【 한국교통안전공단(TS) 청렴 시책 추진 사례 】

기관장 – 직원 공개토론(타운홀미팅)을 통한 취약분야 개선

기관장이 직접 직원과 소통하고, 소통 결과를 제도개선 및 청렴정책에 반영

기관장의 강력한 소통 의지

- **(기관장 지시) 타운홀미팅과 같은 자리를 마련**하여, 직원들과 **진정성 있는 소통**을 하자! (기관장 주재 청렴기획단 회의, '23.3월)

『타운홀미팅』 프로그램 운영

- **조직 맞춤형 타운홀미팅 도입**하여, **'23년과 '24년에 시행**
- 소통을 통한 조직문화 개선 및 경영관리에 직원 의견 반영

직 원 의 견 반 영

- **(제도개선)** 취약분야 관련규정 개정으로 개선효과의 지속성 담보
- **(청렴활동)** 직원 니즈에 적합한 新 컨텐츠를 통해 실효성 제고

1 TS 맞춤형 『 타운홀미팅 (Town hall meeting) 』 소통 프로그램 운영

타운홀미팅? 조직 구성원들이 한 자리에 모여 자유롭게 의견을 주고받는 회의로 주로 기업이나 스타트업에서 활용되는 개방적이고 수평적인 소통방식

4대 운영 규칙을 접목한 TS 맞춤형 타운홀미팅 시행

TS 맞춤형 타운홀미팅?	규칙① 3無 토론	규칙② 취약분야 등과 연계한 주제선정	규칙③ 본사·지역 소속 다양한 계층 참여	규칙④ 기관장이 직접 실시간 피드백
① 3無 토론	**無 기명** • 익명토론 어플을 활용하여 개인정보 노출 부담감 해소 - QR코드를 통해 어플접속 후 개인 의견 실시간 제출	**無 정제** • 듣기 좋은 의견만 고르지 않고, 제출된 그대로 공개 - 모든 의견을 스크린 표출하여, 참여자 간 상호 공유	**無 평가** • 제출된 의견에 대하여 좋고 나쁨에 대한 평가 금지 - 내부환경 등 고려 이행 가능성에 대한 집중 토론	
② 취약분야 등과 연계한 주제선정	**'23년 내부체감도 취약분야**[인사위반] • 승진, 성과중심 VS 경력중심? • 승진인사위원회, 이랬으면 좋겠다. • 동료평가 도입에 대한 여러분의 생각은? • 전보 시, 내가 겪었던 불합리한 경험 등		**'24년 TS 일·가정 양립대책**[기재부방침 관련] • 다자녀 출산직원에 대한 승진 우대방안 • 다자녀 출산직원의 연고권 근무 확대 • 기타 육아휴직 활성화 방안 등 직원이 바라는 일·가정 양립을 위한 대책	
③ 본사·지역 소속 다양한 계층 참여	**'23년 하위직급과 상위직급 분리 시행** • 세대별 인식 차이를 파악하는 한편, 편안한 토론 분위기 조성을 위해 직급별 분리 시행 - (1차) 5급 이하 134명, (2차) 3~4급 145명		**'24년 모든 직급이 함께 모여 토론** • '23년과 동일하게 익명토론 방식 계속 적용 • 직급별 견해 차이를 직원들도 스스로 인식할 수 있도록, 상호 이해의 장 마련	
④ 기관장이 직접 실시간 피드백	**직원들의 가감 없는 의견을 직접 청취** • MZ세대 용어 및 직원의 과격한 발언 등 제출된 모든 의견을 적나라하게 표출		**민감한 질문도 기관장이 직접 답변 원칙** • 모든 질의사항에 대해서는 기관장이 우선 답변하고, 관련 부서장이 보충답변 진행	

2 추진과정 중 장애요인 및 극복 방안

장애극복 1 **조직 내 소통에 대한 부정적 인식**

장애 보여주기식 일회성 행사?

- '어차피 이야기해도 안 바뀔 텐데...' 라는 직원들의 부정적 인식 상존
  - 참여 직원들의 진정성 있는 의견 개진 등 적극적인 참여를 기대하기 어려워!

극복 근로자 대표 참여 등 소통 실효성↑

- 기관장과 노조위원장이 함께 참석하여 노사합동 개선의지를 직원들에게 공유
- 토론주제 관련 소속의 고위직, 부서의 장이 참석하여, 직원의견에 직접 답변

장애극복 2 **기관장과 직접 대화에 대한 부담**

장애 눈치 보느라 하고 싶은 말 못 해?

- 많은 사람들 앞에서 발언하는 것을 쑥스러워하는 직원, 이사장과의 대화에 부담
- 다수의견에 반하는 발언을 하는 것에 부담
- 대면 소통 시 익명성 보장에 대한 불신

극복 익명으로 하고 싶은 말 다 하자!

- 참여자들이 익명토론 어플(슬라이도)을 통해 눈치 보지 않고 자유롭게 의견제출
- 본인 제출 의견뿐만 아니라 다른사람이 제출한 의견까지 대형스크린을 통해 공유

타운홀미팅 만족도 조사 ('23년)

구분	매우 만족	만족	보통	불만족	매우 불만족
전반적 만족 여부	27명	21명	6명	-	-
주제 적정 여부	32명	14명	7명	-	1명
진행시간 적정 여부	32명	14명	5명	3명	-
진행방식 적정 여부	**37명**	**14명**	**2명**	**1명**	**-**

익명 토론어플 활용 등 진행방식의 만족도가 가장 높게 나타남
(5점 만점에 4.61점)

3 주요 추진성과

주요성과 (제도개선)

성과① 직원이 체감할 수 있는 공정·투명 인사개선	성과② 일·가정 양립 제도개선	성과③ 조직문화 개선 청렴활동 정례화

① 공정·투명 인사개선

타운홀미팅 의견 ('23년)

- (1차 타운홀) '승진 인사위원회에 직원 참관' 요구가 33.6%(134명 중 45명)로 가장 많음
- (2차 타운홀) 전보 마일리지 제도 불만족 (81%), 전보원칙과 일관성이 없다는 불만 有

제도개선 ('23년~'24년)

- '23년 승진 인사위원회 『직원 참관제도』 도입 (체크리스트 활용 위원회 운영 적정성 모니터링)
- '24년 인사부서(장) - 직원 간 소통채널 신설 (찾아가는 인사상담, 인사불만 및 비위 신고)

② 일·가정 양립 제도개선

타운홀미팅 의견 ('24년)

- 1명의 자녀도 소중. 자녀 명수가 절대적 기준이 아니므로, 전반적 제도개선 요구
- 어린이집 등 방학 기간에 육아를 위한 특별휴가 사용할 수 있도록 지원 필요

제도개선 ('25년)

- 육아시간 사용 가능한 자녀 연령대 확대 (만 5세 이하 → 만 8세 이하 또는 초2 이하)
- 어린이집, 학교 휴원 시에도 자녀돌봄 휴가를 사용 가능하도록 기준 개선

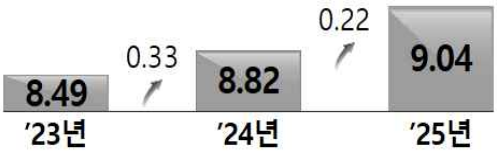
③ 조직문화 개선 청렴활동 정례화

타운홀미팅 시사점 ('23년, '24년)

- 불평불만 등 직원들의 솔직한 의견을 들을 수 있는 지속적인 소통 프로그램 필요
- 인사불만은 제도개선 뿐만 아니라 부서장 등 구성원의 자발적인 인식개선 노력 필요

청렴정책 반영 ('24년~)

- 직원이 소관부서 고위직과 소통할 수 있는 1:1 면담 프로그램 정례화 운영
- 부서원이 모두 모여 연고주의 위험성 등을 자가 진단하도록 점검 Tool 운영

주요성과 (내외부 평가)	성과④ 기관장 주도 소통문화 확립으로 정부경영평가 2년 연속 A등급 견인	성과⑤ 직원의 공감을 끌어내는 전략적 소통으로, 자체청렴도 상승 견인
④ 정부경영평가 A등급 견인 '23년, '24년 2년 연속 A등급	『리더십 (비계량)』 B+ 등급 유지  	『윤리경영 (비계량)』 B등급으로 상승 
⑤ 자체청렴도 조사 결과, 조직문화 개선	『청렴문화지수』 2년 연속 상승  * (청렴문화지수) 조직문화에 대한 직원 인식 조사 (총 12개 항목 : 조직청렴도, 갑질, 신고문화 등)	『업무청렴지수』 2년 연속 상승  * (업무청렴지수) 업무 공정성의 직원 인식 조사 (총 3개 항목 : 인사업무, 예산집행, 업무지시)

4 우수사례 선정 사유

다음의 어려움을 겪고 있는 기관에서 도입하면, 조직문화 등 개선에 도움

기관장 - 직원 간 진솔한 대화가 필요한 기관	지속적 제도개선 노력에도 불구, 직원의 만족도가 낮은 기관	청렴활동에 대한 직원의 공감대가 부족한 기관
• 기관장과의 대화에 부담을 갖는 직원들의 적극적 참여를 유도 • 기관장은 직원의 솔직한 의견을 듣고, 효과적 경영관리가 가능	• 직원 본인 의견이 반영된 제도 개선으로, 개인별 체감도 향상 • 직원 참여형 의사결정 문화 확산으로, 조직 갈등관리 기능 강화	• 직원의 니즈가 무엇인지를 파악하여, 맞춤형 청렴활동 추진 가능 • 직원이 자발적으로 참여하는 청렴활동으로 청렴의식 내재화 효과

√ 해당 사례가 '22년도~'24년도 권익위에 제출한 '부패취약분야 개선 과제'에 해당 여부	예 ■	아니오 □	
√ 과제 제출 년도 * ('22년도) 청렴노력도 평가 ⑤번, ('23년도) 청렴노력도 평가 ②번, ('24년도) 청렴노력도 평가 ②번	'22년 □	'23년 ■	'24년 ■
√ '22년도~'24년도 미평가기관에 해당(자율과제 제출)	예 □	아니오 ■	

※ 증빙자료 목록 (보고서 내용 순서에 따라 작성)

연번	공문 제목	문서번호	결재일
1	2023년 1차 CEO 주도, 타운홀미팅 개최계획 보고	ESG경영처-1536	'23.6.14.
	CEO와 함께하는 타운홀미팅 용역 운영결과 보고	ESG경영처-1583	'23.6.20.
2	제2차 'CEO와 함께하는 타운홀미팅' 개최 계획 보고	ESG경영처-2257	'23.8.28.
3	CEO 주도, 타운홀미팅 개최 계획 보고	ESG경영처-1310	'24.6.4.
	2024년「CEO와 함께하는 타운홀미팅」개최 결과 보고	ESG경영처-1506	'24.6.26.
4	승진인사위원회 참관인 추첨 입회 요청	인재개발처-5744	'23.6.21.
5	2024년 연간 인사 운영 계획(안) 보고	인재개발처-3416	'24.4.11.
	인사 업무 직원 소통 활성화 계획 보고	인재개발처-3759	'24.4.24.
6	규정 개정 알림 [「취업규정」 일부개정]	법무팀-269	'25.2.3.
7	고위직 "Principal One-to-One 면담" 시행계획	감사처-704	'24.3.5.
	고위직「Principal One-to-One 면담」시행 결과 보고	감사처-1941	'24.6.10.
	2025년 고위직「Principal One-to-One 면담」시행 계획 알림	감사처-1273	'25.4.2.
	2025년 고위직「Principal One-to-One 면담」중간 결과(알림)	감사처-2189	'25.6.11.
8	2024년도 청렴경영 추진체계 운영 안내	감사처-554	'24.2.22.
	청렴현장진단반 운영 가이드라인 안내	감사처-1393	'24.4.26.
	2025년도 청렴경영 추진체계 운영 안내	감사처-84	'25.1.6.
	2025년 청렴리더 운영 계획	감사처-615	'25.2.17.
9	2024년 자체청렴도 조사 및 간부직 부패위험성 진단 결과 보고	감사처-1700	'24.5.22.
	2025년 자체청렴도 조사 및 간부직 부패위험성 진단 결과 보고	감사처-1996	'25.5.27.