
		보 도 자 료		수도권매립지 종료		
		배포일자 2022년 3월 23일(수) 총 7매				
담당 부서	혁 신 과	담당자	• 혁신기획팀장 임연순 ☎440-1641 • 담당자 박진령 ☎440-1642			
사진(이미지)	<input type="checkbox"/> 없음 <input checked="" type="checkbox"/> 있음		참고자료	<input type="checkbox"/> 없음 <input checked="" type="checkbox"/> 있음		
보 도 시 점	배포 즉시 보도하여 주시기 바랍니다.					

인천시, 직급·세대 간 장벽 허무는 ‘리버스 멘토링’ 도입

- 상향적·수평적 조직문화, 공감·수용의 소통문화 조성 -

- 주니어보드와 3급 이상 간부공무원 매칭...다양한 세대 공감 주제로 대화

인천시가 리버스 멘토링 도입을 통해 세대 간 장벽 허물기에 나선다.

인천광역시는 세대·직급 간 이해도를 높이고 다양성을 존중하는 조직 분위기 조성을 위해 3월부터 ‘리버스 멘토링 데이’를 추진한다고 밝혔다.

MZ세대로 구성된 시 소속 공무원 주니어보드와 간부공무원들이 만나 이슈가 되는 사회문제부터 조직발전을 위한 개선사항을 논의하고 세대 공감을 형성할 수 있는 최신 정보를 비롯해 취미와 관심사를 공유한다.

조직 내 MZ세대가 증가함에 따라 탈권위적이며 개방적인 조직문화와 수평적이고 상향적인 소통을 통한 조직혁신의 필요성은 지속적으로

제기되어 왔다.

실제로 지난해 주니어보드가 인천시 전 직원을 대상으로 실시한 ‘조직문화 진단 설문조사’ 결과에 따르면 수직적 업무 소통방식으로 인해 인천시 조직문화가 보수적인 편이라고 생각한 직원이 62%에 이른 것으로 나타났다.

이에 따라 인천시는 수직적 조직운영과 의사결정 방식으로 인한 조직 내 갈등을 완화하고, 직급·세대간 직접 소통을 통한 조직문화 개선을 위해 2022년 인천광역시 주니어보드 신규 사업으로 ‘리버스 멘토링 데이’를 추진한다.

‘리버스 멘토링’이란 고(故) 잭 웰치 GE 회장이 1999년에 창안한 조직혁신 방법의 하나로, 선배가 후배를 가르치는 기존 멘토링의 반대개념으로 후배가 선배의 멘토가 되는 것을 말한다. 국내에서는 이미 주요 대기업을 중심으로 확산돼 있다.

인천시는 매 홀수 월 네 번째 수요일을 ‘리버스 멘토링 데이’로 지정하고, 3월 23일부터 시작해 연내 총 6회에 걸쳐 시범운영할 계획이다. 주니어보드로부터 희망 멘토로 선정된 6명의 간부 공무원(3급 이상)은 각각 주니어보드(3~4명)와 매칭 돼 다양한 의견을 나누게 된다.

시는 올해 운영성과 분석을 통해 문제점 등을 보완하고 내년부터 시 본청 국장급 간부뿐만 아니라 사업소 간부 등으로 대상을 확대, 실시

한다는 방침이다.

이각군 시 혁신과장은 “지난 해 실시한 조직문화 진단 설문조사결과 선배와 후배가 소통할 수 있는 자리가 자주 있었으면 좋겠다는 의견이 많았다”고, 이번 ‘리버스 멘토링 데이’ 행사의 추진 배경을 설명하면서 “리버스 멘토링을 통해 세대간·직급간 서로 공감하고 배려하며 어우러지는 조직문화가 만들어 질 수 있도록 노력 하겠다”고 말했다.

한편 인천시 주니어보드는 1980년대~2000년대 초에 출생한 MZ세대 인천시청 소속 직원들로, 2020년 10월 MZ세대 공무원의 다양한 의견을 시정에 반영하기 위해 발족됐다.

현재 인천시 MZ세대의 비율은 약 36%로 주니어보드는 △조직문화 개선 △상향적·수평적 소통문화 견인 △시정 주요정책 홍보 등 다양한 활동을 하고 있다.

※ 관련 사진은 행사(12시) 종료 이후 인천시 홈페이지 ‘보도자료’에 게시될 예정입니다.

<붙임> ‘리버스 멘토링 데이’ 추진계획

참고1

『리버스 멘토링 데이』 추진계획

- 세대·직급 간 **이해도 향상**과 **다양성을 존중**하는 공직 분위기 조성 -

조직문화 개선 『리버스 멘토링 데이』 추진 계획(안)

- 수직적 조직운영과 의사결정 방식으로 인한 **조직 내 갈등 완화**
- 직접소통을 통해 세대·직급 간 **이해도 제고**와 **권위적 조직문화 개선**
- ▶ **‘리버스 멘토링 데이’ 2022년 신규 추진**으로 **조직문화 개선 변화 시도**

I

추진배경

- MZ세대의 공직 유입 증가로 공직사회 내 **세대 간 이해도**를 높이고 **탈권위적이며 개방적인 조직문화**로의 변화 필요
 - 인천시 MZ세대 공무원 비율(1980년~2005년생) : 36%(1,454명/4,040명)
- 공직 내 **수평적·상향적 혁신의 긍정적 변화**를 직급 간 원만하게 **공감·수용**할 수 있는 **조직문화 조성** 필요
 - 4급 이상 간부공무원 비율 5%, 6급 이하 직원 비율 78%

※ 일반직 공무원 직급별 현황

구 분	3급 이상	4급	5급	6급	7급	8-9급	전 문 경력관
구성 비율	0.8%	4.2%	17%	36%	37%	4%	1%
4급 이상	5%						
6급 이하			78%				

(자료출처 : 인천광역시 공무원 정원조례)

주니어보드 주관, ‘2021. 조직문화 진단 설문조사’ 의견(‘21.5)

- ☞ (인천시 조직문화) **보수적인 편**이고(62%), 가장 큰 이유는 **수직적 업무 소통방식**(37%)
- ☞ **(개선의견)**
 - ✓ 서로 배려하고 **상하급자가 같이 어우러**는 조직문화가 되었으면 좋겠다.
 - ✓ 열린 행정을 위한 **상시 소통의 장 마련**(상향적 의사소통로가 없다)
 - ✓ 선배는 후배를 **끌어주고** 후배는 선배를 **밀어주는 문화**가 만들어지면 좋겠다.

II 운영개요

- 운영대상
(멘토) 인천광역시 주니어보드(20명) (붙임 1)
(멘티) 시 본청 3급 이상 간부공무원
- 운영기간 : 2022. 3. ~ 11. (격월, 총 6회 실시)
- 운영장소 : 간부공무원 사무실
- 운영방식 : 주니어보드 1개조(3~4명)와 간부공무원 1명 매칭 운영
- 주 제 : 공통주제(조직문화 개선방안 등) 및
개별주제(업무 및 최신정보 공유 등 세대 공감 주제)

III 세부추진계획

- ◆ 3급 이상 간부공무원과 공직입문 5년차(MZ세대) 미만 새내기 공무원들 간의 **리버스 멘토링 데이(reverse mentoring day)** 운영
⇒ 세대·직급 간 간격을 좁혀 **상향적·수평적 조직문화**로의 변화 분위기 조성

□ 운영방안

- (운영주기) '리버스 멘토링 데이' 지정·운영
 - 운영일시 : 매 홀수월 네 번째 수요일(16:00~17:00)
 - * 긴급·현안사항 발생 등 변경 필요시 멘토·멘티 간 적의 협의조정
 - 운영횟수 : 총 6회
- (운영방법)
 - 대상선정 : 주니어보드가 희망하는 간부공무원 (6명) (붙임 2)
 - * 주니어보드 회의를 거쳐 멘토링 희망 간부공무원 사전 선정(2022.2.25.)
 - 대상매칭 : 멘토(주니어보드 3~4명) / 멘티(간부공무원 1명)
 - 사전준비(멘토)
 - 해당 실·국에 대한 자료 수집(주요업무 및 직원 의견 수렴 등)

- 토론방, 언론의 이슈사항 파악
- 멘토링 진행순서
라포 형성(멘토·멘티 자기소개) → 주제 선정이유 설명 → 토의(토론) → 마무리(논의사항 정리) → 일지 작성(주니어보드)
- 주 제
 - 공통주제 : 직원 토론방, 언론보도 등에 이슈화 되는 내용, 조직 발전을 위해 변화가 필요한 구체적 주제
(예시) 보고서 줄이기, 연가사용, 인사(근평), 의전, 국·과장 점심 모시기 등
 - 개별주제 : 건의사항 및 업무·최신정보 공유 등 세대 공감 주제
- 좌석배치 : 수평적 자리 배치
- 배 석 : 혁신기획팀장, 담당자
- (사후관리)
 - 멘토링 일지 작성(멘토) : (붙임 3)
 - 전 직원 공유 : 업무정책포털 내 '생각+참고'에 일지 게시
- (유의사항)
 - 멘토 : 주도적 진행 및 논리적 의사 전달(상향식 보고자세 지양)
 - 멘티 : 멘토 의사 존중 및 적극적 의견수렴(지시, 명령 방식 지양)

□ 기대효과

- (멘토) 인천광역시 주니어보드
 - 의사소통으로 새로운 경험을 얻고 조직 전반을 이해하는 기회 습득
 - 조직문화 개선을 선도한다는 자긍심 고취
- (멘티) 간부공무원
 - 새로운 세대와의 의사소통 방식 습득
 - 간부공무원 리더십에 대한 성찰의 기회
 - 최신 정보 공유, 디지털 기술 활용역량 강화로 업무 효율성 향상

조 편성	운영 일시	간부공무원		주니어보드			
		성명	직위	성명	직급	소 속	성별
1조	2022. 3.23.(수) 12:00	박영길	해양항공 국장	신성태	시설9	체육진흥과	남
				육효균	행정9	해양항만과	남
				송준혁	시설8	상수도(강화)	남
				고선희	행정7	자치경찰정책과	여
2조	2022. 5.25.(수) 16:00	조인권	일자리경제 본부장	이인숙	행정8	대변인	여
				이사비나	행정7	혁신과	여
				임단비	행정9	상수도(남동부)	여
				박수호	사서8	도서관정책과	남
3조	2022. 5.25.(수) 16:00	최도수	도시재생 녹지국장	이철수	행정7	협치인권담당관	남
				최다빈	행정8	토지정보과	여
				박지훈	시설7	도시경관건축과	남
4조	2022. 7.27.(수) 16:00	서재희	감사관	이경주	행정8	마이스산업과	여
				이현지	환경9	환경기후정책과	여
				윤우진	시설9	재생정책과	남
5조	2022. 7.27.(수) 16:00	홍준호	문화관광 국장	한예숨	행정9	국제협력담당관	여
				정성훈	행정7	혁신과	여
				박준헌	시설9	도시계획과	남
6조	2022. 9.28.(수) 16:00	조동희	행정국장	김연오	시설9	상수도(수질부)	남
				김승애	행정9	투자창업과	여
				이소윤	행정8	마이스산업과	여