
한국사회보장정보원(SSIS) UNGC 10대 원칙 이행보고서(COE)

2022. 12.

목 차

I . 유엔글로벌콤팩트 지지문	1
II . 기관현황	2
III . 조직 및 주요사업	3
IV . UNGC 10대 원칙 이행활동	4
1. 인권(Human Rights)	4
2. 노동(Labour)	8
3. 환경(Environment)	12
4. 반부패(Anti-Corruption)	14

I

유엔글로벌콤팩트 지지 선언문

한국사회보장정보원은 “국민 맞춤형 복지를 실현하는 디지털 플랫폼 전문기관”으로서 공정하고 따뜻한 사회보장 정보서비스로 국민 행복에 기여하기 위하여 윤리적 책임을 성실히 이행하고 있습니다.

우리 원은 국민에게 보건복지 서비스를 공정하고 효율적으로 전달하고 지속 가능한 경영을 선도하고자 하는 공공기관으로서 요구되는 역할과 책임에 부응하고자 2015년 ‘유엔글로벌콤팩트(UN Global Compact)’에 가입한 이후, 윤리·인권경영을 실천하고 UN의 10대 원칙을 철저히 준수하고 있습니다.

앞으로도 한국사회보장정보원은 UNGC가 지지하는 원칙들을 기관의 경영활동 전반에 지속적으로 적용하고, 임직원의 자발적인 윤리경영 실천과 동참을 통해 사회적 가치 확산 및 지속가능한 경영시스템 구축 등 공공기관으로서의 책무를 다할 것이며 인권경영의 정착과 확산을 위해 최선을 다하겠습니다.

2022년 12월

한국사회보장정보원 원장 노 대 명

□ 설립근거

- 사회보장급여의 이용·제공 및 수급권자 발굴에 관한 법률(약칭 : 사회보장급여법) 제29조(한국사회보장정보원)

□ 설립목적

- 사회보장정보시스템의 구축·운영·지원 및 관계법령에 따라 위탁 받은 사업을 합리적이고 효율적으로 수행하여, 공정하고 효과적인 사회보장을 달성함으로써 국민의 삶의 질 향상에 기여

□ 주요연혁

- (2009. 12.) 한국보건복지정보개발원 설립
- (2011. 1.) 준정부기관 지정(기획재정부)
- (2011. 5.) 한국사회서비스관리원과 통합
- (2015. 7.) 사회보장정보원 출범
- (2020. 6.) 한국사회보장정보원으로 명칭 변경
- (2020. 7.) 윤리·인권경영 선포
- (2020. 11.) 안전보건경영시스템(ISO22301) 구축·인증
- (2020. 12.) 부패방지경영시스템(ISO37001) 구축·인증

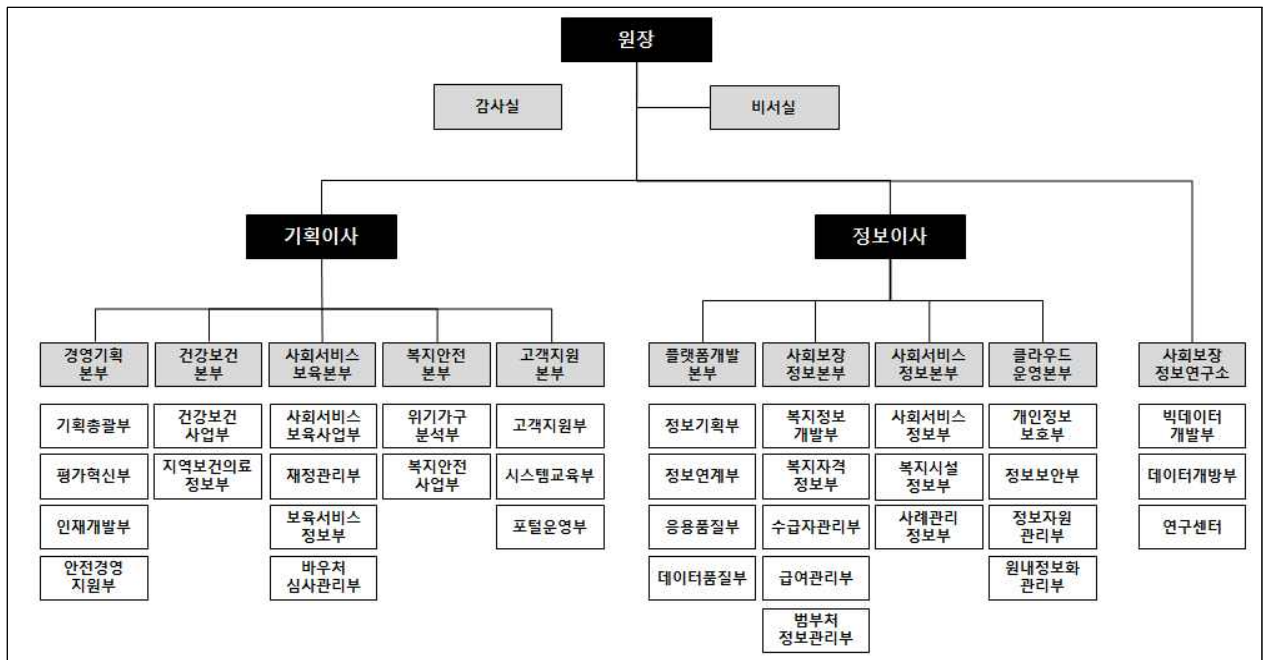
III

조직 및 주요사업

□ 조직체계

○ (조직) 2이사, 9본부, 1연구소, 2실, 34부(센터)

○ (인력) 총 734명(정원내 455명, 정원외 279명) ... '22.10.31.일 기준



□ 주요업무

○ 사회보장정보시스템 등 주요 정보시스템* 구축·운영·교육·상담

* 사회보장정보시스템(행복e음, 범정부), 지역보건의료정보시스템, 사회서비스전자바우처, 보육통합정보시스템, 사회복지시설정보시스템, 취약노인지원시스템, 노인맞춤돌봄시스템, 복지로, G-health

○ 위기아동, 위기가구 등 복지사각지대 발굴 및 지원

○ 사회서비스·보육서비스 사업 및 급여 관리

○ 보건복지 정보보안 및 개인정보 통합 관제업무 지원

○ 사회보장 정책정보 및 통계의 생산·분석·제공, 조사·연구

IV

UNGC 10대 원칙 이행활동

1. 인권(Human Right)

원칙 1. 기업은 국제적으로 선언된 인권 보호를 지지하고 존중해야 한다.

원칙 2. 기업은 인권침해에 연루되지 않도록 적극 노력한다.

한국사회보장정보원은 대한민국 헌법 제10조에 규정하고 있는 인간의 존엄성과 가치를 존중하고, 세계인권선언과 관련 정책을 지지합니다.

□ 인권경영 체계 구축·운영

○ 정보원은 모든 임직원, 이해관계자 및 지역주민의 인권을 보호하고 인권존중 문화 정착을 위해 다양한 제도 구축 및 교육을 시행하고 있습니다.

- (인권보호 내부규정 및 지침)

구분	주요내용
윤리·인권경영 선포문	• 인권존중을 정의하고 모든 임직원이 지켜야할 가치판단 기준 선포
윤리·인권경영위원회	• 윤리·인권경영의 효율적 추진 및 인권보호를 위한 의사결정 기구
윤리헌장	• 우리는 개개인의 인격을 존중하고 차별하지 않으며 더불어 함께하는 조직 문화를 지향한다.
인권경영헌장	• '인권은 다지고, 안전은 더하고, 환경은 다함께' 인권 슬로건으로 다지는 임직원의 인권경영 의지 확산
임직원 윤리강령	• 임직원에게 대한 믿음과 애정을 가지고 임직원 개개인을 존엄한 인격체로 대하며, 임직원 개인의 종교적·정치적 의사와 사생활을 존중한다.
임직원 행동강령	<ul style="list-style-type: none"> • 임직원은 직무를 수행함에 있어 지연·혈연·학연·종교·취업 등을 이유로 특정인 또는 특정 업체에 특혜를 주거나 차별하여서는 아니된다. • 신고인과 신고내용에 대하여 비밀을 보장하여야 하며, 신고인이 신고에 따른 불이익을 받지 아니하도록 하여야 한다.
윤리·인권경영 실천예규	• 임직원들이 윤리경영 및 인권경영을 체계적으로 실천하게 함으로써 경영의 투명성 확보와 건전한 국민경제 발전에 기여함을 그 목적으로 한다.
인권영향평가 실시	• 경영, 주요사업 관련 인권리스크 파악 및 개선을 통한 인권친화 경영 실현
인사규정시행규칙	• 임직원은 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정 범위를 넘어 다른 직원에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 하여서는 아니 된다.

- (인권 감수성 제고를 위한 인권교육 실시)

구분	주요내용
4대 폭력 예방	4대 폭력(성희롱, 성매매, 성폭력, 가정폭력) 예방 온라인 교육
인권교육	인권 개념 및 인권존중 문화 확산을 위한 온라인 교육
아동학대 예방	아동인권보호 관련 법제도, 사례 등 온라인 교육
장애인 인식개선	사회적 약자에 대한 에티켓, 장애인 인식개선 방법에 대한 온라인 교육
직장 내 괴롭힘 예방	직장 내에서 발생할 수 있는 괴롭힘에 대한 예방과 대응방법 교육

○ 정보원은 장애인, 여성 등 사회적 약자의 인권을 존중하는 정책을 적극적으로 추진하고 있습니다.

- (사회적 약자 채용) 장애인 등 사회적 약자 고용목표 4년 연속 초과 달성, ‘제3회 균형인사 성과공유대회’ 우수기관 표창(2021, 인사혁신처)

구분	장애인	국가유공자
법정의무고용률	26명	37명
채용인원	32명(23.1% 초과)	38명(2.7% 초과)

- (여성근로자 지원)

구분	주요내용	추진실적									
채용	<ul style="list-style-type: none"> 공정하고 투명한 블라인드 채용 운영 경력단절여성 가산특전 제도화 	<ul style="list-style-type: none"> 신규임용자 중 여성 비율 증가 ☞ ('20) 48% → ('21) 64% 									
승진	<ul style="list-style-type: none"> 모성보호를 위한 가족친화제도 이용자 불이익 금지 제도화 	<ul style="list-style-type: none"> 승진자 중 여성비율 증가 ☞ ('20) 36% → ('21) 60% 									
교육	<ul style="list-style-type: none"> 여성인재 역량강화교육 실시 육아휴직자 복귀 시 지원교육 실시 	<ul style="list-style-type: none"> 역량강화교육 만족도 향상 ☞ ('20) 3.9점 → ('21) 4.7점 									
근무환경	<ul style="list-style-type: none"> 임신 중 여직원 육아휴직 사용 제도화 자녀돌봄 휴가 이용방법 개선 : 시간제 	<ul style="list-style-type: none"> 자녀돌봄 휴가 및 유연근무제도 사용인원 증가 <table border="1"> <tr> <th>구분</th><th>자녀돌봄휴가</th><th>육아휴직</th></tr> <tr> <td>'20</td><td>222명</td><td>91명</td></tr> <tr> <td>'21</td><td>274명</td><td>100명</td></tr> </table> 	구분	자녀돌봄휴가	육아휴직	'20	222명	91명	'21	274명	100명
구분	자녀돌봄휴가	육아휴직									
'20	222명	91명									
'21	274명	100명									

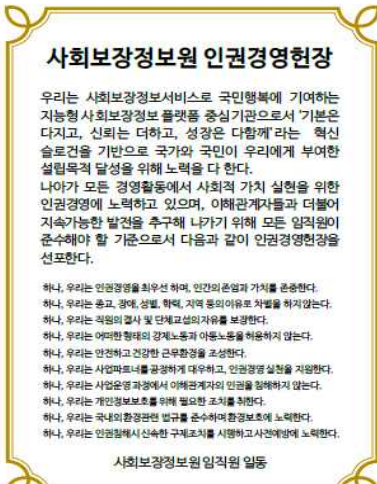
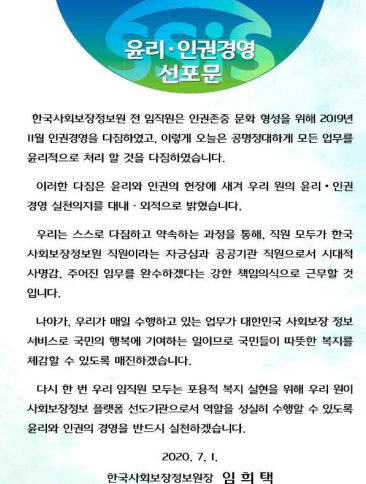
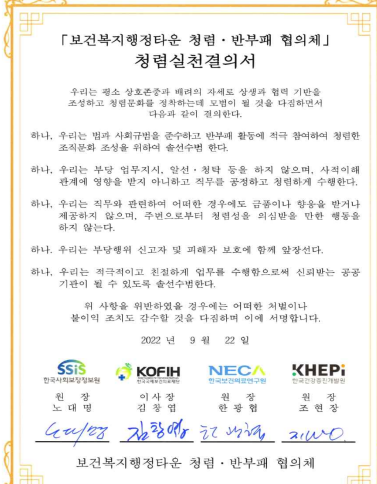
- 정보원은 다양한 소통채널 운영을 통해 고충을 듣고, 직원의 정신 건강에 대한 심리상담 등을 지원하고 있습니다.

구분	주요내용
사내상담실 (담소방)	직원 정신건강에 대한 심리상담 및 지도, 경력개발 및 인간관계, 성희롱·성폭력 관련 상담 진행
근로자위원 상담실 (실타래방)	매주 수요일 직원고충 상담과 기관발전을 위한 자유로운 의견 청취를 위해 운영
온라인 신고채널	부패행위 신고센터(익명, 기명) 운영을 통해 직원의 인권침해 및 부조리에 대한 상담·신고 채널 운영 활성화
기타 소통채널	원장-직원간 1:1 소통채널‘하이라인 제도’, MZ 구성원 대상‘청렴 talk’, 조직 문화 진단 정기 운영을 통해 소통

□ 인권경영 선언·확산

- 정보원은 투명성과 공정성을 바탕으로 윤리·인권 경영을 적극 실천 하겠다는 의지를 대내·외에 표명하고 있습니다.

- (인권경영 선언) 인권경영헌장 홈페이지 게시, 윤리·인권경영 선포식 및 공공기관 협의체 구성 및 청렴실천결의식 개최 등

 <p>사회보장정보원 인권경영헌장</p> <p>우리는 사회보장정보서비스 국민행복에 기여하는 지능형 사회보장정보 플랫폼 중심기관으로서 기본은 다지고, 신뢰는 다하고, 성장은 다함께 라는 혁신 슬로건을 기반으로 국가와 국민이 우리에게 부여한 설립목적 달성을 위해 노력을 다 한다.</p> <p>나아가 모든 경영활동에서 사회적 가치 실현을 위한 인권경영에 노력하고 있으며, 이해관계자들과 더불어 지속가능한 발전을 추구해 나가기 위해 모든 임직원이 준수해야 할 기준으로서 다음과 같이 인권경영헌장을 선포한다.</p> <p>하나, 우리는 인권경영을 최우선 하며, 인간의 존엄과 가치를 존중한다. 하나, 우리는 종교, 장애, 성별, 학력, 지역 등의 이유로 차별을 하지 않는다. 하나, 우리는 직원의 권리 및 단체교섭의 자유를 보장한다. 하나, 우리는 어떠한 형태의 강제노동과 아동노동을 허용하지 않는다. 하나, 우리는 안전하고 건강한 근무환경을 조성한다. 하나, 우리는 사업파트너를 공정하게 대우하고, 인권경영 실천을 지원한다. 하나, 우리는 사업운영 과정에서 이해관계자의 인권을 침해하지 않는다. 하나, 우리는 개인정보보호를 위해 필요한 조치를 취한다. 하나, 우리는 국내외 환경관련 법규를 준수하며 환경보호에 노력한다. 하나, 우리는 인권침해 시 신속한 구제조치를 시행하고 사후예방에 노력한다.</p> <p>사회보장정보원 임직원 일동</p>	 <p>윤리·인권경영 선포문</p> <p>한국사회보장정보원 전 임직원은 인권존중 문화 형성을 위해 2019년 11월 인권경영을 다짐하였고, 이렇게 오는 공명정대하게 모든 업무를 윤리적으로 처리 할 것을 다짐하였습니다.</p> <p>이러한 다짐은 윤리와 인권의 헌장에 새겨 우리 원의 윤리·인권 경영 실천의지를 대내·외적으로 밝혔습니다.</p> <p>우리는 스스로 다짐하고 약속하는 과정을 통해, 직원 모두가 한국 사회보장정보원 직원이라는 자긍심과 공공기관 직원으로서 시대적 사명감, 주어진 임무를 완수하겠다는 강한 책임의식으로 근무할 것입니다.</p> <p>나아가, 우리가 매일 수행하고 있는 업무가 대한민국 사회보장 정보 서비스로 국민의 행복에 기여하는 일임으로 국민들이 따뜻한 복지를 체험할 수 있도록 매진하겠습니다.</p> <p>다시 한 번 우리 임직원 모두는 포용적 복지 실현을 위해 우리 원이 사회보장정보 플랫폼 선도기관으로서 역할을 성실히 수행할 수 있도록 윤리와 인권의 경영을 반드시 실천하겠습니다.</p> <p>2020. 7. 1. 한국사회보장정보원장 임 외 태</p>	 <p>「보건복지행정타운 청렴·반부패 협의체」 청렴실천결의서</p> <p>우리는 평소 상호존중과 배려의 자세로 상생과 협력 기반을 조성하고 청렴문화를 정착하는데 노력이 될 것을 다짐하면서 다음과 같이 결의한다.</p> <p>하나, 우리는 법과 사회규범을 준수하고 반부패 활동에 적극 참여하여 청렴한 조직문화 조성을 위하여 솔선수범 한다.</p> <p>하나, 우리는 부당 업무지시, 암암, 청탁 등을 하지 않으며, 사회적 관계에 영향을 받지 아니하고 직무를 공정하고 청렴하게 수행한다.</p> <p>하나, 우리는 직무와 관련하여 어떠한 경우에도 금품이나 향응을 받거나 제공하지 않으며, 주변으로부터 청렴성을 의심받을 만한 행동을 하지 않는다.</p> <p>하나, 우리는 부당행위 신고자 및 피해자 보호에 함께 앞장선다.</p> <p>하나, 우리는 적극적이고 친절하게 업무를 수행함으로써 신뢰받는 공공기관이 될 수 있도록 솔선수범한다.</p> <p>위 사항을 위반하였을 경우에는 어떠한 처벌이나 불이익 조치도 감수할 것을 다짐하며 이에 서명합니다.</p> <p>2022. 9. 22 일</p> <p>원 장 이 사 장 원 장 원 장 원 장 노 대 명 김 용 범 김 용 범 김 용 범 김 용 범 김 용 범</p> <p>보건복지행정타운 청렴·반부패 협의체</p>
<p>한국사회보장정보원 인권경영헌장</p>	<p>윤리·인권경영 선포문 (2020.07.01.)</p>	<p>청렴실천결의식 (2022.9.22.)</p>

- (인권경영 확산) 협력회사의 인권침해 예방과 인권존중 경영 이행 유도를 위한 활동 강화

구분	주요내용
계약 체결 시 신고채널 안내 의무화	부당한 업무지시 등 협력사 대상 부당행위 발생 시 신고할 수 있는 채널 안내(계약금액에 상관 없이 모든 계약 건 해당('22.6월~)) ☞ 신고대상, 신고채널, 부패신고자 보호제도 안내 등
청렴CALL 운영	협력회사 대상 감사실 직원이 직접 유선통화를 통해 갑질 등 부패행위 여부 정기 모니터링(연1회)
청렴동행교육	협력회사 직원 대상 이해충돌방지, 갑질근절, 부패행위 신고, 청탁금지법 등 연 3회 교육 실시를 통해 윤리·인권경영 인식 내재화 노력
청렴실천결의대회	정보원-협력회사 대표자간 연1회 청렴문화 정착을 위한 결의문 서명을 통한 윤리·인권경영 의지 표명 ☞ 우리는 사업 추진에 있어 서로의 인격을 존중하며, 상생하고 협력하는 환경조성을 위해 함께 노력한다.

[부패행위 신고 안내]

[신고대상]

- 관제 직원에게 직·간접적인 금품 및 향응 등(선·후)에 대한 부정한 취업 제공 포함) 행위
- 특정인의 낙찰을 위한 부정 담합 등 입찰의 자유경쟁을 저해하는 불공정한 행위
- 부당한 업무지시, 알선·청탁 행위 등 공정한 사업추진에 방해되는 행위

[신고방법]

- (외부기관을 통한 부패행위 익명신고시스템)
 - 한국사회보장정보원 홈페이지(<http://www.ssis.or.kr>) → 메인화면 '부패행위신고'
 - (한국사회보장정보원 감사실 접수)
 - 한국사회보장정보원 홈페이지(<http://www.ssis.or.kr>) → 소통과 참여 → 클린신고센터
 - 신고자의 경우 신고를 이유로 불이익이나 처벌을 받지 않습니다.
 - (문의처 신고센터) 부패·공직심사팀 ☎1398 / 복지 보호금 부패신고센터 ☎110

[부패신고자 보호보호제도 안내]

- 부패신고자 보호제도
 - 부패신고자의 신분비밀을 보장합니다.
 - 부패신고자와 협조자의 인격사항 등은 공개되지 않습니다. 동의 없이 공개한 자에게는 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금이 부과됩니다.
- 부패신고자는 신변보호조치를 국민권익위원회(이하 위원회)에 요청할 수 있습니다.
 - 부패신고자, 협조자와 그 친족 등(거의) 부패신고 등을 이유로 생명·신체에 중대한 위험을 입었거나 입을 우려가 명백한 경우 위원회에 신변보호조치를 요구할 수 있습니다.
- 부패신고자는 신분보장등 조치를 위원회에 요구할 수 있습니다.
 - 부패신고자, 협조자는 부패신고등을 이유로 불이익조치를 받은 때에는 위원회에 원상 회복이나 그 밖에 필요한 조치를 신청할 수 있습니다.
- 부패신고자는 책임감면받을 수 있습니다.
 - 신고 내용에 직무상 비밀이 포함된 경우에도 직무상 비밀은 수의무를 위반하지 아니한 것으로 보며, 신고와 관련한 신고자의 형사 및 징계 책임을 감면받을 수 있습니다.



청렴문화 정착을 위한 결의문

우리는 평소 상호 존중과 배려의 자세로 상생과 협력 기반을 조성하고 청렴 문화를 정착하는데 모범이 될 것을 다짐하면서 다음과 같이 결의한다.

하나, 우리는 사업 추진에 있어 법령 등을 위반하여 자기 또는 타인의 부당한 이익을 추구하거나 상호 불이익을 주지 않는다.

하나, 우리는 사적 이익을 위해 금품 또는 향응 등을 주고받거나 강요하지 않는다.

하나, 우리는 부당 업무지시, 알선·청탁 등을 하지 않으며, 사적 이해관계에 영향을 받지 아니하고 직무를 공정하고 청렴하게 수행한다.

하나, 우리는 부당행위 신고자 및 피해자 보호에 함께 앞장선다.

하나, 우리는 사업 추진에 있어 서로의 인격을 존중하며, 상생하고 협력하는 환경 조성을 위해 함께 노력한다.

2022년 11월 17일

한국사회보장정보원

원장 노대명

대 표 권진원

대 표 박재용

대 표 김태양

대 표 김태양

대 표 김태양

대 표 김태양

대 표 김태양

대 표 김태양

대 표 김태양

대 표 김태양

대 표 김태양

대 표 김태양

대 표 김태양

대 표 김태양

대 표 김태양

대 표 김태양

대 표 김태양

대 표 김태양

대 표 김태양

대 표 김태양

대 표 김태양

대 표 김태양

대 표 김태양

대 표 김태양

대 표 김태양

대 표 김태양

대 표 김태양

대 표 김태양

대 표 김태양

대 표 김태양

대 표 김태양

대 표 김태양

대 표 김태양

대 표 김태양

대 표 김태양

대 표 김태양

대 표 김태양

협력회사 대상 부패행위 신고
안내문

협력회사 대상 청렴동행교육
(2022.11.17.)

청렴문화 정착을 위한 결의문
(2022.11.17.)

2. 노동(Labour)

원칙 3. 기업은 결사의 자유와 단체교섭권의 실질적인 인정을 지지한다.

원칙 4. 기업은 모든 형태의 강제노동을 배제한다.

원칙 5. 기업은 아동노동을 효과적으로 철폐한다.

원칙 6. 기업은 고용 및 업무에서 차별을 철폐한다.

□ 노사 협력 강화

- 정보원은 노사 간 협력적인 파트너십 구축을 위해 노사협의회를 성실하게 운영하고, 주요 의사결정기구에 근로자위원과 노동이사가 참여토록 하는 등 개방적 노사문화 정착을 적극 지원하고 있습니다.

구분	주요내용
상호협력과 참여에 의한 노사협의회 운영과 노동이사 선출	<ul style="list-style-type: none"> • 신뢰와 존중을 바탕으로 노사 간 공동목표 설정 및 추진 • 「공공기관 운영에 관한 법률」 제26조, 동법 시행령 제22조에 따라 노동이사제 도입 및 관련규정 제정, 공정한 절차를 통한 제1대 노동이사 선출
노사관계 관리역량 강화 지속 노력	<ul style="list-style-type: none"> • 근로자위원의 대표성·독립성 강화를 위한 「노사협의회 운영규칙」 개정 * 노사협의회 규모 확대, 근로자대표 인사위원회 참관제 도입, 근로자위원 선출 기준 강화 등 • 노사관계 전문역량 향상을 위해 전직원 교육 확대, 노사위원 등 전문 교육 참여, 기관장-직원 간 소통 확대 등

- 정보원은 노사 간 의견 불일치 또는 분쟁발생 시 이견조정 및 상호 합의 견인을 통해 갈등을 조기에 해소할 수 있도록 독립적 해결 기구를 구성하여 운영하고 있습니다.



노사중재위원회 개회 절차

□ 강제노동 배제

- 정보원은 근로기준법의 요구사항을 준수하고 있으며, 「복무규정」 및 「보수규정」 등 세부사항을 명시하여 노동의 대가에 대한 적절한 보상을 실시하고 있습니다.

- (강제노동 금지 규정)

구분	주요내용
복무규정	<ul style="list-style-type: none"> • (제8조) 1주 근무시간 40시간, 1일 근무시간 9~18시로 한다. 「근로기준법」 제54조에 따른 휴게시간은 점심시간(1시간)으로 정한다. • (제8조의2) 직원의 유연근무제 참여 신청에 따른 허용 등 원장이 필요하다고 인정할 때에는 근무시간·일수 등을 변경할 수 있다. • (제13조) 1주간 12시간을 한도로 근로시간을 연장하여 근무할 수 있다. 임신한 직원과 18세 미만의 직원은 「근로기준법」에 따른 예외규정을 제외하고 야간·휴일근무를 할 수 없다.
보수규정	<ul style="list-style-type: none"> • (제14조) 「보수규정」 제16조제1항에 따라 규정된 근무시간 외에 근무명령에 의하여 근무한 일반직 및 기능직 직원에 대하여는 별표 4에 따라 법정수당(시간외 근무수당, 휴일근무수당, 야간근무수당)을 지급한다.

- (적정한 보상 실시)

구분	주요내용
근무시간 보장	일 8시간 근로 및 1시간 휴식시간 보장, 임신·육아 중인 여성에 대해서는 유급 휴게시간 부여
수당·휴가 지급	시간 외 근무수당, 초과근무 후 휴식시간 부여, 보상휴가 부여 등
단축근무 허용	임신 12주 이내, 임신 후 36주 이상에 있는 직원 대상 1일 근로시간 2시간 단축 허용
유연근무제도 다양화	주 40시간 내에서 개인여건에 맞는 유연근무제도 선택·활용
병가·조퇴 등 부여	질병 또는 부상으로 인하여 직무를 수행할 수 없는 경우 병가 부여(유급)

- 정보원은 일·생활 균형 문화를 위한 가족친화인증을 취득하고, 일과 가정의 양립을 지원하기 위한 다양한 제도를 운영하고 있습니다.

구분	주요내용
유연근무제 활성화	근무시간 단축형, 근무시간 선택형, 시차출퇴근형 등 운영
장시간 근로문화 개선	주 52시간 근로시간 준수를 위한 'PC-OFF 제도' 운영
가족돌봄휴가 제도	연간 10일, 감염병 심각 단계 등 상황에 따라 최대 25일 부여, 일단위 사용
자녀돌봄휴가 제도	유급휴가, 연간 2일 부여(자녀가 2명 이상 또는 장애인, 직원이 한부모일 경우는 3일 부여)
임신·출산 근로자 보호 제도	직원 유사산 및 조산 시 유급휴가 부여, 배우자 출산휴가 10일 부여 등
재택근무제 도입	사회적 거리두기 준수를 위한 재택근무제 도입
육아돌봄 활성화	육아휴직기간 3년 부여(남성직원 1년→3년으로 확대), 출산휴가 이후 자동 육아 휴직제도 시행

□ 아동노동 및 고용차별 철폐

- 정보원은 아동노동을 근본적으로 배제하기 위하여 ILO의 아동노동 착취금지 협정을 준수합니다.
- 채용 시 최저 연령제한은 없으나 고등학교 졸업자, 대학교 재학 및 졸업자 수준의 채용전형을 통하여 근로기준법에 따라 만15세 미만인 자는 채용하지 않고 있습니다.
- 인권영향평가 시 아동노동 착취금지 여부를 이행하고 있는지를 점검하고 있습니다.

항목	지표	자체진단결과					비고
		예	보완필요	아니요	정보없음	해당없음	
연소자 고용금지	1 회사는 15세 미만의 연소자를 고용하지 않는다.						
	2 회사가 해외에서 활동하는 경우에도 15세 미만의 자를 고용하지 않는다.						
	3 회사는 중학교에 재학 중인 18세 미만의 자를 고용하지 않는다.						
	4 회사는 교육프로그램을 병자하여 고용이 금지된 연소자를 고용하는 일이 없다.						
	5 회사는 서류를 통해 노동자의 나이를 확인한 후 고용하며, 신분위조를 방지하기 위해 신분증명서의 확실성을 검토한다.						
	6 출생증명서가 없는 국가에서 활동하는 경우, 적절하게 나이를 확인하는 대안적 방법을 고려한다.						

인권영향평가 지표

- 정보원은 공정하고 합리적인 인사관리 기준 적용으로 부당한 차별을 사전에 예방하여 모든 임직원과 구직자가 불이익을 받지 않도록 하고 있습니다.

- (고용 및 업무차별 금지 규정 및 지침)

구분	주요내용
임직원 윤리강령 제20조	교육·승진 등에 있어서 임직원 개인의 능력과 자질에 따라 균등한 기회를 부여하고, 성과와 업적에 대해서는 공정하게 평가하고 보상하며, 성별·학력·연령·종교·인종·출신지역·장애 등을 이유로 차별하지 않는다.
임직원 행동강령 제11조	임직원은 직무를 수행함에 있어 지연·혈연·학연·종교·취업 등을 이유로 특정인 또는 특정업체에 특혜를 주거나 차별하여서는 아니된다.
인사규정 제6조의2	인사위원회의 공정성·투명성을 확보하기 위하여 감사부서의 장 또는 감사부서의 장의 권한을 대리하는 입회담당자 참여하에 위원회의 회의를 진행하여야 한다.
채용업무 운영 지침 제11조	면접위원 사전교육 시 성별, 신체조건, 용모, 학력 등에 대한 부적절한 언동이나 차별을 배제하는 내용을 포함하여야 한다.

- (채용의 투명성·신뢰성 제고) 직무 중심 블라인드 채용(NCS)을 준수 하고 있으며, 면접전형 외부위원을 과반 구성 및 제척·회피·기피 제도화

- (편견요소를 배제한 공정한 인사)

구분	주요내용
승진	<ul style="list-style-type: none"> • 공정한 평가를 위해 직원 성과·근무평정 관련 간부직 사전 교육 실시 • 승진후보자명부 작성(승진예정인원 3배수) → 인사위원회 선정
전보	<ul style="list-style-type: none"> • 동일부서 3년 이상 장기근무자 등 전보대상자 선별 및 인사고충 수렴 • 전직원 직무분석 및 개별면담 후 순환보직 실시 및 인사관리 DB 구축을 통해 체계적 관리 추진

3. 환경(Environment)

원칙 7. 기업은 환경문제에 대한 예방적 접근을 지지한다.

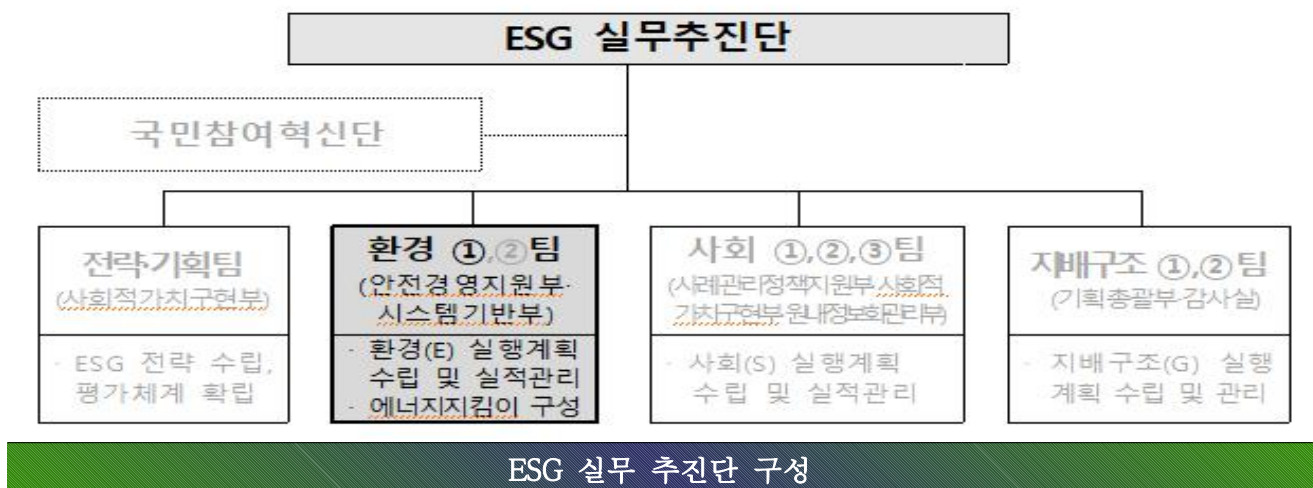
원칙 8. 기업은 환경적 책임을 증진하는 조치를 수행한다.

원칙 9. 기업은 환경친화적 기술의 개발과 확산을 촉진한다.

□ 환경경영 체계

- 정보원은 기후변화 대응을 위한 정부의 저탄소 정책을 이행하는 데 필요한 과제선정과 실행을 통해 공공기관의 환경책무를 적극 추진하고 있습니다.

구분	주요내용
ESG 실무추진단	환경 우선 인식개선 활동 및 환경개선과제 발굴·실천
에너지절약 추진위원회	에너지 절약 실적 및 지속절감방안 논의, 연2회
에너지지킴이 구성·운영	본부별 1명을 선정하여 정부권장정책 이행사항 전달·점검, 생활 속 환경보존 아이디어 공유 추진 등 기관 내 확산
직원 교육 활성화	정부 에너지정책 개요, 공공기관의 에너지 이용 합리화 추진방법 등 전직원 탄소중립 문화 확산



□ 환경경영 실천

○ 정보원은 온실가스 저감을 위해 에너지 절감, 환경보호 등 자체적 실천 활동 및 정부권장정책을 적극 이행하고 있습니다.

- (자체적 실천 활동 이행)

구분	주요내용
그린 숲 가꾸기 운동	‘온트리앱’을 활용한 지역 숲 조성을 위한 일상 속 미션 수행하고, 포인트 실적에 따른 광진 숲 나무 식재 진행
친환경 음식물 처리기 설치	청사 내 발생하는 음식물쓰레기의 효율적 처리를 통한 환경보호
에너지 절감 캠페인	실내온도 조절, 창측 천정 등 끄기, 점심시간 소등제, 동절기 실내온도 17도 유지 등을 통한 에너지 절감
이메일 정리 캠페인	불필요한 메일, 스팸메일 삭제 및 휴지통 비우기 등을 통한 탄소 저감
임직원 나무기부 캠페인	임직원(50명) 반려나무 입양 및 양육을 통해 사회복지시설 등 취약계층 시설에 기부
클라우드 전환 확대	DB서버, 업무포털 등 서버 29대 전환 및 보건복지 공공 클라우드센터 지정 ☞ 연간 전기 3,686KW, 탄소 1,563kgCo2 감축

- (정부권장정책 이행)

구분	주요내용
녹색제품 구매 촉진	고사양 제품 등의 구매 불허, 전사 녹색제품 구매로 환경보존 이행 ☞ ('20) 475백만원 → ('21) 981백만원 : 100% 초과달성
고효율 에너지 기자재 구매	전자제품 구매 시 에너지 고효율 제품(1등급) 중심으로 구매 ☞ ('20) 2.8억원 → ('21) 3.5억원 : 100% 달성
환경 친화적 자동차 도입	신규 구매 및 임차 차량의 100%를 환경친화적 자동차로 도입 ☞ ('21) 기관장 전기차 도입 완료 : 100% 달성

반려나무 입양하세요
환경보존 실천을 위한 나무기부 프로젝트

사람으로 나무를 양육하고, 잘 자란 나무를 취약계층 환경개선을 위해 기부하실 수 있는 #식집사님들을 모집합니다. 많은 참여 부탁드립니다.

○ 참여방법 : 게시판 댓글로 선착순 40명 ex) 휴길동 참여합니다!
○ 활동내용 : ① 나무 입양(10월말 예정) * 나무수종 : 테이불야자
② 사무실에서 사랑과 정성으로 나무 키우기(약 한달)
③ 양육기간 종료 후 취약시설에 나무 기부
○ 참여혜택 : 사회공헌 마일리지 부여(1점) * 관리상태 양호 시
#식집사 '식물'과 '집사'의 합성으로 반려 식물을 키우며 기쁨을 찾는 사람들을 의미하는 신조어

나무기부 캠페인

4. 반부패(Anti-Corruption)

원칙 10. 부당취득 및 뇌물 등을 포함하는 모든 형태의 부패에 반대한다.

□ 윤리경영 추진체계 구축·운영

- 정보원은 윤리경영 추진체계를 구축·운영 및 윤리경영 헌장 선포를 통해 부패방지 및 윤리경영 업무를 선도적으로 이행하고 있습니다.
- (추진체계 구축) 윤리·인권경영위원회 구성·운영을 통해 중요사항을 심의·의결하고, 윤리경영 헌장 선포 및 본부별 청렴지기 운영으로 청렴문화 확산 추진
- (ISO 37001 인증) 부패예방·감지·해결을 통한 조직 투명성·신뢰성 확보 및 국제표준 이행을 통한 윤리경영 활성화('20.12월)
- 정보원은 윤리경영 강화 및 내재화를 위해 임직원 윤리강령, 행동 강령 등 내부규정을 제정하였고, 정부정책 반영 등 지속적인 정비를 추진하고 있습니다.

구분	주요내용
인사규정	<ul style="list-style-type: none"> • 인사 공정성·투명성 관리를 위해 감사부서의 장이 인사위원회 전체 입회 제도화 및 의견진술권 부여로 내부통제시스템 개선 • '직장 내 괴롭힘의 금지'를 비위유형으로 신설, 징계양정기준표에 명시 및 고의갑질에 대한 원스트라이크 아웃제도 도입으로 갑질근절 기준 마련
가명정보 결합 및 반출 등에 관한 업무지침	<ul style="list-style-type: none"> • 반출심사위원회 구성·운영 시 심사위원 제척·기피·회피 의무를 반영하여 심사과정에 이해당사자가 부당하게 개입할 가능성 제거 (삭제, 원칙 취지에 좀 안맞음)
보수규정	<ul style="list-style-type: none"> • 징계처분의 실효성 강화를 위해 정직 기간 보수감액, 임원 해임 시 퇴직금 삭감, 직위해제자 보수감액비율 적용
이해충돌방지제도 운영규칙	<ul style="list-style-type: none"> • 「공직자의 이해충돌방지법」 시행에 따른 기관 특성을 반영한 내부규정 마련

□ 대내·외 참여형 윤리경영 실현

- 정보원은 청렴·윤리문화 정착을 위한 전사적 참여 및 관계기관 협력을 강화하고자 노력하고 있습니다.

구분	주요내용
공직유관단체	<ul style="list-style-type: none"> 청렴사회민관협의회 참여, 보건복지행정타운 청렴·반부패 협의체 및 청렴파트너스 구성·운영으로 유관기관과 반부패·청렴정책 노하우 공유
협력회사	<ul style="list-style-type: none"> 협력회사와 상생협의체 구성·운영을 통한 청렴교육 제공, 청렴실천결의 등 청렴윤리 선순환체계 구축
임직원	<ul style="list-style-type: none"> 「제안 제도 운영지침」 개선을 통한 우수제안자 인사가점 부여 등 청렴·반부패 제도 참여 동력 제고 부서성과평가 시 청렴마일리지 제도 가중치 상향조정 및 1부서 1청렴과제 도출·이행 의무화로 참여 활성화 청렴미담사례 공모, 간부직 대상 청렴골든벨 운영 등 직원 대상 참여형 청렴활동 운영

□ 반부패·청렴인식 내재화

- 정보원은 청렴·윤리경영 실천 서약, 청렴·윤리경영 교육, 소통채널 운영 및 청렴이벤트 운영을 통해 조직 및 사회 전반에 윤리경영이 뿌리내릴 수 있도록 노력하고 있습니다.
- (기관장 청렴활동 강화) 기관장-직원간 간담회 활성화, 청렴한 조직 문화 조성을 위한 청렴편지, 기관장 다이렉트 소통채널 운영 등
 - (간부직 청렴리더십 강화) 부장·본부장 주관 청렴교육 운영, 청렴 실천 약속, 월별 우수직원 선정·포상 등
 - (전직원 참여 청렴 이벤트 활성화) 이해충돌방지제도, 신고자 보호 제도 등 반부패제도 관련 안내 강화 및 관심 제고를 위한 청렴 이벤트 정기운영

- (다양한 방식의 청렴교육 제공) 우리원 사례를 접목한 쉽고 재미 있는 청렴교육 추진으로 직원 관심 제고

이어서, 한국사회보장정보원의 청렴메세지를 공개합니다!

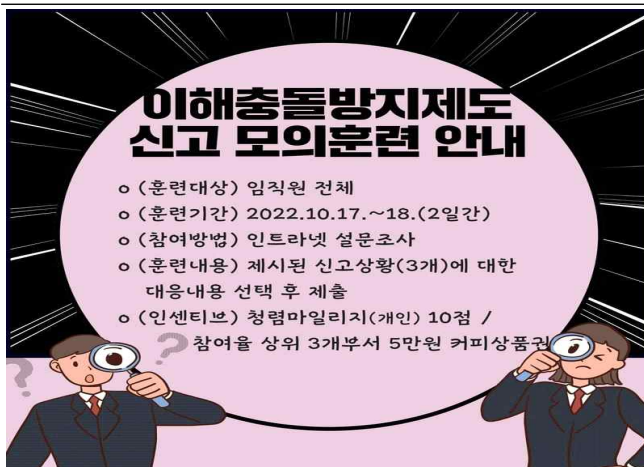


"부패신고에는 멈춰서고 청렴신호에 건너갈 수 있는 한국사회보장정보원 임직원이 되겠습니다." 라는 의미를 담고 있습니다.



청렴·반부패 협의체
기관장 청렴 릴레이('22.10월)

부패신고자 보호제도 퀴즈이벤트 운영



임직원 대상 이해충돌방지제도 신고 모의훈련 실시



청렴 미담사례 사례 이벤트 실시