

Sustainability Report

2018~2019 지속가능성보고서

Sustainability Report

www.hrdkorea.or.kr

2018~2019 지속가능성보고서

HRDK 한국산업인력공단
Human Resources Development Service of Korea



HRDK 한국산업인력공단
Human Resources Development Service of Korea

전 국민의 평생고용 역량을 키우는

No.1 HRD 파트너

"Beyond Job, Towards Lifetime Value"



Contents

- 이사장 Message
- 보고서 개요

기관소개	07
주요사업 소개	10
경영추진체계	17
거버넌스	18
지속가능경영을 위한 실천노력 및 성과	21
• 청렴하고 사람중심 사회를 만들기 위해 노력합니다	22
• 대한민국 청년의 꿈을 지원합니다	27
• 중소기업의 성장을 지원합니다	30
• 능력중심 사회를 위한 NCS기반 채용 및 국가자격	32
• 임직원이 행복한 일터를 조성합니다	35
• 고객과 함께하는 CS경영을 실천합니다	39
• 지역사회 상생협력, 함께 성장하는 내일을 만들어갑니다	43
• 친환경 실천 문화를 조성합니다	50
부록	55
• 공단 소속기관 위치	56
• UN Global Compact 10대 원칙	57



CEO Message

UN Global Compact의 10대 원칙을
지속적으로 내재화하고 실천하여
국제 사회의 지속가능한 발전에 기여하겠습니다.



21세기 경영환경의 변화는 이제 공공기관에도 고도의 윤리경쟁력 강화를 요구하고 있습니다. 한국산업인력공단은 2004년도에 윤리경영원년 선포를 시작으로 매년 윤리경영 계획을 수립하여 투명하고 깨끗한 경영을 위해 끊임없이 노력하고 있습니다. 현재는 윤리경영을 넘어 인권, 일자리, 실력중심 사회, 행복한 일터 조성, 고객 중심 CS경영, 지역사회 상생협력, 친환경 문화 조성 등을 아우르는 '지속가능경영' 체제를 구축·운영하고 있습니다.

4차 산업혁명으로 인한 인공지능, 로봇 기술의 발달은 우리사회에 혁신적인 변화를 주고 있지만 기계가 인간의 일자리를 빼앗으며 큰 위협으로 다가오고 있습니다. 특히 최근 코로나19로 인한 경제 불황으로 일자리 감소와 청년 실업 등 많은 사회적 문제가 더욱 심각해지고 있습니다. 공단은 국가 인적자원개발·평가·활용 지원 중심기관으로서 기관 본연의 사업을 통해 우리사회 일자리 문제 해소에 기여하고 공공기관으로서 사회적 책임이행에 최선을 다하고 있습니다.

또한 공단은 지속가능한 일터 조성을 위해 임직원과 고객의 가치를 제고하고 있습니다. 매년 임직원을 대상으로 조직·인사 및 복리후생에 대한 의견을 꾸준히 수렴하여 개선하고 있으며 임직원의 일·가정 양립을 위해 사내 어린이집 운영, 유연근무제를 확대 시행했습니다. 고객의 만족을 위해서는 서비스 전달체계를 혁신하여 고객입장에서 체감할 수 있는 서비스 품질향상을 이루어 냈습니다. 이러한 성과를 인정받아 기획재정부에서 주관하는 2018년 공공기관 고객만족도 조사에서 A등급을 달성했습니다.

뿐만 아니라 우리사회 포용적인 성장을 위해 지역사회, 불우이웃, 동반성장, 친환경 경영을 실천했습니다. 공단 사업과 연계하여 추진한 숙련기술봉사, 나누미 봉사단 운영과 더불어 이전공공기관 합동 어르신 돕기 봉사활동 등을 실천하였습

니다. 이러한 공을 인정받아 국무총리, 울산광역시장, 균형발전위원장으로부터 표창을 수여받았습니다. 또한 상생과 동반 성장을 위해 상생결제시스템과 성과공유제를 정착시켰고 우리 후손들에게 지속발전 가능한 자연환경을 물려주기 위해 꾸준히 녹색경영 활동을 추진하였습니다.

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

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

2020년 8월

한국산업인력공단 이사장 김동만

2018~2019 지속가능성 보고서

개요

Sustainability Report 2018~2019
Human Resources Development Service of Korea

Sustainability
Report



Overview reports

보고서 개요

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

● 작성기준

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

● 보고범위

본 보고서 대상 기간은 2018년 1월 1일부터 2019년 12월 31일까지의 성과를 담고 있습니다.

● 근거자료

한국산업인력공단은 2018~2019년 정부경영평가 실적보고서와 동반성장 보고서, 경영공시, 사내 인트라넷 '슬기샘터' 등을 근거로 작성하였으며, 동 보고서 초안 및 최종안에 대해 해당부서의 검토를 거쳐 신뢰성을 높였습니다.

● 문의처

- 홈페이지 : www.hrdkorea.or.kr
- 주소 : 울산광역시 중구 중가로 345(교동) 한국산업인력공단 혁신기획부 우)44538
- 전화번호 : 052-714-8037

Introduce organization

기관소개

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

● 일반현황

(2019.12월 기준)

기관명	한국산업인력공단
설립일	1982년 3월 18일
설립근거	한국산업인력공단법
대표(이사장)	김동만
형태	준정부기관
예산현황	1조 872억 원
임직원 수	1,885.2명
소재지	울산광역시 중구 중가로 345

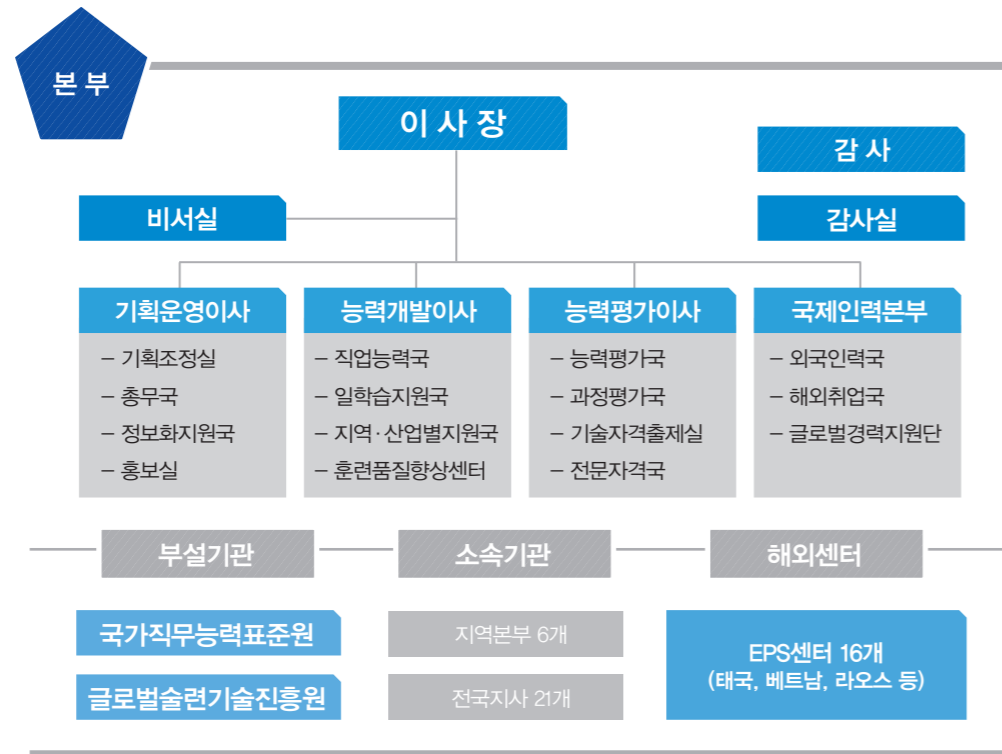
● 주요사업

- 능력개발**: 일하며 배우고 함께 성장하는! 능력중심사회로 가는 다짐을 일학습병행제!
- 국가직무능력표준**: 능력으로 성공하는 길을 알려주는 국가직무능력표준(NCS). 대한민국 패러다임은 "능력중심"으로 전환중.
- 해외취업 K-Move**: 세계로 나아가는 청년, 더 큰 대한민국! 더 큰 세상에서 글로벌 인재 키우고 일자리 늘리는 K-move!
- 자격검정**: 꿈을 더 크게 키워주는 희망의 ID! 자격증은 더 나은 내일을 위한 약속입니다.
- 숙련기술장려 및 국제협력**: 세계로 수출하는 K-HRD GIFTS! 명장, 기능선수, 기능올림픽, 국제협력 등을 통한 숙련기술인이 우대받는 사업을 추진합니다.
- 외국인고용**: 중소기업 성장의 밑거름! 중소기업과 외국인근로자의 동반성장을 지원하는 외국인 고용허가제(EPS)!

Introduce organization

기관소개

● 조직구조



● 정원

(2020.4월 기준, 단위: 명)

계	일반 정규직					무기계약직
	임원	별정직	일반직	출제연구직	상시검정직	공무직
1885.2	5	8	1358	105	115	232.2

※ 별도정원 57명, 단력정원 5명 포함

● 연혁

1980년대	1981. 12. 31	한국직업훈련관리공단법 공포
	1982. 3. 18	한국직업훈련관리공단 설립
	1989. 7. 22	학교법인 한국직업훈련학원(한국기술교육대학교) 설립
1990년대	1991. 1. 1	한국산업인력관리공단으로 명칭 변경
	1998. 1. 1	한국산업인력공단으로 명칭 변경
2000년대	2004. 8. 17	외국인 고용허가제 사업 개시
	2010. 1. 4	한국직업방송 개국
2010년대	2012. 1. 1	사업주직업능력개발사업 고용노동부로부터 위탁
	2014. 1. 1	NCS 개발 및 활용 확산, 일학습병행 도입 등 4대 신규 사업 국정과제로 수행
	2017. 1. 1	라오스 신설 등 16개국 EPS센터 운영
	2018. 1. 1	일학습과정개발센터 신설

● 수상내역

| 2018년도 |

구분	수상내역	훈격
일자리 창출	2018년 대한민국 일자리 유공 표창	대통령 직속 일자리위원회
	2018년 일자리 창출 대통령 표창 (청년 해외진출분야)	고용노동부
	2018년 대한민국 사회공헌대상 수상	외교통상부
혁신 성장	2018년혁신성장 유공 장관상	기획재정부
안전 경영	2018년 대한민국 전기안전대상 장관상	산업통상자원부
	정보보호관리체계 국제인증(ISO 27001)	한국품질재단
윤리 경영	2018sus 민방위 발전 유공 장관상	행정안전부
	2018년 부패방지시책평가 1등급 달성	국민권익위원회
삶의 질 제고	2018년 대한민국 독서경영 최우수상 장관상	문화체육관광부
	2018년 가족친화 우수기관 장관상	여성가족부
정보개방/공유	큐넷 행정정보 공동이용 활성화 유공 장관상	행정안전부
	콘텐츠 제공 서비스 품질 인증 (큐넷 등 8개 사이트)	과학기술정보통신부
지역경제 활성화	2018년 울산시 농축산 시책 추진 유공기관	울산광역시
	지역사회 소통 및 참여확대 유공 감사패	울산광역시 장애인 종합복지관

| 2019년도 |

구분	수상내역	훈격
국가균형발전	2019년 지역산업진흥 유공	국무총리
	혁신도시 우수사업 유공(균형발전)	대통령 직속 균형발전위원회 위원장
정보서비스	2019년 국가품질경영대회(서비스 부문)	대통령
	전자정부 유공, 정부24 행정서비스 통합유공 표창	행정안전부 장관 2건
일자리 창출	사회공헌 유공(일자리창출 부문)	국방부 장관
	진로교육 활성화, 직업교육발전 유공	교육 부총리 2건
혁신 성장	공공서비스혁신 우수사례 경진대회	고용노동부 장관, 공기업학회장
	2019년 정부혁신 우수사례 경진대회	고용노동부 장관
안전경영	정보보안경영시스템(ISO 27001) 국제인증	한국품질재단
	지역안전과 재난극복을 위한 민방위 유공	울산광역시시장
윤리경영	2019년 국민참여 청렴콘텐츠	국민권익위원회 위원장
	부패방지경영시스템 인증	한국생산성본부 인증원
삶의 질 제고	2019년 독서경영 우수직장 인증	문화체육관광부 장관

Introduce main business

주요사업 소개

1982년 출범하여 능력중심사회를 만들어가는 한국산업인력공단은 능력개발, 능력평가, 국가직무능력표준 개발, 외국인고용지원, 해외취업, 글로벌HRD협력, 숙련기술진흥 사업을 수행하고 있습니다.

▶ 능력개발

한국산업인력공단은 재직자 직업능력개발 지원, 청년 일자리 지원, 직업능력개발 인프라 지원, HRD 확산 등 국민 능력개발을 위한 다양한 사업을 시행하고 있습니다.

■ 재직자 직업능력개발 지원

- 사업주 직업능력개발훈련 : 사업주가 실시하는 근로자 직무능력 향상 직업훈련(자체·위탁)의 비용을 지원하고 있습니다.
- 지역·산업 맞춤형 인력양성 : 지역·산업계 주도의 인력 및 훈련수급조사를 토대로 중소기업 맞춤형 인력 양성을 위한 공동훈련을 실시합니다.
- 중소기업 학습조직화 : 업무관련 지식 등을 체계적으로 공유·확산할 수 있도록 기업의 학습 활동 및 인프라를 구축합니다.
- 현장맞춤형 체계적훈련 : 직업능력개발훈련에서 소외된 중소기업과 근로자(비정규직·전직예정자)들이 노하우 전수, 체계적인 현장훈련 등을 실시할 수 있도록 지원하여 훈련 참여를 촉진합니다.

■ 청년 일자리 지원

- 일학습병행 : 기업이 채용한 근로자에게 직무능력 기반의 체계적 교육 훈련을 제공하여 기업 맞춤형 인재를 육성합니다.
- 청년취업아카데미 : 기업·사업주단체 주도의 대학(원)생에게 산업체 수요에 특화된 취업역량 향상 프로그램 지원 및 취업 연계합니다.

■ 직업능력개발 인프라 지원

- 직업능력개발훈련 모니터링 : (집체) 훈련 사업이 효과적으로 운영되도록 현황 등을 조사분석하고 제도 및 업무를 개선합니다. (원격) 부정부실 예방 및 건전한 훈련시장 조성을 위한 상시 모니터링을 실시합니다.
- 한국직업방송 운영 : 전 국민 대상 직업·일·고용·능력개발 프로그램 제작 및 송출을 통한 '일자리 창출·고용안전 채널'의 역할을 수행합니다.

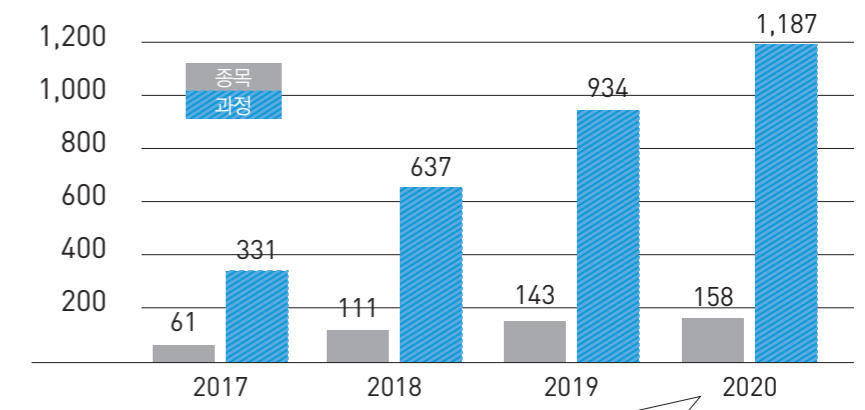
■ HRD 확산

- 직업능력개발의 달 행사 : 직업능력개발에 대한 대국민의 사회적 관심 제고 및 인력 양성 중요성에 대한 인식 전환을 위해 인적자원개발컨퍼런스 등 다양한 행사를 개최합니다.
- BEST HRD 인증 : 인적자원개발에 대한 투자를 촉진하고 기업 및 국가 경쟁력 강화에 기여하기 위해 인적자원개발 우수기관에게 인증을 수여합니다.

▶ 능력평가

한국산업인력공단은 국가자격시험의 효율적 운영을 통해 산업현장의 수요에 적합한 평가 체계를 구축하고 있습니다. 전문가를 활용한 평가시스템 도입을 통한 신뢰받는 국가자격 허브기관으로서 분야별 전문 인력을 양성하고 있습니다.

❖ NCS 기반 과정평가형자격



NCS를 기반으로 하는 과정평가형자격은 증가 추세로 2020년 158개 종목, 1,187개 과정에 이른다.

■ 국가기술자격

- (검정형자격) 국가기술자격법에 의해 규정된 기술, 기능 및 서비스 분야, 총 547개 중 496개 종목('20.2월 기준) 국가기술자격의 출제·시행·관리를 책임지고 있습니다. 국가자격의 질 제고를 위한 기초통계조사 분석, 국가기술자격 취득자의 직무능력 향상을 위한 체계적 교육훈련도 지원합니다. 또한 안정적 시행을 위한 국가자격 부정예방 및 부정감사와 자격증 발급 등 국가기술자격 취득자 정보를 관리하고 있습니다.

- (과정평가형자격) 국가직무능력(NCS)을 기반으로 설계된 교육·훈련 과정을 체계적으로 이수한 후, 현장실무를 반영한 내·외부평가를 거쳐 합격기준을 충족하면 과정평가형 국가기술자격을 부여하고 있습니다.

■ 국가전문자격

- 전문서비스 분야(의료, 법률 등)의 자격으로 개별 부처의 필요에 의해 신설·운영되며 대부분 면허적 성격의 자격제도입니다. 세무사, 변리사, 공인중개사, 감정평가사 등 개별 법령에 따라 17개 부처에서 39개 전문자격을 위탁받아 시행하고 있습니다.

Introduce main business

국가직무능력 표준(NCS) 개발

한국산업인력공단은 산업현장에서 직무를 수행하기 위해 필요한 지식, 기술, 태도 등의 내용을 산업부문별·수준별로 체계화한 국가직무능력표준(National Competency Standards, NCS)을 개발·개선하고 있습니다. 또, 개발된 NCS가 직무 관련 종합 데이터베이스로 효과적으로 쓰일 수 있도록 분야별 활용을 지원합니다.

■ NCS 개발 및 고시

– 한국산업인력공단은 산업현장에서 직무 수행을 위해 요구되는 지식·기술·태도 등을 산업별·수준별로 체계화하고 있습니다. 현재까지 24개 대분류, 1,001개 직무의 NCS, 12,405개 능력단위를 개발 및 고시 완료했습니다.

■ 민간기업 NCS 활용지원

– 민간부문 NCS 기반의 직무능력중심 채용·경력개발 체계를 구축합니다. NCS 기반 직무 분석, 경력개발경로, 채용도구 등을 개발하고 있으며 '15년 이후 4,000여개 기업을 지원해왔습니다.

■ 공정채용 지원 및 능력중심채용모델 개발·확산

– 공공부문 NCS기반 공정채용 지원 및 모니터링을 실시하며 공정채용 관련 인사담당자 및 면접관 교육 지원, 취업준비생 대상 설명회 등을 개최하고 있습니다. 또, 직무능력중심 채용시스템을 지원하는 NCS기반 평가도구를 개발합니다.

■ NCS 활용 실태조사 및 모니터링 체계 구축

– 교육·훈련, 자격, 인사관리 등 NCS 활용분야별 실태조사를 실시하고 NCS 활용현장 모니터링 진행과 NCS개선사항을 발굴하고 있습니다.

■ 산업별 역량체계(SQF) 개발 및 확산

– 산업분야별로 개인이 교육, 훈련, 자격 등을 통해 학습하고 취득한 다양한 능력을 상호 연계할 수 있도록 하는 역량체계를 마련하고 있습니다. NCS기준 16개 중분류의 SQF를 구축했습니다.



외국인고용지원

한국산업인력공단은 외국인 고용지원사업을 통해 중소기업과 외국인 근로자의 동반성장을 지원하고 있습니다.

외국인력 송출국가	16개국	2019년 입국인원	51,365명
		2019년 한국어능력시험 시행인원	310,359명
		2019년 사업장 애로 해소 지원	31,107명
국내 외국인 근로자 수	503,077명		
외국인력 도입기간	95일 ▶ 50.2일		

❖ 일반 외국인력(E-9)의 고용 산업('19년 기준)



■ 외국인력 선발

– 한국어 능력시험, 기능시험, 직무능력평가 등 외국인력 선발포인트제 시행을 통해 업무능력이 검증된 인력을 선발합니다.

■ 외국인력 도입

– 구직자 명부 인증 등 단계별 입국지원을 통해 국내 중소기업에 필요한 인력을 적기에 공급합니다.

■ 외국인력 체류지원

– 외국인근로자의 입국 초기 발생할 수 있는 노사갈등을 예방하고, 사업장에 적용할 수 있도록 돕습니다. 사업장 내 애로사항을 해소하고, 사업주와 외국인근로자를 위한 맞춤형 교육을 실시합니다.

■ NCS 활용 실태조사 및 모니터링 체계 구축

– 교육·훈련, 자격, 인사관리 등 NCS 활용분야별 실태조사를 실시하고 NCS 활용현장 모니터링 진행과 NCS개선사항을 발굴하고 있습니다.

■ 외국인력 귀국 지원

– 취업활동기간이 만료된 외국인근로자의 자발적인 귀환을 돕고, 본국에서의 안정적인 재정착을 지원합니다.

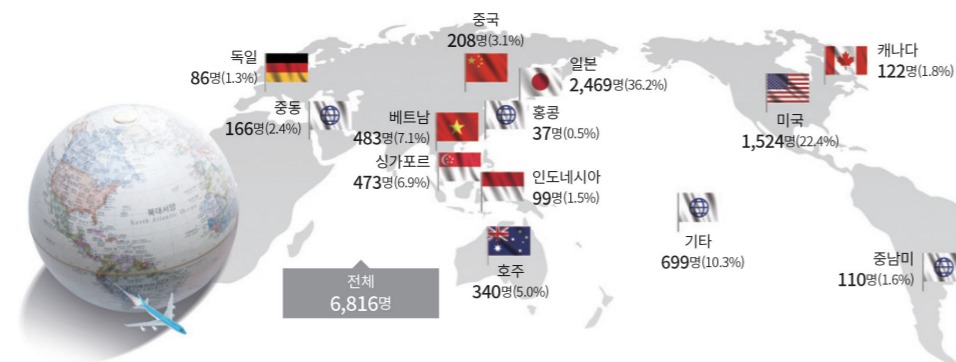
Introduce main business

▶ 해외취업

한국산업인력공단은 해외취업지원사업을 통해 해외진출정보 제공부터 연수, 취업알선, 사후관리까지 전 과정을 지원합니다. 또한 해외취업·인턴·봉사·창업 관련 정보를 제공하는 종합포털사이트 '월드잡플러스'를 운영하고 있습니다.

- **해외취업연수(K-Move스쿨)**
 - 구인기업이 요구하는 어학, 직무능력, 생활문화교육 등 맞춤형 연수과정 제공으로 취업까지 원스톱으로 연계하고 있습니다.
- **해외취업알선**
 - 인재 채용을 희망하는 해외 업체와 구직자를 연결해 해외취업을 알선하고, 각종 박람회 등 채용행사 운영을 지원합니다.
- **해외취업 정착지원금**
 - 해외취업 성공 청년의 원활한 현지정착과 장기근속을 위해 지원금을 지원합니다.
- **국내 해외취업센터**
 - 해외취업 준비와 관련된 종합 정보제공 서비스를 지원합니다.
(1:1방문 상담, 해외취업아카데미, 해외취업 설명회, 시설대관)
- **해외 K-Move센터**
 - 현지 네트워크를 활용하여 양질의 일자리를 발굴하고 해외취업자의 현지 정착을 지원합니다.
(운영지역: 전 세계 16개 주요 도시)

❖ 주요 국가별 해외취업자 수('19년 기준)



▶ 글로벌 HRD협력

국가 간 협력을 통해 선진국의 우수 제도를 벤치마킹하고 우리의 우수한 제도를 개발도상국에 전수합니다.

- **국가 간 교류협력**
 - 중국, 베트남, 독일, UAE 등 주요 협력국의 인적자원개발 전문기관과 협력하여 직업능력개발, 자격검정, 기능경기 등 인적자원개발 전문가 파견 및 상호 교류를 확대하고 있습니다.
- **국제기구와의 협력**
 - 세계은행(WB), 동남아시아국가연합(ASEAN), 아태지역 경제협력체(APEC), 국제노동기구(ILO), 유네스코 직업교육훈련국제센터(UNESCO/UNEVOC) 등 국제기구와 협력하여, 공동 포럼 개최, 연구사업 수행 등 인적자원개발 분야의 발전을 도모하고 있습니다.

※ 국제기구 협력사업 주요 내용

- World Bank 세계은행
 - 아세안 + 3 HRD 포럼 공동개최 등 아태지역 인적자원개발 경험 창출 및 전수
- ASEAN 아세안
 - 아세안 직업기술교육훈련(TVET) 협력강화 사업추진(단기/학위과정)
 - '아세안 이동을 위한 직업교육훈련' 프로젝트에 공동수행기관으로 참여
- APEC 아태지역 경제협력체
 - APEC 협력 프로젝트 발굴 및 HRD 실무그룹 회의 참가
 - 개도국 대상 초청연수, 포럼 등 개최
- ILO 국제노동기구
 - 직업능력개발, 상호기술인정, 직무능력표준 등 분야
 - 한-ILO 협력사업으로 워크숍, 연수 등 실시
- UNESCO 유네스코 직업교육훈련국제센터
 - 직업능력개발, 기능경기 분야 협력사업 수행
 - 공단, UNESCO UNEVOC센터로 지정

■ 국제 HRD 위탁사업

- 한국의 발전 경험을 바탕으로 수원국의 인적자원개발 및 숙련인력 양성 등을 지원하기 위해 KOICA, EDCF, 고용노동부 위탁 및 자체 개발 사업을 수행하고 있습니다.

■ 국가 간 자격상호 인정

- 일본, 중국, 베트남 3개국과 IT 자격분야(정보처리기사/산업기사) 국가간 자격 상호인정을 체결하는 등 자격의 국제적 통용성 확보를 위해 노력하고 있습니다.

■ 외국인 초청연수

- 외국인 초청연수를 통해 한국의 인적자원개발 분야 전문 지식 및 노하우를 전수하고 있습니다.
(대상: 외국 고위급 관계자, 국제기능올림픽 선수·심사위원, 직업훈련교사 등)

Introduce main business

▶ 숙련기술진흥

산업에 필요한 숙련기술의 습득을 장려하고 기술의 향상을 촉진합니다. 동시에 숙련기술자에 대한 사회적 인식을 높임으로 숙련기술자의 경제적, 사회적 지위를 향상시키고 국가 산업경쟁력을 높이고 있습니다.

※ 숙련기술인 선정 현황

- 대한민국명장 선정 현황 총 640명 (1986~2019)
- 우수숙련기술자 선정 현황 총 443명 (2011~2019)
- 숙련기술전수자 선정 현황 총 126명 (1995~2019)
- 숙련기술장려 모범사업체 선정 현황 총 12곳 (2011~2019)

■ 우수숙련기술인 선정 및 지원

- 매년 대한민국명장, 우수숙련기술자, 숙련기술전수자, 숙련기술장려 모범 사업체 등을 선정해 포상하고 있습니다. 기능한국인, 대한민국산업현장 교수 선정·지원도 함께 합니다.

■ 숙련기술 전수 및 체험

- 숙련기술 전수과정 실시(특성화고 학생 등), 숙련기술전수 멘토링 운영 등을 통해 숙련기술전수에 힘쓰고 있습니다. 중소기업 혁신역량 강화 전수 및 컨설팅에도 앞장서고 있습니다.

■ 숙련기술 장려홍보

- 숙련기술 우대풍토를 조성·홍보하고 국민스타화 사업(스타기술인 홍보), 숙련기술홍보관 관리·운영을 책임집니다.

■ 국내기능경기 운영 및 국제대회 참가

- 매년 지방, 전국기능경기대회를 운영하고 있습니다. 민간기능경기대회 지원, 국제기능올림픽대회 참가 및 관리를 담당하고 있습니다.

■ 기타 숙련기술장려

- 숙련기술장려적립금 관리·운영, 숙련기술 일시장려금 및 전수지원금, 계속증사장려금 등을 지급하며, 숙련기술인의 창업을 지원하고 있습니다.



Management promotion system

경영추진체계

미션

우리는 기업과 근로자의 인적자원개발을 지원하여 일을 통해 행복한 나라를 만든다.

비전

전국민의 평생고용 역량을 키우는 No.1 HRD 파트너
"Beyond Job, Towards Lifetime Value"

핵심가치

Harmony
화합·소통

Responsibility
책임

Diversity
다양성

Know-how
전문성

경영방침



사람중심



현장소통



미래대응



신뢰·화합

전략목표

맞춤형 일자리
인력양성 지원 강화

중소기업 혁신성장
생태계 조성

실력기반
공정사회 구현

혁신기반
사회공헌 실현

전략과제

- 청년 조기입직 및 실무 적응력 제고
- 4차 산업혁명 대응 신기술 훈련 지원 강화
- 현장중심 NCS 활용을 통한 공정문화 확산
- 국민지향 경영체제 선도
- 맞춤형 해외취업 시스템 최적화
- 일자리 거버넌스 플랫폼 기능 확충
- 국가자격 공정평가체계 구축
- 참여와 공감을 통한 조직운영 혁신
- 숙련기술을 통한 맞춤형 취업역량 향상
- 우수 외국인력·중소기업 상생 지원
- 자격·일자리 연계 강화
- 미래지향 업무방식 혁신시스템 구축

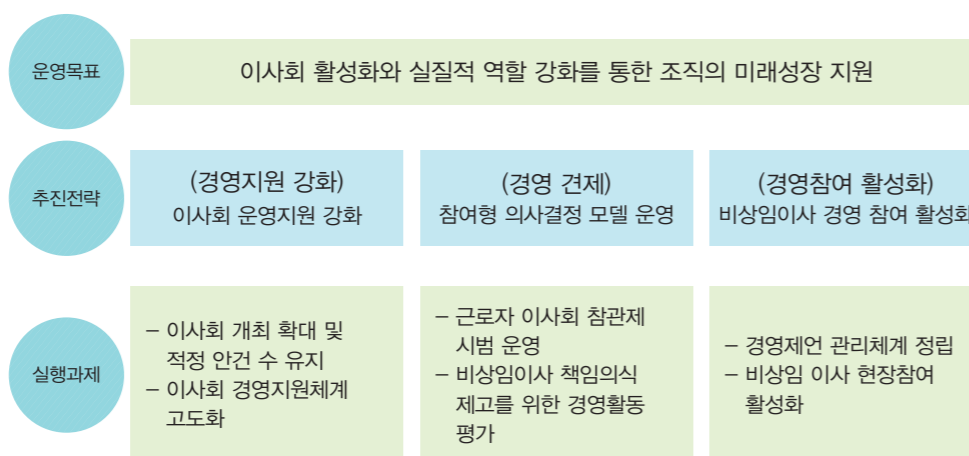
Governance

거버넌스

● 이사회

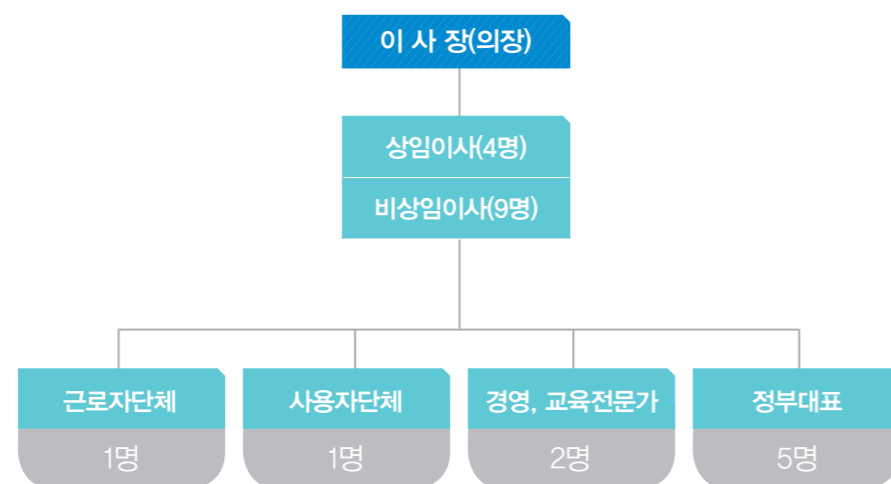
이사회는 공단의 최고 의사결정기구로서, 「공공기관의 운영에 관한 법률」 17조 제1항 각 호의 사항 및 공단 운영상 주요사항들을 심의·의결합니다.

❖ 이사회 운영목표 및 추진전략



● 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

(2019.7월 기준)

구분	이름(성별)	소속 및 직위
상임이사(장)	김동만(남)	한국산업인력공단 이사장
	최유경(여)	한국산업인력공단 감 사
	변무장(남)	한국산업인력공단 기획운영이사
	김양현(남)	한국산업인력공단 능력개발이사
	우봉우(남)	한국산업인력공단 능력평가이사
비상임이사	김용근(남)	한국경영자총협회 부회장
	이성경(남)	한국노총 사무총장
	강인순(여)	경남대학교 교학부총장
	이수경(여)	한국직업능력개발원 선임연구위원
	최상대(남)	기획재정부 사회예산심의관
	김일수(남)	교육부 직업교육정책관
	김민석(남)	고용노동부 직업능력정책국장
	강상욱(남)	과학기술정보통신부 미래인재정책국장
	황수성(남)	산업통상자원부 산업정책관

● 이사회 운영실적

구분	2018년	2019년
개최횟수	9회	7회
보고안건	39건	33건
의결안건	39건	32건
수정의결안건	0건	1건
비상임이사 발언비중	78.0%	81.1%
비상임이사회 개최횟수	2회	2회

(유능하고 합리적인 이사회) 이사회 개최를 확대하고, 운영지원 강화를 통해 합리적인 의사 결정 체제 구축
비고 (투명하고 공정한 이사회) 경영 견제 및 관리 감독 기능을 강화하고, 자체 활동 평가를 통해 책임의식 제고
(적극적이고 활기찬 이사회) 이사회 구성원들의 전문성을 적극 활용하고, 현장 중심의 전략적인 경영자문 지원

● 비상임이사의 경영참여

공단의 비상임이사는 고용노동, 경제, 경영 등 각 분야별 전문가로 구성되어 있습니다. 공단은 이러한 비상임이사의 경영 전문지식을 조직에 효과적으로 활용하고, 공단 사업추진의 전문성을 강화하기 위해 그들의 사업에 관한 제언을 적극 반영하려 노력하였습니다. 또한 비상임이사를 적극지원하고 체계적으로 관리하기 위해 업무프로세스를 정비하여 비상임이사의 전문성 활용도를 제고하였습니다.

2018~2019 지속가능성 보고서

지속가능경영을 위한 실천노력 및 성과

Sustainability Report

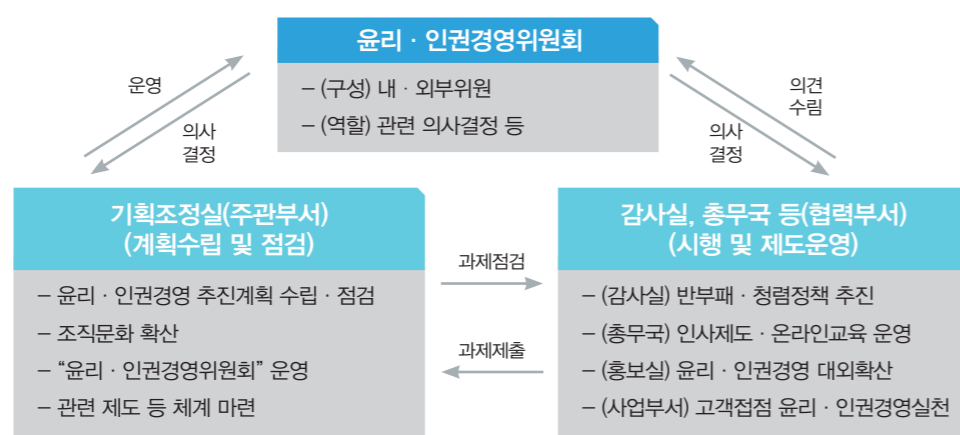
Sustainability Report 2018~2019
Human Resources Development Service of Korea

청렴하고 사람중심 사회를 만들기 위해 노력합니다.

윤리경영

한국산업인력공단은 공공기관으로서 임직원의 청렴성을 강조하고 부서별 책임과 역할을 분리하여 윤리·인권경영을 추진하고 있습니다. 연간 윤리·인권경영 추진체계를 기본으로 반부패 청렴활동과 연계하여 청렴하고 인권을 존중하는 윤리·인권경영을 선도하고자 노력하고 있습니다.

부서별 책임과 역할



윤리경영 추진체계도



윤리경영 실천

한국산업인력공단은 고위 임원직의 솔선수범을 통해 조직 내 윤리문화가 확산될 수 있도록 장려하고 있습니다. 그 중 하나로 이사장이 직접 윤리·인권경영 선언을 하고 그에 따라 임원을 포함한 전 직원이 청렴실천 서약을 실시하였습니다.

또한 이사장을 위원장으로 하는 윤리경영 최고이사결정기구인 윤리·인권경영위원회 구성, 기관별 청렴실천 담당자 지정, 외부 전문가인 청렴시민감사관 제도 운영 등 전사 윤리경영 추진 체계를 구축하였습니다.

내부견제시스템

청탁금지법 시행 등 공공기관의 투명한 업무수행에 대한 사회적 요구가 커짐에 따라, 공단에서는 기존의 사후적 감시 시스템에서 벗어나 사전예방 중심의 자율내부통제 체제(7-defence)를 구축하고 이를 효과적으로 운영하기 위해 노력했습니다.

위험 식별	구분	방법	통제활동	통제내용	2019년 주요성과
환경 분석 P(정치) E(경제) S(사회) T(기술) 사전 예방 리스크 분석 위험영향도 & 통제취약성	사 전 예 방	D1	자가점검	리스크 체크리스트를 활용한 부서별 자가점검을 통해 취약점의 자발적 개선	연2회 리스크 자가 진단 실시로 자율 내부 통제 기능 강화
		D2	컨설팅감사	위험요인에 대한 감사실 컨설팅	내규 마련으로 사전예방적 감사에 대한 제도기반 마련
		D3	상시 모니터링	E-감사시스템 및 신고제도 운영	E-감사시스템 경고기능 강화 '18년 대비 신고건수 급증 - ('18)12건→('19)43건, ↑3.58배
		D4	일상감사	주요계획 및 비용집행에 대한 사전점검 기능 강화	(의견제시율) 전년 대비 0.76%p 향상 (감사직접실시) 전년 대비 92.8% 증가('17년 83건→'19년 160건)
	D5	성과감사	고위험 요인 재발방지를 위한 제도개선 방안 마련	총 11건 처분 - 개선 5건, 통보6건	
	사 후 적 발	D6	특정감사	주요현안 등 특정 테마에 대한 점검	계획 대비 221% 수행 (14회 계획→31회 수행)
		D7	종합감사	사전예방 감사활동의 효과성 입증 및 감사사각지대 방지를 위해 업무 전반에 대한 사후점검	고위험사업 감사자원 우선배분으로 위험도에 따른 통제체계 강화 개선(통보) 처분실적 전년 대비 25.3% 증가

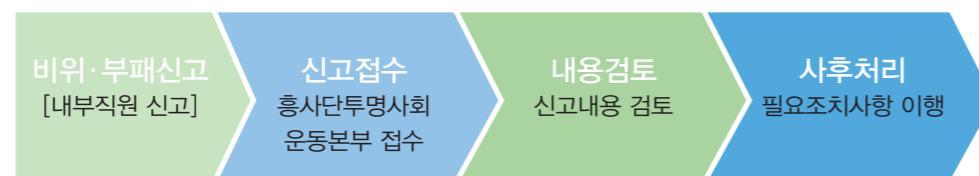
청렴하고 사람중심 사회를 만들기 위해 노력합니다.

● 부패신고시스템 활성화

공단은 갑질·소극행정 신고센터, 익명신고채널, HRDK안심제보 변호사제도, 감사실 핫라인 등 다양한 신고채널을 운영하고 있습니다.

HRDK안심제보 변호사제 도입으로 신고의 익명성 보호조치를 강화하였으며, 신고의사 영향요인 파악 등을 위한 신고제도 설문조사 실시, 신고방법 체득을 위한 내부공익신고 모의훈련 등을 실시하여 신고실적이 전년대비 3.58배 증가하는 등의 성과를 거두게 되었습니다.

⋈ 내부공익신고 절차



[공익신고자 보호를 위한 지속가능경영 운영규칙]

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

● 맞춤형 청렴교육

공단은 공직자로서 임직원의 윤리 청렴 가치 내재화를 촉진하고, 높은 수준의 윤리의식을 함양하기 위하여 직급별·직무별 맞춤형 윤리·청렴교육을 실시하고 있습니다.

구분	대상	추진실적
전 직원 의무교육	전 직원	- 온라인 반부패·청렴 교육(2시간), 윤리경영 교육(5시간), 올바른 청렴문화 정착을 위한 외부전문가 특강(3회)
맞춤형교육	직급별	- 신입직원 전원 대상 '공직자의 길'교육, 2,3급 승진예정자 대상 청탁금지 및 부당지시 예방교육, CEO 및 상임이사 대상 청렴·반부패 정책에 대한 특강
	직무별	- 부패취약분야(회계, 구매) 담당자 대상 부패방지 교육
	사업별	- (능력평가) 출제위원, 재료납품업자 교육, (숙련기술), 대한민국 명장 대상 교육

● 윤리청렴 네트워크 강화

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

공단은 흥사단 투명사회운동본부와 협업하여 "2019년 투명사회 만들기를 위한 찾아가는 청소년 청렴교육"을 지원하였습니다. 총 66개 학급 2,064명의 초·중·고 학생들에게 투명사회의 가치를 일깨워줌으로서 공정하고 투명한 사회의 일원으로 성장할 수 있도록 청렴교육을 실시하였습니다. 또한 공공기관으로서 사회적 가치 실현을 위해 지역사회 및 고용노동분야의 청렴사회민관협의회를 구성하여 청렴문화 확산을 위해 선도적인 역할을 하였으며 그 성과를 인정받아 울산 공공기관 감사협의회 회장으로 한국산업인력공단 상임감사가 선출, (사)한국공공기관감사협회에서 2019년 한국공공기관 사회적가치 실현 공로상을 수상하였습니다.

● 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 노력하고 있으며 2019년 부패방지 시책평가에서 2등급(우수)등급을 받았습니다.

구분	2017년	2018년	2019년	
국민권익위원회 청렴도 조사결과	종합청렴도(등급)	8.08(3등급)	8.55(3등급)	8.15(4등급)
	외부 청렴도(등급)	8.27(4등급)	8.86(3등급)	8.81(3등급)
	내부 청렴도(등급)	7.84(3등급)	7.69(4등급)	7.47(4등급)
	정책 고객평가(등급)	7.69(3등급)	8.52(2등급)	8.21(3등급)
국민권익위원회 부패방지시책 평가결과	94.79(1등급)	95.71(1등급)	91.81(2등급)	



청렴하고 사람중심 사회를 만들기 위해 노력합니다.

인권경영

● 체계적인 인권경영 추진을 위한 기반 마련

한국산업인력공단은 이사장의 강력한 의지를 바탕으로 인권경영 실행체계(관련 규정 및 제도 강화, 임직원 인권의식 제고, 지역사회 인권증진)를 구축하고 있습니다. 2018년도에는 인권경영위원회 구성 및 운영, 인권선언, 관련 규정 제정 등 전담조직 및 제도를 정비하였고, 2019년에는 갑질이 사회적 이슈가 됨에 따라 갑질행위 발생을 사전에 방지하고자 갑질행위 명시, 갑질행위 시 처벌 규정 강화 등을 통해 신속하게 관련 규정 및 제도를 정비하였습니다.

또한 성희롱 고충상담센터를 오프라인/온라인으로 운영하고 있으며, 갑질피해 신고 센터도 공단 대표 홈페이지, 핫라인 등을 통해 신고의 편리성을 확보하였습니다.

● 고객을 위한 인권침해 방지 노력

구분	추진사항	성과
근로자 평생학습지원	일학습병행법 제정(산업안전보건법에 따른 학습기업 조치의무 부여, 학습근로자 차별 처우 금지 조항 마련)	학습근로자를 위한 안전한 근로 환경 조성
국가자격 운영	장애인 자격시험 진입장벽 제거를 위한 편의제공 확대(CBT진행 수화동영상, 자격증 발급 서류 음성변환 서비스)	장애인 자격시험 접근성 강화를 통한 사회적 약자 기회 확대
글로벌일자리 지원	해외취업 근무 애로사항 해결을 위한 부당사례신고센터 운영, 안전정보 상시 제공	피해사례 예방(41건)을 통한 안전한 근로·생활 환경 조성
외국인고용지원	외국인근로자 취업지원 방문 모니터링 강화, 찾아가는 보건서비스 실시	선제적 공공서비스 전문기관으로서 공공서비스 혁신 최우수상 수상 (고용부장관상)

● 사회적 약자를 위한 인권침해 방지 노력

구분	추진사항	성과
여성(임산부)	임산부 전용주차구역 추가, 여성기업 수의계약 가능금액 확대	임산부 편의 제공 및 배려가치 확산, 여성기업 구매실적 목표 초과 달성
장애인	장애인 제한 경쟁을 통한 특별채용 실시, 우선구매대상 품목에 장애인기업 제품 추가	장애인고용 확대, 장애인기업 구매 실적 초과 달성
사회적 취약계층	기초생활수급자 등 취업애로계층 해외취업 지원 강화	취약계층의 해외 초기 정착지원 확대

● 인권경영 네트워크 강화

한국산업인력공단은 울산시와 울산항만공사 등 9개 지역 공공기관과 인권경영 우수사례 공유 등 기관 간 협업 강화를 위한 업무협약을 체결하였으며, 울산광역시 등 17개 기관과 갑질근절 집중 신고센터 운영, 갑질근절 협의체 운영 등 지역 사회 내 갑질근절을 위해 네트워크를 강화하였습니다.

대한민국 청년의 꿈을 지원합니다.

일학습병행

● 청년고용 및 인재육성

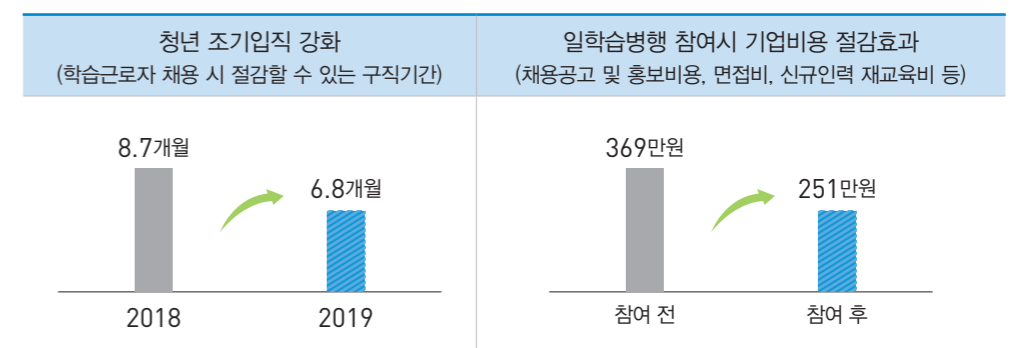
한국산업인력공단은 일학습병행 참여기업에게 청년고용에 따른 신규직원 교육·훈련 등에 소요되는 비용을 지원하고 있습니다. 이를 통해 기업은 보다 적극적으로 현장에 필요한 인력을 채용할 수 있고, 체계적이고 지속적인 교육과정을 통해 사내 인재를 육성하고 있습니다.

한국산업인력공단은 일학습병행을 통해 산업현장에서 배우며 일하고자 하는 학습근로자를 고용한 기업에 교육훈련 인프라를 제공하고 있습니다. 일학습병행에 참여하는 학습근로자별 맞춤형 유형을 설계하여 입직단계에 있는 청년들이 다양한 채널을 통해 배우며 일할 수 있는 기회를 가지도록 하였습니다.

● 일학습병행 참여유형

대상 및 유형		주요 내용
재직자	단독기업형 (50인 이상)	해당 기업에서 현장훈련(OJT)과 현장외훈련(Off-JT) 실시
	공동훈련센터형 (20인 이상)	공단이 승인한 외부 전문훈련기관(공동훈련센터)에서 현장외훈련(Off-JT)을 제공하고, 기업에서 현장훈련(OJT)실시
재학생	<고교 단계> 특성화고 2~3학년	산학일체형 도제학교
	<전문대 단계> 전문대 2학년	전문대단계 일학습병행
	<대학교 단계> 4년제대 3~4학년	IPP형 일학습병행
재학생		학교와 기업을 오가며 직업교육+도제훈련을 통한 현장성 제고
재학생		전문대 재학생(졸업반)을 대상으로 하는 일학습병행
재학생		3~4학년 학생이 학기제(4~6월)방식으로 일학습병행 참여
학습	P-TECH (재직자 과정)	도제학교 졸업생 등을 대상으로 지역폴리텍 등과 연계하여 융복합·신기술 중심의 고속훈련과 학위취득을 지원하는 後학습과정
민간 자율형	아우스빌동	특성화고 재학생을 대상으로 한독상공회소 추천 기업에서 훈련진행, 기업이 자율적으로 훈련을 설계·실시
	대한상의 협업모델 (클러스터형)	대한상공회의소 추천 기업에서 산업현장 수요에 적합한 훈련을 설계하여, 기업 주도로 1년간 현장훈련(OJT)과 현장외훈련(Off-JT)을 실시

● 주요 성과



대한민국 청년의 꿈을 지원합니다.

▶ 청년취업아카데미 ● 청년 직무역량 강화를 통한 취업지원

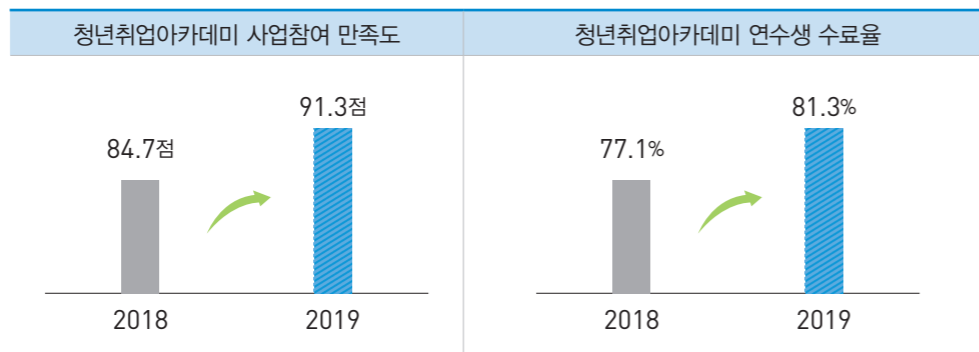
현재 우리나라는 높은 대학 진학률로 인해 취업시장 내 고학력자 노동인력이 급증하였습니다. 하지만 현재 대학에서 실시되고 있는 교육과정은 대부분 산업계 현장에서 필요한 직무역량과는 거리가 있고 전공분야별 취업률의 편차가 심화되는 등 노동시장에서의 미스매치가 발생하고 있는 것이 우리 사회의 현실입니다.

이러한 문제를 해결하고 청년 구직자들의 취업역량 향상을 위해 공단에서는 기업·사업주단체·대학·민간우수훈련기관과 함께 산업현장에 필요한 실무역량을 반영하여 청년 구직자를 대상으로 연수과정을 제공하는 청년취업아카데미 사업을 수행중입니다.

매년 빅데이터·인공지능(AI) 등의 신기술과정과 정보통신, 경영회계, 문화예술 등 다양한 분야의 과정을 운영하고 있으며 특히 융합인재양성과정의 운영으로 상대적으로 취업이 취약한 인문·사회·예체능계열 전공자들에게 타전공(IT분야 등)과의 융합을 통해 취업시장에서의 경쟁력을 강화하고 노동시장의 미스매치를 해소하고 있습니다.

● 청년취업아카데미 과정유형구분

연수과정유형	대상	연수내용
장기과정 (융합인재양성)	인문·사회·예체능계열 대학(원)졸업예정자	인문소양을 바탕으로 IT, SW 등 타전공과의 전공융합교육
단기과정 (현장맞춤인재양성)	참여과정 분야 전공수준의 대학(원)졸업예정자	전공분야의 연수과정, 현장맞춤형 심화교육
창직과정	대학(원) 재학생 및 졸업예정자	신직업(미래직업)창출을 위한 멘토교육과 팀프로젝트
신직업메이킹랩	만 34세이하 대한민국 청년	구체화된 창직아이디어를 바탕으로 실제 사업화 지원



▶ 해외취업 사업

● 청년 글로벌 역량 UP! 세계의 일자리로 GO!

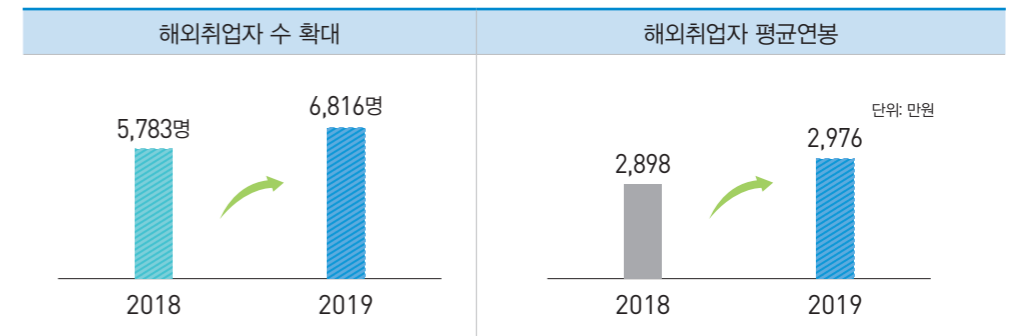
국내 질 좋은 일자리 부족의 문제와 청년들의 글로벌 역량 향상에 따라 공단에서는 해외취업을 원하는 청년들을 대상으로 해외 현지의 좋은 일자리 발굴 및 알선·지원을 통해 청년들이 보다 나은 조건에서 자신의 꿈을 펼칠 수 있도록 지원하고 있습니다.

공단은 해외진출을 꿈꾸는 청년들에게 관련정보를 체계적으로 전달하기 위하여 온/오프라인 채널을 적극 활용하였습니다. 월드잡플러스를 통해 주요국가 해외취업전략, 국가별 유망직종, 영/일문 이력서 무료 첨삭 등 필요한 정보제공을 확대하였고, 찾아가는 해외취업설명회(162회), 국가별 전략설명회(46회), 청년 해외진출 멘토링을 통해 해외취업을 원하는 구직자들에게 맞춤형 정보를 제공하였습니다.

뿐만 아니라 해외취업을 준비하는 구직자들의 역량향상을 지원하기 위해 해외취업 연수프로그램을 운영하였습니다. 본 연수 프로그램을 통해 구인기업이 요구하는 어학, 생활문화교육뿐만 아니라 직무에 대한 교육을 제공했습니다. 또한 구직자가 자신의 역량에 맞는 연수 과정을 선택할 수 있도록 단기, 장기, 트랙II 과정을 운영하여 청년들이 글로벌 인재로 성장 할 수 있도록 지원하였습니다.

또한, 해외취업에 성공 시 해외에서의 초기 정착 및 장기 근속을 돕기 위해 해외정착지원금(지원금 우대국가 최대 800만원, 선진국 최대 400만원)을 1, 2, 3차에 걸쳐 지원하였습니다.

● 주요 성과



중소기업의 성장을 지원합니다.

사업주 직업능력 개발 지원

● 기업 학습 · 훈련 지원

중소기업은 대기업에 비해 근로자 직업훈련 여건이 열악(업무공백 우려, HRD 전담인력 부족, 정부지원 훈련 참여절차의 복잡성)하여 기업의 미래 성장 동력인 근로자의 직업능력개발 훈련 참여가 저조하고, 부실 훈련을 실시 할 가능성이 상존하므로 현장 애로사항을 적극 해소하며 훈련 참여를 촉진하고 관리를 강화할 필요성이 높습니다.

공단의 사업주 직업능력개발 사업은 사업주가 근로자를 대상으로 직업능력개발훈련을 실시하면 일정 부분의 비용을 지원해주는 사업입니다. 본 사업을 통해 재정, 행정 등의 부담으로 인해 훈련을 하지 못하고 있는 기업체에 훈련 참여에 대한 진입장벽을 낮추고 있습니다.

이러한 금전적 지원뿐만 아니라 직업훈련에 소외되어 있는 중소기업에게 사업을 안내하고 참여를 촉진할 수 있도록 현장 컨설팅 서비스를 제공하고 있으며, 이를 통해 중소기업 스스로 재직 근로자에게 필요한 직무능력 향상을 위한 맞춤형 자체훈련을 실시할 수 있는 길을 열어주고 있습니다.

이러한 노력의 결과, 자체적으로 사업주훈련을 실시하는 중소기업의 참여율이 증가하였고, 사업 참여 만족도도 향상되었습니다.

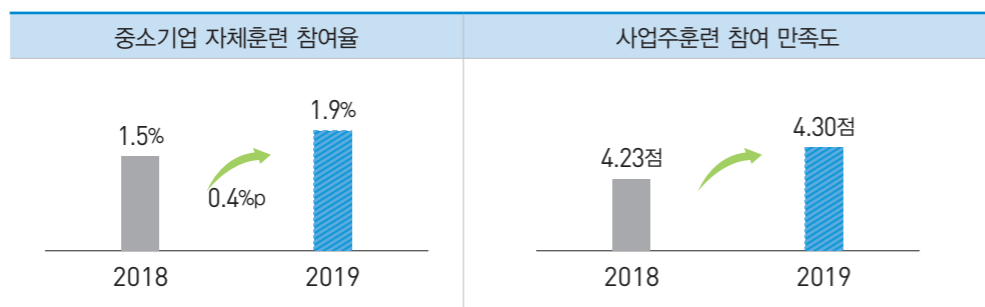
현장 컨설팅 서비스

300인 미만 중소기업 대상으로 해당 기업에 사업 안내 및 훈련과정 설계 지원 등 양질의 맞춤형 현장 컨설팅을 제공하기 위해 찾아가는 서비스

또한 공단에서는 4차 산업혁명 기술 진보에 따른 직무 및 산업현장 구조적 변화에 대해 근로자 개개인이 대응할 수 있는 역량을 향상하기 위해 신기술 분야 훈련 등 고급훈련 과정을 지원하고 있습니다.

이에 더 나아가 근로자들이 보다 내실 있는 훈련과정에 참여할 수 있도록 공단 사업예산을 통해 실시하는 훈련과정에 대한 모니터링을 지속적으로 강화하였고, 이를 훈련 전 · 중 · 후 단계별로 세분화하여 체계적인 훈련 관리를 추진하고 있습니다.

● 주요 성과



국가인적자원 개발 컨소시엄

● 대중소기업 상생 기반의 훈련지원

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

● 협력체계



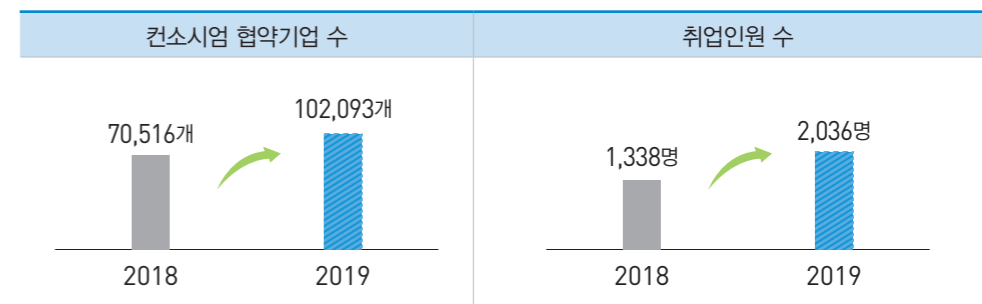
공단은 공동훈련센터(훈련시설)를 효과적으로 관리하여 보다 많은 중소기업 종사자들이 직업능력 개발 기회를 갖을 수 있도록 사업 프로세스를 개선하였습니다. 특히 우수 공동훈련센터가 양질의 서비스를 제공할 수 있도록 적절한 성과측정과 보상체계를 구축하였고 우수한 훈련성과를 갖은 훈련센터에 대해서는 운영의 자율권을 강화했습니다.

| 임직원 청렴교육 수강 현황 |

취업연계과정을 고려하여 교육생 능력 상향평준화

한국국토정보공사는 취업연계과정을 고려한 교육생의 체계적인 선발 및 자치제를 통한 자율적 학습 분위기 정착, 커뮤니티 활용을 통해 교육생의 능력 상향평준화를 유도하고, 멘토십 프로그램, 협약기업 초청 간담회, 스마트국토엑스포 견학 등 다양한 프로그램을 전개하여 교육생의 애로사항을 수렴하여 진로상담을 진행하고 다양한 기업의 정보 제공 등 협약기업과 교육생의 상생의 선순환 고리를 구축

● 주요 성과



능력중심 사회를 위한 NCS기반 채용 및 국가자격

● 능력중심 채용모델 확산

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

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

❖ NCS기반 능력중심 채용모델 도입 지원현황(2018~2019년)

구 분	지원 내용
공공기관 및 민간기업 채용모델 보급	26개 직군 채용모델 개발, 526개 기업에 보급
능력중심 채용모델 교육 실시	인사담당자 80회, 면접관 80회, 취업준비생 60회 총 7,052명

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

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

❖ 주요 성과

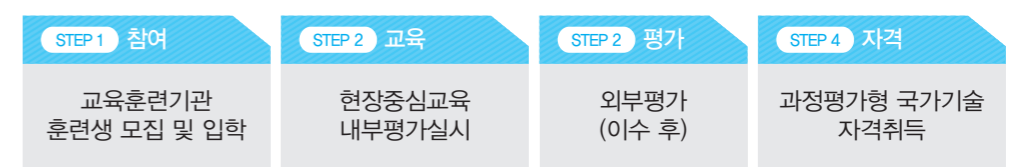
채용모델 제공기업	채용모델 활용기업	채용모델 활용직무
<p>2018: 243개</p> <p>2019: 243개 (+16.5%)</p>	<p>2018: 121개</p> <p>2019: 131개 (+8.3%)</p>	<p>2018: 99개</p> <p>2019: 227개 (+8.3%)</p>

● 현장중심 국가 자격체계

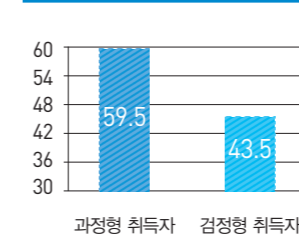
공단은 국가자격제도의 현장성 제고를 통해 노동시장 내 자격의 신호기능을 강화하고자 노력하였습니다. 과정평가형 자격이란 NCS에 따라 편성·운영된 교육 훈련과정을 충실히 이수하고, 내·외부 평가를 통해 합격기준에 충족하면 국가기술자격을 취득하는 제도입니다.

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

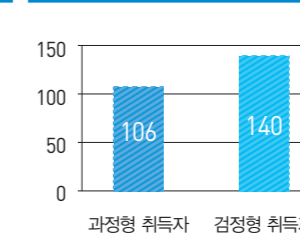
❖ 과정평가형 자격 운영 프로세스



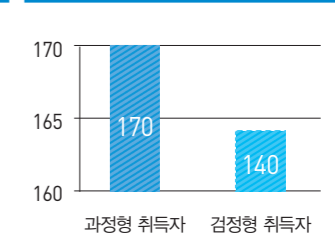
| 취업률(%) |



| 취업소요기간(일) |



| 월 보수액(만원) |



2019년 말 기준으로 총 159개 종목의 과정평가형 자격이 선정되었으며 934개 과정이 지정되었습니다. 공단은 앞으로도 산업현장에서 과정평가형 자격의 활용도를 제고하고, 검정형 자격과 상호보완적으로 국가자격의 신호기능을 할 수 있도록 최선을 다하겠습니다.

과정평가형 자격 확산	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년	비고
과정평가형 자격 운영과정 수	52과정	129과정	331과정	637과정	934과정	
과정평가형 자격 취득자 수	51명	671명	1,640명	3,238명	4,280명	

※ 출처 : 2019년도 과정평가형 국가기술자격 성과분석 및 개선방안 연구(케이엠플러스컨설팅)
이러한 과정평가형 자격제도의 확산을 위해 공단에서는 온/오프라인, 다양한 매체를 활용하여 홍보활동을 추진하고 있습니다. 우수한 교육훈련기관이 참여할 수 있도록 찾아가는 홍보를 실시하고 있고, 현장기술이 필요한 근로자가 보다 쉽게 제도에 접근할 수 있도록 설명회를 개최하였습니다. 또한 과정평가형 자격제도 우수사례 발굴 및 선정을 통해 국민의 입장에서 보다 과정평가형 자격을 쉽게 이해하고 자발적으로 참여할 수 있는 기반을 조성하고 있습니다.

능력중심 사회를 위한 NCS기반 채용 및 국가자격

● 공정하고 신뢰할 수 있는 국가자격 운영

'기회는 평등하게, 과정은 공정하게, 결과는 정의롭게'라는 정부정책에 따라 국가자격 프로세스를 개선하여 국민이 신뢰할 수 있는 공정한 국가자격을 운영하였습니다.

시험의 공정성 강화를 위해 시험위원 위촉·관리 시스템을 구축하고 부정방지 프로그램도 신규로 개발하여 부정행위 완전 차단을 위한 시스템을 구축, 운영하였고 부정신고센터 기능도 개선하여 부정행위 예방을 위한 모니터링 기능도 강화하였습니다.

고객의 서비스 이용 편의를 제고하고 맞춤형 서비스를 제공하기 위해 국가자격시험 서비스 전달 체계를 혁신하였습니다.

국가자격의 중요도 및 활용도 확산에 따라 대국민 국가자격 정보에 대한 접근성 제고를 적극 추진하여 수요자 중심의 국민편의 서비스를 실현하였습니다. 정부24, 행정정보공동이용망과 국가자격의 연계를 통해 공공플랫폼을 확대하고 기관 간 협업을 통해 응시자격 서류 제출 절차도 간소화하였습니다.

뿐만 아니라, 기술사 면접시험 일정 선공개, 시설장비 목록 조회기능을 신설하여 '접수부터 합격까지' 고객이 필요한 정보를 한눈에 볼 수 있도록 시스템 개선을 통한 정보 접근을 제고하였습니다.

또한, 고객이 필요한 시험결과에 대한 정보도 제공하여, 고객의 알권리 충족도 강화하였습니다. 실기시험 시 오작·실격 사유 공개종목 및 사전문제 공개 종목과 시험 후 문제지 지급 종목도 확대하였습니다. 그리고 전문자격의 경우, 문항별 득점공개도 신규로 추진하였습니다.

장애인, 다문화 가족, 취약계층아동 등 사회 소외 계층을 대상으로 Barrier Free 확대를 통해서도 국가자격 응시기회 제공 등 사회적 가치 실현을 위해 노력하였습니다. CBT 시행 시 수화 동영상 화면 지원, 자격 관련 서류의 음성변환서비스 도입 등 장애 유형별 자격시험의 접근성 강화를 위한 편의 제공을 확대하였으며, 베트남어 등 2개 언어로 미용사 등 3개 종목에 대해 국가기술자격 다국어 시험 서비스 사업도 추진하였습니다. 그리고 취약계층아동을 위해 관련 기관과 MOU체결을 통해 아동지원 캠페인도 활발히 전개하였습니다.

이러한 고객중심의 지속적인 혁신 노력을 인정받아, 기획재정부 과제 선정 및 행정안전부, 고용노동부에서 장관 표창을 수상하였습니다.



임직원이 행복한 일터를 조성합니다.



2019년 주요성과

여성가족부 주관
가족친화
우수기업 재인증

제5회 대한민국 독서경영 우수직장
우수기업 재인증

출산휴가자의 육아휴직 연계비율
100%(12명)

여성임원 비율 초과달성
(정부권장목표: 18.4%)
33.3%

유연근무제 활성화
(42.4% 증가)
2,403명

추진배경 (WHY?)

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

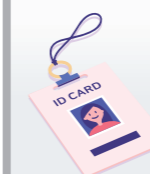
HOW TO HELP

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

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

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

“행복한 일터에서 내 꿈에 한 발짝 더!”



일과 가정의 양립이란 정말 쉽지가 않습니다. 특히 육아를 부담하고 있는 부모 입장에서 두 마리 토끼를 다잡기란, 하늘의 별따기와 같지요. 이런 점에서 공단에서 운영하고 있는 슬기샘 어린이집은 참 좋은 것 같습니다. 직장 내 어린이집에서 급한 일이 있으면 언제든 아이를 만나러 갈 수 있으니까요. 이런 점에서 공단에서 근무한다는 것이 참 다행인 것 같습니다.

임직원이 행복한 일터를 조성합니다.

● 인사교육제도

한국산업인력공단은 2018년 3월, “우리는 일을 통해 행복한 나라를 만든다”라는 미션과 “전 국민의 평생고용역량을 키우는 No.1 HRD 파트너”라는 비전을 새롭게 정립, 대외적으로 천명하였습니다. 새로운 가치체계에 부응하는 대국민 서비스 제공을 위해 우수한 인재를 능력에 따라 공정하게 선발하는 공정채용 시스템을 도입, 운영하고 있습니다.

또한 교육이수체계 및 경력개발제도에 따른 교육훈련을 실시하는 등 임직원 직무역량 및 전문성 강화를 위해서도 많은 노력을 기울이고 있습니다. 더 나은 인사·교육제도 시스템 구축을 위해 과거 성과에 대한 환류체계를 마련하고 이를 차기년도 인사·교육 제도 수립 시 적극적으로 반영하고 있습니다.

● 능력중심의 채용 강화

공단은 직무능력중심의 공정한 선발제도 구축을 위해 다각적인 노력을 기울이고 있습니다. 채용전형별로 직무능력과 무관한 스펙 등 요소를 선제적으로 발굴·제거하였고 이를 매뉴얼로 명문화하여 지속가능한 공정채용 실천체계를 구축하였습니다.

채용비리를 원천 차단하기 위해 채용비위자 양형기준 강화, 면접시 외부위원 과반수 참여, 채용과정에 감사부서 참여 등 관련 제도 역시 공고히 다지고 있습니다. 이를 통해 '18년 '218명, 19년 157명의 신규직원을 채용하였고, '19년도 관계부처 채용실태 전수조사결과 지적건수 Zero를 달성하는 등 공정채용 문화 확산에 힘쓰고 있습니다.

● 과정평가형 자격 운영 프로세스

비리 사전차단	채용계획 수립	채용전형	비리 발생시
비리자 채용취소 응시제한 사전공지	직무중심 채용계획 수립 (직무기술서 공개)	서류-필기-면접 전형 전반에 NCS기반 채용도입	채용비위자 징계 강화

● 사회형평적 인력활용 확대

공단은 국가인적자원개발(NHRD)을 선도하는 준정부기관으로서 균등한 기회와 사회통합의 가치를 실현하고자 적극적인 노력을 기울이고 있습니다. 그 일환으로 신규직원 채용 시 장애인, 국가 유공자 및 청년 미취업자 등 취업취약계층에게 적극적인 채용기회를 제공해 왔습니다.

찾아가는 채용 설명회, 공공기관 합동 채용 박람회 등 소통채널을 통해 공단 채용제도 정보를 널리 홍보하고 있습니다. 뿐만 아니라 취업취약 계층에 대한 특별채용, 일반채용 시 가점부여 등을 통해 '19년 기준 정부 권장 의무고용을 100% 달성하는 등 공공기관으로서 사회적 책임을 적극 이행하고 있습니다.

● 사회 형평적 채용실적

구분	'18년 실적	목표	'19년 실적
취업지원대상자 고용	73	93명	93명(100%)
장애인 의무고용	60명	64명	72명(112.5%)
고졸인재 신규채용	6.51%	8.69%	13.38%(154.9%)
지역인재 채용	18%	21%	29.5%(140.4%)

● 체계적인 임직원 역량개발 지원 강화

공단은 임직원 직무역량 강화를 위해 자체 HRD 비전을 정립하고 기관의 인재육성 전략을 위한 역량기반 교육체계를 구축, 임직원 학습지원을 통해 조직과 개인의 성장을 함께 도모하고 있습니다.

특히 사업별 직무 특성에 맞는 교육과정 운영을 통해 임직원 개인개발이 조직의 사업성과의 연계성을 극대화하고 이를 통해 우리 공단에 주어진 사회적 책임과 역할을 완수하고자 최선을 다하고 있습니다.



임직원이 행복한 일터를 조성합니다.

● 투명하고 공정성 있는 인사·교육제도 운영

구성원 이해도를 높이고 공감대에 기반한 인사·교육제도 운영으로 절차상의 객관성을 담보하고 구성원의 수용도와 만족도를 높이고자 노력하였습니다. CEO와의 소풍(16회), 현장소통회의(11회) 등 내부 소통채널을 통해 인사·교육제도 실행계획 수립 과정에 구성원의 니즈를 반영하고, 인사·교육제도에 대한 정기적인 설문조사 등 환류과정을 통해 더 나은 제도 운영을 도모하고 있습니다.

❖ 인사제도 만족도

구분	문항 내용	2019년 만족도 점수 (100점 환산)	전년대비	2018년	2017년
1	평균만족도	76.32점	4.82점 ↑	71.50점	69.75점
2	승진의 공정·투명성에 대한 만족도	73.23점	2.89점 ↑	70.34점	67.10점
3	인사 방침에 대한 만족도	72.7점	2.61점 ↑	70.09점	67.25점
4	전보 인사에 대한 만족도	71.19점	1.72점 ↑	68.36점	66.64점
5	인사담당 부서의 문제 개선 노력도	81.76점	7.54점 ↑	74.22점	73.05점

❖ 교육제도 만족도

구분	문항 내용	2019년 만족도 점수 (100점 환산)	전년대비	2018년	2017년
1	전체 평균만족도	82.12점	0.48점 ↑	81.64점	80.46점
2	교육의 역량개발 기여도	82.34점	0.16점 ↓	82.50점	80.76점
3	교육의 전년대비 개선도	83.43점	2.57점 ↑	80.86점	78.7점
4	교육 및 관련 제도에 대한 이해도	80.66점	2.73점 ↑	77.93점	80.61점

● 사회형평적 인력활용 확대

공단에서는 양성평등 실현을 위해 여성관리자 확대 등 유리천장 제거로 양성평등 실현을 추구하고 있습니다. 2019~2021년까지 여성관리자 양성목표를 수립, 이를 달성하기 위한 구체적인 지표를 관리하고 있습니다. 또한 여성 직원이 관리자의 역할을 습득하고 필요역량을 함양할 수 있도록 맞춤형 교육과정도 지속 운영하고 있습니다.

❖ 여성관리자 양성목표

구분	'19년	'20년	'21년
임원(비상임 포함)	3명	3명	4명
보직자(2급 이상, 임원제외)	9%	10%	12%
중간관리자(3급) 이상	24%	27%	30%

고객과 함께하는 CS경영 실천합니다.



2018년 주요성과

공공기관 고객만족도
A등급 달성

CS 우수사례
37건 발굴

해피콜 실시
969건

2019년 주요성과

공공기관 고객만족도
양호 달성

CS 우수사례
40건 발굴

패적인 민원실 환경 조성
힐링사운드 보급

고객 서비스 마인드 제고 및 품질관리

● 고객과 함께하는 CS 경영

한국산업인력공단은 전국민의 평생고용역량 향상을 위해 공공서비스를 제공하는 기관입니다. 공단의 설립목적에 부합하는 고객중심의 고품질·고가치의 서비스를 제공하는 것이 공단의 지속가능한 경영의 출발이라는 신념하에 전사적인 CS 조직을 운영하고 있습니다. CEO의 현장소통 경영 방침 하에 고객 접점 서비스 품질을 혁신하여 고객이 체감할 수 있는 서비스를 제공하고 최선을 다하고 있습니다.

공단은 고객중심의 서비스 구현을 위해 매년 CS 우수직원 및 기관을 선정하여 포상을 실시하고 있으며 공단주요사업에 대한 전담 콜센터를 운영하여 고객의 목소리에 귀 기울이고 있습니다. 뿐만 아니라 고객 입장에서 서비스 품질을 개선하기 위하여 해피콜, 표적집단면접 등을 통해 모니터링을 실시하고 있습니다.

“고객의 곁에 ALL Around CS경영!”

● 고객지원부는 공단의 전사적인 CS 업무를 총괄하고 있습니다. 고객이 공단 서비스를 경험하면서 겪었던 불편사항부터 임직원 CS 마인드 함양을 위한 교육까지 고객중심의 경영을 실현하기 위해 최선을 다하고 있습니다. 전자민원 시스템, ACS, 해피콜 등 지속적인 모니터링을 통해 고객에게 전달되는 서비스 가치를 제고하고자 노력하고 있습니다.

● 공단은 콜센터 운영을 통해 고객이 보다 신속하고 정확하게 원하는 정보를 얻을 수 있도록 지원하고 있습니다. 2018년에는 전화상담원을 정규직으로 전환하였으며 지속적인 업무프로세스 혁신과 감정노동자 보호를 통해 대국민 소통품질향상을 위해 노력하였습니다.

고객과 함께하는 CS경영 실천합니다.

● CS 추진 조직체계 강화

한국산업인력공단은 전사적인 CS경영 이행을 위하여 이사장을 위원장으로 하는 CS경영위원회를 구성운영 하였고 본부를 중심으로 제도개선 CS혁신 추진단, 소속기관을 중심으로 고객접점 CS혁신추진단을 이원화 구성운영 하였습니다.

원활한 CS경영 이행 및 고객 접점부서의 CS실천문화를 확산할 수 있도록 기관별 CS퍼실리테이터 지정하여 운영하고 있으며, 권역별 CS매니저를 지정하여 소속기관의 CS현황과 개선과제 추진을 지속적으로 모니터링 할 수 있도록 제도를 운영하였습니다. 이밖에도 가치, 공감대 확산 및 담당자 역량 강화를 위해 상·하반기 워크숍을 개최하기도 했습니다.

| CS 퍼실리테이터 워크숍 |



● 전사 CS 개선 과제 선정 및 이행

전사 CS경영 공감대를 형성하고 고객이 체감하는 서비스품질 향상을 위해 공단에서는 기관별 CS 개선과제를 연중 추진하고 있습니다. 고객의 소리를 적극 반영하여 2018년 37건, 2019년 40건의 과제를 선정하여 고객 만족을 위한 서비스품질 제고에 힘써왔습니다. 또한, CS경진대회를 통해 그 간의 추진실적을 평가하고 우수한 성과를 전사에 공유함으로써 CS붐업을 유도하고 대국민서비스 개선을 위해 노력하였습니다.

● CS모니터링 및 교육 실시

공단은 고객 서비스 수준을 점검하고 취약점을 파악하여 서비스 개선에 반영하고자 모니터링을 실시하고 있습니다. 직원 전화서비스 역량평가를 통해 전화민원의 친절응대 습관화를 유도하고 있으며, 주요 사업 고객에 대한 해피콜과 표적집단면접(FGI)을 실시하여 불만 및 개선요구항목을 도출하고 있습니다. 이를 통해 나타난 취약점을 최우선 과제로 삼아 제도 개선 추진 및 직무 교육을 실시하였습니다.

● 포상제도 강화

공단은 전사적으로 고객중심의 사업추진을 적극 장려하고자 포상 제도를 운영하고 있습니다. 고객 감동을 실천한 칭찬직원을 매월 선정하여 포상하였고, 전화서비스 역량이 우수하고 고객 불편을 적극 개선한 본부 실국 및 소속기관에 대하여 포상을 실시하였습니다.

● 쾌적한 민원실 환경조성을 위한 HRD힐링사운드 보급

공단은 방문고객을 위한 편안하고 쾌적한 민원실 환경조성을 위해 감성음악을 활용한 HRD힐링사운드를 보급하였습니다. 공공기관의 특성상 다소 경직될 수 있는 민원실 분위기를 잔잔한 음악이 있는 아늑한 공간으로 조성하여 고객중심의 친근한 서비스 기관이 되자고 노력하였습니다.

감성음악과 백색소음(자연의 소리 등)으로 제작된 힐링사운드는 고객응대과정에서의 정신적인 스트레스를 호소하는 내부직원인 감정노동자 보호에도 기여함으로써 내부만족을 통해 외부만족에 기여하고 있습니다.

● 민원처리 시스템 개선

공단은 고객의 다양한 의견을 수렴하기 위하여 고객센터의 전화민원과 함께 국민신문고로 통합된 전자민원 시스템을 운영하고 있습니다. 전화민원은 2018년 748,071건, 2019년은 상담인력 증원을 통해 8.2% 증가한 809,627건을 처리하였으며 전자민원 처리량은 2018년은 29,109건, 2019년은 22,480건으로 전사적 민원감소 노력을 통해 22.8% 감소하였습니다.

또한, 매월 민원현황을 분석하여 처리기한 준수 및 민원처리 만족도를 점검하고 있으며 직원 교육을 통해 민원 처리 만족도를 높이고자 노력하였습니다.

● HRD 고객센터 상담품질 향상

공단은 고객의 전화상담 서비스 품질을 향상하고 사업부서의 업무량을 경감하기 위해 서울과 울산에 전화상담 전담 HRD고객센터를 운영하고 있으며, 80여명의 전문 상담인력을 보유하고 있습니다. 상담사에 대한 내부 QA평가를 매월 실시하고 사업변화에 따른 응대 스크립트 교육을 지속적으로 실시하여 상담의 질을 높이고자 하였습니다. 특히, 2018년에는 전화상담사 전원을 정규직으로 전환하였으며 근무여건 개선과 감정노동자 보호장치 마련을 통해 직원의 정신건강을 보호함과 동시에 고객서비스 품질향상에 만전을 기하였습니다.

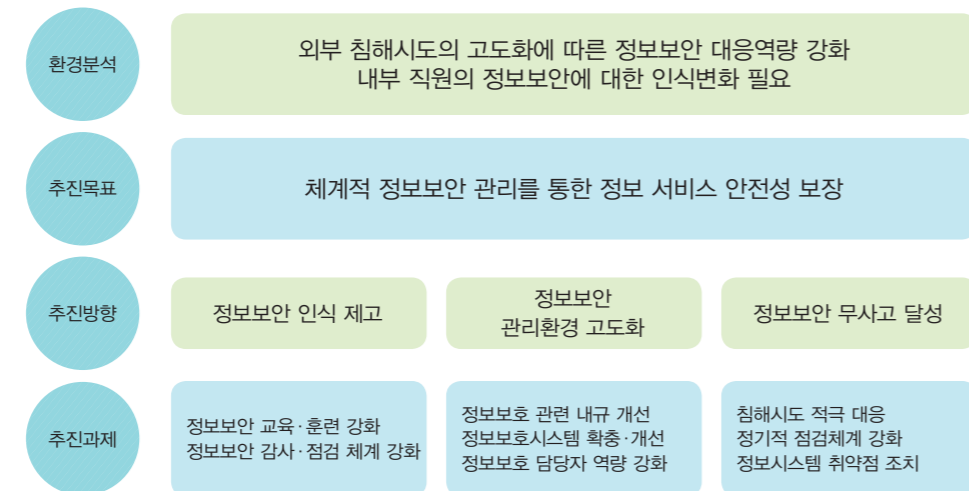


고객과 함께하는 CS경영 실천합니다.

고객정보보호

● 정보보안 및 개인정보보호 추진체계 확립

공단은 고객정보 및 중요 정보자산의 안전한 관리를 위하여 매년 내·외부 환경 분석에 기반한 목표와 과제를 설정하고 관련 업무를 추진하고 있습니다.



● 정보보안 및 개인정보보호 활동 강화

공단은 정보보안 및 개인정보보호에 관한 직원의 의식을 고양하고 이를 생활화하기 위하여 온·오프라인 교육을 실시하고 해당 실적을 내부경영평가에 반영하는 한편, 연 1회 이상의 정보보안 감사 및 불시점검을 통하여 직원들의 정보보안 및 개인정보보호 이행여부를 점검하고 위규사항에 대해 조치하고 있습니다.

또한 정보보안 기본지침, 개인정보보호지침 등 정보보호 관련 내부 규정을 정기적으로 제·개정하는 등의 관리적 보안체계를 개선하고 있으며, 해킹메일 대응훈련, 사이버공격대응훈련 등을 자체적으로 실시하여 사이버위기 대응역량을 제고하고 있습니다.

아울러 운영중인 정보시스템의 취약점을 점검하여 발견된 취약점에 대한 보안조치를 정기적으로 실시하고 있으며, 정보보안 및 개인정보보호 시스템의 고도화·신규구축 등 기술적 보안을 한층 강화하였습니다.

이러한 전사적 실천 노력에 힘입어 2018년 12월에는 국제표준 및 정보보호 분야의 가장 권위있는 정보보호경영시스템(ISO 27001) 인증을 획득하였고 행정안전부의 개인정보 관리수준 진단평가에서 5년 연속 '최고' 등급을 달성하였으며 7년 연속 정보보안 무사고를 달성하였습니다.

주요 활동	성과
전직원 인식제고 활동 관련 내부 규정 정비 지속적인 취약점 제거 활동 정보보호시스템 고도화 및 확충	정보보호경영시스템(ISO27001) 인증 획득 개인정보 대외평가 5년 연속 '최고' 등급 달성 7년 연속 정보보안 무사고로 중요정보 유출 Zero

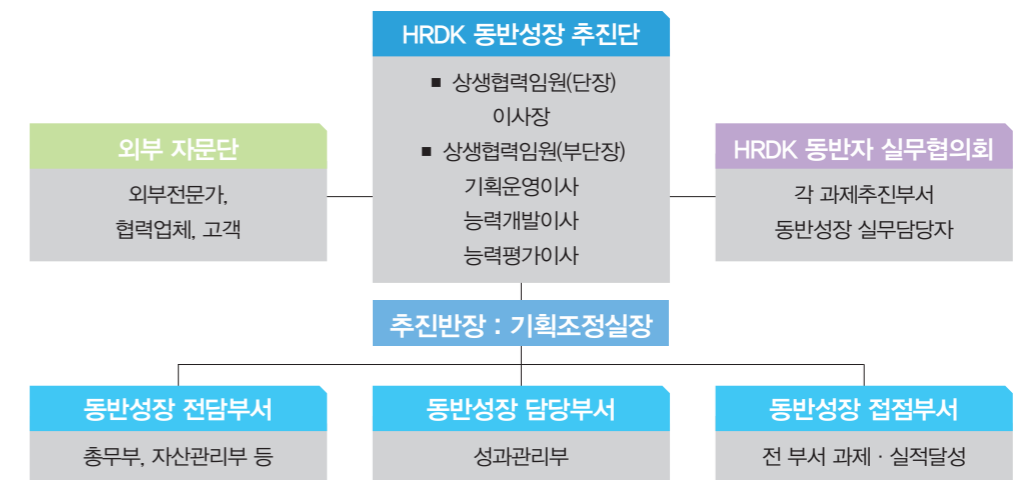
지역사회 상생협력, 함께 성장하는 내일을 만들어갑니다.

동반성장

● 동반성장 전략수립, 실행 체계 정립

한국산업인력공단은 기관의 설립목적과 이해관계자를 고려하고 고유사업의 특성을 반영한 동반성장 목표를 설정하고 기관 본연의 사업과 연계된 협력 업체의 Needs를 반영하여 전사적 동반성장 추진체계를 구축하였습니다. HRDK 동반성장 추진조직을 정비하여 부서별 역할을 정립하고 동반성장담당자 실무협의회를 통하여 추진실적을 점검 했습니다. 또한 2019년도에는 협력이 익공유 과제를 신규로 시행하여 협력사와 함께 성장할 수 있는 기반을 마련하였습니다.

● HRDK 동반성장 추진조직



● 동반성장 로드맵

2018 ~ 2019	2020 ~ 2021	2022 ~ 2023
<ul style="list-style-type: none"> 동반성장 추진체계 고도화 기업고객, 협업기관 대상 동반성장 상생모델 구축 협력사와 공유가치 창출 	<ul style="list-style-type: none"> 동반성장 신모델 구축 및 미래 전략 수립 동반성장 공유모델 확산 시민·지역사회와 연계한 동반성장 상생사업 발굴 	<ul style="list-style-type: none"> 사회적가치와 동반성장을 위한 조직 운영 및 중장기 경영목표 반영 전사적인 동반성장 과제발굴 및 확산 체계 구축

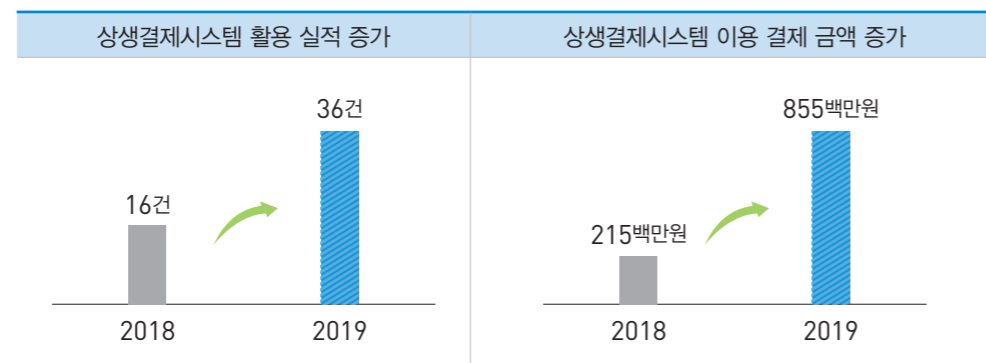
지역사회 상생협력, 함께 성장하는 내일을 만들어갑니다.

● 동반성장 전사적 공감대 강화

공단은 동반성장을 위한 전사적 실행력 강화를 위하여 우수사례 경진대회를 통한 조직성과평가에 가점을 부여하여 동반성장에 대한 관심을 본부에서 소속기관까지 확대하여 2019년에 총 133개의 과제를 발굴·추진하였습니다. 또한 2019년 동반성장 성과공유아카데미를 개최하여 협력업체와 함께 성과공유제, 기술보호·임치, 상생·협력에 대한 학습으로 동반성장 문화를 전사적으로 확산 하였습니다.

● 상생결제 시스템 도입

공단은 상생결제제도 도입(2016.10월) 후 상생결제시스템 활용을 확대 하고 중소기업사에 재정 건 전성 강화에 도움이 될 수 있도록 노력하고 있습니다. 거래업체 및 내부직원 대상으로 제도참여 홍보 실시로 상생결제 활용 건수와 결제 금액이 대폭 증가하였습니다.



● 계약정보 공개강화를 통한 중소기업 진입장벽 완화

입찰공고 공시(200회)와 분기별 발주계획을 공개하는 계약사업 사전예고제를 실시하고 수의계약 정보공개의 금액을 (10백만원~5백만원)으로 하향조정 하였습니다. 기술(제안서) 평가결과를 나라장터와 홈페이지에 알려 계약에 관한 정보를 무결점 공시함으로써 고객의 알권리를 강화하였습니다. 이를 통해 신규 중소기업 등의 참여기회가 확대되었습니다.

● 지역경제 활성화를 위한 노력

울산시와 공단이 주도한 실무협의회를 거쳐 울산 이전 공공기관 7곳의 공단 청사내 '무인로컬푸드 직매장'을 설치하였습니다. 상시적이고 접근성 높은 곳에 오프라인 판매장이 설치되어 구매자는 시중대비 10% 할인가로 신선한 농산물을 구매할 수 있어 좋고 26개 지역농가는 1:1 판로 개척 및 지역 농산물의 인지도 상승의 기회가 되었습니다. 또한 소상공인과 협업으로 국가자격시험 수험표를 활용하여 수험자에게 할인혜택을 부여하는 동반성장의 창의적인 발상으로 상호 win-win하여 소상공인 매출이 증대하였습니다.

● 무인로컬푸드 직매장 판매현황

이전공공기관 전체판매액	공단 판매액
22,252,700원	3,449,100원

(*19. 8.26. ~12.31. , 영업일 87일 기준)

● 국가자격시험 수험표 활용 할인현황

지역편의점 (음료교환권)	카페 예술로지 (500원 할인)	한국이용사회 중앙회 (20% 할인)
5,106명 (6,464천원)	90명 (45,000원)	22명

(*19. 8.26. ~12.31. , 영업일 87일 기준)

● 성과공유제 활용 및 협력이익공유제 신규도입

공단은 2016년부터 활용하고 있는 성과공유제를 통해 협력업체와 식당서비스 개선을 통해 공단의 고객만족도 및 사업성과를 높였습니다. 또한 2019년도에는 협력이익공유제 도입을 위해 동반성장을 주관하는 대중소기업농어업협력재단과 업무협약을 맺고 거래하는 중소컨벤션 업체와 협력이익공유계약을 체결하였습니다. 국가기술자격 시험문제 출제품질 향상을 위하여 협력사와 공단이 공동 노력하여 성과를 달성하였고 인센티브를 지급하여 중소기업업체와 상생·동반성장의 발판을 더욱 공고히 했습니다.

● 공단 홈페이지를 통한 중소기업 제품 판로지원 확대

공단 본부가 울산으로 이전함에 따라, 울산 지역 협력사와의 상생·협력 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, 공단 홈페이지 내 온라인 상생협력관을 설치하여 82개 중소기업이 등록해 총 1,968백만원 상당의 무상광고를 지원하는 효과를 달성하였습니다.

| [상생협력관] 등록 메인화면 |



| [상생협력관] 참여안내 카드뉴스 |



지역사회 상생협력, 함께 성장하는 내일을 만들어갑니다.

사회공헌활동

● 사회공헌 추진 체계

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

❖ 사회공헌 추진체계도 및 추진과정



● 국제인력사업과 연계한 글로벌 사회공헌 활동

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

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



● 청소년 및 취약계층의 진로설계를 위한 다양한 사회공헌 활동

공단은 2015년부터 울산교육청과의 MOU체결을 통해 지역 내 중학생들을 대상으로 숙련기술 체험, 진로에 대한 멘토링 활동을 추진하고 있습니다. 사회공헌 활동의 일환으로 공단견학 및 고민상담 등 멘토링을 실시하였고, 관심 있는 학생들을 대상으로 기능경기대회 참관 및 체험 프로그램을 제공했습니다. '19년 말까지 총 6157명의 학생들이 본 체험활동에 했습니다.

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

지역사회 상생협력, 함께 성장하는 내일을 만들어갑니다.

● 지역사회와 함께하는 사랑의 나눔 문화 확산

한국산업인력공단은 지역사회의 발전을 위해 사랑 나눔 활동을 추진하고 있습니다. 전국 조직망을 활용하여 17개 시·도의 대한민국명장회, 기능동우회 등 기관과의 협업을 통해 전국 지역단위의 숙련기술 재능을 통한 봉사활동을 전개했습니다. 2019년 한 해 동안 공단에서 추진하는 재능나눔 사회공헌 활동에 1,734명이 참여하였습니다.

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

또한 연말연시 외로운 이웃들에게 사랑을 나누기 위해 미리메리크리스마스 캠페인을 실시하여 성금을 모아 지역사회 경제 사정이 어려운 이웃에게 전달하였습니다.

구분	추진내용	추진성과
	2019년	
온누리 상품권 구입	162,960천원	목표관리를 통한 지역경제 활성화 기여
전통시장 활성화 동참	76,000천원	

● 지역상권 살리기 위한 전통시장·지역 소상공인 등 상시지원 체계 구축

구분	추진내용	추진성과
장애인	<ul style="list-style-type: none"> • 사회적 기업(울산 장애인자립지원협동조합) 연계 업무용·직원 차량 세차 	<ul style="list-style-type: none"> • 발달장애인5명 일자리 창출 및 자립 지원 • 공단 사보12월 인터뷰 및 온라인홍보센터 등재 ☞ 전국 7,000부 배포 및 상생협력관 홍보 효과
지역 소상공인	<ul style="list-style-type: none"> • 동호회 활동비(지역내 소비), 체육행사 지역청년기업활용 • 직원 사택 인터넷·TV설치 ☞ 지역업체(JCN) 계약 	<ul style="list-style-type: none"> • 지역소상공인 매출 증대 (약50백만원)
지역특산물	<ul style="list-style-type: none"> • 울산 보배, 정자돌미역, 지역생산 참기름 등 온·오프 라인 장터 운영으로 직접 판로 지원 	<ul style="list-style-type: none"> • 지역농가소득 매출 증대 (26백만원)
전통시장 상인	<ul style="list-style-type: none"> • 온누리상품권 구매 대폭 확대로 '착한소비' 확산 • 반구시장(자매결연) 이용 활성화로 지역상권 살리기 	<ul style="list-style-type: none"> • 온누리 상품권130백만원

● 더불어 잘 사는 상생환경 조성을 위한 CSR 나눔 실천

구분	추진내용	성과
장애인 인식개선	<ul style="list-style-type: none"> • 장애인인식개선 퀴즈대회 “편견을 깨는 울림”지원(6.15) - 지역내 초교생 200명 및 관계자 200명 대상 	<ul style="list-style-type: none"> • 참석자 기념품* 기증 * 업무용 수첩 200개, 기념모자 20개
강원산불피해 이웃돕기	<ul style="list-style-type: none"> • (4월3주) 전직원 급여 공제를 통한 신속한 모금 실시 • (4월4주) 재해구호단체 (전국재해구호협회) 성금 전달(CEO 참석) 	<ul style="list-style-type: none"> • 전직원 참여 / 총20,523,740원 기부
명절나눔	<ul style="list-style-type: none"> • 명절(설·추석) 사랑나눔 봉사활동, 후원물품, 위문금 등 전달 	<ul style="list-style-type: none"> • 1,689명 참여 / 89회 실시 7,621만원 전달
국군장병 위문금	<ul style="list-style-type: none"> • 국군장병 위문금 자율모금 실시 (급여 0.3% 공제) 	<ul style="list-style-type: none"> • 1,384명 참여/11,530,087원
광주세계수영 선수권대회	<ul style="list-style-type: none"> • 지역사회 참여형 사회공헌활동 실시 (입장권 구매 지원) 	<ul style="list-style-type: none"> • 156만원 / 광주특성화고 문화취약계층 학생 입장권 지원
적십자바자회	<ul style="list-style-type: none"> • 대한적십자사 바자회 판매물품 구매 ⇒ 수익금 기부 	<ul style="list-style-type: none"> • 93개 구매 / 2,359천원
사랑나눔 헌혈행사	<ul style="list-style-type: none"> • 동절기 사랑나눔 헌혈행사 실시(1.10) 	<ul style="list-style-type: none"> • 14명 참여



친환경 실천 문화를 조성합니다.



2019년 주요성과

녹색제품 구매율
정부권장정책 이행률
100%

녹색제품 구매액
1,548백만원

LED조명 보급률
84.42%

온실가스 감축량
23.84% 감소

화상회의 활용실적
198회

추진배경 (WHY?)

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

HOW TO HELP

한국산업인력공단은 지속가능경영규칙 내 녹색경영 실천을 위한 규정을 마련하여 녹색경영 추진 체계를 구축하였습니다. 친환경 경영 실천 담당 부서를 명시하고 그 역할을 명문화하여 연중에 녹색제품 구매, 온실가스 감축 실적 등을 지속적으로 관리하고 있습니다. 또한 범국가 차원에서 친환경 생활실천에 대한 인식을 제고할 수 있도록 기관의 고유사업과 연계한 홍보활동을 적극실천 했습니다.

친환경 실천



“친환경의 가치에 기술을 더하여”

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

환경

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

에너지 절약

● 온실가스 감축 등 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 2020년 온실가스 배출량을 30%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.



친환경 실천 문화를 조성합니다.

● 본부 신축건물의 에너지이용 효율화 추진

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

LED 조명, 조명자동제어시스템, 전력수요관리시설 등을 설치하여 효율적인 에너지 활용을 도모하였고 옥상 조경, 친환경 주차장을 건설하여 자연 환경과 조화된 근무 환경을 조성하기 위해 노력했습니다.

또한 무더운 여름철 에너지 사용량이 많은 시기에 에너지 부하를 최소화하기 위해 태양광 에너지를 활용하기도 했습니다.

| 태양열 에너지 집열판 |



| 친환경 주차장 |



⋄ LED 조명 보급현황

구분	'18년			'19년		
	목표	실적	달성률	목표	실적	달성률
LED 조명 보급현황	23,940건	19,385건	80.97%	23,940건	20,211건	84.42%

● 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 남부지사에 스마트워크 센터를 운영하여, 업무수행의 효율성을 제고하였습니다.

⋄ 화상회의 실적 및 스마트워크 센터 활용 실적

구분	2018년	2019년	비고
공단 전사 화상회의 실적	115회	198회	-
스마트워크 유연근무실적	137회	174회	-

● 녹색제품 및 기술개발 제품의 구매비율 확대

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

녹색제품

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

⋄ 녹색제품 정부권장정책 이행을 구매 실적

구분	'18년도 구매실적		'19년도 실적	
	목표	달성률	목표	달성률
녹색제품구매	100%	100%	100%	100%

공공기관의 환경적 책임 이행

● 환경관련 자격증 배출을 통한 환경전문가 양성 지원

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

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

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



2018~2019 지속가능성 보고서

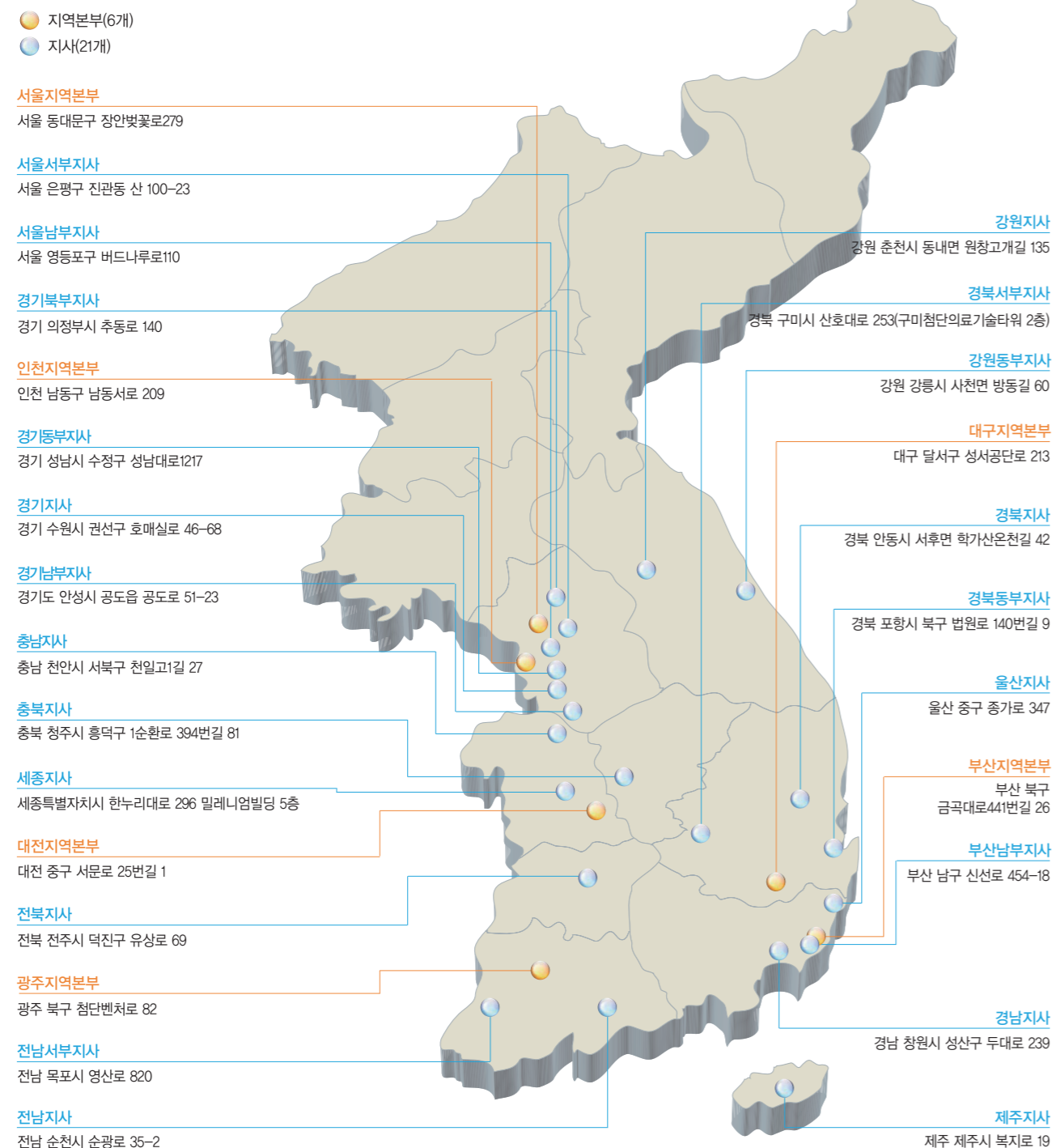
부록

Sustainability Report 2018~2019
Human Resources Development Service of Korea

Sustainability
Report

공단 소속기관 위치 (6개 지역본부, 21개 지사)

필요한 순간, 가까이에서 당신의 꿈을 후원하는 한국산업인력공단이 있습니다.



UN Global Compact 10대 원칙

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

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

※ 유엔글로벌콤팩트 10대 원칙

인권, 노동, 환경과 반부패에 관한 유엔글로벌콤팩트의 10대 원칙은 세계적인 협의 과정과 더불어 다음과 같은 선언과 협약에서 유래하였습니다.

- 세계인권선언(1948), 노동에서의 권리와 기본 원칙에 관한 ILO선언(1998), 환경과 개발에 관한 리우선언(1992), 국제연합 부패방지협약(2003)

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.



COMMUNICATION ON
PROGRESS



- 발행인 | 한국산업인력공단 이사장 김동만 ● 총괄 | 허대만 기획운영이사
- 실무총괄 및 편집·디자인 | 이병철 실장(기획조정실), 최용일 부장(혁신기획부), 이청 차장(혁신기획부), 신상준 대리(혁신기획부)
- 자료작성 및 검토 | 이보연 차장(청렴감사부), 곽상현 차장(예산부), 안미정 차장(고객지원부), 이희성 차장(사회기초성과부), 이승원 과장(총무부), 조양래 과장(인재개발부), 우주형 차장(정보보안부), 김현수 차장(능력개발기획부), 김기수 차장(사업주훈련지원부), 정현일 차장(일학습기획부), 신정현 차장(능력평가기획부), 이상훈 선임연구원(과정평가운영부), 최병권 차장(외국인력기획부), 박중수 차장(해외취업기획부), 안현민 차장(NCS기획부), 김지민 대리(글로벌HRD협력부)