

Sustainability Report

2020년 한국산업인력공단
지속가능성 보고서

HRDK 한국산업인력공단
Human Resources Development Service of Korea



Sustainability Report

2020년 한국산업인력공단
지속가능성 보고서



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

Contents

CEO Message	6
-------------	---

PART 1

HRDK OVERVIEW

• 보고서 개요	10
• 한국산업인력공단 소개	11
• 주요사업	15
• 투명한 지배구조	22

PART 2

CREATED VALUE

• 청렴하고 사람중심 사회를 만들기 위해 노력합니다	26
• 대한민국 청년 취업과 중소기업의 성장을 지원합니다	33
• 능력으로 인정받는 능력중심사회를 만들어갑니다	37
• 행복하고 공정한 일터 조성에 앞장서고 있습니다	40
• 고객이 웃을 수 있는 고객만족 CS경영을 실천합니다	42
• 지역사회 상생협력, 함께 성장하는 내일을 만들어갑니다	47
• 환경을 보호하고 안전한 문화를 만들어갑니다	51

PART 3

APPENDIX

• 소속기관 위치	56
• 유엔글로벌콤팩트 10대 원칙	57



CEO Message



존경하는 여러분 안녕하십니까?

한결같은 사랑과 애정으로 한국산업인력공단을 아끼고 성원해주시는 모든 분들께 진심어린 감사의 말씀을 드립니다.

자본주의의 폐해에 대한 대안으로 제시된 지속가능경영은 이미 글로벌 트렌드로 자리 잡고, 사회적 책임과 환경·윤리문제 등에 적극적인 대응을 요구하고 있습니다. 이에 우리 공단은 열 번째 지속가능성 보고서를 발간하여 2020년의 지속가능경영 활동을 돌아보고 미래를 준비하고자 합니다.

지난 2020년은 코로나19 대유행으로 인해 우리의 삶의 방식이 완전히 바뀐 한 해였습니다. 이는 우리 모두와 다음 세대에게 더 나은 세상을 물려주기 위해 무엇을 해야 하는지에 대한 고민을 안겨주었고, 우리 공단에게도 지속가능경영활동이 단기적 노력이 아닌 장기적 전략의 방향으로

지속가능경영활동이 경영철학으로 체화되어 단기적 노력의 개념이 아닌 장기적 전략의 방향으로 구현되어 결국 기관의 미래가치를 제고할 수 있어야 한다

구현되어 우리 공단의 미래가치를 제고할 수 있어야 한다는 메시지를 강하게 전달해주었습니다.

이러한 맥락에서 우리 공단은 인적자원개발을 통한 기업과 근로자 지원이라는 본연의 역할을 확대하고 윤리·인권경영, 지역사회 상생협력, 환경보호 및 안전 문화 조성 등에 이르기까지 보다 다양한 분야에서 지속가능경영활동을 펼침으로써 더 나은 세상을 만들기 위해 노력하였습니다. 이러한 노력의 결실로써, 국민생활밀접 민원제도 개선에서 대통령상, 사랑받는 공공기관 사회공헌부문에서 최우수상을 수상하기도 하였습니다.

앞으로도 중소기업과 근로자의 성공을 도와주는 더욱 든든한 벗이 되어 사회적 책임을 다하는 기관이 되도록 최선을 다하겠습니다. 우리 한국산업인력공단에 대한 변함없는 관심과 응원을 부탁드립니다.

2021년 4월

한국산업인력공단 이사장 **어수봉**



Sustainability Report 2020

Human Resources Development Service of Korea

1

PART

HRDK OVERVIEW

보고서 개요

한국산업인력공단 소개

주요사업

투명한 지배구조

About this report

보고서 개요

한국산업인력공단(이하 “공단”)은 내외부 이해관계자와 공단의 지속가능경영 실적과 성과를 공유하기 위해 2011년부터 매년 지속가능성 보고서를 발간하고 있으며, 본 보고서는 공단이 발간하는 열 번째 지속가능성 보고서입니다.

앞으로도 공단은 지속가능성 보고서 발간을 통해 인권·노동·환경·반부패 원칙 이행 등에 대한 공단의 지속가능경영 추진 노력과 성과를 지속적으로 공개하며 이해관계자와 소통을 적극 실천해 나가겠습니다.

본 보고서는 공단의 운영현황과 주요사업을 소개하는 HRDK OVERVIEW 파트와 공단의 지속가능경영 노력과 성과 그리고 사례를 보고하는 CREATED VALUE 파트로 구성되어 있습니다.

▶ 보고기간 및 범위

본 보고서는 2020년 1월부터 2020년 12월까지를 보고기간으로 설정하고 있으며, 정량적 성과는 데이터의 증감추이를 비교 분석할 수 있도록 2019년 데이터와 함께 공개하고 있습니다.

▶ 작성원칙과 검증

본 보고서는 GRI(Global Reporting Initiative)의 G4가이드라인과 유엔글로벌콤팩트(UNGC) 10대 원칙을 참고하여 작성하였습니다. 보고내용은 해당부서의 검토를 거쳐 신뢰성을 높였습니다.

▶ 추가정보

보다 자세한 정보는 공단 홈페이지를 통해 공개하고 있으며, 보고서에 관한 추가의견은 아래 연락처로 문의하여 주시기 바랍니다.

한국산업인력공단(Human Resources Development Service of Korea)

연 락 처 052-714-8037

이메일 e-board@hrdkorea.or.kr

홈페이지 www.hrdkorea.or.kr

주 소 울산광역시 중구 종가로 345(교동) 한국산업인력공단 혁신기획부 우)44538

Organization profile

기관소개

공단은 우리나라 산업인력의 양성 및 공급의 효율화를 도모하고 국민경제의 건전한 발전과 복지 증진에 이바지하기 위해 1982년 설립되었으며 평생능력개발, 국가자격시험, 외국인고용지원, 해외취업, 국가직무능력표준 및 숙련기술장려 등 기업과 근로자의 인적자원개발을 지원하는 사업을 종합적으로 수행하고 있습니다.

“전 국민의 평생고용 역량을 키우는 NO.1 HRD파트너”라는 비전을 이루기 위해 사람과 일터의 가치를 높이고 인적자원개발·평가·지원 중심기관으로서 국가 경제에 활력을 불어넣고 국민행복에 기여하기 위해 노력하고 있습니다.

▶ 일반현황

(2021. 4월 기준)

기관명	한국산업인력공단
설립일자	1982. 3. 18.
설립근거	한국산업인력공단법
대표(이사장)	여수봉
유형	준정부기관
예산현황	1조 1,019억원
임직원 수	1,904.7명
소재지	울산광역시 중구 종가로 345

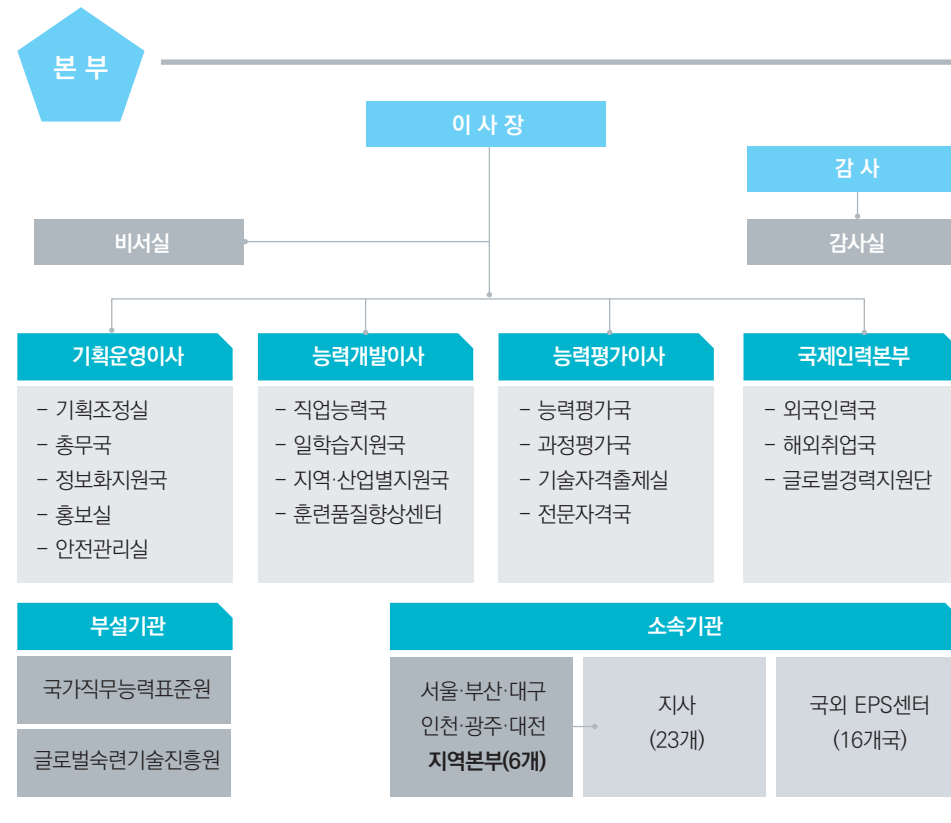
▶ 주요연혁

1980~90년대	1981.12.31.	한국직업훈련관리공단법 공포
	1982.03.18.	한국직업훈련관리공단 설립
	1989.07.22.	학교법인 한국직업훈련학원(한국기술교육대학교) 설립
	1998.01.01.	한국산업인력공단으로 명칭 변경
2020년대	2004.08.17.	외국인 고용허가제 사업 개시
	2010.01.04.	한국직업방송 개국
2010년대	2012.01.01.	사업주직업능력개발사업 고용노동부로부터 위탁
	2014.01.01.	NCS 개발 및 활용 확산, 일학습병행 도입 등 4대 신규 사업 국정과제 수행
2020년대	2020.01.01.	세종·안성·구미 지사 신설
	2020.01.01.	새로운 공단 CI 선포

Organization profile

기관소개

→ 조직구조



→ 정원

(2021. 4월 기준)

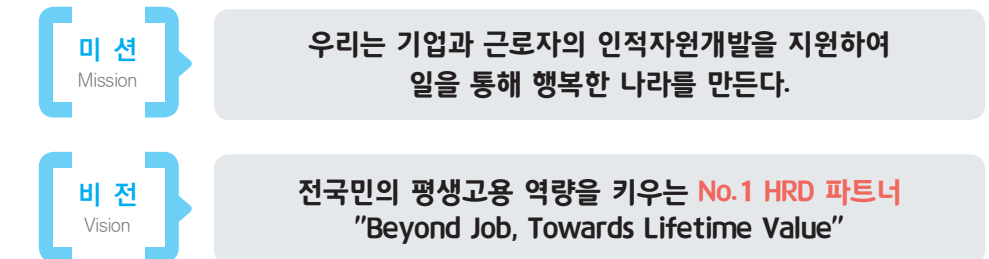
계	임원	별정직	일반직	출제연구직	상시검정직	공무직
1,849.7명	5	8	1,381	105	115	235.7

※ 별도정원 50명, 탄력정원 5명 별도

한국산업인력공단



→ 경영전략체계



4대 전략목표 및 12대 전략과제



Organization profile

→ 2019년도 주요 대외 수상내역

수상명	수여기관
2019년 지역산업 진흥 유공	국무총리상
혁신도시 우수사업 유공(균형발전)	균형발전위원회
2019년 국가품질경영대회(서비스부문)	대통령상
전자정부 유공, 정부24 행정서비스 통합유공 표창	행정안전부
사회공헌 유공(일자리창출 부문)	국방부
진로교육 활성화, 직업교육발전 유공	교육 부총리
공공서비스혁신 우수사례 경진대회	고용노동부, 공기업학회
2019년 정부혁신 우수사례 경진대회	고용노동부
정보보안경영시스템(ISO 27001) 국제인증	한국품질재단
지역안전과 재난복구를 위한 민방위 유공	울산광역시
2019년 국민참여 청렴콘텐츠	국민권익위원회
부패방지경영시스템 인증	한국생산성본부
2019년 독서경영 우수직장 인증	문화체육관광부

→ 2020년도 주요 대외 수상내역

수상명	수여기관
2020년 국민생활밀접 민원제도개선 우수	대통령상
행정정보공동이용 활성화 유공 표창	행정안전부
전통시장 및 지역경제 활성화 유공 표창	중소벤처기업부
지역사회공헌 인정기관 인증	보건복지부
2020년 글로벌경영대상 수상	국제지역학회
사랑받는 공공기관 대상 사회공헌부문 최우수상	아시아경제
2020년 디지털정부 혁신유공 표창	행정안전부
정보보호 산업발전 유공 표창	과학기술정보통신부
2020년 대한민국 독서경영 우수직장 인증	문화체육관광부
2020년 혁신도시 발전 유공 표창	울산광역시
한국직업방송 공익채널 선정	방송통신위원회
한국직업방송 '선이어인턴' 예능 대상	한국케이블TV방송협회

Business areas

주요사업

능력개발

근로자·기업 직업능력개발 지원, 청년 직업능력개발 지원, 직업능력개발 인프라 지원, HRD 확산 등 전 국민 능력개발을 위한 다양한 사업을 시행하고 있습니다.



① 근로자·기업 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 학습활동 및 인프라를 구축합니다.
- **현장맞춤형 체계적훈련**: 직업능력개발훈련에서 소외된 중소기업과 근로자(비정규직·전직예정자)들이 노하우 전수, 체계적인 현장훈련 등을 실시할 수 있도록 지원하여 훈련 참여를 촉진합니다.

② 청년 직업능력개발 지원

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

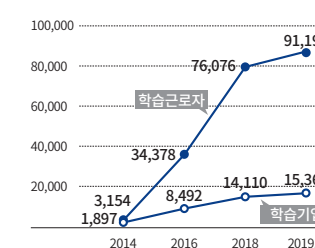
③ 직업능력개발 인프라 지원

- **직업능력개발훈련 모니터링**: (집체) 훈련 사업이 효과적으로 운영되도록 현황 등을 조사·분석하고 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·고용안정 채널'의 역할을 수행합니다.

④ HRD 확산

- **9월 직업능력개발의 달 행사**: 직업능력개발에 대한 대국민의 사회적 관심 제고 및 인적자원개발 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.

일학습병행 주요 참여 현황(누적)



Business areas

능력평가

국가자격시험의 효율적 운영을 통해 산업현장 수요에 적합한 평가체계를 구축하고 있습니다. 전문가를 활용한 평가시스템 도입을 통한 신뢰받는 국가자격 허브기관으로서 분야별 전문 인력을 양성하고 있습니다.

① 국가기술자격

- 국가기술자격법에 의해 규정된 기술, 기능 및 서비스 분야, 총 546개 중 495개 종목(21.3월 시행 기준) 국가기술자격의 출제·시행·관리를 책임지고 있습니다. 국가 자격의 질 제고를 위한 기초통계조사 분석, 국가기술자격 취득자의 직무능력 향상을 위한 체계적 교육훈련도 지원합니다. 또한 안정적 시행을 위한 국가자격 부정예 방 및 부정감시와 자격증 발급 등 국가기술자격 취득자 정보를 관리하고 있습니다.

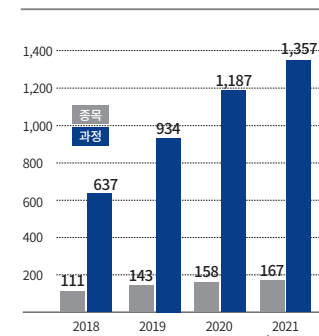
② 국가전문자격

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

③ 과정평가형 자격

- 과정평가형 자격은 국가직무능력표준(NCS)을 기반으로 설계되어 지정된 교육·훈련과정을 체계적으로 이수한 후, 현장실무를 반영한 내·외부평가를 거쳐 일정 합격 기준을 충족하면 국가기술자격을 부여하고 있습니다.

NCS 기반 과정평가형자격



NCS를 기반으로 하는 과정평가형 자격은 증가 추세로 2021년 167종목, 1,357개 과정에 이른다.



국가직무능력표준 (NCS)

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.



① NCS 개발 및 개선

- 한국산업인력공단은 산업현장에서 직무 수행을 위해 요구되는 지식·기술·태도 등을 산업별·수준별로 체계화하고 있습니다. 현재까지 24개 대분류, 1,022개 직무의 NCS, 12,675개 능력단위를 개발 및 고시 완료했습니다.

② 민간기업 NCS 활용지원

- 민간부문 NCS 기반의 직무능력중심 채용·경력개발 체계를 구축합니다. NCS 기반 직무 분석, 경력개발경로, 채용도구 등을 개발하고 있으며 '15년 이후 5,000여개 기업을 지원해왔습니다.

③ 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.

④ NCS 활용 실태조사 및 모니터링 체계 구축

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

⑤ 산업별 역량체계(SQF) 개발 및 확산

- 산업분야별로 개인이 교육, 훈련, 자격 등을 통해 학습하고 취득한 다양한 능력을 상호 연계하기 위해 바탕이 되는 역량체계를 마련하고 있습니다. '15년 이후 21개 분야 SQF를 개발하였습니다.

Business areas

외국인고용지원

외국인 고용지원사업을 통해 중소기업과 외국인 근로자의 동반성장을 지원하고 있습니다.

① 외국인력 선발

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

② 외국인력 도입

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

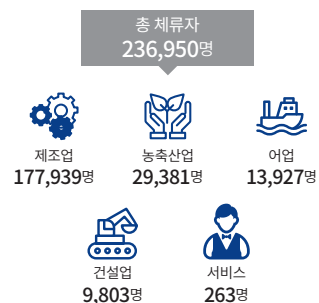
③ 외국인력 체류지원

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

④ 외국인력 귀국 지원

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

일반 외국인력(E-9)의 고용 산업('20년 기준)



해외취업지원

해외취업지원 사업을 통해 해외진출정보 제공부터 연수, 취업알선, 사후관리까지 해외 취업 전 과정을 지원합니다. 또한 해외취업·인턴·봉사·창업 관련 정보를 제공하는 종합 포털사이트 '월드잡플러스'를 운영하고 있습니다.

① 해외취업연수(K-Move스쿨)

- 구인기업이 요구하는 어학, 직무능력, 생활문화교육 등 맞춤형 연수과정 제공으로 취업까지 원스톱으로 연계하고 있습니다.

② 해외취업알선

- 인재 채용을 희망하는 해외 업체와 구직자를 연결해 해외취업을 알선하고, 각종 박람회 등 채용행사 운영을 지원합니다.

③ 해외취업 정착지원금

- 해외취업 성공 청년의 원활한 현지정착과 장기근속을 위해 지원금을 지원합니다.

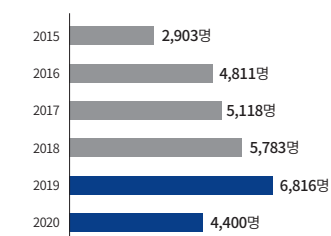
④ 국내 해외취업센터

- 해외취업 준비와 관련된 종합 정보제공 서비스를 지원합니다.(맞춤형 해외취업 컨설팅, 해외취업아카데미, 해외취업 설명회, 시설대관)

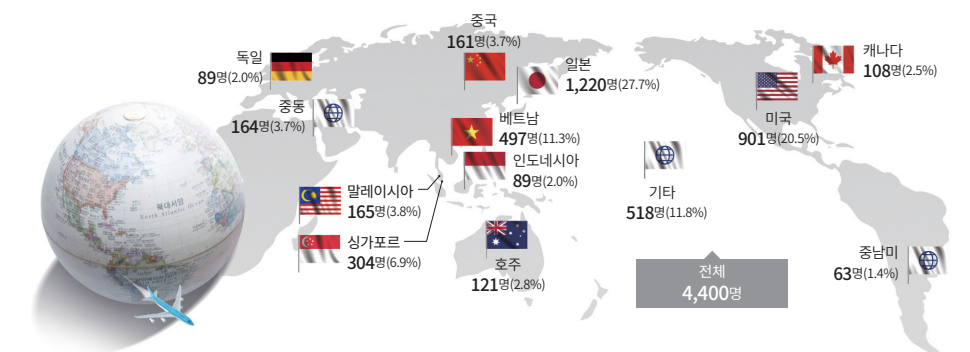
⑤ 해외 K-Move센터

- 현지 네트워크를 활용하여 양질의 일자리를 발굴하고 해외취업자의 현지 정착을 지원합니다.(운영지역: 전 세계 16개 주요 도시)

연도별 해외취업자 수



주요 국가별 해외취업자 수('20년 기준)



Business areas

국제교류협력

국가 간 협력을 통해 선진국의 HRD 우수제도를 벤치마킹하고 우리의 우수한 제도는 개발도상국에 적극 전수합니다.

① 국가 간 교류협력

- 아세안, 독일, UAE 등 주요 협력국의 인적자원개발 전문기관과 협력하여 자격검정, 직업훈련 기능경기 등 인적자원개발 전문가 파견 및 상호 교류를 확대하고 있습니다.

② 국제기구와의 협력

- WB, APEC, ILO, UNESCO 등 국제기구와 협력하여, 국제회의 참가 등 인적자원 개발 분야의 발전을 도모하고 있습니다.

※ 협력대상 국제기구

- World Bank 세계은행
 - 아세안+3 HRD 포럼 공동개최 등 아태지역 인적자원개발 경험 창출 및 전수
- ASEAN 아세안
 - '아세안 이동성을 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
 - 직업능력개발, 기능경기 분야 협력사업 수행
 - 공단, UNESCO UNEVOC센터로 지정

③ 국제개발협력사업(유·무상 원조사업)

- 한국의 발전 경험을 바탕으로 수원국 인적자원개발 콘텐츠를 지원하고, 고용노동부 ODA사업, KOICA, EDCF를 통한 유·무상 원조사업을 수행하고 있습니다.

④ 국가 간 자격상호 인정

- 국가 간 자격상호인정을 통해 자격의 국제적 통용성을 확보하고 일본, 중국, 베트남에 IT 자격분야 국가 간 인적교류를 추진하고 있습니다.

⑤ 외국인 초청연수

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

숙련기술장려

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

① 우수숙련기술인 선정 및 지원

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

② 숙련기술전수

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

③ 숙련기술 장려홍보

- 숙련기술 우대풍토를 조성하고 예비 숙련기술인들에게 롤모델을 제시할 수 있도록 스타 기술인 홍보대사와 이달의 기능한국인 등을 선정, 홍보하고 있습니다.

④ 국내기능경기 운영 및 국제대회 참가

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

⑤ 기타 숙련기술장려

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

※숙련기술인 선정 현황

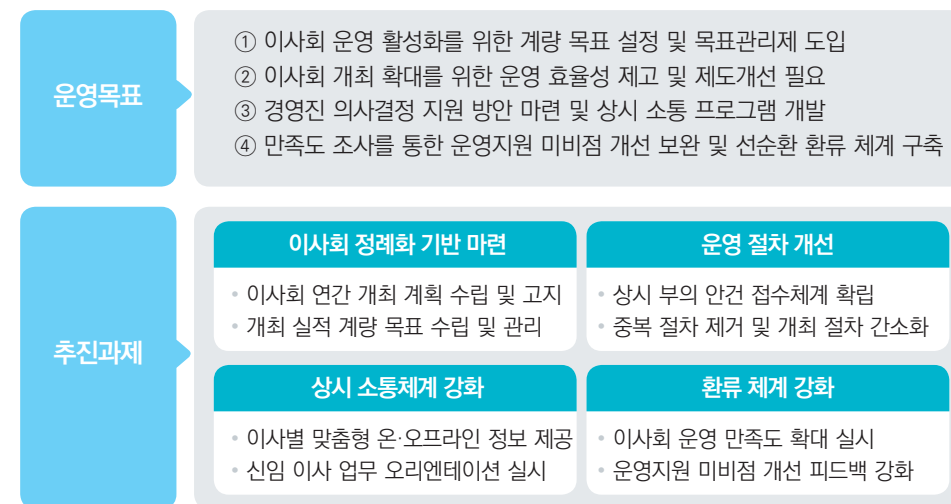
- 대한민국명장 총 652명 (1986~2020)
- 우수숙련기술자 총 489명 (2011~2020)
- 숙련기술전수자 총 130명 (1995~2020)
- 숙련기술장려 모범사업체 총 74곳 (1991~2020)

Governance

투명한 지배구조

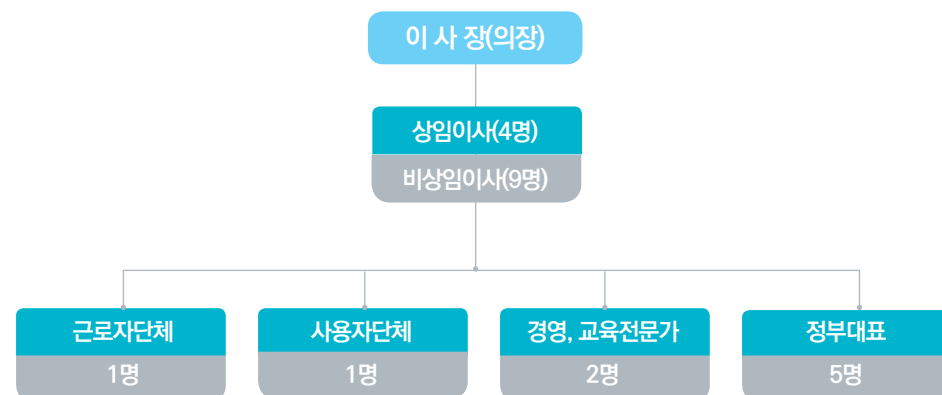
공단은 투명하고 공정한 경영 체계를 구축하기 위해 이사회를 공단의 최고 의사결정기구로서 운영하고 있으며, 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제17조 제1항 각 호의 사항을 비롯한 공단 운영 상 발생하는 주요사항들을 심의·의결합니다.

[이사회 운영 목표 및 추진전략]



→ 이사회 구성

이사회 운영의 투명성 및 전문성을 확보하기 위하여 구성 과반수 이상을 비상임 이사로 구성하고 있습니다. 이사회 의장은 한국산업인력공단법 제12조 제3항에 의거하여 이사장이며, 상임감사, 상임이사 3명, 선임직 비상임이사 4명(근로자단체 1명, 사용자단체 1명, 전문가 2명), 당연직 비상임이사 5명으로 구성되어 있습니다.



[이사회 구성현황]

(2021. 4월 기준)

구 분	이름(성별)	소속 및 직위
상임기관장	어수봉(남)	한국산업인력공단 이사장
상임감사	이성경(남)	한국산업인력공단 감사
상임이사	허대만(남)	한국산업인력공단 기획운영이사
	김양현(남)	한국산업인력공단 능력개발이사
	우봉우(남)	한국산업인력공단 능력평가이사
비상임이사	김용근(남)	한국경영자총협회 부회장
	이동호(남)	한국노총 사무총장
	강인순(여)	경남대학교 교수
	이수경(여)	한국직업능력개발원 선임연구위원
	김완섭(남)	기획재정부 사회예산심의관
	김일수(남)	교육부 직업교육정책관
	송홍석(남)	고용노동부 직업능력정책국장
	강상욱(남)	과학기술정보통신부 미래인재정책국장
	황수성(남)	산업통상자원부 산업정책관

→ 이사회 활성화 노력

2020년에는 이사회 운영 관련 계량 목표 설정, 목표관리제 도입, 비대면 영상회의 체제 구축 등 이사회를 활성화시키기 위하여 여러 가지 노력을 기울였습니다. 이러한 노력으로 이사회 개최 회수가 57%(‘19년 7회 → ’20년 11회) 증가하고 안건 및 제언 건수가 큰 폭으로 증가하는 등 이사회 역할이 증가하여 주요 의사결정 과정에서 공정성과 투명성을 강화하였습니다.

[이사회 운영실적]

구 분	2018년	2019년	2020년
개최 회수	9회	7회	11회
의결 안건	25건	22건	51건
경영 제언	71건	51건	110건
수정 의결	0건	1건	1건
직무 만족도	3.47점	3.75점	4.50점



Sustainability Report 2020

Human Resources Development Service of Korea

2 PART

CREATED VALUE

- 청렴하고 사람중심 사회를 만들기 위해 노력합니다
- 대한민국 청년 취업과 중소기업의 성장을 지원합니다
- 능력으로 인정받는 능력중심사회를 만들어갑니다
- 행복하고 공정한 일터 조성에 앞장서고 있습니다
- 고객이 웃을 수 있는 고객만족 CS경영을 실천합니다
- 지역사회 상생협력, 함께 성장하는 내일을 만들어갑니다
- 환경을 보호하고 안전한 문화를 만들어갑니다

청렴하고 사람중심 사회를 만들기 위해 노력합니다

윤리·인권경영

공단은 공공기관으로서 사회적 책임을 다하기 위하여 매년 윤리·인권경영 추진체계를 수립하여 “기본과 원칙에 충실한 국민에게 신뢰받는 윤리경영 선도 기관”이 되고자 노력하고 있습니다.

[2020년도 윤리·인권경영 추진체계]



윤리경영 실천

이사장을 비롯한 경영진의 솔선수범 리더십을 통해 조직 내 청렴문화가 확산될 수 있도록 노력하고 있습니다. 이사장은 청렴레터 3회, 특별지시 9회 등을 통해 윤리경영을 주기적으로 대외 선언하고 내부적으로 강조하였으며, 직접 위원장으로써 윤리경영위원회를 운영하고 있습니다. 또한 임원 등 고위직이 신규 임명될 시 직무청렴을 의무화하기 위해 직무청렴계약을 체결해오고 있습니다. 이러한 노력으로, 2020년에는 고위직 부패위험성 진단결과 조직환경 부패위험도 및 고위직 개인별 청렴도가 개선되었습니다.

고위직 뿐만 아니라 전 직원이 윤리경영에 적극 참여하여 청렴가치를 체화하고 내재화 하는데에 적극 노력하고 있습니다. 윤리헌장 개정·배포를 통해 높은 수준의 윤리의식과 청렴성을 바탕으로 직무를 수행하도록 청렴가치를 재정립하였습니다. 찾아가는 청렴연극, 윤리경영 이터닝 과정 운영, 반부패 청렴 퀴즈, 승진자 청렴교육 등 다양한 교육과 프로그램을 제공하고 있으며, 특히 2020년에는 청렴의 달 개최(6월)를 통해 청렴골든벨, 청렴슬로건 공모 등 다양한 청렴 내재화 이벤트를 운영하였습니다.

청렴가치를 우리 사회 전반에 확산되도록 전파 활동에도 노력하고 있습니다. 공단 사보 내 청렴특파원 코너를 개설운영(12회) 하였으며 외부고객을 대상으로 청렴 뉴스레터를 발송(36회)하였습니다. 또한 공단 대표 홈페이지를 통해 윤리헌장을 공개하고 윤리경영 실적 및 성과를 홍보하고 있습니다.



청렴의 달 행사

청렴하고 사람중심 사회를 만들기 위해 노력합니다

인권경영 실천

공단은 사람이 사람답게 살 수 있는 세상을 만들기 위해 인권경영을 추진하고 있습니다. 2020년도에는 내외부 이해관계자 의견수렴, 외부 전문가 자문을 통해 인권선언문을 개정하여 대내외 배포하였으며, 인권영향평가를 최초 도입하여 기관운영 및 주요사업 추진 시 발생할 수 있는 실제적·잠재적 인권리스크를 사전 파악하고 개선하고자 노력하였습니다. 인권영향평가 결과 기관운영 및 주요사업에서 개발한 19개 분야 269개 지표 중에서 17개 인권리스크를 도출하여 개선 중에 있으며, 자세한 내용은 공단 대표 홈페이지를 통해 확인할 수 있습니다.

[2020년 인권영향평가 결과(요약)]


구 분	지표 구성		평가 결과			
	분야	세부지표	적정	보완필요	부적정	해당없음
총 계	19개	269개	247개	9개	8개	5개
기관운영	10개	115개	96개	6개	8개	5개
주요 사업	일학습병행	2개	50개	-	-	-
	자격검정	4개	50개	47개	3개	-
	외국인력	3개	54개	-	-	-

주요사업과 연계하여 국민이 직접 체감할 수 있는 인권경영을 실천하고 있습니다. 대표적으로 국가기술자격 시험 중 화장실 이용제한 제도를 개선하여 121종목 수험자 50만 명의 기본권을 보장하였고, 수화동영상 CBT필기시험 적용, TTS문자-소리 변환 서비스 도입 등 장애유형별 맞춤형 서비스 제공 확대하였습니다. 이러한 노력으로, 인권경영 추진노력에 대한 자체 평가에서 전년대비 12.7% 향상되었고, '2020년 사랑받는 공공기관 대상 사회공헌부문'에서 최우수상을 수상하였습니다.

[2020년 윤리·인권경영 교육 실적]

구 분	주요내용(교육명)
맞춤형	• 고위직 청렴리더십 교육(200명), 승진자 청렴교육(33명), 신규직원 청렴교육(103명), 부패취약분야(예산·자산·인사) 반부패 교육(106명)
윤리·인권담당자	• 인권경영 교육(8.20, 11.4), 감사실무 및 반부패 청렴활동의 이해 교육(12.7), 인권경영 외부전문가 특강(12.10)
전 직원	• 부패방지 교육(2.3), 윤리경영 이터닝(연중), 청렴 및 부패방지 이터닝(연중), 찾아가는 청렴연극(2회), 반부패 청렴 퀴즈(2회), 인권경영의 이해(12.10)
기타	• 유엔글로벌콤팩트 간담회(2.7), 기업과 인권 울산컨퍼런스(6.24), 인권위 기업과 인권 직무역량 향상과정 수료(10.21~10.22), 혐오차별 대응 국제컨퍼런스(9.17), 인권위 주최 기업과 인권포럼(12.4)

[한국산업인력공단 윤리헌장]



윤리헌장 “바른샘이의 다짐”

한국산업인력공단은 전 국민의 평생고용역량을 키우는
No.1 HRD 파트너 기관으로서
사회적 가치 실현을 위해 아래와 같이 노력한다.

하나

우리는 공공의 가치를 최우선시하며 창의성·전문성을 바탕으로 업무를 적극적으로 수행한다.

하나

우리는 법령을 준수하고 높은 수준의 윤리의식과 청렴성을 바탕으로 공정하고 투명하게 직무를 수행한다.

하나

우리는 항상 고객의 의견을 존중하고 끊임없이 소통하며, 고객의 요구와 기대에 부응하는 최상의 서비스를 제공한다.

하나


우리는 이해관계자와의 동반성장으로 공정경제 질서 확립에 앞장서고 지역사회 공헌을 통해 공동체 발전에 기여한다.

하나

우리는 건전한 노사관계와 구성원 간 상호존중·배려를 바탕으로 더불어 하나 되는 조직문화를 구현한다.

하나

우리는 생명을 존중하며 안전한 근로환경 조성과 환경보전을 통해 지속가능한 사회발전에 기여한다.



HRDK 한국산업인력공단
Human Resources Development Service of Korea

청렴하고 사람중심 사회를 만들기 위해 노력합니다

[한국산업인력공단 인권선언문]



우리는 '기업과 근로자의 인적자원개발을 지원하여 일을 통해 행복한 나라를 만든다'라는 사명을 다하며, '세계인권선언'을 포함한 주요 국제인권 기준 및 규범을 지지하고 존중한다.
이를 위해, UN '기업과 인권 이행 원칙'에 입각한 인권경영을 실천할 것이며,
특히 아래사항에 대하여 인권 침해가 없도록 각별히 노력할 것을 다짐한다.

임직원에 대한 인권

- 임직원의 성별, 인종, 장애, 종교, 학력, 출신지역 등을 이유로 불합리한 차별대우를 하지 않는다.
- 임직원의 건강을 보호하고 유지하기 위하여 안전하고 청결한 근무환경을 조성한다.
- 임직원이 일과 삶의 균형을 유지하고 개인의 능력을 최대한 발휘할 수 있도록 근무여건을 개선한다.

고객에 대한 인권

- 고객 중 여성, 장애인, 고령자, 외국인근로자 등 사회적 약자의 인권을 보호한다.
- 고객의 성별, 연령, 인종, 종교 등에 따른 차별적 서비스를 제공하지 않는다.
- 서비스 제공을 위한 최소한의 정보를 수집하며, 고객 정보는 안전하게 관리한다.

협력기관에 대한 인권

- 협력기관에서 인권침해가 발생하지 않도록 다양한 노력을 한다.
- 협력기관이 인권경영을 도입하고 실천할 수 있도록 장려하고 지원한다.

지역주민에 대한 인권

- 경영활동으로 인하여 지역주민의 인권이 침해되지 않도록 노력한다.
- 지역사회 내 인권존중 문화가 조성될 수 있도록 소통하고 지원한다.
- 지역주민의 쾌적한 삶을 위해 환경을 보호하고 오염을 방지한다.

HRDK 한국산업인력공단
Human Resources Development Service of Korea

투명경영 실천

공단은 사업 추진 시 주요 의사결정 과정을 보다 투명하게 하고자 의견수렴과 결과공개를 강화하고 있습니다. 2020년에는 국민 의견수렴 제도인 '시민e이사회'를 활성화 시키고자 그 간의 운영상의 문제점을 분석하고 국민중심 안건 선정, 홍보 강화, 참여 인센티브 제공 등을 실시하였습니다. 국가기술자격시험 화장실 이용제한 제도 완화 및 NCS 모바일 홈페이지 개선에 대한 국민 의견 수렴 결과, 의견 건수는 큰 폭으로 증가하였고 일부는 실제 제도 개선에 반영하였습니다.

또한 위원회 운영 표준규칙을 통해 의사결정 과정과 결과 대외 공개를 강화하였습니다. 사업 추진에 대한 주요 의사결정은 위원회를 통해 이루어짐에 따라, 국민의 알 권리와 밀접한 12개 위원회를 선정하여 공단 대표 홈페이지에 회의결과를 공개하고 있습니다.

갑질행위 근절

양방향(Top-down+Bottom-up) 갑질근절 추진 체계를 구축하여 갑질행위를 근절하고 상호 존중 문화를 조성하고 있습니다. 기획운영이사(단장)와 주요부서 부서장으로 이루어진 갑질근절추진단을 구성하여 갑질근절 10대 실행과제를 발굴·시행하였으며, 기관별 갑질근절 모니터링 요원을 지정하여 갑질이 실제 발생할 수 있는 업무현장에서 직원이 항상 모니터링하는 체계를 구축하였습니다.

특히 2020년에는 이사장 특별지시(3월)에 따라 다양한 갑질행위 예방 활동이 이루어졌습니다. 고위직 및 전 직원이 갑질근절 및 상호존중 서약을 실시하였고, 젊은 세대가 경영진의 멘토가 되어 상호이해를 높이는 리버스멘토링, 갑질행위 예방 공단인생활백서 발간, 매달 11일 상호존중의 날 개최 등을 실시하였습니다.

[상호 존중의 날 개최 사진]



슬기샘터 '상호존중의 날 팝업' 안내



(부산지역본부) 갑질근절 학습활동 실시

청렴하고 사람중심 사회를 만들기 위해 노력합니다

공익신고 활성화

이사장&상임감사 핫라인, HRDK 안심제보 변호사 제도, 성희롱·성폭력 및 직장 내 괴롭힘 고충상담창구, 클린신고센터(케이회슬) 등 내외부 공익신고 채널을 운영하고 있습니다. 2020년도에는 내부 공익신고 활성화를 위해 익명성 보장을 강화하고 2차 피해를 예방하는 등 다양한 노력을 한 결과, 공익신고 결과가 2019년도 43건에서 2020년도 68건으로 증가하였습니다.

[2020년 공익신고 활성화 노력]

구 분	추진내용
익명성 보장	• 비실명 대리신고 자문변호사단 구성 및 관련 운영지침 신설
2차 피해방지	• 악성댓글, 루머 모니터링 등 2차 피해 여부 수시 점검 및 조사단계마다 가해자 대상 2차 가해 엄벌 경고
법률심리 상담 지원	• 찾아가는 EAP서비스 및 전문가 법률상담 서비스 제공
공익신고 특별교육	• 임직원(1,675명) 대상 공익신고자 비밀보장 등 교육
공정조사반 운영	• 신고자 및 피해자의 회복 및 근로권 보장을 위한 전문 자문단을 포함한 별도의 조사반 구성 운영

국민권익위원회 청렴도 평가 및 부패 방지시책평가 결과

국민권익위원회에서 공공기관을 대상으로 실시하는 2020년도 청렴도 평가에서 1등급 향상되어 3등급을 달성하였고, 부패방지시책평가에서도 전년도와 같이 우수 등급으로 평가 받았습니다. 우수한 성과평가를 위하여 2021년에도 윤리경영 계획, 청렴도 향상 계획을 선제적으로 수립·시행하여 청렴도 향상에 만전을 기하고 있습니다.

[국민권익위원회 청렴도 평가 및 부패방지시책평가 결과]

구 분	2018년	2019년	2020년
종합청렴도	8.55점 / 3등급	8.15점 / 4등급	8.72점 / 3등급
외부청렴도	8.86점 / 3등급	8.81점 / 3등급	9.03점 / 3등급
내부청렴도	7.69점 / 4등급	7.47점 / 4등급	7.72점 / 3등급
부패방지시책평가	1등급(95.71점)	2등급(91.81점)	2등급(92.93점)

대한민국 청년 취업과 중소기업의 성장을 지원합니다

일학습병행

일학습병행은 독일, 스위스 등 세계적으로 확산되고 있는 일터 기반 학습을 대한민국 현실에 맞게 설계한 '현장기반 훈련'으로, 기업이 청년 등을 채용한 후 NCS기반으로 업무 현장 및 사업장 외에서 훈련을 실시·평가를 통해 자격을 부여하는 새로운 교육훈련 제도입니다.

일학습병행은 참여기업에게는 기업의 핵심인재 양성, 학습근로자의 장기근속 유도, 신입사원 교육비용 절감 등의 장점을, 학습근로자에게는 스펙쌓기 없이 조기 입직, 직무 전문성 강화, 국가자격 및 학위 취득이라는 혜택을 제공하고 있습니다. 특히 2020년에는 학습근로자의 권익 보호와 중도탈락률 개선을 위하여 법률조항 마련을 지원하고 학습근로자 직장안착(계속근로) 지원을 강화하였습니다.

[학습근로자 권익보호를 위한 법률조항 마련 지원]

구 분	종전	개선	성과
학습근로자 계속고용 보장	• 훈련종료 학습근로자에 대한 사업주의 계속고용의무 부재	• 외부평가 합격한 학습근로자에 대하여 사업주에게 '기한의 정함이 없는 근로자'로 전환하도록 계속고용의무 부여 * '산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률' 제24조	• 산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률, 동 시행령 및 시행규칙 제정·시행으로 학습근로자 보호체계 고도화
차별적 처우 금지조항 마련	• 학습근로자 차별처우에 대한 법적 보호체계 미비	• 타 근로자 대비 학습근로자의 차별적 처우를 금지하는 조항 삽입 * '산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률' 제28조	

[학습근로자 직장안착(계속근로) 지원강화]

▶ 한국동서발전(주)과 "일자리창출 공동협약" 체결을 통해 일학습병행 참여 중소기업 재직 학습근로자 200명에게 훈련이수 장학금을 지원하였습니다.

과제발굴	업무협약 체결	실적검토	성과
• 2019년 울산지사 우수사례 벤치마킹을 통한 전국확산 검토	• 총 1억원, 중소기업 신규입사자 중 학습근로자 200명	• 지원대상 및 인원 확대 (19년 울산 50명→ 20년 전국 200명)	• 기업 76개, 학습 근로자 200명 장학금 지원대상 확정

▶ 근로자, 담당교사, 기업현장교사, 등 도제학교 사업관계자의 연락망 전산화 SMS 발송 체계 구축을 통한 도제 학습근로자 산업안전 보호를 강화하였습니다.

▶ 학습근로자의 계속근로를 제도적으로 지원하기 위해 과정연계 범위를 재직자단계까지 확대하고, 훈련중지·재개 제도의 업무절차 및 전산처리 프로세스를 정비하였습니다.

대한민국 청년 취업과 중소기업의 성장을 지원합니다

청년취업아카데미

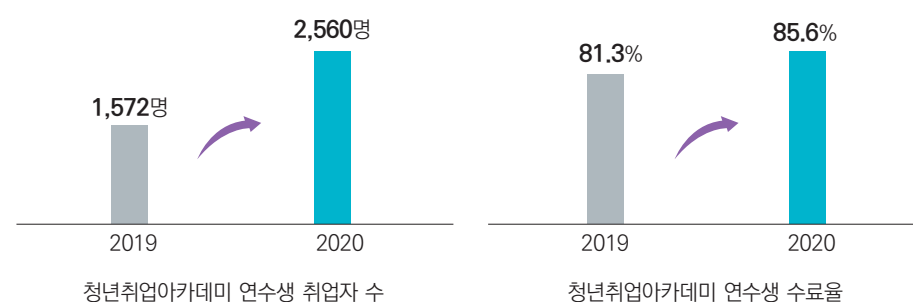
현재 우리나라는 높은 대학 진학률로 인해 취업시장 내 고학력자 노동인력이 급증하였습니다. 하지만 현재 대학에서 실시되고 있는 교육과정은 대부분 산업계 현장에서 필요한 직무역량과는 거리가 있고 전공분야별 취업률의 편차가 심화되는 등 노동시장에서의 미스매치가 발생하고 있는 것이 우리 사회의 현실입니다.

이러한 문제를 해결하고 청년 구직자들의 취업역량 향상을 위해 공단에서는 기업, 사업주 단체, 대학, 민간 우수훈련기관과 함께 산업현장에 필요한 실무역량을 반영하여 청년 구직자를 대상으로 연수과정을 제공하는 청년취업아카데미 사업을 수행하였습니다.

매년 빅데이터·인공지능(AI) 등의 신기술과정과 정보통신, 경영회계, 문화예술 등 다양한 분야의 과정을 운영하고 있으며, 특히 융합인재양성과정의 운영으로 상대적으로 취업이 취약한 인문·사회·예체능 계열 전공자들에게 타 전공(IT 분야 등)과의 융합을 통해 취업시장에서의 경쟁력을 강화하고 노동시장의 미스매치를 해소하였습니다.

[청년취업아카데미 과정유형 구분 및 2020년 성과]

연수과정 유형	대 상	연수내용
장기과정	인문·사회·예체능 계열 대학(원)졸업 예정자	인문소양을 바탕으로 IT, SW 등 타 전공과의 전공융합교육
단기과정	참여과정 분야 전공수준의 대학(원)졸업 예정자	전공분야의 연수과정, 현장맞춤형 심화교육
창직과정	대학(원)졸업 예정자	신직업(미래직업) 창출을 위한 멘토교육과 팀프로젝트
신직업메이킹랩	만 34세 이하 대한민국 청년	구체화된 창직아이디어를 바탕으로 실제 사업화 지원



해외취업 지원

글로벌 인재 육성을 위해 공단에서는 해외취업을 희망하는 열정과 잠재력이 있는 대한민국 청년들을 대상으로 상담·정보제공(해외통합전산망 월드잡플러스), 연수(K-Move 스쿨), 알선(공공, 민간) 등 취업지원 및 정착지원(해외취업정착지원금)을 실시하고 있습니다.

그 동안 해외취업자와 구인인원 수는 매년 증가하여 2019년에는 최고치(취업자 수 6,816명, 구인인원 수 14,858명)를 경신하였습니다. 올해에도 코로나19로 인하여 미국, 베트남 등 137개 국가에서 입국제한, 비자발급 중단 등 해외취업 지원사업을 수행하는데 여러 가지 장애물들이 발생하였음에도 해외취업 전반 비대면 전환, 온라인 취업 박람회 개최 등의 노력으로 대한민국 청년 4,400명이 해외취업의 꿈을 이루도록 지원하였습니다.

대표적인 사례로, 청년 특별입국모형 구축을 통해 해외취업 연수생의 베트남 특별입국을 선도적으로 추진하여 코로나19 확진자 발생 없이 180명의 베트남 특별입국을 성공시켰습니다.

[해외취업 돌파구 마련으로 일자리와 코로나19 극복을 동시에!]

문제인식	<ul style="list-style-type: none"> • (입국제한) 코로나19의 전 세계적 확산으로 137개국에서 입국 제한 실시, 베트남 경우 '20년 6~9월 입국 전면 금지 • (취준생) 2년을 베트남 취업 하나만을 바라보고 달려왔는데 코로나19로 눈앞이 캄캄(강OO 학생) → 취준생의 해외취업 꿈을 위한 해외 연수 재개를 위한 타개책 고민
문제해결 방안도출	<ul style="list-style-type: none"> • (의견수렴) 연수 운영기관과의 긴급회의 개최(2회) • (모형구축) 입국방식, 입국비자 등 청년 특별입국모형 구축 • (방안제시) 베트남정부, 한국대사관 등에 연수생 특별입국모형 제시
해결노력	<ul style="list-style-type: none"> • (특별입국 합의) 베트남 총리실, 하노이시,公安부, 한국대사관 등 관련당국 협업 하에 하노이중소기업연합회와 공단, 베트남EPS센터 간 협의(8회)를 통해 연수생 특별입국 합의 • (격려비용 지원) 코로나19 검사비용, 방역물품 제공 등 지원 • (연수생 안전관리) 카카오톡을 활용한 실시간 정보공유 및 모니터링
추진성과	<ul style="list-style-type: none"> • 입국제한 기간 동안 연수생에게 어학교육, 직무훈련 실시 연장 • 180명 해외취업 연수생 특별입국 성공 및 코로나19 확진 ZERO • 베트남취업자 증가(15명(8월)→21명(9월)→43명(10월)→47명(11월)→112명(12월))

대한민국 청년 취업과 중소기업의 성장을 지원합니다

국가인적자원개발 컨소시엄

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

[2020년 분야별 훈련현황 및 성과]

4차 산업혁명 관련 8대 핵심 분야 및 훈련인원								
분 야	스마트 제조	사물 인터넷	빅데이터	정보보안	바이오	핀테크	무인이동체	실감형콘텐츠
훈련인원	4,200명	2,128명	3,492명	1,768명	6,853명	432명	165명	260명

2019년		2020년		증 감		성 과
훈련 과정 수	훈련인원	훈련 과정 수	훈련인원	훈련 과정 수	훈련인원	
890개	16,612명	1,161개	19,298명	271개 (30.4% ↑)	2,686명 (16.2% ↑)	코로나19 확산에도 불구 훈련 확대

2020년도에는 특히 제도권 밖 사회적 약자에 대한 직업훈련 실시로 사회통합을 추구하였으며 고용보험 미적용자(2,999명)까지 훈련기회 확대를 통해 소외계층을 지원하였습니다.

[2020년 사회적 약자에 대한 직업훈련 실적 및 성과]

구 분	추진내용	성 과
보육원생	• 훈련 및 정착지원(기숙사), 자기개발비 등 취업지원을 통한 보육원 성년 7명 취업	<ul style="list-style-type: none"> 고졸인재 471명 대상으로 양성과정을 운영, 376명 취업(79.8%) 여성 326명 대상으로 양성과정 운영하여 187명 취업(57.4%)
고졸인재	• 고졸인재 대상 8,381명 훈련 실시	
비정규직	• 비정규직 근로자 대상 589명 훈련 제공	
여 성	• 여성 대상 32,400명 훈련 실시	

능력으로 인정받는 능력중심사회를 만들어갑니다

능력중심 채용모델 확산

공단은 우리나라 노동시장의 가장 고질적인 인력 mismatch 문제를 해결하고자 국가직 무능력표준(NCS, National Competency Standards)을 개발·확산하여 산업현장에서 업무를 수행하는데 필요한 지식, 기술, 태도의 표준을 개발하고 실제 민간·공공부문에서 신입사원을 선발할 때 불필요한 스펙 대신 해당 직무를 수행하는데 필요한 직무능력을 평가하여 우수한 인력을 채용할 수 있도록 지원하고 있습니다.

[NCS기반 능력중심 채용모델 도입 지원현황]

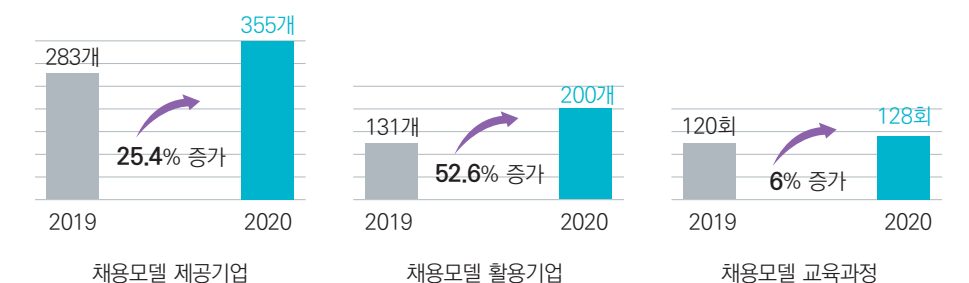
구 분	지원내용		
	2018년	2019년	2020년
능력중심 채용모델 개발 및 보급현황	3개 직군 개발	5개 직군 개발	5개 직군 개발
	243개 기업 보급	283개 기업 보급	355개 기업 보급
관련 교육 실시 현황	• ('18년) 인사 40, 면접 40, 취준생 20, FT 20회 교육 실시, 3,083명 수강		
	• ('19년) 인사 40, 면접 40, 취준생 40회 교육 실시, 4,024명 수강		
	• ('20년) 인사 60, 면접 48, 취준생 20회 교육 실시, 2021명 교육 수강		

기관 인사담당자 대상의 채용모델 활용 교육과 기관별 업무 특수성을 반영한 채용모델 활용 컨설팅을 지원하고 채용모델 활용성 제고를 위해 보급·활용 기업에 채용모델 가이드북을 배포하고 있습니다. 또한 민간기업 직무 특성에 맞춘 채용평가 도구 보급을 통해 사회적으로 공정한 채용 분위기 조성을 위해 노력하고 있습니다.

취업준비생의 직무능력평가에 대한 이해도 제고를 위해 필기·면접 등 전형단계별 평가 샘플문항을 온/오프라인을 통해 제공하고 있고 공공기관의 채용 공정성 강화를 위해 외부 평가위원을 양성·제공하는 면접관 교육도 실시하고 있습니다.

불합리한 차별을 야기할 수 있는 출신지역, 학력 등 편견요소를 제외하고 직무에 필요한 직무능력만을 평가하여 우리 사회에 보다 능력중심의 채용이 뿌리 내릴 수 있도록 지속적으로 노력하고 있습니다.

[2020년 NCS기반 능력중심 채용모델 지원 주요성과]



능력으로 인정받는 능력중심사회를 만들어냅니다

현장중심 국가 자격설계

공단은 산업현장의 '일'을 중심으로 직업교육훈련과 자격이 유기적으로 연계될 수 있는 방안의 하나로 '과정평가형 자격제도'를 운영하고 있습니다. 과정평가형 자격제도는 NCS에 따라 편성·운영된 교육·훈련과정을 충실히 이수하고, 내·외부 평가를 통해 합격 기준에 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 반영할 수 있도록 운영되고 있습니다.

특히 2020년에는 과정평가형 자격 혁신을 통해 제도 고도화와 과정평가형 자격 취득자에 대한 일자리 창출이라는 성과를 내었습니다.

▶ 기존 자격취득자가 **신기술 분야** 과정수로 및 합격 시, “플러스+자격” 수여

기존 자격증에 신기술 자격 취득 사항을 표기함으로써 융복합 우수기술인재 표현, 그 결과 4차 산업분야 플러스+자격 시범운영으로 국가기술자격취득자 3,037만 명 신기술 분야 자격 취득 체계 마련

▶ 신기술분야 등 우수인재 배출을 위한 과정평가형 자격 신규 종목 선정

구 분	선정종목	성 과
디지털뉴딜	• 3D 프린터개발산업기사(1종목)	<ul style="list-style-type: none"> • '21년 과정형 자격 운영 종목 다양화(8종목 신설) • 디지털뉴딜정책 활성화 및 국민안전정책 부응
일자리지원	• 직업상담사 1급(1종목)	
국민안전	• 가스기능사, 가스산업기사, 산업안전산업기사(3종목)	
취업·창업	• 가구제작기능사, 가구제작산업기사, 떡제조기능사(3종목)	

▶ 과정평가형 자격 참여자를 위한 취업 협업체계 구축

공 단		경기도일자리재단	성 과
<ul style="list-style-type: none"> • 과정평가형 자격제도 운영 • 일자리지원 참가자 모집 (99개 운영기관 홍보) • 자격취득 컨설팅 실시 	취업지원 업무협약 (2020.6.5.)	<ul style="list-style-type: none"> • 취업지원대상자에 대한 취업 상담교육 실시 • 취업지원금 지급 (총 930만원) • 1:1 맞춤형 취업 알선 	<ul style="list-style-type: none"> • 과정평가형 자격 참여자 35명 일자리 연계 지원 • 과정평가형 자격 언론보도 홍보(8회)

공정하고 신뢰할 수 있는 국가자격 운영

이제는 누가 얼마만큼 배웠느냐가 중요한 것이 아니라 능력을 얼마만큼 인정받느냐가 중요시 되는 능력중심 시대입니다. 공단은 국가기술자격검정을 통해 '기회는 평등하게, 과정은 공정하게, 결과는 정의롭게'라는 정부 정책에 따라 개인의 재능과 능력 그리고 전문성을 우선으로 하는 자격증 시대를 열어가고 있습니다.

특히 2020년에는 전례 없는 코로나 19 감염병 확산으로 국가자격시험 섣달은 위기에 봉착하였으나, 국가자격시험 코로나 19 대책단을 구성하여 코로나 19 종합대책 수립, 국가자격 감염병 위기 대응 매뉴얼 제정, 국가자격시험 코로나 19 백서 제정 등의 노력을 통하여 373만 명이 코로나 19 확산 없이 무사히 국가자격시험을 치를 수 있도록 하였습니다. 또한 유사 시험 집행기관에도 시험방역 기준을 전파하고 질병관리청에 관련 매뉴얼 및 백서를 공유하였습니다.

또한 공공기관의 사회적 책임 이행을 위해 사회적 약자를 대상으로 국가자격시험 접근성 향상을 지원하였습니다. 대표적 사례로, 장애유형별로 수화동영상, 문자-소리 서비스 등을 도입하여 청각장애인(1,788명) 및 시각장애인(2,005명)에게 시험응시를 통한 능력개발 기회를 열어주었습니다.

[2020년 국가자격시험 사회적 약자를 위한 노력]

구 분	종 전	개 선
수화동영상 지원	• 청각장애인 CBT 시험안내 방송 청취 불가로 시험시행 곤란	• CBT 프로그램 내 시험안내 수화 동영상 탑재, 적용
음성변환 서비스 제공	• 시각장애인용 음성변환 바코드 적용으로 자격증명 문서 음성 출력서비스 개시(7종)	• 문자-소리 변환 TTS서비스 도입으로 자격정보 접근성 향상(10종)
장애인 특화 과정 운영	• 장애인 대상 과정평가형 자격과정 미운영	• 과정평가형 최초로 장애인 대상 교육훈련 운영(장애인고용공단)
취업정보 취약계층 지원	• 오프라인을 통한 자격설명회 개최로 정보제공 수혜자 한정	• 사회복무요원 언택트 국가기술자격 설명회, 8,080명 정보 제공
생활밀착형 자격정보	• 소득 취약계층을 위한 특화된 자격정보 제공 부재	• 여성친화 자격 등 생계형·생활밀착형 자격정보집 발간



행복하고 공정한 일터 조성에 앞장서고 있습니다

투명하고 공정성 있는 인사·교육제도 운영

공단은 최고의 전문성과 경쟁력을 갖춘 직원 육성에 심혈을 기울이고 있습니다. 대국민 서비스 전달체계의 시작점에 우리 직원들이 서 있기 때문입니다. 역량중심의 인사·교육 시스템 구현 노력을 통해 직원들의 지속 성장을 돕고 있습니다.

먼저 구성원의 직무열의를 높이고 내부 청렴도를 높이기 위해 인사제도 운영 과정에 직원들의 참여 경로를 다양하게 열어두고 있습니다. 퓨처 크리에이터, 열린진단 등 소통채널을 통해 직원 의견을 수렴하고 제도 개선 노력을 기울인 결과, 인사제도 관련 주요 만족도 지표가 전년대비 상승하는 효과를 거두었습니다.

[인사제도 만족도 조사 결과]

구 분	2019년	2020년	증감
평균 만족도	76.32점	76.76점	0.44점 ↑
인사제도에 대한 전반	69.47점	73.63점	4.16점 ↑
승진 공정·투명성	73.23점	74.27점	1.04점 ↑
전보 인사	71.19점	72.88점	1.69점 ↑
신규직원 채용 공정성	83.61점	85.86점	2.25점 ↑

코로나19 상황에서 어떻게 인재를 육성할 것이냐는 교육부문에서 가장 큰 화두였습니다. 공단에서는 비대면 교육으로 전면 전환, 디지털 교육 콘텐츠 제작 등 교육 방식의 혁신을 통해 공통역량 15개 과정, 직무역량 17개 과정, 리더십 역량 27개 과정의 교육을 안정적으로 추진하였습니다. 이를 통해 코로나19 발생 이전보다 임직원의 교육 만족도가 상승하는 성과를 창출하였습니다.

[교육제도 만족도 조사 결과]

구 분	2019년	2020년	증감
평균 만족도	82.12점	82.53점	0.41점 ↑
교육제도에 대한 전반	82.70점	83.21점	0.51점 ↑
교육의 업무수행 기여도	81.46점	81.82점	0.36점 ↑
교육의 역량개발 기여도	82.34점	82.63점	0.29점 ↑
교육 및 제도에 대한 이해도	80.66점	83.65점	2.99점 ↑

일하고 싶은 직장을 위한 근무환경 개선 노력

공단은 직원들에게 행복한 일터를 제공하기 위해 인권선언문을 통해 임직원의 인권 보호에 대하여 강조하고 있으며, 복무·인사·복리후생 부분에서 지속적으로 개선하고 있습니다.

[2020년 내부직원 근무환경 개선 노력]

복 무	인 사	복리후생
<ul style="list-style-type: none"> • 재택근무 확대(공공기관 최초 고객상담사 재택근무 도입) • 연차휴가 탄력 운영(1H단위) • 유산사산휴가 확대(5일→10일, 배우자까지) • 가족돌봄휴가 신설 	<ul style="list-style-type: none"> • 시간선택제 단축한도 확대(주 30시간→주 35시간) • 부부 동시 육아휴직 가능 • 성희롱성폭력 및 직장 내 괴롭힘 방지 지침 개정 및 단체협약 반영 • 근속승진제도 도입 기반 마련 	<ul style="list-style-type: none"> • 단체보험 가입유형 확대(단일→4개) • 감정노동자 보호 강화(EAP 243회, 전년대비 140% ↑) • 보상휴가(연 10시간) 부여 • 연차저축제도 도입(3년 15일)

능력중심 채용 강화

공단은 직무능력중심의 공정한 선발제도 구축을 위해 다각적인 노력을 기울이고 있습니다. 채용 전형별로 직무능력과 무관한 스펙 등 요소를 선제적으로 발굴·제거하였고, 이를 매뉴얼로 명문화하여 지속가능한 공정채용 실천 체계를 구축하고 있습니다. 채용 비리를 원천 차단하기 위해 채용비위자 양형기준 강화, 면접 시 외부위원 과반수 참여, 채용과정에 감사부서 참여 등 관련 제도 역시 다각적으로 강화하였습니다. 이를 통해 2019년도, 2020년도 전부 관계부처 채용실태 전수조사 결과 지적건수 ZERO를 달성하는 등 공정채용 문화 정착에 힘쓰고 있습니다.

사회형평적 인력활용 확대

청년, 지역인재 등 사회형평적 채용 노력으로 사회적 가치 실현에도 노력하고 있습니다.

[사회형평 채용 정부정책 목표 이행 실적]

구 분	정부정책 목표	실 적	달성률
청년채용	56명	85명	151.8%
지역인재(이전지역)	4명	4명	100%
지역인재(비수도권)	32명	47명	146.9%
장애인고용	65명	77명	118.5%
국가유공자 우선 채용	95명	95명	100%

고객이 웃을 수 있는 고객만족 CS경영을 실천합니다

고객경험관리를 통한 서비스 품질 개선

▶ CS 추진 조직체계 강화

공단은 고객의 요구수준의 다각화와 시장환경의 급격한 변화에 대응하기 위해 이사장을 위원장으로 하는 CS경영위원회 중심으로 CS항상추진반(본부)과 CS혁신현장추진단(소속기관) 양축으로 하는 전사 고객만족 추진체계를 구축하고 있습니다.

또한, 기관의 본연의 업무성과 향상을 위해 기관별 퍼실리테이터를 지정하고, 고객만족 관점에서 대국민 서비스 개선, 절차간소화 등의 업무 프로세스 혁신을 추진하여 이를 전사적으로 분석·지원하고 있습니다.

▶ 전사 CS 개선 과제 선정 및 이행

전사적 CS목표 설정에 대한 공감대를 형성하고, 실효성 있는 지속적인 변화관리를 위하여 기관별 CS개선과제 발굴을 연중 추진하고 있습니다. 고객 경험 파악을 위한 다각적이고 심층적인 진단을 통해 2019년 40건, 2020년 43건의 개선과제를 선정하고 이를 구체화하였습니다.

또한, 전사적 CS내재화를 위해 자체 CS경진대회 개최를 하여 그 간의 추진실적을 함께 평가·공유하였습니다. 이를 통해 공단만의 차별적 고객가치를 설정하고, 고객에게 전달하고자 하는 공단의 서비스 정체성을 조직 차원에서 확립하고자 노력하였습니다.

[CS 우수사례 경진대회 사진]



▶ 포상제도 강화

공단은 전사적으로 고객중심의 사업추진을 적극 장려하고자 내부직원 포상제도를 운영하고 있습니다. 고객이 중요시하는 것이 무엇인지, 어떤 것을 기대하는지 등을 파악하여 공단만의 색깔로 남다른 경험을 제공하고자 매달 칭찬직원을 선정하였습니다.

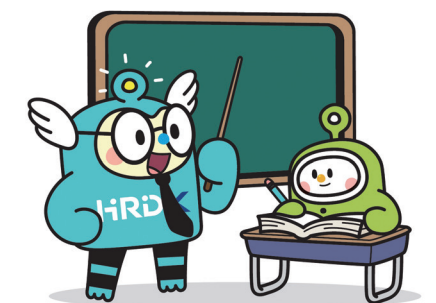
이를 통해, 고객의 긍정적 경험을 강화하고, 부정적 요소 제거에 열심히 직원들을 포상하여 전사적 참여를 통한 고객로열티를 높이고자 노력하였습니다.

▶ CS 모니터링과 CS교육

공단은 서비스 재설계를 통한 차별화된 고객경험 제공을 위하여 전 직원 전화서비스 역량평가, 해피콜, 표적집단면접(FGI) 등의 CS 모니터링을 실시하고 있습니다.

전 직원 전화서비스 역량평가를 통해 전화민원의 친절응대 습관화를 유도하고, 사업고객의 불만요인을 점검하는 해피콜과 각계각층의 목소리를 청취하는 FGI를 통하여, 고객지향적인 경영활동을 전개하고 있습니다.

또한, 내부직원의 CS역량 강화를 위한 교육도 지속적으로 진행하고 있습니다. 신규직원, 민원처리 담당자 등을 대상으로 맞춤형 응대교육을 실시하고 있으며, 법인고객 응대코칭, 특별민원 처리안내 등과 같이 상황별 현장 코칭을 통하여, CS조직 문화 활성화를 위해 노력하고 있습니다.



고객이 웃을 수 있는 고객만족 CS경영을 실천합니다

▶ 민원처리 시스템 개선

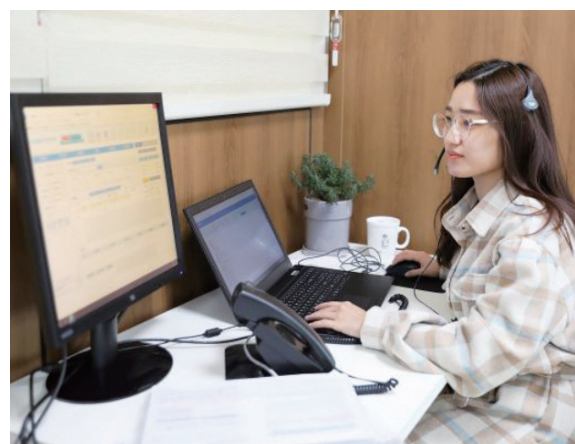
공단은 고객의 다양한 의견을 수렴하기 위하여 HRD고객센터의 전화민원과 함께 국민신문고 기반의 민원시스템을 운영하고 있습니다. 이를 통해 2019년 809,672건의 전화민원과 22,480건의 전자민원 처리, 2020년에는 798,208건의 전화민원과 27,673건의 전자민원을 처리함으로써 매년 고객과 소통하고 이를 정책에 반영하고자 노력하고 있습니다.

또한, 월별·연도별 민원분석을 통해 민원의 법정처리기한 준수여부 및 민원처리 만족도를 주기적으로 점검하고 있으며, 고객인지 수준을 분석하고 서비스 개선방향을 도출하고 있습니다.

▶ HRD고객센터 상담품질 향상

공단은 고객의 신속·정확한 전화상담 서비스 제공을 위하여, 80여 명의 전문 고객상담사로 구성된 HRD고객센터를 운영하고 있습니다. 고객센터 상담품질 강화를 위해 고객상담사를 대상으로 QA평가를 매월 실시하고 있으며, 콜 트렌드 및 환경변화에 발 빠르게 대응하기 위하여 사업별 응대 스크립트를 최신화 교육화하고 있습니다.

특히 2020년에는 코로나19 집단감염 확산에 따라 안전한 근무환경 조성 및 전화상담의 지속성을 위하여, 공공기관 최초로 전화상담 재택근무시스템을 도입하여 공단만의 차별화된 전화상담 서비스를 제공하고자 노력하고 있습니다.



고객정보 보호

▶ 정보보안 및 개인정보 보호 추진체계 확립

공단은 정보기술의 급격한 발달과 변화하는 환경에 대응하고 고도화되는 정보보안 위협으로부터 고객정보 및 중요 정보자산을 보호하기 위하여 관리적·기술적 보안 정책을 개선하고 위기대응 역량을 강화하고 있습니다.



고객이 웃을 수 있는 고객만족 CS경영을 실천합니다

▶ 정보보안 및 개인정보 보호 활동 강화

공단에서는 고객의 개인정보 유출을 사전에 방지하고 정보보안을 생활화하기 위해 전 직원을 대상으로 온/오프라인 교육을 필수적으로 이수하도록 내부경영평가 편람에 반영하여 실시하고 있으며, 사이버 테러대응 역량 향상을 위해 자체 DDoS훈련, 해킹메일 대응훈련 등을 지속적으로 실시하고 있습니다.

또한, 정보보안 기본지침, 개인정보보호지침 등 정보보호 관련 내부 규정을 정기적으로 재·개정하여 관리적 보안체계를 개선하고 있으며, 이에 대한 이행여부 점검을 위한 정보보안 감사 및 불시점검을 전체 부서 대상으로 연 1회 이상 실시하고 있습니다.

아울러, 운영 중인 정보시스템의 취약점을 점검하여 발견된 취약점에 대한 보안조치를 정기적으로 실시하고 있으며, 정보보안시스템의 고도화 및 개인정보접속관리시스템 도입 등 기술적 보안을 한층 강화하였습니다.

이러한 전사적 실천 노력에 힘입어 국가정보원 주관 2020년도 「공공분야 정보보안 관리실태 평가」에서 동일 평가군(준정부기관) 평균 수준 이상을 득점하였으며, 행정안전부 주관 「개인정보 관리수준 진단평가」에서는 6년 연속 최고(양호) 등급을 달성하였습니다. 이와 함께 공단은 2018년 정보보호 분야의 가장 권위 있는 국제표준인 정보보호경영시스템(ISO 27001) 인증을 획득한 후 이를 유지하여 글로벌 수준의 정보보호 시스템을 갖추고 있는 것으로 평가받고 있습니다.



지역사회 상생협력, 함께 성장하는 내일을 만들어갑니다

동반성장

▶ 동반성장 전사적 공감대 강화

동반성장에 대한 전사적 관심도 제고와 실행력 강화를 위하여 조직성과평가(KPI)에 반영하고 소속기관까지 확대하였습니다. 또한 동반성장 지표 설명회를 개최하여 이해도 향상과 부서별 특성에 맞는 다양한 과제 발굴을 유도하였습니다.

▶ 동반성장 전략과제 수립

공단 설립목적, 정부정책, 기관 고유사업과 대외환경 변화를 고려하고 이해관계자의 의견을 반영한 동반성장 업무목표를 수립하였습니다. 특히 코로나19로 인한 위기극복을 위한 공공기관의 역할을 강화하여 협력업체 경쟁력 강화, 상생협력 생태계 조성을 위한 기관의 동반성장 비전 및 3대 전략 목표, 6개 추진과제를 설정하였습니다.

[2020년 동반성장 비전 및 3대 전략목표]

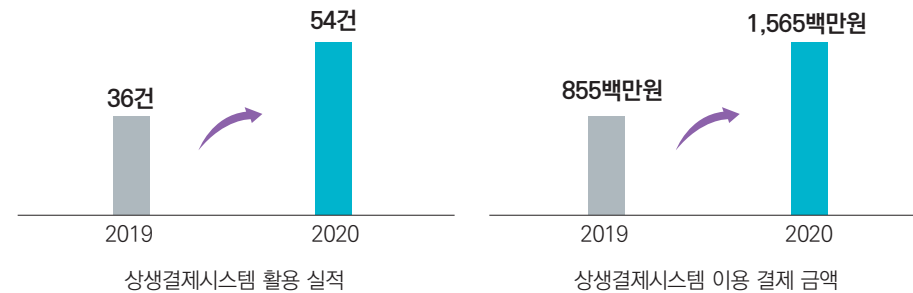


▶ 상생결제 시스템 도입

공단은 상생결제 제도 도입(16.10월) 후 상생결제시스템 활용을 확대하고 중소기업에 재정 건전성 강화에 도움이 될 수 있도록 노력하고 있습니다. 거래업체 및 내부 직원 대상으로 제도참여 홍보 실시로 상생결제 활용 건수와 결제 금액이 대폭 증가하였습니다.

지역사회 상생협력, 함께 성장하는 내일을 만들어갑니다

[상생결제시스템 활용 및 결제금액 증가현황]



▶ 계약정보 공개강화를 통한 중소기업 진입장벽 완화

입찰공고 알리오 공시와 분기별 발주계획을 공개하는 계약사업 사전예고제(발주계획 분기별 공개)를 실시하고 수의계약 정보공개의 금액을 기존 10백만 원에서 5백만 원으로 하향조정하여 정보공개 범위를 확대하였습니다. 기술제안서 평가결과를 나라장터에 게시하여 계약에 관한 정보에 대해 무결점 공시함으로써 고객의 알권리를 강화하였습니다. 이를 통해, 계약 체결 전반의 투명성·공정성 향상뿐만 아니라 신규 중소기업 등의 참여 기회가 확대되었습니다.

▶ 중소기업 판로 다변화를 통한 매출확대 지원

중소기업유통센터와 협약으로 온라인쇼핑몰인 '동반성장몰'을 구축하고 우수중소기업 제품인 '브랜드 K' 제품의 구매를 확대하였습니다. 또한 협력(거래)중소기업-소상공인과 업무협약을 체결하고 국가자격시험 수험표를 활용하여 수험자에게 할인혜택을 부여하는 상호 Win-Win 전략으로 수험자와 중소기업-소상공인을 매칭하여 매출이 증대 되었습니다.

[중소기업-소상공인 매출 증대 자료]

동반성장몰 이용실적	브랜드K 제품 구매	네일미용소상공인 ('20. 7월 ~ 12월)	(주)로쏘-성심당 ('20. 11월 ~ 12월)
9,221,000원	36,687,000원	13,482,000원	2,146,000원
동반성장몰 등 이용실적		국가자격시험 수험표 활용 할인현황	

▶ 국가자격증 우편배송 시 '지역농산물' 홍보

지역농가, 소상공인과 상생을 위한 다방면의 지원 방법을 모색하던 중 울산광역시와 협의를 통해 국가자격증 우편배송 시 봉투 겉면을 활용한 물품 홍보로 울산지역 특산품 8개를 안내하였습니다.(56,539건) 이를 통해 공공기관-지역사회-국가자격 수험자 간의 선순환 시너지 효과로 상생·동반성장의 발판을 공고히 했습니다.



국가자격증 우편배송 시 '지역농산물' 홍보 자료

▶ 코로나19 극복 상생노력 "7,571회 안전방역으로 쪽방촌 500가구 희망 나눔"

공단이 수행하는 기능경기대회와 각 종 국가자격시험을 위한 시험장에 코로나19 예방을 위한 소독방역 시 '사회적 경제 기업'과 업무협약을 체결하였습니다. 방역 계약 체결에 따른 발생한 이익의 일부를 지역사회 취약계층 및 복지 사각지대에 주민을 대상으로 무료방역 서비스를 제공하여 지역사회에 환원하였습니다.

[무료 방역 서비스 관련 사진]



관련 업무협약 체결



소외계층 방역 나눔 현장

지역사회 상생협력, 함께 성장하는 내일을 만들어갑니다

사회공헌활동

공단은 자체 사회공헌 브랜드, HRDK 나누미를 개발하여 지역사회 발전을 위해 다양한 사회공헌활동을 하고 있습니다. HRDK 나누미는 나눔의 아름다움(나눔美)을 표현하는 명칭으로 공단의 추진전략의 3심을 나눔으로 표현한다는 의미를 담고 있습니다.

[HRDK 사회공헌 브랜드 로고 및 캐릭터]



HRDK 나누미 브랜드 로고



사회공헌 캐릭터 '나눔미' (중)

특히 2020년도에는 전국 조직망을 활용하여 17개 시·도의 대한민국명장회, 기능동우회 등 유관기관과의 협업을 통해 지역단위별로 숙련기술 재능을 통한 봉사활동을 전개하였습니다. 또한 지역 전통시장과 자매결연을 체결하고 전통시장 활성화를 위해 온누리상품권을 전사적으로 구매하는 등 지역사회 발전을 위해 다양한 노력을 하였습니다.

[2020년 사회공헌 활동 내용]

구 분	주요내용	성과
소외계층 지원	• 외국인노동자 쉼터 주거환경 개선	봉사단체 협업 350만원
	• 독거노인, 한부모가정 등 소외계층 지원	위문품 전달 28백만원
동반성장 지원	• 전국 소속기관 봉사활동 전개	미용, 방충망 수리 27백만원
	• 동반성장위원회 '상생협력기금'출연	동반성장 기금 2백만원
지역경제 살리기	• 지역특산물 및 농산물 구매	지역특산물 120백만원
	• 전통시장을 위한 온누리상품권 구매	온누리상품권 161백만원

환경을 보호하고 안전한 문화를 만들어갑니다

환경보호

공단은 글로벌 기후변화 문제에 선제적으로 대응하고 후손들에게 지속발전 가능한 지구를 물려주기 위해 정부 에너지 정책을 적극 이행을 통한 친환경 경영에 앞장서고 있습니다. 또한 적정 실내온도 준수, 점심시간 소등, 개인컵 사용, 출퇴근 카풀제도 참여 등 임직원 역시 일상생활 속 환경보호 노력을 실천하고 있습니다.

[정부 에너지 정책 이행 노력]

구 분	주요내용	성과
녹색제품	• 녹색제품 구매실적 내부평가 반영, 미달성 기관 감점 부여	• 녹색제품 구매실적 초과달성(목표80%, 실적85%, 달성율106%)
에너지/온실가스	• 화상회의 시스템 적극 활용, 자체 태양광 발전설비 운용	• 화상회의 월 평균 20회, 온실가스 배출량 저감(5.3% ↓)
환경오염/폐기물	• 미세먼지 저감대책 수립·이행, 1회용품 사용 자제	• 친환경자동차 3대 도입(전체 75%), 전기차 충전소 설치(2기), 차량2부제

공단 고유 사업 특성을 적극 활용한 환경보전 노력을 추구하고 있습니다. 국가기술자격에서는 종이소요량을 줄이기 위해 CBT 확대한 결과, 문제지/답안카드 미사용으로 탄소 발생 2,155kg 발생을 억제하였습니다. 또한 실기시험 잔여재료 재사용 방안을 최초 도입하여 실기시험 지급재료에 대한 장기적·지속적 재사용 가능성을 제고하였습니다.

[국가기술자격 실기시험 잔여재료 재사용방안]

추진배경	환경보전 노력	추진실적
• 결시자, 기권자 등으로 인해 기술자격 실기시험 잔여재료 발생 • 일부 재료 특성상 대국민 노출최소화 및 환경영향 경각심 필요	• 화공류(신너, 페인트)/철재류(용접봉, 납) 등 6개 대분류 250여 품목 재사용방안 도입 • 시험종료 후 잔여재료 관리	• 재사용방안 실효성 제고 - 페인트/신너 등 90여개 품목(12백만원) • 연도별/단계별 지속적 추진계획 수립

환경을 보호하고 안전한 문화를 만들어갑니다

안전문화 조성

공단은 사업 추진에 있어 국민과 근로자의 생명과 안전을 최우선의 가치로 삼고, 이를 지키기 위한 안전관리체계 근간을 마련하고자 매년 안전기본계획을 수립·시행하고 있습니다.

▶ 예방체계 강화를 통한 선제적 위험 제거

공단은 기존 부서 내 업무분장을 통해 하던 안전관리를 정규조직으로 상향 신설하여 안전경영계획 수립을 위한 컨트롤타워를 구축하였습니다. 또한 안전지표를 내부경영 평가에 연계하고 「안전사고에 관한 임원 문책규정」을 제정하는 등 안전관리에 대한 책임을 강화하였습니다.

[안전사고에 관한 임원 문책규정 제정 내용]

문책 대상	주요내용	성 과
중대 사고 관련 임원	<ul style="list-style-type: none"> 근로자와 국민의 안전에 중대한 위해를 발생시킨 재해 또는 사고 발생시 문책 중대재해, 산업사고 등 산업안전보건법, 건설기술진흥법 내의 조문 적용 해임, 연임제한, 업무배제 등 6단계의 강도 높은 문책조항 명시 	<ul style="list-style-type: none"> 임원(소관 최상급자)의 안전관리 책무 강조 안전사고발생시 책임에 관한 절차 명확화

▶ 국민 안전보호를 위한 기관차원의 노력

국민생명·안전 보호를 위해 국가자격시험 원서접수사이트(www.Q-net.or.kr)를 활용하여 안전홍보물을 홍보하는 등 대국민 안적의식 고취에 노력하고 있습니다. 또한, 위험성 평가, 태풍 발생 시 청사시설 신속 점검, 민원 대기실 전광판 화재대피 디스플레이 캠페인 실시, 고객 접점부서 출입구 부근 소화기 상시 비치 등을 통해 안전사고 예방에 전사적 노력을 기울이고 있습니다.

[울산지역 중소기업 안전관리 강화지원 업무협약 체결]

구 분	주요내용	성 과
대 상	• 공단↔대한산업안전협회 울산지회	지역 네트워크 활용 지역사회 안전문화 조성
협약	<ul style="list-style-type: none"> 사내 안전관리 매뉴얼 제·개정 지원 안전점검, 진단, 개선 등 컨설팅 	

[주요시설물 점검 내실화를 통한 안전관리 강화]

구 분	주요내용	성 과
시설물 자체 점검	• 체크리스트(4개 분야 35종)를 활용한 월 1회 자체안전점검 실시(건축물, 가스, 전기, 소방)	• 위험요소 발굴 및 개선 완료
소방안전관리	• 소방안전관리자 지정 및 교육, 소방계획 수립, 소방시설 점검, 소방훈련 실시	• 소방감독권한 및 책임성 부여
주차안전 개선	• 주차 면수 대비 출입차량 과다 등으로 인해 인명 안전사고 우려에 따라, 주차공간 확보 노력	• 주차면수 40대 추가 및 소방차량 진입로 확보

▶ 안전이슈(코로나19) 집중 대응 노력

2020년에는 특히 코로나19의 확산을 막기 위하여 예방 활동, 대응체계 구축, 제도 신설 등 다양한 노력을 하였습니다. 그러한 결과, 내부적으로 코로나19 확진자가 발생하지 않는 등 안전 울타리를 조성하였습니다.

[코로나19 확산 방지 노력]

구 분	주요내용	주요 실적
예방활동	<ul style="list-style-type: none"> 매일 출입자 전원 발열체크 손소독제/마스크/알콜티슈 비치 	<ul style="list-style-type: none"> 주요 예방 조치 <ul style="list-style-type: none"> - 마스크(KF94) 5,750매, 손소독제 1,000개 배포 유증상 의심자 출입통제 <ul style="list-style-type: none"> - 37.5도 이상 고열자 52명 공개처리 및 재택근무
대응체계	<ul style="list-style-type: none"> 공단 위기대응 시나리오 제작·배포 2·3차 피해예방 및 방역을 위한 공지 지속 	
제도신설	<ul style="list-style-type: none"> 안전보건 관리규정 정비 극복경험을 바탕으로 한 각종 노하우 정립 	

코로나19 전 방위 방역체계 강화로 사업 추진 시 코로나19 감염 및 전파 사례가 발생하지 않았습니다.

[주요사업별 코로나19 대응 활동]

구 분	주요내용	실적
일학습병행	• 온라인콘텐츠를 활용한 플립러닝 방식 도입, 비대면 컨설팅, 방역 예산 지원 등	훈련 중단 없이 계속 훈련 유지
외국인고용지원	• 사업장 감염예방 안내 및 지원 강화	코로나19 방역물품(24만장) 지원
기능경기대회	• 비대면 행사 운영, 방역체계 운영	6,000명 참여자 중 코로나19 감염자 미발생



Sustainability Report 2020

Human Resources Development Service of Korea

3

PART

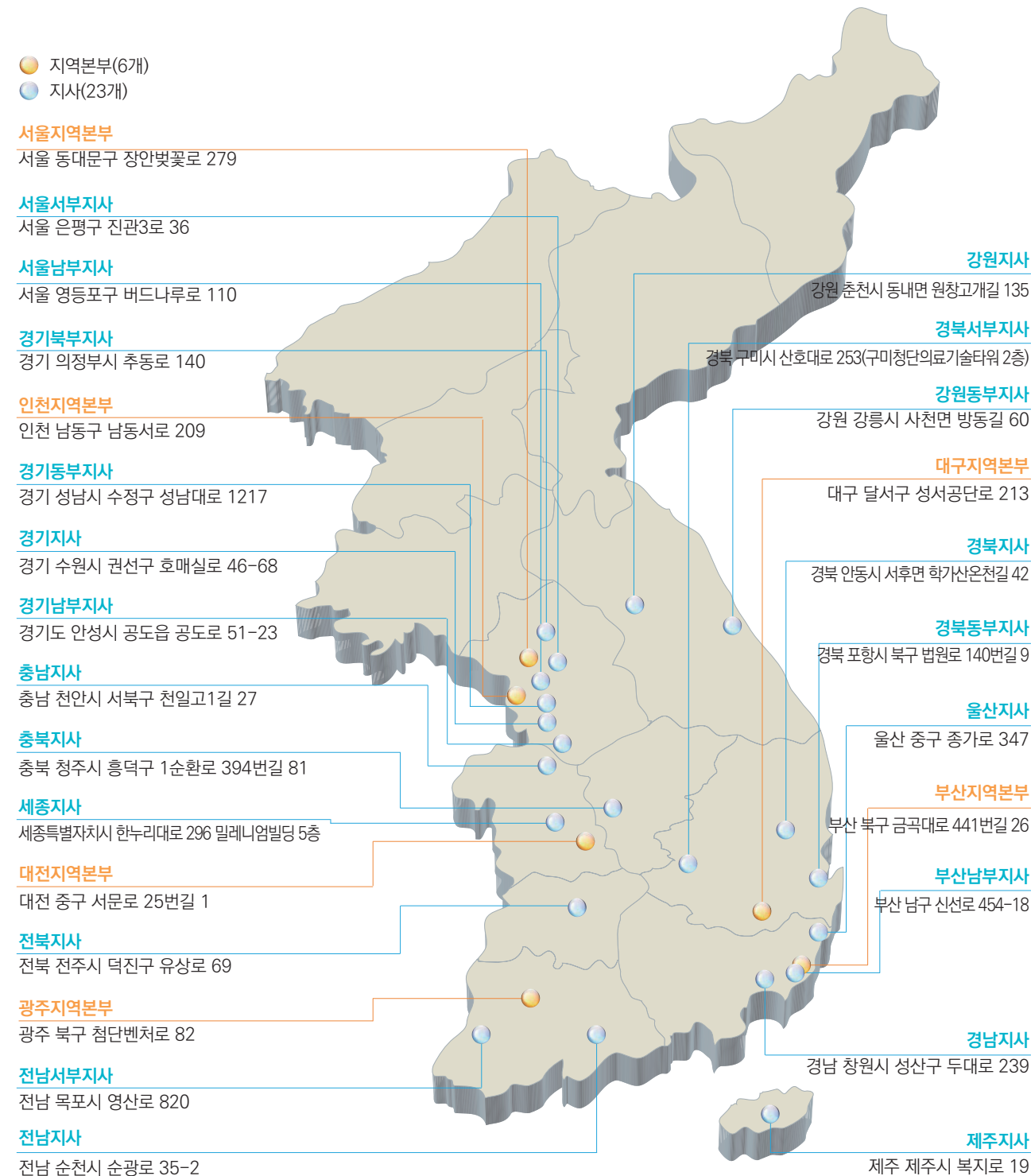
APPENDIX

소속기관 위치

유엔글로벌콤팩트 10대 원칙

소속기관 위치 (6개 지역본부, 23개 지사)

당신이 필요한 순간, 가까이에서 당신의 꿈을 후원하는 한국산업인력공단이 있습니다.



※ 경남서부지사(진주) 및 경기서부지사(부천)는 현재 신설 중에 있음

UN GLOBAL COMPACT 10대 원칙

한국산업인력공단은 2007년 8월 유엔글로벌콤팩트(UN GLOBAL COMPACT) 가입 이후 인권·노동·환경·반부패를 위하여 최선을 다하고 있습니다.

인적자원개발을 통한 능력중심사회 구현은 물론, 사회적 책임 및 기본과 원칙에 충실한 신뢰받는 청렴 공단이 되도록 앞으로도 최선을 다하겠습니다.

유엔글로벌콤팩트 10대 원칙

※ 인권노동환경반부패에 관한 유엔글로벌콤팩트 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)

[유엔글로벌콤팩트 10대 원칙]

분야	10대 원칙
인권 (Human Rights)	<ul style="list-style-type: none"> 기업은 국제적으로 선언된 인권 보호를 지지하고 존중해야 한다. 기업은 인권 침해에 연루되지 않도록 적극 노력한다.
노동 (Labour Standard)	<ul style="list-style-type: none"> 결사의 자유와 단체교섭의 권리를 지지해야 한다. 모든 형태의 강제노동을 배제한다. 아동노동을 효율적으로 철폐하여야 한다. 고용 및 업무에서 차별을 철폐한다.
환경 (Environment)	<ul style="list-style-type: none"> 기업은 환경문제에 대한 예방적 접근을 지지한다. 환경적 책임을 증진하는 조치를 수행한다. 환경 친화적 기술의 개발과 확산을 촉진한다.
반부패 (Anti-Corruption)	<ul style="list-style-type: none"> 부당취득 및 뇌물 등을 포함하는 모든 형태의 부패에 반대한다.





- 발행인 | 한국산업인력공단 이사장 어수봉
- 총괄 | 허대만 기획운영이사
- 실무총괄 및 편집·디자인 | 이병철 실장(기획조정실), 최용일 부장(혁신기획부), 이청 차장(혁신기획부), 신상준 대리(혁신기획부)
- 자료작성 및 검토 | 곽상현 차장(예산부), 성요한 대리(고객지원부), 김주완 대리(능력평가기획부), 염인석 대리(NCS기획부), 이연실 대리(외국인력기획부), 제은솔 과장(해외취업기획부), 서이슬 주임(글로벌HRD협력부), 선지은 과장(숙련기술진흥부), 구현진 대리(숙련기술기획부), 김동평 과장(일학습기획부), 권현 대리(능력개발지원부), 곽찬우 대리(컨소시엄지원부), 이성훈 선임연구원(과정평가운영부), 박정우 과장(사회가치성과부), 조양래 과장(인재개발부), 우주형 차장(정보보안부), 이승원 과장(총무부), 진대성 차장(자산운영부), 김주형 주임(안전관리실)

