

# 118. 일하는 분위기 혁신, 공사공단 등 근무여건 개선

## ① 소통·공감 및 시민체감형 성과중심 조직문화 조성

▶ 신규여부 **신규** 계속 ▶ 사업시기 **임기내** 임기후 ▶ 예산투자 **예산** 비예산 ▶ 사업주체 **인천시** 국가 민간

### ○ 정책목표

- 공직 내 다양한 세대 및 시민과 소통·공감하며 복합적인 정책 환경 등 시대적 요구에 신속한 대처를 위한 일하는 분위기 혁신

### ○ 정책개요

- 소통과 공감의 조직문화 혁신
  - (혁신아카데미 운영) 혁신 마인드 고취를 위한 간부 및 MZ세대 등 직원 코칭
  - (조직문화 혁신 실천 캠페인) 권위주의 문화 근절, 유연한 조직문화 조성 등  
다양한 형태의 인식개선 캠페인 추진
  - (空感(공감) 더하기) 사무공간 혁신을 통한 수평적 환경·분위기 조성
- 시민체감형 성과 중심 공직문화 정착
  - (업무 성과에 따른 인센티브 강화) 적극행정·협업·정책제안 등 시민체감 업무 성과 도출 공무원에 대한 실질적 보상

### ○ 추진실적

- 소통과 공감의 조직문화 혁신
  - 2022. 11.~ 12. : 「긍정 팔로워의 소통 공감 역량 코칭」 실시(7급이하 MZ세대 대상)
  - 2022. 1. ~ 12. : 정책 연구 모임 “혜음” 운영
  - 2022. 8. ~ 9. : 공감(空感) 더하기 사업 설계용역
  - 2022. 10. : 상상가득 시정경연대회(우수제안 4개 시정반영 추진)  
공직자 창조혁신 개발대회 개최(우수과제 4개 시정반영 추진)  
조직문화혁신 실천 캠페인(주니어보드) 및 혁신주간 운영
- 시민체감형 성과 중심 공직문화 정착
  - 하반기 적극행정 우수공무원(8명) 적극행정위원회 추천
  - 협업 우수사례 공모(최우수1, 우수2), 우수제안 공무원 포상

## ○ 향후 추진계획

- 소통·공감의 조직문화 조성을 위한 다양한 혁신사업 발굴·확대
- 적극적이고 다양한 행정을 통하여 창출된 성과에 대한 보상체계 강화
- 추진일정

세부 추진상황	2022년				2023년				2024년				2025년				2026년			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
혁신 주간				■				■				■				■				■
혁신 아카데미	■																			
공직자 창안대회				■				■				■				■				■
정책연구모임 '혜음' 운영	■																			
적극행정 우수공무원 인센티브 확대	■																			
우수제안자 보상체계 강화	■																			
협업 우수사례 선정 및 포상	■																			

## • 공약달성 확인지표

확인지표	단위	건/목표	2022년	2023년	2024년	2025년	2026년
소통·공감의 조직문화 조성을 위한 다양한 혁신사업 추진 (아카데미, 캠페인, 공간혁신 등)	건	21	3	4	4	5	5
성과 창출 공무원 인센티브 부여	건	139	25	27	27	30	30

## • 재정투자

(단위:억원)

구분	계	소계	임기내					임기후
			2022년	2023년	2024년	2025년	2026년	(2027년)
계	17.2	17.2	2.4	2.6	2.8	3	3.2	3.2
국비								
시비	17.2	17.2	2.4	2.6	2.8	3	3.2	3.2
군구비								
민자								
기타								

## ○ 미래의 모습(기대효과)

- 수평적 의사소통 정착 및 조직 구성원·시민과 소통하며 시대적 요구에 신속하게 대처하는 성과중심 공직문화 조성

☎	시정혁신담당관 이각균 440-5692	행정혁신팀장 박민명 1651	담당자 김은숙 1652
		규제혁신팀장 최은영 1631	담당자 공보영 1632

## ② 인천교통공사 업무직 근무여건 개선

▶ 신규여부 [신규](#) 계속 ▶ 사업시기 [임기내](#) 임기후 ▶ 예산투자 [예산](#) 비예산 ▶ 사업주체 [인천시](#) 국가 민간

### ○ 정책목표

- 근로여건이 상대적으로 열악한 업무직 직원의 처우 집중 개선
  - 일반직 직원과 복리후생분야 차별적 요소 제거
  - 적정 임금 보장을 통한 경제적 처우 개선
  - 안전관련 인력 강화를 위한 별도 직군체계(안전업무직) 도입(2022. 8. 1.시행)

### ○ 정책개요

- 현 황

계	안전관리			환경관리		버스운영					교통복지		교통시설		사무지원			
	시설 관리	전동차 정비	안전문 관리	미화	경비	운전	노선	버스 정비	CNG 충전	차고지 관리	운전	상담	승강대 관리	쉼터 관리	사무 보조	영양사	영상 편집	차량 관리
939	96	64	18	295	16	181	6	7	6	1	194	24	25	1	2	1	1	1

- 사업개요

- 근로여건이 상대적으로 열악한 업무직 직원의 처우 개선
  - \* 복리후생 상 일반직 직원과 차별적 요소 제거
  - \* 업무직 직원 근무 환경 개선
- 숙련 업무직 직원의 장기근속을 유도할 수 있는 토대 마련
  - \* 안전 관련 인력 강화를 위한 별도 직군 체계(안전업무직) 신설
  - \* 임금체계 개편을 통한 장기 근속자 우대방안 마련(근속수당 격차 확대)

### ○ 추진실적

- 2021.11.15. : 업무직 직원 균등한 처우를 위한 임금 및 단체협약 체결
  - 가족수당 및 평가급 등 지급
  - 교육비, 당직비, 학자금 용자 등 직원 간 차별 요소 철폐
- 2022.8.1. : 안전분야 업무직 처우 개선을 위한 안전업무직제 신설
  - 교대근무 주기 등 근무 형태 개선을 위한 실근로시간 단축
  - 근속에 따른 기본급 차등 지급 및 기술수당 지급으로 직무역량 강화

## ○ 향후 추진계획

- 가족수당 및 평가급 지급의 합의(2021년 임금협약)
  - 2022년부터 가족수당 및 평가급 지급(계속사업)
- 임금체계의 개편 : 장기 근속 유도 임금체계 개편(근속수당 격차 확대)

### ● 추진일정

세부 추진상황	2022년				2023년				2024년				2025년				2026년			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
평가급 및 가족수당 지급(계속사업)				■				■				■				■				■
임금체계 개편(근속수당 격차 확대)								■												

### ● 공약달성 확인지표

확인지표	단위	건/목표	2022년	2023년	2024년	2025년	2026년
평가급 및 가족수당 지급	건	5	1	1	1	1	1

### ● 재정투자

(단위:억원)

구분	계	소계	임기내					임기후
			2022년	2023년	2024년	2025년	2026년	(2027년)
계	154	125	19	19	29	29	29	29
국비								
시비	154	125	19	19	29	29	29	29
군구비								
민자								
기타								

(평가급 2022년부터 19억, 근속수당 격차 확대 2024년부터 10억)

## ○ 미래의 모습(기대효과)

- (근로자) 안전 관련 업무 종사자의 휴식권 확보 및 자부심 고취
- (공 사) 숙련 근로자 확보로 도시철도 기술력 및 안정성 제고
- (시 민) 안전하고 편리한 도시철도 등 교통 편익 증진



### ③ 인천시설공단 현장근로자 근무여건 개선

▶ 신규여부 **신규** 계속 ▶ 사업시기 **임기내** 임기후 ▶ 예산투자 **예산** 비예산 ▶ 사업주체 **인천시** 국가 민간

#### ○ 정책목표

- 인천시설공단 현장근로자(공무직) 근무여건 개선을 통한 복리증진
  - 현장근로자 근무 환경 개선
  - 현장근로자 처우 개선

#### ○ 정책개요

- 사업기간 : 2022. 7월 ~ 2026. 12월
- 운영방향 : 다양한 분야의 지원을 통한 현장근로자 처우 개선
- 현장근로자(공무직) 현황

(단위:명)

구분	계	경비원	환경미화원	시설관리원	사무안내원
현원	498	64	295	124	15

#### ○ 추진실적

<2022년>

- 2022. 7 : 피복(동복) 지급 확대(격년→매년, 경비원 57명, 5백만원)
- 2022. 7 : 공무직 선택적복지비 상향(1인 100천원 상향, 52백만원)
- 2022. 7 : 근로자지원프로그램(심리검사, 전문상담) 운영(430명, 10백만원)
- 2022. 8 : 통합고충상담 운영을 위한 공간 조성(10백만원)

#### ○ 향후 추진계획

<2023년~지속>

- 건강검진 지원비 상향(1인 50천원 상향, 159백만원)
- 단체상해보험 보장내역 상향(1인 25천원 상향, 87백만원)
- 감정노동근로자 스트레스 완화를 위한 프로그램 운영(20백만원)
- 진로상담, 직업훈련 등 재취업 교육 서비스 운영(10백만원)
- 고충상담실 운영, 휴게공간 등 환경개선(비품 등 구입, 10천원)

● 추진 일정

세부 추진상황	2022년				2023년				2024년				2025년				2026년			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
피복 확대 지급	[Progress bar]																			
선택적복지비 상향 및 지원	[Progress bar]																			
근로자지원프로그램 운영	[Progress bar]																			
고충상담실 운영	[Progress bar]																			
건강검진 지원비 상향 및 지원	[Progress bar]																			
단체상해보험 보장내역 상향 및 운영	[Progress bar]																			
정서지원 프로그램 운영	[Progress bar]																			
재취업 서비스 운영	[Progress bar]																			
휴게공간 환경개선 및 운영	[Progress bar]																			

● 공약달성 확인지표

확인지표	단위	건/목표	2022년	2023년	2024년	2025년	2026년
현장근로자 근무여건 개선	항목	9건	3	6			

● 재정투자

(단위:억원)

구분	계	소계	임기내					임기후
			2022년	2023년	2024년	2025년	2026년	(2027년)
계	12.2	12.2	0.6	2.9	2.9	2.9	2.9	지속
국비								
시비	12.2	12.2	0.6	2.9	2.9	2.9	2.9	지속
군구비								
민자								
기타								

○ 미래의 모습(기대효과)

- 현장근무자들의 근무여건 개선을 통한 업무효율성 제고
- 건강하고 활기찬 직장생활 유지를 통한 생활안정
- 일반직과 공무원간 동일한 처우를 통한 차별적 요소 해소

☎	재정관리담당관 윤도영 440-5062	공기업관리담당 류영렬 1691	담당자 이석현 1694
☎	경영지원실장 안재민 456-2021	노무복지팀장 임인라 2031	담당자 김완주 2033