

2021년도 하반기 안전문화 증진의 날 행사 계획

김진욱

2021.10.13, 품질안전처

1 목 적

- ☐ 안전 최우선의 업무수행, 안전문화 생활화 및 이행풍토 조성
- ☐ 전 임직원의 안전문화 수준 향상을 위한 소통창구로서 활용

2 행사계획

- ☐ 행사 계획 및 세부내용
 - CEO 안전메시지(Safety Message) 게시(10.18(월)~)
 - 안전문화 수준진단(10.18(월) ~ 10.29(금))
 - 설문조사, 근로자 개별인터뷰, 안전 시스템 검토 및 현장검증 시행
 - 안전문화 워크샵(10.20(수), 14:00 ~ 16:00)
 - 대상 : 부서별 안전문화 담당자 20명
 - 안전·안전문화 한줄평 이벤트(10.18(월) ~ 10.29(금))
 - “내가 생각하는 안전/안전문화는 이다”
 - 안전문화 다짐 선포식(10.20(수))
 - 전 직원 대상
 - 안전문화 홍보물 게시(10.18(월)~)
 - 사내포털 안전문화 게시판 활용

3 기타사항

- ☐ 행사 활용방안
 - 정부/발주처/규제기관 안전문화 요구에 선제적 대응
 - 국내/외 사업개발을 위한 안전문화 성과 활용
- ☐ 협조 사항
 - 각 부서 안전문화 담당자 : 행사 참여 독려 및 안전문화 내재화 지속 홍보
 - 사용예산
 - 총액/예산코드 : 1,940,000원/53510030(공통-잡비-행사비)
 - 세부내역

건 명	금 액	비 고
업무협약	300,000원	- 10명x30,000원
포상	380,000원	- 안전문화 이벤트 참가자(30명x3,000원) (참가자 중 추천, 사내 커피쿠폰 증정) - 우수작 선정(290,000원) (최우수(1명), 우수(2명), 장려(3명) 포상)
기념품	1,260,000원	- 60개x21,000원 (안전문화 워크샵 참석자 기념품(텀블러))

“2021년도 하반기 안전문화 증진의 날 행사” 프로그램 안내



기간 : 2021.10.18(월) ~ 10.29(금)

직원 여러분들의 적극적인 참여 부탁드립니다.



하나, 안전문화 수준지표



- 기간 : 10.18(월)~10.29(금)
- 포털 “설문조사 시스템”

둘, 안전문화 다짐 선포식



- 기간 : 10.20(수)~10.29(금)
- 포털 “배너 클릭”

셋, 안전문화 한줄평 이벤트



- 기간 : 10.18(월)~10.29(금)
- 우수작 포상 및 커피쿠폰 제공(추첨)

넷, 안전문화 워크숍



- 날짜 : 10.20(수)
- 대상 : 부서별 안전문화 담당자



2021년도 하반기 안전문화 증진의 날

2021.10.18(월) ~ 10.29(금)

01. CEO 안전메시지
(Safety Message) 게시
10.20(수)

02. 안전문화 수준진단
10.18(월) ~ 10.29(금)
- 대상 : 전 직원

03. 안전문화 한줄평 이벤트
10.18(월) ~ 10.29(금)
- 대상 : 전 직원

04. 안전문화 워크숍
10.20(수), 14:00 ~ 16:00
- 대상 : 부서별 안전문화 담당자

05. 안전문화 다짐 선포식
10.20(수)
- 대상 : 전 직원

06. 안전문화 홍보물 게시
10.18(월) ~

임직원 여러분, 안녕하십니까?

“안전(安全)”에 대한 전 국민의 관심이 증가하고 있는 가운데, 정부는 민간을 선도하는 공공기관의 책임과 역할 실현을 위하여 “공공기관 산업재해 사망자수 절반이상 감축”을 목표로 제도적 기반을 강화하고 안전역량 및 안전활동 등에 대하여 엄격한 수준의 안전관리를 요구하고 있습니다.

우리 회사의 안전경영 목표는 “**산업재해를 ZERO**”이며 안전문화는 “**기술품질을 최우선으로 하는 조직 및 구성원의 업무수행 자세(attitude)**”로 정의하여 우리가 생산하는 제품 및 서비스의 안전성 및 신뢰성 확보는 물론 모든 임직원은 고객만족과 사회적가치 실현에 최선의 노력을 경주하고 있습니다.

임직원 여러분!

건강하고 안전한 사업장 조성과 우리 모두의 안전을 위하여, 우리회사의 “**안전문화 이행수칙**”을 강조하고자 합니다.

첫째, “**최고경영자는 안전에 대한 확고한 의지를 반영하여 국제수준의 안전문화를 정립한다**”

조직내 상위관리자의 안전리더십이 명백하게 나타나야 하며 이를 바탕으로 선진 안전문화 시스템을 구축, 이행하여야 합니다.

둘째, “**우리는 안전에 대한 책임의식을 바탕으로 안전 최우선의 의사결정 태도를 견지한다**”

업무에 대한 역할과 책임이 명확하게 규정되어 있고, 수립된 규정과 절차의 철저한 준수를 통하여 안전은 모든 행위의 기본이 되어야 합니다.

셋째, “**우리는 수행하는 모든 업무에 대하여 자만하지 않고 지속적으로 의문을 제기한다**”

본인이 수행하는 업무에 대하여 항상 의문을 갖는 태도가 중요하며, ‘사고는 발생하지 않는다’라는 자만을 지양하여야 합니다.

넷째, “**우리는 안전정보 교류 및 열린 의사소통을 통하여 안전에 관한 우려사항을 즉시 확인하고 조치한다**”

업무상 발생할 수 있는 불일치 또는 오류에 대하여 즉시 보고할 수 있는 개방적인 의사소통 문화를 만들어가야 합니다.

다섯째, “**우리는 지속적인 교육과 학습을 통하여 안전기술의 최고 역량을 개발한다**”

‘안전은 학습으로 추구된다’라는 말이 있습니다. 조직차원의 학습 분위기 장려, 체계적인 역량개발을 통하여 국제수준의 안전기술을 습득하여야 합니다.

안전은 여러분의 권리이자 책임입니다.

본인이 수행하는 모든 업무가 국민과 자신의 안전에 밀접한 영향을 미친다는 것을 인지하고, 명확한 책임의식을 바탕으로 ‘나’와 ‘우리’의 안전확보에 최선을 다해주시기 바랍니다.

한국전력기술 사장

김성호



2021년도 안전문화 워크숍 계획

2021.10.14 품질안전처

1 개 요

☐ 목 적

- 안전문화 수준 및 인식 향상
- 2021년도 안전문화 수준평가를 위한 근로자 인터뷰

☐ 일 시 : 2021.10.20(수), 14:00 ~ 16:00

☐ 장 소 : 3층 중회의실1, 교육장(소)

☐ 대 상 : 부서별 안전문화 담당자 30명

☐ 강 사 : 한국능률협회 전문위원

☐ 내 용

- 회사 안전문화 수준평가 설명회 및 근로자 심층인터뷰
- 안전문화 다짐 선포식

2 세부계획

☐ 일정표

시간	주요내용	대상
14:00~14:30	• 안전문화 수준평가 설명회 • 안전문화 기본교육	참석자 전체
14:30~14:40	• 안전문화 다짐 선포식 (사진촬영)	
14:40~14:50	휴식	
14:50~15:20	• 근로자 심층인터뷰	A,B
15:20~15:30	휴식	
15:30~16:00	• 근로자 심층인터뷰	C,D

3 기타사항

- ☐ 코로나19 확산 방지를 위하여 마스크 착용 필수 등 제반 방역수칙 준수

2021년도 하반기

안전문화 증진의 날 행사

〈안전문화 워크숍〉

2021. 10. 20(수)

품질안전처

2021년 하반기 안전문화 증진의 날 식순

Safety First,
Last and Always

2021. 10. 20.(수), 3층 중회의실1

시간	식순/내용	주관
14:00~14:30	· 안전문화 수준평가 설명회 · 안전문화 기본교육("한국전력기술형 안전문화")	KMAC 고두균 상무
14:30~14:40	· 안전문화 다짐 선포식(사진촬영)	품질경영팀장
14:40~14:50	휴식	-
14:50~15:20	· 근로자 심층 인터뷰(그룹 A, B)	한국능률협회
15:20~15:30	휴식	-
15:30~16:00	· 근로자 심층 인터뷰(그룹 C, D)	한국능률협회

감사합니다.





한국전력기술주식회사
KEPCO ENGINEERING & CONSTRUCTION COMPANY, INC.



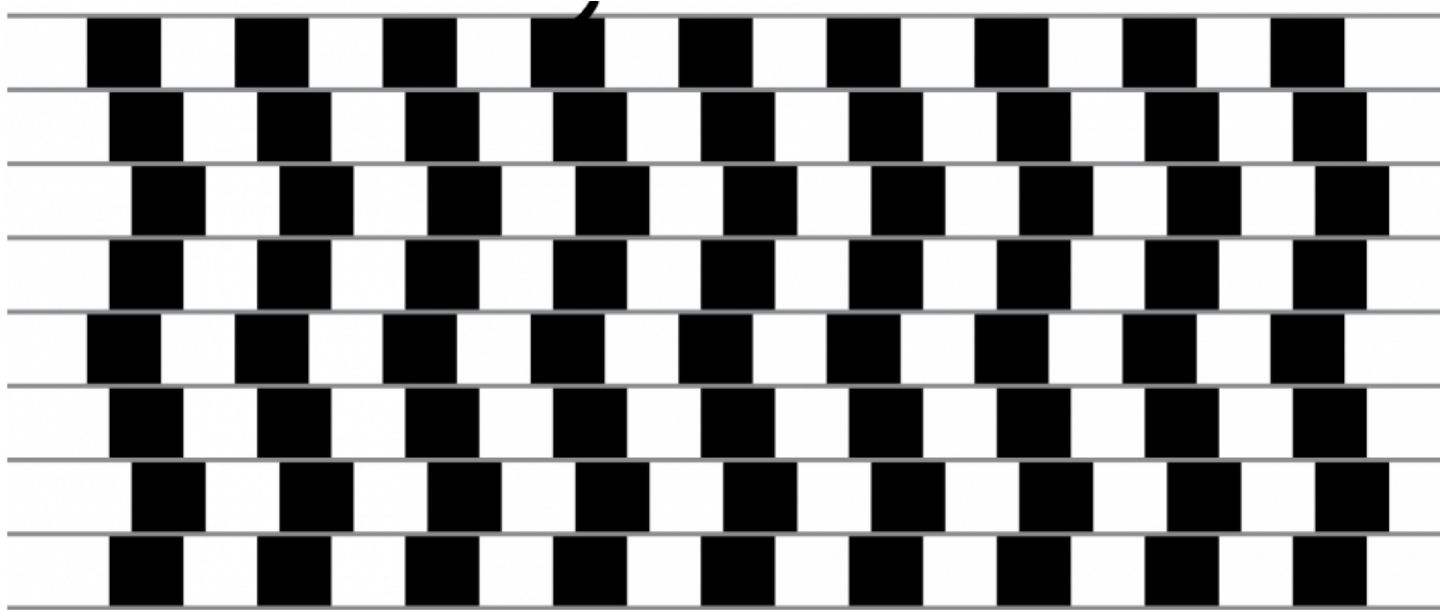
한국전력기술형 안전 문화

2021.10.20

KMAC 고두균상무

Quiz : 착시효과

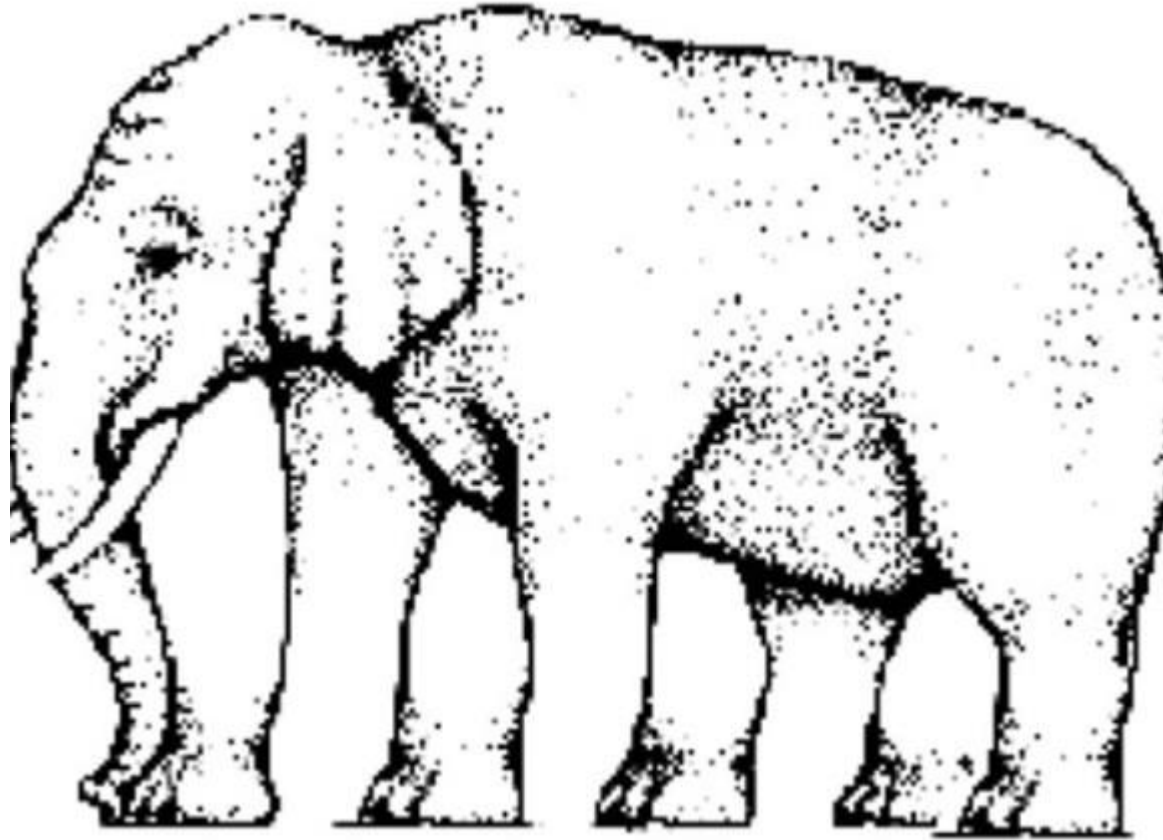
휴먼어러는 보는 시점, 관점의 차이



?? Quiz?

✓ 위의 그림은 수평적으로 균일하게 보이나요?

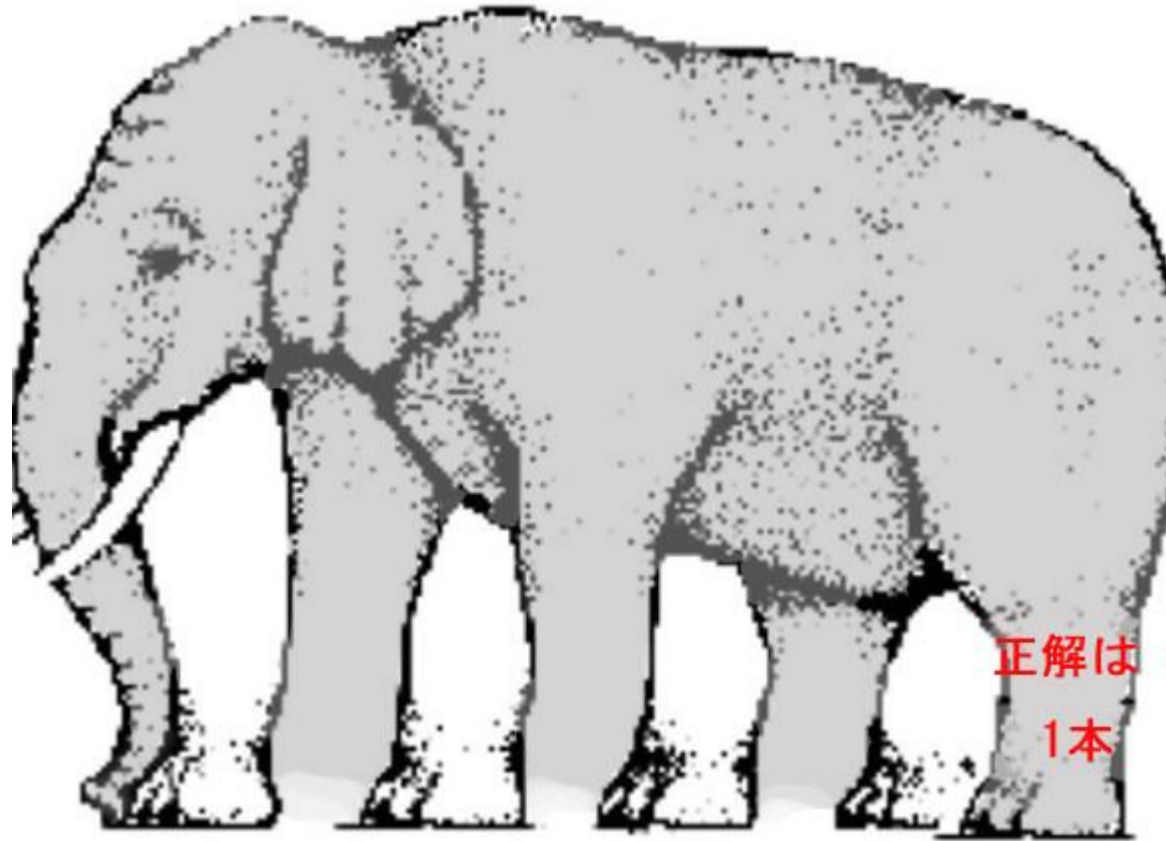
Quiz : 착시효과



?? Quiz?

✓ 코끼리 다리는 몇 개인가요?

Quiz : 착시효과



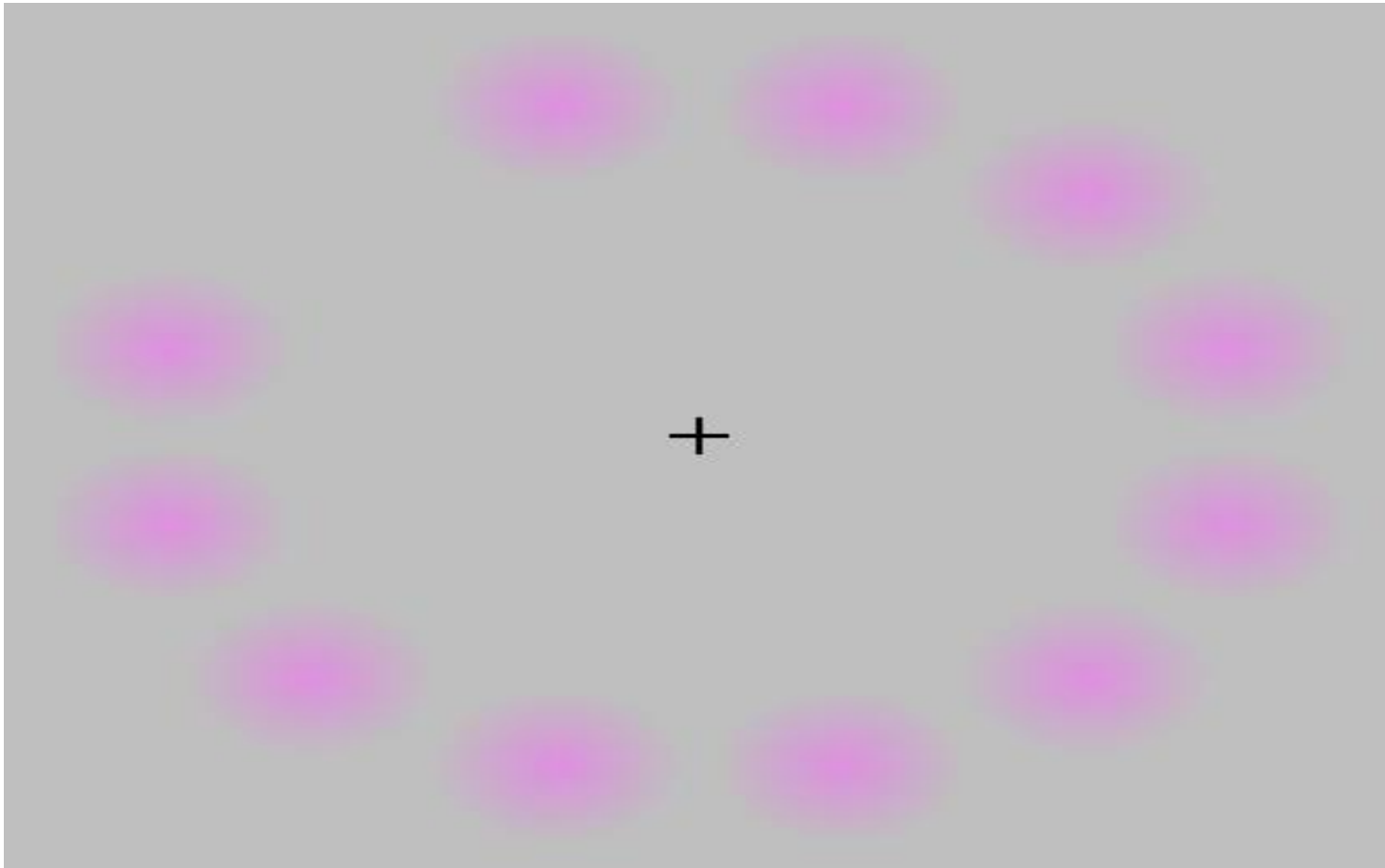
正解は
1本



Quiz?

✓ 코끼리 다리는 몇 개인가요?

Quiz : 착시효과



?? Quiz?

✓ 가운데 십자를 계속 보면 색상이 어떻게 보일까요 ?

Quiz : 착시효과



- ✓ 눈 긴장 풀고 보면 촛불이 어른거릴 거야.무리하게 집중하지 말고 눈을 부릅 뜨고 보면 어떻게 보일까요?

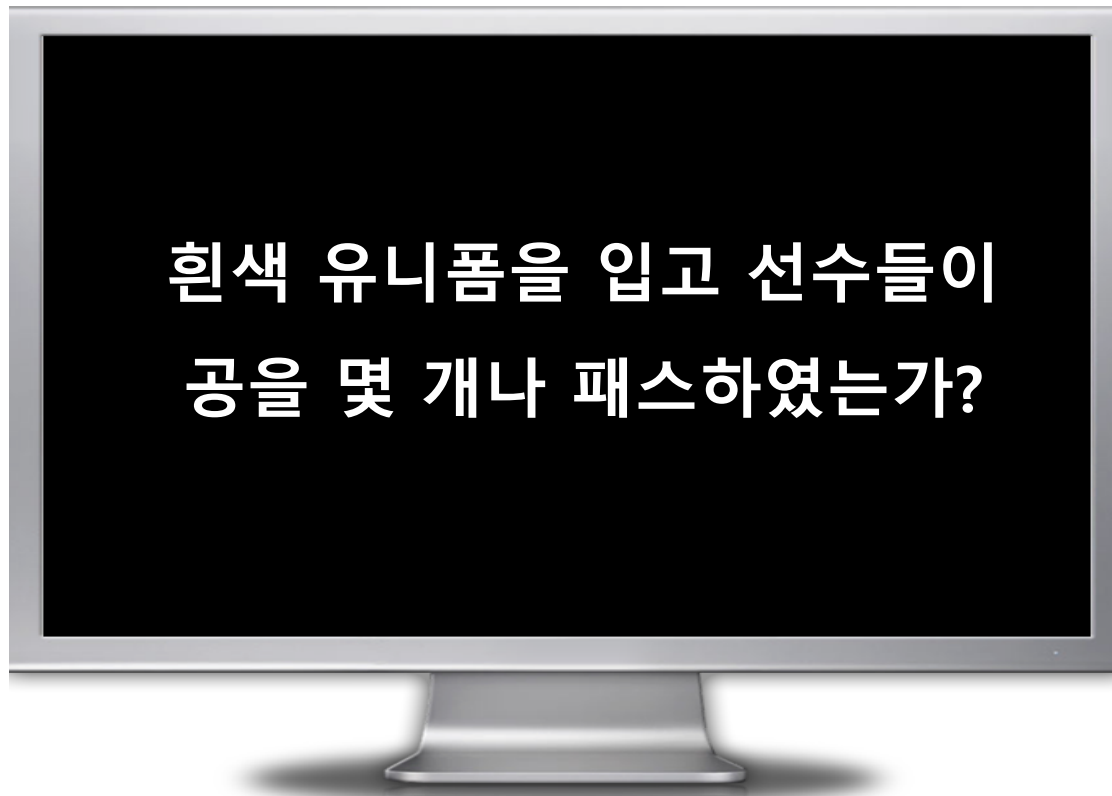
Quiz : 착시효과

착시 발생에 따른 행동 과정



Quiz : 착시효과

무엇인가에 집중하면 어떻게 될까요?



?? Quiz?

- ✓ 다음 동영상을 보면 흰색과 검정색 유니폼을 입고 농구공을 패스하고 있습니다. 흰색 유니폼을 입고 선수들이 농구공을 패스하는 것을 Count해 보세요

Quiz : 착시효과



Quiz : 착시효과



공을 패스하는 사이에 무엇이 보였는지요 ?

Quiz : 착시효과



실습 : 10가지 착시 현상 맞추기

✓ 개인별로 퀴즈에 대해 정답을 맞추어 보세요



No.	정답
1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	

(실습) 착시현상 그림 퀴즈 맞추기





Table of Contents

I . 안전 문화 개요

II . 안전 문화 진단

III . 안전 문화 개요

IV . 안전 문화 진단

V . 결론

오늘 다시보기 _ 1986년 체르노빌 원자력발전소 사고

I. 안전문화 개요

1. 안전문화란?

07:20 (금)

MBC

NEWS
TODAY

국제

EU, 지난해 33만 3천여 명에게 난민 등 지위 부여...전년보다 40% 감소북한 예체들 김정은 푸틴 정상회담 결과 일제히 보도

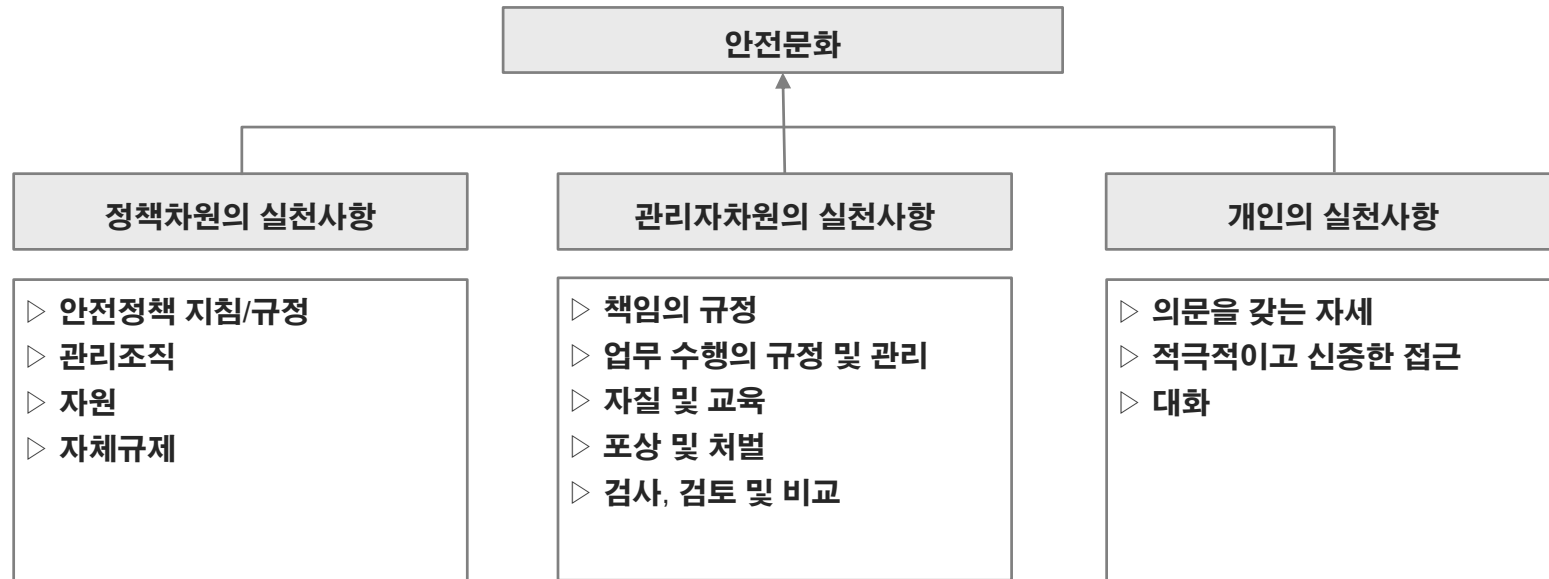
강릉

7°



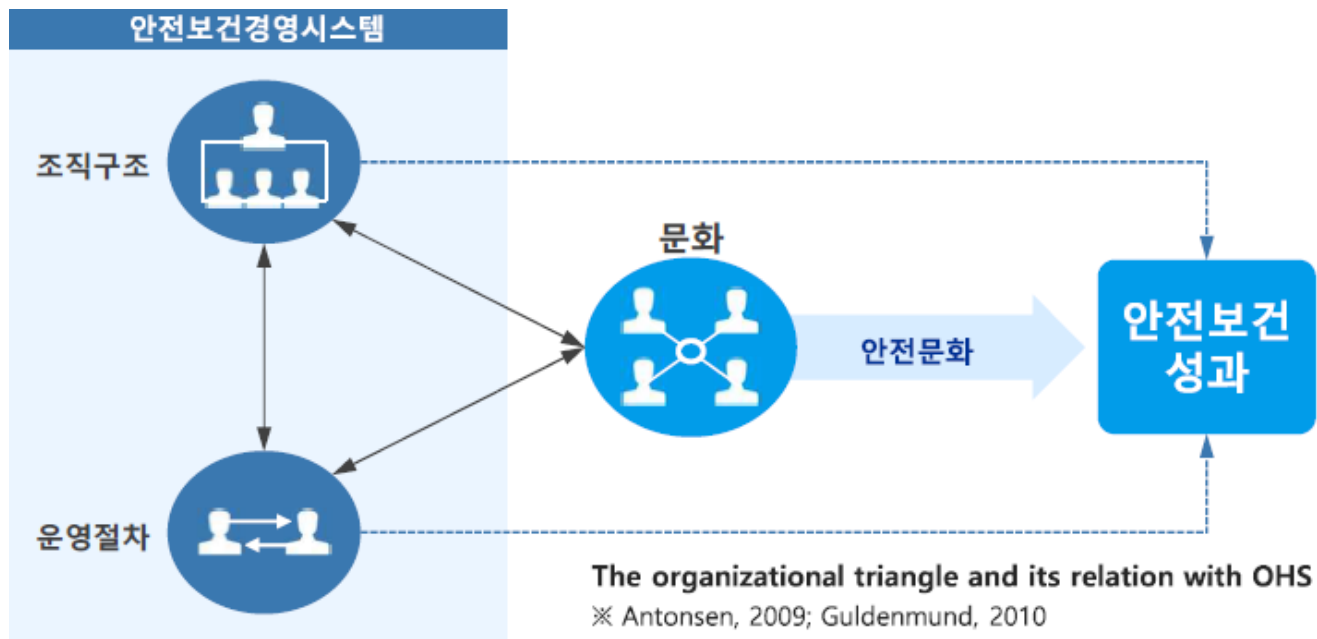
안전문화의 용어는 1986년 체르노빌 원자력발전소 사고 보고서에서 최초로 사용, 안전성 확보를 지향하는 문화적 특성으로 정책차원, 관리자 실천사항, 개인 실천사항 등 규정

안전문화 구성도



조직의 안전문화를 증진시킴으로서 작업자의 행동, 법규준수와 참여도(**최소한의 요구사항 준수 차원을 넘어 안전에 기여하고자 하는 동기**)에 긍정적인 영향을 주어 최종적으로 조직내에서 더 높은 안전 수준을 달성할 수 있음

안전문화 필요성



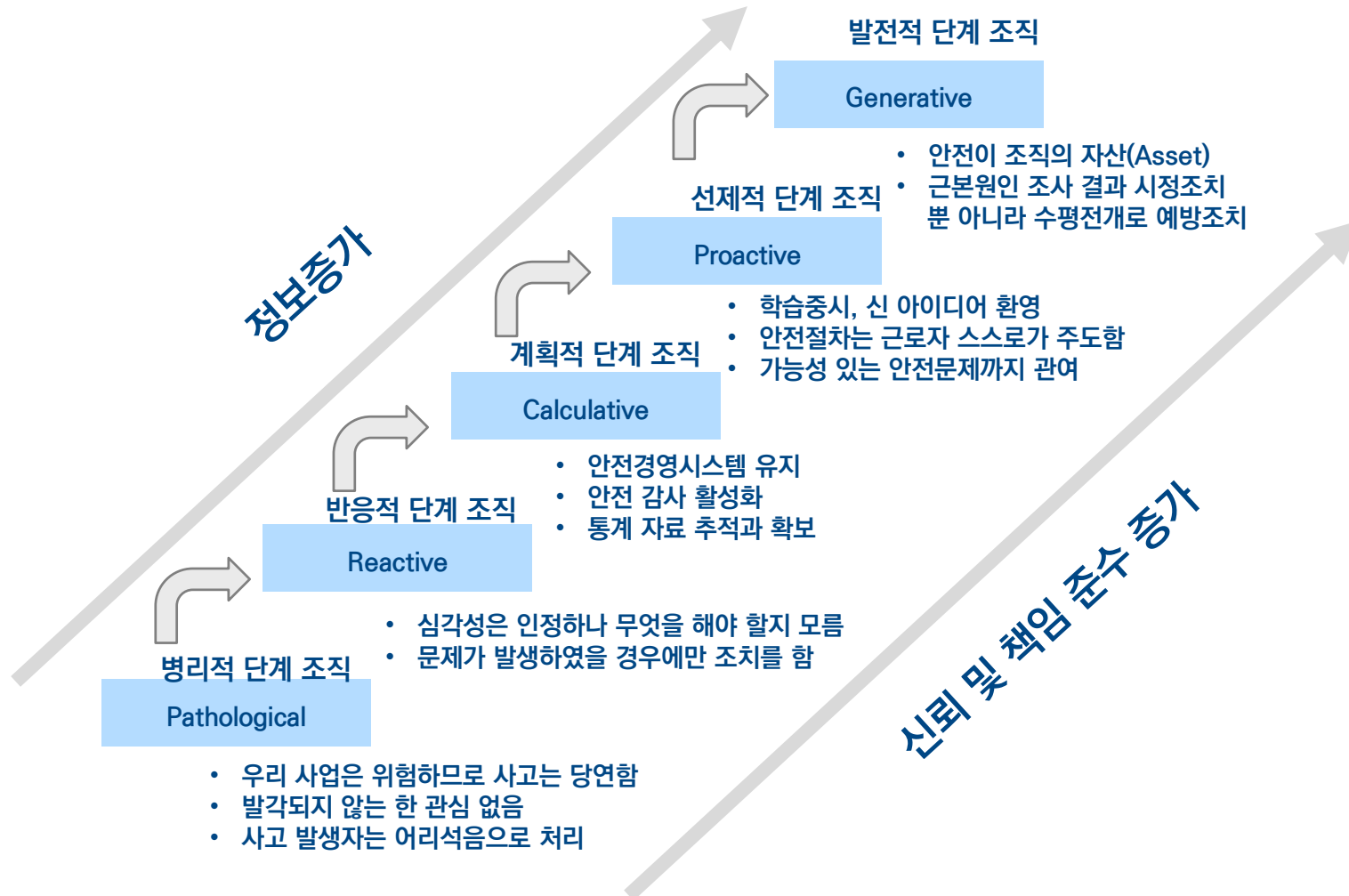
Harmonized Safety Culture Model

- IAEA 회원국과 WANO, INPO, USNRC 등 원자력 안전관련한 주요 규제기관을 중심으로 안전문화 수준평가 및 증진시스템 구축이라는 동일한 의도에도 불구하고 상이한 구조로 인해 병용성과 상호 비교분석 등에 어려움을 겪고있는 사용자의 불편을 해소하기 위해 개발한 통합 방법론
- 2011/2012년 원자력 안전관련 기관이 중심이 되어 통합화 논의 진행하였고, 2016년 미국, 일본, 핀란드 등 주요국가와 글로벌 산업계 의견을 수렴하여 통합방법론 초안 개발되었으며, 2017년 최종안 발간
- Harmonized Safety Culture Model은 WANO의 안전문화 특징(Trait)와 기존 IAEA안전문화 특성(Characteristics)과 유사하나 차이가 있음
 - 영어 이외의 언어로 번역이 용이
 - 원자력 발전 이외의 산업에 적용성을 높였음
 - 불필요한 내용을 삭제하여 간소화 하였음

안전문화 평가방안 및 성숙도 모델

- 안전문화 수준평가를 위한 3가지 방법론(학술적, 분석적, 실용적 접근방법)을 조직 안전활동의 현장 작동성 강화를 위한 전략적 개선 로드맵 수립에 초점을 맞춰 최적화하여 조직 안전문화의 성숙도(Maturity)를 측정(실용적 접근법)하는 삼각법을 활용
- Safety Climate에 초점을 맞춘 안전인식 설문조사(분석적-심리학적 접근법)를 실시하고 그 결과를 기반으로 문서검토, 계층별 면담, 현장조사를 실시하여 인식 저변에 내재되어 직원의 행동을 결정짓는 옹호가치와 기본가정을 분석(학술적 접근법)하여 초종 안전문화의 성숙도를 결정
- 안전문화 성숙도 모형에는 여러가지가 있으나 Hudson이 제시하여 Parker 등이 26개 기업 중역들과 구조 면접을 통해 실증적으로 검증하고 Lawire 등이 구조적 명료성을 검증한 Hudson Culture Ladder를 기반으로 수준평가를 실시

안전문화성숙도 모델(Hudson HSE Culture ladder)은 5단계로 나뉘어 수준 평가 및 목표치로 설정 추진



건전한 원자력 안전문화를 구현하기 위해 개인·관리자·전사 특성을 구분하여 실시

'건전한 원자력 안전 문화를 구현하는 각 개인·관리자·전사 특성' 제정

원자력의 안전문제는 그 중요성에 걸맞은 주의가 최우선으로 이루어져야 한다. 안전문화란 그러한 전사, 관리자, 개인의 특성과 자세의 총체임

'건전한 원자력 안전 문화를 구현하는 각 개인·관리자·전사 특성'

개인의 특성



관리자 특성

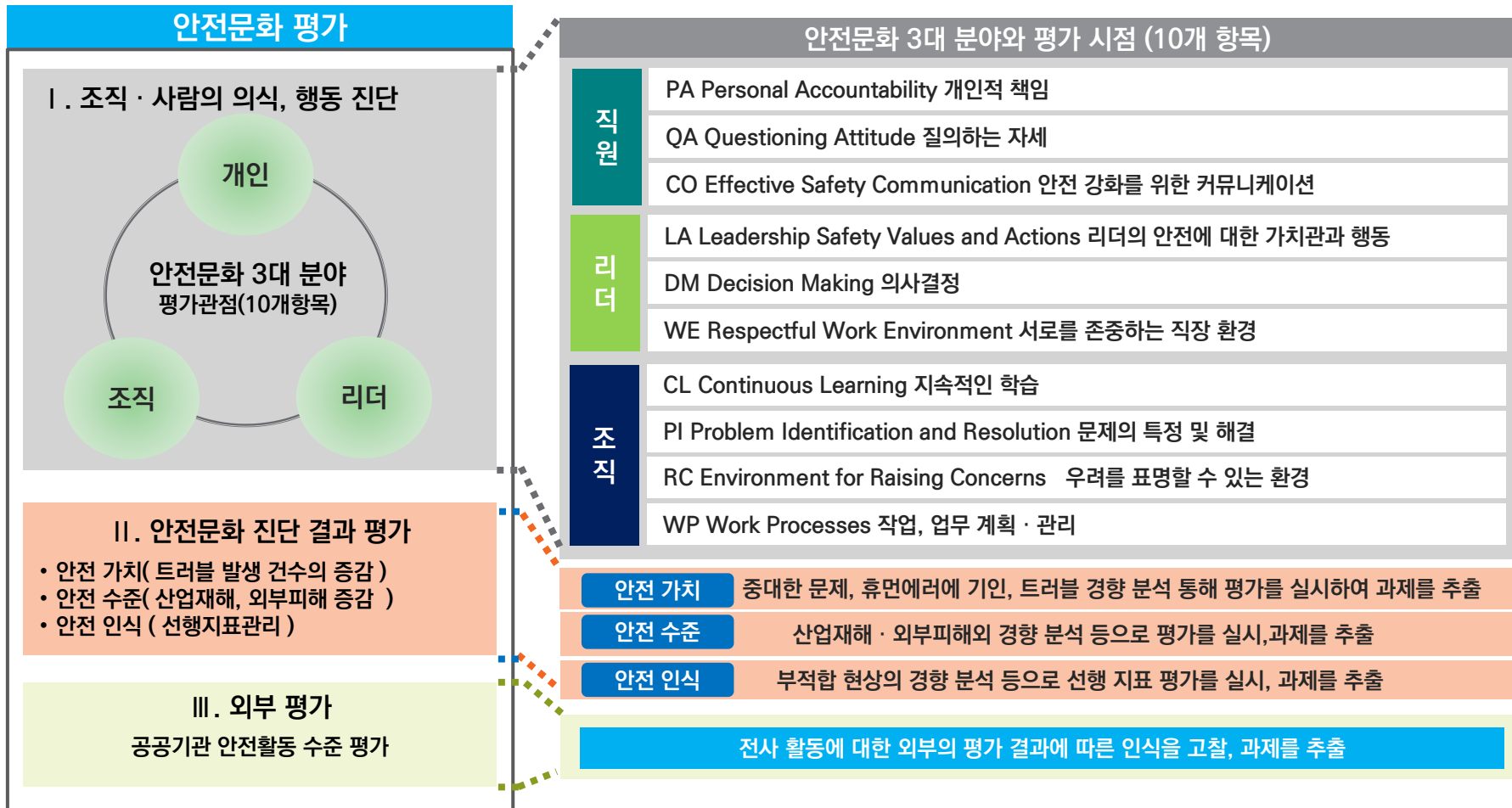


전사 특성



안전문화 진단을 통한 평가 활동은 조직·직원의 인식, 행동 평가를 직원, 관리자, 전사 등 3대 분야에 대한 안전 가치, 노동 안전, 사회의 신뢰를 유지, 개선하기 위한 모든 활동을 대상으로 안전 문화의 평가하고, 과제 도출 및 개선

안전문화 진단 및 평가 체계 *



* IAEA 요구 사항 및 발주자 안전문화 특성 및 과년도 진단결과 연속성 고려

안전문화 진단 10개 원칙 (기 진단시 사용 용어 차이*)

II. 안전문화 진단 1. 2020년 안전문화 진단

특성 1 : 직원 책임

PA

모든 직원이 전사 안전을 책임진다. 안전에 관한 책임과 권한을 적절히 정의하고 명확하게 이해한다. 조직의 상위직, 권한자, 책임자※는 원자력 안전이 가장 중요하다는 것을 강조한다.

※ 관리직, 기술직 등의 관리자 등을 가리킴

특성 2 : 질의하는 자세

QA

개개인이 회사 고유의 리스크를 인식하고 과신하지 않고 현행 상황이나 활동에 의문을 계속 제기함으로써 오류나 적절안행위로 이어질 수 있는 모순을 간과하지 않는다. 모든 직원은 안전에 바람직하지 않은 영향을 줄 수 있는 전제조건, 이상, 데이터, 상태, 활동에 최신의 주의를 기울인다.

특성 3 : 안전 강화를 위한 커뮤니케이션

CO

안전에 초점을 둔 커뮤니케이션을 한다. 안전에 관한 커뮤니케이션은 조직에 관한 것, 업무 전반에 관한 것, 현장 작업에 관한 것 등 광범위하게 이루어지며 설비의 식별, 운전 경험의 공유, 기록의 작성이나 문서화 등도 포함된다. 리더는 일상적 커뮤니케이션뿐만 아니라 일상적인 커뮤니케이션을 통해서도 안전의 중요성을 전달한다. 경영층 등이 발신하는 톱다운 정보뿐만 아니라 보텀업 정보도 중요하다고 인식한다.

특성 4 : 리더의 안전에 대한 가치관과 행동

LA

리더는 안전에 대한 약속을 스스로의 의사 결정과 행동에서 나타낸다. 특히 경영층은 원자력 안전의 견인차로서 커밋먼트(commitment)를 말과 행동으로 제시하고, 안전에 관한 메시지를 반복하여 일관되게 말하고, 때로는 단독 테마로서 발신한다.조직 내 모든 리더는 안전 모범을 보인다. 회사의 방침은 원자력 안전의 가장 중요하다는 것을 강하게 보여주고 있다.

특성 5 : 의사결정

DM

안전을 확보하거나 이에 영향을 주는 의사결정은 체계적이고 엄밀하며 철저하게 고려되어야 한다. 직원에게는 예기치 않은 예상치 못한 사태에 직면했을 경우에 안전체를 확보하기 위한 권한이 부여되어 직원은 그 기대사항을 이해한다.관리자는 보수적인 의사결정을 지시 강화한다.

특성 6 : 서로를 존중하는 직장 환경

WE

상대어의 신뢰나 존중의 자세가 조직에 침투해 있다. 깊은 신뢰감이 조직내에 있어, 시기적절하고 정확한 커뮤니케이션에 의해서도, 그 신뢰감을 높일 수 있다. 전문적인 지식을 가진 자로서 서로 다른 견해를 말하는 것을 장려하고, 그 의견에 대하여 논의하고 신속하게 대처한다.우려에 대해 취해야 할 절차가 주지되어 있다.

특성 7 : 지속적인 학습

CL

안전의 유지·향상에 대해서, 배울 기회를 존중해, 배움을 실천한다. 일상적 점검을 중시하며 경험을 통해 배우는 능력을 향상시키고 있다.안전성을 향상시키기 위해 훈련, 자기평가, 벤치마킹을 실시한다. 안전을 다양한 방법으로 항상 감시하고 당사자 이외의 새로운 시점도 도입한다.

특성 8 : 문제의 특징과 해결

PI

안전에 영향을 미칠 가능성이 있는 문제점을 신속하게 특정, 충분히 평가하고 중요도에 따른 처리나 시정을 즉시 실시한다. 조직요인에 기인하는 문제를 포함해 폭넓은 문제의 파악과 해결을 통해 안전을 강화하고 다양한 활동을 개선한다.

특성 9 : 우려를 제기할 수 있는 환경

RC

안전의식이 높은 직장 환경이 유지되고 직원은 보복이나 협박, 괴롭힘, 차별을 두려워하지 않고 안전에 대한 우려를 자유롭게 표명할 수 있다. 조직은 직원이 자유롭게 우려를 제기할 수 있는 방침과 절차를 제정·유지하고 평가한다.

특성 10 : 업무 계획 · 관리

WP

안전이 유지되도록 업무를 계획·관리한다.'일의 관리'란 수행 업무를 명확히 하고 계획, 공정 책정, 실행, 완료, 평가라는 모든 단계에서 원자력 안전을 생각하고 실행하는 프로세스이다.조직 전체에서 이 프로세스를 실시해야 한다.

■ 직원 약속
■ 관리자 약속
■ 전사 경영시스템

세부 안전문화 43개 진단 항목

II. 안전문화 진단
1. 2020년 안전문화 진단

특성 1 : 직원 책임

PA

안전 기준 준수

일에 대한
책임감

팀워크

특성 2 : 질의하는 자세

QA

원자력은특별하
고고유하다는
인식을 갖는 것

의문이 들면
물어보 것

전제조건을
의심할 것

과신을 회피
할 것

특성 3 : 안전 강화를 위한 커뮤니케이션

CO

일상업무의
커뮤니케이션

의사결정근거

자유로운 정보
의 흐름

기대사항

특성 4 : 리더의 안전에 대한 가치관과 행동

LA

자원

현장중시
자세

인센티브, 상벌

안전에 대한
전략적 약속

변경관리

역할, 책임,
권한

계속적인 감시

리더의 행동

특성 5 : 의사결정

DM

일관성 있는
프로세스

보수적인 의사결정

의사결정의 책임

특성 6 : 서로를 존중하는 직장 환경

WE

존중하는 자세

의견의 존중

깊은 신뢰감

대립의 해결

특성 7 : 지속적인 학습

CL

운전경험(OE)

자기평가

벤치마킹

교육 및 훈련

특성 8 : 문제의 특성과 해결

PI

특정

평가

해결

추세분석

특성 9 : 우려를 제기할 수 있는 환경

RC

안전의식이 높은 직장환경

우려를 제기하기 위한 독립적인
프로세스 업무

특성 10 : 업무 계획 · 관리

WP

관리
(업무 관리)

설계 여유

문서화

절차의 준수

'20년 안전활동 수준 평가

안전 추구 및 실행 방법에 대해 배울 수 있는 기회가 충분하지 않으며, 보복이나 차별에 대한 두려움 없이 직원들이 안전 문제를 자유롭게 제기할 수 있는 환경이 마련되어 있지 않아 이에 대한 개선이 필요함

'20년 안전 문화 수준 진단 (평균점수 : 3.89(77.8점))



이슈분석

• [종합 진단결과] 20년도 안전문화수준진단 평균점수는 3.89(77.8점)점입니다. 원자력 안전문화 원칙 중 『우리 회사 직원은 안전에 책임이 있다(IR, Individual Responsibility)』가 가장 높게(4.34점) 나타났습니다. 반면 『안전에 관한 우려사항을 자유롭게 제기할 수 있는 안전 중시 업무환경을 조성한다 (RC, Environment for Raising Concerns)』와 『지속적으로 학습할 수 있는 분위기를 조성한다 (CL, Continuous Learning)』가 가장 낮은 것(각 3.62점, 3.33점)으로 나타났습니다.

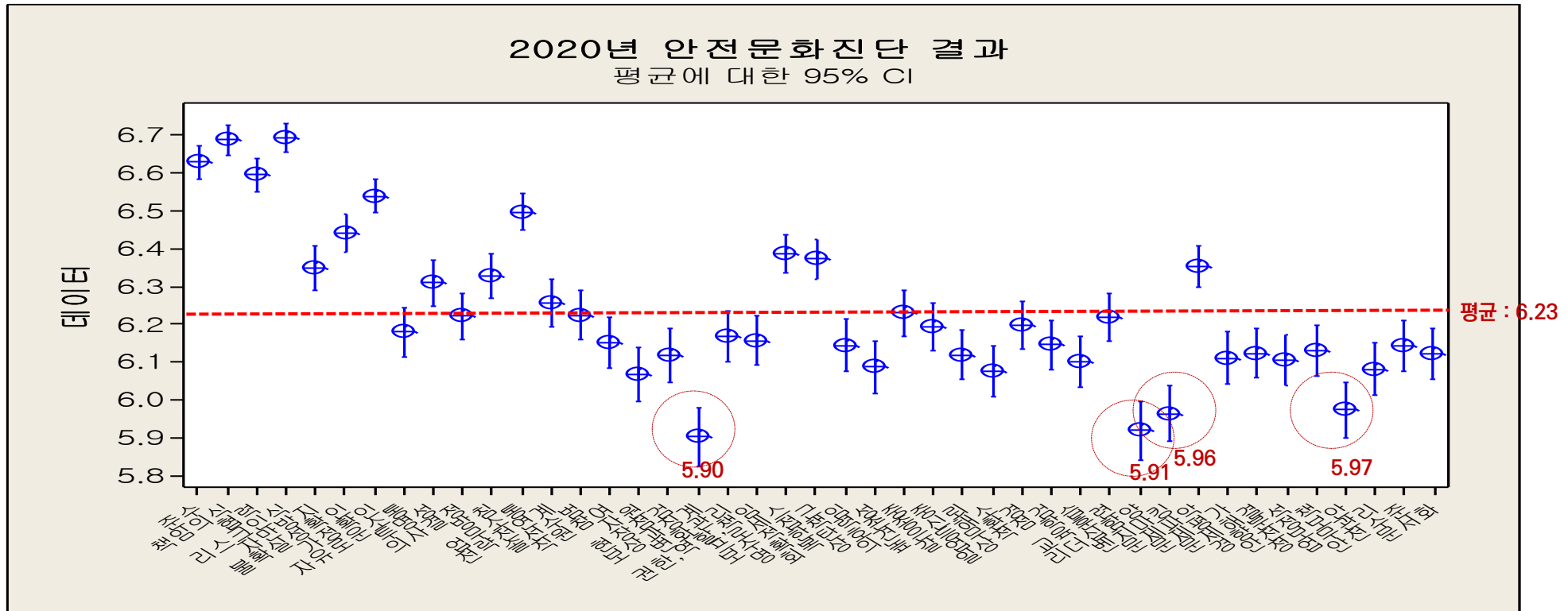
☞ 안전문화 실천을 위한 전 직원의 동참 및 책임의식 강도가 잘 이루어지고 있습니다. 그러나 안전 추구 및 실행 방법에 대해 배울 수 있는 기회가 충분하지 않으며, 보복이나 차별에 대한 두려움 없이 직원들이 안전 문제를 자유롭게 제기할 수 있는 환경이 마련되어 있지 않아 이에 대한 개선이 필요합니다.

*강점지표: 최고 점수를 받은 지표로 정의

**약점지표: 최하 점수를 받은 지표로 정의

***Gap: 전체평균 점수와 각 안전문화 속성 간의 점수 차이를 의미

안전문화성숙도 모델 진단 결과 보상과 징계, 리더십 함양, 벤치마킹, 정보보안이 상대적으로 수준이 낮게 평가됨



(상대적 저조 항목)

18. (보상과 징계) 우리 회사 관리자는 보상과 징계가 직원들의 안전한 행동을 실질적으로 독려하도록 보장 한다.
33. (리더십 함양) 우리 회사는 리더십 교육과 인수인계 관리를 통해 우수한 역량을 갖춘 관리자를 양성한다.
34. (벤치마킹) 우리 회사는 동종업계는 물론 타 업종 기업의 우수사례로부터 학습한다.
40. (정보보안) 우리 회사는 안전에 관한 우려사항을 자유롭게 제기하고 처리할 수 있도록 일상 보고체계와 독립된 별도의 소통 채널을 운영한다.
: 보고체계와 소통채널 저하에 관련 있는 설문항목 : 39(안전중시 정책), 41(업무관리), 43(문서화된 정보), 34(벤치마킹), 36(문제평가), 30(일상적 점검), 11(방침), 31(학습), 18(보상과 징계), 19(변화관리), 23(명확한 책임), 38(경향분석), 29(업무환경), 28(갈등해소), 33(리더십함양), 24(회복탄력성), 15(직원참여), 2(책임의식), 12(업무소통), 20(권한, 역할 및 책임), 42(안전허용수준), 7(가정확인), 35(문제파악), 37(문제해결) (결정계수 R^2 : 83.81)

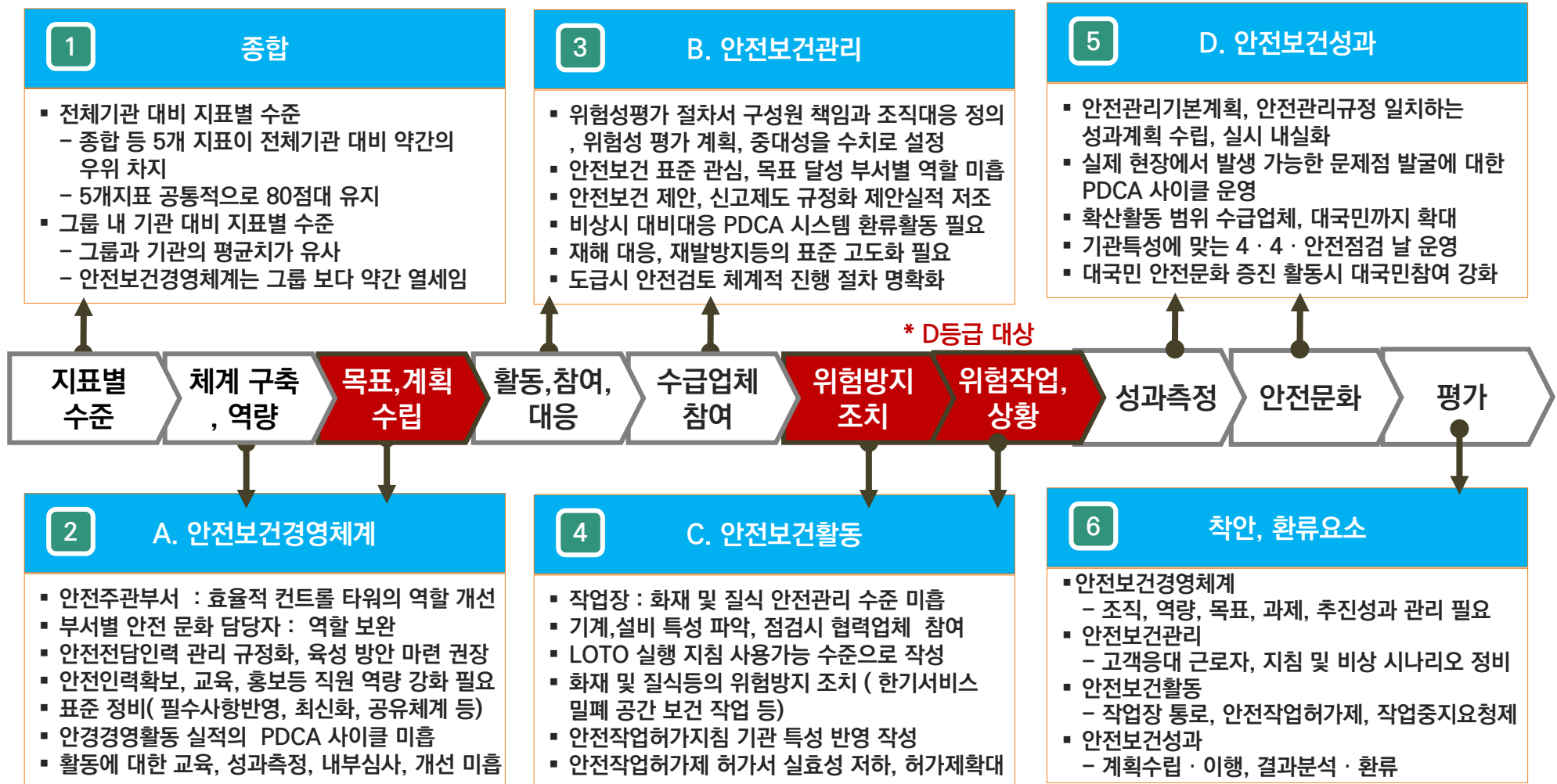
(자료) '20년 안전활동 수준 평가

II. 안전문화 진단

1. 2020년 안전문화 진단

'20년 안전활동 수준평가는 사회적 안전가치 실현을 위해 안전보건경영체계가 본사와 현장, 수급업체 등에 일관되게 전파되고 현장에서 실행되고 있는 작동성을 주요하게 평가

'20년 안전활동 수준평가 결과



07:21 (화)

MBC

장준이혼
상당 금액

최근만 하
263원

구사일생

NEWS
TODAY

사회

"가전출연이 출연보다 마섯 시작뵈 발뵈 위험 높여...최대 66% 1"

전주

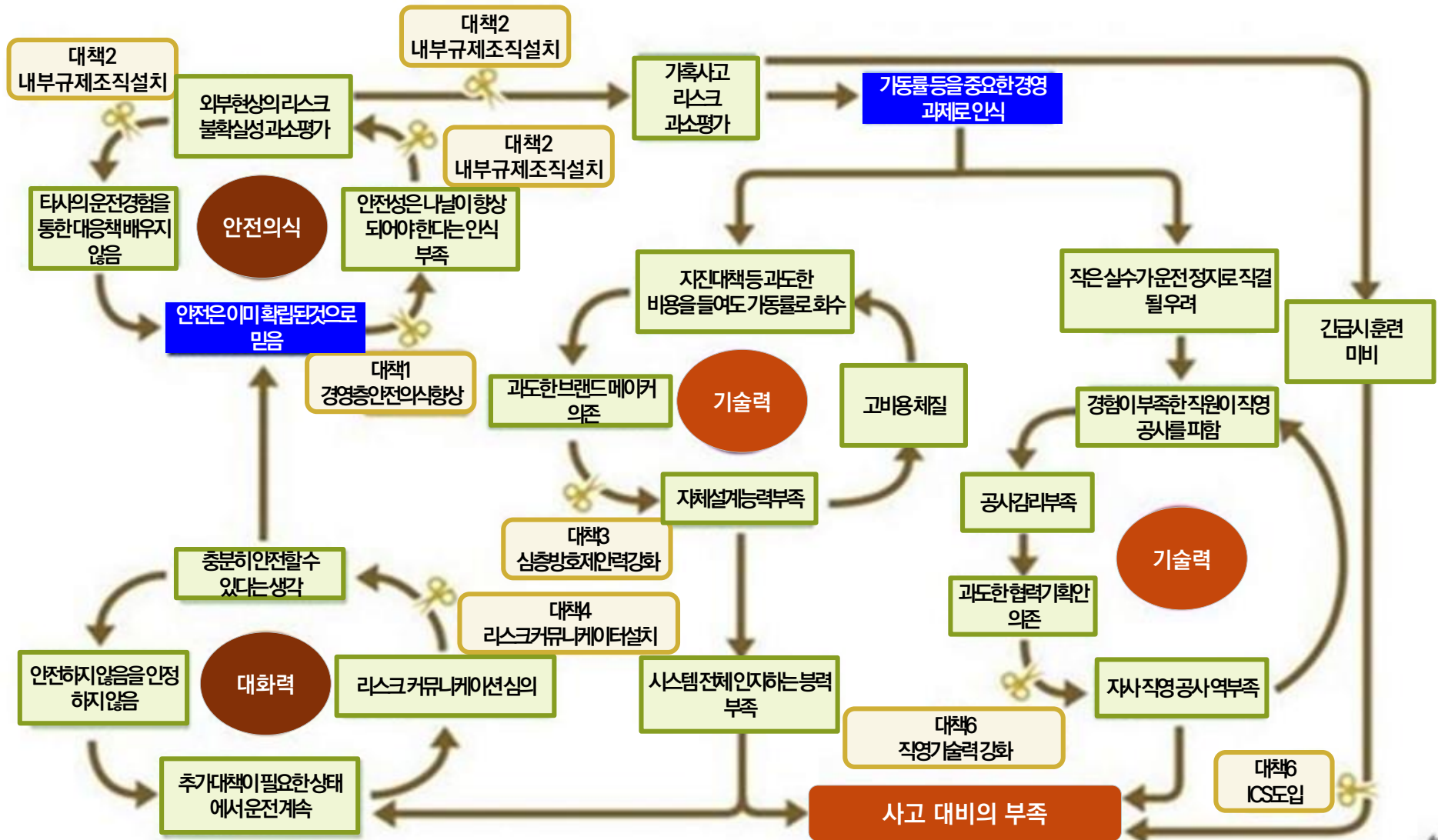
4"

한국

후쿠시마 제1원전은 2011년 3월 발생한 동일본대지진 당시 쓰나미(지진해일)로 1~4호기가 침수돼 냉각장치 가동이 중단, 이 영향으로 1~3호기 원자로의 노심용융(멜트다운)과 폭발이 일어나면서 방사성 물질이 누출



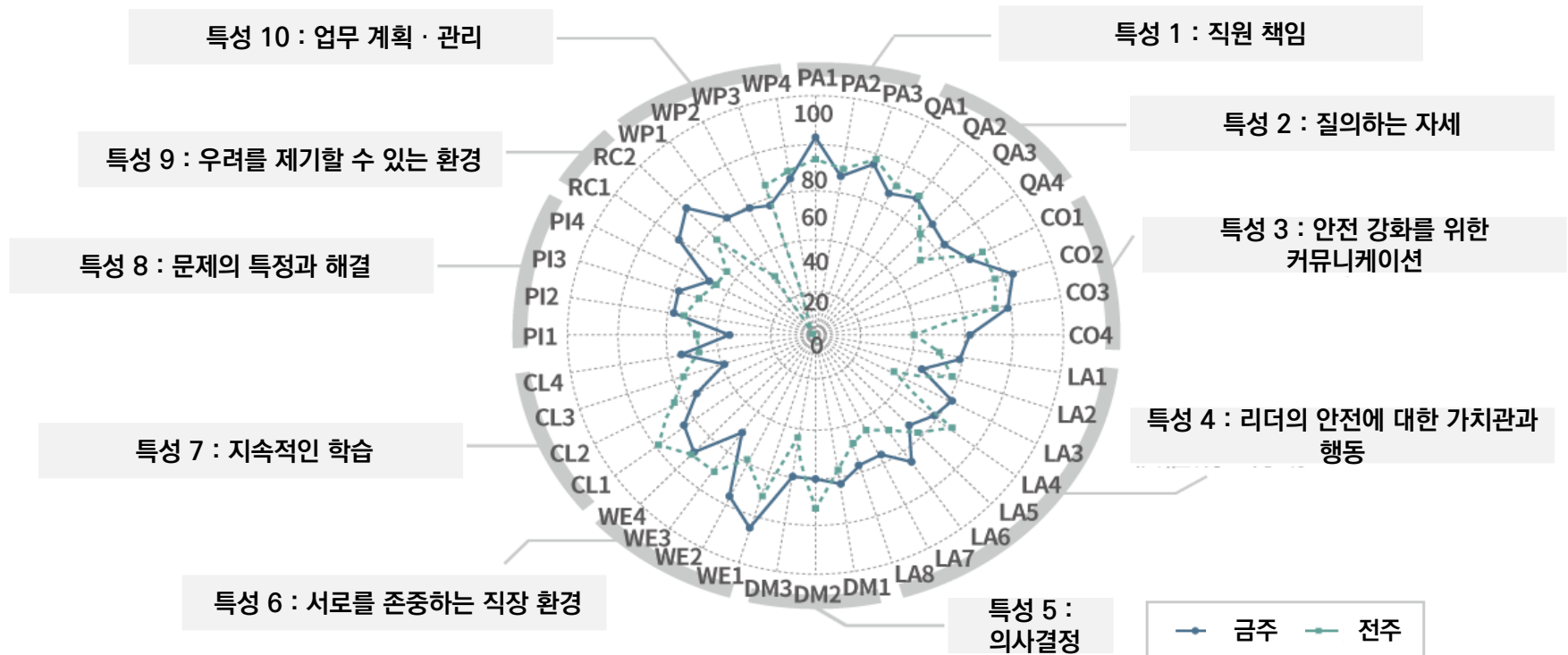
이 사고는 국제원자력 사고등급(INES) 기준으로 1986년의 옛 소련 체르노빌 원전 사고와 같은 최고 레벨(7)



industrial control systems : ICS



안전문화를 조성하기 위해 동일본 대지진 에 앞서 '7대 원칙'을 수립,이에 따라 행동하는 것을 목표로 했음. 후쿠시마 원전사고에서 배운 교훈을 분명하게 반영하고 기억해야 할 것으로 여겨지는 '원칙'이 아니라 '건전한 안전문화의 10가지 특성과 40가지 행동'으로 바뀌어 실제 일상의 행동을 확립하는 것을 목표로 하고 있음.



전 직원은 매일 "10 가지 특성"을 되돌아 보고, 2 주에 한 번이 특성을 기반으로 한 행동의 예와 비교하여 평가하는 도구를 개발함. 안전 인식 및행동을 모니터링할 수 있도록 조직별로 집계

안전 문화 주보 시트 관리

Ⅲ. 선도기업 사례연구

1. 일본동경전력

사내시스템에 정비된 체크 시트에 매일 응답함으로써 바람직한 모습(Traits)과 자신의 행동을 되돌아보며 격차를 인식하고 개선해 나가는 활동을 실시, 조사결과를 사용한 그룹단위의 의견교환을 2주에 1회 실시

入力はこちら

下記のアイコンをクリックしてください

PA 安全
一人ひとりの責任
Personal Accountability

QA 問いかける姿勢
Questioning Attitude

CO 安全を強化するためのコミュニケーション
Effective Safety Communication

LA リーダーの安全に対する価値観と行動
Leadership Safety Values and Actions

DM 意思決定
Decision Making

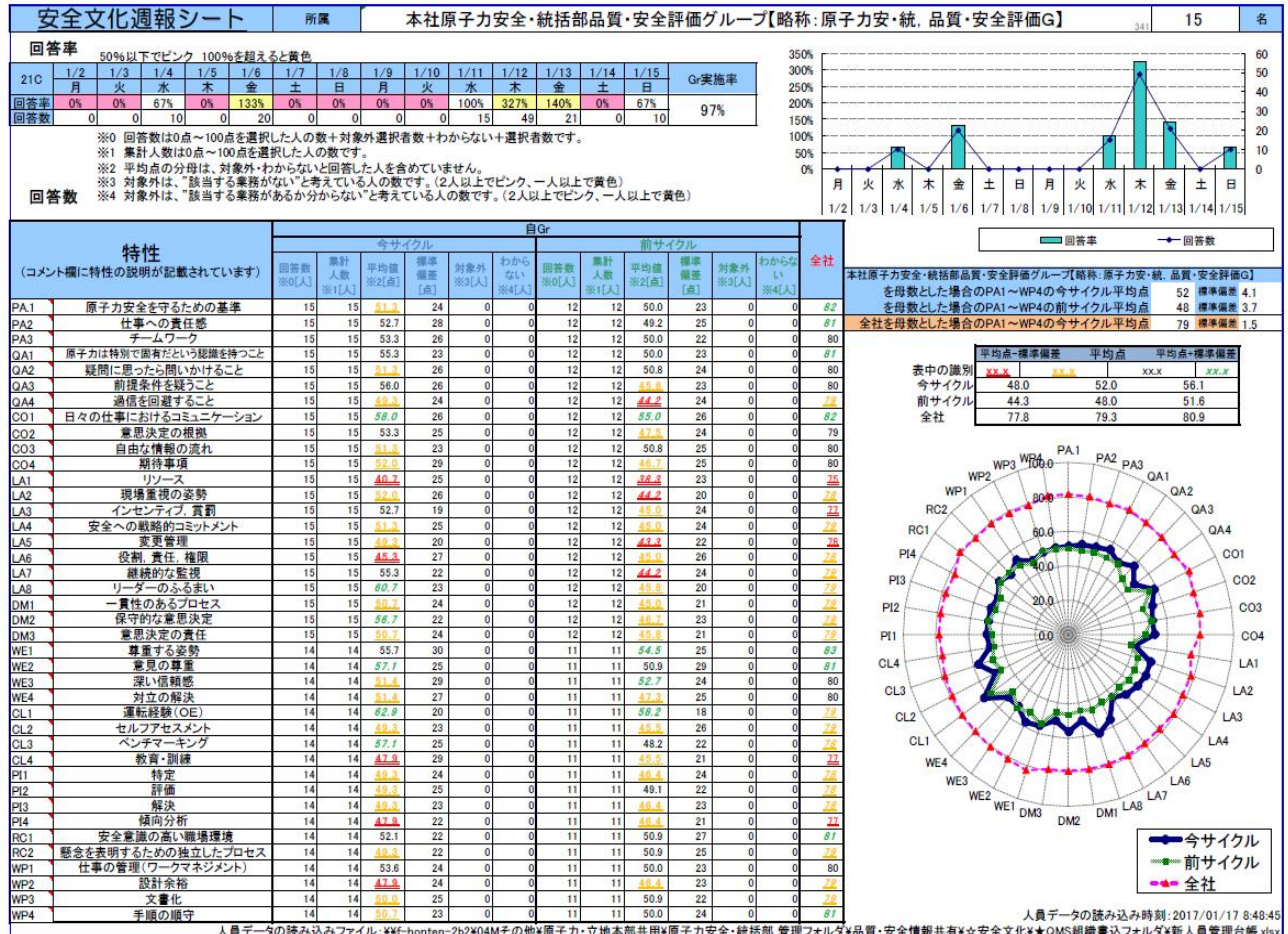
ご協力ありがとうございます

PA1 この2週間、あなたは以下のふるまいを意識し、行動できましたか？

【ふるまい PA1】原子力安全を守るための基準：一人ひとりは、原子力安全を守るための基準に従うことの重要性を理解する。組織のすべての階層は、原子力安全を守るための基準を満足するよう、責任を果たす。

【解説・補足】
① INPO-TRAITSのふるまい例の抜粋はこちら
② この振り返りでは自分が出来ているかチェックをしてください。

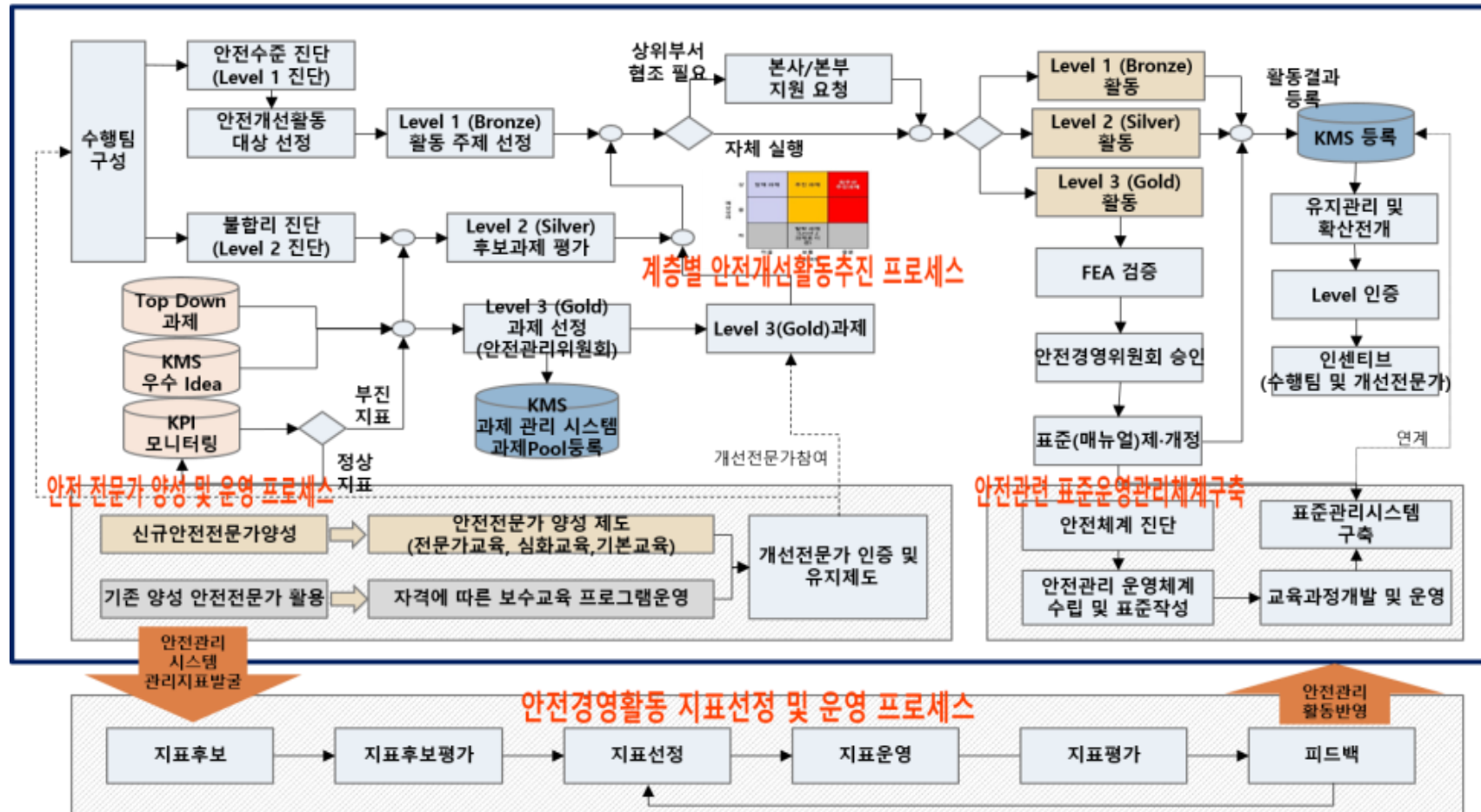
● 出来た
● 出来なかった
● 出来なかったが、自分達の文化とは保たれている



서울 지하철 1~8호선을 운영하는 서울교통공사는 직원의 실수 탓에 발생하는 지하철 안전사고를 최소화하기 위해 '안전 5중 방호벽'이라는 안전관리 시스템을 마련, 적용



최적의 교통서비스를 제공하기 위해서는 안전관리시스템이 과학적인 방법에 의해 구축되어야 하며 이를 위해서는 안전전문가 양성 및 운영프로세스, 계층별 안전개선활동 추진 프로세스 안전관련 표준운영관리체계구축



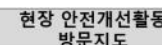
철도안전관리 전문교육: 4개 과정, 77명 수료

철도안전전문가 기본과정

부위원장의 전문교육



신규직 양성교육



< 소속 리더 집합 교육 >



- 각 소속의 현장개선태담자들이 모여서 교육을 실시하고, 현장을 함께 확인함
- 타 소속의 현장을 견학함으로써 자 소속의 장단점을 파악하고 배치마진의 기회로 활용함

< 소속별 방문 지도 보고서 작성 >



- 각 소속 방문 후 해당 소속의 주요 문제점을 정리하여 지도 보고서를 작성함
- 지도 보고서는 현업 담당자를 통하여 해당 소속에 공유함으로써 향후 개선활동이 추진될 수 있는 기반을 마련함
- 또한 우수한 유지관리 사례도 발굴하여 타 소속에 횡 전개 될 수 있도록 지도함

소속장 인터뷰

- 소속장 및 안전경영활동 담당자 인터뷰 실시
- 소속장의 안전경영활동 추진 방향 및 목표 확인

[illegible]

소속별 수준진단

- 활동단계별 진단시트를 바탕으로 한 수준진단
- 활동수준 및 개선대상 검토

구분	구분명	단위				
		구분명	구분명	구분명	구분명	구분명
구분명	구분명	구분명	구분명	구분명	구분명	구분명
	구분명	구분명	구분명	구분명	구분명	구분명
	구분명	구분명	구분명	구분명	구분명	구분명
	구분명	구분명	구분명	구분명	구분명	구분명
	구분명	구분명	구분명	구분명	구분명	구분명
구분명	구분명	구분명	구분명	구분명	구분명	구분명
	구분명	구분명	구분명	구분명	구분명	구분명
	구분명	구분명	구분명	구분명	구분명	구분명
	구분명	구분명	구분명	구분명	구분명	구분명
	구분명	구분명	구분명	구분명	구분명	구분명

구분	구분	2019년				2020년			
		1	2	3	4	1	2	3	4
연월	1								
	2								
	3								
	4								
	5								
분기	1분기								
	2분기								
연도	2019년								
	2020년								

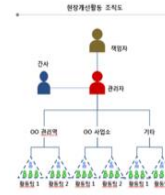
소속별 활동방향 및 목표

- 조직의 특성이나 활동방향을 확인하고 이를 개선 활동에 반영
- 소속별 안전경영활동 주요 지표 선정
- 안전경영활동 주요성과 지표별 목표 설정



소속별 활동조직 구성

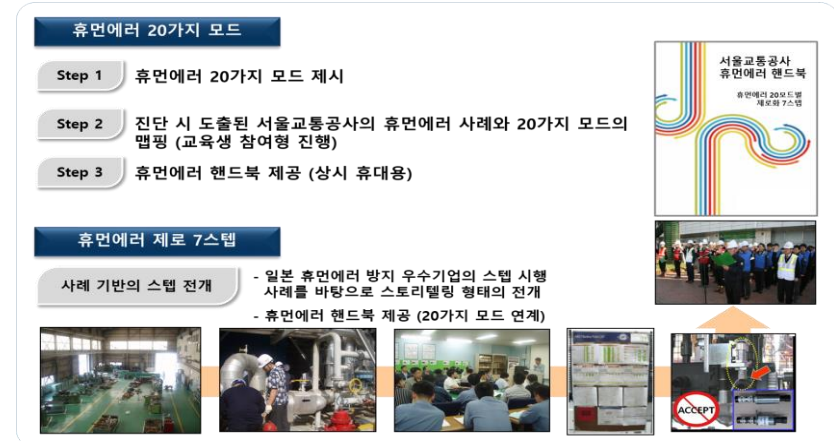
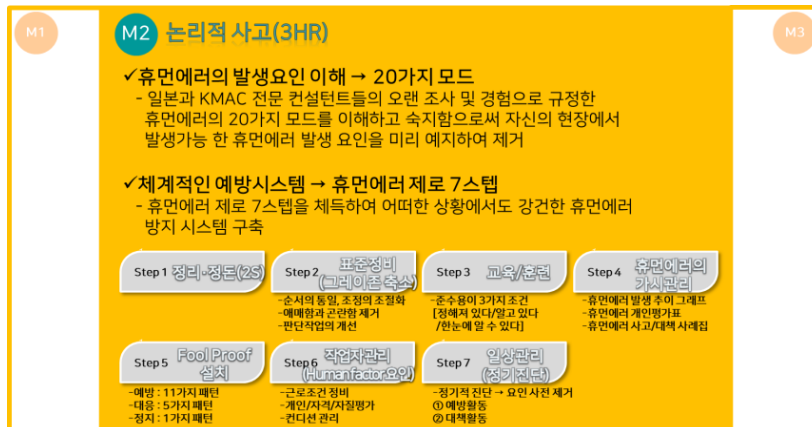
- 담당자 및 안전전문가 협업을 위한 조직구성
- 소속별 안전경영활동 조직 구성 및 소속별 담당지도 위원 참여
- 소속별 자체적인 활동추진
→ 안전전문가 워크숍 및 활동 소모임 지도



안전 문화 수준을 1~3레벨로 평가하여 과제 개선 활동, 평가 및 인증 제도 운영

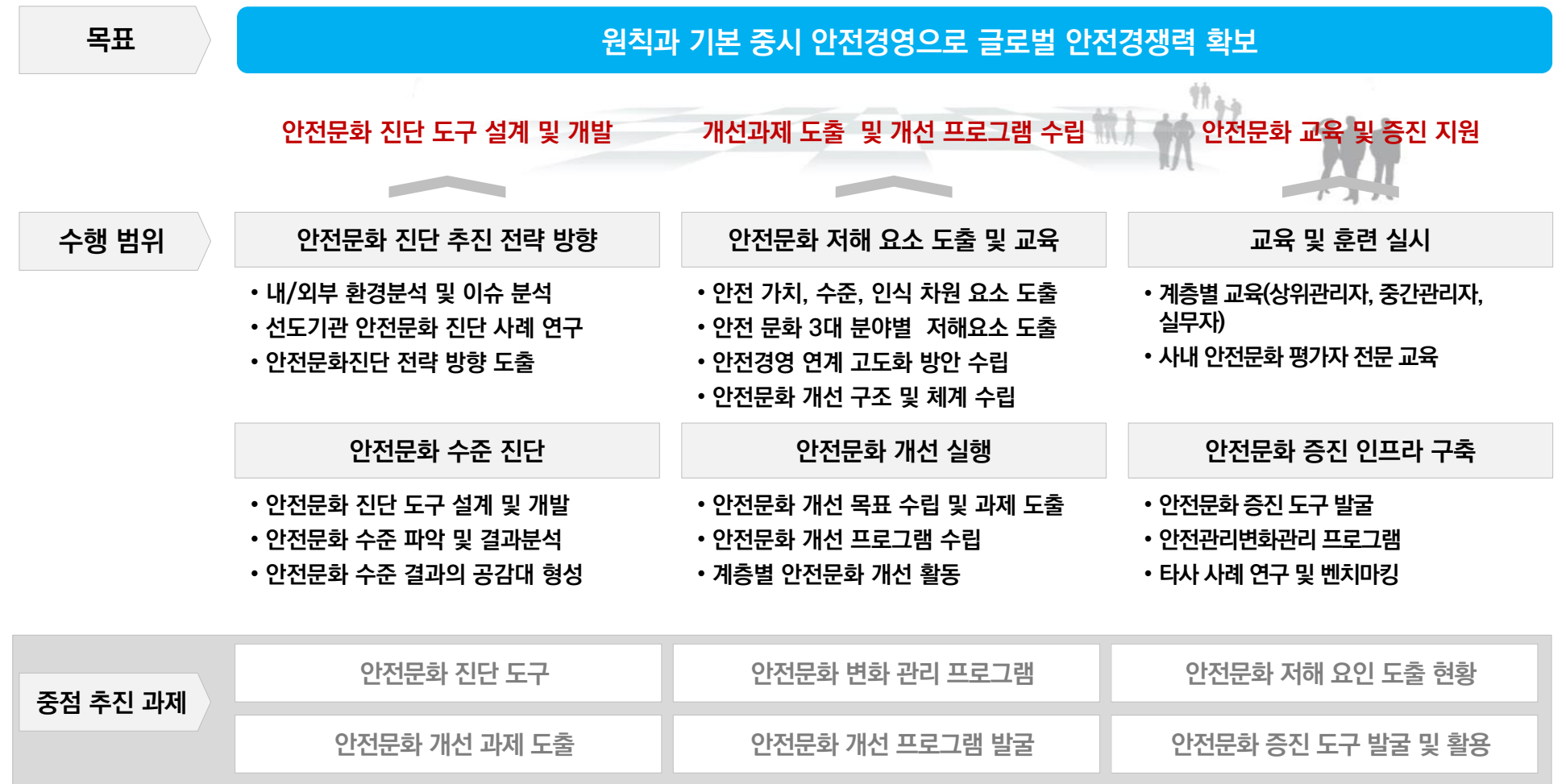


휴먼에러개선 활동 사례



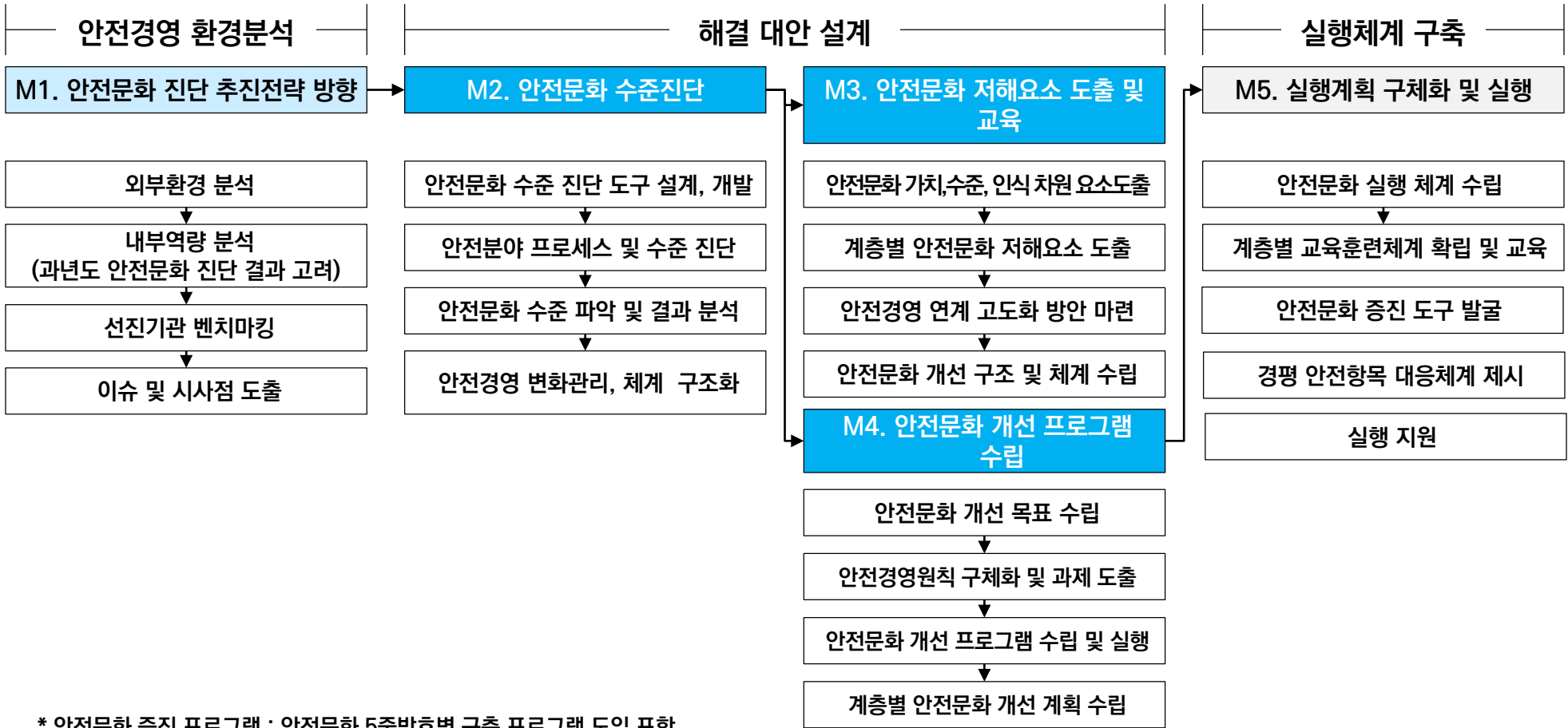
회사 안전문화 수준 진단 및 증진, 안전문화 증진 활동의 효과성 제고 및 실질적 성과 달성

추진 체계



본 PJT는 진단 및 방향 설정, 해결 대안 설계, 실행체계 구축의 기본 단계를 기반으로 총 6개월 기간 동안 단계별로 진행될 예정임

추진 프로세스





안전의식



기술력



대화력



업무계획



매니지먼트모델

감사합니다



End of Document



안전문화 수준 진단 계획

2021. 10. 20

No part of this publication may be circulated, quoted, or reproduced for distribution outside the client organization without prior written approval from KMAC. This document provides an outline of a presentation and is incomplete without the accompanying oral commentary and discussion.

KmAC

KMAC 는 한국능률협회컨설팅의 글로벌 브랜드입니다.

1. 안전문화수준 진단 모델

Harmonized Safety Culture Model

- IAEA 회원국과 WANO, INPO, USNRC 등 원자력 안전관련한 주요 규제기관을 중심으로 안전문화 수준평가 및 증진시스템 구축이라는 동일한 의도에도 불구하고 상이한 구조로 인해 병용성과 상호 비교분석 등에 어려움을 겪고 있는 사용자의 불편을 해소하기 위해 개발한 통합 방법론
- 2011/2012년 원자력 안전 관련 기관이 중심이 되어 통합화 논의 진행하였고, 2016년 미국, 일본, 핀란드 등 주요국가와 글로벌 산업계 의견을 수렴하여 통합방법론 초안 개발되었으며, 2017년 최종안 발간됨
 - 2020년 5월 수정본이 발간됨
- Harmonized Safety Culture Model은 WANO의 안전문화 특징(Trait)와 기존 IAEA안전문화 특성(Characteristics)과 유사하나 차이가 있음
 - 영어 이외의 언어로 번역이 용이
 - 원자력 발전 이외의 산업에 적용성을 높였음
 - 불필요한 내용을 삭제하여 간소화 하였음

1. 안전문화수준 진단 모델

안전문화 성숙도 수준

병리적 단계의 조직

안전가치 : 조직의 비즈니스 활동과 안전은 별개로 인식, 안전은 비용으로 인식하여 가능한 최소화하려 함

법규준수 : 법적 강제사항만 제한적으로 준수

사고에 대한 인식 : 사고는 필연적으로 우연한 기회에 발생함

안전시스템 : 사고가 일어나거나 법규위반으로 법적조치가 내려져야 이에 대한 대응책으로서 안전관리가 실행 대부분의 안전규정 및 절차가 존재하지 않거나 있더라도

법규제 관련 내용에 한정됨, 직원들이 인식하고 있지 않거나 알지도 지키지 않음

반응적 단계의 조직

안전가치 : 안전이 중요성은 인식하나 일부 안전부서와 작업자의 문제로 간주

법규준수 : 법규준수가 안전의 목표

사고에 대한 인식 : 안전관리부서 관리 태만과 작업자의 안전인식 부족으로 사고는 발생함 따라서, 사고원인에 대한 체계적인 조사는 이루어지지 않음

안전시스템 : 경영진이나 직원이 보기에만 명백하게 문제가 되는 사안에 대하여 최소한의 안전관리 실시 법규제 요구사항만 안전관리시스템에 반영, 안전규정 및 절차가 대부분 존재하나 기준에 적합하지 않음, 직원들은 잘못됨

경우 문책을 피하기 위한 수준에서 이를 준수함

계획적 단계의 조직

안전가치 : 안전 최우선 가치로 인식

법규준수 : 법규준수만이 아닌 사고예방에 초점을 맞춤

사고에 대한 인식 : 사고보고 절차가 있으나 조사를 통한 근본원인 분석과 시정조치 실행이 취약해 실질적인 개선으로 이어지지 않음, 아차사고 조사가 형식적으로 이루어짐

안전시스템 : 안전보건성과를 제고하기 위해 경영시스템을 구축하고 체계적인 안전활동과 교육을 수행하여야 할 필요성을 인식함, 안전관리의 효과성을 측정하기 위한 선행지표가 부족하여 재해율, 안전점검 실시 회수, 교육생 수

등의 후행지표로서의 수치에만 신경써 조직의 안전시스템이 관련 법규와 표준에 적합하며 조직원들이 이를 인식하여 준수하고 있으나 성과평가를 통한 지속적인 개선으로 이어지지 않음

선제적 단계의 조직

안전가치 : 안전이 조직의 기본가치로 내재화, 모든 계층의 리더가 진정으로 직원과 협력회사의 건강과 웰빙을 관리함

법규준수 : 법규제 요구사항이 조직 안전시스템에 일부로 통합 운영됨

사고에 대한 인식 : 사고의 주원인이 경영시스템 운영실패에 있다고 생각하며 사고를 뿐 아니라 아차사고와 같은 잠재적 요인까지 선행지표로 관리함.

안전시스템 : 현장 리스크 특성을 반영한 안전 프로그램 설계와 조직 비즈니스 프로세스에 통합된 안전 업무 수행으로 현장업무를 안전관리의 실효성에 초점을 맞춰 간소화하고 이를 실행하는 직원과 관리자를 지원하기 위한

교육훈련, 안전문화활동을 전개함 조직의 목표와 일관된 세부 안전 프로세스의 성과지표를 개발, 주기적으로 모니터링하여 실질적인 개선을 실현한다.

발전적 단계의 조직

안전가치 : 안전이 조직의 자산(Asset)으로서 지속가능한 성장의 실질적인 원동력이 되고 있음

법규준수 : 법규제 당국 뿐만 아니라 조직의 안전성과에 영향을 미치는 이해관계자의 기대와 니즈를 안전시스템에 적극적으로 반영함

사고에 대한 인식 : 근본원인 조사가 결과로 해당 시정조치 건 뿐만 아니라 전사적 수평전개로 예방조치가 이루어짐, 모든 아차사고가 분석되어 중대사고와 직결되는 경우 근본원인 조사를 통한 시정조치가 이루어짐

안전시스템 : 안전업무가 전사적으로 통합되어 상호신뢰와 협력하에 유지관리됨, 따라서 규제 당국에 의한 강제적인 안전 프로그램 도입은 계층간 상호 신뢰가 취약하여 비생산적이라 간주되며 직원의 협의와 참여가 우선 시 됨.

전사적인 벤치마킹을 통한 우수사례 학습과 안전경영시스템 개선이 제도화되어 있음.



Energy Institute(EI) HSE Culture ladder

1. 안전문화수준 진단 모델

각자의 약속
 리더의 약속
 매니지먼트 시스템(조직)

특성 1 : 직원 책임

PA

모든 직원이 원자력 안전을 책임진다. 원자력 안전에 관한 책임과 권한을 적절히 정의하고 명확하게 이해한다. 조직의 상위직, 권한자, 책임자※는 원자력 안전이 가장 중요하다는 것을 강조한다.
 ※ 관리직, 기술직 등의 리더 등을 가리킴

특성 2 : 질의하는 자세

QA

개개인이 원자력 고유의 리스크를 인식하고 과신하지 않고 현행 상황이나 활동에 의문을 계속 제기함으로써 오류나 적절행위로 이어질 수 있는 모순을 간과하지 않는다. 모든 직원은 안전에 바람직하지 않은 영향을 줄 수 있는 전제조건, 이상, 데이터, 상태, 활동에 최신의 주의를 기울인다.

특성 3 : 안전 강화를 위한 커뮤니케이션

CO

안전에 초점을 둔 커뮤니케이션을 한다. 안전에 관한 커뮤니케이션은 조직에 관한 것, 업무 전반에 관한 것, 현장 작업에 관한 것 등 광범위하게 이루어지며 설비의 식별, 운전 경험의 공유, 기록의 작성이나 문서화 등도 포함된다. 리더는 공식적인 커뮤니케이션 뿐만 아니라 일상적인 커뮤니케이션을 통해서도 안전의 중요성을 전달한다. 경영층 등이 발신하는 톱다운 정보뿐만 아니라 보텀업 정보도 중요하다고 인식한다.

특성 4 : 리더의 안전에 대한 가치관과 행동

LA

리더는 원자력 안전에 대한 약속을 스스로의 의사 결정과 행동에서 나타낸다. 특히 경영층은 원자력 안전의 견인차로서 커밋먼트(commitment)를 말과 행동으로 제시하고, 원자력 안전에 관한 메시지를 반복하여 일관되게 말하고, 때로는 단독 테마로서 발신한다.조직 내 모든 리더는 안전 모범을 보인다. 회사의 방침은 원자력 안전의 가장 중요하다는 것을 강하게 보여주고 있다.

특성 5 : 의사결정

DM

원자력 안전을 확보하거나 이에 영향을 주는 의사결정은 체계적이고 엄밀하며 철저하게 고려되어야 한다. 직원에게는 예기치 않은 예상치 못한 사태에 직면했을 경우에 발전소의 안전체계를 확보하기 위한 권한이 부여되어 직원은 그 기대사항을 이해한다.간부는 보수적인 의사결정을 지시 강화한다.

특성 6 : 서로를 존중하는 직장 환경

WE

상대예의 신뢰나 존중의 자세가 조직에 침투해 있다. 깊은 신뢰감이 조직 내에 있어, 시기적절하고 정확한 커뮤니케이션에 의해서도, 그 신뢰감을 높일 수 있다. 전문적인 지식을 가진 자로서 서로 다른 견해를 말하는 것을 장려하고, 그 의견에 대하여 논의하고 신속하게 대처한다.우려에 대해 취해야 할 절차가 주지되어 있다.

특성 7 : 지속적인 학습

CL

안전의 유지·향상에 대해서, 배울 기회를 존중해, 배움을 실천한다.운전경험(OE)을 중시하며 경험을 통해 배우는 능력을 향상시키고 있다.안전성을 향상시키기 위해 훈련, 자기평가, 벤치마킹을 실시한다. 원자력 안전을 다양한 방법으로 항상 감시하고 당사자 이외의 신선한 시점도 도입한다.

특성 8 : 문제의 특정과 해결

PI

안전에 영향을 미칠 가능성이 있는 문제점을 신속하게 특정, 충분히 평가하고 중요도에 따른 처리나 시정을 즉시 실시한다. 조직 요인에 기인하는 문제를 포함해 폭넓은 문제의 파악과 해결을 통해 안전을 강화하고 다양한 활동을 개선한다.

특성 9 : 우려를 제기할 수 있는 환경

RC

안전의식이 높은 직장 환경이 유지되고 직원은 보복이나 협박, 괴롭힘, 차별을 두려워하지 않고 안전에 대한 우려를 자유롭게 표명할 수 있다. 조직은 직원이 자유롭게 우려를 제기할 수 있는 방침과 절차를 제정·유지하고 평가한다.

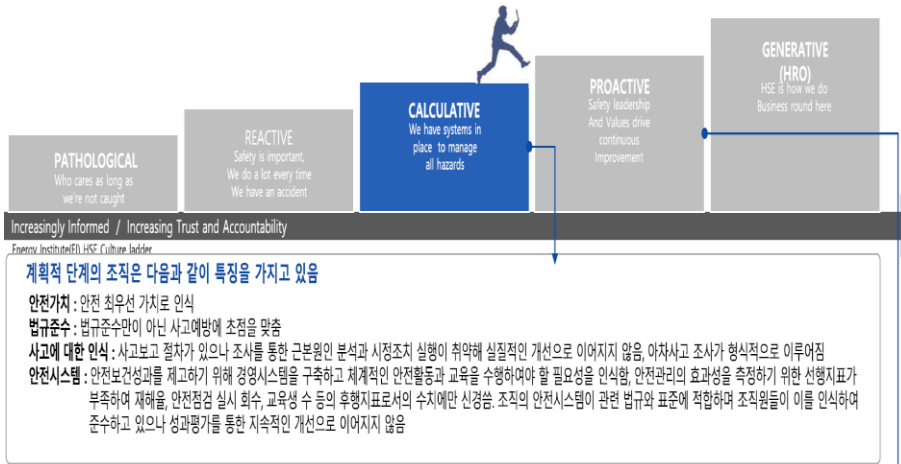
특성 10 : 업무 계획 · 관리

WP

안전이 유지되도록 업무를 계획·관리한다.'일의 관리(워크 매니지먼트)'란 수행 업무를 명확히 하고 계획, 공정 측정, 실행, 완료, 평가라는 모든 단계에서 원자력 안전을 생각하고 실행하는 프로세스이다.조직 전체에서 이 프로세스를 실시해야 한다.

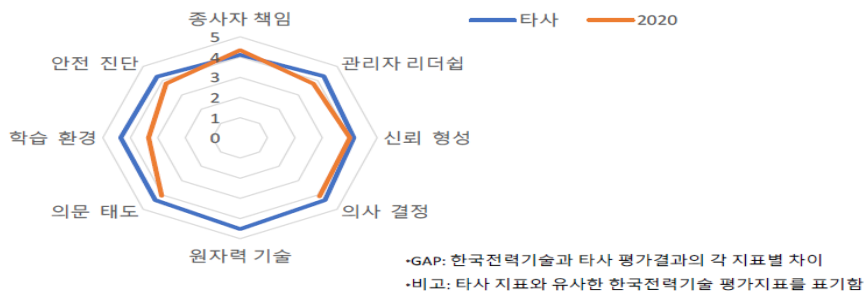
2. 안전문화수준 진단 분석

안전문화 성숙도 수준



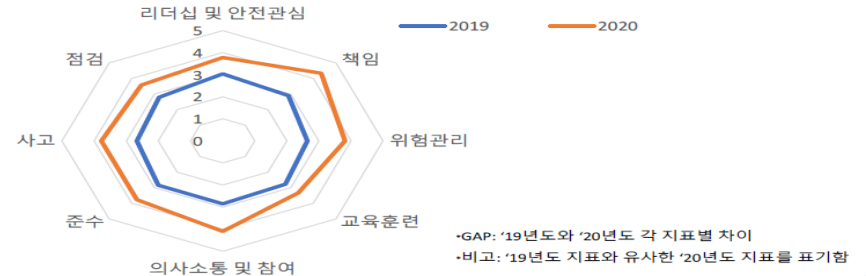
벤치마크 대비 안전문화 성숙도 수준

구분	종사자 책임	관리자 리더십	신뢰 형성	의사 결정	원자력 기술	의문 태도	학습 환경	안전 진단	Total
타사	4.11	4.32	4.14	4.37	4.53	4.37	4.35	4.28	4.31
2020	4.34	3.78	4.00	4.10	-	4.05	3.33	3.81	3.89
GAP*	▲0.23	▼0.54	▼0.14	▼0.27	-	▼0.32	▼1.02	▼0.47	▼0.42
비고**	직원 책임	관리자 책임	준중 환경	의사소통	-	의문 태도	지속적 학습	문제 확인	-



년도별 개선 수준

구분	리더십 및 안전 관심	책임	위험 관리	교육 훈련	의사 소통 및 참여	준수	사고	점검	Total
2019	3.04	2.90	2.64	2.77	2.86	2.84	2.67	2.80	2.82
2020	3.78	4.34	3.81	3.33	4.10	3.77	3.77	3.58	3.89
GAP*	▲0.74	▲1.44	▲1.17	▲0.56	▲1.24	▲0.93	▲1.10	▲0.78	▲1.07
비고**	관리자 책임	직원 책임	문제 확인	지속적 학습	의사소통	업무계획	문제해결	현장점검, 일상적 점검	-

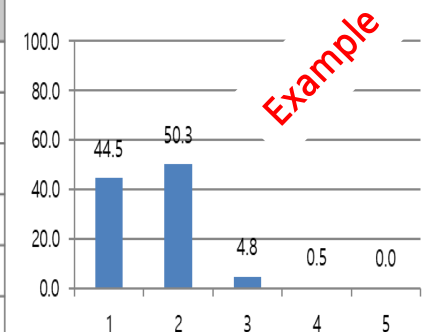


43개 질문별 안전문화 성숙도 수준

안전기준 준수 수준

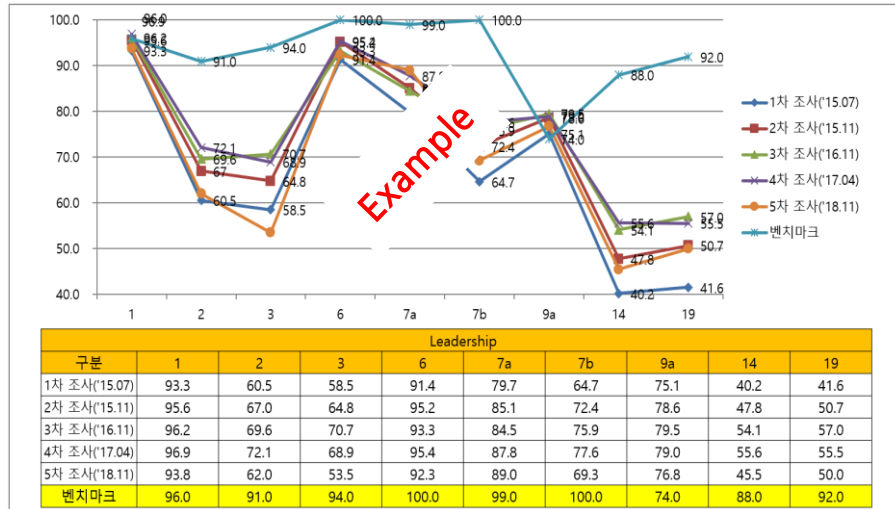
우리 회사에서 안전관련 규정(매뉴얼, 절차서, 지침서 등)의 중요성을 인식하고 준수하고 있다 생각하십니까?

구분	빈도(명)	비율(%)
완전히 준수함	178	44.5
거의 준수함	201	50.3
때때로 준수함	19	4.8
가끔 준수함	2	0.5
거의 준수하지 않음	0	0.0
합계	400	100%

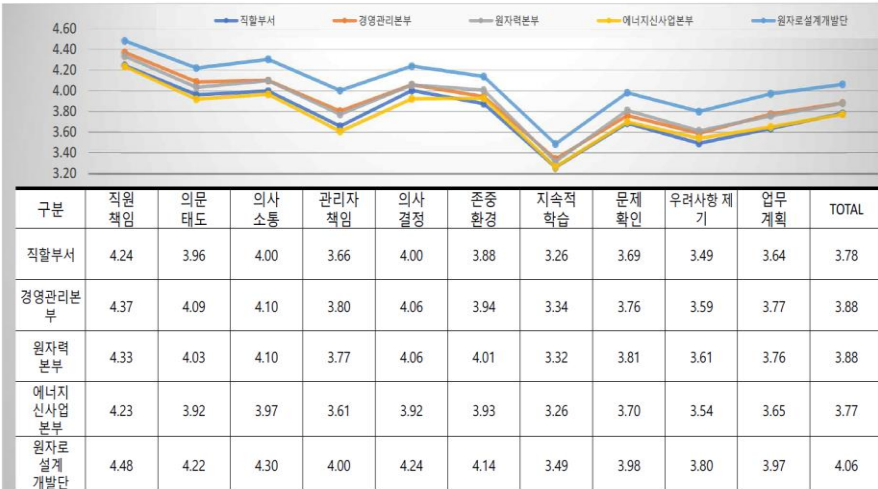


2. 안전문화수준 진단 분석

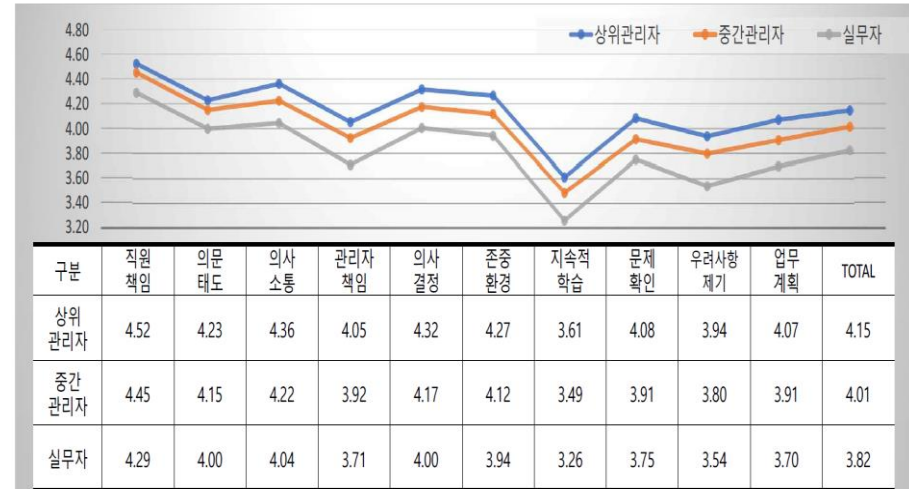
43개 질문에 대한 년도별 개선 수준



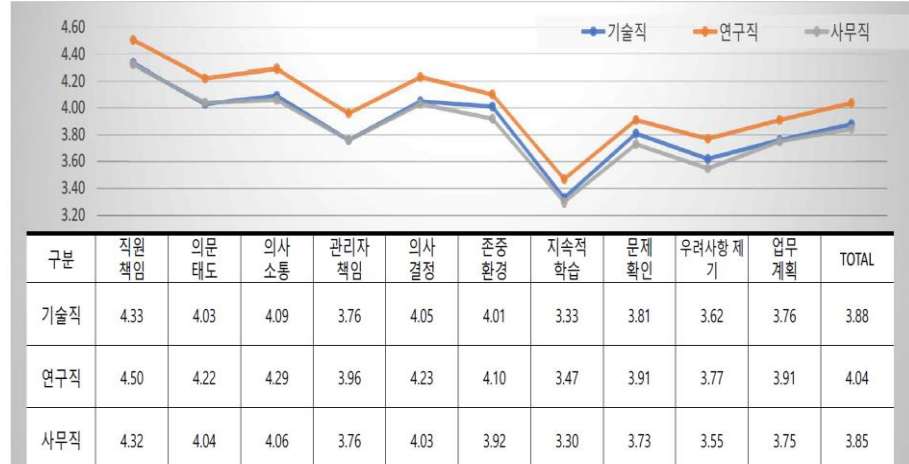
조직별 안전문화 성숙도 수준



직책별 안전문화 성숙도 수준



직무유형별 안전문화 성숙도 수준



3. 안전문화수준 진단 일정

Steps		추진일정 (Month)							
		10월2주	10월3주	10월4주	11월1주	11월2주	11월3주	11월4주	12월1주
수준 진단 준비	수준 진단 설문 작성	→							
	수준 진단 계획 작성	→							
수준 진단	On-Line 설문 실시		→						
	안전담당자 인터뷰		●						
수준 진단 분석	수준 진단 분석				→				
	수준 진단 1차 보고					●			
	추진 과제 도출						→		
	추진 과제 도출 보고							●	
	수준 진단 보고								●



안전문화 인터뷰 질의서

2021. 10. 20

No part of this publication may be circulated, quoted, or reproduced for distribution outside the client organization without prior written approval from KMAC. This document provides an outline of a presentation and is incomplete without the accompanying oral commentary and discussion.

KmAC

KMAC 는 한국능률협회컨설팅의 글로벌 브랜드입니다.

1. 인터뷰 개요

- 목적 : 2020년 안전문화수준 진단 항목 중 Worst 6개 항목에 대한 원인 및 개선 아이디어 도출
- 대상 : 부서별 안전문화 담당자 30명
- 인터뷰 방법 : 안전문화 담당자 심층 인터뷰
- 산출물
 - 2020년 안전문화수준 진단 Worst 6개 항목에 대한 근본 원인 List
 - 2020년 안전문화수준 진단 Worst 6개 항목 근본 원인별 개선 아이디어
 - 2020년 안전문화수준 진단 Worst 6개 항목 수준 향상을 위한 과제 정의서

개선과제	안전문화 리더십 실행지표 개발 및 안전활동수준 자가평가를 개발	안전문화 원칙	4. Leadership responsibility 7. Continuous Learning
개요	안전문화 10원칙과 실행 프로그램에서 요구하는 리더십 실천 여부를 객관적이고 정량적으로 평가할 수 있도록 안전문화 리더십 실행지표를 개발하는 한편, 공공기관 안전활동 수준평가에 따라 전반적인 안전보건경영 활동 성과를 진단하는 틀을 개발하여 법규 준수와 사고예방을 위한 지속적 개선의 토대 확보		

▶ 세부실행과제 이행방안

- 안전문화 10원칙 및 실행 프로그램에 따른 안전문화 리더십 실행 지표 개발
 - 관리책임자, 관리감독자 법적 R&R 기반 경영진·재직·부장의 협업을 반영한 안전문화 리더십 실행지표 개발
 - ✓ 연간 안전보건경영목표 수립 시 개인 성과목표(KPI)로 활용 가능
 - ✓ 진단결과는 실시간 내부감사자료로 활용하며, 미흡 분야는 리더십 역량 강화프로그램에 반영
- 안전문화표준/공공기관 안전활동 수준평가에 따른 '안전활동수준 자체평가' 도입 운영
 - 안전보건경영 활동 수준을 정부 안전지침 및 안전활동 수준평가 지표에 따라 모니터링, 개선할 수 있는 Tool 개발
 - ✓ 안전보건경영 Sys(KOSHA-MS/ISO45001) 내부심사로 활용 되도록 개발, 매년 법규검토 결과를 반영 Update 실시

안전문화, 안전지표, 평가지표

도출되는 안전지표

구분	안전문화 10원칙	안전문화 리더십 실행지표
1	안전문화 10원칙 제1원칙	안전문화 리더십 실행지표 제1항목
2	안전문화 10원칙 제2원칙	안전문화 리더십 실행지표 제2항목
3	안전문화 10원칙 제3원칙	안전문화 리더십 실행지표 제3항목
4	안전문화 10원칙 제4원칙	안전문화 리더십 실행지표 제4항목
5	안전문화 10원칙 제5원칙	안전문화 리더십 실행지표 제5항목
6	안전문화 10원칙 제6원칙	안전문화 리더십 실행지표 제6항목
7	안전문화 10원칙 제7원칙	안전문화 리더십 실행지표 제7항목
8	안전문화 10원칙 제8원칙	안전문화 리더십 실행지표 제8항목
9	안전문화 10원칙 제9원칙	안전문화 리더십 실행지표 제9항목
10	안전문화 10원칙 제10원칙	안전문화 리더십 실행지표 제10항목

[안전문화 실행지표 정의서 사례, 참조문]

▶ 추진 일정

순번	추진 내용	'21	'22	'23	'24	'25	'26
1	안전 R&R에 따른 리더십 실행 지표 개발						
2	안전활동수준 자체평가 Tool 개발 운영						

개선과제	안전보건 종사자 적격성 기준 수립 및 전문성 강화 프로그램 개발	안전문화 원칙	7. Continuous Learning
개요	안전보건 종사자가 갖추어야 할 기본 소양 및 안전보건 종사자법정 선임가능자 포함) 적정 인원수 / 안전부서 근무기간 / 역할 / 인센티브 등 운영 기준을 마련 안전문화 담당자 등 전문인력에 대한 정의 및 필요 역량을 명확히 하고 전문인력 관리체계를 마련하여 전문인력이 전사 안전관리체계를 이끌어 나갈 수 있는 분위기 조성		

▶ 세부실행과제 이행방안

- 안전보건종사자 운영기준 수립 및 역량강화 교육훈련 프로그램 개발
 - 운영기준 수립: 수행 직무별 필요 소양 및 의무 사항, 안전분야 직원채용 및 채용 후 의무사항, 안전보건 종사자 보직·전보·본사 담당임원 승인제 운영 등
 - 교육훈련 개발: 수행 직무별 필요 역량 정의, 역량 강화를 위한 교육훈련 등
- 안전보건 종사자 인센티브 프로그램 운영
 - 내용: 내·외부 평가 우대(별도평가, 평가등급 등), 안전종사자 업무 수행비/전문성 강화를 위한 교육훈련비/자격증 취득 "지급, 예산삭감 금지 등
- 안전보건 전문가 제도 도입
 - 내용: 전문가 종류, 필요 자격, 적격성 유지 및 전문성 강화를 위한 CDP(경력개발프로그램), 역할 및 인센티브 제공 등 관리기준
 - 예) 안전문화담당자, 산업안전/산업보건 안전보건경영시스템, 위험성 평가, 작업 안전관리 등

▶ 추진 일정

순번	추진 내용	'21	'22	'23	'24	'25	'26
1	안전보건종사자 운영기준 수립						
2	안전보건종사자 인센티브 프로그램 운영						
3	안전보건 전문가 제도 도입						

2. 지속적 학습 분위기 조성

질의내용 : 2020년 안전문화수준 진단 결과 우수 역량을 갖춘 관리자 양성 분야가 낮은 수준으로 나타났습니다. 이에 대한 원인(관리자 양성체계, 조직분위기, 인력배치 등)이 무엇이라고 생각하십니까? 개선사항이 있다면 무엇이겠습니까?

질의내용 : 2020년 안전문화수준 진단 결과 타사 벤치마킹 분야가 낮은 수준으로 나타났습니다. 이에 대한 원인(대상 부족, 조직문화 등)이 무엇이라고 생각하십니까? 개선사항이 있다면 무엇이겠습니까?

2. 지속적 학습 분위기 조성

질의내용 : 2020년 안전문화수준 진단 결과 안전문화 모니터링 분야가 낮은 수준으로 나타났습니다. 이에 대한 원인(관리 체계, 홍보 등)이 무엇이라고 생각하십니까? 개선사항이 있다면 무엇이겠습니까?

질의내용 : 2020년 안전문화수준 진단 결과 업무 경험에 대한 체계적 관리 분야가 낮은 수준으로 나타났습니다. 이에 대한 원인(제도, 관리자 관심 등)이 무엇이라고 생각하십니까? 개선사항이 있다면 무엇이겠습니까?

3. 문제 발생 우려사항에 대한 제기

질의내용 : 2020년 안전문화수준 진단 결과 차별/보복 없는 안전문제 제기 분야가 낮은 수준으로 나타났습니다. 이에 대한 원인(정책 홍보 부족, 관리자 관심 부족 등)이 무엇이라고 생각하십니까? 개선사항이 있다면 무엇이겠습니까?

질의내용 : 2020년 안전문화수준 진단 결과 문제 제기를 위한 익명 소통 채널 분야가 낮은 수준으로 나타났습니다. 이에 대한 원인(제도 홍보 부족, 조직문화 등)이 무엇이라고 생각하십니까? 개선사항이 있다면 무엇이겠습니까?



한 기 소 유

社 內 報

제 053-2921호

2021. 10. 21

한국전력기술주식회사

2021 년도 하반기 안전문화 증진의 날 행사 개최



회사는 10월 20일 『안전문화 워크숍』과 함께 『안전문화 다짐 선포식』을 개최했다.

이번 행사는 각 부서 안전문화 담당자 30여명이 참석한 가운데 능동적 자율 안전문화 조성 및 안전설계를 위한 결의를 다지기 위해 이루어졌다.

행사는 한국능률협회컨설팅 안전문화 전문가를 초빙하여 안전문화 교육 및 회사 안전문화 수준평가를 위한 근로자 심층 인터뷰로 진행되었으며, 이후 열린 안전문화 다짐 선포식에서는 각 부서 안전문화 담당자들이 안전문화 활동의 중심적 역할 수행을 다시 한번 다짐하였다.



회사는 10월 18일부터 10월 29일까지 2주간 안전문화 증진의 날 행사 기간을 맞아 “안전문화 수준진단”, “안전문화 한줄평 이벤트”, “안전문화 홍보물 제작 및 게시” 등 다양한 직원 참여형 이벤트 및 홍보활동을 진행하고 있으며, 앞으로도 사내 안전문화 정착 및 이행풍토 조성을 위하여 다양한 프로그램을 지속적으로 운영해 나갈 방침이다.

<제공 : 품질안전처>

첨부파일



2021-053(2021년도 하반기 안전문화 증진의 날 행사 개최).docx (833.4K) 열기 | 저장

2021년도 안전문화 증진의 날 행사 결과 보고

2021.11.16 품질안전처

1 목적

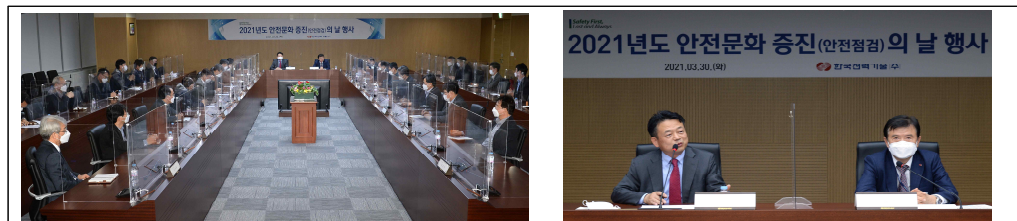
- 안전 최우선의 업무수행, 안전문화 생활화 및 이행풍토 조성
- 안전문화 저해요소 및 개선과제 도출을 통한 전 임직원 안전문화 의식수준 제고

2 행사내용 및 결과

□ 상반기

1) 안전문화 세미나

- 일 시 : 2021.3.30(화), 16:00~17:30
- 장 소 : 본사 3층 영상회의실
- 참석대상 : 산업통상자원부, 원자력본부장, 부서장 및 주요사업PM 등
- 행사방법 : 주제발표 및 토의
 - 주제발표Ⅰ : 회사 안전문화 정책 및 추진방향
 - 주제발표Ⅱ : 원전 안전강화 사례(원전사고 단계별 사고관리 체계)



2) 안전문화 이러닝(e-learning) 교육

- 교육명 : 전 직원 안전문화 이러닝 교육 "생각을 바꿔야 안전이 보인다"
- 교육기간 : 2021.5.10(월)~5.21(금) (미수료자 추가교육 : 5.31(월)~6.4(금))
- 교육대상 : 전 직원(2,249명)
- 교육내용 : 안전문화의 이해/구성요소, 안전문화 증진방안(총 3차시)
- 교육결과(붙임1 참조)

교육대상	이수자	이수율
2,249명	1,799명	80.0%

3) 안전문화 홍보물 제작 및 게시

- 화면보호기 배포(2021.2.1)
 - 안전문화 목표 및 정의 등 회사 안전문화 핵심내용
- 포스터 제작 및 게시(2021.3.2~)

□ 하반기

1) CEO 안전메시지(Safety Message) 게시(10.18(월) ~)(붙임2 참조)

2) 전 직원 안전문화 다짐 서약식(붙임3 참조)

- 기 간 : 2021.10.20(수)~10.29(금)

- 결 과 : 2,098/2,298(91.3%)

3) 안전문화 수준진단

- 기 간 : 10.18(월)~10.29(금)

- 내 용 : 설문조사, 근로자 인터뷰, 안전 시스템 검토 및 현장검증

- 진단결과 : 분석 중(11월 중순 별도 보고 예정)

4) 안전문화 워크숍(안전문화 다짐 선포식)

- 일 시 : 2021.10.20(수), 14:00~16:00

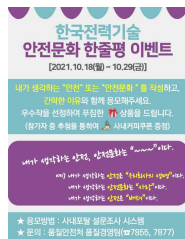
- 장 소 : 본사 3층 중회의실#1, 교육장(소)

- 참석대상 : 부서별 안전문화 담당자 30명

- 내 용 : 안전문화 기본교육, 수준평가 설명회 및 취약지표에 대한 개선방안 모색



5) 안전문화 한줄평 이벤트



- 기 간 : 2021.10.18(월)~10.29(금)

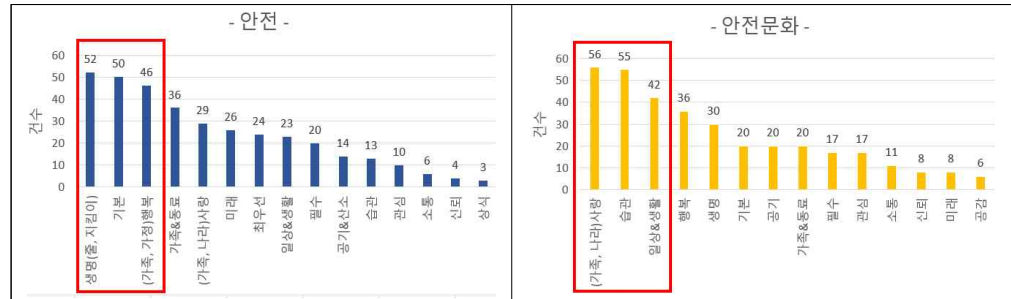
- 내 용 : 본인이 생각하는 "안전" 또는 "안전문화"를 한줄로 정의하고 사유 작성

- 방 법 : 사내포털 설문조사 시스템 활용

- 결 과 : 우수작 6건 포상(총 760건 접수) 및 전 직원 인식 경향 분석

	내 용	소 속	성 명
최우수	내가 생각하는 안전은 "1순위"이다.	경영혁신실	김**
우수	내가 생각하는 안전은 "삶(LIFE)"이다.	경영혁신실	윤**
	내가 생각하는 안전문화는 "공감"이다.	기계배관환경기술실	이**
장려	내가 생각하는 안전은 "지금"이다.	기계배관환경기술실	신**
	내가 생각하는 안전은 "? (질문)"이다.	전기계측기술실	김**
	내가 생각하는 안전은 "안"락하고 편안한 생활을 누리기 위해 "전"체가 함께 끊임없이 노력해 나가는 것이다.	원자력기술실	송**

- 결과분석 결과 "**안전**"에 대하여 직원들은 "**생명**", "**기본**", "**행복**"이라고 인식하였으며, "**안전문화**"에 대해서는 "**사랑**", "**습관**", "**일상**" 또는 "**생활**"로 인식하는 경향을 보임



6) 안전문화 홍보물 게시(10.18(월) ~)

- 안전사고 및 안전문화 관련 사례 위주 홍보물 제작/게시(안전문화 게시판 활용)

3 기타 사항

- 근로자 참여율 향상을 위한 방안 강구

- 붙임 : 1. 2021년도 안전문화 이러닝 교육 결과 1부
 2. CEO Safety Message 1부
 3. 전 직원 안전문화 다짐 서약 결과 1부

「2021년도 전 직원 안전문화 이러닝 교육」 결과 보고

1 교육개요

가. 교육명 : 전 직원 안전문화 이러닝 교육 “생각을 바꿔야 안전이 보인다”

나. 교육목적

- 품질·안전을 최우선하는 조직의 안전문화 정착, 고양
- 임직원 안전문화 의식수준 제고 및 안전문화 증진 시스템 고도화

다. 교육대상 : 전 직원(2,249명)

라. 교육내용 : 안전문화의 이해, 안전문화의 구성요소, 안전문화 증진방안(총 3차시)

마. 교육기간 : 2021.5.10(월) ~ 5.21(금)

바. 교육방법 : 회사 러닝포탈(Learning Portal) 시스템을 활용한 온라인 교육

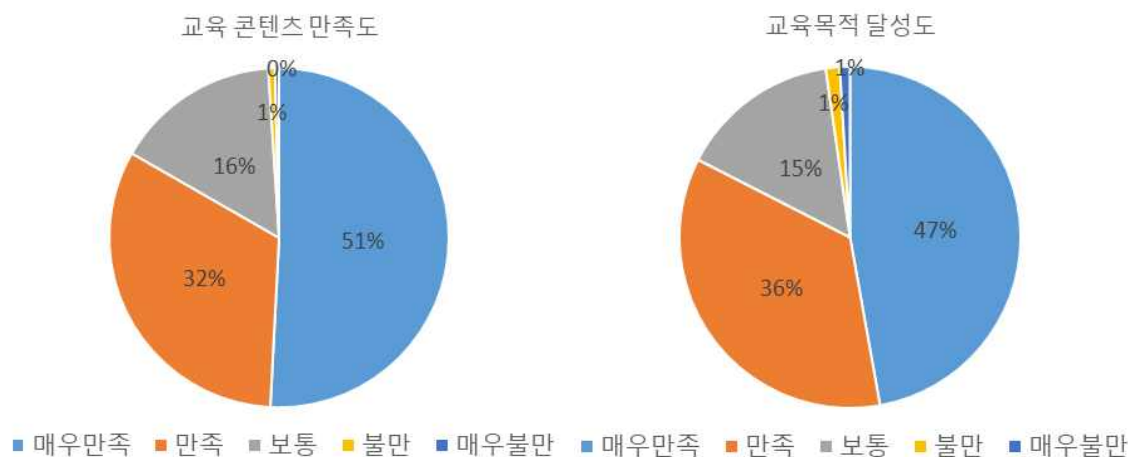
2 교육결과

가. 이수현황

교육대상	이수자	이수율
2,249명	1,797명	80.0%

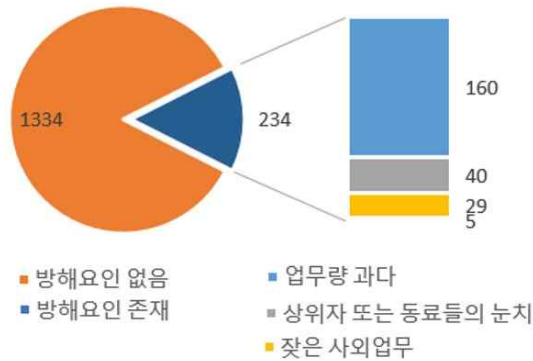
나. 교육 만족도 설문조사 결과

- 교육 콘텐츠 만족도 및 교육목적 달성도



- 응답자(1,568명)의 약 83%(1,301명)가 교육 콘텐츠 및 안전문화 의식수준 향상 (교육목적)에 대하여 '매우만족' 또는 '만족' 한다고 응답
- 특히, 타 산업계의 안전 선진 기업 사례(듀폰, 볼보)에 대한 호응도가 높았음

- 교육 수강 방해요인



- 응답자(1,568명)의 약 15%(234명)는 교육 수강에 방해요인이 있었다고 응답
- 주요 방해요인으로는 「업무량 과다 68%(160명)」, 「상위자 또는 동료들의 눈치 17%(40명)」, 「잡은 사외 업무 12%(29명)」, 「온라인 교육으로 인한 집중도 저하」 등으로 나타남

- 기타 의견

교육시행에 대한 의견	안전문화 증진에 대한 의견
· 교육수강을 위한 타임카드 부여 · 성우 나레이션을 자막으로 표시 · 참고용 자료(부교재 등) 배포 · 다양한 안전문화 우수/저해 사례 제시 · 회사 업무특성에 맞춘 사례 또는 교육 콘텐츠 제작	· 퀴즈, 슬로건 제작 등 이벤트를 통한 직원 참여 기회 확대 · 유인물 배포 또는 사내 포탈 내 홍보물 게시 등 지속적 홍보 필요 · 안전문화 교육을 필수교육으로 지정 · 오프라인(집체) 교육 병행

3

후속조치

가. 근로자의 안전문화 참여 기회 확대

- 안전문화 퀴즈 또는 슬로건 공모전 등 이벤트 개최(하반기 안전문화 증진의 날 행사)

나. 안전문화 홍보 및 캠페인 활동 강화

- 사내 포탈 안전문화 게시판을 활용한 안전문화 정보 공유

다. 기타사항

- 이러닝 교육과 병행하여 주요내용을 정리한 부교재 활용
- 성우 나레이션을 영상 내 자막과 함께 제공

임직원 여러분, 안녕하십니까?

“안전(安全)”에 대한 전 국민의 관심이 증가하고 있는 가운데, 정부는 민간을 선도하는 공공기관의 책임과 역할 실현을 위하여 “공공기관 산업재해 사망자수 절반이상 감축”을 목표로 제도적 기반을 강화하고 안전역량 및 안전활동 등에 대하여 엄격한 수준의 안전관리를 요구하고 있습니다.

우리 회사의 안전경영 목표는 **‘산업재해를 ZERO’**이며 안전문화는 **‘기술품질을 최우선으로 하는 조직 및 구성원의 자세(attitude)’**로 정의하여 우리가 생산하는 제품 및 서비스의 안전성 및 신뢰성 확보는 물론 모든 임직원은 고객만족과 사회적가치 실현에 최선의 노력을 경주하고 있습니다.

임직원 여러분!

건강하고 안전한 사업장 조성과 우리 모두의 안전을 위하여, 우리회사의 **안전문화 이행수칙**을 강조하고자 합니다.

첫째, “최고경영자는 안전에 대한 확고한 의지를 반영하여 국제수준의 안전문화를 정립한다”

조직내 상위관리자의 안전리더십이 명백하게 나타나야 하며 이를 바탕으로 선진 안전문화 시스템을 구축, 이행하여야 합니다.

둘째, “우리는 안전에 대한 책임의식을 바탕으로 안전 최우선의 의사결정 태도를 견지한다”

업무에 대한 역할과 책임이 명확하게 규정되어 있고, 수립된 규정과 절차의 철저한 준수를 통하여 안전은 모든 행위의 기본이 되어야 합니다.

셋째, “우리는 수행하는 모든 업무에 대하여 자만하지 않고 지속적으로 의문을 제기한다”

본인이 수행하는 업무에 대하여 항상 의문을 갖는 태도가 중요하며, '사고는 발생하지 않는다'라는 자만을 지양하여야 합니다.

넷째, “우리는 안전정보 교류 및 열린 의사소통을 통하여 안전에 관한 우려사항을 즉시 확인하고 조치한다”

업무상 발생할 수 있는 불일치 또는 오류에 대하여 즉시 보고할 수 있는 개방적인 의사소통 문화를 만들어가야 합니다.

다섯째, "우리는 지속적인 교육과 학습을 통하여 안전기술의 최고 역량을 개발한다"

안전은 학습으로 추구된다는 말이 있습니다. 조직차원의 학습 분위기 장려, 체계적인 역량개발을 통하여 국제수준의 안전기술을 습득하여야 합니다.

안전은 여러분의 권리이자 책임입니다.

본인이 수행하는 모든 업무가 국민과 자신의 안전에 밀접한 영향을 미친다는 것을 인지하고, 명확한 책임의식을 바탕으로 '나'와 '우리'의 안전확보에 최선을 다해주시기 바랍니다.

한국전력기술 사장

김민호



2021년도 안전문화 수준진단 결과

2021.12.21. 품질안전처

1 개요

□ 목 적

- 안전문화 수준진단을 통한 인식수준 파악, 저해요소 도출 및 개선
- 안전문화 규제에 대한 선제적 대응 및 중장기 안전문화 증진 대책 수립

□ 기 간 : 2021.10.18~10.29(설문조사) / 10.20(인터뷰)

□ 대 상 : 전 직원

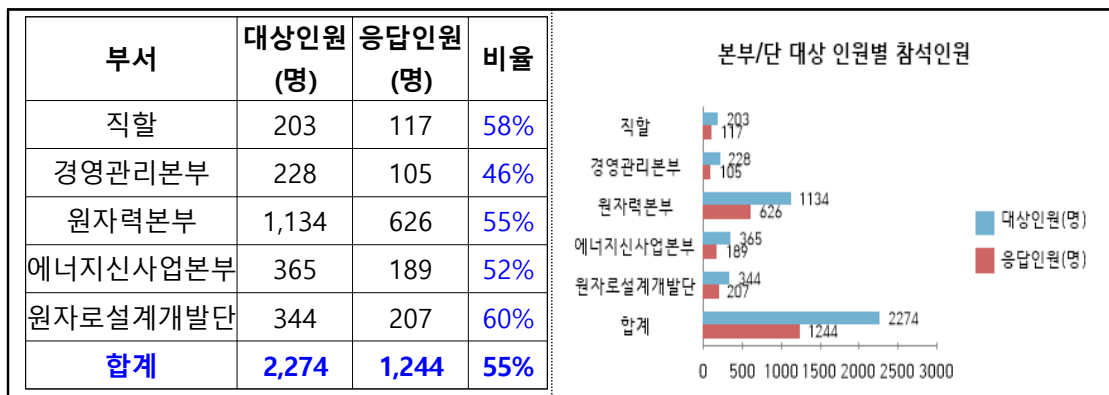
□ 설문 참여율 : 55%(2,208명 중 1,244명)

□ 방 법 : 안전문화 전문기관(KMAC)을 활용한 온라인 설문(객관식 43개 문항) 및 인터뷰

2 수준 진단 결과

□ 참여 현황(본부/단)

■ 설문조사 참여인원



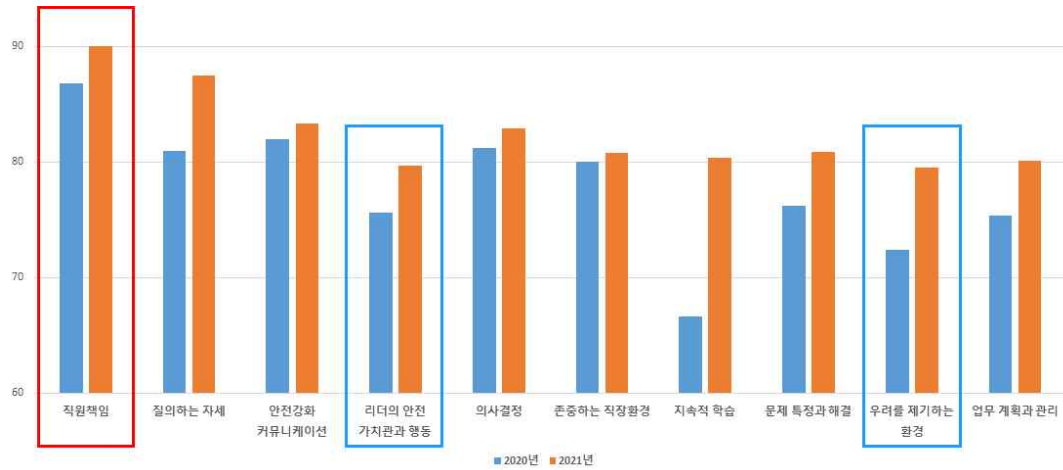
■ 인터뷰 참여인원 : 안전문화 담당자 20여명

□ 회사 전체 안전문화 등급 : **표등급-선제적 단계**(점수 : **82.2점**/100점) *안전문화 수준 등급 참조

□ 분석결과

- 전년도('20년) 대비 약 4.4점(77.8점 →82.2점) 정도 **상승**하였으며, 회사 전체 안전문화 등급도 **표등급**(계획적 단계에서) **표등급**(선제적 단계)로 **향상**된 것으로 판단됨.
- 각 지표별 진단 결과는 "**직원 책임**" 지표가 가장 **우수**하게 진단되었으며, "**리더의 안전 가치관과 행동**" 및 "**우려사항을 제기하는 환경**"지표가 상대적으로 **낮게** 진단됨.

■ 지표별 진단 결과



3 안전문화 개선과제(안)

구분	개선과제명	비고
1	안전건의 제도 익명성 보장 홍보	단기 과제 (2022년도)
2	안전 사례집 개발 및 배포	
3	설계분야 안전 수칙 개발	
4	협력사별 안전문화 개선 지원 방안 수립	
5	익명성 보장을 위한 외부 접근 방식(도구) 개발	중장기 과제 (2023년도~)
6	체험형 안전문화 교육 과정 개발	
7	계층별 안전문화 교육 체계 구축	

*참조) 안전문화 수준 등급(진단 기준)

등급		진단점수(S)	정의
I	발전적 단계	$4.5 \leq S$	안전이 조직의 자산(Asset)으로서 지속가능한 성장의 실질적인 원동력이 되고 있음
II	선제적 단계	$4 \leq S < 4.5$	안전이 조직의 기본가치로 내재화, 모든 계층의 리더가 진정으로 직원과 협력회사의 건강과 웰빙을 관리함
III	계획적 단계	$3.5 \leq S < 4$	안전을 최우선 가치로 인식
IV	반응적 단계	$3 \leq S < 3.5$	안전의 중요성은 인식하나 일부 안전부서와 작업자의 문제로 간주
V	병리적 단계	$S < 3$	조직의 비즈니스 활동과 안전은 별개로 인식, 안전은 비용으로 인식하여 가능한 최소화 하려함

