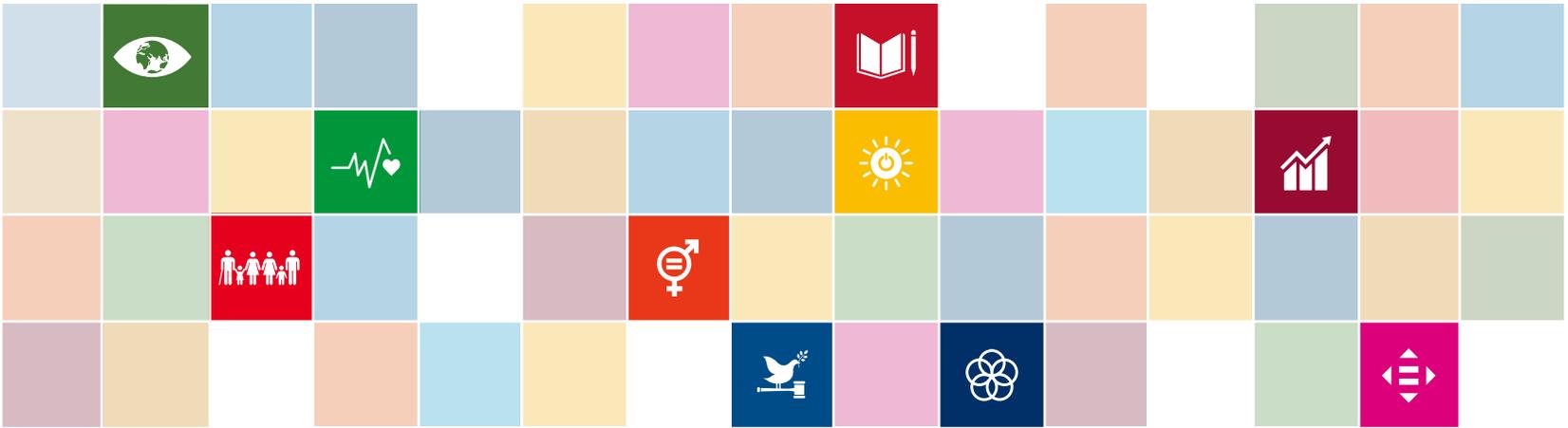


COMWEL

2018 Social Responsibility Report

2018 근로복지공단 사회책임경영보고서



About This Report

본 보고서는 근로복지공단이 발간하는 열 번째 사회적책임경영보고서입니다. 공단은 매년 보고서 발간을 통해 사회적 책임경영을 위한 공단의 노력과 성과를 다양한 이해관계자들에게 보고하고 있습니다.

작성기준 2018년 근로복지공단의 사회적책임경영보고서는 UN이 2030년까지 달성을 목표로 하는 17개의 지속가능발전목표(Sustainable Development Goals, SDGs)를 토대로 보고기준인 GRI(Global Reporting Initiative) Standards 100-400 규격과 GRI 가이드라인 핵심기준(Core Option)에 부합하도록 작성되었습니다.

보고기간 및 범위 본 보고서는 2018년 1월 1일부터 2018년 12월 31일까지 공단 본부와 지사 및 병원의 사회적책임경영 성과를 공시하였으며, 2019년 상반기까지의 주요 경영활동을 일부 포함하고 있습니다.

보고서 검증 보고서에 수록된 정보의 신뢰성 제고를 위해 보고 과정과 중대성 평가, 이해관계자 의견 및 데이터에 대해 독립적인 제3자 전문기관의 신뢰성 검증을 거쳤습니다. 검증결과에 대한 내용은 34페이지의 검증의견서에서 확인할 수 있습니다.

관련문의 근로복지공단 사회적책임경영에 관한사항은 공단 홈페이지(<https://www.kcomwel.or.kr>) 또는 공공기관 경영정보 공개시스템인 알리오(<http://www.alio.go.kr>)에서도 확인하실 수 있습니다. 근로복지공단의 사회적책임경영에 관한 의견 또는 보고서 수록 정보에 대해 추가적으로 궁금한 사항은 윤리경영부로 문의하여 주시기 바랍니다.

주소 울산광역시 중구 중가로 340 근로복지공단

담당부서 고객홍보실 윤리경영부

이메일 je1212@kcomwel.or.kr

전화 052-704-7603

COMWEL

2018 Social Responsibility Report

2018 근로복지공단 사회적책임경영보고서

Contents

INTRODUCTION

이사장 Message Page 02

근로복지공단 소개 Page 03

사회책임경영

중장기 경영전략 Page 04

근로복지공단의 사회적 가치 Page 05

중대성 평가와 SDGs 연계 Page 06

근로복지공단 UN SDG 달성 노력

빈곤퇴치 Page 10

건강과 웰빙 Page 11

양질의 교육 Page 13

양성평등 Page 14

깨끗한 에너지 Page 16

양질의 일자리와 경제성장 Page 17

불평등 완화 Page 22

기후변화 대응 Page 25

평화, 정의와 제도 Page 26

글로벌 파트너십 Page 27

APPENDIX

고객만족과 소통 Page 28

주요 경제 성과 Page 29

주요 사회적책임 경영 성과 Page 30

GRI Content Index Page 32

제 3차 검증의견서 Page 34



이사장 Message



존경하는 이해관계자 여러분,
근로복지공단을 향한 변함없는 사랑과 지지에 깊은 감사의 말씀을 드립니다.

공단은 국민에게 더욱 신뢰받는 청렴한 공공기관, 다음 세대에게 지속가능한 가치를 물려주는 책임감 있는 공공기관으로 더욱 거듭나기 위해 정부정책에 발맞추어 내·외부적으로 다양한 혁신을 선도하고 있습니다. 공단은 '일하는 사람이 믿고 의지하는 세계 최고 수준의 사회보장 서비스 기관'으로 거듭나기 위한 노력을 아끼지 않을 것입니다.

고유사업 강화를 통해 사회적 가치 창출을 주도하고 있습니다.

근로자 보호는 곧 국가 인적자원의 보전이라는 사명감을 가지고 일하는 사람의 삶의 질을 향상시키기 위한 만전을 기하고 있습니다. 현장의 소리에 귀 기울이고 서비스 적용 범위를 넓히며 근로자 모두를 아우르는 틈새 없는 사회안전망 구축을 위해 힘쓰고 있습니다. 업무상 질병 인정 기준을 지속적으로 개선하며 출퇴근 재해 보상제도를 도입하여 근로자 보호 범위를 확대하였고, 재해노동자에 대해 선진국형 재활 및 사회복귀 서비스를 지원하여 사회통합을 실현하고 있습니다. 또한 실직과 은퇴에 대비하는 노후 안전망을 강화하여 근로자의 권익을 보호하고 있습니다. 현장과 사람을 중시하며 우리 공단만이 해낼 수 있는 고유사업을 강화하고, 4차 산업 혁명을 활용한 공공서비스 혁신 및 사회적 가치 창출을 확대하고자 합니다.

비전과 핵심가치를 기반으로 사회책임경영의 실행력을 제고하고 있습니다.

공단은 내·외부 이해관계자들의 핵심가치에 대한 공감도를 높이고 윤리의식을 고취시켜 진정성 있는 민원행정을 구현하도록 다양한 제도로 지원하고 있습니다. 공단의 설립목적 분석하며 '배려', '책임', '혁신'의 가치체계를 재설정하였고, 임직원들이 공유된 가치를 내재화 할 수 있도록 구체적인 행동 가이드라인을 제시하여 실천하도록 독려합니다. 소통을 기반으로 육아휴직, 출퇴근 제도 등을 개선하여 임직원들의 일과 가정의 양립을 돕고, 투명한 인사와 청렴한 조직 문화를 이룩하여 일할 맛 나는 조직을 만들어가고 있습니다.

근로복지공단은 올해로 열 번째 사회책임경영보고서를 발간하며 UN 지속가능발전목표 달성을 위한 공단의 방향성과 노력의 성과를 점검하고 이를 투명하게 공개하였습니다. 계속해서 사회책임경영을 실천하고 일하는 사람들의 희망버팀목 역할을 통해 사회적 가치 창출을 선도해 나갈 수 있도록 이해관계자 여러분의 많은 관심과 사랑을 부탁드립니다.

감사합니다.

2019년 9월
근로복지공단 이사장 심경우

심경우

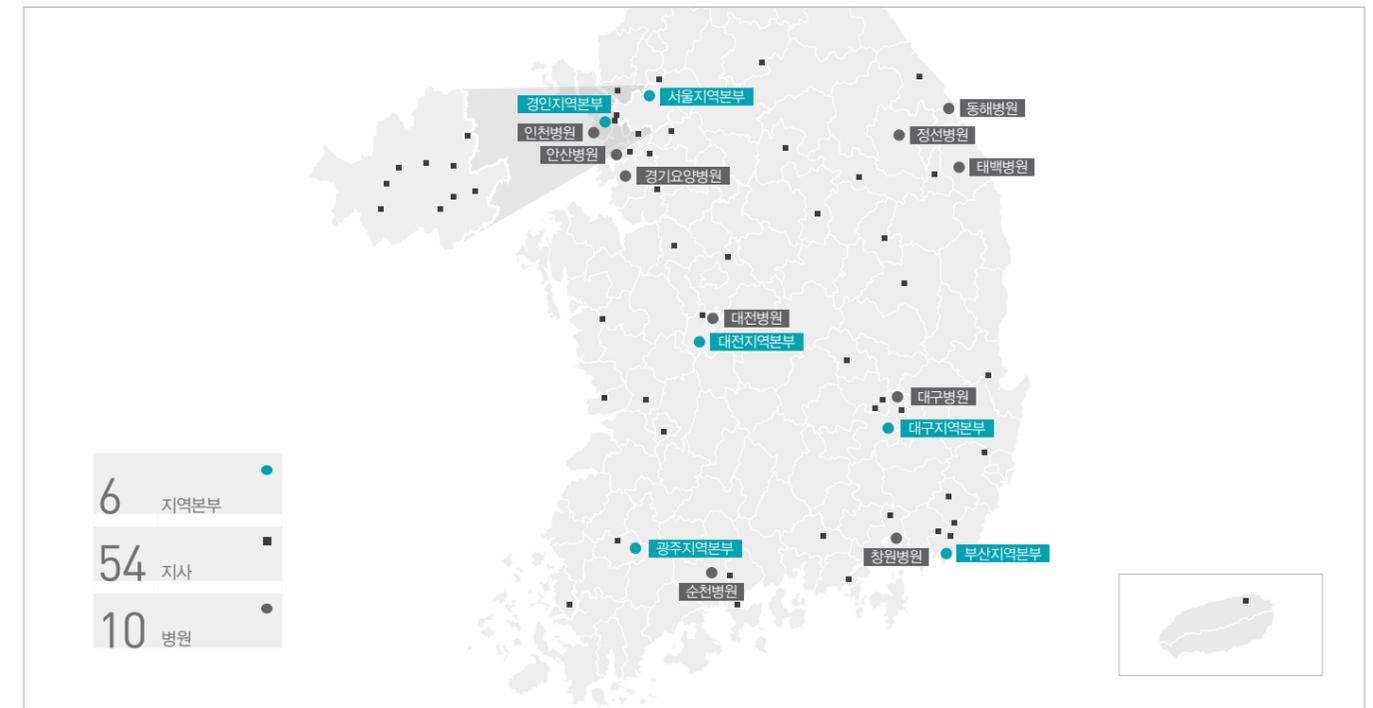
근로복지공단 소개

근로복지공단은 1995년 산업재해보상보험법 제 10조에 의거하여 설립된 고용노동부 산하 자금관리형 준정부기관입니다. 산재·고용보험 서비스, 산재의료 서비스, 근로자지원 서비스를 최고의 품질로 제공하는 근로자 복지기관으로서, 사회적 위험으로부터 일하는 삶을 보호하고 미래의 행복할 권리를 지켜주는 희망버팀목으로 거듭나기 위해 다각적으로 노력하고 있습니다



공단설립일	1995. 05. 01.
이사장	심경우
공단특성	정부출연기관으로서 무자본 특수 법인
업종	산재보험 및 의료서비스
임직원수	9,477.25명*
조직현황	본부조직 : 40이사, 1감사, 1단, 9살·국, 2위원회, 37부 소속기관 : 6지역본부, 54지사, 6위원회, 1인재개발원, 1콜센터, 10병원, 2연구원, 1연구소

* 2019년 2/4분기 말리오 공시 기준



부패방지 시책평가
(국민권익위원회)



한국에서 가장 존경받는
기업(KMAC)



아시아 산재 보험 포럼



ISSAA



6년 연속 최우수 기관

공공병원 부문 3년 연속 1위

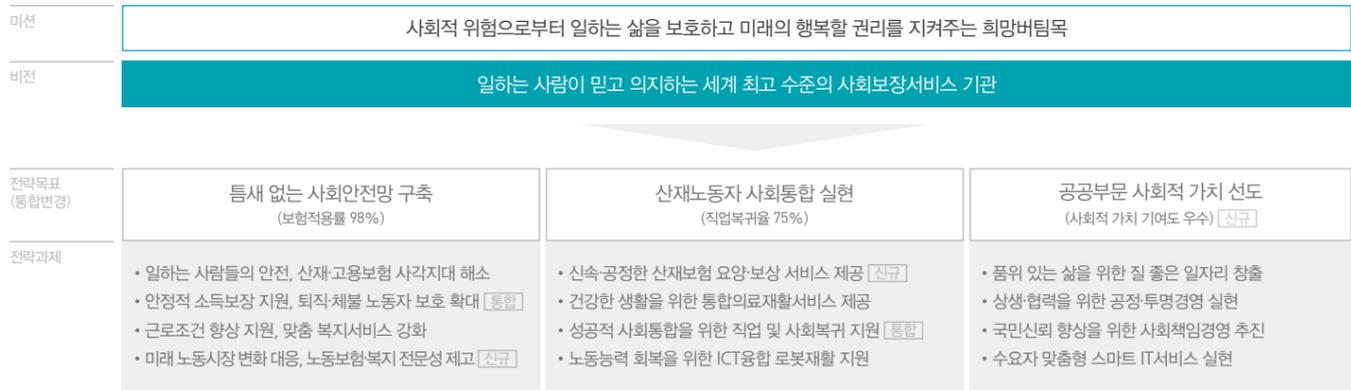
의장 선임

최우수상 수상

중장기 경영전략

Vision 2023

근로복지 공단은 '사회적 위험으로부터 일하는 삶을 보호하고 미래의 행복할 권리를 지켜주는 희망버팀목'의 사명을 가지고 3대 전략목표, 12개의 전략과제를 설정하여 경영 실행력을 강화하고 있습니다.



전략과제 추진 성과

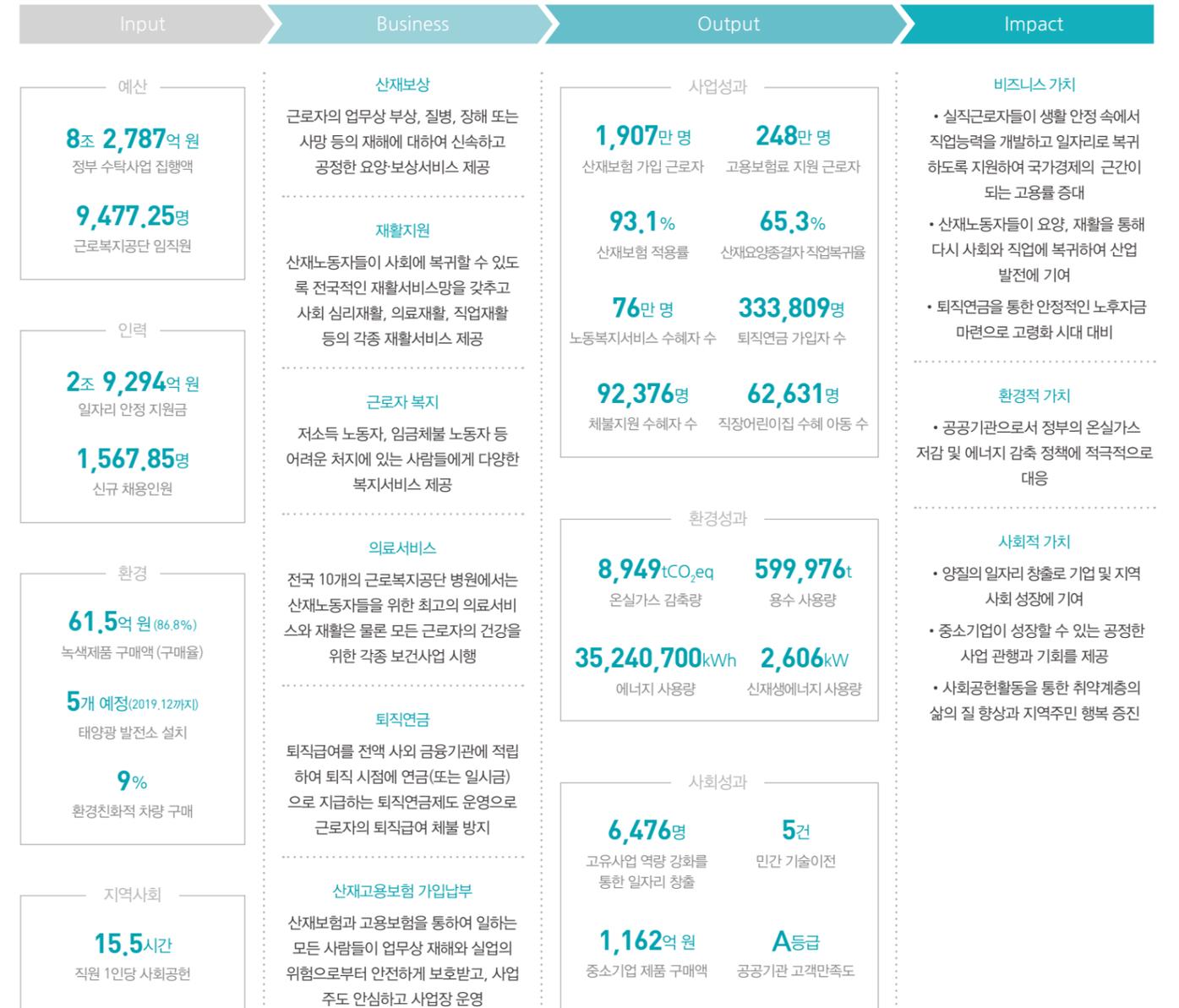
전략목표	전략과제	KPI	단위	2016	2017	2018
틈새 없는 사회안전망 구축	일하는 사람들의 안전, 산재·고용보험 사각지대 해소	산재보험 가입자 수	만 명	1,782	1,831	1,907
	안정적 소득보장 지원, 퇴직·체불 노동자 보호 확대	퇴직연금 가입자 수	만 명	24	29	34
	근로조건 향상 지원, 맞춤 복지서비스 강화	복지서비스 수혜자 수	만 명	61	71	76
산재노동자 사회통합 실현	미래 노동시장 변화 대응, 노동보험복지 전문성 제고	미래준비지수	점	56.5	68.9	72.1
	신속·공정한 산재보험 요양·보상 서비스 제공	산재보험 신속성	일	22,480	20,266	17,098
	건강한 생활을 위한 통합의료재활서비스 제공	산재노동자 특성 진료율	%	22.16	29.13	50.90
공공부문 사회적 가치 선도	성공적 사회통합을 위한 직업 및 사회복귀 지원	산재노동자 직업복귀율	%	61.4	63.5	65.3
	노동능력 회복을 위한 ICT융합 로봇재활 지원	재활보조공학기기 지원 건수	건	-	290	336
공공부문 사회적 가치 선도	상생·협력을 위한 공정·투명경영 실현	고객만족도	등급	A	A	A
	국민신뢰 향상을 위한 사회책임경영 추진	종합청렴도	등급	7.84(3등급)	8.30(3등급)	8.43(3등급)
	수요자 맞춤형 스마트 IT서비스 실현	정보서비스 고객 만족도	점	84.7	85.3	85.8

비전 및 핵심가치 내재화

근로복지공단은 최초 설립목적 재해석하여 비전선언 및 핵심가치를 재설정하였고, 각 핵심가치에 따른 행동가이드라인을 제시하여 설립목적과 비전, 핵심가치의 연계성을 강화하였습니다. 비전 및 핵심가치 내재화를 견고히 하기 위해 참여도, 활성도, 직종별 니즈를 반영한 소통채널을 정비하여 직종 간 소통·협력 강화 및 노사 간담회 등을 진행하였습니다. 또한 3-Step 교육, 가치상상교육 등과 같이 다양한 교육 제도로 핵심가치의 일상화를 위하여 노력하고 있습니다.

근로복지공단의 사회적 가치

근로복지공단은 '사회적 위험으로부터 일하는 삶을 보호하고 미래의 행복할 권리를 지켜주는 희망버팀목'으로써 일하는 사람들이 안심하고 건강하게 일할 수 있도록, 그리고 퇴직 후에도 안심하고 살아갈 수 있도록 사회적 가치 창출에 노력하고 있습니다.



중대성 평가와 SDGs 연계

UN SDGs

UN SDGs(지속가능발전목표)는 Sustainable Development Goals의 약어로 2015년 유엔 회원국들이 모여 합의한 17가지 목표입니다. 현재를 살아가는 우리의 필요를 채우면서도, 다음 세대를 위한 자원을 마련하고 성장할 수 있는 기반을 구축하기 위한 국제적인 약속입니다.

근로복지공단은 근로자 삶과 관련한 제반의 문제들을 예방 및 지원하고, 삶의 질을 고취시킬 수 있는 방안을 위해 끊임없이 고민하고 있습니다. 근로자 삶의 개선은 근로자 개인뿐만 아니라 가정, 사회, 나아가 국가에 긍정적인 영향을 미치게 된다는 점에서 기관의 방향성이 가지는 무게와 중요성을 깊이 고찰하고 있습니다. 이에 따라 근로복지공단은 개인의 삶에서부터 다음 세대의 삶을 보장하고 배려하기 위하여 기관의 운영 및 사업들을 10개의 지속가능발전목표와 연계하여 달성에 적극적으로 기여하고자 합니다.

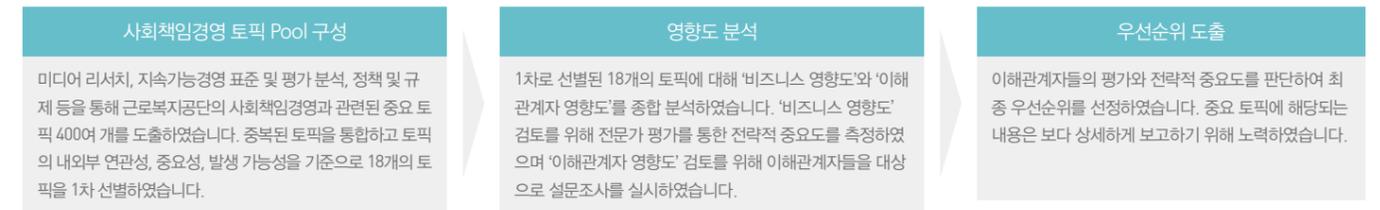
SDGs Compass

SDGs Compass는 2015년 GRI, 유엔글로벌콤팩트(UN Global Compact) 및 WBCSD(World Business Council for Sustainable Development)가 공동으로 개발한 지속가능발전목표(SDGs) 기업 행동 지침이며, 조직이 지속가능발전목표에 보다 전략적으로 접근할 수 있도록 돕고 핵심 활동을 통해 지속가능발전에 기여할 수 있도록 안내합니다. 근로복지공단은 SDGs Compass에서 제시하는 5개 단계에 따라 지속가능경영목표를 이해하고 가치사슬 내 우선순위를 선정하여 목표를 설정하고 이를 통합하여 투명하게 보고하기 위해 노력하고 있습니다. 공단은 핵심 활동에 지속가능성을 내재화하여 지속가능경영목표 달성에 기여해 나아갈 것입니다.

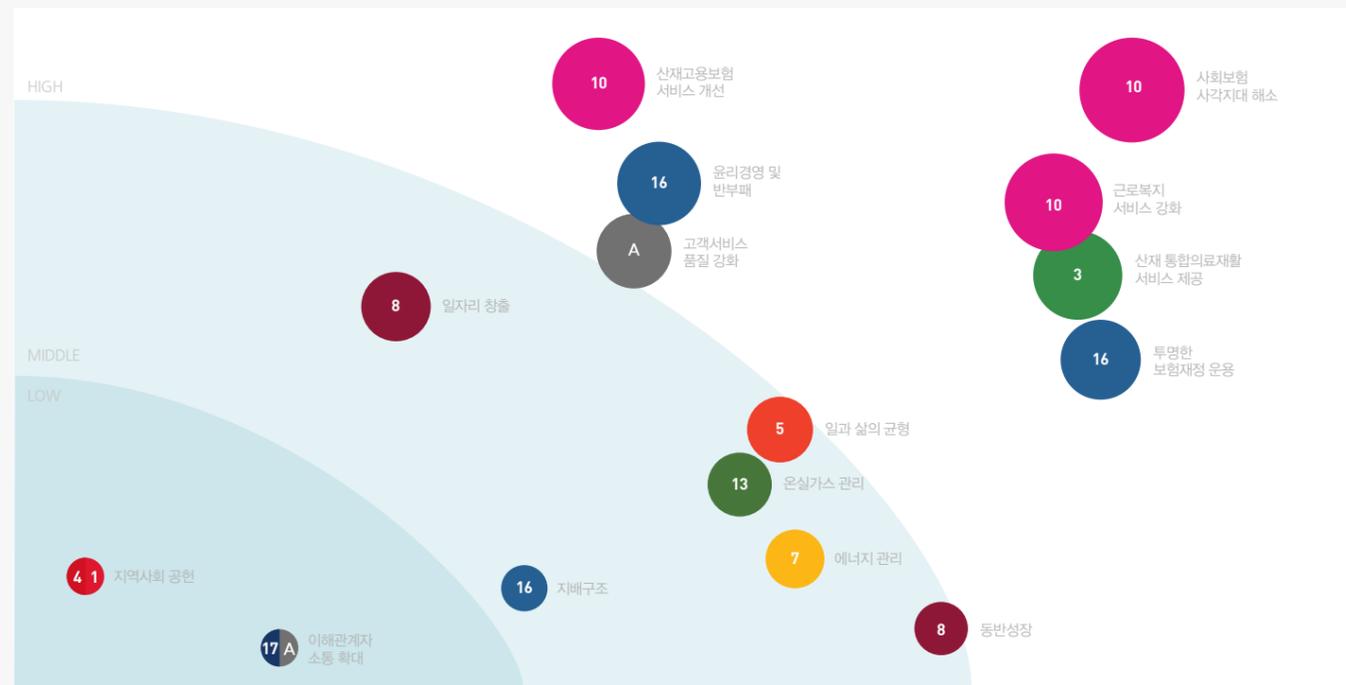
2018 근로복지공단 중대성 평가

공단은 이해관계자들의 관심 사항과 경영에 대한 영향도를 파악하여 사회책임경영 성과를 보고하고자 합니다. 보고 토픽은 대내외 환경 분석과 이해관계자 의견 수렴 과정의 중대성 평가를 통해 이해관계자가 공통적으로 관심을 갖고 경영 활동에 잠재적인 영향도가 높은 토픽을 중심으로 선정하였습니다. 또한, 자체 중대성 평가 프로세스에 따라 매년 보고서 제작 과정의 개선사항과 피드백을 반영해 보고서 제작 프로세스를 지속적으로 업데이트하고 있습니다. 특히 이번 보고서는 중요 토픽들을 UN 지속가능발전목표(UN SDGs)와 연계하여 국제사회의 공동 목표 달성을 위한 근로복지공단의 노력을 공개하고 있습니다.

중대성 평가 프로세스 근로복지공단은 중대성 평가를 통해 현재의 가치 창출과 장기적 성과에 중요한 영향을 미치는 토픽들을 선별하여 보고하고 있습니다. 이를 위해 국제 지속가능성 보고 가이드라인인 GRI(Global Reporting Initiative) Standards를 중심으로 중요 토픽을 선정하였습니다. 또한, 토픽 선정 과정과 평가 결과의 신뢰도를 확보하기 위해 제 3자 기관을 통하여 포괄성, 중대성, 대응성 등 3대 원칙이 반영된 검증을 실시하였습니다.



근로복지공단의 SDGs



Topic	보고 경계		SDGs 연계	내용
	내부	외부		
사회보험 사각지대 해소	●	●	10	10 EQUAL OPPORTUNITIES: 모든 사람에 대한 차별을 철폐하고 기회를 평등하게 제공하며 결과의 불평등을 완화하여 국가 내, 국가 간 불평등을 감소시킨다.
산재고용보험 서비스 개선	●	●	10	3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING: 필수적인 보건서비스를 공급하고 보편적 의료보장시스템의 구축을 통해 모든 사람의 건강한 삶을 보장하고 질병을 예방하며 웰빙을 증진한다.
근로복지 서비스 강화	●	●	10	16 PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS: 폭력과 차별을 근절하고 투명한 정부를 구축하는 등 평화롭고 포용적인 사회를 증진하고 모두가 정의에 접근할 수 있도록 하며 효과적이고 포용적인 제도를 구축한다.
산재 통합의료재활 서비스 제공	●	●	3	8 ECONOMIC GROWTH AND JOBS: 모두를 위한 지속적, 포용적, 지속가능한 경제성장을 촉진하며 생산적인 완전 고용과 소규모 창업 지원, 노동자 권리 보호 등을 통해 양질의 일자리를 증진한다.
윤리경영 및 반부패	●	●	16	5 GENDER EQUALITY: 여성에 대한 차별을 철폐하고 정치, 경제, 공공 등 모든 부문에서 여성의 동등한 참여를 보장하여 성평등을 달성하고 모든 여성이 자신의 능력을 발휘할 수 있도록 보장한다.
투명한 보험재정 운용	●	●	16	13 CLIMATE ACTION: 기후변화와 그로 인한 영향에 맞서기 위해 자연 재해에 긴급히 대응하고 재해에 대한 피해로부터의 복원 능력을 강화한다.
고객서비스 품질 강화	●	●	Appendix	7 AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY: 적당한 가격이며 신뢰할 수 있는 에너지를 보편적으로 보급하여 모든 사람들의 지속가능한 현대적인 에너지에 대한 접근을 보장한다.
일자리 창출	●	●	8	1 EQUALITY AND JUSTICE: 모든 곳에서 모든 형태의 빈곤을 종식시키고 사람을 위한 사회보장제도를 확립하여 취약 계층의 복원력을 구축하고 경제·사회·환경적 취약성을 경감한다.
일과 삶의 균형	●	●	5	4 QUALITY EDUCATION: 모든 사람들이 보편적인 교육을 받고 대학, 기술 훈련, 직업 훈련 등 자신에게 필요한 양질의 교육과 평생교육에 대한 접근을 보장 지원한다.
온실가스 관리	●	●	13	17 PARTNERSHIPS FOR THE GOALS: 지속가능발전목표의 달성을 위한 재원 마련, 시민사회 협력, 데이터를 통한 모니터링 등 국제협력 이행 수단을 강화하고 글로벌 파트너십을 활성화한다.
에너지 관리	●	●	7	
에너지 관리	●	●	7	
동반성장	●	●	8	
지역사회 공헌	●	●	1, 4	
이해관계자 소통 확대	●	●	17 Appendix	

TOPIC 순위는 중대성평가 순위입니다.

근로복지공단 UN SDG 달성 노력

Page 10 빈곤퇴치

Page 11 건강과 웰빙

Page 13 양질의 교육

Page 14 양성평등

Page 16 깨끗한 에너지

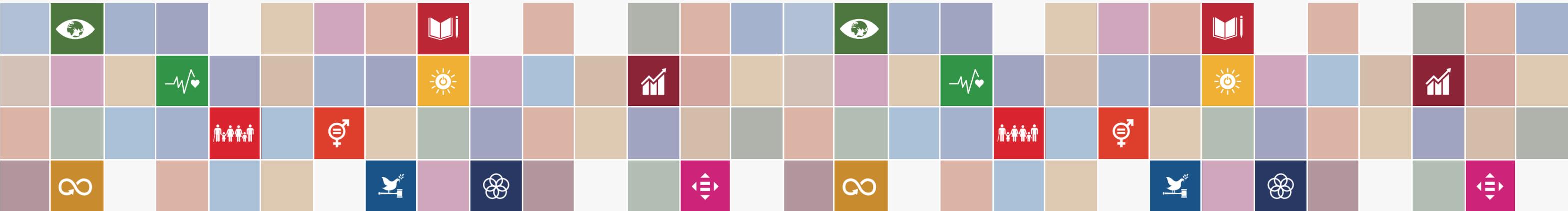
Page 17 양질의 일자리와 경제성장

Page 22 불평등 완화

Page 25 기후변화 대응

Page 26 평화, 정의와 제도

Page 27 글로벌 파트너십





빈곤퇴치



▶ UN SDGs 세부지표

- 1.3 국가별로 국민을 위한 적합한 사회적 보호체제 및 조치를 이행하고, 2030년까지 빈곤층과 취약계층에 대한 실질적 보장을 달성한다.
- 1.4 2030년까지 빈곤층과 취약계층이 기초 공공서비스, 토지 및 기타 유형의 자산 등의 경제적 자원에 대한 소유권과 통제권에 대해 동등한 권리를 가질 것을 보장한다.
- 1.5 2030년까지 빈곤층과 취약계층의 회복력을 구축하고, 극한 기후에 관련된 사건이나, 기타 경제·사회·환경적 충격 및 재난에 대한 노출과 취약성을 최소화한다.

▶ 근로복지공단 사업연계 희망나눔 행복나눔

희망나눔

희망드림 기부청원 임직원들이 업무처리 과정에서 제도권 밖의 취약계층을 발굴하여 사회봉사단 기금을 지원하는 '희망드림 기부청원'을 정례화하여 2018년부터 본격적으로 진행하고 있습니다. 산재 유족급여·외국인 근로자 불승인자 및 소속병원 의료급여(1·2종) 환자 등 복지의 사각지대에 놓인 소외계층을 대상으로 기간의 제한 없이 수시로 청원을 원하는 직원이 내부업무포털 게시판을 통해 등록하고 있습니다. 2018년 한 해 동안 기부청원 프로세스를 거친 20명에게 각 300만 원씩 총 6,000만 원이 지원되었습니다.

행복사진 꾸미기 한국노총, 마필관리사 노동조합과 연계하여 산재환자와 가족을 위해 가족사진·장수사진을 촬영하는 재능기부 활동입니다. 촬영된 사진은 액자와 함께 전달하여 어려움을 겪고 있는 산재환자와 가족들을 응원하고 있습니다.

행복 나눔

메디컬 봉사활동 근로복지공단은 업 특성이자 강점인 의료자원을 활용하여 권역별로 홀몸노인, 외국인 근로자 등 지역사회 내 의료 취약계층을 대상으로 의료 봉사활동을 실시하고 있습니다. 찾아가는 무료진료소 등을 통해 의료 서비스뿐만 아니라 산업재해 관련 상담을 진행하는 등 전문성을 살린 다양한 활동을 결합하여 진행하고 있습니다. 총 7개 권역에서 10개 병원이 봉사활동 소재지 및 일정 등에 따라 탄력적으로 활동하고 있습니다.

위아자 나눔장터 공단은 중앙일보가 주최하고 위스타트 운동본부, 아름다운 가게가 주관하여 매년 개최되는 국내 최대 나눔 및 기부 행사인 위아자 나눔장터(위스타트, 아름다운 가게, 자원봉사의 합성어)에 11년 연속 참여하고 있습니다. 2018년에는 4개 권역에서 재활용품과 기증물품을 수집하여 행사 당일 기업 장터 부스를 운영하였으며, 대전과 대구에서는 기업 장터 부스 운영과 별개로 의료봉사 부스를 추가로 운영하기도 하였습니다.

희망드림 헌혈 캠페인 혈액부족 문제를 해소하고 산업현장에서 불의의 사고로 요양중인 산재근로자, 혈액암을 앓고 있는 어린이 등 의료 취약계층을 지원하기 위해 매년 2회씩 정기적으로 공단의 전 임직원이 참여하고 있습니다. 근로복지공단은 2018년 한 해 헌혈증 1,004매를 혈액암을 앓고 있는 어린이를 위해 '한국 백혈병 어린이 재단'에 2년 연속 기부하였습니다. 나아가 요양으로 헌혈증이 필요한 산재환자들과 임직원을 위해 '희망드림 헌혈' 게시판을 신설하여 지원하고 있습니다.



①, ② 행복사진 꾸미기
③ 희망드림 헌혈



건강과 웰빙



▶ UN SDGs 세부지표

- 3.8 재우험관리, 양질의 필수 보건서비스와 안전하고 효과적이며 적정가격의 필수 약품 및 백신에 대한 접근을 보장함으로써, 모두를 위한 보편적 의료보장(UHC)을 달성한다.
- 3.9 2030년까지 유해 화학물질, 대기, 수질, 토지 공해 및 오염으로 인한 사망과 질병 건수를 감소시킨다.

▶ 근로복지공단 사업연계 맞춤형 재활서비스 공공병원으로서 공익 실현 지속가능한 환경 보전

맞춤형 재활서비스

재활사업 중장기 로드맵 마련 근로복지공단은 1999년부터 재활사업을 시작하여 산재노동자가 안정적으로 다시 일터에 복귀할 수 있도록 돕고 있습니다. 맞춤형 통합재활서비스 제공의 성과로 2016년 산재노동자의 60% 이상이 일터로 복귀하였고, 2018년에는 사상 처음으로 65% 이상의 직업복귀율을 기록하였습니다(65.3%). 근로복지공단은 주요 선진국 직업복귀율 수준(70~75%)에 도달하기 위하여 중장기 경영목표와 연계한 중장기 사업추진 전략을 수립하였고, 이를 통해 의료, 사회, 직업 재활 부문의 맞춤형 서비스가 확대 지원되어 더 많은 산재노동자가 일상의 삶을 회복할 수 있도록 지원하고 있습니다.

제 5차 산재보험 재활중기계획 추진(2018년~2022년)

전략방향	장애 잔존 최소화	직업복귀 안전망 구축	건강한 삶과 사회참여 지원
전략과제	<ul style="list-style-type: none"> • 전문재활치료 강화 • 산재병원 재활치료 기능 강화 • 스마트한 요양서비스 체계 구축 	<ul style="list-style-type: none"> • 원직 복귀 지원 강화 • 산재장해인 고용 지원 제도 혁신 • 취업 역량 강화를 위한 직업훈련 고도화 	<ul style="list-style-type: none"> • 사회참여를 위한 신규 사회재활서비스 도입 • 합병증 예방 등 건강한 삶 지원 강화 • 쉽고 간편하게 이용할 수 있는 사회재활 서비스 제공

중증 산재노동자 대상 맞춤 재활 근로복지공단은 중증재해자가 건강상의 어려움뿐만 아니라 실직, 가족관계 악화 등 다각적인 문제에 노출되어 있다는 점을 주목하여 더 취약한 재해자를 선정하여 맞춤재활서비스를 제공하고 있습니다. '내일찾기서비스'를 통해 잡(Job)코디네이터가 1:1로 요양·보상·재활서비스를 체계적으로 지원하도록 하였고, 2018년 기준 내일찾기 직업복귀율은 71.6%를 달성하였습니다. 또한, 국내 최초로 산재관리의사제도를 도입하여 초기 치료 단계부터 직업 복귀까지 모든 과정에 개입하여 적기 치료와 조기 재활치료 및 직업 복귀를 지원하도록 하였습니다. 이러한 노력의 일환으로 2018년 한 해 동안 2,365명의 중증재해자의 직업복귀를 도왔습니다.

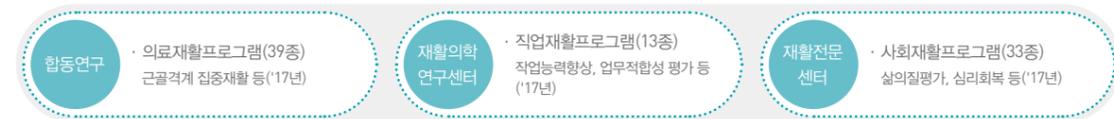
첨단 재활보조기구 연구개발 공단은 민간 전문기업들과의 협업과 연구 인프라 강화를 통해 4차 산업혁명을 선도할 첨단 재활보조기구에 대한 연구를 확대하고 직무지원 보조기구의 국산화급여화를 통해 산재장해인들의 직무복귀를 돕고 있습니다. 임상·연구 연계시스템을 강화하고 가상현실연구실 신설, 전문인력 증원 등을 통해 2017년 62종이었던 첨단 직무지원 보조기구 연구가 2018년 68종으로 확대되었습니다. 나아가 직무지원형 보조기구 수가지원과 산재보험 급여화로 전년대비 공급이 31건 증가하였습니다. (17 305건 → '18 336건) 공단은 첨단 재활보조기구에 대한 지속적인 연구개발활동을 통해 산재장해인들이 건강하게 일상으로 복귀할 수 있도록 노력하고 있습니다.



건강과 웰빙



맞춤형 전문재활프로그램 신체기능 회복 이후 산재환자의 건강한 직장 복귀와 일상생활을 지원하기 위해 상병별 집중재활치료, 작업능력강화, 심리회복프로그램 등을 제공하고 있습니다. 재활의학연구소, 근로복지연구원, 재활공학연구소 등 다양한 기관 간 협업과 연계를 통해 다양한 재활프로그램을 개발하여 재활서비스의 만족도와 전문재활치료 건수 모두 지속적으로 상승하고 있습니다.



공공병원으로서 공익 실현

공무원 재활서비스 제공 근로복지공단은 재해공무원들의 현장복귀를 돕기 위해 인프라와 프로그램을 구축하여 맞춤형 통합의료 재활서비스를 제공하고 있습니다. 공무원연금공단과 협약 및 제도 구축을 통해 진료비 지급 근거를 마련하였으며, 인력 충원, 맞춤형 통합의료 재활서비스 제공, 비급여 화상치료의 산재보험 급여화 등 인프라와 서비스를 강화하였습니다. 2018년에는 공공병원 최초로 전문의료재활서비스를 통해 23명의 재해공무원들을 현장으로 복귀시켰습니다.

예방 중심의 공공의료 확대 근로복지공단은 산재피해 발생 시 즉각적인 지원을 제공하여 2차 피해를 최소화하고 산재피해 예방을 위해 노력하고 있습니다. 취약계층·지역의 산재를 예방하고 지역주민 건강을 보호하기 위해 2018년 소규모 사업장 근로자 638명을 대상으로 직업병 및 건강관리 상담을 진행하였으며, 석면건강영향조사 참여병원을 확대하여 석면공장 인근 주민 1,042명을 대상으로 석면피해건강영향조사를 실시하였습니다. 나아가 강원권(태백·정선) 응급의료기관을 운영하여 응급의료 사각지대를 해소하였습니다.

지속가능한 환경 보전

지속가능한 발전과 환경보전의 목표를 조화롭게 달성하기 위해서는 보다 체계적인 구조와 구체적인 목표가 요구됩니다. 이에 따라 근로복지공단은 의료폐기물, 유해화학물질 등 공단 운영과 관련하여 발생 가능한 환경문제를 파악하여 중장기 로드맵을 구축하였고, 2018년을 환경보전체계 구축 기간으로 삼아 환경보전 종합계획을 수립하였습니다. 2018년 7월, 기존의 시설안전부를 안전환경부로 확대 및 개편하며 환경보전 컨트롤 타워의 역할을 강화하였으며, 11월에는 기금관리형 준정부 기관 최초로 환경관리규정을 제정하였고 이후 지속가능 환경보전 중기 종합계획을 수립·시행하였습니다. 또한 환경보전 자가점검 체크리스트를 마련하여 자체적인 점검과 보안을 가능케 하였습니다.

의료폐기물 관리 근로복지공단은 10개의 지자체 공단 직영 병원을 운영하며 발생하는 의료폐기물을 안전하게 관리하기 위해 폐기물 감축 계획에 따라 일반폐기물과 의료폐기물 분류를 강화하였습니다. '반출 - 운반 - 소각처리 - Allbaro 시스템 관리'의 절차에 따라 RFID(무선주파수인식기술)를 활용하여 실시간으로 배출량과 소각량을 관리하고 있으며, 의료폐기물에 관한 교육을 연 2회로 늘려 직원 교육을 강화하였고, 월 1회의 의료폐기물 점검을 진행하고 있습니다. 이러한 체계적인 관리를 통해 2018년 10개 병원 모두 '의료폐기물 점검 지적사항 Zero'를 기록하였으며, 불법 폐기나 폐기물 누락없이 의료폐기물 처리 100%를 달성하였습니다.

유해화학물질 관리 유해화학물질 안전사고를 예방하기 위해서는 무엇보다 관계자들의 안전의식 제고가 필수적입니다. 이러한 중요성에 입각하여 공단에서는 유해화학물질에 관한 교육을 물질안전보건교육, 유해물관리특별교육, 정기산업안전보건교육으로 세부화하여 교육을 진행하고 있습니다. 유해화학물질은 9종으로 분류하여 물질별 구분 장소에서 관리하고 있으며, 취급자에게는 방독면, 보안경 등의 개인보호구를 지급하여 안전성을 높이고 있습니다. 또한 취급자를 대상으로는 특수건강검진을 확대 실시하여 환경을 보호하기 위한 노력과 더불어 직원 개개인의 안전을 지키기 위해서 진정성 있는 노력을 더하고 있습니다.



양질의 교육



▶ UN SDGs 세부지표

4.1 2030년까지 모든 여아와 남아가 적절하고 효과적인 학습 성과를 거둘 수 있도록, 양질의 무상 초·중등 교육 이수를 보장한다.

2030년까지 모든 학습자들로 하여금 지속가능발전을 증진시키기 위해 필요한 지식과 기술들을 '지속가능발전과 지속가능 생활방식, 인권, 성평등, 평화와 비폭력 문화증진, 세계시민의식, 문화다양성 및 지속가능발전을 위한 문화의 기여'에 대한 교육을 통해 얻을 수 있도록 보장한다.

▶ **근로복지공단 사업연계** 산재노동자 자녀 학습지원 | 청소년 교육 및 직업체험 기회 제공 | 인재육성 노력

산재노동자 자녀 학습지원

근로복지공단은 가족의 급작스러운 사고로 학업에 어려움을 겪고 있는 저소득 산재근로자의 고교생 자녀를 선발하여 학습 지원비를 후원하는 '희망드림 학습지원비'를 운영하고 있습니다. '희망드림 학습지원비'는 고교 1학년 학생을 지원 대상으로 선정하여 졸업 시까지 총 3년을 지속적으로 지원함으로써 수혜 학생이 학업에 꾸준히 집중할 수 있도록 돕고 있습니다. 2018년에는 지원 대상을 확대하여 분기별 30만 원(연 120만 원) 씩 30명의 학생들에게 총 3,600만 원의 장학금을 전달하였습니다. 그 외 산업현장에서 불의의 사고를 당하여 사망하거나 중증의 장애를 입은 산재환자의 미성년 자녀들을 선정하여 지원하는 '희망등대' 사업을 운영하고 있습니다. 매월 학습지원비, 취미활동비를 지원하고 공단 직원들이 직접 미성년 자녀들을 방문하여 학습지도, 진로상담 등 멘토링 활동을 실시하여 산재환자 자녀들의 건강한 성장을 응원하고 있습니다. 2018년에는 총 30명의 학생들을 대상으로 1인당 분기별 30만 원씩 총 3,600만 원의 지원금이 전달되었습니다.

청소년 교육 및 직업체험 기회 제공

공단은 자유학기제가 자유학년제로 확대된 중학교 학생들을 대상으로 '희망드림 미들스쿨'을 운영하여 공단 또는 공단 병원 방문을 통한 진로직업 체험 기회를 제공하고 있습니다. 또한, 내부 직원이 학교에 방문하여 사례 중심의 노동인권 교육(노동, 안전, 성희롱 예방 등)을 제공하는 고등학생 대상 '희망드림 하이스쿨'도 진행하고 있습니다. 나아가 청소년들에게 다양한 직업 체험의 기회를 제공하고 건전한 직업관 형성을 돕기 위해 한국잡월드 내 상시 체험관을 운영하고 있습니다.

인재육성 노력

올바른 공직관 확립을 위한 역량향상 교육 근로복지공단은 임직원들이 기관의 가치체계를 내재화하고, 핵심가치 창출에 필요한 역량을 개발할 수 있도록 체계적인 교육을 제공하고 있습니다. 교육연수부에 기획팀을 신설하여 중장기 인재육성에 관한 전략 수립과 교육 관련 기획 업무의 실효성을 높이고 직급 및 직무별 교육을 통해 리더십 역량과 전문성을 강화하고 있습니다. 신규채용 직원을 대상으로는 가치체계를 공유하는 3step 교육을 진행하여 소통, 청렴, 혁신 역량 강화를 돕고 있으며 가치상상과정을 통해 기존직원 745명의 핵심가치 기반 현장 실행력 제고를 위한 교육을 실시하였습니다.

사내자격 인증 교육과정 기관 구성원의 직무역량 강화는 곧 양질의 서비스 전달로 연결됩니다. 공단은 사내자격 인증제도를 운영하여 잡(Job)코디네이터, 재해조사전문가, 채권추심전문가, 건설업 확정정산 전문가, 산재전문 재활간호사를 양성하고 있으며, 2018년에는 279명의 사내자격 인증 직무 전문가를 양성하여 사회적 가치 실현의 가능성을 높였습니다.



양성평등



▶ UN SDGs 세부지표

- 5.4 공공서비스, 사회기반시설 및 사회적 보호정책을 제공하고 국가별로 적절하게 가구와 가족 내에서 책임 분담을 증진함으로써, 무상 돌봄과 가사노동을 인정하고 가치 있게 인식한다.
- 5.5 정치, 경제, 공공부문의 모든 의사결정 과정에서 여성의 완전하고 효과적인 참여와 리더십에 대한 평등한 기회를 보장한다.

▶ 근로복지공단 사업연계 **남녀가 동등한 일터 조성** **육아노동자 직장보육 지원** **일가정 양립 지원**

남녀가 동등한 일터 조성

근로복지공단은 임직원의 여성 비율이 60%를 상회하고 있지만 여성 관리자의 비율은 약 30%로 지속적인 여성 관리자 비율의 증대가 필요한 상황입니다. 남녀가 동등한 일터를 조성하기 위해 중장기 여성 관리자 육성 목표를 수립하였으며, 이를 달성하기 위해 여성 맞춤형 생애주기별 인사정책과 여성 관리자의 체계적 양성을 위한 노력 등 다양한 조치를 진행하고 있습니다.

10~20대(6-7급) 정부의 권고안인 신규채용 여성 인력 비율 30%를 상회하는 적극적인 여성 인재 채용을 진행하고 있습니다. 사회에 첫 발을 내딛는 사회 초년생들의 성장을 지원하고자 선배 직원과 1:1 매칭을 통해 조직에 대한 적응을 돕는 멘토링 프로그램을 지원하고 있습니다. 이러한 신입 여성 직원들에 대한 지원을 통해 신규 여성 인력 이직 비율이 2017년 89.5%에서 2018년 68.9%로 크게 감소하였습니다.

30대~40대(4-5급) 남성 직원과 여성 직원 간 차별 없는 승진제도 운영을 통해 동등한 승진 기회를 제공하고 있으며, 이러한 노력으로 2017년 3.7년이었던 평균 승진 소요기간 차이가 2018년에는 1.0년으로 줄어들었습니다. 또한, 공단 본부에 여성 인재들을 전격적으로 배치하여 2017년 199명이었던 본부 여성 직원이 2018년 236명이 늘어나 전년대비 18.6% 증가하였습니다. 나아가 시간선택제 전환과 유연근무제 활성화를 통한 일과 삶의 균형을 바탕으로 출산 등으로 인한 여성 인재들의 경력단절을 예방하고 계속해서 커리어를 이어나갈 수 있도록 돕고 있습니다. 더불어 대학·대학원 학비 지원(27명)과 여성콘퍼런스 참가 등 학위 지원과 역량 강화를 도움으로써 여성인재들이 끊임없이 성장할 수 있도록 돕고 있습니다.

40대 이상(관리자, 3급 이상) 2018년에는 장기위탁 교육 대상으로 7명의 3급 이상 여성 인재를 선발하여 관리자로서의 역량 강화를 지원하였습니다. 나아가 공단의 핵심 주요 보직에 여성 관리자들을 추가 전진 배치하여 기존 인사부장, 법무지원부장 등 8개였던 보직이 청렴부장, 업무상질병부장 등을 포함한 11개의 보직으로 증가하였습니다. 다양한 노력을 바탕으로 여성 관리자 승진 비율은 2017년 37.3%에서 2018년 45.2%로 7.9%p 증가하였으며 2급 승진 여성 비율은 52.6%로 10명의 여성 관리자가 승진하여 역대 최다를 기록하였습니다.

육아노동자 직장보육 지원

거점형 공공직장어린이집 근로복지공단은 육아노동자의 일생활 균형을 위하여 다각적으로 지원하며, 양성평등 실현에 앞장서고 있습니다. 육아노동자가 출퇴근 시 거주지 근처 공공어린이집을 선호한다는 것을 반영하여 접근성과 공공성을 강화한 ‘거점형 공공직장어린이집’을 도입하였습니다. ‘거점형 공공직장어린이집’ 시범사업의 성공으로 공보육 확장 기반을 조성하였고, 2018년 3개 지자체를 선정하여(강서구, 시흥시, 계룡시) 건립 진행 및 서울 강서구 어린이집을 개원하여 운영하고 있습니다. 2019년에는 ‘거점형 공공직장어린이집’ 10개소를 추가로 확충하여 약 1,500명의 아동에게 보육서비스를 제공하고, 보육교직원 320명의 일자리를 창출할 계획입니다.



양성평등



상생형 공동직장어린이집 근로복지공단은 대기업과 중소기업이 공동으로 직장어린이집을 건립할 시 소요 비용의 90%까지 지원하며 대기업의 공동직장어린이집 설치를 확대 유도하고 있습니다. 2018년 4월 은행권 공동직장어린이집 설치 간담회를 개최하였고, 하나금융그룹과 MOU를 체결하여 공동직장어린이집을 설치 및 운영하고 있습니다. 이후 공모를 통해 IBK기업은행(구미산단), 하나금융(부산, 대전)을 선정하여 ‘상생형 공동직장어린이집’을 건립하였습니다. 하나금융그룹과 함께 2021년까지 전국 10곳에 ‘상생형 공동직장어린이집’을 확충해 나갈 예정이며, 이를 통해 보육아동 851명과 중소기업 70개소 이상이 수혜를 받을 수 있을 것으로 전망합니다. 2018년 직장어린이집 설치 시 9개의 지자체에서 토지 등을 무상으로 제공하여 외부자원 활용 비용 141억 원을 절감하는 결과를 낳았습니다. 아울러 근로복지공단은 보육공모전 개최 및 보육교직원 전문교육 지원을 확대하여 학부모의 신뢰도를 제고하는 동시에 어린이집의 아동친화적 보육환경을 조성하였습니다. 근로복지공단은 학부모가 믿고 맡길 수 있는 직장어린이집의 확대를 위해 더욱 노력하고자 합니다.

- ①, ② 하나 공동직장 어린이집 업무협약
- ③ IBK 기업은행 어린이집 개원식



일가정 양립 지원

육아휴직 및 휴가제도 개선 근로복지공단은 양성평등의 중요성을 인식하며, 임직원들의 일·가정 양립을 위한 제도들을 활성화하고 있습니다. 2018년 5월, 자녀돌봄 휴가 및 배우자 출산휴가를 분할 사용 가능하도록 변경하였고, 육아휴직의 경우, 남녀 차별 없이 만 8세 또는 초등학교 2학년 이하 자녀를 둔 부모는 자녀 1명당 3년의 휴직이 가능하며, 업무 대행자에게 월 20만원 대행수당을 제공하여 동료 업무 가중에 대한 어려움을 해소하였습니다. 이를 통해 특히 남성육아휴직 인식이 개선되어, 2018년 35명의 남성이 육아휴직을 활용하였습니다.

또한 휴가 적치 일수를 10일에서 15일, 적치 기간을 2년에서 3년으로 확대하고 연차 사용 시 사유 미기재 제도를 도입하여 직원들의 연차 사용률을 증가시켰습니다. 이러한 휴가제도 개선을 통해 직원 휴가 사용일수가 15.7일로 전년대비 0.9일 증가하였고, 연차 사용률도 82.9%로 전년대비 3%p 증가하였습니다. 일·가정 양립을 위한 다양한 휴가제도 개선으로 직장보육지원 사업장 만족도가 기존 목표치 93.9보다 더 높은 94.6점을 기록했으며, 여성가족부로부터 6년 연속 가족친화기업 인증을 받았습니다.

유연근무제 및 시간선택제 확대 자유롭고 효율적인 근무환경은 업무능력을 향상시키는데 매우 중요한 요소입니다. 공단은 이를 위해 유연근무제와 시간선택제 제도를 운영하고 있습니다. 직원 공감대 형성을 통해 장시간 근로를 해소하고자 기존의 제도를 개선하여 수혜를 확대하고자 하였습니다. 나아가 시간선택제 근무 전환에 대한 부정적 시각을 극복하고자 2018년 9월 소속기관 직원과 함께 시간선택제 활성화 방안 인사 워크숍을 진행하였고, 시간선택제 채용 확대를 통해 2018년 75명을 채용하며 정부목표 13%를 초과 달성하였습니다. 이에 따라 유연근무 및 시간선택제 활용 실적이 전년대비 20.1% 증가하였습니다. 또한 기존 수요일에만 실시되던 전면 PC-OFF제를 주 5일로 확대 실시하여 임직원들의 저녁이 있는 삶을 보장하고 있습니다. 이러한 공단의 노력을 통해 직원행복경영 만족도가 기존 목표치보다 높은 82.1로 기록되었고, 직장보육지원 사업장 만족도는 94.6점으로 나타났습니다.

자유로운 유연근무제 활용을 위한 수혜대상 확대

육아지원형	기존 만 8세 또는 초등학교 2학년 이하 자녀 양육 시	개선 만 12세 또는 초등학교 6학년 이하 자녀 양육 시
월급선택형	기존 비연고지 근무 직원 대상	개선 전 직원 대상



깨끗한 에너지



▶ UN SDGs 세부지표

7.2 2030년까지 전 세계 에너지원 구성에서 재생에너지 비율을 증대시킨다.

▶ 근로복지공단 사업연계 신재생에너지 발전 확대

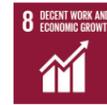
신재생에너지 발전 확대

태양광 발전 유희부지 내에 태양광 발전 패널을 설치하여 신재생에너지 사용을 증대해 나가고 있습니다. 근로복지공단은 한국 동서발전과 사회적 가치 실현형 태양광 설치를 위한 업무협약을 체결하여 협업을 통해 사회적 가치를 창출하고 있습니다. 공단의 소속 병원 옥상 및 주차장 등 유희부지를 활용해 한국동서발전이 태양광 발전소를 설치·관리하고 있으며, 화석연료 사용 대체를 통한 대기환경 개선 효과뿐만 아니라 창출된 수익을 활용하여 지역사회 독거노인, 저소득 계층 등 보건의료취약계층에 대한 공공보건의료서비스를 제공함으로써 추가적인 사회적 가치를 창출하고 있습니다. 2019년 12월까지 총 5개 직영병원에 태양광 발전소가 설치될 예정이며 2018년을 기준으로 태양광 발전량은 299,704kWh, 이산화탄소 132,320kg을 절감하는 효과를 거두었습니다. 공단은 창출된 수익을 활용하여 취약계층에 무료 진료 서비스를 제공하고 있습니다. 근로복지공단과 한국동서발전은 2020년까지 공단 내 전체 직영병원에 태양광 발전소를 설치하는 등 협업을 통해 더 큰 사회적 가치를 창출해 나갈 계획입니다.

구분	규모(kW)	발전량(kWh/년)			CO ₂ 절감량(kg)		
		2016	2017	2018	2016	2017	2018
합계	443	492,747	680,897	713,066	11,111	13,188	16,193
공단본부	187	207,103	281,560	299,704	4,670	5,543	6,806
총주지사	40	44,127	59,991	63,857	995	1,181	1,450
의정부지사	58	64,720	98,988	93,658	1,459	1,732	2,127
부산동부지사	65	72,157	98,099	104,421	1,627	1,931	2,371
여수지사	51	57,149	77,695	82,701	1,289	1,530	1,878
창원병원	43	47,491	64,564	68,725	1,071	1,271	1,561

지열 발전 근로복지공단은 신에너지 및 재생에너지 개발·이용·보급 촉진법(제12조)에 따라 설계 시 산출된 예상 에너지 사용량의 일정 비율(최대 30%) 이상을 신재생에너지를 이용하여 공급하고 있으며 공단본부, 양산지사, 재활공학연구소, 인천병원 등 4개소에 총 2,162kW용량의 지열히트펌프를 설치하여 신재생에너지의 균형있는 보급과 기술개발의 촉진 및 산업 활성화에 앞장서고 있습니다.

구분	규모(kW)	발전량(kWh/년)			CO ₂ 절감량(kg)		
		2016	2017	2018	2016	2017	2018
합계	2,162	24,057	28,556	35,062	10,621	12,606	15,478
공단본부	951	10,578	12,556	15,417	4,670	5,543	6,806
양산지사	345	3,839	4,557	5,595	1,695	2,012	2,470
재활공학연구소	431	4,800	5,698	6,996	2,119	2,515	3,088
인천병원	435	4,840	5,745	7,054	2,137	2,536	3,114



양질의 일자리와 경제성장



▶ UN SDGs 세부지표

8.3 생산활동, 양질의 일자리 창출, 기업가 정신, 창의성과 혁신을 지원하는 개발 지향적 정책을 진흥하고 금융서비스에 대한 접근 확대를 포함하여 소규모 비즈니스 및 중소기업의 형성과 성장을 장려한다.

8.5 2030년까지 청년과 장애인을 포함한 모든 여성과 남성을 위해 완전하고 생산적인 고용과 양질의 일자리 및 동일 가치 노동에 대한 동일 임금을 달성한다.

8.6 2020년까지 교육 또는 훈련에 참여하지 않거나 실업 상태인 청년의 비율을 대폭 줄인다.

▶ 근로복지공단 사업연계 고용 확대를 통한 사회책임 이행 좋은 일자리 창출 협력사 동반 성장 사회적경제기업 지원 사회책임조달 강화

고용 확대를 통한 사회책임 이행

근로복지공단은 열린 고용을 통한 사회형평적 책임 이행을 강화하기 위해 노력하고 있습니다. 현원 분석을 통해 채용 전략 수립 방향을 설정하여 청년, 장애인 및 국가유공자, 고졸자와 이천지역 인재 채용을 확대해 나가고 있습니다. 나아가 산재 서포터즈 등 퇴직 인력 관리를 통해 장년 일자리를 제공하고 있습니다.

청년 채용 공단은 청년 의무고용을 준수와 함께 신규사업 확대를 통해 정원을 추가 확보하였으며 퇴직인력 분석으로 결원을 최소화하였습니다. 나아가 임팩트크레디트 절감된 재원을 신규 일자리 창출에 보태어 2017년 730명이었던 청년 고용이 2018년에는 1,236명으로 전년 대비 69.3% 증가하였습니다.

청년 인턴 채용 우대형 청년인턴제를 운영하여 공단에서 근무 경험을 쌓은 인턴들이 정규직으로 채용될 수 있도록 지원하고 있습니다. 근무평가를 통해 선발된 우수 인턴들에게는 입사추천서를 발급하고 있으며, 4개월 이상 근무 시 30점의 채용 가점을 부여하고 있습니다. 나아가 인턴들도 시간선택제를 사용할 수 있도록 하여 자기개발에 활용할 수 있도록 돕고 있습니다.

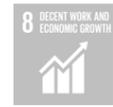
고졸 채용 채용가점(5점)을 부여하고 7급 구분 채용을 실시함으로써 고졸 지원자들에게 채용 기회를 제공하고 있습니다. 더불어 고졸 성공취업 박람회 참석, 울산 관내 고등학교들을 대상으로 한 직무체험 실시, 꿈드림 홍보단 운영을 통해 고등학생들을 대상으로 공단을 홍보하고 있습니다.

여성 채용 블라인드 채용 등 양성평등 채용절차를 정착시켜 채용 과정에서 발생할 수 있는 남녀 간의 차별 발생 가능 요소를 배제하였습니다. 나아가 경력단절 여성들에 대한 채용 가점(5점)을 부여함으로써 정부의 여성 고용 확대 정책과 더불어 경력단절 여성들의 재취업을 지지하고 있습니다.

시니어 채용 퇴직자 인력 POOL 관리와 퇴직자들로 구성된 '산재 서포터즈' 사업의 신규 실시를 통해 시니어 채용에 앞장서고 있습니다. 2017년 15명에 불과했던 시니어 채용은 2018년 33명으로 전년대비 120% 증가하였습니다.

장애인 채용 공단은 한국장애인고용공단과 협력체계 구축과 채용가점(5점) 부여 등을 통해 장애인 채용 증대에 앞장서고 있습니다. 6명이었던 2017년 장애인 채용 인원은 2018년 49명으로 전년대비 716.7% 증가하였습니다.

공정한 고용 공정한 고용을 위해 제도 및 기준을 명문화하여 채용 프로세스 투명성을 강화하였습니다. 블라인드 채용 시 전 응시자를 대상으로 직업성격검사를 실시하였으며 기존의 집단면접 형태를 개별면접으로 변경하여 응시자의 전문성과 적합성을 면밀히 판단하고 있습니다. 또한 채용비리 연루자 '원스트라이크 아웃제'를 도입하는 등 처벌 규정을 강화하여 창립 이래 최다인원인 1,567.85명이 채용되는 과정 중에 단 한 건의 채용비리도 발생하지 않았으며 인사청렴도 8.70점을 기록하며 목표를 초과하는 실적을 기록하였습니다.



양질의 일자리와 경제성장



좋은 일자리 창출

고유사업 역량강화를 통한 일자리 창출 근로복지공단은 일자리 창출을 최우선 과제로 삼은 정부 정책에 발맞추어 4대 전략방향과 8개의 추진과제를 재정립하였습니다. 기관 고유 지표인 '좋은 일자리 지수'를 도입하여 민간 일자리 창출계획에 따른 이행 성과를 체계적으로 관리하고자 하였습니다. 대체인력지원, 직장어린이집 확대 등을 통해 민간 일자리를 창출하였고, 직장복지지원과 직업훈련지원 서비스 등을 통해 취업기회를 확대하였습니다. 이와 같은 고유사업 활성화를 통해 2018년 6,476명에게 일자리를 제공하였습니다. 또한 출퇴근 재해보상, 취약계층 노동자보호 등의 사회안전망 강화를 위한 신규 사업 추진에 따라 총 2,102명의 인력을 충원하였으며, 공공서비스 제공을 위한 지원 인력 필요에 따라 1,567.85명을 신규 채용하였습니다. 공단은 고유사업 역량강화를 통해 새로운 일자리를 창출하고, 나아가 취약계층 노동자들의 일자리 안정을 도모하고 있습니다.

협업 및 파트너십 강화를 통한 민간 일자리 보호 근로복지공단은 민간부문에서의 양질의 일자리 창출을 지원하기 위해 유관기관들과 협력하여 다양한 노력을 기울이고 있습니다. 정부, 지자체, 타 사회보험기관과 대국민 홍보 및 접수 협력을 통해 30인 미만 사업장들을 대상으로 일자리안정자금을 지원하여 최저임금 인상 부담을 완화하고 있습니다. 또한, 10인 미만 영세사업장의 사업주와 1인 자영업자의 고용보험료를 지원함으로써 사업주의 부담을 경감하고 있습니다.

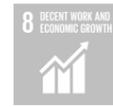
추진 내용	성과
일자리 안정자금 지원 <ul style="list-style-type: none"> 최저임금 인상 부담 완화를 위해 30인 미만 사업장 대상 일자리안정자금 지원 협업 정부, 지자체, 타 사회보험기관과 대국민 홍보 및 접수 협력 지원 활성화 신용보증재단 등을 통해 지원사업장 대상 추가 우대 금융혜택 제공 	2조 5,136억원 지원 사업장 65만 개소, 노동자 264만 명 대상
사회보험료 지원 <ul style="list-style-type: none"> 10인 미만 영세사업장의 사업주 및 노동자에게 고용보험료 각각 지원 협업 지자체와 업무협약, 지자체 특성에 맞는 소상공인 사회보험료 지원정책 제시 사업주 부담 사회보험료 전액지원(강원도), 1인 자영업자 고용보험료 일부지원(경남) 	1,141억원 지원 사업장 66만 개소, 노동자 247만 명 대상

일자리 안정자금 업무보고



간접고용 근로자의 좋은 일자리 보장 공단은 좋은 일자리 창출과 사회적 가치 실현에 동참하고자 이해관계자 및 노사가 함께 참여하는 '노사 및 전문가 협의체'를 구성하여 운영하였습니다. 노동조합 대표들과 변호사 등 전문가, 전환 대상 직종 대표들과 공단 부서장들로 구성된 협의체를 총 3회 개최하였습니다. 노동조합 핫라인을 상시 운영하고 필요 시 수시로 회의를 개최하는 등 이해관계자 간 합리적인 의견수렴을 통해 전환 대상자들의 전환 방식, 전환 시기, 인사보수·복리후생 체계 설계를 논의하였습니다. 이를 통해 파견구역 근로자 889명을 직접고용 형태로 전환하였으며 정규직과 동일한 보수·복리후생·인사제도를 설계하였습니다.

이행과제	추진실적
보수제도 <ul style="list-style-type: none"> 동일노동 동일임금의 급여체계 설계 전환 후 임금저하 방지를 위한 적정 임금체계 설계 	5개 등급 분류 직무급 설계
복리후생 제도 <ul style="list-style-type: none"> 정부 가이드라인 준수(복리후생적 금융 차별 금지) 복리후생 제도의 꼼꼼한 안내 	차별 없는 상생 일터 조성



양질의 일자리와 경제성장



협력사 동반성장

동반성장 전략체계 근로복지공단은 중소기업, 저임금, 저소득 노동자의 복지 격차를 해소하여 더불어 잘 사는 사회를 만드는 데 기여하고자 합니다. 이에 동반성장 추진목표를 수립하여 정부 동반성장 정책의 선도적 추진, 소통과 협력의 동반성장 문화 확산, 지역경제와 사회적기업과의 협력·상생 강화, 핵심역량을 활용한 중소기업 경쟁력 강화의 4대 추진목표와 19개의 추진과제를 도출 하였습니다.

동반성장 비전	중소기업, 저임금, 저소득 노동자 격차 해소를 통한 더불어 잘사는 사회 선도기관			
추진 목표	정부 동반성장 정책 선도적 추진	소통과 협력의 동반성장 문화 확산	지역경제, 사회적기업 협력·상생 강화	핵심역량 활용한 중소기업 경쟁력 강화
추진 과제	지속가능한 성과공유제 발굴 및 운영 강화 등 5건	공단 업 기반 특화된 동반성장 과제 발굴 등 4건	영세지역병원 의료장비 공동사용 수익배분 등 5건	재활보조기구 중소기업 기술이전 등 5건
성과 지표	기술이전형 성과공유제 도입 건수 등 5건	농어촌 상생협력기금 사업 참여 등 4건	의료장비 공동사용 수익액 등 5건	중소기업 기술이전 건수 등 5건

기술이전·보호를 통한 중소기업 경쟁력 강화 공단은 기술이전 성과공유제 활성화와 공동연구 개발을 통해 중소기업 생산성 향상에 이바지하고 있습니다. 2018년 한 해 5건의 첨단재활보조기구 기술 민간 이전을 실행하였으며 2차 협력기업에 대한 기술지원을 제공하였습니다. 또한, 중소기업과의 공동 개발연구를 통해 연구개발비 부담을 경감하고 생산성 향상을 지원하고 있습니다. 나아가 대중소기업농어업협력재단의 전문가를 초빙하여 협력사들 대상 지식재산권과 기술보호 지원제도 등 기술보호 교육을 실시하고 있습니다. 내부적으로도 공단 임직원들을 대상으로 중소기업 기술분쟁 사례, 기술보호 핵심수칙 등 온라인 교육을 실시함으로써 협력사들의 기술보호를 돕고 있습니다.

추진 내용	성과
첨단재활 보조기구 기술 민간이전 <ul style="list-style-type: none"> 중소기업 3개소, 5개 품목 기술 이전 협약 체결 개호용 의료기기 가정용 리프트 생산 기술 이전(○○메디텍) 스마트 휠체어, 근력보조휠체어, 경량형 전동 휠체어(○○테크놀로지) 전동기립휠체어 금형 도면, 부품조립기술 이전(○○산업) 	• 첨단 보유기술 중소기업 이전 9건(누적) '17년 4건 ▶ '18년 5건
2차 협력기업 기술지원 <ul style="list-style-type: none"> 기술이전 2차 이하 협력사(4개 업체) 협력체계 구축 경량형 전동휠체어, 인공지능 대퇴외지, 다기능 리프트 생산 관련 부품가공, 드라이버 생산, 인공발 킥재부품 생산 지원 	• 기술지원 담당자 별도 지정을 통한 현장기술 지원 실시 (총 11회)
전문 중소기업 공동 개발 연구 <ul style="list-style-type: none"> 의료기기 전문 민간기업 3개소와 공동 개발 연구 대퇴절단자 디지털 쇼켓 제작 소프트웨어(○○○인스팩션) 화상재활 안면마스크 내 청상피복재(티○○) 절단마비 산재장해인 건강모니터링 시스템(헬스○○) 	• 중소기업 연구개발비 부담 감소로 생산성 향상 지원

공단 협력 중소기업의 기술보호 역량 강화(대외)	기술보호 인식개선을 위한 임직원교육(대내)
• 대중소기업농어업협력재단 전문가 활용 정보화분야 협력기업 기술보호 교육 실시(11월) [교육내용] 지식재산권의 이해, 기술보호 지원제도 안내	• 온라인 중소기업 기술보호 교육 실시(11월) [교육내용] 기술분쟁 사례, 기술보호 10대 핵심수칙 등 [교육실적] 7,662명 교육 수료(정원기준 수료율 86.4%)



양질의 일자리와 경제성장



보유 자원 활용을 통한 중소기업 지원 근로복지공단은 보유한 자원을 활용하여 의료 관련 중소기업들의 성장을 돕고 있습니다. 중소기업들이 구매하기 어려운 고가의 의료장비들을 공동으로 사용함으로써 사업 영역과 전문성 확대의 기회를 제공하고 있습니다. 2018년에는 의료장비 공동사용 수급 및 관리체계의 전면 개선을 통해 장비 관리를 전문화하였으며 검사 의뢰 건수 등을 고려한 적정 수입배분율을 협의하여 전년 대비 공동사용건수는 8.3%, 공동사용 수익액은 13.6%가 증가하였습니다. 나아가 근골격계 질환 직장인들의 재활운동서비스 어플리케이션의 개발을 지원하는 등 벤처기업의 사업 역량 강화를 지원하였으며, 동반성장 협약 중소기업들의 생산제품 인증 시험을 무상으로 지원함으로써 총 7,300만 원의 시험평가 수수료를 감면하였습니다.

사회적경제기업 지원

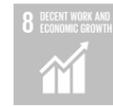
사회적경제기업 지원 체계 공단은 사회적경제기업에 대한 맞춤형 성장지원 등 사회적 목적을 추구하는 기업에 대한 지원을 강화하고 있는 정부의 정책과 다양한 이해관계자들의 의견을 수렴하여 사회적경제기업 지원을 위한 체계를 수립하였습니다. 근로복지공단은 도출된 2개의 추진 전략과 4개의 추진 과제를 바탕으로 경영부담 완화, 역량 지원 등을 통해 사회적 가치 창출을 돕고 있습니다.

추진 목표	사회적경제기업 성장지원 강화와 판로 다각화를 통한 구매확대 추진	
추진 전략	사회적경제기업 성장 지원	사회적경제기업 물품 구매 확대
추진 과제	<ul style="list-style-type: none"> 사회적경제기업 단계별 지원서비스 제공 공단 인프라를 활용한 안전망 강화 지원 	<ul style="list-style-type: none"> 사회적경제기업 구매확대 플랫폼 구축 가점부여 참여확대를 통해 구매지원 강화

사회적경제기업 창업 지원 근로복지공단은 사회적경제기업의 초기 성장 단계에 따른 맞춤형 지원 서비스를 제공하여 성공적인 창업 기회와 자생력 강화를 지원하고 있습니다. 준비단계에서는 직업훈련 상담을 통한 맞춤형 직업훈련 정보 제공과 함께 이에 따른 직업훈련을 제공하고 비용을 전액 지원하고 있습니다. 또한 창업지원 선정위원회를 개최하여 창업 단계에 있는 사회적경제기업들을 대상으로 점포 임대료를 지원하고 있습니다. 이와 더불어 정착 단계에 있는 기업들을 대상으로 전문 경영컨설팅을 지원하고 분기당 1회 이상 사업 운영 현황을 모니터링하여 수혜 기업의 경영활동을 관리하고 있습니다.

	추진 내용	추진 실적
준비단계	<ul style="list-style-type: none"> 직업훈련상담 HRD-Net을 활용한 맞춤형 직업훈련 정보제공 직업훈련실시 전문 훈련기관과 위탁계약을 통한 직업훈련 실시 직업훈련지원 직업훈련비용 지원 및 직업훈련수당 지급 	<ul style="list-style-type: none"> 적성평가를 통한 맞춤형 직업 훈련실시 - 직업훈련비 전액 지원
창업단계	<ul style="list-style-type: none"> 지원대상 직업훈련대상 업종 및 사회적기업 창업자 대상 공고 매년 12월말 창업지원사업 내용, 지원대상, 신청절차 등 공고 선발 창업지원자 선발을 위한 선정위원회 개최를 통해 지원대상자 선발 지원내용 1억 5천만원 이내의 점포 지원 최대 6년 	<ul style="list-style-type: none"> 창업지원 선정위원회 개최 - 사회적기업 중 장애인 채용요건 충족 업체 선발 점포임대료 지원(7천만 원)
정착단계	<ul style="list-style-type: none"> 전문컨설팅 전문 업체와 협약을 통한 경영전문 컨설팅 지원 방문관리 창업시점 분기 1회 이상 사업운영 현황 파악 	<ul style="list-style-type: none"> 전문경영컨설팅 지원 총 11회 방문 운영현황 관리

보유 자원을 활용한 사회적경제기업 지원 공단이 보유한 시설과 정책 지원을 통해 사회적경제기업의 역량 강화를 지원하고 경영부담을 완화하고 있습니다. 사회적경제기업들을 대상으로 산재보험 바로알기 교육을 실시하여 일터 내 안전성 강화를 지원하고 있으며, 공단의 회의실과 대강당 등 시설 지원을 통해 구매상담회 및 교육 공간을 제공하고 있습니다. 이와 더불어 공단에서 사용하는 PC를 업그레이드하여 울산지역의 사회적경제기업 20개소에 지원하였습니다. 또한, 일자리 안정자금과 사회보험료 지원을



양질의 일자리와 경제성장



통해 사회적경제기업들의 경영부담을 완화하기 위해 노력하고 있습니다. 일자리안정자금과 두루누리 사회보험료 지원에 대한 신청방법 안내와 홍보를 강화하기 위해 안내 책자를 제작하여 배부하였으며, 이를 통해 2018년 한 해 사회적경제기업들을 대상으로 약 34억 원의 지원 실적을 거두었습니다.

사회책임조달 강화

중소기업 판로지원 근로복지공단은 중소기업 및 사회적경제기업과의 상생협력을 통한 지역경제 활성화를 위해 홍보와 판로 지원 활동을 추진하고 있습니다. 지역제품 우선구매 활성화를 위해 홍보 책자를 제작하여 배포하였으며 경쟁계약 제안서 평가 시 지역업체 가점(최대 2점)을 부여하는 등 지원을 강화하였습니다. 공단 본부 구내식당에서도 지역 농산물의 우선 구매를 유도하여 지역농산물 구매액이 2017년 1억 원에서 2018년 5억 원으로 증가하였습니다. 사회적경제기업 판로지원을 위해 1:1 구매상담회 개최하여 관내 유관기관과의 협업을 통해 우수 사회적경제기업 20개사와 구매상담회를 진행하였습니다. 공단은 기술개발제품 공공기관 시범구매제도에도 참여하여 전 소속기관 수요조사를 진행해 시범구매 추진 및 공공구매 실적관리를 통한 구매 이행을 독려하였습니다. 이러한 활동을 통해 사회적경제기업 제품 구매는 전년대비 20% 증가하였으며 지역업체 제품 구매는 전년대비 37% 증가하였습니다. 뿐만 아니라 벤처-창업기업 제품 선도적 구매를 통해 정부 정책에 적극 동참하였으며 17년도 부진지표 기술개발제품 구매율은 전년대비 224% 증가하는 성과를 거두었습니다.



대금지급방법 개선 공단은 중소기업의 안정적인 경영활동 지원을 위해 대금지급 지연 방지를 위한 시스템을 개선하였습니다. 상생결제시스템 사용을 활성화하여 계약금 3억 원 이상은 의무적으로 상생결제시스템을 이용하도록 하였으며 약정 은행을 기존의 1개소에서 3개소로 확대함에 따라 고객의 편의성을 제고하였습니다. 하도급지킴이 적용 기준을 수립하여 공사는 50억 원, 소프트웨어 구매는 30억 원 이상 건에 대해 의무적으로 하도급지킴이를 적용하였습니다. 또한, 선금 지급한도를 최대 80%까지 확대하고 지급 기간을 5일 이내로 단축함에 따라 중소기업들의 재정건전성 강화에 기여하였습니다.

중소기업 보호정책 강화 및 참여기회 확대 기존 제도 및 관행의 개선을 통해 중소기업과 사회적경제기업의 경쟁력을 강화하였습니다. 고시금액 미만 물품구매 시 낙찰하한을 적용 확대로 적정수익 및 품질을 보장하는 등 중소기업 보호정책을 강화하였으며, 물품-용역 계약 시 혁신성장 핵심 선도사업 간의 제한경쟁을 허용하는 등 참여기회 또한 확대하고 있습니다. 공단은 다양한 조치를 통해 3년 연속 90% 이상 중소기업제품 구매실적을 달성하였습니다.

구분	추진내용	추진내용
보호정책 강화	낙찰하한율	고시금액 미만 물품구매 시 낙찰하한을 적용 확대로 적정수익 및 품질보장
	근로자 권익보호	입찰공고문 '권리보호 이행 서약서' 제출 명시로 근로자 보호 강화
	갑질 방지	입찰공고 전 모니터링 실시로 불공정 문구 삭제 등 수평적 계약문화 조성
참여기회 확대	제한경쟁 허용	물품-용역 계약 시 혁신성장 핵심 선도사업 간의 제한경쟁 허용
	실적제한 폐지	입찰공고 285건 실적제한 없이 100% 전자입찰로 입찰 문턱 낮추기
	입찰 가점 부여	협상에 의한 계약 제안서 평가 시 사회적경제기업, 지역업체 가점부여 기준 마련



불평등 완화



▶ UN SDGs 세부지표

- 10.2** 2030년까지 나이, 성별, 장애여부, 인종, 민족, 출신, 종교, 혹은 경제적 또는 기타 지위와 관계없이 모든 사람의 사회 경제 정치적 포용을 강화 증진한다.
- 10.3** 차별적인 법규, 정책, 관례를 철폐하고 이와 관련한 적절한 법, 정책, 활동을 증진하는 등의 노력을 통하여 평등한 기회를 보장하고 결과의 불평등을 감소시킨다.
- 10.4** 재정정책, 임금정책, 사회보호정책과 같은 정책을 도입하고 점진적으로 더 높은 수준의 평등을 달성한다.

▶ **근로복지공단 사업연계** 사회보험 가입 확대 산재, 고용 보험 확대 직업복귀 지원 체불노동자 임금보장 노후 안정을 위한 퇴직연금

사회보험 가입 확대

가입 기초자료 입수확대와 맞춤 안내 근로복지공단은 소규모 사업장 정보를 다수 보유한 16개 공공 및 민간기관으로부터 98만 건의 자료를 추가적으로 입수하여 기존 402만 건이었던 가입 기초자료를 500만 건으로 확대하였습니다. 입수자료 중 기가입, 적용제외, 조사완료 사업장 제외 후 160만 개소에 신규가입 안내를 실시하였으며 소규모 건설 및 서비스 업종 34만 개소를 집중 안내 목표로 설정하여 안내를 진행하였습니다. 나아가 유관기관 등과 협력하여 산하기관, 협력사, 회사사에 적용확대 내용을 공유·확산하였습니다. 더불어 공공기관 발주사업의 가입누락 방지를 위해 발주기관이 발주사업에 대해 계약 체결 시 보험가입증명원을 반드시 제출하도록 의무화하는 법안을 제출하여 추진하고 있으며 이에 따라 노동자의 사회안전망이 더욱더 강화될 것으로 기대하고 있습니다.

소규모 사업 타겟 안내	유관기관 등 협업	추진 효과
<ul style="list-style-type: none"> 건설 사업주 인테리어 등 건설업으로 등록 되었으나 미가입한 사업주(24만개소) 1인 미만 사업주 2년 이상 운영 중인 서비스업종 사업주(10만개소) 	<ul style="list-style-type: none"> 발주기관 등 국가지자체·공공기관, 150인 이상 사업장, 아파트관리사무소(4만개소) 사업주·근로자 접점 건축설계사무소, 의료기관, 직업소개소(6만개소) 회원단체 건설협회 등 각종 단체(47개) 	<ul style="list-style-type: none"> 소규모 사업(1명 미만 또는 100㎡ 이하) 16,000개소 가입 신규가입 112만 개소(전년 동기 대비 15.7% 상승)

협업을 통한 사회보험 가입 확대 공단은 전국 15개 광역 지자체들과 협업 인프라를 구축하여 지자체 내 정책 수립 시 사회보험과 연계한 정책이 도입될 수 있도록 협업라인과 실무협의체를 구성하였습니다. 이를 통해 근로복지공단은 사회보험에 가입된 안전한 일터 확산을, 지방자치단체는 사회보험 가입 일터 증가에 따른 소상공인 등 사회적 약자를 더욱 수월하게 보호할 수 있게 되었습니다. 협업을 통해 5개 지자체에서 800억 원의 자체 예산으로 각각의 특성에 맞는 사회보험 가입확대 지원정책을 도입하였으며, 공단은 해당 협업사례를 국가·지자체·공공기관 전반 확산을 추진할 계획입니다. 또한 사회보험 가입확대를 위해 신용보증재단, 소상공인시장진흥공단 등 정책자금 운영기관과의 협업도 진행하였습니다. 2018년 한 해 협업을 통해 고용보험에 가입한 소상공인을 지원하기 위해 약 8천억 원 규모의 경영자금 지원사업을 추진하였으며, 이를 통해 2,600개 사업장이 고용보험에 신규가입하고, 19,000여 개 사업장이 약 7,500만 원의 자금을 지원받게 되었습니다.



불평등 완화



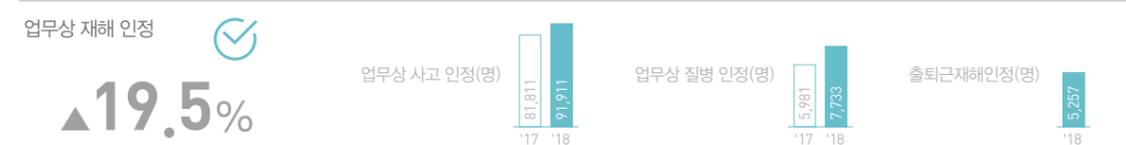
산재, 고용 보험 확대

산재보험 적용대상 확대 근로복지공단은 '산재·고용보험 사각지대 ZERO'를 목표로 가입 대상 사업장을 적극 발굴하여 산재보험 적용을 실시하였으며 영세자영업자까지 보장 범위를 확대해 일하는 모든 사람의 사회안전망을 강화하고 있습니다. 기존 산재보험 가입 기준을 개선하여 상시노동자 수 1인 미만을 포함하여 노동자를 사용하는 모든 사업에 산재보험을 적용하고 있으며, 가입신고 방식을 전환하여 국세청 등 관할기관에 보수지급 명세, 건축착공신고를 한 경우 보험 가입을 신고한 것으로 의제하였습니다. 이를 통해 29만 명에 이르는 소규모 사업의 노동자들도 산업재해 위험으로부터 적극적인 보호를 받을 수 있게 되었습니다.

산재·고용보험 보장범위 확대 1인 자영업자, 건설기계 사업주, 특수형태근로종사자, 예술인 등 기존에 산재·고용보험의 보장을 받지 못했던 노동자들을 보장 범위 내로 신규 편입시켰습니다. 이를 통해 99만 명이 산재보험의 보장을 받을 수 있게 되었으며 66만 명이 실업의 위험으로부터 보호받을 수 있게 되었습니다.



재해 인정기준 개선 업무상 재해 인정 기준을 개선함으로써 더 많은 노동자들이 업무 중 사고나 질병으로부터 보험의 혜택을 받을 수 있게 되었습니다. 출퇴근, 휴게시간 중 사고도 업무상 재해 인정 기준에 포함되었으며, 만성과로의 경우 과로기준시간을 60시간에서 52시간으로 완화하고 교대제, 높은 육체노동 등 일급 가지의 업무부담 가중 요인을 제시하는 등 인정 기준을 개선하였습니다. 재해 인정기준 개선을 통해 수혜자 수는 전년 대비 19.5% 증대되는 성과를 거두었습니다.



직업복귀 지원

직장복귀 프로그램 근로복지공단은 더 많은 산재노동자의 직업복귀 도약과 원직장로의 복귀를 위해 재활 전달체계를 개선하였습니다. 먼저 직업복귀 경로별 업무를 전문화하여 재활서비스 품질을 제고하였고, 원직복귀를 위한 선진 인프라 '원직복귀계획서 제출제도'를 도입하였습니다. 그리고 One-Stop 서비스팀 역할을 강화하여 빠르고 효과적인 서비스 제공을 가능하게 하였습니다. 재해 발생 시, 산재 서포터즈가 파견되어 사업주 상담을 진행하고, 중증 재해자가 내 일(My Job)로 밝은 내일(Tomorrow)을 준비할 수 있도록 잡코디네이터가 중증 재해자에게 1:1 요양·보상·재활을 지원하는 '내일찾기서비스'를 진행합니다. 내일찾기서비스 대상자는 빅데이터 기반 장애예상 시스템으로 선정하여 중증 재해자 중심으로 서비스를 제공할 수 있도록 하였습니다. 2018년 내일찾기서비스의 강화로 중증 재해자 6,339명에게 맞춤형재활서비스를 제공할 수 있었으며, 개인별 욕구에 맞춘 재활서비스는 35,558건을 제공하였습니다. 이에 따라 중증 재해자 2,365명이 직업복귀에 성공하였습니다.

동해병원 산재환자 위로





불평등 완화



산재 서포터즈 사업주와의 갈등은 재해근로자로 하여금 원직장 복귀를 더욱 어렵게 합니다. 이러한 취약점을 인식하여 재해자를 대신해 사업주를 상담하는 '산재서포터즈' 제도를 도입 및 운영하고 있습니다. 시니어 직능클럽 산재보험 전문가를 산재서포터즈로 배치하였으며, 해고금지 및 복귀지원제도 등을 사업주에게 안내합니다. 2018년에는 12,769개의 사업장을 대상으로 상담을 지원하였고, 1,618건의 복귀지원금을 전달하였습니다. 상담 사업주의 77.8%는 원직복귀 결정에 산재서포터즈 서비스가 도움이 되었다고 응답하였으며, 상담 사업장의 원직복귀율은 57.4%로 전체 산재노동자 원직복귀율인 42.5%보다 14.9%p 높은 복귀율을 기록하였습니다. 근로복지공단은 원직 복귀에 실질적 권한을 가진 사업주와의 지속적인 소통을 통해 재해자들의 원직복귀율을 더욱 높이고자 합니다.



체불노동자 임금보장

체불노동자들의 노동권 및 생활을 보장하기 위하여 임금채권보장제도를 개선하며 사회안전망 강화에 힘쓰고 있습니다. 체불노동자를 위해 1998년부터 일반채당금 제도를 운영하고 있고, 2015년부터는 세계 최초로 소액채당금 제도를 도입하여 지난 20년간 약 98만 명의 체불임금 4조 원을 해소하였습니다. 체불노동자들의 실질적인 생계보장을 위해 소액채당금 상한액을 기존 400만 원에서 1,000만 원으로 인상하였으며, 2020년 하반기에는 일반채당금 상한액도 기존 1,800만 원에서 2,100만 원으로 인상할 예정입니다. 아울러, 임금채권보장사업의 공공성과 보장성 강화를 위한 근본적인 변화를 추진 중에 있습니다. 소액채당금 청구 및 지급 절차 간소화로 체불해소기간 단축(7개월→2개월), 채당금 수혜대상을 퇴직노동자에서 재직노동자까지 확대 등을 추진 중에 있고, 이와 함께 변제금 회수절차를 기존 민사절차에서 국세체납처분 절차로 전환을 추진 중에 있습니다. 이를 위해 임금채권보장법 개정 법률안이 국회에서 입법절차 중에 있습니다. 향후에도 공단은 체불근로자 용자 도입 및 온라인 청구 시스템 도입 등 체불노동자의 권익 보호를 위해 최선의 노력을 해 나갈 예정입니다.

노후 안정을 위한 퇴직 연금

퇴직연금 가입 확대 공단은 2018년 한 해 전략적 마케팅과 최저 수수료율 제공을 통해 취약계층 노동자 16만 명의 신규 가입을 유치하였습니다. 더 많은 노동자들이 은퇴 후 퇴직연금을 통해 행복한 노후생활을 할 수 있도록 유관기관을 대상으로 한 협업 홍보, 사무대행기관 등 집중 홍보와 컨설팅 지원, 사업 철수 민간사업자의 가입자 보호를 위한 계약 이전 추진, 수수료율 완화를 통한 가입 촉진을 진행하고 있습니다.

퇴직급여 신청·지급 프로세스 개선 서면 접수 및 본부 전달 처리 등 퇴직급여 신청, 지급 등과 관련한 기존의 불편한 업무와 복잡한 절차를 개선하여 지급 기간을 단축시켰습니다. 온라인 퇴직급여 신청 시스템을 구축하여 24시간 급여 신청이 가능해졌으며, 처리 단계 또한 기존의 6단계에서 2단계로 줄어들어 따라 지급 기간이 대폭 단축되었습니다.

퇴직연금기금제도 추진 대·중소기업 간 퇴직급여 격차 증대 문제 해결과 노동자들의 노후소득 보장을 강화하기 위해 재정지원과 전문적 자산운영서비스를 활용하는 새로운 퇴직연금제도인 '중소기업 퇴직연금기금제도'를 추진하고 있습니다. 퇴직연금 도입률 확대를 위해 부담금 납입을 단순화하는 등 사업주의 부담을 완화하고 가입을 촉진하기 위한 방안을 강구하고 있습니다. 나아가 적립금의 수익률 제고를 위해 중장기 자산배분 연구용역을 실시하고 기금운용 조직 구성안을 마련하는 등 기금운용의 전문성 강화를 모색하고 있습니다.



기후변화 대응



▶ UN SDGs 세부지표

- 13.1 모든 국가에서 기후 관련 위험과 자연재해에 대한 회복력과 적응력을 강화한다.
- 13.2 기후변화 대응조치를 국가 정책, 전략 및 계획에 통합한다.
- 13.3 기후변화의 완화, 적응, 영향 감소, 조기 경보 등에 관한, 교육, 인식제고, 인적·제도적 역량을 강화한다.

▶ 근로복지공단 사업연계

- 친환경경영 추진체계
- 온실가스 배출 저감
- 내부 임직원 친환경 교육

친환경경영 추진체계

공단은 공공부문 온실가스-에너지 목표관리 정책에 따라 2020년까지 온실가스 30% 감축을 목표로 3대 주요 전략과제(‘녹색성장 실행체계 구축’, ‘녹색제품 우선구매 확대’, ‘녹색생활 실천으로 에너지 절약’)와 7개의 실행과제(에너지 감축 목표관리, 환경친화적 차량 목표관리, LED조명 교체 목표관리, 녹색제품 구매 목표관리, 친환경 구매교육, 사무실 실내 온도 준수, 에너지 절약 생활화)를 도출하였습니다. 나아가 환경적으로 건전하고 지속가능한 개발이라는 목표 달성과 공단 환경 전반에 대한 진단을 통해 문제점을 파악하고 공단의 환경목표와 비전을 제시하는 ‘지속가능한 환경관리 중기 계획’을 수립하여 급변하는 여건에 능동적으로 대처하고 있습니다.

온실가스 배출 저감

근로복지공단은 에너지 이용 합리화 추진을 통한 정부권장 에너지 감축 목표율을 달성하기 위해 노력하고 있습니다. 이를 위해 기존 조명을 LED 조명으로 교체하여 2018년 기준 92%의 보급률을 달성하였습니다. 또한 전기 차량, 하이브리드 차량, 수소 차량 등 환경친화적 차량의 구매를 확대하여 2018년 한 해 전체 업무차량의 9%를 환경친화적 차량으로 교체하였습니다. 그 외 계절별 적정 실내 온도 조절, 엘리베이터의 4층 이하 운행 금지와 5층 이상 격층 운행(환자, 장애인 등 제외), 옥외광고물 심야시간 소등, 전력 미사용 시간 중 전력 차단, 조명기구 점멸 회로 설치 등 에너지 절약을 통한 온실가스 배출 저감을 위해 다양한 조치를 취하고 있습니다.

구분	2016년	2017년	2018년	
목표	기준배출량(tCO ₂)	26,169	25,389	28,864
	감축목표율(%)	22	24	26
결과	배출량(tCO ₂)	19,569	17,792	19,915
	감축실적(%)	25.22	29.92	31.00
달성률(%)	114.63	124.66	119.23	

내부 임직원 친환경 교육

다음 세대에 물려 줄 환경을 보전하는 것은 지속가능한 경영에 있어서 매우 중요하고 핵심적인 요소입니다. 이에 따라 근로복지공단에서는 운영사업의 친환경성을 위해 노력할 뿐만 아니라 임직원들의 환경보전의식을 고취시키기 위한 다양한 교육과 캠페인을 진행하고 있습니다. 매년 10~12월 중 온실가스 감축 및 에너지 절약 등 환경보호 및 보전에 대한 온/오프라인 교육을 정기적으로 실시하고자 하며, 환경의 날 행사 및 환경 포어 공모전을 진행하여 임직원들의 환경보전의식을 고취시키고자 합니다. 나아가 근로복지공단은 사무실 내 종이컵 대체 용기 사용 및 적정온도 유지와 같은 즉시 실천가능한 세부목표도 설정하여 달성하고 있으며, 환경보전에 관한 자가점검표를 통해 지속가능환경을 향해 더욱 가까이 나아가고 있습니다.



평화, 정의와 제도



▶ UN SDGs 세부지표

16.3 국내, 국제적 차원에서 법치를 증진하며, 정의에 대한 평등한 접근을 모두에게 보장한다.

16.6 효과적이고 책임성 있으며 투명한 제도를 모든 단계의 기관에 구축한다.

16.7 호응성있고 포용적이며 참여적이고 대표성 있는 의사결정을 모든 단계에서 보장한다.

▶ 근로복지공단 사업연계 이사회 운영 윤리경영 예산 집행

이사회 운영

근로복지공단의 이사회는 총 14명으로 의장을 겸임하는 이사장과 상임이사 4명, 비상임이사 9명으로 구성되어 있습니다. 이사장의 임기는 3년, 임원의 임기는 2년으로 정하고 있으며 노사단체와 법률·행정·사회복지·재활·의료 등 다양한 분야에서 대표성을 지닌 전문가들이 비상임이사로 참여하여 이사회의 객관성과 전문성을 확보하였습니다. 2018년에는 총 15회의 이사회가 개최되었으며 의결안건은 전년대비 14건 증가한 45건, 보고안건은 전년대비 7건 증가한 33건으로 활발한 이사회 운영이 이루어졌습니다. 특히 2018년에는 이사회 견제기능 강화를 위해 비상임이사의 수가 전년대비 1명 증가하였으며, 여성 이사 비율이 2017년 7.7%에서 21.4%로 증가함으로써 여성의 대표성을 제고하고 이사회 구성의 다양성을 확보하였습니다. 비상임이사의 임명은 전원 외부 인사로 공개모집을 통해 구성된 임원추천위원회에 의해 투명하고 독립적으로 운영되고 있습니다.

윤리경영

윤리경영 체계 근로복지공단은 윤리경영에 앞장서는 기관으로서 윤리 문화가 기관 내에 안정적으로 정착되고 조직 구성원들이 윤리 의식을 내재화 할 수 있도록 조직과 규범을 개편하였습니다. 윤리 경영을 전담하는 ‘윤리경영부’를 신설하고 실행조직인 ‘청렴추진본부’와 ‘윤리경영 국민참여단’을 설치하여 청렴, 공정, 투명한 윤리경영 실행의지를 다졌습니다. 이러한 의지를 뒷받침하기 위하여 비윤리적 행위 신고 센터를 추가 설치하는 등 신고 채널을 개편함으로써 반부패 행위 근절을 위해 노력하고 있습니다.

윤리문화 조성 공단은 윤리적인 조직문화 조성을 위해 다양한 활동을 진행하고 있습니다. 윤리교육 필수 이수제도를 신설하여 3년간 윤리교육 12학점을 의무 수강하고 이를 인사평가에 반영하고자 합니다. 또한 임직원들 스스로가 윤리의식을 살필 수 있도록 연 2회 전 직원 윤리의식 자가진단을 진행하고 청렴서약서를 작성하도록 하고 있습니다. 또한, 사회적으로 갑질에 대한 경계의 목소리가 높아진 만큼 공단에서도 갑질 근절을 위한 종합대책을 수립하여 힘(성)희롱을 예방하고 공정경쟁을 보장하며 약자를 보호하는데 앞장서고 있습니다. 윤리경영을 위한 앞선 노력들의 의미있는 성과로 6년 연속 국민권익위원회 부패방지시책평가 1등급을 달성하였습니다.

예산 집행

근로복지공단은 예산 집행의 투명성을 제고하기 위해 예산 분야의 제도적 장치를 강화하였습니다. 예산의 집행 전/후 모니터링을 통해 집행의 필요성과 적법성 등을 면밀히 살피고 있으며, 집행이 진행되는 중에는 상시 모니터링 시스템을 통해 절차의 공정성, 경제성, 타당성까지 확보하고자 합니다.



글로벌 파트너십



▶ UN SDGs 세부지표

17.16 지속가능발전목표 달성을 지원하기 위해 지식, 전문성, 기술 및 재원을 동원하고 공유하는 다주체 파트너십에 의해 보완되는 지속가능발전을 위한 글로벌 파트너십을 강화한다.

▶ 근로복지공단 사업연계 UN Global Compact

UN Global Compact

유엔 글로벌 콤팩트는 핵심 가치인 인권, 노동, 환경, 반부패 분야의 10대 원칙을 기관의 운영과 경영전략에 내재화시켜 지속가능성과 기업시민의식 향상에 동참할 수 있도록 권장하고, 이를 위한 실질적 방안을 제시하는 세계 최대의 자발적 기업시민 이니셔티브입니다. 근로복지공단은 2008년 유엔 글로벌 콤팩트에 가입하여 10대 원칙을 준수하고 이를 경영활동 모든 분야에 적용해 나가고 있습니다.



COMMUNICATION ON PROGRESS

This is our **Communication on Progress** in implementing the principles of the **United Nations Global Compact** and supporting broader UN goals.

We welcome feedback on its contents.

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

고객만족과 소통

고객서비스 품질 개선

근로복지공단은 신규사업의 증가로 서비스 영역이 계속해서 확대되고 고객들의 서비스 품질 기대치가 높아짐에 따라 고객서비스 품질을 개선하기 위해 끊임 없이 노력하고 있습니다. ‘CS 워크숍’ 개최를 통해 CSI 조사결과를 피드백하고 우수기관 사례를 발표하는 등 고객서비스 품질 개선을 위한 정보를 공유하고 있습니다. 나아가 고성과 직원과 기관에 대한 격려와 동기 유발을 위해 CS 활동 포인트 상위자, CS 감사/리더 경진대회 입상자, 고객칭찬직원 및 CS 우수직원/상담사들을 대상으로 포상을 실시하고 있습니다. 또한, PCSI/CSI 부진기관 및 병원 현장 컨설팅을 실시하여 2018년 한 해 동안 19개 소속기관의 위탁점검을 실시하고 개선과제를 도출하였습니다. 공단은 이러한 노력을 통해 PCSI 3년 연속 A등급 달성 및 5년 연속 A등급 내 1위의 성과를 거두었습니다.

고객서비스 역량 강화

공단은 최상의 고객감동 경영을 통한 고객만족을 실현하고자 고객 접점에 있는 구성원들을 대상으로 고객서비스 마인드 내재화 교육인 ‘모두 다 CS’를 실시하고 있습니다. 기존의 교육 프로그램들이 각 기관의 희망에 의해 이뤄지고 강의 주제로 강사의 자율에 의해 선정되었다면 2018년부터는 체계적인 수요조사와 각 기관별 현황에 맞는 교육을 실시하고 있습니다. 근로복지공단은 수요자 맞춤형 고객서비스 교육을 통해 지속적으로 구성원들의 고객서비스 마인드를 함양하고 서비스 품질을 향상시켜 나아가겠습니다.

이해관계자 소통

근로복지공단은 공단의 사회적 가치를 기준으로 이해관계자를 구분하고 있습니다. 공단이 창출한 사회적 가치의 이용자인 ‘가치 소비자’, 사회적 가치의 생산 주체인 ‘가치 생산자’, 생산자와 소비자를 연결하는 주체인 ‘가치 전달자’, 공단의 사회적 가치 창출에 영향을 미치는 주체인 ‘가치 영향자’를 4대 이해관계자로 정의하고 각 이해관계자별 소통 채널을 마련하여 주요 이슈에 대응하고 있습니다.

이해관계자	소통이슈	소통전략	소통채널	
가치소비(국민)	국민	<ul style="list-style-type: none"> 국민 참여채널 확대 및 참여 절차 마련 국민 소통채널을 통한 니즈 발굴 	<ul style="list-style-type: none"> 국민참여단 시민참여혁신단 불합리규제신고센터 등 	
	<ul style="list-style-type: none"> 정책 형성·집행 과정에 국민 참여 보장 국민 중심으로 제도 및 서비스 개선 			
가치 생산	임직원	<ul style="list-style-type: none"> 공유 채널 및 방식 다변화 업무프로세스 효율화 노동존중 조직문화 실현 공감·소통의 노사관계 구축 	<ul style="list-style-type: none"> CEO 현장공감경영 기관장회의, 간부회의 등 노사간담회, 협의회 조직발전위원회 등 	
	<ul style="list-style-type: none"> 경영가치 및 전략 공유 업무 혁신 			
가치 전달	<ul style="list-style-type: none"> 협력사 보험사, 사무대행기관, 병원 	<ul style="list-style-type: none"> 업무파트너 관계 강화 공정·신뢰 바탕의 협업관계 구축 	<ul style="list-style-type: none"> 병원장 및 종사자 회의 사무대행기관 협의체 회의 등 협력업체 실무협의회 불공정거래 신고센터 등 	
	<ul style="list-style-type: none"> 협업업체 			<ul style="list-style-type: none"> 협업네트워크 강화
가치 영향	정부/국회/언론	<ul style="list-style-type: none"> 정보공유를 통한 정책공조 체계 구축 지역 밀착형 사회공헌활동 협업과제 발굴 및 협업 강화 	<ul style="list-style-type: none"> 노사정업무개선TF 홍보모니터단 등 사회공헌관계자 협의회 혁신도시발전위원회 등 	
	지역사회			<ul style="list-style-type: none"> 국정과제 이행
	유관기관			<ul style="list-style-type: none"> 지역네트워크 강화 사회적 가치 실현

주요 경제성과

과목	2017(원)	2018(원)
자산	263,974,449,759	302,493,132,649
유동자산	147,497,427,207	182,285,580,006
현금 및 현금성 자산	16,093,496,333	46,226,740,140
유동금융자산	3,697,089,334	4,180,888,579
매출채권 및 기타채권	124,609,397,161	128,636,786,584
재고자산	2,220,426,050	2,256,411,036
당기법인세자산	-	-
유동비금융자산	877,018,329	984,753,667
비유동자산	116,477,022,552	120,207,552,643
비유동금융자산	13,177,959,214	13,177,959,214
장기매출채권 및 기타채권	57,421,460,778	61,496,044,933
유형자산	38,773,091,144	41,867,481,175
투자부동산	2,249,032,741	1,840,800,547
영업권이외의 무형자산	3,015,943,201	4,049,130,960
비유동비금융자산	1,839,535,474	1,794,058,745
부채	464,327,677,468	495,793,557,723
유동부채	60,946,699,425	112,567,912,817
매입채무 및 기타채무	43,288,788,198	53,678,041,971
유동금융부채	3,272,623,644	22,488,950,524
유동비금융부채	7,011,562,003	20,923,397,937
유동충당부채	7,373,725,580	8,443,502,570
비유동부채	403,380,978,043	383,225,644,906
장기매입채무 및 기타채무	15,529,713,535	11,764,549,797
비유동금융부채	134,062,675,402	137,934,480,592
비유동비금융부채	-	-
중립원급여채무	199,838,041,557	231,472,536,797
비유동충당부채	53,950,547,549	2,054,077,720
자본	-200,353,227,709	-193,300,425,074
납입자본	58,798,712,891	58,798,712,891
이익잉여금(결손금)	-237,719,688,620	-209,871,089,817
기타자본구성요소	-21,432,251,980	-42,228,048,148

주요 사회책임경영 성과

영역	KPI	단위	2016	2017	2018
재활서비스	산재요양종결자 직업복귀율	%	61.9	63.5	65.3
의료서비스	의료사업 고객만족도	점	98.1	96.5	95.2
예산관리	예산집행 청렴도	점	8.8	8.9	9.0
산재보험	산재보험 가입근로자 수	만 명	1,782	1,831	1,907
	산재보험 가입사업장 수	만개소	245.7	250.7	265.4
	고용보험료 지원 근로자 수	천 명	1,761	1,620	2,479
	고용보험료 지원 사업장 수	천개소	577	495	666
복지서비스	퇴직연금 가입자 수	명	239,392	291,307	333,809
	퇴직연금 가입 사업장 수	개소	53,093	63,088	71,977
	퇴직연금 적립액	억 원	12,316	16,774	21,434
	체당금 수혜자 수	명	95,982	92,700	92,376
	체당금 지급액	억 원	3,687	3,724	3,740
	생활안정자금 수혜자 수	명	14,640	16,230	15,032
	생활안정자금 융자액	억 원	913	968	950
	직장보육 지원액	백만 원	105,885	103,790	104,629
	직장어린이집 수혜사업장 수	개소	2,682	3,157	3,594
	수혜 아동 수	명	52,302	58,454	62,631
	여성관리자 비율	%	27.9	29.8	32.1
	복리후생 직원만족도	점	79.0	81.0	82.1
	임직원	시간제근무 인원	명	61	81
육아휴직 사용자		남성	22	28	35
		여성	607	619	603
고객	자체 외부고객 만족도	점	91.2	90.3	89.0
	콜센터 전화상담 응답율	%	92.9	97.5	82.9
	콜센터 이용고객 만족도	점	92.3	91.7	93.1
	공공기관 고객만족도	등급	A	A	A
사회공헌	직원 1인당 사회공헌활동 시간	시간	16.9	15.9	15.5
	사회공헌 수혜자 만족도	%	76.9	83.7	84.4
	신규 일자리 창출	명	7,273	8,758	7,062
협력사 동반성장	중소협력업체 대상 자체 체감도	점	94.1	95.9	96.3
	중소기업 금융지원(선급금)	백만 원	4,552	6,700	6,100
	중소기업제품 구매율	%	88.5	91.2	97.3
	중소기업제품 구매액	백만 원	78,838	116,064	116,210
친환경 실천문화	녹색제품 구매액	천 원	3,550,801	3,389,943	6,146,535
	LED 조명 보급률	%	69.07	75.73	91.65
	온실가스 배출량	tCO ₂ eq	19,569	17,792	19,915
	온실가스 기준배출량 대비 감축량	tCO ₂ eq	6,600	7,597	8,949

GRI Content Index

지표명	지표설명	ISO26000	보고페이지
Universal Standards (GRI 100)			
102-1	조직명		3
102-2	주요 브랜드, 제품 및 서비스		4,5
102-3	본사 소재지		3
102-4	주요 사업장이 위치한 국가 수, 국가 명		3
102-5	소유 성격과 법적 형태		3
102-6	시장 영역	6.3.10 / 6.4.1 - 6.4.2 /	3, 5
102-7	조직 규모	6.4.3 / 6.4.4 / 6.4.5 /	3
102-8	임직원 및 기타 근로자에 대한 정보	6.8.5 / 7.8	3, 30
102-9	공급망		3
102-10	보고기간 동안 발생한 조직 및 공급망 주요 변화		3
102-11	사전예방방침, 원칙명시		27
102-12	지지 이니셔티브		6, 27
102-13	가입한 협회(산업 협회 등)나 국내 또는 국제 후원기관		10
102-14	최고의사결정권자의 성명서	4.7 / 6.2 / 7.4.2	2
102-16	조직의 가치, 원칙, 행동기준 및 규범		4, 6, 27
102-17	윤리 및 법규준수 행위와 청렴성 문제에 대한 내외부의 자문 매커니즘	4.4 / 6.6.3	26
102-18	거버넌스 구조	6.2 / 7.4.3	26
102-29	최고 거버넌스 기구의 역할(경제적, 환경적, 사회적 영향과 위험 및 기회)	/ 7.7.5	26
102-40	이해관계자 목록	5.3	28
102-41	결사 및 단체교섭의 자유	6.3.10 / 6.4.1-6.4.2 / 6.4.3 / 6.4.4 / 6.4.5 / 6.8.5 / 7.8	27
102-42	이해관계자 파악 및 선정기준	5.3	28
102-43	이해관계자 참여방식, 고객만족도 조사결과	5.3 / 6.7.1-6.7.2 / 6.7.6	28
102-44	이해관계자 중요이슈	5.3	6-7
102-46	보고내용 및 보고 범위 적용 방법		6-7
102-49	중요 이슈 및 범위 관점에서 발생한 변화		6-7
102-50	보고 기간		About this report
102-53	보고서 문의 연락처		About this report
102-54	GRI 스탠더드 적용 옵션	7.5.3 / 7.6.2	About this report
102-55	GRI 인덱스		31-32
102-56	외부검증		33
Management Approach (GRI 103)			
103-1	중요이슈 및 범위에 대한 설명	5.2 / 7.3.2 /	6-7
103-2	중요이슈 관련 경영 접근방법 설명	7.3.3 / 7.3.4	6-7

GRI Content Index

지표명	지표설명	ISO26000	보고페이지
Economic Performance (GRI 200)			
201-1	경제가치 발생과 분배	6.8.1-6.8.2 / 6.8.3 / 6.8.7 / 6.8.9	29
203-1	사회기반시설 투자와 지원 서비스의 개발 및 영향	6.3.9 / 6.8.1-6.8.2 / 6.8.7 / 6.8.9	4
203-2	영향 규모 등 중요한 간접 경제효과	6.3.9 / 6.6.6 / 6.6.7 / 6.7.8 / 6.8.1 / 6.8.2 / 6.8.5 / 6.8.7 / 6.8.9	4-5
204-1	주요 사업장에서 현지 공급업체에 지급하는 지출 비율	6.4.3 / 6.6.6 / 6.8.1-6.8.2 / 6.8.7	5, 30
205-3	확인된 부패 사례와 이에 대한 조치	6.6.1-6.6.2 / 6.6.3	사례 없음
Environmental Performance (GRI 300)			
302-1	조직 내 에너지소비	6.5.4	5
302-4	에너지소비 감축	6.5.4 / 6.5.5	30
303-1	수원별 총 취수량	6.5.4	5
305-1	직접 온실가스(GHG) 배출	6.5.5	25, 30
305-5	온실가스(GHG) 배출 감축	6.5.5	5, 30
Social Performance (GRI 400)			
401-1	신규 채용 근로자와 이직 근로자의 인원수 및 비율	6.4.3	5, 30
401-2	주요 사업장별 상근직 근로자에게 제공하는 복리후생	6.4.4/6.8.7	14-15
401-3	성별에 따른 육아휴직 이후의 업무 복귀 및 근속 비율	6.4.4	30
403-2	지역별 및 성별 부상, 질병, 결근률과 직업 관련 사상자 수	6.4.6 / 6.8.8	30
404-2	직무교육 및 평생교육 프로그램	6.4.7 / 6.8.5	13
405-1	거버넌스 기구 및 근로자의 구성 현황	6.2.3 / 6.3.7 / 6.3.10 / 6.4.3	26
413-1	지역사회에 대한 참여, 영향평가 및 개발프로그램을 실시한 사업의 비율	6.3.9 / 6.5.1-6.5.2 / 6.5.3 / 6.8	10-13, 17-18
414-2	공급사슬에서 실질적이거나 잠재적으로 사회에 미치는 중대한 부정적 영향과 이에 대한 조치	6.3.5 / 6.6.1-6.6.2 / 6.6.6 / 6.8.1-6.8.2 / 7.3.1	19-20

제3자 검증의견서

근로복지공단 이해관계자 귀중

본 검증의견서는 근로복지공단을 대상으로 작성되었습니다. 마크스폰(이하 '검증인')은 근로복지공단으로부터 2018년 12월 31일 기준의 '2018 근로복지공단 사회책임경영보고서'(이하 '보고서') 검증을 요청 받아 다음과 같은 검증 의견을 제출합니다.

검증기준	보고서의 검증은 AA1000AS(2008)의 Type 1 및 중위수준(Moderate Level)에 따라 진행되었으며 포괄성(Inclusivity), 중대성(Materiality), 대응성(Responsiveness)의 원칙에 따라 적합성을 검토하였습니다. 또한 GRI Standards 가이드라인과 ISO 26000 기준을 준수하였는지 확인하는 과정을 거쳤습니다.
검증범위	본 검증은 2018년 1월 1일부터 2018년 12월 31일 사이 근로복지공단의 활동을 검토 기간으로 정하였으며 사회적 책임성과 및 경제적 책임성과를 포함한 환경 성과에 대한 노력을 기술하고 있습니다.
검증절차	<p>검증인은 보고서 내용의 사실 여부와 보고된 데이터 및 보고서 작성을 위한 내부 프로세스를 다음과 같이 검증하였습니다.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 보고서에 기술된 내용에 대한 전반적인 검토 • 데이터 산출에 사용된 방법론과 프로세스 검토 • 보고서 핵심 주장의 참조문서 및 데이터들의 검토 • 중대성 평가 절차 및 방법에 대한 검토 • GRI Standards 가이드라인에 따른 내용 및 품질 준수 여부 확인 • 근로복지공단의 활동과 UN 지속가능발전목표(UN SDGs) 연계의 적합성 확인
검증결과	<p>검증인은 보고서 초안에 수록된 내용을 검토하고 의견을 제시하였으며 필요에 따라 보고서의 수정이 이루어졌습니다. 검증인은 검증활동을 통해 보고서에 수록된 내용이 중대한 오류나 편견 없이 근로복지공단의 사회책임경영활동 및 성과를 성실하고 공정하게 반영하고 있음과 GRI Standards 가이드라인의 '핵심적 방식(Core Option)'에 부합하도록 작성되었음을 확인합니다.</p> <p>보고서는 AA1000AS(2008)의 포괄성, 중요성, 대응성 원칙에 대한 적용을 적절하게 반영하고 있으며, 세부 내용은 아래와 같습니다.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 포괄성(Inclusivity): 근로복지공단은 이해관계자들에 대한 참여 프로세스를 보유하고 있으며 다양한 이해관계자 커뮤니케이션 채널을 통해 적극적으로 정보를 공유하고 있으며 의견을 수렴 및 반영하고 있습니다. • 중요성(Materiality): 보고서는 경제적, 환경적, 사회적 이슈들에 대한 중대성 평가를 통해 근로복지공단의 중요한 이슈를 적절하게 반영하였으며 검증 심사팀은 해당 과정에서 제외된 중요한 이슈를 발견하지 못하였습니다. • 대응성(Responsiveness): 근로복지공단은 도출된 중요 이슈를 보고서에 반영하고 있으며 이해관계자 대응 프로세스를 통해 제기된 의견들에 대하여 대응하고 있음을 확인하였습니다.
개선을 위한 제언	<p>검증인은 사회책임경영 제고를 위한 근로복지공단의 노력과 성과를 높이 평가하며, 향후 사회책임경영 수준 향상 및 보고서 발간을 위해 다음의 내용을 권고합니다.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 근로복지공단은 사업 내용을 UN 지속가능발전목표(UN SDGs)와 연계하여 충실히 보고하고 있습니다. 향후 공단의 활동뿐만 아닌 중장기 경영전략과 성과 목표(KPIs)까지 UN 지속가능발전목표와 연계하여 더욱 체계적으로 사회책임경영을 추진하실 것을 권고드립니다.

