

III. UNGC원칙 이행 실적 - 노동(Labour)

평가내용	02 상생과 협력의 공공 노사관계를 구축 및 유지 노력은 적절한가?
	2-1 노사 상생과 협력 관계를 구축하기 위한 합리적 전략과 목표 설정 및 실천 노력과 성과

- 추진배경**
- 체계화된 목표와 로드맵 설정으로 노사관계 발전 및 합리적 운영관리
 - 노사화합과 협력을 위한 다양한 소통의 기회 마련
 - 노사협력 증진을 통한 생산적 노사관계 구축
 - 상향적 소통채널 활성화로 열린 경영체계 구축

주요 추진실적

추진실적 1 **노사관계 전략 수립을 통한 협력적 노사관계 추진 동력 확보**

☑ 노사와 지역사회 발전을 위한 전략체계 구축

환경분석	급변하는 노사관계 여건을 반영한 노사관계 전략체계 구축	
	외부 환경	내부 환경
	<ul style="list-style-type: none"> · 정부의 노동존중 정책 추진 가속화 · 공기업의 사회적 책임 및 역할 증대 	<ul style="list-style-type: none"> · 조직구성원 확대 및 세대간 조직문화 다양화 · 정규직 전환 이후 직급별 갈등요인 내제

미션	시민이 행복한 천안 만들기		
목표	소통과 화합을 통한 노사상생 문화 구축		
전략방향	소통 채널 활성화	협력적 노사관계 유지	노사상생 문화 구축
실행과제	<ul style="list-style-type: none"> · 직원 상시 소통창구 활성화 · 노사협의회 분기별 개최 · 노사화합 행사 추진 	<ul style="list-style-type: none"> · 합리적 교섭을 통한 무분규 임금협상 추진 · 노사공동 사회적 책임강화 · 노사관계 실무교육 위탁운영 	<ul style="list-style-type: none"> · 일·가정 양립을 위한 추진전략 수립 · 차별없는 기업문화 조성 · 열린 고충상담 창구운영
성과지표	<ul style="list-style-type: none"> · 다양한 소통채널 운영 · CEO와의 대화창구 운영 · 노사 워크숍 등 공동행사 	<ul style="list-style-type: none"> · 무분규 단체협약 체결 · 노사공동 사회공헌활동 · 노사공동 실무교육 이수 	<ul style="list-style-type: none"> · 직원복지후생 지원 확대 · 공인노무사 채용
모니터링	<ul style="list-style-type: none"> · 노사활동 자체점검 · 외부전문가 점검·평가 	<ul style="list-style-type: none"> · 다양한 교육이수 여부 · 부서별 경영평가 실적 	<ul style="list-style-type: none"> · 만족도 평가 및 점검
환류	<ul style="list-style-type: none"> · 우수사례 공유 및 전파 	<ul style="list-style-type: none"> · 미비점 보완 및 지표수정 	

노사상생 증장기 로드맵 재정비

일터혁신 컨설팅 성과

- '17년 성과공유 및 증장기 전략방향 및 실행과제 재정비
- 정부정책 및 대·내외 환경여건 분석 후 전략·성과지표 보완

추진내용	~2019	~2020	~2021
	신뢰관계 형성기	협력적 노사관계 강화	가치 창출기
노사상생 전략체계 강화	<ul style="list-style-type: none"> · 노사공동 워크숍을 통한 전략체계 재정립('18년) · 실행과제 Action Plan 도출 · 노사 간 추진계획 공유 	<ul style="list-style-type: none"> · 전략체계 추진에 대한 성과 공유 및 평가/환류 · 추진과제 수정/보완 	<ul style="list-style-type: none"> · 대내외 환경 변화에 대한 노사전략 체계 Rolling
소통·신뢰 내실화	<ul style="list-style-type: none"> · 노사협력 프로그램의 개발 · 고충처리 이행률 제고 위한 고충처리 채널 다양화 - 사내게시판, SNS 활동 등 	<ul style="list-style-type: none"> · 노사협력 소통 프로그램 확대 추진 · 고충처리제도 효율성 분석 및 개선안 도출 	<ul style="list-style-type: none"> · 조직가치 내재화 프로그램 수립 및 실행 · 노사 공동 실무협업팀 구성
노사관리 역량강화	<ul style="list-style-type: none"> · 노사 담당자 지정('18년) · 역량강화 관련 성과지표 고도화('18년) 	<ul style="list-style-type: none"> · 노사담당자 역량강화 신규 프로그램 도입/실행 	<ul style="list-style-type: none"> · 전사적 노사 공동 역량강화 프로그램 체계화

2019년 노사상생을 위한 주요 추진과제

추진과제	실천내용
협력적 노사관계를 위한 단체교섭·임금교섭 추진 및 조인	· 세종충남지역노동조합과 단체협약(4월), 임금협약(8월) 무분규 체결
노사관계 실무역량 강화	· 고용노동연수원 등 전문기관 노무담당자, 노동조합 간부, 노사협의회 위원 위탁교육
일·가정 양립 (Work and Life Balance) 지원을 위한 제도 개선	· 2019. 7월 특별휴가(육아시간) 제도개선 → 만5세 이하 자녀 부모 일일 2시간 단축근무
고충처리 이행률 제고를 위한 직원 고충처리 채널 다양화	· 고충처리 채널에 대한 직원 만족도 평가 및 결과 환류 (전략체계 보완 및 개발)

함께 소통한 2019년 노사상생 주요 활동

노사화합 위한 활동	소통과 화합	일·가정 양립 지원
<ul style="list-style-type: none"> · 노사화합 체육행사 · 아름다운가게 자선바자회 · 1사 1촌 재능기부 	<ul style="list-style-type: none"> · 소통과 만남 · 생일자 축하행사 · 복지시설 스के이트 체험행사 	<ul style="list-style-type: none"> · 특별휴가(육아시간) 신설 · 우수사원 국외연수 기회 확대 · 선택근무제·유연근무제 확대

평가내용

2-2 노사갈등 사전예방 및 사후 해결 시스템 구축·노력과 성과(노동쟁의 및 쟁의행위 발생 시 신속한 해결과 파급효과 최소화 노력과 성과 포함)

추진배경

- 상생적 노사관계 구축을 통한 노사갈등 예방
- 노사갈등 선제적 대응 및 직원간 갈등 해소 노력
- 노사관계 이해 및 역량강화

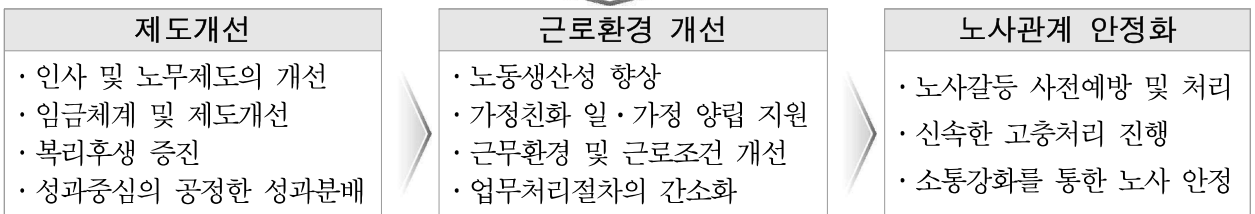
주요 추진실적

추진실적 1

「노사화합」을 통한 상생하는 노사관계 체계구축

소통 채널의 다양화로 선제적 갈등 예방 노력

구분	CEO와의 소통	노사화합의 장 마련	직원 주도형 소통
목적	· 양방향 소통의 열린 경영	· 현장중심 소통문화 구축 · 조직 일체감 조성	· 전 직원 주인의식 고취 · 상호 유연한 소통문화 조성
소통방향	· 직원, 및 노사협의회와의 만남으로 공감대 형성 · 부서별, 직급별 전사적 소통 활동 추진	· 신속·정확한 현장의견 전파 · 가정친화적 일·가정 양립 제도 개선 노력	· 상향식 의사소통 활성화 · 적극적 제안제도 활용
채널구축	· CEO와의 소통과 만남 · 사내 그룹웨어 정보제공 · 열린 고충처리창구	· 직원화합 체육행사 · 노사협의회 및 간담회	· 신규직원 멘토링 제도 · 직렬별 학습동아리 · 직원 제안제도(수시)



상생의 노사관계를 위한 갈등예방 관리시스템 구축 노력

갈등예방체계	1단계 갈등요인분석	· 노사 이슈 파악 등을 통해 갈등요인의 사전 인지 노력 강화
	2단계 의견청취	· 설문조사, 질의응답 등 의견청취 창구 다양화 체계 구축
	3단계 해결방안검토	· 교육을 통한 갈등해결능력 강화 필요
	4단계 모니터링	· 지속적인 문제점 분석을 통한 사후관리 강화

핵심성과

- 현 공단 내 노사 분쟁 발생 시, 노사 및 노노 갈등 방지와 협력적 관계 구축 필요성 대두
→ 공단 「노사관계 위기관리 대응 매뉴얼(집단적 노사관계)」 작성

추진실적 2

다양한 대화 창구를 통한 커뮤니케이션 증진 노력

추진 목적

- 열린 Bottom-up 경영방식을 통해 직원들의 자유로운 아이디어 및 우수 혁신과제를 발굴하고 경영전반에 적용
- 자유로운 소통을 통해 상호 공감대를 형성하고, 도출된 의견 등을 경영 전반에 반영하여 내부고객 만족도 향상

☑ 제도 개선 실적

사업명	주요내용	주기
소통과 만남	<ul style="list-style-type: none"> · 목적 : 즐거운 직장문화 조성 및 직원들의 건의 · 고충사항 수렴 - 2월 : 2018년도 신규입사자 격려 및 소통 - 3월 : 경영실적 보고서 TF팀 격려 및 토의 - 5월 : 사업장 CS 담당자 고객만족도 향상방안 토의 - 6월 : 2019년도 신규입사자 격려 및 소통 - 8월 : 만5세 이하 자녀 둔 기혼 직원 등 일 · 가정 양립 토의 - 9월 : 공단 안전관리 담당자, 안전관리 향상방안 토의 - 10월 : 상 · 하반기 공무국외연수 대상자 우수사례 공유 - 11월 : 2018년도 신규입사자, 입사 1년차 소감 토의 - 12월 : 공단 전 · 현직 고충상담원 격려 및 직원불편 개선 토의 	9회 실시
직원 생일축하	<ul style="list-style-type: none"> · 목적 : 전 직원 선물증정 및 격려로 사기증진 · 내용 : 생일케이크 및 1인 2만원 도서상품권 지급 	월 1회 (12회)
경영진 사업장 방문	<ul style="list-style-type: none"> · 목적 : 사업장 직원 격려 및 애로사항 청취 · 성과 : 현장방문을 통한 직원격려로 직원 사기증진 및 상호 소통 	수시
주요성과	체계적 · 다각적인 소통활동을 통한 친밀감 강화와 상호 이해의 폭 확대	

소통과 만남



직원 생일축하



경영진 사업장 방문



☑ 상향식 소통채널 및 근로자 경영참여로 열린 경영 실천

소통채널	주요활동
<p>시민행복 열린공기업 추진단</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 목적 : 혁신 인재 육성 및 열린 혁신 우수과제 · 아이디어 발굴 · 내용 : 3개 분과 5개 주제 (예약결제 시스템 개선, 건강한 걸음 등)
<p>직원 제안제도</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 목적 : 자유로운 제안제도 활성화로 업무개선 사례 발굴 및 활용 · 내용 : 수시 · 지정제안 (제안심사 : 12. 23. / 선택제안 건수 : 12건)
주요성과	다양한 사례 발굴 · 적용으로 열린 혁신경영을 실천하고, 발굴된 우수사례를 통해 지역사회 공헌으로 사회적 가치 증대



직원 만족도조사 실시를 통한 개선계획 수립

추진 배경

- 내부고객만족도를 통하여 직원들의 만족수준 및 기업문화의 현주소 파악
- 내·외적 개선과제 및 시사점 도출 / 직원 만족 증대를 위한 서비스 개선계획 수립

☑ 내부고객만족도 조사 실시 및 의견수렴 후 업무계획 반영

구 분		주요결과 및 개선사항						
조사기관	지방공기업평가원	· 응답인원 : 총 185명 - 일반직 89/108명, 공무직 84/168명, 기간제 12/39명						
조사기간	2019. 9. 6. ~ 27.	· 종합만족도 : 70.1점 · 가장 만족도 높은 요소는 ‘직장만족도’ 78.5점 · 가장 시급 과제는 ‘전 직원 일체감 형성’ 항목 24.9% · 채용 유형별 만족도						
조사대상	전 직원(315명)	<table border="1"> <thead> <tr> <th>일반직</th> <th>공무직</th> <th>기간제</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>71.5점</td> <td>67.6점</td> <td>77.8점</td> </tr> </tbody> </table>	일반직	공무직	기간제	71.5점	67.6점	77.8점
일반직	공무직	기간제						
71.5점	67.6점	77.8점						
조사방법	휴대전화 활용 전자설문							
조사항목	직원만족도를 7개 차원으로 구성							

구 분	주요 내용	결 과
내부고객 만족 향상 토의 실시	· 공단 내부고객 만족수준 향상을 위해 개선 과제와 해결방안 제안을 위한 간담회 실시 · 부·팀별 간담회 : 2019. 11. 19.(화) ~ 26.(화) - 대상 : 일반직 6급 ~ 8급, 공무직 구분 실시 - 내용 : 내부고객 만족도 조사결과 7개 분야에 대한 향상방안 토의	전부서 일반직·공무직 구분하여 내부고객 만족 향상 토의 실시 → - 82개 제안과제 도출 - 즉시개선 과제 해소 및 일부과제 2020년 업무추진 계획에 반영
주요 제안과제 추진결과	· 찾아가는 CEO와의 소통과 만남 제안	→ 2020년 소통과 만남 계획 반영
	· 동호회 최저인원 하향 조정 및 지원금 향상	→ 동호회 최저 인원 10명 → 5명 반기 최대 지원금 25만원 → 30만원
	· 일반직·공무직 임금체계 개선 건의	→ 2020년 임금체계 및 근무형태 개편 연구용역에 반영
	· 육아휴직으로 인한 업무공백 시 대체인력 채용	→ 2020년 수시 채용 시 반영





추진실적 4

「같이의 가치」 실현으로 동반성장 기업문화 확산

**주
진
목
적**





- 고객 및 주민의 경영참여 확대로 소통하는 경영체계를 구축 및 사회적 가치 실현
- 다양한 노사합동 행사 진행으로 공동체적 노사문화 구축

☑ **위원회 등 정례적 소통채널 운영 실적**

추진사항	주요내용	활동사진
주민참여예산 확대편성	<ul style="list-style-type: none"> · 목적 : 예산편성 과정에서 주민참여를 보장하여 객관성·투명성 제고 · 구성 : 주민참여예산위원 모집(27명) · 운영 : 2020년 본예산 편성 시 19건 350,800천원 주민참여예산 편성 	
고객참여위원회 확대 운영	<ul style="list-style-type: none"> · 목적 : 고객과 주민의 적극적인 공단경영참여로 사회적 책임 강화 · 구성 : 2018년 17명 → 2019년 27명 · 운영 : 고객접점 이행실태 점검 2회, 정기회의 4회 등 	
친환경추진위원회	<ul style="list-style-type: none"> · 목적 : 친환경 경영 추진계획 수립 및 성과지표 이행결의 · 구성 : 위원장(본부장) 외 사업부서별 담당자 (11명) · 운영 : 2020년 친환경 추진계획 수립 및 온실가스 감축관련 토의 	
사회책임경영위원회	<ul style="list-style-type: none"> · 목적 : 사회적 책임을 전략적으로 추진하기 위한 의사결정 기구 · 구성 : 이사장, 분야별 담당, NGO 단체대표 등 외부위원 참석 · 운영 : 인권, 노동, 환경, 반부패 분야에서 공단 사회적 책임 강화 	

주요성과 주민의 경영참여 확대로 상호 소통하는 경영체계 구축 및 사회적 가치 실현

☑ **노사협력을 위한 공동행사 진행으로 공감대 형성**

행사명	주요교육내용	활동사진
직원 화합 체육 행사	<ul style="list-style-type: none"> · 일 정 : 2019. 5. 10. · 장 소 : 천안시 광덕산 일대 · 참 석 : 150명 (전직원, 필수근무자 제외) · 주요내용 : 동료와 함께하는 체육활동을 통해 활기찬 직장분위기 조성 	
노사 합동 농촌 일손돕기	<ul style="list-style-type: none"> · 일 정 : 2019. 4. 19. · 장 소 : 천안시 성환읍 (배 농사 3가구) · 참 석 : 43명 (직원 외 이사장, 본부장, 노사협의회) · 주요내용 : 지역 농가 배꽃 인공수분 작업 지원 	
사랑의 김장담그기 봉사활동	<ul style="list-style-type: none"> · 일 정 : 2019. 11. 21. · 장 소 : 천안시 종합운동장 오륜문 광장 · 참 석 : 59명 · 주요내용 : 관내 소외계층을 위해 민·관·산·학이 협력 봉사 	
1서촌 재능기부 봉사	<ul style="list-style-type: none"> · 일 정 : 2019. 11. 18. · 장 소 : 천안시 입장면 홍천리 · 참 석 : 46명 (직원 외 이사장, 노사협의회) · 주요내용 : 사회적 약자 가구방문 시설물 보수, 찾아가는 사진관 	

주요성과 공동체적 비전설정과 신뢰·존중의 노사 협력문화 구축으로 내부만족도 제고

④ 일자리 창출 및 지역사회 공헌을 위한 시민안전요원 지속운영

구 분	주 요 사 업 성 과	
추진배경	<ul style="list-style-type: none"> · 물놀이 안전사고 예방 및 생존수영 강좌에 대한 시민 수요 지속적 증가 - 공단 시설인프라와 시민들의 인적인프라를 활용한 전문 인력풀 형성('18년) 	
운영내용	· 시민안전요원 생존수영 지도강사 역량강화	2019. 3.
	· 시민안전요원 간담회 및 안전교육(40명)	2019. 5.
	· 생존수영 재능기부 봉사자 간담회(12명)	2019. 7.
	· 시민안전요원 수영장이용료 감면 시행	2019. 7.
	· 2020년 시민안전요원 근무복 지급 예정	2020. 3.



사업성과	<ul style="list-style-type: none"> · 수영장 안전요원 및 강습보조 활용으로 신규 일자리 창출 기여 - 시민안전요원 근무시간은 개인별 봉사시간 인정으로 지역사회 공헌 · 기존 수영강사 근로시간 단축으로 삶의 질 향상 및 일·가정 양립 지원 · 시민안전요원 수영장 이용료 감면 시행으로 운영활성화 및 공단 이미지 향상 - 조례개정에 따라 월 10시간 재능기부 활동을 한 수상안전요원 대상
------	---

④ 생존수영 운영을 통한 재능기부 및 지역사회 공헌

추진 목적	<ul style="list-style-type: none"> · 교육기본법 제22조의 2(학교체육) 학생의 체력증진과 체육활동 장려 · 수영교육을 통한 물에 대한 적응력 향상 및 자기생명 보호능력 함양
-------	---

구 분	운 영 개 요	관 련 사 진																
운영 현황	<ul style="list-style-type: none"> · 기 간 : 2019. 3. 18. ~ 9. 26. (7개월간) · 대 상 : 관내 초등학교 (16개 학교) · 형 태 : 1일 40분씩 2 ~ 3타임 (80 ~ 120분 강습) · 인 원 : 총 17,269명 (국민 : 11,821명, 한들 : 5,448명) 																	
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>구 분</th> <th>2018년</th> <th>2019년</th> <th>증·감</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>합 계</td> <td>6,317명</td> <td>17,269명</td> <td>173% ↑</td> </tr> <tr> <td>국민체육센터</td> <td>3,463명</td> <td>11,821명</td> <td>241% ↑</td> </tr> <tr> <td>한들문화센터</td> <td>2,854명</td> <td>5,448명</td> <td>91% ↑</td> </tr> </tbody> </table>		구 분	2018년	2019년	증·감	합 계	6,317명	17,269명	173% ↑	국민체육센터	3,463명	11,821명	241% ↑	한들문화센터	2,854명	5,448명	91% ↑
	구 분		2018년	2019년	증·감													
	합 계		6,317명	17,269명	173% ↑													
국민체육센터	3,463명	11,821명	241% ↑															
한들문화센터	2,854명	5,448명	91% ↑															
<p>운영 절차</p> <p style="text-align: center;"> 학교-공단 협의 → 생존수영 교육 → 만족도 설문조사 → 환류 및 개선조치 </p>																		
개선 사항	<ul style="list-style-type: none"> · 개인수영 실력 반영 검토(수준별 강습진행) · 생존수영 전문교육기관과 연계한 지도력 강화 · 지속적인 시민강사 관리 및 인력풀 확보 																	

주요성과	<ul style="list-style-type: none"> · 교육청과 공단의 파트너십 경영으로 수영 교육 활성화 · 교육청↔공단↔천안시민 협력으로 인한 시민참여 정책 활성화 · 시민안전요원 활용으로 참여 인원 증가
------	---

**평가
내용**

03 단체협약 내용의 합리성과 단체교섭 및 노사협의회 운영의 적절성 및 단체협약 개선을 위한 노력 또는 성과는 적절한가?

3-1 단체교섭과 노사협의회를 실질적·효율적으로 운영하기 위한 노력과 성과

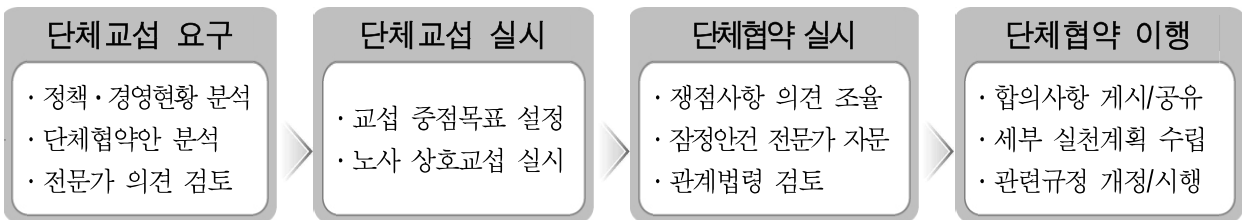
추진배경

- 「노동조합 및 노동관계조정법」 제 30조
 - 노동조합과 사용자 또는 사용자단체는 신의에 따라 성실히 교섭에 임하고 정당한 이유 없이 교섭 또는 단체협약의 체결을 거부하여서는 아니 된다.
- 정부정책 및 노사관계 법령 등을 준수한 단체협약
- 합리적 단체협약 체결 및 협력적 노사관계 구축

추진실적 1

노사상생을 위한 단계별 프로세스 구축 노력

☑ 단체교섭 단계별 프로세스



☑ 대내·외 경영환경 및 분석 및 단체협약 교섭계획 수립

외부 환경 분석	내부 환경 분석
<ul style="list-style-type: none"> • 법과 원칙에 기반한 노사 선진정책 추진 • 근로자의 고용안전, 근로조건 개선 요구 확대 • 청년실업 해소 등 사회적 책임 증대 	<ul style="list-style-type: none"> • 비정규직 근로자의 정규직 전환 • 신규 수탁사업에 의한 인력채용·배치 • 일·가정 양립지원에 대한 복지 개선

효율성 제고를 위한 안전검토	노사담당 실무진 교섭	단체협약 체결을 위한 본교섭
<ul style="list-style-type: none"> • 노사담당인력 및 노무사 활용한 타당성 검토(관계법령 포함) • 타 기관 사례조사 및 벤치마킹 	<ul style="list-style-type: none"> • 단체교섭을 통한 의견교환 및 실효성 증진 • 내부직원 설문조사 및 노사 간담회 등을 통한 의견 수렴 	<ul style="list-style-type: none"> • 원활한 단체협약을 위한 본교섭 실시 • 주요안건 위주의 집중적 교섭

주요 성과

- 원활한 단체교섭 및 협약을 위한 단계별 프로세스 구축
- 내·외부 전문가의 적극 활용으로 단체교섭 합리성 확보

추진배경

- 양방향 소통채널을 통한 노사갈등요인 사전예방
- 협의사항 성실 이행으로 상호간의 신뢰 구축 과 생산적 노사관계 유지

☑ `19년 노사협의회 협의 내용 및 결과

구 분	협의안건	협의결과	이행
근로자측	직무일지 실효성 검토 및 직무분석 결과 공지 요청	· 직무분석에 따른 인력산출 근거 마련 후 부서별 인력지원 협의함 · 정확한 분석을 위한 분석담당자 외부교육 실시 · 직무분석 종료 시 분석결과 사전공지 협의함	완료
	효율적인 피복 지급 건	· 경영지원부 주체로 부서별 업무 특성에 맞는 근무복 지급 협의 : 상·하반기 지급	완료
	건강검진비 지원 건	· 2019년부터 전 직원 대상 국민건강검진 대상자 (홀수년, 짝수년)에 맞추어 2년에 1회 건강검진 의료비 지원 : 1인당 30만원	완료
	전 직원 체육행사 개최 건	· 전 직원이 참여할 수 있도록 노·사간 논의를 통해 모두가 만족할 수 있는 행사개최 협의, 5월 실시	완료
	기간제 근로자 급여정산 관리 경영지원부로 이관 건	· 현 급여정산관리 체계를 유지하기로 협의함 단, 기간제근로자 급여정산 자료(양식)를 통일 할 수 있도록 경영지원부에서 양식 배부 협의	완료
	사업장별 근무형태 통일	· 토요일은 무급휴무일로 휴일근로가 아닌 연장근로에 해당하며 연장근로수당과 휴일근무수당을 명확히 구분하여 지급 및 불필요한 연장근로 근절	완료
	투표의 익명성 보장	· 조사하는 목적에 따라 기명 또는 무기명으로 구분하여 설문조사를 실시	완료
	재직증명서 간소화	· 금융기관 제출용 재직증명서 발급 요청 시 - 직급, 부서명 → 사원, 천안시시설관리공단 으로 변경	완료
	공무직 문서 표기 일치	· 직위, 직급 구분이 명확하지 않아 공무직 호칭 혼동 · 공무직 직위인 사원으로만 표기	완료
	게시판 지급 및 활용	· 개인PC가 없는 직원들은 전자결재 게시판 열람이 제한되므로 게시판 설치가 필요 · 근로자위원이 현황조사 후 지원부서에서 설치완료	완료
	동호회 인원기준 조정 및 지원금 상향 요청	· 동호회 지원금 지급기준 개선 - 동호회 인원기준 기존 10명에서 5명으로 조정 - 지원금 상향 : 최대 25만원 → 30만원	완료
	신규직원 사업장 근무 후 지원부서 근무 요청	· 정기인사 시 의견 반영 검토 - 사업장에서 전반적인 업무 숙지 후 지원부서 근무 요청 관련 의견 수렴	진행

▼ '19년 단체교섭 및 단체협약 내용 및 결과

구 분	일 자	주 요 내 용
'18년 1차 단체교섭	'18. 10. 18.	· 단체교섭 상견례(세종충남지역노동조합)
'18년 2차 단체교섭	'18. 11. 8.	· 기존 게시판 일정 공간을 사용하는 것으로 합의
'18년 3차 단체교섭	'18. 12. 13.	· 교섭항목의 지정(조합활동, 임금, 노동시간, 복지후생 등)
'18년 4차 단체교섭	'18. 12. 26.	· 근로자 개인이 동의한 조합비 공제 합의
'18년 5차 단체교섭	'19. 1. 10.	· 공가는 공단 취업규정 적용 합의
'19년 6차 단체교섭	'19. 1. 24.	· 차량운전 면책은 고의 또는 과실이 없는 경우에 한정 으로 합의
'19년 7차 단체교섭	'19. 2. 14.	· 노측이 제시한 임금협약 요구안에 대한 사측입장 설명
1차 지노위 조정	'19. 3. 22.	· 노동위원회 2차 조정에 합의
2차 지노위 조정	'19. 3. 27.	· 단체협약서안 협의
단체협약 체결	'19. 4. 2.	· 단체교섭 체결
'19년 1차 임금교섭	'19. 4. 23.	· 각종수당 추가요구, 호봉제 도입요구
'19년 2차 임금교섭	'19. 5. 14.	· 2019년 인건비 예산설명, 근속연수에 따른 보수지급 요구
'19년 3차 임금교섭	'19. 5. 28.	· 공무원 호봉제 도입을 위한 임금체계 개편 “조건부 동의” 합의
'19년 4차 임금교섭	'19. 6. 7.	· 임금체계 개편에 대한 조건 합의
'19년 5차 임금교섭	'19. 6. 18.	· 공단 자체 T/F팀 구성 등 / 노측입장 변화로 결렬
'19년 6차 임금교섭	'19. 7. 4.	· 노측 제시한 임금교섭안을 사측이 검토
1차 지노위 조정	'19. 7. 23.	· 임금체계 개편 시 노동조합안을 포함하여 검토 등
2차 지노위 조정	'19. 8. 5.	· 임금협약서안 협의
임금협약 체결	'19. 8. 21.	· 임금협약 체결

평가 내용

3-2 단체협약 중 불합리한 내용을 개선하기 위한 노력과 성과

추진실적 1

노사 신뢰를 바탕으로 한 임금 및 단체협약 체결

세종충남지역노동조합 천안시시설관리공단지회 운영현황

2019. 12. 31. 기준

구 성 원	· 공동위원장, 부위원장, 지회장 외
가입비율	· 25.8% (조합원 수 80명 / 가입대상 310명)
상급단체	· 민주노총 세종충남지역노동조합
단체협약	· 단체교섭 상견례(2018.10.18.) ~ 2019.4.2. 단체협약 체결
임금협약	· 임금교섭 시작(2019.4.23.) ~ 2019.8.21. 임금협약 체결



2019년 단체교섭 운영실적

정보제공

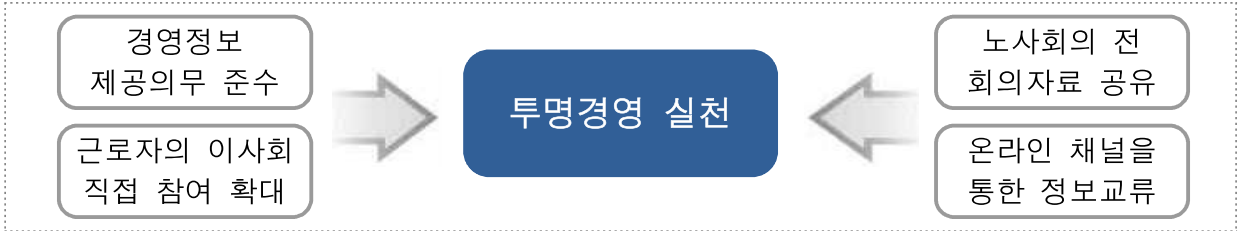
교섭 전 사전 노사 실무 협의를 통해 상대방에게 교섭(안)을 설명하고, 단순 건의사항 등은 교섭 실무 위원 간 합의로 교섭 간소화

구 분	일 자	주 요 내 용
'19년 6차 단체교섭	'19. 1. 24.	· 차량운전 면책은 고의 과실이 없는 경우에 한정으로 합의
'19년 7차 단체교섭	'19. 2. 14.	· 노측이 제시한 임금협약 요구안에 대한 사측입장 설명
1차 지노위 조정	'19. 3. 22.	· 노동위원회 2차 조정에 합의
2차 지노위 조정	'19. 3. 27.	· 단체협약서안 협의
단체협약 체결	'19. 4. 2.	· 단체교섭 체결
'19년 1차 임금교섭	'19. 4. 23.	· 각종수당 추가요구, 호봉제 도입요구
'19년 2차 임금교섭	'19. 5. 14.	· 2019년 인건비 예산설명, 근속연수에 따른 보수지급 요구
'19년 3차 임금교섭	'19. 5. 28.	· 공무원 호봉제 도입을 위한 임금체계 개편 “조건부 동의” 합의
'19년 4차 임금교섭	'19. 6. 7.	· 임금체계 개편에 대한 조건 합의
'19년 5차 임금교섭	'19. 6. 18.	· 공단 자체 T/F팀 구성 등 / 노측입장 변화로 결렬
'19년 6차 임금교섭	'19. 7. 4.	· 노측 제시한 임금교섭안을 사측이 검토
1차 지노위 조정	'19. 7. 23.	· 임금체계 개편 시 노동조합안을 포함하여 검토 등
2차 지노위 조정	'19. 8. 5.	· 임금협약서안 협의
임금협약 체결	'19. 8. 21.	· 임금협약 체결

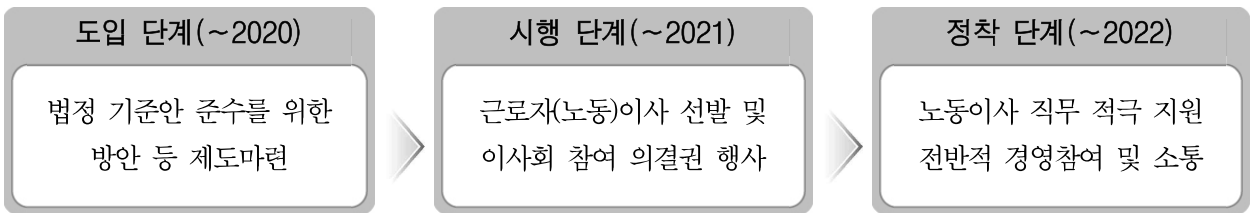
향후과제

- 노사관계법 및 정부지침을 바탕으로 소통을 통한 노사 상생의 생산적인 교섭 실시
- 노사 상호 신뢰를 바탕으로 한 평화적 교섭으로 노사분규 예방 노력
- 노사협력을 통한 단체협약의 지속적인 개선으로 조직 효율성 및 직원 복리 증진

투명한 경영정보 제공 노력



근로자의 경영참여 중장기 계획 수립



노조전담인력 역량강화를 위한 교육 강화

교육자	담당 업무	교육 명	교육 기관	교육 기간
이○○	열린혁신팀장	사례로 살펴보는 공공부문 노무관리의 이해	국립한경대학교 부설 교육연수원	2019. 1. 23.~24.
박○○	노사협의회 위원	사례로 살펴보는 공공부문 노무관리의 이해	국립한경대학교 부설 교육연수원	2019. 8. 22.~23.
이○○	노사협의회 위원	노동법 실무교육	한국기술대학교 고용노동연수원	2019. 6. 12.~14.
차○○	노동조합 지회장	공공기관 노사파트너십 과정	한국기술대학교 고용노동연수원	2019. 11. 20.~22.
손○○	노무업무 담당자			

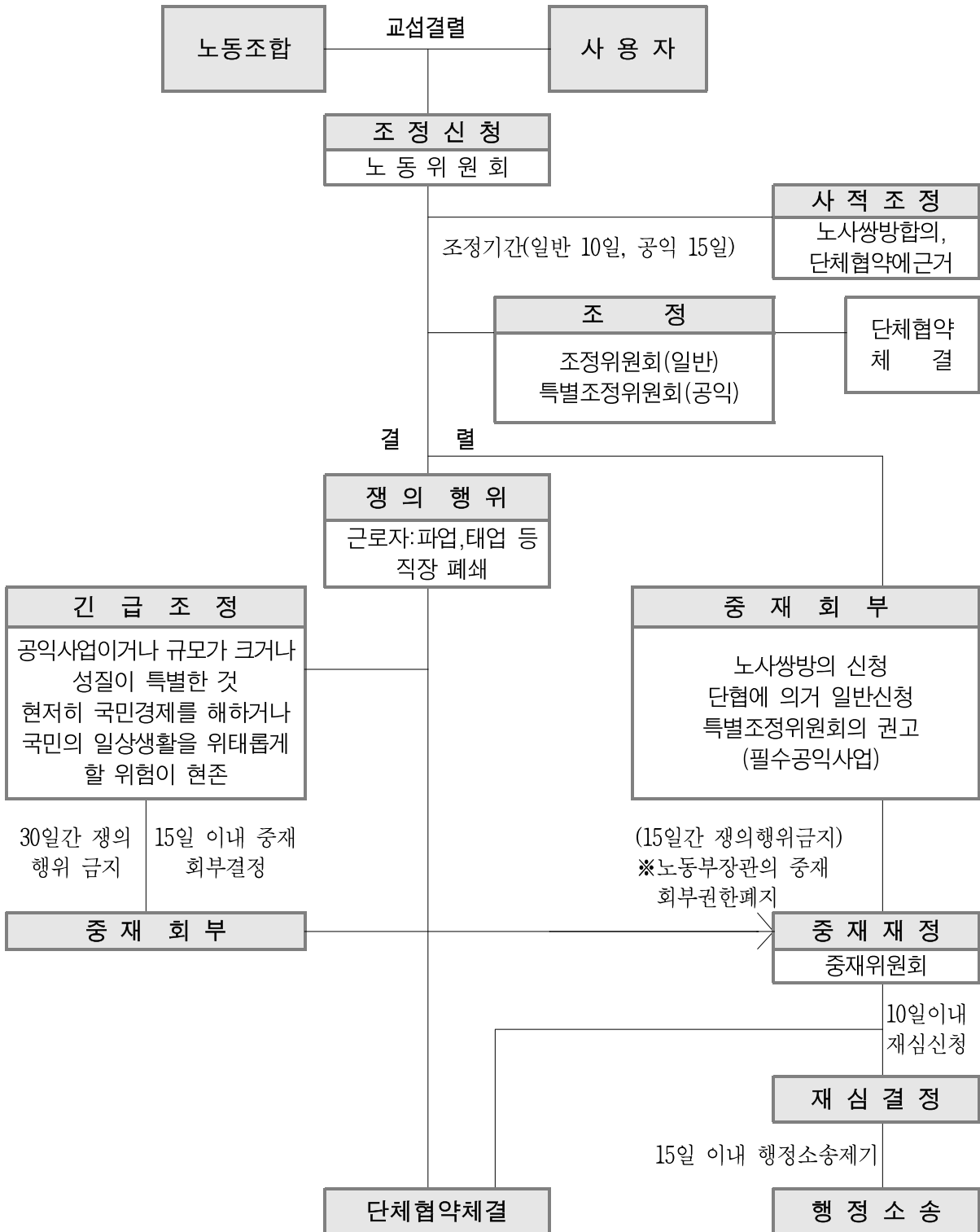
노조전임자 운영 여부

고용노동부 기준	'12 ~ '17년	'18년	'19년
노동조합 설립 여부	무노조 사업장	복수노조 사업장	복수노조 사업장
상급단체	-	세종충남지역노동조합	세종충남지역노동조합
노조전임자 운영 여부	-	미 운영	미 운영

근로시간면제(타임오프제) 기준 준수 : 99명 이하

조합원 규모	연간 시간 한도	사용 실적
99명 이하	최대 2,000시간 이내	· 지회장 등 약 1,400시간 사용

④ 노동쟁의에 대한 중재절차 FLOW



평가 내용

3-3 노사협의회를 통한 상생과 협력의 노사관계 증진 노력과 성과

추진근거

- 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제22조 등
- 사용자는 정기회의에 경영계획 전반 및 실적, 인사계획, 기업의 상황 등을 성실히 보고하고 근로자위원은 근로자의 요구사항을 보고·설명 할 수 있다.

주요 추진실적

추진실적 1

노사상생을 위한 경영정보 제공 프로세스 구축

노사협의회를 통한 정보 제공

제공 방법

- 개최 전 회의자료 사전 공유 및 사업부서 방문 후 근로자 의견수렴
- 협의회 개최 후 사내 인트라넷 등을 통한 회의결과 공유

목 표

신뢰와 존중, 상생과 협력을 통한 균형 있는 선진 노사관계 구축

노사 협의회

조직(인사) 시스템

- 인사노무 제도개선
- 임금체계 및 구조개선
- 복지증진 및 성과분배
- 고용조정 일반원칙

근로 시스템

- 근로 및 휴게시간 운용
- 근로환경 개선
- 안전 등 근로자 건강증진

조직(인력) 시스템

- 일·가정 양립 지원
- 근로자의 고충처리
- 채용매치 및 교육훈련
- 성과 보상체계

사용자

정보공유와 노사 파트너십

경영계획 및 실적	인사 및 채용계획
기업의 경제적·재정적 상황	조직의 운영 및 관리

프로세스

노사협의회
계획 수립
(사용자)

실무위원회
위원 구성
(노사 공동)

사전의견 개선
사업장방문
(협의회)

근로자 측
안건 요구
(협의회)

공단대응 /
근로자 검토
(노사 공동)

협의·의결사항
조치계획 수립
(노사 공동)

구 분	일 자	주 요 내 용
'19년 1차 협의회	'19. 3. 27.	• 근무복 지급, 건강검진비 지원, 체육행사 추진
'19년 2차 협의회	'19. 6. 20.	• 사업장 근무관리, 투표의 익명성, 재직증명서 간소화
'19년 3차 협의회	'19. 9. 24.	• 공무원직 관련 공단 내부문서 표기 통일 등
'19년 4차 협의회	'19. 12. 23.	• 동호회 인원기준을 기존 10명에서 최소 5명으로 조정

추진실적 2

노사공동 자발적 자원봉사 및 지역사회 공헌 노력

추진 배경

- 나눔문화 확산을 통한 사회적 역할 증대로 공단 비전 및 미션 달성
- 지역사회와 더불어 사는 공공기관 노력

방향성 정립

공공기관의 경쟁력 향상을 위해 윤리경영의 실천이 경영성과와 직결된다는 점을 부각
 → 구성원들 스스로 윤리경영을 실천하는 조직문화 구축

사랑의 헌혈 행사

- 사랑의 헌혈행사로 생명 나눔 실천
 - 인 원 : 상·하반기 40명
 - 성 과 : 2015년부터 매년 헌혈 감소 추세의 어려움 극복에 동참



복지시설 아동 스케이트 무료체험 행사

- 소외계층을 위한 나눔 봉사
 - 대 상 : 사회복지시설 익선원 (아동 50여명 초청 무료체험)
 - 성 과 : 지역 소외계층을 위한 사회공헌 노력



아름다운가게 자선바자회

- 자발적 물품기부 및 자선바자회 약 4,500천원 전액 기부 (7년 연속)
 - 인 원 : 총 7명 (본부장 및 직원)
 - 성 과 : 지역아동센터 2곳 아동 8명 지원



사회복지시설 물품 후원

- 자발적 물품기부 및 판매수익금 약 7,000천원 상당
 - 성 과 : 건강기능식품 114명, 30일분 전달



사회적약자 수영교실 운영

- 사회적 약자를 위한 다양한 수영교실 운영
 - 대 상 : 천안지역 관내 아동복지시설 (익선원, 하늘 꿈이 자라는 집)
 - 시 기 : 2019년 연중 (수시)
 - 성 과 : 297명 강습



☑ **직원 연간 봉사활동 시간 증가**

구 분	2016년	2017년	2018년	2019년	전 년 대 비
총 시 간	2,936시간	3,653시간	4,085시간	4,598시간	513시간 ↑
1인당 실적	23.3시간	35.8시간	38.9시간	34.1시간	

주요 성과

노사 공동의 체계적이고 자발적인 나눔 봉사활동을 통한 지역사회 공헌

추진배경

일할 맛 나는 직장, 좋은 일터 만들기 추진을 위한 2019년 일터혁신컨설팅 지원사업 참여

▼ 일터혁신 컨설팅 노사공동 참여로 합리적인 대안 도출

<p>컨설팅 목적</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 경영환경 변화에 대응하기 위한 합리적인 임금체계 및 공정한 평가체계 개선 필요성을 공유하며 장시간근로체계를 개선 → 공단의 일터환경 개선 목적 														
<p>컨설팅 개요</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 일터혁신 컨설팅 지원사업 <ul style="list-style-type: none"> - 주관 : 노사발전재단 - TFT 구성 : 노무담당자 1명, 근로자 대표 1명, 민주노총 지회장 1명, 노조위원장 1명 - 수행기간 : 2019. 4. 5. ~ 8. 30.(21주) 														
<p>현황분석</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 설문조사 결과 <table border="1" data-bbox="582 929 1380 1131"> <tr> <td>직무 및 배치</td> <td>3.9</td> <td>평가</td> <td>3.3</td> <td>보상</td> <td>3.1</td> <td>승진</td> <td>3.0</td> <td>노사관계</td> <td>3.0</td> <td>장시간근로</td> <td>4.1</td> <td>조직성과</td> <td>3.6</td> </tr> </table> · 준거집단에 비해 전 영역 높은 만족도를 보임 · 직무 및 배치, 조직성과의 만족도가 높고 평가, 보상 승진이 만족도가 낮음 → 외부공정성 확보를 위한 임금체계 개선 필요 → 업무특성에 맞는 근무제도 개선 필요 	직무 및 배치	3.9	평가	3.3	보상	3.1	승진	3.0	노사관계	3.0	장시간근로	4.1	조직성과	3.6
직무 및 배치	3.9	평가	3.3	보상	3.1	승진	3.0	노사관계	3.0	장시간근로	4.1	조직성과	3.6		
<p>검토사항</p>															
<p>임금체계 개선검토</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 공무직의 호봉제 도입 등 임금체계 개선 검토 <ul style="list-style-type: none"> - 공무직 임금체계의 각종 수당들의 통상임금성 이슈 해소 - 천안시청 공무직, 아산시시설관리공단 공무직 임금체계 비교 검토 - 공단 공무직 호봉제 전환안 제시 														
<p>장시간 근로 개선검토</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 장시간 근로시간 개선과 함께 생산성 향상 검토 <ul style="list-style-type: none"> - 개정 노동법 교육 및 주 40시간 근로, 유연근로제도 설계안 마련 - 내부환경 분석을 통한 제도개선 방향 수립 - 실질적인 근로시간 단축을 통한 일·가정 양립문화 구축 제시 														

장애극복

장애요인

극복방안

- 통상임금 인정범위에 따른 인건비 부담 증가
- 호봉제 전환 및 근로시간 단축에 따른 추가재원 필요



- 인건비에 대한 장기적 재원확보 노력과 견해차 조율을 위한 노사 간 상호 협의 필요
- 추가재원 확보 노력 및 다양한 정부지원금 검토 필요