

관리번호	1-1-1		
지 표 명	기관의 중장기 및 주요사업 계획		
지표성격	정성	평가배점	10점
담 당 자	팀장 이정일	연 락 처	041) 338-7613

지적/권고사항	조치 및 개선 실적
◎ 다소 많은 세부과제를 갖추고 있어 일부 세부과제는 대표과제 중심으로 정리할 필요가 있으며 달성하고 있는 많은 지표들 중에 직접적인 산출물 이외에도 최종적인 결과와 관련한 지표를 추가적으로 보완할 것을 권고하며, 전략목표의 난이도와 우선순위에 따른 성과 정보를 추가하면 좋을 것으로 생각함	◎ 당초 12개 전략과제 하위 31개 세부과제 중 기관의 대표사업 및 중요도에 따라 선별 및 전략목표 달성을 위해 우선순위 과제 선정 완료 - 31개 사업 ⇨ 14개로 통합 및 대표과제 재선정
◎ 기관의 12개 전략과제가 SWOT 분석에 기반을 두어 타당하게 도출되었는지, 전략과제별 31개의 세부과제가 시급성, 중요도의 측면에서 어떠한 우선순위를 갖는지가 불분명함. 과제별로 차별화된 판단이 어렵고 일부 세부사업은 상시 지원하는 업무로서 기관의 경영목표 달성에 어떠한 측면에서 기여하는지가 불분명함. 현재 운영하고 있는 사업과 프로그램에 대한 관리 수준이 아니라 보다 적극적이고 도전적인 전략 수립과 추진체계를 구축하는 것이 필요함. 또한, 과제를 우선순위 화하고 수를 줄임으로써 소규모 기관에 적합한 전략체계로 개선할 필요가 있음	◎ 경영목표 달성을 위해 중요도 재분석 후 전략과제 14개로 재선정은 물론 전략과제 달성을 위해 ‘지표별 전략’ 신규 수립 완료
◎ 미션·비전의 설정과 중장기 전략 수립 과정에 있어서 조직구성원들을 비롯하여 내·외부 이해관계자들의 의견수렴 및 참여를 강화할 필요가 있음. 성과달성 및 협력적 조직문화 조성을 위해서도 비전을 공유하는 주기적 활동 및 협의체를 마련하는 것이 필요함	◎ 경영목표 일부 조정을 위한 내외부 의견수렴 시행을 통해 경영목표 조정 완료 ◎ 비전 공유를 위해 상하반기 팀별 평가회의 및 전체 회의는 물론 경영목표 달성을 위한 ‘경력관리 계획’ 수립 완료
◎ 지역의 강점을 살린 전문체육 영역의 지원, 지역의 특성을 반영한 생활 체육의 활성화를 통해 충남도만의 차별화된 장애인체육지원이 이루어지는 사업추진 방안을 고민하는 것이 필요함	◎ 지역약점보완: 장애인의 일자리 부족 해소 - 장애인수 일자리 확대 노력(4개사 14명 기업입단 완료) ◎ 지역강점확대: 생활체육사업 전국 선도 - 스포츠 클럽리그전 38개소 운영(전국최초) - 장애인영유아 프로그램 지원 및 체육 대회 개최(전국최대규모) - 충남장애학생체육대회(종목확대)

관리번호	1-2-2		
지 표 명	인사관리의 적정성		
지표성격	정성	평가배점	2점
답 당 자	팀장 이정일	연 락 처	041) 338-7602

지적/권고사항	조치 및 개선 실적												
◎ 실질 사업수행인력 대비 세부 실행과제들이 상대적으로 많은 편이어서 분장업무의 부담이 큰 편임. 세부 실행과제를 줄이거나 장기적으로는 인력을 확보할 필요가 있음 ◎ 고객, 장애인등의 만족도 조사, 노사관계 관련 직원만족도 조사 이외에도, 조직 전체 만족도 조사, 인사관리 제도에 대한 만족도 조사 등 내부의 의견을 수렴할 수 있는 창구를 마련하고 경력 관리(Career Development)에 대한 프로그램을 개발할 것을 권고함 ◎ 승진 및 보상과 연계한 근무성적 평가의 체계를 확인하기 어려움. 2회 이상의 근무평정을 통해 부진사항을 점검하고 부진한 평가요소들에 대한 개선 노력을 이끌어내는 것을 제안하며, 평가 결과에 대한 환류와 개선체계를 강화 할 필요가 있음	◎ 2023년 1명 추가 인력 확보 완료, 체육진흥과 및 예산담당관실과 지속적인 협의를 통해 2024년 추가 인력 확보 노력 ◎ 내부의 의견을 수렴할 수 있는 직원 만족도 조사 실시 완료 - 분야별 만족도 조사 결과 <table> <tr> <th>분 야</th><th>만족도</th></tr> <tr> <td>조직 일체감, 역량</td><td>86.4%</td></tr> <tr> <td>인사, 보수, 복리후생</td><td>72.7%</td></tr> <tr> <td>노사관계, 좋은일터</td><td>84.8%</td></tr> <tr> <td>직무, 근무환경, 교육</td><td>86.4%</td></tr> <tr> <td>리더십, 의사소통</td><td>81.8%</td></tr> </table> ◎ 사무처 경영 목표 달성을 위한 사무처 임직원의 개인별 경력관리 계획수립 완료 ◎ 매년 공정한 근무성적 평가(자율평가 30%, 기관장 및 차상위 평가 70%)를 통해 평가를 시행 중이며, 직원별 익명의 자율평가를 적용함 ◎ 사무처 인사규정 제23조(승진) 규정에 의거 최저 재직 기간을 충족한 직원에 대해 근무성적 평가를 반영하여 승진기회 부여(인사위원회 안건 상정) ◎ 또한 직원의 정확하고 공정한 평가를 위해 평가 항목 다양화 노력 (평가항목: 조직 기여도, 조직 협력도, 업무 개선도, 업무 충실도, 업무 완성도, 업무 적시성 등 단순 성과 외 전반적 조직 발전 노력 평가 시행) ◎ 다만 사무처의 규모상 연간 2회 평가는 업무량 과도로 향후 검토 필요	분 야	만족도	조직 일체감, 역량	86.4%	인사, 보수, 복리후생	72.7%	노사관계, 좋은일터	84.8%	직무, 근무환경, 교육	86.4%	리더십, 의사소통	81.8%
분 야	만족도												
조직 일체감, 역량	86.4%												
인사, 보수, 복리후생	72.7%												
노사관계, 좋은일터	84.8%												
직무, 근무환경, 교육	86.4%												
리더십, 의사소통	81.8%												

관리번호	1-3-2		
지 표 명	예산집행의 적정성		
지표성격	정성	평가배점	5점
담 당 자	팀장 이정일	연 락 처	041) 338-7602

지적/권고사항	조치 및 개선 실적
◎ 감사 지적사항에 대해 개선 노력을 하고 있지만 유사사례가 발생하지 않도록 직무교육 등을 강화하고 세부적인 업무 프로세스를 마련하여 체계적인 예산집행 관리가 필요함	◎ 2022년도 직원 전체에 대한 예산·회계 교육을 진행한 이후 추가 채용되는 인원에 대한 공공기관 신규자과정을 모두 참여(대상 2인 100% 참여)하도록 하였으며 사무처 실무자에 대해서도 역량 강화 교육 가능 인원 전반에 대하여 교육을 참여시킴.
◎ 예산집행을 위한 인력 부족으로 인해 2022년 하반기 예산집행 공개 누락 또는 지연되는 경우가 발생하였는바, 조속히 인력 및 절차 보완하여 예산집행의 투명성을 높일 수 있도록 개선을 권고함	◎ 수의계약 내용 공개 시 지방자치단체 입찰 및 계약집행 기준 준용하에 공개내역서를 통일 하였으며 월 단위로 100만원 이상의 건에 대한 현황(계약 기간, 업체명, 계약 사유)을 명확하게 공시하여 예산집행 투명도를 높임 ◎ 공공기관의 정보공개에 관한 법률에 따라 업무 추진비 집행 현황에 대한 공시를 매월 단위로 집행 일자와 내역, 금액을 공시함

관리번호	1-6-1		
지 표 명	일·가정 양립		
지표성격	정성	평가배점	1점
담 당 자	팀장 이정일	연 락 처	041) 338-7602

지적/권고사항	조치 및 개선 실적								
◎ 전년도 경영평가를 통해 연가 사용 확대를 위한 방안이 필요하다는 지적이 있었는데, 이에 대해 총 연가일수 276일 대비 사용일 수 153일 55% 사용률을 나타내 전년 대비 하락한 실적을 보여 개선되지 못한 것으로 파악됨	◎ 연가일수 279일 대비 사용 일수 150일로 54%의 사용률을 나타내 소폭 하락하였으나 그동안 상대적으로 휴가 사용이 적었던 입사 5년 차 미만 신규직원 근속 월 대비 사용 일수(연간 연가 사용 총일수/총근속월)가 2022년 0.8일에서 2023년도 0.95일로 증가하였으며 사용률도 72.5%에서 73.9%로 소폭 개선됨								
◎ 연가 사용 촉진을 위해 연가 사용 권장, 연가 저축, 10일 이상 연속된 연가 사용 보장 등 규정 명문화로 근거가 제정되어 있고 특별휴가, 대체 휴무, 공가, 자녀 돌봄 휴가 등 휴식 보장 강화를 위한 기관 차원의 제도화 노력을 기울인 것은 인정되나, 연가 사용률이 저조한 편이고 전년 대비 하락한 실적을 보여 제도 차원의 형식적 측면보다 운영 차원의 질적 측면의 제도의 실효성 있는 운영에 보다 많은 기관 차원의 관심을 기울일 필요가 있을 것으로 판단됨	◎ 전 직원에 대해 연가 사용을 독려함으로써 입사 5년 차 미만의 신규직원 근속 월 대비 연가 사용 일수와 사용률이 증가하였으며, 장기근속자들을 대상으로 자기성찰 특별휴가를 제정하여 일·가정 양립을 위해 노력함 - 장기근속 자기성찰 특별휴가 <table border="1"> <thead> <tr> <th>근속연수</th><th>휴가일수</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>10년 이상 20년 미만</td><td>10일</td></tr> <tr> <td>20년 이상 30년 미만</td><td>20일</td></tr> <tr> <td>30년 이상</td><td>30일</td></tr> </tbody> </table>	근속연수	휴가일수	10년 이상 20년 미만	10일	20년 이상 30년 미만	20일	30년 이상	30일
근속연수	휴가일수								
10년 이상 20년 미만	10일								
20년 이상 30년 미만	20일								
30년 이상	30일								

관리번호	1-6-2		
지 표 명	근로자 처우개선 및 일자리 질 개선		
지표성격	정성	평가배점	1점
담 당 자	팀장 이정일	연 락 처	041) 338-7602

지적/권고사항	조치 및 개선 실적
◎ 문화 체육활동 권장 및 활성화를 위해 문화의 날에 대해 기관 차원의 예산 지원을 한 것은 긍정적이나 팀별 사용실적이 상이한 것은 팀별 업무 분담이 잘못된 것은 아닌지 원인 파악이 필요하다는 전년도 경영평가 지적에 대해 별도의 개선사항이 제시되어 있지 않은 것은 다소 아쉬운 부분임	◎ 기획총무팀·체육복지팀의 문화의 날이 연 2 회로 체육진흥부에 비해 사용빈도가 적어 문화의 날 운영을 확대하기 위해 독려하는 한편 사무처 직원간의 소통강화를 위한 문화활동 및 간담회를 실시 하였으며 사무처 워크숍 문화 체험 활동을 팀별로 진행하는 등 직원들간의 화합을 도모하고 문화활동의 형평성을 맞추 고자 함
◎ 직원 처우개선을 위한 규정 명문화 및 복지 향상을 위한 기관 차원의 노력을 기울인 것은 긍정적인 부분이나, 비정규직 근로자의 처우 개선을 위한 기관 차원의 별도 노력이 제시 되어 있지 아니한 것은 아쉬운 부분임	◎ 전문체육지도자의 운영 지침 개정을 통하여 재임용과 정년에 대하여 명확하게 함으로써 고용안정성을 높이고 보수와 수당에 대해서 명문화함으로써 급여에 대한 지급 기준 마련과 향상에 노력 ◎ 실업팀 지도자의 기존 연봉 산정에서의 등급제 대신 호봉제로 전환하고 이에 따라 5,000천 ~ 3,800천 원의 연봉 인상 효과 발생 ◎ 실업팀 선수의 연봉 상향선을 각각 A등급 5,000천원, B등급 3,800천원, C등급 2,400천원 인상하여 연봉 상승을 통한 급여 여건 개선에 노력함

관리번호	1-7-1		
지 표 명	이사회 등의 의사결정 구조		
지표성격	정성	평가배점	1점
담 당 자	팀장 이정일	연 락 처	041) 338-7602

지적/권고사항	조치 및 개선 실적								
◎ 현 이사회(제4기) 임기 종료 후 제5기 이사회 구성 시 출석률이 낮은 이사의 연임 제한을 추진할 계획이며 당연직 이사의 참석률을 높이기 위해 일정 조율 및 지속적 안내를 통해 참석률을 높일 수 있는 이사회 개최 일시를 정하기 위한 기관 차원의 노력을 기울일 필요가 있을 것임	◎ 이사회 개최 전 참석 이사 전원과 유선통화를 통해 이사회 개최일(2일)에 참석 여부 확인 후 참석인원이 많은 일자로 개최함으로써 참석률을 높일 수 있도록 일정 및 시간 조율 - 이사회 참석률(대면 개최) <table> <tr> <th>2022년</th><th>2023년</th></tr> <tr> <td>제62차(54.0%)</td><td>제65차(64.0%)</td></tr> <tr> <td>제64차(53.5%)</td><td>제66차(76.9%)</td></tr> <tr> <td></td><td>제68차(74.0%)</td></tr> </table>	2022년	2023년	제62차(54.0%)	제65차(64.0%)	제64차(53.5%)	제66차(76.9%)		제68차(74.0%)
2022년	2023년								
제62차(54.0%)	제65차(64.0%)								
제64차(53.5%)	제66차(76.9%)								
	제68차(74.0%)								
◎ 기관의 상위 규정에 해당하는 규약 개정을 통해 당연직 이사(도지사, 부지사, 국장 외 단체장)의 경우 “선임할 수 있다”로 하여 참석률을 높이는 방향으로 개정을 추진할 계획에 있는 것으로 파악됨	◎ ‘이사 정수에 5인 이상은 가맹단체의 대표를 선임하되, <u>유형별 체육단체장을 포함해야 한다</u>’에서 ‘<u>포함 할 수 있다</u>’로 규약 개정 완료함(2023. 12월 개정)								
◎ 이사회 정원 수 조정도 검토를 추진할 예정이나 외부 이해관계자의 의견수렴에 있어서 대표성 문제가 생길 수 있어 주의가 필요한 부분임	◎ 이사회 정원 중 당연직(7명)을 제외한 위촉직(20명) 중 가맹단체 5명, 시·군지부 3명, 유관 기관(장애인단체, 후원기관, 도 공공기관) 5명, 학계(4명), 여성계(3명)으로 외부 이해관계자의 편중 없이 이사를 구성함								

관리번호	1-7-5		
지 표 명	노사상생 발전		
지표성격	정성	평가배점	1점
담 당 자	팀장 이정일	연 락 처	041) 338-7602

지적/권고사항	조치 및 개선 실적
◎ 노사협의회 운영 규정에 고충 처리위원회 마련, 부서별 문화 활동 지원, 장기 근속자 특별휴가 규정을 명문화한 것은 적절하나 전년도 지적 사항에도 언급되어 있듯이 규정상 보장된 고충 처리위원회 등의 제도가 실질적으로 작동될 수 있는 여건을 마련해 주는 등의 기관 차원의 노력이 필요할 것임	◎ 사무실 내 고충민원 신고에 대한 위원회와 창구가 있는 것을 직원들에게 지속적으로 안내하고 기관장 오찬 간담회, 팀별 문화의 날 등을 활용하여 상시적인 고충 해결을 위해 노력

관리번호	1-8-1		
지 표 명	윤리경영시스템 적정성		
지표성격	정성	평가배점	2점
담 당 자	팀장 이정일	연 락 처	041) 338-7602

지적/권고사항	조치 및 개선 실적
◎ 혁신경영 시스템 구축 강화 중 내부 직원 소통 강화 방안은 윤리경영시스템 강화보다는 근로자 일자리 질 개선방안에 가까운 시책으로 보여지기에 윤리경영시스템 강화를 위해서는 교육을 통한 청렴 문화 정착을 위한 기관 차원의 노력을 기울이는 것에 집중하는 것이 필요해 보임	◎ 매년 전 직원을 대상으로 이해충돌방지법 교육 이수률 통해 조직 내 청렴 문화 정착을 위해 노력
◎ 법정의무교육 이수뿐 아니라 직급별 차별화된 부패 방지, 청탁금지법 등 기관의 특성에 맞는 맞춤형 윤리교육 강화로 전사적 윤리를 실천하는 등 기관 차원의 노력이 필요하다고 판단됨	◎ 법정의무교육(7개) 전 직원 100% 교육 이수 ◎ 부패 방지 및 청탁금지법 관련 이해충돌 방지 교육 전 직원 교육 진행 ◎ 임직원 경력 관리 계획을 토대로 업무 분야 별 교육 계획 수립 후 직급별 차별화 된 교육 진행 예정

관리번호	3-1-1		
지 표 명	전국장애인체전 출전 준비의 적정성		
지표성격	정성	평가배점	19점
담 당 자	팀장 유수영 / 담당 박종욱	연 락 처	041) 338-7608

지적/권고사항	조치 및 개선 실적
◎ 중장기계획 체계가 잘 구성되어 있고 기관평가를 매년 받으면서 발전하고 있는 모습이 보이며, ‘경영 목표와 연계한 성과지표 설정’에서는 경영 목표와 연계한 성과지표를 보여주는 도식화 이기에 전략과제→주요사업→성과지표 순으로 구조적으로 잘 표현이 된다면 더욱 좋을 것 같음 ◎ 전국장애인체육대회 종목별 선수단 출전비를 현실적 물가 반영을 통한 인상 검토가 필요함	◎ 2023년 기관경영 분야 전문가 컨설팅을 통해 제3차 경영목표 일부 조정[체육복지팀-1892(2023.12.28.)회]을 완료하여 전략과제→지표목표→지표방향→실행과제→성과지표→환류체계 순으로 재조정함 ◎ 2023년 추가경정 예산 편성요구를 하였으나 반영되지 않음. 따라서 전년도 기준으로 숙박비 1인 1박 40,000원, 식비 1식 8,000원, 교통비 1회 50,000원으로 출전함 (부족한 출전비는 종목별 가맹단체에서 보존함)
◎ 전략별 세부 사업 추진계획 구성(양식)이 차이가 있어 동일한 구성으로 작성이 필요함	◎ 전국장애인체육대회 준비, 참가 및 결과에 대한 추진활동 순으로 사업 특성을 고려한 핵심사항을 작성함
◎ 전략과제 세부 사업별 체계적인 내용 구성(사업 추진배경, 사업개요, 사업내용, 사업비, 사업결과, 사업 추진 시 발생한 환경변화 및 문제점, 핵심성과, 향후 개선 방향 및 기대효과)이 필요함	◎ 전문체육지원 사업 목표 달성을 위해 지표전략을 수립함. 따라서 5개 성과지표 및 SWOT 분석을 재수립하고, 사업비, 성과 분석 및 환류 등은 경영관리 체계도 등에서 작성함
◎ 계량 성과분석과 정성적 목표성과 분석으로 구분하여 근거 제시 및 실적 달성도에 대하여 표현이 잘 되어 있으나, 이러한 결과들로 인한 기관 설립목적과 경영 목표 달성에 대한 기여도 작성이 필요함	◎ 경영 목표 달성을 위해 전략으로 경쟁력 있는 전문체육, 전략과제는 엘리트 체육 지원 강화, 장애인체육 활동 지원 강화, 장애인체육 일자리 확대, 경기력 향상 프로그램으로 재설정하여, 전국장애인체육대회 역대 최고 점수(112,191점)을 획득하여, 종합 7위를 달성함

◎ 자체적으로만 위원회 운영하는 것이 아니라 객관성과 투명성을 확보하기 위해서는 외부 자문이나 컨설팅을 병행한다면 더 좋은 결과물을 도출할 것임

◎ 환류 활동은 미흡한 부분을 개선·보완하는 것으로 끝나는 것이 아니라 잘된 사업들의 경우 왜 잘되었는지를 환류 활동을 통해 분석하고 내년 사업에 확대하는 것 역시 환류 활동이기에 모든 세부사업들은 환류 활동을 통해서 유지 확대, 축소, 일몰 등과 같은 결과가 도출되어야 함

◎ 2023년 공공기관(장) 경영평가 컨설팅 사업별 담당자 참석을 통해 외부 자문에 대한 제3차 경영목표 일부 조정 시행을 완료함

◎ 가맹단체 평가·의견수렴 및 사무처 자체평가를 통해 주요 성과지표 5개에 대한 환류 활동 재분석을 함

관리번호	3-2-1		
지 표 명	충남장애인체전 개최 및 준비의 적정성		
지표성격	정성	평가배점	10점
담 당 자	부장 최재섭 / 담당 반동혁	연 락 처	041) 338-7610

지적/권고사항	조치 및 개선 실적
◎ 충남장애인체육대회 참가 규모 확대는 긍정적인 지표로 확인되나, 종목별 고른 참가 선수 확대를 위한 정책적 지원이 필요함	◎ 동 대회 양적, 질적 종목의 발전을 위하여, 종목별 스포츠클럽을 육성하고 지원 - 5개 종목(볼링, 배구, 배드민턴, 탁구, 파크골프) - 15개 시군, 38개소 운영, 점진적 확대 중 ◎ 지역별 반다비 체육관 유치 지원 및 체육용품 지원
◎ 전략별 세부사업 추진계획 구성(양식)이 차이가 있어 같은 구성으로 작성이 필요함 ◎ 전략별 세부 사업별 체계적인 내용구성(사업내용, 사업비, 사업결과, 사업 추진시 발생한 환경변화 및 문제점, 핵심성과, 향후 개선방향 및 기대효과)이 필요함	◎ 제3차 충남장애인체육회 경영목표 일부 조정 계획 재수립에 따라, 일관된 전략별 세부사업 추진계획으로 적시함 ◎ P-D-C-A 기법에 의거하여, 사업계획, 예산, 사업 추진시 발생한 환경변화(평가회, 사업평가)를 접목시켜, 결과를 환원해 익년도 대회 개최에 반영
◎ 성과결과로 인한 기관 설립목적과 경영 목표달성에 대한 기여도 작성이 필요함	◎ 충남장애인체전은 체육 참여 장애인선수 증가 및 출전 부정선수 감소 등의 목표가 기관 미션과 비전에 부합하고, 전국 시도 주최 체육대회 중 단연, 으뜸가는 대회로 성장하고, 귀감이 됨 - 미션: 체육참여를 통한 가치 있고 품격있는 삶 - 비전: 도내 장애인의 건강한 삶을 위한 체육활동 지원
◎ 장애인체육대회 폐막 후 추진사업별 실적 관리를 위한 노력 및 방안 제시가 필요함	◎ 종목별 경기결과 데이터화를 통해, 전국대회 출전 선수를 찾는 마중물 역할의 대회이며, 대회 준비부터 실행과정, 결과까지, 사업을 기록한 체전 백서를 발간할 계획임

관리번호	3-3-1		
지 표 명	장애인생활체육 사업의 적정성		
지표성격	정성	평가배점	19점
담 당 자	팀장 반동혁 / 담당 이훈희	연 락 처	041) 338-7615

지적/권고사항	조치 및 개선 실적
◎ 중장기계획 체계가 잘 구성되어 있고 기관평가를 매년 받으면서 발전하고 있는 모습을 보이며, ‘경영 목표와 연계한 성과지표 설정’에서는 경영 목표와 연계한 성과지표를 보여주는 도식화이기에 전략과제 → 주요사업 → 성과지표 순으로 구조적으로 잘 표현이 된다면 더욱 좋을 것 같음 ◎ 장애인 생활체육지도자 월평균 급여는 타 지자체에 비해 조금 높은 것으로 판단되나 전년 대비 월 급여 1.1% 인상은 실질적인 임금인상 효과가 없다고 보여 지기에 지역장애인 생활체육 저변확대를 위해 지도자 처우개선 확대 검토가 필요함 ◎ 전략별 세부 사업 추진계획 구성(양식)이 차이가 있어 동일한 구성으로 작성이 필요함 ◎ 전략과제 세부 사업별 체계적인 내용 구성(사업 추진 배경, 사업 개요, 사업 내용, 사업비, 사업 결과, 사업 추진 시 발생한 환경변화 및 문제점, 핵심 성과, 향후 개선 방향 및 기대효과)이 필요함 ◎ 일부 세부 사업의 경우 정량적인 지표로 설정하는 것이 바람직하게 보임에도 불구하고 정성적 성과지표를 선정하였는데, 일부 정성지표에 대한 재검토가 필요함 ◎ 계량 성과분석과 정성적 목표 분석으로 구분하여 근거 제시 및 실적 달성도에 대하여 표현이 잘 되어 있으나, 이러한 결과들로 인한 기관 설립 목적과 경영 목표 달성에 대한 기여도 작성이 필요함 ◎ 평가내용들이 보고서에 포함되어 있으나 세부 평가 내용별 구분이 되어 있지 않음. 세부 평가내용 ③, ④, ⑤으로 구분하여 보고서 작성이 필요함 ◎ 미흡한 부분을 개선·보완하는 것으로 끝나는 것이 아니라 우수한 실적의 원인도 함께 파악하여 우수한 점과 미흡한 점의 조화를 통해 차년도 사업의 지속 성이나 개선점을 모색해야 할 것임	◎ 제3차 충남장애인체육회 경영목표 일부 조정 계획 재수립에 따라 경영목표와 연계한 성과지표 설정 시 전략과제 → 주요사업 → 성과지표 순으로 재조정함 ◎ 장애인생활체육지도자 월 평균 급여 인상 - 2022년 2,621,000원 → 2023년 2,690,000원 - 전년 대비 69,000원, 2.6% 증가 ◎ 처우개선비 전국 17개 시도 중 충청남도 3위 수준 - 월 평균 처우개선비 1위 제주도(620천원), 2위 충청 북도(555천원), 3위 충청남도(544천원) ◎ 제3차 충남장애인체육회 경영목표 일부 조정 계획 재수립에 따라 각 세부사업별 추진 계획을 계획 → 추진 → 성과 → 환류 순으로 작성함 ◎ 생활체육사업 목표 달성을 위해 지표 전략을 수립함. 따라서 5개 성과지표 및 SWOT 분석을 재설정하고, 사업비, 성과 분석 및 환류 등은 경영관리 체계도 등에서 작성함 ◎ 제3차 충남장애인체육회 경영목표 일부 조정 계획 재수립에 따라 성과지표에 대한 정량, 정성 목표 재설정 ◎ 경영 목표 달성을 위해 실행과제 및 성과지표 재설정. 생활체육사업 전국 17개 시도 중 2년 연속 1위 달성 으로 선진 생활체육 시스템 활성화에 기여 ◎ 세부 평가 내용 구분하여 보고서 작성 완료 ◎ 시군 장애인체육회 생활체육팀장 및 수석지도자 운영 위원회 및 사무처 자체 평가를 통해 차년도 생활체육 사업 운영 방향 및 발전 방안 등 모색