

한국문화예술위원회

부문	평가지표		등급
경영관리	경영전략 및 리더십	경영 비전 실행 전략 및 노력	<i>B</i> ⁺
		리더십	<i>B</i> ⁰
	고객관리	고객관리 활동	<i>C</i>
		고객만족도	3.800
	사회가치 구현	윤리 및 인권 경영 노력과 활동	<i>C</i>
		윤리 및 인권 경영 노력과 활동(계량)	1.000
		사회 책임성 제고 노력	<i>B</i> ⁺
		좋은 일자리 창출 노력	<i>B</i> ⁰
	조직·인사·재무 관리	조직·인사 관리	<i>B</i> ⁺
		재무예산 관리	<i>B</i> ⁰
	보수 및 복리후생 관리	보수 및 복리후생	<i>B</i> ⁺
		총인건비 인상률	3.000
		노사관리	<i>B</i> ⁰
	정부정책 협력	공공정보 개방 및 활용	<i>B</i> ⁺
공공정보 개방 및 활용(계량)		0.784	
정부정책협력도		<i>B</i> ⁰	
혁신노력 및 성과		<i>B</i> ⁰	
주요사업	주요사업1 (예술창작역량 강화사업)	사업추진 노력 및 집행효율성	<i>B</i> ⁺
		목표 달성도 1 : 예술창작지원 성과	9.000
		목표 달성도 2 : 예술인력 취업 성과	4.000
	주요사업2 (생활 속 예술 활성화사업)	사업추진 노력 및 집행효율성	<i>A</i> ⁰
		목표 달성도 1 : 통합문화이용권 전액 미사용자 비율	<i>B</i> ⁰
		목표 달성도 2 : 전 국민 문화향유 순회처 확대 성과	5.000
	주요사업3 (문화예술후원 사업)	사업추진 노력 및 집행효율성	<i>B</i> ⁰
		목표 달성도 1 : 기부문화 확산 및 후원확대	4.000

종합평가결과	탁월	우수	양호	보통	미흡	아주미흡
--------	----	----	----	----	----	------

1 총 평

- 기관은 미션과 경영목표를 포함한 전략체계와 핵심가치가 체계적 설정, 미래 사회·기술변화를 반영한 중장기적 접근이 추진되고 있는 점이 긍정적이며, 구체적 성과 창출과 기관발전을 위해서는 일반국민을 포함한 다양한 고객에게 문화예술 가치를 확산할 수 있는 과제개발과 성과중심 전략개발이 필요함
- 기관장은 내부 구성원 소통 강화, 기관가치 확산과 유관기관과의 협력을 위한 다양한 활동을 전개한 점이 인정되며, 기관의 발전을 위하여 구성원의 핵심가치 공유 강화, 외부 자원 확보 등 적극적 활동이 요구됨
- 기관은 핵심 업무에 따라 고객 유형을 분류하고 유형별 고객 니즈에 따른 고객관리 전략을 추진한 점이 인정되며, 기관에 어려움을 주는 다양한 고객을 파악하고 이들의 요구를 환경분석에 반영함으로써 실효성있는 전략 수립이 중요함
- 기관은 문화예술계 프론티어로서 ESG경영을 선언하고 윤리와 인권경영을 포함한 사회적가치 운영위원회를 운영하며 사회적 가치 제고에 힘쓴 점이 인정되지만, 성과 측면에서는 미흡한 부분이 있어 개선이 필요함
 - 사회적가치 운영위원회 활동의 실효성을 높이기 위해서는 추진체계의 적절성, 기관 청렴도를 높이기 위한 노력, 사업운영 및 기관운영의 투명성 강화 등을 위한 노력이 필요함
 - 국민권익위 청렴도 조사에서 종합 및 외부청렴도가 낮은 등급을 받은 점에 대해서는 기관 차원에서의 적극적 노력이 요구됨
- 기관은 환경(E)분야 사회적가치 제고를 위해 지원사업 추진시 물품 재사용을 통한 폐기물 및 탄소배출 저감 등을 위해 노력하였고, 사회(S)분야 사회적 가치제고를 위해 장애인, 여성, 소외계층 등 사회적 약자를 중심으로 지원한 점 역시 긍정적으로 평가됨
- 기관은 사회적 배려계층 일자리 창출을 위해 장애인, 지역인재 등 다양한 유형의 사람에 대한 적합 직무를 개발·발굴을 통해 전년대비 향상된 채용 성과를 거두었고, 이 과정에서 이들의 인권 및 근로권에 대한 지속적인 점검과 확인이 필요함
- 기관은 환경분석을 통해 조직운영 방향과 전략 도출, 인재육성을 위한 교육훈련계획 수립, 재무관리 구조개선, 출장 총량제를 통한 경상비 절감 등 효과적 경영관리를 위해 노력하였음
 - 전문성 강화를 위한 교육훈련의 현업 적용도를 높이고, 강화된 사외교육의 실효성을 높이기 위한 점검 및 문예기금 안정화를 포함 안정적인 재원확보를 위한 법적 기반을 강화, 기관의 중점과제 도출을 통한 성과관리 강화, 자체수입 확대를 위한 추가적 노력 등이 중요함

- 구성원 수요 중심의 복리후생제도를 운영하며 직원만족도를 높인 점이 인정되지만, 공정한 보수체계 운영을 위한 성과연봉제 수용성 강화와 직무 고도화, 직무가치 중심의 보수체계 정착 등을 위해서는 기관의 지속적인 노력이 요구됨
- 기관은 노사관계발전전략을 수립하고 노사가 공동으로 직장 내 괴롭힘 방지를 위한 노력을 함께 하는 등 노사 상생발전을 위해 노력하고 있으며, 소통채널의 개선과 고도화를 통해 지속적인 노사발전을 이끌어 내는 것이 중요함
- 기관은 정부정책에 따라 공공정보 개방, 상생협력 활동, 기관 혁신을 위해 요구되는 활동을 수행하였음
 - 기관의 공공정보 개방을 위한 성과를 높이기 위하여 고객유형별 맞춤형 선제적 공개 노력이 중요함
 - 기관은 정부정책에 부합해 선금조기집행률, 중소기업 구매, 탄소중립활동 등을 수행했으며, 사회적기업 제품구매, SW관리에서는 추가적 관심이 요구됨
- 기관은 코로나19의 영향 속에서도 전년도와 동일하게 <예술창작역량강화 사업>, <생활속예술활성화 사업>, <문화예술후원 사업>을 주요사업으로 설정하고 이를 추진하였음
- <예술창작역량강화 사업>은 코로나19 대응 과정에서 사업 규모가 급격히 확대되었음에도 불구하고 제도 개선과 거버넌스 체계의 구축과 활용해 사업을 무리 없이 추진한 점이 인정되며, 성과목표의 연계성 강화, 사업추진 및 운영체계의 유지와 개선, 사업결과물의 향유 확대, 사업심의제도 개선 등 사업 건실화하기 위한 노력이 중요함
- <생활속예술활성화 사업>은 문화바우처사업은 자동재충전제도를 준비하여 21년 사업 집행의 효율성을 높인 것이 인정되며, 이용자를 9개 그룹으로 구분한 추진전략 및 노력, 부정수급 방지를 위한 지침개정 활동을 진행하였고, 이러한 노력이 지속적인 성과창출로 연계되기 위해서는 세분화된 조사와 점검활동 등 고도화된 성과관리 노력을 추진하는 것이 중요함
- <문화예술후원 사업>은 기관의 재원과 관련될 뿐만 아니라 문화예술 가치의 확산과도 직결되는 사업으로, 기관의 노력에도 불구하고 코로나19 등으로 인한 어려움을 극복하기 위해 후원자 멤버십, 메세나 협회와 협력, 기업 매칭그랜트 지원 확대 등 다양한 노력을 추진하고 있음. 어려운 환경 속에서 성과를 창출하기 위해서는 기관의 창의적이고 다각적인 노력이 필요함
- 이상의 결과를 종합하여 볼 때 한국문화예술위원회의 2021년 경영실적 이행결과 “우수”로 평가됨

2 부문별 평가

1. 경영관리

총 평

- 기관은 설립목적~미션~비전~경영목표에 있어 체계적 연계성이 있었으며, 환경변화 대응으로서 포스트코로나에 대응한 전략과제 구축이 체계적으로 추진되었고, 향후 포스트코로나 시대의 도래에 대비한 구체적 성과목표 및 성과과제를 설정하고 추진할 수 있는 관리 체제 구축이 요구됨
- 기관은 고객관리 활동에 있어 고객니즈를 반영한 업무 추진 개선 노력이 있었으나, 기관의 주요 고객관리에 있어 블랙리스트와 관련된 고객관리 활동에 있어서 보다 체계적인 원인 분석에 따른 고객관리가 필요함
- 기관은 ESG경영을 선언하고 사회적가치위원회의 역할을 확대하면서 경영방향을 ‘환경적 가치를 고려한 문화예술’, ‘경계와 장벽을 넘어 사회를 잇는 문화예술’, ‘모두에게 신뢰받는 문화예술’로 설정하였음
 - 환경(E)분야에서는 문화예술 분야의 넷제로 선도를 위해 공연예술 단체의 탄소중립 계획을 평가하고 미술관 전시 가벽을 재활용하는 등의 활동을 수행하였음
 - 사회(S) 분야에서는 시설 개선으로 장애인 접근성 향상 및 일자리 창출, 아동병원에 예술치유 키트 기부, 경력단절 예술인 육아 지원 등의 활동이 있었음
 - 윤리경영(G) 측면에서는 낮은 외부청렴도를 보여 신뢰받는 문화예술 기관으로 거듭나기 위해 투명경영으로의 변화와 내부직원 교육 및 대국민 홍보 등이 필요함
 - 기관은 ESG 활동을 통해 UNGC(유엔글로벌콤팩트) 회원 자격을 갱신하였음
 - 기관은 골프장 등의 운영시설 및 미술품 등 관리를 더욱 철저히 할 것이 요구됨
- 기관은 안정적인 재무구조 확립을 위한 KPI를 설정하고 목표달성을 위해 적극적으로 노력하였지만, 여전히 법적 기반을 확보하기 위한 노력과 함께 계층별 역량강화와 직무전문가 육성, 예술가치 내재화 분야의 교육만족도와 현업적용도 등의 개선을 위한 적극적인 노력이 필요함. 기관의 자체수입확보 노력에도 불구하고 전반적으로 감소한 것으로 조사되었는데 적극적인 노력을 통하여 가시적 개선 효과를 보여줄 필요가 있음

- 클린카드 집행 반려건수가 상대적으로 많아 적극적 예방교육과 모니터링을 통하여 개선할 필요가 있으며, 성과연봉제의 수용성을 높이기 위한 활동 및 실적도 임시방편적인 대안이 아니라 실질적인 개선을 위한 노력이 추진되어야 함
- 직무가치 중심의 보수체계 고도화를 실질적으로 추진하여 성과로 연결되도록 하는 노력이 가시적으로 이루어질 필요가 있음. 직장 내 괴롭힘 예방 및 처리 지침을 제정한 것은 바람직하지만 조직문화에 내재화하기 위해서는 임직원 교육을 보다 확대할 필요가 있음
- 기관은 공공정보 개방과 관련된 체제구축 및 운영에 있어 양호하다고 평가되지만, 정보공개비용 제고란 측면에서 고객을 세분화하고 고객유형별 특성을 파악하기 위한 노력을 통한 적극적인 대응이 필요함
- 중소기업이나 여성기업, 장애인 기업, 녹색제품 등 정책협력을 위한 우선구매 목표치를 달성했지만 사회적 기업 물품 구매 확대도 고려할 필요 있음
- 혁신노력에 있어 기관은 정부정책에 대응하는 혁신과제 도출 및 기관의 목표와의 연계성 구축 등 노력이 있었지만, 일부 혁신과제에 있어, 보다 ‘혁신’ 적으로 접근할 수 있는 노력을 기울이는 것이 필요함

평가지표별 평가 결과

1. 경영전략 및 리더십

① 경영비전 실행 전략 및 노력

평가방법	만점	등급	득점(점)
9등급평가	4	<i>B⁺</i>	3.200

- 기관의 설립목적~미션~비전~경영목표에 일관성을 가지고 ‘문화예술 (창작)지원’ 과 ‘문화예술 가치 확산 (향유 확대)’ 을 중심으로 체계적 연계되어 있으며, 이를 달성하기 위한 핵심가치로 ‘환경변화에 적극적 대응을 통한 능동적 기관변화’ 와 ‘예술인/국민과의 소통 강화’ 를 제시하고 있어 전략체계와 핵심가치가 유기적으로 연계되어 있다고 판단됨. 다만, 기관이 핵심가치가 목표달성에 어떤 기여를 할 수 있는 가치인지 (즉 미션·핵심가치 → 실질적 행동으로 발현되는) 구체적으로 연계하여 실효성을 높이는 것이 필요함

- 포스트코로나를 대비하여 예술생태계의 지속가능한 성장과 미래 성장동력 확보를 중장기목표 설정하고 있으며, 코로나에 의한 비대면수요 증가 및 이에 따라 수요가 높아지는 신기술, 디지털 기술 활성화 등 사회적, 기술적 변화를 고려한 체계적 대응이 있었으며, 나아가 향후 보다 구체적이며, 성과중심적 전략개발이 요구됨
- 기관의 핵심가치에 대한 내부 공감도가 상대적으로 높지 않은 것으로 평가되어, 기관 내부 구성원들이 기관의 핵심가치에 대한 공유된 이해를 높일 수 있는 개선안에 모색하는 것이 중요함
- 설립목적 달성을 위한 실질적 전략과제에 있어 예술의 창의성·다양성 존중이라는 경영목표에 직접적으로 관련되는 과제들은 예술의 지평 확대 및 예술현장 중심 지원 체계 확립 등으로 연계되어 있는 반면, 문화예술 가치 확산(향유를 통한 기쁨 공유)에 있어서는 문화예술소외층에 대한 전략과제는 명확히 나타나지만, 설립목적 및 미션에 나타난 일반국민에 대한 구체적 전략과제가 명확하게 나타나지 않은 점에 대하여 향후 고민할 필요가 있음
- 중장기 전략체계 재설정에서 3단계에 걸친 체계적인 대내외 의견수렴을 통한 노력이 있었지만, 고객의 니즈 반영을 위해 더욱 체계적인 고객의 특성별 니즈 파악 및 이의 전략적 가치에 대한 고민이 투영될 필요가 있음

② 리더십

평가방법	만점	등급	득점(점)
9등급평가	3	B ⁰	2.100

- 기관장은 기관 경영전략체계를 중심으로 기관의 미션과 경영목표를 달성하기 위해 자원을 동원하고 정책제안, 코로나19 피해지원, 위기상황에 대처하기 위한 사업추진 모델을 창출하는 등 기관이 당면한 현안과제를 해결하기 위하여 노력하였음
 - 경영환경 분석과 이해관계자 의견수렴을 통해 전략체계를 설정하는 과정에서 기관장 의지가 반영되었지만, 더 나아가 사업 추진에 구체적으로 반영하는 것이 바람직하다고 생각됨
 - 국회, 문체부 및 문화예술계 주요 이해관계자들과 현안을 해결하기 위한 정책과 신규 사업을 제안하는 등 예술지원을 위한 미래대응 기반을 조성하였으며, 이를 구체화할 수 있는 시범사업 및 지킴 마련 등을 통해 이를 사업화하는 노력이 요구됨
- 기관장은 내부소통 확대, 기관 가치의 대외적 확산, 유관기관과의 협력을 통해 핵심 가치체계를 설정하고, 기관구성원과 이를 소통하고 내재화하여 성과로 연계하기 위해 노력하였음

- 기관의 핵심가치를 기관장이 재해석하고 기관구성원과 소통한 점은 긍정적이지만, 기관구성원의 핵심가치 공유수준을 지속적으로 확인하고 이를 기관운영의 성과로 확대하기 위한 활동을 확대하는 것이 중요함
 - 핵심가치 내재화를 강화하기 위하여 다양한 동기부여 방안을 개발하고, 구성원 성과와 연계하는 실효성있는 대안의 모색이 중요함
- 기관운영의 혁신을 촉발하기 위하여 기관 차원의 혁신조직 운영, 혁신과제 발굴과 시행, 구성원의 동기부여 활동을 강조하며 조직혁신과 인사혁신을 추진하기 위하여 노력하였음

2. 고객관리

① 고객관리 활동

평가방법	만점	등급	득점(점)
9등급평가	5	C	3.000

- 기관은 21년 고객관리 활동에 있어 핵심업무별 고객니즈를 반영한 업무 추진 개선 노력이 있었음
- 핵심업무별 주요 고객 분류, 그리고 이에 따른 고객정의를 하였으며, 핵심업무별 고객특성 파악 노력이 있었으며, 이에 기반한 고객관리 활동 노력이 있는 등 체계적 고객관리 노력이 있었음
- 블랙리스트와 같은 기관에 있어 주요한 문제해결을 위한 고객관리에 있어서도 환경 분석에 의한 문제점 도출 및 이에 근거한 해결책 도출이라는 체계적 연계가 필요함

② 고객만족도

평가방법	당해연도 만족도 점수	평점	가중치	득점(점)
(당해연도 지수×0.4)+(전년대비 향상도×0.6)	83.957	94.997	4	3.800

- 고객만족도 지표는 기획재정부 주관 2021년 고객만족도 지수와 전년대비 향상도 평점을 가산하여 산출하는 지표임. 기관의 2021년 고객만족도 점수는 83.957점으로 전년대비 1.727점 상승하였으며, 고객만족도 지수와 전년대비 향상도를 합산하여 평가한 결과는 평점 94.997점으로 가중치 4.000점 중 3.800점임

- 고객만족도 수준은 ‘보통’ 등급으로 목표치 대비 달성도는 0.888으로 조사됨. ‘소외계층 문화순회’의 가중치는 22.5%로 전체 6개 사업 중 2번째로 높으며, 고객만족도 점수가 81.9점으로 전체 6개 사업 중 가장 낮은 수준으로 나타나 최우선적으로 개선이 필요한 것으로 확인됨
- 기관의 과거 고객만족도 조사결과는 2017년 83.1점, 2018년 77.3점, 2019년 82.9점, 2020년 82.2점이며, 2021년도에는 84.0점을 기록함

3. 사회적 가치 구현

① 윤리 및 인권 경영 노력과 활동

평가방법	만점	등급(평점)	특점(점)
계	4		
9등급평가	3	C	1.800
계량평가	1	-	1.000

- 기관은 2020년 경영평가에서 사회적 가치 중장기 전략체계와 윤리경영 추진체계의 정합성이 명확하게 드러나지 않는다는 전년도 지적사항에 대해 문화예술계 프런티어로서 ESG 경영을 선언하고, ESG 사회적가치위원회의 역할을 확대하는 한편 ESG 경영진단을 통해 ESG 경영의 방향을 수립하고 전사 ESG 경영전략을 세워 지적사항을 일부 보완하였음
 - 사회적가치위원회가 ESG 사회적가치위원회를 표방하면서 E·S·G 각 영역별로 방향과 전략을 세분화, 각각 ‘환경적 가치를 고려한 문화예술’, ‘경계와 장벽을 넘어 사회를 잇는 문화예술’, ‘모두에게 신뢰받는 문화예술’이라는 슬로건 하에 세부 전략을 수립하고 있지만, 전략의 구체성을 높이는 등 수정·보완이 필요함
- 기관은 다른 기관들과 달리 별도의 윤리경영위원회와 인권경영위원회를 두지 않고 사회적가치 운영위원회의 틀 속에 윤리분과와 인권분과로 분리하여 운영하며, 조직 구조상 사회적 가치라는 큰 틀 속에서 윤리와 인권을 연계할 수 있는 토대가 마련한 점은 긍정적으로 평가됨
 - 체계적 윤리 및 인권경영을 위해서는 E·S·G 영역별로 명확하게 구분하는 것이 필요함. 예를 들어 윤리분과는 G와 더 큰 관련이 있고, 인권분과는 S와 관련성이 크지만, E는 현재 구조상 분명하게 연계하는 것이 쉽지 않음
 - 기관이 ‘ESG 사회적가치위원회’라는 큰 명칭 아래에서 분과나 소위원회 형식으로 운영한다면, 환경경영분과·인권경영분과·윤리경영분과 이러한 방식으로 운영하는 것도 한 방법임. 예를 들어 S 영역에 내부 직원들의 근로조건 개선이나 인권 관련 사항들도 포함되므로 성희롱·성폭력 대응은 인권경영분과에서 담당하거나 TF 형식도 가능하기 때문에 다양한 조합에 대한 검토가 필요함

- G분야에서는 소위원회나 블랙리스트TF 활동, 문체부와의 연대 활동 등을 강조하고 있는데, 최근 ESG의 거버넌스는 행정학의 민관협치를 넘어서 지배구조까지 포함하는 광범위한 영역을 담당하고 있음
 - 민간분야의 G는 이사회와 투명한 활동이나 CEO에 대한 감시 등 건전한 지배구조에 대한 강조 및 주주이익 침해방지 등의 개념이지만, 공공부문은 기관장의 전횡이나 기관장을 위해 이사회가 움직이고 이해관계자의 이익이 침해되는 사례는 드물기에 민간분야의 G에 비견될 수 있는 공공분야의 활동은 청렴도 혹은 리스크 관리가 중요한 영역이라고 볼 수 있음. 다만, 공공분야에서의 ESG는 확실한 개념정의가 아직 미흡한 상황이므로 기관에 적합한 ESG개념을 정립하기 위한 노력이 필요함
 - 권익위의 청렴도 평가에서도 기관은 외부청렴도와 종합청렴도에서 가장 낮은 5등급이 된 만큼, G 분야에서는 청렴도 향상을 역점에 두고 다시 조직 및 전략 체계를 재구축해야 할 것으로 판단됨. 특히 민간분야의 주주 같은 이해관계자에 비견될 수 있는 외부 고객, 즉 국민과의 소통을 강화하기 위한 세부전략 마련이 필요함(E와 S 영역은 대부분 ‘사회적 책임성 제고 노력’ 파트에서 기술하겠음)
- 기관은 2021년도 국정감사에서 미술품 설치 과정에서의 불공정과 독과점 문제, 미술품 작품 관리 취약 문제 등에 대응이 필요함을 지적받았고, 베니스비엔날레 예술감독 선정 절차의 공정성 제고 방안 마련, 보조금 부정수급 방지를 위해 보조금 관리자와 출연진, 참가자 등을 대상으로 한 교육 및 안내를 철저히 할 것, 기업의 문화예술 후원 지정 기부를 비수도권에도 하도록 행정지도를 할 것 등을 권고 받았기에 미진한 부분에 대한 보완 및 개선이 필요함
- 2021년도 문화체육관광부 자체감사에서 뉴서울 골프장 부정 예약·이용 편의 제공, 이사회 의결 및 한국문화예술위원회 승인 절차 없이 특정업체 특혜 제공, 근무시간 중 골프장 무료 이용, 코로나19 방역지침 위반, 사적인 노무 지시 등 다양한 문제점이 발견되었기 때문에 골프장 운영에 대한 관리 감독을 대폭 강화해야 함
- 국민권익위원회 외부청렴도조사의 등급이 낮지만 기관은 2021년에 UNGC(유엔글로벌 콤팩트) 회원자격을 갱신한 노력이 인정됨
 - UNGC는 가입보다는 유지가 어려운 이니셔티브로, 인권, 노동, (자연)환경, 반부패 등 골고루 고려대상이며, 기관은 중앙정부 산하 문화예술 공공기관 중에서 유일하게 UNGC에 가입한 점이 인정되며, 특히 문화 분야에서는 이외에 종로문화재단, 세계 청소년문화재단 등 소수 재단만 가입했을 정도로 문화 분야에서는 가입 케이스가 극히 드문 상황임
- UNGC 가입의 의미를 높이기 위해서는 기관의 외부청렴도를 개선하기 위한 다양하고 적극적인 노력이 요구됨

- 기관은 외부 모니터링 요원이 예술위원회 직원이라고 소개하면서 각종 요구를 하는 경향이 많은 것을 외부청렴도가 낮은 원인으로 파악하고 있는데, 그렇다면 대국민 홍보 중에 예를 들어, “외부 모니터링 요원은 예술위원회 직원이 아니므로 금품 요구 등 부당한 요구가 있을 경우 신고하면 포상하겠다” 라는 식으로 홍보한다면 외부 모니터링 요원에게는 경각심을, 국민에게는 정확한 사실을 알려줄 수 있고, 일부 포상을 통해 확실한 사후처리까지 한다면 외부청렴도 점수도 개선될 수 있다고 판단됨
 - 현재 1인당 청렴 교육시간도 11.8시간으로 타 기관에 비해 많고, 권익위 청렴도 중 청렴문화는 점수가 다소 상승(6.59→ 7.11)한 점은 긍정적이며, 교육의 효과 역시 면밀히 파악하고 후속 대처를 취해 기관 청렴도를 높이는 것이 필요함
- 성희롱·성폭력 관련 고충상담을 위한 심의위원회에 내부4인, 외부3인으로 다른 기관에 비하여 외부위원 비중을 높인 점은 기관의 노력으로 인정할 수 있지만, 고충상담원 사내인지도가 84.7%로 상승했으나 여전히 제고할 여지가 있음
- 고충상담은 현재 윤리인권경영 파트인데, ESG로 분류한다면 내부 고객인 직원들을 위한 활동들로서 S분야에 속함
- 기관은 기관경영의 투명성을 평가하는 경영정보 공시에서 2021년도 무별점 달성은 통합공시 시스템의 전사적 협력체계 구축, 담당자 교육 강화 등의 개선 노력의 결과로 인정됨
- 경영정보 통합공시 별점은 2017년 3.5점, 2018년 0점, 2019년 7.4점, 2020년 3점이었으며, 2021년에는 무별점으로 전년 대비 3점 개선하였음

② 사회 책임성 제고노력

평가방법	만점	등급	득점(점)
9등급평가	3	B ⁺	2.400

- E 분야에서는 예술인 연대를 기반으로 녹색전환 문화예술 이니셔티브를 발족, 기후 위기 대응사례와 담론을 공유하는 포럼 등을 개최하였고, 탄소중립 평가지표를 신규 도입하여 공연예술 103개 단체의 탄소중립 계획을 평가하였으며(249건 이행), 문화 예술분야의 넷제로를 선도하여(공연홍보인쇄물 37% 감소, 미술관 전시 가벽 60% 재활용) 바람직한 모습을 보였음
- 미술관 전시 가벽 60% 재활용을 통해 친환경 예술 창작을 실천한 것은 기관의 특성을 반영한 활동으로서 적절한 기후변화 완화 활동임
 - 매 전시마다 설치한 가벽의 일부와 좌대 등을 전시 성격에 맞춰 재활용하는 방식으로 향후 다른 기관들이 참고할 수 있는 벤치마크 사례(2021년 시각예술창작산실 우수

전시 가벽 일부를 기획초대전 정재철 전시에서 활용, 정재철 전시에 활용한 가벽 일부를 응복합 예술 페스티벌 전시에 활용)로 확산시키는 것 역시 의미있는 것으로 판단됨

- 기존 가벽 철거 비용, 폐기물 생산, 가벽 설치에 필요한 페인트 및 공사, 자재 낭비 등 새로운 가벽 설치로 발생할 수 있는 자재 및 비용 절감 효과가 있었고, 아울러 쓰레기 감소 및 탄소배출 저감 효과를 거둔 것으로 인정되며, 나아가 관계 기관들 협력을 통해 재활용 비중을 함께 높여나가는 방법도 고려할 것을 권고함

○ S 분야에서는 이해관계자(고객) 대응으로 분류될 수 있는 활동인 무용음성해설사, 여성 영유아 돌봄비 수혜범위 확대, 작은미술관 운영 등을 사회적 책임성을 제고하기 위해 노력하였음

- 무용음성해설사를 양성하고 장애인 접근성을 제고하는 방향으로 시설을 개선, 장애 예술인 발굴 및 지원을 통해 일자리를 창출하였고, 지원예술인들의 대한민국장애인 예술경연대회 어워드 수상 결과를 이끌어냄. 장애인 채용을 희망하는 예술단체를 공연예술분야 인력지원 사업에 우선 선정하는 방식으로 장애인 채용에 인센티브를 제공하는 방식도 바람직함
- 원고료 지급단가 기준을 적용하고 저작권계약을 의무화하도록 하였으며 경력단절 ‘여성’ 영유아 돌봄비를 경력단절 ‘예술인’ 허용으로 대상을 확대함
- 작은미술관 운영을 위한 전시기획, 도슨트로 시민 일자리 나눔, 대학생 작가들에 레지던스 제공, 아동병원에 예술치유 키트 기부, 소외계층 시설, 공항, 철도역 등으로 찾아가 ‘예술로 마음치유’ 진행 등 이러한 활동들은 타 기관이 수행하기 어려운 기관 고유의 활동으로 기관을 브랜딩하여 홍보에 적극 활용하는 것이 가능하다고 판단됨

○ 인턴 운영의 경우, 타 기관이 거의 체험형만 운용하는 것에 비해 기관은 채용형도 운용하여 진일보한 방식을 취하고 있음은 긍정적으로 평가되지만, 채용형 인턴기간을 1개월로 대폭 줄이는 것은 신중한 접근이 필요함

- 인턴들의 편의와 만족도 중요하지만 인턴이 정식 채용으로 전환된 후에는 순환근무를 통해 여러 부서의 업무를 하게 될 것이기 때문에 1달의 기간으로 그러한 일들을 ‘맛보기’ 수준이라도 하기는 쉽지 않을 것으로 예상됨
- 채용형 인턴이야말로 기관에 적합한 사람을 채용하여 오래 같이 근무할 수 있는 제도이므로 1개월씩 부서 순환을 하며 운영된 과거의 방식이 더 낫다고 판단됨
- 부서마다 멘토마다 과제 난이도가 달라서 문제가 생겼다면 부서 별 점수를 평균내거나, 부서별 평가자 수를 늘리고 평가자 모두의 점수를 모으되 최고점과 최하점을 제외하고 점수를 계산하는 방식으로 검토할 수 있음
- 채용형 인턴을 민간에서 운영할 경우 적어도 2개월, 보통 6개월 정도 운영함을 참고한다면, 공공기관이 민간에 비하여 더 느슨한 운영을 할 필요는 없다고 봄

- 2021년도 국정감사에서 권고되었듯, 국민들이 문화예술을 통해 코로나 블루를 해소할 수 있도록 국민 참여 문화예술 프로그램을 확대하여 기관의 사회적 책임성을 더욱 제고하기 바람

③ 좋은 일자리 창출 노력

평가방법	만점	등급	득점(점)
9등급평가	3	B ⁰	2.100

- 기관은 “일자리 창출 노력은 환경분석과 기관의 핵심전략을 토대로 도출하였다기 보다는 통상적으로 추진하는 공공일자리와 민간일자리로 설정한 것으로 보인다” 는 전년도 지적사항에 대해 2021년에는 기관의 특성에 맞는 일자리를 창출하기 위한 노력을 통해 일부 성과를 달성한 것으로 판단됨
 - 연수단원 정규직 취업을 2020년 33명에서 2021년 44명으로 늘려 목표를 100% 달성했으며, 공연예술분야 인력지원 인원을 2020년 3000명에서 2021년 5500명으로(추정) 역시 목표를 100% 달성하였음
 - 예술계 일자리 사업 장애인 고용률도 2020년 3.5%에서 4.9%로 증가했으며, 예술계 일자리 미스매칭 현상을 완화하기 위하여 채용 직접연계 채용박람회 개최하였음
 - 다만, 연수단원 취업의 경우, 단순 숫자에 몰두하기보다는 그들의 인권, 근로의 질 측면에서의 관리가 중요함. 예술계열 대학 졸업생에 국내 체류를 허용하는 것은 비자문제로 법무부 소관이므로 기관 단독으로 해결하기는 어려운 문제임. 비자문제를 비롯해 예술인들이 활동하는 동안 인권에 문제가 없도록 예술위의 관심과 노력이 필요함
- 기관의 장애인 적합 직무를 발굴하고(계약, 출납) 장애인 고용공단과 연계하여 장애인 4명을 특별 채용했으며, 지역인재 채용도 2020년 38.5%를 훨씬 웃도는 50%를 달성하였음. 유관기관 협력형 인턴십의 경우 2020년 5명의 두 배인 10명을 목표로 하여 12명을 달성하는 등 전년 대비 도전적인 목표치를 설정하고 거의 달성하였음. 정현원 차도 2020년 4.5%였는데 2021년 3%를 목표로 하여 실제로는 1.5%를 달성하였음. 완벽히 해소되지는 않았으나 전년과 비교하여 개선되었음
- 경력단절 여성 일자리 사업으로 문화예술후원매개 전문가 양성과정을 운영, 2020년도 수료자 중 2021년 기준 20명이 문화예술분야 취·창업한 것을 확인하는 등, 수료 이후에도 기관이 네트워킹하면서 데이터를 확보하고 효과성을 확인하는 것은 바람직함
- 향후에는 취업보다 창업한 인력이 부딪치는 난관들이 많을 것으로 판단되어, 수료 이후 창업한 인력을 대상으로 적절한 지원까지 연계하는 토털 코칭의 고려를 권고함

4. 조직 · 인사 · 재무 관리

① 조직 · 인사 관리

평가방법	만점	등급	득점(점)
9등급평가	4	B ⁺	3.200

- 기관은 전년도 지적사항인 환경분석과 전략적 방향제시를 구체화하기 위해서 내외부 환경분석을 실시하고 조직운영방향과 운영전략을 도출하였고 인재육성을 위해서 경력 개발제도와 연계한 교육훈련계획을 수립하였음. 또한 안정적인 재무구조확립을 위한 KPI를 설정하고 목표달성을 위하여 적극적으로 노력한 것으로 판단되며 경상비 절감을 위해서 출장총량제를 적극적으로 도입하여 비대면 업무환경을 조성하는데 기여하였음
- 기관은 고유업무를 보다 강화시키고 협업행정을 촉진시키기 위해서 부서신설 및 개편을 비교적 체계적으로 추진하였으며 조직개편에 부합하도록 인력배치를 비교적 합리적으로 실시하였지만, 고유 업무의 효율화와 협업행정 강화의 필요성이 왜 요구되었는지에 대한 근거는 다소 미흡한 것으로 판단됨
- 기관은 인력의 전문성 강화를 위해서 교육을 추진하였고 전년도에 비하여 직급별 교육시간을 늘렸지만 여전히 2급, 3급의 교육시간은 더 확대할 필요가 있는 것으로 판단됨. 또한, 계층별 역량강화와 직무전문가 육성, 예술가치 내재화 분야의 교육만족도와 현업 적용도는 더 적극적인 노력을 통하여 개선할 필요가 있음
- 기관의 교육훈련을 보면 사내교육보다 사외교육에 상대적으로 큰 차이가 나도록 예산을 편성하여 집행한 것으로 분석되어 사외교육에 더 많은 비중을 두고 교육을 시행할 수록 철저한 성과관리가 필요함
 - 자체실적 점검을 하고 만족도 조사를 하지만 얼마나 체계적으로 자체점검을 실시 하는지에 대해서는 확인이 필요함
 - 만족도와 현업적용도가 낮은 것을 고려하면 연중모니터링을 한다고 하지만 자체실적 점검에서도 각별한 노력이 필요할 것으로 판단됨
- 기관은 구성원들의 전문성 제고를 위해서 경력개발제도를 도입한 것은 바람직한 노력으로 인정되지만, 합리적인 방식으로 수용도를 인정받고 활용되기 위해서는 적극적인 제도 개선을 통하여 더 많은 보완이 필요한 것으로 판단됨. 그리고 일·가정양립을 위해서 추진과제와 세부실행계획을 제시하였지만 코로나 19 확산 관련 추진은 일·가정 양립과는 다소 거리가 먼 것으로 판단됨. 그리고 모든 가구가 행복한 일·가정양립 환경조성은 전략이 반영된 과제라기보다는 세평을 요약한 수준인 것으로 판단되어 전략을 반영한 추진과제를 수립할 필요가 있음

② 재무예산 관리

평가방법	만점	등급	득점(점)
9등급평가	2	B ⁰	1.400

- 기관은 대내외의 재무환경을 분석하고 재무관리계획차원에서 KPI를 설정하였으며 예산편성을 위한 과제와 편성 및 심의 체계를 구축하여 안정적 자원조달을 위해서 적극적으로 노력한 것으로 판단됨. 그러나 문예기금 자원 안정화를 위해서 적극적으로 노력하였지만 여전히 목표에는 미흡한 수준인 것으로 판단됨. 또한, 여전히 안정적인 자원조달을 위한 법적 기반을 확보할 필요가 있는 것으로 판단됨
- 기관은 예산편성을 위해서 4개의 중점편성과제를 도출하여 제시하였지만 각각의 KPI를 설정하지는 않았으며 활동실적과 성과를 체계적으로 제시하고 있지 않아서 성과가 가시적으로 드러나지 않은 한계가 있음. 각각에 과제별 성과지표와 목표치를 설정하고 체계적으로 활동실적과 성과를 제시해줄 필요가 있음
- 기관은 부족한 재원을 확보하기 위해서 자체수입확보 노력을 하고 있지만 전년도에 비하여 대부분의 자체수입 항목에서 감소한 것으로 조사되었음. 건물대여료 등은 사회적 가치 차원에서 조치한 것으로 이해할 수 있지만 나머지 항목들에서는 적극적인 노력을 통하여 가시적 개선을 보여줄 필요가 있음
- 기관은 클린카드 집행을 위해서 자율적 내부통제를 전사적으로 확산시키고 있다고 하였지만, 현재 반려건수를 보면, 타 기관에 비하여 매우 많은 것으로 판단됨. 직원들에 대한 교육을 보다 강화하여 반려되는 사례가 최소화되도록 적극적 예방노력을 병행할 필요가 있는 것으로 판단됨

5. 보수 및 복리후생 관리

① 보수 및 복리후생

평가방법	만점	등급	득점(점)
9등급평가	3	B ⁺	2.400

- 기관은 전년도 지적사항을 개선하기 위해서 일·가정 양립을 위한 직원 수요중심의 복리후생제도를 발굴하여 적극적으로 추진하였으며 그 결과 만족도를 대폭 높인 점이 인정됨
- 기관은 합리적이고 공정한 보수체계를 운영하기 위해서 중점과제를 도출하였음. 노사 합의를 통하여 성과연봉제에 대한 수용성을 높이고 직무 고도화를 통하여 직무급제를

단계별로 이행하는 목표를 도출하였는데 성과연봉제 도입의 수용성에 대한 과제도 출의 근거가 제도수립 단계별 추진내용에서는 다소 파악이 모호한 것으로 판단되어 명확하게 중점과제 도출 근거를 제시할 필요가 있음

- 노사상생협의를 통하여 성과연봉제의 수용성을 높이겠다고 하였지만 실질적으로 ‘21년도에는 임시방편적인 대안을 모색하는 수준에 머물러 있는 것으로 판단됨. 임금인상을 적용이 쉽지 않은 사안인 점은 인정하지만, 다각적인 노력을 통하여 해결책을 찾아 마무리할 필요가 있을 것으로 판단됨
- 기관은 직무가치 중심의 보수체계를 정착시키기 위해서 적극적으로 도입과 개선을 위한 노력을 하였음. 그런데 2021년에는 고도화 노력을 추진하는 단계인데, 추진한 성과는 개선방향을 도출하고 우수사례를 전파하고 5개년 계획을 수립한 수준으로 고도화를 위해서 실제 개선을 한 것은 다소 미흡한 것으로 판단됨
- 기관은 직원들의 복리후생을 위해서 다양한 제도를 도입하고 실행하기 위해서 많은 노력을 하였음. 대부분 잘 수행하고 있지만 대부분 기관이 직접 관리하는 인프라 및 서비스에 편중되어 있는 경향이 있음. 타 기관들과의 협약을 통하여 각자의 보유 인프라 및 서비스를 복리후생을 위해서 공유하는 방안도 적극적으로 고려할 필요가 있음

② 총인건비 인상률

평가방법	평점	가중치	득점(점)
총인건비 인상률 = $\frac{\text{평가년도 총인건비} - \text{전년도 총인건비}}{\text{전년도 총인건비}}$	100	3	3.000

- 총인건비 인상률은 전기 대비 당기 인건비 인상률의 정부 예산관리 기준(0.9%이내) 준수 여부를 평가함. 기관의 2021년도 인건비 인상률은 -3.819%로 정부 예산관리 기준의 인건비 인상률 한도를 준수하여 기관은 가중치 3점 대비 3.000점을 획득함
- 기관은 정부 예산집행지침 및 내부 집행계획에 따라 예산범위 내에서 연간 인건비 집행률을 관리하였으며, 퇴직·신규입사, 휴·복직, 승진 등 월별 인원변동에 따른 증원소요인건비와 전년도 직급별 평균단가, 임금피크제 도입에 따른 별도직군 인건비 효과 등을 변수로 적용한 통합 시뮬레이션을 통해 연간 인건비 집행을 관리함으로써, 2021년도 정부 예산관리 기준 0.9%를 준수함
- 기관의 총인건비 인상률은 2017년 3.5% 대비 3.198%, 2018년 2.6% 대비 2.362%, 2019년 1.8% 대비 1.445%, 2020년 2.8% 대비 2.760%, 2021년 0.9% 대비 -3.819%로 매년 정부 인건비 인상률 기준을 준수함

③ 노사관리

평가방법	만점	등급	득점(점)
9등급평가	2	B ⁰	1.400

- 기관은 지속가능한 노사상생 기반마련을 위해서 노사관계발전전략을 수립하고 모니터링 체계도 잘 갖추었지만, 3대 추진방향에 따라 21년 중점과제를 도출하였지만 성과지표와 목표치 설정은 다소 미흡한 것으로 판단되어 가시적 성과를 보여주기 위해서는 과제별 성과지표와 목표치를 설정하여 추진할 필요가 있음
- 기관은 간부의 직원 괴롭힘 사건발생에 대응을 위해서 노사공동으로 사건조사 및 재발방지 대책수립, 제도마련을 하였음. 직장 내 괴롭힘 예방 및 처리지침을 제정한 것은 바람직한 결과로 인정되지만 전임직원들을 대상으로 실시한 교육을 포함한 대안은 상대적으로 적극적으로 이루어지지 않은 것으로 판단됨. 건강한 조직문화를 조성하기 위해서는 일시적 교육보다는 장기적인 교육과 체험형 개선방안을 도입하여 적극적으로 내재화시킬 필요가 있음
- 기관은 다양한 소통채널을 구축하여 고도화시키는 역할을 수행하였지만 임직원 소통 채널 만족도를 보면 지속적으로 향상되고는 있지만 여전히 개선노력이 필요한 것으로 판단됨. 현재 소통채널을 고도화시켰다고 하지만 실질적인 개선으로 나타나는 데는 한계가 있는 것으로 판단됨. 기관은 소통채널에서 문제점을 체계적으로 진단하여 개선하는 고도화 노력이 필요한 것으로 판단됨

6. 정부정책 협력

① 공공정보 개방 및 활용¹⁾

평가방법	만점	등급(평점)	득점(점)
계	2		
9등급평가	1	B ⁺	0.800
계량평가	1		0.784

- 전반적인 수준에 있어 기관은 공공정보 개방을 위한 체계적인 추진체계를 수립하여 운영하였음
- 향후, 고객 맞춤형 정보공개를 선제적/체계적으로 관리하기 위하여 세분화된 고객별 특성을 파악하고, 이러한 고객별 특성에 따라 필요로 하는 정보를 선제적으로 파악하여 맞춤형 선제적 정보공개 노력이 있으면 좋을 것 같음

1) 2021년도 문화 정보화 수준 평가 결과를 계량평가 점수에 반영함

- 청구된 정보공개에 있어 전년도 대비 소폭 개선이 있었으나, 정보공개비율(92.7%), 법정기한 초과에 대한 개선 여지가 있는 것으로 보임

② 정부정책협력도

평가방법	만점	등급	득점(점)
9등급평가	2	B ⁰	1.400

- 중소기업, 기술개발, 여성기업, 장애인, 중증장애인, 장애인표준사업장, 창업기업, 이전기관 지역 물품 등 구매는 모두 목표치를 달성했고, 선금 조기집행률도 정부 목표대비 초과 달성한 점이 인정되지만, 사회적기업 제품 구매가 2020년 4.7% 구매에 비해 2021년 3.6% 구매로 다소 낮아져, 사회적 기업 물품 중 구매 가능한 물품들을 재고 해보기 바람
- 탄소중립 활동에서, ESG 아카데미 운영, UNGC 이행보고서 제출, 기후위기·탄소중립·RE100 에너지 전환교육 등 환경교육 활동을 강화하고, 플로깅 활동, 25개 기관이 참여하는 지역문제해결 플랫폼을 만들어 환경관련 사회공헌 활동(예: 커피박 친환경 재재원화 사업)을 수행함
 - 다만, 친환경 활동을 현행대로 주니어보드 중심으로만 하기보다는 시니어들까지 포함한 전사원의 활동으로 확대하여 진행하기 바람
 - 의무사항은 아니지만 녹색제품 구매목표도 106.1%를 달성하였으며, 탄소배출량은 20% 감축하였음
 - 2021년 플로깅 활동을 2회에 걸쳐 진행하여 임직원 40명이 참여, 172km(4.3km*40명) 거리를 진행했는데, 저감한 탄소 배출량을 별도로 측정하지 않은 바, 향후 탄소배출량까지 측정하면 이 역시 하나의 중요한 지표가 될 수 있음
- 2021년 공공기관 SW관리실태 현장점검에서, 한국문화예술위원회는 우수 등급은 받았으나 ‘담당자 교육 미흡’으로 다소 감점된 바, 향후 더욱 철저히 관리해야 함

③ 혁신노력 및 성과

평가방법	만점	등급	득점(점)
9등급평가	1	B ⁰	0.700

- 기관은 정부의 혁신 3대 기본 방향에 응대하는 혁신추구방향 설정 및 추진체계 구축 노력이 있었음
- 18대 혁신과제를 도출하였고, 이 중 2개 과제를 중점과제로 도출하였으며, 이는 기관의 설립목적 달성과 연계가 있는 것으로 보임. 다만 중점과제 도출에 있어 외부의 다양한

핵심 이해관계자의 의견 역시 직접적으로 반영될 수 있는 통로에 대한 고민이 있으면 좋을 것 같음

- 혁신과제 중 일부는 ‘혁신’이라는 개념 -즉 과거의 방식으로 문제해결이 되지 않은 것에 대하여, 상당히 새로운 방식을 도입하여 해결하려는 창의적 노력-에 부합되지 않는 것도 있는 것으로 보임. 모든 사업을 혁신적으로 하는 것은 실질적으로 불가능하지만, 향후 더욱 적극적으로 새로운 방식에 의한 혁신과제 설정에 대하여 고민이 있으면 좋을 것 같음

II. 주요사업과제

총 평

- 기관은 전년도와 마찬가지로 <예술창작역량강화 사업>, <생활속예술활성화 사업>, <문화예술후원 사업>을 주요사업으로 설정하고, 기관의 설립목적 및 환경변화에 맞춰 성과목표와 성과지표를 체계적으로 도출함
- <예술창작역량강화 사업>은 코로나19 대응 과정에서 사업의 중요성이 더욱 커졌음. 사업의 규모가 급격히 늘어났는데, 기관은 제도를 개선하고 거버넌스를 구축·활용함으로써 사업들을 차질 없이 시행하였음이 인정됨. 코로나19 대응 과정에서 사업이 크게 확대된 만큼 이 기간에 구축한 경험과 지식을 내재화시켜야 하며, 객관적인 분석을 통해 필요시 사업 조정도 해나가야 할 것이라고 판단함
- <생활속예술활성화 사업>은 문화바우처사업과 문화향유프로그램으로 구성됨. 20년부터 자동재충전제도를 준비하여 21년 사업 집행의 효율성을 높인 것이 인정됨. 문화바우처 지원대상과 금액이 늘어나고 있는 만큼 사각지대가 발생하지 않도록 하고 문화격차가 실질적으로 줄어들 수 있도록 노력할 필요가 있음. 한편 문화향유프로그램의 경우 기관의 특성을 반영하여 특성화할 필요가 있는데, 예술인들의 예술창작역량을 강화하는 방향으로의 전략에 대한 검토가 필요할 것으로 판단함
- <문화예술후원 사업>은 기관의 자원과 관련될 뿐만 아니라 문화예술 가치의 확산과도 직결되는 사업이기 때문에 중요성이 상당하다고 말할 수 있음. 기관은 장기적인 관점에서 후원문화를 바꿔보려는 노력과 단기적인 관점에서 다양한 플랫폼을 활용한 사업을 시행하는 등 다각적으로 노력하였음이 확인됨. 그럼에도 불구하고 후원금액의 규모가 기대에 미치지 못하고 있다고 판단함

- 기관은 문화체육관광부와 자율보장 공동선언을 함. 공동선언은 블랙리스트 사태 이후 예술계가 요구한 제도개선의 핵심이며, 그만큼 예술계의 기대와 우려가 큼. 21년 기관은 공동선언에 따라 다각적 노력을 하였다고 평가됨. 그러나 실질적인 혁신을 위해서는 앞으로도 적극적이고 체계적인 활동을 지속할 필요가 있음
- 주요사업을 성공적으로 수행하기 위해서는 문화예술진흥기금의 안정화가 중요하다고 말할 수 있음. 기관은 안정화 방안을 마련하고 이를 실현하기 위해 장기간 노력해 왔으며 18년 말부터는 기금 수지가 흑자로 전환되었음이 확인됨. 그러나 기관의 자율성 확보를 위해 안정화를 위한 노력을 이어나갈 필요가 있다고 판단됨

주요사업별 평가 결과

□ 주요사업 ① 예술창작역량강화 사업

1. 사업추진 노력 및 집행 효율성

평가방법	만점	등급	득점(점)
9등급평가	10	B ⁺	8.000

- 예술창작역량강화 사업은 기관의 비전을 실현하기 위한 핵심사업이라고 말할 수 있는데, 코로나19 대응 과정에서 사업의 중요성이 더욱 커졌음
 - 기관은 예술창작활동을 수행함에 있어 어려움을 겪고 있는 예술인들을 폭넓게 지원하였음이 인정되며, 이러한 기관의 노력으로 말미암아 예술인들은 불안정한 환경 속에서도 창작역량을 강화할 수 있는 기회를 가졌을 것으로 판단함
- 기관은 예술의 지속가능성 제고와 전방위 지원체계 개편, 문화예술계 일자리 창출의 세 가지 성과목표를 정하고 그에 맞춰 사업을 계획하였는데 개선 필요성이 있음
 - 세 가지 성과목표 모두 창작역량강화의 관점에서 중요하지만, 각각의 연계성이 높지 않아 이들의 연계성을 강화하여 사업 효율성을 높이는 것이 필요함
- 추가경정예산 배분 및 기금운영계획의 변경으로 사업이 급격히 확대됨. 기관은 다른 기관들과의 협력을 통해 사업을 효율적으로 수행하였음이 확인됨. 21년 사업을 진행하며 구축한 거버넌스 체계를 코로나19 종료 이후에도 유지·관리할 필요가 있으며, 그러한 노력은 문화예술서비스 전달체계의 발전의 디딤돌이 될 것으로 기대함
 - 기관은 한국예술인복지재단과 (재)예술경영지원센터와 협업했을 뿐만 아니라, 예술인 단체들과도 함께 사업을 추진한 바 있음. 향후에도 유관 기관 및 예술인 단체들과의

협력을 이어나간다면 사업집행의 효율성이 개선될 수 있음. 예술인 단체들과의 협업은 예술계의 성장에도 도움이 될 수 있을 것임

- 기관은 <코로나19, 예술로 기록> 사업을 새로이 개발하였음. 이 사업은 코로나19 기간 동안 예술이 수행할 수 있는 사회적 역할에 주목하였으므로 예술지원 혁신사례로 인정됨. 다만 기록물들의 활용이 활발하지 못했다는 점은 한계로 지적될 수 있음
 - 기관은 긴급예산 편성을 통해 975건의 예술기록물을 지원하는 성과를 달성하였음. 이 기록물들은 온라인 미디어 예술활동 홈페이지를 통해 공개되고 있으나, 코로나19가 심각하였던 21년에 충분히 공개되었다고 평가하기는 어려움
 - 이 사업은 국민을 대상으로 연대와 치유의 공감대를 확산하는 것이 목표이므로 기관의 지원을 받아 창작된 작품들이 더 많이 공유될 수 있도록 하는 후속조치가 필요할 것으로 판단함. 예술로 기록 사업이 국민에게 충분히 공유되지 않는다면, 이 사업은 일반적인 긴급대응사업과의 차별성을 잃을 수 있음

- 기관은 문화체육관광부와 자율보장 공동선언을 함. 자율보장 공동선언에 대하여 예술계는 대체로 환영하는 것으로 보이나 우려의 시선도 있음. 공동선언이 문화행정의 혁신을 위한 계기가 될 수 있도록, 기관은 21년의 활동내용을 반성적으로 분석하고 분석결과를 환류하여 양자의 관계를 더욱 더 개선해나갈 필요가 있을 것임
 - 자율보장 공동선언에는 예술의 자율성과 독립성을 보장하는 것에 대한 내용, 장관과 기관의 위원장 및 위원들과의 전체 회의에 관한 내용, 양 기관의 역할과 책임이 명시되어 있어 기관의 자율운영 보장에 기여할 수 있을 것으로 판단함
 - 기관은 정책기초자료를 확보하고 정책패널을 구성하였으며, 국민 참여 방안도 마련하였음. 이를 바탕으로 아트컬처랩과 같은 새로운 예술정책을 제안하여 실제 예산을 확보하였고 사업이 운영될 예정임. 그러나 자율보장 공동선언이 기관 전체 사업에 해당하는 선언이라는 점에서 이 성과가 충분하다고 말하기는 어려움
 - 한편, 예술창작지원 정책에 있어서 기관이 자율적이며 독립적으로 활동할 수 있도록 자체 역량을 강화할 필요가 있음. 가령 기관의 정책연구 기능은 강화될 필요가 있으며 정책연구에 집중할 수 있는 환경을 조성할 필요가 있다고 판단함

- 공모사업이 증가하고 지원신청 건수가 늘어나는 상황에서, 기관은 수요자의 편의성 증진을 위한 활동을 하였으며 심의제도를 다각화하였음. 결과공고 과정에서도 더 많은 정보를 제공하기 위한 노력을 하는 등 개선 노력이 인정됨. 그러나 심의과정에 대한 예술인들의 문제제기가 여전히 있으며 개선 노력을 지속할 필요가 있음
 - 동료집단심의와 관련해서 예술계가 동료집단심의 제도 폐지를 촉구하는 등 논란이 있었음. 동료집단심의 도입의 의의가 인정되며, 기관은 재발방지를 위하여 예술계와 소통하고 후속대처를 적극적으로 이어나가고 있다는 점이 확인됨

- 새로운 제도를 만들고, 수요자의 요구에 귀를 기울여 제도를 개선하는 과정은 주요 사업 평가에 있어 중요하므로, 문제점과 대응현황 그리고 개선계획을 보고서에 담는다면 기관의 전문성, 투명성과 신뢰도를 높이는 계기가 될 것으로 판단함
- 기관은 창작주기 단계별 지원체계 개선 노력을 이어감. 비평·연구부터 해외진출까지 단계별 지원을 강화하고 다년간 지원을 확대한 것이 인정됨. 이러한 지원은 장기적인 관점에서 창작역량 강화에 크게 기여할 수 있을 것으로 기대함. 그러나 개인비평가 지원이나 사전연구 지원, 다양한 실험적 활동에 대한 지원이 예술계의 수요를 충분히 만족시키고 있는지에 대해서는 검토해볼 수 있음
- 문화예술계 일자리 창출을 위해 기관은 21,672백만원이라는 대규모 예산을 지출하고 있음. 신규 일자리를 상당수 창출한 것은 인정되나 양질의 일자리가 창출되었다고 말하기는 어려우며, 이러한 문제를 해결하기 위한 방안이 필요할 것으로 판단함
 - 일부 민간 영역에서 저임금의 단기일자리가 만들어진 점이 확인되고 있음. 영세 사업자의 경우 매칭에 한계가 있겠으나, 개선 방안 모색이 필요할 것임
 - 연수단원 정규직 전환은 중요성을 갖지만, 일부 예술인들에게만 해당하는 것으로, 일자리 창출 사업의 대상이 되는 모든 예술인들과 관련된 지표라고 말하기 어려움. 따라서 향후 대표성 있는 새로운 성과지표를 개발할 필요가 있다고 판단됨
- 기관은 긴급대응사업 추진과정에서 거버넌스 체계를 구축했을 뿐만 아니라 청년사업 수행 조직을 하나로 일원화하는 조직 내부의 개편을 실시하는 등 집행체계 개선을 위해 노력하였음. 사업의 규모가 커지고 종류가 다양해지고 있으므로, 기관의 직원에게 권한과 책임을 적절하게 부여하고 유사한 기능을 수행하는 관계 기관에게 사업을 이양하는 등의 집행체계 개선 방안도 마련해볼 수 있을 것으로 판단함
- 기관은 블랙리스트 사태 이후 제도를 개선하기 위한 노력을 하고 있음이 인정됨. 앞으로도 제도 개선 노력을 이어갈 필요가 있는데, 특히 기관의 자율성뿐만 아니라 기관 직원의 자율성을 높일 수 있는 방안도 마련해볼 필요가 있음
 - 기관은 3개의 상설 소위원회(현장소통, 성희롱·성폭력, 정책혁신)와 TF(블랙리스트, 코로나19 대응, 청년)를 운영하였으며, <블랙리스트 재발방지와 회복을 위한 TF>를 운영하며 예술계와 소통을 위해 노력하고 있음이 확인됨
 - 기관 직원의 자율성과 관련하여, 20년에 <블랙리스트 유사사건의 재발방지 방안 연구>가 진행된 바 있는데, 연구결과를 반영하고 모니터링할 필요가 있음

2. 목표 달성도

평가지표	평가방법	목표치	실적치	평점	가중치	득점(점)
예술창작지원 성과	목표부여 (편차)	0.01339	0.01396	100	9	9.000
예술인력 취업성과	목표부여 (편차)	0.15440	0.15548	100	4	4.000

- 예술창작지원 성과지표의 경우, 창작물 유통확대 성과, 예술인력 취업성과 등 세부 지표로 구성돼 있으며 각각 목표부여(편차) 방식으로 평가함
- 창작물 유통확대 성과는 기관의 예산편제상 예술창작역량강화 예산(단위 : 백만원) 대비 해당 사업에서 지원된 실적이 있는 사업을 통해 발표된 지원 작품의 당해연도 국내외 초청, 판권 판매, 2차 공연(온라인 공연 포함), 수상건수의 합계를 평가하는 지표임
 - 기관은 코로나19 피해 회복 및 선제적 위기 대응으로 지속가능한 창작환경 조성에 기여하는 한편, 예술 현장 수요에 기반한 전방위 지원체계 개편, 공정심의제도 확립, 단계별 지원체계 고도화 및 새로운 예술 창작 영역을 확대 등을 위해 노력함
 - 또한 코로나19로 위축된 창작활동에도 불구하고 유통확대 성과를 위한 다양한 노력을 기울이는 한편, 비대면·디지털 전환 시대에 대응하는 유통 플랫폼 활용 및 개척으로 창작물 유통 활성화를 실현함. 그 결과 2021년도 창작물 유통성과 예산 27,073백만원 대비 유통건수 378건으로 실적치 0.01396을 기록하였고, 목표치 0.01339를 상회하여 평점 100.000점을 달성함
- 예술인력 취업 성과는 전년도 문화예술기관 연수단원 지원사업 선정인원수 대비 당해연도 문화체육예술관광 분야 정규직 취업 실적을 평가하는 지표임
 - 기관은 인력육성 지원 추진체계 개편 및 청년예술가, 전문인력 대상 양질의 일자리 제공을 위해 노력함으로써 문화예술계 건강한 일자리 생태계 조성에 기여함
 - 또한 고용안전망 제도 개선을 통한 연수단원 정규직 전환을 위해 노력하였고, 그 결과 전년도 연수단원 선정인원 283명, 당해연도 정규직 취업인원 44명으로 실적치 0.15548을 기록, 목표치 0.15440을 상회하여 평점 100.000점을 달성함

□ 주요사업 ② 생활 속 예술 활성화 사업

1. 사업추진 노력 및 집행 효율성

평가방법	만점	등급	득점(점)
9등급평가	10	A ⁰	9.000

- 기관은 ‘모두를 위한 예술 공유’ 라는 전략과제를 수립하고, 세부과제로 ‘문화예술 향유 격차와 불균형 해소’ 와 ‘문화예술의 새로운 창조와 향유를 위한 권리보장’ 을 세부과제로 도출함. 성과목표로 ‘이용자 중심 서비스 전달체계 개선으로 문화향유 권리 보장’ 과 ‘코로나19 위기 속 국민에게 힘이 되는 문화향유 프로그램 제공’ 을 성과목표로 제시하였음. 성과목표는 중장기 경영전략과 적절히 연계됨
- 긴급재난지원금을 벤치마킹 대상으로 선정함으로써 개선이 필요한 지점을 적절히 도출하였으며, 적실성 높은 캐치업 전략을 구사한 것으로 평가함
- 기관은 자동재충전제도를 시행, 문화바우처 발급서비스 혁신을 이뤄낸 것이 인정됨
 - 과거에는 전체 발급자의 84.2%가 반복신청을 했으며, 86.4%가 주민센터를 방문하였음 (20년 기준). 코로나19가 확산으로 안전한 발급 환경 구축 요구가 컸음
 - 기관은 20년에 관계 기관들과 협의하고 규정들을 개정하며 제도 도입을 준비함
 - 자동재충전제도를 성공적으로 도입하기 위하여 사업 관계자 교육을 실시하고, 발급 대상자들을 대상으로 제도 이용 홍보를 실시하였음. 그 결과 21년에 실제로 제도가 도입되었는데, 20년 총 발급자 중 75.8%가 자동지급 받은 것으로 확인됨
- 기관은 자동재충전제도 시행 1년 차에서 발급 예산 조기 소진을 경험함. 문제가 발생하자 미사용 잔액을 활용하여 초과발급을 실시하는 조치를 취함. 사업 수행과정에서 문제 확인한 후 바로 시정하며, 문제가 재발하지 않도록 노력한 점이 인정됨
- 기관은 이용자를 9개 그룹으로 나눠 각각의 니즈를 구체적으로 분석하는 등의 노력을 실시한 바 있음. 이를 통해 이용약자 편의제공, 가맹점 다양화, 이용환경 개선의 추진 전략을 도출하고 추진전략에 맞춰 서비스를 개선한 것이 인정됨
 - 이용자 편의제공과 관련하여, 노년층을 위해 큰 글씨 책자를 제작하고 장애인을 위해서는 점자 책자를 제작하였음. 노년층을 위하여 전화결제를 안내함
 - 가맹점 다양화와 관련하여, 국민제안을 받아 가맹점을 신규로 등록하는 등 가맹점을 확대하였음. 일부 가맹점에서는 할인 혜택을 제공했음. 이용자 선호 비대면 문화 활동으로 범위를 확대한 바 있음
 - 이용환경 개선과 관련하여, 모바일 앱을 정식 출시하고, 시기별·대상자별 맞춤형 이벤트를 진행하기도 함. 온라인 커뮤니티와 연계하여 홍보를 진행함

- 이러한 노력의 결과로 이용자 만족도가 전반적으로 상승했음이 확인됨. 특히 장애인과 노년층의 만족도가 증가한 것은 기관 노력의 성과로 볼 수 있음
 - 다만, 이용자들이 문화예술상품을 구매에만 문화바우처를 사용하지 않고, 문화예술 공연, 전시 관람 등을 많이 할 수 있도록 하는 방안 마련이 필요함
- 기관은 문화바우처 발급과 관련하여 부정행위가 발생하고 있음을 확인하고 이를 방지하기 위하여 관리지침을 개정했을 뿐만 아니라 중고거래 플랫폼과 업무협약을 체결하였음. 모니터링도 지속적으로 실시하여 부정행위를 적발하였으며, 이러한 노력들을 통해 문화누리카드에 대한 부정적 인식도 개선되고 있음을 확인해볼 수 있음
- 문화누리카드 신청 대상이나 신청하지 않는 사람들이 다수 존재함. 기관은 홍보 활동을 강화하고 있으며, 권리구제서비스를 실시하는 등 다각적으로 노력하고 있음을 인정할 수 있으나, 사각지대가 발생하지 않도록 더욱 노력할 필요가 있다고 판단함
- 문화누리카드는 지원금액이 계속 늘어왔으며, 앞으로도 늘어날 가능성이 있음. 따라서 발급서비스 개선과 관리 체계 개선을 위한 노력을 이어갈 필요가 있음
- 기관은 단순한 이용 안내뿐만 아니라 공식블로그를 통해 가맹점 정보 등도 제공하고 있음이 확인됨. 홍보 예산과 조직 확충을 통해 이용자들에게 양질의 경험과 맞춤형 경험이 제공될 수 있도록 지속적으로 노력할 필요가 있다고 판단함
- 문화누리카드 발급건수나 만족도 등을 조사하는 것은 성과관리를 위해 적절하다고 판단함. 다만, 문화누리카드의 목표인 문화예술향유 격차와 불균형의 해소가 실제로 얼마나 이뤄지고 있는지를 확인하기 위한 연구도 필요함
- 기관은 국민문화예술활동조사의 소득구간별 문화예술행사 관람률을 모니터링하고 있는데, 문화누리카드가 다양하게 사용되므로 문화예술행사 관람 이외의 활동에서도 격차가 줄어드는지 등 입체적 조사가 필요할 것으로 판단됨
- 최근 문화향유프로그램이 증가하자, 기관은 사업체계를 개편하여 사회·경제적 소외 계층에 집중하고, 사업 효과성 제고를 위해 협력체계를 강화한 것을 인정함
- 아동, 장애인, 노년층 등 3대 13개 사회·경제적 소외계층 세부유형으로 공모를 개편하여, 소외계층 특성에 맞는 향유프로그램 신청을 유도한 바 있음
 - 2개 협회와 업무협약을 체결하는 등 협력적 거버넌스 체계를 구축하여, 참여를 확대하고 공동 모니터링을 진행한 바 있음
- 기관은 다른 기관의 문화향유프로그램과의 차별화를 꾀하고 있음이 인정됨. 그러나 기관은 다른 프로그램과의 연계와 차별화 노력을 이어갈 필요가 여전히 있음

- 지역문화진흥원의 문화가있는날 기획사업, 한국문화예술회관연합회의 방방곡곡문화 공감 사업, 지역문화재단들의 자체 문화향유프로그램들이 유사한 프로그램들임
- 기관은 타 사업과 달리 사회적·경제적 소외 해결을 우선 고려하고 있으며, 최근에는 <예술로 치유 프로젝트>를 통해 기관의 전문성을 활용하고 있음이 인정됨
- 기관은 ‘창조의 기쁨을 함께 만드는 예술현장의 파트너’ 를 비전으로 삼고 있는 만큼, 예술창작역량 강화에도 기여하는 사업으로 발전시킬 필요가 있음

1-1. 코로나19 극복을 위한 노력

계량 지표명	평가방법	등급	득점(점)
통합문화이용권 전액 미사용자 비율	9등급평가	B ⁰	5.600

- 문화누리카드는 수급권자가 신청해야 발급되는 카드이지만, 정보부족이나 거동불편으로 문화바우처의 혜택을 받지 못하는 미발급자가 다수 발생한 바 있음. 기관은 보건복지부와 협력체계를 구축하여 발급 안내를 받을 수 있도록 하였음
- 20년에는 거동불편으로 방문이 어렵거나 인터넷·모바일 신청이 어려운 경우 문화누리카드 발급담당자 및 복지담당자가 직접 대상자를 방문해 현장에서 발급을 지원한 바 있는데 21년에는 코로나19 재확산으로 불가피하게 미시행 되었음이 인정됨
- 코로나19가 재확산되자 기관은 비대면 가맹점을 발굴하고 비대면 활동(캠핑, 관광)이나 온라인 활동(온라인 PT, 스포츠 영상)을 지원하였음. 그리고 가족동반 문화예술체험 키트를 활용하기도 함. 그러나 해당 사업과 관련하여 코로나19 극복을 위해 기관이 노력한 내용이 구체적으로 그리고 충분히 확인되었다고 말하기는 어려움

2. 목표 달성도

평가지표	평가방법	목표치	실적치	평점	가중치	득점(점)
전 국민 문화향유 순회처 확대 성과	목표부여 (편차)	0.22237	0.22600	100.000	5	5.000

- 통합문화이용권 전액 미사용자 비율 지표의 경우, 해당 사업과 관련하여 코로나19 극복을 위해 기관이 노력한 내용을 비계량으로 평가함
- 전 국민 문화향유 순회처 확대 성과의 경우, 당해연도 신나는예술여행 사업 예산 대비 동 사업을 통한 전 국민 문화향유 순회처 확대 성과를 평가하는 지표임
 - 기관은 철도역사, 공항, 도심광장 등으로 신나는예술여행 방문 범위를 확장하고, 온·오프라인 형태를 병행함으로써 국민 접점을 확대하는 한편, 국민이 주인공이 되어

소통과 공감을 이끌어내는 프로그램을 기획함으로써 코로나19로 인해 힘든 국민의 마음을 치유하기 위해 노력함

- 특히 신나는예술여행 사업의 효율적 추진을 위해 협력기관을 확대해 방문시설 신규 발굴, 코로나19 긴급 대응 전략을 추진함으로써 사업예산 23,204백만원 대비 유형별 확대성과 5,244건으로 실적치 0.22600을 달성하였고, 목표치 0.22237을 상회하여 평점 100.000점을 달성함

□ 주요사업 ③ 문화예술후원 사업

1. 사업추진 노력 및 집행 효율성

평가방법	만점	등급	득점(점)
9등급평가	5	B ⁰	3.500

- 문화예술후원 사업은 기관의 재원과 관련될 뿐만 아니라 문화예술 가치의 확산과도 직결되는 사업이기 때문에 중요성이 매우 크다고 말할 수 있음
- 기관은 ‘일상 속 예술가치 발굴 및 확산’ 과 ‘예술 후원 플랫폼 역할 강화’ 를 성과목표로 삼고, SWOT 분석 및 GAP 분석을 실시하여 네 가지 성과전략을 도출함
 - 기관은 문화예술 후원동기가 되는 예술가치 공감사업을 발굴·추진하고, 예술가치에 대한 공감과 지지를 높임으로써 문화예술 후원 참여도를 제고하고자 하였음. 이러한 노력은 문화예술 후원을 늘리기 위한 장기적 활동으로 의의가 인정됨
 - 이외에도 문화예술 분야 대표 후원매개기관으로서의 활동을 전략화하고 기업의 문화 예술 후원 확대를 위한 외부 자원 연계 및 후원 기반 확충을 하고자 했음
- 문화예술후원 사업 예산은 17,805백만원에 이룸. 코로나19로 인한 조건부 기부금 감소로 인해 20년에 비해 총액이 줄기는 했지만 실제 투입 예산은 전년도와 동일함
 - 문화예술후원 사업은 다른 사업과 마찬가지로 기관에서 상당한 자원을 투입하고 있다고 평가할 수 있으며, 그에 상응하는 성과를 기대해볼 수 있는 사업임
- 기관은 후원 동기를 유발하는 결정요인으로 예술가치 공감 선행이 필수라는 인식에서 가치 공감형 사업을 개발하였음. 공공예술사업을 대상으로 하였는데, 기존에는 공공 장소 안의 미술이었다면 공공문제 해결 주체로서의 예술에 주목하였음
- 후원 동기를 유발하기 위해서는 예술가치 공감 선행이 필수적이라는 인식은 적절하다고 인정함. 다만 예술가치 공감은 단기적으로 이뤄지기 어려우며, 관련 사업의 수행이 곧바로 후원으로 이어지기 어려움. 또한 예술가치 공감 사업은 기관의 활동 전체의 지향점이 되어야 하며 문화예술 후원 사업만의 지향점으로 한정될 수 없음

- 후원 동기를 유발하기 위한 사업을 시행함에 있어 그것이 어떻게 후원 동기를 유발할 수 있을지 객관적으로 분석하고 사업을 시행할 필요가 있을 것으로 판단함
- 기관은 예술나무운동을 통해 잠재적 후원자를 발굴하고, 크라우드펀딩을 통해 신규 후원자를 유치하기 위하여 적극적으로 노력하고 있음이 확인됨
- 기관은 후원자 멤버십 제도를 도입함. 후원자 그룹별로 차별화된 예우 물품을 제공하였고, 고액 후원자 관리를 위해 예술나무포럼을 별도로 조직하기도 함. 이를 통해 후원자 이탈을 방지하고 후원 동기를 지속적으로 유발할 수 있다고 평가함
- 기관은 문화예술분야 대표 후원매개기관으로서의 활동 전략화를 꾀하고 있음. 타 사업유형(사회복지, 교육, 학술/장학 등) 대비 기부금 규모가 저조한 상황에서 적절한 방향으로 인정되며, 연간 기부금 수익 규모 증대의 성과로 이어질 필요가 있음
- 기관은 제도적 투명성 제고(연간 5회 외부 전문가 자문 등)와 사업대상 편의 향상(기부대상사업 예산집행범위 확대 허용 등), 개인정보 보안 강화(개인정보 이용·제공 안내 개선 및 관리시스템 추가 개발 등)를 통해 사업의 투명성과 기관의 신뢰도를 제고하였다고 설명하였음. 다각적 노력을 한 것은 인정되나, 신뢰받는 기부금 단체로의 성장을 기대하기에는 충분하다고 말하기 어려움
- 기관은 후원자와 수혜자를 잇는 전문적인 후원매개자로 자리매김하기 위하여 기부 희망기관을 찾아 유관기관과의 협력을 제안하였음. 이를 통해 후원매개가 성공한 것이 사실이나, 그 사례의 양적 규모가 크다고 말하기는 어려운 것으로 판단함
- 기관은 전국 10개 지역문화재단에 182백만원을 지원하고 각 기관이 지역에 대한 이해를 바탕으로 후원매개 활동을 기획 및 추진하도록 함. 기관은 거버넌스를 활용하여 예술계 전반에서 후원이 발생하도록 시도하였다는 점에서 의의가 인정됨. 다만 현재는 그 성과를 확인하기는 어려운 시점으로 지속적인 시도가 필요하다고 판단됨
- 기관은 문화예술후원 확대를 위하여 매개인력을 적극 양성하고 있음. 특히 직군별로 특화 후원 매개교육을 실시하였음. 민간의 경우 기업 사회공헌 담당자를 대상으로 하였으며, 공공의 경우 지역문화재단 재직자를 대상으로 하였음. 이외에도 경력단절 여성들을 대상으로 교육을 실시함. 전문인력이 양성되고 있는 것이 사실이나, 매개 인력이 현장에서 지속적으로 활동하기 위한 지원은 부족한 것으로 판단함

- 기관은 메세나협회와의 협력을 지속적으로 추진하고 있음. 기업 매칭그랜트 지원이 확대되었으며 메세나 활동의 지역적 범위가 확대되었음. 이를 통해 신규 후원 기업 유입이 있었으며, 전년에 비하여 후원이 늘어나는 성과를 얻었음
- 문화예술후원 사업은 기관의 핵심사업으로 오랜 기간 시행해왔으며, 매년 상당한 규모의 예산을 투입하고 있음. 그런데 문화예술후원 총액은 낮은 수준임. 한국에서 후원문화가 활성화되어 있지 않은 만큼 외국의 주요 국가들에서만 큰 성과를 기대하기는 어려울 것임. 그러나 다른 분야에 비하여 문화예술분야에서 후원금 규모가 특별히 작은 것으로 판단됨. 기관은 예술가치에 공감할 수 있도록 하는 장기적인 접근부터 각종 플랫폼을 활용하여 문화예술후원 사업을 기획·시행하고 있는데, 다각적 노력에 비하여 그 성과가 미진하다고 판단됨

2. 목표 달성도

평가지표	평가방법	목표치	실적치	평점	가중치	득점(점)
클라우드펀딩 성공건수	목표부여 (편차)	88.542	91	100	2.4	2.400
민·관 협력 기부프로그램 성공건수	목표부여 (편차)	130.957	131	100	1.6	1.600

- 클라우드펀딩 성공건수 지표의 경우, 클라우드펀딩 사이트와 협력하여 추진한 문화 예술 클라우드펀딩 프로젝트의 성공건수를 측정함
 - 기관은 클라우드펀딩 성공건수 목표를 달성하기 위해 예술 가치 공감대 형성을 통한 개인의 문화예술 후원 참여도 제고를 위해 노력함
 - 특히, 창작역량 강화, 사회적 가치 확산 등 지원 부문별 플랫폼 이원화, 기금 지원 사업 사각지대에 있는 세부 장르 지원 등을 통해 맞춤형 클라우드펀딩을 추진하고자 노력하였고, 이를 통해 전년도 66건 대비 25건 증가한 91건을 달성, 목표치인 88.542건을 상회함으로써 평점 100.000점을 달성함
- 민·관 협력 기부 프로그램 성공건수 지표의 경우, 민·관 협력 기부 프로그램의 성공 건수를 측정함
 - 기관은 민·관 협력 기부 프로그램 성공건수 목표를 달성하기 위해 공공 문화예술 후원 플랫폼 역할을 강화해 전국적 기업 후원을 유치하기 위해 노력함
 - 특히, 예술지원 매칭펀드 확대 및 후원 우수사례 확산 등 기업 유인책 강화를 추진하여 전년도 95건 대비 26건 증가한 131건을 달성, 목표치인 130.957을 상회하여 평점 100.000점을 달성함