복주식회사는 월별 재정추계 보고회 연 16회, 일일 자금일보 365건, 월간 재정현황 보고 12회, 신규 수익사업에 대한 사업계획서·결과보고 체계, 그리고 2026~2030년 중장기 재정계획까지 제시됨. - 특히 출자기관에 요구되는 중장기 계획 수립, 신규 사업 사전검토, 월별 손익관리의 틀이 확인됨. 월별 재정추계 자금일보·재정현황 신규사업 사전검토 중장기 계획 등이 확인됨에 따라 점수를 부여함.	2.20	73.33	매우 미흡
미흡한 사항	- 그렇지만 여전히 보완되어야 할 지점이 나타남. 첫째, 중장기 계획은 숫자표는 있으나 수입 증가 추정의 산출근거 나타나지 않음. 예를 들어 수익사업 수입이 2026년 1,350,000천원에서 2030년 1,640,933천원으로 늘어나는 구조가 제시되지만, 그 증가가 어떤 사업에서, 어떤 단가·물량·가동률 가정으로 나오는지까지는 이 자료만으로 검증되지 않음. - 둘째, 재정여건 변화에 대한 시나리오 분석이 부족함. 주요 사업별 예측 시나리오 수립이 부족하고, 제출자료는 계획표 중심이지 낙관/기준/비관 시나리오나 손익 민감도 분석까지는 보여주지 못함.			
개선 의견	- 중장기 계획표 상에서 신규사업·인력계획 자금이 체·신규사업 연동성이 부족함에 따라 감점이 발생함에 따라 이를 보완할 필요가 있음 - 향후에는 재정계획 수립 시 수입 추정의 단가, 물량, 수요전망, 사업확대 가능성 등을 보다 구체적으로 제시하고, 시나리오별 재정전망을 병행함으로써 계획의 현실성과 설득력을 높일 필요가 있음			

② 예산운용 및 집행의 적정성[5점]

평 가	세부평가 내용	평가 결과		
		득점	평점	등급
잘된 사항	- 노원어르신주식회사는 자금일보 작성, 월간 재정현황 보고와 월별 손익보고, 더존 회계프로그램으로 지출결의·증빙자료를 관리하고, 1천만 원 이상 예산 집행에 대해서는 사전 내부심의를 거치도록 한 점은 내부통제 측면을 보다 강화한 것을 알 수 있음. - 지출담당자 분리, 재정보증보험 가입, 회계처리 기준표 운영도 실무적 통제장치로 작동함. 예산집행의 환류관리 또한, 분기별 집행점검 표 예산대비 집행을 환류 월별 손익보고 예시 등을 시행한 것은 높은 점수를 부여함.	3.80	76.00	미흡
미흡한 사항	- 그렇지만, 예산 운용 및 집행이 사업별로 편차를 나타냄. 달다방 집행을 82.96%, 다회용기렌탈사업 86.41%, 행사용품렌탈사업 69.47%로 편차가 발생하는데, 이에 대한 원인 분석과 조정 방법 및 과정, 그 결과 다음 분기나 다음 연도 편성에 무엇이 반영됐는지가 나타나지 않음.			
개선 의견	- 출자기관에 대한 평가는 외부감사 지적사항 개선, 이사회 보고·심의, 투자심사 결과 반영과 예산편성 지침 준수의 명시적 증빙까지 요구됨에 따라 현재의 내부결재, 증빙서류 마련에서 한발 더 나아가, 행안부의 예산편성지침 준수까지 달성할 필요가 있음 - 또한, 사업별 집행을 편차에 대해서는 원인분석과 조정결과를 체계적으로 정리하여 차년도 예산편성에 직접 반영함으로써 재무관리의 전략적 기능을 강화해야 할 것임			

5-2. 인건비인상을 준수

지표성격	평가방법	배점	득점
정량	단계별평가	2점	2.00

① 2025년도 인건비 실적[1.0점]

구분	2025년	2024년	인상률	기준	자연증가분	득점
총액 (만근자 기준)	115,226천원	87,872천원	4.4\$	3.0%	1.4%	1.00

② 2024년도 인건비 실적[0.6점]

구분	2024년	2023년	인상률	기준	자연증가분	득점
총액 (만근자 기준)	87,872천원	56,275천원	3.9\$	2.5%	1.4%	0.60

③ 2023년도 인건비 실적[0.4점]

구분	2023년	2022년	인상률	기준	자연증가분	득점
총액 (만근자 기준)	56,275천원	56,563천원	3.1\$	1.7%	1.4%	0.40

○ 총인건비 가이드라인 준수 여부

평가 내용
- 2025년도 지방출자출연기관 예산편성 보완지침 및 「노원어르신행복주식회사 보수규정」 제3장(기본연봉)에 근거하여 국가 공공기관 · 공무원 · 지방공기업 기본 인상률을 적용하고 유사 동종기관과의 현격한 인건비 격차(1인당 평균임금의 80% 미만)가 있는 등 합리적 사유가 있는 경우에는 지방자치단체와 협의하여 인상률을 달리할 수 있다는 조항에 따라 호봉승급 등 자연증가분은 1.4%로 지방공기업과 동일하게 적용함을 확인함 - 총인건비 각 년도 예산 인상률 기준과 자연증가분 1.4%를 별도로 인정한 범위 내에서 인상한 결과를 나타내 만점을 부여함 - 2022년 대비 2023년 만근자 기준 인건비 총액이 감소한 것으로 나타났으나, 이는 만근자 구성의 직급별 분포 차이에 따른 영향으로, 직급별 보수 수준을 고려할 때 발생 가능한 결과로 판단됨

5-3. 경영실적평가 성과급 운영의 적정성

지표성격	평가방법	배점	득점
정량	단계별평가	1점	1.00

① 경영실적평가 성과급의 적정 운영 여부[1점]

○ 경영평가 성과급 지급 실적

지급률		비고
대표이사	100%	노원구청장 결정
직원	125%	

○ 지급률

구분	S	A	B	C	D	합계
인원	0명	1명	1명	1명	1명	4명
요율	155%	144%	131%	118%	105%	-

○ 평가기준에 따른 평가급제도 준수 여부

구분	비고
2024년 성과평가 결과에 따라 4등급 이상 차등 배분	준수
최고 및 최저 등급 간 지급률 차이 50% 이상	준수
등급별 인원비율 최고 20% 이내, 최저 10% 이상 강제 배분 ※ 특정 등급의 인원배분 비율 50% 이내	정관상 정원 내 정규직원 4명임에 따라 해당 사항 없음
한 구간 내 50% 이상 인원 편중 제한	정관상 정원 내 정규직원 4명임에 따라 해당 사항 없음

평가 내용

- 2025년 경영평가(2024년도 실적) 결과 '다' 등급에 따른 성과급 지급률(101~150%)을 적용하였으며, 대표이사를 포함한 정관상 정원 내 정규직원 4명에 대해 4등급 이상의 성과등급을 부여하고 최고·최저 등급 간 지급률 차이를 50% 이상으로 운영하여 평가기준을 충족하여 만점을 부여함

6) 지역상생 · 협력

6-1. 지역상생 · 협력

지표성격	평가방법	배점	득점	평점	등급
정성/정량	절대평가/ 단계별평가	6점	4.80	80.00	보통

① 지역경제 활성화 및 민간협력 노력과 성과[2점]

평 가	세부평가 내용	평가 결과		
		득점	평점	등급
잘된 사항	- 노원어르신행복주식회사는 2025년 1년간 관내 원두업체, 행사용품 렌탈 협력업체, 노원시니어클럽, 어르신일자리지원센터 등과 협력했고, 관내 19개 동 주민자치회 MOU를 통해 다회용기·행사용품 렌탈사업의 지역 밀착형 판로를 넓혀 그 성과를 나타냄. 또한 당현마루 개장, 지역연합신문 홍보, 지역박람회 참여, 지역 문화시설 전시관람권 제공 등은 단순 홍보가 아니라 지역 소비와 지역 자원 활용 상생 구조를 구축함. - 뿐만 아니라, 흑자 전환 후 지역 복지기관 총 900만 원 기부까지 이어져 공공기관으로서 지역 기여가 확인됨	1.90	95.00	우수
미흡한 사항	- 다만, 협약과 홍보는 풍부하지만, 그 협약이 실제 매출 몇 건으로 이어졌는지, 지역경제 파급효과가 어느 정도였는지, 민간협력 결과로 창출된 직접 계약 규모가 얼마인지 같은 정량적 성과지표는 상대적으로 부족함. 즉, 활동은 많고 방향은 매우 좋지만, 성과가 어느정도 발생하였는지는 분명하지 않은 상황임에 따라 이를 보완할 필요가 있음			
개선 의견	- 향후에는 지역상생 활동을 매출기여도, 수혜인원, 지역 파급효과 등 정량성과 중심으로 관리할 필요가 있음			

② 지역 저출생·지역소멸 극복을 위한 노력과 성과[1.0점]

평 가	세부평가 내용	평가 결과		
		득점	평점	등급
잘된 사항	- 노원어르신행복주식회사는 노원아이편한택시의 운영범위를 넓혀 장거리 운행 360건을 포함하고, 이용 횟수도 장기치료 아동·장애아동 가정에 대해 확대하여 그 이용층을 다변화함. 이용인원이 5,052명에서 5,224명으로 증가하였고, 배차율 64%은 72%로 개선되어 실제 이용성과가 확인됨. 여기에 밥상돌봄 아동식당 운영을 통해 지역 돌봄 기능까지 보완하고 있어, 지표의 “저출생 대응 및 지역 정주여건 개선” 취지를 달성함에 따라 만점을 부여함	1.00	100.00	우수
미흡한 사항	- 특이사항 없음			
개선 의견	- 특이사항 없음			

③ 지역 일자리 창출 및 사회적 약자 배려를 위한 노력과 성과[1.0점]

평 가	세부평가 내용	평가 결과		
		득점	평점	등급
잘된 사항	- 다만 이와 같은 실적이 단기간사업 근로자 증가폭이 매우 크기 때문에 고용의 질까지 확보했다고 보기는 어려울 수 있으나, 지역 일자리 창출을 위한 노력과 성과적 측면에서 보았을 때, 기관 특성과 지역 특성을 반영한 신규·형평 채용 노력은 이루어졌다고 볼 수 있음에 따라 만점을 부여함	1.00	100.00	우수
미흡한 사항	- 특이사항 없음			
개선 의견	- 특이사항 없음			

④ 사회적약자 고용실적[1.0점]

○ 장애인 의무고용제 준수 여부[0.4점]

평가 내용	득점
- 장애인 근무 인원 1명을 유지하고, 약자 고용을 위해 2025년도 채용 시 '장애인 우대 조건'을 반영하여 채용을 진행함을 확인함. 또한 단순 일회성 채용이 아닌 지속적 채용을 위한 제도적 기반을 다지기 위해 한국장애인고용공단과 간담회를 개최하는 등의 자료를 추가 제출하여 확인함에 따라 0.4점을 부과함	0.40

○ 청년고용비율당성도(0.3점)

평가 내용	득점
- 기관은 고령자 고용을 목적으로 설립된 노인일자리 전문기관으로 일반 공공기관과 인력운영 여건이 상이하며, 일반정규직 정원 또한 100명 미만 규모로 운영되고 있음. 기관의 설립목적 및 사업 특성상 청년고용 확대에 일정한 제약요인이 존재하나, 당해연도 청년고용 실적이 평가기준에 미달하여 평가편람에 따라 0점을 부과하였음 - 따라서 2027년(2026년 실적) 경영평가에서는 이를 실적 점검으로 하고 배점은 하지 않을 것을 제안함	0.00

○ 체험형 인턴제 채용실적(0.3점)

평가 내용	득점
- 노원어르신행복주식회사는 노인일자리 및 고령자 고용을 주된 설립목적으로 운영되는 기관으로, 일반 청년층 또는 구직자를 대상으로 한 체험형 인턴제 운영과는 사업 목적 및 인력운영 구조에 차이가 있음. - 기관의 주요 사업은 고령자에게 안정적인 일자리와 사회참여 기회를 제공하는 데 중점을 두고 있어, 단기 체험 중심의 인턴제보다는 실제 일자리 제공 및 지속적 고용 유지가 핵심 운영방향에 해당함. 이에 따라 체험형 인턴제 도입·운영에 구조적 한계가 존재하며, 기관 특성상 해당 제도의 활용 가능성이 제한적인 것으로 판단되나 당해연도 체험형 인턴제 운영 실적이 없어 평가기준에 따라 0점을 부과함 - 따라서 2027년(2026년 실적) 경영평가에서는 이를 실적 점검으로 하고 배점은 하지 않을 것을 제안함	0.00

⑤ 지역상생 구매실적[1.0점]

○ 지역상생 구매 실적

구분	건수	구매 실적(원)
사회적기업 생산품 구매실적	1	500,000
중소기업제품 구매실적	400	368,235,880
중증장애인 생산품 구매실적	8	1,620,800
장애인기업 구매실적	2	3,180,000
여성기업 구매실적	5	63,048,340
2025년 사업연도 총 구매액	416	436,585,020

○ 사회적기업, 사회적협동조합, 사회적협동조합연합회, 마을기업, 자활기업 생산품 구매 실적[0.5점]

실적	구매 비율	기준	득점
500,000	0.11%	총 구매액의 1% 이상	0.00

○ 중소기업제품, 중증장애인생산품 등 사회적 약자 생산품 우선 구매실적[0.5점]

실적	구매 비율	기준	득점
373,036,680	85.4%	총 구매액의 1% 이상 또는 전년 대비 10%이상	0.50

평가 내용

- 사회적기업 생산품 및 사회적협동조합 생산품 구매 실적이 총 구매액의 0.11%를 차지하였고, 중소기업제품, 중증장애인생산품, 장애인기업 구매 실적 등 사회적 약자 생산품 구매실적은 구매 총액의 85.4%를 차지하여 0.5점을 부여함

7) 안전 및 환경

7-1. 재난·안전 및 환경보전을 위한 노력

지표성격	평가방법	배점	득점	평점	등급
정성	절대평가	7점	6.00	85.71	양호

① 재난·안전관리 체계 구축의 적정성[2.5점]

평 가	세부평가 내용	평가 결과		
		득점	평점	등급
잘된 사항	- 노원어르신행복주식회사는 2025년 전 사업장 대상 위험성평가를 실시하고, 방역·전기·소방·승강기 등 정기점검을 월 단위로 운영하고 있으며, 고용노동부 연계 기술지원과 외부 전문기관 협력을 통해 위험요인 진단과 현장 중심 점검을 병행함. - 관리감독자 수료증, 안전보건 보고서, 위험성평가 안내문, 현장방문 지도점검 등도 증빙으로 제시되어 있어 체계 또한 갖춤 - 또한 전담인력의 교육훈련 측면에서도 관리감독자 교육 이수, 소방안전·승강기 안전관리 교육, 채용시 교육, 전 근로자 대상 안전보건교육과 심폐소생술 교육이 제시되어 있어 전담인력의 전문성 확보 노력은 인정됨. - 특히 노유자 시설과 카페, 도서관, 공공서비스 등 사업장 성격이 다양한 점을 고려하면, 획일적 매뉴얼보다 현장형 점검체계를 운영한 성과를 나타냄	2.10	84.00	보통
미흡한 사항	- 안전관리 조직도, 역할분장표, 안전예산 집행내역 등 체계성을 보여주는 자료 제시는 다소 미흡하였고, 위험성 평가 조치 전후 개선효과나 근접사고 관리체계 등 결과지표 기반 관리가 부족함			
개선 의견	- 향후, 노원어르신행복주식회사는 안전 전담조직의 정식 체계도, 전담인력별 역할분장표, 안전예산 항목 및 집행액이 명시적으로 제시될 필요가 있음			

② 재난·안전관리 활동 및 이행의 적정성[2.5점]

평 가	세부평가 내용	평가 결과		
		득점	평점	등급
잘된 사항	- 분기별 안전보건 합동점검 연 4회, 현장방문 지도 점검, TBM·MSDS 관리, 구급물품 추가 지급, 책배달서비스 근로자 안전화 지급 등은 단순 서류 대응이 아니라 현장 위험요인을 줄이기 위한 구체적인 활동을 시행함. - 또한, 전 근로자 안전교육, 신규채용자 교육, 심폐소생술 교육, 매월 1회 법정 안전보건교육, 반기별 6시간 교육, 연 2회 소방훈련과 유관기관 합동훈련, 폭우·폭염 시 문자안내 및 주 1~2회 현장점검까지 이어져 예방-교육-대응-사후관리 흐름이 이루어짐. 이에 따라 안전사고 0건을 나타내 무재해 실적을 이어가고 있음. - 안전보건 관련 전년도 지적사항을 반영해 에너지 절감 및 시설 효율화 체계를 구축하여 하계어울림센터처럼 노유자 시설 특성을 반영해 완강기, 소화전개, 피난훈련을 실습한 점도 "사업장 성격을 반영한 대응력"으로 높이 평가함	2.15	86.00	양호
미흡한 사항	- 훈련과 점검이 풍부함에 따라, 전년도 지적사항 개선 완료율, 위험성평가 조치 전후 비교, 재발방지 계획 이행을 같은 결과지표 중심 관리체계 마련을 통해 보다 체계화하고, 근접사고(nearmiss)나 경미 사고까지 포함한 예방관리가 이루어져, 주요 이용층인 어르신들의 재난안전을 보다 완벽하게 이행하도록 할 필요가 있음			
개선 의견	- 특이사항 없음			

③ 환경보전 및 탄소중립 실현, 에너지 사용의 효율화를 위한 노력과 성과[2.0점]

평 가	세부평가 내용	평가 결과		
		득점	평점	등급
잘된 사항	- 사무실 냉난방 적정온도 안내와 퇴실 시 전원 차단 안내문 부착, 카페 정기휴무일을 활용한 시설·위생·전기설비 집중점검, 텀블러 세척기 설치, 다회용기 할인행사, 자체 텀블러 증정, 일회용 플라스틱 포크·ナイ프 사용 중단, 생분해 제품 도입, 친환경 행사 운영, 친환경 차량 6대 보유 등은 기관 특성을 반영한 환경 실천 과제를 시행한 실적을 확인함. - 특히 다회용기 실적 11,556건, 텀블러 할인건수 2,656건, 생분해 제품 16,000개 구매, 친환경차량 총 6대는 정량실적을 모두 충족시킨 것으로 확인됨.	1.75	87.50	양호
미흡한 사항	- 전력사용량 절감, 연료비 감소, 온실가스 감축 등 정량적 효과자료가 충분히 제시되지 않아 성과 입증에는 한계를 보임			
개선 의견	- 이와 같은 환경보전 및 탄소중립 실현을 통해 전력 사용량 감소 정도, 친환경차 운영으로 연료비나 배출량이 얼마나 감소했는지 등의 효과성을 검증하여 향후 더욱 강화할 영역과 보완할 영역까지 환류 단계를 갖출 필요가 있음 - 효과 및 결과를 계량화하여 관리함으로써 ESG 실천성과의 객관성과 지속성을 높여야 할 것임			

7-2. 안전사고 건수

지표 성격	평가 방법	가중치	득점
정량	목표 달성도	2	2.00

① 안전사고 발생 건수 및 달성도[2.0점]

기준 (전년도 실적*0.9)	실적	달성도	득점
0건	0건	100%	2.00

○ 안전사고 발생 실적

구 분	2024년	2025년
일반사고(경상)	0건	0건
사망·중경상	0건	0건

평가 내용

- 안전사고 발생 건수가 5건 이하임에 따라 1.0점 부여 후 나머지 1.0으로 평가하였으며 전년도 실적이 0건이며, 올해 발생 건수도 0건임에 따라 2점 만점을 부여함

8) 소통 및 참여

8-1. 소통 및 참여

지표 성격	평가 방법	배점	득점	평점	등급
정성/정량	절대평가	3점	2.67	89.00	양호

① 고객 및 주민의 경영참여 적정성[1점]

평 가	세부 평가 내용	평가 결과		
		득점	평점	등급
잘된 사항	- 카페 정기휴무일 도입 시 1개월 전 사전 안내, 네이버플레이스·구정홍보자료·매장 내 공지 등 다중 채널 홍보, 시행 후 이용객 반응 및 민원 모니터링 체계를 갖춘 점은 이용자 혼선 최소화와 환류체계 구축 측면에서 모두 긍정적으로 평가됨. - 또한 민원을 단순 접수에 그치지 않고, 반려동물 이용기준 명확화, 도그파킹 설치, 기상상황별 기준 안내, 투명돔 설치, 대기표 운영, 가격 민원에 대한 시장조사와 원가 검토 등으로 구체적으로 개선함에 따라 높은 점수를 부여함. - 또한 고객 의견을 교육과 서비스 개선에 연결하여 고객 및 현장 의견을 친절교육 콘텐츠에 반영하고, 그 결과를 다시 고객에게 재안내하는 구조를 제시했으며, 고객 수요를 반영해 베이커리 품목을 4개에서 11개로 확대하고 계절음료·신메뉴를 개발함	0.82	82.00	보통
미흡한 사항	- 다만 고객 및 주민 참여가 민원 대응이나 개별 의견 반영 수준에 머물러 있어, 정례적·상시적 경영참여 체계로까지 발전하지 못한 것으로 판단됨			
개선 의견	- 향후, 노원어르신행복주식회사는 고객 및 주민의 경영참여를 기관 전반의 상시적 참여체계를 구축하여 고객 및 주민참여를 보다 구조화할 필요가 있음 - 이를 위해 주민자문단, 정례 만족도조사 결과, 참여 의견 반영률, 개선 전후 비교지표 등이 함께 제시하도록 함			

② 상생과 협력의 공공노사관계 구축 및 유지 노력[1점]

평 가	세부 평가 내용	평가 결과		
		득점	평점	등급
잘된 사항	- 노원어르신행복주식회사는 노사협의회 관련 규정을 제정하고, 2025년에 총 4회 정기 노사협의회를 운영했으며, 사업장별 근무환경·복지후생·안전관리·근로조건 개선사항 등을 논의하는 등의 성과를 나타냄. - 또한 현장 중심 소통도 긍정적으로 대행사업 담당자가 사업장을 정기 방문해 근로환경과 안전상태, 근로자 의견을 점검하고, 근로자 의견을 노사협의회·현장방문·유선연락·SNS 등 다양한 채널로 수렴하여, 그 결과로 미화근로자 미끄럼방지 장화 지급, 전 사업장 손소독제 지급, 구급물품 추가 지급, 책배달서비스 안전화 지급 등 실질 조치가 뒤따른 점은 노사관계가 문서상 체계에만 머문 것이 아니라 현장개선으로 이어짐	0.85	85.00	양호
미흡한 사항	- 공동성과지표, 고충처리 기한, 제도개선 실적 등 구조적 성과를 보여주는 자료는 상대적으로 부족한 것으로 판단됨			
개선 의견	- 향후,노원어르신행복주식회사는 이와 같은 현장 실천을 단체협약 개선 실적, 고충처리 기한, 분쟁 예방 성과, 노사 공동성과지표 같은 보다 구조적인 노사관계 성과 체계로 갇출 것을 제안함 - 노사관계 협의 결과가 제도개선과 근무환경 개선으로 연결된 실적을 관리지표화 함으로써 운영 중심의 소통에서 성과 중심의 협력관계로 발전시켜 나가야 할 것임			

③ 개별 공시 및 통합공시 기준 준수 여부[1점]

○ 「지방 출자·출연법」 제32조에 따른 개별 공시 여부[0.5점]

적정	시행령21조 시기 위반	공시 누락	득점
0.5점	0.3점	0.0점	0.5점

○ 「지방 출자·출연법」 제33조에 따른 통합공시 여부[0.5점]

적정	시행령22조 시기 위반	공시 누락	득점
0.5점	0.3점	0.0점	0.5점

평가 내용

- 개별 고시와 통합 고시 모두 준수함에 따라 각각 0.5점씩 1.0점 만점을 부여함¹²

2 경영성과

1) 사업성과 적절성

1-1. 기관 고유사업 목표의 적정성 및 달성 정도

지표 성격	평가 방법	배점	득점	평점	등급
정성	절대평가	12점	10.55	87.92	양호

① 고유사업에 대한 목적 설정 및 관리의 타당성[8점]

평 가	세부 평가 내용	평가 결과		
		득점	평점	등급
잘된 사항	- 기관의 설립목적이 어르신 등 취약계층의 안정적인 일자리 제공, 노원구민 복리 증진, 지역경제 활성화로 제시되어 있고, 실제 주요사업도 수익사업 운영, 공공업무 대행사업, 지역가치 제고 사업으로 구분해 관리하고 있어 목적-사업-성과지표 간 연결성이 명확함. - 이는 매출액, 고용인원, 용역수익금, 계약건수, 민간 협력 실적 등을 주요 성과지표로 설정한 점은 평가 기준상 타당성이 높음에 따라 높은 점수를 부여함. - 매출액은 2024년 2,699,925천원에서 2025년 4,201,986천원으로 56% 증가, 일자리 고용인원은 228명에서 910명으로 299% 증가함. - 또한 수익사업에서는 행사용품 렌탈 계약 16건→33건, 다회용기 렌탈 5건→7건으로 확대, 공공업무 대행사업도 19개 사업, 총 108명의 인력 배치 실적이 제시되어 실제 사업확장과 성과창출로 이어짐 - 운영관리 체계 측면에서 카페사업의 경우 월별 원가계산, 손익분석, 재고관리, 위생관리, 정기휴무일 운영 개선이 제시되고, 재고는 수기 방식에서 엑셀 기반 입출고 관리와 FIFO 체계로 전환해 정확성과 안정성을 높임. - 공공업무 대행사업 역시 예산 집행 모니터링, 현장 방문, 근로환경·안전상태 점검, 문제 즉시 개선 등으로 관리하고 있어, 목표 설정 후 운영-점검-개선의 환류체계가 존재함에 따라 점수를 부여함.₩	7.15	89.38	우수

평 가	세부 평가 내용	평가 결과		
		득점	평점	등급
미흡한 사항	- 이에 비해 성과지표는 많지만 사업별 목표치 대비 달성률이 세밀하게 제시되지는 않은 점과 고용 확대는 이루어졌으나 3~4시간 단시간 일자리 비중이 적지 않아 질적 안정성에 대한 보완 설명이 필요함. - 마지막으로, 원가·손익·재고관리 체계는 갖췄으나 절감액, 마진 개선율, 손실 감소율 같은 정량 성과는 상대적으로 약하다고 볼 수 있으므로 이를 보완하도록 함			
개선 의견	- 향후에는 사업별 목표, 실적, 달성률, 손익효과를 통합 관리하는 체계를 마련하여 주요사업 성과의 질적 수준까지 함께 제시할 필요가 있음			

② 신규사업 발굴 노력[4점]

평 가	세부 평가 내용	평가 결과		
		득점	평점	등급
잘된 사항	- 노원어르신행복주식회사는 노원구립도서관 미화사업, 책배달서비스는 공공서비스 수요 변화에 대응한 신규 대행사업을 확장하였고, 행사용품 렌탈사업 확대, 다회용기 렌탈의 리사이클 사업 전환, 카페사업 확장, 세대 간 문화격차 해소 위한 슬기로운 캠핑생활 등으로 기존 사업 또한 고도화를 진행한 실적을 확인함. - 특히 도서관 미화와 책배달서비스는 지역 주민의 생활밀착형 공공서비스를 넓히면서 어르신에게 적합한 일자리를 만들었다는 점에서 신규사업 확장으로 볼 수 있음. - 다회용기 리사이클 사업은 일회용품 절감과 친환경 행사 지원이라는 ESG 요소까지 결합하여 고도화하고, 행사용품 렌탈 확대는 지역축제 운영 지원과 단기 일자리 창출을 동시에 달성함. 뿐만 아니라 신규사업 발굴에 따른 매출과 운영 실적이 확인됨에 따라 높은 점수를 부여함.	3.40	85.00	양호
미흡한 사항	- 그렇지만 아직까지 사업 초기에 해당하고, 출자기관에서 추가적으로 사업을 더 내리는 형태임에 따라 노원어르신행복주식회사가 자발적으로 발굴한 사업으로 보기에 어려운 측면이 있음에 따라 보다 적극적 신규사업 발굴 및 사업 고도화를 통한 기관 주도형 사업개발 역량의 추가 보완이 필요한 것으로 판단됨			
개선 의견	- 외부 위탁사업 수용을 넘어 자체기획형 사업 발굴과 시범사업 운영을 확대함으로써, 기관 고유의 성장기반과 사업개발 역량을 강화해 나가야 할 것임			

2) 수익성

2-1. 영업수지 비율

지표 성격	평가 방법	배점	득점
정량(상향 지표)	목표 부여	4점	3.73

○ 연도별 손익 (단위:천원,%)

구분	2022년	2023년	2024년	2025년
영업 수익(A)	1,608,502	2,598,087	2,699,925	4,201,987
영업비용(B)	1,834,141	2,655,656	2,627,146	4,115,240
영업수지 비율(A/B*100)	87.7%	97.8%	102.8%	102.1%

① 영업수지 비율[4점]

기준(직전 3개년 평균)	실적	달성도	득점
96.33%	102%	93.14%	3.73

평가 내용

- 직전 3개년 평균 96.33% 대비 93.14%의 달성도를 나타내 3.73점을 부여함

2-2. 자기자본이익률

지표 성격	평가 방법	배점	득점
정량(상향 지표)	목표 부여	4점	4.00

○ 연도별 자기자본이익률 (단위:천원,%)

구분	2022년	2023년	2024년	2025년
당기순이익(A)	-69,562	102,929	93,346	96,913
자본 총계(B)	374,110	477,040	570,386	667,298
자기자본이익률(A/B*100)	-18.6%	21.6%	16.4%	14.5%

① 자기자본이익률[4점]

기준(직전 3개년 평균)	실적	달성도	득점
6.5%	14.5%	290.38%	4.00

평가 내용

- 직전 3개년 평균 6.5% 대비 290.38%의 달성도를 나타내 만점을 부여함

3) 안정성

3-1. 부채비율

지표 성격	평가 방법	배점	득점
정량(하향 지표)	실적 점검	4점	4.00

○ 연도별 부채비율 (단위:천원,%)

구분	2022년	2023년	2024년	2025년
부채(A)	211,199	197,780	125,380	146,712
자기자본(B)	374,111	477,040	570,386	667,298
자기자본이익률(A/B*100)	56.5%	41.5%	22.0%	22.0%

① 부채비율[4점]

기준(직전 3개년 평균)	실적	달성도	득점
40.0%	22.0%	158.33%	4.00

평가 내용

- 부채비율은 매년 감소하고 있는 추이를 보이며 하향 지표의 목표 달성도 평가 득점 산식에 따라 158.33%의 달성도를 나타내 만점을 초과함
- 노원어르신행복주식회사의 경우 금융기관으로부터 부채를 발생하는 구조가 아님에 따라 부채비율이 발생할 수 없음. 위의 경우, 재무회계 정산 과정에서 2024년 12월에 노원구청으로 자본금 받은 것 중 연말에 반납되지 않은 금액을 부채로 보았는데, 이는 금융기관으로부터 발생한 부채가 아님에 따라 부채비율로 보기 어려움
- 따라서 2026년(2025년 실적) 경영평가에서는 하향 지표로 경영평가를 시행하되, 2027년(2026년 실적) 경영평가에서는 이를 실적 점검으로 하고 배점은 하지 않을 것을 제안함

3-2. 이자보상비율[해당 없음]

지표 성격	평가 방법	가중치	득점
정량(하향 지표)	실적 점검	4점	4.00

① 이자보상비율[4점]

실적	득점
해당 사항 없음	4.00

○ 연도별 이자보상비율 (단위:천원,%)

구분	2022년	2023년	2024년	2025년
금융비용 차감 전 영업이익(A)	-225,639	-57,569	72,778	86,747
영업이익	-225,639	-57,569	72,778	86,747
금융비용(B)	-	-	-	
이자보상비율 =(A/B)*100	-	-	-	

평가 내용

- 이자보상비율은 영업활동을 통해 창출한 현금으로 이자 비용을 얼마나 충당할 수 있는가를 보여주는 비율로, 노원어르신행복주식회사는 금융기관으로부터 발생한 부채가 없고, 이에 따라 이자 보상이 일어날 수가 없음에 따라 해당 사항이 없음으로 만점을 부과함
- 향후 노원어르신행복주식회사의 이자보상비율은 실적 점검만으로 이루어지도록 하고, 이에 해당하는 배점은 다른 항목에 좀 더 가점을 주는 것으로 변경할 필요가 있음

4) 생산성

4-1. 1인당 영업 수익

지표 성격	평가 방법	배점	득점
정량(상향 지표)	목표 부여	4점	4.00

○ 연도별 1인당 영업 수익 (단위:천원,명)

구분	2022년	2023년	2024년	2025년
영업 수익(A)	-225,639	-57,569	72,778	86,746
임직원 수(B)	111	96	94	86
1인당 영업 수익(=A/B)	-2,033	-600	774	1,009

① 1인당 영업 수익[4점]

기준(직전 3개년 평균)	실적	달성도	득점
-619.67천원	1,009천원	521.38%	4.00

평가 내용

- 당해연도 1인당 영업 수익은 전년도 774천원에서 1,009천원으로 큰 폭으로 개선된 성과를 보이며, 상향지표의 기준치 실적이 음수인 경우에는 하향지표 평가방법을 적용하여 직전 3개년 평균 대비 521.38%의 달성도를 나타냄에 따라 만점을 부여함

4-2. 1인당 당기순이익

지표 성격	평가 방법	배점	득점
정량(상향 지표)	목표 부여	4점	4.00

○ 연도별 1인당 당기순이익 (단위:천원,명)

구분	2022년	2023년	2023년	2024년
당기순이익(A)	-69,562	102,919	93,346	96,913
임직원 수(B)	111	96	94	86
1인당 영업 수익(=A/B)	-626	1,072	994	1,127

① 1인당 당기순이익[4점]

기준(직전 3년 평균)	실적	달성도	득점
479.3천원	1,127천원	308.53%	4.00

평가 내용

- 직전 3개년 평균인 479.3천원 대비 308.53%의 달성도를 나타내 만점을 부여함

5) 성장성

5-1. 매출액 증가율

지표 성격	평가 방법	배점	득점
정량(상향 지표)	목표 부여	4점	0.00

○ 연도별 매출액 증가율

(단위:천원,%)

구분	2022년	2023년	2024년	2025년
당해연도 매출액(A)	1,608,502	2,598,087	2,699,925	4,201,987
전년도 매출액(B)	300,035	1,608,502	2,598,087	2,699,925
증가액	1,308,467	989,585	101,838	1,502,062
매출액증가율[(A-B)/B*100]	436.1%	61.5%	3.9%	55.6%

① 매출액 증가율[4점]

기준(직전 3년 평균)	실적	달성도	득점
167.17%	55.6%	-27.90%	0.00

평가 내용

- 전년도 매출액 대비 1,502,062천원 증가하는 실적을 나타냈으나 직전 3개년 평균 대비 달성도는 -27.90%의 달성도를 나타내 0점을 부여함
- 이는 전체 매출액 총액은 증가하였는데, 2021년에서 2022년의 매출액 증가율이 폭발적으로 증가함에 따라, 직전 3개년의 평균인 기준 목표가 높아짐에 따름
- 따라서, 매출액 증가율에서 점수를 받지는 못하였으나, 향후 경영평가에서 지속적으로 측정될 지표임에 따라 매출액 증가를 위한 노력은 지속적으로 기울일 필요가 있음

5-2. 영업이익 증가율

지표 성격	평가 방법	배점	득점
정량(상향 지표)	목표 부여	4점	4.00

○ 연도별 영업이익 증가율

(단위:천원,%)

구분	2022년	2023년	2024년	2025년
당해연도 영업이익(A)	-225,639	-57,569	72,779	86,747
전년도 영업이익(B)	-11,022	-225,639	-57,569	72,779

① 영업이익증가율[4점]

평가 내용
- 2023년 적자(-)에서 2024년 흑자(+)로 전환되었고, 2022년부터 2025년까지 영업이익 규모는 지속적으로 증가하여 수익구조 개선 흐름은 지속되고 있음 - 영업이익 증가율은 전년도 실적을 기준으로 산정하나, 전년도 영업이익이 음수인 적자 상태인 경우 일반적인 증가율 산식 적용 시 실적 개선 여부와 반대 방향의 결과가 도출되어 지표의 해석이 왜곡될 수 있음. 따라서 본 지표는 영업이익 증가율로 평가하기보다 영업손실 규모의 증감 또는 적자 개선 정도를 통해 평가하는 것이 적절함에 따라 만점을 부여함 - 따라서 해당 지표를 단순 증가율 중심으로 평가할 경우 실제 경영성과 및 수익성 개선 정도를 충분히 반영하기 어려운 한계가 있어, 향후 적자·흑자 전환 및 손실 개선 효과를 반영할 수 있는 평가방식의 보완 검토가 필요함

6) 고객만족도 성과

6-1. 고객만족도

지표 성격	평가 방법	배점	득점
정량(상향 지표)	목표 부여	6점	5.43

① 당해연도 평가[4점]

구분	2024년	득점
고객만족도 조사 결과	86.19점	3.45

② 전년 대비 개선도 평가[2점]

2023년	2024년	개선도	득점
85.60점	86.19점	99.02%	1.98

①+② 총 평점

구분	평점	배점	득점
고객만족도	86.19점	4점	3.45
개선도	99.02%	2점	1.98
총 평점			5.43

04

기관장 평가 결과

1절 기관장 평가

1) 평가 지표

평가지표				특점
평가영역	평가부문	평가지표	배점	
기관장 평가	리더십·전략	1. 리더십	20	기관 경영평가 결과 활용 (기관 경영평가 백분위점수X배점)
		2. 전략경영	10	
	경영시스템	1. 조직·인사 관리의 적정성	10	
		2. 재무·예산관리의 적정성	10	
	경영성과	1. 사업성과 적절성	8	
		2. 사업의 경제적 성장성	32	
	정책준수	1. 구정 가치이해도	5	별도평가
		2. 구정 연계성	5	설문조사
합계			100.0	

○ 기관장 경영평가 결과 중 기관장 평가에 해당하는 지표에 배점(가중치)을 적용하여 100점으로 산정하고, '정책준수' 지표는 구청에서 별도 평가함

기관 경영평가 평가 결과				연계 여부	기관장 경영평가 평가결과				
대분류 지표 (평가영역)	중분류 지표	배점	득점		대분류 지표 (평가영역)	중분류 지표 (평가부문)	배점 (가중치 적용)	특점 (기관 경영평가 백분위 점수 X배점)	비고
리더십	리더십	5점	(4.55점)	→	리더십·전략	리더십	20점	(15.17점)	기관 경영 평가 결과 활용
	전략 및 혁신	7점	..	→		전략	10점	..	
경영 시스템	조직·인사 관리	6점	..	→	경영 시스템	조직·인사 관리의 적정성	10점	..	
	윤리경영	3점	..			미반영			
	재무관리	11점	..	→		재무예산관리의 적정성	10점	..	
사회적 책임	지역상생·협력	6점	..		사회적 책임	미반영			
	안전 및 환경	9점	..						
	소통 및 참여	3점	..						
경영 성과	사업성과 적절성	12점		→	경영성과	사업성과 적절성	8점		
	사업의 경제적 성장성	32점	..	→		사업의 경제적 성장성	32점	..	
	고객만족도	6점		→		미반영			
					정책준수	구 정책준수	5점		별도 평가
						노원구청 주무 및 연관부서 평가결과	5점		설문 조사
합계		100점			합계		100점		

지 표 명	기관의 가치체계와 구정가치의 부합성																
대 분 류	정책준수		중 분 류	구정 가치이해도													
가 중 치	5점	지표성격	정성 (상향지표)	평가방법	5등급 절대평가												
지표정의	○ 구정가치를 충분히 공감하고 이를 조직에 충실히 전파하고 있는지를 평가한다.																
평가내용	① 기관의 가치체계와 구정가치의 부합성 - 노원어르신행복주식회사의 미션, 비전, 경영목표, 전략과제 등이 노원구의 구정목표 및 구정방침과 연계되어 있는가?(2.0점) - 노원어르신행복주식회사의 미션, 비전, 경영목표, 전략과제 등이 노원구의 주요 과제 실현과 연계되어 있는가?(3.0점) ② 5등급 절대평가 <table border="1"> <thead> <tr> <th>구분</th><th>우수</th><th>양호</th><th>보통</th><th>미흡</th><th>매우 미흡</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>평 점</td><td>100점 이하 ~90점 이상</td><td>90점 미만 ~85점 이상</td><td>85점 미만 ~80점 이상</td><td>80점 미만 ~75점 이상</td><td>75점 미만</td></tr> </tbody> </table>					구분	우수	양호	보통	미흡	매우 미흡	평 점	100점 이하 ~90점 이상	90점 미만 ~85점 이상	85점 미만 ~80점 이상	80점 미만 ~75점 이상	75점 미만
구분	우수	양호	보통	미흡	매우 미흡												
평 점	100점 이하 ~90점 이상	90점 미만 ~85점 이상	85점 미만 ~80점 이상	80점 미만 ~75점 이상	75점 미만												
평가내용 정의	○ 노원어르신행복주식회사의 미션, 비전, 경영목표, 전략과제 등이 노원구의 미션, 비전 등 구정 가치와 연계되어 있는지를 평가한다.																
세 부 평가방법	○ 평가 후 해당 등급을 결정한다. ○ 등급을 결정한 후에는 평점을 부여한다. ○ 평점에다가 해당 평가지표의 가중치를 곱한 후 도출된 값을 100으로 나눈다. ○ 평가할 때는 객관적으로 평가하기 위하여 노력하되 더욱 다양한 자료를 수집하여 평가에 적용한다.																

지 표 명	노원구 주무부서 및 연관부서의 평가 결과									
대 분 류	구정연계성 확보노력		중 분 류	구정 연계성						
가 중 치	5점	지표성격	정량 (총점환산방식)	평가방법	절대평가					
지표정의	○ 구정과제와 전략과의 연계성이 기관 전략에 반영되어 나타나고 있고, 구청의 관련 담당자와의 소통이 원활하게 되고 있는지를 평가한다.									
평가내용	① 노원구 주무부서와의 업무연계성									
	구분			점수						
				부정		긍정				
				1	2	3	4	5	6	7
	사업계획 수립 시 주무부서 및 연관부서의 의견이 사전에 수렴되고, 그 결과가 계획에 반영되고 있다									
	사업 추진 과정에서 주요 일정, 추진현황, 쟁점사항을 주무부서 및 연관부서와 공유하고,구청 담당부서의 요청이나 협의사항에 대해 신속하고 명확하게 대응하고 있다									
	기관은 부서 협의 결과나 현장 의견을 사업 운영 개선에 실제로 반영하고 있다.									
	기관은 사업 추진 중 발생한 문제나 민원에 대해 구청과 협의하여 적절히 조정·개선하고 있다.									
	전반적으로 기관은 구정과제 추진에 실질적으로 기여하고 있다.									
	노원어르신행복주식회사의 업무에 전반적으로 만족한다.									
평가내용 정의	② 절대평가									
	- 총 점수 = [(A의 ∑각 항목별 점수)/7] + (B의 ∑각 항목별 점수)/7+(C의 ∑각 항목별 점수)/7] +(n의 ∑각 항목별 점수)/7] / n									
평가내용 정의	○ 해당 부서 등 관계 기관과의 업무 협조 노력을 평가한다.									
세 부 평가방법	○ 담당 부서 팀장과 담당자를 대상으로 설문조사를 실시한다.									
	○ 경영평가단이 주관이 되어 설문지를 발송한 후 해당 점수를 계산하여 반영한다.									
	○ 평가를 할 때에는 객관적으로 평가하기 위하여 노력하여야 한다.									

2) 평가 결과

대분류	중분류	배점	평점	득점
리더십·전략	경영층의 리더십	20	92.00	18.40
	전략 경영	10	80.00	8.00
경영시스템	조직·인사관리의 적정성	10	75.67	7.57
	재무·예산관리의 적정성	10	81.82	8.18
경영성과	사업성과 적절성	8	87.92	7.03
	사업의 경제적 성장성	40	86.66	27.73
정책준수	구정 가치이해도	5	96.00	4.80
	구정 연계성	5	68.37	3.42
합계		85.13		
종합 평가				

- 노원어르신행복주식회사는 경영층의 리더십을 바탕으로 어르신 일자리 창출 및 지역사회 공공 서비스 확대 등 설립목적에 부합하는 사업을 안정적으로 추진한 것으로 평가됨
- 특히 경영성과 부문에서 사업의 경제적 성장성과 사업성과 적절성 분야에서 양호한 실적을 달성하였으며, 구정 가치이해도 또한 높은 수준으로 나타남
- 다만 전략경영, 조직·인사관리 및 구정 연계성 분야에서는 일부 개선이 필요한 것으로 평가됨
- 향후 기관 전략과 구정 주요 과제 간 연계성을 보다 강화하고, 조직 운영 및 성과관리 체계를 고도화한다면 지속적인 경영성과 향상이 가능할 것으로 판단됨
- 종합적으로 기관은 설립목적에 부합하는 사업성과와 안정적인 경영관리 역량을 바탕으로 전반적으로 양호한 수준의 경영실적을 달성하였으며, 총점 85.13점을 획득하였음

3) 정책준수(10점)

3-1. 규정 가치이해도(5점)

평 가	세부 평가 내용	평가 결과	
		환산	점수
잘된 사항	- 노원어르신행복주식회사는 어르신 일자리 창출과 지역사회 공공서비스 확대라는 기관의 설립목적을 중심으로 미션·비전 및 경영목표를 수립하고 있으며, 이를 기반으로 수익사업 운영, 공공업무 대행사업, 지역가치 제고사업 등을 추진함으로써 노원구의 복지 증진 및 지역경제 활성화 정책 방향과의 연계성을 확보하고 있음. - 특히 어르신 고용 확대, 공공서비스 제공 확대, 지역사회 협력사업 추진 등은 노원구의 주요 정책과제 실현에 기여하는 성과로 평가되며, 기관의 가치체계가 규정가치 실현을 위한 실행과제로 연결되고 있다는 점에서 긍정적으로 평가됨. - 또한 기관은 수익사업 운영, 공공업무 대행사업 및 지역가치 제고사업을 통해 기관의 설립목적을 실현하고 있으며, 사업 운영과정에서 노원구의 정책방향과 연계성을 유지하기 위해 지속적으로 노력하고 있음.	9400	470
미흡한 사항	- 다만, 기관의 미션·비전과 전략목표가 노원구의 세부 정책과제 및 규정성과와 어떻게 연계되는지에 대한 체계적인 제시가 다소 미흡함. - 또한 전략 수립 과정에서 환경분석 결과와 전략과제 간 인과관계, 규정과제와 기관 전략 간 연계성이 보다 구체적으로 제시될 필요가 있으며, 규정가치 실현 성과를 정량적으로 관리·환류하는 체계는 보완이 요구됨.		
개선 의견	- 향후에는 노원구의 주요 정책과제와 기관의 전략목표 간 연계체계를 보다 명확히 구축하고, 세부 성과지표를 통해 규정가치 실현 정도를 정기적으로 점검·관리할 필요가 있음. - 또한 기관의 주요 사업이 규정성과에 기여한 실적을 정량적으로 제시함으로써 기관 가치체계와 규정가치 간 연계성을 보다 객관적으로 입증할 수 있도록 관리체계를 고도화할 필요가 있음.		

3-2. 규정 연계성(노원구청 주무 및 연관부서의 평가결과)(5점)

지표성격	평가방법	배점	득점
정량(상향지표)	목표부여	5점	3.42

구분	7점 척도 점수	100점 환산점수
사업계획 수립 시 주무부서 및 연관부서의 의견이 사전에 수렴되고, 그 결과가 계획에 반영되고 있다	4.71	67.35
사업 추진 과정에서 주요 일정, 추진현황, 쟁점사항을 주무부서 및 연관부서와 공유하고, 구청 담당부서의 요청이나 협의사항에 대해 신속하고 명확하게 대응하고 있다	4.86	69.39
기관은 부서 협의 결과나 현장 의견을 사업 운영 개선에 실제로 반영하고 있다.	4.86	69.39
기관은 사업 추진 중 발생한 문제나 민원에 대해 구청과 협의하여 적절히 조정·개선하고 있다.	4.71	67.35
전반적으로 기관은 구정과제 추진에 실질적으로 기여하고 있다.	5.00	71.43
노원어르신행복주식회사의 업무에 전반적으로 만족한다.	4.57	65.31
합계	4.79	68.37

평가 내용
- 2026년(2025년 실적) 경영평가의 기관장 평가 지표 중 관련 부서에서 바라보는 평가 요소를 반영한 결과, 구청 관련 부서 직원들의 평가 평균은 7점 척도 기준 4.79점으로 나타났으며, 이를 100점으로 환산할 경우 68.37점에 해당함. 또한 5점 배점 기준으로 환산 시 3.42점을 득점함 - 세부 항목별로 살펴보면, '전반적으로 기관은 구정과제 추진에 실질적으로 기여하고 있다'가 5.00점(71.43점)으로 가장 높은 평가를 받아 기관의 사업 추진이 규정 목표 달성에 일정 부분 기여하고 있는 것으로 인식되고 있는 것으로 나타남 - 또한 사업 추진 과정에서 주요 일정·추진현황·쟁점사항을 공유하고 관련 부서의 요청 및 협의사항에 신속하게 대응하는 노력과 부서 협의 결과 및 현장 의견을 사업 운영 개선에 반영하는 노력은 각각 4.86점(69.39점)으로 조사되어, 사업 추진 과정에서의 협력 및 소통 체계가 비교적 원활하게 운영되고 있는 것으로 평가됨 - 반면, 사업계획 수립 시 주무부서 및 연관부서의 의견을 사전에 수렴하고 결과를 계획에 반영하는 노력과 사업 추진 과정에서 발생한 문제나 민원에 대해 구청과 협의하여 조정·개선하는 노력은 각각 4.71점(67.35점)으로 상대적으로 낮게 나타났으며, 기관 업무에 대한 전반적 만족도 역시 4.57점(65.31점)으로 가장 낮은 평가를 받은 것으로 조사되었다. 이에 따라 향후에는 사업 기획 단계부터 관련 부서와의 협의를 더욱 강화하고, 사업 추진 과정에서 발생하는 현안 및 민원에 대한 적극적인 대응체계를 구축하는 한편, 기관의 역할과 성과에 대한 체감도를 높이기 위한 지속적인 노력이 필요할 것으로 판단됨 - 전체 평균은 4.79점(68.37점)으로 나타나 규정 연계 및 협력 수준은 보통 이상의 평가를 받았으나, 기관 업무에 대한 만족도 제고와 부서 간 협력체계의 고도화를 위한 개선 노력이 요구되는 것으로 분석됨