

Sustainability Report 2015

www.hrdkorea.or.kr

2015 지속가능성보고서

CONTENTS

CEO 인사말

보고서개요

2015 High Light

기관소개

이해관계자

지속가능 성과

Chapter. 1 — 경제적 성과

Chapter. 2 — 사회적 성과

Chapter. 3 — 환경적 성과

APPENDIX

공단 소속기관 위치

해외 현지 사무소

UN Global Compact

인적자원 개발·평가·활용 지원 중심기관으로
지속가능경영에도 앞장서는
한국산업인력공단이 되겠습니다.

한국산업인력공단은 1981년 제정된 한국산업인력공단법에 근거하여 직업훈련, 자격검정, 훈련교사 양성 기능을 수행하던 여러 기관들을 통합하여 1982년 출범하였습니다. 이후 지난 33년 동안 근로자 직업능력개발과 국가자격검정, 숙련기술장려, 청년해외취업, 국제협력사업 등 인적자원개발에 관한 제반 사업수행을 통해 국가경제발전에 이바지하고 국민 복지증진에 기여해 왔습니다.

설립 이후 각종 기술·전문자격시험 주관기관으로 기능해 왔던 공단은 현 정부 들어 국정과제 수행기관으로 기능이 변화하였고 '14년 5월에 대한민국 산업 1번지인 울산으로 공단본부를 이전하고 국정과제를 수행하는 조직으로 사업 예산이 1조를 넘어서는 등 새로운 환경과 도전에 맞서고 있습니다.

일학습병행제, 지역·산업맞춤형 인력양성체제, 국가직무능력표준(National Competency Standard)개발 및 활용 확대 등 능력중심사회를 구현하기 위한 다양한 국정과제를 수행하고 있고, 이와 관련하여 2015년도에는 일학습병행제 2천여개 참여기업 발굴, 지역·산업 맞춤형 인력양성을 위한 지역인적자원개발위원회도 16개로 확대, 국가직무능력표준(NCS)의 전 직무분야 개발을 완료했습니다.

공단의 사회적 역할이 점점 확대됨에 따라, 본연의 사업뿐만 아니라, 글로벌 스탠다드에 맞는 경영활동을 수행하기 위해 공단은 최선을 다하고 있습니다. 유엔 글로벌 콤팩트의 경제, 사회, 인권, 환경 규약을 주요사업의 중요가치로 새기며 그에 따른 원칙을 준수하고자 임직원의 역량을 집중하고 있습니다.

공공기관으로서 사회적 책임을 다하고 국가적인 실업률 문제를 해소하고자 지속적인 노력을 추진하여 민간일자리 창출을 지원 하였고 국민으로부터 신뢰받는 청렴 공단으로 발돋움 하기 위해 윤리경영 활동과 반부패 활동을 적극 추진하였습니다.

또한 국가의 인적자원개발 중심기관으로서 능력중심의 채용기반과 사회형평적 채용 시스템도입하여 '노동'의 사회적 책임 이행을 위해 노력하고 있으며, 비정규직 일자리의 차별해소와 사회 취약기업을 지원 및 외국인근로자의 국내적응과

권익향상 등 '인권'을 보호하고 그 가치를 지키기 위해 최선을 다하고 있습니다.

뿐만 아니라, 에너지 절약, 녹색제품 우선구매 등의 노력 외에도 환경전문가를 배출을 위하여 변화하는 환경문제에 적합한 자격증을 신설하는 등 '환경' 문제해결을 위한 인프라 구축에 힘을 기울이고 있습니다.

한국산업인력공단은 사회적 책임에 관한 국제가이드 라인 ISO 26000에 맞춰 이해관계자의 미래가치 창출과 사회적 책임을 다하여 지속가능한 사회를 만들기 위해 노력하겠습니다.

이제 공단은 전 국민의 평생직업능력개발을 지원하는 기관으로 변화하였고, 임직원 모두가 인적자원개발을 통해 국민들의 일자리 문제해결을 지원하는 중심기관이라는 자부심과 책임감을 가지고 대한민국 미래 30년을 이끌어가는 인적자원개발 분야의 전문가로서 능력중심 고용패러다임을 실현하기 위해 노력할 것입니다.

지속가능한 인적자원개발의 미래를 위한 공단의 노력에 모든 이해관계자 분들의 변함없는 관심과 응원을 부탁드립니다. 앞으로도 지속가능경영의 선도 기관으로 도약하는 한국산업인력공단이 되겠습니다.

2016년 9월

한국산업인력공단 이사장 박 영 범

Sustainability Report 2015
Human Resources Development Service of Korea

개
요

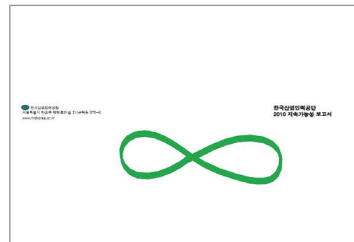
Outline

>>>

보고서 개요

● About the Report

본 보고서는 한국산업인력공단이 2007년 8월 유엔글로벌콤팩트(UN Global Compact) 가입 이후 여섯 번째 발간하는 이행보고서입니다. 공단은 '11.9.23 첫 번째 지속가능성보고서를 UNGC에 제출하였으며, 매년 지속가능성 보고서를 작성하고 있습니다. 본 보고서를 통해 경제, 인권, 노동, 환경, 반부패 원칙 이행 등에 대한 공단의 지속가능경영 추진 노력과 성과를 이해관계자와 함께 공유하고자 합니다.



첫 번째 지속가능성보고서
(*11.9)



두 번째 지속가능성보고서
(*12.7)



세 번째 지속가능성보고서
(*13.12)



네 번째 지속가능성보고서
(*14.12)

● 보고서 작성기준

본 보고서는 GRI(Global Reporting Initiative)의 G4가이드라인을 참고하여 작성하였으며, 재무정보는 기업회계기준으로 작성되었습니다.

● 보고범위

'15년도 보고 대상기간은 '15.1.1~'15.12.31까지의 성과를 담고 있습니다.

● 보고서 근거자료

한국산업인력공단 '15년도 정부경영평가 실적보고서와 동반성장 보고서, 경영공시, 사내 인트라넷 '슬기샘터' 등을 근거로 작성하였으며, 동 보고서 초안 및 최종안에 대해 해당부서의 검토를 거쳐 신뢰성을 높였습니다.

● 보고서 작성주기

한국산업인력공단은 유엔글로벌콤팩트에 매년 정기적으로 지속가능경영 이행보고서를 작성·제출하고 있습니다.

● 문의처

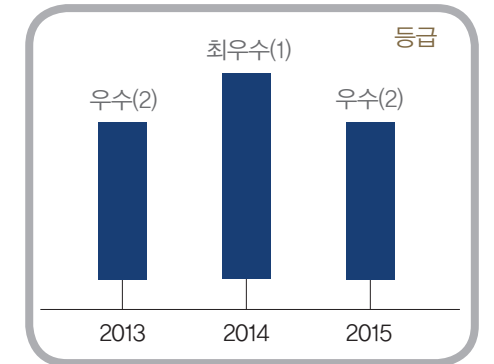
- 홈페이지 : www.hrdkorea.or.kr
- 주소 : 우)44538 울산광역시 중구 종가로 345(교동)
한국산업인력공단 창조기획팀 ☎ 052-714-8037

>>>

2015
High Light

● 반부패시책평가 3년 연속 우수기관 달성

국민으로부터 신뢰받는 공공기관으로 도약하기 위해 청렴문화를 확산시키고, 공공기관 최초로 노사와 감사가 협업하여 반부패 활동을 추진했습니다.



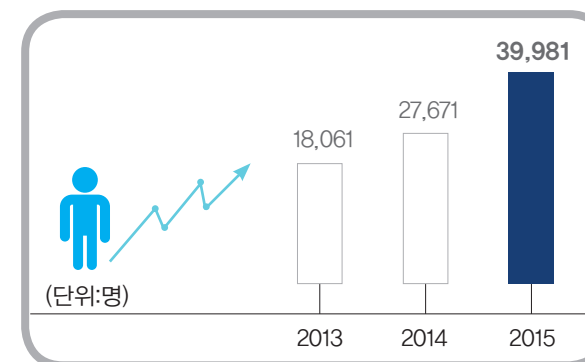
● NEW 비전 선포식

공단은 "사람과 일터의 가치를 높여주는 인적자원 개발·평가·활용 지원 중심기관"이라는 비전을 수립했습니다.



● 정부3.0 10대 우수기관 선정

월드잡플러스 구축을 통한 국민 맞춤형 서비스 제공, 이웃기관과 협업을 통한 국민 중심 행정 추진, 데이터 개방을 통한 투명한 경영활동을 인정받아 '15년 10대 정부 3.0 우수기관'에 선정되었습니다.



● 전략분야별 민간 일자리 창출

공단은 일자리부족 문제를 해소하고 고용율70%를 견인하기 위해 다각적인 노력을 추진하고 있습니다. 이러한 노력을 통해 2015년에는 총 39,981개의 일자리를 창출했습니다.

2015 AWARD

데이터베이스 품질부문
'대상'(미래부장관상)

일자리창출봉사 대상 수상
(부총리 겸 교육부장관상)

교육부 자유학기제
협업기관 표창
(교육부장관상)

>>> 2015 High Light



● 제43회 브라질 국제기능올림픽대회 종합우승

브라질 상파울루에서 열린 국제기능올림픽 대회에 우리나라는 통산 19번째 종합우승과 5연패의 위업을 달성하여 세계에 다시 한번 기술강국 코리아의 위상을 떨쳤습니다.

● 조직문화 개선을 위한 ONE HRD Korea

조직 내 직급 간, 부서간의 통합을 위해 CEO와 함께하는 릴레이톡톡, 멘토링 활동, 1부서 1협업 활동을 추진하고 있습니다. 이를 통해 서로를 이해하고 배려하는 일하기 좋은 조직 문화를 형성하고 있습니다.



● NCS(국가직무능력표준) 활용 확산

직무에 맞는 인력채용을 위해 NCS체계를 구축하고 실제 현장에서 활용될 수 있도록 각종 컨설팅과 설명회를 개최했습니다. '15년 기준으로 105개의 공공기관에서 총 5,877명의 채용을 NCS를 활용하여 실시했습니다.



● 정부경영평가 성과향상

공단은 2015년 임금피크제 등 주요 정부정책 실현을 위한 노사협력과 핵심사업 성과향상을 위한 현장의 노력을 통해 전년대비 향상된 결과를 획득했습니다.



2015 AWARD

대한민국 퍼스트브랜드대상특별상 수상(K-MOVE)

애플워드 코리아 2015 대상 (월드잡플러스 앱)

데이터베이스 품질부문 우수상 수상 (월드잡플러스 DB)

>>> 기관현황 및 개요

● 기관소개

공단은 근로자 평생학습의 지원, 직업능력개발훈련 실시, 자격검정, 숙련기술장려사업 및 고용 촉진 등에 관한 사업을 수행함으로써 산업인력의 양성 및 수급의 효율화를 도모하고 국민경제의 건전한 발전과 복지 증진에 이바지하기 위해 1982년 설립되었습니다. 앞으로도 공단은 사람과 일터의 가치를 높이고 인적자원 개발·평가·지원 중심기관으로서 국가 경제에 활력을 불어넣고, 국민 행복에 앞장설 것입니다.

● 일반현황

(2015.12월 기준)

기관명	한국산업인력공단
설립일	1982. 3. 18
설립근거	한국산업인력공단법
대표(이사장)	박영범
형태	준정부기관
예산현황	1,193,783(백만원)
임직원 수	1,203명
소재지	울산광역시 중구 중가로 345

● 주요사업

능력개발
일하며 배우고 함께 성장하는!
 능력중심사회로 가는 다짐을 일학습병행제!

국가직무능력표준
능력 알림이!
 능력으로 성공하는 길을 알려주는 국가직무능력표준(NCS)
 대한민국 제2다임은 "능력중심"으로 전환중

해외취업 K-Move
세상으로 나아가는 청년, 더 큰 대한민국!
 더 큰 세상에서 글로벌 인재 키우고 일자리 늘리는 K-move!

자격검정
꿈을 더 크게 키워주는 희망의 ID!
 자격증은 더 나은 내일을 위한 약속입니다.

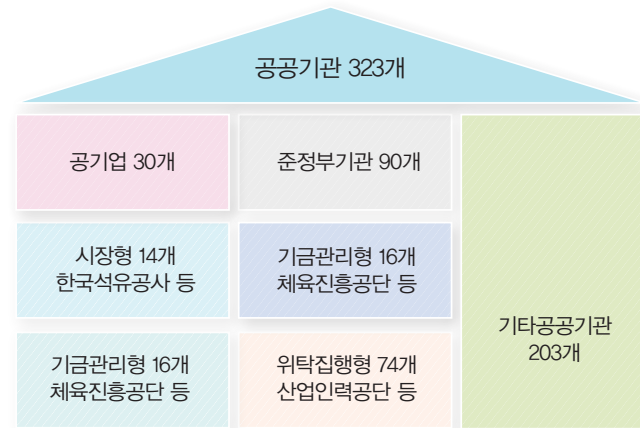
숙련기술장려 및 국제협력
세상으로 수출하는 K-HRD GIFTS!
 영장, 기능선수, 기능올림픽, 국제협력 등을 통한 숙련기술인이 우대받는 사업을 추진합니다.

외국인고용
중소기업 성장의 밑거름!
 중소기업과 외국인근로자의 동반성장을 지원하는 외국인 고용허가제 (EPS)

>>> 기관현황 및 개요

● 기관분류

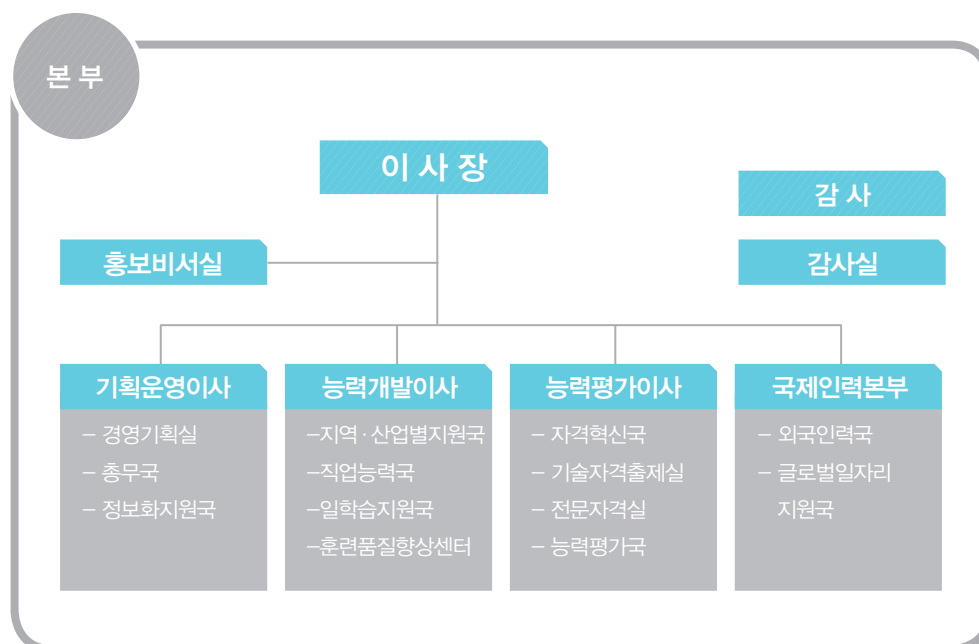
공공기관은 공기업과 준정부기관, 기타공공기관으로 구성되어 있으며, 한국산업인력공단은 『공공기관의 운영에 관한 법률』에 따라 위탁집행형 준정부기관에 해당하며, 주무부처는 고용노동부입니다.



● 정부 보조금 수혜실적

공단의 수입은 한국산업인력공단법 제6조의 공단 사업수행을 위하여 국가로부터 출연 받은 수입인 일반회계 출연금과 고용보험기금의 출연금, 근로자직업능력개발법 및 고용보험법 등에 따른 보조금사업수입, 위탁사업 수행을 위한 위탁수입, 이외 부대수입으로 구성되어 있습니다. 공단은 과정평가형자격제도, 일학습병행제 등 능력중심사회를 구현하기 위한 핵심 사업을 수행하는 기관으로서 사업의 성장세를 지속 할 수 있도록 안정적 예산 확보에 주력하였습니다.

>>> 조직구조



>>> 정원

정원(2015. 12월 기준)

(단위: 명)

계	임원	별정직	일반직	연구직	능력개발직
1,203	5	8	1,028	78	88

>>> 연혁

1982. 3. 18	한국직업훈련관리공단 설립
1989. 7. 22	학교법인 한국기술교육대학 설립
1998. 1. 1	한국산업인력공단으로 명칭 변경
1998. 2. 5	학교법인 기능대학 설립
2001. 1. 1	중앙고용정보관리소(중앙고용정보원) 인수
2006. 3. 1	23개 직업전문학교를 학교법인 기능대학으로 이관
2006. 3. 31	중앙고용정보원 별도 법인화
2008. 1. 1	변리사 등 타부처 국가자격시험 업무 인수
2010. 1. 4	한국직업방송 개국
2012. 1. 1	사업주 직업능력개발 사업을 고용노동부로부터 위탁
2014. 1. 1	국가직무능력표준(NCS) 개발 및 활용 확산, 한국형 일학습병행제 도입, 지역·산업맞춤형 인력양성체제 구축 등 6개 신규사업을 국정과제로 본격 수행
2015. 1. 1	산업계 중심 직업능력개발 및 국정과제 효율적 추진을 위한 자격혁신국 및 일학습지원국, 지역·산업별지원단 신설
2015. 5. 18	국가직무능력표준(NCS)센터 설립

주요사업소개

1982년 출범하여 능력중심사회를 만들어가는 한국산업인력공단은 능력개발, 능력평가, 국제인력 사업, 숙련기술 장려 사업을 수행하고 있습니다.

또한 고용률 70%달성이라는 정부정책을 실현하기 위해 일학습병행제, 지역·산업 맞춤형 인력양성체제 구축·운영, NCS(국가직무능력표준) 개발 및 활용확산, K-Move 촉진을 위한 종합정보 제공 및 해외 취업 연수 알선 등과 같은 국정사업을 수행하고 있습니다.

●공단 주요사업

능력개발

- 중소기업 인적자원 역량강화를 지원하기 위한 사업주 직업능력개발지원, 국가인적자원개발 컨소시엄사업
- 청년 취업난 해소를 위한 청년취업아카데미, 고용디딤돌 프로그램 사업수행
- 직업방송을 통한 HRD 정보 및 콘텐츠 제공, 직업훈련 품질 관리를 위한 모니터링 실시 등

능력평가

- 국가기술자격법 및 개별법에 의한 국가자격 출제·시행·관리
- 자격취득자 계속 교육 및 자격증 사후관리, 자격수탁기관 및 사내자격 등 지원
- 각종 자격정보 관리 등

국제인력

- 한국어능력시험 및 기능수준평가 등을 통한 우수 외국인근로자 선발
- 외국인 구직자 명부 관리 및 15개국 외국인근로자 도입
- 외국인 근로자 근무 사업장 모니터링을 통한 체류 및 귀국 지원

글로벌숙련기술

- 대한민국 명장 등 우수숙련기술인 선정·지원 및 우대풍토 조성
- 국내기능경기대회 운영 및 국제기능올림픽대회 참가
- 국가간 HRD 교류 및 국제개발협력 사업 수행

비전 및 전략

공단은 고용률 70% 달성과 능력중심사회 구현이라는 정부정책과 국정비전을 반영한 NEW비전체계를 정비함으로써 공단의 새로운 역할과 기능을 재정립하였고 이를 통한 구성원들의 목표의식을 확산하고자 노력했습니다.

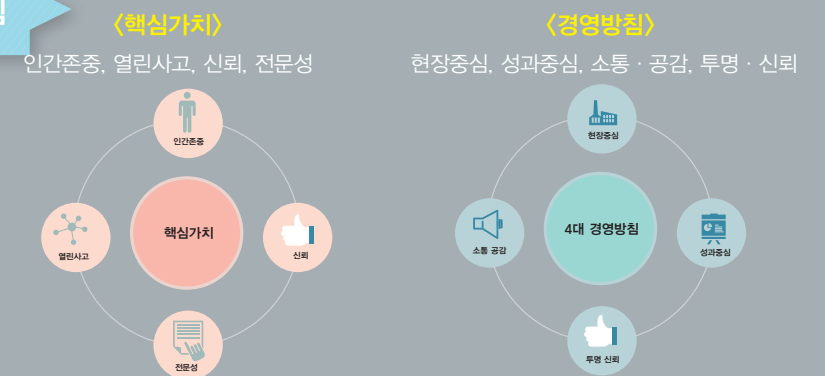
미션

인적자원 개발·평가·활용을 통한 능력중심사회 구현

비전

사람과 일터의 가치를 높여주는 인적자원 개발·평가·활용 지원 중심기관

가치·방침



경영 목표

능력중심 사회구현을 위한 인적자원 개발·평가·활용 지원 강화

전략 과제

능력중심 사회 구현 지원체계 강화

- NCS 개발 및 활용 확산
- 일학습병행제 정착발전을 통한 기업 실무형인재 육성
- 자격체계 혁신을 통한 일
- 교육·훈련 선도 및 허브기능 강화
- 창조경제견인을 위한 숙련기술인 우대문화 조성

현장중심의 인력육성 체계 구축

- 사업주 훈련의 현장성 강화 및 효율성 제고
- 산업현장 맞춤형 인력양성으로 기업 경쟁력 제고
- 직업능력개발 활성화 인프라 확충

글로벌 인력수급 지원 및HRD 협력 확대

- K-MOVE를 통한 청년인재 글로벌 진출지원
- 우수외국인력 도입을 통한 중소기업 성장 지원
- 한국형 인적자원 개발 시스템 세계화 추진강화

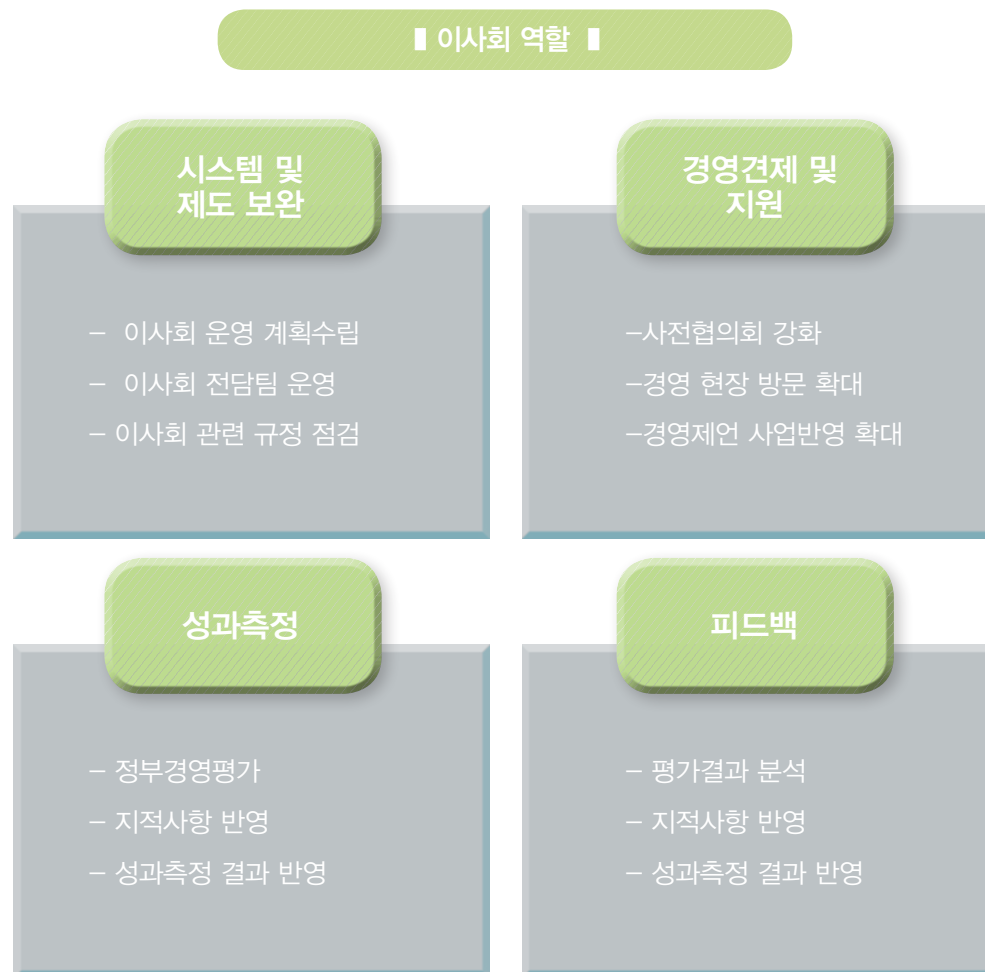
지속가능 발전을 위한 창조 경영시스템 구축

- 성과중심의 조직·성과관리·역량개발 시스템 개편
- 공정·투명경영으로 고객만족도 및 청렴도 제고
- 클라우드,모바일업무환경구축 등 경영시스템 고도화

»» 지배구조

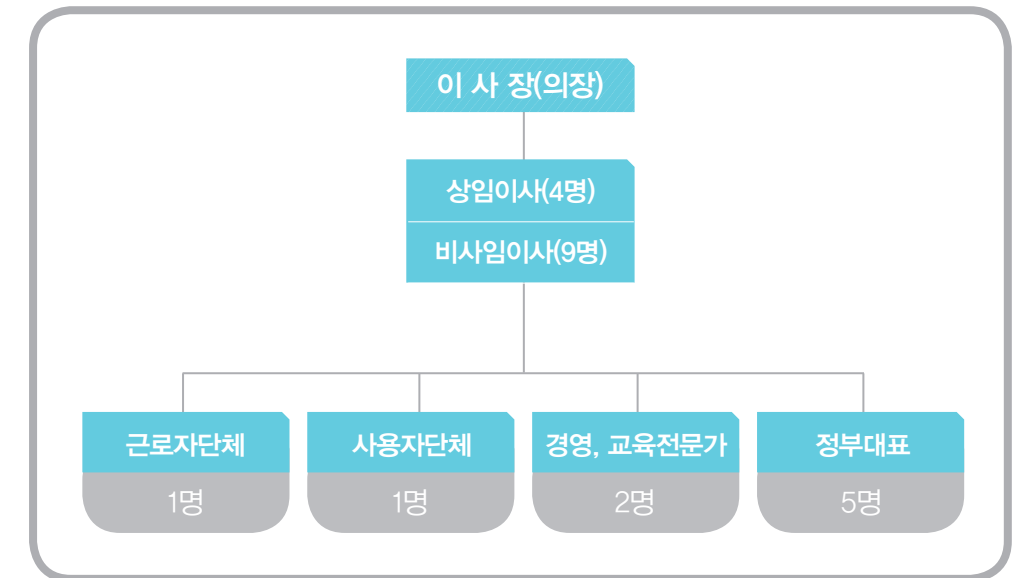
●이사회 역할 및 구성

이사회는 공단의 최고 의사결정기구로서, 「공공기관의 운영에 관한 법률」 17조 제1항 각 호의 사항 및 공단 운영상 주요사항들을 심의·의결합니다.



●이사회 구성

또한 경영의 투명성과 전문성을 확보하기 위하여 이사회 구성 과반수이상을 비상임이사로 구성하고 있습니다. 이사회의 의장은 한국산업인력공단법 제12조 3항에 의거하여 이사장이 되며, 감사를 포함한 4명의 상임이사, 당연직 비상임이사 5명과 선임직 비상임이사 4명으로 구성되어 있습니다.



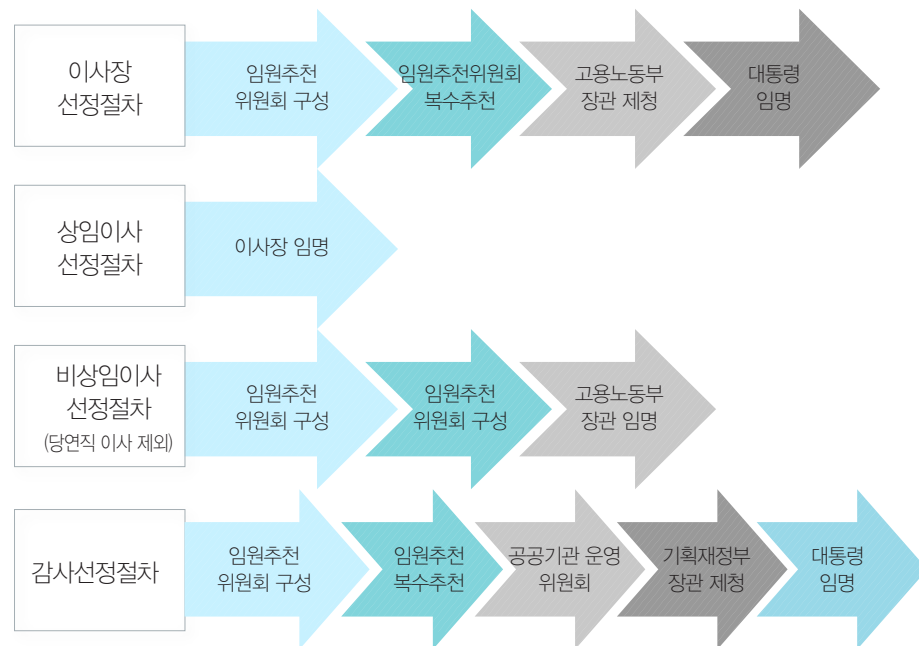
●임원현황(2015년 11월 기준)

구 분	이름(성별)	소속 및 직위
상임이사(장)	박영범(남)	한국산업인력공단 이사장
	권기원(남)	한국산업인력공단 기획운영이사
	김인곤(남)	한국산업인력공단 능력개발이사
	김시태(남)	한국산업인력공단 능력평가이사
비상임이사	안일환(남)	기획재정부 사회예산심의관
	박종길(남)	고용노동부 직업능력정책국장
	홍민식(남)	교육부 대학지원과
	강성천(남)	산업통상자원부 산업정책관
	이상학(남)	미래창조과학부 미래인재정책국장
	이동웅(남)	한국경영자총협회 전무
	이병균(남)	한국노총 사무총장
	최운실(여)	국가평생교육진흥원 원장
	오재인(남)	단국대 경영학부 교수

●이사회 구성원 선정절차

상임이사를 제외한 이사회의 구성원은 임원추천위원회에서 자격요건 심사를 거쳐 임명 공단 정관 제15조의 2에 따라 임원추천위원회의 위원은 공단 비상임이사와 이사회가 선임한 의원으로 5인 이상 15인 이내로 구성하고, 이사회가 선임한 위원의 정수는 위원회 위원 정수의 2분의 1미만으로 하여 공정성을 유지

지배구조



● 이사회 운영방안

공단은 이사회 운영의 실효성을 제고하기 위해 이사회 개최 전 주무부서에서 공단 모든 부서로부터 의견을 제출 받아 부의 안건으로 상정하고 있습니다.

또한 투명한 이사회 운영을 위해 매회 이사회 마다 회의록을 작성하고 작성된 회의록은 경영상 기밀 등 특별 사항을 제외하고는 공공기관의 운영에 관한 법률에 따라 기획재정부 알리오 시스템 및 공단 대표 홈페이지에 게시하고 있습니다.

● 이사회 운영실적(결과보고 참고)

2015년도에는 총 12회의 이사회를 개최하였습니다. 총 12회의 이사회 중 11회는 대면 방식으로 이사회를 개최하였고 1회는 서면으로 대체하였습니다. 이사회를 개최하여 공단의 주요 사안인 2014년도 결산과 예산, 중장기 경영목표, 각종 규정 개정 등 총 30건의 의결안건을 심의하였고, 공단 경영현안 등 총28건의 보고안건에 대해 논의 하였습니다.

● 비상임이사의 경영참여

공단의 비상임이사는 고용노동, 경제, 경영 등 각 분야별 전문가로 구성되어 있습니다. 공단은 이러한 비상임이사의 경영 전문지식을 조직에 효과적으로 활용하고, 공단 사업추진의 전문성을 강화하기 위해 그들의 사업에 관한 제언을 적극 반영하려 노력하였습니다. 또한 비상임이사를 강사로 초빙하여 직원들을 대상으로 강의를 제공하여 경영참여를 적극 지원했습니다.

● 주니어보드 운영 활성화

주니어보드는 공단의 본부 또는 소속기관에서 근무하면서 느낀 점, 개선할 점, 등에 대해 자유롭게 토론할 수 있는 새로운 의사소통 채널로서 신입 직원들의 참신한 생각을 공단 경영활동에 적극 반영하고, CEO와 하급직원들간의 의사소통을 활성화하기 위해 운영되고 있습니다.

이해관계자

공단은 가치를 기반으로 임직원, 정부, 유관기관, 학계·언론, 기업주 개인 지역사회를 분류하고 주요 이해관계자로 정의하고 있습니다. 또한 공단을 둘러싼 각 이해관계자의 니즈를 파악하고 이에 맞춤형 소통채널을 마련하여, 공단을 둘러싼 경제, 사회, 환경 분야에 관한 지속가능 이슈를 공유하고 있습니다.

유형	이해관계자	니즈	주요 커뮤니케이션 채널
가치창출	임직원	동기부여 및 비전공유 공정한 평가와 보상	ONE HRDKorea* 활동추진 사내커뮤니케이터 양성 등
가치영향	정부	정책의 효율적 집행	사업별 업무협의회구성, 경영공시, 공공기관장 워크숍
	유관기관	정보공유 및 활용 협업 시너지효과 창출	정례회의, 간담회 등
	학계·언론	사업관련 이슈, 사회문제	학술토론 참여 및 언론기고, 자문위원단 구성
가치수요	기업	기업생산성 제고, 기업 발전	CEO 사업 참여기관 현장방문, 간담회 개최
	개인	경력개발을 통한 자기성장, 고객만족 경영	찾아가는 설명회, 채용박람회개최, VOC, 공단 보도자료 배포 등
	지역사회	지역경제 활성화 사회적 책임 실현	지역 일자리창출을 위한 MOU 체결, 이전공공 기관 협의회 등

* ONE HRD Korea(하나되는 조직 만들기) : 조직 내 소통 활성화를 통한 공감대 형성 및 경영가치 체계 내재화를 위한 직원 통합 활동

지속가능
성과

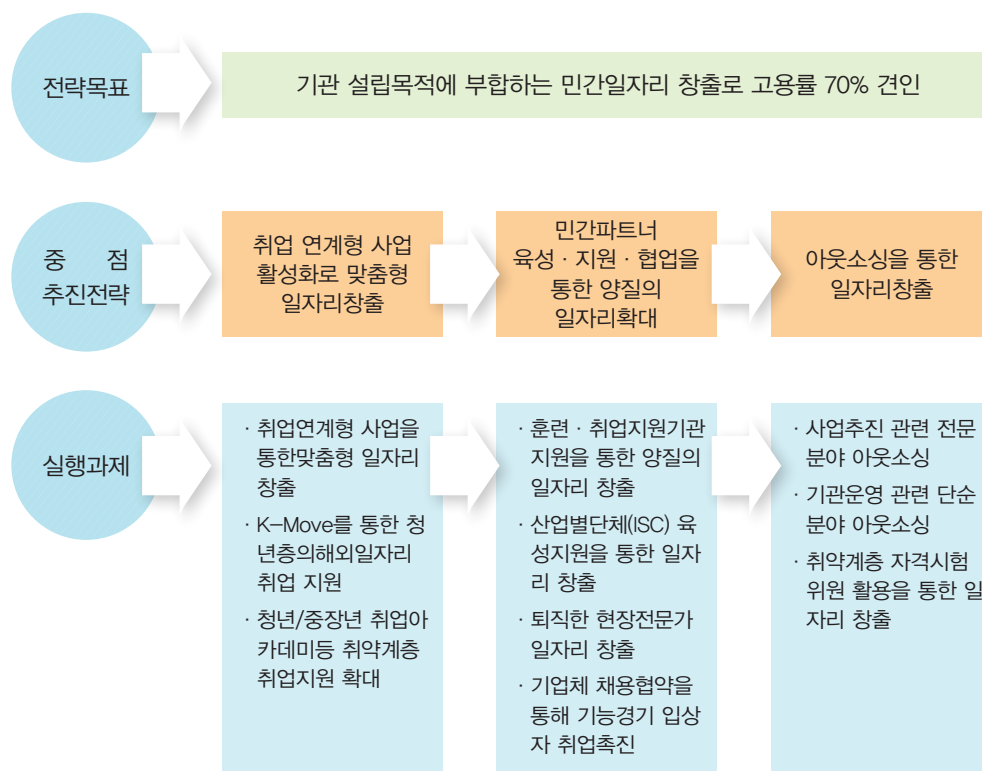
Sustainability Report 2015
Human Resources Development Service of Korea

result

>>> 경제

● 민간 일자리 창출

공단은 국가인적자원 개발·평가·활용 지원 중심기관으로서, 우리나라의 일자리 부족문제를 적극 해결하기 위해 민간일자리 창출 3대 전략과 실천과제를 선정하여 적극 추진하였습니다. 특히 CEO 주도의 권역별 사업실적 점검 및 취업지원기관 현장방문을 통해 사업별 취업을 제고를 위해 지속적으로 노력한 결과 최근 2년간 67,652명에게 맞춤형 일자리를 제공하였고, 전년대비 44.5% 향상 등 가시적인 성과를 창출하였습니다.



** 취업연계형 사업을 통한 맞춤형 일자리 창출

공단은 일학습병행제, 지역·산업맞춤형 인력양성훈련, 청년취업아카데미, 국가인적자원개발 컨소시엄사업, 취업사관학교, 해외취업 알선·연수 등 취업지원활성화를 통하여 최근 2년간 52,497 명이 민간일 자리를 창출하였습니다.

특히, 일학습병행제 사업은 '14년부터 국정과제(75번)로 본격 추진되고 있는 정부 핵심 사업 중 하나로서, 공단은 이를 성공적으로 수행하기 위해, 일학습병행제 운영기관에 대하여 CEO 현장 방문 간담회를 개최하고 고성과 창출을 위해 업무협약을 체결하는 등 전사적으로 사업 활성화를 위해 매진했습니다.

이러한 전사적 노력의 결과로 '15년 일학습병행제 과정 훈련생의 취업실적이 전년대비 340%나 향상되는 괄목할 만한 성과를 창출했습니다.

| 최근 2년간 취업지원사업 추진성과 |

일자리 창출 대상 사업	2014년	2015년	비 고
계	21,122명	31,375명	
일학습병행제(국정과제)	3,197명	10,869명	
지역·산업맞춤형 인력양성(국정과제)	3,648명	5,159명	
청년·중장년취업아카데미(국정과제)	6,644명	6,854명	
국가인적자원개발 컨소시엄훈련	5,878명	5,491명	
(취약계층) 취업사관학교	76명	99명	
(K-Move) 해외취업 연수/알선(국정과제)	1,679명	2,903명	

** 파트너기관 육성·지원·협업(스마트소싱)을 통한 일자리 창출

공단은 구직자의 취업지원 사업을 수행하기 위해 직업훈련 공동훈련센터 등 다양한 기관과 협업 체계를 구축하고 있습니다.

상생·협업 관계를 통해 파트너기관이 안정적으로 기관을 운영할 수 있도록 지원하여 파트너기관에서 전문인력(직업훈련교사)을 안정적으로 고용할 수 있었고 공단에서도 직업훈련 품질 저하 문제를 해소할 수 있었습니다.

또한 지역·산업별 맞춤형 인력을 양성하기 위해 지역별로 산업별인적자원위원회(이하 ISC)를 지원했고, ISC에 국가직무능력표준(NCS)개발 및 활용컨설팅, 일학습프로그램 개발 등에 대한 역할을 부여하여 민간일자리 1,329개를 창출했습니다.

산업현장에서 퇴직한 전문인력의 경륜과 전문성을 활용할 수 있도록 산업현장교수단을 구성하여 근로자에게 노하우를 전수하고 HRD 컨설팅서비스를 제공하여 1,083개의 민간일 자리를 창출했습니다. 이와 더불어 대·중견기업과 채용협약을 통해 기능경기대회 입상자 264명에게 일 자리를 제공했습니다.

| 취업지원 파트너기관 육성·지원·협업을 통한 일자리 창출실적 |

일자리 창출 대상 사업	2014년	2015년	비 고
계	1,635명	3,134명	
일학습병행제 공동훈련센터 전문인력	168명	298명	
취업지원사업 운영기관 전문인력	752명	769명	
K-Move 알선·연수기관 전문인력	50명	56명	
NCS활용 기업컨설팅(ISC)	—	654명	
공공기관 NCS 채용컨설팅(ISC)	12명	160명	

일자리 창출 대상 사업	2014년	2015년	비 고
NCS기반 신직업자격 설계	127명	361명	
NCS기반 자격출제 기준 정비(ISC)	—	15명	
11개 직무분야 산업현장교수, HRD컨설팅 등	201명	500명	
취업교육 강사 등에 활용인력	190명	192명	
기능경기대회 입상자 취업 지원	135명	129명	23개 기업과 약정

** 아웃소싱 및 외부위탁을 통한 일자리창출

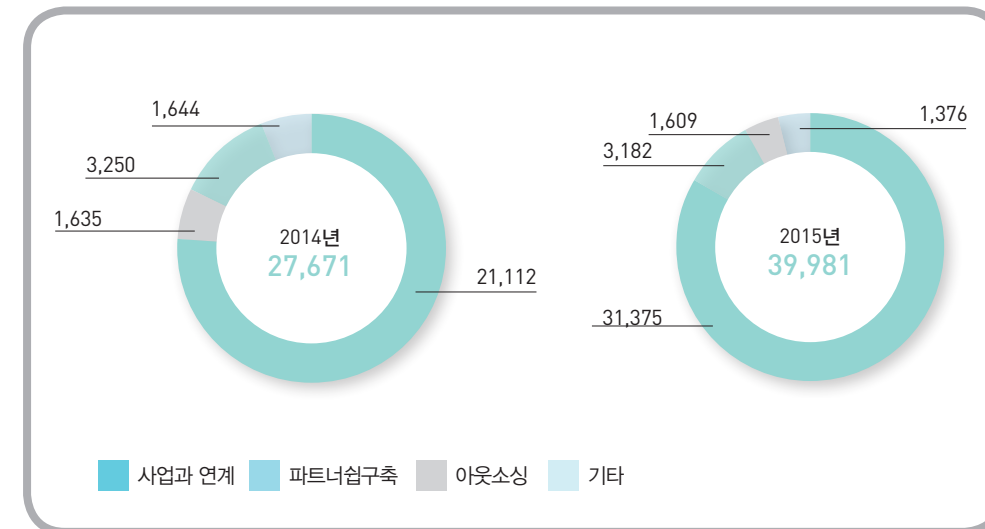
공단은 국가자격 12종목 외부기관 위탁, 기관 운영과 관련한 각종 시설관리업무 아웃소싱 및 퇴직 전문인력에 대해 시험위원 활용 등을 통하여 일자리를 창출했습니다.

일자리 창출 대상 사업	2014년	2015년	비 고
계			
국가자격 12종목 외부기관 위탁	93명	933명	
한국직업방송 송출업무 위탁운영	104명	106명	
고객 콜센터 및 외국인력상담센터 위탁	56명	61명	
사보, 뉴스레터 등 인쇄, 홍보물 위탁제작	139명	141명	
정보시스템/프로그램 개발 및 유지보수	209명	187명	
전국기능경기대회 집행업무 용역	76명	191명	
시험출제 등 기타 연구용역 12건	602명	553명	
본부 및 소속기관 청소, 시설, 보안관리 등	445명	475명	
슬기샘 어린이집 교사 등	8명	9명	
구내식당, 매점, 커피전문점, 기타 등	109명	118명	
취약계층(퇴직전문인력 등)시험감독 활용	3,040명		

** 이밖에 기타 업무지원 인력의 효율적 활용을 통한 일자리 창출

공단은 국가직무능력표준(NCS)를 개발하는 과정에서 전문 인력을 위한 일자리와 직업능력훈련 품질 모니터링 요원, 휴직자 대체인력 등을 활용하여 3,040명에게 일자리를 창출했습니다. 특히 직업훈련 훈련모니터링 위원의 경우, 당초 단시간 계약직 신분이었으나, 업무의 전문성과 지속성을 고려하여, 2014년 무기계약직으로 전환하여 근로자의 고용안정성을 적극 보장하였습니다.

** 일자리창출 총괄 실적



● 재무건전화를 위한 노력

건전한 재무구조를 통해 능력중심사회 구현이라는 비전을 달성하고자 자구의 노력을 지속하고 있습니다. 이를 위해 예산 절감, 관련 정부 부처와의 지속적인 업무협의, 부채발생요인 제거 등에 힘썼고 특히 부채관리를 통한 재무 안정화와 건전성을 유지하고 있습니다.

** 부채발생요인제거를 통한 체계적 관리

공단은 2015년 기준 7년 연속 무차입 경영을 실현하여 재정 안정성을 확보하였습니다. 특히 전산장비 구매 및 시스템 도입 시 리스방식 구매로 인해 발생하였던 금융부채를 일괄구매 방식으로 전환하고, 이전의 '15년도 절감예산을 투입하여 금융부채발생을 억제했습니다. 이러한 노력의 결과로 당초 2018년도로 예상됐던 금융부채 제로 달성 목표를 2017년도로 단축했습니다.

구 분	2015년	2016년	2017년	비 고
자 산	2,978억원	3,100억원	3,119억원	
부 채(비율)	806억원(37.09%)	910억원(41.56%)	943억원(43.36%)	
금융부채(비율)	10억원(0.33%)	3억원(0.14%)	0억원	
금융리스부채 상환 스케줄	기 초	1,906백만원	996백만원	303백만원
	상환액	910백만원	693백만원	303백만원
	기 말	996백만원	303백만원	0원

** 재무부채 감소노력을 통한 부채관리의 안정화

유동성 관리를 통해 재무 안정성을 확보했습니다. 유동부채 발생의 주요 요인을 파악하여 직업 능력개발 등 공단의 주요 사업 조기 집행을 독려했고, 연말 중 발생한 미종료 사업 이월예산에 대해서는 심사를 강화했습니다.

구 분	2013년 실적	2014년 실적	2015년 실적
유동비율(유동자산/유동부채,%)	53.8	224.2	304.5
당좌비율(당좌자산/유동부채,%)	53.8	224.2	304.5

또한 비유동 부채를 감소시키기 위해 퇴직충당금의 적립을 확대했습니다. 공단의 정원이 증가하고 인건비 인상에 따른 퇴직충당적립금이 지속적으로 증가함에 따라, 인건비, 기관운영비 부분에서 적극적으로 예산을 절감하여 약 11억원을 퇴직충당금으로 적립했습니다. 이를 통해 2015년 말 기준 70%의 적립률을 달성할 수 있었습니다.

>>> 사회(반부패)

● 윤리경영과 사회적 책임

** 윤리경영 전략체계

공단은 “기본과 원칙에 충실한 신뢰받는 청렴공단”이라는 윤리경영 비전 하, 윤리경영 종합추진 전략체계를 구축하고, 추진조직부터 직원교육, 내·외부 윤리의식 확산활동, 윤리경영 선순환구조를 만들기 위한 모니터링 시스템을 운영하였습니다.

뿐만 아니라, 공단 사업의 특성과 맞는 다양한 사회공헌 활동을 전략추진체계에 포함시켜 운영함으로써 청렴한 공단문화를 만들어 나가는데 노력하고 있습니다.

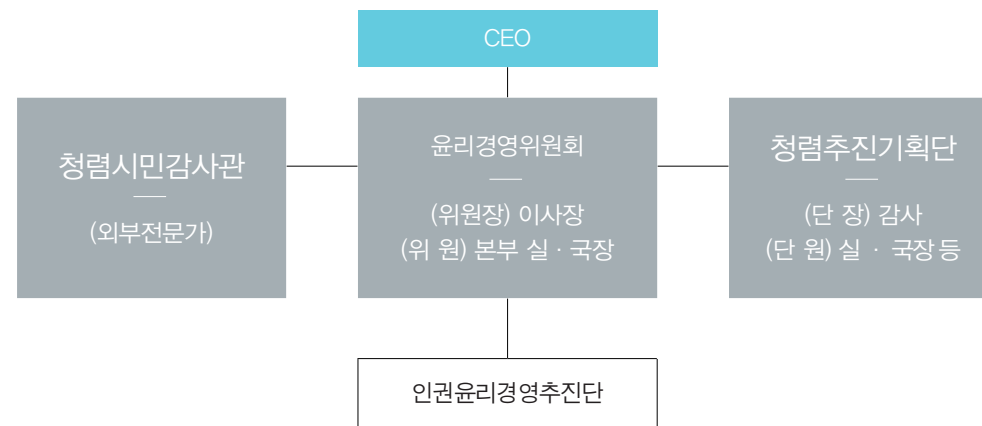
| 윤리경영 추진체계도 |



** 윤리경영추진조직

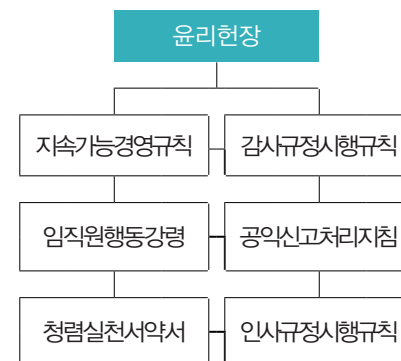
윤리경영추진을 강화하기 위해 공단은 이사장을 위원장으로 하는 인권윤리경영위원회를 운영하고 있습니다. 윤리경영위원회의 구성원으로는 이사장을 포함한 임원, 부설기관장 및 실·국장이 참여하고, 위원회에서는 공단의 윤리경영과 관련된 주요 사항을 심의 의결하였습니다. 창조기획팀에서는 연간 전사 인권윤리경영계획을 수립하고 실행하고 있습니다. 또한 본부 각 실·국에서도 각 부서의 윤리경영환경에 맞는 인권윤리 경영 과제를 추진하고 있습니다. 청렴감사팀은 상시적인 부패감시를 통해 부패행위를 예방하고 있고, 각종 청렴과 관련된 업무를 수행하여 조직 내 청렴문화를 확대하고 있습니다.

| 윤리경영추진 조직도 |



CEO	최고 책임자	청렴추진기획단	반부패 정책 결정
윤리경영위원회	심의/의결기구	인권윤리경영추진단	실행조직
청렴시민감사관	자문(제도개선)	부정행위스토퍼	부패취약분야 감시

윤리규범 정리



[윤리헌장 일부내용 발췌]

우리는 비전과 가치를 공유하고 국제표준의 윤리경영활동을 통하여 국민의 신뢰를 받는다.

[행동강령 내용일부 발췌]

[01] 임직원의 기본자세

임직원은 어떠한 경우라도 부정부패를 배척하겠다는 직업윤리와 결연한 의지를 가지고 청렴하고 깨끗한 공직자상을 확립하기 위해 노력해야한다

[02] 고객에 대한 책임과 의무

임직원은 고객이 우리의 존립이유이자 목표라는 인식하에 항상 고객을 존중하고 고객의 입장에서 생각하며...(생략)

윤리경영
실천활동

*** 임원 및 전 직원 윤리경영 서약**

국민으로부터 신뢰받을 수 있는 공공기관으로 자리매김하기 위하여 임원 및 모든 직원이 청렴실천서약을 실시하고 있습니다.

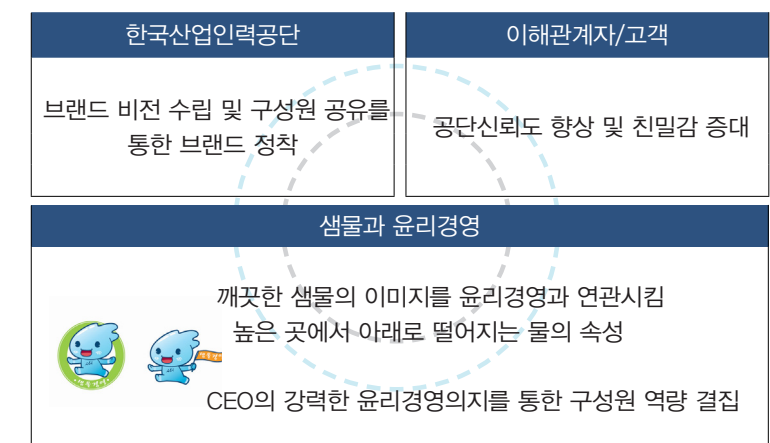
특히, 청렴한 조직문화 형성을 위해서 상급자의 솔선수범이 무엇보다 중요하기에 임원 및 상급직원 특화서약을 실시하여 직무에 대한 책임감과 공정한 업무처리를 준수할 것을 다짐했습니다.



청렴실천서약식

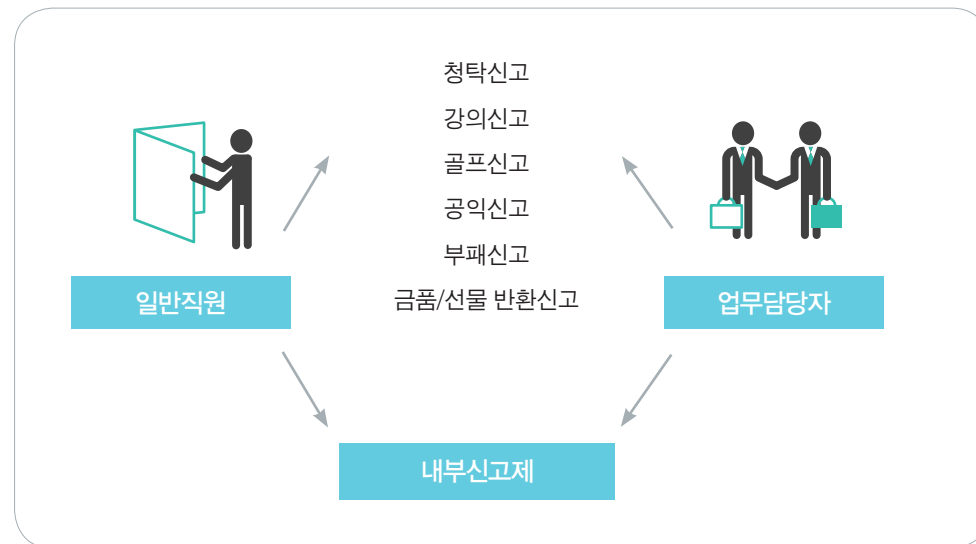
**** 윤리경영 브랜드 ‘샘물경영’ 운영**

2008년 10월 전 직원 공모를 통해 샘물처럼 맑고 깨끗한 공단의 윤리 경영의지를 의미하는 ‘샘물경영’을 런칭했습니다. 이를 기반으로 윤리경영 캐릭터 ‘바른샘이’를 형상화하고 다양한 사업 활동에 이를 활용하여 윤리경영 문화 확산에 기여하고 있으며 고객에게 사랑받는 최고 윤리 수준의 “기본과 원칙에 충실한 신뢰받는 청렴공단”이 되고자 노력하고 있습니다.



* 제도개선을 통한 부패예방 활동

공단은 내부 부패행위에 대한 자정 기능을 강화하기 위하여 지속가능경영규칙을 개정하였고 ('15.10.) 이를 통해, 임직원 부패행위에 대한 신고 및 보상근거를 마련하였습니다. 세부적으로는 내부 신고자에 대한 보호를 강화하고 절차를 명시하여 예산 부당 집행 및 부패행위에 대한 적극적인 신고가 이루어 질 수 있도록 기반을 마련하였습니다.



** 윤리실천 프로그램

공단은 윤리경영을 전사적으로 확산하고 직원들의 청렴의식을 제고하기 위하여, 청렴페스티벌 “내 곁에 청렴제”를 개최하였습니다. 바른샘물 길 만들기, 청렴 연극 등, 직원 참여형 프로그램을 통해 조직 내 청렴문화를 형성하고 청렴의식이 직원들의 일상 업무 활동 중에 고취될 수 있도록 했습니다.

또한 청렴윤리소식지 “샘물청청” 및 SMS 문자서비스를 활용하여 매주 금요일 마다 청렴문자를 발송하여 윤리경영과 관련된 주요 이슈 사항 및 청렴 명언을 공유하고 청렴 우수사례를 전사적으로 공유하기 위해 분기별 청렴윤리 우수 직원 “바른샘이”를 선정하여 포상을 실시하고 있습니다.

| 내 곁에 청렴제 개최 |

MOU 개정식



청렴연극 '꽃보다 청렴'



4대폭력 예방교육



바른샘물길 만들기



** 외부이해관계자와의 공감대 형성을 통한 윤리경영 문화 정착

공단은 흥사단투명본부와 함께 전국 중,고등학생들을 대상으로 투명사회 가치와 관련된 글짓기, 패러디, UCC 등의 작품을 발표하는 “2015 전국 청소년 투명사회 만들기 발표대회”를 개최하였습니다. 이를 통해 우리 사회 청소년들의 윤리의식 확산에 기여하고자 하였습니다.

흥사단 전국청소년 투명사회 만들기 발표대회

전국의 중·고교생을 대상으로 청소년 주변에서 일어나는 일상적인 부패사례와 해결방안과 등 투명사회 만들기를 주제로 한 발표대회를 통해 공단 사업과 연계하여 청소년들에게 청렴 가치관을 정립시키고자 함

2015년 투명사회만들기 발표대회 최우수상 수상 작품



또한 UN Global Compact 10대 원칙(인권, 노동, 환경, 반부패) 이행실적을 담은 다섯 번째 지속가능경영 보고서를 UNGC에 등재하여 공단의 지속가능경영에 대한 의지를 표명하는 등 다양한 외부이해관계자와의 소통을 통해 공단의 윤리경영 의지를 알리고 실천하고자 노력하고 있습니다.

* 임직원 청렴교육

공단은 임직원을 대상으로 각 직급 및 직무에 맞는 청렴 윤리 교육을 실시하였습니다. 상급자 솔선수범을 위하여 보직자 청렴 교육과정을 개설하였고('15.10월) 총 97명의 보직자가 교육에 참여하였습니다.

이밖에 전직원을 대상으로 청렴윤리경영 사이버 과정 의무교육을 연간 16시간 수강하도록 지원하고 있습니다. 또한 매년 성희롱, 가정폭력, 성매매, 성폭력 등 인권 관련 이슈에 대해 자체 COP 교육 및 집체 교육을 실시하였고, 감사실의 권역별 청렴 교육 및 직무 담당자 교육을 통해 청렴 의식을 제고하였습니다.

| 임직원 청렴교육 수강 현황 |

상급자	해찬솔 '상급자 솔선수범' 교육 실시('15.10, 97명)
전직원	청렴윤리경영 사이버 과정 의무교육 실시(연간, 16시간)

** 청렴도 조사결과

위와 같이 공단은 다양한 윤리 경영활동을 통해 조직 대내외 적으로 윤리문화 확산에 노력하고 있습니다. 또한 이에 대한 진단 및 환류를 통해 윤리경영의 선순환적 구조를 구축하고 있습니다. 이러한 과정을 국민권익위원회로부터 인정받아 기관의 반부패 청렴문화 확산에 대한 노력도를 평가하는 부패시책평가에서 3년 연속 '우수'등급을 획득하였습니다.

앞으로도 이러한 노력을 지속적으로 추진하여 청렴한 공단을 만드는데 최선을 다하고, 조직원들과 외부 이해 관계자와의 소통을 강화하여 공단의 종합 청렴도 향상에 더욱 노력할 것입니다.

| 2015년도 국민권익위원회 청렴도 조사 결과 |

구분		2013년	2014년	2015년
국민권익위원회 청렴도조사결과	종합청렴도	8.02	8.08	7.94
	외부청렴도	8.15	8.35	8.32
	내부청렴도	8.03	7.80	7.48
국민권익위원회부패방지시책평가결과 (등급)		우수	매우우수	우수

** 윤리경영지수(HRD KEDEX)

공단은 윤리경영수준에 대한 지속적 모니터링을 위하여 객관적 측정 Tool인 윤리경영지수(HRD-KEDEX)를 마련하여 매년 측정하고 있습니다. 측정을 통해 공단의 윤리 및 청렴수준을 전 임직원이 공유하고, 수준 향상을 위한 개선사항을 도출하여 실천하고 있습니다.

한국산업인력공단 윤리경영지수(HRD KEDEX)



HRD KEDEX란 (HRD Korea Ethics Index)를 뜻하며, 공단의 윤리경영추진성과를 객관적으로 측정하기 위하여 정성적 지표와 정량적 지표를 합산하여 100점 만점으로 산출, 연1회 측정

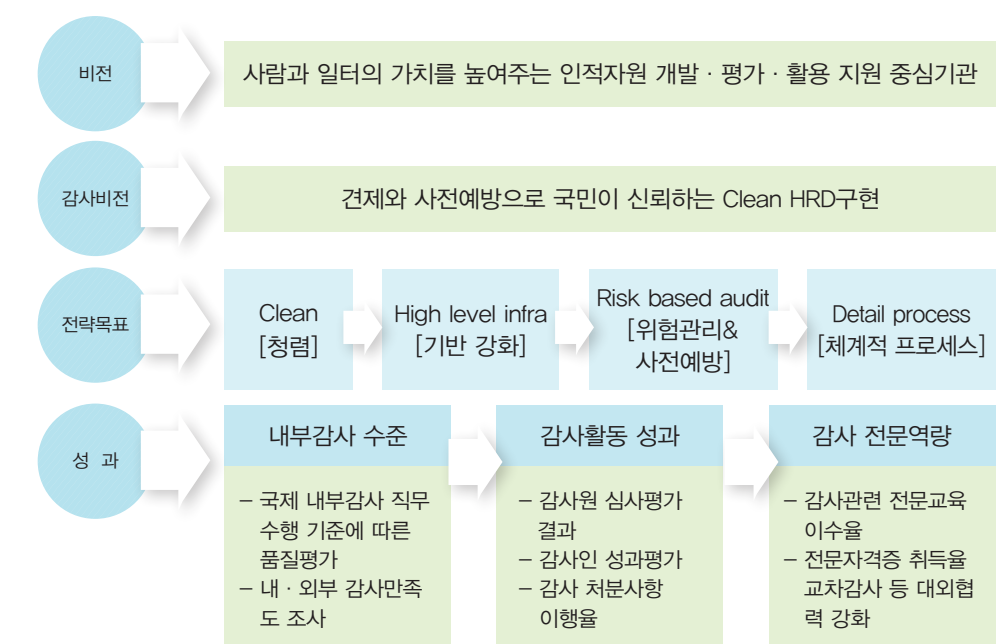
- 내부 감사시스템

독립적이고 전문적인 감사 인력을 양성하고 감사전략에 기반한 체계적인 감사활동을 전개하고 있습니다. 특히 국가적으로 이슈가 되고 있는 방만 경영과 부패를 철저히 예방하기 위해 노력하고 있습니다.

** 내부건제 강화를 위한 자체 감사기구 역량(독립성·전문성) 확보

공단의 감사 조직은 인사, 예산, 평가 등, 전 영역에서 독립성을 확보하고 있습니다. 이를 바탕으로 인력의 전문성을 강화하기 위해 해당 직원을 대상으로 감사인력 풀(Pool)을 운영하고 있고, 외부 직위공모를 통해 감사 인력의 전문성을 강화하고 있습니다.

| 감사전략 |



** 내부건제를 강화하기 위한 노력과 성과

보조금 부정수급 예방 등 공단 사업과 관련된 고위 위험요인을 설정하고 이를 기반으로 위험관리형 감사활동을 추진하고 있습니다. 주요 사업 각각에 대해 발생할 수 있는 재무위험과 운영위험을 설정하여 위험을 체계적으로 관리하기 위해 실지 감사, 상시모니터링 등을 활용하고 있습니다.

공공기관 최초로 감사-노조와의 협업을 통해 조직 내 발생할 수 있는 부정·부패 비리를 사전 예방할 수 있는 기반을 마련했습니다. 각 기관에서 청렴업무를 담당하는 청렴 챔피언 일부를 노조에서 추천을 받아 반부패 활동을 추진하도록 했습니다. 기관별 예산, 계약, 지출 등 부패 위험이 큰 6대 분야를 선정하여 상시적으로 모니터링 활동을 하고, 불합리한 제도, 관행 발굴하여 개선하도록 지원했습니다.

| 청렴챔피언 사진 |



또한 행정절차의 투명성을 제고하고자 노력했습니다. 공단 홈페이지에 반부패 청렴 관련 자료를 적극적으로 공개했고, 예산 집행 시 부패가 발생하기 쉬운 사업추진비 집행 실적을 공개하기도 했습니다. 뿐만 아니라 연간 집행한 실지 감사의 결과를 공단 홈페이지에 자체 공시하여 투명한 공단운영 및 감사 활동의 공정성을 제고 하려 노력하였습니다.

구분	총 공개건수	비고
반부패 청렴관련자료	126건	
사업추진비	544건	
실지감사	30건(연간실지감사 건수와 동일)	

** 현장형 청렴식권제 실시

공단은 임직원행동강령을 준수하고 청렴도를 제고하고자 현장형 청렴식권제를 운영하였습니다.

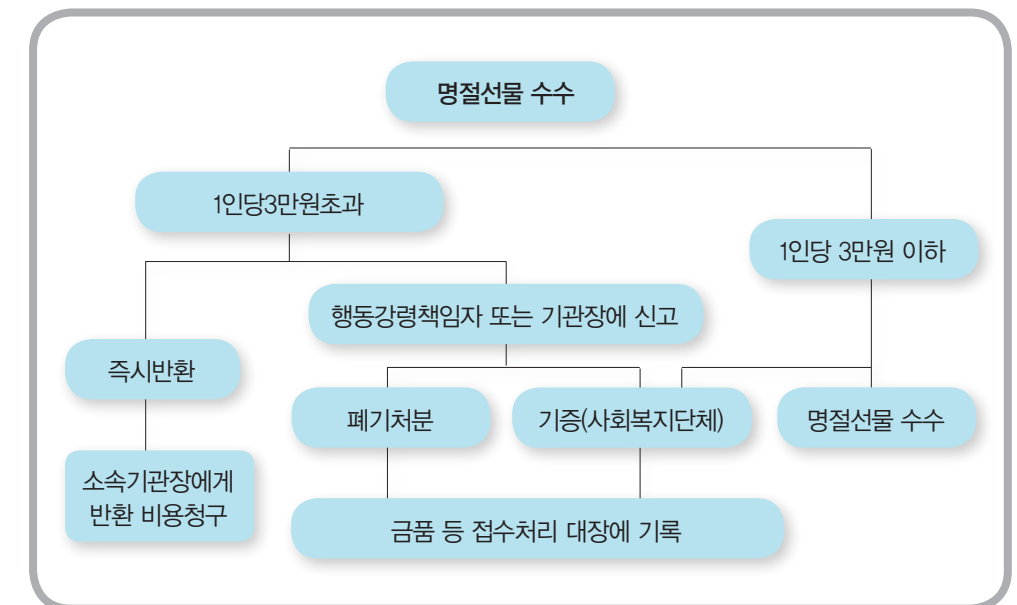
현장형 청렴식권제란 직무관련자와 불가피하게 식사를 하게 되는 경우 청렴식권을 이용하여 구 내식당에서 식사를 하는 것으로 외부인과의 식사 시 발생할 수 있는 향응수수 기회를 사전에 차단하고자 마련된 제도입니다.



** 명절선물반송센터 운영

공단은 명절선물 수수 풍토를 근절하고 청렴공단을 실현하고자 명절선물 반송센터를 운영하여 내·외부 선물수수를 예방하고 반송센터에 수수된 선물은 사회복지단체 등 기증을 통하여 공공기관으로서의 사회적 책임을 이행하고자 노력하고 있습니다. '15년에는 총 34건 1,480,000원 규모의 선물을 신고 받아 지역 사회복지관 및 요양원, 복지관 등에 기증하였습니다.

| 명절선물반송센터 |



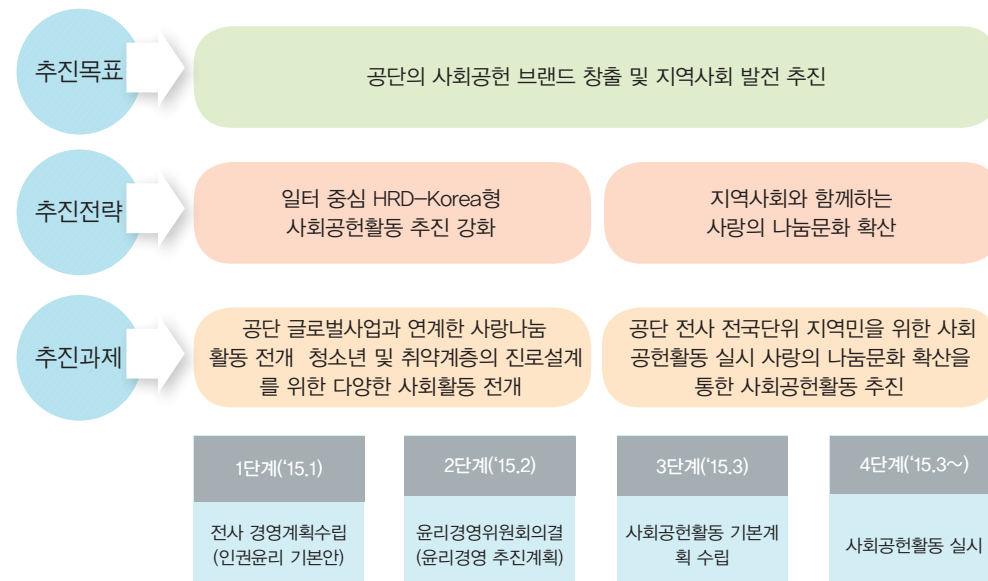
»» 사회적 책임

공단은 지역사업 지원, 기능인과 함께하는 농촌 봉사활동, 소외계층에 대한 나눔 활동을 지속적으로 추진하여 공단의 사회적 책임을 다하고 있습니다.

** 사회공헌 추진 체계도

공단은 HRDKorea형 사회공헌 브랜드 창출하였고 지역사회 발전을 지원하기 위하여 사회공헌 활동을 실행했습니다. 체계적인 사회공헌활동을 위해 연간 계획을 수립하였고, 수행하고 있는 능력개발, 능력평가, 국제인력사업, NCS(국가직무능력표준), 숙련기술장려 사업과 관련하여 사업 특성에 맞는 활동을 추진하고 있습니다.

| 사회공헌 추진체계도 및 추진과정 |



** 국제인력사업과 연계한 글로벌 사회공헌 활동

공단의 외국인력사업과 연계하여 다양한 사회공헌활동을 실시하였습니다. 노사 합동 글로벌 사회공헌 활동을 통해 인도네시아, 네팔, 필리핀의 아동보육시설을 방문하고 필요 물품 및 성금을 전달했고, 한국어 시험과 연계하여 스리랑카 VSRCH(아동보육시설)에 방문하여 봉사 활동을 했습니다.

구분	체결기관	일자	참여인원	활동 및 기부내역	비고
합계			94명	\$6,400	
인도네시아	아마나그룹홀	'15.6.29	30명	재능기부, \$4,000	
네 팔	COCD 센터	'15.9.17	50명	물품기증,\$1,000	
필리핀	The RCC School	'15.11.14	14명	물품기증,\$1,000	

** 청소년 및 취약계층의 진로설계를 위한 다양한 사회공헌 활동

자라나는 학생들에게 숙련기술에 대한 진로탐색 및 직업 체험기회를 제공함으로써 학생들이 조기에 자신의 적성과 끼를 살려 진로를 결정할 수 있도록 다양한 진로체험 프로그램을 운영하고 있습니다.

특히 울산교육청과의 MOU체결을 통해 지역 내 중학생들을 대상으로 공단 견학 및 고민상담, 멘토링을 실시하였고, 관심 있는 학생들을 대상으로 자동차 분야 산업기술 체험활동을 지원했습니다. 이러한 사회공헌 활동의 성과를 인정받아 부총리겸 교육부 장관 기관 및 유공자 표창을 수여하기도 했습니다.

또한 능력평가 사업과 관련하여 소외계층의 향후 구직활동에 도움이 될 수 있는 국가기술자격 설명회를 개최하였습니다. 국가기술자격 취득 절차 및 시험응시 방법 설명회를 울산 지역자활센터 등 5개의 기관에서 7회 실시하였습니다.



** 지역사회와 함께하는 사랑의 나눔 문화 확산

지역사회의 발전을 위해 사랑 나눔활동을 추진하고 있습니다. 전국 조직망을 활용하여 17개 시·도의 대한민국명장회, 기능동우회 등 기관과의 협업을 통해 전국 지역단위의 숙련기술 재능을 통한 봉사활동을 전개했습니다.

또한 공단 본부가 '14년 울산으로 이주함에 따라 지역사회에 대한 사회적 책임을 강화하기 위해 울산 지역 경제 발전을 위한 전통시장 살리기 운동을 전개했습니다. 지역 전통시장과 자매결연을 체결하고, 전통시장 행사에 공단 직원들이 참여하도록 독려하고, 전통시장의 활성화를 위해 온누리 상품권을 전사적으로 구매했습니다.

이와 더불어 혈액공급이 부족한 시기에 맞춰 연 2회 직원참여 사랑의 헌혈 나누기 운동을 추진하였습니다.

또한 연말연시 외로운 이웃들에게 사랑을 나누기 위해 미리메리크리스마스 캠페인을 실시하여 성금을 모아 지역사회 경제 사정이 어려운 이웃에게 전달하고 지역 종합사회복지관에 정기적으로 반찬 배달 봉사활동을 실시했습니다.

| 지역사회 봉사활동 사진 |



*** 사랑의 나눔문화 확산을 통한 사회공헌활동 기금조성**

공단은 임직원의 자발적인 참여를 통해 우리사회의 취약계층 및 국군장병, 해외 출장자 매칭그랜트 등을 통해 도움의 손길이 필요한 곳에 성금을 기부하고 있습니다.

| 기금조성활동 추진내역 |

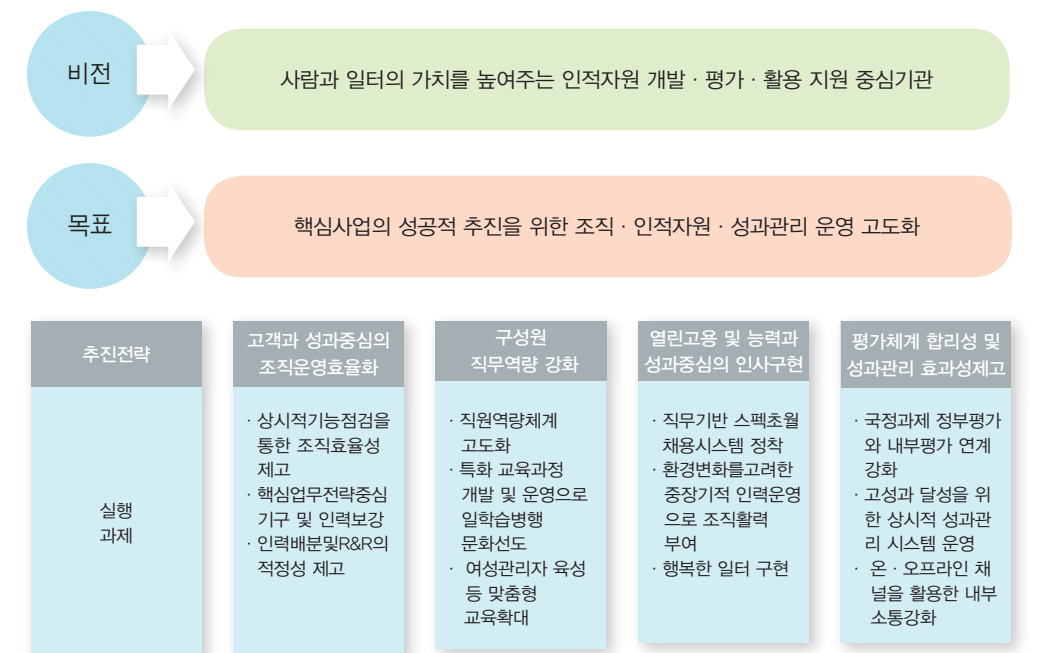
구분	금액	주요사용내역
매칭그랜트	5,633천원	농촌봉사활동, 글로벌 봉사활동 등
사랑의 1인1계좌 돕기	10,344천원	울산장애인복지관 등 14개 기관
해외 출장자 재능기부	\$6,800	글로벌봉사활동시 집행수당을 기부
네팔 지진피해 성금모금	1천만원	주한 네팔대사관에 성금전달
연말 국군장병 성금모금	7,744천원	국방부에 성금전달
사랑나눔펀드조성 (직원 잔여복지포인트 기부)	476천원	매칭그랜트 사회공헌기금으로 전환하여 봉사활동 전개

>>> 노동

**** 공단은 사회형평적 인재채용, 효과적인 업무수행을 위한 인적자원 관리, 성과관리 체계 및 일과 삶이 조화를 이룰 수 있는 조직문화를 구축하고 있습니다.**

*** 인사제도 운영체계**

성과와 역량 중심의 공정한 인사제도 운영을 통해 직원의 업무수행능력을 향상시키고 동기부여를 하고 있습니다. BCS(조직성과지표), MBO(개인성과지표), 역량평가 등 조직과 개인에 대한 다면적인 평가를 통해 인사 제도의 공정성을 제고하였고, 국정과제 수행 및 경영환경 여건 변화에 적합한 교육제도를 설계하여, 성과 중심의 인사구현에 힘쓰고 있습니다.



*** 능력중심 사회구현을 위한 인재채용과 사회형평적 인력활용 확대**

국정과제 및 핵심 사업을 수행하기 위한 현장형 인재를 선발하기 위해 공단은 2015년부터 NCS(국가직무능력기준) 기반 채용 절차를 마련하여 적용했습니다. 채용 단계별로 직무능력과 상관 없는 스펙 등 불합리한 요소를 제거하고, 지원자의 지원 업무 분야에 필요한 직무능력을 반영하여 평가하였습니다.

이와 더불어 정부권장사항을 반영한 사회형평적 채용목표를 달성하기 위하여 취업보호·지원대상자, 장애인, 비수도권 지역인재 및 이전지역 인재를 채용했습니다.

| 정부권장정책을 반영한 사회 형평적 채용실적 |

구분	목표인원	실적인원	달성률	비 고
취업보호 · 지원	61명	68명	110%	고용 인원 기준
장애인	36명	39명	108%	
양성평등	31명	45.5명	147%	채용 인원 기준
비수도권 지역인재	36명	45명	125%	
이전지역 지역인재	7명	8명	114%	
경력단절 여성고용	3명	7명	230%	

** 체계적인 역량개발 지원 강화

공단은 구성원의 지속적 역량 개발 및 향상을 위해 역량체계에 맞는 교육과정을 운영하였습니다. 변화하는 경영환경에 맞는 직원 공통역량을 개발하기 위해 정부 3.0 등 국정 방향과 경영전략 공유를 위한 전사 교육을 전개하였습니다.

직급별 필수교육과정을 운영하여, 직급에 맞는 역량을 직원들이 개발 할 수 있도록 지원하였습니다. 실무직원들에게 필요한 실무능력부터, 보직자들에게 필요한 리더십까지 다양한 프로그램을 마련하여 개인의 직급 수준에 맞는 역량을 개발할 수 있도록 지원했습니다.

이밖에도 공단사업의 전문 인력 양성을 위해 'HRD 컨설턴트' 육성 과정 및 '능력개발지도사'와 같은 사내자격제도를 운영하였습니다.

공단의 구성원 1인당 교육이수시간은 2015년 11월 기준으로 160시간이고 이러한 노력의 결과로 교육제도 운영에 대한 내부 구성원 만족도가 평균적으로 2.3점 증가했습니다.

| 최근 3년간 교육인원 |

단위 : 명, %(정원대비 인원 비율)

구분	2013	2014	2015	
직 급 별	1급	386(877%)	451(764%)	749(1,628%)
	2급	1,572(1,041%)	1,775(1,123%)	3,534(2,209%)
	3급	2,296(897%)	2,874(1,068%)	4,827(1,768%)
	4급	3,250(1,083%)	3,832(1,186%)	4,413(1,333%)
	5급	2,690(1,338%)	3,336(1,523%)	5,917(2,561%)
	6급	1,119(783%)	1,655(1,111%)	1,999(1,342%)

** 투명하고 공정성 있는 인사제도 운영

공정한 인사제도 구현을 위해 구성원의 이해를 제고하고 공감대를 형성하기 위해 노력했습니다. 불공정한 인사제도 운영을 사전적으로 예방하고 인사정보의 수평적 공유 및 소통을 위한 '인사 통통(通通)'제도를 구축하였습니다.

또한 현장의 목소리를 듣고 인사제도 운영에 대한 수용성을 높이기 위하여 노사인사제도개편추진단을 운영하였습니다. 이를 통해 인사기준에 대한 정보의 비대칭을 해소하였습니다.

뿐만 아니라 승진대상자에 대한 다면평가 및 공정한 역량측정을 위한 Assessment center 운영을 통해 투명하고 공정성 있는 인사제도를 운영했습니다.

** 일과 삶이 양립할 수 있는 가족친화경영 가속

임직원이 일과 행복한 가정을 양립할 수 있도록 지속적으로 노력을 하고 있습니다. 여성 근로자에 대한 출산 휴가 뿐만 아니라, 만 8세 이하 자녀를 둔 임직원에게 자녀 양육을 위한 3년(자녀 1인당)의 육아휴직을 부여하고 있으며, 동 기간 동안 휴직자에 대한 근무평정에 대한 불이익을 최소화하고 있습니다.

아울러, '14년 울산으로 본부를 이전하면서 장거리 출퇴근을 하는 직원의 업무 불편을 최소화하고 효율적 업무시간 관리를 보장하기 위해 유연근무제를 운영하고 있습니다.

이러한 활동을 통해 가족친화 경영을 활성화하고 내부직원 만족도 제고에 기여한 점을 인정받아 2014년11월부터 여성가족부로부터 가족친화기업으로 인증을 받았습니다.

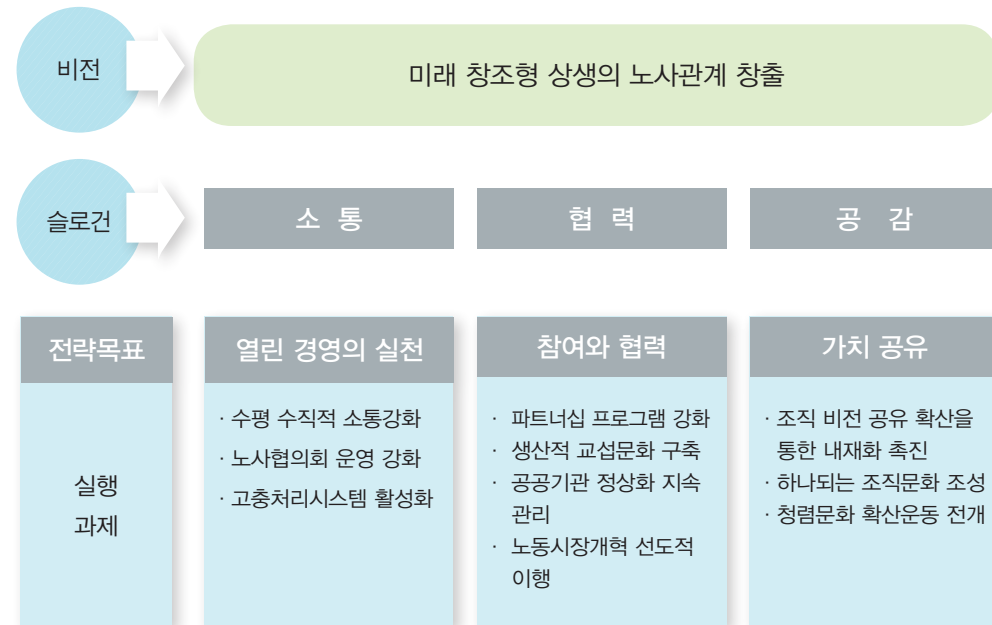
여성가족부 가족친화기업 인증('14.11.22~'16.11.21)



** 선진화된 노사관계 정립

공단은 지속가능 경영을 실현하고, 사업의 안정적 수행 환경 조성을 위해 내부 결집력을 강화하기 위한 노사관계 선진화 전략을 수립했습니다. 노사협력수준진단 및 노사관계 만족도 조사를 통해 내부 구성원들의 니즈를 파악하였고, 외부 전문기관과의 인터뷰를 통해 전략 수립의 타당성을 제고했습니다.

| 노사 선진화전략 체계도 |



** 노사관계 선진화를 위한 열린경영의 실천

상생 가능한 노사관계 구축을 위해 수평적 수직적 소통을 강화했습니다. 노사 대표자 공감미팅, 실무자 창조미팅, 노사음악회 관람 등을 통하여 노사 간의 교류를 강화하였고, 본부에서 개최되는 노사협의회 현장에 화상회의 시스템을 활용하여 소속기관 구성원들의 참여를 확대하여 민주성을 강화했습니다.

뿐만 아니라 상시적으로 노사갈등관리팀을 운영하여 선제적으로 조직에서 발생할 수 있는 갈등을 사전적으로 파악하고 관리하기 위해 노력했습니다. 근로자 고충처리채널을 확대 운영하여 육아휴직, 복직 따른 업무 적응 지원등과 같은 고충을 해소하였습니다.

이러한 공단의 노사관계 합리화에 대한 노력으로, 2014년 평균 3.7의 노사관계 만족도 수준이 2015년에는 3.9점까지 상승하였습니다.

| 조직문화 개선 실적 |

구분	2014년	2015년	비고
집단문화	3.35점	3.40점	경쟁가치모형 적용 및 도출
발전문화	2.89점	2.93점	
비전내재화	82.0점	83.8점	

** 공감대 형성을 위한 하나되는 조직 만들기(One HRD Korea)활동 추진

공단은 직원들의 내부 결속력을 강화하고 공단의 비전 등 경영가치 체계 내재화를 이루기 위해 노사가 함께 참여하고 만들어 가는 하나되는 조직 만들기(One HRD Korea) 활동을 추진했습니다.

이러한 추진 활동의 동력을 확보하고 공감대를 형성을 위해 연초에는 노·사 합동 권역별 설명회를 개최하여 현장의 의견을 듣고 전국 지부지사에 있는 직원들로부터 공감대를 형성하였습니다.

또한 수직적 통합을 위해 가치 공유 멘토링 활동, 삼삼오오 오찬모임 등 다양한 활동을 추진하여 임원과 직원들 간의 대화의 기회를 마련했고, 부서간 기관간의 수평적 통합을 위해 협업 운동과 타부서 상호 교류체험의 시간을 갖기도 했습니다.

| 하나되는 조직만들기(ONE HRD Korea)활동 사진 |

릴레이톡톡



선후배 멘토링



체육대회 활동



삼삼오오 미팅



>>>
노동

** 체계적인 인권경영추진을 위한 기반 마련

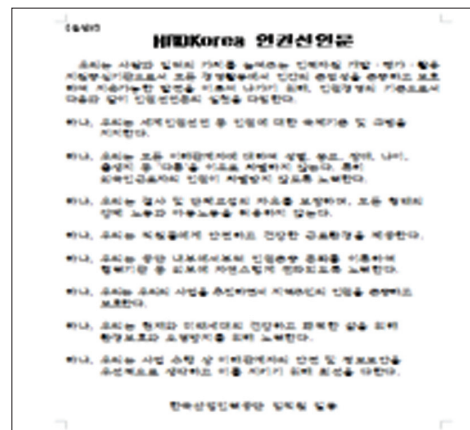
공단은 2015년을 인권경영 도입 원년으로 지정하고, 선도적 인권경영 실천기반을 마련하기 위해 HRD 인권 선언서를 수립·선포하였습니다. 공단 사업 특색에 맞는 인권선언서 초안을 마련하고, 외부자문 및 이해관계자의 검토를 통해 최종 선언서를 완성하였습니다.

HRD Korea 인권선언서에는 능력중심사회를 선도하는 기관으로서 공단의 세계인권선언을 존중하고 인간의 존엄한 가치와 지속가능한 발전을 이루기 위한 다짐이 포함되어 있습니다.

인권선언식



HRD Korea 인권선언서



* 비정규직 차별해소 및 정규직 전환을 통한 처우 개선

비정규직 직원들의 인권을 보호하기 위해 비정규 직원들이 정규직에 비해 차별을 받지 않고 장기적으로 정규직 전환을 통해 처우가 개선될 수 있도록 지원하고 있습니다. 단시간근로자인 훈련품질모니터링 위원 중 22명을 정규직원으로 전환하여 모니터링 위원의 근무 환경을 개선하고 고용안정성을 확보하였습니다.

또한 비정규직 직원을 대상으로 다양한 자기개발 및 업무역량을 향상 시킬 수 있는 각종 교육프로그램을 지원하고 있습니다.

| 비정규직 인력규모 현황 |

구분	2014년	2015년	비 고(증감)
비정규직(전일제)	15	10	5
비정규직(초단시간제)	0	0	—
무기계약직	0	0	—
간접고용인력(청소시설 등)	126	126	—
간접고용인력(파견근로)	76	86	10

** 지역기반 기업 및 사회적 취약기업 지원

공단의 본부가 울산으로 이전함에 따라, 지역 협력사와의 상생 발전 부문이 이슈로 부각되었습니다. 이에 공단은 지역사회 경제 발전에 이바지하고, 장애인 고용 기업 및 여성 기업 등 사회적 취약기업을 지원하기 위해 노력했습니다. 지역 업체 물품구매에 대한 평가 지표를 설정하고 체계적으로 관리하였고, 총무국 내 중소기업 상생 협력센터 홍보관을 운영하여 지역 업체의 판로를 개척에 도움을 주었습니다.

| 중소기업 상생 협력센터 홍보관 운영에 따른 기업 매출 증가 |

개선사항	2014년	2015년	비 고(증감)
전시 품목확대 및 판매실적 관리	35품목전시 11,500천원 판매(추정)	48품목전시 19,030천원 판매	판매총액 65%증가

| 중소기업 상생 협력센터 |



● 용역근로자의 근로조건 보호

* 보호지침 등 준수

공단은 근로기준법 사각지대에 놓이기 쉬운 용역근로자들의 인권문제에도 관심을 가지고 불미스러운 일들이 발생하지 않도록 예방하고자 노력하고 있습니다.

청사관리 용역 계약시에 용역근로자보호지침을 준수하여 공고 및 계약 체결절차를 진행하고 있으며 분기별로 용역근로자의 임금지급명세서를 제출받아 임금지급상황을 모니터링하고 있습니다.

또한 협력사와의 간담회를 개최하여 업무환경 개선요구사항에 대한 조치를 이행하였고, 계약업체 대상 설문조사를 실시하여 계약과정에서 느낀 불편사항이나 불공정한 조건에 대한 의견을 청취하고 개선하고자 노력했습니다.

● 국제사회에서의 책임

** 공정하고 체계적인 외국인력 도입

한국에서 취업을 희망하는 아시아 15개 국가의 근로자들을 대상으로 공정한 과정을 통해 한국에 취업하여 일할 수 있도록 최선을 다하고 있습니다. 또한 이전의 한국어능력시험 결과 중심의 선발과정에서 벗어나, 산업현장의 직무수행능력을 중심으로 평가하는 선발포인트제를 마련하여 외국인력 수급방식에 획기적인 전화의 기반을 마련했습니다.

이러한 노력의 결과 2015년에는 고용허가제 도입 이래 최단 도입기간인 63.14일을 달성하였습니다. 이는 전체 평균도입기간인 74.74일 대비 11.6일을 단축한 실적입니다.

** 외국인근로자 맞춤형 고용체류지원서비스 강화

국내에 고용된 외국인 근로자가 근무 사업장에서 겪는 어려움의 해소하고 국내 조기정착을 유도하고자 입국초기 모니터링을 강화하고 입국 외국인 근로자를 대상으로 상담을 실시하였습니다. 또한 외국인고용 사업장 점검 및 실태 조사를 통해 농어촌 사업장의 근무여건 개선에 대한 니즈를 파악하고, 문제점을 분석하여 고용센터, 농협중앙회, 산재예방 병원 등 유관기관과 협업하여 농축산·어업 종사 외국인 근로자들의 근무여건을 개선하고 권익을 강화하는데 앞장서고 있습니다.

이와 더불어 체계적인 외국인 근로자들의 근무환경 개선을 위해 농축산·어업분야 사업주를 대상으로 농축산업 표준근로계약서 마련 및 농번기 장시간 근로지양 등을 주요 내용으로 하는 노동관리 교육을 실시하였습니다.

** 외국인근로자 권익 강화를 위한 현지 산재보험 신청 서비스

본국으로 돌아간 외국인근로자들을 대상으로 현지에서 산재 보험을 신청하고 보험금을 지급하는 체계를 구축하였습니다.

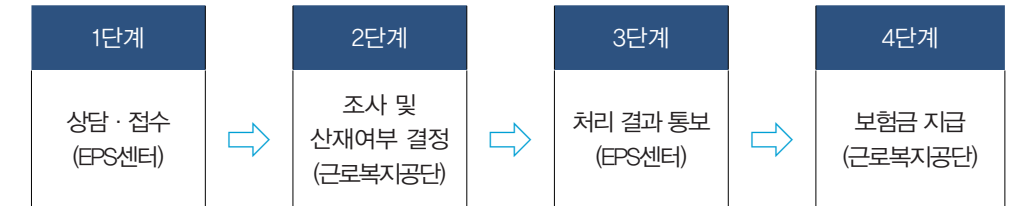
이전에는 한국에서만 신청 가능했던 산재보험 시스템을 본국에서도 신청 가능하도록 서비스 절차를 구축하였습니다.

서비스 체계를 구축하기 위해 공단은 '15.4월 근로복지공단과 MOU를 체결하였고, 8월부터 산재 신청 절차 홍보 및 접수를 개시하였습니다. 이를 통해 산재 근로자의 권익을 신장하고, 국가의 위상을 제고하는 성과를 얻을 수 있었습니다.

▶ 네팔 현지 언론보도 ▶

네팔언론보도(2015.8.18.) “말레이시아 등 세계 50여개 국가에 인력을 송출하는 네팔의 경험상 귀국 후 산재보험 신청서비스는 다른 인력 도입국가에서는 찾아볼 수 없는 차별화된 제도로서 한국의 높은 도덕성을 보여주는 것”

▶ 산재보험 지급 프로세스 ▶



** 외국인근로자 귀국지원

불법체류자 발생을 예방하고 귀국하는 외국인근로자의 권익을 보호하고자 다양한 귀국 지원 프로그램을 제공하고 있습니다. 불법 근로자 발생을 막기 위해 귀국 대상 근로자를 위해 홈페이지에 관련된 사항을 상시 안내하여 정보를 공유하고 '자발적 귀국 설명회'를 개최하여 본국 정착에 성공사례를 소개하고 귀국 근로자를 위한 컨설팅을 제공하고 있습니다.

또한 귀국 후에 외국인 근로자들이 자국에서의 원활한 경제활동과 경력개발을 할 수 있도록 해외진출 한국기업 맞춤 훈련 서비스를 제공하고 있습니다.

'15년 기준 5개국에서 중간관리자 양성, 생산관리 등 8개의 과정을 운영 중이고, 총 훈련참여인원 945명 중 417명이 취업에 성공했습니다.

직접적인 취업 알선을 위해 '구인구직 만남의 장 행사'를 개최하였습니다. 이를 통해 현지 한국 기업에서는 한국기업문화에 익숙한 외국인 근로자를 고용할 수 있게 되었고, 외국인 근로자 또한 한국기업에서 근무할 수 있었습니다.

이러한 공단의 노력으로 재고용만료자 불법체류율이 '14년 17.4%에서 '15년 15%로 감소하였습니다.



** 고용허가제 11주년에 따른 성과 공유

심각한 인력부족을 겪고 있는 제조업이나 3D 업종 부문의 중소기업을 지원하기 위해 2004년 도입된 고용허가제가 11주년을 맞이함에 따라 그간의 성과를 15개 송출국가와 NGO 국제기구 등과 공유하고 앞으로 나아가야 할 방향에 대해 의견을 나누었습니다.

공단은 그간 일자리를 구하기 위해 본국을 떠나와 낯선 이국땅에서 일하는 외국인 근로자들이 한국에 정착할 수 있도록 지원해왔습니다. 또한 국내에 머무는 동안 발생할 수 있는 애로사항을 해결하고 안전하게 본국으로 돌아갈 수 있도록 다양한 방법들을 통해 지원하여 왔고 개선된 제도를 통해 안정적인 시스템을 운영했습니다.

그 결과 2011년에는 UN으로부터 공공행정부문 대상을 수상하고 ILO의 '이주노동 글로벌포럼'에서 '아시아의 선도적 이주관리시스템'으로 소개되기도 하였습니다.



** 국민과 함께하는 외국인근로자 한마당 개최

공단은 내국민과 외국인근로자들이 서로를 이해하고 화합을 도모할 수 있는 장을 마련하고자 '15년 국민과 함께하는 외국인 근로자 한마당' 행사를 개최했습니다. 이 행사에는 10여개의 외국인력 사업 유관기관이 참여했고 900여명의 국민, 외국인이 함께하여 행사의 의미를 더 했습니다.

11개국 홍보 개별 부스를 운영하여 시민들이 해당국가에 대해 알아갈 수 있는 체험의 장을 마련하였고 외국인 근로자들의 한국문화에 대한 적응을 돕기 위해 K-Pop 경연대회, OX 퀴즈대회 등 한국문화 페스티벌 및 한국 전통의상 체험 부스를 운영하여 외국인 근로자들이 한국 문화에 친숙해지고 국가 간의 우호적인 관계를 유지할 수 있는 기회를 마련했습니다.

이사장 개회사



화합과 나눔활동(화채 만들기)



한국어 OX퀴즈



K-POP 경연대회



국가별 홍보부스



전통의상 체험부스



>>>
환경

공단은 글로벌 기후변화 문제에 대한 선제적 대응을 하고, 후대세대에 지속발전 가능한 지구를 물려주기 위해 노력하고 있습니다. 온실가스 감축을 위한 에너지 절약 노력부터, 친환경적 근무환경 조성, 녹색제품 구매 및 환경보전을 위한 공단 사업 수행 까지 경영전반에 걸쳐 친환경 경영에 앞장서고 있습니다.

●에너지 절약

※ 온실가스 감축 등 에너지 절약 노력

지속적으로 온실가스 감축 등 에너지 절약을 위하여 노력하여 왔습니다. 내부 직원들에 대한 온·오프라인 환경 교육을 실시하고, 담당직원의 업무역량을 강화하기 위해 환경관리공단 등 환경 관련 기관에서 주최하는 교육에 적극 참여했습니다. 그리고 환경보호의 중요성과, 온실가스 방출의 문제점을 홍보하기 위해 에너지절약 홍보물을 게시하였습니다. 또한 동절기에 개인 난방기 사용을 금하고 전력수요가 많은 하·동절기에 에너지 절약 운동 등을 통해 적정 실내온도 준수하도록 노력하였습니다. 이밖에도 청사 엘리베이터 합리적 운행, 신재생에너지 설비(태양광) 설치 및 활용 등을 통한 에너지 절약과 온실가스 감축 등을 실천하고자 노력하였습니다.

| 온실가스 감축 이행 현황 |

기준배출량 조정		'15년도 감축실적(%)		2016년 감축목표	
당초	변경	목표	실적	정부지침	공단목표
5,829.3	7,512.35	20.83	29.51	22	22

※ 온실가스 감축 목표관리

공단은 2015년 온실가스 배출량을 20%절감하기 위해 소유하고 있는 모든 건물과 업무용차량에 대해 소속기관별로 감축 목표량을 설정하여 운영 및 관리하고 있습니다.

매년 단계적으로 온실가스 배출량 절감활동을 추진하고 있으며, 자체적인 에너지 절약 회의체를 운영하여, 에너지절약 추진실적을 점검하고 있으며, 내부경영평가 KPI 15(정부권장정책 이행)을 통해 평가기준에 따라 실적을 집계 및 관리하고 있습니다.

※ 본부 신축건물의 에너지이용 효율화 추진

공단은 2014년 울산으로 본부를 이전하면서, 새로운 청사를 건축하였습니다. 신청사는 건축 초기 단계에서부터 친환경적, 에너지저감형 청사를 목표로 건축되었습니다.

LED 조명, 조명자동제어시스템, 전력수요관리시설 등을 설치하여 효율적인 에너지 활용을 도모하였고 옥상 조경, 친환경 주차장을 건설하여 자연 환경과 조화된 근무 환경을 조성하기 위해 노력했습니다. 또한 무더운 여름철 에너지 사용량이 많은 시기에 에너지 부하를 최소화하기 위해 태양광 에너지를 활용하기도 했습니다.

태양열 에너지 집열판



친환경 주차장



| LED 조명 보급현황 |

구분	'15년		
LED 조명 보급현황	목표	실적	달성률
	25,093건	11,217건	44.702%

※ 화상회의 실적 및 스마트워크 센터 활용

효율적인 업무수행과, 과다한 출장 업무로 발생할 수 있는 에너지 낭비 등을 예방하기 위해 공단은 현재 전국에 위치한 소속기관 및 부설기관에 원격화상회의 시스템을 도입하였습니다. 경영전략회의 등 전사적 회의를 개최할 때 화상회의 시스템을 활용하여 불필요한 출장 용무를 줄이고, 에너지와 시간을 효율적으로 사용할 수 있었습니다. 또한 서울 남부지사에 스마트워크 센터를 운영하여, 업무수행의 효율성을 제고하였습니다.

| 화상회의 실적 및 스마트워크 활용 실적 |

구분	2014년	2015년	비 고
공단 전사 화상회의 실적	신규	137건	-
나라e-음 영상회의 실적	신규	115회	-
스마트워크 유연근무실적	신규	52회	-

** 녹색제품 및 기술개발 제품의 구매비율 확대

공단은 전 소속기관별로 내부경영평가 KPI15번 정부권장정책 이행 지표를 통해 녹색제품 구매실적을 반영하고 있으며, 본부 차원에서도 정부경영평가 실적과 관련하여 녹색제품을 구매하고 있습니다.

- 녹색제품

상품의 생산과정 및 유통과정에서부터 사용 후 폐기 및 처분과정까지의 전 단계에 걸쳐 기존의 상품 또는 경쟁상품보다 적은 자원과 에너지를 사용하며 인체와 자연에 영향이 적거나 없는 상품

| 녹색제품 구매 실적 |

(천원)

구 분	'15년도 구매실적	
녹색제품구매	목표	실적
	1,645,095	1,489,143

● 공공기관의 환경적 책임 이행

** 환경관련 자격증 배출을 통한 환경전문가 양성 지원

전 세계적으로 지구온난화로 인한 이상기후 발생 및 환경오염에 따른 피해가 급증하면서 이에 대한 전문지식을 보유한 인력양성의 중요성이 대두되었습니다.

공단은 이에 '12.12.21 고용노동부령에 따라 온실가스관리 산업기사 종목을 신설하여 '14년부터 시행해 우리나라에 온실가스관리 전문 인력 양성에 이바지 했습니다.

온실가스관리 산업기사· 기사 종목 외에도 공단은 대기환경, 수질관리, 토양환경, 폐기물처리 산업기사 자격 등 총 23 종류의 환경관련 자격시험을 시행하여 환경 보전 분야에 기여하고 있습니다.

APPENDIX

Sustainability Report 2015

Human Resources Development Service of Korea

»» 공단 소속기관 위치

필요한 순간, 가까이에서 당신의 꿈을 후원하는
한국산업인력공단이 있습니다.

- 지역본부(6개)
- 지사(18개)

서울지역본부

서울 동대문구 장안벚꽃로279
02) 2137-0408

서울동부지사

서울 광진구 독성로32길 38
02) 2024-1733

서울남부지사

서울 영등포구 버드나루로110
02) 6907-7100

경기북부지사

경기 의정부시 추동로140
031) 850-9112~6

중부지역본부

인천 남동구 남동서로209
032) 820-8600

경기동부지사

경기 성남시 수정구 성남대로1217
031) 750-6200

경기지사

경기 수원시 권선구 호매실로46-68
031) 249-1201

충남지사

충남 천안시 서북구 천일고1길 27
041) 620-7600

충북지사

충북 청주시 흥덕구 1순환로394번길 81
043) 279-9000

대전지역본부

대전 중구 서문로25번길 1
042) 580-9100

전북지사

전북 전주시 덕진구 유상로69
063) 210-9200~3

광주지역본부

광주 북구 첨단벤처로82
062) 970-1700~5

전남서부지사

전남 목포시 영산로820
061) 288-3311~6

전남지사

전남 순천시 순광로35-2
061) 720-8500

강원지사

강원 춘천시 동내면 원창고개길 135번지
033) 248-8500

강원동부지사

강원 강릉시 사천면 방동길60
033) 650-5700

대구지역본부

대구 달서구 성서공단로213
053) 586-7600~4

경북지사

경북 안동시 서후면 학가산 온천길42
054) 855-2121~3

경북동부지사

경북 포항시 북구 법원로140번길 9
054) 230-3220

울산지사

울산 남구 변영로173
052) 220-3251~4

부산지역본부

부산 북구
금곡대로441번길 26
051) 330-1910

부산남부지사

부산 남구 신선로454-18
051) 620-1910, 1970

경남지사

경남 창원시 성산구 두대로239
055) 212-7200

제주지사

제주 제주시 복지로19
064) 729-0701~3

»» 해외 현지 사무소(15개)

한국산업인력공단은 국내인력을 구하지 못한 기업에게

적정 규모의 외국인근로자를 합법적으로 고용할 수 있도록 허가해 주기 위해

외국인고용관리시스템(Employment Permit System)을 시행하고 있습니다.

송출국가와의 업무공조를 긴밀화하기 위해 필리핀 등 **15개 국가**에 현지사무소인 **EPS센터**를

설치하여 **고용허가제**에 의한 외국인 근로자 송출입 업무를 지원하고 있습니다.

EPS센터



»» HRDKorea GRI INDEX

한국산업인력공단은 인적자원개발을 통한 능력중심사회 구현과 사회적 책임 이행, 기본과 원칙에 충실한 신뢰받는 청렴공단이 되도록 최선을 다하겠습니다.

유엔글로벌콤팩트 10대 원칙 이행사항 보고

한국산업인력공단은 2007년 8월 유엔글로벌콤팩트(UN Global Compact) 가입 이후 인권, 노동, 환경, 반부패를 위하여 최선을 다하고 있습니다.

UN Global Compact	10대 원칙
1) 인권(Human Rights)	원칙1. 기업은 국제적으로 선언된 인권 보호를 지지하고 존중해야 한다. 원칙2. 기업은 인권 침해에 연루되지 않도록 적극 노력한다.
2) 노동(Labour Standard)	원칙3. 결사의 자유와 단체교섭의 권리를 지지해야 한다. 원칙4. 모든 형태의 강제노동을 배제한다. 원칙5. 아동노동을 효율적으로 철폐하여야 한다. 원칙6. 고용 및 업무에서 차별을 철폐한다.
3) 환경(Environment)	원칙7. 기업은 환경문제에 대한 예방적 접근을 지지한다. 원칙8. 환경적 책임을 증진하는 조치를 수행한다. 원칙9. 환경 친화적 기술의 개발과 확산을 촉진한다.
4) 반부패(Anti-Corruption)	원칙10. 부당취득 및 뇌물 등을 포함하는 모든 형태의 부패에 반대한다.



- 발행인 | 한국산업인력공단 이사장 박영범 ● 총괄 | 박순환 기획운영이사
- 실무총괄 및 편집 · 디자인 | 최상건 실장(경영기획실), 송웅범 팀장(창조기획팀), 박혜경 차장(창조기획팀), 최가람 대리(창조기획팀)
- 자료작성 | 최가람 대리(창조기획팀)
- 검토 | 윤완섭 차장(예산팀), 박태훈 차장(총무팀), 권지혜 과장(총무팀), 강봉기 과장(자산팀), 안용민 차장(인재개발팀), 김원돈 차장(인재개발팀)

