

“UN GLOBAL COMPACT”

Communication On Progress

2018년

[보고기간 2018. 1. 1 ~ 12.31.]



시민과 함께하는

광주 도시관리공사

Urban Management Corporation

광주도시관리공사 1999년 12월 8일 경기도 광주시의 하수처리시설 관리를 토대로 설립되어 현재는 주민의 환경·안전·복지와 관련된 주요사업을 운영하고 있는 지방공기업입니다.

우리 공사는 글로벌 수준의 사회적 책임과 역할을 다하기 위해 2016년 3월 UN Global Compact에 가입하였으며, 인권·노동·환경·반부패에 관한 10대 원칙을 지지 및 준수하고 있습니다. 또한 이들 원칙을 공사 인권경영, 윤리헌장, 윤리강령 등에 반영하는 등 공공기관으로서 투명성과 신뢰도를 제고하고 사회적가치 경영을 위해 노력해 왔습니다.

공사는 UN Global Compact의 원칙들을 실천할 뿐만 아니라, 정부·지자체·지역사회·고객 등 이해관계자를 대상으로 다양한 커뮤니케이션 활동을 추진하여 UN Global Compact의 정신을 사회전반에 확산시켜 나가도록 할 것입니다.

금번 이행보고서(Communication on progress)는 2018년 1월 1일부터 2018년 12월 31일까지 활동내용을 담고 있으며, 향후에도 지속적으로 이행보고서를 작성할 계획입니다.

공사는 앞으로도 임직원 모두 시민의 환경·안전·복지를 위해 끈임 없는 노력으로 '시민과 함께 더욱 행복해지는 창조경영'을 위해 최선을 다하겠습니다.

지속적인 관심을 부탁드립니다. 감사합니다.

2019. 3. 29.

광주도시관리공사 사장

유승하



II

기 업 현 황

- ☐ 기 업 명 : 광주도시관리공사(GwangJu Urban Managment Coporation)
- ☐ 설립일자 : 1999.12.8.
- ☐ 소 재 지 : 경기도 광주시 남한산성명 해공로 427
- ☐ 미션·비전

MISSION	시민의 영원한 행복파트너
VISION	공익으로 고객감동 <고객만족도 90점> 수익으로 지속성장 <당기순이익 10억원>
경 영 전 략	공단업무(시설관리) · 공사업무(개발사업)의 효율적 병행 추진

- ☐ 조 직 : 3본부 11팀

- ☐ 인력현황

(2019. 3. 15. 현재, 단위 : 명)

구 분	총 계	임 원	직 원		
			소 계	일반직	공무직
정원/현원	281 / 268	2 / 1	279 / 267	187 / 180	92 / 87

- ☐ 재무현황

(단위:백만원 / 2018년도 결산기준)

자산총계	부채총계	자 본			비 고
		총계	자본금	이익잉여금	
38,945	6,075	32,870	30,000	2,870	부채는 선수금 등이며 외부차입 등의 금융부채는 없음

- ☐ 주요사업별 예산현황

(단위:백만원)

총 계	공공하수처리 시설	문화스포츠 센터	공공하수관로 유지관리	교통약자 종량제봉투	기타 사업
72,845	25,979	6,626	2,984	2,049	35,207

1. 인권(Human rights)

원칙 1 기업은 국제적으로 선언된 인권보호를 지지하고 존중해야 한다.

원칙 2 기업은 인권 침해에 연루되지 않도록 적극 노력한다.

이행방침

- 인권존중 실현을 위해 헌법 제10조 및 세계인권 선언 등 다양한 인권관련 선언과 정책지지 및 이행
- 내·외부 고객 등 이해관계자들의 인권보호 및 인권침해 예방을 위한 다양한 제도 운영

주요활동 및 성과

가 인권보호 지지 노력

- 인권경영 수립·추진(2018.11.22)

비 전	인권경영을 통해 시민과 함께 성장하는 광주도시관리공사		
목 표	❖ 고객과 직원의 인권을 우선하는 행복중심의 시책구현 ❖ 상호 신뢰와 존중 기반의 노·사 화합 기업문화 조성 ❖ 공사가 솔선하고 모범이 되는 인권경영의 실천 및 확산		
시행기반	규범	추진조직	평가체계
	○ 인권경영선언문 ○ 인권경영 지침	○(총괄) 기획인사팀 ○(실천) 전부서 ○(심의) 인권경영위원회	○ 인권경영 체크리스트 ○ 인권영향평가
전략과제	인권경영 체계 강화	인권존중 활동 확대	인권침해 구제활동 강화
	○ 인권경영 추진 조직 활성화 ○ 인권경영 평가 체계 강화	○ 인권경영 공감대 확대 ○ 임직원 인권 강화 활동 ○ 고객 인권 강화 활동	○ 인권경영 구제 절차 체계화 ○ 인권침해 구제활동 추진 ○ 인권영향평가 실시

○ 인권보호 내부규정 제도화

규 정	주 요 내 용
취업규정	제5조(균등대우) 직원은 성별, 신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근무 조건에 관하여 차별 대우를 받지 아니하며 그 능력에 따라 균등한 기회를 부여받는다.
인사규정	제28조(신분보장) 직원은 형의 선고 징계 처분 또는 이 규정에 정하는 바에 의하지 아니하고는 그 의사에 반하여 휴직, 면직, 강임 또는 기타 불이익한 처분을 받지 아니한다.
단체협약	제5조(기본근로조건 및 조합 활동의 저하금지) 조합 활동 권리와 기존의 노동조건을 노사합의에 의하지 아니 하고는 저하 시킬 수 없다.
성희롱·성폭력 예방지침	제4조(사장의 책무) ① 광주도시관리공사 사장(이하 “사장” 이라 한다)은 성희롱·성폭력 방지를 위한 다음 각 호의 조치를 강구하고 시행할 책무가 있으며, 성희롱·성폭력 발생 시 필요한 조치를 적절 하고 신속하게 이행하여야 한다.

○ 사회 인권 향상을 위한 노력

- ‘사회적가치’ 실현을 노사공동 선언 실시(2019. 1.15)
- 사회적가치 경영 중·장기 계획 수립(2019. 1. 3)

비 전	시민과 함께 더욱 행복해지는 사회적 가치 경영		
목 표	<ul style="list-style-type: none"> ❖ (경제) 고객권익 보호 및 신뢰 경영 ❖ (사회) 창의적이고 원칙에 충실한 사회적 책임 경영 ❖ (환경) 시민에 행복한 고품격 친환경 경영 		
추진과제	사회적가치 경영 시스템 구현	사회공헌의 전략화	녹색성장과 재난·안전 선진화
추진과제	<ul style="list-style-type: none"> ○ 사회적 책임경영 구현 ○ 고객만족 및 주민 참여 경영구현 ○ 노동존중 경영 구현 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 사회공헌활동 내실화 ○ 사회적 약자 관리 강화 ○ 지역사회 공헌 강화 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 환경서비스 품질 제고 ○ 녹색경영 생활화 및 활성화 ○ 재난·안전관리 선진화

○ 사회적약자의 인권보호를 위한 노력

- 사회적 교통약자의 이용 불편 해소를 위한 운영시스템 개선(차량 증차 및 서비스 개선)
- 청소년을 위한 다양한 지원 프로그램(찾아가는 아트홀, 청소년 직업체험, 멘토링, 일자리 지원 등) 실시
- 소외계층 및 사회적약자를 위한 다양한 지원 프로그램(봉사, 주거환경 개선 등) 운영

가 인권 침해 예방 노력

○ 甲乙관계 혁신 계획 수립·추진(2018. 7. 11)

목 표	甲의 행위로 인해 야기되는 각종 불편사례 개선
주요계획	<ul style="list-style-type: none"> ■ 甲乙관계 혁신 행동규범 마련하여 부당행위 근절 ■ 부담한 甲의 행위를 조정하는 제도 정비 ■ 甲乙관계 혁신 교육 및 홍보로 전직원 인식 전환 ■ 乙의 입장이해를 위한 소통체계 마련

○ 갑질 근절 계획 수립·추진(2018. 8. 29)

목 표	우월한 지위·권한을 남용한 갑질 근절
주요계획	<ul style="list-style-type: none"> ■ 갑질근절 사전 예방 인프라 구축 ■ 갑질 피해 신고·지원센터 신설 ■ 내·외부 적발 및 감시체계 정비

○ 성희롱 방지조치 및 예방강화

- 성희롱 방지조치 및 성매매·성폭력·가정폭력 예방교육 실시(년1회 이상)
- 성희롱 고충상담창구 설치 및 고충상담원 지정 운영
- 고충상담원(2명) 전문교육 이수
- 성희롱·성폭력 방지조치 특별점검」조사실시(2018. 3. 26)
- 성희롱·성폭력 고충심의위원회 위원 위촉 운영(2018. 4.20.)
- 성희롱·성폭력 예방 및 보호 강화를 위한 지침 개정(2018. 4.19.)

○ 인권 침해 예방을 위한 다양한 교육 의무 추진

구 분	인권교육	4대폭력 예방교육	장애인 인식개선	갑질근절
일 시	2018.12.20	2018. 6. 21	2018.10.19	2018.10.19

○ 경기도 ‘가족친화 일하기 좋은 기업’ 인증(2018.12.14.)

- 2016년도 가족친화 우수기업(여성가족부) 선정에 이어 양성평등·일가정 양립 지원 우수기관으로 인증

2. 노동(Labour)

원칙 3 기업은 결사의 자유와 단체교섭권의 실질적인 인정을 지지한다.

원칙 4 모든 형태의 강제노동을 배제한다.

원칙 5 아동 노동을 효율적으로 철폐한다.

원칙 6 고용 및 업무에 차별을 철폐한다.

■ 이행방침

- 헌법, 노동관계법, 국제노동기구 등 국제조약의 기본정신에 따라 **노동조합 결사의 자유와 단체교섭권의 실질적인 권리 보장**
 - 근로자와 사용자를 대표하는 노사협의회를 구성하고, 정기적인 노사협의회 개최를 통해 상생의 노사관계 유지
 - 법과 원칙을 주하여 노동자의 단체교섭 및 결사의 자유 보장과 근로환경 및 근로조건 개선 등을 통해 근로자의 권익보호
- **강제노동의 금지원칙을 엄격하게 준수**하고, 노동관계법, 근로기준법에 규정된 근무시간 준수
 - 근로기준법에 따른 근무시간과 휴게시간 준수 및 시간외근무, 휴일근무, 당직 근무 수당 지급
 - 장시간근로 개선을 위한 유연근무제, 대체휴가제 등 일·가정 양립 지원
- 국제조약에서 채택한 ‘**아동노동 착취금지 협정**’ 준수
- 사회의 다양성을 존중하며 열린 채용을 통해 **성별·학력·연령·출신 등 차별 없는 기업문화 조성**하고, 업무에 있어 **공정한 기회를 부여하고 양성평등 문화 구현**
 - 양성평등, 사회적약자 배려 및 비정규직 차별 금지 등 평등·공정한 조직문화 구현
 - 성별, 학력, 국적, 종교, 사회적 신분 등에 따른 채용, 배치, 승진, 교육, 평가, 보상, 퇴직 등의 처우에 차별이 없는 공정한 기회 제공

■ 주요활동 및 성과

가 결사의 자유와 단체교섭권 인정

○ 노동조합 현황

- 설립 일 : 2001. 5. 8.
- 최근 단체협약 체결일 : 2018. 8. 8.
- 조합원수: 212명(가입대상 직원 239명의 가입률 88.7%)

○ 노사상생 중·장기 계획 수립(2018.12. 6.)

- 노사 공동의 협력실천을 통한 노사상생의 동반자 관계 정립 및 노동환경에 합리적으로 대응하기 위한 노사관계 선진화 방향 제시

○ 공사 노사관계 목표 및 전략

비 전	경영과 열린혁신을 함께하는 노사관계		
목 표	❖ 인권·노동을 중시한 합리적 노사문화 실현 ❖ 노사 협력을 통한 사회적가치 경영 실현 ❖ 창의와 원칙을 중시한 노사상생 경영 실현		
추진과제	노동 존중 노사 관계	사회적가치 경영의 노사문화	미래지향적 노사상생
추진과제	○ 근로자의 경영참여 강화 ○ 일·가정 양립 강화 ○ 소통·고충처리 채널 활성화	○ 사회적약자 일자리 창출 ○ 노사공동 사회공헌 강화 ○ 윤리 및 인권 경영 구현	○ 합리적 성과중심 조직문화 ○ 무분류 노사관계 지속 ○ 직무역량 강화 및 열린 혁신

○ 경영정보 제공 및 공유 체계



노조 경영참여 제공

- ▶ 직원대표를 인사위원 및 사규심의위원으로 위촉
- ▶ 공적심사위원회 및 산업안전보건위원회에 직원대표 2~3명 위촉
- ▶ 주요 회의에 직원대표 참여

○ 노조 및 전직원에 대한 경영정보 성실 제공

구 분	추진사항
경영계획 전반 및 실적에 관한 사항	<ul style="list-style-type: none"> ■ 노사협의회를 통한 사업계획 보고 (공사 주요현황, 경영실적, 경영계획 등 설명) ■ 주요업무 보고회에 노조집행부(6명) 및 청년이사회(2명) 참여
분기별 생산계획과 실적에 관한 사항	<ul style="list-style-type: none"> ■ 간부 및 참석 회의 개최시 노조위원장 참여 ■ 사업계획 및 추진실적, 확대간부회의 자료 등 내부전산망에 게시하여 전직원 공유
인력계획에 관한 사항	<ul style="list-style-type: none"> ■ 노조대표자를 인사위원회 위원으로 위촉 (채용계획 심의, 채용심사, 승진, 전직 등 심의)
기업의 경제적, 재정적 상황에 관한 사항	<ul style="list-style-type: none"> ■ 예산편성시 노조의견 청취 ■ 노조에 재무감사보고서 등 자료 제공

○ 노사공동 선언으로 동반자적 노사관계 확립

- 동반자적 노사관계 확립과 함께 미래로 나아가기 위한 노사공동 선언 지속 추진
⇒ 공동 선언으로 노사의 굳건한 연대감 확인

2006년 노사 평화선언	»	2010년 노사 협력선언	»	2012년 노사 화합선언	»	2018년 인권경영 공동선언	»	2019. 1월 사회적가치 공동선언
---------------------	---	---------------------	---	---------------------	---	-----------------------	---	---------------------------

○ 노조와의 활발한 소통 및 협력 강화

- 노사협의회 운영(총4회) : 임·단협 협의, 2019년 사업계획 및 예산안 협의 등
- 노사실무협의회 운영(총4회) : 대체휴무제 및 유연근무제 개정, 노동쟁의 조정 제도 관행 개선 협의 등

○ 노사협력 수준진단 첫 실시(2018.12.12. ~ 12.14)

- 대 상 : 총 36명(사측-관리자급, 노측-간부 및 대의원)
- 진단결과 : 총 84.6점(※ 노사의 신뢰가 잘 형성된 “안전화 단계”로 판단)

구 분	총 점	사 측	노 측
점 수	84.6	82.1	87.0

○ 노동쟁의 조정제도와 관행 개선을 위한 합의(2019. 1.15)

- 노·사는 노사분쟁을 합리적으로 해결하고 건전한 쟁의문화를 정착시켜 나가기 위해 사적조정제도의 활성화와 합리적 노동쟁의 문화형성 및 관행정립이 중요하다는 데 인식을 같이하고, 그 기본방향과 실천 프로그램들에 대해 합의함.

나 강제노동 배제 및 아동노동 철폐

○ 내부 제도화 현황

구 분	주 요 내 용
취업규정	<ul style="list-style-type: none"> ■ 제14조(근로시간) ①1주간의 근로시간은 휴게시간을 제하고 40시간을 초과할 수 없으며, 시업시간은 09:00으로 하고, 종업시간은 18:00으로 한다. ■ 제17조(시간외근무) 시간외근무는 주에 12시간을 초과할 수 없다 ■ 제17조의2(임산부의 보호) ①임신 중의 여성 직원에게 시간외근로를 하게 하여서는 아니 되며, 그 직원의 요구가 있는 경우에는 쉬운 종류의 근로로 전환하여야 한다.
인사규정	<ul style="list-style-type: none"> ■ 제34조의2(육아기 근로시간 단축) ① 사장은 육아휴직을 신청할 수 있는 직원이 육아휴직 대신 근로시간의 단축을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다.

○ 강제노동 금지 등을 위한 주요제도 및 실적

지원제도	세부내용	'18년 실적
유연근무제	시차 출퇴근형, 근무시간 선택제 실시	90명
출산휴가	출산 전후 90일(다태아 120일)	1명
육아휴직	만8세 이하 또는 초등 2학년 이하 자녀 양육	4명(남성 2명)
가족간병휴직	조부모, 부모, 배우자, 자녀, 손자녀 간병	-
배우자 유학휴직	외국 근무, 유학, 연수하는 배우자 동반	-
임산부 보호	근로종류 전환, 근로시간 단축 등	근로시간 단축 1명
육아기 근로시간 단축	육아휴직 대신 근로시간 단축 가능	-
가족의 날 운영	매주 수요일 정시 퇴근하도록 장려	전직원

○ 노사합의를 통한 근로시간 최소화 노력

구 분	일반직	공무직	비 고
한 도	사무직-36시간/년 현장직-24시간/년	사업별 10~20시간/월	

⇒ 초과근로시간 한도를 넘을 경우 대휴제도 활용

○ 장시간 근로시간 개선 노력

구 분	당 초	개 정
(당직근무내규)숙직근무 종료일 토요일 또는 공휴일 경우	별도 휴무 없음	5일 이내 1일 지정 휴무
회의시간 조정	08:30분	9:00분

○ 아동노동 원천 차단

- 신규임용 시 신원확인 등을 통해 아동노동 가능성 원천 차단
- 국가직무능력표준(NCS) 기반 직무능력 중심의 채용

다 고용 및 업무의 차별 철폐

○ 양성평등을 위한 다양한 제도 마련

규 정	주 요 내 용
인사규정	<ul style="list-style-type: none"> ■ 육아휴직 후 복귀한 직원에 대한 불리한 처우 금지 사항 구체화 ■ 육아기 근로시간 단축제도 운영(육아휴직을 사용할 수 있는 직원이 육아휴직에 대신하여 근로시간을 주 15시간 ~ 30시간으로 단축하여 근무)
취업규정	<ul style="list-style-type: none"> ■ 다태아 임신부에 대하여 120일의 출산 전후 휴가 부여 ■ 임신부 보호 규정(임신 중의 여성 직원에게 시간외근로를 하게 하여서는 아니 되며, 그 직원의 요구가 있는 경우에는 쉬운 종류의 근로로 전환) ■ 출산전후휴가 후 복귀한 직원에 대한 불리한 처우 금지 ■ 유산 또는 사산한 근로자에 대하여 출산 휴가 부여 ■ 임신부 정기 건강진단에 필요한 시간 보장 ■ 생후 1년 미만의 유아(乳兒)를 가진 여성 직원에 대하여 1일 2회 각각 30분 이상의 유급 수유시간 부여 ■ 임신 여성 근로자에 대한 근로시간 단축(1일 2시간) 및 이에 따른 임금 삭감 금지 등 ■ 월 1일의 생리휴가 부여 ■ 불임치료 시술일 등에 대한 특별휴가 제도 운영

○ 합리적이고 공정한 인사관리

관련규정	■ 인사규정 제1조 ~ 제8조 / 인사내규 제1조 ~ 제2조 및 제45조 ~ 제51조
주요내용	■ 목적, 적용범위 및 용어의 정의, 직원의 직종 구분 ■ 사장의 직원 임용권 및 징계권, 인사위원회 설치·운영 규정 마련

○ 투명하고 공정한 임용 및 인재 채용

관련규정	■ 인사규정 제7조 ~ 제15조 / 인사내규 제3조 ~ 24조
주요내용	■ 능력의 실증에 의한 임용, 취업기회의 균등보장, 차별금지 ■ 결원 보충 방법(신규채용, 승진, 강임, 전직 또는 전보) ■ 공개경쟁채용 원칙, 불가피할 경우 경력경쟁채용 가능 ■ 채용과정 공개, 채용자료 5년 이상 보관, 인사채용 비위 통제

○ 객관적 평가 및 보상

관련규정	■ 인사규정 제27조 / 인사내규 제31조 ~ 제44조
주요내용	■ 근무평정은 역량평가(반기별)와 성과평가(매년 12월말)로 구분 ■ 근무평정 결과 등급(S-10%, A-15%, B-50%, C-15%, D-10%) ■ 팀장, 시설장에 대하여는 소속 부서원이 다면평가 실시 ■ 근무평정 공정성 심사를 위한 위원회 구성, 평정결과 이의제기 절차 ■ 평가결과 공개, 근무평정 결과를 각종 인사관리에 반영

○ 공정한 승진 관리

관련규정	■ 인사규정 제21조 ~ 제26조 / 인사내규 제29조 ~ 제30조
주요내용	■ 후보자 명부에 따른 승진, 직급별 승진소요년수, 징계처분자 승진 제한 ■ 승진적체 해소를 위한 근속승진 제도 운영, 특별승진제도 운영

○ 합리적 신분보장 및 복무관리

관련규정	■ 인사규정 제28조 ~ 제38조
주요내용	■ 형의 선고 및 규정에서 정한 바 이외에 직원 불이익 처분 금지 ■ 당연퇴직, 조기퇴직, 명예퇴직, 의원면직 및 의원면직 제한 규정 ■ 직권면직, 직위해제, 강임 및 복직에 관한 사항 ■ 일·가정 양립 지원을 위한 제도 확대 - 육아휴직, 가족 간병휴직, 가족 외국근무·유학 휴직 - 자녀 양육직원에 대한 육아기 근로시간 단축제도 운영

○ 적절한 상벌 관리

관련규정	■ 인사규정 제39조 ~ 제45조 / 인사내규 제52조 ~ 제62조
주요내용	<ul style="list-style-type: none"> ■ 포상의 요건·종류 및 징계처분자에 대한 포상의 제한 ■ 징계의 요건·종류 및 징계사유의 시효, 징계양정기준 ■ 징계심의 전문위원 위촉, 징계처분 기록의 말소

○ 기타 공정하고 합리적인 인사운영을 위한 규정 운영

관련규정	■ 인사규정 제46조 ~ 제51조 / 인사내규 제63조 ~ 제67조
주요내용	<ul style="list-style-type: none"> ■ 투명하고 예측가능한 인사를 위한 인사원칙 사전 공개 ■ 승진 및 전보 등 임용기준 변경시 변경일 1년 이후부터 적용 ■ 직원 보직의 체계적 관리를 위한 경력개발제도 도입·운영 ■ 직원 선호도가 높거나 영향력이 큰 직위에 대하여 사내공모 및 개방형 임용제 실시

○ 효율적 보직·전보 관리

관련규정	■ 인사규정 제16조 ~ 제20조 / 인사내규 제25조 ~ 제28조
주요내용	<ul style="list-style-type: none"> ■ 직원의 경력, 기능, 자질, 직무상의 필요성을 고려한 직원 배치 ■ 전직 제도 운영, 동일직종 및 직급 내 겸직 가능

○ 공정성과 신뢰성을 제고한 인사운영 계획 수립·추진(2018. 2.19)

기본방향	<ul style="list-style-type: none"> ■ 공정하고 투명한 인사 운영 ■ 예측 가능하고 객관적·합리적인 인사운영으로 조직 안정화 도모 ■ 능력과 성과 및 현장 중심의 인사 운영 ■ 소통과 참여를 통한 신뢰받는 인사행정 구현
분야별 세부운영 계획	<ul style="list-style-type: none"> ■ 공정하고 투명한 인사행정 운영 <ul style="list-style-type: none"> - 인사운영 기본계획 수립·공지, 인사위원회 기능 강화 - 인사상담을 통한 다양한 의견 수렴 - 정기인사 사전 예고 및 인사시기 정례화 ■ 인력채용 - 직무능력 평가 도입 ■ 용역근로자 직접고용(정규직 전환) ■ 기타(근무성적평점, 승진임용, 전보임용, 인력채용 등)

3. 환경(Environment)

원칙 7 환경문제에 대한 예방적 접근을 지지한다.

원칙 8 환경적 책임을 증진하는 조치를 수행한다.

원칙 9 환경 친화적인 기술의 개발과 확산을 촉진한다.

■ 이행방침

- 공공하수도 시설의 연중 안정적 운영을 통한 수질오염 예방
- 시민의 쾌적한 생활환경 권리 보장을 위한 고품격 친환경 경영 구현과 체계적 환경 관리를 통한 친환경 공기업 추구
- 환경 보전의 책임을 다하고 환경오염 감소 및 환경 친화적인 기술 활용을 통한 환경가치 경영 구현

■ 주요활동 및 성과

가 환경문제에 대한 예방적 접근

- 환경(수질)분석 국제숙련도 시험 “최우수기관” 인증(2018.11.16.)
 - 국제숙련도시험 3회 연속 “합격”(ERA 주관, 세계 250개 기관 참여 시험 수질분야 5개 항목 분석능력 “최우수기관”인증)
- 친환경 중·장기 경영 계획 수립(2018.12.17.)

비	전	시민행복을 위한 고품격 친환경 경영		
목	표	❖ 친환경 경영을 통한 에너지 절감 및 온실가스 감축 ❖ 친환경 경영으로 환경가치 실현 ❖ 친환경 경영 성과로 지속가능한 사회적 가치 창출		
추진과제	체계적 에너지 관리	지속가능경영 기반 조성	환경 친화적 기업 만들기	
추진과제	○ 에너지 관리체계 구축 ○ 온실가스 감축 목표 달성	○ 친환경 녹색경영 기반조성 ○ 친환경 경영 개선 및 발굴	○ 친환경 경영의 생활화 ○ 친환경 사회봉사 확대	

○ 환경관리 목표달성을 위한 사업별 세부계획 수립·추진

환경기초시설 종합 운영·관리 계획

- 2018. 2. 5

- 대 상 : 환경기초시설 25개소
- 주요내용 : 시설물 정비·점검 체계를 구축하고 안정적 운영을 통한 시설관리로 효율적 운영 도모

구 분	분석결과에 따른 대응방안 주요내용
안전분야	■ 안전사고 ZERO, 시기별 일제점검을 통한 안전 예방
시설분야	■ 환경기초시설의 안정적 지속 운영 ■ 운영비 절감을 위한 연구 및 시설 개선
수질분야	■ 방류수질 초과 ZERO달성 ■ 하수처리시설의 최적 관리·운영을 통해 방류수질 개선 ■ 시민 중심의 실질적인 환경교육을 통한 공감대 형성 등

하수관거 종합 운영·관리 계획

- 2017.12.29

- 대 상 : 관로 904km, 맨홀 27,120개소, 우수토실 10개소, 기타 94개소
- 주요내용 : 하수의 안정적 수집 및 안전하고 편리한 하수관로 보전
- 4대목표 : 안전한 관로, 고객만족 향상, 노하우 활용, 상생적 협력

문화스포츠센터 종합 운영·관리 계획

- 2018. 2. 2

- 대 상 : 시설운영(토목·건축·기계·전기·소방 등) 전반
- 주요내용 : 일제점검, 안전점검, 효율적 시설운영

○ 환경기초시설 오염도 검사 실시

- 관련법령을 준수하고 배출기준 준수를 위해 전문기관을 통한 주기적 오염도 검사를 실시하여 환경보전 노력 제고

일 시	2018년도 연중 실시	분석횟수
대 상	경안처리장 등 공공하수처리시설 15개소	<총 : 506회> -생태독성 : 184회 -폐기물성분 : 70회 -악취측정 : 252회
실시기관	오염도 검사 전문업체	
분석항목	생태독성, 폐기물 성분검사, 악취측정	
분석결과	적합	

○ 시민대상 무료 환경교육 프로그램 운영

- 대 상 : 유아, 청소년(가족동반 체험)
- 운영내용 : 환경교육 및 수질관련 실험실습, 자연생태체험
- 운영 프로세스

생태체험장 집 결	»	생 태 체 험활동	»	공사로 이 동	»	환 경 체 험활동	»	설문조사 및 소감문
20분 소요		60분 소요		20분 소요		120분 소요		20분 소요

- 참여인원 및 만족도 결과

구 분	2018년	2017년	2016년	2015년
인 원	773명	939명	830명	770명
만족도	96점	95점	91점	90점

○ 환경문제 예방을 위한 안정적 시설관리 추진

개선일자	개선대상	주요 개선내용	소요예산
2018. 3.27	오폐처리장	본관동 노후시설 개선 공사	4,510천원
2018. 4. 3	경안처리장	해충방제서비스 용역으로 쾌적한 사무환경 조성	2,880천원
2018. 5.31	환경기초시설 6개소	환경 개선을 위한 잔디 및 잡풀 제거 용역	39,554천원
2018. 8. 2.	비점오염저감시설	노후로 인하 부식·파손 방부목 교체	2,700천원
2018.11.30.	수양분뇨처리시설	관리동 천정 개구부 보수	363천원
2018.연중 (하수관거)	맨홀 슬라브 75개소	육상 맨홀 비규격 뚜껑 및 슬라브 파손 보수	89,300천원
	맨홀 뚜껑 210개소	육상 맨홀 포장파손 및 소음 보수	134,970천원
	관보호공 21개소 (L=462m)	하천 오수관로 외형 보강	87,452천원
	맨홀 뚜껑 70개소	목현천 및 곤지암도자기공원 미관정비 디자인 맨홀 뚜껑 교체	56,000천원
	차집맨홀 2개소	목현천 둔치 주차장 미관정비 차집맨홀 조형물 설치	9,053천원
2018. 3.27	광주시 문화스포츠센터	무수소변기 교체(악취민원 해소)	8,140천원
2018. 4. 3		조경수 병충해 방지 및 조경관리	3,619천원
2018. 5.31		환경개선 및 조경부위 관목 등	11,330천원

나 환경적 책임 증진 노력

○ 하수슬러지의 효율적 관리를 통한 100% 재활용 처리

- 주요내용 : 하수슬러지 전량 재활용 처리로 환경보전에 기여
- 처리기관 및 처리율

구 분	하수슬러지 재활용 현황			합 계
	수도권매립지	수원시	민간위탁	
	복토재	건조후 연료화	토질개선	
처 리 량	6천톤	12천톤	21천톤	39천톤
처리비율	20%	30%	50%	100%

⇒ 처리결과 : 연간 총 처리량(39천톤)의 100%를 재활용 위탁처리

○ 녹색제품 구매 강화

- 부서별 녹색제품 구매목표 설정 : 전년대비 5%이상
- 부서별 구매실적을 매월 통보하여 선의의 경쟁 유도

⇒ 매월 부서별 녹색제품 구매실적 통보(목표이하 부서 구매독려)

○ 친환경 및 저공해 차량 보유확대

- 녹색경영 생활화 및 활성화를 위하여 공사 보유 및 리스 차량을 점진적으로 친환경 차량으로 교체
- 2018년 추진 실적 : 총 3대 친환경 차량으로 교체

○ 각 시설별 체계적 환경 정비·관리 운영

- 각 시설별 환경관리 계획을 수립·추진하여 일관성있는 환경관리체계 구축으로 쾌적한 시설환경 조성

구 분	세 부 내 용	비 고
시설물 경관 미화	시설별 자체 환경미화활동	1회/분기,년
청결 강화	환경의 날 지정, 주기적 환경관리	1회/주,월
악취감소	근무환경 개선을 위한 위생관리	1회/주
기타 분야	일상속 주변환경 정리	상시

○ 온실가스 감축 목표제 도입 운영 : 전년대비 5%이상 감축

다 환경 친화적인 기술의 개발과 확산

○ 제안제도를 통한 환경 친화적인 기술개발과 확산 촉진

- 제안제도 실적

구 분	2018년	2017년	비고
제안건수	31	36	13.8% 감
비용절감	154,000천원	87,299천원	76% 증

○ 업무 노하우를 바탕으로 한 환경 친화적인 기술 특허 등록

연번	특 허 명	특허추진	적용현황
1	맨홀원형구체 디자인 (제30-0761359호)	출원 및 등록완료 (등록 : 2014. 9. 5)	관내설치 20개소
2	맨홀구체 디자인 (제30-0761359-1호)	출원 및 등록완료 (등록 : 2014. 9. 5)	관내설치 20개소
3	맨홀뚜껑문양 디자인 제30-0799819호	출원 및 등록완료 (등록 : 2015. 6. 2)	관내설치 3,000개소이상
4	덮개물 소음방지커버 (제10-2015-1550835호) (PCT/KR2016002196)	출원 및 등록완료 (등록 : 2015. 9. 1) 국제출원완료 (출원 : 2016. 3.14)	맨홀 및 그레이팅 소음방지 덮개
5	맨홀주변과손저감장치 (제10-1676639호)	출원 및 등록완료 (등록 : 2016.11.10)	맨홀주변 침하방지 장치
6	다방향 상하수관로 표시못 (제10-1702848호)	출원 및 등록완료 (등록 : 2017. 1.31)	관로 표시장치
7	저소음 맨홀 (제10-2017-0077313호)	등록완료 (출원 : 2017. 6.19)	맨홀 소음저감
8	맨홀 및 하천 시설물 점검용 드론 (제10-1861045호)	등록완료 (출원 : 2018. 5.17)	하수관로 점검의 자동화 및 안전화
9	수위확인 기능을 겸비한 맨홀장치	출원완료 (2018.11.27.)	맨홀관련 사고방지

4. 반부패(Anti-Corruption)

원칙 10 부당취득 및 뇌물 등을 포함하는 모든 형태의 부패에 반대한다.

■ 이행방침

- 청렴문화 정착을 위하여 전사적인 윤리경영 실천과 부정청탁, 특혜제공, 금지된 금품수수 등과 같은 부패행위 사전 예방 제도 운영
 - 윤리헌장·윤리강령·임직원행동강령 등 윤리규범을 운영하고 있으며, 반부패·청렴 시책 추진
 - 다양한 청렴활동 및 교육 강화를 통한 부정부패 방지

■ 주요활동 및 성과

- 공사 윤리경영 목표 및 내부시스템 현황

목 표	부패 Zero·청렴Up - 시민의 신뢰에 기반한 성장				
부패방지 청렴한 업무수행	청렴경영을 위한 내부 시스템 구축·운영				
	사업계획에 윤리경영 강화 반영	전 임·직원 청렴서약	상시 지속적 청렴교육	클린신고 시스템 운영	외부 협력 업체에 청렴이행 서약 징구
부패방지 제도구축	업무관련 범죄 고발지침	징계 부가금 제도	공익 신고자 보호	부패행위 처벌 강화	임직원 행동강령 강화

- 부패 방지를 위한 내부규정 제도화 및 시스템 현황

임직원 업무관련범죄 고발지침

- (고발대상 범죄) 형법, 특정범죄 가중처벌 등에 관한 법률, 공직자 윤리법 및 개별법을 위반한 행위, 채용·인사·계약 등 중요업무와 관련한 부정·부패 행위

징계부가금 제도 운영 규정

- (부과대상) 징계의 사유가 금품, 향응수수, 공금의 횡령·유용
- (부과방법) 인사위원회 심의로 금품, 향응수수액 등의 5배 이내의 위에서 징계 부가금 부과

공익신고자 보호에 관한 규정

- (공익신고자 비밀 보장 및 보호) 신고자 인적사항 등 비밀 보장 의무, 내부 공익 신고자 불이익 금지, 비밀보장 및 불이익 금지 의무 위반시 징계조치

임·직원 행동강령

구 분	주 요 내 용
사적 이해관계의 신고 등	▪ 임직원의 가족 등이 직무관련자인 경우와 같이 직무 수행의 공정성을 저해할 수 있는 사적 이해관계 신고
알선·청탁 등의 금지	▪ 민간 분야 부정청탁 금지 ▪ 임직원은 공직자가 아닌 자에게 부정청탁 금지
직무관련자등과의 거래 신고	▪ 직무관련자 등과 금전차용, 물품 등 계약체결, 부동산 등 거래 시 신고

클린신고센터

- 공사 임직원의 부당행위 및 일체의 부패·위법행위와 관련한 내·외부인의 신고
- 임직원이 불가피하게 금품 등을 수수하였거나 돌려줄 방법이 없는 경우 및 기타 부정·부패행위 관련 자진 신고

청탁방지 담당관 지정·운영

- 부정청탁 금지 및 금품등의 수수 금지에 관한 내용의 교육·상담
- 법에 따른 신고·신청의 접수, 처리 및 조사
- 위반행위를 발견한 경우 법원 또는 수사기관에 그 사실을 통보

자체감사 제도

목 표	불합리한 업무처리 실태 개선과 반부패 예방
감사방향	▪ 예방위주 감사 시행 ▪ 자체감사의 객관성 및 실효성 확보 ▪ 내부통제 활동 감사 ▪ 외부 감사기구와의 협력 강화

○ 윤리경영을 위한 교육 등

- 전직원 사이버 청렴교육 실시(2018. 8. 23. ~ 11.21)

- (교육방법) 국민권익위원회 청렴연수원 사이버교육센터에 개인별로 회원 가입 및 교육 이수
- (교육내용) 필수과정 1개, 선택과정 1개 등 총 2개과정 이수

구 분	필 수 과 정	선 택 과 정
교육내용	청탁금지법의 이해 또는 사례로 배우는 청탁금지법 중 1개	청렴연수원에서 운영하는 교육과정 중 택1

- 불공정 거래 예방을 위한 체육강사 청렴교육 실시(설날, 스승의 날, 추석)

- (교육대상) 체육팀 전직원 및 체육강사 전원
- (교육내용) 명절, 스승의 날 등에 대비한 임직원 행동강령 교육(금품수수 금지, 공정한 업무처리 등) 실시하여 체육회원들로부터 부당한 금품 등 수수하는 불미스런 일 예방 철저

○ 권익위원회 청렴도 우수기업 선정

- 결 과 : 종합 청렴도 8.77점(10점만점 기준)
- 시민들이 평가하는 외부청렴도 평가에서는 9.1점으로 최고수준으로 평가