

3. 한국해양조사협회

◆ 총괄요약표

부문	평가지표	비계량		계량		합계	
		가중치	등급	가중치	득점	가중치	득점
경영 관리	1. 기관장 리더십	2		3	1.8	5	3.20
	- 민주적 리더십 구현	2	B0	-	-	2	1.40
	- 공직 복무관리	-	-	3	1.80	3	1.80
	2. 사회적 가치 구현	16		4	2.64	20	14.04
	- 일자리 창출	3	B0	1	0.60	4	2.70
	- 균등한 기회와 사회통합	3	B+	0.5	0.13	3.5	2.53
	- 안전 및 환경	3	B0	1.5	0.97	4.5	3.07
	- 상생 협력 및 지역발전	2	B+	1	0.95	3	2.55
	- 윤리경영	3	C	-	-	3	1.80
	- 인권경영	2	B0	-	-	2	1.40
	3. 업무효율	-	-	2	1.92	2	1.92
	4. 조직·인사·재무관리	3		1	0.90	4	3.00
	- 조직인사 일반	2	B0	-	-	2	1.40
	- 재무예산 성과	-	-	1	0.90	1	0.90
	- 삶의 질 제고	1	B0	-	-	1	0.70
	5. 보수 및 복리후생비	5.5		3	3.00	8.5	7.05
	- 보수 및 복리후생	3.5	B0	-	-	3.5	2.45
	- 총인건비 인상률	-	-	3	3.00	3	3.00
	- 노사관계	2	B+	-	-	2	1.60
	6. 협력과 참여	2		3.5	2.99	5.5	4.69
- 국민참여	1	A0	-	-	1	0.90	
- 혁신노력 및 성과	1	B+	-	-	1	0.80	
- 국민소통	-	-	3.5	2.99	3.5	2.99	
경영관리 합계	28.5	20.65	16.5	13.26	45	33.91	
주요 사업	1. 주요사업 실적	-	-	30	29.17	30	29.17
	(1) 해양관측자료 생산기반 강화	-	-	4	4.00	4	4.00
	(2) 해양조사 품질관리 강화	-	-	8	8.00	8	8.00
	(3) 국가기준점 기반시설 안정화	-	-	3	3.00	3	3.00
	(4) 해양정보 공급체계 강화	-	-	10	10.00	10	10.00
	(5) 해양조사 연구교육 역량 향상	-	-	5	4.17	5	4.17
	2. 주요사업 성과관리의 적정성	15	B0	-	-	15	10.50
	3. 주요사업 지표구성의 적정성	10	B0	-	-	10	7.00
	주요사업 합계	25	17.50	30	29.17	55	46.67
전체 합계	53.5	38.15	46.5	42.43	100	80.58	
코로나19 대응 노력과 성과 가점	3	C	-	-	3	1.80	
총점	56.5	39.95	46.5	42.43	103	82.38	

1 현 황

기관의 미션

- 정확한 해양정보를 제공하여 해양산업 발전에 기여

기관 현황

기관유형	○ 기타공공기관
기 관 장	○ 황준
설립근거	○ 「해양조사와 해양정보 활용에 관한 법률」 제54조
주요사업	<ul style="list-style-type: none">○ 해양정보의 정확도 확보를 위한 해양정보 품질관리○ 선박의 항해안전 확보를 위한 항해용 간행물의 간행·배포○ 관할해역 체계적 관리를 위한 시설(해양관측시설, 영해기준점) 유지관리○ 해양조사기술자의 교육훈련 및 경력관리○ 해양조사 관련 기술개발 및 연구
조직/정원	○ 2본부 1연구소 1실 1센터 1팀 / 55명
2021 예산	○ 9,992백만원

1. 경영관리 범주

- 기관장은 조직 진단 결과를 기초로 내부구성원과 외부전문가의 의견수렴을 거쳐 중장기 발전방안을 수립하고 민주적 리더십 구현 지표의 체계적 관리를 위한 목표, 추진전략, 추진과제의 정합성 확보 노력이 인정되나, 지표관리의 가시성 확보를 위해 주요 비계량지표의 목표를 구체화할 필요가 있을 것이다. 그리고 이해관계자와의 다양한 소통 채널 구축 및 운영 노력의 결과 비전인지도와 핵심가치 공유도가 각각 전년대비 상승하였으며, 향후 해양조사와 해양정보 활용에 관한 법률의 시행에 따른 기관의 전문성 확보와 해양정보서비스업 등 관련 산업 성장에 기여하기 위한 기반 구축이 필요할 것이다.
 - 기관장은 이사회의 운영 활성화를 위해 안건 사전프로세스 강화, 경영혁신 등 3개 분야 소위원회 운영, 근로자대표의 이사회 참석 및 발언 확대 등을 추진한 노력이 인정된다. 다만 이사회 활동실적 평가제 도입의 재검토 및 여성 비상임이사의 적극적 활용 노력이 필요할 것이다.

- 기관은 사회적 가치 구현과 관련하여 대체로 보통 이상 수준의 성과를 창출하였다. 다만, 윤리경영은 보다 적극적으로 추진할 필요가 있다.
 - 일자리 창출 지표의 경우, 기관은 일하는 방식 혁신으로 신규 일자리 창출 등을 위해 노력하였다. 그러나, 전년도 경영평가단이 지적한 사항 중 일부가 이행되지 않고 있다.
 - 균등한 기회와 사회통합 지표의 경우, 기관은 채용 전 과정 지원자의 인적 사항에 대해 블라인드를 실시하고, 일반행정 지원자격을 연령, 성별, 학력, 전공에 대한 제한을 없애는 등 채용과정에서 차별적 평가요소를 배제하기 위해 노력하였다. 그러나, 전년도 경영평가단이 지적한 사항 중 일부가 이행되지 않고 있다.
 - 안전 및 환경 지표의 경우, 기관은 해양조사정보기관의 사업특성을 고려하여 해안지역 어촌계와 사회적가치 선순환 협약을 체결하는 등 지역사회와 연계한 해양환경보전활동을 추진하였다. 그러나, 전년도 경영평가단이 지적한 사항 중 일부가 이행되지 않고 있다.
 - 상생 협력 및 지역발전 지표의 경우, 기관은 ‘궁평의 하루정원’ 조성사업을 시행하는 등 어촌지역 정화 및 홍보활동과 어촌지역 관광자원 개발을 위해 노력하였다.

- 윤리경영 지표의 경우, 기관은 견제가 필요한 회계업무를 팀 구성 없이 1인이 단독 처리하는 과거의 불합리한 상황을 개선하기 위해 회계 전담부서를 신설하였다. 그러나, 전년도 경영평가단이 지적한 사항 중 일부가 이행되지 않고 있다.
 - 인권경영 지표의 경우, 기관은 피해자 중심의 인권침해 구제지침을 제정하는 등 인권침해 방지를 위해 노력하였다. 그러나, 전년도 경영평가단이 지적한 사항 중 일부가 이행되지 않고 있다.
- 업무효율성과 관련하여 기관의 업무특성을 반영한 사업수행효율성 지표로 평가한 결과, 사업수행효율성의 전년도 실적치는 1인당 61.8백만 원, 당년도 실적치는 1인당 66.2백만 원으로 전년대비 7.19% 증가하여 96.148점으로 평가하였다.
- 기관은 조직·인사·재무관리와 관련하여
- 기관은 정부정책 및 환경변화 대응하여 중장기 조직구조 및 기능 개편을 수행하고, 교육 전문기관으로서의 역량을 강화하고 감사기능을 신설하였다. 외부 전문기관 조직진단을 토대로 상시 TF를 운영하고 전문성과 결과의 객관성을 확보하기 위한 노력을 수행하였으며, 협회 주요현안 해결 중심의 기능조정 및 인력수요 개선안을 도출하고자 노력한 점은 긍정적으로 평가된다.
 - 경영관리지원의 업무프로세스 개선을 위해 위임전결 권한 확대를 통한 업무경감을 수행하고자 노력하였으며, 핵심업무별 인적자원의 효율적인 배분을 위해서 직무조정 및 조직개편을 통해 업무효율화를 달성하고자 노력하였다. 다만 해양조사기술교육센터 등 4개 부서를 신설하였는데, 이를 통해 조직에서 얻은 효익에 대한 지속적인 분석이 필요한 것으로 판단된다.
 - 효과적인 성과창출을 위한 합리적인 성과평가체계를 운영하고자 성과평가시스템 체계 및 프로세스를 개선하고 사회적가치 등 정부정책 전략 연계성을 강화하고자 노력한 것으로 판단된다.
 - 중장기 경영전략과 연계한 인적자원관리 전략을 수립하고자 전략과제로 전문성 확보, 사회적 가치 지향, 법정교육·핵심가치 강화를 제시하고 있으나, 전반적인 교육훈련 체계에 대한 수립과 전문가 검토가 필요할 것으로 판단된다. 경력개발 트랙을 고려한 효율적 인사운영을 위해서 순환보직을 추진하였다고 기술하고 있는데, 추진한 구체적인 사례에 대한 제시가 필요하다.
 - 재무예산 성과지표의 경우 '21년도 예산집행률은 목표치 100% 대비 실적치 87.855%로 목표치를 달성하지 못하여 90.284점으로 평가하였다.

- 사업장내 사무근로자 질환에 대한 선제적인 예방, 사무공간 재배치 등을 통한 근로자 건강보호를 위한 노력을 수행하고, 해양현장에서는 관련 업무 전반에 대한 매뉴얼을 작성하고 기관장 및 부서장의 업무수행 현장 안전순시를 강화한 활동은 긍정적인 노력의 결과로 평가된다.

○ 기관은 보수 및 복리후생비와 관련하여

- 기관은 직무 중심의 합리적 보수체계로의 전환을 위한 노력의 일환으로 직무 분류체계를 재검토하고 직무기술서 도출하고, 직무급제 컨설팅 수행하는 등 노사공동 TF를 구성하여 중장기 로드맵을 고도화하고자 노력한 것으로 평가된다. 다만 직무급 고도화에 대한 개선 방안을 제시하고 있는데, 직무분석, 직무 평가결과와 연계한 직무등급 결정, 계약직 직무급 확대, 직무급 비중 확대, 노사 참여를 통한 직무급 고도화 등은 현재도 진행 중인 상황으로 2021년의 성과로 평가하기에는 어려운 것으로 판단된다.
- 기관은 합리적인 복리후생 제도의 운영을 위해 정부 예산 지침을 준수하고 차별 없는 복리후생제도를 운영하고자 노력한 것으로 판단된다. 복리후생비 초과 집행 금지로 1인당 복리후생비 최소 수준을 유지하고 있으며 근무만족도 개선을 위해 하위직급에 대한 추가 임금인상 추진, 계약직 직원 숙소 입주 확대, 체육시설 공간 확대 등을 추진하였다.
- 경영환경과 노사환경을 분석하고 노사 상생 파트너십을 구축하고자 노력한 것으로 판단된다. 노사상생 도약기로 노사관계안정화 및 사회적 가치 활동 강화에 주력하였으며 노사협력지수, 노사소통지수, 노사합의율 등을 지표로 제시하고 전략적 실행력을 강화하기 위해서 노력하였다.
- '21년도 총인건비 인상률은 0.855%로 정부의 예산편성지침인 0.900%를 준수하여 득점 3점으로 평가한다.
- 기관은 육아기 근로시간 단축, 태아검진 휴가, 가족돌봄 휴가 및 휴직 제도를 마련하여 일가정 양립 만족도가 5.8점 상승하는 등의 결과를 도출하기도 했다. 합리적 근로조건 개선을 위해 하후상박 임금인상 구조를 검토하고 직급별 임금 격차 해소를 위한 정책을 추진한 것은 긍정적인 노력의 결과로 판단된다.

○ 기관은 협력과 참여와 관련하여 전반적으로 우수한 성과를 창출하였다.

- 국민참여 지표의 경우, 기관은 공공혁신 아이디어 공모전, 어촌계 MOU 체결 및 현안지원, 업·단체 간담회 운영 등 코로나19 환경에 대응하는 소통채널을

통해 국민·지역주민과 함께하는 열린경영을 실현하기 위해 노력하였다.

- 혁신노력 및 성과 지표의 경우, 기관은 보상 강화(포상인원 및 포상금 증가, 우수과제 제안자 평가가점 부여 등)를 통한 우수과제 전사 발굴·이행 및 혁신 프로세스를 가동하는 등 참여와 협력 기반의 혁신 조직을 운영하기 위해 노력하였다.
- 국민소통의 경우 경영정보공시 점검 결과 별점 1.5점으로 득점 1.251점을 획득하였다. '20년 평가결과에는 별점 3점을 받았으나, '21년 별점이 1.5점으로 감소하여 향후에도 적절한 경영정보공시를 위한 지속적 노력이 필요할 것이다. 또한, 기관은 고객만족도 점수가 '20년 90.5점, '21년 87.1점으로 3.4점 하락하였다. 앞으로도 고객만족도의 제고를 위한 노력이 필요하다.

2. 주요사업 범주

- 기관의 주요사업은 '해양조사 품질관리 사업'과 '해양정보 서비스 제공'으로 구성되고 추진되어 왔다. 기관은 주요 사업의 성과를 적절히 달성하기 위해 다양한 개선 노력을 기울였으며, 특히 해양조사 품질관리를 위해 예산과 인력을 늘리는 등 자원배분의 합리성을 제고하기 위해 노력하였다.
- 다만, 기관 사업에 대한 중장기 추진 계획을 수립하였으나 5년 뒤의 목표치에 도전성을 보다 보강할 필요가 있다. 즉 단순한 양적 목표의 점진적 증대가 아닌 현재와 다른 변화된 모습을 제시하고 이에 따른 연도별 사업 계획을 도출할 필요가 있다.
- 한편 기관은 다양한 사업에서 ESG 전략을 반영하고자 하였으나, 주요사업의 각 분야에서 ESG에 대한 요소를 구체적으로 적시하고 이를 투영하려는 전략의 구체성이 다소 부족하다. 특히 각 사업에서 고객참여의 확대, 투명성 제고를 통한 서비스 확대 등에 더욱 노력할 필요가 있을 것이다.
- 한편 계획수립을 위한 분석이 뒷받침 되지 않은 채로 집행 성과가 제시되고 있는 문제점은 여전히 반복되고 있다고 판단된다. 즉, 제시된 성과가 사전에 수립된 계획하에서 달성된 것인지, 또한 이러한 성과가 어떠한 정책적 노력으로 획득된 것인지 판단하기 어렵다. 따라서 여전히 보고된 성과 결과가 과연

어느 수준의 정책 가치를 실현한 것인지 판단이 어려운 상황이다.

- 기관은 해양조사정보법 시행으로 해양조사 및 정보산업분야 연구 개발과제가 향후 증가할 것으로 예상되는 바, 해양조사에 관한 연구 체계를 수립하였다. 단, 연구 인력이 매우 부족하고, 주요 연구들이 수탁사업 수행에 치중하고 있어 기관의 미래사업 발굴 등에 보다 집중할 수 있는 연구 자원의 확보가 반드시 필요할 것으로 판단된다.
- 기관의 계량지표는 설립목적과 임무, 주요사업의 구성 내용 등을 감안하였을 때 해당 지표가 대표성을 확보하고 있다고 판단된다. 다만 향후 해양조사를 통한 고객들의 편익을 증대한 성과 정도를 측정할 수 있는 지표의 개발을 중장기적으로 검토할 필요가 있으며 해양관측 오류 등에 대한 객관적인 비교 대상(글로벌 수준)을 제시할 필요가 있으며, 보다 결과지향적인 지표 설정과 목표 수준 제시를 위해 지속적으로 노력할 필요가 있다.

3. 코로나19 대응 노력과 성과 가점

- 기관은 코로나19 대응 관련 가점의 경우, 전반적으로 보통 수준의 성과를 창출하였다.
 - 기관은 코로나19 고통분담 및 코로나19 위기 극복을 위한 정부정책에의 대응을 위해 노력하였다. 그러나, 전년도와 마찬가지로 기관의 관련 사업에 대한 사전 계획 및 평가가 시행되지 않아 해당 사업의 효율성 측면에서 개선의 여지가 존재한다.
 - 기관은 한국판 뉴딜 추진을 위해 다양한 노력을 기울였다. 그러나, 기관은 전년도와 마찬가지로 뉴딜사업 관련 예산운용 측면에서 사전에 종합적으로 계획하거나 집행시 체계적으로 관리하는 정도에는 이르지 못했다.

3 부문별 평가

1. 경영관리

1. 기관장 리더십

- 기관장은 추진전략과 실행과제, 성과지표간의 정합성 및 연계성 보완이 필요하다는 전년도 지적사항을 반영하여 조직 진단 결과를 기초로 중장기 발전방안을 수립하였으며 동 과정에서 내부구성원과 외부전문가 대상 의견수렴을 실시한 노력이 인정된다. 그리고 민주적 리더십 구현지표의 체계적 관리를 위해 ‘핵심가치 기반의 업무혁신 및 경영혁신 실행력 제고’를 목표로 설정하고 핵심가치 공유 및 업무혁신 기반 강화 등 2개 추진전략과 소통채널 다양화를 통한 핵심가치 공유 강화 등 4개 과제를 선정·추진한 것은 긍정적으로 판단된다. 다만 주요 비계량지표로 설정하고 있는 신뢰성 높은 직장문화 조성, 이사회 경영제언 활성화의 목표(및 내용)를 좀 더 구체화하여 내부구성원의 가시성을 제고할 필요가 있을 것이다.
- 기관장이 미래에 대한 비전 명확성과 핵심가치의 이해 수준 등을 제고하기 위한 개선이 필요하다는 전년도 지적사항을 반영하여, 이해관계자와의 다양한 소통채널(CEO 직접 소통, 공모전 워크숍, 온오프 회의 등) 구축 및 운영을 통해 핵심가치 공유를 강화한 결과 비전인지도와 핵심가치 공유도가 각각 전년대비 0.3점(3.9점→4.2점), 0.2점(4.0점→4.2점) 상승한 것은 긍정적으로 판단된다. 그리고 해양조사와 해양정보 활용에 관한 법률 및 동시행령의 시행에 따라 확대되는 기관의 역할 및 책임 등에 대응하기 위한 전문성 확보 노력과 함께 해양정보 서비스업 신설 등 관련 산업 성장에도 기여할 수는 있도록 기반 구축이 필요할 것이다.
- 기관장은 이사회의 운영 활성화를 위해 안건 사전프로세스 강화와 경영혁신, 사회적가치, 미래성장 등 3개 분야 소위원회 운영(7회) 등을 추진하고, 근로자 대표의 이사회 참석 및 발언 확대(2회)를 추진한 것은 긍정적으로 판단된다. 다만 이사회 활동실적 평가제 도입을 제시하고 있으나 현실적인 운영이 쉽지 않아 재검토가 필요하며, 여성 인재 육성 및 기관 운영의 양성평등 등의 관점에서

여성 비상임이사의 적극적 활용 노력이 필요할 것이다.

○ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 기관장 리더십의 노력과 성과를 'B0'로 평가한다.

2. 사회적 가치 구현

(1) 일자리 창출

○ 기관은 공공·민간 부문의 일자리 창출 및 고용의 질 개선을 위한 노력과 성과를 측정하기 위한 지표인 “일자리 창출” 측면에서 전반적으로 보통 수준의 성과를 창출하였다고 판단된다.

- 첫째, 기관은 일하는 방식 혁신으로 신규 일자리 창출을 위해 노력하였다. 12개 아이디어 과제 도출 및 과제 이행을 통해 업무를 경감하고 인건비 일부를 절감하였다. 해당 절감재원을 통해 기간제 계약직 1명, 체험형 청년인턴 1명을 채용하였다.
- 둘째, 기관은 창업초기에 대한 기업인큐베이팅 서비스 (사업관리 노하우 제공, 기술자 멘토링)를 제공하는 등 기관의 핵심사업 추진을 통해 민간일자리 창출을 지원하였다.
- 셋째, 기관은 '21년 정년퇴직 2명에 대한 결원인원 충원(청년채용) 등 정규직 전환 일원 결원에 대해 청년 일자리 창출을 위해 노력하였다.
- 넷째, 기관은 전년도 경영평가단으로부터 일자리 창출 목표 수치 관련하여 지적 받은 바 있다. 이에 대해 기관은 신규 일자리 목표를 구체화하는 등 전년 대비 일부 개선점을 제시하였다. 그러나, 해당 목표에서 근거의 체계성, 실현가능성 및 지속성 측면에서 개선의 여지가 존재한다.
- 다섯째, 기관은 전년도 경영평가단으로부터 중장기 일자리 로드맵에서 연도 그룹별 전략이 차별화되지 않는다고 지적받은 바 있다. 이에 대해 기관은 해당 일자리 로드맵의 일자리 창출 목표를 단계적으로 상향하는 등 전년 대비 일부 개선점을 제시하였다. 그러나, 해당 로드맵을 현실화시킬 수 있는 관리 수단인 인사·조직·예산 등의 액션플랜이 뒷받침되지 않는 등 개선의 여지가 존재한다.

○ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 일자리 창출을 위한 기관의 노력과 성과를 'B0'로 평가한다.

(2) 균등한 기회와 사회통합

- 기관은 사회형평적 인력 활용과 균등한 기회 보장을 위한 노력과 성과를 평가하기 위한 지표인 “균등한 기회와 사회통합” 측면에서 전반적으로 양호한 수준의 성과를 창출한 것으로 판단된다.
 - 첫째, 기관은 채용 전 과정 지원자의 인적사항에 대해 블라인드를 실시하고, 일반행정 지원자격에 연령, 성별, 학력, 전공에 대한 제한을 없애는 등 채용 과정에서 차별적 평가요소를 배제하기 위해 노력하였다.
 - 둘째, 기관은 철저한 코로나19 방역 이행으로 채용을 중단없이 실시하고, 청년 인턴의 채용을 확대하며, 장애인 채용을 지속하는 등 사회형평적 채용을 위해 노력하였다.
 - 셋째, 기관은 전년도 경영평가에서 채용 응시자 만족도 조사시 채용된 인사만을 대상으로 조사하여 조사결과에 편의(bias)가 발생할 수 있음을 지적받은 바 있다. 기관은 이에 대하여 만족도 조사 대상자를 기존의 채용 대상자에서 면접 대상자까지 확대하였다.
 - 넷째, 기관은 전년도 경영평가에서 관리자 중 여성 규모 및 여성이 차지하는 비중이 과거 대비 개선되지 않고 있으며 준관리자(3-4급)와 함께 관리자(1-2급) 대상의 여성인력 채용 및 육성에 대한 목표 수치를 동시에 설정·추진할 것을 지적받은 바 있다. 기관은 이에 대해 1-3급 여성관리자의 채용 실적 및 목표만 제시할 뿐, 1-2급 및 3-4급으로 구분하여 목표관리제를 실시하지 않고 있다. 이에 대한 개선이 요청된다.

- 이상의 결과를 종합해 볼 때, 균등한 기회와 사회통합을 위한 기관의 노력과 성과를 ‘B+’로 평가한다.

(3) 안전 및 환경

- 기관은 재난, 사고로부터 안전한 근로, 생활환경의 유지를 위한 노력과 성과를 평가하기 위한 지표인 “안전 및 환경” 측면에서 전반적으로 보통 수준의 성과를 창출하였다고 판단된다.
 - 첫째, 기관은 해양조사정보기관의 사업특성을 고려하여 해안지역 어촌계와 사회적가치 선순환 협약을 체결하는 등 지역사회와 연계한 해양환경보전활동을 추진하였다.
 - 둘째, 기관은 어선사고 저감을 위해 해상안전 매뉴얼을 배포하고 안전항해 취약 어선 대상 항해용 간행물 제공 및 항해안전정보 이용방법 등 현지교육을 실시

하는 등 안전취약 어촌계에의 항해정보 제공을 확대하였다.

- 셋째, 기관은 외부전문기관이 위험성평가 결과 및 안전진단 결과에서 취약한 분야를 개선하는 등 유지관리 대상 취약 시설의 취약요소를 개선하였다. 관련하여 기관은 영해기준점 영구시설 4개소의 위험요소를 개선하여 '21년 중 무사고를 기록하였다.
- 넷째, 기관은 전년도 경영평가단으로부터 안전중심 경영전략(체계)의 추진과제간 우선순위가 명확하지 않은 등 해당 경영전략(체계)의 실효성은 높지 않다고 지적받은바 있다. 이에 대해 기관은 전략체계를 재수립하였지만 실효성 측면에서 개선의 여지가 존재한다.
- 다섯째, 기관은 전년도 경영평가단으로부터 안전관리지침의 구체성이 낮고 외부 이해관계자가 참여하지 않으며 지침의 실효성이 낮다고 지적받은바 있다. 기관은 이에 대해 '21년 중 관련 조치를 취하지 않았다.

○ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 안전 및 환경을 위한 기관의 노력과 성과를 'B0'로 평가한다.

(4) 상생 협력 및 지역발전

○ 지역사회 및 지역경제 활성화와 중소기업, 소상공인 등과의 협력, 상생을 위한 기관의 노력과 성과를 평가하기 위한 지표인 “상생 협력 및 지역발전” 측면에서 전반적으로 우수한 성과를 창출한 것으로 판단된다.

- 첫째, 기관은 '궁평의 하루정원' 조성사업을 시행하는 등 어촌지역 정화 및 홍보 활동과 어촌지역 관광자원 개발을 위해 노력하였다.
- 둘째, 기관은 중소기업 혁신제품 기관 최초 시범구매 도입을 통한 테스트베드 역할을 수행하는 등 중소기업 소상공인에 대한 물품 용역 공사 참여 기회를 확대하고자 노력하였다.
- 셋째, 기관은 최근 3년 동안 사회적기업 우선구매 비율을 준수하고, 사회적 경제 기업 구매금액의 점진적 증가 및 구매업체를 다양화하였으며, 사회적 경제기업 의무구매 실적을 달성하는 등 사회적 경제기업 관련 정책을 충실히 이행하고자 노력하였다.

○ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 상생 협력 및 지역발전을 위한 기관의 노력과 성과를 'B+'로 평가한다.

(5) 윤리경영

- 경영활동을 수행함에 있어 경제적, 법적 책임은 물론 사회적 통념으로 기대되는 윤리적 책임을 준수하고자 하는 기관의 노력과 성과를 평가하기 위한 지표인 “윤리경영” 측면에서 전반적으로 보통 이하 수준의 성과를 창출하였다고 판단된다.
 - 첫째, 기관은 견제가 필요한 회계업무를 팀 구성 없이 1인이 단독처리하는 과거의 불합리한 상황을 개선하기 위해 회계 전담부서를 신설하였다.
 - 둘째, 기관은 합리적인 사전부패 예방체계 구축으로 부패 비리 사고 신고 0건을 기록하였다. 또한, 기관은 해양수산부 청렴도조사 결과 9.67점의 높은 성과를 기록하였다.
 - 셋째, 기관은 전년도 경영평가단으로부터 내무감사 활동이 사실상 전무하다는 지적을 받은바 있다. 이에 대해 기관은 감사팀 1명을 확보하고자 '21년에 노력하여 '22년 1월에 해당 인원을 확보하였다.
 - 넷째, 기관은 전년도 경영평가단으로부터 성희롱 성폭력 실태조사 및 고충심의 위원회를 구성 운영할 것을 지적받은 바 있다. 이에 대해 기관은 성희롱 성폭력 실태조사 및 조치계획을 수립하고 고충심의위원회를 구성하였다. 그러나, 전문성을 가진 외부위원이 과반수에 이르지 못해 독립성 및 전문성 측면에서 개선의 여지가 존재한다.
 - 다섯째, 기관은 전년도 경영평가단으로부터 기록물관리 전담 인력 및 관련 위원회가 부재함을 지적받은 바 있다. 이에 대해 기관은 '21년 중 관련 조치를 취하지 않았다.
- 이상의 결과를 종합해 볼 때, 윤리경영을 위한 기관의 노력과 성과를 ‘C’로 평가한다.

(6) 인권경영

- 경영활동을 수행함에 있어 국가의 인권보호 및 기업의 존중책임, 피해자 구제를 포함한 인권경영 추진 기관의 노력과 성과를 평가하기 위한 “인권경영” 측면에서 전반적으로 보통 수준의 성과를 창출한 것으로 판단된다.
 - 첫째, 기관은 전년도 경영평가단으로부터 인권경영위원회의 운영을 확대하고 인권경영 추진체계의 실효성을 높일 필요가 있음을 지적받은 바 있다. 이에 대해 기관은 ‘사람이 먼저’인 인권경영 추진전략을 수립하고 인권경영위원회를 3회 개최하며 인권 문제에 대한 의사결정을 이행하였다. 다만, 인권경영추진 전략을 새롭게 수립하였지만 실효성 측면에서 개선의 여지가 존재한다.

- 둘째, 기관은 피해자 중심의 인권침해 구제지침을 제정하는 등 인권침해 방지를 위해 노력하였다. 또한, 인권침해 구제절차에 대한 직원 만족도 조사 결과 긍정 응답 비율이 97.1%에 달하는 성과를 보였다.
- 셋째, 기관은 전년도 경영평가단으로부터 인권영향평가로 도출된 모니터링 과제를 효율적으로 파악, 이행하는 등 인권영향평가의 실효성을 제고할 것을 지적받은 바 있다. 기관은 이에 대해 인권영향평가를 실시하고 개선과제를 도출하여 인권경영위원회에서 논의하는 등 전년 대비 개선된 모습을 보였다. 다만, 인권영향평가로부터 도출된 모니터링 과제는 지속적으로 추적, 환류하여 인권경영의 실효성을 제고시킬 필요가 있다.
- 넷째, 기관은 전년도 경영평가단으로부터 갑질행위에 대한 현황 조사를 실시할 것을 권고받은 바 있다. 그러나, 기관은 이에 대해 이행하지 않고 있다. 본 현황조사를 바탕으로 향후 제도개선, 해당 사항 발견시 가해자 처벌 및 피해자 구제를 실시해야 할 것이다.

○ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 인권경영을 위한 기관의 노력과 성과를 'B0'로 평가한다.

3. 업무효율(사업관리 효율성)

가. 평가개요

지표산식	평가방법	목표치	실적치	평 점	가중치	득 점
순사업비/ 평균인원	목표부여(편차)	66,977,721	66,228,079	96.148	2	1.923

나. 평가내용

- 업무효율 지표는 기관의 사업수행 효율성 제고를 유도하기 위한 지표로서, 순사업비 대비 평균인원으로 목표부여(편차)로 평가한다.
- 기관의 '21년도 사업수행 효율성 지표는 목표치 66,977,721원 대비 실적치 66,228,079원으로서 목표치를 달성하지는 못하였으나 전년 대비 증가한 96.148점으로 평가하였다.

다. 항목별 원인분석

- 사업수행효율성 산출에 필요한 순사업비는 전년도 3,280백만 원에 비해 322백만 원 증가한 3,602백만 원으로 산출되었고, 평균 인원은 전년도 53.08명보다 약 1.31명 증가한 54.38명으로 파악되었다.
- 순사업비가 전년 대비 증가한 것은 매출액 등 총수익이 전년 대비 1,101백만 원(11.42%) 증가한 것이 가장 큰 요인이라고 할 수 있다.
- 한편 사업수행 효율성 지표의 전년도 실적치는 인당 61,788,085원, 당년도 실적치는 인당 66,228,079원으로 전년대비 4,439,994원(7.19%) 증가하였다.
- 이는 순사업비 증가에 비해 평균인원의 증가는 그에 미치지 못하였기 때문이다.

라. 추세분석

- 기관의 순사업비는 '14년도 1,357백만 원에서 지속적으로 증가하여 '17년도 3,735백만 원까지 증가하였으나, '18년도부터 3,302백만 원, '19년도 2,852백만 원으로 감소하였고 '20년도는 다시 증가 추세로 전환되어 '21년도에는 3,602백만 원으로 산출되었다.
- 기관의 최근 5년간 순사업비는 다음과 같다.

(단위: 백만 원)

구 분	2017년	2018년	2019년	2020년	2021년
순사업비	3,735	3,332	2,852	3,280	3,602

- 기관의 최근 5년간 순사업비는 '17년까지는 증가 추세였으나 '18년 전년 대비 감소 이후 '19년부터는 증가 추세를 보이고 있다.
- 기관의 최근 5년간 평균인원은 다음과 같다.

(단위: 명)

구 분	2017년	2018년	2019년	2020년	2021년
평균인원	56.54	51.46	52.34	53.08	54.38

- 기관의 최근 5년간 평균인원은 대체적으로 순사업비와 유사한 추세를 보이고 있으며 '18년 감소 이후 '19년부터는 증가추세를 보이고 있다.

4. 조직·인사·재무관리

(1) 조직·인사 일반

- 경영전략과 연계된 조직 및 인적자원 운용계획 수립
 - 기관은 정부정책 및 환경변화 대응하여 중장기 조직구조 및 기능 개편을 수행하고, 교육 전문기관으로서의 역할을 강화하고 감사기능을 신설한 것은 긍정적인 노력으로 판단된다. 외부 전문기관 조직진단을 토대로 상시 TF를 운영하고 전문성과 결과의 객관성을 확보하기 위한 노력을 수행하였으며, 협회 주요현안 해결 중심의 기능조정 및 인력수요 개선안을 도출하고자 노력한 것은 긍정적으로 평가된다.
 - 또한 사업부서 인력배분이 증가하면서 경영관리지원 직원들의 업무량이 늘어나고 있어 그룹웨어 고도화를 통한 프로세스 개선 업무경감 방안 마련이 필요하다는 지적사항에 대해서도 팀단위 조직 신설 및 위임권한을 부여하고 그룹웨어 고도화를 통해 업무 경감의 노력을 수행한 것은 긍정적으로 평가된다.
- 핵심업무를 고려한 단위조직의 역할과 책임 설정 및 적절한 인력 배분
 - 기능조정 및 명칭 변경을 통한 역할과 책임을 명확화하고 기관 주요 수익사업인 향해정보의 판로개척 및 공급확대를 위한 전략기획을 신설하여 고객중심의 사업추진 및 체계적인 성과관리를 추진하고자 노력한 점은 긍정적으로 평가된다. 또한 기술 동향지 서비스 이용 만족도도 93점으로 향상되는 등 노력의 긍정적인 노력의 결과로 판단된다.
 - 기관의 준법·윤리경영체계의 강화 및 사업추진의 적법성과 투명성을 확보하고자 수행한 감사기능 강화는 적절한 것으로 평가된다. 특히 기관의 감사기능이 독립성을 확보하고 지속적으로 내부견제시스템이 원활히 작동할 수 있도록 실행력을 강화하는 노력이 필요할 것으로 판단된다.
 - 경영관리지원의 업무프로세스 개선을 위해 위임전결 권한 확대를 통한 업무경감을 수행하고자 노력하였으며, 핵심업무별 인적자원의 효율적인 배분을 위해서 직무조정 및 조직개편을 통해 업무효율화를 달성하고자 노력한 것으로 판단된다.

다만 해양조사기술교육센터, 감사실, 해양정보화팀, 항해정보전략팀 등 4개 부서를 신설하였는데, 신설을 통해서 실질적으로 조직에서 얻은 효익에 대한 지속적인 분석이 필요할 것으로 판단된다.

○ 구성원 역량을 지속적으로 개발 향상시키기 위한 노력과 성과

- 중장기 경영전략과 연계한 인적자원관리 전략을 수립하고자 전략과제로 전문성 확보, 사회적 가치 지향, 법정교육·핵심가치 강화를 제시하고 있으나, 전반적인 교육훈련 체계에 대한 수립과 전문가 검토가 필요할 것으로 판단된다. 다만 사전 수요조사 결과를 반영한 전문가 육성 과정을 개발하고자 노력하고 현업적 용도도 상승은 정적인 노력의 결과로 판단된다.
- 인사제도 만족도, 교육만족도, 성과평가, 교육훈련 평점 등의 평가 결과를 분석하고 이러한 결과를 토대로 차기 교육훈련계획에 반영한다고 기술은 되어 있으나 구체적인 내용은 기재되어 있지 않으므로 구체적인 기술이 필요하다.
- 기관은 인재개발 맞춤형 프로그램 4개 분야에 대해서 개발 및 운영하였으며, 이를 관리자 양성, 핵심인재, 신입·승진자, 퇴직예정자로 구분하여 현장에서 교육훈련을 실행하였다. 이는 보편적인 교육훈련 체계로 제시하기에는 여전히 미흡하며, 기관의 특성을 반영한 공통역량, 직무역량, 리더십역량 등 체계적인 분석을 통해 기본 인적자원개발 체계를 구축하는 노력이 필요한 것으로 판단된다.

○ 합리적인 조직·개인 성과평가시스템 구축을 위한 노력과 성과

- 효과적인 성과창출을 위한 합리적인 성과평가체계를 운영하고자 성과평가시스템 체계 및 프로세스를 개선하고 사회적가치 등 정부정책 전략 연계성을 강화하고자 노력한 것으로 판단된다. 다만 이러한 부분에 대한 구체적인 내용이 보고서에 포함되어 있지 않으며 대내외 소통 및 자체 피드백 확대 노력도 구체적으로 제시하는 노력이 필요한 것으로 판단된다.
- 조직 및 개인 성과평가시스템 체계화를 위해서 전략연계-성과관리-점검평가-보상환류를 제시하고 있는데, 대내외 경영여건을 종합적으로 반영하여 직무 중심의 개인 MBO를 설정하고 추진하고자 개선한 부분은 긍정적인 노력의 결과이나, 보고서에서는 구체적인 내용에 대한 제시가 미흡한 것으로 판단된다.
- 조직 및 개인 성과관리 부분에서 제시하고 있는 고유지표, 공통지표에 대한 구체적인 제시가 필요하며, 업적평가와 역량평가가 어떻게 기관에서 적용되고 있는지 구체적인 기술도 필요한 것으로 판단된다. 이미 성과평가체계의 고도화

노력을 수행하고 있는 것으로 보이나 보고서 상에서는 구체적인 내용에 대한 제시가 다소 미흡한 것으로 판단된다.

- 정량화, 객관화를 위한 경영평가 결과의 조직평가 연계 비율을 확대하고 투명성 제고를 위한 외부 전문위원 참여 및 설문조사를 실시하는 등의 활동을 수행한 것은 긍정적인 노력으로 판단된다. 또한 지표의 타당성을 검토하고 조정제도를 도입하는 등 지표의 적합성과 도전성 등을 평가에 포함한 부분은 긍정적인 노력으로 평가된다. 이의신청 기간을 7일로 늘리고 이에 대한 성과관리위원회 상정 및 관리 프로세스를 정립하고자 노력한 것으로 판단된다.

○ 인력운영의 전문성 제고 노력과 성과

- 직무 전문성을 강화하고자 제도 실행력을 강화하고, 인력운영의 다양성 확대를 위해 개방형 공모제 추진을 확대하여 전문기술 기반의 공모형 임기제를 운영하고자 노력한 측면은 긍정적인 노력으로 판단된다. 다만 제도운영 및 심사기준, 채용의 공정성 등에 대한 기술이 다소 미흡한 것으로 판단된다.
- 특별승진 제도 개선으로 인사혁신을 단행하고자 노력했다고 기술하고 있는데, 이러한 조치가 인사혁신과 어떠한 관계가 있는지에 대한 설명이 기술되어 있지 않은 것으로 판단된다. 추진성과가 승진근속 연수를 줄인 것으로 설명하고 있는데 합당한 사유에 대한 기술이 필요한 것으로 판단된다.
- 경력개발트랙을 고려한 효율적 인사운영을 위해서 순환보직을 추진하였다고 기술하고 있는데, 추진한 구체적인 사례에 대한 제시가 필요하며 전환자 의견 수렴에 대한 내용도 언제 수행하였는지 시기가 불명확하다. 기관의 특성을 반영한 인사제도 경력개발 연계에 대한 보다 체계적이고 구체적인 내용에 대한 기술이 필요하다.

○ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 조직·인사 일반에 대한 기관의 노력과 성과를 'B0'로 평가한다.

(2) 재무예산 성과(예산집행률)

가. 평가개요

지표산식	평가방법	목표치	실적치	평 점	가중치	득 점
예산 집행액 / 예산 현액	목표대실적	100	87.855	90.284	1	0.903

나. 평가내용

- 재무예산과 성과 지표는 기관의 예산집행률 제고를 유도하기 위한 지표로서, 예산현액 대비 예산 집행액을 목표 대 실적으로 평가하였다.
- 기관의 '21년도 예산집행률은 목표치 100% 대비 실적치 87.855%로 목표치를 달성하지 못하여 90.284점으로 평가하였다.

다. 항목별 원인분석

- 예산집행률은 경영 효율화를 위한 예산 집행과 예산 조기집행 등으로 구성되어 있으며, '21년도 예산집행률은 '20년도 예산집행률 대비 1.764% 감소한 87.855%의 실적을 달성하여 전년도보다 비효율적인 예산집행이 이루어졌다.
- 예산의 안정적 집행, 경상경비 절감의 노력을 하였으나 공공요금 및 제세, 업무 추진비 등의 집행잔액이 발생하였기 때문인 것으로 판단된다.

(3) 삶의 질 제고

- 안전한 근로환경을 조성하기 위한 기관의 노력과 활동
 - 기관은 업무상 부상질병 방지를 위해 안전지침 및 안전매뉴얼을 재정비하고 전문가 입회하에 부서별 안전점검의 날을 월 1회 운영하는 등 자율안전체계 운영 추진을 위해 노력한 점은 긍정적으로 평가된다.
 - 또한 사업장내 사무근로자 질환에 대한 선제적인 예방, 사무공간 재배치 등을 통한 근로자 건강보호를 위한 노력을 수행하고, 해양현장에서는 관련 업무 전반에 대한 매뉴얼을 작성하고 기관장 및 부서장의 업무수행 현장 안전순시를 강화한 활동은 긍정적인 노력의 결과로 평가된다.
- 일·가정 양립을 위한 노력과 성과
 - 코로나19 확산에 따른 감염예방을 위한 비대면 근무형태 확대와 MZ세대 및

기혼자 증가 등의 조직환경에서 스마트워크 인프라를 구축하여 근무환경을 개선하고자 노력한 측면은 긍정적으로 평가된다. 다만 가정의 날 일 확대를 6일 수 확대한 사유나 직급별 수당이 제한됨에 따라서 초과분을 보상휴가로 제시한 부문에 대해서는 충분한 시행근거가 필요할 것으로 판단된다.

- 연차휴가 이월개수가 118일에서 214일로 증가하는 등 미사용 연차휴가의 이월을 확대한 상황은 이해를 하지만 기관의 인건비와 연계가 되어 있으므로 이에 대한 충분한 사전 검토와 논의가 있었는지에 대한 설명이 필요할 것으로 판단된다. 또한 근무환경 개선을 위한 목표와 실행과제 등이 구체적으로 제시되고 있지 않으며 이러한 활동에 대한 지표화를 통한 체계적인 관리의 노력이 필요한 것으로 판단된다.

- 이상의 결과를 종합해 볼 때, 삶의 질 제고를 위한 기관의 노력과 성과를 'B0'로 평가한다.

5. 보수 및 복리후생비

(1) 보수 및 복리후생

- 직무 중심 보수체계 마련을 위한 직무분석 등 사전절차 이행
 - 기관은 직무 중심의 합리적 보수체계로의 전환을 위한 노력의 일환으로 직무 분류체계를 재검토하고 직무기술서 도출하고, 직무급제 컨설팅 수행하는 등 노사공동 TF를 구성하여 중장기 로드맵을 고도화하고자 노력한 것으로 평가된다. 다만 여전히 직무평가 및 직무등급 결정, 전직원 참여형 직무평가모델 정립, 직무급 확대 재원 마련 등에 대한 논의는 구체적으로 진행되고 있지 못한 것으로 판단된다.
 - 기관은 직무급 연계를 고려한 직무분류를 재정비하여 20개의 직무를 도출하였다. 직원참여를 통한 기관의 특성을 반영하고 있다고 설명하고 있으나 구체적인 참여활동에 대한 설명이 미흡한 것으로 판단된다. 직무분류 체계진단, 분류 방안 교차검증 등의 방법을 통해 합리적인 직무분류체계를 도출하고자 노력한 측면은 인정되나, 이러한 과정에 참여한 관련 외부전문가와 현장직무전문가 등의 역할에 대해 구체적으로 기술할 필요가 있다.

○ 직무중심 보수체계 개편결과

- 기관은 직무급 고도화에 대한 개선 방안을 제시하고 있는데, 2021년~2022년의 활동이 구체적으로 분리가 되어 있지 않아 실제 평가를 받는 기간에 수행한 활동에 대해서 판단하기 어렵게 보고서가 작성되어 있다. 직무분석, 직무평가 결과와 연계한 직무등급 결정, 계약직 직무급 확대, 직무급 비중 확대, 노사 참여를 통한 직무급 고도화 등은 현재도 진행 중인 상황으로 2021년의 성과로 평가하기에는 어려운 것으로 판단된다. 내년도 보고서를 작성할 경우 명확하게 평가 당해 년도의 활동을 기재할 것을 권고한다.

○ 예산편성 및 집행지침 등 관련 규정에 따른 복리후생비 편성 및 집행

- 기관은 합리적인 복리후생 제도의 운영을 위해 정부 예산 지침을 준수하고 차별 없는 복리후생제도를 운영하고자 노력한 것으로 판단된다. 복리후생비 초과 집행 금지로 1인당 복리후생비 최소 수준을 유지하고 있으며 근무만족도 개선을 위해 하위직급에 대한 추가 임금인상 추진, 계약직 직원 숙소 입주 확대, 체육시설 공간 확대 등을 추진하였다. 다만 연차휴가 이월을 5개에서 10개로 확대한 부분에 대해서는 임금총량제 적용을 받고 있는 기관으로 충분한 예산편성 여력이 있는지와 집행지침에 어긋남이 없는지 확인이 필요할 것으로 판단된다.

○ 공공기관 임금피크제 권고안에 따른 운영 노력과 성과

- 기관은 정부권고안과 가이드라인을 준수하고, 타기관 벤치마킹 등을 통해 최대 300만원의 교육비를 지원하는 등 재취업 활동과 미래 재설계 프로그램을 지원하는 시스템을 구축하고자 노력한 것으로 판단된다.
- 다만 전직지원 교육의 경우 기관의 특성을 반영하기 보다는 임금피크제 대상자의 구직 희망에 따라 개인이 요청한 교육(목공 교육)을 지원한 것으로 판단된다. 향후 보다 고도화된 임금피크제 운영과 대상자 지원체계를 구축을 위한 노력이 필요하다고 판단된다.

○ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 보수 및 복리후생에 대한 기관의 노력과 성과를 'B0'로 평가한다.

(2) 총인건비 인상률

가. 평가개요

지표산식	평가방법	목표치	실적치	평 점	가중치	득 점
정부예산편성지침 준수여부	목표부여	0.900%	0.855%	100	3	3.000

나. 평가내용

- 총인건비 인상률 지표는 기관의 인건비 인상률 관리 노력을 통해 경영효율성 제고를 유도하기 위한 지표로서 정부예산편성지침의 인건비인상률 0.90% 준수 여부로 평가한다.
- 기관의 '21년도 총인건비 인상률은 0.855%로 정부의 예산편성지침인 0.900%를 준수하여 득점 3점으로 평가한다.

다. 항목별 원인분석

- '21년도 총인건비는 실집행액 기준 전년대비 약 94백만 원 증가한 2,837백만 원으로 집계되었고, 증원소요인건비 조정액은 97백만 원, 초임직급 정월변동에 따른 인건비 조정액은 27백만 원 발생하여 총인건비 인상률의 기준이 되는 '20년도 인건비 발생액은 2,813백만 원이 되었다.
- 이는 '20년 인건비인 2,813백만 원 대비 0.855% 인상되어 '21년 인건비는 2,813백만 원으로 예산편성지침의 총인건비 인상률 기준을 준수하였다.

(3) 노사관계

- 상호 협력과 참여에 기반하고 적법한 노사간 협력체계 구축 및 실질적 운영
 - 경영환경과 노사환경을 분석하고 노사 상생 파트너십을 구축하고자 노력한 것으로 판단된다. 노사상생 도약기로 노사관계안정화 및 사회적 가치 활동 강화에 주력하였으며 노사협력지수, 노사소통지수, 노사합의율 등을 지표로 제시하고 전략적 실행력을 강화하기 위해서 노력하였다. 다만 성과지표에 대한 구체적인 구성과 내용에 대한 설명이 미흡하며 지표의 점수가 소폭의 상승만 있는 점을 고려할 때 현장에서 관련된 노력이 체계적으로 수행되고 있는지에 대한 모니터링을 통해 개선 방안을 제시할 필요가 있는 것으로 판단된다.

- 코로나19 피해 극복지원을 위한 노사 공동 사회공헌 활동을 전개하고, 기관장이 100% 참여하는 노사협의회를 운영하는 등 적극적인 참여를 통해 노사협의회 운영만족도가 6.8점 향상된 것으로 보고되었다. 또한 논의된 주요내용에 대해서 구체적으로 제시하고 있으며 각 사안별 추진성과를 제시하는 등 적극적인 노력을 수행한 것으로 판단된다.

○ 노사관계 관리역량 강화를 위한 노력과 성과

- 기관은 소통채널의 질적 향상을 위해서 자유로운 노사간 소통의 필요성과 구성원 니즈에 맞는 맞춤형 간담회를 활성화하기 위해서 부서 및 직급별 간담회를 운영하고, 노사 경영 현안 TF를 운영하고자 노력한 것으로 판단된다. 이를 위해서 부서 및 직급별 간담회를 실시하고, 노사협의회를 포함한 다양한 소통채널을 운영하는 등 노사공동현안을 해결하기 위해 노력한 것으로 평가된다.
- 노사관계 관리역량을 강화하기 위해서 노사현안 해결을 위한 전문성 강화 및 노동환경의 이해 및 준수사항 숙지를 위한 필요역량을 분석하고 이를 장단기 교육과정과 연계하기 위해서 노력한 것으로 판단된다. 특히 2021년 노사현안 전문성 강화 교육은 6명, 노동환경 이해 및 준수사항 숙지 관련하여 62명이 참가하는 등 실적이 향상된 것은 기관이 추진한 노력의 결과로 판단된다. 기관은 노사관계 관리 역량 강화를 위한 외부 전문가를 활용하고자 법무법인과 노무법인을 활용하고 있는데, 내부 전문가와 연계하여 프로세스를 구축하고 효과적인 활용 방안에 대해서도 제시할 필요가 있다.

○ 노사협의를 통한 근로조건 실질적인 향상과 구체적인 성과

- 기관은 육아기 근로시간 단축, 태아검진 휴가, 가족돌봄 휴가 및 휴직 제도를 마련하여 일가정 양립 만족도가 5.8점 상승하는 등의 결과를 도출하기도 했다. 합리적 근로조건 개선을 위해 하후상박 임금인상 구조를 검토하고 직급별 임금격차 해소를 위한 정책을 추진한 것은 긍정적인 노력의 결과로 판단된다.
- 승진 대상자 역량평가제도의 공정성 및 객관성 확보 노력에 대해서 제시하고 있는데, 구성원들의 수용성을 확보하기 위한 방안을 마련하는 등의 활동은 긍정적인 노력의 결과로 평가할 수 있다. 다만 보고서에서 제시하고 있는 내용이 본 내용에 들어가기 보다는 조직인사 부문에 포함되어야할 것으로 판단된다.

○ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 노사관계에 대한 기관의 노력과 성과를 'B+'로 평가한다.

6. 협력과 참여

(1) 국민참여

- 기관 운영에 국민과 대내외 이해관계자와의 소통, 참여를 위한 노력과 성과를 평가하기 위한 “국민 참여” 측면에서 전반적으로 우수한 성과를 창출하였다고 판단된다.
 - 첫째, 기관은 공공혁신 아이디어 공모전, 어촌계 MOU 체결 및 현안지원, 업·단체 간담회 운영 등 코로나19 환경에 대응하는 소통채널을 통해 국민·지역주민과 함께하는 열린경영을 실현하기 위해 노력하였다.
 - 둘째, 기관은 국민 권익 보장 등을 위해 국민참여와 소통에 기반한 혁신과제(안전향해 취약계층인 어선 운항자 대상으로 찾아가는 교육 서비스 실시 등)를 시행하였다.
 - 셋째, 기관은 수요 맞춤형 디지털 인쇄를 통해 폐간량 41% 및 이산화탄소 배출량을 140kg (기관 산출) 감소시키는 등 국민참여형 과제 발굴로 일정수준 성과를 시현하였다.

- 이상의 결과를 종합해 볼 때, 국민 참여를 위한 기관의 노력과 성과를 ‘A0’로 평가한다.

(2) 혁신노력 및 성과

- 기관은 혁신 계획의 적정성, 혁신문화 조성을 위한 노력과 성과 등을 평가하기 위한 지표인 “혁신노력 및 성과” 측면에서 전반적으로 양호한 수준의 성과를 창출하였다고 판단된다.
 - 첫째, 기관은 보상 강화(포상인원 및 포상금 증가, 우수과제 제안자 평가가점 부여 등)를 통한 우수과제 전사 발굴·이행 및 혁신 프로세스를 가동하는 등 참여와 협력 기반의 혁신 조직을 운영하기 위해 노력하였다.
 - 둘째, 기관은 내부업무망에 혁신제안 공개 게시판 신설로 임직원 참여 및 활용을 확대하고 국민이 제안한 혁신 아이디어를 과제화하여 '21년도 사업추진에 반영하는 등 혁신 아이디어나 우수과제를 공유하고 활용할 수 있는 시스템 마련을

위해 노력하였다.

- 셋째, 기관은 전년도 경영평가단으로부터 기관의 혁신전략의 실효성을 제고시킬 것을 지적받은 바 있다. 기관은 이에 대해 기관 경영전략체계와 혁신환경을 반영한 혁신계획을 수립·시행하였다. 다만, 혁신전략의 실효성 측면에서 개선의 여지가 존재한다.

○ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 혁신을 위한 기관의 노력과 성과를 'B+'로 평가한다.

(3) 국민소통

가. 경영정보공시 점검

지표산식	평가방법		실적치(별점)	평 점	가중치	득 점
	별점	득점				
기획재정부 공공기관 및 준정부기관 「경영정보공시 점검 배점」 기준 준용	-	1.000	1.5	0.834	1.5	1.251
	0.1~10.0	0.834				
	10.1~'0	0.667				
	20.1~	0.500				

○ 평가내용

- 본 지표는 경영투명성 제고를 위해 경영정보 공개시스템(알리오)에 공시하는 자료의 정확성 및 적시성 등을 평가한다.
- 경영정보공시 점검 평가대상은 공공기관의 통합공시에 관한 기준에 따른 경영공시항목이며, 세부평점은 기획재정부가 제출한 실적자료를 활용하여 산출한다.

○ 항목별 원인분석

- 기관은 기획재정부 경영정보공시 점검 결과, 1.5점의 별점을 획득하여 1.251점으로 평가하였다.

○ 추세분석

- '20년 평가결과에는 별점 3점을 받았으나, '21년 별점이 1.5점으로 감소하여 향후에도 적절한 경영정보공시를 위한 지속적 노력이 필요할 것이다.

나. 고객만족도

지표산식 및 평가방법	실적치	가중치	득 점
기획재정부 공공기관 및 준정부기관 고객만족도 지수 조사 결과 적용	87.1	2	1.742

○ 평가내용

- 본 지표는 고객만족도 조사결과에 나타난 고객만족도 수준을 평가한다.
- 평점은 기획재정부 통합 고객만족도 지수조사 결과를 그대로 활용하며, 고객만족도 조사결과 중 일부가 없는 경우 해당 점수는 결측치로 처리한다.

○ 항목별 원인분석

- 기관은 기획재정부 주관 '21년도 공공기관 고객만족도 조사결과, 87.1점을 획득하여 1.742점으로 평가하였다.

○ 추세분석

- 기관은 고객만족도 점수가 '20년 90.5점, '21년 87.1점으로 3.4점 하락하였다.
- 향후 고객만족도의 제고를 위해 고객유형별/담당사업별 맞춤형 고객만족 제고 전략 등의 정비를 통해 고객만족도를 관리할 필요성이 있을 것이다.

II. 주요사업

1. 주요사업실적(계량)

(1) 해양관측자료 생산기반 강화

지표산식	평가방법	목표치	실적치	평 점	가중치	득 점
100(%) - 당해연도 수집률(%)	목표부여(편차)	최고 : 1.721 최저 : 3.561	1.713	100	4	4

- 본 지표는 고품질 수로조사 자료 생산을 위한 해양관측자료 결측률의 최소화 실적을 평가하는 것으로 하향지표이며 목표부여(편차)방식에 의해 산출되었다. '21년도 실적치는 1.713%로 최고 목표치를 달성하는 성과를 보였다.
- 최근 4년간 실적치를 보면 '19년도에 처음으로 목표치를 달성한 것을 포함하여 꾸준히 성과가 향상된 것으로 나타나는 바, 기관의 결측률 관리가 안정화 단계에 접어든 것으로 보인다.

(2) 해양조사 품질관리 강화

지표산식	평가방법	목표치	실적치	평 점	가중치	득 점
오류 수정 건수(건) / 당해 연도 사업 도면수	목표 부여편차	최고: 6.934 최저: 9.826	6.654	100	8	8

- 본 지표는 당해 연도 사업물량 대비 오류 발생건수를 최소화하여 해양조사 품질관리 역량의 향상 정도를 평가한다.
- 종합적인 해양조사 품질관리를 통해 사업별 발생 오류건수는 전년도 대비 32.4% 감소하였으며, 사업별 난이도를 반영한 오류실적은 15.7% 감소로 목표치 104% 초과 달성하였다.
 - 사업 도면 수가 전년 대비 25.9% 감소하였으나 전체 공정에 대한 종합적인 품질관리 체계구축 및 민·관 합동 수준별 역량 강화 등을 통한 단위

사업별 오류건수도 대폭 감소한 것으로 나타났다.

(3) 국가기준점 기반시설 안정화

지표산식	평가방법	목표치	실적치	평 점	가중치	득 점
$\frac{\text{상시가동일수의 총합}}{\text{복구소요일수}}$	목표부여	최고 : 43.516 최저 : 29.011	43.558	100	3	3

- 본 지표는 국가기준점 유지관리의 효율성을 측정하기 위한 것으로, 복구소요일수 대비 상시가동일수의 비율로 계산된다.
- 영해기준점 및 영구시설의 체계적 유지관리를 수행하여 유지관리 안정성이 43.558로 전년도 대비 20.1% 향상하여 목표치를 달성하였다.
- 유지보수를 위한 대상시설 총 16개소 중 관리장비는 총 47개으로써 전년 대비 1개가 증가하였으나 표준화매뉴얼에 따른 신속한 관리로 복구 일수는 전년도 406일보다 21일 감소하였다.

(4) 해양정보 공급체계 강화

지표산식	평가방법	목표치	실적치	평 점	가중치	득 점
$\frac{\text{오류건수}}{\text{업데이트건수}} \times 100$	목표부여	최고: 0.200 최저: 0.300	0.178	100	10	10

- 본 지표는 전자해도 업데이트의 제작 오류건수를 최소화하여 업무처리능력을 향상시킨 수준을 평가하는 것으로 국제표준에 부합하는 전자해도 품질검사 시스템 운영으로 업데이트 오류율은 '20년 0.250% 대비 29% 감소한 0.178%로 목표치를 11% 초과 달성하였다.
- 본 지표의 대표성에 대해서는 공감하나 산식에 대해서는 여전히 검토가 필요하다고 생각된다. 오류율이 지속적으로 낮아지고 있으므로 대안적 변수 또는 새로운 산식의 발굴을 고려해 볼 것이다.

(5) 해양조사 연구·교육 역량 향상

지표산식	평가방법	목표치	실적치	평 점	가중치	득 점
(학술지 게재논문건수×0.8) +(연구수주율×0.2)	목표부여	최고: 5.040 최저: 3.360	4.200	83.333	5	4.167

- 본 지표는 해양조사 분야 연구와 R&D사업 성과관리 및 확산 체계를 활성화함으로써 연구 및 교육역량 향상의 성과창출을 평가하는 것으로서, 학술지 게재논문 건수와 연구수주율의 복합지표로 구성된다. '21년도 실적치는 최고목표인 5.040보다 0.84 낮은 4.0으로 83.333평점을 달성하여 4.167점을 획득하였다.
- 연구성과 확산 및 연구개발 확대를 위한 노력에도 불구하고 학술지 게재논문은 전년과 동일한 5건 게재, 연구수주율은 100%를 달성하였다.

2. 주요사업 성과관리의 적정성(비계량)

(1) 주요사업 추진계획은 구체적으로 적정하게 수립되었는가?

- 기관의 주요사업은 '해양조사 품질관리 사업'과 '해양정보 서비스 제공'으로 구성되고 추진되어 왔다. 기관은 주요 사업의 성과를 적절히 달성하기 위해 다양한 개선 노력을 기울였으며, 특히 해양조사 품질관리를 위해 예산과 인력을 늘리는 등 자원배분의 합리성을 제고하기 위해 노력하였다.
- 기관은 전년도 지적사항인 중장기 계획의 도전성 확보 필요성에 대하여 나름대로 개선노력을 실시하였다. 다만, 기관 사업에 대한 중장기 추진 계획을 수립하였으나 5년 뒤의 목표치에 도전성을 보다 보강할 필요가 있다. 즉 단순한 양적 목표의 점진적 증대가 아닌 현재와 다른 변화된 모습을 제시하고 이에 따른 연도별 사업 계획을 도출할 필요가 있다. 이러한 도전적인 변화상을 담은 중장기 계획을 통해 기관이 추진하고 있는 사업의 가치를 제고할 수 있고, 이에 대한 연도별 현행화 작업을 통해 실행력을 보완할 수 있을 것이다. 한편, 전략체계의 적절성 점검 필요성에 대하여 적절한 개선 작업을 실시하였으며 이에 근거하여 주요사업에 대한 설립목적, 전략과제, 사회적 가치, 정책부합성, 자원배분 등의 기준으로 주요사업 추진의 근거를 마련하였다.

- 한편, 기관은 주요사업에 대한 계획 수립을 보다 합리적으로 설정하기 위해 대외환경 분석을 위한 SWOT분석을 실시하였는데, 분석 노력 자체는 바람직하나 보다 각 요인별 분석을 구체적이고 전문성 있게 실시할 필요가 있다. 이러한 지적사항은 지난해에도 제기된 바 있는데, 여전히 구체성이 다소 부족하다. 기회, 위기, 강점, 약점 요인에 대한 철저한 분석은 도출된 전략의 구체성을 제고할 수 있기 때문에 SWOT분석의 구체성은 매우 중요하다고 볼 수 있다.
- 한편 기관은 다양한 사업에서 ESG 전략을 반영하고자 하였으나, 주요사업의 각 분야에서 ESG에 대한 요소를 구체적으로 적시하고 이를 투영하려는 전략의 구체성이 다소 부족하다. 즉 환경, 사회, 거버넌스 등에 대한 기관 사업의 특성을 고려하여 ESG를 어떻게 반영할 것인지를 보다 전략적으로 고민하고 이를 기관 사업의 효과성을 높이는 데 사용할 필요가 있다. 특히 각 사업에서 고객 참여의 확대, 투명성 제고를 통한 서비스 확대 등에 더욱 노력할 필요가 있을 것이다. 특히 기관은 '21년도 고객만족도 조사 결과가 미흡으로 나타나서 이를 제고하기 위해 거버넌스 관련 추진 개선 과제를 적극적으로 발굴하고 이를 사업화할 필요가 있다.

(2) 주요사업별 추진계획이 적절하게 집행되었는가?

- 해양정보 관리·공급 사업은 수요 맞춤형 공급체계 전환을 통해 시장변화에 대응하고 탄소 중립의 ESG 경영 기반을 구축하기 위해 다양한 노력을 기울인 것으로 평가할 수 있다. 특히 수요량 맞춤의 인쇄량 및 폐간량 감소에 따른 용지 절감으로 전년대비 인쇄량과 폐간량이 모두 감소하였다. 또한 최신 원고의 디지털 인쇄로 수기 정정 없는 고품질 해도 공급 성과를 거두었다. 다만 인쇄량과 폐간량의 목표치를 설정하고 연도별 인쇄량, 폐간량 절감분의 목표치를 도출하여 사업계획에 반영하고, 이를 고려하여 사업 집행을 실시한다면 보다 전략적으로 사업을 집행할 수 있을 것이다.
- 한편 전년도 지적사항인 계획수립을 위한 분석이 뒷받침 되지 않은 채로 집행 성과가 제시되고 있는 문제점은 여전히 반복되고 있다고 판단된다. 즉, 제시된 성과가 사전에 수립된 계획 하에서 달성된 것인지, 또한 이러한 성과가 어떠한 정책적 노력으로 획득된 것인지 판단하기 어렵다. 따라서 여전히 보고된 성과

결과가 과연 어느 수준의 정책 가치를 실현한 것인지 판단이 어려운 상황이다. 한편 전자해도 업데이트 오류율이 역대 최저치를 달성한 것은 그 자체로 긍정적인 성과라고 판단된다. 그러나, 전자해도 오류율에 대한 성과 목표치를 제시하기 어렵다면 해외 유사 기관 등의 자료와 비교하여 기관의 성과의 타당성을 확보할 필요가 있다.

- 즉, 여전히 계획 수립단계에 대한 분석의 미흡함이 있으나, 기관은 개별 사업 영역에 있어서 전반적으로 유의미한 성과를 거둔 것으로 판단된다. 효과적인 해양관측에 필수적인 장비의 유지관리와 점검활동에 큰 개선이 있어서 고장 건수가 눈에 띄게 감소한 점이 확인된다. 더불어, 해양관측시스템의 현대화에 기울인 노력이 서버, 통신망, 관측장비의 전반적인 기술 수준을 높여서 장비의 가동율, 관측정보 전송품질과 안정성 향상을 이뤘으며, 유지관리 측면에서도 기술력을 높여서 신뢰성을 향상시킨 것으로 나타났다. 단, 해양관측의 현대화와 함께 고객의 요구를 반영한 사업 추진 노력과 그 성과를 제시할 필요가 있다. 기관이 고객만족도 결과에서 지속적으로 저조한 성과를 거두고 있어 주요 사업 각 단위에서 고객만족도 제고 노력을 적극적으로 실시할 필요가 있다.

- 기관은 해양조사정보법 시행으로 해양조사 및 정보산업분야 연구 개발과제가 향후 증가할 것으로 예상되는 바, 해양조사에 관한 연구 체계를 수립하였다. 이를 위해 '해양조사-정보산업 디지털 뉴딜 발전 포럼'을 구축하여 관련 전문가들이 참여하는 공동연구 과제를 추진하기 위해 노력하고 있다. 단, 연구 인력이 매우 부족하고, 주요 연구들이 수탁사업 수행에 치중하고 있어 기관의 미래 사업 발굴 등에 보다 집중할 수 있는 연구 자원의 확보가 반드시 필요할 것으로 판단된다. 이를 통해 해양조사 관련 연구 수행의 중심 기관으로서 발돋움하기 위한 기반 마련에 더욱 정책적 노력을 실시할 필요가 있다.

(3) 주요사업별 환류 활동은 적절하게 수행되었는가?

- 기관의 주요사업에 대한 환류 점검 활동은 비교적 적극적이라고 판단되며, 이를 통한 개선 방안 도출도 구체적인 편이라고 평가할 수 있다. 다만, 경영평가단의 지적사항에 대하여 세부적으로 분석하여 개선방안과 조치실적을 제시할 필요가 있는데, 현재 전년도 경영평가 지적사항이 다소 생략되어 제시되어 있어 개선

이 필요하다.

- '20년도 경영평가 지적 사항에 대한 환류는, 일부 개선된 면 (수요자 중심의 지표 강화, 계량지표의 개선 등)이 확인되나, 세밀한 분석에 바탕한 계획 수립, 계획과 집행 간의 연계성 확보 등에 대해서는 앞서 지적한 바와 같이 여전히 부족한 점을 드러내고 있다.
- 이상의 결과를 종합해 볼 때, 주요사업 성과관리의 적정성 확보를 위한 기관의 노력과 성과를 'B0'로 평가한다.

3. 주요사업 지표구성의 적정성(비계량)

(1) 기관의 설립목적(임무)과의 연계 등 계량지표가 대표성을 확보하고 있는가?

- 기관의 설립목적과 임무, 주요사업의 구성 내용 등을 감안하였을 때 해당 지표가 대표성을 확보하고 있다고 판단된다.
- 다만 향후 해양조사를 통한 고객들의 편익을 증대한 성과 정도를 측정할 수 있는 지표의 개발을 중장기적으로 검토할 필요가 있으며 향후에도 산식의 타당성과 적정성을 향상시키기 위해 지속적인 개선 노력이 필요할 것으로 보인다.

(2) 계량지표에서 제시하는 목표수준은 충분히 도전적인가?

- 해양관측 오류 등에 대한 객관적인 비교 대상(글로벌 수준)을 제시할 필요가 있으며, 보다 결과지향적인 지표 설정과 목표 수준 제시를 위해 지속적으로 노력할 필요가 있다.
- 이와 같은 이유로 기관의 주요사업 지표구성의 적정성은 'B0'로 평가한다.

Ⅲ. 코로나19 대응 노력과 성과 가점

1. 코로나19 대응 노력과 성과 가점

- 기관은 코로나19 고통분담, 정부정책 대응, 한국판 뉴딜 추진을 위한 노력과 성과를 평가하기 위한 지표인 “코로나19 대응 노력과 성과 가점” 측면에서 전반적으로 보통 수준의 성과를 창출하였다고 판단된다.
 - 첫째, 기관은 급여 기부 및 온누리상품권 구입을 확대하고 화훼농가 직접구매를 확대하는 등 코로나19 고통분담을 위해 노력하였다.
 - 둘째, 기관은 경기 활성화에 기여하기 위한 선결제 금액을 확대하고 코로나 검사 백신휴가를 지원하는 등 코로나19 위기 극복을 위한 정부정책에 대응하고자 노력하였다.
 - 셋째, 기관은 한국판 뉴딜 추진을 위해 디지털 대전환, 녹색생태계 회복 지원, 해양인재 배출 확대 및 지역균형 발전 등 4대 전략을 수립하여 이행하였다.
 - 넷째, 기관은 전년도 경영평가단으로부터 코로나19 대응 개별 사업의 계획을 사전에 수립하고, 관련된 사업을 총괄한 종합 계획을 마련하며, 해당 사업의 추진 또는 지원 이후 평가를 실시할 것을 지적받은 바 있다. 이에 대한 개선의 여지가 작지 않다.

- 이상의 결과를 종합해 볼 때, 코로나19 대응 노력과 성과 가점 관련 기관의 노력과 성과를 ‘C’로 평가한다.