2024년도 사장 경영목표 이행실적 보고서

(경영시스템)

2025. 3.

군 포 도 시 공 사

2024년 경영실적보고서에 대한 기관장 확인서

본 경영실적보고서에 기재된 모든 경영실적은 허위 및 오류가 없으며 사실대로 정확하게 작성되었다는 것을 확인합니다.

군포도시공사의 기관장 본인은 보고서에 기재된 실적 및 평가단에 제출된 모든 실적과 그 근거자료에 대해 아래 사항을 확인합니다.

1. 군포도시공사 경영실적보고서에 기재된 모든 경영실적 및 그 근거자료는 『2025년도 지방공기업 경영평가편람』의 기준・방법을 준수하였습니다.

2. 각 지표의 진실한 평가를 위하여 정확한 실적에 대한 내부 점검과정을 거쳤습니다.

3. 실적보고서가 허위·오류로 작성・제출된 경우에는 『지방공기업 경영평가편람』 에 의한 조치에 따르겠습니다.

2025년 3월 18일

기 관 장 김 재 국 (날인)

1

경영관리
나. 경영시스템

1. 재무관리
2. 조직·인사관리
3. 윤리경영

평가방법	정성6, 정량4	가중치	10점	ESG요소	G

지표명	재무관리

지표정의

건전한 재무구조를 유지하고 경영계획에 따른 경영목표 달성을 위한 사업계획을 재무적으로 뒷받침하기 위한 재무적 운영노력을 평가한다

세부평가 내 용

1 자산관리 노력 및 성과
- 효율적인 자산운용 노력과 성과(유휴자금 활용 등)
- 자산대장의 전산화 및 고정자산 건별 장부기록의 증감기록 상태
- 재물조사 절차 및 내용, 조사결과 등의 적정성

2 재무구조 개선을 위한 노력 및 성과
- 재무구조상 문제점을 해결하기 위한 근본적인 방안과 재원조달방안 수립 및 실행가능성 여부
- 중장기 재무관리계획 수립 및 관리, 리스크관리회의 운영의 적정성
- 안정성 지표, 수익성 지표, 활동성 지표의 적정성 여부

3 수익·비용 성과 및 구조 개선을 위한 노력 및 성과
- 새로운 수익원 창출 및 기존사업에 대한 수익/비용 분석 등을 통한 문제점 파악과 사전대처방안 수립 노력 및 성과
- 지속적인 비용(사업비 등) 절감 노력 및 성과
- 신규사업 진출 시 사업성 분석 실시 후 예상되는 문제점에 대한 사전대처방안 수립

4 예산편성 및 회계관리 운영의 적정성
- 예산과 경영계획과의 연계성
- 수입(사업수입, 자본적수입) 및 지출(수익적 지출, 자본적 지출)의 적정성
- 예산의 이용, 전용 및 조정의 적정성
- 결산서, 감사보고서, 원가계산서 등의 회계규정과의 부합여부
- 회계관리의 전문성과 투명성 제고를 위한 전담요원 확보 및 내부통제 노력과 교육훈련실적 등

5 예산 편성 및 운영의 적정성 ※ 총인건비, 평가급 등 종합 점검·평가

6 재정 신속·적극 집행

7 타법인 출자의 적정성 및 절차적 타당성 여부

8 공사채 발행절차 및 승인목적 사용여부 적정성

9 재무부채관리계획의 적정성 및 이행 노력

10 부채비율

직 위	성 명	연 락 처
경영기획실장	곽 성 우	031-390-7612
재무회계팀장	최 중 환	031-390-7607
담 당	이 영 윤	031-390-7619
	이 수 민	031-380-5824
	이 성 희	031-390-7618
	김 용 석	031-380-5823
	이 유 경	031-390-7643

I 지표관리 방향

S 강점	▸ 대행사업 운영 전문성·노하우 보유 ▸ 내부통제시스템을 통한 회계 투명성 및 전문성 확보
W 약점	▸ 기반 시설 노후화로 위험성 증가와 보수 비용 증가 ▸ 개발사업 추진 필요성 증대
O 기회	▸ 관내 낙후지역 도시재생 추진 ▸ 지역 중심 경제활성화 추진 요구 ▸ 문화체육시설 자원증가로 사업확대
T 위협	▸ 자동화 요구 확대로 비용증가 ▸ 공공기관 예산효율성·효율화 강조 ▸ 안전사고 예방 및 대응 중요성 증대

	SO전략 (역량 확대)	WO전략 (기회 포착)
내부역량	▌전문성과 노하우를 활용하여 신규 사업 발굴 ▌시스템 활용 건전재정 관리 ▌수요증가 대비 합리적 재원배분 ▌우수한 인적자원 활용 사업기획 ▌신규 수입원에 대한 수지율 제고	▌사업장 노후시설 개선을 위한 적극적인 외부 지원 활용 ▌체육시설 · 공영주차장 등 신규사업 기획 및 창출 노력으로 이용고객증가 기대 ▌경영효율성 검토 및 신규사업 추진
외부역량	**ST전략 (문제 해결)**	**WT전략 (중기 보완)**
	▌운영사업에 대한 효율적 자원 투입 ▌비용절감을 통한 세입 증대 ▌공공시설관리 사업분야 확대 ▌자동화기반 장기적 유지비 절감 ▌RFID 재물관리시스템 및 시설관리 시스템(FMS) 활용, 효율적인 재물관리	▌지자체 긴축재정 동참, 효율적 예산 확보 및 사업지원 ▌체계적인 노후시설 유지보수 계획 수립 및 안전사고 예방체계 강화 ▌일상감사 및 계약심사를 통한 부패 리스크 지속 관리 ▌재무건전성 향상을 위한 맞춤형 교육 지속 추진

지표목표	건전한 재무 구조 관리로 지속가능 경영 도모		
추진방향	경영책임성 확보	경영효율성 제고	재무건전성 강화
전략과제	○ 사업타당성 검토 및 검증 강화 ○ 고유 핵심 업무 중심의 재원 분배 ○ 재무구조 개선 관리체계 ○ 수익구조 개선 회의 개최 ○ 자율통제 시스템 체계화	○ 경영평가 정량지표 관리 ○ 예산변경 최소화 ○ 불요불급 경비 폐지 및 축소 ○ 재무구조 개선을 위한 새로운 관리지표 및 시스템 정립 ○ 안정적 경상수지율 유지 ○ 회계직원 전문적 역량 강화	○ 수익증대 노력 ○ 부채감소 노력 ○ 경영수지 개선 ○ 안정적 재무구조 확립 ○ 지속가능 경영체계 구축 ○ 투명하고 건전한 회계운영으로 재무관리 1등 공사실현
2024년 주요성과	▸ 자산관리 전산화 추진 ▸ 전수 재물조사 확대(1회→2회) ▸ 수익 및 지출 정산보고 4회 ▸ 자율통제 시스템 2,213건 조치	▸ 예산변경 전년대비 36% 감소 ▸ 대행사업 원가분석용역 실시 ▸ 전문성 강화를 위한 교육지원 확대 (교육시간 37시간 증가)	▸ 신규사업장 2곳 추가 ▸ 안전성 및 수익성을 고려한 자금운용 (5기관 비교분석) ▸ 운영비 절감을 위한 MOU 2건 체결
환류	▸ 수익비용 구조 개선을 위한 신규 수입원 지속 창출 ▸ 사업별 운영수지 관리를 위한 지속적인 모니터링 ▸ 경영계획 추진 예산 집행률 관리 필요 ▸ 지속적인 회계업무 교육을 통한 전문성 강화		

Ⅱ 전기평가 지적사항 및 이행실적

경영평가 지적사항	이행실적	비고
• 자산관리 시스템과 회계관리 시스템을 운영함에 있어 인적(입력)오류를 줄일 수 있도록 내부적인 통제를 강화하고, 향후에는 완전한 인터페이스가 지향되어야 할 것임	• 회계관리 및 자산관리 시스템 간 연계강화 추진 → 회계관리 시스템상의 표준화된 자산목록 양식을 자산관리시스템에 즉시 업로드 하여 중복입력 및 인적(입력) 오류를 방지	P72
	• 인적(입력)오류 감소를 위한 정기재물조사 외 특별 재물조사 추가 진행(1회→확대 2회)	P73
	• 회계감사를 통한 보유 자산에 대한 데이터 점검 및 검토	P84
	• 회계 및 자산담당 직원 상・하반기 교육 진행	P85

Ⅲ 전기대비 주요 경영개선 실적

평가내용	2024년 주요 실적	전년대비 개선효과
자산관리 노력 및 성과	• 조달청 RFID 물품관리시스템 신규 도입 • 시설관리시스템(FMS) 전 부서별 운영 확대	• 신규 물품관리 체계 정비 및 표준절차 마련 • 강화 시설물 데이터 전산화 및 최신화
		• 강화 축적 데이터 기반 연간 수선 이력 분석 및 적기 시설물 교체 가능
	• 재물조사 추가 실시를 통한 자산관리 강화	• 강화 물품관리 정확성 제고 및 내부적 통제 강화 ※ 기존 1회 ⇨ 확대 2회
	• 불용품 매각을 통한 수입창출 및 수지개선	• 신규 재활용품 압축기 매각 (18,500천원)
재무구조 개선을 위한 노력 및 성과	• 적극적 재원조달 분석 및 운용 • 재무구조상 문제점 파악 및 개선방안 모색	• 당기순이익 199백만원(2년 연속 흑자) • 부채비율 200% 이내 유지 → 재무건전성 양호
수익·비용 성과 및 구조 개선을 위한 노력 및 성과	• 중장기 개발사업계획 및 추진전략 수립 • 의왕군포안산 공공주택사업 공동시행 참여 및 공공정비사업 추진 • 신규 사업장 2곳 수탁 (송정복합체육센터, 반월호수 주차타워) • 지원사업 적극참여(10,205백만원 지원) • 자체개선 및 MOU를 통한 자체예산 절감 (212,951천원 절감)	• 신규사업 개발후보지 15개소 도출 및 우선사업지구 2개 지구 선정 • 자본금 증자(200억) 동의안 시의회 의결 및 신규정비사업 후보지 2구역 확보 • 신규 송정복합체육센터 158,404천원 수입 • 강화 전년대비 예산지원금 **9.98배 상승** (929백만원 ⇨ 9,270백만원)
예산편성 및 회계관리 운영의 적정성	• 新경영전략체계와 연계한 예산 편성 추진	• 강화 세부실행과제 선정 및 예산편성 구체화 (106개 ⇨ 121개, 5,709백만원 편성)
	• 수입 및 지출의 적정성 확보를 위한 노력 • 예산의 이용, 전용 및 조정 최소화를 위한 노력 • 회계규정에 따른 결산서 작성 및 회계감사 실시 • 회계 관리 강화를 위한 담당 인력 전문성 향상 노력	• 강화 수익적지출 및 자본적지출 구분 지침 개정 • 강화 예산변경 건수 **11건 감소** • 회계감사 결과 '적정' • 전년대비 37시간, 2명 증가

수상 및 인증 실적

- 조달청 혁신제품(4차) 시범사용 수행기관 선정(1. 25.)
- 경기도의회 중증장애인생산품 우수구매 유공기관 표창(9. 5.)
- 경기도지사 중증장애인생산품 우수구매 유공자 표창(9. 5.)
- 중소벤처기업부 2024년 공공구매 유공자 표창(11. 28.)

Ⅳ 세부평가 내용별 추진실적 및 성과

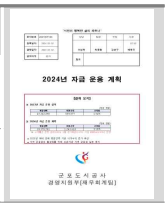
평가내용1 자산관리 노력 및 성과

1-1 효율적인 자산운용 노력과 성과(유휴자금 활용 등)

가 자금관리계획 수립을 통한 자금 운용 수익 극대화

구분	주요 내용
관련근거	• 「군포도시공사 회계규정」 제 59조(자금운용) • 「지방공기업법」 제69조(여유금의 운용)
자금운용 계획수립 *(증빙 p.3~8)*	• 안전성 및 수익성을 종합적으로 고려하여 운용 상품군 다양화 제고 • 정기예금 만기 시 자금 집행내역 고려하여 잔여 개월 재예치 • 자산운용 수익 증대를 통한 경영건전화 및 투자 재원 확보

구 분	금 액	운용방법	수익활용
자본금	28,420,000천원	우대금리 적용 시금고 정기예금 예치 운용	자체사업 활용
대행사업비	23,800,000천원	월별 자금 계획에 따른 정기예금 예치 운용	군포시 반납



구분	주요 내용
자금운용 위원회 개최 *(증빙 p.9)*	• 추진일자: 2024. 3. 4. • 참석인원: 5명(위원장 1, 위원 3, 간사 1) • 주요내용: 2023년 자금운용 실적 보고, 2024년 자금운용 개선방향 논의 • 회의결과 - 이자수익 제고를 위한 정기예금 공고입찰 고려 - 유휴자금 운용 시 CMA(종합자산관리계좌) 상품 권유

• 대행사업비: 월별 집행계획을 토대로 안정성이 확보되는 금융권으로 금리 비교 후 예치

구분	금리 비교를 통한 고수익 안전형 상품가입			지역 금융권 활성화를 위한 정기예금 예치		
예치기간	7개월	4개월	3개월	3개월	3개월	3개월
예금액(천원)	3,500,000	10,000,000	7,000,000	800,000	2,100,000	400,000
이율	3.59%	3.63%	3.48%	3.30%	3.20%	2.50%
비교 은행 횟수	4기관	5기관	4기관	지역 금융권 업무협약식에 따른 정기예금 일부 예치		
비교 평균 금리	3.29%	3.57%	3.13%			

• 자본금(12개월): 28,420,000천원

• 이자수입 실적 비교

(단위: 백만원)

구분	2024년		2023년		증감	
	예치금액	이자수익	예치금액	이자수익	예치금액	이자수익
대행사업 정기예금	23,800	281	14,800	248	9,000	33
자본금 정기예금	28,420	881	28,420	1,060	-	△179

• 유휴자금 현황 파악 및 자금 확보로 대행사업 정기예금 예치금액 증가 [23년: 148억원 → 24년: 238억원]
• 정기예금 기준금리 인하에 따른 자본금 이자수익 감소 [23년 3.5% → 24년 3.0%]

구분	주요 내용
문제점 및 대안	• 공사로서 자금 운용에 제한이 있지만 운용 상품군의 다양성 제고 • 자금운용계획 수립을 통한 유휴자금 정확한 예측으로 정기예금 가입 • 효율적 자금 관리에 따른 이자수입 증대로 경영건전화

1-2 자산대장의 전산화 및 고정자산 건별 장부기록의 증감기록 상태

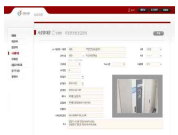
가 물품관리의 전산화를 통한 자산관리체계 확립

	계획수립	구매요청	물품구매	지출 및 전산등록
재무회계 시스템	• 물품정수관리계획 및 예산 수립 (자산물품, 소모품 및 정기 자재 등)	• 자산관리 부서 필요물품 구매 요청	• 자산구매 및 계약 (사업부서,경영기획실 계약 담당자)	• 구입 물품 대금 지출 • 물품 데이터 전산화 및 전자태그 출력

	자산취득 · 등록	태그 부착 및 점검	재물조사	자산 처분 및 정리
자산관리 시스템	• RFID 시스템 등록 및 전자태그 발행	• 물품별 전자태그 부착 • 물품 관리현황 점검	• 물품대장에 따른 현장실사 • 신규 취득 및 변동사항 점검	• 물품 사용 전환 반영 • 불용물품 매각 및 폐기 처리

나 자산관리대장의 전산화 → ① RFID 물품관리시스템 + ② FMS + ③ 자산관리시스템

물품관리체계 확립	• RFID 물품관리시스템, 시설유지관리시스템(FMS) 및 자산관리시스템을 이용한 물품관리 대장의 전산화 • 물품, 시설, 자산 관리시스템 간 유기적 연계 강화를 통해 체계적이고 효율적인 자산관리

구분		자산관리의 전산화
RFID 물품관리 시스템 신규 *(증빙 p.11~16)*		• **물품관리체계 정비, 물품관리 표준절차 마련**으로 업무 정확성 제고 → 자산의 상태, 취득물품 확인, 처분자산의 장부기록을 통한 효율적 자산 관리 ※ '물품의 내용연수' 조달청 고시 기준으로 통일 ⇒ 공사 물품관리규정 개정 • 신규프로그램 운영에 따른 물품관리 기능 강화 → 조달청 물품관리시스템 무료 이용으로 신규 프로그램 개발비용 절감
시설관리 시스템 [FMS] 강화 *(증빙 p.17~18)*		• 기존 : 국민체육센터, 환경관리소 시설물 관리 → **확대 : 전 사업장 시설물 관리** • FMS를 활용한 체계적인 정비이력 등 자산관리 고도화 → 클라우드 방식의 자산 변동, 수선 및 정비 내역 축적 관리 • 기존 장비이력카드 현황자료로 부서별 시설물 데이터 전산화 및 최신화 → 1,487건
자산관리 시스템 *(증빙 p.19~20)*		• **회계관리 및 자산관리 시스템 간 연계강화 추진** 지적사항 → 회계관리시스템 상의 표준화된 자산목록 양식을 자산관리시스템에 즉시 업로드 하여 중복입력 및 인적(입력) 오류를 방지 • 자산구매 시, 기존 자산관리시스템 연계[RFID 물품관리시스템 취약점 보완] → 구축물, 시설장치 및 무형자산 등 고정자산 전산화 관리 → 자산 물품에 대한 감가상각비 자동 반영

추진성과	• 예산회계시스템 입력 및 검수 이후, 신규 취득물품 자산대장을 자산관리시스템에 자료 업로드 • 자산물품 취득대장 등 수시 점검을 통한 주기적인 물품·시설·자산 관리시스템 관리 • 감가상각처리 등 자산 잔존가액 반영으로 결산업무의 신뢰성 확보

다 고정자산 건별 장부기록의 증감기록 관리

구 분	전기이월		당기증감(2024년)				기말현황	
			취 득		처 분			
	건	금액(천원)	건	금액(천원)	건	금액(천원)	건	금액(천원)
합 계	5,922	15,996,743	964	800,084	130	130,640	6,756	16,666,187
공기구비품	4,887	2,926,236	931	517,333	129	22,080	5,689	3,421,489
기 계 장 치	837	9,764,636	23	114,794	1	108,560	859	9,770,870
차량운반구	45	835,343	-	-	-	-	45	835,343
시 설 장 치	5	34,980	-	-	-	-	5	34,980
구 축 물	104	1,201,568	7	94,870	-	-	111	1,296,438
무 형 자 산	44	1,233,980	3	73,087	-	-	47	1,307,067

1-3 재물조사 절차 및 내용, 조사결과 등의 적정성

가 2024년 재물조사 추진 → ① 정기 재물조사 '24. 1월 + ② 특별 재물조사 '24. 11월

구분	재물조사 내용
관련 근거	• 군포도시공사 물품관리규정 제41조 정기재물조사, 제43조 특별재물조사, 제45조 재물조정
추진절차	**계획수립 및 안내**: • 조사일정 등 안내 • 조사반 편성 — 경영기획실 → **재물 실사**: • 전자태그 부착확인 • 재물조사표 작성 — 경영기획실 및 각 팀 → **재물 조정**: • 부서간 물품 관리전환 및 재물 정보 변경 — 경영기획실 → **결과보고**: • 실사상태 결과보고 • 불용물품 매각 및 폐기 — 경영기획실 및 각 팀

정기 재물조사 *(증빙 p.21~24)*

• 추진배경 : 회계연도 마감에 따른 자산(물품) 현행화, 증감 실적관리 및 결산반영
• 조사기간 : '24. 1. 16. ~ '24. 2. 2. • 기 준 일 : '23. 12. 31.
• 조사결과

재물조사 실시 결과			불용 처리 현황			관리전환
조사결과	신규자산	매각·폐기	합계	폐기	매각	
5,922점	255점	45점	44점	43점	1점	79점

특별 재물조사 개선 *(증빙 p.25~30)*

• 추진배경
- 조달청 RFID 물품관리시스템 도입으로 인한 물품관리체계 정비 및 물품관리 표준절차 마련
- 자산관리 및 회계관리 시스템의 내부적 통제강화 지적사항
- **RFID 물품관리시스템 도입 이후, RFID 휴대용 리더기를 활용한 재물 전수조사 실시**

• 조사기간 : '24. 7. 17. ~ '24. 11. 30. • 기 준 일 : '24. 6. 30.
• 조사결과

재물조사 실시 결과			불용 처리 현황			관리전환
조사결과	신규자산	매각·폐기	합계	폐기	매각	
6,658점	758점	86점	86점	86점	-	4점

나 지적사항 해소 및 자산관리 효율성 확보를 위한 주요 성과 *(증빙 p.19~20, p.31~32, p.33~34)*

1. 물품관리 효율성 제고방안	2. 물품관리 체계개선(규정 개정)	3. 내부적 통제강화 지적사항
• 재활용품 압축기 불용품: 온비드 매각을 통한 수입 창출 및 수지 개선(18,500천원) • 부서간 물품 활용 독려-물품 관리전환 (83건 실행 ⇒ 예산 절감 효과)	• 조달청 기준 통일된 내용연수 정립 • 내용연수 경과 물품 연장사용 노력 강화 • 불용품 장기 미처분 방지 기준 마련	• 재물조사 확대(기존 1회 →변경 2회)로 자산↔회계 관리시스템 인적 오류 방지

평가내용2 재무구조 개선을 위한 노력 및 성과

2-1 재무구조상 문제점을 해결하기 위한 근본적인 방안과 재원조달방안 수립 및 실행가능성 여부

가 재무구조상 문제점 발견 및 해결방안

	구분	2024년	2023년	증감
재무구조 분석 [2024 결산]	자산	34,306,268천원	34,066,165천원	240,103천원
	부채	2,545,308천원	2,504,551천원	40,757천원
	자본	31,760,959천원	31,561,613천원	199,346천원
	당기손익	199,346천원	318,441천원	△119,095천원

	문제점	증감액	사유
재무구조 문제점	미지급비용 증가	247,040천원	연차유급수당(702백만원), 평가급(829백만원) 계상
	예수금 증가	25,873천원	연금·건강 보험료, 보증금 등 증가

해결방안	• 수익성·공공성 동시 확보를 위한 자체수입 증대를 위한 노력 • 중장기 재무관리계획 수립을 통한 부채비율 및 부채 규모 감축

나 재원조달방안 수립 및 실행가능성 여부

□ 재원조달 절차

1 예산안 작성	2 심의•의결	3 예산운용	4 집행잔액 반납
• 사업별 예산 설정	• 공사 이사회 개최	• 예산보고회, 모니터링	• 상·하반기 신속집행 추진
• 주민참여·용역과제 심의	• 군포시의회 의결	• 자금운용위원회	• 대행사업비 잔액 반납

□ 재원조달 방안 수립 및 실행 *(증빙 p.35~36)*

적극적 재원조달 타당성 확보		
경영계획 수립	**자금운용위원회**	**예산보고회 및 조정**
• 경영전략 연계 계획 수립 • 결과: 1실 7부/121개 수립	• 유휴자금 운용 다양성 제고 • 이자수익 1,162백만원 달성	• 예산안 사업 및 타당성 검토 • 총 5회(추경 3회, 본예산 2회)
주민참여예산 심사위원회	**용역과제 심의위원회**	**경영성과 모니터링**
• 접수결과: 15건 중 8건 부의 • 심사결과: 6건 수상	• 용역 필요성 및 타당성 심의 • 총 1회(15건 원안가결)	• 분기별 경영성과 검토 • 실적분석을 통한 사업 피드백

□ 재원조달 결과

(단위: 천원)

구분	2024년	2023년	증감	비고
합계	41,563,417	42,439,759	△876,342	
대행사업 수익	41,278,471	41,082,206	196,265	신규 사업 증가 등
기타영업외 수익	1,318,018	1,357,553	△39,535	

2-2 중장기 재무관리계획 수립 및 관리, 리스크관리회의 운영의 적정성

□ 중장기 재무관리계획 수립(2024년~2028년) *(중빙 p.37~46)*

환경분석

• 외부환경

정치	경제	사회	기술
지방공기업 주력산업 혁신 및 전략적 경영을 통한 맞춤형 서비스 제공	유망 신산업·서비스업 경쟁력 제고를 위한 사업 경쟁력 강화	시설 환경 개선, 민간 협력을 통한 공공서비스 고도화	공급망 안전, 투자환경 개선 및 지속 가능한 도시발전 사업 개발

• 내부환경

강점	약점
관내 낙후지역 개발 및 환경 변화에 따른 신규 사업 기회 증가	시설의 안전성, 안전설비 강화
기존 조직역량을 활용한 사업성과 향상	지속적인 성과 창출에 적합한 조직문화 강화

중장기 경영목표

구분	2024년	2025년	2026년	2027년	2028년
사업수입	250억	260억	270억	280억	290억
전략목표 및 과제	▶ 고객 시민 소통 신뢰 플랫폼 구축 ▶ 시설 생활체육 및 교통 신공간 창출	▶ 고객 시민 행복 도시 형성 ▶ 시설 데이터 기반 시설안전관리 강화	▶ 고객 지역 협력 네트워크 활성화 ▶ 시설 재난안전관리 디지털 전환	▶ 고객 고객 관리 운영 시스템 체계화 ▶ 시설 수요 대응 시설 확장 및 확대	▶ 고객 고객 공감형 조직 문화 형성 ▶ 시설 시민께 사랑받는 공간 관리

투자방향

• 재무건전성 및 경영효율성 강화를 위한 체계 구축
• 신규 위수탁 대행사업 발굴 및 운영 노력[당말공원 공영주차장, 견인차사무소 공영주차장 등]
• 군포시 지속적 업무협의를 통한 시 재원 확보 노력
• 지속적인 부채관리를 통한 재무구조 개선

재무전망 및 고려사항

구분	재무전망	고려사항
• 3개년도 재무상태	유휴자금 운용을 통한 이자수익 증가로 당기순이익 증가	효율적인 자금운용을 통한 이자수입 증대
• 5개년도 수입전망	영업수익, 영업외수익, 기타자본적수입 등 3.2% 증가	향후 신규 수탁사업 증대를 통한 사업 수입 확대를 위한 지속적인 노력 필요
• 5개년도 지출전망	영업비용, 영업외비용, 유형자산 등 0.8% 증가	중장기 인력운영 계획과 연계하여 효율적인 예산운용을 통한 비용 절감

평가 및 분석

• 부채비율 200% 이내 유지, 재무구조 양호 → 유동비율 1,303% / 부채비율 8.01%
• 재무제표 분석, 리스크관리회의 및 자문회계사 운영 등 부채비율 개선

□ 재무구조 개선을 위한 리스크관리회의 운영 *(중빙 p.47)*

회의일자	• 2024. 12. 19.
참석인원	• 19명(경영기획실장, 재무회계팀장, 예산·회계 담당자 등)
회의내용	• 리스크관리 기본원칙의 달성을 위한 노력 • 새로운 기금 운용 대상 또는 방식의 도입에 있어 리스크 관리 등에 관한 사항
회의결과	• 재무제표에 미치는 영향 분석 및 사후관리에 관한 사항 • 내부회계관리제도의 종합적인 분석

2-3 안정성 지표, 수익성 지표, 활동성 지표의 적정성 여부

□ 안정성 지표, 수익성 지표, 활동성 지표 적정성

(단위: 천원)

분류		2024년	3개년 평균 (2023~2021)	2023년	2022년	2021년
안정성	유동비율(a/b)	1,303.20%	2,019.94%	1,305.75%	2,748.53%	2,905.64%
	유동자산(a)	33,170,374	31,813,551	32,703,240	31,113,806	31,623,608
	유동부채(b)	2,545,308	1,574,974	2,504,551	1,132,017	1,088,354
	자기자본비율(a/b)	92.58%	95.22%	92.65%	96.50%	96.64%
	자기자본(a)	31,760,959	31,377,981	31,561,613	31,243,173	31,329,157
	총자산(b)	34,306,268	32,952,955	34,066,165	32,375,190	32,417,511
	부채비율(a/b)	8.01%	5.02%	7.94%	3.62%	3.47%
	부채총계(a)	2,545,308	1,574,974	2,504,551	1,132,017	1,088,354
	자본총계(b)	31,760,959	31,377,981	31,561,613	31,243,172	31,329,157
수익성	매출액 영업이익률(a/b)	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
	영업손익(a)	0	0	0	0	0
	매출액(b)	39,217,710	36,468,983	38,430,921	38,165,541	32,810,487
	매출액 순이익률(a/b)	0.51%	0.28%	0.83%	0.00%	0.00%
	당기순이익(a)	199,346	106,147	318,441	0	0
	매출액(b)	39,217,710	38,468,983	38,430,921	38,165,541	38,810,487
	자기자본 순이익률(a/b)	0.63%	0.34%	1.01%	0.00%	0.00%
	당기순이익(a)	199,346	106,147	318,441	0	0
	평균자기자본(b)	31,661,287	31,301,039	31,402,393	31,286,164	31,214,559
	총자산 순이익률(a/b)	0.58%	0.32%	0.96%	0.00%	0.00%
	당기순이익(a)	199,346	106,147	318,441	0	0
	평균총자산(b)	34,186,217	32,671,126	33,220,678	32,375,190	32,417,511
활동성	자기자본 회전률(a/b)	1.24회	1.16회	1.22회	1.22회	1.05회
	매출액(a)	39,217,710	36,468,983	38,430,921	38,165,541	32,810,488
	평균자기자본(b)	31,661,287	31,377,981	31,561,613	31,243,173	31,329,157
	총자산 회전률(a/b)	1.15회	1.12회	1.16회	1.18회	1.01회
	매출액(a)	39,217,710	36,468,983	38,430,921	38,165,541	32,810,488
	평균총자산(b)	34,186,217	32,671,126	33,220,678	32,375,190	32,417,511

당기순이익	2022년	2023년	2024년
	△85,984,359원	318,441,003원	199,346,168원

평가내용3 수익·비용 성과 및 구조 개선을 위한 노력 및 성과

3-1 새로운 수익원 창출 및 기존사업에 대한 수익/비용 분석 등을 통한 문제점 파악과 사전대처방안 수립 노력 및 성과

가 신규 수익원 창출을 위한 신규사업 발굴

□ 신규사업(미래사업) 후보지 발굴 *(증빙 p.48~62)*

추진배경·목적	• 공사의 경영비전과 국가·군포시 정책사업에 부합하는 신규사업을 발굴 · 검토하여, 사업모델 다각화를 도모하고 공사의 지속가능한 성장기반을 마련하고자 함
사업개요	• 대 상: 군포시 행정구역 전역(36.6㎢) • 주요내용: 중장기 개발사업계획 및 추진전략 수립, 개발사업 후보지 조사 및 사업화 방안 수립
추진실적	• (신규사업 발굴) - 중장기 개발사업계획 및 추진전략 수립용역 착수('24.4.) - 군포시 관련 자료 요청 및 협력 관계 구축(市 도시계획과, 건축과, 건설과, 스마트정보과, '24.6.) - 입지 특성 및 지역여건을 통한 지역별 개발방향에 부합하는 개발후보지 15개소 도출('24.9.) • (신규사업 추진) - 향후 사업의 확장 및 연계 가능성, 수요확보 가능성 등을 고려한 우선사업지구 선정('24.10.) - 중장기 신규개발사업(우선사업지구) 사업추진계획 보고 및 중간보고회 개최('24.12.)
기대효과	• 정부 공모사업, 기금지원 및 보조금 사업의 적극 검토를 통한 사업비용 절감, 수익성 확대 • 정책 · 현안사업 개발후보지의 지속적인 발굴로 사업영역 확장 및 공사 지속성장 기반 마련

□ 군포 ○○지구 도시개발사업 발굴추진 *(증빙 p.63)*

추진배경·목적	• 정부의 국민 주거안정을 위한 주택공급 확대 방안('24.9.) 정책 기조에 적극 대응하고 도시균형 발전 등 시민의 삶의 질 향상 욕구에 부응하기 위한 도시개발사업 추진
사업개요	• 사업규모: 약 26만㎡ • 사업기간: 2026년 ~ 2034년(예정)
추진실적	• (사전검토를 통한 문제점 파악 및 수익성 개선 노력) - 전문기관의 사전 수익/비용 분석 및 재무적 타당성 확보(공원녹지율 검토, 가처분용지 확보 등) - 타당성 검토 사전협의 신청(한국지방행정연구원 '24.12.) • (사업 추진) -「지방공기업법」에 따른 '법인(PFV) 출자타당성 검토' 의뢰(한국지방행정연구원 '24.12.)
향후 추진계획 및 기대효과	•「지방공기업법」에 따른 '법인(PFV) 출자타당성 검토' 완료(한국지방행정연구원 검증 '25. 하반기) • 투자계획 확정 절차 이행(公社 투자심의위원회 및 이사회 보고, 市 보고 및 시의회 의결 '25. 하반기) • 사업후보지 확대 및 사업계획 구체화에 따른 인력충원 및 조직정비로 사업수행 역량 강화

□ 공공정비사업 후보지 발굴 *(증빙 p.64~67)*

추진배경·목적	• 정비사업 공공지원 및 공공정비사업 후보지 발굴 지속추진으로 기존도시 주거환경개선 촉진 및 공사 역할 제고
사업개요	• 사업대상: 재개발·재건축 및 소규모주택정비사업 • 사업기간: 2024. 1.~ (지속 추진) • 주요내용: 주민 제안에 따른 공공정비사업 추진, 시민 맞춤형 공공지원서비스 제공
추진실적	• (신규사업 발굴 추진) - 공공정비사업 사전설명회 개최 및 협조요청(개발사업부-27호) - 군포시 공공정비사업 후보지 모집 공고 협조 요청(개발사업본부-27호) - 정비사업 정책 현안 등 신규사업 다각화 추진을 위한 정비사업 세미나 참여(총 3회) - 정비사업 공공지원 중장기 로드맵 수립('24.12.) • (신규사업 후보지 확보) - (가칭)군포4구역 공공재개발정비사업 후보지 접수('24.5.) - (가칭)느티울구역 공공재개발정비사업 후보지 접수('24.9.)
기대효과	• 정비사업 후보지 주민설명회 개최 추진 및 후보지 발굴 등을 통한 신규 수익원 창출 노력 지속 • 정비사업 공공지원 확대 및 후보지 발굴을 통한 기존도시 정비사업 활성화 및 신속한 사업추진 지원

□ 공공정비사업 사업화 추진 *(증빙 p.68~70)*

추진배경·목적	• 기존 도심 (민간)정비사업에 대한 주민민원 적극 대처 및 공공정비사업 시행을 통한 수익사업 다각화 도모 • 2024년 공공정비사업 후보지 공모에 따라 접수된 후보지 2개 구역에 대한 정비계획안 및 사업성 검토를 통한 사업화 추진
사업개요	구역명: (가칭) 군포4구역 / (가칭) 느티울구역 위 치: 군포시 당동 785 일원 / 군포시 당동 713 일원 면 적: 64,278.6㎡ / 42,006.4㎡ 토지등소유자: 약 834명 / 약 708명
추진실적	• **(수익사업 다각화 경로 마련)** – 공공정비사업 후보지 모집 공고 • **(사전검토를 통한 수익성 개선)** – (가칭) 군포4구역 공공재개발사업 후보지 관련 용역 시행 – (가칭) 느티울구역 공공재개발사업 후보지 관련 용역 시행
향후 추진계획 및 기대효과	• 후보지 사업확정 이후 사업협약(MOU) 체결('25. 상반기) • 사업시행자 및 구역지정 동의서 징구('25. 하반기) • 성공적인 공공정비사업 추진을 통한 공사 역할 제고, 지속 가능한 공공정비사업 모델 구축

□ 의왕군포안산 공공주택사업 공동시행 참여 *(증빙 p.71~74)*

추진배경·목적	• 정부의 2.4 부동산대책 및 8.16 주택공급대책 발표에 따른 의왕군포안산 공공주택지구 개발사업 공동참여 • 사업참여를 통해 지역사회에 기여함으로써 공공성 강화 및 신규 수익원 발굴
사업개요	• 위 치: 군포시 도마교동·부곡동·대야미동 일원 • 사업규모: 5,968,266㎡(군포시 1,632,482㎡) • 사업기간: 2023년 ~ 2031년(예정)
추진실적	• **(재무계획 수립)** 관계부서(재무회계팀)와의 협력을 통한 중장기 재무관리계획 수립 및 재무전망 산정 – 공동시행자 적정성 검토자료 제출 및 공동사업 참여안건 투자심의위원회·이사회 의결에 활용 • **(수익성분석 및 재원확보)** 사업타당성 검토 및 자본금 확충을 통한 사업참여 추진 – 타당성 검토를 통한 재무적·경제적 타당성 확보 – 사업수익성 및 지역경제 파급효과 분석을 통한 사업 지분율 결정(1%) · 사업 순이익 〉 임대주택 순손실 구간 내 최소지분 참여 – 공동사업시행 지분 참여 등을 위한 자본금 증자(200억) 동의안 시의회 의결 • **(협력체계 구축을 통한 수익성 개선노력)** 지방공사 간 네트워크 구축을 통한 사업리스크 공동대응 노력 지속 – 신규 공공택지 관련 지방공기업 실무협의체 회의 개최(총 6회), 공동 대응방안 마련 및 건의 · 공공임대 의무분담에 따른 수익성 저하에 대응하기 위한 지방공사의 전략적 방안 논의 · 제도적·재정적 지원 등 공공임대주택 의무분담 완화 및 수익성 개선방안 공동대응 협조(경영기획실-6262호)
향후 추진계획 및 기대효과	• 의왕군포안산 공공주택사업 기본협약 체결('25.상반기.) • 공공주택지구 지구계획 승인('25.하반기.) • 신규 개발사업 참여에 따른 안정적인 수익창출과 주거복지 실현을 통한 공익가치 증대 기여 및 지역 균형발전 촉진

나 대행 사업의 운영 개선 및 확대를 통한 수익률 증대 *(증빙 p.75~84)*

신규사업 확대노력

• 지자체와의 지속적인 협력체제 구축을 통한 신규수탁사업 적극 유치 및 확대 **(신규수탁 2, 수탁예정 2)**

시설명	추진현황	수입	비고
송정복합체육센터	완료(4.17.)	158,404천원	9.1. 정식운영 개시
반월호수 주차타워	완료(5. 1.)	무료운영	추후 유료전환
산본시장/당말공원 공영주차장	수탁예정		

사업개선

산본로데오주차장	• 이용 활성화를 위한 월정기권 판매 및 요금(급지) 변경 (월정기권 85대 판매, 1급지→2급지)	**전년대비 수입 649%↑ (동일기간대비249%↑)**
새활용타운	• 복합재질 필름류 무상처리 협약체결 • 재활용품 매각업체 자격요건 제한을 통한 수입금 증대	**18,922천원 수익창출**

운영확대 수익증가

시민체육광장	• 라인댄스 프로그램 확대 운영 (초급,중급 → 초급,중급,고급)	**프로그램 운영수입37.6%↑**
교통약자 이동지원센터	• 비휠체어 이용고객 및 임산부 이용 확대를 위해 5대 증차 • 임산부 고객 이용기간 확대(출산 후 6개월→12개월)	**전년대비 수입 15.2%↑**

3-2 지속적인 비용(사업비 등) 절감 노력 및 성과

가 예산 절감을 위한 내부 통제 및 절차 개선 *(증빙 p.85~100)*

구분	목 적	내 용
투자심의 위원회	• 공사가 시행하는 투자사업의 타당성을 사전에 심의	• 심의대상: 신규투자사업, 위험관리 및 재정손실방지를 위한 대책이 필요한 사업 등 • 심의결과: 총 1회 개최/ 총 1건 심의 의결
계약심의 위원회	• 공사가 시행하는 계약에 대한 절차와 방법을 사전심사를 통해 공정한 계약 제도 운영	• 심의대상: 추정가격 50억원 이상인 공사(물품·용역 10억원 이상)의 계약에 관한 사항 심의 • 심의결과: 총 1회 개최/ 총 2건 심의 의결
통합발주 및 공개입찰	• 연간계약 통합발주 및 공개 입찰을 통해 예산 절감 업무의 효율성 증대	• 통합발주에 따른 예산절감: 57백만원(25.1%) • 공개입찰 강화로 예산절감: 1,171백만원(12.7%)

나 적극적인 지원사업 참여를 통한 자체 예산 절감

국가 지원사업 참여

• **[환경부]GHP배출가스 저감장치 설치 지원사업 참여(83,407천원 지원)**
- 국민체육센터, 부곡체육시설 2곳의 GHP 배출가스 저감장치 30개 부착

구분	수량 (개)	소요예산 (천원)	
		정부 보조금(90%)	자기부담금(10%)
계	30	83,407	9,246
국민체육센터	14	37,723	4,186
부곡체육시설	16	45,684	5,060

지자체 예산 지원 *(증빙 p.101~105)*

• **[경기도+군포시]시민체육광장 주차장 조성사업(9,386백만원 지원)**
- 규모: 3,751.98㎡(지하2층 ~ 지상1층)
- 주차면: 116면(일반 107대, 경차 5대, 장애인 4대)/전기차충전소 7대(완속 6대, 급속 1대)

• **[군포시]시민체육광장 인라인스케이트장 보수공사(512백만원 지원)**
- 규모: 4,645㎡(평트랙, 200m) / 아스콘·아크릴 재포장, 수도관 및 맹암거 설치 등

• **[군포시]시민체육광장 장애인 론볼 경기장 조성공사(137백만원 지원)**
- 규모: 516㎡(3링크) / 인조잔디 및 안전휀스, 그늘막 설치

• **[군포시]산본로데오 공영주차장 시설보완 및 업무시설 조성(63,632천원 지원)**
- 산본로데오 공영주차장 CCTV 15대 설치 / '미래도시 지원센터' 조성

다 시설 유지 및 관리의 다각적 접근을 통한 운영비 절감

업무협약 비용 효율화 신규 *(증빙 p.83~84, 106~108)*

• **한국순환자원유통지원센터 회원사와 복합재질필름류 무상처리 MOU체결(38,400천원 절감)**
- 복합재질필름류(폐비닐)의 안정적인 처리 및 무상처리 업무협약 체결
- 복합재질필름류 처리비 38,400천원 절감 / '24년 기준 EPR지원금 18,922천원 수익창출

• **군포시니어클럽 MOU를 통한 공영주차장 환경정비 인력 지원(212,893천원 절감)**
- 사업개요: 2024. 2. 1.~11. 30.(10개월) / 공영주차장 3개소 / 10명 인력 지원

제도적 개선 운영비 절감 신규 *(증빙 p.109~113)*

• **수영강사 경력차등 지급을 통해 강사료 절감(20,183천원 절감)**
- 경력차등 지급을 통한 강사료 예산 절감(월 평균 168만원 절감)

강사료(원)	인원(명)	연간 강사료(천원)
31,000	16	224,778

강사료(원)	인원(명)	연간 강사료(천원)
계	16	204,595
26,000	6	55,164
28,000	6	89,368
31,000	4	60,063

추진성과

• 대행사업비 (신규수탁사업 제외) 372,324천원 절감
• 외부지원(정부, 지자체 등) 예산을 통한 총 10,182백만원 가치의 사업 실시
• 내부적 개선 및 외부와 적극적인 소통으로 자체예산 총 212,951천원 절약

3-3 신규사업 진출 시 사업성 분석 실시 후 예상되는 문제점에 대한 사전대처방안 수립

가 신규 개발사업에 대한 사전대처방안 수립 *(중빙 p.63~74)*

구 분	예상문제점	사전대처방안
의왕군포안산 공공주택사업	• 건설경기의 침체로 인한 자족시설용지 장기 미분양으로 사업수익성 저하 우려 • 장기공공임대주택사업의 낮은 수익성 등 재무 리스크 보유	• 산업공동화 우려가 있는 공업지역 재배치를 통한 자족시설용지 내 산업단지 조성 검토로 사업성 증대노력(→市) • 공공임대주택 분담계획 검토 및 지방공사 간 공동대응을 통한 리스크 최소화 • 기추진 중인 도시공사 사례 벤치마킹 및 협력 구조 구축을 통한 사업운영 효율성 강화
군포 ○○지구 도시개발사업	• 국내 건설경기 이슈로 도시기반시설 설치 시 건설공사비 상승으로 사업성 저하 우려	• 시정목표(호수로 확장계획) 연계하여 기반시설 설치비용 지원 요청 등 사업비 절감 방안 모색
기존도시 정비사업 공공지원 및 후보지 발굴	• 토지등소유자간에 분쟁중인 구역 또는 분쟁 예상 구역의 추가 후보지 신청시, 동의율 달성 난항 등 사업추진 리스크 발생 가능성 내재	• 적극적인 민원사항 대응, 사업추진 요건 등 교육을 통한 추진세력간 협의 유도
공공정비사업 사업화 추진	• 후보지 모집 변경공고, 관련부서 협의 난항등, 추진절차 및 추진일정 변동사항 발생 등에 대하여 사업추진 변동성 내재 • 사업 특성 상 유사사례가 적어 사업추진 단계별 예상 외 리스크 등 발생 가능	• 市 관련부서와 협력관계 강화와 변동 가능성 사전점검 및 대비를 통해 변동 사항 발생시 즉각 대응 • 연간 사업추진계획보고를 통해 사업추진 단계별 리스크를 점검하고, 타기관 이슈사례 분석 및 각종 자문(내·외부)을 활용하여 연간 사업 리스크관리 추진

나 송정복합체육센터 신규 운영 관련 문제점 발굴 및 개선안 마련 *(중빙 p.114~136)*

기본계획 수립	• 송정복합체육센터 인수·운영 기본계획 수립(2. 27.) - 운영 인력 및 프로그램(안) 수립 토대로 인수·운영 추진일정 작성(개관 8월/정식운영 9월)
행정사무감사 현장확인	• 군포시의회 행정사무감사 현장확인 실시(5. 9.) • 감사위원 9명, 지자체 및 유관기관 관계자 18명, 공사 담당부서 5명 참석 - 시설 문제 및 주민요구사항 등 주요 문제점 7개 발굴 → <u>개관 전 7건 전체 해소</u>
합동 하자점검	• 지자체, 공사, 시공사 합동 하자점검 실시(3. 19.) • 공사 공정별 도면 및 하자점검 내역서 토대로 점검 • 하자검사자 시공사 통보 및 보수사항 확인 (12개 하자보수 이행계획 및 처리시기 확정)
주민설명회 개최	• 지역주민 대상 의견 수렴 및 운영 설명을 위한 설명회 <u>3회 개최</u>(5. 25./5. 30./7. 5.) • 찾아가는 지역주민 의견수렴회: 지역행사 참여를 통한 시설 홍보 및 설문조사(139명 참여) • 지역주민 설명회(2회): 전반적인 운영방안 및 시설공간활용 의견 수렴(시의회, 주민 등 240명 참여)

행정사무감사 현장확인	합동 하자점검	주민설명회

평가내용4 예산편성 및 회계관리 운영의 적정성

4-1 예산과 경영계획과의 연계성

□ 전략목표달성을 위한 新경영전략체계와 연계한 예산 편성 현황

미션	시민이 행복한 삶의 파트너			
비전	시민께 사랑받는 지속가능한 최고 공기업			
슬로건	더 안전하게	더 편리하게	더 쾌적하게	
핵심가치	상생 · 협력	미래 · 가치	안전 · 환경	책임 · 성과
경영방침	고객중심경영	도시가치경영	스마트혁신경영	ESG경영
전략 목표	(고객) 시민 밀착형 고객서비스 향상	(개발) 삶의 질을 높이는 도시공간 창출	(시설) 생활편의시설 안전관리 전문화	(운영) ESG 혁신경영 실현
과제선정	12개의 전략과제와 연계한 121개 세부실행 과제 선정			
2024년 본예산 편성	38개 사업	5개 사업	43개 사업	35개 사업
	388,661천원	633,000천원	2,370,008천원	2,317,565천원

전략목표/과제		추진부서	대표 세부실행 과제	예산(천원)
(고객) 시민 밀착형 고객서비스 향상	선제적 사업 기획	혁신기획팀	• 신규 대행사업 위수탁 추진 및 조직체계 구축 → 송정복합체육센터, 반월주차타워 등 신규 위수탁 추진, 조직진단 반영 효율적 조직체계 구축	19,000
	시민 참여형 소통 플랫폼 구축	주차관리팀	• 전산실 노후 IT인프라 교체 → 신규 서버 도입에 따른 기존 홈페이지 콘텐츠 개선	73,210
	지역협력 네트워크 활성화	교통복지지원팀	• 경기도 광역연계 시스템 도입을 통한 운영 활성화 → 경기도 광역연계로 31개 지자체 차량 이용 제공	60,000
(개발) 삶의 질을 높이는 도시공간 창출	직(職)·주(住)·락(樂) 활력도시 조성	개발사업부	• 의왕군포안산 공공주택지구 조성사업 → 사업타당성 검토 용역 추진	22,000
	기존도시 정비 및 활성화		• 기존도시 정비사업 공공지원 → 정비사업 공공지원을 위한 중장기 로드맵 수립	50,000
	지속 가능한 도시개발모델 구축		• 중장기 개발사업계획 및 추진전략 수립 → 개발여건분석, 중장기 개발비전 및 방향설정 등	350,000
(시설) 생활편의시설 안전관리 전문화	재난안전 예방 ·대응체계 구축	안전시설팀	• 중대재해 예방 및 재난관리체계 구축·점검 → 안전보건관리체계 구축 및 점검, 내·외부 이해관계자 합동 유해/위험요인 발굴 개선	24,369
	데이터 기반 시설안전관리 강화	부곡체육시설팀	• 안전성과 성능 최적화를 위한 자료 기반 시설 정비 → 내구연한 확인을 통한 선제적 설비 점검 실시	36,800
	생활체육·교통 신공간 창출	송정체육센터팀	• 송정복합체육센터 개관 및 운영 → 시설 및 환경 조성공사, 운영물품 구매 등	1,818,964
(운영) ESG 혁신경영 실현	친환경 경영관리 고도화(E)	환경관리운영팀	• 에너지 효율개선을 위한 고효율 장비 및 제품 설치 → 저탄소 녹색경영을 위한 노후 조명시설 일체 정비, 고효율 수배전반 전력설비 도입 등	115,000
	사회적 책임경영 실천(S)	인사총무팀	• 공정하고 합리적인 전사적 인사관리체계 운영 → 일자리 창출 및 가족친화경영 실천	90,000
	혁신경영 실행력 강화(G)	혁신기획팀	• 시민과 내부구성원 중심의 혁신과제 이행 다각화 → 혁신·적극행정 지원과 역량 강화	15,040
121개 세부실행 과제 관련 5,709,234천원 예산 편성				

4-2 수입(사업수입, 자본적수입) 및 지출(수익적 지출, 자본적 지출)의 적정성

가 수입·지출의 적정성 확보를 위한 운영체계 구축

관련근거

구 분	예 산	지 출	결 산
관련근거	지방공기업 예산편성기준	지방공기업법, 공사 회계규정, 예산 집행지침	지방공기업 결산지침
주요내용	• 예산편성기준 및 과목 해설 • 수입, 지출 편성 및 처리	• 수익적지출, 자본적지출 정의 • 예산과목별 집행기준 설명	• 결산서 작성(재무제표 등) • 자금 및 미수금 관리 등

체계적인 집행절차

• 예산 및 지출의 구분관리를 통한 예산집행의 투명성 확보

예산편성(경영기획부)		지출·결산(재무회계팀)	
사업부서별 예산수립	예산담당자	계약 및 일반지출 품의 진행	부서별담당자
예산 검토 및 조정	부서별담당자	예산과목 적정성 검토 및 지출	지출담당자
예산이행 및 정산	예산담당자	결산서 작성 및 감사인 결산감사	결산담당자

• 예산편성·집행의 체계적인 과정 구축 및 운영

	예산확정	예산관리
예 산	• 공사 예산 수립 • 공사 이사회 승인 • 지방의회 의결 • 지방자치단체장 보고	• 자금운용계획에 따른 배정관리 • 신속·적극집행 추진, 추가경정예산 관리

	지출관리	회계관리	결산관리
지출·결산	• 품의등록, 원인행위확정 • 채무확정, 지급명령, 승인	• 장부확인(원장, 출납장 등) • 보유자산 감가상각 등	• 전표입력, 결산정리 분개 • 결산서 확정(재무제표 등)

나 수입·지출의 구분관리 적정성 제고를 위한 절차 강화 *(중빙 p.137)*

적정성 검 토

수 입

• 이사회 및 지방의회 승인을 통한 사업수입 및 자본적수입 확보
• 관련법령 준수(지방공기업법, 공사 규정, 지방공기업 예산편성지침 등)

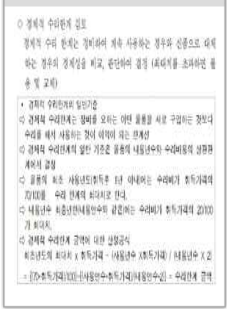
지 출

• 예산사용계획 ⇨ 예산담당부서 협조/집행품의 ⇨ 회계담당부서(계약, 지출) 협조
• 공사 집행지침 내 세부사항 명시: 「수익적 지출과 자본적 지출의 구분」(2024년 개정)

1 사업계획	2 예산편성	3 계약시점	4 지출시점	5 결산관리
사업계획서 작성 시 편성사유 명시	예산편성 협의 및 조정기간에 필수 검토	경제적 수리한계 및 적정성 검토	집행적정성 검토 요청서 및 확인 검토	결산 시 점검하여 최종 구분내역 반영

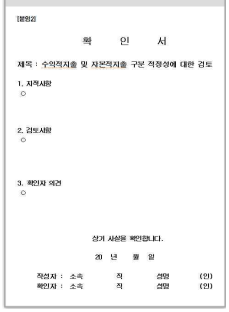
사업계획검토

경제적 수리한계 검토



집행적정성검토요청서

확인서



• 외부 회계감사인 감사 수감 등을 통한 집행 결과에 대한 검토 및 적정성 확보

결산반영 및 적정성 확보

수 입 (단위: 백만원)

사업수입		자본적수입	
영업수익	38,496	유형자산처분	-
영업외수익	1,318	유동부채수입	-
-	-	비유동부채수입	-
-	-	유보자금	31,047
-	-	기타자본적수입	800
계	39,814	계	31,847

지 출 (단위: 백만원)

수익적 지출		자본적지출	
영업비용	39,047	유형자산취득	1,063
영업외비용	259	무형자산및기타비유동자산취득	-
-	-	유동부채상환	-
-	-	비유동부채상환	-
-	-	예비비	-
계	39,306	계	1,063

회계감사 결과 "적정"

4-3 예산의 이용, 전용 및 조정의 적정성

가 예산변경 적정성 강화를 위한 예산변경 관리체계 수립 *(증빙 p.138~143)*

구분	주요내용		
추진방향	• 2024년 사업별 예산제도 도입에 따른 명확한 기준 수립을 통해 업무 혼선 및 혼란 방지 • 공사 특징에 맞는 운영지침을 수립하여 예산변경의 적합성 및 통일성 제고		
관련근거	외부	• 「지방공기업법」 제29조(예산의 전용)	• 「지방공기업 예산편성기준」 제5장
	내부	• 「군포도시공사 회계규정」 제190조	• 군포도시공사 예산변경 운영지침(24. 1. 19.) 신규
예산변경 추진절차	사업부서: 예산변경 계획 수립 (전용·조정 등) → 사업부서: 시 담당부서 협의, 사업부서 자체 검토 → 사장 or 부서장: 검토 및 결재 사업부서: 예산변경 요구 및 증빙자료 제출 (사업부서→예산부서) → 예산부서: 예산변경 적정성, 판단기준 근거 심사 (현장 실사, 자료 검토 등) → 예산부서: 처리 및 통지 (예산부서→사업부서)		
예산변경 제한 강화	• 당초 사업계획과 무관한 예산변경, 잔여예산 소화(예산남용), 재변경을 지양 • 제한사항(횟수): 각 팀별 3회(조정, 전용 등 모두 포함) / 부득이한 사유로 횟수 초과 시, 사장 결재 필요 • 제한사항(범위): 동일 정책·단위사업 내 변경이라도 타 팀의 예산은 변경 불가 • 예외사항: 인건비·퇴직급여·평가급 등 근로자 처우와 관련된 사항은 횟수에 미포함		
추진실적	• 예산변경 요구 건수 총 21건 중 19건 승인 / 예외사항 6건 포함 (보수 3건, 퇴직급여 1건, 평가급 2건) • 계획 수립 시, 구체적이고 계획적인 내용 및 사유 작성 → 예산변경의 적정성 강화 • 관련근거에 명시된 원칙과 절차에 따라 시행 → 긴급성을 요하거나, 필수적인 사항만 제한적으로 변경		

나 2024년도 예산 변경 현황 *(증빙 p.144)*

(단위:천원, 건)

구분	예산변경(A+B)		예산전용(A)		예산조정(B)	
	금액	건수	금액	건수	금액	건수
2024년	445,050	19	-	-	445,050	19
2023년	324,539	30	14,000	1	310,539	29
증감	120,511	△11	△14,000	△1	134,511	△10

예 산 변 경 사 유	
인건비성(279,950천원)	그 외(165,100천원)
• 평가급 지급률 변경에 따른 조정(150,000천원) • 신규인원 채용에 따른 퇴직연금 적립금 증가(48,000천원) • 신규인원 채용으로 인한 직급보조비, 복리후생비 증액(7,450천원) • 퇴사인원에 따른 기간제 채용으로 기간제보수 조정(74,500천원)	• 긴급한 안전조치를 위한 수선유지비 조정(85,000천원) • 조례 개정에 따른 현수막 및 이용안내문 교체(13,000천원) • 환경관리소 긴급 셧다운에 따른 동력비 조정(30,000천원) • 매출 증가에 따른 카드수수료율 상승으로 지급수수료 부족 등

※ 평가급(2023년: 14,000천원/2024년: 150,000천원)을 제외한 **전년대비 예산변경 금액 15,489천원 감액(△5.0%) 및 11건 감소(△36.7%)**

4-4 결산서, 감사보고서, 원가계산서 등의 회계규정과의 부합여부

가 회계규정에 따른 결산서 작성 및 회계감사 실시

<table>
<tr><td>결산 추진</td><td>• 추진근거: 지방공기업법 제66조(결산) 및 제46조(업무 상황의 공표 등), 지방공기업시행령 제35조
• 결산근거: 기업회계기준, 지방공기업법, 지방공기업 결산지침
• 결산대상: 2024년 세입·세출
• 주요일정
<table>
<tr><th>결산서 작성</th><th>결산보고</th><th>결산감사</th><th>결산 승인</th></tr>
<tr><td>사업연도 종료
2개월 이내에 완료</td><td>가결산 결과 및
이사회 승인</td><td>외부 회계감사인의
감사 진행</td><td>지방자치단체장
승인</td></tr>
</table></td></tr>
<tr><td>중간
회계감사
지적사항
(증빙 p.145)</td><td>• 대상기간: 2024. 1.~ 6.
• 주요내용: 재무 및 손익 상황의 표시 적정성, 예산과목 편성 및 집행 적정성 검토,
보유 자산에 대한 감가상각비 등 재고자산 상태 파악 관련 등 현안 사항 논의
• 2024년 상반기 주요경영분석지표 클린아이 공시</td></tr>
<tr><td>회계감사인
선정 절차
및 결과</td><td>• 감사인 선정 및 지정: 당해 회계연도 개시일로부터 6월 이내
<table>
<tr><th>추천 요청</th><th>감사인 추천</th><th>감사인 통보</th><th>이사회 통한
감사인 선정</th><th>계약 체결</th></tr>
<tr><td>(군포시 →
공인회계사회)</td><td>(공인회계사 →
군포시)</td><td>(군포시 →
군포도시공사)</td><td>(군포도시공사)</td><td>(군포도시공사 ↔
회계감사인)</td></tr>
</table>
• 감사인 선정기준 ‘준수’
- 회계 감사인 선임 기준(2024. 6. 30. 이내 계약 체결 완료) ‘준수’
- 회계 감사인 행정안전부 결산 교육 참여 여부 ‘준수’</td></tr>
<tr><td>2024년
결산 승인
(증빙 p.146~151)</td><td>• 2024년도 결산감사 결과 ‘적합’ 완료
• 결산서, 회계감사인의 감사보고서를 첨부하여 군포시장에게 보고 및 승인
<table>
<tr><th rowspan="2">공사이사회의결</th><th colspan="3">외부감사</th><th rowspan="2">지방자치단체
결산 승인</th><th rowspan="2">경영 공시</th></tr>
<tr><th>감사기관</th><th>감사기간</th><th>감사의견</th></tr>
<tr><td>2025. 2. 27.</td><td>세정회계법인</td><td>2025. 1. 23.
~ 1. 24.</td><td>적합</td><td>2025. 2월 중</td><td>2025. 5월 중</td></tr>
</table></td></tr>
</table>

나 예산낭비 방지 및 수입금 증대를 위한 원가계산 추진 *(증빙 p.152~161)*

<table>
<tr><td rowspan="3">경영
성과분석</td><td>경영전략보고회</td><td>• 2024년 2회 개최(7. 1. / 10. 2.)
➞ 중장기 경영목표 달성을 위한 전략회의(고객만족도, 신규사업 위수탁 운영 등)
➞ 경영실적 분석 및 집행점검, 환류를 통한 개선방안 검토 등</td></tr>
<tr><td>분기별 정산 보고</td><td>• 분기별 1회, 총 4회 실시
➞ 사업장 별 수입 및 지출에 대한 정산보고를 통해 세외수입 자료와 교차 검증</td></tr>
<tr><td>대행사업 원가분석
신규</td><td>• 5개년 대행사업 원가분석 용역 실시
➞ 발생원가 분석, 구성별(인건비, 물건비, 경상이전, 기타) 분석, 사업별 CVP분석
➞ 사업장별 예산 절감방안 및 개선방안 모색</td></tr>
<tr><td rowspan="2">계약
원가분석</td><td>계약심사 의뢰</td><td>• 일정 금액의 공사·용역·물품 건에 대한 계약심사로 적정성 및 타당성 검토를 통해 발주금액 감액조치
➞ 추진성과: 13건, 75,080천원</td></tr>
<tr><td>원가계산 설계용역</td><td>• 정부회계기준에서 정한 원가계산방법과 일반적으로 인정하는 원가계산 기준을 적용하여 적정 가격 산출로 사업비 과대 계상 방지</td></tr>
<tr><td>수입
원가분석</td><td>신규사업 및
기존사업 확장
타당성 검토</td><td>• 고객 수요, 투자 및 운영 예산규모, 수지분석, 사업적정성 판단
➞ 송정복합체육센터 지역주민 설명회 3회 실시
➞ 공공체육시설 내 주차시설 유료화 운영 검토
➞ 교통복지지원팀 임차택시 확대 운영(5대→8대)
➞ 의왕군포안산 공공주택지구 조성사업 타당성 검토 용역</td></tr>
</table>

4-5 회계관리의 전문성과 투명성 제고를 위한 전담요원 확보 및 내부통제 노력과 교육훈련실적 등

가 회계 관리 강화를 위한 담당 인력 전문성 및 역량 강화 노력 → 전년대비 37시간, 2명 증가

회계 담당인력 현황 및 전문성·역량 강화

지적사항

(증빙 p.162~165)

• 회계 담당 직원 인력 현황

부서명	주요업무	전공분야		경력	자격보유 현황
		회계	정보		
경영기획실	지출·결산	1명		2년	회계관리 2급, 컴퓨터활용능력 1급
	예산		1명	1년	컴퓨터활용능력 1급
	계약	1명	1명	13년	정보처리기능사, 정보통신산업기사
사업부서	회계	9명		10년(평균)	기업회계 3급, 전산회계 2급, 전산세무 2급 세무회계 3급, 정보관리사 회계 2급

• 전문성 확보 노력
- 「회계규정」 제6조에 따른 회계 관계 임직원의 독립된 담당업무 관직 지정
- 지방공기업 회계처리, 재산관리과정, 결산 과정 등 외부교육 시간 및 인원 증가 → 전년대비 125시간, 3명 증가

• 전문성 강화를 위한 외부전문교육 및 사내 회계 교육 실시
- 2024년 사업별 예산 제도 운영, 예산 변경 및 관련 지침 등
- 회계 및 물품 관리규정 개정 관련
- 경영평가(재무관리) 관련 내용 공유
- 회계지출업무 유의사항
  ※ 자산취득비 구매 물품 입력 사항 외
- 수의계약 운영 요령(법령 개정사항)
- 자산시스템 도입 및 재물조사 관련 등

구분	2024년		2023년		전년대비 증감	
	인원(명)	시간	인원(명)	시간	인원(명)	시간
계	189	857	187	820	2	37
외부	16	279	13	154	3	125
사내	64	142	68	136	△4	6
사이버	109	436	106	530	3	△94

• 역량 강화를 위한 우수기관 벤치마킹

기관	일자	목적
안산도시공사	2024. 6. 19.	일상경비 절차 및 회계·자산 연계시스템 관련 협의
과천도시공사	2024. 7. 24.	자산 관련 재물조사 방법 및 불용처리 등 협의
시흥도시공사	2024. 11. 20.	계약방법 및 ERP시스템 도입 관련 등 협의

회계 동아리 운영 [재간둥이]

• 재간둥이: 재무회계 담당자들의 지식 공유 및 소통을 위한 동아리(13명)
• 활동목적
- [학습기초] 회계 기본개념 이해부터 재무제표 용어 등 파악
- [업무향상] 정부 권장정책 이행: 사회적 기업 제품 구매, 신속·적극집행
- [친목도모] 회계 관련 직원 간 유대감 형성 및 정보 공유 네트워크 구축

• 동아리 학습활동[2회]
- [상반기] 예산편성지침, 계약실무 관련 교육 및 정부 권장정책 이행 사항 숙지
- [하반기] 예산편성기준 내용 공유 및 효율적인 지출 과정, 사례 등 정보 교환
  ※ 회계관리시스템 상 자산취득비 구매물품 입력시 주의사항 안내

추진성과

(증빙 p.166~177)

• 공공기관 의무구매 비율 이행

구분	중소기업제품	사회적기업제품	중증장애인제품	혁신시제품	시범구매제품
목표비율	50%	2%	1%	1%	1%
달 성 률	97.35%	4.27%	4.48%	4.89%	2.36%

조달청 '혁신제품 시범사용 수행기관' 선정
【조달청(2023년 제4차), 2024. 01. 25.】

중증장애인생산품 우수구매 유공기관 및 유공자 표창
(경기도의회/경기도지사, 2024. 9. 5.)

• 신속·적극집행 이행 【상반기 신속집행 125.2% / 하반기 적극집행 111.1%)

나 회계 관리 투명성 확보를 위한 분야별 5대 통제 시스템 관리

5대 관리 통제 시스템		
예산	예산변경 승인심사	• 부서 예산변경 요구 시, 예산담당부서(경영기획실)에서 적정성 및 타당성 심사 • 내용: 예산변경 사유 타당성 검토, 예산과목 및 변경금액 적정성 확인 → 실적: 전체 21건 중 19건 승인
지출	자금일보 작성 및 점검	• 지방공기업 결산지침에 따른 일계표 작성 및 점검 • 회계프로그램입력 → 지출 → 계좌잔액확인 → 자금일보 작성 → 결재
	직원재정보증 보험 가입	• 「회계규정」 제13조(회계관계 직원의 재정보증)에 따른 보험 가입으로 금전 사고 예방 • 가입현황: 125명 / 보증한도: 1,250백만원
	일상경비 운영감사	• 일상경비 집행실태 점검 → 점검기간: 2024. 9. 9.~9. 13. → 점 검 반: 재무회계팀·청렴감사팀 합동점검 → 점검사항: 일상경비 품의단계 및 집행단계 준수 여부 등
	법인카드 사용 내역 자율통제시스템	• 지방공기업 예산회계시스템 자율통제시스템 모니터링 관리 • 자율통제 시나리오 검출[카드 승인 정보 활용으로 예방 프로그램 작동] → 실적: 2,213건 모니터링 확인 후 조치 완료
	회계업무처리 지침	• 회계업무 전문성 제고와 재무관리 효율성 증대를 위한 업무처리지침 운영 • 법인카드 1회 구매한도, 여비 집행 사항 등 확인
계약	공개견적 요청 프로그램 도입 신규 *(증빙 p.178~182)*	• 공사 홈페이지를 통한 '공개견적요청' 에서 추진하는 모든 1인 견적에 의한 수의계약 - 물품: 3백만원 초과 ~ 2천2백만원 이하 - 용역: 5백만원 초과 ~ 2천2백만원 이하 - 공사: 1천5백만원 이상 ~ 2천2백만원 이하 → 실적: 2024년 11월 구축 완료 / 2025년 1월 1일 전면 시행
	계약심의위원회	• 심의대상: 추정가격 50억원 이상인 공사(물품·용역 10억원 이상)의 계약에 관한 사항 등 → 실적: 총 1회 개최 / 총 2건 심의완료
	일상감사 및 계약심사(외부)	• 일상감사 - 추정금액 2천만원 이상 물품 구매·제조 - 추정금액 2억원 이상 공사, 추정금액 7천만원 이상 용역 • 계약심사 - 추정금액 2억원 이상 종합공사, 추정금액 1억원 이상 전문공사 - 추정금액 8천만원 이상 기타공사, 추정금액 5천만원 이상 용역 - 추정금액 2천만원 이상 물품 구매 및 제조, 5억원 이상 공사 5% 이상 증액 설계 변경 → 실적: 일상감사 22건, 계약심사 13건
	청렴계약 이행 서약서 작성	• 내용: 청렴계약이행서약서 징구(모든 계약 건) → 실적: 459건
자산	재물조사 강화	• 전 사업장 자산취득물품 파악 및 불용대상, 사용전환대상 물품 처리 → 실적: **2회 실시**(상·하반기) / 불용: 131점 / 사용전환: 83점
	RFID 물품관리시스템 신규	• RFID기반 물품관리시스템 도입(2. 29.) • 자산의 상태, 취득물품 확인, 처분자산의 장부기록을 통한 효율적 자산 관리 → **물품관리체계 정비, 물품관리 표준절차 마련**으로 업무 정확성 제고
결산	결산 대비 지출 정비계획 수립	• 내용: 결산 기초자료 준비 및 결산서 작성, 결산 기준·원칙 파악 → 실적: 불용액 및 예수금 최소화
	회계감사	• 회계감사인을 통한 자문 및 적정성 검증으로 회계의 투명성, 전문성 향상 → 실적: 중간감사 / 결산감사 '적합'

평가내용5 예산 편성 및 운영의 적정성

5-1 총인건비 예산 편성운영의 적정성 여부

구분		①2개년 만근자			② 비만근자 포함		
		2023년	2024년	전년대비 인상률(%)	2023년	2024년	전년대비 인상률(%)
평가대상 인원		67명	67명		115명	121명	
근로소득 총액(A)		3,951,147	4,340,899	9.86%	6,325,041	6,965,400	10.12%
예산 편성 기준상 제외 (B)	소계	411,612	665,090		708,862	488,027	
	평가급 및 성과금	357,732	611,396		626,033	450,804	
	가족수당	52,980	53,494		76,667	35,075	
	육아휴직 대행업무 수당	900	200		6,162	2,148	
	임금피크제 도입에 따른 상생고용지원금 및 신규자 인건비를 충당하고 남은 금액						
	통상임금 소송결과 증가액						
	시간선택제 추가인건비						
	전환형 시간선택제 근무자 대체 증원 후 한시적(2년)으로 정원을 초과하는 현원에 소요되는 인건비						
	최저임금 인상에 따른 인건비 증가분						
	비정규직 고용개선 및 정규직 전환 직접 소요 인건비						
	정부 또는 지방자치단체장이 특별히 인정한 인건비						
	기타						
①2개년 만근자	② 비만근자 포함						
편람상 제외(C)	소계	계(C=A-B)		87,130		5,616,179	6,477,373	15.33%
	자연증가분	현원차이 조정 인건비(D)		87,130	2.46%	218,633		
평가대상 총인건비 (D=A-B-C)		평가대상 총인건비 (E=C+D)	3,539,535	3,588,679	1.39%	5,834,812	6,477,373	11.01%

5-2 평가급 제도 운영의 적정성 여부

지급대상 인원(명)	경영평가 결과	평가급지급률(인센티브 평가급)
302명(사장제외)	"나"	250%

평가급 지급 총액(Ceiling)	실제 지급액
2,140,006천원	2,138,719천원

구분	S(수)	A(우)	B(양)	C(가)
지급률	278%	250%	238%	228%
지급인원(명)	60명	124명	87명	31명
인원비율	19.87%	41.06%	28.81%	10.26%

※ 등급별 인원비율 최고 20%이내, 최저 10% 이상 강제 배분(2024년 지방공기업 예산편성기준)

평가기준	준수여부	평가기준	준수여부
평가급 지급 총액(Ceiling) 준수 여부	준수	등급별 인원 비율 최고 20% 이내 여부	준수
부서단위 4등급 이상 차등 부여 여부	준수	등급별 인원 비율 최저 10% 이상 여부	준수
최고·최저등급 간 지급률 50% 이상 차이 여부	준수	나눠먹기식 배분 여부	준수
평가결과		준수 (1.00점)	

5-3 예산성과금 운영의 적정성 여부: 미운영(0.2점)

5-4 업무추진비 집행의 적정성 여부

□ 업무추진비 집행의 적정성(0.2점) *(증빙 p.183~187)*

평가항목	준수 여부	평가항목	준수 여부
클린카드 사용 여부	준수	50만원 이상 증빙 여부	준수
현금 사용 여부	준수	지급관리대장 여부	준수
미준수 건수		0 (0.20점)	

5-5 인건비의 타비목 전용 금지 준수 여부: 해당사항 없음(0.2점)

5-6 사내근로복지기금 운영의 적정성: 미운영(0.2점)

5-7 추가사업 타당성 검토의 적정성 여부: 해당사항없음(0.2점)

평가내용6 재정 신속•적극 집행

상반기	신속집행 목표액(A)	신속집행액 (B)	신속집행 목표달성률(B/A)	득점
	701,993,190원	878,913,660원	125.2%	0.6점
하반기	적극집행 목표액(A)	적극집행액 (B)	적극집행 목표달성률(B/A)	득점
	35,066,562,930원	38,967,545,657원	111.1%	0.4점
결과	적극집행 대상예산액	해당등급	득점	
	42,248,871,000원	B등급	0.08점	

평가내용7 타법인 출자의 적정성 및 절차적 타당성 여부: 해당없음

평가내용8 공사채 발행절차 및 승인목적 사용여부 적정성: 해당없음

평가내용9 재무부채관리계획의 적정성 및 이행 노력: 해당없음

평가내용10 부채비율: 해당없음

평가방법	정성 4.3, 정량 0.7	가중치	5점	ESG요소	Ⓢ,Ⓖ

지표명	조직 · 인사관리

지표정의

지방공기업의 업무를 효율적으로 수행할 수 있는 합리적인 조직·인사관리 체계를 갖추고 있는지를 평가한다.

세부평가 내 용

1 경영전략과 연계된 조직관리의 적정성
- 내·외부 환경변화에 대응한 조직관리의 적정성 및 운영의 효율성
- 협업 등 일하는 방식 및 업무프로세스 개선 등 조직혁신 노력과 성과

2 인사관리의 합리성
- 중장기 인력운용계획 수립 및 운영의 노력과 성과
- 유연근무제 등 일·가정 양립을 위한 노력과 성과
- 내부직원 만족도 조사 및 결과 활용 여부 등

3 인사관리의 공정성
- 인사위원회 구성·운영 등 인사규정 및 절차의 적정성 여부
- 임원선임 및 직원채용, 승진 및 보직관리를 위한 노력과 성과
- 양성평등 및 균형인사를 위한 노력과 성과

4 역량 강화 및 성과관리의 적정성
- 교육훈련 종합계획 등 역량강화 교육 노력과 성과
- 교육시간 및 예산, 인사평정 시 교육성과 활용 정도
- 경영목표와 연계된 성과관리체계의 구축·운영 노력과 성과

5 직무중심 인사관리 도입·운영 노력(신규)
- 노사합의 등 구성원이 공감하는 제도 개선 노력
- (직무분석) 사전절차 이행 및 직무분석 실시 여부
- (인사적용) 인사분야(채용·교육·전보) 적용 여부
- (직무평가) 직무평가 실시 여부

6 관리직 비율, 지원부서 비율 등 인사조직 운영기준 준수 여부(감점)

직 위	성 명	연 락 처	직 위	성 명	연 락 처
경영기획실장	곽 성 우	031-390-7612	담 당	현 진 환	031-390-7641
혁신기획팀장	성 용 현	031-390-7611		김 재 덕	031-390-7609
인사총무팀장	신 재 두	031-390-7615		신 용 규	031-390-7604
				이 경 연	031-380-5814

I 지표관리 방향

S 강점	▸ 대행사업 운영 전문성 및 노하우 보유 ▸ 다양한 의사소통 채널 보유 ▸ 우수 교육훈련 체계를 통한 인적자원 확보
W 약점	▸ 시설 노후화 등 사업비 증가 ▸ 근로조건 및 조직문화 개선 수요 증대 ▸ 계층 간 갈등 발생 가능성 증가
O 기회	▸ 지방공기업 경영 투명성 및 공정성 제고, 원칙 준수 ▸ 직무능력 성과 중심의 인사·보수·조직관리 ▸ 신규 수익사업 발굴 및 개발 사업 구체화
T 위협	▸ 공공부문 혁신 및 책임 경영 요구 ▸ 공공부문 기대 수준 상승 ▸ 4차 산업혁명 등 급격한 변화

	SO전략 (역량 확대)	WO전략 (기회 포착)
내부환경	▌전문성 기반 업무혁신 및 효율화 ▌공정한 인사관리 및 합리적 성과 중심 보상체계 구축 ▌직무능력 중심의 전문인력 양성을 위한 교육훈련 체계 구축 ▌노사 및 직원 의사소통 채널 마련을 통한 경영 투명성 강화	▌세대공감, 유연한 조직문화 확대 ▌일하는 방식 개선을 통한 업무 효율화 향상 ▌역량과 성과 중심의 인사관리 체계 강화 ▌신규 사업 및 개발 사업 확대를 통한 재무 건전성 확보

	ST전략 (문제 해결)	WT전략 (중기 보완)
외부환경	▌우수 인적자원을 활용한 사업 다각화 ▌대내·외 환경 변화에 따른 조직 인력 운영 강화 ▌경영환경 변화에 따른 준법 경영 및 윤리 경영 강화 ▌전문성 및 노하우를 통한 공공부문 부정적 인식 탈피	▌공공기관 혁신 가이드라인 준수를 통한 인사·노무 제도 개선 ▌일·가정 양립 제도 및 문화 개선을 통한 삶의 질 향상 ▌세대 공감을 위한 유연한 조직 문화 형성 및 확대 ▌일터 혁신을 통한 업무 효율성 증대 및 내부 만족도 제고

지표목표	효율적인 업무 수행을 위한 합리적인 조직·인사 관리 체계 구축		
추진방향	조직·인사 혁신	공정하고 합리적인 인사 운영	미래지향 조직 역량 확대
전략과제	○ 효율적 조직·인력 운영을 통한 직무별 인력수급 관리 ○ 직무중심 인사관리 단계별 도입 ○ 디지털 전환 업무 프로세스 개선 및 자동화	○ 공정하고 합리적인 인사관리 시스템 운영 ○ 공정한 채용 및 사회 형평적 일자리 창출 ○ 성과중심 평가·보상 체계 강화	○ 즐거운 일터조성을 통한 내부 만족도 제고 ○ 역량 중심의 전략적 관리자 육성 ○ 핵심 인재 양성과 조직몰입도 향상
2024년 주요성과	▸ 직무별 인력수급 전망에 따른 정규직 50명 채용 ▸ 직무중심 인사관리 2단계 도입 - 인사분야(채용, 교육, 전보 등) 규정 개정 및 적용 완료 - 교육훈련체계도 수립을 위한 전 직원 역량조사 실시 ▸ RFID 시스템 도입 및 체육시설 전산 추첨 운영 등 업무 개선	▸ 대우직원 선발 기준 완화를 통한 하위직 인사적체 불만해소 ▸ 업무직 정년연장(만 62세 변경) ▸ 찾아가는 인사고충 등 인사상담 시행: 총 16건(10건 해결) ▸ 2024년 인적자원개발인증 취득 ▸ 사회형평적 채용 및 청년 일자리 경험 제공 : 총 78명 채용 ▸ 2024년 승진인사 시행: 14명	▸ 내부 만족도 제고를 위한 전 직원 체육행사 및 워크숍 시행 ▸ 유연근무 활성화 및 우수부서 가점 부여(전년대비 26명 증가) ▸ 가족친화컨설팅 추진을 통한 일·가정 양립 문화 고도화 ▸ 직급별 리더십 교육 추진(66명) ▸ 역량모델 구축 및 직급별 리더십 교육 실시
환류	▸ 직원 처우개선 강화를 위한 일반직 직군통합 용역 및 유연한 인사관리를 위한 정원통합 용역 추진 ▸ 내부고객 만족도 조사 결과를 통한 의견수렴 및 개선사항 중점의 2025년 인력운영 계획 반영 ▸ 역량진단 실시 및 성과목표와 교육목표 연계성 강화를 위한 중장기 교육훈련 계획 수립		

Ⅱ 전기평가 지적사항 및 이행실적

경영평가 지적사항	이행실적	비고
• 조직 운영 및 조직문화 측면에서 변화가 어느 정도로 조직 안정화되었는지 현황을 파악하고 문제점 수정 보완 등 환류 활동이 필요함	• 조직문화 설문조사 시행을 통해 최저항목 3건을 도출하였으며 체육행사 및 고충해소(8건), 성과 중심 보상(평가급, 승진), 수당 2종 인상 등 추진으로 최저항목 0.7점 향상됨	P92
• 중장기 인력운용계획에 따른 실적 및 결과를 제시하고 계획 대비 결과에 대한 환류 활동이 필요함	• 직급/직무별 인력소요 예측 및 연도별 사업 계획 등에 따라 50명 채용(법적 의무고용 비율 준수), 성과 중심의 평가를 통한 승진(14명), 정년 연장 등을 반영하여 중장기 인력운영계획 수정 보완	P95
• 저조한 실적의 전환형 시간선택제 운영 방안, 재택근무제 활성화 방안 등 유연근무제 실적 및 성과 제고를 위한 노력이 필요함	• 유연근무 우수부서 성과목표 가점 부여 및 홍보를 통해 유연근무 활용률은 48.9%(전년대비 4.6% 증가) 달성하였으며 전환형 시간선택제 확대 운영으로 전년대비 7명 증가함	P96
• 직원들의 역량조사와 함께 성과목표와 교육목표가 연계된 교육성과관리 가능한 체계의 운영이 요구됨	• 역량모델 설문조사 실시를 통해 공통 및 직급별 필요역량 3개와 33개의 직무 교육훈련체계도 수립 후 성과목표와 연계한 교육훈련계획 수립	P103~104 P106

Ⅲ 전기대비 주요 경영개선 실적

평가내용	2024년 주요 실적	전년대비 개선효과
경영전략과 연계된 조직관리의 적정성	• 신규 대행사업 운영 및 도시정비사업 본격화 반영 조직구조 재설계, 조직·인력 개선 • 조직구조 안정화 검토 및 개선사항 도출, 환류 활동을 통한 성과 확인	• 신규 조직구조 안정화 검토 및 성과확인: 최저평가 항목 만족도 0.7점 향상 • 강화 조직진단 및 조직개편 추진 : 2본부 1실 7부 21팀(정원 292명) 조직변경
인사관리의 합리성	• 성과 중심의 평정을 통한 승진인사 시행 • 중장기 인력운영계획 수립 및 실적, 성과 반영 • 직원 처우개선 TF팀 추진 및 성과 도출	• 신규 14명 승진(성과위주 평가 반영 70%) • 계속 50명 채용 및 의무고용비율 초과달성 • 강화 업무직 정년연장(만 62세), 수당인상
인사관리의 공정성	• 국민권익위원회 및 행정안전부 권고사항 등 상위 법령, 지침에 대한 제도 동일화 • 양성평등 노력 및 성과 위주의 포상제도 운영	• 강화 규정 개정 10건, 인사위원회 15건 개최 • 계속 여성관리자 10.7% 및 여성고용 32% 성과 위주의 평가급 지급, 표창수여(44명)
역량 강화 및 성과관리의 적정성	• 성과목표와 연계된 교육목표 수립 및 수요자 중심 교육훈련 프로그램 운영 • 경영목표와 연계한 성과목표관리제 체계 구축 및 운영 추진 • 대내외 참여 및 개선사항 의견 수렴을 통한 성과목표관리제 개선	• 신규 역량모델 및 교육훈련체계도 수립 • 강화 성과 창출 동기 강화를 위한 평가·보상체계, 지표 고도화 • 계속 Best HRD 인증을 통한 인적자원 관리체계 평가 및 피드백
직무중심 인사관리 도입·운영 노력	• 노사합의기구 운영 및 전 직원 공감을 위한 제도 개선 추진 • 공사 특성에 부합하는 직무분석 고도화 및 직무중심 역량 기반의 인사분야(채용·교육·전보) 적용 운영 및 규정 반영	• 신규 직무중심 인사관리 2단계 도입 (채용·배치·교육 등 체계 구축 및 규정 반영) – 33개 직무에 대한 경력경로 설계 방안 마련 – 직급/직무별 역량에 따른 교육훈련체계도 구축 • 강화 노사협의체 및 전 직원 정보공유 철저

수상 및 인증 실적

- 2024년 인적자원개발 우수기관 인증 취득
- 고용노동부 '노사문화 大賞' 장관상 수상
- 고용노동부 노사문화 우수기업 인증
- 중증장애인생산품 우수구매기관 표창 수상
- 근로자 건강증진활동 우수사업장 선정
- 고용노동부 재취업지원서비스 자율도입사업장 우수사례 선정

Ⅳ 세부평가 내용별 추진실적 및 성과

평가내용1 경영전략과 연계된 조직관리의 적정성

1-1 내·외부 환경변화에 대응한 조직관리의 적정성 및 운영의 효율성

가 대내·외 경영환경 변화 분석 및 대응을 통한 체계적 조직·인사관리 운영 *(증빙 p.1~33)*

□ 환경변화에 따른 전략 도출 및 환류 체계 구축 강화

중장기 인력운영 전략 도출	연간 인사 운영계획 수립	조직개편 시행 및 환류
•대·내외 환경 변화분석 및 시사점 도출 •중장기 인력운영 전략 수립 •경영전략과 연계한 인사 운영 체계 마련 •조직·인사관리 세부추진 전략 구축	•중장기 인력 운영 연계를 통한 연간 계획 수립 및 전략 추진체계 확립 •정부 국정과제 및 군포시 등 인사운영 기준 준수	•정부·지자체 정책 이행 및 경영 반영 •조직진단 도출 및 조직개편('24.2.) •조직개편 이후 조직안정화 검토 등 개선점 도출('24. 12.)

대·내외 환경변화 재분석 및 환류활동을 통한 개선점 도출과 추진전략 수정보완

□ 조직·인사관리 운영 강화을 위한 중장기 전략 및 연간 운영 계획 수립 계속

	1단계(2022~2023)	2단계(2024~2025)	3단계(2026~2027)
중장기 로드맵	•통합인사관리시스템 구축 및 개선 •전문인재 및 여성 관리자 양성 •공정채용 강화 및 노사문화 개선 •사회형평적 일자리 창출 및 확대	•최우수 공기업 달성 •인사시스템 신뢰도 제고 •능력 중심 관리자 및 인재 육성 확대 •직무 분석을 통한 조직·인력 구성	•직무가치 평가체계 개선 •경력개발 시스템 고도화 •디지털 일터 혁신 •통합인사관리 시스템 고도화
전략목표	조직·인사혁신	공정하고 합리적인 인사운영	미래지향 조직 역량 확대
전략과제	효율적 조직·인력 운영 직무중심 인사관리 체계화 디지털 전환을 통한 업무 프로세스 개선 및 자동화	합리적인 인사관리시스템 공정한 채용과 일자리 창출 성과 중심의 평가·보상	즐거운 일터 조성 전략적 관리자 육성 핵심 인재 양성과 조직몰입도 향상
세부실행 과제	성과중심 인사운영 및 제도마련	효율적인 조직운영 및 균형인사	일·가정 양립 문화 확산 및 제도마련
	•능력 및 실적에 따른 인사관리 운영으로 객관적이고 합리적인 인사구현 •근무성적평정 및 성과관리제, 다면평가 운영을 통한 인사관리 체계의 공정성 및 투명성 확보 •연공서열 위주 관행 타파 및 직무능력 중심의 인사운영 체계 전환 •공정하고 투명한 인사시스템 구축	•직무수행 필요성 및 경력경로 설계 방안을 고려한 인력배치 운영 •인사고충, 희망보직 등 내부만족도 향상을 위한 인사행정 추진 •의무고용 비율 준수, 사회형평적(장애, 보훈 등) 직원 균형 인사 •찾아가는 인사고충 서비스, 고충처리 위원회 운영 등 직원 인사고충 해소	•일·가정 양립 제도 마련 및 문화 확산을 통한 가족친화 근무환경 조성 •출산전후휴가 직원 자동육아 휴직 제도 운영을 통한 출산·양육지원 •직장 어린이집 운영 및 출산 장려비용 지급을 통한 보육환경 조성 •자녀돌봄휴가, 임신/육아기 근로시간단축 등 휴가휴직제도 지원

나 조직진단 및 조직개편을 통한 인사·조직구조 개선 강화 *(증빙 p.34~39)*

□ CEO 경영방향을 반영한 조직진단 및 조직개편 추진

▌ **CEO의 경영방향:** "조직개편을 통해 기능적 연계성이 높은 조직·인력 체계로의 운영 개선과 적재적소의 인력배치로 안정적인 사업 운영에 만전을 기하겠습니다." **– 2024년 3월 월례조회 사장님 훈시 말씀 –**

조직진단 및 조직구조 재설계	조직개편	조직안정화 검토
•조직구조 및 인력체계 진단을 통한 조직구조 적정성 검토 •대행사업 및 개발사업 운영체계 진단을 통한 타당성 검토 •경영성과 분석 및 경영 효율화 운영 방향 도출	•2본부 1실 6부 20팀 1차 개편(2024. 2. 13.) •2본부 1실 7부 21팀 2차 개편(2024.12. 27.)	조직구조 개편에 따른 조직문화 및 인사제도 점검 등 환류 활동 추진

□ 조직개편에 따른 조직구조 최적화 노력 및 성과, 환류활동

2024년 1차 조직개편 ('24.2.13.) 신규 *(증빙 p.34)*	• **조직현황: 2본부 1실 6부 20팀(정원 292명)** • 주요내용: 신규사업 제외 기존 정원 범위 내 조직구조 재설계, 신규 대행사업 반영 조직·인력 개편 **① 2023년 군포도시공사 조직진단 연구용역 연계 공사 조직·인력 개선** – 신규사업을 제외하고, 현재 공사 총 정원(274명) 범위 내 조직구조 재설계하여 조직운영 유연화 – 공영주차장 선진화 사업에 따른 업무직 4명 감원 **② 시설관리 대행사업과 도시개발 사업 등 최적화된 조직체계 설계** – 시설관리본부 및 개발사업본부로 개편하여 전문적이고 체계적인 사업 추진 도모 **③ 군포시 현안 개발사업 추진 조직체계 구축(1본부 1부 3팀, 신도시사업팀 신설)** –의왕 군포 안산 공공주택지구 조성사업, 당정지구 공업지역 개발사업, 기존도시 정비사업 등 **④ 신규 대행사업 위수탁에 따른 조직 및 인력반영(부서 세분화, 정원 18명 증원, 송정체육센터팀 신설)** – 시설관리본부 내 체육관리부 및 건강증진부로 세분화하여 조직관리 효율성 강화 – 송정복합체육센터, 산본로데오 주차타워, 반월호수 주차타워, 교통약자 이동지원 차량 증차 등 신규사업 신설 **⑤ 감사업무와 안전 기능의 독립성 확보를 위한 조직체계 구축(사장 직속의 안전감사부 신설)**
2024년 2차 조직개편 ('24.12.27.) 신규 *(증빙 p.35)*	• **조직현황: 2본부 1실 7부 21팀(정원 292명)** • 주요내용: 도시정비사업 본격화에 따른 정비사업부 신설 및 정비사업2팀 세분화로 경영효율성 제고 **① 군포시 현안 개발사업 본격 추진에 따른 조직·인력 개선** – 공영주차장 선진화 사업 및 체육시설 환경미화직 기간제 채용으로 업무직 정원 3명 감원 – 군포시 현안 정비사업 추진 조직체계 구축(의왕·군포·안산 공공주택지구 조성사업, 신도시정비 사업 등) **② 도시개발 사업에 따른 조직체계 재설계(정비사업부 및 정비사업2팀 신설, 일반직 3명 증원)** – 개발사업본부 내 개발기획팀 정원 군포시 주요 현안 정비사업으로 부서 인력 재배치 – 기존 정비사업팀에서 정비사업1팀 및 정비사업2팀 세분화를 통한 업무 연계성 강화, 조직체계 구축
조직안정화 성과 및 환류 ('24.12.31.) 지적사항 *(증빙 p.36~39)*	•추진방향: 조직구조 개편에 따른 조직구조 안정화 검토 및 개선 과제발굴, 환류활동으로 성과 확인 •추진결과: **혁신 조직문화 설문조사 최저 평가항목(조직문화 및 조직구조 등)결과 대비 내부만족도 상승** **① 혁신조직문화 진단 설문조사 시행을 통한 문제점 및 개선사항 발굴('24. 6.)** – 전 직원 대상 온라인 설문조사 추진 ※ 행정안전부 조직문화 진단 가이드라인 활용 – 긍정평가 최저 / 부정평가 최고 3개 영역 도출: 조직문화, 조직구조 및 인사제도, 보상체계 **② 문제점 도출 및 개선활동** **구분** / **주요내용** **조직문화** •전 직원 체육행사 및 힐링 워크숍 추진을 통한 업무 스트레스 해소 및 소통의 장 형성 **조직구조** •퇴직 및 사업확대에 따른 직무별 인력수급 및 배치: 결원 48명 대비 50명 채용 •인사고충 상담 추진: 의견수렴 14건 대비 8건 해결(정년연장, 수당인상, 인력충원 등) **인사제도** •직무중심 인사관리 제도 및 체계 구축: 직무기술서 33개 도출, 채용/배치/교육 등 규정 개정 •업무직 및 기간제근로자 근무평정 단순화: 본부장 평정 제외, 관리자(팀·부장) 중심 평정 **보상** •성과 중심의 근무성적평정 및 성과목표에 따른 경영평가급 지급 및 승진인사 시행 **③ 조직안정화 추진에 대한 성과: 내부고객만족도 조사 결과 최저항목 점수 상승 ('24.12.)** –점수 상승요인: 인사승진(11월) 시행, 성과급 지급률 상승(165%→250%),직원소통 활동, 정년연장 등 –개발부서 세분화: 정비사업부 및 정비사업2팀 신설(일반직 3명 증원)로 군포시 현안 사업에 따른 대응

1-2 협업 등 일하는 방식 및 업무 프로세스 개선 등 조직혁신 노력과 성과

가 일하는 방식 개선을 위한 혁신 계획 수립 및 추진성과

□ 조직문화 및 일하는 방식 혁신 계획 수립 신규 *(증빙 p.40~76)*

혁신 방향

- 2024년 군포도시공사 혁신 계획 수립(2024. 1. 17.)
- 주요내용: 정부 지방공공기관 혁신방향에 따른 12개 혁신과제 수립 및 모니터링 체계 구축

전략과제	ESG 경영실현	신뢰받는 경영혁신	참여와 협력 강화	지역경제 활력 지원
	ESG 경영확대	적극행정 문화 장착	시민경영 참여 확대	포용적 일자리 창출
	안전관리체계 고도화	조직문화 개선	주민서비스 혁신	지역상생 혁신 경제
	준법 및 반부패 경영 강화	내부경영 혁신	소통·협력 활성화	지역 혁신성장 지원 확대

□ 조직문화 및 일하는 방식 혁신 추진성과 *(증빙 p.77~177)*

조직문화 혁신활동 강화 *(증빙 p.77~104)*

- **공사 경영 관련 신뢰 기반의 업무 소통 문화 형성 및 체계 강화**
  - -CEO 현장체험 및 안전점검 방문: 6건(최고경영자와 직원 간 소통 경영 추진)
  - -노동이사참관제 운영을 통한 근로자 경영참여 확대: 7회 참석(노동조합 추천 및 위촉)
  - -주니어혁신이사회 운영: 8건(조직문화 개선과제 발굴, 선배와의 대화, 타운홀 미팅 등)
  - -신규직원 멘토링 운영: 39명 신규채용자 대상 운영(직무 및 업무체계 관련 멘토-멘티)
  - -소통채널 활성화: 홈페이지, SNS(페이스북, 유튜브), 업무포털 공유 캘린더 및 게시판 등

- **임시기구(TF팀) 활용을 통한 유연한 조직운영 및 부서간 협업체계 운영**
  - -2024년 TF팀 운영현황: 5개팀(직원 처우개선 및 자체감사, 신규사업 위수탁 등)
  - → TF팀 참여직원 보상체계 구축: 성과목표관리제 가점 부여(최대 2점)
  - -체육 및 캠핑시설 온라인 추첨제 전환(전산+체육): 시스템 랜덤 추첨 및 유튜브 실시간 중계
  - -캠핑장 주차시설 자동감면서비스 구축(체육+주차):행정안전부 감면 차량정보 연계

- **조직활성화 프로그램 운영을 통한 업무 스트레스 및 고충 해소**
  - -노사한마음 체육대회(인원:150명), 전 직원 워크숍(인원:210명), 노사워크숍(인원:21명)
  - -노사 공동 고충처리위원회 및 인사고충 상담운영(총 5회 실시:고충처리 2회,인사고충 3회)

적극행정 혁신성과 강화 *(증빙 p.105~169)*

- **2024년 군포도시공사 혁신 조직문화 진단 설문조사 추진**
  - -참여인원: 168명(전 직원 대비 52% 참여), 39개 항목 온라인 설문조사 추진
  - -행정안전부『공직사회 조직문화 진단 가이드라인』활용, 우리 공사 특성에 적합한 조사항목 설계(주니어 혁신이사회 의견수렴: 6. 4.~6. 11.)

- **상/하반기 적극행정·혁신성과 경진대회 추진 및 캠페인 실시: 총 4회 실시**
  - -상/하반기:우수사례 34건 중 12건 수상(포상금 2,000천원 및 성과목표 가점 1점 부여)
  - -적극행정 문화 조성 및 개선사항 의견수렴을 위한 적극행정 캠페인 추진(6월, 12월)

- **2024년 혁신계획 추진 모니터링 및 D-ESG 혁신 학습동아리 추진**
  - -혁신계획 추진 핵심과제 12개 및 자율혁신 과제 실적관리 2개 추진실적 점검: 7~8월
  - -주요학습(디지털, 환경, 사회, 지배구조) 분야에 따른 혁신과제 발굴 및 운영: 12회 실시

주요 업무개선 신규 *(증빙 p.170~177)*

- **RFID 물품관리시스템 도입을 통한 재물조사 처리시간 단축 및 업무효율 향상(전산화 용역비 3천만원 절감)**
  - -기존 바코드 형식을 통한 개별 인식에서 무선인식 기술을 활용한 다수 물품 실시간 인식 처리
  - -조달청 무상 제공으로 유지관리 및 업데이트 비용 절감, 정부 물품분류번호 일원화
- **복합재질필름류 무상처리를 통한 예산 절감(3,840만원) 및 재활용 지원금 확보(1,892만원)**
  - -2024년 한국순환자원유통지원센터 회원사 업무협약을 통한 친환경 에너지 생산사업 적극참여
  - -폐비닐류 안정적 처리 및 EPR 회수 실적 지원금 확보를 통해 절감된 예산 활용으로 직원 휴게시설 개선
- **시간제 수영강사 경력 차등 지급을 통한 예산절감(2,018만원)**
  - -수영강사 경력기간(1년 미만~3년 이상)에 따른 시급 산정: 최소 26,000원~최대 31,000원 산정
  - -수영강사 자체육성 및 수영강사 자체수급을 통한 인력 인프라 구축('24년 24명 육성, '23년 28명 중 20명 취업)
- **초막골캠핑장 자동감면 시스템 구축: 내부고객 만족도 및 업무 효율화 향상**
  - -기존 수동감면 할인 조치에 따라 별도 직원 상주→즉시감면 도입으로 자동감면 처리 및 상주인원 제외
- **공영주차장 수입금 업무개선: 노상주차장 현금 결제에 대한 수입금 정산(그 외 주차장 100% 카드결제 시행)**
  - -수입금 정산 후 은행방문 입금 및 시청처리 공문 발송(매일납부)→수입금 정산 후 시청 계좌이체(주 1회 납부)

□ 시민과의 소통 및 협업을 통한 업무혁신 *(증빙 p.178~216)*

시민 참여 인프라형성 및 성과
강화
(증빙 p.178 ~198)

• 시민 참여형 위원회 및 공모전 추진 : 고객 및 주민참여를 통한 제도 및 사업개선 추진

구분	주요내용 및 성과
부서별 고객모니터단	•시민참여 플랫폼 운영으로 시민참여 경영체제 확립: **총 32회(체육·교통·환경시설)**
시민행복참여 위원회	•시민참여형 경영구현 및 피드백 반영: **분기별 4회 개최, 시민 외부위원 14명 참여**
주민참여예산 공모전	•공사운영 관련 예산편성 및 과정 시민참여: **15건 중 6건 수상(포상금 800천원)**
혁신 아이디어 공모전	•ESG 경영확산 및 시민참여 아이디어 발굴: **총 48건 중 6건 수상(시민 2명)**

• **부서별 시민만족도 조사**: 이용고객 만족도 향상을 위한 고객대상 개선사항 및 의견수렴 등 만족도 조사
• 주요성과: **시민 1,344명 참여, 2024년 90.2점(전년대비 2점 상승)**

부서명	인원	결과	주요의견 및 개선
국민체육센터팀	100명	93.2점	•탈의실 사물함 오류 개선 요청 → 사물함 정비 및 6대 신규 구입
시민체육시설팀	140명	86.7점	•인라인장 휴게장소 차양막 설치 요청 → 인라인장 보수 공사 시행
소규모체육시설팀	100명	90.8점	•신규 프로그램 강의 개설 요청 → 배드민턴 강사 채용 및 운영
부곡체육시설팀	100명	90.3점	•샤워장 논슬립 패드 설치 요청 → 수영장/샤워장 미끄럼방지 패드 설치
초막골캠핑팀	100명	90.8점	•캠핑장 접수 예약 방식 개선 → 온라인 추첨제 전환(유튜브 중계)
주차관리팀	111명	86점	•불법주정차 및 이중주차 관리 요청 → 차량 계도 인원 배치 운영
교통복지지원팀	693명	93.4점	•이동지원차량 운영지역 확대 → 수도권 확대 운영(기존 인근 4개지역)

지역경제 활성화를위한 업무 협업 및 성과
강화
(증빙 p.199 ~216)

• **지역경제 활성화를 위한 업무협업**: 지역상생 및 사회공헌활동, 일자리 창출, 유관기관 협의체 운영

구분	주요내용	
지역상생	•**주요성과: 중증장애인생산품 우수구매기관 표창 수상('24. 9. 경기도지사)** •관내업체 계약: 2,137건(총 계약건수 4,231건), 관내 계약비율 50.5% -2024년 관내 계약금액 2,633,980천원(중소기업, 중증장애인 공공구매 등) •관내 중증장애인기업 생산품 전시전 개최('24. 5. 22.)	
사회공헌 활동	•**주요성과: 총 25건(지역경제발전 기여 감사패 수상, '24.12. 경기상인회)** •저소득층 및 노인 대상: 7건, 시니어 업무협약, 배달봉사, 김장봉사 등 •아동 및 장애인 대상: 8건, 모두의 통행로 설치, 물놀이장 운영, 다문화 체험 학습 등 •기타기관: 10건, 헌혈캠페인, 교통약자 이동 무료운행, 전통시장 축제지원 등	
일자리 창출	•**주요성과: 총 78명 채용**(사회형평적 채용 및 청년 일자리 경험 제공) •노인 일자리 창출을 위한 군포시니어클럽 연계 시니어 인력 운영: 18명 •청년 일자리 창출을 위한 군포시·주택도시보증공사 연계 운영: 14명 •군포시 일자리기업과 연계 공공근로 운영: 42명 •한국노인인력개발원 업무협약 및 시니어인턴 채용: 4명	
협의체 운영	•**주요성과: 총 35건 유관기관 협의체 운영**(외부 서비스 및 내부 만족도 향상) •개발사업 실무협의체: 18회, 신규공공택지 개발사업 추진현황 공유 및 실무협의 •CS협의체 운영: 2회, 5개 공사 연계 교차 모니터링 점검으로 서비스품질 향상 •감사협의체 운영: 3회, 3개 공사 연계 자체감사 사례공유 및 업무내실화 등 •안전보건협의체 운영: 12회, 공동직장어린이집 운영 관련 안전보건사항 심의·의결	

• 사회공헌활동 만족도 조사를 통한 성과 점검: 6개 협업기관 대상 운영 성과 측정 및 개선점 발굴
• **주요성과 : 전체 만족도 평균 91점 달성, 148명 참여(전년대비 25명 증가)**
• 23년 개선사항 반영 : 사회공헌활동 홍보 항목 최저평가(87.7점)에 대한 홍보활동 강화 필요
→ 2024년 홍보 건수: 231건(SNS 및 공사 홈페이지 소통게시판 등 적극 활성화)

나 기능·분야별 위임 권한 부여 및 책임 확보 노력

구분	합계	사장	본부장	실장·부장	팀장이하
2024년	38,310(100%)	912(2.4%)	65(0.2%)	35,170(91.8%)	2,163(5.6%)
2023년	35,238(100%)	955(3%)	385(1%)	32,005(91%)	1,893(5%)
비고	• 전결비율: 상위 결재자(사장·본부장) 비율 감소 및 전결비율 증가(중간 관리자 업무 범위 확대)				

평가내용2 인사관리의 합리성

2-1 중장기 인력운용계획 수립 및 운영의 노력과 성과

추진방향	• 대내외 환경변화 분석 및 사업영역 확대 등 변화를 고려한 인력 운영관리 • 사회적 약자 및 지역인재, 청년, 고졸 채용 등 사회형평적 일자리 창출 • 직무중심 인사관리 시스템 단계별 도입 추진을 통한 인사체계 개선 • 군포시 인력 구조 및 특성에 따른 전사적 인적자원관리		
전략목표	조직·인사혁신	공정하고 합리적인 인사운영	미래지향 조직 역량 확대
세부 추진과제	• 효율적 조직·인력 운영 • 직무중심 인사관리 도입 • 업무프로세스 개선 및 자동화	• 합리적 인사관리시스템 구축 • 공정채용 및 일자리 창출 • 성과중심 평가 및 보상	• 즐거운 일터 조성 • 전략적 관리자 조성 • 핵심인재 양성 및 역량개발

종합적 인력 운영 계획 수립 및 성과

지적사항

(증빙 p.1~33)

□ 직무별 인력수급 전망 검토 및 분석에 따른 인력운영 관리

• 연도별 인력 소요예측

구 분		2028년	2027년	2026년	2025년	2024년
정원(예상)		288명	295명	295명	292명	292명
필요인력		14명	3명	11명	7명	19명
	정년퇴직	14명	3명	11명	4명	3명
	신규사업	-	-	-	3명	16명

※ 신규사업: 개발사업 및 위탁사업 진행에 따른 수행 인력 증가분

• 직무별 인력수급 및 채용관리를 통한 효율적 일자리 창출 성과

- 정규직 채용: 총 50명(청년: 27명(일반직: 14명, 무기계약직: 13명), 고졸자: 10명)

계	행정	개발	전산	기계	시설	전기	체육지도	주차관리	운전원	재활용	서무
50명	5명	7명	2명	3명	8명	2명	6명	3명	5명	5명	4명

- 전문직 및 비정규직 채용: 총 30명(전문직: 개발 1명 / 비정규직: 청년 3명, 고령자 23명)

계	개발	체육지도	상담	시설	운전원	폐기물	조리	영양사	경비	미화	재활용
30명	1명	5명	1명	1명	3명	1명	1명	1명	4명	10명	2명

• 의무고용비율 준수 및 사회형평적 채용 방향 설정 및 실적

구 분	주 요 내 용
보훈	• 보훈대상 고용비율 6% 이상(20명) 유지: **고용현황 10명(전년대비 1명 증가)**
장애인	• 장애인 고용비율 3.8% 이상(13명) 유지: **고용현황 17명(초과고용 4명)**
청년	• 일반직 정원 3% 이상(4명) 유지 : **고용현황 14명(초과고용 10명)**
고졸자	• 행정안전부 지방공기업 고졸인재 채용 목표제 시행에 따른 고졸자 채용 → 고졸인재 제한경쟁 채용 및 후진학 지원제도, 대학교 산업체 위탁교육 체결
지역 인재	• 지방공기업 경영평가 지표에 따른 지역인재 채용 확대 운영 → 직원 공개채용 진행 결과 동점자 발생 시 군포시 장기 거주자 우대 채용 → 무기계약직 및 기간제 공개채용: 군포시 거주지 지역제한 시행 중

□ 보직(배치)-평가-보상체계(승진, 평가급) 관리

보직	• 적재적소 인력활용 배치(정기 및 순환보직), 소통창구(고충상담, 희망보직 등)을 통한 개인 맞춤형 보직관리 • 경력경로 설계 방안에 따른 순환보직 운영 및 경력개발을 위한 직무중심의 교육훈련체계 구축
평가	• 능력 중심의 근무성적평정 및 성과목표관리제, 다면평가제도 운영을 통한 평가체계 고도화 • 직무중심 인사관리에 따른 직무평가 및 직무가치 반영 검토(직무중심 HRM 반영)
보상	• 근속위주의 승진체계를 능력과 성과 위주로 강화(직무성과 승진후보자 반영 비율 75%) • 성과 중심 보상체계 운영을 통한 성과지향적 조직운영(근무평정 및 성과목표제 평가급 100% 반영)

□ 퇴직관리

• 정년퇴직 후 인생재설계를 위한 다양한 기회 부여(퇴직예정자 재취업 교육 등)

• 정년퇴직, 명예퇴직, 의원면직, 강제퇴직 등 퇴직관리 및 충원(업무 효율화를 통한 인력 충원 최소화)

• 임금피크제 적용 대상자 관리(임금피크제 대상자 감액률 및 근로시간 단축 관리)

2-2 유연근무제 등 일 · 가정 양립을 위한 노력과 성과

전략목표	가족친화경영 활성화 인프라 강화	자녀 출산 및 양육지원 강화	일가정 양립 근무환경 개선	다양한 직원 지원제도 운영
세부 추진과제	•최고경영층의 관심 및 지원 •가족친화경영의 제도화 •가족친화 제도운영과 정비	•임산부 보호 배려제도 강화 •출산 및 육아기 지원 •기타 자녀 양육환경 지원	•유연근무제 확산 •가족친화 휴가사용 지원 •가족친화 직장문화 조성	•가족관계 및 생애주기 지원 •여가생활 및 건강관리 지원 •맞춤형 복지제도 운영

가족친화경영 활성화 강화 *(증빙 p.217 ~228, 237 ~249)*

• 한국건강가정진흥원 주관 가족친화 컨설팅 추진('24. 8.~10.)
-가족친화제도 법정보장 기준 이상 제도 운영 판정: 총점 108점(평균점수 대비 18점 초과)
-신규제도 제시: 생일자 특별휴가 및 무두절, 육아 멘토단, 육아휴직자 적응프로그램 운영

• 가족친화복지 제도 운영 현황

인프라 강화	•규정개정: 임신 직원 모성보호시간 부여(1일 2시간), 특수건강검진 공가 부여 등 •가족친화문화 설문조사 시행(140명 응답)을 통한 의견수렴 및 제도 설계
출산양육 지원	•복지포인트 운영: 전 직원 380,104천원 지급(전년대비 33,580천원 상승) •직장 어린이집 운영을 통한 보육환경 조성(지원금 309,096천원 지급) •임신 및 출산 직원(남/녀) 축하선물 지급: 9명 지급(1인당 150천원) -출산장려포인트 지급: 첫째 20만원, 둘째 30만원, 셋째 50만원 •직원 생일 및 가족기념일 격려: 365명 지원(소요예산: 14,600천원) •육아휴직 업무대행수당 지급: '24년 8명 지급(1인당 200천원)
가족친화 복지	•전 직원 검진비용 지원(소요예산: 46,020천원) 및 가족수당 지원(4인 이내) •수험생 학부모 격려 물품 지원: 5명(소요예산 139천원) •가정의 달 맞이 가족친화교육 운영: 총 2회 시행(44명 참여) •부서별 단합행사 및 직원동호회 활동 지원: 239명(소요예산: 12,110천원)

일·가정 양립 제도 및 문화 강화 *(증빙 p.229 ~239)*

• 일·가정 양립 제도 운영 현황

구 분	2022년	2023년	2024년	전년대비 증감
임신기 근로시간 단축	-	1명	6명	5명 ↑
육아기 근로시간 단축	1명	1명	2명	1명 ↑
출산 전·후휴가	3명	2명	5명	3명 ↑
배우자 출산휴가	3명	3명	5명	2명 ↑
가족돌봄 휴가/휴직	-	1명	4명	3명 ↑
자녀돌봄 휴가	89명	90명	103명	13명 ↑
차년도 연차휴가 선사용	-	44명	53명	9명 ↑
모성보호시간 부여(신규)	-	-	2명	2명 ↑
자녀 군입영 휴가(신규)	-	-	3명	3명 ↑

• 최근 3개년 육아휴직(남/녀) 현황

구 분	2022년	2023년	2024년	전년대비 증감
합 계	9명	15명	14명	1명 ↓
여 성	7명	7명	9명	2명 ↑
남 성	2명	8명	5명	3명 ↓
비 고	• 만 8세 이하의 자녀를 둔 남직원 대상 육아휴직 활용률 25%(전년 대비 활용률 동일)			

• 일·가정 양립 문화 형성
-정시퇴근 캠페인 및 가족 사랑의 날(매주 수, 금) 시행, 당직근무 폐지, 휴가사용 우수부서 성과목표 가점 부여 등
-정년퇴직자 근속공로휴가 도입(2024년 3명, 재직기간별 일수 산정 최대 20일), 경조사별 특별휴가 부여 등

유연근무 활성화 지적사항 *(증빙 p.229 ~235)*

•최근 3개년 유연근무제 현황 및 유연근무 우수 사용부서 3팀 성과목표 가점(최대 2점) 부여

구 분	2022년	2023년	2024년	전년대비 증감
합 계	127명	144명	170명	26명 ↑
시차 출퇴근	85명	100명	101명	1명 ↑
근무시간 자율	41명	41명	59명	18명 ↑
전환형 시간선택	1명	3명	10명	7명 ↑

주요성과 (가족친화 인증제도)

• 노사문화 우수기업 인증, 노사문화 大賞 고용노동부 장관상 수상, 근로자 건강증진활동 우수사업장 선정
• 여성가족부 가족친화 우수기관 인증(5회 연속), 문화체육관광부 여가친화경영 인증
• 일하는 문화 혁신 우수기업 고용노동부 장관상 수상, 일생활 균형 캠페인 참여

2-3 내부직원 만족도 조사 및 결과 활용 여부 등

가 내부고객만족도 조사 및 분석을 통한 수준 진단 계속 (증빙 p.250~252)

내부고객 만족도 조사

• 조사개요

조사기간	2024. 11. 25. ~ 12. 4.
조사대상	기간제 포함 공사 **전 직원 315명(참여율 90.5%**, 제외인원: 휴직자 및 병가자 등)
조사기관	신뢰도 제고를 위한 외부 전문업체 용역 위탁 추진
조사항목	11분야 44문항 5점 척도
주요결과	**내부 만족도 평균 88.3점(전년대비 0.3점 상승)**

• 조사결과

구분	평균	직장 만족	조직 만족	직무 수행	대인 관계	임금 만족	복리 후생	인사/ 승진	근무 환경	교육	조직 문화	종합 만족도
2024	88.3	91.7	89.1	89.7	90.8	82.6	85.2	85.3	90.0	89.3	89.3	88.1
2023	88.0	91.3	88.4	89.3	90.8	81.8	85.3	84.7	90.3	88.9	88.4	88.0
증감	0.3	0.4	0.7	0.4	0	0.8	-0.1	0.6	-0.3	0.4	0.9	0.1

- **증가사유:** 성과급 지급률 상승(165% → 250%), 승진인사 시행('24. 11월), 체육행사 및 워크숍 시행 등
- **감소사유:** 출장비/급량비 등 복리후생 상승분 저조, 부서별 운용장비 낙후로 인한 근무환경 만족 하락

결과분석 및 개선방향

•중점과제(평균점수 대비 저평가 항목): 임금만족(-5.7점) / 복리후생(-3.1점) / 인사승진(-3점)
•중점과제 개선을 위한 후속조치 계획
-**임금만족:** 처우개선 TF팀 지속 운영, 직군통합 용역 추진(통합시 월 통상임금 최대 43만원 증가)
-**복리후생**: 장려수당 최대 15만원 점진적 인상 추진(현재 7만원), 생일자 특별휴가제 도입 추진 등
-**인사승진**: 하위직급(6-7급) 정원통합 타당성 용역 추진을 통한 유연한 승진인사 체계 도출(추진 중)
-**기타사항**: CEO·인사부서의 직원 소통, 주니어혁신이사회를 통한 세대간 소통 등 노사간 정보공유 확대

나 내부고객 만족도 향상을 위한 개선 성과 계속 (증빙 p.253~272)

2023년 도출된 과제를 고려한 2024년 조치사항

급여 및 복리후생

•업무직 및 전환근로자 정년 연장(기존 만 60세 → 만 62세 변경)
•특수건강검진 공가 부여 신설 및 임신근로자 모성보호시간 부여(매일 2시간)
•전 직원 복지포인트 지급(380,104천원) 및 가족기념일 격려(14,600천원)
•환경자원부 직원 장려수당 2만원 인상(기존 5만원 → 7만원 변경)
•우수직원 표창 대상 현장직원 선발비율 향상(표창직원 100천원 및 특별휴가 부여)
•자녀 군입영 특별휴가 운영(3명) 및 직원, 배우자 출산 직원 선물지급(9명)

승진·인사 제도

•성과 중심의 평정을 통한 승진인사 시행: 총 14명 승진(전년도 승진인사 미시행)
•대우직원 선발 기준 완화를 통한 인사적체 불만해소(기존 자격 5년 → 4년 변경)
•업무직 및 기간제 직원 인사평정 제도 개선(본부장 평정 제외, 실부서 관리자 평정)
•일반직 하위직급 승진적체 해소를 위한 정원통합 타당성 용역 추진('24. 11.)
•다면평가제도 보완 관련 만족도 및 수요조사 시행(103명 참여, 만족도 66.3%)

종합 만족도

•업무직 직원 대상 일반직 직군통합 타당성 용역 추진 및 처우개선 TF팀 운영(3회)
•최고경영자 안전점검 및 간담회를 통한 현장직원 격려 및 고충수렴: 총 6건 방문
•찾아가는 인사고충 상담 및 노사합동 고충처리위원회 시행 : 총 16건(10건 해결)
•노사 한마음 체육대회 개최('24.5.3.) 및 전 직원 힐링 워크숍(총 2회) 추진
•장시간 근로시간 개선: 정시퇴근 캠페인, 가족 사랑의 날 활성화(매주 수, 금)
•산업안전보건 강화: 직무 스트레스 완화를 위한 프로그램 운영 및 설문조사 시행

주요성과

•고용노동부 주관 노사문화 우수기업 인증 및 '노사문화 大賞' 장관상 수상
•한국산업안전공단 주관 근로자 건강증진활동 우수사업장 선정

평가내용3 인사관리의 공정성

3-1 인사위원회 구성 · 운영 등 인사규정 및 절차의 적정성 여부

가 인사위원회 구성 및 운영 계속 (중빙 p.273)

구분	【전문성, 대표성, 공정성을 확보한 인사위원회 구성과 운영】
관련근거	• 「인사규정」 제6조(인사위원회), 「인사규정 시행내규」 제7장(인사위원회)
위원구성	• 7명(당연직 3명, 위촉직 4명: 변호사, 노무사, 교수) ※ 외부 여성위원 1명 위촉(여성 대표성 강화)
위원임기	• 2년(2024. 8. 22.~2026. 8. 21. / 연임가능)
운영방법	• 위원장(위원회 소집), 재적위원 2/3 이상 출석과 출석위원 과반수 찬성 시 의결
임무	• 인사제도와 인사에 관한 중요 기본방침 심의·의결(직원의 채용, 승진, 징계, 근무성적평정 조정에 관한 사항)
운영실적	• 2024년 안건심의: 총 15건(인사/승진 2건, 전보 2건, 채용 5건, 징계 6건) • 최근 3개년 연도별 개최건수: 2024년 6회, 2023년 8회, 2022년 11회

나 인사규정 및 절차의 적정성 여부 계속

규정명	2024년 주요 개선내용
「인사규정」	• 직무중심 채용원칙 추가신설(직무능력 외 인적사항 요구 및 가족·친인척 우대채용 금지) ('24.10.31.) • 직무중심 인사관리 2단계 직무중심 기반 채용 및 경력경로를 고려한 배치 운영 명시화 ('24.12.27.) • 직급별 채용 자격기준 및 직급별 보직부여 기준 개정 ('24.1.15. / '24.2.13.) • 대우직원 선발기준 완화(기존 5년 → 4년 변경, 3급 직원 대상 추가) ('24.11.27.)
「인사규정 시행내규」	• 직무중심 인사관리 2단계 직무능력 중심의 채용 과정, 전형별 직무역량 심사 방법 명시 ('24.12.27.) • 사회형평적 채용을 위한 다문화가정 가점 신설, 채용 구비서류 관련 제출자료 변경 ('24.11.27.) • 채용 관련 합리적인 기준 수립을 위한 필기시험 과락기준 및 채용 가산점수 기준 명확화 ('24.2.13.) • 지방공기업 설립 운영 기준에 따른 조직진단 결과 반영(인사위원회 위원장, 위원 구성 변경) ('24.2.13.) • 행정안전부 「지방공기업 인사·조직 운영기준」 개정 사항 반영 ('24.8.19.) • 국민권익위원회 「2024년 공직유관단체 채용규정 컨설팅」 결과 및 권고사항에 따른 개정 ('24.9.25.) - 신규채용 공고기간 정비 및 감독기관 사전 협의 상세 절차 통합 명시 - 신규채용 시험 가산점수 오류 방지를 위한 국가보훈부 가이드라인 준수 - 면접시험 위원 사전교육 사항 명시화 및 예비합격자 채용 제도 정비 등
「취업규정」	• 직무중심 인사관리 2단계 관련 직무능력 향상 및 경력경로 설계를 위한 교육훈련 체계 구축 ('24.12.27.) • 임신근로자 모성보호시간 1일 2시간 부여를 통한 일·가정 양립 제도 형평성 확대 ('24.8.19.) • 산업안전보건법에 따른 특수건강진단 해당자 공가 부여 마련 ('24.8.19.)
「임원인사규정」	• 임원 임명자격기준을 개정하여 전문적인 공사 운영 추진 ('24.1.15.)
「임원추천위원회 운영 규정」	• 임원추천위원회 모집 및 공고 관련 사항 정비(지방공기업 인사·조직 운영 기준 준용) ('24.8.19.) • 인사혁신처 국가인재데이터베이스 활용 등 업무효율성 향상 관련 사항 정비 ('24.8.19.)
「보수규정」	• 직원 처우개선을 위한 장려수당 인상(기존 5만원 → 7만원 변경) ('24.12.27.)
「업무직 관리규정」 「기간제 및 전환근로자 관리 규정」	• 근무성적평정 관련 실근무 부서장(팀장, 부장) 중점의 근무평정 체계 축소 및 단순화 ('24.2.13.) • 직원 처우개선을 위한 업무직 및 전환근로자 정년기준 연장(기존 만 60세 → 만 62세 변경) ('24.11.27.) • 정년연장 직원 정년연장시기 도달 시기 호봉 승급기준 정비, 환경자원부 직원 수당 인상 ('24.11.27.)
「사무위임 전결규정」	•상위결재자(사장·본부장) 결재 축소 및 실·부장 전결 위임(단위업무별 세부전결사항 축소) ('24.2.13.)
「직제규정」	• 조직 및 인력 등 조직개편에 따른 관련 조항 개정(2본부 1실 7부 21팀) ('24.12.27.) • 부서 개편에 따른 각 부서별 정원 및 직위, 기구표 등 관련 조항 개정 (24.2.13.)

3-2 임원선임 및 직원채용, 승진 및 보직관리를 위한 노력과 성과

가 임원선임 및 직원 채용의 적정성 *(증빙 p.274~277)*

□ 임원추천위원회 구성 및 운영

- 2024년 임원추천위원회 운영: 해당없음
- 임원 선임의 적정성 준수

【투명한 임원추천위원회 구성·운영을 통해 '전문지식과 자격'을 보유한 임원 선발】	
관련근거	• 「지방공기업법」, 「지방공기업 설립기준」, 행정안전부 「인사조직 운영기준」, 조례 및 내부규정(정관, 임원추천위원회 규정, 인사규정 등), 「양성평등기본법」
선임절차	① 임원추천위원회 구성: 7명(시장 2명, 시의회 3명, 이사회 2명) ※ 이사회 임원 배제 ② 임원추천위원회(1차): 위원장 호선, 공고방법, 심사기준 및 일정 등 결정 ③ 모집공고 및 접수: 홈페이지, 클린아이, 일간지 등 15일간 공고, 방문접수 ④ 임원추천위원회(2차, 3차): 서류 및 면접심사(임원추천위원회 의결 기준에 의거 심사) ⑤ 후보자 추천 및 임명: 후보자 2배수 추천 → 최종 군포시장이 임명
선임현황	• 대상: 사장 및 비상임이사(위촉직 6명, 당연직 3명) • 임기: 2023. 7. 1.~2026. 6. 30.(임명일로부터 3년, 1년 단위 연임가능, 당연직 3명 별도)

□ NCS 기반 직무중심 채용을 통한 채용 적정성 강화

- 직무능력 중심의 채용을 위한 기본 원칙 수립

직무분석	• 직무중심 인사관리 1단계 도입을 통한 직무분석 고도화
직무기술서	• 직무분석으로 도출된 직무수행 요건에 근거한 명확한 선발 기준 제시 • 채용 분야별 필요한 직무능력 사전 공개 및 설명을 통한 응시자 사전 적응력 향상
채용공고	• 채용 직군, 직렬, 직급별에 따른 직무내용 및 직무능력 구체화를 통한 상세 안내
서류전형	• 블라인드 방식 의거 외모 및 학력, 성별 등 편견요소 배제(자격요건 충족자 전원 선발)
필기시험	• NCS 기반 직업기초능력 평가를 통한 직무수행 필요 요건 및 역량 검정(5배수 선발)
구조화 면접	• 면접전형 고도화를 위해 외부업체 위탁 및 직무별 전문 면접관 위촉(면접관 역량 강화) • 직무 수행에 필요한 역량, 지식, 기술 기반 면접문항 개발 및 면접관 교육 시행(사전 인터뷰 참여 등)
피드백	• 채용 과정 중 응시자 문의 시 답변 및 개별 점수 안내 등 피드백 실시 • 전형별 본인점수 및 합격 커트라인 공개, 예비합격자 채용 제도 관련 공고문 상세 명시

- 채용 투명성 및 공정성 확보를 위한 노력 및 성과

능력 채용

• 2024년 NCS 기반 블라인드 공개채용: **50명(전년대비 23명 상승)**

계	행정	개발	전산	기계	시설	전기	체육지도	주차관리	운전원	재활용	서무
50명	5명	7명	2명	3명	8명	2명	6명	3명	5명	5명	4명

공감 채용

• **사회형평적 채용** : 취업지원대상자(보훈 등) 및 장애인, 한부모, 다문화가정, 북한이탈주민 등 대상자 가점 부여
• **사회초년생(고졸 및 청년) 채용** : 정원 3% 이상 청년 채용, 청년체험형 인턴 운영, 청년인턴 대상 가산점 운영
• **고령자(만 60세 이상) 채용** : 지역사회 취약계층 일자리 지원 및 적합 직무 마련(환경미화, 경비, 주차관리 등)

계	취업지원 대상자	장 애 인	북한이탈주민	고 령 자	청 년	고 졸 자	인턴
105명	10명	16명	1명	23명	30명	13명	12명

노력 사항

• 2024년 지방공공기관 채용전수감사 지적사항: 1건(채용 구비서류 개선)
– 지적사항 이행: NCS 채용 시 거주지 확인 관련 구비서류 규정 개정(기존 주민등록등본 → 주민등록초본 변경)
• 채용비리 방지 및 공정성 확보 노력 : 친인척 채용인원 분기별 공개, 면접위원 제척·기피 교육 시행, 블라인드 준수
• 각 채용 전형 감사팀 입회 및 자체 채용감사 시행, 비위 채용직원 합격취소(5년 이상 응시제한), 다문화가정 가점 등

성과

• 의무고용비율 준수: 장애인 17명(초과고용 4명), 청년 14명(초과고용 10명), 보훈대상자 10명(전년대비 1명 증가)
• 사회형평적 일자리 창출: 고령자 23명, 청년 인턴 12명, 유관기관 연계 채용 64명(군포시, 한국노인인력개발원 등)

나 성과 중심 인사관리 및 보상체계 마련

□ 직무역량 및 실적 중심의 평가와 보상(승진,평가급) 제도 운영 노력

평가 및 승진 *(증빙 p.231 ~235, 264 ~265, 278 ~284)*

- **2024년 승진실적 : 총 14명(4급 2명, 5급 4명, 6급 8명) ※「인사규정」 제5장 승진 및 승급 준용**
- 승진심의 기본원칙: 근속위주 승진체계를 성과위주의 승진체계로 강화, 여성관리자 확대 등 양성평등 실천
- 승진절차 : 계획 수립 → 승진후보자 명부작성 → 인사위원회 승진심사 및 대상자 선발 → 임용
- **승진후보자 명부 작성 기준**

구분	내용
근무성적평정	• 45% / 직무능력 중심의 근무실적 및 직무수행능력, 직무수행태도 평정
성과목표관리제	• 25% / 성과 중심의 개인성과 및 조직성과, 공통성과 등 평정
교육훈련평정	• 15% / 당해 직급에서 이수한 교육 실적 반영(매년 갱신 및 의무교육시간 이수)
경력평정	• 10% / 승진소요연수 도달 시 5점, 이후 초과 경력에 대한 점수 반영(최대 5점)
다면평가	• 5% / 직무수행역량 및 행동역량, 관계역량에 대한 평가(동일 근무자 대상 평가)
가점	• 당해 직급에서 받은 포상에 따른 가점 부여**(최대 5점)**

- 승진소요 최저연수 기준 ※ 여성직원 3개월 축소(전체직급)

3급 → 2급	4급 → 3급	5급 → 4급	6급 → 5급	7급 → 6급
4년 이상	3년 6개월 이상	2년 이상	2년 이상	1년 6개월 이상

- 승진대상자 선발 기준 : 2명 이내 4배수, 3명 이상 3배수 선발

평가급 지급 *(증빙 p.287 ~290)*

- **2024년 경영평가급 지급: 총 303명(기간제 직원 포함)**
- 평가급 지급 기본원칙: 행정안전부 예산편성 기준 의거 성과 중심의 평정 결과 기반 공정한 성과 보상
- **경영평가급 지급 점수 및 등급 기준**

구분	주요내용
등급 기준	• 최고 최저 간 50% 이상 차이의 등급구간(수, 우, 양, 가) 설정 및 직급별 순위 결정
반영 점수	• 근무성적평정 60% 및 성과목표관리제 40% 반영한 성과 중심 보상

포상제도 *(증빙 p.285 ~286)*

- 포상목적: **'이달의 우수직원'** 및 부서표창 제도 운영을 통한 경영목표 및 성과달성 유도
- 포상실적: **44명 수여**, 우수직원 32명 및 우수부서 2팀 선정, 대외표창 12명(도지사 및 시장)
- 포상확대: 포상금 + 포상휴가 1일 부여 변경 ← 기존 포상금 또는 포상휴가 2일 중 선택
- 제도활용: 승진가점(당해직급 포상) 및 대우직원 선발 시 활용

□ 경력경로에 따른 적재적소 보직(배치) 관리 *(증빙 p.1~21, 273)*

추진 방향

- 직원 능력, 관심분야, 적극적 업무 수행을 위한 정기· 순환보직 실시
- 전문분야(인사, 노무, 재무, 안전, 신규사업 발굴 등)에 대한 전문인력 양성
- 소통창구(희망보직 조사, 고충상담 등)을 통한 맞춤형 보직관리 검토
- 업무의 전문성, 특수성(중대재해 등)을 감안하여 전보제한 방침 수립

순환 보직

- 방법: 정기전보, 수시전보(조직개편, 휴·복직, 정원조정, 결원 발생 등)

전보방침	• 직무분야 전문성(역량), 업무 적합성 등을 고려한 적재적소 배치 • 부서 장기근무 직원 다양한 부서 및 보직 경험 기회 부여 • 팀장급 이상 관리자 실무경력 및 능력, 자질(인성), 리더십 등을 고려한 배치
전보제한	• 필수 보직기간(1년, 안전직무 종사 직원 2년) 내 전보 시 인사위원회 심의

- 전보 및 근무지 지정: 전보 64명, 근무지 지정 11명, 보직부여 및 직무대행 10명
- 관리자 직무대행 운영: 역량과 성과 중심의 인사방침을 강화하여 전략적으로 관리자 육성

복수 직급제

- 복수직급제: 한 직위에 직급이 서로 다른 사람을 배치할 수 있는 제도
- 효과: 유연한 보직관리로 인사적체 해소 가능, 여성관리자 등 전략적으로 '직무 전문가' 육성 가능

희망보직 제도

- 절차: 수요조사→인사부서 검토→방침결재(사장)→조사결과 활용(전보인사 등)
- 목적: 자기주도형 업무추진 및 경력개발 기회를 제공하고 합리적 순환보직 여건을 마련
- 방법: 팀장 이하 전직원 대상 희망보직 1~2순위 조사 ※ 노사협의회 안건 및 직원 의견을 반영하여 조사방법 개선
- 효과: 인력 Pool 확대로 다양한 부서 및 보직경험 기회 부여하여 공정한 보직관리 실현

3-3 양성평등 및 균형인사를 위한 노력과 성과

가 양성평등 문화 확산을 위한 노력과 성과 계속 (중빙 p.291~310)

양성평등 환경구축

• 양성평등 일자리 구현을 위한 환경 구축

성평등 문화확산

• 양성평등을 위한 장기 목표 설정 및 추진(중장기 인력운영, 인사운영·교육훈련 계획 설계)

관리직 대상 전문가 초빙 교육	성인지 개선 및 점검	예방 및 해소창구
- 직장 내 성희롱·성폭력 및 2차 피해 예방 교육(17명) - 고위직 맞춤형 교육(28명)	- 4대폭력 예방 교육(310명) - 성인지개선 교육,설문조사 - 화장실 불법촬영 점검	- 성고충상담원 9명 운영 - 성고충심의위원회 운영 - 인권통합센터 운영

일가정양립

• 가족친화경영 추진계획 수립 및 이행(출산 및 육아기 지원, 임신출산 근로자 보호, 정시퇴근)

• 성희롱 판단력 및 성인지 감수성 설문조사 실시: 177명 참여(응답인원 168명 긍정 평가)
• 여성가족부 4대폭력 예방 교육자료 기반의 부서별 자체 예방 교육 실시: 참여인원 229명
• 직원 인권증진 및 성희롱·성폭력 예방을 위한 고충심의위원회 운영: 2회(안건심의 및 해소 완료)
• 성별근로공시제 도입(클린아이 공시)을 통해 양성평등 일자리 기반 조성

홍보

• 「양성평등제도 활성화 추진계획」 수립, 내외부 채널을 통한 양성평등 문화 확산 및 성과 홍보: 231건

보도자료, 홈페이지	업무포털, 광고	SNS, 소식지	주요내용
			- 양성평등 환경 구축 성과 홍보 - 여성근로자 비율 공시 - 여성관리자 확대 노력 및 실적 홍보 - 여성인재개발 교육훈련 성과 홍보

성과

• **고용노동부 주관 노사문화 大賞 수상, 노사문화 우수기업 인증 유지**
• 여성가족부 가족친화 우수기관 인증(5회 연속), 문화체육관광부 여가친화경영 인증
• 4대 폭력예방 유공 여성가족부 장관상, 일하는 문화 혁신 우수기업 수상, 근로자건강증진활동 우수사업장 선정

나 균형인사를 위한 노력과 성과 강화 (중빙 p.311~312, 275~277)

여성고용 확대

□ 행정안전부 '여성관리자 확대' 5개년 계획 조기달성

• **2024년 여성관리자 비율: 10.7% (전년대비 2% 상승) ※ 누적 여성관리자 4명**
• 행정안전부 여성관리자 확대 5개년(2018~2022년) 달성 실적

여성관리자 비율	2022년	2021년	2020년	2019년	2018년
목표	5.6%	5.9%	0%	0%	0%
실적	**8.3%**	**9.1%**	**5.8%**	**7.7%**	**0%**

□ 고용노동부 적극적 고용개선 조치 준수로 여성 채용비율 확대

• **여성근로자 고용비율: 38.9%**(평가기준 12.9%), **여성관리자 고용비율: 8%**(평가기준 7.2%)
• 평가의견: 여성고용비율이 평가기준을 상회하여 남녀고용평등법의 여성근로자 고용기준을 충족함
고용관리 개선계획에 따른 목표 수행 및 개선 노력이 인정되며 여성인력 활용수준이 개선됨

□ 성별 무관 직무중심 채용으로 균형인사 구현 노력

• **2024년 여성 직원 고용 현황: 142명(전년대비 15명 상승), 고용비율 40.8%**
• 정규직 신규채용 여성 비율 현황(향후 관리자 육성 대상)

구분	2024년	2023년	2022년	2021년
신규채용	**50명**	27명	13명	46명
여성	**16명**	14명	4명	22명
비율	**32.0%**	51.9%	30.8%	47.8%

장애인 및 청년 등 고용확대

□ 장애인 및 청년 등 사회형평적 채용을 통한 균형인사 구현 노력

• **2024년 장애인 직원 고용 현황: 17명**(법적 의무고용 4명 초과 달성), 팀장 이상 관리자 2명 운영(7.14%)
• 2024년 청년 및 고령자 등 사회형평적 고용 현황(업무직 및 기간제 등 포함)

구분	2024년	2023년	2022년
청년(만 34세 이하)	**30명(16명↑)**	14명	12명
고령자(만 60세 이상)	**23명(3명↑)**	20명	15명
고졸자	**13명(5명↑)**	8명	4명
지역인재	**61명(18명↑)**	43명	28명

평가내용4 역량강화 및 성과관리의 적정성

4-1 교육훈련 종합계획 등 역량 강화 교육 노력과 성과

가 교육훈련 종합계획 운영 프로세스

P	교육훈련 기본계획 수립	D	전직원 대상 교육 실시	C	교육결과 모니터링	A	만족도조사 및 성과목표관리 반영
내용	• 지방공기업 교육훈련계획 및 정부정책 동향 파악 • 내부 직원 대상 교육 수요조사	내용	• HRD 추진 전략별 주요 교육 실시 • 법정의무교육 실시	내용	• 만족도 조사 실시 및 결과 보고 반영 • 교육이수실적 취합	내용	• 현업적용도 및 종합 교육만족도 조사 • 교육결과에 따라 성과 목표관리제도 반영

나 대내·외 환경분석 및 교육 수요조사 실시

□ 대내·외 환경분석(SWOT)

강점(Strength)	약점(Weakness)	기회(Opportunity)	위협(Threat)
• 기관장의 인적자원개발 의지 • 직무별 교육담당자 배정으로 전문성 확보 • 사내 에듀센터 운영을 통한 강의 및 도서학습서비스 지원	• 사업장 교대근무 특성으로 인한 집합교육 어려움 • 현장근무자 대상 이러닝 교육 환경 미흡 • 사이버 강의 수강률 저조	• 디지털 발전에 따른 VR기기 등 신규 교육 방법 도입 • 산업안전, 중대재해 등 사회 관심 증가에 따라 체계적 교육 필요성 증가 • 지방공기업 직무중심 인사 관리 실행에 따른 경력개발 경로 및 교육훈련체계 고도화	• 경기침체에 따른 강사비 및 교재비 증가 • 교육 위탁 업체 평준화에 따른 다양한 교육프로그램 선정 어려움 • 사회·기술 발전에 따라 새로운 역량과 지식 요구 증대

□ 수요자 중심의 교육을 위한 교육 수요조사 실시 *(중빙 p. 313~317)*

대상 및 내용	• 대상: 전 직원 • 내용: 4개 분야 20개 항목(희망 직무교육 및 교육시기, 교육방법 등)

조사내용	조사결과			
	1순위	2순위	3순위	키워드
교육신청 고려사항	• 현재 직무에 도움(57%) → **전년대비 5% 증가**	• 미래 직무에 도움(14%) → 전년대비 2.2% 증가	• 교육 일정, 관심 분야(11%) → 전년대비 5.4% 감소	직무, 문제해결 능력
가장 도움이 되는 과정	• 자기개발(24%). → 전년대비 1.2% 감소	• 스트레스 관리(19%) → 전년대비 3.2% 감소	• 직무 전문(17%) → **전년대비 7% 증가**	
직무공통교육중 가장필요한교육	• 소통 및 커뮤니케이션(21%) → 전년대비 3.3% 감소	• 문제해결스킬(18%) → **전년대비 6.2% 증가**	• 이해관계자&갈등관리(16%) → 전년대비 0.4% 감소	
효과적인 교육방법	• 외부집합 교육(38%) → **전년대비 14.3% 증가**	• 내부집합 교육(28%) → 전년대비 10.2% 증가	• 사이버/모바일 교육(14%) → **전년대비 22.8% 감소**	집합교육
학습 방해요인	• 업무로 인한 수시호출(18%) → **전년대비 12.3% 감소**	• 거리 및 시간(18.4%) → 전년대비 0.4% 감소	• 학습의욕 저하(13%) → 전년대비 3% 증가	

결과 반영	• **직원들의 직무와 문제해결능력에 대한 교육에 관심도와 필요성이 증가** - 직무중심 인사관리 경력개발경로 설계와 사회·기술 발전에 따른 다양한 문제해결을 위한 직무중심 교육 확대 • **온라인 교육을 선호하던 전년과 달리 집합교육 선호** - 워크숍 및 찾아가는 교육 확대를 통한 실질적·효과적 교육이 진행될 수 있는 교육환경 조성

다 교육훈련 종합계획과 교육운영 현황

□ 교육훈련 목표 및 추진전략 지적사항 (증빙 p. 318~332)

과제	성과목표관리제와 교육훈련 목표 연계를 통한 교육성과 관리체계 구축		
교육목표	직무중심 인사관리에 따른 직무별 전문 인재육성		
성과목표	지방공기업평가 우수등급 및 개인성과목표 달성		
역량모델	공통 역량	직무 역량	리더십 역량
HRD 추진 전략	공직윤리 및 디지털 행정 역량 강화	현업적용도 높은 직무 중심 교육	직무중심 인사관리와 생애주기별 맞춤 교육
전략목표	전직원 법정의무교육 및 교육훈련 의무시간 이상 이수	역량모델 구축 및 경력개발경로 작성	교육만족도 조사 상승
전략과제	공직윤리 내재화	성과목표를 달성하기 위한 직무 전문성 강화	신규임용자 기본 교육 내실화
	디지털 리터러시 능력 개발	직무별 핵심역량 교육 확대	재직자 관리 교육 확대 및 신설
	세대 간 소통 역량 강화	재난안전 실무교육 강화	퇴직예정자 미래설계
	법정의무교육 실시	공사 맞춤 직무별 교육훈련체계 정립	직급별 리더십 교육 강화
기대효과	청렴하고 혁신적인 조직문화 형성	직무 전문성 강화	지속가능한 인적자원관리 체계 구축
성과	임직원의 역량강화와 성과목표 달성을 통한 내부고객만족도 상승		

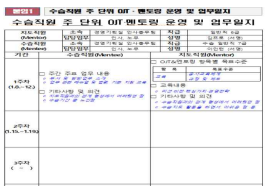
□ 공직윤리 및 디지털 행정 역량 강화 (증빙 p. 98~101, 245~249, 253~258, ,333~359)

구분	내용	누적인원	이수시간
공직윤리 내재화	• 정책교육, ESG 교육, 청렴 및 부패방지 교육 등 • 이해충돌방지법, 공직자행동강령 등 공직윤리 관련 법 교육 실시	4,340명	7,307시간
디지털 리터러시 능력개발	• 챗GPT 업무활용 및 디지털플랫폼 정부 전 직원 역량강화 전파교육 • 지방공기업평가원, 경기도인재개발원 등을 활용한 다양한 사이버 교육 및 디지털트랜스포메이션, 메타버스 비즈니스 인사이트 교육 등 이수 • 군포도시공사 전용 GUC 에듀센터 및 도서학습서비스 제공 - 공사 전용 PC/모바일 교육 플랫폼 운영을 통한 사이버 교육환경 조성 - 메타버스, 챗GPT 등 IT, OA 관련 강의 및 도서 제공	3,396명	4,243시간
세대 간 소통 역량 강화	• 가정의 달 맞이 가족친화교육 실시를 통한 부모교육 및 자녀 소통 • 직급별 리더십 교육: 소통 및 MZ 이해 교육 등 각 세대 별 문화차이 인식	298명	1,577시간
법정의무교육 실시	• **자살예방교육 신규 실시(총 321명)** • 4대폭력, 직장 내 괴롭힘 등 주요 법정의무교육 전 직원 이수 완료	3,609명	12,089시간
2024년 전 직원 워크숍 계속	• 일자: 10. 22. / 10. 29.(2회차 진행) • 내용 및 결과 - 법정필수교육(장애인식개선 및 아동학대예방 및 4대폭력 예방) - 스트레스 관리 및 힐링교육(웃음치료), 체육단합프로그램 실시 - 교육만족도 조사 결과 9.36점(전년대비 0.1점 상승)		
2024년 노사상생 워크숍 계속	• 일자: 11. 21.~11. 22. • 내용 및 결과 - 상생의 노사문화 구축을 위한 소통 및 올바른 노사관계 형성 교육 - 복수노조 갈등 예방 논의 및 협력관계 구축을 위한 토론 실시 - 최종 만족도 97.2점(전년대비 1.2점 상승)		

□ 현업적용도 높은 직무중심 교육 *(증빙 p. 77~80, 291~310, 360~390)*

구분	내용	누적인원	이수시간
성과 목표를 달성하기 위한 직무 전문성 강화 (외부)	• 지방공기업평가원, 경기도인재개발원 등 온라인 교육 활용 • 급여 및 4대보험, 예산 및 회계, 4대폭력, 계약 및 자산, 운전원 연수, 영양사 교육 등 직무 전문가 및 기관을 활용한 위탁 교육 실시	187명	2,313시간
직무별 핵심역량 교육 확대 (내부)	• 직무별 사내 강사 및 전문가 초청 집합 교육 실시 • 경영평가, 회계관리 및 재무관리, 적극행정 및 기록물, 윤리 및 인권 교육, 정보공개, 민원(CS) 교육 등	2,297명	5,196시간
재난안전 실무교육 강화	• 재난·안전관리자 전문성 강화를 위한 전문가 교육 및 실무자 교육 확대 - 시설관리시스템 담당자 교육, 물질안전보건관리 및 관리감독자 교육, 위험성평가 교육 등 실시 - 전 직원 안전보건교육 이수 및 CEO 재난안전 합동교육 등 실시	1,976명	12,003시간
역량모델 구축 지적사항	• **역량모델 구축을 위한 설문조사 실시 및 결과(2024. 10. 17, 103명 응답)** - 공통역량: 책임감, 도덕성, 근면성 - 관리자역량: 공정한 평가, 솔선수범, 부서간 업무협조 - 중간관리자역량: 명확한 업무지시, 상황대응, 경청 - 실무자역량: 자기변화관리, 시간관리, 조직이해 • 공통역량 및 계층별 역량 도출을 바탕으로 역량정의 및 행동지표에 따른 역량 이해 및 공유		
경력개발경로 및 교육훈련체계도 설계 지적사항	• 직무별 필수훈련과정 및 자격증과 직업기초능력 조사에 따른 직무기술서 완성 • 직무중심 인사관리 직무분석에 따른 직무별 역량, 과업, 핵동지표 도출 • **책무와 공사 교육훈련계획 연계를 통한 교육훈련체계도 도출(33개 직무)**		

□ 직무중심 인사관리와 생애주기별 맞춤 교육 *(증빙 p. 89~93, 345~354, 391~433)*

구분	내용	
신규임용자 기본 교육 내실화	• 2024년 신규임용자 교육 진행(멘토링 44명 완료) - 기본교육 1주(기본교육 및 사업장 견학 등) 및 지방공기업평가원 위탁 교육 • 멘토링 운영 및 최종 평가 - 직원의 업무 특성을 고려한 교육을 위한 멘토-멘티 지정과 업무일지 작성 - 주/월 평가결과보고서 작성을 통한 역량평가	
재직자 관리 교육 확대 및 신설 계속	• 직무스트레스 관리 교육 신규 및 확대(총 158명 이수) - 한템포 쉬어가 힐링 교육, 심혈관계질환 예방 교육,라탄테라피, 건강테라피 등 • 현장 근로자 근무지 방문 교육 추진(총 106명 이수) - 찾아가는 안전보건교육, 근골격계질환 근육통증 방지 교육 등 • 협업기관 연계 교육(총 141명 참여) - 보건소와 함께하는 심폐소생술, 걷기 마일리지 챌린지, 걷기왕 프로젝트 등	
스마트직업훈련 플랫폼 STEP 도입 신규	• **한국기술교육대학교 스마트직업훈련 플랫폼(STEP) 신규 도입** - 재무관리 및 스트레스 해소 관련 교육과정 운영 - 총 155명 교육 이수 완료 및 총 교육시간 2,160시간	
2024년 인생 2막 설계를 위한 퇴직예정자 교육 강화	• 재취업지원서비스 전문 컨설팅 추진 - 기간 및 인원: 5. 27.~8. 31. / 9명 - 목적: 공사자체 퇴직자 교육 수립을 위한 고용노동부(노사발전재단) 전문 컨설팅 • 퇴직예정자 교육 실시 - 내용: 퇴직예정자 대상 경력전환을 위한 변화관리 및 취업스킬 강화 지원 • 결과: 2025년 퇴직지원서비스 운영을 위한 서비스 모델 제시 및 교육훈련체계 구축	

직급별 리더십 교육 강화 계속	• 관리자 리더십 역량 강화 교육 - 인원 및 대상: 25명(12. 6.), 임원 및 부·팀장(5급 이상) - 내용: 공직자행동강령, 갑질 예방 및 대응전략, 리더의 자기인식과 동행관계 및 팀원 코칭기술 등 • 중간관리자 브릿지 리더십 교육 - 인원 및 대상: 16명(11. 22.), 차·과장(5, 6급) - 내용: 갈등관리 유형 및 대처방안, 역량 발휘를 통한 성과목표 달성, 객관적 리더형 성찰 및 구성원 매니지먼트 등 • 차세대 실무자 리더십 교육 - 인원 및 대상: 25명(12. 9.), 대리(7급) - 내용: 성격유형 검사를 통한 이해와 배려 리더십 개발, 상호 존중 조직문화 구축 및 조직몰입도 향상 등	

4-2 교육시간 및 예산, 인사평정 시 교육성과 활용 정도

가 전직원 교육시간 이수 결과

구 분	교육인원	교육시간	의무교육시간 달성률
최고경영자(CEO)	1	30	100%
일반직·전문계약직	133	12,861	100%
업무직·기간제	214	14,661	100%

나 전년대비 교육훈련 운영 현황(교육시간 및 예산)

구 분	2023년	2024년	2025년
정원	274명	292명	292명
총 교육시간	27,511	27,552	33,328
외부위탁	1,539	2,354	2,589
사내집합	15,002	16,722	17,500
사이버교육	10,584	7,258	11,939
기타(벤치마킹 등)	386	1,218	1,300
교육예산액(천원)	80,149	78,649	105,609
교육예산 집행액(천원)	78,172(97%)	76,034(97%)	103,496(98%)

다 인사평정 시 교육성과 활용 정도

□ 교육훈련결과 승진후보순위 반영

구분	근무성적	성과목표관리제	교육훈련	경력평정	다면평가	포상
승진후보자명부	45%	25%	15%	10%	5%	가점

인사규정 시행내규 제35조(훈련성적평정)

② 규정 제25조 제2항에 의한 훈련성적의 평정은 … 근무기간 중 이수한 실적을 "별표5"와 같이 평정한다.

※ 별표 5

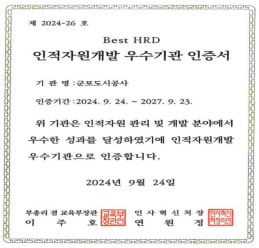
구분(점수)	15	13	11	9	7	5
교육마일리지(시간)	50 이상	40 이상	30 이상	20 이상	10 이상	5 이상

성과목표관리제

계	교육훈련시간	직무관련 자격증 취득	공모전 입상 우수직원
6점	2점	2점	2점

라 2024년 교육운영 성과 및 2025년 교육운영 계획

□ 인적자원개발관리 우수기관 인증 *(증빙 p. 434~436)*

구분	내용	
2024년 인적자원개발 우수기관 재인증 BP	• 2024년 인적자원개발 우수기관 인증 추진 – 기간: 3. 25.~8. 31. – 목적: 인적자원관리 및 개발에 대한 역량 및 우수성 심사를 통한 공사 HRD 평가 및 피드백 • 결과: 5회 연속 인적자원개발 우수기관 인증 – 직무분석을 통한 역량 기반 NCS 활용 및 능력중심의 보직관리 및 실적 중심의 평가와 승진, PDCA 기반 성과목표관리제와 조직연계 우수 등	

제 2024-26 호

Best HRD

인적자원개발 우수기관 인증서

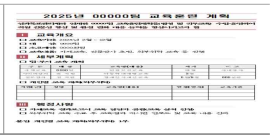
기 관 명 : 근로복지공사

인증기간 : 2024. 9. 24. ~ 2027. 9. 23.

위 기관은 인적자원 관리 및 개발 분야에서 우수한 성과를 달성하였기에 인적자원개발 우수기관으로 인증합니다.

2024년 9월 24일

□ 2024년 교육운영 총평 및 2025년 교육운영 계획 *(증빙 p. 437~455)*

구분	내용	
2024년 교육운영 총평	• 성과: 지방공기업 교육훈련계획 방향 이행, 내부고객만족도 전년대비 상승(88.3점) – 역량 모델 수립을 위한 설문조사 실시 이행, 교육훈련비 90% 이상 집행, 교육실적 인사고과 반영, 인사담당자 유관기관 벤치마킹, 재무 및 회계관리 교육 강화, 교육수요조사 및 찾아가는 현장 교육 확대 • 미흡: 사이버 교육 시간 및 교육예산액 감소 • 개선: 현장직, 운전직 직원들의 사이버 교육환경 구축과 집합교육 및 외부위탁 전문교육 확대를 위한 예산 증액	
2025년 교육운영 계획 지적사항	• 전 직원 역량 진단 실시를 통한 역량 수준 파악 • 교육목표와 성과목표를 연계한 교육훈련계획 수립 및 팀별 교육계획 관리 – 각 직무를 담당하는 팀·부서 교육 계획 수립을 통한 조직성과목표 달성 – 개인별 교육계획 작성을 통한 부서 핵심성과지표(CSF), 지표명(KPI) 달성	

4-3 경영목표와 연계된 성과관리체계의 구축 · 운영 노력과 성과

가 효율적인 경영목표 달성을 위한 성과관리체계 구축 및 운영 강화 계속 *(증빙 p.456~477)*

□ PDCA 기반 성과목표관리제 운영체계

P 계획	D 실행	C 평가	A 환류 및 개선
• 중장기 경영전략, 경영평가 연계	• 조직목표(경영평가 연계)	• 성과점검 회의(주/월)	• 수용도 조사, 이의신청 창구 마련
• 전 직원 의견 반영 지표 설정	• 개인목표(개인 업무별)	• 성과관리위원회 운영 및 개최	• 인사(승진), 성과급 반영
• 성과목표관리제 운영계획 수립	• 공통목표(경영전략 연계)	• 성과 창출 모니터링	• 평가체계 개선, 다음 연도 반영

□ 성과창출 및 직원 동기부여 활성화를 위한 성과목표관리제 평가체계

목표 설정	평가 진행	결과 활용
• 조직목표(정량지표) 8개(사업수입 등) • 직원별 개인목표(정성지표) – 경영평가 지표 연계 목표 달성 노력 • 공통목표: 가점 11개, 감점 4개	• 1차: 팀장 또는 부장, 가중치 60% • 2차: 부장 또는 본부장, 가중치 40% • 최종 사장평가 가점 3점 ※ 부서별 평가 비율에 따라 점수 부여	• 성과평가 결과 공개 후 이의신청 마련 • 조직 구성원 대상 수용도 조사 추진 • 인사(승진) 25%, 평가급 40% 반영 • 기타 인사 참고자료(배치, 보직부여 등)

나 대내외 참여를 통한 조직•개인 평가의 공정성 확보 노력 신규 강화 계속 *(증빙 p.478~512)*

대외	성과관리 위원회	• 근거: 「공사 성과관리 내부평가규정」 제5조(성과관리위원회 운영) • 구성: 외부 4명, 내부 1명 → **업무이해도 제고, 전문성 강화** • 역할: **평가체계별 가중치 및 지표 결정, 성과관리 과정 관리 등** 내부 평가의 효율적 운영 및 공정성 확보 • 내용: 성과관리위원회 **총 2회 개최**(1. 16. / 3. 19.), 성과지표 등 추진계획 및 평가 결과 최종 확정
대내	참여형 수용도 조사	• **공정한 성과평가체계 확립, 직원 수용도 제고 등을 위한 수용도 조사 실시, 결과에 따라 개선 방안 도출** • 참여인원: 143명 / • 조사내용: 4개분야 15개 항목 ⇒ **양방향 피드백으로 신뢰성과 공정성 확보**
	의견 조회	• 「성과관리 내부평가규정」 제6조(성과관리 평가지표 선정) – **지표별 담당자** 대상 공통목표 신설 및 변경, **전 부서** 대상 목표 설정 조정 등 **평가 기준 의견 조회**
	→ 의견 반영: 공통목표 '청렴 마일리지 우수부서' 가점, '수의계약 상한제/공개견적 프로그램 운영' 감점 등 신설 신규	

다 성과 기반의 보상체계 구축과 성과평가 과정 공개 신규 강화 계속 *(증빙 p.513~546)*

승진(인사) 반영

「인사규정 시행내규」 제21조제1항(승진후보자 명부작성)

구분	성과관리제	근무성적 평정점	다면평가	교육훈련	경력 평정점	가점
비율	25%	45%	5%	15%	10%	당해직급 포상

- **2024년 승진(11. 20.): 총 14명**(4급 2명, 5급 4명, 6급 8명) → 성과 중심 정기 승진으로 동기부여 강화

기관 평가급 반영

성과목표	+	근무성적평정
40%		60%

구분	계	수(20%)	우(40%)	양(30%)	가(10%)
비율	100%	19.87%	41.06%	28.81%	10.26%
인원	302명	60명	124명	87명	31명

포상

표창
- **2024년 성과 분야 등 표창 44명 선정(성과목표관리제 공통목표 가점 부여)**
  - 사장 표창 32명 선정: 개인별 포상 100천원, 포상휴가 1일 부여, 대외표창 12명 선정: 포상휴가 2일 부여

우수부서

선진 경영 도입 신규	혁신·적극행정 경진대회	개인정보보호	안전보건관리
6팀 / 총 포상금 1,000천원	12팀 / 총 포상금 2,000천원	3팀 / 총 포상금 500천원	4팀 / 총 포상금 800천원

성과평가 과정공개
- 「인사규정 시행내규」 제35조의2제4항(다면평가): 통합인사관리시스템을 통한 다면평가 본인 공개(피드백)
- 「인사규정 시행내규」 제37조제3항(성과관리제), 「성과관리 내부평가규정」 제8조(성과관리 평가결과 조치)
  - **규정에 의거 직원 참여형 수용도 조사 실시 , 성과목표 결과 이의신청기간 별도 부여로 개인 결과 공개(피드백)**
- **경영평가급 등급 공개:** 등급 별도 문의 시 개인 등급(수, 우, 양, 가) 공개

평가내용5 직무중심 인사관리 도입·운영 노력

5-1 노사합의 등 구성원이 공감하는 제도 개선 노력 *(증빙 p.377~390, 547~587)*

노사합의 및 제도개선 노력
- **직무중심 인사관리 단계별 도입 계획 수립('23. 07.)** : 지방공공기관 직무중심 인사관리 안내서 의거
- **노사 공감대 형성을 위한 노사협의체 설치 및 운영('23. 08.) : 8명**(인사, 노무, 보수, 노동조합 등)
- 전 직원 직무중심 인사관리 제도 이해를 위한 **임직원 대상 설명회 및 교육 추진(외부기관 초청)**
- 직무중심 인사관리 담당자 역량 강화를 위한 **교육 및 컨설팅 추진(지방공기업 평가원 주관)**
- 규정 개정 시 노조 및 전 직원 의견조회 시행 및 업무 게시판 신설을 통한 정보 공유, 간담회 추진

추진실적

□ 직무중심 인사관리 1단계 추진 완료('23. 12.)
- **내부 협의체 구성 및 운영 : 5회,** 직원 소통 및 의견수렴, 직무분석 등 추진과제 토의 검토('23. 8.~11.)
- **담당자 교육 및 설명회 추진 : 5회**, 전 직원 이해도 향상을 위한 위탁 및 집체교육 추진('23. 2.~12.)
- **직무조사 및 분류·분석 추진 : 33개 직무기술서 도출**, 각 팀별 직무조사로 분류 및 재정립('23.10.~12.)

□ 직무중심 인사관리 2단계 추진 완료('24. 12.)
- **지방공기업평가원 주관 컨설팅 추진** : 직무능력 중심의 인사(채용·전보·교육)관리 체계 구축('24. 1.~11.)
- **직무분석 고도화** : 인사제도(채용, 경력경로, 배치, 교육 등) 체계 구축을 위한 고도화('24. 2.~7.)
- **경력경로 설계** : 직급별 책무 리스트업 및 이동가능 책무 설정, 선·후행 경력경로 맵핑('24. 8.~9.)
- **교육훈련체계도 도출** : 공통/계층/직무역량 도출 및 역량모델 기반 교육훈련 정보 맵핑('24. 10.~11.)
- **직무중심 인사관리 관련 규정 개정('24. 12.)** : 취업규정 및 인사규정 등 인사분야(채용·교육·전보)

5-2 (직무분석) 사전절차 이행 및 직무분석 실시 여부 *(증빙 p.547~572)*

직무분석 실시 및 성과 (1단계)
- **직무중심 인사관리 도입 계획 수립('23. 07.) 및 노사합의기구 설치·운영('23. 08 .~11.)**
- **직무중심 인사관리 체계 구축 컨설팅 용역 추진('23.10.~'24.01.)**
- **공사 특성에 부합한 33개 직무기술서 도출('23. 12.)**
  - 직무조사 : 직무현황 분석 및 업무특성, 업무량 등 조사를 통한 전체 직무분류 체계 구축
  - 직무분류·확정 : 공사 조직도 및 업무 유사성 기준으로 직무 분류(2대분류, 5중분류, 36개 직무 도출)
  - 직무기술서 작성 : 공인노무사 및 보직별 업무 담당자(23명) 대상 인터뷰를 통한 신규 직무기술서 도출

5-3 (인사적용) 인사분야(채용 · 교육 · 전보) 적용 여부 *(중빙 p.573~587)*

인사분야 적용 (2단계)	• 직무중심 역량 기반 채용 및 직무분석 고도화 추진('24. 02.~07.) - 직무기술서 도출에 따른 직무역량 중심의 NCS 채용 추진 : 총 50명 채용, 상·하반기 2회 실시 - 경력경로 및 교육훈련체계 구축, 인사제도(평가·보상체계 등) 수립을 위한 고도화된 직무기술서 도출 • 경력경로 설계를 통한 전보 및 교육 체계 구축('24. 08.~09.) - 공사 33개 직무 특성을 반영한 직급별 책무 리스트업 및 직군별 이동가능 책무 등 경력경로 설계 - 직렬간 호환 가능성 검토 및 직급간 난이도 측정을 통해 단계별 직무역량 향상을 위한 교육훈련 체계 마련 • 교육훈련체계도 구축을 통한 직무개발 역량 향상('24. 10.~11.) - 책무별 요구역량 분석 및 역량모델링을 통한 직급별 공통역량, 계층별 역량, 직무역량 도출 - 도출 요구 역량에 따른 교육훈련 정보 맵핑 및 직무/직급별 교육훈련 체계 수립 • 인사분야(채용·교육·전보) 규정 개정 및 적용('2024.12.27. 완료) - 취업규정 : 직무수행 중심 및 경력경로 설계에 따른 교육훈련 체계 및 운영 적용 - 인사규정 : 직무중심 역량기반의 채용원칙 및 경력경로를 고려한 인력배치 운영관리 및 체계 적용

5-4 (직무평가) 직무평가 실시 여부

직무평가 실시 (3단계)	• 직무중심 인사관리 3단계 직무평가 및 임금체계 추진(예정) - 직무중심 인사관리 3단계 도입 추진 관련 노사 간 합의 및 전 직원 공감 선행 필수 - 추진 시 직무평가 도입 관련 컨설팅 및 직무평가위원회 구성에 따른 절차 이행

※ 행정안전부「지방공공기관 직무중심 인사관리 도입 기본방향」추진 절차에 따라 단계별 도입 중

평가 항목	완료 여부(1,0)	배점	평점	득점
직무 분석 부문	1	0.30점	100점	0.30점
인사 적용 부문	1	0.30점	100점	0.30점
직무 평가 부문	0	0.10점	0점	0.00점
합계				0.60점

평가내용6 관리직 비율, 지원부서 비율 등 인사조직 운영기준 준수 여부(감점)

6-1 지원부서 인력 비율(정원의 30% 이내 준수)

구분	합계	임원	지원부서(경영 · 안전)	사업부서
정원	292	1	31	260
인력비율	100%	0.3%	10.6%	89.1%

6-2 관리직 및 현업직 비율 관리(2:8 비율 준수)

구분	합계	관리직			현업인력			비고
		소계	임원	관리직	소계	일반직	업무직	
정원	292	32	1	31	260	96	164	• 관리직 : 임원(1명), 본부장(2명), 팀·부·실장(29명)
인력비율	100%	11.0%	0.4%	10.6%	89.0%	32.8%	56.2%	

6-3 상임이사 정수 기준 내 유지

정원	기준	현황
0명	2명(정원 151명 이상)	0명

6-4 복수본부 설치 기준 내 유지(정원 151명 이상 준수)

정원	기준	현황
292명	2본부(정원 151명 이상)	2본부

평가방법	정성평가	가중치	4점	ESG요소	Ⓢ,Ⓖ

지표명 윤리경영

지표정의

투명성 제고를 위한 윤리경영체계의 구축과 운영 노력 및 성과를 평가하며, 인권존중 등 인권경영을 위한 노력과 성과를 평가한다. 또한 각종 불공정 행위나 부정·부패행위 근절 등 공정사회 구현을 위한 노력과 성과를 평가한다.

세부평가 내 용

1 윤리경영체제 구축·운영의 적정성

- 관련 내부규정 제도화(임직원 업무 관련 범죄 고발 규정, 비리(불공정) 행위자 처벌 규정 등) 및 내부통제시스템 구축의 적절성
- 윤리경영 및 부패방지 교육 등 예방 노력
- 성범죄 등 비윤리 행위 방지 노력 및 사후 조치 적절성
- 갑질 근절 방안, 직장 내 괴롭힘 방지 등 이행 노력 여부 등

2 인권존중 등 인권경영을 위한 노력과 성과

- 인권경영 추진을 위한 인권경영체계 구축 및 인권경영정책 확산 노력의 적절성
- 인권영향평가(실시, 평가, 공개)를 통한 주요 인권 이슈 도출 및 대응 노력과 성과
- 인권침해 피해자를 위한 구제 절차 수립·시행 및 운영 실적
- 인권경영의 소통·공개, 인권경영교육 및 환류체계의 적절성

3 공정사회 구현을 위한 노력과 성과

- 불공정 거래 개선 및 공정거래 환경 조성 노력과 성과
- 이해충돌 방지를 위한 노력
- 고객 피해구제 방법 강화 등 고객 권익증진 노력과 성과
- 권익위원회 청렴도 조사 결과 등
- 기록관리 정책, 전략을 수립하고 그 전략에 따라 기록관리 체계 구축 및 운영 등을 위한 기관의 노력과 성과

4 채용비리의 점검·이행 평가

- 채용비리 발생여부
- 채용비리 전수조사 지적사항 이행여부
- 임·직원 징계 등 자체 인사규정 정비 이행여부

직 위	성 명	연 락 처
안전감사부장	강 승 구	031-390-7610
청렴감사팀장	이 태 권	031-390-7617
담 당	김 형 태	031-390-7647
	이 의 화	031-380-5816
	장 소 현	031-390-7642
	현 진 환	031-390-7641

I 지표관리 방향

S 강점	▸ 공사 최고경영자의 윤리·인권경영에 대한 확고한 의지표명 ▸ 부패방지·규범준수경영시스템 국제 표준 운영 ▸ 윤리·인권 외부전문 위원 운영
W 약점	▸ 사업확장으로 인한 부패 및 인권침해 잠재 증가 ▸ 직원 간 세대 차이 등으로 갈등 다양화 ▸ 순환보직에 따른 업무연속성 취약
O 기회	▸ 공사의 사회적 책임 역할 강화 ▸ 청탁금지법·직장 내 괴롭힘 등 법과 제도로 윤리·인권경영 준수요구 ▸ 사회적 이슈로 다양한 청렴·인권 윤리·인권의식 제고
T 위협	▸ 이해관계자의 다양화에 따른 윤리경영 범위 확대 ▸ 교묘하고 다양한 형태의 부정부패·인권침해 행위 발생 가능성

내부역량	SO전략 (역량 확대)	WO전략 (기회 포착)
	▌ 임직원이 함께하는 청렴·인권교육 확대 ▌ 지속가능경영을 위한 인권·윤리 경영에 대한 투자 ▌ 부패방지 및 규범준수경영시스템 국제 표준 인증을 통한 부패예방, 규범준수 통제 가능 시스템 운영 ▌ 윤리·인권경영에 필요한 전문위원 60%이상 지정으로 운영	▌ 공공기관의 생존조건으로 인권·윤리 경영의 필요성 증대 ▌ 사전 예방 중심의 감사·감찰 ▌ 부패·인권 침해 등 다양한 사회적 이슈로 인한 청렴의식 제고와 제도적 장치의 필요 ▌ 국민권익위원회·국가인권위원회 등 윤리·인권 관련 지침 및 법규 준수

외부역량	ST전략 (문제 해결)	WT전략 (중기 보완)
	▌ 부패방지·규범준수경영시스템 운영 및 유지로 부패취약분야 발굴 및 규범준수 활동 전개 및 리스크 개선 ▌ 직장 내 괴롭힘 및 성희롱 등 사건 발생 시 청렴감사팀 주관 피해자 보호 및 조사 등 추진 ▌ 상급기관(감사원 등)운영 실적 점검	▌ 부패행위 무관용 원칙 적용 ▌ 윤리·인권경영에 대한 인식개선 예산 확보를 통해 맞춤형 교육 추진 ▌ 일상감사(취약분야) 통한 부패리스크 지속 관리 및 통제 ▌ 신고채널 다양화로 내·외부 고객과 소통 강화

지표목표	윤리·인권경영 공감대로 부패와 인권침해 예방 및 투명한 조직문화 구현		
추진방향	윤리경영 기반 청렴문화 구현 목표달성	기관장 인권경영 의지 반영 「ONE TEAM」 위한 소통 강화	기록물관리시스템 운영을 통한 경영 책임성 강화
전략과제	○ 윤리경영 시스템 운영 ○ 윤리경영 및 부패방지 교육 ○ 성범죄 등 비윤리 행위 방지 노력 ○ 갑질근절방안, 직장 내 괴롭힘 방지 등	○ 인권경영 강화를 통한 조직문화 UP ○ 체계적인 모니터링과 예방조치로 인권리스크 DOWN ○ 구성원 모두가 함께 만들어가는 공정사회 RUN	○ 투명경영을 위한 기록물 관리 추진계획 수립 및 운영 ○ 체계적인 기록물 관리 통한 공공기록물 안정적 보존 ○ 기록물관리 전담 인력 운영
2024년 주요성과	▸ 부패방지·규범준수경영시스템 (ISO37001·37301) 6년 연속 운영 ▸ CEO와 함께하는 청렴·인권교육 ▸ 소통창구 및 신고채널 지속 운영	▸ 인권경영 현장 개정 및 선포 ▸ 인권영향평가를 통한 주요이슈 등 경영상 발생하는 문제해결 ▸ 공정거래 및 투명한 계약환경 강화	▸ 기록관리시스템(RMS) 구축 기반 조성 ▸ 기록관리 인식 제고를 위한 역량 강화 교육 ▸ 고객 수요 반영한 홈페이지 기록정보서비스 강화
환류	▸ 성과 중심의 조직·인력 관리 공사 조직진단 추진, 감사 전담 청렴감사팀 독립성, 권한 강화를 위한 사장 직속 조직 개편(안전감사부 청렴감사팀) ▸ **(심의·자문·모니터링 체계)** 청렴 옴부즈맨, 인권경영위원회, 성고충심의위원회 외부 전문가 및 내부직원, 의견수렴 및 자문 등 환류 활동으로 개선점 발굴 및 조치, 차년도 사업계획 반영 ▸ **(목표달성 환류)** 윤리·인권중장기 및 경영전략 연계 계획 수립 → 2024년 윤리·인권경영 추진 전략·과제 설정 및 점검 → 모니터링 및 피드백 등 체계구축		

Ⅱ 전기평가 지적사항 및 이행실적

경영평가 지적사항	이행실적	비고
• 기관 특성을 고려한 부당한 부담전가, 특정사업자 지원 등 공공분야 갑질 예방 및 근절을 위한 방안을 추가적으로 마련할 필요성이 있음	• 계약심사 이행실태 점검을 통한 부당한 부담전가 예방 - 계약업체에 대한 현장점검 실시 및 계약사항 확인 - 계약업체 만족도 조사 실시: 105건 발송 - 공정거래를 위한 공개견적 프로그램 도입	P114 P114, 125 P113, 125
• 인권경영선언문 향후 개정시 기관 고유의 업무내용 특성을 반영하여 개정하는 것이 필요함	• 내·외부 이해관계자(전 부서, 인권경영위원회, 시민행복참여위원회) 의견수렴 후 개정 • 공사 사업특성을 고려한 인권항목 추가 - 서비스 제공, 환경보호 및 재해 예방, 개발사업	P119
• 인권영향평가시 중대성 평가를 실시하지 않아 향후 중대성 평가를 실시할 필요가 있음	• 인권영향평가 진행 시 중대성 평가 실시 및 주요 인권이슈 3개 도출 - 내부 고충상담원 운영의 실효성 - 인권 관련 교육 미비로 인한 인권침해 발생 가능성 - 직장 내 괴롭힘 및 성희롱 발생	P120~121
• 모범거래모델 이행과제를 확대하여 발전방안을 도출할 필요가 있으며 '모범거래모델' 준수에 관한 항목을 기관이 내부에서 운영하는 부서별 성과평가 기준이나 임직원 인사기준 등에 반영할 필요가 있으며, 불공정거래 점검 대상을 보다 확대하는 것이 필요성이 있음	• 부서별 성과목표관리제 기준에 모범거래모델 이행 여부에 대한 평가 기준 신설 - 청렴마일리지 제도 도입 (포상 및 인사 가·감점 부여) • 불공정거래 방지를 위해 수의계약 상한제 운영 • 공정성·투명성 강화를 위해 공개견적 프로그램 도입 • 협력사와의 상생협력 증진을 위해 상생결제제도 계약 연장 시행	P125
• RMS 미도입으로 RMS 도입을 위한 체계적인 준비를 지속해야할 것으로 판단됨	• 기록관리시스템(RMS) 구축 기반 마련 조성(2025년 추경예산 편성)	P130

Ⅲ 전기대비 주요 경영개선 실적

평가내용	2024년 주요 실적	전년대비 개선효과
윤리경영체제 구축 운영의 적정성	• 부패방지·규범준수경영시스템 인증으로 윤리경영 체계화 • 부패취약분야 사전예방을 위한 시스템 운영 • 직장 내 괴롭힘 예방 및 대응체계 구축	• 부패방지·규범준수경영시스템 **6년연속** 인증 • NCS 채용 점검, 고객만족도 조사 감사 실시 • 직장 내 괴롭힘 사례 0건(전년도 3건 발생)
인권존중 등 인권경영을 위한 노력과 성과	• 인권경영 선포를 통한 인권경영 실현의지 표명 • 인권영향평가 ·중대성 평가 실시로 리스크 예방 노력 • 인권구제절차 효과성 제고를 위한 노력 강화 • 체감형 인권경영 활동을 통한 인권가치 공유	• 인권경영 헌장 전면 개정(사업 특성 고려) • 개인정보보호 지표 추가, 주요인권이슈 3건 도출 • 익명신고센터 청렴톡(Talk) 모의체험:152명 • 늘봄학교 업무협약, 인권·청렴계단 조성 등
공정사회 구현을 위한 노력과 성과	• 계약업무 공정성 및 투명성 확보를 위한 제도 도입 • 이해충돌방지를 위한 맞춤형 교육 및 활동 추진 • 기록물관리시스템(RMS) 구축 기반 조성	• 공개견적 프로그램 도입, 계약업체 만족도 조사 실시 • 관리자·부패취약부서 대상 전문가 초빙교육 실시 • 고객수요 반영한 홈페이지 기록정보서비스 강화

수상 및 인증 실적

- 부패방지·규범준수경영시스템(ISO37301·37301) 인증 6년 연속 취득
- 2024 장애인 친화 공공 체육시설 '최우수 장관상' 수상(문화체육관광부)
- '우리동네 1사-1시장 경진대회' 경기중기청장 표창 수상
- 제32회 안전경영대상 '특별상' 수상(고용노동부)
- 안전관리 우수사업장 기관 표창 수상(고용노동부)
- 4년 연속 보건복지부 지역사회공헌 인정제 인증 취득
- 한국산업안전보건공단, 근로자 건강증진활동 우수사업장 선정
- 한국생존수영협회, 생존수영 안전 인증 신규 취득
- 중증장애인생산품 구매 우수기관 경기도 표창, 경기도 의회의장 특별표창

평가내용1 윤리경영체제 구축·운영의 적정성

1-1 관련 내부규정 제도화(임직원 업무 관련 범죄 고발 규정, 비리(불공정) 행위자 처벌 규정 등) 및 내부통제시스템 구축의 적절성

가 윤리경영 체계 고도화를 위한 중장기 로드맵 수립 지속

□ 윤리경영 중장기 계획 기반 → 2024년 윤리경영 4대전략 13개 과제 추진 *(증빙 p.1~33)*

윤리경영 목표	시민에게 신뢰받는 지속 가능한 윤리경영 실현			
윤리경영 추진전략	윤리경영 시스템	윤리경영 및 부패방지 교육 등 예방노력	성범죄 등 비윤리 행위 방지 노력 및 사후조치	갑질근절방안, 직장 내 괴롭힘 방지 등 이행 노력 여부 등
윤리경영 추진과제	① 부패방지·규범준수경영시스템 사후심사 추진 ② 윤리경영 관련제도 운영 및 정비 ③ 감사 추진계획	① 윤리사업 추진 ② 감사협의체 운영 ③ 청렴 옴부즈맨 운영 ④ 부패방지(윤리경영)교육	① 4대 폭력 예방활동 ② 신고제도(신고센터) 및 소통창구 운영 ③ 내부청렴도 조사	① 갑질근절방안 ② 직장내 괴롭힘 방지활동 ③ 불공정행위 포상제도
세부 실행 과제	**수시**	**분기**	**직원참여형**	**연간**
	• 복무점검 및 디지털복무점검 • 윤리 · 청렴교육 활성화 • 내부통제 규정 재정비 • 공사 신고채널 운영	• 감사협의체 회의 • 윤리경영 관련 제도 정비 • 카드뉴스 및 청렴메시지 전파	• 윤리사업 추진 • 반부패방지 교육 • 성희롱·성폭력 예방교육	• 부패방지·규범준수 경영시스템 사후심사 • 청렴 옴부즈맨 운영 • 성희롱·성폭력 고충심의위원회 운영
성과분석 환류체계	**내부관점**		**외부관점**	
	• **부패방지 및 규범준수경영시스템 사후심사 인증** • **자체(정기) 종합감사 및 일상감사** • 부패행위·갑질·성희롱 등 익명신고채널 운영 • 외부강의 및 겸직 사전신고 등		• **국민권익위원회·여성가족부 등 윤리경영 실적** • **군포시 시의회, 군포시 감사실 감사 활동** • 청렴 옴부즈맨 • **공공감사시스템 실적 제출**	

윤리경영 중장기 로드맵	윤리·인권경영 실행력 강화 (~2022)	윤리·인권경영 내재화 (2023~2024)	윤리·인권경영 고도화 (2025~2026)
	• 윤리·인권경영 제도화 • 반부패 청렴 추진체계 강화 • GUC 인권통합센터 소통채널 다양화 • 부패 취약분야 모니터링 실시 • 부패방지경영시스템 갱신심사 • 규범준수경영시스템 인증취득 • 감사협의체 내실화 • 청렴·인권교육 내실화	• 부패방지 및 규범준수경영시스템 통합에 따른 내재화 및 정착화 • 각 시스템 매뉴얼 개선 및 활용 증대 • 제도개선 발굴체계 강화 • 행동강령 위반방지 강화	• 부패방지 및 규범준수경영시스템 운영 및 보완 • 이해관계자 인권경영 참여 및 모니터링 체계 구축 • 맞춤형 청렴교육체계 구축 • 감사업무 고도화

□ 윤리경영 관리체계 구축

P 계획수립	D 실행	C 점검	A 환류·개선
• 대외환경 및 경영환경 분석 • 2024년 윤리경영 기본계획 수립 • 자문 및 피드백 사항 반영	• 세부 실행과제 추진 • 전 부서 실행 및 과제관리 • 대내외 이해관계자 협업	• 정기(자체)감사 실시 • 상위 기관 및 청렴옴부즈맨 • ISO 사후심사	• 청렴옴부즈맨 피드백 • 감사협의체 성과·공유·전파 • 윤리경영 사업 개선 및 발굴

(모니터링 체계) 지속적 환류활동으로 개선사항 반영
→감사협의체(3회), 청렴옴부즈맨(1회) 피드백

□ 부패방지경영시스템·규범준수경영시스템 인증으로 윤리경영 체계화 강화 지속 *(증빙 p.34~57)*

ISO37001 ISO37301	부패방지·규범준수경영시스템(ISO37001&37301) 인증 6년 연속 취득			
추진배경	외부 환경	• 공공기관의 사회적 책임 이행 요구증대 • 공직자 청렴인식 개선 및 신고 활성화	내부 환경	• 부패방지 및 규범에 대한 인식 강화 • 제도개선 및 일상적 부패통제활동 강화
추진목적	• **부패방지·규범준수경영시스템 '22년 통합 인증 후 1년 주기 사후심사 3년 연속 갱신 지속** → **'19년의 경우 부패방지경영시스템 최초 인증, '22년도 통합인증**으로 지속가능한 윤리경영 추진			
추진과정	**인증심사 추진 ('24. 3. 13.)** • 준수담당자 양성 교육 • 부서(팀) 부패리스크, 규범 의무·리스크 식별	**내부 심사 ('24. 8. 29)** • 부패방지·규범준수경영 시스템 매뉴얼 지침서 준수여부 자체점검	**최고경영자 경영검토 ('24. 9. 4.)** • 최고경영자 주관경영검토 리스크평가 및 내부심사 결과 바탕 총괄평가	**사후심사 ('24. 9. 9.~9.10.)** • 한국경영인증원 인증심사원 서면·현장·인터뷰 심사 진행
추진성과	• **ISO 적합성, 충족성, 유효성 검증 결과 인증유지 적합 판정 획득 및 6년 연속 심사 통과** → '24년 윤리경영 기본계획 윤리경영 시스템 운영 달성			
환 류	• 권고사항을 반영하여 2025년 부패방지·규범준수경영시스템 운영 추진계획 수립			

나 내부통제시스템 구축의 적절성

□ 내부통제 시스템 구축 및 운영을 통한 윤리경영 실현 강화 지속 *(증빙 p.58~69)*

'시민께 사랑받는 지속가능한 최고 공기업'

추진총괄	사장(CEO)	책임관	안전감사부장	전담팀장	청렴감사팀장	추진팀	청렴감사팀

독립적 감사기구 「청렴감사팀」		• (운영상 독립) 의결기관 및 집행기관으로부터 독립(감사규정 제7조) • (제도상 독립) 사장 직속의 감사조직 운영 • (신분상 독립) 감사요원의 보직 및 전보 신분상 불이익 방지(감사규정 제9조)
내부통제 시스템 구축·운영	**체계화**	• **「2024년 연간 감사 추진계획」 수립: 10개 추진과제**
	전문성	• 감사인의 역량강화: 전문교육 이수 총 539시간, 1인 평균 90시간 – 감사 교육 및 청렴·인권·성희롱 교육 등 • 전문성 강화를 위한 외부 전문가 운영 – 자문 변호사 운영(자문 9건), 성고충위원회, 청렴옴부즈맨(회계사, 변호사 2인) • 감사(윤리·인권경영) 업무역량 향상을 위한 감사협의체 구성 – 군포도시공사·의왕도시공사·안양도시공사 협의체 운영
	실효성	• 감사 연간 계획을 통해 예측 가능한 감사제도 운영 • 공개견적 프로그램 운영 추진 및 수의계약 상한제 등 예산·계약·지출 통제시스템 운영 • 접근성과 익명성을 개선한 신고채널 운영: 청렴톡(카카오톡 활용) • 부패영향평가를 통한 중요 규정에 대한 심의 **자체감사**: • 자체(정기)감사 1회, 공직기강감찰 3회, 성희롱 조사 2회, 음주운전 점검 1회 • 일상감사(취약분야) 4회, 일상감사(계약) 6회, 초과근무수당 점검 1회 • 일상경비 집행실태 1회, 외부강의 점검 2회, 화장실 불법촬영 예방점검 4회 **시스템**: • 부패방지·규범준수경영시스템 운영 및 2차 사후심사 합격 **제도개선**: • 국민권익위원회 제도개선 2건, 청렴옴부즈맨 운영회의 1회 **모니터링**: • 내·외부 설문조사, 예산회계자율통제시스템 모니터링 2,213건
	제도화	• '공사 규정집 배포': 공사 그룹웨어 게시판 • 공사 관련 법규 및 규정 등 관리(신설, 개정 등)

P 추진체계 구축	D 과제발굴 및 실행	C 상시 모니터링	A 환류 및 개선
• 감사·윤리경영 기본계획 수립 • 협업 참여 확대·정비	• 분야별 과제발굴 및 실행 • 내·외부 소통 및 역할 부여	• 신고채널 운영 • 설문조사를 통한 내부 모니터링	• 상급기관 및 관련 위원회 운영상황 보고 및 개선사항 조치

환류(피드백) | **국민권익위원회, 여성가족부, 청렴 옴부즈맨 등 실적점검을 통한 체계 및 목표 달성**

□ 내부통제 관련 규정·지침 지속 정비를 통한 실효성 강화(규정 42건 개정, 지침 7건 정비) *(증빙 p.70~91)*

분야	규정·지침	주요내용
윤리 지속	임직원 행동강령	• 국민권익위원회 임직원행동강령 개정 추진 및 권고에 따른 관련 규정 개정
	특별감사 운영 기본방침	• 공정과 신뢰를 통해 모두가 공감하는 특별감사 운영 기본방침을 수립
	4대폭력·스토킹 예방지침 매뉴얼	• 성희롱·성폭력·스토킹 및 2차 피해 예방 관련 매뉴얼 보완
재무 강화 신규 지적사항	수의계약 계약 제도 운영지침	• 2024년 수의계약 범위(금액) 조정, 수의계약 상한제도(건수) 조정
	물품관리규정	• 국민권익위원회 제도개선 권고에 따른 규정 개정
	수익적지출 및 자본적지출 지침	• 수익적지출과 자본적지출의 명확한 구분관리를 통한 정확한 원가반영 등
	공개견적 프로그램 구축 및 지침	• 공사에서 추진하는 모든 1인 견적에 의한 수의계약 대상으로 운영
인사 지속	임원인사규정	• 사장 응시자격 조건 중 일부를 개정하여 명확한 규정 마련
	인사규정 시행내규	• 채용 합격자 결정 기준 일부를 개정을 통해 명확한 규정 마련
	인사규정	• 「2024년 공직유관단체 채용규정 컨설팅」결과를 반영하여 개정
	기간제 및 정년보장 전환근로자 관리규정	• 기간제 근로자 정년기준을 만 60에서 만 62세로 개정
	인사규정 시행내규	• NCS 기반 채용 구비서류 주민등록초본으로 변경, 다문화가정 가점 항목 추가

※ 공사 주요 규정에 대해 부패영향평가를 주기적으로 실시하여 제도 및 규정을 체계적인 관리 및 부패 발생을 사전에 차단

다 취약 분야 내부통제 강화를 통한 실효성 강화

□ 분야별 내부통제시스템 운영 활동 실적 강화

취약분야 점검 활동 지속

• **부패취약시기 및 임직원 행동강령 준수 점검**

제목	복무점검(디지털복무점검)	일상감사(취약분야) 신규	외부강의 등 신고
횟수	3회	5회	2회
내용	- 「청탁금지법」 및 「임직원행동강령」 위반, 업무태만(민원처리), 보안 문서 관리 등 **※ 신분상 조치 5명(구두경고 1차)**	- NCS 채용관련 감사 - 고객만족도 조사 감사 **※ 특이사항 없음**	- 「청탁금지법」 등 위반사항 점검 **※ 특이사항 없음**

→ 취약시기 유의사항 전파 등 부정·부패 사전예방에 중점

음주운전 자체점검 지속

• **음주운전 행위에 대한 무관용 원칙 적용과 내부 규정의 실효성 강화** *(증빙 p.90~91)*
- **공사 전 직원: 326명**(운전면허 취득·미 취득자, 휴직자 전수 확인) ※ 징계 회피 원천 차단
- 「인사규정 시행내규」 음주운전 등에 대하여는 감경할 수 없다
- 「인사규정 시행내규」 공사 임직원은 음주운전 단속에 적발되는 경우 공사에 30일 이내에 자진신고 하여야한다

예산회계 자율통제 시스템 지속

• **부패에 취약한 예산회계 분야의 비리 예방을 위한 상급기관 모니터링 시스템화**
→ 청백e시스템 연계로 군포시청 기획예산실 및 감사실 모니터링: **부적정 사용 및 지적사항 없음**

• **자체 자율통제 법인카드 관리를 위한 모니터링 시스템화**
→ 법인카드 사용 시 증빙자료 자동 등록 시스템 구축
- 법인카드와 유류카드의 부적절한 사용을 방지하기 위해 근무지 외 지역 사용 및 반복 사용을 제한하고 목적 외 사용을 예방

※ 국민권익위원회 권고사항을 반영한 16개 시나리오 구축(법인카드) → 2,213건 모니터링 실시

인식개선 활동 강화

• **공사 임직원 인식 개선을 위한 참여형 교육 실시** *(증빙 p.364~365)*

전문강사 초빙교육	참석대상	추진실적
청렴 리더십	사장 및 관리자	• 사장 및 관리자 참석(25명)
CEO와 함께하는 청탁금지법	사장 및 취약부서	• 40명(사장 및 안전감사부, 경영기획실, 개발사업부)
성희롱·성폭력·스토킹 예방교육	사장 및 관리자	• 사장 및 관리자 전원 참석(28명)
전직원 워크숍(4대 폭력 예방교육)	공사 직원	• 공사 임직원 210명 참석
윤리·인권 맞춤형 교육	공사 직원	• 25명(공사 부패 취약부서 및 갑질 설문조사 하위 팀)

→ 공사 임직원 교육훈련 총 21,360시간 참여(대면교육·사이버교육 통합)

□ 지속가능한 건전한 조직 구현을 위한 자체 감사

정기(자체)감사 신규 *(증빙 p.92~95)*	• 공사 업무 전반에 대한 적법성 및 타당성 점검을 통한 공사 운영의 건전성 확보 및 불합리한 관행 개선과 취약분야 자체 점검을 통한 부패 위험요인 사전 차단 및 위기 관리 강화 - 감사기간: 2024. 10. 14.~11. 1.(감사범위: 2022. 10. 1.~2024. 9. 30.) - 감사결과: 행정상 조치: 19건 / 신분상 조치: 32명
특별감사 강화 *(증빙 p.96~101)*	• 공정과 신뢰로 모두가 공감하는 특별감사 운영 기본방침 수립으로 내부 기강 확립 - 무분별한 신고 및 의뢰에 대한 선택적 감사 및 행정력 낭비 발생 예방 신고 및 의뢰 ⇨ 감사팀 사전검토 ⇨ 감사 개시 ⇨ 감사 진행 ⇨ 감사결과 보고 ⇨ 감사 결과 통보 ⇨ 처분 및 사후조치 → 총 신고 건수: 5건, 감사 개시: 4건, 처분 조치: 2건
일상감사 (취약분야) 신규	• **NCS 채용 감사 → 채용절차 단계별 항목별 감사(서면·실지 감사 병행) → 특이사항 없음** • 고객만족도 조사 → 고객만족도 내부 직원 참여 불시 점검 → **특이사항 없음** *(증빙 p.102~103)*
일상감사 (계약분야) 지속	• 예산낭비 및 업무의 시행착오 사전예방을 위한 지도감사 *(증빙 p.96~101)* → 처리결과: 7건(경영기획실 1건, 환경자원부 5건, 개발사업부 1건)
계약업체 현장점검 지적사항	• 공사 계약(1억원 이상), 물품·용역(5천만원 이상) 계약업체 대한 현장 점검 실시 *(증빙 p.109~112)* → 계약사항 이행여부 확인(폐기물 불법처리 여부, 제작·구매 관련 공장 현장 확인, 제작 도면 일치 여부 등)
일상경비 집행실태 점검 지속	• 일상경비 집행에 대한 회계규정 준수 여부 등 *(증빙 p.113~114)* → 임의집행 실태 점검(예산의 목적 외 사용 등) - 변칙적인 회계 처리 및 편법 집행, 대금지급 지연 처리 등 - 적발건수: 14건(대가의 지급 지연 사례: 5건, 검수자인·검수일자 누락 등 검수 소홀한 사례 등 9건 ※ 청렴감사팀·재무회계팀 합동 감사
포상제도 신규	• 반부패 실천 및 불공정 행위 근절을 위한 포상제도 운영 → **반부패 및 불공정 신고건수 0건**

1-2 윤리경영 및 부패방지 교육 등 예방 노력

가 참여형 청렴활동으로 내부 조직문화 개선

□ 다양한 청렴교육 운영으로 전 직원 청렴의식 내재화 강화 지속 *(증빙 p.115~119)*

교육명		주요내용				추진성과
최고경영자	청렴리더십	• **사장 및 관리직** 맞춤형 청렴 리더십 교육 →「청탁금지법」,「이해충돌방지법」,「공직자 행동강령」,「갑질 예방교육」				• 사장 및 관리자 참여
최고경영자	CEO와 함께 청탁금지법	• **사장 및 부패취약부서**(안전감사부, 경영기획실, 개발사업부) →「청탁금지법」: 부정청탁, 금품 등 수수, 외부강의 등 위반 사례 교육				• 사장 및 40명 수료
직원	청렴·반부패	• 「청탁금지법」「임직원행동강령」 등교육	공사 전 직원	307명	100%	• 청렴교육 100% 수료
직원	직급별 리더십	• 객관적 성찰을 통한 문제해결능력	관리자·승진자	66명	100%	
직원	신규직원	• 행동강령·청탁금지법 등 교육	신규직원	50명	100%	
전담	감사·윤리·인권	• 감사·청렴·인권 교육 등	청렴감사팀	4명	100%	• 교육을 통한 윤리경영 담당자 역량 증대
전담	ISO준수 매니저	• ISO37300·ISO37301 운영 교육	준수담당자	22명	100%	
전담	고충상담원	• 성고충상담원 양성 교육	고충상담원	5명	100%	• 고충처리 역량 제고
취약	개인정보 보호	• 개인정보 보호 인식 제고 교육	전 직원	322명	100%	• 취약분야 지속 교육
취약	예산·회계	• 회계·지출·계약 등 부패취약 분야	회계담당자등	128명	100%	

□ 임직원 비위행위 예방을 위한 청렴 실천 유도 정책 지적사항 *(증빙 p.120~125, 96~101)*

구분	추진내용	추진결과
신규 청렴주의보 발령	• 부패취약시기 청렴주의보 발령으로 경각심 고취	2024년 계약업체 대상 만족도 조사 결과보고
신규 계약업체 설문조사	• 준공 및 납품 완료 시 청렴감사팀 주관 설문조사	
강화 특별감사 기준 정립	• 공사 특별감사 운영 기본방침 수립 및 추진	명확한 감사 및 처분에 의한 엄격한 기준 필요

□ 다채로운 윤리경영 참여형 사업 활동 다각화 *(증빙 p.126~157)*

구분	청렴문화 추진방향
청렴·인권 지킴이 활동	• (운영목적) 청렴·인권 소통창구 확대 및 청렴문화 조성 지속 • (주요역할) 부서 청렴·인권 교육·홍보 및 ISO시스템 운영
GUC 청렴데이	• (토의토론) 청탁금지법·직장 내 괴롭힘 등 토의토론 지속 • (참 여 형) 윤리·인권 삼행시 등 프로그램 운영
윤리·인권 표어 공모전	• (운영목적) 윤리·인권에 대한 관심 증대 신규 • (추진결과) 청렴표어 25건, 인권표어 25건 공모
GUC 최고 직원 챌린지	• (프로그램) 청렴골든벨, 초성퀴즈, 그림찾기 등 지속 • (포 상) 골든벨 입상자 및 특별상 온누리 상품권 지급
청렴네컷·부패는컷 캠페인	• 공사 임직원들이 청렴실천과 부패근절 메시지 전달 신규 → '우리의 청렴한 순간 청렴 네컷' 포토 이벤트
청·청·청 함께해요	• 입사 1년차 신입 직원들과 청렴감사팀의 실무자 소통 신규 → 신입직원들이 생각하는 청렴·인권 생각 공유 등
이해충돌방지법 홍보캠페인	• 이해충돌방지법 인식 강화를 위한 현장방문 피켓 홍보 → 전 부서 홍보 및 이해충돌방지법 서약서 작성 강화
청렴톡 홍보 (신고채널)	• 전 부서 청렴톡 모의진행(편의성 및 익명보장성 홍보) → 총 152명 모의체험 강화
윤리·인권 전파	• 윤리·인권경영 관련 매뉴얼·지침·카드뉴스 등 게시 • 공사 업무포털 인권윤리 게시판 활용: 48건 기재 지속
영화상영회	• 영화 상영작 '나의 특별한 형제' 지속 → 33명 관람 및 감상평 작성

추진결과

나 부패취약분야 사전예방을 위한 시스템 운영 노력 및 성과 강화

① NCS 채용 점검 일상감사를 통해 부패취약 분야 사전 예방적 감사 활동	일상감사 신규 / 정기감사 신규 사전예방	② 정기(자체)감사 공사 운영 전반의 적정성 및 타당성 확인하여 투명성 제고
③ 음주운전 점검 사회적 물의 예방과 공직자 품위유지를 위한 지속 점검	컨설팅 감사 지속 / 지속적인 교육 지속	④ 지속적인 교육+홍보로 시너지 극대화 임직원 교육 및 카드뉴스 등 홍보

추진계획	• 2024년 연간 감사계획에 따른 감사업무 추진 - 내실있는 자체감사 운영으로 경제·사회적 위기 상황에서 공사 기강 확립과 행정집행의 적정성 확보

중점 추진사항	① 부패취약 분야대상 체계적인 예방적 감사활동 ③ 엄정한 공직문화 확립을 통한 청렴도 향상 기여	② 정기(자체)감사·특별감사를 통한 행정 신뢰도 제고 ④ 청렴문화 조성 및 솔선수범 하는 공직문화 확산

추진결과	① NCS 채용감사 상·하반기 2회 실시 ③ 공사 전 직원 음주운전 점검: 326명(적발: 0건)	② 총 지적 건수: 행정상 조치 19건, 신분상 조치 32명 ④ 청탁금지법 등 교육 전 직원 100% 이수

1-3 성범죄 등 비윤리 행위 방지 노력 및 사후 조치 적절성

가 4대폭력 피해예방 추진체계 운영

□ 4대폭력 예방조치 기본계획 수립을 통한 체계적 운영 강화 지속 *(증빙 p.149~157)*

2024년 4대폭력 예방조치 기본계획	1. 4대폭력 예방체계 운영	2. 4대폭력 예방교육	3. 4대폭력 예방 노력
	• 성희롱·성폭력·스토킹 및 2차피해 예방조치 매뉴얼 운영 • 성희롱·성폭력 예방을 위한 제도 정비 • 신고채널(청렴톡) 등 운영 및 홍보 • 성희롱·성폭력 고충상담원 운영 및 양성 • 성희롱·성폭력 방지조치 자체점검	• 성희롱·성폭력 고위직 맞춤형 교육 • 4대폭력 예방교육 • 대상별 4대폭력 예방교육(전직원) • 신규(인턴)직원 4대 폭력 예방교육 • 맞춤형 특별교육 ※ 2024년 4대폭력 예방교육 예산 확보	• 성희롱·성폭력 고충심위원회 운영 • 성희롱 판단력 및 성인지 감수성 설문조사 • 설문조사와 연계한 맞춤형 교육 • 4대폭력 예방을 위한 자체 토의토론 • 부서별 고충상담원 배치 및 운영

나 4대폭력 및 비윤리 방지 전담조직 운영 강화 지속 *(증빙 p.158~182)*

청렴톡(익명성보장)	인권통합센터	사이버신고센터(홈페이지)	성 고충심의위원회
청렴한 업무환경 구축을 위해 청렴감사팀장과 직접 소통	직장 내 괴롭힘, 성희롱 등 기타 고충사항을 위한 소통 창구	청렴, 성희롱·성폭력 신고 이해관계자 신고 창구	성고충심의위원회 6명 (외부4 / 내부2) /성비(남3, 여3)

전담조직 및 체계적 운영

□ '청렴감사팀' 주축으로 성범죄·비윤리 적극적 대응체계

▸ 청렴감사팀 전담 인력 4명 운영
- 성 고충상담원 9명 활동
- 청렴·인권지킴이 14명 활동

→ 신고 접수 후 선제적 사건파악 및 지원 인력 배치로 신속한 사건 대응 체계구축

피해자 보호 및 2차 피해방지를 위한 사후관리 노력

피해자 보호조치

구분	접수단계	조사단계	심의단계	종결단계
조치사항	행위자 분리조치	모니터링	위원회, 피해자 진술	근무지 변경 등
	사실확인 후 피해자, 조력자 등 불이익 처우 금지·2차 피해 및 비밀누설 금지 모니터링			

성범죄 가해자 처벌규정

구분	조항	내용
인사규정 시행내규	제51조(징계의 양정)	성폭력 범죄를 엄중 문책하여야 한다
	제52조(징계의 감경)	성폭력범죄, 성매매, 성희롱 대하여는 감경할 수 없다

사후관리 체계

피해자 보호	2차 피해·재발방지 조치
• 피해자, 관련자 정보 및 내용 비공개 • 대리인 신고 가능 및 신고자·협력자 불이익한 처우 금지	• 피해자·행위자 공간분리, 배치 전환 • 행위자 대한 무관용 징계 처분

예방교육

구분	합계	청렴·인권 교육	아동학대	갑질예방	개인정보 보호
교육인원	1,527명	청렴·인권사회 구현	신고방법, 사례 등	갑질 예방 및 사례	개인정보 관리 등
교육시간	1,524시간	415명 / 415시간	335명 / 335시간	319명 / 319시간	455명 / 455시간

다 4대폭력·스토킹 예방 노력 및 성과 강화 지속 *(증빙 p.183~188, 364~365)*

구분	교육시간	교육 다각화를 통한 공사 임직원 맞춤형 교육			
		대면교육	사이버교육	자체교육	고충상담원 양성
CEO 및 직원	2,381h	• 관리직 대상 맞춤형 • 워크숍(4대폭력예방) 등	• 직장 내 스토킹 예방교육 • 4대폭력 예방교육	• 대상별 4대폭력 예방교육 ※각부서(팀)및 신규직원 등	• 성희롱·성폭력 및 2차피해 예방을 위한 인적 인프라
토의토론		• 공사 전 직원 참여형 프로그램 → 4대폭력 및 2차 피해 및 인권침해 예방에 대한 토의토론 진행 → **공사 96회 토의토론 진행**			
설문조사		• 성희롱 판단력 및 성인지 감수성 설문조사를 통해 맞춤형 진행 → **설문조사 참여: 177명** - 설문조사 결과를 통해 하위 부서(팀)맞춤형 교육 추진 → **맞춤형 전문강사 초빙교육: 25명 참여**			
매뉴얼		• 성희롱·성폭력·스토킹 및 2차피해 매뉴얼 개정 → **업무포털 내 등록 및 사업부서(팀) 게시판 게시**			

구분	세부 항목	추진내용		추진성과
예방교육	연간기본계획	기본계획 수립, 교육 예산확보		완료
	기관장 교육	**이수율 100%(사장)**		**1명(100% 참여)**
	관리직 교육	이수율 100%(부장, 팀장)		28명(100% 참여)
	교육 이수율	전직원	100%	310명(100% 참여)
		신규 / 기간제	100%	50명(100% 참여)
	교육방법	대면교육 / 사이버교육 / 시청각교육		**3회 / 2회 / 14회(2,305시간)**
	가점	토론회 실시		96회 진행(5월, 7월, 11월)
		추천 콘텐츠 사용		한국양성평등교육원 자료
		예방교육 이수 의무화		「군포도시공사 인사규정 시행내규」 34조
		대상별 추가 교육 실시		부서(팀) 14회 실시 / 28시간
자체법령	예방지침	GUC 성희롱·성폭력·스토킹 예방지침		2024. 12. 31. 개정
고충상담 창구	**고충상담창구**	**청렴톡(익명성 보장), 인권통합센터**		**고충상담 창구 운영**
	사이버신고센터	**군포도시공사 홈페이지, 모바일, 그룹웨어**		**신고센터 운영**
	고충상담원	**9명 지정 운영(여성: 4명, 남성: 5명)**		**고충상담 9명 운영(심화과정 1명)**
	고충심의위원회	6명(외부4명, 내부2명 / 남3명, 여3명)		2회 개최

1-4 갑질 근절 방안, 직장 내 괴롭힘 방지 등 이행 노력 여부 등

가 갑질근절방안, 직장 내 괴롭힘 방지(윤리경영 기본계획) 수립 및 예방을 위한 노력

□ 갑질 및 직장 내 괴롭힘 등 사전예방을 위한 시스템 운영 강화 지속

교육활동	고충상담창구 청렴감사팀	신고채널
• 직장 내 괴롭힘·갑질: 전 직원 교육 이수	≺ 담당자 김○태, 이○화 ≻	• 청렴톡, 인권통합센터, 홈페이지 운영
↓ (사건 발생 시)	⮝	(신고·상담 시) ↓
• 인권·성고충심의위원회: 심의 및 자문	군포도시공사 사장	• 청렴 옴부즈맨: 모니터링 및 자문

신고접수·상담 → 사실관계 확인 → 조사 → 심의위원회 → 종결·사후조치

재발방지 대책 수립

나 갑질 및 직장 내 괴롭힘 등 예방시스템을 통한 위반 사례 ZERO 달성

구분		주요내용
인권경영 선포 및 공표 신규 (증빙p.224~227)	인권경영 헌장 선포식	• 일시: '24. 11. 1. (최초 선언 '18. 11. 16.) • 장소: 본사 3층 컨벤션 홀 • 인원: 공사 전 직원 – 임직원이 함께 반부패·청렴·인권경영 실천을 위한 다짐 선언
관련규정 운영 지속 (증빙p.229~242)	배경	「근로자기준법」 제76조의2 및 제76조의3, 「군포도시공사 취업규정」 등
	직장 내 괴롭힘 및 갑질 방지를 위한 제도	
	「취업규정」	• 제11장의2 직장 내 괴롭힘의 금지
	「인사규정 시행내규」	• 별표7 징계양정기준 – 징계사유 9. 직장 내 괴롭힘 및 이에 준하는 행위
	「임직원 행동강령 규정」	• 제4조(공정한 직무수행을 해치는 지시 등에 대한 처리) • 제21조의2(직무권한 등을 행사한 부당 행위의 금지), 제22조의2(감독부서의 부당한 요구 금지
	「인권경영 시행내규」	• 제7장 직장 내의 성희롱·성폭력 금지 • 제8장 직장 내의 괴롭힘 금지와 예방
	인권구제절차 매뉴얼	• 직원·고객·이해관계자 대상 인권침해 발생 시 정확한 구제절차 안내·피해자 구제 제도 안내
	성희롱·성폭력·스토킹 예방 매뉴얼 및 지침	• 성희롱·성폭력· 스토킹 판단기준, 사건처리, 절차, 2차 피해예방 매뉴얼 ※「군포도시공사 인권경영 시행내규」 제32조(직장 내 성희롱·성폭력 금지)
신고채널 운영·홍보		• 고충상담 신청: 청렴톡(익명성보장), 인권통합센터, 홈페이지, 전화, 방문접수 및 대리인 신고 가능 • 신고채널 홍보: 직원이 직접 신고채널 체험 할 수 있도록 찾아가는 신고채널 홍보 진행 → **152명 참여** 신규
갑질·직장 내 괴롭힘 조사		• 조사내용: 직장 내 괴롭힘·갑질 실태 파악·구제절차 인지 등 설문조사 • 조사결과: **갑질발생 위험 부서(팀) 선정 및 맞춤형 초빙강사 교육 실시** 신규 2024년 직장 내 괴롭힘 및 갑질 예방교육 결과보고
예방교육		• 직장 내 괴롭힘 금지법의 이해, 원인분석 및 대처방안 습득 및 공정사회와 인권사회 구현, 인권침해 발생 시 대응·체계 숙지 등 체계적 교육 운영

□ 직장 내 괴롭힘 및 갑질 예방조치를 위한 참여형 프로그램 추진 *(증빙 p. 197~199, 350~351)*

구분	추진내용	추진성과
전직원 워크숍	• 워크숍에서 전문가 초빙 법정교육 및 레크레이션을 전직원 교육 이수 도모	사장 및 210명 교육 참여
청렴·인권계단 조성 신규	• 청렴·인권표어 공모전을 활용하여 본사 청렴·인권계단 조성	청렴·인권표어 16건 활용
GUC최고직원 챌린지	• 도전! 청렴골든벨: 청렴·인권·성관련·괴롭힘 등 퀴즈를 통해 인식 개선	부서(팀)대표: 28명 참여
GUC 청렴데이	• 매월 청렴·인권 주제 토의토론 및 참여형 프로그램 운영	공사 전직원 180건 참여
위클리 청렴퀴즈 신규	• 공사 인권윤리 게시판 활용하여 퀴즈풀이(28주간 운영)	5명 포상(온누리상품권)
GUC인권영상 상영회	• 영화를 통해 다양한 인권 상황을 간접 체험함으로써 인권 감수성 향상	33명 관람 및 감상평 작성

평가내용2 인권존중 등 인권경영을 위한 노력과 성과

2-1 인권경영 추진을 위한 인권경영체계 구축 및 인권경영정책 확산을 위한 노력의 적절성

가 인권경영 실현을 위한 인권경영체계 구축 지속 *(증빙 p.200-216)*

2024년 인권경영 목표: 직원과 시민 모두에게 신뢰받는 지속 가능한 인권경영 실현

추진전략	인권경영 UP	인권리스크 DOWN	공정사회 RUN
추진과제	① 인권경영 관련 제도운영 및 정비 ② 인권경영 정책 확산 노력 ③ 인권경영의 내·외부 확산	① 인권영향평가 실시 ② 인권리스크 발굴과 개선 ③ 구제절차 운영과 평가	① 공정사회 구현 환경 조성 ② 고객권익증진 노력 ③ 이해충돌방지를 위한 노력 ④ 내부청렴도 조사

세부실행 과제

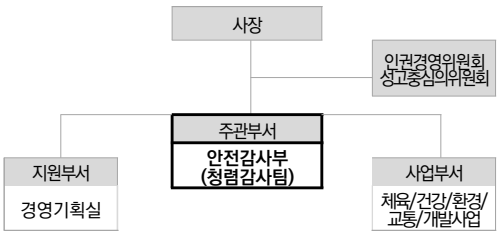
수시	분기	연간	직원참여형
· 인권침해절차 내실화 · 인권리스크 발굴과 개선 · 인권경영 관련제도 정비 · 인권경영 내·외부 확산	· 기본 인권교육 실시 · 인권경영위원회 운영 · 감사협의체 회의	· 인권영향평가 실시 · 인권경영 선언과 공표 · 내부청렴도 조사 실시	· 참여형 인권사업 추진 · 인권구제절차 평가 · 이해충돌방지를 위한 문화 조성

환류체계

계획수립	실행	점검	환류
· 인권경영 기본계획 수립 · 국가인권위원회 지침 반영	· 이행과제 추진 및 개선활동 · 대·내외 이해관계자 협업	· 과제별 이행수준 검토 · 인권영향평가, 만족도 조사	· 개선계획 수립 및 반영 · 인권경영위원회 보고 및 검토

조직구성

구분	담당	주요업무
주관부서	청렴감사팀	사장 직속 인권경영 주관 부서
인권경영 책임관	안전감사부장	공사 인권경영 총괄, 인권경영위원
업무 담당자	이○화	인권경영 실무운영(기본계획 수립, 인권사업 진행, 인권 관련 제도 수립 등)
부서별 담당자	GUC 인권지킴이 (14명)	부서별 인권침해 예방 교육 협조 및 인권영향평가 참여 등



인권경영 위원회

- 근거: 인권경영 시행내규 제18조(위원회 설치 및 구성)
- 역할: 인권침해 사안의 조사 및 처리, 인권경영 관련 계획 및 평가, 관련 제도에 관한 논의 등
- 구성: 총 5명 (내부위원 2명, 외부위원 3명)

구분	구성현황
외부	인권활동가, 공인노무사, 세무사
내부	인권경영책임관(안전감사부장), 공사 주요관리자(경영기획실장)

- 운영실적: 인권경영위원회 개최 및 인권영향평가 실시 완료 ('24. 11. 29.)

인권경영 주요규정 및 지침

「인권경영 시행내규」	• 직원 및 이해관계자 인권보호 정책 수립, 인권경영 체계, 인권경영위원회, 인권교육 등
「성희롱·성폭력 및 직장 내 괴롭힘 등 처리에 관한 운영내규」	• 성희롱·성폭력 및 직장 내 괴롭힘 등의 예방조치, 고충처리, 고충심의위원회, 교육 등
인권구제절차 매뉴얼 및 지침	• 인권침해 구제절차 안내, 내·외부 인권침해 구제기구, 인권침해 예방지침 등
성희롱·성폭력·스토킹 및 2차피해 고충처리 매뉴얼	• 성희롱·성폭력·스토킹·2차피해 정의 및 유형, 고충처리 절차, 예방 지침 등
「취업규정」	• 제11장의2 직장 내 괴롭힘의 금지

나 인권경영 헌장 선포를 통한 인권경영 실현 의지 대·내외 표명 지적사항 신규 *(증빙 p.217~227)*

구분	주요내용	
인권경영 헌장 개정	배경	국가인권위원회 「인권경영 보고 및 평가지침」 적용

조항	구분	주요내용	비고
제목	〈개정〉	단순 실천의지 표명이 아닌 규범으로서의 강화를 위한 명칭 변경	• **(내부)** 공사 노동조합 및 전 직원 의견수렴: '24. 8. 5.~8. 14. • **(외부)** 제3회 시민행복참여위원회 의견수렴: '24. 9. 3. • **(외부)** 인권경영위원회 외부위원 서면 의견수렴: '24. 10. 18.~10. 25.
1	〈신설〉	국제 인권기준 준수 및 지지에 대한 의지 명시	
3	〈개정〉	차별금지 조항에 '나이' 추가	
5	〈신설〉	주요 이해관계자 명시 및 이해관계자 대상 인권 존중 의지 명시	
6	〈개정〉	인권침해 구제조치 제공에 대한 의지 명시	
7	〈신설〉	공사 사업특성을 고려한 인권 항목 추가 1. 서비스 제공	
8	〈신설〉	공사 사업특성을 고려한 인권 항목 추가 2. 환경보호 및 재해 예방	
9	〈신설〉	공사 사업특성을 고려한 인권 항목 추가 3. 개발사업	
10	〈개정〉	개인정보 보호 강화	
선언	〈개정〉	인권정책 선언 주체 확대	

인권경영 선포 및 공표	인권경영 헌장 선포식	• 일시: '24. 11. 1. (최초 선언 '18. 11. 16.) • 장소: 본사 3층 컨벤션 홀 • 인원: 공사 전 직원 – 임직원이 함께 반부패·청렴 실천을 위한 다짐 선언 – 직원대표 인권경영 헌장 낭독 후 사장에게 전달
	인권경영 헌장 공표	• (내부) 업무포털 및 홈페이지, 각 부서(팀) 게시판 게시 • (외부) 신문사 보도자료 배포, 외부기관 공유 및 전파

다 인권관련 제도 정비를 통한 인권경영 내실화 기반 마련 지속 강화 *(증빙 p.228~229)*

인권구제 절차 매뉴얼 개정	□ 공사 직원·고객·이해관계자 인권보호 및 구제를 위한 인권구제절차 매뉴얼 개정

• 일자: '24. 9. 23. 개정
• 주요내용
– 인권침해 구제기구 및 공사 홈페이지 신고센터 안내
– 인권침해 구제절차 상세 안내 및 유형에 따른 구제절차
– 인권침해 신고서 양식 추가 등
• **성과:** 인권침해 발생 시 정확한 구제방법 및 올바른 정보 전달로 인권보호 강화

2024년 인권관련 규정 및 지침 개정 제·개정 현황 *(증빙 p.72)*

구분	일자	제·규정명	주요내용
제정	5. 28.	「민원처리 담당자 휴대용 보호장비 운영 시행내규」	• 민원처리 담당자 휴대용 녹음기 사원증 도입에 따른 관리체계 구축
개정	8. 19.	「취업규정」	• 산업안전보건법에 따른 특수건강진단 공가 부여 • 임신 중인 직원에 1일 2시간 모성보호 시간 규정 마련
		「기간제 및 정년보장 전환근로자 관리규정」	
	11.27.	「업무직근로자 관리규정」	• 업무직, 전환근로자 정년기준 만 60세에서 만 62세로 변경
		「기간제 및 정년보장 전환근로자 관리규정」	
		「인사규정 시행내규」	• NCS기반 채용 시 가점항목 다문화 가정 추가
	12. 27.	「인권경영 시행내규」	• 인권경영선언문 개정에 따른 인권경영헌장 변경
	12. 31.	성희롱·성폭력·스토킹 및 2차피해 고충처리 매뉴얼 및 지침	• 「스토킹 사건처리 매뉴얼」 준용하여 개정 • 성희롱·성폭력·스토킹 및 2차 피해 예방 관련 매뉴얼 보완 등

주요성과	• 인권경영 헌장 개정 및 선포식을 통한 인권경영 실천력 강화 및 대·내외 의지 표명 • 인권구제절차 매뉴얼 개정을 통한 인권침해 예방체계 구축

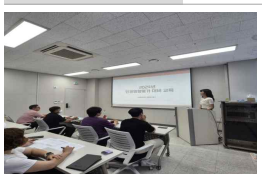
2-2 인권영향평가(실시, 평가, 공개)를 통한 주요 인권이슈 도출 및 대응 노력과 성과

가 전년도 개선과제 추진실적 확인 및 점검 지속 *(증빙 p.243)*

부서(팀)	개선과제	추진실적
청렴감사팀	• 인권구제절차 프로세스를 더 상세히하여 안내가 이루어질 필요가 있음.	• 신고(소통)채널 확대를 위한 청렴톡(Talk)운영 • 인권구제절차 매뉴얼 개정
청렴감사팀 재무회계팀	• 협력업체 이행권고문 작성 외에 인권침해 방지를 위한 제도가 필요	• 계약업체 대상 만족도 설문조사 실시
청렴감사팀 안전시설팀	• 소방작동점검일 외에도 비상출입구에 장애물이 존재하지 않도록 유의	• 상·하반기 사업장 불시 점검을 통한 안전 유지
시민체육시설팀	• 시민체육광장 이용고객이 아닌 일반 시민들의 이용으로 주차공간 부족	• 시민체육광장 주차타워 조성(25년 3월 예정) • 주차요금 유료화 추진으로 이용고객 편의 증진(예정)
청렴감사팀 개발사업본부	• 개발사업부 평가지표에 대한 지속적인 개선 필요	• 개발사업 진행 시 이해관계자 인권보호를 위한 개인정보보호 지표 추가

나 인권영향평가 실시 및 평가 결과 지속 강화 지적사항 *(증빙 p.245-284)*

계획수립	• 2024년 인권경영 기본계획 수립('24. 1. 11), 2024년 인권영향평가 실시계획 수립 ('24. 11. 20.) - 근거: 「인권경영 시행내규」 제31조(인권영향평가 실시)
교육실시	• 부서(팀) 담당자 대상 교육(9. 6.): 추진계획 및 지표별 실적 작성 방법 교육, 부서별 담당자 이해도 증진과 상호협력 확보
지표개발	• 지표개발 회의(9. 15.~10. 15.): 담당자 의견수렴, 사업 환경 변화 반영 지표 조정 및 신규 개발 회의 - 공사 내 인권이슈 도출(주요 인권이슈 POOL 활용): 내부 고충상담원 실효성, 신고센터의 익명성 보장 **기존**: • 기관운영: 10개 분야 148개 지표 • 주요사업: 4개 분야 14개 항목 76개 지표(체육/교통/환경/개발) ▶ **개선**: • 기관운영: 10개 분야 146개 지표 • 주요사업: 4개 분야 18개 항목 91개 지표(체육/교통/환경/개발) • 개선사항: (기관운영) 의미 중복에 따른 지표 삭제 및 통합, 직장 내 괴롭힘 및 갑질 예방조치 평가를 위한 지표 개선 (주요사업) 개인정보보호 지표 추가, (특별지표) 인권구제절차 평가 지표로 개선
지표확정	• 평가지표: 기관운영 146개 지표, 주요사업(체육) 27개 지표, 주요사업(교통) 25개 지표, 특별지표 10개 • 주요사업: 체육분야(송정체육센터팀), 교통분야(주차관리팀, 교통복지지원팀) - 다양한 이해관계자가 존재하는 신규사업의 인권침해요소 파악 필요, 고객 이용률이 높고 인권리스크 점검이 필요한 주요사업 우선 선정
평가실시	• 인권경영위원회 개최 및 평가 실시(11. 29.) / 평가자: 인권경영위원회 위원 5명 - 서류평가: 지표별 추진실적(증빙자료) 근거 인권경영위원 교차 평가 - 현장평가: 인권경영위원 주요시설 방문, 인터뷰 실시
평가결과	• (기관운영) 95.7점, (주요사업-송정체육센터팀) 94.7점, (주요사업-주차관리팀) 95.2점 • (주요사업-교통복지지원팀) 95.4점, (특별지표-인권구제절차) 93점
중대성평가 실시 지적사항	• 인권영향평가 결과 바탕으로 중대성 평가를 통한 상위 3개 주요 인권이슈 선정 ※ 주요 인권이슈 외 개선과제 도출 및 개선계획 수립
보고 및 공개	• 그룹웨어 내 인권경영 게시판 및 홈페이지 게시 / 대외 공표(지방 공사·공단)


교육실시

지표개발 회의

서류평가

현장평가

결과 공개

다 중대성 평가를 통한 주요 인권이슈 도출 및 환류를 위한 계획 수립 지적사항 신규 (증빙 p.269-284)

인권이슈	주요현황	개선방안(2025년)
내부 고충상담원 운영의 실효성	• 익명성 보장 및 비밀 누설에 대한 의구심 • 고충상담원 존재 여부에 대한 인식 부족으로 상담 건수 부족	• 외부 고충상담원 지정 검토 • 부서(팀) 내 고충상담원 명단 알림
인권관련 교육미비로 인한 인권침해 발생 가능성	• 인권관련 교육 시, 전 직원 대상 온라인 교육 주로 실시 • 현장 직원의 경우 온라인 교육 수강에 대한 어려움	• 대면교육 및 직급, 대상별 맞춤교육 확대 • 현장 직원 대상 찾아가는 인권교육 실시
직장 내 괴롭힘 및 성희롱 발생	• 외부 인권이슈로 직장 내 괴롭힘 및 성희롱 관련 문제 지속 발생, 사전 예방의 필요성 존재	• 괴롭힘 및 성희롱 예방을 위한 사업 추진 • 관련 규정 및 법령 상세 안내

주요성과	• 주요사업 분야 개인정보보호 지표 추가로 디지털 시대 인권보호를 위한 사전 점검 기반 마련 • 인권영향평가 진행 시 중대성 평가로 주요 인권 이슈 도출 및 개선방안 마련: 3건

2-3 인권침해 피해자를 위한 구제절차 수립 · 시행 및 운영실적

가 인권침해 구제절차 시스템 구축 및 운영 지속 강화

◻ 인권침해 구제절차 프로세스

1 신고 및 접수	2 사실관계조사	3 심의·의결	4 종결·사후조치
• 신고채널을 통한 접수 • 피해자 상담 진행 • 피해자 의사에 따른 조정·중재	• 사실조사 및 기관장 보고 • 피해자 2차피해 방지 조치 • 허위사실 대처·개인정보 보호	• 위원회 안건 상정 • 인권침해 여부 판단 • 피해자 구제 조치	• 침해 인정 시 징계 조치 • 사건 결과 통보 • 피해자 분리 조치 및 재발 방지 대책 수립

※ 피해자 보호 대책: 불이익 처우 및 2차피해 방지, 단계별 분리조치, 조력인 지정, 피해자 적응지원, 사후관리

◻ 인권구제절차 시스템 구축 및 운영 실적 (증빙 p.118,158, 229, 285-313)

구분	주요내용		
구제시스템 구축	전담인원	• 인권침해 구제를 위한 '청렴감사팀' 주축 전담 인원 배치 • 고충상담원 **9명**(24년 신규 4명, 심화 1명) 및 부서별 인권지킴이 **14명**	
	위원회	• 구제절차의 실효적 운영 및 인권보호 강화를 위한 의사결정 기구 – 인권경영위원회(직장 내 괴롭힘, 갑질, 인권침해 등): 1회 개최 – 성희롱·성폭력 고충심의위원회(성희롱·성폭력 등): 2회 개최	
	구제지침	• 인권경영 시행내규 제5장(인권의 구제) – 인권침해 신고 확인, 처리, 상담, 시정과 징계 등 • 인권구제절차 매뉴얼 및 운영지침 – 직원·고객·이해관계자 대상 구제절차 안내 등	• 성희롱·성폭력 및 직장내 괴롭힘 등 처리에 관한 운영내규 – 고충상담창구 운영 등 고충처리를 위한 사항 등 • 성희롱·성폭력 및 2차피해 고충처리 매뉴얼 및 지침 – 성희롱·성폭력 판단기준, 사건처리 절차 등
신고 및 소통 창구	• **(내부)** 청렴감사팀(방문, 전화, 이메일)접수, 인권통합센터, GUC청렴톡, 찾아가는 인사고충 서비스 • **(외부)** 홈페이지(청렴, 성희롱·성폭력, 이해관계자 불편사항 신고센터), 소통게시판, 고객소리함		

구분	방문, 이메일	인권통합센터	GUC청렴톡	인사고충서비스	홈페이지	소통게시판	고객소리함
건수	1건	4건	2건	14건	0건	322건	9건

구제절차 운영실적

• 2024년 구제절차 운영실적

연번	내용	결과
1	• 신고접수 → 피해자 분리조치·조사 → 위원회 심의 → 인사위원회 → 징계 통보	2건
2	• 신고접수 → 조사 → 화해 및 신고 취하	2건
3	• 신고접수 → 상담 → 인사팀 이관 (인사고충)	2건

나 인권침해 구제절차 효과성 제고를 위한 노력 신규 강화 *(증빙 p.314-333)*

구제절차 효과성 평가

□ 인권침해 구제절차 인식도 조사 실시

- 기간: '24. 12. 20.~12. 26. • 대상: 공사 전 직원(계약직 및 기간제 포함) / 참여: **195명**
- 내용: 청렴톡(Talk) 및 인권구제절차 인식도 등 10문항
- 결과: 청렴톡(Talk) 인식도 **75%**, 신고 시 비밀 유지 및 신분상 불이익에 대한 우려 **48%**
  직원대상 교육강화 및 절차 홍보 등에 대한 개선 요청
- 환류: 현장 직원 대상 인권구제절차 안내 등 찾아가는 인권교육 실시 예정

□ 인권영향평가 특별지표 선정을 통한 인권구제절차 평가

- 일자: '24. 11. 29. • 결과: **93점** / 100점
- 방법: 2024년 인권영향평가 시 인권경영위원회 위원 평가 진행

최종결과			
인권침해 및 예방 규정	100	이용고객 피해사항에 대한 신고체계	96.0
인권구제절차 매뉴얼	100	이해관계자 인권침해 구제절차	100.0
직원 인권침해 구제절차	90.0	이해관계자 피해사항에 대한 신고체계	90.0
직원 피해사항에 대한 신고체계	90.0	인권경영 이행 권고	90.0
이용고객 인권침해 구제절차	90.0	인권구제절차 운영지침	90.0

- 주요의견: 인권구제절차 매뉴얼을 전 직원이 숙지할 수 있도록 지속적인 전파 노력 필요
- 환류: 인권구제절차 매뉴얼 전 부서(팀) 및 고객 접점부서 매뉴얼 비치 예정

GUC청렴톡 홍보 신규

□ 직원들의 익명성 보장과 접근성이 용이한 상담환경 조성을 위한 청렴톡 홍보

- 기간: '24. 8. 21.~23. • 대상: 전 직원
- 내용: 전 부서(팀) 대상 청렴톡(Talk) 이용방법 안내문 게시
  현장직원 대상 청렴톡 모의체험 실시(제보→접수→상담): 총 **152명**
- 성과: 청렴톡 홍보물 게시, 모의 체험을 통한 편의성 및 익명 보장성 인식 강화

제도개선

- 인권보호 및 구제를 위한 인권구제절차 매뉴얼 개정('24. 9. 23.)
  - 인권침해 구제절차 상세 안내 및 유형에 따른 구제 절차, 인권침해 신고서 양식 추가 등
- 민원처리 담당자의 보호와 피해 예방을 위한 민원처리 담당자 휴대용 녹음기 사원증 도입 신규
  - 민원처리 담당자 휴대용 보호장비 운영 시행내규 제정('24. 5. 28.)

다 인권침해 취약부서 담당자 대상 모니터링 및 교육 추진 신규 *(증빙 p.334-349)*

감정노동 실태요인 평가 신규

□ 고객응대 근로자의 감정노동 실태 요인 평가를 위한 설문조사 실시

- 기간: '24. 7. 4.~12. • 참여: 54명(남 23, 여 31)
- 내용: 감정규제, 감정부조화, 조직 모니터링, 감정노동 보호체계 항목 총 11개
- 결과: '고객응대 과정에서 마음의 상처를 받는다' 70%, '행동지침이나 매뉴얼이 보호해준다' 46%
  사내 정기적인 스트레스 교육, 힐링 프로그램 개설 의견
- 환류: 고객응대 서비스 매뉴얼 강화를 통한 민원발생 최소화, 직무스트레스 개선 교육 및 프로그램 추진

스트레스 개선 교육 신규

□ 고객응대 근로자 스트레스 개선을 위한 '한템포 쉬어가' 힐링 교육

- 일자: '24. 9. 5. / 9. 12. • 대상: 40명
- 내용: 화려한 색을 활용한 마음까지 달콤해지는 화과자 만들기로 스트레스 해소

□ 직무 스트레스 관리를 위한 '컬러 테라피 교육'

- 일자: '24. 6. 18. • 참여: 21명 • 기관: 군포시정신건강복지센터
- 내용: 컬러가 끌리는 이유와 원리, 심리와의 관계, 심리상태 파악하기
  1가지의 컬러와 향기를 골라 나만의 컬러 향수 만들기

주요성과

- 구제절차의 효과성 제고를 위한 GUC청렴톡(Talk) 모의체험 실시 : **152명** 참여
- 민원처리 담당자 보호와 피해예방을 위한 휴대용 녹음기 도입으로 인권침해 사전 예방

2-4 인권경영의 소통 · 공개, 인권경영교육 및 환류체계의 적절성

가 내부직원 대상 인권의식 강화 및 내재화 노력

□ 인권경영 참여 활동 영역 확장 및 다양화 신규 강화 *(증빙 p.138-148, 322-333, 350-363)*

구분	주요내용
위클리 청렴퀴즈 신규	□ 청렴·인권·윤리 등에 대한 자율적인 참여를 위한 '위클리 청렴퀴즈' • 기간: '24. 1 ~ 9. • 대상: 전 직원 • 공사 인권윤리 게시판 활용 퀴즈풀이(매주 월요일 문제 게시, 금요일 해설 게시) • 매주 정답자 선정 후 누적된 데이터를 통해 5명 온누리상품권 차등 지급
청렴·인권표어 공모전 신규	□ 청렴·인권 생활화를 위한 '청렴·인권 표어 공모전' • 일자: '24. 9. 27.~10. 4. • 대상: 전 직원 • 접수건수: 청렴표어 25건, 인권표어 25건 공모 구분 / 당선표어 인권 / 인권 365일, 오늘도 평등 청렴 / 투명한 마음, 빛나는 세상. 청렴은 우리의 미래입니다
청·청·청 함께해요 신규	□ 신입직원들과 함께하는 '청·청·청(청렴·청년·청렴감사팀) 함께해요' • 일자: '24. 12. 31.(화) • 참석: 14명 • 입사 1년차 신입 직원들과 청렴감사팀 실무자와 소통의 시간 • 공사에서 업무를 수행하면서 윤리·인권경영에 대한 생각 공유
근로자 인권보장	• 민원처리 담당자 보호를 위한 초막골 캠핑장 휴대용 녹음기 사원증 도입 • 현장 근무자의 안전 및 사고 예방을 위한 폭염대응 쿨링타임 운영, 새활용타운팀 직원 쉼터 조성

최고직원 챌린지	인권영화상영회	직무스트레스 개선프로그램	CEO 사업장 현장 체험

□ 전 직원 인권의식 강화를 위한 맞춤형 교육 추진 및 환류 지속 강화 *(증빙 p.183-190, 364-369)*

사이버 교육

• 전 직원 대상 인권 교육 추진으로 내부 인권가치 확산: 누적 총 1,570 명, 3,097시간 수료

구분	인권교육	갑질, 괴롭힘	스토킹	4대폭력	개인정보	ESG경영
교육내용	인권사회 구현	예방, 피해구제 등	직장내스토킹예방	4대폭력 예방	침해 대응 등	ESG정의, 중요성
교육실적	312명 / 1시간	319명 / 2시간	307명/1시간	310명 / 4시간	322명 / 1시간	139명 / 2시간

전문가 초빙교육

전 직원	• 아동학대 예방에 관한 법령, 아동학대의 주요사례 등 • 직장 내 장애인 인식개선 교육 • 4대폭력 예방, 실제 사례 및 소통 교육	335명 / 3시간
관리자	• 4대 폭력(성희롱, 성폭력, 성매매, 가정폭력) 예방·스토킹 예방교육 • 사건 발생 시 관리직이 주도적으로 취해야 할 행동 및 방지 대책	사장 및 관리자 28명 / 2시간
부패 취약부서	• 인권존중 문화 조성을 위한 직장 내 괴롭힘 및 갑질 예방	부패취약부서 25명 / 2시간
설문조사 하위부서	• 직장 내 성희롱·성폭행 개념, 예방 및 대응절차 및 2차 피해 예방	17명 / 2시간

맞춤형 인권교육

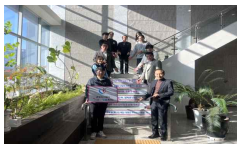
인권지킴이	• 인권영향평가 대비, 지표개선 및 추진실적 작성 등	인권지킴이 14명 / 2시간
고충상담원	• 고충상담원의 역할 이해 및 상담 기술 훈련	고충상담원 5명(신규4, 심화1)
신규직원	• 직장 내 괴롭힘, 4대폭력 예방, 이해충돌방지법 등	신규직원 및 인턴 50명 / 2시간

환류 및 개선

교육 만족도 조사	개선사항
• 성 관련 다양한 사례의 상담 실습이 가능했던 교육 • 직급별, 대상별 맞춤형 교육이 별도로 진행할 필요성 있음 • 실질적이고 구체적인 예시(사례) 교육이 되었으면 함	• 대상별, 직급별 맞춤형·전문가 초빙교육 확대(2025년) - 고충상담원 신규 교육 인원 확대(5명 → 7명) - 전문강사 초빙교육 별도 예산 확보(2,000천원)

나 인권가치 공유를 위한 고객, 지역주민, 이해관계자 대상 인권사업 추진

□ 고객, 지역주민 대상 인권사업 추진 및 인권가치 공유 신규 강화 *(중빙 p.197, 370-388)*

구분	주요내용		
늘봄학교 업무협약 신규	□ **관내 초등 돌봄체계 발전을 위한 '늘봄학교 업무협약 체결' 운영** • 늘봄학교 프로그램 운영을 위한 시설개방, 맞춤형 프로그램, 안전관리 등 • 성과: 국가의 교육 돌봄에 대한 책임 강화와 초등 돌봄체계 발전 도모		
인권·청렴계단 조성 신규 *(중빙 p.197)*	□ **세계 인권의 날 기념 '인권·청렴 계단' 추진** • 장소: 본사 1층~3층 계단, 3층 로비 계단 • 내용: 부서(팀) 청렴·인권 표어 공모전(14건) 활용, 표어 33개 부착 • 성과: 인권관련 문구를 자연스럽게 접함으로써 이용 시민에게 인권경영 가치 공유 및 전파		
사회적 약자 인권보장	**장애인**	• 장애인 입주단체 합동 심폐소생술 교육실시	• 로데오 공영주차장 화장실 세면대 수전 개선
	어린이	• 늘봄학교 야외 물놀이장 프로그램 운영	• 아동학대 예방 릴레이 캠페인 실시
	노인	• 취약계층 어르신들을 위한 '따뜻한 김장데이' 추진	• 독거노인을 위한 명절 물품 배달 지원
	취약계층	• 다문화가정 현장학습 후원 물품 전달	• NCS기반 채용 시 다문화가정 가점 항목 추가
고객 안전보장	• 국민체육센터 수영장 입수 경사로 안전용 보호 커버 설치 및 장애인 휠체어 정비 • 초막골 캠핑장 화장실 진입로 개선 공사, 한얼 테니스장 휴게실 뒤편 낙석방지책 설치		

장애인 친화 공공체육시설 문화체육관광부 장관상 수상	서천 특화시장 화재피해 지원	아름다운 가게와 함께하는 아름다운 하루	취약계층 어르신들을 위한 따뜻한 김장데이 추진

□ 상호 정보교류 및 소통을 통해 인권·윤리·감사 업무의 확대/개선 도모 지속 강화 *(중빙 p.389)*

감사협의체 운영	• 제1회 의왕도시공사 주관(5. 7.), 제2회 안양도시공사 주관(8. 28.) – 인권경영 리스크 관리현황 공유. 인권영향평가 지표, 반부패·청렴활동 공유 • 제3회 군포도시공사 주관 **청렴네컷&부패는 컷 릴레이 캠페인** 추진(12. 23.) – 청렴문화 정착 및 인권경영 확립을 위한 부패 근절 메시지 전달 및 공유	
벤치마킹	• 김포도시관리공사(5. 17.): 부패방지 및 규범준수 경영시스템 통합인증 취득정보 공유 • 성남도시개발공사(7. 23.): 불공정 거래 개선 및 환경조성 성과 공유 – **(성과)** 공개견적 계약 프로그램, 계약업체 만족도 조사 도입 • 광명도시공사(10. 4.): 내부통제 운영, 외부강의 신고 관련, 인권영향평가 결과 공유	

다 인권경영 전 과정 공개를 통한 소통 및 공유 지속

내 부	• **업무포털**: 인권경영 전 과정, 교육자료, 카드뉴스 등 • **대내공문**: 인권경영 사업 공유 및 참여 협조 요청	외 부	• **대외공문**: 인권경영 결과보고서, 인권영향평가 결과 보고서 등 • **클린아이**: 인권경영 보고서, 인권경영 관련 규정 개정 공시
홈페이지	• **인권경영 게시판**: 인권경영 추진실적, 매뉴얼 등 • 인권경영 추진체계, 인권경영 헌장, 인권영향평가 결과	보도자료 소식지	• **보도자료**: 70건 • SNS: 페이스북 등 139건 • 공사 소식지 **'시소365' 발간**

주요성과	• 다양한 방식의 직원, 고객, 시민 체감형 인권경영 활동을 통해 인권가치 공유 및 전파 • 정보교류를 통한 제도 도입으로 인권경영 실현: 공개견적 계약 프로그램, 계약업체 만족도 조사

평가내용3 공정사회 구현을 위한 노력과 성과

3-1 불공정 거래 개선 및 공정거래 환경 조성 노력과 성과

가 불공정 거래 행위 근절 및 투명한 공정경제 달성을 위한 노력 신규 지적사항

공개견적 프로그램 도입 신규 *(증빙 p.395)*

□ 공정거래 및 투명한 계약환경 조성을 위한 '공개견적 프로그램' 도입 B.P

- 대상: 공사에서 추진하는 모든 1인 견적에 의한 수의계약 대상
- 내용: 홈페이지 내 공개견적 요청 및 견적 제출(계약 희망업체) 견적금액 비교 및 자격사항 등 검토를 통한 계약업체 결정

발주부서		견적제출 업체		발주부서		계약부서
계획 및 자료 작성	⇨	견적서 제출	⇨	견적 취합 및 검토	⇨	자격사항확인 및 계약체결
공사 홈페이지		공사 홈페이지		계약체결 요청		계약체결

※ 2개 업체 미만 견적 제출 및 적격업체 부재 시 재견적 진행

- 성과: 계약 정보공개를 통한 계약 업무의 공정성 및 투명성 확보 기반 마련

계약업체 대상 만족도 조사 신규 *(증빙 p.123)*

□ '계약업체 대상 만족도 조사' 를 통한 계약 업무 개선 및 청렴도 향상

- 대상: 공사·용역·물품 등 계약업체(카드 결제 제외)
- 내용: 준공 및 납품 완료 시 전자 설문조사 실시 (청렴 및 인권, 금액 업무처리 등 10개 항목)
- 결과: 특이사항 없음 (**105건** 발송)
- 성과: 계약 업무의 세부적 미비점을 파악하고 업무 프로세스의 투명성 강화

나 모범거래모델 지속 추진을 통한 실천 성과 지속 강화 지적사항 *(증빙 p.400-401)*

Ⅰ. 對 국민 거래관행 개선

- 상·하반기 신속집행을 통한 지역경제 활성화 기여
  - 상반기 **125.2%**, 하반기 **100.3%** 달성
- 고객접점부서 대상 전문가 초빙교육 실시
- 인지세 공동 부담으로 부당한 관행 개선: **144건**

Ⅱ. 對 협력업체 거래관행 개선

- 계약 단계부터 '부당계약' 유발 요인 차단 위한 전자계약 확대
  - 총 **162**건 (공사 56건, 용역 57건, 물품 49건)
- 청렴계약이행서약서 제출 의무화로 청렴도 제고: **417건**
- 계약업체 이행권고를 통한 갑질 행위 방지: **49건**
- 부적격자 수의계약 참여 제한 알림시스템 운영: **3개** 업체
  - 군포시 회계과와 연계하여 수의계약 배제 업체 공유

Ⅲ. 민간기업 불공정 행위 차단

- 공정한 계약 환경 조성을 위한 공개견적 프로그램 도입
- 상생결제제도 지속 운영: **2개** 은행, **1,231,000천원**
  - 2차·3차 협력사 결제대금을 은행이 보관하여 결제일에 직접 대금(현금) 지급 보장

(공사 신용도를 활용하여 낮은금리로 결제대금 조기 현금화 가능)

Ⅳ. 공정거래 자율준수 시스템 구축

- 계약업체 만족도 조사를 통한 공정거래 환경 조성
- 공정거래를 위한 부패공익 신고센터 운영
  - 공사 홈페이지 배너를 통한 국민권익위원회 청렴포털 연결
  - 공사 홈페이지 자체 청렴신고센터 운영
  - 청렴 계약서 내 신고방법 표기

다 공정거래 환경조성을 위한 내부시스템 운영 및 성과 지속 강화

□ 공정거래 환경조성을 위한 내부 시스템 운영 *(증빙 p.402-406)*

직원대상 회계업무 교육

- (대상) 부서별 서무 및 회계업무 담당자
- (내용) 회계 및 계약 실무 교육
- (결과) 상반기 **15명**, 하반기 **16명**

업무추진비 및 수의계약 현황 공개

- 홈페이지 정보공개 – 업무추진비 현황
  - 분기별 업무추진비 공개: **4회**
- 홈페이지 알림마당 – 수의계약 내역
  - 수의계약 현황 공개: **12회**

공정거래 위한 신고센터 운영

- 계약업체 대상 갑질 피해 신고센터 운영
  - 청렴신고센터: **0건**
  - 이해관계자 신고센터: **0건**
- 계약업체 만족도 조사: **105건**

□ 지역사회 상생 노력을 통한 공정사회 기반 조성 지속 강화 *(증빙 p.407-412)*

구분	주요내용	
전통시장 및 소상공인 지원	• 군포역전시장 활성화 지원 협약 체결('24. 7. 3.)	• 지역경제 활성화의 날 운영: 총 **14,784**천원
	• 명절맞이 전 직원 전통시장 이용캠페인 실시 : **3,137천원**	• 명절맞이 공영주차장 무료 개방: **30개소, 2,725면**
지역사회 일자리 확대	• 한국노인인력개발원 시니어 인턴 업무협약 체결: **4명 채용**	• 본사 1층 시니어 카페 무상임대: **10명 채용**
	• 수영강사 육성 프로그램 운영: **24명 수료, 16명 취업**	• 청년 일자리 창출: 청년 **30명**, 고졸자 **13명** 채용

3-2 이해충돌 방지를 위한 노력 지속 강화 *(증빙 p.364, 413-429)*

구분		주요내용		
제도 구축	관련 규정	「공직자의 이해충돌방지제도 운영내규」	• 제정: 2022. 11. 17. • 이해충돌방지제도의 효율적인 운영과 10가지 행위기준 및 위반 시 제재 등	
		「인사규정 시행내규」	• 제46조의3(부동산의 취득 제한 등) , 제56조의3(사적이해관계자 제척· 기피·회피의 적용) • 별표7 징계양정기준 – 이해충돌방지법 위반 시 징계기준 마련	
		「임직원 행동강령 규정」	• 제10조의2(퇴직자 재취업시 전관예우 등 심사), 제19조(직무관련 정보를 이용한 거래 등의 제한)	
	전담부서 운영	• 전담부서: 안전감사부 청렴감사팀 • 이해충돌방지 담당관 지정 : 안전감사부장 • 이해충돌방지법 관련 신고접수 및 관리, 제도 및 교육 관리, 이해충돌방지 의무 관련 상담 등		
	모니터링	**가족채용여부 확인**	**임직원 외부강의 실태 점검**	**퇴직자 근무여부 확인서 징구**
		• 가족채용여부 및 친인척 조사 • 대상: 2024년 총 **80**명 • 결과: 특이사항 없음	• 상·하반기 임직원 외부강의 실태 점검 • 대상: 지방공사·공단 91개 • 결과: 적발 0건	• 계약 시 퇴직자 근무여부 확인서 징구 • 대상: 3년 이내 퇴직자 근무 여부 • 결과: 확인서 징구 417건, 적발 0건
확산 노력	교육	**□ 내부직원 대상 맞춤형 교육을 통한 이해충돌방지법 정착 및 내재화**		

교육대상	교육내용	교육방식	이수인원
전 직원	청렴·반부패(이해충돌방지법, 청탁금지법)	비대면	308명
	알기쉬운 이해충돌방지법, 공공재정환수법의 이해, 인문학 속 청렴이야기	비대면	326명
	임직원 행동강령, 이해충돌방지법	대면(자체)	245명
기관장 및 관리자	반부패 법령 특강(청탁금지법, 이해충돌방지법, 행동강령 등)	대면(외부)	최고관리자(사장)
	공직자 행동강령, 이해충돌방지법, 청탁금지법 등	대면(전문가)	사장 및 관리자 25명
부패취약 분야담당자	청탁금지법	비대면	사장 및 부패취약부서 40명
	반부패·청렴 실태 및 청탁금지법, 이해충돌방지법의 이해	대면(전문가)	부패취약부서 25명
신규직원	이해충돌방지법 10개 행위 기준, 청탁금지법 등	대면(자체)	신규직원 및 인턴 50명

□ 공정한 직무수행을 위한 '퀴즈로 알아보는 이해충돌방지법' 신규

• 기간: '24. 7. 15.~7. 31. • 대상: 전 직원 / 참여: 132명
• 내용: 이해충돌방지법 관련 퀴즈(10문항)을 통한 관심도 제고
임직원의 이해충돌방지법 인식도 점검 및 답안 공개를 통한 교육

□ 이해충돌방지법에 대한 인식도 향상을 위한 홍보캠페인 실시

• 기간: '24. 4. 23. / 12. 23.~26. • 대상: 전 부서(팀)
• 내용: 이해충돌방지법 포스터 전 부서(팀) 게시 및 업무편람 안내
이해충돌방지법 인식 강화를 위한 현장방문 및 이해충돌방지법 피켓 홍보

□ 부패행위 및 부조리 사전 예방을 위한 '청렴주의보 발령' 신규

• 내용: 부패취약시기에 맞춘 청렴주의보 발령을 통해 경각심 제고
– 발령시기: 연중 부패취약시기(명절, 선거철, 휴가철, 연말연시)

주요성과	• 이해충돌방지를 위한 내부직원 대상 맞춤형 교육 및 홍보활동으로 직원들의 인식 제고 • 지속적인 모니터링으로 이해충돌방지 위반 사례 0건 유지

3-3 고객 피해구제 방법 강화 등 고객 권익증진 노력과 성과

가 고객피해 구제를 위한 제도 운영 및 소통 확대 지속 강화

□ 고객 피해 사전 예방을 위한 선제적 민원해소 활동 *(증빙 p.430-438)*

민원응대 서비스 교육	□ 고객 권익증진을 위한 내부직원 역량 강화 '민원응대 서비스 교육' 실시 • 일자: '24. 4. 22. / 4. 24. / 5. 12. • 강사: 노O윤 강사 • 인원: 총 96명(체육관리부, 건강증진부, 교통관리부, 전 직원 대상) • 내용: 서비스 마인드 기본교육, 고객 유형별 대응법, 롤플레이 등
고객 응대 매뉴얼 현행화 신규	□ 고객응대 매뉴얼 현행화를 통한 민원발생 최소화 노력 • 대상: 고객접점부서 8개 팀 (국민, 시민, 소규모, 부곡, 송정, 초막골, 주차, 교통복지) • 내용: 기존 고객응대 매뉴얼 업데이트 및 현행, 민원사항에 대한 내용, 관련법규 및 답변 요령 수록 반복·특이 민원 처리 사례 및 소통게시판 민원 답변 작성 방법 등
해피콜 운영	□ 지속적인 고객 의견 수렴을 통한 선제적 민원 해소 • 대상: 체육시설 및 교통복지지원차량 이용고객 • 방법: 대면 또는 온라인 • 내용: 이용 고객의 의견 청취 및 수렴, 강사 및 프로그램의 만족도 조사 결과에 따른 개선

□ 고객참여 및 소통체계 강화를 통한 고객 권익증진 *(증빙 p.439-464)*

고객만족도 조사

□ 고객만족도 향상을 위한 고객접점부서 대상 설문조사 실시로 개선 조치

부서명	주요의견	개선내용
국민체육센터팀	탈의실 사물함 수리 요청, 시설 청결상태 유지	사물함 수리 예산 확보
시민체육시설팀	배수관로 주변 해충퇴치 요청 및 샤워장 환경 개선	상시 방역 및 환경개선 진행
소규모체육시설팀	매크로 사용자 철저 관리	지속적인 관리 추진
부곡체육시설팀	샤워장 미끄럼 방지 패드 설치 등 환경개선	미끄럼 방지 패드 설치 완료
초막골캠핑팀	매크로 사용자 철저 관리	지속적인 관리 추진
주차관리팀	불법 주정차 및 이중주차 관리 개선	지속적인 계도활동 추진
교통복지지원팀	교통약자 이동지원 차량 도착예정시간 사전 알림 요청	배차 프로그램 개선 진행

시민행복참여 위원회

□ 시민참여 및 의견수렴을 통한 고객 권익 증진 / 성과: 4회 개최(분기별)

주요안건	추진성과
산본로데오공영주차장 활성화 방안 마련	산본로데오공영주차장 주차요금 인하
하절기 새활용타운 반입시간 조정	하절기 새활용타운 운영시간 탄력적 조정
계절별 체험프로그램 운영	국민체육센터 유휴공간 활용 야외물놀이장 운영
시민과 함께하는 사회공헌활동 추진	다문화가정 체험학습 지원, 김장담그기 봉사, 플로깅 등

신규 수탁 체육시설 주민 간담회 신규

□ 지역주민 의견 수렴을 위한 소통의 장 마련 / 성과: 3회 개최, 지역주민 240명 참여

주요안건	추진성과
체육 프로그램 43개 강좌 개설	설문조사 결과를 토대로한 강습 프로그램 준비
고객 의견 반영을 위한 소통창구 마련	고객 모니터단 선정 및 운영
송정복합체육센터 휴게공간 정비	휴게공간 사생활 보호를 위한 선팅필름 부착

□ 고객피해 구제를 위한 제도 운영 및 성과

영조물 배상공제	익명신고시스템	고객의 소리(VOC)
• 공사 시설 이용고객 피해 구제를 위한 영조물 공제보험 가입 및 보상	• 익명신고센터 운영으로 고객피해 구제 • 갑질, 민원처리 지연, 인권침해 등	• 홈페이지, 고객소리함, 방문 등 각종 민원 수집을 위한 다양한 채널운영
• 가입현황: **175개** 시설물 • 보상현황: 총 **6건**, 대인대물 배상 **2건** 구내치료비 **4건(18,486천원)**	• 청렴신고센터: 2024년 접수 0건 • 이해관계자 신고센터: 2024년 접수 0건	

구분	2024년	2023년	증감
건수	365	326	39↑

※ 평균 처리기한: 2.66일**(기한 내 답변율 100%)**

나 고객 권익 증진 및 안전한 시설 이용을 위한 개선 노력 및 성과 신규 *(증빙 p.465-469)*

구분	주요내용	
장애인 콜택시 승하차 구역 설치 신규	• 노약자, 장애인 등 교통약자의 이동 편의를 위한 장애인 콜택시 승·하차 구역 설치 - 휠체어 경사로 옆 주차 공간을 활용하여 승·하차 구역 도색(자체 인력 활용) **→ 지역 내 보행 약자들의 원활한 이동 지원, 안전한 시설 이용에 기여**	
공영주차장 레이저 피난유도기 설치 신규	• 화재 시 골든타임 내 이용고객 신속 대피를 위한 레이저 피난 유도기 설치 - 연기, 정전, 내부온도 등을 감지하여 레이저 투사로 주차장 비상구 안내 **→ 주차장 내 화재 발생 시 인명피해 최소화 및 신속한 대피에 기여**	
테니스장 휴게실 낙석방지책 설치 신규	• 안전한 체육시설 이용을 위한 테니스장 휴게실 낙석방지책 설치 - 휴게실 뒤편 산자락 낙석 떨어짐 발견에 따라 굴착 후 낙석방지책 설치 **→ 낙석 떨어짐으로 인한 사고 예방과 이용 고객들의 안전한 시설 이용 기여**	

3-4 권익위원회 청렴도 조사 결과 등 지속 *(증빙 p.470-473)*

구분	주요내용
추진목적	공사 내부 청렴도 수준을 평가하고 투명하고 건강한 조직 운영 및 부패 취약 분야 개선
조사실행	• 기간: '24. 10. 21.~10. 28. • 대상: 공사 직원 표본 250명 • 방법: 전문 설문조사 기관의 설문시스템 위탁 활용 (웹 설문 시스템) • 내용: 내부직원 조직·개인·직무 청렴도 수준 진단, 2개 분야 12개 항목 7점 척도 리커트 형(100점 만점 환산) ※ 국민권익위원회 공공기관 자체청렴도 측정 가이드라인 준수
결과	• 결과: 종합점수 75.93점(청렴 체감도 75.72, 청렴 노력도 76.25) • 참여: 202명 • 청렴도 조사 항목별 세부결과

분야	항목	점수	분야	항목	점수
청렴 체감도	특혜제공	66.00	청렴 노력도	취약개선	75.77
	부정청탁	74.77		고위직 노력	77.88
	갑질행위	72.22		교육실효	77.77
	부당지시	77.66		신고제도	73.66
	사익추구	82.33		갑질예방	75.66
	인사위반	74.55			
	예산위반	82.33			

• 결과분석
- 특정 이해관계자와의 부당한 관계 예방 필요
- 직장 내 갑질 문제 해결을 위한 지속적인 노력 필요
- 고위직 노력과 교육 실효가 높게 나타났으나 전 직원의 참여 프로그램 지속 강화 필요
- 신고제도의 실질적인 활용성과 신뢰성 확보 필요
- 직급별로 청렴도 평가 격차 해소 위한 노력 필요

환류 및 개선사항		
특혜 제공 및 갑질행위 개선	**신고제도 효과성 제고와 익명성 보장**	**직급 간 청렴의식 격차 해소**
• 부패취약부서 대상 청렴 교육 실시 - 전문가 초빙 교육: **25명** 수료 - 사이버 교육: **40명** 수료 • 직장 내 괴롭힘 및 갑질 설문조사 실시	• 인권구제절차 인식도 조사를 통한 점검 - 전 직원 대상 인식도 조사 추진 - 인식도 조사 10문항, **159명** 참여 • 청렴톡 등 신고채널 지속 홍보	• 대상별 청렴·반부패 교육 실시 - 전 직원 : **308명** 수료 - 사장 및 관리자: **25명** 수료 • 부서별 청렴 토의토론으로 소통 확대

3-5 기록관리 정책, 전략을 수립하고 그 전략에 따라 기록관리 체계 구축 및 운영 등을 위한 기관의 노력과 성과

가 기록물관리 중장기 로드맵 및 2024년 연간계획 수립 *(증빙 p.494-508)*

□ 투명한 행정 구현을 위한 기록관리 중장기 로드맵 및 2024년 연간계획 수립

비전	기록물을 체계적이고 안전하게 보존 관리하여 투명하고 책임 있는 행정 구현		
중장기 로드맵	기반조성 단계 (2020~2021년)	정착 단계 (2022~2023년)	심화 단계 (2024년)
	• 기록관리 중장기 발전계획 수립 • 분류체계 고도화 및 기록관리 기준표 마련 • 기록관 운영규정 개정	• 전자문서시스템 고도화 • 국민의 알 권리 신장을 위한 홈페이지 고도화 • 보존서고 확대 및 환경개선	• 기록관리시스템 구축 • 보존서고 등 기록관 설립 • 기록관리 보존환경 구축 • 열람서비스 및 기록정보 제공

기록관리 목표	진본성 Authenticity	무결성 Intergrity	신뢰성 Reliability	이용가능성 Usability

추진목표	기록관리 운영 내실화	기록관리 역량교육 강화	기록관 운영
전략 과제	관련 규정 제·개정 및 지침 수립	전 직원 대상 기록관리 교육 실시	단위과제 기반의 전자문서시스템 운영
	기록관리 기본계획 수립	기록물 관리부서 견학 교육 실시	보유기록물 정수점검 및 목록화
	기록물 생산현황 조사	수도권 기록관리 네트워크 구축	보존서고 관리
	부서별 기록물관리책임자 지정	전 직원 정보공개 교육 실시	유형별 기록물 관리

2024년	중장기 연계 2024년 기록물관리 기본계획 수립		
세부실행 과제	기록물관리 운영	기록관리 역량 교육	유형별 기록물 관리
	• 기록물 생산현황 파악 • 기록관리기준표 운영 • 기록물 평가 및 폐기	• 전 직원 교육 실시 • 부서별 기록물관리책임자 교육 • 외부직무교육 진행	• 행정박물 관리 • 간행물 관리 • 회의록 관리

나 전략체계에 기반한 추진과제별 계획 수립 및 이행

□ 체계적·전문적 기록물관리를 위한 전담인력 및 시설 ·규정 운영

기록물관리 운영인력	
전담 인력	• 전담부서: 인사총무팀 • 인원: 3명 - 기록관장(경영기획실장) - 인사총무팀장 - 기록물관리전문요원 (장O현, 기록학 석사)
운영 인력	• 부서별 기록물관리책임자 • 인원: 14명 (2본부 1실 7부 21팀)
업무 분장	• 전담인력 업무 - 공사 기록물관리 업무 총괄 수행 - 기록물관리 실태점검 및 지도 - 기록물관리 관련 교육 실시 • 운영인력 업무 - 부서 기록물 생산·분류 및 보존관리 - 기록물 생산·보유현황 통보 및 이관

시설 및 장비 현황	
전시대	• 개수: 8개(대) • 전시기록물: 70점 - 대외수상 상장, 상패 및 인증서
보존 서고	• 면적: 30.2㎡ 보유기록물 / 비전자 / 행정박물 / 간행물 건수 / 2,111 / 168 / 808
전자 문서 시스템	• 생산시기: 2008~2024 • 기록물양: 약 580,000건
시스템 관리자	• 단위과제 생성 및 관리 • 기록물철 편철 관리 • 보안문서 열람 권한 부여

규정 및 매뉴얼 현황	
규정	• 「정보공개 운영내규」('23. 6. 제정) • 「보안업무규정」('22.6개정) • 「기록관 운영규정」('21.9.개정) • 「기록관 운영규정」('19.8.제정) • 「문서규정」('19. 8.제정)
매뉴얼	• 분류체계 운영 매뉴얼('20.9.) • 부서 기록물 정리 매뉴얼('19.9.)
기록물평가심의회	
근거	• 근거: 공공기록물관리에 관한 법률 시행령 제43조제5항
구성	• 인원: 5명 - 기록관장(경영기획실장) - 당역직위원 1명(강O구) - 위촉직위원 3명 (민O혜, 심O현, 최O진)

□ 책임행정 구현을 위한 기록물관리 업무 체계 운영 *(증빙 p.509-521)*

구 분	주요내용
기록물 생산현황 파악	• 2024년도 기록물 생산현황(2023년도 생산분)('24.12.) - 전자기록물(35,469건), 비전자기록물(236건), 행정박물(13점), 간행물(11철), 회의록(20건)
기록관리기준표 운영 지속	• 기록관리기준표 정비('24.8.): **정비 전 227건 ▷ 정비 후 239건** - 조직개편에 따른 전 부서 고유업무 단위과제 및 기록물철 정비 • 연단위 부서별 기록물철 추가·변경 사항 반영('24.12.): 신규추가 25건, 변경 4건, 폐기 6건
기록물 평가 및 폐기 강화	• 기록물평가심의회 개최('24.12.17) - 심의안건: 2022. 12. 31.기준으로 만료된 기록물 1,163건의 보존기간 재책정, 보류 및 폐기 여부에 대한 심의

구분	폐기	보류	보존기간 재책정	합계
처리부서 의견	1,163	-	-	1,163
기록물관리전문요원 심사	1,146	17	-	1,163
심의회 심의	1,144	19	-	1,163

• 기록물 폐기 집행('24.12.18.): 총 1,144건

□ 기록관리 인식 제고를 위한 역량 강화 교육 *(증빙 p.522-527)*

구 분	주요내용	추진사진
내부 역량 강화 교육 지속	• 기록물관리 자체교육('24.3.5.): 33명 • 전 직원 기록물관리 역량 강화 교육('24.5.):221명 • 「생산문서-기록물철 올바르게 편철하기」 전자기록물 관리 교육('24.9.): 40명	
외부직무교육 및 기록관리 네트워크 구축	• 대통령 기록정보 공유체계 구축 방안 세미나('24.9.26.) • 2024년 제2차 기록관리 연구 세미나('24.12.20.) • 수도권 지방공사·공단 기록관리협의회 활동	

□ 시민의 알권리 향상을 위한 기록정보서비스 강화 지적사항 *(증빙 p.528-560)*

구 분	주요내용
기록관리시스템(RMS) 구축 기반 조성 신규	• 기관 환경 반영한 장기적인 보존·보안을 위한 체계적인 기록관리시스템(RMS) 구축 검토 - 기록관리시스템(RMS) 도입을 위한 지방공사·공단 기록관리시스템 구축 여부 조사 및 예산 규모 파악('24.9.) - 기록관리시스템(RMS) 구축 계획 수립('25.1.): RMS 도입 검토 보고▷25년 추경예산 편성▷RMS 구축 및 운영
고객 수요 반영한 사전정보공표 운영 강화	• 행정안전부 사전정보공표 기준안에 따른 사전정보공표 정비('24.8.): **정비전 100건 ▷ 정비후 105건**

사전정보공표 세부 정비 변경 내용					
공표 항목 신규	공표 항목 삭제	공표 주기 변경	공표 시기 변경	공표 담당 부서 변경	자료 형태 변경
5건	3건	3건	32건	14건	10건

정보목록 게시로 기록정보서비스 강화 지속	• 홈페이지 정보목록 **100%** 공개 게시로 기록정비서비스 강화 - 생산건수(38,347건) 중 게시건수(38,342건) ※테스트용 기록물 5건 제외 - 비공개 등급 및 법적조항 철저히 검토 후 게시

추진성과	• 행정안전부 2024년 정보공개 종합평가: 2023년(91.9점) → 2024년(99.38점) - 기관 등급: **'보통 → 우수' 상향** / 평가 총점: **7.48점 상승**

평가내용4 채용비리의 점검·이행 평가 *(증빙 p.561-564)*

4-1 채용비리 발생 여부: 1건(채용 구비서류 개선)

4-2 채용비리 전수조사 지적사항 이행여부: 1건 이행(완료)

□ 이행사항: 채용 시 거주지 확인 관련 구비서류 규정 개정(기존 주민등록등본 → 주민등록초본 변경)

4-3 임 · 직원 징계 등 자체 인사규정 정비 이행여부: 완료