

일하는
사람들의
희망버팀목

일하는
사람들의
희망버팀목

2014 근로복지공단 지속가능경영보고서



* 일하는 사람들 * 희망버팀목

근로복지공단은 고객감동을 최우선의 가치로 삼고 일하는 사람의 희망과 행복을 추구하는 최고의 복지서비스기관이 되기 위해 끊임없이 노력하고 있습니다. 이러한 노력을 이해관계자들과 공유하기 위해 2011년 첫 번째 지속가능경영보고서를 발간한 이후 다섯 번째 보고서를 발간합니다.


ABOUT THIS REPORT

이 보고서는 근로복지공단의 다섯 번째 지속가능경영보고서입니다. 근로복지공단은 일하는 사람들의 희망과 행복을 위한 든든한 버팀목으로 고객에게 감동을 주는 최고의 복지서비스기관이 되고자 합니다.

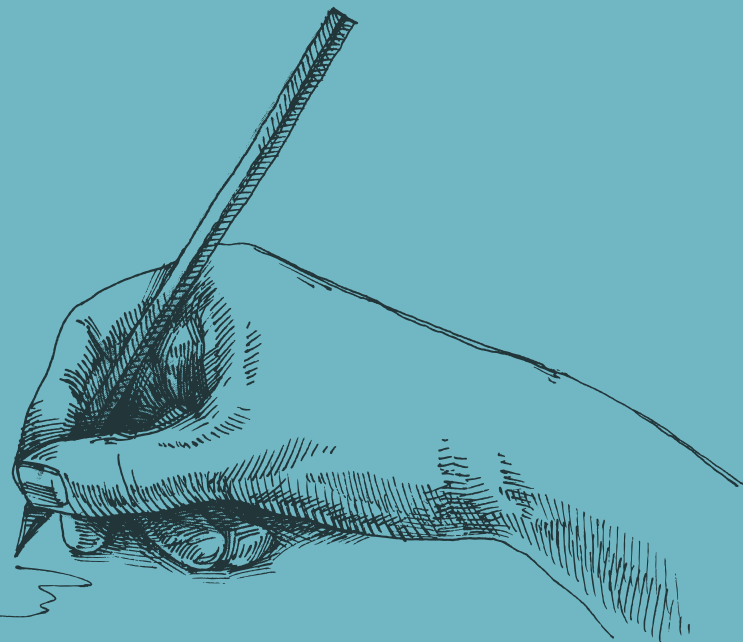
보고서는 GRI G4 가이드라인의 핵심적 부합방법을 기준으로 작성되었으며, 2014년 1월 1일부터 2014년 12월 31일까지 공단 본사와 지사의 지속가능경영 성과를 보고합니다.

보고서에 수록된 정보는 전문기관인 THE CSR 검증위원회의 신뢰성 검증을 거쳤습니다.

지속가능경영보고서는 고객과 만나는 소통의 장이며 공단은 이해관계자의 목소리를 듣고 공단의 활동과 성과를 국민들과 소통함으로써 일하는 사람들을 위한 버팀목의 역할을 충실히 수행해 나가겠습니다.

 근로복지공단의 지속가능경영과 보고서 수록정보에 대해 궁금하신 사항은 고객만족부로 문의하여 주시기 바랍니다.

주소 울산광역시 중구 종가로 340 근로복지공단 고객만족부
이메일 hogyun0514@kcomwel.or.kr
전화 052-704-7602
홈페이지 http://www.kcomwel.or.kr



근로복지공단이 추구하는 가치

근로복지공단은 산업재해보상보험사업을 시행하여 근로자의 업무상 재해를 신속하고 공정하게 보상하며, 재해근로자의 재활 및 사회 복귀를 촉진하기 위하여 필요한 보험시설을 설치·운영합니다. 또한, 재해 예방과 근로자의 복지 증진을 위한 다양한 사업을 시행하여 근로자 보호에 이바지합니다.


- 미션** → 사회적 위험으로부터 일하는 삶을 보호하고 미래의 행복할 권리를 지켜주는 희망버팀목
- 비전** → 일하는 사람이 믿고 의지하는 세계 최고 수준의 사회보장서비스 기관

핵심가치

→ 책임
우리는 일하는 사람들의 권익 증진에 기여한다는 사명감을 바탕으로 맡은 바 임무를 성실히 수행하고, 공공기관으로서 사회와 고객에 대한 책임을 다하며 책임 있는 행동을 바탕으로 투명경영·사회봉사 등에 앞장선다.

→ 열정
우리는 업에 대한 전문성과 최고의 서비스를 제공하겠다는 도전의식을 바탕으로 본인의 일에 최선을 다하며, 고객의 기대에 대한 끊임없는 호기심과 문제의식을 갖고 항상 변화하고 발전하고자 노력한다.

→ 공감
우리는 먼저 경청하고 고객의 입장에서 생각하는 소통으로 고객의 마음을 감동시키기 위해 끊임없이 노력한다.

 '일하는 사람들'은 근로자와 공단이 서비스를 제공하는 대상으로, 산재근로자와 저소득근로자 등을 포함한 근로자와 산재보험과 고용보험 가입 사업주 등을 포함한 사업주를 의미합니다.

Contents

- 02_CEO Message
- 04_2014 지속가능경영 하이라이트
- 06_근로복지공단소개

경영접근방향

- 10_중장기 경영전략
- 12_지배구조
- 14_이해관계자 참여
- 16_중대성 평가
- 18_윤리경영
- 23_고객만족경영

공단사업 성과

- 28_산재보험 요양·보상사업
- 33_재활사업
- 38_공단직영병원 운영사업
- 42_산재·고용보험 가입·부과업무
- 46_복지연금사업

지속가능경영 성과

- 52_일하고 싶은 문화 조성
- 58_동반성장
- 62_일자리 창출
- 64_사회공헌
- 67_환경성과

부록

- 72_주요 경제성과
- 73_UN Global Compact
- 74_GRI G4 Index
- 77_독립검증 보고서

CEO Message



존경하는 이해관계자 여러분,

근로복지공단에 끊임없는 사랑과 관심을 베풀어 주시는 여러분께 진심으로 감사드립니다.

우리 공단은 1995년 5월에 설립된 고용노동부 산하의 공공기관으로 산재보험 및 고용보험을 중심으로 근로자를 위한 다양한 복지사업을 담당하고 있습니다. 우리 공단이 지난 20년 간 산업 재해 등 각종 사회적 위험에 처한 근로자들의 희망버팀목 역할을 충실히 수행한 배경에는 이해관계자 여러분의 격려와 사랑이 있었습니다. 이에 공공기관으로서 사회적 책임이행 노력과 경영 활동 결과를 이해관계자와 공유하기 위해 올해 다섯 번째 지속가능경영보고서를 발간하게 되었습니다.

우리 공단은 2008년 9월에 가입한 UN Global Compact 회원으로서 인권/노동/환경/반부패 등 4대 부문 10대 원칙을 준수하고 있으며, 그간의 경영활동 노력과 성과를 지속가능경영보고서를 통해 공개하여 투명 경영을 실천하고 있습니다. 올해는 우리 공단 창립 20주년을 맞는 뜻깊은 해로, 이해관계자의 소중한 의견을 적극 반영하여 새로운 도약의 출발점으로 삼고자 다음과 같이 이해관계자의 다양한 니즈를 반영한 과제의 성실한 이행을 약속합니다.

“
사회적 위험으로부터
일하는 삶을 보호하고
미래의 행복할 권리를 지켜주는
희망버팀목의 역할을
충실히 하도록
최선을 다하겠습니다.”

첫째, 제도개선을 통해 공정하고 합리적인 요양과 보상 서비스를 제공할 것입니다. 재해조사 전문기를 양성하여 조사의 질적 수준을 높여 객관성과 전문성을 확보하고 업무상 질병 판정의 공정성을 제고하도록 노력하겠습니다. 또한 장해판정 권역별 통합심사제를 전면 실시하고 장해 진단제도를 개선해 산재근로자의 장해판정을 공정하게 하도록 하겠습니다.

둘째, 산재보험 및 고용보험의 사각지대 해소를 위해 노력하겠습니다. 저임금 근로자 중심으로 보험혜택을 받지 못하는 다양한 고용형태의 사각지대가 넓게 분포하고 있습니다. 따라서 산재·고용보험 적용 확대를 위한 정책 지원을 강화하고 두루누리 사회보험 지원사업을 활성화하여 사회 안전망을 강화할 계획입니다.

셋째, 취약계층 근로자의 복지증진을 위해 생애 주기별 맞춤형 복지 서비스를 체계적으로 지원하겠습니다. 소액체당금 제도를 도입하여 체불근로자 보호를 강화하고 퇴직연금 공적서비스 기반을 강화해 우리 사회 취약계층 근로자의 삶의 질 향상을 위해 노력하겠습니다.

넷째, 새로운 조직 문화를 창출해 혁신하는 공단을 만들어 가겠습니다. 투명하고 효율적 업무 추진 지원을 위해 컨설팅 위주의 예방감사로 감사시스템을 재정립하고, 청렴·윤리경영 확산으로 깨끗한 공단으로 거듭나겠습니다. 또한, 다양한 고객의 요구에 능동적으로 대응하고, 고객중심의 서비스 품질을 높이는 것은 물론 전 직원들이 안심하고 신바람 나게 일할 수 있도록 조직과 업무프로세스도 개선해 나가겠습니다. 우리 공단은 공공기관으로서 사회적 책임 이행을 위해 사회 공헌과 지역사회 발전을 위한 활동도 적극적으로 추진할 계획입니다.

우리 공단은 지난해 산재보험 50주년 반세기를 기념하여 새로운 비전 체계를 정립하였고 올해는 공단 창립 20주년을 맞아 청년의 열정으로 도약을 위한 미래경영을 선포하였습니다. 이를 계기로 사회적 위험으로부터 일하는 삶을 보호하고 미래의 행복할 권리를 지켜주는 희망버팀목의 역할을 충실히 하도록 최선을 다하겠습니다. 이해관계자 여러분의 따뜻한 격려와 응원을 부탁드립니다.

감사합니다.

2015년 8월
근로복지공단 이사장 **이재갑**

2014 지속가능경영 하이라이트



- 경영접근방향
- 공단사업 성과
- 지속가능경영 성과

<p>【고객만족경영】</p> <p>92.2 점</p> <p>정부 고객만족도 조사(PCSI)</p> <p>전년대비 3.9%p ↑</p>	<p>【산재보험 요양·보상보험】</p> <p>99.9%</p> <p>보험급여 집행률</p> <p>전년대비 3.9%p ↑</p>
<p>【재활사업】</p> <p>53.9%</p> <p>산재요양종결자 직업복귀율</p> <p>전년대비 2.3%p ↑</p>	<p>【재활사업】</p> <p>87 일</p> <p>사회복귀기간</p> <p>전년대비 7.6일 ↓</p>
<p>【공단직영병원 운영사업】</p> <p>74.4%</p> <p>산재환자 병원이용률</p> <p>전년대비 5.6%p ↑</p>	<p>【공단직영병원 운영사업】</p> <p>177 억원 개선</p> <p>손익달성도</p>
<p>【산재 고용보험가입 부과업무】</p> <p>87.5%</p> <p>산재보험 가입률</p> <p>전년대비 2.1%p ↑</p>	<p>【복지연금사업】</p> <p>1,762 개소</p> <p>직장어린이집 수혜 사업장소</p> <p>전년대비 31.2% ↑</p>

<p>【윤리경영】</p> <p>2년 연속 1 등급</p> <p>부패방지시책평가</p>	<p>【윤리경영】</p> <p>98.5 점</p> <p>고위직 청렴도 평가결과</p>
<p>【일하고 싶은 문화 조성】</p> <p>40.8%</p> <p>초급관리자 여성승진율</p> <p>전년대비 8.1%p ↑</p>	<p>【일하고 싶은 문화 조성】</p> <p>48.8%</p> <p>직원고충수용률</p> <p>전년대비 25.4% ↑</p>
<p>【동반성장】</p> <p>90%</p> <p>중소기업물품구매율</p>	<p>【사회공헌】</p> <p>106,804 시간</p> <p>임직원 총 사회공헌 시간</p>
<p>【일자리 창출】</p> <p>3,696 명</p> <p>정규직 일자리 창출</p>	<p>【환경성과】</p> <p>90.1%</p> <p>친환경제품 구매율</p>

근로복지공단 소개

“근로복지공단은 사회적 위험으로부터 일하는 삶을 보호하고 미래의 행복할 권리를 지켜주는 희망 버팀목이 되겠습니다.”

근로복지공단은 기금관리형 준정부기관으로 산재·고용보험 서비스와 산재의료 서비스, 근로자 지원 서비스를 담당하는 고용노동부 산하 공공기관입니다. 공단의 설립목적은 최적의 산재보상과 재활지원 및 복지증진을 통해 일하는 사람들의 삶의 질 향상에 기여하는 것입니다.

(2015년 6월 기준)

공단설립일	1995.5.1
이사장	이재갑
주무기관	고용노동부
공단특성	정부출연기관으로서 무자본 특수법인
업종	산재보험 및 의료서비스
소재지	울산광역시 중구 종가로 340
임직원수	5,179명
조직현황	본부조직: 4이사, 감사, 3본부, 9실·국, 1연구센터, 1연구소, 1위원회, 34부 소속기관: 6지역본부, 49지사, 6위원회, 1인재개발원, 2고객지원센터, 10병원, 1연구소

근로복지공단의 역할

사회적 위험으로부터 일하는 삶을 보호

공단은 산재보험, 의료·재활, 근로복지 서비스를 통해 일하는 사람들이 겪을 수 있는 재해, 질병, 근로소득 감소, 양육, 노령, 노동능력 및 기회상실 등 다양한 사회적 위험으로부터 그들의 삶을 보호하고 적극적 지원을 통해 자립과 신속한 사회복귀를 돕습니다.

미래의 행복할 권리를 지켜주는 희망버팀목

인간의 존엄과 가치를 바탕으로 일하는 사람들이 건강한 삶, 안정된 삶, 희망이 있는 삶을 영위할 수 있는 행복한 미래를 만드는 데 든든한 버팀목 역할을 하고 있습니다.

공단의 주요사업

산업재해보상보험사업, 보험 적용·징수업무, 복지사업, 실업대책사업, 임금채권보장사업, 창업촉진지원사업, 진폐근로자업무, 업무상 재해를 입은 근로자의 영양과 재활 및 산업보건사업 등 산업재해근로자의 보건향상과 근로자의 복지증진을 위하여 일하고 있습니다.

- 산업재해보상보험사업
- 적용·징수업무 및 고용보험료 지원사업
- 복지사업, 실업대책사업, 임금채권보장사업
- 창업촉진지원사업 및 능력개발비용의 대부사업
- 진폐업무
- 산재환자 진료(영양, 재활)
- 퇴직연금사업

산업재해근로자의
보건향상과
근로자의복지증진

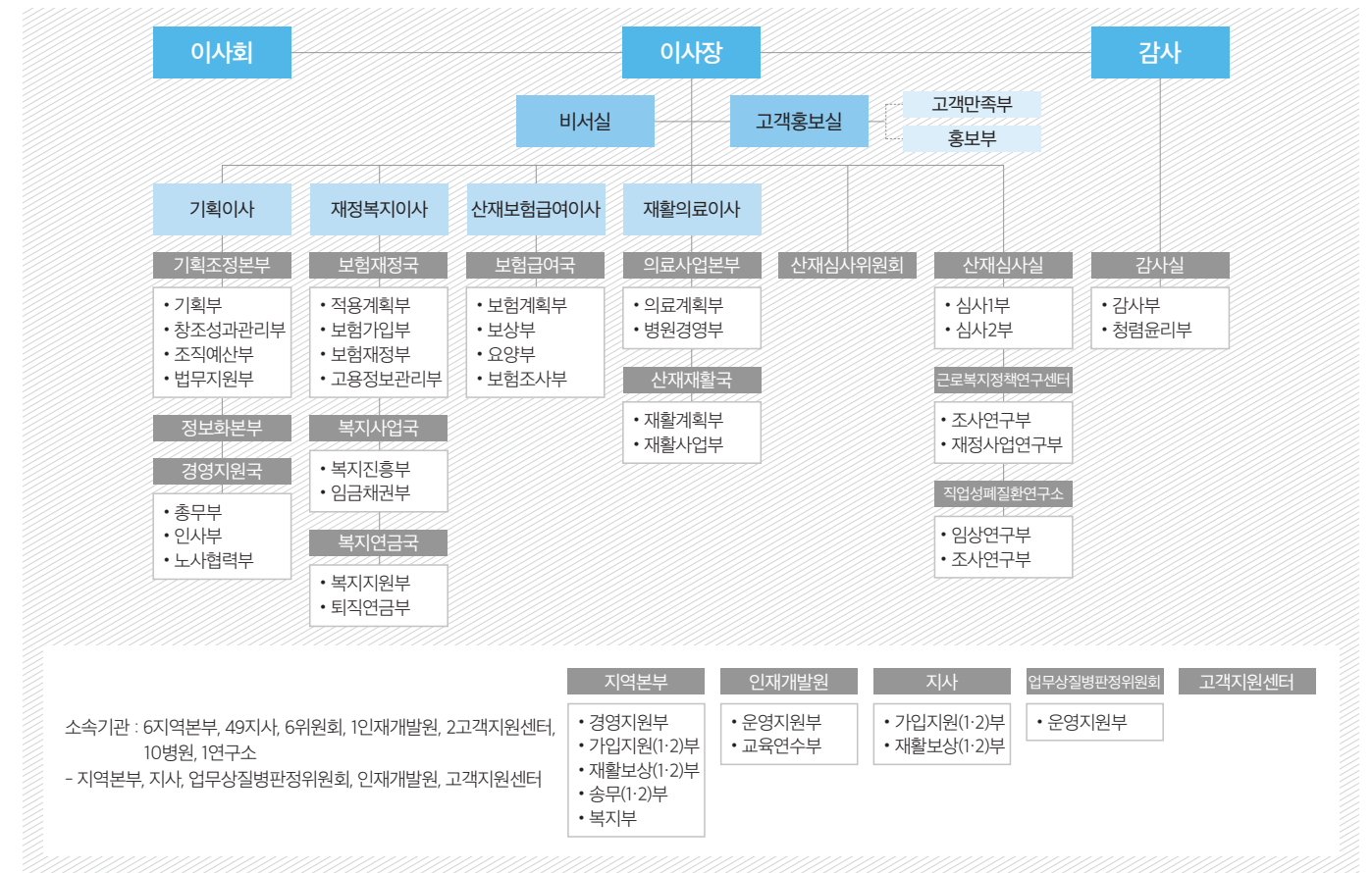
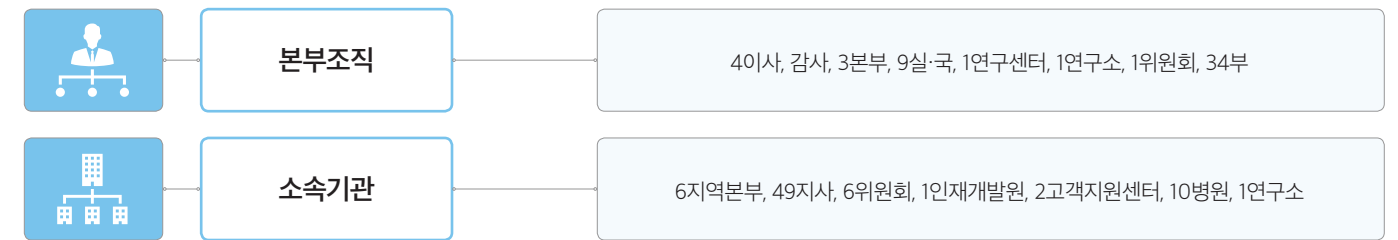
【인원현황】

(2015년 6월 기준)



【근로복지공단 조직구성】

(2015년 6월 기준)





근로자와 사업주 모두에게
힘이 되겠습니다.

사업주와 근로자 모두가 상생과 열정으로 일할 수 있는 대한민국
근로복지공단이 만들어 갑니다.



1

- 10 중장기 경영전략
- 12 지배구조
- 14 이해관계자 참여
- 16 중대성 평가
- 18 윤리경영
- 23 고객만족경영

중장기 경영전략

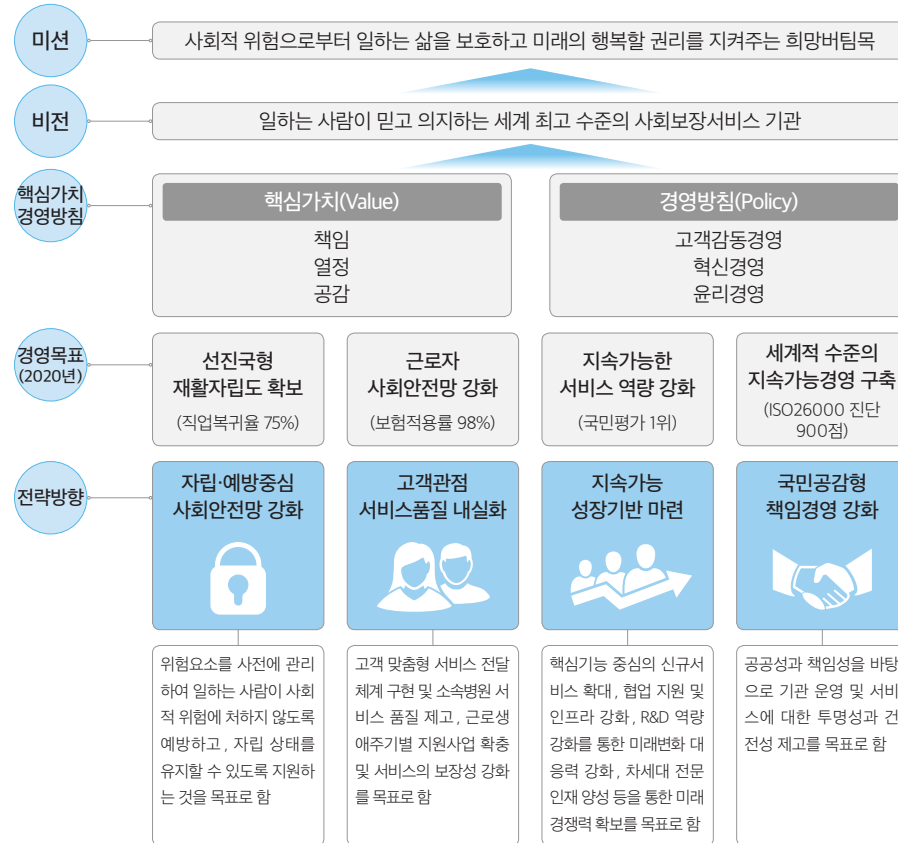
“근로복지공단은 일하는 사람이 믿고 의지하는 세계 최고 수준의 사회보장 서비스 기관이 되도록 최선을 다하고 있습니다.”

일하는 사람이 믿고 의지하는 기관

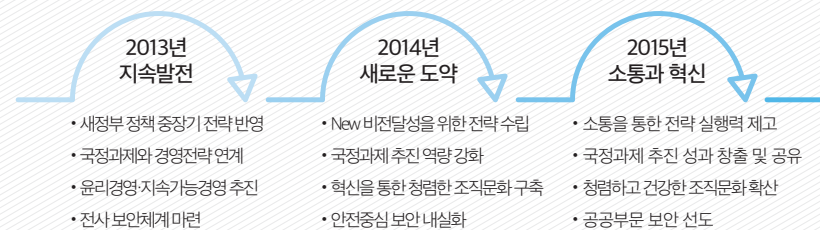
우리에게 주어진 역할과 서비스에 대한 무한신뢰를 바탕으로 어려울 때 가장 먼저 믿고 찾는 사회보장서비스 기관으로서의 위상을 정립해 나가고 있습니다.

세계최고 수준의 사회보장서비스 기관

세계 최고 수준의 사회보장서비스 역량을 구축하고 우수성을 인정받아 우리의 서비스 역량이 필요한 세계 여러 나라에 전수하는 사회보장 기관의 선도 모델이 되고자 합니다.



【 지표관리 로드맵 】



지속가능경영 추진 프로세스

공단의 설립 목적에는 국민과 이해관계자에 대한 사회적 책임이 포함되어 있습니다. 따라서 지속가능경영을 중장기 경영전략과 통합적으로 추진하며 지속가능경영 성과를 위한 목표를 명확하게 하고 있습니다. 주관부서는 지속가능경영의 방향성을 제시하고 실행부서는 추진가능한 실행과제를 도출하여 성과목표를 제시합니다. 이를 통한 상호연계성 검토로 최종 실행과제가 선정되며, 공단은 선정된 과제에 대해 분기별로 추진실적을 점검·관리해 나가고 있습니다.

【 근로복지공단의 전략방향과 성과목표 】

전략방향	성과목표	2013	2014	2015목표	2020목표
자립-예방중심 사회안전망 강화	직업복귀율(%)	58.2	59.1	61.8	75.0
	사회복귀기간(일)	94.6	91.8	90.0	81.2
	저소득근로자 수혜지수	1.29	1.26	1.23	1.13
	선진기업복지 지원건수	2,551	2,630	2,709	3,140
고객관점 서비스 품질 내실화	고객만족도(점)	91.4	92.3	93.1	96.0
	보험적용률(%)	85.6	87.5	89.2	98.0
	산재환자 병원이용률(%)	68.8	70.8	74.1	85.0
	근로복지 수혜자(만명)	36	39	49	118
지속가능 성장기반 마련	협업지수(점)	-	-	80	90
	정보서비스 고객만족도(점)	85.2	86.1	87.0	90.5
	전문인재 양성비율(%)	53.7	56.0	58.2	67.7
국민공감형 책임경영 강화	국민체감도(점)	91.0	91.5	91.9	93.7
	중합청렴도(등급)	4	4	3	1
	경영품질지수(점)	516.5	537.5	558.5	657.1



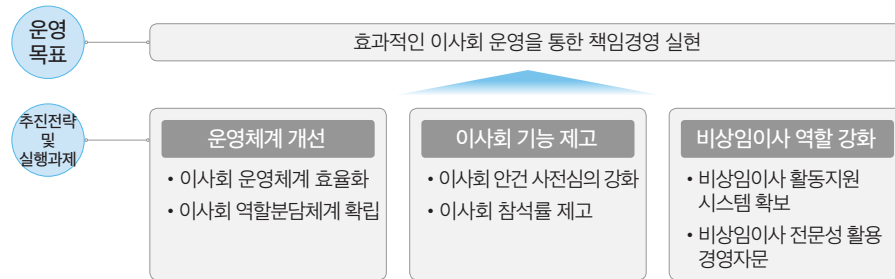
지배구조



“근로복지공단은 사회적 책임을 다하고 국민에게 신뢰받는 기관이 되기 위해 이사회 구성의 적정성 및 효과적인 운영체계를 구축하고 이사회 역할 강화를 통해 책임 경영을 실현하고 있습니다.”

이사회 운영목표 및 추진전략

이사회는 효과적인 운영체계를 구축하여 이사회 활성화 및 실질적인 역할 강화를 통해 공공기관에 대한 책임경영 요구 증대, 이사회 견제기능 강화요구의 대외환경에 부합하고 있습니다. 근로복지공단은 공단 본부의 울산이전 및 비상임이사 전문성 활용 미비라는 내부환경을 고려하여 이사회 운영목표와 추진전략을 실행하고 있습니다.



이사회 구성과 권한

이사회는 공단의 업무를 결정하는 최고 의사결정기구입니다. 이사장은 이사회 의장을 겸임하고 있으며, 상임이사 4명과 비상임이사 8명으로 구성되어 있습니다. 상임이사는 공단 수행사업을 고려하여 기획·재정복지·산재보험급여·재활의료의 4개 분야로 배정하였으며, 비상임이사는 행정·사회보험·사회복지 등에 각계 전문가 4명과 근로자·사용자 단체에서 추천 받은 2명과 정부(기획재정부, 고용노동부) 소속 공무원 2명으로 구성되어 있습니다. 이사장의 임기는 3년, 이사와 감사의 임기는 2년으로 정하고 있으며 이사회 안건과 특별한 이해관계가 있는 경우에는 해당 안건의 의결에 참여할 수 없도록 규정하고 있습니다.

이름	성별	소속 및 직위	임기	구분
이재갑	남	근로복지공단 이사장	2013. 10. 1~2016. 9. 30	상임이사
류중하	남	근로복지공단 감사	2014. 1. 15~2016. 1. 14	
조철호	남	근로복지공단 기획이사	2013. 12. 23~2015. 12. 22	
조장식	남	근로복지공단 재정복지이사	2014. 11. 12~2016. 11. 11	
윤길자	여	근로복지공단 산재보험급여이사	2014. 11. 12~2016. 11. 11	비상임이사
오세위	남	근로복지공단 재활의료이사	2014. 11. 12~2016. 11. 11	
이병균	남	한국노동조합총연맹 사무총장	2014. 5. 2~2016. 5. 1	
이동응	남	한국경영자총협회 전무	2015. 1. 8~2017. 1. 7	
조 준	남	건국대학교 의학전문대학원 교수	2014. 11. 24~2016. 11. 23	비상임이사
곽채기	남	동국대학교 행정학과 교수	2015. 3. 2~2017. 3. 1	
박종희	남	고려대학교 법학전문대학원 교수	2015. 3. 2~2017. 3. 1	
김이옥	여	전북대학교 사회복지학과 교수	2015. 8. 6~2017. 8. 5	
안경덕	남	고용노동부 산재예방보상정책국장	2014. 4. 24~재직기간	당연직
구윤철	남	기획재정부 사회예산심의관	2015. 6. 1~재직기간	

이사회 여성비율 제고를 위한 노력

이사회 여성비율 제고를 위해 여성대표성을 반영하여 합리적으로 임원추진위원회 pool을 구성하였습니다. 총 18명의 임원추진위원회 인력 Pool 중 여성위원이 6명(33.3%)이며, 2014년 임원추진위원회(총 4회 개최) 참여한 24명의 위원 중 6명이 여성위원으로 구성되었습니다.

이사회 산하 전문위원회 운영

이사회 지원인프라로서 이사회 산하에 비상임이사의 전문성을 고려한 4개 전문위원회를 운영하여 역할분담 체계를 확보하고 있습니다.

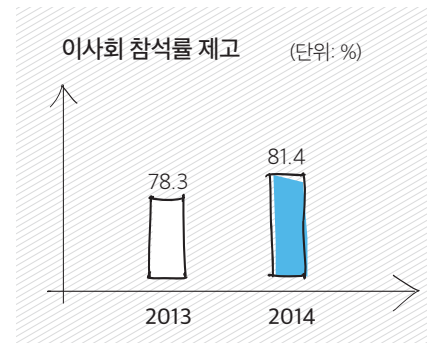
전문위원회	구성	역할
Comwel3.0 자문위원회	비상임이사 6명	정부3.0 과제 발굴 및 추진 성과 점검·자문
임원추진위원회	비상임이사 3명	임원 후보 추천
경영관리 자문위원회	비상임이사 4명	공단 운영과 관련한 정책수립에 관한 경영자문
사업운영 자문위원회	비상임이사 4명	사업별 사업계획·운영과 관련한 의견제시 및 자문

이사회 운영위원회의 사전심의 기능 강화

이사회 활성화 및 역할강화 방안으로 이사회 운영위원회 사전심의 기능을 강화하고 이사회 참석률을 높이고 있습니다. 노·사·정 공익을 대표하는 노동·경영·사회보험 등의 전문가 8명으로 구성된 이사회 운영위원회는 객관적이고 실효성있는 사전심의 기능을 담당하고 있습니다. 이사회 심의기능 강화를 위해 개최 4일 전 운영위원회를 소집하고 공단 홈페이지를 통해 실시간으로 안건을 제공하고 있습니다.

이사회 참석률 제고

2013년 이사회 참석률이 78.3%로 저조한 실적을 보였으며 2014년 본부 울산 이전에 따른 참석률 하락이 예상됨에 따라 이사회 개최일자를 정례화하고 회의장소를 유연하게 운영하고 있습니다. 2014년 개선계획에 따라 비상임이사 일정 사전 조정으로 참석률을 제고하고, 안건부의 일정 사전조정으로 준비를 내실화하고 있습니다. 또한 서울 소재 소속기관 청사를 활용하여 이사회를 개최, 비상임이사 접근성을 강화하였습니다.



비상임 이사 역할 강화

비상임이사의 전문성을 활용할 수 있도록 전략적 경영자문 및 지원역할을 확대·강화하기 위해 노력하고 있습니다. 공단 사업 관련 전문가로 총 75명의 비상임이사 인력풀을 구축하고 기존 정부정책 이행여부 점검·자문을 위한 소위원회와 별도로 공단의 주요현안 자문을 위한 소위원회를 신설하였습니다.

블루보드(청년이사회) 운영 활성화

공단의 4급 이하 젊은 직원으로 구성되어 직원들이 본부 또는 현장에서 근무하면서 느낀 점, 건의사항 등에 대해 자유롭게 토론하는 장인 블루보드(청년이사회)를 마련하고 있습니다. 이사장을 포함한 임원진과 실무자급 직원들의 현장 목소리는 경영에 반영되고 있으며 2014년도 15개 안건 및 2건의 현장목소리에 대한 논의결과는 경영진과 공유되고 담당부서를 통해 추진되고 있습니다.

이해관계자 참여



“근로복지공단은 사람존중 경영철학으로 고객, 임직원, 정부정책 사회의 목소리 등 공단 이해관계자가 생각하는 중요한 가치를 존중하고 공단경영에 반영하고자 지속가능경영을 실행하고 있습니다. 특히 공공기관으로서 높은 윤리의식과 중장기 관점의 지역사회공헌 활동을 바탕으로 고객을 사랑하고 국민에게 신뢰받는 최고의 공공기관이 될 것입니다.”

근로복지공단 이해관계자

공단의 이해관계자는 공단이 생산하는 가치를 중심으로 외부이해관계자인 가치소비고객, 가치 전달고객, 가치영향고객, 내부이해관계자인 가치생산고객의 4대 이해관계자로 정의하고 적극적인 참여와 소통을 강화하고 있습니다.

구분	이해관계자	기대사항	
내부 이해관계자	가치 생산	직원	직원 만족도 제고
	가치 생산	노동조합	조합원 이익
외부 이해관계자	가치 소비	산재근로자 (가족) / 일반환자	신속·공정한 서비스
		저소득근로자 / 일반근로자	다양한 복지서비스
		사업주 / 일반국민 (잠재고객)	정보 제공 및 적극적 서비스
	가치 전달	산재의료기관 / 사무대행기관	상호협력 및 정보제공
		협력업체	상호협력 및 이익
	가치 영향	정부 / 국회	공단 설립목적 달성
		언론 / 시민단체 / 유관기관	약자 보호, 상호협력

이해관계자 의사소통 노력과 성과

비전·핵심가치·전략 공유 활동의 중요성에 따라 온·오프라인을 활용한 가치체계 및 중장기 경영 전략 공유에 노력하고 있습니다. 2014년 이해관계자별 특성에 기반한 경영가치 공유를 위해 공단은 내부 이해관계자와 가치 및 전략 공유를 위한 CEO 직접대화, 외부 이해관계자와 상호 신뢰 기반 협업 및 의견 수렴 등을 통해 가치 및 전략을 공유하였습니다. 이러한 양방향 의사소통을 강화한 결과 내부 구성원들의 전략에 대한 인지도가 상승하였습니다.



이해관계자별 소통활동

이해관계자와의 양방향 소통을 활성화하기 위해 SNS를 적극 활용하고 있으며 근로복지, 희망드림근로복지넷, 희망나무, 급여청구 앱 등 스마트폰을 활용한 서비스의 접근성을 향상해 나가고 있습니다.

【 이해관계자 소통현황 】

이해관계자		공유전략	온라인	오프라인
내부	가치 생산	현장경영활동을 통한 적극적인 소통 상호 신뢰를 바탕으로 파트너십 강화	CEO와 직접 대화·소통과 공감 제안방 및 무한상상방 (직원 의견 수렴) e-플랫폼(조직문화 및 노하우 공유)	임원 현장경영활동/ 전국 기관장회의 미래경영위원회 고객감동실천위원회
	가치 소비	고객욕구 파악 및 대응을 위한 소통 채널 운영 고객들의 적극적 참여 기회 확대	공단 홈페이지 '소통마당' 및 SNS e-고객패널단(고객참여 의견 제시) 근로복지넷(근로복지 서비스 제공)	환자와 대화의 날 업종별 협회 간담회 시민청렴패널단
외부	가치 전달	상호신뢰를 바탕으로 가치체계 공유 온·오프라인 접촉을 통해 상호 가치 공유	산재·고용보험 토털서비스 EDI(전자문서교환시스템)	전국 의료기관장 회의 사무대행기관 간담회
	가치 영향	적극적인 정보 제공 및 상호 신뢰 형성 언론매체 활용을 통해 공단 이미지 제고	온라인 업무연락방 온라인 이사회 온라인 정책자문위원회	제도개선 협의회 (노사정 협의체) 주무부처 정책협의회 유관기관 업무 간담회 청렴옴부즈만

【 외부이해관계자 목소리 : 2013년 경영평가단 2014년 개선의견 조치 】

개선항목	조치사항	개선효과
부조리 발생 차단 선제적 관리	청렴, 건강한 공단 혁신방안 수립	청렴하고 강한 조직 구성 계기
비전·전략·가치 등 개선 요구	산재보험 50주년 맞아 비전·핵심가치 등 재정립	조직의 미래상(비전 등) 명확화
비전·미션·가치·전략 등 전사공유	새로운 비전 등 구성원 참여를 통한 공유도 제고	비전·전략 등 인지도 향상
경영목표 설정근거 명확화	경영목표 설정 시 목표설정 근거 명확화	도전의욕과 실현가능성 확보
청렴도 목표치 계량화 지양	종합청렴도 목표치를 점수→등급으로 변경	목표치 설정의 객관성 제고
e-고객패널단 활성화 노력 필요	e-고객패널단 규모 확대 및 운영 활성화	의견제시 건수 대폭 증가
청렴도 종합적인 개선 노력 필요	2013년 청렴도 결과 분석 및 개선방안 시행	내부 청렴도 지속적 향상
윤리경영 추진조직 개선 필요	청렴윤리지원 TF 운영성과 및 한계 검토	청렴윤리정책 지속추진 가능
정보보안 관리실태 평가 부진	정보보안 부진지표 개선 및 제고 노력 실시	기관장 평가항목에 장치 마련
일자리창출 객관적 근거 필요	취업실태 조사를 통한 객관적 취업 현황 파악	일자리창출 성과 제고
정규직 고용의 질 개선노력 필요	고용계약관리를 통한 양질의 일자리 유지	안정적이고 양질의 일자리 창출
중소기업 지원범위 확대 노력	핵심지원사업의 지원범위 확대 및 지원원위 완화	중소기업 핵심사업 지원 향상

【 국회 및 감사원 등 외부기관 지적 사항 조치 】

개선항목	조치사항	개선효과
비리행위 등 방지조치 계획 마련	청렴도개선 위한 부패방지 청렴시책 추진계획 수립	부정비리 발생 사전 예방
산재보험급여 부정수급 방지 대책	부정비리 신고 활성화 방안 시행	허위청구자 적발 및 파면
이사장표창 대상자 선정 개선	유사사례 재발 방지 교육 실시	유사사례 재발 "ZERO"

중대성 평가

“근로복지공단의 지속가능경영보고서는 투명성 원칙을 최우선으로 하여 일하는 사람들의 기대를 파악하고 그들의 궁금 사항들을 쉽게 전달하는 것을 우선순위에 두고 있습니다.”

근로복지공단의 특성

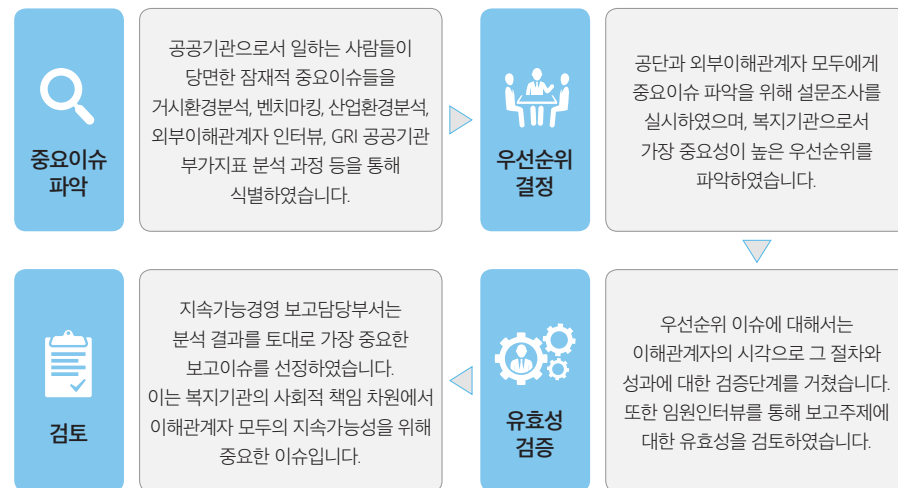
공단의 사회적 책임은 중장기 경영전략에 통합되어 공단 전사 차원에서 추진해 나가고 있습니다. 2015~2020년 중장기 경영전략에 따라 공단이 일하는 사람을 포함한 국민에게 가장 책임감 있는 요소인 공단 본연의 기능을 중심으로 동반성장, 일자리 창출 등 정부의 정책방향과 울산광역시 본사이전에 따른 지역사회의 이슈를 고려하였습니다.

중대성 평가 프로세스

공단의 이해관계자와 공단 모두에게 중요한 이슈에 대한 활동성과를 보고합니다. 중대성 평가 과정을 통해 선정되는 보고 이슈는 언론 및 국정과제 등 대외적 관심이슈와 함께 인터뷰를 포함한 지속가능경영 진단 방법이라는 내부적 수단을 활용하였습니다. 보고이슈를 확정하는 단계에서는 공단 임직원과 외부 전문기관의 자문을 통해 이슈의 경제적, 사회적, 환경적 영향력을 고려하였습니다.

특히 중장기경영 전략과 지속가능경영의 통합적 접근으로 중대이슈들을 공단 전사전략 차원에서 관리해 나가고 있습니다. 보고주제 선정을 위한 중대성 평가는 내부이해관계자 간담회, 이해관계자 설문조사, 경영회의 절차 등 GRI의 4단계 프로토콜에 따라 진행되었습니다. 보고서는 전문기관인 THE CSR 검증위원회를 통해 신뢰성 검증을 받았습니다.

【프로세스】



【프로세스】



윤리경영



“근로복지공단은 공공기관으로서 임직원의 청렴성을 특히 강조하고 있습니다. 윤리 경영 위해 요소를 근본적으로 차단하기 위해서는 구성원들의 청렴·윤리 의식수준 향상이 가장 중요하며, 공단은 반부패 클린경영을 통하여 임직원의 인식제고를 독려 하고 청렴성을 유지하기 위한 각고의 노력을 기울이고 있습니다.”

근로복지공단 윤리경영 추진체계



전문적이고 지속적인 윤리경영 추진을 위한 전담부서 신설

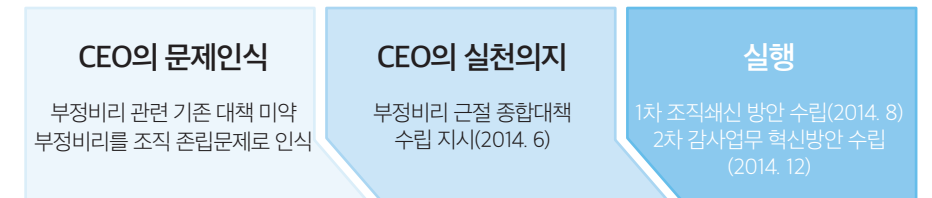
청렴윤리지원 및 특별감찰TF 임시조직 운영으로 윤리경영 지속성의 한계점을 인지하고 국내 주요 6개 기관 운영실태를 분석한 후 2014년 12월 윤리경영업무 전담부서인 청렴윤리부를 신설하였습니다. 청렴윤리부 신설로 전문성·효율성·지속성 기반의 윤리경영 추진과 반부패 청렴 및 감찰 업무의 유기적 연계를 통한 능동적 청렴문화를 확산하고 있습니다.

윤리경영 활동 성과평가 및 클린공단인상 시상

매년 소속기관별 청렴도를 조사하여 결과를 내부경영평가에 반영하고 있습니다. 특히 공단 내 윤리경영 마인드 확산을 위하여 각종 청렴활동 참여자에 대해서는 청렴마일리지 제공하고 있으며 2014년에는 청렴도가 높고 윤리경영의 구체적 성과를 나타낸 직원 6명에게 클린공단인상을 시상했습니다.

고객중심의 정책 투명성 및 신뢰성 제고를 위한 혁신대책 수립

2014년 부정·비리를 공단의 조직 존립문제로 인식하고 이를 근절하기 위하여 인사·감사·업무프로세스 전반에 대한 종합적 혁신대책을 수립하여 CEO의 윤리 실천의지를 실행하고 있습니다.



구분	추진내용
공단 혁신	인사 및 조직체계 혁신 자질검증시 객관성 확보를 위하여 외부전문가(인사자문인) 활용 다면평가확대(2급 부장 ⇒ 4급 과장) 등 신뢰받는 인사제도 확립 급품수수 전력자 승진 배제 등 부정·비리자 인사 검증 강화
감사 혁신	내부건제 기능강화 감사전략의 혁신 및 예방감사 강화 - (정보수집 및 감찰기능 강화) 감찰전담부서 신설, 비리/이상 징후 상시감찰 - (사전적 예방 감사로 패러다임 전환) 부정·비리 고위험 영역 예방감사 강화 비리행위자 징계처분 전 직위해제 등 청렴의무 위반자 처벌 강화
업무 개선	업무 프로세스 쇄신 공공기관 최초로 신속·공정한 국민권리구제를 위한 온라인 행정심판제 도입 의학적 이견의 여지가 높은 신경계통 장애 등에 권역별 통합 장해판정제 도입 확정장산선정위원회는 지역본부에서 공단본부로 일원화하여 선정의 일관성 확보 보험범죄 취약분야 보완 및 대응력 강화 - (부적정 전원 제한) 특별한 사유 없는 3회 이상 전원의 경우 결재권 상향조정 - (자문제도 투명성 제고) 의학적 전문 실명제 도입 등

윤리경영 확산 및 청렴문화 조성을 위한 세부윤리규범 마련

부패행위 신고문화 조성 및 부패척결 노력의 일환으로 '부패행위 신고자 보호 등에 관한 지침'을 제정하여 부패행위 신고 접수·처리 과정을 명시하고 신고자 보호 및 지원방안을 마련하였습니다. 직위별·직무별 청렴행동수칙을 만들어 국민권익위원회 부패방지수범사례에 선정되는 성과를 창출하였습니다.

정책투명성 및 신뢰성 제고를 위한 다양한 행정정보 공개

국민이 행복한 정부3.0에 발맞추어 업무처리의 투명성 신뢰성 제고를 위해 업무추진비, 수익계약 현황, 자체감사결과보고서, 내부 규정 등 다양한 행정정보를 민간에 공개하고 있습니다. 그간 임원(6명)에 한정하여 업무추진비를 홈페이지에 공개하였으나 2014년부터는 본부 실·국장 및 전 소속 기관장(110명)으로 공개범위를 확대하고 공개주기도 분기 1회에서 월 1회 공개로 개선하였습니다.

'부패방지시책평가' 2년 연속 1등급
공단은 2014년도 청렴3.0 패러다임을 설정, ① 고객중심의 정책 투명성 및 신뢰성 제고를 위한 종합적인 혁신대책 수립과 ② ABC(Active-Basic-Clean) 실천을 통한 능동적이며 기본이 바른 청렴문화 정착, ③ 부패예방을 위한 부패취약분야 개선과 내부통제 강화 등을 중심으로 청렴도 제고를 위한 부패방지 시책활동을 펼친 결과 2013년에 이어 2014년 2년 연속 부패방지 시책평가 1등급의 영예를 안았습니다.

【청렴리더십교육 확대】

39 시간

2014년

27시간

2013년

반부패 거버넌스 활동을 통한 대내·외 소통 강화

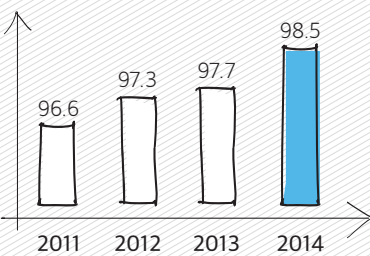
공단은 이해관계자와의 네트워크 강화로 부패방지 청렴활동에 대한 긍정적 발전을 도모하고자 청렴옴부즈만을 5명에서 6명으로 추가 위촉하였습니다. 또한, 공공기관 간 윤리업무에 대한 협업을 통한 부패방지활동 사례공유와 인프라 확산을 위해 '반부패자율협의회' 활동을 하고 있습니다. 공단은 국민권익위원회가 주관하고 38개 공공기관과 시민사회 단체 등이 참여하는 실천중심 범국민 반부패 연대활동인 '투명사회실천네트워크'에도 참가하여 청렴사회를 선도하는 활발한 활동을 하고 있습니다.



고위직 청렴윤리의식 제고

공단의 청렴문화 정착을 위해 고위직 청렴리더십을 강화하고 있습니다. 고위직의 출선수범을 위해 임원의 청렴리더십 교육시간을 확대하고(27시간(2013년)→39시간(2014년)) 리베이트 수수 근절을 위해 의사를 대상으로 특별 청렴교육을 실시하고 있습니다. 교육 강화와 직무청렴계약·청렴서약서 작성으로 고위직 청렴의식을 강화하여 고위직 청렴도 평가에서 98.5점을 획득하였습니다. 4년 연속 고위직 청렴도 평가 점수 상승은 근로복지공단의 탄탄한 고위직 청렴리더십 기반을 증명합니다.

고위직 청렴도 평가결과 (단위: 점)



구성원 윤리의식 내재화를 위한 맞춤형 윤리·청렴교육 실시

고위직이 선도하는 깨끗하고 투명한 청렴문화 조성을 위해 직위별 직무별로 세분화하여 맞춤형 윤리교육을 실시하였습니다. 이사장 등 경영진에 대해서는 임원 대상 청렴교육을, 소속기관장은 고위직 청렴리더십 교육과정을 개발하여 매년 청렴역량강화교육을 이수케 하였으며, 의약품·의료기기 구매에 따른 리베이트 관행을 개선하기 위해 의사 등 병원관계자에게 행동강령 교육을 실시하였습니다.

【대상별 맞춤형 윤리교육 프로그램 정기운영 (16,733 명 참여)】

구분	대상	내용	인원(명)	시간(H)
기본교육	전직원	세상을 바꾸는 힘, 공익신고, 新 목민심서 등	13,826	13,826
	고위직 진입자	창의적이고 청렴한 리더의 행동전략	9	9
생애 주기별 청렴교육	신규임용자	공직자행동강령, 초임공직자의 바람직한 근무자세	180	180
	승진자	청렴한 공단인 자세, 청렴에 대한 이해	338	338
	퇴직예정자	역사 속의 청렴 리더십	19	19
현장체험 청렴교육	소속직원	토론 중심의 청렴미콘서트 진행	2,295	4,590
	청렴지킴이	전남 장성군 '청렴문화 체험교육 프로그램' 참여로 '보고, 배우고, 느끼는' 청렴문화 체험	66	528

【감사의견제시율 상승】

237 건

(40% 상승)

2014년

169건

2013년

내부견제시스템의 강화

감사활동체계의 전문성/독립성/윤리성 강화를 위하여 전문 감사인 양성을 위한 5단계 인사시스템을 운영하고 직무역량 교육과 외부전문가 활용, 자격증 취득을 지원해 감사역량을 제고하고 있습니다. 엄정한 공직기강 확립과 방만경영 근절 및 비정상적 정상화 추진 대책의 일환으로 특명감찰 TF를 신설하고 위험요소를 상시적으로 모니터링 하는 E-감사시스템 구축·운영을 통하여 재정상 조치 2.6억 원의 예방효과를 창출하였습니다.

【자체점검 건수】

1,834 건

재정상 조치금액 2.6억원

【IT 기반의 E-감사시스템 구축 운영】

위험요소 분석	감사 결과 및 감사착안 사항 분석을 통해 자체 시정가능한 리스크 분석
리스크 선정	법인카드 분할 결제 등 24개 리스크 선정
위험데이터 추출	선정된 리스크를 ACL을 활용하여 일, 월, 분기 등 주기별 자동 데이터 추출 ※ ACL: Audit Command Language(감사명령어)
시스템 개선	전 소속기관 시범 실시 등을 통해 리스크 추출 적정성 점검 및 개선 - 개선사항: 담당자 지정 오류 개선 등 36건 개선조치
운영 성과	자체점검 건수: 1,843건, 재정상 조치 금액: 255백만 원
향후 계획	신규 리스크 지표 추가 개발 통해 e-감사시스템 고도화 추진

【예방감사 운용성과】



청렴서약서

나는 청렴하고 검소한 생활을 통하여 공직사회의 부정부패를 없애고 공정한 사회를 조성 하는데 국민들의 모범이 될 것을 다짐하면서 다음과 같이 서약한다.

- 하나, 나는 공직사회의 부패를 예방하고, 청렴한 공직풍토를 조성하는 길잡이로서 국가 청렴도 향상을 위해 노력한다.
- 하나, 나는 공정한 업무수행에 장애가 되는 알선·청탁을 받지 않고, 국민으로부터 신뢰받는 공직문화 조성에 앞장선다.
- 하나, 나는 어떠한 경우에도 금품·향응을 받지 않으며, 주변으로부터 청렴성을 의심받을 만한 일체의 행동을 하지 않겠다.
- 하나, 나는 공단인으로서 금지와 자부심을 갖고 오직 법과 양심에 따라 공정하고 투명하게 직무를 수행한다.
- 하나, 나는 공정하고 객관적으로 직무를 수행함으로써, 국민들이 제대로 된 서비스를 받을 수 있도록 하겠다.
- 하나, 나는 국민으로부터 신뢰받는 공직사회 조성을 위해, 모범적으로 공·사 생활을 솔선 수범 하겠다.

인식·참여·실천의 청렴문화 확산

의례적·형식적 행사에 머무르던 종이청렴서의 한계를 극복하고 생활 속 실천력을 제고하고자 온라인 기반의 청렴도 자가진단 및 청렴서약시스템을 구축하였습니다. 국민권익위원회의 표준안을 활용, 청렴도 자가진단 및 청렴서약서를 온라인으로 제출하도록 시스템을 도입하고 접근성 제고를 위해 공단업무포털 메인 화면에 삽입하였습니다.

청려미(淸麗美)콘서트 시즌 II 운영

업무처리 투명성 향상방안 등의 주제를 제시하고 소속기관별로 주제발표 및 토론을 통하여 실질적인 개선방안을 마련·추진하는 등 예방적 윤리활동을 전개하고 있습니다. 2013년 청렴에 대한 인식변화를 유도하고 공단의 청렴수준을 공유하기 위한 목적에서 출발한 청려미콘서트를 한층 강화하여 2014년도에는 참여중심의 청렴수통교육으로 보완·발전시켰습니다. 그 결과 실시간 민원접수 조회시스템 등 23개 개선의견을 도출하였고 54개 기관에서 2,295명이 참여하였습니다.

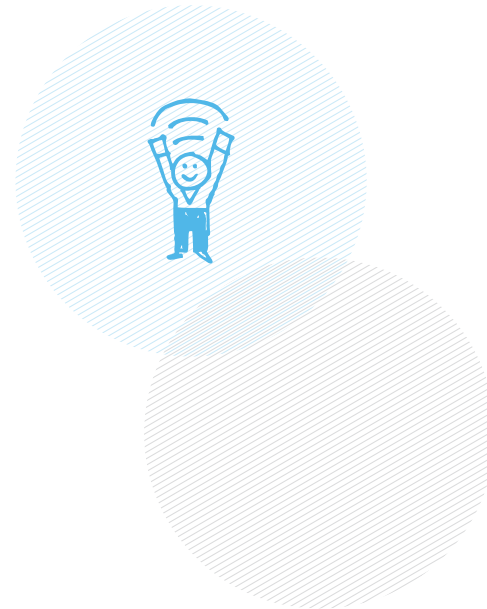


2014 청렴서약서 낭독



2014 청려미(淸麗美) 콘서트 시즌 II

고객만족경영



“근로복지공단은 일하는 사람들의 희망파트너로서 고객으로부터 신뢰받을 수 있도록 최상의 서비스를 제공해드릴 것을 약속드리며, 공공기관으로서 고객만족 경영을 내재화하기 위해 보다 많은 노력을 기울이고 있습니다.”

근로복지공단 고객만족경영 추진체계



【 고객관점 서비스품질 내실화 】

고객만족도 (점)	보험적용률 (%)	산재환자 병원이용률 (점)	근로복지수혜자
96.0점 2020목표	98.0% 2020목표	85.0% 2020목표	118만명 2020목표
▲	▲	▲	▲
92.2점 2014	87.5% 2014	74.4% 2014	39만명 2014

고객에게 신뢰받고 함께 성장하는 희망파트너



우리 공단 전 임직원은 산업재해, 도산기업의 임금체불, 실직 등 신체적·경제적·환경적으로 어려운 상황에 있는 근로자에게 희망파트너가 되고자 합니다. 고객에게 신뢰를 받고 함께 성장하는 희망파트너가 되기 위한 '밝은 미소와 친절한 태도'는 고객을 향한 우리 마음의 시작입니다.

고객감동 CS(Customer Satisfaction)경영

“일하는 사람이 믿고 의지하는 세계 최고 수준의 사회보장서비스 기관”이라는 비전 2020의 목표 달성을 위해 경영방침의 하나인 고객감동경영을 실현하고 있습니다. 지속가능한 서비스 역량강화를 위해 “CS추진을 위한 시너지를 극대화” 하고 고객에게 신뢰받는 브랜드를 구축 하기 위해 “고객을 최우선으로 하는 CS조직문화를 조성”하고자 노력해오고 있습니다.

CS경영목표 및 추진전략 과제

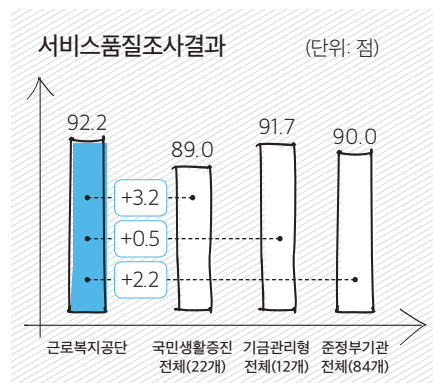
공단은 “지속가능한 서비스 역량강화를 통한 국민평가 1위”를 향해 최적화된 “CS 경영목표 및 추진전략과제”를 설정하여 CS경영을 추진하고 있습니다. 이에 따라 VOC 수집 분석 및 개선강화, 고객조사 및 조직역량 강화로 고객만족도를 제고하는 등 소통을 통한 고객서비스 품질관리 향상을 노력하고 있습니다.

서비스품질 평가·관리 강화로 고객가치 증대

고객접점 서비스에 대한 고객만족도 수준과 직원의 전화응대수준을 높임으로써 전반적인 서비스 품질을 제고하고 있습니다. 또한, 각종 포상 및 고객만족(CS) 정보와 우수사례 공유·확산을 통해 고객만족(CS) 동기부여 및 내부직원의 마인드를 제고하고 이를 통한 고객중심 조직문화를 조성하여 고객가치 증대에 기여하였습니다.

서비스 품질 조사결과

2014년 정부 고객만족도조사(PCSI)는 92.2점으로 근로복지공단이 포함된 국민생활증진그룹전체(89.0점) 대비 +3.2점이 향상되어 긍정적인 평가를 받았습니다.



One-Stop 서비스

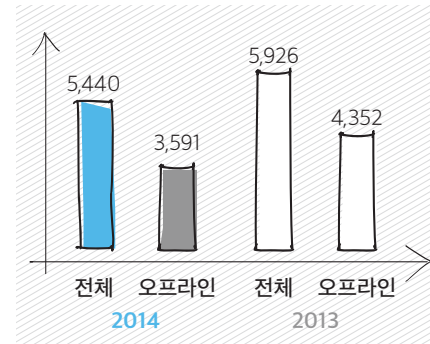
산재보험 One-Stop 서비스는 공단 지사 직원이 공단지역병원 내의 합동근무처에서 병원 직원과 협업하여 병원에서 치료를 받는 산재환자에게 요양부터 직업복귀에 이르는 다양한 산재보험 서비스를 한번에 제공하는 것입니다. 이는 산재근로자가 단순히 치료만 받는 것이 아니라 신체적, 정신적 건강을 되찾을 수 있도록 지원하는 맞춤형 시스템입니다. One-Stop 서비스 실시 후 서류 처리 건수가 2013년 10,509건 대비 2014년 14,776건으로 4,267건 증가하는 성과를 이루었습니다.

VOC 운영

고객의 의견을 체계적으로 관리하기 위한 VOC(Voice of Customer) 통합시스템을 구축·운영하고 있습니다. 고객이 의견을 개진할 수 있는 다양한 채널인 홈페이지, 고객센터, e-고객패널, 고객좌담회 및 심층면접 등 각종 온·오프라인 고객 접점에서 수집하고 있습니다. 수집된 정보는 고객접점의 만족도 향상을 위해 VOC통합관리 프로세스를 통한 불만족 요소를 파악하고 개선해나가고 있습니다.

VOC 통합분석시스템 분석 결과

VOC 총 수집실적은 5,440건으로 전년 대비 486건(8.2%) 감소 하였습니다. 내부직원이 수집·등록한 오프라인 VOC는 761건(17.5%) 감소하였으나, 그 외의 온라인 VOC는 275건(17.5%) 상승함으로써 다양한 이해관계자의 소리를 수렴하는 계기가 되었습니다.



고객만족을 위한 투명한 정보공개

【개인정보보호 및 투명한 정보공개】

개인정보 활용과 관련하여 고객 감사편지, 문자메시지 발송은 고객의 동의가 필요함에 따라 사업내용 홍보와 병행하여 실시하였습니다. 수요자의 요구를 반영한 경영공시 경영정보에 대한 관심이 증대되고 공개범위가 지속적으로 확대됨에 따라 신뢰성 있는 정보제공을 위한 품질관리가 중요해지고 있습니다. 공단은 경영정보를 투명하게 공개하기 위해 공시항목별 담당자를 지정하고, 경영공시 항목 추가와 수시공시 관리체계를 명확히 하였습니다. 또한 외부고객으로 구성된 품질평가단을 구성·운영함으로써 수요자의 개선의견을 적극 반영해 경영공시를 충실히 관리하고 있습니다.

사이버 보안 및 정보보안 강화

사이버 안전강화 및 빈틈없는 정보관리체계 구축을 위해 3개년 로드맵을 수립하고 보안정책 재정비를 통해 고객 및 공단의 정보보안을 강화하고 있습니다.

전사 보안체계 마련(2013)

- 직원 보안의식 내재화
- 사이버 보안시스템 구축
- 보안 추진담반 편성·운영

안전중심 보안내실화(2014)

- 직원 참여형 보안 강화망
- 분리로 사이버 안전 강화
- 보안 추진체계 내실화

공공부문 보안 선도(2015)

- 전 임직원 보안 생활화
- 빈틈없는 정보관리 체계구축
- “제도-IT융합”보안문화조성



근로자의 건강한 일상복귀를
돕습니다.

근로복지공단은 산재근로자의 재활과 일상복귀를 위해
최선의 지원을 다하겠습니다.

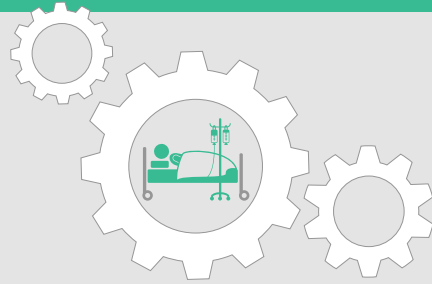


BUSINESS PERFORMANCES

공단사업 성과

- 28 산재보험 요양·보상사업
- 33 재활사업
- 38 공단직영병원 운영사업
- 42 산재·고용보험 가입·부과업무
- 46 복지연금사업

산재보험 요양·보상사업



배경설명

신속 공정한 요양 결정 및 보상서비스 품질 향상으로 산재 근로자의 사회안전망을 강화해 나가고 있습니다. 근로자가 휴업하면서 적절하게 치료할 수 있도록 지원하고 업무상 재해(災害)를 공정하게 보상함으로써 재해를 입은 근로자의 노동력 보전과 가족의 생활안정을 돕고 있습니다. 기업의 경우는 산재보험 요양·보상 사업을 통해 산업재해로 인한 위험부담을 분산·경감하게 함으로써 안정된 성장을 지원합니다.

추진경과

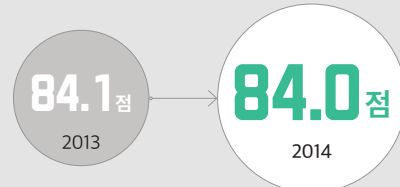
2014년 산재보험 요양·보상사업의 장해판정 프로세스를 획기적으로 개선하기 위해 노력하였습니다. 기존의 소속기관 개별 장해판정을 권역별 통합심사 체계로 개편하여 장해판정의 적정성을 제고한 결과 장해연금 322억 원을 절감하였습니다. 아울러 공단은 협업 및 정보공유 확대로 고객중심 서비스 개선 노력을 기울였습니다. 기관간 보유정보 분산으로 인한 고객불편을 해결하기 위해 국민연금공단과 급여정보 공유, 한국광해관리공단과 임금자료 공유, 학교안전공제회와 업무협약을 체결하는 등 유관기관과 협업을 통한 정보공유로 고객편리를 제고하고 있습니다.

향후 계획

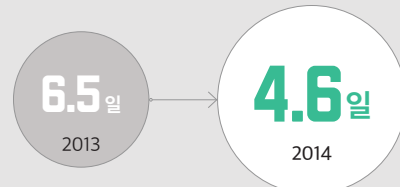
수요자 중심으로 고객서비스 체계를 개편하여 고객서비스의 선진화를 이룩하고 보험급여 체계를 더욱 안정화시켜 보상제도 운영의 합목적성을 제고하도록 노력하겠습니다. 이를 위해 유관기관과 협력을 더욱 확대하고 불합리한 규제를 대폭 개선하도록 하겠습니다.

전략과제	주요성과
고객서비스 확충	보험급여 정보 이용 고객 불편해소 (연 4만 명) 평균임금 증액 886 명, 7.7억 원 지급
산재 보장 및 공정성 강화	산재보험 50주년 제도개선실무회의 장해판정 권역별 통합심사체계 구축
산재요양 품질 향상	질병판정 종합 개선 추진 진료비 지급 적정성 확인 20.1억 원

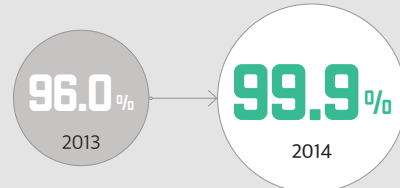
【고객만족도】



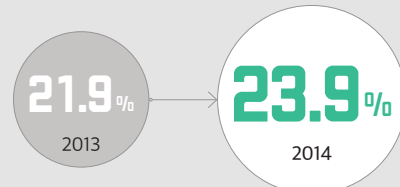
【급여청구서 처리실적 (하향)】



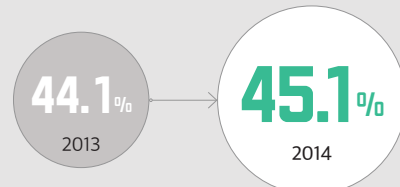
【보험급여 집행률】



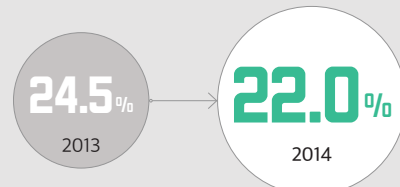
【구상금 회수율】



【업무상 질병 인정률】



【질병판정 이의제기율 (하향)】

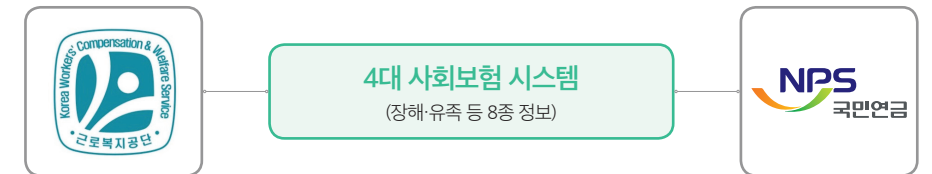


고객서비스확충

정부3.0 협업과제 발굴 활성화

정부부처, 4대 사회보험기관, 정부산하기관 등과 기관 간 협업으로 고객서비스를 확대해 가고 있습니다. 2014년 10월 국민연금공단 장해연금 수급을 필요로 하는 고객이 원하는 정보를 쉽게 제공받을 수 있도록 절차 및 방법을 개선하였습니다. 그 결과 연 4만 명 고객이 불편을 해소하였고 보험급여지급확인권 발급 행정인력은 연 3.4명 절감 효과를 거두었습니다. 2014년 10월부터 공단은 요양급여 자료 일체를 고용노동부에 송부하고 고용노동부는 산업재해보상자료 자료 일체를 공단에 송부하도록 하고 있습니다. 이를 통해 공단은 산재신청자 중 산업재해보상자료와 재해경위 등 교차 분석을 통한 부정수급을 방지하고, 고용노동부는 산업재해보상자료 제출자와 산재신청자 교차분석을 통한 산재은폐를 적발하는 성과를 거두고 있습니다.

【4대 사회보험기관 협업 시스템】



또한, 세월호 침몰사건 등 잦은 대형참사로 학생 안전교육의 필요성이 증대됨에 따라 2014년 5월부터 학교안전공제회 안전사고예방과 결합하여 공단 직업병원을 활용하여 의료심사 및 응급처치 교육 및 예비근로자(학생) 산재보험 및 노동관련 지식·안전교육을 실시하고 있습니다.



서비스 전달체계 최적화




고객 눈높이에 맞춘 합리적인 고객 서비스 전달체계를 최적화하고 있습니다. 해외에서 발생한 산재사고에 대해 과거 해당 외국 공증서 또는 주재 공관장 확인서를 첨부하도록 하였으나, 진료기록지 등 재해사실 확인이 가능한 다른 서류로 대체 가능하도록 하였습니다. 또한, 편도 1킬로미터 이상인 경우에 한해 이송비를 지급하던 기존규제에 거리제한을 폐지하여 실제 교통수단 이용시 이송비 지급이 가능하게 하였습니다. 이외에도 진폐장해위로금 제도 및 택시근로자 평균임금 개선 등에 대한 노력을 기울이고 있습니다.

【미청구 보험급여 찾아주기 사업실적】

1,023 건
(16억 1천만 원 보험금 지급)

【중증 산재근로자 자녀 가족캠프 참가자 만족도】

92.5%

고객 눈높이에 맞춘 합리적인 규제 완화 및 제도 개선	
	이송비 거리제한 폐지로 연 7,800명 추가 보상 예상
	평균임금 증감 방법 개선으로 보험급여 886명, 7.7억 원 추가 보상
	진폐장해위로금 제도 개선으로 연간 146명, 48억 원 추가 보상
	택시근로자 평균임금 개선으로 연간 700명, 30억 원 추가 보상

취약계층 지원 확대

저소득 근로자, 외국인근로자 및 중증 산재환자 등 취약계층 지원을 강화하여 사회안전망으로서의 산재보험 역할을 제고하고 있습니다. 주요활동으로는 취약계층별 지원 확대 체계를 구축하고 저소득 산재근로자 자립 지원을 위한 서비스 강화, 글로벌 사회통합을 위한 외국인근로자 산재보험 특화서비스 제공, 취약계층 연금수급자 특화서비스 지원이 있습니다. 외국인 근로자 해외자동 송금서비스 이용자가 2013년 50건에서 2014년 1천여 건으로 증가하였습니다.

	핵심과제	개선내용
 저소득 산재근로자	<ul style="list-style-type: none"> • 통장압류(급여수령 어려움) • 급여청구 권리 인식 낮음 	<ul style="list-style-type: none"> • 압류방지 통장 확대 • 미청구 보험급여 찾아주기
 외국인 근로자	<ul style="list-style-type: none"> • 산재보험 인식 낮음 • 해외송금에 따른 비용발생 	<ul style="list-style-type: none"> • 산재 보험 인식개선 • 해외 송금 전용시스템 구축
 중증 산재근로자	<ul style="list-style-type: none"> • 취약계층 자녀 부양 한계 • 외부활동 제약 	<ul style="list-style-type: none"> • 자녀 학비, 문화생활 지원 • 중증환자 장수사진 제공

산재 보장 및 공정성 강화

산재보험 인정기준 합리적 개선·운영

출퇴근 재해 산재 인정에 대한 사회적 요구가 증가하고 있으며, 아파트 경비원 자살사고 등 감정노동에 대한 사회적 관심을 감안할 때 산재보장에 대한 합리적 개선·운영이 필요합니다. 이에 공단은 출퇴근 재해 본격 추진을 위한 연구용역을 실시하였고 도입 시 연간 4,313억 원의 추가 보상을 예상하고 있습니다. 제도는 2016년 하반기부터 시행 예정이며, 이외에도 산재보험 제도개선 노사정 대화 채널을 가동한 제도개선 과제 도출 등 산재보험 인정기준 합리적 개선·운영을 추진해 나가고 있습니다.

장해판정 제도 획기적 개선

장해등급판정에 있어 주치의 장해 과잉 진단, 브로커 개입 등 공정성 이슈가 제기됨에 따라, 공정하고 객관적인 장해판정을 위한 제도 개선을 지속적으로 추진하고 있습니다. 2013년의 장해판정 제도가 전문진단체 도입·자문위원회 중심으로 이루어졌으나, 2014년에는 권역별 통합심사제도를 도입하고 의료분석 강화와 장해상태 중간평가를 실시하여 공정한 장해심사와 장해판정 적정성을 제고할 수 있었습니다. 그 결과 장해지급액 예측(최근 6년간 평균증가율) 대비 322억 원을 절감하는 효과를 보았습니다. 또한, 공단은 업무상 재해로 요양 후 요양종결 시점에서 장해진단이 일회성으로 진행됨에 따라 문제가 되었던 주치의 주관 개입 및 과잉진단 논란을 해소하기 위해 산재요양 중 장해 중간평가를 실시하고 최종 장해 진단시 다시 한번 장해평가를 실시하도록 절차를 개선하였습니다. 이해관계자가 장해심사를 참관할 수 있도록 하였고 장해심사 과정을 주기적으로 모니터링 하여 투명성과 공정성을 제고하였습니다.

보험급여 안정적 관리

산재보험 부정수급은 보험재정의 건전성을 해치고 국민 상호간의 신뢰를 무너뜨리는 매우 중대한 문제입니다. 이에 공단은 기존의 범정부 공적자료 중 건강보험 내역 등 일부 정보만을 활용하던 한계점을 보완하고 Risk Report 활용 및 119구급정보 등 공공정보를 연계하여 사후적발 조치를 종합적으로 운용함으로써 부정수급을 방지하고 효과적으로 적발해 나가고 있습니다. 또한, 보험급여 적정지급을 위한 지급절차 개선 등 제도개선으로 간병급여 부당이득을 20.3% 감소시켰으며, 국외 재해는 재해 발생일부터 30일까지만 요양비를 인정함으로써 국내 요양과 형평성을 확보하였습니다. 이외에도 산재보험법 구상금 변제 의무자의 60%가 민간보험사인 현실을 감안하여 소송가액 2천만 원 이상 55건을 일괄 타결함으로써 36.5억 원을 조기 회수 하는 등 구상금 회수 절차를 간소화하였습니다.

【부정수급 방지 효과】

250 억 원

【기획·합동조사 부정수급 적발실적】

112 건

(30.2% 증가)

2014년

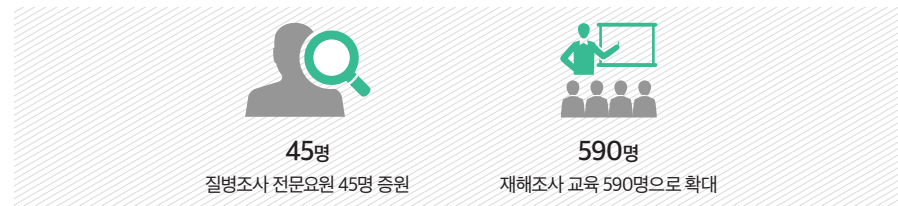
▲ 86건

2013년

산재요양 품질 향상

현장중심 형 재해조사 인재 육성

산재보험은 산업현장에서 발생한 근로자의 재해에 대하여 업무상 재해여부를 신속·공정하게 결정하고 보상하는 것이 매우 중요합니다. 이를 위해 재해조사 전문성 제고를 위한 CEO의 강력한 의지를 반영하여 재해조사 인력확충 및 역량강화를 추진하고 있습니다. 재해조사의 전문성 제고를 위해 2014년 재해조사 특수성을 반영한 인력 45명을 증원하였으며, 재해조사 역량강화를 위해 교육인원을 연간 590명으로 확대하였습니다.



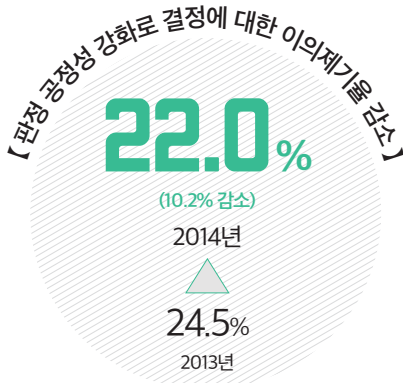
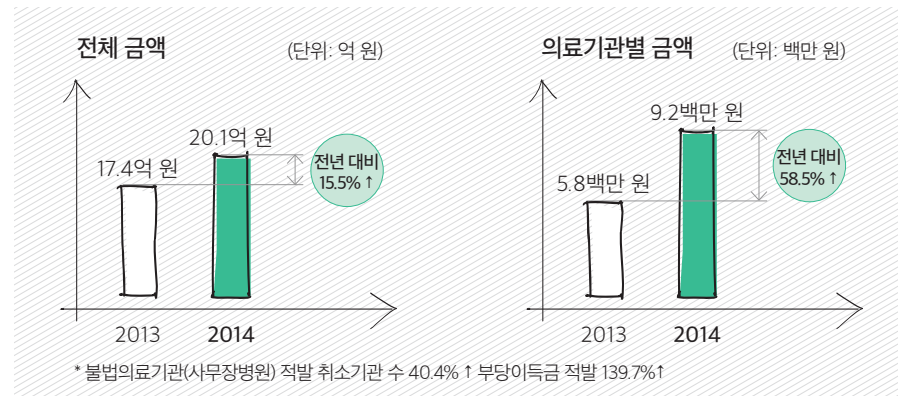
재해조사 업무 프로세스 혁신

프로세스의 전문성 제고와 판정과정에 고객참여를 확대하여 내실 있는 심사와 공정한 판정을 위한 토대를 마련하였습니다. 업무상 질병에 대한 재해조사 품질제고를 위해 업무상 질병 연 2,238건을 소속기관 및 판정위원회를 통해 모니터링 하고 우수사례는 포상하고 있습니다. 또한, 업무상 질병 판정서 품질 개선을 위해 2014년 판정위원회를 경유한 불승인 사례 788건을 모니터링 하여 판정서 간소화 및 표준화 미흡 등의 문제점을 개선하였습니다. 판정서에 대한 고객의 이해증진을 위해서 작성내용을 구체화하고 판정과정에서 고객참여를 확대한 결과 의견진술 비율이 75.3% 증가하였습니다.

산재보험 지정 의료기관 체질 개선

산재의료기관의 위법행위 억제를 위해 현지조사 및 처벌수준을 강화하고, 의료기관의 진료비 분석 후 청구경향을 제공하여 산재보험 지정 의료기관의 체질 개선에 노력하고 있습니다. 진료비 부당청구 개선성이 높은 의료기관을 심증 조사하여 220개소를 적발하였고 진료비의 자체 청구경향 분석이 어려운 의원급 의료기관 257개소에 '진료비 청구경향 알림서비스'를 제공하여 의료기관 진료비 청구 건전화를 유도하였습니다.

【위법행위 방지를 위한 추진성과 - 현지조사결과 지급 적정성 확인 금액】

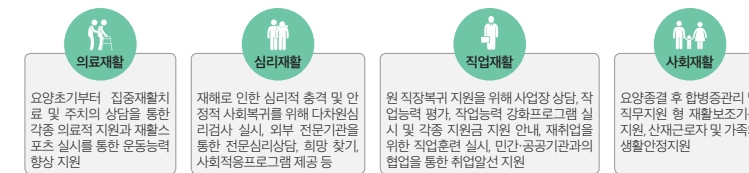


재활사업



배경설명

산재발생(연간 약 9만명)이후 사회 및 직업에 복귀하지 못할 경우 개인적·사회적 문제가 지속됩니다. 이에, 공단은 의료재활, 심리재활, 직업재활, 사회재활 서비스로 구성되는 재활 사업을 통해 산재근로자가 보다 원활하게 직업과 사회로 복귀할 수 있도록 합니다. 근로복지공단의 맞춤형 서비스는 근로자 특성에 적합한 재활 서비스를 적기에 제공하여 일하는 사람들의 삶의 질 향상에 기여합니다.



【재활상담 절차】



추진경과

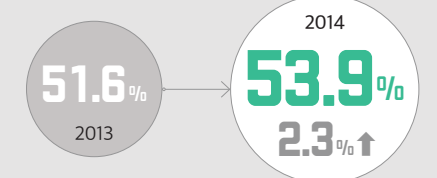
공단은 그 동안 재활사업 추진계획과 몇 차례에 걸친 발전계획에 따라 직영병원 재활전문센터와 재활전문병원 운영을 통해 재활프로그램 개발 및 서비스(직업복귀·심리안정·사회복귀) 등을 지원해왔습니다. 산재의료재활 표준화, 선진 재활프로그램 개발 및 보급을 통해 산재 근로자의 소속한 직업 및 사회로의 복귀를 도왔습니다.

성과목표	고객 맞춤형 재활서비스 고도화로 산재근로자의 직업·사회복귀 촉진
전략과제	<ul style="list-style-type: none"> • 고객중심의 맞춤형통합서비스 운영 고도화 • 직업 및 사회복귀 촉진을 위한 재활 지원체계 고품질화

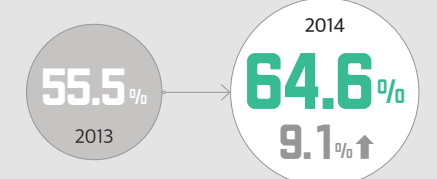
향후 계획

향후 산재근로자의 원 직장복귀 지원을 강화하고, 재취업 지원 내실화 및 근로자 일자리를 적극 개발하는 등 직업복귀 지원체계의 효과성을 더욱 제고할 것입니다. 또한, 산재근로자가 제대로 치료받고 다시 일터로 복귀할 수 있도록 요양부터 직업복귀까지 필요한 개별 산재근로자 통합재활서비스를 맞춤 제공함으로써 사회복귀를 촉진할 것입니다.

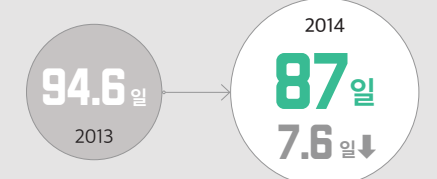
【산재요양종결자 직업복귀율】



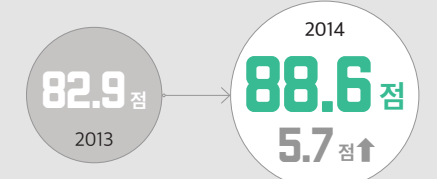
【내일찾기서비스 이용자 직업복귀율】



【사회복귀기간 (하향)】



【고객만족도 (재활지원)】



고객 중심의 맞춤형통합서비스 운영 고도화

요양단계별 재활프로그램 운영 최적화

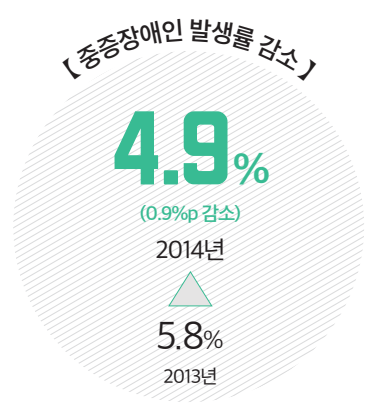
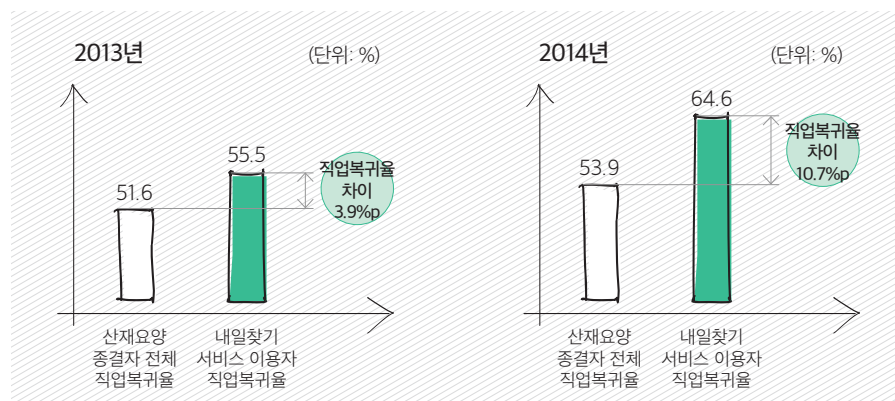
최근 산재근로자 직업복귀율 상승 등 가시적 성과를 거두고 있으나 조기에 직업·사회복귀 촉진을 위해 요양 초기에 고객 특성을 고려한 맞춤형 서비스 제공 강화 필요성이 증대되고 있습니다. 공단은 조기 재활서비스 제공 체계 구축의 일환으로 요양초기부터 요양종결 이후까지 단계별 맞춤형 서비스 제공 체계를 마련하고 산재근로자 장애 잔존 여부와 직업복귀 취약 정도에 따라 전문 재활서비스인 '내일찾기서비스'대상자와 '일반연계서비스' 대상자로 구분하여 사업효과성을 제고하고 있습니다.



내일찾기서비스 효과성 제고를 위한 기반 강화

내일찾기서비스 이용자가 우선 상담 대상군의 17% 수준에 불과하여 직업복귀가 불투명하거나 장애가 예상되는 직업복귀 취약자에 대해 차별화된 전문재활서비스 지원 확대가 요구됩니다. 이에 따라 공단은 수요자 중심 서비스 전달체계를 강화하고, 내일찾기서비스 대상군을 기존 7개 상병군에서 9개 상병군으로 합리적으로 조정하였습니다. 또한, 재활서비스 제공 인력의 체계적 관리와 전문성 강화를 위하여 잡코디네이터 양성 및 보수교육을 실시하고, 우수사례에 대해서는 소통과 공유를 통해 사업성과를 극대화하고 있습니다.

【직업복귀 취약 산재근로자에 대한 전문 재활서비스 제공으로 고용시장 재진입 지원】



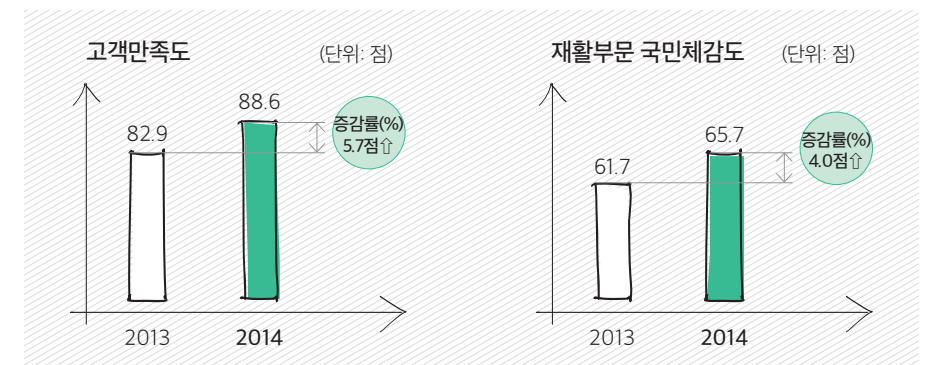
재활서비스 지원 체계 효율화 및 품질제고 노력

공급자 중심의 서비스 제공 체계에서 정부3.0 정책기조에 부합하는 개방·공유·소통·협력에 의한 수요자 맞춤형 재활서비스 전달체계로 전환하는 재활서비스 체계를 마련하였습니다. 산재근로자 '재활지도 희망맵(map)'을 개발 운영하고 양방향 모바일 시스템을 구축하고, 원스톱서비스를 제공하는 소속병원을 확대함으로써 8개 병원에서 94.2% 이상의 만족응답을 얻은 바 있습니다. 또한, 재활서비스 품질강화를 위해 관련제도 정비 및 다양한 학술·교육 활동이 요구됨에 따라 사내 코칭 활동인 동료 슈퍼바이저 제도와 국내외 재활전문가 및 실무자를 초청한 학술세미나를 통해 제도 발전방향도 함께 모색하고 있습니다.



산재보험 50주년 기념 '재활사업 학술 세미나' 개최

【서비스 품질 제고로 재활부문 고객만족도 및 국민체감도 동반 상승】



직업 및 사회복귀 촉진을 위한 재활 지원체계 고품질화

원직장복귀 지원을 위한 선진재활프로그램 확대 운영

원직장복귀율이 40%수준으로 재활선진국에 비하여 낮아 산재근로자에게 직무수행능력 향상을 위한 선진재활프로그램의 제공을 확대하는 것이 필요합니다. 이에 공단은 한국형 직장복귀지원 프로그램 운영을 확대하고, 프로그램의 효과성을 입증하여 사업확대의 기반을 마련하였습니다.



직장복귀 지원 업무 효율화

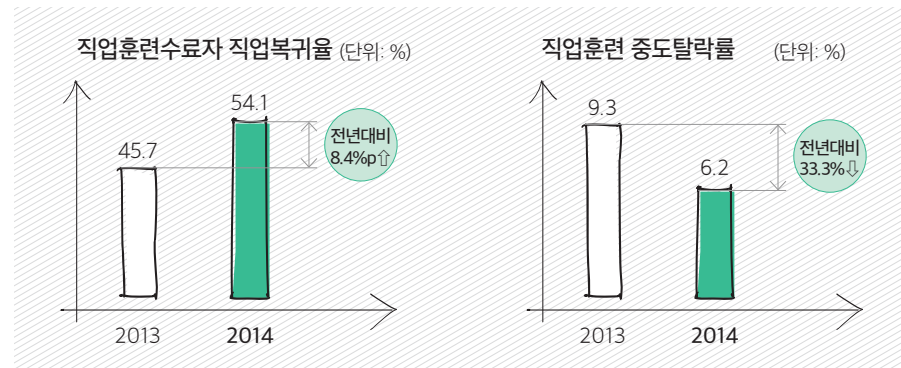
매년 6천여 건이 발생하는 직장복귀지원금 지급 및 정산에 소요되는 업무량 감축과 상대적으로 산재보험 정보에 취약한 50인 미만 사업장의 홍보 및 지원 강화에 대한 요구가 증가하고 있습니다. 이에 공단은 유관기관 정보연계시스템을 구축하여 처리기간 28.6% 단축 등 업무의 신속성을 제고하고, 신속한 고객응대 지원을 위한 재활사업 Q&A 자료집을 발간하여 실무자의 업무이해도를 향상시켰습니다. 이외에도 미청구 직장복귀지원금 찾아주기 등 원직장복귀 인식 확산을 도모하기 위해 노력하고, 사업주 대상 홍보 활동 강화로 원직장복귀율 49.9%를 달성하였습니다.



사업주 대상 홍보 활동 강화로
원직장복귀율 **49.9%** 달성

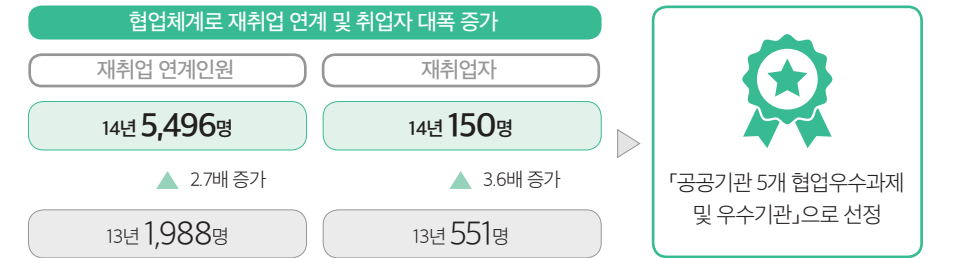
직업훈련 내실화로 훈련수료자 취업을 제고

직업훈련 수료자의 재취업 효과 극대화를 위해 고객의 특성에 맞는 훈련과정을 선정하여 지원하는 훈련 내실화가 필요합니다. 이러한 고객의 니즈에 따라 직업훈련 내실화를 위한 제도개선으로 직업복귀에 유리한 직업훈련지원 기능을 강화하고 훈련기관 평가 및 우수훈련기관 포상으로 양질의 훈련서비스를 제공하고 있습니다.



재취업·창업지원 체계 강화

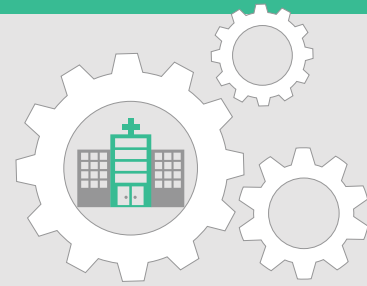
공단의 취약한 재취업지원기능을 '외부자원 연계활용을 통하여 보완·강화'하고 창업경쟁력 제고를 위하여 고객의 금융비용 부담 완화 및 컨설팅 강화하는 것이 필요합니다. 이에 따라 취업전문기관과의 연계 강화로 5,496명의 재취업을 지원하는 등 재취업지원 체계를 구축하였습니다. 또한, 창업 친화적 환경조성을 위한 제도개선의 일환으로 보다 유리한 창업여건을 제공하고 창업준비 단계부터 전문컨설팅 지원을 전반적으로 강화하였습니다.



직업생활 장애요인 해소와 생활안정지원 강화

재요양 예방을 위한 합병증 지원 확대와 효율적인 재활보조기구 지급체계 구축 그리고 연간 6천여 명의 산재근로자 취약계층의 생활안정 유지를 위한 생계비 지원이 필요합니다. 이에 합병증 등 예방관리사업의 진료선택권 보장과 적합한 진료 지원을 위해 한방진료를 확대하고, 재활보조기구 신규 개발 및 보급확대로 운동 및 적응능력 향상을 지원하였습니다. 뿐만 아니라 산재근로자 생활안정을 위한 경제적 지원을 강화하기 위해 생활안정자금 용자대상 확대 및 종목을 신설하는 등 다각적 노력을 기울이고 있습니다.

공단직영병원 운영사업



배경설명

공단직영병원 운영사업은 산재환자들에게 치료부터 재활까지의 의료서비스를 제공함으로써 업무상사고 이전의 직장생활로 복귀하도록 직영병원의 역할을 강화하는 것이 목적입니다. 전국의 10개 직영병원에서 산재상병에 풍부한 임상경험을 가진 전문의 진료와 첨단의료장비를 바탕으로 건강관리센터 및 재활전문센터를 운영하고 있습니다. 이를 통해 근로자의 건강예방과 질병치료, 재활을 돕고 산재근로자의 조속한 직업·사회복귀를 지원하고 있습니다.

추진경과

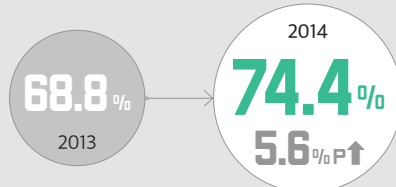
의료, 재활, 보건 사업을 추진함에 있어 통합적 의료 서비스를 제공하는 등 다양한 서비스를 통해 그 동안 국내 의료서비스의 질적 수준을 제고하는 데 크게 기여해 왔습니다. 그 결과 환자 대기시간 감소, 효율적 차트 조화와 같은 시간과 비용의 절약이 있었으며 진료 및 검사의 중복방지를 통해 환자의 경제적 부담을 완화했습니다. 아울러 협진체계와 원격진료 체계를 토대로 생산성을 높이고 의료 선진화를 위한 기반을 마련했습니다.

향후 계획

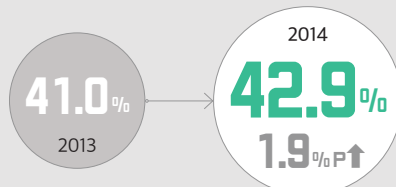
보험시설로서의 역할을 강화하고 의료재활을 전문화하며, 경영효율성을 제고함으로써 산재 의료서비스 고도화를 통한 근로자 중심의 서비스가 제공될 수 있도록 추진하겠습니다. 미래에도 산재의료기관을 선도할 수 있는 「국내 의료재활 No.1」 및 「자립경영」 기반이 가능하도록 경영손익 균형을 이루어 갈 계획입니다.

성과목표	<ul style="list-style-type: none"> 산재의료기관을 선도할 수 있는 「국내 의료재활 No.1」 및 「자립경영」 기반 마련
전략과제	<ul style="list-style-type: none"> 산재보험시설 역할 강화 의료재활 고도화 경영손익 균형

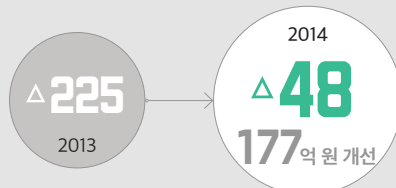
【산재환자 병원이용률】



【전문재활치료비율】



【손익달성도】



(단위: 억 원)

K-Healthcare 3.0
직영병원 통합의료정보시스템을 기반으로 의료정보 교류의 표준모델 개발, 산재한 개인건강정보 통합 관리, 원격진료 처방전 스마트폰서비스 제공 등 국민 의료 접근성을 강화하는 것을 말합니다.

산재보험시설 역할 강화

산재전문 의료서비스 선진화 추진

의료환경 변화, 산재모병원 건립, 노후 안전시설 개선(2018년까지 991억 원) 등 중장기 대내·외 경영여건 변화에 적극 대응하기 위한 산재전문 의료서비스 체계 선진화에 노력하고 있습니다. 2014년 10월 경영환경 변화를 고려하여 직영병원 중장기 기능 개편 계획을 수립, 2016년까지 4대 사업에 대해 중점 추진예정입니다.

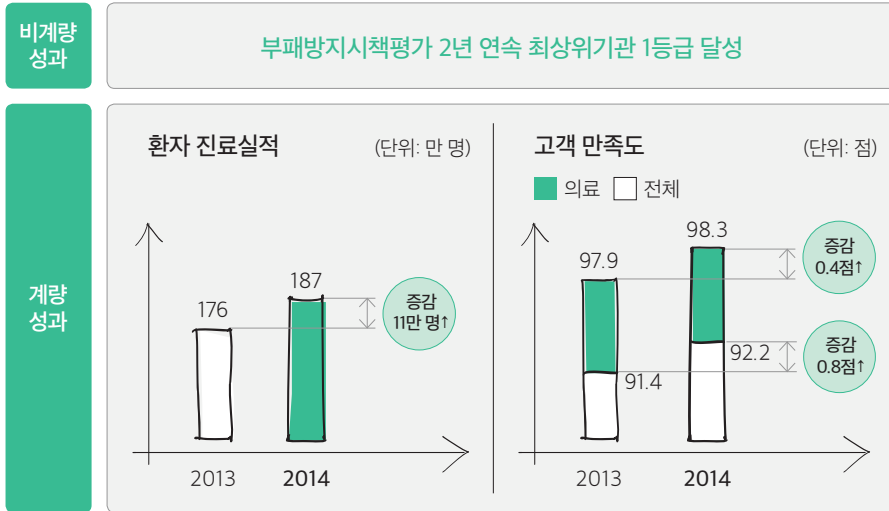
급성기 진료 강화	업무상 다빈도 상병 전문진료센터 및 클리닉 운영	인천, 안산 등 6개 병원
의료재활 선도	재활치료 표준화를 통한 "경도재활→고도재활"로의 치료 전문성 확보	대구, 7개 재활전문센터
진폐·요양 환경개선	민간병원 기피 장기요양환자(진폐, 만성질환) 쾌적한 요양환경 제공	태백, 동해, 정선, 경기
산업보건 내실화	건강검진, 환경측정, 보건대행 강화로 근로자 건강증진 및 산재예방 기여	6개 건강관리센터

산재환자 병원이용률 목표 초과달성 14년 74.4% ▲ 5.6%p 향상 13년 68.8%	맞춤형 의료재활서비스 제공으로 정부고객 만족도 제고 14년 98.3점 ▲ 0.4점 향상 13년 97.9점	근로자건강센터 이용자 대상 만족도 95점 (100점만점)
---	--	--

공공의료기관 공익적 역할 확대

환자 누구에게나 최적의 의료·재활서비스 제공을 위해 직영병원의 역할은 확대되어야 하며, 국민으로부터 신뢰받는 공공병원으로 거듭나기 위해 청렴경영 및 사회적 책임 강화가 필요합니다. 이에 공단은 '국민중심 K-Healthcare 3.0' 시범사업 주도적 역할 수행으로 공단 직영병원을 사업 시범 주체로 K-Healthcare 3.0을 국내 전체 의료산업으로 확산해 나가고 있습니다.

또한, 의료기관간 환자의 의료정보를 온라인으로 교류할 수 있는 표준플랫폼을 개발함으로써 진료의 신속·정확, 과잉·중복진료 방지, 진료기록 발급비용 등 의료비를 약 10% 절감할 수 있었습니다. 이외에도 공공병원 정체성 정립을 위해 직영병원 명칭을 변경하고 공공의료기관으로서의 대국민 신뢰도를 제고하기 위해 2014년 5월 정부의 의약품 리베이트 근절정책과 연계한 자체 부정비리 예방대책을 시행하고 정부정책 이행 및 CS활동 활성화를 통한 고객과의 소통을 강화하고 있습니다.



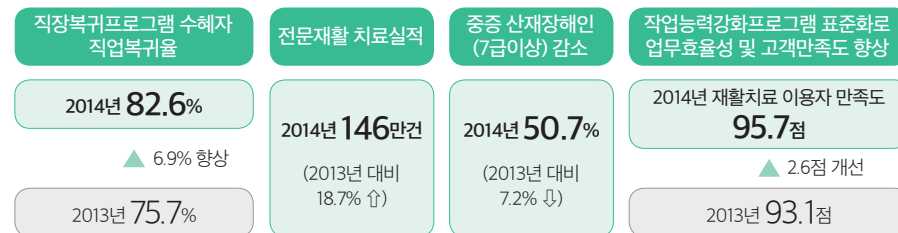
의료재활 고도화

산재의료재활시스템 구축·확산

의료재활과 직업재활 연계 등 재활서비스 전달체계 구축, 직업복귀프로그램 확대 운영 등 '통합재활서비스' 제공으로 사회 및 직업 복귀를 촉진하고 있습니다. 대학병원에서는 재활환자의 낮은 진료 단계, 중소형 민간의료기관에서는 전문적 치료시설 미흡 등으로 고품질 재활서비스의 한계성을 지닙니다. 이에 공단은 이러한 선진의료재활서비스를 제공하여 5년 연속 재활센터부문 대상을 수상한 바 있습니다.



5년연속 재활센터부문 대상 수상(메디컬 코리아)



산재의료재활 표준화

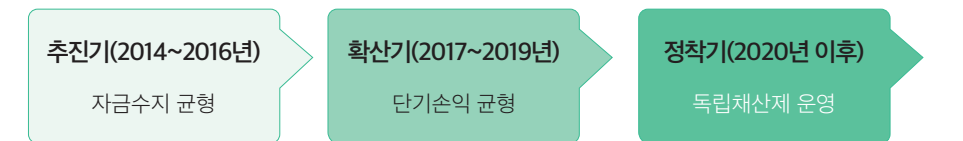
산재의료 재활서비스 고도화와 급성기 외상·재활 활성화 방안 마련을 위해 보험자병원으로서 중추적 역할 수행을 위한 산재의료 표준화를 추진하고 있습니다. 산재의료재활 공동발전을 위해 서울대병원과 MOU를 체결하여 전문인력과 협업하고, 산재보험 요양·재활가이드를 시범운영하고 있습니다. 또한, 진폐재해자 폐기능 유지 및 신체기능 회복 등 삶의 질 향상을 위해 자체 개발한 호흡재활 맞춤형운동프로그램을 무료로 제공하고 있습니다.

경영손익 균형

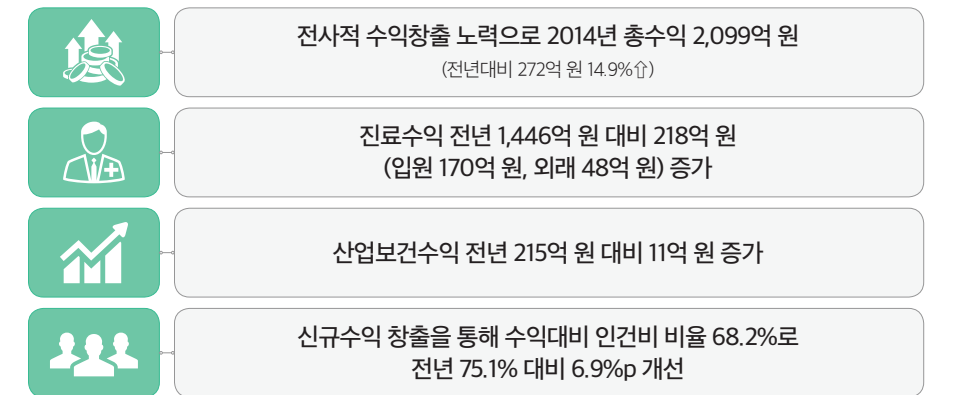
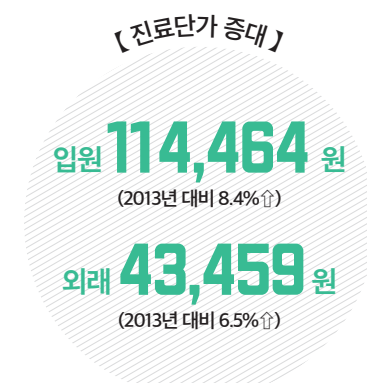
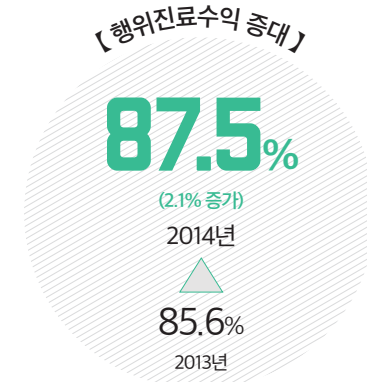
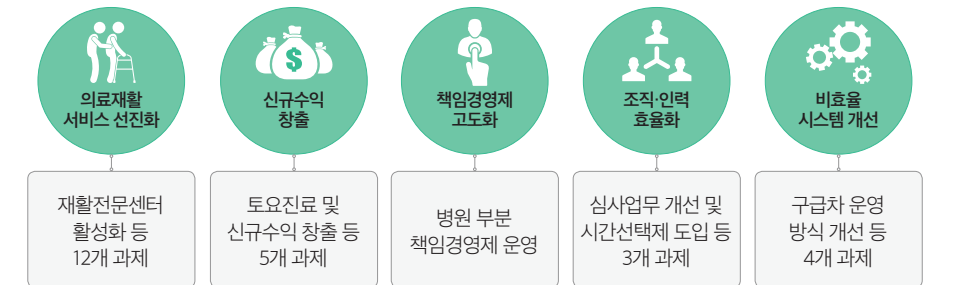
전사적 경영활성화 추진

2012년 276억 원을 정점으로 2013년 초 운영자금 부족에 따라 비상경영체계 도입 이후 중장기적 경영활성화 추진 및 전 분야 시스템 개선을 추진해 나가고 있습니다. 특히 2016년 자금 수지 균형 달성, 2018년 단기손익 균형 달성을 목표로 선정하였습니다. 이러한 선경영상태로 후경영 자립 전략추진 결과 2014년 경영손익 177억 원을 개선하였습니다. 또한, 2014년 4월에는 경영활성화 대책으로 경영효율화 추진과 경영건전성 제고를 위한 25개 경영효율화 추진과제 중 17개 과제를 완료하고 8개 과제가 진행 중에 있습니다.

【중장기 계획】



【경영건전성 제고를 위한 경영효율화 25개 과제 추진】



지속적인 경영효율화 제고

자금수지 균형을 전제로 한 직업병원의 지속적인 성장을 위해서는 재정건전성 및 운영의 효율성 제고가 필요합니다. 이에 공단은 경영건전성 제고에 대한 전사적인 공감대 형성과 인식 공유 등 경영효율화 실현을 위해 서비스 품질 제고, 수익창출 등 연중 상시 및 특별 아이디어 공모(제안 채택율: 41.5%)하고 Q활동 우수사례 발굴 및 확산을 통한 시스템 업그레이드를 추진하고 있습니다.

산재·고용보험 가입·부과업무

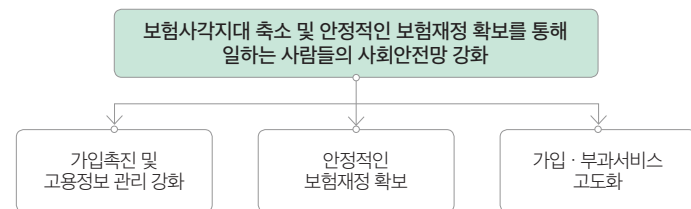


배경설명

산재·고용보험의 가입·부과 업무는 보험사각지대를 축소하고 안정적인 보험재정을 확보하여 사회 안전망을 강화하는데 목적이 있습니다. 따라서 산재·고용보험을 가입하지 못한 다양한 취약계층을 지원하기 위해서는 촘촘한 가입 시스템과 맞춤형 홍보전략이 필요합니다. 아울러 경기불황으로 인해 예상되는 보험재정 확보의 어려움에 대비하여 보험재정 건전성 또한 더욱 강화되어야 합니다.

추진경과

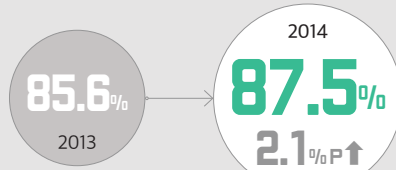
국세청 근로장려세제(EITC) 정보와 연계한 '찾아가는 가입서비스'를 강화하여 10인 미만 고용보험 가입장 수가 전년 대비 10.6% 증가한 167만 개소를 기록하였습니다. 또한, 저임금 근로자 고용보험료 지원 범위를 확대하여 근로자 154만 명에게 보험료 612억 원을 지원하였습니다. 보험 사무대행기관 확대를 통해 소규모 사업장 100만 개소의 지원 기반을 마련하였습니다. 이를 통해 전년대비 대행기관 수가 38.4%, 대행 실적이 20.7% 증가하여 최적의 사무대행서비스를 제공하였습니다.



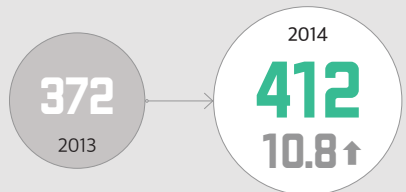
향후 계획

취약계층의 산재·고용보험 가입을 촉진하기 위해 보험 가입을 안내하고 저임금 근로자 보험료 지원할 것입니다. 미보호 취약계층 보험 적용 범위 확대와 고용정보의 체계적 관리 또한 병행될 예정입니다. 더불어 보험 홍보 및 신고 시스템 강화, 보험료 고지·납부 및 반환시스템을 강화하여 안정적으로 보험재정을 확보할 계획입니다. 공단은 가입·부과 서비스의 고도화로 보험사각지대를 축소하고 안정적인 보험재정을 확보하여 일하는 사람들의 든든한 버팀목 역할을 충실히 해낼 것입니다.

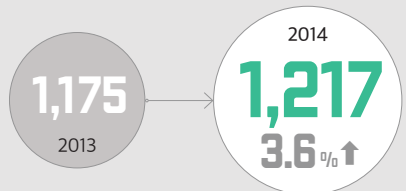
【핵심성과 산재보험 가입률】



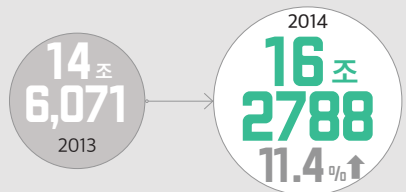
【보험가입사업장】



【근로자 고용정보 구축】



【보험료 징수 결정액】



【저임금 근로자 고용보험료 지원 금액】

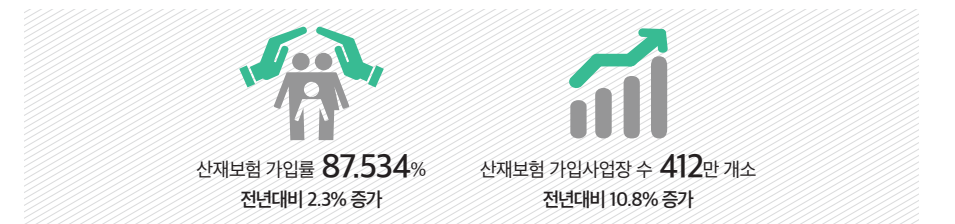


산재보험 50주년 기념 '산재보험 사업종류 합리적 재분류 방안' 학술 세미나 개최

가입 촉진 및 고용정보 관리 강화

보험 가입 안내를 통한 가입률 제고

지속적인 홍보에도 불구하고 2013년도의 미가입 재해율은 0.73%로, 소규모 영세 사업장에 집중되어 있었습니다. 이를 극복하기 위해 261만 건의 보험가입 대상 데이터베이스를 확충하고 촘촘한 가입유도 방지시스템을 운영하였습니다. 또한, 찾아가는 교육과 유관기관 매체를 통한 눈높이 홍보를 통해 산재보험 가입률이 전년 대비 2.3% 증가한 87.534%를, 가입사업장 수는 412만 개소를 기록하였습니다.



저임금 근로자 보험료 지원을 통한 보험 사각지대 해소

고용형태 다변화에 따라 취약계층의 사회적 보호에 대한 요구가 증대하여 공단은 국세청 EITC(근로장려세제)정보를 연계한 '찾아가는 가입서비스'를 제공하고 있습니다. 이를 통해 신규가입 사업장 수는 전년 대비 13.9% 증가한 35만 개소가 되었고, 보험료 지원 활성화를 통해 저임금 근로자 154만 명에게 612억 원의 고용보험료를 지원하였습니다. 더불어, 체계적인 사후 관리를 통해 부정 지원 사업장 7만 개소로부터 보험금 12억 원에 대한 환수결정을 내렸습니다.

미보호 취약계층 보험적용 범위 확대

산재보험 50주년을 맞아 노·사·정 사회적 협의체를 통해 보험사각지대 해소를 추진하였습니다. 중장기 경영전략과 연계하여 미보호 취약계층의 보험적용 확대 방안을 수립하고, 사회적 대타협을 통해 67만 명의 산재보험 제도권 진입을 추진하였습니다. 또한, 노·사·정 전문가로 구성된 "산재보험 50주년 제도개선 협의회"를 거쳐 특수형태업무근로종사자 3개 직종 17만 명을 보호하는 입법과, 소규모 건설공사 근로자 8만 명을 보호하는 입법을 추진하였습니다. 아울러 보험적용 범위를 확대하여 가족종사자 38만 명과 해외파견자 4만 명을 보호하기 위한 로드맵을 수립하였습니다.

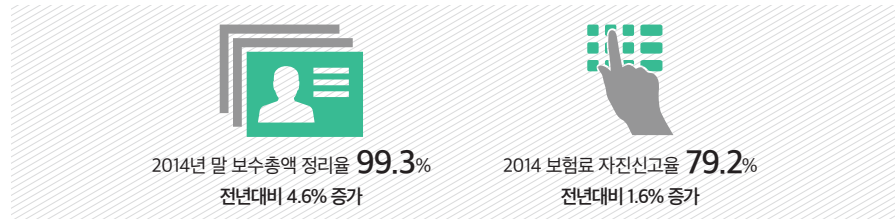
고용정보의 체계적 관리를 통한 근로자 보호 강화

다량의 고용정보를 효율적으로 조회·처리할 수 있는 시스템을 위해 정보연계 및 관리시스템의 효율화를 시도하였습니다. 이를 통해 1,217만 명의 고용정보를 안정적으로 구축하였고 통합관리시스템 운영을 고도화하여 미신고 근로자 25만 명을 신규 발굴하였습니다. 또한, 고용정보 착오 처리 방지체계를 통해 구축 자료의 정확성을 제고하여 2014년 9월 기준 구축실적이 타 사회보험보다 0.5%p 이상 증가하는 실적을 기록하였습니다.

안정적인 보험재정 확보

홍보 및 보험료 신고시스템 강화로 신고·정리율 제고

재정건전성 확보를 위해 일반사업 보수총액 미신고 사업장을 대상으로 관리를 강화하였습니다. 보수총액 신고 4단계 정리 체계를 고도화한 결과 2014년 말 미신고 사업장 정리율이 100%에 육박하였습니다. 또한, 신규매체의 도입과 본부-지사 간의 협업으로 건설업 보험료 신고 안내를 강화하여 법정신고 기한 내 자진신고율이 1.6%p 상승하는 성과를 이루었습니다.



보험료 고지·납부 및 반환시스템 고도화

신용카드 납부 시스템 개선에 대한 고객의 니즈가 증가하자 고지·납부 시스템을 업그레이드하고 다양한 신규 채널확보에 노력하였습니다. 그 결과 보험료 수납액이 13.6% 증가하였고, 신용카드 수수료 180억 원을 경감하였습니다. 또한, 과오납금 통지·반환 시스템 강화로 정리액이 767억 원 증가하였습니다.

건설업 보험료 적정 부과체계 강화

건설업 면허 불법대여와 보험료 고의 누락으로 인한 사회적 폐해가 증가함에 따라, 공단은 보험료 납부회피 조사를 강화하였습니다. 누락보험료 976억 원을 추가로 징수하였고 보험료 산정 데이터 베이스의 확대와 회피 유형별 대응 전략을 통해 보험료 탈루를 방지하였습니다. 그 결과 2014년 보험징수 결정액이 11.4% 증가한 16조 2,788억 원이 되었습니다.

또한, 건설업 면허 불법대여 조사를 위해 국세청과 국민건강보험공단 등과 협력하여 공동대응체계를 구축하였습니다. 이를 통해 확인된 탈루보험료 108억 원을 추가 징수하였고 건설업 면허를 불법 대여한 30개소를 대상으로 체납 처분을 추진 중에 있습니다.

빅데이터를 활용한 보험료 정산체계 고도화

부과고지 사업장이 지속적으로 증가함에 따라 국세청 정보 연계를 통해 3단계 보험료 정산시스템을 강화하였습니다. 국세청 근로소득자료를 기반으로 단계별 보험료 정산시스템을 구축하고, 정산범위를 확대하여 총 928억 원의 보험료를 부과하였습니다. 국세청 연계정산 및 정산기법 강화로 843억 원을, 근로소득 수정·경정자료를 통한 추가정산으로 85억 원을 부과하였습니다.

【신용카드 납부제도개선으로 경감된 결제수수료】

180억 원

【2014 부과고지 사업장 수】

140만 개

가입·부과서비스 고도화

법령 개정을 통한 비정상적인 제도·규제개선

가입·부과 업무에 내재된 비정상적 관행과 규제를 개선할 필요성이 증대되어 협업을 통해 규제 사항 6개 분야를 개선하였습니다. 그 결과, 연체이율을 최대 34.2%p 인하하였고 체납환수금 관리비용을 72백만 원을 절감하여 사업주와 근로자의 경제적 부담을 완화하였습니다. 개별실적요율 적용대상을 확대하고 사업규모에 따라 보험료를 부담할 수 있도록 하여 보험료 533억 원을 경감하고 보험료 부담에 대한 형평성을 제고하였습니다. 아울러 공단은 보험료 과오납금 반환 방식을 근로자 직접 반환방식으로 개선하고, 공단 자체의 비정상적 제도·관행 또한 5건 발굴하여 개선을 추진하였습니다.



보험사무대행기관 확대로 소규모사업장 지원 강화

보험사무대행 서비스 품질 제고를 위해 보험사무대행 활성화를 추진하였습니다. 개인 세무사 보험사무대행기관 인가 확대를 위해 보험료 징수법을 개정한 결과, 대행기관 수가 전년 대비 38.4% 증가하였습니다. 보험사무대행기관 교육 및 지도점검을 실시하여 보험사무대행의 역량을 제고하고 보험사무대행기관 인가 절차 및 대행 지원금 업무를 간소화한 결과, 보험사무대행 대행실적이 전년 대비 20.7% 증가하였습니다.

산업재해 예방을 위한 산재보험료율 체계 개선

20인 미만 소규모 사업장의 개별실적요율 적용 확대에 대한 요구와 함께 보험료 부담에 대한 형평성 논란이 제기 되었습니다. 이에 공단은 소규모 사업장의 재해감소 노력을 평가하고 산재보험료율 반영체계를 완비하여 보험료 부담에 대한 형평성을 제고하였습니다. 이를 통해, 2015년에는 25,430개 사업장을 대상으로 91억 원의 보험료가 인하될 것으로 예상됩니다. 아울러 개별실적요율 적용대상을 확대한 결과, 사업장이 78,244개소 증가하여 2016년에는 보험료가 533억 원 인하될 것으로 예상하고 있습니다.

고객용 산재보험 사업종류 검색시스템 구축

VOC를 통해 보다 쉽게 사업장의 종류와 산재보험료를 미리 확인할 수 있는 매체가 필요함을 인지하였습니다. 이에 사업종류 검색시스템인 윈스톱 조회 방식을 개발하여 사업 종류에 대해 증가된 고객의 니즈를 충족시키고자 노력하였으며, 정보제공 채널을 구축하여 사업종류 결정에 대한 고객의 수용성 또한 제고하였습니다.

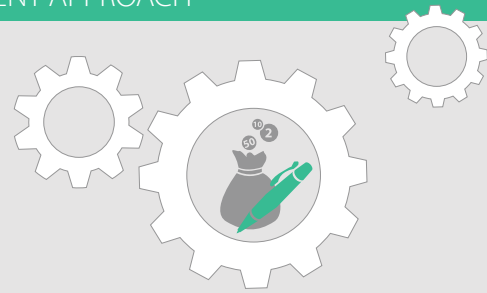
【2014 보험사무대행기관수 증감률】

38.4%

【2014 보험사무대행 실적】

846,905건
(전년대비 20.7% 증가)

복지연금사업



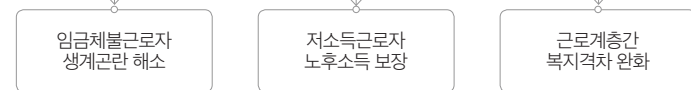
배경설명

복지연금 사업은 노후안정과 생계보장을 지원하여 취약 근로계층의 경제자립과 빈곤예방에 기여함을 목적으로 합니다. 저출산 및 고령화 사회로의 진입과 OECD 1위 수준의 노인빈곤율(48%)을 감안할 때, 복지연금사업을 통한 생계보장과 노후 안정이 필요합니다. 또한, 비정규직 등 근로 계층간의 복지격차가 심화됨에도 불구하고, 신속한 법령 개정이 이루어지지 않아 사회변화를 반영한 법령이 요구됩니다.

추진경과

소액 체불임금(1인당 300만 원)을 우선 지급한 후 공단이 사업주와 법적 해결을 도모하는 소액체당금제도를 도입하여 근로자 가정이 당면한 생계위험을 해소하였습니다. 또한, 취약 근로계층의 노후소득 도모를 통한 안정적인 노후생활을 위해 집중 마케팅을 실시하는 등 공적서비스 제공으로 30인 이하 사업장의 퇴직연금 적립금이 전년 대비 94.5% 증가한 5,651억 원을 기록하였습니다. 아울러 '직장 어린이집을 위한 칸막이 없는 협업'을 통해 직장 어린이집에 관련된 기업의 애로 사항을 발굴 및 해소하고, 중소기업에 대해 공동직장어린이집의 설치를 지원하여 직장어린이집 수혜사업장 수가 전년대비 31.2% 증가한 1,726개소가 되었습니다.

취약근로계층의 생활안정과 삶의 질 향상에 기여



향후 계획

임금 체불 근로자의 생계곤란을 해소하기 위해 도산사업장 체불임금을 선지급하고 소액체당금 제도를 도입할 계획이며 체불청산을 위해 사업주 및 근로자 지원을 병행할 것입니다. 또한, 저소득근로자의 노후소득을 보장하기 위해 영세사업장 대상의 퇴직연금 시장을 확대·개선하고 제도의 안정적 도입을 위해 운영규정 마련과 자산운용을 병행할 계획입니다. 아울러 근로계층간 복지 격차를 완화하기 위해 중소기업의 복지제도 도입과 공동직장 어린이집 설치를 지원하고 근로생애주기별 생활안정을 통해 취약근로계층을 지원할 것입니다.

【도산사업장 임금체불】

2,632억
선지급

전년대비 17.6% ↑

【30인 이하 사업장 퇴직연금 적립금】

5,651억
달성

전년대비 94.5% ↑

【직장어린이집 수혜 사업장소】

1,762
개소

전년대비 31.2% ↑



임금체불 근로자의 당면한 생계위험 해소

임금체불 근로자의 당면한 생계위험 해소

최근 3년 간 체불임금(36,897억 원) 대비 임금채권보장 규모(7,194억 원)는 19% 수준에 불과하였습니다. 공단은 2014년 도산사업장 체불임금인 3,681억 원 중, 체불 근로자 생계보호를 위해 2,632억 원을 선지급하여 퇴직 근로자와 그 가족이 당면한 생계위험을 해소하였습니다. 또한, 2015년 7월, 소액체당금 제도를 도입하여 도산사업장 외에 가동사업장 또한 제도권에 편입되도록 할 것이며 체불의 절반 이상이 경영악화에서 발생함을 감안하여 수혜범위를 가동사업장 퇴직근로자까지 확대하였습니다.

체불 청산을 위한 사업주와 근로자 지원

사업주 스스로 체불 임금을 해소할 수 있는 용자제도를 확대·운영하였습니다. 체불청산 사업주 용자제도를 개선한 결과, 용자 지원 사업장이 전년대비 116%증가한 117개소를 기록하였습니다. 임금체불 생계비 용자요건을 완화하여 건설일용근로자 또한 보호할 수 있도록 하였습니다. 또한, 제도의 안정적 운영을 위해 사후관리에도 힘썼습니다. 전년 대비 1.3%p 상승한 변제금 누적회수율이 56% 수준을 유지하고 있으며 이를 통해 체불청산 용자지원 사업장의 90% 이상이 정상가동되고 있습니다.

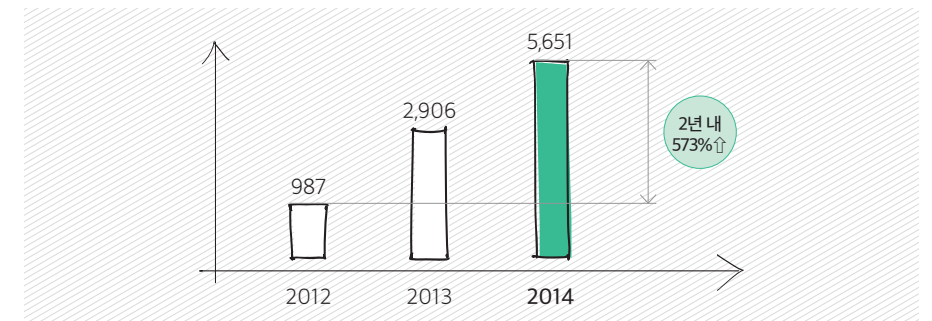
저소득층근로자 노후소득 보장

30인 이하 영세사업장 대상의 퇴직연금시장에 안정적 진입

퇴직연금 시장에서 상대적으로 소외되어 왔던 중소영세사업장의 노후보장을 위해 맞춤형보와 성과관리를 실시하여 144,279명이 퇴직연금제도에 가입하였습니다. 아울러 30인 이하 영세사업장을 위한 공단의 노력으로 도입률이 9.2%p 증가한 14.9%를 기록하였고 적립금의 규모 또한 5,651억 원으로 성장하였습니다.

【2014년 30인 이하 중소기업 퇴직연금 적립금 규모】

(단위: 억 원)



공공형 중소기업 퇴직연금제도 도입 추진

취약계층은 퇴직급여를 생계자금으로 소진하기 때문에 '중소기업 퇴직연금기금제도'를 도입하여 취약계층의 노후생활을 보장하기 위해 노력하고 있습니다. 공단은 4년 동안의 준비를 통한 정책 제안으로 공공형 퇴직연금제도의 도입안을 마련·제시하였고 현재 제도시행을 위해 후속노력을 기울이고 있습니다. 공단은 이를 통해 30인 이하 사업장 도입률이 2014년 14.9%에서 2024년 30.0%로 2배 상승하고 퇴직연금 적립액이 2014년 5,651억 원에서 2024년 26조 원으로 46배 증가할 것으로 추정하고 있습니다.

근로계층간 복지격차 완화

중소기업의 복지제도 도입 지원

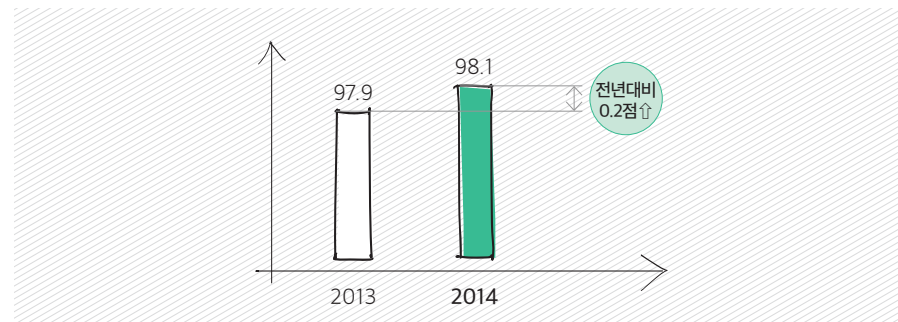
중소기업 스스로 건강하고 활기찬 기업문화를 조성할 수 있도록 컨설팅을 제공하였고 컨설팅 효과 분석을 위한 사업장(응답 사업장 325개 소) 중 51.5%가 컨설팅 후 제도를 도입하여 중소기업 근로자의 실질적인 복지 수준 향상에 기여했습니다. 또한, 공단은 근로복지가 생산성으로 연결되도록 근로자 차원에서 업무저해요인을 관리·지원하여 중소기업근로자 EAP(Employee Assistance Program) 상담을 통해 심리적 위험도가 19.9%, 총 노동손실시간이 7.65시간 감소하는 효과를 도출하였습니다.

직장맘이 안심할 수 있는 보육환경 조성

부처간 협업을 통해 직장 어린이집에 관련된 지원을 확대하고 규제를 완화하여 직장 어린이집 73개소가 증설되었고 수혜사업장이 410개소 증가한 1,726개소를 기록하였습니다. 여력이 부족한 중소기업을 위해 공동직장어린이집 설치를 지원하여 중소기업 수혜사업장 수가 403개에서 513개로 28.8% 증가하였습니다. 아울러 직장 어린이집 One-Stop 지원체계를 구축하고 24개의 공단 직영어린이집에 다양한 설비, 프로그램을 지원하여 직장맘의 보육만족도(PCSI)가 98.2점을 기록하였고 교육부와 보건복지부로부터 3년 연속 인성교육 실천우수기관 인증을 획득하였습니다.

【 2014 공단직영 어린이집 이용 직장맘 보육만족도(PCSI) 】

(단위: 점)

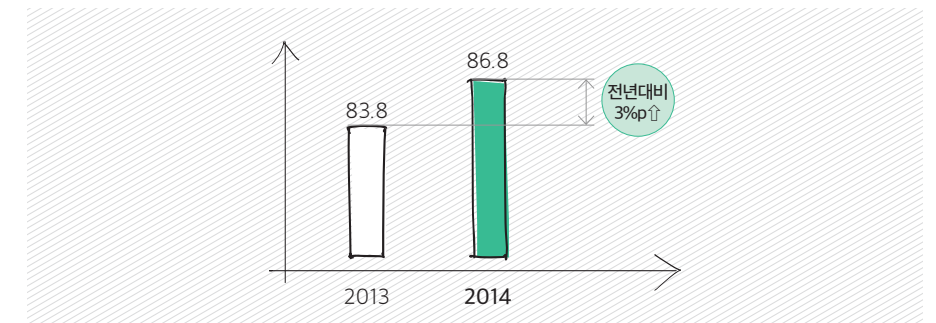


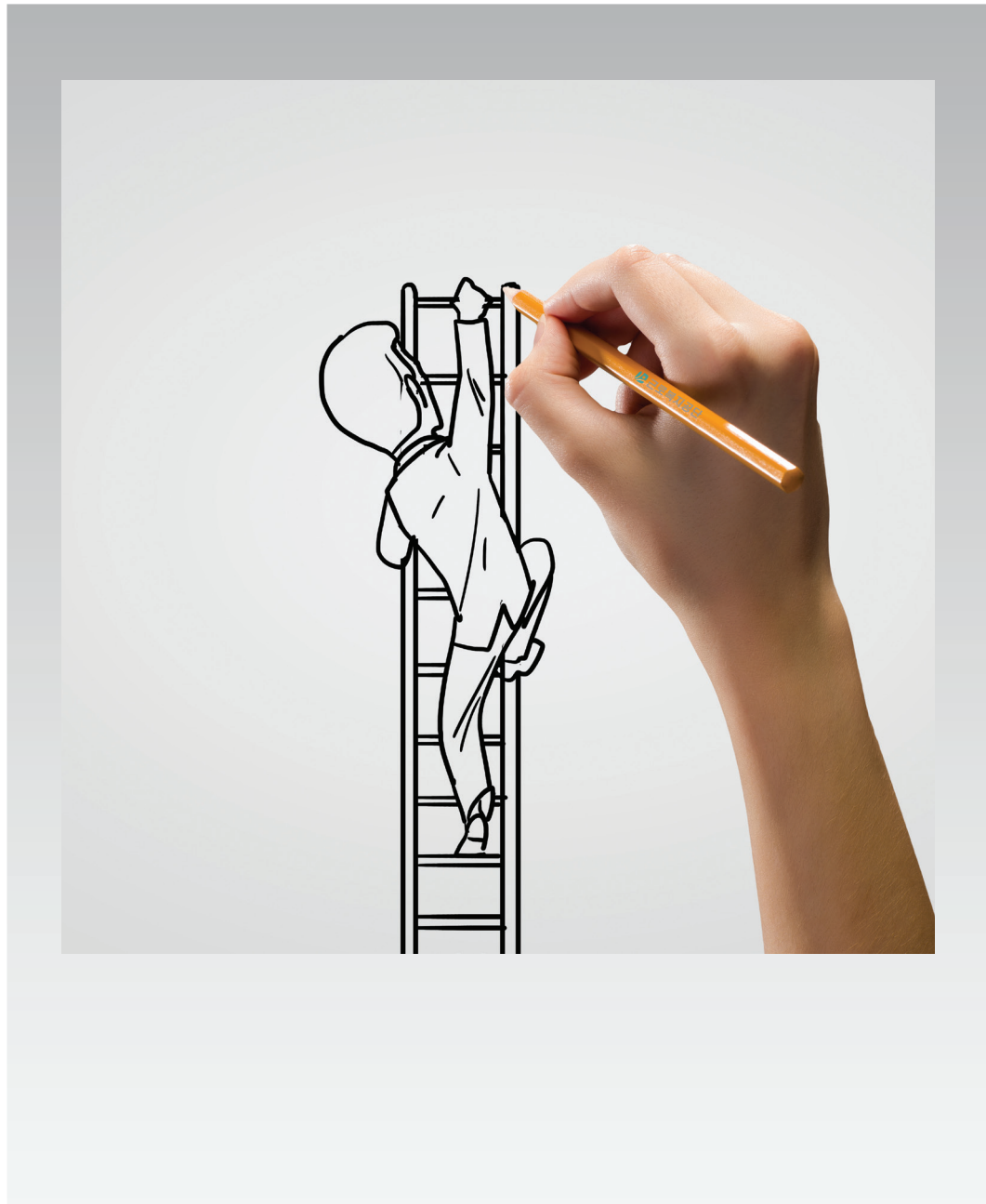
근로생애주기를 고려한 생활안정자금 지원

취업부터 퇴직까지의 삶이 안정될 수 있도록 근로생애주기별 생활안정을 지원하고 용자대상 확대와 요건 완화를 통해, 2014년도 취약계층 용자수혜집중도 86.8%를 기록하였습니다. 공단은 또한 채무조정제도의 도입을 통해 연체 및 신용불량자의 생성을 미연에 방지하고 있습니다. 아울러, 저소득 근로자 27,105명에게 휴양콘도 이용을 지원하고 근로자문화예술제를 개최하여 일과 삶이 공존하는 일터를 조성하였습니다.

【 2014 취약계층 용자 수혜집중도 】

(단위: %)





근로자의 행복과 복지향상을 위해
노력하겠습니다.

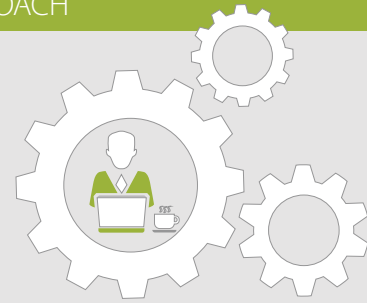
근로복지공단은 일하는 삶을 보호하고 미래의 행복할 권리를
지켜주는 희망버팀목입니다.

3



- 52. 일하고 싶은 문화 조성
- 58. 동반성장
- 62. 일자리 창출
- 64. 사회공헌
- 67. 환경성과

일하고 싶은 문화 조성



배경설명

임직원들이 상사와 경영진을 신뢰하고 업무에 대한 자부심을 가지며, 동료들과 즐겁게 일할 수 있는 바람직한 일터를 만들어 나가고 있습니다. 공단의 미션과 비전을 고객에게 효과적으로 전달하기 위해서는 전문성을 갖춘 우수한 임직원들이 요구됩니다. 앞으로도 우수한 인재 양성 프로그램을 통해, 임직원들의 역량이 최대한 발휘·개발될 수 있도록 최선의 노력을 다하겠습니다.

추진경과

공단의 경영목표를 효율적으로 전달하기 위한 최적의 인사정책을 펼치고 있습니다. 공단은 공정한 기회를 제공하고 다양성을 존중하는 사회형평 인재채용 정책을 통해 경력단절 여성들에게 채용의 기회를 제공하고 있습니다. 또한, 고졸자 직무 확대를 통해 고졸자 정규직 임용비율을 상향하는데도 노력하고 있습니다. 장애인 취업대상자의 경우, 직무능력 평가 응시기회를 부여하고 있으며 지역인재 육성을 위하여 맞춤형 설명회 개최를 통해 채용정보를 우선적으로 제공하고 있습니다.

향후 계획

앞으로도 다양성을 존중하고 공정한 기회를 제공하는 사회형평인재채용 정책을 통해 우수 인재를 발굴·육성할 것입니다. 또한, 공정하고 합리적인 인사제도와 다양한 경력 프로그램을 통해 임직원들이 자신의 역량을 최대한 발휘·개발할 수 있도록 다양한 프로그램을 시행할 계획입니다. 향후 임직원들의 업무 향상과 행복을 위하여 더욱더 가족 친화적이고 행복한 일터를 만들겠습니다.

【핵심성과】

가족친화기업 인증(여성가족부)



한국HRD대상



국민권익의 날 대통령 표창 수상

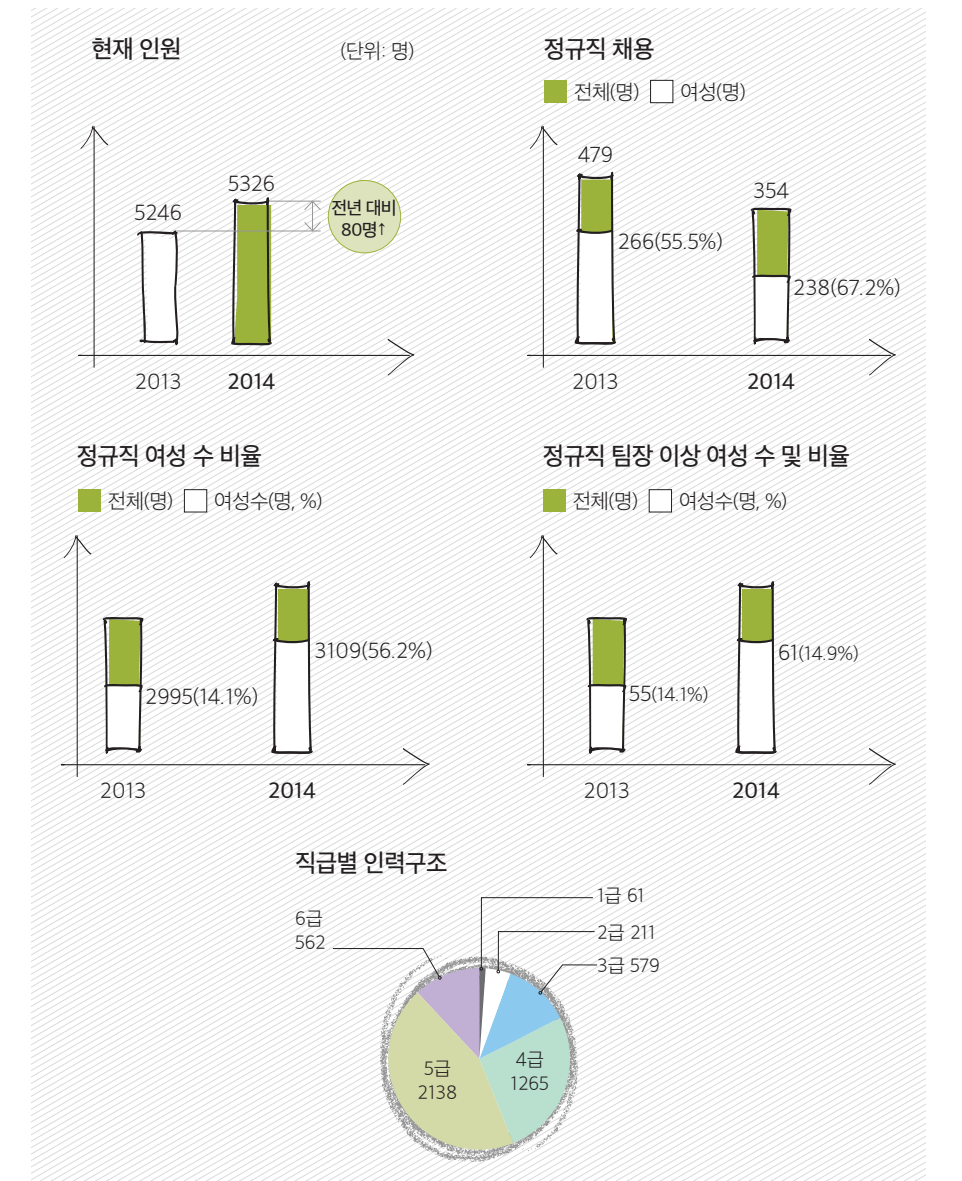


가족친화기업

가족친화적 제도개선을 통해 보다 나은 일터가 되도록 다양한 정책을 도입하여 운영하고 있습니다. 유연근무제도와 맞춤형 육아지원 프로그램을 통해 임직원들이 가정과 직장에서 행복할 수 있도록 최선의 노력을 다하고 있습니다. 남성육아휴직자가 2014년 기준 7명으로 전년 대비 3명 증가하였고 탄력근무인원은 2013년의 754명에서 2014년 1,049명으로 295명 증가하였습니다. 가족친화경영을 통한 내부 직원 만족도 제고에 기여한 점을 인정받아 여성가족부로부터 가족친화 기업인증을 획득하였습니다.

임직원 현황

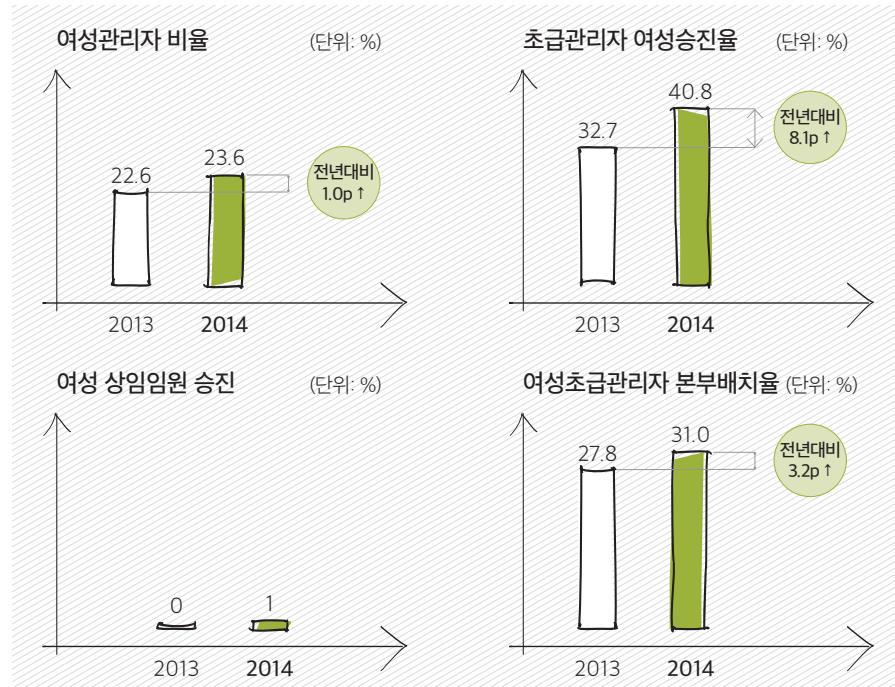
2014년 공단 임직원은 총 5,326명으로, 37명의 직원이 정년·명예퇴직 하였습니다. 또한, 238명의 여성 직원들을 신규로 채용하였으며 여성직원 신규채용 비율은 전년대비 약 12% 증가하였습니다.



양성평등 근로환경 구축

체계적인 여성인재 육성을 위해 조직진단을 실시한 이래 2011년부터 지속적으로 여성인원 비중이 증가 추세를 보였습니다. 또한, 여성조직원으로부터 남성중심 조직문화에 대한 불만, 육아 부담이라는 어려움 등을 수렴하여 인사제도에 반영하였습니다. 그 결과 임직원들이 평등한 근로환경에서 근무할 수 있도록 직장환경이 개선되어 직원만족도가 향상되었습니다. 또한, 유리벽 해소를 위해 선호부서(기획, 인사, 감사)와 핵심부서(주무차장)를 여성인력으로 운영하고 있습니다.

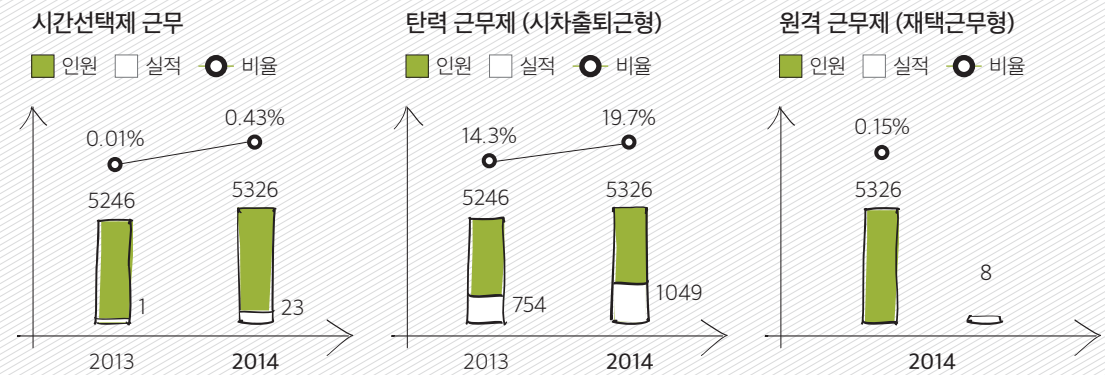
【여성인력 활용】



유연근무제도

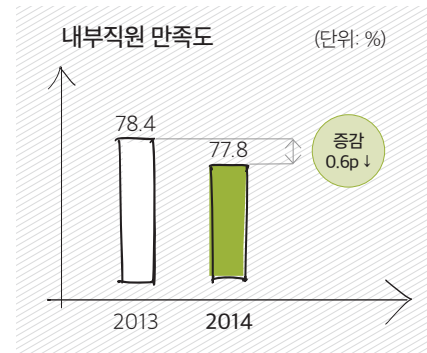
일과 가정의 양립을 실현하고 장시간의 근무를 해소하기 위해 다양한 유연근무제도를 개선, 활성화하였습니다. 비연고지 직원 편의와 육아 및 맞벌이 등을 고려한 유연근무로 직원들의 직무 효율성을 증대시켰습니다. 또한, 여성의 경력단절 방지를 위해 유연근무 적합직무를 발굴하여 2014년 233명의 시간 선택제 근로자들을 채용하였습니다.

【유연근무제 운영실적】



내부직원 만족도

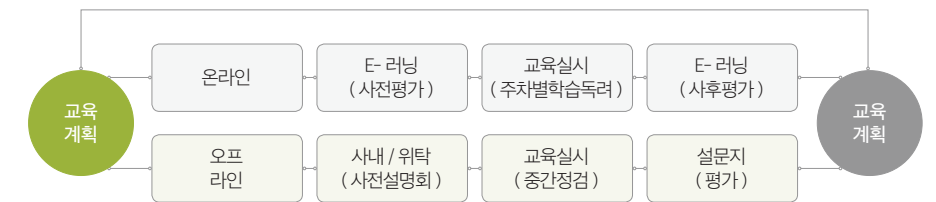
직원 만족도 향상을 위하여 연 1회 내부고객만족도 조사를 실시하고 있습니다. 타기관 대비 낮은 복리후생과 복리후생제도 추가 축소로 내부직원 만족도 부문에서 상당한 하락이 예상되었습니다. 이에, 비 예산 복지 아이템 확대 등을 통한 노력하여 전년 대비 0.6점 낮은 77.8점을 받아 내부직원 만족도의 하락폭을 최소화하였습니다.



인재개발을 위한 교육운영

근로복지공단은 현재 온라인과 오프라인 교육의 특성을 살린 102개 교육과정을 운영하고 있습니다. 온라인의 경우 직무지식 제공중심 교육, 오프라인의 경우 액션중심의 교육을 제공하고 있습니다. 이러한 교육의 특성을 살린 프로그램들은 기본교육, 직무공동교육, 직무전문교육으로 구성되어 있습니다.

【교육운영】

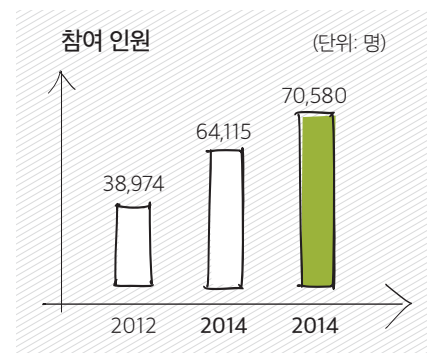


기본교육 및 직무전문교육

기본직무 교육은 근로복지공단의 청렴문화와 성(性)에 대한 가치관 및 양성평등 문화를 정착시키고 공단 핵심가치인 창조융합형 전문인재 육성을 위한 프로그램들로 구성되어 있습니다. 건전한 가치관 및 양성평등 문화를 정착시키고, 공단 핵심가치를 내재화한 창조 융합형 전문인재를 육성하는 프로그램들로 구성되어 있습니다. 또한, 근로복지공단의 성과지향적 직무 역량강화를 위해, 직무교육을 단계별로 정의하고 재분류하여 그 내용을 명확히 하였습니다. 2014년에는 25개의 신규 과목을 추가하여 재해조사와 의료교육업무를 강화하였습니다. 아울러 검증된 콘텐츠 품질인증 과목 수를 1개에서 늘려 직무 전문교육의 전문성을 제고하였습니다.

구분	교육목적
정보보안	정보보안 및 개인정보 보호 인식 제고
성매매 예방교육	성매매에 대한 범죠훈식과 성매매 근절
성폭력예방교육	유해한 환경으로부터 아동과 청소년, 자신을 보호하고 성폭력과 학교폭력 예방 및 근절
성희롱예방교육	직장 내에서 발생할 수 있는 성희롱에 대한 사전 예방
청렴교육	전사적인 반부패 윤리경영 마인드 확산
창조역량 강화교육	공단 핵심가치를 내재화한 창조 융합형 전문인재 육성
정부 3.0	신속한 교육을 통하여 정부 정책의 성공적 추진에 선도적 역할 수행 기반 마련

【공통역량 교육강화 참여인원】



반부패 청렴문화 체험교육

공정한 인사관리

승진대상자에 대한 공정한 인사실현을 위해 외부전문가의 객관적 자질검증, 다면평가 문항개선, 청탁방지를 위한 윤리강화, 청렴문화 확대 등 공정한 인사 정책을 펼치고 있습니다. 그러한 노력의 결과로 2014년에는 성과우수직원 발탁승진자 1명, 외부 전문가 평가에 따른 본부장 1·2급 11명이 승진되었습니다. 기존 2급 이상을 대상으로 한 평가를 4급 이상으로 확대하여 인사관리의 공정성을 높였습니다.

공정한 성과관리

성과주의 평가체계 확립 및 성과에 대한 보상연계 강화를 통해 개인의 성과가 조직의 성과에 영향을 미칠 수 있도록 목표를 부여하고 있으며, 목표달성 성과여부에 따라 차등적 보상을 실시하고 있습니다. 개인의 성과 측정은 개인 성과를 기반으로 한 MBO 방식 근무성적 평정제도를 이용합니다. 여기에 조직과 직원의 성과지표를 연계하여 인사 및 보수에 반영합니다.

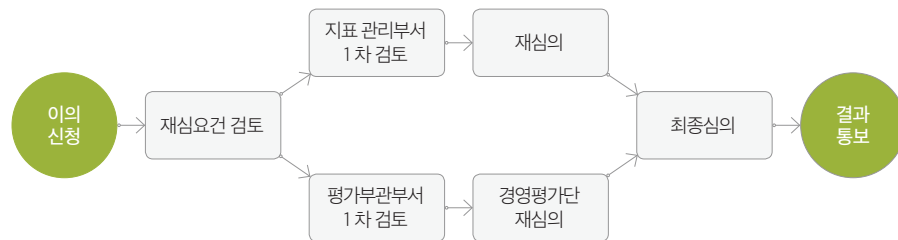
【개인평가 성과지표】



이의신청제도

성과평가의 투명성을 보장하기 위해 '이의신청제도'를 운영하고 있습니다. 계량지표 평가의 경우, 지표관련 부서에서 1차 검토 후 평가주관부서에서 재심의를 하여 경영평가위원회가 최종 심의를 합니다. 비계량 지표의 경우, 평가주관부서에서 1차 검토를 하여 경영평가단에서 재심의를 한 후 경영평가 위원회에서 최종 심의를 하여 최종 결과를 통보합니다.

【이의신청 프로세스】



보수체계

보수체계는 연봉제와 호봉제로 나뉩니다. 연봉제는 2급 이상의 직원을 대상으로 하며 기본연봉, 성과연봉, 경영평가성과급, 직원연봉, 제수당 등으로 구성되어 있습니다. 호봉제는 3급 이하의 직원들이 대상이며 기본급, 상여금, 경영평가성과급, 제수당 등으로 나뉘어져있고 경영평가성과급에서만 차등을 두고 있습니다. 공단의 임직원 보수체계는 홈페이지를 통해 모든 이해관계자에게 알려드리고 있습니다.

합리적인 복리후생제도

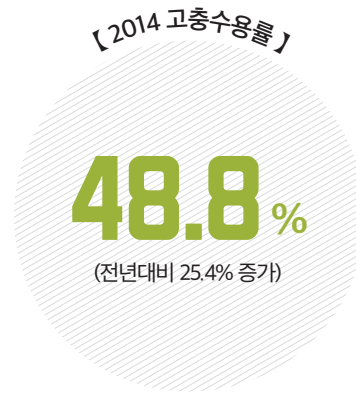
일하기 좋은 근로환경을 조성하기 위해 복리후생제도를 운영하고 있습니다. 가족친화 프로그램을 운영하여 직원의 가족들이 여가를 즐길 수 있도록 지원하였습니다. 외부 업체와 업무협약을 맺어 이사비용, 숙박, 항공시설 할인, 스포츠센터 제휴와 같은 할인지원을 통해 추가예산에 대한 소요없이 혜택을 받을 수 있도록 비예산 복리후생제도를 지속적으로 발굴하고 있습니다.

다양한 소통 채널 운영

'공공기관을 선도하는 상생의 노사문화구현'이라는 노사 비전 아래, 근로복지공단의 경영전반에 노사의견이 수렴될 수 있는 다양한 양방향 커뮤니케이션 채널을 운영하고 있습니다. 노사협의회 운영과 동시에 1사 1교섭 원칙을 준수하여 선진 교섭문화가 자리잡을 수 있도록 노력하고 있습니다. 이로써 근로복지공단의 노사 모두가 임직원 고충예방 및 해소에 힘쓰고 있습니다.

직원고충을 위한 대화채널

노사와 함께 다양한 간담회와 현장의견 수렴 등 고충 예방을 위한 노력을 하고 있습니다. 각 본부 및 소속기관 내에 고충심사위원회를 운영하고 있으며, "Letter to Kcomwel HR"이라는 프로그램을 신규로 도입하여 인사 업무 및 직원들의 고충을 상시적으로 수렴하고 있습니다. 2014년도 총 170건의 직원 고충을 수렴하여 총 83건에 해당하는 직원의 고충을 수용하였습니다. 2014년의 고충수용률은 48.8%이며, 전년대비 25.4%의 큰 향상을 보였습니다.



【노사 상생을 위한 구체적 성과】

- 법과 원칙에 따른 단체협약 갱신** : 양 노동조합 간 단체협약 43개 조항개정 - 총 17개 조항 동일화 및 유효기간 동일화 원칙 준수
- 단체협약 내용 동일화** : 노동조합간 단체협약 공통부분 적용확대(17개) '근로시간 면제 적용', '조합비 등 공제인도', '시설제공'
- 비정규직 처우개선** : 상시지속적 업무수행 비정규직 258명(알리오기준) 무기계약직 전환 서비스지원직 복지포인트 정규직과 동일하게 증액 정규직 경영평가성과급 지급 확대 (사무보조원 등 316명)
- 시간선택제 근무 활성화 및 일자리 확대 조성** : 경쟁력 제고를 위한 시간 선택제 근무 활성화 강화 - 시간선택제 근무자 256명(채용형 233명, 전환형 23명)- 직급 및 직군과 관계없이 전환할 수 있도록 개선 (기존 3급 이하) 시니어직능클럽 일자리 희망자 중 사업장 실태조사요원 활용 (18명)



2014년 1/4분기 노사협의회

동반성장



배경설명

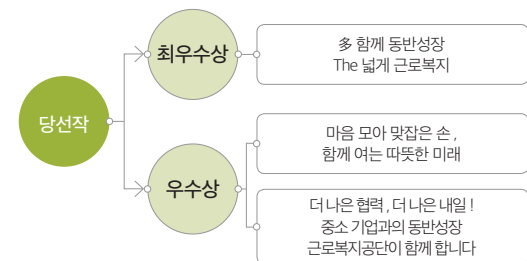
공단의 동반성장은 공단이 협력사와 함께 성장하는 것을 의미하며, 협력업체들의 애로 및 요구사항 등을 수렴하여 상호 간 양극화를 해소하고 경쟁력을 확보할 수 있도록 돕는 것이 주요 목적입니다.

추진경과

'중소기업 동반성장 슬로건 공모전'을 실시하여 중소기업 동반성장에 대한 내부직원의 관심과 참여를 유도하고 내부의 인식개선 및 실천력 증대를 제고하였습니다. 구체적으로는 기관장 경영계획서에 동반성장 추진과제를 반영하거나 중소기업과 협력하여 동반성장 중점 실행과제를 선정·추진 하였습니다. 이외에도 동반성장 경영환경 조성, 협력업체 소통채널 강화와 중소기업제품 구매확대 공동노력을 통해 중소기업 사회 안전망 강화를 위한 다양한 지원을 실시하였습니다.

향후 계획

향후에는 민간 중소기업에 대한 기술이전, 생산 및 판매에 대한 선도적 역할, 서비스수준협약(SLA service Level Agreement) 성과공유제 확대시행이나 SLA형 성과공유제의 안정적 정착, 기술 이전형 성과공유제 도입, 서비스용역 개선형 성과공유제 도입 등을 추진할 계획입니다.

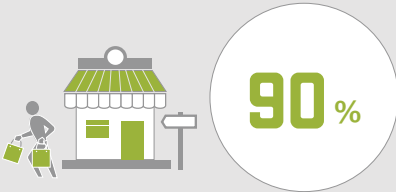


【핵심성과】

성과공유제 지원실적



의료 중소기업 물품 구매율



산업단지 직장어린이집 개소



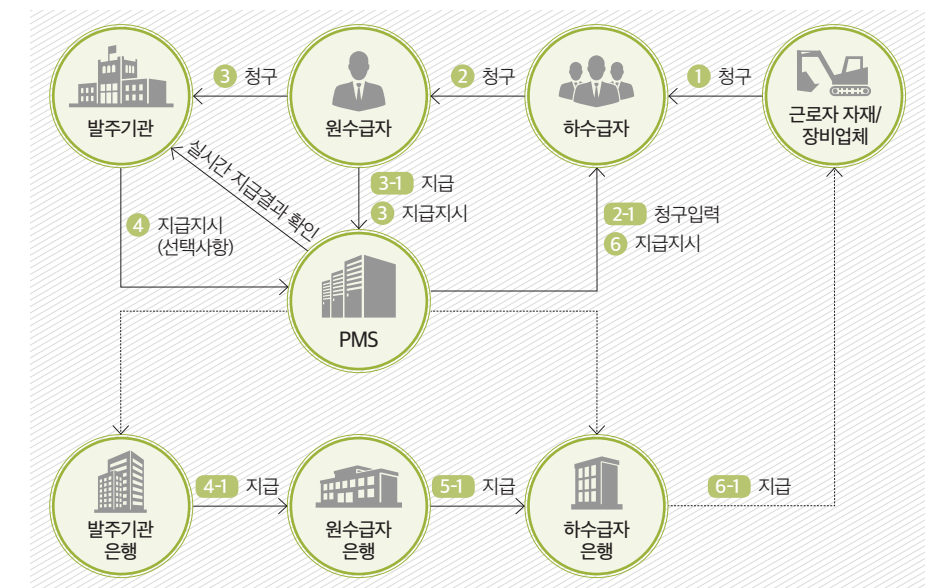
공정거래 질서확립 및 동반성장 추진

'중소기업과 함께 성장하는 최고의 사회보장 기관'이라는 비전 아래, 공단의 특성을 반영한 동반성장 전략과 구체적인 실행과제를 수립하여 실천하였습니다.

공정거래 질서 확립을 위한 노력

공정하고 투명한 계약문화 구축을 위해 141억 원을 하도급 대금 직불금으로 지급하였으며, 계약업무 프로세스 개선 등을 통해 공정거래 문화를 확산시켰습니다. 2014년 PMS 시스템을 도입하여 온라인에 의한 신속한 대금 지급이 이루어지도록 하였습니다. 이를 통해 업무의 투명성과 공정성을 확보하여 불공정한 관행을 차단하고 2~3차 협력사의 권익을 보호하였습니다.

【 PMS : 온라인대금지급모니터링시스템 】



협력사와 정기적 간담회 운영

매년 상반기와 하반기에 간담회를 개최하여 연 103개 협력사들과 소통하고 있습니다. 이러한 노력으로 계약대상자에 대한 불공정한 관행이 줄었으며, 중소기업 동반성장 운영체계 및 상생협력 정도가 작년 대비 26.2% 상승한 77.7%를 기록하였습니다.





CEO 협력사 직원 방문·격려

SMS

3. 13일 고객지원센터 방문시 전달 메시지

고객응대 최접점에서 공단을 대표한다는 사명감을 가지고 일해주시기를 당부드립니다.

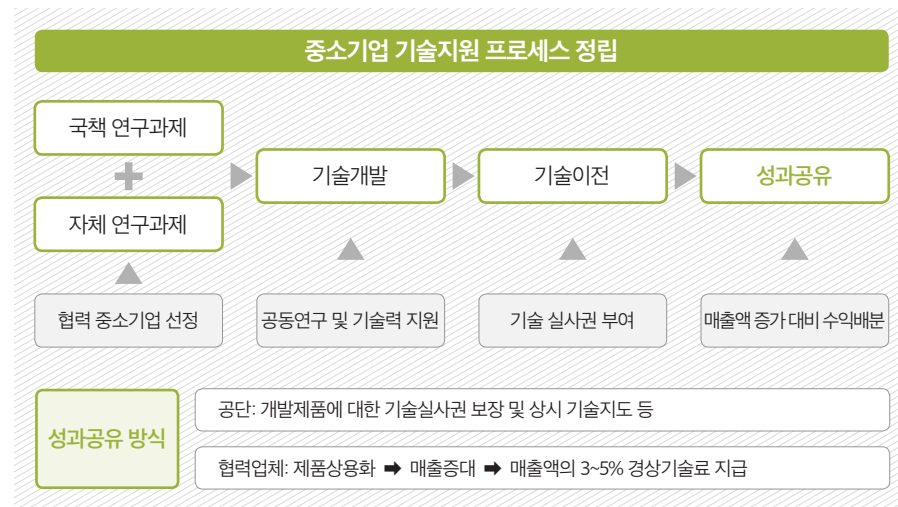
동반성장 파트너로서의 공단의 역할

중소기업 동반성장 파트너로서 다양한 프로그램을 발굴하여 추진하는 등 실질적 동반성장 추진에 앞장서고 있습니다. 서비스 수준 협약형 성과공유 도입, 공단의 특성을 활용한 기술력지원, 중소기업의 해외시장 진입 지원 등 시장공동 진출프로그램을 발굴·운영하고 있습니다.

성과공유제 확대

고용부 산하 11개 기관 중 최초로 성과공유제를 도입·실시하고 있습니다. 정부의 성과공유제 확산 추진정책에 적극 부응하여, 그 일환으로 2014년 소속병원 등 고객서비스 접점 시설에 대한 성과공유제를 확대 적용하였습니다. 또한 근로복지공단의 재활공학연구소의 다양한 기술력으로 중소기업과의 공동연구개발에 협력하고 있습니다.

【공동연구과제 수행 : 144 건】



중소기업 동반 해외진출 프로젝트

중소기업 동반 해외진출 중장기 프로젝트를 추진하고 있습니다. 현재 공단의 발전된 산재보험 역량을 전수하는 프로젝트에 필요한 IT기반구축 및 운영지원에 도움이 되는 중소기업들의 해외사업을 지원하고 있습니다.

중소기업 Supporter 역할

중소기업의 서포터로서 다양한 금융과 복지에 대한 지원을 실시하고 있습니다. 주요 사업으로 체불청산 사업주 용자지원, 선진 복지 중소기업을 위한 컨설팅지원이 있습니다. 이외에도 여력이 부족한 중소기업의 직장 보육 모델인 공동직장 어린이집 설치가 있습니다. 체불청산 사업주 용자제도의 경우, 2014년 총 60개의 기업을 지원하였고 이 중 59개의 기업이 정상 가동되었습니다. 또한, 공단의 총 구매액의 90% 이상을 중소기업의 제품으로 우선 구매하고 공단병원에 도입하여 중소기업의 경쟁력 강화를 돕고 있습니다. 산업단지 공동직장 어린이집 설치지원의 경우 설치비 지원한도를 기존 5억 원에서 6억 원으로 상향하고 지원대상의 범위를 확대하였습니다.



CEO 안산 어린이집 방문

제품구매를 통한 지역사회와 중소기업 협력사 지원

공단은 제품 구매 시 내부 통합재정정보시스템에 등록된 중소기업의 제품을 우선적으로 구매하고 있습니다. 또한, 울산 지방혁신도시 이전을 계기로 지역소상공인과 상생협력하는 환경을 만들기 위해 각종 포상 시 온누리상품권을 지급하여 전통시장이용에 앞장서고 있습니다.

【공공구매(정부권장정책) 이행실적】

(단위: 백만원)

구분	추진성과				전년대비 증감률
	총구매액	해당구매액	2013년 구매율	2014년 구매율	
중소기업 제품	123,306	105,173	85.16%	35.29%	0.13%p ↑
여성기업 제품	123,306	11,027	7.08%	8.94%	1.86%p ↑
사회적 기업 제품	82,231	2,601	3.11%	3.16%	0.05%p ↑
온누리상품권	81,468	701	0.69%	0.86%	0.17%p ↑

일자리 창출



배경설명

공단의 핵심사업과 연계한 양질의 일자리 창출을 통해 공공기관으로서의 사회적 책임을 이행해야 합니다. 일자리창출에는 직접적인 일자리 창출과 중소기업을 지원하는 간접적인 형태로써 일자리 창출 등이 있으며, 근로복지공단은 두 가지 형태 모두를 지향하고 있습니다.

추진경과

안정적 고용유지를 위한 다양한 지원금과 교육, 투자사업 발주, 인프라 구축과 협력적 네트워크를 통해 민간일자리 창출에 노력하고 있습니다. 구체적 방법으로는 사회적 취약계층을 배려한 열린 고용, 공공부문 최초 시간선택제 콜센터 설립 운영, 안정적 고용유지를 위한 양질의 일자리 창출, 투자사업 발주를 통한 일자리 창출, 시설관리 및 IT인프라 구축을 통한 고용창출, 협력적 네트워크 등을 통한 고용창출을 추진하고 있습니다.

향후 계획

인력수요가 많은 민간 기업과의 협력을 통해 일할 의지와 능력을 갖춘 산재근로자들이 보다 쉽게 안정적인 일자리를 찾을 수 있도록 지원을 강화할 계획입니다. 또한, 다양한 투자사업 발주를 통해 일자리 창출을 위해 노력할 것입니다. 그리고 고용노동부로부터 위탁받은 일자리 함께하기 지원사업 등과 병행 협조하여 추진할 것입니다.



【핵심성과】

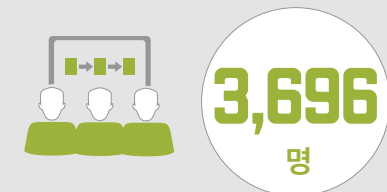
고졸직무 21개로 확대



92명의 시간제 선택근로자 채용



3,696명의 정규직 일자리를 창출



공공부문 최초 시간선택제콜센터 설립 운영



근로복지공단 인천고객지원센터 개소식

근로복지공단은 핵심사업과 연계한 양질의 일자리 창출을 통해 공공기관으로서의 사회적 책임을 이행하고 있습니다.

사회적 취약계층을 배려한 열린고용

사회적 취약계층을 배려하기 위한 열린고용을 추진하고 있으며 채용목표를 설정하고 유관기관과의 협력을 강화하는 등 능동적으로 대응하고 있습니다. 고졸자를 위한 직무를 13개에서 21개로 확대하였고 경력단절 여성채용을 위한 사전 계획을 세웠으며, 인턴의 정규직 임용 비율 향상을 위해 노력하였습니다.

공공부문 최초 시간선택제 콜센터 설립

공공부문 첫 기관으로서 전원 시간선택제 근로자로 운영되는 콜센터를 설립하였고 직무 특성을 반영하여 채용효과를 제고하였습니다. 2015년 4월 인천소재 콜센터 운영이 출발점이 되었고 이러한 공단의 노력으로 92명의 시간선택제 근로자채용 고용창출 효과를 이루어 냈습니다.

민간일자리 창출 노력

다양한 지원사업으로 민간일자리 창출에 노력하고 있습니다. 안정적 고용유지를 위한 다양한 지원금과 교육, 투자사업 발주, 인프라 구축과 협력적 네트워크를 통해 민간일자리 창출에 노력하고 있습니다.

안정적 고용유지를 위한 양질의 일자리 창출

안정적 고용유지를 위한 양질의 일자리 창출 노력의 일환으로 사회보험료 지원, 고용창출지원 용자, 고용계약관리와 함께 사업주 인식개선 교육을 위한 지원을 하고 있습니다. 그 결과, 2014년 작년 대비 256명이 증가한 3696명의 정규직 일자리를 창출 하였습니다.

투자사업 발주를 통한 일자리 창출

근로복지공단은 다양한 투자사업 발주를 통해 일자리 창출에 기여하고 있습니다. 기존의 투자사업에 대한 강화를 통해 직장여성아파트, 직영병원, 어린이집 등을 통해 정규직 153명, 비정규직 231명에게 일자리를 마련하였습니다.

시설관리 및 IT인프라 구축을 통한 고용창출

청사방호경비 및 효율적 시설관리를 위한 위탁과 본부 지방이전에 따른 IT인프라 구축 및 연구업무 등으로 총 971명의 고용창출을 이루었습니다.

사회공헌



배경설명

사회공헌사업은 경영활동을 통해 얻은 성과를 업의 본질에 적합한 사회적 목적을 위해 서비스를 제공하여 사회적 공익 활동을 함으로써 지역사회와 근로자, 사업주들 사이에 긍정적 이미지를 형성하고 근로자, 시민, 사업주의 건강과 행복, 기업경영 생산성 향상에 기여함을 목적으로 합니다.

추진경과

'사랑과 나눔으로 마음과 마음을 이어가는 공공기관 최고의 사회적 책임경영 선도'라는 사회공헌 비전을 수립하여, '전략적 사회공헌', '지역사회 유대 강화', '나눔문화 확산'이라는 세 가지 전략을 기반으로 사회공헌 활동을 추진하고 있습니다. 구체적 프로그램으로서 청소년 대상의 희망드림스쿨, 찾아가는 산재보험교육 등을 운영하였고, 전국민 대상 척추질환 예방 차원의 메디컬 사회공헌을 운영하여 지역사회에 긍정적 이미지를 형성하였습니다.

향후 계획

공단의 특성 및 지역단체와의 협업을 기반으로 타 기관과 차별화된 대표 사회공헌 프로그램을 시행하고 브랜드화를 추진하겠습니다. 협업을 통한 사회공헌 네트워크 구축, 지자체 또는 지역 자원봉사단체 등과 유기적 협력, 외부자원과의 연계를 통한 재능기부 활동 추진으로 봉사활동의 전문화 및 외부 이해관계자와의 협업·소통, 지역사회 문제해결을 위한 민·관 협력의 사회적 시스템 구축 등을 통해 사회공헌활동의 효율성을 제고할 계획입니다.



【핵심성과】

임직원 1인당 평균 사회공헌 참여시간



20.1 시간

사회공헌 수혜자 만족도



72.8 %

임직원 총 사회공헌활동 시간



106,864 시간



2014 희망드림 김장 나눔 봉사



2014 희망나눔캠페인 '사랑의 열매'

근로복지공단은 '사랑과 나눔으로 마음과 마음을 이어가는 공공기관 최고의 사회적 책임경영 선도' 라는 사회공헌 비전을 수립하여, '전략적 사회공헌', '지역사회 유대 강화', '나눔문화 확산'이라는 세 가지 전략을 구축하여 추진하고 있습니다.

전략적 사회공헌 활동 추진

근로복지공단은 개인 봉사활동의 인정과 사회공헌 우수직원 CEO 표창 등을 통해 사내 사회공헌 활동 활성화를 추진하고 있습니다. 특히 2014년에는 근로복지공단의 직원 사회공헌 활동시간이 작년 대비 10.7% 상향한 106,864시간을 기록하였으며, 1인당 활동시간은 20.1시간으로 작년 대비 1.2시간 높은 기록을 보였습니다.

【사회공헌 활동체계】



업무특성에 맞는 사회공헌 활동: 나눔 문화 활동

공단의 설립목적과 업무특성에 맞는 다양한 사회공헌 활동을 추진하고 있습니다. 산재보험 50주년 기념 특별 사회공헌활동을 비롯하여 미래세대 육성 프로그램개발을 통한 사회공헌 활동을 전개하고 있습니다.

【사회공헌 활동 주요 프로그램】



외국인 근로자 지원

어려운 처지에 있는 외국인 근로자를 보호하기 위하여 근로관계법 전문지식을 습득한 직원들을 중심으로 외국인 근로자 상담도우미를 구성하였습니다. 외국인 근로자 상담도우미들은 공단 사업과 연계하여 다양한 프로보노 활동을 전개하고 있습니다.




희망등대

산업현장에서 불의의 사고를 당하여 사망하거나 중증의 장애를 입은 산재근로자 자녀 중 가정형편이 어려운 미성년 자녀를 선정하여 매월 학습 및 취미활동비를 지원하고 있습니다. 공단 직원이 직접 미성년 자녀를 방문하여 성장기 청소년의 건전한 정서함양에 기여하고 있습니다.

산재보험 50주년 기념 키움프로젝트

2014년 산재보험 50주년 기념 키움프로젝트를 실행하였습니다. 백혈병어린이 재단에 헌혈증 500매를 기증하였고, 희망나눔바자회를 통해 판매액 300만 원을 기부하였습니다. 또한 산재 사망근로자의 생전 사진과 가족들의 사진을 합성하여 보내드림으로써, 산재 사망근로자 가족의 정서적 안정을 지원하였습니다.

【 주요 프로그램 】

내용	실적
 희망드림 헌혈 소아암 어린이를 돕기 위한 헌혈 및 증서 기증	백혈병어린이재단 헌혈증 500매 기증
 희망나눔 바자회 본부 임직원 기증물품 판매 수익전액을 소년가장에게 전달	기증물품 500여 개 판매액 300만원
 추억사진 증정 산재 사망근로자의 생전사진과 유족수급자가족사진 합성증정	3가족의 사진합성 사진수집의특수성에 기인

지역특성에 기반한 사회공헌활동

근로복지공단은 지역특성에 기반한 사회공헌 활동 전개를 통해 다양한 교류를 하고 있습니다.

구분	활동내용	참여인원(연인원, 명)	
		2013년	2014년
공단본부 (울산이전)	지식나눔	-	102
	지역경제	-	52
	소외이웃	-	75
	국가재난	-	29
	소속기관	-	58
소속기관	지식나눔	153	58
	소외이웃	7,135	7,249
	국가재난	5,287	6,343
	소속기관	6	214
	소속기관	-	-



울산시와의 자원봉사활동 협약식

환경성과



배경설명

근로복지공단의 환경경영은 사업을 수행하면서 야기되는 환경적 영향을 최소화 시키면서 지속가능한 발전을 도모하는 것을 목적으로 합니다. 또한 공단의 경영상 환경에 대한 의사결정 과정에서 환경을 중요한 가치로 설정하고, 사람과 자연을 위해 필요한 환경적 책임을 이행해 나간다는 것을 의미합니다.

추진경과

공단은 업무상 발생하는 환경적 영향을 관리하기 위해 구체적으로 에너지절약 생활화, 환경친화적 차량 관리 등 실행과제 및 성과지표를 도출·관리하고 있습니다. 특히 기후변화 대응에 적극 노력해 왔으며, 빌딩 내 LED조명등 교체작업을 실시함으로써 에너지 감축을 위한 목표 관리를 시행하였습니다. 아울러, 친환경 구매를 장려함으로써 공단의 영향권 내에서 발생하는 환경적 영향을 책임감있게 관리해 나가겠습니다.

향후 계획

향후 에너지 소비량 관리를 통해 2015년까지 온실가스(tCO₂e 기준) 20% 감축을 목표로 추진할 계획이며, 녹색생활 실천 등을 통해 에너지 절약 및 녹색제품 우선 구매 등을 수행할 계획입니다. 공단 내 모든 조직이 공인된 환경마크 인증을 받은 제품과 서비스를 구매할 것입니다. 이를 통해 기업에서 친환경 제품 생산에 노력을 기울일 수 있도록 유도하여 친환경적 순환구조를 만들어 갈 것입니다.

【 핵심성과 】

본사 친환경 건축물 인증



2014 LED 보급률



47.9%

2014 에너지이용합리화 이행실적평가



40점 만점에서
39.1점

2014 친환경제품 구매율



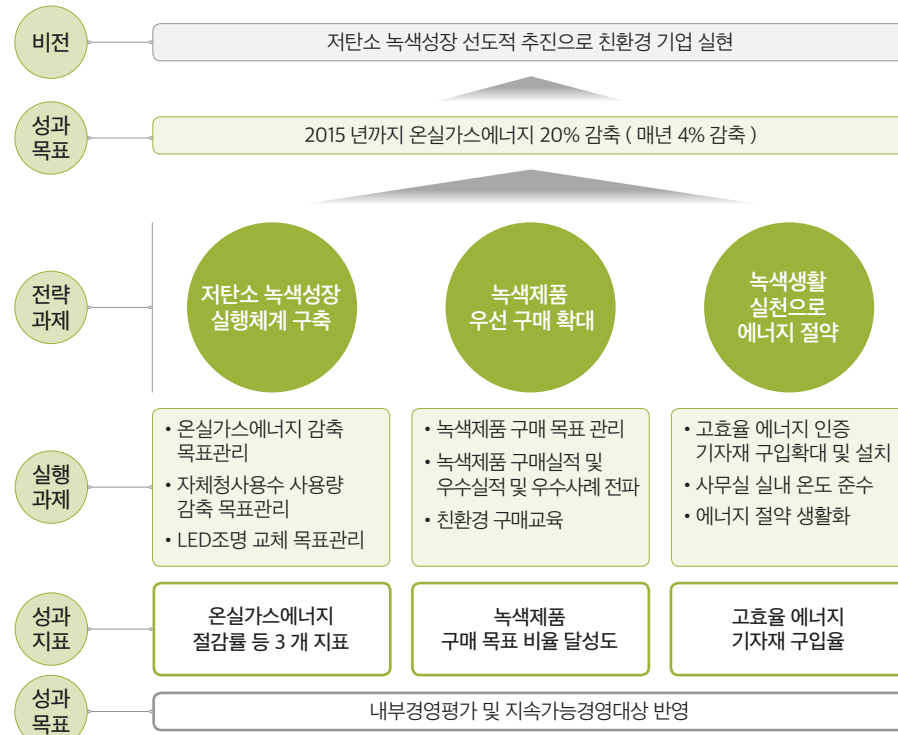
90.1%

근로복지공단은 글로벌 기후변화에 능동적으로 대응하고 친환경 경영활동에 노력하고 있습니다.

녹색경영시스템 운영

사회의 한 구성원으로서 전세계적으로 문제시되고 있는 기후변화에 대해 적극적으로 대응하고, 녹색기업으로 자리잡기 위해 친환경 경영활동에 앞장서고 있습니다. 이에 따라 공단은 2015년까지 온실가스 (tCO₂e기준) 20% 감축을 목표로 지속적인 온실가스 감축을 위해 노력하고 있습니다. 앞으로도 친환경 공공기관으로서 에너지절약 생활화, 환경친화적 차량 관리 등 실행과제 및 성과지표를 도출하고 관리함으로써 기후변화에 대응해 나가겠습니다.

【녹색경영 추진체계】



↓CO₂ 온실가스-에너지 감축 목표관리
근로복지공단은 온실가스 배출량을 20%로 줄이기 위해 소속기관별 온실가스 감축성과를 모니터링 하는 등 다양한 절감활동을 추진하고 있습니다.



에너지 절약 추진체계

기획이사를 위원장으로 하여 7명의 위원으로 구성된 에너지절약추진위원회는 근로복지공단의 환경관련 최고 의사결정 기구입니다. 위원회는 연 2회 이상 개최되며 에너지절약추진계획의 수립, 분석, 평가 및 에너지 절약 시설투자에 대한 심의·의결 등 다양한 업무를 추진합니다.

온실가스 감축 목표관리

온실가스 감축 목표량을 달성하기 위해 공단의 모든 건물과 업무용 차량에 대해 소속기관별 감축 목표량을 설정하여 운영·관리하고 있습니다. 경차 및 하이브리드 자동차 보급 활성화를 추진하기 위해 연간 친환경자동차 구입율 50%를 목표로 설정하였고, 2014년에는 목표를 초과 달성한 56.1%를 기록하였습니다. 또한 승용차 요일제, 대중교통이용 하기, 승용차 함께 타기 활성화 캠페인을 전개하고, 주차장의 10%는 경차전용 주차 공간으로 배정하여 임직원에게 온실가스 감축을 장려하고 있습니다.



에너지 감축 목표관리

에너지 소비효율 1등급제품을 의무적으로 사용하여, 에너지 사용량 감축에 앞장서고 있습니다. LED 조명 교체와 각종 친환경 사무용품 교체작업을 지속적으로 추진하고 있으며, 현재 2014년 자체청사 및 공단 병원 전체 조명수량은 작년 대비 4.7% 높은 47.9%를 기록하였습니다. 또한, 2014년부터 신규 설치하는 지하 주차장의 조명기기는 모두 LED제품으로 설치하고 있습니다.

용수 사용량 감축목표 관리

매년 1%씩 단계적으로 모든 건물 내의 상·하수도 시설 감축목표량을 정했습니다. 신규건물의 경우 절수설비 설치를 의무화하고 기존건물의 경우, 배수밸브 구분 설치를 비롯하여 수압조정, 양변기 내 벽돌 설치, 물 재사용을 통해 용수사용량 감축에 노력하고 있습니다. 또한, 분기별로 실적을 집계하여 이행실적이 저조한 곳은 별도로 점검하고 있습니다.

근로복지공단본사 친환경 건물 인증

2012년 1월 착공하고 2014년 1월 준공한 근로복지공단의 신청사는 지하 1층, 지상 10층 규모(부지면적 24,342㎡, 건축연면적 22,623㎡)로, 우수 재활용 시스템을 도입하고 지열·태양광 등 신재생 에너지를 이용하여 건물 에너지 효율 1등급 인증을 획득하였습니다.



친환경 건물 인증 받은 공단 신청사



친환경 제품구매
근로복지공단은 내부경영평가지표에 녹색제품 구매실적을 반영하고 있으며, 경영실적평가와 관련한 정부권장정책에 따라 녹색제품 구매를 적극적으로 추진하고 있습니다. 또한, 구매실적 관리를 이행하기 위해 녹색구매실적 실시간 집계시스템을 개발하여 운영하고 있습니다.



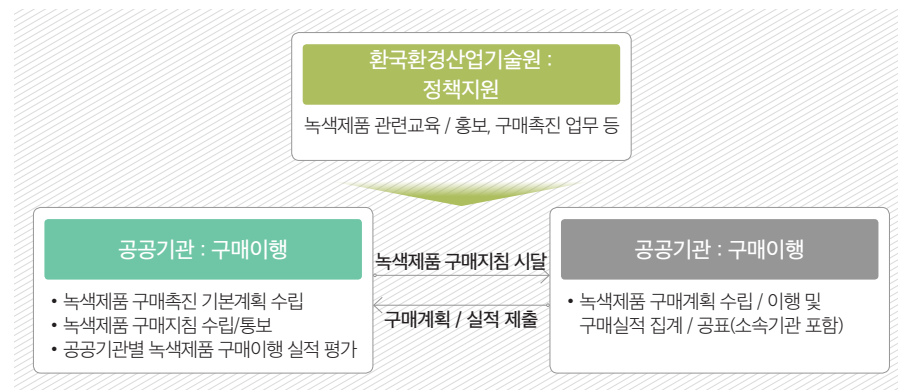
친환경 녹색제품 구매

공단의 전 소속기관별로 내부경영평가지표에 녹색제품 구매실적을 반영하고 있으며, 경영실적 평가와 관련한 정부권장정책에 따라 녹색제품 구매를 적극적으로 추진하고 있습니다. 환경과 지속가능성을 고려한 구매실적 관리를 이행하기 위해 녹색구매실적 실시간 집계시스템을 개발하여 운영하고 있습니다. 2014년 녹색제품 구매액은 31억 5천만 원으로 전체 구매액의 90.1%를 기록하였습니다. 또한, 에너지 이용합리화 이행실적평가에서 40점 만점 중 39.1점을 받는 성과를 이루었습니다. 이에 따라 정부권장정책 지표 중 녹색제품 의무구매 부문에서 '4년 연속 90%이상 의무구매율 달성'이라는 성과를 거두어 환경부 산하 한국환경산업기술원으로부터 공공기관 녹색구매 특별상을 수상하였습니다.

【직접물품을 구매하는 경우】



【용역 (서비스) 계약을 통한 물품구매 경우】



- 72 주요 경제성과
- 73 UN Global Compact
- 74 GRI G4 Index
- 77 독립검증 보고서

주요 경제성과

(단위: 원)

과목	제 20(당) 기	제 19(전) 기
[자산]	617,821,567,178	601,047,199,007
I. 유동자산	338,264,108,453	369,586,397,653
1. 현금 및 현금성자산	37,955,790,475	35,197,884,019
2. 유동금융자산	206,265,208,786	223,013,947,001
3. 매출채권 및 기타채권	83,762,970,172	102,261,958,308
4. 재고자산	2,331,521,664	1,548,675,250
5. 당기법인세자산	731,055,858	1,070,552,021
6. 유동비금융자산	7,217,561,498	6,493,381,054
7. 매각예정 또는 소유주분배예정 자산집단	0	0
II. 비유동자산	279,557,458,725	231,460,801,354
1. 비유동금융자산	109,947,044,410	81,951,003,387
2. 장기매출채권 및 기타채권	73,390,656,024	47,748,376,232
3. 유형자산	56,842,247,933	62,768,294,575
4. 투자부동산	1,280,195,394	1,737,745,184
5. 영업권	0	0
6. 영업권이외의 무형자산	14,806,988,819	14,920,220,198
7. 관계기업 및 공동기업 투자지분	0	0
8. 순확정급여자산	0	0
9. 이연법인세자산	0	0
10. 비유동비금융자산	23,290,326,145	22,335,161,778
[부채]	381,130,480,588	357,214,257,052
I. 유동부채	66,337,317,192	67,956,074,196
1. 매입채무 및 기타채무	41,506,030,837	47,192,051,722
2. 유동금융부채	10,964,888,250	7,764,617,786
3. 당기법인세부채	0	0
4. 유동비금융부채	9,417,979,566	8,978,182,178
5. 유동충당부채	4,448,418,539	4,021,222,510
6. 매각예정 자산집단에 포함된 부채	0	0
II. 비유동부채	314,793,163,396	289,258,182,856
1. 장기매입채무 및 기타채무	8,945,645,663	3,297,770,740
2. 비유동금융부채	127,963,832,111	138,224,283,265
3. 비유동비금융부채	3,943,235,305	4,132,340,002
4. 종업원급여채무	153,742,031,037	143,483,821,094
5. 이연법인세부채	0	0
6. 비유동충당부채	20,198,419,280	119,967,755
[자본]	236,691,086,590	243,832,941,955
I. 납입자본	66,665,357,434	66,665,357,434
II. 이익잉여금(결손금)	(140,040,752,843)	(98,209,118,930)
III. 신종자본증권	0	0
IV. 기타자본구성요소	310,066,481,999	275,376,703,451
V. 지배기업의 소유주에게 귀속되는 자본	0	0
VI. 비지배지분	0	0

UN Global Compact



UN Global Compact 10대 원칙

- 

인권

 1. 기업은 그 영향력 범위 내에서 국제적으로 선언된 인권옹호(보호)를 지지하고 존중한다.
 2. 기업은 인권침해에 가담하지 않는다.
- 

노동

 3. 조합결성의 자유와 단체교섭 권리의 실효성을 보장한다.
 4. 모든 형태의 강제노동을 배제한다.
 5. 아동노동을 효과적으로 폐지한다.
 6. 고용과 직업에 관한 차별을 철폐한다.
- 

환경

 7. 환경에 관한 예방적 접근을 지지한다.
 8. 환경에 대한 보다 강한 책임감을 갖기 위해 솔선수범한다.
 9. 환경친화적 기술의 개발과 보급을 촉진한다.
- 

부패방지

 10. 강요와 뇌물을 포함한 어떤 형태의 부패를 방지하기 위해 노력한다.

GRI G4 Index

일반표준공개 지표					
전략 및 분석	보고 여부	보고내용	페이지	검증 여부	
G4-1	●	최고 의사 결정권자의 지속가능성 관련 조직, 전략관련선언	2~3	V	
G4-2	●	주요 영향, 위험과 기회	10~11	V	
조직 프로필					
G4-3	●	회사명	6~7	V	
G4-4	●	주요 브랜드, 제품 및 서비스	6~7	V	
G4-5	●	본사 위치	6	V	
G4-6	●	해외 주요 사업장 지속가능성 이슈와 국가명 및 수	N/A	V	
G4-7	●	조직 소유 형태 및 법적 형태	6	V	
G4-8	●	제품 및 서비스를 제공하는 시장	6	V	
G4-9	●	조직 규모	6	V	
G4-10	●	A. 고용계약 및 성별 전체 근로자 수	53	V	
		B. 고용 유형 및 성별 전체 정규 근로자 수			
		C. 근로자/피감독근로자별, 그리고 성별 전체 인력			
		D. 지역과 성별 전체인력			
		E. 조직업무의 상당 부분이 법적으로 개인사업자 또는 개인에게 위탁여부			
		구분	2013년	2014년	
		현재 인원	5246명	5326명	
		정규직 채용	여성 266명 (55.5%)	238명 (67.2%)	
		전체	479명	354명	
		여성 수 및 비율	2995명 (57.1%)	3109명 (56.2%)	
		정규직 기준	팀장 이상 여성 수 및 비율	55명 (14.1%)	61명 (14.9%)
G4-11	●	단체협약 적용 대상 근로자 비율	57	V	
G4-12	●	조직의 공급사슬에 대한 설명	59	V	
G4-13	●	보고기간 동안 발생한 조직의 규모, 구조, 소유, 공급사슬과 관련 중요변화	41	V	
G4-14	●	조직의 사전예방 접근법 또는 원칙의 명시 내용	10~11	V	
G4-15	●	조직이 가입하였거나 지지하는 외부의 이니셔티브	2, 73	V	
G4-16	●	주요협회 가입현황	2	V	
중대이슈 및 보고경계 도출					
G4-17	●	조직의 연결재무제표 혹은 동등한 문서에 포함되는 모든 주체	72	V	
G4-18	●	보고서 내용과 측면경계 결정 과정	16~17	V	
G4-19	●	보고서 내용결정 과정에서 파악한 모든 중대측면	16~17	V	
G4-20	●	조직 내부 중대이슈별 보고 범위	16~17	V	
G4-21	●	조직 외부 중대이슈별 보고 범위	16~17	V	
G4-22	N/A	이전 보고서에서 제공한 정보에 대한 수정 및 수정보고 이유		V	
G4-23	N/A	이전 보고기간 이후의 범위 및 측면경계에 발생한 중요한 변화		V	
이해관계자 참여					
G4-24	●	조직과 관련 있는 이해관계자 집단들의 목록	14	V	
G4-25	●	조직이 관여할 이해관계자들을 파악하고 선정하는 기준	14	V	
G4-26	●	유형별, 이해관계자 집단별 참여 빈도 등 이해관계자 참여 방식	15	V	
G4-27	●	이해관계자 참여를 통해 제기된 핵심 토픽 및 관심사, 이에 대한 조직의 대응 방식.	15	V	
보고서 프로필					
G4-28	●	제공한 정보의 보고기간		V	
G4-29	●	가장 최근 보고서 발간 일자		V	
G4-30	●	보고 주기		V	
G4-31	●	보고서 또는 그 내용에 대한 문의시 연락처		V	
G4-32	●	조직이 선택한 '부합' 방법 보고		V	
G4-33	●	보고서 외부 검증에 대한 조직의 정책 및 현 관행	77~79	V	
Governance 거버넌스					
G4-34	●	최고거버넌스 기구의 위원회를 포함한 조직의 거버넌스 구조, 경제, 환경, 사회적 영향에 대한 의사결정 책임이 있는 위원회	12~13	V	
Ethics and Integrity 윤리성 및 청렴성					
G4-56	●	조직의 가치, 원칙, 표준 그리고 행동강령, 윤리강령 등의 행동규범	18~19	V	

특정 표준공개 지표					
프로필 공개	지표 내용	보고 여부	보고내용	페이지	검증
Economic/ 경제					
경제 성과	DMA/ 경영접근방식		중장기 경영전략	10~11	V
G4-EC1	직접적인 경제가치 발생과 분배 보고	●	주요 경제성과	72	V
G4-EC2	기후 변화가 조직의 활동에 미치는 재무적 영향 및 기타 위험과 기회	●	환경성과	67~70	V
G4-EC4	정부의 재정지원	●			V
시장 지위	DMA/ 경영접근방식		일하고 싶은 문화 조성	52~57	
G4-EC5	주요 사업장이 위치한 지역의 최저 임금과 비교한 성별 기본 초임 임금 비율	●	보수체계	56	V
간접 경제효과	DMA/ 경영접근방식		재활 사업/사회공헌/ 동반성장/ 일자리 창출	33~37, 58~66	
G4-EC7	공익을 위한 사회기반시설 투자와 지원 서비스의 개발 및 영향	●	공단직영병원 운영	38, 40	V
G4-EC8	영향 규모 등 중요한 간접 경제효과	●	공단사업은 간접경제효과를 창출합니다.	38, 41	V
조달관행	DMA/ 경영접근방식		동반성장	58~61	
G4-EC9	주요 사업장에서 현지 공급업체에 지급하는 지출 비율	●	공정거래 질서확립 및 동반성장 추진	60~61	V
Category: Environmental 환경					
에너지	DMA/ 경영접근방식		전략적 녹색경영 추진체계 구축	67~70	V
G4-EN6	에너지소비 감축	●	온실가스-에너지 감축 목표관리	67~70	V
G4-EN7	제품 및 서비스의 에너지 요구량 감축	●	온실가스-에너지 감축 목표관리	67~69	V
종합	DMA/ 경영접근방식		환경성과/친환경 건물인증	69~70	V
G4-EN31	환경보호를 위한 총 지출과 투자	●	환경성과/친환경 건물인증	69~70	V
공급업체 환경평가	DMA/ 경영접근방식		친환경 제품 구매	69~70	V
G4-EN32	환경 기준 심사를 거친 신규 공급업체 비율	●	친환경 제품 구매	69~70	V
Category: Social 사회					
노동관행과 양질의 일자리					
고용	DMA/ 경영접근 방식		일하고 싶은 문화 조성	52~57	V
G4-LA1	신규 채용 근로자와 이직 근로자의 인원수 및 비율	●	신규 채용 인원수: 354명	53	V
G4-LA2	주요 사업장별 임시직 또는 시간제 근로자에게는 제공되지 않고 상근직 근로자에게 제공하는 복리후생	●	이사비용, 숙박, 항공시설 할인, 스포츠센터	57	V
G4-LA3	성별에 따른 육아휴직 이후의 업무 복귀 및 근속 비율	●	제휴와 같은 할인지원	53	V
노사관계	DMA/ 경영접근 방식		출산 및 육아휴직 사용현황	57	V
G4-LA4	경영상 변동에 관한 최소 통지기간	●	상생의 노사문화 구현	57	V
훈련 및 교육	DMA/ 경영접근 방식		일하고 싶은 문화 조성	52~57	V
G4-LA9	근로자 1인당 한 해에 받는 평균 훈련시간	●	공통역량 교육강화 참여인원: 70,580명	55	V
G4-LA11	업무성과 및 경력개발에 대한 정기적인 검토를 받은 근로자 비율	●	인재개발 육성 및 공정한 성과관리	55~56	V
다양성과 기회 균등	DMA/ 경영접근 방식		일하고 싶은 문화 조성	52~57	V
G4-LA12	범주별 거버넌스 기구 및 근로자의 구성 현황	●	이사회 성별 구성현황	7	V
남녀 동등 보수	DMA/ 경영접근 방식		일하고 싶은 문화 조성	52~57	V
G4-LA13	남성 대비 여성의 기본급어 및 보수 비율	●	공정한 성과관리, 공정한 인사 실현 노력	56	V
노동관행 고충처리 제도	DMA/ 경영접근 방식		일하고 싶은 문화 조성	52~57	V
G4-LA16	공식 고충처리제도에 의해 접수, 발견, 해결된 노동관행에 관한 고충 건수	●	고충심사위원회, "Letter to Kcomwel HR" 프로그램 2014년 총 170건 수렴, 83건 수용 고충수용률 48.8% (전년대비 25.4% 향상)	57	V
차별금지	DMA/ 경영접근 방식		공정한 성과관리, 공정한 인사 실현 노력	52~57	V
G4-HR3	차별 사건의 수와 이에 대한 시정조치	●	일하고 싶은 문화 조성	52~57	V

특정 표준공개 지표					
프로필 공개	지표 내용	보고 여부	보고내용	페이지	검증
결사 및 단체교섭의 자유	DMA/ 경영 접근방식	●	일하고 싶은 문화 조성	52~57	V
G4-HR4	결사 및 단체교섭의 자유를 침해하였거나 침해될 현저한 위험성이 있는 것으로 파악된 사업장 및 공급업체	●	해당사항 없음		V
사회					
지역사회	DMA/ 경영접근방식		사회공헌	64~65	V
G4-SO1	지역사회에 참여하고, 영향을 평가하고, 개발 프로그램을 수행하는 사업장의 비율	●	본부조직과 소속기관을 통하여 근로자의 복지향상 증대	64~66	V
G4-SO2	지역사회에 실질적이거나 잠재적으로 사회에 중대한 부정적 영향을 미치는 사업장	○	해당사항 없음		V
반부패	DMA/ 경영접근방식		윤리경영	18~22	V
G4-SO4	반부패 정책 및 절차에 관한 공지와 훈련	●	전 직원 대상 연2회 청렴교육 실시	18, 20, 55	V
G4-SO5	확인된 부패 사례와 이에 대한 조치	●	반부패 경쟁력 평가	18~19	V
컴플라이언스	DMA/ 경영접근방식		윤리경영	18~22	V
G4-SO8	법률 및 규정 위반에 대한 중요한 벌금의 액수와 비금전적 제재의 횟수	●	위반행위 없음		V
공급업체가 사회에 미치는 영향 평가	DMA/ 경영접근방식		동반성장	58~61	V
G4-SO10	공급사슬에서 실질적이거나 잠재적으로 사회에 미치는 중대한 부정적 영향과 이에 대한 조치	●	동반성장	59	V
제품책임					
고객 안전보건	DMA/ 경영접근방식		고객만족경영	23~25	V
G4-PR1	개선을 위해 안전보건 영향을 평가한 주요 제품 및 서비스군의 비율	●	고객만족경영/산재요양보상사업/ 산재·고용보험 가입·부과업무 업무 사회안전망 강화	22~25, 28~32, 42~45	V
G4-PR2	제품생명주기 동안 제품 및 서비스의 안전보건 영향에 관한 법률규정 및 자율규정을 위반한 사건의 수	○	위반건수 없음		V
G4-PR5	고객 만족도 조사결과	●	고객만족경영	11, 23~24, 28, 33, 35, 40, 55	V
G4-PR7	광고, 프로모션, 후원 등 마케팅 커뮤니케이션에 관한 법률규정과 자율규정을 위반한 사건의 수	○	위반건수 없음		V
고객개인 정보보호	DMA/ 경영접근방식		고객만족경영	23~25	V
G4-PR8	고객개인정보보호 위반 및 고객정보 분실 사실이 입증된 불만 건수	●	사이버보안 및 정보보안 강화	25	V

독립검증 보고서

근로복지공단 경영진 귀중

더씨에스알 (THE CSR, 이하“검증인”)은 근로복지공단으로부터 2014 지속가능경영보고서 (이하“보고서”)에 대한 독립검증을 요청 받았습니다. 보고서를 위한 데이터 수집, 중대성평가 등 제반 절차와 활동은 더씨에스알 검증위원회를 통해 검토되었습니다. 이 검증의견서는 근로복지공단의 경영진에게 제공되며 타 기관 또는 신뢰성 제고 이외의 다른 목적과 용도로는 제공되지 않습니다.

검증기준

검증표준은 Accountability사의 AA1000AS(2008)을 중심으로, GRI G4 가이드라인, ISO 26000, 유엔글로벌콤팩트 원칙준수 여부를 중심으로 검토하였습니다.

- AA1000AS(2008)의 포괄성(Inclusivity), 중요성(Materiality), 대응성(Responsiveness) 원칙
- GRI G4 가이드라인의 보고서 내용과 품질 결정에 대한 원칙
- ISO 26000 사회적 체재구축 프로세스와 성과
- UN Global Compact 인권, 노동, 환경, 반부패 분야 10대 원칙

검증수준

검증수준은 AA1000AS(2008)의 원칙적용을 중심으로 검증하는 Type1, 일반수준검증 (Moderate Assurance Level) 을 채택하였습니다. AA1000AS(2008) 검증원칙에 따라 포괄성, 중요성, 대응성의 원칙에 대한 적합성 여부를 확인하였으며, 검증과정에서 수행한 주요 활동은 아래와 같습니다.

- 보고데이터 산출체계 점검: 담당자 인터뷰를 통한 전략실행 및 보고데이터 산출 프로세스 점검
- 이해관계자 참여체계 점검: CSR 전담조직과 관련부서의 이해관계자 참여체계 및 추진활동 점검
- 중요성평가 프로세스 점검: 보고이슈 선정을 위한 중대성평가 과정의 합리성

검증한계

제한적 범위의 이해관계자 참여와 서면검토에 의해 제시된 검증의견으로, 제한적 정보의 적합성을 기준으로 검증하여 보고내용의 신뢰수준을 확보하였으나, 이는 100%의 신뢰성을 의미하지는 않습니다.

검증결과

이 보고서는 근로복지공단의 미션인 ‘사회적 위험으로부터 일하는 삶을 보호하고 미래의 행복할 권리를 지켜주는 희망버팀목’을 달성하기 위한 국가 사회보장서비스 기관의 사회적 책임 특성을 중심으로, 이해관계자들과의 소통하기 위한 전사적 경영성과 정보를 적절하게 기술하고 있습니다. 공공기관으로서 성과의 정량화와 정보공시의 투명성을 강조하여 신뢰성 제고를 위한 노력을 하였다고 판단됩니다. 검증인은 국제적으로 공인된 검증표준과 보고 가이드라인의 원칙 준수여부를 입증하기 위한 일련의 과정을 통해, 다음과 같이 보고서 검증의견을 제출합니다.

포괄성

근로복지공단은 CSR 이행에 대한 접근방법으로 다양한 이해관계자 참여활동을 해 왔는가?

검증인은 근로복지공단의 이해관계자 그룹을 선정하는 프로세스를 확인하였으며, 참여과정에서 의도적으로 배제된 주요 그룹을 발견하지 못하였습니다. 근로복지공단이 사회적 책임을 이행하는데 있어 포괄성의 원칙을 적용하지 않았다는 근거를 발견하지 못하였습니다.

중요성

근로복지공단은 이해관계자와 조직 모두에게 중요한 정보를 제공하였는가?

검증인은 근로복지공단의 최종 보고이슈 도출절차를 확인하였으며, 보고절차와 내용이 적절히 기술되었음을 확인하였습니다. 또한 검증인은 중요성평가 절차를 적용하는데 있어 심각한 문제점을 발견하지 못하였습니다. 기존의 이해관계자 커뮤니케이션 채널에 대한 운영방식을 통합 조정하고 간담회 등 이해관계자 참여의 정성적 접근강화 통해 원칙준수를 강화할 수 있습니다.

대응성

근로복지공단은 이해관계자의 요구에 합리적으로 대응하였는가?

중요이해관계자 이슈에 대한 대응활동과 보고에 있어 문제점을 발견하지 못하였습니다. 이해관계자 참여전략에 기반하여 참여활동을 추진하고 이해관계자들을 통해 제기된 이슈에 대해서는 내부 지속가능경영 관련 위원회 등 기존 채널을 통해서 논의하고 해당이슈에 대해서는 경과보고 및 향후 추진일정과 목표를 공유함으로써 대응성을 제고할 수 있습니다.

표준공시

검증인은 보고서의 GRI G4에서 제안하는 가이드라인의 Core 옵션 부합여부를 검토하였고 경영 접근방식(DMA), 일반표준공시 보고지표, 특정표준공시 22개 측면과 최소 1건 이상의 보고지표 관련 요건들을 충족하고 있음을 확인하였습니다. 검증과정에서 확인된 보고측면과 주요 지표는 아래와 같습니다.

범주	경제	환경	사회	
측면	<ul style="list-style-type: none"> 경제성과_EC1 시장지위_EC5 간접경제효과_EC7 조달관행_EC9 	<ul style="list-style-type: none"> 에너지_EN7 종합_EN31 공급업체 환경평가_EN32 	<ul style="list-style-type: none"> 고용_LA1, LA3 노사관계_LA4 훈련 및 교육_LA9 다양성과 기회균등_LA12 남녀동등보수_LA13 노동관행 고충처리제도_LA16 차별금지_HR3 	<ul style="list-style-type: none"> 결사 및 단체교섭의 자유_HR4 지역사회_SO1 반부패_SO4 컴플라이언스_SO8 공급업체가 사회에 미치는 영향평가_SO10 고객안전보건_PR1 고객개인정보보호_PR8

검증독립성

검증인은 독립검증기관으로서 윤리준수와 독립적 지위가 확보된 가운데 검증의견 및 개선권고를 제시합니다.

경영개선권고

검증인은 근로복지공단이 국가의 사회보장서비스 기관으로서 산업재해 보상보험사업을 통해 근로자의 업무상 재해를 보상하고, 재해근로자의 재활 및 사회 복귀를 촉진하는 등 공단 본연의 미션과 사업을 통해 사회적 책임을 이행하고 있다고 판단합니다. 향후 근로복지공단이 사회적 책임을 본부조직의 성과지표화하고, 영향권 범위 내에서 지속가능경영을 전파·확산함으로써 이해관계자의 인식과 조직 내 실행력을 강화해 나갈 것을 권고합니다. 특히 유엔글로벌콤팩트를 지지하는 공공기관으로서 반부패, 노동, 인권분야에 대한 높은 수준의 책임 의식을 유지함과 동시에 본부와 소속기관에 걸쳐 전 지구적 지속가능성 이슈인 기후변화 등 환경적 이슈에 대한 역할 범위를 확대해 나갈 것을 권고합니다.

검증팀

근로복지공단으로부터 검증을 의뢰 받은 더씨에스알은 2014년 12월 설립된 CSR 전략개발 및 지속가능성보고서 검증 전문기관입니다. 한국을 중심으로 영국, 독일 등 CSR 연구성과를 보유한 다국적 CSR 전문가들의 지식기반 네트워크로 운영되며, 본 검증팀은 충분한 지식과 전문성을 갖춘 글로벌 수준의 전문가로 구성되었습니다.

2015년 8월 31일
 THE CSR ASSURANCE COMMITTEE
 더씨에스알 검증위원회

