

(총무부)

역량과 성과중심의 『전략적 조직·인사 혁신』

□ 사업개요

- 최우수공기업 달성의 지속적인 守成과 무사안일주의·연공서열형 정년 보장·수익 대비 인건비 상승 등 경영한계 극복을 위해 역량과 성과 중심의 강도 높은 『전략적 조직·인사 혁신』 추진

□ 추진실적

- 정규직 한계인력(하위E등급) 대상의 구조조정 및 직무강등 추진
 - 1차(2008) : 상·하반기 종합평정결과 한계인력에 대해 ‘경고장’ 발부
 - 2차(2009) : 종합평정 후, 구조조정 및 직무강등 대상자 최종 선정
 - ※ 2년간의 종합평정결과를 근거로 구조조정·직무강등 대상자 선정
- 계약(상용)직의 상시 구조조정시스템 가동을 통한 인력 정예화 실시
 - 계약(상용)직의 정원제 도입 및 인력관리 실시 : 2008. 5월
- 상용직 수습제도 시행을 통한 업무검증 및 인건비 절감
 - 수습기간 3개월 부여 및 노동부고시 최저임금 지급 규정화 : 2008. 5월
- 단순 노무분야의 단계별 아웃소싱을 통한 조직 슬림화 실시
 - 「경비」아웃소싱 : 91% (대상자 11명중 10명 완료)
 - 「청소」아웃소싱 : 67% (대상자 12명중 8명 완료)
- 민간기업 수준의 교육훈련 기본 계획 수립 : 2008. 3월
 - 의무적 1인당 교육이수시간 확대 운영 (年 60시간 → 68시간)
 - 역량 중심 교육 총 85개 과정(외부 38, 사내35, 사이버12) 실시

□ 향후계획

- 성과 창출을 핵심으로 한 각종 조직·인사 혁신으로 내부 직원간 선의의 경쟁 유도 및 미래 장기 성장동력 확보
- 자발적 학습활동 확대 및 일과 학습의 유기적인 결합을 통한 HRD 강화로 경쟁력 있는 혁신선도 공기업 지향

가족친화 경영을 통한 내부만족 극대화

□ 사업개요

- 내부 고객의 건강한 삶과 지속적인 성장을 위한 LOHAS¹⁾식 가족친화경영 추구

□ 추진실적

- 「6a-Day(육아데이)」²⁾ 지정, 운영 : 2008. 2월
 - 매월 6일 (총 9회) 실시
- 범정부적인 출산장려정책(출산지원금) 지속 추진
 - 총 10명 (5,000천원)
- 직원 건강관리지침 마련을 위한 외부특강 실시 : 2회 (2008. 2월, 7월)
- 직원 휴양시설(콘도미니엄) 이용 : 35명 (총 53일)
 - 성수기 휴양시설 이용 직원에게 ‘과일바구니’ 제공
- 생일자 및 정년퇴직자 기념품 지급 : 383명 (10,166천원)
- 직원 사기 진작을 위한 생활안정자금 융자 : 27명 (95,442천원)
- 내부 역량강화의 임직원 학비지원 제도 운영 : 18명 (47,112천원)

□ 향후계획

- 특화된 사기진작책 운영으로, 내부직원 만족도 향상을 통한 질 높은 고객서비스 제공
- 범국가적 ‘가사불이(家社不二)경영’에 기반을 둔 각종 시책 개발로 노사안정 및 이미지 제고와 이를 통한 공단 경쟁력 강화

1) LOHAS(Lifestyles of Health and Sustainability) : 건강한 삶과 지속적인 성장을 추구하는 라이프스타일을 유지시켜 주는 것을 의미하며, 웰빙을 대체하는 신조어

2) 6a-Day(육아데이) : 국가적 과제로 떠오른 육아문제에 대한 정부 권장 캠페인 (한국조폐공사, 한국수자원공사, 한국산업인력공단, 교통안전공단 등이 참여 중)

신뢰와 협력의 신노사문화 창출

□ 사업개요

- 노사 상호협력을 통한 발전적인 신노사문화 창출
- 내·외부 고객의 신뢰 증대를 위한 열린 고충처리 센터 신설

□ 추진실적

- 2008. 임금협상 무분규 조기타결 : 2008. 5. 23 (기본급 2.3% 인상)
- 자문노무사 활용을 통한 노사공동 현안업무 자문
 - 근로조건 변경에 관한 자문 등 총 32회 실시 (월평균 3회)
- 다양한 의견수렴을 위한 「노사협의회」 정례화 실시
 - ‘생활안정자금융자 심의 위원 구성’ 등 총 3회 협의
- 내·외부 고객 신뢰 증대를 위한 「고충처리센터」 신설 : 2008. 10월
 - 이사장 직속의 센터 운영으로 내·외부 현장의 목소리를 적극적으로 수렴하여 신속하게 처리 (현장 ‘옴부즈만’ 제도)
- 직원간 수평적 쌍방향 커뮤니케이션(소통)의 場 정례화 실시
 - 정규직대상 BEST M.B.C.¹⁾ 실시 : 분기별 1회(2008. 9. 3)
 - 비정규직대상 Cross-Meeting²⁾ 실시 : 매월 1회(총 5회)
- 근로조건 개선을 위한 「단체협약」 개정 완료 : 2008. 11월
 - 관련 법규 및 규정 개정 사항 반영 등

□ 향후계획

- 노사 공동 참여 프로그램 운영 및 노사간 다양한 의사소통 채널 구축으로 노사 상생(Win-Win)의 대원칙 추구
- 노사 간 자유로운 의사소통 채널 구축으로 공동체 의식 강화

1) 「BEST M.B.C」 제도 : BEST Meeting (for) Better Communication의 약자로 비간부급 직원과 최고경영자간의 원활한 의사소통 촉진을 유도하는 제도

2) 「Cross-Meeting」 제도 : 주차관리원 대상으로 현장의 소리를 생생하게 청취하여 공단 시책에 반영하는 참여 제도

어두운 곳을 밝히는 사회공헌 지속 발굴

□ 사업개요

- 경영전략 및 윤리경영 중장기 계획과 연계한 특화된 '사회공헌' 활동 발굴
- 단순 성금전달이 아닌, 사회 양극화 해소를 위한 실질적이고 다각적인 전략적 사회공헌 활동 추진

□ 추진실적

- 실버뱅크(Silver Bank)제 도입을 통한 노인 일자리 창출 : 2008. 2월
 - 주차관리부 '아름다운 골목길 조성 현장관리자' 배치 : 2명
 - 주차관리부 '적자 노외주차장 개선 지원 인력'으로 배치 : 4명
- 찾아가는 「소외계층 도우미」 봉사 : 2008. 2월
- 중국 및 미얀마 자연대재해 구호 성금 모금 전달 : 2008. 6월
 - 대한적십자사를 통한 성금 기부 (2,100천원)
- 사회복지시설 순회 봉사활동 병행 (자체 자원봉사단 5개조 58명)
 - 비인가복지시설의 환경조성 사업 동참 및 지원 활동 : 4회
- 장애인용 점자 홍보물 및 점자명함 제작 운동 전개
 - 점자 홍보물 22건 (195매) / 점자명함 39건 (6,300매)
- 장애인 생산품 및 친환경 상품 우선 구매 비율(행안부 권장 5%) 준수
- 고객의 삶의 질 향상을 위한 「작은 도서관」 운영 : 2개소(장서 150권)
 - 운영장소 : 소사국민체육센터, 부천체육관 스포츠센터 내

□ 향후계획

- 고객에게 사랑받는 건설하고 신뢰받는 공단, 사회적 책임과 역할에 충실한 공단상 구현으로 대외 이미지 제고
- 공단 사업성격에 맞는 특화된 사회공헌 활동 강화로 영속적인 생존 추구