평가지표 9	반부패 시책 사례 공유 · 확산

소통과 동행의 유성을 위한 혁신주니어보드 운영

2024. 6.

대전광역시유성구

소통과 동행의 유성을 위한 혁신주니어보드 운영

□ 추진배경 및 필요성

○ 최근 3년 신규공무원 증가 및 10년 이하 재직자가 정원의 절반 이상을 차지함에 따라 기존 세대와의 가치관 차이로 인한 조직 내 잠재적 갈등 내재

○ MZ세대 공무원의 시각으로 일하는 방식의 변화 및 기존 세대 간 공감과 이해를 이루는 새로운 조직문화 형성 필요

○ 행정환경의 빠른 변화에 맞추어 대응할 수 있는 젊은 아이디어와 시각을 반영한 정책 발굴 필요

* (우리기관 현황)

- 최근 3년 신규공무원 정원 대비 26.7%, 10년 이하 재직자 정원 대비 57% (23.12월 기준)
- 주민 평균연령: 전체 39.0세(남 38.1세, 여 40.1세) / 전국 평균 44세(남 42.8세, 여 45.2세)

□ 주요 추진내용

○ 구　성: 7급 이하 근무경력 6년 이내 20~30대 직원 / 개인 또는 팀단위 공개모집

○ 기　능: 조직문화 및 일하는 방식 개선 등을 위한 아이디어 제시, 실천 방안 도출, 조직 내 확산

○ 운영방식

- 수시토론: SNS, 영상회의, 티타임 등 자유로운 형식으로 의견교환
- 정기회의: 오프라인 정기회의 실시 (월 1회, 근무시간 내·외 활동 가능)
- 활동시간 보장: 근무시간 중 / 월 2시간 이내

○ 활동내용

- 직원 의견수렴(인터뷰, 설문 등) 등을 통한 조직 내 문제점 진단 및 분석

  * 조직문화 개선, 일하는 방식 개선, 신규 시책발굴, 기타 구정의 생산성 향상 과제

- 자유로운 분위기에서 아이디어 발굴, 조직문화 개선 등 토론
- 팀별 주제와 관련된 담당자 및 간부 공무원과의 대화
- 토론을 통해 도출된 아이디어 활용 캠페인, 이벤트 등 활동 추진
- 혁신 선진지 및 박람회 등 필요시 현장 방문
- 타 지자체 주니어보드 교류 등 네트워킹 추진

○ 자문단 운영: 활동과 관련된 내용 자문 지원

- 기획팀장: 주니어보드 운영 전반 자문
- 총무・인사・공무원단체팀장: 복무, 인사, 교육, 후생복지 관련 자문
- 예산・경리팀장: 예산·집행 분야 자문

○ 성과공유: 활동내용 및 혁신제안 발표 → 관련부서 검토·반영

○ 인센티브 부여

- 우수활동팀 시상, 상시학습 인정(기관주관교육)

- 부서 자체평가 가점 부여(혁신활동 참여 직원 수에 비례하여 부서에 점수 부여)

□ 추진과정 중 장애요인 및 극복 방안

장애요인		극복방안
주니어보드 활동이 업무량의 증가로 인식	→	· 업무 시간 중 주니어보드 활동에 대한 적정시간 할애 보장 (월 2시간 이내 / 기관장 방침)
업무시간 중 주니어보드 활동에 대한 부서장 및 동료 직원의 불만		· 부서에 대한 인센티브 제공 (부서 자체평가에 활동직원 명수에 비례하여 가점 부여)
주니어보드활동의 동기부여 저하		· 주니어보드활동 결과 소관부서 적극 검토 및 반영 · 기관장 포함 고위공직자의 적극적인 협조(지원) · 주니어보드 엠블럼, 아이템(공무원증 목걸이줄)을 제작하여 참여 직원 간 소속감 강화 및 자긍심 고취
경험과 지식의 부족 및 주니어보드활동의 실행(홍보) 한계		· 기획팀장, 총무팀장, 예산팀장 등 자문지원단 운영 · 특강·박람회 참석 지원 · 새올행정시스템 주니어보드 전용 게시판 개설

* 해당 사항은 혁신주니어보드(1기)의 정책제안 및 장애요인 개선사항을 2기 운영에 반영

□ 주요 추진성과

1. 젊은 아이디어를 반영한 정책 및 일하는 방식 전환에 따른 만족감 증대

○ 기존 세대가 자각하지 못하는 관행적인 업무처리에 대하여 젊은 세대의 아이디어를 반영하여 방식과 수단의 변경으로 업무 효율성 증대

○ 변화된 외부 환경을 민감하게 인지할 수 있는 젊은 세대 공무원의 의견을 정책에 반영함으로써 조직 구성원의 만족감 향상

- 2023년 혁신주니어보드 제안 정책 건수 : 9건 / 반영(5건), 시스템 개발 검토(3건), 미반영(1건)

제안내용	정책반영
▸**조진문화 개선 제언**	
- 연가 사용 활성화 : 목적 등 질문 삼가, 의무적 사용 제안	일부 반영
- 체계적 업무인수인계 : 인수인계교육 의무화, 프로그램 개발	장기검토 중
- 동기데이(희망하는 사람과 점심식사 하는 날)시행	미반영
- 2기 주니어보드 활동 계획 제안	반 영
▸ **업무방식의 디지털화**	
- 주차관제 시스템 변경(무인정산시스템 및 사전정산기 도입)	반 영
- 당직 경비시스템 기능 보강	반 영
- 각종 접수대장 RFID 태그를 활용한 자동입력시스템화	장기검토 중
- 반복 당직민원 접수 및 분류에 당직민원 AI활용	장기검토 중
- 업무·복지 등에 관하여 자유롭게 묻고 답하는 오픈채팅방(무엇이든 물어보세유성구)운영	반 영

2. ‘Doing’ 을 통한 세대 간 공감 및 조직문화 감수성 증대

❍ 젊은 세대의 시각과 아이디어를 반영한 조직문화 설문조사를 시행하고 참여하며, 결과를 공유함에 따라 세대 간 가치관에 대한 이해 향상

[자체모니터링 결과] 구성원층 전반에서 조직문화 개선 및 타세대 공감의 필요성에 대한 인식 확대
- (2022년) 조직의 문화 개선 필요성을 관리자층 6.37%, 주무관층 47.8%이 응답하여 주무관층과 관리자층의 조직문화 이해 인식격차가 매우 컸음
- (2023년) 청렴도 향상을 위한 서로의 가치관 및 문화 이해, 직장문화 개선 상호협력 조직문화 조성이 관리자층과 주무관층에서 공통적으로 1, 2위로 응답함에 따라 세대 간의 가치관에 대한 이해 필요성과 공감이 확대됨을 확인

❍ meet-up* 개최(주제: 공직문화, 업무관련, 인문소양 등)로 MZ세대 공무원의 역량 및 조직에 대한 소속감이 강화되었으며, 흥미로운 이벤트 시행으로 조직 내 소통 확대 및 친밀감 상승

* meet-up : 비슷한 관심사나 목적을 가진 사람들이 모여 서로 정보를 공유하고 의견을 나누는 모임

- 운영사례

구 분	내 용	비고
조직문화 인식 설문조사	업무 외 스트레스에 대한 재직기간 별 설문조사 같이 일하고 싶은 팀원에 대한 밸런스게임형 설문조사 토너먼트 방식의 팀장 이상형 월드컵 조직문화에 관한 가상상황에 대한 Padlet을 활용한 의견 조사 등	
부구청장과 오찬 간담회	부구청장과 점심식사를 하면서 조직에 대한 문제점 및 개선방안 자유토의(주니어보드의 Attitude, 공무원의 정의 등)	
캐주얼 데이 & 위크	간부공무원이 간부회의에 캐주얼복장을 입고 참석 후 콘텐츠트 진행 부서별 캐주얼 복장을 착용하여 부서별 콘테스트 진행	
꿀팁 런치박스	점심시간 활용한 미팅 형식으로 직원 중 미팅리더를 선발하여 자기개발, 공직문화 등 대한 경험(팁)을 공유하고 함께한 직원과 자유롭게 토론 / 매회 신청인원 증가로 선착순 마감 (의사소통 강화를 위해 매회 20~30명 선 유지)	
캠페인 추진	조직문화개선 캠페인 실시 의전은 과하지 않게, 소통과 배려·경청의 자세로, 정시퇴근은 당연하게 등	
신규직원 청사 투어	신규직원의 공직생활 적응을 돕기 위해 청사투어 및 주니어보드와 멘토링 활동 / 신규직원 대상 설문조사(만족도 91%, 도움이 되었다고 대체 답변)	

□ 우수사례 선정 사유

❍ 조직 내 MZ세대 공무원의 비율이 높고 기관의 행정환경 변화(도시개발, 평균연령이 낮은 주민 구성)가 빠를 때, 세대 간의 가치관의 차이에 따른 갈등과 민원의 다양화 및 증가는 부패 취약요인으로 작용한다고 분석됨

❍ 혁신주니어보드가 주도적으로 조직의 문화를 선도함에 따라 MZ세대 공무원의 기존 공직문화에 대한 이해도와 소속감의 증진에 도움이 되었음

❍ 조직문화, 업무방식 및 관행 등에 젊은 세대의 의견과 아이디어를 청취하고 반영함에 따라 세대 간 소통 및 이해가 확대되고 업무의 효율성 증대 효과를 가져옴

√ **해당 사례가 '21년도~'23년도 권익위에 제출한 '부패취약분야 개선 과제'에 해당 여부**	예 ■		아니오 □
√ **과제 제출 년도** * ('21년도) 부패방지시책평가 ⑤번, ('22년도) 청렴노력도 평가 ⑤번, ('23년도) 청렴노력도 평가 ②번 과제	'21년 □	'22년 □	'23년 ■
√ **'21~23년도 미평가기관으로 자율과제로 제출 여부**	예 □		아니오 ■