

2019년 충청북도 중소기업 빅데이터 활용지원사업

우수사례 선정평가
더블유스코프코리아

더블유스코프코리아 (플라스틱필름(리튬이차전지용 분리막),시트 제조,도소매, 정보통신기기 제조 등 플라스틱 필름, 시트 및 판 제조업체 / 인적자원 관리)

가. 회사소개 및 비즈니스 이슈

1) 회사소개

- 더블유스코프코리아는 일본 더블유스코프의 한국법인으로, 충청북도 청주시 오창과학산업단지에 제조공장을 두고 있으며, 2차 전지의 4대 핵심소재 (양극재, 음극재, 전해액, 분리막) 중 하나인 분리막을 제조, 판매하고 있다. 2차전지 내부의 양극재와 음극재를 분리하는 분리막 필름은 배터리의 4대 핵심소재 중 하나로 스마트폰, 태블릿PC와 같은 다양한 휴대용 전자기기에 폭넓게 사용되고 있으며, 최근 전기차 생산량 증가로 수요가 급증하고 있다.
- 더블유스코프코리아의 분리막 필름은 삼성SDI, LG화학, 파나소닉 등 세계유수 기업의 2차전지에 사용되며 그 우수성을 인정받고 있다.

〈그림 1-1〉 (주)더블유스코프코리아 전경사진



〈그림 1-2〉 (주)더블유스코프코리아 홈페이지



2) 비즈니스 이슈

- ㈜더블유스코프코리아의 퇴직률 분석을 통한 인적자원 관리 및 근무환경 개선 사항 탐색
 - 더블유스코프코리아는 2005년 설립 한 제조업체로, 최근 3년간 퇴사자의 급상승으로 인해 인적자원관리의 부족함을 느껴 빅데이터 분석을 통한 인사자원관리를 하고자 한다.
 - 인사자원관리에 필요한 내부데이터를 요청하였으며, 직급 및 부서별 근속연수 분석 및 연령별 퇴직률 분석이 필요하다. 또한 퇴직률에 대한 내부요인 및 외부요인 분석을 통해 문제점을 파악하여 근속연수 상승 및 근무환경 개선방안을 마련한다.

나. 빅데이터 분석 및 시사점

- 분석 개요
 - 분석 대상 기간 : 2014년 1월 ~ 2019년 11월
 - 정보 출처 : 내부인사데이터, NDSL 논문, 뉴스, 네이버 블로그, 카페, 채용 사이트리뷰 등
 - 분석 솔루션 : CoreitBigDate, Desk Research
- 분석 요건
 - 1) 더블유스코프코리아 내부 인사데이터 분석
 - 직급, 연령, 부서 별 속 근속연수 확인
 - 2) 더블유스코프코리아 키워드 도출
 - 3) 주 52시간근무제 도입으로 인한 상관관계 분석

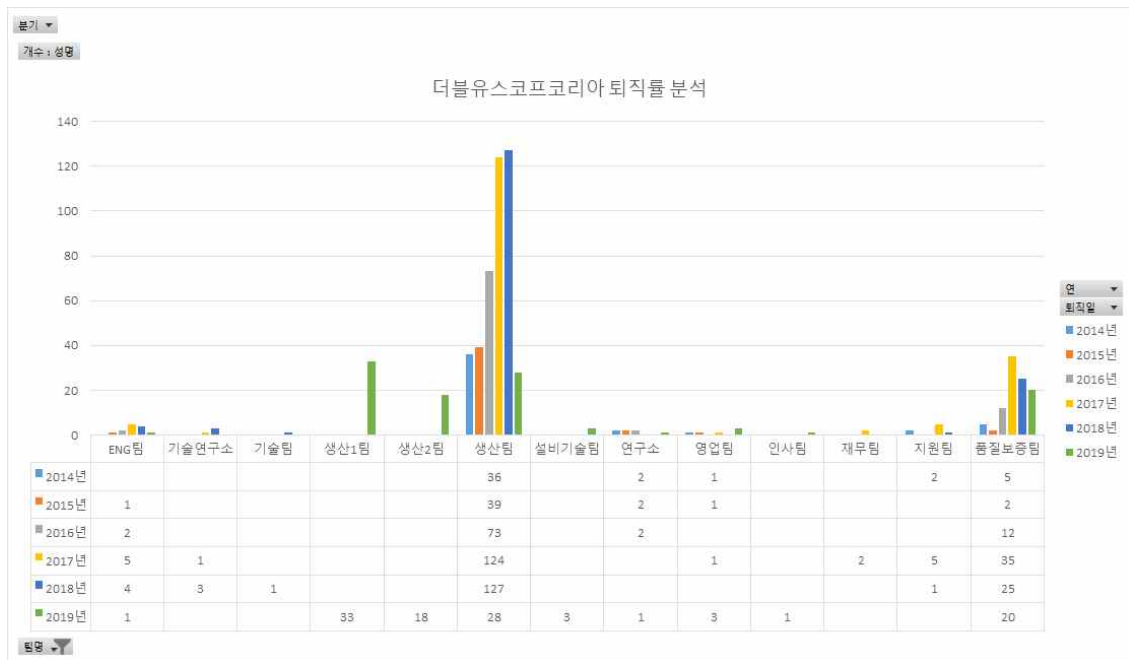
1) 더블유스코프코리아 내부 인사데이터 분석

- 더블유스코프코리아의 인력구성을 살펴보면 남성 30대의 근로자가 50%, 남성 20대의 근로자가 34%이며, 생산직의 비중은 57%에 이른다. 근무형태는 주 5일근무제(생산직군 4조 3교대)로 하고 있어 남성과 생산직의 비중이 매우 큰 제조업체이다.
- 인적자원이 아주 중요한 회사로써, 최근 3년간 2016년도 89명, 2017년도 199명, 2018년 161명의 퇴사률이 매년 늘어가고 있어 인적자원관리에 대한 빅데

이터가 필요한 상황이었다.

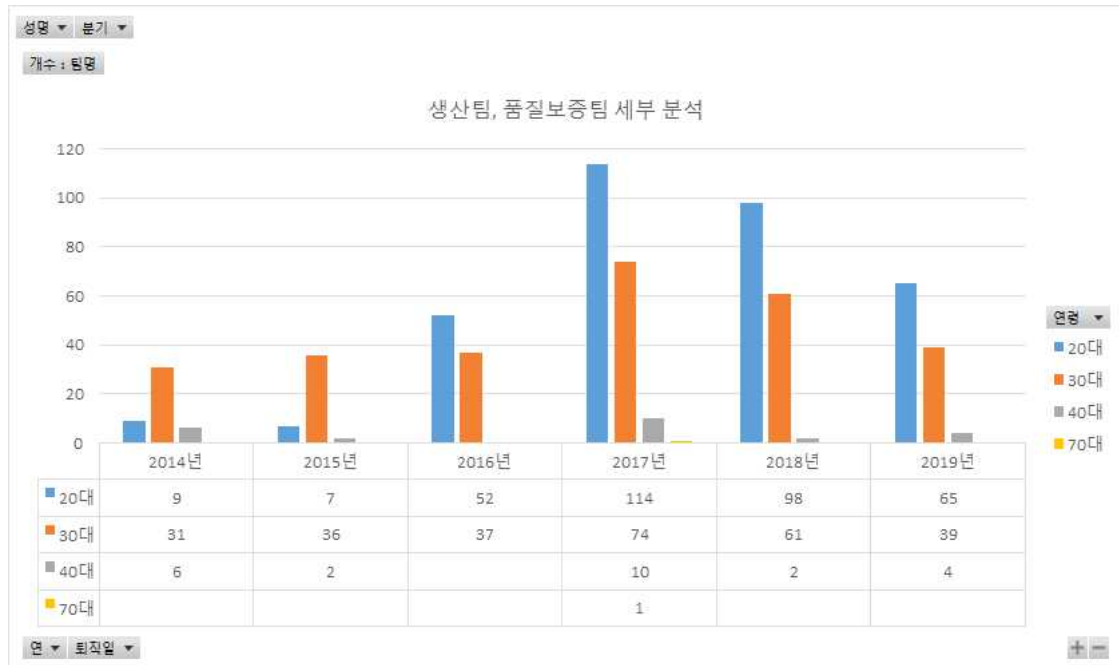
- 더블유스코프코리아에서 제공해준 내부 인사데이터를 토대로, 데이터 분석을 하여 퇴직시기와 연령별, 부서별, 직급별 분석할 수 있는 것으로 판단하였다.
- 내부 인사데이터로 2014년도부터 2018년도 퇴직자 부서별 분석하고, 부서별 중 직급별로도 분석을 진행하기로 하였다.
- 먼저 퇴직률 분석표인 <그림 1-3>을 살펴보면, 다른 부서에 비해 2014년부터 꾸준히 퇴직률이 높은 부서는 생산팀으로 나타나고 다음으로 품질보증팀으로 분석된다. 생산직의 비중이 높은 만큼 퇴사률에 대한 비중도 높은 편이다. 이에 생산직에 대한 데이터 분석을 진행하였다.

<그림 1-3> (주)더블유스코프코리아 퇴직률 분석



- 생산직에 대한 데이터 분석으로, 생산팀과 품질보증팀의 연령별 세부 분석을 진행하였다.
- 2014년에 비해 2016년부터 2019년 퇴사률이 가장 높은 것으로 보인다. 2017년도의 경우 퇴사자가 114명으로 급증한 것으로 보이고 이후 2018년도에는 98명, 2019년도에는 65명이다. 주 연령대가 20대와 30대로 보이며, 퇴사률이 급증한 것으로 보인다.

<그림 1-4> 생산팀, 품질보증팀 세부 분석



시사점

- 빅데이터 분석결과를 통하여 20~30대의 퇴직률이 2017년도부터 급증한 것으로 보이며, 이를 위해 내부적인 요인 분석이 필요하다. 내부적인 요인 분석을 위해 더블유스코프코리아의 연관어 검색을 통해 언급되는 단어들이 있는지 확인하기로 하였다.

2) 더블유스코프코리아 키워드 도출

- 더블유스코프코리아에 대한 좀 더 자세히 알아보기 위하여, SNS에서 더블유스코프코리아가 언급된 키워드들을 수집하여 분석을 진행하였다.
- 더블유스코프코리아에 언급된 키워드 ‘퇴사’, ‘이직’, ‘불만’ 등 관련 중심 키워드들이 상위권에서 많이 언급하고 있다.
- 그리고 ‘직무만족’, ‘사내 복지’, ‘근무환경’ 등 더블유스코프코리아의 근무환경에 대한 키워드들도 상위권에 언급되고 있다. 더블유스코프코리아의 복지의 리뷰는 만족스러움이 대체적으로 나타난다. 3끼 식사지원, 헬스장, 커피숍, 기숙사지원 그리고 자녀가 있을 경우 육아수당(1자녀당 16만원 지원으로 2자녀

는 32만원 지급)이 기혼자의 경우 만족스러운 복지로 나타났다.

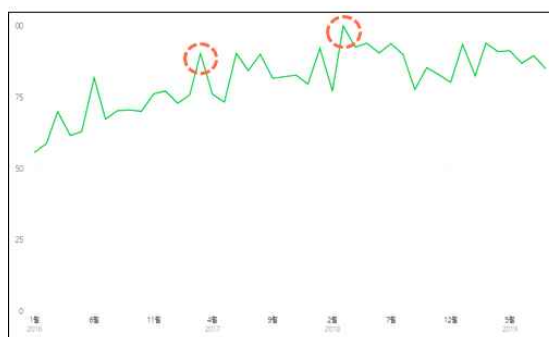
<그림 1-5> 수집된 데이터로부터 핵심 키워드 도출 및 분류

순위	전체 Keyword 중 상위 20위	카운트
1	퇴사	8828
2	직무만족	8795
3	연봉	8755
4	사내복지	8745
5	생산직	8740
6	이직	8726
7	근무환경	8718
8	사무직	8716
9	경력개발	8709
10	불만	8702
11	임금격차	8694
12	복지	8695
13	노동조합	8690
14	덧세	8675
15	야간수당	8666
16	이직의도	8651
17	군대식문화	8644
18	통근버스	8637
19	폰대	8624
20	라인	8613

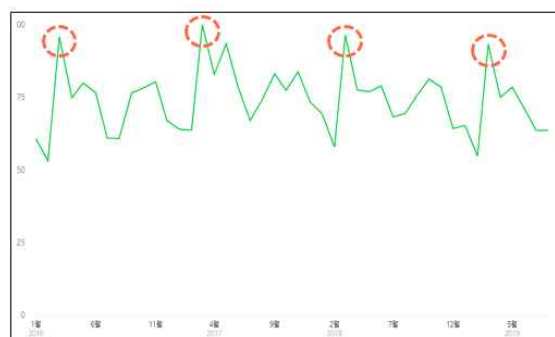
- 또한 네이버의 연관검색어를 통해 더블유스코프코리아와 함께 검색되는 키워드를 추출하여 2016년 1월부터 2019년 5월까지 분석을 진행하였다.
- ‘퇴사’의 검색량은 꾸준히 상위권에 속하며 ‘복지’는 매년 3월 검색량이 급증한 것으로 보인다. 2017년 ~ 2018년의 ‘퇴사’와 ‘복지’의 검색량이 급증한 것으로 보아 내부 데이터 분석이 필요하다.

<그림 1-6> 네이버 트렌드 분석

‘퇴사’ 검색량 네이버 트렌드 백분위 그래프



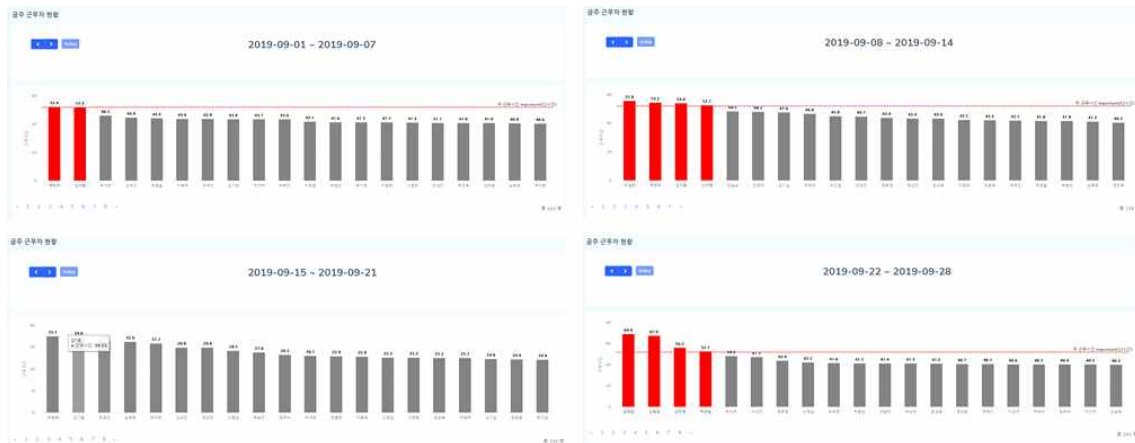
‘복지’ 검색량 네이버 트렌드 백분위 그래프



3) 주 52시간근무제 도입으로 인한 상관관계 분석

- 더블유스코프코리아의 출퇴근 기록으로 세콤과 연계하여 만든 근무기록 시스템을 확인하였다.
- 최근 한 달간의 도표분석으로 본 결과, 동일인물의 초과근무가 발생되고 있으며, 빨간색으로 표기되어 있는 경우 주 52시간 초과 근무자로서 초과근무 발생으로 인한 퇴사률과 연관관계를 분석 진행하였다.

<그림 1-7> 주 52시간 근무 기록



시사점

- 수집된 데이터로부터 핵심 키워드 도출 및 분류를 했을 때, 상위권에 속하는 키워드들이 부정적인 키워드가 재차 도출되며, 내부적인 요인을 분석할 필요가 있다. 이에 따라 복지와 상관관계가 있는지

다. 빅데이터 분석 결과 활용

○ 퇴직 사유 분석으로 인한 근무환경 및 사내조직문화 개선사항 탐색

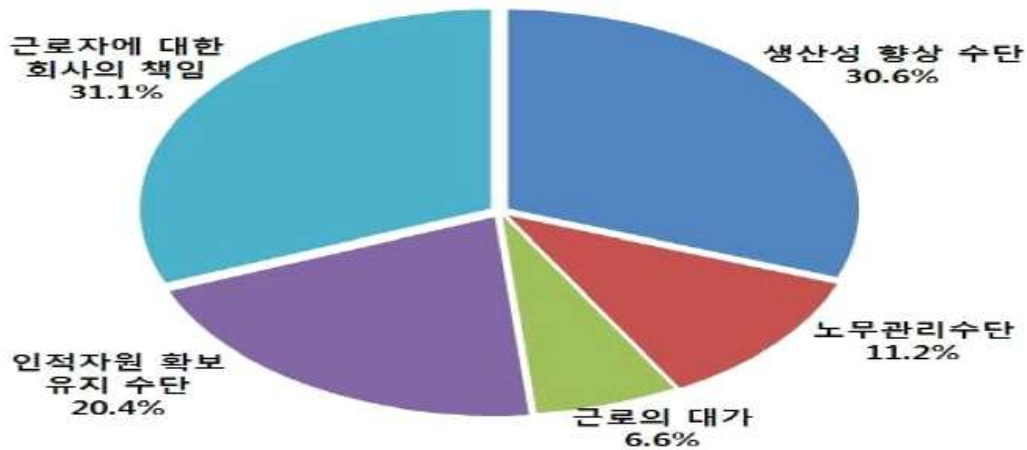
- 더블유스코프코리아의 퇴직에 대한 데이터 분석을 통해 확인하였다. 먼저 근무환경의 대한 요인으로 생산팀과 품질관리팀의 퇴직이 잦은 것으로 확인되었다. 근무환경을 살펴보면, 더블유스코프코리아의 생산팀은 다른 회사보다 먼저 4조 3교대의 근무로 근무환경을 개선하였으며 유연하게 업무를 할 수 있는 환경을 만들었다. 하지만 생산팀의 퇴직률은 타 부서에 비해 높은 편이고, 이에 대한 문제점 요인을 볼 수 있는 키워드인 ‘불만’, ‘임금격차’, ‘텃세’ 등이 나온 것으로 확인되었다.

- 먼저, 사무환경 실태조사 및 애로사항에 대한 조사를 시작으로 근무환경 개선으로 수시의견 교류 및 교육을 통한 내부교육이 필요하다. 각 부서 및 현장 근로 실태를 파악이 필요하고 소속감 및 포용을 우선시하는 직장 환경을 구축하는 것이 필요하다.
- 근로자의 직장 내 직무 및 인간관계, 보상이 근로자의 직장 만족도에 미치는 영향이 직장만족도에 대한 결정요인을 미친다. 사내 복지의 제일 큰 장점인 육아수당의 경우, 기혼자에게만 해당된다. 재직자 통계로 봤을 때 기혼자는 156명으로 미혼의 재직자보다 비율은 낮은 편이나, 육아수당을 지급받는 직원은 151명으로 만약 기혼자와 미혼자의 연봉은 동일하여도 기혼자일 경우 1 자녀 육아수당으로 1년 약 190만 원 정도 받을 수 있다.
- 이직과 생산성 저하로 인해 발생하는 눈에 보이지 않는 손실비용과 대비하여 궁극적으로 장기근속을 유도해야하며, 이는 매출 향상에도 도움을 줄 수 있다는 강점을 찾아야 한다. 이에 정기노사협의회, 수시의견 교류 및 교육, 개선 보완 등 피드백이 필요한 상황이다.

〈그림 1-8〉 인크루트 설문조사



〈그림 1-9〉 기업복지에 대한 인식



라. 성과 및 기대효과

○ 임직원 근속연수 상승 및 근무환경 개선 사례를 통한 개선방향

- 더블유스코프코리아는 많은 데이터를 보유하고 있지 않아 어려움을 겪었지만 그 만큼 의사결정, 피드백에 대한 답변이 빠른 편이었다. 먼저, 빅데이터 분석결과로 ‘다양한 사내 복지제도 마련’을 요청하였다. 더블유스코프코리아의 복지에 대한 만족도에 대한 점수가 3.4점으로 나왔으며, 근로자의 직장 내 직무, 인간관계, 보상이 직접적으로 근로자의 직장 만족도에 미치는 영향은 상당수 차지한다. 근로자들이 직장 내에서의 자신의 직무가 적절하며 창조적이라고 생각할수록, 자신이 재직하는 직장에서 느끼는 스트레스가 낮아지고, 그에 따라 직장에 대한 만족도가 높아진다.

또한 근로자들의 다양한 욕구와 욕구변화를 반영하는 복지제도를 구축할 필요성을 느껴, 근로자 개인의 특성을 반영하지 않고 획일적·일률적으로 더블유스코프만의 복지제도를 재설계 요청 드렸다. 불필요한 복지는 삭제하고, 현 시점에 필요한 복지를 재설계 및 신규복지를 도입함에 따라 복지제도의 다양성, 고충처리제도의 유효성 증대 등 직장만족도에 영향을 미치는 제반 변수들에 대해 종합적으로 직장만족도를 높일 수 있는 방법으로 더블유스코프 코리아에서도 구상하려고 한다.

○ 사내 조직문화 개선 사례를 통한 개선방안 도출

- 더블유스코프코리아는 빅데이터를 바탕으로 나온 데이터를 통해 나온 분석결과를 토대로 점차 변화하려고 노력중이다. 특히, 빅데이터를 통해 도출된 분석요건으로 사내 조직문화가 딱딱하고 군대식문화와 비롯한 부분이 많았다.

대표적인 조직문화 개선 사례로 ‘직급에 구애받지 않는 수평적 조직문화’를 더블유스코프측에 전달하였다.

최근 기업들이 혁신적 성과를 창출하기 위해 수평적 조직문화 조성에 많은 시도들을 하고 있다. 그 중 대표적인 방법이 직급에 구애받지 않는 수평적 직급체계를 통해 의사소통을 하는 것이다. 이미 스타트업이나 IT기업들이 시행하고 있던 방법으로 최근 상대적으로 보수적인 대기업이나 금융기업까지 확산되고 있다. 하지만 단순히 직급체계가 없어진다고 이루어지는 것은 아니며, 함께 검토하고 최선의 결론을 낼 수 있는 조직분위기에 따라 결정된다. 이에 더블유스코프코리아에서 함께 업무를 수행하는 동료들 가장 객관적으로 판단 할 수 있는 평가지라고 볼 수 있다. 조직문화가 실천될 수 있는 환경을 먼저 조성을 하였으며, 불필요한 커뮤니케이션에 소비되는 업무를 찾아내고, 실천 가능한 단기적 프로그램부터 시작하여 다양한 커뮤니케이션 실험과 실천형 조직구성을 통해 조직에 적합한 업무방식과 조직문화를 조성하도록 하였으며, 이런 조직분위기를 조성하여 수평적 조직문화를 지향하는 회사로 발돋움해야 한다.

〈그림 1-9〉 수평적 조직문화 예시

