

# 경영목표 달성을 위한 직무중심의 중장기 인력운영 계획(2023~2027)

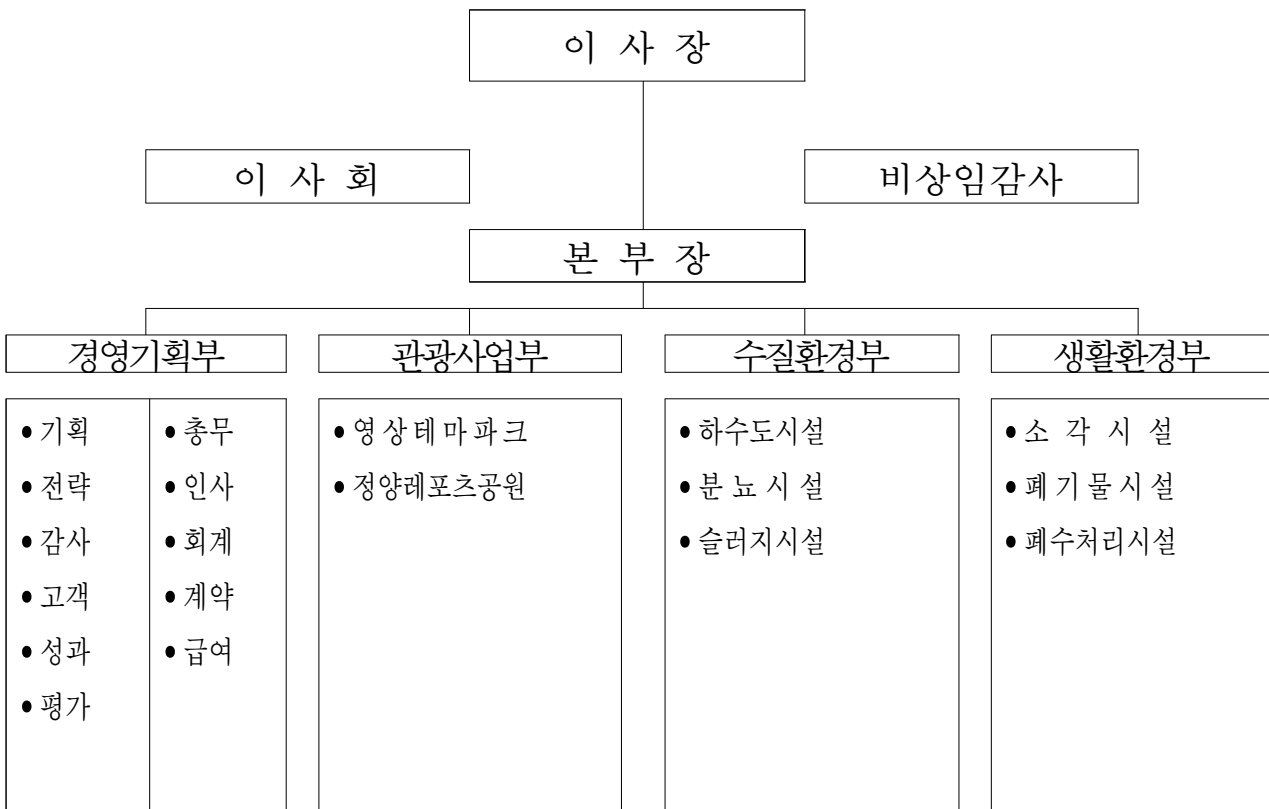
## I 일반현황

### □ 주요 사업범위

1. 합천영상테마파크 관리·운영
2. 정양레포츠공원 관리·운영
3. 하수처리시설과 그와 관련된 시설의 관리·운영
4. 폐기물 소각 및 매립시설과 그와 관련된 시설의 관리·운영
5. 국가, 군 또는 공공단체가 위탁하는 사업
6. 제1호부터 제5호까지의 부대사업 및 경영수익사업
7. 그밖에 군수가 필요하다고 인정하는 위탁 또는 대행사업

### □ 조직·인력 현황

#### ○ 조직도



○ 인력현황(2023년 7월 31일자)

구분		총계	일반직						공무직	기간제	인턴
			소계	3급	4급	5급	6급	7급			
전체	정	102	80	2	7	14	31	26	21	0	0
	현	75	68	1	4	12	32	19	6	68	1
	결	-27	-12	-1	-3	-2	1	-7	-15	68	1
임원	정	1									
	현	1									
경영 기획부	정	10	9	1	1	2	2	3	1	0	0
	현	9	9	0	1	3	0	5	0	2	0
	결	-1	0	-1	0	1	-2	2	-1	2	0
관광 사업부	정	23	8	0	2	2	3	1	15	0	0
	현	11	6	0	1	1	0	4	5	48	1
	결	-12	-2	0	-1	-1	-3	3	-10	48	1
수질 환경부	정	34	33	1	2	5	14	11	1	0	0
	현	34	33	1	1	6	20	5	1	5	0
	결	0	0	0	-1	1	6	-6	0	5	0
생활 환경부	정	34	30	0	2	5	12	11	4	0	0
	현	20	20	0	1	2	12	5	0	13	0
	결	-14	-10	0	-1	-3	0	-6	-4	13	0

## II 내·외부 환경분석

### □ 외부 환경분석

○ 지역인구 소멸에 따른 「효율적인 인력 운영」 방안 필요

- 합천군은 행정안전부에서 지정한 인구감소지역으로 고령화 비율이 2023년 현재 경남도에서 가장 높은 40.9%임
- 경제활동인구의 감소 등 지역 내 인적자원이 점차 줄어들고 있

어 조직 운영의 비효율을 감소시키는 노력이 필요함

- 정부 정책방향에 따라 「직무중심 인사관리」로 전환 필요
  - 전문성 강화와 공정성에 기반을 둔 인사관리 체계로의 공단 설립 초기에 선도적 전환이 필요함

## □ 내부 환경분석

- 공단은 2022년 7월 정식 출범하였고, 출범 초기 운영의 안정화를 더욱 가속화 하기 위해 사업별, 기능별 인원의 효율적 배치 필요
- 지속적인 공공시설물 관리 수요로, 신규사업을 통해 조직이 확대 될 것으로 예측되고 있으며,
- 이에 공공시설물의 효율적 관리를 위한 인재 육성과 시설관리를 위한 중장기적 인력 운영의 체계적인 전략이 요구됨.
  - 신규사업의 안정적 인수 및 사업개시를 위한 기존인력의 시설관리 능력 향상과 유능한 인재가 채용될 수 있도록 하는 채용전략 필요

## Ⅲ 인력운영 현황 · 분석

### □ 공단 현원 분석

- 직급별 인력(2023. 7. 31.일자)

구분	총계	일반직						
		관리직			중간관리직			하위직
		계	3급	4급	계	5급	6급	7급
정원	80	9	2	7	45	14	31	26
현원	68	5	1	4	44	12	32	19
비율	100%	7%	1%	6%	65%	18%	47%	28%

\* 4급 파견공무원 1명 포함

- 관리직이 일반직 총 인원의 7%, 5~6급 65%, 7급 28%로 중간관리층과 하위직급이 93%를 차지하고 있는 삼각형 구조임

\* **피라미드형 조직**으로 직급별 균형을 유지한 안정적 구조이나 위로 갈수록 줄어드는 구조로 인사(승진) 적체 문제가 발생할 수 있음

○ 공단 설립 후 인력변동 현황 분석

구 분	'22. 6.	'22. 7.	'22. 12.	'23. 1.	'23. 7.
계	26	46	46	71	75
임원	1	1	1	1	1
일반직	23	39	38	63	68
공무직	2	6	7	7	6
인력 변동 추이					
※ 설립 이후 일반직 인력은 신규 대행사업 위·수탁에 따라 점진적으로 증가					
2022년 6월	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 공단설립TF팀</li> <li>- 파견공무원 4명</li> <li>- 신규채용 12명(일반직 10명, 공무직 2명)</li> <li>▶ 수탁 예정 대행사업(공공하수도시설) 인력 1차 고용승계 9명</li> </ul>				
2022년 7월	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 대행사업(공공하수도시설, 영상테마파크, 정양레포츠공원) 수탁에 따른 인력 증가 21명(일반직 17명, 공무직 4명)</li> <li>▶ 파견공무원 감소(4명 → 3명)</li> </ul>				
2022년 9월 ~ 12월	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 공공부문 비정규직 정규직 전환 1명</li> <li>▶ 정년퇴직 1명</li> </ul>				
2023년 1월	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 신규대행사업(농공단지공공폐수처리시설, 환경기초시설) 수탁에 따른 인력증가 27명</li> <li>▶ 파견공무원 감소(3명 → 1명)</li> </ul>				
2023년 2월 ~ 7월	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 퇴직 3명(일반직 2명, 공무직 1명)</li> <li>▶ 신규채용 7명</li> </ul>				

## □ 인력구조 분석

### ○ 사업별 인력현황

구분	총계	경영기획부	관광사업부	수질환경부	생활환경부
비율	100%	14%	15%	46%	25%
계	74	10	11	34	19
일반직	68	10	6	33	19
공무직	6	0	5	1	0

- 본부가 전체의 12%, 수질환경부가 전체인력의 46%를 차지함

### ○ 성별, 연령별 인력현황

구분	총계			30세 미만		30~39세		40~49세		50~ 59세	
	계	남	여	남	여	남	여	남	여	남	여
총계	74 (100%)			16 (22%)		24 (32%)		16 (22%)		18 (24%)	
소계	74 (100%)	63 (85%)	11 (15%)	11 (69%)	5 (31%)	22 (92%)	2 (8%)	14 (88%)	2 (12%)	16 (89%)	2 (11%)
일반직	67 (86%)	59	8	11	5	21	2	14	1	14	0
공무직	6 (14%)	3	3	0	0	1	0	0	1	2	2

- 일반직이 86%, 공무직 14%이며, 이 중 남성이 85%, 여성이 15%로 구성하고 있음

- 대행사업 수탁에 따른 고용승계로 여성비율이 매우 낮은 상황이며, 신규 일반직의 경우 남성 69%, 여성 31%로, 향후 여성의 비율이 높아질 것으로 예상됨

- 30대가 32%로 나타나 가장 큰 비중을 차지하고 있으며, 50대가 29%, 40대와 20대가 각각 22%를 차지함

- 업무의 중심이 되는 30~40대가 전체 인력의 54%를 차지함

○ 직렬별 인력현황

구분	계	사무	기술					공무직	
		행정	기계	전기	환경	토목	건축	사무원	시설원
현원	74	13	21	5	26	2	1	4	2

- 직렬별로는 사무-기술직 비율은 1.8:8.2 이며,
- 기술직은 사업장 시설관리 및 운영 특성에 따라 직렬별 채용을 하고, 직렬별 정원이 부재하나, 이는 신규사업 운영에 따라 탄력적 인력운영을 위함으로, 추후 직렬별 정원관리 고려 필요함
- 또한, 사무직의 경우 현재 행정직 이외의 직렬이 부재하나, 추후 조직의 성장에 따라 기록물관리직, 홍보직 등 추가 고려 필요함

○ 관리직 및 사무직과 현업직의 비율관리(2:8)

구분	계	임원	부장	사무직	기술직	공무직
계	75	1	4	11	53	6
경영기획부	11	1	1	7	2	0
관광사업부	11	0	1	1	4	5
수질환경부	34	0	1	1	31	1
생활환경부	19	0	1	2	16	0

- 관리·사무직 19% (14명) / 현업직 81% (61명)로 적정하게 구성 되어 있음

□ 퇴직 인력 분석

○ 퇴직자 및 퇴직예정자 현황

구분	2022	2023	2024	2025	2026	2027
계	1	4	5	4	6	4

퇴직(이직 등)		0	4	4	4	4	4
계		1	0	1	0	2	0
정년 퇴직	상반기	-	0	0	0	0	0
	하반기	1	0	1	0	2	0

- (퇴직예정) 연도별 정년에 따른 퇴직인력 및 퇴직 예정인력은 매년 평균 1명 이하임
- 2023년 말, 파견공무원 1명이 파견해제 예정이며,
- 이직 등에 따른 퇴직인원은 출범일로부터 현재까지 4명으로, 근속기간은 평균 7개월, 연령은 평균 37세로, 타 분야 이직에 따른 경우임

## □ 사회적 형평적 인력 채용실적

### ○ 청년 의무고용실적

- 「청년고용촉진특별법」에 따라 매년 정원의 3% 이상 의무적으로 청년(만 15세 이상 ~ 34세 이하)을 채용하여야 하며, 2023년 상반기에 3명(3%)으로 준수함

### ○ 장애인 의무 고용

- 「장애인고용법」에 따른 의무비율은 3.6%(4명)이며, 현재 중증 장애인 2명(2배수), 경증장애인 2명, 총 6명으로 준수함

### ○ 취업지원대상자 고용

- 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률」에 따라 4%(2명)의 우선고용 의무비율을 준수하여야 하며, 신규채용 시 가산점을 부여하는 등의 노력을 기울이고 있음

#### IV

### 중장기 인력운영 계획

#### □ 신규사업 추진에 따른 인력운영 전망

위수탁사업	위탁시기(예상)	사업운영인력(예상)	
		일반직	공무직
공공체육시설 운영사업(실내체육관 등)	2024년	13	6
오도산자연휴양림 운영사업	2025년	3	4
소각시설 운영사업	2026년	10	4
황매산군립공원	2026년	1	1
대장경테마파크 운영사업	2027년	6	4

#### \* 예상 운영인력

- (공공체육시설) 창녕군시설관리공단 현원 참조(체육관, 수영장)
- (오도산자연휴양림) 공단 설립 타당성 검토 보고서 참조(P162)
- (대장경테마파크) 공단 관광사업부 현원
- (황매산군립공원) 창녕군시설관리공단 현원 참조(화왕산군립공원)

#### □ 연도별 인력운영 계획

구분	2023년	2024년	2025년	2026년	2027년
계	74	93	100	116	124
일반직	69	82	85	96	100
공무직	5	11	15	20	24



## □ 향후 채용계획

구분		2023년	2024년	2025년	2026년	2027년
퇴직	정년퇴직	0	1	0	2	0
	퇴직(이직)	4	4	4	4	4
신규사업		0	19	7	16	10
채용계획		4	24	11	22	14

## IV 인력운영 추진계획

### □ 인재상 정립

미션	안전하고 효율적인 공공시설관리로 군민 모두가 행복한 생활환경 조성			
비전	미래가치를 창출하는 혁신 공기업			
경영 방침	성과지향 책임경영	변화주도 혁신경영	사전예방 안전경영	고객감동 행복경영
인사관리 목표	공공서비스 품질 향상을 위한 직무 중심의 인사관리			
인재상	성과지향 전문인	미래지향 혁신인	사람지향 소통인	
	· 지속적으로 학습하고 노력하여 해당직무의 전문성을 갖춘 인재	· 공단 경쟁력 높이고 발전을 위해 끊임없 이 혁신하는 인재	· 고객만족을 위해 열린마인드로 소통 하고 협력하는 인재	
인재육성 방향	· 수준별 직무교육	· 교육Needs를 반영 한 교육의 다양화	· 서비스 마인드 함양 과 공통 및 리더십 역량 강화	

## □ 중장기 인력운영 전략

구분	주요 시사점	인력운영 계획	중장기 인력운영 전략
외부 환경 분석	인력의 적재적소 배치 필요	<b>객관적인 인사시스템 운영</b> · 각 사업 필요인력에 따른 적절한 인력 분배 · 개인 역량에 적합한 직무 인력 배치	직무 중심의 인사관리 합리적이고 공정한 인사관리
	직무중심의 인사관리 체계 도입		
내부 환경 분석	인력의 효율적 배치 필요	<b>직무중심의 인사관리 도입</b> · 직무분석 등 추진기반 마련 · 직무기술서를 활용하여 채용 등 인사관리 · 승진 및 보수체계 등과 연계	성과 중심의 인사관리
	사업확장에 따른 인력 확충		
인력 운영 현황 분석	피라미드형 인력구조로 인한 승진적체 가능성	<b>공정하고 합리적인 채용</b> · NCS기반 채용 도입 · 사회적 약자 제한채용 · 청년에 대한 실질적인 채용 지원 대책 시행	공정하고 합리적인 채용 지방공기업 사회적 가치 실현
	현장 중심의 인력운영 지속 추진		
	고졸채용 및 지역인재 채용 강화 필요	<b>양질의 일자리 창출</b> · 신규 사업에 따른 다양한 분야의 일자리 창출	양질의 일자리 창출
	적극적인 사회적 약자 채용		
	근무환경 및 처우 등 내부고객만족도 개선	<b>맞춤형 교육체계 구축</b> · 역량기반 교육체계 마련	맞춤형 교육체계 마련 직원이 행복한 직장구현
	<b>일과 생활의 균형</b> · 유연근무제 추진 · 다양한 가족친화시책 마련	일과 생활의 균형 유지	

○ 합리적이고 공정한 인사관리

연번	추진과제	시기	비고
1	직무분석에 따른 직무기술서 도출	2023년	
2	직무중심 맞춤형 교육제도 마련	2024년	
3	직무중심 채용·전보 등 인사관리 체계 마련	2025년	
4	직무중심의 승진 및 보수체계 연계 계획 및 추진	2027년 이후	

○ 지방공기업 사회적 가치 실현

연번	추진과제	시기	비고
1	청년 채용 지속 추진	상시	
2	장애인 적합직무 도출 및 지속 채용	상시	
3	고졸적합직무 도출 및 채용	2024년 이후	
4	취업지원대상자 채용 지속 추진	상시	

○ 직원이 행복한 직장구현

연번	추진과제	시기	비고
1	연차휴가 저축제도 도입 검토 및 추진	2024년 이후	
2	가족친화우수기업 인증	2024년 이후	
3	유연근무제 지침 제정	2023년	
4	직원 휴양시설 제공 검토 및 추진	2024년 이후	