

2026년 군산시 출자·출연기관 경영실적 및 성과계약 평가 용역 결과보고서

2026. 07



군 산 시

2026년 군산시 출자·출연기관 경영실적 및 성과계약 평가용역 결과 보고

2026년 군산시 출자·출연기관 경영실적 및 성과계약 평가에
따른 2025회계연도 군산시 출자·출연기관 경영실적 평가결과를
다음과 같이 보고합니다.

2026. 07.

군산시장 귀하

목 차

□ 평가개요		1
□ 평가결과 : 출자기관(군산시민발전주식회사)		15
□ 평가결과 : 출연기관(군산시상권활성화재단)		37
□ 평가결과 : 출연기관(군산먹거리통합지원센터)		77
□ 평가결과 : 출연기관(군산문화관광재단)		121
□ 평가결과 : 출자기관 대표이사 성과계약 이행 실적 평가		215

평가개요

군산시 출자·출연기관 경영실적 평가 및
군산시민발전주식회사 대표이사 성과계약
이행실적 평가 개요

1. 군산시 출자·출연기관 경영실적 및 성과계약 평가 개요

1) 경영실적평가의 배경

- ☐ 지방자치단체 출자·출연 기관의 운영에 관한 법률('14.9.25 시행)에 따라 각 지방자치단체는 출자·출연기관 경영평가 및 기관장 성과계약 이행실적평가를 시행
- ☐ 경영평가의 목적은 “①출자·출연기관 경영성과 평가를 통하여 경영혁신을 유도하고 책임 경영체계 확립을 통해 업무개선 및 발전에 기여하고 ②평가결과에 대한 환류체계를 강화하여 분야별 문제점에 대한 개선 대책 추진으로 경영합리화 및 기관역량을 강화하며 ③차년도 평가지표의 사전 구축을 통해 출자·출연기관의 미래지향적 비전 제시 및 경영개선을 유도”하기 위함에 있음
- ☐ 군산시 출자·출연기관은 자치단체의 재정지원으로 운영되기 때문에 사후통제를 통하여 경영 효율성을 증대시킬 필요성이 있으며, 경영평가 결과에 따라 제기된 문제점을 개선하는 등 책임경영체계를 구축하기 위하여 평가의 필요성이 제기됨

2) 기대효과

- ☐ 군산시 출자·출연기관 경영성과 실적평가를 통한 효율성과 책임성 확보는 물론 출자·출연기관의 업무개선 및 발전에 기여함
- ☐ 출자·출연기관의 경영혁신과 기업가치의 극대화를 위한 전사적 성과 측정방법으로 평가결과를 도출하여 환류함으로써 출연기관의 나아가야 할 방향을 제시함
- ☐ 경영실적평가를 통하여 출자·출연기관의 핵심역량 분야에 자원을 집중할 수 있는 체계 구축 및 경영혁신 유도를 통한 책임경영체제를 확립함
- ☐ 군산시 출자·출연기관의 특성에 맞게 경영평가지표를 개발하고, 이를 적용함으로써 출자·출연기관의 본연의 사업수행에 따른 적절한 성과평가를 통한 기관별 업무개선 및 발전 방향을 제시함

3) 평가대상기관

□ 경영실적평가 : 4개 기관

- 출자기관 : 군산시민발전주식회사
- 출연기관 : 군산시상권활성화재단
- 출연기관 : 군산먹거리통합지원센터
- 출연기관 : 군산문화관광재단

□ 기관장 성과계약 이행실적 평가 : 군산시민발전주식회사 대표이사(1개 기관)

4) 경영실적평가 지표체계

□ 행정안전부(2025.2) '2025년 지방출자·출연기관 경영평가 제안모델'에 기초하여 군산시 출자·출연기관 상황에 맞게 일부 평가지표 등을 수정, 보완한 이후 확정된 2026년 군산시 출자·출연기관 경영실적평가 매뉴얼을 적용함

<출자기관 평가지표>

경영관리(50점)	경영층의 리더십(13점)
	경영시스템(21점)
	사회적 책임(16점)
경영성과(50점)	주요사업(8점)
	수익성(8점)
	안정성(8점)
	생산성(8점)
	성장성(8점)
	고객만족성과(10점)

<출연기관 평가지표>

지속가능경영(55점)	경영층의 리더십(13점)
	경영시스템(26점)
	사회적 책임(16점)
경영성과(45점)	주요사업(8점)
	경영효율성과(27점)
	고객만족성과(10점)

- 군산시민발전주식회사 대표이사 성과계약 이행실적 평가의 경우 군산시 ‘군산시민발전주식회사 대표이사 성과계약 이행실적 평가 기준 선정계획’에서 확정된 ‘경영성과 계약서상 경영목표’에 기초하여 평가를 수행함

공통목표(60점)	차질없는 재생에너지 발전사업 추진(40점)
	사회적 책임 실현(20점)
자율목표(40점)	경영 관리 선진화(10점)
	건전재정 운영(10점)
	발전적 노사 문화 정착(10점)
	조직운영 효율화(10점)

구분	경 영 목 표	평가지표(세부 추진사항)	비 고
	계	경영목표 평가지표 수 : 15개	
공통 목표	① 차질 없는 재생에너지 발전사업 추진	① 시민참여형 새만금 육상태양광 2구역 발전사업 운영	
		② 시민참여형 군산시 수상태양광 발전사업 추진	
		③ 군산시민발전(주) 사업 홍보 활동	
	② 사회적 책임 실현	① 사회적가치 창출 노력 및 성과	
		② 일자리 창출 노력 및 성과	
		③ 고객 및 주민 참여	
자율 목표	③ 경영 관리 선진화	① 경영자 리더십	
		② 경영자와 위탁부서 간 협조도	
		③ 윤리경영 추구	
	④ 건전재정 운영	① 수입목표 달성률	
		② 사업비 절감	
	⑤ 발전적 노사 문화 정착	① 내부만족도 조사결과	
		② 노사협력 프로그램 운영실적	
	⑥ 조직 운영 효율화	① 공정하고 합리적인 인사관리	
		② 조직관리의 효율성	

5) 평가 수행체계

- ☐ 서류평가 + 현장 평가 + 기관별 피드백을 통한 최종 결과 확정
- ☐ 고객만족도 조사 수행

- 목표 : 총 120명 이상(기관별 최소 30명 이상)
 - 최소 기관별 30명 이상의 유효 표본수를 통한 온라인방식의 설문조사 수행
- 고객만족도 설문조사 기간 : 2026년 6월 19일 ~ 6월 30일(21일간)
- 모집단 : 2025년 군산시 출자·출연기관 이용고객
- 표본 : 군산시 출자·출연기관 이용고객 188명
 - 군산시민발전주식회사 : 40명(응답률 27.78%)
 - 군산시상권활성화재단 : 48명(응답률 15.29%)
 - 군산먹거리통합지원센터 : 60명(응답률 21.90%)
 - 군산문화관광재단 : 40명(응답률 10.34%)
- 조사방법
 - 온라인 설문조사(총 6차례 안내문자 발송, 6월 19일 ~ 6월 30일)
 - 설문항목 및 척도 : 인구통계항목 3개, 고객 만족도 7개(Likert 5점 척도)

6) 경영실적평가 운영방안

- ☐ 용역수행기간 : 2026년 4월 17일 ~ 7월 31일
- ☐ 용역수행기관 : 국립군산대학교 산학협력단
- ☐ 대상 : 경영실적평가 기관(4곳) 및 대표이사 성과계약(1곳)
- ☐ 과업범위
 - 2025년 경영실적에 대한 군산시 출자·출연기관 경영실적 평가
 - 군산시 출자·출연기관에 대한 고객만족도 조사 실시
 - 2027년 군산시 출자·출연기관 경영실적 평가지표 및 매뉴얼 개발

□ 경영실적평가단 구성

- 경영실적평가단 구성은 본 평가용역을 수행하는 국립군산대학교 산학협력단에서 지표별 전문성, 지역 이해도 등을 고려하여 예비 선정한 후 군산시와 협의하여 구성함
- 전체 평가영역에서 복수의 평가위원이 서면평가, 현장실사, 평가보고서 작성 등을 수행하였으며, 경영실적 평가관리를 담당하는 3인의 연구진이 각각 1개 기관씩을 담당하여 평가관리의 합리성을 도모하였음
- 출자출연기관의 특성을 고려하여 경영실적평가단을 구성하였으며, 평가단내 동일기관 전문가를 배정하지 않고 평가위원 소속기관이 서로 다르게 평가단을 구성하였으며, 복수평가체제 운영을 통해 평가의 공정성 및 정확성 확보를 도모하였음
- 군산시상권활성화재단과 군산먹거리통합지원센터의 경우 전통시장 및 상권활성화사업, 농산물 유통분야 각종 평가를 경험한 전문가들로 구성함
- 군산문화관광재단의 경우 문화 및 예술분야 전문가 2인과 경영전문가 1인으로 구성함

<경영실적평가단 구성의 세부내용>

평가영역	역할	성명	소속
경영실적 평가 관리	책임연구원	이국용	국립군산대학교 경영학부
	공동연구원	김장현	국립군산대학교 경영학부
		강태원	국립군산대학교 국제물류학과
		윤기창	국립군산대학교 경영학부
출자기관 : 군산시민발전주식회사	서류 및 현장평가	나광진	원광대학교 경영학부
	서류 및 현장평가	권민택	우석대학교 경영학부
	서류 및 현장평가	선종학	전북대학교 경영학부
출연기관 : 군산시상권활성화재단	서류 및 현장평가	장동헌	전북대학교 농경제유통학부 식품유통학전공
	서류 및 현장평가	마지영	우석대학교 경영학부
	서류 및 현장평가	안상봉	전주기전대학 알포유뷰티헬스경영과
출연기관 :	서류 및 현장평가	장동헌	전북대학교 농경제유통학부

군산먹거리통합지원센터			식품유통학전공
	서류 및 현장평가	마지영	우석대학교 경영학부
	서류 및 현장평가	안상봉	전주기전대학 알포유뷰티헬스경영과
출연기관 : 군산문화관광재단	서류 및 현장평가	문윤걸	예원예술대학교 문화예술대학원
	서류 및 현장평가	안상봉	전주기전대학 알포유뷰티헬스경영과
	서류 및 현장평가	이정옥	전주대학교 역사콘텐츠학과
군산시민발전주식회사 대표이사 이행실적 평가	서류 및 현장평가	나광진	원광대학교 경영학부
	서류 및 현장평가	권민택	우석대학교 경영학부
	서류 및 현장평가	선종학	전북대학교 경영학부

7) 출자·출연기관 경영실적 및 성과계약 평가 일정

- 경영실적 및 성과계약평가단 사전 교육 : 오프라인(전주지역 출장 등) + 온라인 방식 병행
- 출자·출연기관 및 대표이사 성과계약 서류평가 : 2026년 5월 8일 ~ 6월 10일
- 고객만족도 설문조사 : 2026년 6월 19일 ~ 30일(21일간)
- 출자·출연기관 및 대표이사 성과계약 현장평가 :
 - 군산시민발전주식회사(대표이사 포함) : 2026년 6월 22일 월(오후 3시 ~ 5시)
 - 군산먹거리통합지원센터 : 2026년 6월 24일 수(오전 9시 30분 ~ 10시 30분)
 - 군산시상권활성화재단 : 2026년 6월 24일 수(오전 11시 ~ 12시)
 - 군산문화관광재단 : 2026년 6월 24일 수(오후 2시 ~ 4시)
- 출자·출연기관 평가결과 후 자료보완 : 2026년 6월 25일 ~ 2026년 7월 3일
- 경영실적평가단 최종평가 수행 : 2026년 7월 6일 ~ 9일
- 연구용역 종료 : 2026년 7월 31일



<2026년 군산시 출자·출연기관 및 대표이사 성과계약 현장평가>

□ 경영실적 및 대표이사 성과계약 평가결과

<군산시 출자·출연기관별 평가결과 및 대표이사 성과계약 평가결과>

기 관 명	2023년 평가결과		2024년 평가결과		2025년 평가결과		2026년 평가결과		전년 대비
	점수	등급	점수	등급	점수	등급	점수	등급	
출자기관 : 군산시민발전주식회사	75.44	라	76.43	라	83.45	다	88.12	나	4.67 상승
출연기관 : 재단법인 군산시상권활성화재단	85.98	나	84.39	다	87.01	나	78.55	라	8.46 하락
출연기관 : 재단법인 군산먹거리통합지원센 터	88.69	나	89.31	나	88.25	나	84.66	다	3.59 하락
출연기관 : 군산문화관광재단	-	-	-	-	80.23	다	75.08	라	5.15 하락
군산시민발전주식회사 대표이사 성과계약	65.00	C	-	-	80.00	A	87.00	A	7.00 상승

* 가 : 90점 이상, 나 : 85점 이상, 다 : 80점 이상, 라 : 75점 이상, 마 : 75점 미만

** S(최우수) : 90점 이상, A(우수) : 80점 이상, B(보통) : 70점 이상, C(미흡) : 60점 이상, D(부진) : 60점 미만

<출자기관 : 군산시민발전주식회사 대표이사 성과계약 평가결과 2025년과 2026년 비교>

구분	경 영 목 표	평가지표(세부 추진사항)	목 표 치	2026년			2025년			비고
				배점	득점	평점	배점	득점	평점	
계				100	87.00	87.00	100	80.00	80.00	상승
공통 목표	㉠ 차질없는 재생에너지 발전사업 추진 (40점)	① 시민참여형 새만금 육상태양광 2구역 발전사업 운영	100%	25	25.00	100	25	25.00	100	동일
		② 시민참여형 수상태양광 발전사업 추진		10	9.00	90	10	9.00	90	동일
		③ 군산시민발전(주) 사업 홍보활동		5	4.00	80	5	4.00	80	동일
	㉡ 사회적책임 실현(20점)	① 사회적가치 창출 노력 및 성과	100%	10	10	100	10	9	90	상승
		② 일자리 창출 노력 및 성과		5	5	100	5	4	90	상승
		③ 고객 및 주민 참여		5	5	100	5	4	90	상승
자율 목표	㉢ 경영관리 선진화(10점)	① 경영자 리더십	100%	4	3.00	75	4	4.00	100	하락
		② 경영자와 위탁부서 간 협조도		3	3.00	100	3	3.00	100	동일
		③ 윤리경영 추구		3	3.00	100	3	3.00	100	동일
	㉣ 건전재정 운영(10점)	① 수입목표 달성률	100%	5	5.00	100	5	4.00	80	상승
		② 사업비 절감		5	5.00	100	5	4.00	80	상승
	㉤ 발전적 노사 문화장착(10점)	① 내부만족도 조사결과	100%	5	0.00	0	5	0	0.00	동일
		② 노사협력 프로그램 운영실적		5	2.00	40	5	0	0.00	상승
	㉥ 조직운영 효율화(10점)	① 공정하고 합리적인 인사관리	100%	5	4.00	80	5	4.00	80	동일
		② 조직관리의 효율성		5	4.00	80	5	3.00	60	상승

<출자기관 : 군산시민발전주식회사 경영실적 평가 결과 2025년과 2026년 비교>

평가영역		평가부문		평가지표		성격	2026년			2025년			비고
							배점	득점	평점	배점	득점	평점	
경영관리 (50점)	1. 리더십(13점)	1-1	경영층의 리더십	정성	6	6.00	100.00	6	5.00	83.33			
		1-2	전략 및 혁신	정성	7	5.70	81.43	8	6.50	81.25	배점변경		
	2. 경영시스템(21점)	2-1	조직·인사관리	정성	6	5.50	91.67	7	5.00	71.43	배점변경		
		2-1-1	조직·인사관리(직무중심 인사관리 도입·운영노력)	정성	1	0.90	90.00				신설		
		2-1-2	채용비리방지(감점)	정량	-1.5	-	-	-1.5	-	-			
		2-1-3	블라인드 채용 도입여부(감점)	정량	-1	-	-	-1.0	-	-			
		2-2	윤리경영	정성	3	3.00	100.00	4	4.00	100.00	배점변경		
		2-3	재무관리	정성	8	7.30	91.25	8	7.00	87.50			
		2-3-1	인건비 인상률 준수	정량	2	0.40	20.00	1	1.00	100.00	배점변경		
		2-3-2	경영평가 성과급지급	정량	1	0.00	0.00	1	1.00	100.00			
	3. 사회적 책임(16점)	3-1	지역상생협력	혼합	6	6.00	100.00	6	3.00	50.00			
		3-2	안전 및 환경	혼합	7	6.00	85.71	5	5.00	100.00	배점변경		
		3-3	소통 및 참여	혼합	3	3.00	100.00	4	3.00	75.00	배점변경		
			일자리 창출 및 일·가정 양립	혼합				3	3.00	100.00	삭제됨		
경영 성과 (50점)	1. 주요사업(8점)	1-1	사업성과 적절성	정성	8	6.00	75.00	7	5.50	78.57	배점변경		
	2. 수익성(8점)	2-1	경상경비 절감노력	정성	4	4.00	100.00	4	3.00	75.00			
		2-2	수익성 강화를 위한 노력	정성	4	3.00	75.00	4	3.00	75.00			
	3. 안정성(8점)	3-1	고객 및 주민참여 실적	정성	4	4.00	100.00	4	3.00	75.00			
		3-2	위탁부서와의 협력정도	정성	4	4.00	100.00	4	4.00	100.00			
	4. 생산성(8점)	4-1	새만금 육상태양광 2구역 발전사업	정량	4	4.00	100.00	4	4.00	100.00			
		4-2	국고보조금 확보 노력	혼합	4	1.80	45.00	3	0.75	25.00	배점변경		
	5. 성장성(8점)	5-1	홍보활동의 적절성	정성	4	4.00	100.00	4	4.00	100.00			
		5-2	홍보비 지출	정량	4	4.00	100.00	3	3.00	100.00	배점변경		
	6. 고객만족성과 (10점)	6-1	고객만족도	정량	10	9.52	95.20	10	9.70	96.96			
합계					100	88.12	88.12	100	83.45	83.45			

<출연기관 : 군산시상권활성화재단 경영실적 평가 결과 2025년과 2026년 비교>

평가영역	평가부문	평가지표	성격	2026년			2025년			비고	
				배점	득점	평점	배점	득점	평점		
경영관리 (55점)	1. 리더십(13점)	1-1	경영층의 리더십	정성	6	4.50	75.00	6	5.50	91.67	
		1-2	전략 및 혁신	정성	7	5.80	82.86	8	6.50	81.25	배점변경
	2. 경영시스템(26점)	2-1	조직·인사관리	정성	6	6.00	100.00	5	5.00	100.00	배점변경
		2-1-1	조직·인사관리(직무중심 도입·운영노력)	혼합	1	0.80	80.00				신설
		2-1-2	지원기능인력 비율	정량	0.5	0.50	100.00	1	1.00	100.00	배점변경
		2-1-3	관리직 비율	정량	0.5	0.50	100.00	1	1.00	100.00	배점변경
		2-1-4	외부전문가 구성 및 참여율	정량	0.5	0.18	36.00	1	0.45	45.00	배점변경
		2-1-5	임직원 교육실적	정량	0.5	0.20	40.00	1	0.20	20.00	배점변경
		2-1-6	채용비리방지(감점)	정량	-1.5	-	-	-1.5	-0.5	33.33	
		2-1-7	블라인드 채용 도입여부(감점)	정량	-1	-	-	-1	-	0.00	
		2-2	윤리경영	정성	3	2.50	83.33	4	4.00	100.00	배점변경
		2-3	재무관리: 재무관리의 적정성	정성	8	7.00	87.50	6	6.00	100.00	배점변경
		2-3-1	자체수입률	정량	1	0.85	85.00	1	0.00	0.00	
		2-3-2	일반관리비 총당률	정량	0.5	0.50	100.00	1	0.00	0.00	배점변경
		2-3-3	복리후생비 집행	정량	0.5	0.46	92.00	1	1.00	100.00	배점변경
		2-3-4	업무추진비 집행	정량	0.5	0.45	90.00	1	0.88	88.00	배점변경
		2-3-5	조달계약 실적	정량	0.5	0.11	22.00	1	0.68	68.00	배점변경
		2-3-6	인건비 인상률 준수	정량	2	2.00	100.00	1	1.00	100.00	배점변경
		2-3-7	경영평가 성과급 운영의 적정성	정량	1	0.00	0.00	1	0.00	0.00	
		3. 사회적책임(16점)	3-1	지역상생·협력	혼합	6	4.00	66.67	6	4.95	82.50
	3-2		안전 및 환경	혼합	7	5.40	77.14	5	5.00	100.00	배점변경
	3-3		소통 및 참여	정성	3	2.00	66.67	4	2.50	62.50	배점변경
			일자리 창출 및 일·가정 양립	혼합				3	3.930	131.00	삭제됨
경영성과 (45점)	1. 주요사업(8점)	1-1	사업성과 적절성	정성	8	7.20	90.00	7	7.00	100.00	배점변경
	2. 경영효율성과 (27점)	2-1	투입 및 활동지표	혼합	10	9.30	93.00	10	9.00	90.00	
		2-2	산출 및 성과지표	혼합	12	5.00	41.67	10	7.50	75.00	배점변경
		2-3	후속사업관리 및 환류체계	정성	5	4.00	80.00	5	5.00	100.00	
	3. 고객만족성과(10점)	3-1	고객만족도	정량	10	9.30	93.00	10	9.42	94.23	
합계					100.00	78.55	78.55	100	87.01	87.01	

<출연기관 : 군산먹거리통합지원센터 경영실적 평가 결과 2025년과 2026년 비교>

평가영역	평가부문	평가지표	성격	2026년			2025년			비고	
				배점	득점	평점	배점	득점	평점		
경영관리 (55점)	1. 리더십(13점)	1-1	경영층의 리더십	정성	6	5.50	91.67	6	5.50	91.67	
		1-2	전략 및 혁신	정성	7	7.00	100.00	8	7.00	87.50	배점변경
	2. 경영시스템(26점)	2-1	조직·인사관리	정성	6	6.00	100.00	5	5.00	100.00	배점변경
		2-1-1	조직·인사관리(직무중심 인사관리 도입·운영노력)	혼합	1	0.70	70.00				신설
		2-1-2	지원기능인력 비율	정량	0.5	0.50	100.00	1	1.00	100.00	배점변경
		2-1-3	관리직 비율	정량	0.5	0.50	100.00	1	1.00	100.00	배점변경
		2-1-4	외부전문가 구성 및 참여율	정량	0.5	0.275	55.00	1	0.60	60.00	배점변경
		2-1-5	임직원 교육실적	정량	0.5	0.25	50.00	1	0.00	0.00	배점변경
		2-1-6	채용비리방지(감점)	정량	-1.5	-	-	-1.5	-	0.00	
		2-1-7	블라인드 채용 도입여부(감점)	정량	-1.0	-	-	-1	-0.20	20.00	
		2-2	윤리경영	정성	3	2.50	83.33	4	3.20	80.00	배점변경
		2-3	재무관리: 재무관리의 적정성	정성	8	8.00	100.00	6	5.50	91.67	배점변경
		2-3-1	자체수입률	정량	1	0.884	88.40	1	0.89	89.40	
		2-3-2	일반관리비 충당률	정량	0.5	0.363	72.60	1	0.94	94.00	배점변경
		2-3-3	복리후생비 집행	정량	0.5	0.496	99.20	1	1.00	100.00	배점변경
		2-3-4	업무추진비 집행	정량	0.5	0.50	100.00	1	0.87	87.00	배점변경
		2-3-5	조달계약 실적	정량	0.5	0.00	0.00	1	1.00	100.00	배점변경
		2-3-6	인건비 인상률 준수	정량	2	1.00	50.00	1	0.40	40.00	배점변경
		2-3-7	경영평가 성과급 운영의 적정성	정량	1	1.00	100.00	1	1.00	100.00	
		3. 사회적책임(16점)	3-1	지역상생·협력	혼합	6	4.75	79.17	6	4.50	75.00
	3-2		안전 및 환경	혼합	7	5.00	71.43	5	5.00	100.00	배점변경
	3-3		소통 및 참여	정성	3	3.00	100.00	4	2.50	62.50	배점변경
			일자리 창출 및 일·가정 양립	혼합				3	4.25	141.67	삭제됨
경영성과 (45점)	1. 주요사업(8점)	1-1	사업성과 적절성	정성	8	7.00	87.50	7	6.00	85.71	배점변경
	2. 경영효율성과 (27점)	2-1	학교·공공급식사업 실적	혼합	11	7.115	64.682	10	8.80	88.00	배점변경
		2-2	로컬푸드직매사업실적	혼합	11	8.063	73.30	10	9.00	90.00	배점변경
		2-3	재단교류 및 홍보	정성	5	5.00	100.00	5	4.50	90.00	배점변경
	3. 고객만족성과(10점)	3-1	고객만족도	정량	10	9.26	92.60	10	9.00	90.04	
합계				100	84.66	84.66	100	88.25	88.25		

<출연기관 : 군산문화관광재단 경영실적 평가 결과 2025년과 2026년 비교>

평가영역	평가부문	평가지표	성격	2026년			2025년			비고	
				배점	득점	평점	배점	득점	평점		
경영관리 (55점)	1. 리더십(13점)	1-1	경영층의 리더십	정성	6	3.00	50.00	6	3.50	58.33	
		1-2	전략 및 혁신	정성	7	4.55	65.00	8	6.00	75.00	배점변경
	2. 경영시스템(26점)	2-1	조직·인사관리	정성	6	4.50	75.00	5	4.00	80.00	배점변경
		2-1-1	조직·인사관리(직무중심 도입·운영노력)	혼합	1	0.60	60.00				신설
		2-1-2	지원기능인력 비율	정량	0.5	0.40	80.00	1	0.50	50.00	배점변경
		2-1-3	관리직 비율	정량	0.5	0.50	100.00	1	1.00	100.00	배점변경
		2-1-4	외부전문가 구성 및 참여율	정량	0.5	0.45	90.00	1	0.30	30.00	배점변경
		2-1-5	임직원 교육실적	정량	0.5	0.00	0.00	1	0.00	0.00	배점변경
		2-1-6	채용비리방지(감점)	정량	-1.5	-	0.00	-1.5			
		2-1-7	블라인드 채용 도입여부(감점)	정량	-1	-	0.00	-1			
		2-2	윤리경영	정성	3	2.25	75.00	4	3.50	87.50	배점변경
		2-3	재무관리: 재무관리의 적정성	정성	8	6.20	77.50	6	6.00	100.00	배점변경
		2-3-1	자체수입률	정량	1	0.75	75.00	1	1.00	100.00	
		2-3-2	일반관리비 총당률	정량	0.5	0.38	76.00	1	0.66	66.00	배점변경
		2-3-3	복리후생비 집행	정량	0.5	0.40	80.00	1	1.00	100.00	배점변경
		2-3-4	업무추진비 집행	정량	0.5	0.24	48.00	1	0.49	48.87	배점변경
		2-3-5	조달계약 실적	정량	0.5	0.50	100.00	1	1.00	100.00	배점변경
		2-3-6	인건비 인상을 준수	정량	2	2.00	100.00	1	1.00	100.00	배점변경
		2-3-7	경영평가 성과급 운영의 적정성	정량	1	0.70	70.00	1	1.00	100.00	
		3. 사회적책임(16점)	3-1	지역상생·협력	혼합	6	4.40	73.33	6	3.50	58.33
	3-2		안전 및 환경	혼합	7	5.40	77.14	5	4.00	80.00	배점변경
	3-3		소통 및 참여	정성	3	2.30	76.67	4	3.50	87.50	배점변경
			일자리 창출 및 일·가정 양립	혼합				3	2.73	91.00	삭제됨
경영성과 (45점)	1. 주요사업(8점)	1-1	사업성과 적절성	정성	8	6.00	75.00	7	6.00	85.71	배점변경
	2. 경영효율성과 (27점)	2-1	문화예술진흥사업 실적	정량	7	6.50	92.86	5	4.86	97.20	배점변경
		2-2	문화예술공간 가동실적	혼합	8	6.40	80.00	8	8.00	100.00	
		2-3	문화예술교육 및 홍보실적	정성	6	4.80	80.00	6	5.30	88.33	
		2-4	문화예술 소통협의체 운영실적	정성	6	3.50	58.33	6	3.00	50.00	
	3. 고객만족성과(10점)	3-1	고객만족도	정량	10	8.36	83.58	10	8.39	83.90	
합계				100	75.08	75.08	100	80.23	80.23		

기관별 평가보고서

군산시 출자기관 : 군산시민발전주식회사

I. 평가 평점표

평가영역	평가부문	평가지표		성격	배점	득점	평점
경영관리 (50점)	1. 리더십(13점)	1-1	경영층의 리더십	정성	6	6.00	100.00
		1-2	전략 및 혁신	정성	7	5.70	81.43
	2. 경영시스템(21점)	2-1	조직·인사관리	정성	6	5.50	91.67
		2-1-1	조직·인사관리(직무중심 인사관리 도입·운영노력)	정성	1	0.90	90.00
		2-1-2	채용비리방지(감점)	정량	-1.5	-	-
		2-1-3	블라인드 채용 도입여부(감점)	정량	-1.0	-	-
		2-2	윤리경영	정성	3	3.00	100.00
		2-3	재무관리	정성	8	7.30	91.25
		2-3-1	인건비 인상률 준수	정량	2	0.40	20.00
		2-3-2	경영평가 성과급 지급	정량	1	0.00	0.00
	3. 사회적 책임(16점)	3-1	지역상생협력	혼합	6	6.00	100.00
		3-2	안전 및 환경	혼합	7	6.00	85.71
		3-3	소통 및 참여	혼합	3	3.00	100.00
경영 성과 (50점)	1. 주요사업(8점)	1-1	사업성과 적절성	정성	8	6.00	75.00
	2. 수익성(8점)	2-1	경상경비 절감노력	정성	4	4.00	100.00
		2-2	수익성 강화를 위한 노력	정성	4	3.00	75.00
	3. 안정성(8점)	3-1	고객 및 주민참여 실적	정성	4	4.00	100.00
		3-2	위탁부서와의 협력정도	정성	4	4.00	100.00
	4. 생산성(8점)	4-1	새만금 육상태양광 2구역 발전 사업	정량	4	4.00	100.00
		4-2	국고보조금 확보 노력	혼합	4	1.80	45.00
	5. 성장성(8점)	5-1	홍보활동의 적절성	정성	4	4.00	100.00
		5-2	홍보비 지출	정량	4	4.00	100.00
	6. 고객만족성과 (10점)	6-1	고객만족도	정량	10	9.52	95.20
합계					100	88.12	88.12

II. 종합평가 결과 요약

- 군산시민발전주식회사는 2026년(회계연도 2025년) 경영평가 결과 총 88.12점으로 평가됨
 - 전년도 경영실적 평가점수 83.45점에 비해 4.67점이 상승하였음
 - 분야별 영역별 점수로는 경영관리 분야는 50점 만점에 43.8점, 경영성과 분야는 50점 만점에 44.32점을 받음
 - 만점대비 비율로 보면 경영관리 분야는 87.60%, 경영성과 분야는 88.64%를 획득하여 경영성과 분야가 경영관리 분야보다 약간 더 높은 평가를 보이고 있음
 - 전년과 비교할 때, 상승한 지표는 경영층의 리더십, 전략 및 혁신, 조직·인사관리, 재무관리, 지역상생협력, 소통 및 참여, 경상경비 절감노력, 고객 및 주민참여 실적, 국고보조금 확보 노력 등임
 - 하락한 지표는 인건비 인상을 준수, 안전 및 환경, 경영평가 성과급 지급, 사업성과 적절성, 고객만족도 등임
 - 동일한 평가를 받은 지표는 윤리경영, 수익성 강화를 위한 노력, 위탁부서와의 협력정도, 새만금 육상태양광 2구역 발전사업, 홍보활동의 적절성, 홍보비 지출 등임
- 경영관리(50점 만점) 영역별로 살펴보면 리더십은 13점 만점에 11.70점, 경영시스템 부문은 21점 만점에 17.10점, 사회적 책임은 16점 만점에 15.00점을 받음
 - 만점대비 비율로 보면, 사회적 책임 93.75%, 리더십 90.00%, 경영시스템 81.43%의 순임
 - 2024년 8월 신임 대표이사 취임 이후 점차 조직이 안정화되고 있는 것으로 평가되었으며, 전년도 평가대비 사회적 책임과 리더십, 경영시스템 등 경영관리분야의 점수가 모두 상승한 것으로 평가됨
- 경영성과(50점 만점) 영역별로 살펴보면, 주요사업의 사업성과 적절성에서 8점 만점에 6.00점, 수익성은 8점 만점에 7.00점, 안정성은 8점 만점에 8.00점, 생산성은 8점 만점에 5.80점, 성장성은 8점 만점에 8.00점, 고객만족성과는 10점 만점에 9.52점을 받음
 - 만점대비 비율로 보면, 성장성 100.00%, 안정성 100.00%, 고객만족성과 95.20%,

수익성 87.50%, 주요사업(사업성과 적절성) 75.00%, 생산성 72.50%의 순임

- 주요사업(사업성과 적절성)을 제외한 나머지 지표에서 모두 전년대비 상승한 것으로 평가됨
- 군산시민발전주식회사는 2024년 8월 신임 대표이사 취임이후 경영정상화를 위한 다양한 노력을 수행하고 있으며, 점차 안정화 단계로 접어들고 있는 것으로 평가됨

Ⅲ. 지표별 평가 결과

□ 경영관리

평가영역	평가부문	평가지표		성격	배점	득점	평점
경영관리 (50점)	1. 리더십(13점)	1-1	경영층의 리더십	정성	6	6.00	100.00
		1-2	전략 및 혁신	정성	7	5.70	81.43
	2. 경영시스템(21점)	2-1	조직·인사관리	정성	6	5.50	91.67
		2-1-1	조직·인사관리 (직무중심 인사관리 도입·운영노력)	정성	1	0.90	90.00
		2-1-2	채용비리 방지(감점)	정량	-1.5	-	-
		2-1-3	블라인드 채용 도입 여부(감점)	정량	-1.0	-	-
		2-2	윤리경영	정성	3	3.00	100.00
		2-3	재무관리	정성	8	7.30	91.25
		2-3-1	인건비 인상률 준수	정량	2	0.40	20.00
		2-3-2	경영평가 성과급 지급	정량	1	0.00	0.00
	3. 사회적 책임(16점)	3-1	지역상생협력	혼합	6	6.00	100.00
		3-2	안전 및 환경	혼합	7	6.00	85.71
		3-3	소통 및 참여	혼합	3	3.00	100.00

총 평

- 2025~2029 중장기 경영계획을 수립하고 지속 가능한 공공가치 창출을 위한 다양한 노력을 수행하고 있는 것으로 평가됨
- 군산시의회 행정사무감사 지적사항 4건을 조치 완료하였으며 최근 인력충원을 통해 조직 내 혁신을 위한 노력을 수행 중인 것으로 평가됨. 그러나 아직까지 구체화 된 혁신 성과가 뚜렷하지 않으며 지방공공기관 혁신 가이드라인에 따른 혁신과제 이행성과 역시 충분한 수준이라고 보기 어려움
- 인사규정, 복무규정, 보수규정 등 체계적인 조직관리 및 제도적 정비는 우수한 수준으로 평가되며, 구성원 역량강화 및 성과관리의 적정성 확보를 위한 다양한 노력을 통해 윤리 경영체계를 구축하여 운영하고 있음
- 중장기 재정계획 수립을 통해 재무예산 관리 적정성이 비교적 우수한 것으로 평가되지만, 예산집행 성과 분석을 통해 차년도 예산에 반영하는 환류체계를 보다 고도화할 필요가 있을 것임
- 지역사회와의 소통 및 참여, 지역 상생협력, 안전 및 환경 등에서 출자기관으로서의 역할을 충실히 수행하고 있는 것으로 평가됨

1. 리더십

※ 전년도와 비교

평가지표		2025년			2026년			증감(%)
		득점	배점	평점(%)	득점	배점	평점(%)	
1-1	경영층의 리더십	5.00	6	83.33	6.00	6	100.00	▲ 16.67
1-2	전략 및 혁신	6.50	8	81.25	5.70	7	81.43	▲ 0.18

- 경영층의 리더십은 전년대비 16.67%p가 상승하였으며, 전략 및 혁신은 전년대비 0.18%p가 상승하였음

1-1) 경영층의 리더십

점수배점	6점	지표성격	정성	평가점수	6.00점
지표정의	○ 기관의 사명과 사회적 가치 실현 및 경영목표 달성 노력, 조직구성원 동기부여 노력과 성과를 평가한다. ○ 지방자치단체, 지방의회, 지역주민 등 대내·외 이해관계자와의 협력증진을 위한 노력과 성과를 평가한다.				

- 군산시민발전주식회사는 지난 2024년 말 중기경영계획(2025~2029)을 수립하고 지속 가능한 공공가치 창출을 지속적으로 노력하고 있음
- ESG 경영전략(2025~2029)을 수립하고 분야별 추진과제를 설정하는 등 ESG 기반 경영 체계를 구축함
- 육상태양광 운영, 수상태양광 추진, 시민참여형 발전사업, 주민지원사업 등을 지속 추진하였음
- 조직구성원의 동기부여를 위한 노력으로 정례회의, 간담회, 업무연찬회 등을 통해 내부소통 체계를 운영하고 있으며, 다양한 제안제도, 신규사업 발굴, 성과지표 분석을 위한 제도 등을 마련하였음
- 군산시, 서부발전 등과 협력체계를 유지하며 주민지원사업을 지속 추진하고 있으며, 인근지역 기초수급자·차상위계층 지원사업을 지속적으로 운영하고 있음
- 지역 내 이·통장 대상 에너지 체험교실을 운영하여 주민수용성 확보에 노력함
- 발전수익의 사회환원을 위한 협력체계를 운영하고 PF 조기상환을 통해 재무건전성 개선 노력을 수행하는 것으로 평가됨

1-2) 전략 및 혁신

점수배점	7점	지표성격	정성	평가점수	5.70점
지표정의	○ 조직의 설립 목적 구현과 바람직한 미래비전 달성을 위해 기울인 노력과 성과를 평가한다. ○ 전기평가 지적사항, 외부 감사 지적사항 등 이행의 적정성을 평가한다.				

- 2024년 말에 2025~2029 중장기 경영계획을 수립하였으며, 이에 기반하여 2025년 경영 계획을 수립하여 추진 중임

- 2025~2029 중기경영계획을 수립을 통해 미션, 비전, 정책목표, 추진전략을 체계적으로 정리하였으며, 내부 워크숍, 부서별 의견수렴, 경영진 전략회의 등을 통해 연도별 추진 계획을 수립하고 있음
- 탄소중립 캠페인, 에너지교실, 주민지원사업, 사회공헌활동 등을 지속 추진함. 윤리강령 선포 및 경영공시를 통한 다양한 ESG 활동을 수행하고 있음
- 성과분석 결과를 차년도 사업계획에 반영하고 있는 것으로 평가되지만, 성과분석 결과가 실제로 어떻게 환류되었는지, 이를 통해 개선된 구체적인 사례가 무엇인지 등을 증빙할 객관적 자료는 부족한 것으로 평가됨
- 주민지원사업, 에너지교실 등도 대부분 기존사업의 연속선 상에서 추진되는 것으로 혁신적 성과로 보기에 한계가 있어 이에 대한 향후 보완이 필요함
- 조직진단, 성과자료 분석, 신규사업 발굴 등을 혁신계획에 포함하고 있으며, 디지털 기반 경영을 위해 이카운트 시스템, 업무 전산화, 데이터 기반 의사결정 체계를 추진하고 있음
- 혁신과제 대부분이 “추진 예정“, “추진 계획“, “강화 방침“ 형태로 기술되어 있으며 실제 혁신성과가 명확히 제시되지 않은 것으로 평가됨
- 적극행정 우수사례, 혁신 우수사례, 업무절감 효과, 비용절감 효과 등 실적자료가 많지 않은 실정이며, 지방공공기관 혁신가이드라인에 따른 혁신과제 성과 역시 충분한 것으로 평가받지 못함
- 군산시의회 행정사무감사 지적사항 4건에 대해 모두 조치 완료하였으며, 군산시의회 2025년 행정사무감사(2025.11) 특이사항 없었음

〈군산시의회 행정사무감사 지적사항 (2024년)〉

연번	조치요구사항	이행 결과
1	- 운영팀장 신규 채용 시 전기·회계분야 실무자 검토 - 자문위 구성 시 회계분야 추가 검토	완료
2	- 연차 사용 독려	완료
3	- 육상태양광 발전사업의 적정 추진	완료
4	- 초과이득금 활용 재투자 시민의견 수렴	완료

2. 경영시스템

※ 전년도와 비교

평가지표		2025년			2026년			증감(%p)
		득점	배점	평점(%)	득점	배점	평점(%)	
2-1	조직·인사관리	5.00	7	71.43	5.50	6	91.67	▲ 20.24
2-1-1	조직·인사관리 (직무중심 인사관리 도입 · 운영 노력)				0.90	1	90.00	
2-1-2	채용비리 방지 (감점)	-	-1.5	-	-	-1.5	-	-
2-1-3	블라인드 채용 도입여부 (감점)	-	-1	-	-	-1	-	-
2-2	윤리경영	4.00	4	100.00	3.00	3	100.00	-
2-3	재무관리	7.00	8	87.50	7.30	8	91.25	▲ 3.75
2-3-1	인건비 인상률 준수	1.00	1	100.00	0.40	2	20.00	▼ -80.00
2-3-2	경영평가 성과급 운영의 적정성	1.00	1	100.00	1.00	1	100.00	-

- 2-1-1 조직 · 인사관리(직무중심 인사관리 도입 · 운영노력) 평가지표가 신설되었음
- 전년 대비 조직 · 인사관리 분야는 20.24%p, 재무관리 분야는 3.75%p가 각각 상승하였으며 윤리경영 분야와 경영평가 성과급 운영의 적정성은 전년도와 동일, 인건비 인상률 준수는 80.00%p가 하락하였음

2-1) 조직·인사관리

점수배점	6점	지표성격	정성	평가점수	5.50점
지표정의	○ 기관의 지속 가능한 발전을 도모할 수 있는 조직 · 인사관리의 적정성을 평가한다.				

- 중장기 경영전략과 연계하여 조직구조를 설계하고 운영팀장 채용 및 결원 충원 계획을 수립하였으며, 조직진단을 통해 정원 확보와 전문직 중심 채용계획을 수립함
 - 다만 조직도는 운영팀장-사업경영팀-기술지원팀 체계이나 실제 정원은 팀장 1명 구조로 조직체계와 직급체계 간 정합성이 다소 부족한 것으로 평가됨
- 운영팀장과 사업경영팀의 업무 범위가 일부 중복되는 것으로 보여 업무분장 명확화가 필요함
- 직무분석을 실시하고 직무 중심 인사관리 체계를 구축하였으며, 결원 2명에 대한 충원계획을 수립하고 공개경쟁채용을 추진함
- 전문직 중심 채용계획과 성과·역량 중심 인사운영 계획을 수립함
- 외부전문가를 포함한 인사위원회를 운영하고 있으며, 공개채용 및 블라인드 채용 원칙을 명시하고 있음
- 인사규정, 복무규정, 보수규정 등을 정비하여 제도적 기반을 구축함
 - 다만 균형인사 및 다양성 측면에서 양성평등 인사실적, 여성관리자 비율, 균형인사 성과 등에 대한 구체적 실적은 확인되지 않음
- 교육훈련 계획을 수립하고 법정 의무교육 및 직무교육 체계를 구축하기 위해 교육훈련 규정을 신설, 임원 연 20시간, 직원 연 50시간 교육기준을 마련함
- 워크숍을 통해 사업계획과 조직역량 강화 과제를 도출하는 등 역량강화 및 성과관리의 적정성 확보를 위한 다양한 노력을 수행하고 있는 것으로 평가됨

<군산시민발전주식회사 정원표>

(단위 : 명)

구 분	총 계	대표이사	직원				기타
			소계	팀장 (6급상당)	과 장 (8급상당)	대 리 (9급상당)	
인 원	7	1	6	1	3	2	

2-1-1) 조직·인사관리(직무중심 인사관리 도입·운영노력)

점수배점	1점	지표성격	정성	평가점수	0.90점
지표정의	○ 지방공공기관 직무중심 인사관리 안내서(2023.2.)를 활용하여 자체 추진계획 수립, 내부 공감대 형성, 체계적인 직무분석 실시 등 직무중심 인사관리 도입을 위해 추진한 실적을 평가한다.				

- 직무중심 인사체계 도입을 위해 직원 의견수렴을 실시하고 있는 것으로 평가됨
- 현원이 4명 소수인 상황으로 내부직원 간 상호공감대 형성을 위한 본격적인 절차는 향후 추진 예정이며 “일상의 주인공 되어보기 프로그램” 등을 시행한 적이 있음
- 2025년 직무분석 추진계획을 수립하고 직무분류체계 정비, 직무조사·인터뷰·검증 절차 등을 실시하였으며, 직무별 역할과 필요역량을 도출하여 직무중심의 인사관리 제도를 도입하려 노력 중임
- 직무분석 결과를 채용, 교육, 근무평정 개선, 성과급 제도, 복지제도 개선 등에 반영하였으며 2026년 업무분장 상에도 일부 반영한 것으로 평가됨
 - 다만 실제 직무분석 결과를 반영한 운영성과는 아직 제한적인 것으로 평가됨
- 직원들에 대한 직무평가는 실시하지 않은 것으로 확인되었으며, 향후 시행 예정으로 현장평가를 통해 확인함

2-1-2) 채용비리방지

점수배점	-1.5점	지표성격	정량	평가점수	0.00점
지표정의	○ 채용비리 방지를 위한 노력과 후속조치의 적정성을 평가한다.				

- 2020년 이후 현재까지 채용비리 발생 사실이 없으며, 채용비리 발생 시 피해자 구제 절차와 이의신청 절차를 인사규정에 반영하고 있음
- 채용비리 전수조사 지적사항 없음
- 인사규정 및 징계규정을 운영하고 있으며 성범죄, 성희롱 등 중대 비위행위에 대한 징계시효를 반영하는 등 정부지침을 지속적으로 반영·개정하고 있음

2-1-3) 블라인드 채용 도입여부

점수배점	-1점	지표성격	정량	평가점수	0.00점
지표정의	○ 직원의 채용과정에서 불합리한 차별을 야기할 수 있는 항목을 삭제하고 블라인드 채용 도입 이행 여부를 평가한다.				

- 입사지원서에 직무와 무관한 인적사항 기재를 요구하지 않고, 자기소개서 작성 시에도 편견 요소 기재를 금지하고 있으며 채용공고 사전점검 절차를 운영하고 있음
- 면접위원에게 지원자의 인적사항을 제공하지 않는 블라인드 면접을 실시하고, 편견 유발 질문을 금지하고 있으며, 면접위원 제척·회피 제도와 사전교육을 운영함

2-2) 윤리경영

점수배점	3점	지표성격	정성	평가점수	3.00점
지표정의	○ 각종 불공정 행위나 부정, 부패행위 근절 등 공정사회를 구현하기 위한 노력과 성과를 평가한다.				

① 윤리경영체제 구축·운영 및 노력과 성과

- 군산시민발전(주)는 윤리강령, 행동강령 및 내부신고제도 등을 마련하고 윤리 교육을 실시하는 등 윤리경영체제를 비교적 체계적으로 구축·운영하고 있음

② 인권존중 등 인권경영을 위한 노력과 성과

- 인권경영 선언문 및 실행지침을 마련하고, 인권교육, 자체점검 및 인권침해 신고·구제절차를 운영하는 등 인권경영체제를 비교적 체계적으로 구축·운영하고 있음

③ 기관의 투명성과 경영 책임성을 높이기 위한 기록관리 개선노력과 성과의 적절성

- 이해충돌 방지, 기록관리체계 구축, 고객 의견수렴 및 고충처리 절차 등을 마련하는 등 공정사회 구현을 위한 제도적 기반을 구축하고 운영하고 있음

2-3) 재무관리

점수배점	8점	지표성격	정성	평가점수	7.30점
지표정의	○ 건전한 재무구조를 유지하고 지속가능한 발전을 도모할 수 있는 재무·예산관리의 적정성을 평가한다.				

- 지방출자출연기관 예산편성지침에 따라 예산액을 편성하고 있으나 중장기 재정계획과의 연동성 등에 대한 일부 보완이 요구됨
 - 중장기 재정계획을 체계적으로 수립·운영하고 있는 점은 긍정적으로 평가됨
 - 다만 계획의 실효성을 높이기 위해 연차별 재정운영계획을 구체화하고, 계획 대비 실적을 점진·환류하는 체계를 강화할 필요가 있음
- 관련 규정에 따라 예산을 적정하게 편성·집행하고, 추경예산을 통해 배당수익 발생 등 재정여건 변화를 적시에 반영하는 등 예산을 효율적으로 운용하고 있음
- 예산 집행 성과 분석과 집행 결과를 차년도 예산에 반영하는 환류체계는 다소 보완할 필요가 있음

2-3-1) 인건비 인상률 준수

점수배점	2.00점	지표성격	정량	평가점수	0.40점
지표정의	○ 총인건비 인상률은 실집행액을 기준으로 준수 여부를 평가한다. ○ 정책인상률 준수와 자연증가분 준수를 구분하여 평가한다.				

- 총인건비 가이드라인을 충실하게 준수하고 있는 것으로 판단되지만, 최근 기관의 인원 변동이 많아 총인건비 증가(24년 기준 24.9%, 25년 기준 8.8%) 자체를 인상률 위반으로 판단하기는 어려우며 일부 가이드라인을 준수하고 있는 것으로 평가하여 0.40점을 부여함
 - 2025년 : 신입 대표이사 취임 이후 2024년 대비 약 12% 상승
 - 2024년 : 전 직원 대상 직급별 1호봉 상승분 적용
 - 2023년 : 전 직원 대상 직급별 1호봉 상승분 적용

2-3-2) 경영평가 성과급 지급

점수배점	1점	지표성격	정량	평가점수	0.00점
지표정의	○ 경영평가 성과급 운영이 정부기준에 적합한지 여부를 평가한다.				

- 군산시민발전주식회사 직원들에 대한 경영평가와 성과급제도, 각종 매뉴얼 등이 마련되어 있는 등 경영평가 성과급제도 시행을 위한 사전준비는 충분히 이루어져 있는 것으로 평가됨
 - 경영평가 성과급이 이루어지지 않음

3. 사회적 책임

※ 전년도와 비교

평가지표		2025년			2026년			증감(%)
		득점	배점	평점(%)	득점	배점	평점(%)	
3-1	지역상생협력	3.00	6	50.00	6.00	6	100.00	▲ 50.00
3-2	안전 및 환경	5.00	5	100.00	7.00	6	85.71	▼ -14.29
3-3	소통 및 참여	3.00	3	100.00	3.00	3	100.00	-

- 사회적 책임 분야 평가지표에서 세부 내용 및 배점 변경이 이루어졌으며, 지역상생협력 분야는 전년대비 50.00%p 상승, 안전 및 환경 분야는 14.29%p 하락, 소통 및 참여 분야는 전년과 동일한 평가를 받음

3-1) 지역상생협력

점수배점	6점	지표성격	혼합	평가점수	6.00점
지표정의	○ 공공기관으로서 사회적 역할을 충실히 수행하기 위하여 추진한 지역내의 다양한 공익적 활동과 기여도, 구매실적 등을 평가한다.				

- 시민참여형 재생에너지 사업을 기반으로 지역경제 활성화 및 민간분야 협력을 확대하여 추진하고 있는 것으로 평가됨
- 지역 내 에너지 자립기반 구축을 위해 육·수상 태양광 발전사업 등 지역 숙원사업을

지속적으로 추진하고 있으며, 새만금육상태양광 발전사업 인근지역 주민지원사업을 통한 지역경제 선순환 체계를 구축해 오고 있음

- 시민·지역기업이 참여하는 에너지 사업 모델인 공공 유탄부지를 활용한 시민주도 시민참여형 태양광 발전사업을 도입하여 지역 내 투자 참여를 확대하고 협동조합형 모델을 통해 시민을 대상으로 조합을 설립하였고 태양광 발전을 통해 수익을 얻는 기반을 구축하고 있음
- 다함께 즐기는 에너지 체험교실(2025년) : 10회 운영, 시민 300명 참여
- 발전사업 수익이 지역 내 재투자되는 구조를 구축하여 지역경제 활성화와 함께 시민 참여형 경제 모델을 확산해 나가고 있으며, 이를 통해 지역 일자리 창출 및 지역경제 활성화를 도모하고, 공공·민간 협력 기반의 상생모델을 마련하고 있는 것으로 평가됨

〈지역공동체 강화 및 상생을 위한 업무협약식〉



- 사회적 약자 고용확대를 위한 규정과 시스템은 구축하였으나, 고용실적은 아직 없음
- 지역상생 구매실적으로 지역 사회적기업인 서광시스템을 통한 사무실 정비, 새로이 사회적협동조합과 함께 군산 구세군 후생원에 의료건조기 및 생필품 전달(25.11.6.) 등이 있음

〈지역상생 실적〉



주식회사 서광시스템

발급번호 : 201511202015244010196

사회적기업 인증서

인증번호 : 제2015-244호 (최초인증일 2015-11-20)

기관명 : 주식회사 서광시스템

대표자 : 황미경, 양승덕

소재지 : 전라북도 군산시 개령면 용목2길 13

사회적 목적 실현 유형 : 일자리제공형

「사회적기업 육성법」 제7조 및 「사회적기업 육성법 시행규칙」 제10조에 따라 위 기관을 사회적기업으로 인증합니다.

2020년 4월 17일

고용노동부장관 

본 인증서는 고용노동부(www.moe.go.kr)의 사회적기업 인증관리시스템을 통해 발급되며, 해당 기관의 사회적기업 인증정보를 확인 할 수 있습니다. (문의: 120)



인가번호 제2021-02호

사회적협동조합 설립 인가증

조합명 : 새로이 사회적협동조합

이사장 성명 : 정 지 민

주 소 : 전라북도 군산시 조촌안1길19
종로빌딩 402호

「협동조합기본법」 제85조제1항에 따라 위의 설립을 인가합니다.

2021. 4. 9.

산업통상자원부장관 

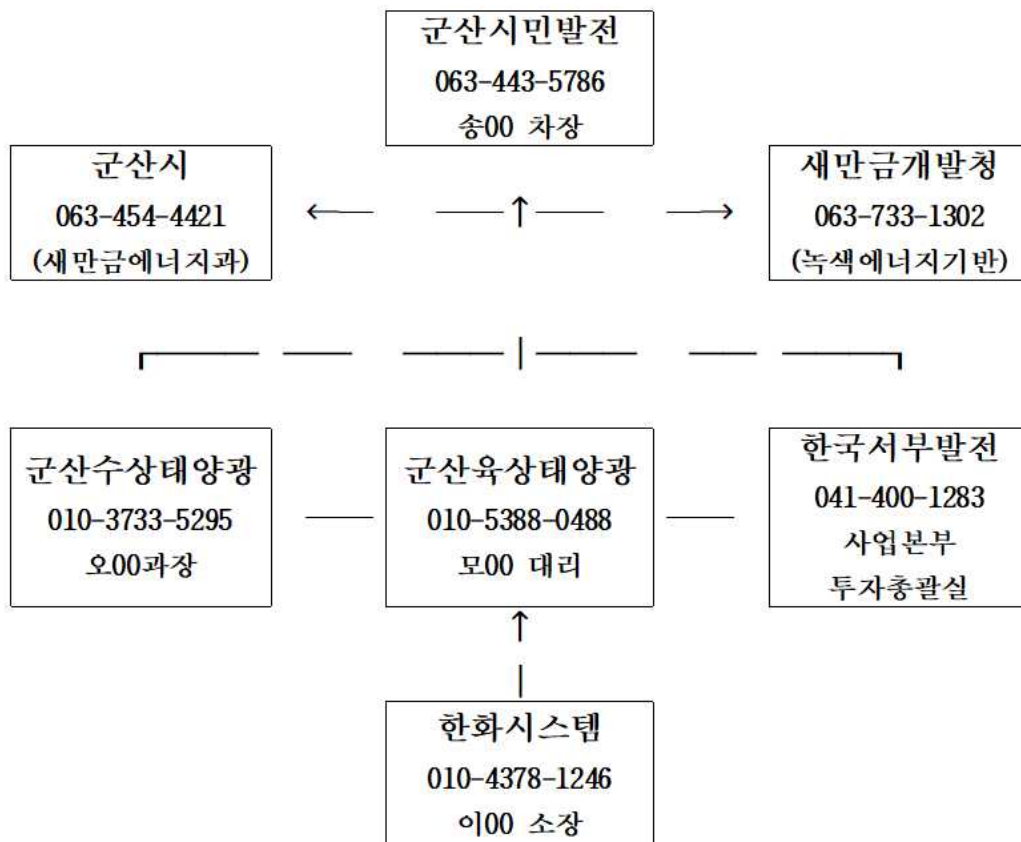
3-2) 안전 및 환경

점수배점	7점	지표성격	혼합	평가점수	6.00점
지표정의	○ 재난·안전관리를 위한 기관의 노력 정도를 평가한다.				

① 재난안전관리 체계 구축의 적정성

- 산업재해 예방 및 재난 대응을 위해 재난관리계획을 수립하고, 위험요인 분석을 기반으로 체계적인 관리체계를 구축하였으며, 주요 시설 및 사업별 위험도를 반영한 맞춤형 안전관리 방안을 마련하여 예방 중심의 관리체계를 운영하고 있음
- 재난·안전관리 네트워크를 구성하고, 인력 및 역할을 명확히 하였으며, 안전책임자를 지정하여 책임성을 강화하였고, 재난 안전 관리를 위한 비상연락망을 만들어 개인별 역할 및 책임을 부여함
- 전체적으로 재난안전관리체계가 비교적 적절하게 구축되어 운영중인 것으로 평가됨

〈군산시민발전주식회사의 비상연락망〉



② 안전문화 정착을 위한 재난·안전 관리역량 강화 노력

- 전 직원이 법정 안전교육을 이수하도록 관리하고 있으며 교육 이수율을 체계적으로 점검·관리하고 있음
- 안전문화정착을 위해 재난·안전상황 발생 시 신속한 대응을 위한 비상연락체계 및 상황보고 체계를 운영하고 있으며, 또한 화재, 산업재해, 시설물 사고 등 유형별 재난·안전계획을 매뉴얼로 제작·비치하고, 주기적인 점검을 수행하고 있는 것으로 평가됨

③ 재난·안전관리체계 운영의 적절성

- 시설물에 대한 정기·수시 점검을 실시하고 있으며, 에너지 체험행사 등 주요 행사 시 외주업체에 대해서도 안전관리 기준을 적용하여 사전 예방 중심의 안전활동을 수행하고 있음.
- 당사 임대건물에 대한 소방점검 결과 지적사항을 포함한 각종 점검 결과에 대해 현지 시정 등 후속조치를 이행하고 있음

④ 환경보전 및 탄소중립 실현을 위한 노력과 성과

- 탄소중립 실현을 위해 유관기관(군산시, 군산육상태양광, 새로이 협동조합, 한국수력원자력)과 함께 에너지 절감 캠페인 등 에너지 효율화 사업을 추진함으로써 에너지 절감 성과를 창출하고 있음
- 자원순환 실현을 위해 폐기물 발생량 저감, 재활용 확대, 친환경 제품 우선 구매 및 일회용품 사용 저감 활동을 지속적으로 추진하고 있음

⑤ 친환경 경영 노력

- 친환경차량 구매 및 임차 실적 없음

⑥ 안전사고건수

- 군산시민발전주식회사에서 지난 2025년 안전사고건수는 0건임

3-3) 소통 및 참여

점수배점	3점	지표성격	정성	평가점수	3.00점
지표정의	○ 내·외부고객(고객, 주민, 노사 등)에게 경영정보를 제공함으로써 소통과 경영에 참여시켜 만족도 제고 및 노사상생 발전을 위한 기관의 노력 및 성과를 평가한다.				

① 고객 및 주민의 경영참여 등 의견을 적극적으로 수렴하고 기관경영에 적극 반영

- 고객 및 지역주민의 다양한 의견을 경영에 반영하기 위해 체계적인 의견수렴 및 환류 체계를 구축·운영하고 있는 것으로 평가됨
- 다함께 즐기는 에너지 체험교실(2025년 11회 운영), 탄소중립생활실천 캠페인(2025년 3회 운영) 등을 운영하고 있으며, 시민과 함께하는 재생에너지체험 페스타 행사는 유관단체(금강철새체험관, 청년뜰)와 협력하여 운영함으로써 시민 관심과 참여도를 높이는 등 고객 및 주민참여를 제고하기 위한 다양한 활동을 수행 중임
- 고객만족도 조사 및 수시 의견수렴 창구(홈페이지, 유선 등)를 통해 고객 및 주민 의견을 지속적으로 수렴하고, 그 결과를 군산시민발전주식회사의 경영계획 및 사업 운영과정에 반영하기 위해 다양한 노력을 수행 중인 것으로 평가됨
- 시민참여형 태양광 발전 사업 추진, 에너지체험 페스타 행사 시민대상 설문조사 수행

V 설문조사 통계

수송주민센터 '다함께 즐기는 에너지 체험교실' 참여 만족도 조사

1. 교육 내용에 대한 만족도						
교육 내용이 전반적으로 유익했습니까?	매우 만족	만족	보통	불만족	매우 불만족	미응답
	22	6				
교육 내용의 실용성에 대해 유용하다고 느꼈습니까?	매우 그렇다	그렇다	보통	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	미응답
	27	6	1			
2. 교육 장소에 대한 만족도						
장소의 청결성이 어떻습니까?	매우 좋았다	좋았다	보통	나쁘다	매우 나쁘다	미응답
	25	3				
장소가 교육 내용을 잘 설명했다고 생각하십니까?	매우 그렇다	그렇다	보통	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	미응답
	26	2				
3. 교육 운영에 대한 만족도						
교육 장소는 편리하고 적절합니까?	매우 그렇다	그렇다	보통	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	미응답
	29	8				
교육 시간은 적당합니까?	매우 적당하다	적당하다	보통	불편하다	매우 불편하다	미응답
	36	10				
4. 교육 자료에 대한 만족도						
제공한 교육 자료가 이해하는 데 도움이 되었습니까?	매우 도움이 되었다	도움이 되었다	보통	도움이 되지 않았다	아예 도움이 되지 않았다	미응답
	36	8				
5. 교육 후 변화 및 효과						
교육을 통해 얻은 지식을 실제로 활용할 계획이 있습니까?	매우 그렇다	그렇다	보통	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	미응답
	36	7	1			
교육 후 인생관이나 가치관 등에 변화가 있었습니까?	매우 그렇다	그렇다	보통	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	미응답
	34	3	1			
6. 전반적인 만족도						
이번 교육에 대한 전반적인 만족도는 어떠합니까?	매우 만족	만족	보통	불만족	매우 불만족	미응답
	27	7				
다음에도 이러한 교육과 관련이 있는 정보를 제공하길 바랍니다	매우 동의하고 싶다	동의하고 싶다	보통이다	동의하지 않겠다	아예 동의하지 않겠다	미응답
	36	10				
7. 개선 사항 및 기타 사항						



② 상생과 협력의 공공노사관계 구축 및 유지 노력

- 정기적인 노사 간 소통 강화를 위해 근로환경 개선 및 조직 안정성 확보를 위한 공동 목표를 설정·추진하였으며 직원 의견을 적극 반영하여 복무 및 근로환경 개선을 추진하고 있음
- 매주 월요일 주간 업무보고 및 수시 연찬을 통해 직원과의 화합 및 결속력을 강화하는 한편 업무공유 및 사원 업무 활성화 저해 요소 등을 청취하는 등 협력적 노사관계 구축을 위한 노력을 수행하고 있는 것으로 평가됨
- 2025년 신규 사내 프로그램으로 ‘일상의 주인공이 되어보기’를 운영하여 월1회 임직원 한명의 일상을 공유하는 시간을 마련하는 등 건전한 조직문화 조성을 위한 노력을 하고 있음

③ 개별공시 및 통합공시 기준 준수 여부

- 지방출자출연법 제32조(개별공시) 및 제33조(통합공시)에 의거 공시자료를 클린아이에 게시하고 있으며, 홈페이지 경영공시 카테고리에 클린아이 홈페이지를 상호연동하여 운영중임

□ 경영성과

평가영역	평가부문	평가지표		성격	배점	득점	평점
경영 성과 (50점)	1. 주요사업(8점)	1-1	사업성과 적절성	정 성	8	6.00	75.00
	2. 수익성(8점)	2-1	경상경비 절감노력	정 성	4	4.00	100.00
		2-2	수익성 강화를 위한 노력	정 성	4	3.00	75.00
	3. 안정성(8점)	3-1	고객 및 주민참여 실적	정 성	4	4.00	100.00
		3-2	위탁부서와의 협력정도	정 성	4	4.00	100.00
	4. 생산성(8점)	4-1	새만금 옥상태양광 2구역 발전사업	정 량	4	4.00	100.00
		4-2	국고보조금 확보 노력	혼 합	4	1.80	45.00
	5. 성장성(8점)	5-1	홍보활동의 적절성	정 성	4	4.00	100.00
		5-2	홍보비 지출	정 량	4	4.00	100.00
	6. 고객만족성과(10점)	6-1	고객만족도	정 량	10	9.52	95.20

총 평

- 설립 목적에 부합하는 고유사업을 중심으로 사업체계를 구성하여 핵심사업을 지속적으로 발굴·추진하고 있으며 기관 고유의 역할과 공공성을 충실히 이행하고 있음
- 다만 신규사업의 전략적 추진과 성과 환류 메커니즘이 미흡한 수준으로 평가되며, 다양한 신규사업 발굴을 위한 체계적인 노력이 필요함
- 불요불급한 지출을 억제하고 불필요한 경상경비 절감을 위한 다양한 노력을 기울이고 있으며, 안정적인 자산운용을 위한 다양한 노력을 시도하고 있음
- 고객 및 주민참여실적, 위탁부서와의 협력 정도는 우수한 수준으로 평가되지만 국고보조금 확보를 위한 추가적인 대책을 마련할 필요가 있음
- 신생기업으로 사업추진과정 및 성과 홍보를 위한 활동이 우수한 수준으로 평가되며, 적절한 수준의 홍보비 지출이 이루어지고 있는 것으로 평가됨

1. 주요사업

※ 전년도와 비교

평가지표		2025년			2026년			증감(%)
		득점	배점	평점(%)	득점	배점	평점(%)	
1-1	사업성과 적절성	5.50	7	78.57	6.00	8	75.00	▼ -3.57

- 전년도 경영평가 결과와 비교할 때 사업성과 적절성은 3.57%p가 하락하였음

1) 사업성과 적절성

점수배점	8점	지표성격	정성	평가점수	6.00점
지표정의	○ 당해기관의 고유사업에 대한 목표 부여·관리 및 환류체계가 적정한지를 평가한다. ○ 고유사업에 대한 목표달성을 촉진하는 제도의 적절성을 평가한다.				

① 고유사업에 대한 목표 설정 및 관리의 타당성

- 설립 목적 및 기능에 부합하는 고유사업을 중심으로 사업체계를 구성하고 있으며, 정책환경 및 이해관계자 요구를 반영하여 핵심사업을 지속적으로 발굴·추진, 이를 통해 기관 고유의 역할과 공공성을 충실히 이행하고 있는 것으로 평가됨
- 고유사업별 목표는 기관의 중장기 전략 및 경영목표와 연계하여 설정하고 있으며 외부 정책방향 및 지역사회 수요를 고려하여 목표 수준의 적정성을 검토하고 있음
 - 성과평가 결과를 차년도 사업계획 및 예산 편성에 반영하는 등 사업의 지속적인 개선과 실행력을 확보하고 고유사업의 성과창출 및 기관운영의 효율성을 제고하기 위한 노력을 수행하고 있는 것으로 평가됨
 - 2026년 핵심 추진과제(市 유희부지 활용 태양광, 시민참여형 협동조합 모델, 에너지교육 사업 고도화, 탄소중립 시민참여 프로그램 등)의 우선순위를 정리하여 2026년 사업 기획(안)에 반영하고 있음

② 신규사업 발굴 노력

- 신규사업의 전략적 추진과 성과 환류 메커니즘은 미흡한 수준이며, 다양한 신규사업 발굴을 위한 체계적인 노력이 필요함
- 설립 목적과 기능에 기반하여 중장기 전략과 연계된 신규사업 발굴체계를 구축·운영하고 있는 근거를 확인하지 못함
- 중앙정부 및 민선 9기 출범에 따른 정책 동향을 상시 모니터링하고 사업내부 공모, 부서 제안뿐만 아니라 다양한 외부 전문가와의 협력네트워크를 구성하여 지속적으로 신규사업 발굴을 위한 노력을 강화해야 함

2. 수익성

※ 전년도와 비교

평가지표		2025년			2026년			증감(%)
		득점	배점	평점(%)	득점	배점	평점(%)	
2-1	경상경비 절감 노력	3.00	4	75.00	4.00	4	100.00	▲ 25.00
2-2	수익성 강화를 위한 노력	3.00	4	75.00	3.00	4	75.00	-

- 전년도와 비교할 때 경상경비 절감노력은 25.00%p가 상승하였으며, 수익성 강화를 위한 노력은 전년평가 결과와 동일하였음

2-1) 경상경비 절감노력

점수배점	4점	지표성격	정성	평가점수	4.00점
지표정의	○ 기관이 불필요한 경상경비의 절감을 위해 어떠한 노력을 기울이고 있으며, 실제로 경상경비가 절감되고 있는지를 평가한다. ○ 당해연도 경상경비 절감 및 절감을 위한 기관의 노력정도로 평가한다.				

- 예산 편성 시 유사·중복사업 및 관행적 예산편성을 최소화하고, 소모성·행사성 경비를 점검하여 불요불급 한 지출을 억제하고 있으며, 사무용품 공동구매, 텀블러 사용, 이면지 활용, 전력 절감, 대기전력 차단 등 비용절감 활동을 추진하고 있음

- 세부내역 별 지출결산을 참고하여 소진률이 현저히 낮은 경비는 삭감하고, 최소 범위 내에서 예산을 편성하는 등 불요불급한 경상경비 지출을 최소화하려는 노력을 보이고 있음
- 2025년도 당사의 세출예산은 4,202,478천원으로 전년도인 2024년 4,367,710천원 대비 약 3.8% 감소한 수준으로 세출예산을 편성함

2) 수익성 강화를 위한 노력

점수배점	4점	지표성격	정성	평가점수	3.00점
지표정의	○ 기관이 수익창출을 위해 어떠한 노력을 기울이고 있으며, 실제로 수익성 강화를 위해 다양한 노력을 기울이고 있는지를 평가한다. ○ 당해연도 수익창출 및 수익성 강화를 위한 사업계획 수립 및 추진실적을 평가한다.				

- 수익성 개선 성과의 대부분은 기존 육상태양광 사업의 배당금과 유휴자금 운용에 따른 이자수익에 기반하고 있으며, 신규 수익사업 창출 성과는 출자기관 성격상 제한적임
- 운영자금을 제외한 유휴자금을 금융권에 예치하고 있으며, 금리제안 비교 등을 통해 수익성 강화를 위해 안정적인 자산운용을 위한 노력을 수행 중임
- 안정적 자산운용 노력은 인정되나, 수익성 강화 측면에서는 추가적인 사업 발굴 및 수익 다각화를 위한 추가적인 노력이 요구됨

3. 안정성

※ 전년도와 비교

평가지표		2025년			2026년			증감(%)
		득점	배점	평점(%)	득점	배점	평점(%)	
3-1	고객 및 주민참여실적	3.00	4	75.00	4.00	4	100.00	▲ 25.00
3-2	위탁부서와의 협력정도	4.00	4	100.00	4.00	4	100.00	-

- 전년도 평가 결과와 비교할 때 고객 및 주민참여실적은 전년대비 25.00%p가 상승하였으며, 위탁부서와의 협력 정도는 전년평가와 동일하였음

3-1) 고객 및 주민참여실적

점수배점	4점	지표성격	정성	평가점수	4.00점
지표정의	○ 기관이 고유사업 수행 과정에서 고객 및 시민참여를 위하여 다양한 노력을 수행하고 있는지를 평가한다.				

- 군산시민발전주식회사의 고객 및 주민참여실적 등이 비교적 우수한 수준이지만, 기 수행 중인 사업을 통한 성과이며, 향후 새로운 고객 및 주민참여를 위한 방안 마련이 필요함
- 에너지체험행사, 탄소중립 시민캠페인 전개, 에너지 페스타 등 시민참여 프로그램을 통한 시민 참여 확대를 통해 보다 폭넓은 참여 기반을 강화해 오고 있으며, 2025년부터는 '신재생에너지 체험페스타' 추진 시 군산시 내 유관기관과의 협업을 강화하여 체험 프로그램의 다양성과 전문성을 확대하고 있음
- 탄소중립 생활 실천 가이드 전단 및 제로 기념품 배포, 신재생에너지 관련 홍보 현수막 게시 등 (한수원, 효성중공업, 군산육상태양광주식회사, 군산시, 시민발전 등 유관기관 참여- 시민 1회당 300여명 대상, 연 3회)
- 시민발전주식회사 홈페이지에 언론보도 자료 및 관련 사업 정보를 게시하여 시민들의 정보 접근성을 높였으며, 지역주민들을 위한 사업 안내 등 다양한 홍보활동을 통해 시민과의 소통에 노력하고 있는 것으로 평가됨

3-2) 위탁부서와의 협력 정도

점수배점	4점	지표성격	정성	평가점수	4.00점
지표정의	○ 기관이 군산시의 관리부서와 적절한 유대관계 및 업무협조를 수행하고 있는지를 평가한다. ○ 시의 관리부서와의 유대관계 및 업무협조의 정도를 평가한다. ○ 관리부서와의 업무협조를 위한 소통 정도를 평가한다.				

- 군산시 담당부서와 협력 증진을 위해 다양한 노력을 기하고 있으며, 나름의 성과를 보이고 있음
 - 행정안전부가 관리하는 공문서 수·발신 서버인 ‘문서24’를 활용, 업무 추진에 필요한 문서들을 주고받는 등 담당부서의 요청에 따른 적극적이고 유기적인 협력관계를 유지하고 있는 것으로 평가됨
- 보다 공정한 예산편성을 위해 지방출자 출연기관 예산편성과 집행기준에 의거 예산을 수립, 출자자인 군산시의 승인을 거쳐 이사회를 개최하고 이사 및 감사들과 예산(안) 안건을 논의하여 심의·의결하는 절차를 준수하고 있음
- 이사회(2025년도 6회)를 비롯하여 육상태양광, 수상태양광, 주민참여형 태양광사업 등 주요 사업 관련 회의에 관리부서인 군산시 신재생에너지과가 참석하고 있으며, 사업 전반의 사항을 수시로 공유하고 업무연찬 등을 통해 주요 안건들을 협의해 나가고 있음
 - 군산사회적경제지원센터 · 육상태양광 재무모델 설명 · 이사회 간담회 · 교육활동 등
 - 2025년 정기 워크숍 시 ‘명사초청 특강’ 진행
 - 1.2GW 새만금수상태양광 발전사업 실무회의

4. 생산성

평가지표		2025년			2026년			증감(%)
		득점	배점	평점(%)	득점	배점	평점(%)	
4-1	새만금 육상태양광 2구역 발전사업	4.00	4	100.00	4.00	4	100.00	-
4-2	국고보조금 확보 노력	0.75	3	25.00	1.80	4	45.00	▲ 20.00

- 전년도 평가결과와 비교할 때 새만금 육상태양광 2구역 발전사업은 전년도 평가와 동일하였으나, 국고보조금 확보 노력은 전년대비 20.00%p가 상승하였음

4-1) 새만금 육상태양광 2구역 발전사업

점수배점	4점	지표성격	정량	평가점수	4.00점
지표정의	○ 군산시민발전주식회사의 주요 사업인 시민참여형 새만금육상태양광 2구역 발전사업을 추진하고 있는 실적을 평가한다 ○ 새만금육상태양광 2구역 발전사업의 매출액을 유지하고 있는지를 평가한다.				

- 새만금 육상태양광 발전사업의 매출액이 2025년 기준 222억으로 만점 기준 200억을 초과함

<연도별 매출액>

연 도	발전량(MW)	매출액(억원)
2022	151,000	289
2023	141,000	235
2024	131,000	221
2025	130,174	222

4-2) 국고보조금 확보 노력

점수배점	4점	지표성격	정성	평가점수	1.80점
지표정의	○ 국고보조금 확보를 위한 목표를 달성하였는지를 평가한다. ○ 국고보조금 확보 및 유지를 위한 기관의 노력 정도를 평가한다.				

① 국고보조금 확보 달성도 평가

- 최근 2개년 간 국고보조금 확보 실적 없음

② 국고보조금 확보 및 유지를 위한 노력

- 국고보조금 확보를 위한 정책동향 분석, 공모사업 발굴 및 사업계획 수립 등 체계적인 대응 노력을 수행하고 있는 것으로 평가되지만, 보다 적극적인 노력과 성과 창출을 위한 구체적인 대안이 마련될 필요가 있음
- 공모사업 대응 역량 강화를 위해 전담인력 지정, 사업계획 컨설팅 및 교육 확대, 외부 협력 네트워크 구축 등을 추진하여 국고보조금 확보를 위한 구체적인 로드맵이나 대응 체계를 마련해야 할 것임

5. 성장성

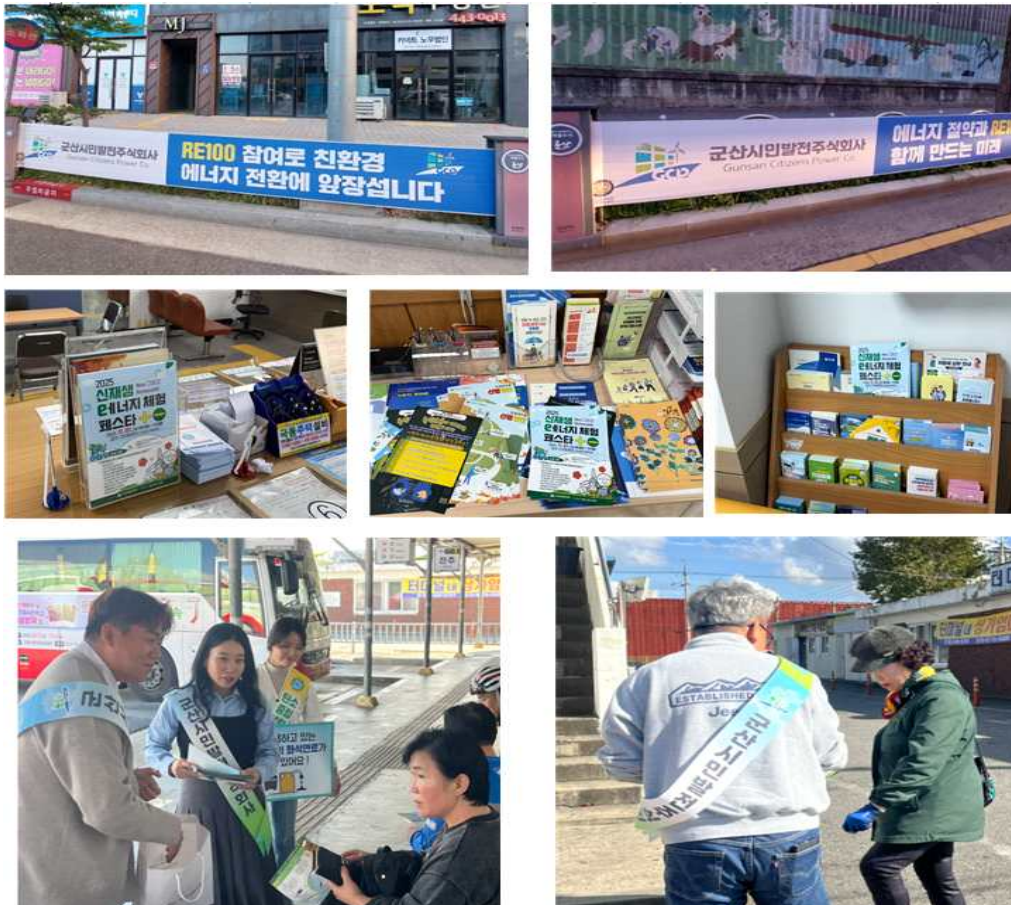
평가지표		2025년			2026년			증감(%)
		득점	배점	평점(%)	득점	배점	평점(%)	
5-1	홍보활동의 적정성	4.00	4	100.00	4.00	4	100.00	-
5-2	홍보비 지출	3.00	3	100.00	4.00	4	100.00	-

- 전년도와 비교할 때 홍보활동의 적정성과 홍보비 지출은 전년평가와 동일하였음

5-1) 홍보 활동의 적절성

점수배점	4점	지표성격	정성	평가점수	4.00점
지표정의	○ 기관의 사업추진 및 성과 홍보를 위해 다양한 홍보매체를 활용하고 적절한 수준의 활동을 하고 있는지를 평가한다. ○ 사업 추진과정 및 성과 홍보 실적, 적절하고 충분한 홍보활동을 수행하였는지를 정성적으로 평가한다.				

- 군산시민발전주식회사는 홈페이지 [알림마당] > [언론보도] 카테고리를 통해 기관 활동 및 소식들을 수시로 업로드하고 사업(프로그램)을 홍보하는 등 비교적 적절하게 홍보 활동을 수행하는 것으로 평가됨
- 군산시민이 참여할 수 있도록 전단지 배포, 현수막 게시 및 시정홍보관 협조, 기념품 및 체험교구 제작 배포 등을 통해 군산시민발전주식회사의 성과를 홍보하고 다양한 매체를 활용하고 있음
- 향후에는 홍보 채널 다변화 및 콘텐츠 품질 개선을 통해 보다 체계적인 홍보활동을 강화할 계획을 가지고 있음



5-2) 홍보비 지출

점수배점	4점	지표성격	정량	평가점수	4.00점
지표정의	○ 사업의 적절한 수행을 위해 홍보활동을 수행하고 있는지를 평가한다.				

- 군산시민발전주식회사는 당해연도 홍보 관련 비용은 34,226,200원으로 전년도 홍보 비용인 27,075,500원에 비해 약 26.4% 증가한 수준임
- 공공기관 및 준공익 성격을 가진 법인의 경우, 영업비용 대비 1~3% 이내가 일반적으로 적절한 수준의 홍보비 비율로 이해되는데, 이를 초과할 경우에는 성과지표와 명확한 목적을 제시해야 타당성이 인정될 수 있음
- 당해연도 홍보비용은 영업비용에 기준하여 평가하여야 하지만, 군산시민발전주식회사의 특성상 홍보비 지출의 적정성을 평가하는 것이 더 바람직할 수 있음
- 전년도보다 홍보비 지출이 약 126.4% 수준이지만, 2025년도 수행한 홍보활동에 비해 높은 수준의 홍보비 지출이라 평가할 수 없음
- 따라서 홍보비 지출금액이 증가하였지만, 2025년도 홍보실적에 비해 홍보비 지출규모는 적절한 수준으로 평가할 수 있음

6 고객만족도

총 평

- 군산시민발전주식회사의 2025년 이용고객 기준 고객만족도는 92.04점으로 전년도 94.93점에 비해 하락하였음(평가지표 기준으로 9.70점 → 9.52점으로 하락)
- 항목별로 살펴보면 7개 항목 모두에서 90점을 상회하는 것으로 분석되었으나, 전년대비 7개 항목 모두에서 약간 하락하고 있음
- 고객만족도 산출공식에 기초하여 당해연도 평가와 전년 대비 개선도 평가를 모두 고려하여 산출한 결과, 95.23점(100점 기준)으로 10점 만점 기준 9.52점의 점수를 획득함

※ 전년도와 비교

평가지표		2025년			2026년			증감(%)
		득점	배점	평점(%)	득점	배점	평점(%)	
6-1	고객만족도	9.70	10	96.96	9.52	10	95.23	▼ -1.73

- 전년도 고객만족도 점수 94.93점(100점 만점 기준)에 비해 2026년도 고객만족도 점수는 92.04점(100점 만점 기준)으로 2.89점이 하락하였음
- 고객만족도 평가산식에 기초하여 총 평점을 산출한 결과, 9.52점으로 산출되어 전년평가 대비 약 1.73%p가 하락하였음

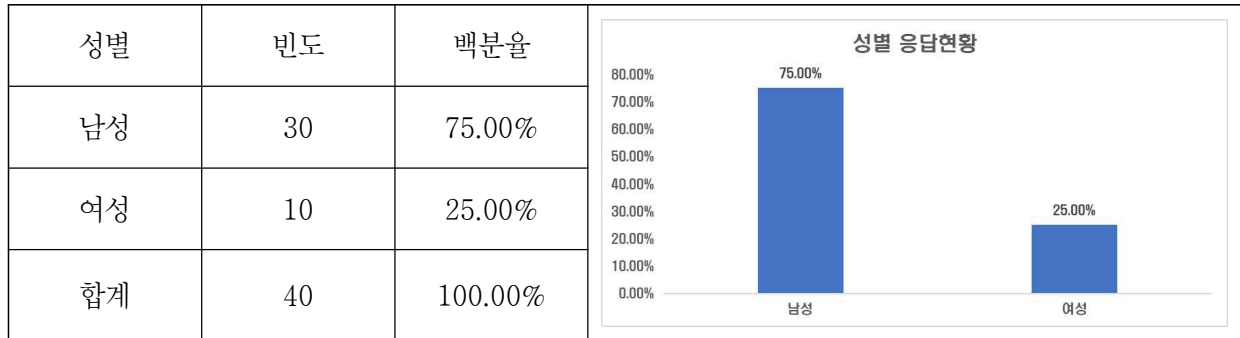
1) 조사 개요

- 조사목적 : 군산시에서는 출자출연기관의 발전과 시민을 위한 출자출연기관으로서의 역할을 제대로 수행하고 있는 지를 확인하기 위해 『2026년도 군산시 출자출연기관 경영실적 평가』의 일환으로 고객만족도 조사를 실시
- 조사기간 : 2026년 6월 19일 - 6월 30일까지(21일간)
- 조사대상 : 2025년도 군산시민발전주식회사 이용고객 144명
- 유효표본 : 40명(응답률 27.78%)
- 표본선정 : 비확률 표본추출법
- 조사방법 : 문자를 통한 온라인 조사 방식
- 설문항목 및 척도 : 인구통계 3개 항목, 만족도 7개 문항(Likert 5점 척도)

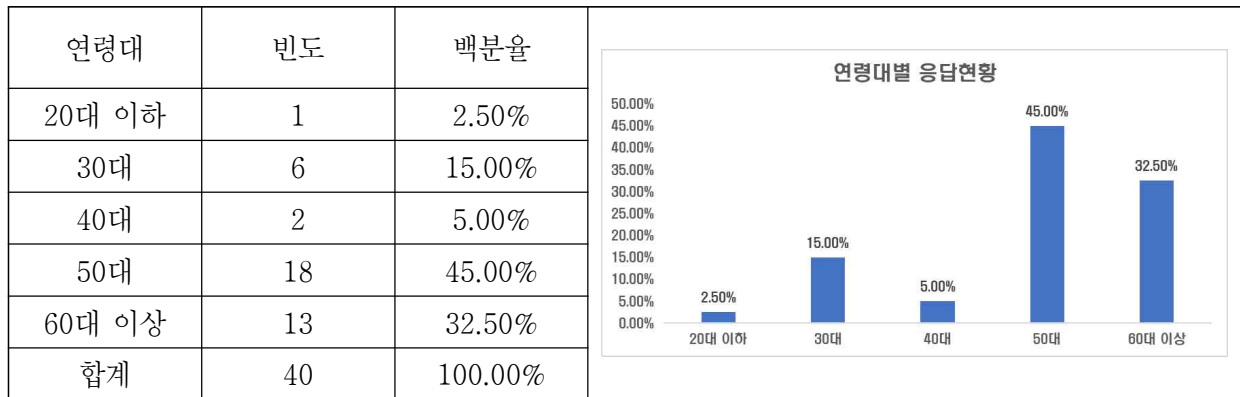
2) 분석결과

○ 인구통계적 특성

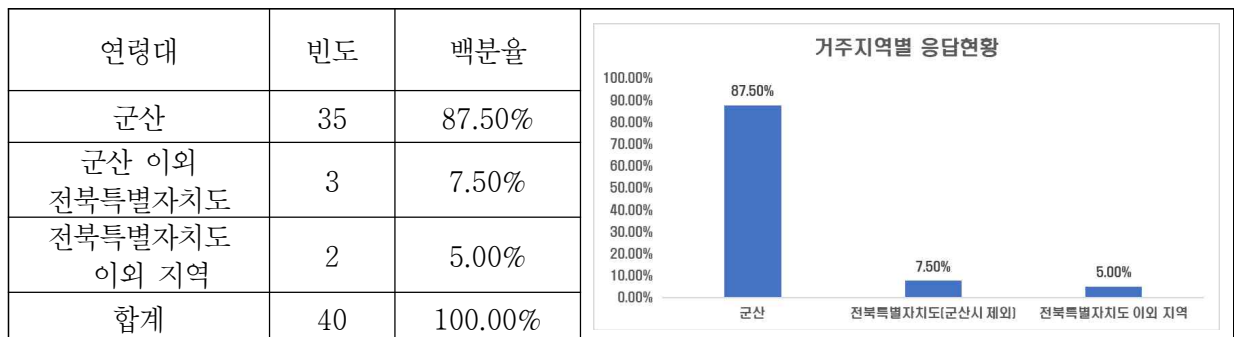
- 성별 : 남성 30명(75.00%), 여성 10명(25.00%)



- 연령대 : 20대 이하(1명, 2.50%), 30대 6명(15.00%), 40대(2명, 5.00%), 50대(18명, 45.00%), 60대 이상(13명, 32.50%)



- 거주지역 : 군산 35명(87.50%), 군산이외 전북특별자치도 3명(7.50%), 전북특별자치도 이외 지역 2명(5.00%)



제반시설 및 정보이용의 만족도	담당자의 고객에 대한 이해 및 친절 정도																												
제반시설 및 정보 만족도 <table border="1"> <thead> <tr> <th>만족도</th> <th>비율</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>매우 불만족</td> <td>0.00%</td> </tr> <tr> <td>불만족</td> <td>0.00%</td> </tr> <tr> <td>보통</td> <td>12.82%</td> </tr> <tr> <td>만족</td> <td>12.82%</td> </tr> <tr> <td>매우 만족</td> <td>74.36%</td> </tr> </tbody> </table>	만족도	비율	매우 불만족	0.00%	불만족	0.00%	보통	12.82%	만족	12.82%	매우 만족	74.36%	고객친절도 및 응답 만족도 <table border="1"> <thead> <tr> <th>만족도</th> <th>비율</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>매우 그렇지 않다</td> <td>2.50%</td> </tr> <tr> <td>그렇지 않다</td> <td>0.00%</td> </tr> <tr> <td>보통</td> <td>7.50%</td> </tr> <tr> <td>그렇다</td> <td>5.00%</td> </tr> <tr> <td>매우 그렇다</td> <td>85.00%</td> </tr> </tbody> </table>	만족도	비율	매우 그렇지 않다	2.50%	그렇지 않다	0.00%	보통	7.50%	그렇다	5.00%	매우 그렇다	85.00%				
만족도	비율																												
매우 불만족	0.00%																												
불만족	0.00%																												
보통	12.82%																												
만족	12.82%																												
매우 만족	74.36%																												
만족도	비율																												
매우 그렇지 않다	2.50%																												
그렇지 않다	0.00%																												
보통	7.50%																												
그렇다	5.00%																												
매우 그렇다	85.00%																												
담당자의 업무 전문성, 지식, 기술 보유	서비스 처리절차의 간편성 및 신속성																												
업무 전문성 <table border="1"> <thead> <tr> <th>만족도</th> <th>비율</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>매우 그렇지 않다</td> <td>2.50%</td> </tr> <tr> <td>그렇지 않다</td> <td>0.00%</td> </tr> <tr> <td>보통</td> <td>7.50%</td> </tr> <tr> <td>그렇다</td> <td>17.50%</td> </tr> <tr> <td>매우 그렇다</td> <td>72.50%</td> </tr> </tbody> </table>	만족도	비율	매우 그렇지 않다	2.50%	그렇지 않다	0.00%	보통	7.50%	그렇다	17.50%	매우 그렇다	72.50%	처리절차 간편성 및 신속성 <table border="1"> <thead> <tr> <th>만족도</th> <th>비율</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>매우 그렇지 않다</td> <td>2.50%</td> </tr> <tr> <td>그렇지 않다</td> <td>2.50%</td> </tr> <tr> <td>보통</td> <td>7.50%</td> </tr> <tr> <td>그렇다</td> <td>15.00%</td> </tr> <tr> <td>매우 그렇다</td> <td>72.50%</td> </tr> </tbody> </table>	만족도	비율	매우 그렇지 않다	2.50%	그렇지 않다	2.50%	보통	7.50%	그렇다	15.00%	매우 그렇다	72.50%				
만족도	비율																												
매우 그렇지 않다	2.50%																												
그렇지 않다	0.00%																												
보통	7.50%																												
그렇다	17.50%																												
매우 그렇다	72.50%																												
만족도	비율																												
매우 그렇지 않다	2.50%																												
그렇지 않다	2.50%																												
보통	7.50%																												
그렇다	15.00%																												
매우 그렇다	72.50%																												
업무처리 절차의 공정성과 투명성	지역사회발전에 대한 공헌도																												
업무처리 공정성 <table border="1"> <thead> <tr> <th>만족도</th> <th>비율</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>매우 그렇지 않다</td> <td>2.50%</td> </tr> <tr> <td>그렇지 않다</td> <td>0.00%</td> </tr> <tr> <td>보통</td> <td>5.00%</td> </tr> <tr> <td>그렇다</td> <td>20.00%</td> </tr> <tr> <td>매우 그렇다</td> <td>72.50%</td> </tr> </tbody> </table>	만족도	비율	매우 그렇지 않다	2.50%	그렇지 않다	0.00%	보통	5.00%	그렇다	20.00%	매우 그렇다	72.50%	지역사회 발전 공헌도 <table border="1"> <thead> <tr> <th>만족도</th> <th>비율</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>매우 그렇지 않다</td> <td>2.50%</td> </tr> <tr> <td>그렇지 않다</td> <td>2.50%</td> </tr> <tr> <td>보통</td> <td>7.50%</td> </tr> <tr> <td>그렇다</td> <td>7.50%</td> </tr> <tr> <td>매우 그렇다</td> <td>80.00%</td> </tr> </tbody> </table>	만족도	비율	매우 그렇지 않다	2.50%	그렇지 않다	2.50%	보통	7.50%	그렇다	7.50%	매우 그렇다	80.00%				
만족도	비율																												
매우 그렇지 않다	2.50%																												
그렇지 않다	0.00%																												
보통	5.00%																												
그렇다	20.00%																												
매우 그렇다	72.50%																												
만족도	비율																												
매우 그렇지 않다	2.50%																												
그렇지 않다	2.50%																												
보통	7.50%																												
그렇다	7.50%																												
매우 그렇다	80.00%																												
업무처리절차 및 처리과정의 만족도	분야별 만족도 종합																												
업무처리절차 및 처리과정의 만족도 <table border="1"> <thead> <tr> <th>만족도</th> <th>비율</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>매우 불만족</td> <td>2.50%</td> </tr> <tr> <td>불만족</td> <td>0.00%</td> </tr> <tr> <td>보통</td> <td>10.00%</td> </tr> <tr> <td>만족</td> <td>10.00%</td> </tr> <tr> <td>매우 만족</td> <td>77.50%</td> </tr> </tbody> </table>	만족도	비율	매우 불만족	2.50%	불만족	0.00%	보통	10.00%	만족	10.00%	매우 만족	77.50%	분야별 만족도 종합 <table border="1"> <thead> <tr> <th>분야</th> <th>만족도</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>제반시설 및 정보이용의 만족도</td> <td>92.31</td> </tr> <tr> <td>담당자의 고객에 대한 이해 및 친절 정도</td> <td>94.00</td> </tr> <tr> <td>담당자의 업무 전문성, 지식, 기술 보유</td> <td>91.50</td> </tr> <tr> <td>서비스 처리절차의 간편성 및 신속성</td> <td>90.50</td> </tr> <tr> <td>업무처리 절차의 공정성과 투명성</td> <td>92.00</td> </tr> <tr> <td>지역사회발전에 대한 공헌도</td> <td>92.00</td> </tr> <tr> <td>업무처리절차 및 처리과정의 만족도</td> <td>92.00</td> </tr> </tbody> </table>	분야	만족도	제반시설 및 정보이용의 만족도	92.31	담당자의 고객에 대한 이해 및 친절 정도	94.00	담당자의 업무 전문성, 지식, 기술 보유	91.50	서비스 처리절차의 간편성 및 신속성	90.50	업무처리 절차의 공정성과 투명성	92.00	지역사회발전에 대한 공헌도	92.00	업무처리절차 및 처리과정의 만족도	92.00
만족도	비율																												
매우 불만족	2.50%																												
불만족	0.00%																												
보통	10.00%																												
만족	10.00%																												
매우 만족	77.50%																												
분야	만족도																												
제반시설 및 정보이용의 만족도	92.31																												
담당자의 고객에 대한 이해 및 친절 정도	94.00																												
담당자의 업무 전문성, 지식, 기술 보유	91.50																												
서비스 처리절차의 간편성 및 신속성	90.50																												
업무처리 절차의 공정성과 투명성	92.00																												
지역사회발전에 대한 공헌도	92.00																												
업무처리절차 및 처리과정의 만족도	92.00																												

문항번호	문항	전년도 고객만족 점수	당해연도 고객만족 점수
Q1	제반시설 및 정보이용의 만족도	94.19	92.31
Q2	담당자의 고객에 대한 이해 및 친절 정도	96.13	94.00
Q3	담당자의 업무 전문성, 지식, 기술 보유	94.84	91.50
Q4	서비스 처리절차의 간편성 및 신속성	94.19	90.50
Q5	업무처리 절차의 공정성과 투명성	95.48	92.00
Q6	지역사회발전에 대한 공헌도	95.48	92.00
Q7	업무처리절차 및 처리과정의 만족도	94.19	92.00
평균		94.93	92.04

- 군산시민발전주식회사 이용자 만족도 조사결과 지표의 당해연도 평균점수는 92.04점으로 분석됨
- 이를 고객만족도 총 평점 산출공식에 적용하여 반영한 결과, 95.23점으로 확인됨
 - 평점 = $\frac{\text{실적}}{100\text{점}} \times 60\text{점} + \frac{\text{실적}}{\text{전년도 실적} + (100\text{점} - \text{전년도 실적}) \times 10\%} \times 40\text{점}$
- 총 7개의 만족도 측정항목 모두 전년 대비 약간 하락하고 있는 것으로 분석되어 전년 대비 고객만족도가 약간 하락하고 있음을 확인함

Ⅳ. 총평 및 개선의견

- 군산시민발전주식회사는 2026년(회계연도 2025년) 경영평가 결과 총 88.12점으로 평가되어, 전년도 경영평가 점수 83.45점에 비해 4.67점이 상승하였음
- 리더십의 하위지표인 경영층의 리더십, 전략 및 혁신, 경영시스템의 하위지표인 재무관리, 사회적 책임의 하위지표인 지역상생협력, 소통 및 참여, 경영성과의 하위지표인 경상경비 절감노력, 고객 및 주민참여실적, 국고보조금 확보노력 등에서 전년대비 상승한 것으로 평가됨
- 경영시스템의 하위지표인 인건비 인상률 준수, 경영평가 성과급 지급, 경영성과의 하위지표인 사업성과 적절성, 고객만족도 등에서 전년대비 하락한 것으로 평가됨
- 우수한 점
- 신임 대표이사 취임(2024년 8월) 이후 중장기 경영계획을 수립하고 경영정상화를 위한 다양한 노력을 수행하는 등 안정화 단계로 접어들고 있음
- 인사규정, 복무규정, 보수규정 등 체계적인 조직관리 및 제도적 정비, 구성원 역량강화 및 성과관리의 적정성 확보 노력, 윤리경영체계 구축·운영 등 비교적 안정적인 형태로 조직을 운영하고 있음
- 지역사회와의 소통 및 참여, 지역상생협력, 안전 및 환경 등에서 출자기관으로서의 역할을 충실히 수행하고 있음
- 설립목적에 부합하는 고유사업을 중심으로 사업체계를 구성하여 핵심사업을 지속적으로 발굴·추진하고 있음
- 불요불급한 지출을 억제하고 불필요한 경상경비 절감을 위한 다양한 노력을 기울이고 있으며, 안정적인 자산운용을 위한 다양한 노력을 시도하고 있음
- 고객 및 주민참여실적, 위탁부서와의 협력 정도, 홍보 활동의 적정성 등은 우수한 수준으로 평가됨

○ 미흡한 점

- 구체화 된 혁신성과가 명확하지 않으며 지방공공기관 혁신가이드라인에 따른 혁신과제 성과 역시 충분한 수준으로 보기 어려움
- 중장기 재정계획 수립을 통해 재무예산 관리 적정성이 비교적 우수한 것으로 평가되지만, 예산집행 성과 분석을 통해 차년도 예산에 반영하는 환류체계를 보다 고도화할 필요가 있음
- 신규사업의 전략적 추진과 성과환류 메커니즘이 미흡한 수준으로 평가되며, 다양한 신규사업 발굴을 위한 체계적인 노력이 필요함

<중점개선과제>	
■ 구체화된 혁신성과 및 혁신과제 성과 창출을 위한 노력이 필요함 ■ 예산집행 성과 분석을 통해 차년도 예산수립에 반영할 수 있는 환류체계 구축이 필요함 ■ 수익성 강화를 위한 다양한 신규사업 발굴과 성과환류 메커니즘의 고도화가 필요함	

기관별 평가보고서

군산시 출연기관 : 군산시상권활성화재단

I. 평가 평점표

평가영역	평가부문	평가지표		성격	배점	득점	평점
경영관리 (55점)	1. 리더십(13점)	1-1	경영층의 리더십	정성	6	4.50	75.00
		1-2	전략 및 혁신	정성	7	5.80	82.86
	2. 경영시스템(26점)	2-1	조직·인사관리(조직·인사관리의 적정성)	정성	6	6.00	100.00
		2-1-1	직무중심 인사관리 도입·운영노력	혼합	1	0.80	80.00
		2-1-2	지원기능인력 비율	정량	0.5	0.50	100.00
		2-1-3	관리직 비율	정량	0.5	0.50	100.00
		2-1-4	외부전문가 구성 및 참여율	정량	0.5	0.18	36.00
		2-1-5	임직원 교육실적	정량	0.5	0.20	40.00
		2-1-6	채용비리방지(감점)	정량	-1.5	-	-
		2-1-7	블라인드 채용 도입여부(감점)	정량	-1	-	-
		2-2	윤리경영	정성	3	2.50	83.33
		2-3	재무관리: 재무관리의 적정성	정성	8	7.00	87.50
		2-3-1	자체수입률	정량	1	0.85	85.00
		2-3-2	일반관리비 충당률	정량	0.5	0.50	100.00
		2-3-3	복리후생비 집행 및 공개	정량	0.5	0.46	92.00
		2-3-4	업무추진비 집행 및 공개	정량	0.5	0.45	90.00
		2-3-5	조달계약 실적	정량	0.5	0.11	22.00
		2-3-6	인건비 인상률 준수	정량	2	2.00	100.00
		2-3-7	경영평가 성과급 운영의 적정성	정량	1	0.00	0.00
	3. 사회적책임(16점)	3-1	지역상생·협력	혼합	6	4.00	66.67
		3-2	안전 및 환경	혼합	7	5.40	77.14
		3-3	소통 및 참여	정성	3	2.00	66.67
경영 성과 (45점)	1. 주요사업(8점)	1-1	사업성과 적절성	정성	8	7.20	90.00
	2. 경영효율성과(27점)	2-1	투입 및 활동지표	혼합	10	9.30	93.00
		2-2	산출 및 성과지표	혼합	12	5.00	41.67
		2-3	후속사업관리 및 환류체계	정성	5	4.00	80.00
	3. 고객만족성과(10점)	3-1	고객만족도	정량	10	9.30	93.00
합계					100	78.55	78.55

II. 종합평가 결과 요약

- 군산시상권활성화재단은 2026년(회계연도 2025년) 경영실적 평가결과 총 78.55점으로 평가됨
 - 전년도 경영실적 평가점수 87.01점에 비해 8.46점이 하락하였음
 - 분야별 영역별 점수로는 경영관리 분야 55점 만점에 43.75점, 경영성과 분야 45점 만점에 34.80점을 받음
 - 만점대비 비율로 보면 경영관리 분야는 79.55%, 경영성과 분야는 77.33%를 획득하여 금년에는 경영관리 분야가 경영성과 분야보다 상대적으로 더 높은 성과를 보이는 것으로 평가됨(전년에는 경영성과 (90.29%) > 경영관리 (84.64%)로 순위가 반대였음)
 - 전년과 비교할 때, 평가가 상승한 지표는 전략 및 혁신, 임직원 교육실적, 자체 수입률, 일반관리비 충당률, 업무추진비 집행 및 공개, 투입 및 활동지표, 소통 및 참여 등이며, 채용비리방지·블라인드 채용 도입여부(감점 항목)는 감점이 발생하지 않아 실질적으로 개선된 것으로 평가됨
 - 하락한 평가지표는 경영층의 리더십, 외부 전문가 구성 및 참여율, 윤리경영, 재무관리의 적정성, 복리후생비 집행 및 공개, 조달계약 실적, 지역상생발전, 재난·안전관리, 주요사업(사업성과 적절성), 산출 및 성과지표, 후속사업관리 및 환류체계, 고객만족성과 등임
 - 동일한 평가를 받은 지표는 조직·인사관리, 지원기능인력 비율, 관리직 비율, 인건비 인상률 준수, 경영평가 성과급 운영의 적정성 등임
 - 한편 ‘조직·인사관리(직무중심 인사관리 도입·운영노력)’ 지표가 신설되어 80%의 평점을 획득하였으며, 기존 ‘일자리 창출 및 일·가정 양립’ 지표는 금년도 평가에서 삭제됨
- 경영관리 영역별로 살펴보면, 경영층의 리더십은 13점 만점에 10.30점, 경영시스템은 26점 만점에 22.05점, 사회적 책임은 16점 만점에 11.40점을 받음
 - 만점대비 비율로 보면, 경영시스템 84.81%, 리더십 79.23%, 사회적 책임 71.25%의

순이며, 전년도(사회적 책임 (91.00%) > 리더십 (85.71%) > 경영시스템 (79.65%)와 비교할 때 사회적 책임 영역의 순위가 하락한 것이 특징적임

- 경영성과 영역별로 살펴보면, 주요사업은 8점 만점에 7.20점, 경영효율성과는 27점 만점에 18.30점, 고객만족성과는 10점 만점에 9.30점을 받음
 - 만점대비 비율로 보면, 고객만족성과 93.00%, 주요사업 90.00%, 경영효율성과 67.78%의 순이며, 특히 경영효율성과 영역(전년: 86.00% → 금년: 67.78%)의 하락 폭이 두드러짐
- 군산시상권활성화재단은 군산지역 내 소상공인을 대상으로 하는 소상공인 소통창구의 일원화 및 지속적이고 체계적인 전문컨설팅 수행을 목적으로 설립된 비영리 재단법인으로 설립목적에 맞는 활동을 수행하고 있는 것으로 평가됨
- 다만 금년도에는 경영성과 분야에서 뚜렷한 점수 하락이 나타났으며, 특히 경영효율성과 내 산출 및 성과지표 부문의 하락 폭이 두드러져 이에 대한 원인 분석과 보완이 시급함
 - 반면 경영관리 분야는 전년 대비 소폭 하락에 그쳐, 금년에는 오히려 경영관리 분야가 경영성과 분야보다 상대적으로 높은 평가를 받는 순위 역전이 나타남
- 전반적으로 군산시상권활성화재단은 소상공인 지원 및 상권활성화 사업의 기본 방향성은 유지하고 있으나, 특히 경영성과 측면의 점수 하락이 두드러져 이에 대한 원인 파악과 대응이 필요함을 시사함
 - 사업 산출물의 성과지표 관리 체계 재정비, 후속 사업관리 및 환류체계 강화, 경영충리더십 발휘 방식에 대한 재점검 등을 통해 하락한 지표들에 대한 집중적인 개선 노력이 요구됨
 - 경영효율성과(특히 산출 및 성과지표) 하락의 원인을 면밀히 분석하여, 사업 규모 확대 및 외부 공모사업 도전과 함께 성과 관리의 내실화를 병행할 필요가 있음

Ⅲ. 지표별 평가 결과

□ 경영관리

평가영역	평가부문	평가지표		성격	배점	득점	평점
경영관리 (55점)	1. 리더십(13점)	1-1	경영층의 리더십	정성	6	4.50	75.00
		1-2	전략 및 혁신	정성	7	5.80	82.86
	2. 경영시스템(26점)	2-1	조직·인사관리(조직·인사관리의 적정성)	정성	6	6.00	100.00
		2-1-1	직무중심 인사관리 도입·운영노력	혼합	1	0.80	80.00
		2-1-2	지원기능인력 비율	정량	0.5	0.50	100.00
		2-1-3	관리직 비율	정량	0.5	0.50	100.00
		2-1-4	외부전문가 구성 및 참여율	정량	0.5	0.18	36.00
		2-1-5	임직원 교육실적	정량	0.5	0.20	40.00
		2-1-6	채용비리방지(감점)	정량	-1.5	-	-
		2-1-7	블라인드 채용 도입여부(감점)	정량	-1	-	-
		2-2	윤리경영	정성	3	2.50	83.33
		2-3	재무관리: 재무관리의 적정성	정성	8	7.00	87.50
		2-3-1	자체수입률	정량	1	0.85	85.00
		2-3-2	일반관리비 충당률	정량	0.5	0.50	100.00
		2-3-3	복리후생비 집행 및 공개	정량	0.5	0.46	92.00
		2-3-4	업무추진비 집행 및 공개	정량	0.5	0.45	90.00
		2-3-5	조달계약 실적	정량	0.5	0.11	22.00
		2-3-6	인건비 인상률 준수	정량	2	2.00	100.00
		2-3-7	경영평가 성과급 운영의 적정성	정량	1	0.00	0.00
	3. 사회적책임(16점)	3-1	지역상생·협력	혼합	6	4.00	66.67
		3-2	안전 및 환경	혼합	7	5.40	77.14
		3-3	소통 및 참여	정성	3	2.00	66.67

총 평

- 전반적으로 양호한 경영관리체계를 유지하고 있는 것으로 평가되나, 경영관리 분야 점수(84.64%→79.55%)가 전년 대비 소폭 하락하여 관리 역량 강화를 위한 지속적인 노력이 필요함
- 경영평가 성과급 지급 운영의 적절성에서는 여전히 점수를 받지 못하였으며, 자체수입률과 일반관리비 충당률은 전년도와 달리 금년에는 각각 85.00%, 100.00%로 크게 개선되어 점수를 확보하였으며, 채용비리방지·블라인드 채용 도입여부에서도 감점이 발생하지 않아 전년(감점 발생) 대비 개선됨
- 전략 및 혁신, 임직원 교육실적, 자체수입률, 일반관리비 충당률, 업무추진비 집행, 소통 및 참여에서 전년보다 평가가 상승함
- 경영층의 리더십, 외부전문가 구성 및 참여율, 윤리경영, 재무관리의 적정성, 복리후생비 집행 및 공개, 조달계약 실적, 지역상생발전, 재난·안전관리, 외부 전문가 구성 및 참여율에서 전년보다 평가가 하락하였으며, 특히 조달계약 실적(68.00%→22.00%)의 하락 폭이 두드러짐
- 리더십, 경영시스템, 사회적 책임의 세 가지 평가부문 중 금년에는 사회적 책임(71.25%)에서 가장 낮은 평가를 보였는데, 이는 전년도 최고 평가 부문(91.00%)이었던 것과 뚜렷하게 대비되는 순위 역전으로, 지역상생·협력(66.67%)과 안전 및 환경(77.14%) 지표의 하락이 주된 원인임.
- 반대로 경영시스템은 전년도 최저 부문(79.65%)에서 금년 최고 부문(84.81%)으로 개선됨. 사회적 책임 부문의 개선을 위하여 지역상생·협력 및 안전 및 환경 지표의 하락 원인을 구체적으로 확인하고, 이에 대한 실행방안을 마련할 필요가 있음

1. 리더십

※ 전년도와 비교

평가지표		2025년			2026년			증감(%)
		득점	배점	평점(%)	득점	배점	평점(%)	
1-1	경영층의 리더십	5.50	6.00	91.67	4.50	6	75.00	▼ -16.67
1-2	전략 및 혁신	6.50	8.00	81.25	5.80	7	82.86	▲ 1.61

- 경영층의 리더십 분야는 전년보다 16.67%p가 하락하였으나, 전략 및 혁신 분야는 전년대비 1.61%p가 상승하였음

1-1) 경영층의 리더십

점수배점	6점	지표성격	정성	평가점수	4.50점
지표정의	○ 기관의 사명과 사회적 가치 실현 및 경영목표 달성 노력과 조직구성원 동기부여 노력과 성과를 평가한다. ○ 대내·외 이해관계자와의 협력 증진을 위한 노력과 성과를 평가한다.				

① 기관의 미션과 비전 및 경영목표 달성을 위한 경영층의 노력과 성과

- 상권르네상스사업 종료(25.04.)에 따른 조직 안정화, 온라인 접수체계 구축 등 책임 경영 체계를 가동함
- 신규 PM 채용으로 기능 공백에 선제 대응하고 지원사업 온라인 처리로 행정 효율성을 높이는 등 양호하게 운용됨
- 현행 ESG 활동이 종이 절감·분리수거 등 단편적·일회성 수준에 머물러 있어, 기관 특성을 반영한 '친환경 행사 운영 가이드라인' 명문화 및 KPI 연계 정기 점검 체계 마련이 필요함
- 기관장 경영성과계약의 목표 수준 및 달성도에 대한 정성·정량적 기술이 미흡하여, 차년도에는 성과계약상 목표치와 실제 달성치를 명확히 대비해 경영층의 독려 노력을 구체화할 필요가 있음

② 조직구성원의 동기부여를 위한 기관장의 노력과 성과

- 소규모 조직(정원 5명)의 한계 속에서도 내부 소통 강화, 자격증 수강료 지원, 균형 인사·블라인드 채용, 일·가정 양립 지원 등 다각적 동기부여 제도를 운용함
- 외부 전문강사 초빙 교육과 자격증 이수 지원, 외부위원 참여 채용, 모범 직원 표창 지원 등을 통해 구성원 역량 강화와 근로 의욕 고취에 성과를 보임
- 임원(CEO)의 리더십 역량 강화 교육 이수 실적 기준을 충족하지 못하고 있음
- 상권르네상스사업 종료 이후 정원체계 개편이 향후 계획 수준에 머물러 있는 만큼, 규정 개정을 조속히 마무리하고 비정규직/기간제 중심 체계의 불안정성을 해소할 중장기 인력운영계획을 수립할 필요가 있음
- 또한 내부 조직원 동기부여를 위한 보다 세부적이고 구체적인 실행 노력이 요구됨

③ 대내·외 이해관계자와의 협력 증진 및 지역 문제해결을 위한 노력과 성과

- 지자체·의회·지역공동체·타 기관과의 민·관 협력 거버넌스를 활발히 가동함
- 성과보고회, 유관기관 주간업무회의, 정책 수요자 대상 간담회, 전국 컨퍼런스 유치 등 소통 채널을 다원화하고, 민·관 협업을 통해 동네상권발전소 지원사업을 공모 유치하는 실질적 성과를 도출함
- 협업 실적이 군산시청 행정부서 위주로 기재되어 있으며, 군산시의회를 대상으로 한 정기 업무보고·조례 협의·예산 심의 대응 등 의회 차원의 협력 성과는 구체성이 떨어짐
- 향후 시의회 상임위원회와의 현장 간담회·정책 설명회 실적을 정례화하여 의회 차원의 지지·협력 성과를 보완할 필요가 있음
- 리빙랩 등 아이디어 도출 중심 회의는 활발하였으나, 구도심 공동화·영세 소상공인 폐업률 감소 등 실질적 지역문제를 정의하고 해결한 정량적 인과관계 제시는 미흡함
- 소통 채널에서 수렴된 건의사항이 실제 사업에 반영된 '의견 수렴-반영-해결' 환류 프로세스를 체계적으로 정립·제시할 필요가 있음

1-2) 전략 및 혁신

점수배점	7점	지표성격	정성	평가점수	5.80점
지표정의	○ 조직의 설립목적 구현과 바람직한 미래상 달성을 위해 기울인 노력과 성과를 평가한다. ○ 조직의 혁신 추진계획 및 노력과 성과를 평가한다. ○ 전기평가 지적사항, 외부감사 지적사항 등 이행의 적정성을 평가한다.				

① 중장기 경영계획 및 실행체계 적정성

I 목표 및 비전		구 분	내 용
목표 및 비전		초 기 (기반조성단계) 2020년 ~ 2021년	○ 국가공모사업 기획 ○ 주요 거점 상권중심 활성화 관련 사업 발굴 및 운영 ○ 상권별 진단 및 방안모색 : 골목상권 진단 및 분석, 발전방안 모색
		중 기 (정착화 단계) 2022년 ~ 2025년	○ 국가공모사업 기획 및 지원 : 소단위 프로젝트 기획 ○ 주요 거점 상권중심의 활성화 관련 사업 발굴 및 운영 - 골목상권 활성화, 조직력 강화, 상인 역량 강화 등 - 군산 공공배달업 「배달의명수」 관리 및 운영 * 가맹점 모집 및 소비자 유입 홍보 등
		장 기 (안정화 단계) 2026년 이후	○ 국가공모사업 기획 - 대단위 프로젝트(상권리네상스 종료 후속사업) : 특성화시장 육성문화관광형 - 소단위 프로젝트 : 시장경영 패키지 지원 사업 주차환경 개선사업 등 ○ 군산시 상권진흥사업, 상인회 기타 상권 등 모두를 대상으로 하는 상권 활성화 사업 발굴 및 수행 ○ 재단 자생력 확보 가능한 수익사업 진행
		신규사업 추가 발굴	○ 유사분야국고지원사업(도시재생, 문화예술 분야 등 상권활성화와 관련있는 분야로 확대) 발굴 및 수행 ○ 기타 지역경제 및 상권활성화와 관련한 사업 발굴
목표 및 비전		기간별 세부사업계획	

- 계획 수립 과정에서 진행된 소상공인·지역주민 의견수렴 실적과 대내외 환경분석(PEST, SWOT 등)의 세부 데이터 없이 선언적 추진 방향 위주로 기술되어 계획의 충실성을 검증하기 어려움
- 또한 비전 추진체계 내 ESG 경영 핵심지표(KPI)와 중장기 재정계획(재정소요 전망·투자계획) 간의 연계 메커니즘이 미흡한 만큼, 향후에는 환경분석의 결과와 전략과제의 연계성을 명확하게 제시하고, 예산 명세서와 연계된 재정계획을 표·정량지표를 중심으로 구체적으로 보완할 필요가 있음
- 총 수입의 대부분을 군산시 출연금 및 정부 보조금에 의존하고 있어 재원 구조의 안정성이 다소 미흡함. 중장기 계획에서 상정한 '자생력 확보 수익사업'의 구체적인 비즈니스 모델 발굴·구체화할 필요가 있으며, 과제별 실행 결과에 대한 점검·

환류 체계도 증빙자료와 함께 체계적으로 구축할 필요가 있음

② 중장기 경영계획의 집행·성과·환류의 적정성

- 상권르네상스사업 종료(25.04.) 속에서도 단기 근로계약 전환 및 PM 채용으로 조직을 안정화하고, 중기부 공모사업 수주로 예산·인력의 연속성을 확보함
- 또한, 물리적 환경개선사업 14개소 전수 현장점검 및 DB 구축을 통해 차년도 사업계획에 반영하는 실질적 환류 체계도 갖추고자 함
- 다만 사업방식 변경 과정에서 참여자 증가율을 동일 기준으로 산정하지 못해 실적 나열에 그쳤고, 혁신가이드라인 대응과 내부 디지털화 성과도 미진하여 성과가 구체적으로 입증되지 못함
- 출연금·보조금 의존도가 높아 자생력 확보 수익사업의 구체적 모델 발굴이 시급함

③ 혁신추진계획 수립 및 혁신과제 추진 노력과 성과

- 정원 5명의 소규모 조직임에도 카드수수료·임대료 지원사업 온라인 전환과 디지털 취약계층 전화·방문 병행, 전자메일 접수·SNS 홍보 등 탄소중립 실천, 블라인드 채용 강화 등 적극행정·디지털 혁신을 실천함
- 다만 혁신가이드라인 대응 과제(구조개혁, 재정 건전화 등) 실적이 과편적으로 제시되어 있고, 대민 접수는 디지털화된 반면 전자결제·유연근무제 등 내부 행정 효율화 성과는 미진하여 혁신의 균형이 필요함

④ 외부 지적사항 이행실적

- 해당없음

2. 경영시스템

※ 전년도와 비교

평가지표		2025년			2026년			증감(%)
		득점	배점	평점(%)	득점	배점	평점(%)	
2-1	조직·인사관리	5.00	5.00	100.00	6.00	6.00	100.00	-
2-1-1	직무중심 인사관리 도입·운영 노력				0.80	1.00	80.00	신설
2-1-2	지원기능인력 비율	1.00	1.00	100.00	0.50	0.50	100.00	-
2-1-3	관리직 비율	1.00	1.00	100.00	0.50	0.50	100.00	-
2-1-4	외부전문가 구성 및 참여율	0.45	1.00	45.00	0.18	0.50	36.00	▼ -9.00
2-1-5	임직원 교육실적	0.20	1.00	20.00	0.20	0.50	40.00	▲ 20.00
2-1-6	채용비리 방지(감점)	-0.50	-1.50	33.33	-	-1.50	-	- 0.00
2-1-7	블라인드 채용 도입 여부(감점)	0.00	-1.00	0.00	-	-1.00	-	- 0.00
2-2	윤리경영	4.00	4.00	100.00	2.50	3.00	83.33	▼ -16.67
2-3	재무관리: 재무관리의 적정성	6.00	6.00	100.00	7.00	8.00	87.50	▼ -12.50
2-3-1	자체수입률	0.00	1.00	0.00	0.85	1.00	85.00	▲ 85.00
2-3-2	일반관리비 충당률	0.00	1.00	0.00	0.50	0.50	100.00	▲ 100.00
2-3-3	복리후생비 집행 및 공개	1.00	1.00	100.00	0.46	0.50	92.00	▼ -8.00
2-3-4	업무추진비 집행 및 공개	0.88	1.00	88.00	0.45	0.50	90.00	▲ 2.00
2-3-5	조달계약 실적	0.68	1.00	68.00	0.11	0.50	22.00	▼ -46.00
2-3-6	인건비 인상률 준수	1.00	1.00	100.00	2.00	2.00	100.00	-
2-3-7	경영평가 성과급 운영의 적정성	0.00	1.00	0.00	0.00	1.00	0.00	-

- 전년도와 비교할 때 일반관리비 충당률 100.00%p, 자체수입률 85.00%p, 임직원 교육실적 20.00%p, 업무추진비 집행 및 공개 2.00%p가 각각 상승하였음
- 조달계약 실적 46.00%p, 윤리경영 16.67%p, 재무관리: 재무관리의 적정성 12.50%p, 외부전문가 구성 및 참여율 9.00%p, 복리후생비 집행 및 공개 8.00%p가 각각 하락하였음
- 조직·인사관리, 지원기능인력 비율, 관리직 비율, 인건비 인상률 준수, 경영평가 성과급 운영의 적정성 측면에서는 동일한 평가를 받았으며, 채용비리방지 및 블라인드 채용 도입여부에서는 전년도와 달리 금년도에는 감점이 발생하지 않아 개선된 것으로 평가됨
- 한편 '조직·인사관리(직무중심 인사관리 도입·운영노력)' 지표가 금년도에 신설되어 80.00%의 평점을 획득함(전년도 비교 대상 없음)

2-1) 조직·인사관리(조직·인사관리의 적정성)

점수배점	6점	지표성격	정성	평가점수	6.00점
지표정의	○ 기관의 지속가능한 발전을 도모할 수 있는 조직·인사관리의 적정성을 평가한다.				

① 조직관리의 적정성

- 중장기 경영전략 및 주요 사업 방향에 부합하는 조직 운영체계를 구축하고, 상권 르네상스사업 종료(25.04.)에 따른 기능 공백을 방지하기 위해 사업지원팀원(8급상당)을 신규 채용하는 등 사업 환경 변화에 대응한 조직관리 방안을 지속적으로 추진함
- 신규 국·시비 공모사업 및 지역상권 활성화 사업의 안정적 추진을 위해 적정 인력 배치와 업무분장 정비를 통한 효율적인 조직 운영 기반을 마련하였으며, 향후 중장기 인력운영계획 수립·운영을 통해 조직의 안정성과 유연성을 지속 확보해 나갈 계획임

```

graph TD
    IS[이 사장] --- ISH[이 사회]
    IS --- SC[상권협의의회]
    IS --- SG[사무국장]
    SG --- MS[경영지원팀]
    SG --- BS[사업지원팀]
    SG --- CC[상담센터]
    style CC stroke-dasharray: 5 5
  
```

기구표

(단위 : 명)

구분	계	사무국				상권르네상스사업단		
		국장	경영지원팀 팀장	경영지원팀 팀원	사업지원팀 팀장	사업지원팀 팀원	단장	팀원
정원	5	1 (경영지원팀장 겸임)		1			1	2

* 상권르네상스사업 종료에 따라 사업단이 운영 종료되었으며, 신규 채용 인력 및 현 조직 운영 현황을 반영한 정원체계 개편을 추진할 예정입니다.

직원정원표

② 인사관리의 합리성

- 소규모 조직 특성을 고려해 직원별 업무분장을 명확히 하고, 2025년 사업지원팀원(8급) 신규 채용(정원 1명 증원)을 통해 중장기 인력운영계획을 실행함
- 사무국장·경영지원팀·사업지원팀·시청 파견인력 간 유기적 협업체계를 구축하여 한정된 인력으로도 주요 사업을 원활히 추진하고 있으며, 향후에도 사업 환경 변화와 업무량을 고려한 적정 인력 확보를 지속해 나갈 계획임

○ 중장기 인력운영계획 수립 및 운영노력과 성과

구성인원(명)				사무국			르네상스사업단		
구분	계	남	여	소계	남	여	소계	남	여
2024.1.~12.	6	4	2	3	2	1	3	2	1
2025.1~3.	4	3	1	4	3	1	-	-	-
2025.4.~12.	4	2	2	4	2	2	-	-	-

- 관련 규정에 따라 공정하고 합리적인 인사관리를 운영하고 있으며, 육아휴직·특별휴가·연차휴가 등 일·가정 양립 및 근로의욕 향상을 위한 휴가제도를 체계적으로 갖추고 있음
- 아울러 업무능률 향상 및 모범 직원에 대한 포상 규정(상별 규정)을 운영하여 2025년 12월 경영지원팀원의 군산시장 표창 수상으로 이어지는 등 직원 사기 진작 노력이 성과로 나타남

제6장 상 별 제32조(포상) 이사장은 직원의 사기 양양을 위하여 직원 중 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에 대하여 포상할 수 있다. 1. 업무상 유익한 방법을 창안하여 업무능률을 현저히 향상시킨 자 2. 근무성적이 우수하고 성실하여 타인의 모범이 되는 자 3. 제단의 명예를 선양하거나 이익이 되게 한 자 4. 제1호 내지 제3호에 준하는 정도의 선행 또는 공로가 있다고 인정되는 자 제33조(포상시기와 종류) ① 이사장은 필요한 시기에 포상을 행할 수 있다. ② 포상의 종류는 장기근속상·공로상·모범상 등 위원회에서 별도로 정한다. ③ 직원이 아니더라도 제단의 발전과 지역경제 활성화에 공적이 현저한 외부인사에 대하여 포상할 수 있으며 포상의 종류는 공로상으로 한다. ④ 포상자에게는 상장·상패 외에 상품·상금 또는 특별휴가를 줄 수 있다.	
포상관련 규정	군산시장 표창장 수상

③ 인사관리의 공정성

- 외부 전문가 포함 인사위원회(10인 이내)를 운영해 신규 채용·상별 등 인사 주요 사항의 객관성을 확보하고, 규정·절차를 사전 공개해 투명성을 높임. 임원 선임도 이사회 의결 등 적법 절차를 이행함
- 채용심사위원회를 내부 3명·외부 2명으로 구성해 블라인드 채용을 실시하고, 육아휴직 등 일·가정 양립 제도를 병행해 양성평등·균형인사를 실현함

④ 역량강화 및 성과관리의 적정성

- 법정 의무교육 4종을 전 직원이 이수하고, 창업상권분석지도사·ESG전문가 등 직무 연관 자격증 과정과 정보보안·결산기준 교육 등을 예산 범위 내에서 지원해 직무 전문성을 제고함
- 외부 전문강사를 초빙해 '사회적경제 이해', '스트레스 관리·소통 노하우' 등 현장 맞춤형 집합교육도 병행하여 정책기획 및 소통·협업 역량을 함께 강화함

2-1-1) 직무중심 인사관리 도입·운영 노력

점수배점	1점	지표성격	혼합	평가점수	0.80점
지표정의	○ 지방공공기관 직무중심 인사관리 안내서(2023.2.)를 활용하여 자체 추진계획 수립, 내부 공감대 형성, 체계적인 직무분석 실시 등 직무중심 인사관리 도입을 위해 추진한 실적을 평가한다.				

- 사무국장 중심의 정기 업무회의·간담회·오찬 간담회 등을 통해 경영 현안을 공유하고 직원 의견을 상시 수렴함. 공식 노사협의 기구는 없으나 구성원 참여형 소통 활동을 통한 공감대 형성 노력이 확인됨
- 업무분장표로 직원별 담당 업무와 역할을 구분·관리하고 사업 환경 변화에 따라 지속 조정하고 있으나, 정식 직무기술서 작성이나 노사협의체 설치·운영 등의 절차적 증빙은 없어 업무분장 운영 수준에 그침
- 채용은 외부전문가 인사위원회·블라인드 채용, 교육은 예산 지원을 통한 직무 관련 교육으로 직무중심 인사관리가 적용됨
- 전보는 시청 파견인력에 한정되어 재단 자체 직원에는 해당하지 않아 채용·교육 2개 분야만 인정됨
- 재단 자체 직무평가 체계는 없으나, 시청 파견인력은 관련 규정에 따라 사무국장이 근무평정을 실시하여 업무수행능력을 관리하고 있음이 확인됨

2-1-2) 지원기능인력 비율

점수배점	0.5점	지표성격	정량	평가점수	0.5점
지표정의	○ 당해 기관의 정원 대비 지원기능을 담당하는 인력의 비율이 효율적으로 구성되어 있는지를 평가한다.				

- 1명의 지원기능인력을 가지고 있으며, 지원가능인력 비율은 20.0%임
- 업무분장 상 인사, 총무, 서무 등 지원기능 수행 인력

구분	직책	성명	업무	비고
경영지원팀	경영지원팀원	송○아	· 총무, 온·오프라인 홍보, 전산관리, 사무 · 행정지원, 예산관리, 계약 관련 등	

2-1-3) 관리직 비율

점수배점	0.5점	지표성격	정량	평가점수	0.5점
지표정의	○ 당해 기관의 정원 대비 관리직 인력의 비율이 효율적으로 구성되어 있는지를 평가한다.				

- 1명의 관리직을 가지고 있으며, 관리직 비율은 20.0%임
- 팀장 또는 과장급 이상의 임직원

구분	직책	성명	업무	비고
사무국	사무국장	박○형	· 재단 업무 총괄(경영지원팀장 겸임) · 상권활성화사업 기획 운영 및 관리 총괄	

2-1-4) 외부전문가 구성 및 참여율

점수배점	0.5점	지표성격	정량	평가점수	0.18점
지표정의	○ 당해 기관의 시험위원회 및 인사위원회의 외부전문가 구성 비율 및 참여 현황을 측정하여 위원회의 전문성과 공정성을 확보하고 있는지를 평가한다.				

- 시험위원회의 외부전문가 구성비율은 44%, 참여율은 50%로 나타났으며, 인사위원회의 외부전문가 역시 동일하게 구성비율 44%, 참여율 50%로 나타남

2-1-5) 임직원 교육실적

점수배점	0.5점	지표성격	정량	평가점수	0.20점
지표정의	○ 인력의 전문성 제고를 위한 내·외부 교육실적을 평가한다.				

- 직원 수 대비 외부교육실적은 72.5%이며 내부교육실적은 13.3%로 나타남

2-1-6) 채용비리방지

점수배점	-1.5점	지표성격	정량	평가점수	0.00점
지표정의	○ 채용비리 방지를 위한 노력과 후속조치의 적정성을 평가한다.				

- 채용비리 지적건수 및 전수조사 지적사항 이행 관련 사항 없음
- 재단 인사규정에 임직원 징계 등에 관한 상벌규정이 명시

2-1-7) 블라인드 채용 도입여부

점수배점	-1점	지표성격	정량	평가점수	0.00점
지표정의	○ 직원의 채용과정에서 불합리한 차별을 야기할 수 있는 항목을 삭제하는 블라인드 채용 도입 이행 여부를 평가한다.				

- 입사지원서에 인적사항을 요구하지 않으며, 면접위원에게 응시자의 인적사항 정보제공 금지하고 사전 교육을 실시하고 있음

2-2) 윤리경영

점수배점	3점	지표성격	정성	평가점수	2.50점
지표정의	○ 각종 불공정 행위나 부정, 부패행위 근절 등 공정사회를 구현하기 위한 노력과 성과를 평가한다.				

① 윤리경영 체계 구축·운영 및 노력과 성과

- 경영공시를 통한 업무추진비·복리후생비·수의계약 현황 공개, 청렴배움터 온라인 교육 수강, 외부 자문체계 운영 등의 노력은 확인되나, 임직원 범죄 고발규정·비리 처벌규정 등 내부 규정 제정 실적과 성범죄·괴롭힘 발생 시 신고·처리 절차 등

사후조치 프로세스가 미흡

② 인권존중 등 인권경영을 위한 노력과 성과

- 전 직원을 대상으로 직장 내 괴롭힘·성희롱 예방교육 등 인권 관련 법정 의무교육을 실시하고, 성별·연령·직위와 관계없이 상호 존중하는 조직문화 정착을 위해 관련 법령과 내부 규정을 준수하여 운영함으로써 인권 감수성 향상과 인권 친화적 근무 환경 조성에 노력함
- 인권경영 실천을 위한 교육 수강 현황

수료증	수료증	수료증	수료증
성명 : 박지영 (생년월일 : 1966-11-18) 과정명 : 서울배움e 강의명 : 과일상회 Toon 직장 내 괴롭힘 금지 학습기간 : 2025/12/12 ~ 2026/01/11 수료날짜 : 2025/12/16(1시간) 위 사람은 서울특별시에서 운영하는 「서울시평생학습포털」에서 실시한 위 과정의 강의를 이수하였으므로 이 증서를 드립니다. 2025년 12월 16일	성명 : 정봉철 (생년월일 : 1979-05-24) 과정명 : 서울배움e 강의명 : 과일상회 Toon 직장 내 괴롭힘 금지 학습기간 : 2025/08/13 ~ 2025/09/12 수료날짜 : 2025/08/18(1시간) 위 사람은 서울특별시에서 운영하는 「서울4050, 서울시 평생학습포털」에서 실시한 위 과정의 강의를 이수하였으므로 이 증서를 드립니다. 2025년 08월 18일	성명 : 두성혜 (생년월일 : 1986-04-02) 과정명 : 서울배움e 강의명 : 과일상회 Toon 직장 내 괴롭힘 금지 학습기간 : 2025/08/18 ~ 2025/09/17 수료날짜 : 2025/08/18(1시간) 위 사람은 서울특별시에서 운영하는 「서울시평생학습포털」에서 실시한 위 과정의 강의를 이수하였으므로 이 증서를 드립니다. 2025년 12월 29일	성명 : 송한여 (생년월일 : 1993-09-16) 과정명 : 서울배움e 강의명 : 과일상회 Toon 직장 내 괴롭힘 금지 학습기간 : 2025/08/13 ~ 2025/09/12 수료날짜 : 2025/08/13(1시간) 위 사람은 서울특별시에서 운영하는 「서울시평생학습포털」에서 실시한 위 과정의 강의를 이수하였으므로 이 증서를 드립니다. 2025년 12월 29일
사무국장	사업팀장	사업팀장	경영팀원

③ 공정사회 구현을 위한 노력과 성과

- 디지털 약자를 위한 방문·유선 접수 병행, 외부위원 44% 참여 블라인드 채용, 기록물 보존기준 수립 등을 통해 공정사회 가치를 실현함
- 기록관리 정책 수립 및 실행하고 있는 것으로 평가됨

2-3) 재무관리: 재무·예산관리의 적정성

점수배점	8점	지표성격	정성	평가점수	7.00점
지표정의	○ 건전한 재무구조를 유지하고 지속가능한 발전을 도모할 수 있는 재무·예산관리의 적정성을 평가한다.				

① 재정계획의 적정성

- 지방출자·출연기관 예산편성지침 등 관련 법령·지침을 준용하여 재정계획을 수립하고, 군산시·시의회와의 사전 설명 및 업무보고를 통해 정책방향과 연계한 출연금(약 12.5억 원)을 안정적으로 확보함

지침명	지침 및 기준
· 지방출자·출연기관 예산편성지침 · 지방자치단체 세출예산 집행기준	· 예산, 결산, 회계에 관하여 지방출자·출연기관 예산편성 지침, 세출예산 집행기준을 준용함

구분	지침 및 기준
예산편성	지방출자출연기관 예산편성 및 집행기준
	군산시 예산편성 운영기준
	지방재정법
집행기준	지지방자치단체 세출예산집행기준
	예산편성 및 기금운영계획 수립기준
	계약업무 지방자치단체를 당사자로 하는 계약에 관한 법률 준수

- 다만 배달의명수 운영관리 등 주요 사업의 재정 리스크에 대응할 예측 시나리오(contingency plan)가 부재하고, 자생력 확보를 위한 구체적 수익모델 발굴이 미흡함

② 예산운용 및 집행의 적정성

- 2025년도 세출 집행률 96.87%를 달성하고, 세무사무소 결산·재단감사·이사회 승인의 3단계 회계감시 체계를 완비함
- 복리후생비, 업무추진비 등 경상경비를 계획적으로 절감하고, 홈페이지 경영공시를 통해 업무추진비·복리후생비·수의계약 현황을 상시 공개하여 집행 투명성을 확보함
- 예산-집행액 간 차이분석(variance analysis) 및 집행잔액 발생원인에 대한 계량적 환류가 미흡하고, 500만 원 이상 계약 중 수의계약 비중이 높아 제한경쟁입찰·조달청 중앙조달 확대 등 계약방식 다변화가 필요함

2-3-1) 자체수입률

점수배점	1점	지표성격	정량	평가점수	0.85점
지표정의	○ 기관이 건전한 재무구조를 유지하고 재정자립 수준을 높이기 위하여 당해 기관의 총수입액 중에서 자체수입이 차지하는 비중이 적정한지를 평가한다.				

- 2025년 총 수입액 1,415,172,504원이며 자체수입액(보조금 수익)이 120,000,000원으로 나타남

2-3-2) 일반관리비 충당률

점수배점	0.5점	지표성격	정량	평가점수	0.50점
지표정의	○ 건전한 재무구조를 유지하는 차원에서 기관의 자체수입이 행정운영경비를 충당하는 일반관리비충당률이 합리적으로 운영되는지를 평가한다.				

- 2025년 자체수입액(보조금 수익)이 120,000,000원이며, 행정운영경비가 49,261,850원으로 나타남

2-3-3) 복리후생비 집행 및 공개

점수배점	0.5점	지표성격	정량	평가점수	0.46점
지표정의	○ 복리후생비 집행실적 및 공개 여부 등 복리후생을 위한 기관의 합리적이고 투명한 예산관리를 평가한다.				

- 복리후생비 집행률은 86.1%임
- 재단 홈페이지 경영공시를 통해 공개하고 있음

2-3-4) 업무추진비 집행 및 공개

점수배점	0.5점	지표성격	정량	평가점수	0.45점
지표정의	○ 업무추진비 집행실적 및 공개 여부 등 기관의 업무추진비 관리수준을 평가한다.				

- 업무추진비 집행률은 82.0%로, 재단 홈페이지 경영공시를 통해 월별로 공개하고 있음

2-3-5) 조달계약 실적

점수배점	0.5점	지표성격	정량	평가점수	0.11점
지표정의	○ 기관의 전체 계약금액 중 조달청에서 계약한 금액(조달청을 통한 수의계약 포함)의 비중을 평가한다.				

- 2025년 일반계약현황(500만원 이상)을 보면 173,940(천원)으로 나타났으며, 조달계약은 50,000(천원)으로 확인됨

2-3-6) 인건비 인상률 준수

점수배점	2점	지표성격	정량	평가점수	2.00점
지표정의	○ 총인건비 인상률은 실집행액을 기준으로 준수 여부를 평가한다. ○ 정책인상률 준수와 자연증가분 준수를 구분하여 평가한다.				

- 재단은 지방공무원 보수규정을 준용하여 임기제공무원 보수 기준으로 직급별 보수 지급을 운영하고 있으며, 매년 개정되는 지방공무원 보수규정을 반영하여 적용하고 있음
- 재단 직원은 4명 전원 기간제 근무자로 평가대상 인원에 포함되지 않음

2-3-7) 경영평가 성과급 지급

점수배점	1점	지표성격	정량	평가점수	0.00점
지표정의	○ 경영평가 성과급 운영이 정부기준에 적합한지 여부를 평가한다.				

- 재단은 전 직원이 2년 단위 기간제근로자로 구성되어 있어 별도의 근무평정 제도는 운영하지 않고 있으며, 성과상여금 또한 지급하지 않고 있음. 향후 조직 운영 여건과 예산 상황을 고려하여 근무평정 및 성과보상체계 도입 여부를 검토할 계획임.

3. 사회적 책임

※ 전년도와 비교

평가지표		2025년			2026년			증감(%)
		득점	배점	평점(%)	득점	배점	평점(%)	
3-1	지역상생·협력 ¹	4.95	6.00	82.50	4.00	6.00	66.67	▼ -15.83
3-2	안전 및 환경 ²	5.00	5.00	100.00	5.40	7.00	77.14	▼ -22.86
3-3	소통 및 참여	2.50	4.00	62.50	2.00	3.00	66.67	▲ 4.17
	일자리 창출 및 일·가정 양립							삭제

¹ 전년도 관련지표: 지역 상생발전

² 전년도 관련지표: 재난·안전관리

- 지역상생·협력은 전년대비 15.83%p, 안전 및 환경은 전년 대비 22.86%p가 각각 하락하였으며, 소통 및 참여는 4.17%p가 상승함
- 일자리 창출 및 일·가정 양립 지표가 삭제되었음

3-1) 지역상생·협력

점수배점	6점	지표성격	혼합	평가점수	4.00점
지표정의	○ 공공기관으로서 사회적 역할을 충실히 수행하기 위하여 추진한 지역 내의 다양한 공익적 활동과 기여도, 구매실적 등을 평가한다.				

① 지역경제 활성화 및 민간협력 노력과 성과

- 전주정보문화산업진흥원 소담스퀘어와 협력체계를 구축해 라이브커머스·디지털 마케팅·교육 프로그램을 공유하고, 공공배달앱 '배달의명수' 활성화를 위한 민·관 상생 간담회(지자체·의회·상가변영회·라이더 등 참여)를 운영하는 등 다각적인 민간협력 노력을 기울임
- 정성평가 요소인 '지역 숙원사업 해결 노력'과 '지역기업 ESG 경영지원'에 대한 구체적 실행과제·성과지표 제시가 불분명하여, 향후 '군산형 소상공인 ESG 가이드 라인' 제정이나 상권 인프라 숙원사업 해결 실적의 포트폴리오화가 필요함

② 지역공동체 강화 및 상생을 위한 제도적 지원 노력과 성과

- '달달야시장', '빵야빵야 플리마켓'을 운영하여 지역 문화예술인의 경제활동 참여 기회를 확대하고 구도심 상권에 방문객을 유치하였으며, 군산시 일자리경제과와

‘배달의명수’ 활성화 방안을 지속 협의하고 ESG경영지원센터와 골목형 상점가 지정 확대를 위한 업무회의를 진행함

- 기관 보유시설의 지역 개방 노력과 정주·출산 장려 등 지자체 인구정책과의 연계 실적이 미비하여, 시설 무료개방 지침 수립 및 다자녀·유모차 친화 연계사업 등 제도적 보완이 필요함

③ 지역일자리 창출 및 사회적 약자 배려를 위한 노력과 성과

- 군산시니어클럽과 협약하여 시니어 인력을 근거리배송 사업에 매칭 고용하고, 단기 홍보인력 운영·사회적기업 우선구매 등을 통해 사회적 가치 실현에 노력함
- 단기 계약직 고용의 사회적 약자 해당성 입증이 불충분하고 유료시설 무료감면 실적이 전무하며 배려 프로그램이 노인계층에 편중되어, 장애인·다문화·보훈가정 대상 참가비 면제 특례 및 채용 가점제도 명문화가 필요함

④ 사회적 약자 고용실적

- 초소형 조직(정원 5명)이라는 기관 규모를 고려하더라도, 장애인 의무고용, 청년 고용비율, 체험형 인턴제, 사전심사제 등 4개 정량지표 모두 운용 실적이 확인되지 않아 낮게 평가됨
- 직접 고용 확대에 구조적 한계가 있는 조직 규모임을 감안하여, 향후 청년 인턴십이나 사전심사제 등 제도 도입을 통한 최소한의 실적 확보가 필요함

⑤ 지역상생 구매실적

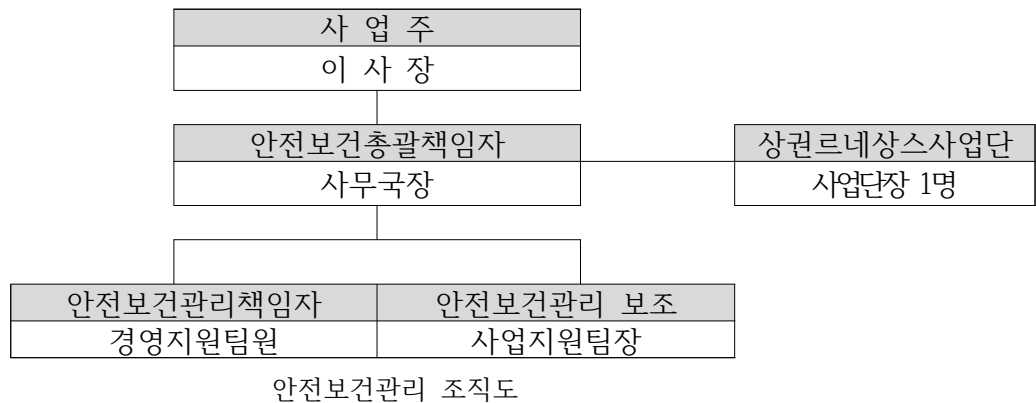
- 사회적기업 제품(사무용 소모품 등) 우선구매 실적은 확인되나, 전체 계약·구매총액 대비 지역상생 구매 비율 등 정량 데이터가 제시되지 않아 실적 검증이 제한적임

3-2) 안전 및 환경

점수배점	7점	지표성격	혼합	평가점수	5.40점
지표정의	○ 재난·안전관리를 위한 기관의 노력 정도를 평가한다. ○ 안전사고는 내·외부 고객과 고객재산을 안전하게 관리하고 있는가를 평가한다.				

① 재난안전관리 체계 구축의 적정성

- 지방공공기관 안전보건관리 가이드라인을 준용하여 안전보건관리계획을 수립하고, 이사장-사무국장(안전보건총괄책임자)-경영지원팀원·사업지원팀장(안전보건관리 책임자)으로 이어지는 안전보건관리 조직도를 구성함



- 화재 등 재난 발생 시 구성원별 구체적 임무 분담이 제시되지 않았고, 사무관리비·공공운영비 내 안전보건관리 관련 독립 예산 편성이 명시적으로 확인되지 않아 보완이 필요함

② 안전문화 정착을 위한 재난·안전 관리역량 강화 노력

- 비상연락망 및 상황전파 체계를 구축하고 기관 특성을 반영한 비상대응 절차를 마련하여 신속한 초기 대응 기반을 갖추고 있으나, 월별 안전교육 이수에 대한 구체적 증빙과 소방서·공설시장 방재실 등 유관기관과의 합동 대피·방화 훈련 실적, 재난사고 유형별 매뉴얼 편철 자료가 제시되지 않아 실전 훈련 체계 강화가 필요함

③ 재난·안전관리체계 운영의 적절성

- 소화기 압력게이지·유효기간, 방화셔터, 화재수신기·경보설비 등을 주기적으로 점검하여 공설시장 방재실과 연계한 재난 예방 관리체계를 운영함

④ 환경보전 및 탄소중립 실현을 위한 노력과 성과

- 전자메일 온라인 접수, SNS·홈페이지 홍보 활용을 통한 종이 사용 절감, 분리배출·

텀블러 사용 등 자원순환 사무문화 실천, 아름다운가게 후원행사 참여 등 일상적 친환경 활동을 수행함

- 텀블러·분리수거 등 단발성 실천에 머물러 기관 고유 특성(전통시장·골목상권)을 반영한 중장기 탄소중립 로드맵 수립은 미진함

⑤ 친환경 경영노력

- 친환경차량 구매 및 임차 실적이 없음

⑥ 안전사고 건수

- 2025년도 안전사고 발생건수는 0건임

3-3) 소통 및 참여

점수배점	3점	지표성격	혼합	평가점수	2.00점
지표정의	○ 내·외부고객(고객, 주민, 노사 등)에게 경영정보를 제공함으로써 소통과 경영에 참여시켜 만족도 제고 및 노사상생 발전을 위한 기관의 노력 및 성과를 평가한다.				

① 고객 및 주민의 경영참여 등 의견을 적극적으로 수렴하고 기관 경영에 적극 반영

- 상권소통협의체 워크숍, 골목형상점가 업무회의·타운홀미팅을 통해 상인회·관계기관 등 이해관계자의 애로사항과 개선 의견을 청취하고 사업 운영에 반영하기 위해 노력함



상권소통협의체 워크숍



골목형 상점가 타운홀미팅

- 소통 활동이 사업별 현장 의견수렴에 치중되어 있어 중장기 경영계획이나 핵심 규정 개정 등 제도적 경영참여로 이어지는 공식 기구(주민참여경영위원회 등)와 상시 온라인 제안 채널이 부재하며, 수렴된 의견이 실제 제도 개선으로 이어진 건수 등 실효성 검증이 필요함

② 상생과 협력의 공공노사관계 구축 및 유지 노력

- 퇴직연금제도(DC형)를 운영하고, 노사협의회 비대상 기관임에도 사무국장 중심의 정기 업무회의·간담회·소통교육 등을 통해 상호 존중의 조직문화를 조성함
- 고충처리위원 지정이나 직장 내 괴롭힘 발생 시 공식 신고·해결 매뉴얼 등 노사 갈등 사후처리 시스템이 명문화되어 있지 않고, 전 직원이 기간제 근로자라는 이유로 근무평정 및 성과보상체계를 운영하지 않아 비정규직 중심 조직의 구조적 한계와 고용 불안 우려가 있음

③ 개별공시 및 통합공시 기준 준수 여부

- 경영공시와 통합공시 기준을 준수하고 있음

□ 경영성과

평가영역	평가부문	평가지표		성격	배점	득점	평점
경영성과 (45)	1. 주요사업(8)	1-1	사업성과 적절성	정성	8	7.20	90.00
	2. 경영효율성과(27)	2-1	투입 및 활동지표	혼합	10	9.30	93.00
		2-2	산출 및 성과지표	혼합	12	5.00	41.67
		2-3	후속사업관리 및 환류체계	정성	5	4.00	80.00
	3. 고객만족성과(10)	3-1	고객만족도	정량	10	9.30	93.00

총 평

- 금년에는 경영성과 영역(77.33%)이 경영관리 영역(79.53%)보다 낮은 평가를 받아, 전년(경영성과 90.29% > 경영관리 84.64%)과 정반대의 결과를 보이고 있으며, 경영성과 부문의 점수 하락(90.29% → 77.33%)이 전체 총점 하락의 주된 요인으로 작용함
- 주요사업, 경영효율성과, 고객만족성과 세 부문 중 경영효율성과(67.78%)의 하락 폭이 가장 두드러지며, 특히 산출 및 성과지표(75.00% → 41.67%)와 후속사업관리 및 환류체계(100.00%→ 80.00%)에서 큰 폭의 하락이 나타남
- 투입 및 활동지표는 전년대비 상승(90.00%→93.00%)하였으나, 산출 및 성과지표(75.00%→ 41.67%)와 고객만족도(94.23%→93.00%)는 전년보다 하락하였고, 주요사업(사업성과 적절성) 역시 100.00%→90.00%로 하락함
- 투입(93.00%) 대비 산출(41.67%)의 격차가 크게 벌어진 것은 사업 추진 과정(투입·활동)은 안정적으로 관리되었으나 실제 성과 산출로의 전환이 미흡했음을 시사하며, 산출 및 성과지표 관리체계의 근본적인 재점검과 후속사업관리·환류체계의 실효성 제고가 필요함

1. 주요사업

※ 전년도와 비교

평가지표		2025년			2026년			증감(%)
		득점	배점	평점(%)	득점	배점	평점(%)	
1-1	사업성과 적절성	7.00	7.00	100.00	8.00	7.20	90.00	▼ -10.00

- 전년도보다 10.00%p 하락함

1-1) 사업성과 적절성

점수배점	8점	지표성격	정성	평가점수	7.20점
지표정의	○ 당해기관의 고유사업에 대한 목표 부여·관리 및 환류체계가 적정한지를 평가한다. ○ 고유사업에 대한 목표달성을 촉진하는 제도의 적절성을 평가한다.				

① 고유사업에 대한 목표 설정 및 관리의 타당성

- 지역상권 활성화와 소상공인 경쟁력 강화라는 설립목적에 부합하는 '배달의명수' 운영, 소상공인 판로확대, 청년몰 활성화, 상권공동체 자생력 강화 등 10개 고유사업을 군산시 정책과 연계하여 체계적으로 추진하고, 사업 종료 후 성과분석을 차년도 계획에 반영함

사업명	사업개요	추진내용
배달의명수 운영·관리	○지원대상 : 소상공인 및 군산시민 ○사업기간 : `25. 1. ~ `25. 12. ○사업비 : 597,074천원	○앱 시스템 및 고객만족센터 운영 ○가맹점 모집 및 관리, CS접수 및 대응, 소프트웨어 개선, 홍보 및 이벤트 ○중앙정부 공공배달앱 관련 사업 대응
소상공인 판로확대	○지원대상 : 소상공인 17개소 ○사업기간 : `25. 3. ~ `25. 12. ○사업비 : 80,000천원 -온라인 판로확대 : 50,000천원 -박람회 참가 : 30,000천원	○온라인 판로확대 -맞춤형 컨설팅 및 온라인 입점지원, 상세페이지 및 영상 제작 ○박람회(전시회) 참가지원 -참가비, 부스 대여료, 홍보물 제작
군산 청년몰 활성화	○지원대상 : 소상공인 및 군산시민 ○사업기간 : `25. 3. ~ `25. 12. ○사업비 : 45,000천원	○청년몰 신규 창업지원 ○청년몰 마케팅 ○찾아가는 컨설팅 ○근거리배송서비스
플리마켓 활성화	○지원대상 : 소상공인 및 군산시민 ○사업기간 : `25. 3. ~ `25. 12. ○사업비 : 50,000천원	○플리마켓 집기지원 ○재단 주관 플리마켓 (달달한구도심)
영세소상공인 지원사업운영	○지원대상 : 소상공인 ○사업기간 : `25. 1. ~ `25. 12. ○사업비 : 11,000천원	○신청자 관리 시스템 도입 및 운영 ○휴대폰 본인인증시스템 도입 및 운영
상권공동체 자생력 강화	○지원대상 : 전통시장 및 골목상권 ○사업기간 : `25. 3. ~ `25. 12. ○사업비 : 170,000천원	○매출증대 프로모션 (페이백행사) 등 ○환경개선, 콘텐츠 제작, 미디어 홍보, 포장패키지, 안전·위생사업 등
골목형 상점가 발굴	○지원대상 : 골목상권공동체 ○사업기간 : `25. 1. ~ `25. 12. ○사업비 : 6,000천원	○골목형 상점가 지정을 위한 제반사항 지원 (상인조직, 신청서류, 동의서 작성)
상권 소통협의체 역량강화	○지원대상 : 상권소통협의체 27개소 ○사업기간 : `25. 3. ~ `25. 12. ○사업비 : 비예산	○소상공인 애로사항 해소를 위한 열린 창구 역할 ○상권별 연락망 구축(상시 비상연락체계 구축)
대한민국	○지원대상 : 소상공인	○전통시장 환급행사 등

동행축제 공동마케팅	○사업기간 : `25. 9. ○사업비 : 10,000천원	○라이브커머스 지원 등
밤음이 상권마케팅	○지원대상 : 소상공인 및 단체 ○사업기간 : `25. 3. ~ `25. 12. ○사업비 : 10,000천원	○「밤음이」캐릭터를 활용한 상권 홍보 및 마케팅 ○각종 행사 및 골목상권 마케팅
공모사업 발굴	○지원대상 : 소상공인 ○사업기간 : `25. 1. ~ `25. 12. ○사업비 : 국도비 120,000천원	○월명동네상권발전소사업

- 성과지표가 집행률·만족도 조사 실시 여부 등 투입·활동 중심에 치우쳐 있어, 상권별 유동인구·가맹점 매출 증가율 등 결과(Outcome) 중심의 계량화된 KPI 개발이 필요

② 신규사업 발굴노력

- 박람회·전시회 참가지원 사업을 신규 추진하고, 중기부 「동네상권발전소 지원사업」 공모에 선정되어 국·시비 1.2억 원을 확보하는 등 정책 방향에 부응한 신규사업 발굴 성과가 확인됨

		
2026년 제21회 전국우수시장박람회_공설시장 청년몰 '시장김밥' 참여지원 (2025.10.)	2025 부산 차·공예 박람회 '사랑과영혼', '공방208호' 참가지원 (2025.11.)	2025년 메가쇼시즌2_신영시장 '옐로우푸드협동조합' 참여지원 (2025.11.)

- 신규사업 발굴이 국비 공모 공고에 대한 사후 대응 중심으로 이루어져 있어 상권소통 협의체 수요를 정식 제안으로 연결하는 발굴제도의 내재화가 필요하며, 사업 재원이 전액 출연금·보조금에 의존하고 있어 자생력 확보를 위한 민간 투자 연계 모델 검토가 요구됨

2. 경영효율성과

※ 전년도와 비교

평가지표		2025년			2026년			증감(%)
		득점	배점	평점(%)	득점	배점	평점(%)	
2-1	투입 및 활동지표	9.00	10.00	90.00	9.30	10.00	93.00	▲ 3.00
2-2	산출 및 성과지표	7.50	10.00	75.00	5.00	12.00	41.67	▼ -33.33
2-3	후속사업관리 및 환류체계	5.00	5.00	100.00	4.00	5.00	80.00	▼ -20.00

- 투입 및 활동지표 분야에서 전년대비 3.00%p 상승하였으나, 산출 및 성과지표 분야에서 33.33%p, 후속사업관리 및 환류체계 분야에서 20.00%p가 각각 하락함

2-1) 투입 및 활동지표: 기관 고유사업의 수행수준

점수배점	10점	지표성격	혼합	평가점수	9.30점
지표정의	○ 기관의 고유 사업에 대한 활동수준 정도를 평가한다.				

- 군산 상권공동체 지원사업(96%)을 제외하고 예산집행률이 100%임

① 주민참여 거버넌스 활동

- 골목형상점가 업무회의 · 타운홀미팅 · 동네상권발전소 사업계획 수립 · 현장평가 참여, 달달야시장 · 빵야빵야 플리마켓 등을 통해 주민과 상인이 사업 기획 · 운영 단계부터 참여하는 거버넌스를 운영함
- 주민참여 활동의 다양성은 확인되나 실제 참여 인원, 반영된 의견 건수 등 지역 주민 참여를 입증할 구체적인 근거가 불충분함

② 협의체 운영수준

- 상점가 · 골목상권 · 아파트상가 18개 협의체로 구성된 군산시 상권소통협의체를 운영하고, 단체 채팅방을 통한 상시 소통창구와 연 2회 정기 워크숍을 개최함
- 협의체 구성 체계는 잘 갖추어져 있으나 정기 회의 개최 빈도와 논의를 통한 구체적 성과(제도 개선 반영 사례 등) 제시가 아쉬움

	2025년 『제1회 상권소통협의체』 민간배달플랫폼에 대한 대응방안 논의 결과보고 □ 개요 ○ (일시) *25. 4. 17.(목), 15:00 ~ 16:30 ○ (장소) 본덴츠펙토리 3층 회의실 ○ (참석) 군산시상권소통협의체 대표자 및 유관기관 관계자 20명 · 세부명단 상권소통협의체 워크숍 참석자 서명부 참조 □ 주요내용 ○ 민간배달플랫폼에 대한 대응방안 - 민간배달플랫폼 소상공인 수수료 부담 현황 - 지난 5년간 공공배달앱(배달의명수) 운영현황 - 2025년 공공배달앱 운영계획 안내(홍보 마케팅 계획 등) - 다양한 업종의 가맹점 유치를 위한 가맹점 등록 홍보 ○ 상인회 애로사항 및 공공배달앱 활성화를 위한 의견수렴 - 공공배달앱 사용시 요청사항 (시스템 구축개선, 실시간 알람서비스, 빠른배송, 홍보 및 이벤트 행사, 선물하기 상품권 다양화 등) - 공공배달앱 업종 다양화(ex. 택시 등) - 가맹점 일부 수수료 부과를 통해 소비자 혜택 확대와 소비자 유치를 통한 공공배달앱 활성화 □ 소요예산 : 26천원 정도 <table border="1"> <thead> <tr> <th>항 목</th><th>산출근거</th><th>(단위 : 천원)</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>사무관리비</td><td>상권소통협의체 운영</td><td></td></tr> <tr> <td></td><td>250원</td><td>3 x 20명 = 25</td></tr> <tr> <td>합 계</td><td></td><td>26</td></tr> </tbody> </table>	항 목	산출근거	(단위 : 천원)	사무관리비	상권소통협의체 운영			250원	3 x 20명 = 25	합 계		26	2025년 『제2회 상권소통협의체』 군산 상권공동체 자생력강화 사업 설명회 결과보고 □ 개요 ○ (일시) *25. 6. 12.(목), 15:00 ~ 17:00 ○ (장소) 군산 공설시장 3층 공예교실 ○ (참석) 군산시상권소통협의체 대표자 및 재단 관계자 9명 · 세부명단 상권소통협의체 워크숍 참석자 서명부 참조 □ 주요내용 ○ 군산 상권공동체 자생력강화 사업 설명회 - 사업방향 및 목적, 기대효과 - 사업내용 및 예산 - 신청기간 및 서류 - 홍보 및 마케팅 등 행사 진행 논의 ○ 상인회 애로사항 의견수렴 □ 관련사진
항 목	산출근거	(단위 : 천원)												
사무관리비	상권소통협의체 운영													
	250원	3 x 20명 = 25												
합 계		26												

상권소통 협의체

③ 성과보고회

- 정기 이사회를 통한 사업실적 보고 외에 상권르네상스사업 5개년 성과공유회, 동네상권발전소 지원사업 성과공유회를 개최하여 성과와 개선사항을 공유함
- 정례적인 성과보고회 개최는 확인되나, 보고회를 통해 도출된 구체적 우수사례 발굴·확산 노력이 보완될 필요가 있음

2-2) 산출 및 성과지표 : 사업의 결과 및 성과에 해당하는 지표

점수배점	12점	지표성격	혼합	평가점수	5.00점
지표정의	○ 기관의 고유 사업에 대한 결과에 해당하는 지표로 사업의 효율적인 운영 수준을 평가한다. ○ 기관의 고유 사업에 대한 성과에 해당하는 지표로 사업의 효과적인 운영 수준을 평가한다.				

- 세부 사업별 만족도의 평균 및 기관이 운영하는 사업 참여자 수의 전년 대비 증가율을 확인할 수 없음

① 상인역량강화 및 교육실적

- 군산청년몰활성화(찾아가는 컨설팅) 사업을 수요조사(65팀, 264명)→집합교육(6개 강좌, 70명)→개별 맞춤형 컨설팅(27회, 네이버플레이스·스마트스토어 등)의 3단계로 체계화하고, 나운상가번영회 등 상가번영회 대상 특화 역량강화 프로그램(전략적 파트너십 특강 등)을 병행 운영함

- 참여 인원·횟수 등 실적 위주로 제시되어 있어, 교육 이후 상인의 실질적 매출 증대나 역량 향상으로 이어졌는지를 확인할 수 있는 사후 효과성 측정(만족도 조사 외 정량 성과)이 부족함

② 마케팅 및 홍보 실적

- 디오션시티G플레이스·조촌동·나운·동백로나운 등 다수 상권에서페이백 이벤트를 동시 추진하고, 맘카페·지역 커뮤니티·SNS 등 온라인 채널과 마스코트 '밝음이'를 활용한 오프라인 현장 홍보를 병행함
- 홍보 실적이 SNS 게시물·카페 캡처 등 정성적 자료 위주로 제시되어 있어, 조회수·참여자 수·매출 변화 등 홍보 효과를 뒷받침할 정량적 성과 지표 제시가 미흡함

2-3) 후속사업관리 및 환류체계

점수배점	5점	지표성격	혼합	평가점수	4.00점
지표정의	○ 사후평가시스템 및 사후평가 결과 반영의 적합성을 평가한다.				

① 사후평가시스템 구축 정도

- 온라인 판로확대사업은 '참여→성과분석 및 수요조사→후속지원 안내→맞춤지원→성과 모니터링'으로, 상권공동체 자생력 강화사업은 '사후관리계획 수립→현장점검→성과분석→개선사항 도출→차년도 반영'으로 단계별 환류체계를 구축
- 현장점검·수요조사 등 사업 평가 및 데이터 수집 체계는 갖추어져 있으나, 점검 결과에 따라 성과가 저조한 프로그램을 과감히 폐지하거나 새로운 프로그램을 신설하는 등 실질적인 구조적 환류로 이어진 사례는 제시되지 않음

② 사후평가 결과 반영 적합성

- 온라인 판로확대사업은 후속조사 결과를 반영해 오픈마켓 입점, 라이브커머스 입점·방송지원으로 연계하였고, 자생력 강화사업은 상인 의견을 반영해 시설 설치 중심에서 매출 증대 프로모션 중심으로 사업 방식을 전환함
- 개선 실적이 기존 사업의 운영방식 조정(프로모션 중심 전환) 수준에 머물러 있어, 사후평가 결과에 따라 사업 자체를 과감히 폐지·신설하는 등 보다 근본적인 구조 개편 노력은 확인되지 않음

3. 고객만족도

총 평

- 군산시상권활성화재단의 2026년 이용고객 기준 고객만족도는 89.62점으로 전년도 90.38점에 비해 약간 하락하였음(평가지표 기준으로 9.42점 → 9.30점으로 하락)
- 항목별로 살펴보면 2개 항목은 90점을 상회하였으며, 5개 항목에서 90점을 약간 하회하는 것으로 분석되었으며, 전체적으로 전년대비 만족도보다 약간 하락하는 결과를 보임
- 고객만족도 산출공식에 기초하여 당해연도 평가와 전년 대비 개선도평가를 모두 고려하여 산출한 결과, 93.02점(100점 기준)으로 10점 만점 기준 9.30점의 점수를 획득함

※ 전년도와 비교

평가지표	2025년			2026년			증감(%)
	득점	배점	평점(%)	득점	배점	평점(%)	
3-1 고객만족도	9.42	10	94.23	9.30	10	93.02	▼ -1.21

- 전년도 고객만족도 점수는 90.38점(100점 만점 기준)에 비해 2026년도 고객만족도 점수는 89.62점(100점 만점 기준)으로 0.76점이 하락하였음
- 고객만족도 평가산식에 기초하여 총 평점을 산출한 결과, 9.30점으로 산출되어 전년평가(9.42점) 대비 약 1.21%p가 하락하였음

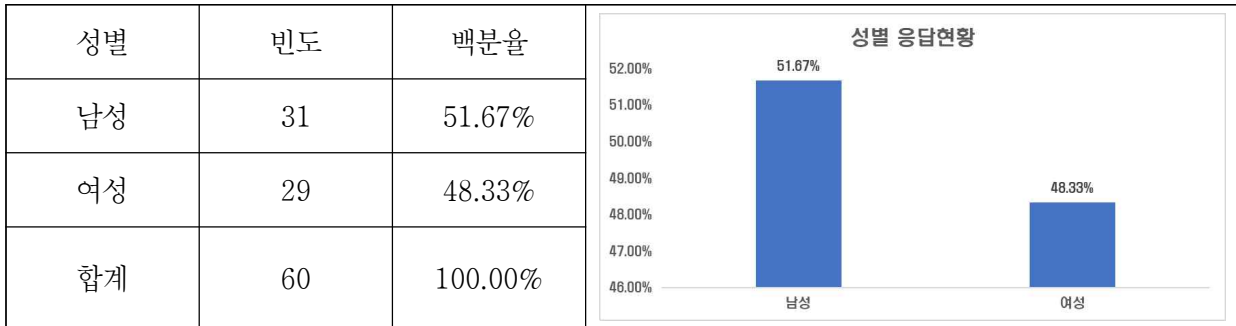
1) 조사 개요

- 조사목적 : 군산시에서는 출자출연기관의 발전과 시민을 위한 출자출연기관으로서의 역할을 제대로 수행하고 있는 지를 확인하기 위해 『2026년도 군산시 출자출연기관 경영실적 평가』의 일환으로 고객만족도 조사를 실시
- 조사기간 : 2026년 6월 19일 - 6월 30일까지(21일간)
- 조사대상 : 2025년도 군산시상권활성화재단 고객 314명
- 유효표본 : 60명(응답률 19.11%)
- 표본선정 : 비확률표본추출법
- 조사방법 : 문자를 통한 온라인 조사 방식
- 설문항목 및 척도 : 인구통계 3개 항목, 만족도 7개 문항(Likert 5점 척도)

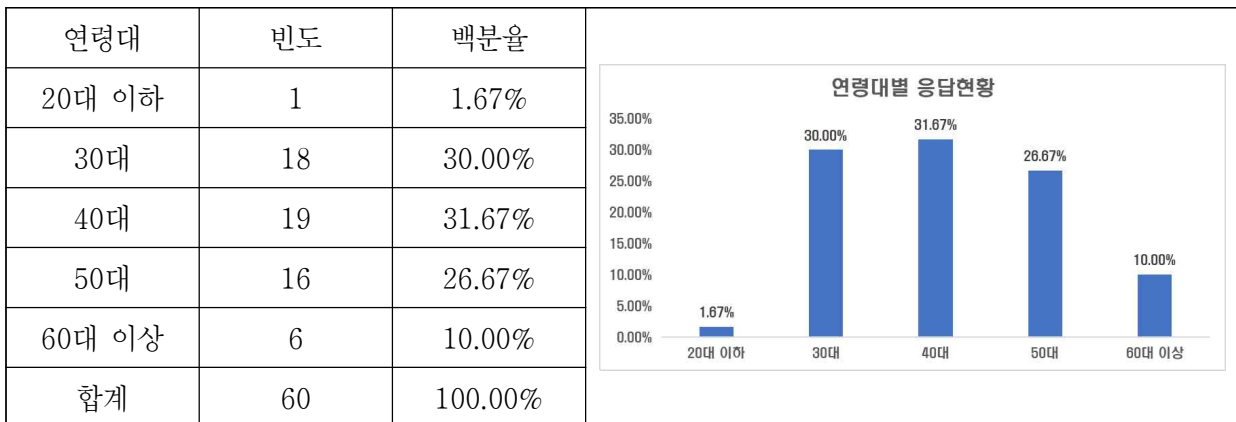
2) 분석결과

○ 인구통계적 특성

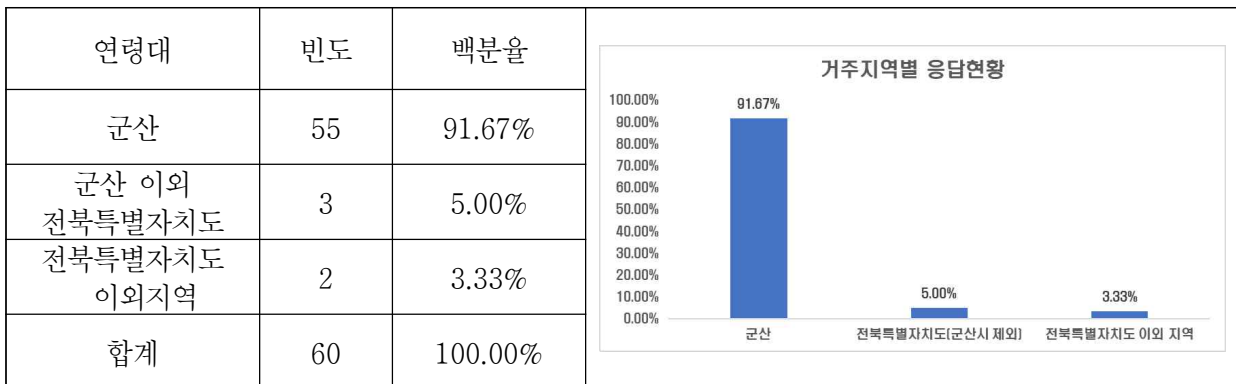
- 성별 : 남성 31명(51.67%), 여성 29명(48.33%)

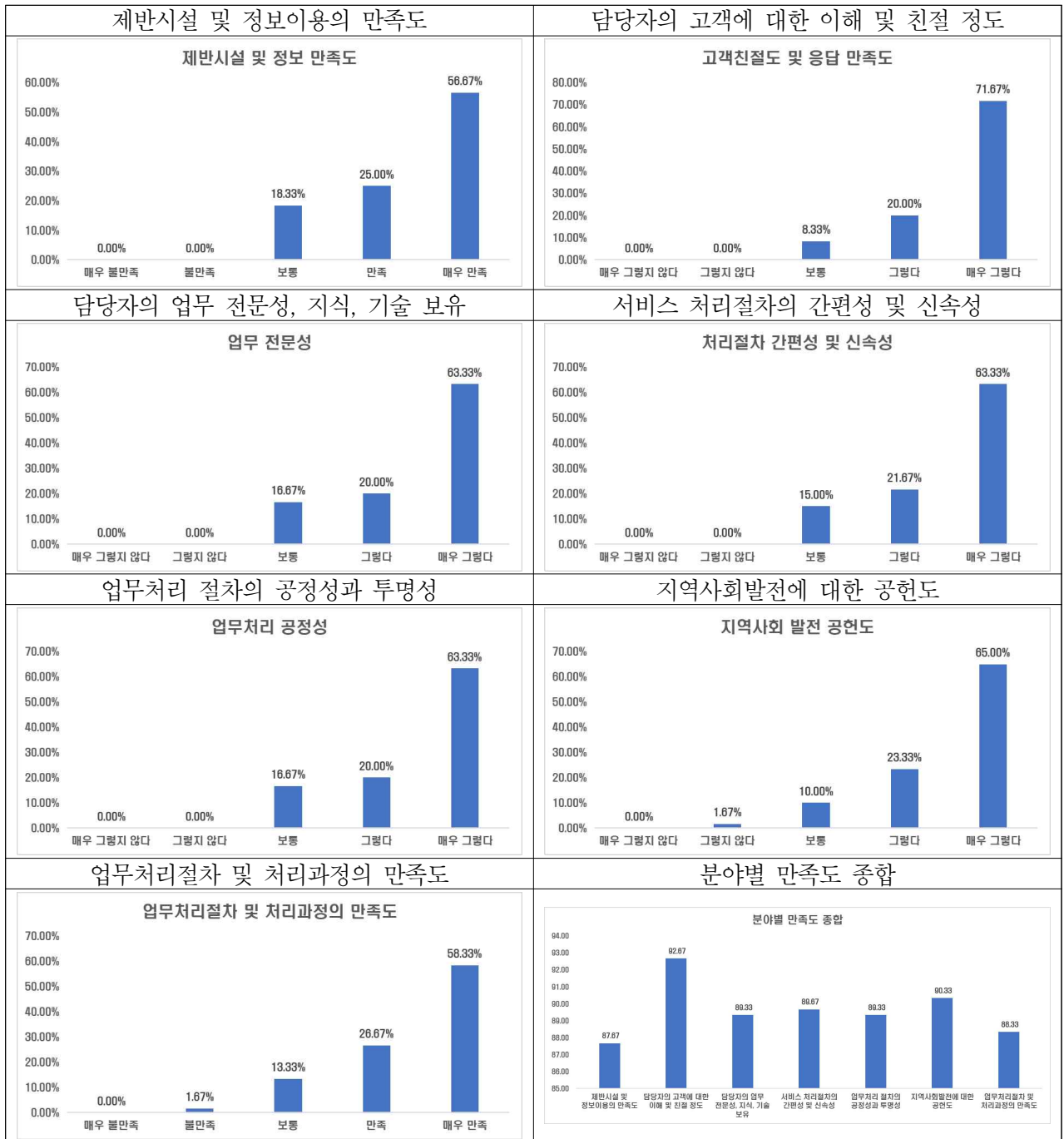


연령대 : 20대 이하(1명, 1.67%), 30대(18명, 30.00%), 40대(19명, 31.67%), 50대(16명, 26.67%), 60대 이상(6명, 10.00%)



거주지역 : 군산 55명(91.67%), 군산이외 전북특별자치도 3명(5.00%), 전북특별자치도 이외 지역 2명(3.33%)





문항번호	문항	전년도 고객만족 점수	당해연도 고객만족 점수
Q1	제반시설 및 정보이용의 만족도	90.73	87.67
Q2	담당자의 고객에 대한 이해 및 친절 정도	91.43	92.67
Q3	담당자의 업무 전문성, 지식, 기술 보유	89.05	89.33
Q4	서비스 처리절차의 간편성 및 신속성	91.43	89.67
Q5	업무처리 절차의 공정성과 투명성	90.00	89.33
Q6	지역사회발전에 대한 공헌도	90.00	90.33
Q7	업무처리절차 및 처리과정의 만족도	90.00	88.33
평균		90.38	89.62

- 군산시상권활성화재단 이용자 만족도 조사결과 지표의 당해연도 평균점수는 89.62점으로 분석됨
- 이를 고객만족도 총 평점 산출공식에 적용하여 반영한 결과, 93.02점으로 확인됨
 - 평점 = $\frac{\text{실적}}{100\text{점}} \times 60\text{점} + \frac{\text{실적}}{\text{전년도 실적} + (100\text{점} - \text{전년도 실적}) \times 10\%} \times 40\text{점}$
- “담당자의 고객에 대한 이해 및 친절정도”와 “지역사회발전에 대한 공헌도” 항목에서 90점 이상의 점수를 받은 반면 나머지 5개 항목에서 90점 미만의 점수를 받음
- “담당자의 고객에 대한 이해 및 친절정도”, “담당자의 업무 전문성, 지식, 기술 보유”, “지역사회발전에 대한 공헌도” 등 3개 항목에서 전년대비 고객만족도가 증가한 것으로 분석되었으며, “제반시설 및 정보이용의 만족도”, “서비스 처리절차의 간편성 및 신속성”, “업무처리 절차의 공정성과 투명성”, “업무처리절차 및 처리과정의 만족도” 등 4개 항목에서 전년대비 고객만족도가 전년보다 약간 하락한 것으로 확인되어 고객 만족도 제고를 위한 항목별 제고방안을 마련할 필요가 있을 것임

Ⅳ. 총평 및 개선의견

- 군산시상권활성화재단은 군산 소상공인을 대상으로 하는 소상공인 소통창구의 일원화 및 지속적이고 체계적인 전문컨설팅 수행을 목적으로 설립된 비영리 재단법인임
- 2026년 경영실적 평가에서 총점 78.55점을 획득하며 전년(87.01점) 대비 8.46점 하락하였으며, 특히 경영성과 부문(77.33%)이 경영관리 부문(79.53%)보다 낮게 평가되어, 전년(경영성과 90.29% > 경영관리 84.64%)과 정반대의 결과를 보임
 - 이는 재단이 조직 안정화 등 기본적인 관리체계는 유지하고 있으나, 상권르네상스 사업 종료(25.04.)라는 구조적 전환기 속에서 사업 산출·성과 관리 역량이 상대적으로 뒤처졌음을 의미함
 - 전략 및 혁신, 임직원 교육실적, 자체수입률, 일반관리비 충당률, 업무추진비 집행 및 공개, 투입 및 활동지표, 소통 및 참여의 평가지표에서 전년대비 높은 평가를 받음
 - 경영층의 리더십, 외부전문가 구성 및 참여율, 윤리경영, 재무관리의 적정성, 복리후생비 집행 및 공개, 조달계약 실적, 지역상생·협력, 안전 및 환경, 사업성과 적절성, 산출 및 성과지표, 후속사업관리 및 환류체계, 고객만족도의 평가지표에서 전년 대비 낮은 평가를 받음
- 우수한 점
 - 지원인력 및 관리인력을 최소화하고 사업부서 인력 배치를 집중함으로써, 소규모 조직 규모(정원 5명) 대비 다수의 고유사업을 수행하는 등 인력 대비 사업 수행 밀도가 높음
 - 자체수입률, 일반관리비 충당률, 임직원 교육실적 등에서 전년보다 현저한 상승세를 보여 조직 역량 향상을 위한 노력이 확인됨
 - 채용비리방지·블라인드 채용 도입여부 두 감점 항목 모두 금년도에는 감점이 발생하지 않아 인사 투명성이 개선됨
 - 고객만족도(93.02점, 100점 환산)가 여전히 높은 수준을 유지하고 있어, 재단이 제공하는 지역 주민과 소상공인 대상 서비스의 품질과 신뢰도를 뒷받침함

○ 미흡한 점

- 총 수입의 대부분을 군산시 출연금 및 정부 보조금에 의존하고 있어, 재정 자립도 제고를 위한 자체 수익모델 발굴이 시급함
- 사업 추진 과정은 안정적으로 관리되었으나, 실제 성과 산출로의 전환이 크게 미흡하여 사업 성과관리 체계의 근본적인 재점검이 필요함
- 경영층의 리더십, 지역상생·협력, 안전 및 환경, 조달계약 실적 등 다수 지표에서 하락 폭이 크게 나타나, 전 영역에 걸친 관리 역량 강화가 요구됨
- 경영평가 성과급 운영의 적정성은 2년 연속 0점으로, 전 직원이 기간제 근로자라는 이유로 근무평정·성과보상체계 자체가 부재한 구조적 한계가 지속되고 있음
- 임직원 리더십 교육(연 21시간 이상) 미이수, 노사갈등 사후처리 시스템 미명문화 등 인사관리의 제도적 기반이 여전히 취약함

○ 조직 운영 측면의 구조적 검토 필요

- 재단은 정원 5명의 초소형 조직으로, 안전관리·인권경영·성과관리·재무관리 등 전 영역에 걸쳐 전담 인력을 별도로 두기 어려운 구조적 한계가 반복적으로 지적되고 있음. 이런 소규모 출연기관의 경우 단독 운영보다 유사·인접 기능을 수행하는 기관과의 통합 운영이 관리 역량과 재정 효율성을 동시에 높이는 대안이 될 수 있음
- 군산시는 상권활성화재단(소상공인·상권 지원)과 별도로 (재)군산문화관광재단(지역 문화예술·관광 진흥)을 운영하고 있음. 두 기관의 통합 운영을 통해 안전관리·인사·재무 등 경영관리 부문의 전담 인력과 시스템을 공동 확보하고 규모의 경제를 실현하는 방안을 중장기적으로 검토할 필요가 있음
- 특히 상권활성화재단이 추진하는 달달야시장·플리마켓 등 지역축제형 상권 활성화 사업과 문화관광재단의 문화예술·관광 콘텐츠 사업은 방문객 유치, 지역 브랜딩, 마케팅·홍보 채널이라는 측면에서 상당 부분 기능이 중첩되므로, 통합 시 사업 시너지 효과가 클 것으로 예상됨
- 실제로 광주광역시도 관광재단과 MICE 전담기관인 김대중컨벤션센터를 통합하여 2023년 '광주광역시관광공사'를 출범시켰으며, 해당 사례는 2024년 행정안전부 주관 지방공공기관 혁신 우수사례(대상)로 선정되었음
- 또한 의정부시는 2025년 5월 의정부시상권활성화재단을 의정부도시공사에 통합하여,

도시공사가 보유한 시설관리 전문성과 상권활성화 기능을 결합하고 지하도상가 등 대규모 공공시설의 안전관리 역량을 강화한 바 있음

- 행정안전부는 지방공공기관 혁신 과정에서 '1개 분야 1개 기관' 원칙을 제시하여 유사·중복 기능을 수행하는 기관의 통합을 권고하고 있는데, 이는 기능이 인접한 소규모 기관을 통합해 조직 효율성과 서비스 품질을 동시에 제고한 대표적인 선례로 참고할 수 있음
- 다만 두 재단은 설립근거(조례)와 소관 정책 영역(소상공인 정책 vs. 문화관광 정책), 소관 부서가 상이하고 조직 규모에도 차이가 있는 것으로 보이므로, 통합 시너지(마케팅·행사·공간 공동활용, 경영관리 인력 공동화)와 통합 리스크(각 재단의 정체성·전문성 약화, 통합 초기 행정·법적 비용, 상인·문화예술계 등 이해관계자 반발 가능성)를 함께 검토하는 사전 타당성 조사가 선행되어야 하며, 완전 통합이 어려울 경우 안전관리·인사·회계 등 경영관리 기능만 공동 수행하는 단계적 협력모델도 대안으로 고려할 수 있음

<중점개선과제>

- 출연금·보조금 의존 구조에서 벗어나기 위해 수수료 사업, 공공배달앱 등 자체 플랫폼의 부가가치 창출, 민간 투자 연계 등 구체적인 자생력 확보 비즈니스 모델을 발굴하고 중장기 재정계획에 반영해야 함
- 투입·활동 대비 산출·성과로의 전환이 미흡한 원인을 분석하고, 상권별 유동인구·가맹점 매출 증가율 등 결과(Outcome) 중심의 계량화된 KPI를 개발하여 사업별 성과 관리에 적용해야 함
- 정원 5명의 초소형 조직 한계를 극복하기 위해, 인접 기능(문화관광 등)을 수행하는 기관과의 통합 운영 가능성을 포함한 조직 규모·형태에 대한 중장기적 검토가 필요하며, 통합이 어려울 경우 유관기관과의 업무 위탁·공동운영 등 대안적 협력모델을 모색해야 함
- 임원 리더십 교육 이수 실적 확보, 노사갈등 사후처리 절차의 명문화, 기간제 근로자에 대한 근무평정·성과보상체계 단계적 도입 등 인사관리의 제도적 기반을 보완해야 함
- 사업별 현장 의견수렴에 치중된 소통 활동을 넘어, 주민참여경영위원회 등 제도적 경영참여 기구와 상시 온라인 제안 채널을 마련하고, 수렴된 의견이 실제 제도 개선으로 이어진 실적을 정량적으로 관리해야 함
- 경영층의 리더십, 지역상생·협력, 안전 및 환경, 조달계약 실적 등 하락 폭이 큰 지표에 대해 항목별 원인을 구체적으로 분석하고, 차년도 경영계획에 개선 실행방안을 반영해야 함

기관별 평가보고서

군산시 출연기관 : 군산먹거리통합지원센터

I. 평가 평점표

평가영역	평가부문	평가지표		성격	배점	득점	평점
경영관리 (55점)	1. 리더십(13점)	1-1	경영층 리더십·전문성	정성	6.0	5.50	91.67
		1-2	전략 및 혁신	정성	7.0	7.00	100.00
	2. 경영시스템(26점)	2-1	조직·인사관리	정성	6.0	6.00	100.00
		2-1-1	직무중심 인사관리 도입·운영 노력		1.0	0.70	70.00
		2-1-2	지원기능인력 비율	정량	0.5	0.50	100.00
		2-1-3	관리직 비율	정량	0.5	0.50	100.00
		2-1-4	외부전문가 구성 및 참여율	정량	0.5	0.275	55.00
		2-1-5	임직원 교육실적	정량	0.5	0.25	50.00
		2-1-6	채용비리방지(감점)	정량	-1.5	-	-
		2-1-7	블라인드 채용 도입여부(감점)	정량	-1.0	-	-
		2-2	윤리경영	정성	3.0	2.50	83.33
		2-3	재무관리: 재무관리의 적정성	정성	8.0	8.00	100.00
		2-3-1	자체수입률	정량	1.0	0.884	88.40
		2-3-2	일반관리비 총당률	정량	0.5	0.363	72.60
		2-3-3	복리후생비 집행 및 공개	정량	0.5	0.496	99.20
		2-3-4	업무추진비 집행 및 공개	정량	0.5	0.50	100.00
		2-3-5	조달계약 실적	정량	0.5	0.00	0.00
		2-3-6	인건비 인상률 준수	정량	2.0	1.00	50.00
		2-3-7	경영평가 성과급 지급	정량	1.0	1.00	100.00
	3. 사회적책임(16점)	3-1	지역상생발전	혼합	6.0	4.75	79.17
		3-2	재난·안전관리	정성	7.0	5.00	71.43
		3-3	소통 및 참여	정성	3.0	3.00	100.00
경영 성과 (45점)	1. 주요사업(8점)	1-1	사업성과 적절성	정성	8.0	7.00	87.50
	2. 경영효율성과 (27점)	2-1	학교·공공급식사업 실적	혼합	11.0	7.115	64.682
		2-2	로컬푸드 직매사업 실적	혼합	11.0	8.063	73.30
		2-3	재단교류 및 홍보	정성	5.0	5.00	100.00
	3. 고객만족성과(10점)	3-1	고객만족도	정량	10.0	9.26	92.60
합계					100	84.66	84.66

II. 종합평가 결과 요약

- 군산먹거리통합지원센터는 2026년(회계연도 2025년) 경영평가에서 84.66점을 획득하여, 전년 경영실적 평가점수 88.25점에 비해 3.59점이 하락한 것으로 평가됨
 - 분야별 영역별 점수는 경영관리 분야는 55점 만점에 48.22점, 경영성과 부문에서 45점 만점에 36.44점을 획득한 것으로 평가됨
 - 만점대비 점수 비율을 보면, 경영관리 분야는 87.67%, 경영성과 분야는 80.97%를 획득하여 작년 대비 경영관리 분야는 유사하나, 경영성과 분야의 점수가 하락한 것으로 평가됨(전년에는 경영성과 (88.82%) > 경영관리 (87.85%)의 순임)
 - 전년과 비교할 때, 상승한 지표는 전략 및 혁신, 임직원 교육실적, 윤리경영, 재무관리, 업무추진비 집행 및 공개, 인건비 인상률 준수, 지역상생협력, 소통 및 참여, 사업성과 적절성, 재단교류 및 홍보, 고객만족도 등임
 - 평가점수가 하락한 지표는 외부전문가 구성 및 참여율, 자체수입률, 일반관리비 충당률, 복리후생비 집행 및 공개, 조달계약 실적, 재난안전관리, 학교·공공급식사업 실적, 로컬푸드 직매장 사업 등임
 - 동일한 평가를 받은 지표는 경영층 리더십·전문성, 조직·인사관리, 지원기능인력 비율, 관리직 비율, 경영평가 성과급 운영의 적정성 등임
 - 한편, ‘조직·인사관리(직무중심 인사관리 도입·운영노력)’ 지표가 신설되어 70%의 평점을 획득하였으며, 기존 ‘일자리 창출 및 일·가정 양립’ 지표는 금년도 평가에서 삭제됨
- 경영관리 영역별로 살펴보면, 경영층 리더십은 13점 만점에 12.50점, 경영시스템은 26점 만점에 22.97점, 사회적 책임은 16점 만점에 12.75점을 받음
 - 만점대비 비율로 보면, 리더십이 96.15%로 가장 높았으며 경영시스템 88.34%, 사회적 책임이 79.69%의 순이며, 전년도 (사회적 책임 (96.43%) > 리더십

(89.29%) > 경영시스템 (85.40%)와 비교할 때 사회적 책임 영역의 순위가 하락한 것이 특징적임

- 경영성과 영역별로 살펴보면, 주요사업이 8점 만점에 7.00점, 경영효율성과가 27점 만점에 20.18점, 고객 만족도 성과가 10점 만점에 9.26점을 받음
 - 만점대비 비율로 보면, 고객만족도가 92.60%, 주요사업 87.50%, 경영효율성과 74.733%의 순이며, 특히 경영효율성과 영역(전년 89.20% → 금년: 74.73%)의 하락 폭이 두드러짐
- 군산먹거리통합지원센터는 시민에게 안전하고 건강한 먹거리를 공급하고, 농축수산인의 소득 증대와 지역경제 활성화에 기여한다는 기관의 설립목적에 맞는 활동을 수행하고 있는 것으로 평가됨.
- 다만 금년도에는 경영성과 분야에서 뚜렷한 점수 하락이 나타났으며, 특히 경영효율성과 내 학교 공공급식 사업실적과 로컬푸드 직매사업 실적의 하락 폭이 두드러져 이에 대한 원인 분석과 보완이 시급함
 - 반면 경영관리 분야는 전년 대비 소폭 하락에 그쳐, 금년에는 오히려 경영관리 분야가 경영성과 분야보다 상대적으로 높은 평가를 받는 순위 역전이 나타남
- 전반적으로 군산먹거리통합지원센터는 사업의 기본 방향성은 유지하고 있으나, 특히 경영성과 측면의 점수 하락이 두드러져 이에 대한 원인 파악과 대응이 필요함을 시사함
 - 학교 및 공공급식 매출액 실적, 관내 농산물 공급, 참여농가혜택과 로컬푸드 직매사업에 대한 재점검 등을 통해 하락한 지표들에 대한 집중적인 개선 노력이 요구됨

Ⅲ. 지표별 평가 결과

□ 경영관리

평가영역	평가부문	평가지표		성격	배점	득점	평점
경영관리 (55점)	1. 리더십(13점)	1-1	경영층의 리더십	정성	6.0	5.50	91.67
		1-2	전략 및 혁신	정성	7.0	7.00	100.00
	2. 경영시스템(26점)	2-1	조직·인사관리	정성	6.0	6.00	100.00
		2-1-1	직무중심 인사관리 도입·운영 노력	정성	1.0	0.70	70.00
		2-1-2	지원기능인력 비율	정량	0.5	0.50	100.00
		2-1-3	관리직 비율	정량	0.5	0.50	100.00
		2-1-4	외부전문가 구성 및 참여율	정량	0.5	0.275	55.00
		2-1-5	임직원 교육실적	정량	0.5	0.25	50.00
		2-1-6	채용비리방지(감점)	정량	-1.5	-	-
		2-1-7	블라인드 채용 도입여부(감점)	정량	-1.0	-	-
		2-2	윤리경영	정성	3.0	2.50	83.33
		2-3	재무관리: 재무관리의 적정성	정성	8.0	8.00	100.00
		2-3-1	자체수입률	정량	1.0	0.884	88.40
		2-3-2	일반관리비 총당률	정량	0.5	0.363	72.60
		2-3-3	복리후생비 집행	정량	0.5	0.496	99.20
		2-3-4	업무추진비 집행	정량	0.5	0.50	100.00
		2-3-5	조달계약 실적	정량	0.5	0.00	0.00
		2-3-6	인건비 인상률 준수	정량	2.0	1.00	50.00
		2-3-7	경영평가 성과급 운영의 적정성	정량	1.0	1.00	100.00
	3. 사회적책임(16점)	3-1	지역상생발전	혼합	6.0	4.75	79.17
		3-2	재난·안전관리	정성	7.0	5.00	71.43
		3-3	소통 및 참여	혼합	3.0	3.00	100.00

총 평

- 군산먹거리통합센터는 양호한 경영관리 체계를 유지하고 있으며, 경영관리 분야 점수(87.85%→87.67%)는 전년과 유사한 수준을 유지함
- 리더십, 조직·인사, 윤리경영, 재무관리 등 경영관리 전반에서 기본적인 운영체계가 안정적으로 구축되어 있으며, 규정 정비와 외부 지적사항 이행, 예산·회계 구조 개선 등을 통해 내부관리의 체계성과 투명성을 지속적으로 강화하고 있음
- 전략 및 혁신, 임직원 교육실적, 윤리경영, 재무관리, 업무추진비 집행 및 공개, 인건비 인상률 준수, 지역상생협력, 소통 및 참여에서 전년대비 평가가 향상됨
- 외부전문가 구성 및 참여율, 자체수입률, 일반관리비 충당률, 복리후생비 집행 및 공개, 조달계약실적, 안전 및 환경에서 전년대비 평가가 하락하였으며, 특히 조달계약실적의 하락 폭이 두드러짐
- 리더십, 경영시스템, 사회적 책임의 세 가지 평가부문 중 금년에는 사회적 책임(79.69%)에서 가장 낮은 평가를 보였음
- 이는 전년도 최고 평가 부문(96.43%)이었던 것과 뚜렷하게 대비되는 순위 역전으로, 지역상생협력(79.17%)과 안전및환경(71.42%) 지표의 하락이 주된 원인임
- 반대로 리더십은 전년도(89.29%)에서 금년 최고 부분(96.15%)으로 개선됨
- 향후 사회적 책임 부문의 개선을 위하여 지역상생·협력 및 재난·안전관리 지표의 하락 원인을 구체적으로 확인하고, 이에 대한 실행방안을 마련할 필요가 있음

1. 리더십

※ 전년도와 비교

평가지표		2025년			2026년			증감(%)
		득점	배점	평점(%)	득점	배점	평점(%)	
1-1	경영층의 리더십	5.50	6.0	91.67	5.50	6.0	91.67	-
1-2	전략 및 혁신	7.00	8.0	87.50	7.00	7.0	100.00	▲ 12.5

- 경영층의 리더십은 전년 평가와 동일하였으며, 전략 및 혁신은 전년 대비 12.5%p가 상승하였음

1-1) 경영층의 리더십

점수배점	6점	지표성격	정성	평가점수	5.50점
지표정의	○ 기관의 미션과 비전 및 경영목표 달성노력과 조직구성원 동기부여 노력과 성과를 평가한다. ○ 대내·외 이해관계자와의 협력 증진을 위한 노력과 성과를 평가한다.				

① 기관의 미션과 비전 및 경영목표 달성을 위한 경영층의 노력과 성과

- 군산먹거리통합지원센터는 ‘건강한 시민, 지속가능한 농업, 먹거리 자립순환경제 도시’라는 비전 하에 시민에게 안전하고 건강한 먹거리를 공급하고, 농축수산인의 소득 증대와 지역경제 활성화에 기여하기 위해 지역먹거리 선순환 체계 구축에 주력하고 있음
- 지방공기업평가원의 ‘25년 지방공공기관 맞춤형 컨설팅(체계적인 예산·재무회계 관리를 통한 경영 효율화)에 자발적으로 참여하여, 예산 및 결산 체계의 구조적 한계(매출충이익 중심 편성에 따른 사업규모 축소 인식 등)를 개선하고, 발생주의 총액 기준 예산 체계로 전환한 점은 경영진의 적극적인 경영 개선 의지를 보여줌
- 합리적 인사관리를 통해 퇴사자 수가 전년대비 40% 감소하였으며, 기간제 근로자의 실무직 전환을 이행하여 고용 안정을 실현함
- 친환경 기획생산 농가 확대(전년 대비 5% 증가), 군산푸드 인증 실적(전년 대비 17% 증가) 등 로컬푸드 안정성과 친환경 생태계 구축에 기여함. 하지만, 로컬푸드 직매장 출하농가 및 친환경 인증 생산자 수는 감소하여 직매장 출하 농가에 대한 친환경 인증 지원 인센티브 강화 및 친환경 농가 조직화 정착 방안 마련 필요



② 조직구성원의 동기부여를 위한 기관장의 노력과 성과

- 기관장은 소통과 협력을 기반으로 조직문화 조성에 힘쓰며, 월례회의를 정기적으로 개최하여 전 직원과 경영현안, 협조사항, 교육내용을 공유하는 등 내부 소통을 강화하고, 조직의 방향성과 핵심가치를 구성원과 지속적으로 공유하고 있음
- 기관장은 법정·직무 관련 교육, 안전보건교육 등에 참여하여 리더십 역량과 책임 경영 기반을 보완하였으며, 이를 통해 조직 운영의 전문성과 신뢰성을 높이고자 함
- 팀별 운영계획과 성과목표를 설정하고, 연말 운영평가를 통해 목표 대비 실적을 점검함으로써 부서 단위의 책임성과 동기부여를 강화하고 있음. 특히 각 팀별로 주요사업 목표, 추진일정, 평가항목을 사전에 설정하고 실적을 체계적으로 관리하여 구성원이 업무목표를 명확히 인식하고 성과창출에 집중할 수 있도록 한 점이 긍정적으로 평가됨

- 디지털 기반 경영을 위해 '전북먹거리시군센터매니저' 프로그램 고도화 및 '우리 아이행복밥상' 온라인 수발주 시스템을 도입하고, 연간 12,690건에 달하는 그룹웨어 전자결재를 정착시키는 등 디지털 서비스 혁신 부문에서도 전반적으로 우수한 운용 수준을 나타내고 있음
- 전북여성가족재단과의 업무협약을 체결하고, 전 직원을 대상으로 '양성평등 조직 문화 개선이행점검 교육'을 대면으로 실시하여 건강하고 안전한 일터 조성을 유도함
- 다만, 지표 정의상 임원(CEO)은 리더십 역량강화를 위한 노력을 21시간 이상의 교육을 이수해야 정성평가에서 긍정적인 평가를 받을 수 있으나, 총 교육실적은 16시간에 불과하여 목표기준(21시간) 대비 교육 참여 실적이 미흡한 것으로 나타남

③ 대내·외 이해관계자와의 협력 증진 및 지역문제 해결을 위한 노력과 성과

- 대내외 이해관계자 집단과의 협력은 기관장이 가장 우수한 성과를 도출한 영역임. 일회성 행사 중심의 협력을 지양하고, 군산시 먹거리위원회 등 거버넌스 기구를 중심으로 분과위원회와 실무협의회 등에 총 20회 참여하여 지역 먹거리 정책 논의와 실행체계 구축에 기여함
- 전북특별자치도 먹거리위원회, 경기도 농수산진흥원, 수도권 지자체(서대문구, 마포구, 은평구 등)와의 광역 단위 협력체계를 구축·운영하여 군산 로컬푸드의 공적 조달 범위를 확장하는 등 거버넌스 책임자로서 우수한 리더십을 발휘함
- 기관장의 적극적인 세일즈 리더십을 통해 초등돌봄 과일간식 지원사업 공급 대상을 기존 1개 시군 → 4개 시군으로 확대하여 출하량을 전년대비 31% 증가시키고, 임산부 꾸러미 사업도 7개 시군 → 10개 시군으로 확대하는 등 공공급식 공급영역 확대에 기여함
- 한국서부발전(주) 군산발전본부와 '지역 먹거리 선순환 협력을 위한 업무협약'을 체결하여 대기업·공공기관 임직원 가족의 로컬푸드 이용을 확대하고, 지역 먹거리 소비 기반을 마련함

1-2) 전략 및 혁신

점수배점	7점	지표성격	정성	평가점수	7.00점
지표정의	○ 조직의 설립목적 구현과 바람직한 미래상 달성을 위해 기울인 노력과 성과를 평가한다. ○ 조직의 혁신추진계획 및 노력과 성과를 평가한다. ○ 전기평가 지적사항, 외부감사지적사항 등 이행의 적정성을 평가한다.				

① 중장기 경영계획 수립의 충실성 및 적정성

- 군산먹거리통합지원센터는 기관의 설립목적과 지역 먹거리 선순환 체계 구축이라는 비전을 반영하여 중장기 경영계획을 수립하고, 이를 연도별 로드맵과 예산계획에 연계하여 실행체계를 구체화하고 있음
- 기획생산 농가조직화, 지역먹거리 공급 확대, 먹거리 통합물품사업 확대, 순환경제 규모 확대, 먹거리위원회 운영 활성화 등 핵심 전략과제를 단계별로 제시하고 있으며, 2025년부터 2029년까지의 투자계획과 성과지표를 연계하여 설정함으로써 계획의 체계성과 실행가능성을 높임
- 지역농산물 공급비율, 참여농가 수, 매출액, 고용창출 등 정량지표를 반영하고 있어 경영목표와 성과관리 간 연계성도 비교적 적정한 것으로 판단됨

② 중장기 경영계획의 집행·성과·환류의 적정성

- 센터는 중장기 경영계획을 바탕으로 연간 운영계획을 수립하고 학교·공공·복지 급식, 로컬푸드 직매장 운영, 산지유통센터 운영, 지역가공품 공급 등 주요 사업을 체계적으로 추진하고 있음. 특히 사업별 추진계획과 예산집행계획을 연계하여 운영 안정성과 실행력을 확보하고, 사업성과를 차년도 운영 계획과 예산에 반영하는 등 계획-집행-성과-환류의 관리체계를 유지하고 있음
- 친환경 농가 확대, 지역인증 실적 증가, 사회적경제기업 참여 확대 등 일부 성과가 확인되며, 중장기 로드맵의 목표 달성을 위한 단계적 집행 노력이 이루어지고 있음

③ 혁신추진계획 수립 및 혁신과제 추진 노력과 성과

- 센터는 조직 운영의 효율성과 경영 합리성 제고를 위해 혁신과제를 지속적으로 추진하고 있음
- 지방공기업평가원 맞춤형 컨설팅을 통해 예산 및 재무회계 관리체계를 개선하였으며,

상품매입·매출 구조를 예산에 반영하는 방식으로 예산편성 체계를 현실화함

- 채용절차 개선, 인성검사 도입, 기간제의 실무직 전환, 직무교육 확대 등 인사·조직 관리 측면의 개선을 병행하며 내부 운영 혁신 기반을 강화함
- 혁신 과제는 조직, 예산, 인사관리 전반에 걸쳐 추진되고 있으며, 제도 개선 사항을 실제 운영에 반영하려는 노력이 확인됨

④ 외부 지적사항 이행실적

- 센터는 전기 경영평가 및 외부 지적사항에 대해 비교적 충실하게 후속조치를 이행한 것으로 판단됨.
- 전기평가에서 제기된 인사위원회 및 면접위원회 외부위원 구성의 적정성 확보 필요, 블라인드 채용 관련 면접관 사전교육 증빙 강화 요구에 대해 외부위원 인력풀을 보완하고, 블라인드 면접 운영 및 사전교육을 실시하는 등 개선조치를 이행함
- 행정사무감사 등에서 지적된 18건에 대한 지적 사항에 대한 이행 노력이 구체적으로 확인됨

2. 경영시스템

※ 전년도와 비교

평가지표		2025년			2026년			증감(%)
		득점	배점	평점(%)	득점	배점	평점(%)	
2-1	조직·인사관리	5.00	5.0	100.00	6.000	6.0	100.00	-
2-1-1	직무중심 인사관리 도입 운영 노력 ¹	-	-	-	0.700	1.0	70.00	▲ 70.00
2-1-2	지원기능인력 비율	1.00	1.0	100.00	0.500	0.5	100.00	-
2-1-3	관리직비율	1.00	1.0	100.00	0.500	0.5	100.00	-
2-1-4	외부전문가 구성 및 참여율	0.60	1.0	60.00	0.275	0.5	55.00	▼ -5.00
2-1-5	임직원 교육실적	-	1.0	0.00	0.250	0.5	50.00	▲ 50.00
2-1-6	채용 비리 방지(감점)	-	-	-	-	-	-	-
2-1-7	블라인드 채용 도입 여부(감점)	-0.20	-	-	-	-	-	-
2-2	윤리경영	3.20	4.0	80.00	2.500	3.0	83.33	▲ 3.3
2-3	재무관리: 재무관리의 적정성	5.50	6.0	91.67	8.000	8.0	100.00	▲ 8.3
2-3-1	자체수입률	0.89	1.0	89.40	0.884	1.0	88.40	▼ -1.0
2-3-2	일반관리비 충당률	0.94	1.0	94.00	0.363	0.5	72.60	▼ -21.4
2-3-3	복리후생비 집행 및 공개	1.00	1.0	100.00	0.496	0.5	99.20	▼ -0.8
2-3-4	업무추진비 집행 및 공개	0.87	1.0	87.00	0.500	0.5	100.00	▲ 13.0
2-3-5	조달계약 실적	1.00	1.0	100.00	-	0.5	-	▼ -100
2-3-6	인건비 인상률 준수	0.40	1.0	40.00	1.000	2.0	50.00	▲ 10.00
2-3-7	경영평가 성과급 운영의 적정성	1.00	1.0	100.00	1.00	1.0	100.00	-

¹ 2026년도 신규 지표

- 전년도와 비교할 때 임직원 교육실적 50%p, 윤리경영 3.3%p, 재무관리의 적정성 8.3%p, 업무추진비 집행 13.0%p, 인건비 인상률 준수 10.0%p가 각각 상승하였음
- 외부전문가 구성 5.0%p, 자체수입률 1.0%p, 일반관리비 충당률 21.4%p, 복리후생비 집행 0.8%p, 조달계약실적 100%p가 각각 하락하였음
- 조직인사관리, 지원기능 인력비율, 관리직 비율, 경영평가 성과급 운영의 적정성 항목에서는 전년과 동일한 평가를 받았으며, 블라인드 채용 도입여부에서는 전년도와 달리 금년도에는 감점이 발생하지 않아 개선된 것으로 평가됨
- 한편 '조직·인사관리(직무중심 인사관리 도입·운영노력)' 지표가 금년도에 신설되어 70.00%의 평점을 획득함(전년도 비교 대상 없음)

2-1) 조직·인사관리(조직·인사관리의 적정성)

점수배점	6점	지표성격	정성	평가점수	6.00점
지표정의	○ 기관의 지속가능한 발전을 도모할 수 있는 조직·인사관리의 적정성을 평가한다.				

① 조직관리의 적정성

- 센터는 기관의 미션과 전략목표 달성을 지원하기 위해 2025년 조직·인력 운용계획을 수립하고, 경영환경 변화와 사업 확장에 대응하는 방향으로 조직개편(1실 1부 5팀 ⇒ 1실 1부 6팀)을 추진함
- 특히 경영환경 분석 및 조직진단을 바탕으로 기능별 역할을 재조정하고, 사업기획 기능 강화 및 팀 단위 업무분장을 구체화하는 등 조직을 정비하여 지역먹거리 공급, 공공급식, 직매장 운영 등 주요 사업을 보다 체계적으로 수행할 수 있는 기반을 마련한 것으로 평가됨.

② 인사관리의 합리성

- 센터는 정기채용, 정기인사, 수시채용 및 승진계획을 포함한 중장기 인력운용계획을 수립하여 비교적 체계적인 인사관리를 추진함
- 직급별 결원 보충과 업무공백 최소화를 고려한 채용계획을 수립·운영하였으며, 유연근무제 보조금 도입과 육아휴직 업무분담지원금 지급 등 일·가정 양립을 위한 제도를 운영하여 근무여건 개선과 일자리 질 향상을 위해 노력하고 있음
- 내부 직원 만족도 조사를 시행하는 등 인사 행정의 제도적 기틀을 체계적으로 운영하고 있으나, 직원 만족도 조사 결과의 활용에 대한 구체적 증빙이 부족함

③ 인사관리의 공정성

- 센터는 인사위원회 및 면접위원회를 정기적으로 개최하고, 임원 선임 및 채용 절차와 승진 관리, 보직 운영에 있어 내부 기준과 절차를 마련하여 운영하고 있으며, 양성 평등 및 균형인사를 위한 노력을 기울이고 있음

④ 역량강화 및 성과관리의 적정성

- 센터는 법정 의무교육 이수계획을 수립하고, 직무역량 강화를 위한 실무교육과 안전·위생·회계·소방 분야 교육 등을 지속적으로 실시하고 있음
- 또한 전 직원을 대상으로 한 교육을 통해 조직 전반의 직무수행 역량강화를 높이고 있음
- 성과관리 측면에서는 근무성적평정위원회를 구성하여 근무성적과 성과계획을 연계한 개인별 성과관리 체계를 구축하고, 근무평정 결과를 승진 및 인사운영에 반영함으로써 경영목표와 인사관리의 연계성을 확보하고자 한 점이 긍정적으로 평가됨

2-1-1) 직무중심 인사관리 도입 운영 노력

점수배점	1점	지표성격	정량	평가점수	0.70점
지표정의	○ 지방공공기관 직무중심 인사관리 안내서(2023.2.)를 활용하여 자체 추진계획 수립, 내부 공감대 형성, 체계적인 직무분석 실시 등 직무중심 인사관리 도입을 위해 추진한 실적을 평가한다.				

① 노사합의

- 센터는 직무중심 인사관리 도입과 관련하여 노사협의회 규정을 제정하고 운영 근거를 마련하는 등 관련 제도 개선을 추진하고 있는 것으로 평가됨
- 평가기준에서는 노사합의에 기반한 규정 정비, 구성원 참여 등이 요구되는데, 보고서에 노사협의회 운영 및 제도 도입 기반 마련 실적이 제시되어 있어 해당 항목은 이행한 것으로 판단됨

② 직무분석

- 2025년 인사계획을 수립하고, 2024년 직무분석 실시 지원 컨설팅을 바탕으로 직무 개선 및 업무 효율성 향상을 추진하였음
- 또한 노사협의체를 설치·운영하여 해당 항목은 이행한 것으로 판단됨

③ 인사적용

- 채용 분야에서 직무기술서를 반영한 채용 공고 운영 실적이 확인되어 직무중심

인사관리가 일부 적용된 것으로 판단됨

- 다만, 평가기준상 채용, 교육, 전보 등 3개 분야에 대한 적용 여부를 기준으로 평가하도록 되어 있으나, 채용 분야만 적용 실적이 확인되어 부분 이행으로 판단됨

④ 직무평가

- 센터는 「2025년 근무평정 계획(안)」을 수립·운영하고 있으며 평가위원회가 구성되어 있으며 평가 기준 등이 마련되어 있음

2-1-2) 지원기능인력 비율

점수배점	0.5점	지표성격	정량	평가점수	0.50점
지표정의	○ 당해 기관의 정원 대비 지원기능을 담당하는 인력의 비율이 효율적으로 구성되어 있는지를 평가한다.				

- 지원기능인력 비율은 2025년 정원 기준 지원인력 비율이 10% 수준으로 전년 대비 3.1% 증가함
- 이는 평가기준인 30% 이하를 충분히 충족하는 수준으로, 지원부서 인력이 과다하지 않고 사업 중심의 효율적인 인력구조를 유지하는 것으로 평가됨

구분 (명)		2024년말	2025년말	증감
정원(A)		50	50	-
현원(B)		40	40	-
정원대비 현원율(C=B/A)		80%	80%	-
기간제 포함, 현원		58	59	+1
지원인력	인력 수	4	5	+1
	정원 기준 지원인력 비중	6.9%	10%	-3.1%

2-1-3) 관리직 비율

점수배점	0.5점	지표성격	정량	평가점수	0.50점
지표정의	○ 당해 기관의 정원 대비 관리직 인력의 비율이 효율적으로 구성되어 있는지를 평가한다.				

- 관리직 인력 비율은 2025년 정원 대비 관리직 인력 4명으로 10.0% 수준이며, 전년도 대비 0.5% 감소함
- 이는 평가기준인 20% 이하를 충분히 충족하는 수준으로, 조직 내 관리직 비중이 과도하지 않고 실무 중심의 효율적인 인력구조를 유지하고 있는 것으로 판단됨

구분 (명)		2024년말 ¹		2025년말	비고
		수정전	수정후		
정원(A)		50	50	50	-
현원(B)		38	40	40	-
정원대비 현원율(C=B/A)		80%	80%	80%	-
기간제 포함, 현원		58	58	59	1
관리직 인력 ¹	인력 수 ²	2	4	4	-
	정원 기준 관리직인력 비중	5.3%	10.5%	10.0%	-0.5%

1. 매뉴얼 평가 방법에 근거하여 2026년부터 관리직은 팀장 또는 과장급 이상의 임직원으로 수정
2. 관리직에 행정과전 인력 제외

2-1-4) 외부전문가 구성 및 참여율

점수배점	0.5점	지표성격	정량	평가점수	0.275점
지표정의	○ 당해 기관의 시험위원회 및 인사위원회의 외부전문가 구성 비율 및 참여현황을 측정하여 위원회의 전문성과 공정성을 확보하고 있는지를 평가한다.				

① 인사위원회 외부전문가 구성 및 참여율

- 인사위원회는 내부 5명, 외부 2명으로 외부위원 구성 비율은 28.6%이며, 일정 수준의 외부 참여 기반을 확보하고 있음
- 또한 외부위원 참여율은 90%로 매우 높아 실제 위원회 운영 과정에 외부 전문가가 적극 참여되고 있는 것으로 확인되며 전반적으로 공정성과 투명성을 확보하고 있음
- 다만, 향후 외부위원 구성 비율을 추가로 확대할 필요가 있음

② 시험위원회 외부전문가 구성 및 참여율

- 시험(면접)위원회는 내부 1명, 외부 17명으로 구성되어 외부위원 비율 94.4%로 채용 과정의 전문성과 객관성 확보를 위한 기반을 갖추고 있음
- 다만 외부위원 참여율은 21.9%로 낮은 수준을 보이고 있어 실제 위원회 운영 과정

에서 외부전문가 참여가 충분히 이루어지지 못한 것으로 확인됨

- 따라서 외부위원 구성 측면에서는 우수하나, 실질적인 참여율 제고를 위한 운영 개선이 필요할 것으로 판단됨

구분	위원회 구성 비율			외부전문가 참여율			개최 회수	개최회별 참석 외부위원수 합계
	내부	외부	구성 비율	내부	외부	참여율		
인사위원회	5명	2명	28.6%	21명	9명	90%	5회	9명
시험(면접)위원회	1명	17명	94.4%	11명	41명	21.9%	11회	41명

2-1-5) 임직원 교육실적

점수배점	0.5점	지표성격	정량	평가점수	0.25점
지표정의	○ 인력의 전문성 제고를 위한 내·외부 교육실적을 평가한다.				

- 임직원 교육 관련하여 2025년 교육훈련비 1,674천원을 집행하여 전년 대비 예산 규모는 감소하였으나, 전 직원 대상으로 조직 운영에 필요한 교육을 체계적으로 실시함
- 외부교육 이수 시간은 총 699.5시간으로 전체 교육시간의 87.4%를 차지한 반면, 내부교육 이수시간 합계는 120시간으로 교육비율이 10% 수준에 그쳐 향후에는 내부교육을 확대할 필요성이 있음

구분	총교육시간	현원	교육비율	평가점수
외부교육	699.5시간	40명	87.4%	0.25
내부교육	120시간	40명	10%	0

2-1-6) 채용비리방지

점수배점	-1.5점(감점)	지표성격	정량	평가점수	0.00점
지표정의	○ 채용비리 방지를 위한 노력과 후속조치의 적정성을 평가한다.				

- 센터는 채용의 공정성과 투명성 확보를 위해 채용비리 방지 관련 제도와 절차를 지속적으로 운영하고 있음
- 2025년 외부기관으로부터 채용비리 관련 지적을 받은 사항은 없는 것으로 확인됨

며, 채용비리 전수조사 지적사항에 대해서도 후속조치를 이행하였음

- 재단 홈페이지 경영공시를 통해 분기별 신규채용자 중 임직원 친인척 현황을 공개하는 등 채용 과정의 이해충돌 방지와 정보공개를 강화를 위해 노력하고 있음

2-1-7) 블라인드 채용 도입여부

점수배점	-1점(감점)	지표성격	정량	평가점수	0.00점
지표정의	○ 직원의 채용과정에서 불합리한 차별을 야기할 수 있는 항목을 삭제하는 블라인드 채용 도입 이행 여부를 평가한다.				

- 입사지원서에서 학력, 출신지역 등 인적사항 기재를 배제하고, 면접 시에도 관련 질문을 금지하는 블라인드 면접을 실시함
- 또한 면접위원 사전안내를 통해 공정한 평가가 이루어지도록 관리하고 있어 블라인드 채용 제도 전반이 이행된 것으로 평가됨

2-2) 윤리경영

점수배점	3점	지표성격	정성	평가점수	2.50점
지표정의	○ 각종 불공정 행위나 부정, 부패행위 근절 등 공정사회를 구현하기 위한 노력과 성과를 평가한다.				

① 윤리경영 체계 구축·운영 및 노력과 성과

- 센터는 윤리경영 관련 규정 정비와 함께 전 직원 대상 청렴교육 및 공정사회·인권 교육을 실시하고, 반부패 청렴서약을 통해 윤리의식 제고에 노력하였음

② 인권 존중 등 인권경영을 위한 노력과 성과

- 전 직원을 대상으로 인권 관련 교육을 실시하고, 내부·외부 만족도 조사를 통해 인권 및 조직문화 관련 의견을 수렴함. 또한 결과를 경영개선에 반영하는 등 인권경영의 환류체계를 운영하고 있음

③ 공정사회 구현을 위한 노력과 성과

- 블라인드 채용 운영, 외부위원 참여 확대 등을 통해 공정한 인사운영을 추진하고, 경영공시 및 감사 결과 이행을 통해 투명성 제고를 위해 노력하고 있음
- 다만, 공정사회 구현을 위한 노력 및 성과지표에서 요구하는 불공정 거래개선, 이해충돌방지, 고객 피해구제, 청렴도조사, 기록관리 구축 및 운영 등에 대한 추진 내용 및 성과가 확인되지 않음

2-3) 재무관리: 재무관리의 적정성

점수배점	8점	지표성격	정성	평가점수	8.00점
지표정의	○ 건전한 재무구조를 유지하고 경영계획에 따른 경영목표 달성을 위한 사업계획을 재무적으로 뒷받침하기 위한 재무적 운영노력을 평가한다.				

① 재정계획의 적정성

- 센터는 중장기 경영계획과 연계한 재정계획을 수립하고, 사업계획-예산편성-집행-결산-환류로 이어지는 체계를 운영하고 있음
- 또한 구매자금 운용계획 수립, 자체수입 확대 및 비용절감 노력 등을 통해 재정여건 변화에 대응하고 있어 전반적으로 재정계획의 적정성이 인정됨
- 전년도 행정사무감사 및 외부 지적사항(순액 기준 예산편성으로 인한 재정 규모 축소 인식 등)을 적극 수용하여, 2025회계연도부터 상품매출액 전체를 수입으로, 상품매입비를 세출 예산 항목으로 편성하는 ‘총액 발생주의 예산체계’로 전면 개편함
 - 이는 실제 사업 규모와 재정 구조의 투명성을 획기적으로 제고하고, 회계자료 간 일관성을 확보하여 기관 회계의 대외 신뢰도를 높인 우수한 성과로 판단됨
- 자치단체의 푸드플랜 정책운영 방향과 연동된 5개년 중장기 재정계획(2025~2029)을 수립하고 당해 연도 추경 및 본예산에 이를 유기적으로 연계하여 운영하고 있어 전반적인 재정 운영체계의 적정성은 양호한 수준으로 평가됨

② 예산운용 및 집행의 적정성

- 센터는 행안부의 지방출자·출연기관 예산편성지침을 준수하여 예산을 편성·집행하고, 월별·분기별 집행관리 및 사후분석을 통해 운영의 합리성을 확보함

- 또한 외부 회계감사, 결산 절차 이행, 회계시스템 운영 및 공시를 통해 재무관리의 투명성과 적정성을 유지하고 있음
- 2025년부터 매출액과 매입액을 총액 기준으로 예산에 반영함으로써 재무구조의 투명성과 수익구조의 실질적 파악이 가능해짐

예산 (단위: 천원)	예산액	결산액	증감
2024년	4,528,676	4,184,976	-690,700
2025년 ¹	19,138,060	18,983,640	-154,420

1. 2025년부터 경영분석의 효율화를 위하여 예산편성 구조를 순액주의 → 총액주의로 변경

2-3-1) 자체수입률

점수배점	1점	지표성격	정량	평가점수	0.884점
지표정의	○ 기관이 건전한 재무구조를 유지하고 재정자립 수준을 높이기 위하여 당해 기관의 총수입액 중에서 자체수입이 차지하는 비중이 적정한지를 평가한다.				

- 센터의 자체 수입률은 2025년 기준 93.77%로 전년(92.85%) 대비 0.92% 상승하였고, 목표 대비 달성도는 약 88.37% 수준으로, 자체수입률 비중이 높은 수준을 유지하고 있어 재정자립도가 비교적 양호한 것으로 평가됨.

구분 (단위: 천원)	2024년		2025년(총액기준) ¹
	(기존)순액기준	(수정)총액기준	
자체수입률 (A/(A+B+C)*100)	67.18%	92.85%	93.77%
자체수입액(A)	3,019,674	19,154,495	18,084,721
순세계 잉여금(B)	625,335	625,335	350,769
출연금(C)	850,000	850,000	850,000

1. 2025년부터 경영분석의 효율화를 위하여 예산편성 구조를 순액주의 → 총액주의로 변경

2-3-2) 일반관리비 충당률

점수배점	0.5점	지표성격	정량	평가점수	0.363점
지표정의	○ 건전한 재무구조를 유지하는 차원에서 기관의 자체수입이 행정운영경비를 충당하는 일반관리비 충당률이 합리적으로 운영되는지를 평가한다.				

- 센터의 일반관리비 충당률은 2025년 기준 538.24%로 전년(575.11%) 대비 36.87% 감소하였으나, 자체수입으로 행정운영경비를 충분히 충당하고 있는 수준임
- 목표 대비 달성도는 72.65%로 나타났으며, 전반적으로 재무구조의 안정성과 자립성이 유지되고 있는 것으로 평가됨.

구분 (단위: 천원)	2024년		2025년 총액기준 ¹
	(기준)순액기준	(수정)총액기준	
기관 일반관리비율(A/B*100)	90.66%	575.11%	538.24%
자체 수입액(A)	3,019,674	19,154,495	18,084,721
행정운영경비(B=(C+D))	3,330,641	3,330,600	3,166,072
인건비 (C)	2,003,519	2,003,519	2,203,480
경 비 (D)	1,317,122	1,327,081	1,156,499

1. 2025년부터 경영분석의 효율화를 위하여 예산편성 구조를 순액주의 → 총액주의로 변경

2-3-3) 복리후생비 집행 및 공개

점수배점	0.5점	지표성격	정량	평가점수	0.496점
지표정의	○ 복리후생비 집행실적 및 공개 여부 등 복리후생을 위한 기관의 합리적이고 투명한 예산관리를 평가한다.				

① 복리후생비 집행을

- 복리후생비 집행률은 2025년 기준 99.46%로 전년(91.08%) 대비 8.38% 상승하여 예산 대비 집행이 거의 완료된 수준이며, 목표 대비 달성도는 98.67%로 복리후생비 집행의 적정성과 계획 대비 집행관리 수준이 우수한 것으로 평가됨.

② 복리후생비 공개실적

- 복리후생비 내역을 기관 홈페이지에 분기별 공개하여 목표 달성도는 0.2점으로 평가됨

복리후생비 (단위: 천원)	편성액	집행금액	집행률
2024년	29,870	27,205	91.08%
2025년	25,002	24,868	99.46%

-3-4) 업무추진비 집행 및 공개

점수배점	0.5점	지표성격	정량	평가점수	0.50점
지표정의	○ 업무추진비 집행실적 및 공개 여부 등 기관의 업무추진비 관리수준을 평가한다.				

① 업무추진비 집행률

- 업무추진비는 2025년 편성액 10,536천원 중 10,534천원을 집행하여 99.98%의 집행률을 기록함
- 이는 전년(83.16%) 대비 16.82% 개선되어 예산 대비 업무추진비 집행실적이 우수한 것으로 나타남.

② 업무추진비 공개내역

- 업무추진비 집행내역을 기관 홈페이지 정보공개에 월별로 세부 공개하고 있어, 집행의 투명성과 공개수준도 양호한 것으로 평가됨

업무추진비 (단위: 천원)	편성액	집행금액	집행률
2024년	16,080	13,372	83.16%
2025년	10,536	10,534	99.98%

2-3-5) 조달계약 실적

점수배점	0.5점	지표성격	정량	평가점수	0.00점
지표정의	○ 기관의 전체 계약금액 중 조달청에서 계약한 금액(조달청을 통한 수의계약 포함)의 비중을 평가한다.				

- 조달계약 실적은 2025년 총계약금액 415,588천원, 조달계약금액 70,171천원으로, 조달계약비율은 16.9%로 나타남
- 이는 전년(60.2%) 대비 -43.3%p 하락한 수준으로, 목표달성도는 기준치 대비 미달 수준으로 나타나 조달계약 활용 확대가 필요한 것으로 판단됨

조달계약실적 (단위: 천원)	2024년 조달금액	2025년 조달금액
조달계약금액(A)	396,590	70,171
수의계약금액(B)	260,466	345,417
총 계약금액(C=A+B)	657,056	415,588
조달계약비율(A/C*100)	60.2%	16.9%

2-3-6) 인건비 인상률 준수

점수배점	2점	지표성격	정량	평가점수	1.00점
지표정의	○ 총인건비 인상률은 실집행액을 기준으로 준수 여부를 평가한다. ○ 정책인상률 준수와 자연증가분 준수를 구분하여 평가한다.				

- 총인건비 인상률은 2025년 만근자 2.94%, 만근자+비만근자 2.01%으로, 인건비 인상 기준인 3.95% 범위 내에서 관리되어 1점의 평가점수 부여함
- 다만, 2023년과 2024년에는 총인건비 인상률이 기준을 초과하여 미준수 처리로 0점을 부여하였음

구분	기준			인상률			
	인상률	자연증가	합산	만근자	준수여부	만근자+비만근자	준수여부
2023년	1.7%	1.4%	3.1%	7.95%	미준수	13.35%	미준수
2024년	2.5%	1.4%	3.9%	8.9%	미준수	8.29%	미준수
2025년	2.5%	1.4%	3.95%	2.94%	준수	2.01%	준수

2-3-7) 경영평가 성과급 지급

점수배점	1점	지표성격	정량	평가점수	1.00점
지표정의	○ 경영평가 성과급 운영이 정부기준에 적합한지 여부를 평가한다.				

- 경영평가 성과급은 관련 법령과 보수규정에 근거하여 「2025년(2024년 실적) 경영 실적 평가 결과에 따른 성과급 지급계획」을 수립하고, 이사회 심의·의결을 거쳐 운영한 것으로 확인됨
- 경영평가 결과와 개인별 근무평정 결과를 반영한 차등지급 기준을 마련하여 성과급을

단순 균등배분하지 않고 성과중심으로 지급하고자 한 점에서 성과급 지급의 적정성이 인정됨

평가등급	가등급	나등급	다등급	라등급	마등급
센터장/직원	100%	80%	60%	0%	0%

3. 사회적 책임

※ 전년도와 비교

평가지표		2025년			2026년			증감(%)
		득점	배점	평점(%)	득점	배점	평점(%)	
3-1	지역상생·협력 ¹	4.500	6.0	75.00	4.750	6.0	79.17	▲ 4.20
3-2	안전 및 환경 ²	5.000	5.0	100.00	5.000	7.0	71.4	▼ -28.6
3-3	소통 및 참여	2.500	4.0	62.50	3.000	3.0	100.00	▲ 37.5

1. 2026년 지역상생발전 → 지역상생·협력으로 명칭 변경
2. 2026년 재난·안전관리 → 안전 및 환경으로 명칭 변경
3. 2026년 신규 지표

- 전년과 비교할 때 지역상생·협력 4.2%p, 소통 및 참여 37.5%p가 각각 상승하였으며, 안전 및 환경에서 28.6%p 하락하였음

3-1) 지역상생·협력

점수배점	6점	지표성격	혼합	평가점수	4.75점
지표정의	○ 당해 기관의 신규일자리 창출 및 일·가정 양립(일자리 질 개선 포함)을 위한 노력 및 실적을 평가한다.				

① 지역경제 활성화 및 민간협력 노력과 성과

- 센터는 지역생산-지역소비의 먹거리 선순환 체계 구축을 설립목적으로 운영되며, 사업을 통해 발생한 수익이 지역 농가와 지역경제에 환원되는 구조를 유지함으로써 지역경제 활성화에 기여하고 있음
- 다만, 지역사회 공헌 확대를 위해 지역 숙원사업 해결, 디지털 플랫폼 개방 및 공유, 지역기업 ESG 지원, 낙후지역 재생 등 민간협업 노력이 추가적으로 필요함

② 지역공동체 강화 및 상생을 위한 제도적 지원 노력과 성과

- 센터는 군산시 먹거리위원회 및 실무협의회에 주도적으로 참여하여 지역 먹거리 전략 수립과 민관 거버넌스 구축의 구심점 역할을 충실히 수행하고 있으며, 소비자 연계 현장체험, 지역 먹거리 관련 행사 및 공동체 참여 프로그램 운영을 통해 지역 사회와의 연계성과 공동체 기반을 강화하고 있음

③ 지역일자리 창출 및 사회적 약자 배려를 위한 노력과 성과

- 센터는 지역인재 채용과 사회적 약자 채용 확대를 위해 지속적으로 채용을 실시하고 근무환경 개선을 추진하고 있으며, 청년 채용, 장애인 채용, 육아휴직 지원 등 고용 취약계층과 근로여건을 고려한 인사제도 운영을 통해 지역일자리 창출과 사회적 가치 실현에 기여하고 있음

④ 사회적 약자 고용실적

- 센터는 2025년 장애인 1명을 채용하여 사회적 약자 고용 확대를 추진하였으며, 일반정규직 채용 5명 중 4명을 청년으로 채용하여 청년 의무고용 비율을 달성함

⑤ 지역상생 구매실적

- 센터는 지역 내 구매를 우선으로 추진하고 있으며, 직원 복지포인트 사용 시 군산 사랑상품권 구매를 통해 지역소비를 촉진하고 있음
- 또한 사무용품 및 소모품 구매 시 사회적기업 창고스토리를 적극 활용하여 집행액 13,711천원 중 사회적기업 구매액 11,273천원, 장애인업체 구매액 858천원을 기록하는 등 지역상생 구매 확대에 노력함

3-2) 안전 및 환경

점수배점	7점	지표성격	정성	평가점수	5.00점
지표정의	○ 내·외부고객(고객, 주민, 노사 등)에게 경영정보를 제공함으로써 소통과 경영에 참여시켜 만족도 제고 및 노사상생 발전을 위한 기관의 노력 및 성과를 평가한다.				

① 재난안전관리 체계 구축의 적정성

- 센터는 산업안전보건법에 근거하여 안전관리자 및 관리감독자 체계를 구축하고, 자체 안전관리자를 선임하여 재난·안전관리 전담체계를 운영하고 있음
- 또한 안전보건경영계획과 안전보건 방침을 수립하여 전 직원의 역할과 책임을 명확히 하고, 법령 준수 기반의 안전관리 체계를 마련한 점에서 적정성이 인정됨

② 안전문화 정착을 위한 재난·안전 관리역량 강화 노력

- 센터는 자체 안전관리자를 중심으로 월별 안전점검과 위험성 평가를 실시하고, 정기적인 소방훈련을 통해 비상대응 역량을 강화하고 있음
- 직원들의 안전의식 제고와 재난 대응능력 향상을 위하여 지속적인 교육·훈련 노력이 이루어지고 있음

③ 재난·안전관리체계 운영의 적절성

- 센터는 시설물 사전점검, 안전표지 설치, 지게차 협착방지봉 설치 등 시설과 작업 중심의 안전교육을 통해 안전사고 발생 최소화를 위해 노력함
- 향후에는 운전자 안전교육, 교통사고 예방교육, 운행 전 점검체계, 사고사례 기반 교육 등을 정기적으로 실시하여 차량 관련 재해를 예방할 수 있는 안전관리 체계 구축이 필요함.

④ 환경보전 및 탄소중립 실현을 위한 노력과 성과

- 센터는 친환경 차량 운영, 전기차 충전설비 구축 등을 통해 탄소배출 저감 노력을 추진하고 있으며, 친환경 일회용품 사용 등 자원순환 실천 활동도 병행하고 있음

⑤ 친환경 경영노력

- 센터는 친환경 차량 도입 및 운영을 확대하고, 관련 인프라 구축을 통해 친환경 경영 기반을 강화함
- 또한 사업 운영 전반에서 환경 친화적 요소를 반영하여 지속가능한 경영 실천을 위한 노력이 지속되고 있는 것으로 평가됨

⑥ 안전사고 건수

- 안전사고 건수는 2025년 총 2건(차량사고)이 발생하였으며, 사망 및 인명피해는 발생하지 않은 것으로 확인됨
- 사고 발생 이후 사고조사위원회를 구성하여 원인 분석과 재발방지 대책을 수립하는 등 사후관리 조치를 실시하였으며, 향후 사전 예방 측면에서 차량 관련 안전관리 체계를 강화할 필요성이 있음

3-3) 소통 및 참여

점수배점	3점	지표성격	혼합	평가점수	3.00점
지표정의	○ 공공기관으로서 사회적 역할을 충실히 수행하기 위하여 추진한 지역 내의 다양한 공익적 활동과 기여도, 구매실적 등을 평가한다.				

① 고객 및 주민의 경영참여 등 의견을 적극적으로 수렴하고 기관 경영에 적극반영

- 센터는 소비자, 출하농가, 주민 등 이해관계자의 의견을 수렴하기 위해 간담회, 체험행사, 직거래장터, 농가 방문, 소비자 연계 프로그램 등을 운영하고, 이를 사업 운영과 경영개선에 반영하고 있음

② 상생과 협력의 공공노사관계를 구축 및 유지 노력

- 2025년에는 분기별 노사협의회 4회를 개최하여 근로조건, 조직운영, 현장 애로사항 등에 대한 의견을 공유하였고, 각 분기별 논의 안건에 대한 조치결과를 다음 회의에서 공유하는 방식으로 지속적인 소통과 협력체계를 유지하고 있음

③ 개별공시 및 통합공시 기준 준수 여부

- 공시항목과 공시시기를 준수하여 경영투명성 확보를 위한 공시의무를 적정하게 이행한 것으로 평가됨

□ 경영성과

평가영역	평가부문	평가지표		성격	배점	득점	평점
경영 성과 (45)	1. 주요사업(8)	1-1	사업성과 적절성	정성	8	7.000	87.50
	2. 경영효율성과(27)	2-1	학교·공공급식사업 실적	혼합	11	7.115	64.68
		2-2	로컬푸드 직매사업 실적	혼합	11	8.063	73.30
		2-3	재단교류 및 홍보	정성	5	5.000	100.00
	3. 고객만족성과(10)	3-1	고객만족도	정량	10	9.260	92.60

총 평

- 금년에는 경영성과 영역(80.97%)이 경영관리 영역(87.67%)보다 낮은 평가를 받아, 전년 (경영성과 88.82% > 경영관리 87.85%)과 정반대의 결과를 보임. 경영성과 부문의 점수 하락(88.82%→80.97%)이 전체 총점 하락의 주된 요인으로 작용함
- 주요사업, 경영효율성과, 고객만족성과 세 부문 중 경영효율성과(74.733%)의 하락 폭이 가장 두드러지며, 특히 학교공공급식사업(88.00%→64.70%)과 로컬푸드직매사업(90.00%→73.30%)에서 큰 폭의 하락이 나타남
- 경영효율성과가 저조한 이유는 외부 경쟁환경 심화에 있음. 인근 식자재마트 등 경쟁 유통 시설 증가와 소비환경 변화로 로컬푸드 직매장 이용객 및 매출액이 감소하였으며, 학교·공공급식 부문에서도 매출액과 공급기관 수가 줄어들어 사업성과가 전반적으로 둔화됨
- 전반적으로 기관의 공공성과 운영 안정성은 양호하나, 향후에는 매출 확대, 고객 유치, 참여농가 소득 증대 등 경영성과 개선을 위한 보다 적극적인 노력이 필요함

1. 주요사업

※ 전년도와 비교

평가지표		2025년			2026년			증감(%)
		득점	배점	평점(%)	득점	배점	평점(%)	
1-1	사업성과 적절성	6.00	7.0	85.71	7.00	8.0	87.50	▲ 1.79

- 전년도와 비교할 때 사업성과 적절성은 전년도보다 1.79%p가 하락함

1-1) 사업성과 적절성

점수배점	8점	지표성격	정성	평가점수	7.00점
지표정의	○ 당해기관의 고유사업에 대한 목표 부여·관리 및 환류체계가 적정한 지를 평가한다. ○ 고유사업에 대한 목표달성을 촉진하는 제도의 적절성을 평가한다.				

① 고유사업에 대한 목표 설정 및 관리의 타당성

- 군산먹거리통합지원센터는 설립목적에 부합하는 학교·공공·복지급식, 로컬푸드 직매장 운영, 지역가공품 공급 등 고유사업을 중심으로 사업목표를 설정하고 이를 체계적으로 관리하고 있음
- 각 사업은 지역먹거리 선순환 체계 구축과 농가소득 증대라는 기관 미션과 연계되어 있으며, 사업별 추진계획과 성과지표를 기반으로 실적을 점검·관리하는 체계를 운영하고 있음
- 또한 친환경 농산물 공급 확대, 지역인증 농가 증가, 사회적경제조직 참여 확대 등 주요 성과가 나타나 고유사업 수행의 적정성이 인정됨
- 임산부 친환경농산물 꾸러미 사업 확대, 시·군 간 공급 확대, 공공급식 신규시장 진출 등 신규사업을 지속 발굴·추진하며 정책 환경 변화에 대응하고 있음
- 특히 공모사업 참여 및 외부기관 협력을 통해 사업영역을 확장하고 있어 신규 사업 발굴 노력이 확인됨

② 신규사업 발굴 노력

- 센터는 설립목적과 정책에 부합하는 신규산업 발굴을 위해 지역 전략작목을 활용한 공공급식용 가공제품 개발, 고춧가루 가공설비 구축, 지역인증 농산물 기반 학교급식 공급확대 등을 추진하였음
- 하지만 사업의 전략성, 확장성, 성과창출 측면에서 제한적인 수준에 머무르고 있음
- 환경변화에 대응한 차별화된 신규 사업 모델을 발굴하고, 거래처 확대를 통해 실질적인 경영성과 창출로 이어질 수 있는 사업구조 혁신이 필요한 것으로 판단됨

2. 경영효율성과

※ 전년도와 비교

평가지표		2025년			2026년			증감(%)
		득점	배점	평점(%)	득점	배점	평점(%)	
2-1	학교 · 공공급식사업 실적	8.80	10.0	88.00	7.115	11.0	64.68	▼ -23.3
2-2	로컬푸드 직매사업 실적	9.00	10.0	90.00	8.063	11.0	73.30	▼ -16.7
2-3	재단교류 및 홍보	4.50	5.0	90.00	5.000	5.0	100.00	▲ 10.0

- 전년도와 비교할 때, 재단교류 및 홍보는 10%p가 상승한 반면, 학교 공공급식사업 실적은 23.3%p, 로컬푸드 직매사업 실적은 16.7%p가 하락하였음

2-1) 학교 및 공공 급식 사업실적

① 운영성과

점수배점	4점	지표성격	정량	평가점수	1.34점
지표정의	○ 군산 먹거리 통합센터에서 납품하는 학교 및 공공급식의 매출액과 기관수의 실적 증가율을 검토하여 사업운영의 적정성을 평가한다				

- 학교 급식 납품 매출액은 2025년 기준 12,755,433천원으로 전년 대비 88.32% 감소, 학교 및 공공 급식 납품 기관수는 2,438개로 전년 대비 52%가 감소하였음
- 학교 · 공공급식 사업을 통해 군산지역 식재료의 안정적 공급체계를 유지하며 공공급식 운영의 기반을 지속적으로 확보하고 있으며, 향후 신규 공급처 발굴과 품목 다양화 등을 통한 운영성과 제고 노력이 필요함

매출액 (단위:천원)	2024년	2025년	증감	증감률
학교(사립유치원)	8,872,296	8,838,728	-33,568	99.62%
어린이집	408,964	459,671	50,707	112.40%
지역아동	669,283	731,026	61,743	109.23%
경로당	310,422	320,698	10,276	103.31%
군산대	99,886	87,436	-12,450	87.54%
도농상생	1,477,047	24,300	-1,452,747	1.65%
임산부	571,587	402,950	-168,637	70.50%
외부판매	1,807,489	974,781	-832,708	53.93%
우리아이행복밥상	59,679	658,965	599,286	1104.18%
APC	166,008	256,878	90,870	154.74%
합계	14,442,661	12,755,433	-1,687,228	88.32%
납품 기관수(개)	2,438	1,265	-1,173	-52%

② 관내농산물 공급비율

점수배점	2점	지표성격	정량	평가점수	1.64점
지표정의	○ 학교 및 공공급식에 납품하는 지역 농산물 비율을 평가한다.				

- 2025년 관내농산물 공급비율은 52.2%로 전년도(52.6%) 대비 0.4% 감소하였으나, 전체 공급물량의 절반 이상을 군산 농산물로 공급하며 지역농산물 중심의 공급 체계를 유지하고 있음
- 지역농산물에서 일반농산물의 비율이 5.9% 상승하였고, 전체적으로도 지역농산물 공급기반이 안정적으로 유지되고 있어 지역먹거리 선순환 체계 구축에 지속적으로 기여한 것으로 평가됨

지역농산물 공급비율 (단위:백만원)	2024년			2025년			증감률
	군산	전체	비율	군산	전체	비율	
친환경곡류	1,266	3,883	32.6%	1,169	3,699	31.6%	-1.0%
친환경농산물	2,230	2,530	88.1%	2,090	2,484	84.1%	-4.0%
일반농산물	411	1,002	41.0%	409	871	46.9%	5.9%
합계	3,907	7,415	52.6%	3,669	7,024	52.2%	-0.4%

③ 참여농가 혜택

점수배점	2점	지표성격	정량	평가점수	1.134점
지표정의	○ 학교 및 공공 급식에 납품하는 출하농가의 공급량과 출하농가의 정산금액을 평가한다.				

- 2025년 참여농가의 관내농가 공급량은 777톤, 정산금액은 3,258백만원으로 전년 대비 감소하였으나, 전체농가 대비 공급량 비율은 64.27%로 전년대비 4.71% 증가하였으며, 정산금액 비율도 52.69%로 전년 대비 증가함
- 학교·공공급식 사업을 통해 지역농가에 대한 안정적 판로를 지속적으로 제공하며 참여농가 조직화 및 공급체계 유지를 통해 농가소득 기반을 유지하려는 노력이 이루어지고 있음
- 향후에는 참여농가 확대에 공급량 증대를 위한 적극적인 지원이 필요한 것으로 판단됨

참여농가 혜택 (단위:톤/백만원)	2024년		2025년		증감	
	공급량	정산금액	공급량	정산금액	공급량	정산금액
관내농가	891	3,906	777	3,258	-114	-648
전체농가	1,496	7,415	1,209	6,183	-287	-1,232
비율(%)	59.56	52.68	64.27	52.69	4.71	0.01

④ 농산물안정성 관리

점수배점	1점	지표성격	정량	평가점수	1점
지표정의	○ 참여농업인의 잔류농약검사 실시건수를 통해 농산물 안정성 관리를 평가한다.				

- 센터는 학교 및 공공급식 농산물의 안전성 확보를 위해 2025년 잔류농약검사 605건을 실시하여 전년도(435건) 대비 48% 증가한 실적을 달성함
- 이를 통해 급식 납품 농산물에 대한 사전 안전관리 수준을 강화하고, 안전하고 신뢰할 수 있는 공공급식 공급체계 구축을 위해 적극 노력한 것으로 평가됨

잔류농약 검사 실시 건수 (건)	2024년	2025년	증감	증감비율
합계	435	605	170	148.84%

⑤ 학교·공공급식사업 개선도

점수배점	2점	지표성격	정성	평가점수	2.00점
지표정의	○ 학교 및 공공 급식사업 사업의 전반적인 개선도 향상을 평가한다.				

- 학교·공공급식 사업은 단순한 공급 실적 관리에 그치지 않고, 생산기반 확대, 공급품목 다양화, 품질·안전관리 강화, 현장 의견 반영의 구조로 지속적인 개선이 이루어짐
- 공급 안정성 제고를 위해 소규모 학교 대상 전 품목 공급 확대, 수산물·축산물 및 지역가공품 공급 확대, 친환경농산물 연계 강화 등을 추진하여 공급체계의 범위와 품목 구성을 보완하였음
- 기획생산 농가를 전년 대비 5% 확대하고, 출하농가 간담회 9건을 실시하여 생산자와의 소통을 강화함으로써 참여농가의 조직화와 안정적 출하 기반 마련에 노력함
- 농산물 구매 과정에서는 품목별 기준과 규격의 표준화를 추진하고, 구매위원회 운영 및 선별기준 정비를 통해 공급농산물의 품질관리 체계를 강화함
- 이를 종합하면, 학교·공공급식 사업은 공급 확대와 안전성 강화, 생산자 연계 측면에서 개선 노력이 확인되며, 일부 운영성과의 일부 한계에도 불구하고 품질관리와 지역 연계 측면에서 지속적인 개선이 이루어진 것으로 판단됨

2-2) 로컬푸드 직매사업 실적

① 로컬푸드 매출액

점수배점	3점	지표성격	정량	평가점수	2.076점
지표정의	○ 로컬푸드 직매사업 운영의 적정성을 통한 운영수준을 평가한다.				

- 로컬푸드 직매장 매출은 2025년 기준 4,310,632천원으로 전년도(4,710,282천원) 대비 약 8% 감소함
- 이는 직매장 인근 대형 식자재 매장 입점에 따른 경쟁 심화의 영향으로 분석되며, 센터에서는 매출 유지를 위해 농축산물 할인 지원 사업 수행, 할인행사, 월별 기획행사, 명절 특판전, 직거래장터 운영 및 소비자 참여 프로그램 등을 추진하여 소비 촉진과 고객 확보에 지속적으로 노력하였음

로컬푸드 직매사업 매출액	2024년	2025년	증감
합계(천원)	4,710,282	4,310,632	-399,650 (-8%)

② 참여농가 혜택

점수배점	4점	지표성격	정량	평가점수	2.767점
지표정의	○ 로컬푸드 직매사업에 참여하는 농가 소득증대를 위한 직매 사업운영의 적정성 정도를 평가한다.				

- 로컬푸드 직매사업 참여농가는 2025년 392농가로 전년도(307농가) 대비 28% 증가하여 참여 기반이 크게 확대됨
- 반면 관내농가 1농가 당 평균 매출액은 2025년 기준 4,701천원으로 전년도(6,438천원) 대비 1,737천원 감소하여 참여농가 확대 성과에도 불구하고 농가별 평균 수익성은 저하된 것으로 확인됨
- 향후 참여농가 확대와 함께 농가별 매출 증대를 위한 판매 활성화 방안 마련이 필요함

로컬푸드 직매사업 농가 실적	2024년	2025년	증감
농가지불액(천원)	1,976,761	1,842,806	-133,955
농가수	307	392	+85
농가평균매출액(천원)	6,438	4,701	-1,737

③ 직매장 이용자 수

점수배점	2점	지표성격	정량	평가점수	1.220점
지표정의	○ 로컬푸드 직매사업을 이용하는 이용객 적정성 정도를 평가한다.				

- 2025년 로컬푸드 직매장 이용자 수는 170,023명으로 전년도 196,315명 대비 13% 감소하였음
- 다만 직거래장터 4회 운영, 소비자 연계 체험행사 2회 추진, 우수 직거래사업장 선정, 인근 기관과의 MOU 체결 등을 통해 방문객 유치 확대를 위한 노력이 인정됨

로컬푸드 직매장 이용자수	2024년	2025년	증감	증감율
합계 (명)	196,315	170,023	-26,292	-13%

④ 로컬푸드직매사업 개선도

점수배점	2점	지표성격	정성	평가점수	2점
지표정의	○ 로컬푸드 직매사업 운영의 적정성을 통한 개선도 확대 정도를 평가한다.				

- 로컬푸드 직매사업은 운영 효율성 제고를 위해 품목 확대, 참여농가 확대, 방문객 유치, 홍보행사 강화 등 다각적인 개선 노력을 추진하고 있음
- 2025년 직매장 신규 출하 품목은 1,961개로 전년 대비 증가하였고 참여농가도 307농가에서 392농가로 28% 확대되는 등 생산 기반이 강화되었음
 - 또한 직거래장터·현장체험·홍보행사 등을 지속적으로 운영하여 소비자 접점도 확대함
- 다만, 직매장 총매출은 4,310,632천원으로 전년 대비 8% 감소하였고, 이용자 수도 13% 감소하는 등 경영성과 측면에서는 다소 미흡한 것으로 나타남
 - 향후에는 매장별 차별화 전략과 고정고객 확보 방안을 중심으로 매출 증대를 위한 개선 노력을 지속할 필요가 있음

2-3) 재단 교류 및 홍보

점수배점	5점	지표성격	정성	평가점수	5점
지표정의	○ 재단법인의 민·관·재단 교류 및 재단 홍보활동에 대한 평가				

① 대도시 및 소비자체험 행사 실적

- 센터는 대도시 직거래장터 운영, 소비자 체험행사, 농경문화체험 프로그램 등을 통해 소비자 접점을 확대하고 지역농산물 판로확보 및 홍보활동을 적극 추진함

② 조직구성원 및 관계자 역량강화 및 교육실적

- 채용의 공정성과 객관성을 높이기 위해 2025년 4차 채용부터 필기시험(인성검사) 제도를 도입하였으며, 이를 통해 10명의 종합판정 부적합자를 선별하는 등 규정에 근거한 분별력 있는 인재 채용 체계를 구축함
- 직원 대상 직거래장터 운영, 결산실무, 위생·안전·청렴교육 등 다양한 교육을 실시하여 조직구성원의 직무역량과 실무능력 강화를 추진하고 있음

③ 교류사업 실적

- 군산시 먹거리위원회, 실무협의회, 전북특별자치도 먹거리위원회 및 통합워크숍 등에 총 20회 참여하여 민·관·재단 간 협력과 정책교류를 강화함

④ 재단활동 홍보실적

- 우수농산물 직거래 인증사업장 홍보, 농촌융복합산업 제품판매장 홍보, 소비자연계 현장체험 홍보 등을 추진하고, 보도자료 배포를 2024년 41건에서 2025년 58건으로 확대(약 41.4% 증가)하는 등 홍보활동을 강화하여 기관 인지도와 신뢰도 제고에 노력함

3. 고객 만족성과

총 평

- 군산먹거리통합지원센터의 이용고객 기준 고객만족도는 87.68점으로 전년도 85.64점에 비해 상승하였음(평가지표 기준으로 9.00점 → 9.26점으로 상승)
- 항목별로 살펴보면 2개 항목에서 90점을 상회하였으나, 5개 항목에서는 90점을 하회하고 있으며 6개 항목에서 전년대비 전반적으로 만족도가 하락하였음
- 고객만족도 산출공식에 기초하여 당해 연도 평가와 전년 대비 개선도 평가를 모두 고려하여 산출한 결과, 92.61점(100점 기준)으로 10점 만점 기준 9.26점의 점수를 획득함

※ 전년도와 비교

평가지표		2025년			2026년			증감(%)
		득점	배점	평점(%)	득점	배점	평점(%)	
3-1	고객만족도	9.00	10	90.04	9.26	10	92.61	▲ 2.57

- 2026년도 고객만족도 점수는 87.68점(100점 만점 기준)으로 전년도 고객만족도 점수인 85.64점(100점 만점 기준)에 비해 약 2.04점 상승하였음
- 고객만족도 평가 계산식에 기초하여 총 평점을 산출한 결과, 9.26점으로 산출되어 전년 평가 대비 약 2.57%p가 상승하였음

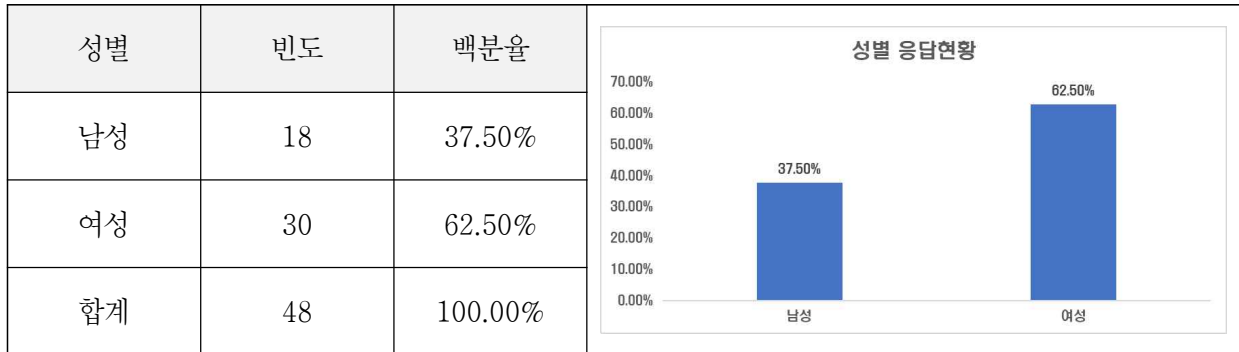
1) 조사 개요

- 조사목적 : 군산시에서는 출자출연기관의 발전과 시민을 위한 출자출연기관으로서의 역할을 제대로 수행하고 있는지를 확인하기 위해 『2026년도 군산시 출자출연기관 경영실적 평가』의 일환으로 고객만족도 조사를 시행
- 조사기간 : 2026년 6월 19일 - 6월 30일까지(21일간)
- 조사대상 : 2025년도 군산먹거리통합지원센터 고객 274명
- 유효표본 : 48명(응답률 17.52%)
- 표본선정 : 비확률 표본추출법
- 조사방법 : 문자를 통한 온라인 조사 방식
- 설문항목 및 척도 : 인구통계 3개 항목, 만족도 7개 문항(Likert 5점 척도)

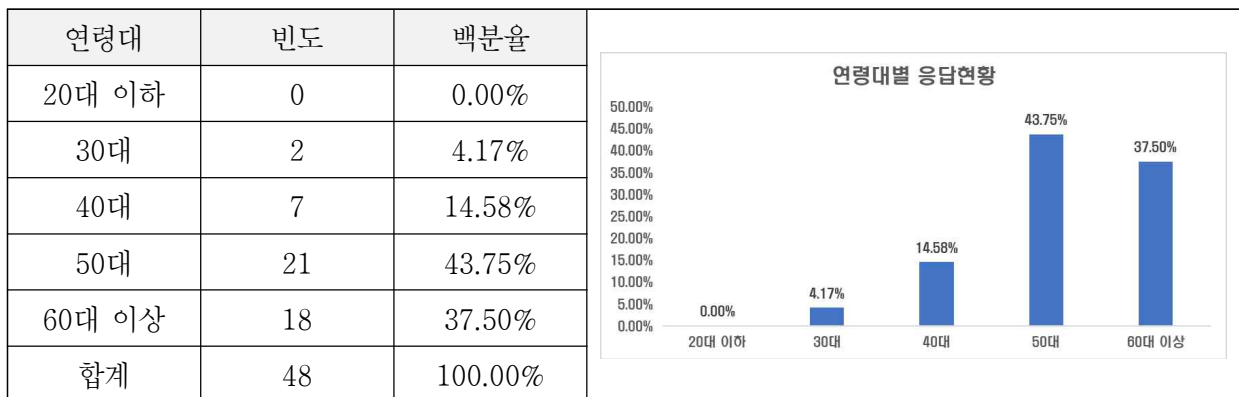
2) 분석 결과

○ 인구 통계학적 특성

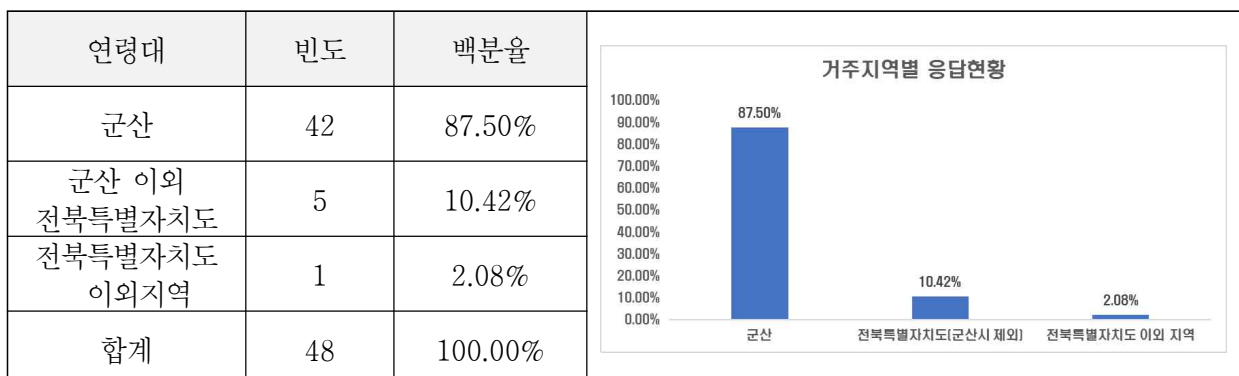
- 성별 : 남성 18명(37.50%), 여성 30명(62.50%)



- 연령대 : 20대 이하(0명, 0.00%), 30대 2명(4.17%), 40대(7명, 14.58%), 50대(21명, 43.75%), 60대 이상(18명, 37.50%)



- 거주지역 : 군산 42명(87.50%), 군산이외 전북특별자치도 5명(10.42%), 전북특별자치도 이외지역 1명(2.08%)



제반시설 및 정보이용의 만족도	담당자의 고객에 대한 이해 및 친절 정도																												
제반시설 및 정보 만족도 <table border="1"> <thead> <tr> <th>만족도</th> <th>비율</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>매우 불만족</td> <td>0.00%</td> </tr> <tr> <td>불만족</td> <td>0.00%</td> </tr> <tr> <td>보통</td> <td>18.75%</td> </tr> <tr> <td>만족</td> <td>29.17%</td> </tr> <tr> <td>매우 만족</td> <td>52.08%</td> </tr> </tbody> </table>	만족도	비율	매우 불만족	0.00%	불만족	0.00%	보통	18.75%	만족	29.17%	매우 만족	52.08%	고객친절도 및 응답 만족도 <table border="1"> <thead> <tr> <th>만족도</th> <th>비율</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>매우 그렇지 않다</td> <td>0.00%</td> </tr> <tr> <td>그렇지 않다</td> <td>2.08%</td> </tr> <tr> <td>보통</td> <td>10.42%</td> </tr> <tr> <td>그렇다</td> <td>27.08%</td> </tr> <tr> <td>매우 그렇다</td> <td>60.42%</td> </tr> </tbody> </table>	만족도	비율	매우 그렇지 않다	0.00%	그렇지 않다	2.08%	보통	10.42%	그렇다	27.08%	매우 그렇다	60.42%				
만족도	비율																												
매우 불만족	0.00%																												
불만족	0.00%																												
보통	18.75%																												
만족	29.17%																												
매우 만족	52.08%																												
만족도	비율																												
매우 그렇지 않다	0.00%																												
그렇지 않다	2.08%																												
보통	10.42%																												
그렇다	27.08%																												
매우 그렇다	60.42%																												
담당자의 업무 전문성, 지식, 기술 보유	서비스 처리 절차의 간편성 및 신속성																												
업무 전문성 <table border="1"> <thead> <tr> <th>만족도</th> <th>비율</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>매우 그렇지 않다</td> <td>0.00%</td> </tr> <tr> <td>그렇지 않다</td> <td>4.17%</td> </tr> <tr> <td>보통</td> <td>14.58%</td> </tr> <tr> <td>그렇다</td> <td>29.17%</td> </tr> <tr> <td>매우 그렇다</td> <td>52.08%</td> </tr> </tbody> </table>	만족도	비율	매우 그렇지 않다	0.00%	그렇지 않다	4.17%	보통	14.58%	그렇다	29.17%	매우 그렇다	52.08%	처리절차 간편성 및 신속성 <table border="1"> <thead> <tr> <th>만족도</th> <th>비율</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>매우 그렇지 않다</td> <td>0.00%</td> </tr> <tr> <td>그렇지 않다</td> <td>4.17%</td> </tr> <tr> <td>보통</td> <td>10.42%</td> </tr> <tr> <td>그렇다</td> <td>29.17%</td> </tr> <tr> <td>매우 그렇다</td> <td>56.25%</td> </tr> </tbody> </table>	만족도	비율	매우 그렇지 않다	0.00%	그렇지 않다	4.17%	보통	10.42%	그렇다	29.17%	매우 그렇다	56.25%				
만족도	비율																												
매우 그렇지 않다	0.00%																												
그렇지 않다	4.17%																												
보통	14.58%																												
그렇다	29.17%																												
매우 그렇다	52.08%																												
만족도	비율																												
매우 그렇지 않다	0.00%																												
그렇지 않다	4.17%																												
보통	10.42%																												
그렇다	29.17%																												
매우 그렇다	56.25%																												
업무처리 절차의 공정성과 투명성	지역사회발전에 대한 공헌도																												
업무처리 공정성 <table border="1"> <thead> <tr> <th>만족도</th> <th>비율</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>매우 그렇지 않다</td> <td>0.00%</td> </tr> <tr> <td>그렇지 않다</td> <td>0.00%</td> </tr> <tr> <td>보통</td> <td>20.83%</td> </tr> <tr> <td>그렇다</td> <td>27.08%</td> </tr> <tr> <td>매우 그렇다</td> <td>52.08%</td> </tr> </tbody> </table>	만족도	비율	매우 그렇지 않다	0.00%	그렇지 않다	0.00%	보통	20.83%	그렇다	27.08%	매우 그렇다	52.08%	지역사회 발전 공헌도 <table border="1"> <thead> <tr> <th>만족도</th> <th>비율</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>매우 그렇지 않다</td> <td>0.00%</td> </tr> <tr> <td>그렇지 않다</td> <td>2.08%</td> </tr> <tr> <td>보통</td> <td>2.08%</td> </tr> <tr> <td>그렇다</td> <td>39.58%</td> </tr> <tr> <td>매우 그렇다</td> <td>56.25%</td> </tr> </tbody> </table>	만족도	비율	매우 그렇지 않다	0.00%	그렇지 않다	2.08%	보통	2.08%	그렇다	39.58%	매우 그렇다	56.25%				
만족도	비율																												
매우 그렇지 않다	0.00%																												
그렇지 않다	0.00%																												
보통	20.83%																												
그렇다	27.08%																												
매우 그렇다	52.08%																												
만족도	비율																												
매우 그렇지 않다	0.00%																												
그렇지 않다	2.08%																												
보통	2.08%																												
그렇다	39.58%																												
매우 그렇다	56.25%																												
업무처리 절차 및 처리 과정의 만족도	분야별 만족도 종합																												
업무처리절차 및 처리과정의 만족도 <table border="1"> <thead> <tr> <th>만족도</th> <th>비율</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>매우 불만족</td> <td>0.00%</td> </tr> <tr> <td>불만족</td> <td>2.08%</td> </tr> <tr> <td>보통</td> <td>10.42%</td> </tr> <tr> <td>만족</td> <td>31.25%</td> </tr> <tr> <td>매우 만족</td> <td>56.25%</td> </tr> </tbody> </table>	만족도	비율	매우 불만족	0.00%	불만족	2.08%	보통	10.42%	만족	31.25%	매우 만족	56.25%	분야별 만족도 종합 <table border="1"> <thead> <tr> <th>분야</th> <th>만족도 (점수)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>제반시설 및 정보이용의 만족도</td> <td>86.67</td> </tr> <tr> <td>담당자의 고객에 대한 이해 및 친절 정도</td> <td>88.17</td> </tr> <tr> <td>담당자의 업무 전문성, 지식, 기술 보유</td> <td>85.83</td> </tr> <tr> <td>서비스 처리절차의 간편성 및 신속성</td> <td>87.50</td> </tr> <tr> <td>업무처리 절차의 공정성과 투명성</td> <td>86.25</td> </tr> <tr> <td>지역사회발전에 대한 공헌도</td> <td>90.00</td> </tr> <tr> <td>업무처리절차 및 처리과정의 만족도</td> <td>88.33</td> </tr> </tbody> </table>	분야	만족도 (점수)	제반시설 및 정보이용의 만족도	86.67	담당자의 고객에 대한 이해 및 친절 정도	88.17	담당자의 업무 전문성, 지식, 기술 보유	85.83	서비스 처리절차의 간편성 및 신속성	87.50	업무처리 절차의 공정성과 투명성	86.25	지역사회발전에 대한 공헌도	90.00	업무처리절차 및 처리과정의 만족도	88.33
만족도	비율																												
매우 불만족	0.00%																												
불만족	2.08%																												
보통	10.42%																												
만족	31.25%																												
매우 만족	56.25%																												
분야	만족도 (점수)																												
제반시설 및 정보이용의 만족도	86.67																												
담당자의 고객에 대한 이해 및 친절 정도	88.17																												
담당자의 업무 전문성, 지식, 기술 보유	85.83																												
서비스 처리절차의 간편성 및 신속성	87.50																												
업무처리 절차의 공정성과 투명성	86.25																												
지역사회발전에 대한 공헌도	90.00																												
업무처리절차 및 처리과정의 만족도	88.33																												

문항번호	문항	전년도 고객만족 점수	당해연도 고객만족 점수
Q1	제반시설 및 정보이용의 만족도	85.13	86.67
Q2	담당자의 고객에 대한 이해 및 친절 정도	89.74	89.17
Q3	담당자의 업무 전문성, 지식, 기술 보유	81.03	85.83
Q4	서비스 처리절차의 간편성 및 신속성	84.62	87.50
Q5	업무처리 절차의 공정성과 투명성	84.10	86.25
Q6	지역사회발전에 대한 공헌도	90.26	90.00
Q7	업무처리절차 및 처리과정의 만족도	84.62	88.33
평균		85.64	87.68

- 군산먹거리통합지원센터 이용자 만족도 조사 결과 지표의 당해연도 평균 점수는 87.68점으로 분석됨
- 이를 고객만족도 총 평점 산출 공식에 적용하여 반영한 결과, 92.61점으로 확인됨
 - 평점 = $\frac{\text{실적}}{100\text{점}} \times 60\text{점} + \frac{\text{실적}}{\text{전년도 실적} + (100\text{점} - \text{전년도 실적}) \times 10\%} \times 40\text{점}$
- “지역사회발전에 대한 공헌도”의 1개 항목에서 90점 이상의 점수를 받았지만, 나머지 6개 항목에서 모두 90점 미만의 만족도 점수를 받은 것으로 확인되었으며, 전년도 고객만족도 평가 결과와 비교하여 볼 경우 “제반시설 및 정보이용의 만족도”, “담당자의 업무전문성, 지식, 기술 보유”, “서비스 처리절차의 간편성 및 신속성”, “업무처리절차의 공정성과 투명성”, “업무처리절차 및 처리과정의 만족도” 등 5개의 항목이 전년 대비 상승한 것으로 확인됨

Ⅳ. 총평 및 개선의견

- 군산먹거리통합지원센터는 지역먹거리 선순환 체계 구축이라는 설립목적에 부합하게 학교·공공·복지급식, 로컬푸드 직매장 운영, 지역가공품 공급 등 핵심사업을 안정적으로 수행하며 전반적으로 양호한 경영성과를 나타내고 있음
- 2026년 경영평가에서 총점 84.646점을 획득하여 전년(88.258점)대비 3.602점 하락하였는데, 특히 경영성과 부문(90.973%)이 경영관리 부문(87.669%)보다 낮게 평가되어, 전년(경영성과 88.82% > 경영관리 87.85%)과 정반대의 결과를 보임
 - 센터의 경영시스템 등 기본적인 경영관리시스템을 효율적으로 구축하고 있으나, 외부 환경 변화에 체계적으로 대응하지 못하고 있는 것으로 평가됨
 - 전략 및 혁신, 임직원 교육실적, 윤리경영, 재무관리, 업무추진비 집행 및 공개, 인건비 인상률 준수, 지역상생협력, 소통 및 참여, 사업성과 적절성, 재단교류 및 홍보 등에서 전년 대비 높은 평가를 받음
 - 반면, 외부전문가 구성 및 참여율, 자체수익률, 일반관리비 충당률, 복리후생비 집행 및 공개, 조달계약, 안전 및 환경, 학교·공공급식사업 실적, 로컬푸드 직매사업 등에서 전년 대비 낮은 평가를 받음
- 우수한 점
 - 학교·공공·복지급식과 로컬푸드 직매사업을 중심으로 지역먹거리 공급체계를 안정적으로 운영하며 기관의 설립목적을 충실히 수행하고 있음
 - 전략 및 혁신, 조직인사관리, 지원기능 인력비율, 관리직비율, 소통 및 참여, 재단교류 및 홍보에서 평가점수 만점을 받아 조직 향상을 위한 노력이 확인됨
 - 재무관리, 업무추진비 집행, 경영평가성과급 운영의 적절성 등에서 만점을 받아 기관의 재무·회계 운영의 투명성과 체계성을 높이기 위한 개선 노력이 확인됨
 - 채용비리방지·블라인드 채용 도입여부 두 감점 항목 모두 금년도에는 감점이 발생하지 않아 인사 투명성이 개선됨

- 고객만족도(92.06점)도 전년(90.04점) 대비 향상되어 센터의 공공급식과 로컬푸드 내외부 이용자로부터 양질의 서비스 품질과 신뢰도를 뒷받침함

○ 미흡한 점

- 학교 및 공공급식 사업실적, 로컬푸드 직매장 사업부문에서 다수의 주요 사업성과가 전년 대비 감소하여 이에 대한 원인분석 및 개선을 위한 실효성 있는 대책 마련이 필요함
- 조직인사관리 부문에서는 인사위원회의 외부위원 구성과 시험위원회의 외부위원 참여율 관리측면에서의 보완이 필요하며, 체계적인 임직원 내부 교육프로그램 운영이 필요함
- 재무관리의 자체수입률, 일반관리비 충당률, 복리후생비 집행 및 공개, 조달계약 실적, 인건비인상률 준수 등 다수 지표에서 하락폭이 나타나, 전 영역에 걸친 관리 강화가 필요함

<중점개선과제>

- 인건비 인상률 모니터링 체계를 구축하고 예산 집행 내역별 원가분석 및 관리 지침 마련하는 한편, 자체 수입 증대를 위한 신규수입 모델을 개발하여 재무 투명성과 효율성 제고할 필요가 있음
- 또한 로컬푸드 직매장의 상품구성 다변화, 고객 맞춤 서비스 강화, 운영비 절감 방안 마련 등을 통해 수익성 개선을 위한 전략 수립이 필요함
- 경기침체, 소비위축, 물가상승, 시장경쟁 격화 등 외부환경 변화가 지속됨에 따라 학교공공급식과 로컬푸드 직매사업은 기존 공급 중심 사업운영만으로는 한계에 직면할 것으로 예상됨
- 이에 따라 소비촉진 전략, 공공급식 다변화, 기업급식 및 복지급식 확대, 친환경·저탄소 먹거리 연계사업 발굴 등 정책 환경 변화에 대응할 수 있는 사업모델 보완·확대할 필요가 있음
- 재무회계와 자금운영 체계는 점차 개선되고 있으나, 자체수입률, 일반관리비 충당률, 복리후생비 집행 및 공개, 조달계약실적, 인건비 인상률 준수 등 재무관리 관련 주요 지표에 대해서는 원인 분석과 체계적인 실적 관리가 필요함
- 차량사고 2건 발생을 고려할 때 기존 시설 중심 안전관리에서 나아가 운전자 안전교육, 운행 전 점검, 사고사례 기반 예방교육 등 사전 예방 중심의 안전관리체계를 강화할 필요가 있음

기관별 평가보고서

군산시 출연기관 : 군산문화관광재단

I. 평가 평점표

□ 경영관리

평가영역	평가부문	평가지표	성격	배점	득점	평점
경영관리 (55점)	1. 리더십(13점)	1-1 경영층의 리더십	정성	6	3.00	50.00
		1-2 전략 및 혁신	정성	7	4.55	65.00
	2. 경영시스템(26점)	2-1 조직·인사관리	정성	6	4.50	75.00
		2-1-1 직무중심 인사관리 도입·운영 노력	정성	1	0.60	60.00
		2-1-2 지원기능인력 비율	정량	0.5	0.40	80.00
		2-1-3 관리직 비율	정량	0.5	0.50	100.00
		2-1-4 외부전문가 구성	정량	0.5	0.45	90.00
		2-1-5 임직원 교육실적	정량	0.5	0.00	0.00
		2-1-6 채용비리방지(감점)	정량	-1.5	-	0.00
		2-1-7 블라인드 채용 도입여부(감점)	정량	-1	-	0.00
		2-2 윤리경영	정성	3	2.25	75.00
		2-3 재무관리: 재무관리의 적정성	정성	8	6.20	77.50
		2-3-1 자체수입률	정량	1	0.75	75.00
		2-3-2 일반관리비 충당률 및 공개	정량	0.5	0.38	76.00
		2-3-3 복리후생비 집행 및 공개	정량	0.5	0.40	80.00
		2-3-4 업무추진비 집행	정량	0.5	0.24	48.00
		2-3-5 조달계약 실적	정량	0.5	0.50	100.00
		2-3-6 인건비 인상률 준수	정량	2	2.00	100.00
		2-3-7 경영평가 성과급 운영의 적정성	정량	1	0.70	70.00
	3. 사회적책임(16점)	3-1 지역상생협력	혼합	6	4.40	73.33
		3-2 안전 및 환경	혼합	7	5.40	77.14
		3-3 소통 및 참여	혼합	3	2.30	76.67
경영 성과 (45점)	1. 주요사업(8점)	1-1 사업성과 적절성	정성	8	6.00	75.00
	2. 경영효율성과 (27점)	2-1 문화예술진흥사업 실적	정량	7	6.50	92.86
		2-2 문화예술공간 가동실적	혼합	8	6.40	80.00
		2-3 문화예술교육 및 홍보실적	정성	6	4.80	80.00
		2-4 문화예술 소통협업체 운영실적	정성	6	3.50	58.33
	3. 고객만족성과(10점)	3-1 고객만족도	정량	10	8.36	83.58
합계				100	75.08	75.08

II. 종합평가 결과 요약

- 군산문화관광재단의 2025회계연도 경영실적 평가결과는 총 75.08점으로, 전년도 평가결과(80.23점) 대비 5.15점 하락하였음
 - 영역별로는 경영관리 분야가 55점 만점에 39.52점(71.85%), 경영성과 분야가 45점 만점에 35.56점(79.02%)으로, 전년과 마찬가지로 경영성과가 경영관리 보다 높은 수준을 유지하였음
 - 다만 두 영역 모두 전년 대비 하락하였으며, 특히 경영시스템 부문과 주요 사업 부문의 하락 폭이 큼
- 하락의 주된 원인은 다음 네 가지로 요약됨

구분	주요 원인	관련 지표
리더십 공백의 장기화	대표이사가 2025년 전 기간 공석으로 유지되었고, 연말에 추진된 임용절차마저 최종후보자 자진사임(2026.1.22.)으로 무산되어 책임경영 주체가 부재	1-1, 1-2, 2-1, 1-1 (성과)
핵심과제의 차년도·차차년도 이연	중장기 경영계획(2027년 예정), ESG 경영전략(2026년 수립·2027년 예산), 안전보건계획(2026년), 유연근무제(2026년), 워크숍·역량강화교육(2026년) 등 주요 과제가 모두 계획 단계에 머물러 당해연도 실행실적이 부재	1-2, 2-1, 3-2
전기평가 지적사항의 반복	임직원 교육실적, 업무추진비 공개, 문화예술 소통협의체 구성, 고유사업 목표설정, 내부만족도 조사 등 전년도 지적사항이 2년 연속 미해소	1-2, 2-1-5, 2-3-4, 2-4
증빙 및 산정 근거의 미비	공시 이행, 인건비 인상률(2023~2024년), 성과급 지급실적, 위원회 회의록 등 핵심 증빙 미제출로 실적 검증이 불가하거나 산정오류가 확인됨	2-3-4, 2-3-6, 2-3-7, 3-3, 2-1(성과)

- 군산문화관광재단은 2025년 한 해 동안 사업 외연을 크게 확장하였음
 - 국·도비 공모사업 수주 규모가 230,000천원(2024년)에서 383,000천원으로 66.5% 증가하였고, 군산항1981 개관, 꿈의 오케스트라 거점기관 승격, 관광분야 진출 등 기관의 기능이 문화에서 관광으로 실질적으로 확대되었음
 - 이는 신생 기관으로서 주목할 만한 성과임

- 그러나 사업의 확장 속도를 조직·인사·재무·성과관리 등 경영관리 기반이 따라가지 못하는 구조적 불균형이 심화되었음
- 정원 27명 대비 현원 6명(22.2%)의 인력 구조로 383백만원 규모의 국·도비 사업과 840백만원 규모의 자체 사업을 운영하는 것은 지속 가능성이 낮으며, 이로 인해 교육실적 부진, 안전보건계획 미수립, 공시 미이행, 성과관리체계 부재 등 다수의 평가지표에서 저조한 실적으로 직접 발현되었음
- 특히 대표이사 공석의 장기화는 단순한 인사 공백을 넘어 중장기 전략 부재, 고유사업 목표 미설정, 혁신과제 미추진 등 평가 전 영역에 연쇄적으로 부정적 영향을 미치고 있으며, 이를 조속히 해소하지 않을 경우 차년도 평가에서도 동일한 감점 요인이 반복될 것으로 예상됨
- 아울러 본 평가에서 확인된 “계획의 반복적 이연” 경향은 개선이 시급함. 자체 보고서에는 “2026년 예정”, “2027년 반영”, “검토 추진” 등의 기술이 30회 이상 등장하는 반면, 당해연도에 종결된 관리과제는 제한적임
- 계획 수립 자체가 실적으로 인정되지 않는다는 점을 유념하여, 연차별 이행목표를 설정하고 그 완결 여부를 관리하는 체계로 전환하여야 함

Ⅲ. 지표별 평가 결과

평가영역	평가부문	평가지표		성격	배점	득점	평점	
경영관리 (55점)	1. 리더십(13점)	1-1	경영층의 리더십	정성	6	3.00	50.00	
		1-2	전략 및 혁신	정성	7	4.55	65.00	
	2. 경영시스템(26점)	2-1	조직·인사관리	정성	6	4.50	75.00	
		2-1-1	직무중심 인사관리 도입·운영 노력	정성	1	0.60	60.00	
		2-1-2	지원기능인력 비율	정량	0.5	0.40	80.00	
		2-1-3	관리직 비율	정량	0.5	0.50	100.00	
		2-1-4	외부전문가 구성	정량	0.5	0.45	90.00	
		2-1-5	임직원 교육실적	정량	0.5	0.00	0.00	
		2-1-6	채용비리방지(감점)	정량	-1.5	-	0.00	
		2-1-7	블라인드 채용 도입여부(감점)	정량	-1	-	0.00	
		2-2	윤리경영	정성	3	2.25	75.00	
		2-3	재무관리: 재무관리의 적정성	정성	8	6.20	77.50	
		2-3-1	자체수입률	정량	1	0.75	75.00	
		2-3-2	일반관리비 충당률 및 공개	정량	0.5	0.38	76.00	
		2-3-3	복리후생비 집행 및 공개	정량	0.5	0.40	80.00	
		2-3-4	업무추진비 집행	정량	0.5	0.24	48.00	
		2-3-5	조달계약 실적	정량	0.5	0.50	100.00	
		2-3-6	인건비 인상률 준수	정량	2	2.00	100.00	
		2-3-7	경영평가 성과급 운영의 적정성	정량	1	0.70	70.00	
		3. 사회적책임(16점)	3-1	지역상생협력	혼합	6	4.40	73.33
			3-2	안전 및 환경	혼합	7	5.40	77.14
	3-3		소통 및 참여	혼합	3	2.30	76.67	
합계					55	39.52	71.85	

총 평

- 군산문화관광재단은 2023년 말 설립된 신생기관으로서 2025년에 이르러 조직 운영의 제도적 기반을 상당 부분 갖춘 것으로 평가됨
- 인사규정·복무규정·재무회계규정·취업규칙 등 20여 개 규정을 제·개정하고, 인사위원회와 임원추천위원회를 신규 구성하였으며, 전자결재시스템을 도입하는 등 “규정과 절차에 의한 운영”으로 전환하는 원년이 되었다고 평가할 수 있음
- 그러나 경영관리 전 부문을 관통하는 세 가지 구조적 취약점이 확인됨
 - (경영 주체의 부재) 대표이사가 2025년 전 기간 공석이었고, 사무국장과 경영기획팀장이 모두 군산시 파견공무원으로서 사업과 인사를 총괄하는 구조가 지속되었음. 이는 출연 기관의 독립성·전문성을 전제로 한 평가지표 상당수(리더십, 전략, 조직관리, 성과관리)에서 근본적 한계로 작용함
 - (실행보다 계획에 편중된 관리) 중장기 경영계획, ESG 경영전략, 안전보건계획, 인권경영 선언, 유연근무제, 직무분석, 교육훈련 예산 등 상당수 과제가 “2026년 예정” 또는 “2027년 반영”으로 기술되어 있어, 당해연도에 완결된 관리활동이 제한적임
 - (증빙 관리의 미흡) 공시 실적, 위원회 회의록, 연도별 인건비 산출근거, 성과급 지급실적 등 지표 검증에 필수적인 자료가 다수 누락되어 있어, 실제 이행하였더라도 실적으로 인정 받지 못한 항목이 상당수 존재함
- 위 세 가지의 취약점은 상호연결되어 있는데, 경영 주체가 부재하므로 중장기 방향이 설정되지 못하고, 방향이 없으므로 과제가 반복적으로 이연되며, 이연된 과제는 증빙을 남길 수 없는 구조임
- 따라서 개선의 출발점은 대표이사 임용 완료와 이에 기반한 중장기 경영계획의 조기 수립에 있음

1. 리더십

※ 전년도와 비교

평가지표		2025년			2026년			증감(%p)
		득점	배점	평점(%)	득점	배점	평점(%)	
1-1	경영층의 리더십	5.00	6	83.33	3.00	6	50.00	▼ -33.33
1-2	전략 및 혁신	6.50	8	81.25	4.55	7	65.00	▼ -16.25

○ 경영층의 리더십은 전년 평가대비 33.33%p가 하락하였으며, 전략 및 혁신은 16.25%p가 하락하였음

1-1) 경영층의 리더십

점수배점	6점	지표성격	정성	평가점수	3.00점
지표정의	○ 기관의 사명과 사회적 가치 실현 및 경영목표 달성 노력과 조직구성원 동기부여 노력과 성과를 평가한다. ○ 지방자치단체, 지방의회, 지역주민 등 대내·외 이해관계자와의 협력증진을 위한 노력과 성과를 평가한다.				

① 기관의 미션과 비전 및 경영목표 달성을 위한 경영층의 노력과 성과

- 제 규정의 대대적 정비를 통해 조직 운영의 근거를 마련하였음
 - 상반기에 사무위임 전결규정, 공인관리규정, 사무분장 규칙, 재무회계규정, 각종 위원회 수당 지급 규정, 여비 규정, 임직원 이해충돌방지제도 운영 내규, 임직원 행동강령 등 8건을 제정함
 - 하반기에는 보수규정 개정, 「인사 및 복무규정」 폐지 후 인사규정·복무규정 분리 제정, 제 규정 관리규정, 기부금관리규정, 근무성적평정 규정, 기간제근로자 관리규정, 복리후생 규정, 맞춤형복지제도 운영규정, 수습직원 운영 내규, 직장 내 괴롭힘 예방 대응 지침, 성희롱·성폭력 예방 및 처리 지침 등 12건 이상을 정비하였음
 - 설립 초기 규정 부재로 인한 운영 근거 부족 문제를 상당 부분 해소한 성과로 인정됨
- 디지털 기반 경영의 일환으로 전자결재시스템(아마란스10) 및 ERP 프로그램 도입을

진행하여 문서관리·회계관리의 전산화 기반을 마련하였음

- 이는 기록관리 체계 구축(2-2 공정사회 항목)과도 연계되어 행정 효율성 제고에 기여한 것으로 평가됨
- 법률리스크 관리 노력으로 인사·노무 분야의 법적 안정성 확보를 위해 자문노무사를 위촉하여 분쟁의 사전 예방 체계를 마련하였음
- 신생기관에서 흔히 발생하는 근로기준법 위반 리스크(전년도 평가에서 “비정규직 문제는 근로기준법을 위반할 소지”로 지적됨)에 대한 대응으로 적절함
- 정기 이사회의 안정적 운영한 것으로 평가됨
- 2025년 중 제6차~제11차 이사회를 개최(총 6회)하여 회계결산, 추경예산(3회), 제 규정 제·개정, 임원추천위원회 구성, 2026년 사업계획 및 예산안 등 주요 안건을 심의·의결하였음
- 전년도 3회 대비 개최 횟수가 2배 증가하였고, 안전별 제안부서와 의결내용을 관리 대장으로 기록·관리한 점은 개선으로 평가됨
- **(대표이사 공석의 장기화)** 책임경영 주체의 부재로 평가되어 지표상 가장 중대한 감점 요인으로 평가됨
- 재단은 2023년 10월 설립 이후 2025년 말까지 상임 대표이사를 임용하지 못하였으며, 조직은 이사장(군산시장, 비상근)-사무국장(파견공무원) 체제로 운영되었음. 이는 다음과 같은 구체적 폐해로 나타남
- 기관의 미션·비전을 실행 가능한 경영목표로 번역하는 주체가 없어, “문화를 선도하는 미래지향의 도시, 군산”이라는 미션이 2년 연속 선언적 수준에 머물러 있음
- 연간 경영목표와 그 달성도를 관리하는 문서가 제출되지 않았으며, 경영층이 무엇을 목표로 삼았고 연말에 얼마나 달성했는지를 확인할 수 있는 자료가 부재함
- 대외적으로 재단을 대표하여 군산시·시의회·문화예술계와 협상할 상시적 주체가 없어, 예산 확보와 정책 반영에서 수동적 위치에 놓임
- **(임용절차의 최종 실패)** 2025년 11월 5일 임원추천위원회 구성을 시작으로 11월 11일 모집공고, 11월 26일 서류접수 마감, 12월 8일 발표·면접심사, 12월 15일 최종후보자 지명, 12월 24일 인사청문회까지 절차를 진행하였으나, 2026년 1월 22일 최종후보자가

개인사유로 자진사임함으로써 약 3개월간의 임용절차가 무위로 돌아갔음.

- 절차 자체는 「지방출자·출연기관 인사조직 지침」에 따라 적정하게 운영되었으나, 후보자 풀 확보 노력의 부족(모집공고 15일, 7배수 면접대상 선정에도 최종 2배수 후보 중 1인 사임으로 절차 전체가 중단)과 차순위 후보 승계 등 예비적 절차 미비가 확인됨. 결과적으로 2026년에도 공석 상태가 지속되고 있음
- **(ESG 경영의 실적 부재)** 보고서는 “ESG 경영 추진을 위한 계획 수립 예정(2026년)”으로 기술하고 있으며, 3개 분야 9개 과제 18개 세부사업의 전략방향(안)만 제시되어 있음
 - 즉 당해연도(2025년)에 수행된 ESG 관련 실적은 없는 것으로 평가됨
 - 전년도 평가에서 “ESG 활동 수행”이 긍정 요인으로 언급되었던 점(전북권 재단 연합 ESG 경영공동선언, 플로깅 활동)을 고려하면, 2025년에는 오히려 활동이 축소되고 계획 단계로 후퇴한 것으로 해석될 여지가 있음
- **(경영목표-성과 연계의 단절)** 이사회에서 의결된 사업계획·예산안이 어떤 경영목표에 기반한 것인지, 그 이행 결과가 다음 이사회에서 어떻게 보고·평가되었는지를 확인할 수 있는 환류 자료가 없음
 - 이사회가 안전 의결기구로만 기능하고 경영성과 감독기구로는 작동하지 않고 있는 것으로 평가됨
- **(경영층 전문성 확보 노력의 미흡)** 지표명이 2026년부터 “경영층 리더십·전문성”으로 개편되었음에도, 경영층(사무국장·팀장)의 문화·관광 분야 전문역량 확보를 위한 교육·자격·경력 관리 실적이 제시되지 않았음
 - 사무국장이 이수한 27시간은 전부 법정 의무교육(안전보건, 부패방지, 인권, 장애인 인식개선, 퇴직연금, 4대폭력, 개인정보보호, 아동학대, 직장 내 괴롭힘)으로, 직무 전문성과 직접 관련된 교육은 포함되어 있지 않음

■ 개선요구사항

- 2026년 상반기 내 대표이사 임용을 완료하되, 후보자 풀 확대를 위한 사전 수요조사, 전국 단위 공고 확대, 차순위 후보 승계 규정 마련 등 절차적 보완이 필요함
 - 대표이사 임용과 동시에 연간 경영목표(KPI)를 설정하고, 반기별로 이사회에 달성도를 보고하는 성과 감독체계를 구축할 것
 - ESG 경영전략은 2026년 계획 수립에 그치지 말고, 당해연도 내 실행 가능한 과제(종이 사용 절감, 친환경 물품 구매, 청렴교육 이수율 등)를 선별하여 즉시 착수하고 실적을 관리할 것
-

② 조직구성원의 동기부여를 위한 기관장의 노력과 성과

- (정기적 내부 소통 채널 운영) 매주 월요일 팀장급 이상 주간 업무회의를 운영하여 부서 간 업무공유와 현안 토론을 진행하였음
 - 6명 규모의 소조직에서 정례 회의체를 유지한 것은 정보 비대칭 해소에 기여함
- (기관장(사무국장)의 솔선수범) 사무국장이 직원들과 함께 법정 의무교육 27시간을 이수하며 학습하는 조직문화 조성을 시도하였고, 그 결과 법정 의무교육 이수율 100%를 달성하였음
 - 비예산 여건에서 무료 직무교육을 활용하여 교육 공백을 최소화하려 한 점은 인정됨
- (이사장의 주요 행사 참석을 통한 관심도 제고) 이사회, 「2025 꿈의 오케스트라 군산」 창단연주회, 타운홀미팅 등 주요 행사에 이사장이 직접 참석하여 조직에 대한 관심을 표명하였음
- (환류 노력의 문서화) 교육운영 결과를 반영하여 2026년 교육훈련 예산을 본예산에 편성(10,000천원)하고, 연간 교육계획 수립 및 외부 전문강사 초청교육·AI 활용교육 확대를 계획하는 등 실적-환류-차년도 계획의 연결고리를 제시한 점은 서술 방식의 개선으로 평가됨
- (동기부여 수단의 실질적 부재) 제출된 실적은 주간회의(정보공유), 법정교육 이수(의무사항), 행사 참석(상징적 행위)에 국한되며, 성과에 대한 인정·보상, 경력개발 기회 제공, 직무 재설계 등 실질적 동기부여 수단은 확인되지 않음
 - 특히 다음 항목들이 모두 “예정” 상태임

과제	보고서상 기술 실적	인정 여부
직원 역량강화 교육	2026년도 관련예산 반영 및 교육 예정(10,000천원)	불인정
임직원 워크숍	2026년도 워크숍 개최 예정	불인정
유연근무제(선택적 탄력근무)	2026년 도입	불인정
인권경영 선언	단계적 도입 추진 예정	불인정

- **(내부만족도 조사 미실시)** 전년도 평가에서 “내부 직원의 만족도조사 설정” 이 지적사항으로 명시되었고, 재단 스스로도 2025년 지적사항 이행실적란에 “내부 직원을 위한 만족도조사 필요성으로 인한 준비 진행” 이라고 기술하고 있으나, 2025년 중 실제 조사는 실시되지 않았음
 - 동기부여의 성과를 측정할 수단 자체가 없는 상태가 2년간 지속되고 있음
- **(성과관리와 보상의 연계 부재)** 근무성적평정 규정을 제정하였으나 실제 평정 실시 실적, 평정 결과의 성과급·승진 반영 실적이 제시되지 않았음
 - 6명 규모 조직임을 감안하더라도, 성과·보상 연계 원칙은 인원 규모와 무관하게 적용되어야 함
- **(이직·잔류 관리의 사각지대)** 복리후생비 집행 미달 사유로 “직원의 인원 수 변동(퇴사)” 이 기재되어 있어 평가기간 중 퇴사자가 발생하였음이 확인되나, 퇴직 사유 분석, 이직률 관리, 잔류 인력의 사기 관리에 관한 내용은 전혀 언급되지 않았음
 - 정원 27명 대비 현원 6명의 조직에서 1명의 이탈은 조직 역량의 16.7% 상실을 의미하므로 별도의 관리가 필요함
- **(교육 참여의 형평성 문제)** 대면교육 실적을 보면 「2025 지방공공기관 직무중심 인사관리 설명회」 2명, 「마케팅 교육」 7명 등 참여 인원이 제한적이며, 전 직원이 균등하게 역량개발 기회를 부여받았는지 확인하기 어려움

▣ 개선요구사항

- 2026년 상반기 내 내부만족도(조직문화) 진단을 반드시 실시하고, 결과를 조직개편·인사운영에 반영할 것
- 근무성적평정을 실제 시행하고 그 결과를 성과급 차등지급 및 교육기회 배분에 연계하는 운영기준을 마련할 것
- 편성된 교육예산 10,000천원의 집행계획을 직원별 교육이력카드 형태로 관리하여 참여 형평성을 확보할 것

③ 대내·외 이해관계자와의 협력 증진 및 지역문제해결을 위한 노력과 성과

- (2025 문화예술관광 소통광장 - 문화관광 타운홀미팅 개최) 관내 문화·관광 분야 종사자를 대상으로 현장의 목소리를 수렴하는 공론장을 최초로 개최하였음

구분	실적
현장 참여자	47명(문화·관광 분야 관계자)
사전등록 접수	53건
현장 질문 접수	40건(패들렛 QR 활용)
언론홍보	8건(온라인)
참여자 구성	관광 34%, 기타 26.5%, 예술 20.7%, 문화 18.8%

- 수렴된 의견은 문화예술 분야(창작활동 안정적 지원, 창작공간 인프라 조성)와 관광 분야(체류형 관광 전환, 야간관광 활성화, 참여형 프로그램 확충, 청년 참여 확대)로 구조화되었으며, 이를 2026년 정책방향과 연결한 대응표를 작성한 점은 전년도 평가에서 “이해관계자가 매우 다양함에도 시민들에 한정하여 협력증진을 하였던 점과 그 횟수도 매우 미미하다”고 지적된 사항에 대한 실질적 개선으로 평가됨
- (중앙동 주민주도 문화관광 활성화 업무협약 체결) 중앙동, 중앙동 주민자치위원회, 군산문화관광재단, 군산시니어클럽 등 4개 기관이 참여하는 2년(2025. 6.~2027. 6.) 협약으로, 기관별 역할(재단: 프로그램 기획·대관지원·콘텐츠 지원 / 중앙동: 문화소외계층 발굴·인프라 지원 / 주민자치위: 예산지원·참여자 모집 / 시니어클럽: 시니어 일자리 기획·운영)을 명확히 분담한 점이 우수한 것으로 평가됨
- 협약의 후속으로 「중앙동 주민과 함께하는 영화 보는 날」(2025. 6. 20., 100여 명 참여)을 실제 운영하여 협약이 형식에 그치지 않았음을 입증함
- (광역 단위 거버넌스 참여) 전북권 정책협의회(도내 8개 문화·관광재단)에 지속 참여하고, 2025년에는 전북 문화예술 성평등 네트워크(전성넷)에 신규 합류하였음
- 그 성과로 제18회 올해의 양성평등문화상 단체 부문 문화체육관광부 장관상을 수상하여 대외적 위상을 제고하였음
- (타 재단 벤치마킹) 순천문화재단, 논산문화관광재단, 서천문화관광재단 등 유사 기관을 방문하여 사업 운영 및 조직운영 사례를 학습하였음
- 전년도 지적사항(“직원 교육운영 및 벤치마킹”)에 대한 이행으로 인정됨
- (협력의 성과가 정책·사업으로 환류된 실증 자료 부족) 타운홀미팅에서 수렴된

의견을 2026년 정책방향과 매칭한 표는 제시되었으나, 그 대부분이 “(‘26 신규사업)” 또는 “2026년 하반기 예정” 으로 표기되어 있어 당해연도에 반영된 실적은 사실상 없음

- 의견수렴-검토-의사결정-반영의 과정을 기록한 문서(검토보고서, 이사회 보고 등)도 제출되지 않았음

○ **(일회성·이벤트성 협력의 한계)** 타운홀미팅은 연 1회 개최에 그쳤고, 정례적 협의 채널로 발전하지 못하였음

- 지역문제 해결을 위해서는 의제 발굴-숙의-실행-평가가 순환하는 상시 구조가 필요하나, 현재는 단발성 행사 후 종료되는 형태임

○ **(문화예술계와의 협력 구조 미비)** 지역 문화예술단체(예총, 민예총, 개별 장르별 협회 등)와의 공식 협약이나 정례 협의 실적이 제시되지 않았음

- 이는 경영성과 지표 2-4(문화예술 소통협의체 운영실적)의 저조한 평가와 직접 연결되는 사안으로, 전년도 중점개선과제(“지역내 다양한 이해관계자들과의 협력 체계 구축을 위한 문화예술 소통협의체를 구성해야 하며”)가 2년 연속 미이행된 것임

○ **(시의회와의 관계 관리 부재)** 지표정의는 “지방자치단체, 지방의회, 지역주민 등 대내·외 이해관계자”를 명시하고 있으나, 시의회 업무보고, 행정사무감사 대응, 의원 간담회 등 의회 관련 협력 실적이 전혀 제시되지 않았음

- 대표이사 인사청문회(2025. 12. 24.)를 제외하면 의회와의 접점이 확인되지 않음

○ **(벤치마킹의 결과 활용 미흡)** 3개 재단 방문 실적은 사진 자료로만 제시되어 있고, 벤치마킹 결과보고서, 벤치마킹을 통해 도출된 개선과제, 그 이행 계획 등이 없으며, 학습이 조직 지식으로 축적되지 않는 구조로 평가됨

■ 개선요구사항

- 타운홀미팅을 연 2회 이상 정례화하고, 수렴 의견에 대한 처리결과(반영/일부반영/미반영 및 사유)를 공개하는 피드백 체계를 구축할 것
 - 지역 문화예술단체와의 공식 협약 및 분기별 정례 협의체를 2026년 상반기 내 구성할 것
 - 시의회 정례 업무보고 체계를 마련하고, 벤치마킹은 결과보고서 작성 및 개선과제 도출까지 완결할 것
-

1-2) 전략 및 혁신

점수배점	7점	지표성격	정성	평가점수	4.55점
지표정의	○ 조직의 설립목적 구현과 바람직한 미래상 달성을 위해 기울인 노력과 성과를 평가한다. ○ 조직의 혁신추진계획 및 노력과 성과를 평가한다. ○ 전기평가 지적사항, 외부감사지적사항 등 이행의 적정성을 평가한다.				

① 중장기 경영계획 및 실행체계 적정성

- **(중장기 계획 수립의 필요성을 기관 스스로 인식하고 문서화)** 보고서는 “설립 이후 개별 단위사업 중심으로 운영되어 재단의 전체적인 방향성과 통합 전략이 미흡함과 동시에 지역 문화·관광 환경변화에 선제적으로 대응하기 위한 재단의 중장기적 계획에 대한 필요성 대두” 라고 문제를 정확히 진단하고 있음
- **(추진개요(안)의 내용적 완성도)** 향후 5년 내외의 전략 방향, 조직 정체성 정립, 문화예술과 관광이 통합된 융복합형 전략체계, 대내외 환경분석 및 비전·가치·목표 재설정, 성과관리 제도 운영방안 및 성과지표 구성 등 계획에 담길 항목이 구체적으로 제시되어 있어 방향성 자체는 적정함
- **(기존 비전체계의 존재)** 2024~2025년 적용 중인 비전체계(미션-비전-핵심가치-전략 목표-전략과제)가 SWOT 분석에 기반하여 3개 전략목표(시민주도형 협력플랫폼 구축, 역동적 문화생태계 조성, 지속가능한 지역문화 확산)와 9개 전략과제로 구성 되어 있어, 형식적 골격은 갖추고 있음
- **(중장기 경영계획 수립의 반복적 이연)** 전년도(2025년) 평가에서 “중장기 경영계획 및 실행체계 구성을 통해 군산시 문화관광분야의 실행기관으로서의 역할 재정립이 필요함” 이 중점개선과제로 제시되었음에도, 2025년 중 수립되지 않았고 추진시기는 2027년으로 명시되었음(“추진기간: 2027년 진행 예정, ‘27년 본예산 책정 진행”)
- 이는 지적 후 2년이 경과한 시점에도 착수조차 하지 않는다는 의미로, 개선 의지의 실질성에 의문이 제기됨
- **(이연 사유의 타당성 부족)** 보고서는 “기관장의 공석으로 인한 중장기 경영계획 수립의 지체” 를 사유로 들고 있으나, 다음과 같은 이유로 전면적 면책 사유로

보기 어려움

- 중장기 계획 수립은 사무국 차원의 실무 준비(환경분석, 자료수집, 유사기관 사례 조사)가 선행되어야 하는 작업으로, 대표이사 부재 상태에서도 상당 부분 진행이 가능함
- 실제로 재단은 2025년 중 3개 재단 벤치마킹, 타운홀미팅을 통한 의견수렴, 문화예술 DB 실태조사(124건) 등 중장기 계획의 기초자료가 될 활동을 수행하였음에도 이를 계획 수립으로 연결하지 못하였음
- 2026년 예산이 아닌 2027년 예산에 반영하겠다는 것은, 대표이사가 2026년 중 임용되더라도 계획 수립은 다시 1년 이상 지연됨을 의미함
- **(기존 비전체계의 실행력 부재)** 2024~2025년 비전체계는 전년도 평가에서 이미 “체계적이고 적절하게 정의되어 있지만, 구체적인 실행이나 성과가 나타나지 않아 선언에 그치고 있는 느낌”, “각각의 전략적 과제를 누가 어떻게 실행해야 하는지도 제시되어 있지 않고 있으며 목표와 성과가 연계되지 않고 있어 이에 대한 개선이 필요함” 으로 지적된 바 있음
- 2025년 보고서는 동일한 비전체계를 그대로 재게재하고 있을 뿐, 전략 과제별 담당부서 · 실행일정 · 성과지표를 부여하는 후속 조치가 이루어지지 않았음
- **(연차별 실행계획(Action Plan)의 부재)** 9개 전략과제(참여와 소통의 문화네트워크 구축, 생활 속 문화공유 나눔 활성화, 문화다양성 확산, 맞춤형 예술인 창작지원, 예술인 복지 강화, 문화예술 기록화, 문화거점공간 역할 확대, 지역문화 매개인력 양성, 지역고유 문화브랜드 발굴) 각각에 대해 2025년에 무엇을 얼마나 추진했는지 점검한 자료가 없음. 결과적으로 전략과 사업이 분리된 채 운영되고 있음
- **(관광 기능 확대에 대응한 전략 미비)** 2025년은 기관 명칭이 “군산문화재단”에서 “군산문화관광재단”으로 변경(2025. 1. 24. 등기)되고 관광 분야 사업이 본격화된 해임에도, 비전체계는 여전히 문화예술 중심으로 구성되어 있어 확대된 기능을 포괄하지 못하고 있음
- 관광콘텐츠팀 신설(2025. 12. 30. 팀장 채용, 2026. 1. 2. 조직 구성)이 전략 없이 조직만 선행된 형태임

■ 개선요구사항

- 중장기 경영계획 수립을 2027년이 아닌 2026년 내로 앞당기되, 외부 용역이 어렵다면 내부 TF 및 전문가 자문을 활용한 약식 계획이라도 우선 수립할 것
- 기존 9개 전략과제에 대해 담당부서·연차별 목표치·성과지표를 즉시 부여하고, 반기별 이행점검 결과를 이사회에 보고할 것
- 문화와 관광을 통합하는 융복합 전략체계로 비전을 재설계하고, 관광콘텐츠팀 신설에 부합하는 관광 분야 전략목표를 신설할 것

② 혁신추진계획 수립 및 혁신과제 추진노력과 성과

- **(혁신의 3대 방향 제시)** 구조개혁 추진(핵심기능 중심 개편, 조직 인력 슬림화), 재무건전성 강화(직무·성과 중심 보수체계 개편, 연공성 완화), 관리체계 개편(과도한 복리후생 점검·정비) 등 정부의 공공기관 혁신 기조에 부합하는 방향을 설정하였음
- **(실질적 혁신 성과로 볼 수 있는 개별 실적 존재)** 혁신추진계획으로 명시되지는 않았으나, 다음 사항은 조직 운영방식의 실질적 변화로 인정될 수 있음
 - 전자결재시스템 도입에 따른 종이문서 기반 업무의 전환
 - 「인사 및 복무규정」의 분리 제정을 통한 규정체계 합리화
 - 채용 시 직무기술서·직무수행계획서 도입을 통한 직무중심 채용 전환
 - 2026년 조직개편(경영기획팀·문화관광사업팀 → 경영기획팀·문화예술팀·관광콘텐츠팀)의 사전 설계
- **(혁신추진계획의 선언적 기술)** 제출된 내용은 3개 문장에 불과하며, 그 표현 자체가 실행 의지를 담보하지 못함

혁신방향	보고서 원문	문제점
구조개혁 추진	…구조개혁 추진에 관심을 기울 예정	“관심을 기울 예정”은 과제도 계획도 아님
재무건전성 강화	…보수체계의 연공성을 완화하는 방안 마련	방안의 내용·시기·주체 미제시
관리체계 개편	과도한 복리후생의 경우 점검하고 정비하여…	복리후생비 집행률이 46.1%에 불과한 기관에 “과도한 복리후생”이라는 진단은 실태와 부합하지 않음

- **(혁신과제 관리체계의 전면적 부재)** 혁신과제 목록, 과제별 담당자, 추진일정, 성과 지표, 이행점검 주기, 점검 결과 등 혁신관리에 필요한 요소가 하나도 제시되지 않았음
 - 전년도 평가에서 “혁신추진계획은 수립되어 있지만 구체적인 실행방법이나 성과가

제시되어 있지 않음” 이라고 지적된 내용이 문장 단위로 동일하게 반복되고 있음

- (기관 실태와 혁신방향의 타당성 약화) 정원 27명 대비 현원 6명(충원율 22.2%)인 기관에서 “비대한 조직 인력의 슬림화”를 혁신과제로 제시한 것은 상급기관 지침을 기계적으로 전제한 결과로 판단됨. 현 시점 재단에 필요한 혁신은 인력 감축이 아니라 정원 대비 충원 확대와 직무 재설계, 공모사업 의존구조 탈피, 자체수입 창출 모델 개발임
- (혁신 성과의 계량화 부재) 전자결재 도입에 따른 문서처리 시간 단축, 종이사용량 감소, 규정 정비에 따른 의사결정 소요일수 변화 등 혁신의 효과를 계량화한 자료가 없어, 혁신활동이 실제 성과로 이어졌는지 판단할 수 없음
- (혁신에 대한 구성원 참여 부재) 혁신과제 발굴을 위한 직원 제안제도, 워크숍, 설문 등 상향식(bottom-up) 참여 절차가 확인되지 않음

■ 개선요구사항

- 2026년 혁신추진계획을 과제카드 형식(과제명-현황-목표-추진일정-담당-성과지표)으로 재작성하고, 기관 실태에 부합하는 과제(자체수입 창출, 공모사업 의존도 완화, 인력 충원 로드맵)를 중심으로 구성할 것
 - 혁신과제 이행점검을 분기별로 실시하고 그 결과를 이사회에 보고할 것
 - 직원 제안제도를 도입하여 현장 기반 혁신과제를 발굴할 것
-

③-1 외부 지적사항 이행실적(전기평가 지적사항)

- (전기평가 지적사항 관리대장 작성) 2025년 경영평가 지적사항 10건을 항목별로 정리하고 각각에 대한 개선결과(또는 개선예정)를 대응시킨 표를 작성하였음
- 전년도에는 “해당사항 없음”으로 기재되었던 것과 비교하면 지적사항 관리 자체가 시작되었다는 점에서 개선으로 평가됨

연번	지적사항	이행결과	평가
1	경영층의 노력과 성과 부분	교육 운영, 직원 채용, 타 문화재단 벤치마킹 운영	부분 이행
2	내·외부 이해관계자의 설정	각종 위원회 외부관계자 설정, MOU 체결로 지역민 참여 상승	이행
4	사업 운영 프로세스(계획→실행→평가→피드백)	프로세스 중요성 기반 사업 운영	부분 이행
6	관광분야에 대한 확장성	관광분야 공모사업 및 2026년 관광 분야 사업 확장 준비	이행
7	홍보부분에 대한 내용	재단 SNS 활용 및 홈페이지 업데이트, 유튜브 활용도 상승	이행
8	직원 교육운영 및 벤치마킹	군산 인근 문화관광재단 방문 벤치마킹 완료	이행
10	공시 관련(복리후생비, 업무추진비)	업무추진비 공시 진행	확인 불가

- **(핵심 지적사항의 미이행)** 10건 중 다음 항목은 전년도 평가에서 중점개선과제로 분류되었음에도 실질적 이행이 이루어지지 않았음
 - 연번 3(내부 직원 만족도조사): “필요성으로 인한 준비 진행” — 미실시
 - 연번 5(재단의 고유사업 운영): “기관장의 부재로 인한 고유사업의 설정은 미비하였으나 재단의 고유사업 설정을 위한 준비 진행” — 미이행을 자인
 - 연번 9(수익사업 운영): “제정자립도를 위한 수익사업 운영 제고 진행” — 2025년 자체수입 실적 0원
 - 연번 10(공시 관련): “업무추진비 공시 진행” 이라고 기재하였으나, 공시 화면 캡처·공시일자 등 증빙이 제출되지 않아 이행 확인 불가. 복리후생비 공시에 대해서는 언급조차 없음
- **(이행실적 기술의 추상성)** 이행결과란의 기술이 “~진행”, “~준비 진행”, “~제고 진행” 등 진행형 표현으로 일관되어 있어 완료 시점, 완료 여부, 산출물이 무엇인지 특정할 수 없음
 - 지적사항 관리의 기본은 완료/미완료의 명확한 구분과 미완료 시 완료 예정일 제시이나, 이러한 형식을 갖추지 못하였음
- **(이행 증빙자료의 부재)** 10건 어느 항목에 대해서도 이행을 뒷받침하는 문서(공문, 계획서, 결과보고서, 시스템 화면 등)가 첨부되지 않았음
- **(전년도 중점개선과제 5건 중 3건 미이행)** 전년도 보고서가 제시한 중점개선과제는
 - ① 문화전문인력 확보 및 중장기 발전계획 강화, ② 문화예술 소통협의체 구성, ③

시험·인사위원회 외부전문가 참여 방안 마련, ④ 사회적 약자 배려 및 지역상생 구
매실적 제고, ⑤ 고객만족도 제고 및 결과 환류 제도개선의 5건이었음

- 이 중 ③은 이행, ④는 부분 이행되었으나, ①(중장기 계획), ②(소통협의체), ⑤(고객
만족도 환류)는 미이행되었음

■ 개선요구사항

- 지적사항 관리대장을 “지적내용-조치계획-완료기한-담당자-조치결과-증빙자료-완료여부” 의
7개 항목으로 재구성할 것
 - 미완료 과제에 대해서는 완료 예정일을 특정하고 분기별 진척도를 관리할 것
 - 2026년 평가 시에는 각 지적사항별 이행 증빙자료를 반드시 첨부하여 제출할 것
-

③-2 외부 지적사항 이행실적(외부감사 지적사항)

- 평가기간 중 외부감사(군산시 감사, 회계감사 등)에 따른 지적사항이 없었음
- 회계감사는 공인회계사에 의해 시행되고 그 결과가 이사회에 보고되었으며, 감사의견상 특이
사항이 확인되지 않음

2. 경영시스템

※ 전년도와 비교

평가지표		2025년			2026년			증감(%p)
		득점	배점	평점(%)	득점	배점	평점(%)	
2-1	조직·인사관리	4.00	5	80.00	4.50	6.0	75.00	▼ -5.00
2-1-1	조직·인사관리(직무중심 인사관리 도입·운영 노력)	NA	NA	NA	0.60	1.0	60.00	-
2-1-2	조직·인사관리(지원기능인력 비율)	0.50	1	50.00	0.40	0.5	80.00	▲ 30.00
2-1-3	관리직 비율	1.00	1	100.00	0.50	0.5	100.00	-
2-1-4	외부전문가 구성 및 참여율	0.30	1	30.00	0.45	0.5	90.00	▲ 60.00
2-1-5	임직원 교육실적	0.00	1	0.00	0.00	0.5	0.00	-
2-1-6	채용비리방지(감점)	-	-1.5	-	0.00	-1.5	0.00	-
2-1-7	블라인드 채용 도입여부(감점)	-	-1	-	0.00	-1.0	0.00	-
2-2	윤리경영	3.50	4	87.50	2.25	3.0	75.00	▼ -12.5
2-3	재무관리	6.00	6	100.00	6.20	8.0	77.50	▼ -22.50
2-3-1	자체수입률	1.00	1	100.00	0.75	1.0	75.00	▼ -25.00
2-3-2	일반관리비충당률	0.66	1	66.00	0.38	0.5	76.00	▲ 10.00
2-3-3	복리후생비 집행 및 공개	1.00	1	100.00	0.40	0.5	80.00	▼ -20.00
2-3-4	업무추진비 집행 및 공개	0.49	1	48.87	0.24	0.5	48.00	▼ -0.87
2-3-5	조달계약 실적	1.00	1	100.00	0.50	0.5	100.00	-
2-3-6	인건비 인상률 준수	1.00	1	100.00	2.00	2.0	100.00	-
2-3-7	경영평가 성과급 운영의 적정성	1.00	1	100.00	0.70	1.0	70.00	▼ -30.00

* 조직·인사관리(직무중심 인사관리 도입·운영 노력) 지표는 2026년에 새로 편입됨

- 전년도와 비교하면 조직·인사관리는 5.00%p 하락하였으며, 조직·인사관리(지원기능인력 비율)는 전년대비 30.00%p가 상승하였음
- 관리직 비율과 임직원 교육실적, 채용비리방지 그리고 블라인드 채용 도입여부는 전

년도와 동일한 평가를 받았음

- 외부전문가 구성 및 참여율은 60.00%p가 상승하였으나, 윤리경영은 12.50%p, 재무관리 22.50%p, 자체수입률은 25.00%p가 각각 하락하였음
- 일반관리비충당률은 10.00%p가 상승하였으며, 복리후생비 집행 및 공개 20.00%p, 업무추진비 집행 및 공개 0.87%p가 각각 하락하였음
- 조달계약 실적과 인건비 인상률 준수는 전년도와 동일한 평가를 받았음
- 경영평가 성과급 운영의 적정성은 전년대비 30.00%p가 하락하였음

2-1) 조직·인사관리(조직·인사관리의 적정성)

점수배점	6점	지표성격	정성	평가점수	4.50점
지표정의	○ 기관의 지속가능한 발전을 도모할 수 있는 조직·인사관리의 적정성을 평가한다.				

① 조직관리의 적정성

- (조직 확대에 대비한 사전 설계) 2025년 중 부서별 업무현황 분석 → 조직개편 필요성 도출 → 부서기능 정비(문화예술·관광콘텐츠 기능 분리 검토) → 인력운영계획 수립의 4단계 절차를 거쳐 2026년 조직개편(3팀 체제)의 기반을 마련하였음
- (업무분장의 문서화) 2025년 및 2026년 업무분장표를 소속·직책·담당업무·업무대행자까지 특정하여 작성하였음
 - 특히 업무대행자 지정은 6명 규모 조직에서 발생하기 쉬운 업무 공백을 예방하는 장치로 적절함
- (기능 분화의 방향성 타당) 2026년 경영기획팀·문화예술팀·관광콘텐츠팀 3팀 체제는 기관 명칭 변경(문화→문화관광) 및 관광 분야 사업 확대에 부합하는 조직 설계로 평가됨
- (정원 대비 현원의 심각한 부족) 2025. 12. 31. 기준 정원 27명 대비 현원 6명으로 충원율 22.2%으로 충원이 시급한 상황임
 - 이는 조직 운영의 근본적 제약이자 본 평가 전반의 저조한 실적을 설명하는 핵심 원인임

- 중간관리층(6~8급)이 사실상 공백 상태로, 파견 팀장 1명이 경영기획팀장과 문화관광사업팀 겸임을 수행하는 구조임
- 이러한 구조에서는 사업 기획·검토·승인의 다단계 검증이 작동할 수 없고, 실무자(9급 주임)에게 과도한 책임이 집중됨
- (파견 인력 의존 구조의 고착화) 사무국장(행정 5급)과 경영기획팀장(행정 6급)이 모두 군산시 파견공무원이며, 이 구조는 2023년 설립 이후 3년째 유지되고 있음
- 전년도 평가에서 “군산시 타 출연기관과는 달리 군산시청에서 사무국장을 파견하고 있어 전문적인 경영진으로의 조직변화를 도모할 필요가 있음”, “향후 조직이 장기적으로 성장하기 위해서는 파견직을 최소화할 필요가 있음” 으로 지적되었으나 개선되지 않았음
- 파견 인력은 통상 1~2년 주기로 순환하므로 기관 고유의 전문성과 사업 연속성이 축적되지 않는 구조적 한계를 내포함
- (팀 통합운영의 부작용) 2025년 직제상 5팀(경영기획팀·예술지원팀·지역문화팀·관광콘텐츠팀·관광사업팀)이나 실제로는 2팀(경영기획팀·문화관광사업팀)으로 통합운영중임
- 그 결과 1인이 담당하는 업무 범위가 과도하게 넓어진 것으로 평가됨
- 예컨대 문화관광사업팀 주임 1인이 「군산 문화배달 사업」, 「꿈의 오케스트라 군산」, 「광역-기초재단 협력사업」, 「관내 대학 및 기관 협력사업」, 「관광콘텐츠 개발·운영」, 「브랜드데이 운영」, 「국가 공모사업 발굴」 등 7개 이상의 업무를 겸하고 있음
- (인력 충원 로드맵의 부재) “2026년 직원 채용예정(4인), 고용승계(3인)” 이 제시되어 있으나, 정원 27명에 도달하기 위한 연차별 충원계획(2026년 몇 명, 2027년 몇 명, 소요 인건비 추계 및 출연금 확보방안)이 없음
- 전년도 평가에서도 “정원 100% 충족하기 위해 연차적 충원계획을 수립하고 충원할 것을 권장함” 으로 지적되었으나 반영되지 않았음
- (조직진단의 부재) 부서별 업무현황 분석을 수행하였다고 기술되어 있으나, 업무량 측정(직무분석), 적정 인력 산정, 기능 중복 검토 등을 포함한 공식 조직진단 보고서는 제출되지 않았음

■ 개선요구사항

- 정원 27명 도달을 위한 5개년 총원 로드맵을 수립하고 군산시와 협의하여 인건비 재원을 확보할 것
 - 파견직 대체계획(대표이사 임용 후 사무국장 정규 임용, 팀장급 공개채용)을 수립할 것
 - 외부 전문기관 조직진단을 통해 사업량 기반 적정 정원을 재산정할 것
-

② 인사관리의 합리성

- (인사·복무 규정체계의 분리 정비) 2024년까지 「인사 및 복무규정」 하나에 채용·임용·징계 등 인사 전반과 복무가 혼재되어 운영상 혼선이 발생하던 문제를 해소하기 위해, 기존 규정을 폐지하고 「인사규정」과 「복무규정」으로 분리 제정하였으며, 규정 검색·적용의 편의성과 인사행정의 일관성을 확보한 실질적 개선으로 평가됨
- (취업규칙의 제정 및 신고) 근로조건·복무기준 명확화를 위해 취업규칙을 제정하되, 직원 의견수렴 및 동의 절차를 거치고 고용노동부에 신고함으로써 절차적 정당성과 제도 운영의 공식성을 확보함
- (일·가정 양립 기반 정비) 복무규정 개정을 통해 모성보호 및 일·가정 양립 지원 조항(제12장)을 신설하고, 연차사용촉진계획을 수립하여 직원의 휴식권 보장을 도모하였음
- (고용 안정성 제고) 계약직 근로자 1명에 대해 직전 10개월간 성과·근태에 대한 상급자 평가 → 인사위원회 심의를 거쳐 정규직으로 전환하였고, 군산시민예술촌 업무이관에 따라 기존 종사자 3명의 고용을 승계하여(경력 확인 → 재단 직급기준 적용 → 인사규정 특별채용 조항 신설 → 인사위원회 심의) 절차적 정당성을 갖춘 고용승계로 평가됨
- (유연근무제의 미도입) 유연근무 도입은 “2025년 제도 정비 결과를 바탕으로 2026년 선택적 탄력근무제 도입”으로 기술되어 있어 당해연도 실적이 아닌 것으로 평가됨
 - 근무시간 선택권 확대는 소수 인력 조직의 업무 집중도 관리에 특히 유효한 수단임에도 도입이 지연되고 있음
- (연차휴가 사용 실태 자료 미제출) 연차사용촉진계획을 수립하였다고 기술하였으나, 2025년 직원별 연차 부여일수 대비 사용일수 및 사용률이 제시되지 않았음
 - 전년도 평가에서는 “근로자 4명에 대해 평균 부여일수 11일, 평균사용일 8일로서 72.7%를 사용”, “연차 부여일수에 따라 사용일을 100% 충족할 수 있도록 개선해야

할 필요가 있음” 으로 지적되었으나, 2025년에는 해당 수치 자체가 제시되지 않아 개선 여부를 확인할 수 없음

- (인력 이탈에 대한 관리 부재) 복리후생비 집행을 미달 사유로 “직원의 인원 수 변동(퇴사)” 이 기재되어 퇴사자 발생 사실이 확인되나, 퇴직자 수, 퇴직 사유, 이직률, 퇴직면담 실시 여부 등에 관한 자료가 전혀 없음
- (보수체계의 합리성 검토 미흡) 보수규정을 개정하였다고 기술되어 있으나 개정 내용 (직급별 보수 수준, 유사기관 대비 경쟁력, 연공성 완화 여부)이 제시되지 않았음
 - 혁신추진계획에서 “직무·성과 중심 보수체계 개편” 을 표방하였음에도 실제 개정이 이에 부합했는지 확인 불가
- (정원·현원 괴리에 대한 인사관리적 대응 부재) 현원 6명으로 27명분의 업무를 수행해야 하는 상황에서 업무 재조정, 외주화, 사업 우선순위 조정 등 인사관리적 대응이 확인되지 않고, 오히려 사업 규모는 확대되었음

■ 개선요구사항

- 2026년 선택적 탄력근무제를 실제 도입하고 이용실적을 관리할 것
 - 연차사용률, 초과근무시간, 이직률을 인사 핵심지표로 설정하여 연 1회 이사회에 보고할 것
 - 보수체계 개편의 구체적 내용(직무급 요소 도입 여부 등)을 문서화할 것
-

③ 인사관리의 공정성

- (인사위원회 신규 구성 및 운영) 2024년까지 인사위원회가 구성되지 않아 인사 관련 주요 사항의 심의체계가 미흡하였던 문제를 해소하여, 2025년 총 5명(내부 2명: 당연직 대표이사·사무국장 / 외부 3명: 노무사, 문화예술분야 교수, 인사 전문가)으로 제1기 인사위원회를 구성하였음
 - 외부위원 비율 60%로 과반을 초과하여 심의의 공정성·객관성·전문성을 확보한 점이 우수한 것으로 평가됨
- (주요 인사사항의 위원회 심의) 2025. 11. 25. 개최된 인사위원회에서 ① 2026년 일반직(계약직) 직원채용계획, ② 계약직 근로자 정규직 전환, ③ 시민예술촌 업무이관에 따른 고용승계 등 3개 안건을 심의함으로써, 채용·전환·승계 등 이해관계가 큰 사안을 개인 재량이 아닌 위원회 결정으로 처리하는 체계를 마련하였음
- (임원추천위원회의 규정 준수 운영) 비상임이사·감사 및 대표이사 선임을 위한 임원추천위원회를 각각 구성하고, 공개모집 → 서류심사 → 발표·면접심사 → 최종후보

자 지명 → 인사청문회의 절차를 「지방출자·출연기관 인사조직 지침」에 따라 운영하였음

- (차별 없는 채용 원칙 적용) 공개채용을 원칙으로 하고 성별·연령 제한 없이 직무 중심 채용절차를 운영하였으며, 채용·전환 과정에서 동일한 평가기준을 적용하였음
- (파견직에 의한 인사 총괄이라는 구조적 이해상충) 인사위원회 내부위원 2명 중 1명(대표이사)은 공석이고 실질적으로 사무국장(파견공무원) 1인이 내부 심의를 대표하는 구조임
 - 파견공무원이 재단 직원의 채용·전환·징계를 심의하는 구조는 인사권의 독립성 측면에서 개선이 필요하며, 전년도 평가의 지적(“시로부터 파견된 사무국장과 팀장이 사업과 인사를 관리하고 있어… 파견직을 최소화할 필요”)과 맥을 같이함
- (인사위원회 운영 실적의 부족) 2025년 중 개최 실적이 1회(11. 25.)에 그침. 인사규정 제정, 정규직 전환, 고용승계, 채용계획 등 주요 사안이 연말에 일괄 상정된 형태로, 연중 상시적 인사 거버넌스가 작동했다고 보기 어려움
- (회의록 등 운영 증빙 미제출) 인사위원회 및 임원추천위원회의 회의록, 위원 참석부, 심의결과 통보 문서 등이 제출되지 않아 외부위원의 실제 참석 여부와 심의의 충실성을 검증할 수 없음
 - 이는 지표 2-1-4(외부전문가 구성 및 참여율)의 감점으로도 연결되었음
- (승진·보직관리 기준의 미작동) 인사규정에 승진·보직 관련 조항을 두었으나, 2025년 중 승진 실적이 없고 승진심사 기준(소요연수, 평정 반영률 등)의 실제 적용 사례가 없음
 - 현원 6명 중 4명이 9급 주임인 조직 구조상 승진 경로 자체가 사실상 봉쇄되어 있어, 인력 유출 요인으로 작용할 우려가 있음
- (고용승계 시 직급 부여의 형평성 검토 미흡) 시민예술촌 종사자 3명을 7급 상당(차장 1명), 9급 상당(주임 2명)으로 승계하였으나, 직급 부여의 근거(경력 환산 기준, 기존 재직자와의 형평성 검토)가 구체적으로 제시되지 않았으며, 기존 공개채용 직원과의 형평성 논란 소지가 있음

■ 개선요구사항

- 인사위원회를 반기 1회 이상 정례 개최하고, 회의록을 작성·보관할 것
 - 외부위원 참석률을 관리지표로 설정하고 참석부를 증빙으로 보관할 것
 - 고용승계자의 직급 환산 기준을 인사규정 별표로 명문화할 것
-

④ 역량강화 및 성과관리의 적정성

- (법정의무교육 100% 이수) 산업안전보건교육(반기별 6시간 이상), 청렴교육(청탁금지법·행동강령·이해충돌방지법·부패방지 통합 2시간 대면), 인권, 장애인 인식 개선, 퇴직연금, 4대폭력(성희롱·성매매·성폭력·가정폭력), 개인정보보호, 아동학대, 직장 내 괴롭힘 등 9개 분야 법정교육을 전 직원 대상으로 이수 완료하였음
 - 총 교육이수시간은 493시간(법정의무교육 475시간 + 대면교육 18시간)으로 집계됨
- (비예산 여건에서의 교육 공백 최소화) 교육예산이 편성되지 않은 상황에서 지방공기업평가원 이러닝센터 등 무료 교육과정을 적극 활용하여 최소한의 교육 이수를 확보하였음
- (교육 환류체계의 제시) 2025년 교육운영 결과를 바탕으로 ① 2026년 교육훈련 예산 본예산 편성, ② 외부 전문강사 초청교육 추진, ③ AI 활용교육 등 직원 수요 기반 교육 확대라는 3단계 환류 방향을 제시하였음
- (근무성적평정 규정 제정) 직원의 근무성과와 태도를 평가하는 기준을 규정으로 마련하여 성과관리의 제도적 근거를 갖추었음
- (직무 전문교육의 절대적 부족) 493시간 중 475시간(96.3%)이 법정의무교육이며, 직무역량과 직접 관련된 교육은 대면교육 3건 18시간에 불과함
 - 문화예술 기획, 관광콘텐츠 개발, 축제 운영, 예산·회계 실무, 공모사업 기획서 작성 등 재단 핵심 직무와 관련된 교육은 전무함
 - 법정의무교육은 이행하지 않을 경우 과태료가 부과되는 최소 의무이므로, 이를 역량강화 실적으로 평가하기에는 한계가 있음
- (교육훈련종합계획의 실질적 부재) 보고서의 “교육훈련 종합계획 등” 항목은 표제목만 있고 내용이 비어 있음
 - 연간 교육목표(1인당 교육시간), 대상별·직급별 교육체계, 소요예산, 평가방법 등을 담은 종합계획 문서가 제출되지 않았음
- (성과관리 운영 실적 없음) 근무성적평정 규정을 제정하였으나 2025년 중 실제 평정 실시 여부, 평정 결과의 분포, 결과의 활용(성과급·승진·교육기회 배분) 실적이 전혀 제시되지 않았음. 규정만 있고 운영은 없는 상태임
- (개인별 역량개발 관리 부재) 직원별 교육이수 현황, 필요역량 진단, 경력개발경로(CDP) 등 개인 단위 역량관리 도구가 없음

- (전년도 지적사항 미해소) 전년도 평가에서 “사업별 담당자의 특성화 교육 및 훈련도 필요할 것으로 보임”으로 지적되었으나, 2025년에도 사업 담당자별 특성화 교육은 실시되지 않았음

■ 개선요구사항

- 2026년 교육훈련종합계획을 수립하되, 1인당 연간 직무교육 20시간 이상을 목표로 설정할 것
- 편성된 교육예산 10,000천원을 직무교육 중심으로 집행하고, 문화·관광 분야 전문교육기관 위탁교육을 활용할 것
- 근무성적평정을 실제 시행하고 결과를 성과급 차등지급에 연계할 것

2-1-1) 조직·인사관리(직무중심 인사관리 도입·운영 노력)

점수배점	1점	지표성격	정량	평가점수	0.60점
지표정의	○ 기관의 지속가능한 발전을 도모할 수 있는 조직·인사관리의 적정성을 평가한다.				

- (직무기술서 기반 채용 프로세스 구축) 2026년 직원 채용공고에서 ① 채용직위별 담당업무(문화예술팀 팀장, 관광콘텐츠팀 팀장, 팀원별 업무 구분 제시), ② 팀장·팀원별 자격기준(학위·경력·공무원 경력), ③ 관련 분야 명시(문화·관광기획, 문화·관광콘텐츠, 문화예술, 관광, 방송예술 등), ④ 경력 인정범위(근무기간·담당업무·직위·주당 근무시간)를 구체적으로 제시하여 직무 적합성 중심의 채용 기반을 마련하였음
- (직무수행계획서의 필수 제출화) 채용 시 직무수행계획서를 필수 서류로 지정하고, “군산 문화·관광의 현주소 진단”, “지속가능한 지역문화 조성을 위한 재단의 역할”, “재단 주요 사업의 성과 제고를 위한 기획 및 마케팅 방안”을 작성하도록 하여 지원자의 직무 이해도와 수행역량을 검증하는 장치를 도입하였음
- (구성원 공감 기반의 제도 개선 절차) 취업규칙 제정 과정에서 직원 의견수렴 및 동의 절차를 진행하고, 제도 변경사항을 안내하여 수용성을 제고하였으며, 고용노동부 신고로 공식성을 확보하였음
- (직무중심 인사관리 교육 수강) 「2025 지방공공기관 직무중심 인사관리 설명회」에 2명이 참석하여 제도 이해도를 제고하였음
- (직무분석 미실시) 지표가 요구하는 “(직무분석) 사전절차 이행 및 직무분석 실시”에 대해, 보고서는 “교육 내용을 바탕으로 직무중심 인사관리 도입 방향 검토”, “향후

조직 여건에 맞는 직무분석 및 직무기술서 정비 검토” 라고만 기술하고 있음

- 즉 직무분석은 실시되지 않았고 검토 단계에 머물러 있음. 직무분석은 직무기술서 · 직무명세서 작성, 직무 난이도 · 책임도 평가, 직무등급 설정의 선행 절차이므로, 이것이 없으면 이후 단계가 성립할 수 없음
- (직무평가 미실시) “(직무평가) 직무평가 실시 여부” 항목에 대해서도 “향후 개선: 직무분석 및 직무기술서 정비 필요성 검토” 로만 기술되어 있어 실적이 없음
- (인사 적용 범위의 한정) 직무중심 인사관리는 채용뿐 아니라 교육 · 전보 · 평가 · 보상 전 영역에 적용되어야 하나, 현재는 채용 단계에만 부분 적용되어 있음
- 직무 기반 교육체계, 직무 기반 전보 기준, 직무급 요소를 반영한 보수체계는 도입되지 않았음
- (직무기술서의 부재) 채용공고에 담당업무를 기재한 것과 정식 직무기술서(직무개요, 수행업무, 필요역량, 자격요건, 직무등급)를 작성 · 관리하는 것은 별개의 사안임. 재단은 후자를 보유하고 있지 않음
- (소규모 조직 특성을 이유로 한 유예 논리의 한계) 6명 규모 조직에서 전면적 직무분석이 부담일 수 있으나, 정원 27명을 전제로 조직을 설계하고 있고 2026년 7명 이상을 신규 채용 · 승계할 예정이라면, 오히려 인력 확대 이전에 직무체계를 정립하는 것이 효율적임

■ 개선요구사항

- 2026년 조직개편 및 신규채용에 맞추어 전 직무에 대한 직무기술서를 작성할 것
- 직무분석은 외부 용역이 어려울 경우 자체 직무조사표(업무 목록, 소요시간, 난이도)를 활용한 약식 분석으로라도 착수할 것
- 직무 기반 교육체계(직무별 필수교육 지정)를 우선 도입할 것

2-1-2) 지원기능인력 비율

점수배점	0.5점	지표성격	정량	평가점수	0.40점
지표정의	○ 당해 기관의 정원 대비 지원기능을 담당하는 인력의 비율이 효율적으로 구성되어 있는지를 평가한다.				

- 지원기능인력 비율 7.0%로, 지방출자 · 출연기관 인사조직지침이 권고하는 수준(통상 20% 이내)을 충족함
- 관리 · 지원 기능의 비대화 없이 사업 중심으로 인력이 배치되어 있음을 의미함

- 산정 시 임원(이사장·상임이사), 사무국장, 청소인력을 제외하는 등 지침의 산정 기준을 인지하고 적용하려 한 점이 확인됨
- **(정원과 현원의 불일치)** 지원가능인력은 현원(6명)÷정원(27명)=33.3%로 권고 수준을 크게 초과함. 지표상 수치가 양호하게 나타나는 것은 충원율이 낮은 데 따른 착시효과이며, 실질적 인력 운용의 효율성을 나타내지 못함
- **(산정 기준의 명문화 부재)** 임원·사무국장·청소인력을 제외한 근거가 내부 규정이나 지침 인용으로 명시되어 있지 않고 각주 형태로만 기재되어 있어, 산정의 자의성 논란 소지가 있음
- **(지원기능의 실질적 과부하)** 경영기획팀 2명이 예산·회계·계약·지출·재산·세무·급여·복리후생·청사관리·차량관리·연봉관리·문서관리·기록물·보안·정보공개·이사회 운영·인사관리·인사위원회·노무·교육·경영평가 등 20개 이상의 지원기능을 수행하고 있음. 비율은 낮으나 기능 수행의 충실도는 담보되기 어려운 구조임

■ 개선요구사항

- 산정 기준을 내부 규정에 명문화하고, 정원 기준과 현원 기준 비율을 병기하여 실태를 정확히 제시할 것

2-1-3) 관리직 비율

점수배점	0.5점	지표성격	정량	평가점수	0.50점
지표정의	○ 당해 기관의 정원 대비 관리직 인력의 비율이 효율적으로 구성되어 있는지를 평가한다				

- 관리직 2명(이사장 1, 사무국장 1) ÷ 정원 27명 = 7.4%로 조직의 계층 구조가 비대하지 않음. 관리직 정의(조직도상 부서장 또는 검토·전결권을 보유하고 고유업무 비중이 현저히 낮은 직원)를 인지하고 적용하였음
- **(관리직 2명의 실질 구성 문제)** 산정된 관리직 2명 중 이사장은 군산시장(비상근 무보수)이고, 사무국장은 군산시 파견공무원임
- 재단 소속 정규 관리직은 0명으로, 실질적인 관리기능 수행의 안정성과 연속성이 확보되지 않은 상태임
- **(중간관리층의 완전 공백)** 6급(팀장·차장) 정원 5명 중 현원은 파견 1명뿐이며, 7급·8급은 전무함

- 관리직 비율이 낮게 산출되는 것은 관리 효율이 높아서가 아니라 관리 계층 자체가 존재하지 않기 때문임
- 이러한 구조에서는 실무자가 수행한 업무에 대한 검토·승인이 형해화될 위험이 있음
- **(전년도 평가와의 일관성 문제)** 전년도 평가에서는 “현재의 관리직 비율은 적정하다고 판단됨” 으로 만점(1.00점) 처리되었으나, 실질적 관리 공백이 지속되고 오히려 사업 규모는 확대된 점을 고려하면 단순 비율만으로 적정성을 판단하는 것은 한계가 있음

■ 개선요구사항

- 2026년 팀장급 3명 충원을 통해 실질적 중간관리층을 확보하고, 관리직 비율 산정 시 파견·비상근 여부를 구분하여 표기할 것

2-1-4) 외부전문가 구성 및 참여율

점수배점	0.5점	지표성격	정량	평가점수	0.45점
지표정의	○ 당해 기관의 시험위원회 및 인사위원회의 외부전문가 구성 비율 및 참여 현황을 측정하여 위원회의 전문성과 공정성을 확보하고 있는지를 평가한다.				

- 시험위원회 외부전문가 구성비율 66.7~100%로 최고 구간(50% 이상)을 충족함. 특히 2025년 직원채용 면접심사는 외부위원 100%로 구성하여 채용의 객관성을 극대화하였음
- **(인사위원회 외부위원 60% 구성)** 노무사, 문화예술분야 교수, 인사 전문가 등 분야별 전문성을 갖춘 외부위원을 과반 이상으로 구성하여 인사 심의의 공정성·객관성·전문성을 확보하였음
- **(전년도 지적사항의 이행)** 전년도 평가에서 “시험위원회 및 인사위원회 지역 문화 예술·관광 분야 외부전문가 참여를 위한 별도의 방안 마련이 필요” 가 중점개선 과제로 제시되었으며, 2025년 인사위원회에 문화예술분야 교수를 위촉함으로써 부분적으로 이행되었음
- 전년도 득점(1점 만점 중 0.30점, 평점 30.00)과 비교하면 뚜렷한 개선임
- **(참여율 검증 자료의 부재)** 지표는 “구성 및 참여율” 을 평가하도록 되어 있으나, 보고서에는 외부전문가 참여율 구간표가 빈칸(“0”)으로 제시되어 있고, 위원별 실제 참석 여부를 확인할 수 있는 회의록·참석부·수당 지급내역이 첨부되지 않았음

- 따라서 참여율 항목은 실적 미제출로 처리할 수밖에 없음

■ 개선요구사항

- 위원회 회의록 및 참석부를 필수 작성·보관하고, 다음 평가 시 참여율 산정 근거로 제출할 것

2-1-5) 임직원 교육실적

점수배점	0.5점	지표성격	정량	평가점수	0.00점
지표정의	○ 인력의 전문성 제고를 위한 내·외부 교육실적을 평가한다.				

- 군산시청에서 실시한 국민권익위원회 「청렴라이브(Live) 교육」에 14명이 참석(2시간)하여 외부교육 실적을 확보하였음
- 집합교육으로 청탁금지법·이해충돌방지법·행동강령을 통합 실시함으로써 「부패방지권익위법」상 연간 2시간 이상 부패방지교육 의무와 3개 개별 법령상 연 1회 교육 의무를 동시에 충족한 점은 효율적임
- 내부교육으로 외부 전문가(S&L 기획 컨설팅 대표)를 초빙하여 「군산문화관광재단 마케팅 교육」(7명, 2시간)을 실시하여, 실무역량 강화를 위한 자체 교육을 처음으로 시도하였음
- (전기평가 지적의 실질적 미해소) 전년도 평가에서 “2024년도 임직원 교육실적은 0건이어서 점수를 부여하지 못함”으로 0점 처리되었고, “인력의 전문성 제고를 위한 내외부 교육에 대한 계획과 목표를 설정할 필요가 있음”이 지적되었음
- 달성률이 외부 10.0%·내부 3.3%에 그쳐 최하 구간임
- (교육예산 미편성이라는 근본 원인의 방치) 2025년 교육 소요예산은 “비예산”으로 편성되었음
- 교육을 예산 없이 수행하도록 설계한 것 자체가 교육을 우선순위에서 배제한 결과이며, 전년도 지적에도 불구하고 2025년 본예산·1~3차 추경 어디에도 교육훈련비가 반영되지 않았음
- (교육 대상의 편중) 마케팅 교육 수료자는 7명, 직무중심 인사관리 설명회는 2명으로, 전 직원(14명, 기간제·단시간 포함)이 균등한 교육 기회를 부여받지 못하였음
- (1인당 교육시간의 절대적 부족) 직무 관련 교육을 기준으로 1인당 평균 교육시간은 약 1.3시간에 불과함

- 지방출자·출연기관 인사조직지침이 권고하는 연간 교육시간(1인당 20~30시간)에 크게 미달함
- (교육 효과 측정의 부재) 교육 후 만족도 조사, 학습 성취도 평가, 업무 적용도 점검 등 교육 효과를 확인하는 절차가 전혀 없음

■ 개선요구사항

- 2026년 편성된 교육훈련예산 10,000천원을 반드시 집행하고, 1인당 연간 직무교육 20시간 이상을 목표로 설정할 것
- 교육이수 현황을 개인별 카드로 관리하고, 미이수자에 대한 사후 관리체계를 마련할 것
- 교육 후 만족도·업무적용도 조사를 실시하여 차년도 교육계획에 환류할 것

2-1-6) 채용비리방지

점수배점	-1.5점	지표성격	정량	평가점수	0.00점
지표정의	○ 채용비리 방지를 위한 노력과 후속조치의 적정성을 평가한다.				

- 2025년 10월 「인사 및 복무규정」을 「인사규정」으로 정비하면서 인사위원회 의결을 거쳐 채용 비리 및 징계 관련 조항을 마련하여, 채용비리 발생 시 임직원 징계의 근거를 확보하였음

2-1-7) 블라인드 채용 도입여부

점수배점	-1점	지표성격	정량	평가점수	0.00점
지표정의	○ 직원의 채용과정에서 불합리한 차별을 야기할 수 있는 항목을 삭제하는 블라인드 채용 도입 이행 여부를 평가한다.				

- (입사지원서 인적사항의 심사 배제) 입사지원서에 기재된 주소·주민등록번호 등 인적사항을 행정적 확인 목적으로만 활용하고, 채용 심사 과정에서는 해당 정보를 제외한 심사자료를 사용하여 공정한 채용 절차를 운영하였음
- (면접관 사전교육 체계 구축) 블라인드 채용의 개념과 목적, 면접관의 역할과 책임, 블라인드 면접 시 주의사항(질문방법·평가기준), 관련 법규 및 지침, 면접 시 발생 가능한 문제와 해결방안 등을 포함한 사전교육 체계를 마련하여 편견 개입을 방지하고자 하였음
- 외부위원 중심(66.7~100%)의 면접위원 구성으로 내부 관계에 따른 편향 가능성을 구조적으로 차단하였음

2-2) 윤리경영

점수배점	3점	지표성격	정성	평가점수	2.25점
지표정의	○ 각종 불공정 행위나 부정, 부패행위 근절 등 공정사회를 구현하기 위한 노력과 성과를 평가한다.				

① 윤리경영 체계 구축·운영 및 노력과 성과

- **(윤리경영 규범체계의 제도적 완성)** 2025년 중 「임직원 행동강령」 내규와 「임직원 이해충돌방지제도 운영 내규」를 제정하고, 취업규칙에 행동강령 및 이해충돌방지 제도를 반영함으로써 윤리경영의 규범적 기반을 갖추었음. 설립 이후 규범 부재 상태에서 벗어난 실질적 진전임
- **(반부패·청렴교육의 실시)** 국민권익위원회 청렴라이브 교육(14명, 2시간 대면)을 통해 청탁금지법·행동강령·이해충돌방지법·부패방지를 통합 교육하여 법정 요건을 충족하였음
- **(평가기간 중 비위 사실 부존재)** 임직원의 금품수수, 이해충돌, 부패행위 등 비위 사실이 발생하지 않았음
- **(환류 방향의 제시)** 2026년 행동강령책임관(경영기획팀장)·이해충돌방지담당관(사무국장) 지정 및 청렴 실무 담당자 배치를 통한 운영체계 구축 계획을 제시하였음
- **(규범은 있으나 운영조직이 없음)** 행동강령책임관과 이해충돌방지담당관 지정이 2026년 계획으로 제시되어, 2025년 중에는 규정을 운영·해석·집행할 책임자가 지정되지 않은 상태였음
 - 「공직자의 이해충돌 방지법」은 이해충돌방지담당관 지정을 의무화하고 있으므로, 법령 준수 측면에서도 지연으로 불 여지가 있음
- **(이해충돌방지 제도의 실제 운영 실적 부재)** 사적이해관계자 신고·회피 신청 접수 건수, 직무관련자와의 거래 신고, 가족 채용 제한 확인 등 이해충돌방지법이 요구하는 5대 신고·제출 의무의 이행 실적이 전혀 제시되지 않았음
 - 신고 건수가 0건이라면 그 자체를 기록으로 남겨야 하나 이마저 없음
- **(윤리경영 실태점검 미실시)** 보고서는 “윤리경영 운영실태 지속점검 및 실적 관리”를 환류 방향으로 제시하고 있으나, 2025년 중 자체 청렴도 측정, 부패위험 진단, 내부 점검 등의 실적은 없음

- (내부신고(공익신고) 채널 미구축) 부패행위 신고자 보호 및 신고창구 운영에 관한 사항이 확인되지 않음
- (윤리경영 선언·청렴서약 등 상징적 실천 부재) 임직원 청렴서약서 징구, 청렴 실천 결의대회, 윤리경영 선포 등 조직문화 차원의 실천 활동이 없음

■ 개선요구사항

- － 행동강령책임관·이해충돌방지담당관을 즉시 지정하고 지정 사실을 공표할 것
 - － 이해충돌방지법상 신고·제출 의무 이행 대장을 구비하고 연 1회 점검할 것
 - － 내부신고 채널을 개설하고 신고자 보호 절차를 규정에 반영할 것
-

② 인권존중 등 인권경영을 위한 노력과 성과

- (인권 관련 법정교육의 완전 이수) 인권교육(14명), 장애인 인식개선(14명), 4대폭력 예방교육(성희롱·성매매·성폭력·가정폭력, 각 14명), 직장 내 괴롭힘 예방교육(14명), 아동학대 예방교육(14명) 등 인권 관련 전 분야 교육을 100% 이수하였음
- (인권보호 규범 제정) 「직장 내 괴롭힘 예방 대응 지침」과 「성희롱·성폭력 예방 및 처리 지침」을 제정하여 사건 발생 시 처리 절차와 재발 방지 대책의 근거를 마련하였음
- (인권경영 도입 필요성에 대한 인식) 유엔 「기업과 인권 이행지침」, 국가인권위원회의 공공기관 인권경영 실천 권고 등 대외 환경을 인식하고 도입 필요성을 문서화하였음
- (인권경영 체계의 실질적 부재) 인권경영의 핵심 요소인 ① 인권경영 선언, ② 인권경영 추진체계(전담조직·인권경영위원회), ③ 인권영향평가, ④ 구제절차(고충처리) 운영이 모두 미구축 상태이며, 보고서는 이를 “2026년 검토 추진 예정”, “단계적 도입 추진 예정”으로 기술하고 있음
- (전년 대비 후퇴 가능성) 전년도 평가에서는 “인권경영(ESG)에 대한 스터디 진행 및 전북권 문화·관광재단 연합 워크숍 참석을 통해 ESG 경영공동선언 및 플로깅 활동 등 ESG 활동 등을 수행”이 긍정 요인으로 기재되었으나, 2025년에는 이러한 자발적 활동 실적이 제시되지 않았음
- (고충처리 실적의 부재) “고충처리 체계 운영”을 성과로 기재하였으나, 고충상담원이 지정되지 않은 상태에서 어떤 체계가 운영되었는지 확인할 수 없으며, 접수·처리 실적도 없음

- (인권교육의 형식성) 인권교육이 1시간 온라인 과정으로 이수되어, 기관 특성(문화 예술 프로그램 참여자 중 아동·노인·장애인 등 취약계층 다수)을 반영한 맞춤형 인권교육은 실시되지 않았음

■ 개선요구사항

- 2026년 상반기 내 인권경영 선언을 대외 공표하고 인권경영 규정을 제정할 것
 - 고충상담원을 지정하고 전문교육을 이수시킬 것
 - 사업 참여자(아동·노인·장애인) 대상 인권 보호 지침을 사업 매뉴얼에 반영할 것
-

③ 공정사회 구현을 위한 노력과 성과

- (기록관리 체계 구축) 전자결재시스템(아마란스)을 도입하여 전자문서 기반 기록관리 체계를 구축하고, 기록물 담당자를 업무분장에 지정하여 책임체계를 명확히 하였음. 행정업무의 투명성과 문서관리의 신뢰성 향상에 기여함
- (통합 기록관리 체계로의 확장 계획) 2026년 아마란스 ERP 및 인사 확장 시스템 도입을 통해 인사·회계·전자결재를 연계한 통합 기록관리 체계 구축을 계획하고 있음
- 정보공개청구 처리를 업무분장에 명시하여 시민의 알권리 대응 창구를 지정하였음
- (지표 취지와 제출 실적의 불일치) 본 항목은 “각종 불공정 행위나 부정·부패행위 근절 등 공정사회 구현”을 평가하는 항목이나, 제출된 실적은 기록물 관리 체계 구축에 관한 것으로 지표 취지와 연계성이 약함
 - 전년도에는 「문화로 사회연대」 사업(사회적 고립 대응)을 공정사회 구현 실적으로 제시하였으나, 2025년에는 이러한 사회적 가치 실현 사업이 본 항목에 제시되지 않았음
- (전년도 지적사항 미이행) 전년도 평가에서 “공정사회 구현을 위한 구체적인 사업내용을 설계하고 PDCA 체계를 적용하여 운영하여야 할 것”으로 지적되었으나, 공정사회 구현을 목표로 하는 별도 사업 설계 및 PDCA 적용 실적이 없음
- (불공정 거래 방지 노력의 부재) 계약 상대방과의 유착 방지, 청렴계약제 운영, 하도급 공정성 점검 등 공공기관으로서 수행해야 할 공정거래 관련 실적이 재무관리 항목의 “청렴계약 이행 체결”이라는 한 줄 기재 외에는 제시되지 않았음
- (문화예술 지원사업의 공정성 확보 노력 미제시) 재단의 핵심 사업인 문화예술진흥지원사업(300,000천원, 55건 선정)의 심의 공정성 확보 장치(심의위원 이해관계 회피, 심의결과 공개, 이의신청 절차)에 관한 내용이 본 항목에 제시되지 않았음
 - 이는 재단이 수행할 수 있는 가장 실질적인 공정사회 구현 활동임에도 누락되었음

■ 개선요구사항

- 문화예술 지원사업 심의의 공정성 확보 절차(회피·제척, 결과 공개, 이의신청)를 규정화하고 그 운영 실적을 관리할 것
- 공정사회 구현 과제를 별도 설계하고 PDCA 순환체계를 적용할 것

2-3) 재무관리: 재무관리의 적정성

점수배점	8점	지표성격	정성	평가점수	6.20점
지표정의	○ 건전한 재무구조를 유지하고 지속가능한 발전을 도모할 수 있는 재무·예산관리의 적정성을 평가한다.				

① 재정계획의 적정성

- (법정 편성기준의 준수) 「지방공기업 예산편성기준」 및 「지방자치단체 예산편성 운영기준」에 근거하여 예산을 편성하고, 비목별 구체적 산출근거에 의한 편성 원칙을 적용하였음. 비핵심사업과 예산낭비 요소를 발굴하여 지출 구조를 조정하는 방향을 설정하였음
- (사업계획 연계 편성) 차년도 예산편성을 위해 6월에 사업계획을 수립하고 이를 기반으로 실질 소요예산을 산정하는 절차를 운영하여, 예산과 사업의 연계성을 확보하고자 하였음
- (재원조달 체계의 명확화) 「군산문화관광재단 설립 및 운영에 관한 조례」에 근거하여 출연금과 국·도비 보조금으로 세입을 구성하고, 세입항목별 재원구분에 따라 세출예산을 편성하는 절차를 도식화하였음
- (재무회계규정의 제정) 2025년 「군산문화관광재단 재무회계규정」을 제정하여 예산·결산·회계업무의 근거를 마련하였음
- (예산편성 6대 원칙의 명시) 재정건전성 강화, 독립채산의 원칙, 발생주의 원칙, 회계연도 독립의 원칙, 예산총계주의 원칙, 잉여금의 처리 등 예산편성 원칙을 문서화하여 편성의 일관성을 도모하였음
- (중장기 재정계획의 부재) 2026년 지표 개편 시 “중장기재정계획 내용수정”이 반영되었음에도, 향후 3~5년간의 재원 소요 전망, 출연금 증가 추이, 자체수입 확보 계획, 인건비 증가에 따른 재정 부담 추계 등을 담은 중장기 재정계획이 제출되지 않았음
- 정원 27명 충원 시 인건비만 현재의 4배 이상 소요될 것으로 예상되나 이에 대한 재원 대책이 없음

- (재정여건 변화에 대한 시나리오 부재) 지표는 “주요사업별 재정계획에 대한 예측 시나리오 수립 등 사무의 재정여건 변화에 대한 체계적인 대응노력”을 요구하나, 국비 공모사업 탈락 시나리오, 출연금 감액 시나리오 등에 대한 대응계획이 없음
- 2025년 국·도비 383,000천원(총예산의 20.0%)이 공모사업에 의존하고 있어 이러한 시나리오 관리가 특히 중요함
- (잡은 추경 편성) 2025년 중 제1차(6월), 제2차(10월), 제3차(12월) 등 총 3회의 추경예산을 편성하였음
- 추경은 재정 운용의 신축성 확보 수단이나, 3회에 걸친 편성은 당초 예산편성의 정밀도가 낮았음을 시사함
- 각 추경의 사유와 증감 내역에 대한 설명이 제시되지 않았음
- (자체수입 확보 계획의 부재) 재정계획에 자체수입(대관료, 수익사업, 기부금, 후원)에 관한 목표와 확보 방안이 포함되어 있지 않음
- (기부금 재원의 미활용) 「기부금관리규정」을 제정하였음에도 2025년 기부금 모금 실적 없음
- 문화관광재단은 문화예술 후원(메세나) 유치가 가능한 대표적 기관 유형임에도 이를 활용하지 못하고 있음

■ 개선요구사항

- 2026년 중 5개년 중장기 재정계획을 수립하고, 인력 총원 로드맵과 연계한 인건비 추계를 포함할 것
- 국·도비 공모사업 미선정 시나리오를 포함한 재정 리스크 관리방안을 마련할 것
- 기부금 유치 목표를 설정하고 전담 인력을 지정할 것

② 예산운용 및 집행의 적정성

- (집행 통제 절차의 체계화) 예산배정 → 예산집행 품의 → 지출원인행위 → 지출 결정 및 지급명령 발행의 단계별 절차를 확립하고, 각 단계에서 결재권자 확인과 지출담당자 검수를 거치도록 하였음
- 예산 사전심사를 통한 지출원인행위 서류 심사체계도 운영하였음
- (외부 검증 및 공시 절차 이행) 공인회계사에 의한 회계감사를 시행하고, 그 결과를 재단 이사회에 최종 보고하였으며 결산보고서를 제출하였음(제6차 이사회, 2025.4.2. 「2024년 회계결산(안)」 원안가결)

- (내부통제 강화 노력) 법인카드 사용 시 신용카드 사용기준 준수, 입찰·계약 시 청렴 계약 이행 체결, 분기별 예산운영 계획 수립 및 매월·분기별 실적보고 체계를 마련 하였음
- (국·도비 보조금 집행률의 우수성) 국·도비 공모사업 383,000천원 중 381,935천원을 집행하여 집행률 99.7%, 반납액 1,065천원으로 보조금 관리가 매우 양호함
- (출연금 집행률의 저조) 차기이월금 142,871천원 발생
 - 출연금 집행률 85.0%는 시민 세금으로 조성된 재원의 15%가 당해연도에 활용되지 못 했음을 의미하며, 시 재정 운용 측면에서 기회비용이 발생함
 - 3차례의 추경을 통해 예산을 조정하였음에도 142,871천원의 이월이 발생한 것은 집행 가능성에 대한 판단이 정확하지 않았음을 보여줌
 - 미집행 사유(사업 지연, 인력 미충원에 따른 인건비 잔액, 계약 불발 등)에 대한 분석 과 설명이 제출되지 않았음
- (인건비 예산의 대규모 불용 추정) 인건비 예산 372,780천원이 편성되었으나 현원이 6 명에 그쳐 상당액이 불용되었을 것으로 추정됨
 - 정원 기준 편성과 실제 채용 일정 간 괴리를 보정하는 예산 관리가 필요함
- (자체 내부감사 실시 실적 없음) 보고서는 “재무회계지침에 근거하여 내부 예산편성 및 집행의 적정성 등 점검”을 위한 내부 감사 추진을 계획으로 기재하였으나, 2025 년 중 실제 내부감사를 실시한 실적이 없음
 - 감사 2인이 선임되어 있음에도 감사의 활동 실적(감사보고서, 감사의견)이 제시되지 않았음
- (결산 공시 이행 증빙 부재) 결산서 및 재무제표를 홈페이지 등에 공시하였는지 확인 할 수 있는 자료가 제출되지 않았음
 - 「지방자치단체 출자·출연 기관의 운영에 관한 법률」 제35조는 경영실적 및 결산의 공시를 의무화하고 있음
- (예산 대비 집행 실적의 사업별 분석 부재) 총액 기준 결산만 제시되고, 주요 사업별 예산 대비 집행률 및 그 사유 분석이 없어 어느 사업에서 집행 부진이 발생했는지 파악할 수 없음

■ 개선요구사항

- 이월 발생 사업에 대한 원인 분석서를 작성하고, 이월 최소화 목표(집행률 95% 이상)를 설정할 것
- 감사(2인)에 의한 연 1회 이상 내부감사를 실시하고 결과를 이사회에 보고할 것
- 결산·경영공시 이행 결과를 화면 캡처 등 증빙으로 관리할 것

③ 자체수입률

점수배점	1점	지표성격	정량	평가점수	0.75점
지표정의	○ 기관이 건전한 재무구조를 유지하고 재정자립 수준을 높이기 위하여 당해 기관의 총수입액 중에서 자체수입이 차지하는 비중이 적정한지를 평가한다.				

- 2026년 군산시민예술촌 업무 이관에 따라 대관료 수익이 발생할 예정임을 인지하고, 해당 수입을 시민예술촌 운영에 재투입하겠다는 방향을 제시하였음
- 재정자립도 제고를 위한 수익사업 운영의 필요성을 보고서에 명시하여, 문제 인식은 형성되어 있음
- (2025년 자체수입 실적 0원) 재단의 수입은 전액 출연금과 국·도비 보조금으로 구성되어 자체수입이 전무하며, 이에 따라 지표 산정이 불가능하여 편람에 따라 총점환산 방식을 적용하였음
- (전기평가 지적사항 미이행) 전년도 평가 지적사항 관리대장 연번 9에 “수익사업 운영에 대한 내용”이 지적되었고 재단은 “재정자립도를 위한 수익사업 운영 제고 진행”이라고 기재하였으나, 실제 착수한 수익사업은 없음
- (수익 창출 기회의 미활용) 2025년 중 다음과 같은 수익 창출 가능 자원을 보유하고 있음에도 수익화하지 못하였음
- (자체수입 목표의 부재) 2026년 이후 자체수입 목표액, 수입원 구성, 자체수입률 목표치가 설정되어 있지 않음
- (대관료 규정 미제정) 공간 대관을 통한 수입 확보의 전제인 대관 규정·요금표가 마련되지 않았음

■ 개선요구사항

- 2026년 대관 규정 및 요금체계를 제정하고 자체수입 목표(예: 총수입의 3% 이상)를 설정할 것
- 굿즈마켓·원데이클래스 등 기 운영 프로그램의 수익모델을 재설계할 것

2-3-2) 일반관리비 충당률 및 공개

점수배점	0.5점	지표성격	정량	평가점수	0.38점
지표정의	○ 건전한 재무구조를 유지하는 차원에서 기관의 자체수입이 행정운영경비를 충당하는 일반관리비충당률이 합리적으로 운영되는지를 평가한다.				

- (지표 산정 불가) 일반관리비 충당률은 “자체수입 ÷ 일반관리비(행정운영경비)” 로 산정되나 자체수입이 0원이므로 충당률도 0%임
 - 전년도에는 66.3%(0.66점)로 산정되었으나 2025년에는 산정 자체가 불가능해졌음
- (전년 대비 실질적 후퇴) 전년도에 66.3%의 충당률이 산정되었다는 것은 일정 수준의 자체 재원이 존재했음을 의미하는바, 2025년에 이 수치가 산정 불가로 전환된 것은 재정자립 측면에서 후퇴로 해석될 수 있음(다만 전년도 산정 기준의 명확성에 대해서는 검토가 필요함)
- (일반관리비 규모의 증가) 운영비가 2024년 90,860천원에서 2025년 199,410천원으로 119.5% 증가하였으나, 이를 충당할 자체 재원 확보 노력은 없었음
 - 운영비 증가는 청사 이전(영상미디어센터) 및 시설 유지관리 용역(연간 16,400천원) 등에 기인한 것으로 보이나, 이에 대응하는 수입 구조 개선이 없어 출연금 의존도가 심화됨
- (충당률 제고 계획 부재) 향후 충당률 목표치와 달성 방안이 제시되지 않았음

■ 개선요구사항

- 자체수입 확보와 연계하여 일반관리비 충당률 목표(예: 3년 내 30%)를 설정하고 연차별 이행계획을 수립할 것

2-3-3) 복리후생비 집행 및 공개

점수배점	0.5점	지표성격	정량	평가점수	0.40점
지표정의	○ 복리후생비 집행실적 및 공개 여부 등 복리후생을 위한 기관의 합리적이고 투명한 예산관리를 평가한다.				

○ 집행현황

2025년 편성액	집행액	집행률	집행건수
9,720,000원	4,482,000원	46.1%	17건 (전액 특근매식비)

- 「복리후생 규정」 및 「맞춤형복지제도 운영규정」을 2025년 중 제정하여, 복리후생 운영의 규범적 근거를 마련하였음
- 월별 집행내역 17건을 집행일·집행내역·집행액 단위로 상세히 제시하여 집행 투명성을 확보하고자 하였음
- 예산 범위를 초과하지 않아 과다 집행 문제는 없음
- (집행률 46.1%의 심각한 부진) 편성액의 절반 이하만 집행되어, 직원 복리후생이 계획 대비 크게 미흡하게 이루어졌음. 전년도 평가에서 해당 지표가 “해당사항 없음”으로 만점(1.00점) 처리되었던 것과 비교하면, 실제 집행이 시작된 첫 해에 심각한 부진이 드러난 것임
- (집행 내역의 편중) 집행된 4,482천원 전액(17건)이 특근매식비임. 이는 초과근무 시 식비 지원으로서 복리후생의 일부이기는 하나, 다음과 같은 문제가 있음
 - 「복리후생 규정」이 정하는 복리후생의 본질(임직원의 사기 양양, 건강증진, 생활안정)에 부합하는 항목(건강검진, 맞춤형복지포인트, 경조사비, 자녀 학자금, 동호회 지원 등)에 대한 집행이 전무함
 - 「맞춤형복지제도 운영규정」을 제정하였음에도 복지포인트 배정·사용 실적이 없음
 - 특근매식비의 집행이 많다는 것은 역설적으로 초과근무가 빈번했음을 시사하며(9월 639천원, 11월 459천원 등), 인력 부족에 따른 업무 과중의 방증으로도 해석됨
- (미집행 사유의 설득력 부족) “직원의 채용예정으로 인한 예산 편성하였으나 직원의 인원 수 변동(퇴사)으로 인한 집행미달”로 설명하고 있으나, ① 3차례의 추경 기회가 있었음에도 예산을 조정하지 않은 점, ② 재직 중인 직원에 대한 복지 항목(건강검진 등)마저 집행되지 않은 점을 설명하지 못함
- (복리후생비 공개실적 증빙 미제출) 보고서의 “② 복리후생비 공개실적” 항목은 집행실적만 제시하였지만 공시일자, 공시 항목 등 어떠한 증빙도 제출되지 않아 공개의무 이행 여부를 확인할 수 없음
 - 이는 전년도 지적사항(연번 10 “공시 관련(복리후생비, 업무추진비)”)의 미이행에 해당함
- (건강검진 미 실시 가능성) 안전 및 환경 항목에는 “직원 대상 건강보험 연 1회 실시(필수 진행)”가 2026년 계획으로 기재되어 있고 “예산반영 필요”로 표기되어 있어, 2025년 중 직원 건강검진이 실시되지 않았을 가능성이 높음

- 이는 산업안전보건법상 사업주 의무 위반 소지가 있는 사안임

■ 개선요구사항

- 2026년 복리후생비 집행계획을 항목별(건강검진, 복지포인트, 경조사비 등)로 수립하고 집행률 90% 이상을 목표로 관리할 것
- 직원 건강검진을 즉시 실시하고 실시 결과를 관리할 것
- 복리후생비 집행내역을 반기별로 홈페이지에 공시하고 증빙을 보관할 것

2-3-4) 업무추진비 집행

점수배점	0.5점	지표성격	정량	평가점수	0.24점
지표정의	○ 업무추진비 집행실적 및 공개 여부 등 기관의 업무추진비 관리수준을 평가한다.				

○ 집행현황

2025년 편성액	집행액	집행률	집행건수
8,000,000원	8,000,000원	100%	34건

- (집행률 100% 달성) 편성액 전액을 집행하여 예산 활용도가 높음
 - 전년도 집행률(97.73%, 편성 2,400천원) 대비 편성 규모가 233% 증가하였음에도 전액 집행함으로써 대외 업무추진 활동이 실질적으로 확대되었음을 보여줌
- (집행내역의 상세 공개) 34건의 집행일자·집행내역·집행액을 모두 제시하고, 월별 예산액·집행액·집행률까지 표로 정리하여 투명성 확보 노력이 확인됨
- (업무 관련성이 높은 집행의 비중) 이사회 간담회, 관광공모사업 대비 관계기관 간담회, 인사위원회·임원추천위원회 간담회, 발표·면접심사 간담회, 자문회의 간담회 등 재단 고유 업무 수행과 직접 관련된 집행이 다수를 차지함
- (공개실적 증빙 미제출) 보고서의 “② 업무추진비 공개실적”을 홈페이지의 URL주소를 출처로 제시해야 할 필요가 있음
 - 전년도 평가에서 “업무추진비 공개를 수행하지 않아 점수를 부여하지 않음”으로 명시적으로 감점되었고, 중점개선과제에도 “업무추진비 공개가 이루어지지 못하고 있으며”라고 적시되었음에도, 2025년 역시 공개 이행 증빙과 출처가 제출되지 않았음
- (집행 성격의 적정성 검토 필요) 다음 항목들은 업무추진비의 목적(기관 운영 및 시책 추진을 위한 대외 활동)에 부합하는지 검토가 필요함

집행일	집행내역	금액	검토 필요 사유
2025.09.29.	추석명절 임직원 명절 선물	1,125,000원	임직원 대상 지출로 복리후생비 성격에 가까움(전체의 14.1%)
2025.01.23.	소속직원 격려품	220,000원	내부 직원 대상 지출
2025.08.26.	임원진 임기만료에 따른 간담회비용	800,000원	단일 건 800천원으로 고액(전체의 10.0%)
다수	특산품 구입(총 10건 내외)	약 830,000원	구입 목적·제공 대상 미기재로 적정성 확인 곤란

- 특히 임직원 명절선물과 직원 격려품은 「지방자치단체 세출예산 집행기준」상 업무추진비로 집행하기에 부적절하다는 할 가능성이 있으며, 복리후생비 집행률이 46.1%에 그친 상황과 대비되어 예산 과목 간 혼용문제가 제기될 수 있음
- (집행의 월별 편중) 9월 2,267천원(28%), 6월 1,478천원(20%), 8월 1,201천원(15%)에 집중되고 2월은 0원임
- 연간 균형 집행이 이루어지지 않았으며, 12월에도 5건 886천원이 집행되어 연말 소진 경향이 일부 확인됨
- (집행 건수 표기 오류) 보고서 본문에 “총계(36건)”로 기재되어 있으나 실제 나열된 항목은 34건으로 불일치함
- 자료 작성의 정확성에 문제가 있음
- (사용 목적·대상 기재의 불충분) “특산품 구입비용 지출”, “간담회비용” 등 포괄적 기재가 다수로, 상대방·인원·목적이 특정되지 않아 사후 검증이 어려움

■ 개선요구사항

- 업무추진비 집행내역을 분기별로 홈페이지에 공개하고, 공개 화면·일자를 증빙으로 보관할 것(최우선 개선과제)
- 집행 시 사용 목적·대상·인원을 반드시 기재하고, 임직원 대상 지출은 복리후생비로 과목을 분리할 것
- 건당 500천원 이상 집행 시 사전 결재 절차를 강화할 것

2-3-5) 조달계약 실적

점수배점	0.5점	지표성격	정량	평가점수	0.50점
지표정의	○ 기관의 전체 계약금액 중 조달청에서 계약한 금액(조달청을 통한 수의계약 포함)의 비중을 평가한다.				

- 목표 대비 258% 달성
- 2025년 최고목표(33,000,000원), 최저목표(15,000,000원), 실적(77,684,000원), 달성도 258%, 조달계약 비율 100%
- 나라장터(국가종합전자조달시스템)를 통한 입찰 공고 4건, 총 77,684천원의 조달계약을 체결하여 최고목표(33,000천원)를 크게 상회하였음
- (전자조달 활용을 통한 계약 투명성 제고) 전년도 평가에서 “해당사항 없음”으로 처리되었던 지표에서 실적을 창출한 것으로, 수의계약 중심의 관행에서 공개경쟁입찰로 전환하는 계기를 마련하였음

2-3-6) 인건비 인상률 준수

점수배점	2점	지표성격	정량	평가점수	2.00점
지표정의	○ 총인건비 인상률은 실집행액을 기준으로 준수 여부를 평가한다. ○ 정책인상률 준수와 자연증가분 준수를 구분하여 평가한다.				

- (2025년도 인상률 3.0% 준수) 「지방 출자·출연기관 예산편성지침」에 따른 인건비 인상률 가이드라인(3%)을 반영하여 인건비 예산을 편성하였으며, 가이드라인 초과 사실이 확인되지 않아 해당 항목 만점을 부여함
- 「2026 지방출자·출연기관 예산편성지침」을 근거로 인건비를 산정하는 등 지침 준수 의지가 확인되며, 보수규정을 개정하여 인건비 지급 기준을 정비하였음

2-3-7) 경영평가 성과급 운영의 적정성

점수배점	1점	지표성격	정량	평가점수	0.70점
지표정의	○ 경영평가 성과급 운영이 정부기준에 적합한지 여부를 평가한다.				

- 「지방출자출연기관 예산편성지침」을 근거로 성과급 지급률 관련 규정 개정을 추진하여, 성과급 운영의 규범적 근거를 정비하고자 하였음
- 「근무성적평정 규정」을 제정하여 성과급 지급의 전제가 되는 평가 기준을 마련하였음
- 보수규정 개정을 통해 연봉관리(연봉계약, 성과상여금, 임금피크제 등) 체계를 업무분장에 명시하여 담당 기능을 지정하였음
- (성과급 지급 실적의 미제시) 2025년 중 경영평가 성과급을 실제 지급하였는지, 지급하였다면 지급 대상·지급률·총액·차등 폭이 얼마인지에 관한 자료가 전혀 제시되지 않았음

- 규정 개정 사실만으로는 “운영의 적정성”을 평가할 수 없음
- (전년도 경영평가 결과의 성과급 반영 여부 불분명) 2025년 평가에서 총점 80.23점을 획득하였으므로 이에 따른 성과급 지급 기준이 적용되었어야 하나, 반영 여부가 확인되지 않음
- (규정 개정의 미완결) 보고서는 “군산문화관광재단 규정 개정 진행”으로 기재하여 개정 절차가 완료되지 않았음을 시사함
- 개정 전 성과급이 지급되었다면 근거 규정의 적정성 문제가, 지급되지 않았다면 성과-보상 연계의 부재 문제가 각각 제기됨
- (성과급 차등 지급 기준의 부재) 경영평가 성과급은 기관 평가등급과 개인 평정 결과를 결합하여 차등 지급하는 것이 원칙이나, 차등 지급률 구간(S/A/B/C 등급별 지급률)이 규정에 마련되어 있는지 확인되지 않음
- (임원 성과급 관리 부재) 대표이사 공석으로 임원 성과급 이슈는 발생하지 않았으나, 향후 임용에 대비한 임원 성과급 지급기준(경영성과협약 체결, 평가 결과 연동)이 마련되어 있지 않음

■ 개선요구사항

- 성과급 지급 규정 개정을 조속히 완료하고, 등급별 차등 지급률을 명문화할 것
 - 2026년부터 성과급 지급 실적(대상 · 지급률 · 총액)을 관리대장으로 기록하고 평가 시 제출할 것
 - 대표이사 임용 시 경영성과협약 체결 및 성과급 연동 기준을 마련할 것
-

3. 사회적 책임

※ 전년도와 비교

평가지표		2025년			2026년			증감(%p)
		득점	배점	평점(%)	득점	배점	평점(%)	
3-1	지역상생협력	3.50	6.0	80.00	4.40	6.0	73.33	▼ 6.67
3-2	안전 및 환경 (재난·안전관리)	4.00	5.0	80.00	5.40	7.0	77.14	▼ -2.86
3-3	소통 및 참여	2.20	4.0	87.50	2.30	3.0	76.67	▼ -10.83
NA	일자리 창출 및 일·가정 양립(25년지표)	2.7	3.0	91.00	NA	NA	NA	

- 지역상생협력은 전년대비 6.67%p, 안전 및 환경은 2.86%p, 소통 및 참여는 10.83%p가 각각 하락하였음

3-1) 지역상생·협력

점수배점	6점	지표성격	혼합	평가점수	4.40점
지표정의	○ 지역경제 활성화 및 민간협력 노력과 성과 ○ 지역공동체 강화 및 상생을 위한 제도적 지원 노력과 성과 ○ 지역일자리 창출 및 사회적 약자 배려를 위한 노력과 성과 ○ 사회적 약자 고용실적 ○ 지역상생 구매실적				

① 지역경제 활성화 및 민간협력 노력과 성과

- (2025 군산문화관광재단 브랜드 데이 개최) 재단 설립에 대한 시민 인식 제고와 고유 사업 성과의 체험형 확산을 목적으로 개최한 대표 행사로서, 지역 창작자·상인에게 실질적 활동 기회를 제공하였음
- (2025년 지역주도형 관광서비스 경쟁력강화 사업 수행(국비 150백만원, 재단 50백만원)) 원도심 내 여행자 라운지 조성(군산항1981), 지역 관광 콘텐츠 다양화, K-관광섬 연계 관광 활성화 등을 통해 지역 관광 인프라를 실질적으로 확충하였음
- 특히 군산항1981 굿즈마켓에서 지역 창작자 12팀이 27종 282개를 판매(1,805천원)하여

창작자의 판로를 개척한 점이 확인됨

- (전북권 광역 거버넌스에서의 성과 창출) 전북권 정책협의회 참여 및 전북 문화예술 성평등 네트워크(전성넷) 신규 합류를 통해 제18회 올해의 양성평등문화상 단체 부문 문화체육관광부 장관상을 수상하였음
 - 광역 단위 협력에서 대외 수상 성과를 창출한 것은 재단의 위상 제고에 기여함
- (문화예술관광 ON 온라인 홍보 플랫폼 운영) 지역 예술인·단체의 공연·전시·행사를 재단 홈페이지 및 SNS를 통해 무료 홍보하는 플랫폼을 비예산으로 운영하여, 신청 38건·홍보물 게시 132건의 실적을 기록하였음
 - 예산 없이 지역 예술인을 지원하는 효율적 방식으로 평가됨
- (「2025 꿈의 오케스트라 군산」의 거점기관 승격) 예비거점에서 정식 거점기관으로 승격하여 국비 175,000천원을 확보하고, 50명 단원과 9명 강사를 운영하며 창단연주회(2025. 11. 19., 관람 467명)를 개최하였음
 - 지역 음악 인력에 대한 지속적 고용 창출 효과가 있음
- (지역경제 파급효과의 미측정) 브랜드데이, 군산향1981, 문화배달 등 다수 사업을 수행하였으나, 이들 사업이 지역경제에 미친 효과(방문객 소비지출, 참여 업체 매출, 고용 유발 등)를 측정한 자료가 전혀 없음. “지역경제 활성화”를 표방하는 지표임에도 경제적 성과를 나타내는 정량 지표가 하나도 제시되지 않았음
- (지역업체 우선 발주 실적 미제시) 조달계약 4건(77,684천원) 및 각종 위탁 용역의 낙찰업체가 관내 업체인지 여부, 지역업체 발주 비율 등이 제시되지 않았음
 - 지역경제 활성화의 가장 직접적 수단인 지역업체 우선 발주에 관한 관리가 이루어지지 않고 있음
- (굿즈마켓 판매실적의 영세성) 12팀이 참여한 굿즈마켓의 총 판매금액이 1,805천원으로, 1팀당 평균 150천원에 그침
 - 판로 개척의 상징적 의미는 있으나 실질적 소득 창출로 보기 어려우며, 판매 부진의 원인 분석과 개선방안이 제시되지 않았음
- (지역숙원사업 해결 노력의 실체 부족) 보고서는 “지역경제 활성화를 위한 지역숙원사업 해결 노력 및 성과” 항목에 지역주도형 관광서비스 경쟁력강화, 전북권 성평등 네트워크, 꿈의 오케스트라 3개 사업을 제시하였으나, 이는 일반 사업 실적을 재배치한 것으로 “지역숙원사업”에 해당하는지 불분명함

- 재단이 인식한 지역 숙원과제가 무엇인지에 대한 진단이 선행되지 않았음
- (민간협력의 재원 분담 구조 부재) 협력 사업의 대부분이 재단 예산 또는 국비로 수행되고, 민간의 현금·현물 매칭이나 기업 후원(메세나) 유치 실적이 없음
- 진정한 민관협력이라기보다 재단이 일방적으로 기회를 제공하는 구조임

■ 개선요구사항

- 주요 사업별 지역경제 파급효과 지표(참여업체 수, 참여업체 매출, 방문객 지출 추정)를 설정하고 측정할 것
- 계약 시 관내 업체 발주 비율을 관리지표로 설정할 것
- 기업 메세나·후원 유치를 통한 민간 재원 분담 구조를 구축할 것

② 지역경제 활성화 및 민간협력 노력과 성과

- (기관 보유시설의 지역 개방) 「중앙동 주민과 함께하는 영화 보는 날」(2025. 6. 20., 재단 4층 상영실, 참여 100여 명)을 개최하여 재단 시설을 지역주민에게 개방하였음
- 주민자치위원회가 예산을 지원하고 재단이 공간과 콘텐츠를 제공하는 역할 분담 구조를 형성한 점이 우수함
- (문화격차 해소를 위한 협약 체결) 두 건의 업무협약을 통해 문화 접근성이 낮은 지역·계층에 대한 지원 기반을 마련하였음
- (군산문화배달·일터로 찾아가는 문화배달 운영(총 15회)) 문화 인프라가 부족한 읍·면·동 및 도서지역 주민(8회)과 기업체 임직원(7회)을 대상으로 찾아가는 공연·체험 프로그램을 제공하여, 지리적·시간적 제약으로 문화향유가 어려운 계층의 접근성을 높였음
- (가가호호(家加好好) 생활밀착형 문화예술교육 운영) 저출산·고령화·핵개인화 등 사회변동에 대응하여 가족 단위 문화예술교육을 제공, 52가구 152명이 참여하였음(브랜드데이 홍보존 등 포함 시 총 1,242명)
- 신혼부부, 조손가정, 다문화가정 등 다양한 가족 유형을 포괄한 프로그램 설계가 우수함
- (시설 개방의 비정례성) 재단 시설 개방 실적이 영화 상영회 1회에 그침
- 상시적 개방 운영기준(개방 대상, 신청 절차, 이용료, 개방 시간)이 마련되어 있지 않아, 시설 개방이 개별 행사 단위로만 이루어지고 있음
- (협약의 이행 관리체계 부재) 2건의 업무협약을 체결하였으나, 협약별 이행 점검 주

- 기, 이행 실적 관리, 협약 기간 종료 후 성과 평가에 관한 계획이 없음
- 특히 도심-어촌 문화격차 해소 협약의 경우 협약 이후 실제로 고군산군도 도서지역에 문화배달이 몇 회 제공되었는지 실적이 제시되지 않았음
 - (문화배달 15회의 지역 배분 미제시) 총 15회의 운영 지역·대상 시설 목록이 제시되지 않아, 문화 소외지역에 실제로 배분되었는지 확인할 수 없음
- 문화배달 만족도 조사에서 인지 및 참여 경험이 없다는 응답이 56.5%로 나타나, 사업의 도달률이 낮음이 확인됨
 - (지역공동체 지원의 제도화 미흡) 지표가 요구하는 “제도적 지원”은 조례·규정·기금 등 지속가능한 지원 장치를 의미하나, 재단의 실적은 개별 사업 운영에 머물러 있음
- 문화예술 후원 기금, 지역문화 진흥기금 등 제도적 기반 조성 노력이 없음
 - (수혜자 중복 가능성) 브랜드데이 참여 1,060명이 가가호호 참여인원에 포함되어 집계되는 등, 사업별 참여인원 산정 기준이 일관되지 않아 실질적 수혜 규모를 파악하기 어려움

■ 개선요구사항

- 재단 시설(상영관·소공연장·교육실)의 대관·개방 규정을 제정하고 상시 개방 체계를 구축할 것
- 협약별 이행점검 대장을 작성하고 반기별로 이행 실적을 점검할 것
- 문화배달 사업의 읍·면·동별 배분 현황을 관리하여 소외지역 우선 배정 원칙을 적용할 것

③ 지역일자리 창출 및 사회적 약자 배려를 위한 노력과 성과

- (고용승계를 통한 고용안정 확보) 군산시민예술촌 민간위탁 종료에 따라 운영체계가 재단으로 이관되는 과정에서 기존 근로자 3명의 고용을 승계하였음
- 경력 확인 → 재단 직급기준 적용 → 인사규정 특별채용 조항 신설 → 인사위원회 심의의 절차를 거쳐 정당성을 확보하였으며, 업무 연속성 확보와 고용안정을 동시에 달성한 사례로 평가됨
 - (청년 신규채용 2명(청년고용률 50%)) 일반정규직 정원 4명 중 청년 2명을 신규 채용하여 청년신규고용 달성도 50%를 기록하였음
 - (고령자 고용 확대) 시설 운영 인력 채용 시 연령 제한을 두지 않고 60세 이상 고령자를 채용하여 고령층 일자리 창출에 기여하였음

- (지역 맞춤형 단시간 일자리 창출) 사무국 미화, 군산항1981 여객터미널 안내원 등 시설관리·환경정비 분야에 단시간근로자를 공개채용하여 지역주민에게 일자리를 제공하였음
- (전년 대비 명확한 개선) 전년도 평가에서 “2024년 사회적 약자 배려를 위한 노력에 대한 사항이 없음” 으로 지적되었던 것과 비교하면, 2025년에는 고용승계·고령자 채용·단시간근로자 채용 등 구체적 실적이 창출되었음
- (법정 의무고용 이행 실적의 부재) 장애인 고용(장애인고용촉진법상 의무고용률 3.8%), 국가유공자 우선채용, 여성 관리자 비율 등 법정 또는 정책적 고용 목표에 관한 실적이 전혀 제시되지 않았음
- 상시근로자 50인 미만으로 의무고용 대상이 아닐 수 있으나, 공공기관으로서 자발적 이행 노력은 필요함
- (고용의 질에 대한 고려 부족) 창출된 일자리 중 상당수가 단시간근로자, 기간제 근로자로서 고용의 질이 담보되지 않음
- 2025. 12. 31. 기준 인력 구성을 보면 일반직(임기직) 6명에 대해 기간제 3명, 단시간 5명으로 비정규직 비중이 57.1%(8/14)에 달함
- (정규직 전환 실적의 한정) 2025년 정규직 전환은 1명에 그침
- 비정규직 8명 중 1명만 전환된 것으로, 정규직 전환 심의 기준 및 연차별 전환 계획이 제시되지 않았음
- (청년고용률 산정의 모수 문제) 청년신규고용 달성도 50%는 분모가 “2025년 말 기준 일반정규직 정원 4명” 으로 설정되어 산출된 수치임
- 재단의 실제 정원은 27명이므로, 산정 기준의 타당성에 대한 설명이 필요함
- 모수가 4명에 불과하여 1명의 증감에 따라 지표가 25%p 변동하는 구조는 지표의 안정성 측면에서 문제가 있음
- (사회적 약자 대상 프로그램과 고용의 연계 부재) 재단은 장애인·취약계층 대상 문화예술 프로그램을 다수 운영하고 있으나, 이를 해당 계층의 고용(강사, 보조인력)으로 연결하는 노력은 확인되지 않음

■ 개선요구사항

- 장애인 고용 현황을 파악하고 자발적 고용목표를 설정할 것
 - 비정규직의 정규직 전환 로드맵(연차별 전환 인원 및 기준)을 수립할 것
 - 청년고용률 산정 기준을 정원(27명) 기준으로 통일하여 관리할 것
-

④ 사회적 약자 고용실적

- 청년고용비율 달성도 50%(2명/4명)를 달성하여 정부 청년고용 정책에 부응하였음
- 60세 이상 고령자 채용, 단시간근로자 채용 등을 통해 취약계층에 대한 고용기회를 확대하였음
- 채용 과정에서 성별·연령 제한을 두지 않고 동일한 평가기준을 적용하여 형평성을 확보하였음
- (사회적 약자 고용 실적의 정량 자료 미비) 본 항목은 사회적 약자(장애인, 국가유공자, 고령자, 여성, 저소득층 등)의 고용 실적을 정량적으로 평가하는 항목이나, 제출된 정량 자료는 청년고용률 1개에 불과함
- 고령자 채용 인원, 단시간근로자 채용 인원 등 구체적 숫자가 제시되지 않았음
- (장애인 고용 실적 0명(추정)) 인력 현황표에 장애인 고용에 관한 언급이 전혀 없어 2025년 중 장애인 고용이 없었던 것으로 추정됨. 문화·관광 분야는 장애인 고용이 상대적으로 용이한 직무(안내, 사무보조, 시설관리 등)가 존재하므로 개선 여지가 큼
- (여성 고용·관리직 진출 현황 미제시) 양성평등 관련 서술은 있으나 성별 인력 구성, 여성 관리직 비율 등의 자료가 없음
- 재단이 「올해의 양성평등문화상」을 수상한 기관임을 고려하면 내부 성평등 지표 관리의 공백은 아쉬운 부분임
- (고용 지속성 관리 부재) 채용 실적만 제시되고, 채용된 사회적 약자의 근속 여부·고용 유지율이 관리되지 않고 있음

■ 개선요구사항

- 사회적 약자 고용 현황표(유형별 인원, 고용형태, 근속기간)를 작성하여 관리하고, 장애인 고용 1명 이상을 2026년 목표로 설정할 것
-

⑤ 지역상생 구매실적

- (중증장애인생산품 우선구매 실적 창출) 화장지 및 청소용품 등 3건 899천원을 중증장애인생산품 생산시설로부터 구매하였으며, 생산시설 지정서 등 관련 증빙을 확인하는 절차를 거쳤음
- 전년도 평가에서 “2024년 구매실적이 없음”으로 지적되었던 점을 고려하면 실적이 창출되었다는 점 자체는 개선임
- (구매실적 규모의 절대적 영세성) 총 구매액 899천원은 재단의 2025년 지출 규모

(1,390,304천원) 대비 0.065%에 불과함

- 「중증장애인생산물 우선구매 특별법」은 공공기관에 총구매액의 1% 이상 구매를 의무화하고 있으므로, 재단의 총구매액이 확정되어야 준수 여부를 판단할 수 있으나 총구매액 자체가 제시되지 않아 법정 비율 달성 여부를 확인할 수 없음
 - (여타 우선구매 제도의 전면적 미이행) 공공기관에 적용되는 다음 우선구매 제도의 실적이 전무함
 - (구매 품목의 한정성. 구매 실적이 화장지·청소용품 등 소모품에 국한되어 있음) 재단은 브랜드데이 종합운영 위탁(27,400천원), 문화예술DB 구축(20,000천원) 등 대규모 용역을 발주하였으므로, 사회적기업·협동조합 등을 대상으로 한 용역 발주를 검토할 여지가 있었음
 - (우선구매 계획의 부재) 연간 우선구매 목표액·목표비율을 설정하고 이를 관리하는 계획이 없음
- 실적이 사후적·우발적으로 발생하는 구조임
 - (전년도 중점개선과제 미이행) 전년도 평가는 “지역내 사회적 약자 배려를 위한 다양한 방안 마련과 지역상생 구매실적 제고를 위한 노력이 필요함”을 중점개선과제로 제시하였으나, 899천원의 실적은 지적의 취지에 부응한다고 보기 어려움

■ 개선요구사항

- 총구매액을 산정하고 중증장애인생산물 우선구매 법정 비율(1%) 달성 여부를 매년 점검할 것
- 사회적기업·여성기업·장애인기업 제품 우선구매 계획을 수립하고 목표비율을 설정할 것
- 용역 발주 시 사회적경제조직 참여를 유도하는 조건을 검토할 것

3-2) 안전 및 환경

점수배점	5점	지표성격	혼합	평가점수	3.40점
지표정의	○ 재난안전관리 체계 구축의 적정성 ○ 안전문화 정착을 위한 재난안전 관리역량 강화 노력 ○ 재난·안전관리체계 운영의 적절성 ○ 환경보전 및 탄소중립 실현을 위한 노력과 성과 ○ 친환경 경영 노력				

① 재난안전관리 체계 구축의 적정성

- 산업재해 예방과 안전한 근무환경 조성을 위한 사전 예방 중심의 안전·보건관리 체계 구축 필요성을 인식하고 방향을 설정하였음
- 2026년 안전보건계획(안)에 직원 대상 정기 안전관리 자체 교육·훈련, 화재 및 안전 사고 예방 설비 점검·보강, 상·하반기 전기·소방·승강기 자체 점검, 직원 건강검진 연 1회, 보안점검표 작성 등 구체적 항목을 포함시켰음
- (2025년 안전보건계획 미수립) 보고서는 “2025년 영상미디어센터 입주로 인한 안전보건계획 수립 미비였으나 2026년은 안전보건계획안을 수립하여 운영하고자 함” 이라고 명시하고 있음
- 즉 당해연도에 안전보건관리의 최상위 계획이 부재하였음을 자인하고 있으며, 이는 본 항목 평가에서 결정적 감점 요인임
- (법정 의무 이행의 공백 우려) 「산업안전보건법」 제14조는 대표이사(또는 이에 준하는 자)로 하여금 매년 안전 및 보건에 관한 계획을 수립하여 이사회에 보고·승인받도록 규정하고 있음
- 재단은 대표이사가 공석이었던 사정이 있으나, 사무국장 전결로라도 계획을 수립하여 이사회에 보고할 수 있었음에도 이를 이행하지 않았음
- (중대재해처벌법 대응체계 부재) 상시근로자 5인 이상 사업장으로서 「중대재해처벌법」이 적용되나, 안전보건관리책임자·관리감독자 지정, 안전보건 예산 편성, 유해·위험요인 확인 및 개선 절차, 종사자 의견 청취 절차 등 동법이 요구하는 안전보건 확보의무 이행체계가 제시되지 않았음
- (청사 이전이라는 위험 변동요인에 대한 관리 미흡) 2025년 콘텐츠팩토리에서 영상미디어센터(지하 1층·지상 4층, 999.12㎡)로 이전하였고, 군산향1981(옛 여객터미널)이라는 노후 건축물의 운영까지 담당하게 되어 관리 대상 시설이 크게 증가하였음
- 시설 확대 시점에 안전보건계획이 부재하였다는 것은 위험관리 측면에서 중대한 공백으로 볼 수 있음
- (전년도 지적사항의 미해소) 전년도 평가에서도 “2025년 콘텐츠팩토리에서 영상미디어센터로 이전함으로써 건물관리에 의한 재난·안전 관리 계획 수립 진행할 예정”으로 기재되어 있었고, 평가단은 “안전문화 정착을 위한 재난·안전 관련 교육도 필요함에 따라 PDCA 절차에 따라 계획과 성과평가 방안을 제시하기를 권장함”으로

지적하였음

- 1년이 경과한 시점에도 계획은 여전히 “2026년 수립 예정” 상태임

■ 개선요구사항

- 2026년 안전보건계획을 즉시 수립하여 이사회에 보고하고, 안전보건관리책임자를 지정할 것
 - 중대재해처벌법상 안전보건 확보의무 이행 체크리스트를 작성하여 자체 점검할 것
 - 시설별(재단 청사, 군산항1981, 시민예술촌) 위험성 평가를 실시할 것
-

② 안전문화 정착을 위한 재난·안전 관리역량 강화 노력

- 산업안전보건교육을 반기별 6시간 이상 14명이 이수하고, 채용 시 산업안전보건교육을 13명이 8시간 이수하는 등 법정 안전교육을 충실히 이행하였음
- 2026년 안전보건계획 내 교육일정표를 월별·대상별로 구체화하여, ① 안전보건 계획 수립·보고, ② 신규채용자 교육, ③ 관리책임자·관리감독자 교육(4명), ④ 법정의무 교육(전 직원), ⑤ 비상사태 대비 대피 및 소방훈련(전 직원, 대면), ⑥ 심폐소생술 교육(전 직원, 대면), ⑦ 시설점검, ⑧ 건강검진 등 8개 과정을 설계하였음
- (제시된 교육계획이 전부 2026년 계획) 표에 제시된 8개 교육과정은 모두 “2026년 안전보건계획 내 교육일정”으로 명시되어 있어, 당해연도 실적으로 인정할 수 없음
- (대면 안전훈련 실적 전무) 2025년 중 실시된 안전 관련 교육은 전부 온라인 법정의무교육이며, 소방대피 훈련, 심폐소생술 교육, 비상사태 대응훈련 등 실제 상황 대응력을 기르는 대면 훈련은 한 건도 실시되지 않았음
- 재단은 상영관(4층), 소공연장 등 다중이용시설을 운영하고 있어 화재 시 대피 유도 능력이 필수적임에도 훈련이 부재함
- (관리감독자 교육 미실시) 「산업안전보건법」상 관리감독자는 연간 16시간 이상의 정기교육을 받아야 하나, 2025년 중 관리감독자 대상 별도 교육 실적이 확인되지 않음
- (재난 유형별 대응 매뉴얼 부재) 전년도 평가에서 “재난 유형별 대응 매뉴얼의 미비 — 재난 유형별 대응 매뉴얼 구축의 필요”가 개선 사항으로 명시되었으나, 2025년에도 화재·지진·정전·감염병 등 유형별 매뉴얼이 작성되지 않았음
- (행사 안전관리 계획 부재) 브랜드데이(2일간, 33팀 참여), 창단연주회(467명 관람), 타운홀미팅(47명) 등 다중이 운집하는 행사를 다수 개최하였음에도, 행사별 안전관리계획(인파관리, 응급상황 대응, 보험 가입)이 제시되지 않았음

■ 개선요구사항

- 2026년 소방대피훈련 및 심폐소생술 교육을 각 연 1회 이상 반드시 실시하고 사진·명부를 증빙으로 관리할 것
 - 재난 유형별(화재·지진·정전·감염병·인파사고) 대응 매뉴얼을 작성할 것
 - 다중 운집 행사에 대한 안전관리계획 수립을 의무화할 것
-

③ 재난·안전관리체계 운영의 적절성

- (영상미디어센터 통합 안전관리 체계 구축) 시설 운영에 있어 개별 관리가 아닌 통합 관리 방식을 채택하여, 5개 분야 유지관리 용역을 체결하였음
 - 전기안전관리 대행을 통한 위험요소 사전 제거, 승강기 정기점검 및 긴급 대응 체계, 소방시설 점검 및 화재 대응 시스템, 방역·소독을 통한 감염병 예방, 무인경비 시스템을 통한 24시간 보안 유지 등 시설 안전의 기본요소를 전문업체를 통해 확보하였음
- (장애인 편의시설 정비) 군산항1981에 대해 장애인 보호를 위한 시설 정비를 실시하여 사회적 약자의 시설 이용 접근성을 향상시켰음
- (안전사고 무발생) 시설 운영 및 사업 수행 과정에서 이용자·근로자 안전사고가 발생하지 않았음
- (자체 점검 실적의 부재) 유지관리를 외부 용역에 위탁한 것은 적정하나, 재단 자체의 정기 안전점검(상·하반기 자체 점검, 일상 점검일지 작성) 실적이 제시되지 않았음
 - 용역업체 점검 결과보고서와 그에 따른 조치 내역도 첨부되지 않아 위탁관리의 실효성을 확인할 수 없음
- (군산항1981의 안전관리 체계 미비) 옛 군산항여객터미널을 리모델링하여 2025년 8월 30일 정식 개관하고 연간 1,270명 이상이 이용한 시설임에도, 해당 시설에 대한 소방·전기·승강기 안전관리 체계가 별도로 제시되지 않았음(유지관리 용역은 영상미디어센터 대상)
 - 옥상 캠핑존·파고라존 등 야외 공간 운영에 따른 추락·화재 위험에 대한 관리 방안도 없음
- (재난안전관리 책임자의 부재) 재난 발생 시 지휘체계, 역할과 책임 분담, 비상연락망 등이 문서화되지 않았음
 - 전년도 평가에서 제시된 “재난·안전관리체계의 적절성 평가기준” 7개 항목(조직 구

성의 명확성, 신속한 대응체계, 정보 전달의 체계, 교육 및 훈련, 자원 관리, 법적·제도적 기반, 직원의 참여도) 중 다수가 충족되지 않은 상태임

- (보험 가입 현황 미제시) 시설 배상책임보험, 행사보험, 참여자 상해보험 등 사고 발생 시 배상 능력을 확보하는 장치에 관한 내용이 없음

■ 개선요구사항

- 시설별 일상·정기 안전점검 체크리스트를 작성하고 점검일지를 기록·보관할 것
 - 군산항1981 및 시민예술촌에 대한 안전관리 체계를 별도로 수립할 것
 - 시설 배상책임보험 및 행사·프로그램 참여자 보험 가입 현황을 관리할 것
-

④ 환경보전 및 탄소중립 실현을 위한 노력과 성과

- (ESG 경영전략 추진계획(안)의 체계적 설계) 2027년 ESG 경영전략 추진계획(안) 중 환경(E) 분야에 대해 전략과제(친환경 조직 및 사업 운영)와 세부사업(ESG 실천 캠페인 운영)을 설정하고, 다음과 같은 구체적 실행과제를 제시하였음
- (성과지표(KPI)의 설정) 종이 사용량 절감률 10%, ESG 적용 사업 비율 50%, 에너지 사용 절감률 5% 등 환경 분야 KPI와 산식을 구체적으로 제시하여, 향후 성과 측정이 가능한 형태로 설계하였음
- (전자결재시스템 도입의 환경적 효과) 아마란스10 도입은 직접적으로 종이문서 사용을 감축하는 조치로서, 계획과 무관하게 실질적 환경 기여가 발생하였음
- (당해연도 실행 실적 전무) 제시된 모든 내용이 “2026년 ESG 경영전략 추진계획을 세워… 구축하고자 함”, “2027년 본예산에 반영하여 운영하고자 함” 으로 기술되어 있어, 2025년 중 실행된 환경보전·탄소중립 활동은 확인되지 않음
- (추진 시점의 과도한 지연) ESG 추진계획 수립이 2026년, 본예산 반영이 2027년으로 설정되어 있어, 실질적 실행은 2027년에야 시작됨
- 이는 지표 개편(2026년 “환경 및 탄소중립지표 신설”)의 취지에 비추어 지나치게 늦은 일정임
- (기초 데이터의 부재) KPI로 종이 사용량 절감률, 에너지 사용 절감률을 설정하였으나, 기준연도(2025년)의 종이 사용량·전력 사용량·온실가스 배출량 등 기초 데이터가 측정되지 않아 향후 절감률 산정 자체가 불가능함
- (전년 대비 활동의 축소) 전년도 평가에서는 “문화예술분야 ESG 담당자들이 모여 소속기관의 지속가능한 환경을 구축하기 위한 공유플랫폼을 구축하여 친환경 경영을

위해 노력함”, “ESG 경영학습, 이니셔티브 성과확산, 예술계 ESG 관점을 적용한 공동 프로젝트 수행 및 네트워킹 추진” 등 실제 활동이 인정되었으나, 2025년에는 이러한 네트워크 활동 실적이 제시되지 않았음

- (사업 운영에서의 환경 고려 부재) 브랜드데이, 창단연주회 등 대규모 행사에서 일회용품 사용 저감, 다회용기 사용, 친환경 홍보물 제작 등의 조치가 적용되었는지 확인되지 않음

■ 개선요구사항

- 2026년 중 종이·전력·용수 사용량 기초 데이터 측정을 즉시 시작할 것
 - ESG 추진계획을 2026년으로 앞당겨 시행하되, 비예산으로 가능한 과제(분리배출, 인쇄 절감, 대중교통 이용)부터 착수할 것
 - 행사 운영 시 친환경 기준(일회용품 저감)을 사업 매뉴얼에 반영할 것
-

⑤ 친환경 경영 노력

- ESG 경영 추진계획에 12개 세부 추진과제(ESG 경영 추진계획 수립, ESG 추진위원회 구성·운영, 부서별 실행과제 및 KPI 확정, ESG 교육 및 조직문화 캠페인, 친환경 조직운영 추진, 문화·관광사업 ESG 적용 확대, 메세나 및 지역상생 프로그램 운영, 시민참여·사회공헌 프로그램 운영, 중간 성과점검 및 개선, ESG 성과 모니터링 및 실적관리, ESG 성과평가 및 결과분석, 연차보고 및 차년도 계획 수립)를 월별 일정 및 주관부서와 함께 제시하여 실행 가능성을 높였음
- 환경(E)·사회(S)·지배구조(G) 3개 분야별로 전략목표-성과지표-산식-목표치를 매트릭스로 구성하여 ESG 관리체계의 완성도를 갖추었음
- (2025년 친환경 경영 실적 없음) 친환경 물품 구매, 녹색제품 구매, 에너지 절약 캠페인, 환경 관련 인증(ISO14001 등) 취득 등 어떠한 실적도 제시되지 않았음
- (ESG 추진 조직의 부재) ESG 추진위원회 구성이 2026년 계획으로 되어 있어, 2025년 중 ESG를 총괄하는 조직이나 담당자가 지정되지 않았음
- (문화·관광사업에 대한 ESG 적용 미검토) 재단의 핵심 사업(문화예술진흥지원, 문화배달, 가가호호, 꿈의 오케스트라)에 ESG 관점을 적용하는 방안이 2026년 이후 과제로 설정되어 있음
- (계획의 실행 담보 장치 부족) ESG 추진계획이 2027년 본예산 반영을 전제로 하고 있어, 예산이 반영되지 않을 경우 계획 전체가 무산될 위험이 있으며, 비예산으로 즉시

실행 가능한 과제와 예산 소요 과제를 구분하지 않았음

■ 개선요구사항

- ESG 담당자를 즉시 지정하고, 비예산 과제부터 2026년 내 착수하여 실적을 축적할 것

3-2-1) 안전사고건수

점수배점	2점	지표성격	혼합	평가점수	2.00점
지표정의	○ 안전사고 건수				

○ 안전사고 없었음

3-3) 소통 및 참여

점수배점	3점	지표성격	정성	평가점수	2.30점
지표정의	○ 내·외부고객(고객, 주민, 노사 등)에게 경영정보를 제공함으로써 소통과 경영에 참여시켜 만족도 제고 및 노사상생 발전을 위한 기관의 노력 및 성과를 평가한다.				

- ① 고객 및 주민의 경영참여 등 의견을 적극적으로 수렴하고 기관 경영에 적극 반영
 - (다채널 소통 기반의 구축) 인스타그램, 페이스북, 유튜브, 블로그 등 4개 이상의 SNS 공식 채널을 운영하며 재단 사업 전반에 대한 정보를 상시 제공하고 있음
 - 채널별로 사업 홍보 콘텐츠를 체계적으로 게시하고, 게시물 URL 목록을 관리하여 홍보 실적을 추적 가능한 형태로 정리한 점이 확인됨
 - (보도자료를 통한 대외 소통) 2025년 중 93건의 보도자료를 배포하여 지역 언론(전북도민일보, 전민일보, 새전북신문 등) 및 중앙 매체(뉴시스, 뉴스1, 동아일보, 연합뉴스, 대한민국 정책브리핑 등)에 재단 사업이 보도되었음
 - 특히 군산항1981 개관은 동아일보·네이트뉴스·대한민국 정책브리핑 등에 보도되어 전국적 인지도 제고에 기여함
 - (「문화예술관광 ON」 온라인 플랫폼 운영) 지역 예술인·단체가 직접 공연·전시·행사 정보를 신청하면 재단이 홍보를 대행하는 양방향 플랫폼을 운영하여, 신청 38건·홍보물 게시 132건의 실적을 기록하였음

- 일방적 정보 제공을 넘어 지역 문화계의 참여를 유도한 구조로 평가됨
 - (타운홀미팅을 통한 직접 의견수렴) 사전등록 53건, 현장 참여 47명, 현장 질문 40건 (패들렛 QR 활용)의 실적으로, 의견을 접수하는 채널을 온·오프라인으로 이원화하여 참여 장벽을 낮추었음
 - (인스타툰 등 친화적 콘텐츠 개발) 인스타툰 ep.1~5 등 시민 친화적 콘텐츠 포맷을 개발하여 재단에 대한 접근성을 높이려는 시도가 확인됨
 - (의견 처리·환류 체계의 부재 - 전기평가 지적 미해소) 전년도 평가에서 “고객 및 주민의 경영참여 기회를 확대하기 위한 다양한 채널을 지속적으로 발굴하고 이 채널들을 체계적이고 정량적으로 관리하기 위한 모니터링체계를 구축하고 운영할 필요가 있음”으로 지적되었으나, 2025년에도 다음이 확인되지 않음
 - 접수된 의견의 건수·유형별 분류 통계
 - 의견별 처리 결과(반영/일부반영/미반영) 및 회신 실적
 - 의견 처리 결과의 공개
 - SNS 댓글·문의에 대한 응대 실적
 - (홍보 실적과 소통 실적의 혼동) 제출된 자료의 대부분이 재단이 발신한 홍보 콘텐츠 목록(인스타그램 URL 다수)으로 구성되어 있음
 - 이는 “정보 제공” 실적이지 “의견 수렴” 실적이 아님. 지표가 요구하는 것은 시민의 의견을 듣고 경영에 반영하는 과정이나, 이에 관한 실적은 타운홀미팅 1건에 그침
 - (경영정보 제공의 미흡) 지표정의의 “경영정보를 제공함으로써”에 해당하는 실적(사업계획·예산·결산·평가결과의 공개)이 제시되지 않았음
 - SNS를 통한 사업 홍보는 활발하나 기관 운영에 관한 정보 공개는 확인되지 않음
 - (채널별 성과지표 부재) 팔로워 수, 도달률, 참여율(좋아요·댓글·공유), 홈페이지 방문자 수 등 채널 운영 성과를 나타내는 지표가 관리되지 않고 있음
 - (영상 콘텐츠 활용의 지연) 보고서 스스로 “현 시점 영상콘텐츠 활용을 통한 홍보의 중요성이 대두됨에 따라 홍보방안에 대한 비중을 영상 콘텐츠를 활용한 홍보에 대한 부분을 참고하도록 준비 진행”이라고 기재하여, 미디어 환경 변화에 대한 대응이 준비 단계에 머물러 있음을 인정하고 있음

■ 개선요구사항

- 의견접수-분류-처리-회신-공개의 5단계 프로세스를 구축하고 처리대장을 운영할 것
- SNS 채널별 성과지표(팔로워, 도달, 참여율)를 월별로 관리할 것
- 사업계획·예산·결산·경영평가 결과를 홈페이지에 상시 게시할 것

② 상생과 협력의 공공노사관계 구축 및 유지 노력

- (정례적 내부 소통 회의 운영) 매주 월요일 팀장급 이상 주간업무회의를 통해 업무공유 및 현안 토론을 진행하여, 소수 인력 조직에서 정보 공유의 정례성을 확보하였음
- (취업규칙 제정 시 의견수렴 절차 이행) 근로조건에 직접 영향을 미치는 취업규칙을 제정하면서 직원 의견수렴과 동의 절차를 거치고 고용노동부에 신고함으로써, 근로자 참여의 절차적 요건을 충족하였음. 이는 노사관계의 기초를 형성하는 중요한 조치임
- (근로환경 개선을 위한 제도 정비) 복무규정 개정(모성보호 및 일·가정 양립 지원 조항 신설), 연차사용촉진계획 수립, 「직장 내 괴롭힘 예방 대응 지침」 제정 등 근로자 권익 보호 장치를 마련하였음
- (자문노무사 위촉) 인사·노무 법률리스크 최소화를 위해 전문 노무사를 위촉하여, 노무 관련 분쟁의 사전 예방 체계를 구축하였음
- (고용안정 조치) 계약직 1명의 정규직 전환과 시민예술촌 종사자 3명의 고용승계는 노사 신뢰 형성에 긍정적으로 작용할 수 있는 조치임
- (노사협의회 미설치) 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」은 상시근로자 30인 이상 사업장에 노사협의회 설치를 의무화하고 있어 재단(14명)은 의무 대상이 아닐 수 있으나, 공공기관으로서 자율적 노사 협의 채널을 운영하는 것이 바람직함. 현재 노사협의회 또는 이에 준하는 협의체가 없음
- (주간업무회의의 참여 범위 제한) “팀장급 이상”으로 참석 범위가 설정되어 있어, 실무자(주임급)의 의견이 경영에 직접 전달되는 통로가 제한적임
 - 현원 6명 중 4명이 주임급인 조직 구조를 고려하면 대다수 직원이 소통 회의에서 배제되는 결과가 됨
- (내부만족도 조사 미실시) 전년도 지적사항(연번 3)임에도 2025년 중 실시되지 않아, 노사관계 및 조직문화의 실태를 객관적으로 진단할 자료가 없음
- (고충처리 채널 부재) 고충처리위원 또는 고충상담원이 지정되지 않았고(2026년 계획), 고충 접수·처리 실적도 없음

- (비정규직과의 소통 부재) 기간제 3명, 단시간 5명 등 비정규직 8명에 대한 소통 채널이나 의견수렴 실적이 확인되지 않음
- 비정규직 비중이 57.1%에 달하는 조직에서 이들의 목소리가 반영되는 구조가 없다는 것은 중요한 공백임
- (단체협약 관련 사항 해당 없음) 노동조합이 조직되어 있지 않아 단체교섭·단체협약 관련 실적은 해당 사항이 없으나, 노조 부재 시에는 대체적 근로자 참여 장치가 더욱 중요함

■ 개선요구사항

- 전 직원이 참여하는 월례 소통회의를 별도로 운영할 것
- 고충처리 담당자를 지정하고 익명 고충 접수 채널을 마련할 것
- 비정규직 근로자를 포함한 내부만족도 조사를 2026년 상반기 중 실시할 것

③ 개별공시 및 통합공시 기준 준수 여부

- 정보공개청구 처리 업무를 업무분장에 명시하여 담당 기능을 지정하였음
- 재단 홈페이지와 SNS를 운영하여 공시를 위한 기술적 기반은 갖추고 있음
- 회계감사 결과를 이사회에 보고하고 결산보고서를 제출하는 등 내부 보고 절차는 이행하였음
- (공시 이행 증빙의 부재) 「지방자치단체 출자·출연 기관의 운영에 관한 법률」 제35조 및 같은 법 시행령은 출연기관에 대해 경영목표·예산·결산·인력현황·복리후생비·업무추진비 등을 공시하도록 규정하고 있으나, 재단은 다음 어느 것도 제출하지 않았음
- 홈페이지 등을 통한 공개가 필요함

공시 항목	증빙 제출 여부
경영목표 및 사업계획	미제출
예산 및 결산서	미제출
임직원 현황 및 인건비	미제출
복리후생비 집행내역	미제출(2-3-3 항목도 공란)
업무추진비 집행내역	미제출(2-3-4 항목도 공란)
경영평가 결과	미제출
감사·회계감사 결과	미제출

- (전기평가 지적사항의 2년 연속 미해소) 전년도 평가는 “업무추진비 공개를 수행하지 않아 점수를 부여하지 않음” 으로 명시적으로 감점하였고, 총평에서도 “업무추진비 공개가 이루어지지 못하고 있으며” 를 미흡한 점으로 적시하였음
- 재단은 지적사항 관리대장에 “업무추진비 공시 진행” 이라고 기재하였으나 증빙이 없어 이행으로 인정할 수 없음
- (지방공공기관 통합공시시스템(클린아이) 등록 여부 불명) 출연기관은 행정안전부 지방공공기관 통합공시시스템에 정기적으로 공시하여야 하나, 등록 여부와 공시 항목 이행률이 제시되지 않았음
- (공시 담당자·공시 일정 관리 부재) 공시 항목별 담당자, 공시 주기(분기·반기·연간), 공시 기한 관리 체계가 확인되지 않음
- (정보공개 실적 미제시) 정보공개청구 접수·처리 건수, 처리 기한 준수율 등 실적이 없음

■ 개선요구사항

- 통합공시시스템 등록 상태를 즉시 점검하고, 미공시 항목을 2026년 상반기 내 일괄 공시할 것
 - 공시 항목별 담당자·주기·기한을 명시한 공시관리대장을 작성할 것
 - 공시 이행 화면 및 일자를 캡처하여 증빙으로 보관하고 차기 평가 시 제출할 것
-

□ 경영성과

평가영역	평가부문	평가지표		성격	배점	득점	평점
경영 성과 (45점)	1. 주요사업(8점)	1-1	사업성과 적절성	정성	8	6.00	75.00
	2. 경영효율성과(27점)	2-1	문화예술진흥사업 실적	정량	7	6.50	92.86
		2-2	문화예술공간 가동실적	혼합	8	6.40	80.00
		2-3	문화예술교육 및 홍보실적	정성	6	4.80	80.00
		2-3	문화예술 소통협의체 운영실적	정성	6	3.50	58.33
	3. 고객만족성과(10점)	3-1	고객만족도	정량	10	8.36	83.58
합계					45	35.56	79.02

총 평

- 2025년은 재단의 사업 규모와 기능이 실질적으로 확대된 해였음
 - 기관 명칭이 “군산문화재단” 에서 “군산문화관광재단” 으로 변경(2025. 1. 24. 등기)되면서 관광 기능이 정식 편입되었고, 국·도비 공모사업 수주액이 230,000천원에서 383,000천원으로 66.5% 증가하였으며, 문화예술진흥지원사업 규모도 300,000천원(55건 선정)으로 확대되었음
 - 군산항1981 개관과 꿈의 오케스트라 정식 거점기관 승격은 재단의 존재감을 지역사회에 각인시킨 대표 성과로 평가할 수 있음
- 정량지표 영역에서는 대체로 양호한 실적을 보였음
 - 문화예술진흥지원사업 집행률 99.1%, 관광분야 공모사업 3건 이상 선정으로 해당 지표에서 만점을 획득하였고, 문화예술교육 참여 1,389명·홍보 329건 등 양적 실적도 충실함
- 그러나 다음 세 가지 측면에서 구조적 한계가 확인됨
 - 첫째, 성과관리 체계의 부재의 문제로서, 고유사업별 목표(KPI)가 설정되지 않아 “무엇을 얼마나 달성했는가” 를 판단할 기준 자체가 없음
 - 기관은 사업 실적을 나열하고 있으나, 목표 대비 달성도를 제시하지 못하고 있음
 - 전년도 평가에서 “관리의 책임자를 지정하여 책임관리가 될 수 있도록 유도하고 핵심 성과지표를 개발하여 성과관리를 통해 환류될 수 있도록 체계화 방안을 마련해야 할 것” 으로 지적되었으나 이행되지 않았음
 - 둘째, 공모사업 의존구조로서, 주요 사업의 재원이 국·도비 공모사업에 집중되어 있어 (문화예술교육 3개 사업 전액, 관광 사업 국비 150백만원), 공모 탈락 시 사업 자체가 중단되는 취약성을 안고 있어 재단 자체 기획·자체 자원 사업의 비중을 높이는 전략이 필요함
 - 셋째, 소통협의체의 지속적 미구성을 들 수 있음
 - 문화예술 소통협의체 운영실적은 평점 58.33으로 본 평가 29개 지표 중 최저이며, 전년도(50.00)에 이어 2년 연속 최하위권을 기록하였음
 - 관광분야 리빙랩이 신설된 점을 반영하여 소폭 상향하였으나, 지표가 요구하는 문화예술단체와의 협의체는 여전히 부재함
- 종합하면, 경영성과 영역은 “사업은 늘었으나 관리는 따라오지 못한” 상태로 요약됨
 - 사업의 양적 확대가 곧 성과로 인정되기 위해서는 목표 설정-실행-측정-환류의 순환구조가 전제되어야 하며, 이는 2026년 최우선 과제임

1. 주요사업

※ 전년도와 비교

평가지표		2025년			2026년			증감(%p)
		득점	배점	평점(%)	득점	배점	평점(%)	
1-1	사업성과 적절성	6.00	7.0	85.71	6.00	8.0	75.00	▼ -10.71

- 사업성과 적절성은 전년대비 10.71%p가 하락하였음

1-1) 사업성과 적절성

점수배점	8점	지표성격	정성	평가점수	6.00점
지표정의	○ 당해기관의 고유사업에 대한 목표 부여·관리 및 환류체계가 적절한 지를 평가한다. ○ 고유사업에 대한 목표달성을 촉진하는 제도의 적절성을 평가한다.				

① 고유사업에 대한 목표설정 및 관리의 타당성

- (고유사업 체계화를 위한 설계안 제시) “STEP 1 환경분석 → STEP 2 전략방향 설정 → STEP 3 고유사업 체계화 → STEP 4 KPI 설계”의 4단계 프로세스를 제시하고, 고유사업 설정의 필요성(설립목적 실현, 예산 타당성 확보, 위탁사업과의 차별화, 성과 관리 체계 구축, 지속가능성 확보)을 5개 관점에서 정리하였음
 - 문제 인식의 수준은 적절한 것으로 평가됨
- (문화예술 DB 구축을 통한 정책 기반 마련) 문화예술인 78명(남 33·여 45), 문화예술 단체 36건, 문화공간 10건 등 총 124건의 실태조사를 실시하여, 향후 정책 수립의 기초 데이터를 확보하였음
 - 이는 재단이 “지원기관”을 넘어 “정책기관”으로 발전하기 위한 필수 인프라로서 의미가 큼
- (환류 활동의 부분적 수행) 각 고유사업별로 내부 성과점검, 대상 다양화 검토, 문제점 파악, 자체평가(만족도조사), 개선방안 도출, 차년도 사업 논의 등의 환류 활동을 수행하였다고 기술하고 있음
- (고유사업 목표(KPI)의 전면적 부재) 5개 고유사업 어느 것에 대해서도 연초에 설정한

정량목표(참여인원, 프로그램 수, 만족도, 예산집행률 등)와 연말 달성도를 대비한 자료가 제출되지 않았음

- 지표정의가 “당해기관이 달성하고자 하는 고유사업별 목표가 타당하게 설정되어 운영되고 있는가”를 명시하고 있음에도, 목표 자체가 존재하지 않아 달성도 평가가 불가능함
- (기관 스스로 미이행을 인정) 전기평가 지적사항 관리대장 연번 5에 대해 재단은 “기관장의 부재로 인한 고유사업의 설정은 미비하였으나 재단의 고유사업 설정을 위한 준비 진행”이라고 기재하여, 지적사항이 이행되지 않았음을 명시적으로 인정하고 있음
- (고유사업의 개념적 혼선) 보고서는 문화예술관광 소통광장, 광역-기초 협력사업, 문화예술DB, 문화배달, 전북권 거버넌스를 고유사업으로 제시하였으나, 이 중 광역-기초 협력사업은 도비 매칭 사업이고 전북권 거버넌스는 타 기관 주관 협의체 참여임
- 반면 예산 규모가 가장 큰 문화예술진흥지원사업(300,000천원), 꿈의 오케스트라(195,000천원), 가가호호(40,000천원)는 고유사업 목록에서 제외되어 있음
- 고유사업의 정의와 범위가 정립되지 않은 상태임
- (성과점검 시스템의 실체 부족) 환류 활동으로 제시된 내용이 “내부 성과점검”, “내부 사업 점검, 평가를 통한 문제점 파악”, “내부적인 검토 진행” 등 추상적 서술에 머물러 있으며, 점검 회의록, 성과분석 보고서, 개선과제 도출 문서 등 구체적인 산출물이 첨부되지 않았음
- (사업별 책임관리자 미지정) 전년도 평가에서 “관리의 책임자를 지정하여 책임관리가 될 수 있도록 유도”할 것을 지적하였으나, 사업별 책임자(PM) 지정 체계가 마련되지 않았음
- 업무분장표에 담당자가 명시되어 있으나 이는 실무 분담이지 성과 책임 부여와는 구분됨
- (PDCA 순환의 미작동) 전년도 평가에서 “PDCA에 따른 사업체계를 구축할 필요가 있음”이 총평에 명시되었으나, Plan(목표설정)-Do(실행)-Check(측정)-Act(개선)의 4단계 중 Do 단계만 확인되고 Plan과 Check가 부재함
- (문화배달 사업의 낮은 도달률) 자체 만족도 조사 결과, 응답자 315명 중 문화배달을 인지하거나 참여한 경험이 없다는 응답이 178명(56.5%)으로 과반을 초과함

- 사업 인지 경로도 “지인소개(23.8%)”와 “기타(29.8%)”가 53.6%를 차지하여 공식 홍보채널의 효과가 제한적임. 목표 대상(문화소외지역 주민)에 대한 도달 전략이 부재함을 시사함

■ 개선요구사항

- 2026년 사업계획 수립 시 고유사업의 정의와 범위를 명확히 하고, 사업별 KPI(참여인원, 만족도, 재참여율, 집행률 등)를 설정할 것
- 사업별 책임관리자(PM)를 지정하고 반기별 성과점검 회의를 정례화할 것
- 성과점검 결과를 문서화(성과분석 보고서)하고 차년도 사업계획에 반영한 내역을 명시할 것
- 문화배달 등 도달률이 낮은 사업은 대상 지역·계층별 배분 계획을 수립할 것

② 신규사업 발굴노력

- (국비 공모사업 수주의 대폭 확대) 2025년 국·도비 공모사업 수주액이 383,000천원으로 전년(230,000천원) 대비 66.5% 증가하였으며, 특히 관광 분야로 사업 영역을 확장하였음
- (기관 정체성 확장에 성공) 관광 분야 공모사업 수주를 통해 “문화재단”에서 “문화관광재단”으로의 전환을 실적으로 뒷받침하였음
- 군산항1981 조성·운영, 지역관광 발전 거버넌스, 관광 콘텐츠 다변화 프로그램(14회 운영, 누적 참여 1,187명, 만족도 92%) 등 관광 사업의 실체를 갖추었음
- (꿈의 오케스트라의 거점기관 승격) 2024년 예비거점 인큐베이팅을 거쳐 2025년 정식 거점기관으로 선정되어 국비 최대 8억 1천만원 확보 가능성을 확보하였음
- 단원 50명·강사 9명 규모로 운영하고 창단연주회(관람 467명)를 성공적으로 개최한 것은 인큐베이팅이 실질 성과로 연결된 모범 사례임
- (타운홀미팅 의견의 신규사업 연계) 타운홀미팅에서 수렴된 의견을 2026년 신규사업(고군산군도 섬잇길, 지역밀착형 관광상품 개발, 루프탑 야간 프로그램, 홍보기자단 등)으로 연결하는 매트릭스를 작성하여, 의견수렴과 사업 발굴을 연계하려는 시도가 확인됨
- (2026년 사업 확장 기반 마련) 군산시민예술촌 운영 이관, 관광콘텐츠팀 신설(2025. 12. 30. 팀장 채용) 등 차년도 사업 확대를 위한 조직·인력 기반을 사전에 준비하였음
- (신규사업 발굴 목표의 부재) 전년도 평가에서 “신규사업 발굴을 위한 노력의 효율성과 효과성을 제고하기 위해 계획과 목표를 우선적으로 수립할 필요가 있음

- 예를 들어 건수 기준으로 전년도에 비해 몇 %가 증가되었고 금액 기준으로 몇 %를 증가시킬 것인지 등 목표를 설정하고 근거를 합리적으로 제시할 필요가 있음” 으로 구체적으로 지적되었으나, 2025년에도 발굴 목표(건수·금액)가 설정되지 않았음
- 결과적으로 수주 실적이 우수함에도 이를 “목표 대비 달성” 으로 평가할 수 없음
- (DMO 육성지원사업 응모 실패) 「2026년 지역관광추진조직(DMO) 육성지원 사업」에 대해 보고서는 “2025. 12월 사업설명회를 시작하여 지원 불가” 라고 기재하고 있음
- 이는 공모 정보를 사전에 파악하지 못하여 준비 기간을 확보하지 못한 결과로, 공모 대응이 사후적·수동적임을 보여줌
- DMO는 지역관광 분야의 핵심 국비사업으로서 관광콘텐츠팀을 신설한 재단이 반드시 대응했어야 할 사업임
- (공모사업 정보 관리체계 부재) 중앙부처·공공기관의 연간 공모사업 일정을 사전에 파악·관리하는 체계(공모사업 캘린더, 담당자 지정, 사전 준비 프로세스)가 없음
- 이로 인해 공모 대응이 개별 담당자의 역량에 의존하고 있음
- (자체 재원 신규사업의 부재) 신규사업이 전부 외부 공모사업이며, 재단이 자체 기획하여 자체 예산으로 추진하는 신규사업이 없음
- 이는 공모 트렌드에 따라 사업이 좌우되는 구조로, 지역 고유의 문제 해결이나 장기 브랜드 구축에는 한계가 있음
- (신규사업의 지속가능성 검토 미흡) 국비 공모사업은 통상 3~5년의 지원 기간이 종료 되면 자체 재원으로 전환하거나 종료해야 하나, 사업별 출구전략(exit plan)이 제시되지 않았음
- 특히 꿈의 오케스트라(195,000천원 규모)는 국비 종료 시 시비 부담이 급증할 수 있음
- (사업 간 연계성 부족) 개별 사업이 각각 운영되고 있으며, 문화예술 DB-문화배달-문화예술진흥지원-관광콘텐츠 간 데이터·인력·공간의 연계 활용 방안이 제시되지 않았음

■ 개선요구사항

- 연간 공모사업 캘린더를 작성하고 담당자를 지정하여 사전 대응체계를 구축할 것(DMO 등 미응모 사업 재도전 포함)
 - 신규사업 발굴 목표(연간 건수·금액 증가율)를 설정하고 달성도를 관리할 것
 - 국비 종료 이후를 대비한 사업별 출구전략 및 자체 재원 전환 계획을 수립할 것
 - 자체 기획·자체 재원 신규사업을 연 1건 이상 발굴할 것
-

2. 경영효율성과

※ 전년도와 비교

평가지표		2025년			2026년			증감(%p)
		득점	배점	평점(%)	득점	배점	평점(%)	
2-1	문화예술진흥사업 실적	4.86	5.0	97.20	6.50	7.0	92.86	▼ -4.34
2-2	문화예술공간 가동실적	8.00	8.0	100.00	6.40	8.0	80.00	▼ -20.00
2-3	문화예술교육 및 홍보실적	5.30	6.0	88.33	4.80	6.0	80.00	▼ -8.33
2-4	문화예술 소통협의체 운영실적	3.00	6.0	50.00	3.50	6.0	58.33	▲ 8.33

- 문화예술진흥사업 실적은 전년대비 4.34%p, 문화예술공간 가동실적은 20.00%p, 문화예술교육 및 홍보실적은 8.33%p가 각각 하락하였음
- 문화예술 소통협의체 운영실적은 전년대비 8.33%p가 상승하였음

2-1) 문화예술진흥지원사업 실적

접수배점	7점	지표성격	정량	평가점수	6.50점
지표정의	○ 군산문화관광재단의 문화예술진흥지원사업을 통해 지역내 문화예술인을 위한 지원사업 집행실적으로 평가한다.				

- (문화예술진흥지원사업의 높은 집행률) 총 사업비 300,000천원 중 297,300천원을 집행하여 집행률 99.1%를 달성하였음
 - 보조금 사업의 특성상 사업 포기·정산 반납이 발생할 수 있음에도 높은 집행률을 유지한 것은 사업 관리가 충실했음을 의미함
- (경쟁률 확보를 통한 사업 신뢰도 제고) 총 108건이 접수되어 55건이 선정(경쟁률 1.96:1)되었으며, 신청금액 764,948천원 대비 예산 300,000천원으로 지역 문화예술계의 높은 수요를 확인하였음
- (심의 방식의 전문성 강화) 2024년 “문화예술진흥위원회 회부” 방식에서 2025년 “자체 심의위원 인력풀 구성 후 분야별 전문가 심층심의”로 전환하여 심의의 전문성을 제고하였음
- (제도 개선 노력) 전년 대비 ① 장르 세부화(신인·지역예술가/시민아이디어/청년예술

가 → 문학/시각/공연/청년예술가/육성지원), ② 장르별 신청 가능액 차등화, ③ 청년 예술가에 대한 거주기간 요건 완화, ④ 단체 자격요건 강화(고유번호증만 인정 → 사업자등록증·법인등기부등본·고유번호증 보유), ⑤ 정산보고서 제출기한 단축(60일 → 30일) 등 5개 항목의 제도 개선을 시행하였음

- (체계적 사업 추진 절차) 사업계획 수립(3월) → 공모 및 선정(3~4월) → 사업 추진 및 현장 모니터링(6월~수시) → 정산 및 결과보고(11~12월) → 평가 및 차년도 계획 수립의 5단계 절차를 운영하고, 개별 사업별 정산보고일·이자반납일까지 관리하였음
- (관광분야 공모사업 3건 이상 선정 성과) 지역주도형 관광서비스 경쟁력강화, 생활밀착형 문화예술교육 가가호호, 꿈의 오케스트라 거점기관, 광역-기초 협력사업 등 4건 이상이 선정·운영되어 최고 구간(3건 이상)을 충족하였음
- (관광 사업의 실질적 성과) 군산항1981 조성·운영을 통해 프로그램 14회 운영, 누적 참여 1,187명, 참여 만족도 92%를 기록하였고, 굿즈마켓에서 지역 창작자 12팀이 282개(1,805천원)를 판매하였음
 - 지역관광 발전 거버넌스 “군산여행작당소”는 8개 기관 참여, 정례회의 4회, 신규과제 발굴 및 공동기획 3건의 실적을 창출하였음
- (시각분야 집행률의 기재 오류) 보고서는 시각분야 집행률을 “99%”로 기재하고 있으나, 제시된 수치(사업비 30,000천원, 집행 27,300천원)에 따르면 실제 집행률은 91.0%임. 2,700천원의 차이가 발생하는 명백한 산정 오류로, 평가 시 실측치로 재산정하여 적용하였음
 - 정량지표의 근거 수치에 오류가 있다는 것은 자료 검증 절차의 미비를 의미함
- (지표명과 실제 사업구조의 불일치) 평가지표는 2024년 사업구조를 전제로 ① 신인·지역예술가 창작지원, ② 시민아이디어 창작공연 지원, ③ 청년예술가 창작활동 지원의 3개 사업으로 구성되어 있으나, 2025년 재단의 실제 사업은 문학·시각·공연·청년예술가·육성지원의 5개 분야로 개편되었음
 - 이에 따라 지표-사업 간 대응이 다음과 같이 자의적으로 이루어질 수밖에 없었음
- (사업 포기 및 정산 지연 사례 발생) 문학분야 「봄밤의 연금술」(한국예술인복지재단 사업 중복으로 포기), 시각분야 「잠시멈춤, 그리고 새로운 시작」(자발적 포기) 등 사업 포기 사례가 발생하였으며, 일부 사업은 정산보고가 익년 1월에 이루어졌음(1/14, 1/22, 1/6 등)

- 사전 중복 지원 확인 절차와 정산 기한 관리에 개선 여지가 있음
- (이자반납 미이행 사례) 정산 내역표상 이자반납 항목에 “x” 로 표기된 사례가 다수 확인됨(문학분야 5건, 시각분야 1건 등)
- 보조금 계좌 이자의 반납 여부가 개별 관리되고 있으나 미반납 사유가 제시되지 않았음
- (집행률 중심 평가의 한계) 본 지표는 집행률만을 평가하고 있어, 지원사업의 성과(창작물 발표 건수, 관람객 수, 예술인 활동 지속률, 지원 후 성장 사례)는 측정되지 않고 있음
- 재단 역시 지원사업의 성과지표를 별도로 관리하지 않아, 300,000천원 투입의 효과를 확인할 수 없음
- (관광 사업의 성과 측정 미흡) 군산항1981 운영에 200,000천원이 투입되었으나 방문객 수 집계 방식(설문 응답 1,270명 외 실제 방문객 수 미제시), 재방문율, 지역 경제 파급효과 등이 측정되지 않았음

■ 개선요구사항

- 보고서 제출 전 정량 수치에 대한 자체 검증 절차를 반드시 거칠 것(시각분야 집행률 오류 사례)
 - 재단의 사업구조 개편에 맞추어 2027년 평가지표 재설계를 군산시와 사전 협의할 것
 - 지원사업의 성과지표(창작물 발표 건수, 관람객, 예술인 활동 지속률)를 신설하여 집행률 외 효과성을 측정할 것
 - 보조금 이자 반납 관리대장을 정비하고 미반납 사유를 명시할 것
-

2-2) 문화예술공간 가동실적

점수배점	8점	지표성격	혼합	평가점수	6.40점
지표정의	○ 당해 기관의 연간 전시관람용 공간의 가동률을 살펴봄으로써, 전시관람용 공간 가동실적을 평가한다 ○ 지역문화예술인들이 문화관광재단의 공간을 충분히 활용하고 있는가를 평가한다.				

① 연간가동률

- (가동률 100%) 실제가동일수 312일 / 가동가능일수 312일 = 가동률 100% (군산항1981 기준, 매주 수요일 휴관 외 상시 가동)
- (자체 운영 공간의 최초 확보) 전년도 평가에서 “재단만의 공간이 마련되어 있지 않지만”으로 기술되었던 것과 달리, 2025년에는 영상미디어센터(재단 청사, 지하 1층~지상 4층, 999.12㎡) 입주와 군산항1981(옛 군산항여객터미널) 조성·운영을 통해 재단이 직접 운영하는 문화예술공간을 확보하였음
 - 이는 기관 역량의 실질적 확대로 평가됨
- (공간별 기능 분화) 영상미디어센터는 4층 상영관·2층 공용공간(로비·갤러리)·3층 사무실 및 회의실 등으로, 군산항1981은 1층(정보제공·체험), 2층(휴식공간·위케이션룸·K관광섬 홍보·전시), 옥상(캠핑존·파고라존·야간 프로그램)으로 기능을 분화하여 운영하였음
- (연중 개방 운영) 군산항1981을 주 6일(수요일 휴관) 개방하여 관광객·시민의 상시 이용이 가능하도록 하였고, 연간 1,270명 이상이 설문에 응답할 정도의 이용 규모를 형성하였음
- (복합적 활용) 전시·교육·공연·회의 등 다목적 프로그램을 운영하여 공간을 단순 시설이 아닌 복합문화공간으로 활용하고자 하는 운영 전략을 제시하였음
- (가동률 산정 근거의 취약성) 제시된 “가동률 100%(312일/312일)”는 개관일 전부를 가동일로 계상한 수치임
 - 지표정의의 “연간 전시관람용 공간의 가동률”은 해당 공간에서 실제로 전시·공연 등 프로그램이 운영된 일수를 의미하는 것으로 해석함이 타당하며, 단순 개방일을 가동일로 산정할 경우 모든 상시 개방 시설의 가동률이 100%가 되어 지표가 변별력을

상실함

- (전시관람용 전용 공간의 부재) 지표가 상정하는 “전시관람용 공간” (전시실, 공연장 등 관람 목적의 전용 공간)이 재단에 없음
 - 영상미디어센터 4층 상영관이 이에 근접하나, 상영관의 연간 가동 실적(약 8회차)은 별도로 제시되지 않았음
- (무상사용허가 절차의 미완결) 보고서에 “무상사용허가 신청 진행” 으로 기재되어 있어, 재단이 사용 중인 공간에 대한 법적 사용권원이 평가기준일 현재 확정되지 않은 상태임
 - 이는 공간 운영의 안정성 측면에서 위험요인이며, 향후 시설 개보수 투자나 장기 프로그램 편성에 제약이 될 수 있음
- (가동률 목표 및 기준치 부재) 세부평가방법은 “기준치는 전년도 연간가동률을 기준으로 하되, 전년도 연간가동률이 없는 경우 해당연도 목표를 기준으로 함” 을 규정하나, 전년도 가동률도 당해연도 목표도 제시되지 않아 목표 대비 실적 평가가 불가능하였음
- (공간별 이용 통계 미비) 공간별(상영관, 소공연장, 교육실, 군산항1981 각 층)로 이용 건수·이용 인원·이용 목적을 집계한 자료가 없어, 어느 공간이 얼마나 활용되었는지 파악할 수 없음
- (휴관일 운영의 재검토 필요) 군산항1981은 관광객 대상 시설임에도 수요일 휴관을 적용하고 있어, 평일 관광 수요 대응에 제약이 있을 수 있음

■ 개선요구사항

- 가동률 산정 기준을 “프로그램 운영일 기준” 으로 명확히 하고, 공간별 이용대장 (일자·프로그램·이용인원)을 작성할 것
 - 무상사용허가 절차를 조속히 완료하여 사용권원을 확보할 것
 - 2026년 공간 가동률 목표를 설정하고(예: 프로그램 운영일 기준 연 100일 이상) 달성도를 관리할 것
-

② 문화예술교육사업 공간으로 공간 지원 실적

- (교육사업 공간으로서의 충분한 활용) 재단 청사와 군산항1981을 문화예술교육 및 프로그램 공간으로 적극 활용하였음
- (공모사업과 공간의 연계) 국·도비 공모사업(가가호호, 꿈의 오케스트라, 광역-기초

협력사업) 운영 시 재단 청사 교육실을 활용함으로써 별도 장소 임차비용을 절감하고 사업 운영의 안정성을 확보하였음

- (지역사회 대상 공간 개방) 군산시 폐교시설 활성화 포럼, 지역 기반 촬영 영화 상영, 중앙동 주민 대상 영화 상영회 등 재단 자체 사업 외 지역사회 활동에도 공간을 제공하였음
- (군산항1981의 다목적 활용) 개관식, 「만보클럽」, 「시월의 마지막 밤」, 원데이클래스 등 성격이 다른 프로그램을 유치하여 공간의 활용 폭을 넓혔음
- (대관 제도의 부재) 지표는 “지역문화예술인 및 시민들의 활동 및 교육 지원을 위해 공간을 충분하게 제공하고 있는가”를 평가하나, 재단은 대관 규정·신청 절차·이용료 기준·심사 기준을 마련하지 않았음
 - 따라서 외부 문화예술인·단체가 공간을 이용하고자 할 때 신청할 수 있는 공식 경로가 존재하지 않음
- (외부 이용 실적의 미미함) 제시된 142회차 중 재단 자체 사업이 아닌 외부 주체의 이용은 “지역 문화예술활동 약 8회차”에 그침(전체의 5.6%). 사실상 재단 전용 공간으로 운영되고 있어, 지표가 요구하는 “지역문화예술인 및 시민들이 문화관광재단의 공간을 충분히 활용”하는 상태에 이르지 못하였음
- (활용 실적의 “약(約)” 표기) 모든 실적이 “약 34회차”, “약 25회차” 등 개략적 수치로 제시되어 있어 정확한 집계가 이루어지지 않았음을 보여줌
 - 공간 이용대장이 작성되지 않고 있는 것으로 추정됨
- (공간 이용자 만족도 미조사) 공간을 이용한 프로그램 참여자·외부 이용자를 대상으로 한 시설 만족도(접근성, 시설 상태, 편의성) 조사가 이루어지지 않았음
- (접근성 제약에 대한 고려 부족) 군산항1981은 장애인 편의시설을 정비하였다고 기재되어 있으나, 재단 청사(영상미디어센터)의 무장애 접근성(경사로, 엘리베이터 이용 편의, 장애인 화장실)에 관한 내용은 제시되지 않았음

■ 개선요구사항

- 대관 규정 및 이용료 기준을 제정하고 신청 절차를 홈페이지에 공개할 것
 - 공간별 이용대장을 작성하여 정확한 이용 실적을 집계할 것
 - 외부 문화예술인·단체 대상 공간 개방 목표(예: 연 30회 이상)를 설정할 것
-

2-3) 문화예술교육 및 홍보실적

점수배점	6점	지표성격	정성	평가점수	4.80점
지표정의	○ 문화예술 교육 및 문화예술 홍보활동이 적정하게 이루어지고 있는지를 평가한다.				

① 문화예술 교육실적

- (생애주기 전반을 포괄하는 교육 설계) 아동(꿈의 오케스트라, 초등 3~6학년), 가족(가
가호호, 영유아~청소년 자녀와 보호자), 노년층(씨-알 심기, 60세 이상)을 각각 대상으
로 하는 3개 사업을 병행 운영하여, 특정 연령대에 편중되지 않은 교육 포트폴리
오를 구성하였음
- (다양한 가족 유형에 대한 포용적 접근) 가가호호 사업은 ① 예술로 오감놀이(36~60개
월 자녀와 보호자, 20명), ② 이야기가 있는 예술요리(만 4~7세 자녀와 보호자, 40명),
③ 우리 집 예술 밥상(청소년 포함 가족, 20명), ④ 예술로 신혼부부 탄탄대로(결혼 7
년 이내 신혼부부, 12명), ⑤ 할매랑 손주랑 예술 한 스푼(조손 가정, 12명), ⑥ 우리
가족 그림책 만들기(다문화가정, 20명) 등 가족 형태별 맞춤 프로그램을 운영하였으
며, 조손가정·다문화가정 등 소외되기 쉬운 가족 유형을 포함한 점이 긍정적으로 평
가됨
- (꿈의 오케스트라의 사회통합적 성과) 취약계층(기초수급자, 차상위, 조손가정, 다문화
가정, 한부모가족, 장애인, 다자녀가정 등)을 우선 선발하는 기준을 적용하여 50명 단
원을 구성하고, 주 2회 정기교육(총 60회차 180시수), 여름 음악캠프(2박 3일, 49명 참
여), 창단연주회(관람 467명)를 운영하였음
- 단일 사업으로 195,000천원이 투입된 대형 교육사업으로서 재단 교육사업의 중심축을
형성함
- (높은 프로그램 만족도) 가가호호 6개 프로그램의 만족도가 91.8~100.0점(전체 평균
95.0점, 응답 114명)으로 매우 높게 나타났음
- (협업 파트너십 활용) 문화체육관광부, 한국문화예술교육진흥원, 지역문화진흥원, 전북
특별자치도문화관광재단 등 상위기관과의 협력을 통해 사업을 운영하여, 자체 역량의
한계를 외부 자원으로 보완하였음
- (전년 대비 실적 확대) 전년도 교육실적은 씨-알 심기(15,000천원)와 예술로 어울림

(100,000천원)의 2개 사업이었으나, 2025년에는 3개 사업 255,000천원 규모로 확대되었으며 참여인원도 1,389명으로 크게 증가하였음

- (전액 외부 공모사업 의존) 3개 교육사업 모두 국비 또는 도비 공모사업이며, 재단 자체 재원으로 기획·운영하는 교육사업이 전무함
 - 공모 탈락 시 재단의 문화예술교육 기능이 즉시 중단되는 구조로, 지속가능성이 담보되지 않음
- (학습성과 측정의 부재) 만족도 조사는 실시하였으나, 교육의 본질적 효과(참여자의 예술 역량 변화, 정서적 안정도 변화, 가족 관계 개선 등)를 측정하는 지표가 없음
 - 특히 가가호호는 “가족 간 이해·소통 활성화”를, 씨-알 심기는 “정서적 안정, 자아 실현, 세대 간 소통”을 목표로 하고 있으므로 사전·사후 비교 조사가 필요함
- (참여인원 집계와 일관성 문제) 가가호호 참여인원 1,242명 중 브랜드데이 가가호호 홍보존 운영(공공미술존)에 참여한 1,060명이 포함되어 있음
 - 이는 교육 프로그램 참여가 아닌 행사 방문객이므로, 실질적 교육 참여인원은 182명(6개 정규 프로그램 124명 + 금암동 사진관 58명)으로 보아야 함
 - 실적 부풀리기로 오해될 소지가 있으므로 집계 기준을 명확히 하여야 함
- (교육 인력의 확보·관리 체계 부재) 꿈의 오케스트라 강사 9명 등 교육 인력을 운영하고 있으나, 강사 선발 기준, 역량 관리, 교육 품질 관리(수업 모니터링, 강사 평가) 체계가 제시되지 않았음
- (지역 문화예술교육 중장기 계획 부재) 전년도 평가에서 지적된 “지역문화 매개인력 양성” (비전체계 전략과제 중 하나)에 관한 실적이 없으며, 군산시 전체의 문화예술교육 수요·공급을 파악한 조사나 중장기 교육계획이 없음
- (교육 사업 간 연계 부족) 3개 사업이 독립적으로 운영되어, 참여자의 연계 참여(예: 가가호호 참여 가족의 자녀가 꿈의 오케스트라로 연계) 등 시너지 창출 노력이 없음

■ 개선요구사항

- 재단 자체 재원 교육사업을 연 1건 이상 기획할 것
 - 교육사업별 사전·사후 효과 측정 도구를 개발하고 학습성과를 측정할 것
 - 참여인원 집계 기준을 통일하고 홍보·행사 참여자와 교육 참여자를 구분할 것
 - 강사 풀 구축 및 강사 평가 체계를 마련할 것
-

② 문화관광재단 활동 및 문화예술 홍보실적

- (홍보 물량의 대폭 확대) 총 329건의 홍보 실적은 전년도(언론 65건, 온라인 아카이빙

156건, 합계 221건) 대비 48.9% 증가한 수치로, 재단의 대외 노출이 크게 확대되었음

- (전국 매체 진입) 군산항1981 개관 관련 보도가 뉴시스, 뉴스1, 동아일보, 네이트뉴스, 대한민국 정책브리핑 등 전국 단위 매체에 게재되었고, 꿈의 오케스트라 창단연주회 역시 뉴시스 등에 보도되어 지역 매체 중심의 홍보에서 벗어나는 성과를 거두었음
- (채널 다변화) 인스타그램, 페이스북, 블로그, 유튜브, 카카오톡 채널을 순차적으로 개설·운영하고, 「문화예술관광 ON」 플랫폼(신청 38건, 게시 132건)을 별도 운영하여 홍보 인프라를 확장하였음
- (콘텐츠 포맷의 다양화) 카드뉴스, 릴스(짧은 영상), 인스타툰(ep.1~5), 현장 스케치 영상 등 플랫폼 특성에 맞는 콘텐츠 포맷을 시도하여 도달률 제고를 도모하였음
- (사업별 홍보의 체계성) 꿈의 오케스트라, 문화배달, 가가호호, 문화예술진흥지원사업, 브랜드데이, 관광사업(군산항1981) 등 사업별로 모집-진행-결과보고의 전 주기에 걸쳐 홍보를 실시하고, 게시물 URL을 사업별로 분류·관리하였음
- (모니터링단 운영) 「문화 리뷰어즈」 모니터링단을 모집·운영하여 시민이 직접 재단 사업을 체험하고 알리는 참여형 홍보를 시도하였음
- (홍보 효과 측정의 전면적 부재) 전년도 평가에서 “언론 및 온라인 아카이빙을 활용한 홍보활동은 활발한 수준으로 평가되지만, 홍보활동에 대한 사후평가를 통해 향후 경영계획에 반영하는 등의 체계화될 필요가 있음” 으로 지적되었으나, 2025년에도 다음 지표가 관리되지 않고 있음

측정 영역	필요 지표	관리 여부
도달	게시물 도달 수	미관리
참여	좋아요·댓글·공유·저장 수	미관리
성장	팔로워 증감, 구독자 수	미관리
전환	프로그램 신청 경로별 유입	부분(문화배달 조사에서만 확인)
인지도	기관 인지도 조사	미실시

- 홍보의 성과를 “건수” 로만 관리하고 있어, 329건의 홍보가 실제로 시민에게 도달하였는지 판단할 수 없음

- (홍보 효과의 낮음을 시사하는 조사결과) 군산문화배달 자체 만족도 조사(응답 315명)에서 사업 인지 경로가 다음과 같이 나타남

인지 경로	응답수(명)	비율
지인소개	75	23.8%
기타	94	29.8%
포스터·현수막	56	17.8%
홈페이지	45	14.3%
온라인	21	6.7%
SNS	14	4.4%

- 재단이 가장 집중적으로 운영한 SNS를 통한 인지가 4.4%에 불과하고, 지인소개·기타가 53.6%를 차지함
- 이는 홍보 물량 대비 실질 도달 효과가 낮음을 강하게 시사하며, 홍보 전략의 근본적 재검토가 필요함을 의미함
- 아울러 응답자의 56.5%가 문화배달을 인지하지 못하고 있어, 사업 홍보의 실효성에 문제가 있음
- (영상 콘텐츠 대응의 지연) 보고서는 “현 시점 영상콘텐츠 활용을 통한 홍보의 중요성이 대두됨에 따라 홍보방안에 대한 비중을 영상 콘텐츠를 활용한 홍보에 대한 부분을 참고하도록 준비 진행” 이라고 기재하여, 영상 중심 미디어 환경 변화에 대응하기 위한 노력이 아직 준비 단계에 머물러 있음을 인정하고 있음. 또한 방송 실적도 2건에 불과함
- (홍보 전담 인력의 부재) 홍보 업무가 경영기획팀 주임 1인의 다수 업무 중 하나로 배정되어 있어(홈페이지·SNS 관리, 기획, 재단 사업 홍보 등), 전략적 홍보 기획이 어려운 구조임
- (홍보물 품질 관리 미흡) 보도자료 목록에서 「가족 문화예술공공 지원사업」(교육의 오기), 「투어코리」(투어코리아 추정) 등 오타자가 확인되며, 실적 집계에서도 업무추진비 건수 불일치(34건/36건)와 같은 오류가 발견되어 자료 관리의 정확성에 개선이 필요함
- (위기 커뮤니케이션 체계 부재) 대표이사 최종후보자 사임, 사업 중단 등 부정적 이슈 발생 시 대응 매뉴얼이 없음

■ 개선요구사항

- SNS 채널별 성과지표(도달 · 참여 · 팔로워 증감)를 월별로 집계하고 분기별 분석 보고서를 작성할 것
- 사업 신청자 대상 “인지 경로” 문항을 표준화하여 전 사업에 적용하고, 채널별 전환율을 관리할 것
- 영상 콘텐츠 제작 예산을 확보하고 슷폼 중심의 홍보 전략을 수립할 것
- 보도자료 및 홍보물에 대한 교차 검수 절차를 도입할 것

2-4) 문화예술 소통협의체 운영 실적

점수배점	6점	지표성격	정성	평가점수	3.50점
지표정의	○ 관내 문화예술단체 및 문화예술인, 군산시민들과 소통을 위한 협력체계를 구축하고 충분한 의견교환이 이루어지고 있는지를 평가한다.				

① 문화예술인 및 단체와의 소통협의체 구성 및 운영성과

- (지역관광 발전 리빙랩 「군산여행작당소 구성 · 운영」 2025년 8월 19일 구성 · 운영계획을 수립하고, 8월 20일 참여자 모집 공고를 거쳐 9월 2일 총 8개 기관을 선정하여 협의체를 발족하였음
- (정례회의의 실질적 운영) 2025년 9월~12월 월 1회, 총 4차에 걸쳐 회의를 개최하고 각 회차별 참여자(9명)와 주요 내용을 기록하였음

회차	일시	주요 내용
1차	9. 12.	사업 소개, 거버넌스 운영방향 · 목표 공유, 지역 관광 현안 파악 및 개선방안 논의
2차	10. 16.	1차 결과 공유, 차년도 사업계획 아이디어 브레인스토밍, 선진사례 발굴
3차	11. 11.	2차 결과 공유, 차년도 사업계획 아이디어 발굴, 선진지 견학 논의
4차	12. 16.	3차 결과 공유, 금년도 성과 및 차년도 사업계획 공유, 거버넌스 운영방식 논의

- (회의 결과의 연속성 확보) 매 회차 직전 회의 결과를 공유하며 논의를 축적하는 방식으로 운영하여, 형식적 회의체에 머무르지 않으려는 노력이 확인됨
- (성과의 사업 연계) 협의체 논의를 통해 군산항1981 운영방향, 원데이클래스 프로그램, 루프탑 야간 프로그램(2026년 예정) 등 구체적 사업 아이디어가 도출되었으며, 신규과제 발굴 및 공동기획 3건의 성과를 기록하였음
- (전년도 대비 개선) 전년도에는 “관내 문화, 예술, 관광 관련 단체 및 시민 15인으로

구성하여 운영하고자 하였지만, 인력의 부족으로 인하여 소통협의체가 제대로 운영되지 못하였음”으로 평가되었으나, 2025년에는 관광 분야에 한정하나마 실제 구성·운영 실적이 창출되었음

- (문화예술 소통협의체의 2년 연속 미구성) 본 지표의 명칭은 “문화예술 소통협의체 운영실적”이며, 지표정의는 “관내 문화예술단체 및 문화예술인, 군산시민들과 소통을 위한 협력체계를 구축”을 요구함. 그러나 재단이 제시한 「군산여행작당소」는 명칭·구성·목적 모두 관광 분야 거버넌스임

지표 요구사항	재단 실적	충족 여부
지역 내 문화예술단체와의 소통협의체 구성	미구성	미충족
지역 내 문화예술단체와의 MOU 및 협력관계 구축	중앙동·어촌사업단 MOU(문화예술단체 아님)	미충족
지역 내 문화예술단체와의 정례적 소통	미실시	미충족
문화예술인 의견의 사업·정책 반영	타운홀미팅 1회 (협의체 아님)	부분 충족

- 전년도 평가는 중점개선과제로 “지역 내 다양한 이해관계자들과의 협력체계 구축을 위한 문화예술 소통협의체를 구성해야 하며, 이를 통해 지역내 문화예술 및 관광 분야 소통강화를 도모해야 함”을 명시하였으나 이행되지 않았음
- 재단은 예충·민예충·장르별 협회 등 관내 문화예술단체가 다수 존재함에도 이들의 공식 협의 채널을 구축하지 못하였음
- (협의체 구성의 편중) 「군산여행작당소」 참여 8개 기관 중 문화 관련은 2개(다이룸문화예술교육연구소, 문화예술인)에 불과하고 나머지 6개는 관광·행정·도시재생 분야임. 또한 참여 주체 중 군산시 관광진흥과, 군산시상권활성화재단, 도시재생지원센터, 어촌신활력증진사업단은 공공·준공공 기관으로서, 민간 문화예술 주체의 참여가 매우 제한적임
- (운영 증빙의 부족) 4차례의 회의에 대해 일시·참여자 수·주요 내용을 요약한 표만 제시되었을 뿐, 회의록 원본, 참석자 명단, 논의된 안건 자료, 도출된 과제의 처리 결과 등이 첨부되지 않았음
- (운영 기간의 한정성) 협의체가 2025년 9월에야 발족하여 4개월간 운영되었음. 연중 운영이 아닌 하반기 단기 운영으로, 사업계획 수립 시점(통상 상반기)에 협의체 의견을 반영하기 어려운 구조임
- (협의체 운영 규정·근거 부재) 협의체의 구성·운영에 관한 규정(위원 임기, 회의 소

집, 의결 방식, 의견의 처리 절차)이 마련되지 않아, 담당자 변경 시 운영이 중단될 위험이 있음

- (담당 인력 미지정 문제의 지속) 전년도 평가에서 “소통협의체를 담당할 직원을 선발하여 다양한 소통협의체를 구성하고 체계적으로 운영하여야 할 것”으로 지적되었고, 업무분장표상 경영기획팀 주임에게 “문화예술 소통협의체 운영 및 관리”가 배정되어 있으나, 해당 직원은 인사·노무·교육·경영평가 등 다수 업무를 겸하고 있어 협의체 운영에 집중할 수 없는 구조임

■ 개선요구사항

- 2026년 상반기 내 문화예술단체·문화예술인이 참여하는 「문화예술 소통협의체」를 별도 구성하고, 분기 1회 이상 정례 운영할 것
 - 협의체 운영 규정을 제정하여 구성·임기·회의·의견처리 절차를 명문화할 것
 - 회의록 및 의견처리대장을 작성하여 논의 결과가 사업에 반영된 경로를 추적 가능하게 할 것
 - 「군산여행작당소」는 연중 운영으로 확대하고 민간 참여 비중을 높일 것
-

② 문화예술분야 군산시민 참여 정도

- 타운홀미팅을 통한 시민 참여 유도. 사전등록 53건, 현장 참여 47명, 현장 질문 40건의 실적을 기록하였으며, 참여자 구성이 관광 34%, 기타 26.5%, 예술 20.7%, 문화 18.8%로 다양하고, 연령대도 30대 30.2%, 20대 24.6%, 40대 22.6%, 50대 이상 22.6%로 고르게 분포하여 특정 계층에 편중되지 않았음
- 특히 20~30대 참여가 54.8%로 청년층의 관심을 확보한 점이 긍정적임
- (참여 경로의 분석) 참석 경로를 재단 SNS 35.8%, 지인소개 35.8%, 기타 20.8%, 홈페이지 7.6%로 분석하여 홍보 채널의 효과를 파악하고자 하였음
- (다양한 참여 채널의 운영) 문화예술진흥지원사업 심의위원 인력풀 모집, 「문화 리뷰어즈」 모니터링단 모집, 브랜드데이 공연자·플리마켓·체험부스 공개모집(33팀), 홍보 서포터즈 등 시민이 재단 활동에 직접 참여할 수 있는 경로를 다수 개설하였음
- 시민 의견의 정책 연계 시도. 타운홀미팅 의견을 분야별로 정리하고 2025년 주요사업 및 2026년 정책방향과 매칭한 표를 작성하여, 의견-사업 간 연결고리를 제시하였음
- 의견수렴 기회의 단발성. 시민 대상 의견수렴이 타운홀미팅 1회(2025. 10. 23.)에 집중되어 있음
- 연 1회 3시간 30분의 행사로 연간 시민 참여를 대표하기에는 한계가 있으며, 상시적

의견수렴 채널(온라인 정책제안, 정기 설문, 시민패널)이 없음

- 참여 규모의 영세성. 타운홀미팅 참여 47명은 군산시 인구(약 26만 명) 대비 극히 제한적이며, 참여자 대부분이 문화·관광 분야 종사자로서 일반 시민의 참여는 사실상 없었음
- 당해연도 반영 실적의 부재. 수렴 의견의 사업 반영 내역을 보면 대부분이 “(‘26 신규사업)”, “2026년 하반기 예정”, “26년 신규사업” 으로 표기되어 있어, 2025년 중 실제 반영된 사항은 확인되지 않음
 - 의견수렴이 10월에 이루어져 당해연도 반영이 물리적으로 어려웠던 사정은 인정되나, 이는 의견수렴 시기 설정의 문제이기도 함
- 시민 참여도 측정 지표의 부재. 전년도 평가에서 “시민들의 참여를 유도하기 위한 시도와 노력은 많았지만, 시민들의 참여정도에 대한 측정이 제대로 이루어지지 않은 것으로 평가됨”, “정량적인 성과평가가 될 수 있도록 체계화가 필요함” 으로 지적되었으나, 2025년에도 다음 지표가 관리되지 않고 있음
 - 연간 시민 참여 총인원(중복 제거)
 - 시민 제안 접수 건수 및 채택률
 - 사업별 시민 참여율(대상 인구 대비)
 - 재참여율
- (의견 처리 결과의 미공개) 타운홀미팅에서 접수된 사전질문 53건, 현장질문 40건 등 총 93건의 의견에 대해 각각 어떤 검토가 이루어지고 어떤 결론에 도달했는지를 정리한 문서가 없으며, 참여자에게 결과를 회신하거나 공개한 실적도 없음
 - 의견을 냈으나 답을 듣지 못한 시민은 재참여 동기를 상실하게 됨
- 참여의 대표성 문제. 심의위원 인력풀, 모니터링단, 서포터즈 등의 모집 실적(지원자 수, 선발 인원, 활동 실적)이 제시되지 않아 실제 운영 여부를 확인할 수 없음
- 디지털 참여 채널 미비. 온라인 정책제안 게시판, 설문 플랫폼 등 시간·공간 제약 없이 참여할 수 있는 채널이 홈페이지에 마련되어 있는지 확인되지 않음

■ 개선요구사항

- 시민 의견수렴을 연 2회 이상(상·하반기)으로 확대하고, 상반기 수렴 의견을 당해연도 사업에 반영할 것
 - 홈페이지에 상시 정책제안 창구를 개설하고 접수-검토-회신-공개의 처리 절차를 운영할 것
 - 시민 참여 관련 정량지표(참여인원, 제안 건수, 채택률, 재참여율)를 설정하여 관리할 것
-

3. 고객만족도

총 평

- 군산문화관광재단의 이용고객 기준 고객만족도는 83.58점으로 전년도 83.90점에 비해 소폭 하락하였음(평가지표 기준으로 8.39점 → 8.36점으로 하락)
- 항목별로 살펴보면 7개 모든 항목이 90점을 하회하였으나, 7개 항목 모두가 전년대비 전반적으로 만족도가 하락하고 있어 고객만족도 제고를 위한 방안 마련이 필요함
- 고객만족도 산출공식에 기초하여 당해 연도 평가와 전년 대비 개선도 평가를 모두 고려하여 산출한 결과, 83.58점(100점 기준)으로 10점 만점 기준 8.36점의 점수를 획득함

※ 전년도와 비교

평가지표		2025년			2026년			증감(%)
		득점	배점	평점(%)	득점	배점	평점(%)	
3-1	고객만족도	8.39	10.0	83.90	8.36	10.0	83.58	▼ -0.32

- 2026년도 고객만족도 점수는 83.58점(100점 만점 기준)으로 전년도 고객만족도 점수인 83.90점(100점 만점 기준)에 비해 0.32점 하락하였음

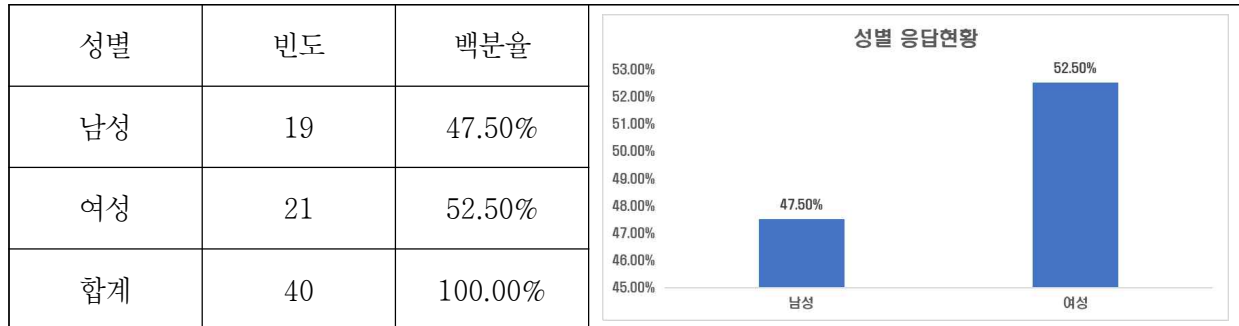
1) 조사 개요

- 조사목적 : 군산시에서는 군산시 출자출연기관의 발전과 시민을 위한 출자출연기관으로서의 역할을 제대로 수행하고 있는 지를 확인하기 위해 『2026년도 군산시 출자출연기관 경영실적 평가』의 일환으로 고객만족도 조사를 실시
- 조사기간 : 2026년 6월 19일 - 6월 30일까지(21일간)
- 조사대상 : 2024년도 군산문화관광재단 고객 387명
- 유효표본 : 40명(응답률 10.34%)
- 표본선정 : 비확률표본추출법
- 조사방법 : 문자를 통한 온라인 조사 방식
- 설문항목 및 척도 : 인구통계 3개 항목, 만족도 7개 문항(Likert 5점 척도)

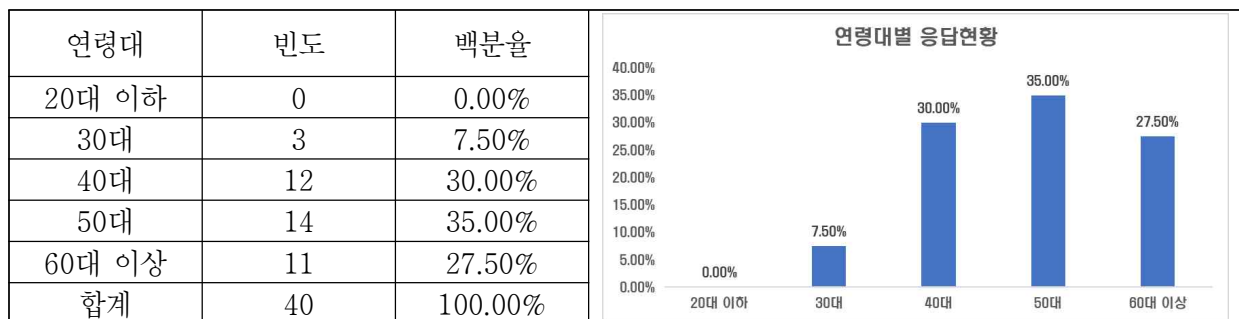
2) 분석결과

○ 인구통계적 특성

- 성별 : 남성 19명(47.50%), 여성 18명(52.50%)

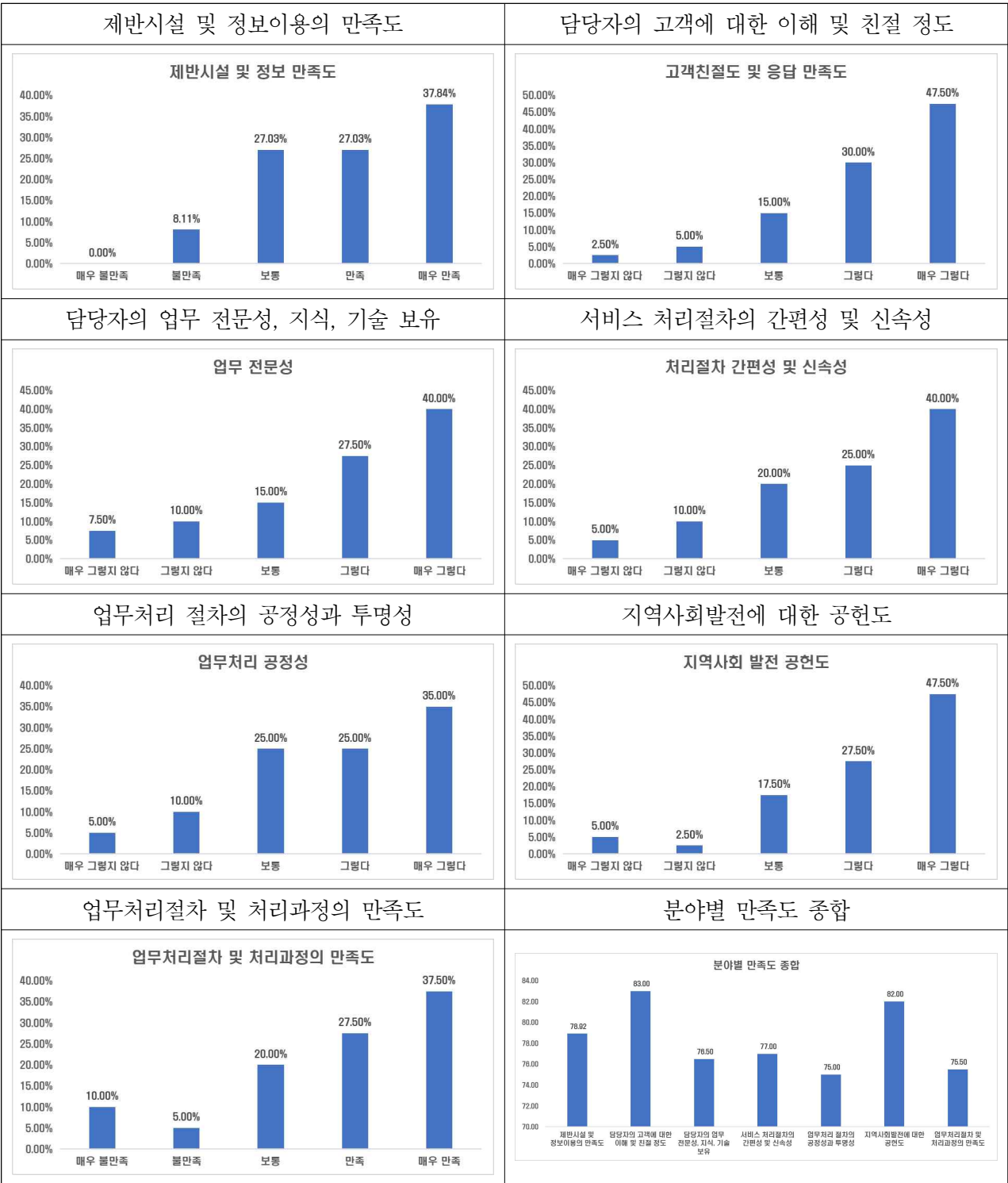


- 연령대 : 20대 이하(0명, 0.00%), 30대(3명, 7.50%), 40대(12명, 30.00%), 50대(14명, 35.00%), 60대 이상(11명, 27.50%)



- 거주지역 : 군산 32명(80.00%), 군산이외 전북특별자치도 7명(17.50%), 전북특별자치도 이외지역 1명(2.50%)





문항번호	문항	전년도 고객만족 점수	당해연도 고객만족 점수
Q1	제반시설 및 정보이용의 만족도	81.33	78.92
Q2	담당자의 고객에 대한 이해 및 친절 정도	86.67	83.00
Q3	담당자의 업무 전문성, 지식, 기술 보유	84.00	76.50
Q4	서비스 처리절차의 간편성 및 신속성	82.67	77.00
Q5	업무처리 절차의 공정성과 투명성	82.00	75.00
Q6	지역사회발전에 대한 공헌도	87.33	82.00
Q7	업무처리절차 및 처리과정의 만족도	83.33	75.50
평균		83.90	78.27

- 군산문화관광재단 이용자 만족도 조사 결과 지표의 당해연도 평균 점수는 78.27점으로 분석됨
- 이를 고객만족도 총 평점 산출 공식에 적용하여 반영한 결과, 83.58점으로 확인됨
 - 평점 = $\frac{\text{실적}}{100\text{점}} \times 60\text{점} + \frac{\text{실적}}{\text{전년도 실적} + (100\text{점} - \text{전년도 실적}) \times 10\%} \times 40\text{점}$
- 고객만족도 7개 항목 모두에서 모두 90점 미만의 만족도 점수를 받은 것으로 확인 되었으며, 전년도 고객만족도 평가 결과와 비교하여 불 경우 7개 항목 모두가 전년 대비 하락한 것으로 확인됨
- 90점 이상의 만족도 점수를 받은 항목이 0개이고, 전년대비 고객만족도 하락하고 있어, 고객만족도 제고를 위한 방안 마련이 필요해 보임

Ⅳ. 총평 및 개선의견

1. 총평

- 재단법인 군산문화관광재단은 “문화를 선도하는 미래지향의 도시, 군산”이라는 미션과 “다양한 가치가 살아있는 문화플랫폼”이라는 비전을 내걸고 2023년 10월 설립된 기관으로, 2025년은 설립 3년차이자 기관 명칭에 “관광”이 편입된 첫 해였음
- 2025회계연도 경영실적 평가결과는 총 75.08점으로, 전년도(80.23점) 대비 5.15점 하락하였음
 - 영역별로는 「경영관리」 39.52점/55점(71.85%), 「경영성과」 35.56점/45점(79.02%)이며, 부문별로는 경영층의 리더십(50.50%)이 가장 낮았음
- 총점 하락의 원인은 재단의 실적이 절대적으로 후퇴했기 때문이 아니라, 사업의 양적 확장에 비해 이를 뒷받침하는 경영관리 기반의 정비가 지체되었기 때문임
 - 실제로 국·도비 공모사업 수주액은 66.5% 증가하였고, 문화예술교육 참여인원은 1,389명, 홍보 실적은 329건으로 전년 대비 크게 늘었으며, 군산항1981 개관과 꿈의 오케스트라 정식 거점기관 승격 등 가시적 성과도 창출되었음
- 다음과 같은 구조적 문제가 평가 전반에 걸쳐 반복적으로 확인되었음
 - 경영 주체의 부재가 모든 문제의 출발점으로 판단됨
 - 대표이사가 2년 연속 공석이었고, 2025년 말 진행된 임용절차마저 최종후보자의 자진 사임(2026. 1. 22.)으로 무산되었음
 - 그 결과 중장기 경영계획 수립, 고유사업 목표 설정, 혁신과제 추진, 안전보건계획 수립 등 기관장의 결정과 책임이 필요한 사항이 일제히 지연되었음
 - 재단 스스로도 “기관장의 공석으로 인한 중장기 경영계획 수립의 지체”, “기관장의 부재로 인한 고유사업의 설정은 미비”라고 기술하고 있음
 - “계획의 반복적 이연” 현상이 심화되었는데, 자체평가 보고서에는 “2026년 예정”, “2027년 반영”, “검토 추진”, “준비 진행” 등의 표현이 30회 이상 등장함
 - 중장기 경영계획(2027년), ESG 경영전략(2026년 수립·2027년 예산), 안전보건계획(2026년), 인권경영 선언(2026년), 유연근무제(2026년), 직무분석(향후 검토), 교육훈련 예산(2026년), 워크숍(2026년) 등이 모두 여기에 해당함
 - 계획 수립 자체는 실적이 아니며, 특히 전년도 지적사항에 대해 다시 “예정”으로

답하는 것은 개선 의지의 실질성에 의문을 남김

- 전기평가 지적사항의 상당수가 미해소되었는데, 전년도 중점개선과제 5건 중 ① 중장기 발전계획 강화, ②문화예술 소통협의체 구성, ⑤고객만족도 환류체계 구축의 3건이 이행되지 않았고, 일반 지적사항 중에서도 임직원 교육실적, 업무추진비 공개, 내부만족도 조사, 고유사업 목표설정, 수익사업 운영 등이 미이행 상태임
- 증빙 관리의 미비로 실적을 인정받지 못한 사례가 다수 발생하였음
- 공시 이행, 위원회 회의록, 연도별 인건비 산출근거, 성과급 지급실적, 복리후생비·업무추진비 공개 등에서 증빙이 제출되지 않아, 실제 이행 여부와 무관하게 감점 요인이 되었음
- 또한 시각분야 집행률 99%(실제 91%), 업무추진비 건수 34건/36건 불일치 등 자료의 정확성에도 문제가 확인되었음
- 군산문화관광재단의 전년대비 개선사항은 다음과 같음
 - 20여 건의 제 규정 제·개정으로 규정에 의한 조직 운영 기반을 확립
 - 인사위원회 신규 구성(외부위원 60%) 및 임원추천위원회 운영으로 인사 공정성 제고
 - 취업규칙 제정·신고, 인사·복무규정 분리로 근로조건의 명확화
 - 타운홀미팅, 중앙동 MOU, 브랜드데이 등 지역 이해관계자 협력의 실질적 확대
 - 고용승계 3명, 청년 신규채용 2명, 고령자·단시간근로자 채용 등 사회적 책임 이행
 - 조달계약 77,684천원(목표 대비 258%) 및 문화예술진흥지원사업 집행률 99.1% 달성
 - 관광 분야 진출(군산항1981, 지역주도형 관광서비스 경쟁력강화)과 조직 확대 기반 마련

2. 우수한 점

- (공모사업 수주 역량의 획기적 향상) 국·도비 공모사업 수주액이 230,000천원(2024년)에서 383,000천원(2025년)으로 66.5% 증가하였고, 지역주도형 관광서비스 경쟁력강화(국비 150백만원), 꿈의 오케스트라 정식 거점기관 승격(국비 175백만원), 가가호호(국비 40백만원) 등 대형 사업을 연속 수주하였음
- 6명 규모 조직의 실적으로는 매우 이례적임
- (군산항1981의 성공적 조성 및 운영) 옛 군산항여객터미널을 복합문화공간으로 재생하여 2025년 8월 30일 정식 개관하였으며, 프로그램 14회 운영·누적 참여 1,187명·

만족도 92%를 기록하고, 이용자의 56.2%가 외지 방문객으로 나타나 관광 거점 기능을 수행하고 있음

- 동아일보·뉴시스·대한민국 정책브리핑 등 전국 매체에 보도되어 대외 인지도 제고에도 기여함
- (문화예술진흥지원사업의 안정적 운영) 300,000천원 규모로 108건 접수·55건 선정, 집행률 99.1%를 달성하였으며, 장르 세부화·심의위원 인력풀 구성·정산기한 단축 등 5개 항목의 제도 개선을 병행하였음
- (인사·조직 제도의 기반 확립) 인사규정과 복무규정의 분리 제정, 취업규칙 제정 및 고용노동부 신고, 인사위원회 신규 구성(외부위원 60%), 임원추천위원회 운영 등을 통해 규정과 절차에 의한 인사운영 체계를 확립하였음
- (지역상생 협력의 실질적 확대) 브랜드데이(33팀 참여), 중앙동 4개 기관 업무협약, 도심-어촌 문화격차 해소 협약, 문화배달 15회, 「문화예술관광 ON」 플랫폼(신청 38건·게시 132건) 등을 통해 지역 문화 생태계에 대한 기여를 확대하였음
- (광역 협력에서의 수상 성과) 전북 문화예술 성평등 네트워크 참여를 통해 제18회 올해의 양성평등문화상 단체 부문 문화체육관광부 장관상을 수상하였음
- (안전사고 무발생) 다수의 대면 행사와 아동·노인 대상 프로그램을 운영하였음에도 안전사고 0건을 기록하였음
- (높은 사업 만족도) 사업별 자체 조사에서 군산문화배달 95.5%, 가가호호 95.0점, 군산향1981 93.1%의 만족도를 기록하여, 사업의 질적 수준이 확보되어 있음을 보여줌

3. 미흡한 점

- (대표이사 공석의 장기화) 2년 연속 공석이 지속되었고 임용절차도 최종 무산되어, 책임경영 체제가 확립되지 못하였음
- 사무국장·팀장이 모두 파견공무원인 구조가 3년째 유지되어 기관의 독립성과 전문성 축적에 근본적 제약이 되고 있음
- (정원 대비 현원 22.2%의 심각한 인력 부족) 정원 27명 대비 현원 6명으로, 특히 6~8급 중간관리층이 사실상 공백임
- 이로 인해 실무자 1인이 7개 이상의 사업을 겸하는 과부하가 발생하고 있으며, 이는 교육실적 부진, 증빙 관리 미비, 성과관리 부재 등 다수 지표의 저조한 실적으로 직

결되었음

- (중장기 경영계획의 2027년 재이연) 전년도 중점개선과제였음에도 수립되지 않았고, 추진 시기가 2027년으로 설정되어 사실상 설립 후 4년간 전략적 방향타 없이 운영되는 결과가 초래됨
- (임직원 교육실적의 최저 수준) 외부교육 달성률 10.0%, 내부교육 3.3%로 전 지표 중 최하위권이며, 교육예산이 “비예산”으로 편성되어 근본적 개선이 이루어지지 않았음
 - 전년도 0점 지적에 대한 실질적 개선으로 보기 어려움
- (복리후생비 집행률 46.1%와 집행 내역의 편중) 편성액의 절반 이하만 집행되었고, 집행 17건 전액이 특근매식비로서 건강검진·복지포인트 등 복리후생 본연의 항목에 대한 집행이 전무함
 - 직원 건강검진이 2025년 중 실시되지 않았을 가능성이 높음
- (공시의무 이행 증빙의 전면 부재) 복리후생비·업무추진비 공개실적, 통합공시 이행 등에 관한 증빙이 제출되지 않았음
 - 특히 업무추진비 공개는 전년도에 명시적으로 감점된 사항으로, 2년 연속 미해소임
- (2025년 안전보건계획 미수립) 기관 스스로 “안전보건계획 수립 미비”를 인정하였으며, 대면 안전훈련(소방대피·심폐소생술)도 실시되지 않았음
 - 청사 이전과 군산항1981 운영으로 관리 대상 시설이 확대된 시점의 계획 공백은 중대한 위험요인임
- (문화예술 소통협의체의 2년 연속 미구성) 전년도 중점개선과제였음에도 이행되지 않아 해당 지표가 29개 지표 중 최저(평점 58.33)를 기록하였음
- (고유사업 목표(KPI) 및 성과관리 체계의 부재) 사업별 목표-실적-환류의 순환구조가 작동하지 않아, 사업 확대에도 불구하고 성과의 크기를 입증할 수 없는 상태임
- (환경·탄소중립 실적 전무) ESG 경영전략이 2026년 수립·2027년 예산 반영으로 설정되어 당해연도 실행 실적이 없으며, 기초 데이터(종이·전력 사용량) 측정조차 시작되지 않았음
- (지역상생 구매실적의 영세성) 중증장애인생산물 구매 899천원(3건)에 그치고, 총구매액이 제시되지 않아 법정 비율 충족 여부를 확인할 수 없으며, 사회적기업·여성기업 등 여타 우선구매 실적은 전무함

- (홍보 효과 측정의 부재와 낮은 도달률) 홍보 329건의 실적에도 불구하고 문화배달 인지 경로 중 SNS는 4.4%에 불과하고 응답자 56.5%가 사업을 인지하지 못하여, 홍보 물량 대비 실질 효과가 낮음
- (자료의 정확성 문제) 시각분야 집행률 기재 오류(99% → 실제 91%), 업무추진비 건수 불일치(34건/36건), 보도자료 오타자 등이 확인되어 제출자료의 신뢰성에 영향을 미쳤음

<중점개선과제>

■ 대표이사 임용 프로세스의 조기 완료 및 책임경영 체제 확립이 필요함

- 2026년 상반기 내 대표이사 임용을 완료하되, 후보자 풀 확대(전국 단위 공고, 사전 수요조사), 차순위 후보 승계 규정 마련 등 절차적 보완이 필요함
- 임용 즉시 경영성과협약을 체결하고 연간 경영목표(KPI)를 설정하여 반기별로 이사회에 달성도를 보고하는 것이 필요함
- 파견직 대체계획(사무국장 정규 임용, 팀장급 공개채용)을 수립하여 기관의 독립성과 전문성 축적 기반을 마련하여야 할 것임

■ 중장기 경영계획의 2026년 내 수립 및 성과관리 체제 구축

- 중장기 경영계획 수립 시기를 2027년에서 2026년으로 앞당길 것이 필요함
- 외부 용역이 어려울 경우 내부 TF와 전문가 자문을 활용한 약식 계획이라도 우선 수립해야 할 것임
- 기존 9개 전략과제에 담당부서·연차별 목표치·성과지표를 즉시 부여하는 것이 필요함
- 고유사업의 정의와 범위를 명확히 하고 사업별 KPI(참여인원, 만족도, 재참여율, 집행률)를 설정하며, 사업별 책임관리자(PM)를 지정해야 할 것임
- 문화와 관광을 통합하는 융복합 전략체제로 비전을 재설계하여야 할 것임

■ 인력 충원 로드맵 수립 및 교육훈련 체제 정상화가 필요함

- 정원 27명 도달을 위한 5개년 충원 로드맵을 수립하고 군산시와 인건비 재원을 협의해야 할 것임
- 2026년 편성된 교육훈련예산 10,000천원을 직무교육 중심으로 반드시 집행하고, 1인당 연간 직무교육 20시간 이상을 목표로 설정하는 것이 필요함
- 교육훈련종합계획을 수립하고 개인별 교육이력카드로 이수 현황을 관리해야

할 것임

- 근무성적평정을 실제 시행하여 결과를 성과급 차등지급에 연계해야 함
- 2026년 상반기 내 내부만족도(조직문화) 진단을 반드시 실시해야 할 것임

■ 문화예술 소통협의체 구성 및 시민참여 체계화가 이루어지야 할 것임

- 2026년 상반기 내 관내 문화예술단체·문화예술인이 참여하는 「문화예술 소통협의체」를 별도 구성하고, 분기 1회 이상 정례 운영해야 함
- 협의체 운영 규정(구성·임기·회의·의견처리 절차)을 제정하고 회의록·의견처리대장을 작성할 것
- 「군산여행작당소」는 연중 운영으로 확대하고 민간 참여 비중을 높일 것
- 타운홀미팅을 연 2회 이상(상·하반기) 정례화하고, 상반기 수렴 의견을 당해 연도 사업에 반영할 것
- 홈페이지에 상시 정책제안 창구를 개설하고 접수-검토-회신-공개의 처리 절차를 운영할 것

■ 공시의무 이행 및 재무관리의 정상화가 요구됨

- 지방공공기관 통합공시시스템 등록 상태를 즉시 점검하고, 미공시 항목(경영목표, 예산·결산, 임직원 현황, 복리후생비, 업무추진비, 경영평가 결과)을 2026년 상반기 내 일괄 공시해야 할 것임
- 공시 항목별 담당자·주기·기한을 명시한 공시관리대장을 작성하고, 공시 화면·일자를 증빙으로 보관해야 함
- 복리후생비 집행계획을 항목별(건강검진, 복지포인트, 경조사비)로 수립하고 집행률 90% 이상을 목표로 관리하되, 직원 건강검진을 즉시 실시해야 할 것임
- 업무추진비 집행 시 사용 목적·대상·인원을 반드시 기재하고, 임직원 대상 지출(명절선물, 격려품)은 복리후생비로 과목을 분리하는 것이 필요함
- 5개년 중장기 재정계획을 수립하고, 자체수입 목표 설정 및 대관 규정·요금체계를 제정해야 할 것임
- 출연금 집행률 95% 이상을 목표로 관리하고 이월 발생 시 원인분석서를 작성할 필요가 있음

■ 안전보건관리 체계의 즉시 구축이 필요함

- 2026년 안전보건계획을 즉시 수립하여 이사회에 보고하고, 안전보건관리

책임자·관리감독자를 지정해야 함

- 중대재해처벌법상 안전보건 확보의무 이행 체크리스트를 작성하여 자체 점검할 필요가 있음
- 소방대피훈련 및 심폐소생술 교육을 각 연 1회 이상 반드시 실시하고 증빙관리 필요
- 재난 유형별(화재·지진·정전·감염병·인과사고) 대응 매뉴얼을 작성하고, 다중 운집 행사에 대한 안전관리계획 수립 의무화가 필요함
- 시설별(재단 청사, 군산항1981, 시민예술촌) 위험성 평가 및 안전점검 체크리스트를 운영해야 할 것임
- 시설 배상책임보험 및 프로그램 참여자 보험 가입 현황 관리가 필요함

■ **고객만족 환류체계 구축 및 홍보 전략 재설계가 필요함**

- 객만족도 조사 결과 → 개선과제 도출 → 사업계획 반영 → 이행점점의 환류체계를 문서화하여 운영할 필요가 있음
- 전년도 저조 항목(업무처리 공정성·투명성 75.00점, 담당자 업무 전문성 76.50점)에 대한 구체적 개선조치를 수립·시행해야 할 것임
- 사업별 자체 만족도 조사의 문항·척도를 표준화하고, 홈페이지에 「고객의 소리」 창구 개설이 필요함
- SNS 채널별 성과지표(도달·참여·팔로워 증감)를 월별로 집계하고 분기별 분석 보고서 작성이 필요함
- 사업 신청자 대상 “인지 경로” 문항을 표준화하여 전 사업에 적용하고 채널별 전환율 관리가 필요함
- 영상 콘텐츠 제작 예산을 확보하고 슷폼 중심의 홍보 전략 수립이 필요함

대표이사 성과계약
평가보고서

군산시 출자기관 : 군산시민발전주식회사

I. 평가 평점표

구분	경 영 목 표	평가지표(세부 추진사항)	목표치	배 점	득점	평점
계				100	87.00	87.00
공통 목표	㉠ 차질없는 재생에너지 발전사업 추진 (40점)	① 시민참여형 새만금 육상태양광 2구역 발전사업 운영	100%	25	25.00	100.00
		② 시민참여형 수상태양광 발전사업 추진		10	9.00	90.00
		③ 군산시민발전(주) 사업 홍보 활동		5	4.00	80.00
	㉡ 사회적책임 실현(20점)	① 사회적가치 창출 노력 및 성과	100%	10	10.00	100.00
		② 일자리 창출 노력 및 성과		5	5.00	100.00
		③ 고객 및 주민 참여		5	5.00	100.00
자율 목표	㉠ 경영관리 선진화(10점)	① 경영자 리더십	100%	4	3.00	75.00
		② 경영자와 위탁부서 간 협조도		3	3.00	100.00
		③ 윤리경영 추구		3	3.00	100.00
	㉡ 건전재정 운영(10점)	① 수입목표 달성률	100%	5	5.00	100.00
		② 사업비 절감		5	5.00	100.00
	㉢ 발전적 노사 문화정착(10점)	① 내부만족도 조사결과	100%	5	0.00	0.00
		② 노사협력 프로그램 운영실적		5	2.00	40.00
	㉣ 조직운영 효율화(10점)	① 공정하고 합리적인 인사관리	100%	5	4.00	80.00
		② 조직관리의 효율성		5	4.00	80.00

II. 종합평가 결과 요약

- 2026년(회계연도 2025년) 군산시민발전주식회사 대표이사 성과계약 이행실적 평가 결과 총 87.00점으로 평가되어 전년대비 7.00점이 상승하였음
 - 경영성과계약서상 경영목표 이행실적 평가등급은 A(우수)로 평가됨
- 공통목표를 살펴보면, (1) 차질없는 재생에너지 발전사업 추진에서 40점 만점에 38점, (2) 사회적 책임 실현에서 20점 만점에 20점으로 평가됨
 - 차질없는 재생에너지 발전사업 추진과 사회적 책임 실현 분야 모두에서 우수한 수준으로 평가됨
- 자율목표를 살펴보면, (1) 경영관리 선진화에서 10점 만점에 9점, (2) 건전재정 운영에서 10점 만점에 10점, (3) 발전적 노사문화 정착에서 10점 만점에 2점, (4) 조직운영 효율화에서 10점 만점에 8점으로 각각 평가됨
 - 경영관리 선진화, 건전재정 운영, 조직운영 효율화에서는 비교적 우수한 평가를 받은 반면, 발전적 노사문화정착에서는 매우 낮은 평가를 받아 이에 대한 개선 방안 마련이 필요해 보임
- 공통목표의 부문별 평가 결과를 살펴보면 다음과 같음
 - 차질없는 재생에너지 발전사업 추진(40점 만점)에 있어 ① 새만금 육상태양광 2구역 발전사업 추진은 25점 만점에 25.00점, ② 시민참여형 수상태양광 발전사업 추진은 10점 만점에 9.00점 ③ 군산시민발전주식회사 사업 홍보 활동은 5점 만점에 4.00점 등으로 평가됨
 - 사회적 책임 실현(20점 만점)에 있어 ① 사회적 가치 창출 노력 및 성과는 10점 만점에 10.00점, ② 일자리 창출 노력 및 성과는 5점 만점에 5.00점, ③ 고객 및 주민참여는 5점 만점에 5.00점으로 우수한 수준으로 평가됨
- 자율목표의 부문별 평가결과를 살펴보면 다음과 같음
 - 경영관리 선진화(10점 만점)에 있어 ① 경영자 리더십은 4점 만점에 3.00점, ② 경영자와 위탁부서 간 협조도는 3점 만점에 3.00점, ③ 윤리경영 추구는 3점 만점에 3.00점으로 평가되어 우수한 수준으로 평가됨

- 건전재정 운영(10점 만점)에 있어 ① 수입목표 달성률은 5점 만점에 5.00점, ② 사업비 절감은 5점 만점에 5.00점으로 평가되었는데, 군산시민발전주식회사의 재정 건전성 확보를 위한 다양한 노력이 우수한 수준인 것으로 평가됨
- 발전적 노사 문화정착(10점 만점)에 있어 ① 내부만족도 조사결과 5점 만점에 0.00점, ② 노사협력 프로그램 운영실적 5점 만점에 2.00점으로 평가되었는데, 조직구성원의 내부만족도 평가를 수행하지 않아 산정할 수 없었으며, 노사협력 프로그램이 충실하게 운영되고 있지는 못한 것으로 평가됨
- 조직운영 효율화(10점 만점)에 있어, ① 공정하고 합리적인 인사관리는 5점 만점에 4.00점, ② 조직관리의 효율성은 5점 만점에 4.00점으로 평가되었는데, 정원대비 부족한 인력충원 등 구조적인 문제점 해결 이후 조직진단 등을 통해 직원역량에 맞는 업무분장 및 조직구조의 적절성 등을 확인할 필요가 있는 것으로 판단됨
- 전체적으로 2024년 8월 취임한 신임 대표이사 체제하에 비교적 안정적인 조직운영 및 경영정상화가 진행되고 있는 것으로 평가되며, 발전적인 노사문화정착을 위한 추가적인 노력은 여전히 필요한 것으로 평가됨

Ⅲ. 지표별 평가 결과

1. 공통목표

구분	경 영 목 표	평가지표(세부 추진사항)	목표치	배점	득점	평점	비고
공통 목표	㉠ 차질없는 재생에너지 발전사업 추진 (40점)	① 시민참여형 새만금 육상태양광 27억 발전사업 운영	100%	25	25.00	100.00	전년과 동일
		② 시민참여형 수상태양광 발전사업 추진		10	9.00	90.00	전년과 동일
		③ 군산시민발전(주) 사업 홍보활동		5	4.00	80.00	전년과 동일
	㉡ 사회적책임 실현(20점)	① 사회적가치 창출 노력 및 성과	100%	10	10.00	100.00	▲ 1.00
		② 일자리 창출 노력 및 성과		5	5.00	100.00	▲ 1.00
		③ 고객 및 주민 참여		5	5.00	100.00	▲ 1.00

총 평

- 2025년에 설정한 정량적 목표 달성(2025년 222억원의 매출 달성)은 충분히 이루어진 것으로 평가되며, 홍보활동의 성과를 객관적으로 확인할 수 있는 성과지표의 마련 및 체계적인 홍보성과 관리가 필요할 것임
- 사회적 가치 창출을 위한 노력과 성과는 우수한 수준이지만, 정원대비 부족한 인원 확충이 필요할 것임
- 고객 및 이해관계자들과의 소통을 위한 성과는 우수한 수준이며, 고객층 확대 및 만족도 제고를 위한 활동이 지속 될 수 있도록 PDCA 관리체계를 마련하여 운영해야 할 것임

1.1 차질없는 재생에너지 발전사업 추진

1) 시민참여형 새만금 육상태양광 2구역 발전사업 운영

- 새만금 육상태양광 2구역 발전사업은 지난 2020년부터 추진하여 2022년 289억원, 2023년 235억원, 2024년 221억원, 2025년 연간발전량 140,307MW와 222억원의 전력매출을 달성(100MW 기준 연간예산 매출 예상액 190억원)
- 새만금 육상태양광 발전사업의 매출액 유지율 기준인 200억원 이상을 충분하게 달성하였음

〈군산시민발전주식회사의 연도별 운영실적〉

연도	발전량(MW)	매출액(억원)	이익금(억원)	비 고
2022	151,000	289	118	PF 상환
2023	141,000	235	-9	조달비용차액 적립(94억원)
2024	138,986	221	47	시민발전 배당금 7.9억원(5당기)
2025	140,307	222	49	시민발전 배당금 2.6억원(6당기)

2) 시민참여형 수상태양광 발전사업 추진

- 새만금 수상태양광 발전사업 추진의 적정성과 공정률 등의 실적을 평가한 결과, 2024년 4월부터 사업시행자 모집을 시작하여 효성중공업 컨소시엄을 우선협상대상자로 선정하였고, 2024년 10월 사업협약 체결을 완료함, 2025년 12월 23일 새만금 수상태양광 발전사업 1.2GW 중 지역주도형(군산, 김제, 부안) 300MW 우선 시행이 확정되어 추진 중임
- 향후 2026년 10월 지역주도형 새만금 수상태양광 발전 사업의 착공이 가능할 것으로 예상됨
 - 사업추진 정도는 약 70% 정도로 평가할 수 있음

3) 군산시민발전(주) 사업 홍보활동

- 군산시민발전주식회사 기관 홈페이지의 언론보도 게시판 운영을 통해 공식적인 활동 기록을 남기고 있으며, 시민 참여형 행사(예: 재생에너지 페스타)를 통해 전단지, 현수막, 시정홍보관 등 온·오프라인을 아우르는 홍보를 병행함
- 특히 군산시 시민을 대상으로 신재생에너지 정책 및 발전사업의 필요성과 효과를 알리기 위해 홍보물 제작, 홈페이지를 통한 온·오프라인 홍보를 병행 추진 중
- 아울러 지역사회 및 유관기관과 협력한 캠페인, 체험행사 등을 통한 홍보활동을 기반으로 재생에너지에 대한 긍정적 인식을 확산하고, 기관의 공공성과 역할을 효과적으로 전달함으로써 지역 기반 에너지 전환 정책 추진에 기여하고 있는 것으로 평가됨
- 다만 홍보성과를 객관적으로 확인할 수 있는 시민 인지도, 홈페이지 이용실적, 언론보도 건수 등 정량적 성과지표가 부족하여 향후 홍보성과를 체계적으로 관리할 필요가 있는 것으로 평가됨

1.2 사회적 책임 실현

1) 사회적 가치 창출 노력 및 성과

- 군산시민발전주식회사는 2025년도 비전과 추진전략을 수립하여 다양한 사업을 추진중임
- 미션으로 『기후위기 대비·탄소중립 실현 시민참여 확산』, 2025년 슬로건으로 『시민에게 신뢰받는 이익공유』, 정책 목표로 『재생에너지 확대 및 참여형 에너지체제 구축 시민중심 발전사업 계획 및 수익모델 창출』 등으로 설정하고 있음
- 2025년 중기경영계획(2025~2029) 수립하고 ‘재생에너지 중심 에너지 자립도시 실현’이라는 비전 아래 재생에너지 확대와 시민참여 기반 이익공유 체제 구축을 핵심 목표로 설정하고, 기관 운영의 중장기 방향성을 수립한 것으로 평가됨
- 새만금 육상태양광 발전사업의 안정적 운영과 더불어 수상태양광 발전사업 착공을 본격 추진하는 등 발전사업의 단계적 확장을 통해 수익 기반을 강화하고, 출자배당 수익 확보를 통해 재무구조 개선 및 자립 기반을 마련하는 등 노력을 수행중임
- 수상태양광 사업을 통한 지역주민 상생 및 민간협력 추진하고 있는 것으로 평가됨

- 수상태양광 사업 추진과 관련하여 민간사업자와 협약을 체결하고 주민참여(10%) 및 최소 7% 수익 보장, 지역인재 우선채용, 지역업체 참여 확대, 취약계층 지원 등을 반영한 상생구조체계를 마련하여 운영중임
- 새만금수상태양광 사업자선정 공모지침에 공사 시행에 필요한 자재를 지역생산품으로 적용토록 명시하여 태양광 모듈 구매 75% 이상 반영하고 구매하도록 사업계획을 수립하는 등 지역사회와의 상생을 위한 다양한 노력을 추진하는 것으로 평가됨
- 또한 재생에너지 보급 확대를 통한 지역에너지 자립을 확산하기 위해 시민참여 태양광 발전사업을 추진하고 있으며, 이를 위해 군산사회적경제지원센터와 협동 조합 설립 등 운영지원 업무협약을 체결하는 등 사회적 공헌을 위해 노력하고 있음

2) 일자리 창출 노력 및 성과

- 군산시민발전주식회사는 2025년도 충원을 통해 2025년 말 기준 현원은 5명으로 정원 대비 71.4%의 충원율임
- 정원대비 2명 부족한 상황에 대한 해소방안을 마련하고 있으며, 2026년에는 2명을 추가로 충원할 계획임

〈군산시민발전주식회사의 조직구성〉

구 분	총계	대표이사	직 원				비 고
			소계	팀장	과장	대리	
정 원	7	1	6	1	3	2	
현 원	5	1	4	1	3		25년 충원
결 원	△2	-	△2	-	-	△2	26년 충원 예정

3) 고객 및 주민 참여

- 다함께 즐기는 에너지 체험교실(10회, 300명 참여), 탄소중립 실천 시민 캠페인(2회), 2026 신재생 에너지체험 페스타 등 다양한 프로그램을 운영하여, 참여자 대상으로 만족도 및 개선사항 설문조사를 수행하고 이를 차기 프로그램에 반영하는 체제를 마련하여 운영중임
- 군산시민발전주식회사 홈페이지 내 [에너지소식] 카테고리를 신설하여 시민 참여형 에너지 정보공유시스템을 구축하고, 일상 속 에너지 절약 실천방안 및 「다함께 즐기는 에너지 체험교실」 자료를 지속적으로 제공함으로써 주민 참여를 유도하고 운영체계를 강화하고 있는 것으로 평가됨
 - 다만 고객의 소리(VOC) 및 다양한 고객 및 주민의 경영참여를 위한 제도마련이 필요해 보이며 적극적인 방안 마련이 필요함
- 이사회 (2025년도 6회) 및 육상태양광, 수상태양광, 주민참여형 태양광사업 등 주요 사업 관련 회의에 관리부서인 군산시 신재생에너지과가 참석하고 있으며, 사업전반의 사항을 수시로 공유하고 업무연찬 등을 통해 주요 안건들을 협의하고 있는 것으로 평가됨
 - 정기적인 주간·월간 업무 점검 체계를 운영하여 내부·외부 환경 변화를 상시 모니터링하고, 사업 추진 과정에서 발생하는 이해관계자 의견을 수렴·조정하는 등의 사결정에 반영하고 있음
 - 이사회 : 6건
 - 주간업무회의 : 연 40회 이상
 - 월단 업무공유 및 연찬회 : 연 12회
- 고객 및 주민참여 시스템 구축을 위해 참여자를 대상으로 만족도 및 개선사항을 적는 설문조사를 진행하고, 차기 프로그램 진행 시 시민의견을 적극 반영하고 있음
 - 신규 사업(시민참여형 태양광 발전사업)을 준비하는 과정에서 시민들을 대상으로 설문조사를 진행하여 사업 참여 의향과 출자금 범위 등을 확인하였으며, 이를 토대로 2026년 사업 진행 시 해당 설문 결과를 적극 활용하고 있음

<고객 및 주민참여 >

V 설문조사 통계

수송주민센터 '다 함께 즐기는 에너지 체험교실' 참여 만족도 조사

1. 교육 내용에 대한 만족도

교육 내용의 전반적으로 유익했습니까?	매우만족	만족	보통	불만족	매우 불만족	미응답
	27	6				
교육 내용의 실용성에 적음 가능하다고 느꼈습니까?	매우 그렇다	그렇다	보통	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	미응답
	21	6	1			

2. 교육 강사에 대한 만족도

강사의 전달력이 어땠나요?	매우 좋았다	좋았다	보통	나쁘다	매우 나쁘다	미응답
	25	3				
강사가 교육 내용을 잘 설명했다고 생각하십니까?	매우 그렇다	그렇다	보통	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	미응답
	26	2				

3. 교육 운영에 대한 만족도

교육 장소는 편리하고 적합했습니까?	매우 그렇다	그렇다	보통	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	미응답
	29	8				
교육 시간은 적절했습니까?	매우 그렇다	그렇다	보통	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	미응답
	58	10				

4. 교육 자료에 대한 만족도

제공된 교육 자료가 이해하는 데 도움이 되었습니까?	매우 도움이 되었다	도움이 되었다	보통	도움이 되지 않았다	전혀 도움이 되지 않았다	미응답
	24	4				

5. 교육 후 변화 및 효과

교육을 통해 얻은 지식을 실제로 활용할 계획이 있습니까?	매우 그렇다	그렇다	보통	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	미응답
	20	7	1			
교육 후 신재생에너지에 대한 이해도가 향상되었다고 느끼십니까?	매우 그렇다	그렇다	보통	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	미응답
	24	3	1			

6. 전반적인 만족도

이번 교육에 대한 전반적인 만족도는 어떨겠습니까?	매우만족	만족	보통	불만족	매우 불만족	미응답
	27	7				
다음에도 이러한 교육이 진행된다면 참여할 의향이 있습니까?	매우 원하고 싶다	참여하고 싶다	보통이다	원하고 싶지 않다	전혀 원하고 싶지 않다	미응답
	58	10				

7. 개인 사항 및 기타 사항



2. 자율목표

구분	경 영 목 표	평가지표(세부 추진사항)	목표치	배 점	득점	평점	비고
자율 목표	① 경영관리 선진화(10점)	① 경영자 리더십	100%	4	3.00	75.00	▼1.00
		② 경영자와 위탁부서 간 협조도		3	3.00	100.00	전년과 동일
		③ 윤리경영 추구		3	3.00	100.00	전년과 동일
	② 건전재정 운영(10점)	① 수입목표 달성률	100%	5	5.00	100.00	▲ 1.00
		② 사업비 절감		5	5.00	100.00	▲ 1.00
	③ 발전적 노사 문화정착(10점)	① 내부만족도 조사결과	100%	5	0.00	0.00	전년과 동일
		② 노사협력 프로그램 운영실적		5	2.00	40.00	▲ 2.00
	④ 조직운영 효율화(10점)	① 공정하고 합리적인 인사관리	100%	5	4.00	80.00	전년과 동일
		② 조직관리의 효율성		5	4.00	80.00	▲ 1.00

총 평

- 2024년 말 ESG 경영전략과 이에 따른 중기경영계획을 수립하는 등 경영정상화를 위해 노력하고 있는 것으로 평가되지만, 성과평가 및 환류체계 구축을 통한 경영성과 제고 및 경영혁신과제 등을 발굴을 위한 추가적인 노력이 필요함
- 군산시와의 협조체계를 마련하고 실효성 있는 소통협력관계를 유지하고 있으며, 윤리강령 선포 및 이해충돌방지규정 등 윤리경영 제도마련 및 실행이 적절하게 이루어지고 있음
- 수입목표 달성률 및 사업비 절감을 위한 다양한 노력을 수행하고 있으나, 내부만족도 조사 및 보다 적극적인 노사협력 프로그램을 발굴·운영하는 등 발전적인 노사문화 정착을 위한 제도개선 및 노력이 필요함
- 정원대비 부족한 인원 확충이 필요하며 효율적인 조직관리를 위한 제도개선이 이루어지고 있으나 체계적인 성과평가 및 관리제도의 보완이 필요함

2.1 경영관리 선진화

1) 경영자 리더십

- 2024년 말 ESG 경영전략을 수립하고 체계를 강화한데 이어 지속가능한 공공가치 창출을 지속적으로 추진하고 있음
- ESG 경영전략과 2025~2029 중기경영계획 수립, 재생에너지 확대, 시민참여형 발전사업, 수상태양광 사업 추진 등 구체적 전략을 제시하고 있음
- 정원 미충족 문제 해결을 위한 신규인력 충원계획, SPC 운영관리 강화, KPI 설정, 발전사업 모니터링 시스템 구축 등을 통해 조직 및 사업 운영상의 문제 해결방안을 마련함
- 특히 육상태양광 사업에서 매출 221억 원, PF자금 조기상환 40억 원, 배당수익 7.8억 원을 달성하는 등 실질적 성과가 나타남
- 군산시, 서부발전, 사회적경제지원센터 등과 협력체계를 구축하고, 인근 주민 대상 이익공유사업을 2022년부터 지속 추진하여 총 3억9,600만 원을 환원함
- 다만, ESG 핵심성과지표(KPI)를 설정하고 정기적인 성과평가 및 환류체계를 구축하여 경영성과의 객관성과 측정 가능성을 높일 필요가 있음
- 주요 사업 대부분이 기존 태양광 발전사업 운영 및 주민지원사업의 연속선 상에서 추진된 것으로 확인되며, 평가연도에 경영자의 주도적 의사결정을 통해 새롭게 발굴·추진된 핵심사업이나 경영혁신 과제는 다소 부족한 것으로 판단됨

2) 경영자와 위탁부서 간 협조도

- 군산시 담당부서와 협력 증진을 위한 다양한 노력을 기하고 있으며, 나름의 성과를 보이고 있음
- 위탁부서와 이메일, 문서24 등을 활용한 수시 업무공유 체계를 운영하고 있으며, 월 1회 정기회의, 업무연찬회, 캠페인 공동참여, 주요 사업회의 참석 등을 통해 지속적인 협력관계를 유지하고 있음
- 예산편성 시 전년도 예산·결산 실적을 분석하고 지방출자출연기관 예산편성지침을 반영하였으며, 이사회 심의와 시 부서 사전 검토·승인을 거쳐 예산을 수립하는 등 절차적 적정성이 확인됨

3) 윤리경영 추구

- 부패방지와 공정한 업무처리를 위한 윤리강령을 마련하여, 윤리적 가치판단과 도덕적 행동의 기준을 제시하고 이를 임직원이 실천할 수 있도록 노력하는 것으로 평가됨
- 윤리강령 선포(2025), 이해충돌 방지규정, 비리행위자 처벌규정, 범죄 고발규정 등을 제도화하였으며, 정기 윤리교육, 신규직원 맞춤형 교육, 신고채널 운영, 범죄경력 조회, 징계규정 운영 등 내부통제 체계를 구축·운영하고 있음
- 지방출자출연법에 따라 클린아이에 공시자료를 등록하고 있으며, 기관 홈페이지와 클린아이를 연계하여 경영공시 접근성을 확보하고 있음

2.2 전전재정 운영

1) 수입목표 달성률

- 전년도 수입금액 약 1억 4,311만원(이자수익), 25년 수입실적 약 7억 8,871만원(육상태양광 배당수익), 이자수익 (1억 2,320만원)으로 수입목표 달성률 약 637%임
- 다만, 출자회사로 상법상 주식회사로 설립되어 있으나 공익사업 및 지주회사 역할을 제외한 매출구조가 없는 상태여서 추가 수입원에 대한 발굴 노력이 필요할 것임
- 2026년 이후 신규사업으로 주민참여 및 자체수익 사업으로 공공유부지 주차장 등을 활용한 태양광 발전 사업 추진 시 자체 수익원이 창출될 것으로 예상됨

2) 사업비 절감

- 제한적인 예산 여건 속에서도 경상경비 절감 등 사업비 절감을 위해 지속적으로 노력하고 있음. 향후에도 효율적인 예산 운영을 위한 비용 절감 노력을 지속할 필요가 있음
- 일회용품 줄이기 위한 종이컵 대신 다회용 컵, 텀블러 사용 권장 및 이면지 사용 등을 생활화하며 비품 구입 비용을 절감하기 위해 노력하고 있는 것으로 평가됨

2.3 발전적 노사문화 정착

1) 내부만족도 조사결과

- 2025년 직원들을 대상으로 하는 내부만족도 조사를 실시하지 않음

2) 노사협력 프로그램 운영실적

- 정기적인 주간업무 공유 체계를 운영하고 있으며, 국내 워크숍 2회, 월간 업무보고 및 연찬회 (12회), 사내 교양 및 친목 프로그램(2회, 명사특강-1회, 일상 속 주인공 되기 1회) 등으로 확인되지만, 이를 모두 노사협력 프로그램의 운영실적으로 평가하기에는 한계가 있음
- 워크숍(2회)과 친목프로그램 2회를 모두 인정할 경우 3건 이상으로 평가하여 2점으로 평가됨

2.4 조직운영 효율화

1) 공정하고 합리적인 인사관리

- 2025년 운영팀장 1명을 공개 채용하였고, 2026년 행정·기술 분야 신규직원 2명 채용을 추진하여 결원 충원 및 조직역량 강화를 추진함
 - 공개경쟁채용 방식을 채택하고 지역인재 채용기반을 마련함
- 직무분석 및 경영목표를 반영한 연간 교육훈련계획을 수립하고, 교육 이수결과를 인사평정에 반영하도록 규정화하였으며, 또한 직급별·직무별 교육체계를 마련하고 교육예산 및 교육시간 관리체계를 구축함
- 향후 교육이수 실적, 교육성과 활용도, 인력운영 성과 등을 체계적으로 관리하여 인사관리의 객관성과 투명성을 높일 필요가 있음

2) 조직관리의 효율성

- 정관에 이사회 운영, 소집, 의결정족수, 특별결의사항, 이해관계자 의결 제한, 의사록 작성 등의 절차가 명확히 규정되어 있으며 실제 추가경정예산 등 주요 안건을 이사회 심의를 통해 의결하고 있음

- 조직규모와 기능을 고려하여 사업경영팀과 기술지원팀 중심으로 업무를 구분하고 있으며, 2025년 직무분석을 통해 핵심기능 중심으로 업무를 재구성하고 업무 중복 최소화 및 책임 범위 명확화를 추진함
- 직무분석을 통한 조직진단을 실시하여 기능배분, 업무량, 인력배치 적정성 등을 분석하였으며, 진단결과를 신규채용계획, 근무성적평정 개선, 교육-평가 연계, 성과급 제도 도입, 복리후생 개선 등에 반영함
- 운영성과와 조직진단 효과를 객관적으로 입증할 수 있는 성과관리 체계는 보완이 필요함

Ⅳ. 총평 및 개선의견

- 군산시민발전주식회사 대표이사 성과계약 이행실적 평가결과, 공통목표와 자율목표 모두에서 전년대비 상승한 것으로 평가되었음
- 15개 세부 지표 중 7가지 항목이 상승하였으며, 1개 항목은 하락한 것으로 평가됨(7개 항목은 전년평가와 동일한 수준으로 평가)
- 2022년 이후 200억 원 이상의 매출액을 달성하였으며, 다양한 홍보활동을 수행하고 있으며 고객 및 이해관계자들과의 소통이 원활한 것으로 평가됨
- 사회적 가치 창출을 위한 노력과 성과, 위탁부서인 군산시와의 협조체계 구축 및 유지활동 등은 비교적 우수한 수준으로 평가되었지만, 발전적 노사문화 정착을 위한 실효성 있는 제도 마련 및 운영이 요구됨
- 정원대비 부족한 인원 확충이 필요하며, 조직관리 효율성 제고를 위한 합리적인 성과평가제도 마련이 우선되어야 할 것임

<중점개선과제>

- 경영성과 제고 및 경영혁신과제 발굴을 위한 추가적인 노력이 필요함
- 발전적 노사문화 정착을 위한 제도 및 다양한 노사협력 프로그램을 마련해야 할 것임
- 조직관리 효율성 제고를 위한 합리적인 성과평가 제도 마련이 이루어져야 함

참고1

경영성과계약사상 경영목표 평가지표별 세부평가 기준 및 방법

1

차질없는 재생에너지 발전사업 추진(40점)

세부추진사항	평가기준 및 방법																												
① 시민참여형 새만금 육상태양광 2구역 발전사업 운영 (25점)	○ 평가정의 - 새만금 육상태양광 발전사업 매출액 유지율 ○ 평가내용 - 새만금 육상태양광 2구역 발전사업 연도별 매출액 기준 <table><tr><td>등 급</td><td>200억 이상</td><td>190억 이상</td><td>180억 이상</td><td>170억 이상</td></tr><tr><td>배 점</td><td>25점</td><td>23점</td><td>21점</td><td>19점</td></tr></table>	등 급	200억 이상	190억 이상	180억 이상	170억 이상	배 점	25점	23점	21점	19점																		
등 급	200억 이상	190억 이상	180억 이상	170억 이상																									
배 점	25점	23점	21점	19점																									
② 시민참여형 수상태양광 발전사업 추진 (10점)	○ 평가정의 - 새만금 수상태양광 발전사업 추진의 적정성 및 공정률 실적 평가 ○ 평가내용 - 새만금 수상태양광 2-6구역 발전사업 공정률 ※단, 우선협상대상자 선정은 50%이상, 사업협약은 70% 이상으로 적용 <table><tr><td>등 급</td><td>80%이상</td><td>70%이상</td><td>50%이상</td><td>50%미만</td></tr><tr><td>배 점</td><td>10점</td><td>9점</td><td>8점</td><td>7점</td></tr></table>	등 급	80%이상	70%이상	50%이상	50%미만	배 점	10점	9점	8점	7점																		
등 급	80%이상	70%이상	50%이상	50%미만																									
배 점	10점	9점	8점	7점																									
③ 군산시민발전(주) 사업 홍보 활동 (5점)	○ 평가정의 - 군산 시민 대상, 신재생에너지 및 군산시민발전(주) 사업 인지도 제고를 위한 홍보 활동 ○ 평가내용 - 홍보활동 성과 및 추진 노력 ○ 평점산정 : 세부평가 기준에 의하여 산정 <table><tr><th>성과 \ 노력</th><th>우 수</th><th>보 통</th><th>미 흡</th></tr><tr><th>우 수</th><td>S</td><td>A</td><td>B</td></tr><tr><th>보 통</th><td>A</td><td>B</td><td>C</td></tr><tr><th>미 흡</th><td>B</td><td>C</td><td>D</td></tr></table> ■ 등급별로 정한 범위 내에서 점수 부여 <table><tr><td>등 급</td><td>S</td><td>A</td><td>B</td><td>C</td><td>D</td></tr><tr><td>배 점</td><td>5</td><td>4</td><td>3</td><td>2</td><td>1</td></tr></table>	성과 \ 노력	우 수	보 통	미 흡	우 수	S	A	B	보 통	A	B	C	미 흡	B	C	D	등 급	S	A	B	C	D	배 점	5	4	3	2	1
성과 \ 노력	우 수	보 통	미 흡																										
우 수	S	A	B																										
보 통	A	B	C																										
미 흡	B	C	D																										
등 급	S	A	B	C	D																								
배 점	5	4	3	2	1																								

2 사회적 책임 실현(20점)

세부추진사항	평가기준 및 방법																												
① 사회적가치 창출 노력 및 성과 (10점)	○ 평가정의 - 대표의 경영가치 및 사회적 가치 구현을 위한 노력 및 성과 ○ 평점산정 : 세부평가 기준에 의하여 산정 <table><tr><th>성과 \ 노력</th><th>우 수</th><th>보 통</th><th>미 흡</th></tr><tr><th>우 수</th><td>S</td><td>A</td><td>B</td></tr><tr><th>보 통</th><td>A</td><td>B</td><td>C</td></tr><tr><th>미 흡</th><td>B</td><td>C</td><td>D</td></tr></table> ■ 등급별로 정한 범위 내에서 점수 부여 <table><tr><th>등 급</th><td>S</td><td>A</td><td>B</td><td>C</td><td>D</td></tr><tr><th>배 점</th><td>10</td><td>9</td><td>8</td><td>7</td><td>6</td></tr></table>	성과 \ 노력	우 수	보 통	미 흡	우 수	S	A	B	보 통	A	B	C	미 흡	B	C	D	등 급	S	A	B	C	D	배 점	10	9	8	7	6
성과 \ 노력	우 수	보 통	미 흡																										
우 수	S	A	B																										
보 통	A	B	C																										
미 흡	B	C	D																										
등 급	S	A	B	C	D																								
배 점	10	9	8	7	6																								
② 일자리 창출 노력 및 성과 (5점)	○ 평가정의 - 시민발전주식회사의 운영을 통해 일자리 창출을 위한 노력과 성과 ○ 평점산정 : 세부평가 기준에 의하여 산정 <table><tr><th>성과 \ 노력</th><th>우 수</th><th>보 통</th><th>미 흡</th></tr><tr><th>우 수</th><td>S</td><td>A</td><td>B</td></tr><tr><th>보 통</th><td>A</td><td>B</td><td>C</td></tr><tr><th>미 흡</th><td>B</td><td>C</td><td>D</td></tr></table> ■ 등급별로 정한 범위 내에서 점수 부여 <table><tr><th>등 급</th><td>S</td><td>A</td><td>B</td><td>C</td><td>D</td></tr><tr><th>배 점</th><td>5</td><td>4</td><td>3</td><td>2</td><td>1</td></tr></table>	성과 \ 노력	우 수	보 통	미 흡	우 수	S	A	B	보 통	A	B	C	미 흡	B	C	D	등 급	S	A	B	C	D	배 점	5	4	3	2	1
성과 \ 노력	우 수	보 통	미 흡																										
우 수	S	A	B																										
보 통	A	B	C																										
미 흡	B	C	D																										
등 급	S	A	B	C	D																								
배 점	5	4	3	2	1																								
③ 고객 및 주민참여 (5점)	○ 평가정의 - 고객 및 시민참여시스템 구축 및 개최 횟수 ○ 평가내용 - 대표이사의 고객의견 수렴 및 경영반영에 대한 의지 - 위원회, 간담회, 공청회 등 다양한 노력 - 고객 및 주민참여 시스템 구축 및 운영 여부 - 회사 홈페이지 활용 주민의견 수렴 - 모니터링을 통한 회사 의견 수렴 등 ○ 평점기준 : 각 평가항목별 각 1점																												

3 경영관리 선진화[10점]

세부추진사항	평가기준 및 방법										
① 경영자 리더십 (4점)	○ 평가정의 - 리더십을 갖고 행하는 경영개선을 위한 노력, 경영목표와 계획의 적정성 및 이를 달성하고자 하는 노력과 성과에 대한 평가 ○ 평가내용 - 회사의 목표달성과 경영상 발생하는 문제해결을 위한 방안 제시 - 경영개선 합리화를 위한 노력과 성과 - 이해관계자와의 협력 증진을 위한 노력과 성과(지속적 협력노력) ○ 평점기준<table><tr><td>등 급</td><td>탁월</td><td>양호</td><td>보통</td><td>미흡</td></tr><tr><td>배 점</td><td>4점</td><td>3점</td><td>2점</td><td>1점</td></tr></table>	등 급	탁월	양호	보통	미흡	배 점	4점	3점	2점	1점
등 급	탁월	양호	보통	미흡							
배 점	4점	3점	2점	1점							
② 경영자와 위탁부서간 협조도 (3점)	○ 평가정의 - 경영자가 시의 관리부서와 적절한 유대관계 및 업무협조를 통하여 경영목표를 달성하고자 하는 노력과 성과에 대한 평가 ○ 평점내용 - 시 부서와 협력 증진을 위한 노력과 성과 - 예산 요구의 적절성 ○ 평점기준<table><tr><td>등 급</td><td>탁월</td><td>양호</td><td>보통</td><td>미흡</td></tr><tr><td>배 점</td><td>3점</td><td>2점</td><td>1점</td><td>0점</td></tr></table>	등 급	탁월	양호	보통	미흡	배 점	3점	2점	1점	0점
등 급	탁월	양호	보통	미흡							
배 점	3점	2점	1점	0점							
③ 윤리경영 추구 (3점)	○ 평가정의 - 부패방지와 청렴 유지를 위한 윤리경영시스템 개선노력과 성과 ○ 평가내용 - 내부 감사시스템 구축 및 실질적 내부통제시스템 작동 여부 - 도덕적 해이나 관리 소홀 등으로 언론 및 지역사회 여론 등에 물의를 야기한 바 여부 - 통합 경영공시 항목 공시 여부 ○ 평점기준 : 각 평가항목별 각 1점										

4 건전재정 운영(10점)

세부추진사항	평가기준 및 방법										
① 수입목표 달성률 (5점)	○ 수입목표 : 전년도 결산서 상 세입 기준으로 목표 설정 ○ 수입실적 : 직접 발전사업 투자,운영 시설에서 발생한 수입 ○ 점수산출 : 금년도 수입실적/수입목표(전년 결산서상 수입금액)*100 ○ 평점기준 <table><tr><td>달 성 른</td><td>100%</td><td>95%이상</td><td>90%이상</td><td>85%이상</td></tr><tr><td>배 점</td><td>5점</td><td>4점</td><td>3점</td><td>2점</td></tr></table>	달 성 른	100%	95%이상	90%이상	85%이상	배 점	5점	4점	3점	2점
달 성 른	100%	95%이상	90%이상	85%이상							
배 점	5점	4점	3점	2점							
② 사업비 절감 (5점)	○ 평가정의 - 전년도 사업비 대비 당해연도 사업비 절감률 ○ 평점내용 - 회사의 경상경비 절감노력 - 효율적인 예산운영 ○ 평점기준 <table><tr><td>등 급</td><td>탁월</td><td>양호</td><td>보통</td><td>미흡</td></tr><tr><td>배 점</td><td>5점</td><td>4점</td><td>3점</td><td>2점</td></tr></table>	등 급	탁월	양호	보통	미흡	배 점	5점	4점	3점	2점
등 급	탁월	양호	보통	미흡							
배 점	5점	4점	3점	2점							

5 발전적 노사문화 정착(10점)

세부추진사항	평가기준 및 방법												
① 내부만족도 조사결과 (5점)	○ 평가정의 : 직원을 상대로 평가한 내부만족도 결과 ○ 점수산출 향상률 = (당해년도 만족도 - 전년도 만족도) 전년도 만족도 × 100 ※ 문제점 및 직원 건의 사항에 대한 조치가 없는 경우 건당 0.5점 감점 ○ 평점기준 <table><tr><td>향 상 른</td><td>5%이상</td><td>2%이상</td><td>0%이상</td><td>△2%이상</td><td>△2%미만</td></tr><tr><td>배 점</td><td>5점</td><td>4점</td><td>3점</td><td>2점</td><td>1점</td></tr></table>	향 상 른	5%이상	2%이상	0%이상	△2%이상	△2%미만	배 점	5점	4점	3점	2점	1점
향 상 른	5%이상	2%이상	0%이상	△2%이상	△2%미만								
배 점	5점	4점	3점	2점	1점								
② 노사협력 프로그램 운영실적 (5점)	○ 평가정의 : 노사관계를 합리적으로 관리하기 위한 노력 평가 ○ 평가내용 - 고충처리 해소를 위한 노사협력 실적 - 노사참여 프로그램 운영실적 - 노사간담회 개최 실적 ○ 점수산출 : 위 평가내용의 운영실적 개최 건수 합계 ○ 평점기준 <table><tr><td>건 수</td><td>10건 이상</td><td>7건 이상</td><td>5건 이상</td><td>3건이상</td></tr><tr><td>배 점</td><td>5점</td><td>4점</td><td>3점</td><td>2점</td></tr></table>	건 수	10건 이상	7건 이상	5건 이상	3건이상	배 점	5점	4점	3점	2점		
건 수	10건 이상	7건 이상	5건 이상	3건이상									
배 점	5점	4점	3점	2점									

6 조직운영 효율화(10점)

세부추진사항	평가기준 및 방법										
① 공정하고 합리적인 인사관리 (5점)	○ 평가정의 : 인적자원을 효율적으로 관리하기 위한 제도 및 운영방법 등에 대한 평가 ○ 평가내용 - 신규채용 확대 등 일자리 나누기를 위한 노력 - 교육수요조사, 교육계획, 인사평정에서의 교육성과 여부 - 직원교육 실적(연 5일 또는 30시간 이상) ○ 평점기준 <table><tr><td>건 수</td><td>탁월</td><td>양호</td><td>보통</td><td>미흡</td></tr><tr><td>배 점</td><td>5점</td><td>4점</td><td>3점</td><td>2점</td></tr></table>	건 수	탁월	양호	보통	미흡	배 점	5점	4점	3점	2점
건 수	탁월	양호	보통	미흡							
배 점	5점	4점	3점	2점							
② 조직관리의 효율성 (5점)	○ 평가정의 : 회사업무를 효율적으로 수행할 조직규모, 구조, 운영의 적정성에 대한 평가 ○ 평가내용 - 이사회 의결사항 및 의결절차 등 적정성 - 업무 분장의 적절성 - 조직진단 실시 ○ 점수산출 : 위 평가내용의 운영실적에 대한 평가 ○ 평점기준 <table><tr><td>등 급</td><td>탁월</td><td>양호</td><td>보통</td><td>미흡</td></tr><tr><td>배 점</td><td>5점</td><td>4점</td><td>3점</td><td>2점</td></tr></table>	등 급	탁월	양호	보통	미흡	배 점	5점	4점	3점	2점
등 급	탁월	양호	보통	미흡							
배 점	5점	4점	3점	2점							

참고2 경영성과계약사상 경영목표 이행실적 평가등급 기준(총괄점수표)

등급	90점 이상	90점 미만~ 80점 이상	80점 미만~ 70점 이상	70점 미만~ 60점 이상	기준치 (60점미만)
점수	S 최우수	A 우수	B 보통	C 미흡	D 부진