

2010
근로복지공단
지속가능경영보고서
일하는 사람들과 더불어 신뢰받는
Green
COMWEL

일하는 사람들로부터 신뢰받는

Green COMWEL



표지디자인

근로복지공단의 CI를 응용한 디자인으로 따뜻하게 피어나는 근로자들과 사회와 환경에 대한 공단의 지속가능한 노력과 비전을 캘리그래피를 활용하여 전개



차례

04	이사장 인사말
06	2010 하이라이트
08	근로복지공단 소개
10	지배구조
12	이해관계자 참여
14	고객만족경영 실현

지속성장을 위한 조직문화 조성

18	지배구조 개선
20	임직원 신뢰 확보 및 동기 부여

투명성을 바탕으로 한 윤리경영

24	윤리경영 실천력 제고
----	-------------

고객가치 창출

30	민간 일자리 창출
33	중소기업·사회적 보호계층
37	근로자 가치창출을 위한 신성장 동력 확충
39	근로복지공단 고객창출 성과

함께 성장하는 사회공헌

42	공단 미션에 기반한 사회공헌
46	이해관계자 커뮤니케이션 관리 강화

친환경 녹색경영

50	기후변화 대응을 위한 관리기반 마련
51	녹색생활 실천
53	환경친화제품 사용으로 녹색산업 선도

부록

56	수상현황 & 회원가입 현황
58	제3자 검증의견서
60	UN 글로벌콤팩트
61	ISO 26000 이행
62	GRI Guideline Index

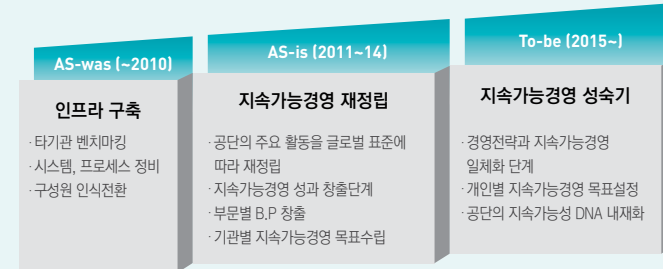
지속가능경영 전략 수립



근로복지공단은 공단을 둘러싼 외부환경, 내·외부 이해관계자, 공단 전략 등을 분석하여 이해관계자들의 공감대를 최대한 형성 하려고 노력해왔습니다. 그 동안 일련의 과정을 고객가치창출(경제), 사회적책임 최우수기관(사회), 녹색경영 인프라구축(환경), 지속성장을 위한 조직문화 조성(문화)라는 4대 전략방향으로 재구성하여 2011년 7월 지속가능경영 전략을 수립하였습니다. 보고서에 수록된 전략과제와 실행과제들은 기존의 활동과 성과를 지속가능경영 전략체계에 맞게 재정립하여 도출하게 되었으며, 영역별 담당을 선정하여 관리하고 있습니다.

지속가능경영 추진로드맵

근로복지공단은 지속가능경영 전략수립과 함께 지속가능경영 전략 로드맵(Roadmap)을 통해 공단의 지속가능경영 비전 달성을 위한 단계별 방향성을 설정하고 수행과제를 구체화하였습니다. 이를 통해 공단은 지속가능경영을 통한 미션 달성을 극대화하고자 합니다.

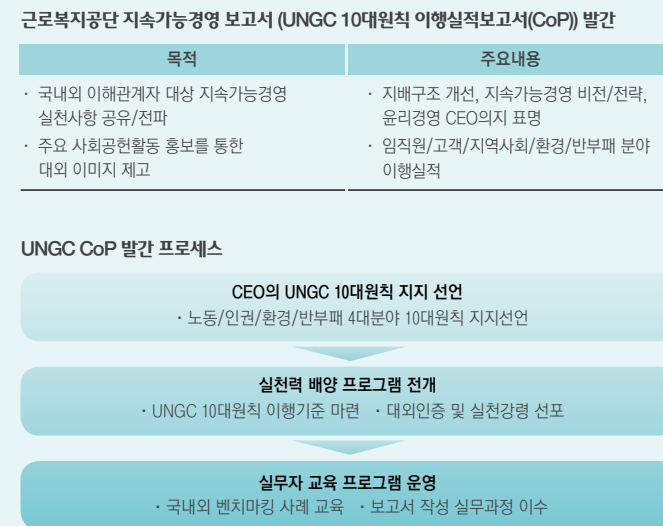


지속가능경영보고서 발간

근로복지공단은 첫 지속가능경영보고서를 2011년 9월에 발간합니다. 공단의 미션/비전/핵심가치와 연계하여 보고서 방향성을 설정하였고, 보고서의 부제를 '일하는 사람들로부터 신뢰받는 Green COMWEL' 이라고 정하였습니다. 공단의 지속가능경영의 측면에서 강점, 보완점 및 수록되길 원하는 내용에 대해 전자게시판을 활용하여 임직원 의견을 반영하는 지속가능경영보고서를 발간할 예정입니다. 기관교류 및 외부 이해관계자 방문 및 교류시 지속가능경영보고서를 수시로 배포할 예정이며, 임직원이 근로복지공단의 지속가능경영을 한눈에 파악할 수 있는 2~4쪽 분량의 지속가능경영보고서 요약본을 발간하여 홈페이지 및 사내게시판 등을 통하여 배포할 예정입니다.

지속가능경영 교육 추진

근로복지공단에서는 2011년 6월부터 10월까지 임직원 1,000명을 대상으로 지속가능경영 교육을 실시하였습니다.



4대 전략방향 12대 전략과제 34개 실행과제

영역	전략방향	전략과제	실행과제	실행부서
경제	고객가치창출	민간 일자리 창출	사회적 기업 설립 지원	재활사업부
			직장보육시설 설치 활성화	복지진흥부
		중소기업·사회적 보호계층 지원	고용창출 성과 관리	인사부
			중소협력기업(기관)과 동반성장 노력전개	기획부
사회	사회적 책임 최우수 기관	중소기업·사회적 보호계층 지원	중소기업 선진기업복지 도입지원	복지진흥부
			사회적 취약계층 산재보험 적용범위 확대	보험적용부
		근로자 가치창출을 위한 신성장 동력 확충	산재예방요율제 도입 추진	보험재정부
			사회적 보호계층 구매 확대	총무부
환경	녹색경영 인프라 구축	공단 미션에 기반한 사회공헌	지식경영을 활용한 신성장동력 기반 마련	경영혁신부
			신규사업(퇴직연금사업) 실적관리	퇴직연금사업팀
		지속가능경영 인식확산*	메디컬 사회공헌 활동	고객만족부
			지역사회 공동성장을 위한 사회공헌	고객만족부
문화	지속성장을 위한 조직문화 조성**	지배구조 개선	사각지대 고객대상 사회공헌	고객만족부
			지속가능경영 교육 추진	인재개발원
		윤리경영 실천력 제고	지속가능경영 보고서 발간	고객만족부
			지속가능경영 홍보 강화	고객만족부, 홍보실
사회	사회적 책임 최우수 기관	이해관계자 커뮤니케이션 관리 강화	지역사회 커뮤니티 활성화	홍보실
			뉴미디어 홍보를 통한 커뮤니케이션 활성화	홍보실
		한-ILO 협력사업 활성화	지역사회 커뮤니케이션 활성화	홍보실
			한-ILO 협력사업 활성화	경영혁신부
환경	녹색경영 인프라 구축	기후변화 대응을 위한 온실가스, 에너지 관리기반 마련	온실가스 에너지 감축 목표관리	시설건립관리팀
			자체청사 용수 사용량 감축목표관리	시설건립관리팀
		녹색생활 실천으로 에너지 절약	LED조명 교체 목표관리	시설건립관리팀
			적정 사무실 온도 유지	시설건립관리팀
문화	지속성장을 위한 조직문화 조성**	임직원 청렴·반부패교육 및 동기부여	환경 친화적 차량 관리	총무부
			에너지 절약 생활화	시설건립관리팀
		환경친화제품 사용으로 녹색산업 선도	친환경상품 구매 실적 관리	총무부
			이사회 활성화 및 블루보드 자율활동 강화	기획부
경제	고객가치창출	지배구조 개선	정책자문위원회 자문기능 강화	기획부
			윤리경영 조직 및 규정 정비	고객만족부
		윤리경영 실천력 제고	윤리경영 마인드 형성 프로그램 운영	고객만족부
			모니터링 및 점검	고객만족부
임직원 신뢰 확보 및 동기부여	직원만족도 조사확대 및 결과 투명공개	노사협력부		
	직원 신규복지제도 발굴·홍보강화	노사협력부		
사회	사회적 책임 최우수 기관	내외부 이해관계자 인권강화 노력 전개	내외부 이해관계자 인권강화 노력 전개	노사협력부, 감사실

*지속가능경영 인식확산 관련 내용은 2페이지에서 기술하였습니다.

**윤리경영 실천력 제고 내용은 별도의 '투명성을 바탕으로 한 윤리경영' 부분에서 기술하였습니다.

이사장 인사말

“우리 근로복지공단이 생각하는 지속가능경영이란
고객을 위한 헌신, 최고를 위한 열정, 사회에 대한 책임을 통해
일하는 사람들의 희망파트너가 되는 것입니다.”

존경하는 이해관계자 여러분!

근로복지공단에 대한 한결같은 관심과 성원에 감사 드립니다.

일하는 사람들의 복지를 담당하는 공공기관으로서 사회적 책임을 다하기 위해 우리 공단은 지속가능경영 전략과 추진계획을 수립하였으며, 첫 지속가능경영보고서 발간을 통해 이에 대한 실적과 앞으로 나아갈 방향을 이해관계자 여러분께 알려드리게 됨을 매우 기쁘게 생각합니다.

우리 공단의 비전은 **‘일하는 사람들의 희망을 키워가는 최고 품질의 산재보험 근로자복지 서비스기관’**으로 발돋움하는 것으로, 이를 실현하고자 고객을 위한 헌신, 최고를 위한 열정, 사회에 대한 책임을 3대 핵심가치로 설정하였습니다.

또한, 경제, 사회, 환경, 문화에 해당하는 지속가능경영 영역마다 우리 공단의 활동에 알맞은 전략방향을 수립하고 전략목표와 실행과제를 도출하여 체계적이며 현실성 있게 지속가능경영을 추진해 나갈 것을 약속 드립니다.

경제 영역과 관련하여, 우리 근로복지공단은 민간 일자리 창출에 기여하고, 중소기업 및 사회적 보호 계층을 지원하겠으며, 근로자 가치창출을 위해 신성장 동력을 확충해 나가겠습니다. 사회 영역에서는 공단 미션에 기반한 사회공헌 활동을 추진하고, 전사적으로 지속가능경영 인식을 확산시키며, 이해관계자 여러분과의 커뮤니케이션을 늘려 나가도록 하겠습니다. 환경 영역에서는 기후변화 대응을 위한 온실가스 및 에너지 관리 기반을 마련하고, 실제로 녹색생활을 실천하여 에너지를 절약하며, 친환경제품 사용을 통해 녹색산업을 선도하겠습니다. 마지막으로, 문화 영역과 관련해서는 지배구조를 개선하고, 윤리경영을 실천하여 임직원들로부터 강한 신뢰를 받는 기관이 되도록 노력할 것입니다.

아울러 ‘산재보험 맞춤형 통합서비스’를 정착시키고 산재근로자 재활사업을 더욱 강화해서 산재근로자들이 사회에 조속히 복귀할 수 있도록 노력하겠습니다. 또한 근로자복지사업 및 임금채권보장사업 등을 통해 근로자 여러분에게 다양한 복지혜택을 제공함은 물론, 어린이집 등 복지시설운영에 만전을 기하여 근로자들이 질 높은 서비스 혜택을 받을 수 있도록 하겠습니다.

항상 우리 공단의 주인은 모든 이해관계자 여러분이라는 마음가짐으로, 여러분의 소리에 귀를 기울일 것이며 저희를 향한 쓴 소리를 달게 받겠습니다. 앞으로도 공단의 사업에 많은 관심과 협조를 당부 드리며, 이해관계자 여러분들의 건강과 행복이 함께 하시길 진심으로 기원합니다.

2011년 9월
근로복지공단 이사장



2010 하이라이트

“산재보험 및 근로자 복지 서비스 기관으로서
근로복지공단은 2010년 한국산재의료원과 통합을
하였습니다. 환경경영시스템 구축 및 외국인 노동자를
위한 의료서비스 지원 등 지속가능한 재활지원 및
복지증진 활동을 통해 일하는 사람들의 삶의 질
향상에 기여하고 있습니다.”



근로복지공단,
한국산재의료원 통합

한국메디컬 대상 수상
(재활전문센터 부문)



보험료 징수업무
건강보험공단
이관으로 업무 효율화

중소기업
선진복지제도 도입
지원 강화로 사업장
손실비용 59억 원 절감

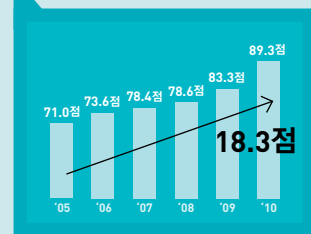
일·가정 양립지원
인사제도 정립

부패방지시책평가
'매우 우수' 기관 선정
(국민권익위원회)



산재장해인
직업복귀율 향상으로
5,040억 원의
고용소득효과 창출

6년 연속
고객만족도 상승



지역사회 발전을 위한
사회공헌 협약체결

10.1
고용보험 적용 및
징수 업무 수탁

1.1
고용 산재보험
통합징수 업무 수행

근로복지공단 연혁

1995

4.7
재단법인 산재의료관리원 설립
12개 산재보험시설 현물 출연

5.1
근로복지공단 설립
(법률 제4826호)
산재보험업무 개시 및
근로복지공사 해산, 권리,
의무 포괄 승계

1998

4.1
임금채권보장사업 수행

4.15
실업자 대부사업 수행

1999

2002

4.15
근로자신용보증지원사업
수행

2005

4.28
근로복지공단,
한국산재의료원 통합

2008

2010

1.1
진폐근로자 보호업무 수행

4.15
노사정 합의
산재보험제도개선 시행

근로복지공단 소개

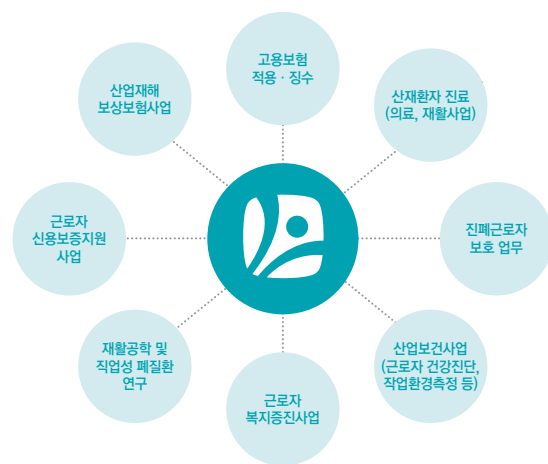
“근로복지공단은 최고 품질의 산재보험근로자복지 서비스기관입니다.”

근로복지공단은 산업재해보상보험법에 따른 산업재해보상보험사업, 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률에 따른 보험 적용·징수 업무, 근로자복지기본법에 따른 복지사업, 고용정책 기본법에 따른 실업대책사업, 임금채권보장법에 따른 임금채권보장사업, 고용보험법에 따른 창업촉진 지원사업, 진폐의 예방과 진폐근로자의 보호 등에 관한 법률에 따른 진폐업무, 업무상 재해를 입은 근로자의 요양과 재활 및 산업보건사업 등을 행함으로써 산업재해근로자의 보건향상과 근로자의 복지증진에 기여하고 있는 고용노동부 산하 기금관리형 준정부기관입니다.

근로복지공단 2010년 주요 수행사업

사업명	사업내용
산재보험	업무상 재해 근로자 의료·재활·보상 서비스 제공 ▶ 연간 25만 명의 재해근로자에게 보험금 3조 5,237억 원 지급 ▶ 근로자 1인 이상 사업장 산재보험 가입 및 보험료 납부지원 ▶ 161만개 사업장(1,420만 명) 가입/연간 보험료 4조 7,517억 원 수납
고용보험	근로자 1인 이상 사업장 고용보험 가입 및 보험료 납부지원 ▶ 141만개 사업장(1,013만 명) 가입/연간 보험료 4조 2,478억 원 수납
근로복지	중소기업 취약계층 근로자를 위한 선진복지제도 확산 지원 ▶ 포털(225만 명), 컨설팅(1,556개 사), EAP(3,304명), 4인 이하 퇴직연금 개시
임금채권보장	도산 사업장의 임금채권 근로자 임금(3월분) 및 퇴직금(3년분) 지급 ▶ 연간 5만 8천 명의 근로자에게 2,639억 원 지원

근로복지공단의 주요 기능 및 역할



공단의 사업장 분포

도시명	사업장별 분포	도시명	사업장별 분포
서울	●●●●●	목포	●
인천	●●●●●	순천	●
부천	●●●●●	여수	●
안산	●●●●●	부산	●●●●●
화성	●●●●●	창원	●●●●●
안양	●●●●●	진주	●
수원	●●●●●	통영	●
성남	●●●●●	양산	●●●●●
의정부	●●●●●	대구	●●●●●
고양	●●●●●	경산	●
평택	●●●●●	울산	●
천안	●●●●●	포항	●
대전	●●●●●	구미	●
청주	●●●●●	안동	●
충주	●●●●●	영주	●
보령	●●●●●	태백	●●●●●
전주	●●●●●	정선	●
군산	●●●●●	강릉	●
익산	●●●●●	영월	●
광주	●●●●●	동해	●

설립일	1976년 12월 12일
주무기관	고용노동부
기관 특성	정부출연기관으로서 무자본 특수법인
업종	산재보험 및 의료서비스
소재지	서울특별시 영등포구 명화1길 6 근로복지공단
임직원	4,918명(2011년 6월 30일 기준)
경영성과	당기순이익: -66억 원(2010년 말, 고유사업기준) 총 자산: 3,324억 원(2010년 말 기준)

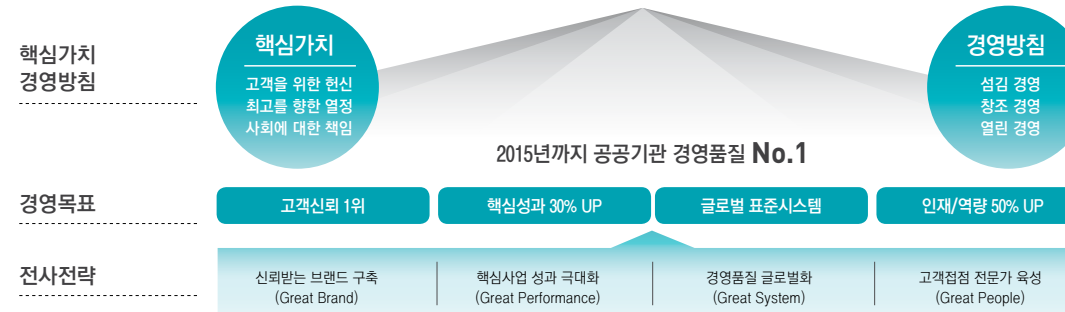
주요고객

일하는 사람들로써 국내 경제활동인구의 62.2%

산재보험보상·재활 사업 대상 근로자 1,300명	산재고용보험 적용·징수 사업 보험가입 사업주 161만 명
근로자 복지 사업 저소득 근로자 178만 명	실직자 지원 사업 6개월 이상 실직자 8만 명

공단 미션 및 비전

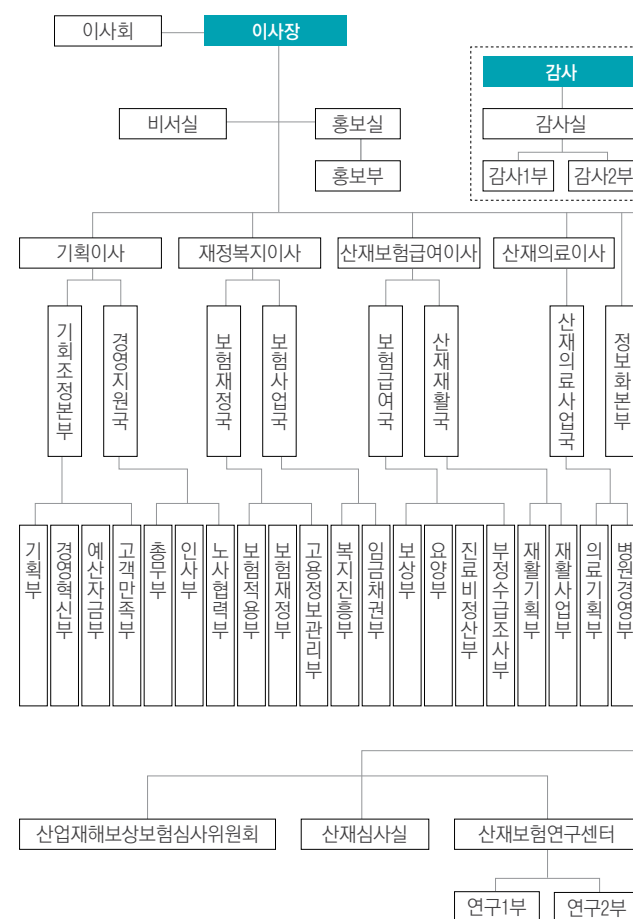
미션 최적의 산재보상과 재활지원 및 복지증진을 통해 일하는 사람들의 삶의 질 향상에 기여
비전 일하는 사람들의 희망을 키워가는 최고 품질의 산재보험 근로자 복지 서비스 기관



근로복지공단의 조직도 (2011년 8월 1일 기준)

본부

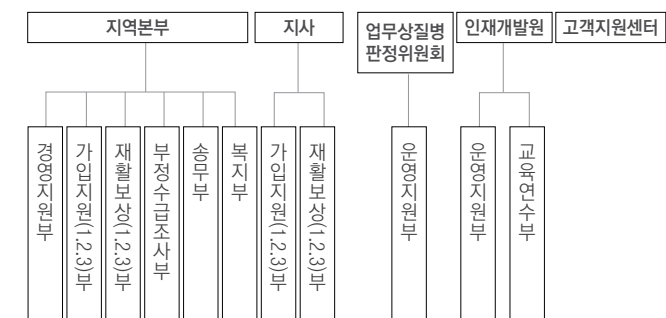
이사장 · 감사 · 4이사 · 2본부 · 8실(국) · 1연구센터 · 1위원회



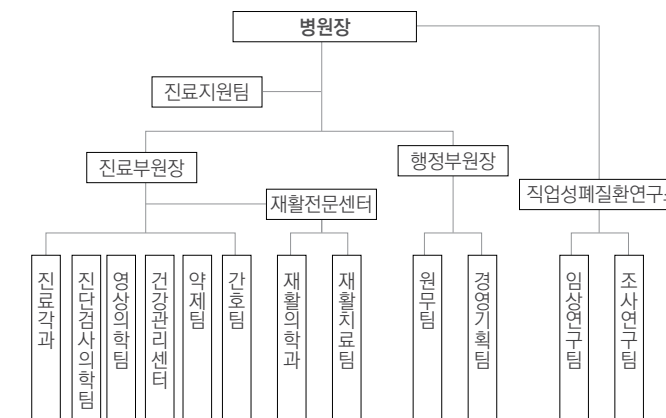
소속기관

6지역본부 · 49지사 · 6업무상질병판정위원회 · 9병원 · 1연구소 · 2케어센터 · 1인재개발원 · 1고객지원센터

지역본부, 지사, 업무상질병판정위원회(*부정수급조사부는 부산지역본부에 한함)



인천, 안산, 창원, 순천, 대전, 태백, 동해산재병원(*직업성폐질환연구소는 안산산재병원 부설)



지배구조

“근로복지공단은 건전한 지배구조 구축을 통해 최고의 경영품질을 추구하는 기금관리 전문기관이 되고자 합니다.”

이사회 현황

근로복지공단은 지배구조를 투명하게 함으로써 공단을 포함한 다양한 이해관계자들에게 신뢰받는 경영을 하고자 하는 의지를 보여주고 있습니다. 공단의 최고이사결정 기구인 이사회는 이사장, 상임이사 4명, 비상임이사 8명으로 구성되어 있으며(2011년 8월 기준), 공공기관의 운영에 관한 법률 제18조제4항에 의거하여 이사장이 이사회의장을 겸직하고 있습니다.

이사결정의 전문성 제고 및 합리적 이사회 운영을 위하여 '기획', '재정복지', '산재보험급여', '산재의료' 4개 분야로 상임이사를 배정하였습니다.
*기관 통합에 따른 사업영역 확대로 '산재의료이사'를 추가로 선임(2010년 4월)하고 비상임이사는 사회보험·근로복지사업·의료사업 전문가 4명과 근로자 단체·사용자 단체에서 추천하는 사람 2명, 그리고 정부(기획재정부, 고용노동부)소속 공무원 2명을 포함하여 총 8명으로 구성되어 있습니다.

공단의 이사회의 운영은 건전한 지배구조를 위해 투명한 체계를 갖추었습니다. 이사장의 임기는 3년, 이사와 감사의 임기는 2년이며, 공단의 상임임원과 직원은 영리를 목적으로 하는 업무에 종사할 수 없습니다.

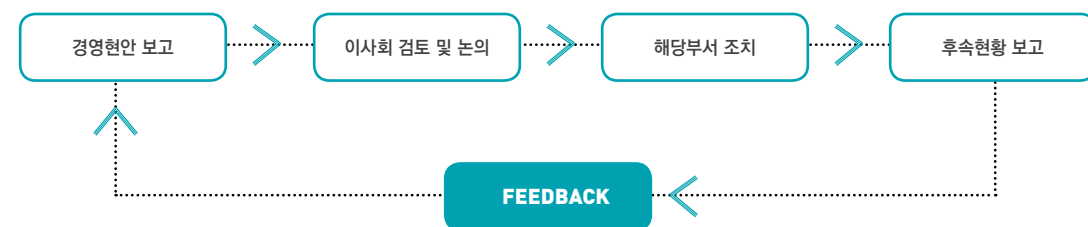
이사회 운영

2010년도에는 총 11회의 이사회를 개최하여 주요 경영사항에 대해서 논의하였습니다. 이사회에서는 전년도 결산과 예산, 사업계획, 경영목표, 연봉제 및 직제개정 등의 안건을 심의하고, 이사회에서 제시된 정책제언을 경영에 적극적으로 반영하였습니다. 또한 임직원의 의견을 반영하기 위해 이사회가 개최되기 전 이사회 안건에 대한 사전 설명을 통하여 의견을 제시할 수 있는 의사소통의 장을 마련하여 운영하고 있습니다. 이 외에도 비상임이사회, 이사회 운영위원회를 통하여 이사회 안건을 사전 심의하고 정책제언을 발굴하고 있습니다.

평가 및 보상

이사장은 공단 경영 효율화와 전문성을 극대화하는 데 기여해야 하는 의무를 지니고 있습니다. 공단의 비전과 목표에 맞는 경영계획서를 작성하여 고용노동부 장관과 경영계약을 체결하며, 경영실적 평가 결과에 따라 성과급이 차등지급 됩니다. 이사진 역시 전문성을 고려하여 경영실적을 공정하게 평가받고 성과급을 차등지급 받고 있습니다. 공단은 윤리경영 및 사회적 책임 항목에 대한 이사회운영책임 및 실적평가(비상임이사 설문지)를 통해 포괄적인 이사회 성과평가를 실시하고 있습니다.

지속가능경영 성과 감독 프로세스



임원 현황 (2011년 8월 기준)

구분	이름(성별)	직위
상임이사	신영철(남)	이사장
	최준섭(남)	기획이사
	이은애(여)	재정복지이사
	허원용(남)	산재보험급여이사
	구본건(남)	산재의료이사
감사	강운학(남)	감사
	김영배(남)	(현)한국경총 상임부회장
비상임이사	박재형(남)	(현)법무법인 지평지상 변호사
	박지순(남)	(현)고려대학교 법학전문대학원 교수, 서울지방노동위원회 공익
	이용호(남)	(현)유센아이디㈜ 경영위원, 해양환경관리공단 비상임 감사
	이철수(남)	(현)서울대학교 법과대학 교수, 한국노사관계학회 명예회장
	한광호(남)	(현)한국노동조합총연맹 사무총장, 한국노동조합총연맹 부위원장
	방문규(남)	(현)기획재정부 사회예산심의관
비상임이사(당연직)	문기섭(남)	(현)고용노동부 산재예방보상정책관

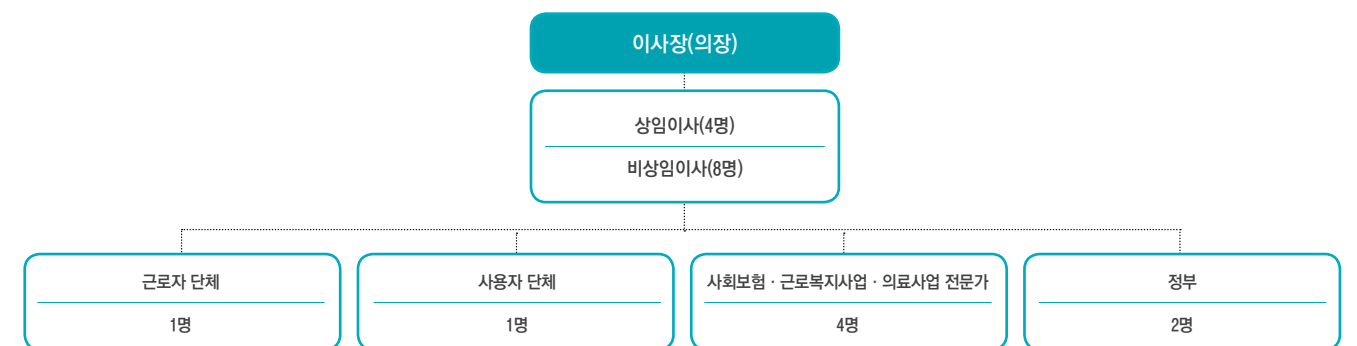
*기관통합과 사업확대에 따른 상임이사 추가임명-산재의료이사 임명(2011년 4월 30일)

이사회 개최 현황

연도	이사회 개최 수	심의안건 수	의결률	참석률
2008	9	47	77.78%	88.24%
2009	10	52	77.78%	84.62%
2010	11	51	92.50%	80.00%

*기관통합 관련 긴급이사회 소집(2010년 4월 이사회 3회 소집)등으로 인하여 2010년 이사회 참석률 하락

이사회 구성도



이해관계자 참여

“근로복지공단은 체계화된 이해관계자 참여를 통해 이해관계자 의견을 반영하고 이에 대한 전략적 관리를 통해 지속가능한 성장을 하고자 합니다.”

이해관계자 참여 프로세스

근로복지공단은 주요 이해관계자를 가치생산고객, 가치전달고객, 가치소비고객 및 가치영향고객으로 설정하였으며, 각 사업별 특성을 활용하여 이해관계자별 커뮤니케이션 활동을 실시하고 있습니다. 공단의 지속가능경영 실천에 대한 다양한 이슈들은 이해관계자 커뮤니케이션 활동을 통한 의견수렴을 통해 도출하였습니다. 이들의 의견과 내부중요도를 파악하여 선정된 지속가능경영 방향성은 지속가능경영 활동과 연계하여 실천되며 성과들은 정기적으로 점검 및 피드백 됩니다.

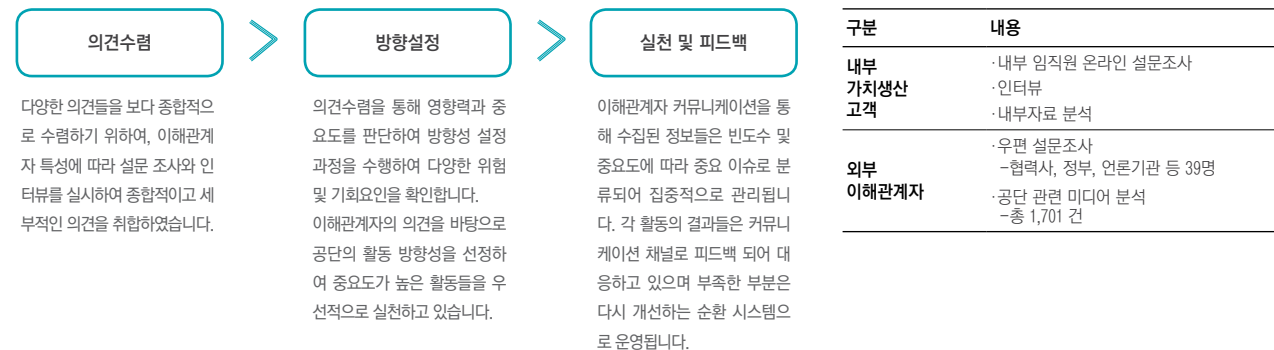
이해관계자 리서치

근로복지공단은 다양한 이해관계자의 의견을 수렴하여 지속가능경영을 위한 주요 이슈를 수집·분석하였습니다. 공단은 내부 가치생산고객, 외부 이해관계자(가치소비고객, 가치전달고객, 가치영향고객) 총 2개 부분으로 이해관계자를 구분하여 리서치를 진행하였습니다. 내부 가치생산고객의 경우 설문과 인터뷰, 내부자료 조사를 실시하였고, 외부 이해관계자는 미디어 리서치 및 설문조사를 통해 공단의 지속가능경영에 대해 평가할 수 있도록 하였습니다.

이해관계자 참여 체계화 노력

지속적인 이해관계자 참여강화를 위해 근로복지공단은 정부/고객/임직원/중소 협력사/지역사회별 컨택하는 부서와 채널 방법, 커뮤니케이션 주기를 파악하고 있습니다. 이를 통해 채널별, 담당부서별 도출된 주요 이해관계자 요구사항 및 커뮤니케이션 내용을 기반으로 한 이해관계자 참여 개선 계획을 도출하고자 합니다.

구분	가치생산고객	가치소비고객	가치전달고객	가치영향고객
이해관계자	내부임직원, 노동조합	고객	협력사	정부/지자체, 언론기관, 사회단체, 전문가그룹
오프라인	이사회, 주간간부회의, 현장경영점검회의	VOC협의회, 고객평가단회의, 고객만족도조사 주관 등	고객지원센터, 협력사 간담회, 전국의료기관장회의 등	경영평가, 정부정책 적극 참여
온라인	제안, CoP, 감사와의 대화방, 내부공익신고센터	VOC시스템, 홈페이지/경영공시, 전자사보	전자사보, 홈페이지	노동부KMC, 기획재정부 업무연락포털시스템



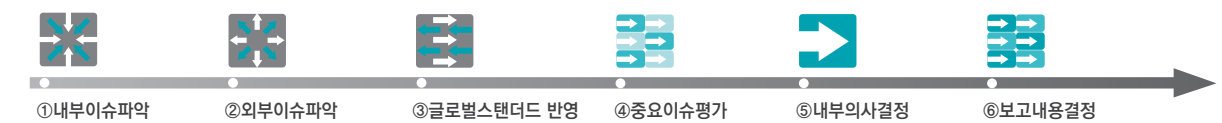
근로복지공단은 공단과 관련된 중요한 주제들을 보고서에 반영하기 위한 프로세스를 진행하였으며, 지속가능경영 이슈 및 활동들에 대한 중요성을 바탕으로 2010년도 지속가능경영보고서를 구성하였습니다.

중요성 평가 프로세스

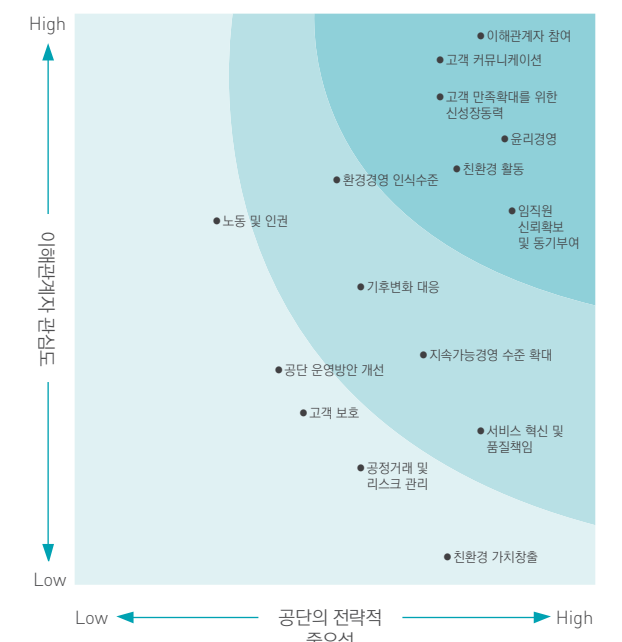
내·외부 이해관계자들로부터 파악된 다양한 지속가능경영 이슈들은 '중요성 분석'을 거치고 우선순위화 과정을 거쳐 향후 대응해 나아가야 할 핵심 이슈들로 선정되었습니다. 특히 이해관계자 설문조사는 근로복지공단의 지속가능경영 현황 및 향후 중점적으로 개선해야 할 부분을 보다 명확히 이해하는데 유용한 도구로 활용되었습니다. 본 보고서의 내용을 구성하고 포함하여야 할 가장 중요한 이슈들을 규명하기 위해 구조화된 방식의 중요성 평가(Materiality Test)를 실시하였습니다.

보고내용 결정

근로복지공단은 선진 우수기업 벤치마킹, 이해관계자 리서치를 통해 169개의 지속가능경영이슈를 도출하였습니다. 이 중 1)공단에 있어 전략적 중요성, 2)임직원 중요도 3)외부이해관계자(고객, 정부, 협력사 등) 중요도 기준으로 중대성 분석을 실시하였으며, 이를 통해 21개의 지속가능경영 주요 이슈를 도출하고, 그 중 12대 핵심 지속가능경영 방향 설정을 하였습니다. 선정된 중요 이슈들과 관련된 공단의 정책 및 활동들을 본 보고서를 통해 공개하였습니다.



구분	이슈구분(이슈개수)	평가기준		
		1. 공단 전략적 중요성	2. 내부이해관계자 중요도	3. 외부이해관계자 중요도
지속가능경영일반 (19)	이해관계자 참여(9)	상	상	상
	지속가능경영 수준 확대(5)	상	상	중
	지속가능경영 체계(5)	상	중	중
	간접적 경제가치창출(6)	상	중	중
	고객 보호(3)	중	중	상
	고객 커뮤니케이션(6)	상	상	상
경제 (58)	고객만족확대를 위한 신성장동력(10)	상	상	상
	공단 운영방안 개선(5)	중	중	중
	공정거래 및 리스크 관리(7)	상	중	상
	지배구조(7)	중	중	중
	서비스 혁신 및 품질책임(14)	상	상	중
	기후변화(7)	상	중	상
	지속가능한 자원사용(2)	중	중	중
	환경 친화적 가치창출(4)	상	중	상
	친환경 활동(7)	상	상	상
	환경경영 인식수준(4)	상	상	중
환경경영체계(4)	상	중	중	
노동 및 인권(15)	노동 및 인권(15)	중	상	중
	윤리경영(9)	상	상	상
	임직원 교육훈련 및 복리후생(9)	상	상	중
사회 (64)	임직원 커뮤니케이션 및 조직문화(17)	상	상	중
	지역사회 개발(14)	상	중	상



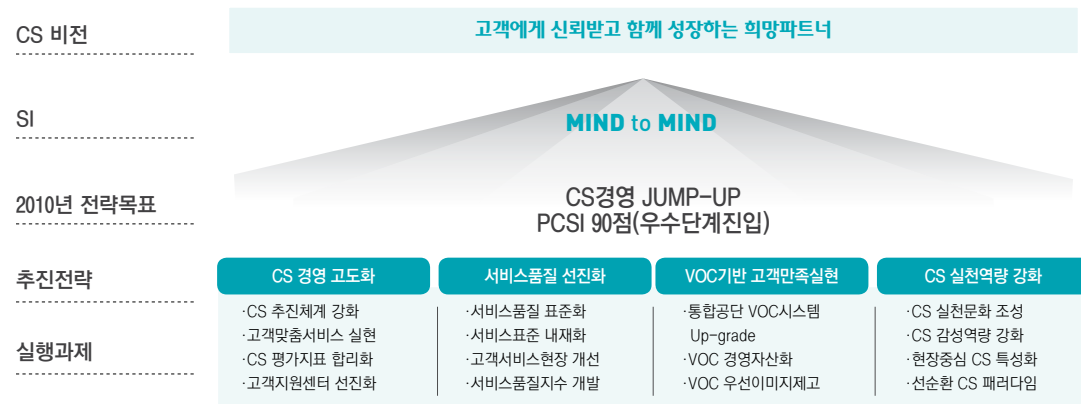
고객만족경영 실현

“근로복지공단은 최적화된 CS 경영체계 및 고객관계관리 통합체계 구축을 통해 고객만족경영을 실현하고자 합니다.”

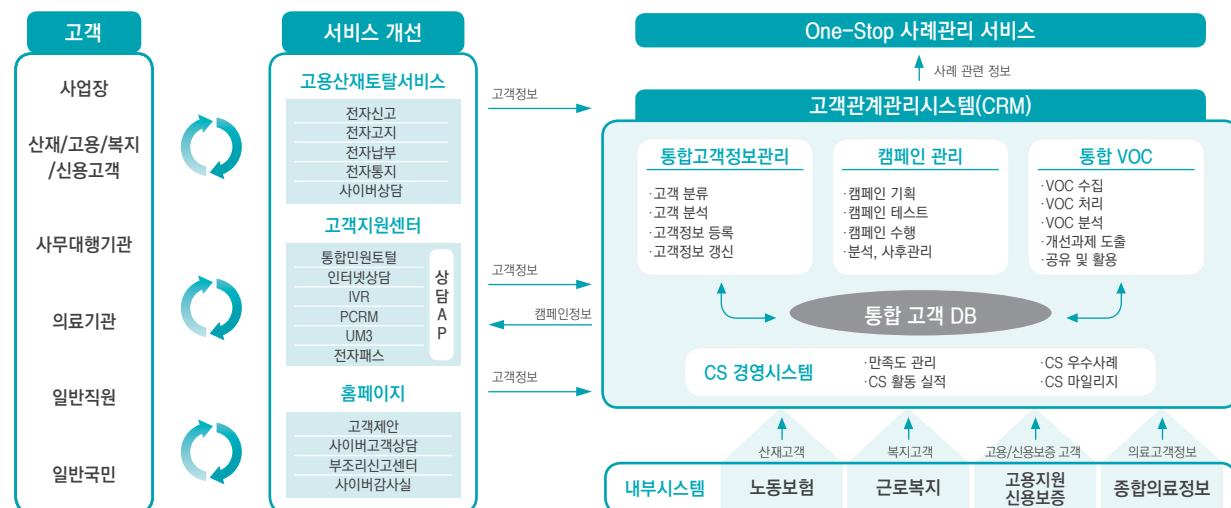
근로복지공단의 고객과의 커뮤니케이션

근로복지공단은 고객만족경영 실현을 위한 최적화된 CS 경영체계를 구축함으로써 대고객 서비스 제공을 위한 사업운영 및 서비스에 대한 고객관계관리를 다양한 경로를 통하여 운영하고 있으며, 고객의 소리를 수집·분석·활용·피드백을 위한 VOC통합시스템 운영, 대고객 홍보, 캠페인 실시, 서비스 품질 제고 등 다양한 활동을 전개하고 있습니다. 그리고 공단은 맞춤형 고객서비스 제공을 위해 고객정보 통합 관리체계, 캠페인관리시스템, VOC시스템 등을 통합한 고객관계관리 통합(CRM) 체계 구축을 하고 있습니다.

근로복지공단 CS 경영체계



근로복지공단 고객관계관리 통합체계



뉴미디어 홍보를 통한 커뮤니케이션 활성화

새로운 형태의 미디어 매체가 부각되고 있는 상황을 감안하여, 근로복지공단은 온라인 홍보를 통한 선행관리 체계를 강화하고 있습니다. 예를 들면, 전자사보 웹진을 운영하여 시기에 관계없이 공단의 활동을 온라인에서 지속적으로 홍보하고 있으며, PCR(M Policy Customer Relationship Management) 시스템을 활용하여 뉴스레터를 발송하고 있습니다.

또한, 분기별로는 웹로그 분석을 통해 고객의 반응을 측정하여 효과적인 마케팅 도구로 활용하고 있으며, 이를 바탕으로 반기마다 다양한 정보 제공에 따른 이용자 성과를 측정하고 평가합니다. 뿐만 아니라, 우리 공단의 인지도 향상에 기여하기 위해 온라인홍보 활성화에 발맞추어 전자 브로슈어를 제작, 배포하였습니다.

SNS와 스마트폰 활용

요즘 세대에겐 인기가 많은 소셜네트워크서비스(SNS)를 통해서도 공단의 활동을 홍보함으로써 우리 공단의 산재보험 서비스가 남녀노소 상관없이 일하는 사람들에게 가까이 다가갈 수 있도록 노력하고 있습니다. 실제로, 정책 블로그를 활성화하여 공단 접촉 경로를 확대해나가고 있으며, 트위터, 페이스북, 미투데이 등을 통해 젊은 세대를 대상으로 한 감성형 홍보도 차츰 늘려가고 있습니다.

또한, 스마트폰 사용자의 증가에 발맞추어 근로복지공단 어플리케이션 개발 및 모바일 홈페이지를 오픈하여 근로복지서비스 안내, 산재보험 Q&A, 공단 지사 및 병원 찾기 등 편리한 서비스를 제공하고 있습니다.



근로복지공단 전자 브로슈어



전자사보



SNS 홍보

지속성장을 위한

조직문화 조성

지배구조 개선
임직원 신뢰 확보 및 동기부여



"지속가능경영에 필수적인 요소는 임직원들이 지속가능경영 방향을 공유하고 서로 내부 직원 간의 소통이 원활하게 이루어지는 조직문화를 만들어가는 것입니다. 근로복지공단에서는 임직원의 인식확대를 위해 경영진이 적극적으로 동기부여 역할을 수행하고 있으며, 자율적으로 참여하는 풍토를 조성하고자 합니다."

강윤학 감사

경영 원칙

임직원 신뢰 확보와 동기부여는 건전한 조직문화를 조성하기 위하여 추구해야 할 방향입니다. 지속성장을 위한 건전한 조직문화 조성을 위해 근로복지공단은 이사회 활성화와 정책자문 강화를 통해 지배구조의 건전성을 제고하고 직원만족도의 투명한 공개 및 신규 복리후생제도 시행을 통해 임직원의 신뢰를 확보하고 있습니다.

2010년 성과 및 추진방향

전략과제	실행과제	성과지표	2010 성과	2011 목표	
지배구조 개선	1. 이사회 활성화 및 블루보드 자율활동 강화	이사회 기능 활성화	이사회 역할 및 책임강화	이사회 역할 및 책임강화	
		비상임이사 경영참여 실적	39점	67.7점	
		블루보드 제안실적	-	25건	
임직원 신뢰 확보 및 동기부여	2. 정책자문위원회 자문 기능 강화	정책자문 활용실적	3회	연 2회 이상	
		1. 직원만족도 조사 확대 및 결과 투명공개	내부고객 만족도	68.94점	72.38점

39 점 2010년 비상임이사 경영참여 실적

68.9 점 2010년 내부고객 만족도

지배구조 개선

“근로복지공단의 이사진은 적극적인 경영참여를 통해 근로자가 행복한 세상을 이루고자 합니다.”

이사회 활성화 및 블루보드 자율활동 강화



전자회의시스템

근로복지공단은 지배구조 개선 및 경영환경에 부합하는 공단 이사회를 구현하기 위해 비상임이사의 활동을 확대하고 블루보드(청년이사회) 자율활동 강화를 통한 다양한 이사회 활성화 제도를 시행하고 있습니다.

비상임이사의 이사회 참석을 높이고 적극적인 경영참여를 유도하기 위해 비상임이사 초빙강의·정책제언 등과 같은 활동을 확대하였습니다. 또한 임원추천위원회, 공상심의위원회, 회계감사인선임위원회 등 각종 내부위원회 참여를 확대하였습니다. 그리고 비상임이사 연간직무실적 평가 결과에 따른 비금전적 인센티브 부여를 통해 비상임이사의 적극적인 참여를 유도하였습니다.

또한 공단의 경영정보를 상시적으로 제공을 하여 비상임이사의 경영참여를 유도하였습니다.

공단은 2011년 1분기에 블루보드 전체 워크숍, 2분기에 권역별 회의를 개최하였으며, 3분기와 4분기에 전체 워크숍과 권역별 회의를 추가로 개최할 예정입니다. 이어, 2011년 12월 블루보드 추진실적 분석을 통해 개선방안을 마련하고, 개인별 수행실적 평가 실시 결과에 따라 우수위원에게 Emplowner상을 수여할 예정입니다.

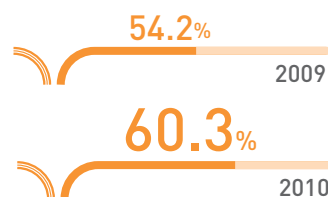
이사회 안건당 심의시간



각종 내부 위원회 비상임이사 위원 참여

구분	비상임이사 참여 내용	근거
임원추천위원회	위원장은 비상임이사 중 선출 (위원 정수의 1/2이상을 비상임이사로 구성)	임원추천위원회 운영규정 제4조 제4항
공상심의위원회	위원장은 비상임이사 중 선출	공상처리규정 제5조 제1호

이사회 비상임이사 발언비중



비상임이사 주요 정책제언(2010)

주요 정책제언	내용
주요 정책제언	· 과잉진료로 장기 산재환자를 양산하는 일부 산재지정 의료기관의 관리·점검 필요(제112차, 4.7)
	· 송무업무 담당직원에 대한 인센티브 지급 방안 마련 필요(제117차, 8.10)
	· 청년인턴 타기관 입사추천, 공단 정규채용, 공채 시 우대 필요(제118차, 10.25)
주요 정책제언	· 근로자들을 대상으로 산재 예방과 사전 건강관리 중요
	· 산재근로자들의 건강증진사업에 대한 관심 필요(제120차, 12.27)

“근로복지공단의 정책자문위원회를 통해 투명한 정책수행을 하고자 합니다.”

정책자문위원회 자문기능 강화

근로복지공단은 투명한 수행 정책의 성과 분석 및 달성을 위해 정책자문위원회의 기능을 강화하고 있습니다. 2011년 6월에 분과별 정책자문위원회, 11월 정책자문위원회 전체회의(예정)를 개최하고 연간사업운영계획 및 중기전략경영계획 등 주요 핵심사업 정책자문을 의무화하고 있습니다. 또한 2012년 정책자문위원회 실적평가 및 운영계획을 정비하여 실적평가 결과 및 시사점을 계획수립에 반영할 예정입니다.

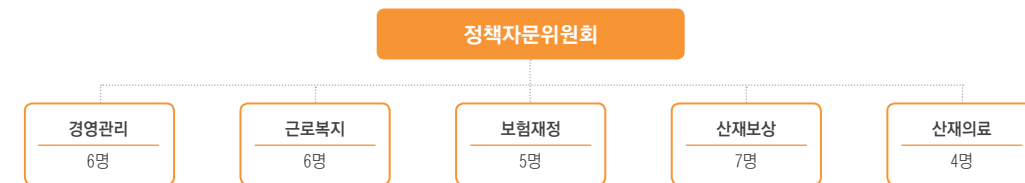
정책자문위원회는 경영관리, 근로복지, 보험재정, 산재보상, 산재의료 총 5개 분야에 학계, 연구단체, 의료계 등 각 분과별 전문가 32명으로 구성되어 있습니다.

공단은 정책자문위원회를 통해 사업운영계획, 중기전략경영계획 등 주요 정책에 대한 자문을 바탕으로 외부이해관계자의 폭 넓은 의견을 수렴하고 계획의 적정성을 제고하고자 합니다.



홈페이지 정책자문위원회 전용방

정책자문위원회 구성



※노사단체 추천위원 4명은 보험재정, 산재보상분과에 복수 배속



2011년도 산재의료분과 위원 추가위촉

정책자문위원회 주요 추진경과

일자	추진경과
2005.12	「근로복지발전자문단」 발족(자문위원 22명)
2006.4	「근로복지발전자문단」 분과위원회 구성·운영
2008.3	「근로복지발전자문단」 → 「정책자문위원회」로 개편
2009.11	「정책자문위원회」 노·사·산재 및 자영업단체 위원 확대(23명→27명)
2011.5	산재의료분과 위원(4명) 추가위촉(총위원 27명→31명)
2011.7	보험재정분과 위원(1명) 추가위촉(31명→32명)



2011년도 상반기 정책자문위원회 분과별 회의

임직원 신뢰 확보 및 동기 부여

“근로복지공단은 직원만족도를 이해관계자들에게 투명하게 제공하고자 합니다.”

“근로복지공단은 임직원이 정말 필요로 하는 복리후생을 제공하고 있습니다.”



노사공동 직원자녀 영어캠프



직원 출근 맞이하기

직원만족도 조사 확대 및 결과 투명 공개

근로복지공단은 내부 고객인 직원의 만족도를 광범위하게 조사하고, 결과를 투명하게 공개함으로써 직원들이 즐겁게 일하는 회사가 되기 위한 디딤돌을 만들고자 합니다.

2011년에는 반기별로 내부고객 만족도를 실시할 계획입니다. 임직원을 대상으로 PCRM 시스템 및 웹코넷 이메일을 통해 만족도 조사를 실시할 예정이고, 설문참여를 독려하기 위해 미응답자를 대상으로 2차, 3차 발송을 할 예정입니다. 설문조사시 내부고객만족에 대한 직원의견을 개선할 수 있는 설문항목을 포함하여, 이를 반영하고 결과를 공개하고자 합니다.

특히, 내부고객만족도 조사를 독려하기 위해 2011년 설문응답률 목표치를 보험복지부문은 40%, 의료사업부문은 10%로 전년대비 5%이상 높게 설정하였습니다. 이를 달성하기 위해 설문참여자에게 혁신마일리지 2점을 부여하고, 설문응답자 대상으로 추첨을 통한 소정의 문화상품권을 지급할 예정입니다.

2010년 내부고객 만족도는 68.94점으로, 전년대비 0.17점 상승하였으며, 기관통합 등 불안한 대외환경에도 불구하고 양호한 실적을 거두었습니다.

근로복지공단 2010년 노사관계 합리성 분야 실적

		2010년 실적
노사분규	공단노조	무분규
정기적 노사협의회	공단노조	4회
	의료지부	4회
노조 전임자수 (근로시간면제한도)	공단노조	4명
	의료지부	6,000시간 이내
지역단위 노사간담회	공단노조	224회
	의료지부	36회
노사관계 교육횟수		5회

2010년 내부고객만족도

68.94점
전년대비 0.17점 상승

내부고객만족도



직원 신규복지제도 발굴 · 홍보 강화

근로복지공단은 신규 복지제도 발굴 및 홍보 강화를 통해 임직원들이 체감할 수 있는 복지를 위하여 최선을 다하고 있습니다.

내부포털시스템에 '복리후생방' 사이트를 개설하여 각종 복리후생 신청프로그램 및 안내사항을 집약하여 구성하였습니다. 그리고 관련 Q&A방을 마련하여 직원들의 사용 편의 및 복리후생프로그램에 대한 접근성을 제고하였습니다.

또한 공단은 항공사와 업무제휴를 통하여 항공권 할인 계약을 시행하고 있으며, 이를 통해 비연고지 근무자의 교통여비 절감 효과를 거두고 있습니다.

뿐만 아니라, 전국 각지에 지사를 비롯한 소속기관이 분포되어 있는 공단의 특성을 고려하여 외부업체와 업무협약을 통한 비연고지 근무자의 이주지원서비스를 실시하고 있습니다.

근로복지공단의 임직원 복리후생을 위한 활동

구분	내용
건강검진 및 단체보험	· 건강검진을 통한 직원건강의 질적 향상(전 임직원) -공단 직영병원을 활용한 정기 건강검진 및 출장검진 활성화 · 직원정밀건강검진(배우자 포함) 비용 지원(사내 복지카드 포인트로 부여) · 직원의 건강 및 안전보장을 위한 단체보장성보험 가입
재해예방	· 직원의 업무상 재해에 대한 객관성과 공정성 제고 및 사전예방 노력활동 강화 -안전관리담당자 지정 · 운영(소속기관별 1명) · 사무능력 향상 및 사무환경 개선을 위한 의사교체 예산 배정(전 소속기관)
직원 특성별 복지제도 설계	· 연 2회 내부고객만족도 및 연 1회 복리후생만족도 조사 실시 · 직원별 맞춤형 지원서비스 제공을 위해 '맞춤형복지제도' 운영 -직원 개인별 복지점수 부여, 직원 각자가 본인의 선호와 필요에 따라 복지혜택 선택 · 직원 개인이 건강관리, 자기계발, 가족친화, 문화/레저, 생활안정의 영역에서 복지카드 선택적 사용

근로복지공단의 맞춤형 복지제도

구분	기본항목
필수항목	단체보험
권고항목	건강검진
자율선택항목	건강관리: 가족검진, 안경, 치과, 스포츠 등
	자기계발: 학원수강, 온라인교육, 서적 등
	가족친화: 사진, 케익/떡배달, 자녀교육 등
	문화/레저: 콘도/펜션, 연극/영화 등
	생활안정: 웨딩/장례, 법률/세무상담 등

연도별 복지포인트 지원현황

(단위: 1P=1,000원)

구분	2008	2009	2010
복지카드 포인트	기혼:525P 미혼:460P	기혼:516P 미혼:451P	기혼:515P 미혼:450P
단체보험 포인트	1인당 74P	1인당 82P	1인당 83P
1인당 평균포인트	562P	560P	552P

※1인당 평균포인트는 예산반영 기준임

투명성을 바탕으로 한 윤리경영

윤리경영 실천력 제고

경영 원칙

임직원 신뢰 확보와 동기부여는 건전한 조직문화를 조성하기 위하여 추구해야 할 방향입니다. 지속성장을 위한 건전한 조직문화 조성을 위해 근로복지공단은 이사회 활성화와 정책자문 강화를 통해 지배구조의 건전성을 제고하고 직원만족도의 투명한 공개 및 신규 복리후생제도 시행을 통해 임직원의 신뢰를 확보하고 있습니다.

2010년 성과 및 추진방향

전략과제
윤리경영 실천력 제고

실행과제	성과지표	2010 성과	2011 목표
1. 윤리경영 조직 및 규정 관리	중소기업 지원실적 및 계획 평가	10회	연 4회 이상
2. 윤리적 마인드 형성 프로그램 운영	윤리경영 교육수료율	98%	97%
3. 모니터링 및 점검	윤리경영 인식진단 내부확산 점수	86.4점	87.8점
4. 내·외부 이해관계자 인권강화	합법적인 '직원의 노조가입 등의 자유보장'	-	단체협약의 '직원 노조가입 자유보장' 관련 사항 명시



"윤리경영은 기업의 경쟁력에 핵심적 역할은 물론 생존과도 직결되는 필수적 요소입니다. 근로복지공단은 투명성과 윤리성을 바탕으로 한 윤리경영에 기반을 두고 선진화된 윤리경영 시스템 정비와 모든 임·직원의 윤리·준법 의식 제고를 통하여 고객의 정보와 권리를 보호하고 신뢰관계를 유지함으로써 지속가능한 성장을 위해 노력하고 있습니다."

최준섭 기획이사

98% 2010년 윤리경영 교육수료율

86.4 점 2010년 윤리경영 인식진단 내부확산 점수

윤리경영 실천력 제고

“근로복지공단은 2010년 1분기에 윤리적 마인드 통합의 기반을 만들었습니다.”

윤리적 마인드 통합을 위한 3단계



윤리경영 조직 및 규정 정비

근로복지공단은 2010년 1월부터 12월까지 진행된 조직 통합에 따라 윤리적 마인드 통합을 위한 3단계 프로그램을 추진하였습니다. 그 중 1월부터 4월까지 1단계인 조직 및 규정 체계화를 실시하였습니다.

공단은 윤리경영 대상자 증가에 따른 전담인원을 보강하였으며, 조직통합에 따른 윤리규범을 정비하였습니다. 그리고 기존 홈페이지 중 사이버 감사실, 홈페이지 예산낭비 신고센터, 웰코인 내부공익 신고센터, 오프라인 부조리 신고센터를 부조리 신고센터로 일원화하였습니다. 또한 윤리경영실무위원회를 신설하고 모니터링 및 피드백 기능을 강화하여 기존 윤리경영위원회 문제점을 개선하였습니다.

근로복지공단 윤리경영 대상자 및 전담인원

구분	2009	2010	비고
업무	윤리경영/경영공시/사회공헌	윤리경영/경영공시/사회공헌	-
대상(현원)	3,537명 (2009년 12월 말 기준)	5,045명 (2010년 12월 말 기준)	43%▲
담당인원	2명	3명	50%▲

윤리규범 정비

구분	개정	주요 정비 사항
윤리현장	4.28	새로운 미션과 비전 반영 '최상의 의료서비스 제공' 추가
임직원 행동강령	5.14	외부강의 신고처 변경(본부 윤리경영 책임직원→기관별 윤리경영 책임직원) 본부 윤리경영 책임직원 변경(감사부장→고객만족부장)
	10.14	부조리신고센터 외부위탁 운영근거 마련 부조리신고포상금 지급대상 심의 등 실무사항 심의위원회(윤리경영실무위원회) 설치 근거 마련
경영공시 운영지침	10.19	불성실 공시 사후조치 강화(2년 연속 발점 10점 초과시 인사조치) 공시항목 추가(취업규칙) 공시주기 단축(연 1회→분기 1회)

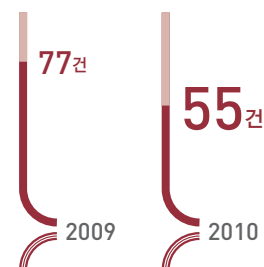
윤리경영실무위원회 설치를 통한 개선효과



근로복지공단 윤리경영 체계

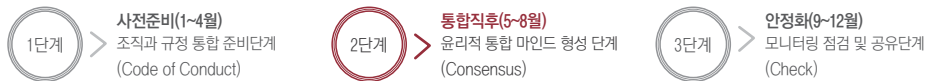
- 윤리현장
- 윤리규정
- 임직원 행동강령
- 임원직무청탁계약운영지침
- 경영공시 운영지침
- COMWEL STOP CO₂ 실천강령
- 청렴행동 수칙

부조리 신고건수



“근로복지공단 윤리적 마인드 내재화를 위해 다양한 윤리경영 마인드 형성 프로그램을 운영하였습니다.”

윤리적 마인드 통합을 위한 3단계



윤리경영 마인드 형성 프로그램 운영

윤리적 마인드 통합 2단계인 윤리적 마인드 형성을 위해 근로복지공단은 다양한 윤리적 마인드 형성 프로그램을 2010년 5월부터 8월까지 시행하였습니다.

공단은 '제2차년도 가치'로서 윤리·투명경영 추진의지를 표명한 이사장 취임사와 윤리경영 동영상특강을 통해 CEO의 윤리경영 의지를 전파하였습니다. 윤리경영 동영상은 윤리성/공정성의 일상화 및 '윤리적 감수성' 함양을 위한 실천노력을 강조하고 있습니다.

또한 직장생활에서 느끼는 윤리적 딜레마 상황을 발굴하여 '윤리경영 딜레마 사례 UCC 공모전'을 시행하였습니다. 58개 소속 기관이 참여하였고, 이중 경인지역본부 외 5개 기관이 포상을 받았습니다. 'Clean Up COMWEL 캠페인'을 실시하여 윤리경영 실천을 위해 '반드시 해야 할 것 5가지', '절대로 하지 말아야 할 것 5가지' 표어를 공모하였고, '임직원행동강령 퀴즈콘테스트'를 통해 임직원의 적극적인 참여를 유도하였습니다.

공단은 다양한 윤리경영 실천교육 프로그램을 통해 윤리의식을 내재화하였으며, 2010년 7월부터 매달 'PRISM5.0의 달'을 운영하여 윤리경영 브랜드 핵심가치의 확산을 촉진하였습니다.

근로복지공단 윤리경영 실천교육 프로그램

구분	내용	결과	비고
찾아가는 윤리경영 교육 및 컨설팅	·직급별(3~6급) ·9산재병원, 2케어센터	·450명(9회, 연인원) ·550명(9회)	6~7월
사이버동영상 교육	·전직원(1~6급)	·4,627명	5~6월
윤리경영 e-포스터	·모든 임직원	·5,116명	연중(격주)
현장중심 윤리교실	·소속기관	·CoP제안 568건 접수, 66건 채택 (노력상 61건, 장려상 5건)	연중

2010년 'PRISM5.0의 달' 운영

구분	PRISM5.0 핵심가치	테마	내용	주관부서
7월	성장(Progress)	'윤리경영 학습'의 달	찾아가는 윤리경영 교육 실시	고객만족부
8월	섬김(Respect)	'VOE포럼'의 달	인사워크숍 계획 수립 -인사분야 과제 토론으로 직원 의견 수렴	인사부
9월	혁신(Innovation)	'어제보다 나은 오늘'의 달	업무프로세스 혁신 추진계획 전개 -110건 과제 발굴 추진 중	경영혁신부
10월	나눔(Share)	'아름다운 하루'의 달	위아자 나눔장터 참여 -기증물품 : 3,724점 -판매수익 기부액 : 3,700천원	고객만족부
11월	청렴(Moral)	'깨끗하고 투명한 공단'의 달	내부공익신고제도 외부 위탁운영	감사실



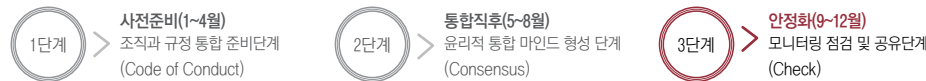
Clean Up COMWEL 캠페인 포스터

'PRISM 5.0의 달' 운영취지

- 윤리경영에 대한 오해**
 - 윤리경영을 청렴/반부패(Moral)중심 활동으로 인식
 - 윤리경영은 감사실 고객만족부에서만 실행하는 것이라는 인식
- +**
- 윤리경영에 대한 진실**
 - 청렴/반부패(Moral)는 윤리경영의 기본
 - 윤리경영 5가지 핵심가치(Progress, Respect, Innovation, Share, Moral) 실현을 위한 활동의 일체
- ∨**
- 기대효과**
 - 청렴/반부패 수준에 머물고 있는 윤리경영 인식확산
 - 전사적인 윤리경영 실행력 제고

“근로복지공단은 윤리경영의 모니터링 점검 및 공유를 통해 윤리경영이 지속적으로 진행되기 위해 노력하고 있습니다.”

윤리적 마인드 통합을 위한 3단계



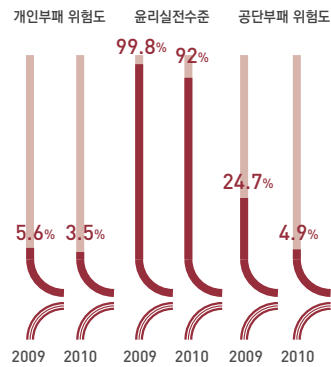
모니터링 및 점검

근로복지공단은 윤리적 마인드 통합 마지막 단계로서 윤리경영 마인드 통합 안정화를 위한 모니터링 점검 및 공유를 실시하였습니다.

부패위험도 진단인 윤리경영 자가진단을 연 2회 실시하여 개인부패위험도, 윤리강령 실천수준, 조직부패위험도 진단 및 피드백을 통해 부패위험요소를 사전에 진단하고 개선하였으며, 윤리경영 인식진단을 통해 내·외부 이해관계자의 윤리경영 인식 수준을 진단하였습니다. 또한 내부공익신고, 부조리자율신고 포상금 지급을 통해 공단의 부패위험의 근원을 없애도록 하였습니다.

이러한 노력의 결과 공단은 국민권익위원회 부패방지시책평가에서 2년 연속(2009-2010) '매우 우수' 기관으로 선정되었습니다.

윤리경영 자가진단 결과



근로복지공단 윤리경영 모니터링 체계

평가수단	방법	결과활용
계획단계 평가	윤리경영 위원회 계획(안) 보고/ 과제별 논의/조정	계획(안) 윤리적 위험성 사전예방/방향일치성 확인
실행단계 평가	윤리경영 자가진단 (5월/10월)	위험요소 사전진단/개선
	윤리경영 인식진단 (11월)	업무프로세스 및 제도 개선 계획단계 피드백
	윤리경영 위원회	매 분기별 과제 이행 수준 및 개선사항 평가
결과단계 평가	종합청렴도 자체청렴도 조사와 국민권익위 외부청렴도 조사 결과 반영	소속기관별 내부경영평가 반영 및 본부 실행부서별 2011년도 청렴도 향상대책 수립

윤리경영 인식진단 결과

구분	2008	2009	2010
내부	80.4점	83.6점	86.8점
외부	64.1점	68.4점	72.1점
Gap	16.3점	15.2점	14.7점

내부이해관계자 대상 조직학습 및 성과공유

구분	조직학습	구분	성과공유
교육	사이버동영상 교육 찾아가는 윤리경영 교육 현장중심 윤리교실	포상	윤리경영 대상(기관) 클린공단인상(개인) 부조리신고자포상(개인) CoP공동제안포상(개인/기관)
	공모전		달레마사레 UCC공모전 윤리경영퀴즈콘테스트
캠페인	Clean Up COMWEL 캠페인	오프라인	윤리경영위원회(분기별) 소속기관별 실적 내부평가 반영

“이해관계자와 함께 근로복지공단은 더욱 투명한 기업으로 거듭나겠습니다.”

내·외부 이해관계자 인권강화 노력 전개

근로복지공단은 외부 전문가를 통한 주요사업(계약) 이행상황을 점검하는 청렴옴부즈만 제도를 비롯한 내·외부 이해관계자가 함께 참여하는 인권강화 활동을 하고 있습니다.

공단은 내부 직원의 인권보장 강화를 위해 노사관계법에 의거하여 합법적인 '직원의 노조가입 등의 자유 보장'과 관련한 단체협약상의 조항 분석 및 개선방안을 모색하였습니다.

업무 중의 내부 직원 인권보호를 위하여 공단은 부당한 업무지시 사례분석 및 대책 수립을 시달하였고, 청렴교육(찾아가는 클린컨설팅) 등을 통하여 의식을 제고하였습니다. 또한 종합감사 또는 복무감사시 설문조사를 통하여 실태를 점검하고 개선사항을 도출하였습니다. 부당한 업무지시 및 이에 대한 소극적 대응행위에 대해 공단은 엄중한 조치를 취하고 있습니다.

또한 공단은 인사부조리 척결을 위해 인사업무 부조리 신고 활성화 방안을 수립 및 시행하였습니다. 2010년 11월 12일에는 인사청탁 방지대책을 마련하였습니다. 종합감사 및 복무감사시 설문조사를 통해 실태를 점검하고 있으며, 인사 부조리 행위 적발시 엄중조치를 취하고 있습니다.

마지막으로 공단은 개인정보관리실태 점검 및 클린컨설팅과 병행하는 개인정보보호 교육 실시를 통해 임직원 개인정보의 사적 이용 및 제공을 근절하고 있습니다.

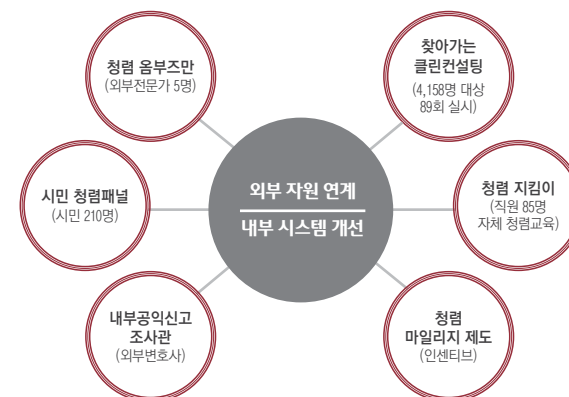
청렴의식 제고를 위한 교육

구분	참여인원	비고
국민권익위원회 청렴교육 참여	1,679명	전체공공기관 중 참여율 1위
찾아가는 클린컨설팅	4,158명	강사: 감사 등 7명 89회 방문 실시

청렴교육 필수 이수제 도입

구분	청렴교육 이수대상	비고
부패공직자 및 행동강령 위반자	처분수위와 관계없이 모든 위반자	2명 교육
업무처리 소홀자	징계 (불문경고 포함) 이상 처분을 받은자	6명 교육

대내외 자원을 활용한 청렴문화 활성화



고객가치 창출

민간 일자리 창출
중소기업·사회적 보호계층 지원
근로자 가치창출을 위한 신성장 동력 확충

경영 원칙

서비스 혁신 및 품질 책임, 그리고 고객만족확대를 위한 신성장 동력 확보는 근로복지공단이 새로운 고객가치 창출을 위해 나아가야 할 방향입니다.

공단은 민간의 일자리 창출을 위하여 사회적 기업 설립을 지원하고 직장보육시설 설치를 지원하고 있으며, 청년인턴을 비롯한 고용창출 활동에 적극적으로 참여하고 있습니다. 또한 중소기업 및 사회적 보호계층과 동반성장을 추구하고 있으며 지식경역을 활용하여 신성장 동력을 확충하고 있습니다.

2010년 성과 및 추진방향

전략과제	실행과제	성과지표	2010 성과	2011 목표
민간 일자리 창출 기여	1. 사회적 기업 설립 지원	산재장해인 직업복귀율	64.1%	70.5%
	2. 직장보육시설 설치 활성화	직장보육시설 설치비용지원 예산대비 집행률	100%(14,444 백만 원)	100%(12,749 백만 원)
	3. 고용창출 성과 관리	청년인턴 채용실적	321명(정원 4% 초과)	203명(정원 4%)
중소기업(기관)· 사회적 보호계층 지원	1. 중소기업(기관)과 동반성장 노력	중소기업 지원실적 및 계획 평가	84.09점(분과 4위)	85.69점(3위 이내)
	2. 중소기업 선진기업복지제도 도입지원	선진기업복지도입지원률	10.124%	11.136%(1,676개사)
	3. 사회적 취약계층 산재보험 적용범위 확대	가입사업장 적정관리	2,407개소(1인당)	2,626개소(1인당)
	4. 사회적 보호계층 구매 확대	구매목표 달성률	106%	100%
근로자 가치창출을 위한 신성장 동력 확충	1. 지식경역을 활용한 신성장 동력기반 마련	지식경영 활성화 노력	BP경진대회 출품작 73건	우수지식 발굴 (전년대비 3%증가)
	2. 신규사업(퇴직연금사업) 실적관리	퇴직연금 가입률	신규	2%(18,000개소)



"근로복지공단의 지속가능경영에서 무엇보다 중요한 것은 본연의 업무에 충실하는 것이라고 봅니다. 공단 본연의 업무에 충실하다보면, 내·외부 이해관계자들에 대한 책임을 다하게 될 수 있을 것이기 때문입니다. 따라서, 근로복지공단에서는 고객으로부터의 신뢰를 최우선의 가치로 보고, 공단 사업을 통해 민간 일자리 창출에 기여하고, 중소기업과 사회적 보호계층을 지원하며, 근로자 가치창출을 위한 신성장 동력을 확충하는 방향으로 추진하고 있습니다."

이은애 재정복지이사

64.1% 2010년 산재장해인 직업복귀율

84.09점 2010년 중소기업 지원실적 및 계획 평가

민간 일자리 창출

“근로복지공단은 사회적기업 활성화를 통해 산재근로자의 자립기반을 조성하고 있습니다”

사회적기업 설립지원

근로복지공단은 원직장복귀 및 재취업이 곤란한 산재근로자의 자립기반 조성 및 산재근로자의 사회적기업으로 재취업 촉진을 위하여 산재근로자의 창업 및 사회적기업 설립을 지원하고 있습니다.

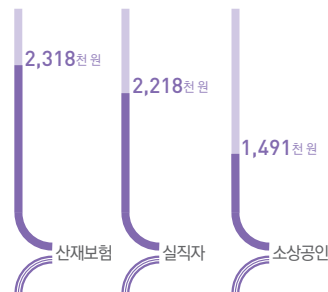
창업성공률 제고를 위한 창업지원체계 개선을 위해 공단은 고객육구를 반영한 창업지원사업 제도를 기존'창업지원 선정일부'터 2개월 이내 점포운영 계약 체결에서 '선정'을 안 날부터 2개월 이내 운영점포 물색'으로 개선하였습니다. 효율적 자원 배분과 업종편중 개선을 위한 광역단위 선정위원회를 도입하여 연 4회 신청 및 일괄 심의 결정을 하고 있습니다. 또한 창업을 희망하는 산재근로자를 대상으로 성공창업패키지교육프로그램(2010년 5월~11월), 실천창업교육 및 자신감 향상교육(2010년 3월 25일~26일, 8월 26일~27일)과 같은 성공창업을 위한 실천 창업교육을 실시하고 있습니다.

또한 진폐보상연금제도 도입 및 산재근로자 직업복귀 촉진방안으로 사회적기업 설립 및 운영지원 방안을 마련하였습니다. 산재근로자 고용을 통한 사회적기업으로 전환하는 기업 지원을 통해 산재근로자가 사회적기업에 재취업할 수 있도록 사회적기업 설립지원 방안을 마련하였습니다. 또한 산재근로자를 50%이상 고용하는 사회적기업 생산품 및 서비스 우선 구매 및 창업점포지원 대상자에 사회적기업여부 반영을 통해 공단은 사회적기업 운영 촉진을 도모하고 있습니다.

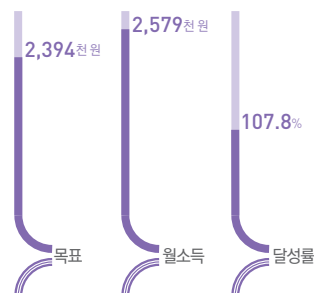
이를 통해 공단은 타 기관 창업지원사업보다 높은 창업점포운영자 월평균소득을 달성하였으며, 월평균 목표소득 107.8% 달성으로 높은 창업성공률을 제고하였습니다. 또한 산재근로자 사회적기업 설립지원 토대 마련 및 사회적기업을 통한 산재근로자의 직업복귀 촉진 기반 조성을 하였습니다.

기관별 창업점포운영자 월평균소득

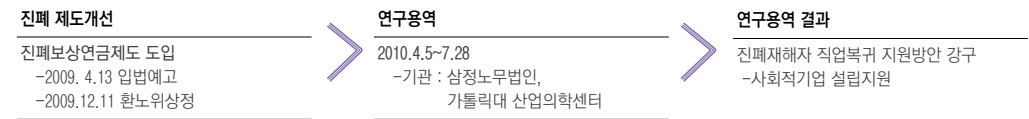
(장해보상연금제외)



2010년 월평균 목표소득 달성률



사회적기업 지원방안 추진과정



사회적기업 설립지원	사회적기업 운영지원
-산재근로자가 사회적기업에 재취업하도록 지원	-산재근로자를 50%이상 고용하는 사회적기업 생산품 및 서비스 우선 구매
-산재근로자 고용을 통한 사회적 기업으로 전환하는 기업 지원	-창업점포지원 대상자에 사회적기업반영 추진

“근로복지공단의 직장보육시설 설치지원 확대를 통해 여성의 일과 가정의 양립을 도모하고 있습니다.”

직장보육시설 설치 활성화

합계 출산율 세계 최저수준(2009년: 1.15명) 및 여성경력 단절에 따른 일과 가정 양립 지원의 필요성 증가 및 직장보육시설 확충 등 직장인 부모를 위한 지속적인 지원요구에 따라 근로복지공단은 직장보육시설 설치지원을 대폭 확대하였습니다.

2010년 총 4회의 온라인 설명회 및 16회의 사업주 설명회를 비롯한 종합적인 홍보활동을 통해 적극적인 수요발굴을 하였으며, 관련규정 개정을 통하여 직장보육시설 지원금액을 단독설치의 경우 2억 원, 공동설치의 경우 5억 원으로 확대하였고, 유구비품교체 주기를 5년에서 3년으로 단축하였습니다. 또한 직장보육시설지원센터 서울사무소를 신규 설치하였으며, 이에 따라 4명의 인력증원을 통해 2009년 부산 1개소 총 6명에서 2010년 서울/부산 2개소 총 10명으로 지원 규모가 확대되었습니다.

이에 따라 직장보육시설 신규설치 사업장은 2010년 72개사로 전년대비 94.6% 확대 되었으며, 지원금은 2010년 98억 6천만 원으로 전년대비 138.9% 증가하였습니다. 또한 서울 지역센터 확대를 통한 경기, 강원, 충청 지역 고객접근성이 향상되었으며, 양질의 직장보육시설 설치 지원 서비스를 제공할 수 있게 되었습니다.

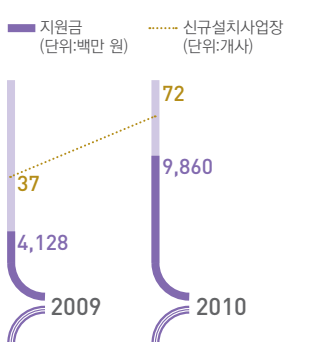


서울분사무소 현장 상담

직장보육시설 설치 활성화를 위한 종합홍보계획 수립 및 추진

구분	추천사항	대상	횟수	일정
온라인 홍보	가이드북 제작 및 배포	가이드북 제작 및 배포	1회	2월
	주요 신문 기획기사 및 홍보	동아, 조선, 서울경제	3회	1월, 6월
사업주 설명회	산업단지별 사업주 설명회	총 139개 사업장	3회	3월
	고용노동부 연계 설명회	총 558개 사업장	13회	2~6월

신규설치 사업장 및 지원금 실적



“근로복지공단은 사회형평적 인력운영으로
민간 고용창출 사회적 책임을 이행하고자 합니다.”

고용창출 성과 관리

근로복지공단은 경영전략과 연계한 인력운영방향을 모색하여 사업별 맞춤형 인재를 선발하고 있습니다. 또한 청년실업 해소를 위한 인턴 채용 및 사회형평적 인력운영 등을 통해서 공공기관 고용창출이라는 사회적 역할을 충실하게 이행하고 있습니다.

사업별 최적격자 선발을 위해 공단의 핵심가치가 반영된 면접평가기준을 마련하고 의료사업의 필요인력을 적시 채용할 수 있도록 병원별 총원시스템으로 채용절차를 개선하였으며 직원 근무만족도 제고와 효율적 인력관리를 위해 유연근무제를 도입하였습니다.

청년실업이 사회적인 문제인 만큼, 공단은 청년 고용여건 개선을 위하여 2010년에 321명의 청년인턴을 채용하였습니다. 공단은 채용된 청년인턴에게 정규직 채용시 서류전형 가점을 부여하고 있으며, 신규채용인력의 20%를 인턴경험자로 채용하여 정규직 고용창출로 연계되도록 하였으며, 청년인턴에게 직무교육 및 멘토링 프로그램 등 다양한 취업지원서비스를 제공하였습니다.

공공기관으로서의 사회적 책임 이행을 위해서 공단은 장애인·국가보훈대상자·저소득층 등에 대한 채용우대제도를 지속적으로 실시하고 있으며, 여성인력에 대한 승진·배치 등에서도 균등한 기회를 보장하고 있습니다.



고용창출 성과

구분	내용	채용시기	인원
결원인력 총원	심사·간호·약무·전문직 등 -공공기관 선진화 계획에 따른 감축대상과 무관한 직군 수시채용	2010.7~2010.12	165명
중점사업 추진	보험조사역, 퇴직연금 전문가 등 전문분야 중점사업 인력 채용	2010.6~2010.10	5명(특정업무직)
신규사업 발굴	근로자고용정보관리 등 신규사업 발굴을 통한 고용확대 -일반·전산·전문직 및 고용정보보조원(단시간근로자)	2010.12~2011.1	300명 (단시간근로자 180명 포함)
청년인턴 채용	보험 및 의료행정 등 인턴사원 채용으로 청년실업 해소	2010.2~2010.12	321명

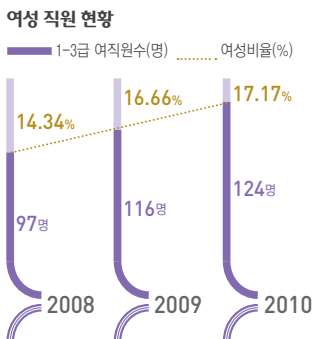
사회형평적 인력 채용실적

구분	채용인원(2010년)	비율
국가유공자	5명	3%
장애인	3명	2%
지방인재	137명	83%
여성인력	124명	75%

※2010년 채용인력: 165명

2010년 근로복지공단 정원 및 인력

구분	계	임원	별정직	일반직	전산직	심사직	연구직	의사·전문직	간호·약무직	기술·기능직
정원	5,051	6	23	2,923	81	183	35	622	1,000	178
현원	5,106	6	19	3,001	76	181	31	541	976	275



중소기업 · 사회적 보호계층 지원

“상생과 협력에 기반한 동반성장을 통해 근로복지공단은
일하는 사람에게 희망을 드리는 동반자가 되고자 합니다.”

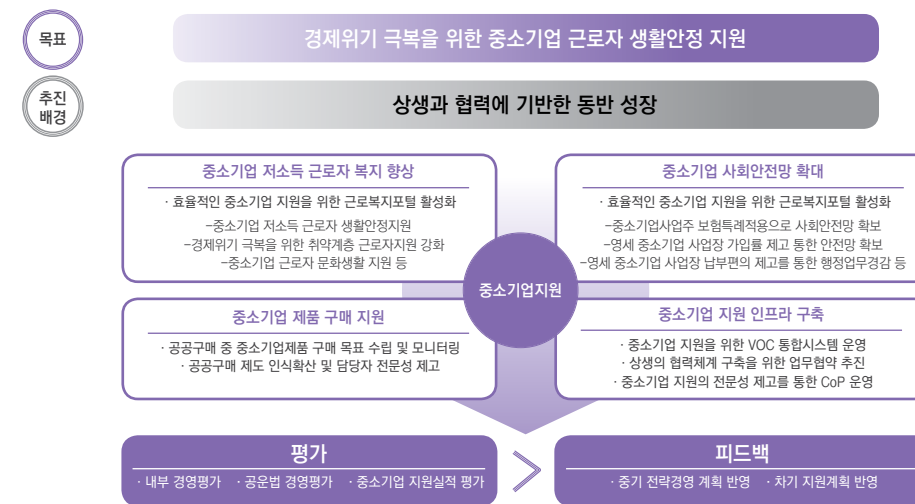
중소협력기업(기관)과 동반성장 노력전개

근로복지공단은 중소기업(기관)과 인프라, 경영관리 및 혁신, 구매 및 판로개척, 기술개발 및 협력, 인력교류 및 교육 경영 전 분야에 걸쳐서 협력관계를 구축하고 있습니다. 이를 통해 중소기업 근로자의 경제적 안정을 지원하고 나아가 상생과 협력에 기반한 동반성장을 하고자 합니다.

효율적인 중소기업 지원을 위해 VOC 통합시스템 운영 및 각종 업무협약 추진 등의 인프라를 구축하였으며, 보험특례적용 및 영세 중소기업 사업장 가입률 제고를 통해서 중소기업의 사회 안전망을 확대 하였습니다. 뿐만 아니라 공단은 복지의 사각지대에 놓인 중소기업 저소득 근로자에게 생활안정 및 문화생활 지원을 통해 체감할 수 있는 동반성장을 시행하고 있습니다.

또한 중소기업제품 구매목표를 수립하여 항시 모니터링을 하고 있으며, 효율적 공공구매를 위한 전문 교육을 강화하였고, 공공구매관을 지정하여 운영하고 있습니다. 이러한 노력을 통해 공단은 '10년도 중소기업제품 구매율 89.2%로 정부목표인 70% 대비하여 초과달성을 추진하였습니다.

근로복지공단의 중소기업 동반성장 활동 체계



근로복지공단의 중소기업 동반성장 활동 성과 및 목표

사업명	2010 실적	2011 목표	
중소기업 선진복지제도 확산	근로복지포털 운영(희망드림 근로복지넷)	1,177,388명	1,210,000명
근로복지포털 근로복지넷	선진기업복지 도입·운영컨설팅	1,556개사	1,676개사
	근로자지원상담(EAP) 활성화	3,304건	3,850건
	4인 이하 사업장 퇴직연금제도 도입지원	신규	18,000개소
중소기업 저소득근로자 대부 및 문화생활지원 내실화	근로자 생활안정자금 융자	9,038명	7,064명
	근로자 휴양콘도 지원	6,758박	8,400박
	공공직장보육시설 운영	3,148명	3,137명
중소기업 제품 구매	공공구매 촉진 활성화(중소기업구매금액/전체금액)	89.2%	89.5%

“근로복지공단은 중소기업 복지향상과 경쟁력 강화를 위한 선진기업복지 도입을 지원하고 있습니다.”

중소기업 선진기업복지 도입지원

근로복지공단은 전국 6개 「선진기업복지지원단」을 통해 5대 선진기업복지제도(퇴직연금, 선택적복지, EAP, 우리사주, 사내근로복지기금)를 중소기업이 쉽게 도입하고 운영할 수 있도록 사업장 규모와 수준에 적합한 기본 및 심화컨설팅을 수시로 제공하여 중소기업에 지원하고 있습니다. 이를 통해 중소기업 근로자도 선진복지제도의 혜택을 누릴 수 있도록 함으로써 근로의욕 고취, 삶의 질 제고 및 튼튼한 중산층으로 육성하고자 합니다.

또한 근로자퇴직급여보장법 시행령에 따라 공단의 퇴직연금사업자 관련 규정을 신설하여 소규모(4인 이하) 사업장의 취약계층 근로자를 위한 퇴직연금 공적서비스 기틀을 마련하였습니다. 또한 민간과 차별화된 고객 중심의 서비스 제공방안 설계를 통해 공단은 4인 이하 사업장 취약계층 근로자를 위한 퇴직연금 공적서비스를 제공하여 취약계층 근로자의 노후소득 증대 및 사회안전망 확대에 만전을 기하고 있습니다.

이러한 선진기업복지 확산을 위해 공단은 6개 권역별중소기업 사업주 설명회를 24회 개최하여 선진복지제도의 관심을 제고하고 있습니다.



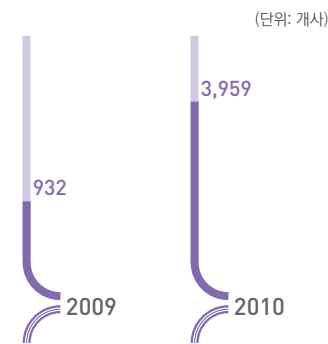
선진복지제도 설명회 참석

무료컨설팅서비스 실적 (단위: 개사)

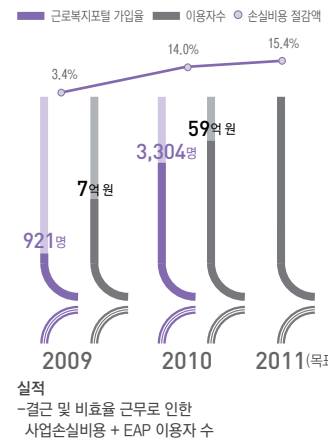
구분	계	서울/강원	경인	대전/충청	대구/경북	부산/경남	광주/전라
기본	1,471	199	347	242	145	267	271
심화	85	29	24	9	10	5	8
총계	1,556	228	371	251	155	272	279

*기간은 2010년 4월부터 11월까지입니다.

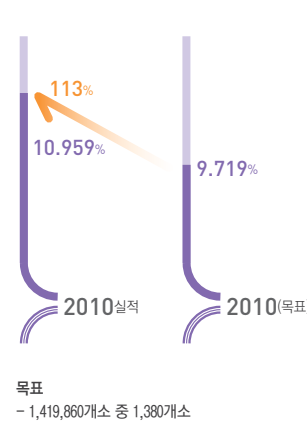
사업주 선진복지제도 설명회 참석 중소기업



근로자 지원상담(EAP) 서비스 실적



중소기업 선진복지 도입 지원율



“근로복지공단은 산재보험에 소외된 자가 없도록 보험 적용범위를 확대하고 있습니다.”

사회적 취약계층 산재보험 적용범위 확대

근로복지공단은 산업현장에서 근로를 제공함에도 근로기준법상의 근로자에 해당하지 않아 법의 보호를 받지 못하는 특수직종 및 유사근로계층에 대해 사회보험제도권으로 흡수하여 사회안전망을 강화하고 있으며, 산재보험 적용범위 확대를 지속적으로 추진하고 있습니다.

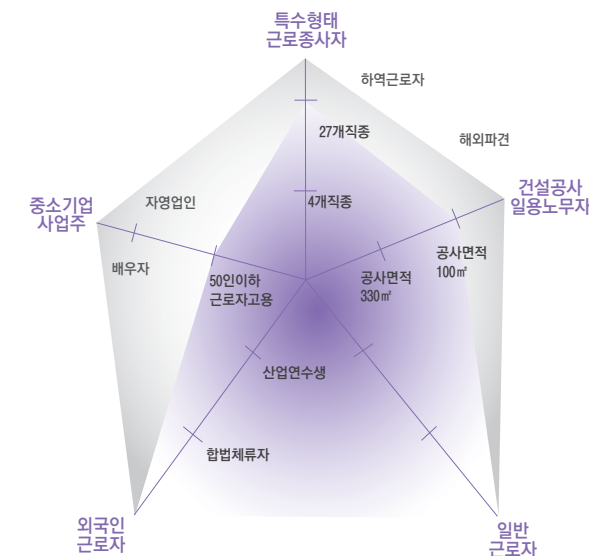
공단은 해외파견 근로자에 대한 보호를 강화하고자 「고용보험 및 산업재해 보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행규칙」을 개정하여 '건설업, 별목업 해외파견근로자'도 일반근로자와 동일하게 제도권 보호를 받을 수 있도록 법적 기반을 마련하였고, 2011년 1월 1일자로 시행된 이후 약 5만 4천 명의 건설업 해외파견근로자가 수혜를 받을 것으로 예상됩니다.

그 밖에 공단은 가입실적이 저조한 특수형태근로종사자의 가입 확대를 위해 특수형태근로종사자 가입 제고(2010년 3월 3일) 및 홍보전략(2010년 7월 30일)을 수립하였으며, 체계적인 홍보로 산재보험 필요성에 대한 종사자와 사업주 인식강화 활동을 추진하였습니다. 이 결과, 적용제외자의 재적용 신청이 4,231건으로 전년대비 140.8% 증가하였습니다.

또한, 산재보험법으로 보호하자라는 노사정 합의 정신에 부합하도록 제도개선을 마련하였으며 제도개선 시 현재 적용제외된 약 35만 명의 특수형태근로종사자에게 실질적인 제도권 보호가 가능해질 것입니다. 2010년에는 총 412명의 종사자에 대해 4,385백만 원의 보험급여를 지급하였습니다.

보험가입 확대를 통한 취약근로계층 보호

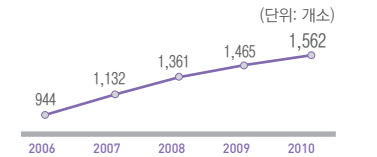
- 2009년**
 - 특수형태근로종사자 가입확대(27개 직종)
- 2010년 4월**
 - 건설업, 별목업의 해외파견자 임의가입 확대 추진 (대상자 5만 4천 명, '11.1. 시행)
- 2010년 10월**
 - 중소기업 사업주 배우자 산재보험 임의가입 확대추진 (대상자 132만 명, '11. 7. 시행)
- In4mation 시스템**
 - 4단계 보험가입누락 방지 대책 추진
 - 사업개시전 보험가입 안내 강화
 - 신규가입사업장수 전년대비 9.0% 증가



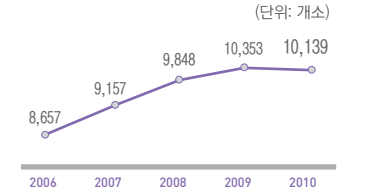
산재예방요율제 도입 추진

근로복지공단은 20인 이상 사업장을 대상으로 산재 예방 노력을 사후 평가하여 보험료 산정에 반영하는 개별적요율제도의 한계를 극복하고자, 소규모 사업장의 자율적, 사정적인 산재예방조치를 평가하여 보험요율에 반영하는 산재예방요율제를 도입 추진하고 있습니다.

중소기업사업주 산재보험 가입현황



해외파견자 산재보험 가입현황



근로자 가치창출을 위한 신성장 동력 확충

“이해관계자들의 제안들은 근로복지공단에게는 값진 자산입니다.”

“근로복지공단은 사회적 보호계층의 근로를 통한 생활안정을 위해 실질적인 지원을 하고 있습니다.”

사회적 보호계층 구매 확대



중소기업제품 우선구매
-희망나무 제작용역(98백만 원)

근로복지공단은 2010년 사회적 취약계층인 중소기업 근로자 및 중증장애인의 생활안정을 위하여 중소기업 제품우선구매 및 중증장애인 생상품우선구매 목표를 설정하였으며, 2010년 목표를 초과달성하는 성과를 이루었습니다.

또한 대가지급청구일로부터 최대 4일 이내, 납품완료일로부터 최대 7일 현금 지급결제를 함으로써, 중소기업의 자금흐름에 치명적인 문제가 생기지 않도록 하고 있으며, 대가지급청구를 받은 경우에 대가지급기한까지 대가를 지급하지 못한 경우에는 계약예규에 의거 소정의 이자 지급제도를 마련하여 납품하는 중소기업이 경영에 차질이 발생하지 않도록 하고 있습니다. 2010년에 대가 지연 건은 한 건도 없었습니다.

2011년부터 공단은 공공기관의 정부권장정책과 연계한 지역사회 공공구매 범위 및 목표를 확대하여, 지역경제 및 사회적으로 소외된 사람들의 경제적 기반을 지원하고자 합니다. 공단은 2011년 중소기업제품을 총 구매액에 89.5% 이상, 중증장애인 생상품을 1% 이상, 국가유공자 자활용사촌 생상품 5% 이상, 전통시장 온누리상품권 0.4%이상 구매 목표를 설정하여, 장애인 중소기업을 넘어, 지역경제 활성화에 이바지하고자 합니다. 총 구매액 중 여성기업제품 구매 4%, 사회적 기업제품 3% 목표를 설정하여 양질의 제품을 생산하는 기업뿐만 아니라 착한기업이 경쟁력을 기를 수 있도록 지원하고자 합니다.



중소기업제품 우선구매
-태양광발전설비(4억 3천만 원)

공공구매의 적극적이고 자발적인 실천을 위해 소속기관 내부경영 평가지표에 공공구매 실적을 반영하고자 합니다. 내부경영 평가 비전달성노력도(정부권장정책 이행실적) 평가기준에 의거하여 분기별 실적을 집계하고 소속기관에 공지하고 있으며, 2011년 9월에는 실적 부진기관을 점검할 계획입니다. 또한 연말에는 2011년 공공구매 실적을 집계하여 내부경영평가 지표에 반영할 계획입니다.

이외에 공단은 간접적인 소득보전을 통한 중소기업근로자의 실질 소득 증대와 중소기업 제품 판매를 위한 안정적 시장 확보를 위해 복지상품물을 통하여 중소기업 제품의 판로 개척을 적극 지원하고 있습니다. 또한 중소기업제품의 구매를 촉진하고 효율적인 지원을 위한 공공구매지원관을 지정하였습니다.

근로복지공단의 구매 프로세스



사회적 보호계층 우선 구매 실적

구분	목표	실적	달성률
중소기업 제품 우선구매	89,627	94,043	104.9%
중증장애인 생상품 우선구매	1,781	2,851	160.0%

(단위: 백만 원)

지식경영을 활용한 신성장동력 기반 마련

근로복지공단은 지식경영을 신규사업 및 신성장동력으로 관리되고 있는 영역과 연계하여 공단이 앞으로 추진할 사업이 더욱 효과적으로 확장될 수 있도록 노력하고 있습니다.

2011년 12월 공단은 지식경영시스템에 퇴직연금분야 지식맵 신설 및 퇴직연금분야 지식전문가 지정 등 지식경영시스템 정비 및 개선을 할 예정이며, 지식경영 우수사례를 적극 발굴하여 포상을 실시할 예정입니다.

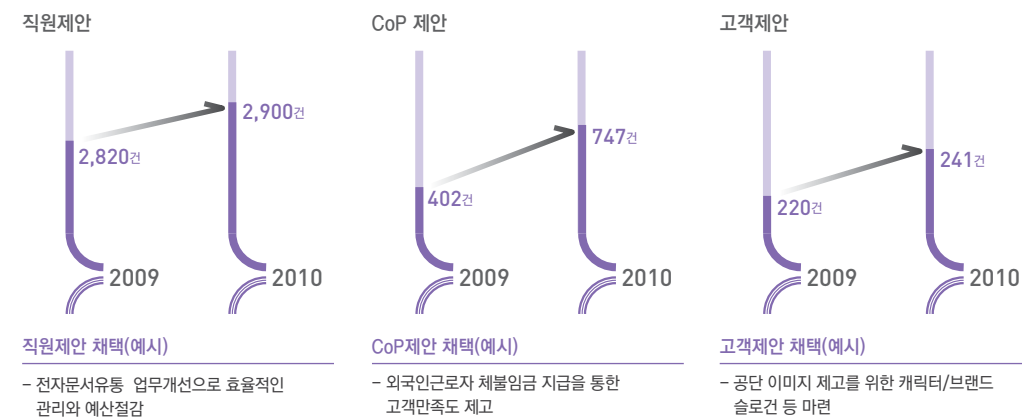
또한 2010년 12월 BP 경진대회를 시행하였고, 2011년 6월 학습조직 운영방향 설명회를 개최 및 CoP우수사례(Best Practice) 경진대회를 개최 후 학습성과 분석 및 혁신마일리지를 포상할 예정입니다.

공단 내부직원들의 의견뿐만 아니라, 외부고객들의 참신한 의견들을 수렴하기 위한 노력의 일환으로 전국민을 대상으로 고객 제안이벤트를 실시하였으며, 이를 통해 수집된 좋은 의견들은 제도개선에 적극 반영할 예정입니다.

BP 경진대회(2010.12.17)를 통한 개인역량과 조직역량 연계

CoP 참가조건	추진절차	인센티브	포상금
<ul style="list-style-type: none"> · 학습결과 온라인 등록 (3회 이상) · CoP 공동제안 참여 (1건 이상) 	<ul style="list-style-type: none"> · 지사(11.26) · 지역본부(12.3) · 전사(12.17) 	<ul style="list-style-type: none"> · 내부평가 가점(1~2점) · 혁신마일리지 부여 (인사/교육 등과 연계) 	<ul style="list-style-type: none"> · 창의혁신(100만 원) · SMART(60만 원) · 희망파트너(30만 원) · Mind to Mind(10만 원)

내부직원/학습조직(CoP)/고객 등 다양한 제안제도 운영



근로복지공단 고객창출 성과

“근로복지공단의 신규사업인 퇴직연금사업이 정착할 수 있도록 다각적인 활동을 펼치고 있습니다.”

신규사업(퇴직연금사업) 실적관리

근로복지공단은 신규사업인 4인 이하 사업장 퇴직연금도입이 성공적으로 정착될 수 있도록 분기별 목표부여 및 관리, 홍보 및 마케팅 실시 등 통합적으로 실적관리를 하고 있습니다.

공단은 전사적으로 전체 4인 이하 사업장수의 2% 수준인 18,000개소, 3만 명 가입을 목표로 설정하였습니다. 또한 소속기관은 4인 이하 적용사업 82만 개소를 기준으로 소속기관별 가입대상 사업의 2.2%에 상당하는 연간목표 부여 후 분기별로 목표 달성률을 평가하여 가입실적을 관리하고 있습니다.

또한 고용·산재보험 부과지 안내문 발송시 4인 이하 사업장 81만개소에 안내문을 추가하여 퇴직연금을 홍보하고 있으며, 신규사업자 등록사업장 및 4대보험 적용누락사업장 가입안내 우편물 발송 시 퇴직연금제도를 안내하고 있습니다. 또한 업종 협회 및 단체 845개소에 안내문 및 협조공문을 발송하였습니다. 공단은 분기별 타겟 업종을 선정하여 우편물 발송 및 가입전화 독려 등 타겟업종선정 및 집중 마케팅을 실시하고 있습니다.

소속기관별 퇴직연금 가입 활성화를 위해 소속기관별 사업장, 회계사무소, 업종단체 등을 대상으로 퇴직연금제도 설명회를 개최하였으며, 지역신문 및 케이블 방송 등에 기사 게재 및 광고를 하였습니다. 또한 공단은 지방자치단체, 지방 고용노동청 등 유관기관과 협조하여 지역홍보를 실시하였습니다.

퇴직연금 가입절차 간소화를 위해 공단은 퇴직연금 신고업무를 대행하고 있으며, 자산관리 계약시 사업장을 방문하여 계약을 체결하고 있습니다. 또한 서식 및 가입절차 간소화를 통해 퇴직연금 가입이 용이하도록 지원하고 있습니다.

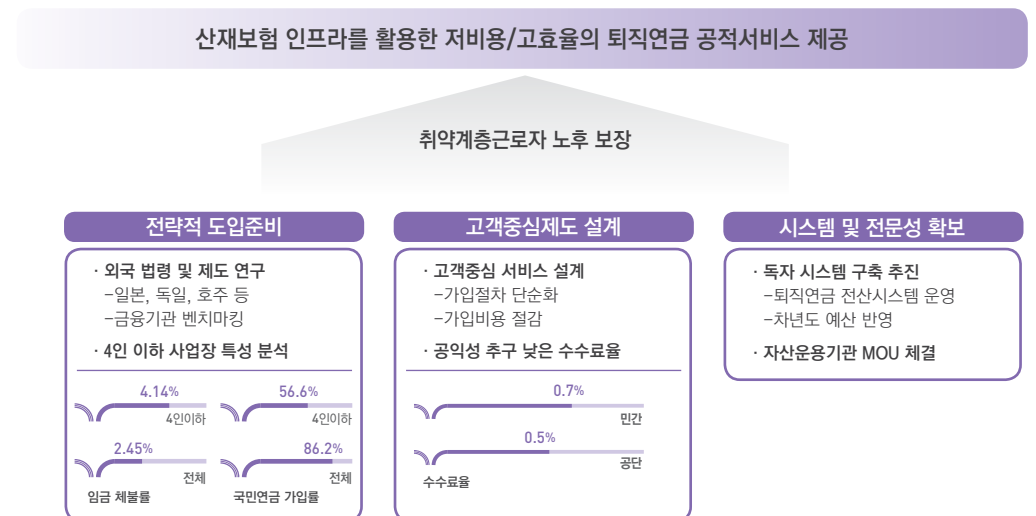


공단 퇴직연금제도 홈페이지

고용노동부와 연계한 다각적인 퇴직연금제도 홍보

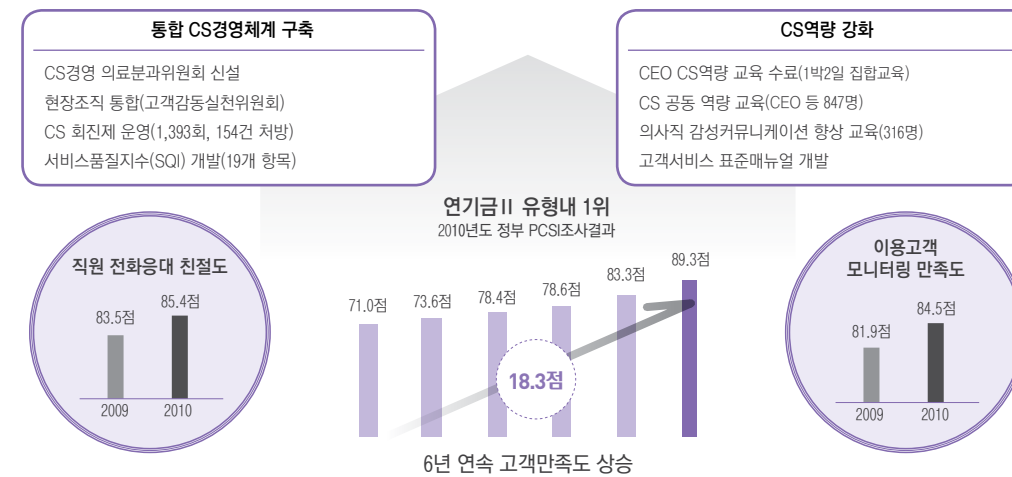
구분	매체	내용	건수	기간
미디어	TV 라디오	KBS 공중파 (25회), 케이블(100회), 라디오(50회)	175회	11~12월
	지하철	지하철 역내 PDP 방송홍보	180회	11~12월
온라인	블로그	고용노동부 및 공단 블로그 퇴직연금 홍보	1회	12월
	PCRM	퇴직연금 가입안내 홍보메일 발송	1회	12월
오프라인	팜플렛	팜플렛(150,000부), 홍보DM(1,200,000부) 발송	2회	12월
	홍보 부스	소상공인창업박람회 홍보 부스 운영 및 현수막설치	2회	11월

공단의 신규사업 - 4인 이하 사업장 퇴직연금도입



한국산재의료원 통합 및 경영효율화를 통한 시너지효과 창출

근로복지공단은 한국산재의료원 통합 및 경영효율화를 통한 시너지효과를 창출하기 위해 통합 CS경영체계를 구축하였으며, CS역량 강화를 위한 교육 프로그램 및 표준매뉴얼을 개발하였습니다. 이러한 노력을 통해 공단은 2010년도 정부 PCSI 조사 결과 연기금 II 유형내 1위 성과를 거두었습니다.



근로복지공단 수입현황 (단위: 백만 원)

구분	2010년 결산
정부출연금	388,996
정부출자금	-
정부보조금	4,866
부담금 및 이전수입	-
위탁 및 독점수입	-
순수자체수입	255,986
차입금	13,846
전기이월	-
배당	-
기타	-
수입합계	653,084

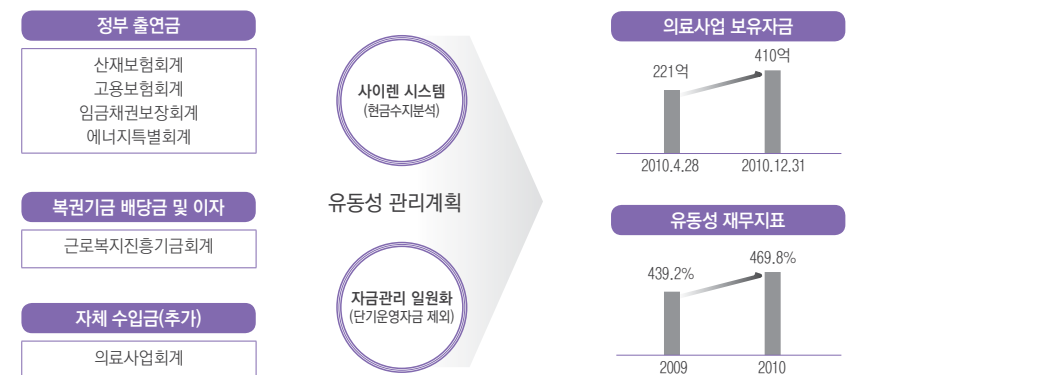
근로복지공단 지출현황 (단위: 백만 원)

구분	2010년 결산
사업비	158,533
인건비	210,454
경상운영비	82,621
차기이월	82,248
차입상환금	18,203
배당	-
기타	101,025
지출합계	653,084

재무예산관리 인프라 고도화

근로복지공단은 유동성 관리계획을 통한 재무예산 건전성을 확보하기 위해 자금관리를 일원화하고, 현금수지분석을 위한 사 이렌 시스템을 운영하고 있습니다. 이로인한 의료사업 보유자금은 2010년 12월 말 410억 원으로 4월 대비 약 1.86배 증가하였으며, 유동성 재무지표도 전년대비 30.6% 포인트 개선되었습니다.

2010년 공단의 정부출연금 및 순수자체수입 등을 통하여 창출된 총 6,530억 원의 수입은 임직원, 협력사, 고객, 정부, 지역사회 등 이해관계자에게 고르게 배분되었습니다.



산재보험금 지급 현황

보험금 종류	2009		2010	
	수급 (명)	지급액 (억 원)	수급 (명)	지급액 (억 원)
총계	252,035	34,631	253,279	35,237
요양급여	195,486	8,002	182,545	7,665
휴업급여	122,656	7,861	121,836	7,531
장해급여	74,584	12,911	88,864	13,979
유족급여	16,727	3,326	18,130	3,521
기타급여	13,567	2,531	14,986	2,541

보험 가입자 현황

구분	2009		2010	
	사업장수 (개소)	근로자수 (명)	사업장수 (개소)	근로자수 (명)
산재보험	156만	1,388만	161만	1,420만
고용보험	139만	976만	141만	1,013만

함께 성장하는 사회공헌

공단 미션에 기반한 사회공헌
지속가능경영 인식확산
이해관계자 커뮤니케이션 관리 강화



"공단은 사랑이 담긴 진료와 적극적인 메디컬 사회공헌 활동을 지속적으로 전개하여 건강한 사회를 만들어갈 수 있도록 노력하고 있습니다. 향후에도 이해관계자에게 투명하고 신뢰할 수 있는 공공기관으로 자리매김하여, '고객과 함께 성장하는 동반자'로 사회에 대한 책임을 완수하도록 하겠습니다."

허원용 산재보험급여이사

379 회

2010년
메디컬 사회공헌 횟수

95 점

2010년
연수참가자 만족도

경영 원칙

지속가능경영을 위한 사회공헌 활동은 이해관계자와의 공감을 바탕으로 해야 합니다. 근로복지공단은 재능기부를 비롯하여 공단 미션에 기반한 사회공헌을 추진하고 있습니다. 또한 공단의 지속가능경영 인식확산을 위해 지속가능경영 보고서 발간 등 지속가능경영 홍보를 강화하고 있으며, 내·외부 이해관계자와 커뮤니케이션을 활성화하여 소통하고 공감하는 사회공헌 활동을 하고 있습니다.

2010년 성과 및 추진방향

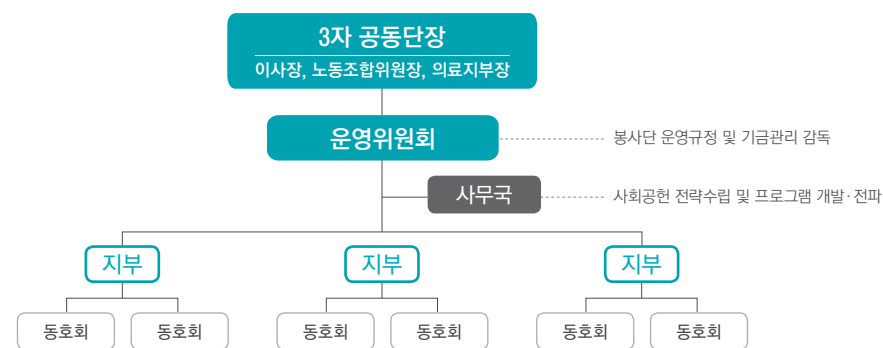
전략과제	실행과제	성과지표	2010 성과	2011 목표
공단 미션에 기반한 사회공헌 추진	1. 메디컬 사회공헌 활동	메디컬 사회공헌 활동 횟수	379회	416회
	2. 지역사회 공동성장을 위한 사회공헌 확대	1인당 사회공헌 시간	13.06시간	14.36시간
	3. 사각지대에 놓인 고객을 대상으로 한 사회공헌 추진			
이해관계자 커뮤니케이션 관리 강화	1. 지역사회 커뮤니케이션 관리	보도건수	12건	15건 이상
	2. 뉴미디어 홍보를 통한 커뮤니케이션 활성화	블로그 이용고객 홈페이지 이용고객	45천 명 350천 명	52천 명 385천 명
	3. 한-ILO 협력 산재보험 초청연수	연수참가자 만족도	95점	90점

공단 미션에 기반한 사회공헌

“공단의 핵심역량을 기반으로 사회공헌을 추진하겠습니다.”

“근로복지공단은 소속병원과 연계를 통한 무료진료 봉사활동을 확대하고 있습니다.”

근로복지공단 사회공헌 추진체계



2010년 학습비 지원 금액
23.7 백만 원
237 명

희망등대

근로복지공단은 공단 주요 고객인 산재환자와 그 가정에 빛을 밝히는 등대처럼 희망을 심어주기 위해 산업재해로 사망하거나 7급이상 중증장애가 남은 산재근로자의 자녀 중 고등학교 재학 이하의 미성년자에 대하여 학습비 보조 형태의 지원을 하고 있는 '희망등대'라 명명된 사회공헌 활동을 전개하고 있습니다. 또한, 희망등대는 미성년자녀의 학습비 지원 외에도 공단 직원과 학생간에 1:1 멘토/멘티 결연으로 학습상담 및 여러 정서적 지원을 제공함으로써 어려운 환경속에서도 밝고 희망차게 자라날 수 있도록 지원하고 있습니다.

외국인 근로자 지원

근로관계법 전문지식을 습득한 직원을 중심으로 외국인 근로자 권리구제 상담을 통한 재능봉사를 수행하고 있습니다. 특히, 외국인 노동자에 대한 다양한 정보제공으로 문화, 언어적응 및 시각지대의 인권보호에 이바지하고 있습니다.

외국인 근로자 지원 (단위: 시간)

	2008	2009	2010
활동시간	1,151	986	1,022

메디컬 사회공헌 활동

근로복지공단은 공단의 핵심역량을 기반으로 사회공헌을 추진함으로써, 공정사회 구현을 위한 사회적 책임을 성실히 이행하고 있습니다. 공단의 사회공헌활동은 '공정사회를 위한 실천'이라고 생각하는 이사장의 의지에 따라 공정사회 구현을 위한 사회공헌 추진 로드맵을 설정하였고, 사회공헌 수혜자가 실제로 필요로 하는 맞춤형 사회공헌 프로그램을 전개하였습니다.

공단은 공단의 핵심역량을 기반으로, 무료진료/건강교실을 기본으로 한 대상군 별(농촌/불우시설/외국인 등) 특화된 사회공헌 프로그램 패키지를 제공하고 있습니다.

특히 통합 후의 공단 업무특성(재능)을 반영하여 사회공헌을 실천함으로써 균등한 기회보장, 사회적 약자에 대한 배려를 기본이념으로 한 정부의 '공정사회 구현' 정책에 부응할 수 있는 메디컬 사회공헌 활동을 하고 있습니다. 권역별 연합봉사동호회 활동을 통하여 메디컬 사회공헌활동을 전개하고 있으며, 공단이 수행하는 각종 사회공헌활동시 소속병원과의 연계를 통한 무료진료 활동범위를 확대하고 있습니다.

또한 공단은 산재환자를 위한 사랑의 헌혈 실시를 통해 헌혈기피 현상으로 인한 혈액부족 문제를 해소할 뿐만 아니라 수혈이 필요한 산재환자 등을 위한 헌혈증 기증을 하고 있습니다. 공단은 메디컬 사회공헌활동을 통해 공단 핵심역량과 연계한 사회공헌활동 집중 추진으로 봉사활동 전문성을 강화하고, 의료서비스 취약계층에 대한 사회안전망 보완으로 사회통합에 기여하고자 합니다. 또한 사회공헌 대상의 필요에 부합하는 프로그램 전개로 '실천하는 나눔' 문화 확산을 통한 공정사회 구현에 이바지할 뿐만 아니라, 전사적 사회공헌활동 추진을 통한 소속 직원간 화합도모를 이루고자 합니다.



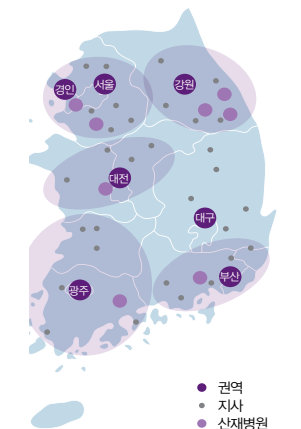
메디컬 사회봉사활동

권역별 연합봉사동호회 현황 및 2011년 활동계획안

권역	병원	지사	동호회장	실시시기
서울권역	안산산재병원	서울지역본부 관내 소속지사 중 서울소재 지사 (서울강남, 서울서초, 서울동부, 서울서부, 서울남부, 서울북부, 의정부지사)	서울지역본부 경영지원부장	1, 7월
강원권역	대백산재병원 동해산재병원 정선산재병원	서울지역본부 관내 소속지사 중 강원소재 지사 (춘천, 강릉, 원주, 태백, 영월지사)	춘천지사 납부지원부장	2, 8월
부산경남권역	창원산재병원	부산지역본부 관내 소속지사	부산지역본부 경영지원부장	3, 9월
경인권역	인천산재병원 경기산재요양병원	경인지역본부 관내 소속지사	광주지역본부 경영지원부장	4, 10월
광주전라권역	순천산재병원	광주지역본부 관내 소속지사	광주지역본부 경영지원부장	5, 11월
대전권역	대전산재병원	대전지역본부 관내 소속지사	대전지역본부 경영지원부장	6, 12월

- * 실시 시기는 위의 시기를 기준으로 하되, 사정에 따라 일부 변경 실시 가능
- * 업무상질병판정위원회, 경기케어센터, 강원케어센터, 재활공학연구소는 자율적으로 연합봉사동호회 활동에 참여
- * 대구권역은 기존 사회공헌활동 방식 유지, 2012년 대구재활전문병원 개원 후 연합봉사동호회 구성

연합봉사동호회 권역



“지역사회와 함께 성장하는 근로복지공단이 되겠습니다.”

지역사회 공동성장을 위한 사회공헌

근로복지공단은 지역사회와 공동성장을 위한 농어촌지원사업을 비롯하여 다양한 사회공헌활동을 실시하고 있습니다.

공단은 소속기관별 자율적 농어촌 마을과 1사1촌 자매결연을 체결하여 FTA 개방화에 따른 농수산물 수입증가, 농촌지역의 고령화 및 공동화 문제 등으로 어려움을 겪고 있는 농촌마을에 자원봉사 및 후원활동 등 지속적인 상호 교류를 통하여 도농화합을 실천하고 있습니다.

또한 독거노인, 소년소녀가장 등 사회적 취약계층과 사회복지시설에 대해 지역사회 NGO와 연계한 나눔사랑 실천활동을 수행하고 있으며, 지역문화재, 하천보호를 위한 자연보호활동을 통하여 지역주민과의 공동성장 및 지역사회와 함께하는 공단이라는 인식을 강화하고 있습니다.

지자체 및 지역사회 NGO와 연계 추진

목적	활동 사례
· 지역사회 소외계층에게 특화된 사회공헌 서비스 제공	· 외국인 근로자 보호단체 산재 상담 · 지역 기업체와 함께하는 저소득 산재환자 생활자금 지원 · 지역 사회복지관과 MOU 체결을 통한 지역청소년을 위한 도서기증 · 지역 기업체와 연계한 무료진료 실시

근로복지공단 지역사회 공헌활동 실적

구분	활동회(회)			활동인(명)			활동시(시간)		
	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010
계	1,777	1,512	2,144	8,752	9,864	16,130	21,070	30,043	46,930
농·어촌돕기 (1사1촌)	75	86	89	734	917	973	5,400	6,880	6,422
사회복지시설지원	723	916	1,070	3,490	4,301	6,060	9,630	14,607	19,600
불우이웃돕기	791	248	556	2,285	1,676	3,594	1,070	2,662	8,860
국가재난구호	11	3	5	158	38	16	1,270	252	57
자연보호활동	112	179	353	1,380	2,498	5,160	2,977	4,858	10,924
기타사회공헌활동	65	80	71	705	434	327	786	784	1,067

“근로복지공단은 사각지대에 놓인 고객과 따뜻한 온정을 함께 나누고 있습니다.”

사각지대 고객대상 사회공헌

근로복지공단은 제도적으로 혹은 재난으로 인하여 복지혜택을 받기 힘든 사각지대에 놓인 고객에 대한 지원활동을 함으로써 따뜻한 온정을 함께 나누고 있습니다.

3년 연속 공단은 전 소속기관의 직원들이 물품을 기증하고 직접 참여하는 위아자 나눔장터를 통해 결식아동을 돕고 있습니다. 2010년 10월 장터에서는 기증한 사용빈도가 낮은 각종 가정용품 3,724점을 판매하여 370만 원의 물품 판매 수익을 얻었으며, 이 금액을 결식아동을 돕는데 사용하였습니다.

공단은 외국인 재고용 및 사업장 변경, 노동관련 상담, 무료진료 등 외국인근로자 지원을 통하여 외국인 복리후생 확대를 위해 노력하고 있습니다. 또한 주한외국대사관, 한국산업인력공단과 공단의 협력사업으로 주한 외국인 대상 산재보험 서비스 상담하고 있으며, 고용노동부 및 각국 대사관 등 유관기관과의 협의를 통하여 외국인 근로자 커뮤니티를 지원하고 있습니다. 특히 공단은 재능기부를 적극 활용하여 근로관계법 전문지식을 습득한 직원을 중심으로 외국인 근로자 권리구제 상담 지원 서비스를 시행하고 있습니다.

또한 공단은 서해 기름유출사고, 연평도 피격사건 등과 같은 국가 재난사태 발생시 재난지역 일손돕기, 물품지원 및 지원금 후원 등 현지 주민지원을 통해 나눔사랑을 실천하고 있습니다.

2010년 위아자 장터 성과
3,724 점
370 만 원

외국인 근로자 정보연계 번역 지원 사업 소개

목적	· 언어 장벽으로 정보 습득에 어려움을 겪는 외국인 근로자에게 번역 지원을 통한 다양한 정보 제공으로 삶의 질 향상 도모 (현재 외국인 근로자에게 법령 또는 사업설명 자료 등에 대하여는 여러 번역 자료가 제공되고 있으나 일상적 생활이나 정보에 대한 부분은 부족)
추진방법	· 소속기관별 외국인 능력 소지 직원을 활용하여 외국인 근로자의 생활에 필요한 정보 자료 등에 대한 번역 지원 (팜플렛 또는 간단한 자료 발간 시 사회공헌활동 기금 활용 검토)
기대효과	· 외국인 노동자에 대한 다양한 정보제공으로 문화, 언어 적응 및 사각지대의 인권보호

이해관계자 커뮤니케이션 관리 강화

“근로복지공단은 언론매체 공익 캠페인 참여로 이해관계자들과의 공감대를 형성하고 호감도를 향상시켜 긍정적인 이미지를 전달하도록 노력하고 있습니다.”

지역사회 커뮤니케이션 관리

근로복지공단은 환경, 노동, 안전, 기타 공익 캠페인 참여를 통해 이해관계자들과 공감대를 형성함은 물론 공단의 긍정적인 이미지가 높아질 수 있도록 다양한 형태로 국내외 지역사회 커뮤니케이션을 관리하고 있습니다.

공단은 강원도 횡성군 암곡리 마을(서울지역본부), 익산시 삼기면 연동리 죽청마을(익산지사) 등 전국 54개 소속기관마다 1사 1촌 자매결연을 맺음으로써 핵심역량과 연계한 사회공헌 활동을 꾸준히 진행하고 있으며, 이러한 활동을 통해 지역주민들과 긴밀한 유대관계를 형성해나가고 있습니다.

또한 국제 사회보장기관 세미나에 적극적인 참여를 통하여 개도국을 비롯하여 아시아 사회보장기관과의 네트워크를 구축하고 있습니다.

뿐만 아니라, 공공기관으로서 사회적 책임이 없도록 노력하고 있습니다. 활동 성과는 5월과 10월 두 차례에 걸쳐 기획보도의 형태로 대내외에 소개되고 있습니다.



아세안 사회보장협회(ASSA)총회 세미나에 참석

기획보도를 통한 커뮤니케이션 강화



1사 1촌 활동



청렴 거버넌스 발대식 (동아일보 2011년 2월 28일자)



산재 근로자를 위한 사랑의 헌혈 163회 릴레이 (동아일보 2010년 11월 29일자)



산재환자 재활지원 (중앙일보 2011년 3월 25일자)

“근로복지공단은 한-ILO 협력사업을 통해 앞선 서비스를 이웃나라에 전수하는 역할을 하고 있습니다.”

한-ILO 협력사업 활성화

근로복지공단은 우리나라의 앞선 산재보험 서비스 시스템을 이웃나라에 전수해주는 역할도 하고 있습니다. 그 일환으로 아시아-태평양 지역 개발도상국들의 산재보험이 발전할 수 있도록 국제노동기구(ILO)와 협력하여 사업을 진행 중입니다.

공단은 캄보디아 국가사회보장기금(NSSF)과 산재보험분야 MOU 체결식이 2010년 9월 13일에 프놈펜에서 진행되어, 캄보디아 산재보험의 중장기적 발전을 위한 지원과 공단 ODA(공적개발원조) 활성화 발판을 마련하는 계기가 되었습니다.

2011년 7월 현재 16개국 86명의 산재보험 관련자를 초청하여 연수를 실시하였으며, 앞으로는 ODA 사업과의 연계를 모색하여 개도국의 산재보험 발전에 실질적으로 기여할 수 있도록 노력할 계획입니다.



캄보디아 기술지원



캄보디아 NSSF와 산재보험분야 MOU 체결



한-ILO 협력사업

사례 1 캄보디아 산재보험 기술지원 컨설팅

지난 9월 근로복지공단은 보험급여 실무자 등 5명을 캄보디아 국가사회보장기금(NSSF)에 파견하여 요양·보상, 적용·징수, 전산, 홍보에 걸친 앞선 산재보험 관련 기술들을 전수하였습니다. 주요 컨설팅 내용은 다음과 같습니다.

- **요양·보상:** 보험급여 종류 및 장애보상, 업무상질병판정 기준 등
 - 객관적이고 구체적인 업무상장애판정기준 및 재해조사 가이드라인 마련 필요
 - 정확한 조사를 위해 의학기록 요청 등 관련자료 조사권 확보 필요
- **적용·징수:** 산재보험 요율 결정 체계 및 체납보험료 관리 방안 등
 - 단일요율체계, 폭넓은 출퇴근재해 인정 및 구상권불행사로 보험재정 악화 우려
 - 차등적 보험요율 산정을 위한 보험 수입 추계 등 예측의 정확성 제고 필요
- **전산:** 정보보호 현황 진단, IT 시스템 구축 및 해킹 방지 방안 등
 - 관리의 정책적인 가이드라인 부족을 시급히 개선할 필요가 있음
- **홍보:** 산재보험 적용확대를 위한 홍보전략 및 실제 사례 등
 - 적용범위 및 사업 확대에 따른 공감대 형성과 지지를 위해 전략적 홍보 필요
 - 제안 제도 및 고객과의 커뮤니케이션 등 대내외 이해관계자 관리 필요

향후에는 보험재정건정성 확보를 위해 차등적인 보험요율을 결정하는 방법과 구상권 행사 도입에 대해 도움을 줄 계획이며, NSSF 조직 및 사업 확대에 따른 다양한 전략경영 관리기법 컨설팅을 수행할 것입니다. 또한, 캄보디아 산재보험 당국의 전산 인프라가 부족한 점을 감안하여 서버를 기증하는 등 다양한 전산장비 지원을 검토하고 있습니다. 이를 통해, 우리의 선진 산재보험 노하우 및 서비스를 이웃국가들에게 널리 알림으로써 선도적인 공공기관으로서의 면모를 다져나가겠습니다.

사례 2 한-ILO 협력 산재·고용보험 연수

근로복지공단은 지난 10월 11일(월)부터 15일(금)에 걸쳐 캄보디아 등 8개국 관련 기관 공무원 17명을 초청하여 산재·고용보험 적용 및 징수와 고용보험급여(실업급여, 직업훈련, 취업)에 대한 연수를 실시하였습니다. 또한, 인천산재병원, 재활공학연구소, 서울종합고용센터, 고용정보원 등을 방문하여 실무적인 이해도를 높이는데 주력하였습니다.

그 결과, 연수 만족도는 작년 대비 9.2점이 상승한 95점(100점 만점)으로 연수 참가자들의 만족도가 대단히 높았으며, 연수기간 연장을 통해 더욱 폭넓은 강의와 현장방문을 제공해줄 것을 요청 받았습니다.

한-ILO 협력 산재·고용보험 연수에 대한 외부 평가(만족도)

연도	2008 (1차)	2008 (2차)	2009	2010
점수	87	87.2	85.8	95

친화환경 녹색경영

기후변화 대응을 위한 관리기반 마련
 녹색생활 실천
 환경친화제품 사용으로 녹색산업 선도

경영 원칙

친환경활동의 실행, 환경경영 추진체계의 강화, 그리고 환경성과 개선을 위한 전략적 집중은 근로복지공단이 녹색경영 인프라를 구축하기 위해 나아가야 할 방향입니다.

우리 공단은 점차 심각해져 가는 전지구적 위기인 기후변화에 대응하기 위해 온실가스 및 에너지 관리기반을 마련하였으며, 용수 사용 감축 등을 포함하여 실질적으로 녹색생활을 실천할 수 있도록 이행계획을 수립·관리하고 있습니다. 또한, 환경친화제품을 사용함으로써 녹색산업이 성장하는데 선도적인 역할을 담당하도록 노력하고 있습니다.

2010년 성과 및 추진방향

전략과제	실행과제	성과지표	2010 성과	2011 목표
기후변화 대응을 위한 관리 기반 마련	1. 온실가스 에너지 감축목표관리	온실가스 감축률	-	4%
	2. 자체청사 용수 사용량 감축목표관리	용수사용량 감축률	-	2%
	3. LED 조명 교체 목표관리	조명교체율	-	5%
녹색생활 실천	1. 적정 사무실 온도 유지	사무실 온도	하절기 28°C▲ 동절기 18°C▼	하절기 28°C▲ 동절기 18°C▼
	2. 환경 친화적 차량 관리	경차, 하이브리드, 전기차량 구매율	56%(산재회계) 55%(의료회계)	50%
	3. 에너지 절약 생활화	생활 속의 에너지 절약	저탄소 생활양식 확산	소속기관별 에너지 절약 교육 연 2회 실시
환경친화제품 사용으로 녹색산업 선도	1. 친환경 상품 성과관리로 구매실적 제고	친환경상품 구매율	93.87%	90%



"근로복지공단은 기후변화로 인한 전 세계적 위기가 산업 전반에 영향을 미치는 상황에서 사회 구성원의 일원으로서 환경보호에 대한 책임의식을 갖고 환경보전에 노력하고 있습니다. 이를 위해, 저탄소 녹색성장과 환경이슈에 많은 관심을 기울이고 에너지이용효율화를 위한 정책을 수립하여 적극 이행하고 있습니다."

구분건 산재의료이사

93.87% 2010년 친환경상품 구매율

18°C ▼ 2010년 동절기 적정온도 유지

기후변화 대응을 위한 관리기반 마련

“근로복지공단은 사회적 책임의 일환으로 녹색성장에 기여하고자 종합계획과 추진체계를 수립하고 성과를 점검하고 있습니다.”

녹색성장 기반 마련

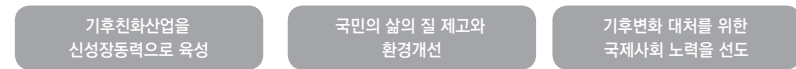
녹색성장 종합계획

범지구적 기후변화대응 노력에 동참하고 녹색성장을 통한 저탄소사회 구현

Low Carbon, Green Growth

녹색성장 국가비전

녹색성장 국가목표



추진전략 및 실행과제

COMWEL STOP CO ₂ 플랜 추진	친환경에너지 효율화	녹색정보화	녹색성장 의식 내재화 및 홍보강화
1. COMWEL STOP CO ₂ 실천 강령 채택 2. 탄소중립 프로그램 참여 3. 에너지원별 CO ₂ 감축 및 목표관리 4. 환경재단과 STOP CO ₂ 파트너십 협약체결	1. 공단청사 에너지 효율화 2. 공용차량 에너지 효율화 3. 자전거 이용 활성화 4. 친환경제품 우선구매 5. 자연보호운동 전개	1. 정보자원 그린화 2. 녹색공단 실현 3. 녹색정보화 기반 마련	1. 저탄소 녹색성장 교육 실시 2. 저탄소 의식 및 생활양식 확산 3. 이해관계자 홍보강화



COMWEL STOP CO₂ 실천강령 선포식

녹색성장 추진 실적

근로복지공단은 사회적 책임의 일환으로 녹색성장을 지속적으로 추진해오고 있습니다. 2010년에는 친환경 에너지 효율화, 공단 청사 그린빌딩화, 저탄소 생활양식 확산, 그린 IT 구현이라는 4대 중점 추진사항을 수립하였으며, 다음과 같은 성과들을 거두었습니다.

구분	추진사항
친환경 에너지 효율화	에너지 10% 절약 추진 점검(월1회, 전 소속기관)
	중식시간(12:00~13:00) 소등 실시
	승용차 선택적 요일제 및 주차장 「경차」 우대 자전거 전용 주차장 운영(주차장 면적 5% 이상) LED 조명 교체율 13.8% 하이브리드 자동차 구매율 90.9%(공공기관 1위)
공단 청사 그린빌딩화	본부 옥상건물 녹화공사 완료(12월)
저탄소 생활양식 확산	녹색생활 실천수칙 포스터 홍보(우측 포스터 참고)
그린 IT 구현	가상데스크톱을 통한 그린 PC 도입 완료(총 120대)
	기관 통합에 따른 홈페이지 웹접근성 품질마크 인증 추진



녹색생활 실천 포스터

녹색생활 실천

“2015년까지 단계적으로

온실가스 에너지 배출량을 20% 이상 줄여 나갈 계획입니다.”

에너지 및 용수 사용 감축목표 관리

근로복지공단은 날로 심각해져 가는 기후변화에 대응하기 위하여 2011년도 온실가스 에너지 감축목표를 설정하였습니다. 더불어 자체청사 용수 사용량에 대한 감축목표도 수립하여 녹색경영이 이루어질 수 있도록 노력하고 있습니다. 온실가스 에너지 및 상·하수도 목표량은 우리 공단이 소유 또는 임차하여 사용하는 건물과 업무용 차량을 대상으로 합니다.

온실가스 배출량

구분	온실가스 배출량(tCO ₂ e)			
	2008년	2009년	2010년	2011년 목표
총계	19,238.87	19,569.95	20,938.07	20,094.05
직접배출량	7,422.69	7,202.94	7,370.38	-
간접배출량	11,816.18	12,367.01	13,567.69	-

온실가스 배출량은 「저탄소 녹색성장 기본법」 제42조 및 동법 시행령 제28조에 근거한 「공공부문 온실가스·에너지 목표관리 운영 등에 관한 지침」의 산정방법론을 적용하였습니다. 조직경계는 공단본부, 각 지역의 본부와 지사의 소유 건물 및 차량에 대한 배출량의 합계이며, 한국산재의료원과의 통합(2010년에 따라 병원의 건물 및 차량 배출량도 2008년, 2009년, 2010년 배출량에 포함하였습니다. 또한 강원케어센터(2008년 4월), 원주지사(2009년 12월), 경기산재요양병원(2009년 12월), 서울인재개발원(2010년 12월)은 신축된 건물로 이에 대한 배출량도 포함하였습니다. 2008년 이후에는 신축건물 및 전산장비 추가로 인해 온실가스 배출량이 증가하였으며, 2011년부터는 온실가스 배출량을 체계적으로 관리하여 지속적으로 온실가스 배출량을 감소할 예정입니다.

용수 사용량(m³)

구분	기관명	2009년	2010년	2011년 목표
총계		560,827	552,191	552,106
소계		19,461	20,717	19,951

자체청사	공단본부	14,568	15,338	14,654
	고객센터	121	201	158
	청주지사	2,021	2,325	2,130
	원주지사	0	538	527
	익산지사	631	613	610
	목포지사	524	532	517
	제주지사	667	814	726
산재병원	부산질판위	929	356	630
	소계	541,336	531,474	532,155

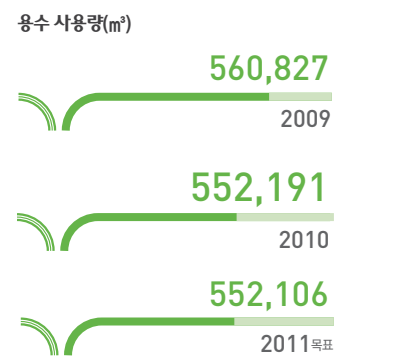
산재병원	인천산재병원	133,060	115,050	121,574
	안산산재병원	74,220	73,287	72,278
	대전산재병원	44,200	37,142	39,858
	순천산재병원	40,643	38,573	38,816
	창원산재병원	69,162	68,664	67,535
	동해산재병원	77,813	75,955	75,346
	태백산재병원	65,597	68,417	65,667
	정선산재병원	34,453	36,538	34,786
	경기요양병원	0	13,191	12,927
	강원케어센터	2,218	4,657	3,369

*인재개발원 등의 데이터는 2011년 이후 관리예정입니다.

○ 소속 기관별 기준배출량 대비 2015년까지 온실가스 에너지 20%이상 감축목표량 설정 (기준배출량 2008년, 2009년 연평균 배출량)
- 2011년부터 2015년까지 연차별 4% 감축목표량 설정

○ 소속 기관별 온실가스 배출량 산정 및 2011년도 감축목표량 설정
- 2010년까지 온실가스 에너지 사용 실적이 없는 기관은 목표량 산정에서 제외

○ 자체청사(산재병원 포함) 상·하수도(m³) 감축 목표량 설정
- 2009년, 2010년 연평균 기준량 대비 매년 2%이상 감축목표량 설정
- 2010년 12월 31일 현재 현원 증·감에 의한 감축목표량 설정
- 합동청사 및 자체청사이나 별도 상·하수도 계량기 미설치로 인한 개별 계량기 관련한 기관은 제외



환경친화제품 사용으로 녹색산업 선도

“에너지 및 용수 사용 감축목표를 설정하고
각 기관별, 각 요소별 이행계획을 수립함으로써
보다 현실적이며 자발적인 목표 달성을 기대하고 있습니다.”

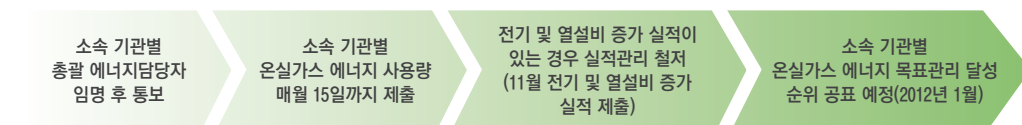
“근로복지공단은 엄격한 친환경 상품 구매 실적 관리를 통해
녹색기업으로 거듭나고자 합니다.”

그린스타트!
녹색은 생활화이다

감축목표 달성을 위한 이행계획

녹색경영 인프라 구축을 위한 감축목표 설정은 보다 현실적이며 자발적인 활동으로 이어져야 실질적인 효과를 거둘 수 있습니다. 따라서, 근로복지공단은 우선 소속 기관별로 온실가스 에너지 및 상·하수도 감축목표량 달성을 위한 자체 이행계획을 작성하도록 하였습니다. 전반적인 온실가스 에너지 감축목표 달성을 위한 이행계획은 다음과 같이 계획되어 있습니다.

이행관리 방안



- 부서별 에너지지킴이 각 1명 이상 임명**
에너지 담당자 변경 사유 발생시 임명 후 통보
- 1) 전기사용량, 냉·난방 연료사용량, 차량 연료사용량
 - 차량연료 사용량은 연료별 합산(휘발유 및 경유 차량별 합산)
 - 소속 기관별 차량 운행 일지 작성 후 보관 철저(매월 차량별 연료 사용량 및 이동거리 명기 추후 점검 예정)
 - 2) 자체청사 상·하수도 사용량 제출은 요금청구후 다음달 15일까지 제출
 - 3) 입차청사의 경우 전기 사용량 및 냉·난방 사용량은 전체 건물 연면적과 대비 입차 청사 연면적 비율에 따른 사용량 제출
 - 입차청사의 경우 4월 온실가스 에너지 사용량 제출시 전체 건물 연면적과 입차 청사 연면적 별도 제출
 - 모든 소속기관은 4월 온실가스 에너지 사용량 제출시 1월~3월까지 전기사용량, 냉·난방연료사용량, 차량연료사용량 모두 제출
 - 소속 기관별 온실가스 에너지 사용량 제출 증빙자료 별도 보관 철저(영수증, 결재공문, 차량연료 사용일지 등)
 - 4) 지역별 업무상질병판정위원회 건물 온실가스 사용량 매월 제출
 - 이동연소의 경우 업무용 차량이 있는 경우 매월 제출

부문별	이행계획
적정사무실 온도 유지	·동절기 18℃ 이하, 하절기 28℃ 이상 유지 ·개별 냉·난방기 사용금지 ·동절기 내복 입기 및 하절기 노타이 운동 실천
조명 시설	·2012년까지 전체 조명수량 대비 30% 이상 LED조명으로 교체 ·복도 및 사무실 창가 격등 실시 ·불필요한 전등 소등
차량 부분	·모든 공공기관 승용차 5부제 의무적으로 실시 ·전 직원 에코드라이브 운행 ·업무용 차량 구매시 연간 50% 이상 경차, 하이브리드, 전기차량 우선 구매 ·청사 주차장에 대하여 경차, 하이브리드, 전기차량 전용 주차면을 5% 이상 설치
공통 부분	·엘리베이터 4층 이하 운행 금지 및 5층 이상 격층 운행 ·소수 인원 아근시 개별 전등 사용 ·건물 미관이나 조형물, 수목, 상징물 등을 위하여 옥외 경관조명 사용 금지 ·조명기구에는 필요에 따라 부분조명이 가능하도록 점멸회로를 구분 설치 ·개별 머그컵 사용 ·에너지기자재 신규 또는 교체 수요 발생시 고효율에너지기자재 인증제품 등급 의무적으로 사용 ·전력사용설비의 역률 95% 이상 유지 사용 ·변기 및 수도꼭지에 대하여 절수형 수도설비 우선 설치 ·자체청사(산재병원 포함) 에너지절약 추진위원회 구성 및 활동 ·소속 기관별 에너지담당자 지정 및 부서별 에너지지킴이 지정 운영 ·소속 기관별 자체 에너지절약 연2회 이상 교육 실시

친환경상품 구매 실적 관리

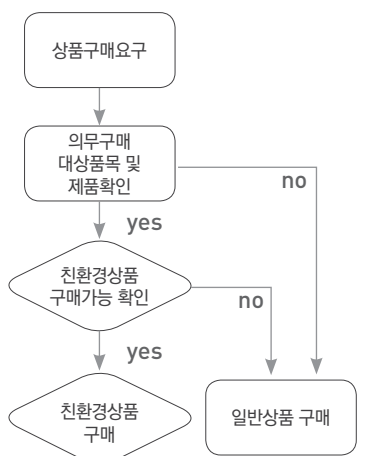
근로복지공단은 신국가발전 패러다임인 「저탄소 녹색성장」에서 제시하는 '녹색성장 국가전략'에 따라 친환경 상품 구매율 목표를 정부권장 비율인 90%로 설정하여 목표 달성을 추진하고 있으며, 2010년에는 구매율 93.87%로 목표를 초과 달성하는 성과를 이루었습니다.

공단은 친환경상품 구매단계에서 일부 비용이 추가되더라도, 사용단계에서 환경영향 최소화는 물론 환경복원비용이 절감되며 전기료, 물 사용량 폐기물 발생량 절감 등을 통해 비용 회수가 가능함을 인식하고, 구매하고자 하는 품목에 친환경 품목이 있을 경우 특별한 사유가 없으면 전량 친환경 상품으로 구매하는 것을 원칙으로 하고 있습니다.

친환경 구매실적 관리

부문별	이행계획
소속기관 내부경영평가 지표에 친환경상품 구매실적 반영	· 내부경영평가 비전달성노력도(정부권장정책 이행실적) 평가기준(2011년 4월)에 의거, 분기별 실적을 집계 및 공시하고 실적 부진기관에 대해서는 지도·점검 실시(2011년 9월) · 연도 종료 후 2011년 친환경 구매실적을 집계하여 내부경영평가 지표(비전달성노력도)에 반영
친환경상품 구매의 중요성에 대한 내부 인식 확대	· 소속기관 대상 친환경 구매교육 실시 및 환경부 친환경 순회교육, 전시회, 세미나 등에 적극 참석 유도 · 2011년 친환경상품 의무구매제도 관련 교육행사를 제작·배포하여 소속기관 담당자가 물품 구매 시 지침서로 활용할 수 있도록 함 · 분기별 1회 이상 친환경상품 구매 촉구 문서 시달
구매실적 자동 집계 시스템 구축	· 품목별 친환경 구매실적(병원 제외) 자동 집계 시스템을 구축하여, 기관별 구매실적 전산 수시 확인 가능 · ※ 관련예산의 전산 통합작업은 진행 중으로 완료시에는 병원을 포함한 전소속기관의 구매실적 자동 집계 가능
구매실적 공표	· 공단의 친환경상품 구매현황을 국민들이 쉽게 알 수 있도록 매년초 전년도 실적을 공단 인터넷 홈페이지(www.kcomwel.or.kr)에 공표

친환경상품 구매절차



친환경 복사용지



재활용 프린터 토너



친환경 문서 보관함

(단위: 백만 원)

구분	2009년 실적	2010년 실적	2011년 계획
총구매액	4,329	4,513	4,398
친환경 제품구매액	3,899	4,236	4,134
구매율	90.07%	93.87%	94.0%

부 록

수상현황 & 회원가입 현황

제3자 검증의견서

UN 글로벌콤팩트

ISO 26000 이행

GRI Guideline Index

수상현황 & 회원가입 현황

고객을 위한 헌신 부문



ISO 9001 품질경영시스템 인증(2009)

- 서비스품질 고도화를 위한 국제적 규격의 품질경영시스템 구축
- 업무표준 준수, 성과중심경영 및 고객중심경영을 통한 업무효율증진과 고객만족 구현
- 지속적인 프로세스 개선관리로 ISO 9001 인증유지(2010.6)
- 프로세스를 기반으로 한 품질경영 모델 정착 및 지속적 개선체계 확립



메디컬코리아대상 수상(2010)

- 한국경제신문, 환경닷컴, 한국경제 TV 공동 주최 "2010메디컬코리아대상" 재활전문센터 부문 대상 수상
- 의료서비스 소비자들이 선택한 최고의 재활 전문센터 부문 대상 수상
- 권역별 최고시설의 재활전문센터 운영
- 우수 의료진 및 재활전문가에 의한 환자 맞춤형 재활치료프로그램 제공
- 직장 및 사회복귀를 촉진하는 공공 의료기관으로서의 역할 수행



한국서비스품질 우수기업 인증(2008) 및 국가품질실장 지정부장관 표창(2009)

- 사회보장 행정기관 최초 한국서비스품질 우수기업 인증(2008.12) 및 사후심사에 따른 경신(2010.11)
- 인본주의(人本主義)에 바탕을 둔 "고객감동 경영" 실현
- CS비전 및 SI 수립을 통한 CS문화 확산 노력
- 고객의 소리(VOC) 수집채널 다양화 및 제도개선 반영 강화
- 고객지원센터 중앙집중화 등을 통한 고객만족 서비스 제공



고용노동부 올해의 민원대상 우수기관 선정(2010)

- 정부 고객만족도(PCSI) 6년 연속 지속 상승
- 고객중심의 경영마인드 정착
- 고객접점 표준화를 통한 고객체감만족 지속 상승
- 고객지원센터 중앙집중화를 통한 고품질 상담 제공
- VOC통합 시스템 체계적 운영으로 업무프로세스 개선 노력



메디컬 사회공헌협약(2008)

- 서울대병원과 근로복지공단 산재병원간 메디컬 사회공헌협약 체결
- 핵심역량과 연계한 전략적 사회공헌 추진으로 사회적 책임 이행
- 메디컬 사회공헌 사업 등 국민보건 향상 기여
- 외국인근로자 무료진료 및 법률 상담
- 기관 상호간 고유역량 활용 및 특성화된 사회공헌 강화
- 1사 1촌 자매결연 마을: 농어촌 봉사활동, 의료봉사



중소기업 지원실적 우수기관 인증(2009)

- 지경부 주관 '중소기업 지원실적 및 계획 평가 준정부기관 최우수기관' 선정
- 공공부문의 대·중소기업 상생협력 문화 확산에 선도적 역할 수행
- 중소기업 저소득 근로자의 삶의 질 향상에 기여
- 제16회 대·중소기업 협력대상 중소기업중앙회장상 수상
- 대·중소기업간 상생협력을 통한 기업의 경쟁력 제고



노사문화 우수기업 인증(2010)

- 고용노동부 주관 '노사문화 우수기업'인증
- 노사문화 '2010 노사비전' 수립 선포 및 이행
- 노사공동 프로그램 운영을 통한 협력적 노사관계 달성
- 노사상생 공동선언 등을 통한 상호신뢰 및 중장기 비전 공유
- 노사상생공동선언(2009.4.30): 항구적 노사협력 선언
- 노사한마음 공동선언(2010.12.6): 공공기관의 선도적 노사문화 창출 선언



부패방지시책평가 매우우수기관 선정(2010)

- 국민권익위원회 주관 부패방지시책평가 '매우우수기관' 선정
- 깨끗하고 투명한 조직문화 정착의 대외적 인정
- 공공기관 최초 청렴거버넌스 체계 구축
- 이행으로 업무의 투명성 확대



최고를 향한 열정 부문



Best HRD 우수기관 재인증(2010)

- 교육과학기술부 주관 인재개발 우수기관 재인증
- 지속적 피드백 및 HR 체계 개선노력 (2007년 753점-2010년 804점)
- 성과와 역량 중심의 HRM 시스템운영
- 현장중심 평생학습체계 고도화를 통한 선진 HRD 인프라 구축
- 자기 주도적 경력개발제도와 연계한 맞춤형 교육운영



피터드러커 혁신상 수상(2008)

- 피터드러커 소사이어티 주관 '피터드러커 혁신상 평생학습부문 최우수기관' 선정
- 현장중심 평생학습체계
- 경영전략체계 및 사원정신 기반 현업중심 교육
- 직급별 역량 단계적 배양
- 지식창조기업으로의 도약 노력
- 학습성과와 조직성과 연계



한국의 경영대상 최우수상 수상(2009)

- 한국능률협회컨설팅 주관 경영대상 수상
- 전사적 고객가치 창조를 위한 상시적 경영 혁신 추진
- 노사공동 업무량 경감반 운영, 프로세스경영위원회 설치 등 프로세스 혁신
- 현장중심의 자율적 혁신활동을 위한 문제해결형 학습조직(TNT Club)구축
- 중국 등 아태지역 12개국 산재보험 기술연수 등을 통한 제도 수출 기여



자체감사 우수기관 선정(2010)

- 감사원 주관 자체감사 우수기관 선정 (준정부기관 중 1위)
- 감사원 주관하에 공공기관 자체감사운영에 대한 심사결과 준정부기관 중 2009년 자체감사 우수기관으로 선정되어 감사원장 표창수상 (2010.6)
- 감사 전문성 및 성과감사 기능 우수
- 비리예방활동 우수

국제협회 가입 현황

연번	단체명(국문)	단체명(영문)	소재지	가입시기
1	국제사회보장협회	International Social Security Association (ISSA)	스위스 제네바	2004년 9월
2	국제감사인협회	Institute of Internal Auditor (IIA)	미국 플로리다	
3	국제산재보험협회	International Association of Industrial Accident Boards and Commission (IAIABC)	미국 위스콘신	2005년 12월
4	유엔글로벌콤팩트	UN Global Compact (UNGC)	미국 뉴욕	2008년 9월
5	국제재활협회	Rehabilitation International (RI)	미국 뉴욕	2009년 11월
6	아시아산재보험포럼	AWCF		2010년 7월

제3자 검증의견서

근로복지공단 이해관계자 귀중

한국생산성본부(이하 '검증인')는 근로복지공단으로부터 '2010 근로복지공단 지속가능경영보고서(이하 '보고서')에 대한 제3자 검증을 요청 받아 다음과 같이 검증의견서를 제출합니다.

책임과 독립성
본 보고서에 기술된 정보와 의견에 대한 책임은 전적으로 근로복지공단에 있습니다. 본 검증인은 보고서에 대한 검증의견에 대해 책임 지며, 독립된 검증기관으로서 본 보고서의 작성에 일절 참여하지 않았으며 독립성을 저해할 수 있는 어떠한 이해관계도 맺고 있지 않습니다.

검증 기준
본 검증은 AA1000AS(2008) 검증표준을 기준으로 Type 1 검증유형과 Moderate 검증수준에 맞추어 수행하였으며, AA1000APS(2008) 검증원칙에 따라 포괄성, 중요성, 대응성의 원칙에 대한 적합성 여부를 확인하였습니다. 또한 보고 내용이 GRI G3 Guideline 기준을 준수하였는지 확인하였습니다.

제한 사항
데이터의 신뢰성에 대한 확인은 검증에 포함하지 않습니다. 또한 현장검증은 근로복지공단 본부에 대해 제한적으로 실시하였으며 그 외 지역본부 및 지사, 산재병원 등은 포함하지 않았습니다. 따라서 추가적인 검증절차가 수행될 경우, 그 결과가 달라질 수 있음을 밝힙니다.

검증 방법
본 검증은 다음과 같은 방법을 통해 보고서에 대한 검증을 진행하였습니다.
1. 미디어 리서치 및 벤치마킹분석을 통해 본 보고서에서 다루어진 주요 이슈의 선정 및 기술 내용의 적절성을 점검하였습니다.
2. GRI G3 Guideline의 각 지표(Indicator)에 대한 보고율과 기술방식을 점검함으로써 GRI Application Level B 요구사항에 대한 충족 여부를 확인하였습니다.
3. GRI G3 Guideline을 기준으로 보고 내용 및 품질에 대한 원칙의 준수 여부를 확인하였습니다.
4. 보고서 내에 기술된 내용의 적합성과 표현상의 오류를 다른 출처와의 비교 분석을 통해 점검하였습니다.
5. 근로복지공단 본부에 대한 현장검증을 통해 주요 데이터 및 정보에 대한 근거를 확인하고 내부 프로세스 및 시스템을 확인하였습니다.

검증 결과
검증인은 본 보고서가 근로복지공단의 지속가능경영 활동 및 성과를 성실하고 공정하게 반영하고 있음을 확인하였습니다. 또한 본 검증을 통해 근로복지공단에서 자체적으로 선언한 GRI Application Level B 수준에 대한 요건을 충족하고 있음을 확인하였습니다.

포괄성 (Inclusivity)
이해관계자의 참여
본 검증을 통하여 근로복지공단은 이해관계자를 가치생산고객, 가치소비고객, 가치전달고객, 가치영향고객으로 분류하여, 임직원, 고객, 협력사, 정부 및 지자체 등의 이해관계자들을 관리하고 있음을 확인하였습니다. 각각의 이해관계자와의 소통을 위하여 온·오프라인 채널을 구축하여 공단의 지속가능경영 성과에 대해 공개하고 있습니다. 2010년에 통합된 한국산재의료원과 원활한 소통을 위하여 통합CS경영체계를 구축하고, 고객 정보를 통합관리하기 위하여 고객관계관리(CRM) 시스템을 실행하고 있습니다. 또한 VOC통합시스템, 근로자지원상담센터 등 다양한 경로를 통하여 중소기업체와도 상생협력을 위한 노력을 기울이고 있으며, 특히, 최고경영진과 젊은 직원들 간의 직접적인 대화채널인 블루보드(청년이사회)를 운영하여 경영전반에 대한 커뮤니케이션 창구의 역할을 구축한 점은 우수하다고 판단됩니다. 향후에는 이해관계자를 보다 통합적으로 관리할 수 있도록 내·외부 이해관계자 참여 채널을 고도화하여 참여 과정과 성과에 대해 지속적으로 관리, 보고할 것을 권고 드립니다.

중요성 (Materiality)
주요 이슈의 선정 및 보고
근로복지공단은 이해관계자들의 주요 이슈를 파악하기 위하여 이해관계자 리서치를 실시하였으며, 중요성 평가를 통하여 보고서에 반영될 핵심 이슈를 선정하였습니다. 설문 및 인터뷰, 내부자료 조사, 미디어 리서치 등의 이해관계자 리서치를 통하여 지속가능경영 주요 이슈를 파악하였으며, 공단의 전략적 중요성, 내·외부이해관계자 중요도에 따라 영향력을 분석하여 중대성 평가를 실시하여 주요 이슈를 결정하였습니다. 특히, '이해관계자 확대', '고객 커뮤니케이션', '윤리경영', '친환경활동' 등의 핵심 이슈는 보고서에 균형적으로 반영되었으나, '서비스 혁신 및 품질책임' 등 일부 이슈에 대해서는 미흡하게 보고되었음을 확인하였습니다. 향후에는 선정된 이슈의 중요도에 따라 보고 내용의 양과 질을 차별화하여 표현할 것을 권고 드립니다.


대응성 (Responsiveness)
이슈에 대한 조직의 대응
근로복지공단은 국제적 기준의 사회적 책임을 이행하기 위하여 UN Global Compact에 가입하였으며, 2011년에는 지속가능경영 전략 및 로드맵을 수립하여 지속가능경영 정착을 위한 체계를 구축하였습니다. 이를 위하여 전략과제를 경제, 환경, 사회, 문화 부분으로 구분하여 세부 실행과제를 부서별로 이행하고 있습니다. 특히, 세부 실행과제별로 2010년 성과 및 달성률, 2011년 목표 등을 공개하고 있어 이해관계자들이 근로복지공단의 지속가능경영 대응에 대해 보다 명확하게 이해할 수 있을 것이라고 판단됩니다. 또한 중대성 평가 결과 도출된 핵심 이슈는 보고서에 '윤리경영 실천력 제고', '이해관계자 참여', '친환경녹색경영', '고객 커뮤니케이션 관리 강화' 등의 내용을 기술함으로써 대응하고 있음을 확인하였습니다. 향후에는 이해관계자들이 지속가능경영 중장기 계획에 대해 보다 명확하게 이해할 수 있도록 중장기 전략에 따른 목표(KPI) 및 과제를 공개할 것을 권고 드립니다.

권고 사항
본 검증인은 근로복지공단의 지속가능성 제고를 위한 다양한 노력과 성과를 높이 평가하며, 향후 보고서 발간 및 지속가능경영 수준 향상을 위해 다음의 내용을 제언하는 바입니다.

1. 이해관계자 참여 채널을 보다 통합적으로 관리할 수 있도록 체계적인 이해관계자 관리 채널을 구축할 것을 권고 드립니다. 이를 통해 근로복지공단의 지속가능경영과 연계하여 발전시켜 나갈 수 있습니다.
2. 지속가능경영 성과를 측정하기 위하여 중장기적 평가지표를 다양하게 확립할 것을 권고 드립니다. 나아가 이러한 성과를 재무적 성과와 연계하여 관리함으로써 지속가능경영 수준을 향상시킬 수 있습니다.
3. 실행과제별 지속가능경영 성과지표를 체계적으로 관리하기 위하여 통합시스템을 구축하여 향후 보고서 작성시 활용할 것을 권장합니다.



2011년 9월 한국생산성본부 회장 최동규

 **김동수 센터장**
 **박태호 전문위원**
 **박주미 연구원**
 **강효림 연구원**

한국생산성본부 지속가능경영센터는 이해관계자 참여 및 검증 글로벌 국제 표준 AA1000 제정 기관인 Accountability사로부터 공식 인증을 받은 검증기관으로서 단독 검증을 수행할 수 있는 자격을 지니고 있습니다. 또한, 검증위원단의 경우, 지속가능경영 전문 및 검증에서 경험을 쌓고 전문교육을 이수한 전문가들로 구성되어 있습니다.

UN 글로벌콤팩트

UN Global Compact 10대 항목	페이지
1. 국제적으로 선언된 인권보호를 지지하고 존중한다	60, 64
2. 인권침해에 가담하지 않는다.	3, 23-27, 64
3. 결사의 자유 및 단체교섭권을 인정한다.	20-21, 27
4. 모든 형태의 강제노동을 철폐한다.	64
5. 아동노동을 효과적으로 철폐한다.	64
6. 고용과 업무상 차별을 철폐한다.	18-21
7. 환경문제에 대한 예방적 접근을 지지한다.	48-53
8. 보다 큰 환경적 책임을 지는데 앞장선다.	48-53
9. 환경친화적인 기술 개발과 보급을 지원한다.	48-53
10. 부당이득 및 뇌물 등을 포함하는 모든 형태의 부패를 근절하기 위해 노력한다.	24-26, 64



근로복지공단은 2011년 8월 23일부로 UNGC 로고 사용을 승인받았습니다.

근로복지공단은 2008년 9월 10일 국제적 기준의 사회적 책임을 이행하기 위하여 UN Global Compact에 가입하였습니다. UN Global Compact는 UN이 기업의 사회적 책임 실천을 활성화하기 위해 코피아난 총장의 제안으로 제정한 자발적 협약으로 기업/기관으로 하여금 세계인권선언, 국제노동기구선언, 리우선언, UN 부패방지 협약을 토대로 한 환경보전, 인권보호, 노동기준 준수, 반부패 실천 등에 관한 10대 원칙을 준수하도록 권고하고 있습니다. 근로복지공단은 UN Global Compact 10대 원칙을 준수하기 위하여 10대 원칙 이행기준을 제정하여 전 임직원이 실천하고 있습니다.

ISO 26000 이행

공개여부: ● 완전공개 ● 일부공개 ○ 비공개

핵심주제	주요 이슈	GRI 지표	공개여부	page
6.2 조직 거버넌스	6.2.3 의사결정 프로세스와 구조	1.1, 1.2, 2.3, 4.1-4.17	●	2-15
	6.3.3 실사	HR1, HR2, HR5, HR6, HR7	●	64
6.3 인권	6.3.4 인권 위험상황	HR5, HR6, HR7	●	64
	6.3.5 공모 회피	HR1, HR2, HR3, HR5, HR6, HR7, HR8	●	3, 17, 20, 27, 64
	6.3.6 고충처리	HR1, HR4, HR9	●	64
	6.3.7 차별과 취약그룹 보호	HR4, HR6, HR7, HR9, LA13, LA14	○	64
	6.3.8 시민권과 정치적 권리	HR5, HR9	●	64
	6.3.9 경제, 사회 및 문화적 권리	SO1, PR1, PR2, EC8, EC9	●	30-34, 42-47
	6.3.10 근로에서의 기본 원칙과 권리	HR4, HR5, HR6, HR7, Labor DMA, LA4, LA14	○	3, 17, 20-21, 27
	6.4 노동관행	6.4.3 고용과 고용관계	HR2, HR4, HR5, HR8, LA1, LA2, LA3, LA4, LA5, LA13, LA14	●
	6.4.4 근로조건과 사회적 보호	LA3, LA4, LA5, LA14, EC5	○	64
	6.4.5 사회적 대화	HR5, LA4, LA5	○	64
	6.4.6 근로에서의 보건과 안전	LA6, LA7, LA8, LA9	●	20-21, 27
	6.4.7 근로에서의 인적 개발과 훈련	LA10, LA11, LA12	○	20-21, 27
6.5 환경	6.5.3 오염 방지	EN19-EN24	○	48-53
	6.5.4 지속가능한 자원 이용	EN1-EN10, EN25, EN26, EN27, EN29	○	48-53
	6.5.5 기후변화 완화와 적응	EC2, EN16-EN18	●	48-53
	6.5.6 자연보호, 생물다양성 및 자연서식지 복원	EN11-EN15, EN25	●	48-53
6.6 공정운영관행	6.6.3 반부패	SO2, SO3, SO4	●	22-27, 64
	6.6.4 책임있는 정치 참여	SO5, SO6	●	64
	6.6.5 공정 경쟁	SO7	●	64
	6.6.6 Value Chain 상 사회적 책임 촉진	HR2, HR8, PR1, PR2, EC6, EC9, EN26, EN29	○	30-33, 48-53, 64-65
	6.6.7 재산권 존중	HR9, SO1, SO7, SO8, EC9	●	30-31, 42-47, 64
6.7 소비자 이슈	6.7.3 공정마케팅, 편파적이지 않은 정보와 계약 관행	PR3, PR4, PR6, PR7	●	24-26, 30-34, 65
	6.7.4 소비자 보건 및 안전 보호	PR1, PR2, PR3, PR4, PR5	●	30-39, 65
	6.7.5 지속가능소비	PR1, PR2, PR3, PR4, PR5, EN26, EN27	●	30-39, 63
	6.7.6 소비자 서비스, 지원 및 불만과 분쟁 해결	PR3, PR4, PR5, PR6, PR7, PR9	●	24-26, 30-39, 65
	6.7.7 소비자 정보 및 프라이버시 보호	PR8	●	65
	6.7.8 필수 서비스에 대한 접근	PR5, EC9	●	30-39
	6.7.9 교육과 인식	PR3, PR4, PR5, PR6, PR7	●	24-26, 30-39, 65
6.8 지역사회 참여와 발전	6.8.3 지역사회 참여	SO5, SO6, LA8, EC1, EC8	●	21, 30-34, 39, 64
	6.8.4 교육과 문화	LA8, EC8	●	23, 30-34
	6.8.5 고용 창출과 기능 개발	SO1, LA11, EC6, EC7, EC8, EC9	○	30-34, 42-47
	6.8.6 기술 개발과 접근성	EC8, EC9	●	30-34
	6.8.7 부와 소득 창출	SO1, SO8, EC1, EC6, EC7, EC8, EC9	●	30-34, 42-47, 64
	6.8.8 보건	LA8	●	21
	6.8.9 사회적 투자	EC1, EC8, EC9	●	30-34, 39

GRI Guideline Index

근로복지공단 지속가능경영보고서는 GRI G3 가이드라인 지표보고수준에서 B+ 수준의 요구사항을 모두 충족하였습니다.
또한 제3자 검증기관과 GRI의 Application Level Check을 통해 본 보고서가 G3 가이드라인의 적용수준 중 'B+'에 적합함을 확인하였습니다.

● 전체보고 ● 부분보고 ○ 미보고 N/A 해당사항 없음

지표	지표내용	Global Compact	page	보고율	비고
1. 전략과 분석					
1.1	CEO 메시지		4-5	●	
1.2	기획과 도전		13	●	
2. 기업 프로필					
2.1	기업명		8	●	
2.2	주요 제품과 브랜드		8-9	●	
2.3	운영 구조		9	●	
2.4	본사 위치		8	●	
2.5	주요사업장이 위치한 국가		8	●	
2.6	소유 구조와 법적 형태		8	●	
2.7	영업 시장		9	●	
2.8	기업 규모		8, 39	●	
2.9	보고 기간 중 기업규모, 조직 구조, 소유 구조에 일어난 중대한 변화		6-7	●	
2.10	수상 내역		56-57	●	
3. 보고 특성					
3.1	보고 기간		65	●	
3.2	최근 보고 일자		-	N/A	첫 발간이므로 해당없음
3.3	보고 주기		65	●	
3.4	보고서와 관련 내용에 대한 문헌처		65	●	
3.5	보고 내용 결정 프로세스		12-13	●	
3.6	보고 경계		65	●	
3.7	보고 범위와 경계의 제한		65	●	
3.8	정보의 비교 가능성에 중대한 영향을 미칠 수 있는 보고 경계		-	N/A	해당사항 없음
3.9	데이터 측정 기술과 계산의 근거		-	N/A	해당사항 없음
3.10	이전 보고서에 제공한 정보의 재조정		-	N/A	첫 발간이므로 해당없음
3.11	보고 범위, 경계, 혹은 측정 방법 등의 중대한 변화		-	N/A	첫 발간이므로 해당없음
3.12	GRI Content Index		62-65	●	
3.13	제 3자의 검증에 대한 정책과 최근 관행		58-59	●	
4. 지배구조					
4.1	기업 지배구조		10-11	●	
4.2	이사회 의장과 CEO겸임 여부		10	●	
4.3	이사회 구성		10-11	●	
4.4	주주와 종업원이 이사회에 의견을 제시할 수 있는 메커니즘		10, 12	●	
4.5	기업 성과와 이사, 경영진에 대한 보상 간 연계		10, 17-18	●	
4.6	이해관계 간 갈등을 피하기 위한 이사회 수준의 프로세스		10	●	
4.7	경제, 환경, 사회 부문 전략을 이끄는 이사의 전문성 결정 프로세스		10-11, 18-19	●	
4.8	경영 원칙		24-25	●	
4.9	이사회가 경제, 환경, 사회 성과를 관장하는 절차		10-11	●	
4.10	이사회와 성과 특히 경제, 환경, 사회 성과를 평가하는 프로세스		10-11	●	
4.11	사전 예방을 위한 접근법 혹은 원칙을 달성하는 방법		10-11, 19	●	
4.12	기업이 준수하고 있는 외부의 경제, 환경, 사회 환경, 원칙, 이니셔티브		60	●	
4.13	산업, 국가, 국제 기구 가입 현황		57	●	
4.14	참여 이해관계자 그룹 목록		12-13	●	
4.15	참여 이해관계자를 식별, 선택하는 근거		12-13	●	
4.16	이해관계자 참여를 위한 접근법		12-13	●	
4.17	이해관계자 참여를 통해 제기된 주요 주제와 관심사, 그에 대한 대응		12-13	●	

지표	지표내용	Global Compact	page	보고율	비고
경제적 성과지표					
EC1	직접적인 경제적 가치의 창출과 배분		39	●	
EC2	기후 변화의 재무적 영향과 사업활동에 대한 위험과 기회		48-53	●	
EC3	연금 지원 범위		-	○	
EC4	정부보조금 수혜 실적		39	●	
EC5	주요 사업장의 현지 법정최저임금 대비 신입 사원 임금 비율		-	○	
EC6	주요 사업장의 현지 구매 정책, 관행 및 비율		33	●	
EC7	주요 사업장의 현지인 우선 채용 절차 및 현지 출신 고위 관리자 비율		32	●	
EC8	공익을 위한 인프라 투자 및 서비스 지원활동과 효과(자원 형태 구분 포함)		30-34	●	
EC9	간접적인 경제적 파급효과에 대한 이해 및 설명 (영향의 범위 포함)		30-31	●	
환경적 성과지표					
EN1	중량 또는 부피 기준 원료 사용량		48-53	●	
EN2	재생 원료 사용 비율	원칙7	53	●	
EN3	1차 에너지원 별 직접 에너지 소비량		-	○	
EN4	1차 에너지원 별 간접 에너지 소비량		-	○	
EN5	절약 및 효율성 개선으로 절감한 에너지량	원칙8	48-53	●	
EN6	에너지 효율적이거나 에너지 기반 제품/서비스 공급 노력 및 해당 사업을 통한 에너지 감축량	원칙9	48-53	●	
EN7	간접 에너지 절약 사업 및 성과	원칙8	48-53	●	
EN8	공급원별 총 취수량		51	●	
EN9	취수로부터 큰 영향을 받는 용수 공급원	원칙8	-	N/A	영향받는 구역 없음
EN10	재사용 및 재활용된 용수 총량 및 비율	원칙8	-	○	
EN11	보호 구역 및 생물다양성 가치가 높은 구역 또는 주변 지역에 소유, 임대, 관리하고 있는 토지의 위치 및 크기	원칙8	-	N/A	영향받는 지역 없음
EN12	보호 구역 및 생물다양성 가치가 높은 구역에서의 활동, 제품, 서비스로 인하여 생물다양성에 미치는 영향	원칙8	-	N/A	영향받는 지역 없음
EN13	보호 또는 복원된 서식지	원칙8	-	N/A	관련 지역 없음
EN14	생물다양성 관리 전략, 현행 조치 및 향후 계획	원칙8	48-53	●	
EN15	사업 영향 지역 내에 서식하고 있는 국제 자연 보존 연맹(IUCN) 지적 멸종위기(Red List)과 국가지정 멸종 위기종의 수 및 멸종위험도	원칙8	-	N/A	사업장 주변 멸종위기종 생물 없음
EN16	직, 간접 온실가스 총 배출량		51	●	
EN17	기타 간접 온실 가스	원칙9	-	N/A	관리데이터 없음
EN18	온실가스 감축사업 및 성과	원칙9	48-53	●	
EN19	오존층 파괴 물질 배출량		-	N/A	오존층 파괴물질 없음
EN20	NOx, SOx 및 기타 주요 대기오염물질 배출량		-	○	
EN21	최종 배출지 별 폐수 배출량 및 수질		-	○	
EN22	형태 및 처리방법 별 폐기물 배출량		-	○	
EN23	중대한 유해물질 유출 건수 및 유출량		-	N/A	유출사례 없음
EN24	비젤 협약 부속서 I, II, III, IV에 규정된 폐기물의 운송/반입/반출/처리량 및 해외로 반출된 폐기물의 비율		-	N/A	해외반출사례 없음
EN25	보고 조직의 폐수 방출로 인해 영향을 받는 수역 및 관련 서식지의 이름, 규모, 보호 상태 및 생물다양성 가치	원칙8	-	N/A	영향 받는 수역, 서식지 없음
EN26	제품 및 서비스의 환경 영향 저감 활동과 성과	원칙8	-	N/A	산업특성상 관련없음
EN27	판매된 제품 및 관련 포장재의 재생 비율	원칙7	-	N/A	산업특성상 관련없음
EN28	환경 법규 위반으로 부과된 벌금액 및 비금 전적 제재 건수	원칙8	-	N/A	위반사례 없음
EN29	제품 및 원자재 운송과 임직원 이동의 중대한 환경 영향	원칙8	52	●	
EN30	환경 보호 지출 및 투자 총액	원칙8	52-53	●	

지표	지표내용	Global Compact	page	보고율	비고
노동 성과지표					
LA1	고용 유형, 고용 계약 및 지역별 인력 현황		32	●	
LA2	직원 이직 건수 및 비율		-	○	
LA3	임시직 또는 시간제 직원에게는 제공하지 않고 상근직 직원에게만 제공하는 혜택		21	●	
LA4	단체 교섭 적용 대상 직원 비율	원칙3	-	○	
LA5	중요한 사업 변동 사항에 대한 최소 통보기간		-	●	50일
LA6	노사공동보건안전위원회가 대표하는 직원 비율	원칙3	-	N/A	노사공동보건 안전위원회 없음
LA7	부상, 직업병, 손실 일수, 결근 및 업무 관련 재해 건수		-	●	업무관련 재해 없음
LA8	심각한 질병에 관해 직원 및 그 가족, 지역주민을 지원하기 위한 교육, 훈련, 상담, 예방 및 위험 관리 프로그램		21	●	
LA9	노동 조합과의 정식 협약 대상인 보건 및 안전 사항	원칙3	20-21, 27	●	
LA10	직원 형태별 일인당 연평균 교육시간		3, 17, 20-21, 27	●	
LA11	지속적인 고용과 퇴직직원 지원을 위한 직무 교육 및 평생 학습 프로그램		-	○	
LA12	정기 성과평가 및 경력 개발 심사 대상 직원의 비율	원칙6	-	○	
LA13	이사회 및 직원의 구성 현황 (성, 연령, 소수 계층 등 다양성 지표 기준)	원칙6	11	●	
LA14	직원 범주별 남녀 직원간 기본급 비율	원칙6	-	○	
인권 성과지표					
HR1	인권 보호 조항이 포함되거나 인권 심사를 통과한 주요 투자 협약 건수 및 비율	원칙2	-	N/A	투자협약 및 업체선정 시 인권심사 하지 않음
HR2	주요 공급업체 및 계약업체의 인권 심사 비율		-	N/A	
HR3	업무와 관련한 인권 정책 및 절차에 대한 직원 교육 이수	원칙2	3, 17, 20-21, 27	●	
HR4	총 차별 건수 및 관련 조치	원칙1	-	●	차별사항 없음
HR5	결사 및 단체 교섭의 자유가 심각하게 침해될 소지가 있다고 판단된 업무분야 및 해당 권리를 보장하기 위한 조치	원칙1	-	N/A	관련사항 없음
HR6	아동 노동 금지	원칙5	-	●	법률 준수에 따라 아동노동 및 강제노동 사항 없음
HR7	강제 노동 금지	원칙4	-	●	
HR8	업무와 관련한 인권 정책 및 절차 교육을 이수한 보안 담당자 비율	원칙1	-	●	100%
HR9	지역주민 권리 침해 건수 및 관련 조치	원칙2	-	●	침해사항 없음
사회 성과지표					
SO1	업무 활동의 시작, 운영, 종료 단계에서 지역사회 영향을 평가하고 관리하는 프로그램의 특성, 범위 및 실효성		42-47	●	
SO2	부패 위험이 분석된 사업 단위의 수 및 비율	원칙10	-	●	100%
SO3	반부패 정책 및 절차에 대한 교육을 받은 직원 비율	원칙10	27	●	
SO4	부패 사건에 대한 조치	원칙10	27	●	
SO5	공공 정책에 대한 입장, 공공 정책 수립 및 로비 활동 참여		-	N/A	참여사례 없음
SO6	정당, 정치인 및 관련 기관에 대한 국가별 현금/현물 기부 총액		-	N/A	기부사례 없음
SO7	부당 경쟁 행위 및 독점 행위에 대한 법적조치 건수 및 그 결과	원칙10	-	N/A	부당경쟁행위사례 없음
SO8	법률 및 규제 위반으로 부과된 벌금 및 비금 전적 제재 건수		-	N/A	제재건수 없음

지표	지표내용	Global Compact	page	보고율	비고
제품책임 성과지표					
PR1	개선을 목적으로 제품 및 서비스의 건강 및 안전 영향을 평가한 라이프 사이클 상의 단계, 주요 제품 및 서비스의 해당 평가 실시 비율		-	N/A	산업특성상 관련없음
PR2	제품 및 서비스의 라이프 사이클 상에서 고객의 건강과 안전 영향 관련 규제 및 자발적 규칙 위반 건수		-	N/A	위반사례 없음
PR3	질차상 필요한 제품 및 서비스 정보 유형, 그러한 정보 요건에 해당하는 주요 제품/서비스의 비율		-	●	100%
PR4	제품/서비스 정보 및 라벨링과 관련된 규제 및 자발적 규칙 위반 건수 (결과 유형별)		-	N/A	위반사례 없음
PR5	고객만족도 평가 설문 결과 등 고객 만족 관련 활동		30-39	●	
PR6	광고, 판촉, 스폰서십 등 마케팅 커뮤니케이션과 관련된 규제, 표준 및 자발적 규칙 준수 프로그램		24-26	●	
PR7	광고, 판촉, 스폰서십 등 마케팅 커뮤니케이션과 관련된 규제, 표준 및 자발적 규칙 위반 건수		-	N/A	위반사례 없음
PR8	고객 개인 정보 보호 위반 및 고객 데이터 분실과 관련하여 제기된 불만 건수		-	N/A	불만건수 없음
PR9	제품 및 서비스 공급에 관한 법률 및 규제 위반으로 부과된 벌금 액수		-	N/A	위반사례 없음

보고서의 개요

- 본 보고서는 근로복지공단의 첫 번째 지속가능경영보고서로 매년 발행할 계획이며, 이를 통해 이해관계자의 관심사항과 요구를 반영하여 지속가능경영에 대한 비전과 성과, 그리고 향후 목표를 공개하고 있습니다.
- 보고기간은 회계연도와 동일한 2010년 1월 1일부터 12월 31일까지이며, 추세 파악을 위해 최근 3개년도 데이터를 사용하였습니다. 필요한 경우 2011년 활동을 포함하였으며 별도 표기하였습니다.
- 보고범위는 본사 및 전국지사입니다. 일부 데이터의 경우, 취합에 어려움이 있어 본사만으로 제한하였으며 이는 별도 표기하였습니다.
- 보고서의 작성원칙은 GRI(Global Reporting Initiative) G3 가이드라인을 기준으로 하였으며, 보고현황은 62-65 페이지의 GRI Guideline Index에서 확인할 수 있습니다.
- 보고서의 신뢰성을 위해, 한국생산성본부의 제3자 검증 프로세스를 거쳤으며, 58-59 페이지에 검증의견서를 첨부하였습니다.

서울시 영등포구 버드나루로2길 8 (영등포동2가) (우) 150-981
 근로복지공단 고객센터실 · 전화: 02-2670-0971 · 홈페이지 http://www.kcomwel.or.kr/main.jsp · 이메일 smkim@kcomwel.co.kr



본 보고서는 친환경 용지를 사용하고 있으며, 콩기름 잉크로 인쇄되었습니다. 표지 및 내지는 친환경 용지로 FSC (Forest Stewardship Council)마크를 받았습니다. FSC 마크는 친환경적으로 개발되고 관리된 삼림 내에서 길러진 나무를 사용한 제품에만 부착됩니다. 또한, 콩기름 잉크는 석유계 잉크에 비해 친환경적이며 휘발하지 않기 때문에 대기오염을 줄일 수 있습니다.