

혁신적 근무환경 조성

가족친화 우수기업 재인증 획득

2008년부터 여성가족부가 시행해온 가족친화우수기업제도는 자녀 출산, 양육 지원 등 가족친화 제도를 모범적으로 운영하고 있는 기업을 인증하는 제도입니다. SK주식회사는 2013년 첫 인증 획득 이후 임직원들이 가정과 일을 조화롭게 병행할 수 있도록 출산 장려 제도부터 근무자율화 제도 등 국내 최고 수준의 다양한 가족친화적 제도 및 프로그램을 도입·운영해왔습니다. 그 결과, 2016년 가족친화 우수기업으로 재인증을 획득하는데 성공하였습니다.

SK주식회사는 아기마중 프로그램, 임직원 자녀 학자금 지원 제도, 모바일 오피스 구축 등 다양한 제도를 통해 ‘가족이 행복한 일터’ 조성을 지속적으로 노력해왔습니다. 특히, 기존 중고생과 대학생 자녀들에게 지원했던 임직원 자녀 학자금을 유소년(만5세~12세) 자녀까지 확대 지원하고 있습니다. 이로 인해 임직원 자녀라면 누구나 학자금 걱정없이 전 교육과정을 마칠 수 있게끔 하여 임직원의 자녀 교육비 부담을 경감시키고 저출산 문제 해결에 기여하고 있습니다.



임신 임직원 Care Program 실시

SK주식회사는 저출산 극복 및 여성의 경력단절 등 사회적 문제를 극복하고 여성 임직원들이 출산과 육아의 부담을 덜고 마음껏 능력을 펼칠 수 있도록 건강한 업무 환경을 만들어주기 위해 임신 임직원 Care Program을 시행하고 있습니다.

임신 임직원 대상으로 임신부 전용 핑크색 ID카드를 지급하고 있습니다. 이는 외관 상 임신 여부를 분별하기 어려운 임신 초기에 핑크색 ID카드를 착용하게 함으로써 다른 임직원들이 임신한 임직원임을 먼저 알아볼 수 있도록 한 것입니다. 이와 동시에, 팀장 및 동료 임직원들은 임신한 임직원이 야근·장거리 출장 등 무리가 될 수 있는 업무에서 최대한 배려하고 있습니다.

또한, 정시 퇴근을 독려하며 출산휴가 후 육아휴직 자동전환, 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후 신청 가능한 근로시간 단축허용, 기혼 여성 임신 지원을 위한 난임 휴직제도, 사내 어린이집 운영 등 여성 직원의 임신·출산 장려 프로그램을 다양하게 운영하고 있습니다. SK주식회사는 임신, 출산과 육아의 부담을 줄여 여성 임직원들이 능력을 발휘할 수 있는 건강한 업무 환경을 만들어 주는 것이 중요하다고 인식하고 있습니다. 여성 임직원들이 일과 가정 모두에서 행복을 느낄 수 있도록 전사적인 지원을 아끼지 않을 것입니다.



성과평가 제도의 혁신적 개선

SK주식회사는 모든 임직원들이 명확한 목표 설정과 목표에 따른 구체적인 성과제시를 통해 개인의 능력과 성과에 걸맞은 합리적이고 적절한 보상을 받도록 지원하고 있습니다. 이를 위해, 성과평가는 명확하고 구체적인 목표를 설정하여 조직 목표와의 연계를 강화하고 업무목표 수준에 대한 충분한 협의를 통한 합의가 이루어질 수 있도록 하였습니다. 또한, 리더와 임직원 간 적극적 소통, 역량강화 중심의 상시 Feedback이 될 수 있도록 하며 업무목표 대비 구체적인 성과에 근거한 업적 평가, SK Values·Potential과 연계된 역량 평가를 통해 객관적이고 합리적인 평가 체계가 정립될 수 있도록 성과관리 정책을 수립하였습니다.

2016년은 임직원 간 협업문화 조성 및 실행력을 제고시키고자 성과평가 제도를 개선하였습니다. 신규 비즈니스를 창출하는 등 새로운 도전과 협업이 필요한 조직의 경우, 과감한 실행을 통한 사업구조 혁신을 독려하기 위해 해당 부서원들은 상대평가가 아닌 절대평가를 적용하였습니다. 그리고 임직원 상호간 협업문화 기반 마련을 위해 개인 업무목표 실적을 팀 내 동료에게 공유할 수 있도록 하였습니다. 또한, 기존 연 2회만 기록했던 업무성과를 연중 상시로 Update 할 수 있도록 하고 필요 시 중간 최종 평가자에게 횡수에 제한 없이 중간 Feedback 요청을 가능하게 하여 상시 육성형 성과관리를 위한 수시 업무목표 수정을 통해 실적을 실시간으로 업데이트 할 수 있도록 하였습니다.

자기주도 기반 Peer Review 제도 실시

SK주식회사는 2016년 전체 임직원을 대상으로 평가의 객관성 및 공정성을 제고하고, 동료간의 협업을 유도하기 위해 개인의 역량과 조직 성과 기여도 등에 대해서 가장 정확하게 판단할 수 있도록 주변 동료들이 의견을 제시하는 Peer Review 제도를 신설하였습니다. 임직원 자신의 역량과 당해년도 조직 성과 기여도 등에 대해 가장 정확하게 평가할 수 있다고 판단되는 동료 중 최소 5명을 Peer Reviewer로 선정하여 자기평가 작성시부터 최종평가 전까지 진행됩니다. Peer Review 작성 시에는 철저한 익명성을 보장하고 Reviewer 정보는 DB에서 삭제되며 Peer Review 결과는 최종평가자만 조회가 가능합니다. 최종평가자는 Peer Review 결과를 참조하여 최종 Feedback을 결정하게 됩니다.



외부 현장 근무환경 평가·개선

SK주식회사의 임직원 중 일부는 업무 특성상 본사가 아닌 외부 고객사 현장에서 근무하는 경우가 많습니다. 외부 현장에서 근무하는 임직원들이 업무에 몰입할 수 있는 근무환경 조성을 위해 외부 현장에서 갖춰야할 최적의 근무환경 기준을 수립 평가하고 이에 따른 개선방안을 도출하여 시행하였습니다.

인간공학적 측면을 고려하여 외부 현장 근무자들을 위한 최적 근무환경 기준을 1인당 전용면적 최소 3.96㎡, 좌석간 간격 1.6m 등으로 설정하였습니다. 외부 고객사 현장 사무실에 대해 CAD도면 지원 및 구축예정 사무실에 대해 예상 평가점수를 제공하며 사옥관리 전문가에 의한 구축예정 사무실 현장점검을 통해 외부 현장의 적절한 근무환경 조성을 위한 기준을 수립·평가할 수 있도록 하였습니다.

또한, 외부 현장 프로젝트의 근무환경과 관련된 예산이 원활하게 확보될 수 있도록 근무 환경 관련 예산 추정 Simulation Tool을 제공하고 프로젝트 사업관리자의 사무환경 예산확보 의무를 사규에 반영하였습니다. 여의도지역 모바일오피스 구축, 정직원 50명 이상 외부 현장 행랑 서비스 지원, 외부 현장 대상 얼음정수기·공기청정기 지원, 현장 휴게실 벽지 인테리어 지원 등을 통해 효율적이고 자기주도적으로 근무할 수 있는 환경을 제공하였습니다.

	구분	Base-line
면적	1인당 전용면적	3.96㎡(권장 4.62㎡)
	좌석 점유 면적(1석 기준)	1.78㎡
	회의실 면적(100석 기준)	9.9㎡
	휴게실 면적(100석 기준)	9.9㎡
	복도 간격	1.2m
가구	좌석간 간격	1.6m
	의자	6개 기능 가능
Infra	책상	w 1.2m
	냉난방	난방 : 26 °C 냉방 : 20 °C
	외부창문	1개 이상

기술 중심 문화 조성을 위한 개발 환경 개선

SK주식회사는 분당사옥 내 R&D 부서 임직원들이 Digital Transformation을 적극적으로 추진할 수 있도록 개발 환경 개선을 추진하였습니다. R&D 부서 사무 공간은 회의 공간을 확대하고, 업무 특성을 반영한 협업 창의 공간을 마련하며 집중 근무 공간, 오픈형 임원실 등을 조성하여 R&D 부서에서 창의적으로 업무에 몰입할 수 있도록 사무환경을 개선하였습니다. 또한, Jira, Confluence 등 협업 Tool 도입, Scrum 회의 방식 도입 등을 통해 Agile 문화를 조성하였으며 PC 사양을 Upgrade 하고 ICT R&D 부서 내 연구 개발에 필요한 Tool 및 장비 구매 지원을 통해 개발 환경을 개선하였습니다.



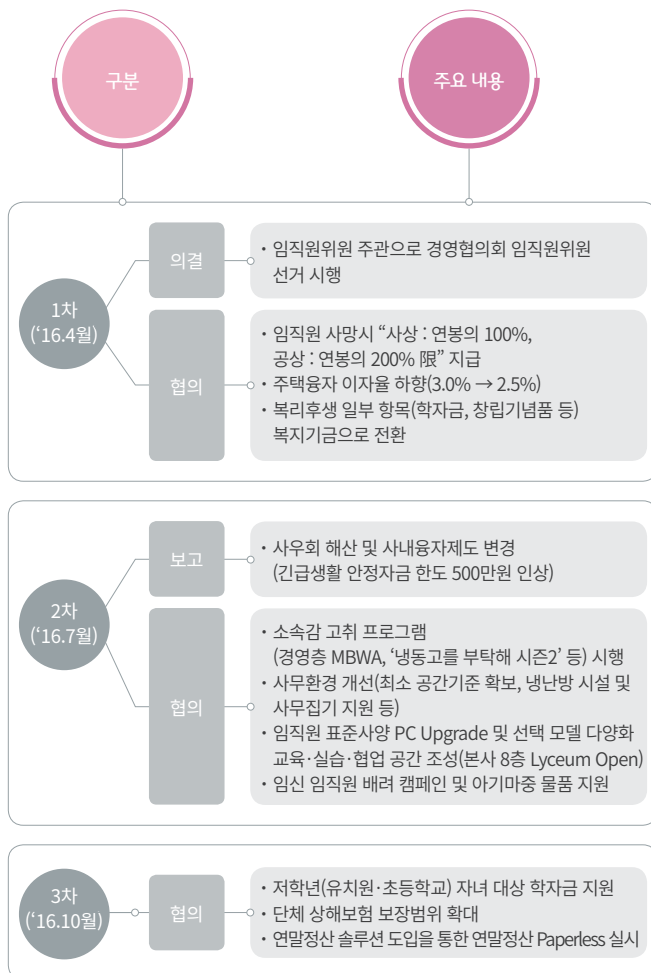
사내 조직문화 개선

경영협의회 역할 및 위상 강화

SK주식회사는 경영진과 임직원 쌍방이 참여와 협력을 통해 공동의 행복을 추구하여 더 나은 회사, 임직원이 행복한 회사를 만들기 위해 경영협의회를 운영하고 있습니다. 경영협의회는 경영진과 임직원을 대표하는 동수의 위원으로 구성되어 있으며, 3개월(분기)마다 정기적으로 회의를 개최하여 다양한 안건을 논의하고 있습니다.

2016년 정기회의에서는 임직원 사망시 지원 개선, 외부 Site 임직원 처우 개선, 임신 임직원 배려 캠페인, 저학년 자녀 대상 학자금 지원 신설 등 의미있는 활동을 수행하였습니다. 또한 3기 경영협의회의 임기가 종료되어 임직원들의 높은 관심속에 진행되었던 선거를 통해 4기 경영협의회가 새로 선출되었습니다. 향후 경영협의회는 임직원의 의견을 적극적으로 경청하고, 이를 바탕으로 경영층과 지속적으로 논의해 나갈 예정이며, 경영층의 생각도 임직원에게 즉각적으로 전달하여 원활한 쌍방향 소통이 이뤄질 수 있도록 할 것입니다.

2016년 경영협의회 활동 내역



팀 변화·혁신 가속화 프로그램(Change Acceleration Program)

SK주식회사는 팀 단위의 변화 실행력 제고를 기반으로 전사 변화·혁신을 가속화하기 위해 팀 변화 혁신 가속화 프로그램(CAP)을 개발하여 운영하고 있습니다. 본 프로그램은 Culture Survey 결과를 통해 팀 단위 Issue를 진단하고 이를 토대로 변화 혁신을 위한 팀 주도적 Action Plan을 정립하는 것입니다. 긍정탐색 기법을 활용하여 변화의 시작을 조직의 문제점에서 찾는 방식이 아닌 팀의 강점과 미래상이 변화의 원천 시작이라는 점을 인식할 수 있도록 기여하고 있습니다.

또한, Culture Survey의 진단 문항(일하는 방식, 조직분위기, 소통, 리더십&팔로워십)과 연계한 팀 변화 혁신 방안을 모색해 볼 수 있다는 점이 특징입니다. C.I.(Change Initiator)가 프로그램 운영을 주도함으로써 C.I.를 통한 조직의 변화·혁신을 주도하고 소속팀의 퍼실리테이터 역할을 수행하게끔 하고 있습니다.

퇴직지원 프로그램

SK주식회사는 행복하고 안정적인 노후 준비를 위해 퇴직연금 제도를 운영하고 진로상담을 실시하고 있습니다. 사내 심리상담실에 서는 퇴직 이후 이직 적성 탐색과 진로결정 상담을 지원하고 있습니다. 또한, 퇴직 후 임직원의 생활 안정을 위해 퇴직연금을 도입하였습니다. 퇴직연금은 임직원들의 퇴직금을 안전하게 사외 금융기관에 예치하여 보호하고 행복한 노후생활을 위해 일시금 또는 연금으로 지급하는 노후생활 보장 제도입니다. 2016년 말 기준 퇴직 급여 추계액은 2,059억으로 이 중 76.7%인 1,585억원은 사외 자산기관에 적립하여 법정 사외 적립 비율인 70% 준수를 통한 안정적 수급권을 보장하고 있습니다.