

---

# 지속가능경영 보고서

---



한국산업인력공단  
HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT SERVICE OF KOREA

# 목차

## INTRODUCTION

CEO Message	2
보고서개요	4
2017 High Light	5
기관소개	6

## 지속가능경영 소개

경영추진체계	10
거버넌스	11
윤리경영	13
이해관계자 소통&중대성평가	18

청년 일자리지원 사업	20
중소기업 인적자원 개발지원	25
실력중심 사회조성 기반 마련	28
임직원이 행복한 일터	32
고객과 함께하는 CS 경영	38
지역사회 상생협력, 동반성장	42
친환경 실천문화	52

## APPENDIX

공단 소속기관 위치	57
UN Global Compact 10대원칙	58

## CEO Message

전 국민의 평생고용역량을 키우는 NO.1 HRD 파트너, 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 전 국민의 평생고용역량을 키우는 NO.1 HRD 파트너 기관으로서 본연의 사업을 통해 우리사회 일자리 부족 문제 해소에 기여하고 공공기관으로서 사회적 책임이행에 최선을 다하고 있습니다.

첫째 한국산업인력공단은 우리나라 청년들의 일자리 문제를 해소하고 이들의 미래 성장을 지원하고자 최선을 다하고 있습니다. 일학습병행, 청년취업 아카데미, 해외취업 등 다양한 사업을 통해 우리 청년들이 직무역량 개발을 통해 양질의 일자리를 찾아갈 수 있도록 지원하고 있습니다. 대학으로 찾아가는 설명회, 맞춤형 컨설팅 등 다양한 노력을 기울인 결과 2017년에는 공단 관련사업 청년취업지원성도가 74.0%에 달하는 성과를 거두기도 했습니다.

둘째 한국산업인력공단은 중소기업 종사 근로자의 신기술 등 직업능력개발 지원을 통해 중소기업의 경쟁력 강화 및 지속성장 기반을 마련하고 있습니다. 4차 산업혁명 대비 급변하는 환경 속에서 기업들의 생존력을 강화하고자 중소기업 재직 근로자를 대상으로 ICT, 인공지능 등 관련 기술훈련 지원을 강화하고 있으며, 행정·재정적 부담으로 인해 직업능력개발 사업에 참여하지 못하는 영세기업을 위해 사업제도 개편 등 다양한 노력을 추진하고 있습니다.

이밖에도 국가자격검정 및 NCS(국가직무능력표준)활용 확산 사업을 추진하여 현장성 높은 자격제도 등의 운영을 통해 국가인적자원 개발의 토대를 공고히 하고 불필요한 스펙이 아닌 직무수행능력으로 평가받는 공정하고 정의로운 채용문화를 만들어 가는데 앞장서고 있습니다.

셋째 한국산업인력공단은 지속가능한 일터 조성을 위해 임직원과 고객의 가치를 제고하고 있습니다. 매년 임직원을 대상으로 조직·인사 및 복리후생에 대한 의견수렴을 토대로 제도를 개선하고 있으며 임직원의 일가정 양립을 위해 사내 어린이집 운영, 유연근무제를 확대 시행했습니다. 또한 고객의 만족 경영을 실천하기 위해 서비스 전달체계를 혁신하여 고객입장에서 체감할 수 있는 서비스 품질향상을 이루어 냈습니다.

마지막으로 우리사회 포용적인 성장발전에 기여하고자 지역사회 발전기여, 불우이웃지원, 동반성장 실천, 친환경 경영을 이행했습니다. 공단 사업과 연계하여 추진한 숙련기술봉사, HRD 러브핸즈 봉사단 운영과 더불어 이전공공기관 합동 어르신 돕기 봉사활동 등을 실천하였습니다. 또한 사회적 책임이행의 범위를 확장하여 개도국 및 고용허가제 대상 국가들의 인도적 차원의 지원과 상생 협력을 통해 국가적 위상을 높이기도 했습니다.

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

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

한국산업인력공단 이사장



## 보고서 개요

### ✧ About the Report

- 본 보고서는 한국산업인력공단이 2007년 8월 유엔글로벌콤팩트(UN Global Compact) 가입 이후 여덟 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)



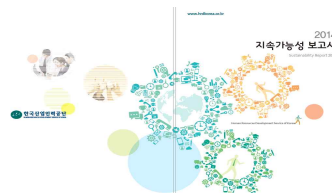
두번째 지속가능성보고서('12.7)



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.

### ✧ 보고 범위

- 보고 대상기간은 '17. 1. 1 ~ '18년도까지의 일부성과를 담고 있습니다.

### ✧ 보고서 근거자료

- 한국산업인력공단 '17년도 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

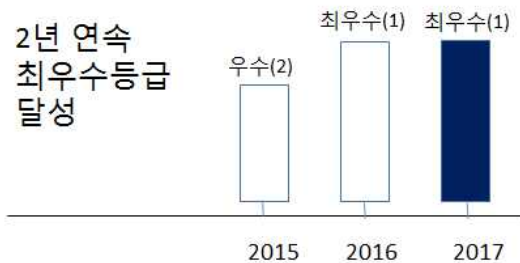
- 홈페이지 : [www.hrdkorea.or.kr](http://www.hrdkorea.or.kr)
- 주소 : 우)44538 울산광역시 중구 종가로 345(교동)  
한국산업인력공단 혁신기획팀 ☎ 052-714-8037

# 2017 High Light



## [직업능력의 달 행사]

우리사회 직업능력개발의 가치를 확산하기 위해 공단에서는 2017년 9월 직업능력의 달 행사를 개최하였습니다.



## [반부패사책평가]

공단은 국민권익위원회 부패방지시책평가에서 2년 연속 1등급(최우수등급)을 달성하여 경영의 투명성을 인정받았습니다.



## [국가품질혁신상 대통령 표창 수상]

국가인적자원개발 지원 전문 기관으로서 구성원의 역량과 성과를 기반한 인재관리시스템을 구축 운영하여 국가품질혁신상(인재개발 부문) 대통령 표창을 수상했습니다.

## [2017 AWARD]

적극적 고용개선조치  
우수기관

대한민국  
커뮤니케이션대상  
여가부 장관상

남녀고용평등  
우수기관  
고용노동부장관상



## [적극행정 우수사례 국무총리상 수상]

공단은 국민편익을 증진하고자 국가 자격검정 상장형 자격증 발급 서비스를 개시하여 인사혁신처 주관 적극행정 우수사례 경진대회에서 총리상을 수상하였습니다.



## [제1회 대한민국 일자리 아이디어 공모전 개최]

대통령 직속 일자리위원회와 협업을 통해 일자리 정책과정 내 국민의 참여를 제고하기 위하여 제1회 대한민국 일자리 아이디어 공모전을 개최하였습니다.



## [2017년 전국기능경기대회 개최]

지역자치단체와의 협업을 통해 제주도에서 최초로 전국기능경기대회를 개최하였습니다. 우수숙련 기능인을 적극 발굴하고 알릴 수 있는 소중한 기회를 마련했습니다.

## 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 전 국민의 평생고용역량을 키우는 No.1 HRD 전문기관으로서 기관의 사회적 책임을 이행하기 위해 최선을 다하겠습니다.

#### 일반현황

(2017.12월 기준)

기관명	한국산업인력공단
설립일	1982. 3. 18
설립근거	한국산업인력공단법
대표(이사장)	김동만
형태	준정부기관
예산현황	1,193,783(백만원)
임직원 수	1,313명(정원 기준)
소재지	울산광역시 중구 종가로 345

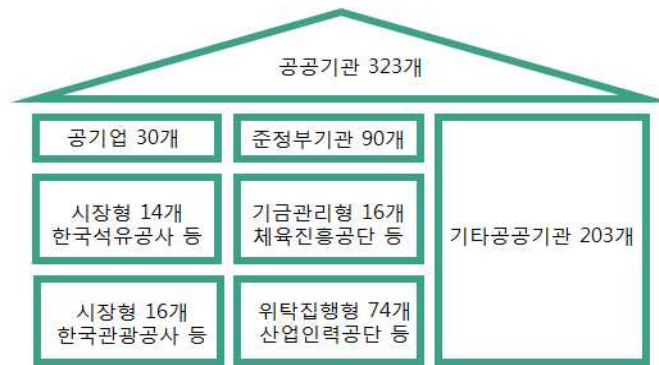
#### 주요사업





## ❦ 기관분류

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



## ❦ 정부 보조금 수혜실적

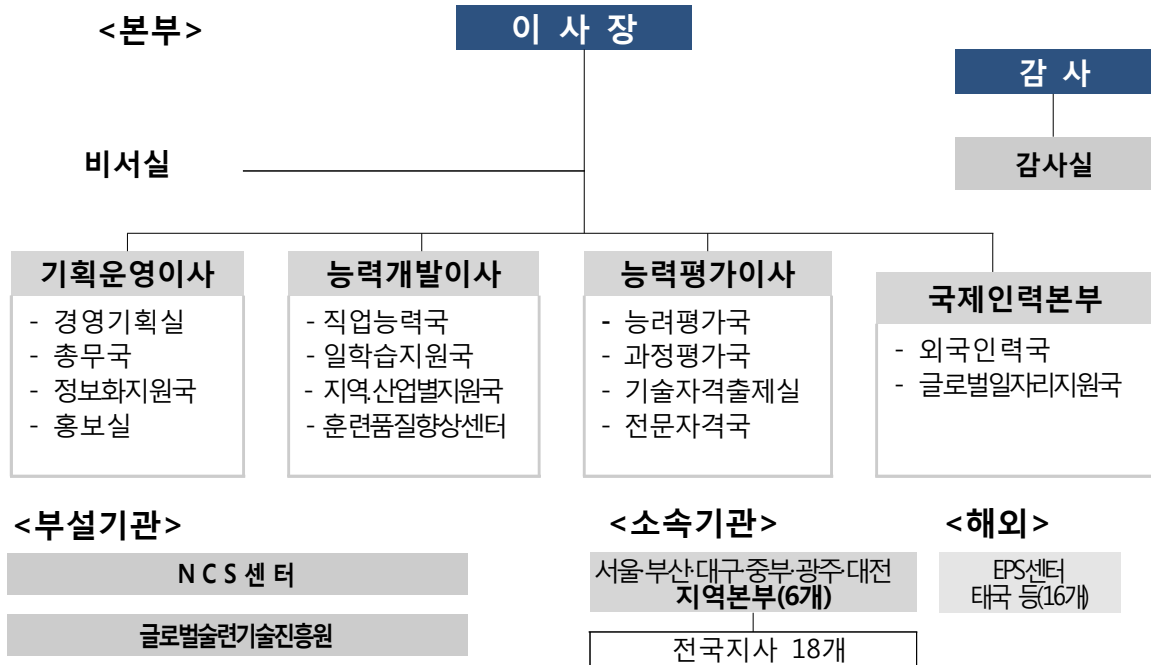
공단의 수입은 한국산업인력공단법 제6조의 공단 사업수행을 위하여 국가로부터 출연 받은 수입인 일반회계 출연금과 고용보험기금의 출연금, 근로자 직업능력개발법 및 고용보험법 등에 따른 보조금사업수입, 위탁사업 수행을 위한 위탁수입, 이외 부대수입으로 구성되어 있습니다. 공단은 일학습병행제, 국가직무능력표준(NCS) 등 능력중심사회를 구현하기 위한 핵심 사업을 수행하는 기관으로서 사업의 성장세를 지속 할 수 있도록 안정적 예산 확보에 주력하였습니다.

## [연도별 기관 예산 추이]





## 조직구조



정원(2017. 12월 기준)

(단위: 명)

계	임원	별정직	일반직	연구직	능력개발직
1,313	5	8	1,127	88	85

## 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.

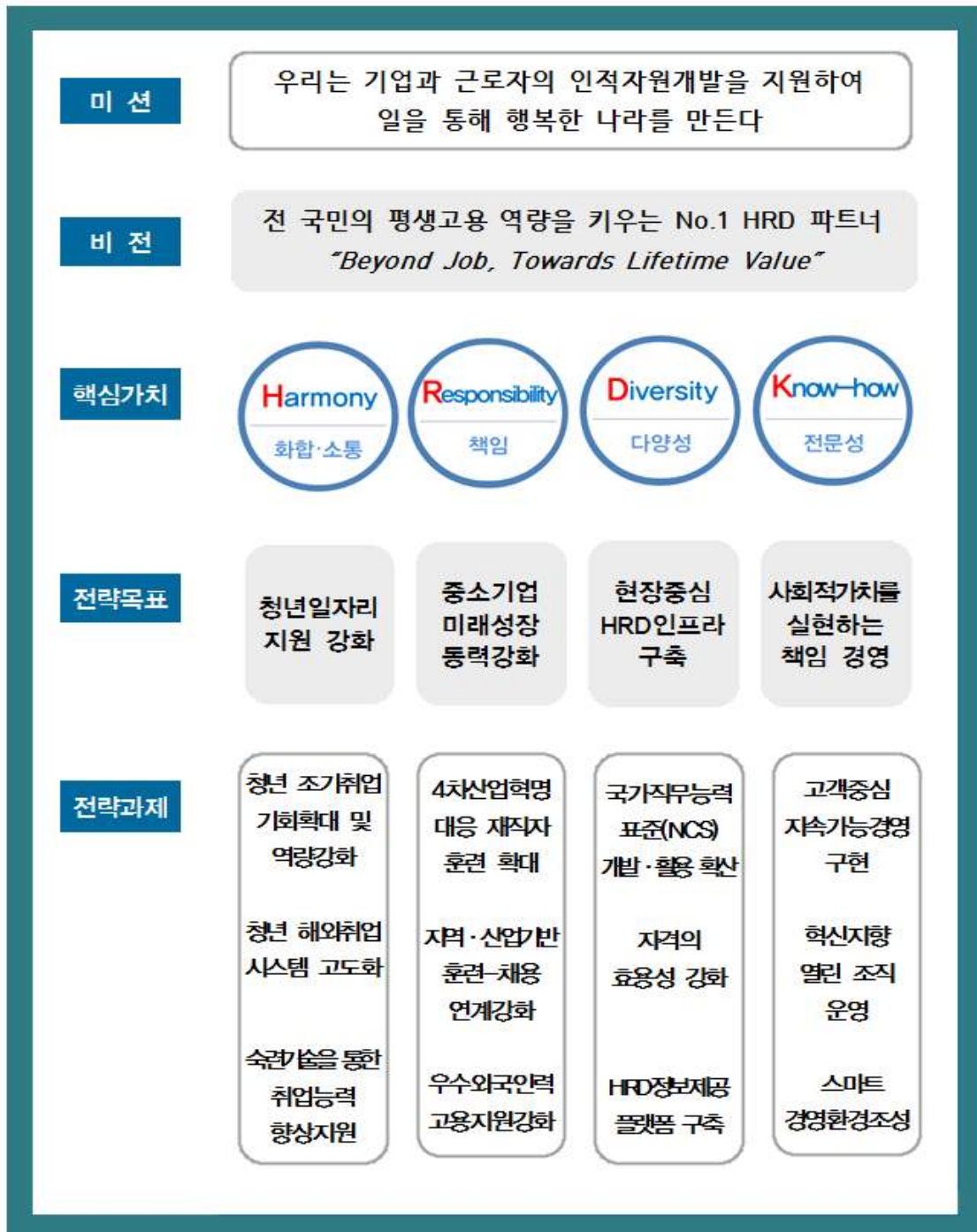
한국산업인력공단은 국가 인적자원개발지원의 중추역할을 하는 기관으로서 근로자 개인과 기업이 함께 성장하고 발전할 수 있도록 사업을 추진하고 있습니다. '전 국민의 평생고용 역량을 키우는 NO.1 HRD 파트너'로서 사회초년 구직자부터 재직 근로자까지 지원할 수 있는 다양한 일자리 지원 프로그램을 제공하고 있습니다.

### ✻ 공단 주요사업

<p style="text-align: center;"><b>능력개발</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 중소기업 인적자원 역량강화를 지원하기 위한 사업주 직업능력개발지원 국가인적자원개발 컨소시엄사업</li> <li>- 청년 취업난 해소 및 역량강화를 위한 청년 취업아카데미, 일학습병행 수행</li> <li>- 직업방송을 통한 HRD 정보 및 콘텐츠 제공, 직업훈련 품질 관리를 위한 모니터링 실시 등</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>능력평가</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 국가기술자격법 및 개별법에 의한 국가전문 자격 출제·시행·관리</li> <li>- 자격취득자 계속 교육 및 자격증 사후관리, 자격수탁기관 및 사내자격 등 지원</li> <li>- 각종 자격정보 관리 등</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>국제인력</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 한국어능력시험 및 기능수준평가 등을 통한 우수 외국인근로자 선발</li> <li>- 외국인 구직자 명부 관리 및 16개국 외국인 근로자 도입</li> <li>- 청년 해외취업 지원을 위한 연수, 일자리 알선 컨설팅 사업 실시</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>글로벌숙련기술</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 대한민국 명장 등 우수 숙련기술인 선정·지원 및 우대풍토 조성</li> <li>- 국내기능경기대회 운영 및 국제기능올림픽 대회 참가</li> <li>- 국가 간 HRD 교류 및 국제개발협력 사업 수행</li> </ul>

## 경영추진체계

공단은 일자리 창출과 4차 산업혁명 대비 근로자 직업능력 역량강화라는 정부정책과 국정비전을 반영하여 NEW비전체계를 정비함으로써 기관의 새로운 역할과 기능을 재정립하였고 이를 통한 구성원들의 목표의식을 확산하고자 노력했습니다.



## 거버넌스

### ※ 이사회

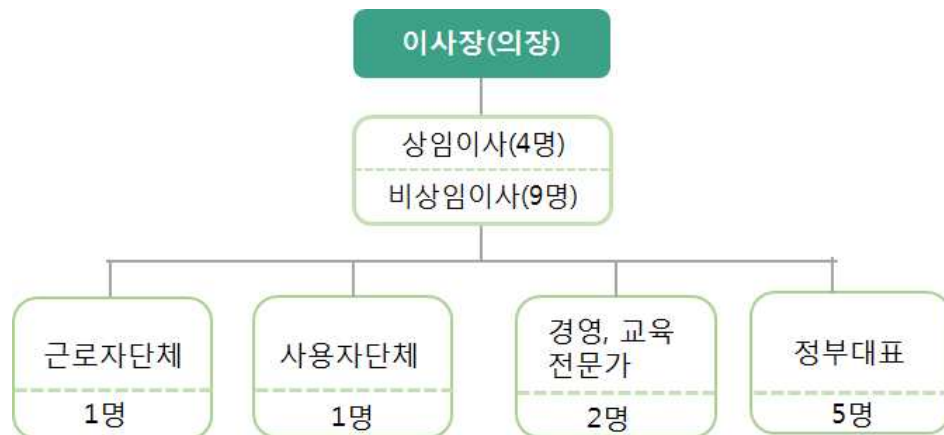
이사회는 공단의 최고 의사결정기구로서, 「공공기관의 운영에 관한 법률」 17조 제1항 각 호의 사항 및 공단 운영상 주요사항들을 심의·의결합니다.

[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 활성화를 통한 현장성 높은 대안 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(2017년 12월 기준)

구 분	이름(성별)	소속 및 직위
상임이사(장)	김동만(남)	한국산업인력공단 이사장
	김현득(남)	한국산업인력공단 감 사
	박순환(남)	한국산업인력공단 기획운영이사
	김인곤(남)	한국산업인력공단 능력개발이사
	김시태(남)	한국산업인력공단 능력평가이사
비상임이사	문성유(남)	기획재정부 사회예산심의관
	김영국(남)	고용노동부 직업능력정책국장
	김영곤(남)	교육부 대학지원관
	정대진(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	2015년	2016년	2017년
개최횟수	10회	9회	7회
보고안건	28건	17건	12건
의결안건	31건	23건	17건
수정의결안건	1건(3.2%)	3건(13.0%)	0건
비상임이사 발언비중	50.5%	63.0%	65%
비상임이사회 개최횟수	1회	3회	2회
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 비상임 이사는 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 매년 비상임이사 경영참여 활성화 계획을 수립하여, 개별 전문성에 맞는 사업 참여를 할 수 있도록 지원하고 있습니다.

## 윤리경영

한국산업인력공단은 기관의 사회적 책임을 이행하고 청렴가치 확산을 통한 윤리경영 추진을 위하여 임직원의 윤리성과 청렴성을 강조하고 있습니다. 연간 인권·윤리경영 추진체계를 기본으로 반부패 청렴활동과 연계하여 2017년 국민권익위원회 주관 부패방지시책평가에서 최우수 등급을 달성하는 등 대외적으로 그 노력을 인정받고 있습니다.

### ※ 윤리경영 기반 구축

#### [윤리경영 추진체계도]

환경성과 분 석	공공기관의 사회적 책임이행에 대한 정부정책 강화 및 국민요구 증대 부패방지 시책평가 결과 최우수 달성, 청렴도 지속 향상		
윤리경영 비 전	기본과 원칙에 충실한 신뢰받는 청렴공단		
윤리경영 목 표	실천과 참여의 HRDKorea 윤리경영을 통한 종합청렴도8.4/ 부패방지 시책평가 1등급 달성		
추진전략	윤리경영 추진체계 고도화	소통 공감 기반의 실천문화 정착	윤리경영 실천 역량의 집중과 대외확산
핵심과제	윤리경영 규범 개선 및 정비 부패신고시스템 활성화 인권경영 체계확립 및 실천	전사적 윤리실천활동 추진 임직원 직무별 직급별 맞춤형 교육 실시	대외 윤리경영성과 홍보강화 외부 네트워크를 활용한 협력 지역청렴거버넌스 구축운영

#### [윤리경영 관련 규범]

<pre> graph TD     A[윤리현장] --&gt; B[지속가능경영규칙]     A --&gt; C[감사규정시행규칙]     B --&gt; D[임직원행동강령]     B --&gt; E[부정행위 및 금품등 수수의 신고처리 처리방침]     C --&gt; F[공약신고처리방침]     C --&gt; G[인사규정시행규칙]         </pre>	<p><b>[윤리현장 일부내용 발췌]</b> 우리는 비전과 가치를 공유하고 국제표준의 윤리경영활동을 통하여 국민의 신뢰를 받는다.</p> <p><b>[행동강령 내용일부 발췌]</b> [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>
--	---

공단은 조직 내 직위나 직급을 이용한 사적 노무제공 요구를 근절하고 청렴하고 투명한 인사시스템을 구축하기 위하여 관련 제 규정을 정비하였습니다.

## [윤리경영 실천]

### [CEO 청렴, 윤리 활동]

한국산업인력공단은 전 임직원이 청렴가치를 내재화하여 지속 가능한 윤리경영 실천을 통해 대국민 신뢰도를 제고할 수 있도록 최선의 노력을 다하고 있습니다. 특히 상급직원의 솔선수범을 통하여 전사적인 청렴·윤리 가치 확산을 위하여 임원 또는 고위직원 등을 대상으로 직무청렴계약을 체결하여 맡은바 업무의 책임성 강화와 투명한 사업추진을 장려하고 있습니다. 또한 고위직원 솔선수범 청렴서약 실시를 통해 이러한 실천의지를 천명하기도 했습니다.

CEO의 강력한 청렴 리더십을 확산하기 위하여 매월 이루어지는 경영전략회의에서는 관련 이슈와 정책에 대해 토론하였고, 감사가 주재하는 청렴추진기획단 회의에서는 본부 실·국장, 노동조합 및 관련 분야의 시민단체, 교수, 변호사 등 외부 전문가 등과 함께 공단의 윤리경영 실현을 위하여 고민하는 자리를 마련 하기도 하였습니다.

### [All 바른(Right) HRD Korea, 인권윤리 페스티벌]

공단은 인권·윤리경영에 대한 임직원 의식을 제고하고, 실천을 적극 권장하기 위하여 2017년 윤리경영 캐치프레이즈를 제정하여 캠페인을 실시 하였습니다. All 바른(Right) HRD Korea는 임직원 모두의 참여를 통해 인권을 보호하고 윤리경영을 실천하여 공단의 지속가능한 발전과 성장을 도모하자는 의미에서 정한 2017년 윤리경영의 캐치프레이즈입니다.

이러한 캐치프레이즈 주제 하에 인권윤리경영 페스티벌과 청렴 문화 한마당 활동을 실시하였습니다. 인권윤리경영페스티벌에는 윤리경영 및 부정청탁 금지법과 관련된 내용을 공단 임직원이 전문배우와 직접 연극에 참여하는 공연을 선보이기도 했고, 이러한 가치를 나누기 위하여 기념품 나눔 등 행사를 실시하기도 했습니다.





### [맞춤형 청렴윤리 교육]

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

구 분	대 상	추진실적
공직생애주기 청렴역량강화	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 공직 생애주기에 맞춘 교육으로 전직원 청렴역량강화</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 신규직원 대상 공직자의 도덕성, 윤리적 딜레마에 대한 교육 실시('17.8)</li> <li>■ 보직자 청렴강사 양성을 위한 교육참여</li> <li>■ 기본윤리소양 향상을 위한 사이버교육</li> </ul>
직무·이슈 별 맞춤형 윤리교육	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 부패 고위험도 직무(구매, 계약 예산, 회계 등) 담당자 교육</li> <li>■ 청탁금지법 등 이슈별 교육</li> <li>■ 공익신고제도 홍보 강화</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 회계 예산 담당자 직무청렴교육실시('17.11)</li> <li>■ 청탁금지법 안착 및 임직원 의식 함양을 위한 집체교육 실시(1,219명) 수강</li> <li>■ 공익신고제 활성화를 위한 교육 실시</li> </ul>
청렴실천 강화 현장순회교육	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 청렴 리더십확산 및 전사적 가치 공유를 위한 찾아가는 교육</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 감사의 청렴리더십을 공유하고 소속기관 직원 대상 윤리경영 추진을 위해 15회 순회교육 실시</li> </ul>

### [윤리·청렴 네트워크 강화]

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

공단은 2012년부터 업무협약을 통해 흥사단 투명사회운동본부와 협업하여 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 발표 대회에서는 13개의 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]

공단 주요사업 추진 및 의사결정 과정의 투명성을 제고하기 위해 공단은 대내외 이해관계자를 대상으로 열린 경영을 실현하고 건전한 내부견제 시스템을 운영하고자 노력하였습니다.

구분	내부견제수단	내부 견제활동	2017년 주요성과
예방	비상임이사 역할강화	전문성 활용을 통한 경영참여 -시험출제, 한국어능력시험 참여 기능경기대회 사업 등 경영자문 및 경영제언 등	경영참여 활성화 주요사업18개 분야 경영자문 및 제언 자문 20회 이상 실시
	상임감사	이사회, 경영전략회의 등 주요 정책회의 참석, 현안사항 공유 및 의견제시	이사회(4회)참여, 경영전략회의 참석(9회)
	청렴시민 감사관제도 운영	기관 경영전반에 걸친 사업 참여 및 모니터링활동 실시 부패취약분야 감사·조사·평가	공익신고 관련 제도 개선 의견 등 2건, 권고 2건, 공표 1건
적발	자체감사활동	사업수행의 적정성, 효과성 등 을 제고하기 위한 감사활동	감사품질에 대한 외부 기관 인증
통제	내부고발제도	CEO 핫라인 부패행위 신고 상담 인프라 마련 시민단체를 통한 공익신고처리	내부 공익신고제도운영 (‘16년)8건, (‘17년)6건

### [부패신고 시스템 활성화]

공단은 조직 내외부에서 발생할 수 있는 부패 및 부조리 사건을 익명으로 신고할 수 있는 비실명 공익신고 창구를 운영하였습니다. 신고자의 신변을 보호하기 위해 익명성 보장을 더욱 강화하기 위해, 시민단체인 흥사단 투명사회운동본부를 통해 신고채널을 운영하였습니다.

또한 부패사건에 대한 상시적 모니터링을 강화하고 신고 제도를 활성화하기 위하여 신고채널을 일원화 하였고 계층 및 기관 별 특성을 반영한 공익신고자 보호제도 홍보 및 교육을 더욱 강화하였습니다. 공단의 사보, 샘플명함 및 직업방송 등을 통한 홍보활동을 실시하여 공익신고제도가 보다 내실있게 운영될 수 있도록 최선의 노력을 다했습니다.

### [내부공익신고 절차]

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

#### [공익신고자 보호를 위한 지속가능경영 운영규칙개정(‘17.10.30)]

공익신고 처리에 있어 신고자 보호 및 내실 있는 조사를 위하여 처리과정 내 공단의 청렴시민감사관 역할을 명시하고 사안에 따라 감사를 요구할 수 있는 권한 부여

## [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		2015년	2016년	2017년
자체윤리경영지수(HRD KEDEX)		85.05	86.70	86.65
윤리경영설문 (70점)	내부 설문조사	81.67	83.33	84.34
	외부 설문조사	76.98	81.47	81.59
윤리경영실천성과 (30점)	청렴도 등 12개 지표	96.11	95.87	95.54

### [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 2017년 부패방지 시책평가에서 1등급(최우수)등급을 받았습니다.

구 분		2015년	2016년	2017년
국민권익위원 회 청렴도 조사결과	종합청렴도	7.94	7.95	8.08
	외부 청렴도	8.32	8.34	8.35
	내부 청렴도	7.48	8.08	7.80
	정책 고객평가	7.56	6.96	7.69
국민권익위원 회 부패방지시책 평가결과	반부패 추진계획 수립(인프라 구축)	100	90	90
	청렴 생태계 조성(정책 투명성 제고)	93.60	100	94.61
	부패위험 제거 개선	94.14	90.41	95.40
	청렴문화 정착	95.96	100	100
	청렴개선 효과(부패방지 및 신고 활성화)	94.30	74.00	83.00
	반부패 수범사례 확산(청렴도개선)	85.08	100	100
	부패 공직자 발생			(0.1)

## 이해관계자

### ※ 공단이해관계자 특성

한국산업인력공단은 근로자의 직업능력개발, 국가기술자격검 등 다양한 서비스를 제공합니다. 이에 내부적으로는 임직원, 노동조합 등 구성원과 일하기 좋은 직장문화를 만들기 위해 노력하며 외부적으로는 다양한 이해관계자의 니즈와 특성을 반영하여 유형별 소통전략을 이행하고 있습니다.

유형	이해관계자	공단을 둘러싼 Needs	소통의 주요목적 (공단→이해관계자)
가치 창출	임직원	핵심가치 공유, 현안해결, 조직 발전	설립목적에 부합하는 역할수행
	노동조합	근로조건 개선, 복지향상 직업안정과 노사화합	갈등요인 극복으로 현안 해결
가치 영향	정부	정책의 효율적 집행	가치공유를 통한 추진동력 강화
	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	찾아가는 설명회, 컨설팅 사업, 고 객의 소리 분석 및 대응
	지역사회	지역경제 활성화 사회적 책임 실현	기관의 대외적 위상 강화와 지속적 성장

### ※ 공단이해관계자 소통채널

공단은 소통주체 별 니즈에 부합하는 열린 소통채널을 운영하고 있습니다.

유형	특 성	주요내용	추진실적
내부	소통채널 운영방식 다양화	공단 현안 등 사업이해 제고	[경영진 중심 회의체] 경영전략회의 운영(8회), FGM 회의(8회)
		세대·직급 감 소통	[CEO-직원간 소통] 독서 간담회(17회), 런치·무비톡톡(6회)
		조직-개인간의 일체감 조성	[조직구성원 대상 현안 설명회] 인사통통(9회), 평가청청 설명회 개최
외부	맞춤형 소통	학계 언론기관	언론사 미팅(169회), 경영진 기고문(20회) 경영자문위원회 운영, 미래대비 회의
		유관기관	파트너기관 간담회(11회), 한고원과의 정례회의(8회) NCS 활용확산 포럼 개최
		핵심고객 (사업주,근로자)	사업 현장 소통간담회(26회), 찾아가는 사업설명회(블라인드채용-45회, 해외취업 -135회), 숙련기술취업 캠프 등 실시

## 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, 환경 분석 실시	이슈별 중요도, 파급 영향 정도를 기준으로 우선순위 결정	지속적 추진을 위해 중장기 경영목표와의 연계성 강화	이해관계자와의 상시 소통체계 구축 및 한류활동 실시

### ※ 중대성 평가 결과

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

중요성		<ul style="list-style-type: none"> <li>a) 청년 일자리 관련 사업 확대</li> <li>b) 윤리경영</li> <li>c) 지역 상생을 위한 노력</li> <li>d) 고객가치제고 서비스</li> <li>e) 동반성장 및 상생협력 추진</li> <li>f) 역량개발 및 공정한 인사시스템 구축</li> <li>g) 친환경 에너지 절약문화 확산</li> <li>h) 사회 형평적 고용 실천</li> <li>i) 중소기업 인적자원 개발 지원</li> <li>j) 외국인근로자 인권보호</li> <li>k) 블라인드 채용 확산</li> <li>① 국가자격제도 개편</li> <li>m) 조직 내 보이지 않는 차별 해소</li> <li>n) 건전한 노사관계 형성</li> </ul>
	시급성	

사회적책임경영 테마	구 분	GRI Index	UN 글로벌컴팩트 10대 원칙
청년 일자리관련 사업	a)	경제적 측면	
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	k)①	사회	
지역 동반성장 추진노력	c) e)	사회	
친환경 에너지 절약	g)	환경	

## [일을 통해 청년이 꿈꾸고 희망찬 사회]

### 1. 추진배경

정부의 주요 일자리 정책을 실행하는 기관으로서 공단은 우리사회 청년들이 일을 통해 미래에 대한 희망과 꿈을 키울 수 있도록 지원하고 있습니다. 청년 취업난의 문제가 단순히 개인차원의 문제가 아닌 국가 경제발전 및 지속가능한 성장과 직결된다는 문제의식 하에 공단은 전사적인 역량과 노력을 결집하여 청년 일자리 부족 문제해소에 기여하고 기관의 사회적 책임을 실현하고자 합니다.

### 2. HOW TO HELP

일학습병행을 통해 청년들의 조기입직 및 현장 직무교육을 지원하고 있습니다. 취업준비생들에게는 청년취업 아카데미 과정을 제공하여 원하는 업종 및 기업에 취업할 수 있게 직무능력향상을 지원하고 있습니다.

또한 해외취업을 지원하기 위해 연수·알선·경력개발 등 사업을 실시하고 있고, 사회 도움의 손길이 필요한 청소년들이 자립할 수 있도록 지원하는 취업사관학교를 운영하고 있습니다.

#### 2017년 주요성과

청년취업률 향상

74.0 %

인문계 청년취업아카데미

11,766명

일학습병행 참여기업

11,655기업

학습근로자 확대

22,062명

해외취업알선 취업인원

5,118명

#### 현장사례

“전문 교육 받으니..... 5년 걸려 배울 일 1년 만에 다 익혔어요!!”

- 학습근로자 윤씨는 “학교에서 배우던 이론 위주의 주입식 교육이 아니라 실제 기업사례를 통해 업무지식을 익히니 훨씬 이해가 빨랐다”면서 “일 학습병행제로 업무에 자신감이 생겼고 기업의 최고 재무책임자가 되고 싶다”는 새로운 꿈도 생겼다”고 말했다.
- 한 중소기업 관계자는 “그동안 신입사원은 어깨너머로 직무를 배웠다”면서 “근로자들이 3년에서 5년에 걸려 배울 걸 1년 안에 현장에서 익혔다”고 말했다

## 일학습병행제

### 청년고용 및 인재육성

공단은 일학습병행 참여기업 지원을 통해 기업체에서 신규 청년고용을 고용할 시 이에 따르는 교육·훈련 행정·재정적 부담을 완화해주고 있습니다. 이를 통해 기업체에서는 보다 적극적으로 현장에 필요한 인력을 채용할 수 있게 되었고, 체계적이고 지속적인 교육과정을 통해 사내 인재를 육성하고 있습니다.

공단은 일학습병행을 통해 산업현장에서 배우며 일하고자 하는 학습근로자\*를 고용한 기업체에 교육·훈련 인프라를 제공하고 있습니다. 일학습병행제에 참여하는 학습근로자 특성에 맞는 서비스 제공을 위해 사업을 다양화 하여 입직단계에 있는 청년들이 본인에게 가장 적합한 경로를 통해 기업체에 취업하여 일하며 배울 수 있는 기회를 갖도록 지원하고 있습니다.

#### [학습근로자]

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

#### [일학습병행제 사업구분]

구 분	주요내용
고교단계	산학일체형 도제학교 및 특성화 고등학교 재학생 참여
고교-전문대 통합단계	통합과정의 분리로 연차별 도제학교(고교), P-TECH(전문대)로 각각 전환하여 운영
전문대 재학단계 신설	전문대 재학생 운영모델 신설

#### [주요성과]

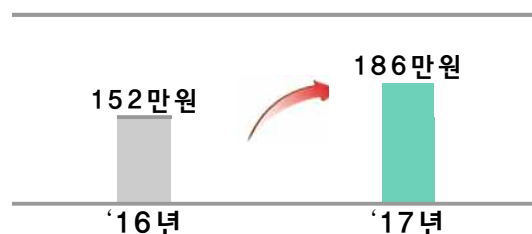
##### 청년 조기입직 강화에 기여

(학습근로자 경험 시 단축 가능한 구직기간)



##### 일학습병행 참여시 기업 비용절감효과

(재교육비, 채용·공고면접 비용 등)





## 청년취업아카데미

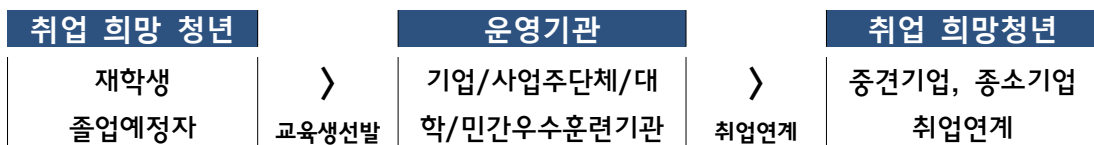
### 청년 직무역량 강화를 통한 취업지원

우리나라 노동시장의 구조는 높은 대학 진학률로 고학력 노동인구가 많지만 현재 산업현장 수요와 괴리된 교육과정 등에 따라 대졸 청년들의 고용난이 가중되고 있습니다. 이러한 상황 속에서 2016년 이공계 학생들의 취업률은 71.6%인 반면 인문계 학생의 취업률은 57.6%로 인문계 졸업생들이 이공계 학생들에 비해 상대적으로 심한 취업난을 겪고 있어 이를 국가적 차원에서 지원할 필요성이 높아졌습니다.

이러한 문제를 해결하고 대졸 구직자들의 취업역량을 향상하기 위해 공단에서는 인문계과정 특화 청년취업아카데미 사업을 실시하였습니다. 청년취업아카데미란 기업·사업주단체, 대학, 민간 훈련기관에서 산업현장에서 필요한 직업능력 훈련을 반영하여 청년 구직자를 대상으로 연수 과정을 제공하는 사업입니다.

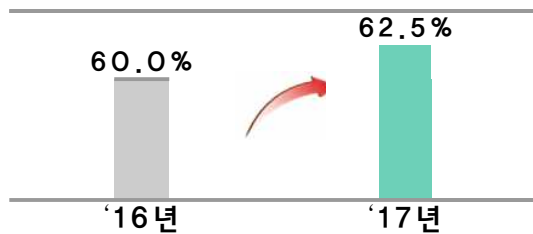
ICT 과정 등 전공 외 분야에 대한 맞춤형 교육과정 제공으로 우리 청년들이 인문학적 기초 소양을 토대로 ICT 기술역량을 갖춘 융합형 인재로 거듭날 수 있게 적극적으로 사업을 추진했습니다.

[사업추진 프로세스]

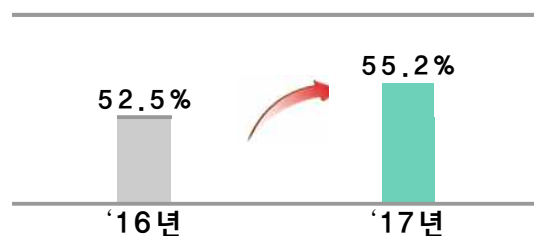


### 청년취업아카데미 과정 청년취업률 향상 청년 고용유지율 제고

(우수협약기업 확보를 통한 취업률 제고)



(협약기업 내 청년 근로자 재직)



## 취업사관학교 사업 학교 밖 청소년을 사회 올타리 안으로

공단에서는 기관의 특성에 부합하는 사회적 가치를 실현하고자 우리 사회 학교생활 부적응 등에 따른 학교 밖 청소년을 대상으로 필요한 경제적·사회적·심리적 도움을 제공하여 이들의 건전한 자립을 지원하고 있습니다.

학교 밖 청소년들의 경제적 자립을 지원하고 미래에 대한 꿈을 키워 나갈 수 있도록 직업능력 개발훈련을 위한 지원을 실시하고 있습니다. 청소년이 선호하고 취업 연계성이 높은 제과제빵, 간호조무사, 네일아트 등과 같은 직업훈련과정을 확대 운영하였습니다.

또한 기존의 자퇴, 퇴학 등 학교 미진학 청소년을 대상으로 운영했던 사업을 여성 청소년, 한 부모 가정 청소년, 다문화 가정 출신 등으로 확대 운영하고 찾아가는 사업 홍보를 실시하였습니다.

뿐만 아니라 이들의 정신적, 심리적 건강을 증진하기 위하여 다양한 지원을 했습니다. 올바른 가치관과 사고를 함양 할 수 있도록 「학교 밖 청소년 지원센터 전문 인력」을 배치하여 심리가 불안한 이들에게 안정감을 제공하고 교육훈련 과정을 무사히 마칠 수 있도록 지원했고 또래집단 내의 생활을 장려하여 사회성을 함양하기 위하여 동아리, 예체능 활동에 대한 지원도 적극적으로 추진했습니다.

### [주요성과]

#### 목표인원 대비 참여인원 대폭증가



#### 훈련과정에 대한 학생 만족도



## 청년해외취업 사업

### 더 많은 청년에게 더 나은 일자리 제공

우리 청년들의 해외 일자리 창출 확대를 통한 취업난 해소에 기여하고자 공단에서는 청년들의 해외취업을 위한 취업역량 강화를 위한 연수과정 운영 해외 일자리 발굴 및 알선을 지원하고 있습니다.

구직자의 수준과 취업 단계별 맞춤형 서비스 제공을 통해 현재 청년들이 겪고 있는 해외 일자리 정보 부족 문제를 해소하고자 대학 내 주요 학과별 맞춤형 설명회를 실시하였습니다. 또한 해외 취업을 원하는 학생들을 대상으로 국가 별 전문 멘토를 지정·매칭하여 보다 자유롭고 편하게 해외 취업에 대해 알 수 있도록 지원했습니다.

또한 현재 구인난을 겪고 있는 국가(일본)를 집중 지원할 수 있도록 대학 취업캠프를 운영하여 지방대학의 일본어 전공자 중 해외취업 희망자를 전폭적으로 지원했습니다. 일본 현지 취업시험 체험을 지원하고 이력서 작성 1:1 코칭, 스피치 컨설팅 등 다양한 프로그램을 제공하고 있습니다.

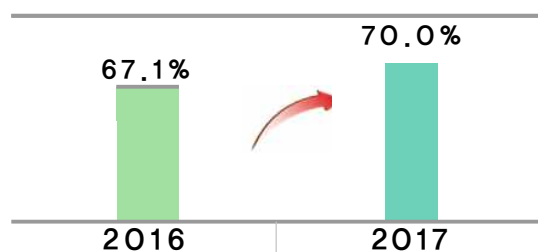
**[대학으로 찾아가는 멘토링 사례] 해오 우수기업 취업성공 멘토들과의 만남!!**  
지역 대학과 협업하여 글로벌기업(보잉, GE, 쉘컴 등) 임원 11명을 멘토로 초청 대화의 시간 및 학생들에게 해외취업에 대한 도전의식 고취(울산대학생 223명 참여)

뿐만 아니라 상대적으로 취업난을 겪고 있는 지방대/여성/인문계 졸업자를 대상으로 취업유망 직종에 대한 설명회, 교육 등을 실시하였습니다. 특히 지방여성 구직자 (All-Day) 캠프를 통해 120명의 여성 구직자 중 60명이 최종면접과정 까지 합격하였고 최종적으로 8명이 합격하였습니다.

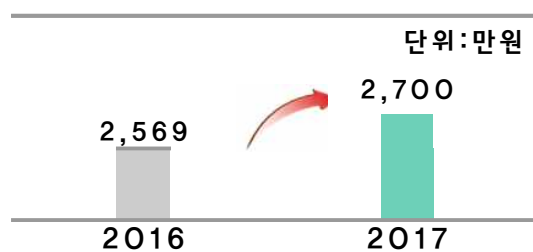
앞으로도 공단은 일하고자 하는 청년이 원하는 곳에서 일하고 본인의 재능을 펼칠 수 있도록 국내 기업을 넘어 해외까지 함께하는 파트너로서 그 책임을 다하겠습니다.

### [주요성과]

#### 연수 연계 취업률



#### 연수연계 취업자 평균연봉



## [중소기업 성장의 디딤돌이 되다]

### 1. 추진배경

우리나라 중소기업은 대한민국 전체 기업 중 99%를 차지하고 전체 근로자의 88%를 고용하고 있습니다. 중소기업은 경제성장의 근간이며, 이들의 지속가능한 성장과 발전은 대한민국 산업발전의 미래와 양질의 일자리 창출에 이바지합니다. 하지만 4차 산업혁명 등 경영환경의 변화는 중소기업에게 기회이자 동시에 커다란 위협으로 다가오고 있습니다. 공단은 이러한 경영환경의 변화 속에서도 우리나라 중소기업이 성장·발전할 수 있도록 근로자의 미래대비 혁신역량을 향상을 지원하기 위해 최선의 노력을 하고 있습니다.

### 2. HOW TO HELP

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

사업주훈련지원은 인적자원개발을 촉진하기 위해 사업주가 소속 근로자에게 교육 훈련을 시킬 때 소요되는 비용을 지원하는 사업입니다.

또한 국가 인적자원개발 컨소시엄 사업은 교육훈련 인프라가 부족한 중소기업을 지원하기 위해 대기업 등의 우수한 훈련시설을 중소기업 근로자들이 활용할 수 있도록 지원하는 사업입니다.

#### 2017년 주요성과

사업주훈련참여  
만족도

4.32점

중소기업 훈련인원

1,7796천명

중소기업 훈련참여율

19.0%

4차 산업혁명 대비

신산업·기술분야 훈련

12,985명

참여 중소기업

고객만족도

86.2점

#### 현장사례

“컨소시엄 참여로 인적자원 역량개발의 날개를 달고, 미래대비 역량강화!”

- 과거에는 물량이었지만 4차 산업혁명 시대에는 소수라도 고급훈련을 받게 해서 적재적소에 배치하는 방식으로 전환되어야 함, 실제 훈련 수요를 파악하고 소수인원이라도 제대로 육성할 수 있도록 제대로 훈련시설 장비를 갖추고 공동훈련 센터 등 훈련시설을 운영했으면 함

-공동훈련센터 관계자-

- 전문성과 기술향상을 통한 지속가능한 성장 [진보기업(주)]
  - 컨소시엄 사업을 통해 기계설비공사·소방공사 중심의 사업모델을 신 그린에너지 태양광발전 중심의 사업모델로 개선

## 사업주 직업능력개발 지원

### 기업 학습·훈련 지원

중소기업은 대기업에 비해 근로자 직업훈련 여건이 열악(업무공백 우려, HRD 전담 인력부족, 정부지원 훈련 참여 절차의 복잡성)하여 기업의 미래 성장 동력인 근로자의 직업능력개발 훈련 참여가 저조하고 부실 훈련을 실시 할 가능성이 상존하므로 현장 애로사항 적극해소를 통해 훈련 참여를 촉진하고 관리를 강화 할 필요성이 높습니다.

공단의 사업주 직업능력개발 사업은 사업주가 근로자를 대상으로 직업능력 개발을 실시하면 일정부분의 비용을 지원해 주는 사업입니다. 본 사업을 통해 재정, 행정 등 부담으로 인해 훈련실시를 하지 못하고 있는 기업체에 훈련참여에 대한 진입장벽을 낮추고 있습니다.

행정적 부담을 완화하기 위해 이전 중소기업이 훈련기관에 훈련비를 지급하고 훈련 종료 후 공단을 통해 직접 환급신청을 하던 절차를 개선하여 훈련기관에서 신청을 대행하여 보다 간편하게 직업능력개발 사업에 참여할 수 있도록 노력하고 있습니다. 또한 비용지급 서류 신청 시 오프라인으로 처리 하던 업무를 전산시스템(HRD-Net)상에서 일괄 처리하여 사업주의 편의를 제고 하였습니다.

이를 위해 전산시스템(HRD-Net)을 총괄하는 한국고용정보원과의 월 별 정례 협의를 통해 고객들이 겪을 수 있는 애로사항을 사전에 파악하였고 이를 해결할 수 있는 방안을 마련하여 신속 조치했습니다.

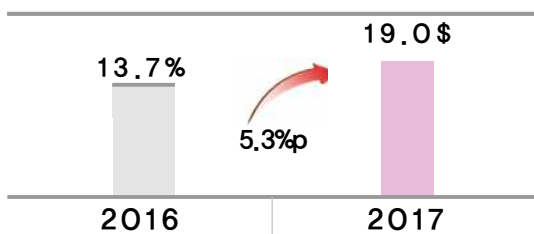
#### [현장의 목소리]

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

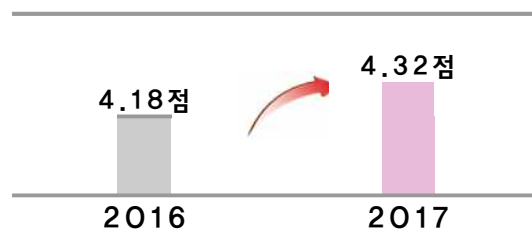
이에 더 나아가 근로자들이 보다 내실 있는 훈련과정에 참여할 수 있도록 지속적으로 공단 사업예산을 통해 실시하는 훈련과정에 대한 모니터링을 강화하였고 이를 훈련 전, 훈련 중으로 과정을 세분화하여 훈련관리 체계를 마련하였습니다.

### [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.

특히 스마트팩토리, IoT, 빅데이터 등 신기술에 대한 직업능력개발 훈련을 통해 중소기업에서도 이러한 사업이 안착될 수 있도록 훈련지원을 강화하였습니다. 이를 실시하기 위하여 시화, 반월 스마트팩토리 거점지역을 중심으로 지원마련 방안을 마련했고 이를 한국산업기술대 등과 협업하여 시범 과정을 운영하였습니다. 현재에는 이를 지속 확대 운영하기 위해 신기술 분야 전문 공동훈련센터를 발굴하고 있습니다.

이러한 대 중소기업 간의 상생·협력 기반 직업능력개발 훈련과정을 활성화하기 위하여 공단은 대중소기업 농어업협력재단과 협업하여 본 사업에 참여하는 대기업에게 동반성장 지수 평가 시 가점을 부여하는 등 노력을 지속하고 있습니다.

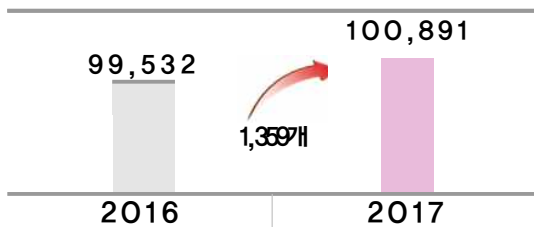
이러한 노력의 결과 4차 산업혁명 대비 신기술 관련 훈련과정에 참여하는 중소기업의 수가 확대 되었고 사업 참여 만족도도 아래와 같이 향상되었습니다.

#### [현장의 목소리]

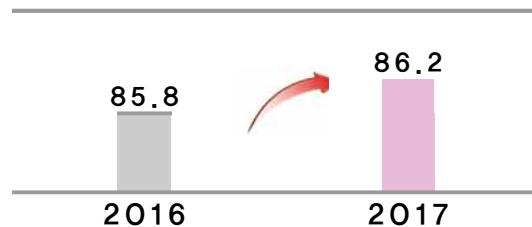
4차 산업혁명 신기술 등 다가오는 변화 속에 앞으로 어떻게 적응해 나가야 할지 고민스럽고 걱정스러웠는데 공단 사업 참여를 통해 이에 적극적으로 대응할 수 있을 거 같습니다.

#### [주요성과]

##### 컨소시엄 참여 중소기업 수



##### 참여 중소기업 만족도



## [실력중심 사회를 위한 블라인드 채용 및 국가자격]

### 1. 추진배경(WHY?)

직무와 관계없는 스펙(집안, 성별, 학벌 등) 과잉에 오늘 날 우리 청년들의 구직난은 고조되고 있습니다.

반면 기업에서는 소위 말하는 스펙 좋은 신입사원을 선발했지만 정작 이 직원을 다시 회사 직무에 적합한 인재로 양성하기 위하여 막대한 시간과 비용을 투자 해야만 합니다.

공단은 우리사회 이러한 불필요한 사회적 비용을 줄이고 청년은 본인이 일하고 싶은 분야의 직무역량 향상을 통해 일자리를 찾도록 지원하기 위하여 직무능력표준 기반 블라인드 채용제도를확산하고, 국가자격제도 운영 개선 등 다양한 사업을 추진하고 있습니다.

### 2. HOW TO HELP

공단은 국가직무능력표준(NCS)를 기반으로 블라인드 채용 모델을 개발·확산 하였고 미래 산업변화에 맞게 NCS를 개발·개편하여 최종적으로는 NCS를 기반으로 국가자격검정 시험까지 개편될 수 있도록 사업을 추진하고 있습니다.

#### 2017년 주요성과

블라인드 채용 컨설팅

기관 수

102개

미래유망분야 NCS

신규개발

50개

과정평가형자격 취득자

취업률

73.8%

과정평가형 자격확대

305과정

국가자격 서비스

고객만족도 제고

86.0점

#### 현장사례

##### “평등한 기회 공정한 과정을 통한 블라인드 채용과정 I”

- 블라인드 채용은 정부 100대 국정과제의 하나로 채용과정에서 편견을 야기할 수 있는 모든 요소를 배제하고 누구에게나 공평한 기회를 제공해 실력중심으로 공정하게 지원자를 평가하고자 하는 채용을 말하며, 2017년부터 전체 공공기관 및 지방 공기업에서 시행
  - 학력 학벌주의 관행 철폐
  - 대입에서 출신 고교 블라인드 면접 도입을 통한 불필요한 스펙 개입 차단
  - 입사지원서 상에 출신지역, 가족관계, 신체조건 등 직무와 무관한 항목은 전체 삭제하는 것이 원칙이며 공단은 이를 일일 모니터링 하며 사업 확산 중



## ✨ 실력중심 채용모델 확산

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

이에 한발 더 나아가 공단은 우리 사회 직무와 상관없는 스펙에서 벗어나 채용자의 직무능력만으로 채용을 결정하는 블라인드 채용 모델을 개발하여 확산할 수 있도록 노력했습니다.

[블라인드 채용 모델 지원단계]

구 분	주요내용
1단계(도입·보급)	<ul style="list-style-type: none"> <li>국가직무능력표준을 활용한 컨설팅 지원 및 블라인드 채용 도입</li> <li>가이드라인 준수여부 모니터링 및 미준수 기관 개선요청</li> </ul>
2단계(적용·활용)	<ul style="list-style-type: none"> <li>컨설팅(직무분석, 평가도구 개발, 운영방안 등) 활용 및 채용 적용               <ul style="list-style-type: none"> <li>채용 공고문, 직무기술서, 자기소개서(편견요소 배제) 등</li> </ul> </li> </ul>
3단계(고도화)	<ul style="list-style-type: none"> <li>성과분석을 통한 개선점 발굴 및 블라인드 채용 활성화</li> <li>채용기관 점검 및 개선 피드백 제공, 경진대회 개최 등 우수사례 전파</li> </ul>

블라인드 채용 모델을 도입한 기관의 인사 담당자에 대한 교육을 통해 해당기관의 업무 특수성을 반영한 맞춤형 채용 절차를 마련할 수 있게 지원하였고 연중 수시로 블라인드 채용 모델을 도입한 기관에 대한 모니터링 활동을 실시하여 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.

## <블라인드 채용 모니터링 성과>

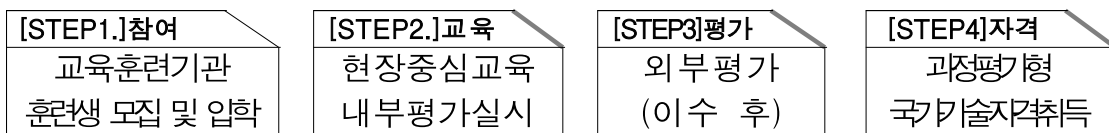


## ※ 현장중심 국가 자격체계

공단은 국가자격제도의 현장성 제고를 통해 노동시장 내 자격의 신호기능을 국가 자격제도 체계 개편을 추진하고 있습니다. 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]

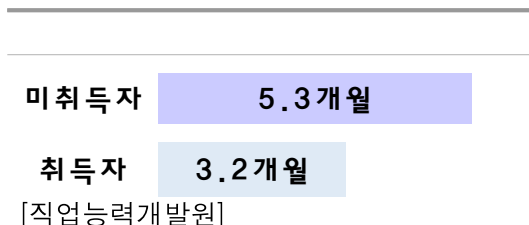


2017년 말 기준으로 총 61개 종목의 과정평가형 자격 시행되었으며 305개 과정이 운영되었습니다. 공단은 앞으로도 산업현장에서 과정평가형 자격의 활용도를 제고하고, 검정형 자격과 상보적으로 국가자격의 신호기능을 할 수 있도록 노력하겠습니다.

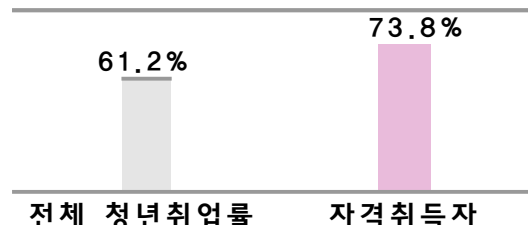
과정평가형 자격 확산	2016년	2017년	비 고
과정평가형 자격 운영과정 수	129과정	305과정	
과정 참여 인원	3,605명	7,598명	

또한 과정평가형 자격 취득자의 취업률을 제고하고 내실 있는 산업현장 교육을 실시하기 위해 공단은 전국 14개 직업계 고교를 대상으로 과정평가형 선도학교로 지정하여 교육기법 개발 및 검정을 지원하기도 했습니다.

### 과정평가형 자격취득자 현장 적응기간



### 과정평가형 자격취득자 취업률



## ※ 고객중심의 국가자격 제도 운영

공단은 국가자격검정 사업을 수행하면서 고객 서비스 편의성을 제고하고 맞춤형 서비스를 제공하기 위해 국가자격시험 서비스 전달체계를 개선하였습니다. 이를 위해 고객만족향상추진단을 구성·운영하여 지속적으로 성과를 점검하고 개선점을 마련했습니다.

### 고객의 소리 개선사항 발굴 및 이행실적

- **고객의 소리1** 시험정보 공개를 확대하여 보다 투명하게 시험제도가 운영되었으면 좋겠습니다.
- **고객의 소리2** 원서 접수시 응시자격 서류 제출일자가 너무 촉박하고 안내가 잘 이루어지지 않음
- **고객의 소리3** CBT 시험이 확대되었으면 좋겠음

국민의 알권리를 보장하고 국가기술자격 시험의 공신력 및 신뢰성을 제고하기 위하여 문항과 과제별 득점 등 고객이 궁금해 하는 사항에 대해 정보공개를 확대했습니다. 이전의 과목별 득점만 공개됐던 기술사 필기시험에 대해 교시별, 문항별 득점을 확대 공개했습니다.

고객의 소리에 대한 상시적 모니터링을 통해 고객이 느끼는 불편사항과 애로사항을 해결하고자 노력했습니다. 특히 기존의 국가자격시험에 응시하기 위해 고객이 직접 발급해서 제출해야했던 4대 보험 자료를 온라인으로 조회할 수 있도록 시스템을 개선하여 고객이 겪는 불편사항을 개선했습니다. 이를 통해 응시 자격 서류심사를 상시화하여 보다 효율적으로 업무를 수행할 수 있게 되었습니다.

또한 기술자격 CBT(Computer Based Test)시험을 확대 운영하여 고객 중심의 능력평가 서비스를 제공하였습니다. 특히 시험 응시 수요가 높은 기능사 모든 종목을 전면 CBT로 시행하여 수험자가 원하는 일자·장소에 보다 편리하게 시험에 응시할 수 있도록 서비스를 제공하였습니다. CBT 도입을 통해 이전에 수험부터 합격여부 결과를 확인하기까지 소요됐던 기간을 12일에서 시험당일 발표로 획기적으로 축소하였습니다.

## 임직원이 행복한 일터

### 1. 추진배경(WHY?)

직무에 대한 임직원의 책임감과 만족도는 기관이 지속성장 발전할 수 있는 원동력이 되며 조직은 구성원이 일과 가정을 양립할 수 있고 동시에 일한 만큼 공정하다고 정당한 대가를 주는 투명한 인사제도를 운영하여 대내외 이해관계자의 기대에 부응해야 합니다. 공단은 이러한 경영 여건 속에서 구성원들이 일하며 행복할 수 있는 여건을 만들고자 끊임없이 노력하고 있습니다.

### 2. HOW TO HELP

공단은 직원들이 개인의 역량을 발전시키고 일과 가정을 양립할 수 있도록 많은 제도적 지원을 하고 있습니다.

직원의 육아 고충을 경감하기 위해 직장 어린이집 슬기샘을 운영하고 있으며, 직원의 육아휴직 제도 활성화 및 다양한 형태의 근무제를 마련하여 실시하고 있습니다. 뿐만 아니라 일하기 좋은 직장 문화 형성을 위해 성희롱 및 사내 갑질 근절 캠페인 등을 실시하고 있습니다.

### 2017년 주요성과

여성가족부 주관

가족친화

**우수기업인증**

국가품질혁신상

(인재개발부문)

**대통령표창**

1인당 교육예산

**154만원**

교육만족도

**82.7점**

여성 보직자 대상 확대

**72명**

### 내부 VOC

#### “행복한 일터에서 내 꿈에 한 발짝 더!”

- 전 국민의 평생고용역량을 키우는 국가인적자원개발 지원 기관으로서 공단 직원 개개인의 전문성과 역량은 그 무엇보다 중요합니다. 공단은 이에 맞게 직원들의 역량을 개발하고 지켜 나가야 할 사회적 책임을 갖고 있습니다.

이러한 책임을 다하기 위해 능력개발지도사 등 사내 자격제도를 운영하고 있으며, HRD와 관련된 다양한 석·박교육 과정 지원, 글로벌 취업전문가 교육과정 등이 운영되고 있습니다. 이와 더불어 가족친화적인 근로환경을 만들기 위해 직장 어린이집인 슬기샘을 운영하고 있고 육아 휴직제도 사용을 활성화하기 위하여 워킹맘 경력개발 프로그램도 운영하고 있습니다. 이러한 공단의 노력에 힘입어 공단은 2017년 남녀고용평등 우수기관으로 고용부 장관 표창을 수상했습니다.

## [인사교육제도]

HRD 전문 지원기관으로서 임직원의 직무역량과 전문성을 제고하기 위해 공단은 자체 HRD 비전을 정립하고 사업을 수행하기 위해 필수적으로 요구되는 역량체계 로드맵을 설정하였습니다. 또한 인사·교육제도 운영 실적에 대한 환류체계를 강화하였습니다.

HRD 비전	기업과 산업현장 맞춤형 인적자원개발(HRD) 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"> <li>열린혁신 등 정부 국정철학과 경영전략 공유를 위한 전사 교육 및 CoP활동</li> <li>핵심 심가치 공유 멘토링 조직활성화</li> <li>협업 및 소통중심의 조직문화 개선 교육</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>직급별 필수교육 과정 (승직자격제)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>능력개발 등 일자리 사업 수행을 위한 전문역량 함양과정 확대</li> <li>HRD 전문가 양성 사내학위과정</li> <li>전문성 검증을 위한 사내자격제도</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>글로벌 취업 전문가 고정 운영으로 국제인력 사업 수행역량제고</li> <li>글로벌역량 핵심인재 Pool 구축</li> <li>어학역량 경진대회를 통한 HRD와 HRM 연계 강화</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>1~2급 가치창출 리더</li> <li>3급 목표지향 리더</li> <li>4~5급 성과중심 리더</li> <li>6급 자기개발 리더</li> <li>전략적 계층교육</li> <li>HRD 여성 고졸 HRD 주니어 관리자 채용자 시니어 과정 과정 과정 과정</li> </ul>		

공단은 임직원 직무 역량 및 전문성 제고를 위하여 주요사업을 수행하기 위해 요구되는 필수 역량 함양 교육을 세분화 하여 운영하고 있습니다.

사업	교육과정	주요내용
능력 개발	능력개발직무전문가	<ul style="list-style-type: none"> <li>HRD직무전문가양성 온·오프라인교육(109명)</li> <li>개념, 사례, 평가 등 역량별 맞춤교육(초·중·고급)</li> </ul>
	HRD컨설턴트양성	<ul style="list-style-type: none"> <li>HRD컨설팅 전공 사내전문학위과정(석·박사, 70명)</li> <li>HRD 전문가 양성으로 현장서비스 품질 향상</li> </ul>
	글로벌HRD전문가 (美 일리노이대)	<ul style="list-style-type: none"> <li>HRD 글로벌 트렌드 및 선진사례 습득(2명)</li> <li>글로벌 수준의 HRD핵심인재(직무전문가) 양성</li> </ul>
국제 인력	글로벌취업전문가	<ul style="list-style-type: none"> <li>청년 해외취업 등 글로벌 일자리 심화교육(30명)</li> <li>외국인력 송출국가별 고용·노동시장 연구</li> </ul>
	어학역량경진대회	<ul style="list-style-type: none"> <li>개인별 어학역량 배양 동기부여(신청 517명)</li> <li>엘로, 오렌지, 블루, 그린 수준별 4단계 인증(357명)</li> </ul>
	어학역량향상과정	<ul style="list-style-type: none"> <li>오프라인 어학교육(전화 114명, 집체 24명)</li> <li>역량별 온라인 특화과정 운영(251과정, 284명)</li> </ul>
경영 기획	중간관리자육성 Mini-MBA과정	<ul style="list-style-type: none"> <li>3급 이상 관리자 육성 Mini-MBA과정 신설</li> <li>조직, 인사 등 기획·경영·재무능력 함양(30명)</li> </ul>
	직무역량공개교육	<ul style="list-style-type: none"> <li>개인별 니즈 해소 맞춤교육(122과정, 192명)</li> <li>교육 다양성 확보 및 자발적 교육 참여</li> </ul>
	조직핵심리더양성	<ul style="list-style-type: none"> <li>전일제 장기교육 확대(9과정 12명, 전년대비 43%↑)</li> <li>조직 문제해결 능력 배양, 발전방안 제언</li> </ul>

이러한 개별 사업 특성에 부합하는 역량향상 체계 구축 및 운영의 우수성을 인정받아 공단은 2017년 국가품질혁신상(인재개발부문) 대통령 표창을 수상했습니다.

[여성 관리자 확대 및 체계적 육성을 통한 양성평등 직장]

여성 관리자 육성, 조직 내 유리천장 제거를 통한 양성평등 실현 및 일·가정 양립의 선순환 구축을 위해 공단은 자체 여성 관리자 양성 로드맵을 구축하여 운영하고 있습니다.

환경분석	외부환경		내부여건	
	• 여성관리자 육성 등 유리천장 제거를 통한 성평등 실현 및 일·가정 양립 선순환 구축		• 신규 입사 여직원 및 워킹맘 증가에 따른 여성(예비)관리자 체계적 육성, 관리 필요	
추진 목표	여성관리자 확대 등 유리천장 제거로 구성원 양성평등 실현			
추진 로드맵	도입기(2006~11)	실행기(2012~15)	정착기(2016~18)	확대기(2019~21)
	여성채용목표제	여직원 역량 강화	여성관리자 발탁 인사	여성 고용, 관리자 확대
추진 과제	• 여성인력채용목표제	• 여성관리자 상위보직 부여 등 역량개발	• 여성관리자 단계적 확대 목표 설정 추진	• 여성(예비)관리자 핵심 인재 육성 교육
	• 여성리더십역량 교육 프로그램 도입	• 관리자 육성 체계적 교육프로그램 운영	• 승진비율 상위보직 확대	• 여성 고용 확대 등 일자리 선순환체계 구축
	• 성희롱예방 전담기구 설치, 운영	• 모성보호 일터 조성	• 여성친화적 일터 조성	• 여성관리자 비율 확대 (현 수준 2배 내외)
	• 직장보육시설 구축	• 모성보호 일터 조성 및 인프라 구축 강화	• 워킹맘 역량교육 강화	
			• 핵심부서 여성 배치	

여성 관리자 비율을 확대하기 위하여 실적을 지속적으로 관리하고 있으며, 현재 조직의 인적구성을 분석하여 미래 여성 관리자로서 그 역할과 책임을 다 할 수 있도록 맞춤형 역량향상 교육과정을 운영하고 있습니다.

기획, 인사 등 기관 주요 직무, 보직에 우수한 여성인력을 배치하여 조직 내 유리 칸막이를 제거하고 있습니다.

또한 육아와 일을 병행할 수 있도록 육아휴직자를 위한 맞춤형 온/오프라인 교육, 워킹대디 교육과정을 신규로 도입하여 실시·운영하고 있으며 육아 휴직자 대체인력 채용 등을 통해 직원이 원할 때 부담 없이 육아 휴직을 사용할 수 있도록 제도적으로 지원하고 있습니다.

[여성 관리자 보직가능인원 확대]

직 급	'16년 현원	'17년 현원	향후 3년간 추가 확보계획		
			'18년도	'19년도	'20년도
합계	63명(13.3%)	<b>72명(15.1%)</b>	79명(7명 ↑)	89명(10명 ↑)	106명(17명 ↑)
1급	2명(4.7%)	<b>3명(6.8%)</b>	4명(1명 ↑)	5명(1명 ↑)	7명(2명 ↑)
2급	11명(6.8%)	<b>13명(8.0%)</b>	14명(1명 ↑)	16명(2명 ↑)	19명(3명 ↑)
3급	50명(18.6%)	<b>56명(20.7%)</b>	61명(5명 ↑)	68명(7명 ↑)	80명(12명 ↑)

[공정하고 합리적인 인사평가시스템 구축]

공정하고 합리적인 인사시스템은 구성원으로 하여금 직무에 더욱 몰입하게 할 수 있는 주요한 수단이자 조직 내 중요한 의사결정입니다. 공단은 구성원들이 공감할 수 있고 합리적으로 예측할 수 있는 인사 평가시스템을 구축하기 위해 지속적으로 노력해왔습니다.

특히 2017년에는 인사제도에 대한 조직 내 소통과 공감대 강화를 위해 노동조합과 합동 HR시스템 개선추진단을 구성·운영하였습니다. 이를 통해 공단 구성원들이 생각하고 있는 조직 내 인사제도와 관련된 이슈를 발굴하고 함께 해결방안을 모색해 보는 소통의 기회를 가졌습니다.

[노사합동 HR시스템 개선 추진단]

① 추진단 구성(2월)	② 과제 도출검토(2~4월)	③ 개선방안 협의(4~5월)	④ 인사규칙 개정(6월)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 킥오프 미팅(15명)</li> <li>• 노조 전임자 참여(2명)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 노사합동 설명회(9기관)</li> <li>• 타기관 벤치마킹(3기관)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 과제 검토 워크숍</li> <li>• 개선안건 최종 토의</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 역량평가체계등급 개선</li> <li>• 동료다면청렴도평가 도입</li> </ul>
<b>HR개선추진단</b>	<b>공감대 형성(10과제)</b>	<b>수용 7과제, 반대 3과제</b>	<b>수용성 · 공정성 제고</b>

이를 통해 조직 내에서 인사제도 관련 10대 이슈를 발굴 하였고, 특히 조직에서 소외 받을 수 있는 6급(고졸채용) 직원들에 대한 역량개발지원 방안에 대한 심도 있는 논의를 통해 고졸직원 적합 직무 확대·운영, 자기 개발 교육확대 등 역량개발 모델을 마련했습니다.

[좋은 일자리 나누기 추진]

국민의 눈높이에 맞는 좋은 일자리 창출(국정과제 16번) 이행하고 조직 내 장시간 근로문화를 개선하기 위하여 공단은 노사합동으로 '17년 탄력정원 운용 노사 공동 선언(12.27)을 추진했습니다.

탄력정원을 활용하여 기존 근로자(3급 이하) 직원의 연간 시간외 근로 수당 금액을 절감하고 이를 통한 인건비 예산으로 신규 인력 5명을 채용할 수 있는 인건비를 확보하여 질 좋은 일자리를 마련하였습니다.

구분	주요내용	추진성과
<b>재원 마련</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 기존 근로자(3급 이하) 장시간근로 축소 노사 합의</li> <li>- 연간 시간외근로수당 절감액 : 2억 원</li> </ul>	<b>정부 권고안 적극 이행</b> <b>질 좋은 상생 일자리 창출</b> <b>장시간 근로문화 개선</b>
<b>인력 채용</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 5명(확보 인건비 재원 내 5급 직원 신규채용)</li> <li>- '18년 채용 추진(인력 배치 등은 관계자 협의 결정)</li> </ul>	



[공공기관 최초 NCS 기반 블라인드 채용]

한국산업인력공단은 불필요한 스펙이 아닌 직무에 적합한 우수인재를 확보하기 위하여 공공기관 최초 NCS 기반 블라인드 채용을 실시하였습니다. 신규직원 입사원서 작성 시 인적정보 기재를 최소화 하고 서류 전형은 미 실시 하여 모두가 공평하게 NCS 기반 필기시험 전형을 통해 공정한 과정에서 경쟁할 수 있도록 보장했습니다.

또한 권역별 채용전환형 인턴 제도 등을 통해 우리 청년들에게 보다 넓은 입사 기회를 보장하고자 노력했습니다. 이를 통해 실력중심 열린 고용의 기반을 마련하였고 공단의 제도 도입사례 확산을 통해 타 공공기관에서도 NCS기반 블라인드 채용제도가 정착 될 수 있도록 노력했습니다.

[3년간 신규채용인원]

내 용	'15년	'16년	'17년
3년 간 정규직 채용인원	106.5	133	84

[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 사회형평적 채용이행 실적]

구분	공단 채용전략 및 우대방안	'15년 실적	'16년 실적	'17년		
				목표	실적	달성
취업보호·지원	필기시험 만점의 5%~10% 가산	68	67	66	68	103%
장애인	제한경쟁 채용으로 실질적 고용 확대	39	43	43	43	100%
양성평등	양성평등 채용목표제 시행(최저 30%)	48.5	61	30	30	100%
고졸	고졸 적합직무 발굴 맞춤형 채용	13	27	-	9	-
인턴 정규직 전환	정규직 전환 청년인턴제 도입(80%)	106	142	-	88	-
비수도권지역인재	채용목표제(최저 35%)	48	69	-	40	-
이전지역인재	채용목표제, 지역채용설명회	8	10	-	9	-

### ❦ 직원 복리후생 증진

유연근무제도는 구성원이 개인의 생활과 일을 병행할 수 있도록 지원하는 효과적인 대안입니다. 공단은 공공기관 최초로 조기퇴근제를 도입하여 본부(울산)에 근무하는 직원들이 수도권 통근을 보다 효과적으로 할 수 있도록 지원하였고 매주 수요일 18시 30분 PC-OFF제를 실시하여 구성원들이 장시간 근로문화를 개선하고자 노력했습니다.

#### <유연근무제 근무 유형>

구 분	유 형	추진성과
조기퇴근제	• 격주 금요일 16:00 조기퇴근	(‘17)571명 참여
정시퇴근제	• 매주 수요일 18:30 이후 업무PC 네트워크 접속 차단	만족도 조사결과 보통이상 응답자89%
시간선택제	• 주 40시간보다 짧은 시간 근무	(‘16)5명명→(‘17)10명
탄력근무제	주 40시간 근무하되, 출 퇴근 시간/근무시간/근무일 자율 조정	시차 출퇴근형 (‘16)398명→(‘17)420명
		근무시간선택형 (‘16)247명→(‘17)1,078명

또한 임직원 정신건강 증진을 위해 근로자 EAP 제도를 최초로 도입하였으며, 이를 통해 직원들이 직무로부터 받는 스트레스, 우울감 등에 보다 효과적으로 대응 할 수 있도록 지원하고 있습니다.

특히 2017년 11월 포항지역에서 발생한 지진피해에 따라 해당 지역에 근무하는 직원들의 정신적 외상 피해를 최소화하기 위하여 본 EAP 프로그램을 확대 운영하였습니다.

뿐만 아니라 지역울산시티병원과 협약을 통해 사내 건강검진 서비스를 제공하고 있으며, 지역 보건소와 함께 3 ZERO(비만, 흡연, 스트레스) 캠페인을 실시하고 있습니다.



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

## 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 현장소통 경영방침 하에 고객 접점 서비스 품질을 혁신하여 고객이 체감할 수 있는 서비스를 제공하고자 최선을 다하고 있습니다.

### 2. HOW TO HELP

공단은 고객중심의 서비스 구현을 위해 매년 CS 우수직원 및 기관을 선정하여 포상을 실시하고 있으며 특히 '17년에는 공단 능력평가 뿐만 아니라 능력개발 사업에 대한 전담 콜센터를 운영하여 고객의 목소리에 귀 기울이고 있습니다. 뿐만 아니라 고객 입장에서 서비스 품질을 개선하기 위하여 미스터리 쇼핑이라는 사업을 신규로 추진하였습니다.

#### 2017년 주요성과

적극행정우수사례

**국무총리상**

CS 우수사례

**45건 발굴**

해피콜 실시

**1,540건**

울산콜센터 인력확보

**44명**

국가자격검정

고객만족도 향상

**84.9%점**

## 내부 VOC

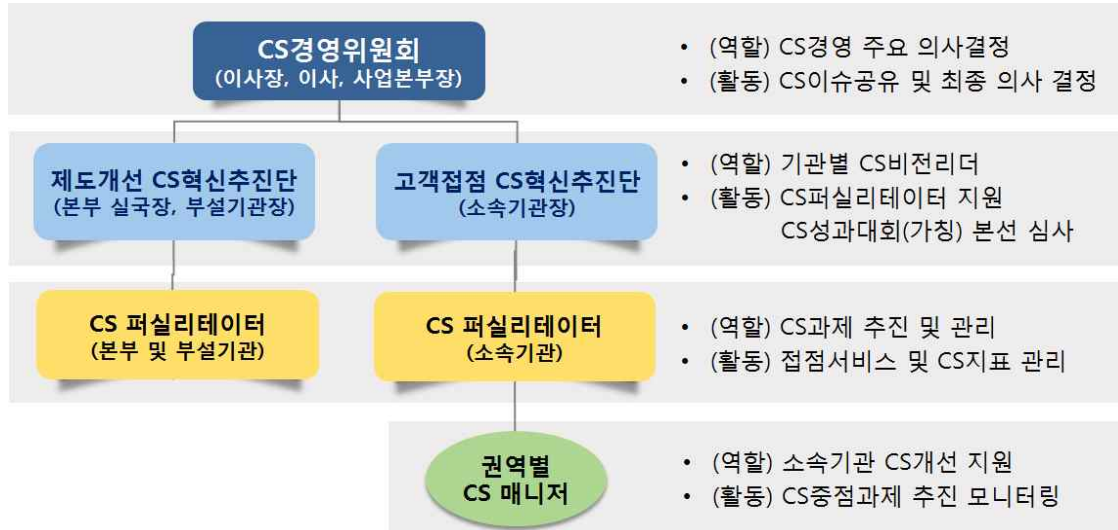
### “고객차기 경영으로 ALL Around CS경영!”

- 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. 2017년에는 사업주훈련 전용 콜센터를 신설하여 고품질의 상담서비스를 고객들이 제공받을 수 있도록 개선하였습니다.

## [고객 서비스 마인드 제고 및 품질관리]

### ※ CS 추진 조직체계 강화

한국산업인력공단은 전사적인 CS경영 이행을 위하여 이사장을 위원장으로 하는 CS경영위원회를 구성운영 하였고 본부를 중심으로 제도개선 CS 혁신추진단, 소속기관을 중심으로 고객접점 CS 혁신추진단을 이원화구성 운영하였습니다.



원활한 CS경영 이행 및 고객접점 부서의 가치확산을 위하여 전국 24개 지부지사를 포함하는 6개 권역에 CS 매니저를 지정하여 소속기관의 CS 현황과 개선과제 추진을 지속적으로 모니터링 할 수 있도록 제도를 신규로 도입 운영했습니다. 이밖에도 가치, 공감대 확산 및 담당자 역량 강화를 위한 상·하반기 워크숍을 개최하기도 했습니다.

### [CS 퍼실리테이터 워크숍]



[전사 CS 경영 과제 선정 및 이행]

고객이 체감하는 서비스품질 향상을 위해 공단에서는 전방위 적으로 고객과 소통하며 고객이 제안한 과제를 현업에 적용하기 위해 노력하고 있습니다.



2017년 한 해 동안 총 55건의 과제를 발굴하였고 이를 사업부서와의 협의를 통해 개선추진하고 있습니다. 12월 말까지 총 34건의 고객제안 과제가 추진완료 되었고 6건의 과제가 지속적으로 추진될 예정입니다.

[주요사업 해피콜. ACS(Auto Calling System)]

공단 서비스를 경험한 고객을 대상으로 서비스 체험 과정에서 느꼈던 불편한 점이나, 불만사항을 선제적으로 파악하고자 공단에서 추진하는 주요사업을 대상으로 해피콜을 운영하였습니다. '17년부터는 과정평가형 사업에 대한 대상을 신규로 추가하여 고객이 공단에 기대하는 요구 수준을 도출해 내고 이를 사업에 반영 할 수 있도록 노력했습니다.

< 2017년도 해피콜 실시 내역 >

대상 사업	대상 고객	실시 월	2017년
사업주훈련	자체 훈련 실시기업 담당자	5~9월	총 1,590건 실시 ACS 186.910건
일학습병행제	일학습병행제 도입 기업 담당자	5~9월	
컨소시엄	대중소상생형 지원 기업 담당자	6월/8월	
국가기술자격	검정형 기술자격시험 수험자	5~9월	
과정평가형자격	과정평가형 자격시험 수험자	5월/7월/9월	

#### [HRD 고객센터 상담품질 향상]

공단은 고객의 전화상담 서비스 품질을 향상하고 사업부서의 업무량을 경감하기 위해 서울에 고객 상담 전담 HRD 고객센터를 운영하고 있으며 70여명의 전문 상담인력을 보유하고 있습니다. 또한 사업주훈련 및 일학습병행 등 능력개발 사업에 대한 민원이 급증함에 따라 추가적인 민원 상담에 적극 대응하고자 울산에 제2 HRD 고객센터를 추가 신설 운영하였습니다. '17년 말 기준 10명의 상담사를 고용하였고 이를 지속 확대하여 2018년에는 44명까지 채용예정입니다.

또한 정부의 7월 비정규직 정규직 전환 정책 발표에 따라 상담센터 직원들에게 공단 정규직전환의 기회를 보장하여 이들의 근무 여건을 개선하고자 노력하고 있습니다.

#### [고객접점 서비스 품질 향상을 위한 미스터리 고!]

서비스 제공자가 아닌 수요자 입장에서 느끼는 불편한 부분은 개선하고 우수한 부분은 전사적으로 확대하고자 공단에서는 2017년 최초로 미스터리 고!제도를 운영하였습니다. 이를 통해 23개 소속기관의 시설 및 서비스에 대한 점검을 실시하였습니다.

##### ■ '미스터리 고!'란?

- 미스터리 쇼퍼\*가 기관을 방문하여 서비스 수준 및 환경을 진단하는 제도
- 2인 1조로 편성하여 1명은 서비스 직접 체험, 1명은 서비스 제공 관찰

\* 고객을 가장한 모니터링 요원

이 결과 공단 자체 고객 접점 서비스 품질 혁신을 위한 민원 처리 공간 재구성 모델 기준을 마련하여 배포하였고, 이를 2018년 소속기관 서비스 혁신과제로서 지속 관리하며 추진할 예정입니다.

#### [포상제도 강화]

전사적으로 고객중심의 사업추진을 적극장려 하고자 포상 제도를 운영하고 있습니다. 2017년 한 해 동안 고객감동 서비스를 실천한 고객접점 부서(기관) 및 직원을 대상으로 포상하였습니다. 특히 기관 포상과 관련 하여 당해 연도 실적 포상 및 기관 단위 적극적인 CS 활동을 유도하기 위하여 평가지표를 개선하여 제도를 운영하였습니다.



## [고객정보보호]

### ※ 정보보안 실행체계

공단의 신규 사업 추진 및 모바일 서비스 확대에 따라 고객정보 보안에 대한 중요성이 증대되고 있습니다. 공단에서는 이에 적극적으로 대응하고자 지속적이고 실질적인 정보보안체계를 구축·운영했습니다. 고객 개인정보 등을 전담으로 관리하는 정보화지원국 정보보안전담반을 통하여 고객의 소중한 개인정보 등에 관한 지속적이고 상시적인 모니터링을 실시하였습니다.

### ※ 정보보안 내부역량 강화

공단에서는 고객의 개인정보 유출을 사전에 방지하고 정보보안의식을 강화하고자 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. 이를 통해 5년 연속 단 한건의 보안 사고도 발생하지 않았습니다.

또한 사이버 테러대응 역량을 향상하기 위해 직원들을 대상으로 해킹 메일 악성코드 배포 모의테스트를 실시하였습니다. 자체 해킹메일 대응 훈련 및 미신고자에 대한 집체 교육 실시를 통해 해킹메일 신고에 대한 구성원 인식을 제고하였습니다.

이러한 전사적 실천 노력에 힘입어 기관의 개인정보보호 유공을 인정받아 행안부 장관상을 수상하였고, 한국품질재단으로부터 정보시스템 및 인프라 구축운영의 우수성을 인정받아 품질경영 시스템 인증(ISO9001) 획득하였습니다.

구 분	'17년 목표	'17년 실적	추진성과
(행안부) 개인정보보호 관리수준 진단*	90점 이상	90.52점	3년연속 최고등급 유지
(고용부) 정보보안 취약점 진단평가	90점 이상	90.30점	2년연속 우수등급 유지
(국정원) 정보보안 관리실태 평가**	준정부평균 이상	102.4%(70.53점)	준정부평균대비 1.67점↑
정보보안 무사고	보안 사고 0건달성(5년연속 무사고 달성)		

\* 국정원 평가 준정부기관 대비 향상추이 : '15년(7.21점↓) → '16년(3.62점↓) → '17년(1.67점↑)  
 - '15~'16년 준정부기관 평균대비 미흡 → '17년 취약점 보완으로 준정부 평균(68.86점)보다 1.67점 향상



## 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 지역 현안을 고려하여 기관의 특성에 맞는 사회공헌활동을 계획 추진하였습니다.

특히 2017년에는 공단 고유사업의 특성을 반영하여 우리사회, 더 나아가 개도국까지 취약계층을 지원하기 위해 지속적으로 신규 사회공헌 활동 과제를 발굴하고 추진하였습니다.

또한 지역 내 중소기업 지원을 위한 각종 동반성장 사업을 추진했습니다.

### 2017년 주요성과

보건복지부 장관

**유공표창**

사회공헌 브랜드



구매계약 업체대상

외부청렴도 향상

**9.61점**

동반성장 대외평가

**보통 달성**

중소기업을 위한

상생결제 시스템

**확대운영**

### 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]

기관 설립목적에 부합하는 기관 특화형 사회공헌 활동의 추진기반을 마련하고자 공단은 전사적인 추진조직 및 대외 이해관계자와의 협업체계를 구축 운영하였습니다. 2017년 한 해 '나눔 문화 확산을 통한 기관의 사회적 책임 이행'이라는 추진 목표를 기반으로 다양한 사회공헌 사업을 추진하고 나눔의 가치를 확산하고자 노력했습니다.

추진목표	나눔 문화 확산을 통한 공공기관의 사회적 책임 이행					
추진전략	사회적 가치를 실현하는 따뜻한 공단	지역과 함께하는 더불어 사는 사회				
추진과제	(글로벌) 국제협력·지원 기반 호혜적(스스로) 러브핸즈를 통한 자발적 지역사회공헌 실시 동반자 관계 발전 (함께하는) 유관단체와 협업을 통한 열린혁신 사회공헌 실시					
추진조직	HRD러브핸즈 봉사단 조직도		조직구성 공단 조직 및 유관기관 단체 협업 시스템			
	<div><div>(본부) 러브핸즈 봉사단</div><div><div>(내부)자체 봉사단</div><div>(외부)민간 봉사단</div></div><div><div>•6개 지역본부</div><div>•18개 지사</div></div><div><div>•숙련기술봉사회</div><div>•대한민국명장지부</div><div>•외국인력지원센터</div></div></div>		<table><tr><td>내부</td><td>(단장)이사장 (부단장)기획운영이사 (사무국장) 총무국장 (중간관리자) 지역본부장(6), 지사장(18) (봉사단원) 공단 소속 직원 전체</td></tr><tr><td>외부</td><td>17개 시도 숙련기술 봉사회 대한민국명장 지부지회 외국인 권역별 봉사단 (9개 거점 34개 소지역지원센터) *전년대비 양산 거점센터 1개↑, 수원 등 소지역센터 5개↑</td></tr></table>	내부	(단장)이사장 (부단장)기획운영이사 (사무국장) 총무국장 (중간관리자) 지역본부장(6), 지사장(18) (봉사단원) 공단 소속 직원 전체	외부
내부	(단장)이사장 (부단장)기획운영이사 (사무국장) 총무국장 (중간관리자) 지역본부장(6), 지사장(18) (봉사단원) 공단 소속 직원 전체					
외부	17개 시도 숙련기술 봉사회 대한민국명장 지부지회 외국인 권역별 봉사단 (9개 거점 34개 소지역지원센터) *전년대비 양산 거점센터 1개↑, 수원 등 소지역센터 5개↑					

### [사회적 취약계층 직업능력 역량 강화지원]

기관 사업의 고유한 특성과 전문성에 맞춰 국가직업능력개발 사업 사각지대에 놓인 소외 계층을 대상으로 다양한 맞춤형 지원을 제공하였습니다.

학업을 중단한 학교 밖 청소년, 다문화 가정 출신 청소년 등을 대상으로 특화 맞춤형 지원 프로그램을 개발·운영하여 제과제빵, 네일아트 등 직업훈련을 통해 이들의 경제적 자립을 지원했습니다.

또한 근로자의 숙련기술 축적 및 노하우 전수가 어려운 여건에 놓인 중소기업 종사 근로자를 대상으로 315명의 산업현장 교수단의 재능기부를 통해 우수 숙련기술 노하우 전수를 위한 멘토링을 실시하였습니다.

#### [국제인력사업과 연계한 글로벌 사회공헌 활동]

공단은 고용허가제 사업과 연계하여 다양한 사회공헌활동을 실시하였습니다. 노사 합동 글로벌 사회공헌 활동을 통해 네팔지역 등 3개국을 대상으로 이·미용 및 제빵봉사 등 기능 봉사를 실시하였고 생필품 및 성금을 기부하기도 했습니다. 또한 몽골 빈곤계층을 지원하기 위해 12월 밀가루 등 월동 식량을 지급했습니다. 공단의 이러한 사회공헌 실천 노력을 인정받아 몽골 NGO 기구(National Business Development Unity)로부터 “Mongolia Quality” 표창을 수상하기도 했습니다.

또한 국내 거주 중인 외국인 근로자에 대한 우리 국민들의 인식을 개선하고 이들의 국내 생활 적응력 향상을 지원하기 위해 외국인 근로자 한마당 행사개최 하였습니다. 이와 더불어 이들의 안정적 한국생활 정착을 위해 정신 및 의료 보건 지원을 강화했습니다. 국내 의료기관과의 협업을 통해 2017년 한 해 동안 7,835명의 국내체류 외국인 근로자를 대상으로 무료진료를 실시하였고 본국을 떠나 타국에서 겪는 정신적 스트레스와 압박감 해소를 위하여 외국인 근로자 대상 EAP(근로자 지원프로그램)을 실시하기도 했습니다.

#### [2017년 노사합동 글로벌 사회공헌 활동]



[청소년 진로설계를 위한 사회공헌 활동]

공단은 2015년부터 전국 17개 교육청과 협의를 통해 해당 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. '17년 말까지 총 6876명의 학생들이 본 체험 활동에 했습니다.

[지역사회와 함께하는 더불어 사는 사회]

전국 24개 소속기관의 조직망을 갖춘 한국산업인력공단은 본부가 위치하고 있는 울산지역 뿐만 아니라, 각 소속기관 별 자체 지역사회공헌 활동 추진을 통해 지역 경제 살리기, 문화·스포츠 활성화 등을 적극적으로 지원하고 있습니다.

특히 2017년 제주 기능경기대회를 개최하여 제주 지역 관광객 유입 및 소비 진작 등을 통해 지역 경제 활성화 등에 크게 기여하였습니다.

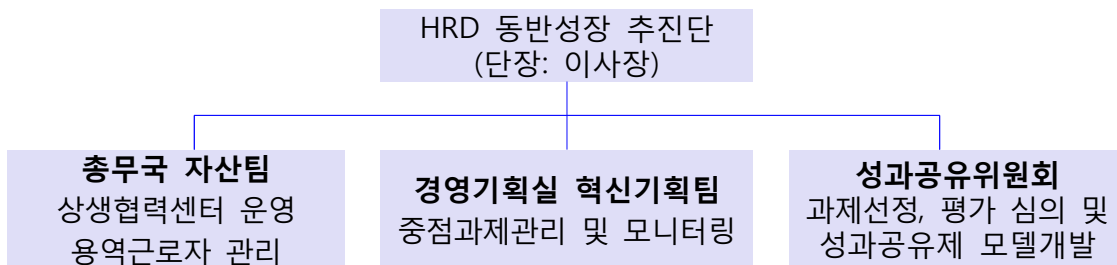
구 분	추진 실적	성 과																					
지역 경제 살리기	<ul style="list-style-type: none"> <li>•온누리 상품권 구입을 통한 전통시장 이용 확대 - '16년 구매액 87백만원 → '17년 구매액 114백만원</li> <li>•제주기능경기대회 삼다수, 한라산 소주 등 특산물 홍보</li> <li>•울산 농산물 구매 활성화를 위해 연간 1.4t 지역 쌀 소비</li> <li>•울산장애인협동조합과 매주 직원 차량 세차(135대)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•온누리상품권 전년대비 30% ↑</li> <li>•자연·문화의 가치를 키우는 제주 구현 고용부 장관상 수상(12월)</li> <li>•울산 지역농협과 MOU체결(8월)</li> <li>•취약계층의 사회적 자립 지원</li> </ul>																					
지역 문화 ·스포츠 지원	<ul style="list-style-type: none"> <li>•울산시 2017 한글문화예술제 축제 지원(10월) -문화행사 기부(200만원), 외국인근로자부문 표창 수여</li> <li>•강원지역 소외계층 평창동계올림픽 경기관람 지원 -복지시설 6곳, 265명의 6,200천원 상당 관람 지원</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•울산지역뉴스 방영을 통한 공단 이미지 제고</li> <li>•국정과제 이행 (72번 모든 국민이 스포츠를 즐기는 활기찬 나라)</li> </ul>																					
사회 공헌 기부금 모금	<table border="1"> <thead> <tr> <th>구분</th><th>모금액</th><th>주요내용</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>건강계단걷기</td><td>80만원</td><td>직원이 이용한 계단충수 만큼 기부금 모금되어 연말 복지시설 기부</td></tr> <tr> <td>사랑의 1인 1계좌</td><td>4,959만원</td><td>지역복지시설에 매월 기부</td></tr> <tr> <td>명절 위문</td><td>3,073만원</td><td>설·추석명절 소외계층 위문 실시</td></tr> <tr> <td>국군장병 위문</td><td>845만원</td><td>연말 국방부에 기부금 전달</td></tr> <tr> <td>매칭그랜드</td><td>604만원</td><td>러브핸즈 봉사단 활동 기금으로 활용</td></tr> <tr> <td>바자회 모금</td><td>231만원</td><td>대한적십자사 물품구매를 통한 기부</td></tr> </tbody> </table>	구분	모금액	주요내용	건강계단걷기	80만원	직원이 이용한 계단충수 만큼 기부금 모금되어 연말 복지시설 기부	사랑의 1인 1계좌	4,959만원	지역복지시설에 매월 기부	명절 위문	3,073만원	설·추석명절 소외계층 위문 실시	국군장병 위문	845만원	연말 국방부에 기부금 전달	매칭그랜드	604만원	러브핸즈 봉사단 활동 기금으로 활용	바자회 모금	231만원	대한적십자사 물품구매를 통한 기부	<ul style="list-style-type: none"> <li>•지역시민에게 공단 체감도 증진, 긍정적 이미지 제고</li> <li>-강원지사 추천시장 표창 수상(12월)</li> <li>-경기북부 국회의원 표창 수상(12월)</li> <li>-대구지부 성서종합사회복지관 모범 후원단체 감사패 수여(5월)</li> <li>•건강계단걷기, 바자회 모금 등 신규 프로그램을 통한 직원 참여 촉진</li> </ul>
구분	모금액	주요내용																					
건강계단걷기	80만원	직원이 이용한 계단충수 만큼 기부금 모금되어 연말 복지시설 기부																					
사랑의 1인 1계좌	4,959만원	지역복지시설에 매월 기부																					
명절 위문	3,073만원	설·추석명절 소외계층 위문 실시																					
국군장병 위문	845만원	연말 국방부에 기부금 전달																					
매칭그랜드	604만원	러브핸즈 봉사단 활동 기금으로 활용																					
바자회 모금	231만원	대한적십자사 물품구매를 통한 기부																					

## 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 2017년 상생결제 시스템 확대 운영하여 협력기관과 함께 성장할 수 있는 기반을 구축하였습니다.

[추진체계도]



[동반성장 로드맵]

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

### ※ 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 도입하였고 2017년에는 이를 확대 운영했습니다. 상생결제 시스템이란 공단에서 원청업체로 지급한 대금이 2차, 3차 협력사에 적시에 지급될 수 있도록 모니터링을 하는 제도로써 이를 통해 2차, 3차 협력업체의 금융비용이 절감되고 경쟁력을 강화할 수 있도록 적극 지원하고 있습니다.

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

### [상생결제시스템 운영실적]

구분	'16년	'17년		
		목표	실적	달성률
건수	2건	6건	8건	133%
금액	13,416천원	40,248천원	47,624천원	118%

### ※ 공정거래문화 정착을 위한 노력

공단은 투명하고 공정한 거래 문화 정착을 위해 지속적으로 노력하였습니다. 계약정보를 알리오 공시페이지 및 기관 자체 홈페이지에 게시하고 모든 구매 계약 업무를 전자입찰을 통해 추진하여 중소 협력사의 알권리를 충족시키고자 노력했습니다. 또한 불공정사례 수집과 개선의견을 적극수렴하기 위해 38개 지역 주요 협력업체를 대상으로 자체 만족도 설문조사를 실시하였습니다. 설문결과 공정성 항목은 96.2%, 만족도는 97.4%로 응답되었습니다.

### ※ 중소기업 제품 우선구매

공단은 중소기업의 판로개척을 지원하기 위해 중소기업 협력기업으로부터 제품을 우선적으로 구매하여 정부권장정책인 '중소기업제품 우선구매'를 이행하고 있습니다. 2017년 중소기업 제품 구매 정부권장 정책 이행률은 86%로 목표(80%)대비 107.5% 달성하였습니다. 이를 통해 2년 연속 정부권장 목표를 달성하여 기관의 사회적 책임 이행을 지속 강화하였습니다. 또한 중소협력사 재정 건전성을 지원하기 위해 선지급률을 확대했습니다.

### 중소기업제품구매 정부권장정책이행률 선지급 확대





### ✪ 성과공유제 확대

공단은 2016년 성과공유제 도입을 통해 공단 청사시설관리 수탁업체와의 상생협력을 도모했습니다. 이러한 성과를 기반으로 2017년에는 공단 부설기관인 글로벌숙련기술진흥원에서도 본 제도를 도입운영 하도록 노력했습니다. 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 기본급20%)
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>

구 분	'15년	'16년	'17년		
			목표	실적	달성율
지역중소기업물품 구매율	36.6%	47.06%	48.3%	57.0%	118%
홍보관 판매금액 (전시품목수)	19,030천원 (63품목)	27,709천원 (91품목)	29,120천원 (120품목)	40,360천원 (131품목)	138%

### ✪ 용역 근로자 근무여건 개선을 위한 정규직 전환

공단 청사에서 함께 근무하는 용역 근로자 근무여건을 개선하기 위해 지속적으로 노력하고 있습니다. 정부의 비정규직 정규직 전환 정책에 부응하고 용역 근로자의 권익향상을 위해 이들의 정규직화를 추진하였습니다. 이를 위해 전담 조직을 신설 운영하였고, 간담회 개최, 설명회 등을 통해 알권리를 충족시키고 합리적이고 공정한 절차를 통해 공단의 구성원으로서 함께 일할 수 있도록 노력했습니다.

## 인권

### [체계적인 인권경영추진을 위한 기반 마련]

공단은 2017년 기관의 인권경영 추진 실천의지를 확산하기 위하여 HRD 인권 선언서를 선포하였습니다. HRD Korea 인권선언문 내에는 전 국민의 평생 고용역량 향상을 지원하는 No.1 HRD 파트너 기관으로서 공단의 전 경영 활동에 있어 인간의 존엄한 가치와 지속가능한 발전을 이루기 위한 다짐이 포함되어 있습니다.

#### 인권선언서 선포



#### HRD Korea 인권선언서

【주요지】

**HRDKorea 인권선언문**

우리는, 사람의 일터의 가치를 높여주는 인적자원 개발·평가·활용 지원활동기관으로서 모든 경제활동에서 인간의 존엄성을 존중하고 보호하여 지속가능한 발전을 이루어 나가기 위해, 인권경영의 기본으로서 다음과 같이 인권선언문의 실천을 다짐한다.

하나, 우리는 세계인권선언 중 인권에 대한 국제기준 및 규범을 지킴다.

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

하나, 우리는 결사 및 단체조성의 자유를 보장하며, 모든 형태의 강제 노동과 아동노동을 허용하지 않는다.

하나, 우리는 직원들에게 안전하고 건강한 근로환경을 제공한다.

하나, 우리는 무단 내부에서부터 인권침해 통보를 이용하여 형식기관 등 외부에 자선소급에 전락되도록 노력한다.

하나, 우리는 우리의 사업을 추진하면서 지역주민의 인권을 존중하고 보호한다.

하나, 우리는 현재와 미래세대의 건강하고 행복한 삶을 위해 환경보호와 사회적 책임을 위해 노력한다.

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

한국산업인력공단 임직원 일동

### [고용허가제 13주년에 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 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.



#### [공정하고 체계적인 외국인력 도입]

한국에서 취업을 희망하는 아시아 16개 국가의 근로자들을 대상으로 공정한 선발과정을 통해 한국에 취업하여 일할 수 있도록 최선을 다하고 있습니다. 또한 이전의 한국어능력시험 결과중심의 선발과정에서 벗어나, 산업현장의 직무수행능력을 중심으로 평가하는 선발포인트제 시험제도 운영을 통해 외국인력 수급방식에 획기적인 전환의 기반을 마련했습니다.

#### [외국인근로자 찾아가는 고용체류지원 서비스 강화]

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

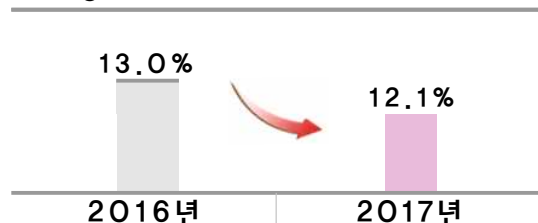
'17년 네팔 외국인근로자 자살사건 등 우리사회 열악한 근로환경에 놓인 외국인근로자에 대한 처우개선의 중요성이 증대됨에 따라 공단에서는 '지역별 사업장 책임관리제'를 도입하여 외국인근로자에 대한 입국부터 귀국까지 전 과정에 대한 종합적 컨설팅을 실시하고 있습니다.

#### [외국인근로자 자발적 귀국지원]

공단은 외국인 근로자 불법체류 발생을 예방하고 본국으로 무사히 귀국할 수 있도록 다양한 활동을 실시하고 있습니다. 송출국과의 협력을 통해 외국인 근로자가 본국으로 안전하게 돌아갈 수 있도록 자발적 귀국에 대한 인식을 제고하기 위해 귀국지원에 대한 교육을 강화했습니다. 2017년 총 7,446명의 외국인 근로자를 대상으로 설명회를 실시하였고 본국 재정착 모범사례인 귀국 성공근로자를 초청 하여 10회에 걸친 강연을 개최하기도 했습니다.

또한 귀국 후에 외국인 근로자들이 자국에서의 원활한 경제활동 및 경력개발을 할 수 있도록 지원하고 있습니다. 귀국 예정인 1200명의 외국인 근로자를 대상으로 자동차 정비 등 7개 직종에 대한 직업훈련을 실시하였으며 송출국 현지 구인구직자 만남의 장을 개최하였습니다. 이뿐만 아니라 직접 현지 기업에 취업을 알선하고 244명의 근로자를 취업시키기도 했습니다.

#### 재고용 만료자 불법체류율



#### 외국인고용체류 지원 만족도



## 친환경 실천 문화

### 1. 추진배경(WHY?)

오늘날 우리나라는 미세먼지 등 환경 오염으로 인한 국민들의 고통이 점점 커지고 있습니다. 이러한 범 국가적 환경 문제 개선에 기여하고 깨끗한 자연환경을 우리 후손에게 물려주고자 공단에서는 자구의 노력을 추진하고 있습니다. 공공기관으로서 사회적 책임을 실현하고자 정부권장정책 이행 등을 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 생활 실천에 대한 인식을 제고할 수 있도록 기관의 고유사업과 연계한 홍보활동을 적극실천 했습니다.

#### 2017년 주요성과

녹색제품 구매율  
정부권장정책 이행을

100%

온실가스 감축량

22.7% 감소

LED조명 보급률

73.45%

스마트워크 실적

190회

화상회의 활용실적

144회

#### 친환경 실천

##### “친환경의 가치에 기술을 더하여 ”

- 공단은 수도권대기환경청과 협업하여 친환경운전에 대한 국민의 관심을 제고하고 생활 속에서 미세먼지 감축 및 에너지를 실천할 수 있는 분위기를 조성하고자 2017년 친환경 운전왕 선발대회를 개최에 참여했습니다. 본
- ‘17년 9월 서울월드컵공원 평화광장에서 개최된 본 행사에 관련 기술 명장을 초청 하여 체험부스를 설치하고 시민들이 직접 체험할 수 있는 프로그램으로 친환경 운전에 대한 국민의 관심을 제고하였습니다.

## 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 실시하고 있습니다.

#### ※ 온실가스 감축 목표관리

공단은 2017년 온실가스 배출량을 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]

LED 조명 보급현황	'16년	'17년	목표대비 달성률
	15,209건	17,583건	73.45%

### ✻ 화상회의 실적 및 스마트워크 센터 활용

효율적인 업무수행과, 과도한 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, 세종시 등 출장이 잦은 지역을 중심으로 스마트워크 센터를 확대·운영하여, 업무수행의 효율성을 제고하였습니다.

#### [화상회의 실적 및 스마트워크 활용 실적]

구분	2016년	2017년	비 고
공단 전사 화상회의 실적	120회	144회	-
스마트워크 유연근무실적	174회	190회	-

### ※ 녹색제품 및 기술개발 제품의 구매비율 확대

한국산업인력공단은 녹색제품 구매를 통해 친환경 경영을 실천하고자 노력하고 있습니다. 인체와 자연에 유해한 영향이 적은 상품을 구매·활용하여 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	'16년도 구매실적		'17년도 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 '12.12.21 부터 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.

뿐만 아니라 2017년에는 신재생에너지 및 바이오 등 친환경 신산업의 전문인력 양성을 지원하고자 '바이오향약품제조기사', '연료전지에너지 생산기술기사' 등 9개의 친환경 기술 관련 자격종목을 신설하였습니다.

#### 【바이오향약품제조기사】(식품의약품안전처)

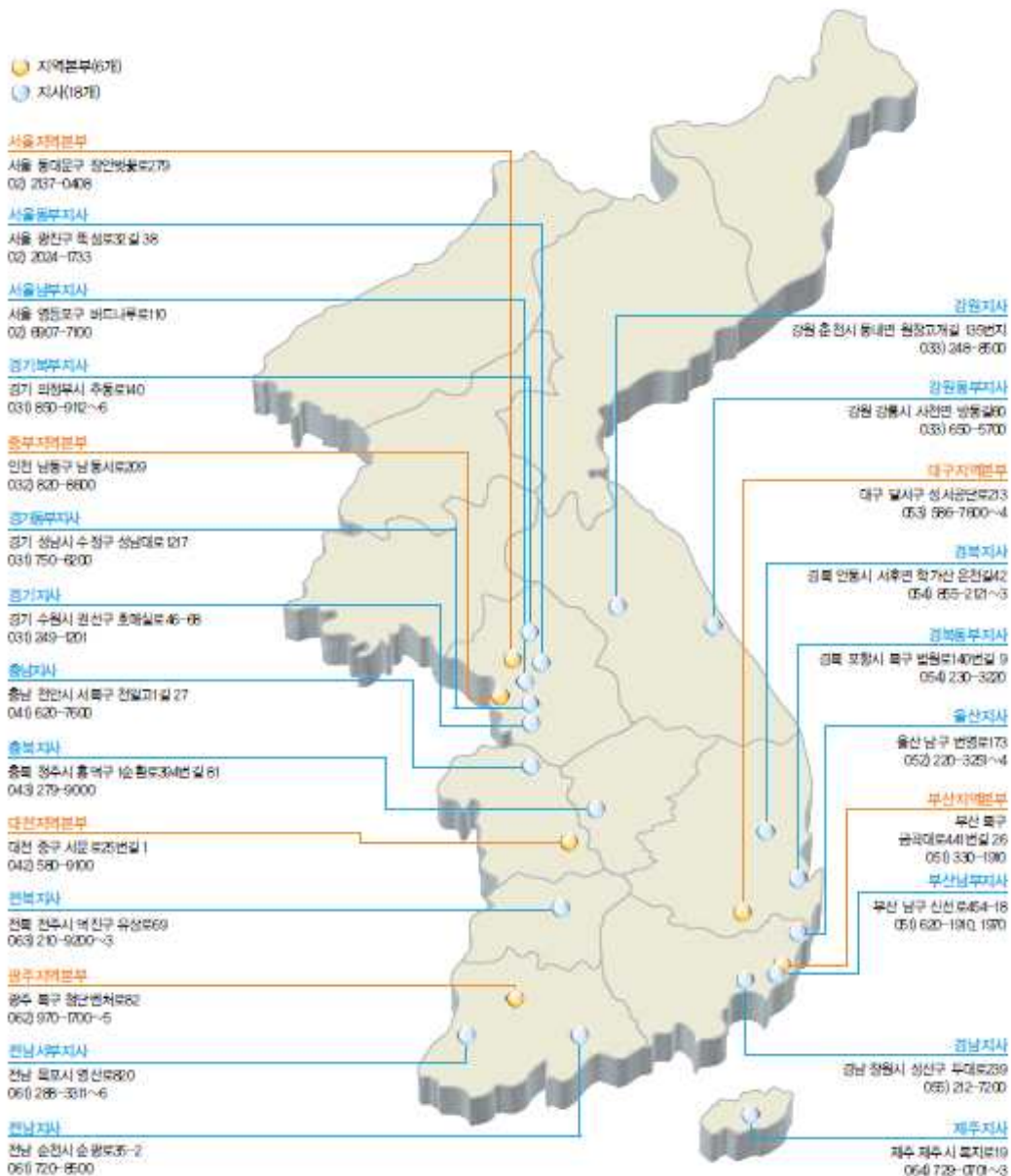
- (내용) 생물체에서 유래된 단백질 등으로 백신 등 의약품을 제조하는 능력을 평가하는 자격
- (산업수요) 생물체를 이용한 약품은 고유 독성이 낮고 부작용이 적어 안정적 성장 기대

# Appendix

1. 소속기관 및 해외 사무소
2. UN GLOBAL COMPACT  
10대원칙

## » 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.