

KAIA UNGC 참여보고서(COE)
- UN Global Compact Communication
On Engagement -

2023. 6.



국토교통과학기술진흥원

목 차

I. 기관소개	1
II. UNGC 지지 선언문	3
III. UNGC 10대 원칙 이행 활동	4
① 국제적으로 선언된 인권보호를 지지하고 존중한다	4
② 인권 침해에 연루되지 않도록 적극 노력한다	5
③ 결사의 자유와 단체교섭권의 실질적 인정을 지지한다	7
④ 모든 형태의 강제노동을 배제한다	8
⑥ 고용 및 업무에서 차별을 철폐한다	9
⑦ 환경문제에 대한 예방적 접근을 지지한다	10
⑧ 환경적 책임을 증진하는 조치를 수행한다	11
⑨ 환경친화적 기술의 개발과 확산을 촉진한다	12
⑩ 부당취득 등을 포함한 모든 형태의 부패에 반대한다	13

□ 설립목적 및 주요업무

- 국토교통기술 연구개발사업의 기획·관리·평가 및 신기술 심사·지정 등에 관한 업무를 수행함으로써 국토교통기술 발전·육성에 기여

* 「국토교통과학기술 육성법」 제16조 국토교통과학기술진흥원의 설립 등

○ 주요업무

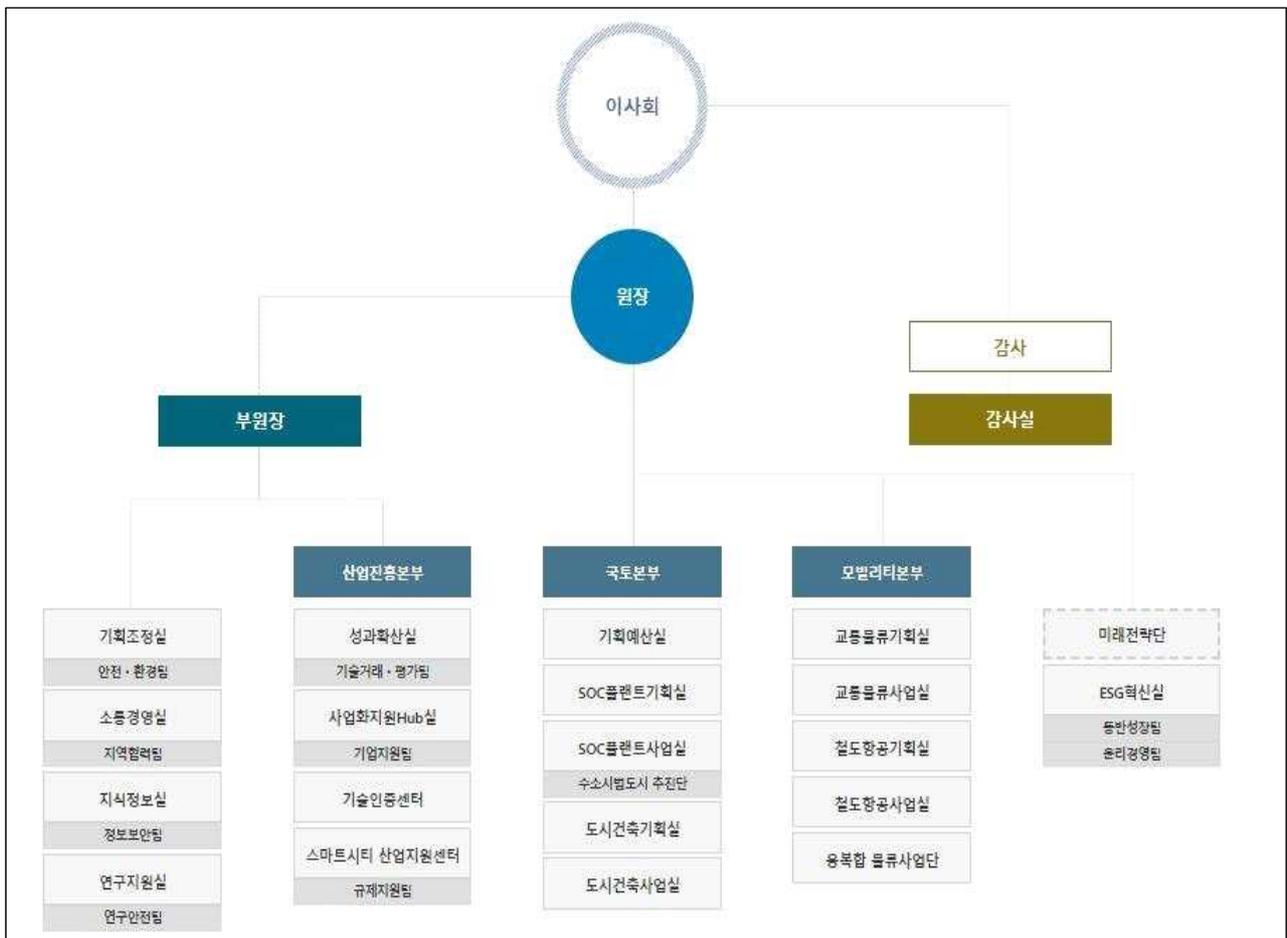
- 국토교통기술 연구개발사업에 대한 수요조사·기획 및 기술예측
- 국토교통기술 연구개발사업에 대한 평가·관리 및 활용촉진
- 건설·교통·물류 신기술 심사·관리 및 기술 평가·거래
- 그 밖에 국토부장관 등이 위임·위탁하는 사업 등

□ 주요연혁

- (재)한국건설교통기술평가원 설립 : '02.12.30.
- 준정부기관 지정(공공기관의운영에관한법률) : '07.04.02.
- 국토교통과학기술진흥원(KAIA*)으로 명칭 변경 : '13.04.01.
- * KAIA : Korea Agency for Infrastructure Technology Advancement
- 기술가치평가기관 지정(기술의이전및사업화촉진에관한법률) : '16.12.30.
- 기술거래기관 지정(기술의이전및사업화촉진에관한법률) : '18.11.28.
- 국토교통 기업지원허브 지정 : '20.06.30.

□ 조직 및 인원

○ (조직구성) 3본부 17실 2센터 3단 9팀



○ (인원현황) 정원 137명, 현원 140명('23.6월 현재)

(단위 : 명)

	원장	연구위원	수석급	선임급	원급	기능원	합계
정원	1	5	19	55	55	2	137
현원	1	5	19	56	57	2	140

* 기재부 공공기관 혁신계획 정원 감축(3명)에 따라 일시적 초과 현원은 자연감소 등으로 해소 예정

□ 기관장 · 임직원 UNGC 지지 선언

- 국토교통부 산하 유일한 R&D 전문기관으로서 UNGC의 10대 원칙을 지지하며 사회적 책임을 다하는 인권경영헌장 선포 및 지지선언('22.12)

< 인권경영헌장 선언문 >



인권헌장

국토교통과학기술진흥원은 국토교통산업의 미래성장동력을 창출하고 국민의 삶의 질을 향상시키기 위해 노력하는 국토교통 분야 유일의 전문기관이다.
우리는 모든 경영활동 과정에서 인간의 존엄과 가치를 중시함으로써 임직원, 유관기관, 고객, 지역사회 등 모든 이해관계자들의 인권을 보호하고, 존중하는 국토교통과학기술진흥원이 되고자 한다.

- 하나** 우리는 UN 세계인권선언 등 인권에 대한 주요 국제기준 및 규범을 존중하고 지지한다.
- 하나** 우리는 임직원을 포함한 모든 이해관계자에 대하여 성별, 인종, 종교, 장애, 학력, 정치적 견해, 출신지역 등을 이유로 차별하지 않는다.
- 하나** 우리는 헌법에서 보장하는 노동 3권을 존중하며 「노동조합 및 노동관계조정법」을 준수한다.
- 하나** 우리는 임직원 및 이해관계자들에게 안전하고 쾌적한 근무환경을 조성하고 강제노동을 금지한다.
- 하나** 우리는 갑질 및 직장 내 괴롭힘이 발생하지 않도록 사전예방 활동을 추진하고, 인권침해행위에 대한 신고, 처리 등 구제절차를 운영한다.
- 하나** 우리는 연구개발, 기술인증, 용역 등 우리원 업무와 관련된 모든 이해관계자의 인권을 존중하고 보호한다.
- 하나** 우리는 고객에게 유용한 서비스를 제공하고, 업무상 수집한 개인정보를 보호한다.
- 하나** 우리는 환경을 보호하고 사회적 약자에 대한 비차별과 인권보호를 위해 노력하며, 지역주민의 인권이 침해되지 않도록 유의한다.
- 하나** 우리는 인권침해 예방과 구제를 위해 적극 노력하며, 지속적으로 인권 교육 및 예방대책 수립하여 실행하고, 추진결과에 대해 이해관계자들에게 공개하도록 한다.

2022년 12월 12일
국토교통과학기술진흥원 임직원 일동

1 국제적으로 선언된 인권보호를 지지하고 존중한다

□ 인권경영 추진체계 운영 및 고도화

- (추진체계 운영) 인권경영위원회 및 실무위원회 운영을 통해 인권경영 주요사안 심의·의결·모니터링 등 추진('21년 3회, '22년 4회)
- (전문성 강화) KAIA 인권경영 효율성 및 전문성 제고를 위해 인권 활동가, 노무사, ESG전문가 등 인권경영위원회를 재구성('22.7.)하여 운영
- (전담조직 정비) 인권침해사전 조사·처리 중심 업무에서 기관장 중심의 인권경영 내재화 및 사전 예방 중심의 추진체계 재정비('22.7)

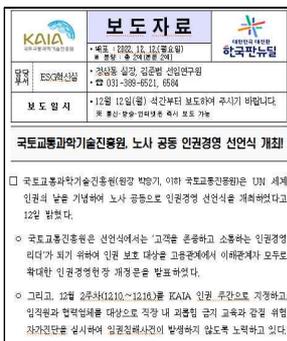
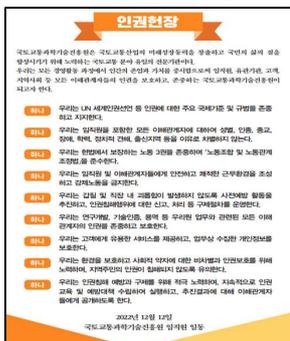
< 인권경영 전담조직 재구성 >

구분	기존	개선	비고
정책방향	인권침해사건 조사·처리	인권경영 내재화 및 예방	교육·예방기능 강화
총괄부서	감사실	ESG혁신실	기관장 주도
신고·조사	감사실	감사실	예방과 신고·조사 분리
고충상담	소통경영실	ESG혁신실, 소통경영실	소통채널 확대

□ 인권경영이행지침 및 인권경영헌장 개정

- (이행체계 강화) 인권침해 구제절차 개선('21.8), 매년 인권영향평가를 실시 하도록 규정하고 평가 결과를 공개하도록 「인권경영 이행지침」 개정('22.11)
- (인권경영 선언) 인권보호·존중 대상을 고용관계에서 이해관계자로 확대하는 「인권경영헌장」 개정 및 노사 공동 인권경영 선언식 개최('22.12.)

< 인권경영헌장 개정문 및 보도자료 >



< KAIA 인권경영 선언식 >



□ 인권침해 구제절차 개선 및 운영

- (신고시스템 개선) 신고자의 익명성 보장뿐만 아니라 변호사의 대리신고 및 법률 자문 서비스를 제공하는 “안심변호사” 신고시스템으로 변경(22.9) 및 운영

< 비대면 익명제보 신고시스템 비교 >

구분	레드히슬(기존)	안심변호사(변경)	비교
주요기능	<ul style="list-style-type: none"> •비대면 익명 제보 시스템 구축 •신고자, 신고내용 암호화 •PC·스마트폰 연계 	<ul style="list-style-type: none"> •비대면 익명 제보 시스템 구축 •신고자, 신고내용 암호화 •PC·스마트폰 연계, 홍보 지원 •안심변호사 대리신고 및 법률 자문 	안심변호사 컨설팅 추가

□ 인권영향평가 실시 및 지적사항 개선

- (인권침해 요소 제거) 고용상 비차별, 강제 노동 금지 등 26개 부문 189개 지표 평가를 통해 KAIA의 실제적·잠재적인 리스크 사전 제거 추진

< 인권영향평가 결과 >

	지표 수	'21년 평가결과				'22년 평가결과				증감 (B-A)
		예	보완 필요	아니오	평가 점수(A)	예	보완 필요	아니오	평가 점수(B)	
기관운영	120	115	5	0	97.6	119	1	0	99.7	2.1↑
주요사업	69	65	2	2	95.8	68	1	0	99.4	3.6↑

- (지적사항 개선) '21년·'22년 인권영향평가 결과, 인권영향평가 의무화 등 지적사항 12건에 대해 인권경영이행지침 개정 등을 통해 조치 완료하고 잔여 지적사항 1건에 대해서는 '23.8월 추진 예정

< 인권경영평가 지적사항 조치결과 >

부문	지적사항	조치결과	완료시기
기관 운영	① 인권영향평가 실시 의무조항 부재	• 인권영향평가 의무화 지침 개정	'22.11
	② 협력업체 갑질 모니터링 활동 부재	• 협력업체 고충상담(3회), 갑질 사례조사 실시	'22.10
	③ 갑질 근절 및 일기정 영립 캠페인 필요	• 인권주간에 갑질 근절 등 캠페인 운영	'22.12
	④ 부서장 대상 인권존중 교육 필요	• 보직자 대상 갑질예방 교육 실시	'22.12
	⑤ 성인지 감수성 향상 교육 필요	• 성인지 역량 기반 양성평등 교육 실시	'22.12
	⑥ 인권실무위원회 역량 강화 필요	• 인권경영 실무과정 및 전문가 교육	'22.12
	⑦ 인권경영 성과에 대한 공시 필요	• '22년 인권경영 성과보고서 공시	'23.2
	⑧ 이해관계자 대상 인권캠페인 확대	• 이해관계자 참여형 캠페인 추진	'23.12
주요 사업	⑨ 연구개발기관 갑질 모니터링 필요	• 전직원 CS교육(2회), 연구자 간담회(3회)	'22.10
	⑩ 연구개발기관 인권침해 예방 콘텐츠 필요	• KAIA 인권컨텐츠 제작배포(4건)	'22.11
	⑪ 연구현장 안전사고 방지 교육 필요	• 연구현장 안전교육 실시 및 매뉴얼 배포	'22.12
	⑫ 현장심사시 안전 유의사항 안내 필요	• 안전화, 안전모 등 안전교육 실시	'22.12
	⑬ 이해관계자 인권침해 예방책 필요	• KAIA 인권침해 예방수칙 제정·배포	'23.8예정

□ 인권 보호 · 존중 교육 강화

- (임직원 인권교육) 보직자, 고객 접점부서, 신입직원 등 맞춤형 직장내 갑질방지 교육 및 고객만족도 향상을 위한 CS 교육 실시('21년 5회, '22년 7회)

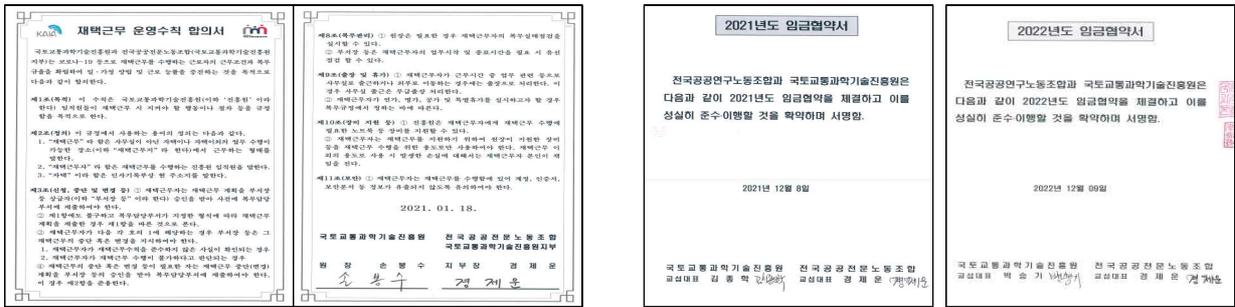
< KAIA 인권교육 실적 >

연번	교육명	대상	방법	일시	교육이수
1	이해충돌방지법 및 행동강령 교육	임직원	온라인	'21.8~12	174명
2	4대 폭력 예방교육	임직원	온라인	'21.10~12	178명
3	직장 내 갑질 방지 교육	임직원	온라인	'22.9.7.	119명
4	직장내 괴롭힘 방지 교육	임직원	온라인	'21.10~12	178명
5	노사관계 발전 교육	임직원	대면	'21.12.4	9명
6	고객만족도 향상을 위한 CS 교육	임직원	온라인	'22.10.4.	72명
7	고객 접점업무 담당자 청렴·인권 교육	민원부서	대면	'22.10.27.	8명
8	신입직원 대상 인권경영 교육	신입직원	대면	'22.12.8.	30명
9	보직자 대상 갑질 예방 교육	보직자	온라인	'22.12.12.	9명
10	워라벨 노동법 교육	임직원	온라인	'22.12.14.	17명
11	성인지 역량 기반 정책수립 및 양성평등	임직원	온라인	'22.11~12	44명

- (교육 의무화) 임직원 갑질 방지, 인식도 제고를 위해 인권교육을 공통 필수교육으로 지정(1학점)하여 임직원 인권의식 함양 추진('23.4)

□ 신뢰·협력 기반 노동조합 설립·운영

- (노동조합 운영) 가입대상 인원 146명 중 90명이 노동조합에 참여 중(61.6%)
 - (임·단협 협약) 합리적 교섭원칙에 기반하여 재택근무 운영수칙, 직무급 도입, 임금협약서 등 노사 합의서 체결
- < 재택근무 운영수칙 합의서 > < 임금 협약서 >



□ 노사간 소통 및 협력채널 운영

- (노사 협의체 운영) 안전 사전 공지* 및 실질적인 현안에 대한 사전 실무협의 및 안전 도출 등 분기별 간담회 추진을 통한 노사협력 성과 극대화 추진
- * 협의 안전 사전공지, 안전 수 확대 등을 위한 노사협의회 운영규칙 개정('21.5)

< 노사 소통협의체 운영 결과 >

연번	구분	안전	논의결과	일시
1	'21년 1차	① 사회공헌 운영계획, ② 고충상담 주요 건의사항	• 건강한 근무환경조성을 위한 근무환경개선공채창기 등 필요	'21.3.30
2	'21년 2차	① 교육훈련 계획 ② 복지제도 운영계획 ③ 근평시스템 관련 조합원 의견	• 사내동호회 성격에 따라 지원금 지원시기 등 고려 필요	'21.5.10
3	'21년 3차	① 고용노동부 노무관리지도 결과에 따른 후속 조치계획	• 근로계약서 일부 문구 수정	'22.9.7.
4	'21년 4차	① 직무급 2.0 설계(안), ② 「보수규정」 개정(안), ③ 「포상 및 징계규칙」 개정(안)	• 보수규정 전직원 대상 설명회 개최 필요	'21.10~12
5	'22년 1차	① 포상 및 징계규칙 ② '21년 고충 처리위원회 운영결과	• 포상·징계규칙 개정(안)동의 및 고충상담 결과 추진 노력 필요	'22.3.31
6	'22년 2차	① 교육훈련, 복리후생, 사회공헌 계획 ② 보직자 평판 설문조사	• 보직자 설문조사를 통해 조직 문화 개선 추진 필요	'22.6.28.
7	'22년 3차	① 임금피크제 운영방안 ② 고충처리위원회 중간보고	• 임금피크제 운영방안에 동의	'22.9.30.
8	'22년 4차	① 직무등급 재확정 ② 복리후생 자체 점검결과 ③ 고충처리위원회 최종보고	• 직무등급 임직원 의견수렴 필요, 창립기념일 유급휴일 운영재검토 필요	'22.12.8.

4

모든 형태의 강제노동을 배제한다

□ 일·가정 양립을 위한 직장환경 조성

- **(유연근무제 활성화)** 근무시간 선택제, 시차출퇴근 등 유연근무제도 활성화 및 임신기간 단축근무, 육아시간 휴가 적극 권장을 통한 일·가정 양립 환경 조성

* 유연한 연차휴가 사용, 자녀돌봄 휴가 확대 등을 위한 「복무규정」 개정('21.04)

< 유연근무제 운영 현황 >

	육아휴직자	가족돌봄휴직	근무시간선택제	시차출퇴근제
'21년	20명	1명	26명	73명
'22년	22명	2명	58명	98명

- **(임산부취약근로자 배려)** 보조 사무기기(발받침 스톨, 높낮이 조절 책상 등) 제공 및 청사 주차장 우선 제공 등 임산부의 신체적 변화를 배려한 업무환경 조성('22.12)
- **(업무효율 향상)** 업무 집중력 향상을 위해 소음(업무전화, 복합기 등)이 차단되고, 모니터 디스플레이 환경이 우수한 집중근무실 개설 및 운영('22.10)
- **(임산부취약근로자 배려)** 보조 사무기기(발받침 스톨, 높낮이 조절 책상 등) 제공 및 청사 주차장 우선 제공 등 임산부의 신체적 변화를 배려한 업무환경 조성('22.12)

< 임산부 및 취약근무자 배려 >



< 집중근무실 전경 및 좌석 >



- **(심신회복 지원)** 임직원 직무스트레스 관리 및 심리상담을 위한 근로자 지원 프로그램(EAP) 운영 및 근골격계 질환 예방 교육 등 실시

□ 고용상의 차별금지 규정

- (능력중심 인재채용) 출신지역, 학력, 나이 등 편견없는 능력중심 인재 채용을 위해 「임용규칙」에 따라 고용상 차별금지 시행 추진

< 고용상 차별금지 개선 현황 >

구분	기존	개선	비고
결격사유	· 임용 결격사유로 「공무원 채용 신체검사 규정」 준용	· 구직기회를 제한하는 「공무원 채용 신체검사 규정」 준용 결격사유 삭제	· 임용규칙 제13조 (구비서류) 제3항
입사지원서	· 학교 재학기간 및 졸업 연도로 나이 유추 가능	· 블라인드 채용원칙 준수를 위해 입사지원서 나이 유추항목(학력, 재학기간) 삭제	· 임용규칙 별지 제1호 (입원지원서)

□ 여성인재 육성 및 배려제도 운영

- (여성인재 채용 확대) 여성 면접관 우무배치, 블라인드 채용 등으로 편견배제를 통한 여성 인재 신규채용 확대('21 24명, '22 37명)
- (양성평등 실현) 여성관리자 역량개발을 위한 리더십 교육 추진('22.10, 11명) 및 육아휴직 복직자 대상 맞춤형 교육* 실시('22.11)

* 안정적인 직장 복귀를 위한 지원 제도 안내 및 커리어 전략 교육

□ 함께하는 조직문화로 차별 없는 일터 구현

- (무기계약직) 실질적 임금인상률 확대를 위한 정액 임금인상 추진 및 사내 기관장 근무유공 표창 등 동공 기회 보장
- (협력기업·청년인턴) 합동 워크숍, 건강검진 지원 등 기관 상주 협력기업 복지제도 지원, 청년인턴 역량개발 교육 지원 및 취업활동 지원 특별휴가 제공

□ 임직원 환경인식 내재화

- (환경보호 캠페인) 스마트워킹 챌린지*, 대국민 ESG 실천아이디어 공모전, 기관 조명 전체 소등 등 임직원 참여 캠페인 실시('22.8)

* 대중교통 이용을 장려하는 근로자 참여 캠페인

- (환경보호 교육) 공공기관 녹색제품 의무구매 교육 및 탄소중립 2050 대응 전략 교육 참여를 통한 담당자 업무 역량 제고

□ 임직원 환경보호 실천

- (일회용품 사용 줄이기) 종이인쇄·서면보고 최소화, 에코백 지급 및 사용, KAIA텀블러 캠페인(248회) 등 임직원 주도 환경보호 실천

- (환경보호 활동 활성화) 안양천 줍깅(6회), 도심 속 나무심기('22.9) 등 임직원 참여 지역사회 연계 환경보호 활동 추진

- (자원 재활용 및 공유 확대) 사무용 가구·비품 수리 및 재활용(96건), 사무용품 공유 문구점* 운영, PC 등 불용자산 기부 확대(8대)

* 개인별로 소유한 잉여 사무용품을 공유할 수 있는 문구점 운영(130개 물품 공유)

< 안양천 줍깅 >



< 도심 속 나무심기 >



< 불용자산 사회적약자 기부 >



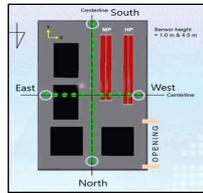
□ 2050 탄소중립 실현을 위한 수소 도시 기반 마련

- (1기 시범도시 안정화) 수소 시범도시 설계기준마련('21.12) 및 위험성평가(11회), 사업 가이드라인 제작('22.4), 소유권 정비·유지관리 방안 마련('22.12)
 - * 수소경제 확산 노력을 인정받아 국무총리상 수상('22.4), 국회 '수소대상' 수상('21.12, '22.8)
- (2기 수소도시 착수) 광양, 평택, 남양주, 당진, 보령, 포항 등 6개 지자체 선정 및 수소 생산·저장·운송·활용 R&D 기술 적용('22.7)

< 컨설팅지원단 >



< 위험성평가 >



< 사업가이드 >



< 유지관리 방안 >



< 2기 설명회 >



- (수소 핵심기술개발) 고순도 수소생산(2톤/일)을 위한 핵심설비 제작('22.12), 국내 최초 상용급 액체수소플랜트(0.5톤/일) 시제품 개발('22.11)
 - * 대한민국 10대 기후변화 대응 대표기술 수상('22.12)
- (수소 도시인프라 구축) 세계 최초 수소아파트 울산시 실증('22.8~), 고효율·고내구성 수전해 충전소 개념설계('22.12)

< 수소생산 플랜트 >



< 액체수소플랜트 >



< 수소아파트 >



< 수전해 충전소 개념설계 >



□ 자원순환 및 재활용 기술 개발

- (도시 폐기물 재활용) 부산물 50% 감소시키는 자원순환형 복합 처리기술 개발 및 부산시 기장군 실증 플랜트 업무협약 체결('22.11)
- (친환경 바이오 플랜트) 태양열 연계 고효율 바이오 드라이빙 시스템 개발 및 베트남 해외 실증('22.12~)

□ 윤리경영 추진체계 운영 및 고도화

- **(윤리경영전략 고도화)** 종합청렴도 평가, 윤리경영 표준모델 등 정부정책·환경변화에 적극적 대응을 위해 윤리경영 중장기계획 수립('22.10) 및 시행
 - * 새정부 국정철학에 부합하는 윤리비전 재설정, 중장기 로드맵, 성과목표 및 추진과제 도출
- **(윤리경영체제 강화)** 기관장 중심 윤리경영팀 신설 및 전담인력 배치('22.7), 청렴마스터 구성·협의체 운영, 이해충돌 방지제도 운영지침 제정('22.4)

□ 윤리경영 내재화 활동

- **(반부패·청렴 표명)** 윤리헌장 선포식 개최('22.7), 반부패 청렴서약 실시('21.8, '22.9), 청렴·인권 게시판 개설('22.10), 기관장·고위직 청렴교육 100% 이수
 - * 기관장, 부원장, 본부장, 실장 등 기관 주요 보직자
- **(청렴·반부패·윤리 교육)** 윤리경영 담당자 청렴연수원 연수(2명), 권익위 청렴교육 전문강사 등 임직원 청렴·반부패·윤리 교육(3회)

□ 윤리경영 확산 활동

- **(준법·청렴 옴부즈만)** R&D 선정평가, 용역 사업자 선정, 채용 과정, 등에 대한 청렴도 향상 및 부패통제를 위한 준법·청렴 옴부즈만 제도운영
- **(윤리경영 캠페인)** 준법·청렴 주간 운영을 통해 청렴삼행시 짓기, 청렴명함, 퀴즈대회 등 윤리경영 캠페인 추진(매년 9월)
- **(민·관 협력 거버넌스)** UNGC, 경기도 청렴사회 민관협의회* 참여를 통해 공공기관으로서 국제 인권, 환경, 반부패 등 사회적 책임 관련 활동 참여
 - * 「경기도 청렴사회 민관협의회 설치 및 운영에 관한 조례」('18.10)에 따라 경기도를 비롯한 36개 공공기관, 6개 시민단체 등이 참여하는 청렴문화 확산을 위한 민관 협의기구