

인천항보안공사

❖ 총괄요약표

구분	평가지표		비계량		계량	
			가중치	등급	가중치	득점
경영관리	1. 지배구조 및 리더십	가. 리더십	6	B+		
		나. 복무관리	2	C	2	2
		다. 윤리경영	2	C	제외	
		라. 국민소통			2	1.88
	2. 안전 및 책임경영	가. 안전 및 재난관리	3	B+	2	1
	3. 재무성과관리	가. 재무예산관리	5	C		
		나. 재무예산성과			7	2
	4. 조직 운영 및 관리	가. 조직 및 인적자원관리	5	B+		
		나. 노사관계	5	B0		
		다. 보수 및 복리후생	6	B0		
주요사업	1. 주요사업 실적	가. 항만보안 성과관리 개선노력	20	B+		
		나. 항만보안사고 발생건수			10	10
		다. 항만보안관리 성과			20	11.6
전체합계			54	-	43	-

1 경영관리

① 지배구조 및 리더십

(가) 리더십

- 기관장은 경영계약 목표를 경영전략체계와 연계한 3대 중점분야 중심으로 체계적으로 관리하고, 보안구역 출입관제시스템·AI X-Ray 검색보조 장비 구축, CCTV 증설 등을 통해 2025년 보안사고 ZERO를 달성하였으며, 보안사고 4년 연속(2022~2025년) 무사고를 실현하여 항만보안기관으로서의 핵심 미션을 성공적으로 수행한 점은 긍정적으로 평가한다.
- 국제여객터미널 이용객 증가와 출입환경 변화에 대응하여 보안장비 첨단화, 출입통제 프로세스 재정비 및 드론 관제체계 고도화를 추진하였으며, 밀입국 월담자 및 밀항시도자 각 1명 검거, 적발실적 약 61% 증가, 드론 통신보안사고 및 해킹시도 0건을 달성하는 등 선제적 보안역량 강화 성과를 거둔 점이 긍정적이라고 판단된다.
- 기관장은 내·외항 위수탁계약 개선과 정산절차 최초 도입을 통해 수입예산 예측액 대비 100% 확보, 위수탁사업 채산성 개선 및 예산 누수 방지 기반을 마련하였으며, 사전품의 원칙 정착과 예산집행 점검을 통해 경상비를 전년 대비 3%(약 7억원) 절감하는 등 재무건전성 제고에 기여한 점이 인정된다.
- 이사회 운영의 내실화를 위해 안건을 집중 상정하고 개최 횟수를 2024년 10회에서 2025년 4회로 축소한 점은 이해되나, 이사회는 기관의 주요 경영현안과 전략적 의사결정을 심의·의결하는 핵심 거버넌스 기구인 만큼 적정 수준의 개최 빈도를 유지할 필요가 있으며, 향후 이사회 참여도, 안건 심의의 질, 의결사항 이행률 등 이사회 활성화 관련 지표를 설

정하여 체계적인 성과관리를 강화할 필요가 있다.

- 휘슬노트 등 내부 소통채널을 운영하여 직원 의견을 수렴하고 있으나, 주로 접수된 의견에 대한 사후 답변 중심으로 운영되어 현장근로자의 복합적이고 잠재적인 고충을 선제적으로 발굴·해결하는 데에는 한계가 있는 것으로 판단되며, 향후 직무교육, 현장간담회 등 대면 소통채널을 확대하여 쌍방향 피드백 체계를 구축하고 조직 내 신뢰도와 소통의 실효성을 더욱 제고할 필요가 있다고 판단된다.
- 출입문 통합, 인력 재배치, 예산 절감 등 경영효율화 성과를 달성하였으나, 향후 항만 이용객 증가와 보안환경 변화에 대비하여 AI 기반 통합관제, 스마트 항만보안 체계 구축 및 전문 보안인력 양성에 대한 중장기 투자계획을 보다 구체화할 필요가 있다고 판단된다.
- 이상의 결과를 종합해 볼 때 리더십 구현을 위한 기관의 노력과 성과를 “B+”로 평가한다.

(나) 복무관리(비계량)

- 기관은 복무관리계획을 수립·시행하고 취약시기 복무점검, 보안관리 및 정보보안 실태점검을 체계적으로 운영함으로써 정보보안사고 0건, 보안사고 0건을 달성하였으며, 국가중요시설인 인천항의 안정적 경비·보안 운영 기반을 강화한 점은 긍정적으로 평가한다.
- 기관은 청렴·윤리의식 제고 활동과 관행적 비위행위 예방을 위한 복무점검을 지속적으로 실시하고, 비위행위 발생 시 총 9건의 엄정한 처분을 시행하는 등 무관용 원칙을 확립하여 비리행위 ZERO와 부패 ZERO를 달성한 점이 긍정적이라고 판단된다.
- 기관은 특별포상 17건, 적극업무 근무자 사기진작 18건 등 성과 중심의

신상필벌 체계를 운영하여 일하는 조직문화를 조성하였으며, 지도·감독 기관의 복무점검 결과 지적사항이 발생하지 않는 등 공직기강 확립과 조직 사기진작 측면에서 성과를 거둔 점은 긍정적으로 평가한다.

- 최근 3년간 징계 건수가 감봉 15건, 정직 3건, 해임 2건 등 높은 수준으로 나타났는데 엄정한 복무관리와 규정 집행 의지를 보여주는 측면은 있으나, 징계 발생 이후의 사후조치에 그치기보다 윤리·복무교육, 조직문화 개선, 취약분야 점검 등을 통해 비위행위와 복무위반이 발생하지 않도록 예방 중심의 복무관리 체계를 더욱 강화할 필요가 있다고 판단된다.
- 기관은 보안사고 ZERO 등 우수한 복무관리 성과를 달성하였으나, 결과 중심의 관리에서 나아가 복무관리 활동을 통해 개선된 제도·절차·조직문화 변화 등을 측정할 수 있는 자체 평가체계를 마련할 필요가 있으며, 아울러 내부 구성원을 대상으로 복무관리 만족도 및 인식조사를 정기적으로 실시하여 현장의 의견을 반영하고 복무관리의 실효성을 지속적으로 점검·개선할 필요가 있다고 판단된다.
- 이상의 결과를 종합해 볼 때 복무관리를 위한 기관의 노력과 성과를 “C”로 평가한다.

(나) 복무관리(계량)

가. 평가개요

평가방법	목표치	실적치	가중치	득점
목표 대 실적	0	0	2.0	2.0

나. 평가내용

- 비위행위 적발 실적의 산식은 금품·향응수수, 공금횡령 및 채용 비위행위, 성희롱·성추행·성폭력, 갑질행위 건수인데, 0건으로 나타나 목표 대 실적의 평가 결과, 2.0점으로 평가한다.

다. 항목별 원인분석

- 금품·향응수수, 공금횡령, 채용비리, 성희롱·성폭력, 갑질행위 등 중대한 윤리·인권 침해 사례가 0건으로 나타나 청렴하고 건전한 조직문화유지 성과가 인정된다.

(다) 윤리경영(비계량)

- 기관은 윤리헌장, 행동강령, 인권경영지침, 이해충돌방지제도 등을 기반으로 윤리경영 추진체계를 구축하고 감사실·경영기획팀 중심의 전담조직을 운영함으로써 윤리경영의 실행력과 관리체계를 체계적으로 정착시킨 점은 긍정적으로 평가한다.
- 기관은 신규임용자와 전 임직원을 대상으로 청렴·인권·이해충돌방지·4대 폭력예방 교육을 실시하여 교육대상자 100% 이수를 달성하였으며, 반부패·청렴서약, 갑질근절 서약, 음주운전 근절 서약 등 실천활동을 병행함으로써 윤리·인권의식 내재화에 노력한 점이 인정된다.
- 기관은 채용비리, 회계부정, 예산남용, 정보보호, 갑질행위 등 주요 윤리 위험 요인을 사전에 식별하고 블라인드 채용, 외부감사, 청렴계약제도, 이해충돌 방지제도 등 통제장치를 운영하여 부정·부패 ZERO, 금융·정보 보안사고 ZERO를 달성하는 등 윤리리스크 관리 성과를 거둔 점이 긍정적이라고 판단된다.
- 기관은 휘슬노트, 고충처리위원회, 노사협의회, 부패·공익신고센터 등 다양한 신고·소통채널을 운영하고 휘슬노트 개선조치 4건, 고충처리위원회 안건 19건, 노사협의회 안건 15건을 처리하는 등 이해관계자 의견을 적극 수렴하고 환류체계를 구축한 점은 긍정적으로 평가한다.
- 기관은 외부감사, 경영실적평가 및 자체감사 등을 통해 윤리경영 체계를 점검하고 있는데, 윤리경영의 실질적인 추진 수준과 성과를 측정할 수 있는 추진과제 및 성과지표를 설정하고, 이를 기반으로 체계적인 윤리경영 성과관리 체계를 강화할 필요가 있다고 판단된다.
- 기관은 윤리의식 확립, 관리체계 구축, 윤리위험 식별·통제 및 모니터링 등 윤리경영 표준모델의 핵심 요소를 반영하여 자체 윤리경영시스템을

고도화할 필요가 있으며, 윤리경영 추진 수준을 객관적·체계적으로 진단하고 지속적인 개선과 환류가 이루어질 수 있도록 관리체계를 강화할 필요가 있다고 판단된다.

- 기관은 현재 다양한 윤리통제 활동을 운영하고 있으나, 기관의 업무 특성과 운영환경을 반영한 윤리리스크 관리체계는 다소 미흡한 것으로 판단되므로, 과거 발생 사례와 잠재적 위험요인을 기반으로 윤리리스크를 목록화하고 위험도·발생가능성 등을 기준으로 우선순위를 설정하여 단계적으로 관리·저감하는 예방 중심의 윤리경영 체계를 강화할 필요가 있다고 판단된다.
- 이상의 결과를 종합해 볼 때 윤리경영을 위한 기관의 노력과 성과를 “C”로 평가한다.

(다) 윤리경영(계량)

가. 평가개요

평가방법	목표치	실적치	가중치	득점
목표 대 실적	0	0	3.0	0.0

나. 평가내용

- 윤리경영(계량)은 외부감사 지적 건수 및 이행률에 의해 측정된다.
- 외부감사 지적 건수의 경우 외부감사가 이루어지지 않아 지적건수는 없는 것으로 나타났다. 외부감사가 이루어지지 않은 경우, 경영성과평가편람 제 4조에 제1절 평가결과의 종합에 의거 점수산출을 할 수 없는 경우에 해당하여 1.5점 만점에 0.0점으로 평가한다.
- 외부감사 이행률의 경우 외부감사가 이루어지지 않아 이행률 역시 산출될 수 없어 측정이 불가하여 1.5점 만점에 0.0점으로 평가한다.

다. 항목별 원인분석

- 외부감사가 이루어지지 않아 외부감사 지적 건수 및 이행률에 대한 점수산정이 불가하다.

(라) 국민소통(계량)

가. 평가개요

평가방법	목표치	실적치	가중치	득점
목표 대 실적	100	94.2	2.0	1.88

나. 평가내용

- 국민소통(계량) 지표는 전화응대 친절도 조사를 통한 외부 소통 실적에 의해 측정되는데, 기관의 친절도 조사 점수가 94.2점을 획득하여 가중치를 반영하여 1.88점으로 평가한다.

다. 항목별 원인분석

- 전화모니터링 종합점수가 94.2점으로 전년 대비 1.8점 상승하는 등 전반적인 고객응대 수준은 개선되었으나, 최초 인사 항목 점수가 81.2점으로 상대적으로 낮게 나타나 고객 접점에서의 응대 표준이 충분히 정착되지 않은 것으로 판단되며, 인사·소속·성명을 포함한 3단계 응대절차 교육 및 점검을 강화할 필요가 있다.

② 안전 및 재난관리

(가) 안전 및 재난관리(비계량)

- 기관은 국가중요시설인 인천항의 완벽한 경비·보안을 지원하기 위해 고도화된 안전·보건 예방체계를 구축하고 현장 중심의 거버넌스를 혁신하는 등 다각적인 노력을 기울인 점은 긍정적으로 평가한다
- 현장 조장을 ‘관리감독자’로 선임하여 실질적 지휘 권한을 부여함으로써 안전 사각지대를 해소하였다. 또한 작업 전 안전 점검 회의(TBM) 활성화와 우수자 포상을 통해 근로자 중심의 예방 문화를 정착시켰다.
- [IPS-IPA-부두운영사] 간 3자 정기 안전보건협의체 및 합동점검 채널을 구축하여 현장 사각지대를 발굴하고, 유해·위험요인 39건 중 중대요인 26건을 개선하였다.
- 기존 3×3 방식의 한계를 탈피해 5×4 정밀 매트릭스를 전격 도입하여 미세 위험(아차사고)까지 세밀하게 관리할 수 있는 기반을 다졌으며, 현장 특화 체크리스트(7개 대분류, 38개 항목)로 개편해 근로자의 위험 인지력을 제고하였다.
- 전문가 초빙 1:1 심리상담과 보건의료인 현장 상담을 통해 만성질환 5건을 조기 발견하여 야간근로 부적합 발생을 사전 차단하였다. 또한 총 144회의 실시간 재난정보 전송과 계절별 물품 적기 지급으로 인명피해를 방지하였고, 독감 예방접종을 통해 발병 환자를 62.5% 감축시켰다.
- 이러한 예방 노력에도 불구하고 당해연도에 단순 작업 중 부주의로 인한 산업재해가 1건 발생한 점은 아쉬움으로 남는다. 기관은 관리감독자 지휘권 강화 및 '안전신고제(휘슬노트)' 활성화 대책을 수립한바, 신설 제도가 현장 근무자에게 완전히 내재화되어 실질적인 산재 'ZERO'를 달성

할 수 있도록 체계적인 환류와 모니터링을 지속해야 한다.

- 이상의 결과를 종합해 볼 때 안전 및 재난관리를 위한 기관의 노력과 성과를 "B+"로 평가한다.

(가) 안전 및 재난관리(계량)

가. 평가개요

평가방법	목표치	실적치	가중치	득점
당해연도 산업재해	0건	1건	2	1

나. 평가내용

- 편람 기준상 당해연도 산업재해 미발생 시 '우수(2점)'를 부여하나, 2025년도 중 산업재해가 1건 발생함에 따라 '우수' 등급을 달성하지 못하였다. 다만, 사망재해가 없고 당해연도 산업재해율이 동종업종 평균 재해율 미만 조건에 충족하여 '보통(1점)'으로 평가하였다.

다. 항목별 원인분석

- 당해연도 중대재해 및 야간근로 부적합자 “ZERO”를 달성하고 위험요소 26건을 개선하는 등 다각적인 예방 활동을 전개하였다. 그러나 기존 3×3 체계의 변별력 한계로 인해 근무자 부주의에 의한 산재 1건이 발생하여 목표치 달성에 실패하였다. 기관은 원인 분석을 바탕으로 5×4 정밀 매트릭스 도입, 현장 안전 지휘권 부여, 안전신고제 활성화 등 차년도 산업재해 ZERO 달성을 위한 환류 대책을 확립하였다.

③ 재무성과관리

(가) 재무·예산관리(비계량)

- 기존의 3단계 체계를 보완하여 [정산] 절차를 신설한 '4단계 예산관리 프로세스'를 도입함으로써 위수탁사업의 지출 변동성을 통제하려는 시도를 하였다. 또한, 지출서류 일원화를 통해 집행 오류를 전년 대비 감소시키고 인건비·경상비 분야에서 목간 전용 'ZERO(0회)'를 유지하는 등 일상적인 예산 통제와 완결성 확보를 위한 관리에 집중한 점은 긍정적이다.
- 전년도 평가에서 언급된 '미처리결손금 감소 및 자본 증가 노력 필요' 지적과 관련하여 모회사(인천항만공사)와 퇴직연금 재무현황 개선을 위한 업무 협의를 진행하고 자료를 공유하는 등 기초적인 수준의 소통 노력은 이행하였다.
- 다만, 모회사와의 협의 노력에도 불구하고 당해연도 부채비율이 전년 대비 36.55%나 대폭 증가하는 등 실질적인 재무건전성 개선 성과가 가시화되지 못하였다. 이는 할인율 하락 등 외생적 요인을 감안하더라도 기관 차원의 선제적 부채 감축 대책과 능동적인 리스크 관리가 부족했음을 의미하므로, 차년도에는 약 65억 원 규모의 미정산금에 대해 조속하고 실질적인 정산 타결을 이끌어내야 한다.
- 이상의 결과를 종합해 볼 때 재무·예산관리를 위한 기관의 노력과 성과를 "C"로 평가한다.

(나) 재무·예산성과(계량)

가. 평가개요

평가방법	목표치	실적치	가중치	득점
목표대실적	10%부채 감축	36.55% 증가	5	0
목표대실적	예산집행률 90%이상	91.95% 달성	2	2

나. 평가내용

- 당해연도 부채 총액을 전년도와 비교하여 재무건전성을 평가하는 지표로 평가 결과 당해연도말 부채액이 전년 대비 36.55% 증가하여 감축 목표 달성에 실패하였으며, 실적치가 음수이므로 편람 규정에 따라 0점으로 평가하였다.
- 예산현액 대비 실집행액 비중을 평가하는 상향 지표로 총 예산현액 26,564백만 원 중 24,426백만 원을 집행하여 91.952%의 실적을 달성하였고, 목표달성도 산식에 따라 가중치 만점인 2점을 득점하였다

다. 항목별 원인분석

- 할인을 변동에 따른 장부상 확정급여채무 증가(959,564천원) 및 정년퇴직자 감소로 인한 순확정급여부채 증가가 주원인이다. 또한 당해연도 최초로 도입한 '예산 정산제'에 따라 일시적 미지급금 계상분(2,561,436천원)이 반영된 것에 기인한다. 차년도에는 모회사와의 미정산·미지급금(약 65억 원) 정산 협의를 통한 적극적 사후 관리가 필요하다.
- 고도화된 정산 시스템 프로세스를 기반으로 인건비(93.655%), 유·무형자산(94.397%) 등 예산 전반의 추이 분석과 집중 관리를 가동함으로써, 오집행 없이 안정적인 적정 집행률 범위(90% 이상)를 유지한 것으로 분석된다.

④ 조직 운영 및 관리

(가) 조직 및 인적자원관리(비계량)

- 기관은 1.8부두 재개발에 따른 인력 재배치를 통한 환경변화 대응 일환으로, 내항 개방 사업에 따른 출입문 폐쇄에 의한 1G의 업무를 3G로 이관하는 등, 단위 조직의 역할과 책임 설정 및 적절한 인력 배분을 위한 노력을 기울인 점이 인정된다.
- 또한 주판독자 딥노이드의 운용 현장에 보조 판독자 배치를 통해 실전운영 훈련의 도입 등으로 인해 항만보안사고 4년 연속 “zero” 달성과 더불어, 전문인력 양성을 통한 자격소지자 증가(2024년 168명에서 2025년 180명으로 12명 증가)의 노력이 돋보인다. 추가적으로 대내외 현장실무경력자 초빙 교육을 통한 전문성 향상과 실무대응 능력 향상을 위한 직무교육 및 현장 참여교육을 통해 보안사고 사전예방 71건을 달성하여(전년대비 12건 증가), 구성원의 역량을 지속적으로 개발 및 향상시키기 위한 노력과 성과가 인정된다.
- 기관은 일·가정 양립을 위해 2025년 “육아지원 3법”의 즉각적 이행뿐만 아니라 장기사고자 발생 시 대직, 파견을 통해 업무공백 최소화 조치로 휴가, 휴직 사용 증가 등의 일정 부분 성과가 있는 것으로 보인다. 또한, 중대재해 “zero” 달성과 특수건강검진 및 종합검진 100% 달성등의 성과가 보여 주듯이 건강하고 안전한 일터 조성을 위해 나름 노력을 기울인 것으로 인정된다.
- 기관의 조직 및 인적자원 관리상 상당한 노력과 개선이 있었음에도 불구하고, 몇 가지 문제점 및 개선점이 보인다. 첫째로, 인적자원 관리상 가장 큰 문제로는 노조갈등이 증가하고 있는 추세임에도 불구하고, 현재 노무사가 한 명도 없다는 점이다. 노무사를 고용하는데 약간의 추가 예

산이 필요하더라도, 실무경험이 있는 노무사 고용을 통해 증가하고 있는 노무업무를 효율적이고 효과적으로 대응할 필요가 있는 것으로 보인다.

둘째로, 상대적으로 숫자가 많고 노조위원장을 배출한 외근직 직원에 비해 내근직 직원들의 대우가 상대적으로 미흡한 것으로 보인다. 특히, 내근직의 경우 인사, 조직, 재무, 노무 관리등에 상당한 전문성이 필요함에도 불구하고, 이들에 대한 전문 교육 예산이 부족한바 (현재 연 1,000만원 정도), 향후 1명 정도 선발해 대학원이나 관련 비학위 과정에서 전문성을 향상시키는 교육훈련에 대한 투자가 필요한 것으로 보인다.

셋째, physical AI 기능의 급속한 발전과 함께, 인천항보안공사에서도 향후, 관련 기관들과(인천항만공사) 긴밀한 협의를 통해 기관의 보안(예: 순찰, 감시) 업무에 적합한 로봇의 개발 및 도입을 위해, 적절한 계획의 수립은 물론 순차적인 도입을 위해 같이 노력해야 할 것이다.

- 이상의 결과를 종합해 볼 때 “조직 및 인적 관리”를 위한 기관의 노력과 성과를 “B+”로 평가한다.

(나) 노사관리(비계량)

- 기관은 근무지 선호도 조사방식 개선 및 정기 인사이동에 대해 사전안내를 실시하고, 크루즈 증가등에 따른 적정인력 증원 및 감독자 공식 배치 등을 통해 실행 중심 협의체로서의 기능을 강화하여, 노사간 협의 체계 구축을 위한 실질적 노력이 돋보인다.
- 기관은 복수노조 갈등 예방을 위한 다각적 소통 채널을 운영하여 노사관계의 투명성을 일정 부분 개선한 것으로 보인다. 특히 복수노조 하에서 발생하는 갈등 상황을 일회성 봉합에 국한하지 않고, 향후 유사 위기 발생시 신속하고 합리적으로 대응할 수 있도록 위기관리 매뉴얼을 시스템화 하려는 노력이 인정된다.

- 기관장 주관 현안 및 간담회를 운영하여 격의 없는 소통 채널 가동으로 인해 상호신뢰 축 및 수평적·미래지향적 노사 문화 조성에 일정 정도 기여한 것으로 인정된다. 특히 노사간 협력을 통해 급변하는 대내외 환경을 대응 일환으로, 생성형 AI를 도입하여 지식검색 효율화 및 업무 피로감을 경감시킨 노력이 돋보인다.
 - 기관은 노사관리에서 개선을 위한 여러 가지 노력을 병행했지만, 아직도 개선해야 할 문제점들이 일부 존재한다. 이들로써 첫째, 특수경비원들에 대한 청원경찰 전환 작업이 아직도 여러 가지 사정상 마치지 못한 점이다. 청원경찰과 특수경비원이 동일한 업무를 수행함에도 불구하고 임금에서 상당한 차이가 존재하는바, 항만보안의 전문성과 지속가능성을 위해 특수경비원과 청원경찰로 구분하는 이원 구조를 해소하기 위해 좀더 적극적인 노력이 필요하다. 물론 북항, 신항 등 민간부두에 특수경비원이 분포되어 있어, 인천항보안공사 및 인천항만공사 단독으로 결정할 수 없는 사안임에도 불구하고, 관련 기관들과 적극적인 협의 및 노력을 통해 이 문제를 해결할 수 있는 결정적인 계기를 만들어야 할 것이다.
- 둘째, 기관 규모가 크지 않음에도 불구하고 현재 노조가 3개나 존재하여, 회사측에서는 노조와의 교섭창구 단일화 등에 애로사항이 존재하는 것이 사실이다. 회사측에서는 2,3 노조의 교섭요구 동향을 상시 모니터링 하여야 하고, 교섭창구 단일화 절차 개시 시 즉각 대응체계 발동을 준비하여야 할 것으로 보인다. 이를 위해 노사관계 대응 원칙을 분명히 설정하고, 노조와의 지속적인 대화를 통해 상호 이해하고 존중하는 문화를 좀 더 조성해야 할 것으로 보인다.
- 이상의 결과를 종합해 볼 때 “노사관리”를 위한 기관의 노력과 성과를 “B0”로 평가한다.

(다) 보수 및 복리후생(비계량)

- 기관은 성과연봉제도 도입 가능성 타진을 전직원 대상 설문조사를 수행하였고, 또한 중장기 보수체계 계획 수립을 통해 성과연봉제도 도입을 위한 노력을 수행하였다. 이 과정에서 성과연봉제 제도 도입에 과한 핵심 저해요인 파악을 하는 등, 성과기반 보수체계 개선 노력을 수행한 점은 인정이 된다.
- 또한 정부 예산편성지침 준수를 위해 불필요한 복리후생을 원천 차단하기 위해 몇 가지 노력을 하였고(예산 편성 시 제외 및 내규 반영 마련), 심신건강 관련 대면상담 확대, 교대제도를 통한 여가 시간 확보등 비금전적 복지제도 지속성 유지를 위한 노력이 인정된다.
- 기관은 임금피크제를 운영하기 위해 임금피크제도의 적법성 및 적정성 제고를 위한 일련의 노력을 기울였다. 특히 보안 내근직을 대상으로 적정성 확보를 위해 주요 업무 수행 경험에 기반한 기획관제도 신설 및 운영을 한 점이 돋보인다. 이를 통해 실무중심 업무 부여에 따른 기관의 생산성 향상에 기여가 기대된다.
- 기관의 보수 및 복리 후생 개선을 위한 노력에도 불구하고 몇 가지 문제점이 보인다. 첫째, 현재 성과연봉제는 기관장만 대상인바, 향후 이를 양본부장(경영본부, 보안본부) 및 5개 팀장급(경영기획팀, 운영지원팀, 보안기획팀, 보안상황실, 터미널 보안팀)등 간부급에게도 적용을 하는 것을 고려해야 할 것으로 보인다. 현재 민간기업 및 공공기관 모두 성과기반 보수체계를 운용하고 있는바, 이러한 추세에 부합할수 있는 노력이 필요한 것으로 보인다. 물론 하위 직원들에 대한 성과연봉제는 직원들의 성과연봉제도 도입 반대 및 성과평가 문제 등으로 당장 실행하기 힘들겠지만, 간부들에 대해서는 성과와 연봉을 연동시켜 성과에 기반한 조직의 효율성 및 효과성 향상을 유도하는 것을 적극적으로 고려해야 할 시점이다.

둘째, 임금피크제도상 개선사항으로 시니어 교육자에 대한 재취업 프로그램에 대한 기관의 지원을 고려해 볼 필요가 있다. 외근직은 퇴직하고 아파트 경비원 등의 몇 가지 보안등의 업무를 할 기회가 있지만, 내근직들에 대해서는 재취업 교육이나 특강 등이 대부분 단발성이라 효과가 크지 않은 것으로 보인다. 따라서 향후 이들에 대해 체계적인 재취업 관련 프로그램을 운영하는 것을 고려해 볼 필요가 있다.

- 이상의 결과를 종합해 볼 때 “보수 및 복리후생”을 위한 기관의 노력과 성과를 “B0”로 평가한다.

2 주요사업

① 주요사업 실적

(가) 항만보안 성과관리 개선 노력

- 기관은 환경분석을 기반으로 '25년 주요사업을 도출하고 이에 따른 성과지표를 설정하였으며, SWOT분석을 통해 구체적인 전략과제를 도출한 점은 긍정적으로 판단된다. 또한, 실전형 교육을 확대하여 교육의 현장 적합성과 활용도를 높였다는 점에서 긍정적으로 평가된다. 특히 이론 중심의 교육에서 벗어나 실제 업무 수행에 필요한 역량을 강화했다는 점에서 교육 효과의 체감도를 높였으며, 학습 내용의 실무 적용 가능성도 크게 제고한 것으로 판단된다.
- 기관은 보안사고 Zero를 달성하기 위해 보고 중심에서 현장중심으로 대응프로세스를 개편한 점은 긍정적으로 판단된다. 예산 집행의 외부 의존적 절차중심으로 인해 복구시간이 불가피하게 지연되기도 하였으나 항만출입관리시스템(RFID)와 X-ray유지관리가 가능하게 됨으로써 예산집행이 간소화되어 장애발생 즉시 대응이 가능하게 된 것은 관제 공백을 최소화하여 관리체계를 내실화하였다.
- 나아가 기관은 돌발상황에 대응할 수 있는 대응체계의 한계점을 극복하기 위해 행동지침을 신설하여 단계별 조치기준을 정립하였다. 부족한 보안인식을 강화하기 위해 홍보물 설치와 출입운영 구조를 재설계하여 통제 절차 전반을 재정비하고 재발방지를 위한 관리체계를 구축한 점은 긍정적으로 판단된다.
- 다만, 성과지표의 도전적 목표치 도출에 객관적 근거를 설정할 필요가 있다. 객관적 근거에 기반한 목표치 설정은 성과관리의 신뢰성과 수용

성을 제고하는 핵심 요소이기 때문이다. 또한, 상향지표가 이미 포화상태에 도달한 경우, 단순한 목표 상향보다 지표의 질적 개선과 구조적 재설계를 고려해 볼 필요가 있다.

- 나아가, 근로자 근무의욕 제고를 위한 보상체계 운영은 제도의 실효성을 확보하기 위해 내부 수용성에 대한 사전 조사가 필요한 것으로 판단된다. 특히 보상 기준의 공정성, 적용 방식의 명확성, 구성원 간 형평성에 대한 인식은 제도 정착 여부를 좌우하는 핵심 요소이므로, 이를 면밀히 점검할 필요가 있다. 아울러 조사 결과를 바탕으로 현장의 의견을 반영한 직군별 보상체계 개선방안을 마련한다면, 제도에 대한 신뢰도와 참여도를 함께 높일 수 있을 것이다. 나아가 보상체계 제도 타당성을 높이기 위하여 포상자 결정 과정에 인사위원회 외부 심사위원을 포함할 필요가 있다.
- 이상의 결과를 종합해 볼 때 항만보안 성과관리 개선 노력을 위한 기관의 노력과 성과를 “B+”로 평가한다.

(나) 항만보안사고 발생건수

가. 평가개요

평가방법	목표치	실적치	가중치	득점
목표 대 실적	0건	0건	10	10

나. 평가내용

- 기관의 항만보안사고 발생건수를 평가하는 지표로 발생건당 5점을 감점하며, 당해연도에 발생한 보안사고는 0건으로 10점으로 평가하였다.
- 10점-0점(보안사건, 사고건수 0건 x 5) = 10점

다. 항목별 원인분석

- 기관은 보안 취약요인 세부분석을 통해 보안시스템 강화방안을 마련하고, 시스템 및 제도의 문제점 자체개선을 통한 보안사고의 선제적 예방을 마련함으로써 보안사고 Zero를 달성하였다.
- 기관은 국제 항해선박 및 항만시설 보안에 관한 법률 제32조 1항부터 3항까지, 동법 시행규칙 제39조 3항에 따라 해양수산부에 보안사고 0건으로 보고하였다.

(다) 항만보안관리 성과

가. 평가개요

평가방법	목표치	실적치	가중치	득점
목표 대 실적	0건	5건	20	11.6

나. 평가내용

- 기관의 항만보안관리 성과를 평가하는 지표로 내부 보안심사 1건당 20점, 외부 보안점검 지적건수 1건당 20점, 업무과정에서 법률위반에 따른 과태료·벌칙금 등 발생건수 1건당 20점을 적용하여 58점의 실적으로 11.60점으로 평가하였다.
- 내부보안심사 지적건수 총 4건: $100\text{점} - (20\text{점} \times 4\text{건}) = 20\text{점}$
- 외부보안심사 지적건수 총 0건: $100\text{점} - (20 \times 0\text{건}) = 100\text{점}$
- 업무과정에서 법률위반에 따른 과태료·벌칙금 등 발생건수 1건: $100\text{점} - (20 \times 1\text{건}) = 80\text{점}$

다. 항목별 원인분석

- 기관은 내부보안심사(가중치 50%) 4건, 외부보안심사(가중치 40%) 0건, 법률위반에 따른 과태료·벌칙금 등 발생건수(가중치 10%) 1건의 득점점수 총 58점을 달성하였다. 단, 산출 시 내외부 보안심사 지적건수에 관하여 시설보수와 관련한 시설주 책임관련 지적사항은 제외하였다.