



제6장

조직문화

조직문화

일·가정 양립을 위한 유연근무 활성화

경영지원본부 인재개발처

추진배경

출산·자녀양육에 친화적인 제도 구축 및 일·생활 균형 근무환경 조성을 통한 업무만족도 제고를 위해 개인·업무 특성에 맞는 근무형태 다양화 필요

문제점 및 애로사항

- 유연근무제가 시차출퇴근 유형에 한정되어 있으며 통상근무시간(9~18시 근무)과 탄력근무시간대가 크게 상이하지 않아 유연근무 활용도가 낮음
- 일일근무시간 혹은 출퇴근시간 변경에 대한 부정적 인식 등 조직 내 수용성 낮음
 - 현장근무·민원응대 등 업무 특성 상 근무시간 변경 곤란, 상사·동료의 부정적 인식 등으로 유연근무제 활용이 어려움
- 공문을 통한 유연근무제 신청으로 신청부터 반영까지 행정절차에 오랜 시간이 소요되어 필요시점에 탄력근무 즉각 반영이 어려움

주요내용 및 성과

- 근무시간선택제 등 근무유형을 다양화하여 유연근무제 확대 시행('17.2)
 - 직원 대상 설문조사를 통해 선호도가 높고, 업무공백이 낮을 뿐 아니라 자기 계발 및 육아양육에 도움이 되는 근무유형 추가(E, F, G형) 도입·시행

〈유연근무제 유형〉

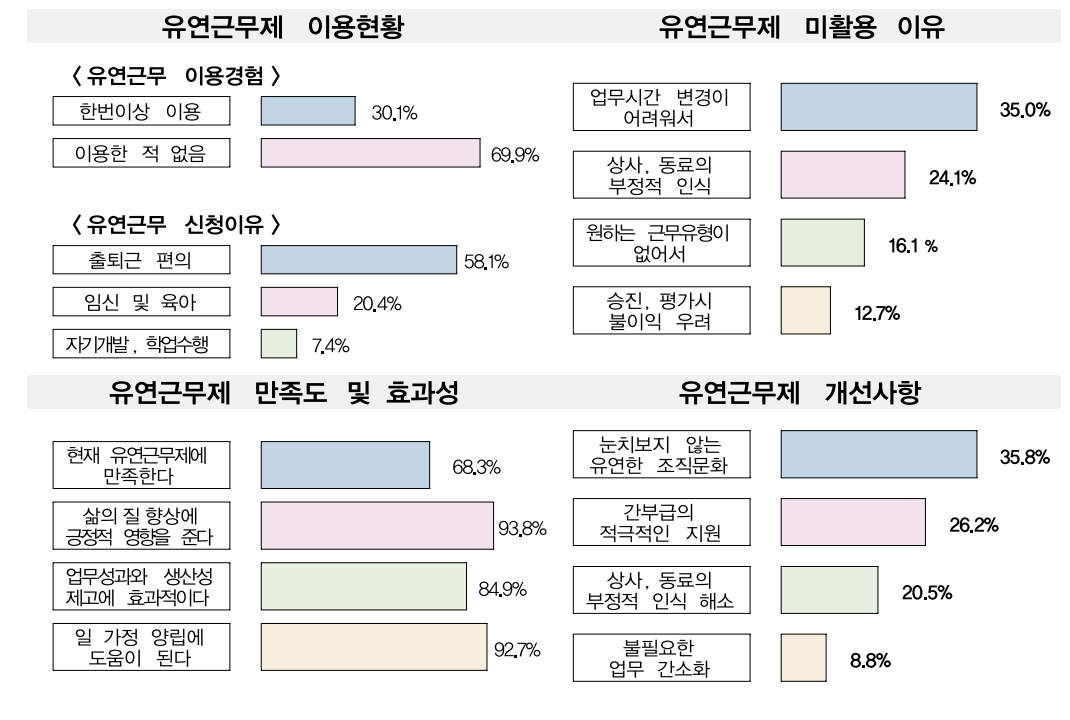
유형	근무형태	비고
시차 출퇴근제	A형	매일 08시~17시 근무
	B형	월 10시~19시, 금 08시~17시 근무
	C형	매일 10시~19시 근무
	D형	금 08시~17시 근무
	E형	매일 09:30~18:30 근무
근무시간 선택제	F형	(가정의 날 지원) 월/목/금 09:00~18:00, 화 08:00~18:00, 수 08:00~16:00
	G형	(비연고지 근무자) 월 10:00~19:00 화/수/목 08:00~18:00 금 08:00~14:00

* 전체 사용자 수 : '16년 199명 대비 '17년 246명으로 47명 증가

** 신규 추가 유형별 사용자 수 : 총 72명(E형 13명, F형 2명, G형 57명)

- 유연근무에 대한 인식 및 이용현황 분석을 위한 전 직원 만족도 설문조사 시행('17. 7)

- 유연근무 이용경험 및 만족도, 미활용 이유, 개선사항 등 직원 의견을 수렴하여 향후 유연근무제 확대 및 운영 시 제언의견 검토·반영



● 유연근무 활성화 위한 개선방안 마련(상시)

유연근무 관련 제도 보완	유연근무 친화적 조직문화 구축	유연근무 활성화
<ul style="list-style-type: none"> 유연근무 형태 다양화 사용자 중심의 유연근무 신청시스템 및 신청방법 개선 	<ul style="list-style-type: none"> 유연근무제 홍보 및 신청독려 간부급의 솔선수범 장려 포상 및 인센티브 부여 	업무효율 증대 일·생활 균형 도모

- (제도보완) 근무형태를 개인·업무 특성에 맞게 다양화함으로써 업무 생산성 향상과 사기양양 도모
- (조직문화) 유연근무제 홍보 및 활용 독려로 눈치 보지 않고 자유롭게 유연근무제를 활용할 수 있는 문화 조성

● 사용자 중심의 유연근무 신청·관리 시스템 개발('17. 3~현재)

- 라니스 탄력근무 신청/승인 One-stop 시스템을 개발하여 신청절차 간소화
- 라니스 복무관리에 개인의 근무유형 정보를 추가하여 탄력근무 확인 및 효율적 복무 신청·관리를 통한 사용자 편의성 향상

향후계획

- 정부 일자리 정책에 부합하는 유연근무 활성화 추진계획 수립('18. 상반기)
 - 정부 일자리위원회「근무시간 단축계획(유연근무제 확산 등)」과 연계 추진
 - 직원들의 의견을 수렴·반영하여 이용자 중심의 제도 구축
- 유연근무 활성화를 위한 지속적·체계적 제도 개선(상시)
 - 유연근무관리 신규 시스템 개발·적용을 통한 라니스 시스템 고도화
 - 매월 1회 금요일마다 16시에 퇴근하는 '가족과 함께 하는 날' 등 신규유형 도입 으로 유연근무제 활용도 제고
 - 부서평가 연계 등을 통한 부서장 노력도, 유연근무 활용실적 등에 대한 평가 시행
- 유연한 근무문화 정착 및 인식개선을 위한 캠페인 및 홍보 활동 추진(상시)
 - 유연근무제 홍보 및 신청 독려, 우수부서 포상 등으로 눈치 보지 않고 자유롭게 탄력근무를 활용할 수 있는 조직문화 조성
 - 「알기 쉬운 유연근무제 이용 매뉴얼」 제작 및 배포 등 유연근무 인식 개선을 위한 캠페인·홍보 활동 추진
 - 비효율적 회의·업무 축소 등 업무생산성 제고를 통한 유연한 근무환경 조성

조직문화

토론식 교육프로그램을 통한 직원 역량 강화

기술본부 전철처

추진배경

- 1997년 외환위기 이후 신규직원 채용이 극히 제한되고 이로 인한 기술분야 직원의 고령화가 심화됨에 따라, 2010년 이후부터는 인력단절 해소를 위하여 신규직원을 지속적으로 채용(전기분야 41명 등)하고 있으며
- 업무환경측면에서 건설사업관리, 기술지원 및 대·내외 안전, 품질점검 등 업무 확대 및 사업비 집행, 절감 등 부가업무 등으로 업무 부담이 필요함
- 신규직원을 대상으로 하는 업무역량개발 프로그램을 개발하여 원활한 업무 추진에 기여하고자 함

문제점 및 애로사항

- 신규직원의 업무역량 강화를 통한 과장 이상 직원간의 업무역량 차이 축소 필요
 - 중간 연령층이 부족하여 차장 이상 직원의 퇴사 이후 업무공백 발생에 대비하여 신규직원의 조속한 업무역량 강화필요
- 신규직원 개인별 업무역량의 차이 극복을 위한 프로그램 개발 필요
 - 업무역량 강화가 필요한 2010년 이후 입사한 직원들 개개인의 업무역량이 달라 기존 방식(베테랑 직원의 강의)으로는 한계가 있어 이를 극복 할 수 있는 프로그램(학습등대 토크) 개발 필요

주요 내용 및 성과

- 자발적 참여를 통한 기술검토, 토론 및 교육프로그램(학습등대 토크) 개발

<p>I 목 적</p> <p>전철전력분야에 배치된 신규직원들의 참여형 역량강화 프로그램 시행을 통하여 원활한 업무수행이 가능토록 직무능력을 향상하고자 함.</p> <p>II 추진 배경</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 2010년 이후 지속적으로 전기분야 신규직원 채용(41명)이 이루어지고 있으나 ○ 신규직원은 사업을 담당할 수 있는 경험 및 역량이 부족하고 ○ 차장 이상 직원의 피력 시 기술력 공백 발생 ○ 신규직원의 업무역량 개발 프로그램시행 필요 ☞ 학습동대 '톡톡(Talk Talk)' 시행 <p>III 추진 방안</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 기본방향 <ul style="list-style-type: none"> - 자발적 참여를 통한 기술검토, 토론 및 교육 ○ 추진내용 <ul style="list-style-type: none"> - (대상) '10년 이후 입사한 본사/중철본부 전기직(전철전력) 직원 10명 · 실무자 중심으로 추진 시행 후 효과성 분석을 통해 타 본부 확대 운영 검토 · 본사/중철본부 전임자, 신규직원 채용 시 포함 예정 ■ 교육대상자 <참고 1> - (내용) 관련 규정 및 절차서, 현장 공사관리업무 등 전철전력분야 업무 전반에 대하여 검토, 토론 및 교육 - 시기 : 2017. 6월부터 매주 화요일 17:00~ 	<ul style="list-style-type: none"> - 장소 : 본사 회의실(2층, 6층) - 방법 : 자발적 참여 및 쌍방향 소통 학습 · 신규직원 간 규정, 절차서, 설계지침 등 검토, 토론 ☞ 교육 아이템 선정 · 선정된 교육아이템에 대하여 차장 이상 직원 1일 강사로 초빙하여 원포인트 (One-Point) 교육시행 ■ 프로그램 참석결과에 따라 학습이달리지 부여 <ul style="list-style-type: none"> ○ Feedback 계획 <ul style="list-style-type: none"> - 매주 기술검토, 토론 및 교육자료는 Cop에 등록하여 공유 - 반기별 프로그램 시행 성과 평가 및 타 본부 확대 운영 검토 ■ 필요시 워크숍 시행 <p>IV 추진 효과</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 실무 적합 교육프로그램 시행을 통한 직원들의 직무 능력 향상 ○ 자발적 참여 및 쌍방향 소통학습을 통한 조직 문화 활성화에 기여 ○ 교육자료는 지역본부에 공유하여 전철전력분야 전체의 직무 역량 향상 기여 <p>V 향후 계획</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ '17. 06 : 교육대상자 기술수준 평가 ○ '17. 07 : 기술검토, 토론 및 교육 시행 ○ '17. 10 : 프로그램 시행 결과 평가
---	--

- '학습동대 톡톡(Talk Talk)'은 일방적인 교육이 아닌 토론타 교육으로 각각의 경험 및 정보를 공유하고 토대로 토론했어 부족한 부분을 발굴하고, 이에 대한 전문가의 원포인트(One-Point)교육이 이루어 질 수 있도록 구성

<p><기술검토, 토론></p> <ul style="list-style-type: none"> · 규정, 절차서, 설계지침 등 검토 · 기술적 사항에 대한 토론 · 사업관리 시 주요 관리사항 공유 <p>☞ 교육요청 아이템 선정</p>	<p><기술교육></p> <ul style="list-style-type: none"> · 기술검토, 토론에서 발굴된 아이템에 대하여 해당 분야 전문가의 원포인트(One-Point) 교육 시행
--	---

- 브레인스토밍(Brain Storming) 형식의 집단토의 방식 채택
 - 교육 참가자 간 수평적 위치에서 집단토의 방식으로 서로의 정보를 가감없이 교환함으로써 다방면의 지식을 습득함
 - 자발적 참여 및 쌍방향 소통학습을 통한 조직 문화 활성화에 기여

ex)

질문 : 전기철도 급전 계통에 대한 토론

- 답변 A. KR E 02030 변전설비 구성 및 계획에 급전계통 설명하고 있음
- 답변 B. 급전계통에서 급전구분을 위한 전차선 설비 검토가 필요함
- 답변 C. 전차선 설비에서 급전계통을 구분하는 방식에 대하여 검토 필요
- ⇒ 급전계통을 구분하는 방식에 대하여 전문가 교육 요청

- 선택과 집중에 따른 원포인트(One-Point) 전문가 교육 시행

- 피 교육자가 알고 있는 지식은 과감히 제외하고, 알고자 하는 지식에 대한 전문가(기존 직원) 교육으로 교육의 효율성 향상 기대

● 프로그램 운영 성과

- 전기철도 전 분야에 적용되는 규정 및 참고자료를 우선적으로 검토하고, 분야간 인터페이스가 필요한 사항 등을 우선순위로 검토 및 교육 시행

<우선순위 선정>

1. 사업관리 절차 및 규정, 예산관리 등
2. 철도건설사업 시행절차
3. 공사 및 용역 발주, 착수, 준공단계별 주요 관리사항
4. 안전관리, 품질관리 및 점검 요령
5. 타 분야 인터페이스(토목관련 전기설비 등) 관리 사항
6. 전기철도 분야별 주요 기술사항(전철전원→ 전차선로→ 배전설비)
7. 시공 및 공사관리 요령 등
8. 기타 사항(추가 발굴 중)

- 2017년 6월 이후 지속적인 프로그램 시행

- 현재까지 기술검토 및 토론 18회, 전문가 교육 2회 시행
- 기술검토 및 토론(18회)
 - ☞ 철도사업관리자로서 현재 자신의 역량 및 앞으로 추가 개발이 필요한 역량을 파악
 - ☞ 신규사업 발주, 진행 중인 설계용역 등 관리에 적극 활용함으로써 직원 간 균등한 업무 배분 가능

- 전문가 교육(2회)

- ☞ 지금까지의 전기철도 기술의 발전 추진현황을 익힘으로써 설계 및 공사 추진 시 적용되는 기술기준에 대한 이해도 향상
- ☞ 기존 직원의 노하우(Know-How)를 배움으로써 다양한 간접경험으로 향후 동일한 업무 수행능력 향상



기술검토 및 토론



전문가 교육

향후계획

- 2017년 교육프로그램 시행에 따른 피드백 시행
 - 교육프로그램 시행결과를 분석하여 개선 사항을 발굴하고, 지속적으로 채용되는 신규직원을 위한 정규 교육프로그램으로 활용
 - 교육결과를 정리하여 실무 Guide Book 제작 및 공유
- 프로그램 확대 시행
 - 현재 본사 중심의 활동에서 각 지역본부로 전사적으로 확대 시행하여 지역본부 직원의 역량 강화 추진
 - 프로그램을 업무역량별로 초급단계, 중급단계로 세분화하여 프로그램의 효율성을 향상 추진

조직문화

부서간·직렬간 장벽 해소로 소통과 화합 도모

수도권본부 재산지원처

추진배경

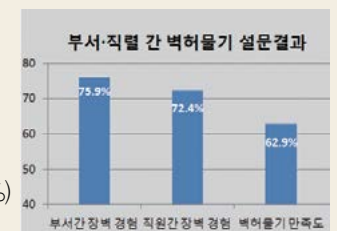
- 부서·개인 이기주의 심화가 내부 역량 결집 및 혁신의 가장 큰 장애 요인으로 부각되면서 조직 경쟁력 제고를 위한 극복 노력 필요
- 소통과 협력을 통한 업무 시너지 효과 극대화, 상호 이질감 해소 및 조직 일체감 조성으로 건전한 조직문화 구축 필요
 - * (부서이기주의) 기업내 조직의 각 부서들이 다른 부서와 소통하지 않고 내부의 이익만을 추구함으로써 변화와 혁신을 방해하여 조직경쟁력을 약화시킴

필요성

- 직원상호간 갈등을 해소하고, 신바람 나는 직장문화 조성으로 일과 삶의 균형 도모
- 부서간 지나친 경쟁심리로 발생된 장벽 해소 및 조직이기주의라는 문화적 병리현상 차단하고, 상호신뢰와 원활한 협조를 통해 경영성과 제고 필요
 - ※ 부서·직렬간 벽허물기 설문조사 결과
 - (조사일·참여율) '17.10.17.~20, 52.97% (116명/219명)
 - (설문항목) 본부·부서·직원 인식 등 16개 문항
 - (결과분석) 부서·직렬간 장벽 인식 정도 및 벽허물기 활동 만족도 분석

① (본부인식) 응답자의 76.8%(89명)이 공단의 목표(비전), 주요 업무공유에 긍정 인식

- ② (부서인식) 응답자의 75.9%(88명)이 부서 간 장벽 경험
- 주로 '업무 조율이 원만치 않을 때'(38.8%) 부서 간 장벽을 느끼며
 - 주요 원인으로 '부서 이기주의'(26.7%), '커뮤니케이션 부재'(22.4%)
 - 부서 간 장벽으로 '업무능률 저하 및 낭비 발생'(36.2%)
 - 극복방안은 '커뮤니케이션 활성화'(35.3%)



- ③ (직원인식) 응답자의 72.4%(84명)이 직원 간 장벽을 경험
- 주로 '어려운 일 서로 회피할 때'(78.4%) 직원 간 장벽을 느끼며
 - 주요 원인으로는 '개인 이기주의'(35.3%), '커뮤니케이션 부재'(26.7%)
 - 직원 간 장벽으로 '업무 능력 저하'(25.9%), '오해·편견'(25.9%) 발생
 - 극복방안은 '서로 간 배려'(36.2%), '커뮤니케이션 활성화'(32.8%)

④ (만족여부) 응답자의 62.9%(73명)가 우리본부의 부서·직렬 간 벽허물기 활동 만족

주요 내용 및 성과

화합의 조직문화 구현을 위한 추진체계 구축

소통과 공감의 즐거운 일터 조성으로 신뢰·화합의 조직문화 구현

부서 간 장벽해소

- 체육행사 교차 참석
- 소속장 주관 간부회의
- 본부간 업무교류

직원 간 장벽해소

- 소속장 주관 직원 간담회
- 동료직원칭찬릴레이
- 타부서 업무 체험

구성원 간 친목·화합

- 동호회 활성화
- 부서·직렬간 런치미팅

Ⅰ 부서간 장벽해소로 업무효율 강화

● 체육행사 상호교차 참석으로 부서간 이질감 해소 및 일체감 조성

추진배경	부서·직렬간 교류 미흡으로 업무협조 및 건전한 조직문화 형성에 걸림돌, 부서·직렬간 교류의 기대감은 높으나, 만남의 기회 부족
추진실적	차별 체육행사를 2개 처씩 통합·시행(2회, 춘·추계 대회)
성 과	부서·직렬간 소통과 화합을 통한 공감·신뢰 조성으로 업무시너지 효과 극대화, 부서·직렬간 교차 만남을 통해 상호 이질감 해소 및 조직의 일체감 조성



〈춘계대회〉



〈추계대회〉

● 본부장 주관 간부회의 개최로 타부서 이해도 제고

진행방식	부장이 직접 추진실적, 향후 추진계획 발표(월 1회, 본부장 주관)
성 과	타 부서 업무 정보공유로 부서간 장벽해소, 업무이해도 제고



● 지역본부 업무교류 추진강화로 경영성과 및 업무효율 향상

추진배경	지역본부간 유사업무를 수행하나 교류·협력 미흡, 교류 활성화로 지역본부간 협력관계 강화 및 업무효율성 제고 필요
교류시기	분기 1회, 1박 2일을 원칙으로 하되 부서 업무상황 등을 감안 방문시기 등 조정 (방문자:사업지원부장, 처·단 담당자 등)
추진실적	영남본부(6. 26), 강원본부(7. 20), 충청본부(9. 21) 업무교류

성 과	상호 소통 활성화로 축적지식을 활용한 현안사항 해소 기여 * 업무개선 시사점 : 27건 도출/23건 조치완료 (철도공공기관 업무협약, 예산절감 등)
	
〈영남본부 교류〉	〈강원본부 교류〉

2 직원간 장벽해소로 즐거운 일터 조성

● 전직원 참여하는 소속장 주관 간담회 실시로 소통강화

추진배경	직원과 본부장과의 직접적인 대화의 장을 만들어 서로 소통함으로써 공감대 형성 강화 및 화합과 신뢰 도모
추진실적	허심탄회한 대화를 통해 업무환경, 업무추진상 발생할 수 있는 문제점, 개인고충 및 건의사항 등 청취(주관:본부장·처장)
성 과	직원고충 해소를 즐거운 일터 조성(고충처리 58건 완료) (인사고충 37건, 청사 시설환경개선 17건, 숙소 4건)



〈소속장 주관 간담회〉
* 격의 없는 대화의 장으로 고충 등 해소

● 타부서 업무 직접체험을 통한 협업강화로 시너지 효과 창출

교차분야	전소속 직원참여 건설, 시설관리, 재산관리 등 업무체험
추진실적	건설공사현장, 협력사 간담회, 행정대집행, 폐선부지 현장조사, 용지분야 지장물 조사, 용지보상 등('17. 4. 1 ~ 12. 31)
성 과	부서간 업무 교차체험으로 업무이해도 제고, 부서원간 이질감 해소



〈경원선 건설현장〉

● 동료직원 칭찬으로 웃음꽃이 활짝 피어나는 조직문화 구현

추진배경	직원간 칭찬릴레이로 소통하고 일할 맛 나는 직장분위기 조성
추진실적	매주 수요일 수도권본부 라니스 게시판을 이용하여 실명을 바탕으로 칭찬실시(칭찬을 부여받은 직원은 차기에 타 직원 칭찬)
성 과	직원간 소통활성화로 즐겁게 일하는 환경조성, 조직에 활력소 부여



3 구성원간 친목과 화합으로 조직 일체감 조성

● 소통과 동행을 위한 동호회 활성화

현 황	(‘16년말)10개 동호회, 42.6%(84명 / 197명)
추진실적	1인 1동호회 갖기, 활동현황 정보공유, 동호회 주관 활동 강화, 동호회 일제 정비, 우수동호회 선정·시상

성 과	① 업무스트레스 해소 및 삶의 질 향상, 소통과 협력의 조직문화로 업무효율성 제고 ② 동호회 가입율 향상(전년대비 22.7% 상승) * '17년 65.3%(143명/219명, 여직원/간부 100% 참여) ③ 동호회 활동과 연계한 사회공헌활동 전개 * 일일카페 수익금 80만원 전액 기부, 매월 기부금(10만원) 전달
-----	--



▶ 동호회 활동 연계 사회공헌활동

- 사랑의 일일카페
- 취약계층 아동대상물품기증, 기부금 전달(성심모자원)

● 부서·직렬간 공감·신뢰 조성을 위한 런치미팅 추진

추진배경	부서·직렬간 상호교류 미흡으로 업무협조 및 건전한 조직문화 형성에 걸림돌로 작용
추진실적	• (운영기간) '17. 10. 16 ~ 11. 17(본부장, 해당부장과 부서원) • (일시/장소) 매주 점심시간(수요일 제외), 장소는 자율 선택 • (진행순서) 처내 부서별 혼합 참석(총 20팀)
성 과	소통과 협력을 통한 부서·직렬간 공감·신뢰 조성으로 업무 시너지 극대화 및 조직의 일체감 조성



〈사업지원 / 시설총괄〉

* 부별인원이 많은 경우 2~3회 분할 참석

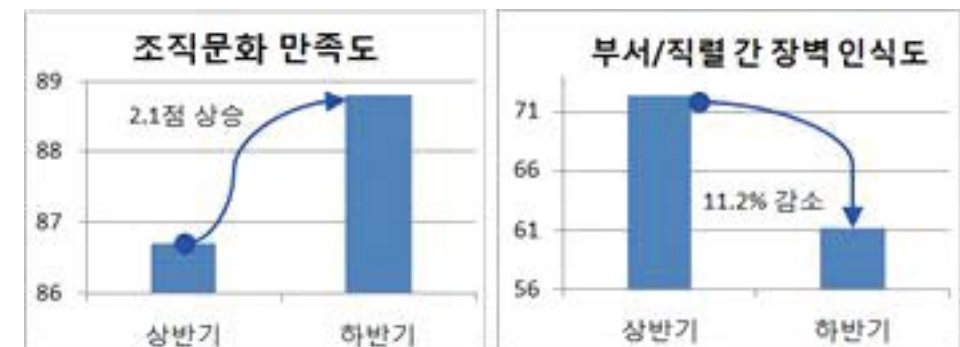
추진성과

● 조직문화 만족도

– 상반기 대비 2.1점 향상(상반기 86.7점, 하반기 88.8점)

● 부서·직렬간 장벽 인식도

– 상반기 대비 11.2% 감소(상반기 72.4%, 하반기 61.2%)



향후계획

- 참여도 제고 및 동기부여를 위해 성과보상 실시(12월)
- 소통과 공감의 조직문화 개선의 일환으로 적극 추진
- 변화관리를 통한 창의·혁신적 마인드 제고로 이기주의 극복

행복한 KR영남 조직문화 캠페인

영남본부 재산지원처

추진배경(또는 목적, 필요성)

- 조직문화의 실질적인 개선을 위해 변화주도층인 관리자의 관심도 제고 및 직원들이 공감할 수 있는 실행과제 실천을 통해 조직문화 개선의 일상화 추진
- 일·가양득 직원 행복지수를 높일 수 있는 월별 실천과제를 선정·실천하여 수동적이고 업무피로도가 가중되는 실천과제가 아닌 직원 자발적인 참여와 공감을 통한 활기차고 건전한 조직문화 구현 및 업무효율화 극대화

추진계획

업무효율과 직원행복을 높이기 위한 『행복한 KR영남 나의 일터』 조직문화 캠페인

시행일	캠페인 주제	추진내용
3월	일터에서 행복을 찾다	· 직장내 행복찾기, 사진공모전 및 작은 전시회 개최
4월	건전한 회식문화	· 회식문화 가이드라인, 우리부서 건전회식 공모전
5월	사랑해요~ 나의 가족	· 휴가사용 촉진, 가족사랑 공모전 등
6월	안녕하세요!	· 먼저 인사하기, 타부서와의 점심미팅
7월	휴가 100배 즐기기	· 나만의 알뜰한 휴가예산 노하우, 좋은 휴가지 공유
8월	쿨맵시 옷 입기	· 쿨맵시 출근 및 부서별 인증사진
9월	칭찬합시다!	· 타직원의 모범이 되는 사례, 공감할 만한 미담 공유
10월	한직장 세대공감	· 간부, 직원과 공감토크
11월	행복한 KR영남 글판	· 사무실 내 감성글판 게시, 교보생명 광화문 글판 벤치마킹
12월	고맙습니다!	· 한해 마무리하며 부서 직원들에게 고마운 마음 전달

『2017년 영남본부 조직문화 활성화 추진계획(재산지원처-3612, 2017. 2. 21.)』

주요 내용 및 성과

3월 | 『일터에서 행복을 찾다』사진 공모전 (전시회 포함) 개최

■ 주제

- 직장 일상 속 행복찾기 사진 공모전『일터에서 행복을 찾다』

■ 추진내용

- (공모내용) 열심히 일하는 동료의 모습, 소통과 화합의 부서 인증샷 등 다양하고 활기찬 직장내 모습을 담아 전직원 공유
- (공모결과) 7개 부서 총9개 작품 응모
- (시상내용) 평가위원: 본부장 및 각 처장, 각 처 수석부장·차장

구분	순위	소속	응모작명	비고
개인	최우수	건설총괄처	3월 문화회식	6표 획득
	최우수	재산지원처	추억의힐링산행	5표 획득
부서	우수	기술처	직원초대의 밤, 테니스동호회	2개작 응모

■ 기대효과

- 소통과 상호 존중으로 조직과 동료에 대한 애정을 높이고 건전한 직장분위기 조성

4월 | 『건전한 회식문화 만들기』조직문화 활성화

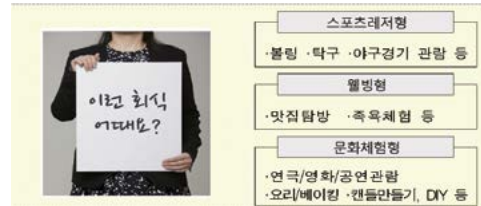
■ 주제

- 【건전한 회식문화 만들기】 **먹GO 마시GO 즐기GO 소통하GO 하나되GO**

■ 추진내용

- 일과 후 회식문화를 통해 즐겁게 생활하는 직장문화 조성에 기여하고 있으나, 음주중심의 회식으로 인해 스트레스와 업무에 지장을 주는 것이 현실인즉, 부서장 중심의 바람직하고 다채로운 회식문화 전개로 스트레스는 낮추고 친밀도는 높이는 **新 회식문화** 선도
- 직장분위기 개선 건전회식 사례공유

- 119운동
 ○ 1. 한가지 종류의 술로 ○ 1. 한 장소에서 ○ 9. 9시 뉴스는 집에서 보기
- 112운동
 ○ 1. (복합주 아닌) 한 가지 종류의 술로 ○ 1. 일주일 전에 알려주고
 ○ 2. 총2시간을 넘기지 않고 끝내는
- 늦게까지 이어지는 회식은 이제 그만, 부장님이 좋아하는 그 식당도 이제 그만, 회식 날짜 결정도 미리미리, 먹고 싶은 메뉴도 함께 골라요



부서	제 목	내 용
용지1부	일석이조 회식	간단한 식사 후 게임 및 운동경기로 팀워크 향상
전철전력PM부	무사고 기원	무사고 기원하GO 부산 문화(삼광사 연등축제) 탐험하GO
신호통신PM부	No - Yes!	상식없는 자유로운 건전화식(부사장 중심 NO, 부서원 중심 YES)

■ 기대효과

- 부서별 즐겁고 다양한 세대의 직원들이 모두 만족할 수 있는 건전한 회식문화 만들기 콘텐츠를 발굴·시행하여 전 직원간 공유를 통해 건강하고, 나아가 업무효율성을 높이는 본부 조직문화 조성

5월 | 『사랑의 마음을 전하세요』5월 가정의 달 캠페인 시행

■ 주제

- 가족들에게 평소 말하지 못한 마음 표현 “사랑의 마음을 전하세요”

■ 추진내용

- 전하고자 하는 가족사랑의 메시지를 전달받아 사연(편지)을 소정의 선물(케익+꽃바구니)과 함께 가족에게 배송
- ① (재산지원처 고덕진 차장) 늘 곁에 있는 아내와 자녀들에게 사랑과 감사의 마음을 시로 표현
- ② (시설관리처 강동호 과장) 출산한 아내에게 사랑과 감동의마음과 아기에 대한 애정을 표현

■ 기대효과

- 가족사랑 실천 분위기 조성하고 조직에 대한 애정을 높이고 자발적인 관심과 참여를 통한 건강하고 활기찬 조직문화 조성

8월 | 休:실 휴 소통경영, 『나만의 여름휴가 이야기』 공모전

■ 주제

- 휴가, 그 이상의 일상 - 「내 삶의 활력소」

■ 추진내용

- 휴가 기간 중 경험한 맛있고, 재미있고, 즐거웠고, 감동적인 나만의 휴가 이야기 및 나만의 더위극복 아이디어 등 공모
- 자체 열린소통마당시 참여후기 전직원 공유 (전철전력PM부 김시환 과장의 피서? 이맛이야, 부산울산 PM부 최규철 사원의 가족과 함께 한 지난 여름날의 추억 등 총 4건)

■ 기대효과

- 잘 쉬어야 능률이 오른다는 휴경영의 일환으로, 활력있고 건강한 조직문화 구현으로 조직 일체감 고취 및 업무 생산성 극대화한 조직문화 조성

9월 | 한직장 세대공감 『새로운 출발을 다짐하는 입사1년차 간담회』

■ 주제

- 신입사원 입사 1주년 '첫돌'잔치
- '16년 4월, 7월, 9월 입사자들의 입사 1주년을 기념하고 서로를 축하하고 격려하는 시간을 기획

■ 추진내용

- (일시) 2017. 9. 26.(화) 17:00 ~ 21:00
- (참석자) 본부장, 각 처·단장, 안전품질부장, 수석부장, 1년차 직원
- (행사내용)
 - 본부장·처(단)장 축하말씀 및 축하선물(책: 당당한 신입사원의 7가지 습관) 증정
 - 선배직원들의 축하 및 격려 메시지 전달(해당 부서장의 축하동영상), 가족들의 사랑과 응원의 감동 동영상 시청
 - 여섯가지 의미의 물건으로 상을 준비하여 재미있고 유익한 첫돌잔치 돌잡이 행사, 축하케이크 커팅
 - 신입사원 각오 한마디와 이후 저녁을 함께 먹으며 서로간 축하와 격려의 마음을 나눔

■ 기대효과

- 입사 1년차 신입사원들로 하여금 소속에 대한 자긍심을 높이고, 본부내 업무추진 및 조직문화 조성의

주춧돌로서 도약할 수 있는 동기 부여

- 본부장 주관의 소통경영의 더욱 공고히 하여 신입사원, 고참사원, 직급별 직원들과의 진솔한 소통의 시간을 활성화하여 활력있는 조직문화 조성

10월 | 감성메세지 「KR영남 희망글판」 운영

■ 주제

- 직원 감성지수 ↑, 위안과 용기를 주는 행복한 KR영남 글판

■ 추진내용

- 직원들의 감성지수를 높이고 위안과 마음의 힐링을 줄 수 있는 친숙한 감성글귀로 2주 간격으로 게시 (11월말까지 추진)

■ KR영남 희망글판 “감성메세지” ■

- 내 곁에 항상 든든하게 있어주는 당신, 고맙습니다.
- 바깥은 언제나 당신 등 뒤에서 불고, 당신의 얼굴에는 따사로운 햇살이 비추길...
- 길을 모르면 물으면 될 것이고, 길을 잃으면 헤매면 그만이다. 중요한 것은 나의 목적지가 어디인지 늘 잊지 않는 마음이다.
- 가는 데까지 가거라, 가다 막히면 앉아서 쉬거라. 쉬다보면 새로운 길이 보이리!

- 왕래가 잦은 출입구 앞 대형거울 상단에 부착하여 직원들의 시선 노출에 용이하도록 게시



* 교보생명의 광화문 글판 및 본사 KR 감성터치 엘리베이터 벤치마킹

■ 기대효과

- 직원들이 다함께 따뜻한 감성을 공유하여 부드럽고 친근한 인간미 넘치는 직장 분위기를 조성하여 조직에 대한 애사심 및 업무생산성 극대화 창출

향후 계획

- 2017년 조직문화 활성화 계획대비 미흡했던 과제나 실천에 옮기지 못했던 과제에 대해서 직원 의견 수렴 및 프로그램을 좀 더 정교화 하여 향후 콘텐츠 발굴 및 추진에 노력

조직문화

갑질문화 근절로 따뜻하고 깨끗한 조직문화 구현

충청본부 재산지원처

추진배경

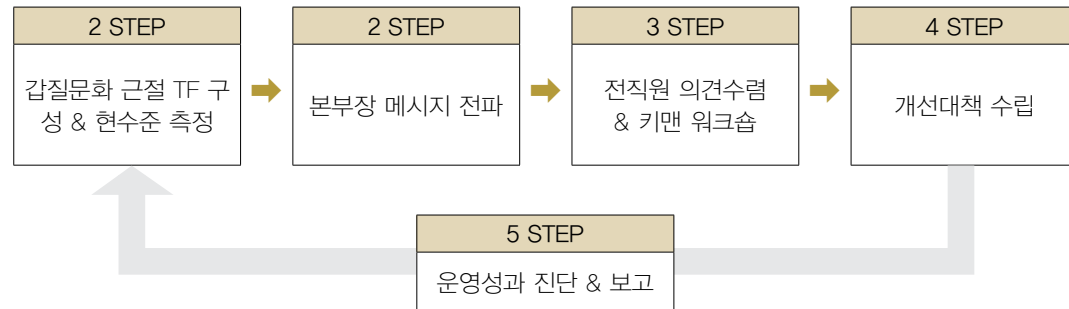
- (청 령 도) 충청본부는 '16년 국가 청렴도 조사에서 공단이 최하위를 차지하는 데 큰 영향을 끼쳤으므로, 이를 타개할 특단의 대책이 필요함
- (국정과제) 신정부는 '17.07.19. “적폐 청산”과 “반부패 개혁”을 향후 최우선적으로 추진할 100대 국정과제로 선정하여, 공공기관인 공단은 이를 선도해야 함
- (언론비판) '17년 상반기부터 정부와 언론은 대기업, 공공기관의 갑질문화에 대해 강력하게 비판하면서 이에 대한 즉각적 개선 요구

문제점 및 애로사항

- (현수준 미파악) 충청본부는 지금까지 조직문화, 청렴윤리 등에 대한 수준을 미측정하여, 이에 대한 강·약점, 개선대책 등을 미수립하였음
- (오랜 적폐) 갑질문화는 공단 내부의 상급자와 하급자 간에도 존재하였으나, 그간 수직적이고 전근대적인 조직문화 속에 관행이라는 이름으로 포장되어 있었음
 - ⇒ 이에 본부 외부만이 아닌 내부의 갑질문화를 근절하여 신정부가 추진하는 국정과제를 선도하고, 언론 등이 제기한 “갑질문화”를 일소하자는 의견이 제시됨
 - ⇒ 또한, 이를 통해 충청본부를 따뜻하고 깨끗한 조직문화가 구현되는 직장으로 변모시키자는 강력한 공감대가 형성되었음

주요 내용 및 성과

- 갑질문화 근절을 위한 5-STEP 운영체계 구축



- (1-① STEP) “갑질문화 근절 TF” 구성·운영('17. 9. 5. ~ 12. 4.)



- 팀별 역할과 책임 : 처를 기준으로 해당팀에 명확한 미션 부여

팀 명	역할과 책임
정보수집팀	• 갑질문화 관련 내부 VOE 및 외부 VOC 수집·분석
관행개선팀	• 내부 갑질문화를 개선하기 위한 활동
상생협력팀	• 협력사와 상생협력 관계를 유지하기 위한 신규제도 신설 활동
제도개선팀	• 협력사에 대한 갑질 마인드 해소를 위한 기존제도 개선 활동

- (1-② STEP) 총청본부 조직문화, 청렴윤리 수준 최초 측정

구 분	추진실적
조사개요	• 라니스 설문조사로 '17. 9. 18. ~ 22. 시행, 본부 직원 35.6% 참여
측정결과	• 조직문화 : 85.7점 & 청렴윤리 : 87.5점

- (2 STEP) 총청본부장 메시지 전파


- 일시 및 장소 : '17. 9. 28., 본부 10층 회의실
- 주 관 자 : 총청본부장
- 후속조치 : '17. 9. 28. ~ 10. 13. 전부서 청렴 간담회 실시

부장 이상 간부직원 긴급 간담회	재산지원처 차장 긴급 간담회
	
내용 : 갑질사례 공유, 고강도 혁신 주문	내용 : 신입직원과의 새로운 관계 정립

- (3-① STEP) 전직원 의견수렴

라니스 설문조사	심층 인터뷰
• 참 여 율 : 44.1%(52명/118명)	• 인터뷰어 : 9명(과장 3명, 사원 6명)
• 설문기간 : '17.10.10. ~ 13.	• 인터뷰기간 : '17.09.25. ~ 10.13.
• 설문항목 : 5개(객관식 3개, 주관식 2개)	• 인터뷰항목 : 5개(객관식 3개, 주관식 2개)
• 설문결과 – 갑질문화 존재 여부 : 15.4% – 갑질문화 주체 : 차장, 부장 – 갑질문화 내용 : 업무 떠넘기기, 업무분장, 회식강요, 사적업무 강권 등 – 개선의견 : 상호신뢰 마인드 제고, 명확한 업무분장, 조직문화 개선 등	• 인터뷰결과 – 갑질문화 존재 여부 : 55.6% – 갑질문화 주체 : 차장, 부장 – 갑질문화 내용 : 업무 떠넘기기, 회식 강요, 업무분장, 주말/야간근무 강요 등 – 개선의견 : 청렴 캠페인 지속 시행, 명확한 업무분장, 911 회식운동 전개 등

● (3-② STEP) 재산지원처 키맨 워크숍 개최

구 분	추진실적	워크숍 사진
일시/장소	• '17.10.16., 본부 10층 회의실	
참 석 자	• 재산지원처장, 사업지원부장 등 7명	
공유사항	• 내부 갑질문화 조사 결과	
논의결과	• 11월까지 내부 갑질문화 개선대책 수립	

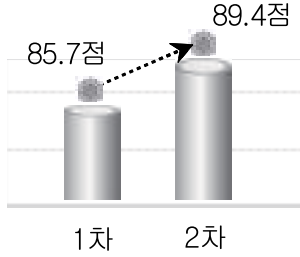
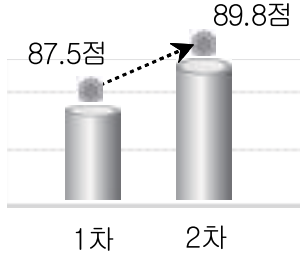
향후 계획

- (5-② STEP) 충청본부 전직원이 참여하는 워크숍 개최('17. 12. 01)
 - 팀별 갑질문화 근절 TF 운영실적 보고, 추가 개선의견 수렴 등
 - (5-③ STEP) 충청본부 갑질문화 근절 TF 추진실적 보고('17. 12. 11)
 - '17년 운영실적 및 성과, '18년 운영계획 등 종합보고
- ⇒ 본부 내 갑질문화를 완전히 근절하여 따뜻하고 깨끗한 조직문화가 내재화 될 때까지 지속적 운영 추진

● (4 STEP) 의견수렴에 따른 맞춤형 개선대책 수립 및 시행

구 분	상생문화 확립계획('17. 10. 24.) 및 근무환경 개선계획('17. 11. 2.)
조직문화 토론회	• '17. 12. 1. : 본부 청렴·혁신·CS 포커스 데이 개최 예정
저녁이 있는 삶	• '17. 10. 18. : 불필요한 주말 및 야간근무 금지 통보
명확한 업무지시	• '17. 10. 24. : 분장 외 업무지시 시 부서원 간 충분한 협의 통보
명확한 업무분장	• '17. 11. 17. : 부서별 간담회를 통한 명확한 업무분장 시행
회식문화 개선	• '17. 10. 18. : 911 회식운동 전개 통보
당직근무 변경	• '17. 11. 2. : 대직 금지, 변경은 직위 제한 조건에서 시행 통보

● (5-① STEP) 운영성과 진단

구 분	추진실적
조사개요	• 라니스 설문조사로 '17. 11. 16. ~ 22. 시행, 본부 직원 42.2% 참여
측정결과	 
	조직문화 : 1차 대비 3.7점 상승 청렴윤리 : 1차 대비 2.3점 상승
추진성과	내용 : 신입직원과의 새로운 관계 정립

- 원강구간 대청소 및 청렴캠페인 시행(원강사업단, 2017. 7. 26)

등록번호	원주강릉사업단TF-13147
결재일자	2017.07.13.
공제 구분	공제

담당자	개원관리부	원주강릉사업단TF	강원본부장
주요내용	원주강릉사업단TF	주요내용	노무직
참조자	강원본부장	참조자	강원본부장
	원주강릉사업단TF		원주강릉사업단TF
	원주강릉사업단TF		원주강릉사업단TF

**'17년도 강원본부 원주~강릉 구간
대청소 및 청렴실천 캠페인 시행(안)**

한국철도시설공단
KOREA RAIL NETWORK AUTHORITY

강원본부 원주강릉사업단TF

□ 활동사진

가림촬영

철도변 쓰레기줍기

2017.07.26. 대청소

주요내용 2017년 07월 26일 (수)
원주~강릉 구간, 원주~강릉 철도 120.7km 선
로변 대청소

원주~강릉 구간, 원주~강릉 철도 120.7km 선
로변 대청소

향후 계획

- 2017년 조직문화 실행체계에 의한 추진결과 분석 및 보완할 사항 확인
- 2018년 조직문화 실행체계 고도화를 통해 전 직원 자발적 참여 유도
 - 조직문화 소통관에 대한 워크숍 등 지원 확대를 통해 증폭제 역할 담당
 - 부단위 외부활동 적극 권장하고, 예산지원 확대