▲ 작품명 : 눈 덮힌 백두대간(소백산), 김우현 국장 作

한국산업인력공단

2011 지속가능성 보고서

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

About the Report

본 보고서는 한국산업인력공단이 2007년 8월 유엔글로벌 콤팩트(UN Global Compact) 가입 이후 두 번째 발간하는 지속가능성보고서입니다. 한국산업인력공단은 '11. 9. 23 첫 번째 지속가능성보고서를 UNGC에 제출하였으며, 앞으로 매년 지속가능성보고서를 작성할 예정입니다. 한국산업인력공단은 본 보고서를 통해 경제, 환경, 노동, 인권, 사회, 제품책임 분야에 대한 공단의 지속가능경영 추진 노력과 성과를 이해관계자와 함께 하고자 합니다.

보고서 작성기준

본 보고서는 GRI(Global Reporting Initiative)의 G3가이드라인을 기준으로 작성하였으며, 재무정보는 기업회계기준으로 작성되었습니다. 본보고서 작성기준인 GRI G3의 반영항목을 나타내는 표는 p.60~62를 참고하시기 바랍니다.

근거자료

'11년도 정부경영평가실적보고서와 경영공시 ,사내 인트라넷 '슬기샘터' 등을 근거로 작성되었으며, 동 보고서 초안·최종안에 대해 해당부서의 검토를 거쳐 신뢰성을 높였습니다.

보고범위

'11년도 보고대상기간은 '11. 1. 1~'11. 12. 31까지의 성과를 담고 있으며, 일부 비계량지표의 경우 '12년도 발생한 성과가 포함되어 있습니다.

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

한국산업인력공단이 2012년 창립 30주년을 맞이하였습니다. 눈길을 헤치고 의연하게 산행하는 산악인들의 모습에서 지난 30년간 역경과 변화를 꿋꿋이 버텨내고, 새로운 HRD 30년을 향해 힘찬 발걸음을 내딛는 공단인의 모습이 연상됩니다.

좌측 로고는 무한대를 뜻하는 뫼비우스띠에 공단 CI의 주컬러인 녹색을 입혀 공단의 끊임없는 지속가능경영의 의지를 나타내고 있습니다.

Company Overview 기관개요
1. CEO 메시지
2. 연혁
3. 비전 및 전략
4. 조직구조
5. 주요사업
6. '11년 성과 및 하이라이트
7. 지배구조
8. 이해관계자

Economic Value 경제가치
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 백범로 31길 21(공덕동 370-4)
구　　분 : 준정부기관(고용노동부 산하)
이 사 장 : 송영중
설립일자 : 1982. 3. 18
주요사업 : 근로자의 평생학습 지원, 직업능력개발사업, 자격검정 및 자격취득자의 등록·관리, 숙련기술 장려, 해외취업 등 고용촉진 사업, 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」에 따라 공단에 위탁된 사업, 국제협력 사업이나 그 밖의 부대사업
임직원수 : 1,057명(임원 5명, 직원 1,052명)(2012. 1. 1 기준)
UNGC 가입일자 : 2007. 8. 28

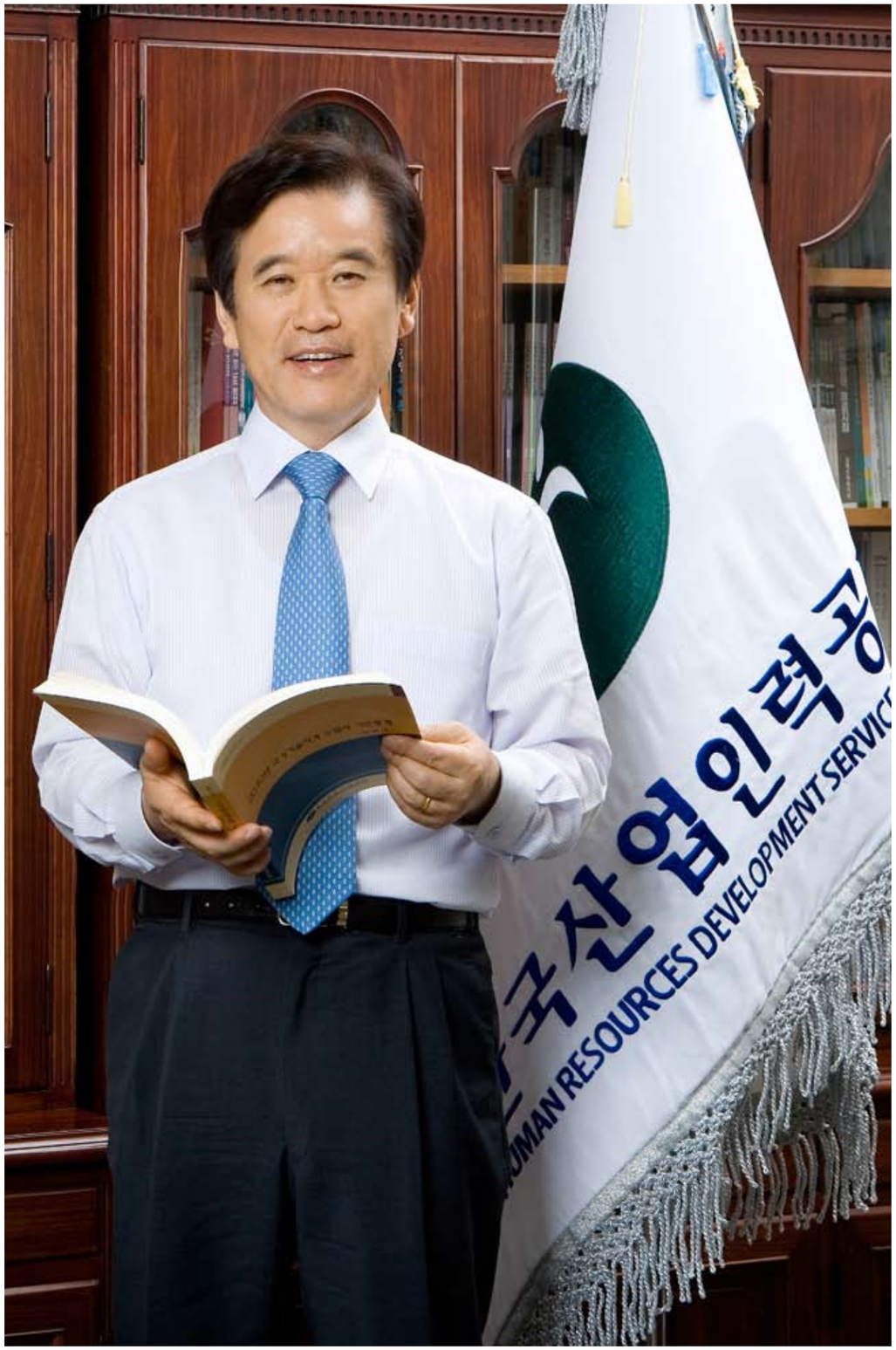
▲ 서울 마포구 공덕동 한국산업인력공단 본사 야경 사진

Company Overview

기관개요

Page

6 1. CEO 메시지
8 2. 연혁
9 3. 비전 및 전략
10 4. 조직구조
11 5. 주요사업
12 6. '11년 성과 및 하이라이트
16 7. 지배구조
18 8. 이해관계자



2012년 창립 30주년을 맞이하여
한국산업인력공단은 또 다른 미래를 준비합니다.

"우리 함께 새로운 HRD 30년을!!
Passion of HRDKorea"

CEO 메시지

올해 창립 30주년을 맞이한 공단은 평생능력개발, 자격관리, 외국인고용지원 및 해외취업, 국제협력, 숙련기술장려와 기능경기사업 등을 통해 사람과 기업의 가치를 높이는 인적자원개발전문기관의 역할을 수행해오고 있습니다.

공단의 30년 역사는 대한민국 산업발전과 그 궤를 같이 하고 있습니다. 수많은 국민들이 우리 공단을 통해 기술과 기능을 익히고 일자리를 찾았습니다. 국제기능올림픽 17번 종합우승의 영광을 비롯한 숙련기술인의 웃음과 땀도 우리 공단이 함께 했습니다. 능력개발과 인력수급을 통해 기업의 경쟁력을 강화해 왔으며, 젊은 청년들은 공단을 통해 글로벌 리더로서의 꿈을 실현시켜 나가고 있습니다.
특히 '11년도에는 윤리경영·반부패 관련 국민권익위원회 주관 부패방지시책평가에서 88개 공직유관단체 중 1위로 평가받았으며, '11. 6월에는 '부패방지 및 척결분야' UN공공행정상 대상을 수상하는 등 공단의 윤리경영은 성과를 이루었습니다.

공단은 이제 산업·국민생활에 밀접하게 스며있는 명실상부한 국민의 기관이 되었으며, 공단이 이루어낸 30년 인적자원개발분야에서의 성과는 그 자체만으로도 큰 의미가 있습니다.
하지만 과거의 성과에 안주하지 않고, 그 성과를 미래 30년 공단 발전의 토대로 삼겠습니다.

올해를 포함한 최근 몇 년은 공단에게는 매우 중요한 전환점이었으며, 지난해 우리는 공단의 미래발전 방향에 대해 진지하고 열띤 고민을 했습니다. 우리가 잘 할 수 있는 것은 무엇인지, 국민이 우리에게 무엇을 바라는지, 국가와 국민에 대한 우리의 역할은 무엇인지 고민의 결과로, 내외부의 다양한 의견수렴과 환경변화에 적극적으로 대처하여 새로운 공단의 역할을 정립했습니다.

직업능력개발분야의 사업을 대폭 확대하여 백사십만 기업, 천만 근로자를 고객으로 서비스를 제공하게 되었고, 자격검정은 전문성을 강화하여 일부 정형화된 집행기능을 민간에 위탁하고, 제도도입, 출제, 표준개발에 역량을 집중하고 있습니다. 중소기업 인력난 해소를 위한 외국인고용지원 사업을 내실화하고 우리의 HRD를 브랜드화하여 개도국에 전수하는 사업도 지속적으로 발전시켜 국제사회에서의 책임도 다하고 있습니다.

우리 공단은 지금 30년을 지나온 피니쉬라인이 아니라, 새로운 30년에, 직업능력개발 중추기관, 자격검정 허브기관, 국제HRD 선도기관으로 도약하기 위한 출발선에 서 있습니다.

고객감동, 성과중심, 사회적 책임, 세계지향이라는 4가지의 새로운 경영방침과 아울러, 인권, 노동, 환경, 반부패의 UN Global Compact 10대 원칙도 적극적으로 이행함으로써 새로운 30년의 기틀을 마련하고 국제사회에서의 사회적 책임을 다하는 존경받는 기관이 되겠습니다.

미래 30년을 향해 힘찬 첫 발걸음을 내딛는 자리에 이해관계자 여러분과 함께 하겠습니다. 항상 고객을 최우선으로 생각하는 공단을 만들어 나갈 것을 약속드립니다.

2012년 6월

한국산업인력공단 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)

2010s

2010. 1. 4 한국직업방송 개국
2012. 1. 1 사업주 능력개발지원금사업을 고용부로부터 인수하고 국가기술자격 12종목을 민간위탁
2012. 3. 18 공단 창립 30주년

한국산업인력공단 창립 30주년

1982년 창립된 한국산업인력공단은 지난 30년간 직업훈련과 자격검정사업을 두 축으로 산업인력을 양성해 기업에 공급하는 국가발전에 핵심적인 역할을 담당하였습니다. 24개 공공훈련법인, 직업훈련연구소, 중앙직업훈련원, 창원기능대학, 한국기술검정공단 등을 통합하여 1982년 설립된 공단은 80~90년대 공업화를 통한 경제성장과정에서 숙련된 산업인력을 양성·공급하였습니다. 이로 인해 우리 기업들은 생산력 향상과 기술발전을 이뤄냈고, 우리 경제는 제조업 중심의 산업구조가 튼튼한 뿌리를 내려 경제발전을 이룰 수 있었습니다.

하지만 80~90년대 공단의 주요사업이었던 직업훈련사업은 '06년 직업전문학교 이관, '08년 폴리텍대학 이관을 통해 '06년부터 직접 인력 양성에서 벗어나, 중소기업학습조직화 등 직업능력개발 지원을 담당하는 평생능력개발사업으로 전환하게 됩니다.

산업인력 양성이라는 시대적 소명을 완수한 공단은 경제사회적 환경변화에 발맞춰, 2006년 사업을 재편하는 과도기를 거치게 됩니다. 양성훈련에서 재직자 직무능력 향상훈련 중심으로 역할이 변경되어 평생능력개발 사업이 공단의 가장 중요한 업무가 되기 시작하였습니다.

또한 자격검정사업은 '84년 사무관리종목을 대한상의로 이관하였고, 상시검정, CBT 검정도입 및 인터넷 원서접수 등을 통해 수요자 중심으로 변화하기 위해 노력하였습니다. '08년에는 기술자격 위탁(6기관, 40종목) 및 국가자격(44개)을 인수하였고, 최근 이수형 자격도입 추진 등 급격한 변화가 진행 중입니다.

더불어 국제화로 인해 인력의 국가 간 이동이 많아지자 외환위기('97) 이후 해외취업센터를 설치하고, 한국국제협력단(KOICA)으로부터 공공 해외취업업무를 이관('98)받아 수행하여 해외취업사업을 강화하고 있습니다.

아울러, 산업연수생제도의 문제점과 외국인의 합법적 근로 및 중소기업 인력난 해소를 위해 공단은 2004년부터 외국인고용지원 사업을 시작, 국내외 고용시장에서 인력수급을 책임지는 중요한 책무를 맡게 되었습니다. 공단은 외국인근로자 도입, 체류 및 귀국지원 등의 업무를 수행하며, 한국어시험시행(245천명), 기능수준 평가 및 외국인 전용콜센터 개통('10.12) 등을 통해 사업을 확대하고 있습니다.

▲ 작품명 : 눈 덮힌 백두대간(소백산), 김우현 국장 作

비전 및 전략

MISSION 인적자원개발을 통한 능력중심사회 구현

VISION 사람과 기업의 가치를 높여주는 최고의 인적자원 개발전문기관

경영방침 및 핵심가치

- 고객감동
- 성과중심
- 사회적책임
- 세계지향

전략목표 및 전략과제

인간중심	열린사고	신 뢰	전문성
평생능력개발 시스템 구축	직업능력평가체제 다양화	글로벌 인적자원 지원시스템 고도화	조직의 경쟁력 강화
·근로자의 직무 능력향상 참여확대 ·중소기업 HRD 경쟁력 강화 지원 ·훈련시장의 효율성 제고	·현장성 강화를 위한 평가체제 구축 ·자격검정의 HUB 역할 수행 ·숙련기술인에 대한 공정한 대우 실현	·중소기업과 외국인 근로자 동반성장 지원 ·글로벌 리더 양성 활성화 ·인적자원개발 제도의 국제협력 강화	·고객감동 실현 ·합리적 성과체계 구축 ·지속가능경영체계 강화

경영방침 재수립

청년실업의 증가, 고령화·저출산 시대 지속, 능력중심사회 도래 및 노동시장의 유연성 증가 등 대내외 정책변화는 그 간 기능인력 양성을 담당하던 한국산업인력공단에게 새로운 역할을 주문하고 있습니다.

공단은 직업능력개발 지원기관, 자격검정 집행기관에서 직업능력개발 중추기관, 직업능력평가 허브기관으로 역할이 변화하였습니다.

'11. 6월 새로 부임한 CEO는 이러한 공단의 역할변화에 따라 내·외부이해관계자 설문조사, 외부전문가 의견 수렴 등 '비전진단'을 통해 경영방침을 재수립하여 구성원의 역량을 결집시키기 위해 노력하였습니다.

조직구조

공단은 2011년 사업을 좀 더 효율적으로 수행하기 위해 대대적인 조직 개편을 단행하여, 큰 비중을 차지했던 국가기술자격 검정 집행업무 일부(12종목 100만 수험자, 전체수험인원의 1/3)를 민간에 위탁, 평생능력개발사업에 집중할 수 있는 동력을 얻었습니다.

또한 '12년부터 사업주 능력개발지원금 지원업무를 인수하여 140만 사업장, 1,000만 근로자로 고객이 확대되어 공단은 '직업능력개발 중추기관'으로 전환할 수 있는 발판을 마련하였습니다. 특히 사업주 능력개발지원금 지원 신규 사업 수행을 위한 추가인력 148명을 충당하기 위하여 강도 높은 경영효율화를 단행하였으며 균형있는 사업간 인력의 조정과 고객접점 인력배치를 통해 인력충원없이 신규사업을 인수하는 경영효율화를 달성하였습니다.

이사장

비서실

감 사

감사실
- 감사팀
- 특정감사팀

기획운영이사

경영기획실
- 기획평가팀
- 예산팀
- 고객지원센터

총무국
- 총무팀
- 인재개발팀
- 지방이전추진팀

정보화지원국
- 정보화기획팀
- 정보화사업1팀
- 정보화사업2팀

홍보실

능력개발이사

직업능력기획국
- 능력개발기획팀
- 콘텐츠기획팀
- 직업방송팀

직업능력지원국
- 기업지원팀
- 능력개발지원팀
- 산업별협의체지원팀

글로벌HRD협력원
- 국제협력팀
- 국제HRD센터

훈련품질향상센터

능력평가이사

- 능력평가기획팀
- 자격관리팀
- 기술자격팀
- 전문자격팀

숙련기술진흥국
- 숙련기술장려팀
- 기능경기팀
- 산업현장교수지원단

직업능력표준실
- 자격동향분석팀
- 기계전자기준팀
- 건설환경기준팀
- 산업응용기준팀

숙련기술전수지원본부
- 숙련기술전수지원팀

국제인력본부

외국인력국
- 고용기획팀
- 외국인력선발팀
- 입국지원팀
- 고용체류지원팀
- 취업교육TF팀

해외취업국
- 취업기획팀
- 취업연수팀
- 취업알선팀

자격출제원

기술자격출제실
- 일반기계팀
- 응용공학팀
- 정보통신팀
- 건설환경팀
- 생활과학팀

전문자격출제실
- 경제경영팀
- 사회문화팀
- 안전위생팀

출제관리팀

출제발간센터

▲ 작품명 : 공단의 4계 中 겨울,
고용체류지원팀 김영섭 과장 作

주요사업

◀ 능력개발

· 사업주 직업능력개발훈련 지원 등 재직근로자 직업능력개발 지원
· 국가인적자원개발컨소시엄, 학습조직화 등 중소기업 HRD 지원
· 한국직업방송 운영, 중소기업 학습지원시스템 등 능력개발 인프라 지원
· 청년취업아카데미 등 청년층 직업능력개발 지원

능력평가(자격검정) ▶

· 국가기술자격 및 전문자격에 대한 시험문제 출제
· 국가기술자격 및 전문자격의 연간 시행계획 수립 및 시험 시행
· 자격효용성평가, 자격취득자 교육훈련 등 사후관리
· 자격수탁기관 기술 지원, 사업내 기술자격 지원 등 자격관리
· 대한민국명장 · 기능한국인 등 우수숙련기술인 선정 · 포상, 국내 기능경기대회 개최, 국제기능올림픽 참가 등

◀ 외국인 고용지원

· 중소기업에게 양질의 외국인근로자 고용 지원
: 필리핀 등 15개 국가를 대상으로 외국인근로자 도입, 한국어시험, 취업교육, 고용체류지원, 귀국지원에 이르는 Total서비스 제공

해외취업 ▶

· 글로벌 청년리더 양성을 위한 해외취업알선, 연수 등 해외취업 지원

◀ 국제교류

· 국가간 HRD 전문가 교류, 훈련·검정시스템 개도국 수출, 외국인 연수 등 국제협력사업 수행

'11년 성과 및 하이라이트

직업능력개발 중추기관 도약

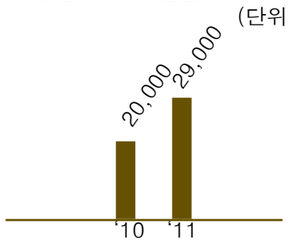
평생능력개발 지원체계 구축
- 사업주능력개발지원금 사업 인수 (3천4백억원, 115천 기업, 330만 근로자 대상)
- 유사업무 통폐합, 신규사업 수행체계 구축, 훈련품질 향상센터 신설
- 국가인적자원개발 컨소시엄을 통하여 대·중소기업 상생 훈련 모델 정착 및 동반성장 기여

청년 일자리 지원사업 새로운 모델개발·정착
- 청년취업아카데미, 취업사관학교 등

능력중심 사회 분위기 조성(학력<실력)
- 숙련기술인 우대 및 숙련기술·기능에 대한 사회적 저변 확산
- 국제기능올림픽대회 종합우승(17번째) 및 입상자 상금인상 등

▶ 청년 일자리 훈련

(단위 : 명)



그 간 직업능력개발사업은 고용부 고용센터, 한국산업인력공단, 직업능력개발원, 한국기술교육대 등 기관별 혼재되어 운영되어 고객불편을 야기하였고, 대기업에 비해 중소기업의 참여율은 매우 낮은 편이었습니다.

이에 직업능력개발사업의 효율성을 높이고자 고용센터에서 수행하던 '사업주능력개발지원금'사업을 '12년부터 공단에서 신규로 수행하게 되었습니다.

공단은 사업주능력개발지원금 사업의 중소기업 참여율를 높이기 위해 홍보를 강화하고, 매뉴얼을 제작하였으며, 훈련과정 인정의 통일성·객관성을 높이기 위해 과정인정 심의위원회를 신설, 훈련품질향상센터를 통한 고객 모니터링을 실시하는 등 동 사업의 성공적 정착을 위해 노력하였습니다.

사업주능력개발지원금 사업 신규 수행으로 공단은 140만 사업장, 1,000만 근로자로 고객이 확대되어 '직업능력개발 중추기관'으로 거듭나게 됩니다.

※ 사업주능력개발지원금 사업이란? : 사업주가 근로자, 채용예정자, 구직자 등을 대상으로 교육훈련을 실시하는 경우 사업주가 부담한 훈련비의 일부를 지원하는 제도입니다.

국가자격검정 HUB기관 실현

국가기술자격 12종목 집행업무 민간위탁
- 자격의 현장성, 활용성 강화 요구 등 반영
- 자격검정 집행업무 민간위탁(12종목, 전체 수험인원의 32.4%)

산업현장의 기술변화를 반영한 국가직무능력표준(NCS)개발 →자격종목 정비 및 출제·훈련기준 개편
- 산업현장의 전문가 참여 확대, 현장성 높은 직무분석 실시 및 기준 개편 등

고객편의 확대 및 무결점 검정집행
- 유실물센터, 토요일 시험 등 고객맞춤형 서비스 및 검정착오 Zero화 추진

자격검정의 현장성, 통용성 강화
- 자격종목 정비(55종목), 출제기준 정비(105종목), 녹색자격종목개발(5종목), 자격신설(10종목) 등

공단은 NCS(국가직무능력표준)개발 및 활용화, 자격의 효용성 평가, 출제기준 정비, 신규 자격종목 개발 및 자격취득자 사후관리 등 자격제도 개선 및 R&D 분야에 역량을 집중하기 위해 '11년 국가기술자격 12종목(전체 수험인원의 32.4%)의 집행업무를 민간에 위탁, 직업능력평가 HUB기관으로의 전환을 준비하였습니다.

현장 전문가 참여 확대를 통해 현장성을 높인 NCS 개발로 NCS 활용이 확대되었으며, 현장전문가 활용 및 국가기술자격 기업효용성 평가 등을 통해 55개 자격종목을 개편, 105종목의 출제기준을 정비, 녹색성장분야 자격 10종목을 신설하여 자격검정의 현장성, 통용성을 강화하였습니다.

아울러 자격검정 무결정운동 시행으로 자격검정 착오가 대폭 감소(연 평균 8.9건→'11년 : 1건)하였으며, 선택과목간 점수편차 및 합격률 편차를 해소하기 위해 공인노무사에 표준점수제를 최초 도입하여 자격검정의 공신력을 향상시켰습니다.

또한 자격별 페이스북, 트위터 등 SNS(Social Network System) 운영, 유실물센터 운영, 토요일 시험, 국가기술자격 통계전용시스템 구축 등 고객지향적 서비스 운영을 위해 노력하였습니다.

공단의 30년 자격검정 노하우는 베트남 ODA(ODA:Official Development Assistance, 공적개발원조) 자격제도 구축사업 용역수주 등으로 개도국에 지속적으로 전파되고 있습니다.

중소기업과 외국인근로자 동반성장 체계 구축

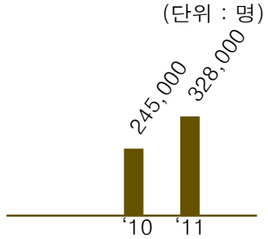
우수 외국인근로자 도입→중소기업 인력난 해소
- 인력선발 제도 강화(한국어능력시험, 기능수준 평가)

외국인근로자 도입체계 개선
- 시험 시행횟수 개선(1일 1회→2일 4회)
- 시험집행출장인원 축소(601명→332명) 및 예산 절감(34%, 439백만원)
- 입국 전 사전취업교육 강화(한국어 커리큘럼 20시간→38시간 확대)

국내체류 및 귀국지원 서비스 강화
- 전용상담센터 설치, 사업장 애로·갈등해소(42천건→56천건), 재직자훈련 강화, 불법체류 방지 등

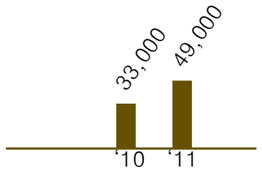
▶ 한국어시험 응시자

(단위 : 명)



▶ 외국인근로자 도입현황

(단위 : 명)



▶ 한국어능력시험 시행 및 출장인원

구 분	'10년	'11년	비 고
시행인원	245,000명	328,000명	↑83,000원(34%)
출장인원	601명	332명	↓269명(43%)
출장여비	1,302백만원	863백만원	↓439백만원(34%)

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

공단은 국가별 일요일 오전 1일 1회 시행하는 기존 한국어능력시험 집행방법을 1일 2회로 변경하여, 출장인원 감소 및 출장비, 항공료 등 관련 예산을 대폭 절감하였습니다.

아울러 교실당 수험인원을 30~40명에서 15~20명으로 축소하여 수험인원의 효율적 관리, 한국어시험 부정행위를 예방하고자 하였습니다.

또한 외국인근로자 고용체류지원의 일환으로 미숙련 재직 외국인근로자에게 선박제조, CNC선반, 용접 등 산업현장 수요를 반영한 실효성있는 직업훈련을 실시하여 중소기업의 생산성 향상에 기여하였습니다.

공단은 국내 재직 외국인근로자의 애로사항 해소를 위해 안산외국인력상담센터를 개소('11.7)하여 11개국 언어로 전화상담과 내방상담을 지원하고 있습니다.

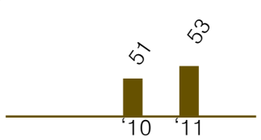
글로벌 리더 양성사업 내실화 및 국제협력 강화

해외취업지원→청년실업난 해소
- 해외취업연수과정 제도개선 내실화 : 운영기관 선정기준, 연수생 참여기준, 연수생 및 취업자 사후관리 강화 등
- 해외취업 네트워크 강화(구인처 확대)
- 신규사업 모델 GE4U 개발
- 고졸자, 저소득층 등 취약계층 해외취업 지원

국제협력 네트워크 강화 및 내실화 도모
- 베트남, UAE 등에 HRD 노하우 전수
- ASEM, 유네스코 등 국제기구와 협력 강화
- 국제개발협력 인프라 확충 및 한국형 HRD개도국 수출(9건)

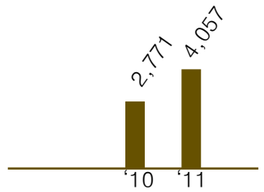
▶ 해외취업국가

(단위 : 국가)



▶ 글로벌 해외취업인원

(단위 : 명)



한국산업인력공단은 국내인력의 해외노동시장 진출을 촉진하기 위하여 1998년부터 정부차원의 공공 해외취업사업을 수행해 오고 있으며, IT, 비즈니스, 건설, 기계 등 해외 구인수요가 있는 직종의 구인·구직자를 대상으로 해외취업에 관한 모든 서비스를 제공하고 있습니다.

또한 청년층을 대상으로 해외취업 연수과정 운영, 해외취업 알선 등을 통하여 국제적 감각을 갖춘 글로벌 인재양성을 지원하고 있습니다.

유일한 해외취업 전문 공공기관으로 공신력과 노하우를 보유한 공단은 선진국의 자국인력 보호정책 강화 등 해외취업여건 악화에도 불구하고 전년대비 약 1.5배 취업실적('10년 : 2,771명→'11년 : 4,057명)을 제고하였습니다.

특히 '대학-지자체-공단'이 공동 참여하여 역할┌비용을 분담하는 해외취업 신사업모델인 GE4U(Global Employment for You)를 개발하고, 대학 평가지표에 해외취업률을 반영하여 대학생의 해외취업 향상을 도모하였습니다.

뿐만 아니라, 아랍에미리트, 베트남 등 개도국에 국제기능경기, 국가기술자격검정제도 노하우 전수, 아프가니스탄 직업훈련원 기업맞춤형 연수 실시 및 현지 다국적 기업 취업알선 등 한국형 HRD모델을 개도국에 수출하였습니다.

정부의 OECD 개발원조위원회(DAC) 가입에 따른 ODA(공적개발원조) 확대로 정부는 2015년까지 ODA규모를 국민총소득(GNI)의 0.25%(3조원) 수준까지 확대하여 국격을 제고하는 방안을 제시하고 있는 가운데, 국제사회에서 공단의 역할은 계속 커질 것으로 예상됩니다.

2011 HIGHLIGHT

▶서울남부지사 청사이전 및 상설시험장 개소식 ('11. 5.)

▶안산외국인력 상담센터 개소 ('11. 7.)

▶신임 송영중 이사장 부임('11. 6.)

▶사업주능력개발지원금 사업 인수
: 140만개 기업체 및 1천만 근로자 잠재고객으로 확보

▶경영방침 재수립('11. 11.)
: 고객감동, 성과중심, 사회적책임, 세계지향

▶공단 본부 울산이전 기공식('11. 9.)

제1회 윤리경영 페스티벌 개최('11. 6.)

▶ 국제기능올림픽 대회 종합우승(17번째) ('11. 10.)

▶ 여성가족부 가족친화 우수기관 인증('11. 11.)

▶국가기술자격 12종목 (1,100천명 고객) 민간위탁

▶ 대한민국 소통경영 종합대상 수상 ('11. 11.)

▶15개국 해외EPS센터 정규직제화('11. 12.)

Employment Permit System

▶ 공공기관 최초 UN 공공행정상 대상 수상('11. 6.)

▶국민권익위원회 '11년도 부패방지시책평가 1위 달성

지배구조

한국산업인력공단은 효과적인 이사회 운영체계를 구축하고 있으며, 다양한 분야의 전문가인 비상임이사의 전략적 경영자문을 통해 경영효율을 높이고 있습니다.

이사회의 구성

▼ 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 총 12명으로 구성되어 있습니다. 이 중 상임이사(4명)는 이사장, 기획운영이사, 능력개발이사, 능력평가이사이고, 비상임이사(8명) 중 4명은 기획재정부, 지식경제부, 교육과학기술부, 고용노동부의 3급 이상 고위공무원단에 속한 당연직이사입니다. 또한 감사는 이사회에 출석하여 의견을 진술할 수 있습니다.

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

이사장은 임원추천위원회에서 복수로 추천한 사람 중에서 고용노동부장관의 제청으로 대통령이 임명합니다. 상임이사는 이사장이 임명하며, 당연직이사 외의 비상임이사는 임원추천위원회에서 복수로 추천한 사람 중에서 고용노동부장관이 임명합니다. 공단 정관 제15조의2에 따라 임원추천위원회의 위원은 공단 비상임이사와 이사회가 선임한 위원 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

상임이사추천위원회 구성	상임이사추천위원회 복수 추천	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

이사회 운영성과

한국산업인력공단은 이사회에 상정할 부의안건을 각 부서로부터 제출받아 의견을 반영하고 있으며, 기존 이사회 전용 온라인 커뮤니티 운영 및 공단 월간지 제공 이외에 '11년 신규로 메일링 서비스를 도입하여 최근 이슈 등 현안사안을 이사회 구성원에게 제공하고 있습니다. 다양한 커뮤니케이션 채널을 통한 사전 정보 제공은 비상임이사의 공단사업의 이해도를 높여 비상임이사의 이사회 발언비중이 17.1%('10년: 42.9%→'11년:60%)나 증가하여 이사회의 내실 있는 운영을 가능하게 하였습니다.

또한 이사회 개최 후에는 회의록을 기획재정부 알리오시스템, 공단 홈페이지, 사내 인트라넷(슬기샘터) 등을 통하여 내·외부에 공개함으로써 투명경영에 앞장서고 있습니다.

'11년도에는 이사회 개최 한 달 전부터 이메일, SMS, 유선 등을 이용한 이사회 사전알림 다중체계를 구축하여 이사회 개최횟수 증가('10년:6회→'11년:10회)에도 불구하고 이사회 참석률이 전년 대비 11.2%('10년:70.3%→'11년:81.5%)나 향상되었습니다.

이사장 또는 이사는 자기에게 직접 이해관계가 있는 사항에 대한 의결에 참가할 수 없고 의견 진술만 가능하게 함으로써 이사회 운영의 공정성을 높이고 있습니다.

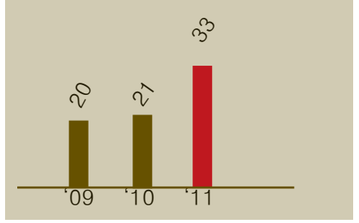
아울러, 비상임이사를 대상으로 이사회 개최시기, 장소, 빈도 등에 대한 운영의 적정성, 처우만족도 등 업무지원 적정성, 공단 사업참여 희망도 등 경영참여 적정성 등 총 4개 분야에 대해 연 1회 만족도조사를 실시하여 이사회 운영체계를 개선하기 위해 노력하고 있습니다.

▼ 이사회 운영현황

구 분	'09년 실적	'10년 실적	'11년 실적
이사회 개최횟수(회)	10회	6회	10회
의결안건(건)	21건	22건	23건
보고안건(건)	19건	16건	22건
이사회 참석률(%)	80.9%	70.3%	81.5%
비상임이사 참석률(%)	78.0%	56.0%	73.8%
비상임이사 발언비중(%)	69.6%	42.9%	60.0%

▼ 비상임이사 경영참여 실적

(단위 : 회)



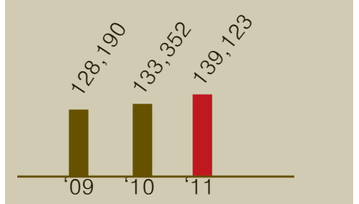
비상임이사의 전문성을 활용한 경영참여

비상임이사는 전문성을 활용하여 다양한 방면으로 경영활동에 참여하고 있습니다. 특히, '11년도에는 1급 이상 간부급 월례회의인 경영전략회의 참석, 옴부즈만 활동을 통한 공단 사업에 대한 모니터링, 내부경영실적 평가 및 정부경영실적보고서 심의, 명장심사위원회 등 각종 위원회 등 총 33회 경영활동에 참여하여 전략적 경영자문 역할을 하고 있습니다.

이사회 구성원의 보상 및 평가

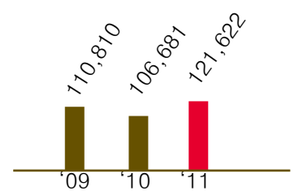
▼ 기관장 연봉 현황

(단위 : 천원)



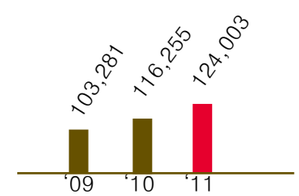
▼ 감사 연봉 현황

(단위 : 천원)



▼ 이사 연봉 현황

(단위 : 천원)



임원의 보수는 이사회에서 결정되며, 기본급과 경영평가 성과급으로 구성됩니다. 『공공기관의 운영에 관한 법률』 제15조, 제31조, 제48조에 따라 공공기관장은 기재부로부터 매년 경영계약의 이행실적을 평가받으며, '11년부터 공공기관의 정부경영평가 결과가 기관장 평가에 90% 준용되어 적용됩니다.

기관장 평가결과가 '미흡'인 경우에는 경고조치하고, 평가결과가 '아주미흡'이거나 2회 연속 경고조치 대상인 경우에는 공공기관운영위원회의 심의·의결을 거쳐 기획재정부장관이 임면권자에게 당해 기관장의 해임을 건의하거나 요구할 수 있습니다.

기관장 성과급은 기관장 경영계약 이행실적 평가결과 등을 고려하여 공공기관 운영위원회 의결을 거쳐 기획재정부장관이 구체적인 지급률을 결정하되, '아주미흡' 기관장은 성과급을 미지급하고, 2회 연속 경고를 받은 기관장은 당해 연도 성과급의 50%를 감액 하여 지급됩니다.

비상임이사의 경우, 공단 내규에 따라 회의 등 참여시 1일 30만원의 수당을 지급하며, 별도의 연간 활동비 등은 지급되지 않습니다.

▼ 기관장 연봉 현황 (단위 : 백만원)

구 분	'09년	'10년	'11년
계	128,190	133,352	139,123
기본급	107,542	107,542	113,313
급여성 복리후생비	-	-	-
경영평가 성과급	20,648	25,810	25,810

▼ 감사 연봉 현황 (단위 : 백만원)

구 분	'09년	'10년	'11년
계	110,810	106,681	121,622
기본급	86,033	86,033	90,650
급여성 복리후생비	-	-	-
경영평가 성과급	24,777	20,648	30,972

▼ 이사 연봉 현황 (단위 : 백만원)

구 분	'09년	'10년	'11년
계	103,281	116,255	124,003
기본급	86,520	87,718	92,425
급여성 복리후생비	3,013	-	-
경영평가 성과급	13,748	28,537	31,578

한국산업인력공단은 이해관계자와의
쌍방향 의사소통을 위해 노력하고 있습니다.

이해관계자

공단은 서비스 가치의 흐름에 따라 대내외 이해관계자를 가치창출, 가치영향, 가치전달, 가치구매 4단계로 명확하게 구분하고 있으며, 워크숍, 간담회, 설문조사, 고객패널, 언론 등을 활용하여 이해관계자의 의견을 수렴하고 있습니다.

이해관계자 구분

가치창출 고객

임원, 경영진, 기획부서, 공단직원

식별기준 : 서비스가치 제공을 위하여 서비스생산에 관련된 업무를 수행하는 내·외부 직원

참여방식 : CEO Letter, 슬기샘터, HI-Five 활동, 사내 방송, 페이스북, 실행 DNA 보드, 간담회 등

가치전달 고객

고객접점직원, 직업훈련기관, 해외취업 연수기관,시험위원, 컨설턴트 등

식별기준 : 최종 고객과 접점에 위치하는 기관, 개인으로서 서비스의 고객만족도에 영향이 큰 고객

참여방식 : 경영자문, 전문가 포럼, 경영공시, 간담회, 공개모집, 학술대회 등

가치영향 고객

국회, 고용노동부, 교육과학기술부, 보건복지부 등 정부부처, 고용관련 외부전문가

식별기준 : 서비스 생산을 하는 기관에 직·간접적으로 영향을 미치는 고객으로 정부부처 등

참여방식 : 정책 협의회, 이사회, 경영소식지, 청렴옴부즈만, 고객패널, 학회장 간담회 등

가치구매 고객

수험자, 중소기업, 근로자, 외국인근로자 등

식별기준 : 생산된 서비스의 최종 구매자로서 제공된 서비스의 효과를 직접 체감하는 고객

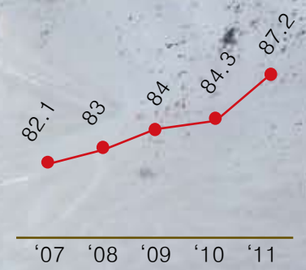
참여방식 : VOC(고객의 소리)시스템,사보, HRDKorea Newsletter, 트위터, 페이스북, 설문조사 등

이해관계자가 제기한 핵심이슈 및 대처방식

공단은 '11년도 이해관계자가 제기한 사업주능력개발지원금 사업 성공적 인수 등 핵심이슈에 대해 온·오프라인 다양한 장치를 활용하여 의견을 수렴하고 해결하고자 노력하였습니다. 특히, '11년 8월에는 최초로 페이스북, 트위터 등 공단 기관 SNS을 도입하여 약 2,800여명의 회원에게 공단 주요 사업에 대한 정보를 실시간 제공하고 있으며, '11년 10월 페이스북(페이지) 내 해외취업사업 및 외국인고용지원사업에 대한 SNS 고객상담실을 오픈하여 이해관계자와의 즉각적 쌍방향 의사소통을 이루고자 하였습니다.

핵심 이슈	이해관계자	의견수렴활동	피드백
정부의 직업능력개발사업 성공적 인수	가치창출 (정부, 내부직원)	·슬기샘터 게시판:자격종목 이관에 따른 불안감 등 ·현장방문 설명회 등:반복되는 조직개편에 따른 피로	·노사 대 토론회를 통해 노사 공동선언문 도출 ·퀀텀점프 결의대회:성공적인 기능개편에 대한 확신과 공감대 ·CEO 레터 및 인터넷방송 등
	가치영향 (정부, HRD 전문가 등)	·고용부 정책 워크숍:경영 효율화 강조 ·미래전략기획위원회 구성 ·HRD 학회장 및 전문가포럼 :HRD 시장에서의 역할강화	·공단본부 지원인력 조정 등 경영 효율화 도모 ·HRD 시장에서 역할 확대를 위한 방안검토
	가치전달 (1·2차 협력기관)	·PCRM을 통한 설문 ·직업훈련기관 워크숍:행정 절차 간소화 등	·업무처리절차 프로세스 단순화 및 공개 확대 추진
	가치구매 (중소기업,수험자 등)	·PCRM을 통한 설문, 고객패널 등	·HRD 서비스 다양화 등 역할 강화 추진 중
자격의 HUB 기능강화	가치영향 (정부,HRD전문가 등)	·고용부 및 기재부 등 관계자 면담 등:검정집행에서 지원과 촉진중심으로 전환	·NCS 공단으로 일원화 추진 ·민간 자격시장 활성화를 위한 12종목 위탁 추진
	가치구매 (수험고객 등)	·큐넷 및 PCRM 활용 13,000명 고객의견 수렴 ·시험장 VOC 운영(20여건 개선사례)	·다국어 시험시행 및 미스터리 쇼퍼제도 시행 등 ·온실가스기사 등 녹색자격증 5개 종목 개발
명절휴가비 등 정부 지적사항 해소	가치창출 (노동조합)	·노사간담회, 노사 대 토론회 개최 ·CEO 레터, 인트라넷 생방송 ·직원과의 미팅 등	·CEO의 강한 해결의지 공유 ·명절휴가비의 성과급 전환 등 문제해결 토론

기재부 주관 공단의 고객만족도 조사결과



▲ 응용공학팀 박한상 선임연구원 作

▲ 2011.9.2 청주전국기능대회 도자기 직종에 참가한 선수의 몰입하는 장면
안전위생팀 이종만 팀장 作

▲ 스타쉐프를 꿈꾸는 한식조리기능사 수험생

Economic Value

경제가치

Page

22 1. 경제적 가치의 창출

23 2. 경제적 가치의 배분
내부직원 배분
퇴직연금제

24 3. 경제적 가치의 향상
기존 직원 교육
신규 직원 교육
퇴직 예정직원 교육

경제가치

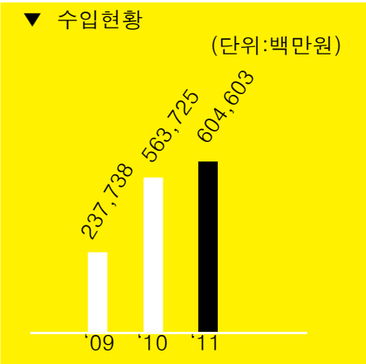
천만 근로자와 백사십만 기업이 한국산업인력공단의 새로운 고객이 되었습니다. 모든 일터가 배움터가 되는 그 날까지 근로자와 기업에게 최상의 HRD 서비스를 제공하겠습니다.

경제적 가치의 창출

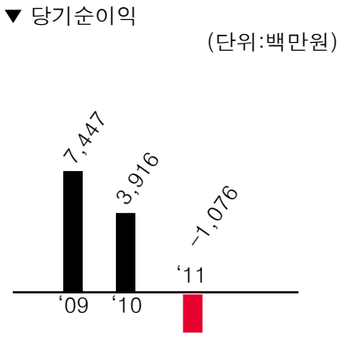
정부 보조금 수혜실적

공단의 수입은 한국산업인력공단법 제6조의 사업수행을 위하여 국가로부터 출연받은 수입인 일반회계 출연금과 고용보험기금의 출연금, 근로자직업능력개발법 및 고용보험법 등에 따른 보조금사업수입으로 구성되어 있으며, '11년 수입은 총 604,603백만원 중 정부지원금이 593,547백만원, 자체수입이 11,056백만원이었습니다.

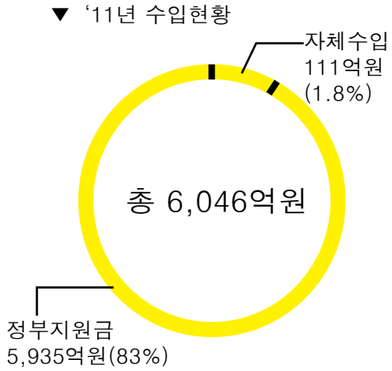
▼ 수입현황



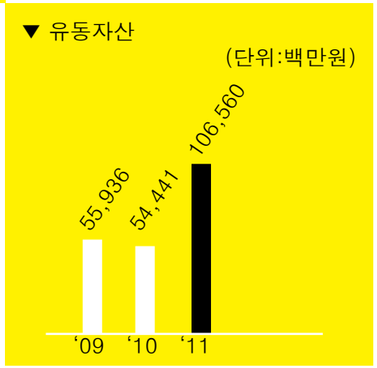
▼ 당기순이익



▼ '11년 수입현황



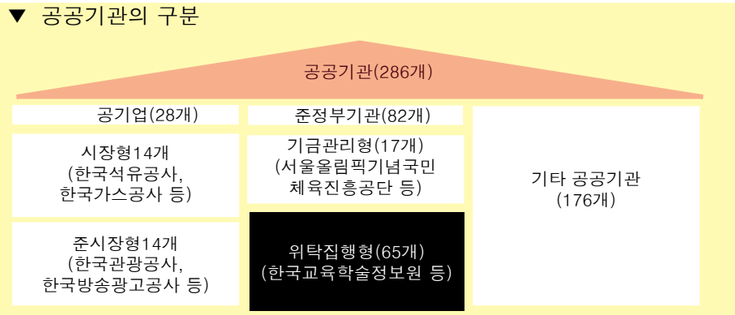
▼ 유동자산



준정부기관

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

▼ 공공기관의 구분



경제가치

성과에 따른 공정한 보상을 통해 조직의 생산성을 높이고 있습니다.

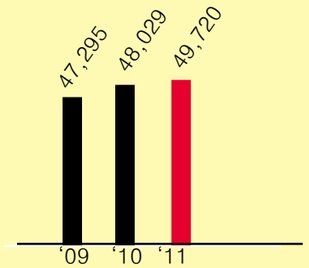
경제적 가치의 배분

내부직원 배분

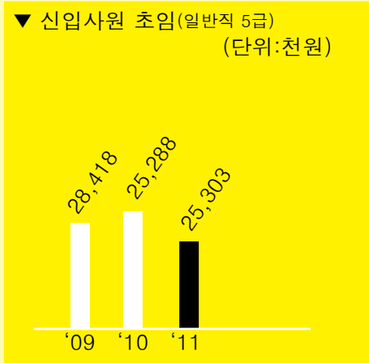
한국산업인력공단은 성과와 인사 및 보수와의 연계성 강화를 통해 조직의 생산성 향상을 위해 노력하고 있습니다. 먼저 성과와 인사의 연계성을 강화한 인적자원관리(S-HRM)체계를 구축하여 고성과자에 대해 상위보직(16명), 승진(17명) 보상을 실시하였고, 평가 하위 5~10%에 대하여 파격적으로 무보직(6명) 또는 경고조치(4명)를 실행하였습니다.

나아가 팀장급(174명, 현원 1,112명 중 15.6%) 이상을 대상으로 성과연봉이 최고·최저 74% 차이나는 실질적 성과연봉제를 도입하였습니다. 3급 이하 팀원의 성과연봉제 확대 실시를 위해 노사협의회, 임금교섭 등을 통해 공감대를 형성하여, '특별성과급'을 신설하여 연봉대비 성과에 따른 차등비율이 1.8%에서 6.9%로 확대되었습니다. 특히 동 '특별성과급'은 '10년도 감사원 지적사항인 가계지원비 100%를 성과급으로 전환한 것으로 감사원 지적사항이 합리적으로 해소되어 공단은 대외 신뢰를 회복하게 됩니다.

▼ 직원 1인당 평균보수

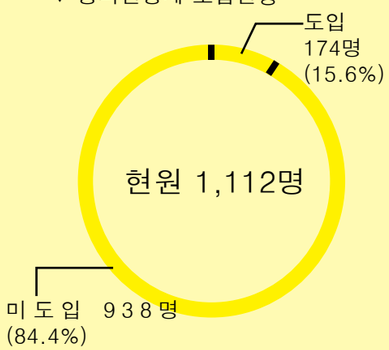


▼ 신입사원 초임(일반직 5급)



한국산업인력공단의 신입사원 연봉은 25,303천원이며, '11년도 법정 최저임금(시급 4,320원) 대비 280%수준입니다.

▼ 성과연봉제 도입현황



퇴직연금제

한국산업인력공단은 직원들의 수급권 강화 및 안정된 은퇴생활을 보장하기 위해 '11년부터 퇴직연금제를 시행하고 있습니다. 퇴직연금제도는 근로자 퇴직급여 재원을 사외(社外) 금융기관에 안전하게 예치하였다가 퇴직 후 일정 연령에 달한 때부터 연금으로 받을 수 있게 한 제도입니다. 직원들이 희망하는 경우 퇴직 시 일시금으로 수령하는 것도 가능합니다. 퇴직연금제 도입으로 투자, 세제혜택, 연금마련의 실속있는 노후자금준비가 가능하게 되었으며, 「국민연금-퇴직연금-개인연금」의 3층 노후소득 보장장치로 직원들의 노후생활이 향상될 것으로 기대됩니다.

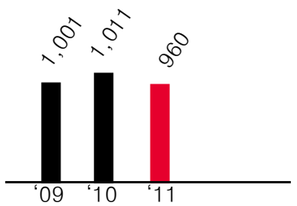
체계적 인적자원개발을 통한 내부 구성원의 핵심역량을 강화시키고 있습니다.

경제적 가치의 향상

기존직원 교육

▼ 교육예산 현황

(단위:백만원)



한국산업인력공단은 '인간적이고 창조적이며 행동하는 지식기반 학습인'을 인재상으로 역량기반 교육훈련을 강화하고 있습니다. 사업별 전문가 육성을 위한 '성과지향 교육', 직급별 맞춤형 과정인 '역할지향 교육', 공단 임직원으로서 공통적으로 갖추어야 할 '가치지향 교육', 핵심인재 육성을 위한 장기전문과정인 '미래지향 핵심리더 육성교육', 연구역량 강화를 위한 '변화지향 R&D 교육' 총 5개로 구성된 체계적 교육프로그램으로 구성원들의 역량을 향상시키기 위해 노력하고 있습니다.

'11년 내부 임직원을 위한 교육예산은 960백만원이며, 그 중 집체교육 및 외부위탁교육과정을 고용보험 환급과정 조건에 맞게 운영함으로써 28백만원의 교육비용을 환급받아 교육예산 활용도를 제고하였습니다.

▼ 공단 임직원 프로그램 현황

교육 구분	교육 내용
성과지향 직무역량 교육	- 공단의 목표와 비전 달성을 위한 직무중심의 전문인력 육성교육 실시 - HRD(능 력개발)전문가, 자격관리전문가, 국제인력전문가 육성을 위한 교육과정 체계화
역할지향 리더십역량 교육	- 직급별 교육니즈 발굴을 통한 맞춤형 교육 실시 ※ 글로벌비즈니스리더(1급), 가치창출리더(2급), 목표지향리더(3급), 성과중심리더(4~5급), 자기개발리더(6급)과정으로 직급별 리더십교육 차별화
가치지향 공통역량 교육	- CEO의 경영방침, 조직의 핵심가치, 공직자의 수행태도 등에 초점을 두고 전 임직원이 공통적으로 갖추어야 할 가치함양교육실시
미래지향 핵심리더 육성	- 공단을 이끌어 갈 잠재인력을 선발하여, 소양과 역량을 키움으로써 지속가능성장을 구현하기 위한 장기교육과정 - HRD정책역량, 경영스킬 및 이론 및 고급관리자로 성장할 수 있도록 관리역량 배양
변화지향 R&D 역량 교육	- 공단의 연구역량을 강화하고 우수성과물을 공유함으로써, 위기대응과 발전을 위한 역량배양과정 - 연구직 장기교육과정, R&D 컨퍼런스, 국가직무능력표준전문인력 양성과정 등

▼ '11년도 내부 임직원 교육실적

성과지향 직무역량

: 사업별 전문가 육성
· 능력개발전문가 : 고급과정(현장실습) 21명, 중급과정(위탁집합) 11명, 기초과정(사이버) 50명
· 자격관리전문가 : 자격관리전문가 심화과정, 자격프로세스 전문가과정, 검정시행 사전·사후 학습활동
· 국제인력전문가 : EPS플래너 심화과정(집체과정), 이민행정가과정(12주, 1명), 프리젠테이션과정(3월, 10명), 사이버외국어과정(124개 과정, 1,317명), 전화외국어과정(3개월, 100명)

역할지향 직무역량

: 직급별 맞춤형 과정
· 1급(글로벌 비즈니스 리더과정) : 21명
· 2급(가치지향 리더과정) : 125명
· 3급(목표지향 리더과정) : 221명
· 4급(성과관리 리더과정) : 193명
· 5급(성과관리 리더과정) : 148명
· 6급(자기개발 리더과정) : 124명

가치지향 직무역량

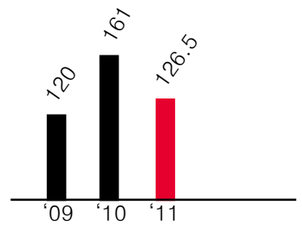
: 공단 임직원으로서 갖추어야 할 역량 교육
· 전문성 : 직무별 기초과정, 기초 OA과정, 사이버 직무과정(12분야 159과정 986명)
· 창의혁신 : 창조적 도전정신, 소셜네트워크 특별교육, 정부국정운영방향
· 고객만족 : CS고객섬김과정, CS리더양성과정, 반부패 청렴교육, 공직기강 확립교육, 윤리경영 사이버과정
· 글로벌화 : 사이버외국어과정(9개 언어, 300과정), 어학전문기관 위탁과정 지원(3개월, 44명)

변화지향 R&D역량

: 연구역량 강화
· 1급 상당 : 고급경영자과정(1년 전일제 4명)
· 2급 상당 : 대학원 전문경영자 과정(6개월 야간 3명)
· 3급 상당 : HRD 리더 전문과정(1년 전일제 12명)
· 4급 상당 : 연구직 장기과정(1년 전일제 1명)

▼ 1인당 연평균 교육이수시간

(단위:시간)

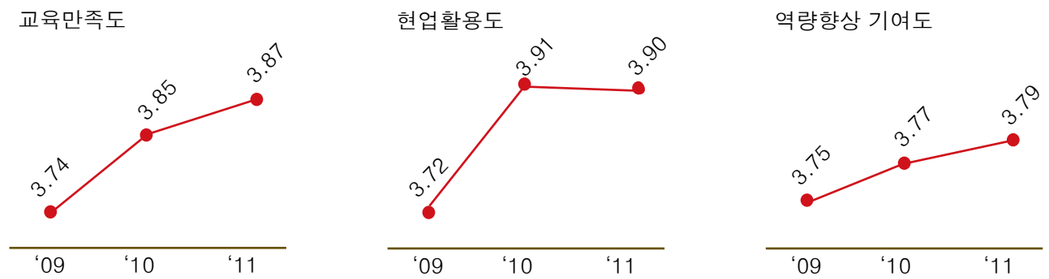


공단은 자기주도학습(Self-Directed Learning) 확대를 위해 사이버외국어과정, 전화외국어과정, 3개월간 어학교육비 전액의 50% 지원되는 어학전문기관 위탁과정 등 다양한 교육과정을 상시 개설하고 있으며, 석박사 학비를 1인당 학기별 최대 150만원을 지원하는 등 직원들의 평생학습을 강화하고 있습니다.

이러한 다양한 직원역량 향상 프로그램과 지원으로 평생능력개발 전문기관이라는 명성에 걸맞게 '11년 1인당 교육이수시간은 126.5H을 달성하였습니다.

또한 Kirk Patrick의 평가 4단계 방법론을 활용하여 교과목, 강사 등 교육전반에 대한 반응평가, 교육 후 성취도에 대한 학습평가, 교육 전후의 지식·행동전이에 대한 행동평가, 조직성과, 조직몰입도, 직무만족도 평가 등 조직 및 사업체계와 연계한 종합평가를 실시, 차기년도 교육계획 수립시 피드백하여 내부임직원 교육프로그램을 지속적으로 개선하고 있습니다.

▼ 교육만족도조사 결과(5점 척도)



신규직원 교육

'11년 신입직원 채용합격자 42명(일반직 5급 37명, 연구직 5명)에 대하여 2주간의 집체훈련을 통해 공단의 현황 및 사업에 대한 전반적 이해를 높이고 등산, 팀빌딩, 선배와의 대화 등을 통한 조직문화 적응력을 함양하는 계기를 마련하였습니다.

▼ HRD-새내기 역량개발 과정 내용
- 공단 주요 사업 교육
- 사내 인트라넷 사용법
- 직장예절
- 문서작성
- 프리젠테이션 스킬
- 참여형 과제 발표수업
- 등산, 야외 팀빌딩, 선배와의 대화 등

▼ HRD-새내기 역량개발과정

퇴직 예정직원 교육

급속한 고령사회로의 진전에 따른 사회적 문제에 능동적으로 대처하고자 '08년에 서울디지털대학교와 산학협력(MOU) 체결을 통하여 노후준비 프로그램인 'e-노후생애설계과정'을 전직원을 대상으로 실시하고 있습니다.

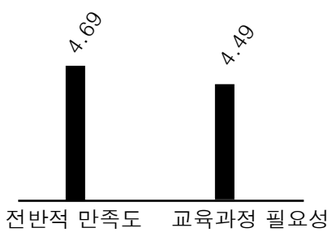
▼ e-노후생애설계과정 내용
- 노년이해의 기초, 노후인간관계, 노후자산관리, 노후심리, 주거준비, 건강관리 등 6개 영역으로 구성

또한 '10년부터는 퇴직예정자들을 대상을 퇴직예정자 'HR 뉴스타트 과정'을 개설하여 운영하고 있습니다. '11년에는 퇴직예정자 13명이 실버 재무설계, 재취업분야 및 재취업 사례, 창업정보, 국민연금 신청 등으로 구성된 체계적 교육을 통해 제2의 인생을 설계하는데 도움을 주었습니다.

▼ 퇴직예정자 HR 뉴스타트 과정 내용
- 금융환경의 변화와 이해, 바람직한 재무설계, 은퇴 후 자산관리, 창업, 재테크/창업 사례 등 질의응답, 재취업분야 및 재취업사례, 고령자 취업, 실업급여/국민연금 신청 등

▼ 퇴직예정자 HR 뉴스타트 과정 교육만족도 조사결과

(5점 척도)



▲ 공단은 외국인고용지원사업과 연계한 사회공헌활동으로 외국인근로자 송출국가 성금 및 물품 지원, 개도국 우물지원사업, 외국인근로자 상담 등 사회공헌활동을 꾸준히 실천하고 있습니다.
사진은 캄보디아 한국어능력시험 출장 중 학용품을 전달받고 기뻐하는 캄보디아 어린이들의 모습

Social Value

사회가치

Page

28 1. 경제적 가치의 사회배분
국내 사회공헌활동
일자리 창출, 공정사회, 동반성장
재직근로자 등 역량강화
국제사회에서의 책임

35 2. 윤리경영

37 3. 반부패활동

경제적 가치의 사회배분

국내 사회공헌활동

더불어 함께 사는 '열린 세상'을 만들어가겠습니다.

▼ 사회공헌활동 체계

공단비전	사람과 기업의 가치를 높여주는 최고의 인적자원개발 전문기관
경영방침	고객감동 / 성과중심 / 사회적책임 / 세계지향
사회공헌 비전	나눔과 섬김으로 함께하는 세상만들기
3대 가치	나 눔 / 섬 김 / 동 행
3대 핵심영역	소외계층을 위한 사랑나눔활동 / 이웃 및 지역사랑 봉사활동 / 공생발전·동반성장을 위한 노력

▼ 기능동우회와 함께하는 봉사활동

▼ 공덕시장 자매결연 협약체결

▼ 사랑의 김치나누기

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 사랑나눔, 이웃 및 지역사랑, 동반성장 제고활동 3개 분야를 중심으로 사회공헌활동을 체계적으로 전개하고 있습니다.
아울러 '11년도에는 ISO26000 발효에 따라 공공기관의 사회적 책임이 강조됨에 따라 일자리 창출, 공정사회, 동반성장, 사회봉사 등 사회공헌 미션, 비전 등 추진전략체계를 마련하고, 사회공헌 과제를 도출, 개선안을 마련하고자 '사회적 기여 추진단'을 신설하여 운영하고 있습니다.
특히 기능봉사, 한국어능력시험과 연계한 개발도상국 사회봉사, 편부모 가장 국가자격시험 활용, 제과제빵 실기시험 작품 푸드뱅크 기증 등 공단의 업무와 관련된 특성화된 봉사활동을 실시, 타기관과 차별화된 사회공헌 활동을 펼치고 있습니다.

▶ 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.

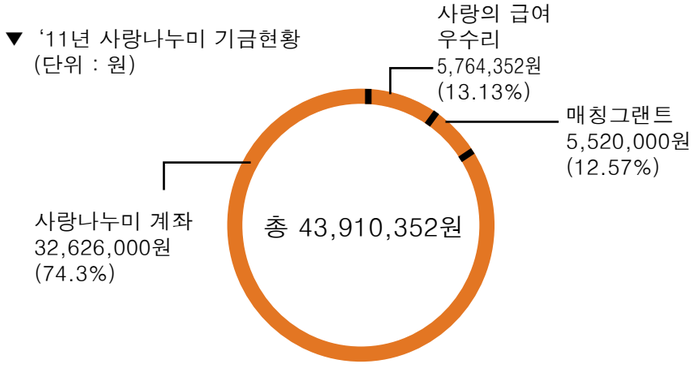
뿐만 아니라 사랑의 급여 우수리, 사랑나누미 계좌, 매칭그랜트 등 다양한 기금을 운영하여 '11년 총 43,910,352원을 저소득층 및 사회복지시설에 기부하였습니다. 또한 공단이 속한 지역사회에 실질적, 지속적으로 기여할 수 있는 사회봉사활동을 추진하기 위해 '11년 한국백혈병소아암협회와 협약을 체결, 헌혈증서 154장을 기증하였고, 재래시장 활성화를 위해 각종 포상금 지급시 온누리상품권 지급을 권고하여 전사적으로 '11년도 76,080천원 상당의 온누리상품권을 구매하였습니다.

▼ 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.

▼ 크리스마스 케이크 만들기 행사

▼ '11년 사랑나누미 기금현황
(단위 : 원)



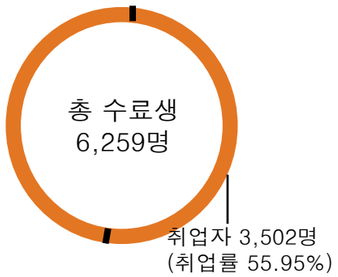
from 서울남부지사 최종성 대리(2011. 12. 20)

크리스마스에는 사랑하는 사람에게 케이크를 만들어주세요

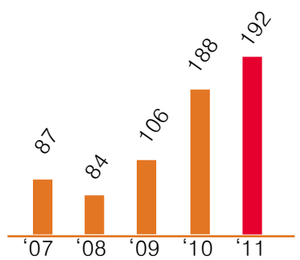
서울남부지사에서는 12월 20일(화) 오후 2시부터 영등포구사회복지협의회, 한국제과인총연합회와 함께 연말연시 지역 내 어르신, 다문화가정, 공단가족이 함께 하는 '사랑의 크리스마스 케이크 만들기'행사를 진행했습니다.
50여명의 참가자들은 쿠키를 만들고 케이크를 장식하면서 가족의 소중함을 느끼고 이웃과 정을 나누는 뜻 깊은 시간을 가졌습니다.
특히 이번 행사에서는 지역주민들뿐만 아니라 우리공단 가족 6팀이 함께 하면서 '가족친화 우수기관'의 모습을 충실히 재현하였습니다.
이날 행사로 올 한해 국가기술자격 시험장으로서만이 아니라 지역사회에 공헌자로 역할을 한 서울남부지사 상설시험장의 모든 일정이 마무리되었습니다.
서울남부지사는 지역사회 취약계층과 함께하는 특화된 사회공헌활동을 꾸준히 실천하겠습니다.

일자리 창출

▼ '11년 청년취업아카데미 수료생 中 취업률('12. 2월 기준)



▼ 기능대회 입상자 대기업 취업현황
(단위 : 명)



공단의 평생능력개발사업은 근로자의 직무능력과 기업의 경쟁력 강화를 통해 자연스럽게 기업의 일자리 창출로 이어지고 있습니다. 또한 훈련기관의 성과평가 시 취업률, 취업처 만족도 등의 지표를 통해 취업목표제(70% 이상)를 도입하여 확실한 취업률을 담보하고 있습니다.

· 청년의 자립을 위한 일자리 지원

▼ 청년취업아카데미, 취업사관학교

저성장·저고용 노동구조 및 고학력화에 의한 인력 공급과 수요 간 미스매치 현상 등을 극복하기 위하여 청년층에 맞춤형 일자리 지원을 위한 청년취업 아카데미 및 학교 밖 위기 청소년의 사회적응과 취업을 돕기 위한 취업사관학교 등 특화된 직업능력개발에 주력하여 많은 청소년이 스스로 자신의 미래를 개척해 나갈 수 있도록 지원하고 있습니다.

▼ 청년취업아카데미 연수생 후기

from 김 솔 (엠코코리아 고객만족 신입사원)

취업을 준비하면서 가장 힘들었던 것은 막연함이었다. 가고 싶은 기업과 하고 싶은 일이 있어도 그저 스펙을 쌓는 것 말고는 취업을 준비할 수 있는 방법을 알지 못했기 때문이다. 그렇게 막막함 속에서 청년취업아카데미에 대해서 알게 되었고 청년취업아카데미는 내 인생에 있어서 결정적인 기회가 되었다.

아카데미를 통해서 얻게 된 것은 취업의 구체적인 방향이었다. 내가 원하는 기업을 가기위해서는 어떤 것을 준비해야 하는지 명확하게 알게 되었고 아카데미 프로그램들은 내가 갖춰나가야 할 것들을 하나하나 준비할 수 있게 해 주었다.

· 기능대회 입상자 사후관리를 통한 취업지원

공단은 대기업과의 MOU체결, 전국경제인연합회와의 업무협조 등을 통해 기능대회 입상자들이 양질의 일자리에 취업할 수 있도록 지원하고 있습니다. 이에 따라 '08년 이후 기능대회 입상자의 대기업 취업인원은 꾸준히 증가하여 '11년에는 192명이 대기업에 취업하였습니다.

균등한 기회와 공정한 경쟁 보장을 위한 공정사회 구현

▼ 기능경기캠프

▼ 런던 국제기능올림픽
(17번째 종합우승)

· 숙련기술인이 우대받는 공정사회 확립

숙련기술인력이 우대 받는 사회의 기반을 마련하기 위하여 청소년을 대상으로 직업진로지도 및 대한민국 명장 등 우수숙련기술인 선정 사업 등을 실시하고 국가 숙련기술인 종합 정보망을 구축하는 등 숙련기술에 관심을 가진 전 세대를 대상으로 숙련기술장려사업을 시행해 나가고 있습니다.

더불어 매년 기능경기대회를 개최하고 국제기능올림픽에 참가하는 등 기술을 가진 사람이 우대 받을 수 있는 공정하고 투명한 사회를 만들어 나가고 있습니다.

· 중소협력기관과의 공정한 성과배분체계 확립

공단의 중소협력기관인 청소 및 시설관리 용역업체의 열악한 임금수준을 개선하기 위해 '11년도 용역계약 금액을 최저임금 수준에서 20.8% 인상하여 중소협력기관과 공정한 성과배분체계를 구축하였습니다.

▼ '11년도 청소 및 시설관리 용역 1인당 금액

계약자	계약기간	용역인원	계약금액	1인당 금 액	비 고
(주)원봉	'09. 5. 20~ '11. 5. 19	51명	944,938천원	18,528천원	
(주)주영 종합관리	'11. 6. 15~ '12. 6. 30	51명	1,141,045 천원	22,373천원	20.8% 인상

대·중소기업 간 동반성장 지원

· 직업능력개발을 통한 대 · 중소기업 간 동반성장

우수한 훈련시설 및 강사 등을 갖춘 대기업, 사업주단체, 대학이 중소기업 근로자의 직무능력향상훈련을 무료로 실시하여 산업현장에 필요한 인력으로 양성할 수 있도록 시설 · 장비 및 프로그램개발 등을 지원하여 기술력이 부족하고 우수인력 확보가 어려운 중소기업에 양질의 고급 훈련과정을 공급하여 대 · 중소기업이 함께 성장해 나갈 수 있는 기반을 마련하고 있습니다.

· 노동시장 양극화 해소를 위한 중소기업 역량강화

중소기업을 대상으로 학습조직화 지원, HRD진단 및 컨설팅, 핵심직무능력향상 지원, 중소기업 CEO 및 HRD담당자 연수, 중소기업학습지원시스템 보급 등 다양한 지원사업을 실시하여 중소기업 역량강화를 통한 노동시장 양극화 현상 해소를 실현해 나가고 있습니다.

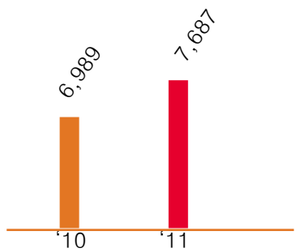
재직근로자 등 역량강화

· 더 많은 사람에게 직업능력개발 정보 제공

한국산업인력공단은 더 많은 사람이 직업능력개발에 대한 정보에 좀 더 쉽게 접근할 수 있도록 한국직업방송 및 직업능력지식포털을 운영하여 직업능력개발과 관련한 많은 콘텐츠와 시스템을 중소기업 및 교육기관 등에 무상으로 제공하고 있습니다.

▼ 직업능력지식포털 내 중소기업학습지원시스템 보급실적('11년) : 459건

▼ 한국직업방송 콘텐츠 보급실적
(단위 : 건)



아울러 매년 9월, 인적자원개발컨퍼런스, 우수교육훈련프로그램경진대회 등 다채로운 직업능력의 달 행사를 개최하여 모든 국민이 직업능력개발에 관심을 갖고 자기계발을 할 수 있는 기반을 조성하고 있습니다.

· 국가인적자원개발컨소시엄사업

중소기업 근로자의 직업능력개발 훈련 활성화를 위해 복수의 중소기업과 컨소시엄을 구성한 기업 • 사업주단체 • 대학이 훈련에 필요한 시설 • 장비비, 전담인력 인건비, 운영비를 지원하고 있습니다. 국가인적자원개발컨소시엄 사업을 통해 '11년 훈련인원의 89%가 취업하였습니다.

· 국가기간 · 전략산업직종훈련

환경부 환경기술전문인력양성사업 등 5개 부처, 7개 사업을 '11년부터 국가기간 · 전략산업직종훈련으로 통합 운영하고, 신성장동력직종(태양광발전설비, 에코디자인, 자연생태복원 등) 훈련을 확대해 나감으로써 산업현장의 인력수요를 반영하여 인력을 양성하고 있습니다.

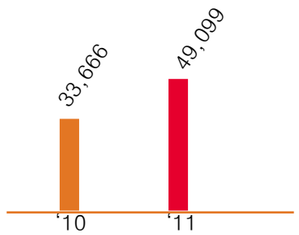
▼ 청년취업사관학교 바리스타 과정

▼ 인적자원개발컨퍼런스

▼인적자원개발컨퍼런스 사회적 기업 공연

우리의 경험과 지식을 후발 개도국에 전수하여 우호협력 증진에 앞장서고 있습니다.

▼ 외국인근로자 도입실적
(단위 : 명)



▼ 외국인력상담 콜센터

▼ 현장 배치 전문통역원

· 중소기업 인력난 해소와 생산성 향상을 위한 외국인 고용지원 사업 운영

고학력 구직자 증가와 3D업종 기피현상이 맞물려 중소기업 인력난이 지속되는 가운데, 한국산업인력공단은 우수 외국인력의 적기 공급을 통한 중소기업 인력난 해소에 앞장서고 있습니다. 특히 '11년 외국인근로자 도입인원이 146% 증가('10년 : 33,666명→'11년 : 49,099명)하였음에도 불구하고, 도입기간('10년 : 71일→'11년 : 70.5일)이 단축되어 외국인근로자 지원 업무의 효율성을 높였습니다.

· 외국인근로자의 원활한 의사소통 및 취업생활을 위한 인프라 구축

한국산업인력공단은 중소기업에서 사업주와 외국인근로자 간의 언어적 장벽을 극복하고, 근로자의 욕구와 권리를 적극적으로 해소해주고 있습니다. 이를 보다 효과적으로 시행하기 위해 전화 및 현장 서비스를 제공해주기 위한 시스템을 구축하였습니다.
먼저, 외국인력상담 콜센터를 설립하여 11개국 언어로 고충상담 및 통역서비스를 제공할 수 있는 인프라를 구축하였습니다. 외국인근로자들이 고충이 있을 시에는 언제든지 전화 또는 센터로 내방하여 상담을 받을 수 있습니다.
그리고 보다 실질적인 도움이 필요할 경우 통역원이 직접 현장을 방문하여 통역서비스를 제공하고 있습니다. 전국 21개 지역에 통역원을 배치하여, 외국인근로자나 사업주가 필요할 때 사업장으로 무료로 통역원을 파견하고 있습니다. 무엇보다 이 통역원 68명중 51명을 결혼이주여성들로 채용해서 취약계층에 대한 일자리 창출 및 가계안정에 기여하는 등 일거양득의 효과를 거두고 있습니다.

· 외국인근로자의 직업능력개발을 통한 제3세계 국가의 산업화에 기여

한국산업인력공단은 외국인근로자를 통해 대한민국의 높은 기술 및 산업화 경험을 동남아 송출국가에 전수하고, 공동 번영의 기틀로 삼고자 한국 내에서 재직중인 외국인근로자에 대해 무료로 직업능력개발의 기회를 제공하고 있습니다. 자신의 능력을 개발하여 다시 성공하고자 하는 코리아 드림을 이루고자 하는 외국인근로자는 누구나 이용할 수 있도록 하였습니다.

▶ 훈련직종(13개) : 제조업 기초직무, 전기용접, 지게차운전, 컴퓨터활용, 자동차정비, 머시닝센터, 선박제조, 수배전반조립, 자동차보수도장, 자동차 차체수리, CNC선반, CO2용접, 굴삭기운전

또한, 한국에서 근무하고 본국에 귀환한 후에도 한국 근무경험을 살리고 성공적으로 재정착할 수 있도록 재정착 프로그램을 제공합니다. 우선, 한국의 경험을 살려 현지 재취직을 할 수 있도록 홈페이지를 통해 구인구직 정보를 제공하고, 알선서비스도 제공합니다. 뿐만 아니라, 국내외에서 현지 재취업을 위한 구인구직 만남의 날(Job Fair)도 개최하고 있습니다.
본국 재취업보다는 직접 자신의 사업을 창업하고자 하는 경우에는 공단의 "기능창업훈련"프로그램도 이용할 수 있습니다. 굴삭기 운전, 용접(전기, CO2), 컴퓨터 수리, 자동차 정비, 한국어 통역, 미용 등의 훈련을 무료로 받을 수 있습니다.

▼ Return job

▼ 몽골 근로자 구인구직 만남의 장

▼ 외국인근로자 재직자 훈련

▼ 외국인근로자 커뮤니티 문화행사

▼ 무료 건강진단 및 진료

▼ 우즈베키스탄 아리랑요양원 고려인 노인 대화봉사

▼ 네팔 고아원 물품 지원

▼ 캄보디아 뽀톰초등학교 학용품지원

· 외국인근로자의 문화적 · 의료적 욕구 충족을 통한 인권환경 개선

해외에서의 생활은 새로운 문화에 대한 적응과 사회적 지원망의 단절로 인해 그 자체로 매우 큰 스트레스를 줍니다. 이에 공단은 외국인근로자들의 문화적 욕구를 충족하고, 사회적 지원망을 구축하여 그들의 체류환경을 개선하고 있습니다.
각국 대사관과 함께 공동으로 국가별 외국인근로자 문화행사 개최를 지원하고 장려하고 있습니다. 또한 지역별로 고용부, 지자체, NGO, 의료기관 등과 공동으로 무료 의료진료, 문화공연, 행정서비스 및 고충상담 행사를 개최하여 외국인근로자의 실질적인 도움을 주고 있습니다. 이러한 행사들은 외국인들이 본국의 친구들을 만나고, 문화적 욕구도 충족하며, 의료·행정 서비스도 한자리에서 해결할 수 있습니다. 공단은 해마다 이러한 행사와 서비스를 확대할 계획입니다.

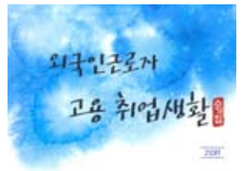
· 외국인근로자 상담 지원서비스의 질향상을 위한 공단의 지적 자산 공유

외국인근로자 상담 서비스에 필요한 책자 3종을 발간하여 전국 36개 외국인력상담센터 등 유관기관에 무상 보급함으로써 유관기관과의 동반성장 및 상담역량 강화와 서비스 질 향상을 추구하고 있습니다.

▼ 외국인력 관련법·제도 상담 길라잡이

▼ 외국인근로자 체류지원을 위한 상담사례집

▼ 외국인근로자 고용 취업생활 수기집



· 외국인근로자 송출국가 사회봉사활동 실시

송출국가의 어려운 계층에 대한 관심을 높이고, 송출국가로부터 얻는 수입에 대한 사회적 환원 차원에서 한국어능력시험 등 송출국가 출장 중 사회복지시설 또는 교육시설을 방문하여 봉사 활동을 전개하고 있습니다.

· 세종학당 설립을 통한 송출국가 한국문화 및 한국어 보급

외국인근로자 송출국가에 한국 문화와 한국어 보급에 앞장서고, 우수한 외국인근로자를 양성·도입하기 위한 인프라를 구축하고자 송출국 현지의 한국어교육기관과 공동으로 세종학당을 설립하여 운영하고 있습니다.
2011년 베트남 등 5개국에 'EPS세종학당'을 설립하였으며, 현재 세종학당 운영을 위한 표준운영 계획안을 마련하여 각각의 학교에 보급하였습니다. 향후 공단에서는 이러한 세종학당이 성공적으로 운영될 수 있도록 운영지원금의 지급관리, 현지 운영실태 모니터링, 교재지원 및 수료생 정보의 사업주 제공 등의 업무를 수행할 예정입니다. 또한 공단에서 제작한 우수한 훈련교재 등도 보급하여 양질의 교육이 이루어지도록 할 것입니다. 여기서 양성된 교육생들은 한국 취업에 유리할 수 있도록 하며, 또한 한국 취업이 결정된 근로자들은 세종학당에서 보다 체계적인 한국어 교육을 받을 수 있도록 할 계획입니다.
한국어 세계화 브랜드인 세종학당을 송출국가에 설치함으로써 한국 입국을 희망하는 외국인근로자에게 적은 비용의 체계적인 한국어 교육기회를 제공하여 한류 확산에 기여하고 있습니다.

▼ 국가별 세종학당 공동 운영기관 현황

베트남	우즈베키스탄	캄보디아	방글라데시	네팔
하노이국립대학교 외국어대학	타슈켄트 세종학당	캄보디아국립기술대학교	브랙대학교	트리부반대학교

▼ 한-독 공동지원 개도국 연수

▼ APEC직업훈련교사 기능훈련

· 개도국의 직업훈련 인프라 구축 및 역량강화 지원을 통한 국제사회에서의 책임 완수

아프가니스탄 등 최빈국 및 개도국에 전문가를 파견하여 공과개설, 훈련직종 교재개발, 시설장비 기자재 사양서 작성 등 직업훈련원 설립 및 운영을 지원하여, 개도국의 직업훈련 인프라 구축을 위해 노력하고 있습니다. 또한, 개도국의 HRD분야 정책책임자를 초청하여 우수한 한국형HRD모델 벤치마킹 기회를 제공하는 워크숍(12개국 16명)을 개최하였습니다.

· 원조 선진국과 공동으로 개도국 지원사업 발굴

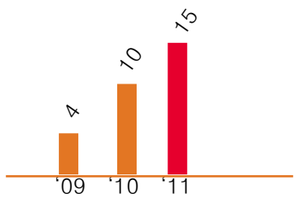
한편, 과거 원조를 받던 개발협력사업의 선진국인 독일(GIZ)과 라오스, 인도네시아, 베트남 등 개도국 3개국 공동 지원사업으로 기업내 훈련모듈개발을 위한 초청연수(3개국 12명)를 실시하였습니다.

· 국제기구와 협력하여 개도국의 직업훈련관계자 역량강화 지원

또한, ILO 아태사무소와 협력사업으로 라오스 공무원, 직업훈련교사 등 15명을 초청하여 자동차분야 직업능력표준개발 역량강화를 위한 연수를 실시하였고 라오스 직업능력표준개발을 위해 전문가를 파견할 예정입니다. 국제기구인 CPSC회원국 13개국 22명의 직업훈련관계자를 초청하여 한국의 직업교육훈련의 혁신사례 강의 및 현장학습 실시하는 등 개도국 직업훈련 관계자들의 역량강화를 위해 끊임없이 노력하고 있습니다.

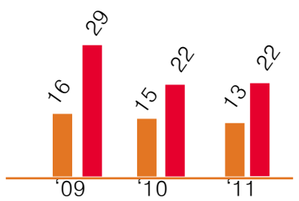
▶ 한-ILO협력사업 라오스 직업능력표준개발 연수인원

(단위 : 명)



▼ CPSC 공동주최 지역프로그램 개최실적

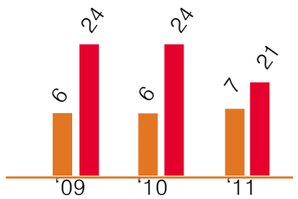
(단위 : ■ 국, ■ 명)



또한, APEC 회원국 중 7개 개도국 직업훈련교사를 초청(7개국 21명)하여 IT 및 자동차정비 분야 기능훈련을 실시하는 등 직업훈련분야 개도국 지원사업을 지속적으로 실시하여 국제사회에서의 책임을 완수하기 위해 노력하고 있습니다.

▼ APEC 기능훈련 연수

(단위 : ■ 국, ■ 명)



▼ 한-독 연수생 기업체 방문

▼ APEC연수생과 함께하는 문화활동

· 숙련기술강국의 노하우를 개도국에 전수하여 국제사회에 기여

공단은 국제기능올림픽 17회 우승 실적을 바탕으로 숙련기술강국으로서의 노하우를 타 국가에 전수함으로서 동반성장을 위한 노력을 기울이고 있습니다. 베트남에는 총 3개 직종의 한국 전문가를 파견하여 2주동안 기능경기 선수들을 대상으로 지도훈련을 실시하였고 아랍에미리트 기능경기 선수 및 심사위원들을 한국으로 직접 초청, IT분야를 포함한 총 7개 직종 14명을 대상으로 연수를 진행하였습니다. 이를 통해 '11년 제41회 국제기능올림픽대회에서 양 국가 선수가 공업전자기기분야(베트남) 및 정보기술분야(UAE)에서 우수상을 수상하는데 일조하였습니다.

기본과 원칙에 충실한 신뢰받는 청렴공단이 되겠습니다.

윤리경영

▼ 장기 윤리경영 추진방향

1단계(도입단계) ('04~'05년)	2단계(제도화단계) ('06~'07년)	3단계(체계화단계) ('07~'10년)	4단계(제도화단계) ('11년~)
· CEO 윤리경영 의지 선포 · 추진조직 구성 · 윤리규범 제정	· 윤리경영을 경영 방침으로 정립 · 위반신고제도 설치 · 주기적 교육 · 윤리수준 자가진단	· 자체윤리경영지수 (KEDEX) 개발 · 윤리경영브랜드 (샘물경영) 도입	· 글로벌스탠다드 윤리경영 · 이해관계자 윤리경영 확산

한국산업인력공단은 '11년 신임 이사장 부임 후, 임직원의 윤리의식을 일깨우기 위해 공단 본부 1층에 신문고를 설치, 공단의 4대 경영방침 중 하나인 '투명윤리'를 '사회적 책임'으로 개편하고, 윤리경영 중장기 전략을 수립하는 등 2년 연속 권익위 청렴도 '미흡'기관이라는 오명을 벗기 위해 노력하였습니다.

공단은 2008년부터 윤리경영브랜드 '샘물경영'을 도입하고, 타기관과 차별화된 윤리경영 4C시스템을 통해 체계적으로 윤리경영을 추진하고 있습니다. '샘물경영'은 샘물처럼 맑고 깨끗한 공단만의 차별화된 윤리경영을 가시화하는 윤리경영 브랜드로 깨끗한 샘물을 물방울로 형상화한 샘물경영 캐릭터 '바른샘이'로 구성원들이 윤리경영에 대해 보다 친근감을 느낄 수 있도록 하였습니다.

윤리경영 4C시스템이란, 일반적 윤리경영 실천을 위한 조건인 3C(인프라, 공감대 형성, 모니터링)에 사회적 책임(CSR)을 더하여 전략방향 및 과제를 선정하는 공단의 윤리경영시스템을 말합니다.

먼저, 4C시스템 중 '인프라(Code of ethics)' 측면에서 사업의 투명성을 높이기 위해 내규 홈페이지 공개를 확대(62%)하였고, 내규에 내재하는 부패유발요인을 입안단계에서 정비하는 '부패영향평가제도'를 활성화하여 정책수립·집행과정의 투명성을 향상시켰습니다.

둘째 4C시스템 중 '공감대 형성(Consensus by ethics education)' 측면에서 구성원들의 윤리경영 실천력을 높이기 위해 기관장부터 윤리경영에 솔선수범하려 노력하였습니다. 신임 기관장은 부임 후 '임원 직무청렴계약'을 체결하였고, 조직 리더들의 윤리경영 솔선수범을 독려하기 위해, '고위공직자 청렴도조사'를 최초로 실시하였으며, '신문고'를 설치하여 강력한 윤리경영 의지를 피력했습니다.

아울러, 기관장 자리에 있으면서 받은 선물들은 모두 반송하거나 사회복지단체에 기증하는 등 리더로서 솔선수범하였습니다.

또한 제1회 윤리경영 페스티벌을 개최하여 윤리경영 아이디어·독후감 공모 당선작 시상, 샘물경영 실천결의, 흥사단 투명사회 운동본부 MOU 체결, 윤리경영 키워드 이벤트 등 다양한 참여형 윤리경영 프로그램을 실시하여 내부직원 윤리경영 공감대를 형성하였습니다.

원칙을 준수하는 업무처리를 위해 윤리경영 가이드북을 신규 제작하여 내부이해관계자와 윤리규범을 공유하였고, 148개 내규 중 92개를 홈페이지 공개(공개율 62%)하여 투명성을 높였습니다.

특히, 행동강령상 허용가능한 금품(1인다 3만원 이하)도 기증하여 금품수수 근절을 뛰어넘는 사회적 책임활동으로 연계한 '명절선물근절 캠페인'은 권익위 반부패 우수사례로 전파되었습니다.

셋째 4C시스템 중 모니터링(Compliance check organization)측면에서 투명하고 공정한 선정업무를 위해 부패개연성이 높은 12대 주요사업에 대한 VOC 상시 모니터링 체제 구축, 8,000억이라는 많은 예산을 집행하는 기관으로 평생능력개발지원기관, 해외취업연수기관, 숙련기술인 등 각종 선정업무와 자격검정 집행업무 등에 대한 부정이나 시비에 휘말리지 않도록 노력하고 있습니다.

아울러, 숙련기술인·해외취업·각종 지원기관 선정 등 부패취약업무에 대해 변호사 등 외부전문가로 구성된 청렴옴부즈만 제도를 통해 모니터링을 강화하였습니다.

이러한 윤리경영, 반부패 실천노력으로 '11년도 국민권익위원회 부패방지시책평가에서 88개 공직유관단체 중 1위로 선정되어 '국민훈장 목련장, 권익위 위원장 표창'을 수상하였으며, '11. 6. 23에는 외국인근로자 고용관련 '부패방지 및 척결' 분야에서 세계 최고 권위인 'UN 공공행정대상'을 수상하였습니다.

▼ 신문고 설치

▼ UN 공공행정대상 수상

▼ 권익위 부패방지시책평가 1위

연간 윤리경영 추진실적

2011
4대 경영방침 중 '투명윤리'를 '사회적 책임'으로 개편
제1회 윤리경영 페스티벌 개최, 신문고 설치
첫 번째 지속가능성보고서 작성
국민권익위원회 부패방지시책평가
88개 공직유관단체 중 1위 달성
외국인근로자 고용관련 '부패방지 및 척결'분야
'UN공공행정대상 수상'

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

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 '11년에는 부패영향평가를 통해 총 15건의 조문을 개정하였습니다. 특히, 해외취업연수운영지침의 경우, 부조리한 연수기관 제재기준 명시 등 4건에 대해 개정하여 '11년도 권익위 해외취업지원 외부청렴도가 15.6%나 상승('10년 : 7.19점→'11년 : 8.31점)하였습니다.

부패사건에 대한 조치

공단은 정기감사, 특별(기획)감사, 일상감사를 통한 내부통제시스템을 운영하고 있으며, 부패사건 발생시 재정상·신분상·행정상 조치를 취하고 있습니다.

아울러, 부패사건에 대한 조치를 강화하기 위하여 감사규정시행규칙 개정('11.09.20)하여 무사안일에 의하여 문책사유가 발생한 경우, 2년 이내에 1회 이상 신분상 문책(징계)을 받은 사람이 새로운 위법·부당한 사안으로 적발된 경우 등 가중처벌 조항을 신설하여 처분 기준을 강화하였습니다.

▼ 부패사건에 대한 조치방법
- 재정상 조치 : 변상, 추징회수, 환부(환급)
- 신분상 조치 : 파면, 면직, 정직, 감봉, 견책, 권고사직
- 행정상 조치 : 시정적 주의, 주의, 경고, 고발, 개선

▼ 감사결과 조치실적 (단위 : 건, 천원)

구 분	'11년(A)	'10년(B)	증 감(A-B)
계	294	250	44
개 선	45	26	19
의견통보	68	59	9
시정(금액)	56(49,878)	55(90,810)	1(△40,932)
징 계	-	2	△2
경 고	12	10	2
주 의	113	98	15
모범사례	18	17	1

반부패교육

공단은 '11년부터 감사담당자의 전문성 강화를 위해 연간 40시간 이상의 감사전문 교육(집합교육, 온라인 교육 등) 이수를 의무화하고 있으며, 신규 전입한 감사담당자의 경우 전입일로부터 3개월 이내에 감사전문교육을 이수하여야 합니다. '11년도에는 공단 상임감사부터 솔선수범하여 최고감사인과정을 수료하였고, 감사전문자격증을 취득하는 등 감사부서 직원 5명이 감사전문자격증을 취득하였습니다.

아울러, 공단은 윤리역량 강화를 위한 다양한 윤리경영 교육프로그램을 운영하고 있습니다. '11년도에 전직원이 윤리경영, 반부패 사이버 교육을 이수하였으며, 상임감사는 17회에 걸쳐 1,192명의 직원을 직접 순회 교육하였습니다. 그 밖에 간부직 반부패 교육 및 부패영향평가 매뉴얼 교육 6회, 예산 회계 담당자 교육 등 다양한 직무별·직급별 교육을 실시하였습니다.

사업별 리스크 관리방안

공단에서 수행하는 능력개발지원, 자격검정, 외국인고용지원, 해외취업, 국제협력, 숙련기술장려, 기능경기 등의 36개 단위 사업에 대해 위험가능수준 및 위험영향수준 진단표에 따라 50개 리스크 분석 및 관리방안을 마련하여 사고예방을 강화하였습니다. 50개 리스크 분석 중 분석결과 '위험가능수준' 및 '위험영향수준' 모두 4단계 이상인 경우와 연간 사업예산 규모인 경우를 8대 중요 리스크로 지정하여 자체 점검리스트를 작성하여 상시점검하고 있습니다.

▲ 작품명 : 아름다운 숲!
우리가 줄 수 있는 최고의 선물!
일반기계팀 홍종의 선임연구원 作

Environmental Value

환경가치

Page

40 1. 에너지 절약

40 2. 수자원 보호

41 3. 대기 보호

43 4. 재활용

환경가치

한국산업인력공단은 에너지절약 10%를 목표로 노력하고 있습니다.

에너지 절약

▼ 에너지절약 홍보물

'11년 초 리비아 사태 악화 등으로 급격한 유가 및 에너지 수급 위기감이 고조되면서 에너지 위기단계가 '관심'에서 '주의'로 격상됨에 따라 공단은 불요불급한 에너지 사용을 제한하기 위해 전사적 노력을 기울였습니다.

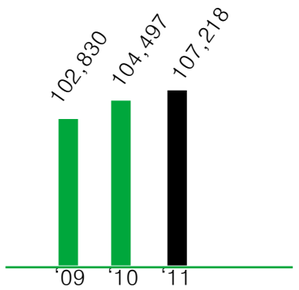
먼저 '11년도 에너지 대책을 수립하여 최근 2년간 전기 및 유류(또는 연료) 평균 사용 실적('09~'10년)의 5%이상 절감되도록 목표량을 설정하여, '15년까지 전기 및 유류 사용량을 평균 사용 실적의 20%이상 감축할 계획입니다.

체계적 에너지 절약을 위해 에너지절약 추진위원회, 점검반, 각 부서당 1명씩 에너지 절약 지킴이를 지정하였으며, 열(연료) 전기 에너지 절감을 위해 에너지 절약형 상품 우선구입, 승용차 요일제 시행, 개별 냉·난방기 사용 금지, 엘리베이터 격층 운행, 본관 및 별관 조명 자동절전시스템 운영하고 있습니다. 또한 공단 본부 및 24개 지부·지사의 경관조명은 국제행사 개최 등 특별한 경우를 제외하고는 소등하고 있습니다.

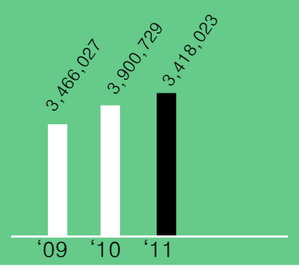
특히 2013년 울산으로 이전될 공단 본부 청사는 전체 외벽면적에 대한 창면적비를 50%미만으로 하고 옥외 경관조명 설치를 제한하는 등 건물 에너지 효율 1등급으로 건설할 예정입니다.

▼ PC전력 절감솔루션 (Greenware CPM)

▼ 연료 사용현황 (단위 : kgoe)



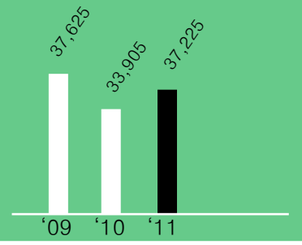
▼ 전기사용현황 (단위:kWh)



환경가치

수자원 보호

▼ 용수 사용량 (단위:톤)

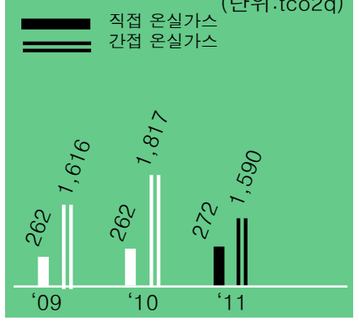


환경가치

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

대기 보호

▼ 직·간접 온실가스 배출량 (단위:tco2q)



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

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.

공단은 온실가스 배출량을 전년대비 10.4% 절감하였으며, 한국 전력과 약정을 체결하여 기준부하 대비 평균전력을 10%이상 절약하였습니다. 아울러 2015년 20%이상 에너지 감축 목표달성을 위해 탄소포인트제, 나눔글꼴 에코 활용, 친환경 녹색구매, 에코 드라이브(경제운전) 등 다양한 환경 경영을 실천하고 있습니다.

▼ 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

▼ 탄소포인트제 사이트

탄소포인트제란 전기, 수도, 도시가스 사용량을 절감한 가정, 상업(건물) 등에 온실가스 환산포인트를 지급하고, 이에 상응하는 인센티브를 제공함으로써 전 국민이 자발적으로 온실가스 감축을 실천할 수 있는 환경부 및 지자체에서 운영하는 프로그램입니다.

온실가스를 10%이상 감축한 기관 및 개인에게는 공단 자체 인센티브를 제공하여 전 직원의 참여를 독려하였습니다. 그 결과 '11년 말 기준 정원 1,098명 중 1,010명이 가입하여 92.0%라는 높은 가입률을 보이고 있습니다.

▼ 포인트(또는 마일리지) 지급기준 및 정부에서 제공하는 혜택

- 기관 : 서울시의 경우, 온실가스 저감 우수단체를 연간 30개소(1천TOE 이상-10개소/1천만원, 1천TOE미만-20개소/5백만원) 선정, 녹화조성비,고효율시설비 지원하고 있음
- 개인 : 기준사용량(최근 2년) 대비 6개월간 월평균 전기,수도,가스 (지역난방 포함) 중 2개 항목 이상의 온실가스를 10%이상 감축한 가정에 50,000포인트 또는 고효율 친환경제품 등 증정

▼ 나눔글꼴에코 원리

또한 잉크카트리지 제작시 발생하는 CO2 감소를 위해, 기안문의 붙임문서 작성, 자격시험 시행계획, 각종 회의자료 출력 시 최고 35%까지 프린터 잉크 절약이 가능한 '나눔글꼴에코' 사용을 권장하고 있습니다.

'나눔글꼴에코'란 네이버에서 '11년도 한글날(10. 9)을 맞아 개발, 무료 제공 및 재배포 가능한 글꼴로, 글꼴에 작은 구멍을 뚫어 문서를 출력하면 구멍 안으로 잉크가 번져 빈 곳이 채워지게 되어 최고 35%까지 잉크를 절약할 수 있는 환경을 생각한 글꼴입니다.

수험표의 출력 및 홍보물 발간에도 사용하여 공단 내부 직원뿐 아니라 외부 이해관계자도 '환경경영'에 참여하도록 적극 독려하고 있습니다.

공단은 친환경 녹색제품 구매를 위해 노력하고 있습니다. 사무용 컴퓨터와 프린트 등을 비롯한 각종 사무기기와 비품을 시작으로 차량 운반, 각종 기계 설비와 원부자재에 이르기까지 녹색 제품 구매를 적극 권장하고 있으며, '11년 녹색 제품의 구매 금액은 2,209,205천원으로 이는 총 구매액 중 96.52%에 해당합니다. '12년의 예상 구매액은 1,013,163천원으로 향후 점차 확대해 나갈 예정입니다.

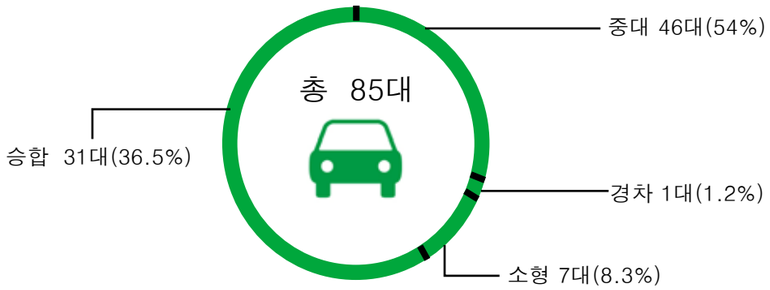
▼ '11년 녹색 제품 구매 실적 2012년 구매 계획

(단위 : 천원)

구 분	총구매		녹색제품 구매		비율(%)	
	수 량	금 액	수 량	금 액	수 량	금 액
2011	22,385	2,288,889	20,923	2,209,205	93.47%	96.52%
2012	14,886	1,072,250	14,397	1,013,163	96.72%	94.49%

온실가스 배출 감소를 위해 기관차량 구입시 친환경연료 차량 비중을 확대하고 있으며, 중형 차량 구입을 억제하여 '11년 전체 기관 차량 85대 中 소·경차량이 8대(9.4%) 차지하고 있습니다.
내용연수 도래 업무차량을 저탄소 차량으로 교체하고 경차 전용 주차장을 5% 이상 설치하는 등 경차 및 하이브리드 자동차 보급 활성화에도 앞장서고 있습니다.

▼ 기관 차량 현황



▼ 에코드라이브 실천 사회연대 협약서

아울러, 고유가 시대를 맞이하여 저탄소 녹색성장의 국가 비전을 실현하기 위해 자동차 부문 에너지 절감 및 온실가스 감축에 앞장서고자, 차량을 소유한 직원을 대상으로 에코드라이브(경제운전) 포털사이트(http://www.ecodriving.kr)에 협약기관 임직원으로 등록하고, 경제운전 실천서약에 적극 참여하였습니다.
에코드라이브란, 자동차 운전방법과 습관을 바꾸어 연료값도 절약하고 온실가스를 줄일 수 있는 경제적이고 안전한 운전방법으로 인터넷, 교통방송, 내비게이션 등의 교통정보매체를 활용하는 '교통정보 생활화'와, 정속주행 유지와 엔진예열과 공회전을 최소화하는 등의 '운전습관 개선', 불필요한 짐을 비우고 1개월 단위로 타이어의 공기압을 체크하는 등의 '자동차관리'의 크게 3가지 부문으로 구성되어 있습니다.
공단은 '11. 4월 국토해양부, 교통안전 공단과 에코드라이브 실천협약(MOU)를 체결하여 경제운전 관련 교육, 홍보자료 무상제공, 임직원 자동차 정기검사 또는 종합 검사시 검사수수료 최대 5,200원 감액 이벤트 시행 등의 각종 혜택을 받고 있습니다.

▼ 에코드라이브 실천 사회연대 협약서

1. 자동차 운전자 모두가 경제속도 준수, 급출발·급제동 자제, 공회전 방지 등 에코드라이브를 일상 생활화 하도록 공동으로 노력한다.

2. 모든 협약체결 기관·단체·기업체는 소속 임·직원들이 에코 드라이브 실천하도록 적극 독려하고, 일반 국민들이 에코 드라이브에 참여하도록 자체 실정에 맞는 홍보 활동을 전개한다.

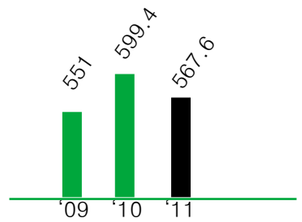
3. 국토 해양부와 교통안전공단은 에코 드라이브 활성화를 위하여 체험 교육, 체험홍보관 운영등 다양한 시책을 마련하여 추진한다.

재활용

잠시 빌려쓰고 있는 우리 지구, 깨끗하게 돌려드리기 위해 한국산업인력공단이 솔선수범하겠습니다.

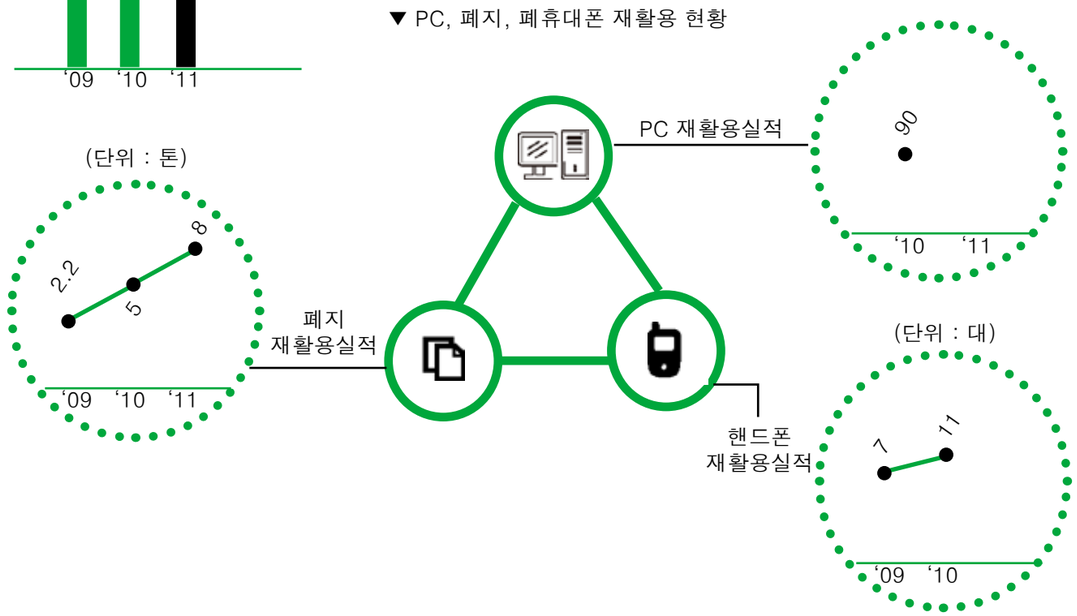
▼ 쓰레기 배출량

(단위 : 톤)



한국산업인력공단은 PC, 폐지, 폐휴대폰, 폐현수막 등을 재활용하는 캠페인을 추진하여 한정된 자원을 효율적으로 사용하기 위해 노력하고 있습니다. 최근 스마트폰 출시 등으로 휴대폰의 교체주기 단축에 따라 매년 증가하는 폐휴대폰을 수거하여 금·은 등 경제적 가치가 큰 자원을 재활용하는 '폐휴대폰 재활용 캠페인'에 참여하여 한국전자환경산업협회에 전달하고 있습니다. 휴대폰 한 대에는 금(0.034g), 은(0.2g) 등 다수의 귀금속이 함유되어 있으며, '11년도 환경부 수거목표인 150만대를 재활용시 약 30억원어치 금속자원을 재활용하게 됩니다.

▼ PC, 폐지, 폐휴대폰 재활용 현황



▼ 현수막을 재활용한 에코장바구니

아울러, 서울시 지정 사회적 기업인 업 사이클링(Upcycling) 전문업체 터치포굿과 손잡고 총 656개의 현수막을 에코 장바구니 100개와 에코 슬리브 100개로 새롭게 제작하여 탄소 배출량을 약64.3kg 감소시키는 결과를 얻었습니다.
업 사이클링(Upcycling)이란 버려지는 것들을 원래보다 더 가치있는 쓰임으로 거듭나게 하는 스마트한 재활용을 일컫는 말로 예전의 리사이클링(recycling) 개념에서 한 단계 발전한 개념으로 한번 사용하고 버려지는 현수막 등 1회성 광고물을 소각, 매립하는 대신 아이디어를 더해 가치있는 상품을 제작하는 활동을 말합니다.

▼ 폐현수막 업사이클을 통한 CO2 절감효과

업사이클링 제품	에코 장바구니 100개	에코 슬리브 100개
계 : 약 64.3kg	60.4kg	3.9kg
현수막 재활용 CO2 배출량 절감효과	0.289kg*100개=28.9kg	0.009*100개=0.9kg
생산 대체 CO2 절감 효과	0.315kg*100개=31.5kg	0.03kg*100개=3kg

Labor Value

노동가치

Page

46 1. 인력현황
46 2.노동조합
47 3.건강증진 프로그램
47 4.좋은 일터 만들기

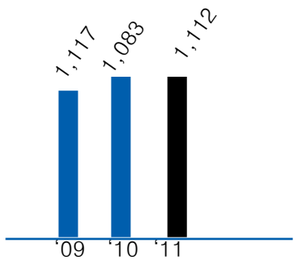
노동가치

한국산업인력공단은 노사공동으로 직원의 건강증진과 복지향상을 위해 노력하고 있습니다.

인력현황

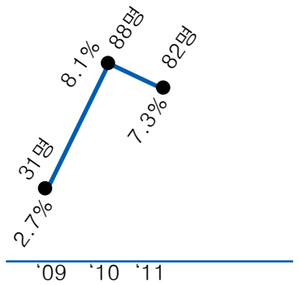
▼ 직원현황(현원기준)

(단위 : 명)



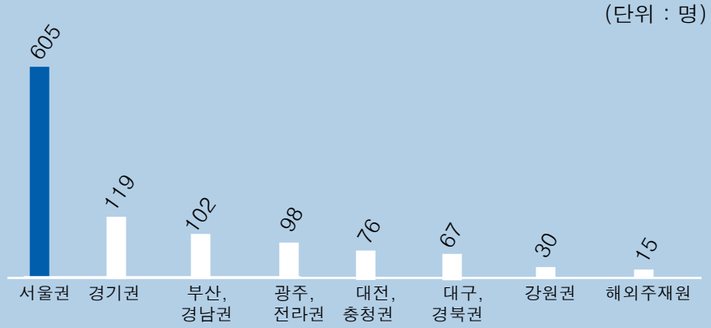
▼ 비정규직 현황 및 비율

(단위 : 명, %)



▼ '11년 지역별 인력현황(정원 1,112명)

(단위 : 명)



노동가치

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 '11년 총 정원 1,112명 중 843명(총 현원 중 75.8%)입니다.

공단은 연간 총 5,900시간에 한해 근로시간면제자(풀타임 2명, 파트타임2명)를 지정하고, 근로시간면제자의 자유로운 조합활동을 보장하고 있습니다.

한국산업인력공단은 단체협약서 제 12 조에 의거 조합원의 조합활동 자유를 보장하기 위해 총회(연1회 1박2일), 대의원 대회(연4회,1회당 1박2일), 조합원 교육시간 연 16시간, 신규채용 직원 교육 시 조합소개(2시간) 등 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.

▼ '11년도 임금 단체교섭

▶ 노동조합 연혁

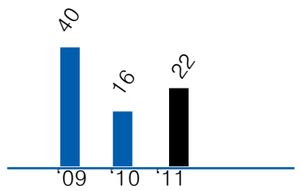
1988. 07. 25 한국산업인력관리공단 노동조합 창립
1996. 05. 07 상급단체 변경 [민주노총(전문노련) 가맹]
1998. 04. 22 노동부출연기관 노조협의체 구성(공단 등 8개기관 노조)
1999. 03. 01 상급단체 변경 [한국노총(공공서비스노련) 가맹]
2003. 07. 16 조합가입범위 확대(만장일치) 조합규약 개정
2005. 10. 08 정부의 일방적 조직개편 반대투쟁(국회 앞 집회, 가두행진)
2007. 12. 18 임원선거 (9대 위원장 이인상)
2011. 01. 27 임원선거 (10대 위원장 신치수)
2011.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

노동가치

건강증진 프로그램

▼ 연도별 공공기관 선진화 추진에 따른 감축인원

(단위 : 명)



최근 공공기관 선진화 추진에 따른 정원 축소 요구로 공단은 '09년부터 최근 3년간 78명의 정원이 축소하여, 개인별 업무량이 증가하였습니다. 이로 인해 만성적인 야근 및 휴일근무가 계속되어 공단의 초과근무율은 0.2 이상(연간 2,000시간 근무기준 시 2,400시간)으로 한국의 연간 평균근로시간(2,266시간), OECD가입국 평균근로 시간(1,768시간)에 비해 다소 높은 수준입니다.

만성적 야근과 휴일근무의 연속으로 공단은 '08~'09년 암 환자가 10명 발생하여, 3명이 사망하였습니다. 이에 노동조합에서는 성명서를 발표하는, 노사는 심각성을 인식하고 문제해결을 위해 공동으로 노력하고 있습니다.

한국산업인력공단은 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.

특히, 단체협약 제75조에 의거 기존 근로의 계속수행으로 병세악화의 우려가 있는 공단 조합원에 대하여는 기존 임금 기타 근로조건의 저하는 없이, 업무량이 경미한 부서로 배치 또는 근무시간을 단축하는 등 필요한 조치를 취할 것을 명시하고 있습니다.

노동가치

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'과 다양한 '출산장려 및 모성보호 프로그램'을 운영하고 있습니다.

뿐만 아니라, 교통보조비, 중식보조비 지원, 중·고등학생 자녀 학비 보조, 3천만원 범위 내 연리 4%로 주택자금보조, 무주택직원과 무연고 근무자에게 사택지원 등 직원 복지향상을 위해 노력한 결과, '11년 복지후생제도 만족도는 75.43%로 매년 향상되고 있으며, 직원 평균 근속연수도 15년 이상을 유지하고 있습니다.

특히, 직원들의 육아휴직의 사용과 복직이 가능하고, 직장보육시설 운영, 유연근무제 활성화 등을 인정받아 '11년도 여성가족부로부터 가족친화 우수기업 인증을 획득하였습니다. '11년 부임한 신임 CEO는 '좋은 일터 만들기 프로젝트' 추진으로 건강하고 활기차게 일할 수 있는 일터를 만들 것을 제안하는 등 일과 가정의 양립을 위해 공단은 지속적으로 노력할 것입니다.

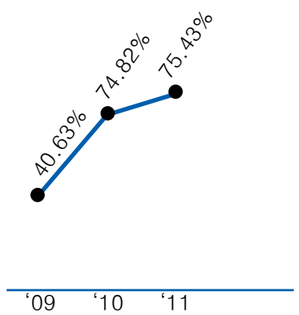
▼ 가족친화기관 인증 획득

▼ 좋은 일터 만들기 현황

구 분	현 황
직원 휴양시설(제주 한라원)	공단 유휴자산 리모델링 3개실 49.4%(180.3일 사용)
직장동호회 지원	비용 일부 지원(연간 동호회별 60만원 한도) 8개 동호회 540만원 지원
팀빌딩 프로그램	조직활성화를 위한 팀 화합 프로그램 1회 실시(강원 홍천)
선택적 복지제도	자율적이고 건전한 복지포인트(65만 Point)
직장보육시설 운영 (슬기샘 어린이집)	노사공동의 일·가정 양립 지원 일환으로 설립 운영
불임휴직제 운영	출산장려를 위한 제도적인 뒷받침 및 대체 인력 활용 확대, 2명
비연고 직원 임차주택 제공	직원 주거 안정을 통한 조직 몰입도 향상 도모 신규 3세대 240백만원, 재계약 지원 556백만원
무주택 직원 주택 자금 대부	주택구입 및 임차비용 활용 22명 지원(625백만원)
기타 복리후생제도	휴가사용 활성화 및 집중휴가제도(연가 73.8% 사용) 탄력근무제(127명 활용), 생일축하카드 및 선물(연중), 교육프로그램 자율적 선택(연중), 콘도 제휴, 철도요금 할인제도 활용(6,274회 이용), 패밀리데이(매주 수요일), 경조사서비스(36명 지원), 단체보험 강화, 여직원 수유방, 학자금 대부(75명) 등

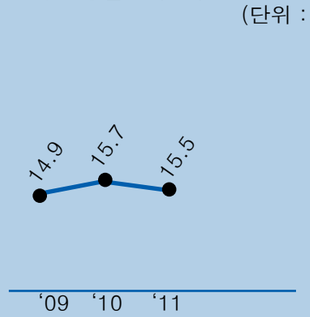
▼ 사내 보육시설(슬기샘 어린이집)

▼ 직원 복리후생 만족도



▼ 직원 평균근속연수

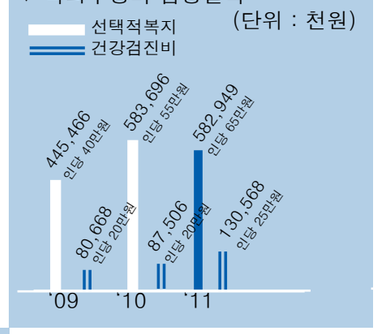
(단위 : 연)



▼ 조직활성화를 위한 팀빌딩

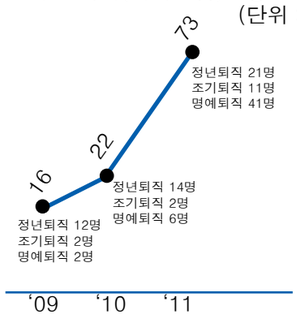
▼ 복리후생비 집행실적

(단위 : 천원)

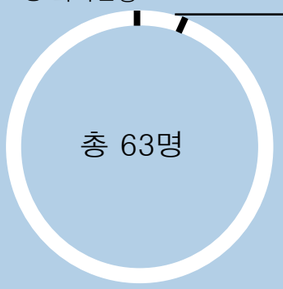


▼ 직원 퇴직(이직포함)현황

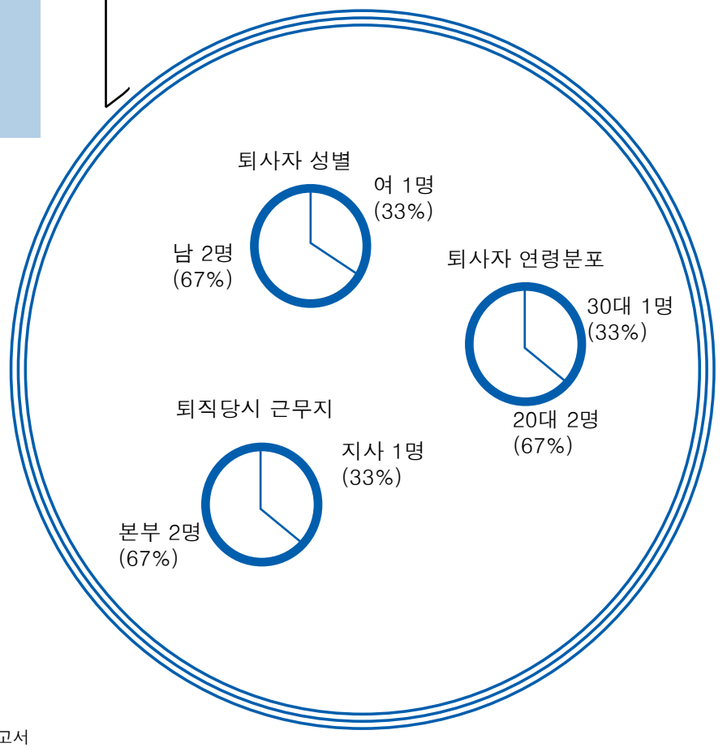
(단위 : 명)



▼ '11년 신규 입사자(63명) 중 퇴사현황



3명 퇴사(4.7%)



▲ 작품명 : 움
자격관리팀 이동훈 주임 作

▲ 국내 체류외국인이 '12.1월 사상 처음으로 140만명에 달하였고, 이 중 등록(장기체류) 외국인이 110만명을 넘어서 우리나라 인구의 2.2%를 차지하는 등, 우리나라는 다문화 사회로 빠르게 변모해가고 있습니다. 사진은 인도네시아 외국인근로자들과 공단 서울남부지사 외국인고용지원팀에서 한국문화체험행사 일환으로 용인민속촌에 방문했을 때 어린이들과 찍은 사진입니다. 공단은 외국인근로자 도입 뿐만아니라 코리안드림을 안고 온 외국인근로자들이 국내 생활에 적응할 수 있도록 다양한 프로그램을 운영하고 있습니다.
서울남부지사 이은미 주임 作

Human Rights Value

인권가치

Page

52 1. 직원 인권보호프로그램

53 2. 고용취약계층 보호

54 3. 고객인권 보호

한국산업인력공단은 임직원행동강령에 의거 내부직원 차별을 금지하고 있습니다.

직원 인권보호프로그램

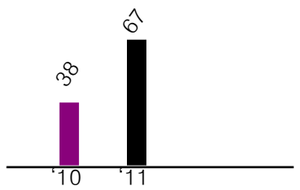
임직원 차별방지

▼ 행동강령책임자
- 본 부 : 감사실장
- 자격출제원 : 총괄관리팀장
  국제HRD협력원 : 국제협력팀장
- 지역본부 및 지사 : HRD사업팀장

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 있습니다. 이 경우 소속기관의 장과 행동강령책임자는 그에 필요한 적절한 조치를 취하여야 하고, 소속기관의 장과 행동강령책임자는 신고인과 신고내용에 대하여 비밀을 보장하여야 합니다. 이와 관련하여 매년 주기적으로 점검을 실시하고 있으며, 2011년에는 위반사례가 한 건도 발생하지 않았습니다.

직원고충처리 시스템

▼ 고충제기 건수
(단위 : 건)



한국산업인력공단은 직원의 권리 보장을 위해 노사공동의 직원고충처리 시스템을 운영하고 있습니다. 직원은 개인별 근무조건 및 근로환경에 관한 사항, 직장내 성희롱 등 여성 고유사항, 기타 개인의 신상에 관한 사항에 대해 누구나 고충의 처리를 청구할 수 있습니다. 고충처리위원은 노·사를 대표하는 각각 1인의 위원으로 구성하되, 고충심사 청구건이 성희롱 등 여성 고유사항인 경우에는 노동조합 여성국장 1인을 추가하여 운영합니다.
'11년도 고충제기 건수는 67건으로 전년대비 1.76배 증가하였으나, 이는 퇴직연금제 시행에 따른 퇴직금 중간정산 수요 증가에 따른 상승으로 총 고충제기 건수 중 79.1%를 해소하였습니다.

▼ '11년도 직원고충처리 시스템 운영실적

구 분	노사채널		실 적	주요성과
	사 측	노 측		
고충처리위원회 (고충처리 핫라인 포함)	총무국장	사무처장	67건 중 53건 해결	· 조합원의 고충의견 수렴, 협의 및 해결 · 사내 인트라넷 등 활용
이동고충처리 (노사공동)	총무노무팀장, 노무담당	사무처장, 노조국장 등	1회	· 소속기관 등 현장을 방문하여 고충청취 및 해결

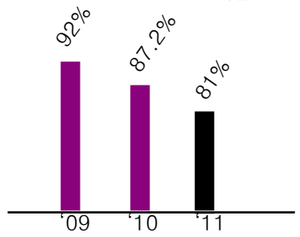
인권교육

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

아울러 '11년도 '직장 내 성희롱 예방' 사이버 교육을 전 직원이 이수하였으며, 인권과 관련한 교육은 지속적으로 실시할 계획입니다.

강제노동 근절

▼ 휴가사용 실적
(단위 : %)



경영효율화 등으로 인하여 직원의 절대 업무량은 증가하는 반면, 최근 3년간 휴가 사용률은 꾸준히 감소하고 있습니다. 휴가사용은 직원들의 건강권과 직결되는 만큼 임직원의 실질적 휴가사용을 장려하기 위해 간부직(팀장 이상) 월 의무휴가제도입, 휴가 미 실시에 대한 사유서 제출, 휴가사용 장려를 위한 우수기관 선정 및 포상, 매월 모니터링 등을 통해 임직원의 휴가사용을 활성화하고자 노력하고 있습니다. 아울러 매주 수요일을 '패밀리데이'로 지정, 정시 퇴근을 실시하여 직원들의 삶의 질 향상에 기여하고 있습니다.

여성, 장애인, 국가유공자 등 고용취약계층의 인권보호에 앞장서고 있습니다.

고용취약계층 보호

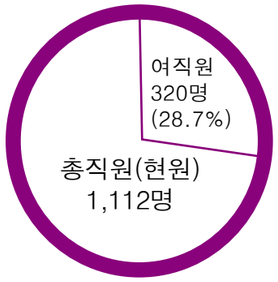
여성 인권보호

▼여성관리자 리더십교육

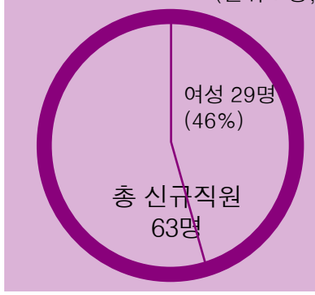
▼사내 보육시설(슬기샘 어린이집)

한국산업인력공단은 '06년부터 여성채용목표제(30%)를 실시하여, '11년 총 1,112명 직원(현원) 중 여성직원이 28.7%(320명)를 차지하고 있으며, 여성인력의 경쟁력 강화를 위해 맞춤형 리더십 교육을 실시하고, 핵심부서 배치를 통한 경력개발 강화, 육아휴직 등으로 인한 경력단절 예방프로그램 운영 등으로 '11년도 3급 이상 여성 상위직 비율이 6.4%로 꾸준히 증가하고 있습니다.

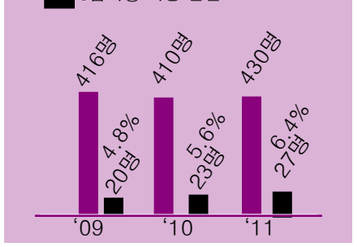
▼직원 중 여직원 비율
(단위 : 명, %)



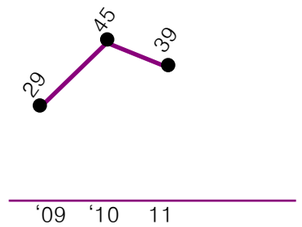
▼ '11년 신규직원(63명) 중 여성비율
(단위 : 명, %)



▼일반직3급(차장) 이상 여성비율
(단위 : 명, %)



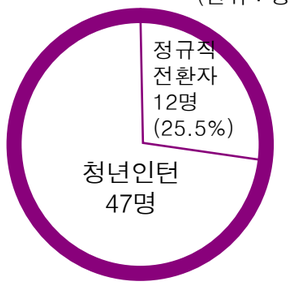
▼ 연도별 육아휴직 실적
(단위 : 명)



뿐만 아니라, '10년부터 본사 내 보육시설인 '슬기샘 어린이집'을 운영하고 있으며, 대체인력을 활용한 육아휴직을 적극 권장하며, 불임휴직제('10.10)를 도입하여 휴직 중 급여의 80%를 지원하는 등 여성이 일하기 좋은 직장을 만들기 위해 노력하고 있습니다.
아울러, 남녀 차별적 제도 및 행동 등의 개선에 대한 권고, 성희롱예방 및 성희롱 고충상담등 여성인권보호를 위해 총무국장 및 직급(2~6급)별 대표 6인으로 구성된 '성희롱 고충 심의위원회'를 운영하고 있습니다.

고용취약계층 보호

▼ '11년도 청년인턴 중 정규직 전환 비율
(단위 : 명, %)

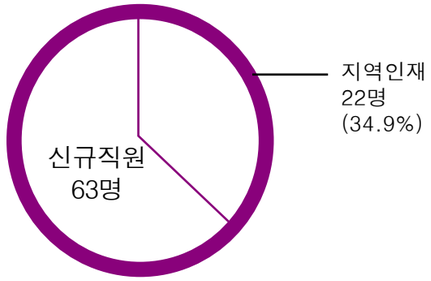


고용취약계층 보호를 통한 고용평등 사회를 구현하기 위해 장애인 응시자의 필기시험 성적에 5% 가산점을 부여하고 있으며, 법정 장애인 의무 고용비율 3%를 준수한 장애인 30명이 재직 중에 있습니다. 취업보호대상자 역시 법정 고용의무수준인 5%를 준수한 63명을 채용하고 있으며, 청년실업 해소를 위해 '11년도 청년 인턴 47명을 채용하여 그 중 25.5%인 12명을 정규직으로 전환하여 양질의 일자리 창출에 기여하였습니다.
아울러, 공단은 학력이 아닌 능력으로 인정받는 사회를 구현하기 위해 고졸자 채용가능 직무 및 인원을 조사하는 직무분석을 실시하였고, 고졸자 채용을 위해 제도를 정비하는 등 공공기관으로서 '학력철폐 열린고용' 사회를 구현하기 위해 노력하고 있습니다. 공단은 '12년도 26명의 고졸인턴을 채용하였으며, 이 중 38%인 10명 내외를 정규직(일반직 6급)으로 전환할 예정입니다.

지역인재 채용

한국산업인력공단은 지역균형 발전과 지역인재 발굴 및 채용을 위해 '11년 63명의 신규직원 중 22명의 지역인재를 채용하였습니다.

▼ '11년 신규직원(63명) 중 지역인재비율
(단위 : 명, %)



인권가치

고객 인권보호

자격검정 고객 편의 확대

· 고객유실물 센터 운영

공단은 시험장에서 습득한 고객(수험자)의 물품을 Q-net 고객유실물센터에 물품명, 장소, 일시, 사진 등을 기재하여 고객(수험자)이 유실물을 쉽게 찾아갈 수 있도록 체계화되고 표준화된 유실물 찾기 서비스를 제공하고 있습니다.

· 취약계층을 위한 합격자 자동응답 서비스(ARS) 정보이용료 폐지

합격자 자동응답서비스(ARS)의 정보이용료 부과 폐지를 통해 노령자 및 사회적 취약계층의 경제적 부담을 완화하여 고객만족도 향상을 위해 노력하고 있습니다.

전국 어디서나 통화료만 부담하면 합격자 안내 서비스를 받을 수 있도록 변경하여 연간 3천만원의 사회적 비용 절감효과가 있으며, ARS번호를 전국대표번호(1666-0100)로 전환하여 수험자에게 안내번호가 쉽게 인지되도록 재설계하였습니다.

고객 개인정보 보호 강화

고객 개인정보의 중요성이 증가함에 따라 국회・법원 등 헌법기관과 동창회 등 비영리단체까지 개인정보보호 규제 대상이 확대되고, 주민등록번호 등 고유 식별정보의 처리규제 강화, 개인정보 영향평가제도 및 개인정보 유출통지제도 도입 등의 내용을 담은 개인정보보호법이 '11. 9월 시행되었습니다.

특히, 우리공단은 자격시험 전문기관으로서 많은 건수의 개인정보를 보유하고 있어, 고객의 소중한 개인정보를 보호하고 관리해야 할 사회적 의무가 있습니다.

이에 따라 공단은 개인정보를 처리하는 담당자가 개인정보를 취급함에 있어 처리단계별 필수이행사항을 사전에 숙지하여 위반으로 인한 불이익을 사전에 방지하고자 '개인정보법'시행 관련 교육을 전직원 대상으로 실시하였습니다.

장애인 고객 편의 제공

· 장애인 수험자 서류제출 한방에 O.K

장애인 수험자 증빙서류 1회 제출로 우리공단에서 시행하는 모든 시험에 장애인수험자 혜택이 적용될 수 있도록 시스템 개선하였으며, 원서접수 시 장애여부, 편의사항 요청을 체크하고 기타 편의사항 요청을 수험자가 직접 입력할 수 있도록 전산프로그램 메뉴를 신설하였습니다. 그 밖에 장애유형에 따라 문제지 확대 및 시험시간 추가 제공, 시험실 동행, 수화가능 감독 배치 등의 편의를 제공하고 있습니다. 우리공단은 사회적 취약계층 배려를 위한 지속적인 업무개선으로 공공기관으로서의 소임을 다하겠습니다.

Appendix

56 1. 주요 수상내역 등
57 2. 해외 현지 사무소
58 3. 감사원, 국회 지적 사항 및 개선실적
60 4. GRI INDEX

주요 수상내역 등

▼ 주요 수상내역

'11. 4. 14
'11년도 KSQI(한국산업의 서비스 품질지수) 콜센터 부문 '우수콜센터' 선정
주최 기관 : 한국능률협회컨설팅 (KMAC)

'11. 6. 23
외국인근로자 고용관련 '부패방지 및 척결' 분야 'UN 공공행정대상' 수상
주최 기관 : UN

'11. 10. 9
제41회 런던 국제기능올림픽 종합우승 달성(17번째 종합우승)
주최 기관 : Worldskills International

'11. 11. 10
대한민국 소통경영 종합대상 수상
주최 기관 : 한국경제매거진

'12. 1. 19.
'11년 공정사회 정책제안 공모전 입선
– '인턴 학점제를 통한 대학과 중소기업의 협력' 등 2건
주최 기관 : 국무총리실,교육과학기술부, 사회통합위원회,중앙일보, 경제·인문사회연구회

'12. 1. 11
'11년도 권익위 부패방지시책평가 공직유관단체(88개 기관) 중 1위 선정
주최 기관 : 국민권익위원회

'12. 2. 29
제4회 국민신문고 대상 국민훈장 목련장 , 국민권익위원회 위원장상 수상
주최 기관 : 국민권익위원회

▼ 공인내역

'11. 7. 28~'12. 7. 27
경영공시 웹접근성 품질마크 획득
– 장애인, 고령자 공시정보 확인 용이
주관 기관 : 한국정보화진흥원

'11. 11. 22~'14. 11. 21(3년)
가족친화기관 인증

주관 기관 : 여성가족부

'11. 11. 28
직업능력개발지원사업 ISO 9001 인증
주관 기관 : 한국생산성본부 인증원

▼ 지지하고 있는 외부 이니셔티브

'07. 08. 28
UN Global Compact 10대원칙

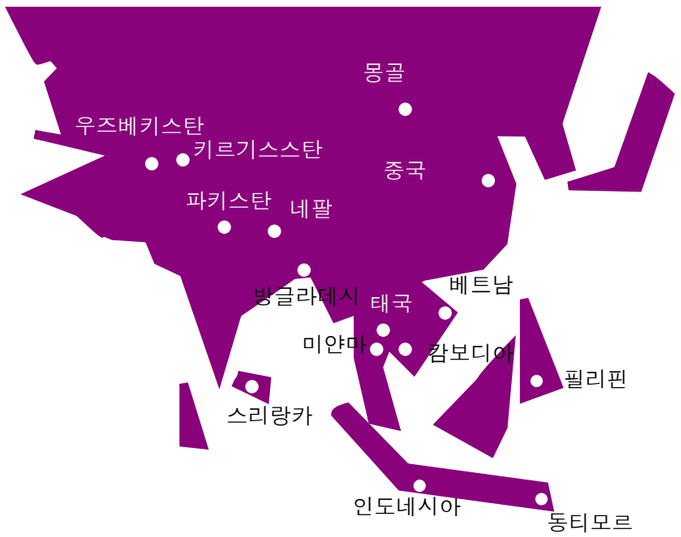
▼ 협회 및 국제멤버십 획득 내역

'07. 08. 28
UN Global Compact 가입

해외 현지 사무소(15개)

한국산업인력공단은 국내인력을 구하지 못한 기업에게 적정규모의 외국인근로자를 합법적으로 고용할 수 있도록 허가해주기 위해 외국인 고용관리시스템(Employment Permit System)을 시행하고 있습니다. 송출국가와의 업무공조를 긴밀화하기 위해 필리핀 등 15개 국가에 현지사무소인 EPS센터를 설치하여 고용허가제에 의한 외국인근로자 송·출입업무를 지원하고 있습니다.

EPS Center



감사원, 국회
지적사항 및 개선실적

▼ 감사원 지적사항 및 개선실적

지적사항	개선실적
· 이면합의를 통한 명절휴가비 부당지급 – 명절휴가비에서 전환된 가계지원비 축소방안 마련	· 가계지원비 100%를 성과급 재원으로 전환하고 전환된 특별성과급은 내부경영평가결과에 따라 차등(S등급 135% ~ D등급 65%)(노사합의서 2011.12.13)
· 휴가 과다운영(장기근속휴가) – 단체협약 상 5년 이상 장기근속자에 대하여 공무원대비 과다 휴가제도 운영	· 장기근속휴가 조항 삭제를 위한 노사 합의 도출(노사합의서 2011.12.13) · (성과)노사가 미래지향적 견지에서 양보교섭을 통한 단체협약의 합리성 제고
· 노조운영비 부당지원 – 청사 내 자판기 임대수입을 노동조합에 부당지원	· 자판기 운영권을 노사합의('11.08.30)를 통하여 직원복지회로 이양 (노사합의서 2011.8.30)

▼ 국회 지적사항 및 개선실적

지적사항	개선실적
· 타 부처에서 이관된 국가기간전략직종 훈련사업에 대한 외부위탁 시 엄격한 평가,선정기준을 마련하는 등 외부위탁 훈련사업에 대한 전반적 점검을 실시할 것	· 타 부처에서 이관된 국가기간전략직종훈련사업에 대한 외부 위탁 시에도 엄격한 심사기준 적용 등 기존 훈련기관과 동일한 심사·평가기준을 적용하고 있음 · '12년부터는 보다 엄격한 평가를 위해 기존 2단계(현장실사 및 서류심사) 심사체계를 4단계 이상의 다단계 검증 시스템으로 심사 프로세스를 개선·시행 하였음
· 인건비 불용액, 정현원차 예비비 등을 퇴직급여 충당금으로 적립하는 것은 공기업·정부기관 예산 집행지침과 일부 부합하지 않는 경우가 있으므로 향후 재발되지 아니하도록 주의를 기울일 것	· 결산잉여금 발생시 정부지침에 따라 기관목적사업에 활용하는 등 예산집행을 더욱 체계적이고 투명하게 관리하도록 노력하겠음 · '11년도 정· 현원차 예비비 중 미채용된 정원에 대한 인건비를 정부에 미청구함으로 해서 타용도 사용을 근원적으로 차단
· 글로벌 해외취업지원사업에 있어 취업 후 귀국 여부 및 현지 불법체류 여부 등이 제대로 관리되지 않고 있는바 연수생의 사후관리 강화를 위한 대책을 마련할 것	· 사후관리 강화를 위해 연수운영지침을 개정('11.10.1, 12.12)하였음 ① 책임 사후관리제를 도입하여 연수기관이 연수수료 후 1년(3개월, 6개월, 12개월 시점) 동안 연수생 및 연수수료자에 대한 해당연수기관의 사후관리를 의무적으로 실시토록 하였음 ② 연수생 및 연수취업자에 대한 만족도 조사를 의무화하였음 ※ 연수생은 연수기간 중에, 연수취업자는 연1회 이상 실시 ③ 연수생이 연수직종 외 타 직종으로 취업알선 및 취업 시 연수생의 사전 동의서를 징구토록 하였음 ④ 연수기관 자격기준 및 평가 강화로 연수기관을 소수 정예화('11년 160개→ '12년 49개, '12.1.3) 하였음 · 또한 제도개선 등을 통한 사후관리 강화 방안을 시행하고 있음 ① 연수직종별 통계시스템에서 취업직종별 통계시스템으로 개선('12.1월)하였음 ② 담당직원이 1개월 이상 장기출장 하여 연수과정-취업지원-취업 등 전 과정에 대한 현장 모니터링을 강화하였음 ③ SNS 및 커뮤니티 활성화('11.10.28)로 연수생 및 해외취업자와 쌍방향 의사소통을 강화 하였음 ④ 연수생(취업자 또는 미취업자)의 현지 연락처를 수시 업데이트하고 관련 전산관리 기능을 추가('11.11.2)하였음

지적사항	개선실적
· 한국직업방송이 청소년들에게 올바른 직업관을 세우고 전문 기술자가 우대받는 공정한 사회를 만드는데 일조를 하기 위해서는 시청자들이 호감을 가질 수 있는 질 좋은 프로그램 제작이 필요한 바 이에 대한 대책을 강구할 것	· 한국직업방송의 활성화를 위해 프로그램 질 제고 등을 담은 발전방안을 수립('11.9)하여 추진 중에 있음 · 특히, 청소년의 올바른 직업관 형성 및 숙련 기술인이 우대받는 사회 조성을 목표로 관련 프로그램*을 기획·제작하고 있으며 * ① 국제기능올림픽 대표 선수들의 준비과정, 실제 경기 모습 등을 밀착 취재하여 청소년들에게 기술의 중요성을 강조한 '2011 런던 국제기능올림픽! 기술이 대한민국의 미래다!' 제작·송출('12.1.13) ② 자녀의 진로에 가장 많은 관심을 갖고 있는 주부층을 대상으로 '진로상담' 코너 개설('11.12.26 매주 월요일 '줌마렐라의 도전') ③ 다양한 명장들의 직업을 흥미를 유발할 수 있는 스토리와 접목하여 풀어나가는 '명장 다큐멘터리'('12. 1.10 매주 화요일)와 성공한 기능·기술인들이 전하는 1분 릴레이 영상칼럼('12. 3월) – 한국폴리텍 등과 연계, 적성에 맞는 현장기술습득을 통해 취업에 성공한 사례 등을 방송('12.3월)할 예정임 ※ 전국 초·중·고교(1.1만개)에 보급된 IPTV 재량학습 서비스를 통하여 직업방송의 직업 진로 관련 프로그램 방영(연중)
· 국가기술자격 종목별 합격률이 최대 99.5%에서 최소 3.7%에 이르고 있어 그 편차가 과도한 점을 고려할 때 종목별 난이도 조절방안을 검토할 것	· 난이도 예측 시스템을 구축하여 국가기술자격시험 난이도를 일정수준으로 평준화할 계획임 – 국가기술자격시험 전 종목에 대해서 시행 후 난이도 결과를 분석하여 문제 이력관리 체계를 구축 중이며 – 아울러 신설종목은 문제난이도의 적정성 확보를 위해 모의시험을 시행하여 문제 난이도를 체계적으로 반영할 예정임 ※ 3단계로 분류된 난이도를 10단계로 세분화하고 복수의 전문가가난이도를 재산정
· 감사원이 가계지원비 지급률을 원래대로 축소토록 지적한 사항에 대한 이행계획을 마련할 것	· 감사원 처분('10.9.14) 후 '10년~'11년도 임·단협 및 노사협의 등을 통하여 노조와 협의를 추진하였으나 노조의 반대(임금삭감은 근로조건 저하)로 '10년도에는 해결되지 못하였음 · 이후 임금체계 개편을 통한 성과 지향적 보수체계 구축(감사원 등 정부협의)을 위해 – 가계지원비를 성과급 재원화 하는데 노동조합과 합의(노사합의서 '11.12.13) 하였음 ※ 가계지원비 100%를 성과급 재원으로 전환하고 전환된 특별성과급은 내부경영평가 결과에 따라 차등(S등급 135% ~ D등급 65%)지급

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	9~10	기획평가팀
2.회원사 프로필	3	프로필 공시2.1	조직 명칭	4	기획평가팀
	4	프로필 공시2.2	주요 브랜드, 제품 및 서비스	4	기획평가팀
	5	프로필 공시2.3	주요 부서, 운영회사, 자회사 등 조직구조	10	기획평가팀
	6	프로필 공시2.4	본사 및 본부 소재지	4	기획평가팀
	7	프로필 공시2.5	· 해외사업장이 위치한 국가 · 보고서에서 다루는 지속가능성 문제와 구체적인 연관성을 갖는 국가명	57	기획평가팀
	8	프로필 공시2.6	소유구조 특성 및 법적형태	4,22	기획평가팀
	9	프로필 공시2.7	대상시장(지역별 구분, 사업분야, 고객/수익자 유형)	12~13	고객지원센터
	10	프로필 공시2.8	보고조직의 규모	4	기획평가팀
	11	프로필 공시2.9	보고기간 중 규모, 구조 또는 소유 구조 상의 중대한 변화	10	-
	12	프로필 공시2.10	보고기간 중 수상 내역	56	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)	2	-
	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	60~62	기획평가팀
	25	프로필 공시3.13	보고서 검증을 위한 정책 및 활동	2	기획평가팀
4.지배 구조 및 참여	26	프로필 공시4.1	조직의 지배구조	16~17	예산팀
	27	프로필 공시4.2	이사회 의장의 임원 겸직 여부	16	예산팀
	28	프로필 공시4.3	이사회 구성원 수	16	예산팀
	29	프로필 공시4.4	주주와 직원이 이사회에 조언하거나 방향을 제시하는 메커니즘	16	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	17	기획평가팀
	31	프로필 공시4.6	이사회 내의 이해 관계상의 충돌 방지를 위한 프로세스	16	예산팀
	32	프로필 공시4.7	경제/환경/사회 전략을 보조하기 위한 이사회 구성원의 자격 및 전문성 기준을 결정하는 프로세스	16	예산팀
	33	프로필 공시4.8	경제/환경/사회 성과 및 활동과 관련하여 내부에서 마련한 미션/핵심가치 진술문, 행동 강령 및 원칙	56	기획평가팀
	34	프로필 공시4.9	이사회가 경제/환경/사회 성과 파악 및 관리를 관장하는 절차	16	예산팀
	35	프로필 공시4.10	이사회 자체의 성과, 특히 경제/환경/사회 관련 성과를 평가하는 프로세스	17	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	56	본부별 주무팀
	38	프로필 공시4.13	협회 및 국제기구 멤버십 획득 현황	56	본부별 주무팀
	39	프로필 공시4.14	이해관계자 그룹 목록	18~19	고객지원센터
	40	프로필 공시4.15	이해관계자 식별 및 선정 기준	18~19	고객지원센터
	41	프로필 공시4.16	이해관계자 참여방식	19	고객지원센터
	42	프로필 공시4.17	이해관계자가 제기한 핵심이슈 및 대처방식	19	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	22~23	예산팀
	44	EC 2	기후변화의 재무적 영향과 사업활동에 대한 위험과 기회	9~10	-
	45	EC 3	연금 보장 범위	23	총무팀
	46	EC 4	정부 보조금 수혜실적	22	예산팀
	47	EC 5	주요 사업장의 현지 법정최저임금 대비 신입사원 임금 비율	23	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	54	인재개발팀
	50	EC 8	공익을 위한 인프라 투자 및 서비스 지원활동과 효과	28~34	국제교류팀
	51	EC 9	간접적인 경제적 파급효과에 대한 이해와 설명	28~34	-
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	40	총무팀
	55	EN 4	1차 에너지별 간접 에너지 소비량	N/A	-
	56	EN 5	절약 및 효율성 개선으로 절감한 에너지량	40	총무팀
	57	EN 6	에너지효율사업을 통한 에너지 감축량	40	총무팀
	58	EN 7	간접에너지 절약사업 및 성과	40	-
	59	EN 8	공급원별 총 취수량	40	총무팀
	60	EN 9	취수로부터 큰 영향을 받는 용수 공급원	N/A	-
	61	EN 10	재사용 및 재활용된 용수 총량 및 비율	40	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	41	총무팀
	68	EN 17	기타 간접 온실가스 배출량	41	총무팀
	69	EN 18	온실가스 감축사업 및 성과	41~42	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	N/A	총무팀
	73	EN 22	형태 및 처리방법별 폐기물 배출량	43	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	40	총무팀
	78	EN 27	판매된 제품 및 관련 포장재의 재생 비율	43	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	42	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	46	인재개발팀
	83	LA 2	직원 이직건수 및 비율(연령층, 성별 및 지역별)	48	인재개발팀
	84	LA 3	임시직 또는 시간제 직원에게는 제공하지 않고, 상근직 직원에게만 제공하는 혜택(주사업장별)	47	총무팀
	85	LA 4	단체교섭 적용 대상 직원비율	46	인재개발팀
	86	LA 5	중요한 사업 변동 사항에 대한 최소 통보 기간	46	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)	47	인재개발팀
	89	LA 8	심각한 질병에 관해 직원 및 그 가족 그리고 지역주민을 지원하기 위한 교육, 훈련, 상담, 예방 및 위험관리프로그램	47	인재개발팀, 총무팀
	90	LA 9	노동조합과의 정식 협약대상인 보건 및 안전사항	47	인재개발팀
	91	LA 10	직원 형태별 일인당 연평균 교육시간	25	인재개발팀
	92	LA 11	지속적인 고용과 퇴직직원 지원을 위한 직무교육 및 평생학습 프로그램	24~25	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)	53	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)	52	감사실
	99	HR 4	총 차별 건수 및 관련 조치	52	감사실
	100	HR 5	결사 및 단체교섭의 자유가 심각하게 침해될 소지가 있다고 판단된 업무 분야 및 해당 권리를 보장하기 위한 조치	46	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	52	총무팀
	103	HR 8	인권정책 및 절차교육을 이수한 보안담당자 비율	52	감사실
	104	HR 9	원주민 권리 침해 건수 및 관련 조치	52	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	37	기획평가팀
	106	SO 2	부패위험이 분석된 사업단위의 수 및 비율	37	감사실
	107	SO 3	반부패 정책 및 절차에 대한 교육을 받은 직원 비율	37	인재개발팀
	108	SO 4	부패사건에 대한 조치	37	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	19	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	54	정보화기획팀
	121	PR 9	제품과 서비스 공급에 관한 법률 및 규제위반으로 부과된 벌금 액수	N/A	–

발행인
– 한국산업인력공단 이사장 송영중

총괄
– 정일성 기획운영이사

실무총괄 및 편집·디자인
– 김시태 실장(경영기획실)
– 최상건 팀장(기획평가팀)
– 서정아 과장(기획평가팀)

자료작성
– 서정아 과장(기획평가팀)
– 김총재 인턴(미래전략TF팀)
– 이미숙 과장(국제협력팀)
– 이은정 과장(능력개발지원팀)
– 김성훈 과장(능력평가기획팀)
– 박형기 과장(고용체류지원팀)

검토
– 남영문 차장(예산팀)
– 윤완섭 차장(예산팀)
– 안재철 차장(총무팀)
– 정희진 차장(총무팀)
– 곽헌종 과장(총무팀)
– 이중봉 과장(총무팀)
– 이종열 과장(총무팀)
– 안용민 과장(인재개발팀)
– 임효정 과장(인재개발팀)
– 최진욱 대리(인재개발팀)
– 최윤숙 과장(능력개발기획팀)