Ⅲ. 노동 Labour Standards(노사관리)

평가내용 1 노사관계 선진화 목표 설정을 노사가 공동으로 수립하여 실천하고 있는가?

1 노사공동으로 노사관계 선진화를 위한 목표 설정

가 노사관계 선진화를 위한 전략목표와 전략과제 수립

환경분석

대외환경 ❶
- 정부의 직무 · 성과 중심 임금체계 및 임금피크제 도입 추진
- 정부의 노동시장 이중구조 개선 의지 : 비정규직 남용방지 및 불합리한 차별 해소, 근로자 근로환경 개선
- 안산시의 생활임금제 도입에 따른 인건비 증가 및 기간제와 특정업무직간 형평성 문제 대두

내부여건
- '15년 6월 공사 CEO 취임 이후 신뢰를 기반으로 하는 소통과 협력의 노사관계 유지 ❷
- '07년 창립 이래 9년 무분규로 상호 신뢰 형성
- 과반수 노동조합에 대한 기대심리 증대 : 조합원의 다양한 니즈 해결 요구

3대 전략목표, 9대 전략과제 ❸

전략체계

전략목표	노사가 공동으로 지속가능한 미래 지향 전략 수립	현장직원의 고충을 해결할 수 있는 현장중심 전략 수립	노사현안별 실행 가능한 세부실천 방안을 마련하여 내실 강화
중점 전략과제	· 상생협력의 선진 노사관계 구축 · 경영현안 노사 공동 해결 · 성과연봉제 선도적 이행	· 직원 삶의 질 향상 프로그램 강화 · 업무효율성 제고 · 노사공동 직원고충 능동적 해결	· 상시 소통체계 강화 · 사회적 책임 이행 확대 · 성과지향의 조직문화 구축

노사비전 가치창조적 선진 노사관계 구현 및 경영목표 공동 달성

❶ 2016년 고용노동부 노사관계 주요 정책방향

1. 노동시장 개혁
   - 공정하고 유연한 노동시장 구축
   - 노동시장 이중구조 개선
   - 든든한 고용 안전망
2. 맞춤형 청년고용 정책
   - 청년고용 프로그램 통합·제공
   - 서비스 기관간 협업 강화
   - NCS기반 교육·훈련·채용

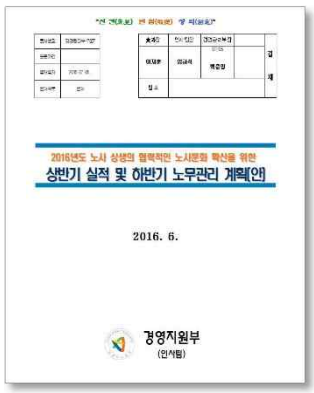
❷ 노사화합 관련 인증

- 일터혁신 우수기업 인증 ('14.11.18.)
- 가족친화 우수기업 인증 ('14.12.19.)
- 경기도 가족친화 일하기 좋은 기업 인증 ('15.11.24.)

경기매일

안산도시공, 가족친화 일하기 좋은 기업(GGWP) 인증

❸ 2016년 노무관리 계획


2016년도 노사 상생의 협력적인 노사문화 확산을 위한
상반기 실적 및 하반기 노무관리 계획(안)

2016. 6.

경영지원부

❶ 연봉제 전환 설명회

❷ '16년 직급별 연봉인상률

구분	수	우	양	가
비율 %	20	40	30	10
등급별 가율 %	3.8	3.1	2.5	1.9
호봉 승급분	• 2급~3급 : 0.6% • 4급~6급 : 1.1%			

❸ 임금피크제 합의서

임금피크제 도입에 대한 합의서

제1조(목적) 본 합의서는 안산도시공사와 안산도시공사 노동조합 간의 임금피크제 도입에 관한 사항을 합의함에 목적을 둔다.

제2조(용어의 정의) 안산도시공사를 "공사", 안산도시공사노동조합을 "조합"이라 명하며, "공사"와 "조합"을 합하여 "노·사 양측"이라 명한다.

제3조(임금피크제 도입) 전 직원은 공사의 경영효율 및 정년퇴직자 장출을 위해 임금피크제를 도입하며, 정년(60세) 이전 3년부터 매년 일정비율 단계적으로 임금을 감축하는 방법(정년보장형)으로 임금을 감축하는데 합의한다.

구분	1차년도	2차년도	3차년도
감축률	5%	10%	15%
지급률	95%	90%	85%

※ 2016년 직급별 기준급 감축률은 적용된다.

제4조(정년보장의 방법) 공사는 노사간의 임금피크제 합의를 통해 향후 정년보장의 방법을 위해 최선의 노력을 다한다.

제5조(해석) ① 본 합의서 해석 및 운영상의 이의(단체협 해석에 등가 있을 때에는 노·사 양측에 합의하여 결정한다.
② 공사와 조합의 상호한 노력에도 불구하고 의견일치가 이루어지지 않을 경우에는 노·사 양측 자율노무사를 통해 중재한다.

제6조(효력) 본 합의서는 체결일로부터 효력이 발생한다.

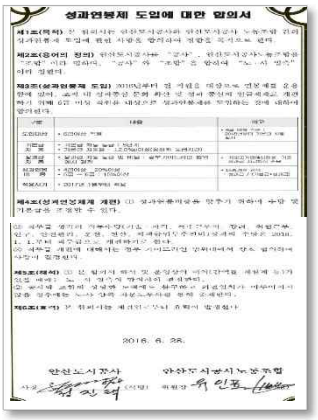
2016. 9. 25.

안산도시공사 / 전국사무금융노조 안산도시공사지부

사장 정 왕 백 / 지부장 유 인 동

❹ 노사워크숍 개최

❺ 성과연봉제 합의서



성과연봉제 도입에 대한 합의서

제1조(목적) 본 합의서는 안산도시공사와 안산도시공사 노동조합 간의 성과연봉제 도입에 관한 사항을 합의하여 명확을 목적으로 한다.

제2조(용어의 정의) 안산도시공사를 "공사", 안산도시공사노동조합을 "조합"이라 명하며, "공사"와 "조합"을 합하여 "노·사 양측"이라 명한다.

제3조(성과연봉제 도입) 2016년부터 전 직원을 대상으로 연봉제를 운용함에 있어, 노·사 성과중심 문화 확산 및 직무 중심의 임금체계 개편하기 위해 6단 이상 직위 대상으로 성과연봉제를 도입하는 것에 대하여 합의한다.

구분	내용	비고
도입대상	• 6급이상 직원	• 정년 퇴직 직원 중 재직기간 1년 미만 제외
지급률	• 기준급 지급률 : 1.5% • 기본급 지급률 : 1.5%(직위별차등적용)	
등급별 가중	• 보상금 지급 등급 및 비율 : 4개 지급비율 합계 100% 결정	• 차등지급비율은 기관 성과 고려하여 결정
성과연봉 지급	• 지급방법 : 20%이상 • 지급시기 : 1회/년	• 차등지급 시기 : 정년퇴직 직전년도
적용시기	• 2017년 1월부터 적용	

제4조(성과연봉제 개편) ① 성과연봉제운용 향후 기 하여 아래 사항 및 기본급을 조정할 수 있다.

② 제주급 설정과 기본급 인상률, 직급, 직군구분, 정년, 취업근무, 승진, 승격제도, 조정, 연간, 직무급(직군·주무비)등과의 연계 등 제도, 1.5% 제주급으로 개선하기로 한다.

③ 제주급 개편에 대해서는 향후 기관고유의 인력대비에 장소 법적하여 사항에 결정한다.

제5조(해석) ① 본 합의서 해석 및 운영상의 이의(단체협 해석에 등가 있을 때에는 노·사 양측에 합의하여 결정한다.
② 공사와 조합의 상호한 노력에도 불구하고 의견일치가 이루어지지 않을 경우에는 노·사 양측 자율노무사를 통해 중재한다.

제6조(효력) 본 합의서는 체결일로부터 효력이 발생한다.

2016. 6. 28.

안산도시공사 / 안산도시공사노동조합

사장 정 왕 백 (서명) / 위원장 유 인 동

나 노사관계 선진화를 위한 전략과제 공동 이행

3대 전략목표, 9대 전략과제 이행으로 노사 안정 실현

전략목표 1. 노사가 공동으로 지속가능한 미래지향 전략 수립

중점 전략 과제	추진 내용
상생협력의 선진 노사관계 구축	▪ 노사협의를 통한 전 직원 연봉제 실시 (시행일 : '16.1.1) - 연봉제 확대를 위한 노사간담회 및 전환대상자 설명회 개최 **간담회** · 일시 : '15.12.7 · 참석 : 노동조합 및 경영관리부 인사팀 · 안건 : 7·8급 연봉제 및 업무직 8급 전환 **설명회 ❶** · 일시 : '15.12.10~11 · 대상 : 7급, 업무직, 특정업무직 · 안건 : 7·8급 연봉제 및 업무직 8급 전환 ▪ 「하후상박」형 '16년 연봉인상률 결정 ❷ ▪ 임금피크제 도입 노사합의 및 실시 (시행일 : '16.1.1) ❸ - 노사합의일 : '15.9.25. - 임금피크제 유형 : 정년보장형 · 정년(60세) 이전 3년 전부터 매년 일정비율 단계적 임금 감축
경영현안 노사 공동 해결	▪ 정기적 노사협의회 개최 - 연간 4회 (3월, 6월, 9월, 12월) ▪ 노사워크숍 개최 ('16.9.23) ❹ - 대상 : 21명(노사협의회 근로자위원, 노동조합 조합원, 사용자위원, 인사노무 실무자) - 장소 : 올림픽기념관 2층 상황실 - 주요내용 : 노사 개선 과제 토론회, 노사 소통 강화 교육 등
성과연봉제 선도적 이행	▪ 성과연봉제 도입 노사합의 ('16.6.28) - 도입대상 : 6급 이상 직원 ❺ - 연봉·평가급 차등 지급 : 연봉 5단계, 평가급 4단계 - 적용시기 : '18.1월부터 적용

주요 성과
- **대화를 통한 노사 문제 해결로 상호 신뢰관계 구축**
- **노사 소통구조 다원화를 통한 노사협력 관계 형성**

전략목표2. 현장직원의 고충을 해결할 수 있는 현장중심 전략 수립

중점 전략 과제	추진 내용
직원 삶의 질 향상 프로그램 강화	▪ 직원 설문조사를 기초로 한 휴양소 이용 방법 개선 **추진 배경** : ▪ 일회성 휴양소 예산 낭비 방지, 다양한 지역에 위치한 양질의 휴양소 전 직원에게 제공 **개선 사항** : **기존** 매년 휴양소 대금 16만원 지급 → **개선** 콘도회원권 신규 구입 ▪ 부서별 특성을 반영한 전 직원 워크숍 실시 - 기존 : 전 직원 조별 워크숍 ➢ 부서별 자율 워크숍 - 추진 배경 : 일반직·기간제직원·강사 등 직종 구분 없이 통합 운영, 평일 근무시간대 워크숍 편성 지양으로 업무 공백 최소화 실현

중점 전략 과제	추진 내용
업무효율성 제고	▪ 업무 전산화 (Big Data 및 ERP 구축) ❶ **추진배경** ▪ 업무의 Speed-up을 구현하여 업무시간 단축 효과 **구축현황** ▪ ERP Base Framework 구축('15.9) → 번호판사업소 ERP ('15.10) → 세외수입 ('16.1) → 자재관리 및 종량제 봉투 판매소 ('16.2) → 구매계약, 물품 및 설비관리 ('16.3) → People Expense ERP('16.4) → ERP 통합 ('16.4~)
노사공동 직원 고충 능동적 해결	▪ 고충처리위원 구성 : 사용자측 2명(본부장), 근로자측 1명(노조위원장) ▪ 경미한 고충 즉시처리, 주요사항 노사협의회 회의 상정 ▪ 고충상담 내역 : '15년 0건 → '16년 0건

주요 성과 • **직원 Needs에 귀 기울이는 현장 중심 경영 실천**

전략목표3. 노사현안별 실행가능한 세부실천방안을 마련하여 **내실 강화**

중점 전략 과제	추진 내용
상시 소통체제 강화	▪ 매월 CEO 주관 부서장 회의 및 업무보고회 자료 전자결재 게시판에 공지 ➢ CEO 경영철학 전파 ❷ ▪ 공사 내부고객 만족도 및 조직문화수준을 객관적으로 진단하여 개선방안 도출 ➢ 개선방안 실행 - 직원만족도 작년 대비 2.5점, 2.97% 상승 - 조직문화 소통수준 최근 3개년 대비 7.3점, 9.3% 상승 ▪ 임직원간 상시 소통 체계 구축을 위한 살피미시스템 운영 - 일 평균 방문자수 : 208명, 조회 수 : 760회 - 경영진과 직원간의 실시간 의견 교환 및 토론의 장 형성
사회적 책임 이행 확대	▪ 노사공동 전사적 사회공헌 추진을 위한 나눔봉사단 출범 ❸ - 4대분과 운영 : 기술봉사, 재능봉사, 문화생활 봉사, 기금사업 - 노조위원장 역할 명시 : 4대 분과 지원
성과지향의 조직문화 구축	▪ 성과연봉제 도입 노사합의('16.6.28)에 따른 성과지향의 평가시스템 구축 - 부서 성과평가 : BSC 4대 관점에 기반한 균형성과관리 - 개인 성과평가 : 개인별 목표부여 성과관리 체계 구축을 위한 TFT 운영 ➢ '17년 시범 시행 후 '18년 전부서 확대 ❹

주요 성과 • **직원참여를 통한 내실 있는 경영 SYSTEM 구축**

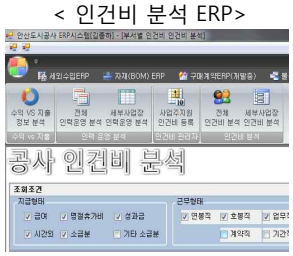
2 노사관계 선진화 추진 실적

정부의 노사관계 중점과제 적극 이행 (100% 준수)

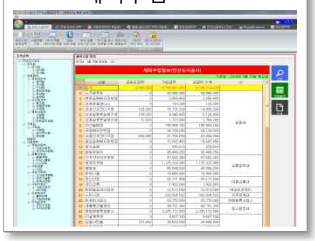
분야	목표	성과
노조전임자 수 유지	허용 범위 (1명)	**전임자 없음**
타임오프제 기준 준수	최대 시간 이내	**준수**
임금 가이드라인 준수	4.4% 범위 내	**준수 (4.4%)**
무분규 단체교섭	무분규 8년	**무분규 달성**
비정규직의 정규직 전환 실적	'16년 전환대상자 없음	**준수**
유급휴가 적정한 운영	지방공무원 복무규정 이외의 특별유급휴가 미 운영	**미 운영**

❶ **ERP 시스템 화면**

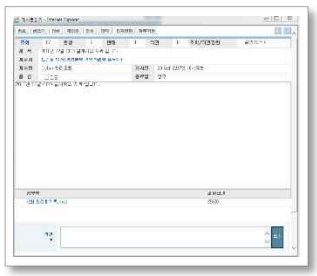
< 인건비 분석 ERP>



< 세외수입 ERP>



❷ **Cyber 월례조회**



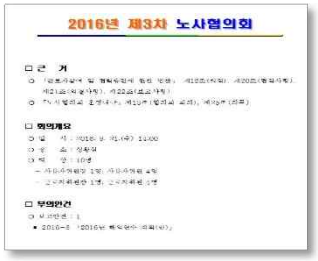
❸ **나눔봉사단 출범**

구분	시간	기부액
'15년	16,849hr	17백만원
'16년	17,263hr	20백만원

❹ **개인성과 평가제도 구축 설명회**

평가내용 2 협력적이고 생산적인 노사관계 구축을 위한 노력과 성과는 적정한가?

❶ 노사협의회 결과 보고


2016년 제3차 노사협의회

□ 근 거

□ 의의개요

□ 부의안건

❷ 고충처리위원 증원

• 현행 법령상 3명 이내로 구성하여야 하나, 노사 균등배분을 위해 4명으로 위촉

구분	현행	개선
인 원	• 총 3명 - 사측 2명 - 노측 1명	• 총 4명 - 노측 2명 - 사측 2명

❸ 성과연봉제 추진 계획

구분	내용
도입 대상	6급 이상 직원
기본급 차등	▪ 기본급 차등 5단계 ▪ 기본급 차등률 : ±2.0%P
성과급 차등	▪ 성과급 차등 4단계 ▪ 성과급 차등률 : 최고와 최저 등급 간 50%P 이상
적용 시기	'18.1월

❹ 노사협의회 워크숍 내용

구분	내용
소통 강화 교육	• 노동자의 개념 • 비정규직 차별 금지 개념
귀 기울임 진행	• 상담직원 휴게시간 보장 방안 • 생활임금제 도입 • 승진가급 진행 현황

1 경영정보 제공 등 노사협의회를 통한 실질적·효율적으로 운영하기 위한 노력과 성과

가 노사협의회 운영 실적

노사협의회 운영체계

설립일	▪ 2007.6월
운영근거	▪ 근로자 참여 및 협력증진에 관한 법률
개최실적	▪ 5회 (정기 4회, 수시 1회) ❶
주요참석자	▪ 사장 등 사용자대표 5명, 의장 등 근로자 대표 5명
주요업무	▪ 노사 중요 현안 및 근로조건 개선 사항 협의

실질적·효율적 노사협의회 개최

구분		일자	안건	시행여부
정기	1차	'16.3.31	▪ 2016년 고충처리위원회 운영 계획(안) ❷ - 고충처리위원 3명 위촉(안)을 4명으로 수정 → 사용자측 및 근로자측 위원 동수 배정 ▪ 2016년 직원 휴양시설 운영 계획(안) 협의 ▪ 2016년 전 직원 한마음 체육대회 개최 협의	○
	2차	'16.6.22	▪ 2016년 고충처리 위원 증원 완료 보고 ▪ 성과연봉제 추진 계획 보고 ❸	○ ○
	3차	'16.9.21	▪ 2016년 해외연수 계획 보고 - 연수기간('16.9.27~30), 연수국가(홍콩) 등 해외연수 기본계획 보고 - 노동조합에서 참가인원 5명 추천, 4명 참가	○
	4차	'16.12.21	▪ 2016년 노사협의회 추진 실적 검토	○
수시	1차 ❹	'16.9.23	▪ 노사 소통 강화 교육 (중부지방고용노동청 안산지청 노동변호사) ▪「귀 기울임」시간 진행 : 노사 개선 과제 토론회 ▪ '17년 노사의 나아갈 방향 모색	○

주요 성과	▪ 노사 중요 현안 및 근로조건 개선 사항 협의 ▪ 근로조건 관련 사규 개정 사항 보고 및 협의 ▪ 고충처리위원회 운영 계획·성과연봉제 추진 계획·해외연수 계획 등 근로자 복지 및 급여 관련 주요 변경사항 사전 협의

노무 실무자 협의 실시

운 영 시 기	현안사항 발생 시 수시
구 성 인 원	근로자 대표 및 경영관리부 인사팀장 등 실무담당자
주 요 내 용	보수, 복지, 고충, 혁신, 사회봉사활동 등

나 효율적 경영정보 제공 체계 구축

구분		채널명	기능
공식채널	오프라인	노사협의회	▪ 직원 복지, 처우, 교육훈련, 고충처리 등 ▪ 사측의 경영전반 계획 및 실적 설명
		노사간담회	▪ 경영진과 현안사항 문의 및 협의
		단체교섭	▪ 노사 간 임금 및 근로조건 개선 협의
		정기조회	▪ 공사 현안업무 공유 및 공감대 형성
		혁신조직	▪ 작업장 혁신을 통한 생산성 강화 (YM, QM, CS 경영실무단 운영)
		CEO 현장방문	▪ CEO 경영방침, 비전, 경영목표 전파 ▪ 현장근무자 애로사항 청취 및 해결
		전 직원 부서별 워크숍	▪ 부서원간 소통 및 일체감 형성 ❶ ▪ 비전 및 조직 이해도 증대 및 협력 강화
		전 직원 체육대회 ❷	▪ 직원 의견수렴을 위한 체육대회 TFT 운영 ▪ 전 직원(기간제 직원 포함) 및 가족이 함께 하는 가족친화형 체육대회 실시
	온라인	경영공시	▪ 공사의 경영현황 정기 및 수시 공시 (클린아이, 공사 홈페이지)
		회의결과 공개	▪ CEO 경영방침 및 회의결과의 전 직원 공유 ▪ 모든 회의 내용을 가감없이 전자문서에 공개
		전자문서시스템	▪ 현안사항의 효율적 추진을 위한 문서 공유
		SNS(블로그)	▪ 사업장 주요 행사 및 실적 전파 및 공유 ❸ ▪ 경로 : http://blog.naver.com/ecocityansan
		살피미 시스템 ❹	▪ 대표적인 정서적, 업무적 소통 창구 ▪ 24시간 사업장·경영정보·날씨정보 제공 ▪ 성과관리 관련 개인 마일리지 정보 제공 ▪ 임직원간 실시간 의사소통 및 의견 개진
		신문고	▪ 전사적 청렴 및 윤리위반사항 접수
비공식채널		부서합동 회식	▪ 부서간 융합 및 소통의 계기 마련 ▪ CEO 및 임원 참여를 통한 사기진작 도모
		직원동호회 ❺	▪ 비공식적 통로를 통한 상호 교류로 임직원간 소통의 장 제공 ▪ 축구동호회 등 12개 동호회 183명 가입 실적
		직원 상조회	▪ 직원 상호간 상부상조 및 생활 안정 도모 ▪ 직원 복리증진 및 사회공헌 활동 참여

❶ 전 직원 부서별 워크숍

❷ 전 직원 체육대회 (5.28)

❸ 공사 블로그 운영

❹ 살피미 시스템

❺ 탁구 동호회

2 공식, 비공식적인 의사통로를 통한 노사 화합(협력) 노력 및 실적

가 노사문제 해결을 위한 공식 대화채널 운영

단체교섭 및 임금교섭	노사협의회	산업안전보건 위원회	고충처리 위원회

체계적 의사소통을 통한 노사협력 달성

단체교섭 및 임금교섭 창구 운영 ❶ ❷

본교섭	운영실적
▪ 노동조합 및 노동관계조정법 준수 ▪ 노사 각 5명 구성 ▪ 주기 : 매주 화·목	▪ 운영기간 : '16.3.8~3.14 ▪ 본교섭 총3차로 임금협약 체결 (3.14) ▪ 2015년 대비 4.4% 범위 내에서 인상

산업안전보건위원회 운영으로 산재예방 ❸

산업안전보건위원회	사업장내 위험 또는 건강장해 예방
▪ 노사 각 5명 동수로 구성 ▪ 분기별 1회 개최	▪ 산업안전보건에 관한 중요한 사항에 대하여 노사가 함께 심의·의결

분기(안건)	주요내용
1분기 (총 1건)	▪ 봄철 안전사고 예방하기
2분기 (총 1건)	▪ 장마철 재해 예방하기
3분기 (총2건)	▪ 근골격계 부담작업 유해요인 조사 - 근골격계 질환 교육 관련 사항 협의 완료 - 유해요인 조사 관련 사항 협의 완료 ▪ 위험성평가 조사 - 페달로 사업장 위험성평가 추진 협의 완료 - 위험성평가 교육 관련사항 협의 완료
4분기 (총3건)	▪ 근골격계 부담작업 유해요인 조사 ▪ 안전진단에 따른 경과 및 조치 ▪ 근로자 안전 및 건강 등에 관한 기타 의견사항 협의

노사합동 고충처리시스템 운영

고충처리위원회	행복한 직장환경 조성
▪ 사측 2명, 노측 2명으로 구성 ▪ 위원 임기 : '16.4.1~'17.3.31	▪ 근로자가 회사생활에서 발생하는 고충을 청취하고 처리

고충신청서 제출 → 고충접수 면담진행 (매주 화요일) → 고충처리 및 결과통보 (면담후 10일 이내) → 고충처리 미해결 → 노사협의회 송부

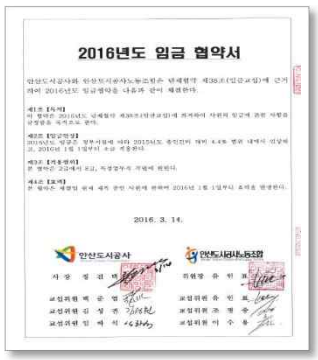
❶ 단체·임금협약 현황

단체협약
- 교섭시기 : '14.10.13~11.27
- 교섭내용 : 근로조건 개선 및 노동조합 활동 관련 사항
- 단체협약 체결일 : '14.12.3

단체(보충) 협약
- 사유 : 조합원 수 증가에 따른 근로시간 면제 시간 연장
- 교섭시기 : '15.5.22~6.8
- 보충협약 체결일 : '15.6.8

임금협약
- 교섭시기 : '16.2.25~3.14
- 교섭사항 : '15년도 총인건비 대비 4.4% 범위 내 인상
- 임금협약 체결일 : '16.3.14

❷ 임금협약서


2016년도 임금 협약서

2016. 3. 14.

안산도시공사 / 안산도시공사노동조합

❸ 산업안전보건위원회

나 살피미시스템 운영을 통한 노사화합의 장 마련

살피미시스템 운영 결과 (일 평균)

(단위 : 명, 건)

구분	2011	2012	2013	2014	2015	2016
방문자 수	147명	148명	171명	202명	222명	**208명**
조회 수	1,121회	830회	834회	1,013회	916회	**730회**

살피미시스템 기능강화 ❶

살피미 시스템 ❸ ❹

구분	기능	세부 사항
기 존	당 직 일 지 ❷	▪ 일일 상황실장의 당부사항 게시 ▪ 상황근무자 신고 및 인수인계의 장 ▪ 실시간 상황전개 및 조치사항 기록 ▪ 사업장 보안 및 청소 점검 내용 게시 ▪ 전 사업장 운영 상황 파악
	업 무 일 지	▪ 부서 및 팀의 오늘의 할 일, 오늘의 한 일 기록 → 타 팀 업무 파악 가능 ▪ 전 직원 공지사항 전달 및 즉시 전파 ▪ CEO 지시사항 시달 및 조치 ▪ 공사 주요행사 공지 ▪ 임직원 연차 등 부재현황 정보 제공 ▪ SMS를 통한 전 임직원 비상연락 가능
	소 통 공 간	▪ 경영진과 직원간의 실시간 토론의 장 ▪ 사업장 현안에 대한 자유토론 ▪ 생일 직원 축하 등 애경사 알림
	민 원 처 리	▪ 고객민원 확인 및 즉시 처리 후 조치사항 기재 (당일 처리)
	개인 마일리지 및 날씨정보	▪ 개인 마일리지 현황 공개로 직원 상시 확인 가능 ▪ 실시간 제공되는 날씨정보 운동장 대관·시설관리
신 규	안 전 사 고 현 황	▪ 경영평가 기준 부서별/사업별 안전사고 현황 공개
	재 난 · 안 전	▪ 재난·안전 관련 예방활동, 국내·외 언론 보도 내용, 국내·외 재난 상황 등 게시
	상 시 위 기 관 리	▪ 경영환경 변화에 따른 전략적 대응시스템 구축 → 윤리·평가·재무·전산·재난·대외 집단민원, 대내 노사갈등 위기단계 공개

상황전개 프로세스

상황실장	상황근무자	전 임직원
• 상황지시 • 알림 상황 전달 • 상황근무 태도 점검	• 지시사항 확인 • 상황근무 온라인 신고 • 인수인계 후 상황근무 • 시설물 점검, 민원 확인 후 특이사항 즉시 게시	• 사업장 상황 공유 • 금일 주요행사, 일정 파악 • 화두제시 및 자유의견 교환 • 오늘 할 일 및 한 일 게시 • 민원 및 특이사항 수시 확인 • 직원 경조사 축하 및 위로

주요 운영 성 과

▪ **공사의 대표 소통 창구로 자리매김 (2008년~)**
▪ 일하는 방식 혁신으로 조직생산성 향상에 기여
- 전 사업장 실시간 모니터링 및 정보공유
- 고객민원 및 불만사항 신속 파악 및 처리
▪ 살피미와 경영정보시스템 연계로 업무 간소화
▪ 경영진과 직원간의 실시간 의견 교환 및 토론의 장 형성

❶ 살피미시스템

모든 직원이 언제 어디서나 자유롭게 정보를 취득하고 자기의 생각을 알리는
소통의 마당

당직일지, 업무일지, 회의록, 민원처리와 토론방 등 모든 의사소통의 툴을 온라인으로 결합해 놓은
소통과 경영의 포탈 시스템

❷ 수기 일지와 온라인 비교

구분	수기 상황일지	온라인 상황일지
작성방법	사업장마다 상황근무가 끝나면 종이 일지에 작성 후 보관	실시간으로 프로그램에 접속, 상황전개 현황을 입력, 전 직원 공유
기록목적	사후 상황 복무 점검	사전 또는 사후 상황 복무 점검
	사후 시간외 수당 지급	시간외 수당 지급 기준
	×	전 직원 전파 및 공유, 유사 사례 방지 효과
상황근무방법	관리 시설물 순찰 시 특이사항 발견 및 민원 발생 시 종이 일지에 기록 또는 담당자에게 연락	실시간으로 본인 사업장의 현황 민원 제기 상태 공지사항 등을 실시간 파악 가능
	전 직원 공유 및 전파 미흡	공람이 필요한 사항은 실시간 전 직원에게 알려 신속한 대처 가능

❸ 살피미시스템 화면

❹ 살피미 참여율 KPI 지표화

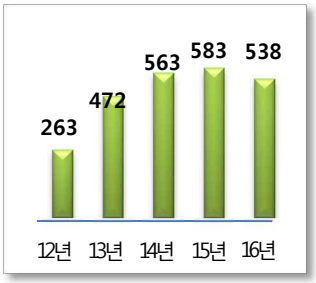
▪ 개인평가시 살피미 게시물 연간 등록건수 반영
- 200개 이상 3p 부여
- 30개 미만 0p

❶ 워크숍 프로그램

- 임직원 소통과 화합의 시간 등
- 기간제직원들간 소속감 고취

❷ 노사협의회 워크숍

❸ 창의제안활동 활성화



❹ 자유제안 우수사례 3건

순위	제출사례
1	번호판 개선내역 통합 제안
2	특별교통수단 거리제한 콜배차에 따른 유류절감 및 민원해소
3	본사 상황근무 효율적 방향으로 전환

❺ 지정제안 우수사례 5건

순위	제출사례
1	폐기물 운송박스 추락 방지 알림 장치 설치
2	안산썰매장 여름시즌 에어워터 슬라이드 운영
3	압축기 안전 사고 방지
4	크레인 상부 이동통로 안전확보
5	탄도항 부잔교시설 푼툰 안전선(야광) 도색

다 소통채널의 충실한 운영으로 노사화합 및 경영참여 확대

구분		채널명	운영 실적
공식채널	오프라인	전직원 부서별 워크숍 ❶	▪ 일시 및 참여인원 : 연중, 455명 참여 ▪ 개최 성과 - 부서원간 공감대 및 일체감 형성 - 직원 사기진작 및 화합·재충전의 기회 마련 - 업무스트레스 해소로 업무추진 동기 부여
		노사협의회 워크숍 ❷	▪ 일시 : '16.9.23 ▪ 참여인원 : 근로자위원 2명, 노동조합 조합원 13명, 사용자위원 1명, 인사노무 실무자 5명 참여 ▪ 성과 : 노사 소통 강화·노사 협력 필요성 인식
		성과관리강화에 따른 노동강도 해소 노력	▪ 노동강도 해소 방안 관련 직원 의견수렴을 위한 설문조사 실시 : '17.1.9 ~1.12 ▪ 직무분석 및 부서별 시간외근무수당 총액 설정을 통한 시간외근무 지양 ▪ 임직원 연차 사용 촉진 : 전년대비 사용률 3.13%↑
		경영혁신조직 운영	▪ 경영혁신조직 정례화로 직원간 소통 증대

구분	Young ❸ Management	Quality ❹ Management	CS경영실무단
대 상	6급 이하	팀장	CS담당자
구 성 원	15명 (9기)	15명 (6기)	17명 (5기)
개 최 수	8회	7회	10회

▪ 회의결과 및 건의사항 보고 (의장단 → CEO)
▪ 우수 아이디어 제안의 경영 반영

혁신실행동아리

▪ 부서 내 직원간 공통 과제에 대한 연구와 토론으로 개인 역량 및 조직 경쟁력 제고
▪ 기존 학습동아리 개선
- 매월 1회 활동 정례화, 활동실적 및 성과에 따른 혁신실행동아리 지원금 차등 지급
▪ 개선 성과

구분	2015년	2016년	증감
동아리수	29개	23개	6개↓
회의개최 건수	108건	170건	62건↑
총참여인원(a)	239명	265명	26명↑
총 참여시간(b)	1,082간	1,724시간	642시간↑
1인당 참여시간(b/a)	4.5시간	6.5시간	2시간↓

제안제도 ❸

▪ 창의제안 적극 장려 및 경영 반영
▪ 제안심사위원회 개최, 우수제안 포상 : 170만원 (6건)
▪ 1인당 창의활동 제안 실적

건수	인원	1인당실적	비고
538건	364명	1.48건	'15년 1.8건

지정제안 경진대회 ❹ ❺

▪ 안전문화 정착을 위한 안전사고 예방지정제안 공모
▪ 심사 결과

예비 심사	제출 실적 100건 중 5건 본 심사 상정
본 심사	5건 발표 후 상위 3건 선정 및 시상

▪ 포상 : 1위 1건 (50만원), 2위 1건 (30만원), 3위 1건 (20만원)

구분		채널명	운영 실적
공식채널	오프라인	공식회의체 운영	

구분	개최 시기	참석 대상	주요 내용
본부장 주간회의	주 1 회	CEO 본부장, 감사실장	▪ 주요 현안 공유
경영정책 회의	수시	CEO, 본부장 감사실장, 기획부장	▪ 현안사항 토의 경영목표 점검
자금운영 회의	월 1 회	CEO, 본부장 기획부장 재무회계부장	▪ 부서별 자금 운영 현황 확인
부서장 월례회의	월 1 회	CEO, 본부장, 부서장	▪ 경영방침 공유전파 ▪ 성과분석 및 개선
업무 보고회	분기1회	CEO, 전 사원	▪ 경영방침 전파 ▪ 경영목표 점검

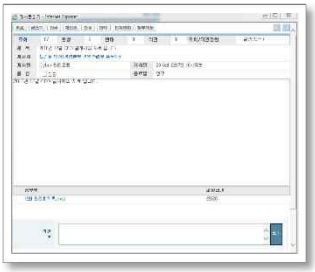
구분		채널명	운영 실적
공식채널	온라인	경영실적 및 계획자료 제공	▪ 제공시기 : 주간, 월간, 분기, 반기, 연간 ▪ 제공자료 : 업무계획서 및 업무결과보고서 ▪ 제공공간 : 전자문서>자료실>월례(주례)회의
		Cyber 월례조회 ❶	▪ 배경 : CEO의 경영철학 전달을 위해 월례회의 자료 및 분기 업무보고회 자료 공개 ▪ 실적 : 4건 게시 (전자문서> 게시판> Cyber월례조회)
		경영성과 공유	▪ 성과관리 운영계획에 따른 부서 경영성과 결과 공개 ▪ 회계결산 및 성과관리 실적 공유
		SNS(블로그)	▪ 배경 : 인터넷, 스마트폰 환경에 적합하도록 사이트를 개설하여 주요업무 및 공사 정책사항 전파 ▪ 내용 : 프로그램, 보도자료, CS, 문화, 건강 등 ▪ 게시물 : 289개, 방문자 : 120,660명 (일 평균 329명)
		경영공시	▪ 경영공시를 통한 공사 경영정보 제공 - 정기공시 : 매년 4월 이내 일괄 공시 - 수시공시 : 공시대상 정보 발생일로부터 14일 이내 ▪ 제공 사이트 : 클린아이, 공사 홈페이지
비공식채널		직원의견 수렴 및 반영 제도	▪ 공사 내부고객 만족도 및 조직문화수준을 객관적으로 진단하여 개선방안 도출 → 개선방안 실행 ▪ 직원만족도 전년 대비 0.25점, 2.97% 상승 ❷ ▪ 조직문화 소통수준 최근 3개년 대비 7.3점, 9.3% 상승❸
		직원 동호회	▪ 직원 여가 활동 및 자기발전의 계기 마련 ▪ 동호회 구성 현황 (단위 : 천원)

구 분	2015년	2016년	증감
동호회 수	11개	12개	+1개
지원금 총액	8,000천원	8,000천원	0원

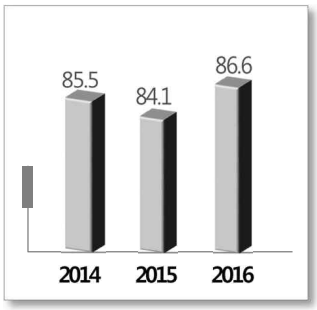
▪ 동호회 지원 실적 (회원수 : 183명, 지원금 : 8,000천원) ❹

동호회	회원수	지원금	동호회	회원수	지원금
등산	60명	1,150천원	배드민턴	10명	610천원
축구	27명	790천원	낚시	10명	610천원
탁구	13명	640천원	볼링	8명	590천원
스쿠버	12명	630천원	사진	8명	590천원
야구	11명	620천원	테니스	7명	580천원
마라톤	10명	610천원	골프	7명	580천원

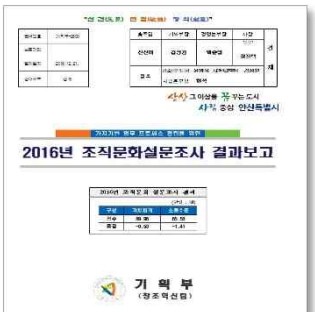
❶ Cyber 월례조회



❷ 직원만족도 상향



❸ 조직문화 소통수준 개선 현황



분야	점수(최근 3개년 대비)
소통수준	85.1(10.4%↑)
업무적소통	87.0(8.3%↑)
창의적소통	86.0(9.1%↑)
정서적소통	84.0(9.5%↑)

❹ 연도별 동호회 참여인원

연도	참여인원
2013년	244명
2014년	264명
2015년	175명
2016년	183명

❶ 언론 보도 ('16.8.31)

❷ 번호판 금형제작 기술 특허증

❸ 언론 보도 ('16.3.29)

❹ 사동청소년수련관 부지 건설사업 주민설명회

❺ 단체협약제10조 (근로시간면제자)

① 근로시간 면제 한도는 노조법 제24조의2 및 고용노동부 고시(제2013-31호)에 따라 연간 3,000시간 이내로 한다.
② 풀타임 또는 파트타임 근로시간면제자의 사용인원은 3명 이내로 협의하여 정하며, 풀타임 근로시간면제자의 한도시간은 공사 연간 소정 근로시간으로 한다.

라 생산적 노사관계에 기반한 가시적 경영성과 창출

사업분야		주 요 성 과
시설관리분야	체육운영	▪ 와~스타디움 활성화 (TV 광고 유치) 및 공유재산 임대사업 활성화 - 마이어스 임대 / 초지동 666 토지견본주택부지 임대 ▪ 신규 체육시설(시랑체육관, 둔배미체육관) 추가 인수 → 수입 증대 ▪ 오토캠핑장 2차조성부지에 해바라기 꽃밭 조성 → 시민만족도↑ ❶ ▪ 호수공원 야외수영장 이용객 편의시설 증설 → 수익증대
	자원환경	▪ 재활용 선별률 최고수준 이상 유지 : '16년 81% ▪ 생활폐기물처리시설 처리율 최고수준 이상 유지 : '16년 93% ▪ 종량제봉투판매소 낙엽봉투 신설 : 금40,517천원 수입 증대
	주차운영	▪ 차량등록사업소주차장, 보성노상주차장 인수 → 63백만원 수입↑ ▪ 인력효율화를 통한 추가 인력증원 없이 신규 주차장 운영 ▪ 견인차량보관소 효율적인 인력 편성→ 19백만원 수입↑ ▪ 거주자우선주차장 신규 확대 (467면) → 전년대비 126백만원 수입↑ ▪ 번호판 금형제작 신기술·신공법 특허등록('16.10.4) ❷ ▪ 메이커 보조판 및 볼트 판매에 따른 수입증대('15년 대비 72.9%증가)
	교통지원	▪ 하모니콜 차량 11대 증차, 고객이용률 35.8% 증가 ▪ 페달로 자체 수리 → 예산절감, 콜센터 프로그램 자체개발
	U-city 운영	▪ 통합관제센터 CCTV관리대수 '15년 대비 239대 증가 ❸ ▪ 모니터링 실적 '15년 297건 -> 16년 430건으로 44.8% 증가
	생활	▪ 상수도검침 고지제외(철거, 장기간 미사용) 수용가 정비 개선
개발분야	개발사업	▪ 팔곡 일반산업단지 실시계획 승인 및 보상 진행 중 ('16.3~현재) ▪ 37블록 공동주택 개발사업 완료 및 청산 ('16.12) ▪ 舊)사동청소년수련시설부지 개발사업 관련 타당성용역 준공 및 주민설명회 개최 ('16.8) ❹ ▪ 신길 일반산업단지 타당성용역 진행 ('14.7~현재) ▪ 사사동 시가화예정용지 내부타당성 검토 ▪ 한마음재건축(행복주택) 관련 기본구상용역 준공 및 추진협의
	위수탁사업	▪ 대부동서남부연결도로 개설공사(1단계) 2차 준공 ('16.12) ▪ 화물공영차고지 조성관련 GB해제용역 및 전략환경평가용역 수행 ▪ 기존주택 전세임대 입주자 관리 및 재계약 업무수행 ▪ 기존주택 전세임대 프로그램 도입으로 인한 업무 효율화

3 노조전임자 또는 타임오프제 기준 준수

- 노조전임자 실적 : 없음
- 타임오프제 기준 : 정부지침 준수

타임오프제 운영현황 ❺

구 분	조합원 규모	연간 시간한도
노동부근로시간면제 한도 고시 기준	100명 ~ 199명	• 최대 3,000시간 이내 • 파트타임 사용 시 풀타임 사용 인원의 3배 초과 금지
공 사 현 황	186명	• 3,000시간 이내 타임오프 부여 • 3명(위원장, 부위원장, 사무총장) 사용

※ 조합원 규모(186명) : 단체협약 보충교섭 요구 노동조합 확정일 기준

평가내용 3 노사갈등 또는 노사분쟁(파업)을 최소화하기 위한 노력과 결과는 무엇인가?

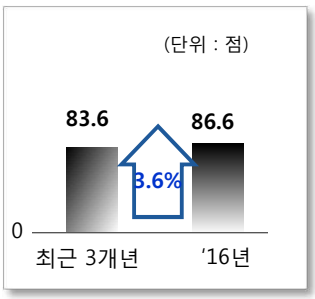
1 다양한 커뮤니케이션 라인 구축을 통한 안정적인 노사 신뢰 프로세스 형성

가 경영진의 현장 밀착형 노사관리

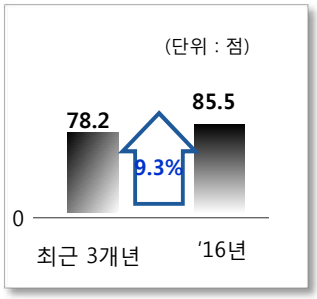
구 분	프로그램	추진 실적
CEO	경영철학 공유	▪ 배경 : CEO의 경영철학 전달을 위해 월례회의 자료 ❸ 및 분기 업무보고회 자료 공개 ▪ 실적 : 4건 게시 (전자문서> 게시판> Cyber월례조회)
	일반 직원과의 대화	▪ 직원간담회 수시 실시 ❹ ▪ 부서 회식 참석 및 격려 : 수시
	경영혁신 조직 참여	▪ Young Management 및 CS 경영실무단 - 임명장 수여 및 결과보고회 : 연 2회 - 경영혁신 조직의 간담회 : 2회
본부장	부서직원 간담회 및 야외활동	구분 / 시기 / 주요내용 본부장간담회 및 현장방문 / 연중 / 본부장과 직원간 소통증진 본부장과 함께하는 야외활동 / 연중 / 산악회, 체육활동 등
	적극적 인사관리 및 연차사용 촉진	▪ 본부장 성과평가와 연계 : 가중치 각 5점

지표	평가항목	'16 실적	'15 실적
일과 삶의 균형	인적자원 유지율	95.48%	98.02%
	연차사용률	96.44%	93.31%

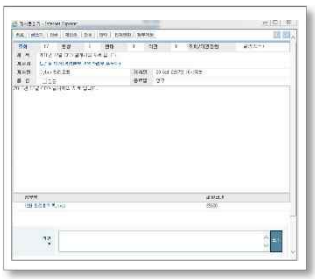
❶ 직원만족도 상향



❷ 조직 소통수준 점수



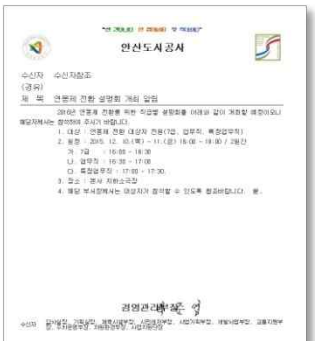
❸ CEO 경영철학 공유
- Cyber 월례조회



❹ CEO의 실무자 중심 경영

❶ 시민을 향한 우리의 다짐

❷ 연봉제 전환 설명회



안산도시공사

설명회 사진

❸ 성과연봉제 도입 협약식

❹ 고충처리위원회 운영 실적

구분	건수
2016년	0건
2015년	0건

나 노사 평화선언을 통한 안정적 노사관계 유지 ❶

선언 시기

· **제1차 평화선언 :** '07.6월 (시설관리공단 창립식)
· **제2차 평화선언 :** '11.1월 (통합공사 창립식)

선언 목적

시민을 대상으로 시민이 만족하는 수준에 도달할 때까지 **무분규를 선언**하여 현재까지 **상생 협력적 노사관계 유지**

지속적 노사안정 유지

다 노사합의를 바탕으로 성과연봉제 조기 도입

구 분	추진 실적
전 직원 연봉제 시행을 위한 설명회 개최	▪ 연봉제 확대를 위한 설명회 개최 ❷ - 일시 : '15.12.10~12.11 · 대상 : 7급, 업무직, 특정업무직 ➢ 전 직원 연봉제 시행일 : '16.1.1
성과연봉제 도입 노사합의	▪ 성과연봉제 도입 관련 노사 합의 ❸ - 노사합의 완료일 : '16.6.28
직무중심 개인 성과평가 체계 구축 추진	▪ 개인별 목표부여 성과관리 구축 TFT 운영 - 기간 : '16.11.2. ~ '17.2.3 - 추진사항 : 직무중심 개인별 성과평가 지표 수립 (548개 지표) ▪ 향후 계획 : '17년 핵심부서의 선도적 적용 (도입) 후 '18년 전 구성원 적용 (고도화)

라 업무직의 정규직 전환으로 동등한 승진기회 부여

구 분	추진 실적
전환대상 및 시기	▪ 전환대상 : 업무직(무기계약직) 전원 (129명) ▪ 전환시기 : '16.1.1
배경 및 전환요건	▪ 배경 : 업무직 승진기회 부재 및 낮은 자존감으로 사기 저하 ▪ 직급 및 급여 수준 : 일반직 8급으로 전환, 현 급여수준 유지
승진실시	▪ 8급 전환 후 승진 실시 : 13명 - 창립 이후 9년간 미승진자 중 선발

마 노사갈등 사전 예방을 위한 고충처리 시스템 구축

구 분	추진실적	
고충처리 위원회 운영 ❹	▪ 온·오프라인을 통해 신청→ 접수 →검토 및 회신 → 조치	
	고충접수	▪ 상담신청 : 핸디 메일, 방문 접수 등
	고충처리	▪ 경미한 사항은 즉시 처리 ▪ 주요사항은 노사협의회 회의에 상정
	피드백	▪ 신청자에게 10일 이내 고충처리 결과 통보

구 분	추진실적	
성희롱 예방 성매매 방지	▪ 상대적 취약계층인 여성직원에 대한 고충예방제도 운영	
	고충접수 및 처리	▪ 성희롱 고충전담창구 운영 - 상담원 지정 : 인사담당 직원 (女) ▪ 성희롱 고충심의위원회 구성 및 운영 - 구성 : 6명 (사측 3명, 노사협의회 3명) - 운영실적 : 신청자 없음
	▪ 성희롱 예방 및 성매매 방지를 위한 노력	
	계획 수립	▪ 사장 최종 결재 (10.17) - 전담반 운영, 자체점검, 예방교육 실시 등
	실태 파악	▪ 전 직원 대상 실태 설문조사 (10.24~11.4)
	자체점검	▪ 성희롱 고충 점검반 운영 (10.24~11.4) ❶
	예방교육	▪ 전 직원 법정의무교육 100% 이수 ❷ - 성희롱 예방교육 실시(5.10, 10.7 : 253명) - 가정폭력예방교육 실시(7.8, 141명)
신입사원 멘토링	▪ OJT 멘토를 선정, 신입사원 고충처리 및 조기 전력화	
	운영 절차	▪ 채용→공통교육→멘토지정→OJT (3~6개월) →결과보고→평가→정규직 임용
	운영 실적	▪ '16년 신입사원 5명 실시

바 일과 가정 양립을 위한 제도 지속 전개

유연근무제	▪ 유연근무제 내부규정 제정 ('10.12.24) ▪ 유연근무제 운영계획 시달 ('11.2.21) ❸
육아 및 출산휴가	▪ 출산전, 출산후 휴가 3개월 및 육아휴직 1년 보장 ▪ '16년도 육아휴직 4명, 출산전후휴가 5명 실시 ❹ ▪ 임신기 근로시간 단축 보장 (4명 실시) ❺
임신여직원 당직근무 제외	▪ 임신 중, 산후 1년 미경과 시 당직근무 제외
여성근로자 보호	▪ 휴일 및 야간근로의 제한
가족돌봄휴직	▪ 가족 간호를 위한 휴직 인정 ('14년 2명, '15년 1명)
연차휴가 촉진	▪ 연차휴가 사용 실적을 본부장평가 반영 ▪ 연차사용 촉진 관련 전 직원 공지 : 4회 ▪ 미사용 연차휴가에 대한 수당 미지급
다자녀 출산 지원	▪ 셋째 자녀 이상 출산 시 자녀수당 월 10만 지급
유·사산 휴가 기간 확대	▪ 임신 11주 이내 5일, 28주 이상 90일 부여
유·사산 휴가 대상 확대	▪ 유·사산의 위험이 있다는 진단서 제출 시 ▪ 만 40세 이상인 경우
태아검진휴가	▪ 근무 중 태아검진을 위한 휴가 부여 (1명)
가정의 날 시행	▪ 목적 : 일과 가정의 양립 지원 ▪ 시행방법 : 매주 금요일 18시 전 직원 퇴근 ▪ 기대효과 : 정시 퇴근에 따른 가정화목 도모
난임직원 병가 및 휴직 지원	▪ 일·가정 양립 문화 조성을 위하여 난임직원 병가 및 휴직 지원

❶ 자체점검 결과

점검반	2명 (인사팀)
기 간	'16.10.24~11.4
방 법	현장방문 및 고충상담
점검 결과	특이사항 없음

❷ 예방교육 실시

▪ 집합교육

사업장	교육일	교육인원
전 직 원	5.10	153명
	7.8	141명
	10.7	100명

▪사이버교육 (10.17~11.4)

구분	수강인원	수료인원
정규직	182명	182명
비정규직	252명	252명

❸ 연도별 유연근무 실적

연도	인원
2014년	31명
2015년	76명
2016년	42명

❹ 연도별 육아휴직 인원

연도	인원
2014년	6명
2015년	9명
2016년	4명

❺ 취업규정 제26조의 2

▪(임신기 근로시간 단축)
① 사장은 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성 근로자가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다.
- 신설 2014.9.16

❶ '16년 복지예산 편성 및 집행현황

2016년 복지예산 편성

(단위 : 천원)

총 금액(천원)	714,654
인 원 수 (연 말)	335
1 인 당 복 지 비 (천 원)	2,133

2016년 복지비 지출액

(단위 : 천원)

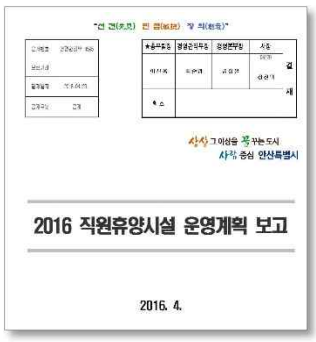
총 금 액	681,600
인 원 수 (연 말)	337
1 인 당 복 지 비	2,023

❷ 맞춤형 복지포인트 예산

(단위 : 천원)

구분	2015	2016
예 산	366,475	416,830
지급인원	324명	335명
1 인 당	1,250	1,250

❸ 휴양소 운영 계획



❹ 합리적 수준의 자녀 학자금 지원

- 자녀가 취학한 중·고등학교에서 발행한 공납금 영수증에 적힌 학비 전액을 지급
- 단, 서울특별시 국립 또는 공립 학교의 평균 지급액을 초과 할 수 없음
- 입학금, 급식비, 교과서비 제외

사 합리적 수준의 복리 후생제도 운영

복리후생제도 운영 방향

대외 환경

- 노사 상호 신뢰를 바탕으로 한 정부의 복리후생제도 정상화 지침의 지속적인 이행
- 일부 공기업의 지나친 복리후생 제공으로 국민 여론 악화
  - ➡ 국민의 눈높이를 벗어난 과도한 복리후생 지양

운영 방향 : 시민이 공감할 수 있는 복리후생제도 운영 ❶

복리후생제도 운영 실적

맞춤형 복지포인트

- 합리적 수준의 예산 배정 ❷

구분	2015년	2016년	증감
1 인 당 지 급 액	1,250천원	1,250천원	0원

휴양소 운영

- 1회성 휴양소 사용으로 인한 예산낭비를 방지하기 위해 콘도회원권 구매 방식으로 변경 ❸

기존	개선
온라인 휴양소 (이지웰 복지몰)	콘도 회원권 신규 구매 (3구좌 – 90박 기본제공)

- 회사지원 금액 및 휴양소 이용률

구분	2015년	2016년	증감
회사지원금액	32,270천원	99,000천원	66,730천원
이 용 률	91%	70%	▽21%

해외연수

- 모범직원 사기진작 및 역량 향상

구분	2014년	2015년	2016년
연수지역	미시행	일본	홍콩, 마카오
연수인원		25명	22명
예산금액	30,000천원	30,000천원	42,000천원

단체상해보험 가입

- 보험계약기간 : '16.5.1~'17.4.30
- 보험금액 : ('15년) 57,484천원 → ('16년) 83,559천원

강사직 복지포인트 상향 조정

- 목적 : 고객 최접점에 있는 강사직 처우개선 일환
- 복지포인트 상향조정액 : 300천원 → 550천원으로 상향
- 대상자 : 24명, '16년 추가 경비 : 6,000천원

자녀학비 보조

- 대상 : 중, 고등학교 재학중인 자녀를 둔 임직원 ❹

구분	2015년	2016년	증감
지 급 액	82,640천원	70,035천원	△12,605천원
대 상 자	47명	41명	△6명

기간제 근로자 처우 개선을 위한 지속적인 노력

대내외 환경

- 정부의 비정규직 남용방지 및 불합리한 차별 해소 정책 추진
- CEO의 비정규직 제로화 및 근로조건 개선에 대한 강한 의지

운영 방향

합리적인 틀 안에서의 비정규직 처우개선을 통한 노사상생 문화 조성

기간제 근로자 처우 개선 실적

맞춤형 복지포인트

연도	예산	인원	1인당 지급액
2016년	92,050천원	263명	350천원
2015년	77,400천원	258명	300천원

상여금 지급

연도	예산	인원	1인당 지급액
2016년	204,800천원	256명	800천원
2015년	206,400천원	258명	800천원

생활임금 제도 도입

- 추진 배경 : 기간제근로자가 여유 있는 생활을 할 수 있도록 최저임금보다 높은 수준의 임금을 지급
- 추진 근거 : 안산시 생활임금 조례 제5제 제1항
- 도입 일시 : 2017.1.1 ❶
- 적용 대상 : 기간제 전 직원
- '17년 생활임금 반영에 따른 예산 증가액 : 799,755천원
- 생활임금과 최저임금 비교

'17년 최저임금	'17년 생활임금	최저임금 대비 인상금액	인상률
6,470원	7,370원	900원	12.2%

※ 월 1,540,330원 지급 (월 소정근로시간 209시간 기준)

강사직 복지포인트 상향 조정 ❷

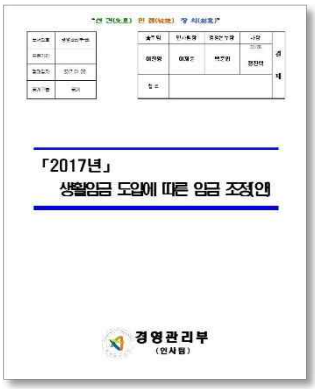
- 목적 : 고객 최접점에 있는 강사직 처우개선 일환
- 복지포인트 상향조정액 : 300천원 → 550천원으로 상향

부서별 기간제근로자 워크숍 ❸

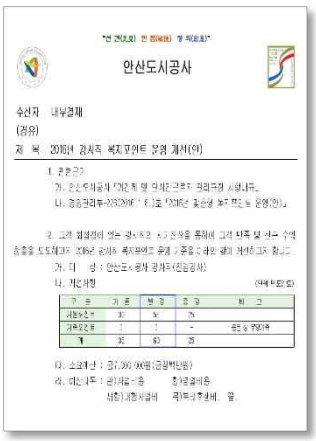
- 직원간 공감대 및 일체감을 형성하기 위해 일반직, 기간제근로자, 강사 등 구분없이 통합하여 부서별 실시
- 부서별 기간제근로자 참여인원

부서	일시	참석인원
주차운영부	'16.5.13~14 '16.5.19 '16.6.3	87명 28명 16명
자원환경부	'16.5.12	37명
교통지원부	'16.5.12	8명

❶ 생활임금제 도입 계획

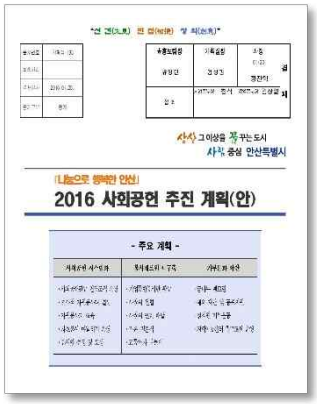


❷ 강사직 복지포인트 상향



❸ 기간제근로자 워크숍

❶ 사회공헌활동 추진 계획


2016 사회공헌 추진 계획(안)

❷ 평화의 집 정기 봉사활동

일정	매달 3주 수요일
시간	10:00 ~ 15:00
내용	청소, 빨래, 설거지, 시설보수 등

❸ 연탄배달 보도기사

인천일보

안산도시공사 연탄배달 자원봉사

❹ 하모니콜 행복나들이

❺ 꿈나무 일일나들이 ('16.4)

2 노사 공동 사회적 책임 이행

구분	추진실적

지역사회 공헌활동 전개 ❶

▪ 공사 주관 사회 공헌활동 주요 실적

추진전략	봉사내용	참여인원	봉사시간
지속가능 봉사활동 전개	평화의 집 정기 자원봉사 ❷	168명	898시간
	생태하천 정화활동	9명	18시간
	해바라기 씨앗 파종	39명	156시간
	행복웨딩데이	17명	136시간
	따뜻한 겨울나기 ❸	27명	216시간
	꿈나무 멘토링	33명	1,122시간
	개별 자원봉사활동 ❹	267명	13,995시간
지역사회 연계활동 강화	화재피해주택 복구 지원	20명	150시간
	사랑의 헌혈(2회)	32명	128시간
	꿈나무 일일나들이 ❺	4명	28시간
	명랑운동회	13명	91시간
	추석맞이 송편나눔	47명	209시간
	공간박스 만들기	7명	56시간
	종량제 봉투 나눔	15명	60시간

▪ 전년대비 사회공헌활동의 비약적인 증가

구분	2015	2016	증감
봉사시간	17,592시간	18,634.5시간	1,042.5시간 ↑
참여인원	320명(96.4%)	312명(96.6%)	8명↓(0.2%↑)
기부액	17,102천원	19,143천원	2,041천원 ↑

기존주택 전세임대사업

▪ 대상자 : 관내 무주택 저소득 계층
▪ 전세지원금 : 세대당 8,500만원
▪ 지원 세대 : 1,081세대 (2013년 307세대, 2014년 290세대, 2015년 264세대, 2016년 220세대)

체육·문화시설 감면제도

• **사계절썰매장 이용요금 할인**
- 50% 감면 : 수급권자, 한부모가족, 안산시다자녀가정, 안산시국가보훈대상자, 장애인(1급~3급 동반 1인 포함)
- 100% 면제 : 3세 이하 어린이, 65세 이상 어르신, 임산부

• **수영장 및 헬스장 이용요금 할인**
- 이용요금의 50% 할인 : 장애인, 수급자, 국가유공자
- 이용요금의 40% 할인 : 어린이, 65세 이상 어르신
- 이용요금의 30% 할인 : 청소년, 군인
- 연중 3개월 무료이용 : 행복플러스카드 소지자

• **어촌민속박물관 요금면제**
- 국가유공자, 장애자, 노약자, 행복플러스 카드 소지자

한마음 아파트

▪ 입주대상 : 산업재해 근로자 또는 그 자녀인 근로자, 국가보훈대상 근로자, 기타 사업장에 근무하는 독신여성
▪ 사용료 : 큰방(월 40,000원), 작은방(25,000원)

평가내용 4 단체협약 내용의 합리성, 단체협약의 준수여부, 단체교섭 시 단협 개선을 위한 노력과 결과는 무엇인가?

1 합리적 수준의 단체협약 체결 및 준수

가 단체협약 주요 내용 및 준수 여부 ❶

구분	주요 내용 ❷	준수 여부
조합 활동	▪ 근로시간면제 인정 - 2,000시간, 3명 이내 → 조합원 수 증가에 따라 3,000시간, 3명 이내로 변경하는 보충협약 체결 (고용노동부 근로시간면제한도 고시 준수)	준수
	▪ 노조사무실 제공	제공
	▪ 월례회의 및 현안 회의 시 위원장 참석 보장	보장
임금	▪ 지방공기업 예산 편성 기준에 따라 매년 임금교섭 진행	준수
	▪ 총액인건비 산정 시 최대한 높게 책정되도록 노력	준수
	▪ 총액인건비 시행 관련 다양한 의견 수렴	준수
복지	▪ 노사합동 워크숍 및 선진지 연수 실시 노력	준수
	▪ 조합이 실시하는 복지증진 사업 협조	준수
	▪ 해외연수 시 노사협의회 또는 조합의 대표자 추천권 인정	인정

나 조합원 수 증가에 따른 보충협약 체결

교섭대상	▪ 안산도시공사노동조합
교섭시기	▪ '15.5.22 ~ '15.6.8(보충협약 체결일 : '15.6.8)
주요 보충교섭 사항	▪ 노조 조합원 수 증가에 따른 근로시간 면제 시간 연장 ❸ ▪ 단체교섭, 노사협의회, 산업안전보건위원회 등 참석 시 개인 마일리지 부여 등

※ '16.11.10.부터 신규 단체협약 체결을 위해 제2차 교섭까지 진행하였으나 노조 위원장 선거('17.2.7.)가 예정되어 있어 노조 요구에 따라 단체교섭 중단

단체협약서

「안산도시공사 · 안산도시공사노동조합」
단 체 협 약 서

2014. 12. 03.

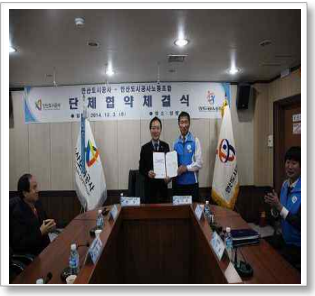
안산도시공사 안산도시공사노동조합

단 체 협 약 서

2014. 12. 3.

안산도시공사 안산도시공사노동조합

❶ 단체협약식 사진 자료



❷ 노조 요구안/단체협약체결

유일교섭 단체인정	복수노동조합 활동 보장
조합임원 인사이동시 사전동의	조합 임원의 불이익 처분 금지 조치
퇴직금 누진제 적용	법정 기준 퇴직금 준수
유급 보건 휴가 인정	무급 생리 휴가 인정
연가보상비 지급	연차사용 촉진제 유지
조합원 공상퇴직시 가족 채용 요구	공개 채용 원칙 준수

❸ 단체(보충) 협약서

▪ 근로시간 면제 한도 : 정부지침 준수

조합원 규모	연간 시간한도
186명	3,000시간 이내 3명(위원장, 부위원장, 사무총장)

단 체 협 약 서

2015. 6. 8.

안산도시공사 안산도시공사노동조합

❶ 교섭창구 단일화 절차

교섭요구
안산도시공사 노동조합 교섭요구 ('14.8.22)
▼
단체교섭 요구사실 및 교섭참여 공고
'14.8.26~9.1 (7일간)
▼
교섭요구 노동조합 확정공고
'14.9.2~9.6 (5일간)
▼
교섭위원 구성
'14.10.13
▼
단체교섭 진행
단체교섭(안) 협의 진행 : 본교섭 4차
▼
단체협약 체결
단체협약 서면 작성 (양 당사자 서명, 날인)

❷ 주요 노조 요구 및 사측 대응

노조 요구 사항
▪ 조합원·임원의 배치전환 및 인사명령 시 노동조합의 동의 얻도록 요구 ▪ 조합원의 업무관련 소송 진행 시 회사에서 비용지급 요구 ▪ 근로조건 변경 시 노동조합과 사전 합의 진행 요구
▼ ▲
사측 대응 사항
▪ 조합원·임원의 배치전환 및 인사 명령 등의 경우 차별 금지 및 불이익 처분 금지 ▪ 조합원의 업무관련 소송 진행 시 자문변호사 등을 활용하여 지원하도록 내용 수정 ▪ 근로조건 변경 시 노동조합과 사전 협의 진행하도록 변경

2 법과 원칙에 기반한 단협 체결을 위한 노력과 성과

가 합리적 단체협약 체결을 위한 노력

노동조합 현황

전국민주연합 노동조합	안산도시공사 노동조합
• 교섭대표 노동조합으로 선정되어 단체협약 체결(체결일 : 2014.1.8.) • 2014.8.18. 조합원 전원 노동조합 탈퇴로 인하여 단체협약 효력상실	· 설립일 : 2013.9.29. · 구성원(명) : 가입자 전원 정규직 · 교섭대표 노동조합으로 선정

법과 원칙의 엄격한 준수를 위한 교섭방향 설정 ❶

환경 분석

- (정부) 법과 원칙에 기반한 노사 선진화 강력 요구
- (안산시) 협력과 소통의 노사 관계 강조
- (공사 CEO) 신뢰기반 노사 상생경영 추구
- (노동조합) 고용안정, 근로조건 개선, 경영참여 확대 요구

교섭 목표

노동환경 변화에 대한 능동적·선도적 대처로 합리적 단체협약 체결 ('14.12.3)

교섭 방향

Ⅰ.경영·인사권의 본질적인 제약을 할 수 있는 일체의 행위 금지	Ⅱ.「노동조합 및 노동관계조정법」에 반하는 제도 운영 금지	Ⅲ.쟁의행위 발생 시 무노동무임금 원칙 관철, 위법한 쟁의행위에 대해 민형사상 책임 부과

전략적·합리적 단체교섭 프로세스 구축 ❷

교섭 준비	교섭 실시	단체협약 체결	후속 조치
• 교섭요구 대비 합법적 노무관리 계획 수립 • 사내노무사 사측 교섭위원 선임	• 본교섭 4회 • 교섭방향 준수를 위한 노조간부 적극 설득	• 시민이 공감할 수 있는 범위 내에서 교섭진행 • 단체협약잠정(안) 전문가(노무사)검토	• 단체협약 실천 계획 수립 • 단체협약 행정 관청 신고

주요 운영 성과

- 법과 원칙의 틀 안에서 시민상식 수준에 맞는 단체협약 체결
- 단체협약 무분규 타결로 대화와 타협의 노사관계 구축

평가내용 5 사내근로복지기금 운영의 적정성(기금 운영 공기업만 해당)

창립 후 현재까지 별도의 사내근로복지기금을 운영하고 있지 않음

Ⅴ. 2016년도 Best Practice

1 노사 신뢰 프로세스 구축으로 창사 이래 대내·외 만족도 최고점 달성

추진배경

- 분쟁없는 노사관계를 바탕으로 조직몰입도 향상 달성 → 직원 만족도↑
- 노사화합 관계를 기반으로 시민고객의 신뢰도 향상 추진

해결노력

1 CEO 의 방향제시

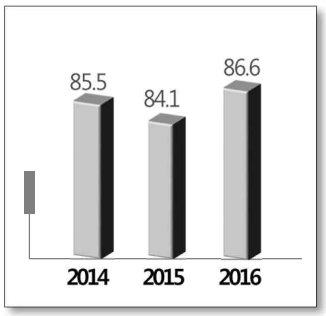
- CEO의 경영철학인 「신뢰」를 기반으로 소통과 협력의 노사관계 구축

2 추진 실적

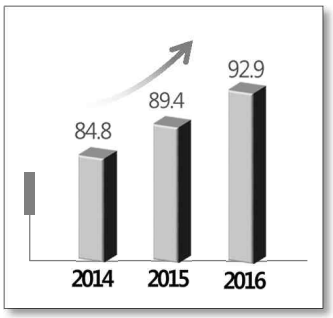
구 분	내 용
현장밀착형 노사관리	▪ 경영철학 공유 : 월례회의 자료 Cyber 월례조회에 게시 ▪ 현장중심 경영 : CEO 사업장 방문 23회
노사 평화선언 유지	▪ 제1차 평화선언 : '07.6월, 제2차 평화선언 : '11.1월 ❶ ▪ 무분규 선언 → 상생협력적 노사관계 유지
평화적 성과연봉제 도입	▪ 노사합의를 기반으로 선도적 성과연봉제 도입 ❷ ▪ 도입일 : '16.6.28
무기계약직 정규직 전환	▪ 배경 : 업무직 승진기회 부재 및 낮은 자존감으로 사기저하 ▪ 전환시기 및 인원 : '16.1.1, 무기계약직 129명 전원 ❸
직원 고충처리	▪ 경미한 사항은 즉시 처리, 주요사항은 노사협의회 회의에 상정 ▪ 신청자에게 10일 이내 고충처리결과 통보
일과 가정 양립 제도 지속 전개	▪ 유연근무 42명, 연차사용률 95.48% ▪ 육아휴직 4명, 출산전후휴가 5명, 태아검진 휴가 1명 ❹ ❺
합리적 수준의 복지제도	▪ 맞춤형 복지포인트 1,250천원 지급, 해외연수 42,000천원 (42명) ▪ 단체상해 보험 가입 83,559천원, 자녀학비보조 70,035천원 (41명)

추진성과

▪ 직원만족도 최고점 달성



▪ 고객만족도 최고점 달성



❶ 시민을 향한 우리의 다짐

❷ 성과연봉제 도입 협약식

❸ 무기계약직 정규직 전환

❹ 연도별 유연근무 실적

연도	인원
2014년	31명
2015년	76명
2016년	42명

❺ 연도별 육아휴직 인원

연도	인원
2014년	6명
2015년	9명
2016년	4명