
지속가능경영 보고서



한국산업인력공단
HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT SERVICE OF KOREA

목차

INTRODUCTION

CEO Message	2
보고서개요	4
2016 High Light	5
기관소개	7

지속가능경영 소개

경영추진체계	11
거버넌스	12
윤리경영	14
이해관계자 소통&중대성평가	19

청년 일자리지원 사업	21
중소기업 인적자원 개발지원	26
실력중심 사회조성 기반 마련	29
임직원이 행복한 일터	33
고객과 함께하는 CS 경영	38
지역사회 상생협력, 동반성장	42
친환경 실천문화	52

APPENDIX

공단 소속기관 위치	57
UN Global Compact 10대원칙	58

CEO Message

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

한국산업인력공단에 관심과 애정으로 응원해주신 여러분들께 감사합니다.

지속되는 경제 불황 및 고용 없는 성장으로 인해 질 좋은 일자리 부족, 청년 실업 등 많은 사회적 문제가 발생하고 있습니다. 또한 4차 산업혁명으로 인한 인공지능, 로봇 기술의 발달은 우리사회에 기회인 동시에 사람의 일자리를 대체하는 위협으로 다가오고 있습니다. 공단은 국가 인적자원개발·평가·활용 지원 중심기관으로서 기관 본연의 사업을 통해 우리사회 일자리 문제 해소에 기여하고 공공기관으로서 사회적 책임이행에 최선을 다하고 있습니다.

공단은 2014년부터 일학습병행제, 지역·산업맞춤형 인력양성체제, 국가직무능력 표준(National Competency Standard)개발 및 활용 확대 등 능력중심사회를 구현하기 위한 다양한 국정과제를 수행하고 있습니다. 우리사회 인력수급의 미스매치 현상을 완화하고 우리사회가 보다 능력중심사회로 나아갈 수 있게 최선을 다하고 있습니다. 또한 전사적인 일자리지원 사업을 통해 연간 64,570개 일자리를 창출하였고 이러한 공단의 공을 인정받아 일자리창출 대통령 유공 표창을 수상하기도 했습니다.

또한 한국산업인력공단은 지속가능한 일터 조성을 위해 임직원과 고객의 가치를 제고하고 있습니다. 매년 임직원을 대상으로 조직·인사 및 복리후생에 대한 의견을 꾸준히 수렴하여 개선하고 있으며 임직원의 일가정 양립을 위해 사내 어린이집 운영, 유연근무제를 확대 시행했습니다. 고객의 만족을 위해서는 서비스 전달체계를 혁신하여 고객입장에서 체감할 수 있는 서비스 품질향상을 이루어 냈습니다. 이러한 성과를 인정받아 기획재정부에서 주관하는 2016년 공공기관 고객만족도 조사에서 A등급을 달성했습니다.

뿐만 아니라 우리사회 포용적인 성장을 위해 지역사회, 불우이웃, 동반성장, 친환경 경영을 실천했습니다. 공단 사업과 연계하여 추진한 숙련기술봉사, 나누미 봉사단 운영과 더불어 이전공공기관 합동 어르신 돕기 봉사활동 등을 실천 하였습니다. 이러한 공을 인정받아 울산광역시로부터 사회공헌 유공표창을 수여했습니다. 또한 상생과 동반성장을 위해 상생결제시스템과 성과공유제를 도입하였고 우리 후손들에게 지속발전 가능한 자연환경을 물려주기 위해 꾸준히 녹색경영 활동을 추진하였습니다.

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

이제 공단은 전 국민의 평생고용역량 향상을 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 이해관계자분들의 변함없는 관심과 지원을 부탁드립니다. 앞으로도 지속가능경영의 선도기관으로 도약하는 한국산업인력공단이 되겠습니다.

한국산업인력공단 이사장



보고서 개요

✳ About the Report

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



첫 번째 지속가능성보고서('11.9)



두번째 지속가능성보고서('12.7)



세번째 지속가능성보고서('13.12)



네번째 지속가능성보고서('14.12)



다섯번째 지속가능성보고서('15.12)



여섯번째 지속가능성보고서('15.12)

✳ 보고서 작성기준

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

✳ 보고범위

- '16년도 보고 대상기간은 '16. 1. 1 ~ '16. 12. 31까지의 성과를 담고 있습니다.

✳ 보고서 근거자료

- 한국산업인력공단 '16년도 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

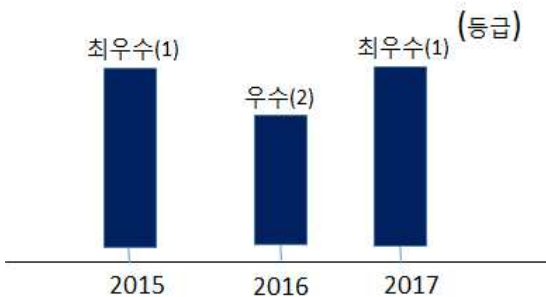
- 홈페이지 : www.hrdkorea.or.kr
- 주소 : 우)44538 울산광역시 중구 종가로 345(교동)
한국산업인력공단 혁신기획팀 ☎ 052-714-8037

2016 High Light



[직업능력의 달 행사]

우리사회 직업능력개발의 가치를 확산하기 위해 공단에서는 2016년 9월 직업능력의 달 행사를 개최하였습니다.



[반부패사책평가]

국민으로부터 신뢰받는 공공기관으로 도약하기 위해 청렴문화를 확산시키고, 지역거버넌스 참여를 통해 우리 사회청렴 윤리문화를 확산하였습니다.



[상생결제 시스템 도입을 위한 업무협약 체결]

2,3차 협력기업과의 상생·동반성장을 강화하고자 공단은 고용노동부, 담당 은행과의 업무협약을 통해 2016년 상생결제시스템을 도입 운영하였습니다.

[2016 AWARD]

중소기업육성지원 유공
국무총리 표창

고용노동행정발전
장관표창

SW제값주기
발주기관 공공부문
미래창조과학부장관상



[일자리창출유공 대통령표창]

기관의 사업과 연계된 민간일자리 창출 성과를 인정받아 대통령표창을 수여했습니다.(공공부문 최고)



[울산 청렴한 마당 공동개최]

우리 사회 청렴과 윤리경영의 가치를 확산하고자 지역 이전공공기관과 합동으로 울산 청렴한마당을 공동개최 하였습니다.



[울산시 사회공헌 유공 표창수상]

적극적 지역사회 공헌활동 추진을 통해 공단에서는 2016년 울산광역시 자원봉사 대축제에서 유공표창을 수여했습니다.



[공공기관 고객만족도 조사]

고객 중심의 사업추진 및 가치전달 체계 개편을 통해 기획재정부에서 주관하는 공공기관 고객만족도조사에서 A등급을 달성했습니다.



[외국인력정책 국제포럼]

고용허가제를 통해 우리나라의 기업에서 근무하고 있는 외국인근로자의 권익신장과관련정책 발전을 위해 노력하였습니다.



[능력중심 채용 실천선언 선포식]

불필요한 스펙이 아닌 실력 중심의 채용문화를 확산하기 위해 공단에서는 NCS기반 능력중심채용 실천선언 대국민 선포식을 개최하였습니다.



[정부3.0 우수기관 선정]

공단은 일하는 방식 혁신 외부 기관과의 협업, 공공데이터 개방 활용 실적의 공을 인정받아 행정자치부 장관 표창을 수상하였습니다.



[조직문화 개선을 위한 ONE HRD Korea UP]

임직원이 일하기 좋은 직장 문화형성을 위해 3 Basic 기본지킴이 캠페인을 실시했습니다.



[기능한국인 수기 발간 기념식 행사]

숙련기술이 인정받을 수 있는 사회적 풍토를 조성하고자 공단에서는 숙련기술에 대한 대국민 인식을 제고하기 위해 노력하고 있습니다.

[2016 AWARD]

울산시 사회공헌활동 표창	공공기관 정부3.0 우수기관 행정자치부 장관상 수상	2016년 통계유공 기획재정부 장관표창
------------------	------------------------------------	--------------------------

기관소개

기관현황 및 개요

소개

공단은 근로자 평생학습의 지원, 직업능력개발훈련 실시, 자격검정, 숙련기술 장려사업 및 고용촉진 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·평가지원 중심기관으로서 국가 경제에 활력을 불어넣고, 국민 행복에 앞장설 것입니다.

일반현황

(2016.12월 기준)

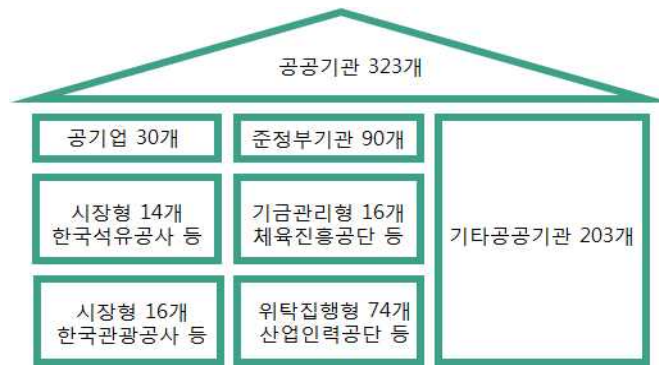
기관명	한국산업인력공단
설립일	1982. 3. 18
설립근거	한국산업인력공단법
대표(이사장)	박영범
형태	준정부기관
예산현황	1,193,783(백만원)
임직원 수	1,203명
소재지	울산광역시 중구 종가로 345

주요사업



❧ 기관분류

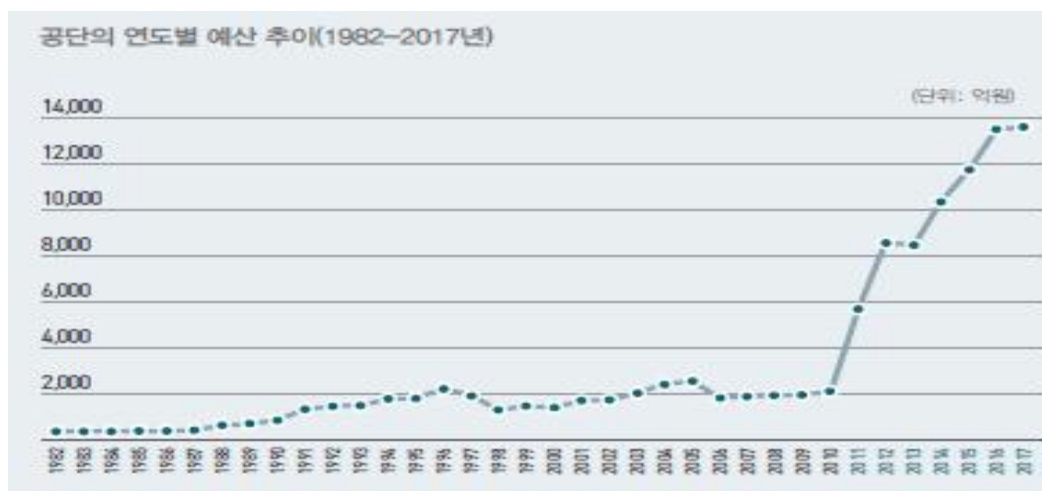
공공기관은 공기업과 준정부기관, 기타공공기관으로 구성되어 있으며, 한국산업인력공단은 『공공기관의 운영에 관한 법률』에 따라 위탁집행형 준정부기관에 해당하며, 주무부처는 고용노동부입니다.



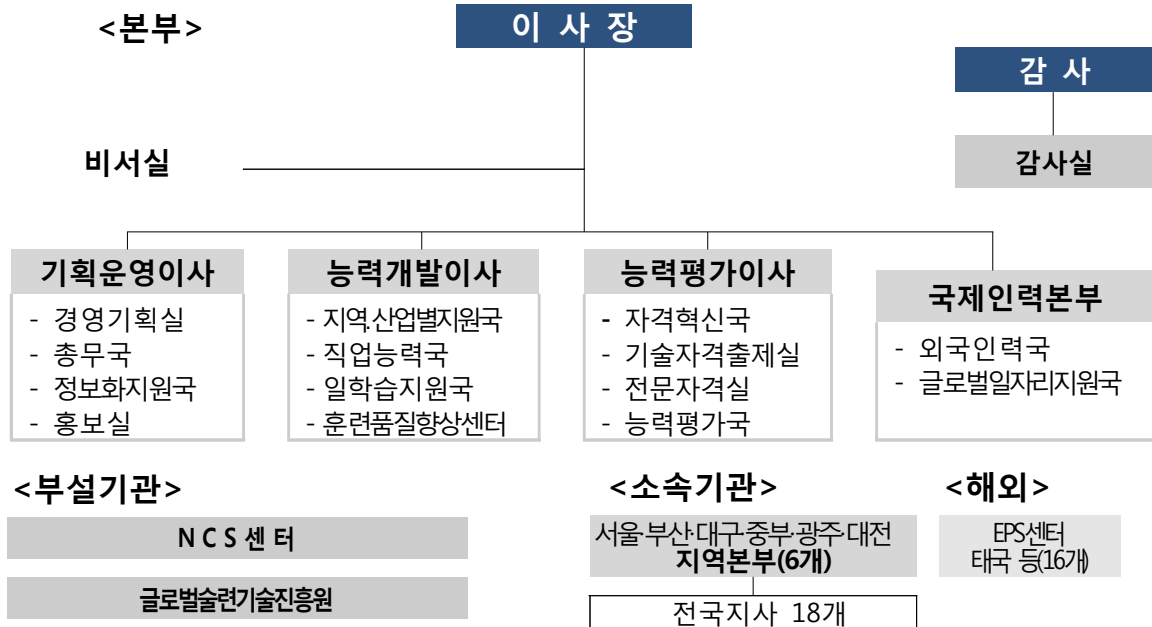
❧ 정부 보조금 수혜실적

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

[연도별 기관 예산 추이]



조직구조



정원(2016. 12월 기준)

(단위: 명)

계	임원	별정직	일반직	연구직	능력개발직
1,280	5	8	1,097	82	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. 6. 11	공단 본부 울산이전 신청사 개청식
2015. 3. 17	뉴비전 선포(사람과 일터의 가치를 높여주는 인적자원 개발·평가·활용 지원 중심기관)
2016. 1. 1	구미,군산 일학습지원센터 및 서울K-Move 센터 신설

주요사업소개

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

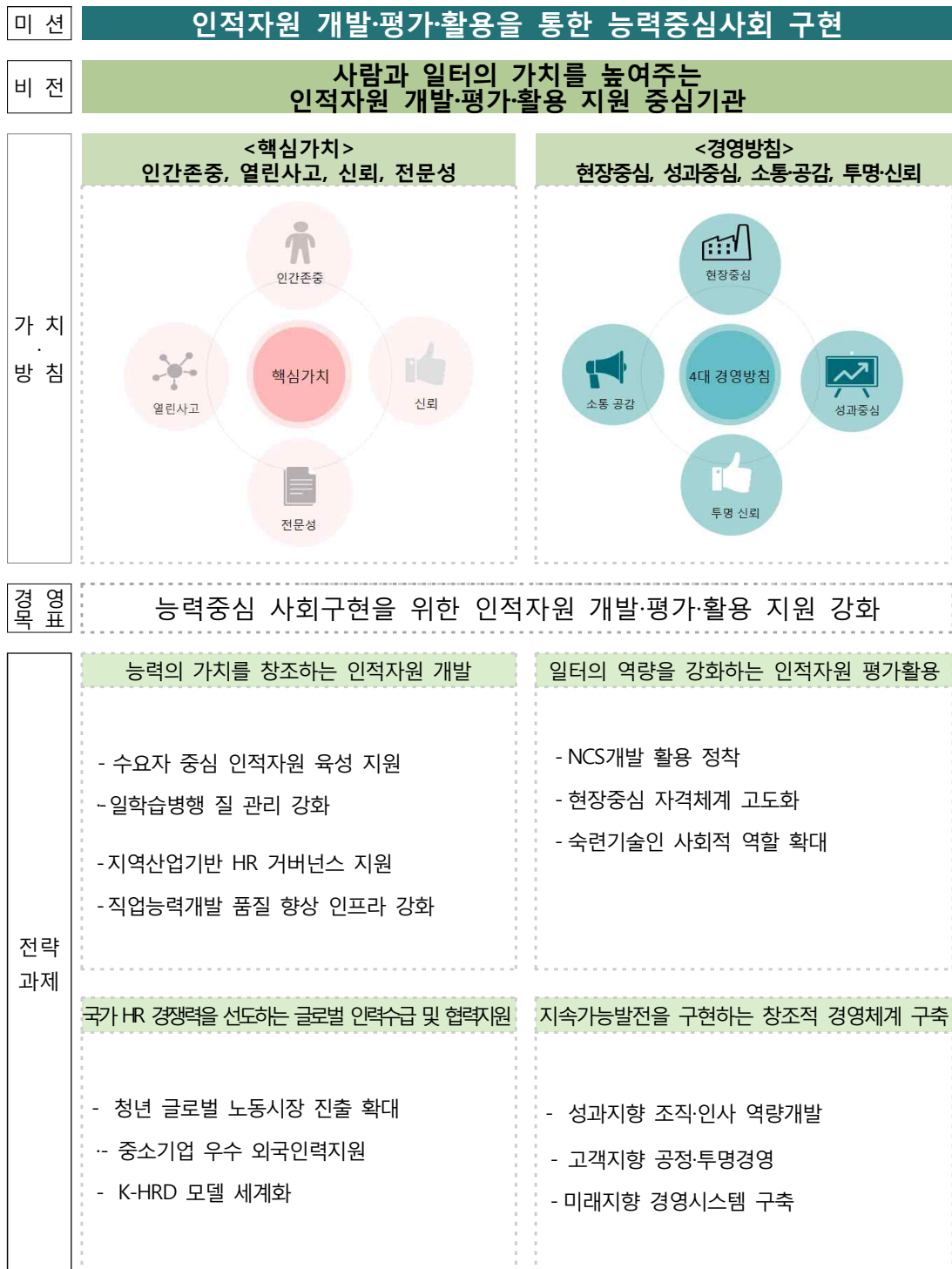
고용률 70%달성이라는 정부정책을 실현하기 위해 일학습병행제, 지역·산업 맞춤형 인력양성체제 구축·운영, NCS(국가직무능력표준) 개발 및 활용확산, K-Move 축진을 위한 종합정보 제공 및 해외 취업 연수 알선 등과 같은 일자리 관련 주요 사업을 추진하고 있습니다.

❧ 공단 주요사업

<p>능력개발</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 품직 관리를 위한 모니터링 실시 등 	<p>능력평가</p> <ul style="list-style-type: none"> - 국가기술자격법 및 개별법에 의한 국가자격 출제·시행·관리 - 자격취득자 계속 교육 및 자격증 사후관리, 자격수탁기관 및 사내자격 등 지원 - 각종 자격정보 관리 등
<p>국제인력</p> <ul style="list-style-type: none"> - 한국어능력시험 및 기능수준평가 등을 통한 우수 외국인근로자 선발 - 외국인 구직자 명부 관리 및 16개국 외국인 근로자 도입 - 외국인 근로자 근무 사업장 모니터링을 통한 체류 및 귀국 지원 	<p>글로벌숙련기술</p> <ul style="list-style-type: none"> - 대한민국 명장 등 우수숙련기술인 선정·지원 및 우대포인트 조성 - 국내기능경기대회 운영 및 국제기능올림픽 대회 참가 - 국가 간 HRD 교류 및 국제개발협력 사업 수행

경영추진체계

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



거버넌스

※ 이사회

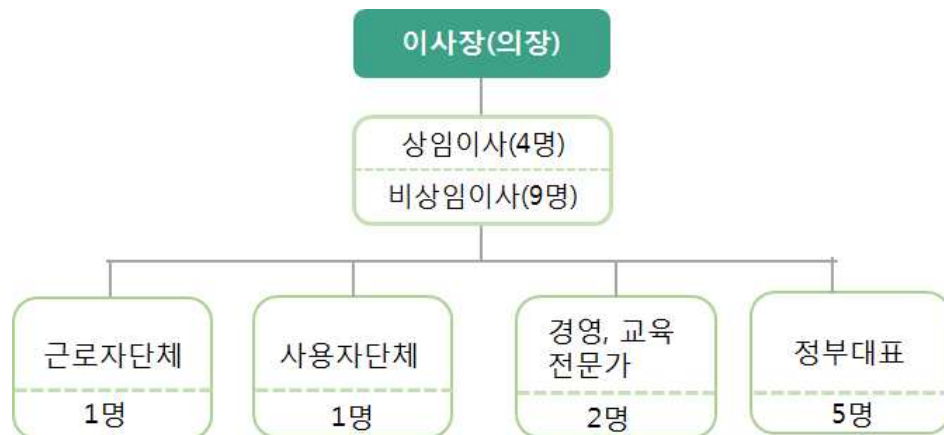
이사회는 공단의 최고 의사결정기구로서, 「공공기관의 운영에 관한 법률」 17조 제1항 각 호의 사항 및 공단 운영상 주요사항들을 심의·의결합니다.

[이사회 운영목표 및 추진전략]

운영목표	책임 · 투명 경영실현을 통한 조직경쟁력 유인		
추진전략	효율적인 이사회 지원체계 확립	이사회 운영체계 고도화	이사회 평가 및 경영참여확대
실행과제	공단 주요사업에 대한 상시 정보 제공체계 구축 이사회 커뮤니티 활성화	전문위원회 운영정착 비상임 이사의 전문성 활용 예측 가능한 이사회 운영	이사회 운영평가 및 피드백 강화 비상임 이사의 경영참여 확대를 통한 현장성 높은대안 제시

※ 이사회 구성

공단의 최고 의사결정기구로서 경영의 투명성과 전문성을 확보하기 위하여 구성 과반수이상을 비상임 이사로 구성하고 있습니다. 이사회의 의장은 한국산업인력공단법 제12조 3항에 의거하여 이사장이며, 3명의 상임이사, 감사, 당연직 비상임이사 5명과 선임직 비상임이사 4명으로 구성되어 있습니다.



※ 임원현황(2016년 12월 기준)

구 분	이름(성별)	소속 및 직위
상임이사(장)	박영범(남)	한국산업인력공단 이사장
	김현득(남)	한국산업인력공단 감 사
	박순환(남)	한국산업인력공단 기획운영이사
	김인곤(남)	한국산업인력공단 능력개발이사
	김시태(남)	한국산업인력공단 능력평가이사
비상임이사	안일환(남)	기획재정부 사회예산심의관
	권기섭(남)	고용노동부 직업능력정책국장
	승용배(남)	교육부 대학지원관
	원동진(남)	산업통상자원부 산업정책관
	강병삼(남)	미래창조과학부 미래인재정책국장
	이동응(남)	한국경영자총협회 전무
	박대수(남)	한국노총 상임부위원장
	윤인경(여)	한국교원대학교 교수
	김기승(남)	부산대학교 교수

※ 이사회 운영실적(결과보고 참고)

구 분	2014년	2015년	2016년
개최횟수	12회	10회	9회
보고안건	36건	28건	17건
의결안건	35건	31건	23건
수정의결안건	3건(8.5%)	1건(3.2%)	3건(13.0%)
비상임이사 발언비중	46.1%	50.5%	49.4%
비상임이사회 개최횟수	1회	1회	3회
비 고	개최실적을 量→質 개념으로 전환하여 이사회 운영의 효율성 제고(매월→격월)로 하여 운영의 내실화를 유도하고, 비상임이사에 대한 공단 사업참여도를 제고하기 위해 사업현장 방문, 전문분야 관련 사업참여 기회 대폭 확대		

※ 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 적극지원하고 체계적으로 관리하기 위해 업무프로세스를 정비하여 비상임이사의 전문성 활용도를 제고하였습니다.

윤리경영

한국산업인력공단은 공공기관으로서 임직원의 윤리성과 청렴성을 강조하고 있습니다. 연간 인권윤리경영 추진체계를 기본으로 반부패 청렴활동과 연계하여 2016년 국민권익위원회 주관 부패방지시책평가에서 최우수 등급을 달성하는 등 대외적으로 그 노력을 인정받고 있습니다.

✧ 윤리경영 기반 구축

[윤리경영 추진체계도]

환경분석	인권윤리경영에 대한 전사적 관심 및 반부패 청렴의지 증대 미래대비 경영혁신의 기반으로 윤리 인프라 구축필요		
윤리경영 비전	기본과 원칙에 충실한 신뢰받는 청렴공단		
윤리경영 목표	실천과 참여의 HRDKorea 윤리경영을 통한 종합청렴도8.4/ 부패방지 시책평가 1등급 달성		
추진전략	예방적 윤리경영 시스템 강화	소통과 공감의 윤리활동 전개	윤리경영 실천 역량의 집중과 대외확산
핵심과제	윤리규범 정비 및 제도개선 부패방지 시스템정비 윤리의식 제고를 위한 교육확대	인권윤리 페스티벌 개최 청렴도향상 캠페인 가까이+즐거운 윤리경영 활동	청렴도 향상을 위한 FGI실시 외부 네트워크를 활용한 협력 우수사례 발굴 및 공유

[윤리경영 관련 규범]

<pre> graph TD A[윤리헌장] --> B[지속가능경영규칙] A --> C[감사규정시행규칙] B --> D[임직원행동강령] B --> E[부정청탁 및 금품등 수수의 신고사무 처리지침] C --> F[공약신고처리지침] C --> G[인사규정시행규칙] </pre>	<p>[윤리헌장 일부내용 발췌] 우리는 비전과 가치를 공유하고 국제표준의 윤리경영활동을 통하여 국민의 신뢰를 받는다.</p> <p>[행동강령 내용일부 발췌] [01]임직원의 기본자세 임직원은 어떠한 경우라도 부정부패를 배척하겠다는 직업 윤리와 결연한 의지를 가지고 청렴하고 깨끗한 공직자상을 확립하기 위해 노력해야한다</p> <p>[02]고객에 대한 책임과 의무 임직원은 고객이 우리의 존립이유이자 목표라는 인식하에 항상 고객을 존중하고 고객의 입장에서 생각하며...(생략)</p>
--	---

한국산업인력공단은 체계적 윤리경영 실천을 위하여 윤리규범을 재정비 하였고, 2016년 9월 부정청탁 및 금품등 수수의 금지의 관한 법률 제정에 따라 관련 신고사무 처리지침을 마련하는 등 투명한 조직운영에 앞장서고 있습니다.

[윤리경영 실천]

[CEO 청렴, 윤리 활동]

한국산업인력공단은 고위 간부직의 술선수범을 통해 조직 내 윤리문화가 확산될 수 있도록 장려하고 있습니다. 그 중 하나로 임원 감사 및 부설기관장 임명 시, 직무청렴계약을 실시하여 공직자로서 맡은바 소임에 최선을 다하며 투명하게 업무 처리 할 것을 다짐하였습니다.

또한 윤리경영 추진에 대한 강력한 CEO의 의지로 2016년에는 직급별, 소속별 FGI(Focus Group Interview)를 추진하여, 현재 기관차원의 윤리경영 이슈를 파악하고 이를 해결하기 위한 10대 개선과제를 도출하여 수행하기도 했습니다.

[Light-up Right HRD Korea, 인권윤리 페스티벌]

공단은 윤리경영에 대한 임직원 의식을 제고하고, 자발적 참여를 적극 권장하기 위하여 2016년 윤리경영 캐치프레이즈를 제정하였습니다. Light-up Right HRD Korea는 윤리경영에 대한 참여로 올바르게, 서로 배려하는 공단을 만들자는 의미입니다.

이러한 캐치프레이즈 주제 하에 인권윤리경영 페스티벌과 청렴 문화한마당 활동을 실시하였습니다. 인권윤리경영페스티벌에는 윤리 경영 및 부정청탁 금지 법과 관련된 퀴즈대회와, 임직원이 함께 참여하여 제작한 UCC 상영, 윤리의 불을 밝히자 캠페인이 함께 진행되었습니다.

또한 어렵고 무거운 윤리경영이 아니라 직원들이 즐겁게 참여할 수 있는 윤리 경영활동 프로그램을 마련·추진하였습니다. 윤리, 청렴 등을 주제로 예술 활동과 접목하여 개최한 HRD 청렴콘서트, 지식을 공유하고 이웃에 대한 따뜻한 마음을 나누는 Book 바자회 개최를 통해 행사 수익금을 기부하였습니다.



[맞춤형 청렴교육]

우리 공단은 공직자로서 임직원의 윤리 청렴 가치 내재화를 촉진하고 의식을 함양하기 위하여 직급별, 직무별 맞춤형 윤리·청렴교육을 실시하고 있습니다.

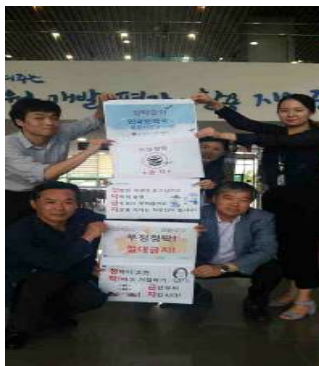
구 분	대 상	추진실적
전직원 의무 교육	전직원	(윤리)Value-up을 위한 핵심가치와 윤리경영과정 1,247명수료 (청렴)공직자를 위한 신목민심서 7차시 과정 총 1,245명 수료
맞춤형 교육	임원 직급별 교육	CEO 한국양성평등교육진흥원 주관 인권·성평등 명예교수 교육과정 수료 임원 권익위원회 주관 청렴리더십 함양 교육참여 5,6급 신규직원 셀프리더십 교육실시 보직자 청렴마인드 교육
찾아가는 현장 소통 교육	전직원	25개 부설 및 소속기관 순회교육 실시 청렴도 개선방안 FGI 결과 공유를 위한 6개권역 255명 대상 교육 실시
외부환경 변화 대응 교육	전직원	청탁금지법 시행 전 내·외부 전문가 특강실시 청탁금지법 매뉴얼 제작 및 배포, Q&A게시판 운영 조직문화 개선을 위한 중간관리자 워크숍

[윤리·청렴 네트워크 강화]

공단에서 추진하고 있는 윤리경영 성과에 대해 보다 적극적으로 확산하고, 공공기관으로서 우리 사회 청렴과 윤리의 인식을 제고하기 위하여 다양한 외부 이해관계자들과 협업하여 청렴윤리 네트워크를 구축하고 있습니다.

공단은 흥사단 투명사회운동본부와 협업하여 2016년 전국 청소년 발표대회를 공동 개최하였습니다. 자라나는 청소년들에게 투명 사회의 가치와 청렴 윤리 실천의 중요성에 대한 인식을 제고하기 위해 개최한 본 대회에 전국 각지의 학생들과 선생님들이 참가하였고 1차 심사를 거쳐 최종 발표대회에서는 14개의 우수한 발표 작품이 선정되었습니다.

또한 이전 공공기관으로서 지역사회에 윤리와, 청렴의 가치를 확산하기 위해 울산지방이전 공공기관 및 울산시와 협업하여 청렴 클러스터를 조직하였습니다. 청렴클러스터 활동의 일환으로 개최한 청렴한마당 행사를 개최하였습니다.



[내부 견제시스템]

청탁금지법 시행 등 공공기관의 투명한 업무수행에 대한 사회적 요구가 커짐에 따라, 공단에서는 기존의 사후적 부패관리/감사 시스템에서 벗어나 사전적으로 발생할 수 있는 부패요인을 감시·제거하는 시스템을 구축하고 이를 효과적으로 운영하기 위해 노력했습니다.

구분	내부견제수단	내부 견제활동	2016년 주요성과
예방	비상임이사 역할강화	전문성 활용을 통한 경영참여 -콜센터 민원체험, 시험출제, 한국어능력시험 참여 등 경영자문 및 경영제언 등	경영참여 활성화 주요사업10개 분야 경영자문 및 제언 자문(8건), 제언(38건)
	청렴시민 감사관제도 운영	기관 경영전반에 걸친 사업참여 및 모니터링활동 실시 부패취약분야 감사·조사·평가	사업별 간담회, 내규개정 에 대한 의견 제시 청렴추진기획단 활동임 직원행동강령 등 제도 개선 권고 등
적발	자체감사활동	사업수행의 적정성, 효과성 등을 제고하기 위한 감사활동	감사품질에 대한 외부 기관 인증
통제	내부고발제도	CEO 핫라인 부패행위 신고 상담 인프라 마련 외부기관을 통한 공익신고처리	신고자 보호제도 강화 및 포상금 지급 등 내규 마련

[부패신고 시스템 활성화]

공단은 조직 내부에서 발생할 수 있는 부패 및 부조리 사건을 익명으로 신고할 수 있는 비실명 공익신고 창구를 운영하였습니다. 신고자의 신변을 보호하기 위해 익명성 보장을 더욱 강화하였고, 비영리기관인 흥사단 투명사회운동본부와 협업하여 위의 창구를 통해 부패부조리 사건을 신고 할 수 있도록 시스템을 운영하였습니다.

내부 신고제도에 대해 직원들의 이해도를 제고하고 의식을 개선하기위해 부패신고의 절차 및 방법 등에 대한 교육을 실시하였고, 신고자가 받을 수 있는 불이익 발생을 예방하기 위하여 관련 규정을 개정하여 내부 신고자에 대한 신변 보호 및 불이익 금지에 대해 명문화 하였습니다.

[내부공익신고 절차]

비위·부패신고 [내부직원 신고]	신고접수 흥사단투명사회 운동본부 접수	내용검토 신고내용 검토	사후처리 필요조치사항 이행
----------------------	----------------------------	--------------------	----------------------

[공익신고자 보호를 위한 지속가능경영 운영규칙개정('16.10.30)]

국민권익위원회 「공익신고자 보호를 위한 운영지침」에 따라 신고자의 신변보호·지원 기능을 강화하는 내용포함, 공익신고자에 대해 발생할 수 있는 불이익에 대한 규정 내 명시

[윤리경영 대내외 평가]

[자체윤리경영지수(HRD KEDEX)]

한국산업인력공단은 지속가능한 윤리경영을 추진하고 조직문화를 조성하고자 자체 윤리경영지수(HRD-Kedex)를 매년 측정하고 있습니다. 대내외 이해관계자의 설문 조사로 측정되는 지수를 통해 현재 우리 조직의 윤리경영 이행 수준을 점검하고 이를 기반으로 향후 나아가야 할 방향을 설정하고 있습니다.

한국산업인력공단 윤리경영지수(HRD KEDEX)



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

[HRD-KEDEX 결과]

구 분		2014년	2015년	2016년
자체윤리경영지수(HRD KEDEX)		85.58	85.05	86.70
윤리경영설문 (70점)	내부 설문조사	83.70	81.67	83.33
	외부 설문조사	73.17	76.98	81.47
윤리경영실천성과 (30점)	청렴도 등 12개 지표	97.03	96.11	95.87

[국민권익위원회 주관 청렴도조사]

국민권익위원회에서는 매년 공공기관을 대상으로 내·외부 청렴도 평가 및 부패방지시책 평가를 하고 있습니다. 공단은 부패취약분야 업무의 투명성과 책임성, 부당업무지시 등 윤리경영의 개선점을 적극 발굴하고 개선하기 위해 노력한 결과 2016년 부패방지 시책평가에서 1등급(최우수)등급을 받았습니다.

구 분		2014년	2015년	2016년
국민권익위원 회 청렴도 조사결과	종합청렴도(등급)	8.08	7.94	7.95
	외부 청렴도(등급)	8.35	8.32	8.34
	내부 청렴도(등급)	7.80	7.48	8.08
	정책 고객평가(등급)			
국민권익위원 회 부패방지시책 평가결과	반부패 추진계획 수립(인프라 구축)	13.5	13.5	13.5
	청렴 생태계 조성(정책 투명성 제고)	12.35	12.34	25
	부패위험 제거 개선	29.27	25.42	22.6
	청렴문화 정착	17.25	19.43	15
	청렴개선 효과(부패방지 및 신고 활성화)	13.5	14.85	7.4
	반부패 수범사례 확산(청렴도개선)	2.17	1.51	10
	부패 공직자 발생	7.00	7.00	0

이해관계자

※ 공단이해관계자 특성

한국산업인력공단은 근로자의 직업능력개발, 국가기술자격검정, 전문 자격시험, 고용허가제 외국인력도입, 해외취업사업, 숙련기술사업 등 다양한 서비스를 제공합니다. 이에 내부적으로 방만경영 해소 추진, 임금 피크제 도입, 스펙초월 채용 등 정부 정책방향 수용과 함께 하나되는 조직문화를 만들기 위해 지속적으로 소통노력을 하고 있습니다. 공단은 이해관계자 유형에 맞춰 가치 유형별 소통전략을 이행하고 있습니다.

유형	이해관계자	공단을 둘러싼 Needs	소통의 주요목적 (공단→이해관계자)
가치 창출	임직원	동기부여 및 비전공유 공정한 평가와 보상	설립목적에 부합하는 역할 수행
	노동조합	근로조건 개선, 복지향상 직업안정과 노사화합	갈등요인 극복으로 현안 해결
가치 영향	정부	정책의 효율적 집행	가치공유를 통한 추진동력강화
	유관기관	정보공유 및 활용 협업 시너지효과 창출	목표성과공유를 통한 협력 및 상생
	학계·언론	사업관련 이슈, 사회문제	가치창출을 위한 우호적 사업환경 조성
가치 수요	기업	기업생산성 제고, 기업 발전	고객편의 중심의 소통체계를 통한 고성과 창출
	개인	경력개발을 통한 자기 성장, 고객만족 경영	VOC 분석을 통한 서비스 품질제고
	지역사회	지역경제 활성화 사회적 책임 실현	기관의 대외적 위상 강화와 지속적 성장

※ 공단이해관계자 소통채널

공단은 온·오프라인 채널을 통해 대내외 이해관계자들과 적극적으로 소통하기 위해 노력하고 있습니다. 내부 이해관계자 상호간의 수직적, 수평적 소통활동을 통해 기관의 미션과 가치를 공유하고, 현장중심, 찾아가는 소통을 통해 대외 이해관계자와의 신뢰를 구축하고 있습니다.

유형	특 성	주요내용	추진실적
내부	소통채널 운영방식 다양화	감성 소통	독서간담회 (11회), 무비톡톡(6회), 런치톡톡 (7회), CEO-소속기관직원 간담회(40회)
		칸막이해소	타부서 상호 교류체험 34개부서 참여 팀 빌딩 부서장 공감 Work-Diet(140회)
		하나되는 조직문화 조성	경영가치체계 확산 활동 가네스 최고의 기록 발굴 활동 (20여 중)
외부	맞춤형 소통	정책고객	정부관계부처 합동 워크숍(3회), CEO 대정부 국회 사업설명 및 추진방향 논의(48회)
		유관기관	한고원 직능원과의 정례회의 유관기관 현장방문 (33회), 주요사업 파트너 초청 간담회 개최(9회)
		학계 등 전문가 언론	오피니언 리더와 간담회(4회), 미래전략세미나 9회 기자 간담회 8회

중대성 평가 프로세스

공공기관으로서의 사회적 책임을 다하고, 상생 협력, 지속가능경영을 도모하기 위하여 공단은 주요 이해관계자와의 소통을 통해 지속가능 이슈를 도출하기 위한 자체 중대성 평가 및 인식조사 분석을 실시하였습니다.

중요이슈 파악	우선순위 결정	유효성 검증	검 토
지속가능경영 이행을 위한 이슈 도출을 위해 언론분석, 환경분석 실시	이슈별 중요도, 파급 영향 정도를 기준으로 우선순위 결정	지속적 추진을 위해 중장기 경영목표와의 연계성 강화	이해관계자와의 상시 소통체계 구축 및 환류활동 실시

중대성 평가 결과

중대성평가 결과에 따라 공단과 이해관계자 모두에게 중요한 지속가능경영 이슈에 대해 보고합니다. 해당이슈는 내부 중점현안 이슈 선정을 위한 정성적 평가와 관련 설문조사 분석 등을 통해 되었습니다.

중 요 성		<ul style="list-style-type: none"> a 청년 일자리 관련 사업 확대 b 윤리경영 c 지역 상생을 위한 노력 d 고객가치제고 서비스 e 동반성장 및 상생협력 추진 f 역량개발 및 공정한 인사시스템 구축 g 친환경 에너지 절약문화 확산 h 사회 형평적 고용 실천 i 중소기업 인적자원 개발 지원 j 외국인근로자 근로처우 개선 k 실적중심의 채용제도 마련 l 국가자격제도 실효성 제고 m 조직 내 보이지 않는 차별 해소 n 건전한 노사관계 형성
	시급성	

사회적책임경영 테마	구 분	GRI Index	UN 글로벌컴팩트 10대 원칙
청년 일자리관련 사업	a	경제적 측면	원칙
윤리경영	b	반부패	
중소기업 인적자원개발	i	경제적 측면	
일하기 좋은 직장	f(h)(m)(n)	인권, 사회	
고객가치 제고 서비스	d	사회	
외국인 근로자 지원	j	인권	
편견 없는 채용 확산	k①	사회	
지역·동반성장 추진노력	c e	사회	
친환경 에너지 절약	g	환경	원칙7.

[일을 통해 청년이 꿈꾸고 희망찬 사회]

1. 추진배경

극심한 청년 일자리 부족 문제는 개인 차원의 문제를 넘어 국가 잠재 성장률 저하 및 지속가능 성장을 위협하는 등 주요 사회적 이슈로 인식되고 있습니다. 공단은 국가 인적자원개발 지원 중심기관으로서 이러한 청년 일자리 문제 해소에 기여하고자 청년 입직단계 인력수급 미스매치를 완화하기 위해 다양한 지원 사업을 실시하고 있었습니다.

2. HOW TO HELP

공단은 일학습병행제 사업을 통해 기업체의 청년고용 창출 여력이 향상될 수 있도록 지원하였습니다. 또한 구직을 준비하는 청년들이 직업능력을 함양할 수 있도록 청년 취업아카데미 사업을 추진하였습니다.

뿐만 우리 청년들의 해외취업을 지원하여 글로벌 역량향상 및 국내 양질의 일자리 부족문제 해소에 기여하였습니다.

마지막으로 사회 도움의 손길이 필요한 청소년들이 건강하게 자립할 수 있도록 지원하는 취업사관학교 사업을 운영하고 있습니다.

2016년 주요성과

청년취업률 향상

70.5 %

청년취업인원

21,613명

일학습병행 참여기업

8,679기업

학습근로자 확대

35,324명

해외취업알선 취업인원

2,985명

현장사례

어렸을 때부터 기계를 고치는 일에 관심이 많았던 최명준 학습근로자는 진로에 대한 고민 끝에 대학이 아닌 기술 명장이 되겠다는 목표의식으로 창원기계공업 고등학교에 진학하였습니다. 학교 소개를 통해 일학습병행제에 대해 관심을 갖게 되었고 2학년 때 (주) 대건테크에서 도제식으로 일하고 학습할 수 있는 기회를 갖게 되었습니다.

학교에서 배운 이론이 실제와 달라 어려움도 있었지만 실무에 적용될 수 있는 훈련을 받는다는 생각에 매우 보람 있고 앞으로 이곳에서 최고의 명장이 되리라 다짐합니다.

일학습병행제

청년고용 및 인재육성

공단은 일학습병행제 참여기업 모집 및 지원을 통해 기업체로부터 신규 청년고용에 따른 신규직원 교육·훈련 등에 소요되는 비용 및 부담을 완화해주고 있습니다. 이를 통해 기업체에서는 보다 적극적으로 현장에 필요한 인력을 채용할 수 있게 되었고, 체계적이고 지속적인 교육과정을 통해 사내 인재를 육성하고 있습니다.

공단은 일학습병행제를 통해 산업현장에서 배우며 일하고자 하는 학습근로자*를 고용한 기업체에 교육훈련 인프라를 제공하였습니다. 일학습병행제에 참여하는 학습근로자 별 맞춤형 일학습병행제 사업을 다양화하여 입직단계에 있는 청년들이 다양한 채널을 통해 배우며 일할 수 있는 기회를 갖을 수 있도록 노력하였습니다.

[학습근로자]

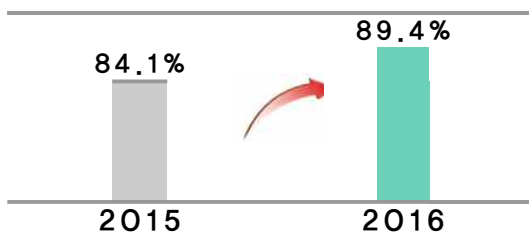
취업 후 일정기간 동안 교육훈련을 이수할 수 있는 시간이 확보된 근로자로서 학습근로자를 채용한 기업체에서는 4대 보험에 의무적으로 가입하게 되어있음

[일학습병행제 사업구분]

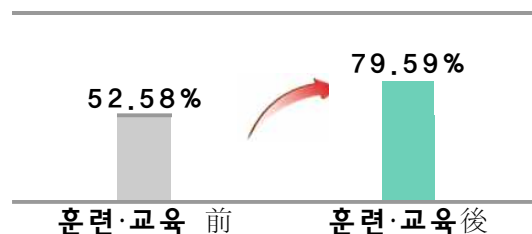
구 분	주요내용
고교단계 (산학일체형 도제 학교)	특성화고 2학년 재학생부터 기업과 학교를 오가며 산업현장 중심 교육 및 훈련과정 이수
고교+전문대 통합과정 (Uni-Tech)	취업보장형 고교 전문대 통합과정(3년+2년)으로 중급기술 분야 실무인재 양성
4년제 대학교 단계 (IPP*) Industry Professional Practice	4년제 대학 3~4학년 대상으로 학사체제와 연계한 기업 도제식 장기현장실습형 과정

[주요성과]

일학습병행제 사업참여 만족도



직무수행능력 수준



청년취업아카데미

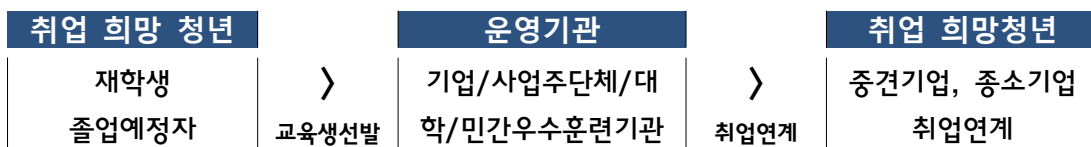
청년 직무역량 강화를 통한 취업지원

현재 우리나라는 높은 대학 진학률로 인해 취업시장 내 고학력자 노동인력이 급증하였습니다. 하지만 현재 대학에서 실시되고 있는 교육과정은 대부분 산업계 현장에서 필요한 커리큘럼과는 거리가 있어 노동시장에 미스매치가 발생하고 있는 것이 우리 사회의 현실입니다.

이러한 문제를 해결하고 청년 구직자들의 취업 역량을 향상하기 위해 공단에서는 청년취업아카데미 사업을 실시하였습니다. 청년취업아카데미란 기업·사업주단체, 대학, 민간 훈련기관에서 산업현장에서 필요한 직업능력 훈련을 반영하여 청년 구직자를 대상으로 연수과정을 제공하는 사업입니다.

매년 정보통신, 경영 및 회계 등 다양한 분야의 과정을 운영하고 있으며 재학생의 경우 수료 후 학점을 인정받을 수 있도록 지원하고 졸업예정자의 경우에는 취업까지 연계시키는 구조로 운영되고 있습니다.

[청년취업 아카데미]



청년들의 취업역량 강화를 통해 취업까지 연계되는 본 과정을 통해 청년들은 구직을 위해 소요되는 시간과 비용을 절약할 수 있고 기업 사업주들도 현장에 필요한 직무를 수행할 수 있는 역량을 갖춘 직원을 보다 쉽게 선발 할 수 있게 되었습니다.

여기에 한 발 더 나아가 구직난을 겪는 인문계 전공자들을 대상으로 청년취업 아카데미 인문계 특화과정을 운영하였습니다. 과정에 참여한 학생들은 인문학적 지식과 아이디어를 바탕으로 현업에 접목할 수 있는 교육 훈련을 수료하였습니다.

취업사관학교 사업 학교 밖 청소년을 사회 올타리 안으로

공단에서는 학업중단, 가출 등을 이유로 경제적·심리적·사회적 도움이 필요한 청소년을 대상으로 맞춤형 훈련을 실시하여 이들의 건전한 자립을 지원하고 있습니다.

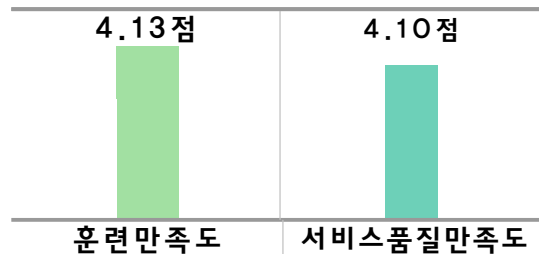
학교 밖 청소년들의 경제적 자립을 지원하고 미래 청사진을 그릴 수 있도록 지원하기 위해 직업능력 훈련을 위한 관련 시설을 지원하여 교육·훈련 프로그램을 마련하였습니다. 또한 이들의 심리적 정서적 안정감을 제공하고자 학교 밖 청소년지원센터, 청소년 상담복지센터 등 유관기관에 대한 홍보 활동을 더욱 강화 하여 사업 참여를 독려했습니다.

또한 훈련에 참여한 청소년들의 중도 포기를 예방하고 취업에 대한 동기를 고취하기 위하여 고용센터의 취업성공패키지 사업과 연계하여 추진하였습니다. 취업사관학교 사업에 참여한 청소년이 훈련 수료 후 취업에 성공할 경우 고용센터를 통해 취업성공수당을 지급함으로써 보다 성공적으로 자립할 수 있도록 지원하였습니다.

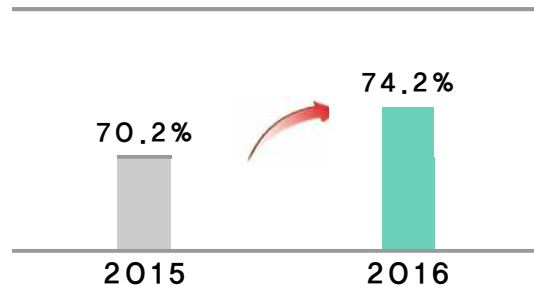
뿐만 아니라 학교 밖 청소년이라는 이들의 특성을 고려하여 보다 내실 있게 본 훈련 프로그램이 운영될 수 있도록 사회적응력을 강화할 수 있도록 훈련 프로그램 내 문예활동 등을 포함하여 훈련 과정을 개설하기도 했습니다.

[주요성과]

전문 직업훈련 지원



취업사관학교 참여자 취업률



[현장사례] 학교밖 청소년에게 희망을! 취업사관학교에서 꿈을 찾았어요!
(돈보스코 직업훈련학교) 체험, 문예활동 등 특화프로그램 및 수요를 반영한 교육과정으로 20여개 기업에 지속적 채용연결→'16년도 수료생 36명 중 32명 취업성공!

청년해외취업 사업

청년 글로벌 역량 up!, 세계의 일자리로 go!

국내 질 좋은 일자리 부족의 문제와 청년들의 글로벌 역량 향상에 따라 공단에서는 해외취업을 원하는 청년들을 대상으로 해외 현지의 좋은 일자리 발굴 및 알선·지원을 통해 청년들이 보다 나은 조건에서 자신의 꿈을 펼칠 수 있도록 지원하고 있습니다.

공단은 해외진출을 꿈꾸는 청년들에게 관련정보를 체계적으로 전달하기 위하여 온/오프라인 채널을 적극 활용하였습니다. 월드잡 플러스를 통해 해외구인정보, 채용관행 등 필요한 정보제공을 확대하였고, 100개 대학에 찾아가는 해외취업 설명회를 개최하여 해외취업을 원하는 학생들과의 현장 상담을 진행하기도 했습니다.

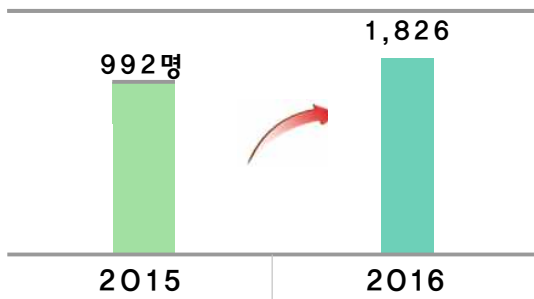
이밖에도 국가별 취업전략 설명회를 개최하여 취업전략에 대한 집중 강의, 현지 전문가 및 취업선배와의 대화 시간을 통한 현지 정보를 전달을 실시하였습니다.

[대학으로 찾아가는 멘토링 사례] 해오 우수기업 취업성공 멘토들과의 만남!!
지역 대학과 협업하여 글로벌기업(보잉, GE, 쉘컴 등) 임원 11명을 멘토로 초청 대화의 시간 및 학생들에게 해외취업에 대한 도전의식 고취(울산대학생 223명 참여)

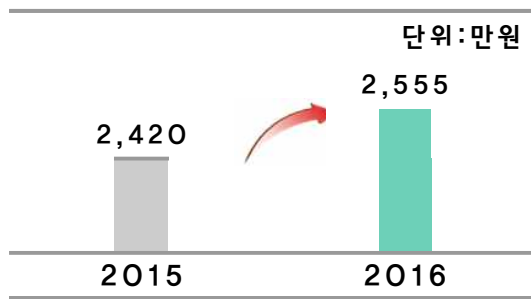
뿐만 아니라 해외취업을 준비하는 구직자들의 역량향상을 지원하기 위해 해외취업 연수프로그램을 운영하였습니다. 본 연수 프로그램을 통해 현장에 필요한 언어뿐만 아니라 직무에 대한 교육을 제공했습니다. 또한 교육 프로그램은 선진국 대상, 장기과정을 중심으로 운영되어, 보다 질 좋은 일자리에 우리 청년들이 취업할 수 있도록 개편되었습니다.

[주요성과]

연수 연계 취업실적 확대



연수연계 취업자 평균연봉



[중소기업 성장을 함께 하다]

1. 추진배경

우리나라 대부분의 중소기업들이 인력난, 비용 등의 문제로 인해 기업 내 교육훈련 전담 직원을 보유하고 있지 못한 실정입니다. 4차 산업혁명의 도래와 글로벌 경쟁심화에 따라 그 어느 때 보다 중소기업 종사 근로자 개인의 역량강화와 능력개발이 중요합니다. 공단은 이러한 상황에 선제적으로 대응하고 국가 미래 경쟁력을 제고하기 위해 중소기업 종사 근로자의 직업능력개발을 지원하기 위한 다양한 사업을 추진하고 있습니다.

2. HOW TO HELP

공단은 중소기업 근로자들의 직업능력개발 지원을 위해 사업주훈련과 국가인적자원개발 컨소시엄 사업을 실시하고 있습니다.

사업주훈련지원 사업은 인적자원개발을 촉진하기 위해 사업주가 소속근로자에게 교육훈련을 시킬 때 소요되는 비용을 지원합니다.

또한 컨소시엄 사업은 교육훈련 인프라가 부족한 중소기업을 지원하기 위해 대기업 등의 우수한 훈련시설을 중소기업 근로자들이 활용할 수 있도록 제도를 운영하고 있습니다.

2016년 주요성과

사업주훈련참여
만족도

4.18점

중소기업 훈련인원

1,179천명

중소기업 훈련참여율

13.8%

컨소시엄사업 참여

중소기업 수

99,532기업

컨소시엄사업

정부고객만족도

88.2점

현장사례

“컨소시엄 참여로 인적자원 역량개발의 날개를 달고, 기업 성장 Jump-up!”

- 역량개발을 기반으로 사업품질 제고를 통해 최우수 파트너기관으로! [(주)피씨엠]
 - 크레인 정비를 산업현장의 일하는 방식 혁신을 통해 고장 발생률을 660건 감소, 3억 2600만원의 수익성 향상 달성
 - 2년 연속 포스코 고객사 최우수 파트너 기관으로 선정
- 전문성과 기술향상을 통한 지속가능한 성장 [진보기업(주)]
 - 컨소시엄사업을 통해 기계설비공사·소방공사 중심의 사업모델을 신 그린에너지 태양광발전 중심의 사업모델로 개선
 - 교육을 통해 2015년 태양광발전 관련 20건의 발전소 시공 및 전력공사 시공을 수주, 3억 5000만원의 매출향상, 2016년 23억 5000만원 상당의 신규 공사 수주

사업주 직업능력개발 지원

기업 학습·훈련 지원

우리나라 대부분의 중소기업은 기업경영 여건 상 교육훈련 전담자 보유 비율이 18.2%로 63%인 대기업에 비해 현저히 낮은 수준입니다. 주로 인력부족과 업무 부담을 사유로 근로자에 대한 직업능력개발 훈련을 미 실시하고 있는 사업장을 지원하고자 공단에서는 사업주 직업능력개발 지원 사업을 추진하고 있습니다.

사업주 직업능력개발 사업은 사업주가 근로자를 대상으로 직업능력개발을 실시하면 일정부분의 비용을 지원해 주는 사업입니다. 본 사업을 통해 비용부담으로 인해 훈련실시를 하지 못하고 있는 기업체에 훈련참여에 대한 진입장벽을 낮추고 있습니다.

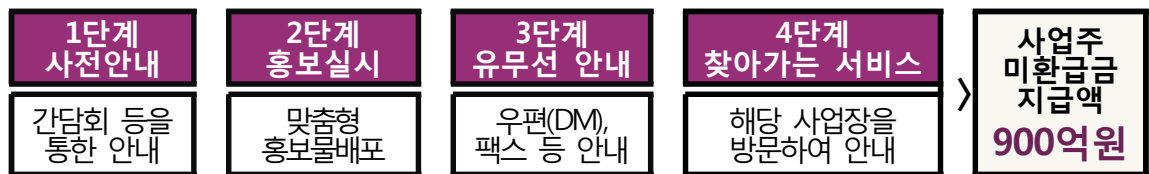
또한 금전적 지원뿐만 아니라 인력난, 행정절차 복잡 사유로 본 사업에 참여하고 있지 못한 중소기업의 현실을 고려하여 공단에서는 관련 행정 절차를 대폭 간소화 하였습니다.

[현장의 목소리]

각종 서류 및 신청서를 준비하는데 시간도 없고 어렵기도 해서 사업 참여를 못하고 있었습니다. 간소화를 통해 앞으로는 보다 적극적으로 참여할 수 있을 것 같습니다.

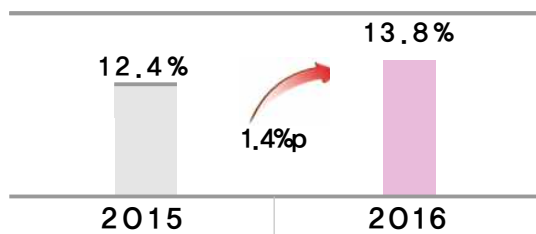
공단에서는 사업주 훈련에 참여하는 근로자들이 보다 질 높은 훈련과정에 참여할 수 있도록 지역, 산업 특성에 맞는 훈련과정을 개발·운영지원 하였습니다. 특히 수주실적 감소로 고용환경이 악화된 조선업이 특별고용지원업종으로 지정됨에 따라 조선업계 중소기업을 대상으로 훈련비 지원 한도액을 우대해 주고 중사 근로자를 대상으로 훈련과정 개설을 지원해 주었습니다.

뿐만 아니라 훈련을 실시하고도 잘 알지 못해, 또는 행정인력의 부재로 환급금을 찾아가고 있지 못한 중소기업을 지원하기 위해 중소기업 사업주 미환급금 찾아가기 토틸 서비스를 제공 하였습니다

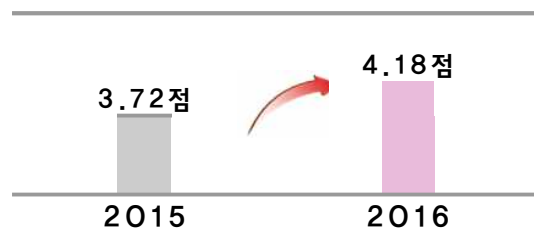


[주요성과]

사업주훈련 중소기업 참여율



사업주훈련 참여 만족도



국가인적자원개발 컨소시엄

대중소기업 상생 기반의 훈련지원

공단에서는 자체 연수시설을 갖추 수 없는 열악한 중소기업(근로자)을 위하여 우수한 교육훈련 인프라가 갖추어진 대기업, 사업주단체 등의 운영기관(공동훈련센터)과 상생협력을 통해 중소기업 재직근로자 직무역량 향상을 도모하고 있습니다. 이를 통해 중소기업의 기업경쟁력을 강화하고 대기업과 중소기업 간의 양극화를 해소하는데 기여하고 있습니다.

협력체계

고용노동부		공단	타 정부부처	
정책수립 컨소시엄 규정개정		훈련기관 심사 정부지원금지금	훈련수행 기관 평가 소관부처 인력양성 훈련재정통합	
허브 사업단	협약 기업	공동훈련센터	파트너 훈련기관	대중소기업 상생인력양 성협의회
컨설팅 전담직원 교육	체계적 훈련 이수	자체시설장비 제공, 과정운영	전문훈련 파트너	직종별 리더기업

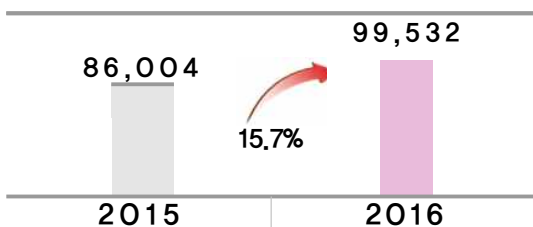
공단은 공동훈련센터(훈련시설)를 효과적으로 관리하여 보다 많은 중소기업 종사자들이 직업능력개발 기회를 갖을 수 있도록 사업 프로세스를 개선하였습니다. 특히 우수 공동훈련센터가 양질의 서비스를 제공할 수 있도록 적절한 성과측정과 보상체계를 구축하였고 우수한 훈련성과를 갖춘 훈련센터에 대해서는 운영의 자율권을 강화했습니다.

현장사례 산업현장 장비를 활용한 맞춤형 교육지원

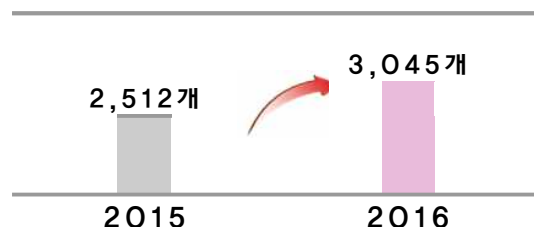
- 한국세라믹기술원은 다양한 규모의 중소기업과 협약을 체결하고, 산업현장에서 사용되는 전문 기술장비(제조공정, 분석, 평가용)를 활용한 맞춤형 교육을 실시, 기업수요를 반영한 프로그램을 개설하여 세라믹 최신 기술동향 및 전문장비 실습, 제조공정 최적화 교육 등을 통해 현장인력 능력향상 도모

[주요성과]

컨소시엄 참여 중소기업 수



공동훈련센터 훈련과정



[실력중심 사회를 위한 NCS기반 채용 및 국가자격]

1. 추진배경(WHY?)

우리나라에 뿌리 깊게 자리 잡은 학벌과 스펙위주의 채용문화는 구직자로 하여금 직무역량과 무관한 불필요한 스펙을 쌓도록 하고, 기업에게도 신규직원에 대한 재교육 비용을 부담하게 하는 등 막대한 사회적 비용을 초래합니다.

또한 산업 환경의 급격한 변화에 따라 새로운 기술 인력에 대한 수요가 날로 증가하고 있습니다.

공단은 이러한 문제를 해결하고자 직무능력표준 개발·확산, 국가자격제도 운영·개선 등 다양한 사업을 추진하고 있습니다.

2. HOW TO HELP

산업현장 업무를 수행하는데 필요한 기술, 지식, 태도의 기준은 고용시장에서 인력의 수요와 공급을 매칭하는데 중요한 신호역할을 합니다. 공단은 이제껏 기업별 제각기 운영되는 직무능력에 대한 기준을 국가 표준 모델로 개발·활용·확산하였습니다. 또한 산업현장의 니즈를 반영한 국가기술자격 종목 신설 및 개편을 통해 현장 직무능력 중심의 사회문화 확산에 기여하고 있습니다.

2016년 주요성과

NCS에 대한 대국민
지지도 상승

65.1점

미래유망분야 NCS

신규개발

26개

NCS 활용 컨설팅

1,123기반

과정평가형 자격확대

129과정

국가자격 서비스

고객만족도 제고

82.7점

현장사례

“직무능력 중심의 채용으로 실력중심사회로 한 발 더!”

- 예금보험공사에서는 신규직원을 채용할 때 불필요한 어학점수 기재항목을 폐지하고, 직무능력을 평가할 수 있는 항목으로 대체
 - 당해연도 신입직원 대상 연수 종합평가 점수 전년대비 12.8점 상승
- NCS 기반 채용을 통해 신입사원 재교육에 소요되는 비용, 시간 감소
 - 한국남부발전은 NCS 기반 채용모델을 도입하여 신입사원 선발을 실시. 불필요한 스펙이 아닌 현장에서 필요한 직무능력을 기반으로 이루어진 채용을 통해 신입사원의 업무적응 훈련기간 및 이직률 감소 효과(5.36%⇒2.55%)

※ 실력중심 채용모델 확산

한국산업인력공단은 우리나라 노동시장의 가장 고질적인 인력 mismatch 문제를 해결하고자 NCS(국가직무능력표준)을 개발·확산하여 특정 업무를 수행하는데 필요한 지식, 기술, 태도의 표준을 개발하고 실제 민간·공공부문에서 활용할 수 있도록 지원했습니다.

[주요성과]

2016년 말 까지 230개 공공기관 중 160개 기관이 NCS 기반 능력중심 채용모델을 도입하였고 이를 통해 15,460명 채용공고를 통해 12,657명을 채용

공단은 NCS 기반 채용모델 확산을 통해 기업이 신입사원을 선발할 때 불필요한 스펙 대신 해당 직무를 수행하는데 필요한 직무능력을 평가하여 우수한 인력을 채용할 수 있도록 지원하고 있습니다.

구 분

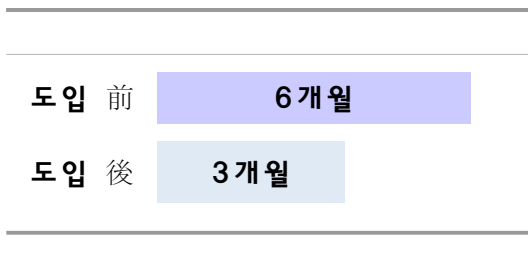
공공기관 및 민간기업 NCS 활용 컨설팅 능력중심 채용모델 확산을 위해 1,123기관 컨설팅
NCS 도입기관 인사담당자 대상 교육실시 기본교육2회, 심화상설 교육 9회, 188개 기관 참여

NCS 기반 채용모델을 도입한 기관의 인사 담당자에 대한 교육을 통해 해당기관의 업무 특수성을 반영한 맞춤형 채용 절차를 마련할 수 있게 지원하였고 연중 수시로 능력중심 채용 모델을 도입한 기관에 대한 모니터링 활동을 통해 현장에서 위 제도의 본래 취지와 맞게 운영되고 있는지 여부를 점검하여 제도를 보완하고자 노력했습니다.

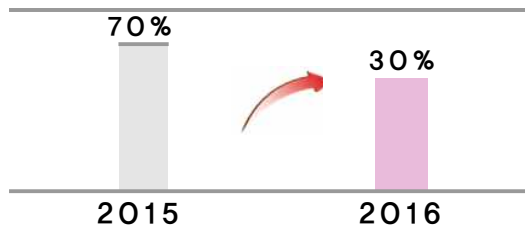
실제 모니터링 활동을 통해 여전히 채용절차에 있어 관행적으로 불필요한 스펙을 요구하고 있는 기업들에 이를 개선하도록 권고하였습니다. 업무에 불필요한 어학성적 제외, 직무관련성이 적은 사회봉사활동 항목 이력서 삭제, 고졸자의 채용지원 선택의 폭 확대 등 우리사회에 보다 실력중심의 채용이 뿌리 내릴 수 있도록 지속적으로 노력했습니다.

<NCS기반 능력중심 채용모델 도입기업 주요성과>

[모두투어]실무투입준비기간 단축



[안세기술]신입사원 퇴사율 감소



※ 현장중심 국가 자격체계

공단은 국가자격제도의 현장성 제고를 통해 노동시장 내 자격의 신호기능을 강화하고자 노력하였습니다. 과정평가형 자격이란 NCS에 따라 편성·운영된 교육 훈련과정을 충실히 이수하고, 내·외부 평가를 통해 합격기준에 충족하면 국가기술자격을 취득하는 제도입니다.

일회적 필기, 실기 시험을 통과하면 자격증을 취득할 수 있는 검정형 평가와 달리 과정평가형 자격은 교육훈련 과정부터 평가 시험까지 보다 현장을 적극적으로 반영 할 수 있도록 운영되고 있습니다.

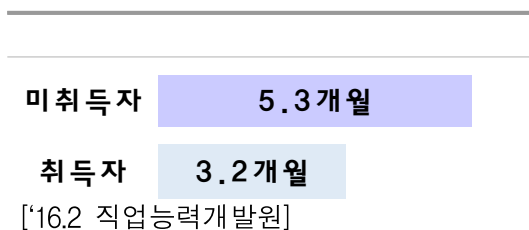
[과정평가형 자격 운영 프로세스]

[STEP1.]참여 교육훈련기관 훈련생 모집 및 입학	[STEP2.]교육 현장중심교육 내부평가 실시	[STEP3.]평가 외부평가 (이수 후)	[STEP4.]자격 과정평가형 국가기술자격 취득
--	--	-------------------------------------	---

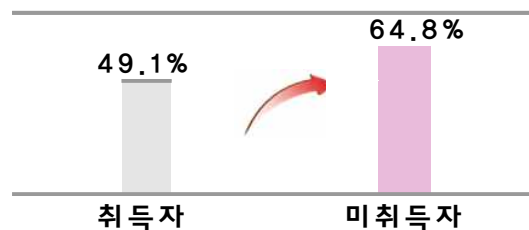
2016년 말 기준으로 총 30개 종목의 과정평가형 자격 시행되었으며 129개 과정이 운영되었습니다. 공단은 앞으로도 산업현장에서 과정평가형 자격의 활용도를 제고하고, 검정형 자격과 상보적으로 국가자격의 신호기능을 할 수 있도록 최선을 다하겠습니다.

과정평가형 자격 확산	2015년	2016년	비 고
과정평가형 자격 운영과정 수	52과정	129과정	
과정평가형 자격 취득자 수	51명	671명	

과정평가형 자격취득자 현장 적응기간



과정평가형 자격취득자 직무수행능력



이러한 과정평가형 자격제도의 확산을 위해 공단에서는 온/오프라인, 다양한 매체를 활용하여 홍보활동을 추진하고 있습니다. 우수한 교육훈련기관이 참여할 수 있도록 찾아가는 홍보를 실시하고 있고, 현장기술이 필요한 근로자가 보다 쉽게 제도에 접근할 수 있도록 설명회를 개최하였습니다.

또한 과정평가형 자격제도 우수사례 발굴 및 선정을 통해 국민의 입장에서 보다 과정평가형 자격을 쉽게 이해하고 자발적으로 참여할 수 있는 기반을 조성하고 있습니다..

✪ 고객중심의 국가자격 제도 운영

고객의 서비스 이용 편의성을 제고하고 맞춤형 서비스를 제공하기 위해 국가자격시험 서비스 전달체계를 개선하였습니다. 이를 위해 전사적 추진 조직을 운영하여 지속적으로 성과를 점검하고 개선점을 마련했습니다.

한국생산성본부 등 외부 전문기관과 협업하여 총 33개의 자격검정 서비스 개선 과제를 마련하였고 이에 대한 성과를 자체 고객만족도 조사를 통해 지속적으로 모니터링 했습니다.

공단의 자격검정 서비스 사업을 이용한 수험자를 대상으로 현장의 의견을 68만 건 수렴하였고, 고객과의 직접 간담회 개최를 통해 고객입장에서 개선할 사항을 적극 발굴 했습니다.

고객의 소리 개선사항 발굴 및 이행실적

- **고객의 소리1** 수험자 명부에 개인정보가 노출되지 않도록 보다 세심한 관리가 필요함
→(개선) 필기 및 실기 수험자 명부 불필요한 수험자 개인정보 삭제
- **고객의 소리2** 원서 접수시 가상계좌 입금 마감시간이 촉박하여 원서접수에 어려움이 있음
→(개선) 직장인의 경우 점심시간 이후에도 입금이 가능하도록 마감시간 연장
- **고객의 소리3** 접수 조기마감 및 원거리 지역 시험장 접수로 인해 불편 초래
→(개선) 선착순 마감안내 확대, 마감이후 환불 발생 시 가능 인원 시험장소 변경 서비스 제공

또한 기술자격 CBT(Computer Based Test)시험을 확대 운영하여 고객 중심의 능력평가 서비스를 제공하였습니다. 특히 시험 응시 수요가 높은 기능사 시험 전 회를 CBT 시험으로 시행하여 수험자가 원하는 일자장소에 보다 편리하게 시험에 응시할 수 있도록 서비스를 제공하였습니다. CBT 도입을 통해 이전에 수험부터 합격여부 결과를 확인하기까지 소요됐던 기간을 2주에서 시험당일 발표로 획기적으로 축소하였습니다.

뿐만 아니라 기술자격 시험 응시에 필요한 응시자격 서류 업무프로세스를 타 공공기관과의 협업을 통해 개선하여 고객편의를 증진하였습니다. 기존에 수험자가 본인의 직무경력을 증명하기 위해 공단에 직접 방문하여 제출했던 4대보험 자료를 협업을 통해 전산조회 가능하도록 개선하여 고객이 직접 방문 할 필요 없이, 따로 서류준비 시간을 절약할 수 있게 지원했습니다.

이러한 고객 중심의 가치창출을 통해 기획재정부에서 주관하는 고객만족도 조사 결과, 국가자격검정 사업의 점수가 11.5점이나 대폭 향상되었습니다.

[국가자격시험제도 고객 만족도 조사]

구 분	'15년(자체1차)	'16년 (자체2차)	비 고
기획재정부 주관 고객만족도조사	71.5점	82.7점	전년대비 11.2↑
자체 고객만족도 조사	(1차) 79.4점	(2차)80.9점	

임직원이 행복한 일터

1. 추진배경(WHY?)

직장 내 임직원의 만족도 및 직무 만족도는 기관의 지속가능한 성과 창출의 중요한 근간입니다. 공단은 이러한 믿음으로 임직원의 조직 내 행복도 제고하고 일하고자 하는 임직원이 즐겁게 일할 수 있는 직장문화를 조성하고자 전사적으로 노력하고 있습니다.

2. HOW TO HELP

공단은 임직원의 전문성 강화를 통한 직무 몰입도 제고를 위해 전문직위제, 사내 학위 과정 등 다양한 인사·교육제도를 운영하고 있습니다.

일과 가정의 양립을 위한 조직문화 구축에 앞장서고 있습니다. 직원의 육아고충을 경감하기 위해 직장 어린이집 슬기샘을 운영하고 있으며, 직원의 육아휴직 제도 활성화 및 워킹맘을 대상으로 지원 교육을 실시하고 있습니다.

뿐만 아니라 일하기 좋은 직장문화 형성을 위해 상생의 노사관계 창출을 위해 지속적으로 노력하였습니다.

2016년 주요성과

여성가족부 주관

가족친화

우수법인증

임직원 1인당 교육비

(51만원↑)

160만원

육아휴직 참여인원

71명

여성 관리자 확대

63명

상용시간제 근로자

26명

내부 VOC

“행복한 일터에서 내 꿈에 한 발짝 더!”

- 공단의 한 구성원으로서 직무에 대한 전문성은 그 무엇보다 중요한 것 같아요. 조직에서 나의 미래를 꿈꿀 수 있게 하니까요. 기관에서 전사적으로 실시하고 있는 교육을 통해 자신의 전문성과 직무역량을 키워 공단의 사업에 참여하는 고객에게 기쁨을 줄 때 직원으로서 가장 큰 기쁨과 보람을 느끼고 있습니다.
- 일과 가정의 양립이란 정말 쉽지가 않습니다. 특히 육아를 부담하고 있는 부모 입장에서는 두 마리 토끼를 다잡기란, 하늘의 별따기와 같지요. 이런 점에서 공단에서 운영하고 있는 슬기샘 어린이집은 참 좋은 것 같습니다. 직장 내 어린이집에서 급한 일이 있으면 언제든지 아이를 만나러 갈 수 있으니까요. 이런 점에서 공단에서 근무한다는 것이 참 다행인 것 같습니다.

[인사교육제도]

국가 HRD 전문기관으로 임직원의 직무역량과 전문성을 제고하기 위해 공단은 자체 HRD 비전을 정립하고 사업을 수행하기 위해 필수적으로 요구되는 역량체계를 설정하였습니다. 또한 인사·교육제도 운영 실적에 대한 환류체계를 강화하였습니다.

[실력중심의 채용 강화]

공단은 인적자원개발·평가·활용 지원 중심기관으로서 실력중심의 사회문화 조성을 위해 '15년부터 NCS기반 채용제도를 도입 운영하였습니다. 신규직원을 채용할 때 단계별로 직무능력과 상관없는 스펙 등 불합리한 요소를 선제적으로 발굴·제거 하였고 면접에서도 실질적으로 직무를 수행하는데 필요한 능력 평가하도록 개선하였습니다. '16년 말까지 239.5명의 신규직원을 NCS 기반 채용제도로 선발하여 우리사회가 실력중심사회로 다가가는데 기여하고 있습니다.

[신입사원 중도이탈률]

내 용	'14년	'15년	'16년
신입사원 중도이탈률	9.09%	8.91%	3.00%

[사회형평적 인력활용 확대]

한국산업인력공단은 신규직원 채용 시 장애인, 국가 유공자 및 청년 미취업자 등 취업취약계층에게 적극적으로 기회를 제공하였습니다. 청년 미취업자를 대상으로 찾아가는 채용 설명회, 공공기관 합동 채용 박람회 등을 개최하여 보다 적극적으로 채용제도에 대한 정보를 제공하였습니다. 뿐만 아니라 우선적으로 취업취약 계층을 보호하기 위해 전담 부서를 통해 목표량을 관리하고 성과를 지속적으로 관리하였습니다.

[정부권장정책을 반영한 사회 형평적 채용실적]

구 분	목표인원	실적인원	비 고
청년미취업자 고용실적	39명	127명	
장애인 의무고용	39명	43명	
고졸자 채용	-	27명	전년대비 10.7% 확대
국가유공자 우선채용	66명	67명	

✳ 체계적인 역량개발 지원 강화

공단은 임직원 직무역량 강화를 위해 자체 HRD 비전을 정립하고 역량체계를 구축하여 현업에서 적용할 수 있는 전문성과 역량제고를 지원했습니다.

HRD 비전	기업과 산업현장 맞춤형 인적자원 개발 전문가 육성			
HRDK 인재상	인간답고 (Human)	창조적이며 (Reformative)	열정적인 (Dynamic)	지식기반 학습인 (Knowledge-based learner)
역량 체계	공통역량	리더십 역량	직무역량	글로벌 역량
실행 과제	<ul style="list-style-type: none"> 경영전략 공유를 위한 전사 교육 및 CoP 활동 전개 4대 핵심가치 공감 확산 추진 	<ul style="list-style-type: none"> 승진자격을 위한 직급별 필수교육 과정 	<ul style="list-style-type: none"> 국정과제 수행을 위한 전문역량 함양 HRD 전문가 양성 사내학위과정 전문성 검증을 위한 사내자격제도 	<ul style="list-style-type: none"> 어학역량 경진대회 신설·개최 글로벌역량 핵심인재 Pool 구축 글로벌 취업 전문가 과정 신설
		1~2급 가치창출 리더		
		3급 목표지향 리더		
		4~5급 성과중심 리더		
		6급 자기개발 리더		
		<ul style="list-style-type: none"> 전략적 계층교육 		
		HRD 여성 고졸 HRD 주니어 관리자 채용자 시니어 과정 과정 과정 과정		

특히 운영 교육프로그램의 다각화를 통해 사업별 직무 특성에 맞는 인력을 양성하기 위해 노력했습니다.

구 분	관련 교육 실적
능력개발 사업	사내자격 능력개발지도사 운영, 울산대와 협업을 통한 'HRD 컨설팅' 사내학위과정, 일리노이대학교 연수과정
능력평가 사업	NCS 기업활용 전문가 컨설팅 양성과정 70명 참여
국제인력 사업	글로벌 비즈니스 역량경진대회로 어학 우수자 Pool 관리, 한국외국어대와 협업을 통해 글로벌취업전문가 과정 운영
경영지원	(회계) 세무관리, 4대보험 실무, 지출업무등 9개과정 지원 (감사) 감사원 교육과정 참여, 국제공인내부 감사과정 참여 (홍보)홍보 담당자 양성과정, 공공브랜드 전문가 과정지원

[최근 3년간 교육참여 인원]

단위 : 명, %(정원대비 인원 비율)

구분	2014	2015	2016
직 급 별	1급 451(764%)	749(1,628%)	437(1,016.9%)
	2급 1,775(1,123%)	3,534(2,209%)	2,693(1,672%)
	3급 2,874(1,068%)	4,827(1,768%)	4,650(1,728%)
	4급 3,832(1,186%)	4,413(1,333%)	4,714(1,571%)
	5급 3,336(1,523%)	5,917(2,561%)	6,944(1,887%)
	6급 1,655(1,111%)	1,999(1,342%)	2,269(2,269%)

✱ 투명하고 공정성 있는 인사제도 운영

[투명한 인사제도]

공정한 인사제도 구현을 위해 구성원의 이해도를 제고하고 공감대를 형성하기 위해 노력했습니다. 불공정한 인사제도 운영을 사전적으로 예방하고 인사정보의 수평적 공유 및 소통을 위한 '인사통통(通通)' 채널을 구축 운영하였고 연간 43건의 직원 고충을 처리하였습니다. 뿐만 아니라 인사 교육제도에 대한 지속적인 설문조사, 현장 의견수렴을 통해 인사 결과에 따른 내부 구성원 수용도를 제고하고자 노력하였습니다.

설문조사	참여인원	비 고
공로연수 제도개선	41명/52명(78.8%)	공로연수 제도 개선방안, 적용 시점 등
NCS 기반 경력개발로드맵	216명/1,283명(16.8%)	지속적 제도 보안, 수정사항 발굴
인사제도 만족도	232명/1283명(18.1%)	인사제도 관련 만족도 조사 개선사항

성과	<ul style="list-style-type: none"> · 인사제도에 대한 전반적 만족도 : 70.7점('12년 대비 6.04↑) · 인사담당 부서의 문제 개선 노력도 : 76점(설문문항 신설)
----	--

[양성평등 문화확산]

현재 공단에서 근무하는 전체 여성직원의 비율은 약 40%인데 반해 여성관리자 비율은 13.3%에 불과합니다. 공단에서는 실력을 갖춘 여성 직원들이 보다 적극적으로 자신의 경력을 설계하고 직무에 임할 수 있도록 지속적으로 노력하고 있습니다.

여성 관리자 비율을 확대 하기위하여 실적을 지속적으로 관리하고 있으며, 현재 조직의 인적구성을 분석하여 미래 여성 관리자로서 그 역할과 책임을 다 할 수 있도록 맞춤형 역량향상 교육과정을 운영하고 있습니다. 또한 인사 전보 제도를 통해 핵심부서에 여성인력을 배치하였고 이들이 보다 적극적으로 현업에 종사할 수 있도록 조직차원에서 적극 지원하였습니다.

[여성관리자 계량목표]

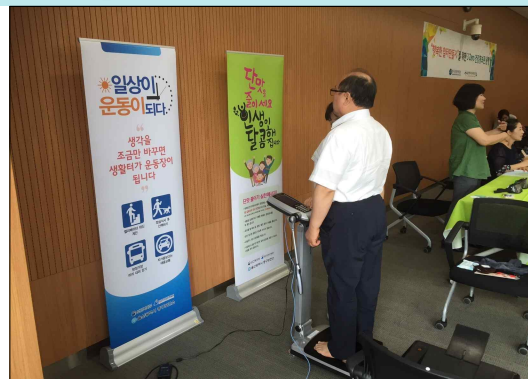
직 급	'15년 현원	'16년 현원	향후 3년간 추가 확보계획		
			'17년도	'18년도	'19년도
1급	2명	2명	2명	3명	3명
2급	9명	11명	13명	14명	15명
3급	45명	50명	53명	56명	60명

❦ 직원 복리후생 증진

공단은 일하기 좋은 직장 문화를 구축하기 위해서 복리후생에 대한 내부 직원 만족도 조사를 통해 의견을 수렴하고 개선점을 발굴하고 있습니다. 선택적 복지비 제공을 통해 직원들이 자신이 원하는 복지혜택을 누릴 수 있도록 지원하고 있으며, 이밖에도 공단 임직원, 가족들을 대상으로 제공하는 한라원 시설 대여 서비스를 제공하고 있습니다.

또한 임직원 건강증진을 위해 울산시티병원과 협약을 통해 사내 건강 검진 서비스를 제공하고 있으며, 지역 보건소와 함께 3 ZERO(비만, 흡연, 스트레스) 캠페인을 실시하고 있습니다.

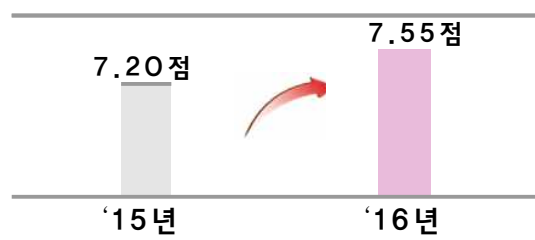
[3 ZERO 건강홍보관]



본 캠페인을 통해 직원들의 영양상담, 스트레스 지수 측정 및 우울증 검사를 실시하여 임직원의 육체적 정신적 건강 함양을 도모했습니다.



행복한 일터 만들기 직원만족도



뿐만 아니라 즐거운 직장문화 조성을 위해 직원들의 일과 후 취미 활동을 적극 지원했습니다. 공단에서 근무하는 직원이라면 누구나 참여할 수 있도록 탁구 및 운동시설을 개방하였고 전문 강사를 초빙하여 탁구 교실을 운영했습니다.

이밖에도 내부 직원 간 친분을 도모하고 소통을 활성화하기 위해 사내 동아리활동을 적극 지원했습니다.

고객과 함께하는 CS 경영

1. 추진배경(WHY?)

한국산업인력공단은 국민에게 직업능력 개발, 평가 등 공공서비스를 제공하는 기관입니다. 공단의 설립목적과 부합하는 고품질, 고가치의 서비스를 제공하는 것이 공단의 지속가능한 경영에 출발이라는 신념하에 전사적인 CS 조직을 운영하고 있습니다. CEO의 현장중심 경영방침 하에 고객 접점 서비스 품질을 혁신하여 고객이 체감할 수 있는 서비스를 제공하고 자 최선을 다하고 있습니다.

2. HOW TO HELP

공단은 고객중심의 서비스 구현을 위해 매년 CS 우수직원 및 기관을 선정하여 포상을 실시하고 있으며 공단주요사업에 대한 전담 콜센터를 운영하여 고객의 목소리에 귀 기울이고 있습니다. 뿐만 아니라 고객 참여로 기관의 CS 슬로건을 도출하기도 했습니다.

2016년 주요성과

공공기관 고객만족도

A등급 달성

CS 우수사례

46건 발굴

해피콜 실시

1,800건

CS 컨설턴트 양성

4명

핵심서비스 이행표준

문구 계량화

32.8%

내부 VOC

“고객의 곁에 ALL Around CS경영!”

- 고객지원팀은 한국산업인력공단의 전사적인 CS 업무를 총괄하고 있습니다. 고객이 공단 서비스를 경험하면서 겪었던 불편사항부터 임직원 CS 마인드 함양을 위한 교육까지 고객중심의 경영을 실현하기 위해 최선을 다하고 있습니다. VOC 시스템, ACS, 해피콜 등에 대한 지속적인 모니터링을 통해 고객에게 전달되는 서비스 가치를 제고하고자 노력하고 있습니다.
- 한국산업인력공단은 콜센터 운영을 통해 고객이 보다 신속하고 정확하게 원하는 정보를 얻을 수 있도록 지원하고 있습니다. 2016년에는 본부의 울산이전 및 사업의 복잡화로 인해 고객이 겪고 있는 불편을 해소하기 위해 울산 제2콜센터를 설립하여 고객가치를 제고하고자 노력하였습니다.

[고객 서비스 마인드 제고 및 품질관리]

※ CS 실천역량 제고

한국산업인력공단은 고객 서비스 제공 접점부서의 CS실천문화를 확산할 수 있도록 본부 및 소속기관 별 CS퍼실리테이터 지정하여 운영하고 있습니다. 반기별 퍼실리테이터 워크숍 개최를 통해 CS 경영환경을 분석, 고객가치 경영 이슈 공유, 현장에서 실천 가능한 전략을 모색하였습니다. 2016년에는 총 82명의 직원들이 참여하였습니다.

또한 외부 전문기관과 협업하여 CS 컨설턴트 양서과정에 직원들이 참여할 수 있도록 지원했습니다. 연간 4명의 직원이 본 전문 과정에 참여하였고 본 과정을 통해 기관의 핵심서비스 이행표준 개정초안을 마련했습니다.

[CS 퍼실리테이터 워크숍]



※ 전사 CS 경영 과제 선정 및 이행

고객이 체감하는 서비스품질 향상을 위해 공단에서는 고객이 제안한 과제를 현업에 적용하기 위해 노력하고 있습니다. 2016년 한 해 동안 총 112건의 과제를 발굴하였고 이를 사업부서와의 협의를 통해 개선하고 있습니다. 12월 말까지 총 52건의 고객제안 과제가 추진완료되었고 30건의 과제가 지속적으로 추진될 예정입니다.

※ 포상제도 강화

전사적으로 고객중심의 사업추진을 적극장려 하고자 포상제도를 운영하고 있습니다. 2016년 한 해 동안 고객감동을 실천한 직원 4명을 CS Star로 선정하여 포상하였고 고객 불편 적극개선을 실천한 6개 본부 실국 및 소속기관에 대해 포상을 실시하였습니다.

✻ VOC 3.0 시스템 개선

공단은 대표 홈페이지와 고객지원 센터 등 다양한 채널을 통해 고객의 의견을 수렴·관리하는 VOC(고객의 소리) 시스템을 운영하고 있습니다. 2016년 한 해 동안 총 759,172건이 등록되었습니다. 공단에서는 이를 효과적으로 관리하고자 고객의 불만을 과거 데이터와 비교 분석하여 VOC 사전예고제를 실시하였습니다. 또한 분석주기를 일간(156회), 주간(43회), 월간(8회)으로 세분화 하여 지속 관리 하였습니다.

✻ 고객과 함께 만들어가는 슬로건 공모개최

고객이 공감할 수 있는 사업 추진을 위해 2016년 공단에서는 고객과 함께하는 슬로건 공모전을 개최하였습니다. 공모전 홍보를 위해 대표 홈페이지 자체 SNS 페이지 등에 공유하였고 이를 통해 총 1,009건의 응모작이 접수되었습니다. 이중 1차 내부 심사, 2차 직원투표, 3차 외부전문가 심사를 거쳐서 대상을 포함한 총 6개 당선작을 선정 하였습니다.

2016년
CS슬로건

· **능력을 담다! 일터를 Job다! 희망을 품다!**

✻ HRD 고객센터 상담품질 향상

공단은 고객의 전화상담 서비스 품질을 향상하고 사업부서의 업무량을 경감하기 위해 서울에 고객상담 전담 HRD 고객센터를 운영하고 있습니다. 50여명의 전문 상담인력을 보유하고 있습니다. 또한 일학습병행제 등 신규 국정과제 사업을 수행하면서 발생하는 추가적인 민원 상담에 적극 대응하고자 현재 울산에 제2 HRD 고객센터를 추가 신설하고자 노력하고 있습니다.

또한 고객센터의 상담사들의 업무 수행 동기를 부여하고자 연중으로 우수한 상담사들을 선발하여 포상을 실시하고 있습니다.

✻ 민원응대 노하우 공유

공단은 소속기관 내 「오늘부터 당신의 고객입니다」라는 고객응대 매뉴얼을 배포하고 특별 민원에 대해 직원들이 보다 적극적으로 대응할 수 있는 노하우를 공유했습니다. 유형별, 상황별 대응 요령에 대해 자세히 설명하고 있고 주요 사업별 자주 묻는 질문 및 이에 대한 답변사항을 직원들이 현업에서 활용하기 쉽게 자료를 제공하고 있습니다. 또한 실제 업무를 하면서 발생하면서 겪은 사례 확산을 통해 민원응대 역량 향상을 도모했습니다.

[고객정보보호]

※ 정보보안 실행체계

국정과제 등 공단의 사업 확장 및 모바일 서비스 확대에 따라 고객정보 보안에 대한 중요성이 증대되고 있습니다. 공단에서는 이에 적극적으로 대응하고 지속적이고 실질적인 정보보안체계를 구축하고자 전사적인 관리 체계를 구축 운영하고 있습니다. 정보화지원국에 정보보안전담반을 운영하여 개인정보 보안 등에 관한 지속적이고 상시적인 모니터링을 실시하였습니다.

※ 정보보안 내부역량 강화

공단에서는 고객의 개인정보 유출을 사전에 방지하고 정보보안을 생활화하기 위해 전 직원을 대상으로 지속적인 교육을 실시하였습니다. 정보보안 점담자 교육 및 각 소속기관 담당자 반기별 워크숍을 개최하였습니다. 또한 전사적인 정보보안 의식을 고취하고자 개인정보 보호와 관련된 교육이수를 필수화했습니다.

또한 사이버 테러대응 역량을 향상하기 위해 직원들을 대상으로 해킹메일 악성코드 배포 모의테스트를 실시하였습니다. 제3차에 걸쳐 총 850여명의 직원이 본 모의테스트에 참여하여 악성코드 감염 시 대응방안에 대해 훈련하였습니다. 뿐만 아니라 정보보안 경각심을 고취시키고자, 감사실, 총무국 등과 협업하여 정보보안 운영 실태 점검조사를 실시하였고 이를 통해 2016년 한 해 동안 단 한건의 정보보안 및 개인정보 유출사고도 발생하지 않은 성과를 거두었습니다.

이러한 전사적 실천 노력에 힘입어 2016년 한국데이터베이스진흥원에서 주관한 데이터베이스 보안인증(DQC-S)를 획득하였고 행정자치부, 고용노동부 등 정부부처에서 평가하는 실태조사에서도 전년대비 성과를 향상하였습니다.

구 분	주관	'16년 목표	실적	주요성과
정보보안관리실태평가	국정원	70점이상	73.31점	전년대비 9.88 ↑
개인정보보호관리수준진단	행정자치부	90점 이상	90.37점	2년 연속 '우수'등급달성
정보보안 취약점 진단	고용노동부	90점 이상	92.1점	평가결과 '우수'
정보보안 무사고	-	보안 사고 0건달성(4년연속 무사고 달성)		

지역사회 상생협력, 함께 성장하는 내일

1. 추진배경(WHY?)

공공기관의 사회적 책임에 대한 요구가 지속적으로 강화되고 있습니다. 한국산업인력공단은 2014년 울산에 본부청사를 이전하여 지역사회와 주민들에 대한 기관의 사회적 책임을 이행하고자 노력하고 있습니다. 지역사회에 손길이 필요한 곳에 공단 사업과 연관된 사회공헌 활동을 실천했습니다. 또한 협력업체와의 상생을 위해 다양한 동반성장 정책을 추진하고 있습니다.

2. HOW TO HELP

한국산업인력공단은 정부정책과 지역현안을 고려하여 기관의 특성에 맞는 사회공헌활동을 계획 추진하였습니다.

특히 2016년에는 이전공공기관과의 협업으로 지역 어르신을 위한 봉사활동을 추진하였고 이와 더불어 숙련기술 봉사단과 함께 지역사회 나눔을 실천했습니다.

또한 지역 내 중소기업 지원을 위한 각종 동반성장 사업을 추진했습니다.

2016년 주요성과

울산시 우수자원봉사

유공표창

사회공헌 브랜드



사회적 책임지수

89.5점

동반성장 대외평가

1등급 상

중소기업을 위한

상생결제 시스템

도입

사회공헌 활동 브랜드



행복을 나누는 따뜻한 손,

한국산업인력공단이 함께 합니다.

- 공단의 브랜드 이미지는 산업인력공단의 대표 이미지를 상징하는 사람과 사회공헌 활동을 의미하는 따뜻한 사랑의 손길(Love Hands)을 주제로 아이덴티티를 선정 하였습니다.
- 행복을 나누는 따뜻한 손으로 사회공헌 활동을 추진하겠다는 공단의 강력한 추진의지를 표명하고 있습니다.

사회공헌활동

※ 사회공헌 추진 체계

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

[사회공헌 추진체계도 및 추진과정]

추진목표	기관 업(業) 특성에 부합하는 사회공헌활동을 통한 사회적 책임완수	
추진전략	사업별 업무 특성과 연계한 HRD-Korea형 사회공헌 활동 강화	지역사회와 함께하는 사랑의 나눔문화 확산
추진조직	사회공헌 총괄조직(총무국) 지역별 전문봉사단	공단 자체 나누미 봉사단 24개 지부지사 권역별 봉사단(8개 외국인력거점센터)
추진과제	<ul style="list-style-type: none"> · 사회특성과 연계한 맞춤형 사회공헌활동 프로그램 확대 · 청소년 및 취약계층을 대상으로 하는 맞춤형 사회공헌활동 실시 <div>세부 실천과제</div> <ul style="list-style-type: none"> · 글로벌 사랑나눔 활동 · 다문화 가정지원 · 취업취약계층 지원 	<ul style="list-style-type: none"> · 전사 차원의 지역민을 위한 사회공헌활동 · 전국 소속기관 기반 사회공헌 활동 조직망을 통한 유기적 봉사활동 추진 · 지역상권 살리기 동참 사회공헌활동 활성화를 위한 유관기관 협업 · 임직원 자율적 참여를 통한 사회공헌활동 성금 모금 및 복지시설 기부

※ 국제인력사업과 연계한 글로벌 사회공헌 활동

공단의 외국인력사업과 연계하여 다양한 사회공헌활동을 실시하였습니다. 노사 합동 글로벌 사회공헌 활동을 통해 캄보디아 지역의료기관, 풍살람 초등학교를 방문하여 기능 봉사를 실시하였습니다. 또한 국내 거주중인 외국인 근로자에 대한 인식을 개선하고 국내 생활 적응력 향상을 지원하기 위해 외국인 근로자 한마당 행사개최 하였습니다.

다문화 가족 이주여성을 대상으로 국가자격 설명회를 개최하여 국내 취업역량을 제고할 수 있도록 지원하였고 또한 자격정보와 취득에 필요한 정보를 제공하기도 했습니다. 또한 사내 ICT 전문인력을 활용하여 정보화교육 등 재능기부 활동을 추진하기도 했습니다.



✳ 청소년 및 취약계층의 진로설계를 위한 다양한 사회공헌 활동
 공단은 2015년부터 울산교육청과의 MOU체결을 통해 지역 내 중학생들을 대상으로 숙련기술 체험, 진로에 대한 멘토링 활동을 추진하고 있습니다. 사회공헌 활동의 일환으로 공단견학 및 고민상담 등 멘토링을 실시하였고, 관심 있는 학생들을 대상으로 기능경기대회 참관 및 체험 프로그램을 제공했습니다. '16년 말까지 총 4007명의 학생들이 본 체험활동에 했습니다.

또한 능력평가 및 해외취업 등 주요사업과 관련하여 취업 취약계층의 향후 구직활동에 도움이 될 수 있는 정보를 제공하기 위해 설명회를 개최 하였습니다. 찾아가는 국가자격 설명회 개최를 통해 자격취득방법 및 절차에 대한 정보를 제공하였고 관계기관과의 협업을 통해 청년버스를 운영하여 대학생을 대상으로 3000여명에게 해외 취업 및 NCS 기반 채용 제도에 대한 상담을 진행하였습니다.

구 분	추진내용	추진성과
찾아가는 청년버스 운영	코이카 등 과 협업하여 서원대, 수원대 등 9개 기관 3000여명 해외취업 설명회 참여	
국가자격 설명회 개최	대학생 및 소외계층을 대상으로 찾아가는 설명회 개최(4000여명 참여)	

✪ 지역사회와 함께하는 사랑의 나눔 문화 확산

한국산업인력공단은 지역사회의 발전을 위해 사랑 나눔 활동을 추진하고 있습니다. 전국 조직망을 활용하여 17개 사도의 대한민국명장회, 기능동우회 등 기관과의 협업을 통해 전국 지역단위의 숙련기술 재능을 통한 봉사활동을 전개했습니다. 2016년 한 해 동안 공단에서 추진하는 재능나눔 사회공헌 활동에 1,273명이 참여하였습니다.

또한 본부가 '14년 울산으로 이주함에 따라 지역사회에 대한 사회적 책임을 이행을 강화하기 위해 울산 지역 사회공헌 활동을 적극 추진하였습니다. '16년도 태풍피해 발생에 따른 피해지역 복구를 위해 2차에 걸쳐 140명의 임직원이 봉사활동을 추진하였고, 지역 저소득층 노인들을 위해 이전 공공기관 합동 사회 공헌 활동을 추진하였습니다.



지역 전통시장과 자매결연을 체결하고, 전통시장 행사에 공단 직원들이 참여하도록 독려하고, 전통시장의 활성화를 위해 온누리 상품권을 전사적으로 구매했습니다.

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.

구 분	추진내용		추진성과
	2015년	2016년	
온누리 상품권 구입	62,500천원	87,295천원	목표관리를 통한 지역경제 활성화 기여
전통시장 활성화 동참	800천원	2,400천원	

♣ 나눔문화 확산을 통한 사회공헌활동 기금조성

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

[기금조성활동 추진내역]

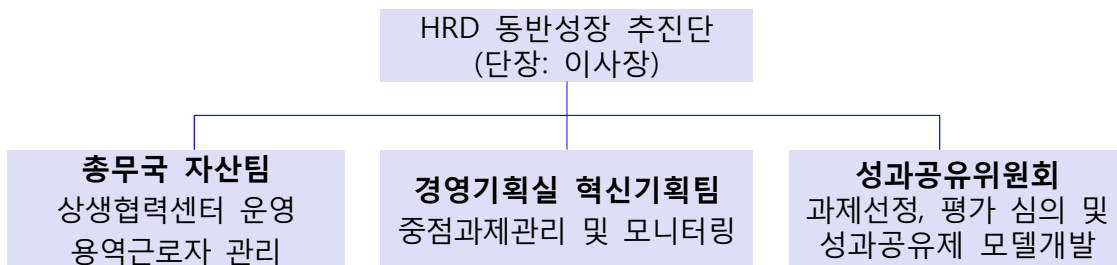
구분	금액	주요사용내역
임직원 단체 지정기부금	114,904천원	·공단 전국 지부지사 임직원참여 →전년 대비 14.5% 상승
전국 사회복지시설 성금 및 위문품 모금(울산장애인 복지관 등 28곳)	25,280천원	·공단 전국 지부지사 614명 참여 →(성금) 모금액 1,738만원 (위문품) 기탁액 790만원
울산 태풍피해 복구성금	10,000천원	울산 UBC 방송국에 성금 기탁
연말 국군장병 성금모금	8,351천원	전직원 기부 성금을 국방부에 전달
사랑의 1인 1계좌 돕기	8,150천원	울산장애인복지관 등 14개 기관 기부
매칭그랜트(사랑의 끝전 모금)	5,917천원	농촌봉사활동 등 각종 봉사활동 실시

동반성장

※ 동반성장 실행 체계 확립

내부적으로는 동반성장 추진역량을 강화하고 대외적으로는 기관 전체의 성과를 창출하기 위해 공단은 전사적 동반성장 추진체계를 구축하였습니다. 동반성장 세부 과제 추진과 연계된 주요부서의 역할과 책임을 명확하고 정기적 추진실적 점검을 실시했습니다. 또한 2016년 상생결제 시스템 도입하여 협력기관과 함께 성장할 수 있는 기반을 구축하였습니다.

[추진체계도]



[동반성장 로드맵]

2016 ~ 2017	2018 ~ 2019	2020 ~ 2021
<ul style="list-style-type: none"> · 기관의 사업전략과 연계된 동반성장 가치 정립 · 동반성장 운영체계 강화 · 외부 채널 확대를 통한 협력사와의 지속적 의사소통 	<ul style="list-style-type: none"> · 성과공유제 활성화를 통한 협력사와의 공유가치 창출 · 동반성장 특화 프로그램을 활용한 중소기업 참여 확산 도모 	<ul style="list-style-type: none"> · 지역사회 및 유관기관과 연계한 동반성장 특화사업 발굴 · 동반성장 신모델 구축 및 미래 전략 수립

※ 동반성장 평가시스템 구축

공단은 동반성장 추진 실행동력을 강화하기 위해 관련 평가지표를 신설하여 조직성과평가를 실시했습니다. 본부 실·국, 부설기관 별로 총 18개의 주요과제를 선정하였으며 이에 대한 전사차원의 지속적 실적모니터링을 실시하였습니다.

※ 동반성장 가치내재화 교육활동 추진

공단은 임직원의 동반성장 가치 내재화 및 인식제고를 위해 동반성장 위원회 위원장을 초청하여 특강을 개최하였습니다. 본 강의를 통해 공공기관으로서 우리사회 상생과 협력의 문화를 실현하기 위해 공단의 역할을 모색하는 소중한 시간을 가졌습니다.

※ 상생결제 시스템 도입

공단은 2016년 상생결제 시스템 도입하였습니다. 공단에서 원청업체로 지급한 대금이 2차,3차 협력사에 적시에 지급될 수 있도록 모니터링을 하는 상생결제 시스템을 통해 2차, 3차 협력업체의 금융비용이 절감되도록 지원하였습니다. 실질적인 상생결제 시스템 도입 및 운영을 위해 고용노동부 및 동방성장위원회와 업무협약을 체결하였고 주 거래 은행과 협업하여 전산 시스템을 개발하였습니다.

공단	1차 협력업체	2차 협력업체	3차 협력업체
대금지급 모니터링	환출이자 장려금세제혜택	금융비용 14~43%절감	금융비용 23~73%절감

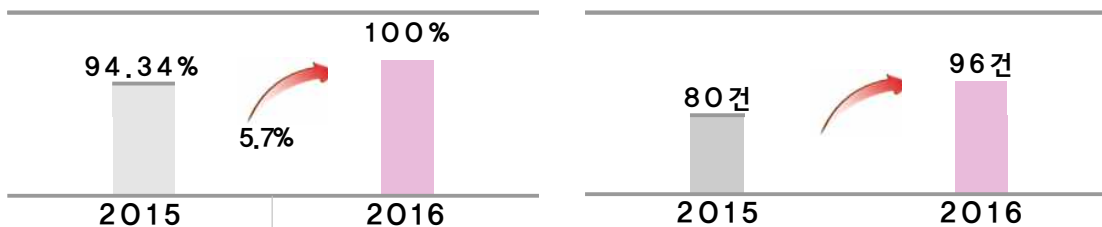
※ 공정거래문화 정착을 위한 노력

공단은 투명하고 공정한 거래 문화 정착을 위해 지속적으로 노력하였습니다. 계약정보를 알리오 공시페이지 및 기관 자체 홈페이지에 게시하고 전자입찰을 중점적으로 추진했습니다. 또한 불공정 사례 수집과 개선의견을 적극수렴하기 위해 부패행위 원-클릭 신고제도를 도입하였습니다. QR 코드 활용을 통해 부패행위 발생 시 바로 신고할 수 있는 제도로써 계약업무의 투명성 강화에 기여하고 있습니다.

※ 중소기업 제품 우선구매

공단은 중소기업의 판로개척을 지원하기 위해 중소기업 협력기업으로부터 제품을 우선적으로 구매하여 정부권장정책인 '중소기업제품 우선구매'를 이행하고 있습니다. 2016년 중소기업 제품 구매 정부권장 정책 이행률은 100%로 전년대비 5.7% 상승하였습니다. 또한 공단은 지역 내 경제 활성화를 위해 보증보험 등 기본요건을 구비한 기업에 대해서는 규정 내 최대 70%까지 선금을 지급하였습니다.

중소기업제품구매 정부권장정책이행률 선지급 확대



※ 성과공유제 도입

공단은 2016년 성과공유제 도입을 통해 공단 청사시설관리 수탁업체와의 상생협력을 도모했습니다. 효과성 있는 제도 도입 및 운영을 위해 외부전문가 컨설팅 및 동반성장위원회 자문을 실시했습니다. 또한 일관성 있는 제도 운영을 위해 성과공유제 운영지침을 제정하고 심의위원회를 통해 추진 과제를 선정했습니다. 본 제도를 통해 기관의 성과제고를 위해 함께 노력하는 수탁업체 근로자와의 상생 동반성장의 발판을 더욱 공고히 했습니다.

구 분	수탁업체	수탁업체 근로자
목표달성 성공시	1년 계약연장	인센티브 지급 (최대 월 기본급25%)
실패시	불이익 없음	불이익없음

※ 지역중소기업 제품 홍보관

공단의 본부가 울산으로 이전함에 따라, 지역 협력사와의 상생 발전 부문이 중요한 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 설정하여 체계적으로 관리하였고, 총무국 내 중소기업 상생 협력센터 홍보관을 운영하여 지역 업체의 판로를 개척에 도움을 제공했습니다.

<중소기업 상생 협력센터 홍보관 운영에 따른 기업 매출 증가>

개선사항	2015년	2016년	비 고(증감)
전시 품목확대 및 판매실적 관리	48품목전시 19,030천원 판매	91품목전시 27,709천원 판매	판매총액 45.6%증가

※ 용역 근로자 근무여건 개선

공단 청사에서 함께 근무하는 용역 근로자 근무여건을 개선하기 위해 지속적으로 노력하고 있습니다. 용역근로자의 근로조건 보호를 위한 보호 지침준수 여부를 자율적으로 점검하고 있으며 시중노임단가를 반영한 용역비 편성을 통해 이들의 경제 생활권을 보호하고 있습니다. 또한 청사 시설관리 용역직원을 대상으로 간담회를 개최하여 그들의 의견을 청취하고 불편사항에 대해서는 개선하고자 지속적으로 노력하고 있습니다.

인권

※ 체계적인 인권경영추진을 위한 기반 마련

공단은 2016년 선도적 인권경영 실천기반을 마련하기 위해 HRD 인권 선언서를 선포하였습니다. HRD Korea 인권선언문 내 능력중심사회를 선도하는 기관으로서 세계인권선언 존중과 인간의 존엄한 가치와 지속가능한 발전을 이루기 위한 다짐이 포함되어 있습니다.

인권선언서



HRD Korea 인권선언서

HRDKorea 인권선언문

우리는 사명과 임무의 가치를 높여주는 인력자원 개발·평가·활용 지원시스템으로서 모든 경영활동에서 인간의 존엄성을 존중하고, 보호하며 지속가능한 발전을 이루기 위하여, 인권경영의 기원으로서 다음과 같이 인권경영의 실천을 다짐한다.

하나, 우리는 세계인권선언 중 인권에 대한 국제기준 및 규범을 지킴을 다짐한다.

하나, 우리는 모든 이해관계자에 대하여 성별, 종교, 장애, 나이, 출신지 등 "차별"을 이유로 차별하지 않는다. 특히 외국인근로자의 인권이 차별받지 않도록 노력한다.

하나, 우리는 질서 및 단체노조의 자유를 보장하며, 모든 형태의 강제 노동과 아동노동을 허용하지 않는다.

하나, 우리는 직원들에게 안전한하고 건강한 근로환경을 제공한다.

하나, 우리는 주당 노동시간의 인력분배, 분배를 이용하여 협력기관 등 외부에 적절하게 전파되도록 노력한다.

하나, 우리는 우리의 사업을 추진하면서 지역주민의 인권을 존중하고 보호한다.

하나, 우리는 환경과 이해관계의 건강하고 평화한 삶을 위해 환경보호와 오염방지를 위해 노력한다.

하나, 우리는 사법, 행정, 상 이해관계자의 안전 및 정보보안을 우선적으로 생각하고 이를 지키기 위해 최선을 다한다.

한국산업인력공단 임직원 일동

※ 공정하고 체계적인 외국인력 도입

한국에서 취업을 희망하는 아시아 16개 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.

※ 외국인근로자 맞춤형 고용체류지원서비스 강화

고용허가제를 통해 국내 사업장에 고용된 외국인 근로자가 한국생활을 하면서 겪을 수 있는 애로사항을 해소하고 조기정착할 수 있도록 지원하고 있습니다.

또한 외국인고용 사업장 점검 및 실태 조사를 통해 농어촌 사업장의 근무여건 개선에 대한 외국인 근로자의 의견을 파악하고, 이를 개선하고자 고용센터, 농협중앙회, 산재예방 병원 등 유관기관과 협업하여 농축산·어업 종사 외국인 근로자들의 근무여건을 개선하고 권익을 강화하는데 앞장서고 있습니다.

❦ 외국인근로자 귀국지원

한국산업인력공단은 외국인 근로자 불법체류 발생을 예방하고 본국으로 무사히 귀국할 수 있도록 지원 프로그램을 제공하고 있습니다. '자발적 귀국 설명회'를 개최하여 본국 정착에 성공사례를 소개하고 귀국 근로자를 위한 컨설팅을 제공하고 있습니다.

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

직접적인 취업 알선을 위해 2016년 총 38회의 '구인구직 만남의 장 행사'를 개최하였습니다. 현지 채용정보를 제공하고 취업을 알선하는 본 행사에 1,704명이 참여하고 213명의 외국인 근로자가 취업에 성공했습니다.



❦ 고용허가제 12주년에 따른 성과 공유

심각한 인력부족을 겪고 있는 제조업이나 3D 업종 부문의 국내 중소기업을 지원하기 위해 2004년 도입된 고용허가제가 12주년을 맞이함에 따라 그간의 성과를 16개 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 정착육할 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.

친환경 실천 문화

1. 추진배경(WHY?)

오늘날 우리나라에는 미세먼지 등 환경 오염으로 인한 국민들의 고통이 점점 커지고 있습니다. 이러한 범 국가적 환경문제를 개선하고 깨끗한 자연환경을 우리 후손에게 물려주고자 공단에서는 자구의 노력을 추진하고 있습니다. 공공기관으로서 실천할 수 있는 방안과 정부권장정책 이행을 통해 친환경 실천 문화를 확산해 나가고 있습니다.

2. HOW TO HELP

한국산업인력공단은 지속가능경영규칙 내 녹색경영 실천을 위한 규정을 마련하여 녹색경영 추진체계를 구축하였습니다. 친환경 경영 실천 담당 부서를 명시하고 그 역할을 명문화하여 연중에 녹색제품 구매, 온실가스 감축 실적 등을 지속적으로 관리하고 있습니다.

또한 범국가 차원에서 친환경 생활실천에 대한 인식을 제고할 수 있도록 기관의 고유사업과 연계한 홍보활동을 적극실천 했습니다.

2016년 주요성과

녹색제품 구매율
정부권장정책 이행률

100%

녹색제품 구매액
1,475백만원

LED조명 보급률

65.09%

온실가스 감축량

26% 감소

화상회의 활용실적

298회

친환경 실천

“친환경의 가치에 기술을 더하여 ”

- 공단은 수도권대기환경청과 협업하여 친환경운전왕 선발대회 행사 내 숙련기술을 활용한 홍보부스를 운영했습니다. 이를 통해 온실가스 감축 및 에너지 절약 실천 목적에 부합하는 숙련기술(태양광 융합발전기, 자동차엔진모형)을 소개하고 있습니다.
- 서울월드컵공원 평화광장에서 개최된 본 행사에 관련 기술 명장을 초청 하여 체험부스를 설치하고 시민들이 직접 체험할 수 있는 프로그램으로 친환경 운전에 대한 국민의 관심을 제고하였습니다. 약 100여명의 국민이 본 활동을 체험하였습니다.

환경

공단은 글로벌 기후변화 문제에 대해 선제적 대응을 하고, 후손들에게 지속 발전 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 실천동력 강화

공단은 녹색경영의 실천을 장려하기 위해 지속가능경영운영 규칙 내 준수 의무에 대해 명문화 하고 있습니다. 또한 내부 임직원의 녹색경영에 대한 인식을 제고하고자 전사적 온/오프라인 교육을 실시하고 있고, 담당직원의 업무역량을 강화하기 위해 환경관리공단 등 환경 관련 기관에서 주최하는 교육에 적극 참여했습니다.

※ 온실가스 감축 등 에너지 절약 노력

또한 에너지 절약을 생활화하기 위해 각종 직원 참여 프로그램을 운영하고 및 정기적 점검을 실시하고 있습니다. 울산 본부에서는 엘리베이터 사용 대신 계단을 사용을 권장하는 「오르고 내리고」 프로그램을 도입 운영하여 에너지 절약을 도모했습니다. 하절기와 동절기 에너지 수요가 급증하는 시기에는 효율적 에너지 사용을 위해 청사 적정온도 내 냉/난방기 사용을 제한하였습니다. 특히 개인 온열기 사용 등으로 인한 에너지 낭비와 화재 위험을 예방하고자 해당 시기 정기적 점검을 실시하고있습니다.

※ 온실가스 감축 목표관리

공단은 2016년 온실가스 배출량을 26%절감하기 위해 소유하고 있는 모든 건물과 업무용차량에 대해 소속기관별로 감축 목표량을 설정하여 관리하고 있습니다.

매년 단계적으로 온실가스 배출량 절감활동을 추진하고 있으며, 자체적인 에너지 절약 회의체 운영을 통해, 에너지절약 추진실적을 점검하고, 이를 내부경영평가에 반영하여 전사적 친환경 경영 추진의 동력을 강화했습니다.

※ 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	'16년		
	목표	실적	달성률
LED 조명 보급현황	23,366건	15,209건	65.09%

※ 화상회의 실적 및 스마트워크 센터 활용

효율적인 업무수행과, 과다한 출장 업무로 발생할 수 있는 에너지 낭비 등을 방지하기 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. 서울 남부지사에 스마트워크 센터를 운영하여, 업무수행의 효율성을 제고하였습니다.

[화상회의 실적 및 스마트워크 활용 실적]

구분	2015년	2016년	비 고
공단 전사 화상회의 실적	115회	198회	-
나라e-음 영상회의 실적	52회	100회	-
스마트워크 유연근무실적	137회	174회	-

※ 녹색제품 및 기술개발 제품의 구매비율 확대

한국산업인력공단은 녹색제품 구매를 통해 친환경 경영을 실천하고자 노력하고 있습니다. 인체와 자연에 영향이 적은 상품을 구매 활용함으로써 우리 사회 친환경 경영 이행 기업의 지속가능 경영을 지원하고 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 정부권장정책 이행을 구매 실적]

(천원)

구 분	'15년도 구매실적		'16년도 실적	
	목표	실적	목 표	실 적
녹색제품구매	100%	100%	100%	100%

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 인력양성에 이바지 했습니다.

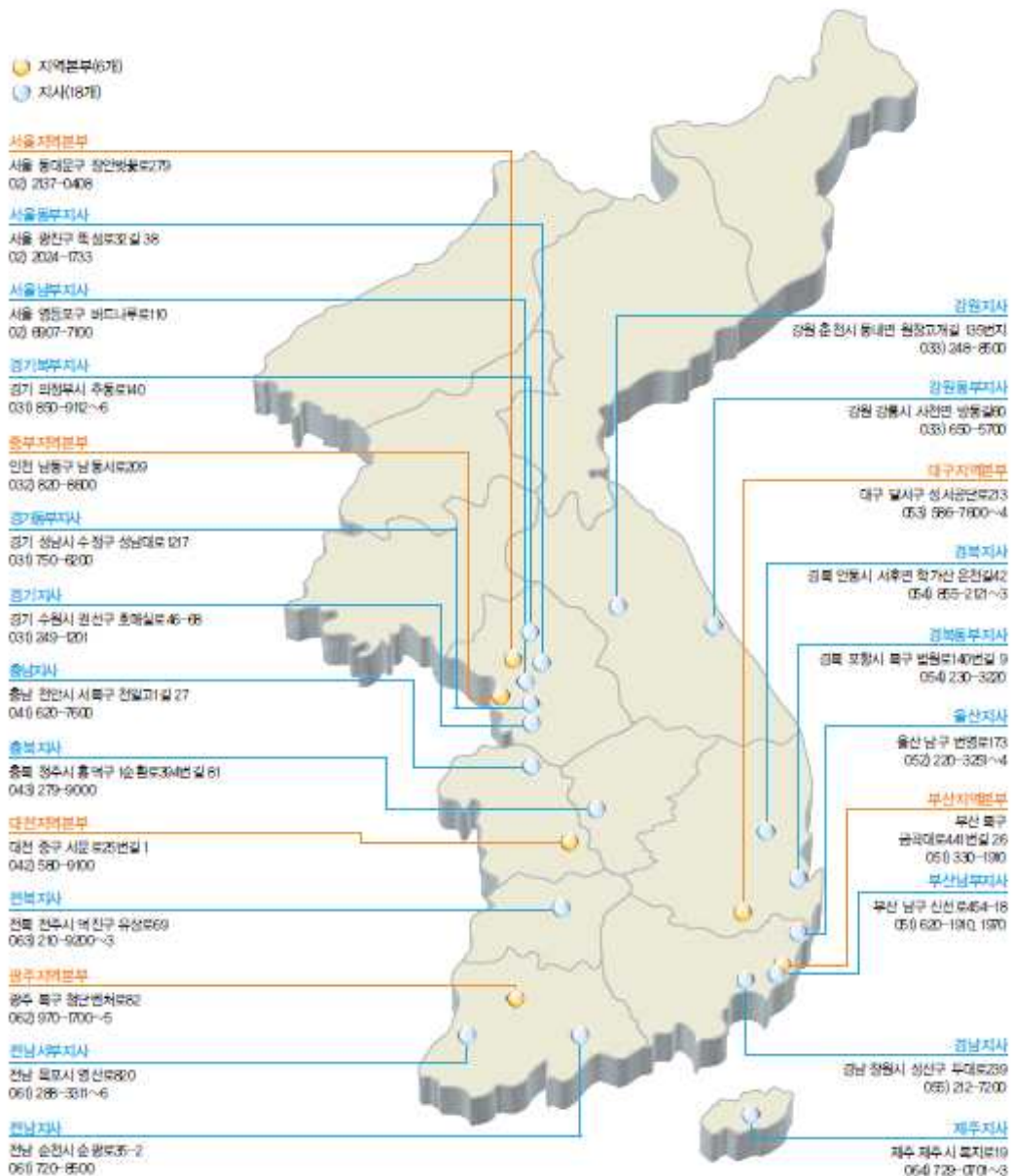
온실가스관리 산업기사·기사 종목 외에도 공단은 대기환경, 수질관리, 토양환경, 폐기물처리 산업기사 자격 등 총 23 종류의 환경관련 자격시험을 시행하여 환경 보전 분야에 기여하고 있습니다.

Appendix

1. 소속기관 및 해외 사무소
2. GRI INDEX
3. UN GLOBAL COMPACT

» 공단 소속기관 위치

필요한 순간, 가까이에서 당신의 꿈을 후원하는
한국산업인력공단이 있습니다.



UN Global Compact 10대 원칙

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.