



일하는 사람들의
희망버팀목

2015 COMWEL
SUSTAINABILITY REPORT

2015 근로복지공단 지속가능경영보고서



44428 울산광역시 중구 중가로 340 근로복지공단
Tel. 1588-0075
www.kcomwel.or.kr



일하는 사람들의 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 이래 2016년 여섯 번째 보고서를 발간합니다.

ABOUT THIS REPORT

근로복지공단은 일하는 사람들의 희망과 행복을 위한 든든한 버팀목으로써 고객에게 감동을 주는 최고의 복지서비스기관이 되고자 합니다.

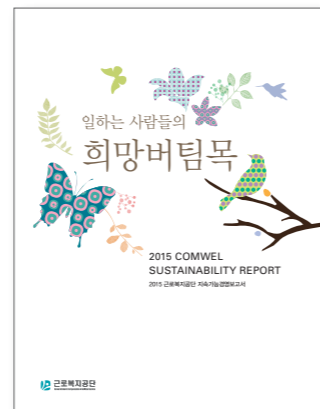
근로복지공단의 지속가능경영 활동은 사회적 책임에 대한 국제표준인 ISO 26000의 체계를 준용하고 있으며, 보고기준인 GRI G4 가이드라인의 핵심적 부합방법(in accordance Core)에 따라 중요이슈 중심(Materiality Focus)으로 작성되었습니다.

보고기간은 2015년 1월 1일부터 12월 31일까지 공단 본부와 지사의 지속가능경영 성과를 보고합니다. 보고서에 수록된 정보는 지속가능경영 전문기관인 더씨에스알(THE CSR)의 신뢰성 검증을 거쳤습니다.

공단의 지속가능경영보고서는 고객과 만나는 열린 소통의 장입니다. 공단은 이해관계자인 여러분의 목소리를 듣고 사회적 책임을 다하기 위해 실행한 공단의 활동과 성과를 국민들께 투명하게 보고함으로써 '일하는 사람들의 희망버팀목'으로서의 역할을 충실히 수행해 나가겠습니다.

근로복지공단의 지속가능경영에 대한 의견 또는 보고서 수록정보에 대해 궁금한 사항이 있으시면 고객만족부로 문의하여 주시기 바랍니다.

주소 | 울산광역시 중구 중가로 340 근로복지공단 고객만족부
 이메일 | jey1212@kcomwel.or.kr
 전화 | 052-704-7603
 홈페이지 | http://www.kcomwel.or.kr



일하는 사람들이란?
 근로자와 공단이 서비스를 제공하는 대상으로, 산재근로자와 저소득근로자 등을 포함한 근로자와 산재보험과 고용보험 가입 사업주 등을 포함한 사업주를 의미합니다.



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 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

3대 핵심가치



책임 우리는 일하는 사람들의 권익증진에 기여한다는 사명감을 바탕으로 맡은 바 임무를 성실하게 수행하고, 공공기관으로서 사회와 고객에 대한 책임을 다하며 투명 경영, 사회봉사에 앞장선다.

공감 우리는 먼저 경청하고 소통하며, 항상 고객의 입장에서 생각하는 자세로 고객의 마음을 감동시키기 위해 끊임없이 노력한다.

열정 우리는 업무에 대한 전문성과 최고의 서비스를 제공하겠다는 도전의식을 바탕으로 주어진 업무에 최선을 다하며, 고객의 기대에 대한 끊임없는 호기심과 문제의식을 갖고 항상 변화하고 발전하고자 노력한다.

CEO Message	02
2015 지속가능경영 하이라이트	04
근로복지공단 소개	06

경영접근방향

중장기 경영전략	12
거버넌스	14
이해관계자 참여 & 중대성 평가	16
윤리경영	18
고객만족경영	22

공단사업 성과

산재보험 요양·보상사업	26
재활사업	30
공단의료사업	34
산재·고용보험 가입·부과업무	38
복지연금사업	42

지속가능경영 성과

일하고 싶은 문화 조성	48
동반성장	52
지역사회 지원	54
녹색경영	60

부록

주요 경제성과	65
UN Global Compact	66
GRI G4 Index	67
독립검증 보고서	72



CEO Message

“20년을 넘어, 100년을 넘어
일하는 사람들의 희망버팀목이 되겠습니다.”



존경하는 이해관계자 여러분,

근로복지공단에 많은 관심과 사랑을 베풀어 주신 여러분들께 진심으로 감사드립니다.

공단은 2015년 산재보험 반세기와 창립 20주년을 맞아 선포된 신 비전체계에 따라 일하는 사람들의 근로복지를 위한 새로운 100년을 열어가고자 합니다. 최근 고령화에 따른 노후소득 보장, 일과 가정의 양립, 감정노동자 이슈 등 근로환경에 대한 국민적 관심이 어느 때보다 높습니다. 이에, 공단은 유엔글로벌콤팩트를 지지하는 공공기관으로서 인권, 노동, 환경, 반부패 원칙에 입각하여 일하는 사람들을 위한 사회적 책임 이행에 노력하고 있습니다.

첫째, 일하는 사람을 위한 사회안전망인 산재보험 제도의 실효성을 강화하고 있습니다. 신규가입자 사회보험료 우대지원 등 제도개선을 통해 저임금 근로자의 보험 사각지대를 해소하고, 두루누리사업을 통해 더 많은 근로자가 사회보험 혜택을 누릴 수 있도록 노력하고 있습니다. 근로자의 삶의 질 향상을 위해서는 일·가정 양립 지원을 위한 직장 어린이집 확충과 퇴직연금 공적서비스를 확대하고, 저소득·임금체불 근로자를 대상으로 근로복지서비스를 강화하고 있습니다. 또한, 산재보험의 공정성과 신뢰성을 높이기 위하여 장해판정 통합심사를 도입하고 재해조사 전문가를 양성하였습니다.

둘째, 세계 최고 수준의 사회보장서비스기관 비전실현을 위해 조직문화를 혁신하고 있습니다. 성과중심의 조직운영, 조직투명성 및 업무공정성 강화를 통해 책임경영을 실현하고 있으며, 스마트 정보관리 역량 제고와 차세대 전문 인재 양성에 중점을 두고 있습니다. 공단 직원 모두는 '일하는 사람들의 든든한 희망버팀목'이라는 사명감을 갖고 고객의 신뢰 속에서 세계 최고 수준의 공단으로 성장해 나갈 것이라 확신합니다. 특히 청렴·윤리경영 확산으로 깨끗한 공단으로 거듭나고자 노력하고 있으며 사회공헌과 지역사회 발전을 위한 활동을 적극적으로 추진하고 있습니다.

마지막으로, 공단은 새로운 도전을 통해 지속가능한 미래를 준비해 나가겠습니다. 저출산과 초고령화, 양극화, 고용 불안은 우리사회가 당면한 메가트렌드입니다. 공단은 지속가능경영을 통해 이러한 미래 이슈들과 이해관계자의 기대사항을 경청하고 경영에 반영해 나갈 것이며, 중장기 경영목표 달성을 넘어 공단과 우리사회의 미래를 위한 지속성장을 이루어 나가겠습니다.

공단은 올해로 여섯 번째 지속가능경영보고서를 발간하게 되었습니다. 2015년 일과가정 양립문화 확산 우수기관으로 선정되었으며, 공공기관 청렴도 조사결과에서는 처음으로 3등급을 달성하였습니다. 근로복지공단은 산재보험 반세기를 기념하여 정립한 새로운 비전 체계를 실현함으로써 일하는 사람들의 든든한 희망버팀목 역할을 지속해 나가겠습니다. 이해관계자 여러분의 따뜻한 격려와 지원을 부탁드립니다.

감사합니다.

2016년 8월

근로복지공단 이사장 이재갑 *이재갑*



2015 지속가능경영 하이라이트

“일하는 사람들의 희망, 근로복지공단이 꽃피워줍니다”

세계 최고 수준의 사회보장서비스기관을 지향하는 근로복지공단



대외 수상 하이라이트

- ▶ 공공기관 고객만족도(PCSI) 2년 연속 A등급(기획재정부)
- ▶ 고용보험 20주년 기념 대통령표창(고용노동부)
- ▶ 고객지원센터 4년 연속 우수콜센터 선정(한국능률협회)
- ▶ 대한민국 커뮤니케이션 대상 공익캠페인상(문화체육관광부)
- ▶ ISO 9001 품질경영 시스템 인증 효력 갱신(한국생산성본부)
- ▶ ISO 29990 학습서비스경영시스템 인증(한국품질재단)
- ▶ 글로벌 스탠다드 매니지먼트어워드 가족친화경영 대상
- ▶ 메디컬코리아 6년 연속 재활전문센터 대상(한국경제)
- ▶ 가장 존경받는 공공병원 부문 2년 연속 1위(한국능률협회)
- ▶ ODA 사업 성공 추진 공로인정 베트남 정부 포장 수상
- ▶ 자체감사 우수기관(감사원)
- ▶ 제3회 국민권익의 날 대통령 표창 수상(국민권익위원회)
- ▶ 정부3.0 우수사례 경진대회 고용노동부장관 표창 수상(고용부)
- ▶ 전사 아키텍처(EA) 기반 자원관리 우수기관 표창 수상(정보화진흥원)
- ▶ 부패방지 시책평가 3년 연속 1등급(국민권익위원회)
- ▶ 에너지위너상(산업통상부)
- ▶ 국제비즈니스 대상(IBA) PR부문 공공서비스 분야 은상 수상(IBA)
- ▶ 한국HRD 최고경영자부문 대상 수상(한국HRD협회)
- ▶ 근로복지공단 이사장, '2016 한국의 영향력 있는 CEO 38인' 선정(TV조선)



MANAGEMENT APPROACH

경영접근방향



COMPENSATION & WELFARE SERVICE

공단사업 성과



SOCIAL RESPONSIBILITY

지속가능경영 성과



내부성과 하이라이트

<p>부패방지 시책평가</p> <p>3년 연속 1등급</p>	<p>청렴도 등급</p> <p>3등급 달성</p> <p>전년대비 1등급 ↑</p>	<p>공공기관 고객만족도 조사(PCSI)</p> <p>2년 연속 A등급</p>	<p>고객지원센터</p> <p>4년 연속 우수 콜센터</p>
<p>산재근로자 직업복귀율</p> <p>56.8%</p> <p>전년대비 2.9%p ↑</p>	<p>재활보상부문 고객만족도</p> <p>84.6점</p> <p>전년대비 2.1점 ↑</p>	<p>산재근로자 사회복귀기간</p> <p>97.2일</p> <p>전년대비 6.9일 ↓</p>	<p>직장어린이집 보육아동</p> <p>44,765명</p> <p>전년대비 14.0% ↑</p>
<p>산재·고용보험 가입사업장</p> <p>447만 개</p> <p>전년대비 8.5% ↑</p>	<p>산재·고용 보험료 수혜자</p> <p>1,689,919명</p> <p>전년대비 9.5% ↑</p>	<p>중소사업장 퇴직연금제도가입</p> <p>48,680 개소</p> <p>전년대비 24.4%p ↑</p>	<p>공단의료사업 손익균형 달성</p> <p>전년대비 64억원 ↑</p>
<p>여성관리자 비율</p> <p>26%</p> <p>전년대비 2.1%p ↑</p>	<p>신규직원 이직률</p> <p>9.3%</p> <p>전년대비 0.7%p ↓</p>	<p>중소협력업체 체감도</p> <p>90.9점</p> <p>전년대비 7.2점 ↑</p>	<p>사회공헌 수혜자 만족도</p> <p>74.1%</p> <p>전년대비 1.3%p ↑</p>
<p>지속가능경영 인식진단</p> <p>87.1점</p> <p>전년대비 4.3점 ↑</p>	<p>민간부문 일자리 창출</p> <p>5,619명</p> <p>전년대비 951명 ↑</p>	<p>녹색제품 구매율</p> <p>92.9%</p> <p>전년대비 2.8%p ↑</p>	<p>온실가스 감축량</p> <p>4,952.2tCO₂</p> <p>전년대비 21.8% ↑</p>

근로복지공단 소개

근로복지공단은 산업재해보상보험법 제 10조에 의거 1995년 5월에 설립된 고용노동부 산하의 기금관리형 준정부기관입니다. 공단은 최적의 산재보상과 재활지원 및 복지증진을 통해 일하는 사람들의 삶의 질 향상에 기여함을 목적으로 설립되었으며, 산재보험 및 고용보험을 중심으로 산재의료 서비스, 근로자지원 서비스 등을 제공함으로써 세계 최고 수준의 사회보장 서비스 기관으로 발전하고 있습니다.

공단설립일	1995.5.1
이사장	이재갑
주무기관	고용노동부
공단특성	정부출연기관으로서 무자본 특수법인
업종	산재보험 및 의료서비스
소재지	울산광역시 중구 종가로 340
임직원수	5,712.9명
조직현황	본부조직: 40이사, 감사, 3본부, 9실·국, 1위원회, 32부 소속기관: 6지역본부, 50지사, 6위원회, 1인재개발원, 3고객지원센터, 10병원, 1연구원, 2연구소

근로복지공단의 역할

사회적 위험으로부터 일하는 삶을 보호	미래의 행복할 권리를 지켜주는 희망버팀목
근로복지공단은 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 적극적으로 지원하여 신속한 사회복귀와 자립을 돕습니다.	근로복지공단은 인간의 존엄과 가치를 바탕으로 일하는 사람들이 건강한 삶, 안정된 삶, 희망이 있는 삶을 영위할 수 있는 행복한 미래를 만드는 데 든든한 보루 역할을 하고 있습니다.

공단의 주요기능 및 역할

공단은 산업재해보상보험법에 따른 산업재해보상보험사업, 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료 징수 등에 관한 법률에 따른 보험 적용·징수업무, 근로자복지기본법에 따른 복지사업, 고용정책 기본법에 따른 실업대책사업, 임금채권보장법에 따른 임금채권보장사업, 고용보험법에 따른 창업촉진지원사업, 진폐의 예방과 진폐근로자의 보호 등에 관한 법률에 따른 진폐업무, 업무상 재해를 입은 근로자의 요양과 재활 및 산업보건사업 등을 행함으로써 산업재해근로자의 보건향상과 근로자의 복지증진에 기여하고 있습니다.

- 산업재해보상보험사업
- 고용보험 적용·징수
- 근로복지사업
- 실업대책사업
- 임금채권보장사업
- 창업촉진지원사업 및 능력개발비용의 대부사업
- 진폐근로자 보호 업무
- 산업보건사업(근로자 건강진단, 작업환경측정, 보건관리대행)
- 퇴직연금사업
- 산업재해보상보험시설의 설치·운영사업

산업재해근로자의
보건향상과
근로자의 복지증진



인원현황 (2016년 6월 기준)

상임임원 6명	정규직 5,321.8명	무기계약직 385.1명	임직원 총계 5,712.9명	비정규직 507.7명	소속 외 인력 984명	여성인원 3,218.9명
------------	-----------------	-----------------	--------------------	----------------	-----------------	------------------

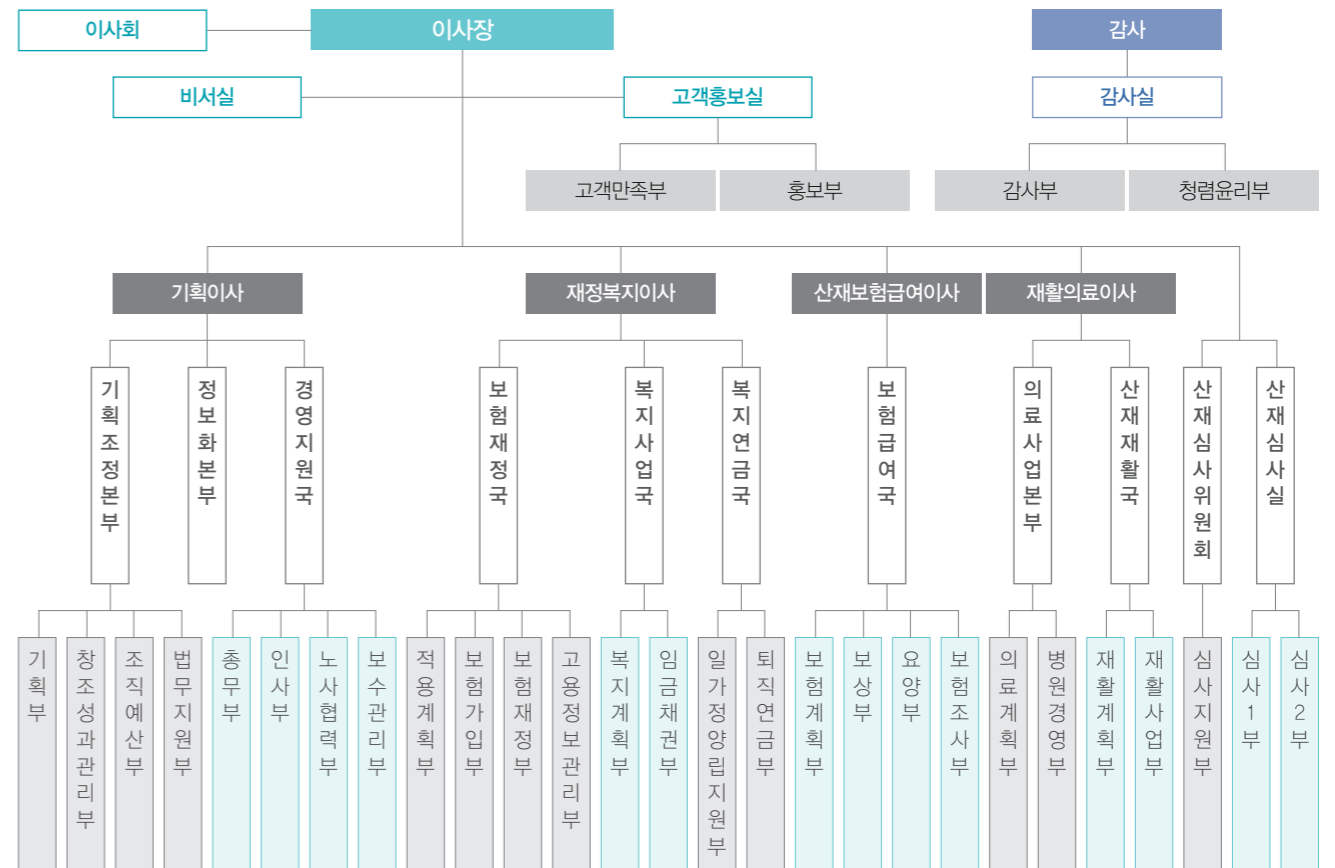
주) 시간제 근로자 인원기준 반영(소수점 처리)

근로복지공단 조직구성 (2016년 6월 기준)

공단의 효율적 운영을 위해 본부조직은 1연구센터와 1연구소를 폐지하고 34부에서 32부로 개편되었습니다. 소속기관은 2고객지원센터에서 3고객지원센터로, 1연구소를 2연구소로, 신규 1연구원이 추가되는 조직변화가 있었습니다.

본부조직	40이사, 감사, 3본부, 9실·국, 1위원회, 32부
소속기관	6지역본부, 50지사, 6위원회, 1인재개발원, 3고객지원센터, 10병원, 1연구원, 2연구소

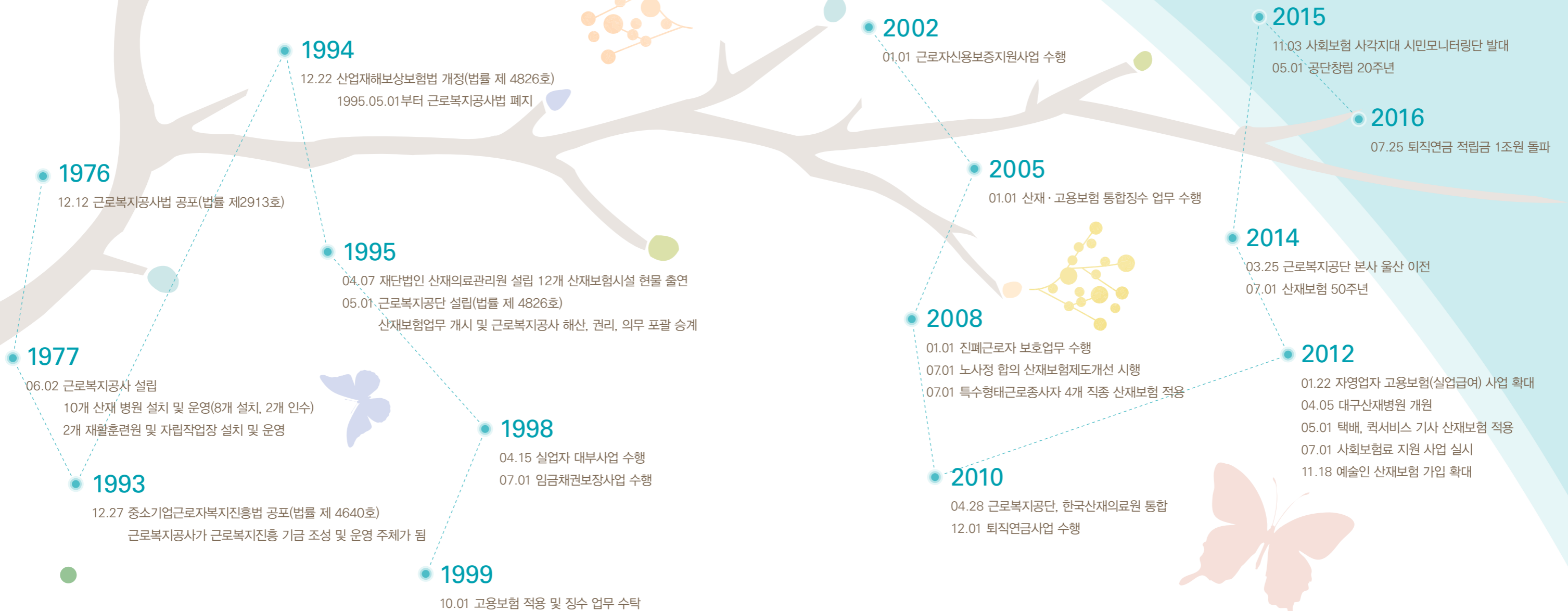
[본부조직도]



SINCE 1976

“20년을 넘어, 100년을 넘어
일하는 사람들의 희노애락과 함께하겠습니다.”

지난 20년 동안 일하는 사람들의 기쁨과, 슬픔, 행복을 함께해온 근로복지공단,
20년을 넘어 100년이 흘러도 고객 여러분의 든든한 희망버팀목이 되겠습니다.





경영접근방향

Management Approach

- 12 중장기 경영전략
- 14 거버넌스
- 16 이해관계자 참여&중대성 평가
- 18 윤리경영
- 22 고객만족경영

중장기 경영전략

근로복지공단은 2016년 창립 20주년을 맞이하였습니다. 새로운 20년! 공단은 일하는 사람들과 함께하는 미래 성장과 도약을 위해 지속가능한 미래성장 체계를 확립하고 새로운 20년에 대한 추진동력을 강화하고 있습니다.

“Vision 2020” 중장기경영목표

낮은 출산율이 지속됨에 따라 인구는 초고령화 사회에 진입하고 있으며, 경제의 저성장 기조에 따른 고용불안과 양극화 현상으로 인한 불평등은 더욱 깊어지고 있습니다. 이에 근로복지공단은 2015년 창립 20주년을 맞아 미래경영계획과 연계한 경영전략을 재수립 하였습니다. 2014년 산재보험 50주년을 맞아 전면 수립된 경영전략을 롤링하여 4대 경영목표 등 전략체계는 유지하고, 전략과제를 14대 과제에서 12대 과제로 단순화 하였으며, 경영목표-전략방향-전략과제의 연계성을 강화하였습니다.

경영목표 체계도



중장기 경영목표 달성을 위한 메커니즘

전략과제별 KPI 연도별 목표치를 설정하고 해당 사업 및 부서목표와 연계하여 정렬성을 확보하였습니다. 체계적인 경영전략 수립-전략실행-모니터링-피드백 체계를 갖추고 핵심업무 및 전략공유 채널 강화를 위한 소속기관인 '경영복지팀'을 신설하여 본부·소속기관 간 유기적 연결체계를 구축하였습니다. 또한 전략과제별 지휘체계를 명확히 하고 실행력을 강화하기 위해 사업단위 실명제를 도입하였습니다.

전략방향 및 주요성과

전략과제	KPI	2014년	2015년	2020년	실행	총괄	지휘
산재보험 자립지원 강화	직업복귀율(%)	53.9	56.8	75.0	재활사업부	재활계획부	산재재활국장
산재보험·의료기반 예방지원 역량 확보	사회복귀기간(일)	104.1	97.3	91.8	재활계획부 등	재활계획부	산재재활국장
근로빈곤층 자립 및 기업복지 자생력 강화	취약계층응자집중도(%)	신규지표	77.60	85.93	일가정양립 지원부 등	복지계획부	복지사업국장
보험서비스 수혜 사각지대 해소 및 전달체계 혁신	보험적용률(%)	87.5	88.8	98.0	보험가입부 등	적용계획부	보험재정국장
생애주기에 따른 근로복지서비스 확대	퇴직연금가입자수(천명)	1,443	1,880	1,907	퇴직연금부 등	퇴직연금부	복지연금국장
보험자 직영 산재의료서비스 역할 강화	산재환자진료실적 비율(%)	51.5	50.8	65.0	병원경영부 등	의료계획부	의료사업 본부장
사회적 책임 및 국민소통 강화	고객만족도(점)	92.2	88.0	92.9	홍보부 등	고객만족부	고객홍보실장
조직 투명성 및 업무 공정성 강화	종합청렴도(등급)	4	3	1	보상부 등	청렴윤리부	감사실장
고객가치창출형 성과 중심 조직 운영	경영품질지수(점)	522	585	700	조직예산부 등	창조성과관리부	기획조정본부장
미래성장 기반 인프라 역량 강화	협업지수(점)	신규지표	지표 수립중*	90	기획부 등	기획부	기획조정본부장
스마트 정보관리 역량제고	정보서비스고객만족도(점)	86.1	86.6	89.1	정보화본부 등	정보화 본부	정보화본부장
차세대 전문 인재 양성체계 강화	핵심인재양성비율(%)	56.8	59.0	68.4	인재개발원 등	인사부	경영지원국장

* 지표값 정량화·측정방식 논의중

전략적 성과관리

2014년 미래경영 TF팀을 발족하고 산재보험 50주년을 맞아 새로운 도약을 위한 준비 기반을 마련하였다면, 2015년은 미래경영위원회를 운영하는 등 선제적으로 미래를 대비한 추진체계를 구축한 해였습니다. 공단 창립 20주년을 맞이하여 미래경영 비전을 선포하고 미래 대비 'Challenge 2030' 미래경영계획 및 신성장 동력을 발굴하였습니다. 2015년 4월 공단 창립 20주년 기념식에서 비전선포식을 가졌으며, 경영목표 달성을 위해 이사장 주재 임원 및 간부들이 참여하는 전략적 성과점검회의를 정기적으로 실시하고 있습니다.



창립 20주년 기념 비전선포식

임원회의 매주	확대간부회의 첫주/월	포커스미팅 둘째주/월	주간간부회의 셋째주/월	부서장소통회의 넷째주/월
경영전략회의 필요시	전국가관장회의 반기	현장점검회의 반기	지역본부별 회의 월	

거버넌스

근로복지공단의 최고 의사결정기구인 이사회는 의사결정에 사회적 책임을 고려하고 있습니다. 효과적인 운영체계를 통해 비상임이사의 전문성을 제공받고, 전략적 경영자문 및 지원역할을 확대하는 등 이사회의 실질적인 역할을 활성화 함으로써 사회책임경영을 실현하고 있습니다.

이사회 운영목표 및 추진전략

근로복지공단은 효과적인 이사회 운영을 통해 책임경영을 실현해 나가고 있습니다. 운영체계를 개선하여 이사회 기능을 제고하고 비상임이사 전문성을 활용하여 공단의 주요 현안을 해결해 나가고 있습니다.

운영목표	효과적인 이사회 운영을 통한 책임경영 실현		
추진전략 및 실행과제	운영체계 개선 • 이사회 운영체계 효율화 • 이사회 역할분담체계 확립	이사회 기능 제고 • 이사회 안전 사전심의 강화 • 이사회 참석률 제고	비상임이사 역할 강화 • 비상임이사 활동지원 시스템 확보 • 비상임이사 전문성 활용 경영자문

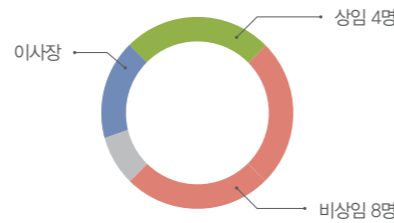
이사회 구성과 권한

이사회는 공단의 업무를 결정하는 최고 의사결정기구입니다. 이사장은 이사회의 의장을 겸임하고 있으며, 상임이사 4명, 비상임이사 8명으로 구성되어 있습니다. 이사장의 임기는 3년, 임원의 임기는 2년으로 정하고 있으며, 이사회 안전과 특별한 이해관계가 있는 경우에는 해당 안전의 의결에 참여할 수 없도록 규정하고 있습니다.

[임원현황]

이름	성별	소속 및 직위	임기	구분
이재갑	남	근로복지공단 이사장	2013.10.01~2016.09.30	상임이사
류중하	남	근로복지공단 감사	2014.01.15~2017.03.14	
오세위	남	근로복지공단 기획이사	2016.01.19~2016.11.11	
조장식	남	근로복지공단 재정복지이사	2014.11.12~2016.11.11	
윤길자	여	근로복지공단 산재보험급여이사	2014.11.12~2016.11.11	비상임이사
신태식	남	근로복지공단 재활의료이사	2016.01.19~2018.01.18	
박대수	남	한국노동조합총연맹 상임부위원장	2016.05.23~2018.05.22	
이동응	남	한국경영자총협회 전무	2015.01.08~2017.01.07	
조준	남	건국대학교 의학전문대학원 교수	2014.11.24~2016.11.23	비상임이사
곽채기	남	동국대학교 행정학과 교수	2015.03.02~2017.03.01	
박종희	남	고려대학교 법학전문대학원 교수	2015.03.02~2017.03.01	
김미옥	여	전북대학교 사회복지학과 교수	2015.08.06~2017.08.05	
박화진	남	고용노동부산재예방보상정책국장	2014.04.24~재직기간	당연직
안일환	남	기획재정부 사회예산심의관	2015.10.27~재직기간	

이사회 구성



비상임이사(8명)	
근로자단체	1명
사용자단체	1명
의료·행정·법률·사회복지	4명
정부대표	2명



근로복지공단 이사회

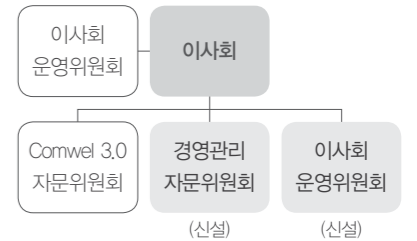
여성 대표성을 반영한 임원추천위원회

공단은 이사회 여성비율 등 독립성 제고의 노력으로 임원추천위원회 Pool 중 여성위원 비율을 상향하여 여성 대표성을 반영한 합리적 구성으로 양성평등을 실천하고자 노력하고 있습니다. 2015년 임원추천위원회는 4회 개최하였고, 총 28명의 위원 중 여성위원 수는 8명으로 28.5%로 구성하였습니다.

전문위원회를 통한 비상임이사 전문성 제공

공단은 이사회 산하에 4개 전문위원회를 운영하여 역할분담 체계를 확보하고 있습니다. 비상임이사는 공단 주요현안 해결을 위해 전문성을 제공하고 있습니다.

전문위원회	구성	구성일	역할	2015년 운영성과
Comwel 3.0 자문위원회	비상임이사 6명	2013.08.02	정부3.0 이행과제 발굴 및 추진성과 점검·자문	2회 개최 (3월, 9월) 정부 3.0 세부추진계획 수립
임원추천위원회	비상임이사 3명	개최시	독립성·전문성·대표성 있는 위원회 구성	4회 개최 (1월, 7월 각 2회) 임원채용의 공정성 확보
경영관리자문위원회	비상임이사 4명→6명	2015.07.22	공단 경영관련 정책수립에 관한 자문	3회 개최 (9월, 10월, 12월) 주요현안 해결방안 마련
사업운영자문위원회	비상임이사 4명→6명	2015.07.22	사업별 사업계획 수립 및 운영에 대한 자문	2회 개최 (10월, 12월) 사업추진 적정성 평가 및 방향성 확보



비상임 이사의 경영제언

비상임이사의 전문성을 활용할 수 있도록 전략적 경영자문 및 지원역할을 강화하고 있으며, 전략방향과 연계한 경영제언이 반영된 주요 사례는 53건입니다.

자립·예방중심 사회안전망 강화(8건) 공동근로복지기금 지원사업으로 취약근로 계층의 복지수혜 사각지대 해소 필요 (박지순 이사, 2014년 12월)	고객관점 서비스 품질 내실화(5건) 공단 직영병원의 재활프로그램 개발 및 치료기법 보급노력 필요 (이동응 이사, 2015년 4월)
지속가능 성장기반 마련(17건) 근로복지연구원 연구과제가 공단 미래발전 방향과 연계되도록 설정 필요 (이병균 이사, 2015년 2월)	국민공감형 책임경영 강화(23건) 임금피크제 관련 연구용역 등을 통해 공단에 적합한 직무개발 및 활용 필요 (김미옥 이사, 2015년 10월)

이사회 현장경영 강화

비상임이사의 현장이해도를 높일 수 있는 경영참여 프로그램이 부족하였습니다. 이에 소속병원에서 현장 이사회를 개최하는 등 공단 업무 이해도를 향상할 수 있도록 현장경영 참여 기회를 확대함으로써 2013년 2건에 그쳤던 수정의결 안건이 2015년 5건으로 증가하였습니다. 공단은 향후 현장이사회 개최횟수를 확대하여 임직원과 비상임이사간 소통을 강화하고 SNS를 통해 비상임이사 간의 소통을 활성화 해 나갈 방침입니다.

구분	2013	2014	2015
비상임이사 경영자문	9회	20회	39회
비상임이사 경영제언	63건	64건	68건
경영제언 반영	45건	46건	53건

이사회 참석률

88.1%

수정의결 안건 건수

5건



이사회 병원 현장경영

이해관계자 참여 & 중대성 평가

근로복지공단은 내부 이해관계자의 목소리를 경청하는 조직문화를 확산해 나가고 외부 이해관계자에게는 일 잘하는 유능한 공단이 되고자 주요 이해관계자별 특성에 기반한 양방향 의사소통을 실시하고 있습니다. 소통채널을 통해 접수된 의견들은 중대성 평가 및 검토과정을 통해 경영전략에 수렴·반영되고 있습니다.

공단의 이해관계자 특성

근로복지공단은 산재 및 저소득 근로자, 일반근로자의 사회안전망 보장을 위해 정부로부터 위탁받은 서비스를 제공합니다. 이에 내부적으로 방만경영 해소 추진, 임금피크제 공공기관 도입 및 성과연봉제 등 정부 정책방향 수용과 함께 경영효율화를 추구하고, 대외적으로는 취약계층의 근로복지 향상, 서비스 혁신 및 사회적 책임에 대한 요구를 수렴하고 있습니다. 공단은 각 이해관계자 특성에 맞는 소통전략에 따라 적극적인 참여와 소통을 강화하고 있습니다.

이해관계자	주요 소통이슈	전략
임원 및 직원	임금피크제 및 성과연봉제 도입 관련 공감대	소통 → 공감대
노동조합	조합원 이익 및 복리후생 수준 향상	신뢰 → 파트너
산재근로자(가족) 및 일반환자	신속·공정한 서비스, 서비스 범위 확대	채널 → 확대
저소득근로자 및 일반근로자	다양한 근로복지서비스 제공	VOC → 반영
사업주 및 잠재고객으로서 일반국민	정보제공 및 적극적 서비스 개선	
산재지정 의료기관 및 사무대행기관	상호협력 및 정보제공, 수익성 제고	공유 → 협업 접촉 → 확대
거래업체 및 협력업체	비전·핵심가치 공유로 상호협력 및 동반성장	
정부(고용부·기획재정부) 및 국회	공단 설립목적 달성 및 사회적 역할 강화	정보 → 공유
언론, 시민단체, 유관기관	약자 보호, 상호협력, 경영의 투명성 제고	홍보 → 신뢰

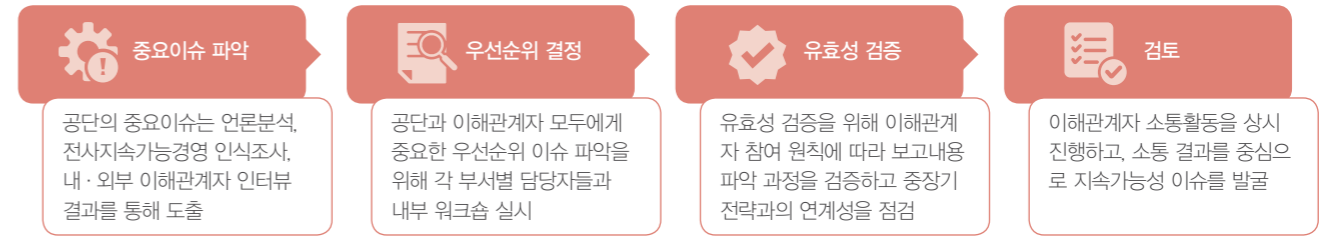
이해관계자 의사소통 채널과 노력

공단은 이해관계자 특성에 따라 온·오프라인 채널을 활용하여 비전·핵심가치 등 가치 체계와 중장기 경영전략을 공유하기 위해 노력하고 있습니다. 내부 이해관계자와 토론중심의 문제해결을 위한 소통을 이어나가며, 외부 이해관계자와는 상호 신뢰기반 협업 및 의견수렴 등을 통해 가치 및 전략을 공유하였습니다. 특히, 내부 이해관계자와 경청하고 참여하는 조직 문화 확산, 외부 이해관계자와 일 잘 하는 유능한 공단이 되기 위한 양방향 의사소통을 강화하고 있습니다.

구분	특성	소통채널	2015년	특성	소통채널	2015년
내부 이해관계자 소통	토론중심	CEO 직접대화	46회	문제해결중심	임원현장경영활동	132회
	소통	미래경영포럼	8회	소통	노사협의회/노사대표간담회	39회
외부 이해관계자 소통	대국민	홈페이지 고객소통마당	832건	대정부	주무부처 정책협의회	8회
		언론매체 홍보	153회	협업기관	반부패 자율협업체	8회
		예비고객 대상 찾아가는 홍보	4,620명		전국의료기관장회의	2회
		환자와 대화의 날	44회	유관기관	사무대행기관 및 업종별 간담회	24회
		블로그 및 SNS	181만명		유관기관 업무간담회	13회
				유관기관 업무협약(MOU)	25회	

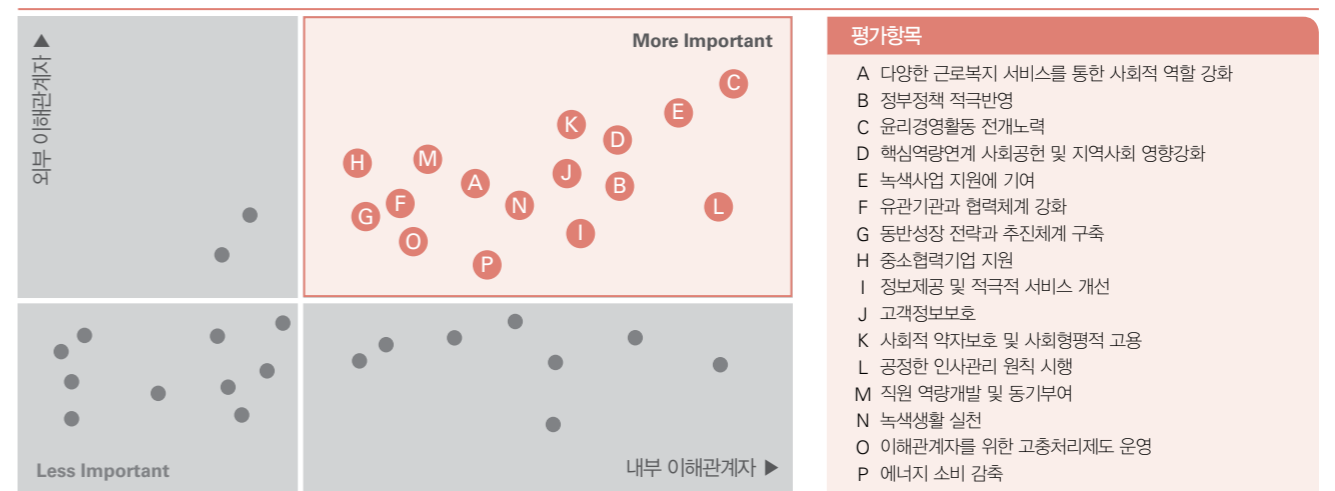
중대성 평가 프로세스

근로복지공단 이해관계자의 특성을 고려하여 구성된 다양한 소통채널을 통해 수렴된 의견 및 이슈들은 공단과 이해관계자 상호간의 영향력을 고려하여 중장기 경영전략에 반영되며, 지속가능경영보고서를 통해 그 성과를 투명하게 공개합니다. 보고이슈는 언론 및 국정과제 등 대외적 관심이슈, 내부 이해관계자 인터뷰 및 지속가능경영 인식조사 분석 등 중대성 평가를 통해 선정되었습니다.



중대성 평가 결과

중대성 평가 결과에 따라 공단과 이해관계자 모두에게 중요한 사회적 책임 차원의 이슈를 보고합니다. 해당 이슈들은 지속가능경영 인식조사 정량설문과 내부 정성평가를 통해 분석되어 경영전략에 반영되고 있습니다.



[이해관계자 영향도]

구분	임직원	정부	시민단체(NGO)	근로자	사업주	산재지정 의료기관	협력사	보고페이지
중장기 경영전략	✿	✿	✿	✿	✿	✿	✿	12
거버넌스	✿	✿	✿	✿	✿	✿	✿	14
이해관계자 참여 & 중대성 평가	✿	✿	✿	✿	✿	✿	✿	16
윤리경영	✿	✿	✿	✿	✿	✿	✿	18
고객만족경영	✿	✿	✿	✿	✿	✿	✿	22
산재보험 요양·보상사업	✿	✿	✿	✿	✿	✿	✿	26
재활사업	✿	✿	✿	✿	✿	✿	✿	30
공단의료사업	✿	✿	✿	✿	✿	✿	✿	34
산재·고용보험 가입·부과사업	✿	✿	✿	✿	✿	✿	✿	38
복지연금사업	✿	✿	✿	✿	✿	✿	✿	42
일하고 싶은 문화조성	✿	✿	✿	✿	✿	✿	✿	48
동반성장	✿	✿	✿	✿	✿	✿	✿	52
지역사회 지원	✿	✿	✿	✿	✿	✿	✿	54
녹색경영	✿	✿	✿	✿	✿	✿	✿	60

윤리경영

근로복지공단은 공공기관으로서 임직원의 청렴성을 강조합니다. 윤리경영 추진체계를 중심으로 부패예방과 청렴활동을 강화하여 부패방지시책평가에서 3년 연속 1등급을 달성하는 등 대외적으로 그 노력을 인정받고 있습니다.

윤리경영 추진체계

윤리경영비전	국민으로부터 신뢰받는 깨끗하고 투명한 근로복지공단		
윤리경영 중기 로드맵	윤리경영 추진체계 확립 (~2014)	윤리경영 협업·성과평가 강화 (2015~2016)	글로벌 수준 윤리시스템 확립 (2017~)
추진목표 (2015)	청렴도 3등급 / 부패방지 시책평가 1등급 / 부패사건 "ZERO" → 달성		
주요 추진과제	윤리경영 추진체계 개편	부패예방활동 강화	윤리 내재화 청렴활동 강화
	<ul style="list-style-type: none"> 청렴윤리 전담조직 신설운영 윤리경영 성과평가 강화 청렴 협업·네트워크 확대 	<ul style="list-style-type: none"> 청탁금지법 선제적 도입 테마별 부패취약분야점검 종합 부패위험관리체계 구축 	<ul style="list-style-type: none"> 술선수범 청렴 활동 윤리경영 성과 고객 소통강화 윤리교육 만족도 효과성 제고
	<ul style="list-style-type: none"> 조직 	청렴윤리부, 경영복지팀, 윤리경영·청렴위원회, 청렴옴부즈만, 시민청렴패널단	<ul style="list-style-type: none"> 규범
평가환류	평가	청렴도 평가, 부패방지 시책평가, 고위직부패위험성 진단, 윤리경영 자가진단	
	포상	지속가능경영대상(윤리경영), 클린공단인상(청렴활동), 청렴 CoP 우수사례 포상	
	환류	청렴도 평가결과 분석, 부진부서 컨설팅, 2016년 청렴시책 추진계획 반영	

청렴도 3등급	부패방지 시책평가 3년 연속 1등급 달성	부패사건 "ZERO"
------------------------------	---	----------------------------------

윤리경영 추진체계 개편

원스톱 윤리경영 전달체계 구축

G4-56

공단은 2014년 감찰기능과 반부패청렴업무를 총괄하는 청렴윤리부를 신설한데 이어 2015년 4월 각 소속기관에 경영복지팀을 신설하여 원스톱 윤리경영 전달체계를 구축하였습니다. 각 경영복지팀장이 청렴지킴이로 지정되어 윤리경영 방침을 적기에 전파하고 정책에 대한 이행관리를 수행합니다.

2015. 4.

원스톱 윤리경영 전달체계 구축

윤리경영 성과평가 강화

G4-56

공단은 윤리경영의 성과평가를 강화하기 위해 관리자 개인평가에 청렴정책평가 지표를 신설하고 기관평가와 의사보수 책정 시 청렴도 가중치비율을 상향 조정했습니다. 2015년 11월에는 비위행위자퇴직금 산정에 징계기간을 반영하여 임직원의 경각심을 제고하였습니다.

청렴 협업·네트워크 확대

G4-16

공단은 부패방지활동 사례공유와 인프라 확산을 위한 협업 네트워크를 확대하고 있습니다. 공공기관 간 윤리업무에 대한 협업을 위해 지속해 오고 있는 '반부패자율협의체'와 실천중심 범국민 반부패 연대활동인 '투명사회실천네트워크' 참여에 이어, 2015년부터는 국민권익위원회가 주관하고 18개 기관이 참여하는 '공공기관 청렴옴부즈만 협의회', '울산지역 공공기관 청렴협의회'에 가입하는 등 청렴문화의 확산에 선도적인 역할을 수행하고 있습니다.

투명사회실천네트워크

정부와 시민사회, 직능단체 등이 반부패·청렴문화 확산을 위해 힘을 합친 투명사회실천네트워크는 우수기관 탐방·교류 활동, 반부패 전문교육 인력 양성 활동, 웹진 형태의 뉴스레터 발간 등의 사업을 진행합니다.



“공단은 투명사회실천네트워크 공공부문 실행위원으로 부패척결을 위한 민관협력의 구심점 역할을 충실히 수행할 예정입니다. 최근 정부의 부패척결 의지에 발맞춰 공단도 민간과의 협업을 더욱 강화하고 정책 투명성을 높이는 등 공단의 위상을 제고하기 위해 혼신의 노력을 기울이겠습니다.”

- 근로복지공단 이재갑 이사장

부패예방활동 강화

청탁금지법 선제적 도입

G4-S04

공단은 부정부패 근절을 위해 2016년 9월부터 시행되는 청탁금지법(부정청탁 및 금품 등 수수의 금지에 관한 법률)에 선제적으로 대응조치를 취했습니다. 청탁금지법과 공단 업무의 특성을 검토하여 청탁유형과 대응 매뉴얼을 수립하고 처벌기준을 강화하였습니다.

[청탁금지법 도입 주요내용]

구분	청탁금지법 주요내용	도입 내용
행동 규범	부정청탁 정의, 유형 마련	공단 업무를 반영한 청탁유형 개발(33개) 및 대응 매뉴얼
	외부강의 신고 구체화	외부강의 횟수(월3회) 제한과 세부 업무처리기준 마련
처벌 규범	비리행위 처벌 구체화	청렴도 평가, 부패방지 시책평가, 고위직 부패위험성 진단, 윤리경영 자가진단
		징계위원회 외부위원(1/2이상) 참여 의무화
		부패 승진·승급 제한기간 확대(8월) ▶ 감봉 : 6월→12월, 정직 : 12월→18월
	비리행위 형사고발 강화	비리행위 형사고발기준 확대(200만원→100만원) (8월)



청렴 길라잡이 가이드북

테마별 부패취약분야 점검

공단은 타 기관 수범사례 및 부조리 신고내용에 착안하여 '공중보건의사·기술평가위원·의약품 장비사용'을 부패취약분야 중심 테마로 선정하였습니다. 2015년에는 예산, 계약 등 테마별 윤리규범 이행 점검결과를 제도개선에 연계하여 부패방지장치를 더욱 공고히 하였습니다.

종합부패위험관리체계 구축

공단은 부패원인과 위험에 대한 체계적 관리를 위해 2015년 10월 종합부패위험관리 체계를 구축하여 청렴조직을 구현하고 있습니다. 조직구성원 윤리인식도 연구 결과를 기반으로 설계된 종합부패위험관리체계의 운영은 공단의 부패위험지수를 개선하는데 기여하였습니다.

[종합부패위험관리체계]

부패 예방	부패 탐지	부패 조사
<ul style="list-style-type: none"> 부패유형 및 위험요소, 부패위험인물 징후 개발 부패취약분야 콘텐츠 제작 및 공유 	<ul style="list-style-type: none"> 부패경험 모니터링 자동 응답시스템(ACS) 감사실 부조리신고 핫라인 부패 위험 신고에 대한 익명보상시스템 	<ul style="list-style-type: none"> 부패사건 감찰계획 수립 및 수도권 감찰 분소 운영 청렴자문위원 (명예감찰관) 활동

윤리 내재화 청렴활동 강화

술선수범 청렴활동

2015년 CEO 신년사에서 '고위직의 술선수범을 통한 청렴의지 확산'이 강조되었을 정도로, 공단은 청렴리더십의 강화를 중점관리대상으로 삼았습니다. 이를 위해 고위직 청렴실천결의, 고위직 부패위험성 및 청렴성 평가, 청렴 체크리스트 개발, 업무추진비내역 공개, 강의로안받기 등 5개의 실천 프로그램이 운영되었습니다. 2015년 고위직 부패위험성 및 청렴성 평가 및 부패방지 시책평가 기관장 부패방지 노력 점수는 각각 8.08점, 89.54점으로 전년대비 상승하였습니다.

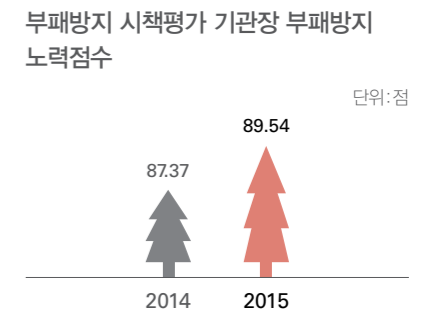
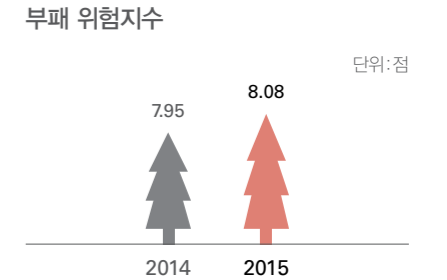
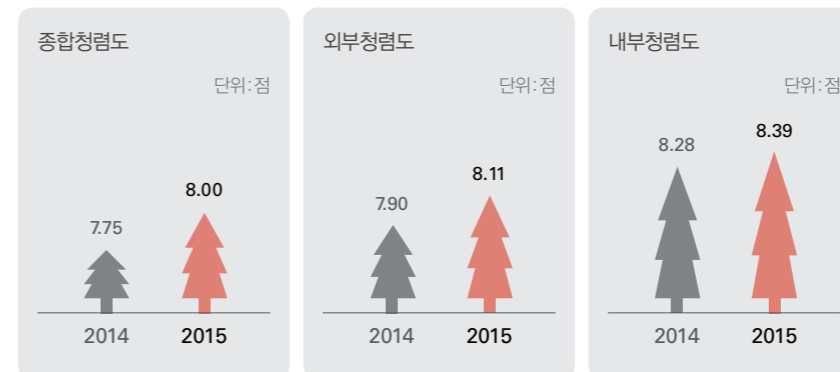
윤리경영 성과 고객소통 강화

공단은 2015년에도 내부고객과의 윤리경영 소통프로그램을 지속함과 동시에 외부 고객과의 청렴활동 소통을 대폭 확대하여 윤리의식 함양에 기여하고 있습니다. 특히, 공공기관 최초로 설치한 청렴홍보관은 많은 공공기관의 벤치마킹 모델이 되고 있습니다.

구분	내용	추진내용
내부고객	현장중심 윤리활동	· 청렴지킴이 및 준감사인운영(청렴업무 전파 및 청렴정책 의견수렴) · 찾아가는 청렴 컨설팅 '청렴미콘서트' : 윤리갈등사례 상호 공유
	직원참여 정책수립	· 청년이사회(블루보드) : 징계사례집 발간 등 윤리경영 제도개선 3건 제시 · 윤리경영 CoP활동 : 회식문화 개선 등 '조직문화 가이드북' 발간
외부고객	청렴활동 소통강화	· 청렴홍보관개관 : 공공기관 최초 청렴홍보관 설치 · 청렴식권제도 신설 : 직무관계자와 부득이한 식사에 구내식당 이용 유도 · 청요름소식 제공신설 : 정책자문단 등에게 윤리경영소식 온라인 제공
	고객참여 정책수립	· e-고객패널단(631명) 운영 : 고용산재보험제도 개선 아이디어 수집 · 가입지원 시민모니터링단(216명) : 미가입사업장 가입유도 활동

윤리교육 만족도·효과성 제고

공단은 윤리경영의 조직 내재화를 위해 교육을 강화하고 있습니다. 2015년에는 현장 사례를 강조하는 등 수강자 관점으로 커리큘럼을 개편하고 교육시간 및 의무이수기한 등 교육기준을 강화하여 효과성을 제고하였습니다. 특히 감사인의 윤리청렴교육시간을 기존 대비 24시간 증가시켜 연간 1인당 30시간 이상의 충분한 학습을 지원하고 있습니다.



청렴홍보관

고객만족경영

근로복지공단은 '고객에게 신뢰받고 함께 성장하는 희망파트너'를 비전으로 고객만족 경영을 내재화하기 위해 노력을 기울이고 있습니다. VOC(Voice of Customer) 및 고객조사 결과는 서비스·제도의 품질관리와 개선에 이르기까지 소중한 경영자산으로 쓰이고 있습니다.

고객만족경영 추진 체계

고객만족 경영비전	고객에게 신뢰받고 함께 성장하는 희망파트너		
SI (Service ID)			
추진목표 (2015)	CS열정 강화를 통한 정부고객만족도(PCSI) 목표 달성		
추진방향	VOC 수집·분석 및 VOC 개선 강화	고객조사 및 조직역량 강화로 고객만족도 제고	소통을 통한 고객서비스 품질관리
추진과제	<ul style="list-style-type: none"> VOC 경영 자원화 고객조사, 모니터링, VOC를 연계한 핵심 품질 관리 상시소통을 위한 e-고객패널단 운영 	<ul style="list-style-type: none"> PCSI 만점 달성을 위한 주요 전략 CS 경쟁력 향상을 위한 교육 CS 마인드 제고 CS 동기부여 	<ul style="list-style-type: none"> 전화응대친절도 품질향상 콜통계 분석 및 이용 고객 모니터링 (보험) 접점서비스 품질향상(의료) 고객성향별 맞춤서비스 제공 고객관계관리(CRM)활성화
성과목표 (2015)	정부고객만족도 87.2점	자체고객만족도 86.2점	전화응대친절도 93.3점

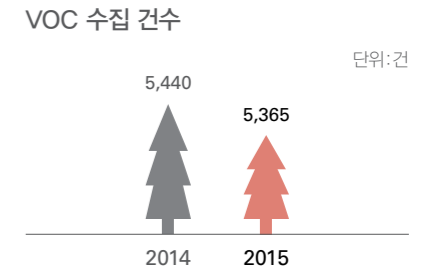
[VOC 수집 관리 프로세스]



VOC 수집·분석 및 VOC 개선 강화

G4-S011

공단은 VOC 분석을 통해 고객의 요구와 기대수준을 파악하고, 그 결과를 경영전략 수립에 반영합니다. 2015년에는 VOC 연계 개선과제를 전년 대비 50건 늘어난 832건을 발굴하여 제도 및 프로세스 개선에 반영하였습니다. 상시 아이디어 수집을 위한 e-고객패널단을 운영하는 등 고객응대역이 향상되고 불만고객이 감소함에 따라 2015년 총 VOC는 전년 대비 1.4% 감소한 5,365건이 수집되었습니다.



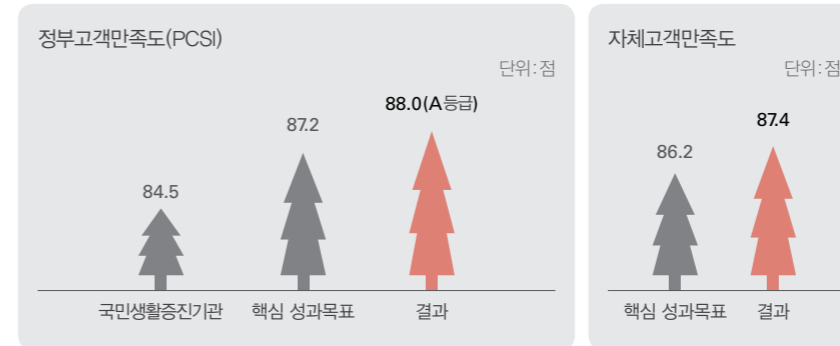
고객조사 및 조직역량 강화로 고객만족도 제고

G4-PR5

공단은 매년 고객만족도 조사를 실시하여 고객의 니즈를 모니터링하고 전략적 대응방안을 도출하고 있습니다. 공단이 제공하는 서비스에 대한 만족 수준을 측정·분석하고, 개선·요구사항을 수집합니다. 또한 CS 조직역량을 강화하기 위해 고객접점 CS 교육과 우수직원 인센티브를 제공하는 등 고객지향적 조직문화를 촉진하고 있습니다. 2015년 정부 고객만족도(PCSI)는 88점을 달성하여 2년 연속 A등급을 달성하였으며, 이는 근로복지공단이 속한 국민생활증진그룹 평균인 84.5점 대비 3.5점이 높은 수준입니다.

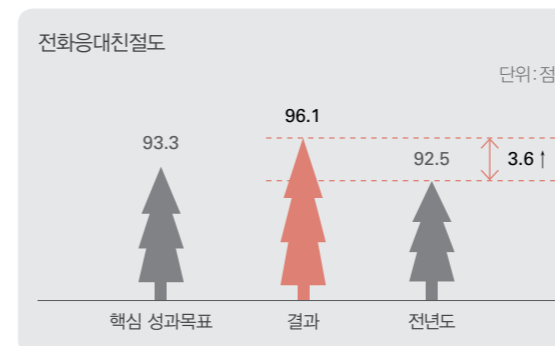


PCSI 워크숍



소통을 통한 고객서비스 품질관리

공단은 외부 위탁기관에 의뢰하여 전화상담품질을 평가하고 녹취 콜 분석자료를 소속기관에 공유하는 등 실질적인 교육과 대내외적인 소통을 활성화하여 고객접점 서비스의 수준을 향상시키고 있습니다. 사업별 응대의 특수성도 적극 감안하여 보험사업 콜의 통계 분석 결과에 따라 포상을 실시하고 현장 진료체험 등으로 의료사업의 품질을 관리합니다.



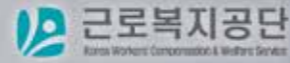


공단사업 성과

Compensation & Welfare Service

- 26 산재보험 요양·보상사업
- 30 재활사업
- 34 공단의료사업
- 38 산재·고용보험 가입·부과사업
- 42 복지연금사업





산재보험 요양·보상사업

산재보험 요양·보상사업이 왜 중요한가?

근로자의 업무상 재해를 신속하고 공정하게 보상하고, 재해근로자의 재활·사회복귀를 추진하는 것은 근로복지공단의 설립목적 중 하나입니다(산재보험법 제 1조, 10조). 근로자의 사회안전망 강화에 대한 대외적 요구가 증가함에 따라, 근로자의 노동력 보전과 가족의 생활안정을 돕는 근로복지공단의 산재보험 요양·보상사업의 중요성이 증대되고 있습니다.

지속가능경영을 위한 산재보험 요양·보상사업 전략

공단은 요양서비스의 품질 고도화를 지속적으로 추진하여 근로자의 사회안전망을 강화하고 있습니다. 요양급여 지원범위를 확대하여 산재근로자의 경제적 부담을 완화하고, 재해조사 전문가를 양성하여 업무상 재해조사판정의 전문성 향상을 추진합니다. 또한 장애등급판정 통합심사 범위를 전국적으로 확대하고 참관제도를 운영하는 등 장애등급 판정의 공정성을 제고합니다.

향후 계획

근로복지공단은 출퇴근 재해 보호 범위를 단계적으로 확대하고 재해조사 전문가를 더욱 양성하여, 최고 수준의 장애판정 기관으로 나아갈 것입니다. 또한 각 의료기관의 역할을 체계적으로 정립하고 산재보험을 공정하게 배분, 안정화시켜 보상제도 운영의 합목적성을 제고하도록 노력하겠습니다. 유관기관과의 협력과 불합리한 규제 개선도 지속적으로 확대해 나가겠습니다.

- 임직원
- 정부
- 시민단체(NGO)
- 근로자
- 사업주
- 산재지정 의료기관
- 협력사

2015년 주요 성과

<p>행정심판청구 취소율</p> <p>18.06%</p> <p>전년대비 22.76%p ↓</p>	<p>장애판정 이의제기율</p> <p>4.62%</p> <p>전년대비 1.06%p ↓</p>	<p>산재보험 의료기관 평가점수</p> <p>67.01 점</p> <p>5.25점 ↑</p>	<p>재해조사서 품질 평가점수</p> <p>2015년 하반기 87.2 점</p> <p>상반기 대비 6.3점 ↑</p>
--	--	--	--

산재보험 정책지원 사업

출퇴근 재해 보호 범위 확대

출퇴근 재해 산재 인정에 대한 사회적 요구 증가를 반영하여, 출퇴근 재해 범위 확대는 정부 노동개혁 5대 법안의 중점 법안으로 포함되었습니다. 이에 공단은 2015년 4월 출퇴근재해제도개선TF팀을 신설하고, 사업주가 제공한 차량만 인정되던 산재보험 적용 범위를 통상적인 경로와 방법의 모든 출퇴근 재해로 확대하는 방안을 수립하였습니다. 이를 통해 2020년까지 연간 9만 4천명의 산재보험 대상자가 수혜를 입고 5,615억원의 보상비용이 지불될 것으로 전망하고 있습니다.

출퇴근 재해 보호 확대에 따른
2020년 예상 수혜자 및 수혜금액

9만 4천명
5,615 억원

산재보험 제도의 적극적 개선

공단은 실질적인 산재보험 보장 서비스를 제공하기 위해, 별도의 취소청구 없이 진폐장애 등급 변경에 따른 위로금 차액을 수령할 수 있도록 제도를 개선했습니다. 또한 산재요양 종결 후 발생하는 진료비를 2년까지 지원하고, 다수의 사업장에 종사하는 시간제 근로자를 대상으로 복수 사업장의 임금을 합산하도록 하였습니다. 업무상 질병 기준의 개선과 석면 질병의 업무상 재해 심사를 위한 석면심사회의 신설 역시 근로자의 보호에 기여할 것으로 기대되고 있습니다.

[업무상질병 기준 개선 사항]

<p>감정노동자</p> <p>고객 등에 의한 폭력 또는 폭언 등 정신적 충격을 유발할 수 있는 사건으로 발생한 적용장애, 우울병 에피소드 인정 대상 추가</p>	<p>소음성 난청 치유시기</p> <p>증상을 확인 받은 시점 - 장애급여청구권 보장확대</p>	<p>진동관련 상병 업무처리 지침</p> <p>레이노중후군 업무처리 지침 제정</p>
--	--	--

산재보험 지속성장 기반구축

공단은 산재보험의 지속성장 기반을 구축하기 위해 산재보험 중장기 발전 계획을 수립 하였습니다. 정책연구 포럼을 실시하고, 정책강화 추진반과 정책 패널단을 시행하여 정책 개발을 활성화하였습니다. 또한 이해관계자의 의견 수렴을 바탕으로 고용노동부에 정책건의를 가능하게 함으로써 선진형 산재보상 체계를 구축하기 위한 초석이 마련되었습니다.

정책강화 추진반 및 정책 패널단

23 개 개선 안건 추진

I·n·t·e·r·v·i·e·w...



“산재근로자는 사회적으로 약자인 경우가 많고 산재승인 결과가 가족에 미치는 영향이 크기 때문에 책임감을 많이 느낍니다. 연간 산재근로자가 10만명이 넘는다는 것을 감안하면 남의 일이 아닌 것이지요. 공정성과 원칙을 기본으로 어떻게든 최선의 도움을 드릴 수 있는 방법을 찾게 됩니다. 내 결의 소중한 사람들과 다름없다는 마음으로써, 제 손에 들린 서류가 곧 한 사람의 인생입니다.”

- 송선희 차장(요양업무개선 TF팀)

산재판정·요양·보상 서비스 사업

산재판정 품질 개선

산업구조의 다양화, 직업병 발생 종류의 증가, 질병 판정에 대한 이의제기 증가로 노동계와 국회 등 외부로부터 공단의 재해조사에 대한 품질 강화요구가 지속적으로 제기되었습니다. 이에 공단은 산재판정 품질을 개선하고자 재해조사 전문가를 양성하고, 1,600건의 재해조사서 및 300건의 판정서에 대한 품질평가와 우수사례를 공유하였습니다. 2015년 하반기 재해조사서 품질 평가 점수는 87.2점으로 상반기 대비 6.3점 향상되었습니다.

요양급여 보장확대 및 신속화

공단은 산재근로자의 경제적 부담을 완화하고 의료보장성을 강화하기 위해 산재보험 요양급여 지원범위를 확대하고 신속화 프로세스를 구축하였습니다. 특히 요양급여 항목을 신설·확대하여 연간 207억원의 비급여 치료비를 보장받도록 하였습니다. 재해발생을 유선으로 신고하는 전화신고제 도입과 산업재해조사표의 전산연계 시행으로 재해근로자의 자료제출 부담을 경감하고 신속성을 제고하였습니다.

보험급여 공정성·적정성 강화

장해등급판정에 주치의의 장해 과잉 진단, 브로커 개입 등 공정성 이슈가 제기됨에 따라 공정하고 객관적인 장해판정을 위한 지속적인 제도개선이 요구되고 있습니다. 이에 공단은 2014년 장해등급판정체계개선TF팀을 운영하여 2개 권역에 통합심사를 실시하고 2015년에는 통합심사 범위를 전국 8개 권역으로 확대 시행하였습니다. 또한 환자의 지속적인 이력관리를 시행하여 장해판정 의사결정 자료로 활용하고, 장해판정 심사 참관제도 운영으로 장해판정 이의제기율을 전년대비 1.06%p 감소시키는 성과를 거두었습니다.

고객서비스 개선

공단은 고객 니즈와 특성을 적극적으로 고려하여 고객서비스를 개선하고 있습니다. 2015년에는 VOC를 통해 수집된 고객 니즈를 적극적으로 수용하여 서비스에 반영하고, 외국인 근로자·사회적 배려 계층·거동불편자·고충민원자 등 고객 특성에 따른 맞춤형 서비스를 제공하였습니다.

[2015 고객서비스개선사항]

고객니즈	개선사항	고객특성	개선사항
신속한 정보 제공	안내문자 발송 후 보험급여 지급	외국인근로자	외국인용 보험급여청구서/10개 언어서비스
제출서류 간소화	통장사본 제출 폐지 반환신청서 제출(100만원 이상)	사회적배려계층	입류방지통장금융기관/5개 은행
요양단계별맞춤형안내	산재보상서비스가이드북 6만부 제작배포(최초요양자) 연금수급단계 필요한 정보제공(연금수급자)	거동불편자 고충민원자	행복사진서비스/가족사진추기제공 공단과 국민권익위원회간 고충민원해결협의회 구성

재해조사서 품질 평가 점수

2015년 하반기 **87.2**점
상반기 대비 **6.3**점 ↑

요양급여범위 신설 및 확대 항목

요양급여 신설 (3종)	선택진료비 재활치료팀회의로 보스톤사물이름대기검사
요양급여 확대 (4종)	MRI 상급병실료 관절가동범위검사 목발



외국인 근로자 산재보험 처리 지원을 위한 업무협약

요양·보상 관리 사업

산재 의료기관 서비스 품질 향상

공단은 산재보험 의료기관이 수준 높은 의료서비스를 제공하도록 평가제도를 개선하고, 의료기관의 부당청구행위 방지에 노력을 기울이고 있습니다. 2015년에는 서면평가를 신설하여 1년 이상 미진료 의료기관 554개를 지정취소하였으며, 산재보험 의료기관의 위법행위 근절을 위해 현지조사를 실시하고 고발기준을 강화했습니다. 그 결과 형사고발 대상 진료비 허위 청구 비율이 10% 감소하고, 산재보험 의료기관 평가점수가 전년대비 5.25점 증가한 67.01점을 달성하였습니다.

급여관리시스템 체계화

산업재해 발생에 따라 발생하는 금전적인 이해관계들을 체계적으로 관리하기 위해, 부당이득 예방, 효율적인 구상금 회수, 요양급여수가 조정등을 포함하는 급여관리시스템을 운영하고 있습니다. 특히 4대보험 등의 유관기관 정보 실시간 제공시스템을 구축하고, 부정수급 자진신고 시 추가금액 면제 규정을 신설하는 등 부당이득 예방을 위한 조치를 강화하였습니다. 전년대비 부당이득 발생비용 감소율은 22.3%입니다.

부당이득 발생비용 감소율

22.3%

유관기관 협업을 통한 업무 효율화



근로복지공단은 유관기관과의 상호협력으로 업무 수행력을 향상시키고 있습니다. 2015년에는 국민건강보험공단과의 상설협의체를 구성하여 제도개선과제를 발굴하고 있으며, 보상업무의 내실화를 위해 국가보훈처와의 협의를 확대하였습니다. 또한 산업인력공단, 한국환경공단, 강원랜드 복지재단과의 MOU를 체결하여 산재근로자 지원제도 안내를 강화하였습니다.

[주요 유관기관 협업목적 및 세부협업사항]

목적	업무수행력 강화				근로자 보호 강화			
	기관명	산업안전공단	국민건강보험공단	국가보훈처	대한의사협회	산업인력공단	한국환경공단	강원랜드 복지재단
세부사항	재해예방 강화	업무협의 및 제도개선	보상업무 내실화	주치의사 교육 시스템 구축	외국인근로자 권리 보호	석면피해자 보호	진폐근로자 생화지원	

재활사업

재활사업이 왜 중요한가?

산업재해가 발생하게 되면 근로자의 가정과 소속된 기업 모두가 부담을 안게 됩니다. 또한 저출산·고령화로 노동인력 확보가 점점 중요해지면서, 공공 재활기능의 역할에 대한 기대가 커지고 있습니다. 공단은 산재근로자가 신속하게 건강을 회복하여 일터로 복귀할 수 있도록 보다 효과적인 재활사업을 추진해 나가겠습니다.

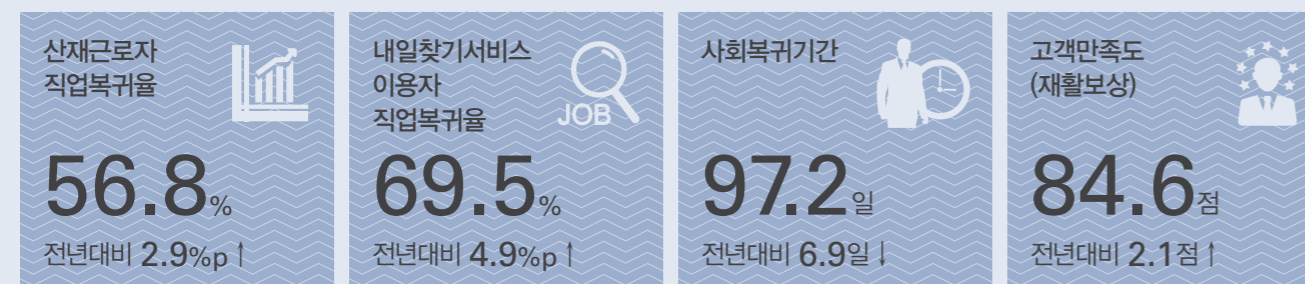
지속가능경영을 위한 재활사업 전략

근로복지공단은 '산재근로자의 건강회복, 안정적인 일터복귀, 함께하는 사회'라는 재활비전을 수립하고, 재활사업의 지속적 발전을 위해 제 4차 재활사업 중기발전 계획을 구축하였습니다. 4대 전략인 재활 서비스 제공체계 최적화·직업복귀 지원체계 효과성 제고·안정적인 사회복귀 정착지원 강화·재활 사업 인프라 선진화를 위한 12개 추진과제를 실행한 결과, 2015년 산재근로자 직업복귀율은 56.8%로 전년대비 2.9%p 상승하는 성과를 거두었습니다.

향후 계획

공단은 향후에도 산재근로자 중심의 재활서비스를 강화하여 조속한 사회복귀를 촉진할 것입니다. 2015년 자체평가 결과를 바탕으로 사회심리재활프로그램의 표준화와 패키지화를 정착시키는 등, 서비스 품질을 향상시켜 2017년까지 산재근로자 직업복귀율 65.5%를 달성할 계획입니다.

2015년 주요 성과



- 임직원
- 정부
- 시민단체(NGO)
- 근로자
- 사업주
- 산재지정 의료기관
- 협력사

고객중심의 맞춤형 통합서비스 운영고도화

맞춤형통합서비스 운영체계 개선

직장복귀가 상대적으로 취약한 중증 산재근로자들을 대상으로 2015년 들어 보다 강화된 재활서비스를 제공하였습니다. 기존에 중증환자에게도 제공되던 일반서비스를 경증환자에게만 제공하도록 분리시키고, 중증환자에게는 내일찾기서비스*와 맞춤지원서비스를 통해 보다 실질적인 사회·직업복귀를 지원하도록 체계를 정비하였습니다.

* 내일찾기서비스 : 재활전문가가 산재근로자의 요양초기부터 직업복귀까지의 요양·재활·보상 계획을 체계적으로 수립하여 지원하는 서비스

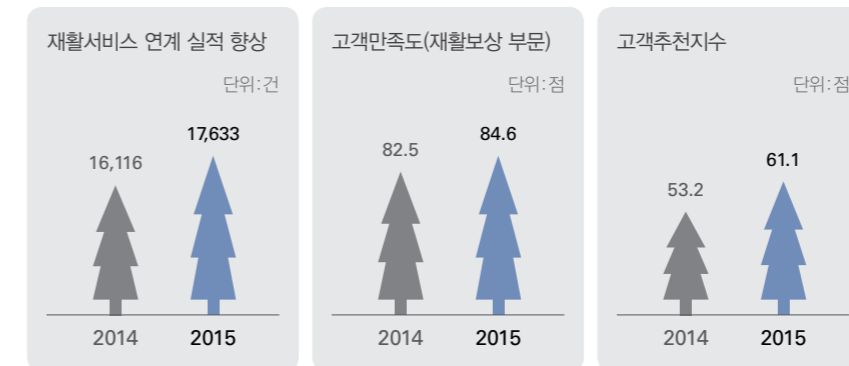
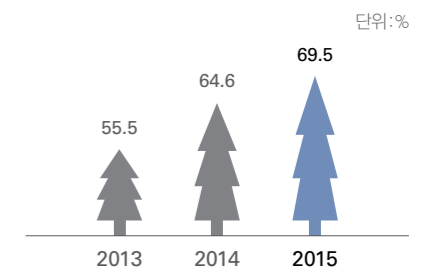
내일찾기서비스 선정기준 개선 및 대상자 확대

공단은 내일찾기서비스 선정 대상자를 확대하기 위해 상병군 위주의 기존 분류기준에 요양기간·진료구분 등을 추가적으로 포함하였습니다. 그 결과 2015년 내일찾기서비스 우선상담대상자 수는 22,439명으로, 전년대비 750명이 증가하였습니다.

재활서비스지원체계 효율화 및 품질 제고

공단은 재활서비스의 품질향상을 위해 공급자 중심의 서비스 제공체계에서 수요자 맞춤형 재활서비스체계로 재편하였으며, 요양·상담서비스 이용 후 지역사회 재활서비스 기관들을 쉽게 이용 할 수 있도록 '재활지도희망맵(map)' 콘텐츠를 강화하였습니다. 또한 공단병원 8곳에 합동근무팀을 배치하여 요양·보상·재활서비스를 한 곳에서 이용할 수 있는 One-Stop 서비스를 제공하였습니다. 이에 따라 2015년 재활보상 부문 고객 만족도와 고객추천지수가 전년대비 각각 2.1점, 7.9점 상승하는 성과를 거두었습니다.

내일찾기 서비스 이용자 직업복귀율



요양·재활·보상

One-Stop 재활서비스 제공

의료·심리재활 및 산재복지사업

요양·재활서비스 개선 및 확장

공단은 산재근로자들의 적절한 요양과 조기 사회복귀를 촉진하기 위해 요양·재활서비스를 개선, 확장하고 있습니다. 2015년에는 복합부위통증증후군 인정기준을 국제 기준으로 개선하여, 상병 승인율이 전년대비 13.9%p 증가한 51.1%를 기록하였습니다. 또한 집중심리상담 기준을 확립하고 대상자를 가족까지 확대하는 등의 서비스 개선으로 2015년 산재근로자의 평균 사회복귀기간이 전년대비 6.9일 단축되었으며, 이는 48억원의 경제효과 창출에 해당합니다.

건강한 삶을 위한 지원 강화

공단은 산재근로자의 신체능력 회복을 위한 지원을 강화하였습니다. 집중재활치료서비스와 재활스포츠 활성화를 위해 제도를 개선하고, 예방관리제도의 증상별 적용대상을 확대하였습니다. 그 결과 2015년도 중증 장애율이 전년대비 0.2%p 감소하고, 예방관리 대상자의 재요양 감소로 연간 휴업급여 327억원, 요양급여 98억원의 절감 효과가 발생하였습니다.

산재복지서비스 강화

공단은 산재근로자의 행복한 가정을 위하여 금전적, 비금전적 지원을 하고 있습니다. 특히 2015년에는 산재근로자의 자립을 지원하기 위해 용자이자율을 2%로 인하하고, 자녀들을 대상으로 고등학교 장학서비스(장학금, 멘토링 등)를 확대 제공하였습니다. 또한 산재로 어려움을 겪는 가족들에게 영화관람, 여행지원, 상담 등의 가족화합프로그램을 지원하고 있습니다. 그 결과 2015년 생활안정자금 용자 건수와 장학서비스 제공률이 전년대비 각각 4.2%, 8.1%p 증가하였습니다.



장학생 해외문화 체험캠프

가족화합 프로그램

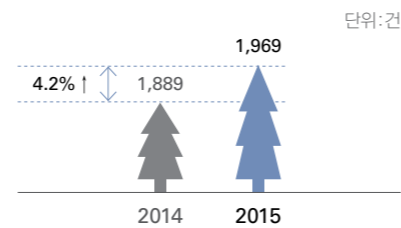
사회복귀기간

97.2일

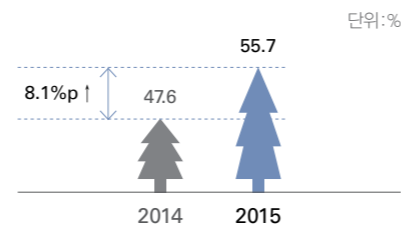
전년대비 6.9일 단축

48억원 경제효과창출

생활안정자금 용자 건수



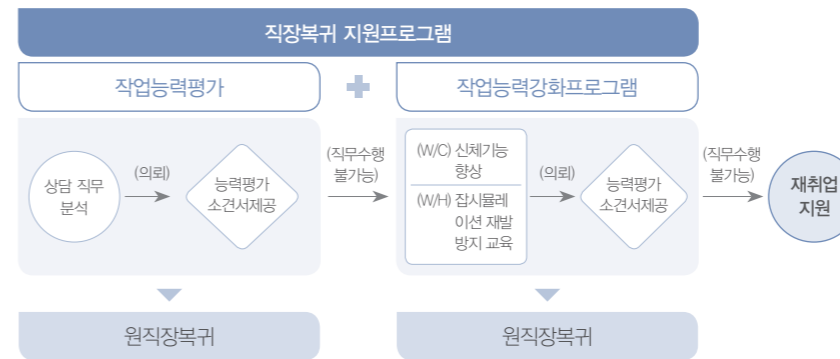
장학서비스 제공률



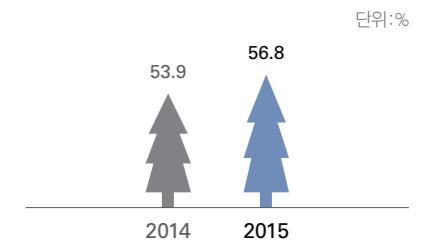
직업 복귀지원

산재근로자 새 일자리 찾아주기

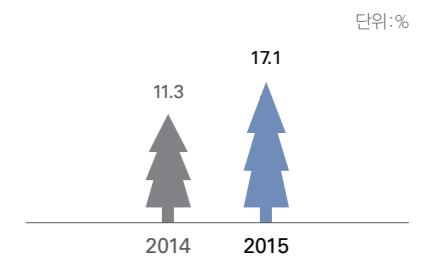
산재근로자의 안정된 일자리 복귀를 위해 2015년 취업설명회 개최와 채용박람회 참가를 확대하고, 맞춤형 일자리 제공 협업기관 7개소를 추가 발굴하였습니다. 또한 직업훈련·창업지원 제도를 개선하고, 구직자 DB 구축을 통해 취업 알선의 효율성을 제고하였습니다. 2015년 산재근로자 직업복귀율과 재취업률은 전년대비 각각 2.9%p, 5.8%p 향상되었습니다.



산재근로자 직업복귀율



산재근로자 재취업률



원직장 복귀를 위한 지원 강화

소규모 사업장의 원직장 복귀율이 35.3%로 대규모 사업장에 비해 낮고, 타 직장으로 취업하기에는 직무역량의 한계로 인한 어려움이 있었습니다. 이에 공단은 20인 미만 사업장이 산재근로자의 복귀를 전제로 대체인력을 고용할 경우 인건비를 지원하였습니다. 또한 산재근로자를 복귀시킨 소규모 사업주를 대상으로 직장복귀지원금 지급 시 미납보험료 자동충당 후 차액을 지급하여 편의를 향상시켰습니다.

재활사업 제대로 알리기

공단은 요양 초기에 모든 재활정보를 제공하던 것에서 벗어나, 산재근로자들이 요양 단계로 필요한 재활정보를 쉽게 접할 수 있도록 홍보 프로세스를 개선하였습니다. 재해 발생이 빈발하고 직장복귀가 저조한 소규모 사업장을 방문을 통해 직장복귀제도를 홍보하고, 재활소식지 「희망나무」의 재활 공감사례를 강화했습니다. 2015년 재활지원서비스 체감도는 68.5점으로 전년대비 2.8점, 공단 인지도는 36.5%로 전년대비 4.2%p 증가하였습니다.



「희망나무」 2015 국제 비즈니스 대상 PR부문 공공서비스 분야 은상 수상



공단의료사업

공단의료사업이 왜 중요한가?

공단직영병원 운영사업의 목적은 산재근로자에게 치료부터 재활까지의 맞춤형 의료서비스를 제공하여 직장으로 조속히 복귀하도록 하는 데 있습니다. 그러나 사업의 수익성이 확보되지 않는 경우 근로자에 최적화된 의료서비스를 지속하는데 차질이 생길 우려가 있습니다. 이에 공단은 대내·외 사업여건 분석을 통해 공단의료사업의 중장기 전략을 수립하고 선순환 수익구조로 전환하여 지속가능성을 강화해 나갈 것입니다.

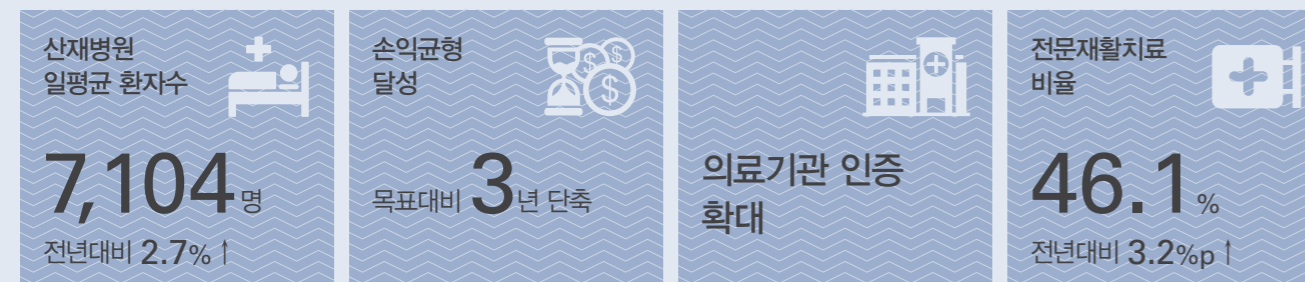
지속가능경영을 위한 공단의료사업 전략

근로복지공단은 '신뢰받는 공공 산재의료 No.1, 자립경영기반 공공병원 No.1'이라는 성과 목표를 달성하기 위한 중장기 로드맵을 수립하였습니다. 2015년에는 의료환경 개선과 산업보건 사업 운영체계를 정비하여 산재보험자 병원 역량을 강화하고, 경영손익 균형을 달성하는 등 경영효율화를 통해 산재보험자 병원 자립기반의 토대를 다졌습니다.

향후 계획

공단은 2020년까지 글로벌 수준의 재활전문 의료기관을 목표로 산재 의료전달체계를 구축할 것입니다. 또한 산재 모병원을 건립·운영하고, 급성기 진료기능과 선진재활의 연계를 통해 산재보험자 병원의 안정적인 자립기반을 구축할 것입니다. 예산, 인력 등의 조직자원을 적시적소에 배분하고 모니터링과 성과평가를 통해 사업의 실효성을 지속적으로 확보할 것입니다.

2015년 주요 성과



- 임직원
- 정부
- 시민단체(NGO)
- 근로자
- 사업주
- 산재지정 의료기관
- 협력사

산재보험자 병원 자립기반 구축사업

의료 인프라 확대와 전달체계 편의성 강화



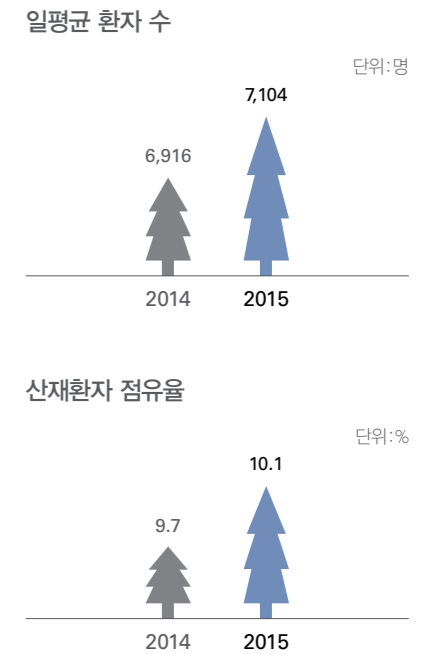
공단은 인프라 투자와 의료전달체계의 편의성을 강화하여 선순환 수익구조로의 전환을 추진했습니다. 10개 병원의 시설을 개선하고 하지로봇보행기 등 신규장비 도입을 통해 보다 최고 수준의 설비를 제공하고, 원스톱 산재요양서비스 등 의료전달체계를 단순화하여 환자의 편의성을 향상시켰습니다. 2015년 산재병원의 일평균 환자 수는 7,104명으로 전년대비 2.7% 증가하였습니다.



중력조절 보행재활시스템



무중력 감압치료기



의료사업 제도개선

공단은 의료사업 제도를 개선하여 서비스 품질 및 수익성 제고의 토양을 다졌습니다. 분기별로 저성과 기관에 대해 경영진단과 코칭을 제공하여 경영품질의 개선을 유도하고 협진, 응급진료 등의 포상제도 강화를 통해 더 많은 환자를 대상으로 효과적인 의료서비스를 제공하도록 유인을 부여했습니다. 연차휴가 사용 촉진은 10억원의 미지급 수당을 절감하고 일과 삶의 균형을 지원하는 효과를 거두었습니다.

효율적인 경영을 위한 시스템 개선

공단은 의료 환경변화에 신속하게 대응하고 경쟁력을 더욱 강화할 수 있도록 병원장 중심의 책임경영을 강화하였습니다. 행정 및 재정상의 자율성을 부여하되, 연봉조정 등 성과에 따른 책임 범위를 확대하였습니다. 또한 의약품 및 의료장비의 수급관리 시스템 개선과 병원 유휴공간을 활용한 환자편의시설 운영으로 수익을 개선하였습니다.

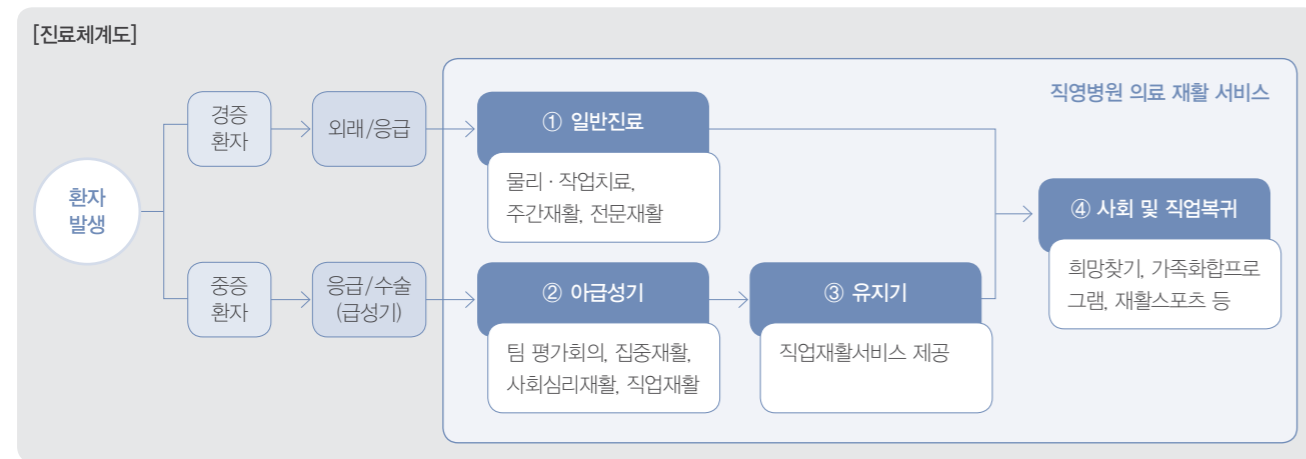
산재보험자 병원 역량 강화사업

통합의료재활서비스

공단은 산재환자의 특성을 고려하여 요양초기부터 직업재활까지 팀어프로치(team approach) 서비스를 제공하는 '통합의료재활서비스'를 제공합니다. 재활단계에 따른 체계적 관리와 함께 진폐환자, 근골격계 질환자 등 유형별 맞춤형 운동프로그램을 지속적으로 개발하여 효과적인 재활을 돕고 있습니다.



재활치료



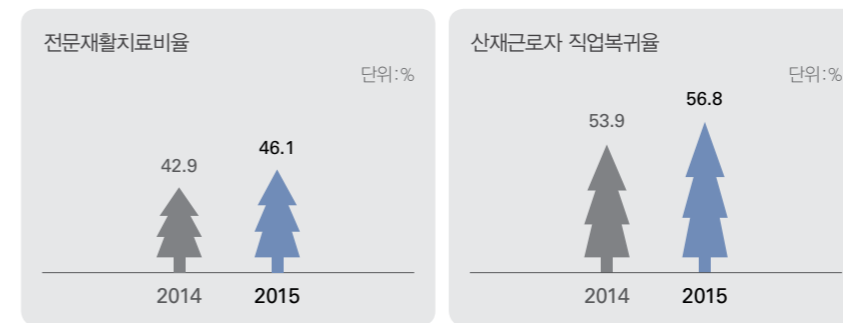
공단은 중장기 로드맵의 지속적인 이행을 통해 2020년까지 모든 근로자를 대상으로 보험을 적용해 나갈 것입니다. 발빠른 고객 니즈 파악으로 서비스 품질을 개선하고 정보통신기술(ICT) 기반의 부과·징수시스템을 통합 운영하는 등 최고 품질의 서비스로 사회 안전망 강화에 기여하겠습니다.

산재의료재활 선도

공단은 공공병원으로서 민간병원이 기피하는 의료서비스에 적극적으로 대응하고 있습니다. 2015년 중동호흡기증후군(메르스)의 출현 시에는 안전관리 매뉴얼에 따라 자체 비상대책본부를 편성하는 등 선제적인 조치를 시행했습니다. 공단이 설치한 메르스 선별진료소에서 총 362명이 진료를 받았고 의심환자 11명이 내원하였으나 확진환자는 발생하지 않는 등 전염병 감염예방 청정병원을 유지할 수 있었습니다.

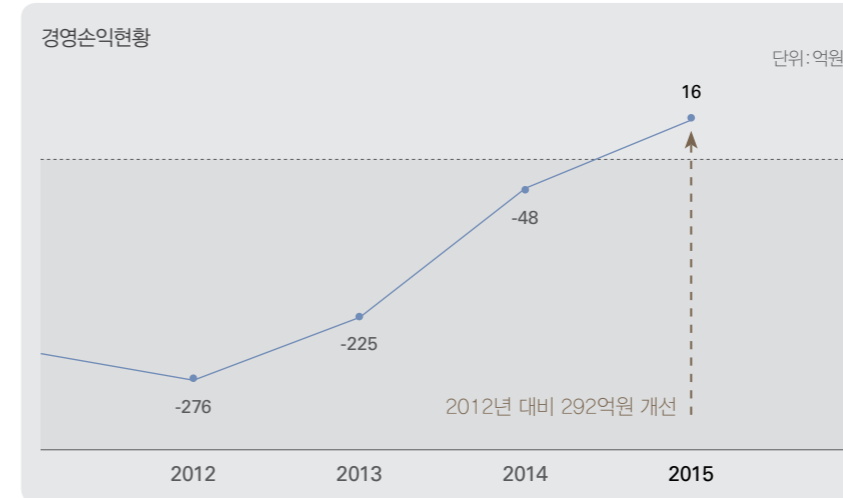
아급성기·유지기 진료 강화

공단은 통합재활서비스의 핵심인 아급성기와 유지를 중심으로 개선을 추진했습니다. 모든 아급성기 산재환자를 팀 평가회의 대상에 포함시키고 고난이도 아급성기 외상의료 시스템을 보유한 서울대병원의 협력으로 아급성기 재활시스템을 구축하였습니다. 유지기 환자의 직업재활 서비스와 직업능력 강화 프로그램 대상 기준 확대는 더욱 원활한 사회·직업 복귀를 도울 것입니다. 2015년 전문재활치료비율과 산재근로자 직업복귀율은 전년대비 각각 3.2%p, 2.9%p 상승하였습니다.



환자 중심의 의료서비스 품질 개선

공단은 환자들이 만족하고 이용할 수 있는 병원을 만들기 위해 입원실과 급식 품질을 대폭 개선하였습니다. 6인실 위주의 병원실에서 4인실 위주로 병상을 개선하여 4인실 점유율이 전년대비 10.9% 상승하였습니다. 급식환경도 개선하여 급식단가를 482원 인상한 4,180원으로 조정하여 식단의 질을 높였습니다. 선순환 수익구조로의 전환을 위해 공단의 역량을 결집한 결과 2015년 공단의료사업의 손익은 전년대비 64억원 증가한 16억원으로 손익균형 시점을 목표 대비 3년 단축할 수 있었습니다.



경영손익 균형 조기 달성

목표 대비 3년 단축

산재·고용 보험 가입·부과사업

산재·고용보험 가입·부과사업이 왜 중요한가?

산재·고용보험의 가입·부과업무는 보험사각지대를 축소하여 사회안전망을 강화하는데 목적이 있습니다. 산재·고용보험을 가입하지 못한 취약계층을 지원하기 위해서는 촘촘한 가입시스템을 통한 수혜자 범위 확대와 맞춤형 홍보전략이 필요합니다. 향후 경기불황으로 인해 보험재정확보의 어려움이 발생할 수 있어 보험재정건전성이 갖는 중요성도 더욱 커지고 있습니다.

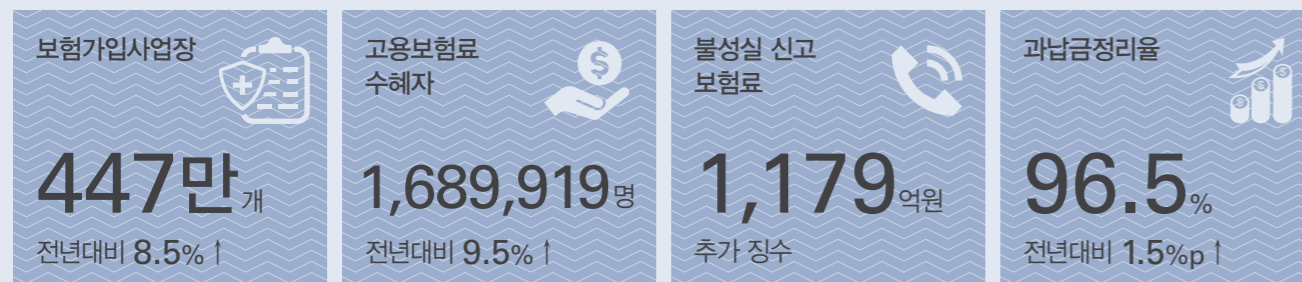
지속가능경영을 위한 산재·고용보험 가입·부과사업 전략

근로복지공단은 보험 수혜대상 확대, 보험료 부과 징수 기반 강화, 보험사업의 효율적 운영 지원을 3대 성과목표로 삼고 중장기 로드맵에 따라 실행과제를 관리합니다. 2015년에는 보험적용 범위 확대와 사각지대 해소를 추진하고, 보험료 정산 시스템과 서비스 제도를 개선하였습니다. 이를 통해 전년대비 보험가입사업장 수 8.5%, 과납금정리율 1.5%p, 외부고객만족도 3.6%p가 향상되는 성과를 거두었습니다.

향후 계획

공단은 중장기 로드맵의 지속적인 이행을 통해 2020년까지 모든 근로자를 대상으로 보험을 적용해 나갈 것입니다. 발빠른 고객 니즈 파악으로 서비스 품질을 개선하고 정보통신기술(ICT) 기반의 부과·징수시스템을 통합 운영하는 등 최고 품질의 서비스로 사회안전망 강화에 기여하겠습니다.

2015년 주요 성과



- 임직원
- 정부
- 시민단체(NGO)
- 근로자
- 사업주
- 산재지정 의료기관
- 협력사

가입촉진 및 고용정보 구축사업

산재·고용보험 취약계층 적용 범위 확대

근로복지공단은 취약계층의 생활을 보장하기 위해 산재·고용보험서비스 수혜자의 범위를 확대하고 있습니다. 2015년에는 비전형 근로계층과 보험사각지대 취약계층을 보험 적용 범위에 포괄하기 위한 중장기 로드맵을 수립하였습니다. 이를 통해 2020년까지 3개 특수 직종 근로자(대출모집인·신용카드 모집인·전속 대리운전기사), 가족종사자, 해외파견자, 예술인 등 약 70만 명이 점진적으로 산재·고용보험서비스를 적용받게 될 예정입니다.

[취약계층 산재·고용보험 서비스 기대 수혜자]



민간 협력 및 공공정보 확대



근로복지공단은 공공부문 주도의 산재·고용 보험가입 한계를 극복하고자 민간부문의 협력을 강화하였습니다. 대규모 기업을 중심으로 자발적 가입을 독려하고, 시민모니터링단 활동 및 보험 가입 사업장 정보 확대 등으로 공익신고를 활성화하였습니다. 또한 유관 기관 가입정보입수를 320만건으로 확대하여(전년대비 59만건 증가), 115만개소의 신규 가입을 창출하였습니다. 이러한 사각지대 해소 활동으로 2015년 보험 가입사업장 수는 447만개소로 전년대비 8.5% 증가하는 성과를 거두었습니다.



시민모니터링단 발대식

고용보험료 지원을 통한 저임금 근로자 가입 촉진

근로복지공단은 고용보험료 지원사업을 통해 저임금 가입자의 산재·고용 보험가입을 촉진하고 있습니다. 특히 2015년에는 기준보수 상향조정을 통한 지원대상범위를 기준보수 140만원 미만까지 확대하여 가입을 촉진하였습니다. 그 결과 2015년 보험료 지원 수혜자 수와 지원액이 전년대비 각각 9.5%, 10.8% 증가하였습니다.

고용보험료 수혜자

1,689,919 명
전년대비 9.5% ↑

ISO 26000 이행수준 진단 지표에 '사회보험 가입 의무' 포함

국제표준화기구(ISO)가 2010에 발표한 사회적 책임에 대한 국제표준인 ISO 26000은 국제무역, 기업 투자와 평가 시 주요 지표로 널리 사용되면서 대기업뿐만 아니라 중견기업까지 확산 추세에 있습니다. 포괄적 권고 형식으로 기술되어 있는 ISO 26000을 보완하고 조기에 쉽게 적용하기 위해, 국가기술표준원과 한국표준협회는 「ISO 26000 이행수준 진단 지표」를 개발하여 보급하고 있습니다. 2016년 6월, 근로복지공단은 양 기관과 공동으로 진단 지표에 '사회보험 가입 의무'를 포함한 개정판을 발표하였습니다. 대기업 등 원청기업이 해당 지표를 충족하기 위해서는 사내 임시직, 비정규직 근로자에게도 사회보험을 가입하도록 하고, 중소기업협력업체와 소속 근로자들이 사회보험 수혜를 받을 수 있도록 제도적 절차를 두어야 합니다.

보험료부과·징수사업

보험료성실신고·납부체계 강화

공단의 보험료의 신고·납부 강화를 위해 고객 관점의 홍보를 강화하고, 보험료 납부 시간 연장, 모바일 및 신용카드 포인트 납부 확대 등 납부편의성을 제고하였습니다. 또한 보험료 부과 및 정산체계를 강화하여 보험료 부과 단절·보수총액 미신고 사업장 정산 확대·보험료 불성실 신고 조사를 강화하였습니다. 2015년 법정기한 내 보험료 신고율이 전년대비 0.6%p 증가하고, 누락보험료 1,177억원을 추가 징수하는 성과를 거두었습니다.

반환시스템 개선을 통한 국민권익 보호

공단은 과오납금 반환에 대한 소비자의 신속한 처리 니즈가 증가함에 따라 유선 반환 신청 대상을 전 사업장의 95%까지 확대하고, 업무프로세스를 효율화하였습니다. 또한 은행과의 전략적 제휴를 통해 폐업 법인 과납금 403억을 안정적으로 환급받을 수 있도록 도왔습니다. 그 결과 2015년 과납금정리율은 96.5%로 전년대비 1.5%p 상승하였습니다.

산재보험료를 체계 개선으로 안전한 일터 조성

근로복지공단은 지속적으로 발생하는 산업재해를 예방하기 위해 50인 미만 제조업 사업장의 재해예방활동을 평가하여 다음연도 산재보험료를 최대 20%까지 인하해 주는 '산재 예방요율제도'를 운영하고 있습니다. 또한 개별실적요율 적용대상을 건설업 20억원 이상, 건설업 외 10명 이상의 사업장으로 확대 적용하여 소규모 사업장의 재해예방 활동을 촉진하였습니다. 이로써 2015년 1,930명의 재해를 감소시키고 1,504억원의 손실을 예방하는 효과를 거두었습니다.

[산재보험료를 개선 통한 재해예방 성과]

구분	요율 인하사업장	보험료 경감	재해자 감소	손실 예방액
합계	94,167개소	658억원	1,930명	1,504억원
산재예방요율	25,137개소	125억원	757명	590억원
개별실적요율	69,030개소	533억원	1,173명	914억원

불성실 신고 보험료

1,179억원 추가 징수

과납금정리율

96.5%

전년대비 1.5%p ↑

가입·부과 관리사업

보험료 납부내역 원스톱 서비스

종합소득세 신고 시, 근로자들이 보험료 납부내역 발급을 위해 직접 공단을 방문하거나 팩스를 신청해야 하는 등 절차가 복잡하였습니다. 이에 공단은 기존의 보험료 납부내역 5단계 발급절차를 1단계로 간소화하여 국세청 홈택스에서 간편하게 원스톱으로 조회하고 발급할 수 있도록 하였습니다. 이는 2015년 정부 3.0 우수사례로 선정되어 고용노동부장관상을 수상하였습니다.

[보험료 납부내역 간소화]

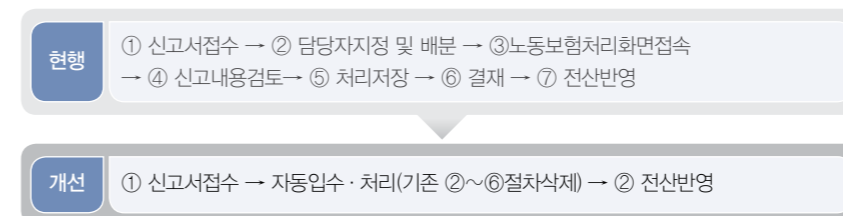


제도개선을 통한 대국민 서비스 품질 향상

근로복지공단은 제도개선을 통해 서비스 품질을 적극적으로 향상시키고 있습니다. VOC·현장 직무조사 의견·각종 제안·현장 토론 등을 통해 101개 과제(단기 50개, 중장기 51개)를 발굴하고, 전담조직인 제도개선팀을 운영하여 추진의 실효성을 확보했습니다. 그 중 가입·완납 증명원 서면발급폐지 등 2015년 총 50개 과제의 개선을 완료하여, 고객 불만이 20% 감소하고 인력 44.2명 및 예산 209백만원의 행정비용이 절감될 것으로 기대됩니다.

고용정보 신고 프로세스 개선

부과고지제도 도입 이후 급증한 민원서류 업무에 따른 직원의 업무 부담 가중으로 민원서류처리가 지연되는 이슈가 발생하였습니다. 이에 따라 공단은 자동 입수·처리 방식을 도입하여 민원서류(고용신고서, 고용종료신고서, 일용근로내용확인신고서) 처리 절차를 1단계로 축소하였습니다(기존 6단계). 그 결과 업무량이 70% 경감됨에 따라 민원 업무 대응력을 강화하는 효과를 거둘 수 있었습니다.



행정비용 절감효과

인력 44.2명
예산 209백만원

고용정보 민원서류 업무량

70% 경감

복지연금사업

복지연금사업이 왜 중요한가?

우리 사회는 2026년 초고령 사회에 진입할 것으로 전망될 만큼 고령화와 노년부양비율이 빠른 속도로 증가하여 노후 불안이 심화되고 있습니다. 또한 기업 간 복지격차·저소득·임금체불·퇴직 등은 근로자의 경제적 자립도를 약화시키는 요인입니다. 취약근로계층의 생계와 노후 안정을 지원하는 복지연금사업은 근로자 사회보장서비스 기관이라는 공단의 설립 목적과 직결되어 있습니다.

지속가능경영을 위한 복지연금사업 전략

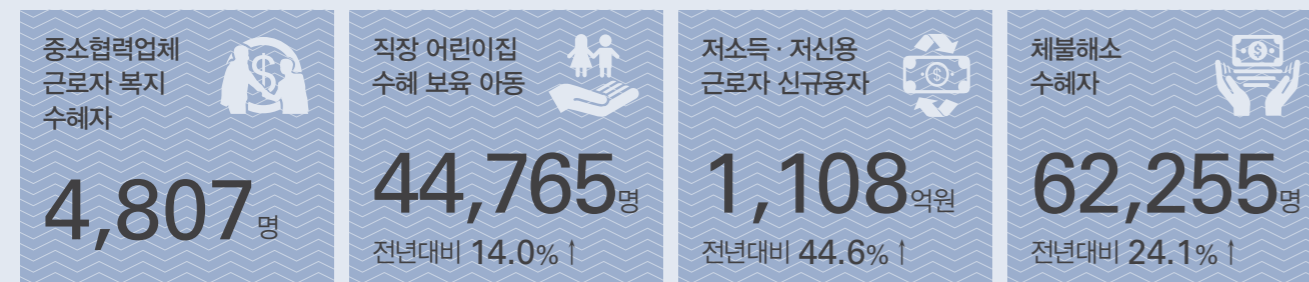
근로복지공단은 복지연금사업의 중장기 로드맵을 수립하고, 3대 전략과제로 사회자원 활용을 통한 기업 근로복지 지원, 고용연계성이 높은 공공근로복지 사업구조 및 서비스로의 재편, 수혜 사각지대 해소를 통한 취약계층 생계 보호를 추진합니다. 2015년에는 대기업과의 협력을 통해 중소기업 사내근로복지기금 지원사업을 도입하고, 지자체 협업을 통해 중소기업의 공동직장어린이집 조성을 지원하는 등 고용시장의 복지격차를 완화하는데 기여하였습니다.

향후 계획

근로복지공단은 중장기 로드맵을 지속적으로 실행하여 근로자의 안정된 생활보장에 기여하고자 합니다. 2020년까지 사내근로복지기금과 직장어린이집 수혜사업장을 각각 1,000개, 3,331개로 확대하고 중소기업 EAP 지원을 15,300건까지 늘리겠습니다. 또한 체불임금해소율은 2018년까지 35%로 향상시키고 공공형 퇴직연금기금을 도입하는 등 기업의 복지수준을 향상시키고, 취약근로계층의 생계 보호를 강화해 나가겠습니다.

- 임직원
- 정부
- 시민단체(NGO)
- 근로자
- 사업주
- 산재지정 의료기관
- 협력사

2015년 주요 성과



기업의 근로복지 환경증진

사내복지길라잡이 역할 수행

근로복지공단은 300인 미만의 중소기업을 대상으로 사내복지수준을 향상시키기 위해 안내와 상담서비스를 제공합니다. 2015년부터는 지원의 실효성을 높이기 위해 전년대비 28.7% 증액한 5.3억원의 예산을 확보하고, 모니터링을 통한 성과분석체계를 마련하였습니다. 2015년 사내복지 도입 지원 사업장은 전년대비 7.2% 상승한 3,023개입니다.

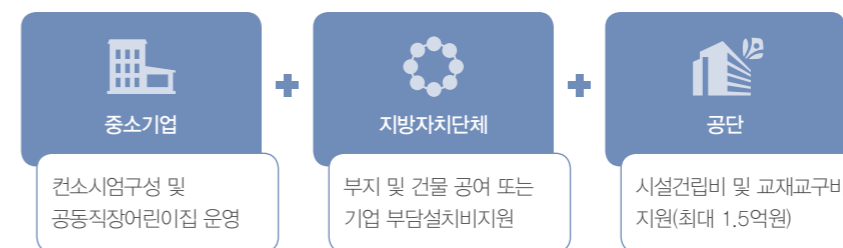
새로운 복지기금 모델 도입

대기업과 중소기업의 사내근로복지기금 설립률 격차가 심화됨에 따라, 공단은 대기업이 중소기업협력업체를 지원하는 방식의 '사내복지기금지원사업'을 새로이 마련하였습니다. 2015년 16개 대기업이 참여한 결과 147개 중소기업협력업체의 근로자 4,807명이 총 2.1억원의 복지수혜를 입었습니다.

직장어린이집 확충

아동학대 등 국내 보육서비스의 질적 개선이라는 이슈가 대두됨에 따라, 공단은 최고 수준의 직장보육서비스를 구축하고자 노력하였습니다. 공단어린이집은 20년의 운영 노하우를 바탕으로 표준매뉴얼, 맞춤교육, 성과공유 등을 통해 전국 최상위 평가인증을 획득하였습니다. 지자체와의 협업도 확대하여 중소기업 공동직장어린이집 설치 지원을 통해 전년대비 총 93개소, 이용아동 수 5,500명이 증가하는 성과를 거두었습니다.

[공동-지자체 협업기반 중소기업 직장어린이집 설치 지원]



사내복지기금 지원사업 중소기업협력업체 복지 수혜 근로자

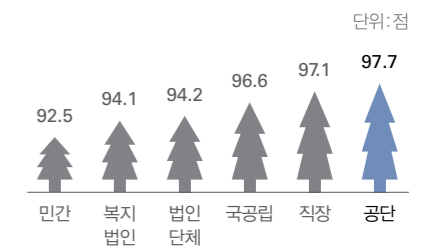
4,807명

직장어린이집 보육아동

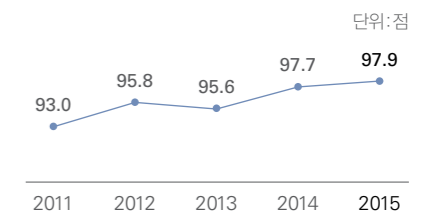
총 **44,765**명

전년대비 14.0% ↑

어린이집 평가인증점수



공단어린이집 자체고객만족도(CSI)



충청남도, 상공회의소, 근로복지공단 중소기업 직장어린이집 설치지원 업무협약식



서울시, 금천구, 근로복지공단 서울디지털국가산업단지(G밸리) 공공립직장통합형 어린이집 개원식

근로자금융 및 여가활동지원 강화

저소득·저신용 근로자 금융지원 강화

근로복지공단은 취약근로계층의 생활안정을 위해 저소득·저신용 근로자를 대상으로 금융지원을 확대하고 있습니다. 2015년에는 융자한도를 2천만원으로 2배상향하고 금리를 0.5%p 인하하여, 저소득근로자의 1인당 금리부담액을 13만원 경감시키는 효과를 거두었습니다.

사회이슈대응 긴급 지원 실시

공단은 사회적 재난으로부터 근로자의 일하는 삶을 신속하게 보호하기 위해 긴급지원을 실시하였습니다. 2015년에는 메르스와 가뭄으로 인해 영향을 받은 저소득 근로자를 대상으로 240억원 규모의 긴급 융자 예산을 지원하였습니다. 공단의 긴급 지원 노력은 2015년 기획재정부 복권기금사업의 성과평가 1위에 선정되는 등 대외적인 인정을 받고 있습니다.

근로자 업무저해요인 해소

최근 감정노동자 등 취약한 근로여건에 종사하는 근로자의 업무저해요인에 대한 체계적인 대응 필요성이 대두되었습니다. 근로복지공단은 EAP(Employee Assistance Program)를 통해 근로여건이 취약한 핵심타깃을 설정하여 집중적인 상담을 실시하고 있습니다. 2015년에는 근로자 상담횟수를 7회로 2회 상향하고 기업 집단상담 지역을 충청·제주까지 확대하여 전년대비 13.4% 늘어난 9,497건의 상담을 제공할 수 있었습니다.

[타깃별 업무저해요인 해소 추진내용]

핵심타깃	감정근로자	여성근로자	기업상생	일·가정양립
상담대상	· 콜센터 · 서비스직	· 이주여성근로자	· 파견 및 자활근로자	· 부부 및 자녀문제
추진내용	· 스트레스 측정 및 진단 · 감정 코칭, 갈등해소	· 여성비율 높은 기업상담 · 서울글로벌센터협업	· 대기업 및 공기업 파견 · 새로 일하기 센터 협업	· 부부소통프로그램 · 슈퍼 대디감성 코칭

여가활동 지원

공단은 여가활동 지원제도를 개선하여 근로자들의 삶의 질을 향상시키고 있습니다. 퇴직연금 가입자 우대제도를 폐지하여 대상자 선정의 합리성을 제고하고, 문화예술제 참가접수 채널의 확대로 접수 편의성을 증대시켰습니다. 2015년 휴양콘도 이용박수와 문화예술제 참가자수는 전년대비 각각 6.8%, 16.3%가 증가하는 등 긍정적인 호응을 얻었습니다.



근로자문화예술제

저소득·저신용 근로자 신규융자

1,108억원

전년대비 44.6% ↑

EAP효과분석

심리적위험도 8.7 점 ↓

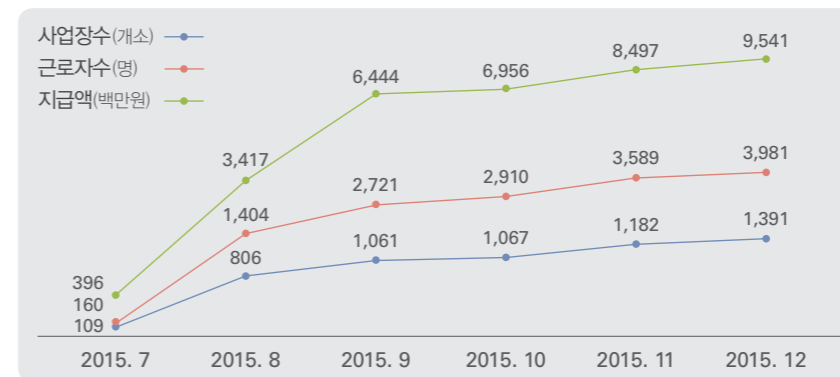
총노동손실 7.24h ↓

임금체불 및 퇴직근로자 생계보호

체불해소 수혜범위 확대

일시적 경영악화는 임금체불 원인의 56.3%를 차지합니다. 그러나 기존의 체불해소제도는 도산사업장 퇴직근로자만을 인정하고 있어, 가동사업장의 퇴직근로자는 사각지대에 놓여 있었습니다. 2015년 7월, 공단은 가동사업장에서 퇴직한 체불근로자를 대상으로 300만원까지 지급하는 소액체당금제도를 도입하여, 6개월 만에 체불임금 근로자 1.5만명의 체불액 352억원을 해소하는 성과를 거두었습니다.

[소액체당금 지급 실적]



체불청산지원 사업주 용자제도 활성화

체불청산지원 사업주 용자제도는 임금체불을 청산할 의지가 있는 사업주에게 용자를 제공하여 부담을 줄여주는 제도입니다. 공단은 용자 범위를 기존의 퇴직근로자에서 재직근로자까지 확대하고 용자횟수제한 폐지 및 용자금리 0.3%p 인하를 시행하여 사업주의 체불청산 의지를 촉진시켰습니다. 2015년 용자제도 수혜자 수는 863명으로 전년 대비 61% 증가하였습니다.

30인 이하 중소기업 퇴직연금제도가입 증대

공단은 30인 이하 중소기업의 퇴직연금가입 증대를 위해 파트너 은행과의 협업과 공단 사업의 연계를 추진하여 홍보 채널을 확대하였습니다. 2015년 퇴직연금제도 가입사업장 수와 가입근로자 수는 전년대비 각각 24.4%, 42.3% 증가하여 보다 많은 근로자의 노후를 지원할 수 있게 되었습니다.

공공형 퇴직연금기금제도 도입 추진

공단은 취약계층을 위한 공공형 퇴직연금기금제도를 설계하여 퇴직연금 의무가입제도의 도입 시기를 대비하고 있습니다. 제도가 시행되면 가입 여력이 부족한 중소기업의 재정을 지원하고 중소기업 퇴직연금을 공적기금형태로 조성하여 수익률을 제고하게 됩니다. 적립금은 도입 후 10년 내 26조원을 확보하게 되어 취약계층의 노후생활 안정에 기여할 것으로 기대됩니다.

총 체불해소 수혜자

62,255명

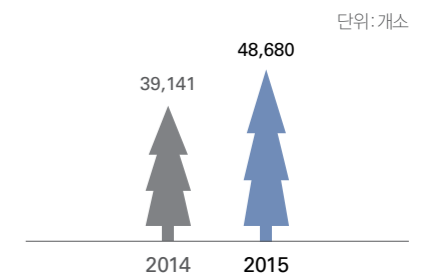
전년대비 24.1% ↑

총 체불해소 지급액

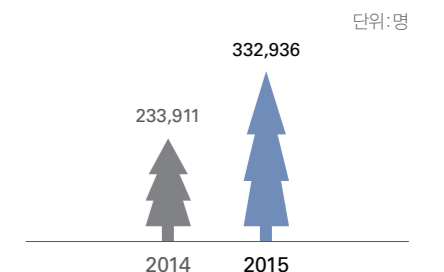
2,979억원

전년대비 13.2% ↑

30인 이하 중소기업 퇴직연금제도 가입사업장



30인 이하 중소기업 퇴직연금제도 가입근로자





지속가능경영 성과

Social Responsibility

- 48 일하고 싶은 문화 조성
- 52 동반성장
- 54 지역사회 지원
- 60 녹색경영

일하고 싶은 문화 조성

일하고 싶은 문화 조성이 왜 중요한가?

합리적인 조직 운영과 임직원들의 역량 수준은 조직의 경쟁력을 좌우하는 요소입니다. 사회적으로는 일과 가정의 균형에 대한 기대, 임직원으로부터는 공정하고 투명한 인사제도에 대한 요구가 증가하고 있습니다. 공단은 이러한 경영여건을 조직설계에 반영하여 임직원들이 일하고 싶은 문화를 조성하고 있습니다.

지속가능경영을 위한 일하고 싶은 문화 조성 전략

공단은 'Vision2020 달성을 위한 최적의 조직·인적자원 및 성과관리체계운영'을 2015년 성과목표로 수립하고, 4대 전략방향을 수립하여 실행하였습니다. 합리적 조직 및 인력관리·사회형평적 균형인사 강화 및 일과 가정 양립지원·체계적 역량개발 및 인사관리 공정성·Comwel형 성과관리체계 고도화를 위해 8개 전략과제와 14개 실행계획을 수립하여 운영했습니다.

향후 계획

공단은 2015년 실행 성과에 대한 공유와 학습 프로그램을 바탕으로 추가적인 개선계획을 수립하였습니다. 합리적 조직 인력 관리·사회형평적 균형인사·성인지향적 인적 자원 개발활동을 강화하고, 내부공감대 기반 성과관리시스템을 효과적으로 정착시켜 나가겠습니다. 공단은 앞으로도 임직원들의 업무 만족도와 조직 경쟁력을 확대함으로써 대내외적으로 더욱 신뢰받는 기관으로 성장해 나가겠습니다.

- 임직원
- 정부
- 시민단체(NGO)
- 근로자
- 사업주
- 산재재정 의뢰기관
- 협력사

2015년 주요 성과

<p>한국HRD 최고경영자부문 대상 수상</p>	<p>신규직원 이직률</p> <p>3년 연속 감소</p>	<p>지역인재 채용 우수기관 선정</p>	<p>글로벌 스탠다드어워드 가족친화경영부문 대상 수상</p>	<p>청렴도 등급</p> <p>3등급 달성</p>
------------------------------------	-------------------------------------	----------------------------	---	---------------------------------

합리적 조직·인력관리

조직개선을 통한 대국민 서비스 강화

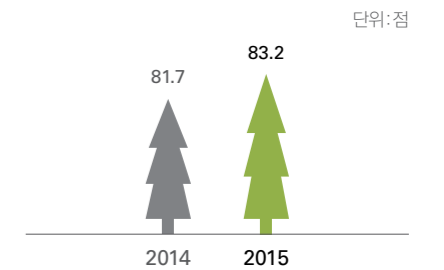
G4-PR8

공단은 2015년 조직을 개편하여 고객접근성과 인력 운영의 효율성을 향상시켰습니다. 여수, 순천지사 분리·평택지사 통합·울산고객지원센터를 신설을 통해 고객상담서비스의 효율성을 높이고 정보보안팀을 신설하여 고객정보관리의 체계성과 안정성을 강화하였습니다. 공공기관 개인정보보호 관리수준 진단 결과 95.99점으로 우수기관으로 선정되는 성과를 거두었습니다.

현장중심 인력 배분

공단은 핵심업무의 추진력을 향상시키기 위해 사업별 필요인력 64명을 추가적으로 확보하고 이 중 61명을 핵심업무에 배치하였습니다. 현장인력 비율은 전년대비 1%p 증가한 91.9%로 사업추진동력을 제고하는 발판이 되었습니다. 현장중심의 인력 배분 노력으로 2015년 정원배정에 대한 내부직원의 만족도는 전년대비 1.5점 상승한 83.2점을 기록했습니다.

정원배정에 대한 내부직원 만족도



고용의 형평성 제고

직무능력 중심의 인재 선발 프로세스 운영

스펙을 배제하고 직무능력 중심의 인재를 선발하기 위해, 공단은 NCS기반의 채용 시스템을 운영하고 있습니다. SME Survey*를 실시하여 채용과정의 일관된 평가요소를 설정하였으며, 외부인원 면접 참여율 25%로 전년대비 2배 확대하여 선발과정의 공정성을 강화했습니다. 그 결과 대졸 위주의 일반직 6급에 고졸인재 2명이 합격하고, 신규직원 이직률은 9.3%로 3년 연속 감소하는 성과를 거두었습니다.

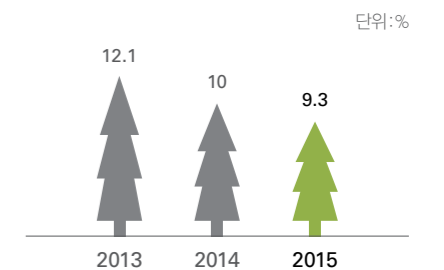
* SME Survey: Subject Matter Expert(직무전문가)를 대상으로 해당직무에 대한 직무요건 설문을 통한 직무정보 수집

사회형평적 고용기회 확대

G4-LA12

근로복지공단은 사회적 책임 이행을 위해 여성, 고졸자, 지역인재 등을 대상으로 사회형평적 고용기회를 확대했습니다. 특히 비교적 채용 비율이 낮은 울산지역을 대상으로 찾아가는 채용 설명회를 개최하여 울산지역인재 채용 비율이 전년대비 9.8%p 상승한 20.5%를 달성하는 성과를 거두었습니다.

신규직원 이직률



2015년 신입사원 울산지역채용 20.5%

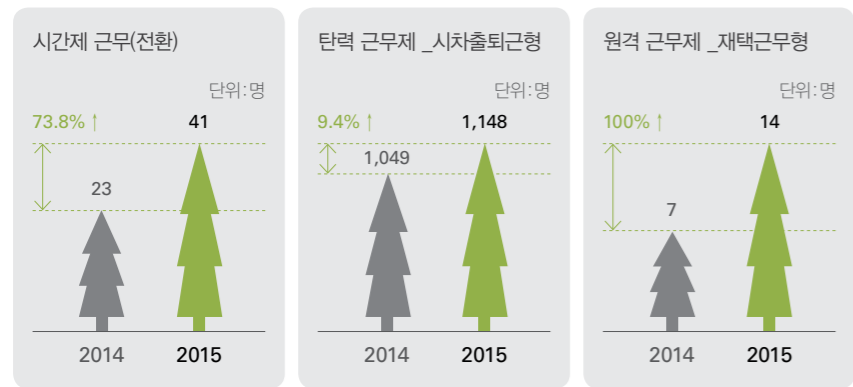
구분	내용	성과
여성	<ul style="list-style-type: none"> 인터넷 전형 시 경력단절여성 가점부여 여성 재취업 방안 인재뱅크 구성 	<ul style="list-style-type: none"> 여성고용률 60.4% (동종업종 평균 고용비율 47.2%)
고졸자	<ul style="list-style-type: none"> 일반직 6급 공채 고졸인재 채용 고졸 채용형 인턴 정규직 임용 인터넷 전형 시 고졸자 가점제 도입 	<ul style="list-style-type: none"> 고졸 채용형 인턴 17명 정규직 임용 고졸인재 채용 비율 6.5% (전년대비 1.4%p ↑)
지역인재	<ul style="list-style-type: none"> 울산지역 인재채용 방안 마련 및 찾아가는 맞춤형 채용 설명회 개최 	<ul style="list-style-type: none"> 울산 지역인재 채용 비율 20.5% (전년대비 9.8%p ↑)

일·가정 양립을 통한 행복한 일터 조성

유연근무제 개선

공단은 기존의 유연근무제도를 개선하여 임직원의 출퇴근 부담을 줄이고 일과 가정의 양립을 지원하고 있습니다. 비연고지형 시차출퇴근제도, 재택근무가능 업무 신규 발굴, 스마트워크센터 등의 시간선택제 활성화 방안을 시행하였습니다. 그 결과 시간선택제 전환 직원이 41명으로 전년대비 73.8% 증가하고, 공공부문 시간선택제 우수사례로 선정되는 성과를 거두었습니다.

[유연근무제 운영 실적]



가족친화경영 실천



근로복지공단은 '일가양득' 정책을 시행하여 가족친화적 근무환경을 조성합니다. 매주 수요일 '가족사랑의 날'을 운영하는 등 야근을 지양하고, 힐링 프로그램으로 업무 스트레스 해소를 돕습니다. 또한 외부업체와 협약을 맺어 임직원 가족들에게 숙박·항공 시설·건강검진 등 할인혜택을 제공하고, 임직원 고충처리 시스템을 운영하여 총 119건의 고충을 처리하였습니다. 공단은 2015년 글로벌스탠다드어워드 가족친화경영부문 대상을 수상하고, 공공기관 일·가정 양립 우수기관으로 선정되었습니다.



글로벌스탠다드어워드 가족친화경영부문 대상 수상

I·n·t·e·r·v·i·e·w...



“유연근무제는 매력적인 제도이지만 실질적으로 정착할 수 있도록 하기 위해서는 많은 고민이 필요합니다. 공단은 직원들이 유연근무제를 자연스럽게 활용할 수 있도록 다각적인 지원을 모색하고 있습니다. 정부에서 적극 권장하고 있는 전환형 시간선택제는 물론이고 탄력근무제, 원격근무제에 대한 직원들의 호응이 높아 뿌듯함을 느낍니다.”

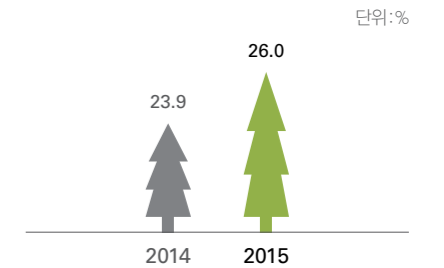
- 김진욱 과장(인사부)

양성평등적 조직문화 확산

양성평등적 승진 기회 확대

공단은 '2018년 여성 관리자 30% 양성 로드맵'을 수립하여 양성평등적 조직문화를 확산하고 있습니다. 여성 승진을 놓기 위한 마중물로서 경력개발 기회와 관리자·핵심보직·주요 위원회의 여성 비율을 확대한 결과 2015년 여성관리자 비율은 26%로 전년대비 2.1%p 증가하였습니다.

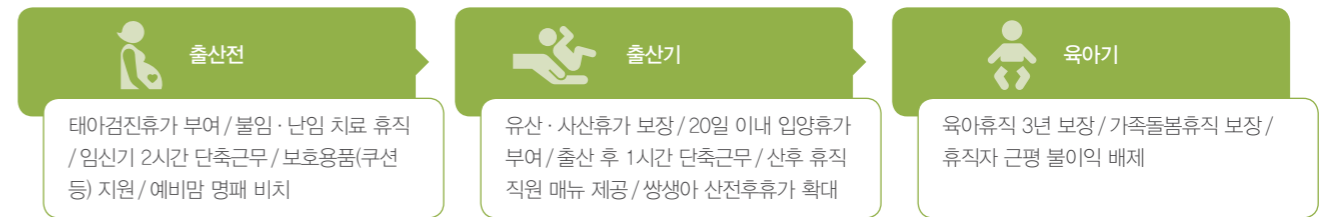
여성관리자 비율



여성친화적 복리후생제도

공단은 여성가족부의 인증을 받은 가족친화기관으로서 여성들이 일하기 좋은 근로 환경을 조성하고 있습니다. 출산 복리후생제도를 통해 출산전-출산기-육아기 단계별 맞춤형 모성보호제도를 지원하고, 재택근무와 시간선택제를 더욱 활성화하여 여성의 경력단절 방지를 지원합니다.

[출산직원 맞춤형 모성보호제도]

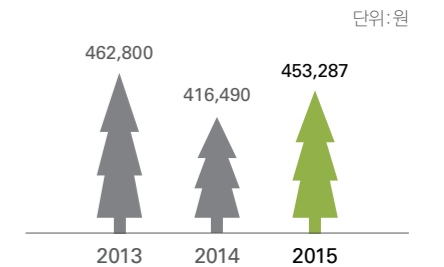


직원친화적 인사제도 개선 추진

상생의 노사문화구현

공단은 '공공기관을 선도하는 상생의 노사문화구현'을 목표로 삼고 노사 간의 갈등 예방과 파트너십을 증진하였습니다. 현안문제 해결을 위한 상향식·양방향 소통채널을 운영하고, 노사실무협의회 교섭을 10회 진행하는 등의 노력으로 임금피크제를 포함한 임금협약 체결을 분규 없이 달성할 수 있었습니다. 2015년 노사관계평가지수는 전년대비 2.5%p 상승한 82.7%를 기록하였습니다.

1인당 평균 교육예산

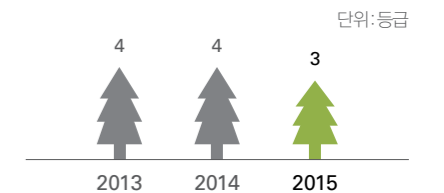


인재 역량 개발 강화



공단은 수요자 중심의 HRD운영체계인 '교육훈련 종합계획'을 시행하여 차세대 전문인재를 양성하고 있습니다. 2015년에는 사이버 직무교육 관리자 과정과 7급 직원 실무역량 향상교육을 신설하여 직무전문성을 개발하고, 1인당 교육 예산을 전년대비 5.8% 확대 편성하는 등 인재 양성을 위한 투자를 확대하였습니다.

청렴도 등급



성과·인사관리의 공정성 강화



공단은 성과·인사관리의 공정성을 강화하기 위해 제도를 개선하였습니다. 2015년에는 성과관리제도 아이디어 공모전 실시 등 직원 참여를 강화하고, 지표 난이도 평가와 비계량 보정계수 제도를 도입하였습니다. 또한 평가요소의 구체적 명시, 직급별 다면 평가 방식 강화, 인사발령 시 외부위원 참여 확대로 평가수용도가 전년대비 0.9점 상승한 83점을 기록하였습니다. 성과·인사관리의 공정성 강화는 공공기관 청렴도 3등급을 달성하는데 중요 요인이 되었습니다.



동반성장

동반성장이 왜 중요한가?

우월적 계약 지위를 갖는 업체가 협력사를 대상으로 불평등한 대우를 강요하는 소위 갑을문화가 사회적인 지탄을 받고 있습니다. 공단은 이렇게 협력사의 건전한 경영과 발전을 가로막는 행태를 근절함과 함께 상생적인 관계를 구축하고자 합니다. 나아가 사회보장기관으로서 중소기업 동반성장의 선도적 역할을 강화하여 우리 사회의 지속가능한 발전 생태계를 조성하는데 힘쓸 것입니다.

지속가능경영을 위한 동반성장 전략

공단은 '중소기업과 함께 성장하는 최고의 사회보장기관'이라는 비전 아래, 상생협력 전략체계와 핵심 성과지표를 설정하여 실효성 있는 동반성장을 추진합니다. 중소협력사와의 간담회를 통해 공정거래질서 확립을 위한 개선과제를 발굴하고, 성과공유제·중소기업제품 구매·고가의료장비 공동사용사업 등을 확대하는 등 다양한 방법으로 협력사들의 경쟁력을 지원하였습니다.

향후 계획

공단의 특성을 반영한 새로운 성과공유제 모델을 추가 개발·도입하고, 나아가 타 기관에 성과공유제 도입 절차 및 준비사항을 컨설팅하고 운영노하우를 전수하는 등 동반성장 인프라를 더욱 확대할 것입니다. 또한 중소기업 S/W 구매 및 분리 발주를 활성화하고, 하도급업체 대금지급 확인단계를 3, 4차까지 확대하여 공정거래질서를 강화하겠습니다.

- 임직원
- 정부
- 시민단체(NGO)
- 근로자
- 사업주
- 산재지정 의료기관
- 협력사

2015년 주요 성과

<p>중소협력업체 체감도</p> <p>90.9 점</p> <p>전년대비 7.2점 ↑</p>	<p>준정부기관 최초로 다자간 성과공유제 협약체결 및 성과공유 과제 등록</p> <p>22 건 등록</p>	<p>중소기업제품 구매율</p> <p>9.57 %</p> <p>공공구매 목표 대비 4.57% 초과 달성</p>
---	--	--

동반성장 커뮤니케이션 강화

대내외 동반성장 인식 확산

근로복지공단은 '중소기업과 함께 성장하는 최고의 사회보장기관'을 동반성장 비전으로 삼고, 2015년 공단미래경영포럼에 동반성장위원회 성과공유확산추진본부장을 초빙하는 등 직원들의 관심과 이해도를 제고하였습니다. 또한 2015년 울산이전 공공기관 간의 동반성장 실무협의회 개최를 주도하여, 노하우를 공유하고 협력방안을 논의하는 등 중소기업 동반성장의 선도적 역할을 수행하였습니다.



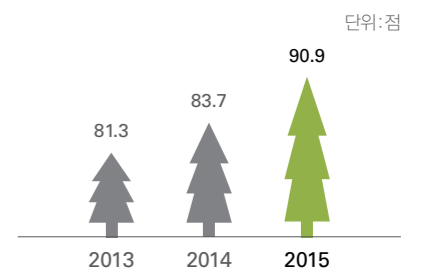
성과공유제 설명회

소속기관·협력사 간담회

G4-S08

공단은 동일유형 준정부기관 중 유일하게 매년 상·하반기 별도 전 소속기관과 중소협력사간 간담회를 진행하였습니다. 총 72건의 불공정 개선 과제를 발굴하고 조치하기 위해 노력한 결과, 공정거래·상생협력관계·동반성장 인식 등을 다루는 중소협력업체의 체감도가 전년대비 7.2점 상승한 90.9점을 기록했습니다.

중소협력업체 대상 자체 체감도 조사



중소기업과의 상생경영 실천

공유가치창출(CSV) 및 성과공유제 확대

G4-EC8

공단은 공유가치창출(CSV) 차원에서 소속병원의 의료장비를 지역 중소병원이 공동으로 사용할 수 있게 했습니다. MRI·CT 등의 고가장비가 부족하여 환자들이 이탈하고 있던 지역 중소병원의 수익 안정성 제고에 기여하는 전략이었습니다. 또한 중소기업 성과공유제의 전사적 확대를 목표로 설정하여 실시하고, 공단 특성을 반영한 새로운 성과공유제 모델을 도입했습니다. 22건의 성과공유제 등록 건수는 2015년 동일 유형 준정부기관 중 최다입니다.

제품구매를 통한 지역사회와 중소협력사 지원

G4-EC8, G4-EC9

공단은 정부 권장 정책인 중소기업제품 우선구매 이행을 위해, 내부 통합재정정보시스템에 등록된 중소협력 기업들의 제품을 우선적으로 구매하고 있습니다. 2015년 중소기업 제품 구매율은 9.57%로 공공구매 목표 대비 4.57% 초과 달성하였으며, 임직원 포상 시 온누리상품권을 지급하는 등 지역 전통시장을 활성화 하는 데에도 기여하고 있습니다.

[주요 공공구매 현황]

<p>중소기업 제품 구매율 (2015년 구매액: 110,457백만원)</p> <p>단위: %</p> <p>85.16 (2013), 85.29 (2014), 86.70 (2015)</p>	<p>여성기업 구매율 (2015년 구매액: 110,573백만원)</p> <p>단위: %</p> <p>7.08 (2013), 8.94 (2014), 9.57 (2015)</p>	<p>온누리 상품권 (2015년 구매액: 769백만원)</p> <p>단위: %</p> <p>0.69 (2013), 0.86 (2014), 0.92 (2015)</p>
--	--	---



지역사회 지원

지역사회 지원이 왜 중요한가?

저성장 국면에 접어들면서 사회공헌에 대한 국민적 관심이 증대하고, 정부는 창조경제 실현을 위해 일자리 창출에 힘을 쏟고 있습니다. 글로벌 기업들의 사회공헌은 기업 본연의 가치와 역량을 바탕으로 전략적인 지역사회 지원의 형태로 이루어집니다. 근로복지공단은 사회적 책임을 다하는 공공기관으로서 본업을 바탕으로 양질의 일자리를 창출하고 다양한 사회공헌을 시행하여 지역사회 발전을 돕고 있습니다.

지속가능경영을 위한 지역사회 지원 전략

공단은 '2020년까지 근로복지공단을 대표하는 사회공헌활동 브랜드 가치 창출'을 목표로 3단계의 사회공헌 로드맵을 실행하고 있습니다. 민간부문 신규 일자리 창출을 위해서는 5대 전략과제인 핵심사업·아웃소싱·시설투자·민간협력 구축·중소기업 사업장 지원에 역량을 집중합니다.

향후 계획

공단은 지역사회와의 사회공헌 접점을 지속적으로 확대하고 2017년에는 대표 사회공헌활동을 브랜드화하는 등 고객 커뮤니케이션을 확장해 나갈 것입니다. 일자리 창출 역량도 지속적으로 강화하여 2020년에는 연간 7천 명의 민간부문 신규 일자리로 고용률 향상에 기여하겠습니다.

- 임직원
- 정부
- 시민단체(NGO)
- 근로자
- 사업주
- 산재지정 의료기관
- 협력사

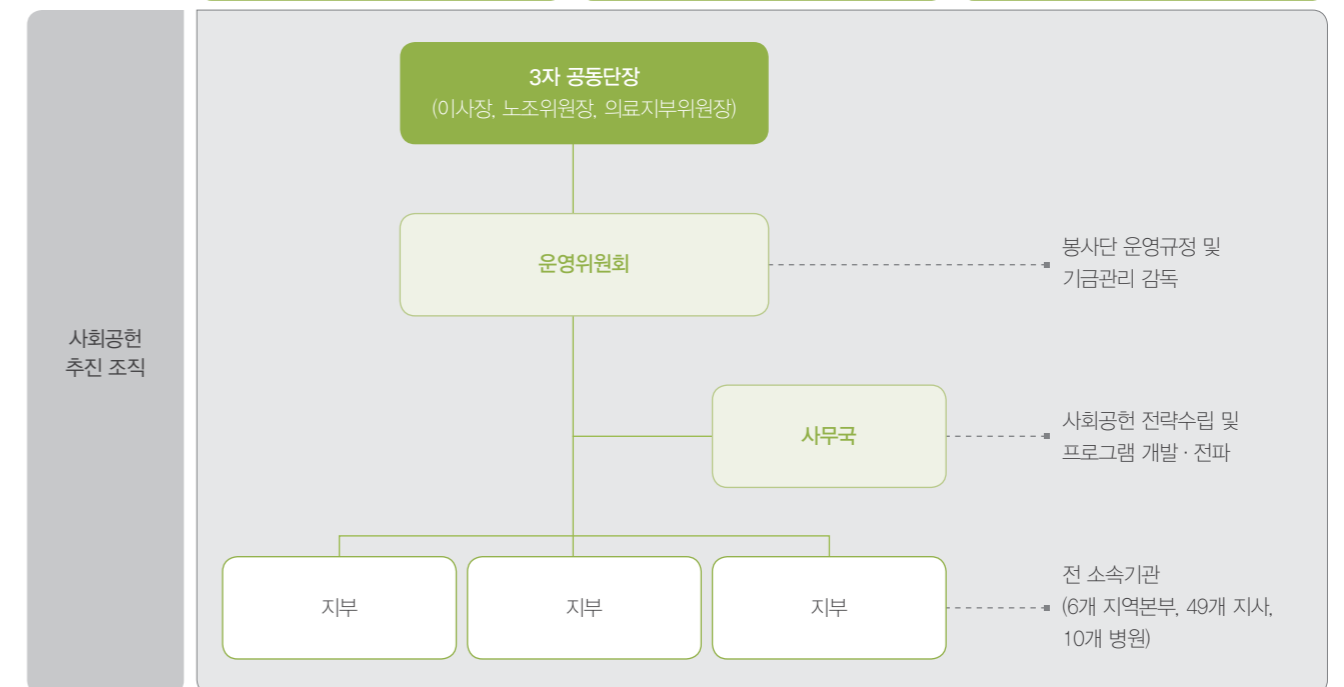
2015년 주요 성과



사회공헌

사회공헌활동 추진체계

비전	사회적 약자에 대한 나눔과 배려로 사회적 책임경영 실현		
성과목표 (2020)	공단을 대표할 사회공헌활동의 브랜드 가치 창출		
로드맵	1단계 (~2014)	2단계 (2015~2016)	3단계 (2017~)
	<ul style="list-style-type: none"> 협력적 네트워크 구축 기관자원 활용 확대 	<ul style="list-style-type: none"> 창립 20주년 기념활동 전개 핵심역량 연계한 신규활동 발굴 	<ul style="list-style-type: none"> 대표활동 브랜드화 추진 사회공헌 가치 창출
전략과제	기관특성 반영한 활동 추진	지역 밀착형 활동 전개	참여확대와 인식공유 노력
실행과제	<ul style="list-style-type: none"> 공단창립 20주년 기념활동 추진 핵심역량을 집중한 활동 전개 	<ul style="list-style-type: none"> 울산 이전지역 공동참여 활동 강화 소외계층을 위한 나눔문화 확산 	<ul style="list-style-type: none"> 성과공유를 통한 공감대 확산 참여확대를 위한 기반 재정비
모니터링	사회공헌활동 통계관리	수혜자 만족도 조사	지속가능경영 인식진단
성과환류	담당자 워크숍	우수사례 공모	홍보 미디어 보급



공단 업무특성을 반영한 사회공헌활동

근로복지공단은 산재보상·재활·의료 등 주요 사업의 특성을 연계하여 사회공헌활동을 전개하고 있습니다. 산재근로자 자녀 교육 지원, 산업공단지역 외국인 근로자 및 고령층 대상 의료서비스 등 특화된 사회공헌활동으로 사회적 약자 계층을 지원하였습니다.

[공단 업무특성과 연계한 사회공헌프로그램]

프로그램	대상	활동	지원내역
희망등대	· 산재근로자 · 미성년자녀 중·고교생	· 공단지원과 멘토-멘티 결연 학습 및 정서함양 지원 · 매월 학습보조비 지원	· 109명 · 2,200만원
교육멘토링 캠프	· 산재근로자 자녀 중 해외여행경험이 없는 장학생	· 외국 대학 및 산업체 탐방	· 100명 · 중국 탐방 (4박 5일)
공단자원을 활용한 의료봉사활동	· 산업공단지역 외국인 근로자, 거동 불편 어르신, 홀몸노인 등	· 의사 무료진료, 상비약 처방, 물리치료 등	· 16회 · 4,620명
희망 드림스쿨	· 울산 및 인근지역 중·고교생	· 본부 청사 주요시설 견학 · 공단 설립목적과 주요 사업 소개, 공단 채용 기준 설명	· 2회 · 240명



희망드림스쿨

외부자원을 활용한 연합 사회공헌

근로복지공단은 외부자원을 활용하여 사회공헌의 효과성을 제고하고 있습니다. 본사는 울산시 이전을 계기로 울산시 9개 공공기관으로 구성된 사회공헌협의회에 참여하고 있고, 지사는 소속기관 관내 지자체와 업무협약체제를 구성하여 활동합니다. 2015년에는 창립 20주년을 기념하여 '공단 창립 20주년 스무살 청년의 열정으로!' 라는 슬로건 아래 헌혈활동, 미술교실, 벽화활동 프로그램을 진행하였습니다. 울산시 사회복지기관, 대학생 봉사단 등과 협업을 통해 진행된 이날 활동은 TV 방송 등과 어우러져 공단의 사회공헌 활동이 대외적으로 더욱 알려지는 계기가 되었습니다.

I·n·t·e·r·v·i·e·w...



희망드림 헌혈증 500매 기부



희망드림 담벼락 프로젝트

“울산에 근로복지공단 같은 공공기관이 혁신 도시로 이주했다는 소식만 들었는데, 오늘 공단 직원들과 같이 뜻 깊은 행사에 참여하게 되어 기쁩니다.”

— 희망드림 담벼락 프로젝트 참여 대학생 봉사단원

지역 밀착형 사회공헌활동

G4-S01

근로복지공단은 지역특성에 기반한 사회공헌 활동 전개를 통해 지역유대를 강화하고 있습니다. 본사는 울산 이전을 계기로 춘계1사1촌 봉사, 성안옛길 꽃길조성, 설 맞이 위로방문 등 7회에 걸쳐 울산 지역 자원 봉사 및 후원활동을 진행하여 울산광역시로부터 자원봉사 우수기관 표창을 수상하였습니다. 또한 공단은 총 1,088명이 참여하고 4,900만원이 기부된 각 소속기관들의 지역밀착형 사회공헌활동 중 우수사례를 포상하여 보다 효과적인 지역사회 기여를 촉진하고 있습니다.

사회공헌 성과공유 및 환류

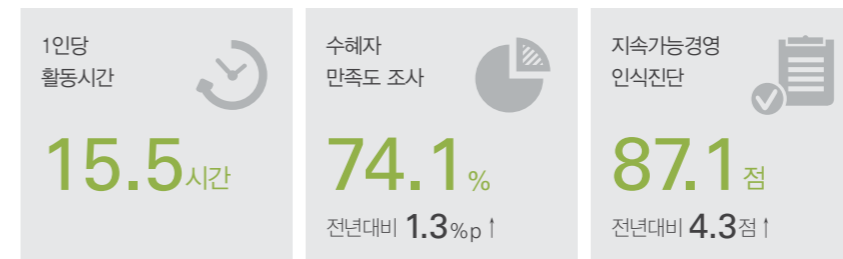
근로복지공단은 대내외적인 사회공헌 인식을 확산하기 위해 사회공헌 성과 공유 및 환류활동을 강화하였습니다. 이를 위해 본사 및 소속기관 사회공헌 담당자 합동 워크숍을 개최하고, 사회공헌 동영상을 제작하여 2015년 CSR 필름 페스티벌에 참여하기도 하였습니다. 또한 임직원의 사회공헌 참여를 활성화하기 위해, 2급 이상 관리자를 대상으로 활동시간 목표를 부여하고, 외부강의수당을 기부할 수 있게 하는 등의 제도 개선을 추진하였습니다.



성안옛길꽃길조성



'수문마을' 춘계1사1촌봉사



I·n·t·e·r·v·i·e·w...



“어려운 여건 속에서도 공단의 핵심역량과 연관된 공헌활동을 지속적으로 해오고 있습니다. 지난 2월에는 원주에 위치한 상에원에 방문해 임직원들과 함께 주력사업인 의료봉사와 문화예술 재능기부 등 종합 봉사활동을 실시했습니다. 또한, 수혜자와의 유대강화를 위해 지역사회 의견을 반영한 복지시설 후원 및 노력봉사에 적극 참여하고 있습니다. 향후에는 기금지원조정 다각화 방안과 함께 직원의 업무부담을 줄이면서 자발적 참여를 이끌 수 있는 분야를 개발하여 사회공헌활동 사업을 계획할 예정입니다.”

— 신호균 차장(근로복지공단 고객센터장)



“2015년부터 공단 임직원분들이 정기적으로 방문하셔서 장애인들을 위한 운동보조에 도움을 주고 계십니다. 장애인 스포츠 중 하나인 '보치아'는 뇌병변 장애인분들이 본인들끼리 연습하기에는 다소 어려움이 있는데, 공단분들이 오셔서 선수선발대회 등을 지원해주고 계십니다. 더불어, 지적장애 아동들이 감각을 이용해 인지기능을 향상시킬 수 있는 감각통합수업의 수업보조로 들어오셔서 함께 참여하고 있습니다. 정기적으로 와 주신 덕분에 실제 경기력 향상에도 많은 도움이 되었고, 장애인분들과 아이들의 사회성 또한 높아졌습니다.”

— 오근진 님(울산광역시 제2장애인체육관 사회복지사)

일자리 창출

일자리 창출 로드맵



핵심사업 역량집중



공단은 산재근로자의 직업 복귀, 직장어린이집 확대 등 핵심사업을 통해 신규 일자리를 창출하고 있습니다. 직업복귀 지원·직업훈련 재취업 연계·산재창업점포 지원 등 산재 근로자 대상 맞춤형 서비스를 제공하고, 지자체협업형 직장어린이집 지원모델을 통해 안심보육 일자리를 증대하는 등 2015년 총 2,995명에 달하는 핵심사업 유관 일자리를 창출하였습니다.

비핵심분야 아웃소싱

공단은 비핵심분야의 아웃소싱을 통해 총 1,159명의 신규 일자리를 창출하였습니다. 직영시설·IT 시스템 민간위탁 및 전문과제 연구용역 등을 통해 815명의 일자리가 증대되었습니다. 광고고객지원센터와 최근 신설한 인천고객지원센터에서는 총 344명의 Call-상담사가 고객접점 서비스를 수행하고 있습니다.

시설부문 투자사업 발주

근로복지공단은 다양한 투자사업 발주를 통해 일자리 창출에 기여하고 있습니다. 청사 건립 및 시설개선·병원시설 개선·직장여성 아파트 개보수·IT 시스템 구축 등으로 시설 부문에서 전년대비 7% 증가한 총 411명의 일자리를 창출하였습니다. 공단은 앞으로도 지속적인 시설 투자를 통해 안전한 인프라를 구축하고 일자리 수요를 증대해 나갈 것입니다.

핵심사업 역량집중을 통한 일자리 창출 성과

산재 재취업	850명
산재 창업점포	30명
직장어린이집	1,590명
공단어린이집	525명

총 **2,995**명 일자리 창출
전년대비 **733**명 ↑

민간부문 파트너십 구축

공단은 취업전문기관과의 협력 거버넌스 강화를 통해 민간일자리 창출에 노력하고 있습니다. 노사발전 취업지원프로그램, 중장년일자리 희망센터, 민간취업 알선프로그램, 민간 협력 취업설명회와의 연계를 통해 총 888명이 취업에 성공했습니다. 또한 EAP협회 11개 분야 전문상담 서비스를 제공하고, KBS 등과 근로자문화예술제를 공동 개최하여 총 166 명의 신규 일자리를 창출하였습니다.

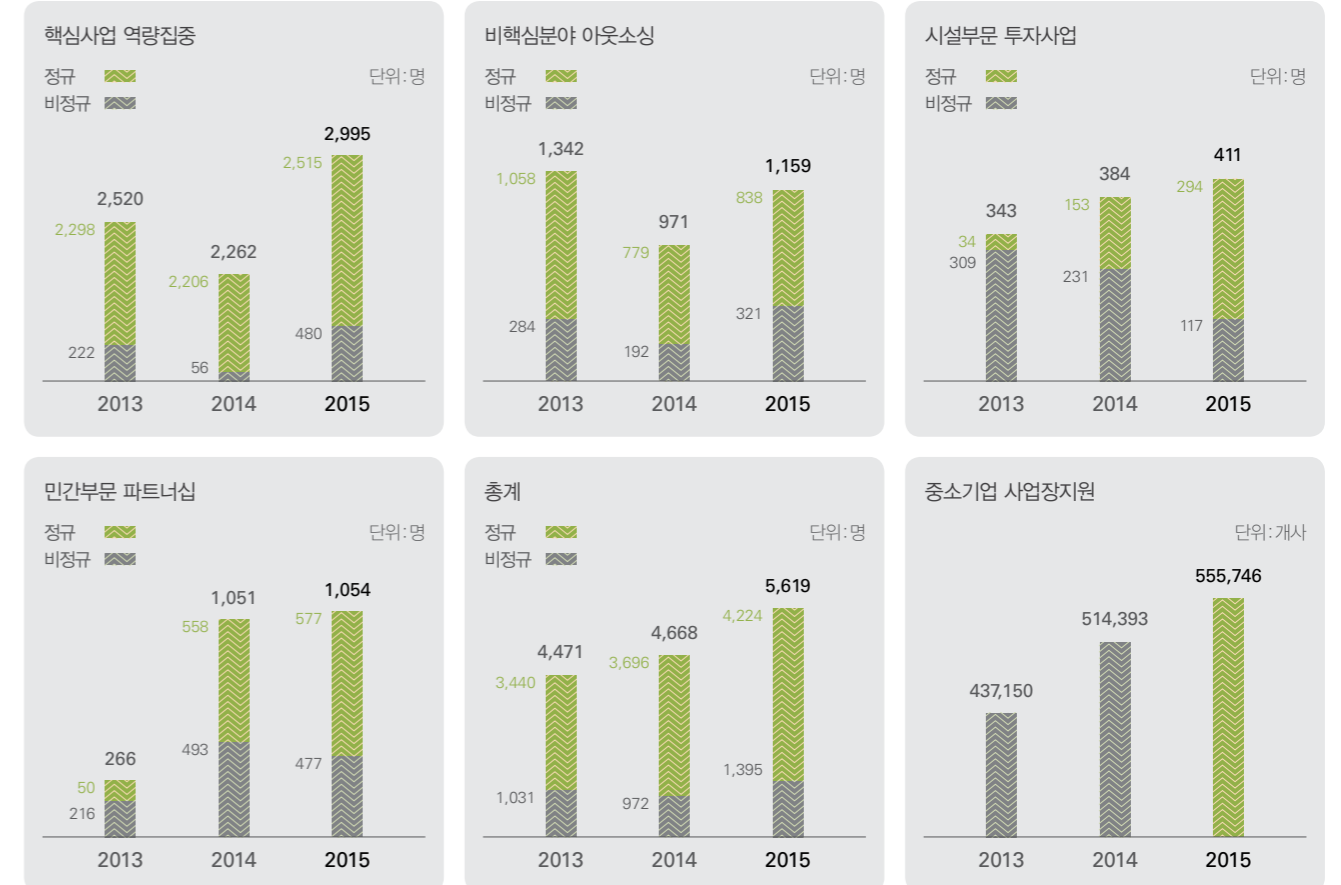
중소기업 사업장 지원

근로복지공단은 중소기업 채용에 대한 부담을 완화하여 일자리 창출을 유도하고 있습니다. 2015년에는 두루누리사회보험·시간선택제 일자리·일자리함께하기 등의 융자 지원제도를 확대하여, 전년대비 8% 증가한 총 555,764개사의 중소기업을 대상으로 일자리 창출을 촉진하였습니다.

일자리 창출 성과

지속적으로 민간 일자리를 창출하고 중소기업 사업장 지원을 강화한 결과 전년대비 20.4% 증가한 5,619개의 신규 일자리를 창출하였습니다. 그 중 정규직 비율은 75.2%로 양질의 일자리 제공 노력을 평가받고 있습니다. 공단은 이러한 기초를 지속적으로 확대하여 2020년에는 민간부문 일자리 7천명을 창출하고 중소기업 사업장을 70만개까지 지원할 예정입니다.

[주요 공공구매 현황]



일자리 창출 및 맞춤형 취업지원 체계 구축을 위한 업무협약



녹색경영

녹색경영이 왜 중요한가?

2015년 신기후체제(파리협정)의 출범으로 온실가스의 의무감축 대상 국가가 기존 37개에서 195개로 확대되는 등 전세계적으로 기후변화와 환경오염에 대한 관심이 확대되고 있습니다. 근로복지공단은 녹색 경영을 적극 추진하여 공공기관의 에너지 절약 책임을 다하고 사업 수행 시 야기되는 환경적 영향을 최소화해 나가겠습니다.

지속가능경영을 위한 녹색경영 전략

공단은 경영상의 의사결정과정에서부터 환경을 중요한 가치로 설정하고, 녹색경영 추진체계를 마련했습니다. 저탄소 녹색성장 실행체계 구축, 녹색생활 실천으로 에너지 절약, 녹색제품 우선구매 확대의 3대 전략 과제를 수립하고 성과지표를 체계적으로 관리하고 있습니다.

향후 계획

근로복지공단은 매년 온실가스 배출량을 2%씩 줄여 2020년까지 30%를 감축할 계획입니다. 이를 위해 환경 친화적 차량의 비중과 녹색제품의 구매를 확대하는 등 온실가스 감축 목표를 관리할 것입니다. 2017년에는 LED제품 보급률을 80%까지 향상시키는 등 고효율 에너지 기자재 비중을 점진적으로 늘려갈 예정입니다.

2015년 주요 성과



- 임직원
- 정부
- 시민단체(NGO)
- 근로자
- 사업주
- 산재지정 의료기관
- 협력사

녹색경영 추진체제

비전	저탄소 녹색성장 선도적 추진으로 친환경 기업 실현		
성과목표	2020년까지 온실가스배출량 30% 감축(매년 2% 감축)		
전략과제	저탄소 녹색성장 실행체계 구축	녹색제품 우선 구매 확대	녹색생활 실천으로 에너지 절약
실행과제	<ul style="list-style-type: none"> 온실가스에너지 감축 목표관리 자체청사 용수 사용량 감축 LED조명 교체 목표관리 	<ul style="list-style-type: none"> 녹색제품 구매 목표 관리 친환경 구매교육 	<ul style="list-style-type: none"> 사무실 실내 온도 준수 에너지 절약 생활화

저탄소 녹색성장 실행체계 구축

온실가스 감축



공단은 온실가스 배출량을 감축하기 위해 업무용 승용차량의 구입 또는 임차 시 경차 및 하이브리드 자동차, 전기차 연간 구입률 목표를 각각 50%, 25% 이상으로 설정하여 운영하고 있습니다. 2015년 경차·하이브리드·전기차량의 총 비율은 80.7%에 달합니다. 이외에도 승용차 요일제·대중교통이용하기·승용차 함께 타기 등의 캠페인을 전개하고, 자전거 및 대중교통의 이용을 촉진하여 임직원에게 온실가스 감축을 장려하고 있습니다. 2015년 온실가스 감축량은 전년대비 21.8% 증가한 4,952.2tCO₂입니다.

[환경친화적 차량 이용 현황]

구분	2009년 이후 구입	2009년 이전 구입	구분	2009년 이후 구입	2009년 이후 구입
일반 승용차	12대	105대	전기차	2대	-
경차	157대	32대	공단 전체차량	228대	154대
하이브리드	25대	17대	환경친화적 차량 비율	80.7%	31.8%



전기차 충전소

자체청사 용수 사용량 감축



공단은 에너지절약 가속화를 도모하기 위해 건물의 특성에 맞는 물 절약활동을 추진하고 있습니다. 매년마다 건물 및 시설물 내의 상하수도 시설의 용수사용량 1% 절감을 목표로 설정하고 세부 계획을 실행하였습니다. 신규 건물의 경우 절수형 수도설비 설치를 의무화하고 기존 건물의 경우 세면기 수압 조절, 양변기 내 벽돌 설치, 물 절약 스티커 부착으로 월별 사용량을 점검합니다. 2015년도 용수 사용량은 614,796톤으로 목표 대비 3.24%를 감축하는 성과를 거두었습니다.

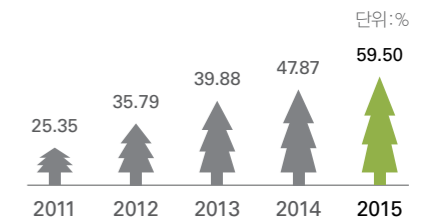
2015년 용수 감축 성과

기준목표량	635,413t
사용량	614,796t
감축률	3.24%

LED조명 교체 목표관리

에너지 기자재 신규 수요 발생 시 특별한 사유가 없는 한 고효율 에너지 기자재 또는 에너지 소비효율 1등급 제품을 의무적으로 구매하고 있습니다. 2015년에는 기존에 사용 중이던 조명등의 59.5%를 LED제품으로 교체하였습니다. 앞으로도 고효율 에너지 기자재 비중을 지속적으로 확대하여 2017년까지 LED 조명 보급률을 80%로 확대할 예정입니다.

LED조명 보급률



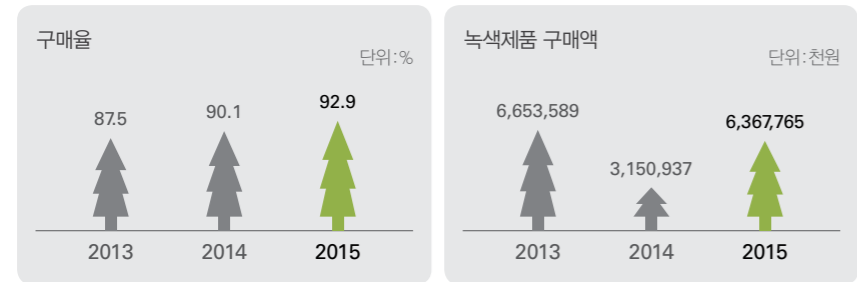
녹색제품 우선 구매 확대

친환경 녹색제품 구매



녹색제품은 에너지·자원의 투입과 온실가스 및 오염물질의 발생을 최소화하는 제품을 말합니다. 공단은 전 소속기관의 내부경영평가지표에 녹색제품 구매실적을 반영하고 관리합니다. 2015년에는 녹색제품 구매액 약 63억원, 총 제품 구매 대비 녹색제품 구매율은 92.9%로 전년 대비 2.8%p가 증가하였습니다.

[녹색제품 구매실적]

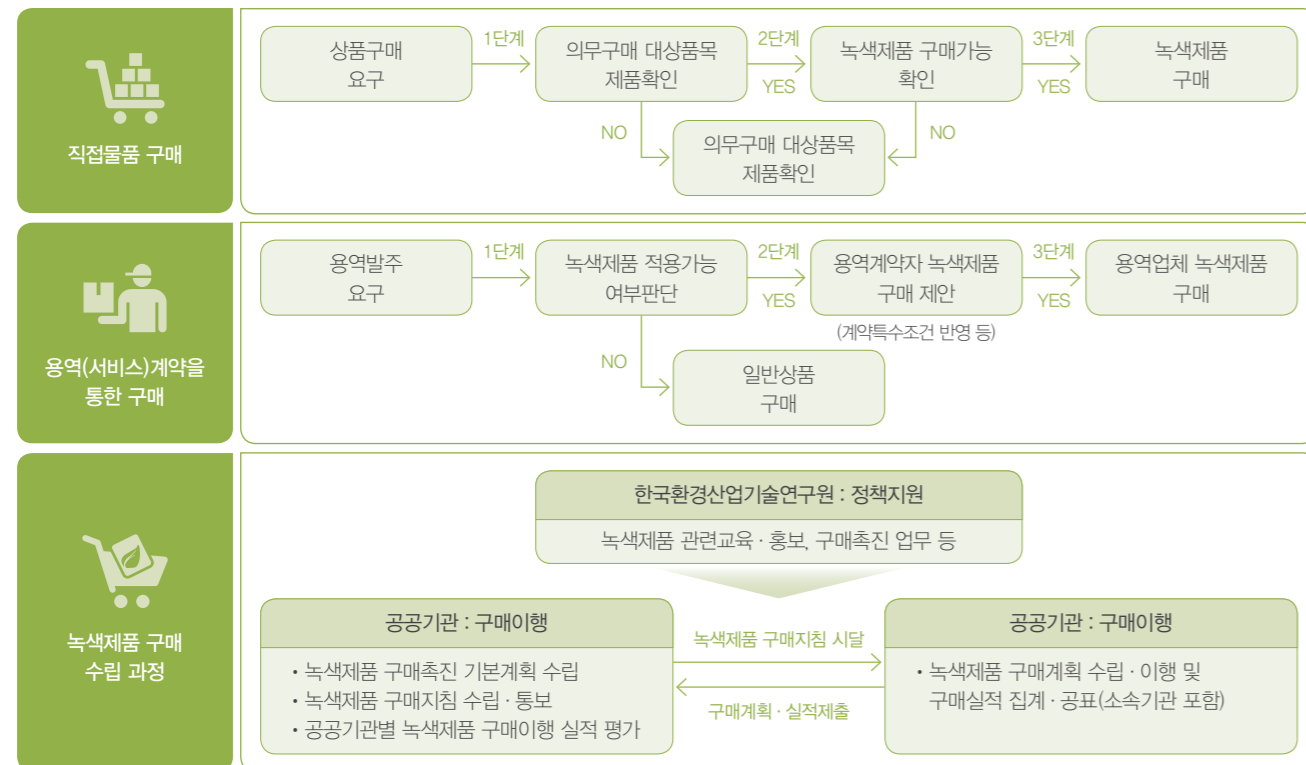


녹색제품 구매 교육

녹색제품 의무구매제도

공단은 「녹색제품 구매촉진에 관한 법률」 6조에 따른 공공기관 녹색제품 의무구매제도를 충실히 이행하기 위해, 매년 녹색제품 구매계획 및 실적의 공표를 진행하고 있습니다. 그 결과 정부관장정책 지표 중 녹색제품 의무구매 부문에서 '5년 연속 90% 이상 의무 구매율 달성'이라는 성과를 이루었습니다.

녹색제품 구매 프로세스



녹색생활 실천을 통한 에너지 절약

전력사용기기 및 냉난방설비의 합리적 이용



근로복지공단은 냉난방설비와 전력사용기기의 합리적 이용을 통해 에너지 절약을 실천합니다. 전력 차단 등 시스템적으로 전력 낭비를 예방하고, 냉·난방온도를 관리하는 등 직원들도 에너지 절약에 동참하고 있습니다.

[전력사용기기 및 냉난방설비의 절약 지침 사례]

구분	내용
엘리베이터	<ul style="list-style-type: none"> 4층 이하 운행금지, 5층 이상 격층 운행(환자, 장애인 등 제외) 신축 건물 엘리베이터 층 선택 취소기능 의무적으로 추가
전력 차단	<ul style="list-style-type: none"> 무인 자동판매기 전원 차단용 타이머 부착 중식시간, 퇴근시간 이후 등 전력을 사용하지 않을 시 전원 차단 보전광판 등 옥외광고물은 심야 시간(23:00 ~ 익일 일출시) 소등
냉·난방온도	<ul style="list-style-type: none"> 난방온도 18℃이하, 냉방온도 28℃이상 유지 개인용 냉·난방기구 일체 사용금지

에너지 절약 교육

근로복지공단은 에너지 절약의 생활화를 위해 에너지 절약 교육을 지속적으로 추진하고 있습니다. 임직원에 대해서는 에너지 절약, 기후변화대응 등 자체 교육을 연 1회 이상 실시하고, 청사관리자 및 건축·기계·전기설비 등 에너지 이용 합리화 추진 담당자에게는 전문기관 교육을 연 8시간 이상 참가하도록 하고 있습니다.

에너지 절약 홍보

공단은 에너지절약 담당부서 및 에너지지킴이를 지정하여 에너지 절약 홍보 및 냉·난방 온도 관리, 조명 관리, 수도물 관리 등 에너지절약 활동을 전개하고 있습니다. 에너지 담당자와 에너지지킴이에게는 기관장 표창 및 포상금을 인센티브로 부여합니다. 또한 기관별 실정에 맞게 구내방송, 지역회보, 전광판 인터넷 홈페이지 등의 홍보·출판물에 에너지절약 관련 홍보를 진행하고 있습니다.



친환경병원 협약 (환경부, 근로복지공단 안산병원)



올해의 에너지 위너상 수상 (근로복지공단 인재개발원)

에너지 이용 합리화 추진 담당자

전문기관 교육

연 8시간 이상 참가

부록

Appendix

- 65 주요 경제성과
- 66 UN Global Compact
- 67 GRI G4 Index
- 72 독립검증 의견서

주요 경제성과

제21(당기) 2015년 12월 31일 현재
제20(전기) 2014년 12월 31일 현재

단위 : 원

과목	제21(당기)	제20(전기)
자산	263,192,395,647	246,719,064,903
유동자산	143,295,688,123	106,463,213,024
현금 및 현금성자산	14,427,879,734	13,798,298,362
유동금융자산	4,716,330,163	3,470,336,905
매출채권 및 기타채권	119,789,497,468	83,326,250,174
재고자산	2,264,742,498	2,331,521,664
당기법인세자산	81,073,980	92,057,360
유동비금융자산	2,016,164,280	3,444,748,559
매각예정 또는 소유주분배예정 자산집단	0	0
비유동자산	119,896,707,524	140,255,851,879
비유동금융자산	20,183,630,911	18,023,472,603
장기매출채권 및 기타채권	53,618,316,260	71,380,582,024
유형자산	39,570,203,495	43,188,142,922
투자부동산	2,380,346,336	1,280,195,394
영업권	0	0
영업권이외의 무형자산	3,024,604,047	3,106,909,969
관계기업 및 공동기업 투자지분	0	0
순확정급여자산	0	0
이연법인세자산	0	0
비유동비금융자산	1,119,606,475	3,276,548,967
부채	405,065,331,194	367,768,052,600
유동부채	62,234,129,347	62,011,245,126
매입채무 및 기타채무	43,991,825,302	40,431,076,207
유동금융부채	7,222,506,600	10,902,548,250
당기법인세부채	0	0
유동비금융부채	5,689,476,035	6,449,375,159
유동충당부채	5,330,321,410	4,228,245,510
매각예정 자산집단에 포함된 부채	0	0
비유동부채	342,831,201,847	305,756,807,474
장기매입채무 및 기타채무	18,623,559,328	8,945,645,663
비유동금융부채	130,061,300,401	127,575,869,261
비유동비금융부채	9,620,656	0
종업원급여채무	175,038,911,722	150,137,482,810
이연법인세부채	0	0
비유동충당부채	19,097,809,740	19,097,809,740
자본	(141,872,935,547)	(121,048,987,697)
납입자본	58,798,712,891	58,798,712,891
이익잉여금(결손금)	(176,343,632,858)	(163,821,232,879)
신종자본증권	0	0
기타자본구성요소	(24,328,015,580)	(16,026,467,709)
지배기업의소유주에게귀속되는자본	0	0
비지배지분	0	0

UN Global Compact



UN Global Compact 10대 원칙 (The Ten Principles)

	인권 Human Rights	원칙 1 : 기업은 국제적으로 선언된 인권 보호를 지지하고 존중해야 한다. 원칙 2 : 기업은 인권 침해에 연루되지 않도록 적극 노력한다.
	노동 Labour	원칙 3 : 기업은 결사의 자유와 단체교섭권의 실질적인 인정을 지지하고, 원칙 4 : 모든 형태의 강제노동을 배제하며, 원칙 5 : 아동노동을 효율적으로 철폐하고, 원칙 6 : 고용 및 업무에서 차별을 철폐한다.
	환경 Environment	원칙 7 : 기업은 환경문제에 대한 예방적 접근을 지지하고, 원칙 8 : 환경적 책임을 증진하는 조치를 수행하며, 원칙 9 : 환경친화적 기술의 개발과 확산을 촉진한다.
	반부패 Anti-Corruption	원칙 10 : 기업은 부당취득 및 뇌물 등을 포함하는 모든 형태의 부패에 반대한다.

GRI G4 Index

일반표준공개 지표

GRI 지표	지표설명	보고내용	페이지	ISO 26000	검증여부																																																																												
전략 및 분석																																																																																	
G4-1	최고 의사 결정권자의 지속가능성 관련 조직 전략관련선언	UN Global Compact를 지지하고 인권, 노동, 환경, 반부패원칙에 입각하여 일하는 사람들을 위한 사회적 책임 이행에 주력하고 있음	2, 3	7.4.2	V																																																																												
조직 프로필																																																																																	
G4-3	회사명	근로복지공단	6, 7	-	V																																																																												
G4-4	주요 브랜드, 제품 및 서비스	주요 서비스 : 산재보험 및 의료서비스, 고용보험 및 근로자지원 서비스	6, 7	-	V																																																																												
G4-5	본사 위치	울산광역시 중구 중가로 340	6	-	V																																																																												
G4-6	주요 사업장이 위치하고 있거나 지속가능경영과 관련된 중대한 활동이 이루어지고 있는 국가 수와 국가명	해당없음	-	-	V																																																																												
G4-7	조직 소유형태 및 법적 형태	고용노동부산하의 기금관리형 준정부기관	6	6.2.1	V																																																																												
G4-8	제품 및 서비스를 제공하는 시장	근로자대상의 요양, 재활, 산업보건사업을 통한 산업재해근로자 보건향상과 근로자 복지증진	6	-	V																																																																												
G4-9	총 근로자 수, 총 사업장 수, 순수익, 부채와 자기 자본으로 세분한 총 자산, 제공하는 제품 수량 또는 서비스 규모	· 임직원 수 : 5712.9명 · 근로복지공단 소속기관 : 6지역본부, 50지사, 10병원, 1연구원, 2연구소 · 자산 263,192백만원, 부채 405,065백만원, 자본 (141,873)백만원	6, 65	-	V																																																																												
G4-10	A. 고용계약 및 성별 전체 근로자 수 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 F. 고용 근로자 수의 중요한 변화	<table border="1"> <thead> <tr> <th>구분(단위: 명)</th> <th>2014</th> <th>2015</th> <th>2016년 2분기</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>임원</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td> 상임</td> <td>6</td> <td>6</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td> 비상임</td> <td>10</td> <td>10</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td> 상임임원합계(A)</td> <td>6</td> <td>6</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>정규직</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td> 정원</td> <td>5,437</td> <td>5,501</td> <td>5,579</td> </tr> <tr> <td> 현원(B)</td> <td>5,217.3</td> <td>5,292.8</td> <td>5,321.8</td> </tr> <tr> <td>무기계약직</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td> 정원</td> <td>426</td> <td>426</td> <td>480</td> </tr> <tr> <td> 현원(C)</td> <td>332.4</td> <td>345.3</td> <td>385.1</td> </tr> <tr> <td>비정규직</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td> 기간제</td> <td>313</td> <td>303.1</td> <td>507.7</td> </tr> <tr> <td> 기타</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td> 합계</td> <td>313</td> <td>303.1</td> <td>507.7</td> </tr> <tr> <td>소속 외 인력</td> <td>886</td> <td>981</td> <td>984</td> </tr> <tr> <td>임직원 총계(A+B+C)</td> <td>5,555.7</td> <td>5,644.1</td> <td>5,712.9</td> </tr> <tr> <td>여성 현원</td> <td>3,077.2</td> <td>3,128.3</td> <td>3,128.9</td> </tr> <tr> <td>임금피크제 별도정원</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>3</td> </tr> </tbody> </table>	구분(단위: 명)	2014	2015	2016년 2분기	임원				상임	6	6	6	비상임	10	10	10	상임임원합계(A)	6	6	6	정규직				정원	5,437	5,501	5,579	현원(B)	5,217.3	5,292.8	5,321.8	무기계약직				정원	426	426	480	현원(C)	332.4	345.3	385.1	비정규직				기간제	313	303.1	507.7	기타	0	0	0	합계	313	303.1	507.7	소속 외 인력	886	981	984	임직원 총계(A+B+C)	5,555.7	5,644.1	5,712.9	여성 현원	3,077.2	3,128.3	3,128.9	임금피크제 별도정원	0	0	3	6, 7, 67	6.3.7	V
구분(단위: 명)	2014	2015	2016년 2분기																																																																														
임원																																																																																	
상임	6	6	6																																																																														
비상임	10	10	10																																																																														
상임임원합계(A)	6	6	6																																																																														
정규직																																																																																	
정원	5,437	5,501	5,579																																																																														
현원(B)	5,217.3	5,292.8	5,321.8																																																																														
무기계약직																																																																																	
정원	426	426	480																																																																														
현원(C)	332.4	345.3	385.1																																																																														
비정규직																																																																																	
기간제	313	303.1	507.7																																																																														
기타	0	0	0																																																																														
합계	313	303.1	507.7																																																																														
소속 외 인력	886	981	984																																																																														
임직원 총계(A+B+C)	5,555.7	5,644.1	5,712.9																																																																														
여성 현원	3,077.2	3,128.3	3,128.9																																																																														
임금피크제 별도정원	0	0	3																																																																														
G4-11	단체협약 적용 대상 근로자 비율	노동조합가입률 98.2%	67	6.4, 6.4.3, 6.4.4, 6.4.5, 6.3.10	V																																																																												
G4-12	조직의 공급사슬에 대한 설명	공단 직영 병원 수 10개(인천, 안산, 창원, 순천, 대전, 태백, 동해, 대구, 정선, 경기요양병원)	7, 67	6.6.6	V																																																																												
G4-13	보고기간 동안 발생한 조직의 규모, 구조, 소유, 공급사슬과 관련 중요변화	유관기관 신규 업무협약 국민건강보험공단 · 업무협의 및 제도 개선 국가보훈처 · 보상업무 내실화 산업안전공단 · 재해예방 강화 대한의사협회 · 주치의사교육 시스템 구축 서울대병원 · 이급성기 재활시스템 구축 및 유지기 환자의 직업재활 프로그램 기준 확대 · 의료재활혁신추진단 신설 국세청 · 산재보험 납부내역 국세청 홈택스로 원스톱 조회 산업인력공단 · 외국인 근로자 권리 보호 한국환경공단 · 석면피해자보호 강원랜드 복지재단 · 진폐근로자생화지원	29, 37, 41, 67		V																																																																												

일반표준공개 지표

GRI 지표	지표설명	보고내용	페이지	ISO 26000	검증여부											
조직 프로필																
G4-14	조직의 사전예방 접근법 또는 원칙의 명시 내용	위기관리 대응을 위해 기획이사를 전사 리스크 관리위원장(CRO)으로 하는 총괄전담부서 및 유형별 위기관리 매뉴얼 운영	68	-	V											
G4-15	조직이 가입하였거나 지지하는 외부의 이니셔티브	UN Global Compact, ISO 26000 등 글로벌 CSR 이니셔티브 지지	ABOUT THIS REPORT, 3	7.8	V											
G4-16	주요협회 가입현황	협회 및 학회가입	3	-	V											
중대이슈 및 보고경계 도출																
G4-17	조직의 연결재무제표 혹은 동등한 문서에 포함되는 모든 주제	재무제표 참고	65	6.2	V											
G4-18	보고서 내용과 측면경계 결정 과정	GRI G4 가이드라인의 보고내용 결정의 원칙을 준수하고, 중대성 평가를 통해 보고이슈를 도출	16, 17	-	V											
G4-19	보고서 내용결정 과정에서 파악한 모든 중대측면	중대성 평가 결과	17	-	V											
G4-20	조직 내부 중대이슈 별 보고 범위	중대성 평가 기준 참조	17	-	V											
G4-21	조직 외부 중대이슈 별 보고 범위	중대성 평가 기준 참조	17	-	V											
G4-22	이전 보고서에서 제공한 정보에 대한 수정 및 수정보고 이유	변경사항 없음	68	-	V											
G4-23	이전 보고기간 이후의 범위 및 측면경계에 발생한 중요한 변화	해당사항 없음	68	-	V											
이해관계자 참여																
G4-24	조직과 관련 있는 이해관계자 집단들의 목록	정부, 언론, 시민단체(NGO), 유관기관, 임직원, 노동조합, 협업기관, 산재근로자 및 일반환자, 저소득근로자 및 일반근로자, 국민, 산재지정의료기관 및 사무대행기관	16	-	V											
G4-25	조직이 관여할 이해관계자들을 파악하고 선정하는 기준	가치생산, 가치소비, 가치전달, 가치영향의 4가지 서비스까지 창출 활동에 따라 분류	16	-	V											
G4-26	유형별, 이해관계자 집단별 참여 빈도 등 이해관계자 참여 방식	<table border="1"> <thead> <tr> <th>이해관계자</th> <th>소통채널(참여방식)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>내부이해관계자</td> <td>CEO직접대화 미래경영포럼 임원현장경영활동 노사협의회/노사대표간담회</td> </tr> <tr> <td>외부이해관계자</td> <td> <table border="1"> <thead> <tr> <th>국민</th> <th>홍페이지 고객소통마당 언론매체 홍보 예비고객 대상 찾아가는 홍보 환자와 대화의 날 블로그 및 SNS</th> </tr> <tr> <th>정부</th> <td>주무부처 정책협의회</td> </tr> <tr> <th>협업기관</th> <td>반부패 자율협약체</td> </tr> <tr> <th>유관기관</th> <td>사무대행기관 및 업종별 간담회 유관기관 업무간담회 유관기관 업무협약(MOU)</td> </tr> </thead></table></td></tr></tbody> </table>	이해관계자	소통채널(참여방식)	내부이해관계자	CEO직접대화 미래경영포럼 임원현장경영활동 노사협의회/노사대표간담회	외부이해관계자	<table border="1"> <thead> <tr> <th>국민</th> <th>홍페이지 고객소통마당 언론매체 홍보 예비고객 대상 찾아가는 홍보 환자와 대화의 날 블로그 및 SNS</th> </tr> <tr> <th>정부</th> <td>주무부처 정책협의회</td> </tr> <tr> <th>협업기관</th> <td>반부패 자율협약체</td> </tr> <tr> <th>유관기관</th> <td>사무대행기관 및 업종별 간담회 유관기관 업무간담회 유관기관 업무협약(MOU)</td> </tr> </thead></table>	국민	홍페이지 고객소통마당 언론매체 홍보 예비고객 대상 찾아가는 홍보 환자와 대화의 날 블로그 및 SNS	정부	주무부처 정책협의회	협업기관	반부패 자율협약체	유관기관	사무대행기관 및 업종별 간담회 유관기관 업무간담회 유관기관 업무협약(MOU)
이해관계자	소통채널(참여방식)															
내부이해관계자	CEO직접대화 미래경영포럼 임원현장경영활동 노사협의회/노사대표간담회															
외부이해관계자	<table border="1"> <thead> <tr> <th>국민</th> <th>홍페이지 고객소통마당 언론매체 홍보 예비고객 대상 찾아가는 홍보 환자와 대화의 날 블로그 및 SNS</th> </tr> <tr> <th>정부</th> <td>주무부처 정책협의회</td> </tr> <tr> <th>협업기관</th> <td>반부패 자율협약체</td> </tr> <tr> <th>유관기관</th> <td>사무대행기관 및 업종별 간담회 유관기관 업무간담회 유관기관 업무협약(MOU)</td> </tr> </thead></table>	국민	홍페이지 고객소통마당 언론매체 홍보 예비고객 대상 찾아가는 홍보 환자와 대화의 날 블로그 및 SNS	정부	주무부처 정책협의회	협업기관	반부패 자율협약체	유관기관	사무대행기관 및 업종별 간담회 유관기관 업무간담회 유관기관 업무협약(MOU)							
국민	홍페이지 고객소통마당 언론매체 홍보 예비고객 대상 찾아가는 홍보 환자와 대화의 날 블로그 및 SNS															
정부	주무부처 정책협의회															
협업기관	반부패 자율협약체															
유관기관	사무대행기관 및 업종별 간담회 유관기관 업무간담회 유관기관 업무협약(MOU)															

 16 | 6.8.3 | V || G4-27 | 이해관계자 참여를 통해 제기된 핵심 토픽 및 관심사, 이에 대한 조직의 대응 방식, 핵심 토픽 및 관심사를 제기한 이해관계자 집단 | | 이해관계자 | 주요 소통이슈 | | | | | | | | | |--------------------|--|------|---------------------|------------------|--------------------------|----------------|----------------|--------------------|-------------------| | 가치생산 | 임직원
임금피크제 및 성과연봉제 도입
관련 공감대 | | | | | | | | | | 가치소비 | <table border="1"> <thead> <tr> <th>노동조합</th> <td>조합원 이익 및 복리후생 수준 향상</td> </tr> <tr> <th>산재근로자(가족) 및 일반환자</th> <td>신속·공정한 서비스,
서비스 범위 확대</td> </tr> <tr> <th>저소득근로자 및 일반근로자</th> <td>다양한 근로복지서비스 제공</td> </tr> <tr> <th>사업주 및 잠재고객으로서 일반국민</th> <td>정보제공 및 적극적 서비스 개선</td> </tr> </thead></table> | 노동조합 | 조합원 이익 및 복리후생 수준 향상 | 산재근로자(가족) 및 일반환자 | 신속·공정한 서비스,
서비스 범위 확대 | 저소득근로자 및 일반근로자 | 다양한 근로복지서비스 제공 | 사업주 및 잠재고객으로서 일반국민 | 정보제공 및 적극적 서비스 개선 | | 노동조합 | 조합원 이익 및 복리후생 수준 향상 | | | | | | | | | | 산재근로자(가족) 및 일반환자 | 신속·공정한 서비스,
서비스 범위 확대 | | | | | | | | | | 저소득근로자 및 일반근로자 | 다양한 근로복지서비스 제공 | | | | | | | | | | 사업주 및 잠재고객으로서 일반국민 | 정보제공 및 적극적 서비스 개선 | | | | | | | | | |
 16 | - | V |

일반표준공개 지표

GRI 지표	지표설명	보고내용	페이지	ISO 26000	검증여부												
		<table border="1"> <tr> <td>가치전달</td> <td>산재지정의료기관 및 사무대행기관</td> <td>상호협력 및 정보제공, 수익성 제고</td> </tr> <tr> <td></td> <td>거래업체 및 협력업체</td> <td>비전·핵심가치 공유로 상호협력 및 동반성장</td> </tr> <tr> <td>가치영향</td> <td>정부(고용부·기획재정부) 및 국회</td> <td>공단 설립목적 달성 및 사회적 역할 강화</td> </tr> <tr> <td></td> <td>언론, 시민단체, 유관기관</td> <td>약자 보호, 상호협력, 경영의 투명성 제고</td> </tr> </table>	가치전달	산재지정의료기관 및 사무대행기관	상호협력 및 정보제공, 수익성 제고		거래업체 및 협력업체	비전·핵심가치 공유로 상호협력 및 동반성장	가치영향	정부(고용부·기획재정부) 및 국회	공단 설립목적 달성 및 사회적 역할 강화		언론, 시민단체, 유관기관	약자 보호, 상호협력, 경영의 투명성 제고			
가치전달	산재지정의료기관 및 사무대행기관	상호협력 및 정보제공, 수익성 제고															
	거래업체 및 협력업체	비전·핵심가치 공유로 상호협력 및 동반성장															
가치영향	정부(고용부·기획재정부) 및 국회	공단 설립목적 달성 및 사회적 역할 강화															
	언론, 시민단체, 유관기관	약자 보호, 상호협력, 경영의 투명성 제고															
보고서 프로필																	
G4-28	제공한 정보의 보고기간	2015년 1월1일~2015년 12월 31일	ABOUT THIS REPORT	-	V												
G4-29	가장 최근 보고서 발간 일자	2015년 8월	ABOUT THIS REPORT	-	V												
G4-30	보고 주기	2011년 이래 매년 보고서 발간	ABOUT THIS REPORT	-	V												
G4-31	보고서 또는 그 내용에 대한 문의의 시의 연락처	· 담당부서 : 근로복지공단 고객센터 · 연락처 : 052-704-7603	ABOUT THIS REPORT	-	V												
G4-32	조직이 선택한 '부합' 방법 보고	· GRI G4 핵심적 부합 방법을 준수 · 일반표준공개 모든 지표와 특정표준공개 중요측면별 최소 1개 이상 지표 보고	ABOUT THIS REPORT	-	V												
G4-33	보고서 외부 검증에 대한 조직의 정책 및 현 관행	공개정보의 신뢰성을 위해 외부검증을 실시하였으며, 금년도 전문기관인 THE CSR 검증 실시	ABOUT THIS REPORT	75.3	V												
거버넌스																	
G4-34	최고 거버넌스 기구의 위원회를 포함한 조직의 거버넌스 구조, 경제, 환경, 사회적 영향에 대한 의사결정 책임이 있는 위원회	· 근로복지공단은 최고의사결정기구인 이사회 산하에 Comwel 3.0 자문위원회, 임원추천위원회, 경영관리 자문위원회, 사업운영 자문위원회 등 4개의 전문 위원회를 운영하고 있음 · 2015년 미래경영위원회 운영을 통해 미래경영비전 선도와 전략적 성과관리를 추진중	13~15	6.2	V												
G4-39	최고 거버넌스 기구의 의장이 임원의 직위를 겸하는지에 대해 보고	이사장은 이사회의 의장을 겸임하고 있음	14	-	V												
G4-45	A. 경제적, 환경적, 사회적 영향과 위험 및 기회를 파악하고 관리에 대한 최고 거버넌스 기구의 역할 B. 최고 거버넌스 기구가 이해관계자 협의 과정을 거쳐 경제적, 환경적, 사회적 영향과 위험 및 기회를 파악하고 관리하는지에 대한 보고	최고의사결정기구인 이사회는 의사결정에 사회적 책임을 고려하고 있음. 효과적인 운영체계를 통해 비상임이사의 전문성을 제공하고, 전략적 경영자문 및 지원역할을 확대하는 등 이사회의 실질적인 역할을 활성화 함으로써 사회적 책임을 실현하고 있음	14, 15	74.3	V												
윤리성 및 청렴성																	
G4-56	조직의 가치, 원칙, 표준 그리고 행동강령, 윤리강령 등의 행동규범	윤리경영 추진체계를 중심으로 부패예방활동 및 윤리 내재화 청렴활동 강화를 통해 임직원의 청렴성을 제고하고 있음	18~21	4.4	V												
		<table border="1"> <tr> <td>윤리경영 추진체계</td> <td>· 원스톱 윤리경영 전달체계 운영 · 관리자 개인평가에 청렴성평가 지표 운영 · 청렴 협업·네트워크</td> </tr> <tr> <td>부패예방활동 강화</td> <td>· 테마별 부패취약분야 점검 · 종합 부패위험관리체계 운영</td> </tr> <tr> <td>윤리 내재화 청렴활동 강화</td> <td>· 고위직 청렴리더십 · 윤리교육</td> </tr> </table>	윤리경영 추진체계	· 원스톱 윤리경영 전달체계 운영 · 관리자 개인평가에 청렴성평가 지표 운영 · 청렴 협업·네트워크	부패예방활동 강화	· 테마별 부패취약분야 점검 · 종합 부패위험관리체계 운영	윤리 내재화 청렴활동 강화	· 고위직 청렴리더십 · 윤리교육									
윤리경영 추진체계	· 원스톱 윤리경영 전달체계 운영 · 관리자 개인평가에 청렴성평가 지표 운영 · 청렴 협업·네트워크																
부패예방활동 강화	· 테마별 부패취약분야 점검 · 종합 부패위험관리체계 운영																
윤리 내재화 청렴활동 강화	· 고위직 청렴리더십 · 윤리교육																
G4-58	비윤리적이거나 불법적인 행위, 조직의 청렴성 문제 등을 신고할 수 있는 조직의 내·외부 제도 보고(계통보고, 내부고발제도, 핫라인)	청렴윤리부, 윤리경영·청렴위원회, 시민청렴패널단 등의 조직 및 윤리 및 청렴 규범 구성을 통해 청렴도, 부패방지 평가, 고위직부패위험성 진단, 윤리경영 자가 진단을 실시하여 리스크를 예방중임	18	7.75, 4.4, 6.6.3	V												

특정표준공개 지표					
GRI 지표	지표설명	보고내용	페이지	ISO 26000	검증여부
Category : Economy / 경제					
경제성과 경영접근방식 Disclosures on Management Approach (DMA)					
증장기 경영전략 12~13					
G4-EC1	직접적인 경제가치 발생과 분배(EVG&D) 보고, 직접적인 경제가치 발생/경제적 가치 분배/유보경제가치	주요 경제성과	69	6.8.1, 6.8.2, 6.8.3, 6.8.7, 6.8.9	V
시장지위 경영접근방식 Disclosures on Management Approach (DMA)					
공단의료사업 34~36					
G4-EC7	사회기반시설 투자와 지원 서비스의 개발 및 영향	공단직영병원 운영 및 시설 개선	35	6.3.9, 6.8.1-6.8.2, 6.8.7, 6.8.9	V
간접 경제효과 경영접근방식 Disclosures on Management Approach (DMA)					
동반성장 52~53					
G4-EC8	영향 규모 등 중요한 간접 경제효과	공유가치창출(CSV) 및 성과공유제 확대, 제품구매를 통한 지역사회와 중소기업사 지원	53	6.3.9, 6.8.1-6.8.2, 6.8.7, 6.8.9	V
조달관행 경영접근방식 Disclosures on Management Approach (DMA)					
동반성장 52~53					
G4-EC9	주요 사업장에서 현지 공급업체에 지급하는 지출 비율	제품구매를 통한 지역사회와 중소기업사 지원	53	6.3.9/6.6.6/6.6.7/6.7.8/6.8/6.8.5/6.8.6/6.8.7/6.8.9	V
Category : Environment / 환경					
에너지 경영접근방식 Disclosures on Management Approach (DMA)					
녹색경영 60~63					
G4-EN6	에너지소비 감축	전력사용기기 및 냉난방설비의 합리적 이용	61,63	6.5.4/6.5.5	V
배출 경영접근방식 Disclosures on Management Approach (DMA)					
녹색경영 60~63					
G4-EN15	제품 및 서비스의 에너지 요구량 감축	온실가스 감축	61	6.5.5	V
공급업체 환경평가 경영접근방식 Disclosures on Management Approach (DMA)					
녹색경영 60~63					
G4-EN32	환경 기준 심사를 거친 신규 공급업체 비율	친환경 녹색제품 구매	62	6.3.5/6.6.6/7.3.1	V
Category : Society / 사회					
Sub-Category : Labor Practice and Decent Work / 노동관행과 양질의 일자리					
훈련 및 교육 경영접근방식 Disclosures on Management Approach (DMA)					
일하고 싶은 문화 조성 48~51					
G4-LA10	지속적인 고용을 유지하고 은퇴 후 관리를 도와주는 직무교육 및 평생교육 프로그램	인재 역량 개발 강화	51	6.4.7/6.8.5	V
G4-LA11	업무성과 및 경력개발에 대한 정기적인 검토를 받은 근로자 비율(성별, 근로자 범주별)	성과·인사관리의 공정성 강화	51	6.4/6.4.7	V
다양성과 기회 균등 경영접근방식 Disclosures on Management Approach (DMA)					
일하고 싶은 문화 조성 48~51					
G4-LA12	범주별 거버넌스 기구 및 근로자의 구성 현황(성별, 연령별, 소수집단별, 기타 다양성 지표별)	사회형평적 고용기회 확대	49	6.2.3/6.3.7/6.3.10/6.4.3	V
노동관행 고충처리제도 경영접근방식 Disclosures on Management Approach (DMA)					
일하고 싶은 문화 조성 48~51					
G4-LA12	공식 고충처리제도에 의해 접수, 발견, 해결된 노동관행에 관한 고충 건수	사회형평적 고용기회 확대	49	6.2.3/6.3.7/6.3.10/6.4.3	V

특정표준공개 지표					
GRI 지표	지표설명	보고내용	페이지	ISO 26000	검증여부
Sub-Category : Human Rights / 인권					
결사 및 단체 교섭의 자유 경영접근방식 Disclosures on Management Approach (DMA)					
일하고 싶은 문화 조성 48~51					
G4-HR4	결사 및 단체교섭의 자유를 침해하였거나 침해될 현저한 위험성이 있는 것으로 파악된 사업장 및 공급업체	대상 없음	-	6.3.3/6.3.4/6.3.5/6.3.8/6.3.10/6.4.5/6.6.6	V
Sub-Category : Society / 사회					
지역사회 경영접근방식 Disclosures on Management Approach (DMA)					
지역사회 54~59					
G4-SO1	지역사회에 참여하고, 영향평가, 개발 프로그램을 수행 하는 사업장의 비율	지역 밀착형 사회공헌활동	57	6.3.9, 6.5.1, 6.5.2, 6.5.3, 6.8	V
반부패 경영접근방식 Disclosures on Management Approach (DMA)					
윤리경영 18~21					
G4-SO4	반부패 정책 및 절차에 관한 공지와 훈련	청탁금지법 선제적 도입	20	6.3.9, 6.5.1, 6.5.2, 6.5.3, 6.8	V
공급업체가 사회에 미치는 영향 평가 경영접근방식 Disclosures on Management Approach (DMA)					
동반성장 52~53					
G4-SO10	공급사슬에서 실질적이거나 잠재적으로 사회에 미치는 중대한 부정적 영향과 이에 대한 조치	소속기관·협력사 간담회	53	4.6	V
사회에 미치는 영향에 관한 고충처리제도 경영접근방식 Disclosures on Management Approach (DMA)					
일하고 싶은 문화 조성 48~51					
G4-SO11	공식 고충처리제도에 의해 접수, 발견, 해결된 사회에 미치는 영향에 관한 고충 건수	직원 고충 사항 119건 처리	50	6.3.6	V
Sub-Category : Product Responsibility / 제품책임					
제품 및 서비스 라벨링 경영접근방식 Disclosures on Management Approach (DMA)					
고객만족경영 22~23					
G4-PR3	조직의 제품 및 서비스 정보와 라벨링 절차에 요구되는 제품 및 서비스 정보 유형, 그리고 해당 정보 요건을 갖추어야 하는 주요 제품 및 서비스 군의 비율	공단서비스에 대한 고객접점 관리	23	6.7.1-6.7.2/6.7.3/6.7.4/6.7.5/6.7.9	V
G4-PR5	고객 만족도 조사결과	정부 고객만족도(PCSI) 88.0점(A등급) 자체 고객만족도 87.4점	23	6.7.1-6.7.2/6.7.6	V
고객개인 정보보호 경영접근방식 Disclosures on Management Approach (DMA)					
일하고 싶은 문화 조성 48~51					
G4-PR8	고객개인정보보호 위반 및 고객정보 분실 사실이 입증된 불만 건수	고객정보유출 건수 없음	71	6.7.1-6.7.2/6.7.7	V

독립검증 의견서

근로복지공단 경영진 귀중

더씨에스알(THE CSR, 이하 "검증인")은 근로복지공단으로부터 2015 근로복지공단 지속가능경영보고서(이하 "보고서")에 대한 독립검증을 수행 하도록 요청받았습니다. 검증인은 국제검증기준에 따라 근로복지공단이 보고서에 공시한 비재무성과의 원칙준수 여부를 확인하였습니다. 본 검증 의견서는 근로복지공단의 경영진과 이해관계자에게 제공되며 이해관계자의 신뢰성 제고 이외의 용도로는 제공되지 않습니다. 보고서에 수록된 모든 정보에 대한 책임은 근로복지공단에 있습니다.

검증기준

본 검증은 THE CSR 검증기준을 기초로 하여 GRI G4 가이드라인, ISO 26000, UN Global Compact(유엔글로벌콤팩트)의 원칙준수 여부를 중심으로 실시되었습니다.

- GRI G4 가이드라인의 보고서 내용과 품질 결정에 대한 원칙
- 포괄성, 중요성, 대응성 원칙
- ISO 26000의 사회적 체제 구축 프로세스와 성과
- UN Global Compact의 인권, 노동, 환경, 반부패 분야 10대 원칙

검증수준 및 범위

검증범위는 2015년 1월 1일부터 2015년 12월 31일까지의 근로복지공단 지속가능경영 시스템과 정보를 대상으로 합니다. 내·외부 이해관계자 인터뷰, 데이터 샘플링이 제한적 수준에서 이루어졌습니다.

- 보고이슈 선정을 위한 중대성 평가 프로세스의 합리성 점검
- 이해관계자 · 중대성 이슈 및 커뮤니케이션 체계 점검
- 내부이해관계자 인터뷰를 통한 지속가능경영 추진 현황 점검
- 보고서 공시정보와 감사를 받은 공시데이터와의 일치 여부 점검

검증한계

검증의견은 제한적 범위의 이해관계자 참여와 서면검토를 기준으로 제시됩니다. 기준 정보의 적합성을 검증하여 신뢰수준을 확보하였으나 100%의 신뢰성을 의미하지는 않습니다.

검증독립성

검증인은 독립검증기관으로서 근로복지공단에 검증결과에 영향력을 미칠 수 있는 어떠한 이해관계도 맺고 있지 않으며, 독립적 지위에 기반하여 검증의견 및 개선권고를 제시합니다.

GRI G4 적용수준 검토

검증인은 보고서 발간 국제가이드라인 GRI G4 Core 옵션 부합여부를 검토하였고 경영접근방식(DMA), 일반표준공시 보고지표, 특정표준공시 17개 측면에 대한 최소 1건 이상의 지표보고 요건을 충족하였음을 확인했습니다. 검증과정에서 확인된 보고측면과 주요 지표는 아래와 같습니다.

범주	경제	환경	사회	
측면	<ul style="list-style-type: none"> • 경제성과_EC1 • 시장지위_EC7 • 간접경제효과_EC8 • 조달관행_EC9 	<ul style="list-style-type: none"> • 에너지_EN6 • 배출_EN15 • 공급업체 환경평가_EN32 	<ul style="list-style-type: none"> • 훈련 및 교육_LA10, LA11 • 다양성과 기회균등_LA12 • 노동관행 고충처리제도_LA16 • 결사 및 단체교섭의 자유_HR4 • 지역사회_SO1 	<ul style="list-style-type: none"> • 반부패_SO4 • 공급업체가 사회에 미치는 영향 평가_SO10 • 사회에 미치는 영향에 관한 고충처리제도_SO11 • 제품 및 서비스 라벨링_PR3, PR5 • 고객개인정보보호_PR8

검증의견

보고서는 근로복지공단의 경영성과 정보와 사회적 책임 이행성과를 적절하게 기술하고 있음을 확인하였습니다. 검증인은 THE CSR 검증기준과 국제적으로 공인된 보고 가이드라인의 원칙 준수여부를 입증하기 위한 일련의 과정을 거쳐 다음과 같이 검증의견을 제출합니다.

포괄성	근로복지공단은 지속가능경영 추진 과정에서 이해관계자를 포함시켰는가?	검증인은 근로복지공단의 지속가능경영 추진과정에서 핵심 이해관계자 그룹 선정 및 커뮤니케이션 프로세스를 확인하였으며, 의도적으로 배제된 이해관계자 그룹은 발견하지 못하였습니다.
중요성	근로복지공단은 이해관계자의 판단을 위한 중요 정보를 제공하였는가?	보고서는 근로복지공단의 지속가능경영 이슈도출 절차와 보고내용을 적절히 기술하고 있습니다. 대내외 환경분석과 이해관계자 인터뷰를 기초로 실시한 중대성 평가를 통해 선정된 중요이슈에 기반하여 보고되었음을 확인했습니다.
대응성	근로복지공단은 이해관계자의 기대에 합리적으로 대응하였는가?	보고서는 근로복지공단의 이해관계자와 유관한 주요 이슈와 대응내용을 포함하고 있습니다. 각 이해관계자의 특성에 따라 중요이슈에 대한 소통전략과 추진활동이 적절히 기술되어 있음을 확인하였습니다.

경영개선권고

근로복지공단은 사회보장서비스 기관으로서 근로자의 보상, 재할, 사회복귀를 촉진하는 등 기관 본연의 역할을 중심으로 지속가능경영을 추진하고 있다고 판단합니다. 특히 ISO 26000 이행수준 고도화를 중장기 경영전략에 반영하여 체계적으로 관리하고 있는 점을 고무적으로 평가합니다. 향후 지속가능경영의 전사적 통합시스템을 통해 이해관계자 이슈 대응력 및 장기적 관리 역량을 강화하고, UN Global Compact 지지기관으로서 인권, 노동, 환경, 반부패 분야를 중심으로 높은 수준의 사회적 책임을 지속적으로 실천해 나갈 것을 권고합니다.

검증팀

근로복지공단으로부터 검증을 의뢰받은 더씨에스알은 2014년 12월 설립된 CSR 전략개발 및 지속가능성보고서 검증 전문기관입니다. 한국을 중심으로 영국, 독일 등 CSR 연구성과를 보유한 다국적 CSR 전문가들이 참여하고 있으며, 검증팀은 충분한 지식과 전문성을 갖춘 글로벌 수준의 전문가로 구성되었습니다.

2016년 8월 31일
THE CSR ASSURANCE COMMITTEE
더씨에스알 검증위원회



검증위원
Tawuya Katso, Ph.D

검증위원장
정세우 대표이사



일하는 사람들의 희망버팀목

근로복지공단은 고객감동을 최우선의 가치로 삼고
일하는 사람의 희망과 행복을 추구하는
세계 최고의 복지서비스기관이 되기 위해
끊임없이 노력하고 있습니다.

이해관계자 여러분의 목소리를 경청하고 소통하며
사회적 책임을 통해 더 나은 사회를 만들어가겠습니다.

2015 근로복지공단 지속가능경영보고서

발행인 | 이재갑

발행처 | 근로복지공단

발행일 | 2016.08



주소 | 울산광역시 중구 종가로 340 근로복지공단

전화 | 052-704-7603 (고객만족부)

홈페이지 | <http://www.kcomwel.or.kr>