한국산업인력공단
서울특별시 마포구 백범로31길 21(공덕동 370-4)
www.hrdkorea.or.kr

한국산업인력공단
2010 지속가능성 보고서

About the Report

본 보고서는 한국산업인력공단이 2007년 8월 유엔글로벌 콤팩트(UN Global Compact) 가입 이후 첫 번째 발간하는 지속가능성보고서입니다. 한국산업인력공단은 본 보고서를 통해 경제, 환경, 노동, 인권, 사회, 제품책임 분야에 대한 한국산업인력공단의 지속가능경영 추진 노력과 성과를 이해관계자와 함께 하고자 합니다.

보고서 작성기준

본 보고서는 GRI(Global Reporting Initiative)의 G3가이드라인을 기준으로 작성하였으며, 재무정보는 기업회계기준으로 작성되었습니다.
보고서 작성기준인 GRI G3의 반영항목을 나타내는 표는 p.57~59를 통해 확인할 수 있습니다.

근거자료

'10년도 정부경영실적보고서와 사내 인트라넷 '슬기샘터','경영공시' 등을 근거로 작성되었으며, 초안, 최종안에 대한 해당부서의 검토를 거쳐 신뢰성을 높였습니다.

보고범위

보고대상기간은 '10. 1. 1~ '10. 12. 31까지의 성과를 담고 있으며, 일부 비계량지표의 경우'11년도 발생한 성과가 포함되어 있습니다.
한국산업인력공단은 앞으로 매년 지속가능성보고서를 작성할 예정입니다.

본 보고서에 대한 문의처는 아래와 같습니다.

- 홈페이지 : www.hrdkorea.or.kr
- 주소 : 우) 121-757, 서울특별시 마포구 백범로 31길 21 한국산업인력공단 기획평가팀
  ☏02-3271-9033

CONTENTS

COVER STORY

무한대를 뜻하는 뫼비우스띠에 공단CI의 주컬러인 녹색을 입혀 공단의 끊임없는 지속가능경영의 의지를 나타내고 있습니다.

Company Overview 기업개요
1. CEO 메시지
2. 연혁
3. 비전 및 전략
4. 조직구조
5. 주요사업
6. '10년 하이라이트
7. 지배구조
8. 이해관계자

Economic Value 경제성과
1. 경제적 가치의 창출
2. 경제적 가치의 배분
3. 경제적 가치의 향상

Social Value 사회가치
1. 경제적 가치의 사회배분
2. 윤리경영
3. 반부패활동

Environmental Value 환경가치
1. 에너지 절약
2. 수자원 보호
3. 대기 보호
4. 재활용

Labor Value 노동가치
1. 인력현황
2. 노동조합
3. 건강증진 프로그램
4. 좋은 일터 만들기

Human Rights Value 인권가치
1. 직원 인권보호프로그램
2. 고용취약계층 보호
3. 고객인권 보호

기관명칭 : 한국산업인력공단
본부주소 : 서울특별시 마포구 공덕동 370-4
구　　분 : 준정부기관(고용노동부 산하)
이 사 장 : 송영중
설립일자 : 1982. 3. 18
주요사업 : 근로자의 평생학습 지원, 자격검정 및 자격취득자의 등록관리,외국근로자 고용 등 지원, 해외취업 지원 등 고용촉진, 숙련기술장려
임직원수 : 1,042명(임원 5명, 직원 1,037명)
UNGC 가입일자 : 2007. 8. 28

Company Overview

기업개요

Page

6 1. CEO 메시지
8 2. 연혁
9 3. 비전 및 전략
10 4. 조직구조
11 5. 주요사업
13 6. '10년 하이라이트 및 성과
14 7. 지배구조
16 8. 이해관계자

CEO 메시지

한국산업인력공단은 윤리경영을 뛰어넘는 사회적 책임을 다하는 기관이 되겠습니다.

한국산업인력공단은 30여년동안 평생능력개발, 자격관리, 외국인고용지원, 해외취업 및 국제협력,숙련기술장려와 기능경기사업 등을 통해 기업과 사람의 가치를 높이는 인적자원개발전문기관의 역할을 수행해오고 있습니다.

먼저 한국산업인력공단을 아끼고 사랑하는 이해관계자분들께 우리 공단의 첫번째 지속가능성보고서를 보여드릴 수 있게 되어 기쁘게 생각합니다.

우리 공단의 첫번째 지속가능성보고서는 윤리경영을 뛰어넘는 사회적 책임을 다하는 기관이 되겠다는 우리 임직원들의 의지가 담겨있습니다.

우리 공단은 2004년도를 윤리경영원년으로 선포, 2008년부터 윤리경영브랜드 '샘물경영'을 도입하여 내・외부 공익신고자 보호 및 보상금 확대, 부패영향평가제도, 청렴옴부즈만, 임원직무청렴계약제, 윤리경영의 달 운영, 내부구성원 교육 강화 등 다양한 활동을 통해 체계적 윤리경영을 추진하고 있습니다.

그 동안의 윤리경영 실천노력으로 2011년 6월 세계 최고 권위의 'UN 공공행정상'에서 '공공행정에서의 부패방지 및 척결'분야 대상을 수상하기도 하였습니다.

준정부기관인 한국산업인력공단은 사회적 책임에 관한 국제가이드 라인 ISO 26000 발효에 발맞춰 '윤리경영'을 넘어선 인권, 노동, 환경, 반부패 등을 아우르는 '지속가능경영' 체제로의 변화를 준비하고 있습니다.

그 변화을 위한 첫걸음인 지속가능성보고서 발간을 통해 현재 우리 공단의 현 수준을 파악하고 부족한 부분을 하나하나 채워나가려 합니다.

지속가능경영의 선도기관으로 도약하는 한국산업인력공단의 모습을 지켜봐주십시오.

감사합니다.

2011년 9월

이사장 송영중

연 혁

1980s

1982. 3. 18 한국직업훈련관리공단 설립
1989. 7. 22 학교법인 한국기술교육대학교 설립

1990s

1994. 4. 1 공단 산하 8개 훈련원 대한상공회의소로 이관
1998. 1. 1 한국산업인력공단으로 명칭 변경
1998. 2. 5 학교법인 기능대학 설립

2000s

2001. 1. 1 중앙고용정보관리소(중앙고용정보원) 인수
2006. 3. 1 23개 직업전문학교를 학교법인 기능대학으로 이관
2006. 3. 31 중앙고용정보원 별도 법인화
2008. 1. 1 자격출제원 설립, 변리사 등 타부처 국가자격 인수
2009. 9. 8 제40회 국제기능올림픽대회 우승(16회 우승)
2010. 1. 4 한국직업방송 개국

비전 및 전략

MISSION

인적자원개발을 통한 능력중심사회 구현

VISION

사람과 기업의 가치를 높이는 최고의 인적자원 개발전문기관

경영방침 및 핵심가치

- 고객섬김 — 인간중심
- 창의변화 — 열린사고
- 투명윤리 — 신 뢰
- 세계지향 — 전문성

전략목표 및 전략과제

직업능력개발 현장성 강화	자격관리 전문성 강화	글로벌 인적자원의 경쟁력 강화	조직구성원의 전문역량 강화
·인적자원개발 전문인프라 확보 ·근로자 역량강화 및 중소기업 경쟁력 제고 ·전문가(숙련기술인) 자긍심 제고	·자격제도 선진화를 통한 자격의 가치 제고 ·자격 인프라 전문성 강화 ·자격취득자 사후관리 기능 강화	·고객요구에 부응하는 외국인 고용지원 ·글로벌 리더 양성 활성화 ·글로벌HRD 네트워크 강화	·전문가 육성 및 사업간 연계 강화 ·지속가능한 공정경영 강화 ·성과지향적 조직문화 구축

조직구조

주요사업

◀ 능력개발

· 중소기업 HRD 지원과 근로자 능력개발 지원
· 직업방송, 직업능력지식포털 사이트 운영을 통한 능력개발 콘텐츠 제공
· 국가기간,전략직종훈련 운영
· 국가인적 자원개발 컨소시엄 운영
· 직업훈련 기준, 교재,매체 개발 및 직업능력개발훈련 모니터링

자격검정 ▶

· 국가기술자격, 전문자격 시행계획수립 및 제도개선
· 국가기술자격, 전문자격 문제 출제 및 채점 관리
· 국가기술자격, 전문자격시험 집행
· 국가기술자격 취득자 계속교육, 불법대여 모니터링 등 사후관리
· 자격수탁기관 기술 지원, 사업내 기술자격 지원 등 자격 관리

◀ 외국인 고용지원

· 한국어능력시험 및 기능수준평가 시행
· 외국인근로자 입국지원
· 외국국적동포 취업교육
· 외국인 고용사업장 교육·훈련 지원
· 외국인근로자 고용체류지원
· 외국인근로자 귀국지원

국제협력·해외취업 ▶

· 국가간 교류협력, 국제회의 개최 및 참가
· APEC기능훈련 및 개발도상국 HRD정책 책임자 워크숍 개최
· 국제HRD 용역사업 및 외국인 연수실시
· 해외취업 및 해외취업지원 알선
· 해외취업 연수를 통한 취업능력 향상 지원
숙련기술장려

◀ 숙련기술장려·기능경기

· 대한민국 명장 등 우수기능인 선정, 지원
· 청소년 직업진로지도, 장인작품 박람회, 기능체험캠프 등을 통한 숙련기술인 우대 풍토 조성
· 국내(전국, 지방) 기능경기대회 개최
· 국제기능올림픽대회 개최준비 및 참가
· 기능봉사활동, 기능교류 및 국제협력, 민간기능경기대회 지원 등

학교법인지원 및 연구개발 ▶

· 근로자직업능력개발법에 따른 기능대학의 설립· 운영지원
· 직업능력개발훈련교사와 인적자원개발 전문가 등의 양성·관리, 공무원 · 교원 등에 대한 노동교육과 노동행정업무 종사자 직무교육을 위한 사립학교법에 따른 학교법인 설립·운영지원
· 일-훈련-자격을 연계한 국가직무능력표준(NCS) 개발 등

2010 HIGHLIGHT

해외취업

청년실업 해소 및 글로벌 인재양성

한국산업인력공단은 청년실업난 해소를 위해 정부국정과제(100대 국정과제 중 74번째 국정과제)로 글로벌청년리더 양성사업을 추진하여 '09년 해외취업 1,571명 대비 176%인 '10년 2,771명(목표 2,700명)을 해외취업 시켰습니다.

자격

평생직장에서 평생 직업시대를 반영한 자격의 패러다임 변화

'저숙련 기능'중심의 자격에서 '고숙련 기술' 중심으로 자격의 패러다임이 변화하고 있습니다. 하지만 학교교육(공급자)과 노동시장(수요자)의 괴리는 일자리 미스매치로 이어져 실업문제를 가중시키고 있으며, 이를 해소하기 위해 한국산업인력공단은 산업현장의 지식·기술 변화를 반영한 자격증 개발을 위해 일-자격-훈련을 연계한 직무능력표준(NCS, National Competency Standards)의 개발을 강화하고 있습니다.

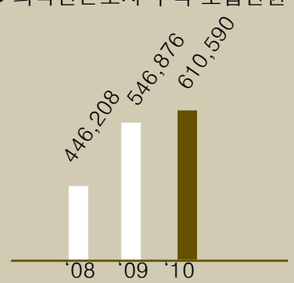
특히 국가정책조정회의('10. 5월)를 통해 공단이 정부주관 국가직무능력표준 개발 단일 주체가 됨으로써 표준 결과물의 공신력을 더욱 높이는 계기가 되었습니다.

외국인 고용

중소기업 인력난 해소와 생산성 향상을 위한 외국인고용지원사업 운영

아울러 고학력 구직자 증가와 3D업종 기피현상이 맞물려 중소기업 인력난이 지속되는 가운데, 한국산업인력공단은 우수 외국인력의 적기 공급을 통한 중소기업 인력난 해소에 앞장서고 있습니다.

▶외국인근로자 누적 도입인원 (단위:명)



평생

저성장을 극복한 일자리 창출

세계경제의 침체 영향으로 우리나라 경제성장률은 매년 감소하고 있으며, 이는 고용감소로 이어져 청년실업이 증가하고 있습니다. 이에 한국산업인력공단은 국가 직업능력개발사업의 유사·중복성을 개선하고 사업의 효과성을 높이기 위해 '10년 지경부 등 13개 부처 39개 세부사업을 성공적으로 이관받아 통합·운영하고 있습니다.

이 밖에도 직업정보 접근이 어려운 계층을 위한 한국직업방송을 개국('10.1월)하여 취업애로계층의 통로역할을 하고 있으며, 일-훈련-자격을 망라한 멀티콘텐츠 및 정보 제공을 위한 직업능력지식포털을 오픈('10.9월)하여 HRD 인프라를 강화하였습니다.

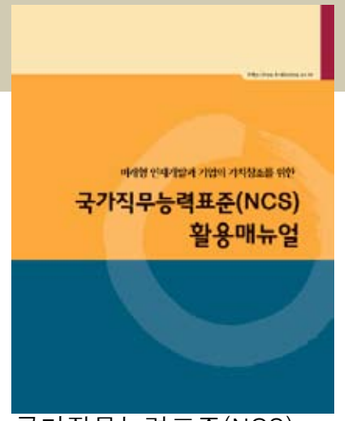
◀ 통합자금관리시스템 개통 ('10)

▲ 한국직업 방송개국 및 공익채널 선정('10.1월)

◀ 직업능력지식포털 오픈 ('10.9월)

▲ 부산 출제발간센터 준공 ('10. 3월)

▲ 해외취업박람회 개최 ('10)



▲ 국가직무능력표준(NCS) 단일화('10)

지배구조

한국산업인력공단은 이사회 심의·견제 기능을 강화하여 투명경영을 실현하고 있습니다.

이사회의 구성 및 운영

▼ 비상임이사 구성현황 (8명)

이사회는 공단의 최고 의사결정기구로서, 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제17조 제1항 각 호의 사항 등 공단 운영 상 주요사항들을 심의·의결합니다.

한국산업인력공단법 제12조 3항에 의거 이사장은 이사회의 의장이 되며, 이사회는 상임이사 4명, 비상임이사 8명, 감사 1명 총 13명으로 구성되어 있습니다. 이 중 상임이사(4명)는 이사장, 기획운영이사, 능력개발이사, 자격관리이사이고, 비상임이사(8명) 중 4명은 각각 기획재정부, 지식경제부, 교육과학기술부, 고용노동부의 3급 이상 고위공무원단에 속한 당연직이사입니다.

이사장의 임기는 3년으로 하고, 이사와 감사의 임기는 2년으로 하되, 각각 경영실적 평가결과 및 직무수행실적에 따라 1년 단위로 연임할 수 있습니다

2010년 이사회는 총 6회 실시되었으며, 100% 대면 개최하였고, 사전심의제를 위해 7일 전 안건 및 요약자료를 제공하고 있습니다. 규정에서 정한 안건 이외의 경영 주요 사항에 대해 26건의 현안에 대해 보고하여 공단사업의 이해도를 높였습니다.이사장 또는 이사는 본인과 직접 이해관계가 있는 사항에 대하여 의결에 참가할 수 없으며, 다만 의견만 진술할 수 있습니다.

직원의 의견을 이사회에 제시

이사회 개최 전 부서로부터 이사회에 상정할 부의안건을 받아 직원들의 의견을 반영하고 있으며, 이사회 개최 후에는 회의록을 기재부 알리오시스템, 공단 홈페이지, 이사회 커뮤니티(홈페이지)를 통해 내·외부에 공개하여 투명경영에 앞장서고 있습니다.

이사회 구성원 선정절차

상임이사를 제외한 이사회의 구성원은 임원추천위원회에서 자격요건 심사를 거쳐 임명됩니다. 공단 정관 제15조의2에 따라 임원추천위원회의 위원은 공단 비상임이사와 이사회가 선임한 위원으로 5인 이상 15인 이내로 구성하고, 이사회가 선임한 위원의 정수는 위원회 위원 정수의 2분의 1 미만으로 하여 공정성을 유지합니다.

▶이사장 선정절차

임원추천위원회 구성	임원추천위원회 복수추천	고용노동부장관 제청	대통령 임명

▶상임이사 선정절차

이사장 임명

▶비상임이사 선정절차(당연직 이사 제외)

임원추천위원회 구성	임원추천위원회 복수추천	고용노동부장관 임명

▶감사 선정절차

임원추천위원회 구성	임원추천위원회 복수추천	공공기관 운영위원회	기획재정부 장관 제청	대통령 임명

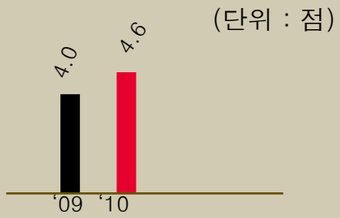
▼ 비상임이사의 옴부즈만 활동

비상임이사의 전문성을 활용한 경영참여

특히 선임비상임이사는 전문성을 활용하여 다양한 방면으로 경영활동에 참여하고 있습니다. 공단 비상임이사는 1급이상 간부급 월례회의인 녹색경영회의 참석, 비상임이사의 옴부즈만 활동을 통한 공단 사업에 대한 모니터링, 비상임이사 전용 커뮤니티(홈페이지)을 통한 정책제언 등을 통해 경영에 참여하고 있습니다.

제17조(이사회의 설치와 기능) ① 공기업·준정부기관에 다음 각 호의 사항을 심의·의결하기 위하여 이사회를 둔다.
1. 경영목표, 예산, 운영계획 및 중장기 재무관리 계획
2. 예비비의 사용과 예산의 이월
3. 결산
4. 기본재산의 취득과 처분
5. 장기차입금의 차입 및 사채의 발행과 그 상환 계획
6. 생산 제품과 서비스의 판매가격
7. 잉여금의 처분
8. 다른 기업체 등에 대한 출자·출연
9. 다른 기업체 등에 대한 채무보증. 다만, 다른 법률에 따라 보증업무를 수행하는 공기업·준정부기관의 경우 그 사업 수행을 위한 채무보증은 제외한다.
10. 정관의 변경
11. 내규의 제정과 변경
12. 임원의 보수
13. 공기업·준정부기관의 장(이하 "기관장"이라 한다)이 필요하다고 인정하여 이사회의 심의·의결을 요청하는 사항
14. 그 밖에 이사회가 특히 필요하다고 인정하는 사항

② 기관장은 다음 각 호의 사항을 이사회에 보고하여야 한다.
1. 국정감사, 제43조 제1항의 규정에 따라 실시된 회계감사와 제52조의 규정에 따라 감사원이 실시한 감사에서 지적된 사항과 그에 대한 조치 계획 및 실적
2. 공기업·준정부기관의 단체협약 결과와 그에 따른 예산소요 추계(단체협약을 체결한 경우에 한한다)
3. 그 밖에 이사회가 기관장에게 보고하도록 요구하는 사항



▲비상임이사 만족도 조사결과 (5점 만점)

이사회 의견제시 여건, 행정지원수준 등 4개분야에 대해 비상임이사를 대상으로 비상임이사 이사회 운영체계 만족도 조사를 실시하여 개선점을 도출하고 있습니다.

고객과 **공**단의 **행**복한 전**진**을 위해 노력하고 있습니다.

이해관계자

한국산업인력공단은 2010년부터 공단의 고객을 제공하는 서비스가치의 흐름에 따라 4단계 가치동인 및 사업에 따라 고객을 정의, 대응방안을 마련하였습니다.

이해관계자 구분

가치동인별 분류

내부 직원 등(가치창출고객)
- 서비스가치 제공을 위하여 서비스생산에 관련된 업무를 수행

관련 정부부처 등(가치영향고객)
- 서비스 생산을 하는 기관의 사업활동에 직·간접적으로 영향을 미치는 고객으로서 공공기관의 특성상 나타나는 이해관계 고객

평생사업의 지원기관, 해외취업연수업체 등(가치전달고객)
- 최종 고객과 공단의 접점에 위치하여 서비스 가치를 전달하는 기관 또는 개인으로서 서비스의 고객만족도에 영향이 큰 고객

최종 구매자(가치구매고객)
- 생산된 서비스의 최종 구매자로서 제공된 서비스를 직접 체험하는 고객

사업별 분류

능력개발
- 평생능력개발 교육·훈련기관, 기업, 근로자·기능진흥 관련 인, 법인, 단체

자격관리
- 자격취득 관련 인, 법인, 단체
- 출제, 시험시행관련 인, 법인, 단체

국제인력
- 외국인근로자, 외국인근로자 가족 및 지역사회, 송축국가 국민 및 정부, 법인 및 단체
- 외국인 고용 사업주, 동료 근로자, 국내 중소기업 고용허가제 관련 기관 및 단체

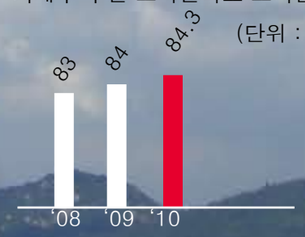
해외취업/국제교류
- 국제교류관련 인, 법인, 단체, 국가
- 해외취업 관련 인, 법인, 단체, 국가

내부고객
- 공단 운영 활동 관련 내부고객
- 사업 지원 활동 관련 내부고객

고객만족도 조사결과

▼ 기재부 주관 고객만족도 조사결과

(단위 : 점)



이해관계자 참여

VOC System

한국산업인력공단은 능력개발, 자격관리에 이어 '10년 국제인력본부에 VOC 전담 HRD고객센터를 신설하여 3개 사업을 아우르는 VOC시스템을 완성하였습니다.

HRD고객센터, 전자상담, 고객패널 등 7개 채널로 '10년 약 99만 건의 고객의 소리(VOC)를 수집하여 사업별, 업무유형별, 세부 니즈별, 발생원인별 분류 및 분석하여 매월 전사 공유하고 있습니다.

Panel System

특히 전체 고객을 대표하는 사업별, 지역별 고객패널(총 214명)의 자발적 참여를 통해 고객의 목소리에 귀 기울이고 있습니다.

▼ 사업별 고객패널 현황

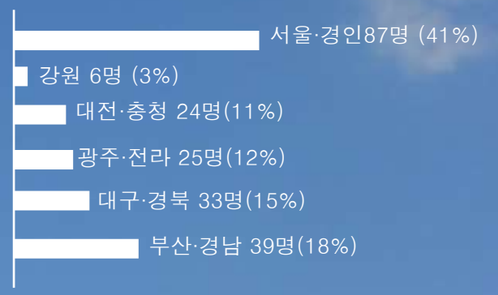
CS역량인증평가

한편, 반기별 직원들을 대상으로 실시하던 내부직원 전화응대 모니터링을 '10년부터 연중 상시 모니터링하는 'CS역량인증평가 시스템'으로 대체하여 2급 상당이하 전직원(942명, 총 정원 1,042명 대비 90.4%)이 참여, 개인별 자기 점수를 피드백 받아 CS마인드를 향상하는 촉매역할을 하였습니다.

▶ CS역량인증평가 시스템이란?

외부 CS전문 협력기관(KTCS) 직원이 외부고객으로 가장하고 공단 내부 직원을 상대로 전화 응대태도(20점), 언어표현(15점), 경청태도(10점), 업무의 전문성(15점)을 체계적으로 평가하여 해당 직원에게 자기 점수를 통보, CS마인드를 향상시키기 위해 마련된 제도입니다.

▼ 지역별 고객패널 현황



▼ 고객패널 활동 현황(2008.10~2010.11)

제 목	건 수	활 동 내 용
계	143	
개선의견 제 시	79	·수 용:29건 (미소 신분증 패용 등) ·검 토:35건 (고용노동부 건의 사항 등) ·불수용:15건 (기 시행 중인 사항 등)
체험행사 참 여	39	·국가기술자격 검정 감독관 체험행사 (20) ·베트남 외국인 근로자의 날 행사 (2) ·2010 국가직무능력표준 세미나 (2) ·해외취업 박람회 운영요원 (2) ·야간 상시검정 시험위원 체험(7) 등
만남의 장 참 여	25	·본부 및 소속기관 고객만남의 장 행사 참석

▼ 제1기 우수고객 패널간담회

Economic Value

경제가치

Page	
20	1. 경제적 가치의 창출
21	2. 경제적 가치의 배분 내부직원 배분
22	3. 경제적 가치의 향상 직원교육 성과지향조직

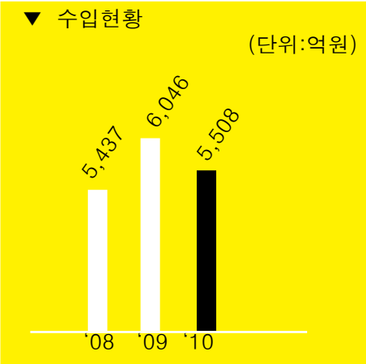
경제적 가치의 창출

한국산업인력공단은
산업인력의 양성 및 수급의 효율화를
위해 노력하고 있습니다.

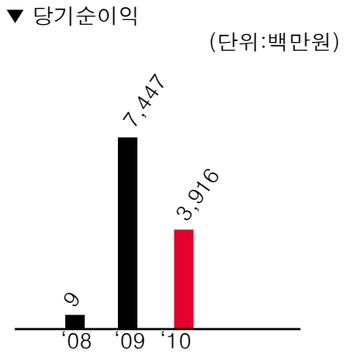
정부 보조금 수혜실적

공단의 수입은 한국산업인력공단법 제6조의 사업수행을 위하여 국가로부터 출연받은 수입인 일반회계 출연금과 고용보험기금의 출연금, 근로자직업능력개발법 및 고용보험법에 따른 위탁사업수입으로 구성되어 있으며, '10년 수입은 총 550,800백만원 중 정부지원금이 457,606백만원, 자체수입이 93,194백만원이었습니다.

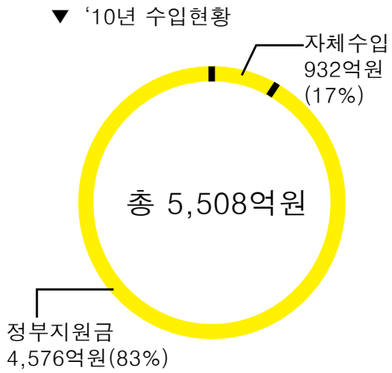
▼ 수입현황



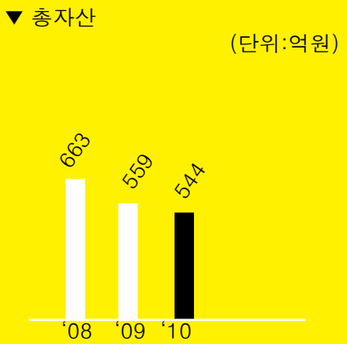
▼ 당기순이익



▼ '10년 수입현황



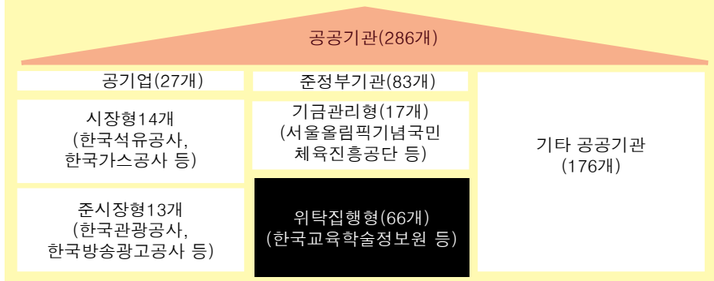
▼ 총자산



준정부기관

공공기관은 공기업과 준정부기관으로 구분되며 한국산업인력공단은 『공공기관의 운영에 관한 법률』에 따라 위탁집행형 준정부기관에 해당되며, 주무부처는 고용노동부입니다.

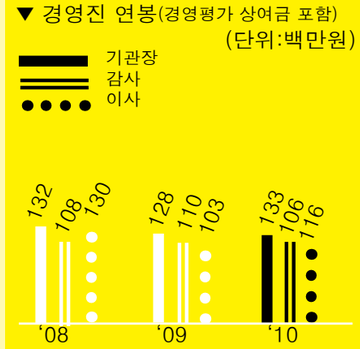
▼ 공공기관의 구분



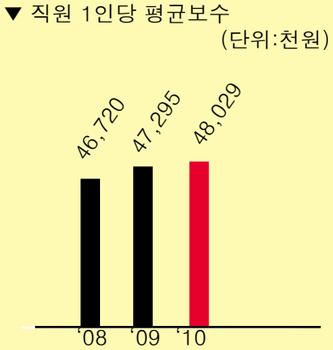
경제적 가치의 배분

내부직원 배분

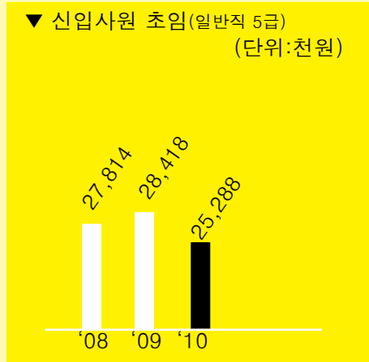
▼ 경영진 연봉(경영평가 상여금 포함)



▼ 직원 1인당 평균보수



▼ 신입사원 초임(일반직 5급)



한국산업인력공단의 신입사원 연봉은 25,288천원이며, '10년도 법정 최저임금 대비 245%수준입니다.

▼ 퇴직연금제

한국산업인력공단은 직원들의 노후소득을 보장하기 위해 '09년부터 퇴직연금제 도입을 추진하고 있습니다. 퇴직연금제도는 근로자 퇴직급여 재원을 사외(社外) 금융기관에 안전하게 예치하였다가 퇴직 후 일정 연령(55세)에 달한 때부터 연금으로 받을 수 있게 한 제도입니다.

직원들이 희망하는 경우 퇴직 시 일시금으로 수령하는 것도 가능합니다. 퇴직연금제 도입으로 「국민연금-퇴직연금-개인연금」의 3층 노후소득 보장장치가 마련되어 직원들의 노후생활이 향상될 것으로 기대됩니다.

내부직원 역량이 올라갈수록 한국산업인력공단의 성과도 향상됩니다.

경제적 가치의 향상

기존직원 교육

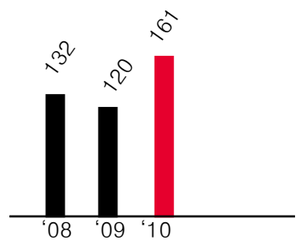
한국산업인력공단은 '인간적이고 창조적이며 행동하는 지식기반 학습인'을 인재상으로 역량기반 교육훈련을 강화하고 있습니다. 사업별 전문가 육성을 위한 '성과지향 과정', 직급별 맞춤형 과정인 '역할지향 과정', 핵심인재 육성을 위한 장기전문과정인 '미래지향 핵심리더 육성'과정으로 구성된 체계적 교육프로그램으로 구성원들의 역량을 향상시키기 위해 노력하고 있습니다.

뿐만 아니라 개인별 교육니즈의 다양화에 적극 반영하기 위해 4개월간 어학교육비 전액의 70% 지원, 석박사 학비 일부 지원 등 직원들의 평생학습을 위해 지원하고 있습니다.

이러한 다양한 직원역량 향상 프로그램과 지원으로 평생능력개발 전문기관이라는 명성에 걸맞게 '10년 1인당 교육이수시간은 161H을 달성하였습니다.

▼ 직원1인당 교육시간

(단위:시간)



▼ 자기개발교육 지원과정 운영현황

- 사이버 직무능력향상과정
- 사이버외국어과정
- 전화외국어과정
- 독서우편통신과정

신규직원 교육

'08년 일반직 5급 신규직원 75명 채용시 4주(23일)간의 집체훈련과 6주간의 OJT, 멘토링을 실시하여 업무수행을 위한 기본적인 지식을 배우고 직장인으로서 소양과 조직문화 적응능력을 배양하는 계기를 마련하였습니다.

▼ 신규직원 집체교육

▼ 세부 교육내용

- 사업본부별 전문직무교육(35H)
- 소양 및 핵심역량(81H)
- 멘토링(8H)
- 분임토의 발표(39H)
- 대화의 시간
  (견학, 체육 등산, 만남의장)(21H)

퇴직예정직원 교육

'08년에 서울디지털대학교와 산학협력(MOU) 체결을 통하여 퇴직 후 노후준비프로그램인 "e-노후생애설계과정"을 전직원을 대상으로 실시하고 있습니다.

또한 '10년부터는 퇴직예정자들을 대상으로 퇴직예정자 "New-Start과정"을 개설, 운영함으로써 퇴직예정자들의 재테크, 노후관리, 건강관리 등 퇴직시 준비사항 등을 3일(17시간)간 교육을 통하여 체계적으로 학습할 수 있는 기회를 제공하고 있습니다.

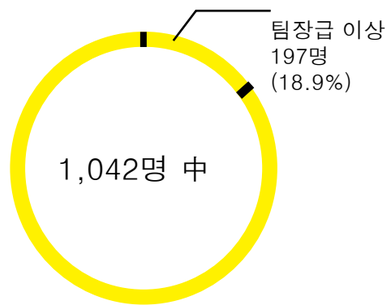
▼ 세부 교육내용
- 위대한 성공의 비밀(4H)
- 퇴직시 준비사항(2H)
- 기관 방문 및 현장 체험(7H)
- 창업 등(3H)

성과에 따른 공정한 보상을 통해 조직의 생산성을 높이고 있습니다.

한국산업인력공단은 성과와 인사 및 보수와의 연계성 강화를 통해 조직의 생산성 향상을 위해 노력하고 있습니다. 먼저 성과와 인사의 연계성을 강화한 인적자원관리(S-HRM)체계를 구축하여 고성과 상위보직자(8명)에 승진보상을 실시하였고, 평가 하위 5~10%에 대하여 파격적으로 무보직 또는 하향 보직을 실행하였습니다.

나아가 팀장급(197명, 정원 1,042명 중 18.9%) 이상을 대상으로 성과연봉이 최고·최저 2배 이상이 차이나는 실질적 성과연봉제를 도입하였으며, 3급 이하 팀원의 성과연봉제 확대 실시를 위해 노사협의회, 성과관리 코칭 등을 통해 공감대를 형성하고 있습니다.

▼ 성과연봉제 도입현황



Social Value

사회가치

Page

26 1. 경제적 가치의 사회배분
국내 사회공헌활동
일자리 창출&
재직근로자 등 역량강화
국제사회에서의 책임

31 2. 윤리경영

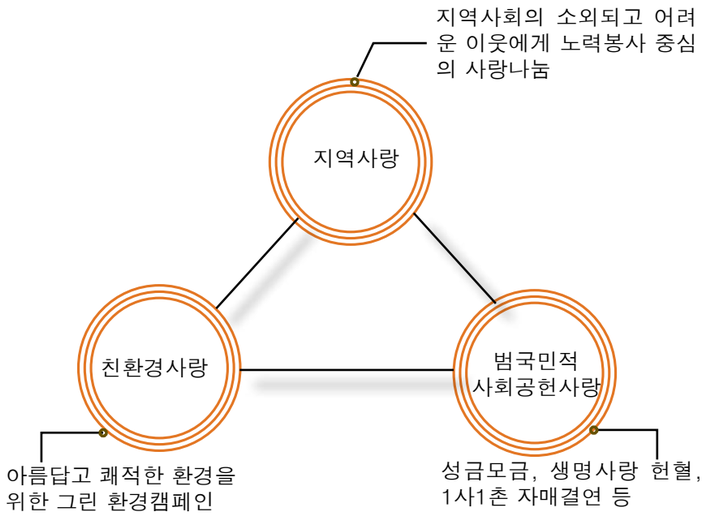
33 3. 반부패활동

경제적 가치의 사회배분

국내 사회공헌활동

더불어 함께 사는 '열린 세상'을 만들어가겠습니다.

▼ 사회공헌활동 체계



한국산업인력공단은 '05년 공단 창립 23주년을 맞이하여 지금까지의 봉사활동에서 한 걸음 더 나아가 보다 조직적이고 체계적인 활동을 펼쳐 나가기 위해 전국적으로 49개 봉사팀으로 구성된 '나누미 봉사단'을 발족하여 전 직원이 가입하여 활동하고 있습니다.

'나누미 봉사단'은 '아름다운 동행'이라는 슬로건을 내걸고 지역사랑, 친환경사랑, 범국민적 사회공헌사랑 3개 분야를 중심으로 사회공헌활동을 체계적으로 전개하고 있습니다.

'10년도는 우편원격훈련과정 심사 완료교재 19,435권을 공공도서관에 기증하였으며,한국어시험 해외 출장비 중 6,370천원을 기부하였으며, 제과제빵 실기시험 작품을 푸드뱅크에 기증, 옷수선, 영정사진 촬영, 도배, 집수리 등 기능경기대회 선수가 참여하여 사업별 특화된 사회공헌활동을 추진하였습니다.

▶ 나누미봉사단의 다짐

「나누미 봉사단원」 일동은 다양한 봉사활동을 통하여 사회의 그늘지고 소외받는 곳 구석구석을 살피는 일을 할 것입니다. 이에 우리는 다음과 같이 다짐합니다.

하나, 우리는 자발적으로 참여하여 기쁜 마음으로 봉사활동을 한다.
하나, 우리는 모든 사람은 평등하다는 것과 서로의 입장을 이해하는 자세로 봉사활동에 임한다.
하나, 우리는 봉사활동을 통해 서로 도우며 더불어 살아가는 정신을 배운다.
하나, 우리는 봉사활동을 통해 서로 신뢰하며 정이 넘치는 한가족 문화를 만들기 위해 노력한다.
하나, 우리는 봉사활동을 함에 있어서 항상 HRD MAN으로서의 긍지와 사명감을 가지고 시민의 모범이 되며, 봉사활동을 통해서 개인과 공단의 위상을 드높일 것을 결의한다.

▼ 사랑의 일일찻집

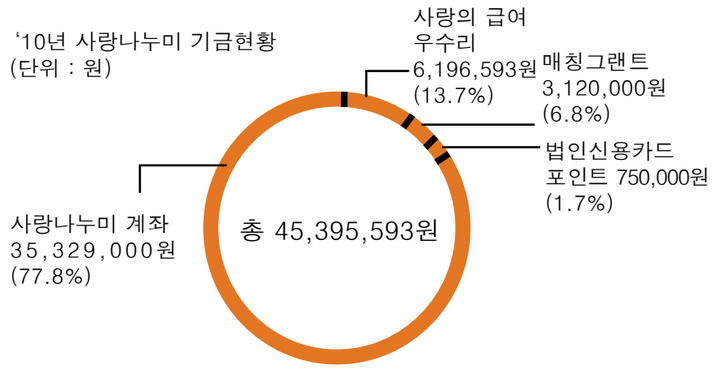
▼ 사랑의 밥퍼 나눔봉사활동

뿐만 아니라 사랑의 급여 우수리, 사랑나누미 계좌, 매칭그랜트 등 다양한 기금을 운영하여 '10년 총 44,455천원을 저소득층 및 사회복지시설에 기부하였습니다.

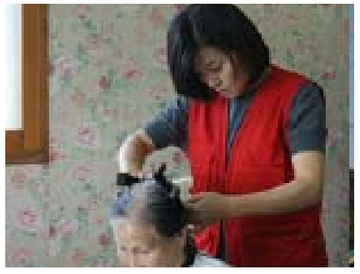
▼ 사랑나누미 기금 종류

사랑의 급여 우수리	인력공단 임직원들의 자발적 참여로 매월 급여에서 1천원 미만 자투리를 공제하여 조성하는 사회봉사활동 기금입니다.
사랑나누미 계좌	인력공단 임직원들이 스스로 가입한 희망 계좌수에 따라 매월 급여에서 1계좌당 1천원을 공제하여 조성하는 사회봉사활동 기금입니다.
매칭그랜트 (Matching Grant)	임직원들이 자발적인 참여로 조성된 사랑 나누미 기금(사랑의 급여 우수리)에 대하여 공단도 동 액을 매칭하여 출연하는 제도입니다.
전화요금 콜 보너스	전화요금 사용실적에 따라 콜보너스로 적립되는 포인트를 조성하는 사회봉사활동 기금입니다.
법인신용카드 포인트	법인신용카드 사용실적에 따라 적립되는 포인트를 조성하는 사회봉사활동 기금입니다.

▼ '10년 사랑나누미 기금현황 (단위 : 원)



▼ 전북지사 기능봉사



▼ 이천시 자채방아마을(1사1촌 자매결연마을) 농촌봉사

▼ 사랑의 헌혈행사

▼ 저소득계층 지원을 위한 행복나눔바자회

▲ 공공기관 채용정보 박람회 개최

일자리 창출

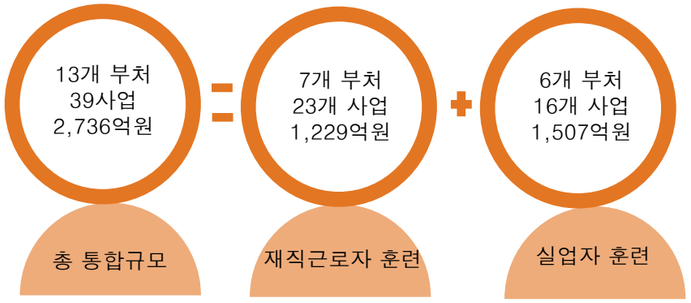
한국산업인력공단은 '공공기관 채용정보 박람회('10.12월)'를 주관하여 고학력 구직자들이 선호하는 공공기관에 대한 채용정보를 제공, 취업멘토링을 실시하였습니다. 서울무역전시장(SETEC)에서 진행된 박람회는 86개 공공기관이 참여하여 공단이 청년실업 해소를 위한 공공기관의 사회적 책임을 제고하는 기회가 되었습니다.

▼ 해외취업박람회 개최

재직근로자 등 역량강화

▶ 국가인력양성사업 운영

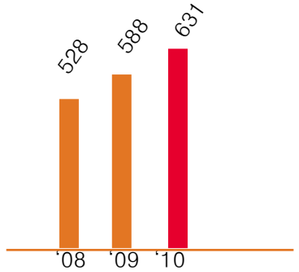
한국산업인력공단은 국가 직업능력개발사업의 유사·중복성을 개선하고 사업의 효과성을 높이기 위해 '10년 지경부 등 13개 부처 39개 세부사업(예산 2,736억원)을 성공적으로 이관받아 통합·운영하고 있습니다.



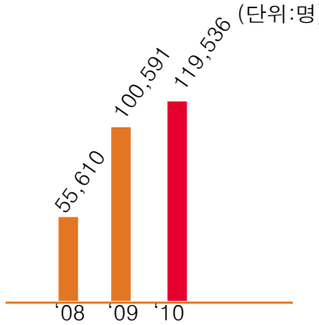
▶ 능력개발 사업 실적

그 밖에도 중소기업 학습조직화 지원, HRD우수기관 인증, 국가기간·전략산업직종훈련지원 등을 통해 중소기업의 다양한 직업능력개발활동을 촉진 지원하고, 근로자의 직무능력 향상을 도와주고 있습니다.

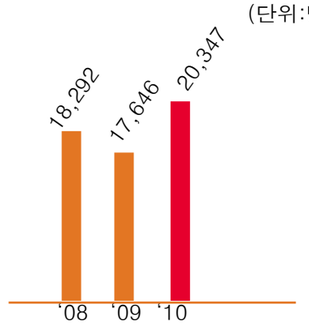
▼ 기업 HRD 지원 실적 (단위:기업)



▼ 근로자 능력개발지원 실적 (단위:명)



▼ 실업자 능력개발지원 실적 (단위:명)



국제사회에서의 책임

우리의 경험과 지식을 후발 개도국에 전수하여 우호협력 증진에 앞장서고 있습니다.

▼ 아프가니스탄 바그람직업훈련 관리자 초청연수

▶ 개도국 무상지원

우리나라가 OECD에 가입하고 경제수준이 상승하게 됨에 따라 일정 한 금액(GNP의 0.08%)을 국제기구 또는 개도국에 지원하여야 합니다. 이에 한국산업인력공단은 아프가니스탄 등 GNP 300불 이하의 개도국에 전문가를 파견하여 공과개설, 훈련직종 교재개발, 시설장비 기자재 사양서 작성 등 직업훈련원 설비 및 운영을 지원하여, 개도국의 직업훈련 인프라 구축을 위해 노력하고 있습니다.

반면 과거 원조를 받던 개발협력사업의 선진국인 독일과 개도국 공동 지원, 직원상호교류· 협력워크숍, 컨퍼런스 개최, UNESCO 협력사업 공동 실시 등을 내용으로 하는 MOU를 체결하고, 독일과 공동으로 라오스, 베트남, 인도네시아 3개국에 직업훈련 지원사업을 실시할 예정입니다.

자격검정, 평생능력개발, 외국인 고용지원사업 등 공단 주력사업의 강점을 살려 한국산업인력공단은 정부의 대개도국 무상지원사업에 적극 참여하여 우리의 경험과 지식을 후발 개도국에 전수 및 우호협력 증진에 앞장 서겠습니다.

▼ 네팔 '천사의 집' 봉사활동

▼ 학용품을 받고 기뻐하는 캄보디아 어린이들

▼ 외국인고용허가제(EPS)와 연계한 사회공헌활동(4회)

from 외국인력국 남효준 과장(2010.03.22)

여기는 뜨로팽 축(Tropaing Chhouk)학교. 캄보디아 수도 프놈펜으로부터 약 1시간 30분을 달려야 도착하는 작은 시골학교다. 여기에 캄보디아 한국어시험 출장팀이 떴다.
왜 한국어시험 출장팀은 전날 시험시행의 피로감을 잊은 채 새벽부터 얼굴도 모르는 아이들을 만나러 달려갔을까?

국제인력본부 외국인력국에서는 작년부터 사업과 연계한 사회공헌활동을 실시하고 있다. 사랑의 바자회를 열어 그 수익금으로 식수난에 허덕이는 캄보디아에 우물 2개를 파주기도 하고, 외국인근로자의 체류생활을 돕는 외국인근로자지원센터를 지원하기도 하였다.
이번 시골학교 방문도 같은 취지다. 한국어시험 출장자들이 십시일반 성금을 모아 캄보디아 시골학교 어린 학생들에게 학용품을 지원한 것이다. 전교생 705명 전원에게 공책, 연필, 자 등 학용품 세트를 전달하였다.

정일성 외국인력국장(현, 능력개발이사)은 학생들에게 과거 우리나라도 외국으로부터 많은 지원을 받은 경험이 있음을 들고, 캄보디아 어린이들이 열심히 공부하여 훌륭한 인물이 될 수 있도록 노력해달라고 당부하였다. 함께 동행한 행수어 캄보디아 송출국장은 한국과 한국산업인력공단에 깊이 감사하며 어린 아이들이 한국과 공단을 가슴에 새기고 힘차게 살아갈 것이라 화답했다.

국제인력본부 외국인력국의 해외 사회공헌활동은 완료형이 아니라 진행형이다. 외국인 고용허가제와 연계된 사회공헌활동을 꾸준히 발굴하여 투명윤리 경영을 지속적으로 실천할 계획이다. 캄보디아 어린이들의 꿈이 꼭 이루어지길 바라며...

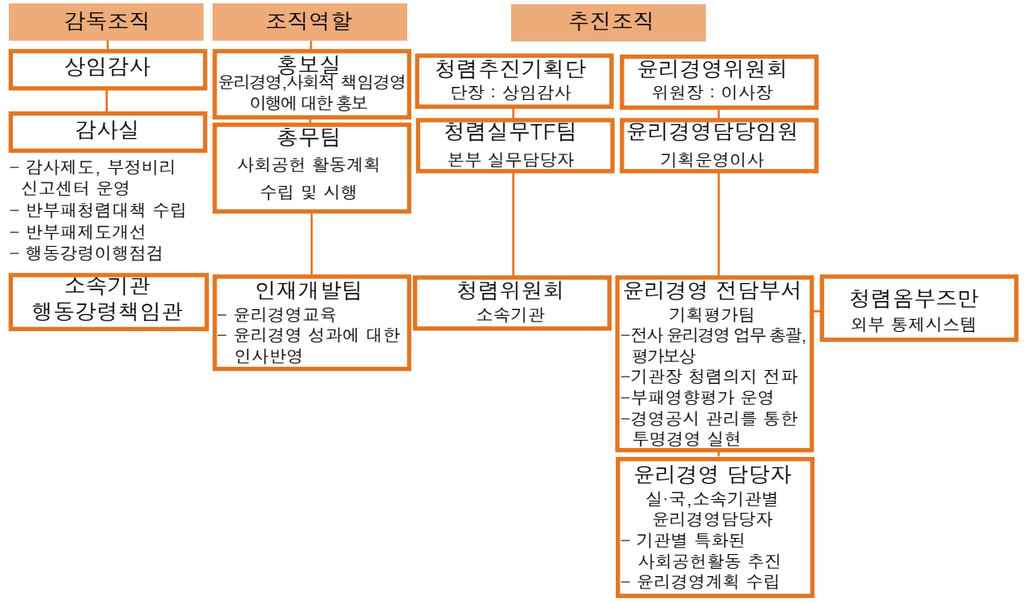
▼ 캄보디아 우물 파주기

사회가치

기본과 원칙에 충실한 신뢰받는 청렴공단이 되겠습니다.

윤리경영

▼ 윤리경영 및 반부패 추진체계



한국산업인력공단은 CEO 4대 경영방침 중 하나로 '투명윤리'를 채택하여, 기본과 원칙에 충실한 신뢰받는 청렴공단을 실현하기 위해 노력하고 있습니다.

이를 위해 '10년 TF조직이던 특정감사팀을 정규조직화 하였으며, 청렴도 향상을 위한 정책방향 설정을 위해, '청렴추진기획단'을 신설하여 조직체계를 정비하였습니다.

윤리조직 문화 정착을 위해 샘물경영 주간을 신규 마련하여 윤리경영 수기·표어 공모대회를 개최하고 전직원 청렴서약을 실시하여 윤리의식을 고취시켰습니다.

아울러, 윤리경영 추진상황을 브랜드 캐릭터 '바른샘이'을 활용해 사내 인트라넷에 상시 노출시켰으며, 변호사 등 외부전문가에 의한 외부통제시스템인 '청렴옴부즈만'제도를 신규 도입하여 윤리경영 추진상황을 지속적으로 모니터링하고 있습니다.

부정당한 행위의 내·외부 고발 활성화를 위해 보상금을 최고 2천만원에서 5억원으로 대폭 상향조정하였으며, 고발(신고)자 보호를 위해 고발채널은 외부기관인 콜센터로 이관하는 등 내부 공익신고제도를 정비해 정착시켰습니다.

이러한 윤리경영, 반부패 실천노력으로 국민권익위원회 제도개선 분야 공공기관 중 최우수 평가로 '대통령 표창'을 수상하였으며, '11. 6. 23에는 세계 최고 권위의 'UN 공공행정상'에서 '공공행정에서의 부패방지 및 척결'분야 대상을 수상하였습니다.

▼ 윤리경영 캐릭터 '바른샘이'를 이용한 명함

▼ 샘물경영주간 기념식

▼ 청렴추진기획단 회의

▼ UN 공공행정상 증서

연간 윤리경영 추진실적

2010
청렴옴부즈만 도입
청렴추진기획단 신설
내규 등에 내재하는 부패유발요인 제거를 위한
부패영향평가제도 도입
샘물경영 주간 운영

2009
'투명윤리'를 경영방침으로 채택
윤리헌장 '바른샘이의 다짐' 전사 부착

2008
윤리경영 브랜드 '샘물경영' 도입
윤리경영 지수(HRD KEDEX) 개발
해외취업 연수과정 지문인식 출결관리시스템 도입

2007
전자계약 도입
국민권익위원회 3년 연속 청렴도 우수기관 선정
자격증 불법대여 감시단 운영
UN Global Compact 가입

2006
전직원 청렴서약 체결
매주 수요일 윤리의식 점검
윤리경영담당자 부서별 지정

2005
청렴행동수칙 제정
윤리경영 및 사회공헌 웹페이지 구축
윤리경영 추진실적 내부경영평가에 반영

2004
윤리경영위원회 도입
부정비리 신고센터 마련
윤리헌장, 임직원 행동강령 제정

바른샘이의 다짐

-우리는 인적자원개발 전문가로서의 사명감과 자부심을 가지고 깨끗한 '샘물경영'을 실천하여 국민에게 사랑과 신뢰를 받는다.
-우리는 높은 윤리적 가치관을 바탕으로 맑은 샘물과 같이 깨끗하고 투명하게 업무를 처리한다.
-우리는 고객의 권리를 존중하고 최고의 서비스를 제공하여 고객섬김경영을 실천한다.
-우리는 모든 거래와 회계처리를 바르고 공정하게 행하여 국민의 신뢰를 받는다.
-우리는 사회공동체의 일원으로서 다양한 사회공헌활동을 적극적으로 전개하여 사회적 책임을 다한다.
-우리는 노사간에 신뢰와 화합을 바탕으로 상생의 관계를 추구한다.

반부패 활동

부패영향평가제도 도입

한국산업인력공단은 내규 등에 내재하는 부패유발요인을 입안단계에서 제거·정비함으로써 정책수립·집행과정의 투명성을 확보하고자 '10년 '부패영향평가제도'를 도입하여 운영하고 있습니다.
회계, 계약, 건설, 인사 등 부패가 발생할 개연성이 높은 업무유형 10개에 대해서 중점 평가하고 있으며 '10년 부패영향평가가 적용된 내규는 총 39건입니다.

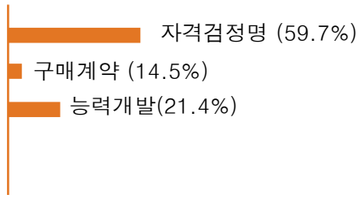
부패사건에 대한 조치

한국산업인력공단은 정기적으로 종합감사, 특별(기획)감사, 일상감사를 통한 내부통제시스템을 운영하고 있으며, 부패사건에 대한 조치를 강화하기 위하여 감사규정시행규칙 개정('10.10.29)을 통해 감사결과 처분기준(주의, 경고)에도 불구하고, 중대사안일 경우 징계할 수 있도록 처분 기준을 강화하였습니다. 아울러 부패사건 발생시 재정상·신분상·행정상 조치를 취하고 있습니다.

▶ 부패사건에 대한 조치방법
○ 재정상 조치 : 변상, 추징(회수), 환급
○ 신분상 조치 : 파면, 면직, 정직, 감봉, 견책
○ 행정상 조치 : 경고, 주의, 시정, 시정적주의, 고발, 개선, 의견통보

리스크 평가 및 e-감사시스템

▼ '10년리스크 평가결과

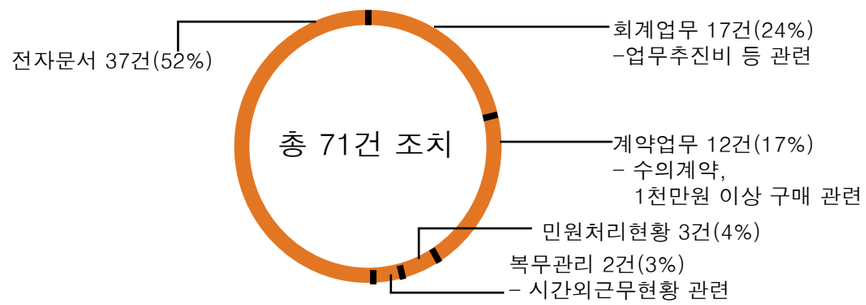


또한 업무분야별 감사지적사항을 분석하여 리스크(위험) 평가 결과를 근거로 자격검정 필·실기시험 집행 등 사업별 취약분야에 대해 기획감사를 실시하였으며, 점검결과 부패위험 요소 및 사고발생 위험이 있는 분야에 대해서는 개선 및 시정토록 조치하였습니다.
자체 e-감사시스템을 이용해 구매, 회계, 업무추진비 집행 등 부패위험 요소가 있는 분야에 대해 매일 모니터링을 실시하여 사전예방에도 노력을 기울이고 있습니다.

▼ 기획감사 실시현황

사업분야	기획감사 분야	대 상	실 시
국가자격검정	실기시험 현지채점 및 문제출제	시험장	4회
평생능력개발	지원업체 선정 및 지원, 기능경기대회 운영	지원업체	4회
외국인고용지원	한국어 시험 및 해외주재원 운영실태	파견국	3회
해외취업지원	연수취업 운영실태	연수기관	2회
경영지원	성과계약 이행실태	관련부서	1회

▼ '10년 e-감사시스템 조치실적



부패사건에 대한 조치

'10. 9. 16~10. 27 전직원이 '국민권익위원회 사이버 청렴교육'을 이수하였습니다. 아울러, 내규 등에 내재하는 부패유발요인을 입안단계에서 제거·정비하기 위해 '10년 신규 도입한 '부패영향평가제도'에 대한 매뉴얼 교육을 실시하였습니다.

Environmental Value

환경가치

Page

36 1. 에너지 절약

36 2. 수자원 보호

37 3. 대기 보호

38 4. 재활용

환경가치

한국산업인력공단은 에너지절약 10%를 목표로 노력하고 있습니다.

에너지 절약

▼ 에너지절약 캠페인

한국산업인력공단은 에너지절약 10대 실천과제를 선정하여 캠페인을 전개하였으며, 월별·연도별 에너지 사용량을 사내 인트라넷(슬기샘터)에 게시하여 에너지 절약 의식을 고취하였습니다.

아울러 열(연료) 전기 에너지 절감을 위해 승용차 요일제 시행, 개별 냉·난방기 사용 금지, 엘리베이터 격층 운행, 본관 및 별관 조명 자동절전시스템,프린터 잉크/토너절감 솔루션(Tsaver),PC전력 절감솔루션(Greenware CPM) 등을 운영하고 있습니다.

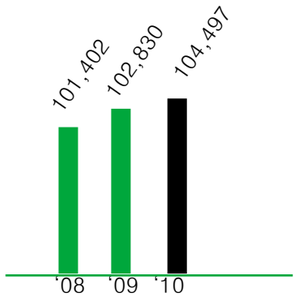
'10년 에너지절감 추진계획을 수립하여, 에너지절약 추진위원회, 점검반, 각 부서당 1명씩 에너지 절약 지킴이를 지정하여 에너지 절약 10%를 목표로 노력하였습니다.

특히 2013년 울산으로 이전될 공단 본부 청사는 전체 외벽면적에 대한 창면적비를 50%미만으로 하고 옥외 경관조명 설치를 제한하는 등 건물 에너지 효율 1등급으로 건설할 예정입니다.

▼ PC전력 절감솔루션 (Greenware CPM)

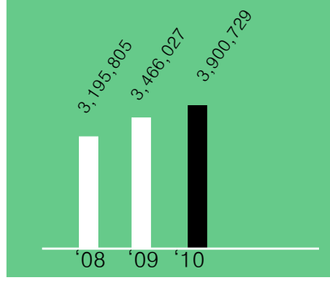
▼ 연료 사용현황

(단위 : kgoe)



▼ 전기사용현황

(단위:kWh)

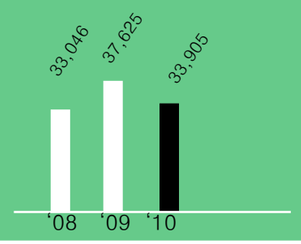


환경가치

수자원 보호

▼ 용수 사용량

(단위:톤)



환경가치

기후온난화 방지를 위해 2015년까지 온실가스 배출을 20% 이상 감축하겠습니다.

대기 보호

▼ 식목행사

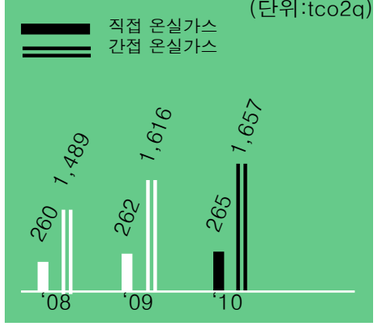
▼ 대전지부 자전거타기 대행진

「저탄소 녹색성장 기본법」에 근거하여 '11년부터 '공공부문 온실가스·에너지 목표관리제'가 시행됨에 따라 한국산업인력공단은 매년 온실가스 감축목표를 설정하고 이에 대한 이행실적을 관리해 나갈 예정입니다.

이에 따라 공공부문 기관들은 온실가스 배출량 및 에너지 사용량을 2007년~2009년 3개년 연평균 배출량 대비, 2015년까지 20% 이상 감축하는 것을 목표로 매년 12월까지 이행연도 감축목표와 그 이행계획을 제출하고 차차연도 3월까지 이행연도의 이행실적을 환경부 온실가스종합정보센터의 시스템을 통해 제출하여 목표 달성여부 등을 평가받을 것입니다.

▼ 직·간접 온실가스 배출량

(단위:tco2q)



▼ 직접 온실가스와 간접 온실가스의 구분
(환경부 고시 제2010-185호「공공부문 온실가스·에너지 목표관리 운영 등에 관한 지침」제6조 제2항)

직접 배출
- 고정 연소시설에서의 에너지 사용에 따른 온실가스 배출(예 : 건물)
- 이동 연소시설에서의 에너지 사용에 따른 온실가스 배출(예 : 자동차)

간접 배출
- 전기, 열(스팀) 사용에 따른 간접 온실가스 배출

▼ 소속기관의 온실가스 배출 저감 노력

from 전북지사 HRD사업팀 김형석 과장(2010. 4. 4)

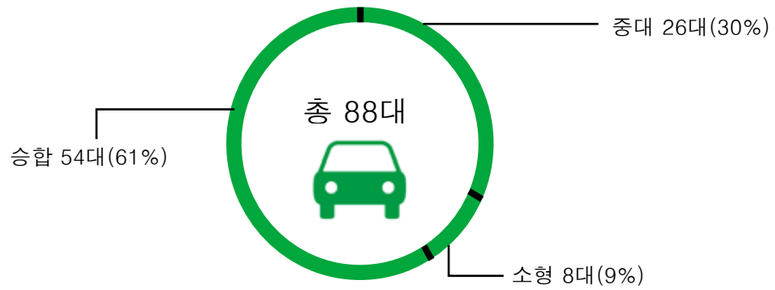
한국산업인력공단 전북지사는 계량화된 온실가스 배출량을 상시 점검하여 우리 지사의 에너지소비량을 효과적으로 관리하기 위해, '10. 10월 전라북도 주관 '공공기관 배출권거래제 시범사업'에 공단 최초로 참여하였습니다. '공공기관 배출권 거래제'란 온실가스 감축을 위해 전라북도내 공공기관 등을 대상으로 기준배출량('07~08년 평균) 대비 온실가스 감축목표를 설정하고 목표달성을 위하여 배출량 초과분과 감축분을 거래하는 제도입니다.

뿐만 아니라, 국가 온실가스 종합관리 시스템(http://gov.gir.go.kr/index.html)을 통해 매월 온실가스 배출량 및 에너지 사용량을 입력, 관리하여 우리 지사는'11년 2분기 목표 대비 7.1% 탄소배출을 저감하였습니다.

앞으로도 전북지사는 기후변화 대응을 위한 공공기관으로서의 책임을 다하기 위해 노력하겠습니다.

온실가스 배출 감소를 위해 중형 하이브리드 차량 1대를 '10년 구입하였으며, 전체 기관 보유 차량 88대 중 소형차량은 8대(9%) 차지하고 있습니다. 앞으로 기관차량 구입시 친환경연료 차량 비중을 확대할 예정입니다.

▼ 기관 차량 현황

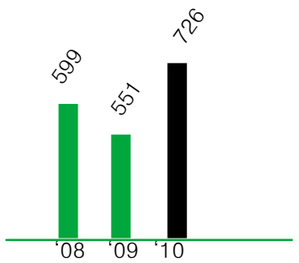


환경가치

재활용

▼ 쓰레기 배출량

(단위 : 톤)



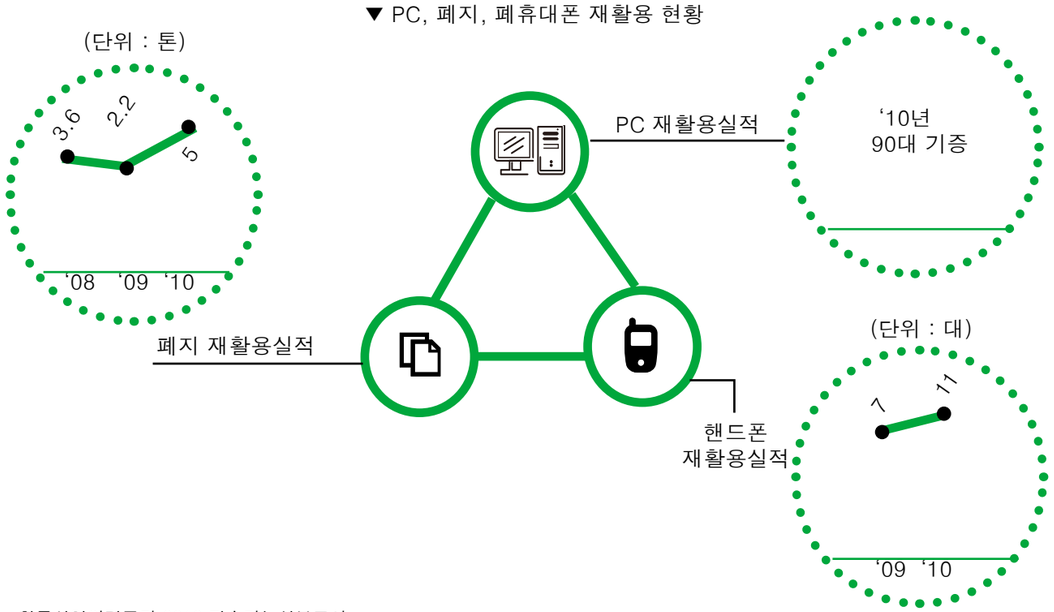
▼ 사랑의 물품 모으기 행사

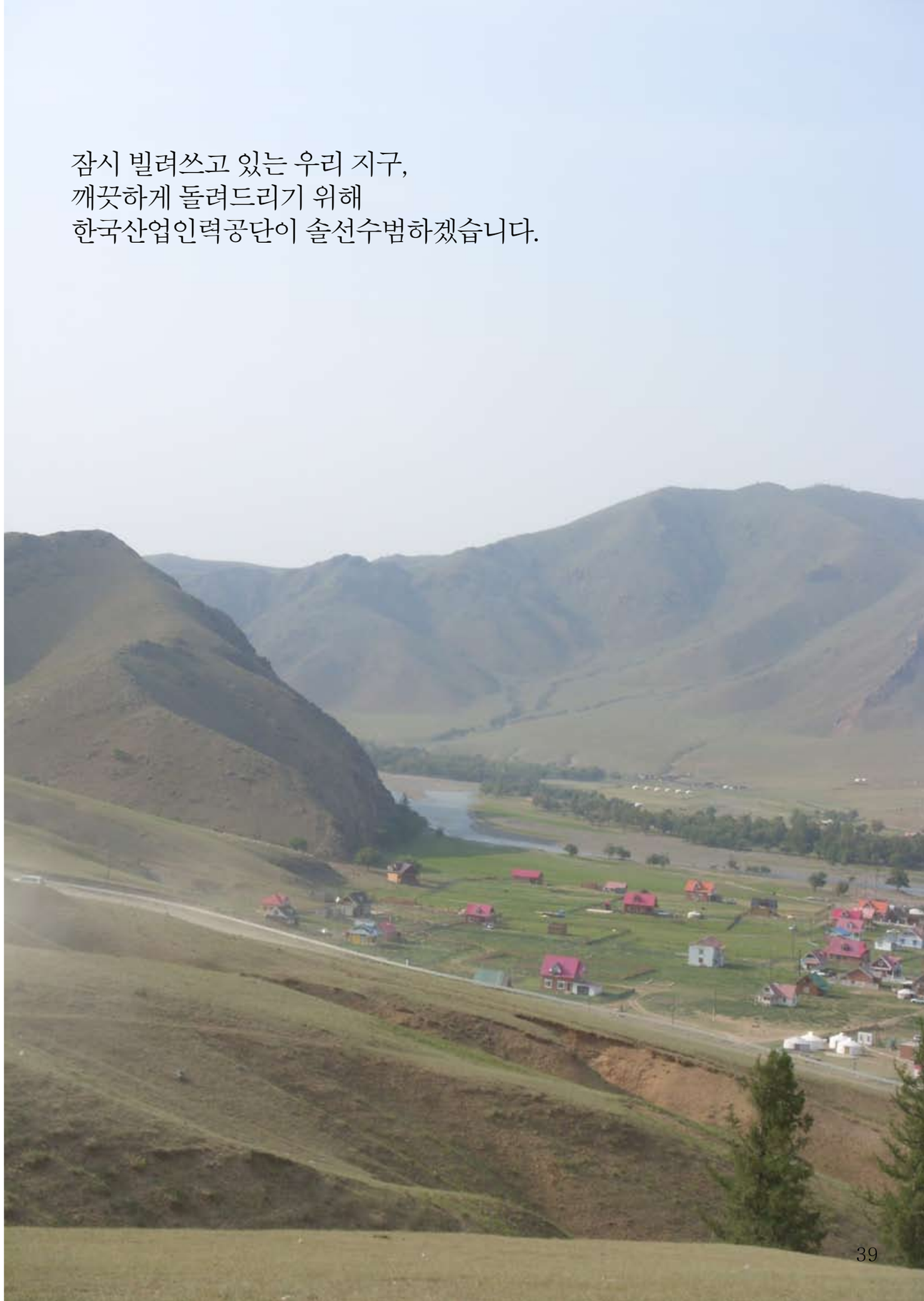
한국산업인력공단은 PC, 폐지, 폐휴대폰 등을 재활용하는 캠페인을 추진하여 한정된 자원을 효율적으로 사용하기 위해 노력하고 있습니다.

특히, '09년부터 환경부 주관의 '폐휴대폰 재활용 캠페인'에 참여하여 폐휴대폰 18대를 수거하여 한국전자환경산업협회에 전달, 재활용하고 있습니다.

또한 해외 어린이 돕기 사랑의 물품모으기 행사(6.21 ~ 6.25)를 실시하여 의류 900여점 등 1,035점을 모아 몽골 및 네팔 어린이들에게 기부하였습니다.

▼ PC, 폐지, 폐휴대폰 재활용 현황





Labor Value

노동가치

Page

42 1. 인력현황

42 2.노동조합

43 3.건강증진 프로그램

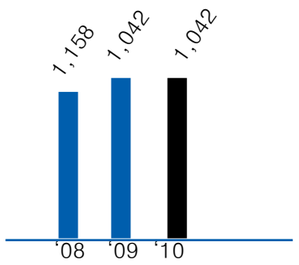
44 4.좋은 일터 만들기

한국산업인력공단은 노사공동으로 직원의 건강증진과 복지향상을 위해 노력하고 있습니다.

인력현황

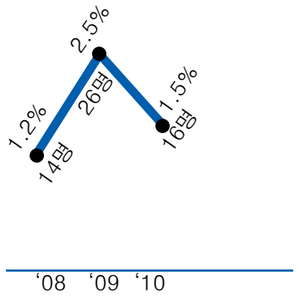
▼ 직원현황(정원기준)

(단위 : 명)



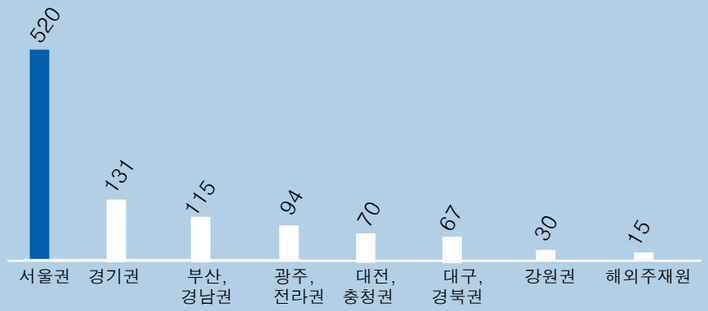
▼ 비정규직 현황 및 비율

(단위 : 명, %)



▼ '10년 지역별 인력현황(정원 1,042명)

(단위 : 명)



노동조합

한국산업인력공단 직원은 2급 상당 이상인 자 및 3급 팀장 이상 보직자, 본부의 인사, 총무노무, 감사, 비서, 기획, 예산업무 담당 직원을 제외하고 자유롭게 노동조합에 가입할 수 있습니다. 노동조합에 가입한 단체교섭 적용 대상은 2010년 총 정원 1,042명 중 670명(총 현원 중 64.3%)입니다.

단체협약서 제 12 조에 의거 조합원의 조합활동 자유를 보장하기 위해 노사가 합의한 조합활동은 유급으로 하고 있으며, 조합활동을 이유로 불이익한 조치를 하지 않을 것을 명시하고 있습니다.

단체협약 제7조에 한국산업인력공단은 제 규정의 개폐, 임·직원의 인사발령, 이사회 개최계획 및 회의결과, 공단의 주요 행사계획 등을, 조합은 조합임원의 변동, 조합원의 가입, 탈퇴 및 제명 등 주요 변동 사항을 사전 또는 사후 통보하게끔 명시하여 쌍방향 커뮤니케이션이 이루어지게 하고 있습니다.

▶ 노동조합 연혁

1988. 07. 25 한국산업인력관리공단 노동조합 창립
1996. 05. 07 상급단체 변경 [민주노총(전문노련) 가맹]
1998. 04. 22 노동부출연기관 노조협의체 구성(공단 등 8개기관 노조)
1999. 03. 01 상급단체 변경 [한국노총(공공서비스노련) 가맹]
2003. 07. 16 조합가입범위 확대(만장일치) 조합규약 개정
2005. 10. 08 정부의 일방적 조직개편 반대투쟁(국회 앞 집회, 가두행진)
2007. 12. 18 임원선거 (9대 위원장 이인상)
2011. 01. 27 임원선거 (10대 위원장 신치수)
2011. 03. 01 제10대 집행부 출범(위원장 신치수)

건강증진 프로그램

▼ 선택적 복지제도 사이트

한국산업인력공단은 '08~'09년 암 환자가 10명 발생하여, 3명이 사망하였습니다. 이에 노동조합에서는 성명서를 발표하는 등 문제제기를 통해 노사는 심각성을 인식하고 문제해결을 위해 공동으로 노력하고 있습니다.

'10년 2월 '직원건강증진 프로그램 운영계획'에 따라 암 조기발견을 위한 '맞춤형 건강검진'을 지원하여, 1인당 20만원씩 격년으로 지원하고 있으며, 단체보험 보장내역에 '심근경색, 뇌졸중 등'을 추가 보장하여 운영하고 있습니다. 뿐만 아니라 암, 심근경색, 뇌졸중 같은 심각한 질병을 예방하기 위해, 집중휴가제, 연차휴가의 실질적 사용 촉진, 선택적 복지제도 조기 시행 등으로 임직원들에게 충분한 휴식 기회를 제공, 건강권을 보장하고 있습니다.

▼ 노사공동의 건강증진 프로그램

충분한 휴식기회 및 건강권 보장

- 집중 휴가제, 월례 휴가제 도입
- 숙직근무자 익일근무 완전 면제
- 연차휴가의 실질적 사용 촉진

맞춤형 특별(암)검진 실시

- 의무적인 암 검진 시행
- 기존 형식적 건강검진 탈피
- 전문 진단병원을 통한 개인건강 이력관리

건강관리 프로그램 실시

- 건강한 뇌와 몸만들기 강좌 (전문강사 점심시간 활용, 매주 수요일)
- 직무교육시 건강강좌 도입(2H)
- 선택적 복지제도 조기 시행(4월)

단체보험 설계

- 건강검진 결과 자료 분석을 통한 합리적인 단체보험 가입

좋은 일터 만들기

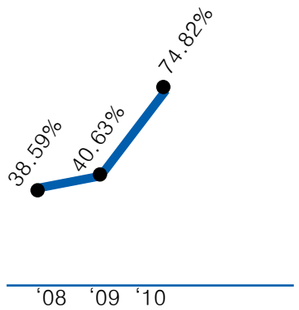
한국산업인력공단은 직장과 개인의 삶을 동시에 추구하는 활기찬 조직문화를 선도하기 위해 제주도 직원 휴양시설, 직장동호회 지원, 선택적 복지제도, 철도요금 할인제도 등 '좋은 일터 만들기 프로그램'을 운영하고 있습니다.

뿐만 아니라, 교통보조비, 중식보조비 지원, 중· 고등학생 자녀 학비 보조, 3천만원 범위 내 연리 4.5%로 주택자금보조, 무주택직원과 무연고 근무자에게 사택지원 등 직원 복지향상을 위해 노력한 결과, '10년 복지후생제도 만족도가 과년도 대비 34.19% 증가한 74.82%을 달성하였으며, 연도별 평균 근속연수도 매년 증가하고 있습니다.

▼ 노사 한마음 월드컵 응원

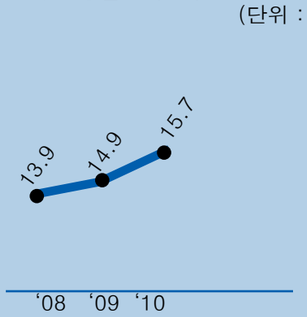
▼ 조직활성화를 위한 팀빌딩

▼ 직원 복리후생 만족도



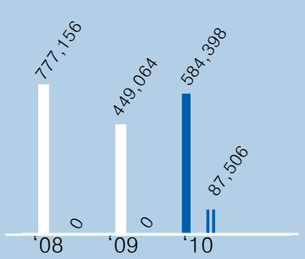
▼ 직원 평균근속연수

(단위 : 연)



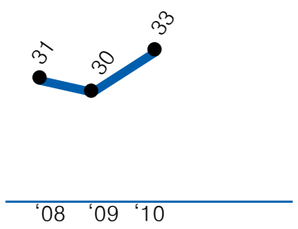
▼ 복리후생비 집행실적

(단위 : 천원)

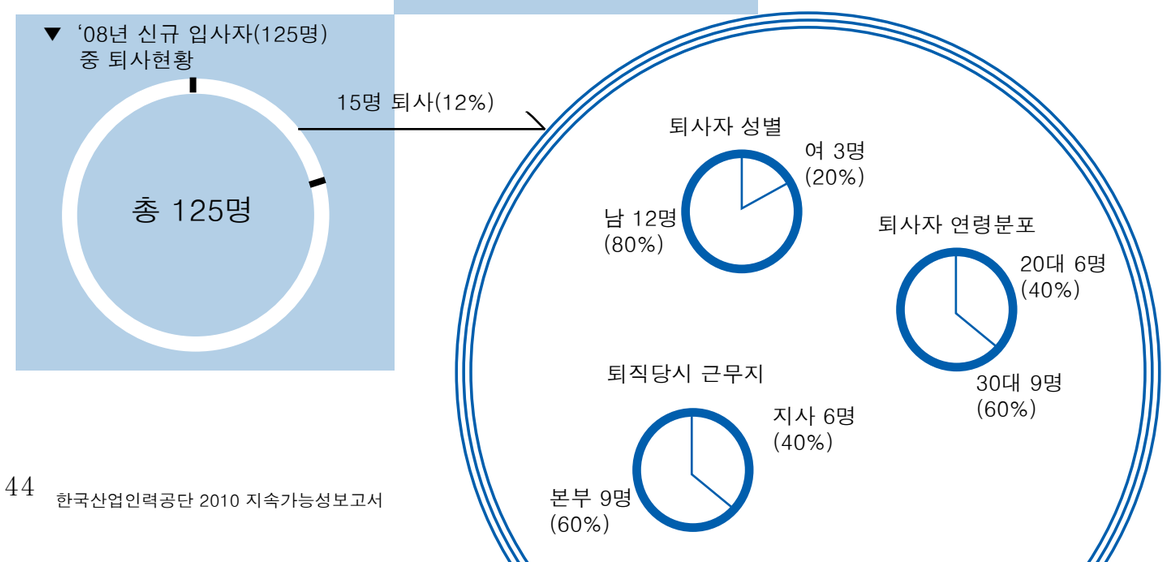


▼ 직원 퇴직(이직포함)현황

(단위 : 명)



▼ '08년 신규 입사자(125명) 중 퇴사현황



Human Rights Value

인권가치

Page

48 1. 직원 인권보호프로그램

49 2. 고용취약계층 보호

50 3. 고객인권 보호

인권가치

한국산업인력공단은 임직원행동강령에 의거 내부직원 차별을 금지하고 있습니다.

직원 인권보호프로그램

임직원 차별방지

임직원행동강령 제14조 '특혜·차별대우 금지'에 의거 임직원은 직무를 수행할 때 지연·혈연·학연·종교 등을 이유로 특정인이나 단체에게 특혜를 주거나 특정인이나 단체를 차별하지 못하도록 되어 있습니다.

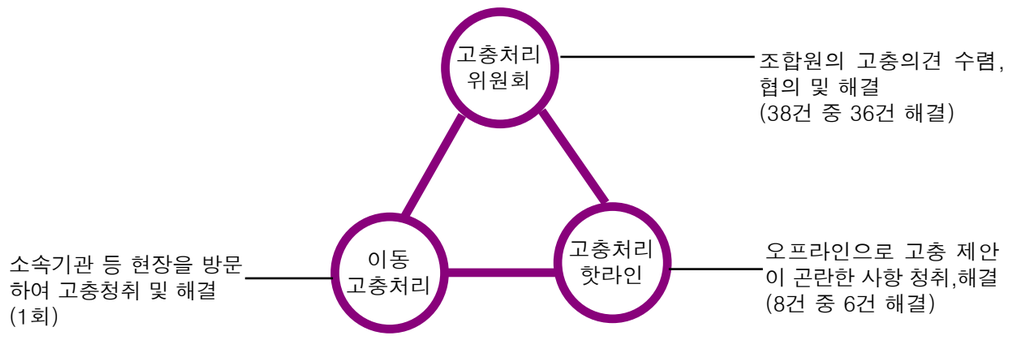
만약 지연·혈연·학연·종교와 관련하여 임직원이 차별이나 불이익을 받았을 경우, 행동강령책임자 또는 소속기관의 장에게 보호조치 및 불이익의 구제 등을 요청할 수 있으며, 이 경우 소속기관의 장과 행동강령책임자는 그에 필요한 적절한 조치를 취하여야 하고, 소속기관의 장과 행동강령책임자는 신고인과 신고내용에 대하여 비밀을 보장하고 있습니다. 이와 관련하여 매년 주기적으로 점검을 실시하고 있으며, 2010년에는 위반사례가 한 건도 발생하지 않았습니다.

▶ 행동강령책임자
- 본 부 : 감사실장
- 자격출제원 : 총괄관리팀장
  국제HRD협력원 : 국제교류팀장
- 지역본부 및 지사 : HRD사업팀장

직원고충처리 시스템

한국산업인력공단은 직원의 권리 보장을 위해 노사공동의 직원고충처리 시스템을 운영하고 있습니다.

▼ 노사공동의 직원고충처리시스템



인권교육

한국산업인력공단은 매년 '반부패 청렴대책'을 소속기관별로 수립, 소속기관별 자체적으로 '임직원행동강령' 교육을 실시하고 있으며, 상·하반기에 걸쳐 '임직원행동강령' 교육 실적 등을 본부에서 모니터링하고 있습니다.

▶'10년 임직원행동강령 교육 실적
- 3,903명(연인원)
- 1인당 평균 27.4시간 실시

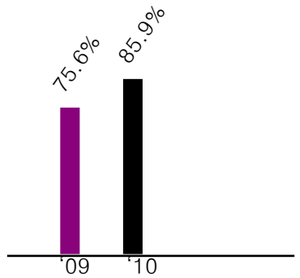
아울러 '10년도 '사례로 배우는 성희롱 예방' 사이버 교육을 전 직원이 이수하였으며, 인권과 관련한 교육은 지속적으로 실시할 계획입니다.

강제노동 근절

임직원의 실질적 휴가사용을 장려하기 위해 집중휴가제(여름휴가 등) 및 월례휴가제를 도입하였으며, 분기별 휴가사용율 모니터링 및 해당팀 통보 등을 통해 '10년 휴가사용률은 85.9%를 달성하였습니다. 아울러 매주 수요일을 '패밀리데이'로 지정, 정시 퇴근을 실시하여 직원들의 삶의 질 향상에 기여하고 있습니다.

▼ 휴가사용 실적

(단위 : %)



인권가치

여성, 장애인, 국가유공자 등 고용취약계층의 인권보호에 앞장서고 있습니다.

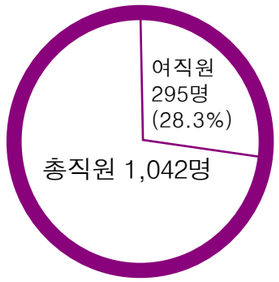
고용취약계층 보호

여성 인권보호

▼여성관리자 비전&리더십과정

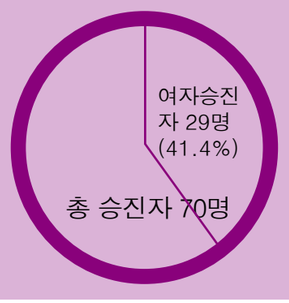
▼직원 중 여직원 비율

(단위 : 명, %)



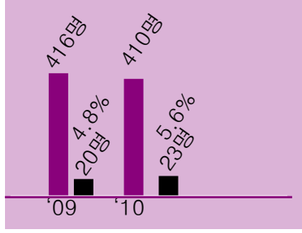
▼ '10년도 여성승진율

(단위 : 명, %)



▼일반직3급(차장) 이상 여성비율

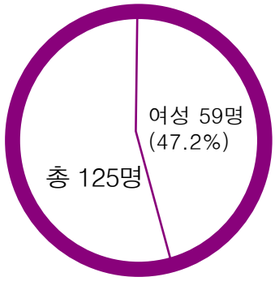
(단위 : 명, %)



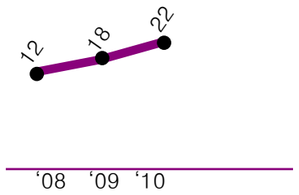
뿐만 아니라, 본사에 직장내 보육시설인 '슬기샘' 어린이집을 설치('10.3.12), 대체인력을 활용하여 육아휴직을 적극 권장하고 있으며, 불임휴직제('10.10.25)를 도입하여 여성이 일하기 좋은 직장을 만들기 위해 노력하고 있습니다.

▼ 본사내 직장보육시설 '슬기샘 어린이집' 개원

▼'08년 신규직원(125명)중 여성비율
(단위 : 명, %)



▼ 연도별 육아휴직 실적
(단위 : 명)



고용취약계층 보호

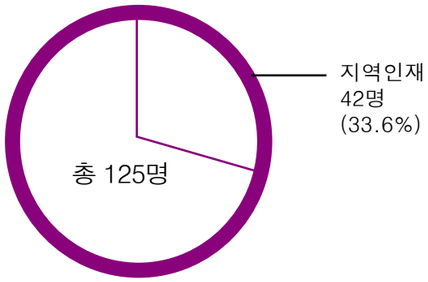
사회형평적 인사를 통한 고용평등 사회를 구현하기 위해 장애인 응시자의 필기시험 성적에 5% 가산점을 부여하여, '10년 법정 고용의무 수준보다 높은 31명을 채용하였습니다. 한편, 취업보호대상자는 '10년 법정 고용의무 수준인 5%를 초과한 5.8%를 달성하여 63명을 채용하였으며, 청년실업 해소를 위해 청년 인턴을 적극 채용하여 법정 고용의무수준(5%)을 148% 초과 달성한 77명을 '10년도에 채용하였습니다.

▼ 청년인턴 채용

지역인재 채용

한국산업인력공단은 지역균형 발전과 지역인재 발굴 및 채용을 위해 지역별로 신규직원을 채용하고 있습니다. 특히 '08년 신규직원 채용시 총 채용인원 125명 중 42명을 지방인재로 채용하여 지역간 균등발전에 기여하였습니다.

▼'08년 신규직원(125명) 중 지역인재비율
(단위 : 명, %)



인권가치

고객 인권보호

개인정보의 안전성 확보의 일환으로 「공공기관의 개인정보보호에 관한 법률」의 적용을 받는 공단의 정보시스템을 대상으로 개인정보를 입력·저장·편집·검색·삭제·출력 및 기타 이와 유사한 행위에 대해 개인정보 처리내역을 기록·관리하여 개인정보 유출 사고 발생시 책임 추적성을 확보하여 개인정보 관리에 만전을 기하고자 개인정보보호를 위한 입출력자료 관리 강화 방안을 수립('10. 11월)하여 운영하고 있습니다.

Appendix

52 1. 주요 수상내역 등
53 2. 해외 현지 사무소
54 3. 감사원, 국회 지적 사항 및 개선실적
56 4. GRI INDEX

주요 수상내역 등

▼ 주요 수상내역

'11. 6. 23
외국인근로자 고용관련 'UN 공공행정상' '공공행정에서의 부패방지 및 척결'분야 대상 수상
주최 기관 : UN 경제사회처

'11. 2. 25
부패방지시책평가 최우수 평가로 '대통령 표창' 수상
주최 기관 : 국민권익위원회

'10.12.10
민원처리 우수공무원 감사원장 표창
주최 기관 : 감사원

'10.12.31
우수감사인 고용노동부장관상
주최 기관 : 고용노동부

'10.12. 8
해외취업 커뮤니티 'Young다방', '2010년 대한민국 커뮤니케이션 대상'에서 블로그 및 카페 최우수이벤트 블로그상 수상
주최 기관 : 한국사보협회

'10. 9. 3
국가생산성 챔피온 경진대회 지식경제부장관상 수상
- 근로자 학자금 대부 무(無)방문서비스 체제구축
주최 기관
: 지식경제부, 한국생산성본부

▼ 공인내역

'10. 6. 20
경영공시 웹접근성 품질마크 획득
- 장애인, 고령자 공시정보 확인용이
주관 기관 : 한국정보화진흥원

'10. 11
한국직업방송 사회복지분야 공익채널 선정
주관 기관 : 방송통신위원회

'10. 6
국가직무능력표준 ISO 9001 인증
주관 기관 : 한국생산성본부 인증원

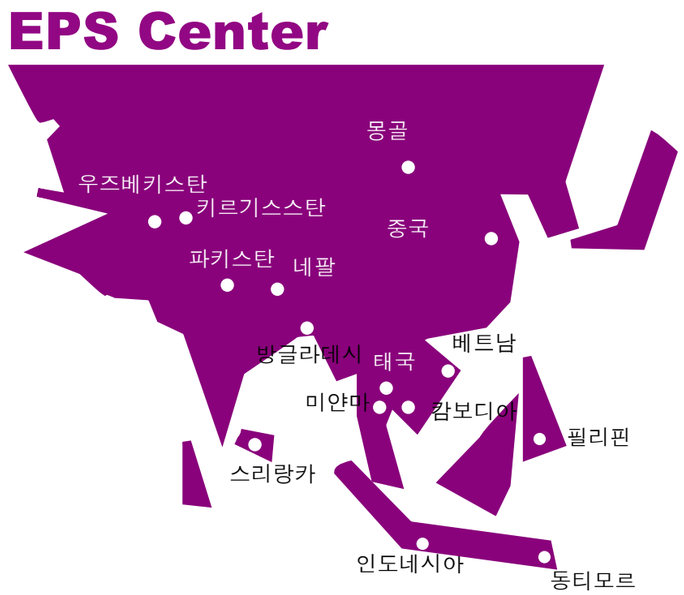
▼ 협회 및 국제멤버십 획득 내역

07.08.28
UN Global Compact 가입

해외 현지 사무소(15개)

한국산업인력공단은 국내인력을 구하지 못한 기업에게 적정규모의 외국인근로자를 합법적으로 고용할 수 있도록 허가해주기 위한 외국인고용허가제(Employment Permit System)의 전담시행기관입니다.

송출국가와의 업무공조를 긴밀화하기 위해 필리핀 등 15개 국가에 현지사무소인 EPS센터를 설치하여 고용허가제에 의한 외국인근로자 송·출입업무를 지원하고 있습니다.



감사원, 국회
지적사항 및 개선실적

▼ 감사원 지적사항 및 개선실적

지적사항	개선실적
· 직업능력개발 훈련시설 설치 및 훈련장비 구입자금 대부 사업 부적정 – 실업자를 대상으로 직업능력개발훈련을 실시하고 있는 (주)드림월드솔루션의 대부금리를 관계법령 및 규정에 따라 훈련형태에 맞게 4%로 정정하는 방안 강구 – 관련자 주의 조치	· (주)드림월드솔루션에 대한 대부금리를 1%에서 4%로 정정조치 하고 관련자(2명) 주의처분('10.06.25 완료)
· 노조전임자 과다운영 – 노동조합 전임자를 정부기준(2명)보다 더 많이 운영하는 일이 없도록 할 것	· 노동조합 및 노동관계조정법 개정에 따라 법 기준으로 조정 – 조합원 수(780명)에 따른 근로시간 면제 한도(6,000시간)내에서 근로시간 면제자 운영('10.11.17 완료)
· 이면합의를 통한 명절휴가비 부당지급 – 지급률을 원래대로 축소하는 방안을 마련	· 지급률 축소를 위한 노사교섭 진행 중 – 경과:노사교섭 4회 진행

▼ 국회 지적사항 및 개선실적

지적사항	개선실적
· 글로벌 리더 양성사업은 해외취업 연수 사업과 해외취업알선사업으로 구분·추진되어 오고 있으나, 취업률이 저조하고 지원기관의 평가 부실에 따른 중복지원이나 지원대상 기관의 임의적 확대로 인한 예산의 비효율적 집행 등이 문제되어 지고 있는바, 이러한 문제들이 연례적으로 반복되지 않도록 그 원인을 정치하게 파악하여 당초의 사업 목적을 효율적으로 집행할 수 있는 방안을 강구할 것	· 해외취업 활성화를 위한 토론회 개최 – 고용노동부 국장, 연수기관 대표 및 외부 해외취업전문가를 초빙하여 토론회 개최('10.11.18) – 해외취업 연수 표준커리큘럼, 연수비 지급기준 개선 등을 도출 · 해외취업 연수사업 공청회 개최 – 연수기관 선정 기준 등에 대해 연수기관 등 사업이해관계자(170명) 의견 수렴('10.11.24) · 해외취업 연수기관 평가 – 연수과정 운영의 내실화를 도모하고 '11년도 연수기관 선정시 관련 실적을 반영하기 위하여 105개 연수기관 평가실시 ※'09년도 취업률이 0%인 기관 및 '08~'09년 평균취업률이 5%미만 기관은 최하 등급인 E등급 부여를 원칙으로 함 · 해외취업 연수운영지침 개정 – 연수과정 표준커리큘럼 제정, 컨소시엄 구성한도 지정 및 연수기관 선정심사시 재무안정성 평가항목 등을 신설 – 최근 2년간의 취업률(10% 미만) 및 중도탈락률(40%이상)을 감안하여 연수기관 공모제외 대상 지정 · 해외취업 연수기관 워크숍 개최 – 취업률 제고방안 마련 등을 위해 연수기관 대표 및 담당자 등 170여명이 참가한 가운데 해외취업 연수기관 워크숍 개최('11. 2.21~22) · 해외취업 연수기관 지도점검 추진 – 연수과정 운영내실화 및 취업률 제고를 위해 '11년도 연중으로 해외취업 연수기관 점검을 실시할 계획임 · 해외취업 활성화를 위한 신규사업 발굴 – 취업률 제고 및 연수과정의 질적 향상을 위해 글로벌 기업 연계과정 확대, 주요국 거점연수기관 선정 운영 및 전문분야 특별과정 등을 추진할 계획임
· 한국직업방송은 개국 초기임에도 국민들에게 다양한 직업정보제공과 올바른 직업관 정립에 나름대로 기여하고 있으나 예산지원이 충분하지 않고, 시청률이 낮은 등 보완해야 할 문제들을 안고 있는 바, 적극적인 사업추진을 위해 적정한 예산 확보를 통한 충실한 콘텐츠 개발, 시청률 제고 등 개선책을 강구할 것	· 직업방송 사업예산의 확충을 위하여 '12년도 예산요구 시 사업비를 증액 요구하였으며 단계별로 소요예산을 확보해 나갈 계획임 –'12년도는 '11년 대비 120.5% 요구 ※'11년 3,906백만원 → '12년 4,706백만원 · 유익하고 재미있는 대표 프로그램(Killer Program) 개발 및 육성, 시청자 생활패턴을 고려한 다양한 편성으로 콘텐츠의 질을 높여나갈 계획임 – '잡투데이', '데일리 잡 매거진' 등을 통한 구인·구직정보 제공 및 계층별 취업전략 제공 – '백수잡담' 등 청년층 구직자의 관심 콘텐츠 집중 육성 · 시청률 제고를 위해서는 질 높은 콘텐츠 개발뿐만 아니라, 시청자 접근성을 높이기 위한 송출망 확보가 핵심임 – 직업방송은 개국 첫 해임에도 방송통신위원회가 선정하는 공익채널에 진입하였으므로 이를 기반으로 적극적인 SO마케팅을 실시하여 시청권역을 확대하겠음

지적사항	개선실적
· 국가기술자격시험 종목은 현재 약 600여개로 너무 많다고 할 것인바, 이를 시대적인 흐름에 부합하게 통·폐합하고, 녹색성장 관련 종목 등 새로운 자격종목을 적극적으로 개발하는 등 국가기술자격제도의 전문화 및 내실화 대책을 강구할 것	· 산업현장 기술변화와 시대적 흐름에 부합되도록 산업현장 수요에 부응하지 못하는 산림기능장 등 16개 자격종목을 폐지하고 – 산업현장 수요를 반영하여 57개 자격종목을 25개 자격종목으로 통합하였음 ※국가기술자격법 시행규칙 개정(2010.12.13) · 산업현장 수요를 반영하여 신성장동력산업분야 기상감정기사 등 4개 자격종목을 신설하고 ※국가기술자격법 시행규칙 개정(2010.12.13) – 녹색성장위원회 등 관계부처, 관련단체 총 433개 기관의 의견수렴을 통해 저탄소 녹색성장분야 및 신성장동력산업분야 신재생에너지발전설비기사 등 8개 자격종목을 개발하였음
· 국가기술자격제도 운영과정에서 학력으로 인한 차별이 발생하지 않도록 그 대책을 강구할 것	· 국가기술자격 응시자격에서 산업현장 실무경력이 우대받을 수 있도록 학력우대 조항을 개선하였음 – 비관련학과 대학졸업자 우대조항 삭제 – 경력요건을 현행보다 1~2년 완화 ※국가기술자격법 시행규칙 개정(2010.12.13)
· 국가전문자격시험의 하나인 공인노무사 시험에서 최근 선택과목의 점수 편차가 불합리하게 발생하는 사례기 있어 제도적인 보안책을 강구할 것	· 공인노무사자격시험의 선택과목간의 합리적인 점수관리를 위하여 제도개선 – 공인노무사 자격시험의 과목간 형평성 유지를 위하여 제1차시험 선택과목 및 2차 전 과목에 대하여 표준점수제 도입 – 공인노무사법 시행령 및 동법 시행규칙 입법예고(기간:'11.1.7~'11.1.27) ※시행일자 : 2011. 4. 1예정 · 표준점수제 적용프로그램개발(진행) – 공인노무사 표준점수제 적용프로그램 개발(2011년 5월까지 완료) – 2011년도 제20회 공인노무사 제1차시험부터(2011. 6.12시행)표준점수제 도입·시행
· 일선 사업장에서 외국인 고용허가제를 통해 입국한 외국인 근로자들이 언어소통문제로 심각한 산재를 당하는 경우가 적지 않은바, 외국인 근로자들이 업무지시 정도는 이해가 가능한 상태로 산업현장에 투입될 수 있도록 한국어능력시험의 출제수준이나 시험방식을 적극적으로 개선하는 방안을 강구할 것	· 시험문제 출제 개선 – 2008년부터 한국어능력시험 출제범위에 산업안전관련 내용을 포함하고 있으나, 산업안전 관련 내용 강화 차원에서 시험문제 개선 – 사업장을 직접 방문 조사한 후 작업장 필수어휘를 문제에 반영하였고 (1차 개정판, 2010) ※ 외국인력선발TF팀('10.5.14) "소수업종 필수 어휘 한국어능력시험 문항개발 반영요청" –한국산업안전보건공단에서 제시한 산업안전 필수 한국어를 차회 문제 출제시 반영 예정 ※외국인력선발TF팀('10.12.27)"외국인근로자 산업안전 필수 한국어 반영 요청에 대한 회신" · 향후 추진계획 – 한국어 말하기능력 평가 강화 현재 기능수준 등 평가에서 시행되고 있는 한국어 면접을 강화하여 한국어 말하기 능력 검증 및 학습 유도(2010년도 중 베트남, 캄보디아에서 시범시행) ※기능수준 등 평가 전담부서(기능수준평가TF팀) 신설('11.1.19) – 한국어능력시험 방법 개선 현행 공개문제집에서 출제하는 한국어능력시험을 점진적으로 비공개 전환하여 근로자의 한국어능력 제고 유도
· 2010년 5월 「숙련기술장려법」이 제정되어 기능장려사업의 재원이 일반회계에서 확보되어 진다고는 하나 그 재원이 충분하지 못한 측면이 있기 때문에 명장 등 기능 인력의 보존 및 장려차원에서 안정적이고 지속적인 기능인력 지원을 위한 대책을 마련할 것	· 개정된 숙련기술장려법('10.5.31.개정) 제6조는 숙련기술장려에 대한 사업의 재원을 현행 고용보험기금을 포함, 국가 및 지방자치단체예산 에서도 지원할 수 있도록 신설되었음 ※관련 근거:숙련기술장려법 제6조(숙련기술장려를 위한 사업의 재원) · 공단에서는 이를 근거로 관련 예산을 확보하기 위하여 정부와 협의 중

GRI INDEX

· N/A : 해당업음

GRI G3 공시영역			GRI G3 공시표준	페이지	검토부서
Ⅰ 프로필 공시					
1.전략및 분 석	1	프로필 공시1.1	최고 의사결정권자(CEO)가 지속가능경영을 밝힌 선언문	6~7	기획평가팀
	2	프로필 공시1.2	주요 영향, 위험요인 및 기회에 대한 진술	12	기획평가팀
2.회원사 프로필	3	프로필 공시2.1	조직 명칭	4	기획평가팀
	4	프로필 공시2.2	주요 브랜드, 제품 및 서비스	11	기획평가팀
	5	프로필 공시2.3	주요 부서, 운영회사, 자회사 등 조직구조	10	기획평가팀
	6	프로필 공시2.4	본사 및 본부 소재지	5	기획평가팀
	7	프로필 공시2.5	· 해외사업장이 위치한 국가 · 보고서에서 다루는 지속가능성 문제와 구체적인 연관성을 갖는 국가명	53	기획평가팀
	8	프로필 공시2.6	소유구조 특성 및 법적형태	4,20	기획평가팀
	9	프로필 공시2.7	대상시장(지역별 구분, 사업분야, 고객/수익자 유형)	16	고객지원센터
	10	프로필 공시2.8	보고조직의 규모	4,20	기획평가팀
	11	프로필 공시2.9	보고기간 중 규모, 구조 또는 소유 구조 상의 중대한 변화	N/A	-
	12	프로필 공시2.10	보고기간 중 수상 내역	52	본부별 주무팀
3.보 고 매개변수	13	프로필 공시3.1	보고대상기간(예:회계연도)	2	기획평가팀
	14	프로필 공시3.2	가장 최근 보고서 발간 일자(존재하는 경우)	N/A	-
	15	프로필 공시3.3	보고주기(매년, 격년 등)	2	기획평가팀
	16	프로필 공시3.4	보고서 및 관련 내용에 대한 문의처	2	기획평가팀
	17	프로필 공시3.5	보고 내용 정의 프로세스	N/A	-
	18	프로필 공시3.6	보고서 작성 범위	2	기획평가팀
	19	프로필 공시3.7	보고 범위 또는 보고 경계 상의 구체적인 제한사항	2	-
	20	프로필 공시3.8	합작회사, 자회사, 임대시설, 외주 업무 등 기간별 또는 조직간 비교 가능성에 큰 영향을 줄 수 있는 객체에 대한 보고 기준	N/A	-
	21	프로필 공시3.9	보고서 정보의 측정 및 평가방법	2	기획평가팀
	22	프로필 공시3.10	이전 보고서에 제시된 정보의 재기술로 인한 효과 및 재기술 사유	N/A	-
	23	프로필 공시3.11	이전 보고서에 제시된 정보의 재기술 효과 및 사유	N/A	-
	24	프로필 공시3.12	보고서 내에서 표준공시(GRI G3)사항의 위치를 나타내는 표	56~58	기획평가팀
	25	프로필 공시3.13	보고서 검증을 위한 정책 및 활동	N/A	기획평가팀
4.지배 구조 및 참여	26	프로필 공시4.1	조직의 지배구조	14	예산팀
	27	프로필 공시4.2	이사회 의장의 임원 겸직 여부	14	예산팀
	28	프로필 공시4.3	이사회 구성원 수	14	예산팀
	29	프로필 공시4.4	주주와 직원이 이사회에 조언하거나 방향을 제시하는 메커니즘	14	예산팀
	30	프로필 공시4.5	이사회 구성원, 고위 관리자, 임원 등에 대한 보상(부서별 구성 포함)과 조직의 성과(사회/환경 성과 포함)간의 관계	14	기획평가팀
	31	프로필 공시4.6	이사회 내의 이해 관계상의 충돌 방지를 위한 프로세스	14	예산팀
	32	프로필 공시4.7	경제/환경/사회 전략을 보조하기 위한 이사회 구성원의 자격 및 전문성 기준을 결정하는 프로세스	14	예산팀
	33	프로필 공시4.8	경제/환경/사회 성과 및 활동과 관련하여 내부에서 마련한 미션/핵심가치 진술문, 행동 강령 및 원칙	9,32	기획평가팀
	34	프로필 공시4.9	이사회가 경제/환경/사회 성과 파악 및 관리를 관장하는 절차	14	예산팀
	35	프로필 공시4.10	이사회 자체의 성과, 특히 경제/환경/사회 관련 성과를 평가하는 프로세스	15	예산팀
	36	프로필 공시4.11	사전예방의 원칙과 접근방법 채택 여부 및 채택 방식에 대한 설명	N/A	-
	37	프로필 공시4.12	경제/환경/사회 헌장, 원칙 등 가입하거나 지지하고 있는 외부 이니셔티브	52	본부별 주무팀
	38	프로필 공시4.13	협회 및 국제기구 멤버십 획득 현황	52	본부별 주무팀
	39	프로필 공시4.14	이해관계자 그룹 목록	16	고객지원센터
	40	프로필 공시4.15	이해관계자 식별 및 선정 기준	16	고객지원센터
	41	프로필 공시4.16	이해관계자 참여방식	17	고객지원센터
	42	프로필 공시4.17	이해관계자가 제기한 핵심이슈 및 대처방식	54~55	기획평가팀

GRI G3 공시영역			GRI G3 공시표준	페이지	검토부서
Ⅱ 경 제 – 목표, 성과, 정책 등 관리방법에 대해 공시할 것					
경 제	43	EC 1	직접적인 경제적 가치의 창출과 배분	20~21	예산팀
	44	EC 2	기후변화의 재무적 영향과 사업활동에 대한 위험과 기회	N/A	-
	45	EC 3	연금 보장 범위	21	총무팀
	46	EC 4	정부 보조금 수혜실적	20	예산팀
	47	EC 5	주요 사업장의 현지 법정최저임금 대비 신입사원 임금 비율	21	총무팀
	48	EC 6	주요 사업장의 현지 구매정책, 관행 및 비율	N/A	-
	49	EC 7	주요 사업장의 현지인 우선채용 절차 및 현지출신 고위관리자 비율	50	인재개발팀
	50	EC 8	공익을 위한 인프라 투자 및 서비스 지원활동과 효과	30	국제교류팀
	51	EC 9	간접적인 경제적 파급효과에 대한 이해와 설명	30	-
Ⅲ 환 경 – 목표, 성과, 정책 등 관리방법에 대해 공시할 것					
환 경	52	EN 1	중량 또는 부피 기준 원료 사용량	N/A	-
	53	EN 2	재생원료 사용 비율	N/A	-
	54	EN 3	1차 에너지별 직접 에너지 소비량	36	총무팀
	55	EN 4	1차 에너지별 간접 에너지 소비량	N/A	-
	56	EN 5	절약 및 효율성 개선으로 절감한 에너지량	36, 37	총무팀
	57	EN 6	에너지효율사업을 통한 에너지 감축량	36	총무팀
	58	EN 7	간접에너지 절약사업 및 성과	36, 37	-
	59	EN 8	공급원별 총 취수량	36	총무팀
	60	EN 9	취수로부터 큰 영향을 받는 용수 공급원	N/A	-
	61	EN 10	재사용 및 재활용된 용수 총량 및 비율	36	총무팀
	62	EN 11	보호구역 및 생물다양성 가치가 높은 구역 또는 주변지역에 소유, 임대, 관리하고 있는 토지의 위치 및 크기	N/A	-
	63	EN 12	보호구역 및 생물다양성 가치가 높은 구역에서의 활동, 제품, 서비스로 인하여 생물 다양성에 미치는 영향	N/A	-
	64	EN 13	보호 또는 복원된 서식지	N/A	-
	65	EN 14	생물다양성 관리 전략, 현행 조치 및 향후 계획	N/A	-
	66	EN 15	사업지역에서의 멸종위기 종의 수 및 멸종 위험도	N/A	-
	67	EN 16	직·간접 온실가스 총 배출량	37	총무팀
	68	EN 17	기타 간접 온실가스 배출량	37	총무팀
	69	EN 18	온실가스 감축사업 및 성과	37	전북지사
	70	EN 19	오존층 파괴물질 배출량	N/A	-
	71	EN 20	주요 대기 오염물질(질소산화물(NOx), 황산화물(SOx)) 배출량	N/A	-
	72	EN 21	최종 배출지별 총 폐수 배출량 및 수질	36	총무팀
	73	EN 22	형태 및 처리방법별 폐기물 배출량	38	총무팀
	74	EN 23	중대한 유출물질 유출 건수 및 유출량	N/A	-
	75	EN 24	바젤협약 부속서 Ⅰ,Ⅱ,Ⅲ,Ⅷ에 규정된 폐기물의 운송/반입/반출/처리량 및 해외로 반출된 폐기물의 비율	N/A	-
	76	EN 25	보고조직의 폐수 배출로 인해 영향을 받는 수역 및 관련 서식지의 명칭, 규모, 보호 상태 및 생물다양성 가치	N/A	-
	77	EN 26	제품 및 서비스의 환경 영향 저감 활동과 성과	36	총무팀
	78	EN 27	판매된 제품 및 관련 포장재의 재생 비율	38	총무팀
	79	EN 28	환경법규 위반으로 부과된 벌금액 및 비금전적 제재건수	N/A	-
	80	EN 29	제품 및 원자재 운송과 임직원 이동의 중대한 환경 영향	38	총무팀
	81	EN 30	환경보호 지출 및 투자 총액	N/A	-
Ⅳ 노동 – 목표, 성과, 정책 등 관리방법에 대해 공시할 것					
노 동	82	LA 1	고용 유형, 고용계약 및 지역별 인력 현황	42	인재개발팀
	83	LA 2	직원 이직건수 및 비율(연령층, 성별 및 지역별)	44	인재개발팀
	84	LA 3	임시직 또는 시간제 직원에게는 제공하지 않고, 상근직 직원에게만 제공하는 혜택(주사업장별)	44~45	총무팀
	85	LA 4	단체교섭 적용 대상 직원비율	42	인재개발팀
	86	LA 5	중요한 사업 변동 사항에 대한 최소 통보 기간	42	인재개발팀

GRI G3 공시영역			GRI G3 공시표준	페이지	검토부서
Ⅳ 노동 – 목표, 성과, 정책 등 관리방법에 대해 공시할 것					
노 동	87	LA 6	노사 공동 보건안전위원회가 대표하는 직원 비율	N/A	–
	88	LA 7	부상, 직업병, 손실 일수, 결근 및 업무 관련 재해건수(지역별)	43	인재개발팀
	89	LA 8	심각한 질병에 관해 직원 및 그 가족 그리고 지역주민을 지원하기 위한 교육, 훈련, 상담, 예방 및 위험관리프로그램	43	인재개발팀, 총무팀
	90	LA 9	노동조합과의 정식 협약대상인 보건 및 안전사항	43	인재개발팀
	91	LA 10	직원 형태별 일인당 연평균 교육시간	22	인재개발팀
	92	LA 11	지속적인 고용과 퇴직직원 지원을 위한 직무교육 및 평생학습 프로그램	22	인재개발팀
	93	LA 12	정기 성과평가 및 경력개발 심사대상 직원의 비율	23	기획평가팀
	94	LA 13	이사회 및 직원의 구성 현황(성, 연령, 소수계층 등 다양성 지표 기준)	14,49	인재개발팀
	95	LA 14	직원범주별 남녀 직원간 기본급 비율	N/A	–
Ⅴ 인권 – 목표, 성과, 정책 등 관리방법에 대해 공시할 것					
인 권	96	HR 1	인권보호 조항이 포함되거나 인권 심사를 통과한 주요 투자 협약 건수 및 비율	N/A	–
	97	HR 2	주요 공급업체 및 계약업체의 인권심사비율	N/A	–
	98	HR 3	업무와 관련한 인권정책 및 절차에 대한 직원교육시수(교육이수직원 비율 포함)	48	감사실
	99	HR 4	총 차별 건수 및 관련 조치	48	감사실
	100	HR 5	결사 및 단체교섭의 자유가 심각하게 침해될 소지가 있다고 판단된 업무 분야 및 해당 권리를 보장하기 위한 조치	42	인재개발팀
	101	HR 6	아동노동 발생 위험이 높은 사업분야 및 아동노동 근절을 위한 조치	N/A	–
	102	HR 7	강제노동 발생 위험이 높은 사업분야 및 강제노동 근절을 위한 조치	49	총무팀
	103	HR 8	인권정책 및 절차교육을 이수한 보안담당자 비율	48	감사실
	104	HR 9	원주민 권리 침해 건수 및 관련 조치	48	감사실
Ⅵ사회–목표, 성과, 정책 등 관리방법에 대해 공시할 것					
사 회	105	SO 1	업무활동의 시작, 운영, 종료 단계에서 지역 사회 영향을 평가하고 관리하는 프로그램의 특성, 범위 및 실효성	33	기획평가팀
	106	SO 2	부패위험이 분석된 사업단위의 수 및 비율	33	감사실
	107	SO 3	반부패 정책 및 절차에 대한 교육을 받은 직원 비율	33	인재개발팀
	108	SO 4	부패사건에 대한 조치	33	감사실
	109	SO 5	공공정책에 대한 입장, 공공정책 수립 및 로비 활동 참여	N/A	–
	110	SO 6	정당, 정치인 및 관련 기관에 대한 국가별 현금/현물 기부 총액	N/A	–
	111	SO 7	부당경쟁행위 및 독점 행위에 대한 법적 조치 건수 및 그 결과	N/A	–
	112	SO 8	법률 및 규제 위반으로 부과된 벌금 및 비금전적 제재건수	N/A	–
Ⅶ 제품책임 – 목표, 성과, 정책 등 관리방법에 대해 공시할 것					
제품 책임	113	PR 1	제품과 서비스의 건강 및 안전 영향을 평가한 단계 및 해당 평가 실시 비율	N/A	–
	114	PR 2	제품과 서비스의 고객의 건강과 안전영향 관련 규제 및 규칙 위반 건수(결과 유형별)	N/A	–
	115	PR 3	절차상 필요한 제품 및 서비스 정보 유형, 그러한 정보 요건에 해당되는 주요 제품 및 서비스의 비율	N/A	–
	116	PR 4	제품과 서비스 및 라벨링 관련 규제, 위반 건수	N/A	–
	117	PR 5	고객만족도 평가 설문 결과 등 고객 만족 관련 활동	16	고객지원센터
	118	PR 6	마케팅 커뮤니케이션(광고, 판촉, 스폰서십 등) 관련 규제, 표준 및 프로그램	N/A	–
	119	PR 7	마케팅 커뮤니케이션(광고, 판촉, 스폰서십 등) 관련 규제, 표준 및 프로그램 위반 건수	N/A	–
	120	PR 8	고객 개인정보보호 위반과 관련하여 제기된 불만건수	50	정보화기획팀
	121	PR 9	제품과 서비스 공급에 관한 법률 및 규제위반으로 부과된 벌금 액수	N/A	–

총괄
– 김시태 실장(경영기획실)
– 이연복 팀장(기획평가팀)

자료작성 및 편집·디자인
– 서정아 대리(기획평가팀)

검토
– 천학기 차장(감사실)
– 서성열 차장(예산팀)
– 유찬숙 차장(예산팀)
– 박치덕 대리(고객지원센터)
– 안재철 차장(총무팀)
– 정희진 차장(총무팀)
– 곽헌종 과장(총무팀)
– 이중봉 과장(총무팀)
– 이종열 대리(총무팀)
– 이민화 과장(인재개발팀)
– 권기승 과장(인재개발팀)
– 안용민 과장(인재개발팀)
– 이미숙 과장(국제교류팀)
– 박형기 과장(고용기획팀)