[별지 제3호서식] (앞쪽)

제5회 노사협의회 회의록

회 의 일 시	2025년 11월 12일 수요일 오전 11시
회 의 장 소	공단본부 이사장실
보 고 사 항	1. 노사협의회 협의사항에 대한 조치결과 보고
의 결 사 항	1. 노사협의회 실효성 강화의 건 2. 상호존중 기반 조직문화 구축의 건

	안건	결과
의결된 사항 및 그 이행에 관한 사항	- 노사협의회 실효성 강화의 건 ・노사협의회 명칭 변경 협의 ・노사공동 상생선언식 개최 협의	원안가결
	- 상호존중 기반 조직문화 구축의 건 ・직장 내 괴롭힘 예방 홍보 ・직장 내 괴롭힘 대응지침 제정	원안가결
그 밖의 참고사항 및 전분기 의결된 사항의 이행 상황		

210㎜×297㎜[일반용지 60g/㎡(재활용품)]

(뒤쪽)

참 석 위 원

근 로 자 위 원		사 용 자 위 원	
성 명	서 명	성 명	서 명
유주형	유주형	조수일	조수일
김동욱	김동욱	조대성	조대성
김태우	김태우	신상근	신상근
김수빈	김수빈	김성필	김성필
박주용	불참	하경호	불참

210㎜×297㎜[일반용지 60g/㎡(재활용품)]

[합천군 시설관리공단]
제 5 회 노 사 협 의 회 회 의 내 용

일 시: 2025년 11월 12일 (수) 오전 11시 00분
장 소: 합천군시설관리공단 소회의실
사회자: 경영기획부 과장 이승호
의 장: 사용자측 조수일, 근로자측 유주형
참석자: 사용자측 - 조대성, 김성필, 신상근
근로자측 - 유주형, 김태우, 김수빈
회의시간: 약 60분

1. 개회
사회자 개회 선언.
“지금부터 2025년 제5회 노사협의회를 개회하겠습니다. 이번 회의에는 조직문화와 협의 과정에 대한 이해를 돕기 위해 지난 10월 22일 신규 임용된 신입직원 5명이 참관인 자격으로 참석하셨습니다.”

2. 보고사항
노사협의회 협의사항 조치결과 보고
(1) 2025년 8월~11월 전 직원 대상 직무스트레스 조사 완료
주요 개선과제: 부서 간 소통 강화, 인력배치 및 보상체계 인식 개선
12월 중 부서 피드백 및 개선과제 실행 예정
(2) 청력보존프로그램 10~12월 시행 중
수질환경부 측정 완료, 생활환경부 진행 중, 12월 중 결과 보고 예정
(3) 조직문화 개선 워크숍 9월 22일 합천영상테마파크에서 개최
임직원 150명, 주민 50명 참여)
팀별 실천선언 작성 및 직원 만족도 4.2점(5점 만점)
(4) 경영평가 성과급 지급 11월 7일 집행
지급률 95%, 4단계 등급 적용, 예산기준 준수 완료

일부 사용자위원은 “직원 동기부여와 사기 진작을 위한 포상·견학 프로그램 확대 필요”를 제안.
“성과급 차등폭 완화 및 공정성 확보 방안”에 대한 논의 진행.
근로자위원은 “평가등급 상·하위 간 격차가 커 상대적 박탈감이 발생할 우려가 있다”며 “내년에는 정성평가 강화 및 외부 전문가 검증 필요” 의견 제시.

이사장은 “성과급 산정체계 개선과 함께, 내년 예산에 복리후생 확대 항목 검토 예정”이라고 회신

3. 심의안건

안건 1. 노사협의회 내실화의 건 (의안번호 제2025-9호)

○ **안건 설명 요약**

노사협의회를 단순 협의기구에서 전략적 상생 플랫폼으로 발전시켜 실효성 강화.
명칭 변경: 「합천군시설관리공단 노사협의회」 → 「H.A.P 상생협의회」
H: Harmony(화합) / A: Advancement(발전) / P: Promise(신뢰)
지역 상징성(‘합천의 합’)과 연계하여 협력과 신뢰의 의미 부여
노사공동 상생선언식 개최 계획
협의회 명칭 선포, 규정 개정 공포, 공동선언문 낭독 및 서명식 추진

○ **논의사항**

근로자위원 일부는 “약자 ‘H.A.P’의 사용이 직원에게 익숙하지 않을 수 있다”며 명칭 인지도 검토 요청.
사용자위원은 “컨설팅 결과 제안된 명칭으로 상징성과 의미가 충분하며,
내부 홍보를 통해 자연스럽게 정착시킬 수 있다”고 답변.
이사장은 “노사가 공동으로 상생 선언식을 추진하여 조직문화 혁신의 계기로 삼자”고 발언

○ **결과**

참석위원 전원 ‘원안 의결’
→ 2025.11. 규정 개정 추진

안건 2. 상호존중 기반 조직문화 구축의 건 (의안번호 제2025-10호)

○ **안건 설명 요약**

직장 내 괴롭힘을 예방하고, 존중·배려 중심의 건강한 조직문화 조성을 위한 제도적 기반 마련.
주요 추진내용:
① 전 사업장 ‘상호존중 문화 포스터’ 부착 및 캠페인 실시
② 직장 내 괴롭힘 대응지침 제정·공포 및 인사규정 연계
③ 예방교육 의무화(신규임용자·승진자 대상)
④ 익명 신고시스템 운영으로 신고자 보호 강화
추가적으로 부서별 ‘존중 실천 서약 캠페인’ 및 우수부서 포상제 도입 계획.

○ **토론 요약**

근로자위원 제안: “존중문화 확산을 위한 포스터 외에,
공모전이나 표어 경진대회를 병행해 직원 참여를 높이자.”

사용자위원 의견: “조직문화 개선은 제도보다 ‘리더의 언행 변화’가 중요하다.
관리자가 직원에게 먼저 존중을 실천할 때 조직 전체가 달라진다.”
이사장은 “상호 존중은 공단의 경쟁력”이라며,
“직원 간 신뢰·협력 문화를 확산하기 위해 제도뿐 아니라
상호 칭찬문화, 모범사례 발굴 등 실천적 활동으로 확대하겠다”고 강조.

○ **결과**

참석위원 전원 ‘원안 의결’→ 2025.12. 대응지침 제정·공포,
2025.12. 존중캠페인 시행 예정

○ **기타사항**

이사장은 “직원 간 존중과 신뢰를 기반으로 한 ‘원팀 문화(One Team)’ 구축이 중요하다”며, “신규 직원부터 부서장까지 서로 배려하고 열린 소통을 실천해야 한다”고 강조
또한, “직속 상관의 언행이 신규직원 성장에 큰 영향을 미치므로
부서장 중심의 조직문화 혁신이 병행되어야 한다”고 언급.
신규 직원들에게 “공단의 협의 과정과 상생문화를 직접 체험한 좋은 계기이길 바란다”고 격려

4. 폐회

이상으로 제5회 노사협의회 모든 안건의 심의를 마치겠습니다.
오늘 논의된 사항들이 공단의 상생문화와 조직 신뢰를 높이는 계기가 되길 바랍니다.