

(국토부) 직원이 예보하는 “조직기상도”

□ 추진배경 및 필요성

○ 개인·자율성 등을 중시하는 신임 공무원 유입 등으로 기존 방식과 다른 새로운 소통방식과 조직문화 조성 필요

○ 부패취약분야 분석 연구용역* 결과에서 조직문화 개선 필요 강조

* 「국토교통부 부패 취약분야 개선을 위한 연구」 '23.7~9월(2개월), EK윤리지식연구소

□ 주요 추진내용

○ (개요) 직원이 소속부서의 조직문화 상태를 5단계*로 구분하여 평가

* (매우 맑음) 5점, (맑음) 4점, (보통) 3점, (흐림) 2점, (강우강설) 1점

○ (시행방법) 업무망(솔넷)에 배너창을 마련하여 개인별 1회/일 평가하고, 1회 평가결과는 소속 과·실·국·기관 평가결과에 자동 반영

* 참여 활성화를 위해 비로그인 상태에서만 가능하게 하고, 점수는 산술평균

○ (결과활용) 평가결과의 유의미성 차원에서 평가단위별로 전체 평가횟수의 25%이상인 결과만 통지(소속직원들 근무상황 등을 고려)

* (예시) 직원 10명인 평가단위 “○○과”: 50회(10명×20일=200회, 25%인 50)

120명인 평가단위 “○○실”: 600회(120명×20일=2400회, 25%인 600)

⇒ 특히, 평가점수가 2개월 이상 연속으로 2점 미만인 경우, 평가단위 직상급자에게 원인파악 및 적절한 조치를 하도록 요청

□ 우수사례 선정 사유

○ 개인·자율성 등을 중시하는 MZ 세대의 유입은 모든 공공기관의 공통 사항으로 기존 낡은 조직문화를 개선할 필요

✓ 해당 사례가 '22년도~'24년도 권익위에 제출한 '부패취약 분야 개선 과제'에 해당 여부	예 ■	아니오 □	
✓ 과제 제출 년도	'22년 □	'23년 □	'24년 ■
✓ '22년도~'24년도 미평가기관에 해당(자율과제 제출)	예 □	아니오 ■	

