

## 1. 기관장 경영평가 평정표

평가 영역	지 표 명	세부 지표	지표성격	배점	득점	
1. 책임경영	1-1. 지역사회 연계 노력	① 지역사회 사회 연계 노력	정성	3	2.24	
	1-2. 정책 참여도	① 청렴도 향상 노력과 의지	정성	2	1.74	
		② 기관장 청렴도 조사 결과	정량	1	0.98	
		③ 고용환경 개선	정성	2	1.66	
		④ 일자리 창출 노력	정성	1	0.82	
		⑤ 비정규직 정규직 전환여부	정량	1	1.00	
	1-3. 비리 발생여부	① 비리 발생여부	정량	(-2)	0.00	
소 계				10	8.44	
2. 과제성과	2-1. 도전성	① 대표과제 목표의 도전성	정성	10	8.30	
	2-2. 실행 타당성	① 실행계획의 타당성	정량	5	4.50	
	2-3. 목표 달성도	① 기관장의 성과계약서에 따른 목표 달성도	정량	25	25.00	
	소 계				40	37.80
3. 기관평가	3-1. 기관평가	① 기관평가 결과 반영	정량	50	42.59	
	소 계				50	42.59
총 계					100	88.83

## 2. 종합의견

- 사회공헌활동 목표 설정 및 세부추진과제 도출, 사회공헌활동 계획 및 운영지침 제정을 통한 지역사회와 연계한 다양한 사회공헌활동을 추진 중에 있으며, 지역사회에 적합하게 차별화 된 내용으로 운영되고 있으며, 소외계층 지원사업 운영으로 지역사회에 기여하고 있는 것으로 보임
- 경영자의 의지 하에 사전예방 중심의 부패방지 시스템을 정비하고 내부통제시스템을 강화하는 등 윤리경영 확산을 위해 노력하고 있으며('19년 청렴도 95.18점으로 지속 향상) 고용환경차원에서는 직원 결원을 최소화 및 일·가정 양립을 적극 지원하고 있음. 한편, 일자리 창출의 경우 4명의 신규직원을 채용과 3명의 정규직 전환을 완료함
- 다만, 청렴도 부분의 경우 기관 내부의 취약 부분에 대해 자율적으로 진단하고 모니터링하여 직원들 스스로 문제점들을 개선해 나아가는 혁신체계가 구축되지 못하고 있음
- 기관을 둘러싼 경영환경과 도의 여건이 많이 어려움에도 불구하고 합리적이고 의미있는 목표를 설정하고 이를 성공적으로 달성하기 위해 큰 틀에서 추진방향과 추진체계를 설정하고 이를 체계적으로 구체화하면서 사업 실행계획까지 연계시키는 등 전반적으로 추진과정을 적절하게 관리하고 있으며 기관장으로서 의지와 열정 그리고 이해관계자들과의 신뢰를 기반으로 한 훌륭한 리더십을 발휘한 결과 성과계약에 제시된 과제별 목표를 모두 달성함
- 다만, 대표과제의 도전적인 목표설정 문제, 대표과제의 성과를 직접 측정하기 위한 결과형 성과지표 개발의 문제 등 개선해야 할 부분들이 존재함

### 3. 지표별 평가의견

#### (1-1) 지역사회 연계 노력 (가중치 3점)

평가 부문	책임경영	평가 지표	지역사회 연계 노력				가중치	3.0점	평가 점수	2.24점	
지표 정의	공공기관의 특성을 반영하여 취약계층 지원, 기부프로그램 운영, 사회봉사 등 지역사회 연계를 위한 노력을 평가한다.										
구분		지표별 현황/ 세부 평가내용 및 의견									
세부 평가 내용	지표정의	① 지역사회 연계 (3점)							지표성격	비계량	
	평가기준	○ 공공기관의 특성을 반영하여 취약계층 지원, 기부프로그램 운영, 사회봉사 등 지역사회와의 연계를 위한 노력을 하고 있는가?									
	평가방법	○ 정성평가 (9등급 절대평가)									
		구분	1등급	2등급	3등급	4등급	5등급	6등급	7등급	8등급	9등급
		평 점	100점 ~90점	90점 미만~ 80점	80점 미만~ 70점	70점 미만~ 60점	60점 미만~ 50점	50점 미만~ 40점	40점 미만~ 30점	30점 미만~ 20점	20점 미만~ 0점
등급		- 3등급(74.7점)				득점		- 2.24점			
평가의견		- 사회공헌활동 목표 설정 및 세부추진과제 도출, 사회공헌활동 계획 및 운영지침 제정을 통한 지역사회와 연계한 다양한 사회공헌활동을 추진 중에 있음									
구분		최종 평가결과 및 의견									
우수한점		- 지역사회에 적합하게 차별화 된 내용으로 운영되고 있으며, 소외계층 지원사업 운영으로 지역사회에 기여하고 있는 것으로 보임									
미흡한점		- 해당사항 없음									
개선사항		- 해당사항 없음									

## (1-2) 정책참여도 (가중치 7점)

평가 부문	책임경영	평가 지표	정책참여도				가중치	7.0점	평가 점수	6.20점	
지표 정의	도 정책과 기관장의 의사결정 부합성과 도의 권장정책 등을 준수하기 위한 기관장의 참여 의지와 그 결과를 평가한다.										
구분		지표별 현황/ 세부 평가내용 및 의견									
세부 평가 내용	지표정의	① 청렴도 향상 노력과 의지(2점)							지표성격	비계량	
	평가기준	○ 기관의 청렴도 향상을 위한 기관장의 노력과 의지(2점) - 「부정청탁 및 금품 등 수수의 금지에 관한 법률」시행에 따른 관련 사항 숙지 및 도민 눈높이에 맞춘 윤리관 정립을 위한 기관장의 노력은 적절한가? - 기관의 청렴도 향상을 위한 기관장의 노력과 의지 (건당 0.4점, 최고 2.0점) (청탁금지 사례 수립 및 공유, 외부강사 초청 교육, 청렴지킴이 활동 등)									
	평가방법	○ 정성평가 (9등급 절대평가)									
		구분	1등급	2등급	3등급	4등급	5등급	6등급	7등급	8등급	9등급
		평 점	100점 ~90점	90점 미만~ 80점	80점 미만~ 70점	70점 미만~ 60점	60점 미만~ 50점	50점 미만~ 40점	40점 미만~ 30점	30점 미만~ 20점	20점 미만~ 0점
등급		- 2등급(87점)				득점	- 1.74점				
평가의견		- 경영자의 의지를 기반으로 사전예방 중심의 부패방지 시스템을 정비하고 내부통제시스템을 강화 하는 등 윤리경영 확산을 위해 노력한 결과 기관 청렴도 상승이라는 성과를 창출함('19년 기관 청렴도 점수 95.18점으로 지속 향상)									
세부 평가 내용	지표정의	② 기관장 청렴도 조사결과(1점)							지표성격	계량	
	평가기준	○ 기관장 청렴도 조사 결과									
	평가방법	○ 기관장 청렴도 조사 결과									
목표		- 5점(척도)				실적	- 4.92점				
득점		- 0.98점									
평가의견		- 기관 내외부 고객 대상으로 5점 중 4.9점으로 상당히 긍정적인 청렴도 조사결과가 나타남									
세부 평가 내용	지표정의	③ 고용환경 개선(2점)							지표성격	비계량	
	평가기준	○ 고용환경개선을 위한 기관장의 체계적인 노력 결과 ①. 정원대비 현원 비율이 적절한 수준으로 운영되고 있는가? - 결원 발생시 충원 노력 등 직원 결원 최소화를 위한 노력 반영 ②. 공공기관 일가정 양립 제도화 추진계획에 따른 기관별 규정 정비 등 제도 정착을 위해 노력하고 있는가?									
	평가방법	○ 정성평가 (9등급 절대평가)									
		구분	1등급	2등급	3등급	4등급	5등급	6등급	7등급	8등급	9등급
		평 점	100점 ~90점	90점 미만~ 80점	80점 미만~ 70점	70점 미만~ 60점	60점 미만~ 50점	50점 미만~ 40점	40점 미만~ 30점	30점 미만~ 20점	20점 미만~ 0점

등급		- 2등급(83점)				득점		1.66점																				
평가의견		- 직원 결원을 최소화 노력으로 현원이 정원을 초과하고 있으며(정원 8명, 현원 11명) 육아휴직 제도 등 관련 제도 및 프로그램 운영으로 일·가정 양립을 위한 지원을 적극 추진하고 있음																										
세부 평가 내용	지표정의	④ 일자리 창출 노력(1점)						지표성격	비계량																			
	평가기준	○ 신규 일자리 창출을 위한 전사적 노력과 전략 및 계획 - 신규 일자리 창출을 위한 기관의 노력은 어떤 것이 있는지?(1점/정성)																										
	평가방법	○ 정성평가 (9등급 절대평가) <table><tr><td>구분</td><td>1등급</td><td>2등급</td><td>3등급</td><td>4등급</td><td>5등급</td><td>6등급</td><td>7등급</td><td>8등급</td><td>9등급</td></tr><tr><td>평 점</td><td>100점 ~90점</td><td>90점 미만~ 80점</td><td>80점 미만~ 70점</td><td>70점 미만~ 60점</td><td>60점 미만~ 50점</td><td>50점 미만~ 40점</td><td>40점 미만~ 30점</td><td>30점 미만~ 20점</td><td>20점 미만~ 0점</td></tr></table>								구분	1등급	2등급	3등급	4등급	5등급	6등급	7등급	8등급	9등급	평 점	100점 ~90점	90점 미만~ 80점	80점 미만~ 70점	70점 미만~ 60점	60점 미만~ 50점	50점 미만~ 40점	40점 미만~ 30점	30점 미만~ 20점
구분	1등급	2등급	3등급	4등급	5등급	6등급	7등급	8등급	9등급																			
평 점	100점 ~90점	90점 미만~ 80점	80점 미만~ 70점	70점 미만~ 60점	60점 미만~ 50점	50점 미만~ 40점	40점 미만~ 30점	30점 미만~ 20점	20점 미만~ 0점																			
등급		- 2등급(82점)				득점		- 0.82점																				
평가의견		- 기관차원에서 신규 일자리 창출을 위한 전략계획을 수립하고 이를 위한 전사적 노력을 기울인 결과 내부과제 운영지원 및 국책과제/외부위탁사업 수주를 통한 4명의 신규 일자리를 창출함																										
세부 평가 내용	지표정의	⑤ 비정규직 정규직 전환여부(1점)						지표성격	계량																			
	평가기준	○ 기간제근로자 정규직 전환 여부(정량평가/1.0점)																										
	평가방법	<table><tr><td>구분</td><td colspan="2">6월말까지 전환 완료</td><td colspan="2">미결정</td><td colspan="4">'19.7월부터</td></tr><tr><td>평점</td><td colspan="2">1점</td><td colspan="2">0</td><td colspan="4">매달 -0.1점씩 감</td></tr></table> <p>* 전환 완료 여부는 임용일을 기준으로 함. ※ 해당없는 경우 책임경영 내 총점환산방식 적용</p>								구분	6월말까지 전환 완료		미결정		'19.7월부터				평점	1점		0		매달 -0.1점씩 감				
구분	6월말까지 전환 완료		미결정		'19.7월부터																							
평점	1점		0		매달 -0.1점씩 감																							
목표		- 6월				실적		- 1월																				
득점		- 1점																										
평가의견		- '19년 1월 대상자 3명에 대해 정규직 전환을 완료하였음																										
구분		최종 평가결과 및 의견																										
우수한점		- 경영자의 의지 하에 사전예방 중심의 부패방지 시스템을 정비하고 내부통제시스템을 강화하여 일정부분 성과를 창출함('19년 청렴도 95.18점으로 지속 향상). 한편, 고용환경차원에서는 직원 결원을 최소화 및 일·가정 양립을 지원하고 있으며 4명의 신규 직원채용으로 일자리를 창출함 - '19년 1월 대상자 3명에 대해 정규직 전환을 완료하였음																										
미흡한점		- 기관 내부의 취약 부분을 자율적으로 진단하고 모니터링하여 취약부분의 문제를 발굴하고 이를 스스로 해결해 나아가는 혁신시스템은 구축되지 못함																										
개선사항		- 성공적인 윤리경영을 위해서는 부정적 행위에 대한 기관차원의 처벌이나 감시도 필요하지만 구성원의 자율성이 수반되어야 하므로 자가진단을 통해 스스로 이를 개선해 나아가는 접근방법을 병행할 필요가 있음																										

### [1-3] 비리발생여부(-2점)

평가 부문	책임경영	평가 지표	비리발생여부	가중치	(-2점)	평가 점수	-
지표 정의	윤리경영 노력에도 불구하고 채용비리, 성범죄, 공금 횡령 등 임직원의 비리, 부패 발생기관에 대하여는 페널티를 부여한다.						
구분		지표별 현황/ 세부 평가내용 및 의견					
세부 평가 내용	지표정의	① 비리발생여부 (-2점)				지표성격	계량
	평가기준	○ 채용비리, 공금횡령, 성범죄 등의 비리, 부패 행위로 해당연도에 적발된 경우 (-2.0점) ※ 내부감사시스템에 의해 적발 되어 사회적 물의를 일으켰을 경우 포함 * 내부감사시스템에 의해 적발 되었으나 사회적 물의를 일으키지 않고 적정하게 조치되었을 경우 제외					
	평가방법	○ 외부기관(감사위원회, 국민권익위원회, 경찰 등)에 1건 이상 적발 되었을 경우 예외 없이 감점(-2.0)					
달성도		- 해당사항 없음					
평가의견		- 해당사항 없음(감점 없음)					
구분		최종 평가결과 및 의견					
우수한점		- 해당사항 없음					
미흡한점		- 해당사항 없음					
개선사항		- 해당사항 없음					

## [2-1] 도전성 (가중치 10점)

평가 부문	과제성과	평가 지표	도전성				가중치	10.0점	평가 점수	8.3점	
지표 정의	기관의 설립목적과 정관에 부합하고 기관을 대표하는 과제에 대해 도전성을 평가한다.										
구분		지표별 현황/ 세부 평가내용 및 의견									
세부 평가 내용	지표정의	① 대표과제 목표의 도전성 (10점)							지표성격	비계량	
	평가기준	○ 경영환경 및 여건 등을 고려하였을 때 도전적인 목표인가? ○ 대표과제의 목표를 달성하기 위한 특별한 노력이 돋보이는가?									
	평가방법	○ 정성평가 (9등급 절대평가)									
		구분	1등급	2등급	3등급	4등급	5등급	6등급	7등급	8등급	9등급
		평 점	100점 ~90점	90점 미만~ 80점	80점 미만~ 70점	70점 미만~ 60점	60점 미만~ 50점	50점 미만~ 40점	40점 미만~ 30점	30점 미만~ 20점	20점 미만~ 0점
등급		- 2등급(83점)				득점		- 8.3점			
평가의견		- 경영환경 변화와 기관설립근거, 도의 보건의료발전계획 등의 다각적인 분석을 통해 대표과제의 목표를 합리적으로 설정하였으며 목표를 달성하기 위해 혁신적으로 노력함									
구분		최종 평가결과 및 의견									
우수한점		- 기관을 둘러싼 경영환경과 내부의 여건 그리고 이해관계자들의 니즈를 고려하여 합리적이고 의미있는 목표를 설정함. 이를 달성하기 위해 과제별 목표를 설정하고 그에 맞는 전략적이고도 혁신적인 노력을 경주함									
미흡한점		- 대표과제의 선정과 도전적 목표를 설정하기 위해 SWOT분석을 포함하여 다각적인 방법을 활용하고 있으나 그 설정된 목표가 주어진 기간 내에 비전이나 경영목표를 달성할 수 있을 정도로 충분히 도전적인가에 대해서는 여전히 한계가 있음									
개선사항		- 대표과제와 관련된 목표를 설정함에 있어 비전이나 중장기 경영목표를 Breakdown하고 유사/경쟁기관의 수준분석 등 보다 입체적인 방식을 병행하여 목표를 설정할 필요가 있음									

## [2-2] 실행타당성 (가중치 5점)

평가 부문	과제성과	평가 지표	실행타당성		가중치	5.0점	평가 점수	4.5점
지표 정의	각 과제별로 과제 목표 달성을 위한 기관의 대내외적 노력도 및 문제해결 적극성 평가한다.							
구분		지표별 현황/ 세부 평가내용 및 의견						
세부 평가 내용	지표정의	① 실행계획의 타당성(5점)					지표성격	정량
	평가기준	○ 과제의 실행계획에 의거 추진시점에 맞게 적절히 사업을 추진하였는가? - 대표과제 실행계획 추진시점에 맞게 사업이 추진되었는가? - 대표과제 목표를 달성하기 위해 추진 과정이 적합하게 이루어졌는가?						
	평가방법	○ 대표과제 실행계획에 따른 이행실적						
		구분	계획대로 이행	계획대로는 아니나 성실히 수행	실행계획 일부만 진행	진행 실적 미미	전혀 진행되지 않음	
		평점	100	90	80	70	60	
목표	- 100점			실적	- 90점			
득점	- 4.5점							
평가의견	- 대표과제의 목표를 달성하기 위해 구체적인 추진체계 및 실행계획을 수립하고 이를 보다 구체화하여 핵심 연구개발 사업별로 추진과정을 체계적으로 그리고 치밀하게 관리하고 있음							
구분		최종 평가결과 및 의견						
우수한점		- 대표과제를 성공적으로 추진하기 위해 큰 틀에서 추진방향과 지표를 구조화한 후 구체적인 추진체계를 설정함. 이를 체계적으로 세분화, 구체화하면서 연구개발 사업 실행계획까지 연계시키는 등 추진과정을 적절하게 관리하고 있음						
미흡한점		- 대표과제의 성과수준을 측정하기 위해 실행지표를 설정하고 있으나 적합성면에서 다소 부족한 것으로 판단되며(예, 연구 인프라 구축의 실행지표 : 연구장비 확보) 개별 연구사업은 성과지표를 관리하지 않은 것으로 보임						
개선사항		- 대표과제를 포함한 개별 연구사업 등 주요사업을 체계적으로 관리하기 위해서는 계획단계에서부터 명확하게 성과를 관리할 수 있는 성과지표 설계가 필요함						

## [2-3] 목표달성도 (25점)

평가 부문	과제성과	평가 지표	목표달성도	가중치	25점	평가 점수	25.0점
지표 정의	기관장 성과 계약 과제에 대한 달성도를 평가한다.						
구분	성과측정 기준		목표치	실적치	배점	점수	
주요 연구 사업 추진	제주한의약연구원 자체연구과제 추진		4건	4건	5	5	
	외부과제 유치 및 수행		2건	2건	3.75	3.75	
협력 네트워크 강화 및 홍보	국내 . 외 한의약 관련 기관과 협력 교류		12회	26회	3.75	3.75	
	한의약 관련 도민 인지도 제고		15회	33회	2.5	2.5	
한의약 산업 확산 및 기여	해외환자유치지원		13개, 1회, 60명	13개, 1회, 72명	2.5	2.5	
	한의약 산업 지원		7건	23건	2.5	2.5	
연구인프라 구축	연구 장비 확보		확보율 100% 1건	1건	2.5	2.5	
지속가능 성장재정 확충	외부지원금 비율 확보		확보율 3%	5.92%	2.5	2.5	
평가의견	- 기관장 성과계약에 제시된 과제별 목표를 모두 100% 달성함						
구분	최종 평가결과 및 의견						
우수한점	- 기관장의 의지와 열정 그리고 다양한 이해관계자들과의 소통과 신뢰를 기반으로 한 리더십을 발휘하여 성과계약과제로 제시된 모든 과제에 대해 목표를 달성하고 있음						
미흡한점	- 성과계약과제의 성과를 측정하기 위한 지표의 경우 대표성이 미흡한 부분이 있으며 과제의 목표 수준은 상위목표로부터 Top-down방식으로 전개되고 벤치마킹 대상기관의 목표수준 등 입체적인 분석을 통해 도전적으로 설정해야 하나 그와 같은 관점에서 볼때 제시된 목표치가 도전적이라고 보기에는 한계가 있음						
개선사항	- 성과계약과제의 목표달성도는 계획과정에서의 설정한 목표치 수준에 큰 영향을 받으므로 타당성 확보가 중요함. 성과계약과제의 직접적인 성과를 측정하기 위한 대표성 있는 지표를 개발하고 대표과제와 관련된 목표를 설정할 경우 비전이나 경영목표를 Breakdown하는 Top-down방식을 병행하여 목표를 설정할 필요가 있음						



## 4. 부문별 평가결과

### (1) 부문별 우수사항

- 책임경영

- 지역사회에 적합하게 차별화 된 내용으로 운영되고 있으며, 소외계층 지원사업 운영으로 지역사회에 기여하고 있는 것으로 보임
- 연구원은 윤리경영을 위해 사전예방 중심의 부패방지 시스템을 정비하고 내부통제시스템을 강화한 결과 3년 동안 청렴도 점수가 향상됨('19년 청렴도 95.18점).
- 한편, 고용환경차원에서는 정원확충을 위한 노력으로 현원이 정원을 초과함(정원 8명, 현원 11명)
- 일자리 창출의 경우 4명의 신규직원을 채용하고 대상자 3명에 대해 정규직 전환을 완료함

- 과제성과

- 기관을 둘러싼 경영환경분석과 내부의 여건 그리고 이해관계자들의 니즈를 고려하여 합리적이고 의미있는 목표를 설정함
- 대표과제 목표를 달성하기 위해 추진방향과 지표를 구조화하고 추진체계를 설정하였으며 이를 구체화 하면서 실행계획까지 연계시키는 등 체계적으로 과정을 관리함
- 기관장의 의지와 열정, 다양한 이해관계자들과의 소통과 신뢰를 기반으로 기관장 성과계약에 제시된 과제별 목표를 모두 달성함

### (2) 핵심 개선 사항

- 성공적인 윤리경영을 위해서는 통제나 처벌 등 강제성을 띤 방법과 병행하여 구성원의 자율성을 강화할 수 있는 접근방법을 모색할 필요가 있음
- 윤리경영 관련 진단결과를 활용, 사전예방이 가능한 영역에 대해 지표를 개발하여 사전예방관리시스템을 구축함
- 적극적인 일·가정 양립을 위한 제도 시행에 따른 직원들의 만족도 향상 및 조직의 경쟁력 향상방안 강구 필요
- 대표과제의 목표를 보다 도전적으로 설정하기 위해서는 비전과 경영목표는 물론 유사 선진기관의 벤치마킹 등 입체적인 분석을 통해 Top-down방식의 도전적 목표를 설정할 필요가 있음
- 경영목표, 전략목표, 대표과제의 실행에 따른 성과를 직접 측정할 수 있는 성과지표 개발이 필요함
- 성과계약과제의 목표치에 대한 도전성을 체계적으로 검증할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있음

### (3) 중점개선과제

<b>단기 과제</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 적극적인 윤리경영을 위한 자율진단 및 모니터링시스템 구축 및 활용</li> <li>- 일·가정 양립 등 고용환경 개선을 통한 직원들의 만족도 개선</li> <li>- 대표과제의 성과지표의 설계(결과지표 중심)</li> <li>- 입체적인 분석기반의 대표과제의 도전적 목표설정</li> </ul>
<b>중장기 과제</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 부정 및 부패 행위의 근절을 위한 사전예방관리시스템 구축</li> <li>- 고용환경 개선에 따른 조직의 생산성 향상방안 강구</li> <li>- 경영목표를 포함한 전략목표, 대표과제의 성과지표 설계</li> <li>- 성과계약과제의 목표치에 대한 도전성 검증방안</li> </ul>