

국민연금공단

❖ **총괄 요약표**

평가범주	지 표 명	비계량		계량		
		가중치	등급	가중치	난이도	득점
경영 관리	1. 경영전략 및 사회공헌					
	(1) 전략기획	4	B ⁰			
	(2) 국민평가			2		1.847
	(3) 정부 3.0			1.5		1.065
	(4) 경영공시 점검			1.5		0.750
	(5) 정부권장정책			5		4.700
	2. 업무효율					
	(1) 사업수행 효율성			5		4.363
	3. 조직, 인적자원 및 성과 관리	3	B ⁰			
	4. 재무예산 관리 및 성과					
	(1) 예산관리	4	B ⁰			
	(2) 기금운용관리 및 성과			5		4.553
	(3) 계량관리업무비			6		3.947
	5. 보수 및 복리후생 관리					
	(1) 보수 및 복리후생	6	D ⁺			
(2) 충인건비 인상률			4		4.000	
(3) 노사관리	3	C				
주요 사업	1. 주요사업 성과관리의 적정성	15	B ⁰			
	2. 가입자관리사업					
	(1) 취약계층 가입자 확대			10	우수	7.579
	(2) 보험료부과액 확대			10	양호	6.599
	3. 연금급여관리사업					
	(1) 급여결정의 정확성 제고			8	양호	5.983
(2) 급여 미청구 방지 노력			7	양호	4.877	
전체 합계		35		65		

1 경영관리

1] 경영전략 및 사회공헌

(1) 전략기획

- 기관은 전년도 지적에 따라 세계 3·4위 규모인 기금에 걸맞은 구체적인 방안 및 계량적 지표를 마련하고 도전적인 목표를 설정하였으며, 전략 과제별 수행 주체간의 협력이나 부득이한 업무 영역의 중복이 있을 경우 발생하는 gray area에 대한 조정을 실시한 것은 긍정적으로 평가된다. 그러나 기관은 목표의 도전성을 확보하기 위해 목표인 국민연금 수급률 및 기금 적립금 목표를 상향 조정하는 방법으로 목표를 설정하였는데, 이러한 방법은 도전적 목표설정 프로세스의 합리성이 다소 미흡하다고 판단되므로, 목표별 특성을 고려하여 객관적 근거를 가지고 목표를 설정하는 노력이 필요한 것으로 판단된다.
- 기관이 중장기 경영목표를 설정하는데 있어서 명확하고 달성여부를 용이하게 체크할 수 있는 결과 지표를 사용한 것은 긍정적으로 평가된다. 그러나 복지체감도 95점 이상 달성 목표와 고객만족도 95점 이상 달성 목표에 대한 실현 가능성 분석 내용은 복지체감도 목표의 경우 노후설계서비스, 장애인 지원 서비스, 그리고 생활금융 서비스 제공을 통해 실현하겠다고 하고, 고객만족도는 고품질 서비스 제공 기반마련을 통해 실현 가능하다고 분석한 다소 구체성이 미약한 분석결과에 근거하였다. 그러나 기관은 이에 앞서 복지체감도가 낮은 이유 및 불만족 원인을 분석 및 만족도에 기여하는 요인 등을 분석하고 이를 개선하고자 하는 노력이 선행되어야 실현 가능성을 제고 할 수 있으므로 이에 대한 노력을 기울일 필요가 있다고 판단된다.
- 기관이 경영목표와 4대 전략목표를 설정하여 추진방안의 구체성을 확보한 것

은 긍정적으로 평가된다. 그러나 연금제도 운영내실화라는 전략목표는 실제 국민연금 수급률 확대라는 경영목표와 다소 연계성이 약한 것으로 판단되며, 이를 위해 제시한 전략과제 또한 국민연금 수급권 확충, 연금 급여서비스 강화, 기초연금의 안정적 정착이라는 경영목표에 충실한 과제로 보여 실제 전략목표의 기능을 저해할 수 있다고 판단되어 경영목표, 전략목표 그리고 전략과제로 이어지는 연계성 및 정렬성을 제고하는 노력을 기울일 필요가 있다고 판단된다.

- 기관은 경영목표 달성을 위한 메커니즘을 구축하고 전략 수립에서부터 성과 모니터링 평가 그리고 환류를 위해 정보시스템을 도입하여 실시간 성과 확인을 하는 노력을 보였고, 조직 및 개인평가를 연계하여 전략 실행력을 강화한 것은 바람직한 방향이라고 판단된다. 그러나 실제 추진실적 및 성과 분석 결과는 2014년 목표를 대부분 상회한 것으로 볼 때, 목표자체의 도전성이 다소 결여된 것으로 판단된다. 기관이 실제 실시간 성과 점검을 통해 목표를 롤링하는 활동이 이루어진다면 목표의 도전성 확보를 위해 연초에 계획되었던 목표를 상향하는 등의 추가적인 노력을 통해 실행력을 제고할 필요가 있다고 판단된다.
- 기관은 국정과제의 선제적 수행체계를 운영하고자 하여, 사업운영계획을 조정하고 전략과제와 연결하여 과제별 담당 부서를 지정한 것은 긍정적으로 평가된다. 기관은 국정과제인 기초연금제 도입을 기초연금의 안정적 정착으로 연결하고, 생애주기별 노후설계 교육을 명품노후 설계 서비스 구현으로 연계하여 실행력을 높이고자 한 것은 긍정적으로 평가된다. 그러나 기관은 국정과제 중 공적연기금 의결권 행사 강화를 위한 전략과제를 기금운용 인프라 강화라는 연계성이 미약한 과제와 연계하였다. 기관은 이러한 문제를 해결하기 위해 국정과제 세부과제를 기관의 세부과제와 연계하여 레벨을 맞추으로써 구체성을 향상시키는 노력이 필요하다고 판단된다.
- 기관이 윤리경영을 실현하기 위해 사회책임경영위원회, 사회책임 경영자문위원회, 윤리청렴실천위원회, 반부패청렴추진단 등 타기관에 비해 다양한 전담

조직을 구성하여 실행력을 확보하고자 한 것은 긍정적으로 판단된다. 기관은 위원회의 기능이 유명무실해지지 않도록 이들의 의견, 특히 민간위원들의 의견이 기관의 의사결정에 충분히 반영되도록 하는 다양한 방법을 강구하여 이들의 실행력과 공헌도를 높일 수 있도록 적절하게 관리하는 방안을 모색하는 것이 필요하다고 판단된다.

- 기관은 윤리경영의 내재화를 위해 계층별 특성에 맞는 윤리경영 촉진 프로그램을 운영하고 전 직원을 대상으로 체계적인 윤리교육을 실시하는 노력을 한 것은 긍정적으로 평가된다. 또한 기본교육에서부터 심화교육까지 비교적 다양한 커리큘럼 구성을 통해 교육의 질을 높이고자 한 것도 바람직한 것으로 평가된다. 그러나 실제 윤리교육의 성과 관리는 교육수료 인원만을 제시하고 있어서 인원뿐만 아니라 1인당 교육 횟수와 시간을 관리하고, 또한 만족도를 관리하는 등의 적절한 목표설정을 통하여 지속적인 윤리교육 시스템을 확보하고자 하는 노력을 제고할 필요가 있다고 판단된다.
- 기관은 윤리경영 인식 제고와 확산을 위해서 원칙과 정도 실행을 위한 윤리규범 체계를 정비하고 체계적인 윤리경영 전사 조직체계를 구축하는 노력을 기울였다. 또한 현장중심의 윤리경영을 강조하며 우수사례를 전파하고 윤리경영 교육 프로그램을 운영하는 노력은 높이 평가된다. 그러나 윤리경영 인식 제고와 확산 노력이 임원진의 지시가 아닌 전 조직원의 자발적인 노력으로 이루어지게 하기 위한 동기 부여 노력과 토대를 마련하는 노력을 기울일 필요가 있다고 판단된다. 또한 기관의 2014년 국민권익위원회 청렴도 측정결과가 2012년, 2013년 보다 향상된 것은 긍정적이나, 우수한 수준에 도달하기 위해서는 보다 적극적이고 능동적인 개선노력을 지속 전개할 필요가 있다고 판단된다.
- 기관은 사이버 안전을 위해 정보보안 추진 체계를 확립하고, 환경 분석을 통하여 시사점을 도출한 후 추진 목표와 추진 전략을 설정한 것은 긍정적으로 평가된다. 또한 정부 정보보안 평가지표와 국내외 인증체계 항목을 분석하여 기관여건에 적합한 평가지표를 개발하여 적용한 것은 바람직한 방향이라고

판단된다. 기관은 실제 정보보안 기술이나 환경이 급격하게 변화하고 있는 것을 감안하여 정보보안 정책이나 기술도입 관련 외부 자문이나 의견 수렴을 위한 조직이 없으므로 이를 보완하기 위한 방안을 모색하여야 할 필요가 있다고 판단된다. 또한 정보화 기획본부장이 CIO와 CISO를 겸직하고 업무이사가 CPO를 겸직하고 있으므로 분야에 대한 전문성을 확보할 수 있는 방안을 강구할 필요가 있다고 판단된다.

- 기관은 다양한 노력을 통해 일자리 창출실적을 증가시켰고, 사회공헌 활동 활성화를 위해 추진체계를 확립하고 제도적 장치를 마련한 것은 긍정적으로 평가된다. 기관은 기관의 특성을 반영한 사회공헌활동으로 미혼모에 대한 연금보험료 지원, 독거노인 사랑잇기, 어깨동무 봉사단 활동, 어르신을 위한 효콘서트 개최 등 다양하고 여러 계층을 아우르는 노력을 기울인 것은 높이 평가된다. 기관은 지속적인 사회공헌 활동을 위해 참여자의 자발적 동기 부여를 위한 다양한 인센티브 정책을 마련하고 사회공헌 활동이 공여나 수혜적 차원에서 벗어나 실제 기관의 성과 증가에 기여하도록 하는 노력을 강화할 필요가 있다.
- 이상의 결과를 종합해 볼 때, 전략기획을 위한 기관의 노력을 “B⁰”로 평가한다.

(2) 국민평가

가. 평가개요

지표산식	평가방법	목표치	실적치	평 점	가중치	득 점
$0.9 \times \{(\text{고객만족도조사결과} \times 0.8) + (\text{전년대비 향상도} \times 0.2) + \text{상대등급별 점수}\} + 0.1 \times \text{국민체감도지수}$	목표부여	100.000	92.350	92.350	2	1.847

나. 평가내용

- 고객만족도 조사결과와 국민체감도 조사결과에 나타난 고객만족도와 국민체

감도의 수준을 평가하는 지표로 고객만족도 지수와 국민체감도 지수를 9:1의 비율로 합산하여 산출한다. 고객만족도 지수는 전년도 고객만족도 조사결과가 90점 이상인 경우 8:2의 비율로 고객만족도 조사결과와 향상도를 합산한 뒤 상대등급별 점수를 가산하여 산출하며, 국민체감도 지수는 평가년도 국민체감도 조사결과를 5로 나눈 뒤 80점을 더하여 산출한다.

- 고객만족도 지수는 92.753점으로 2014년도 고객만족도 조사결과 89.759점, 전년도 대비 향상도 89.730점, 상대등급별 점수 3.000점(B등급)을 적용하여 산출되었다. 국민체감도 지수는 88.827점으로 2014년도 국민체감도 조사결과 점수인 44.135점을 적용하여 산출되었다. 최종 국민평가 지표는 평점 92.350점으로 득점 1.847을 획득하였다.

다. 항목별 원인

- 고객만족도는 지속적 상담콘텐츠 개발을 통한 품질향상 노력의 결과로 노후 설계서비스는 전년도 대비 0.302점 상승하였으나, 연금급여지급사업은 기초연금제도 시행 및 공무원연금개혁 논란 등의 영향으로 전년도 대비 0.241점 하락하여 전년도 조사결과 대비 0.264점 하락한 89.759점을 획득하였다.
- 국민체감도는 국민연금 신뢰제고를 위한 활동을 다양하게 추진하였으나 기초연금도입 논란과 공무원연금 개혁에 대한 부정적 여론이 형성되어 전년도 조사결과 대비 3.246점 하락한 44.135점을 획득하였다.

라. 추세분석

- 고객만족도 조사결과는 조사 실시 이후 2011년 86.963점, 2012년 89.457점, 2013년 90.023점을 획득하여 상승추세였으나 2014년에는 전년도 보다 하락하였다. 2011년 처음 시행된 국민체감도 조사는 2011년 48.535점, 2012년 51.063점이었으나, 2013년 47.381을 득점하였고 2014년도에도 전년도보다 하락하였다.

(3) 정부 3.0

가. 평가개요

지표산식	평가방법	목표치	실적치	평 점	가중치	득 점
정부 3.0 이행실적	목표부여	100.000	71.000	71.000	1.5	1.065

나. 평가내용

- 정부 3.0 추진기반 외 중점과제 성과를 평가하는 지표이며 2014년도 정부 3.0 이행실적은 평점 71.000점으로 득점 1.065점을 획득하였다.

다. 항목별 원인

- 정부 3.0 추진기반 평가항목은 <기관장 정부 3.0 추진의지 및 일하는 방식 혁신 노력도>의 '정부 3.0 일하는 방식 혁신 노력도'가 우수하였으나 '기관장 주재 정부 3.0 회의·행사 실적'은 정부3.0을 단독 주제로 한 회의가 아니었던 점이 감점요인이 되었으며, <정부 3.0 변화관리실적>은 우수하게 평가 받았다.
- 중점과제성과 평가항목은 <사전정보공표 및 홈페이지 접근성 개선 실적>을 우수하게 평가받았으며, <공공데이터 개방·활용 및 추진 노력도 실적>은 '공공데이터 개방 실적'이 매우 우수하였으나 '공공데이터 제공형식', '공공데이터 개방 활용 우수사례'가 저조하였고, <기관 간 정보 공유 실적>과 <맞춤형 서비스 추진 실적>은 기관 간 협업 노력은 인정되었으나 그 성과가 크지 않았다.

라. 추세분석

- 정부 3.0 지표는 2014년도에 신설되었다.

(4) 경영공시 점검

가. 평가개요

지표산식	평가방법	목표치	실적치	평 점	가중치	득 점
공공기관 통합공시 매뉴얼에 따른 경영공시항목	목표부여	100.000	50.000	50.000	1.5	0.750

나. 평가내용

- 공공기관 통합공시 매뉴얼에 따른 경영공시항목의 정확성 및 적시성 등을 평가하는 지표이며 2014년도 경영정보공시 점검은 평점 50.000점으로 득점 0.750점을 획득하였다.

다. 항목별 원인

- 2013년 별점 71점, 2014년 별점 49.3점으로 공시의 중요성을 인식하고 통합공시 매뉴얼에 따라 노력하여 별점수준이 대폭 개선된 점은 인정되나, 미공시, 지연공시 및 공시변경 항목이 지적되었다. ‘미공시’ 항목으로는 투자 및 출자 현황 1건, 복리후생비 지급기준 1건, 복리후생비관련 8대 항목 7건이 지적되었고 ‘지연공시’ 항목으로는 정관, 이사회 회의록 2건이 지적되었으며 ‘공시변경’ 건수는 3건으로 총 14건의 지적사항이 확인되었다.

라. 추세분석

- 경영정보공시 점검은 2014년도에 신설되었다.

(5) 정부권장정책

가. 평가개요

지표산식	평가방법	목표치	실적치	평 점	가중치	득 점
정부권장정책 이행률	목표부여	100	94.000	94.000	5	4.700

나. 평가내용

- 법령상 의무·권장사항 및 주요 국가정책사업 등 정부권장정책 이행실적을 평가하는 지표이며 2014년도 정부권장정책 이행실적은 평점 94.000점으로 득점 4.700점을 획득하였다.

다. 항목별 원인

지표명	가중치	평점	득점
1. 청년미취업자 고용실적	0.80	83.561	0.668
2. 상용형 시간제 근무제 실적	0.70	82.117	0.575
3. 장애인 의무고용	0.40	100.000	0.400
4. 국가유공자 우선채용	0.30	100.000	0.300
5. 중소기업제품 등 우선구매	2.10	97.952	2.057
- 중소기업제품	0.50	100.000	0.500
- 기술개발제품	0.20	100.000	0.200
- 여성기업제품	0.20	100.000	0.200
- 사회적기업 생산품 및 서비스	0.20	83.279	0.167
- 중증장애인 생산품	0.40	100.000	0.400
- 국가유공자 자활용사춘 생산품	0.40	100.000	0.400
- 녹색제품	0.20	94.830	0.190
6. 전통시장 온누리 상품권 구매	0.50	100.000	0.500
7. 온실가스 감축 및 에너지 절약 실천	0.20	100.000	0.200
계	5.00	94.000	4.700

- 〈청년미취업자 고용 실적〉은 정규직 신규채용 인원 중 청년인턴 비율, 청년인턴 채용실적, 비수도권 지역인재 채용실적은 만점을 득점하였으나, 청년 신규채용 실적은 증원인력을 제외하고 34세 이하 인력이 전년도 정원의 3%이상 채용 시 만점이나 향후 2~3년 동안은 퇴직인력이 많지 않아 달성하기 어려워 가중치 0.8점 중 0.668점을 획득하였다.

- 〈시간선택제 일자리 실적〉은 정원내 인력(정규직) 중 시간선택제 전환 근무자는 만점을 득점하였으나, 시간선택제 일자리 채용실적은 적합직무 발굴 준비 및 조직내 공감대 형성 부족 등으로 목표에 다소 미달하여 가중치 0.7점 중 0.575점을 획득하였다.
- 〈사회적기업 생산품 및 서비스 우선구매〉는 ‘구매체계 개선 및 구매지원 노력’, 구매액 향상도’는 만점을 득점하였으나, ‘구매실적’은 정부권장정책의 타 우선구매 항목과 중복되며, 중복되지 않는 생산품의 경우 공단의 구매품목과 상이하여 가중치 0.2점 중 0.167점을 획득하였다.
- 〈녹색제품 의무구매〉는 ‘구매추진 체계의 실효성’은 만점을 득점하였으나, 지방이전 신사옥 건축물의 조경, 석재타일 및 판석 등 비녹색제품 건축자재의 구매로 실적 달성이 곤란하여 가중치 0.2점 중 0.190점을 획득하였다.
- 장애인 의무 고용, 국가유공자 우선 채용, 중소기업제품 우선구매, 기술개발 제품 우선구매, 여성기업제품 우선구매, 중증장애인생산품 우선구매, 국가유공자 자활용사춘 생산품 우선구매, 전통시장 온누리 상품권 구매, 온실가스 감축 및 에너지 절약 실천은 권장 목표치를 상회하는 실적을 거두는 등 정부 정책에 부응하였다.

라. 추세분석

- 2014년도에는 여성기업제품 우선구매 실적, 사회적기업 생산품 및 서비스 우선구매 실적이 전년도 보다 상승하였으나 청년미취업자 고용실적, 시간선택제 일자리 실적, 녹색제품 의무구매 실적이 전년도 보다 하락하여 득점이 전년 대비 0.160점 하락(97,200→94,000)하였다.

2 업무효율

(1) 사업수행효율성

가. 평가개요

지표산식	평가방법	목표치	실적치	평 점	가중치	득 점
순사업비/평균인원	목표부여 (편차)	최고치 : 3,394 최저치 : 2,254	3,213	87.260	5	4.363

나. 평가내용

- 공단의 사업수행효율성 향상 실적을 목표부여(편차)로 평가하는 지표이다.
- 2014년도 1인당 순사업비는 3,213백만원으로 평점 87.260점, 득점 4.363점을 획득하였다.

다. 항목별 원인

- ‘순사업비’는 2013년 13,217,845백만원에서 2014년 13,876,550백만원으로 전년보다 658,705백만원 증가하였다.
- ‘평균인원’은 2013년 4,385명에서 2014년 4,320명으로 전년대비 15명 감소하였다.

라. 추세분석

- 순사업비 구성항목인 ‘총수입’의 96.5%가 급여지급액으로 구성되어 있으며 수급자 증가에 따라 총수입이 지속적으로 증가하고 있었으나, 수급개시연령 상향 영향으로 인한 1953년생의 2012~2013년도 조기노령연금 신청으로 2014년도 신규 수급자가 급감하였다. 그 결과 2014년도 총수입 증가금액은 전년 대비 0.9조원 감소하여 순사업비가 전년도 증가율 13.38%에 미달하는 5.0% 증가율에 그쳤다.

- ‘평균인원’은 2011년 1월 1일자로 연금보험료 징수업무가 국민건강보험공단에 이관되어 동 업무에 종사하던 공단 정규직 인원 712명이 감소(국민건강보험공단 전출)한 이후 소폭 증가하였다가 2013년도부터는 비정규직 감소 등의 영향으로 하락세에 있다.

3 조직, 인적자원 및 성과관리

- 기관은 전년도 경영평가에서 교육의 전문성을 확보하기 위해 교육훈련부서를 인사부에서 독립하여야 하며, 직급별 저성과자 관리방안을 마련해야 한다는 지적사항에 대하여 교육훈련부서를 분리하고 인재개발부를 설치하여 교육훈련의 내실화와 교육만족도를 상승시켰으며, 저성과자에 대한 성과관리제고 교육을 실시하고 저성과 지사에 대한 맞춤형 성과향상지원 프로그램을 마련하여 실행한 노력이 인정된다. 다만 유연근무제 활용에 대한 지적에 대해서는 활용 유형이 편중되어 있으므로 이를 다양화하기 위한 실효성 있는 대안을 마련할 필요가 있을 것이다.
- 기관은 기초연금제도를 안정화하기 위해 임시조직을 정규 조직화한 기초연금실을 신설하여 기초연금제도의 조기 안정화를 도모하였으며, 연금 지급에 있어 부정수급 예방과 적발을 강화하기 위해 부정수급 조기발견 프로세스를 구축 운영하였으며 사후 전담부서인 수급권조사부를 신설하여 환수금을 철저히 징수하고 이를 관리하고 있는데 이러한 기관의 노력은 긍정적으로 평가된다. 다만 기관이 국민의 알권리를 위해 제공하는 대국민공시자료들을 적절히 관리하기 위한 상시적인 관리방안을 마련해야 할 필요가 있을 것이다.
- 기관이 가입자 개인정보보호 관련 정규조직으로 이사장 직속 정보화기획본부를 두고 기관의 정보위해에 대해 즉시적으로 대비하고 가입자의 개인정보보호를 상시적으로 관리할 수 있는 체계를 마련하는 것은 기관의 연금 규모와 가입자 수를 고려할 때 그 중요도가 매우 크므로 이에 대한 기관의 노력은 긍정적으로 평가된다. 다만 정보시스템실이 정보화기획본부가 아닌 업무이사

직속으로 분리되어 있어서 정보보안에 있어 융합조직체계를 구축하는데 적절하지 않아 보이므로 이에 대한 보완이 필요할 것으로 보인다.

- 기관은 고졸채용 시 스펙초월 채용을 실시하고 대졸 신규채용 시 인성 검사를 도입 실시하였는데 대졸 채용에 있어서도 스펙초월 고용 및 정성적 평가를 확대할 필요가 있는 것으로 보인다. 또한 기관이 도입한 인성검사 뿐만 아니라 스펙초월 채용 전형이 기관에 맞는 채용제도가 되기 위해서는 도입 시 기관의 인재상이나 조직의 핵심 가치를 측정할 수 있는 정성적 평가지표에 대한 객관성과 신뢰성을 마련하여야 하므로 이에 대한 대처방안도 필요할 것으로 보인다. 이와 더불어 기관의 채용제도 변화에 대한 적극적인 홍보 방안도 마련되어야 할 것으로 생각된다.
- 사회형평적 인력 활용을 위해 채용 시 여성 61%, 지역인재 57%, 지역인재 중 이전 지역인 전북지역인재 비율 10.5%, 이공계 38%로 증가시켰으며, 현원 대비 여성 비율(43.7%), 여성 관리자 비율(14.57%), 장애인 비율(3.68%)이 정 부권장비율을 상회하고 있는 것은 기관의 바람직한 노력으로 평가된다. 또한 시간선택제 정규직 11명을 경력단절 여성으로 채용한 것도 일·가정 양립을 위한 기관의 긍정적인 노력으로 판단된다. 다만 비정규직 3명을 무기계약직으로 전환하였음에도 불구하고 비정규직 비율이 9%에 이르고 있으므로 정 부권장비율인 5%로 감소시키기 위한 노력이 필요할 것으로 보인다.
- 기관의 유연근무제 활용 인원이 223명(5%)에서 328명(7%)로 소폭 증가하였으나 활용 비율이 여전히 낮으며 활용하는 유연근무제 유형도 편중되어 있으므로 유연근무제에 대해 전 직원의 관심을 고취시키고 조직문화화하여 활용도를 향상시키기 위한 실효성 있는 방안이 마련되어야 할 것으로 보인다. 또한 본부의 지방이전으로 스마트워크형 유연근무제가 확대될 것으로 예상되므로 이를 준비하기 위해 스마트워크센터 구축계획을 수립하고 시행함으로써 본부 이전으로 인해 발생 가능한 인력 이탈을 방지하고 유연근무제도 활성화시켜 나가야 할 것으로 보인다.

- 직원의 필요 역량과 니즈를 바탕으로 인력자원개발계획을 수립하고 1인당 교육예산 증가와 교육전담 부서 설치로 교육의 질과 채널별 적절한 교육프로그램 관리를 통해 체계적으로 직원의 역량을 개발하고, 전 직원을 대상으로 하는 청렴 및 부패에 대한 교육을 정규적으로 실시하고 있는 것은 기관의 성과로 판단된다. 또한 인사위원회에 대해 외부전문기관에 의한 역량평가제도를 도입하고 인사위원회의 외부위원에 대한 규정을 마련한 것은 인사관리의 공정성과 전문성을 확보하려는 기관의 노력으로 인정된다.
- 기관은 핵심 업무에 따른 성과지표를 추출하여 기초연금관련 성과지표를 신설하였고 성과지표 개발에 있어 공모제도를 활성화하여 성과지표를 합리적으로 개선하였으며, 본부와 지사의 조직 특성에 부합하는 평가군을 운영함으로써 직원들의 평가제도에 대한 만족도를 77.8점에서 82.4점으로 상승시켰는데, 이러한 기관의 노력이 인정된다. 또한 성과를 인사와 보수와 연계하여 관리함으로써 성과시스템의 체계화를 조직화하였으며, 성과평가방법의 공정성과 객관성을 확보하기 위해 외부전문가 비중을 확대하고 내부위원은 선발위원회 심의를 통해 선정하였는데, 이것은 기관의 성과평가에 대한 체계적 관리노력으로 보여 긍정적으로 평가된다.
- 이상의 결과를 종합해 볼 때, 조직·인적자원 및 성과관리를 위한 기관의 노력을 “B⁰”로 평가한다.

4 재무예산관리 및 성과

(1) 예산관리

- 기관은 기금증가 추세를 감안한 투자 다변화 노력 지속이라는 지적에 대해 해외 및 대체투자를 확대하였고, 연금지급 증가에 따른 유동성 관리 수준 고도화 노력 필요라는 지적에 대해서는 유동성 관리계획 체계화와 외화단기자금 운용을 통한 외화 유동성 관리 효율화 등의 개선을 도모하였다. 그리고

예산집행 투명성, 효율성 관련 차별적·다양한 시도 필요라는 지적에 대해서는 예산집행기준을 신설 및 보완하고 예산낭비신고센터 운영기준 신설 및 접근성 개선, 부패방지교육 강화 등의 개선 성과가 있었던 것으로 평가된다.

- 기관은 지속적이고 건전한 기금관리 및 운영기반을 구축하기 위하여 먼저 중기자산배분계획을 수립하였고 중장기 기금예산목표 설정 시 기금특성과 운용목적, 환경요인, 도전성 등 분석적이고 합리적 과정을 통해 타당성 높은 목표치를 산출하였으며, 수익성, 안정성, 공공성 등의 원칙 또는 기준으로 투자다변화, 해외투자 등의 방향을 설정하여 운용하였다. 그리고 실제 운영성과 향상을 위한 투자다변화, 투자기반 강화, 운용 경쟁력 강화 등을 통해 5.25%의 운용 수익률을 달성하여 23조원의 수익금을 창출한 것과 2000년 이후 14년간 연평균 수익률 6.33%를 달성한 것은 기금관리의 적정성뿐만 아니라 건전성 측면에서도 긍정적으로 평가된다.
- 기관은 위험관리 시스템 구축 및 대응을 위하여 사전 자산배분 단계에서부터 사후 원인분석 단계까지 위험관리를 실시하고 있으며, 시장상황 및 위험요인별 모니터링, 그리고 위험관리체계 고도화를 위하여 국가리스크 관리기준 및 외환 통합관리 체계안 마련, 투자관리위원회 신설, EDF(예산부도확률) 조기경보 시행 등을 적용·추진하고 있다. 특히, 71개국에 대한 NPS 등급평가 완료, 투자기관 부도 발생 시 처리방안 심의 등의 성과는 위험에 대한 사전·사후적 대응의 긍정적 성과로 평가할 수 있다. 다만, 사전적 위험관리 단계에서 기관의 적극적 역할에 대한 고민과 기(既) 설정한 위기지수의 정도(degree)에 따른 대응방안을 보다 구체적으로 제시하려는 노력을 기울일 필요가 있다.
- 기관은 2030년까지 보험료 수입이 급여지급액보다 크기 때문에 당장 자금조달 및 유동성 위험이 발생하지는 않는 구조이나 장기 유동성 위험 관리 강화를 위하여 장기재정추계, 중기자산배분, 해외투자 종합계획 등을 수립하고 있다. 단기적으로는 현금 유출입 분석을 통한 현금성 자금 비중 최소화(0.49%) 등을 실시하고 있다. 특히 외화단기자금 운용을 통한 외화 조달 및

유동성 관리 체계를 개선하여 외화운용팀을 신설하고, 외화계좌를 개설하여 외화단기자금을 최초로 운용한 점, 자금관리 프로세스 개선으로 9억 원의 환전비용 절감 등의 성과를 도출한 점은 긍정적으로 평가된다.

- 기관은 합리적 예산편성을 위하여 역점사업에 예산자원 배분을 강화하여 10대 중점 추진사업을 선정하여 우선 배분하였고 사업예산평가제도를 운영하였으며 예비타당성 심사와 지출구조조정을 통한 감액편성 등을 실시하였다. 이러한 노력은 합리성 제고에 의미가 있다고 판단되지만 보다 정교화하거나 고도화하려는 노력이 필요하다고 판단되는 바, 대규모사업 성과평가제도는 기획재정부 자율평가 기준 이상으로 정교화하려는 노력이 필요하고 예비타당성심사는 평가지표 기준별 평정기준을 구체적으로 제시하는 것이 필요하며 지출구조조정은 사업성과 결과와 전년도 집행률 반영 기준을 정확히 제시함으로써 대내적 공신력과 타당성을 높이는 것이 필요하다.
- 기관은 예산집행의 투명성을 제고하기 위하여 사전적 예방으로 예산집행 전 일일감사를 의뢰하고 2014년 334건 실시하여 적정 집행여부를 확인하였다. 집행단계에서는 부서, 회계부, 감사실 등이 체계적인 내부점검을 하고 있으며 외부적으로는 예산낭비신고센터의 접근경로를 4단계에서 2단계로 단순화한 성과도 있다. 사후적으로는 부적정 집행사례 모니터링이 있으나 2014년은 0건이었다. 특히 클린카드 사용기준인 업종, 시간, 장소, 모니터링 등을 정부 기준보다 강화한 것은 긍정적으로 평가된다. 다만, 내역공개 기준은 정부 기준을 준수하고 있지만 다른 기관과 비교해 볼 때 강화를 검토할 필요가 있다고 판단된다.
- 기관은 예산의 합리적 집행과 효율적 절감을 위하여 예산성과금제 시행을 통해 예산절감 생활화를 추진하고 있으며 이를 위해 평가지표를 개발해 적용하고 공유한 것은 기반구축과 지속가능성을 높인 점에서 긍정적이며 불용액은 반납을 원칙으로 한다는 기조는 긍정적으로 평가된다. 실제 업무추진비를 109백만원 절감한 실적이나 절감목표(64억)를 상회해 달성한 예산절감 성과(66억) 역시 긍정적으로 평가할 수 있다. 다만, 정부정책과 경영현안을 고

려한 청년인턴 추가 채용은 공공성이나 정부정책준수 측면에서는 긍정적인 수 있으나 예산의 합리적 집행·효율적 절감의 성과로써 인정하기는 어려울 것으로 판단된다.

- 기관은 공정한 계약체결을 위하여 청렴계약이행 서약, 기술평가위원회, 전문 원가계산 용역기관 활용, 수의계약 기준 강화 등을 운영하고 있으며 기술평가위원회의 운영기준을 강화하여 계약의 투명성과 공정성을 제고하고 있다. 기관은 모든 입찰(644건)을 전자입찰로 실시하였다. 계약서비스에 대한 만족도 조사를 외부 기관에 의뢰하여 실시함으로써 기관의 계약 상대에 대한 만족도 수준과 요구내용을 확인하고 업무에 반영하는 것은 사회적 약자 지원에 대한 기관의 노력으로 인정될 수 있다(단, 2014년 미실시). 향후 조사방법을 개선하여 계약 상대방의 의견을 수렴하려는 노력을 지속할 필요가 있다고 판단된다.
- 이상의 결과를 종합해 볼 때, 예산관리를 위한 기관의 노력을 “B⁰”로 평가한다.

(2) 기금운용관리 및 성과

가. 평가개요

지표산식	평가방법	목표치	실적치	평 점	가중치	득 점
기금운용평가 활용	목표부여	100	91.060	91.060	5	4.553

나. 평가내용

- 기금운용평가의 자산운용부문 평가결과 중 ‘계량지표’ 점수와 ‘비계량지표’ 점수를 합산한 종합 점수를 활용하여 평가하며 2014년도는 평점 91.060점으로 득점 4.553점을 획득하였다.

다. 항목별 원인

- 계량지표의 경우 배점이 가장 큰 중장기자산 수익률이 평가 벤치마크(기준수익률) 대비 2.15% 상회(전년도 +0.32% 대비 1.83%p 상승)하여 전년 대비 득점이 상승하였다.
- 비계량지표의 경우 자산운용 및 위험관리체계가 효율적으로 운용되고 있는 점, 투자프로세스 및 관리체계가 투명하게 구축되어 있는 점이 긍정적으로 평가되었으나 연기금투자폴 미예탁 등에 따라 전년도 수준을 유지하였다.

라. 추세분석

- 2014년도 최종 평가등급은 계량지표 탁월, 비계량지표 우수로 종합 탁월 등급이며, 등급 평가가 도입된 2011년 이후 4년 연속 탁월 등급을 획득하였다.

(3) 계량관리업무비

가. 평가개요

지표산식	평가방법	목표치	실적치	평 점	가중치	득 점
관리업무비/ 총수입	목표부여 (편차)	최고치 : 0.0086 최저치 : 0.0151	0.0114	65.783	6	3.947

나. 평가내용

- 관리업무비 절감을 유도하기 위한 지표로서 관리업무비를 총수입으로 나눈 계량관리업무비를 목표부여(편차) 방식으로 평가하는 지표이다.
- 2014년도 계량관리업무비는 0.0114로서 목표치 0.0086보다 높아 평점 65.783점, 득점 3.947점을 획득하였다.

다. 항목별 원인

- ‘총수입’은 2013년 13,603,420백만원에서 2014년 14,284,840백만원으로 전년보다 681,420백만원 증가하였다.

- ‘관리업무비’는 2013년 147,022백만원에서 2014년 163,141백만원으로 전년보다 16,119백만원 증가하였다.

라. 추세분석

- ‘총수입’은 96.5%가 급여지급액으로 구성되어 있으며 수급자 증가에 따라 총수입이 지속적으로 증가하고 있었으나, 수급개시연령상향 영향으로 인한 1953년생의 2012~2013년도 조기노령연금 신청으로 2014년도 신규 수급자가 급감하였다. 그 결과 2014년도 총수입 증가금액은 전년 대비 0.9조원 감소하여 총수입이 전년도 증가율 13.08%에 미달하는 5.0% 증가율에 그쳤다.
- ‘관리업무비’는 경비절감 노력 등에도 불구하고 전년 대비 11.0% 증가하였다.

5 보수 및 복리후생 관리

(1) 보수 및 복리후생

- 기관은 전년도 경영평가에서 3급 이하 직원에 대한 성과연봉제 확대 노력이 필요하다는 지적과 관련하여 3급 연봉제 적용대상자 중 31명을 추가하여 총 570명에게 적용하고 성과연봉제 확대 방안 마련하기 위한 장기발전위원회를 구성하는 등의 노력을 통해 성과연봉제 확대 기반을 마련하고 정부 권고안을 일부 준수한 점은 인정되나, 3급 보직자의 직무급 비중은 2013년 6.3%에서 2014년 5.3%로 간부직 성과연봉제 비중 23.3%에서 22.8%로, 3급 보직자 성과연봉 비중은 8.5%에서 8.1%로 오히려 축소되고 있는바, 전년도 경영평가 지적사항에 대한 기관의 개선 노력이 미흡하다고 판단된다. 따라서 기관은 성과연봉제 운영과 관련한 정부권고안 준수, 3급 이하 직원 대상 성과연봉제 확대, 간부직에 대한 성과연봉제 고도화를 위한 노력을 보다 적극적으로 기울일 필요가 있다고 판단된다.
- 기관은 방만경영 개선을 위해 합리적 이행체계 구축, 성공적 정상화 이행을

위한 리스크 관리, 공감대 형성 등 제도 개선의 지속가능성 확보라는 세 가지 실행과제를 도출하였고, 그 성과지표로 ‘정상화 계획 이행 준수율’, ‘방만경영 개선 항목 수’를 설정하였다. 하지만 ‘공감대 형성 등 제도 개선의 지속가능성 확보’ 과제를 평가할 수 있는 적절한 성과지표가 누락되어 있으므로 성과지표 설계에 대한 개선방안이 마련되어야 할 것으로 판단된다. 또한 기관이 전문가 30여 명으로 구성된 외부 자문단은 외부의 시각으로 기관의 방만경영 개선 수준을 판단하고 환류의 근거로 삼기 위해 매우 중요역할을 하고 있기 때문에 그 중요성을 고려할 때 해당 전문가의 선발, 평가, 유임기준 등에 대한 내부 지침이나 규정을 마련할 필요가 있다고 판단된다.

- 기관은 성과연봉제의 정착과 확대를 위해 평가결과에 대한 수용도를 확인할 수 있는 설문 조사를 하고 연봉 결정에 대한 이의 신청 제도의 실효성을 높일 수 있는 개선방안을 마련할 필요가 있을 것이다. 또한, 기관이 합리적 복지제도 운용을 위해 복리후생 만족도를 매우 중요하게 관리하고 있는바 만족도 조사의 고도화를 위해 설문문항의 설계와 결과분석에 개선방안이 마련되어야 할 것으로 판단된다. 예를 들어 복리후생에 대한 전 직원 설문조사를 하면서 비정규직에 해당하지 않은 문항을 포함한다든지 그 결과 분석을 혼동하는 오류는 개선되어야 한다. 또한, 복리후생 만족도 조사 응답률이 개선된 결과인지 미진한 결과인지 판단하고 더 낮은 응답률이라도 의미가 있다고 할 수 있는 과학적인 근거, 설문 결과에서 지역별, 성별, 직급별 변수를 통제한 다양한 분석방법도 고려해 볼 수 있을 것이다.
- 기관은 정부의 강력한 방만경영 개선 의지를 이행하는 과정에서 직원들의 복리후생 만족도 하락을 방지하면서도 수당 신설 불가 원칙을 유지하기 위해 비급여 성격의 복리후생 제도를 적극적으로 개발할 필요가 있을 것이다. 기관이 운용하고 있는 힐링 프로그램이나 단체 보험 보장 확대와 같은 제도들은 단기적으로는 효과가 있을 수 있으나 타 기관도 시행하는 제도이기에 직원들이 체감하는 타기관 대비 상대적 만족도를 장기적으로 제고하는 데에 한계가 있을 수 있다. 따라서 현재 운용하고 있는 복리후생제도와 병행해서 기관의 특성을 반영한 다양한 복리후생 제도를 개발하여 직원의 복리후생

만족도를 제고할 필요가 있다고 판단된다.

- 기관이 공상으로 인한 퇴직 또는 순직시 산업재해보상보험법에 따른 보험급여 외에 별도로 퇴직금을 30%~100% 가산하여 지급하는 퇴직금가산규정(보수규정 제30조)을 폐지하는 등 총 7개 항목에 대하여 2014년 12월까지 그 개선을 모두 완료하겠다는 계획을 제출하였고, 2014년 10월에 7개 항목을 모두 개선함으로써 정상화 이행계획으로 제출한 최종이행완료 시기보다 2개월을 앞당겨 모든 항목을 개선한 점은 긍정적으로 평가된다. 이상과 같은 노력을 통해 기관은 2013년에 1인당 복리후생비로 1,431천원(정규직 기준)을 집행하여 이를 72천원을 감축하겠다는 정상화 이행계획을 제출하였는데, 2014년에 1,318천원을 집행함으로써 113천원을 감축하여 정상화 이행계획상의 목표를 초과하여 달성한 노력도 인정된다.
- 기관이 공상으로 퇴직 또는 순직 시 산재보상 외에 추가로 퇴직금을 가산 지급하도록 하는 조항을 폐지한 것, 직원자녀의 중·고등학교 학자금 지원기준과 국가공무원복무규정보다 과도한 수준으로 정하여 운영하던 경조사 휴가 제도를 국가공무원복무규정 수준으로 조정한 것, 장기근속 자에 대해 운영하던 장기재직휴가 제도를 폐지한 것, 휴직 사유와 기간을 국가공무원법 수준으로 조정한 것, 노동조합의 근로시간 면제자가 아닌 자의 근무시간 중 조합 활동시간을 금지시킨 것, 조합원 자격에 감사담당직원을 포함시킨 것 등은 방만경영 정상화 계획에 따른 적절한 개선 실적이라고 평가된다.
- 기관이 음주 운전자에 대한 징계기준을 공무원 징계령 시행규칙을 준용하도록 개정하고 직무외 사망자에 대한 퇴직금 가산지급 제도를 폐지하는 등으로 2건의 자율개선과제를 개선하였다. 또한, 기관이 미혼직원 가족수당 지급기준을 동거 및 부양조건으로 강화하고, 3급 직원에게 지급하던 월정 직책급을 폐지하였으며, 상임이사 기본연봉 수준을 기관장의 80% 수준으로 하향조정하고, 1급 직원 연봉을 동결 하는 등의 추가개선 노력을 한 것도 긍정적으로 평가된다.
- 다만, 기관이 방만경영 개선을 위한 정상화추진위원회 내에 정상화추진단을

구성하여 과제발굴을 하였다고 하나 과제 발굴과정에서 내부 구성원들로만 과제발굴단을 구성함으로써 애초 기준점인 국민 일반의 눈높이가 아닌 내부 시각으로만 방만경영 여부를 판단하도록 한 것은 정부의 공공기관 정상화 취지에 실질적으로 부합되는 방만경영 과제발굴이 이루어졌다고 볼 수 없다. 따라서 기관은 방만경영 과제 발굴 단계에 객관적이고 전문적인 시각을 반영할 수 있도록 외부전문가를 참여시키는 등으로 개선하는 노력이 필요하다고 판단된다.

- 또한, 비위행위의 혐의를 받는 자에 대해서 일률적으로 직위해제 또는 대기 명령을 하도록 하고 있지 않을 뿐만 아니라, 직위해제 등으로 인한 보수의 감액이 관계법령에 위반하는 내용으로 규정함으로써 비위행위자에 대한 실질적인 퇴직금 감액이 실현될 수 없으므로 이에 대한 개선이 필요하다고 판단된다. 또한, 자기개발휴직 조항(인사규정 제78조), 퇴직금 산정 근속기간에 입영휴직기간을 계속근로연수에 포함하는 조항과 그 단수가 6개월 이상인 경우에는 1년으로 하고, 6개월 미만인 경우에는 6개월로 처리하도록 하고 있고 있는 조항(나아가, 재직 중에 사망하거나 기관의 사정으로 퇴직하는 경우에는 6개월 미만인 경우에도 1년으로 처리하도록 하고 있다)(보수규정 제32조) 등에 대해서는 기관의 지속적인 개선 노력이 필요한 것으로 판단된다.
- 기관이 정년퇴직이나 명예퇴직을 할 직원에 대해 퇴직예정일 전 3월이 되는 날부터 퇴직일까지 퇴직준비휴가를 부여할 수 있도록 하고 있는 조항(인사규정 제52조)은 장기근속자에 대한 위로휴가(체크리스트 38번)에 해당하여 개선이 필요하다. 기관은 호봉제 직원과 연봉제 직원의 휴직, 징계, 휴가, 결근기간 중의 임금감액 기준에 대한 적법성과 형평성에 대한 검토와 개선이 필요하고, 연차휴가일수 공제요건의 적법성, 휴가일수 초과기간을 결근으로 취급하여 일정급여를 지급하는 것과 출산휴가기간 중 60일 이후 기간을 무급으로 처리하는 것과의 균형에 대한 검토와 개선이 필요하다고 판단된다.
- 이상의 결과를 종합해 볼 때, 보수 및 복리후생을 위한 기관의 노력을 “D”로 평가한다.

(2) 총인건비 인상률

가. 평가개요

지표산식	평가방법	목표치	실적치	평 점	가중치	득 점
정부예산편성지침	목표부여	1.7%	1.45%	100.000	4	4.000

나. 평가내용

- 정부의 예산편성지침상 총인건비 인상률 준수여부를 평가하는 지표이다.
- 2014년도 총인건비 인상률은 1.45%로 정부의 예산편성지침인 1.7%를 준수하여 평점 100점으로 득점 4.000점을 획득하였다.

다. 항목별 원인

- 2014년도 총인건비 집행액은 전년 대비 13,753백만원 증가하였고 증원소요 인건비는 10,051백만원, 호봉별 인원변동에 따른 자연증감액 (-)117백만원 발생하여 총인건비 인상률 계산 대상 인건비는 3,585백만원 증가하였다.

라. 추세분석

- 정부지침 준수를 위해 노력한 결과 연도별 총인건비 인상률은 2011년 4.98%, 2012년 3.80%, 2013년 1.67%, 2014년 1.45%로 매년 정부 예산편성지침상 인상률 가이드라인(2010년 1.6%, 2011년 5.5%, 2012년 3.9%, 2013년 2.8%, 2014년 1.7%)을 준수하고 있다.

(3) 노사관리

- 기관이 전사 전략과 노사관계와 연계하여 노사전략을 '생산적 노사문화의 구축'으로 하고, 연도별 로드맵을 통하여 '성과창출형 노사관계'로 설정한 점, 4대 전략과제, 8대 추진과제, 7개 성과지표, 세부실행과제는 하위과제로 달성하면

상위과제 또는 전략이 달성될 수 있도록 유기적으로 연계한 점, 각 실행과제의 실효성 있는 추진을 위하여 중요성 및 사업 추진시기를 사업계획에 반영해 노사 공동TF(노사전략회의, 장기발전위원회, 노사협의회) 등을 시계열적으로 계획성 있게 추진한 점, 부진지표에 대해서는 외부 전문가와의 협업을 통해 합리적인 해결책을 마련한 점은 긍정적으로 평가된다.

- 기관은 성과지표의 적정 목표 설정이 필요하다는 전년도 지적사항을 반영하여 성과지표 Pool을 도출한 뒤, 객관성·대표성·시계열성 등 5점 척도로 분석한 후 다른 기관의 성과지표 검토, 노사관계 전문가를 통해 벤치마킹 포인트(노사관계 중장기 컨설팅)를 찾아 7개 성과지표를 선정한 노력은 인정된다. 다만, 불합리한 제도 개선(자체조사), 사회공헌마일리지(자체조사)는 달성의 용이도에 비추어 보면 적절한 성과지표로 보기는 어려워 이에 대한 기관의 지속적인 개선노력이 필요하다 할 것이다. 한편, 전년도 지적사항인 전략 수립시 노조의 의견을 적극적으로 수렴·반영이 필요하다는 점에 대하여 노사공동 워크숍, 노사대토론회 등을 통해 노조의 의견을 수렴하고, 노사 뿐만 아니라 외부 전문가와 협업을 통해 노사관계 중장기 발전 전략을 수립한 점은 적절하다고 판단된다.
- 기관은 합리적인 노사관계 구축 및 운영과 관련해 공식·비공식 노사협력의 체계의 구축을 통하여 현안과제를 공동해결하기 위해 노력하였다. 경영진·노사간부 회의(15회), 노사전략회의, 노사실무(업무) 협의를 통해 논의된 사항에 대해 선제적 노무관리로 노사파트너십 향상에 기여한 점, 노조와 합리적인 방안을 마련해 노조위원장의 선거 전에 방만경영 정상화 과제를 이행한 점, 선제적·예방적 노무관리 활동 강화를 통해 6년만의 무분규 임금협약을 체결하고 기초연금 업무의 추가로 인한 노사간 이슈를 노사간 공동협력을 도출한 점, 노사 대토론회의 개최 및 노조 출범식에 최초로 기관장의 축사 등의 가시적인 성과를 이끌어낸 점은 긍정적으로 평가된다.
- 기관이 합리적인 노사관계 수준을 제고하기 위한 제도 구축 및 운영을 위해 노사공동 '장기발전위원회'를 23회나 개최·운영해 경영현안(인사제도 및 조직

문화, 내부 경영평가, 신규사업 추진)을 해결한 점, 외부 전문기관을 통해 역량평가제도를 도입하고, 평가제도의 수용성 제고를 위한 노사공동의 노력을 이끌어 낸 점, 노사공동의 좋은 일터 혁신을 통해 직원의 사기를 진작한 점, 기관의 핵심역량과 연계한 업무연계·역량활용 사회공헌 및 사회공헌 저변 확대 및 자발적 참여를 통하여 노사공동의 사회적 책임을 실천한 점, 발전적인 노사협력에 대한 공로로 노사협력 대통령 표창수상, 노사공동 사회공헌 추진으로 대외 포상 수상을 통해 대국민 신뢰를 제고한 점은 긍정적으로 평가된다.

- 기관이 노사간 공감대 형성을 위한 효과적인 방법으로 공식/비공식 소통채널 및 상향/하향 소통채널인 노사대표자 면담, 경영진 현장 경영, 데일리 뉴스, 노사 대토론회, 장기발전위위원회, 노사전략 협의체, 지역본부별 주니어 보드, 멘토링 제도, 제안제도, Help-Desk를 운영한 점, 특히 소수직렬(심사직, 전산직, 기술직) 직원과의 간담회(3회)를 운영한 점, 사회공헌 활동 프로그램으로 업무연계 및 역량활용 사회공헌, 사회공헌 저변 확대 및 자발적 참여의 유형으로 사회공헌 활동을 확대하여 대국민 신뢰도를 제고한 점은 긍정적으로 평가된다. 그리고 기관이 전년도 지적사항인 소통활성화 시스템 마련에 대하여 기관장 현장경영, 경영현안설명회 등 다양한 소통 채널 운영으로 소통 활성화를 도모하였고, 노후설계 보장기관이라는 기관의 특수성을 반영한 사회공헌활동의 개발에 대하여 저소득층 연금보험료 지원, 독거 수급자에 대한 봉사 등 기관 특성에 맞는 사회공헌 활동을 확대한 것은 적절하다고 판단된다.
- 기관이 노사관리 역량 강화를 위하여 실무자, 중간관리자, 리더십 과정으로 구분해 노사전문가 양성을 위한 단계별 경력개발교육을 실시한 점(14개 과정, 1,587명 참석), 직무레벨에 맞는 체계적으로 교육으로 노사담당자의 경력관리, 노사관리 역량 강화 교육과의 연계성을 높이려고 한 점, 다양한 외부 전문가 및 유관기관(국민연금/국민건강보험)과 업무협의를 활용한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 기관의 노사관리 교육프로그램은 직무레벨에 맞는 교육 과정을 구축하고 있으나, 제한된 인원으로 업무를 하다 보니 교육 참여가 쉽지 않은 점이 있다. 단기교육보다는 1-2주의 전문성 강화를 위한 교육 프로그램이 필요하며, 기관의 특성상 신규 보임 직원에 대한 노사관계 및 노

동법에 대한 기초 교육 프로그램의 운영 등이 필요한 것으로 판단된다.

- 기관은 전년도 지적사항을 반영하여 조합원의 자격에 인사·보수·복리후생 담당 3급 직원, 노무·감사 담당직원 등을 제외하는 것으로 적시하였고(단체협약 제6조), 단체협약의 위임에 따른 보수규정에 명시한 업무상 재해 또는 사망으로 인한 퇴직의 경우 퇴직금 지급특례규정을 개선하라는 지적사항에 대해 이를 폐지한 기관의 노력은 인정된다. 그러나 근로시간 면제자의 근로시간 면제한도 사용의 적정성을 확보하기 위하여 기관의 근로시간 면제 활동에 대한 사용 확인에 노동조합의 협조 규정을 명시할 필요가 있다는 지적사항에 대해서는 개선노력이 미흡하다고 판단된다.
- 기관이 노동조합의 교섭요구안에 대해 내부전문가 및 외부전문가의 자문을 통하여 교섭대상이 아닌 경영·인사권에 관한 사항을 원천적으로 교섭사항에서 제외하였고, 대내외 환경 분석을 통해 개선과제를 선정하였고, 선정된 과제에 대해 외부 전문가의 자문을 통해 최종 확정하였으며, 이를 2014년 11월 노조 위원장 선거 이전 타결을 목표로 실무자 중심의 집중교섭을 하는 등의 노력으로 경영·인사권을 침해하는 단체협약 내용을 개선한 기관의 노력은 인정된다. 다만, 기관이 단체협약의 의제 상정 기준을 법과 원칙 준수, 대외지적사항 해소, 정부노사정책 반영 등 외부적 요인만 고려하고 있어, 이는 노사관계가 기관 내부 구성원들과의 관계가 중심이 되어야 한다는 점에서 좀 더 기관 내부요인을 고려하는 기준으로 개선하는 것이 필요하다고 판단된다.
- 기관이 단체협약 개선노력과 아울러 상호존중과 이해에 기반한 교섭원칙을 수립하고 기관 교섭담당자의 교섭역량 강화와 외부전문가의 자문 활용 등의 노력으로 전년도에 비해 교섭횟수로는 7회, 교섭일수로는 35일을 단축하여 관행적으로 이어온 노사분규 관행을 깨고 6년 만에 무분규로 임금협상을 타결한 점은 높이 평가된다. 이로써 기관은 정부지침으로 정한 인상률(1.7%)을 준수하였고, 임원의 기본연봉을 하향조정하였으며, 1급 간부의 임금동결, 하위직급간 인상률 차등적용 등으로 하후상박의 임금인상률을 실천한 노력도 인정된다.

- 기관은 단체협약에 근무시간 중 조합 활동에 대해 규정하고 있고, 이를 2014년도에 좀 더 구체적으로 명시하는 등으로 개정하였으나, 근무 중 조합 활동의 사유와 기간을 정하면서 연간 횟수로 규정하고, 1회를 1일로 정함으로써(제10조) 여전히 근무시간 중 조합 활동시간이 합리적이지 못하다고 판단된다. 또한, 기관은 단체협약으로 본인의사에 반하는 인위적인 구조조정을 할 수 없도록 한 조항(제8조), 군 복무를 위한 징소집 기간 등을 근속년수에 포함하도록 한 조항(제31조), 연차유급휴가의 선지급 및 연차휴가를 초과하여 사용하는 휴가일수에 대해 결근자에 준하는 보수 지급조항(제48조), 자기개발휴직 조항(제60조) 등에 대해서 기관이 추가적인 개선 노력을 기울일 필요가 있다고 판단된다.
- 이상의 결과를 종합해 볼 때, 노사관리를 위한 기관의 노력을 “C”로 평가한다.

2 주요사업

① 주요사업 성과관리의 적정성

- 기관은 가입자 적정 관리를 위하여 기준 소득 월액의 관리를 통해 408억 원을 소급 부과하였고 적정처리율 97.4%로 전년 대비 2%p 향상시켰다. 또한 도시지역 영세가입자에 대한 보험료 지원사업의 일환으로 기관 주도로 당진시의 보험료 지원사업을 추진하도록 지원하는 성과를 달성하였다. 아울러 장애·유족연금 수급요건을 개선하여 연간 약 2,150명(국민연금연구원 추계)에게 추가적인 장애연금 혜택을 제공하고, 부분연기 연금과 소득수준별 감액제도 도입으로 83만 명 연금수급자에게 개인의 경제 여건에 맞는 노후설계의 기회를 제공하였다. 또한 실버론 상시 사업화를 통해 연간 72백명에게 노후 긴급자금을 지원하는 등 가입자의 실질적인 노후소득 보장을 위한 제도개선 노력을 수행하였다.
- 다만 일용직 근로자 등 연금사각지대에 있는 국민들의 가입확충을 제고하기 위한 지속적인 노력이 필요한 것으로 평가된다. 아울러 보험료 지원기준의 명확성 강화, 지급심사의 정확성과 효율성 제고 등에 대해 기관의 지속적 노력이 요구되고 있다. 또한 연금부정수급 예방 및 적발 업무를 보다 체계적이고 유기적으로 수행하기 위한 업무 시스템 개선 및 전문성 강화가 필요한 것으로 평가된다.
- 기관은 두 개의 주요사업에 대해 네 개의 계량 지표를 설정하였다. 가입자관리사업의 계량지표인 '취약계층 가입자'와 '보험료 부과액' 지표에 대해 최고목표 대비 각각 75.791%와 73.322%를 달성하였다. 연금급여관리사업의 '급여결정의 정확성'과 '급여 미청구 방지' 지표는 최고목표 대비 각각 83.100%와 77.411%를 달성하였다.

(1) 가입자관리

① 주요사업별 추진계획은 구체적이고 적절하게 수립되었는가?

- 기관은 가입자 관리 사업계획 수립에 있어 가입자 확충, 가입자 적정 관리, 그리고 가입자 제도 및 서비스 개선 과제를 선정하고, 취약 계층 가입자 확대와 보험료 부과액 확대를 계량지표로, 전체 가입자 수 확대를 비계량지표로 설정하여 적극 노력한 것으로 평가된다. 하지만 벤치마킹 대상국가를 독일을 비롯한 유럽으로만 하였으므로 벤치마킹 대상국가의 선정 절차와 방법에 대한 타당성 확보 노력을 해야 할 것으로 평가된다.

② 주요사업별 추진계획이 적절하게 집행되었는가?

- 기관은 가입자 확충을 위하여 외국인 가입자 37,000 명 증가시키는 노력을 하였고 누적 외국인 가입자 수가 상당하다. 하지만 연금 상호교류제도가 협정된 국가가 제한적이고 외국인에 대한 연금 찾아주기 노력에도 불구하고 10,000명에게 연금이 지급이 되지 못한 점 등을 고려할 때, 외국인에 대한 가입자확충을 추진목표로 하는 것보다는 외국인의 연금권리를 찾아주는 것과 연금사각지대에 있는 건설근로자와 같은 일용직 근로자들에게 고용노동부의 '근로내용 확인신고' 자료의 공유 등 협업을 통하여 가입자를 확충을 할 수 있도록 개선할 필요가 있을 것이다. 아울러 기관은 가입자 확충을 위하여 타 기관과 협업을 추진하였고 취약 계층 가입자 확충과 제도 개선을 통한 가입자관리를 적극 추진하였다. 또한, 기관도 1,200 여만 명의 데이터를 보유하고 있어 4대보험기관 등과 협업하여 가입자 자료 등 12개 자료를 정기적으로 제공해 주고 있으나, 향후 타기관 데이터 제공 협업과제를 더욱 적극 추진할 필요가 있다고 평가된다.
- 기관은 가입자 적정 관리를 위하여 기준 소득 월액의 정확한 관리를 통해 408 억 원을 소급하여 부과하였고 적정처리율 97.4%로 전년 대비 2%p 향상시켰으며, 도시지역 영세가입자에 대한 보험료지원사업을 기관 주도로 당진시의 보험료 지원사업을 추진하도록 지원하는 성과를 달성한 노력은 인정된다. 하지

만 기관에서 지방자치단체마다 일일이 MOU를 통해 협업하려고 하는 것보다 국가적인 제도개선을 통하여 전체 지자체에 확산되도록 하는 전략적 추진노력이 필요한 것으로 평가된다. 아울러 고액자산가에 대한 보험료지원 제외 법률 개정입법을 추진하고 부정수급 512개소 2억 3 백만 원 환수 조치하는 성과는 긍정적으로 평가되지만, 언론에 노출된 연예인, 프로선수에 대한 국민연금체납 문제해결 노력이 추가적으로 요구된다. 보험료지원 기준의 명확성을 강화하고, 지급심사 시에 미리 정확성을 기하는 것이 사후 환수보다 더 중요하므로 기관은 부정수급 사전차단 시스템을 보다 개선할 필요가 있을 것이다.

- 기관은 가입자 제도 및 서비스 개선을 위하여 웹 EDI 업무 대행 서비스를 도입하고 기준 소득 월액 특례 제도를 시행하고 공공기관 최초 DM 보안 솔루션을 구축하는 등 적극 노력한 것으로 인정된다. 다만 EDI 이용 사업장 수를 단순히 236천개소라고 했는데 전체 대상기업 수에 비하면 적은 참여비율이므로 확산이 어려운 원인분석과 확산방안, 그리고 영세기업에 대한 교육을 통하여 웹 EDI 활용을 확산시키는 방법을 모색할 필요가 있을 것이다.

③ 주요사업별 비계량적 성과는 적절한 수준인가?

- 기관은 가입자 관리를 위한 계량지표인 취약 계층 가입자 확대는 목표 대비 75.791%를 달성하였고, 보험료 부과액 확대는 목표 대비 73.322% 로 전체적으로 도전적인 목표를 감안하면 적절한 수준으로 달성하였으며, 비계량지표인 전체 가입자 수 확대는 목표 대비 100%를 달성하였다.

④ 주요사업별 환류활동은 적절하게 수행되었는가?

- 기관은 자체 평가 시스템을 구축하고 내 외부 평가를 통하여 정기 및 비정기로 환류활동을 실시하였다. 또한 건강보험료는 납부하고 국민연금은 탈퇴하는 현상에 대한 환류활동으로 사업장 실태조사를 실시하고 가입자관리 노력을 강화하였다. 또한 실태조사를 통한 1회성 환류가 아니라 기관 간 데이터공유와 시스템적인 환류 개선방안을 마련하였다.

(2) 연금급여관리사업

① 주요사업별 추진계획은 구체적이고 적절하게 수립되었는가?

- 기관은 ‘보다 넓고 두터운 소득보장’, ‘연금서비스 명품화’, ‘전생애 연금지급의 무결점화’ 및 ‘장애인이 편리한 장애심사’를 성과목표로 삼고 성과지표 pool 구성 후 SMART 분석을 수행하여 급여 미청구방지 노력과 급여결정의 정확성 제고를 계량지표로, 안정적 소득보장을 위한 제도 개선, 숨어있는 연금 찾아주기, 부정수급 예방과 적발 강화 및 맞춤형 서비스 제공 등을 비계량 지표로 설정하였다. 성과지표별로 목적달성과 관련한 장애 요인을 구체적으로 분석하고 성과목표 달성을 위해 글로벌 벤치마킹을 선정한 뒤 글로벌 수준과의 갭을 비교한 결과를 세부 실행과제에 반영하였으며, 성과지표 목표를 경쟁 기준인 2시그마로 설정하는 등 추진계획은 적절하게 수립되었다고 평가된다.

② 주요사업별 추진계획이 적절하게 집행되었는가?

- 기관은 장애·유족연금 수급요건을 개선하여 연간 약 2,150명(국민연금연구원 추계)에게 추가적인 장애연금 혜택을 제공하고, 부분연기연금과 소득수준별 감액제도 도입으로 83만명 연금수급자에게 개인의 경제적 상황에 맞는 노후설계의 기회를 제공하였으며, 실버론 상시 사업화를 통해 연간 72백명에게 노후긴급자금을 지원하는 등 제도개선 노력이 실질적인 노후소득보장 확대에 이어지기 위해 노력한 점은 긍정적으로 평가된다.
- 기관은 연금서비스 명품화 실현을 위해 외부기관 자료 입수·활용으로 맞춤형 연금 찾아주기를 적극 추진한 결과 숨어있는 연금 28.4억 원을 지급하는 성과를 얻었으며, 외국인에 대하여도 입국전부터 출국후까지 5단계 맞춤 안내를 실시한 노력은 긍정적으로 인정된다. 다만 기관과의 협업 방식에 있어 기관 주도의 외부자료 입수·활용도 중요하지만 행정자치부 민원 24 등과 같은 타기관의 대국민서비스 채널에 적극 참여하여 국민에게 필요한 통합 맞춤형서비스를 제공하는 노력이 요구된다.

- 전생애 연금지급의 무결점화를 실현하기 위해 5단계 모니터링을 실시하여 평생 무결점 연금지급을 위해 노력하고, 각종 공적자료를 활용하여 핵심타깃팅을 선정하여 효율적으로 수행함으로써 감사원의 모범사례로 선정되었으며 부정수급 적발률을 향상시켜 환수금발생율 0.06%로 글로벌 최고 수준을 달성하는 등의 성과가 있었음이 인정된다. 다만 부정수급 예방 및 적발 업무를 보다 체계적이고 유기적으로 수행하기 위해서는 부정수급조사 전담조직 상시 운영 등 해외, 타기관 사례 벤치마킹을 통하여 전문성을 강화할 필요가 있다고 평가된다.
- 기관은 장애 심사자료 직접 확보 확대 등 맞춤형 서비스 제공을 위하여 심사자료 직접확보 서비스 대상 및 지원금액 증액 등 심사자료 직접 확보 서비스를 확대 시행하여 연간 63천명의 장애인에게 맞춤형 서비스를 제공하고, 7억여원의 비용지원을 통해 장애인의 경제적 부담을 완화한 점은 성과로 판단된다. 장애연금 심사결정 통지전 본부에서 적정성 여부를 재검하고 심사결정 안내문의 표준화를 통해 판정결과의 이해도를 제고시키고 장애연금 및 장애등급 심사 일원화를 통해 심사단계를 축소한 기관의 노력은 인정되나, 장애연금과 장애등급 심사간 등급체계의 차이로 인해 장애판정에 대한 장애인들의 이해도와 수용도를 낮출 수 있으므로 장기적으로 등급체계의 일원화 가능성 연구 등의 노력이 필요하다고 판단된다.
- 급여제도 운영의 형평성과 합리성 제고를 위해 기관이 저신용 취약계층의 수급권 보호를 위해 국민연금전용계좌의 법적 근거를 신설하여 모든 압류로부터 연간 96천명(4,485억 원)의 연금은 안전하게 보호할 수 있는 법적 근거를 마련한 점은 긍정적으로 평가된다. 한편 반환일시금 이자율과 관련해서는 배우자 유무에 따라 차등 적용해 온 이자율을 일원화함으로써 형평성 문제를 개선해 온 점은 성과로 인정되나 동 이자율을 3년 만기 정기예금으로 일원화시킨 기관의 노력은 반환일시금 이자율을 상승시킴으로써 수령자에게 40.7억 원의 추가적인 혜택을 부여하였는데 이는 기간에 따라 상이한 이자율을 적용하는 것이 경제적으로 타당함에도 불구하고 반환일시금 수령자에게 유리한 이자율을 적용함으로써 기금재정을 악화시키는 요인으로 작용할 수 있으므로 해당 이자율을 보다 효율적으로 운용하는 방향으로 개선될 필요가 있다.

③ 주요사업별 비계량적 성과는 적절한 수준인가?

- 급여미청구자 방지노력과 급여결정의 정확성 제고의 경우 목표대비 77.4%와 83.1%의 달성도를 보인 반면 65세 이상 연금수급률과 장애심사 적기처리율은 목표수준을 달성한 것으로 평가된다. 실버론 상시사업화를 통해 연간 72백명에 대해 276억 원의 노후긴급자금을 지원하고 취약계층을 위한 전용계좌의 법적근거를 신설하는 제도 개선 노력과 연금지급의 무결점화를 위해 업무 프로세스를 사전예방적 5단계 모니터링으로 급여결정 적정 처리율을 99.96%, 환수금 발생률을 0.06%로 글로벌 최고수준을 달성한 점은 기관의 성과로 인정된다. 또한 장애심사에 필요한 서류를 장애등록 신청인이나 장애연금 청구인이 구비하여 제출하던 것을 기관이 장애인을 대신하여 직접 확보하는 서비스를 확대함으로써 심사소요기간이 단축되고 적기처리율도 제고된 점에 비추어 성과목표가 적정하게 달성하였다고 평가된다.

④ 주요사업별 환류활동은 적절하게 수행되었는가?

- 전년도 경영평가 지적 사항으로 IT 활용 및 협업을 통한 업무효율화 요청에 대해서는 노령연금 인터넷 청구 확대, 행정자치부 민원 24 연계 등을 통해 인터넷 청구비율을 전년대비 259.7% 증가시켰으며, 노인종합복지관협회와의 협약을 통해 독거노인 지원서비스도 28% 확대 시행하였다. 또한 제도개선과 홍보를 통한 무결점 연금지급에 노력하라는 경영평가 지적에 대해 지급결정 5단계 모니터링을 구축하고 부정수급 신고센터를 운영하였으며, 환수금 현황을 공개하였다. 한편 인력증원보다 시스템통합, 자동화를 통해 인력을 절감하라는 지적 사항에 대해서는 급여적정성 모니터링 업무를 전산화하고 공적자료를 활용한 변동확인 프로세스를 개선한 실적을 보고하고 있다. 다만 이러한 개선이 어느 정도의 인력절감 효과를 유발하였는지는 구체적으로 제시되어 있지 않다.
- 한편 국회 등의 지적 사항으로 외국인근로자 급여청구안내 강화에 대해서는 외국인 콜센터 및 상담센터를 개소하고 대사관 등과의 협업을 통한 청구안내를 실시하고 모국어 상담서비스도 확대하였으며, 장애판정기준 일치화에 대해서는 장애연금과 장애등급 심사를 일원화하여 심사단계를 축소하는 것은 적절한 환류활동으로 판단된다.

(3) 주요사업별 범주의 계량지표의 구성 및 목표수준은 적정한가?

① 기관의 설립목적(임무)과의 연계성 및 반영 정도

- 기관은 두 개의 주요사업에 대해 네 개의 계량 지표를 설정하였다. 가입자관리사업에 대한 계량지표로 ‘취약계층 가입자’와 ‘보험료 부과액’을 선정하였고, 연금급여관리사업에 대한 계량지표로 ‘급여결정의 정확성’과 ‘급여 미청구 방지’를 선정하였다.
- 기관이 설정한 계량지표들은 해당 사업에 대한 반영도, 혹은 그 사업에 대한 대표성에서 개선 여지가 있다. ‘취약계층 가입자’ 지표는 그 측정 용이성만을 강조하여 취약계층을 10인 미만 사업장 가입자로 한정하여 정의하고 있다. 연금 사각지대에 놓인 국민을 가입시키려는 노력을 대표성 있게 평가할 수 있는 지표가 부족한 상황이다. ‘급여결정의 정확성’ 지표의 경우도 급여결정의 정확성을 수급권 취소 건수 최소화로 한정하여 정의하고 있다. 또한 ‘급여결정의 정확성’ 지표나 ‘급여 미청구 방지’ 지표의 경우 연금급여관리사업이 달성해야 하는 다양한 목표 중 좁은 일부 측면만을 그 성과측정 대상으로 삼고 있다.
- 방대한 조직을 갖추고 전 국민을 가입 대상자로 하는 기관의 특성상 기관이 수행하는 주요사업들은 서로 상충되는 다양한 지향점과 목표를 가진다는 특성이 강하다. 하지만 현재 기관이 설정하고 있는 계량지표들은 이러한 특성을 적절히 반영하지 못하고 있다. 주요사업에 대한 계량지표들이 해당 사업의 성과를 적절히 대변할 수 있도록 지표의 사업 대표성과 연계성을 개선할 필요가 있다고 판단된다.

② 주요사업 계량지표별 목표수준 설정의 적정성

- 기관의 모든 계량지표들은 편차를 활용한 목표부여 방식으로 설정되었다. 또한 계량지표의 목표수준이 객관적 자료를 바탕으로 설정되었다고 판단된다. 특히 기관의 사업들은 전 국민을 대상으로 하는 만큼 기관이 내부조직을 활

용하여 단기적으로 역량을 집중해서 그 목표수준을 달성하기는 어렵고, 전체 성과평가 기간에 걸쳐 꾸준히 노력해야 그 성과가 개선되는 성격을 지니고 있다. 따라서 계량지표의 목표달성 난이도가 높은 수준이며, 목표수준 설정이 적절하게 이루어졌다고 판단한다.

③ 지표구성의 체계화, 도전적 목표 설정 등 지표 개선 노력의 적정성

- 기관의 계량지표들은 모두 단일지표 형태를 취하고 있다. 해당 사업의 지향점이 단순하여 단일 지표로 그 목표가 명확히 대변되는 경우가 아니라면 단일지표는 그 사업의 성과를 대변하는데 한계를 지닐 수밖에 없다. 단일지표로 그 사업의 대표성을 강화하기 어렵거나 혹은 그 사업의 서로 상충되는 목표 성격을 적절히 대변하기 어렵다고 판단되면, 복합지표 혹은 세부지표를 활용한 지표구성을 검토하기를 제안한다. 기관은 향후 주요사업을 구성하는 계량지표의 개선에 노력이 필요한 것으로 평가된다.
- 이상의 결과를 종합하여 볼 때, 주요사업 성과관리의 적정성을 위한 기관의 노력을 “B⁰”로 평가한다.

2 가입자관리사업

(1) 취약계층 가입자 확대

가. 평가개요

지표산식	평가방법	목표치	실적치	평 점	가중치	난이도 계수	득 점
10인 미만 사업장 가입자 수	목표부여 (편차)	최고: 3,884,471 최저: 2,888,767	3,583,160	75.791	10	1	7.579

나. 평가내용

- 국민연금 사각지대에 놓여있는 소규모 영세 사업장의 근로자 및 임시, 일용

직 등 취약계층의 연금수급권 확보 노력을 목표부여(편차) 방식으로 평가하는 지표이다. 2014년 취약계층 가입자(10인 미만 사업장가입자) 확대 실적은 3,583,160명으로 평점 75.791점을 달성하였다.

다. 항목별 원인

- 10인 미만 사업장 가입자는 2013년 대비 196,541명 증가하였다.

라. 추세분석

- 취약계층인 10인 미만 사업장 가입자는 2009~2013년 연평균 175천명 증가하였고, 2012년 200천명 증가를 정점으로 증가폭이 축소되는 추세에 있으나 2014년에는 전년도보다 증가 인원이 5,587명 늘어 197천명이 증가하였다.

(단위: 명)

구분	2009	2010	2011	2012	2013	2014
실적	2,687,151	2,837,855	2,995,726	3,195,665	3,386,619	3,583,160
전년 대비 증감	-	150,704	157,871	199,939	190,954	196,541

(2) 보험료부과액 확대

가. 평가개요

지표산식	평가방법	목표치	실적치	평 점	가중치	난이도 계수	득 점
보험료 부과액	목표부여 (편차)	최고: 390,498 최저: 272,498	351,148	73.322	10	0.9	6.599

나. 평가내용

- 가입자의 연금수급권 확보를 위한 소득신고자 확대, 기준소득월액 적정 관리 등 보험료부과액 확대 노력을 목표부여(편차) 방식으로 평가하는 지표이다. 2014년 보험료부과액은 351,148억 원으로 평점 73.322점을 달성하였다.

다. 항목별 원인

- 보험료부과액은 2013년 대비 1조 9,650억 원 증가하였다. 다만 경기 침체에 따른 소득신고자 증가 추세 둔화, 임금인상률 저조, 실질임금 감소, 기준소득월액 상한액 제한 등 경제여건 악화가 보험료부과액 증가폭의 확대를 지연시켰다.

라. 추세분석

- 보험료부과액은 2009~2013년 연평균 19,898억 원 증가하는 등 매년 증가하였고, 2012년 24,385억 원 증가를 정점으로 증가폭이 축소되는 추세에 있으나 2014년에는 전년도보다 증가액이 395억 원 늘어 19,650억 원이 증가하였다.

(단위: 억 원)

구분	2009	2010	2011	2012	2013	2014
실적	251,908	263,920	287,858	312,243	331,498	351,148
전년 대비 증감	-	12,012	23,938	24,385	19,255	19,650

3 연금급여관리사업

(1) 급여결정의 정확성 제고

가. 평가개요

지표산식	평가방법	목표치	실적치	평 점	가중치	난이도 계수	득점
당해연도 수급권 취소건수/ (당해연도지급결정건수/ 100,000)	목표부여 (편차)	최고: 93.766 최저: 319.771	141.510	83.100	8	0.9	5.983

나. 평가내용

- 국민연금 급여결정의 정확성과 그 향상 노력을 목표부여(편차) 방식으로 평가하는 지표이다. 2014년 지급결정 건수 100,000건당 수급권 취소 건수 141.510건으로 평점 83.100점을 달성하였다.

다. 항목별 원인

- 당해연도 수급권 취소건수는 전년도 취소건수 983건 및 과거 5개년 평균 948건 대비 각 47.3%, 45.4% 감소하였다. 당해연도 지급결정건수는 전년도 372,831건 대비 1.8% 소폭 감소한 366,051건을 지급 결정하였다.

라. 추세분석

- 수급권 취소건수는 2009년부터 2011년까지 꾸준히 감소하였으나, 2012년과 2013년은 수급권 취소가 증가하였고, 2014년은 518건으로 대폭 감소하였다. 당해연도 지급결정 건수는 2009년부터 2011년까지 연평균 415,088건이었으나, 2012년부터 2013년 조기노령연금 신청이 2배 이상으로 급증하면서 2012년은 535,621건으로 대폭 증가하였고, 2013년은 372,831건을 유지하였으며, 2014년은 전년 대비 1.8% 감소하였다.

(단위: 건)

구분	2009	2010	2011	2012	2013	2014
실적	310,210	173,881	165,653	190,993	263,658	141,510
전년 대비 증감	-	△136,329	△8,228	25.34	72.665	△122,148

(2) 급여 미청구 방지 노력

가. 평가개요

지표산식	평가방법	목표치	실적치	평 점	가중치	난이도 계수	득점
급여 청구자/ 급여 적기 미청구자	목표부여 (편차)	최고: 0.863 최저: 0.650	0.803	77.411	7	0.9	4.877

나. 평가내용

- 국민연금 수급권자의 급여 지연청구 또는 급여 미청구 방지를 위한 적극적인 청구안내 노력을 목표부여(편차) 방식으로 평가하는 지표이다. 2014년 급여 미청구 방지 노력 실적은 급여 청구율 80.260%으로 평점 77.411점을 달성하였다.

다. 항목별 원인

- ‘급여 청구자’는 전년 대비 49.7% 감소하였으나, 청구율은 전년도 72.374% 및 과거 5개년 평균 77.811% 대비 각 10.9%, 3.1% 상승하였다. ‘급여 적기 미청구자’는 전년 대비 54.7% 감소하였다.

라. 추세분석

- ‘급여 청구자’는 2009년 청구율 87.7% 이후 2010년부터 2013년까지 70%대로 감소하였으나, 2014년은 80.3%로 전년 대비 7.9%p 증가하였다. ‘급여 적기 미청구자’는 2009년부터 2013년까지는 연평균 95,817건을 유지하였으나, 2014년은 수급개시연령 상향 영향으로 전년 대비 54.7% 감소하였다.

(단위: 건)

구분	2009	2010	2011	2012	2013	2014
실적	0.877	0.745	0.761	0.784	0.724	0.803
전년 대비 증감	-	△0.132	0.016	0.023	△0.06	0.079