

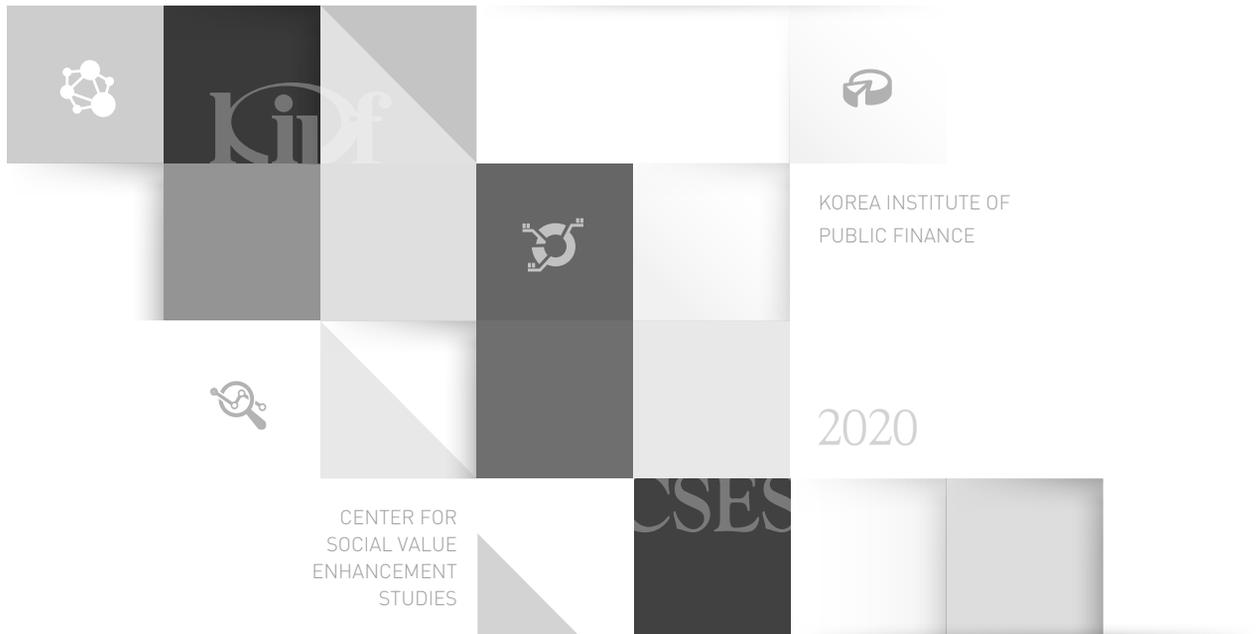
공공기관의 이해관계자 중심 사회적 가치 측정연구

2020. 12



공공기관의 이해관계자 중심 사회적 가치 측정연구

2020. 12



연구진

연구책임자

민 경 료 한국조세재정연구원 초빙연구위원

정 아 름 사회적가치연구원 측정연구팀장

공동연구자

정 도 진 중앙대학교 경영학부 교수

김 준 현 상명대학교 경영학부 조교수

하 세 정 한국조세재정연구원 공공기관연구센터 부소장

유 승 현 한국조세재정연구원 선임연구원

박 소 희 사회적가치연구원 측정연구팀 수석연구원

목 차

I. 서론	11
II. 이론적 배경 및 제도 현황	12
1. 사회적 가치 측정 방법 검토	12
가. 사회적 가치 측정을 위한 주요 방법론 분석	12
나. 사회적 가치 측정 방법론의 주요 공통점 및 시사점	28
2. 공공기관의 사회적 가치 측정 및 평가 현황	32
가. 공공기관 경영평가의 사회적 가치 평가	32
나. 개별 공공기관 사회적 가치 측정 사례	38
III. 설문결과 분석	44
1. 사회적 가치 활동 현황	45
가. 개요	45
나. 조사 결과	46
다. 시사점	70
2. 측정 및 활용 현황	71
가. 개요	71
나. 사회적 가치 정량 평가 도입 공공기관 대상	72
다. 사회적 가치 정량 평가 미도입 공공기관 대상	85
라. 사회적 가치 관련 공공기관 경영평가	88

IV. 참고지표(안)	91
1. 참고지표 개념 및 설계	91
가. 참고지표의 개념과 유용성	91
나. 참고지표의 설계	93
2. 지표별 내용	95
가. 일자리 창출	96
나. 균등한 기회와 사회통합	100
다. 안전 및 환경	102
라. 상생협력 및 지역발전	106
마. 윤리경영	108
3. Pilot Test 분석	110
4. 2020년 경영평가 제안 참고지표	133
V. 한계 및 개선사항	145
1. 참고지표 관련 한계점 및 개선사항	145
가. 한계점	145
나. 개선사항	148
2. 현행 사회적 가치 평가체계의 근본적 한계점 및 개선사항	150
가. 한계점	150
나. 개선사항	151
참고문헌	153
[부록]	156
1. 공공기관의 '사회적 가치' 활동 현황 조사	156
2. 공공기관의 '사회적 가치' 측정 및 활용에 관한 현황 조사	169

표 목차

〈표 II-1〉 사회적 가치 측정 방법론 개요	13
〈표 II-2〉 SROI 도출산식	14
〈표 II-3〉 SROI 적용을 위한 기본 원칙	15
〈표 II-4〉 SROI 방법론 적용 단계	16
〈표 II-5〉 TIMM 방법론의 적용 단계	20
〈표 II-6〉 True Value 방법론 적용 단계별 프로세스	22
〈표 II-7〉 TOMs 방법론에서의 주요 요소별 연관관계	25
〈표 II-8〉 DBL 방법론의 사회성과 측정 체계	27
〈표 II-9〉 사회적 가치 측정 방법론별 이해관계자 범위 예시	28
〈표 II-10〉 사회적 가치 측정 방법론별 Impact 분야 예시	29
〈표 II-11〉 Impact Mapping의 예(SROI 방법론)	31
〈표 II-12〉 영국의 「사회적 가치법」에서 다루는 사회적 가치의 예시	35
〈표 II-13〉 「사회적 가치 기본법안」에서 예시한 사회적 가치 주요 항목	37
〈표 II-14〉 공공기관 경영평가 시 사회적 가치 주요 항목	38
〈표 III-1〉 응답자 특성	45
〈표 III-2〉 정부가 공공기관에 요구하는 세부정책과제에 대한 구체적인 인지도	47
〈표 III-3〉 사회적 가치 활동에 대한 의견	49
〈표 III-4〉 사회적 가치 활동에 대한 관심	51
〈표 III-5〉 사회적 가치 활동을 하는 이유(경영평가)	53

〈표 III-6〉 사회적 가치 활동을 하는 이유(기관운영 및 설립목적)	54
〈표 III-7〉 사회적 가치 활동을 하는 이유(정책목표 달성)	55
〈표 III-8〉 사회적 가치 활동을 하는 이유(공익 증진)	56
〈표 III-9〉 사회적 가치 활동의 장애요인	58
〈표 III-10〉 사회적 가치 활동의 성과 1	60
〈표 III-11〉 사회적 가치 활동의 성과 2	61
〈표 III-12〉 사회적 가치 활동으로 인한 기관 내·외부 변화	63
〈표 III-13〉 자체적인 사회적 가치 활동을 하는 이유	65
〈표 III-14〉 자체적인 사회적 가치 활동에 대한 관심	67
〈표 III-15〉 자체적인 사회적 가치 활동의 성과	69
〈표 III-16〉 2019년 사회적 가치 정량화 측정 여부	72
〈표 III-17〉 기관 자체적 기준으로 사회적 가치를 정량화하여 측정한 시작연도(n=63)	72
〈표 III-18〉 기관에서 측정하고자 하는 사회적 가치의 성과(n=63)	73
〈표 III-19〉 측정하고자 하는 사회적 가치 성과의 근거(n=63)	74
〈표 III-20〉 사회적 가치를 측정할 때, 기관의 주요고객 및 수혜자 이외에 고려하는 이해관계자(stakeholders)(n=63)	75
〈표 III-21〉 보고하는 사회적 가치의 정량화된 결과 유형(n=63)	76
〈표 III-22〉 화폐 단위로 측정하는 주된 이유(n=22)	77
〈표 III-23〉 화폐 단위로 측정하지 않는 주된 이유(n=41)	78
〈표 III-24〉 사회적 가치를 정량화하여 측정하고자 하는 주된 단계(n=63)	79
〈표 III-25〉 사회적 가치 측정 기준 또는 원칙을 대외적으로 공개하지 않는 이유 (n=34)	80
〈표 III-26〉 사회적 가치를 정량화하여 측정하는 이유(n=63)	82
〈표 III-27〉 사회적 가치의 정량화된 측정결과를 잘 활용하지 않는 주된 이유 (n=21)	83

〈표 III-28〉 사회적 가치를 정량화하여 측정된 결과의 유용성 (n=63)	84
〈표 III-29〉 기관 자체적 기준으로 사회적 가치를 정량화하여 측정할 계획 여부 (n=145)	86
〈표 III-30〉 향후 기관 자체적 기준으로 측정하고자 하는 사회적 가치의 정량화된 형태(n=35)	86
〈표 III-31〉 사회적 가치를 정량화하여 측정하지 않거나 측정이 지연되는 이유 (n=145)	87
〈표 III-32〉 공공기관 경영평가 체계의 적절성(n=104)	88
〈표 III-33〉 ‘안전 및 환경, 윤리경영’ 항목의 계량지표 신설 필요성(n=104)	89
〈표 III-34〉 사회적 가치 세부항목 지표로서의 적절성(n=104)	90
〈표 IV-1〉 사회적 가치 경영평가지표(예시: 일자리 창출 세부평가내용)	92
〈표 IV-2〉 일자리 창출 참고지표 1-1	97
〈표 IV-3〉 일자리 창출 참고지표 1-2	98
〈표 IV-4〉 일자리 창출 참고지표 1-3	99
〈표 IV-5〉 일자리 창출 참고지표 1-4	99
〈표 IV-6〉 일자리 창출 참고지표 1-5	100
〈표 IV-7〉 균등한 기회와 사회통합 참고지표 2-1	100
〈표 IV-8〉 균등한 기회와 사회통합 참고지표 2-2	101
〈표 IV-9〉 균등한 기회와 사회통합 참고지표 2-3	101
〈표 IV-10〉 균등한 기회와 사회통합 참고지표 2-4	102
〈표 IV-11〉 환경 참고지표 3A-1	103
〈표 IV-12〉 환경 참고지표 3A-2	103
〈표 IV-13〉 환경 참고지표 3A-3	103
〈표 IV-14〉 안전 참고지표 3B-1	104
〈표 IV-15〉 안전 참고지표 3B-2	104

〈표 IV-16〉 안전 참고지표 3B-3	105
〈표 IV-17〉 안전 참고지표 3B-4	105
〈표 IV-18〉 안전 참고지표 3B-5	106
〈표 IV-19〉 상생협력 및 지역발전 참고지표 4-1	107
〈표 IV-20〉 상생협력 및 지역발전 참고지표 4-2	107
〈표 IV-21〉 상생협력 및 지역발전 참고지표 4-3	108
〈표 IV-22〉 상생협력 및 지역발전 참고지표 4-4	108
〈표 IV-23〉 윤리경영 참고지표 5-1	109
〈표 IV-24〉 일자리 창출 참고지표 1-1 Pilot Test 결과	111
〈표 IV-25〉 일자리 창출 참고지표 1-2 Pilot Test 결과	112
〈표 IV-26〉 일자리 창출 참고지표 1-3 Pilot Test 결과	114
〈표 IV-27〉 일자리 창출 참고지표 1-4 Pilot Test 결과	115
〈표 IV-28〉 일자리 창출 참고지표 1-5 Pilot Test 결과	116
〈표 IV-29〉 균등한 기회와 사회통합 참고지표 2-1 Pilot Test 결과	117
〈표 IV-30〉 균등한 기회와 사회통합 참고지표 2-2 Pilot Test 결과	118
〈표 IV-31〉 균등한 기회와 사회통합 참고지표 2-3 Pilot Test 결과	119
〈표 IV-32〉 균등한 기회와 사회통합 참고지표 2-4 Pilot Test 결과	121
〈표 IV-33〉 안전 및 환경 참고지표 3A(환경)-2 Pilot Test 결과	122
〈표 IV-34〉 안전 및 환경 참고지표 3A(환경)-3 Pilot Test 결과	122
〈표 IV-35〉 안전 및 환경 참고지표 3B(안전)-1 Pilot Test 결과	123
〈표 IV-36〉 안전 및 환경 참고지표 3B(안전)-2 Pilot Test 결과	124
〈표 IV-37〉 안전 및 환경 참고지표 3B(안전)-3 Pilot Test 결과	125
〈표 IV-38〉 안전 및 환경 참고지표 3B(안전)-4 Pilot Test 결과	126
〈표 IV-39〉 안전 및 환경 참고지표 3B(안전)-5 Pilot Test 결과	127
〈표 IV-40〉 상생·협력 및 지역발전 참고지표 4-1 Pilot Test 결과	127
〈표 IV-41〉 상생·협력 및 지역발전 참고지표 4-2 Pilot Test 결과	128

〈표 IV-42〉 상생·협력 및 지역발전 참고지표 4-3 Pilot Test 결과	130
〈표 IV-43〉 상생·협력 및 지역발전 참고지표 4-4 Pilot Test 결과	130
〈표 IV-44〉 윤리경영 참고지표 5-1 Pilot Test 결과	131
〈표 IV-45〉 윤리경영 참고지표 5-3~4 신규지표 제안	132
〈표 IV-46〉 일자리 창출 참고지표 1-1	134
〈표 IV-47〉 일자리 창출 참고지표 1-2	134
〈표 IV-48〉 일자리 창출 참고지표 1-3	135
〈표 IV-49〉 일자리 창출 참고지표 1-4	136
〈표 IV-50〉 균등한 기회와 사회통합 2-1	137
〈표 IV-51〉 균등한 기회와 사회통합 2-2	137
〈표 IV-52〉 균등한 기회와 사회통합 2-2	138
〈표 IV-53〉 균등한 기회와 사회통합 2-3	138
〈표 IV-54〉 안전 및 환경 3A-2	139
〈표 IV-55〉 안전 및 환경 3B-3	139
〈표 IV-56〉 안전 및 환경 3B-4	139
〈표 IV-57〉 안전 및 환경 3B-5	140
〈표 IV-58〉 상생협력 및 지역발전 4-1	140
〈표 IV-59〉 상생협력 및 지역발전 4-2	141
〈표 IV-60〉 상생협력 및 지역발전 4-3	141
〈표 IV-61〉 상생협력 및 지역발전 4-4	142
〈표 IV-62〉 윤리경영 5-1	142
〈표 IV-63〉 윤리경영 5-3	143
〈표 IV-64〉 윤리경영 5-4	144

그림 목차

[그림 II-1] TIMM에서 고려하는 impact의 범위와 관련 이해관계자 개요	18
[그림 II-2] 외부효과를 고려한 True Value 산출 과정에 대한 개요도	21
[그림 II-3] 가치창출 경로 구조도	30
[그림 II-4] 한국토지주택공사 사회성과 측정 결과	40
[그림 II-5] 한국동서발전 사회적 가치 성과 4대 분야 및 12대 성과지표	41
[그림 II-6] 인천국제공항공사 사회적 가치 실현 성과	43
[그림 III-1] 정부가 공공기관에 요구하는 세부정책과제에 대한 구체적인 인지도	46
[그림 III-2] 사회적 가치 활동의 효용	48
[그림 III-3] 사회적 가치 활동에 대한 관심	50
[그림 III-4] 사회적 가치 활동을 하는 이유	52
[그림 III-5] 사회적 가치 활동의 장애요인	57
[그림 III-6] 사회적 가치 활동의 성과	59
[그림 III-7] 사회적 가치 활동으로 인한 기관 내·외부 변화	62
[그림 III-8] 자체적인 사회적 가치 활동을 하는 이유	64
[그림 III-9] 자체적인 사회적 가치 활동에 대한 관심	66
[그림 III-10] 자체적인 사회적 가치 활동의 성과	68

I. 서론

- 공공기관의 경영평가에서 사회적 가치는 경영관리의 공통지표로 반영되어 가중치의 최소 22~24%를 차지하는 등 공공기관의 사회적 가치 측정에 대한 중요성이 커짐¹⁾
 - 그런데도 공공기관의 사회적 가치 기여도는 아직까지 주로 정성적 평가에 의존하며 일관성 있게 적용할 수 있는 측정방법이 부재하여 경영평가위원들이 공공기관의 사회적 가치 기여도를 객관적으로 신뢰할 수 있도록 평가하는 데에 어려움이 있음
 - 공공기관 경영평가 관련 사회적 가치 비계량평가 시 주된 애로사항은 제한된 평가시간 내에 사회적 가치 구성 요소 및 가치창출 과정이 편람에 기재된 요건을 충족하는지 여부를 판단해야 하는데, 현재 편람에서는 사회적 가치의 이질적 요소들을 다양하게 포함하고 있음에도 예시나 구체적 평가방법이 부족함
 - 특히 비계량평가위원의 정성적 판단이 중요하기 때문에 평가의 일관성을 유지하기 위해 공공기관들에 공통적으로 적용하여 비교할 수 있는 준거 기준이 필요

- 한편 국내외 민간부문에서는 이해관계자 중심의 사회적 가치 평가 및 계량적 측정 방법이 다양하게 개발·활용되고 있음
 - 이에 이해관계자 중심의 사회적 가치 측정방법을 공공기관의 특성에 맞게 응용·적용하여, 사회적 가치의 비계량평가에 활용할 수 있는 방안을 제시하고자 함
 - 구체적으로, 본 연구의 목적은 공공기관의 사회적 가치 창출과정에 대한 이해를 바탕으로, 합리적이고 비교 가능한 참고지표를 제시함으로써 비계량평가의 애로사항을 완화하고자 함

1) 주요사업 성과관리의 적정성에서도 주요사업 추진계획 수립·집행·성과·환류 과정에서 근로자와 국민의 안전 등 사회적 가치를 위한 노력과 성과를 감안하여 평가하도록 함

II. 이론적 배경 및 제도 현황

1. 사회적 가치 측정 방법 검토

가. 사회적 가치 측정을 위한 주요 방법론 분석

- 사회적 가치 측정을 위한 여러 가지 방법론들이 제시되고 있으나 일반적으로 인정된 특정 방법론은 없으며, 분석 목적 및 개발 취지에 따라 다양한 방법론들이 활용될 수 있음
 - 선행연구 및 관련 업계에서는 <표 II-1>에서와 같은 다수의 방법론들이 거론되고 있으나, 이들 중 상당수는 활용 범위나 계량화 가능성 등에 있어 한계가 있음
 - 본 연구에서는 일반적인 사용 빈도 및 응용 가능성이 상대적으로 넓다고 판단되는 다음의 방법들을 위주로 검토함
 - SROI, PwC's TIMM, KPMG's True Value, TOMs, SK's Double Bottom Line

〈표 II-1〉 사회적 가치 측정 방법론 개요

방법론	개요	비고
Theories of Change	사회문제와 이를 해결하기 위한 조치, 주요 변화 결과 간의 논리적 연관성을 밝힘	(1) ¹⁾
Balanced Scorecard (BSc)	impact value chain을 따라 평가지표를 집계, 통합하는 framework를 제공	(1) ¹⁾
Social Return Assessment	Pacific Commuity Veuntures라는 비영리기관에서 개발한 것으로, 투자포트폴리오 기업들이 창출한 일자리의 숫자와 질을 중점적으로 분석	(1) ¹⁾ (2) ²⁾
AtKisson Compass Assessment for Investors	지속가능성 지수(sustainability index)의 일종으로서, 5가지의 주요 분야별로 점수(point-scale rating)를 부여하여 평가	(1) ¹⁾ (2) ²⁾
Ongoing Assessment of Social Impacts (OASIS)	REDF라는 비영리기관 관련 조직들에 적용한 방법으로서, 경영정보시스템(MIS) 내에 social outcomes 관련 프로세스를 구축함	(1) ¹⁾ (2) ²⁾
Poverty and Social Impact Analysis (PSIA)	빈곤계층 등 이해관계자들에 대한 복지(well-being) 정책개혁의 분배개선 효과(distributional impact)를 분석	(2) ²⁾
Cost-Benefit Analysis	투자안의 비용 대비 투자의 결과 예상되는 편익의 크기를 비교 분석하는 방법	(3) ³⁾
Social Return on Investment(SROI)	비용-편익 분석방법을 확장하여 사회적 편익 및 impact 평가에 활용할 수 있도록 체계화, 구체화	
PwC's TIMM	사업활동이 이해관계자들에게 미치는 영향 및 그로 인한 impact 형성 과정을 종합적으로 분석하는 체계	
KPMG's True Value	기업활동의 재무적 가치 이외에 외부효과(externalities)까지 포괄한 참된 가치(true value)를 측정하는 프로세스	
National Themes Outcomes and Measures(TOMs)	사회적 가치를 측정하는 기준 및 프로세스에 대한 가이드라인 및 기본적인 보고 양식을 제공	
Double Bottom Line(DBL)	기업의 경영활동 전반에서 사회적 가치와 경제적가치를 동시에 추구하며, 사회적 가치 창출 성과를 화폐로 환산하여 지속적으로 관리하는 체계	

주: 1) 구체적인 계량화가 어렵고 원론적인 분석틀을 제공하는 데 그치는 방법론

2) 적용 범위가 좁고 보편적으로 널리 사용되지 않는 방법론

3) 해당 방법론의 기본적인 접근방법은 SROI 방법론에 기반영됨

자료: Rosenzweig, W., "Double bottom line project report: assessing social impact in double bottom line ventures," 2004 및 본문 내용 저자 정리

1) Social Return on Investment(SROI) 분석법

- SROI는 1990년대 중반 이래 사회적 가치 평가와 관련하여 기본적인 분석틀로 활용도가 높음
 - 1999년 중반에 미국의 Roberts Enterprise Development Fund(REDF)에 의해 최초 개발된 이래 2000년대 다양한 기관들의 공공프로그램들을 통해 발전됨²⁾
 - 비영리기관, 영리기업, 대형·중소형·기관 등에서 다양하게 활용됨³⁾
- SROI는 기본적으로 비용-효익 분석(Cost-Benefit Analysis, CBA) 방법의 요소를 활용하며, 특정 행위(given intervention)의 효과를 화폐 단위로 평가하기 위하여 관련 비용 및 효익을 계량화하고 비교함⁴⁾
 - 이를 바탕으로 사회·환경·경제적 outcome을 측정하고 이에 상응하는 가치를 화폐 단위로 표시함
 - 예를 들어 SROI가 3:1이면 화폐 1단위의 투자를 통해 3단위의 사회적 가치 (social value)를 창출한다는 뜻임⁵⁾

〈표 II-2〉 SROI 도출산식

$$\text{SROI} = \frac{\text{효익의 순현재가치(Net Present Value of Benefits)}}{\text{투자의 순현재가치(Net Present Value of Investments)}}$$

저자: Miller and Hall(2013), p. 6

- SROI는 그 용도에 따라 주로 평가 및 예측 목적으로 활용됨
 - 평가(Evaluative) 목적: 이미 일어난 사실에 대한 실제 outcome을 소급적으로 평가하는 것

2) Arvidson et al.,(2013), p. 4

3) The SROI Newtork, "A Guide to Social Return on Investment," January 2012, p. 11

4) Miller and Hall(2013), p. 6

5) The SROI Newtork, "A Guide to Social Return on Investment," January 2012, p. 8

- 예측(Forecast) 목적: 특정 행위가 의도하는 outcome을 달성할 경우 얼마나 많은 사회적 가치를 창출할 것인가를 예상하는 것
- SROI는 해당 방법론의 적용을 위한 기본적인 원칙들을 제시함으로써 사회적 가치 측정 과정에서의 일관성을 도모함
 - 이해관계자 확인에서부터 결과의 측정 및 입증에 이르기까지 주요 과정에서 지켜야 할 7가지 원칙을 천명함⁶⁾

〈표 II-3〉 SROI 적용을 위한 기본 원칙

구분	기본 원칙
1	이해관계자를 관여시킬 것
2	변화를 이해할 것
3	관련성이 있는 것(things that matters)만을 측정할 것
4	중요한(material) 것만 포함할 것
5	과대 측정하지 않을 것(do not overclaim)
6	투명하게 할 것
7	결과를 입증할 것

자료: The SROI Network, "A Guide to Social Return on Investment," January 2012, p. 9

- SROI 방법론은 6단계의 세부 과정을 거쳐 실행되며, 각 단계별로 필요한 작업에 대한 전반적인 설명을 제시하고 있음
 - 분석 범위 및 이해관계자 식별, 성과 확인 및 입증, 사회적 영향 산출, SROI 계산 및 보고 등의 세부단계로 구성됨

6) The SROI Network, "A Guide to Social Return on Investment," January 2012, p. 9

〈표 II-4〉 SROI 방법론 적용 단계

단계	주요 내용
분석 범위 및 이해관계자 식별 (Establishing scope and identifying key stakeholders)	<ul style="list-style-type: none"> - SROI 분석 대상의 범위, 해당 프로세스에 관여하는 주체 및 관여 방법을 명확히 함 - 분석 대상 조직의 범위 및 관련 정보 파악 - 관련 시기(timescale), 필요 자원, 이해관계자 범위를 확인
산출성과의 확인(Mapping outcomes)	<ul style="list-style-type: none"> - 이해관계자들과의 상호작용을 바탕으로 input, output, outcome 간의 관계를 표시한 impact map을 도출 - 각 이해관계자별 공헌도에 대한 분석, 이해관계자 관련 투입 및(input) 및 산출(output) 확인 - 의도한 변화 및 의도치 않은 변화에 대한 확인 - 긍정적, 부정적 변화 여부 확인
성과 입증 및 측정(Evidencing outcomes and giving them a value)	<ul style="list-style-type: none"> - 입증자료를 바탕으로 성과(outcome)의 발생 여부를 확인하고 그 가치를 측정 - 성과에 대한 주관적, 객관적 지표 확인 및 해당 지표에 대한 정보 파악 - 성과의 지속 기간 확인 - 각 성과에 대한 재무적 측정대용치(financial proxy) 확인
사회적 영향 확인(Establishing impact)	<ul style="list-style-type: none"> - 어차피 발생하였을 결과(deadweight)나 다른 요인에 의해 발생한 결과를 제외하고 사회적 영향(impact) 정도를 확인 - 각 성과에 대한 deadweight¹⁾ 확인 - Impact 측정(관련 재무측정치에서 deadweight 등을 차감) - 성과가 장기간에 걸쳐 존속할 경우에 대한 분석
SROI 계산(Calculating the SROI)	<ul style="list-style-type: none"> - 모든 효익들을 합산(음(-)의 효익은 차감)하고 이를 투자액과 비교하여 SROI 산출 - 각 기간별 재무지표들을 정리 - 할인율, 투입가치 등을 산정
보고 및 활용(Reporting, using and embedding)	<ul style="list-style-type: none"> - 발견사항을 이해관계자와 공유하고 긍정적 성과 산출 프로세스를 체화함 - 창출된 사회적 가치를 발전시키기 위하여 필요한 조직 변화 사항을 정리 - 분석보고서 및 변화 계획 등에 대해 정보이용자(audience)와의 커뮤니케이션 수행

주: 1) 특정 조치를 취하지 않았더라도 발생하였을 가치에 해당하는 부분을 의미함. (National TOMs, "National TOMs Framework 2019 for social value measurement_Guidance," 2019, p. 10)

자료: The SROI Network, "A Guide to Social Return on Investment," January 2012, pp. 99~101

2) Total Impact Measurement & Management(TIMM)

- TIMM은 PwC의 주도로 개발된 방법론으로, 기업의 사업활동이 광범위한 이해관계자들에게 미치는 영향(impact)에 대한 총체적인(holistic) 이해를 중시함⁷⁾
 - 이해관계자들에 대한 영향(impact)은 당해 사업활동을 통해 직접적으로 발생하기도 하며, 시장의 고객들을 통해서 또는 동 사업과 관련된 공급망(supply chain)에 있는 다른 조직들에 의해 간접적으로 발생하기도 함
 - 이러한 impact는 긍정적인 것뿐만 아니라 일부 부정적인 내용도 포함될 수 있음
 - 해당 impact뿐만 아니라 이것이 다시 당해 사업에 어떻게 영향을 미치는지의 피드백 과정을 포함하여 종합적인 이해를 하고자 함

- TIMM은 새로운 개념의 impact 측정 방식을 활용하여 당해 사업체의 활동에서 비롯된 총체적인 사회적 영향을 분석하고자 함⁸⁾
 - 전통적인 측정방법에 기반한 일반적인 사업 의사결정은 투입 및 산출물의 측정에만 국한되어 사업활동으로부터의 종합적 impact를 모두 고려하지 못하는 경우가 많음
 - 이와 달리 TIMM은 input, output, 장기간의 outcome, 이와 관련된 impacts 간의 관계를 이해하는 것에 중점을 두며, 이에 따라 impact의 평가(valuation) 및 보다 효과적인 비교 분석이 가능할 수 있음

- TIMM에서는 넓은 범위의 이해관계자들에게 미치는 다양한 impact를 분석하며, 이를 위해 기본적인 사회적 영향 분야(Impact Area)를 설정함
 - 사회부문, 환경부문, 조세부문 및 경제부문의 4대 분야로 구분하여 해당 분야에

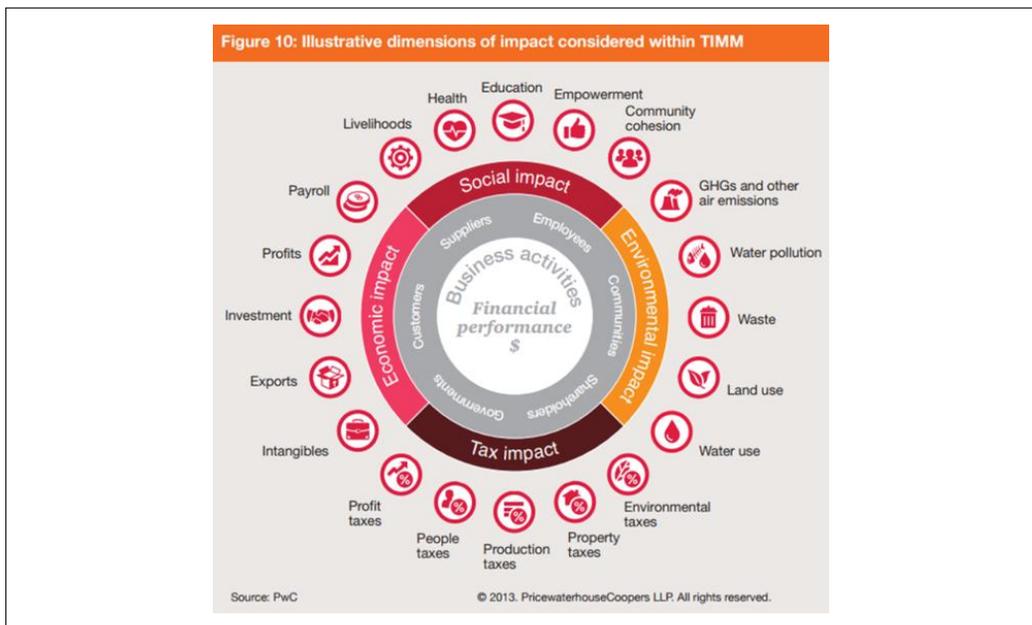
7) PwC, "Measuring and managing total impact: A new language for business decisions," 2013, p. 19

8) PwC, "Measuring total Impact: A new Language for Business Decisions: BACKGROUND RESEARCH PAPER," 2013, p. 5

서의 사회적 영향을 분석함⁹⁾

- 사회적 영향(Social impact): 당해 사업활동이 건강, 교육, 지역공동체 결집 등과 같은 사회적 outcomes에 미치는 결과를 측정, 평가
- 환경적 영향(Environmental impact): 대기, 토양 및 수질 오염 방출량, 천연 자원 사용 정도 등을 측정하며, 이로 인해 사회에 미치는 impact를 측정
- 조세재정적 영향(Tax impact): 당해 사업체가 납세와 관련하여 전반적으로 기여한 바를 측정
- 경제적 영향(Economic impact): 해당 분야에서 사업활동으로 인해 경제 전반에 미치는 영향을 평가. 경제성장 및 고용 변화에 미치는 영향을 측정

[그림 11-1] TIMM에서 고려하는 impact의 범위와 관련 이해관계자 개요



자료: PwC, “Measuring and managing total impact: A new language for business decisions,” 2013, p. 17

9) PwC, “Measuring and managing total impact: A new language for business decisions,” 2013, p. 17

- TIMM에서는 각 impact 분야별 특성에 맞춰 적절한 측정·분석방법을 활용함¹⁰⁾
 - 사회부문(Social): 건강, 교육, 삶의 질, 지역공동체 결속 등 social impacts를 측정함
 - 사업활동으로 인해 social impact가 창출되는 경로를 분석하고 이로 인해 wellbeing, welfare 등을 얼마나 증진시켰는지를 평가
 - 환경부문(Environmental): 대기오염, 토양 및 수질 및 천연자원 사용과 관련한 환경적 impact를 분석
 - Value chain activity로부터 발생하는 생태계 서비스 변화를 계량화함
 - 조세재정부문(Tax Fiscal): 전반적인 납세 기여 정도를 측정
 - 법인세와 같이 해당 기업에서 부담한 세금 및 판매부가세, 급여세(payroll tax) 등과 같이 거래징수한 세금까지 포함
 - 경제부문(Economic): 부가가치, 고용 기여 등의 전통적이고 직접적인 경제적 impact뿐만 아니라 supply chain을 통한 간접적 impact 및 유발효과(induced impacts: 모든 supply chain 내 근로자들의 소비지출액까지 고려)도 분석

- TIMM 방법론은 크게 5단계를 거쳐 적용되며, 각 단계별로 필요한 절차들을 제시하고 있음¹¹⁾
 - 분석 범위 및 가치 체계 식별, 기존 자료 및 신규 자료 수집, 자료 분석 및 영향력 평가 등의 세부단계별로 관련 절차를 제시함

10) PwC, "Measuring and managing total impact: A new language for business decisions," 2013, p. 24

11) PwC, "Measuring and managing total impact: A new language for business decisions," 2013, p. 26

〈표 II-5〉 TIMM 방법론의 적용 단계

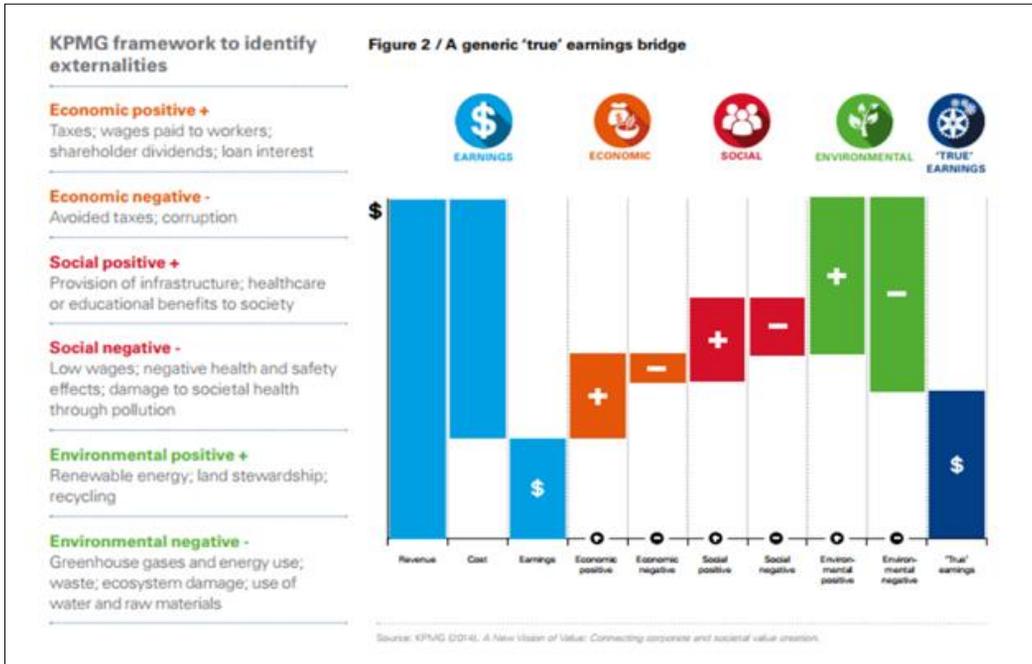
구분	단계	개요
1	분석 범위 결정 (define the scope)	- 분석의 목적 결정 - 분석 대상 impact의 범위 결정(대상 기간, 지역, 사업분야, value chain 중 관련된 부분 등)
2	가치의 범위 결정 (define dimensions of value)	- 해당 impact가 Value chain의 어디에 연관되는지를 분석 - Impacts mapping 및 발생 경로에 대한 이해, 측정 방법론 및 필요 data 범위 확인
3	자료 수집 (collect existing data)	- 당해 사업활동으로부터 수집할 수 있는 자료 확인
4	새로운 자료 확보 (source new data)	- 필요한 추가자료 내역 확인 및 확보 방안 검토(외부로부터 필요한 자료들 - 공급자, 지역사회 등)
5	자료 분석 및 impact 평가 (analyse data and value impacts)	- Impacts에 대한 가치 평가(economic and process modeling 등을 통해 경제적·사회적 가치 등을 계량화)

자료: PwC, "Measuring and managing total impact: A new language for business decisions," 2013, p. 26

3) KPMG's True Value

- KPMG는 2014년도에 'True Value' 방법론을 공식적으로 발표하였으며, 이를 통해 기업이 창출한 외부효과까지 모두 고려한 총체적 이익 개념을 적용함
- KPMG True Value 방법론의 주요 목적은 기업이 경제, 사회, 환경 관련 외부 효과(externalities)를 창출하는 것을 순현재가치(net present value)로 내재화(internalizing)하여 해당 기업 순이익의 참된('true') 가치를 산출하고자 하는 것임
- 주로 민간부문의 조직들에 적용할 시 적합성이 높을 것으로 보임

[그림 II-2] 외부효과를 고려한 True Value 산출 과정에 대한 개요도



자료: KPMG, "Introducing KPMG True Value," 2015, p. 5

- True Value 방법론에서는 주요 외부효과를 평가하여 내재화하기 위하여 크게 세 가지의 동인(drivers)을 검토함¹²⁾
 - 법령 및 규정(Regulations & Standards): 정부 법령, 과세 수단, 가격 메커니즘 등이 이에 해당함
 - 공시규정 및 각종 인증 기준 등도 기업 투명성 강화 요소로서 고려 대상임
 - 이해관계자 요소(Stakeholder Action): NGO, 시민사회그룹, 지역공동체, 노동자 등의 이해관계자와 관련된 외부효과를 인식
 - 시장 변인(Market Dynamics): 자원의 희소성, 극단적 기상환경, 새로운 시장 등의 요인으로서, 전통적인 수요 공급 패턴을 파괴하고 국제화(internationalization)를 가져오는 동인

12) KPMG International, "A New Vision of Value, Connecting corporate and societal value creation," 2014, p. 17

- KPMG True Value는 3단계 프로세스로 구성되며 관련 분야 및 지역, 전체 기업 및 세부 부문, 프로젝트 등 여러 분석 대상에 두루 활용될 수 있음¹³⁾
- 외부효과의 식별 및 측정, 외부효과의 내재화에 따른 영향 추정, 사회적 가치를 고려한 투자안 분석 등의 프로세스를 적용함

〈표 II-6〉 True Value 방법론 적용 단계별 프로세스

단계	주요 내용
1단계	<ul style="list-style-type: none"> - 해당 조직이 창출하는 중요한 외부효과를 식별하고 이를 재무수치화하여 사회에 기여한 가치를 측정함 - 외부효과는 경제, 사회, 환경 분야로 구분하며 사회에 혜택을 제공하는 긍정적(positive) 효과 및 부정적(negative) 효과인지를 분별함. 외부효과의 계량화를 위해 financial modeling tools와 data sources 등을 활용 - 이러한 정보를 바탕으로 'true' earnings bridge를 산출함 - 즉 주요 외부효과들이 내재화된다면 얻을 수 있을 기업의 참된 이익(true earnings)이 얼마일지를 나타내는 것임. - 'true' earnings bridge에서의 외부효과를 시각화함으로써 당해 기업이 창출 또는 감소시키는 사회적 가치가 어디에서 발생하는지, 미래의 가치창출 체계를 어떻게 조정할지 등을 파악할 수 있음
2단계	<ul style="list-style-type: none"> - 외부효과를 내재화함으로써 인해 미래 이익에 미치는 영향을 추정함 - 즉 기업의 외부효과가 미래에 어떻게 내재화될 것인가, 얼마만큼의 impact를 확률적으로 미치게 될 것인가를 이해하는 것임 - 이를 위해 주요 요인(regulation, stakeholder action and market dynamics) 별 측면에서 검토. 예를 들어, 규제 요건으로 인해 세 부담 증가, 노동자 집단의 항의에 의해 생산비용 증가 가능성 등
3단계	<ul style="list-style-type: none"> - 사회적 가치를 창출함으로써 미래의 주주가치를 증진시키는 사업활동을 개발함 - 이를 위해 Marginal True Value Curve를 사용하여 투자안을 분석, 발전시킴 - Marginal True Value Curve는 투자안으로부터 창출되는 직접적인 재무성과만을 나타내는 데 그치지 않고 사회를 위해 창출하는 가치와 외부효과를 내재화함으로써 인해 나타나는 추가적 수익을 모두 고려함 - 이를 통해 잠재적 투자안을 분석함에 있어 보다 총체적인(holistic) 판단 기준을 제공함 - 이를 바탕으로, 재무적 수익률면에서는 유사한 투자안들일지라도 사회에 기여하는 가치 정도에 따라 우선순위를 부여할 수 있고, 나아가 해당 기업의 'true' earnings를 증대시킬 수 있음

자료: KPMG, "Introducing KPMG True Value," 2015, pp. 5~7

13) KPMG, "Introducing KPMG True Value," 2015, pp. 5~7

4) The National Themes Outcomes and Measures(TOMs)

- TOMs 방법론은 영국에서 40여 개의 공공·민간 기관들과의 협업을 통해 개발되어 2017년도부터 사용되기 시작함¹⁴⁾
 - 다양한 관련 기관들과의 협업을 바탕으로 18개월 이상의 기간에 걸쳐 개발되었으며, 2017년 National Social Value Conference에서 공식 발족됨
 - TOMs는 사회적 가치 측정을 위한 공통의 방법론을 제공하고 이를 바탕으로 각 해당 분야(local area)에 응용할 수 있도록 하기 위해 설계되었음

- TOMs는 관련 조직들이 참고할 수 있는 방법론 체계(Framework)를 제공하고 이를 바탕으로 자원을 효과적으로 배분할 수 있도록 하고자 함
 - TOMs Framework를 제시함으로써 사회적 가치를 추구하는 조직들이 참고할 수 있는 기본적인 보고양식(reporting list)을 제공하고자 함
 - TOMs Framework는 단지 사회적 가치 측정 방법만을 제공하는 것에만 국한되지 않고 지역공동체에서 가장 필요로 하는 분야에 사업역량을 우선적으로 배분하는 등의 실제적인 목적도 가지고 있음¹⁵⁾

- TOMs는 사회적 가치 측정 및 보고를 위한 최소한의 일관된 기준을 제시함으로써 다음과 같은 효용을 창출할 것으로 기대함¹⁶⁾
 - 사회적 가치 측정 및 보고를 위한 일관된 방법론 제공
 - 지속적인 발전 가능성 담보
 - 입찰자(tenders)들을 평가하고 보상을 제공할 수 있는 투명하고 신뢰성 있는 방안을 제시

14) Social Value UK, “Exploring the alignment of the Social Value Principles and the National TOMs Framework developed by The Social Value Portal,” March 2018, p. 2

15) Social Value UK, “Exploring the alignment of the Social Value Principles and the National TOMs Framework developed by The Social Value Portal,” March 2018, p. 2

16) The Social Value Portal, <http://socialvalueportal.com/national-toms>, 검색일자: 2020. 3. 29.

- 해당 조직의 성과를 부문 및 산업 benchmark와 비교 분석
 - 사회적 가치 측정에 대한 불확실성을 줄이고 신뢰성 있는 계량적 측정치를 바탕으로 사업체들의 의사결정을 돕고 사회적 가치를 기업전략에 반영할 수 있도록 함
- TOMs 방법론에서는 사회적 가치 평가를 위해 7가지 기본원칙을 명시하고 있음¹⁷⁾
- 이는 기본적으로 SROI 방법론에서 제시한 원칙과 동일함
 - 이해관계자를 관여시킬 것, 변화를 이해할 것, 관련성이 있는 것만을 측정할 것, 중요한 것만 포함할 것, 과대 측정하지 않을 것, 투명하게 할 것, 결과를 입증할 것
- TOMs Framework는 5개의 주요 테마(themes), 20개의 핵심 성과(outcomes) 및 38개의 핵심 측정치(measures)를 바탕으로 구성됨
- 테마(Themes): 당해 조직이 추구하는 전반적인 전략 주제
 - 성과(Outcomes): 당해 조직이 달성하고자 하는 목표 또는 목적으로서 Themes에 공헌할 것으로 기대되는 것
 - 측정치(Measures): 관련 성과(outcomes)들이 달성되었는지를 평가하기 위해 사용될 수 있는 측정치
- TOMs Framework는 각 구성 요소들 간의 연관관계를 정립하고 사회적 가치 성과에 대한 측정 방법 등을 제시하고 있음
- 테마, 성과 및 이해관계자들 간의 관련성을 일목요연하게 표시함으로써 사용자들이 보다 쉽게 참고할 수 있도록 함¹⁸⁾
 - 해당 사회적 성과에 대한 38개의 대표적인 측정지표(measures)들을 제시하고 그 의미를 명시함으로써 사안에 따라 적절히 활용할 수 있도록 안내함

17) Social Value UK, "Exploring the alignment of the Social Value Principles and the National TOMs Framework developed by The Social Value Portal," March 2018, p. 1

18) National TOMs, "National TOMs Framework 2019 for social value measurement_Guidance," p. 15

〈표 II-7〉 TOMs 방법론에서의 주요 요소별 연관관계

주제 (Themes)	성과(Outcomes)	이해관계자(직접)	이해관계자(간접)
취업(Jobs): 지역인력 경쟁력 및 고용 증대	지역인력(local people) 고용	지역사회(Local community), 지역기관(local authority)	지역사업체(Local busi- nesses)
	취약계층(disadvantaged peo- ple) 기회 확대	취약계층, 정부 및 납세자	피고용인력 관련 공동체 (community)
	지역인력 경쟁력 강화	지역사회	지역학교, 지역사업체
	청년 고용 가능성 증대	지역사회	정부 및 납세자, 지역기관
성장(Growth): 관련 지역 사업체들의 성장 지원	중소기업 등에 대한 기회 확대	지역 중소기업 및 사회적기업 (Local SMEs and VCSEs)	지역사회
	근로자 복리(wellbeing) 증진	근로자(workforce) 및 사업체	근로자 공동체
	지역사회의 다양성을 반영하는 근로 문화 형성	비윤리적 사업관행에 의한 피해 가능성이 있는 근로자	지역사회
	윤리적 구매거래 장려	근로자, 지역사회 동화에 어려 움을 겪는 인력	지역사회
	공급망 전반에 사회적 가치 반영	사회적 가치를 수용한 사업체, 지역기관	기타 이해자들
사회(Social): 지역사회의 건강, 안전 및 회복탄력성 증진	범죄 감소	지역사회, 정부 및 납세자	지역기관
	공동체 건강 증진	지역사회, 지역기관, 의료서비스 및 긴급구조서비스	정부 및 납세자
	취약계층의 자립 보조	지역사회(특히 취약계층 등)	지역기관
	지역사회와의 협업 확대	지역사회(특히 시민단체 등), 지 역기관	취약계층, 자원봉사자, 사업체
환경 (Environment): 환경 보호 및 개선	기후변화(Climate impacts) 감소	사회 전체(Society)	지역사회, 정부 및 납세자
	대기오염 감소	지역사회	사회 전체, 정부 및 납세자
	생활 환경 개선	지역사회	사회 전체
	지속가능한 구매거래(Sustaina- ble Procurement) 확대	지속가능경영을 추진하는 사업체	지역사업체 및 사회 전체
혁신 (Innovation): 사회적 혁신 장려	기타(미확정)		

자료: National TOMs, "National TOMs Framework 2019 for social value measurement_ Guidance," p. 8; p. 15

5) SK그룹의 Double Bottom Line(DBL)

- DBL 방법론은 국내 SK그룹에서 외부 전문가들과의 공동 연구 및 관계사 협의를 통해 사회적 가치를 화폐화하여 측정하는 체계를 개발한 것으로, ‘Double Bottom Line 경영’이란 목표에 기반을 두고 있음
 - ‘Single Bottom Line’ 개념에서는 경제적 가치만 측정하고 관리하는 것에 국한된다면, ‘Double Bottom Line’은 기업의 경영활동 전반에서 사회적 가치와 경제적가치 두 가치를 동시에 추구하는 것을 목적으로 한 것임
 - 사회적 가치 창출 성과를 화폐로 환산하여 관리한다는 관점에서 사회적 가치를 측정함
 - 이를 통해 더 많은 사회적 가치를 만들기 위한 기준점을 설정하고 긍정적 영향은 확대하고, 부정적 영역은 개선하기 위한 목표를 설정하여 관리하고자 함

- DBL 방법론에서는 사회문제 및 측정 대상 사회적 가치에 대한 포괄적 정의를 제시함으로써 다양한 부문에 적용될 수 있는 가능성이 있음
 - DBL에서는 측정 대상 사회적 가치를 ‘사회가 직면하고 있는 다양한 문제들을 해결함으로써 창출되는 가치’로 간주하며, 이에 따라 사회적 가치란 ‘사회문제 해결’에 기여한 사회성과의 총합으로 인식하고 있음
 - 또한 ‘사회문제’란 ‘특정 사회에 속하는 구성원 다수가 구조적으로 고통받고 있는 상태’로서, ‘문제의 원인이 구조적으로 발생하기 때문에 개인의 노력으로 해결이 불가능하며, 해결하지 못하면 참기 어려울 정도로 현저하게 불편한 상황을 야기시키는 것’으로 해석하고 있음

- DBL 방법론은 사회적 이해관계자의 관점에서 사회적 가치를 측정할 것을 원칙으로 하며 사회적 성과(outcome)를 측정하는 것을 지향함
 - 이해관계자 회계원칙(Stakeholder Accounting Principle)에 입각하여 ‘사회적 이해관계자’의 관점에서 바라볼 것을 강조함

- ‘회사가 무엇을 하였나?’가 아니라 ‘사회의 이해관계자가 무엇을 얻거나(Benefit) 잃었는가(Loss)?’에 주목함
 - 측정이 어려운 일부 영역을 제외하고는 기업 경영활동의 실제적 성과(Outcome)를 바탕으로 사회적 가치를 측정하고자 함
 - 모든 경영활동을 사회적 가치 측정의 대상으로 바라보며, 가치창출 의도 여부와 상관없이 창출된 모든 사회적 가치를 측정함
- DBL 방법론에서는 사회적 성과의 유형을 분류하고 해당 유형별 정의 및 관련 분야를 예시함으로써 사회성과를 보다 체계적으로 측정할 수 있도록 유도함
- 경제 간접기여 성과, 비즈니스 사회성과, 사회공헌 사회성과 등으로 구분된 측정 체계를 갖추

〈표 II-8〉 DBL 방법론의 사회성과 측정 체계

구분	개요	분야
경제간접기여성과	기업활동을 통해 경제에 간접적으로 기여하는 가치	- 고용, 배당, 납세
비즈니스 사회성과	제품·서비스개발, 생산, 판매를 통해 발생된 사회적 가치	- 환경 - 생산공정, 친환경제품 판매 - 삶의 질을 개선하는 제품 판매 - 노동 환경 개선 및 동반성장 - 거버넌스 - 지배구조 개선 등
사회공헌 사회성과	지역사회 공동체에 대한 사회공헌 활동으로 창출된 가치	- 사회공헌활동, 기부, 자원봉사

자료: 사회적가치연구원, 『DBL Social Value 측정 개요』, 2019, p. 10

나. 사회적 가치 측정 방법론의 주요 공통점 및 시사점

1) 분석 목적과 대상 및 이해관계자 범위 결정

- 주요 사회적 가치 평가방법론들은 무엇보다 분석의 목적 및 유형, 분석 대상을 명확히 하는 것부터 출발함
 - 과거 발생한 사실에 대한 소급적 분석 vs. 미래 추정 및 사업모델 개선 등
 - 기업 전체, 특정 부문 또는 프로젝트, 비영리기관 전체 또는 특정 사업 등
- 당해 조직과 연관된 이해관계자들을 확인하고 이들과의 상호작용을 고려하는 것이 중요하다는 점은 사회적 가치 측정 방법론들에서 공통적으로 강조하고 있음
 - 이해관계자의 범위는 분석대상의 특징 및 사업활동의 특성 등에 따라 달라짐
 - 대체로 임직원, 거래상대방, 주주 및 투자자, 지역사회, 정부 등이 공통적으로 자주 언급됨

〈표 II-9〉 사회적 가치 측정 방법론별 이해관계자 범위 예시

구분	이해관계자 범위
SROI	종업원, 자원봉사자, 서비스 구매자, 재무의사결정자 등 상황에 따라 기타 다양한 이해관계자 존재 ¹⁾
TIMM	임직원, 공급자, 구매자, 주주, 지역사회, 정부
True Value	비정부기관, 시민사회그룹, 지역사회 및 근로자 등
TOMs	지역사회, 정부, 납세자, 근로자, 종업원, 사업체 등
SK DBL	종업원, 주주, 고객, 공급업체 등

주: 1) APM Specific Interest Group, "Social Return on Investment(SROI): A Powerful Tool for the Realisation of Benefits," October 2016, p. 9.

자료: 본문 내용을 바탕으로 저자 정리

2) 측정 대상 가치 또는 영향(impact)의 범위 결정

- 다수의 사회적 가치 측정 방법론에서 사회적 영향(impact)의 식별과 측정을 강조하며, 이를 궁극적인 사회적 가치 측정 대상으로 인식함
 - 모든 방법론들에서 impact를 같은 의미로 사용하는 것은 아니며 이에 대한 정의가 확립되어 있지는 않으나, 대체적으로 다음과 같은 뜻으로 통용되는 것으로 이해됨
 - 전체 outcome 중 당해 조직의 활동으로 인해 발생한 부분을 의미하며, 그러한 활동과 무관하게 일어났을 것으로 판단되는 부분은 제외함¹⁹⁾
 - 즉 당해 조직의 활동과 관련하여 측정된 outcome과 동 조직의 활동과 무관하게 발생하였을 outcome과의 차이를 뜻함
 - output이나 outcome이 생산자와 관련된 부분이라고 한다면 impact는 사용자(user) 연관성이 더 높다고도 할 수 있음²⁰⁾
 - 또한 impact는 의도한 것이나 의도치 않은 효과, 단기 및 장기 효과 모두 포함될 수 있음²¹⁾

- 개별 방법론에 따라 측정대상이 되는 가치나 impact의 범위는 다소 차이가 있으나, 각 방법론마다 주요 impact area를 구분하고 그 특징을 제시함

〈표 II-10〉 사회적 가치 측정 방법론별 Impact 분야 예시

구분	Impact Area 예시
SROI	특정 분야를 예시하지는 않음
TIMM	사회(Social), 환경(Environmental), 조세(Tax), 경제(Economic)
True Value	조세재정(Fiscal), 경제(Economic), 환경(Environmental), 사회(Social)
TOMs	고용(Jobs), 성장(Growth), 사회(Social), 환경(Environment), 혁신(Innovation)
SK DBL	특정 분야를 예시하지는 않음

자료: 본문 내용을 바탕으로 저자 정리

19) Rosenzweig(2004), p. 14

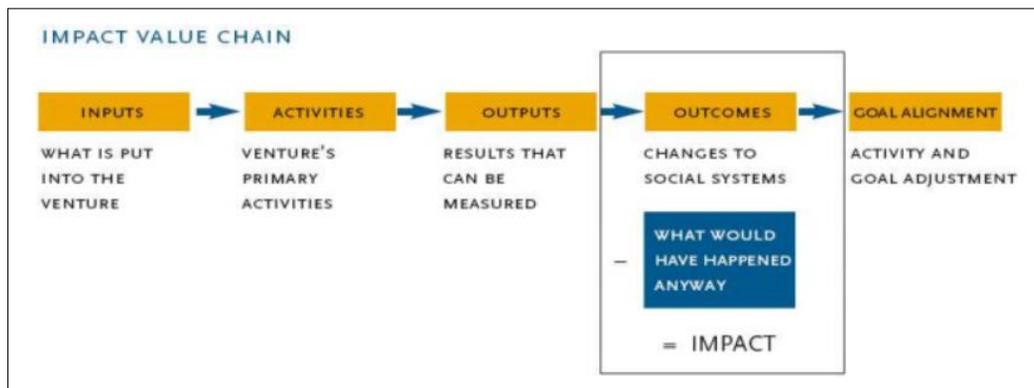
20) Kolodinsky et al.,(2006), p. 33

21) Wainwright(2002); Mass and Liket(2011), p. 5 재인용

3) 가치창출 경로의 분석(impact mapping)

- 여러 측정방법론에서 대체로 input → output → outcome 등으로 이어지는 가치창출 체계(impact value chain)를 명시적 또는 암묵적으로 전제하고 있는 것으로 보임
- Impact value chain의 구성요소들의 의미는 완전히 확립되어 있지는 않고 다소간 차이가 있으나 대략적으로 다음과 같은 뜻을 갖는 것으로 해석됨
 - 투입(inputs): 당해 조직 또는 프로젝트 등을 운영하기 위하여 필요한 자원(금전, 인력, 자본재 등)
 - 산출(outputs): 당해 조직의 활동으로부터 창출되는 것으로서 직접적으로 측정 가능한 변수
 - 성과(outcomes): 당해 사업활동의 효과(의도한 또는 의도치 않은)로서 사회에 가져오고자 하는 궁극적 변화(예: 화학물질 사용을 줄임으로 인해 피할 수 있는 오염 배출)
 - 목표조정(goal alignment): outcome이나 impact가 목표한 바에 부합하는지를 평가하고 조직활동을 개선하기 위하여 이루어져야 할 일을 결정하는 관리 프로세스

[그림 II-3] 가치창출 경로 구조도



자료: Maas and Liket(2011), p. 4

- 해당 사업활동에서의 가치창출 경로를 이해하고, 이를 바탕으로 관련 이해관계자 및 변화 결과 등을 연계(mapping)하는 과정도 공통적으로 활용하는 것으로 보임
 - 다만 그 구체적 형태 및 명시적 활용 정도는 방법론마다 차이가 있음

〈표 II-11〉 Impact Mapping의 예(SROI 방법론)

이해관계자	변화(changes)	투입(inputs)	성과(outcomes)
지역기관(local authority) 및 성인 지원서비스(adult services)	보다 효과적인 의사결정	성인들을 위한 주거개선 지원(residential care for adults) 구매	성인 재활프로그램(rehabilitation placements)에 대한 의사결정 개선

자료: APM Specific Interest Group, "Social Return on Investment(SROI): A Powerful Tool for the Realisation of Benefits," October 2016, p. 10

4) 근거 데이터 확보 및 가치 측정

- 이해관계자와의 의사소통, 주관적·객관적 지표 확인 등을 통해 가치 측정에 필요한 근거들을 확보하는 것을 공통적으로 중시함
 - 다만 그 구체적 방법은 사안에 따라 달리 적용될 것이므로 일괄적으로 예시하고 있지는 아니함
- 측정치 또한 비용 대비 효익(cost-benefit) 비율, 투자 대비 수익 비율, 순현재가치(net present value) 등과 같이 다양한 형태로 나타낼 수 있음
 - 각 방법론마다 여러가지 분석툴(financial modeling tool)을 활용할 수 있는 등 특정되지는 아니함
 - 특히 TOMs의 경우 특정한 계량화 방법론을 제공하기보다는 사회적 가치 평가 작업을 위해 공통적인 가이드라인 및 checklist를 제공하는 것에 중점을 둠
 - SK의 경우 성과 측정의 기준으로 baseline을 적용하며, 공신력으로 인정받은 proxy(화폐기준값)를 활용하여 측정함

2. 공공기관의 사회적 가치 측정 및 평가 현황

가. 공공기관 경영평가의 사회적 가치 평가

1) 공공기관의 본질 및 사회적 가치 측정 필요성

- 공공기관은 공공의 복리 증진을 위한 재화 및 서비스 제공이 주요 사업 목적이므로 민간기업에 비해 사회적 가치 창출의 중요성이 보다 큼
 - 공공기관은 정부에 의해 설립되거나 재정적 지원을 받아 공공서비스를 제공하는 기관으로서 관련 근거법에 명시된 목적에 따라 설립, 운영되며 관련 법률에 따른 통제를 받음
 - 사회간접자본 공급, 국민경제 성장 지원, 사회안전망 확충, 문화 및 예술 저변 확대 등 공공의 복리 증진을 위한 서비스 제공을 주요 사업 목적으로 함
- 일반적인 경영성과 평가방식으로는 공공기관의 설립 목적에 따른 사회공공적 가치에 기여한 정도를 온전히 측정하기 어려움
 - 공공기관의 설립 및 운영 목적 자체가 사회공동의 복리 증진에 있으므로 별도로 사회적 가치 창출 정도를 평가할 필요가 없다는 주장도 제기될 수 있으나, 일반적인 기업성과 평가방식은 사회적 가치 평가에 적용하는 데 한계가 있음
 - 재무보고 목적의 회계장부에 나타나는 손익은 경영효율을 측정하기에는 타당하지만 공공기관이 제공하는 무형의 가치를 제대로 반영하기 어렵다는 한계가 있음
 - 공공기관이 창출하는 사회적 가치는 기관이 수행하는 주요 사업활동 이외의 다양한 경로를 통해서도 제공될 수 있으므로 사업성과 평가 이외의 별도 측정 방법이 필요함

- 공공기관의 다양한 활동으로부터 창출되는 사회적 가치를 인식·측정함으로써 공공기관의 사회적 책임 수행을 장려할 필요가 있음
 - 공공기관의 사회적 책임이 더욱 강조되는 국내외 추세를 고려할 때, 공공기관의 사회적 가치 중요성에 대한 인식을 높이고 이를 적극 장려할 필요가 있음
 - 공공기관이 창출하는 사회적 가치에 대한 정보를 이해관계자들에게 제공함으로써 사회적 가치 증대를 위한 적극적 협력을 이끌어낼 수 있음
 - 공공기관 입장에서도 사회적 가치가 창출되는 과정을 명확히 인식하고 해당 요인을 분석함으로써 향후 이를 더욱 확대·강화하는 환류효과를 도모할 수 있음

2) 공공기관 사회적 가치 측정 관련 국내·외 추세

- 2010년대 이후 최근까지 지속적으로 국내·외에서 공공부문에서의 사회적 가치 창출을 독려하고 이를 측정하려는 움직임이 확산되고 있음
 - 영국 및 유럽연합 등에서는 공공부문과의 거래에서 사회적 가치의 확산을 위하여 관련 법령·지침을 제정, 운용하고 있음
 - 우리나라에서도 공공기관 경영평가에 사회적 가치 항목을 적극적으로 반영하고 사회적 가치 기본법안을 꾸준히 발의하는 등 공공부문에서의 사회적 가치 확대 노력을 지속하고 있음
- 영국은 2012년에 「사회적 가치법(The Public Services (Social Value) Act)」을 제정하여 공공기관의 사회적 가치 창출 활동을 장려하고자 함²²⁾
 - 「사회적 가치법」은 2012년도 2월에 제정되어 2013년도부터 발효되었으며 공공 부문이 조달하는 거래로부터 지역사회로 공공의 이익을 확대하기 위한 취지로 도입되었음²³⁾

22) The Public Services (Social Value) Act 2012: introductory guide, <https://www.gov.uk/government/publications/social-value-act-introductory-guide>, 검색일자: 2020. 10. 27.

23) Public Health England, "Using the Social Value Act to reduce health inequalities in England through action on the social determinants of health," September 2015, p. 10

- 동 법령은 공공부문의 구매계약과 관련하여 공급자 및 지역사회 등과의 소통을 강화하고 해당 구매거래로부터 보다 높은 가치를 얻을 수 있도록 지원하고자 함²⁴⁾
- 「사회적 가치법」에서는 공공부문에서 민간으로부터 서비스 등을 구매함에 있어 사회적가치를 고려할 것을 촉구함²⁵⁾
 - 동 법령에서는 구매 전 단계에서부터 해당 거래를 통해 사회·경제·환경적 평안함(well-being)을 어떻게 증진시킬 수 있을지를 고려하고 이를 달성하기 위해 거래 과정에서 어떻게 수행할 것인지를 고려할 것을 요구함
 - 이는 거래계약 과정 초기부터 해당 거래로부터 창출될 수 있는 사회적 효익에 대해 적극적으로 고려해야 한다는 것을 의미함
- 영국의 「사회적 가치법」에서 다루는 사회적 가치(social value)는 사회·경제·환경 측면에서의 다양한 복리(well-being)을 포괄함²⁶⁾
 - 사회적 가치를 고려하여 서비스 거래를 설계함으로써 보다 종합적이고 혁신적인 방안을 도출할 수 있을 것으로 기대함
 - 사회적 가치는 비용 절감을 통해 얻어질 수도 있으며, 추가적 비용부담 없이 사용자들에게 효익을 제공함에 따라 창출될 수도 있음
 - 해당 거래로부터 다양한 형태의 사회적 가치가 창출될 수 있으며, 이를 모두 나열하는 것은 불가능하나 일부 예시를 통해 해당 법령에서 추구하는 사회적 가치의 범주를 설명하고 있음

24) Guidance Social Value Act: information and resources, <https://www.gov.uk/government/publications/social-value-act-information-and-resources/social-value-act-information-and-resources>, 검색일자: 2020. 10. 27.

25) Guidance Social Value Act: information and resources, <https://www.gov.uk/government/publications/social-value-act-information-and-resources/social-value-act-information-and-resources>, 검색일자: 2020. 10. 27.

26) Social Value Act, Chapter 3, 1.(3)

〈표 II-12〉 영국의 「사회적 가치법」에서 다루는 사회적 가치의 예시

연번	구분	예시
1	사회적 (social) 측면	<ul style="list-style-type: none"> - 서비스 제공 과정에서 다양한 인력을 고용하는 것 - 서비스 설계 및 제공과 관련하여 자원봉사 및 지역사회 부문과 협업하는 것 - 공급망 전반에 걸쳐 근로 기준을 관리 감독하는 것 - 디지털기술에 대한 접근성 및 관련 기술을 발전시키는 것 - 평안함 및 정신 건강을 진작하는 방안의 시도
2	경제적 (economic) 측면	<ul style="list-style-type: none"> - 지역사회 또는 취약계층 인력의 고용 또는 직업 창출 - 인력 개발 및 훈련 기회 확대 - 사회적기업 등을 포함한 중소기업에 대한 기회 제공 - 공급업체에 대해 신속한 대금 지급 - 다양한 공급업체들에 하도급 기회를 확대
3	환경적 (environmental) 측면	<ul style="list-style-type: none"> - 물 소비 관리 - 환경 정책 및 보호 전략 수립 - 온실가스 배출 모니터링 - 폐기물 및 이산화탄소 감소 - 문화유산 보호

자료: The Public Services (Social Value) Act 2012: introductory guide, <https://www.gov.uk/government/publications/social-value-act-introductory-guide>, 검색일자: 2020. 10. 27.

- 유럽연합에서는 ‘사회책임조달(Socially Responsible Public Procurement, SRPP) 가이드라인’(2010)을 제정함으로써 지속가능한 사회적 가치의 확산을 장려함²⁷⁾
 - SRPP 가이드라인은 사회책임조달의 잠재적 효익에 대한 인식을 강화하고 공공 부문의 구매거래 과정에서 사회적 책임을 보다 고려하는 계기를 제공하기 위하여 제정되었음
 - 해당 거래 가격 그 자체뿐만 아니라 동 거래를 통해 창출되는 최선의 가치에 보다 주목하기 위한 목적이 있음²⁸⁾

27) European Commission, “Buying Social A Guide to Taking Account of Social Considerations in Public Procurement,” 2011, p. 7

28) European Commission, “Buying Social A Guide to Taking Account of Social Considerations in Public Procurement,” 2011, p. 5

- SRPP 가이드라인에서는 계약체결주체(contracting authorities)들이 구매단계 전반에 걸쳐 다양한 사회적 가치 요소들을 광범위하게 고려할 것을 강조함²⁹⁾
 - ‘사회책임조달’의 이행을 위해 구매 과정에서 다음과 같은 다양한 사회적 가치 요소들을 고려할 필요가 있음
 - 고용기회 및 근로의 질
 - 사회권 및 노동권 준수
 - 장애인 등에 대한 사회적 포용 및 균등한 기회 부여
 - 공정무역 및 기업의 사회적 책임(corporate social responsibility) 등 지속가능성(sustainability) 기준에 대한 고려

- 우리나라에서는 ‘공공기관의 사회적 가치 실현에 관한 기본법안’이 꾸준히 발의되는 등 공공부문의 사회적 책임 확대를 위한 입법화 노력이 이어지고 있음
 - 2020년 6월 1일자로 박광온 의원이 대표발의한 「공공기관 사회적 가치 실현에 관한 기본법안」이 발의됨
 - 기본법 제정의 목적은 ‘공공부문의 사회적 가치 실현에 관한 기본적인 사항’을 규정하고, 이를 바탕으로 ‘사회적 가치 실현을 공공부문의 핵심 운영원리로 삼고, 업무수행 시 이를 체계적으로 실행하도록 함으로써 공공부문부터 사회적 가치 실현을 선도하고 나아가 민간부문으로 확산’시키기 위한 것임³⁰⁾

- 사회적 가치 기본법안에서는 ‘공공의 이익과 공동체의 발전에 기여하는 가치’를 사회적 가치로 정의하면서 기본적인 예시를 제시하고 있음³¹⁾
 - 사회적 가치는 ‘사회·경제·환경·문화 등 모든 영역에서 공공의 이익과 공동체의 발전에 기여할 수 있는 가치’를 말하며, 보다 구체적으로는 <표 II-13>과 같이 13개의 항목을 예시로 제시함

29) European Commission, “Buying Social A Guide to Taking Account of Social Considerations in Public Procurement,” 2011. p. 7

30) 국회 기획재정위원회, 「공공기관의 사회적 가치 실현에 관한 기본법안 검토보고」, 2020. 9. 기획재정위원회, p. 2 및 기본법안 제1조

31) 「사회적 가치 기본법안(의안번호: 2100001호)」 제2조

〈표 II-13〉 「사회적 가치 기본법안」에서 예시한 사회적 가치 주요 항목

연번	사회적 가치 예시 항목
1	인간의 존엄성을 유지하는 기본 권리로서 인권의 보호
2	재난과 사고로부터 안전한 근로·생활환경의 유지
3	건강한 생활이 가능한 보건복지의 제공
4	노동권의 보장과 근로조건의 향상
5	사회적 약자에 대한 기회제공과 사회통합 증진
6	협력업체와의 상생협력 및 공정거래
7	품위 있는 삶을 누릴 수 있는 양질의 일자리 창출
8	지역사회 활성화와 공동체 복원
9	경제활동을 통한 이익이 지역에 순환되는 지역경제 공헌
10	윤리적 생산과 유통을 포함한 기업의 자발적인 사회적 책임 이행
11	환경의 지속가능성 보전
12	시민적 권리로서 민주적 의사결정과 참여의 실현
13	그 밖에 공동체의 이익실현과 공공성 강화

자료: 「사회적 가치 기본법안(의안번호: 2100001호)」 제2조 제1호

3) 공공기관 경영평가 시 사회적 가치 평가 현황

- 2018년도부터 공공기관 경영평가에 사회적 가치 실현과 관련된 요건이 본격적으로 도입되어 적용되고 있음
 - 공공기관의 사회적 가치 실현을 촉진하기 위하여 공공기관의 경영실적 평가제도 (이하 '경영평가')에 사회적 가치 항목을 구체적으로 적시함
 - 공공기관 주요사업에 대한 경영평가의 경우 기관의 고유사업 수행과정에서 사회적 가치 실현을 장려할 수 있도록 관련 지표 및 배점을 재설계함³²⁾
 - 특히 경영관리 부문에서는 사회적 가치 지표를 경영효율 지표와 별도로 구분하여 개별 사회적 가치 세부지표를 평가하도록 함으로써 본격적으로 사회적 가치 실현 정도를 평가하게 됨

32) 원구환, 「공공기관 사회적 가치의 경영평가 지표화 방안」, 『2018 공공기관과 국가정책』, 한국조세재정연구원, 2018, p. 3

- 경영관리 측면에서 사회적 가치 평가 항목은 크게 5대 지표로 구성하고 관련 하 부지표들을 경영평가편람에서 제시하고 있음
 - 사회적 가치 실현에 대한 지표를 일자리 창출, 균등한 기회와 사회통합, 안전 및 환경, 상생·협력 및 지역발전, 윤리경영의 5대 지표로 구분함
 - 공공기관 경영관리 부문 중 사회적 가치 지표에 대한 배점이 상당 부분을 차지 하도록 구성함(예: 공기업은 경영관리 항목 총 55점 중 24점, 준정부기관은 총 50점 또는 45점 중 22점)
 - 경영평가편람에서는 사회적 가치 지표에 대한 기본 의미와 세부평가내용의 개괄 적 예시를 <표 II-14>와 같이 제시하고 있음

<표 II-14> 공공기관 경영평가 시 사회적 가치 주요 항목

연번	구분	지표 기본개념
1	일자리 창출	정규직 전환, 청년 미취업자 고용, 시간선택제 실적, 민간 일자리 창출 및 고용의 질 개선
2	균등한 기회와 사회통합	사회적 약자 고용 및 보호, 사회형평적 인력 활용과 균등한 기회 보장
3	안전 및 환경	환경보전 및 환경 지속가능성 노력, 재난 및 사고로부터 안전한 근로·생활환경 유지
4	상생·협력 및 지역발전	지역사회 발전과 지역경제 활성화, 중소기업 등과의 상생·협력
5	윤리경영	경영활동 시 경제적·법적 책임 및 윤리적 책임 준수 노력

자료: 기획재정부, 『2020년도 공공기관 경영평가 편람』, 2020, pp. 17~22

나. 개별 공공기관 사회적 가치 측정 사례³³⁾

- 공공기관 경영평가에 사회적 가치가 주요 평가항목으로 반영되면서, 사회적 가치

33) 경영평가에서 우수기관으로 선정된 기관 중 사회적 가치 측정 결과를 외부에 공시하여 획득할 수 있는 공공기관을 사례로 선정함

측정에 대한 공공기관의 관심도 증가하였음. 여러 공공기관 중에서도 비교적 일찍 사회적 가치 측정을 전사적으로 도입하고 실행한 기관으로 한국토지주택공사, 한국동서발전, 인천국제공항공사의 사례를 소개하고자 함

1) 한국토지주택공사(LH)³⁴⁾

- 한국토지주택공사의 경우, 여러 공공기관 중에서 비교적 일찍 사회적 가치를 측정하기 시작하였음
 - 2018년 3월부터 경영활동을 통해 발생한 사회적 가치 창출 효과(사회성과)를 계량화하여 측정하였고, 이듬해 4월 그 결과를 산출하여 대외에도 공표하였음
- 공사는 경영활동 전반에 대한 사회성과를 체계적으로 측정하고 있음
 - 공사의 측정 대상을 살펴보면, 임대주택 공급 및 운영, 임대주택 건설 및 매입 사업을 비롯한 주요사업과 관련된 사회적 가치뿐 아니라, 경영평가 경영관리 범주 내 사회적 가치 평가항목인 일자리 창출, 상생협력, 지역사회공헌, 안전과 관련한 사회적 가치도 측정하고 있음을 알 수 있음
- 공사는 주요사업에 투입된 비용 중 사회성과 창출에 투입된 비용을 의미하는 ‘INPUT 사회성과’와, 기업활동을 통해 파생되는 사회적 편익을 기반으로 하는 ‘OUTCOME 사회성과’로 구분하고, 이를 화폐 단위로 측정하였음

34) 한국토지주택공사, 「LH 공공 최초 사회성과 계량화 측정 및 결과산출」, 보도자료, 2019. 4. 3.

[그림 11-4] 한국토지주택공사 사회성과 측정 결과

	INPUT	OUTCOME
	8.2조원	5.3조원
주거복지	임대공급/운영 임대주택건설/매입	→ 주거비 절감 이사비 절감
상생협력	제품용역 우선구매 협력대출기금조성	→ 중소기업 성장효과 기업자금난 해소
좋은일자리 창출	정규직 전환 창업환경 조성 등	→ 소득증가효과 창업확대효과
환경	녹색제품 구매 임대주택태양광/LED	→ 친환경원자재 구매 온실가스감축효과
안전	임대주택 시설개선 건설현장 안전 강화	→ 주거안전강화 산업재해 감축
지역사회 공헌	사회공헌사업 토지주택박물관운영	→ 사회공헌사업 편익 박물관 무료개방 편익

자료: 한국토지주택공사, 「LH 공공 최초 사회성과 계량화 측정 및 결과산출」, 보도자료, 2019. 4. 3.

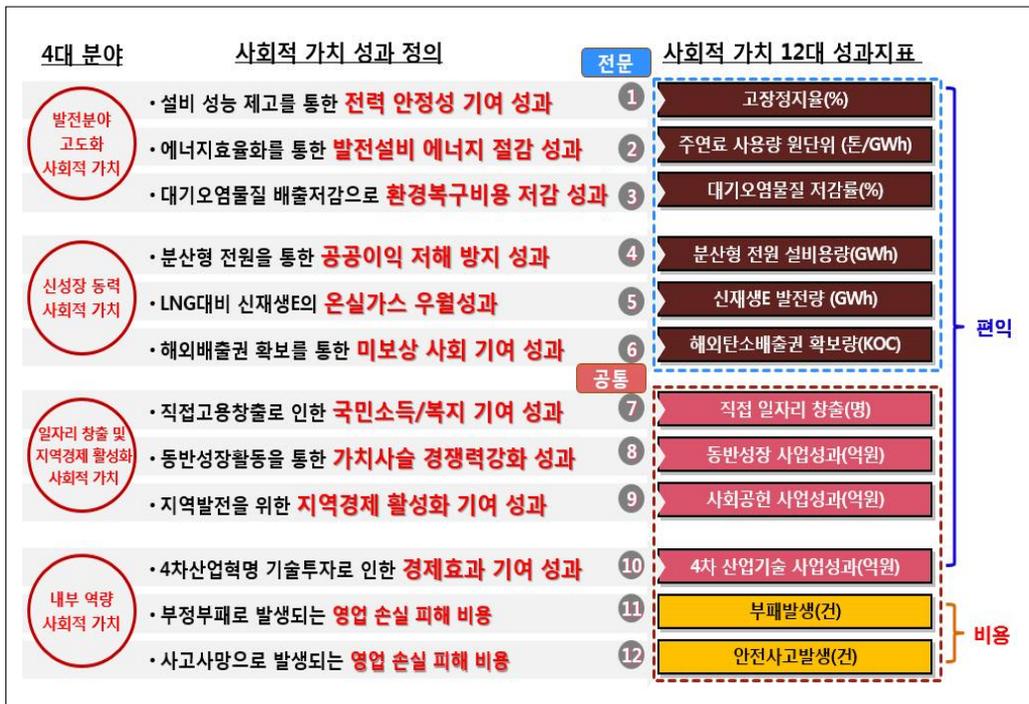
2) 한국동서발전³⁵⁾

- 한국동서발전의 경우, 2019년 사회적 가치 성과 측정체계를 확립하고 그 결과를 대외 공표하였음
- 한국동서발전은 측정 지표체계를 총 4대 분야 12개 성과지표로 구분하고, 경영활동 전반에 대한 사회성과를 체계적으로 측정하고자 노력하였음

35) 한국동서발전, 「한국동서발전, 2022년까지 2조 5천억원 사회적 가치 창출한다」, 보도자료, 2019. 5. 27.; 장영환, 「동서발전의 사회적 가치 측정」, 『한국정책학회 동계학술대회』, 한국정책학회, 2019, pp. 1~2

- 4대분야는 ‘발전분야 고도화 사회적 가치’, ‘신성장 동력 사회적 가치’, ‘일자리 창출 및 지역경제 활성화와 사회적 가치’, ‘내부 역량 사회적 가치’로 구성되어 있음
 - 12개 지표는 공사의 본업인 발전사업과 관련된 전문 지표 6개와, 공공기관에 일반적으로 적용할 수 있는 공통 지표 6개로 구성되어 있음
- 공사는 ‘사회적 가치 성과’를 ‘기업활동으로 발생한 금전적 수익·비용 이외에 사회 전체적으로 발생하는 외부 효과를 화폐 단위로 계량화한 실적’으로 정의하고 이를 측정하였음
- 사회적 편익을 창출하는 10개의 지표와 안전 및 윤리적 사고와 같이 사회적 비용을 유발하는 2개의 마이너스(-) 지표로 구분하여 관리하고 있음

[그림 II-5] 한국동서발전 사회적 가치 성과 4대 분야 및 12대 성과지표



자료: 한국동서발전, 「한국동서발전, 2022년까지 2조 5천억원 사회적 가치 창출한다」, 보도자료, 2019. 5. 27.

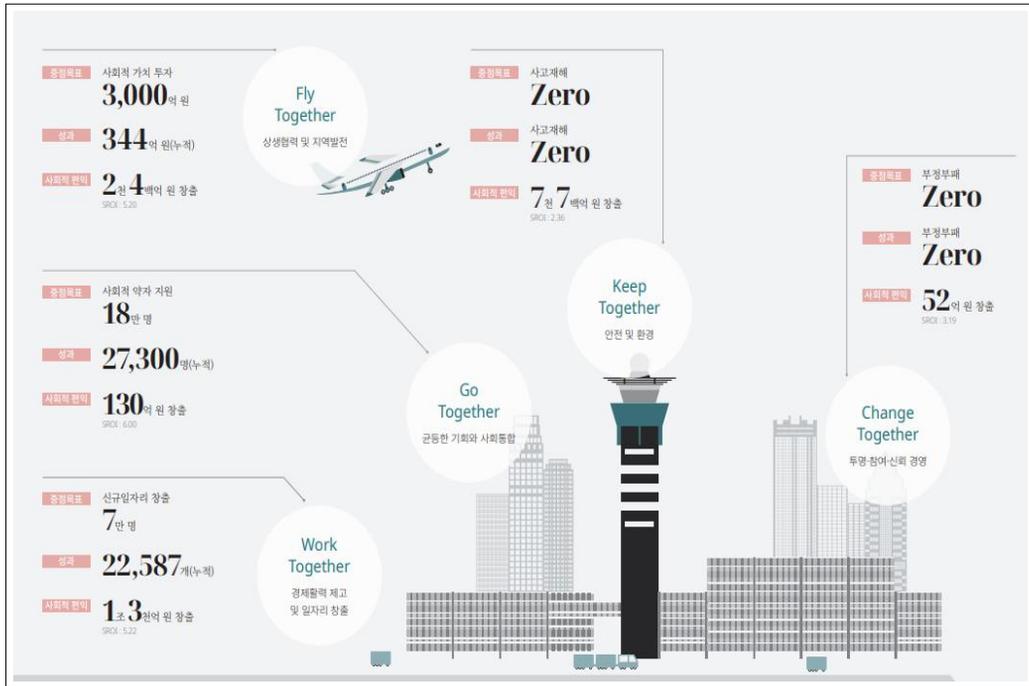
- 예를 들면 ‘대기오염물질 배출저감으로 환경복구비용 저감성과’로 사회적 가치를 정의한 다음, 대기오염물질 저감률(%)을 계량화하고, 그 편익을 화폐 단위로 측정하거나, ‘사고사망으로 발생하는 영업 손실 피해 비용’을 사회적 가치로 정의하고, 안전사고발생(건)을 계량화하고, 그 피해비용을 화폐 단위로 측정하였음

3) 인천국제공항공사³⁶⁾

- 2018년 사회적 가치 실현 로드맵을 바탕으로 추진과제별 성과를 정량화하여 측정하고, 2019년에는 사회적 가치 창출을 위한 5대 전략을 바탕으로 사회적 가치를 측정하였음
- 2019년에는 사회적 가치 창출을 위한 5대 전략으로 Work Together(경제활력 제고 및 일자리 창출), Go Together(균등한 기회와 사회통합), Keep Together(안전 및 환경), Fly Together(상생협력 및 지역발전), Change Together(투명·참여·신뢰 경영)를 설정
- 각 전략의 중점목표별로 정량화된 성과지표를 설정할 뿐 아니라, 사회적 편익을 화폐 단위로 측정하여, 사회적 투자수익률(Social Return On Investment, SROI)을 도출함

36) 인천국제공항공사, 『2019/2020 인천국제공항공사 사회적 가치실현보고서』, 2020, p. 34

[그림 II-6] 인천국제공항공사 사회적 가치 실현 성과



자료: 인천국제공항공사, 『2019/2020 인천국제공항공사 사회적 가치실현보고서』, 2020, p. 34

Ⅲ. 설문결과 분석

□ 설문목적 및 내용

- 본 연구는 공공기관의 사회적 가치 측정 참고지표를 제시하기 위해 공공기관의 현재 사회적 가치 인식 및 현황을 파악하기 위해 설문을 실시함
- 따라서 본 설문은 현재 공공기관 구성원의 사회적 가치 인식 및 측정 현황을 파악함으로써 참고지표 개발 시 참고하고자 함

□ 설문방법 및 대상

- 기획재정부의 협조를 받아 WEB 설문지를 통해 2020년 5월 19일부터 2020년 6월 8일까지 전체 공공기관을 대상으로 설문을 실시함
- 설문은 크게 ① 인식조사(21개 문항)와 ② 측정 및 활용 현황(34개 문항)으로 구성되어 있음
- ① 인식조사의 경우 구성원별 인식 차이를 파악하기 위함이므로 구성원(개인별 작성)을 대상으로 실시하였으며 ② 측정 및 활용 현황의 경우 기관별 측정 현황을 파악하기 위함이므로 기관(사회적 가치 담당자가 기관 대표로 작성)을 대상으로 실시함

□ 설문 표본

- 인식조사의 경우 340개 전체 공공기관당 5명의 구성원에게 설문을 요청한 결과, 833명이 응답함
- 측정 및 활용 현황의 경우 340개 전체 공공기관당 1개의 설문을 요청한 결과, 약 208개의 기관이 응답함

1. 사회적 가치 활동 현황

가. 개요

- 공공기관의 사회적 가치 활동 현황을 살펴보기 위해 공공기관 재직자를 대상으로 설문조사를 실시함
 - 사회적 가치 활동에 대한 관심과 장애요인, 효용 등 사회적 가치 활동에 대한 전반적인 내용을 점검하였음
- 340개 공공기관에 근무하고 있는 근로자를 대상으로 2020년 5월 19일부터 2020년 6월 8일까지 Web 설문지를 활용한 온라인 조사를 진행함
 - 구조화된 설문지로 조사를 진행하였으며, 조사 결과 371명의 응답자를 확보함

〈표 III-1〉 응답자 특성

(단위: 명, %)

구분		샘플 수	비율	구분		샘플 수	비율
성별	여성	133	35.8	부서	사업부서	121	32.6
	남성	238	64.2		경영관리부서	250	67.4
연령	20대	34	9.2	기관 유형	공기업	56	15.1
	30대	207	55.8		준정부기관	101	27.2
	40대	114	30.7		기타공공기관	214	57.7
	50대	16	4.3		에너지	45	12.1
근무 기간	5년 미만	120	32.3	분야	금융	27	7.3
	5년 이상~10년 미만	120	32.3		고용복지	22	5.9
	10년 이상~20년 미만	108	29.1		교육연구	109	29.4
	20년 이상	23	6.2		산업	39	10.5
직급	사원, 대리급	208	56.1	공공안전	공공안전	19	5.1
	과장, 차장급	144	38.8		SOC	32	8.6
	부장급	12	3.2		문화	41	11.1
	본부, 처, 실장급	7	1.9		기타	37	10.0
관련 업무	아니오	115	31.0	계		371	100
	예	256	69.0				

자료: 설문결과를 바탕으로 저자 정리

나. 조사 결과

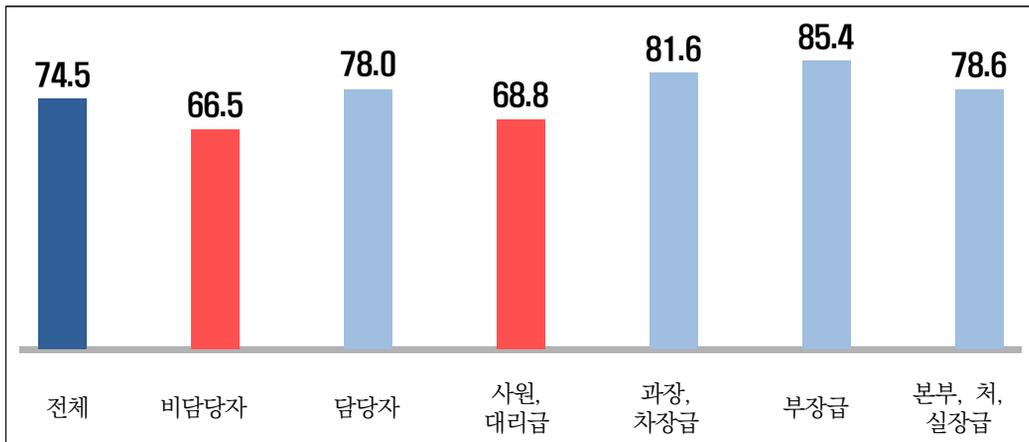
1) 사회적 가치에 대한 이해

문항 A1	사회적 가치 구현을 목적으로 정부가 경영평가 등을 통해 공공기관에 요구하는 세부정책과제를 구체적으로 알고 있습니까?
--------------	--

- 사회적 가치 구현을 목적으로 정부가 경영평가 등을 통해 공공기관에 요구하는 세부정책과제를 구체적으로 알고 있는지에 대해 묻은 결과, 사회적 가치에 대한 이해 수준은 담당업무나 직급에 따라 차이가 있었음
- 전체 응답자의 평균은 74.5점인 것으로 나타났으며, 사회적 가치 업무 담당자는 일반 근무자보다 세부 정책과제에 대해 구체적으로 알고 있는 것으로 확인됨
- 직급별로 살펴보았을 때, 사원, 대리급인 일반 직원들의 인지도가 다른 직급에 비해 낮은 것으로 나타남

[그림 III-1] 정부가 공공기관에 요구하는 세부정책과제에 대한 구체적인 인지도

(단위: 점)



자료: 설문결과를 바탕으로 저자 정리

〈표 Ⅲ-2〉 정부가 공공기관에 요구하는 세부정책과제에 대한 구체적인 인지도

(단위: 명, 점)

구분	응답자	평균	표준편차	검정값	유의수준
전체	(371)	74.46	23.24		
성별					
여성	(133)	72.37	23.08	-1.30	0.19
남성	(238)	75.63	23.30		
사회적 가치 업무 담당 여부					
아니오	(115)	66.52	26.47	-4.52	0.00
예	(256)	78.03	20.72		
직급					
사원, 대리급	(208)	68.75	24.51	10.41	0.00
과장, 차장급	(144)	81.60	19.38		
부장급	(12)	85.42	16.71		
본부, 처, 실장급	(7)	78.57	22.49		
기관유형					
공기업	(56)	85.27	17.69	34.21	0.00
준정부기관	(101)	85.15	18.09		
기타공공기관	(214)	66.59	23.60		
소속기관 산업분야					
에너지	(25)	67.78	26.45	0.79	0.61
금융	(27)	68.52	17.80		
고용·복지	(22)	69.32	18.79		
교육·연구	(109)	65.14	20.42		
산업	(39)	66.67	20.94		
공공안전	(19)	67.11	23.65		
SOC	(32)	74.22	22.44		
문화	(41)	65.85	21.47		
기타	(37)	62.84	21.75		

자료: 설문결과를 바탕으로 저자 정리

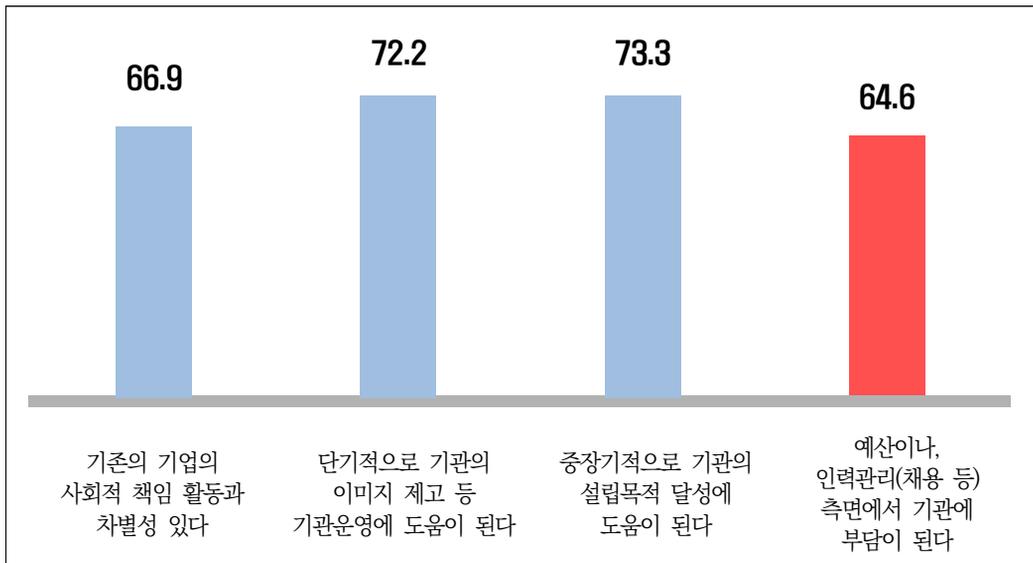
2) 사회적 가치 활동의 효용

문항 A2	다음 항목은 정부가 제시하는 사회적 가치 활동에 대한 질문입니다. 해당 내용에 대해 얼마나 동의하십니까?
--------------	--

- 정부가 제시하고 있는 사회적 가치 활동에 대한 의견을 묻은 결과를 살펴보면 다음과 같음
 - 사회적 가치 활동이 기업의 사회적 책임(Coporate Social Responsibility, CSR) 과 차별성이 있다고 인식하는 수준은 66.9점인 것으로 나타났으며, 사회적 가치 업무 담당자와 비담당자 간의 차이는 없는 것으로 확인됨
 - 기관 이미지 제고와 설립목적 달성에 도움이 된다는 보는 답변은 70점 초반대로 나타났으며, 예산이나 인력관리 측면에서 부담이 된다는 답변은 64.6점으로 나타남

[그림 III-2] 사회적 가치 활동의 효용

(단위: 점)



자료: 설문결과를 바탕으로 저자 정리

〈표 Ⅲ-3〉 사회적 가치 활동에 대한 의견

(단위: 명, 점)

구분	응답자	기존의 기업의 사회적 책임 활동과 차별성 있다	단기적으로 기관의 이미지 제고 등 기관운영에 도움이 된다	중장기적으로 기관의 설립목적 달성에 도움이 된다	예산이나, 인력관리 (채용 등) 측면에서 기관에 부담이 된다
전체	(371)	66.85	72.24	73.25	64.56
성별	여성 (133)	65.23	71.80	71.62	67.48
	남성 (238)	67.75	72.48	74.16	62.92
사회적 가치 업무 담당 여부	아니오 (115)	67.39	73.04	70.65	66.30
	예 (256)	66.60	71.88	74.41	63.77
직급	사원, 대리급 (208)	65.38	71.03	73.80	63.34
	과장, 차장급 (144)	68.06	74.31	72.74	66.84
	부장급 (12)	77.08	66.67	70.83	62.50
	본부, 처, 실장급 (7)	67.86	75.00	71.43	57.14
기관유형	공기업 (56)	70.54	78.57	78.13	62.05
	준정부기관 (101)	69.31	75.99	79.46	65.10
	기타공공기관 (214)	64.72	68.81	69.04	64.95
소속기관 산업분야	에너지 (25)	77.78	77.78	77.78	65.56
	금융 (27)	68.52	68.52	71.30	62.96
	고용·복지 (22)	73.86	73.86	76.14	65.91
	교육·연구 (109)	67.89	67.89	66.06	68.58
	산업 (39)	76.28	76.28	75.00	68.59
	공공안전 (19)	77.63	77.63	85.53	59.21
	SOC (32)	79.69	79.69	82.81	58.59
	문화 (41)	67.68	67.68	70.73	58.54
	기타 (37)	71.62	71.62	75.00	62.16

자료: 설문결과를 바탕으로 저자 정리

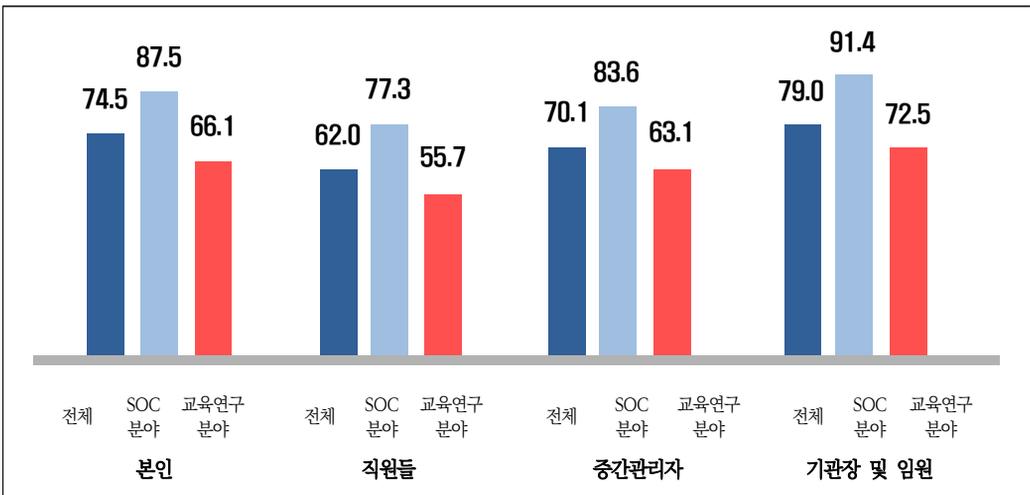
3) 사회적 가치 활동에 대한 관심

문항 A3	다음 항목은 정부가 제시하는 사회적 가치 활동에 대한 귀하 및 동료들의 관심과 노력에 대한 질문입니다. 해당 내용에 대해 얼마나 동의하십니까?
--------------	---

- 귀하 및 동료들은 정부가 제시하는 사회적 가치 활동에 관심을 가지고 있다고 생각하는가에 대해 물은 결과, 직급이나 기관 유형 등에 따라 관심 수준에 차이가 나타남
- 직급별로 살펴보면, 일반 직원들보다 기관장 및 임원의 관심 수준이 더 높은 것으로 확인되었음
- 분야별로 보았을 때, SOC 분야의 기관(87.5점)은 관심도가 가장 높은 반면, 교육연구 분야 기관(66.1점)은 가장 낮은 수준인 것으로 나타남
- 응답자의 직급이 부장급인 경우 본인의 관심 수준(87.5점)에 대해 가장 높게 답변해 주었으며, 본인과 직원들의 관심 수준(62.5점) 간의 차이 또한 가장 큰 것으로 확인됨

[그림 III-3] 사회적 가치 활동에 대한 관심

(단위: 점)



자료: 설문결과를 바탕으로 저자 정리

〈표 Ⅲ-4〉 사회적 가치 활동에 대한 관심

(단위: 명, 점)

구분	응답자	본인	직원들	중간관리자	기관장 및 임원
전체	(371)	74.53	62.20	70.08	79.04
성별					
여성	(133)	71.24	59.77	68.05	74.44
남성	(238)	76.37	63.55	71.22	81.62
사회적 가치 업무 담당 여부					
아니오	(115)	69.57	61.52	68.26	76.52
예	(256)	76.76	62.50	70.90	80.18
직급					
사원, 대리급	(208)	71.39	60.94	68.75	77.16
과장, 차장급	(144)	77.95	63.89	72.05	81.77
부장급	(12)	87.50	62.50	70.83	77.08
본부, 처, 실장급	(7)	75.00	64.29	67.86	82.14
기관유형					
공기업	(56)	82.14	72.77	80.80	89.73
준정부기관	(101)	83.42	65.59	74.01	85.89
기타공공기관	(214)	68.34	57.83	65.42	73.01
소속기관 산업분야					
에너지	(25)	80.00	67.22	77.22	83.89
금융	(27)	75.00	56.48	64.81	83.33
고용·복지	(22)	73.86	60.23	68.18	75.00
교육·연구	(109)	66.06	55.73	63.07	72.48
산업	(39)	80.13	67.31	75.00	83.97
공공안전	(19)	81.58	65.79	76.32	84.21
SOC	(32)	87.50	77.34	83.59	91.41
문화	(41)	73.17	59.76	66.46	72.56
기타	(37)	73.65	62.84	70.95	80.41

자료: 설문결과를 바탕으로 저자 정리

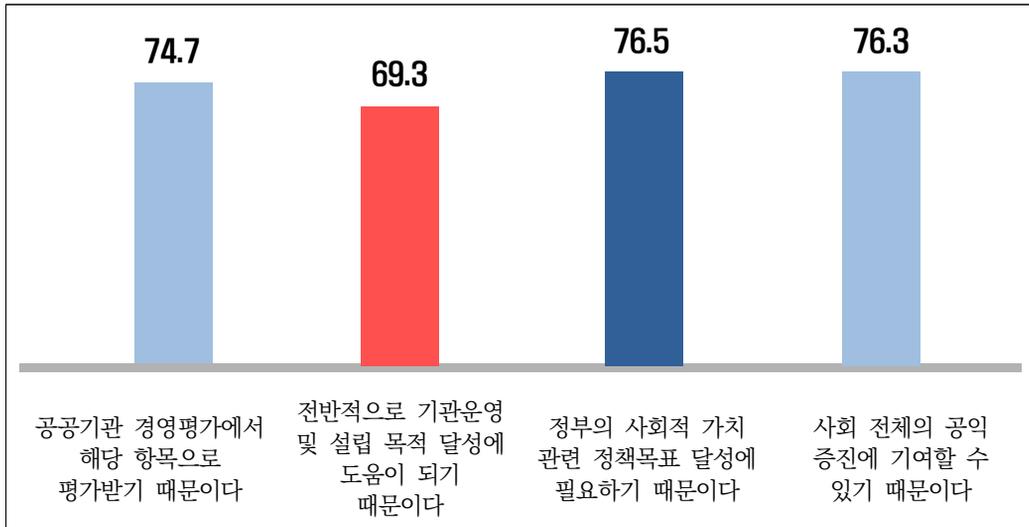
4) 사회적 가치 활동을 하는 이유

문항 A4	다음 항목은 정부가 제시하는 사회적 가치 활동에 대해 기관이 현재와 같이 노력하는 이유에 대한 질문입니다. 해당 내용에 대해 얼마나 동의하십니까?
--------------	---

- 정부가 제시하고 있는 사회적 가치 활동에 대해 기관이 현재와 같이 노력하는 이유를 물은 결과, 정부의 정책목표 달성이나 사회 전체의 공익 증진에 기여할 수 있다는 답변이 75점 이상인 것으로 나타남
 - 사회적 가치 활동을 하는 이유에 대해, 기관운영 및 설립 목적 달성에 도움이 된다는 다른 이유에 비해 낮은 수준인 것으로 나타남
 - 경영평가에서 평가를 받는다는 답변은 직급과 기관유형에 따라 차이가 있었음
 - 기관운영 및 설립 목적 달성에 도움이 된다는 답변은 기관유형과 분야에 따라 차이가 있는 것으로 확인됨

[그림 Ⅲ-4] 사회적 가치 활동을 하는 이유

(단위: 점)



자료: 설문결과를 바탕으로 저자 정리

〈표 Ⅲ-5〉 사회적 가치 활동을 하는 이유(경영평가)

(단위: 명, 점)

구분	응답자	평균	표준편차	검정값	유의수준
전체	(371)	74.66	22.02		
성별	여성 (133)	74.81	22.72	0.10	0.92
	남성 (238)	74.58	21.66		
사회적 가치 업무 담당 여부	아니오 (115)	72.83	21.86	-1.08	0.28
	예 (256)	75.49	22.08		
직급	사원, 대리급 (208)	71.88	22.44	3.39	0.02
	과장, 차장급 (144)	77.60	21.67		
	부장급 (12)	87.50	13.06		
	본부, 처, 실장급 (7)	75.00	14.43		
기관유형	공기업 (56)	78.13	20.26	10.90	0.00
	준정부기관 (101)	81.93	18.07		
	기타공공기관 (214)	70.33	23.14		
소속기관 산업분야	에너지 (25)	77.78	21.47	1.48	0.17
	금융 (27)	75.00	16.98		
	고용·복지 (22)	72.73	21.70		
	교육·연구 (109)	71.79	25.93		
	산업 (39)	78.21	14.26		
	공공안전 (19)	76.32	22.78		
	SOC (32)	82.03	18.22		
	문화 (41)	76.22	15.76		
	기타 (37)	67.57	26.92		

자료: 설문결과를 바탕으로 저자 정리

〈표 III-6〉 사회적 가치 활동을 하는 이유(기관운영 및 설립목적)

(단위: 명, 점)

구분	응답자	평균	표준편차	검정값	유의수준
전체	(371)	69.27	21.18		
성별					
여성	(133)	66.92	20.77	-1.62	0.11
남성	(238)	70.59	21.33		
사회적 가치 업무 담당 여부					
아니오	(115)	67.17	22.06	-1.25	0.21
예	(256)	70.21	20.75		
직급					
사원, 대리급	(208)	68.39	20.74	0.31	0.82
과장, 차장급	(144)	70.49	21.04		
부장급	(12)	70.83	29.84		
본부, 처, 실장급	(7)	67.86	23.78		
기관유형					
공기업	(56)	72.77	18.63	11.71	0.00
준정부기관	(101)	76.49	18.98		
기타공공기관	(214)	64.95	21.76		
소속기관 산업분야					
에너지	(25)	73.33	19.51	2.37	0.02
금융	(27)	68.52	17.80		
고용·복지	(22)	72.73	18.75		
교육·연구	(109)	63.76	23.69		
산업	(39)	71.15	16.76		
공공안전	(19)	78.95	15.05		
SOC	(32)	76.56	14.11		
문화	(41)	66.46	22.09		
기타	(37)	68.92	25.96		

자료: 설문결과를 바탕으로 저자 정리

〈표 Ⅲ-7〉 사회적 가치 활동을 하는 이유(정책목표 달성)

(단위: 명, 점)

구분	응답자	평균	표준편차	검정값	유의수준
전체	(371)	76.55	17.99		
성별	여성 (133)	75.00	17.94	-1.24	0.22
	남성 (238)	77.42	17.99		
사회적 가치 업무 담당 여부	아니오 (115)	74.13	18.12	-1.73	0.08
	예 (256)	77.64	17.86		
직급	사원, 대리급 (208)	74.64	18.95	2.75	0.04
	과장, 차장급 (144)	78.82	16.28		
	부장급 (12)	85.42	12.87		
	본부, 처, 실장급 (7)	71.43	22.49		
기관유형	공기업 (56)	82.14	17.65	12.55	0.00
	준정부기관 (101)	81.68	16.92		
	기타공공기관 (214)	72.66	17.65		
소속기관 산업분야	에너지 (25)	81.67	16.34	3.46	0.00
	금융 (27)	71.30	17.95		
	고용·복지 (22)	68.18	20.68		
	교육·연구 (109)	74.08	19.82		
	산업 (39)	78.21	13.05		
	공공안전 (19)	81.58	11.31		
	SOC (32)	86.72	15.53		
	문화 (41)	73.17	18.02		
	기타 (37)	77.03	17.06		

자료: 설문결과를 바탕으로 저자 정리

〈표 III-8〉 사회적 가치 활동을 하는 이유(공익 증진)

(단위: 명, 점)

구분	응답자	평균	표준편차	검정값	유의수준
전체	(371)	76.28	20.22		
성별	여성 (133)	75.38	19.46	-0.65	0.51
	남성 (238)	76.79	20.66		
사회적 가치 업무 담당 여부	아니오 (115)	74.13	19.00	-1.42	0.16
	예 (256)	77.25	20.71		
직급	사원, 대리급 (208)	75.24	20.41	0.79	0.50
	과장, 차장급 (144)	77.26	20.03		
	부장급 (12)	83.33	22.19		
	본부, 처, 실장급 (7)	75.00	14.43		
기관유형	공기업 (56)	80.36	23.70	9.76	0.00
	준정부기관 (101)	82.18	15.55		
	기타공공기관 (214)	72.43	20.39		
소속기관 산업분야	에너지 (25)	79.44	23.41	2.33	0.02
	금융 (27)	75.00	13.87		
	고용·복지 (22)	72.73	18.75		
	교육·연구 (109)	71.56	22.17		
	산업 (39)	80.77	13.40		
	공공안전 (19)	84.21	12.39		
	SOC (32)	84.38	16.50		
	문화 (41)	75.00	21.65		
	기타 (37)	75.00	22.05		

자료: 설문결과를 바탕으로 저자 정리

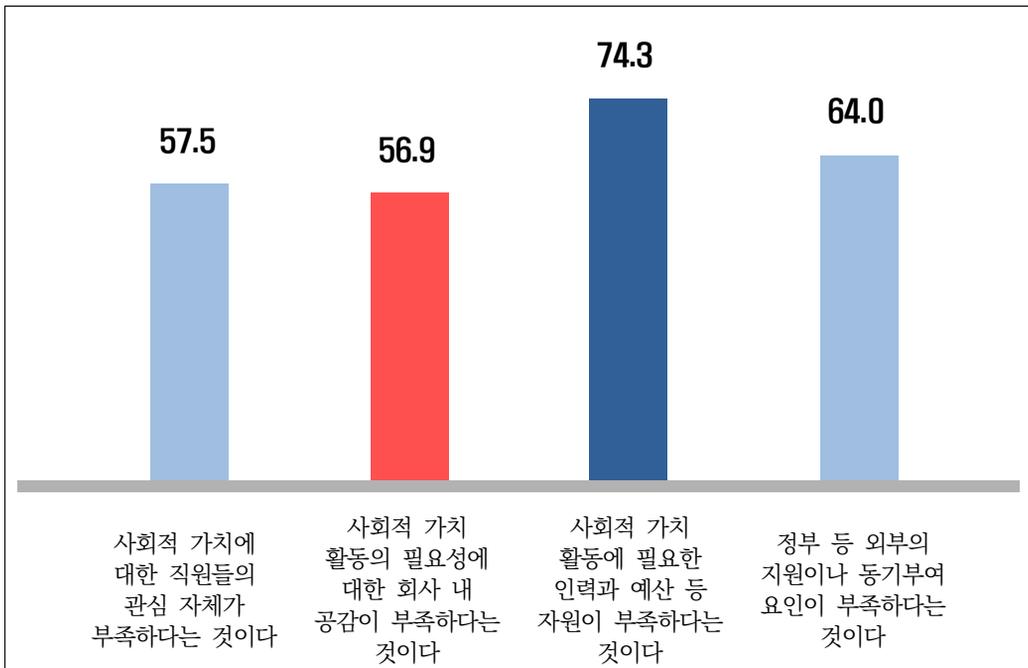
5) 사회적 가치 활동의 장애요인

문항 A5	다음 항목은 정부가 제시하는 사회적 가치 활동을 수행하는 데 있어 발생할 수 있는 장애요인에 대한 질문입니다. 해당 내용에 대해 얼마나 동의하십니까?
--------------	---

- 정부가 제시하는 사회적 가치 활동을 수행하는 데 있어 발생할 수 있는 장애요인으로 사회적 가치 활동에 필요한 인력과 예산 등 자원의 부족함이 가장 높게 나타남
- 사회적 가치 활동의 필요성에 대한 회사 내 공감대와 사회적 가치 활동에 대한 관심은 일정 수준 형성된 것으로 판단됨

[그림 Ⅲ-5] 사회적 가치 활동의 장애요인

(단위: 점)



자료: 설문결과를 바탕으로 저자 정리

〈표 Ⅲ-9〉 사회적 가치 활동의 장애요인

(단위: 명, 점)

구분	응답자	사회적 가치에 대한 직원들의 관심 자체가 부족하다는 것이다	사회적 가치 활동의 필요성에 대한 회사 내 공감의 부족하다는 것이다	사회적 가치 활동에 필요한 인력과 예산 등 자원이 부족하다는 것이다	정부 등 외부의 지원이나 동기부여 요인이 부족하다는 것이다
전체	(371)	57.48	56.87	74.26	63.95
성별	여성 (133)	57.52	55.83	74.44	64.10
	남성 (238)	57.46	57.46	74.16	63.87
사회적 가치 업무 담당 여부	아니오 (115)	54.57	54.57	72.61	64.13
	예 (256)	58.79	57.91	75.00	63.87
직급	사원, 대리급 (208)	57.57	56.13	75.12	63.34
	과장, 차장급 (144)	56.94	57.64	73.26	64.41
	부장급 (12)	62.50	60.42	70.83	64.58
	본부, 처, 실장급 (7)	57.14	57.14	75.00	71.43
기관유형	공기업 (56)	50.45	51.34	61.16	54.02
	준정부기관 (101)	54.46	53.96	78.96	63.37
	기타공공기관 (214)	60.75	59.70	75.47	66.82
소속기관 산업분야	에너지 (25)	61.11	59.44	67.78	63.89
	금융 (27)	62.04	61.11	77.78	65.74
	고용·복지 (22)	63.64	61.36	79.55	69.32
	교육·연구 (109)	61.24	61.93	77.52	69.27
	산업 (39)	53.21	51.92	71.79	58.97
	공공안전 (19)	46.05	51.32	76.32	64.47
	SOC (32)	47.66	46.88	65.63	50.00
	문화 (41)	54.27	51.83	76.83	60.98
	기타 (37)	57.43	55.41	72.97	64.19

자료: 설문결과를 바탕으로 저자 정리

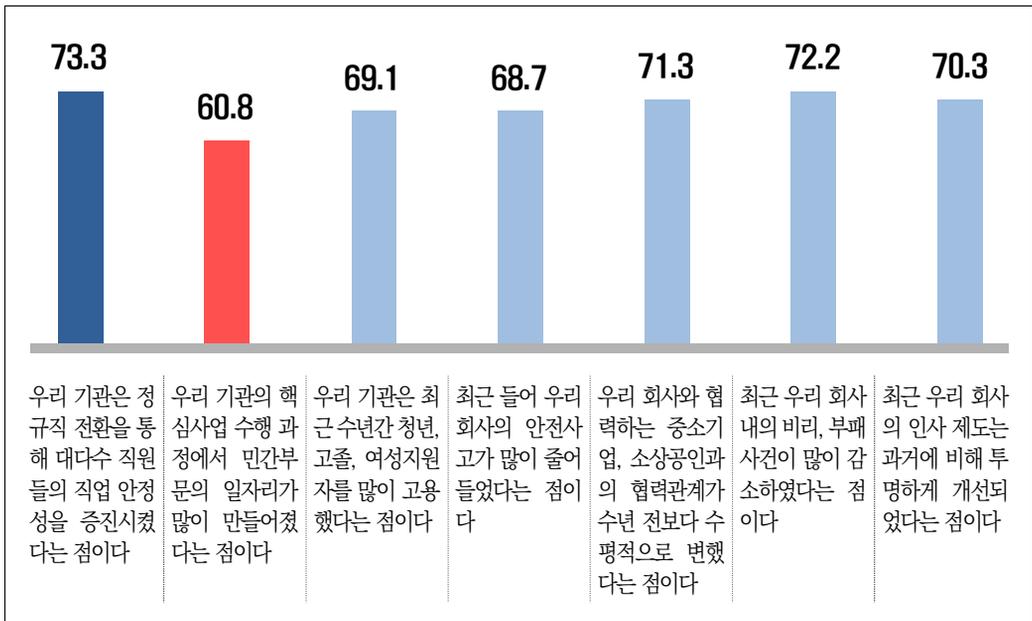
6) 사회적 가치 활동의 성과

문항 A6	다음 항목은 정부가 제시하는 사회적 가치 활동과 관련된 성과에 대한 질문입니다. 해당 내용에 대해 얼마나 동의하십니까?
--------------	--

- 정부가 제시하는 사회적 가치 활동에 대한 성과를 일자리 창출, 균등한 기회와 사회통합, 안전 및 환경, 상생협력 및 지역발전, 윤리경영으로 구분해서 살펴보았음
- 일자리 창출 분야의 경우, 민간부문의 일자리 창출보다는 정규직 전환을 통해 직업 안정성을 높인 것에 보다 긍정적으로 평가하였음
- 균등한 기회와 사회통합, 안전 및 환경, 상생협력 및 지역발전, 윤리경영 분야의 성과는 70점 내외의 유사한 수준으로 나타남

[그림 Ⅲ-6] 사회적 가치 활동의 성과

(단위: 점)



자료: 설문결과를 바탕으로 저자 정리

〈표 Ⅲ-10〉 사회적 가치 활동의 성과 1

(단위: 명, 점)

구분	응답자	우리 기관은 정규직 전환을 통해 대다수 직원들의 직업 안정성을 증진시켰다는 점이다	우리 기관의 핵심사업 수행 과정에서 민간부문의 일자리가 많이 만들어졌다는 점이다	우리 기관은 최근 수년간 청년, 고졸, 여성 지원자를 많이 고용했다는 점이다
전체	(371)	73.25	60.78	69.07
성별	여성 (133)	73.31	58.08	69.74
	남성 (238)	73.21	62.29	68.70
사회적 가치 업무 담당 여부	아니오 (115)	72.17	56.52	67.61
	예 (256)	73.73	62.70	69.73
직급	사원, 대리급 (208)	72.24	59.62	65.75
	과장, 차장급 (144)	74.31	62.50	73.44
	부장급 (12)	75.00	58.33	70.83
	본부, 처, 실장급 (7)	78.57	64.29	75.00
기관유형	공기업 (56)	73.66	70.54	80.80
	준정부기관 (101)	81.68	70.79	77.97
	기타공공기관 (214)	69.16	53.50	61.80
소속기관 산업분야	에너지 (25)	69.44	58.33	72.78
	금융 (27)	72.22	65.74	75.93
	고용·복지 (22)	81.82	57.95	71.59
	교육·연구 (109)	67.66	52.06	60.09
	산업 (39)	83.33	69.87	76.28
	공공안전 (19)	88.16	68.42	76.32
	SOC (32)	78.13	78.13	84.38
	문화 (41)	71.34	58.54	65.24
	기타 (37)	69.59	61.49	64.19

자료: 설문결과를 바탕으로 저자 정리

〈표 Ⅲ-11〉 사회적 가치 활동의 성과 2

(단위: 명, 점)

구분	응답자	최근 들어 우리 회사의 안전 사고가 많이 줄어 들었다는 점이다	우리 회사와 협력하는 중소 기업, 소상공인 과의 협력관계가 수년 전보다 수평적으로 변했다는 점이다	최근 우리 회사 내의 비리, 부패 사건이 많이 감소하였다는 점이다	최근 우리 회사의 인사 제도는 과거에 비해 투명하게 개선 되었다는 점이다
전체	(371)	68.73	71.29	72.17	70.28
성별	여성 (133)	68.05	70.49	69.55	67.67
	남성 (238)	69.12	71.74	73.63	71.74
사회적 가치 업무 담당 여부	아니오 (115)	64.13	68.26	69.78	70.65
	예 (256)	70.80	72.66	73.24	70.12
직급	사원, 대리급 (208)	65.63	69.11	67.91	68.15
	과장, 차장급 (144)	73.09	73.96	77.26	73.09
	부장급 (12)	64.58	77.08	79.17	72.92
	본부, 처, 실장급 (7)	78.57	71.43	82.14	71.43
기관유형	공기업 (56)	76.34	80.36	81.70	76.79
	준정부기관 (101)	77.72	78.47	79.46	74.75
	기타공공기관 (214)	62.50	65.54	66.24	66.47
소속기관 산업분야	에너지 (25)	77.78	76.11	76.11	75.00
	금융 (27)	75.00	75.93	76.85	71.30
	고용·복지 (22)	65.91	69.32	72.73	72.73
	교육·연구 (109)	63.07	63.53	63.07	66.06
	산업 (39)	67.95	74.36	71.79	66.67
	공공안전 (19)	77.63	80.26	80.26	80.26
	SOC (32)	76.56	85.16	87.50	79.69
	문화 (41)	68.90	68.90	72.56	65.24
	기타 (37)	60.81	68.92	72.97	70.95

자료: 설문결과를 바탕으로 저자 정리

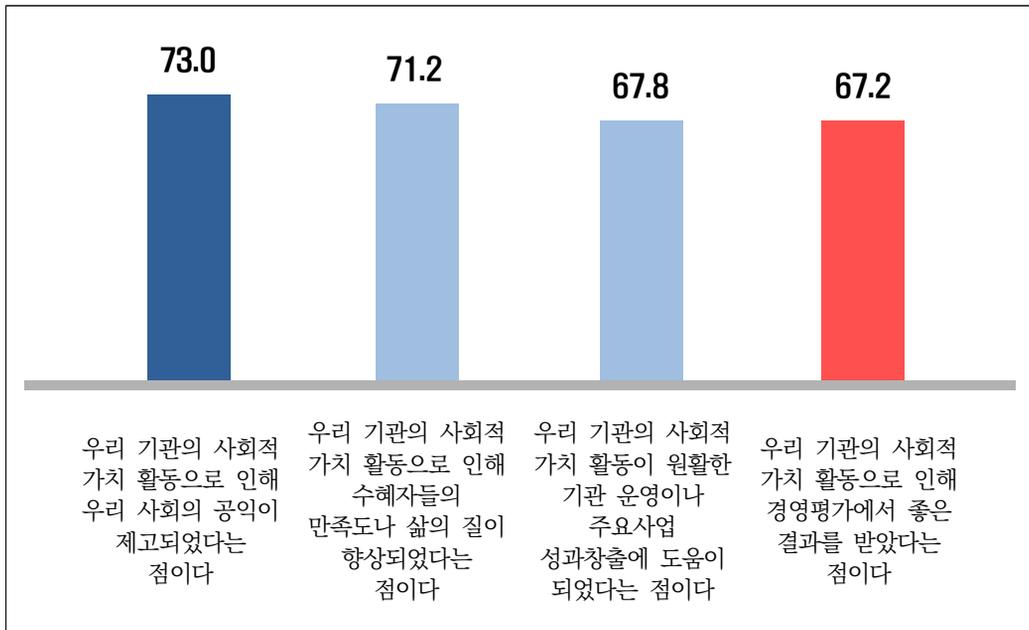
7) 사회적 가치 활동으로 인한 기관 내·외부 변화

문항 A7	다음 항목은 정부가 제시하는 사회적 가치 활동과 관련된 성과로 인한 기관 내외부의 변화에 대한 질문입니다. 해당 내용에 대해 얼마나 동의하십니까?
--------------	---

- 정부가 제시한 사회적 가치 활동으로 인한 기관 내·외부의 변화에 대해 질문한 결과, 대체적으로 70점 내외의 유사한 수준인 것으로 나타남
- 다만, 기관의 운영이나 주요사업 성과 창출 또는 경영평가에서의 좋은 결과보다는 우리 사회 전체에 공익 증진에 기여했다는 점을 보다 긍정적으로 평가하였음
 - 담당 업무에 따른 차이는 크지 않은 것으로 확인되었으며, 과장, 차장급이 다른 직급에 비해 내·외부 변화 수준을 높게 답변하였음

[그림 III-7] 사회적 가치 활동으로 인한 기관 내·외부 변화

(단위: 점)



자료: 설문결과를 바탕으로 저자 정리

〈표 III-12〉 사회적 가치 활동으로 인한 기관 내·외부 변화

(단위: 명, 점)

구분	응답자	우리 기관의 사회적 가치 활동으로 인해 우리 사회의 공익이 제고되었다는 점이다	우리 기관의 사회적 가치 활동으로 인해 수혜자들의 만족도나 삶의 질이 향상되었다는 점이다	우리 기관의 사회적 가치 활동이 원활한 기관 운영이나 주요사업 성과창출에 도움이 되었다는 점이다	우리 기관의 사회적 가치 활동으로 인해 경영평가에서 좋은 결과를 받았다는 점이다
전체	(371)	72.98	71.23	67.79	67.18
성별	여성 (133)	70.49	70.30	65.98	65.60
	남성 (238)	74.37	71.74	68.80	68.07
사회적 가치 업무 담당 여부	아니오 (115)	71.09	70.00	65.43	63.04
	예 (256)	73.83	71.78	68.85	69.04
직급	사원, 대리급 (208)	71.39	70.67	66.95	67.55
	과장, 차장급 (144)	75.69	72.05	68.92	66.84
	부장급 (12)	70.83	68.75	68.75	66.67
	본부, 처, 실장급 (7)	67.86	75.00	67.86	64.29
기관유형	공기업 (56)	79.46	78.13	74.55	69.64
	준정부기관 (101)	78.71	75.25	75.00	72.03
	기타공공기관 (214)	68.57	67.52	62.62	64.25
소속기관 산업분야	에너지 (25)	77.78	72.78	69.44	68.89
	금융 (27)	73.15	71.30	67.59	74.07
	고용·복지 (22)	72.73	70.45	68.18	75.00
	교육·연구 (109)	68.12	65.60	60.32	59.63
	산업 (39)	76.28	75.00	75.00	72.44
	공공안전 (19)	77.63	77.63	77.63	69.74
	SOC (32)	82.81	81.25	79.69	75.78
	문화 (41)	68.90	71.34	66.46	59.76
	기타 (37)	71.62	70.27	66.22	71.62

자료: 설문결과를 바탕으로 저자 정리

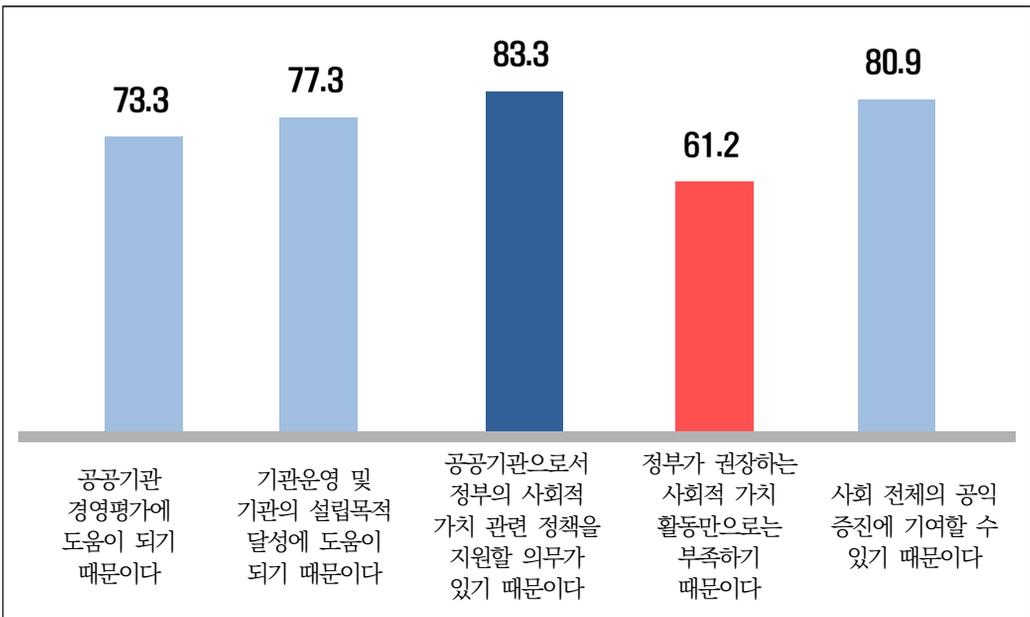
8) 자체적인 사회적 가치 활동 수행

문항 A8	귀 기관은 정부가 경영실적 평가 등을 통해 제시하는 사회적 가치 활동 외에 <u>자체적으로</u> 사회적 가치 활동을 적극 발굴하여 수행하고 계십니까?
--------------	--

- 371명의 응답자 중, 69.3%인 257명이 정부가 경영실적 평가 등을 통해 제시하는 사회적 가치 활동 이외에 기관 자체적으로 사회적 가치 활동을 적극 발굴하여 수행하고 있다고 답변함
- 자체적인 사회적 가치 활동을 수행하는 이유로는 정부의 정책 지원이나 사회 전체의 공익 증진에 기여할 수 있다는 점을 다른 이유보다 상대적으로 높게 답변함
- 정부가 권장하는 사회적 가치 활동만으로는 부족하다는 답변이 상대적으로 가장 낮은 수준인 것으로 확인됨

[그림 III-8] 자체적인 사회적 가치 활동을 하는 이유

(단위: 점)



자료: 설문결과를 바탕으로 저자 정리

〈표 Ⅲ-13〉 자체적인 사회적 가치 활동을 하는 이유

(단위: 명, 점)

구분	응답자	공공기관 경영평가에 도움이 되기 때문이다	기관운영 및 기관의 설립목적 달성에 도움이 되기 때문이다	공공기관 으로서 정부의 사회적 가치 관련 정책을 지원할 의무가 있기 때문이다	정부가 권장하는 사회적 가치 활동만으로 는 부족하기 때문이다	사회 전체의 공익 증진에 기여할 수 있기 때문이다
전체	(257)	73.25	77.33	83.27	61.19	80.93
성별	여성 (86)	71.22	77.62	86	63.95	81.40
	남성 (171)	74.27	77.19	171	59.80	80.70
사회적 가치 업무 담당 여부	아니오 (72)	72.57	75.00	82.64	60.76	79.86
	예 (185)	73.51	78.24	83.51	61.35	81.35
직급	사원, 대리급 (131)	70.23	76.53	82.63	60.11	81.11
	과장, 차장급 (108)	76.16	78.94	84.26	63.19	81.25
	부장급 (11)	79.55	70.45	81.82	47.73	75.00
	본부, 처, 실장급 (7)	75.00	78.57	82.14	71.43	82.14
기관유형	공기업 (49)	70.92	76.53	86.22	61.22	84.18
	준정부기관 (89)	79.49	80.90	85.67	62.08	83.71
	기타공공기관 (119)	69.54	75.00	80.25	60.50	77.52
소속기관 산업분야	에너지 (34)	77.21	80.88	84.56	65.44	84.56
	금융 (20)	76.25	71.25	81.25	53.75	75.00
	고용·복지 (16)	78.13	81.25	82.81	73.44	81.25
	교육·연구 (56)	69.64	78.57	82.14	59.82	79.91
	산업 (32)	75.00	71.09	78.13	53.91	75.00
	공공안전 (14)	75.00	80.36	87.50	67.86	89.29
	SOC (30)	71.67	80.00	89.17	64.17	85.83
	문화 (31)	66.94	70.16	80.65	57.26	77.42
	기타 (24)	77.08	84.38	86.46	63.54	84.38

자료: 설문결과를 바탕으로 저자 정리

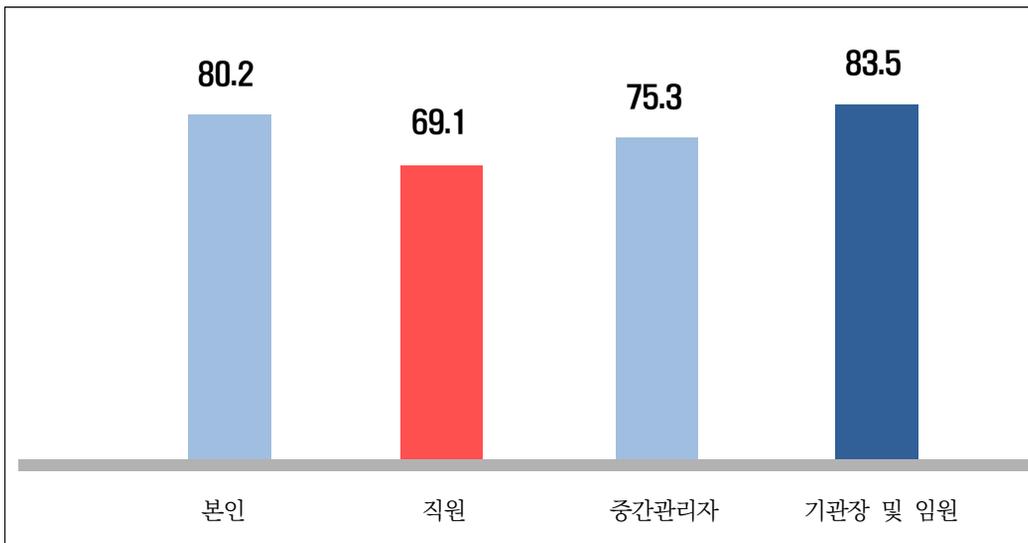
9) 자체적인 사회적 가치 활동에 대한 관심

문항 A9	다음 항목은 귀 기관의 별도의 사회적 가치 활동에 대한 귀하 및 동료들의 관심과 노력에 대한 질문입니다. 해당 내용에 대해 얼마나 동의하십니까?
--------------	--

- 자체적인 사회적 가치 활동에 대한 관심을 점검해 본 결과, 정부가 제시하는 사회적 가치 활동에 대한 관심보다 약간 높은 것으로 나타남
- 직급별로 구분했을 때, 정부가 제시하는 사회적 가치 활동에 대한 관심과 유사하게 기관장 및 임원의 관심도가 가장 높은 것으로 나타남
- 다만, 앞서 살펴본 정부가 제시한 사회적 가치 활동에 대한 관심도와 다르게 응답자가 과장, 차장급인 경우에 본인과 직원 등의 관심도를 가장 높은 수준으로 답변함

[그림 Ⅲ-9] 자체적인 사회적 가치 활동에 대한 관심

(단위: 점)



자료: 설문결과를 바탕으로 저자 정리

〈표 III-14〉 자체적인 사회적 가치 활동에 대한 관심

(단위: 명, 점)

구분	응답자	본인	직원들	중간관리자	기관장 및 임원
전체	(257)	80.16	69.07	75.29	83.46
성별	여성 (86)	76.74	67.15	72.97	79.07
	남성 (171)	81.87	70.03	76.46	85.67
사회적 가치 업무 담당 여부	아니오 (72)	76.04	68.06	75.00	82.64
	예 (185)	81.76	69.46	75.41	83.78
직급	사원, 대리급 (131)	77.86	69.08	75.19	82.06
	과장, 차장급 (108)	84.03	70.37	75.93	85.42
	부장급 (11)	72.73	59.09	70.45	84.09
	본부, 처, 실장급 (7)	75.00	64.29	75.00	78.57
기관유형	공기업 (49)	82.65	76.53	82.65	89.29
	준정부기관 (89)	84.83	69.66	76.12	85.67
	기타공공기관 (119)	75.63	65.55	71.64	79.41
소속기관 산업분야	에너지 (34)	85.29	73.53	80.15	84.56
	금융 (20)	77.50	61.25	66.25	86.25
	고용·복지 (16)	79.69	60.94	70.31	71.88
	교육·연구 (56)	76.79	66.52	71.43	79.91
	산업 (32)	82.03	71.09	78.13	85.16
	공공안전 (14)	89.29	73.21	83.93	89.29
	SOC (30)	83.33	76.67	83.33	90.00
	문화 (31)	71.77	65.32	69.35	76.61
	기타 (24)	82.29	70.83	77.08	90.63

자료: 설문결과를 바탕으로 저자 정리

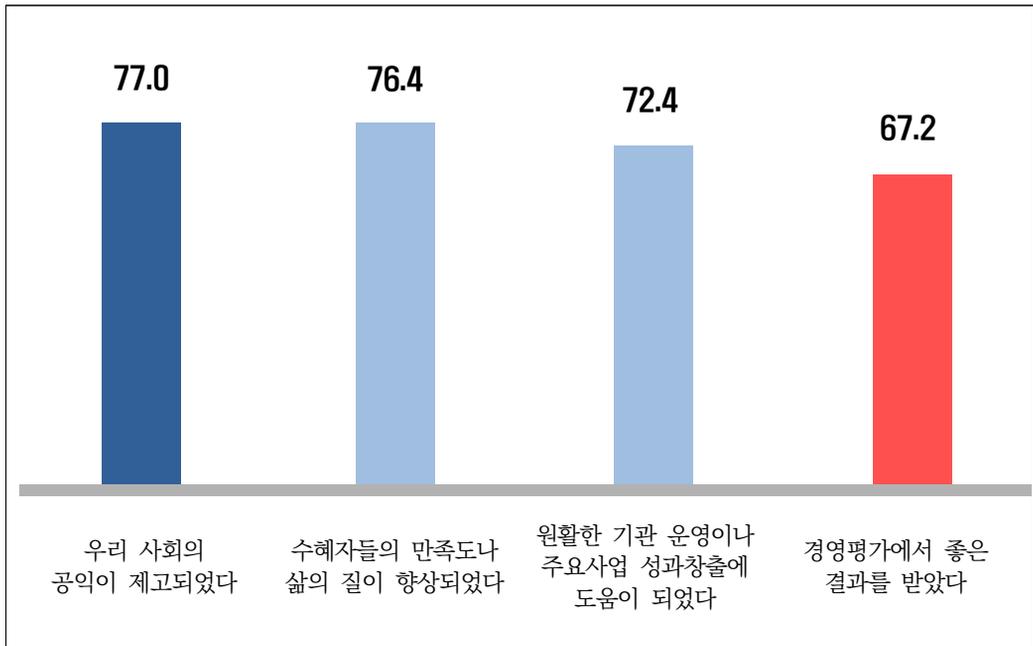
10) 자체적인 사회적 가치 활동의 성과

문항 A10	다음 항목은 귀 기관의 별도의 사회적 가치 활동에 대한 성과와 관련한 질문입니다. 해당 내용에 대해 얼마나 동의하십니까?
---------------	---

- 자체적인 사회적 가치 활동의 성과에 대한 질문에 전반적으로 긍정적인 답변을 제시함
- 우리 사회의 공익을 제고했다는 점을 가장 긍정적으로 평가해 준 반면, 경영평가 결과에서 좋은 결과를 받았는가에 대해서는 상대적으로 낮은 수준으로 평가함
 - 담당업무나 직급, 기관유형 등에 따른 차이는 크지 않은 것으로 확인됨

[그림 III-10] 자체적인 사회적 가치 활동의 성과

(단위: 점)



자료: 설문결과를 바탕으로 저자 정리

〈표 Ⅲ-15〉 자체적인 사회적 가치 활동의 성과

(단위: 명, 점)

구분	응답자	우리 사회의 공익이 제고되었다	수혜자들의 만족도나 삶의 질이 향상되었다	원활한 기관 운영이나 주요사업 성과창출에 도움이 되었다	경영평가에서 좋은 결과를 받았다
전체	(257)	77.04	76.36	72.37	67.32
성별	여성 (86)	75.29	75.29	72.38	65.12
	남성 (171)	77.92	76.90	72.37	68.42
사회적 가치 업무 담당 여부	아니오 (72)	73.96	75.69	69.44	64.58
	예 (185)	78.24	76.62	73.51	68.38
직급	사원, 대리급 (131)	76.15	72.14	72.14	66.79
	과장, 차장급 (108)	78.70	74.07	74.07	68.29
	부장급 (11)	72.73	63.64	63.64	61.36
	본부, 처, 실장급 (7)	75.00	64.29	64.29	71.43
기관유형	공기업 (49)	82.65	81.63	75.51	68.37
	준정부기관 (89)	79.21	77.81	75.84	70.51
	기타공공기관 (119)	73.11	73.11	68.49	64.50
소속기관 산업분야	에너지 (34)	82.35	81.62	77.21	73.53
	금융 (20)	68.75	70.00	71.25	76.25
	고용·복지 (16)	75.00	78.13	73.44	73.44
	교육·연구 (56)	73.21	74.11	67.41	58.93
	산업 (32)	78.13	76.56	72.66	68.75
	공공안전 (14)	82.14	78.57	80.36	67.86
	SOC (30)	82.50	80.83	77.50	72.50
	문화 (31)	72.58	72.58	66.13	56.45
	기타 (24)	81.25	76.04	73.96	71.88

자료: 설문결과를 바탕으로 저자 정리

다. 시사점

- 사회적 가치 활동을 추구하는 원인은 기관 내부의 자체적인 필요성보다는 정부정책이나 경영평가 등의 외부적 요인이 큰 것으로 나타났지만, 성과 측면에서는 경영평가보다는 공익 증진에 초점을 두고 있음
- 사회적 가치 활동의 필요성에 대해서는 전반적으로 공감하고 있는 것으로 확인되었지만, 사회적 가치에 대한 업무 관련성이 적은 사원·대리급의 일반 직원의 사회적 가치에 대한 이해도는 다른 직급보다 낮은 것으로 나타남
 - 일반 직원을 대상으로 사회적 가치가 내재화될 수 있는 교육 지원을 확대하는 등의 사회적 가치에 대한 이해와 관심을 높일 수 있는 방안 마련이 필요함
- 정부가 제시하는 사회적 가치 활동에 대한 성과는 70점 내외의 보통 수준인 것으로 나타났으며, 일자리 창출 분야에 있어서는 정규직 전환 관련 성과를 다른 성과에 비해 긍정적으로 평가함
 - 이는 민간 일자리 창출보다는 정규직 전환이 내부 직원들의 체감도가 높기 때문인 것으로 판단됨
- 사회적 가치 활동이 기관 자체에 대한 성과보다는 상대적으로 공익이나 수혜자들의 만족도 향상에 더 긍정적인 평가를 함
 - 지속적인 사회적 가치 활동을 추구할 수 있기 위해서는 공익 제고도 중요하지만 내부 구성원들의 자발적인 참여를 이끌 수 있는 동기부여 방안이 필요함
- SOC 분야의 기관들이 사회적 가치에 대한 이해와 관심 등이 전반적으로 높은 반면, 교육·연구와 문화 분야의 기관들은 상대적으로 낮은 것을 확인함
 - 기관 특성에 따라 사회적 가치에 대한 관심과 추진 노력도 달라질 수 있기 때문에, 현재와 같은 일률적인 기준이 아닌 기관의 고유사업이나 미션에 적합한

사회적 가치 활동을 수행할 수 있도록 하는 맞춤형 평가 방식이 필요한 것으로 판단됨

2. 측정 및 활용 현황

가. 개요

귀하가 소속된 기관은 2019년에 사회적 가치의 성과를 정량화(계량화)하여 측정하십니까?

- 340개 공공기관 중 약 18%에 해당하는 63개 기관이 자체적 기준으로 사회적 가치를 정량화하여 측정하고 있으며, 미응답이 132개 기관임을 고려하면 더 많은 공공기관이 측정을 하고 있을 것으로 사료됨
- 전체 350개 공공기관을 대상으로 2019년 사회적 가치 성과를 정량화 또는 계량화하여 측정하고 있는지를 조사한 결과, 63개 기관(약 18%)은 기관 자체적 기준으로 정량화하여 측정하고 있다고 응답하였으며, 145개 기관(약 43%)은 측정하고 있지 않다고 응답함
 - 공공기관 중 132개(약 39%)은 응답하지 않았으며, 해당 설문결과 내용은 208개(약 61%) 기관에 대한 응답결과를 중심으로 작성됨
- 공공기관 유형별로 2019년 측정 현황에는 다소 차이가 존재하며, 공기업과 준정부기관은 비교적 정량화하여 측정하는 데 적극적인 편이나, 기타공공기관은 비교적 그 시도가 저조함
 - 공기업은 14개 기관(공기업의 39%), 준정부기관은 34개 기관(준정부기관의 34%)이 측정하고 있으나, 기타공공기관은 17개 기관(기타공공기관의 8%)으로 나타남

〈표 Ⅲ-16〉 2019년 사회적 가치 정량화 측정 여부

(단위: 개, %)

문항	구분	응답자 유형			
		전체	공기업	준정부기관	기타 공공기관
기관 자체적 기준으로 정량화하여 측정	기관 수	63	14	32	17
	비율	18	39	34	8
기관 자체적 기준으로 정량화하여 측정하지 않음	기관 수	145	12	35	98
	비율	43	33	37	47
미응답	기관수	132	10	28	94
	비율	39	28	29	45
합계	기관수	340	36	95	209
	비율	100	100	100	100

자료: 설문결과를 바탕으로 저자 정리

나. 사회적 가치 정량 평가 도입 공공기관 대상

문항 A1	기관 자체적 기준으로 사회적 가치를 정량화(계량화)하여 측정한 첫 해는 언제입니까?
--------------	--

□ 측정

- 기관 자체적 기준으로 사회적 가치를 정량화하여 측정하고 있다고 대답한 63개 기관 중 33개 기관(약 52.4%)이 2019년이라고 응답함

〈표 Ⅲ-17〉 기관 자체적 기준으로 사회적 가치를 정량화하여 측정한 시작연도(n=63)

(단위: 개, %)

문항	응답기관 수	비율
2019년	33	52.4
2018년	11	17.5
2017년	8	12.7
2016년	11	17.5
합계	63	100.0

자료: 설문결과를 바탕으로 저자 정리

문항 A2	기관에서 측정하고자 하는 사회적 가치의 성과를 모두 응답해 주십시오. (복수응답)
--------------	--

- 공공기관에서 가장 측정하고자 하는 사회적 가치는 ‘일자리 창출’과 ‘지역 및 계층 간 상생 및 협력’ 성과임
- 중복응답을 한 결과, 59개 기관(약 93.7%)이 사회적 가치 성과 중 일자리 창출을 측정하고자 하였으며, 51개 기관(81.0%)이 지역 및 계층 간 상생 및 협력을 측정하고자 함

〈표 III-18〉 기관에서 측정하고자 하는 사회적 가치의 성과(n=63)

(단위: 개, %)

문항	응답기관 수	비율
일자리 창출	59	93.7
균등한 기회 보장	41	65.1
사회통합	30	47.6
안전한 환경조성	46	73.0
자연환경 보전	43	68.3
지역 및 계층 간 상생 및 협력	51	81.0
사회적 윤리경영	47	74.6
조세재정 기여	8	12.7
건강, 교육 등 삶의 질에 대한 기여	27	42.9
기타	17	27.0

자료: 설문결과를 바탕으로 저자 정리

문항 A3	측정하고자 하는 사회적 가치의 성과를 A2에서 답한 바와 같이 정하신 근거를 모두 응답해 주십시오. (복수응답)
--------------	--

- 공공기관은 경영평가 또는 기관의 주요사업과 관련된 내용을 중심으로 측정하고자 하는 사회적 가치 성과를 정함

- 중복응답을 한 결과, 측정하고자 하는 사회적 가치의 성과를 A2와 같이 정한 근거로 53개 기관(84.1%)이 ‘공공기관 경영편람에서 제시된 사회적 가치 항목을 참고’하였다고 응답하였으며, 38개 기관(60.3%)이 ‘기관의 주요 사업 목적과 관련된 것이므로’라고 응답함

반면 공공기관이 측정하고자 하는 사회적 가치 성과를 정할 시 ‘사회적 가치 평가에 대한 일반적인 방법론을 참고’하는 경우는 저조한 것으로 보임

〈표 Ⅲ-19〉 측정하고자 하는 사회적 가치 성과의 근거(n=63)

(단위: 개, %)

문항	응답기관 수	비율
공공기관 경영평가 편람에서 제시된 사회적 가치 항목을 참고	53	84.1
사회적 가치 평가에 대한 일반적인 방법론 참고	25	39.7
기관의 주요 사업 목적과 관련된 것이므로	38	60.3
정부 국정 어젠다에서 제시하는 사회적 가치 세부항목이므로	36	57.1
사회 분위기상 강조되고 있는 사회적 가치 항목들이므로	30	47.6
기타	1	1.6

자료: 설문결과를 바탕으로 저자 정리

문항 A4	귀 기관이 사회적 가치를 측정할 때, 기관의 주요고객 및 수혜자 이외에 고려하는 이해관계자(stakeholders)를 모두 응답해 주십시오. (복수응답)
--------------	---

- 공공기관은 ‘직원’과 ‘거래상대방’, ‘지역사회’를 이해관계자로 고려하여 사회적 가치를 측정함
 - 사회적 가치를 자체적 기준으로 측정하고 있는 기관의 대부분이 사회적 가치를 측정할 때, 기관 주요고객 및 수혜자 이외의 이해관계자를 고려하고 있으며, 이 중 55개 기관(87.3%)이 ‘직원’, 53개 기관(83.7%)이 ‘지역사회’, 45개 기관(71.3%)이 ‘협력업체 등의 거래상대방’을 이해관계자로 고려하고 있다고 응답함

- 이해관계자로 '투자자'를 고려한다고 응답한 기관은 5개 기관으로, 민간기업과 다른 특성을 가짐

〈표 Ⅲ-20〉 사회적 가치를 측정할 때, 기관의 주요고객 및 수혜자 이외에 고려하는 이해관계자(stakeholders)(n=63)

(단위: 개, %)

문항	응답기관 수	비율
기관의 주요고객 및 수혜자 이외에 고려하는 이해관계자 없음	3	4.8
직원	55	87.3
정부	37	58.7
협력업체 등의 거래상대방	45	71.4
투자자	5	7.9
지역사회	53	84.1
기타	6	9.5

자료: 설문결과를 바탕으로 저자 정리

문항 A5	응답하신 이해관계자들과 소통하는 방법을 모두 응답해 주십시오. (복수응답)
--------------	---

- 공공기관은 이해관계자와 주로 회의 등을 통해 소통하고 있음
 - 이해관계자들을 고려한다고 응답한 기관들은 다양한 방법으로 이해관계자들과 소통하고 있는 것으로 파악됨. 그 근거로, 53개 기관(88.3%)이 '회의 등을 통한 의견 수렴', 45개 기관(75%)이 '설문조사'를 활용하고 있다고 응답함

문항 A6	보고하시는 사회적 가치의 정량화(계량화)된 결과를 모두 응답해 주십시오. (복수응답)
--------------	--

- 사회적 가치를 정량화하는 공공기관의 대부분은 화폐 단위 외 성과별 수치로 측정하고 있으며, 화폐 단위 수치로 측정하는 공공기관도 다수 존재함
- 자체적 기준으로 사회적 가치를 정량화하여 측정한다고 응답한 63개 기관이 중복 응답한 결과, 55개 기관(87.3%)이 ‘화폐 단위 수치 외 성과별 수치’를 활용하여 사회적 가치 결과를 보고하고 있다고 응답하였고, 22개 기관(34.9%)은 ‘화폐 단위 수치’를 활용한다고 응답함
- 공공기관 유형별로 살펴보면, 공기업 14개 중 4개(28.6%), 준정부기관 32개 중 11개(34.3%), 기타공공기관 17개 중 7개(41.2%)가 사회적 가치를 정량화 결과를 화폐 단위로 보고하고 있는 것으로 나타남

〈표 Ⅲ-21〉 보고하는 사회적 가치의 정량화된 결과 유형(n=63)

(단위: 개, %)

문항	응답기관 수	비율
화폐 단위 수치	22	34.9
화폐 단위 수치 외 성과별 수치	55	87.3
기타	2	3.2

자료: 설문결과를 바탕으로 저자 정리

문항 A6-1	화폐 단위로 측정하는 주된 이유는 무엇입니까?
----------------	---------------------------

- 화폐 단위로 측정하는 공공기관은 직관적으로 기관 성과를 이해하기 쉽고, 다양한 유형의 사회적 가치 성과를 동일 단위로 비교할 수 있기 때문에 화폐 단위로 측정하고 있음

- 화폐 단위로 측정하는 주된 이유로는 ‘직관적으로 기관 성과를 이해하기 쉬워
대외 커뮤니케이션하는 데 유용하기 때문에’라고 응답한 기관이 11개(50%)로
가장 많았고, 이어 6개 기관(27.3%)이 ‘다양한 유형의 사회적 가치 창출 성과를
화폐 단위의 동일 기준으로 비교할 수 있기 때문에’라고 응답하였음

〈표 Ⅲ-22〉 화폐 단위로 측정하는 주된 이유(n=22)

(단위: 개, %)

문항	응답기관 수	비율
민간, 해외, 타 공공기관이 해당 방식으로 측정하고 있기 때문에	2	9.1
다양한 유형의 사회적 가치 창출 성과를 화폐 단위의 동일 기준으로 비교할 수 있기 때문에	6	27.3
원가 대비 사회적 가치 창출 성과를 인식하는 데 용이하기 때문에	2	9.1
직관적으로 기관 성과를 이해하기 쉬워 대외 커뮤니케이션하는 데 유용하기 때문에	11	50.0
기타	1	4.5
합계	22	100

자료: 설문결과를 바탕으로 저자 정리

문항 A6-2	화폐 단위로 측정하지 않는 주된 이유는 무엇입니까?
----------------	------------------------------

- 화폐 단위로 측정하지 않는 공공기관은 실제 측정 시 지표개발의 어려움 등으로
인해 화폐 단위로 측정하지 않는 것으로 나타남
- 화폐 단위로 측정하지 않는 주된 이유로는 대부분의 기관(48.8%)이 ‘측정 지표
개발에 어려움이 많기 때문(화폐화 대응치 개발이 어려움)’이라고 응답함
 - 기타 의견으로 ‘환산과정의 데이터를 신뢰할 수 없으므로’, ‘도출된 결과에 대
한 신뢰도가 낮아 활용성이 떨어지므로’, ‘사회적 가치 요소를 비용 측면으로
접근하는 것에 대한 우려 때문에’라는 답변이 있었음

- 이는 공공기관이 화폐 단위로 측정하지 않는 이유가 활용도 및 유용성의 부족 때문이 아니라 실제 측정 시 실무적 어려움 때문임을 의미함

〈표 III-23〉 화폐 단위로 측정하지 않는 주된 이유(n=41)

(단위: 개, %)

문항	응답기관 수	비율
정량지표로 측정하는 것만으로 충분하다고 생각하기 때문에	6	14.6
측정 지표 개발에 어려움이 많기 때문에 (화폐화 대응치 개발이 어려움)	20	48.8
실제 측정을 실행하는 데 장애요인이 많기 때문에 (실제 data 획득 한계 등)	9	22.0
측정 결과의 활용도가 낮기 때문에	1	2.4
기타	5	12.2
합계	41	100

자료: 설문결과를 바탕으로 저자 정리

문항 A7	사회적 가치를 정량화(계량화)하여 측정하고자 하는 주된 단계는 무엇입니까?
--------------	---

- 사회적 가치를 정량화할 때 단계별로 투입(input), 산출(output), 결과(outcome), 영향(impact)을 측정하는데, 많은 공공기관은 산출단계의 사회적 가치를 정량화하여 측정하고 있음
- 사회적 가치를 정량화하여 측정하고자 하는 주된 단계로는 산출(27개 기관, 42.9%), 결과(20개 기관, 31.7%), 영향(12개 기관, 19%), 투입(4개 기관, 6.3%) 순으로 응답함
- 이는 산출단계의 사회적 가치가 결과 및 영향을 측정하는 것에 비해 보다 용이하기 때문이며, 대부분의 경영평가 측정지표가 산출단계로 이루어져 있기 때문인 것으로 사료됨

〈표 Ⅲ-24〉 사회적 가치를 정량화하여 측정하고자 하는 주된 단계(n=63)

(단위: 개, %)

문항	응답기관 수	비율
투입(input)	4	6.3
산출(output)	27	42.9
결과(outcome)	20	31.7
영향(impact)	12	19.0
합계	63	100

자료: 설문결과를 바탕으로 저자 정리

문항 A8	사회적 가치를 정량화(계량화)하여 측정하기 위한 기준이나 원칙이 내부적으로 이사회(경영진)를 통해 제정(보고/공유)되어 있습니까?
--------------	--

- 사회적 가치를 정량화하여 측정하고 있는 공공기관 중 60% 이상은 측정 기준이나 원칙을 내부 이사회 등을 통해 제정, 보고하고 있음
- 63개 기관 중 42개 기관(66.7%) 사회적 가치를 정량화하여 측정하기 위한 기준이나 원칙이 내부적으로 이사회(경영진)를 통해 제정(보고/공유)되고 있다고 응답함

문항 A9	사회적 가치 측정 기준 또는 원칙이 대외적으로 공개되어 있거나 공개 가능하십니까?
--------------	---

- 반면 사회적 가치 측정 기준이나 원칙을 대외적으로 공개하고 있는 기관은 50%에 못 미치고 있음
- 63개 기관 중 29개 기관(46%)이 사회적 가치 측정 기준 또는 원칙이 대외적으로 공개되어 있거나 공개 가능하다고 응답함

문항 A9-1 사회적 가치 측정 기준 또는 원칙을 대외적으로 공개하지 않는 이유는 무엇입니까?

- 사회적 가치를 측정하고 있더라도 50% 이상의 공공기관이 측정의 완성도가 부족하고, 내부정보가 유출될 우려로 인하여 사회적 가치 측정 기준 또는 원칙을 대외에 공개하고 있지 않음
- A9에서 사회적 가치 측정 기준 또는 원칙이 대외적으로 공개되어 있거나 공개 가능하지 않다고 응답한 34개 기관 중 15개 기관(44.1%)이 그 이유를 '측정의 완성도가 부족하기 때문'이라고 응답하였고, 14개 기관(41.2%)이 '기관의 내부 정보가 유출될 우려 때문'이라고 응답함

〈표 III-25〉 사회적 가치 측정 기준 또는 원칙을 대외적으로 공개하지 않는 이유(n=34)

(단위: 개, %)

문항	응답기관 수	비율
측정의 완성도가 부족하기 때문에	15	44.1
기관의 내부정보가 유출될 우려 때문에	14	41.2
특별히 공개의 필요성을 인지하지 못하였기 때문에	3	8.8
기타	2	5.9
합계	34	100.0

자료: 설문결과를 바탕으로 저자 정리

문항 A10 사회적 가치 측정 기준 또는 원칙을 수립하기 위해 참고한 방법론이 있습니까?

문항 A10-1 참고한 방법론이 무엇인지 간략히 설명해 주십시오. (주관식)

- 공공기관은 사회적 가치 측정 기준 또는 원칙을 수립하기 위해 경영평가 편람, SK 방법론 등을 참고하고 있음

- 기관 자체적 기준으로 정량화하여 사회적 가치를 측정된 63개 기관 중 38개 기관(60.3%)이 '사회적 가치 측정기준 또는 원칙을 수립하기 위해 참고한 방법론이 있다'라고 응답함
- '사회적 가치 측정기준 또는 원칙을 수립하기 위해 참고한 방법론이 있다'라고 응답한 38개 기관의 주관식 응답을 분석한 결과, 대부분의 기관이 '경영평가 편람'을 참고하고 있다고 응답하였고, 다음으로 7개 기관이 'SK DBL 사회성과 측정 방법론', 5개 기관이 'SROI 측정 방법론'을 참고한다고 응답함
 - 그 밖에 '비용편의 분석방법론'과 'Social Value Index'를 참고한다고 응답한 기관이 각각 2개로 나타남
- 공공기관에서 공통적으로 참고할 수 있는 경영평가 편람 이외에는 주로 사회적 가치를 화폐 단위로 측정하는 방법론을 참고하는 경향이 있음

문항 A12	다음 항목은 사회적 가치를 정량화(계량화)하여 측정하는 이유에 대한 질문입니다. 해당 내용에 대해 얼마나 동의하십니까?
---------------	--

- 공공기관은 경영평가, 자원 배분 등에 활용하기 위해 사회적 가치를 정량화하여 측정하고 있음
 - 사회적 가치를 정량화하여 측정하고 있는 63개 기관은 정량화하여 측정하는 이유에 대해 '공공기관 경영평가 대응 목적이다'와 '기관의 사회적 가치 활동의 계획과 환류(자원배분) 등에 사용할 목적이다'의 평균점수가 3.9점으로 가장 높게 나타남
 - '기관의 사회적 가치 성과 홍보 목적이다'와 '내부평가 관리 목적이다'의 평균 점수도 각각 3.8, 3.7점으로 측정 이유에 차이가 크지 않게 나타남
 - 반면 '주요사업 투자결정 및 신사업발굴 등에 사용할 목적이다'의 평균점수는 3.5점으로 가장 낮았음

〈표 III-26〉 사회적 가치를 정량화하여 측정하는 이유(n=63)

(단위: %, 점)

문항	①	②	③	④	⑤	평균점수
	전혀 아니다	아니다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다	
① 공공기관 경영평가 대응 목적이다	1.6	4.8	15.9	60.3	17.5	3.9
② 기관의 사회적 가치 성과 홍보 목적이다	1.6	6.3	19.0	58.7	14.3	3.8
③ 내부성과평가 등 내부관리 목적이다	3.2	4.8	20.6	60.3	11.1	3.7
④ 기관의 사회적 가치 활동의 계획과 환류(자원배분) 등에 사용할 목적이다	1.6	1.6	19.0	57.1	20.6	3.9
⑤ 주요사업 투자결정 및 신사업 발굴 등에 사용할 목적이다	4.8	4.8	38.1	42.9	9.5	3.5

자료: 설문결과를 바탕으로 저자 정리

문항 A13	다음 항목은 사회적 가치를 정량화(계량화)하여 측정한 <u>결과 활용</u> 에 대한 질문입니다. 해당 내용에 대해 얼마나 동의하십니까?
---------------	--

- 정량화하여 측정하는 이유와 마찬가지로 공공기관은 측정된 사회적 가치 결과를 경영평가 등에 가장 많이 활용하고 있음
- 사회적 가치를 정량화하여 측정하고 있는 63개 기관을 대상으로 측정한 결과의 활용도에 대한 질문한 결과, ‘공공기관 경영평가 대응에 활용하고 있다’가 4.0점으로 가장 높게 나타났으며, ‘사회적 가치 활동의 계획과 환류 등에 활용하고 있다’가 3.9점으로 나타남
 - 공공기관은 정량화하여 측정한 결과를 고루 활용하고 있는 것으로 나타났으며, 활용도에 큰 차이를 보이지 않는 것으로 나타남
 - ‘전반적으로 잘 활용하고 있다’와 ‘내부 성과평가 등 내부관리에 활용하고 있다’가 각각 3.8점과 3.7점으로 나타났으며, ‘사회적 가치 성과홍보 등 외부공시에 활용하고 있다’도 3.6점으로 가장 낮게 나타났으나 그 차이가 크지 않음

문항 A13-1	사회적 가치의 정량화(계량화)된 측정결과를 잘 활용하지 않는 주된 이유는 무엇입니까?
-----------------	---

- 공공기관은 사회적 가치를 정량화하여 측정하더라도 공공기관 특성상 측정결과를 의사결정에 반영하는 것이 어려워 활용에 한계가 있음
- 사회적 가치를 정량화하여 측정하지만 그 결과를 잘 활용하지 않는 주된 이유에 대해 9개 기관(약 42.9%)은 ‘공공기관 특성상 측정 결과를 의사결정에 반영하는 데 한계가 있어서’라고 응답하였고, 6개 기관(약 28.6%)은 ‘측정 기준 부재로 인해 측정치가 정확하지 않아서’라고 응답함

〈표 Ⅲ-27〉 사회적 가치의 정량화된 측정결과를 잘 활용하지 않는 주된 이유(n=21)

(단위: 개, %)

문항	응답기관 수	비율
측정기준 부재로 인해 측정치가 정확하지 않아서(예: 과소 또는 과대측정)	6	28.6
공공기관 특성상 측정 결과를 의사결정에 반영하는 데 한계가 있어서	9	42.9
활용방법을 찾지 못해서	2	9.5
기타	4	19.0
합계	21	100

자료: 설문결과를 바탕으로 저자 정리

문항 A14	다음 항목은 사회적 가치를 정량화(계량화)하여 측정된 결과의 유용성에 대한 질문입니다. 해당 내용에 대해 얼마나 동의하십니까?
---------------	--

- 공공기관은 정량화 측정 이유 및 활용도와 마찬가지로 측정된 사회적 가치 결과는 경영평가 대응 시 유용성이 가장 높음
- 사회적 가치를 정량화하여 측정하고 있는 63개 기관을 대상으로 측정된 결과의

유용성에 대한 질문한 결과, 5개 문항의 평균점수가 모두 4.0점 이하로 대체적으로 그 유용성에 대해 낮게 인식하는 것으로 나타남

- 그중 ‘전반적으로 유용하다’와 ‘공공기관 경영평가 대응에 유용하다’, ‘사회적 가치 활동의 계획과 환류 등에 유용하다’의 평균점수가 모두 3.8점으로 가장 높게 나타남
- ‘사회적 가치 성과홍보 등 외부공시에 유용하다’는 평균점수가 3.5점으로 가장 낮게 나타남

〈표 III-28〉 사회적 가치를 정량화하여 측정된 결과의 유용성 (n=63)

(단위: %, 점)

문항	①	②	③	④	⑤	평균점수
	전혀 아니다	아니다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	
① 전반적으로 유용하다	1.6	1.6	25.4	58.7	12.7	3.8
② 공공기관 경영평가 대응에 유용하다	1.6	1.6	23.8	58.7	14.3	3.8
③ 사회적 가치 성과홍보 등 외부공시에 유용하다	1.6	12.7	30.2	42.9	12.7	3.5
④ 내부 성과평가 등 내부관리에 유용하다	0	4.8	42.9	39.7	12.7	3.6
⑤ 사회적 가치 활동의 계획과 환류 등에 유용하다	0	0	34.9	49.2	15.9	3.8

자료: 설문결과를 바탕으로 저자 정리

문항 A15	사회적 가치의 정량화(계량화)된 측정결과를 지속가능보고서를 통해 정기적으로 보고하고 있습니까?
---------------	--

- 사회적 가치의 정량화된 측정결과를 공공기관 지속가능보고서를 통해 정기적으로 보고하고 있지 않은 기관이 60% 이상을 차지함
- 사회적 가치의 정량화된 측정결과를 지속가능보고서를 통해 정기적으로 보고하

는 기관은 측정하는 63개 기관 중 23개 기관(약 36.5%)에 불과하며, 40개 기관(약 63.5%)이 보고하고 있지 않다고 응답함

- 이는 A14 ‘정량화(계량화)하여 측정한 결과의 유용성’의 문항에서 외부공시의 유용성이 가장 낮게 나온 결과와 같은 맥락으로, 측정 기준의 부재 및 측정치의 정확성 부족 등의 이유로 외부공시, 즉 지속가능경영보고서에 측정결과를 공시하지 않는 것으로 사료됨

다. 사회적 가치 정량 평가 미도입 공공기관 대상

- 자체적 기준으로 사회적 가치를 정량화하여 측정하지 않는 145개 공공기관을 대상으로 측정계획 및 측정하지 않는 이유 등에 대하여 설문조사 함

문항 B1	기관 자체적 기준으로 사회적 가치를 정량화(계량화)하여 측정할 계획이 있습니까?
--------------	--

문항 B1-1	귀하가 소속된 기관은 사회적 가치를 언제부터 정량화(계량화)하여 측정할 계획입니까?
----------------	--

- 현재 사회적 가치를 정량화하여 측정하고 있지 않은 공공기관 중 70% 이상이 향후에도 측정할 계획을 갖고 있지 않음
- 기관이 자체적 기준으로 사회적 가치를 정량화하여 측정하지 않는 145개 기관 중 35개 기관(약 24.1%)은 ‘구체적으로 도입 추진 중에 있다’라고 응답한 반면, 110개 기관(약 75.9%)는 ‘아직 추진계획이 없다’라고 응답함

〈표 III-29〉 기관 자체적 기준으로 사회적 가치를 정량화하여 측정할 계획 여부(n=145)

(단위: 개, %)

문항	응답기관 수	비율
구체적으로 도입 추진 중에 있다	35	24.1
아직 추진 계획이 없다	110	75.9
합계	145	100

자료: 설문결과를 바탕으로 저자 정리

문항 B1-2	향후 기관 자체적 기준으로 측정하고자 하는 사회적 가치의 정량화(계량화) 형태를 모두 응답해 주십시오. (복수응답)
----------------	--

- 향후 사회적 가치를 정량화하여 측정하고자 하는 공공기관은 대부분 성과지표별 정량적 수치 단위로 측정하고자 함
- '구체적으로 도입 추진 중에 있다'라고 응답한 35개 공공기관이 향후 측정하고자 하는 사회적 가치의 정량화 형태에 대해 복수 응답한 결과, 31개 기관(약 88.6%)이 '성과지표별 정량적 수치'라고 응답하였으며, 13개 기관(37.1%)은 '화폐 단위 수치'라고 응답함

〈표 III-30〉 향후 기관 자체적 기준으로 측정하고자 하는 사회적 가치의 정량화된 형태(n=35)

(단위: 개, %)

문항	응답기관 수	비율
화폐 단위 수치	13	37.1
성과지표별 정량적(계량적) 수치	31	88.6
기타	3	8.6

자료: 설문결과를 바탕으로 저자 정리

문항 B2-2	다음 항목은 사회적 가치를 정량화(계량화)하여 측정하지 않거나 측정이 지연되는 이유에 대한 질문입니다. 해당 내용에 대해 얼마나 동의하십니까?
----------------	---

- 현재 사회적 가치를 측정하지 않는 공공기관의 경우 측정의 실질적 어려움 등으로 인해 정량화 측정 시도가 지연되고 있음
 - 사회적 가치를 정량화하여 측정하지 않는 145개 공공기관이 측정하지 않거나 측정이 지연되는 이유에 대해 ‘지식이나 경험이 없어서, 측정하기 어렵다’와 ‘측정에 필요한 실제 data를 수집하는 데 한계가 있다’가 4.0점으로 가장 높게 나타남
 - ‘기관 전체가 사회적 가치 활동 및 성과에 대한 관심이 크지 않기 때문이다’에 대한 응답은 2.4점으로 가장 낮게 나타남
 - 이는 정량화(계량화)하여 측정하지 않거나 지연되는 이유가 사회적 가치 활동과 성과에 관심이 적다기보다는 실제 측정에 어려움을 겪고 있기 때문인 것으로 사료됨

〈표 Ⅲ-31〉 사회적 가치를 정량화하여 측정하지 않거나 측정이 지연되는 이유(n=145)

(단위: %, 점)

	문항	①	②	③	④	⑤	평균점수
		전혀 아니다	아니다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	
①	지식이나 경험이 없어, 측정하기 어렵기 때문이다	0.7	3.4	24.8	41.4	29.7	4.0
②	측정의 효익 대비 비용이 과도하게 발생하기 때문이다	2.1	11.0	33.8	41.4	11.7	3.5
③	측정에 필요한 실제 Data를 수집하는 데 한계가 있기 때문이다	0.7	2.1	21.4	47.6	28.3	4.0
④	측정결과의 활용과 유용성에 한계가 있기 때문이다	2.1	13.8	31.0	40.7	12.4	3.5
⑤	사회적 가치 활동은 정량화(계량화) 이외에도 다양한 방법으로 충분히 대내외에 전달할 수 있기 때문이다	2.1	6.9	28.3	48.3	14.5	3.7
⑥	기관 전체가 사회적 가치 활동 및 그 성과에 대한 관심이 크지 않기 때문이다	24.1	34.5	24.8	11.7	4.8	2.4

자료: 설문결과를 바탕으로 저자 정리

라. 사회적 가치 관련 공공기관 경영평가

문항 C1	공공기관 경영평가는 귀 기관의 사회적 가치 추진 성과를 적절하게 평가하고 있습니까?
문항 C2	공공기관 경영평가에서 사회적 가치에 대한 배점이 적절한 수준이라고 생각하십니까?
문항 C3	공공기관 경영평가의 사회적 가치에 대한 평가에서 계량지표와 비계량지표의 비중이 적절한 수준이라고 생각하십니까?

- 공공기관 경영평가 관련하여 사회적 가치의 추진성과, 배점, 계량 및 비계량지표 간 비중의 적절성에 대해 평균적으로 보통을 약간 상회하는 수준으로 나타남
- 해당 설문문항에 대해 104개 기관이 응답하였으며, 각 문항의 평균점수가 모두 3.5~3.6점 수준을 보이고 있음
 - 이는 대부분의 기관에서 경영평가 체계에 대해 보통을 약간 상회하는 수준의 적절성 및 수용성을 나타내는 것으로 해석할 수 있음

〈표 III-32〉 공공기관 경영평가 체계의 적절성(n=104)

(단위: %, 점)

문항	①	②	③	④	⑤	평균점수
	전혀 아니다	아니다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	
공공기관 경영평가의 사회적 가치 추진성과 평가의 적절성	1.9	6.7	33.7	43.3	14.4	3.6
공공기관 경영평가의 사회적 가치 배점 수준의 적절성	1.1	16.3	28.8	44.2	9.6	3.5
공공기관 경영평가의 사회적 가치 비계량·계량지표 비중의 적절성	0.0	18.3	27.9	42.3	11.5	3.5

자료: 설문결과를 바탕으로 저자 정리

문항 C4	공공기관 경영평가 사회적 가치에 대한 세부항목 중 ‘안전 및 환경(5점)’과 ‘윤리경영(3점)’의 경우 현재 계량지표 없이 100% 비계량지표로 평가하고 있습니다. 해당 세부 평가항목에 계량지표를 신설할 필요가 있다고 생각하십니까?
--------------	---

- 사회적 가치 세부항목 가운데, 안전 및 환경, 윤리경영의 계량지표 신설 필요성에 대해 보통 수준의 응답 패턴을 보이고 있음
- 해당 설문문항에 대해 평균적으로 3.0점의 응답 수준을 보이고 있으며, 이는 대부분의 기관에서 계량지표 신설에 대해 보통 수준의 필요성을 인식하는 것으로 해석할 수 있음
 - 전체 104개 응답기관 가운데, ‘아니다’라고 응답한 기관이 33.6%, ‘그렇다’라고 응답한 기관이 40.4%, ‘보통이다’로 응답한 기관이 26.0%로 나타남

〈표 Ⅲ-33〉 ‘안전 및 환경, 윤리경영’ 항목의 계량지표 신설 필요성(n=104)

(단위: %, 점)

문항	①	②	③	④	⑤	평균점수
	전혀 아니다	아니다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	
계량지표 신설 필요성	9.6	24.0	26.0	34.6	5.8	3.0

자료: 설문결과를 바탕으로 저자 정리

문항 C5	다음 항목은 공공기관 경영평가의 사회적 가치 지표에 대한 질문입니다. 해당 내용에 대해 얼마나 동의하십니까?
--------------	--

- 공공기관 경영평가 사회적 가치 세부항목 가운데, ‘상생·협력 및 지역발전’ 항목이 가장 높은 것으로 나타남
- 전체 104개 기관에서 응답한 결과, 3.9~4.1점 수준으로 사회적 가치 5개 세부 항목의 적절성에 대해 전반적으로 보통을 상회하는 높은 인식 수준을 보이는 것

으로 해석할 수 있음

- 일자리 창출은 3.9점, 균등한 기회와 사회통합, 안전 및 환경, 윤리경영은 4.0점, 상생·협력 및 지역발전은 4.1점 수준을 나타냄

〈표 III-34〉 사회적 가치 세부항목 지표로서의 적절성(n=104)

(단위: %, 점)

문항	①	②	③	④	⑤	평균점수
	전혀 아니다	아니다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다	
일자리 창출	1.0	5.8	24.0	46.1	23.1	3.9
균등한 기회와 사회통합	1.0	1.0	20.2	55.7	22.1	4.0
안전 및 환경	0.0	6.7	18.3	48.1	26.9	4.0
상생·협력 및 지역발전	1.0	1.0	13.5	57.6	26.9	4.1
윤리경영	0.0	4.8	20.2	49.0	26.0	4.0

자료: 설문결과를 바탕으로 저자 정리

IV. 참고지표(안)

1. 참고지표 개념 및 설계

가. 참고지표의 개념과 유용성

□ 경영평가지표의 현황

- 현재 경영평가지표는 경영관리와 주요사업의 2개 범주로 구분되며, 복수의 계량 지표와 비계량지표의 세부평가지표로 구성되어 있음
 - 경영관리의 계량지표는 일반적으로 공통되며, 주요사업의 계량지표는 기관별 주요사업에 부합되도록 설계됨
 - 경영관리의 비계량지표는 대부분 해당 지표 정의에 따른 노력과 성과를 평가하며, 주요사업의 비계량지표는 소위 'PDCA'에 따른 주요사업 성과관리의 적정성에 대해 평가함

□ 사회적 가치 경영평가지표의 현황

- 현재 경영평가에서 사회적 가치와 직접적으로 관련된 경영평가지표는 ① 일자리 창출 ② 균등한 기회와 사회통합 ③ 안전 및 환경 ④ 상생·협력 및 지역발전 ⑤ 윤리경영으로, 계량지표의 가중치가 7점인 데 비하여 비계량지표의 가중치는 15~17점을 차지함
- 그런데 사회적 가치 경영평가지표의 특이사항은 비계량지표의 세부평가내용에 대해 매우 구체적인 사례를 예 또는 별표(*)로 제시하고 있음

〈표 IV-1〉 사회적 가치 경영평가지표(예시: 일자리 창출 세부평가내용)

<p>[일자리 창출 세부평가내용]</p> <p>① 일자리 창출과 고용의 질 개선을 위한 추진 전략 및 계획의 수립, 이를 달성하기 위한 노력과 성과</p> <p>* 비정규직 전환 계획 수립 과정에서 사회적 책임(생명, 안전 등)을 이행하기 위한 노력</p> <p>② 퇴직자로 인한 신규채용 여력 이외에 정현원 차 관리, 일하는 방식 개선 등 다양한 근로형태의 도입을 통한 일자리 창출 노력 및 성과</p> <p>* 교대제 변경, 시간선택제, 유연근무제 및 탄력정원제 실시 등</p> <p>③ 비정규직의 운용 및 정규직 전환 과정에서의 노력과 성과</p> <p>* 비정규직 채용 사전심사제 운영 등 비정규직 운용의 적정성, 기관의 여건·특성 등을 고려한 전환의 난이도 및 목표 초과 달성, 관련 법령·지침 준수 여부 등 고려</p> <p>④ 핵심사업 및 조달·위탁사업을 통한 민간부문의 일자리 창출 노력과 성과</p> <p>* 사내벤처 활성화 등 혁신적 수단을 통한 직접적 민간의 일자리 창출과 금융지원, 컨설팅 등 간접적 지원을 통한 민간 일자리 창출 노력과 성과</p> <p>⑤ 지속가능한 일자리 창출과 이를 위한 혁신적 노력, 협력·공유를 위한 노력과 성과</p> <p>* 기술혁신, 신규사업 발굴, 협력기업과의 기술 및 성과 공유, 우수사례 확산 및 공유(일자리 콘테스트 등), 일자리 관련 공익단체·법인과의 협력 등</p>
--

자료: 기획재정부, 『2020년도 공공기관 경영평가편람』, 2020, p. 18

□ 참고지표의 개념과 유용성

- 경영평가의 시간적 제약이라는 한계에서 개별 평가위원이 평가편람에 제시된 예 또는 별표(*)를 취합하여 피평가기관 간 상호 비교하는 것은 현실적으로 어려움
- 따라서 사회적 가치 경영평가지표에 제시된 예 또는 별표(*)를 피평가기관으로부터 일괄 취합하여 평가위원에게 제공함으로써, 평가의 일관성을 높이고 피평가기관 간 비교 가능성을 제고하며 평가의 효율성도 갖출 수 있을 것임
- 또한 사회적 가치 경영평가지표에 예 또는 별표(*)로 제시되지 않았더라도 사회적 가치 창출 과정의 노력과 성과를 평가하는 데 참고할 수 있는 계량지표를 평가위원에게 제공함으로써 평가의 신뢰성과 일관성을 높일 수 있을 것임

- 실제로 상임감사 평가에 있어서 실적보고서 제출 시 참고사항(예: 감사실 인력 수와 경력, 감사활동별 횟수 및 지적건수와 내용 등)을 별첨으로 제공하게 함으로써, 평가의 일관성과 효과성(비교 가능성) 및 효율성을 높이고 있음
- 다만 참고지표는 비계량평가위원의 비계량평가를 위한 참고요인일 뿐, 계량지표 처럼 계량치로서 직접적인 평가 기준은 아님을 평가위원과 피평가기관이 명확히 공유할 필요가 있음

나. 참고지표의 설계

- 1단계: 경영평가편람 및 사회적 가치 측정연구에 따른 참고지표 Pool 구성
 - 경영평가편람의 사회적 가치 지표의 예와 별표(*)로 제시된 항목뿐만 아니라, 사회적 가치 측정 관련 선행연구를 참조하여 참고지표의 Pool을 구성
- 2단계: 목적 적합성, 비교 가능성, 신뢰성에 따른 참고지표 선정
 - 정보의 유용성은 정보가 제공될 경우와 제공되지 않을 경우에 의사결정에 차이가 있을 때 발생하는데, 이렇게 정보가 유용하기 위해서는 목적 적합성, 비교 가능성, 신뢰성이라는 세 가지 속성을 갖추어야 함³⁷⁾
 - 목적 적합성이란 제공된 정보가 정보이용자 의사결정의 목적에 적합해야 함을 의미하므로, 사회적 가치의 참고지표로서 목적 적합하기 위해서는 각 지표 정의에 따른 평가에 유용하여야 함
 - 가령 다양한 근로형태의 도입을 통한 일자리 창출 노력 및 성과를 평가하는데 있어서 교대제 변경에 참여하는 직원 수가 참고지표로서 목적 적합하려면, 교대제 변경이 일자리를 창출할 수 있어야 함
 - 비교 가능성은 기간 간 비교 가능성과 기관 간 비교 가능성으로 구분할 수 있

37) 정보 유용성의 세 가지 속성인 목적 적합성, 비교 가능성, 신뢰성은 재무정보의 유용성을 판단하는 국제회계기준의 개념체계를 기반으로 함. 다만 국제회계기준의 개념체계에서는 이 세 가지 속성 이외에 보강적 질적 속성을 요구하고 있음

는데, 기간 간 비교 가능성을 갖추기 위해서는 해당 피평가기관의 전년도와 당 년도의 평가환경에 중대한 변경(예: 코로나19)이 없어야 하며, 기관 간 비교 가 능성을 갖추기 위해서는 비교군의 피평가기관의 특이성이 중대하지 않아야 함

- 가령 안전한 근로환경을 유지하기 위한 노력과 성과를 평가함에 있어서 안전 사고 건수를 참고지표로 하여 건설 사업장이 많은 발전사와 항만사를 건설 사 업장이 전혀 없는 금융공기업과 비교하는 것은 비교 가능성을 오히려 훼손함

- 신뢰성은 제시된 참고지표가 현황을 충실하게 표현할 때 담보될 수 있음. 다만 참고지표를 설계하는 2단계에 있어서 신뢰성을 판단할 때 피평가기관의 인위적 이고 의도적인 조작이 없음을 가정함. 따라서 신뢰성은 원자료나 데이터의 객관 성이 주된 판단 요인이 됨

- 가령 재난·사고 발생건수는 피평가기관이 의도적으로 조작하지 않는다면 기관 자체가 가장 정확히 그리고 적시에 확인할 수 있기 때문에 신뢰성이 높지만, 재난·사고 발생 경중은 피평가기관이 의도하지 않아도 주관적 판단 요인으로 개입될 수 밖에 없으므로 신뢰성이 떨어짐

□ 3단계: Pilot Test와 참고지표의 최종 선정

- 정보의 유용성을 담보하기 위한 최소 세 개의 속성(목적 적합성, 비교 가능성, 신뢰성)을 일반적으로 충족하는 참고지표들에 대하여 자발적으로 참여한 10개 공공기관을 대상으로 Pilot Test를 시행함
- Pilot Test에서 낮은 응답률을 보인 경우 신뢰성과 비교 가능성을 재검토하였으 며, 참여한 10개 기관에 대한 Focus Group Interview를 통해 참고지표에 대 한 유용성과 한계를 취합하여 세 가지 속성을 재검토함
- 이러한 Pilot Test와 참고지표에 대한 재검토를 걸쳐, ① 제안(유지) ② 보류 ③ 삭제를 결정하였으며, 특히 단기적(예: 2021년 경영평가)으로 바로 시행 가능한 참고지표를 선정하여 본 연구결과의 실행력을 높임

□ 피평가기관의 부담 최소화와 평가위원의 활용성 제고

- 현재도 경영평가를 대응하는 피평가기관의 입장에서는 상당히 많은 시간과 자원을 투입해야 하는 어려움이 있기 때문에, 사회적 가치를 평가하기 위한 참고지표로 추가 부담을 최소화하는 것을 참고지표 설계의 제한요인으로 고려함
- 따라서 알리오에 공시되는 자료들은 한국조세재정연구원의 공공센터를 통해 자동 취합하는 방안을 제안하며, 엑셀프로그램을 통해 최소한의 자료 입력만으로 참고지표가 자동 추출되도록 설계함
- 또한 계량수치로 제공되는 참고지표로 인하여 오히려 비계량평가가 과도하게 계량적 판단으로 치우치지 않도록 평가 시 유의사항 등을 제공함
- 참고로 국민권익위원회의 청렴도 점수 등과 같이 외부에서 제공되는 항목들은 참고지표가 아니라 평가 시 반드시 고려되어야 할 항목이지만, 평가위원들의 용이성을 위해 해당 내용도 참고지표에 구분 표시함

2. 지표별 내용

□ 전년 대비 증감

- 공공기관 경영평가는 타 기관 또는 글로벌 선도기관과 비교하기에 앞서, 전년 대비 개선 실적을 주로 평가하므로 각 참고지표는 전년 대비 증감으로 설계하는 것을 원칙으로 함
- 다만 피평가기관의 특성이 상당히 상이하여 단순히 전년 대비 증감이 오히려 비계량평가의 왜곡된 결과를 초래할 우려가 있는 경우에는 해당 연도별 수치만 제공함

□ 과거 3개 연도 수치 제공

- 전년 대비 증감자료를 제공하더라도 과거 3개 연도 원자료를 제공함으로써, 평가위원이 기간 간 비교뿐만 아니라, 피평가기관의 특성을 고려하여 기관 간 비교에도 활용할 수 있도록 함

- 과거 자료 제공은 기간 간 비교 가능성뿐만 아니라, 민간 일자리 창출처럼 피평가기관의 주관적 판단이 개입될 수 있는 경우 이를 예방하는 기능도 기대함
- 규모 통제
 - 공공기관은 동일한 평가군에 있더라도 그 규모가 상당한 차이가 있기 때문에, 기본 참고지표(예: 전년 대비 증감)를 토대로 전체 직원 수 등을 이용하여 규모를 통제하는 추가 참고지표를 제공함
- 건수와 금액 + 내용
 - 본 연구의 목적은 사회적 가치를 평가하는 비계량평가위원에게 관련 계량화된 참고지표를 제시하여 평가의 일관성과 비교 가능성을 제고하는 데 있지만, 오히려 이러한 계량치가 평가의 왜곡을 초래할 우려가 있을 경우에는 해당 건수와 금액에 대한 내용도 간략히 기술하도록 유도함
 - 가령 안전 사고 경증과 같이 사후적으로 공식 통보받기 이전에 피평가기관의 주관적 판단이 개입되어야 할 지표는 경증 대신 건수와 안전 사고 내용으로 대체함

가. 일자리 창출

1) 지표 정의

- 일자리 창출(민간 부문의 일자리 창출 포함)과 고용의 질 개선을 위한 노력과 성과를 평가한다

2) 세부 평가 내용 및 참고 지표

- 일자리 창출과 고용의 질 개선을 위한 추진 전략 및 계획의 수립 및 이를 달성하기 위한 노력과 성과

- (예) 비정규직 전환 계획 수립 과정에서 사회적 책임(생명, 안전 등)을 이행하기 위한 노력

〈표 IV-2〉 일자리 창출 참고지표 1-1

Code	구분	참고지표	측정방법
1-1-1	성과지표	기관의 직접 채용 일자리(정규직) 창출 숫자	당해연도 정규직 인원 수 - 전년도 정규직 인원 수
1-1-2	성과지표	[기관 규모 대비] 기관의 직접 채용 일자리(정규직) 창출 숫자	(당해연도 정규직 인원 수 - 전년도 정규직 인원 수) / 전체 직원 수
1-1-3	성과지표	기관의 직접 채용 일자리(무기계약직) 창출 숫자	당해연도 무기계약직 인원 수 - 전년도 무기계약직 인원 수
1-1-4	성과지표	[기관 규모 대비] 기관의 직접 채용 일자리(무기계약직) 창출 숫자	(당해연도 무기계약직 인원 수 - 전년도 무기계약직 인원 수) / 전체 직원 수
1-1-5	성과지표	기관의 직접 채용 일자리(비정규직) 창출 숫자 ¹⁾	당해연도 비정규직 인원 수 - 전년도 비정규직 인원 수
1-1-6	성과지표	[기관 규모 대비] 기관의 직접 채용 일자리(비정규직) 창출 숫자	(당해연도 비정규직 인원 수 - 전년도 비정규직 인원 수) / 전체 직원 수
1-1-7	성과지표	기관이 직접 채용한 직원 임금 총액 증감	당해연도 직접 채용한 직원 임금 총액 - 전년도 직접 채용한 직원 임금 총액

주: 1) 전년 대비 일자리 수 증가
자료: 저자 작성

- 퇴직자로 인한 신규채용 여력 이외에 정현원 차 관리, 일하는 방식 개선 등 다양한 근로형태의 도입을 통한 일자리 창출 노력 및 성과
 - (예) 교대제 변경, 시간선택제, 유연근무제 및 탄력정원제 실시 등

〈표 IV-3〉 일자리 창출 참고지표 1-2

구분	구분	참고지표	측정방법
1-2-1	성과지표	교대제 참여 인원 수 증감	당해연도 교대제 인원 수 - 전년도 교대제 인원 수
1-2-2	성과지표	[기관 규모 대비] 교대제 참여 인원 수 증감	(당해연도 교대제 인원 수 - 전년도 교대제 인원 수) / 전체 직원 수
1-2-3	성과지표	시간선택제 참여 인원 수 증감	당해연도 시간선택제 인원 수 - 전년도 시간선택제 인원 수
1-2-4	성과지표	[기관 규모 대비] 시간선택제 참여 인원 수 증감	(당해연도 시간선택제 인원 수 - 전년도 시간선택제 인원 수) / 전체 직원 수
1-2-5	성과지표	유연근무제 참여 인원 수 증감	당해연도 유연근무제 인원 수 - 전년도 유연근무제 인원 수
1-2-6	성과지표	[기관 규모 대비] 유연근무제 참여 인원 수 증감	(당해연도 유연근무제 인원 수 - 전년도 유연근무제 인원 수) / 전체 직원 수
1-2-7	성과지표	탄력정원제 참여 인원 수 증감	당해연도 탄력정원제 인원 수 - 전년도 탄력정원제 인원 수
1-2-8	성과지표	[기관 규모 대비] 탄력정원제 참여 인원 수 증감	(당해연도 탄력정원제 인원 수 - 전년도 탄력정원제 인원 수) / 전체 직원 수

자료: 저자 작성

□ 비정규직의 정규직 전환 과정에서의 노력과 성과

- 기관의 여건, 특성 등을 고려한 전환의 난이도 및 목표 초과 달성, 관련 법령, 지침 준수 여부 등 고려

〈표 IV-4〉 일자리 창출 참고지표 1-3

구분	구분	참고지표	측정방법
1-3-1	성과지표	정규직 전환목표 대비 정규직 전환 실적	당해연도 정규직 전환 인원 수 / 당해연도 정규직 전환 목표 인원 수
1-3-2	성과지표	비정규직 현황 대비 정규직 전환 실적	당해연도 정규직 전환 인원 수 / 전체 비정규직 인원 수 ¹⁾
1-3-3	성과지표	전체 인력 대비 정규직 전환 실적	당해연도 정규직 전환 인원 수 ²⁾ / 전체 구성원 수

주: 1) 전환 예외된 비정규직 인원 제외
 2) 정규직 전환자 중 당해연도 퇴사자는 제외
 자료: 저자 작성

- 핵심사업 및 조달·위탁사업을 통한 민간부문의 일자리 창출 노력과 성과
 - 사내벤처 활성화 등 혁신적 수단을 통한 직접적 민간의 일자리 창출과 금융지원·컨설팅 등 간접적 지원을 통한 민간 일자리 창출 노력과 성과

〈표 IV-5〉 일자리 창출 참고지표 1-4

구분	구분	참고지표	측정방법
1-4-1	성과지표	직접 민간 일자리 창출 수	① 기관 지원을 바탕으로 사내 구성원이 ② 기관 핵심사업과 직·간접적으로 관련된 새로운 비즈니스(예: 사내 벤처)를 통해 창출한 민간 일자리 수
1-4-2	성과지표	조달사업 지출금액	당해연도 조달사업 지출금액
1-4-3	성과지표	위탁사업 지출금액	당해연도 위탁사업 지출금액

자료: 저자 작성

- 지속가능한 일자리 창출과 이를 위한 혁신적 노력, 협력·공유를 위한 노력과 성과
 - 기술혁신, 신규사업 발굴, 협력기업과의 기술 및 성과 공유, 우수사례 확산 및 공유(일자리 콘테스트 등), 일자리 관련 공익단체·법인과의 협력 등

〈표 IV-6〉 일자리 창출 참고지표 1-5

구분	구분	참고지표	측정방법
1-5-1	증빙지표	혁신, 협력, 공유를 통한 지속가능한 일자리 창출에 소요된 금액	Σ 관련 지출액

자료: 저자 작성

나. 균등한 기회와 사회통합

1) 지표 정의

- 사회형평적 인력 활용과 균등한 기회보장을 위한 노력과 성과를 평가한다

2) 세부 평가 내용

- 차별적 요인 배제 등 채용과정 전반의 공정성·투명성 제고를 위한 노력과 성과
 블라인드 채용 및 직무수행능력중심평가 등을 통한 투명성 제고 노력 여부

〈표 IV-7〉 균등한 기회와 사회통합 참고지표 2-1

구분	구분	참고지표	측정방법
2-1-1	성과지표	감사원 지적 채용비리 건수	감사원 지적 채용비리 건수
2-1-2	성과지표	주무부처 지적 채용비리 건수	주무부처 지적 채용비리 건수
2-1-3	성과지표	국회 지적 채용비리 건수	국회 지적 채용비리 건수
2-1-4	성과지표	언론보도 채용비리 건수	언론보도 채용비리 건수
2-1-5	성과지표	직무수행능력 중심평가 여부	직무수행능력 중심평가 여부
2-1-6	성과지표	기타 공정하고 투명한 채용 제도 운영 여부	기타 공정하고 투명한 채용 제도 운영 여부
2-1-7	증빙지표	직무수행능력 중심 평가 관련 소요 경비	관련 소요 경비 합계
2-1-8	증빙지표	블라인드 채용 및 직무수행능력 중심 평가 이외에 공정하고 투명한 채용 제도 및 관련 소요 경비	관련 소요 경비 합계

자료: 저자 작성

- 청년·고졸자 및 지역인재 채용을 위한 노력과 성과
 - 청년고용 준수 여부, 기관별 고졸 적합업무 발굴 및 고졸 채용 계획 수립·이행 실적, 비수도권 인재 채용 혁신도시 이전지역 인재 채용 비율 달성 노력 여부

〈표 IV-8〉 균등한 기회와 사회통합 참고지표 2-2

구분	구분	참고지표	측정방법
2-2-1	성과지표	취약계층(청년, 고졸, 지역인재) 신규 채용 인원 수	취약계층(청년, 고졸, 지역인재) 신규 채용 인원 수

자료: 저자 작성

- 여성관리자 및 여성채용 확대, 여성인력 양성 및 경력단절여성 고용 등 여성인력 활용을 위한 노력과 성과
 - 여성관리자: 본부직제상 부서장 임용이 가능한 직급

〈표 IV-9〉 균등한 기회와 사회통합 참고지표 2-3

구분	구분	참고지표	측정방법
2-3-1	성과지표	여성 관리자 인원 수 증감	당해연도 여성 관리자 인원 수 - 전년도 여성 관리자 인원 수
2-3-2	성과지표	전체 관리자 대비 여성 관리자 인원 수 비율	당해연도 여성 관리자 인원 수 / 당해연도 전체 관리자 인원 수
2-3-3	성과지표	여성 관리자 임금 증감	당해연도 여성 관리자 임금 - 전년도 여성 관리자 임금
2-3-4	성과지표	전체 관리자 임금 대비 여성 관리자 임금 비율	당해연도 여성 관리자 임금 / 당해연도 전체 관리자 임금
2-3-5	성과지표	여성 인원 수 증감	당해연도 여성 인원 수 - 전년도 여성 인원 수
2-3-6	성과지표	경력단절여성 채용 인원 수	당해연도 경력단절여성 채용 인원 수
2-3-7	성과지표	경력단절여성 임금 총액	당해연도 경력단절여성 임금 총액
2-3-8	성과지표	임금 총액 대비 경력단절여성 채용 인원 수	당해연도 경력단절여성 채용 인원 수 / 당해연도 경력단절여성 임금 총액
2-3-9	성과지표	직급별 평균 승진소요 기간 차이	남성 평균 승진 소요기간 - 여성 평균 승진 소요기간
2-3-10	증빙지표	여성인력활용 ¹⁾ 을 위한 정책별 지출 금액	Σ 정책별 지출 금액

주: 1) 채용 이후 기관 내 여성인력 활용을 의미
 자료: 저자 작성

- 고졸자, 무기계약직, 별도직군, 여성 등에 대한 불합리한 차별 해소, 적절한 처우 개선 등을 위한 노력과 성과

〈표 IV-10〉 균등한 기회와 사회통합 참고지표 2-4

구분	구분	참고지표	측정방법
2-4-1	성과지표	일반 직원 전체 대비 고졸자 평균 임금	고졸자 평균임금 / 일반 직원 전체 평균임금
2-4-2	성과지표	일반 직원 전체 대비 무기계약직 평균 임금	무기계약직 평균임금 / 일반 직원 전체 평균임금
2-4-3	성과지표	일반 직원 전체 대비 별도직군 평균 임금	별도직군 평균임금 / 일반 직원 전체 평균임금
2-4-4	성과지표	일반 직원 전체 대비 여성 평균 임금	여성 평균임금 / 일반 직원 전체 평균임금
2-4-5	성과지표	일반 직원 전체 대비 고졸자 복리후생비	고졸자 평균 복리후생비 / 일반 직원 전체 복리후생비
2-4-6	성과지표	일반 직원 전체 대비 무기계약직 복리후생비	무기계약직 평균 복리후생비 / 일반 직원 전체 복리후생비
2-4-7	성과지표	일반 직원 전체 대비 별도직군 복리후생비	별도직군 평균 복리후생비 / 일반 직원 전체 복리후생비
2-4-8	성과지표	일반 직원 전체 대비 여성 복리후생비	여성 평균 복리후생비 / 일반 직원 전체 복리후생비

자료: 저자 작성

다. 안전 및 환경

1) 지표 정의

- 환경보전 및 환경의 지속가능성을 위한 노력과 성과를 평가한다
- 재난·사고로부터 안전한 근로생활환경을 유지하기 위한 노력과 성과를 평가한다
- 재난이란 「재난 및 안전관리 기본법」 제2조에 따른 태풍, 홍수, 한파, 폭염, 지진, 황사 등 자연재해 및 화재, 붕괴, 폭발, 교통, 화생방, 환경오염사고 등 사회재난을 의미

2) 세부 평가 내용

- 온실가스 감축 및 에너지 절약 실적(0.2~0.4)³⁸⁾

〈표 IV-11〉 환경 참고지표 3A-1

구분	구분	참고지표	측정방법
3A-2-1	성과지표	환경부, 산업부 평가결과	(평가 결과 준용)

자료: 저자 작성

- 녹색제품 구매실적(0.2~0.4)³⁹⁾

〈표 IV-12〉 환경 참고지표 3A-2

구분	구분	참고지표	측정방법
3A-2-1	성과지표	환경부 평가결과	(평가 결과 준용)
3A-2-2	성과지표	녹색제품 구매액	녹색제품 구매액 합계

자료: 저자 작성

- 기관별 여건·특성을 고려한 환경보전 노력 및 성과(0.5)

〈표 IV-13〉 환경 참고지표 3A-3

구분	구분	참고지표	측정방법
3A-3-1	성과지표	환경보전 활동에 소요된 비용	Σ 당해연도 관련 소요 비용
3A-3-2	성과지표	환경보전 활동에 소요된 비용 증감	Σ 당해연도 관련 소요 비용 - Σ 전년도 관련 소요 비용
3A-3-3	성과지표	환경보전 활동의 결과로 인한 환경개선 효과	Σ 당해연도 환경 개선효과

자료: 저자 작성

38) 환경부, 산업부 평가결과 반영

39) 환경부 평가결과 반영

- 재난관리시스템(예방·대응·복구) 구축·운영을 위한 노력과 성과
 - 안전점검·진단 및 재난대비계획 수립·이행 실적, 관계자 교육, 안전관련 투자, 관련 예산·조직·인력 현황 등
 - 공공기관 재난관리평가 결과(행안부)

〈표 IV-14〉 안전 참고지표 3B-1

구분	구분	참고지표	측정방법
3B-3-1	성과지표	공공기관 재난관리평가 결과(행안부)	(평가 결과 준용)
3B-3-2	증빙지표	재난관리시스템구축·운영지출액 (인력비 포함)	∑ 당해연도 관련 지출 금액
3B-3-3	성과지표	재난으로 인한 피해액	∑ 당해연도 피해액

자료: 저자 작성

- 국민의 생명·재산을 보호하기 위한 노력과 성과
 - 재난·사고 발생 여부, 피해 정도 등

〈표 IV-15〉 안전 참고지표 3B-2

구분	구분	참고지표	측정방법
3B-2-1	성과지표	국민 관련 재난·사고 ¹⁾ 의 경중별 건수	사고 경중별 건수
3B-2-2	성과지표	국민 관련 재난·사고피해금액	∑ 당해연도 관련 피해금액
3B-2-3	성과지표	국민의 생명재산을 보호하기 위한 시설 투자 및 예방 비용	∑ 당해연도 관련 예방 비용

주: 1) 기관의 사업과 관련되어 있거나, 기관의 시설 이용과 직접 관련된 국민 관련 재난 및 사고로 한정

자료: 저자 작성

- 산업재해 등 근로자(간접고용, 하청업체 근로자 포함) 피해 방지 및 사업장(발주현장 포함) 안전관리 등 근로환경 개선을 위한 노력과 성과
 - 근로자의 업무상 부상·질병 예방 및 임산부·장애인 등 취약 근로자 보호를 위한 노력

〈표 IV-16〉 안전 참고지표 3B-3

구분	구분	참고지표	측정방법
3B-3-1	성과지표	산업재해(간접고용, 하청업체, 발주현장 포함)의 경중별 건수	사고 경중별 건수
3B-3-2	성과지표	산업재해(간접고용, 하청업체, 발주현장 포함) 피해금액	∑ 당해연도 관련 피해금액
3B-3-3	성과지표	산업재해(간접고용, 하청업체, 발주현장포함) 예방 비용	∑ 당해연도 관련 예방 비용

자료: 저자 작성

- 국가기반시설, 다중이용시설, 청사 등 시설물 관리 및 건설 과정에서의 안전확보 노력과 성과
 - (예) 공공기관 발주공사 현장에서의 재난·사고 방지를 위한 노력과 성과
 - 공공기관 발주공사 산업재해 결과보고서(고용부)

〈표 IV-17〉 안전 참고지표 3B-4

구분	구분	참고지표	측정방법
3B-4-1	성과지표	고용부의 안전활동 수준 평가	(평가 결과 준용)
3B-4-2	성과지표	건설(발주공사포함) 과정에서 재난·사고 경중별 건수	사고 경중별 건수
3B-4-3	성과지표	건설(발주공사포함) 과정에서 재난·사고 피해금액	∑ 당해연도 관련 피해금액
3B-4-4	성과지표	건설(발주공사포함) 과정에서 안전강화 활동 소요 비용	∑ 당해연도 관련 예방 비용

자료: 저자 작성

- 개인정보 보호 및 사이버 안전을 위한 정보보안 관리체계 구축·운영 등을 위한 노력과 성과
 - 개인정보 보호관리 수준, 정보보호 피해건수, 공공기관 정보 보안 관리실태평가(국정원) 결과 등

〈표 IV-18〉 안전 참고지표 3B-5

구분	구분	참고지표	측정방법
3B-5-1	성과지표	공공기관 정보 보안 관리실태 평가(국정원)	(평가 결과 준용)
3B-5-2	성과지표	정보보안시스템 구축 비용	∑ 당해연도 관련 비용
3B-5-3	성과지표	개인정보침해사고 건수	사고 건수 합계

자료: 저자 작성

라. 상생협력 및 지역발전

1) 지표 정의

- 지역사회발전 및 지역경제 활성화와 중소기업·소상공인 등과의 상생·협력을 위한 노력과 성과를 평가한다

2) 세부 평가 내용

- 지역사회 참여, 지역경제 활성화를 위한 프로그램의 개발 및 실행을 위한 노력과 성과
 - 지자체 및 지역기업과의 협력사업 발굴, 지역사회를 위한 시설 이용(중소기업에 어린이집 개방 등) 편의 제공 노력과 지원
 - 지역농산물 등 지역생산품 구매 확대, 지역 및 국제행사 참여 등

〈표 IV-19〉 상생협력 및 지역발전 참고지표 4-1

구분	구분	참고지표	측정방법
4-1-1	성과지표	프로그램 개발 및 추진 비용 (인력비, 장비비 포함)	프로그램 개발 및 추진 비용 합계
4-1-2	성과지표	지역경제 활성화 성과	해당 성과를 측정하고 있는 경우에만 측정 방법 및 결과를 기입

자료: 저자 작성

- 협력·위탁업체 적기 자금결제 등 공정한 경제질서 확립을 위한 노력과 성과
 - 선지급율 확대, 상생결제시스템 하도급지킴이 활용, 직불 조건부 발주, 표준계약서 활용, 주계약자 공동 도급 여부 등

〈표 IV-20〉 상생협력 및 지역발전 참고지표 4-2

구분	구분	참고지표	측정방법
4-2-1	성과지표	선지급률 확대 건수	선지급률 확대 건수
4-2-2	성과지표	선지급률 확대 금액	선지급률 확대 금액
4-2-3	성과지표	상생결제시스템 하도급지킴이 활용 건수	상생결제시스템 하도급지킴이 활용 건수
4-2-4	성과지표	상생결제시스템 하도급지킴이 활용 금액	상생결제시스템 하도급지킴이 활용 금액
4-2-5	성과지표	직불 조건부 발주 건수	직불 조건부 발주 건수
4-2-6	성과지표	직불 조건부 발주 금액	직불 조건부 발주 금액
4-2-7	성과지표	표준계약서 활용 건수	표준계약서 활용 건수
4-2-8	성과지표	표준계약서 활용 금액	표준계약서 활용 금액
4-2-9	성과지표	주계약자 공동 도급 건수	주계약자 공동 도급 건수
4-2-10	성과지표	주계약자 공동 도급 금액	주계약자 공동 도급 금액

자료: 저자 작성

- 중소기업·소상공인의 경쟁력 강화를 위한 기술 지원
 - 성과공유제 활성화, 물품·용역·발주·공사 참여 확대, 판로 지원, 핵심기술보호, 공동 연구개발 확대 노력, 동반 해외진출 수출 확대 노력, ‘동반성장 평가 결과(중기부)’ 등

〈표 IV-21〉 상생협력 및 지역발전 참고지표 4-3

구분	구분	참고지표	측정방법
4-3-1	성과지표	중소기업·소상공인에 대한 인적·물적 지원 비용 등	∑ 당해연도 관련 지원 비용
4-3-2	성과지표	파트너십으로 인한 이익 공유·판로 확보 등에 따른 매출액 증가 또는 연구비 등의 원가 절감	∑ 당해연도 원가 절감 금액

자료: 저자 작성

- 사회적경제기업(사회적기업, 협동조합, 마을기업, 자활기업 등)에 대한 지원과 구매 확대 노력 및 성과

〈표 IV-22〉 상생협력 및 지역발전 참고지표 4-4

구분	구분	참고지표	측정방법
4-4-1	성과지표	사회적경제기업에 대한 기부금	기부금 합계
4-4-2	성과지표	인력·장비 지원금	지원금 합계
4-4-3	성과지표	사회적경제기업으로부터의 구매액	구매액 합계

자료: 저자 작성

마. 윤리경영

1) 지표 정의

- 경영활동 시 경제적·법적 책임과 더불어 사회적 통념으로 기대되는 윤리적 책임을 준수하려는 노력과 성과를 평가한다

2) 세부 평가 내용

- 준법·윤리경영체계의 구축·운영 및 준법·윤리경영 실현을 위한 노력과 성과
 - 윤리경영 관련 전담조직과 지침(윤리현장, 윤리강령, 행동강령, 임원 직무청렴계약 규정 등) 마련 운영 여부, 비윤리적 행위 신고, 교육 실적 등

- 사업추진, 조직·인사관리 등 기관 운영 전반의 투명성 제고 노력
 - 중요 기록물 분류체계 마련 등 관리 체계 구축 및 운영

- 윤리경영 지원을 위한 내부견제시스템 구축 및 운영성과
 - 자율준수체계, 윤리 준법 상담, 내부감사 결과 및 사후관리 등 내부견제활동 실적 및 성과

- 인권교육, 인권침해 구제절차 등 인권존중을 위한 노력과 활동
 - 고충처리제도 운영 등 근로자 및 대내외 이해관계자 인권보호

〈표 IV-23〉 윤리경영 참고지표 5-1

code	구분	참고지표	측정방법
5-1-1	성과지표	국민권인위원회의 종합청렴도 조사	(외부평가 준용)
5-1-2	성과지표	국민권인위원회의 부패방지시책 평가	(외부평가 준용)
5-1-3	성과지표	인사 및 기관운영 관련 비리의 경중별 건수	경중별 건수
5-1-4	성과지표	내부 신고 건수	내부 신고 건수
5-1-5	성과지표	감사원 및 주무부처의 감사 지적 건수 및 경중	감사 지적 건수

자료: 저자 작성

3. Pilot Test 분석

□ 조사대상

- 본 연구의 중간보고 형식의 세미나를 통해 참고지표를 공유한 후 Pilot Test에 자발적으로 참여할 10개 기관을 선정
- 따라서 Pilot Test의 결과는 다른 피평가기관보다 경영평가에 적극적이며 전문성을 갖춘 공공기관임을 고려하여 최종 참고지표를 선정함

□ 조사방법

- Pilot Test에 참여한 10개 기관을 대상으로 대면으로 참고지표 Pool을 설명하고, 각 참고지표에 대한 기관의 의견을 수렴
- 이후 Pilot Test는 비대면으로 각 기관이 주어진 양식에 따라 참고지표를 작성하여 제출함

□ 분석방법

- Pilot Test에서 낮은 응답률의 경우 신뢰성과 비교 가능성을 재검토하였으며, 참여한 10개 기관에 대한 Focus Group Interview를 통해 참고지표에 대한 유용성과 한계를 취합하여 세 가지 속성을 재검토함
- 이러한 Pilot Test와 참고지표에 대한 재검토를 걸쳐, ① 제안(유지) ② 보류 ③ 삭제를 결정함

□ 최종 성과물

- Pilot Test까지 포함한 3단계의 참고지표 선정과정을 걸쳐 사회적 가치 비계량 평가의 참고지표를 설계하되, 추가 논의가 필요한 지표는 보류로 구분함
- 특히 단기적(예: 2020년 경영평가)으로 바로 시행 가능한 참고지표 Pool을 별도로 선정(이하 표에서 '1차 요구'로 표기함)하여 본 연구의 실행력을 제고함

〈표 IV-24〉 일자리 창출 참고지표 1-1 Pilot Test 결과

code	구분	Test	참고지표	측정속성	측정단위	완결성	질적 속성			결과
							목적 적합성	비교 가능성	신뢰성	
1-1-1	성과지표	진	기관의 직접 채용 일자리(정규직) 창출 숫자 ¹⁾	output (outcome)	정량화	/	상	중	상	/
		후		동일			중	상	2020년 ²⁾	
1-1-2	성과지표	전	[기관 규모 대비] 기관의 직접 채용 일자리(정규직) 창출 숫자	output (outcome)	정량화	/	상	상	상	/
		후		동일			중	상	2020년 ²⁾	
1-1-3	성과지표	진	기관의 직접 채용 일자리(무기계약직) 창출 숫자 ¹⁾	output (outcome)	정량화	/	상	중	상	/
		후		동일			하	하	보류	
1-1-4	성과지표	진	[기관 규모 대비] 기관의 직접 채용 일자리(무기계약직) 창출 숫자	output (outcome)	정량화	/	상	상	상	/
		후		동일			하	하	보류	
1-1-5	성과지표	전	기관의 직접 채용 일자리(비정규직) 창출 숫자 ¹⁾	output (outcome)	정량화	/	상	중	상	/
		후		동일			중	상	2020년 ²⁾	
1-1-6	성과지표	진	[기관 규모 대비] 기관의 직접 채용 일자리(비정규직) 창출 숫자	output (outcome)	정량화	/	상	상	상	/
		후		-			하	하	중	
1-1-7	성과지표	전	기관이 직접 채용한 직원 임금 총액 증감	output (outcome)	화폐화	/	상	상	중	/
		후		-			하	하	상	

주: 1) 전년 대비 일자리 수 증가

2) 알리오에서 자동 반영

자료: 조사결과를 바탕으로 저자 정리

〈표 IV-25〉 일자리 창출 참고지표 1-2 Pilot Test 결과

code	구분	Test	참고지표	측정속성	측정단위	완결성	질적 속성			결과
							목적 적합성	비교 가능성	신뢰성	
1-2-1	성과지표	전	교대제 참여 인원 수 증감	output (outcome)	정량화		상	중	중	
		- 후 (수정)	아래와 같이 수정 교대제 참여 인원 수	동일	동일	6	중	중	중	2020년
1-2-2	성과지표	전	[기관 규모 대비] 교대제 참여 인원 수 증감	output (outcome)	정량화		상	상	중	
		후	동일	동일	6	중	하	중	중	삭제
1-2-3	성과지표	전	시간선택제 참여 인원 수 증감	output (outcome)	정량화		상	중	중	
		- 후 (수정)	아래와 같이 수정 시간선택제 참여 인원 수	동일	동일	10	중	중	상	2020년
1-2-4	성과지표	전	[기관 규모 대비] 시간선택제 참여 인원 수 증감	output (outcome)	정량화		상	상	중	
		후	동일	동일	10	중	중	상	상	보류
1-2-5	성과지표	전	유연근무제 참여 인원 수 증감	output (outcome)	정량화		상	중	중	
		- 후 (수정)	아래와 같이 수정 유연근무제 참여 인원 수	동일	동일	10	중	중	상	상

〈표 IV-25〉 계속

code	구분	Test	참고지표	측정속성	측정단위	완결성	질적 속성			결과	
							목적 적합성	비교 가능성	신뢰성		
1-2-6	성과지표	전	[기관 규모 대비 유연근무제 참여 인원 수 증감	output (outcome)	정량화		상	상	중	/	
		후	동일	동일	동일	10	중	중	중		보류
1-2-7	성과지표	전	탄력정원제 참여 인원 수 증감	output (outcome)	정량화		상	중	중	/	
		-	아래와 같이 수정	동일	동일	1					2020년
		후 (수정)	탄력정원제 참여 인원 수	동일	동일		중	중	하		
1-2-8	성과지표	전	[기관 규모 대비 탄력정원제 참여 인원 수 증감	output (outcome)	정량화		상	상	중	/	
		후	동일	동일	동일	1	중	중	하		보류

자료: 조사결과를 바탕으로 저자 정리

〈표 IV-26〉 일자리 창출 참고지표 1-3 Pilot Test 결과

code	구분	Test	참고지표	측정속성	측정단위	완결성	질적 속성			결과
							목적 적합성	비교 가능성	신뢰성	
1-3-1	성과지표	전	정규직 전환 목표 대비 정규직 전환 실적	output (outcome)	정량화		상	상	상	
		후	동일	동일	동일	7	상	중	중	2020년
1-3-2	성과지표	전	비정규직 현황 대비 정규직 전환 실적	input	정량화		중	하	상	
		후	동일	동일	동일	7	중	하	중	2020년 ¹⁾
1-3-3	성과지표	전	전체 인력 대비 정규직 전환 실적	input	정량화		중	하	상	
		후	동일	동일	동일	6	중	하	중	2020년 ¹⁾

주: 1) 알리오에서 자동 반영
자료: 조사결과를 바탕으로 저자 정리

〈표 IV-27〉 일자리 창출 참고지표 1-4 Pilot Test 결과

code	구분	Test	참고지표	측정수성	측정단위	완결성	질적 속성			결과
							목적 적합성	비교 가능성	신뢰성	
1-4-1	성과지표	전	직접 민간 일자리 창출 수	output (outcome)	정량화		상	중	하	삭제
		-	아래 1-4-1~5 지표로 일괄 수정	동일	동일	6				
1-4-2	성과지표	전	조달사업 지출금액	input	화폐화		중	중	중	삭제
		-	아래 1-4-1~5 지표로 일괄 수정	동일	동일	8				
1-4-3	성과지표	전	위탁사업 지출금액	input	화폐화		중	중	중	삭제
		-	아래 1-4-1~5 지표로 일괄 수정	동일	동일	8				

아래와 같이 지표 일괄 수정										
1-4-1	성과지표	후 (수정)	기관의 핵심사업(조달이나 위탁사업 포함)과 관련하여 사내벤처 활성화를 통해 창출된 민간 일자리 수	output (outcome)	정량화		상	중	하	2020년
1-4-2	성과지표	후 (수정)	기관의 핵심사업(조달이나 위탁사업 포함)과 관련하여 기타 혁신적 수단을 통해 직접 창출된 민간 일자리 수	output (outcome)	정량화		상	중	하	2020년
1-4-3	성과지표	후 (수정)	기관의 핵심사업(조달이나 위탁사업 포함)과 관련하여 컨설팅을 통해 창출된 민간 일자리 수	output (outcome)	정량화		상	중	하	2020년
1-4-4	성과지표	후 (수정)	기관의 핵심사업(조달이나 위탁사업 포함)과 관련하여 금융지원을 통해 창출된 민간 일자리 수	output (outcome)	정량화		상	중	하	2020년
1-4-5	성과지표	후 (수정)	기관의 핵심사업(조달이나 위탁사업 포함)과 관련하여 기타 간접적 지원을 통해 창출된 민간 일자리 수	output (outcome)	정량화		상	중	하	2020년

〈표 IV-28〉 일자리 창출 참고지표 1-5 Pilot Test 결과

code	구분	Test	참고지표	측정속성	추정단위	완결성	질적 속성			결과
							목적 적합성	비교 가능성	신뢰성	
1-5-1	증빙지표	전	혁신, 협력, 공유를 통한 지속가능한 일자리 창출에 소요된 금액 동일	input	화폐화		하	하	중	
		후		동일			동일	9	하	

자료: 조사결과를 바탕으로 저자 정리

〈표 IV-29〉 균등한 기회와 사회통합 참고지표 2-1 Pilot Test 결과

code	구분	Test	참고지표	측정속성	측정단위	완결성	질적 속성			결과
							목적 적합성	비교 가능성	신뢰성	
2-1-1	성과지표	전	감사원 지적 채용비리 건수	output (outcome)	정량화		상	중	상	
		후	동일	동일	동일	10	상	중	상	2020년
2-1-2	성과지표	전	주무부처 지적 채용비리 건수	output (outcome)	정량화		상	중	상	
		후	동일	동일	동일	10	상	중	상	2020년
2-1-3	성과지표	전	국회 지적 채용비리 건수	output (outcome)	정량화		상	중	중	
		후	동일	동일	동일	10	중	하	하	선정
2-1-4	성과지표	전	언론보도 채용비리 건수	output (outcome)	정량화		중	하	하	
		후	동일	동일	동일	10	하	하	하	삭제
2-1-5	성과지표	전	직무수행능력 중심 평가 여부	input	N/A		중	중	중	
		후	동일	동일	동일	10	중	하	하	삭제
2-1-6	성과지표	전	기타 공정한 투명한 채용 제도 운영 여부	input	N/A		상	하	하	
		후	동일	동일	동일	10	중	하	하	삭제
2-1-7	증빙지표	전	직무수행능력 중심 평가 관련 소요 경비	input	회폐화		중	중	중	
		후	동일	동일	동일	2	하	중	중	보류
2-1-8	증빙지표	전	블라인드 채용 및 직무수행능력 중심 평가 이외에 공정한 투명한 채용 제도 및 관련 소요 경비	input	회폐화		중	중	중	
		후	동일	동일	동일	1	하	중	중	보류

자료: 조사결과를 바탕으로 저자 정리

〈표 IV-30〉 균등한 기회와 사회통합 참고지표 2-2 Pilot Test 결과

code	구분	Test	참고지표	측정속성	측정단위	완결성	질적 속성			결과
							목적 적합성	비교 가능성	신뢰성	
2-2-1	성과지표	전	취약계층(청년, 고졸, 지역인재) 신규채용 인원 수	output (outcome)	정량화		상	중	상	
		-	아래와 같이 수정	동일	동일	10				
2-2-1	성과지표	후 (수정)	청년 신규채용 목표 대비 인원 수	동일	동일		상	상	상	2020년
2-2-2	성과지표	후 (수정)	고졸자 및 고졸수준 신규채용 목표 대비 인원 수	동일	동일		상	상	상	2020년
2-2-3	성과지표	후 (수정)	지역인재 신규채용 목표 대비 인원 수	동일	동일		상	상	상	2020년

자료: 조사결과를 바탕으로 저자 정리

〈표 IV-31〉 균등한 기회와 사회통합 참고지표 2-3 Pilot Test 결과

code	구분	Test	참고지표	측정속성	측정단위	완결성	질적 속성			결과
							목적 적합성	비교 가능성	신뢰성	
2-3-1	성과지표	전	여성 관리자 인원 수 증감	output (outcome)	정량화		중	중	상	
		- 후 (수정)	아래와 같이 수정	동일	동일	10				
2-3-2	성과지표	전	여성 관리자 인원 수	output (outcome)	정량화		상	중	상	
		후	진체 관리자 대비 여성 관리자 인원 수 비율 동일	동일	동일	10	상	중	상	2020년
2-3-3	성과지표	전	여성 관리자 임금 증감	input	정량화		중	중	중	
		후	동일	동일	동일	10	하	하	중	삭제
2-3-4	성과지표	전	진체 관리자 임금 대비 여성 관리자 임금 비율	output (outcome)	회폐화		중	중	상	
		후	동일	동일	동일	10	하	하	중	삭제
2-3-5	성과지표	전	여성 인원 수 증감	output (outcome)	정량화		하	중	상	
		후	동일	동일	동일	10	중	하	상	2020년
2-3-6	성과지표	전	경력단절여성 채용 인원 수	output (outcome)	정량화		중	중	상	
		후	동일	동일	동일	4	중	하	중	선정
2-3-7	성과지표	전	경력단절여성 임금 총액	output (outcome)	정량화		중	중	상	
		후	동일	동일	동일	4	하	하	하	삭제

code	구분	Test	참고지표	측정속성	측정단위	완결성	질적 속성			결과
							목적 적합성	비교 가능성	신뢰성	
2-3-8	성과지표	전	임금 총액 대비 경력단절여성 채용 인원 수	output (outcome)	화폐화	/	중	상	상	/
		후		동일			하	하	하	
2-3-9	성과지표	전	직급별 평균 승진소요 기간 차이	output (outcome)	정량화	/	중	하	상	/
		후		동일			중	하	중	
2-3-10	성과지표	전	여성인력 활용 ¹⁾ 을 위한 정책별 지출 금액	input	화폐화	/	상	하	중	/
		후		동일			중	하	중	

주: 1) 채용 이후 기관 내 여성인력 활용을 의미
자료: 조사결과를 바탕으로 저자 정리

〈표 IV-32〉 균등한 기회와 사회통합 참고지표 2-4 Pilot Test 결과

code	구분	Test	참고지표	측정속성	측정단위	완결성	질적 속성			결과
							목적 적합성	비교 가능성	신뢰성	
2-4-1	성과지표	전	일반 직원 전체 대비	output	화폐화		중	중	상	
		후	고출자 평균임금 동일	동일	동일	9	중	하	상	선정
2-4-2	성과지표	전	일반 직원 전체 대비	output	화폐화		중	중	상	
		후	무기계약직 평균임금 동일	동일	동일	5	중	하	상	선정
2-4-3	성과지표	전	일반 직원 전체 대비	output	화폐화		중	중	상	
		후	별도직군 평균임금 동일	동일	동일	8	중	하	상	선정
2-4-4	성과지표	전	일반 직원 전체 대비	output	화폐화		중	중	상	
		후	여성 평균임금 동일	동일	동일	9	중	하	상	선정
2-4-5	성과지표	전	일반 직원 전체 대비	output	화폐화		중	중	상	
		후	고출자 복리후생비 동일	동일	동일	8	하	하	상	삭제
2-4-6	성과지표	전	일반 직원 전체 대비	output	화폐화		중	중	상	
		후	무기계약직 복리후생비 동일	동일	동일	5	하	하	상	삭제
2-4-7	성과지표	전	일반 직원 전체 대비	output	화폐화		중	중	상	
		후	별도직군 복리후생비 동일	동일	동일	7	하	하	상	삭제
2-4-8	성과지표	전	일반 직원 전체 대비	output	화폐화		중	중	상	
		후	여성 복리후생비 동일	동일	동일	8	하	하	상	삭제

자료: 조사결과를 바탕으로 저자 정리

〈표 IV-33〉 안전 및 환경 참고지표 3A(환경)-2 Pilot Test 결과

code	구분	Test	참고지표	측정속성	측정단위	완결성	질적 속성			결과
							목적 적합성	비교 가능성	신뢰성	
3A-2-2	성과지표	전	녹색제품 구매액	input	화폐화		중	상	상	2020년
		후	동일	동일	동일	10	상	중	상	

자료: 조사결과를 바탕으로 저자 정리

〈표 IV-34〉 안전 및 환경 참고지표 3A(환경)-3 Pilot Test 결과

code	구분	Test	참고지표	측정속성	측정단위	완결성	질적 속성			결과
							목적 적합성	비교 가능성	신뢰성	
3A-3-1	성과지표	전	환경보전 활동에 소요된 비용	input	화폐화		상	하	중	선정
		후	동일	동일	동일	8	중	하	중	
3A-3-2	성과지표	전	환경보전 활동에 소요된 비용 증감	input	화폐화		상	중	중	삭제
		후	동일	동일	동일	8	하	하	중	
3A-3-3	성과지표	전	환경보전 활동의 결과로 인한 환경 개선효과	output (outcome)	정량화		상	중	하	삭제
		후	동일	동일	동일	2	상	하	하	

자료: 조사결과를 바탕으로 저자 정리

〈표 IV-35〉 안전 및 환경 참고지표 3B(안진)-1 Pilot Test 결과

code	구분	Test	참고지표	측정속성	측정단위	완결성	질적 속성			결과
							목적 적합성	비교 가능성	신뢰성	
3B-1-2	증빙지표	전	재난관리시스템 구축·운영 지출액 (인력비 포함)	input	화폐화		중	하	중	
		후		동일	동일	9	중	하	중	
3B-1-3	성과지표	전	재난으로 인한 피해액	output (outcome)	화폐화		상	하	하	
		후		동일	동일	9	중	하	중	

자료: 조사결과를 바탕으로 저자 정리

〈표 IV-36〉 안전 및 환경 참고지표 3B(안전)-2 Pilot Test 결과

code	구분	Test	참고지표	측정속성	측정단위	완결성	질적 속성			결과
							목적 적합성	비교 가능성	신뢰성	
3B-2-1	성과지표	전	국민관련 재난·사고 ¹⁾ 의 경중별 건수	output (outcome)	정량화		상	중	상	/
		후	동일	동일	동일	1	상	중	하	
3B-2-2	성과지표	전	국민관련 재난·사고 ¹⁾ 피해금액	output (outcome)	회폐화		상	중	하	/
		후	동일	동일	동일	1	상	중	하	
3B-2-3	성과지표	전	국민의 생명 재산을 보호하기 위한 시설투자 및 예방 비용	input	회폐화		중	하	중	/
		후	동일	동일	동일	10	중	하	중	

주: 1) 기관의 사업과 관련되어 있거나, 기관의 시설이용과 직접 관련된 국민 관련 재난 및 사고로 한정 자료: 조사결과를 바탕으로 저자 정리

〈표 IV-37〉 안전 및 환경 참고지표 3B(안전)-3 Pilot Test 결과

code	구분	Test	참고지표	측정속성	측정단위	완결성	질적 속성			결과
							목적 적합성	비교 가능성	신뢰성	
3B-3-1	성과지표	전	산업재해(간접고용, 하청업체, 발주현장 포함)의 정중별 건수	output (outcome)	정량화		상	중	중	
		-	아래와 같이 수정	동일	동일	1	상	중	중	
		후 (수정)	산업재해(간접고용, 하청업체, 발주현장 포함)의 건수 및 내용	동일	동일		상	중	중	2020년
3B-3-2	성과지표	전	산업재해(간접고용, 하청업체, 발주현장 포함) 피해금액	output (outcome)	화폐화		중	하	하	
		후	동일	동일	동일	0	중	중	하	보류
3B-3-3	성과지표	전	산업재해(간접고용, 하청업체, 발주현장 포함) 예방 비용	input	화폐화		중	하	중	
		후	동일	동일	동일	8	중	하	중	선정

자료: 조사결과를 바탕으로 저자 정리

〈표 IV-38〉 안전 및 환경 참고지표 3B(안전)-4 Pilot Test 결과

code	구분	Test	참고지표	측정속성	측정단위	완결성	질적 속성			결과
							목적 적합성	비교 가능성	신뢰성	
3B-4-2	성과지표	전	건설(발주공사 포함) 과정에서 재난, 사고 경중별 건수	output (outcome)	정량화		상	중	중	
		- 후 (수정)	아래와 같이 수정	동일	동일	1				
3B-4-3	성과지표	전	건설(발주공사 포함) 과정에서 재난, 사고 건수 및 내용	output (outcome)	화폐화		상	중	중	2020년
		후	동일	동일	0		중	하	하	보류
3B-4-4	성과지표	전	건설(발주공사 포함) 과정에서 안전강화 활동 소요 비용	input	화폐화		중	하	중	
		후	동일	동일	9		중	하	중	선정

자료: 조사결과를 바탕으로 저자 정리

〈표 IV-39〉 안전 및 환경 참고지표 3B(안전)-5 Pilot Test 결과

code	구분	Test	참고지표	측정속성	측정단위	완결성	질적 속성			결과
							목적 적합성	비교 가능성	신뢰성	
3B-5-2	성과지표	전	정보보안시스템 구축 비용 동일	input	회폐화 동일	9	중	하	중	선정
		후		동일			중	중		
3B-5-3	성과지표	전	개인정보침해사고 건수 동일	output (outcome)	정량화 동일	9	상	하	하	2020년
		후		동일			중	하		

자료: 조사결과를 바탕으로 저자 정리

〈표 IV-40〉 상생·협력 및 지역발전 참고지표 4-1 Pilot Test 결과

code	구분	Test	참고지표	측정속성	측정단위	완결성	질적 속성			결과
							목적 적합성	비교 가능성	신뢰성	
4-1-1	성과지표	전	프로그램 개발 및 추진 비용 (인력비, 장비비 포함) 동일	input	회폐화 동일	10	중	중	상	2020년
		후		동일			중	상		
4-1-2	성과지표	전	지역경제 활성화 성과 동일	output (outcome)	회폐화 동일	5	상	하	하	선정
		후		동일			하	하		

자료: 조사결과를 바탕으로 저자 정리

〈표 IV-41〉 상생·협력 및 지역발전 참고지표 4-2 Pilot Test 결과

code	구분	Test	참고지표	측정속성	측정단위	완결성	질적 속성			결과
							목적 적합성	비교 가능성	신뢰성	
4-2-1	성과지표	전	선지급률 건수	output (outcome)	정량화		중	중	중	2020년
		후	동일	동일	동일	8	상	상	중	
4-2-2	성과지표	전	선지급률 금액	output (outcome)	화폐화		상	하	중	2020년
		후	동일	동일	동일	9	상	상	중	
4-2-3	성과지표	전	상생결재시스템 하도급지킴이 활용 건수	output (outcome)	정량화		중	중	중	2020년
		후	동일	동일	동일	9	상	중	중	
4-2-4	성과지표	전	상생결재시스템 하도급지킴이 활용 금액	output (outcome)	화폐화		상	하	중	2020년
		후	동일	동일	동일	8	상	중	중	
4-2-5	성과지표	전	지불 조건부 발주 건수	output (outcome)	정량화		중	중	중	2020년
		후	동일	동일	동일	6	상	중	중	
4-2-6	성과지표	전	지불 조건부 발주 금액	output (outcome)	화폐화		상	하	중	2020년
		후	동일	동일	동일	5	상	중	중	
4-2-7	성과지표	전	표준계약서 활용 건수	output (outcome)	정량화		중	중	중	2020년
		후	동일	동일	동일	4	하	하	중	

〈표 IV-41〉 계속

code	구분	Test	참고지표	측정속성	측정단위	완결성	질적 속성			결과
							목적 적합성	비교 가능성	신뢰성	
4-2-8	성과지표	전	표준계약서 활용 금액 동일	output (outcome)	회폐화	/	상	하	중	/
		후		동일	동일		4	하	중	
4-2-9	성과지표	전	주계약자 공동 도급 건수 동일	output (outcome)	정량화	/	중	중	중	/
		후		동일	동일		3	하	중	
4-2-10	성과지표	전	주계약자 공동 도급 금액 동일	output (outcome)	회폐화	/	상	하	중	/
		후		동일	동일		3	하	중	

자료: 조사결과를 바탕으로 저자 정리

〈표 IV-42〉 상생·협력 및 지역발전 참고지표 4-3 Pilot Test 결과

code	구분	Test	참고지표	측정속성	측정단위	완결성	질적 속성			결과
							목적 적합성	비교 가능성	신뢰성	
4-3-1	성과지표	전	중소기업·소상공인에 대한 인적·물적 지원 비용	input	회폐화		중	중	상	2020년
		후		동일	동일	10	중	중	상	
4-3-2	성과지표	전	파트너십으로 인한 이익 공유·판로 확보 등에 따른 매출액 증가 또는 연구비 등의 원가 절감	output (outcome)	회폐화		상	하	하	2020년
		후		동일	동일	5	상	하	하	

자료: 조사결과를 바탕으로 저자 정리

〈표 IV-43〉 상생·협력 및 지역발전 참고지표 4-4 Pilot Test 결과

code	구분	Test	참고지표	측정속성	측정단위	완결성	질적 속성			결과
							목적 적합성	비교 가능성	신뢰성	
4-4-1	성과지표	전	사회적경제기업에 대한 기부금	input	회폐화		중	중	상	2020년
		후		동일	동일	10	중	중	상	
4-4-2	성과지표	전	인력·장비 지원금	input	회폐화		중	중	상	삭제
		후		동일	동일	3	중	하	하	
4-4-3	성과지표	전	사회적경제기업으로부터의 구매액	input	회폐화		중	중	상	2020년
		후		동일	동일	9	중	중	상	

자료: 조사결과를 바탕으로 저자 정리

〈표 IV-44〉 윤리경영 참고지표 5-1 Pilot Test 결과

code	구분	Test	참고지표	측정속성	측정단위	완결성	질적 속성			결과
							목적 적합성	비교 가능성	신뢰성	
5-1-3	성과지표	전	인사 및 채용비리의 경중별 건수	output (outcome)	정량화		상	중	중	2020년
		후	동일	동일	동일	10	상	중	중	
5-1-4	성과지표	전	내부신고 건수	output (outcome)	정량화		상	중	중	2020년
		후	동일	동일	동일	10	상	중	중	
5-1-5	성과지표	전	감사원 및 주무부처의 감사지적 건수 및 경중	output (outcome)	정량화		상	중	상	2020년
		후	동일	동일	동일	10	상	중	상	

자료: 조사결과를 바탕으로 저자 정리

〈표 IV-45〉 윤리경영 참고지표 5-3~4 신규지표 제안

code	구분	Test	참고지표	측정속성	측정단위	완결성	질적 속성			결과
							목적 적합성	비교 가능성	신뢰성	
5-3-2	성과지표	후 (신규)	내부감사 종류별 수행 건수 (일상감사, 종합감사, 특별감사, 기타)	input	정량화	/	상	중	상	2020년
5-3-2	성과지표	후 (신규)	내부감사 제재 종류별 건수 (신분상, 재정상 제재)	output (outcome)	정량화	/	상	중	상	2020년
5-3-2	성과지표	후 (신규)	내부감사 제재 후 조치완료 건수 및 미조치 건수	output (outcome)	정량화	/	상	중	상	2020년
5-4-1	성과지표	후 (신규)	고충처리 신고 및 완료 건수	output (outcome)	정량화	/	상	중	상	2020년

자료: 조사결과를 바탕으로 저자 정리

4. 2020년 경영평가 제안 참고지표

- 2020년 사회적 가치 비계량평가를 위한 참고지표
 - 본 연구에서는 사회적 가치 비계량지표의 최종 선정안뿐만 아니라, 단기적(예: 2021년 경영평가)으로 바로 시행 가능한 참고지표 Pool을 별도로 선정하여 연구결과의 실행력을 제고함
 - 단기적으로 시행 가능한 참고지표 Pool은 Pilot Test에서 응답률이 높고, FGI에서도 수용성이 높은 지표 중 정부 정책과 관련하여 중요성 있는 세부평가항목에서 선정함

- 경영평가위원회에 제공되는 참고지표 자료
 - <표 IV-45> ~ <표 IV-63>에서 제시된 바와 같이 경영평가위원회에 제공되는 자료는 본 연구에서 제안하는 참고지표뿐만 아니라, 알리오에서 자동으로 취합되거나 피평가기관이 제공하는 과거 3개 연도 원자료 또는 데이터도 제공함
 - 따라서 평가위원이 비계량평가에 있어서 참고지표를 계량점수처럼 평가 기준으로 삼지 않고, 본 연구의 취지대로 원자료 또는 데이터를 활용하여 참고지표를 비계량평가의 참고용으로 사용하도록 유도함

- 피평가기관이 입력해야 할 필요자료
 - 알리오 등을 통해 자동 취합될 수 있는 자료는 피평가기관에 직접 요구하지 않는 등 피평가기관이 참고지표 제도의 도입으로 과도한 경영평가 대응 시간과 노력을 들이지 않도록 최소한의 입력자료를 요구함
 - 따라서 경영평가위원회에는 다양한 참고지표와 자료를 제공할 수 있고, 피평가기관의 자료 입력 등의 부담을 최소화함

〈표 IV-46〉 일자리 창출 참고지표 1-1

Code	구분	참고지표	측정방법		
1-1-1	성과지표	기관의 직접 채용 일자리(정규직) 창출 숫자 ¹⁾	당해연도 정규직 인원 수 - 전년도 정규직 인원 수		
1-1-2	성과지표	[기관 규모 대비] 기관의 직접 채용 일자리(정규직) 창출 숫자 ²⁾	(당해연도 정규직 인원 수 - 전년도 정규직 인원 수) / 전체 직원 수		
1-1-5	성과지표	기관의 직접 채용 일자리(비정규직) 창출 숫자 ³⁾	당해연도 비정규직 인원 수 - 전년도 비정규직 인원 수		
입력 DATA					
		내용	2017	2018	2019
필요 data		전체 직원 수 ⁴⁾			
필요 data		당해연도 정규직 직원 수			
필요 data		당해연도 무기계약직 직원 수			
필요 data		당해연도 비정규직 직원 수			

- 주: 1) 전년 대비 일자리 창출 숫자
 2) 전년 대비 일자리 수 증가율
 3) 전년 대비 일자리 증가 숫자
 4) 일반사항의 [전체 고용인원 수] 자동 반영

자료: 저자 작성

〈표 IV-47〉 일자리 창출 참고지표 1-2

Code	구분	참고지표	측정방법		
1-2-1	성과지표	교대제 참여 인원 수	최근 3개년 교대제 인원 수		
1-2-3	성과지표	시간선택제 참여 인원 수	최근 3개년 시간선택제 인원 수		
1-2-5	성과지표	유연근무제 참여 인원 수	최근 3개년 유연근무제 인원 수		
1-2-7	성과지표	탄력정원제 참여 인원 수	최근 3개년 탄력정원제 인원 수		
입력 DATA					
		내용	2017	2018	2019
필요 data		교대제 참여 인원 수			
필요 data		시간선택제 참여 인원 수			
필요 data		유연근무제 참여 인원 수			
필요 data		탄력정원제 참여 인원 수			

자료: 저자 작성

〈표 IV-48〉 일자리 창출 참고지표 1-3

Code	구분	참고지표	측정방법		
1-3-1	성과지표	정규직 전환 목표 대비 정규직 전환 실적	당해연도 정규직 전환 인원 수 /당해연도 정규직 전환 목표 인원 수		
입력 DATA					
		내용	2017	2018	2019
필요 data		비정규직의 정규직 전환 목표			
필요 data		비정규직의 정규직 전환 인원 수 (직고용+자회사)			
필요 data		비정규직의 정규직 전환(직고용)			
필요 data		비정규직의 정규직 전환(자회사)			
1-3-2	성과지표	비정규직 현황 대비 정규직 전환 실적	당해연도 정규직 전환 인원 수 /전체 비정규직 인원 수 ¹⁾		
입력 DATA					
		내용	2017	2018	2019
필요 data		전체 비정규직 인원 수 ²⁾			
필요 data		정부 가이드라인에서 전환 예외된 비정규직 인원 수			
자동 data		전환 예외된 비정규직을 제외한 전체 비정규직 인원 수			
1-3-3	성과지표	전체 인력 대비 정규직 전환 실적	당해연도 정규직 전환 인원 수 ³⁾ /전체 구성원 수		
입력 DATA					
		내용	2017	2018	2019
필요 Data		정규직 전환자 중 당해연도 퇴사자 수			
자동 Data		정규직 전환자 중 당해연도 퇴사자 수를 제외한 정규직 전환 수			
자동 Data		전체 구성원 수 ⁴⁾			

- 주: 1) 전환 예외된 비정규직 인원 제외
 2) 연말 기준
 3) 정규직 전환자 중 당해연도 퇴사자는 제외
 4) 일반사항의 [전체 고용인원 수] 자동 반영(현원/연말 기준)

자료: 저자 작성

〈표 IV-49〉 일자리 창출 참고지표 1-4

Code	구분	참고지표	측정방법		
1-4-1	성과지표	기관의 핵심사업(조달이나 위탁사업 포함)과 관련하여 <u>사내벤처 활성화</u> 를 통해 창출된 민간 일자리 수	민간 일자리 창출 수		
1-4-2	성과지표	기관의 핵심사업(조달이나 위탁사업 포함)과 관련하여 <u>기타 혁신적 수단</u> 을 통해 창출된 민간 일자리 수	민간 일자리 창출 수		
1-4-3	성과지표	기관의 핵심사업(조달이나 위탁사업 포함)과 관련하여 <u>컨설팅을 통해</u> 창출된 민간 일자리 수	민간 일자리 창출 수		
1-4-4	성과지표	기관의 핵심사업(조달이나 위탁사업 포함)과 관련하여 <u>금융지원을 통해</u> 창출된 민간 일자리 수	민간 일자리 창출 수		
1-4-5	성과지표	기관의 핵심사업(조달이나 위탁사업 포함)과 관련하여 <u>기타 간접적 지원</u> 을 통해 창출된 민간 일자리 수	민간 일자리 창출 수		
입력 DATA					
대상 (범위)	기관의 핵심사업(조달이나 위탁사업 포함)과 관련하여	상세내용 (일자리 창출 경로)	민간 일자리 창출 수		
			2017	2018	2019
필요 data	<u>사내벤처 활성화</u> 를 통해 창출된 민간 일자리 수				
필요 data	<u>기타 혁신적 수단</u> 을 통해 직접 창출된 민간 일자리 수				
필요 data	<u>컨설팅</u> 을 통해 창출된 민간 일자리 수				
필요 data	<u>금융지원</u> 을 통해 창출된 민간 일자리 수				
필요 data	<u>기타 간접적 지원</u> 을 통해 창출된 민간 일자리 수				

자료: 저자 작성

〈표 IV-50〉 균등한 기회와 사회통합 2-1

Code	구분	참고지표	측정방법				
2-1-1	성과지표	감사원 지적 채용비리 건수	감사원 지적 채용비리 건수				
2-1-2	성과지표	주무부처 지적 채용비리 건수	주무부처 지적 채용비리 건수				
입력 DATA							
	내용	2017		2018		2019	
		발생 ¹⁾ 건수	확정 건수	발생 ¹⁾ 건수	확정 건수	발생 ¹⁾ 건수	확정 건수
필요 data	감사원 지적 채용비리 건수						
필요 data	민간 일자리 창출 수						

주: 1) 발생건수는 형사처벌 및 인정 여부와 상관없이 당해연도에 지적된 채용비리 건수 모두 포함
자료: 저자 작성

〈표 IV-51〉 균등한 기회와 사회통합 2-2

Code	구분	참고지표	측정방법				
2-2-1	성과지표	청년 신규채용 목표 대비 인원 수	청년 신규 채용 인원 수 /청년 신규채용 목표				
2-2-2	성과지표	고졸자 및 고졸수준 신규채용 목표 대비 인원 수	고졸자 및 고졸수준 신규채용 인원 수 /고졸자 및 고졸수준 신규채용 목표				
2-2-3	성과지표	지역인재 신규채용 목표 대비 인원 수	지역인재 신규채용 인원 수 /지역인재 신규채용 목표				
입력 DATA							
	내용	2017		2018		2019	
		목표	채용 인원 수	목표	채용 인원 수	목표	채용 인원 수
필요 data	청년 신규채용						
필요 data	고졸자 및 고졸수준 신규채용						
필요 data	지역인재 신규채용						

자료: 저자 작성

〈표 IV-52〉 균등한 기회와 사회통합 2-2

Code	구분	참고지표	측정방법		
2-2-1	성과지표	청년 신규채용 인원 수	청년 신규채용 인원 수		
2-2-2	성과지표	고졸자 및 고졸수준 신규채용 인원 수	고졸자 및 고졸수준 신규채용 인원 수		
2-2-3	성과지표	지역인재 신규채용 인원 수	지역인재 신규채용 인원 수		
입력 DATA					
	내용		2017	2018	2019
필요 data	청년 신규채용 인원 수				
필요 data	고졸자 및 고졸수준 신규채용 인원 수				
필요 data	지역인재 신규채용 인원 수				

자료: 저자 작성

〈표 IV-53〉 균등한 기회와 사회통합 2-3

Code	구분	참고지표	측정방법		
2-3-1	성과지표	여성 관리자 ¹⁾ 인원 수	여성 관리자 인원 수		
2-3-2	성과지표	전체 관리자 ¹⁾ 대비 여성 관리자 ¹⁾ 인원 수 비율	전체 관리자 대비 여성 관리자 인원 수 비율		
2-3-3	성과지표	여성 인원 수 증감	당해연도 여성 인원 수 - 전년도 여성 인원 수		
입력 DATA					
	내용		2017	2018	2019
필요 data	여성 관리자 인원 수				
필요 data	전체 관리자 인원 수				
필요 data	여성 신규 채용 수				
필요 data	당해연도(기말) 여성 인원 수				

주: 1) 부서장 이상

자료: 저자 작성

〈표 IV-54〉 안전 및 환경 3A-2

Code	구분	참고지표	측정방법		
3A-2-2	성과지표	녹색제품 구매액	당해연도 녹색제품 구매액 합계		
입력 DATA					
		내용	2017	2018	2019
필요 data		당해연도 녹색제품 구매액			

자료: 저자 작성

〈표 IV-55〉 안전 및 환경 3B-3

Code	구분	참고지표	측정방법			
3B-3-1	성과지표	산업재해(간접고용, 하청업체, 발주 현장 포함)의 건수 및 내용	산업재해(간접고용, 하청업체, 발주 현장 포함)의 건수 및 내용			
입력 DATA						
		내용	상세내용	건수		
				2017	2018	2019
필요 data		산업재해(간접고용, 하청업체, 발주현장 포함)				

자료: 저자 작성

〈표 IV-56〉 안전 및 환경 3B-4

Code	구분	참고지표	측정방법			
3B-4-1	성과지표	건설(발주공사 포함) 과정에서 재난, 사고의 건수 및 내용	건설(발주공사 포함) 과정에서 재난, 사고의 건수 및 내용			
입력 DATA						
		내용	상세내용	건수		
				2017	2018	2019
필요 data		건설(발주공사 포함) 과정에서 재난, 사고				

자료: 저자 작성

〈표 IV-57〉 안전 및 환경 3B-5

Code	구분	참고지표	측정방법		
3B-5-3	성과지표	개인정보침해사고 건수	사고건수 합계		
입력 DATA					
	내용	상세내용	건수		
			2017	2018	2019
필요 data	개인정보침해사고				

자료: 저자 작성

〈표 IV-58〉 상생협력 및 지역발전 4-1

Code	구분	참고지표	측정방법		
4-1-1	성과지표	프로그램 개발 및 추진 비용 (인력비, 장비비 포함)	∑ 프로그램 개발 및 추진 비용		
입력 DATA					
	프로그램 내용 구분 (아래 항목 中 택 1)	상세내용	비용		
			2017	2018	2019
필요 data	지자체 및 지역기업과의 협력사업 발굴				
필요 data	지역사회를 위한 시설 개방				
필요 data	지역농산물 등 지역생산품 구매				
필요 data	지역 및 국제행사 참여				

자료: 저자 작성

〈표 IV-59〉 상생협력 및 지역발전 4-2

Code	구분	참고지표	측정방법				
4-2-1	성과지표	선지급률 건수	선지급률 확대 건수				
4-2-2	성과지표	선지급 금액	Σ 당해연도 선지급률 확대 금액				
4-2-3	성과지표	상생결제시스템 하도급지킴이 활용 건수	상생결제시스템 하도급지킴이 활용 건수				
4-2-4	성과지표	상생결제시스템 하도급지킴이 활용 금액	Σ 당해연도 상생결제시스템 하도급지킴이 활용 금액				
4-2-5	성과지표	직불 조건부 발주 건수	직불 조건부 발주 건수				
4-2-6	성과지표	직불 조건부 발주 금액	Σ 당해연도 직불 조건부 발주 금액				
입력 DATA							
	내용	2017		2018		2019	
		건수	금액	건수	금액	건수	금액
필요 data	선지급률 확대						
필요 data	상생결제시스템 하도급지킴이 활용						
필요 data	직불 조건부 발주						

자료: 저자 작성

〈표 IV-60〉 상생협력 및 지역발전 4-3

Code	구분	참고지표	측정방법		
4-3-1	성과지표	중소기업·소상공인에 대한 인적·물적 지원 비용	Σ 당해연도 관련 지원 비용		
입력 DATA					
	지원 내용 (아래 항목 中 택 1)	상세내용	비용		
			2017	2018	2019
필요 data	성과공유제 활성화				
필요 data	물품·용역·발주·공사 참여 확대				
필요 data	판로 지원				
필요 data	핵심기술보호				
필요 data	공동 연구개발 확대 노력				
필요 data	동반 해외진출 수출 확대 노력				

자료: 저자 작성

〈표 IV-61〉 상생협력 및 지역발전 4-4

Code	구분	참고지표	측정방법		
4-4-1	성과지표	사회적경제기업에 대한 기부금	Σ 당해연도 기부금		
4-4-3	성과지표	사회적경제기업으로부터의 구매액	Σ 당해연도 구매액		
입력 DATA					
	내용	금액			
		2017	2018	2019	
필요 data	사회적경제기업에 대한 기부금				
필요 data	사회적경제기업으로부터의 구매액				

자료: 저자 작성

〈표 IV-62〉 윤리경영 5-1

Code	구분	참고지표	측정방법				
5-1-3	성과지표	인사 및 기관운영 관련 비리의 건수와 내용	비리 건수와 내용				
5-1-4	성과지표	비윤리적 행위에 대한 내부신고 건수와 내용	신고 건수와 내용				
5-1-5	성과지표	감사원 및 주무부처의 감사지적 건수와 내용	감사지적 건수와 내용				
입력 DATA							
	내용	2017		2018		2019	
		건수	내용	건수	내용	건수	내용
필요 data	인사 및 기관운영 관련 비리의 건수와 내용						
필요 data	비윤리적 행위에 대한 내부신고 건수와 내용						
필요 data	감사원 및 주무부처의 감사지적 건수와 내용						

자료: 저자 작성

〈표 IV-63〉 윤리경영 5-3

Code	구분	참고지표	측정방법		
5-4-1	성과지표	내부감사 종류별 수행건수 (일상감사, 종합감사, 특별감사, 기타)	각 항목별 건수		
입력 DATA					
		내용	수행건수		
			2017	2018	2019
필요 data		일상감사			
필요 data		종합감사			
필요 data		특별감사			
필요 data		기타			
5-3-2	성과지표	내부감사 제재 종류별 건수 (신분상, 재정상 제재)	각 항목별 건수		
입력 DATA					
		내용	건수		
			2017	2018	2019
필요 data		신분상 제재			
필요 data		재정상 제재			
5-3-3	성과지표	내부감사 제재 후 조치 완료 건수 및 미조치 건수	각 항목별 건수		
입력 DATA					
		내용	건수		
			2017	2018	2019
필요 Data		내부감사 제재 후 조치 완료			
필요 Data		미조치			

자료: 저자 작성

〈표 IV-64〉 윤리경영 5-4

Code	구분	참고지표	측정방법		
5-4-1	성과지표	고충처리 신고 및 완료 건수	각 항목별 건수		
입력 DATA					
	내용	건수			
		2017	2018	2019	
필요 data	고충처리 신고				
필요 data	완료				

자료: 저자 작성

V. 한계 및 개선사항

1. 참고지표 관련 한계점 및 개선사항

가. 한계점

- 현재 경영평가편람에서 사회적 가치 부문은 대부분 추상적인 비계량평가를 전제로 하고 있어 객관적 참고지표의 활용 가능 범위에 근본적 제한이 있음
 - 편람상 평가지표 및 평가내용이 추상적·개괄적 서술로 구성되어 있고, 평가자의 재량적 판단에 따른 점수 부여 방식으로 적용됨
 - '일자리 창출', '사회통합', '안전 및 환경' 등 구체적으로 지표화하기 어려운 개괄적 개념 위주로 구성됨
 - 사회적 가치 창출을 위한 '노력과 성과'라는 추상적 평가 기준을 제시함으로써 본질적으로 평가자의 재량에 의존하는 특징이 있음
 - 추상적 평가주제에 부합하는 객관적 참고지표의 선정 자체에 어려움이 있고, 참고지표들의 완전성을 담보하기 어려운 한계가 있음

- 경영평가편람에서 사회적 가치 항목들의 기본 개념에 대한 설명이 부족하여 적절한 참고지표 선정에 어려움이 있음
 - 주요 사회적 가치 항목들의 개념이 광범위하고 모호하여 다의적으로 해석될 여지가 큼
 - 예: '고용의 질', '민간부문 일자리 창출', '환경의 지속가능성', '안전한 근로·

생활 환경', '지역경제 활성화', '윤리적 책임 준수' 등 다수의 세부평가 대상 항목들의 기본 의미와 적용 범위가 모호함

- 경영평가편람의 세부평가 내용에서 이러한 개념들에 대한 정의 및 설명이 누락되어 관련 참고지표들을 명확하게 선정하는 데 한계가 있음
 - 해당 항목들의 의미를 일정 부분 가정하고 참고지표를 만들 수밖에 없는 관계로, 평가자 및 기관들의 관점에 따라서는 다른 의견이 제기될 수도 있음

- 평가대상 사회적 가치 항목들이 일률적으로 제시된 관계로, 해당 참고지표들이 기관별 특성과 부합하지 않거나 기관 간에 일관성 있게 적용하기가 어려울 수도 있음
 - 경영평가편람에서 사회적 가치 세부항목들이 다양한 공공기관의 특성들을 개별적으로 고려하지 않고 동일한 기준을 일괄적으로 적용한다는 근본적 한계가 있음
 - 본 보고서에서 제시한 참고지표들 또한 편람상 세부평가 내용을 바탕으로 하므로 다양한 기관별 특성 차이를 고려하는 데 한계가 있음
 - 예를 들어 기관 간 업종이나 규모 차이로 인해 고용가능 인력이나 세부인력 구성, 환경에 미치는 영향, 안전사고 발생 가능성 등 다양한 측면에서 기관별 특성 차이가 발생할 수 있음
 - 향후 기관별 특성과 차이를 보완할 수 있는 관련 후속연구가 뒤따르기를 기대함

- 개별 참고지표의 질적 속성 간에는 상충관계가 존재하여 일부 속성이 제한될 수 있으므로, 평가목적에 따라 다양한 지표들을 종합적으로 활용할 필요가 있음
 - 참고지표의 질적 속성(목적 적합성, 비교 가능성, 신뢰성)들 간에는 일종의 상충관계(trade-off)가 존재하여 모든 속성들을 충족하는 지표를 선정하기는 어려움
 - 대체로 목적 적합성이 높은 지표들은 사회적 가치 항목의 기본개념을 비교적 충실히 반영하지만, 추상성이 높은 관계로 기관들 간의 비교 가능성이나 지표 신뢰성은 낮아질 수 있음
 - 지표 자체의 객관적 신뢰성이나 목적 적합성은 양호하더라도 기관 특성에 따라서는 사용이 어려운 지표들의 경우 비교 가능성이 낮을 수 있음

- 모든 속성에 부합하는 특정 소수의 지표에 의존하는 것보다는 각 지표별 대표 속성을 감안하여 평가 목적에 따라 적절히 활용하는 것이 합리적임
- 참고지표들이 주로 사회적 가치 창출을 위한 투입(input) 및 기본적 성과(outcome)에 집중된 관계로, 보다 궁극적인 사회적 영향(impact)을 포착하는 데는 한계가 있음
 - 경영평가편람의 평가대상은 기본적으로 사회적 가치 창출을 위한 ‘노력’과 ‘성과’라 규정하지만, 이에 대한 추가적인 개념 설명은 없음
 - 즉 평가편람상 사회적 가치 측정 대상(‘노력과 성과’)이 모호한 관계로 참고지표에서 구체적인 측정방법을 제시하는 데 한계가 있음
 - 특히 ‘성과’의 범위에 대한 설명이 없어 참고지표에서 이를 확대하여 사회적 영향(impact)을 측정하도록 하기는 사실상 불가능함
- 참고지표에 대한 객관적 입증 가능성이 기관마다 차이가 발생할 수 있고, 지표 관련 자료 준비 과정에서 기관들의 부담이 증가할 우려가 있음
 - 참고지표들의 특성상 단순 산출치 이외에 추가적인 자료 준비가 불가피한 것들이 포함되어 기관들의 업무 부담이 증가할 수도 있음
 - 지표들을 기관의 유리한 방향으로 해석하거나 자의적으로 적용할 경우 객관적 입증 가능성에 문제가 발생할 여지도 있음
- 참고지표 설정 기준을 보다 구체화하고 평가위원들이 보다 명료하게 활용할 수 있도록 하는 보완장치가 필요함
 - 참고지표의 질적 속성(목적 적합성, 비교 가능성, 신뢰성)에 대한 평가는 절대적인 것은 아니며, 향후 실제 적용 과정에서의 피드백을 통해 수정·재평가가 필요할 수 있음
 - 참고지표 질적 속성의 구체적 평가 기준을 제시하거나 평가위원들의 의견을 수렴하는 등 참고지표의 객관적 근거를 보완할 필요도 있음

- 평가위원들이 참고지표를 기관 평가에 효과적으로 활용할 수 있도록 구체적인 가이드라인이나 사전교육을 제공하는 것이 더욱 바람직할 것임

나. 개선사항

- 평가대상 사회적 가치 항목들의 개념을 보다 명확히 하고 이를 바탕으로 참고지표를 보다 구체화할 필요가 있음
 - 경영평가편람 작성 주체, 피평가기관, 평가자 등의 의견을 수렴하여 추상적인 사회적 가치 항목들에 대한 세부 개념 및 적용 범위를 보다 명확히 규정할 필요가 있음
 - 이를 바탕으로 참고지표의 의미와 적용 방법을 보다 구체적으로 제시하고 관련 예시 등을 추가함으로써 기관들의 자료 준비와 평가자들의 해석에 도움이 될 것으로 기대함
 - 사회적 가치 분야별, 관련 기관별로 측정방법이나 기준이 상이할 수 있다는 점을 감안하여, 측정 기준을 보다 명료하게 제시하고 기관들이 일관성 있게 적용할 수 있도록 관리할 필요가 있음
- 참고지표들에 대한 피드백과 재평가를 통해 지표의 객관성과 적용 가능성을 지속적으로 강화할 필요가 있음
 - 본 연구에서의 단기적으로 시행 가능한 1차 제시 지표들은 사회적 가치 비계량 평가에 최초로 활용하기 위한 필요 최소한의 것만 제시한 것으로, 향후 지속적으로 확대·보완해 나갈 필요가 있음
 - 이를 위해 우선 제시한 지표들의 적용 결과를 재평가함으로써 적용 타당성 및 보완 사항을 확인하는 것이 바람직함
 - 또한 잠정 유지 또는 보류 결정한 지표들에 대해서도 향후 활용 가능성을 높이기 위해 추가 연구가 필요함

- 경우에 따라서 공공기관들의 특성을 감안하여 관련 유형별로 참고지표를 조정하는 방안도 고려 가능함
 - 모든 공공기관들에 일률적으로 지표를 제시함에 따라 일부 기관들의 특성에 따라서는 지표의 적합성이 낮을 수도 있음
 - 공공기관의 세부 유형 또는 기관별 특성 유사성 등을 감안하여 공통점이 많은 기관 그룹별로 참고지표를 조정하여 제시하는 방안도 고려할 수 있음

- 다수의 참고지표를 일괄적으로 제시하기보다는 기관별 특성 또는 지표의 중요도 등에 따라 융통성 있게 적용하는 방안도 고려할 수 있음
 - 공공기관의 세부 유형 및 이해관계자 특성에 차이가 있는 점을 감안하여, 공공기관 전체에 적용되는 필수 참고지표를 설정하고 그 외의 지표들은 기관의 노력과 성과를 보다 잘 반영하는 것을 선택할 수 있도록 융통성을 부여할 수도 있음
 - 많은 수의 참고지표에 대한 모든 자료를 요구하기 보다는 평가항목별 주요 결정요인(critical mass) 및 우선순위를 설정하여 핵심성과지표(Key Performance Indicator) 형태로 제공하는 방안을 도입할 여지도 있음

- 공공기관들이 실제로 해당 참고지표를 활용하는 과정에서 지나친 부담을 갖지 않도록 보다 세심한 주의를 할 필요가 있음
 - 피평가기관 입장에서는 해당 참고지표를 경영평가편람의 일부로 받아들여 기관의 부담이 가중될 수 있으므로, 이를 완화하기 위한 방안을 고려할 필요가 있음
 - 참고지표 항목이 다소 많은 관계로 여력이 부족한 일부 기관들은 자료 준비 부담이 클 수 있으므로, 알리오시스템이나 기관 홈페이지 등 기존 정보시스템을 통해 많은 자료를 확보함으로써 기관이 별도로 준비해야 하는 자료 항목들을 최소화하는 것이 바람직함

2. 현행 사회적 가치 평가체계의 근본적 한계점 및 개선사항

가. 한계점

- 평가대상 사회적 가치 항목의 선정 기준이 불분명하고, 사회적 가치 항목들이 중복되거나 범위가 제한되는 등 일관성이 부족함
 - 주요 사회적 가치 측정 방법론들은 이해관계자 및 사회적 가치 창출 영역 (impact area) 등을 체계적으로 정립하고, 이에 부합하는 사회적 가치 항목들을 제시하고 있음
 - 조세, 재정, 경제, 사회, 환경, 고용, 성장, 혁신 등 다양한 영역에서 이해관계자들에게 미치는 사회적 영향을 측정함
 - 경영평가편람에서는 크게 5개 부문에서 사회적 가치 항목을 제시하고 있으나 구체적 선정 기준에 대해서는 언급하고 있지 않음
 - 경영평가편람상의 사회적 가치 항목들은 일부 영역에 치중되거나 중복된 측면이 있음
 - 일례로 ‘일자리 창출’ 및 ‘균등한 기회와 사회통합’은 기관들의 인사채용 정책에 치중하고 상호 중복된 면이 있음
 - 경영평가 대상 사회적 가치 항목들의 구성에 일관성이 부족하고 일부 누락된 측면이 있음
 - 예를 들어 ‘윤리경영’ 항목의 경우 사회적 가치 창출 결과보다는 기관들의 행위 양태를 평가하는 것에 가까우며, 창출된 가치를 바탕으로 평가하는 다른 항목들과는 일관성이 부족함
 - 경제 및 재정 기여도, 사회공헌도 등 다양한 영역에서의 사회적 가치를 평가하는 데는 부족함이 있음
- 사회적 가치 평가방법론의 구체적 내용 및 이론적 근거가 제시되어 있지 않아 평가 기준이 모호하고 평가의 신뢰성이 저해될 우려가 있음

- 일반적인 사회적 가치 평가방법론에서와는 달리 경영평가편람에서는 사회적 가치 측정을 위한 프로세스를 제시하고 있지 않음
 - 경영평가편람에서의 세부평가 내용에서도 개략적인 예시를 제시하는 정도에 그치고 있어, 공공기관에 구체적으로 어떠한 방법론을 적용해야 하는지 알기 어려움
 - 이해관계자 및 투입, 성과 등 사회적 가치 구성 요소들의 의미 및 범위를 명확히 규정하지 않은 관계로 공공기관이 수행하는 다양한 활동 중 어떠한 것이 사회적 가치 창출에 해당하는지를 일관성 있게 판단하기 어려움
- 정성적인 평가를 전제로 하고 있는 관계로 사회적 가치 창출 정도를 정량화·화폐화하고 이를 상호 비교하는 데 근본적인 한계가 있음
- 현재 경영평가편람에서는 공공기관이 사회적 가치 실현을 위한 ‘노력과 성과’라는 추상적인 지표를 주로 사용하며, 객관적 수치로 측정하기 위한 방법론을 제시하지 않음
 - 이에 따라 평가자의 주관에 의해 영향을 받을 가능성이 상대적으로 더 크고 기관들 간의 비교가 어렵게 되어 평가의 객관성 및 일관성이 저하될 여지가 있음

나. 개선사항

- 공공기관의 사회적 가치를 식별할 수 있는 방법론을 우선 구축하고, 이를 바탕으로 공공기관 경영평가에 반영하는 시스템을 적용할 필요가 있음
- 이해관계자 및 impact area 등 사회적 가치 판별을 위한 핵심 요소 및 관련 원칙을 제시할 필요가 있음
 - 평가대상이 되는 사회적 가치 항목들을 일률적으로 규정하기보다 사회적 가치를 식별하는 기본원리를 제공하는 ‘원칙 중심’ 접근법을 적용
 - ‘사회적 가치’로서의 구성 요건을 충족하기 위하여 해당 공공기관의 활동이 어떤 요소를 갖추어야 하는지를 스스로 판단할 수 있도록 함

- 서로 다른 기관들의 활동에서 창출되는 다양한 사회적 가치를 효과적으로 반영할 수 있다는 장점이 예상됨
- 공공기관 사회적 가치를 보다 엄밀하게 측정하고 정량화·화폐화할 수 있도록 관련 근거를 마련할 필요가 있음
 - 가치창출경로 분석 및 impact mapping 등 사회적 가치 창출 정도를 측정할 수 있는 방법론을 보완할 필요가 있음
 - 측정에 필요한 기본원칙을 공공기관에 제시함으로써 비록 공공기관 종류에 따라 다양한 측정방법을 채택하더라도 기본적인 일관성을 유지할 수 있도록 함
 - 투입(input), 산출(output), 성과(outcome) 등 사회적 가치 측정 요소들에 대한 세부 설명과 측정 기준을 제시하여, 기관들이 창출한 사회적 가치를 보다 정확하게 측정할 수 있도록 하는 것이 바람직함
- 궁극적으로는 공공기관들이 주도적으로 사회적 가치 평가지표를 개발·적용하고 사회적 가치 화폐화 방법론을 적극적으로 활용할 수 있도록 제도적 뒷받침할 필요가 있음
 - 공공기관의 업종, 성격, 설립 목적 등 기관의 특성에 맞는 분야에서 사회적 가치를 지속적으로 실현할 수 있도록 기관 특성에 따라 주도적으로 사회적 가치 지표를 선정·개발하도록 유도할 필요가 있음
 - 공공기관들이 기관별 특수성에 부합하는 사회적 가치 지표를 개발·선택함으로써 자원배분을 효율적으로 수행하고 이에 대한 책임과 평가를 충실히 이행하도록 유도
 - 공공기관들이 사회적 가치의 측정 방법론들을 보다 적극적으로 활용하여 종국적으로는 기관들이 창출하는 사회적 가치를 화폐적 가치로 환산하여 제시할 수 있도록 장려한다면 더욱 바람직할 것임

참고문헌

- 국회 기획재정위원회, 「공공기관의 사회적가치 실현에 관한 기본법안 검토보고」, 2020.
- 기획재정부, 『2020년도 공공기관 경영평가편람』, 2020.
- 박광은 의원 등 16인, 「공공기관의 사회적가치 실현에 관한 기본법안」, 2020. 6. 1.
- 사회적가치연구원, 『DBL Social Value 측정 개요』, 2019.
- 원구환, 「공공기관 사회적가치의 경영평가 지표화 방안」, 『2018 공공기관과 국가정책』, 한국조세재정연구원, 2018.
- 인천국제공항공사, 『2019/2020 인천국제공항공사 사회적가치실현보고서』, 2020.
- 장영환, 「동서발전의 사회적가치 측정」, 『한국정책학회 동계학술대회 자료집』, 2019, 한국정책학회, pp. 1~6
- 한국토지주택공사, 「LH 공공 최초 사회성과 계량화 측정 및 결과산출」, 보도자료, 2019. 4. 3.
- 한국동서발전, 「한국동서발전, 2022년까지 2조 5천억원 사회적가치 창출한다」, 보도자료, 2019. 5. 27.
- APM Specific Interest Group, “Social Return on Investment(SROI): A Powerful Tool for the Realisation of Benefits,” 2016.
- Arvidson, M., Lyon, F., McKay, S., & Moro, D, “Valuing the social? The nature and controversies of measuring social return on investment (SROI),” *Voluntary Sector Review*, Vol. 4 No. 3, 2013, pp. 3~18.
- European Commission, “Buying Social: A Guide to Taking Account of Social Considerations in Public Procurement,” 2011.

- Kolodinsky, J., Stewart, C., & Bullard, A, "Measuring economic and social impacts of membership in a community development financial institution," *Journal of Family and Economic Issues*, Vol. 27 No. 1, 2006, pp. 27~47.
- KPMG, "Introducing KPMG True Value," 2015.
- KPMG International, "A New Vision of Value, Connecting corporate and societal value creation," 2014.
- Maas, K., & Liket, K, "Social impact measurement: Classification of methods," In *Environmental management accounting and supply chain management*, Springer, Dordrecht, 2011, pp. 171~202.
- Millar, R., & Hall, K, "Social return on investment (SROI) and performance measurement: The opportunities and barriers for social enterprises in health and social care," *Public Management Review*, Vol. 15 No. 6, 2013, pp. 923~941.
- National TOMs, "National TOMs Framework 2019 for social value measurement_ Guidance," 2019.
- Public Health England, "Using the Social Value Act to reduce health inequalities in England through action on the social determinants of health," September 2015.
- PwC, "Measuring and managing total impact: A new language for business decisions," 2013.
- _____, "Measuring total Impact: A new Language for Business Decisions: BACKGROUND RESEARCH PAPER," 2013.
- Rosenzweig, W, "Double bottom line project report: assessing social impact in double bottom line ventures," 2004.
- Social Value UK, "Exploring the alignment of the Social Value Principles and the National TOMs Framework developed by The Social Value

Portal,” 2018.

The SROI Network, “A Guide to Social Return on Investment,” 2012.

Wainwright S, “Measuring impact: A guide to resources,” London: NCVO Publications, 2002.

Guidance Social Value Act: information and resources, <https://www.gov.uk/government/publications/social-value-act-information-and-resources/social-value-act-information-and-resources>, 검색일자: 2020. 10. 27.

The Public Services (Social Value) Act 2012: introductory guide, <https://www.gov.uk/government/publications/social-value-act-introductory-guide>, 검색일자: 2020. 10. 27.

The Social Value Portal, <http://socialvalueportal.com>

부록 1.

공공기관의 '사회적 가치' 활동 현황 조사

안녕하십니까.

한국조세재정연구원과 사회적가치연구원은 공공기관 구성원을 대상으로 「공공기관의 사회적 가치 활동현황 조사」를 실시하고 있습니다.

본 조사는 사회적 가치와 관련하여 정부의 정책과 귀하의 기관에서 추진하고 있는 활동 등에 대한 현황과 인식을 조사하는 것으로서 효과적인 정책 마련을 위한 기초 자료로 활용될 예정입니다.

귀하께서 응답하신 내용은 「통계법」 제33조(비밀의 보호)에 의거하여 통계목적 이외의 다른 용도로는 사용되지 않을 것이며, 응답결과에 대한 비밀은 보호됩니다. 번거로우시더라도 설문지 내용을 잘 읽으신 후 모든 문항에 솔직하고 충실한 답변을 부탁드립니다.

바쁘신 중에도 조사에 협조하여 주셔서 너무나 감사드립니다.

한국조세재정연구원 공공기관연구센터

사회적가치연구원

연구책임자: 정도진 교수(중앙대학교)

※ 본 연구와 관련된 질의사항이 있으시면 한국조세재정연구원 유승현 선임연구원 (yoush@kipf.re.kr/044-414-2457), 박소희 수석연구원(sohee.p@cses.re.kr)에게 연락주시시오.

A1. 사회적 가치 구현을 목적으로 정부가 경영평가 등을 통해 공공기관에 요구하는 세부정책과제를 구체적으로 알고 있습니까?

- ① 매우 잘 알고 있다
- ② 어느정도 알고 있다
- ③ 보통이다
- ④ 잘 모른다
- ⑤ 전혀 모른다

※ 공공기관 경영실적 평가의 사회적 가치 평가 지표명과 정의는 다음과 같습니다. 다음을 잘 읽어주시고 설문 답변에 참고해주시길 바랍니다.

경영평가지표	지표정의
일자리창출 주요사업	(1) 비정규직의 정규직 전환 실적, 청년 미취업자, 시간선택제 실적을 평가
	(2) 일자리 창출과 고용의 질 개선을 위한 노력과 성과
균등한 기회와 사회통합	(1) 사회적 약자에 대한 고용과 보호 등 사회통합 노력과 성과를 평가
	(2) 사회형평적 인력 활용과 균등한 기회보장을 위한 노력과 성과
안전 및 환경	(1) 환경보전 및 환경의 지속가능성을 위한 노력과 성과
	(2) 재난 사고로부터 안전한 근로 생활환경을 유지하기 위한 노력과 성과
상생협력 및 지역발전	(1) 지역경제 활성화와 중소기업·사회적 경제기업과의 상생, 협력을 위한 실적
	(2) 지역사회발전 및 지역경제 활성화와 중소기업, 소상공인 등과의 상생협력을 위한 노력과 성과
윤리경영	(1) 경영활동 시 경제적, 법적 책임과 더불어 사회적 통념으로 기대되는 윤리적 책임을 준수하려는 노력과 성과

A2. 다음 항목은 정부가 제시하는 사회적 가치 활동에 대한 질문입니다. 해당 내용에 대해 얼마나 동의하십니까?

정부가 공공기관에 권장하는 사회적 가치 활동은	매우 그렇다	그렇다	보통 이다	아니다	전혀 아니다
1. 기존의 '기업의 사회적 책임(Corporate Social Responsibility)' 활동과 차별성 있다	①	②	③	④	⑤
2. 단기적으로 기관의 이미지 제고 등 기관 운영에 도움이 된다	①	②	③	④	⑤
3. 중장기적으로 기관의 설립목적 달성에 도움이 된다	①	②	③	④	⑤
4. 예산이나, 인력관리(채용 등) 측면에서 기관에 부담이 된다	①	②	③	④	⑤

A3. 다음 항목은 정부가 제시하는 사회적 가치 활동에 대한 귀하 및 동료들의 관심과 노력에 대한 질문입니다. 해당 내용에 대해 얼마나 동의하십니까?

○○○은/는 정부가 제시하는 사회적 가치 활동에 관심을 가지고 있다	매우 그렇다	그렇다	보통 이다	아니다	전혀 아니다
1. 나	①	②	③	④	⑤
2. 우리 회사 직원들	①	②	③	④	⑤
3. 우리 회사 중간관리자	①	②	③	④	⑤
4. 우리 회사 기관장 및 임원	①	②	③	④	⑤

A4. 다음 항목은 정부가 제시하는 사회적 가치 활동에 대해 기관이 현재와 같이 노력하는 이유에 대한 질문입니다. 해당 내용에 대해 얼마나 동의하십니까?

현재와 같이 노력하는 이유는	매우 그렇다	그렇다	보통이다	아니다	전혀 아니다
1. 공공기관 경영평가에서 해당 항목으로 평가받기 때문이다	①	②	③	④	⑤
2. 전반적으로 기관운영 및 설립목적 달성에 도움이 되기 때문이다	①	②	③	④	⑤
3. 정부의 사회적 가치 관련 정책목표 달성에 필요하기 때문이다	①	②	③	④	⑤
4. 사회 전체의 공익 증진에 기여할 수 있기 때문이다	①	②	③	④	⑤

A4-5. 다른 이유가 있다면, 직접 적어주시기 바랍니다

()

A5. 다음 항목은 정부가 제시하는 사회적 가치 활동을 수행하는데 있어 발생할 수 있는 장애요인에 대한 질문입니다. 해당 내용에 대해 얼마나 동의하십니까?

발생할 수 있는 장애요인은	매우 그렇다	그렇다	보통이다	아니다	전혀 아니다
1. 사회적 가치에 대한 직원들의 관심 자체가 부족하다는 것이다	①	②	③	④	⑤
2. 사회적 가치 활동의 필요성에 대한 회사 내 공감대 부족하다는 것이다	①	②	③	④	⑤
3. 사회적 가치 활동에 필요한 인력과 예산 등 자원이 부족하다는 것이다	①	②	③	④	⑤
4. 정부 등 외부의 지원이나 동기부여 요인이 부족하다는 것이다	①	②	③	④	⑤

A5-5. 다른 이유가 있다면, 직접 적어주시기 바랍니다

()

A6. 다음 항목은 정부가 제시하는 사회적 가치 활동과 관련된 성과에 대한 질문입니다.
해당 내용에 대해 얼마나 동의하십니까?

사회적 가치 활동과 관련된 성과는	매우 그렇다	그렇다	보통 이다	아니다	전혀 아니다
1. 우리 기관은 정규직 전환을 통해 대다수 직원들의 직업 안정성을 증진시켰다는 점이다	①	②	③	④	⑤
2. 우리 기관의 핵심사업 수행과정에서 민간부문의 일자리가 많이 만들어졌다는 점이다	①	②	③	④	⑤
3. 우리 기관은 최근 수년 간 청년, 고졸, 여성지원자를 많이 고용했다는 점이다	①	②	③	④	⑤
4. 최근 들어 우리 회사의 안전사고가 많이 줄어들었다는 점이다	①	②	③	④	⑤
5. 우리 회사와 협력하는 중소기업, 소상공인과의 협력관계가 수년 전 보다 수평적으로 변했다는 점이다	①	②	③	④	⑤
6. 최근 우리 회사 내의 비리, 부패 사건이 많이 감소하였다는 점이다	①	②	③	④	⑤
7. 최근 우리 회사의 인사제도는 과거에 비해 투명하게 개선되었다는 점이다	①	②	③	④	⑤

A7. 다음 항목은 정부가 제시하는 사회적 가치 활동과 관련된 성과로 인한 기관 내외부의 변화에 대한 질문입니다. 해당 내용에 대해 얼마나 동의하십니까?

사회적 가치 활동 성과로 인한 기관 내외부의 변화는	매우 그렇다	그렇다	보통 이다	아니다	전혀 아니다
1. 우리 기관의 사회적 가치 활동으로 인해 우리 사회의 공익이 제고되었다는 점이다	①	②	③	④	⑤
2. 우리 기관의 사회적 가치 활동으로 인해 수혜자들의 만족도나 삶의 질이 향상되었다는 점이다	①	②	③	④	⑤
3. 우리 기관의 사회적 가치 활동이 원활한 기관 운영이나 주요사업 성과창출에 도움이 되었다는 점이다	①	②	③	④	⑤
4. 우리 기관의 사회적 가치 활동으로 인해 경영평가에서 좋은 결과를 받았다는 점이다	①	②	③	④	⑤



B. 소속기관의 사회적 가치 활동 평가

※ 다음부터 드리는 질문은 정부가 공공기관에 제시하는 사회적 가치 활동 외에 기관의 자체적인 사회적 가치 활동에 대한 내용입니다.

B1. 귀 기관은 정부가 경영실적 평가 등을 통해 제시하는 사회적 가치 활동 외에 자체적으로 사회적 가치 활동을 적극 발굴하여 수행하고 계십니까?

1. 그렇다 → **B2**
2. 아니다 → **B3**
3. 잘 모른다 → **B7**

B2. 다음 항목은 정부의 권장정책과 별도로 사회적 가치 활동을 발굴, 수행하는 이유에 대한 질문입니다. 해당 내용에 대해 얼마나 동의하십니까?

사회적 가치 활동을 발굴, 수행하는 이유는	매우 그렇다	그렇다	보통이다	아니다	전혀 아니다
1. 공공기관 경영평가에 도움이 되기 때문이다	①	②	③	④	⑤
2. 기관운영 및 기관의 설립목적 달성에 도움이 되기 때문이다	①	②	③	④	⑤
3. 공공기관으로서 정부의 사회적 가치 관련 정책을 지원할 의무가 있기 때문이다	①	②	③	④	⑤
4. 정부가 권장하는 사회적 가치 활동만으로는 부족하기 때문이다	①	②	③	④	⑤
5. 사회 전체의 공익 증진에 기여할 수 있기 때문이다	①	②	③	④	⑤

B2-6. 다른 이유가 있다면, 직접 적어주시기 바랍니다

()

B3. 다음 항목은 정부의 권장정책 외에 별도의 사회적 가치 활동을 발굴, 수행하지 않는 이유에 대한 질문입니다. 해당 내용에 대해 얼마나 동의하십니까? → **응답 후 B9로 이동**

사회적 가치 활동을 발굴, 수행하지 않는 이유는	매우 그렇다	그렇다	보통이다	아니다	전혀 아니다
1. 정부가 요구하는 사회적 가치 활동만으로도 충분하다고 생각하기 때문이다	①	②	③	④	⑤
2. 주요사업에 집중하여 충실히 수행하는 것이 사회적 가치 활동보다 공익을 위해 더 중요하기 때문이다	①	②	③	④	⑤
3. 자체적인 사회적 가치 활동에 필요한 인력과 예산 등 자원이 부족하기 때문이다	①	②	③	④	⑤
4. 자체적인 사회적 가치 추구를 위해 구체적으로 무엇을 해야 할지 잘 모르기 때문이다	①	②	③	④	⑤

B3-5. 다른 이유가 있다면, 직접 적어주시기 바랍니다

()

B4. 다음 항목은 정부의 권장정책 외에 별도의 사회적 가치 추구활동에 대한 질문입니다. 해당 내용에 대해 얼마나 동의하십니까?

사회적 가치 추구활동은	매우 그렇다	그렇다	보통이다	아니다	전혀 아니다
1. 기관의 이미지 제고 등 기관 운영에 도움이 된다	①	②	③	④	⑤
2. 중장기적으로 귀 기관의 설립목적 달성에 도움이 된다	①	②	③	④	⑤
3. 예산이나, 인력관리(채용 등) 측면에서 귀 기관에 부담이 된다	①	②	③	④	⑤

B5. 다음 항목은 귀 기관의 별도의 사회적 가치 활동에 대한 귀하 및 동료들의 관심과 노력에 대한 질문입니다. 해당 내용에 대해 얼마나 동의하십니까?

○○○은/는 우리 기관의 자체적인 사회적 가치 활동에 관심을 가지고 있다	매우 그렇다	그렇다	보통이다	아니다	전혀 아니다
1. 나	①	②	③	④	⑤
2. 우리 회사 직원들	①	②	③	④	⑤
3. 우리 회사 중간관리자	①	②	③	④	⑤
4. 우리 회사 기관장 및 임원	①	②	③	④	⑤

B6. 다음 항목은 귀 기관의 별도의 사회적 가치 활동에 대한 성과와 관련한 질문입니다. 해당 내용에 대해 얼마나 동의하십니까?

우리 기관의 자체적인 사회적 가치 활동으로 인해	매우 그렇다	그렇다	보통이다	아니다	전혀 아니다
1. 우리 사회의 공익이 제고되었다	①	②	③	④	⑤
2. 수혜자들의 만족도나 삶의 질이 향상되었다	①	②	③	④	⑤
3. 원활한 기관 운영이나 주요사업 성과창출에 도움이 되었다	①	②	③	④	⑤
4. 경영평가에서 좋은 결과를 받았다	①	②	③	④	⑤

B7. 다음 항목들은 공공기관이 근본적으로 추구해야 하는 사회적 가치에 얼마나 부합하는지에 대한 질문입니다. 해당 내용에 대해 얼마나 동의하십니까?

○○○은 공공기관이 근본적으로 추구해야 하는 사회적 가치에 부합한다	매우 그렇다	그렇다	보통이다	아니다	전혀 아니다
1. 전통적인 기업의 사회적 책임 활동 (연말 불우이웃돕기 등)	①	②	③	④	⑤
2. 현 정부가 제시하는 사회적 가치 활동 (일자리 창출, 안전, 환경 등)	①	②	③	④	⑤
3. 기관이 자체 발굴한 사회적 가치 활동	①	②	③	④	⑤
4. 기관 주요사업의 충실한 수행 (공공서비스의 안정적 공급 등)	①	②	③	④	⑤



C. 사회적 가치 중요도에 대한 인식

C1. 다음의 보기는 17가지 UN 지속가능발전목표입니다. 공공기관에서 추구해야하는 사회적 가치에 가깝다고 생각하는 5가지를 응답해주시오 **[5개 선택]**

1. 빈곤층 감소와 사회안전망 강화
2. 식량안보와 지속가능한 농업
3. 건강하고 행복한 삶
4. 모두를 위한 양질의 교육
5. 성평등 보장
6. 건강하고 안전한 물관리
7. 에너지의 친환경적 생산과 소비
8. 좋은 일자리 확대와 경제성장
9. 산업혁신과 사회기반시설 확충
10. 모든 종류의 불평등 해소
11. 지속가능한 도시와 주거지
12. 지속가능한 생산과 소비
13. 기후변화 대응
14. 해양생태계 보전
15. 육상생태계 보전
16. 인권, 정의, 평화
17. 지구촌 협력 확대

C2. 공공기관이 추구해야 할 사회적 가치를 아래와 같이 구분할 경우, 귀하는 각 영역이 얼마나 중요하다고 생각하십니까?

문항	매우 중요 하다	중요 하다	보통 이다	중요 하지 않다	전혀 중요 하지 않다
1. 고용 - 기업의 생산활동 증대를 통한 일자리 창출 (고용)	①	②	③	④	⑤
2. 환경 - 친환경 제품/서비스 개발, 생산, 판매 - 생산 공정 중 환경오염 및 자원소비 저감 (용수, 폐기물, 온실가스, 대기오염, 수질오염 등)	①	②	③	④	⑤
3. 삶의 질 - 제품/서비스를 통해 사회문제 해결에 기여 (불평등 해소, 건강/안전/보건/복지 개선, 범죄 예방 등)	①	②	③	④	⑤
4. 노동 - 일반 노동시장에 진입이 어려운 노동 취약계층 고용(장애인, 고령자 등) - 임직원의 근로환경 개선 노력	①	②	③	④	⑤
5. 동반성장 - 협력사에 대한 상생협력 제도 도입 및 실행	①	②	③	④	⑤
6. 거버넌스 - 기업의 투명하고 공정한 의사결정 - 건전한 지배구조 구축/운영	①	②	③	④	⑤
7. 사회공헌활동/기부/자원봉사	①	②	③	④	⑤

C3. 다음 각 사회문제의 심각성에 대해 얼마나 심각하다고 생각하십니까?

문항	매우 심각 하다	약간 심각 하다	보통 이다	대체로 심각 하지 않다	전혀 심각 하지 않다
1. 일자리 부족, 청년실업	①	②	③	④	⑤
2. 미세먼지 등 환경문제	①	②	③	④	⑤
3. 안전 및 복지문제	①	②	③	④	⑤
4. 열악한 노동환경	①	②	③	④	⑤
5. 대·중소기업 양극화 및 불공정거래	①	②	③	④	⑤
6. 불건전한 지배구조 및 회계투명성 저하	①	②	③	④	⑤



D. 사회적 가치 활동 평가 관련

D1. 공공기관의 사회적 가치를 정량화(계량화)하여 측정해야 한다고 생각하십니까?

- ① 매우 그렇다 → **D2**
- ② 그렇다 → **D2**
- ③ 보통이다 → **D3**
- ④ 아니다 → **D3**
- ⑤ 전혀 아니다 → **D3**

D2. 정량화하여 측정해야 한다고 생각하는 이유를 모두 골라주세요 **[복수응답]**

- ① 공공기관 경영실적 평가에 효과적으로 대응하기 위해
- ② 기관의 사회적 가치 성과를 대외에 홍보하기 위해
- ③ 내부성과평가 등 내부관리 목적으로 활용하기 위해
- ④ 사회적 가치 활동의 계획과 환류(자원배분 등)에 사용하기 위해
- ⑤ 주요사업 투자결정 및 신사업 발굴 등에 사용하기 위해

D3. 정량화하여 측정하지 않아도 된다고 생각하는 이유를 모두 골라주세요 **[복수응답]**

- ① 설립목적상 공공성 추구를 기반에 두기 때문에 사회적 가치를 별도로 측정할 유인이 없기 때문
- ② 측정의 효익 대비 비용이 과도하게 발생하기 때문
- ③ 측정 결과의 신뢰도가 낮기 때문 (실제 성과를 정확하게 측정하지 못함)
- ④ 측정 결과의 활용도가 낮기 때문
- ⑤ 측정하지 않더라도 성과를 충분히 대내외에 전달할 수 있기 때문
- ⑥ 기타()

D4. 귀 기관이 사회적 가치를 창출함에 있어 기관의 주요고객 및 수혜자 이외에 중요하다고 생각하는 이해관계자를 모두 응답해주시시오 **[복수응답]**

- ① 기관의 주요고객 및 수혜자 이외에 중요한 이해관계자 없음
- ② 직원
- ③ 정부
- ④ 협력업체 등의 거래상대방
- ⑤ 투자자
- ⑥ 지역사회
- ⑦ 기타()



DQ. 응답자 정보

DQ1. 귀하의 성별은 어떻게 되십니까?

- ① 여성
- ② 남성

DQ2. 귀하의 연령대는 어떻게 되십니까?

- ① 20대
- ② 30대
- ③ 40대

- ④ 50대
- ⑤ 60대 이상

DQ3. 귀하가 소속된 기관은 어느 산업 분야에 속해 있습니까?

- ① 에너지
- ② 금융
- ③ 고용·복지
- ④ 교육·연구
- ⑤ 산업
- ⑥ 공공안전
- ⑦ SOC
- ⑧ 문화
- ⑨ 기타()

DQ4. 귀하는 소속된 기관 내에서 사회적 가치와 관련된 업무를 하고 계십니까?

- ① 예
- ② 아니오

DQ5. 기관 내 귀하의 소속 부서 유형은 어떻게 되십니까?

- ① 경영관리 부서(기획, 예산, 인사, 총무 등)
- ② 사업 부서

DQ6. 귀하가 소속된 기관에 근무하신지는 얼마나 되셨습니까?

약 ()년

DQ7. 귀하의 직급은 어떻게 되십니까? 가장 유사한 직급으로 응답바랍니다

- ① 사원, 대리급
- ② 과장, 차장급
- ③ 부장급
- ④ 본부, 처, 실장급
- ⑤ 임원급 이상

부록 2. 공공기관의 ‘사회적 가치’ 측정 및 활용에 관한 현황 조사

안녕하십니까.

문재인 정부는 5개년 국정운영계획의 100대 과제에 ‘사회적 가치 실현을 선도하는 공공 기관’을 포함하여 공공기관의 사회적 책임을 강조하고 있습니다. 특히 공공기관의 경영평가에 ‘사회적 가치 구현’이 별도의 경영관리 지표로 신설되어 이를 관리하고 있습니다. 공공기관들은 경영평가뿐만 아니라 다양한 사회적 가치 측정방법을 사용하여 자체적으로 이를 측정 또는 관리하고 있습니다.

다만, 각 공공기관의 사회적 가치 측정 방법이 다양하여 통일된 측정방법 및 기준의 정립과 비교 가능한 측정치가 요구되고 있습니다. 사회적 가치 측정방법에 대한 정립은 기관이 실현한 사회적 가치를 정확히 평가할 수 있을 뿐만 아니라 나아가 국민이 체감하는 실제적인 성과로 나아가기 위해 반드시 필요한 부분입니다.

이에 한국조세재정연구원과 사회적가치연구원은 ‘공공기관의 사회적 가치 측정방법’에 대한 공동연구를 수행 중에 있으며, 그 연구의 기초로 현재 공공기관의 사회적 가치 측정 현황 및 활용 실태를 조사하고 있습니다.

본 현황조사는 연구목적으로만 사용되오니 정확하고 성실하게 기재해 주시기를 부탁드립니다. 본 조사에 협조해 주셔서 감사합니다.

한국조세재정연구원 공공기관연구센터
 사회적가치연구원
 연구책임자: 정도진 교수(중앙대학교)

※ 본 연구와 관련된 질의사항이 있으시면 한국조세재정연구원 유승현 선임연구원 (yoush@kipf.re.kr/044-414-2457), 박소희 수석연구원(sohee.p@cses.re.kr)에게 연락 주십시오.

I. 기본정보

1-1	기관명	
1-2	부서	
1-3	기관유형	① 공기업 (시장형형) ② 공기업 (준시장형형) ③ 준정부기관 (기금관리형) ④ 준정부기관 (위탁집행형) ⑤ 기타공공기관
1-4	주무부처	
1-5	설립목적	
1-5	직원규모 (2019년도 말 기준)	
1-6	총 자산 (2019년도 말 기준)	
1-7	직접지원금액* (2019년도 기준)	
1-8	사업수입금액** (2019년도 기준)	

* ALIO공시 항목 중, 수입-정부지원수입-직접지원 세부항목 총 합계 기입

** ALIO공시 항목 중, 수입-정부지원수입-간접지원-사업수입 금액 기입

1-9. 귀 기관은 2019년에 사회적 가치를 경영평가 지표 외의 방법으로 정량화(계량화)하여 측정하신 바 있습니까?

- ① 예 (II항으로 이동)
- ② 아니오 (III항으로 이동)

II. 사회적 가치의 측정과 활용 현황: 사회적 가치를 “측정한” 공공기관 대상

2-1. (공공기관 경영평가편람 등 정부정책 이외의 방법으로) 사회적 가치를 최초로 정량화(계량화)하여 측정한 해는 언제입니까?

- ① 2019년 ② 2018년 ③ 2017년 ④ 2016년

2-2. 기관이 측정하고자 하는 사회적 가치의 종류나 범주를 모두 제시해 주십시오.

(예: 일자리 창출/ 환경 보전/ 조세재정 기여도/ 건강, 교육 등 삶의 질에 기여/ 기타 등등)

2-3. 기관이 측정하고자 하는 사회적 가치의 종류 또는 범주를 위와 같이 선정한 근거는 무엇입니까? (복수 응답 가능)

- ① 공공기관 경영평가 편람에서 제시된 사회적 가치 항목을 참고
 ② 사회적 가치 평가에 대한 일반적인 방법론 참고
 ③ 기관의 주요 사업 목적과 관련된 것이므로
 ④ 정부 국정 아젠다에서 제시하는 사회적 가치 세부항목이므로
 ⑤ 사회 분위기상 강조되고 있는 사회적 가치 항목들이므로
 ⑥ 기타 ()

2-4. 기관이 사회적 가치를 측정할 때, 기관의 사업 활동이 기관의 주요고객 및 수혜자 이외에 특정한 이해관계자(stakeholders)에게 미치는 영향을 고려하십니까?

- ① 고려한다 (2-4-(1)로 이동)
 ② 고려하지 않는다 (2-5로 이동)

2-4-(1). (2-4에 “①고려한다”로 답한 경우) 그렇다면 어떤 이해관계자들을 고려하니까? (복수 응답 가능)

- ① 직원 ② 정부 ③ 협력업체 등의 거래상대방 ④ 투자자 ⑤ 지역사회
 ⑥ 기타()

2-5. 기관의 사업 활동이 이해관계자(stakeholders)에게 미치는 영향을 분석하기 위하여 해당 이해관계자들과 어떠한 방법으로 소통합니까? (복수 응답 가능)

- ① 설문 조사 ② 회의 등을 통한 의견 수렴 ③ 이해관계자 관련 자료 입수 ④ 기타 ()
- ⑤ 이해관계자와의 소통 없음

2-6. 다음 중 어떠한 방법으로 정량화(계량화)된 결과를 보고하고 있습니까? (복수답변가능)

- ① 화폐단위 (2-6-(1)로 이동)
- ② 성과지표별 정량적(계량적) 수치 (2-6-(2)로 이동)
- ③ 화폐단위와 정량적(계량적) 수치 모두 보고 (2-6-(1)와 (2)에 모두 답변)
- ④ 기타 () (2-6-(2)로 이동) *기타 답변이 부실할 경우 전화로 확인필요

2-6-(1). (2-6번 문항에, ① 또는 ③으로 답한 경우)

화폐 단위로 측정하는 주된 이유는 무엇입니까?

- ① 민간, 해외, 타 공공기관이 해당방식으로 측정하고 있기 때문
- ② 다양한 유형의 사회적 가치 창출 성과를 화폐단위의 동일 기준으로 비교할 수 있기 때문
- ③ 원가 대비 사회적 가치 창출 성과를 인식하는데 용이하기 때문
- ④ 사업 수행여부 등 내부 의사결정시 도움이 되기 때문
- ④ 직관적으로 기관 성과를 이해하기 쉬워 대외 커뮤니케이션 하는데 유용하기 때문
- ⑤ 기타 ()

2-6-(2) (2-6번 문항에, ②, ④로 답한 경우)

화폐가치로 측정하지 않는 주된 이유는 무엇입니까?

- ① 정량지표로 측정하는 것만으로 충분하다고 생각하기 때문
- ② 측정 지표 개발에 어려움이 많기 때문 (화폐화 대응치 개발이 어려움)
- ③ 실제 측정을 실행하는데 장애요인이 많기 때문 (실제 data 획득 한계 등)
- ④ 측정 결과의 활용도 낮음
- ⑤ 기타()

2-7. 정량화(계량화)된 측정치의 주된 유형은 무엇입니까?

- ① 투입(input) ② 산출(output) ③ 결과(outcome) ④ 영향(impact) ⑤ 기타()

측정유형	정의
투입(input)	기업 활동과정에서 투입된 자원 <ul style="list-style-type: none"> • 장애인 고용하기 위한 인건비
산출(output)	기업 생산 활동의 결과물과 관련한 직접성과 <ul style="list-style-type: none"> • 장애인 고용 인원 수
결과(outcome)	기업과 관련된 사회적 수혜자의 개인적인 삶에 일어난 변화, 기업의 활동으로 발생한 직접적인 변화 <ul style="list-style-type: none"> • 고용된 장애인에게 일어난 직접적 삶의 질의 변화
영향(impact)	기업 활동의 결과, 개인 삶의 장기적 영향 및 사회적으로 일어난 변화, 기업 활동으로 발생한 장기적/간접적 변화 <ul style="list-style-type: none"> • 해당 장애인의 인생의 변화 • 장애인 고용의 사회적 확산

2-8. 사회적 가치를 정량화(계량화)하여 측정하기 위한 기준이나 원칙이 내부적으로 이사회(경영진)를 통해 제정(보고/공유)되어 있습니까?

- ① 예
 ② 아니오

2-9. 사회적 가치 측정기준 또는 원칙이 대외적으로 공개되어 있거나 공개가능 하십니까?

- ① 예 (해당 자료를 제출해주시시오. 2-10으로 이동)
 ② 아니오 (2-9-(1)로 이동)

2-9-(1). (2-9에 “②아니오”라고 답한 경우) 사회적 가치 측정기준 또는 원칙을 대외적으로 공개하지 않는 이유는 무엇입니까?

- ① 측정의 완성도가 부족하기 때문에

- ② 기관의 내부정보가 유출될 우려 때문에
- ③ 특별히 공개의 필요성을 인지하지 못하였기 때문에
- ④ 기타()

2-10. 사회적 가치 측정기준 또는 원칙을 수립하기 위해 참고한 방법론이 있습니까?

- ① 있음 (2-10-(1)로 이동)
- ② 없음 (2-11로 이동)

2-10-(1). (2-10에 “①있음”으로 답한 경우) 참고한 방법론이 무엇인지 간략히 설명해 주십시오.

(예시: SROI, SK기업의 DBL사회성과 측정방법론 PwC의 TIMM, 비용-편익 분석방법론, 공공기관 경영평가 편람 등)

2-11. 기관이 공공기관 경영평가편람 등 정부정책 이외의 방법으로 측정한 사회적 가치를 제시하여 주십시오.

측정년도	사회적 가치 항목	대상	측정방법	측정값
예시	환경	풍력발전으로 인한 친환경 에너지 생산 성과	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 화폐화 ◆ 풍력발전 에너지 생산량 X 거래소 단가 	000(원)
2019년				
2018년				
2017년				

2-12. 다음은 사회적 가치를 정량화(계량화)하여 측정한 목적이나 이유와 관련된 설문입니다.

(1) 사회적 가치를 정량화(계량화)하여 측정한 이유는 공공기관 경영평가 대응목적이다.

- ① 매우 그렇다 ② 그렇다 ③ 보통이다 ④ 아니다 ⑤ 전혀 아니다

(2) 사회적 가치를 정량화(계량화)하여 측정한 이유는 기관의 사회적 가치 성과 홍보 목적이다.

- ① 매우 그렇다 ② 그렇다 ③ 보통이다 ④ 아니다 ⑤ 전혀 아니다

(3) 사회적 가치를 정량화(계량화)하여 측정한 이유는 내부성과평가 등 내부관리 목적이다.

- ① 매우 그렇다 ② 그렇다 ③ 보통이다 ④ 아니다 ⑤ 전혀 아니다

(4) 사회적 가치를 정량화(계량화)하여 측정한 이유는 기관의 사회적 가치 활동의 계획과 환류(자원배분) 등에 사용할 목적이다.

- ① 매우 그렇다 ② 그렇다 ③ 보통이다 ④ 아니다 ⑤ 전혀 아니다

(5) 사회적 가치를 정량화(계량화)하여 측정한 이유는 주요사업 투자결정 및 신사업 발굴 등에 사용할 목적이다.

- ① 매우 그렇다 ② 그렇다 ③ 보통이다 ④ 아니다 ⑤ 전혀 아니다

2-13. 다음은 측정된 사회적 가치의 활용과 관련된 설문입니다.

(1) 사회적 가치를 정량화(계량화)하여 측정한 결과를 활용하고 있습니까?

- ① 매우 그렇다 ② 그렇다 ③ 보통이다 ④ 아니다 ⑤ 전혀 아니다

(2) 사회적 가치의 정량화(계량화)된 측정결과를 공공기관 경영평가 대응에 활용한다.

- ① 매우 그렇다 ② 그렇다 ③ 보통이다 ④ 아니다 ⑤ 전혀 아니다

(3) 사회적 가치의 정량화(계량화)된 측정결과를 기관의 사회적 가치 성과홍보 등 외부공시에 활용한다.

- ① 매우 그렇다 ② 그렇다 ③ 보통이다 ④ 아니다 ⑤ 전혀 아니다

(4) 사회적 가치의 정량화(계량화)된 측정결과를 내부 성과평가 등 내부관리에 활용한다.

- ① 매우 그렇다 ② 그렇다 ③ 보통이다 ④ 아니다 ⑤ 전혀 아니다

(5) 사회적 가치의 정량화(계량화)된 측정결과를 사회적 가치 활동의 계획과 환류 등에 활용한다.

- ① 매우 그렇다 ② 그렇다 ③ 보통이다 ④ 아니다 ⑤ 전혀 아니다

(6) 사회적 가치의 정량화(계량화)된 측정결과를 활용하지 않는다면, 주된 이유는 무엇입니까?

- ① 측정기준 부재로 인해 측정치가 정확하지 않아서(예: 과소 또는 과대측정)
 ② 공공기관 특성상 측정 결과를 의사결정에 반영하는데 한계가 있어서
 ③ 활용방법을 찾지 못해서
 ④ 기타 ()

2-14. 다음은 사회적 가치의 정량화(계량화)된 측정결과 의 유용성과 관련된 설문입니다.

(1) 사회적 가치를 정량화(계량화)하여 측정한 결과는 유용하게 활용되고 있습니까?

- ① 매우 그렇다 ② 그렇다 ③ 보통이다 ④ 아니다 ⑤ 전혀 아니다

(2) 사회적 가치의 정량화(계량화)된 측정결과는 공공기관 경영평가 대응에 유용하다.

- ① 매우 그렇다 ② 그렇다 ③ 보통이다 ④ 아니다 ⑤ 전혀 아니다

(3) 사회적 가치의 정량화(계량화)된 측정결과는 사회적 가치 성과홍보 등 외부 공시에 유용하다.

- ① 매우 그렇다 ② 그렇다 ③ 보통이다 ④ 아니다 ⑤ 전혀 아니다

(4) 사회적 가치의 정량화(계량화)된 측정결과는 내부성과평가 등 내부관리에 유용하다.

- ① 매우 그렇다 ② 그렇다 ③ 보통이다 ④ 아니다 ⑤ 전혀 아니다

(5) 사회적 가치의 정량화(계량화)된 측정결과는 사회적 가치 활동의 계획과 환류 등에 유용하다.

- ① 매우 그렇다 ② 그렇다 ③ 보통이다 ④ 아니다 ⑤ 전혀 아니다

2-15. 다음은 사회적 가치의 정량화(계량화)된 측정결과 의 공시와 관련된 설문입니다.

(1) 지속가능보고서를 통해 정기적으로 보고하고 있습니까?

- ① 예 ((2)번으로 이동)
- ② 아니오

(2) ((1)에 “①예”로 답한 경우) 지속가능보고서를 통해 정기적으로 보고하고 있다면, 정량화 된 사회적 가치 측정 결과를 수록하고 있습니까?

- ① 예 ② 아니오

Ⅲ. 사회적 가치의 측정과 활용 현황: 사회적 가치를 측정하지 않는 기관 대상

3-1. 귀 기관은 사회적 가치를 정량화(계량화)하여 측정할 계획이 있으십니까?

- ① 예 (3-1-(1)로 이동)
- ② 아니오 (3-2로 이동)

3-1-(1). (3-1 “①예”라고 답한 경우) 귀 기관은 사회적 가치를 언제부터 정량화(계량화)하여 측정할 계획입니까?

- ① 2020년 ② 2021년 ③ 2022년 ④ 2023년

3-1-(2). 향후 어떤 방식으로 정량화(계량화)하여 측정하고자 하십니까?

- ① 화폐단위
- ② 성과지표별 정량적(계량적) 수치
- ③ 화폐단위와 정량적(계량적) 수치 모두 활용
- ④ 기타 () *기타 답변이 부실할 경우 전화로 확인필요

3-2. 다음은 현재 사회적 가치를 정량화(계량화)하여 측정하지 않거나 측정이 지연되는 이유에 대한 설문입니다.

- (1) 사회적 가치를 정량화(계량화)하여 측정하기 원하지만, 관련 지식이나 경험이 없어, 측정하기 어렵다.
① 매우 그렇다 ② 그렇다 ③ 보통이다 ④ 아니다 ⑤ 전혀 아니다
- (2) 사회적 가치를 정량화(계량화)하여 측정하기 원하지만, 측정의 효익 대비 비용이 과도하게 발생한다.
① 매우 그렇다 ② 그렇다 ③ 보통이다 ④ 아니다 ⑤ 전혀 아니다
- (3) 사회적 가치를 정량화(계량화)하여 측정하기 원하지만, 측정에 필요한 실제 Data를 수집하는데 한계가 있다.
① 매우 그렇다 ② 그렇다 ③ 보통이다 ④ 아니다 ⑤ 전혀 아니다
- (4) 만약 사회적 가치를 정량화(계량화)하여 측정하더라도, 활용과 유용성에 한계가 있을 것으로 보아 측정하지 않는다.
① 매우 그렇다 ② 그렇다 ③ 보통이다 ④ 아니다 ⑤ 전혀 아니다
- (5) 사회적 가치 활동은 정량화(계량화) 이외의 다양한 방법으로 충분히 대내외에 전달할 수 있다.
① 매우 그렇다 ② 그렇다 ③ 보통이다 ④ 아니다 ⑤ 전혀 아니다
- (6) 기관 전체가 사회적 가치 활동 및 그 성과에 대한 관심이 크지 않다.
① 매우 그렇다 ② 그렇다 ③ 보통이다 ④ 아니다 ⑤ 전혀 아니다

공공기관의 이해관계자 중심
사회적 가치 측정 연구

발 행 2020년 12월 31일
저 자 민경률·정아름·정도진·김준현·하세정·유승현·박소희
발행인 김유찬
발행처 한국조세재정연구원
30147 세종특별자치시 시청대로 336
TEL: 044-414-2114(대) www.kipf.re.kr
등 록 1993. 7. 15. 제2014-24호
주 판 및
인 쇄 (주)삼일기획
© 한국조세재정연구원 2020 ISBN 979-11-6655-044-7

* 잘못 만들어진 책은 바꾸어 드립니다.



공공기관의 이해관계자 중심 사회적 가치 측정연구