

ESG

경영보고서(2024)

Environment Social
Governance

About This Report

보고서 개요

‘ESG 경영보고서(2024)’는 ESG 관련 주요 추진 성과를 대내외에 공유하기 위해 한국직업능력연구원이 발간하는 첫 번째 보고서입니다. 지속가능한 기관 환경 조성, 사회적 가치의 실천, 청렴하고 투명한 경영체계 강화를 목표로 수행한 ESG 경영 성과를 보고하고, 한국직업능력연구원의 지속가능경영 방향을 공유하고자 합니다.

보고 기간 및 범위

2024년 1월 1일부터 2024년 12월 31일까지 한국직업능력연구원의 경영 전 부분에 걸쳐 수행된 ESG 활동과 성과를 담고 있습니다.

보고서 문의

본 보고서는 국문으로 2025년 9월 19일에 발간하였으며, p.8~p.15에 수록된 그림은 NAPKIN AI를 사용하여 생성하였습니다. 본 보고서에 대해 궁금한 사항이나 의견이 있으신 경우, 아래 연락처로 문의하시길 바랍니다.

홈페이지 www.krivet.re.kr

주소 세종특별자치시 시청대로 370 사회정책동

담당부서 기획조정본부 전략성과관리팀

이메일 o2yeoin@krivet.re.kr
 ehlee@krivet.re.kr

CONTENTS

I. 기관 소개

기관 현황	2
기관 비전 및 경영목표	4

II. ESG 경영목표체계

ESG 경영목표 및 추진 전략 (2024~2027)	6
2024년 ESG 경영 실천 과제	7
ESG 경영 추진체계	8
리스크 관리체계	10

III. ESG 경영 추진 성과

환경(Environment)	
업무의 친환경화	17
탄소제로 정책 동참	18
사회(Social)	
사회적 책임 이행 강화	19
상생·화합하는 안전한 일터 조성	28
지배구조(Governance)	
공정·준법 경영 실현	35
거버넌스의 공정성·다양성 확대	38

IV. 평가 및 향후 계획

2024년 ESG 경영 성과 평가	42
향후 ESG 경영 계획	44

기관 소개

About Us

기관 현황

한국직업능력연구원은 1997년에 설립된 국무총리 산하 정부출연 연구기관으로, 직업교육훈련정책 및 자격제도연구, 직업교육훈련 프로그램 개발·보급 등 직업능력개발에 관한 연구사업을 수행함으로써 직업교육훈련의 활성화 및 국민의 직업능력 향상에 기여하는 것을 목적으로 하고 있습니다.

(2025.8.31. 기준)

기관명	한국직업능력연구원
대표자	고혜원
설립 근거	정부출연연구기관 등의 설립·운영 및 육성에 관한 법률
설립일	1997년 9월 10일
임직원 수	216명
소재지	세종특별자치시 시청대로 370 세종국책연구단지 사회정책동 한국직업능력연구원

조직 체계

한국직업능력연구원은 6본부 1실 13개 센터 8개 팀으로 조직되어 있습니다. (2025.8.31. 기준)



주요 연구 분야

미래인재연구

- 산업별·기술별 인력수급 전망 및 분석
- 교육·고용·직업능력개발 관련 동향
- 미래인재 양성, 기타 미래인재 관련 사항
- 사회정책 의제 발굴, 사회정책 협력망 운영

평생직업·
진로교육연구

- 평생직업교육 정책 및 제도
- 특성화고 및 고등직업교육기관 등의 직업교육
- 평생직업교육 교육과정 및 프로그램 개발, 교수·학습
- 평생직업교육 내실화 지원 및 운영
- 평생직업교육을 위한 산·관·학·연 협력
- 국가진로교육, 진로개발역량 함양 및 향상, 직업 연구
- 기타 평생직업·진로교육 관련 사항

고용능력연구

- 직업능력개발 정책 및 제도
- 고용, 노동시장 및 직업능력개발시장 분석, 규모 추정
- 직업능력개발 정책·제도·사업의 품질관리 및 평가
- 디지털 신기술 분야, 산업 전환 관련 직업능력개발
- 기업 HRD, 일학습병행 관련 정책 수립 및 지원 연구
- 지역·산업별 인적자원개발 관련 정책 수립 및 지원 연구
- 청년·장년·중고령층, 취약계층 등 대상별 직업능력개발 연구 및 정책 지원

교육고용연계연구

- 교육과 고용의 연계
- 직무능력, 국가직무능력표준(NCS)
- 국가기술자격, 민간자격
- 기타 직무능력 및 자격 관련 사항

TVET
국제공동연구

- 국제공동연구·사업 협력 및 지원
- 국제인적자원개발 및 직업교육훈련분야 등의 연구·사업 지원
- 국제협력사업 자문 및 지원
- 공적개발원조 연구 및 협력 사업 지원
- 국내외 해외 정보자료 수집·보급 지원
- 글로벌 HR 포럼 운영 및 지원

기관 비전 및 경영목표

목 적

직업능력개발 연구 수행을 통한
직업교육훈련의 활성화 및 국민의 직업능력 향상



비 전

역동적 경제와 행복한 사회를 만드는 직업능력개발 연구기관



4대 경영목표

산업전환·인구감소
등에 대응하고
사회이동성을 높이는
정책연구 강화

생애단계별
지속가능한
교육-고용 맞춤형
직업교육훈련
정책연구 강화

협력적 네트워크
강화를 통한
연구사업 체계
고도화

경영혁신 추진 및
협력적 조직문화
구축

추진 전략

지역및인구변화등
미래 사회 대비
연구 강화

산업, 신기술, 기업,
환경 등에 대응하는
인적자원개발
연구 강화

사회 변화에 대응한
대상별 직업교육 혁신
및 현장성 연구 강화

교육과 고용을 연계한
역량체계 구축
연구 강화

전 생애에 걸친
지속적
경력개발 지원
연구 강화

협력적 연구사업
운영을 통한 기관
연구역량 및
성과 제고

연구 성과 확산을
위한 전략적 홍보
강화

글로벌 네트워크를
통한 한국형
직업기술교육훈련
(K-TVET)국제 위상 선도

혁신적 경영과
책임경영

협력적 조직문화 구축

ESG 경영목표체계

ESG Vision & Strategies

ESG 경영목표 및 추진 전략 (2024~2027)

▶ 기관 경영비전

역동적 경제와 행복한 사회를 만드는 직업능력개발 연구기관

▶ ESG 경영비전

환경, 사회, 구성원 모두가 행복한 연구기관

▶ ESG 경영목표

환경적 가치	사회적 가치	거버넌스
지속가능한 기관환경 조성	사회적 가치를 실천하는 책임경영	청렴하고 투명한 경영체계 강화

▶ ESG 경영 추진전략

환경적 가치	사회적 가치	거버넌스
■ 업무의 친환경화 ■ 탄소제로 정책 동참	■ 사회적 책임 이행 강화 ■ 상생화합하는 안전한 일터 조성	■ 공정·준법 경영 실현 ■ 거버넌스의 공정성·다양성 확대

▶ ESG 경영 중기 로드맵

도입기 (2022~2023년)	재정비기 (2024년)	실행기 (2025년)	정착기 (2026년~)
■ ESG 위원회 운영 ■ ESG 실천계획 마련 ■ 추진 성과 평가	■ ESG 경영목표 고도화 ■ ESG 경영 추진체계 재정비·관련 지침 제정 ■ ESG 성과 공유·환류 체계 마련	■ ESG 경영목표 추진 ■ ESG 경영목표 및 추진체계 점검, 보완 ■ ESG 성과 시범 공유 및 보완	■ ESG 경영 강화 및 내재화 ■ ESG 경영 성과 공유

2024년 ESG 경영 실천 과제

ESG 경영목표	추진전략	실천과제	담당부서
지속가능한 기관환경 조성	업무의 친환경화	- 녹색산업 성장을 위한 녹색 소비 실천 - 디지털 업무 환경지원을 통한 저탄소 정책 기여	운영지원팀
	탄소제로 정책 동참	- 지구온난화 해소를 위한 온실가스 감축 - 지속가능한 환경보전을 위한 폐기물 감축	운영지원팀
사회적 가치를 실천하는 책임 경영	사회적 책임 이행 강화	- 사회적 책무성 이행을 위한 사회 공헌 활동 - 사회형평적 채용 이행 - 공정한 성과·보상 체계 강화 - 인권경영 내실화	운영지원팀 인사팀 연구기획센터 연구지원팀
	상생·화합하는 안전한 일터 조성	- 지역사회 상생협력 활동 추진 - 공공기관으로서 안전 경영 책임 완수 - 가족친화적 직장문화 구현 - 정보보안 역량 강화 및 개인정보 의식 수준 향상	운영지원팀 인사팀 지식정보팀
청렴하고 투명한 경영체계 강화	공정·준법 경영 실현	- 윤리규범 및 준법의식 내재화를 위한 윤리경영 활성화 - 갑질근절을 위한 시스템 구축 및 모니터링	감사실 연구기획센터
	거버넌스의 공정성·다양성 확대	- 의사결정과정의 공정성 확보 - 다양한 소통 창구 운영	인사팀 전략기획관리팀

ESG 경영 추진체계

한국직업능력연구원은 2024년 ESG 경영전략 수립 TF를 발족하여, ESG 경영을 체계적으로 실천할 수 있는 기반을 마련하였습니다. 이를 발판 삼아 2025년 공식적인 ESG 경영위원회를 구성하여, 2024년도 ESG 경영 추진 성과를 평가하고 ESG 경영보고서(2024)도 발간하였습니다.

ESG 경영전략 수립 TF 구성

구분	소속 및 직위		
위원장	부원장		
위원	기획조정본부장	경영지원본부장	감사실장
	연구기획센터장	전략성과관리팀장	홍보팀장
	지식정보팀장	운영지원팀장	인사팀장
	연구지원팀장		
간사	전략성과관리팀원		

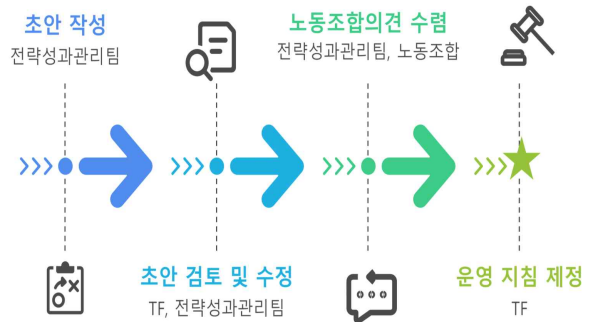
2024년 경영전략 수립 TF 활동

「ESG 경영위원회 운영 지침」을 제정하고 ESG 경영목표체계를 고도화하였습니다. 또, ESG 경영보고서 체계 등 ESG 성과 공유 및 환류 체계를 수립하였습니다.



ESG 경영위원회 운영 지침 제정

환경 및 사회적 영향, 지배구조를 체계적이고 전략적으로 관리하기 위하여 ESG 경영위원회의 구성과 운영에 필요한 사항을 정한 「ESG 경영위원회 운영 지침」을 제정하였습니다.



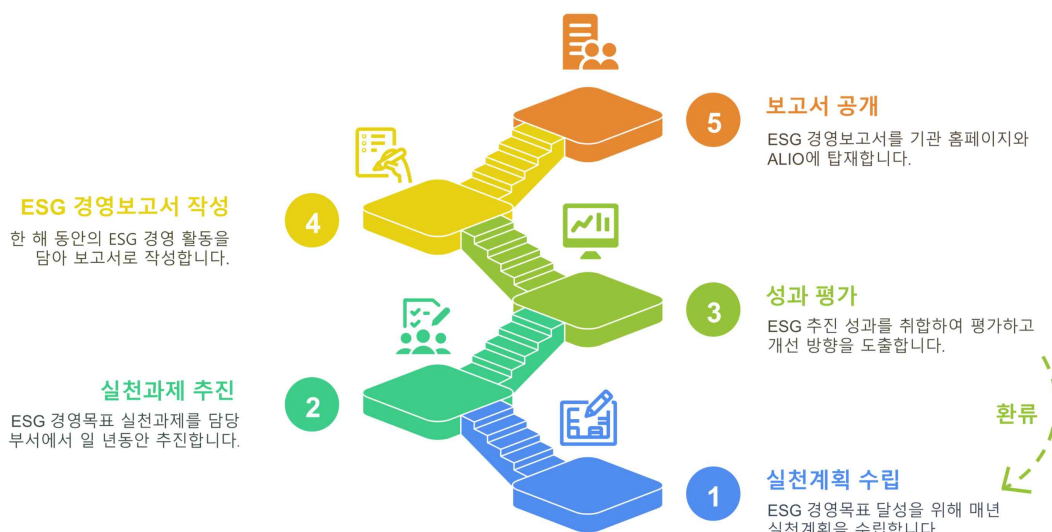
ESG 경영목표 및 실천계획 수립



ESG 경영을 내재화하기 위해 기관 경영목표 및 실천계획을 바탕으로 ESG 경영목표 실천계획을 수립하였습니다.

ESG 경영 성과 공유 및 환류 체계

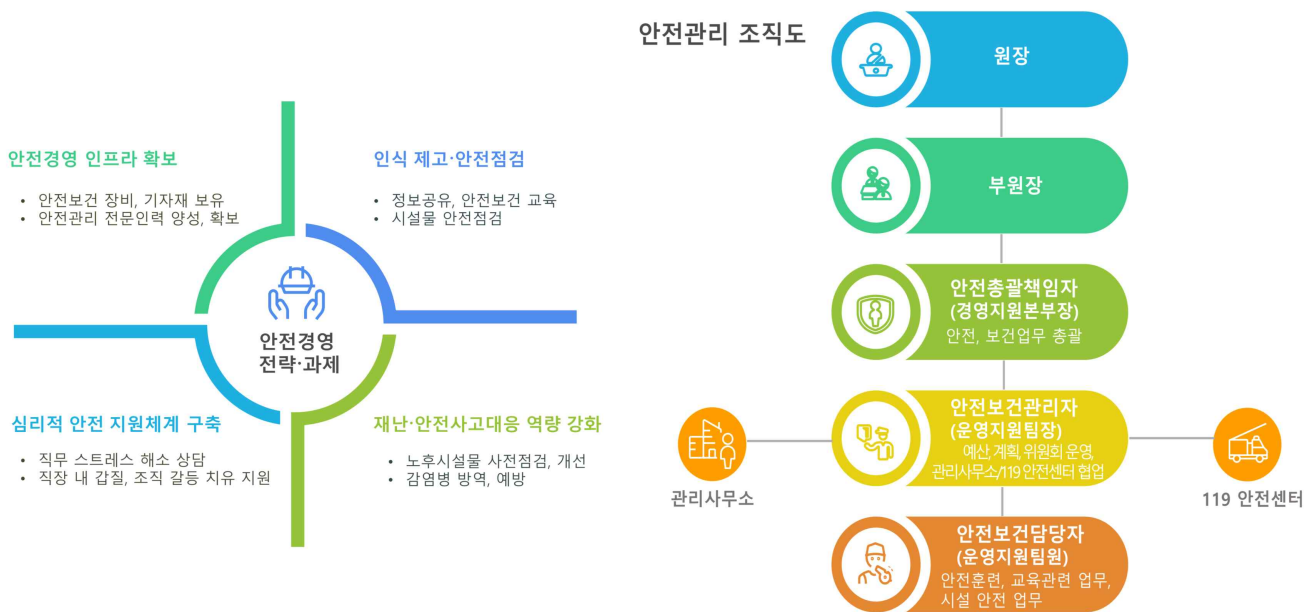
ESG 경영보고서를 발간하여 ESG 경영 추진체계와 성과를 대내외적으로 공유하고, 성과 평가 결과를 차년도 ESG 경영 실천계획에 반영하는 ESG 경영 성과 공유 및 환류 체계를 마련하였습니다.



리스크 관리체계

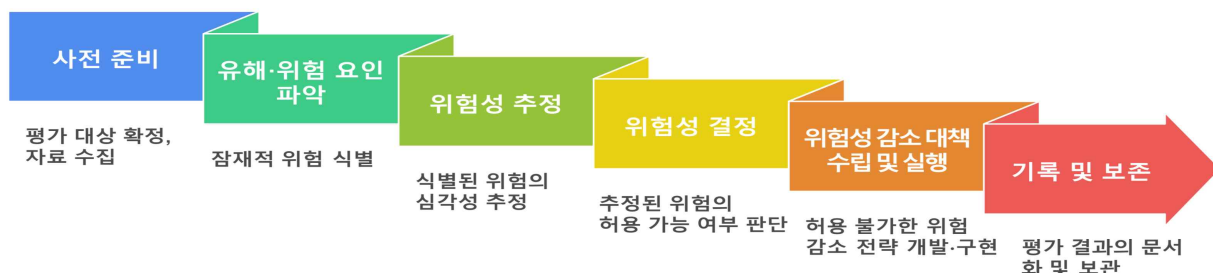
안전 리스크 관리

한국직업능력연구원은 안전한 업무 환경 조성을 위해 안전경영전략 추진체계를 운영하고 있습니다. 매년 안전경영 계획을 수립하고 평가하며, 그 결과를 담은 안전경영책임보고서를 발행하고 있습니다. 또한, 안전 관련 자격증 소지자(산업안전기사, 전기기사)와 안전 관련 경력자로 구성된 안전관리 조직이 지속적이고 안정적으로 안전 리스크를 관리하고 있습니다.



위험성 평가 절차

체계적인 안전 리스크 관리를 위해 위험성 평가 절차를 마련하여 운영하고 있습니다.



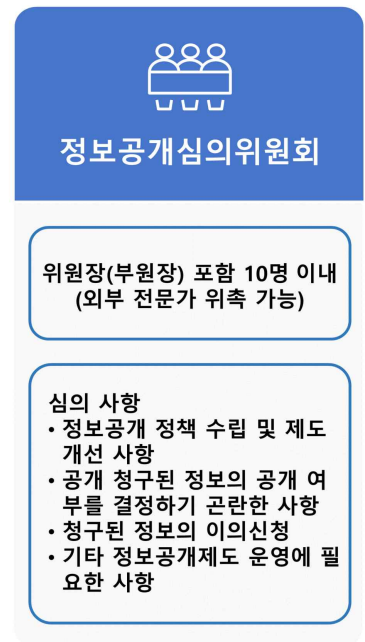
정보공개 등 민원 리스크 관리

한국직업능력연구원은 정보공개 청구 및 민원사무를 공정하고 신속하게 처리하여 민원인의 편익을 도모하고 민원에 대한 대응력을 높이고자, 담당자를 지정하고 처리 절차를 규정화하여 운영하고 있습니다.

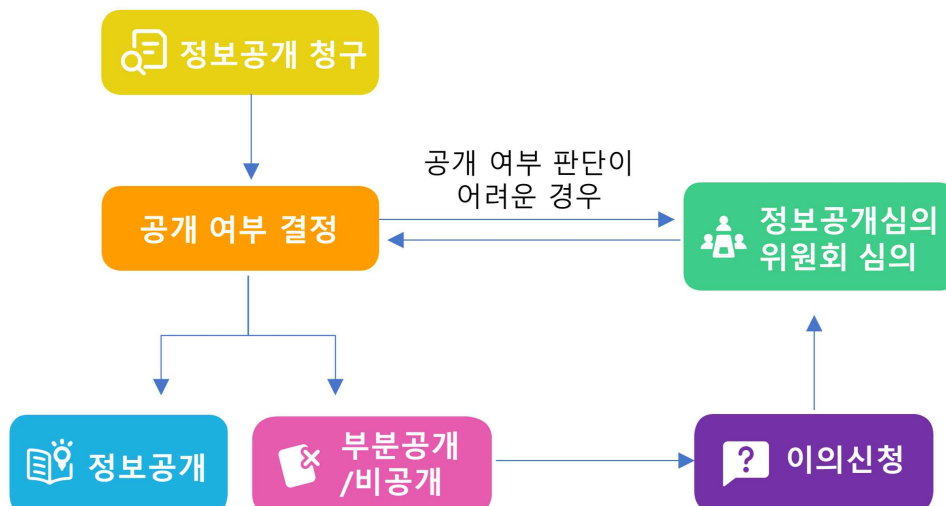
정보공개 관련 조직 및 처리 절차

한국직업능력연구원은 「공공기관의 정보공개에 관한 법률」에 따라 적법하게 정보공개 기준과 심의기구, 절차 등을 마련하여 운영하고 있습니다.

정보공개심의위원회를 설치하여 정보공개 정책 및 제도 전반에 관한 사항을 심의할 뿐만 아니라, 공개 여부 판단이 어려운 청구나 이의신청에 대해서도 검토·심의함으로써 법령에 따른 공개의무를 성실히 이행하고자 노력하고 있습니다. 동시에 민감하거나 분쟁 소지가 있는 사안에 대한 합리적 판단을 통해 기관의 법적·사회적 리스크를 예방하고 관리하는 역할도 수행하고 있습니다.



또한 전반적인 정보공개 청구 사안 처리 절차를 체계화, 규정화하였으며, 청구인의 권리를 존중하고 정보공개 결정 사항을 심도있게 재검토하는 이의 신청 절차를 운영하고 있습니다.

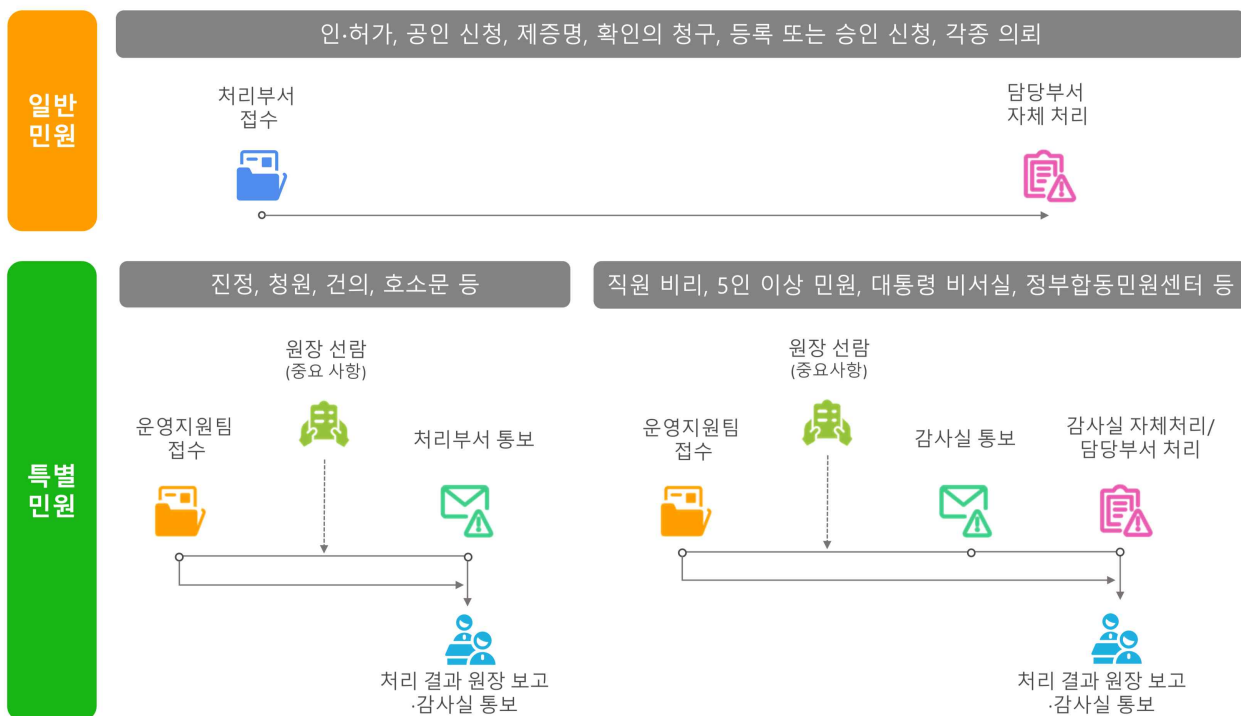


민원사무 통제 책임자 및 처리 절차

민원사무 통제 책임자는 담당 부서가 처리 기간을 준수하도록 민원 처리 상황을 수시로 점검하고, 민원 처리 과정에서 발생한 부당사항·위법사항에 대한 신고가 있을 때는 조치 사항과 함께 원장에게 보고하여 공정하게 민원이 처리되도록 합니다.

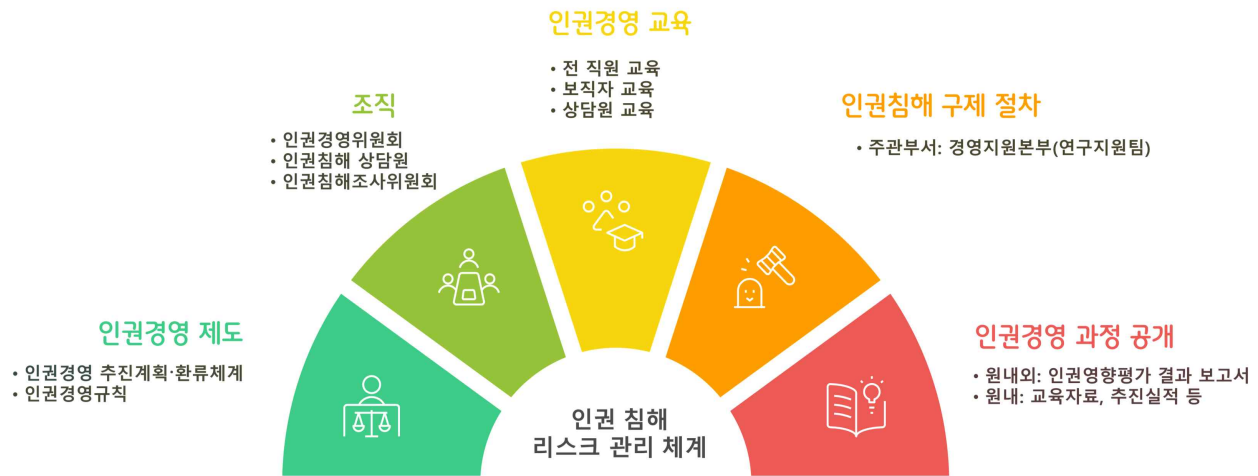


다양한 민원에 대해 체계적으로 대응하고자 민원의 종류와 심각성에 따라 처리 절차를 구분하여 운영하고 있습니다.



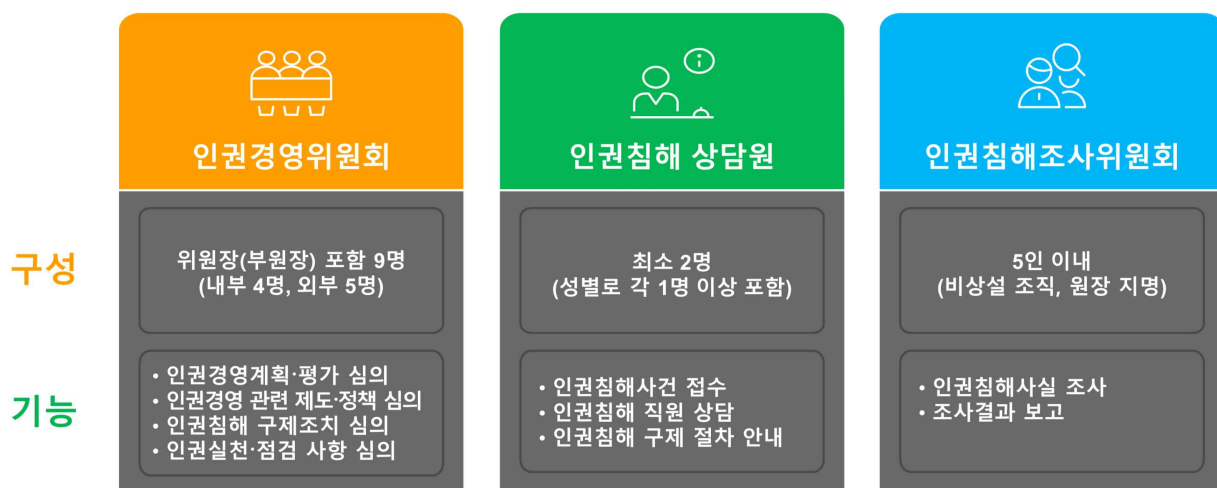
인권침해 리스크 관리

한국직업능력연구원은 인권침해 리스크를 적절히 관리하기 위해 인권경영 추진체계를 구축하여 운영하고 있습니다.



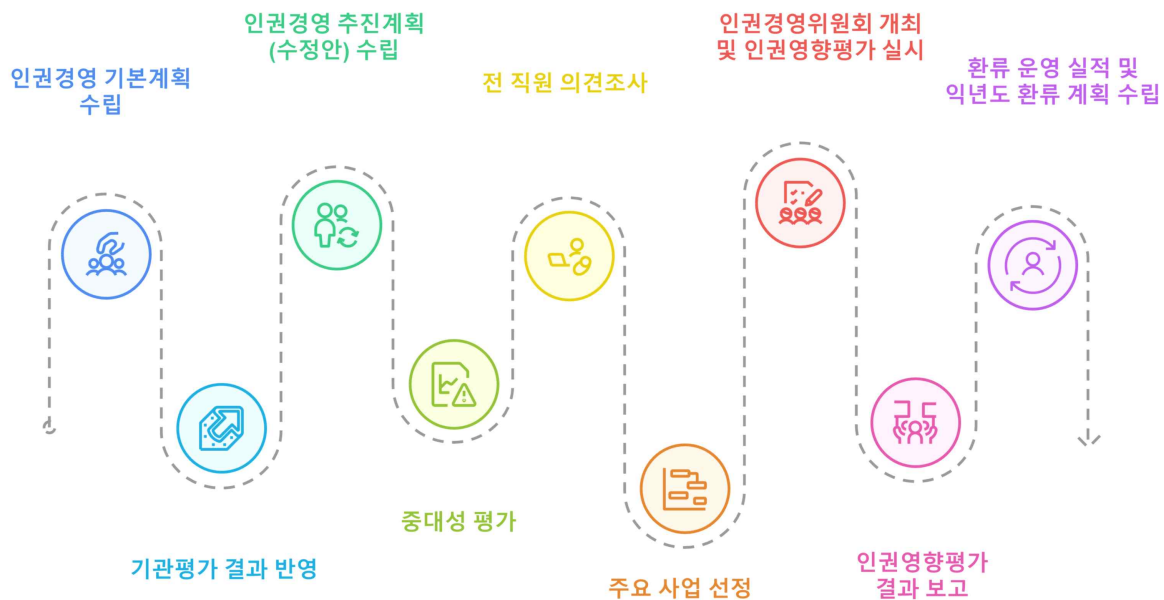
인권경영 관련 조직

인권경영을 효율적으로 추진하기 위해 인권경영위원회와 인권침해 상담원을 상설로 두고 있으며, 인권침해행위 발생 시 인권경영위원장의 건의로 인권침해조사위원회를 별도 구성할 수 있도록 제도화하였습니다.



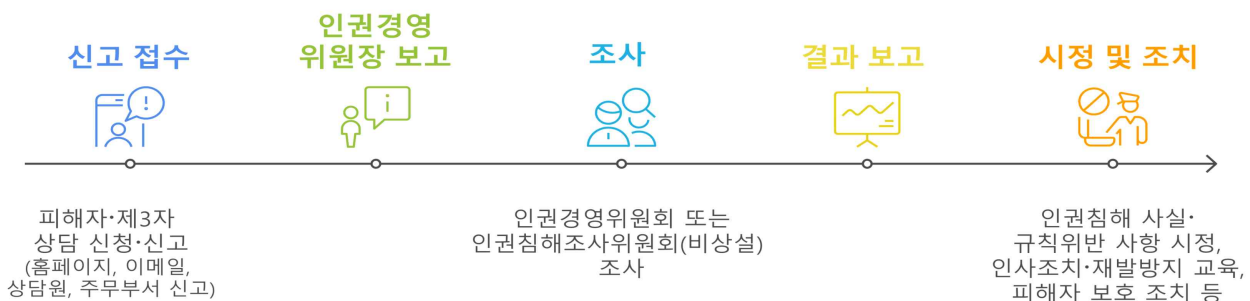
인권경영 추진계획·환류 체계

매년 초 인권경영 추진계획을 수립하고 인권리스크를 파악, 평가하기 위해 매년 하반기에 인권영향평가를 실시하고 있습니다. 인권영향평가 결과를 바탕으로 환류 계획을 수립, 추진하여 인권침해 문제를 사전 예방하고자 노력하고 있습니다.



인권침해 구제 절차

한국직업능력연구원은 인권침해 피해자를 구제하기 위한 절차를 마련하여 인권침해 발생에 대비하고 있습니다.

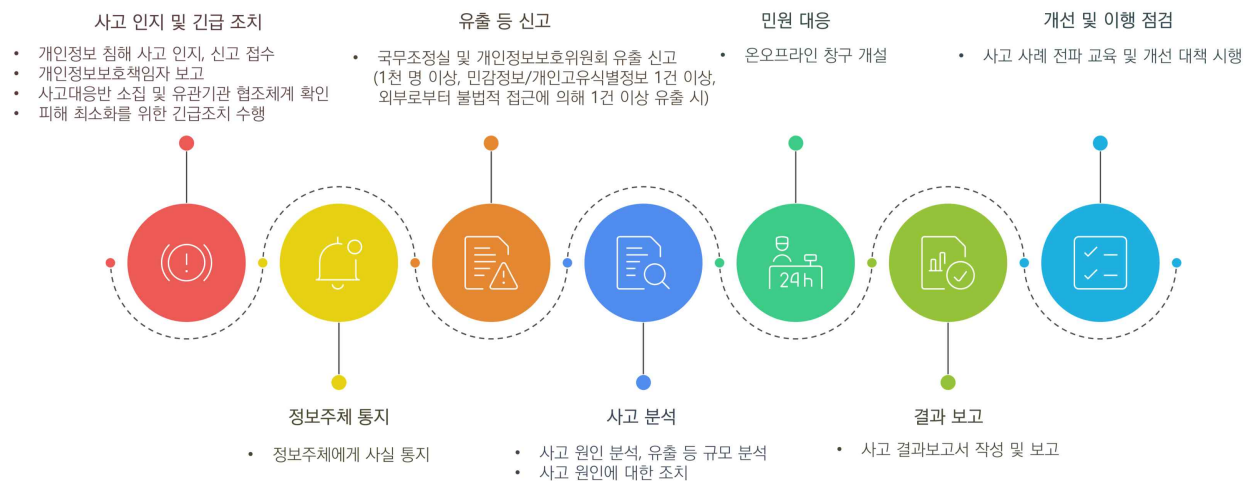


개인정보보호 리스크 관리

한국직업능력연구원은 개인정보가 분실, 도난, 누출, 변조, 훼손, 오·남용되지 않도록 개인정보 보호 내부관리계획을 세워 체계적으로 관리하고 있습니다. 그리고 개인정보 목적 외 이용 및 제3자 제공 절차, 개인정보 열람·정정·삭제 처리정지 절차, 개인정보파일 등록(변경) 및 파기 절차, 개인정보처리 시스템 접근권한 관리체계·절차·기준, 재해·재난 대비 개인정보처리 시스템 위기대응 매뉴얼을 마련하여 운영하고 있습니다.

개인정보 침해(유출) 사고 대응 절차

개인정보 유출 등의 사고 대응 조치 및 피해 구제 방법, 원인별 보호 조치, 사고 재발 방지 조치 등에 대한 절차와 대응체계, 업무분장을 구체적으로 수립하고 이를 구성원에게 공유하고 있습니다.



ESG 경영 추진 성과

ESG Performance

업무의 친환경화

녹색산업 성장을 위한 녹색 소비 실천

한국직업능력연구원은 친환경 녹색 소비를 실천하여 녹색산업의 성장을 돕고 있습니다. 2022년에는 녹색제품 구매 비율이 60%대였지만, 2023년과 2024년에는 90% 후반으로 급격하게 증가하였습니다. 앞으로도 친환경, 저탄소 제품을 적극 구매하여 탄소발자국을 줄이는 데에 동참하겠습니다.

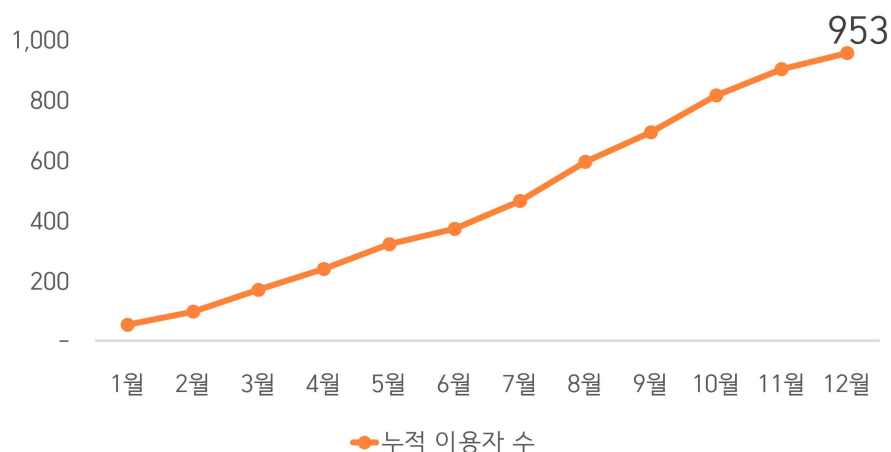
(단위: 백만 원, %)

구분	2022	2023	2024
녹색제품 구매 실적	54.5	46.7	54.0
녹색제품 구매 비율	60.4	98.8	96.4

주) 녹색제품 구매 비율: 녹색제품 구매 실적/녹색제품 구매 가능 물품 총액×100

디지털 업무 환경지원을 통한 저탄소 정책 기여

한국직업능력연구원은 COVID-19 대유행 때부터 현재까지 지역 간 이동 없이 회의할 수 있도록 화상회의 이용 환경을 조성, 지원해 왔습니다. 2024년 화상회의 이용 건수는 총 953건으로, 이동에 따른 탄소 배출을 획기적으로 줄이는 데 기여하고 있습니다.



탄소제로 정책 동참

지구 온난화 해소를 위한 온실가스 감축

한국직업능력연구원은 탄소제로 정책에 동참하기 위해 온실가스 배출을 감축하고자 노력하고 있습니다. 그 결과, 온실가스 배출량이 2024년에는 2019년 대비 1/3가량 줄었으며, 기준배출량 대비 온실가스 감축률도 2019년 14.3%에서 2024년 55.6%로 크게 증가하였습니다. 앞으로도 한국직업능력연구원은 온실가스 저감을 위한 노력을 지속하도록 하겠습니다.

단위: tonCO₂eq, %

구분	2019	2020	2021	2022	2023	2024
기준배출량	14	14	12	12	12	9
온실가스 배출량	12	8	6	6	6	4
감축률	14.3	42.9	50.0	50.0	50.0	55.6

주) 감축률: (기준배출량-온실가스 배출량)/기준배출량×100

지속가능한 환경 보전을 위한 폐기물 감축

한국직업능력연구원은 지속가능한 환경 보전을 위해 폐기물 감축을 ESG 경영 실천과제로 설정하고, 자원 순환과 폐기물 저감을 위해 다양한 노력을 기울이고 있습니다. 폐기물의 재활용률을 높이고자 전 층에 분리수거함과 음식물 쓰레기통을 설치하여 생활폐기물의 분리배출을 실천하고 있습니다. 또한, 화상회의 시스템을 도입, 지원하여 회의자료 인쇄 및 배포에 따른 불필요한 종이 사용을 줄이자 노력하고 있습니다.



사회적 책임 이행 강화

사회적 책무성 이행을 위한 사회 공헌 활동

희망2025 나눔 캠페인 이웃돕기 성금 기탁

2024년 12월 23일 사회복지공동모금회 ‘희망 2025 나눔 캠페인 이웃돕기 성금’에 2,750,000 원을 모금하여 전달하였습니다.



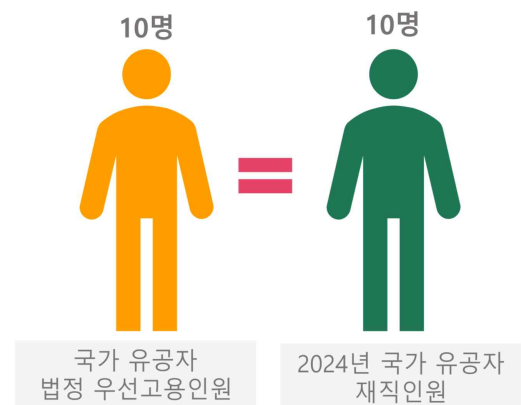
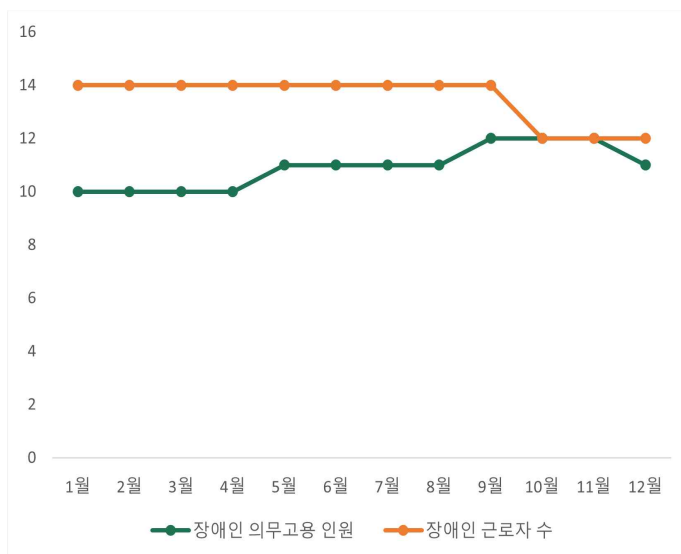
사회공헌활동을 위한 기부물품 전달

2024년 연말에 구성원이 뜻을 모아 ‘아름다운 가게(세종 고운점)’에 총 346점의 물품을 기부하였습니다.

사회형평적 채용 이행

장애인 의무고용 및 국가유공자 우선고용 준수

적극적인 장애인 인재 채용 노력으로 매월 12명 이상의 장애인을 고용하여 2024년에도 장애인 의무고용률 3.8%를 준수하고 있습니다. 또, 국가유공자 법정 우선고용인원의 100%를 고용하여, 국가유공자 우선고용률 6%를 모범적으로 지키고 있습니다.



지역인재 채용

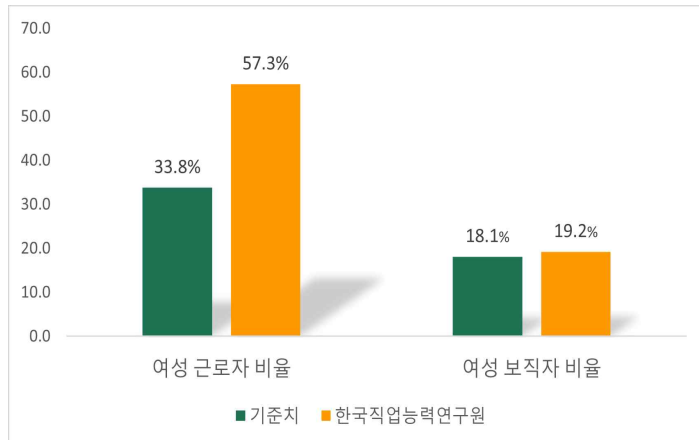
지역과 기관의 상생 발전을 위해 '지역인재 가점제'를 운영하고 있습니다. 혁신도시법 및 동법 시행령에 따라 세종·대전·충남·충북 소재 대학(대학원 학력 제외) 또는 고등학교 졸업자(최종학력 기준)나 졸업예정자를 대상으로 서류심사 시 만점 기준 2% 가점을 부여하고 있습니다.

지역인재 채용을 위해 노력한 결과, 2024년 전체 채용인원의 62.9%가 세종·대전·충남·충북 출신이며, 지역 외 비수도권 인재도 20.0%를 차지하였습니다.



양성평등 실현을 위한 적극적인 여성 인재 채용과 활용

한국직업능력연구원은 우수한 여성인력을 적극적으로 활용하여 양성평등을 실현하고자 노력하고 있습니다.



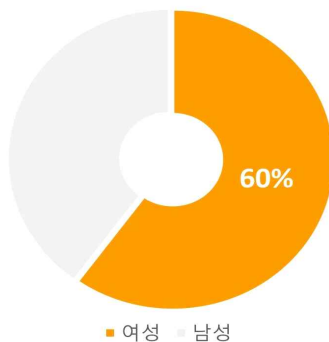
2024년도에는 연구부서 본부장의 50%, 센터장의 30%를 여성으로 임명하여 우수 여성인력을 적극 활용하였습니다.

또, 연구지원부서에는 최초의 여성 인사팀장과 여성 홍보팀장을 임명하여 여성 보직자에게 성장 기회를 제공하고 있습니다. 이러한 노력의 결과, 2024년 고용노동부의 적극적 고용개선조치 평가 결과에서 여성 근로자 비율과 여성 보직자 비율 모두 고용노동부 기준을 초과 달성하였습니다.

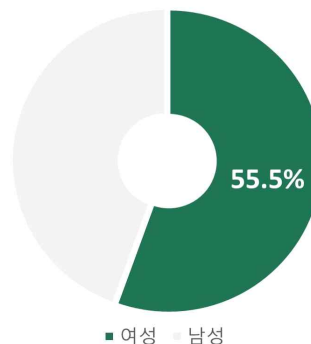
한국직업능력연구원은 양성평등한 직원 채용 절차를 마련, 운영하여 우수한 여성인력을 채용하고 있습니다. 그리고 전형위원을 대상으로 성차별 방지 교육을 시행하고 있으며, 2022년부터 면접응시자 전형 결과 보고 시 응시자의 성비를 의무 기재하여 채용 과정의 투명성 확보와 성차별을 예방하고 있습니다.

이러한 절차를 통해 2024년 정규직 및 무기계약직 채용 인원의 60%와 2024년 휴직자 대체 채용 인원의 55.5%를 여성인력으로 선발하였습니다.

정규직 및 무기계약직



휴직자 대체 채용



블라인드 및 공정 채용 이행

한국직업능력연구원은 공정한 채용제도를 확립하고 직무능력 중심의 블라인드 채용을 실시하여 우수한 인재를 선발하고 있습니다. 그리고 채용 비위를 전방위적으로 방지하고 공정한 채용제도를 확립하기 위해 지속적으로 노력하고 있습니다.



지원자가 채용제도와 전형 절차는 물론, 상세한 직무기술서를 통해 채용 직무까지 예측할 수 있도록 사전 안내를 강화하였습니다. 전형별 평가표를 공개하여 평가에 대한 지원자의 예측가능성을 높이고 평가의 투명성을 강화하였습니다. 또한 동점자 처리 기준을 규정화하고 불합격자를 대상으로 이의제기 절차를 운영하여 공정하고 투명한 채용을 구현하기 위해 노력하고 있습니다.

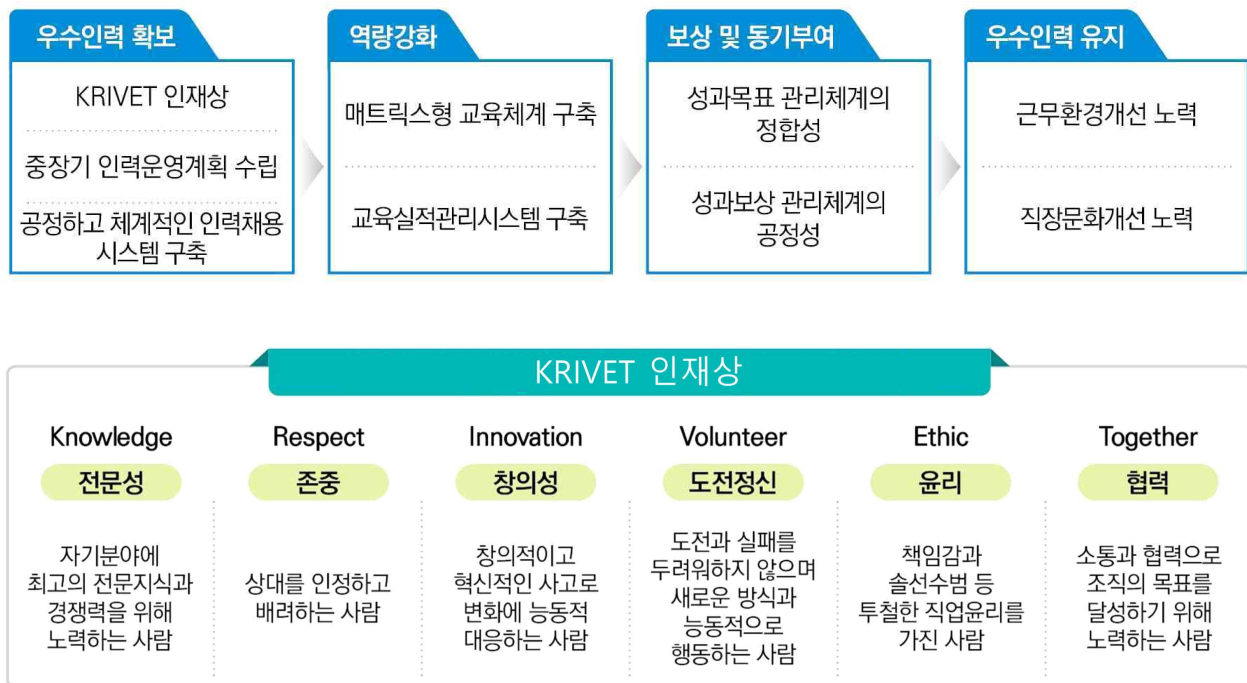


이러한 채용제도를 따라 2024년도에 정규직, 무기계약직, 기간제 계약직 등 13차례에 걸쳐 총 35명을 채용하였으며, 채용 과정에서 비위 사례는 단 한 건도 발생하지 않았습니다.

구분	정규직	무기계약직	기간제 계약직	청년인턴	합계
채용 횟수	1회	2회	7회	3회	13회
채용 인원	2명	2명	10명	21명	35명
비위 현황	0건	0건	0건	0건	0건

공정한 성과·보상 체계 강화

한국직업능력연구원은 기관의 인재상을 토대로 ‘전략적 인력계획 수립 → 구성원의 역량 강화 → 보상 및 동기부여 → 우수인력 유지’로 이어지는 단계별 인적자원 관리제도를 구축, 운영하고 있습니다.



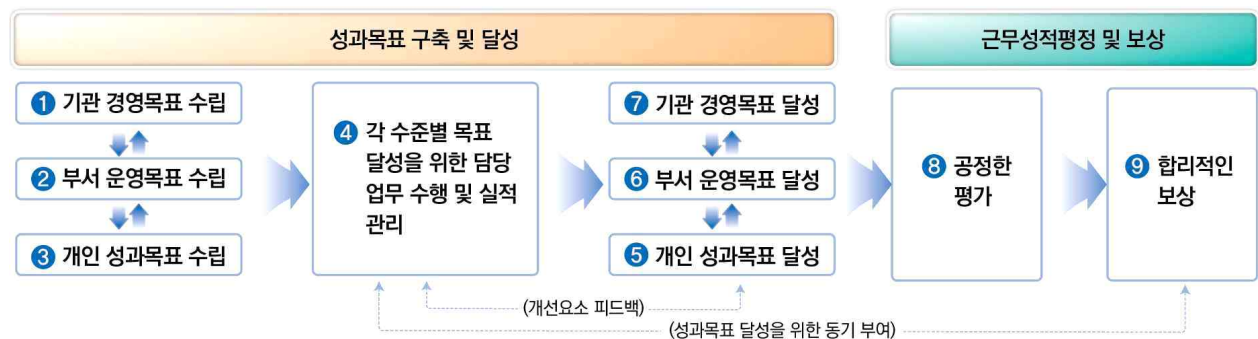
인력 운영계획 수립

한국직업능력연구원은 개인과 조직, 사회 발전을 위해 구성원의 역량을 충분히 발휘할 수 있도록 체계적이고 종합적인 인력 운영계획에 따라 인적자원의 배치와 관리를 효율적으로 수행하고 있습니다.

2024년에는 최근 3년간 인력 운영 추이와 인력 운영 성과 평가, 경영 환경 분석 및 중장기 경영 목표를 기반으로 주요 사업 단위별 ‘중기 인력 운영계획(2024~2026)’을 수립하였습니다. 그리고 기관의 비전과 설립 목적, 경영목표 및 중기 연구·사업 운영 방향에 따라 연구인력 채용 분야 및 연구·사업 참여 기준 개선 방안 등을 합리적으로 검토하여 ‘2024~2025년 연구 인력 운영계획’을 세웠습니다. 인력 운영에 대한 철저한 계획을 통해 인적자원을 효과적으로 활용하고, 개인의 성장과 조직의 성과, 사회적 가치 창출에 이바지하겠습니다.

업적평가 시스템 운영

기관 경영목표는 부서 운영 목표와 개인성과 목표로, 개인의 성과는 부서 운영 성과와 기관 경영 성과로 이어지는 ‘성과목표 관리체계’를 구축하여 개인의 성과를 기관의 성과로 구현하고자 노력하고 있습니다. 그리고 이를 평가·보상체계와 연결하여 성과에 기반한 승진과 포상으로 구성원의 동기를 높이고 조직의 활력을 제고하고 있습니다.



아울러 구성원이 정당하게 평가받을 권리를 보장하기 위해 평정 결과 열람, 결과에 대한 이의신청과 재심 절차를 마련, 운영하고 있습니다. 평가에 있어 구성원의 피해를 방지하고 평가 시스템의 공정성을 제고하기 위해 노력한 결과, 2024년 이의신청은 단 한 건도 접수되지 않았습니다.



근무평정·연구제도위원회 운영 및 제도 개선

구성원의 역량과 성과 향상 지원을 통한 생산성 제고, 합리적인 평가 및 보상 방안 마련 등을 목적으로 노사 간 협의 기구 성격의 ‘근무평정·연구제도위원회’를 운영하고 있습니다. 매년 노사 간 추천을 통해 부서별·직렬별·직급별 대표를 위원으로 구성하여 업적평가 시스템에 대해 구성원의 의견을 수렴하고 이를 바탕으로 개선안을 도출하는 역할을 하고 있습니다.

2024년도에는 법정 의무교육 이수에 대한 책무성 강화, 공정한 평가를 위한 평가지표의 계량화, 직제규정 개정에 따른 평가제도 변경 등을 통해 업무평가 시스템을 개선하였습니다. 앞으로도 구성원의 협의를 바탕으로 공정하고 합리적인 성과·보상 체제를 만들어 나가겠습니다.

인권경영 내실화

전 세계적으로 인권보호 및 존중에 대한 요구가 증가하면서 인권경영에 관해 관심이 커지고 있습니다. 한국직업능력연구원은 공공기관으로서 높은 수준의 인권보호 및 인권존중의 의무를 다하기 위해 인권경영체계 기본계획 및 추진계획을 수립, 이행하고 있습니다.

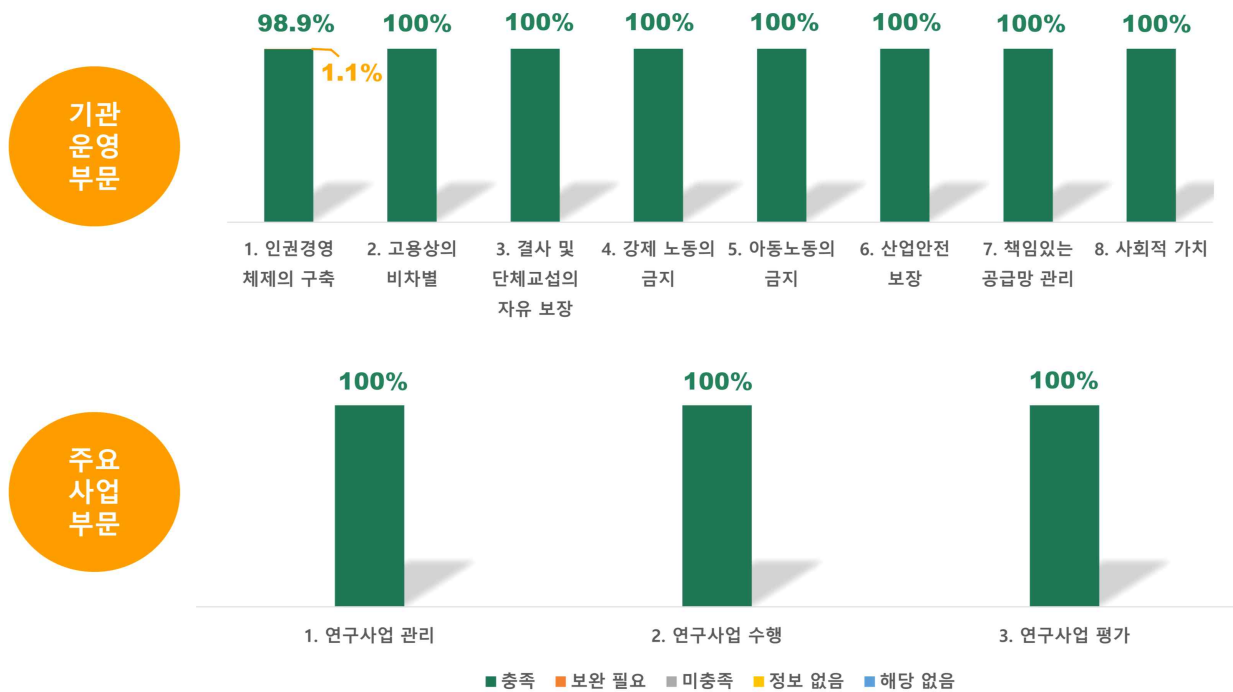
인권경영 중대성 평가

한국직업능력연구원은 우선적으로 대처할 주요 인권 이슈를 선정하기 위해 2023년 인권영향평가 결과를 바탕으로 2024년 인권경영 중대성 평가를 실시하였습니다. 인권경영 중대성 평가는 전년도 인권영향평가에서 도출된 전체 인권이슈를 대상으로 발생 가능성(likelihood)과 영향 심각성(consequence)에 따라 고위험군, 중위험군, 저위험군으로 분류하고, 고위험군과 중위험군을 주요 인권이슈로 도출하는 과정을 거칩니다. 2024년 인권경영 중대성 평가 결과, 9개 분야 27개 항목 중 고위험군으로 평가되는 항목은 없는 것으로 나타났습니다. 중대성 평가 결과와 함께 인권경영위원회 및 구성원의 의견수렴 결과 등을 종합하여 “주요 사업 이슈”를 선정하고, 이를 토대로 2024년 인권영향평가 계획을 수립, 시행하였습니다. 앞으로도 구성원과 이해관계자들의 인권을 위해 지속적으로 인권 이슈에 관심을 갖고 점검 및 관리하도록 하겠습니다.

인권영향평가

인권경영체계 추진 기본계획에 따라 한국직업능력연구원은 매년 인권영향평가를 시행하고 있습니다. 2024년 기관 운영 부문 총 8개 분야 89개 지표(문항)에 대한 평가를 통하여 7개 분야 88개 지표에 대해서 기준을 충족하였으며, 1개 지표(인권경영체제 구축)에 대한 개선이 요구되었습니다. 주요 사업 부문의 3개 분야, 10개 지표 또한 기준을 모두 충족하여, 기관 운영 및 주요 사업 운영 차원에서 인권경영이 전반적으로 잘 추진되고 있는 것으로 나타났습니다. 그리고 평가 결과를 토대로 2025년 인권경영 환류체계 운영계획을 수립하여('24.12.) 보완이 필요한 부분을 개선해 나가고 있습니다.

2024년 인권 영향 평가 결과



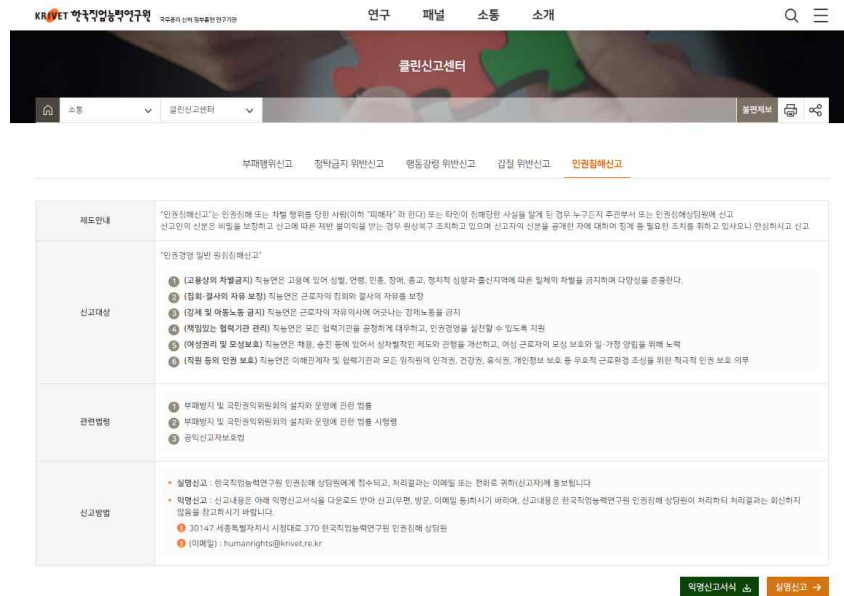
인권경영 교육 프로그램 운영

인권의식 강화와 인권 존중 문화 확산을 위해 구성원을 대상으로 인권경영 교육을 실시하고 있습니다. 교육 프로그램 홍보 강화와 대상별 맞춤형 교육을 통해 2024년 전 직원 대상 교육 참여율은 93.1%, 보직자 교육과 인권침해 상담원 교육 참여율은 100%를 달성하였습니다.

일자	대상	주요내용	참석률
8.27. ~11.30.	전 직원	인권경영 관련 온라인 교육 - 핵심만 꼭! 인권경영의 이해	93.1%
11.6.	상담원	인권침해 상담원 교육(국가인권위원회) - 알기 쉬운 인권상담	100%
12.2.	보직자	인권경영 관련 교육(국가인권위원회) - 혐오차별 예방 교안(마주보며 마중하기) - 인권침해 구제절차 매뉴얼 교육 (상담신청자 유의사항/지속적 인지 교육)	100%

인권침해 신고를 위한 웹사이트 신설

인권침해나 차별 행위를 당한 사람 또는 타인이 침해당한 사실을 알게 된 경우 주관 부서나 인권침해 상담원에게 신고할 수 있도록 인권침해 신고 메뉴를 기관 웹사이트에 신설하였습니다. 신고자의 이해를 돕기 위해 신고 대상과 관련 법령, 신고 방법을 안내하였으며, 익명 또는 실명 신고가 가능하도록 하였습니다.



인권경영 과정 공유

구성원과 이해관계자의 인권 보호를 강화하고 인권존중 문화를 확산하기 위해 인권경영 과정을 대내외적으로 투명하게 공개하고 있습니다.

대내적으로 인권영향평가 결과와 인권경영 교육 자료, 인권경영 추진실적, 인권침해 구제절차 매뉴얼, 그리고 상시 점검 및 보완 조치 지속 요청, 모니터링 실적 등을 공유하고 있습니다. 또한 인권영향평가 결과 분석에 따라 기관의 인권경영 현황 및 관련 정보를 사내 업무 시스템에 탑재하였으며, '인권침해 방지(완화) 조치'를 기관 운영에 반영하고 인권경영 추진 전 과정을 회의와 교육 등을 통해 공개하고 있습니다.

대외적으로는 홈페이지에 인권영향평가 결과와 인권경영 선언문, 인권경영 규칙을 탑재하여 누구나 손쉽게 기관의 인권경영의 방향성과 관련 제도, 현황 등을 접할 수 있도록 하였습니다.

대내적 공유

- 교육 자료, 인권침해 구제절차 매뉴얼
- 인권경영 추진 실적 등 전 과정
- 인권영향평가 결과, 인권경영 현황 등
- 상시 점검, 보완 조치 지속 요청, 모니터링 실적

인권경영 과정

대외적 공유

- 인권 영향 평가 결과
- 인권경영 선언문
- 인권경영 규칙
- 인권경영 단계적 추진 사항

상생·화합하는 안전한 일터 조성

지역사회 상생협력 활동 추진

지역 사업체 재화 구매

한국직업능력연구원은 지역경제에 활력을 불어넣기 위해, 필요한 제품 및 서비스를 지역 사업체에서 구매하려고 노력하고 있습니다. 2024년에는 구성원 명절 선물(설 2종, 추석 2종)로 지역 농수산물 및 지역업체 제품을 구입하였으며, 지역 중증장애인 인쇄업체와 계약하여 연구자료(15회)를 제작하였습니다. 또한, 지역에서 생산한 쌀 730kg을 구매하여 세종시 연서면 지역사회보장협의체에 기부하였습니다.



지역 농촌마을 일손 돕기

한국직업능력연구원은 세종으로 이전한 이후 지속적으로 지역 농촌마을 봉사를 통해 지역사회와 협력 관계를 유지하고 있습니다. 2024년 5월 29일에는 세종시 전의면 복숭아 농가를 방문하여 복숭아 수확을 도왔습니다.

지역주민을 위한 도서관 장서 기증

지역주민의 문화 향유와 삶의 질 향상을 위해 시사교양지 과월호 16종 407권을 세종특별자치시 관내의 작은 도서관(도람마을 10단지)에 기증하였습니다.



지역 청소년 진로교육 지원

한국직업능력연구원은 진로교육법에 따른 '국가진로교육센터'로 지정받았으며, 진로교육에 대한 전문성을 바탕으로 지역 청소년의 진로·직업 관련 지원 활동에 적극 참여하고 있습니다. 세종특별자치시교육청진로교육원의 진로교육협의회 위원 자격으로 지역 청소년 대상 진로교육 운영 방안 마련 및 진로·창업체험교육 기반 조성에 기여하고 있습니다.

주요 활동 내용

세종특별자치시교육청진로교육원 '진로교육협의회' 참석 (1차 5.7./ 2차 10.31./ 3차 12.18.)

세종특별자치시교육청진로교육원 세종창업체험교육센터' 공모 심사(4.3.) 및 운영 결과 평가(12.7.)

세종특별자치시교육청진로교육원 진로박람회 참석 및 향후 진로박람회 운영 방안 논의(10.31.)

세종 국책연구기관-세종특별자치시교육청진로교육원 연계 청소년 진로체험 프로그램 기획안 개발('24.9.)
 - 중학생 대상 진로체험 활동 프로그램
 - 고등학생 대상 찾아가는 진로 특강 프로그램

세종시 관내 초·중등교원 대상 '2022 개정 교육과정 대비 진로연계교육 관련 직무연수' 강의(5.21.)

지역인재 육성 지원

한국직업능력연구원은 지역인재 채용 관련 정부-대학-유관기관 간 협력적 파트너십을 통해 지역인재 육성 및 채용에 동참하고 있습니다. 세종특별자치시 지역인재채용협의체 실무협의회에 참여하여 2024년 지역인재 육성·채용 실적 및 2025년 추진계획을 공유하고, 2025년 지역인재 합동 채용설명회 개최 계획을 논의하며 지역인재 채용 활성화에 협력하였습니다.

또, 2024년도 충청권 공공기관 지역인재 합동채용 설명회(5.14.)와 2024년 세종 청년 취업박람회(11.12.)에 참가하여, 지역 내 구직자들에게 기관 일자리에 대한 정보와 채용 상담 서비스를 제공하였습니다.

실제로 2024년도에 신규 채용한 청년인턴의 71.4%를 지역인재로 선발하고, 인턴에게 취업특강, 자기계발교육비 지원 등 취업역량 강화에 필요한 다양한 교육프로그램과 취업지원휴가와 같은 복지 프로그램을 제공하여 지역인재 육성에 노력하고 있습니다.



안전경영 책임 완수

한국직업능력연구원은 안전한 일터를 만들기 위해 대내외 환경과 정부 정책, 기관의 역량 등을 종합적으로 고려하여 매년 안전경영계획을 수립하여 운영하고 있습니다.

2024년도 안전경영 주요 추진방향

- 안전교육 및 안전점검 활동을 통해 안전책임경영에 대한 인식 제고
- 재난 및 안전사고 대응을 위한 실질적 안전관리 역량(예산, 인력 등) 강화
- 심리적 안전보전 위해 요인을 사전 예방, 개선할 수 있는 지원체계 구축

안전경영계획과 2024년도 안전경영 주요 추진방향에 따라, 연구단지 관리사무소와 협력하여 다양한 안전점검을 수행하였으며, 구성원을 대상으로 안전교육을 꾸준히 실시하였습니다. 그리고 안전경영계획을 실질적으로 집행할 수 있도록 약 1.5억 원의 예산을 할당하고 안전업무 담당 인력을 배치하여 구성원들이 안전한 환경에서 업무에 집중할 수 있도록 지원하였습니다. 물리적 안전뿐만 아니라 구성원의 심리적 안전보전에도 관심을 갖고 지원하여 건강한 직장 문화를 조성하고자 노력하였습니다.

그 결과, 2024년 위험성평가에서 37개 위험요인 항목 모두 '적정'한 것으로 나타났으며, 산업 재해 안전사고는 단 한 건도 발생하지 않았습니다.

주요 추진 실적

안전점검

- 에너지 지킴이 활동을 연계한 자체 안전 점검 실시(연간 4회)
- 분기별 건물 방역소독(소독 4회, 방역 1회)
- 소방시설 상·하반기 종합정밀점검('24.5, '24.11.)
- 시설물 정밀안전진단('24.7.)
- 승강기 노후부품 교체 및 조정 작업('24.8.)
- 정밀안전진단위험성평가 및 안전점검 실시('24.8.)
- 노후 분말 소화기 교체('24.10.)
- 항온항습기 및 네트워크 유지 보수(매월)

안전교육

- 전 직원 상·하반기 산업안전보건교육 실시
- 관할 소방서 연계 무각본 소방훈련 실시('24.8.)

안전관리 역량 강화

- 안전경영 담당자 배정
- 안전경영 예산 약 1.5억 원 확보·집행

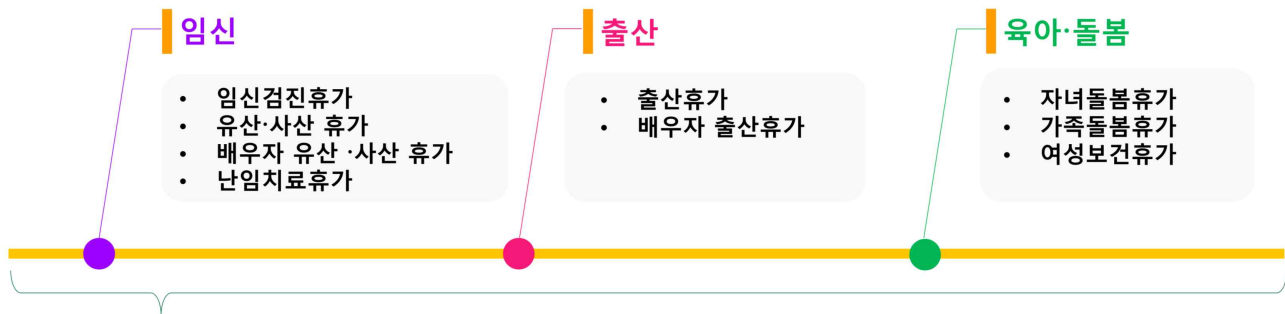
심리적 안전보전 예방·개선

- 직무스트레스 측정·관리방안 특강 실시('24.10.)

가족친화적 직장문화 구현

생애주기별 일가정양립 지원

임신, 출산, 육아, 돌봄, 일·생활균형까지 구성원의 생애주기를 고려한 지원제도를 운영, 개선하여 구성원의 삶의 질 향상과 가족친화적 직장문화를 조성하고자 노력하고 있습니다. 육아휴직 신청자는 별도의 절차 없이 승인받을 수 있으며, 공백 없이 대체인력을 채용하여 업무 연속성을 유지하고 있습니다. 또한 근로시간 단축제와 자녀·가족돌봄휴가, 맞춤형 상담 등 다양한 가족친화적인 제도를 운영하고 있습니다.



일·생활 균형(WLB)

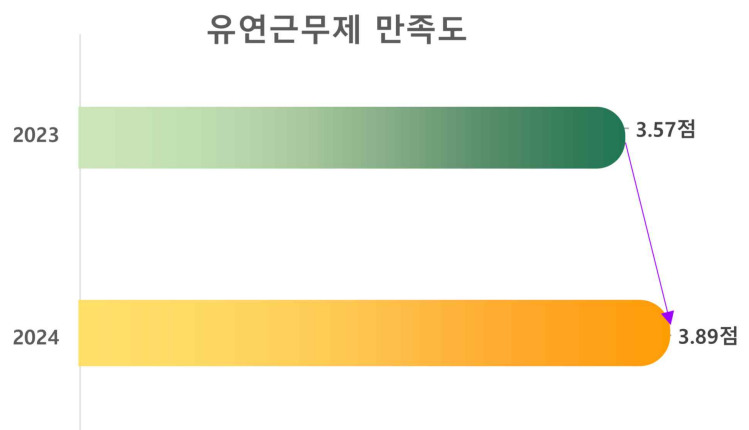
- 일·생활균형 문화 조성(가족사랑의 날, 문화·봉사일의 날)
- 연차휴가 당겨쓰기·저축제도
- 국외출장 휴식시간
- 건강검진
- 직무스트레스 예방 (검사, 교육)
- 직원 단체건강보험
- 질병휴직

그 결과, 매년 정원 대비 5~6%의 인력이 육아휴직을 사용하고 있으며, 특히 남성 육아휴직자의 비중은 2024년에는 16.7%, 남성 육아시간(근로시간 단축제) 사용자는 52.6%에 달합니다. 한국직업능력연구원은 구성원들이 부모로서 당연히 누려야 할 소중한 순간을 놓치지 않도록 가족친화적인 지원을 아끼지 않겠습니다.



이용자 편의성 제고를 통한 유연근무제 확대

구성원 개인이 필요에 따라 근무시간을 선택할 수 있도록 다양한 유형의 유연근무제를 운영하고 있습니다. 2024년에는 유연근무제의 활용도를 높이기 위해 최소 사용 단위를 1개월에서 2주로 단축하여 구성원의 다양한 육아 상황에 따라 보다 유연하게 사용할 수 있게 하였습니다. 그리고 신청 마감일을 10일 전에서 3일 전으로 조정하여 갑작스러운 육아 상황에도 대응할 수 있도록 개선하였습니다. 또, 근무시간 선택의 자율성을 강화하고, 팀장 이상 보직자도 활용할 수 있도록 범위를 확대하는 등 이용자 편의를 제고하는 방향으로 제도를 개선하였습니다. 그 결과, 2024년 이용자 수가 2021년 대비 187% 증가하였고, 유연근무제 이용자 만족도는 2023년 3.57점에서 3.89점으로 상승하여 제도 개선 효과가 확인되었습니다.



가족친화인증 획득·유지

자녀 출산·양육지원제도, 탄력적 근무제도, 근로자 및 부양가족 지원제도, 가족친화적 직장문화 조성 등 가족친화제도를 모범적으로 운영함으로써 '가족친화인증'을 취득·유지하여 제도의 적법성과 신뢰성을 입증하였습니다.

최초 인증 유효기간	연장 유효기간	재인증 유효기간
2017.12.~2020.11.	2020.12.~2022.11.	2022.12.~2025.11.



정보보안 역량 강화 및 개인정보 의식 수준 향상

사이버 위기 대응 모의훈련 실시

사이버 위협 사례에 기반한 모의훈련을 구성원 및 정보 시스템을 대상으로 매년 실시하여 사이버 위기 대응력을 강화하고 있습니다. 2024년도에는 사이버 공격 대응훈련과 DDoS 모의훈련, 분기별 전 직원 대상 해킹 메일 훈련을 수행하였습니다.

사이버 공격 대응훈련

- 일시: 7.26.~7.30.
- 내용: 외부 전문가(정보보호업체)에 의뢰하여 기관 홈페이지 대상으로 발생가능한 사이버 위협 시나리오를 수립, 대응훈련 계획 편성하여 실시

DDoS 모의훈련

- 일시: 7.12.
- 내용: 자체 DDoS 모의훈련계획을 수립하여 기관 홈페이지 서비스 영향성 진단 및 정보보호시스템(DDoS 장비) 보안성 강화

해킹 메일 훈련

- 일시: 분기별 각 2회, 총 8회 (3.13., 3.14., 6.25., 6.26., 8.20., 8.21., 11.4., 11.5.)
- 내용: 전 직원 및 임원 대상으로 모의 해킹 메일 발송 (링크형 및 실행형)

정보보안 교육 실시

정보보안 교육의 접근성을 높여 많은 구성원이 이수할 수 있도록 온라인으로 강의를 제공하였습니다. 또한 연구조원을 대상으로 대면 교육을 실시하여, 정보보안의 중요성을 인식하고 적극적으로 대응할 수 있도록 조치하였습니다.

일자	교육방식	교육과정	대상	참석자
6.20.~11.30.	온라인	전사원 꼭! 제로트러스트 시대의 정보보안	전 직원 (비정규직 제외)	200명
9.24.	대면	2024년 비정규직 정보보안 교육	비정규직(연구조원)	88명

개인정보처리 시스템 자체 실태점검 실시

한국직업능력연구원에서는 개인정보 침해사고 사전 예방 및 관리 강화를 위해 연 1회 이상 개인정보처리 시스템에 대한 점검을 실시하고 있습니다. 상반기에는 개인정보의 관리적·기술적 보호 조치를 위해 15개 항목을, 하반기에는 19개 항목을 점검한 결과, 개인정보 관리 수준이 양호한 것으로 나타났습니다.

구분	개인정보처리 시스템	결 과		
		양호	해당 없음	개선 필요
상반기 (8.2.)	MIS 시스템	9	6	-
	기관 홈페이지	10	5	-
	민간자격정보서비스	10	5	-
	진로교육정보망 통합회원 시스템	13	2	-
	대학생 핵심역량 진단(K-CESA)	11	4	-
하반기 (12.18.)	MIS 시스템	13	6	-
	기관 홈페이지	13	6	-
	민간자격정보서비스	14	5	-
	진로교육정보망 통합회원 시스템	15	4	-
	대학생 핵심역량 진단(K-CESA)	12	7	-

개인정보보호 교육 실시

구성원의 역할과 책임에 따라 개인정보보호 교육을 체계화하여 연 3회 실시하였습니다. 근무성적평정과 개인정보보호 교육 이수를 연계하여 개인정보보호에 대한 인식을 높이고자 노력하고 있습니다.

일자	교육방식	교육과정	대상	참석자
7.9.~10.30.	온라인	[모두의 TALK] 정성호의 리얼 법정교육 토크쇼 개인정보보호 교육	전 직원 (비정규직 제외)	213명
9.24.	대면	2024년 비정규직(연구조원) 개인정보보호 교육	비정규직 (연구조원)	88명
9.25.	대면	2024년 개인정보보호 (부서별 개인정보취급자) 교육	개인정보 취급자	79명

공정·준법 경영 실현

윤리규범 및 준법의식 내재화를 위한 윤리경영 활성화

자체 종합감사 실시

한국직업능력연구원은 매년 중장기 및 연간 감사계획을 수립하여 자체 종합감사를 실시하고 있습니다. 2024년도에는 협동감사(국무조정실에서 협동감사인 지정) 형태로 자체 종합감사를 실시하였으며, 이를 통해 제도 및 직무수행 절차를 개선하고 내부 회계처리 과정의 투명성을 제고하였습니다.

구분	제도개선	주의	통보	문책	개선
건수	3	1	-	2	-

윤리경영 관련 법정의무교육 이수

감사 인력의 전문성을 확보하고 구성원의 청렴한 업무 활동을 위해 다양한 교육과정을 제공, 지원하고 있습니다. 감사기법 및 청렴·반부패 교육, 관련 자격과정과 청렴교육 내부강사 양성과정 이수 등 직무 전문성 향상을 위한 교육훈련과 자격 취득을 적극적으로 지원하고 있습니다.

아울러, 2024년 부패방지교육계획에 따라 구성원에게 청렴교육과 이해충돌방지교육 등 학습 기회를 제공하고, 감사사례집, 반부패 주요법령 유권해석 사례집 등을 발간, 공유하여 규정 준수에 대한 인식과 학습효과를 강화하였습니다.

감사 인력 교육

- **감사기법 향상 교육**
(감사실장 16개, 감사담당자 18개 과정 이수)
- **청렴·반부패 교육**
(감사실장 7개, 감사담당자 13개 과정 이수)
- **관련 자격(내부통제사) 취득** ('24.12.)
- **청렴교육 내부강사 양성과정 이수**('24.6.)

구성원 교육

- **청렴교육**
(온라인 교육 연중 실시, 수료율 90% 이상)
- **이해충돌방지법 교육**
(온라인 교육 연중 실시, 수료율 90% 이상)
- **청탁금지제도 사례집, 반부패 주요 법령 유권해석 사례집 등 공유**

연구윤리 교육 실시

연구기관 내 자율적 연구윤리 준수 문화 확립을 위해 연구윤리 교육 계획을 수립하여 운영하고 있습니다. 최근 원내외 연구윤리 이슈를 발굴하여 ‘사례 중심’ 자체 교육 프로그램을 기획, 추진하였으며, 연구 환경 변화에 대응하여 온라인 미디어 인용 가이드라인 및 생성형 AI 활용에 관한 교육을 제공하였습니다. 그리고 맞춤형 연구윤리 교육을 위해 교육 회차별로 목적과 교육 대상을 명확히 하여 기획하고, 교육 참여 유인을 강화하는 방향으로 제도를 개선하였습니다. 또 다양한 홍보 수단을 활용하여 교육 접근성을 강화하는 노력을 기울이고 있습니다.



구분	교육방법	참석대상	교육내용
1차 (4.8.)	온라인	연구직렬	- 연구부정행위 개념 및 연구윤리법 제도 안내 교육 - 연구수행 중의 연구윤리(국가과학기술인력개발원 ‘방문형 연구윤리 교육’)
2차 (7.18.)	온라인	전 직원	- 표절 검사 프로그램 신규 기능 안내 교육 - 생성형 AI 탐지, 출처 검사 등 신규 기능 설명
3차 (9.30.)	대면	연구직렬	- 본원 연구윤리 위반 ‘사례 중심’ 교육 - 본원 연구윤리 평가 및 지적 사항, 연구윤리 위반 사례 소개, 연구윤리 위반 방지를 위한 제도 개선(안) 안내
4차 (1.11.~11.19.)	온라인	신입직원 (‘22~’24 입사자 18명)	- 연구윤리 기초교육 - 바람직한 연구 수행을 위한 표절 이해와 올바른 인용, 표절 예방을 위한 카피킬러 캠퍼스 이용 매뉴얼 등
상시 (2.5., 3.13., 3.18., 5.7., 12.11.)	대면	신입 및 복직직원	- 신입직원 대상 연구윤리 교육 - 경제·인문사회연구회 「연구윤리 평가 규정」 및 본원 「연구윤리규칙」 안내 - 연구윤리 유의사항, 연구윤리 점검 절차, 카피킬러캠퍼스 활용법, 부실학술활동 참여 예방 등 안내
주제 특화 (8.28., 12.12.)	온라인 (2회)	전 직원	- AI 활용 논문작성, 윤리적 문제와 해결책 연구윤리 교육 - AI 활용 영어논문 작성 시 연구윤리 이슈 및 사례 고찰

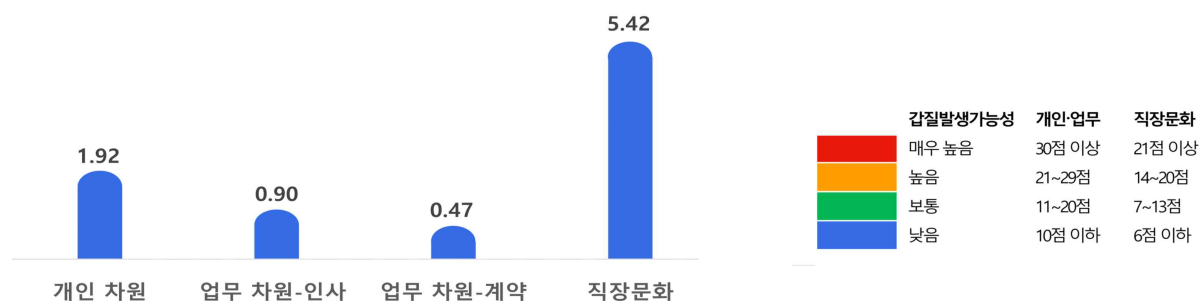
갑질근절을 위한 시스템 구축 및 모니터링

사회·경제적 관계에서 상대방(乙)보다 우월적 지위에 있는 갑(甲)이 권한을 남용하여 을에게 행하는 부당한 요구나 처우를 근절하기 위해, 사회적 약자를 보호하는 체계를 단계별로 촘촘히 설계, 운영하고 있습니다. 감사실 주관으로 매년 ‘갑질근절대책’을 수립하고 단계별로 세부 추진계획을 세워 체계적으로 실천하고 있습니다. 아울러, ‘갑질근절 가이드라인’을 마련하여 구성원에게 배포하였으며, 구성원과 외부인이 익명/실명으로 상담, 제보할 수 있도록 사내 업무 시스템과 기관 홈페이지에 신고 메뉴를 마련하고, 층별로 갑질신고함을 설치하여 매주 점검하는 등 갑질 신고 채널을 다양화하고 있습니다. 그리고 노무사를 초빙하여 신규 보직자를 대상으로 갑질 예방 관련 내용이 포함된 직장 내 괴롭힘 및 성희롱 예방 교육을 실시하는 등 인식 개선에도 힘쓰고 있습니다.



갑질(피해) 발생 위험진단 실시

매년 감사실에서는 조직문화를 진단하고 구성원의 의식 개선 및 갑질근절대책 수립의 기초자료를 확보하기 위해 재직자(휴직자 등 제외)를 대상으로 ‘갑질(피해) 발생 위험진단’을 실시하고 있습니다. 진단은 ‘개인 차원 진단’, ‘업무 차원 진단(인사/계약 업무)’, ‘직장문화 차원 진단’으로 구분하여, 기획재정부 갑질 여부 판정 기준에 따라 이루어집니다. 2024년 조사에서는 대상 인원의 74%가 참여하였고, 진단 결과 모든 유형에서 갑질 발생가능성이 낮은 것으로 나타났습니다.



거버넌스의 공정성·다양성 확대

의사결정과정의 공정성 확보

노사 파트너십에 기반한 의사결정

한국직업능력연구원은 노사 간의 공식 협력체계와 비공식 협력체계를 구축, 활용하여 노사 간의 소통과 협력을 도모하고 있습니다. 2024년도에는 노사협의회(4회)와 노사실무협의회(8회)를 개최하여 유연근무제 개선, 중장기 인력운영 계획 수립, 평가제도 개편, 유연근무제 개선, 우수인력 채용 방안 개선 등 기관의 연구·경영 현안과 관련하여 협의하였습니다.

또 근로자의 이해에 미치는 영향을 사전에 검토하기 위해 원규 개정 전 소관부서와 노동조합 실무자 간의 노사실무협의를 정례화하여, 44건의 규정을 개정하였습니다. 그리고 인사위원회, 원규심의위원회, 근무평정·연구제도위원회, 성희롱·성폭력심의위원회와 같이 기관의 주요 내부위원회를 노사 동수로 구성하여 기관의 주요한 의사결정이 노동조합과 함께 이루어지도록 운영하고 있습니다.

내부위원회 위원 구성의 다양화

다양한 구성원의 목소리가 기관 운영에 반영될 수 있도록 내부위원회 구성 시 부서, 직급, 성별, 노동조합 소속 여부 등을 고려하여 위촉하고 있습니다. 또한 외부 인사를 주요 위원회 위원으로 포함시켜 기관의 현안을 논의할 때 내·외부의 시각을 조화롭게 수렴함으로써, 다양한 관점이 공존하는 의사결정 구조를 마련하였습니다.

위원회명	원내 위원	원외 위원	위원회명	원내 위원	원외 위원
연구·사업운영위원회	19명	12명	학술지편집위원회	4명	11명
연구윤리위원회	7명	2명	동향지편집위원회	8인	3명
연구윤리검증단	21명	6명	성희롱·성폭력심의위원회	6명	2명
사업실명제 심의위원회	17명	15명	인권경영위원회	4명	5명
기관홍보운영위원회	4명	4명	직장 내 괴롭힘 심의위원회	8명	2명

다양한 소통 창구 운영

다양한 내부 소통 창구 운영

한국직업능력연구원은 다양한 소통 창구를 통해 기관 경영목표와 경영 방침을 투명하게 구성원에게 공유하고 구성원의 의견을 다각도로 수렴하고자 노력하고 있습니다. 구성원을 대상으로 ‘경영목표 달성을 위한 워크숍’(7.11.)을 추진하여 구성원과 경영목표를 공유, 소통하는 장을 마련하였고, 월례회의를 통해 기관 현안을 정기적으로 공유하였습니다. 매월 본부장 중심의 업무조정회의(21회)와 센터장·팀장 이상이 참석하는 업무조정회의(24회)를 번갈아 운영하여 의사소통이 보다 효율적으로 이루어질 수 있도록 하였습니다.

또한 기관장 취임 직후 부서별 업무보고(‘24.4.) 및 부서별 간담회(총 16회)를 통해 건의사항을 경청하여 후속조치 방안을 월례회의를 통해 공유하였습니다. 그리고 연구기관의 특성을 고려하여 부연구위원 이상이 면 누구나 참석하는 펠로우회의(6회)를 개최하여 실무연구자와 기관 운영 현황을 공유하고, 기관장과의 수시면담을 통해 본부, 직급, 개인 등 다양한 수준에서 소통하였습니다.

전 직원	보직자	부서	부연구위원 이상	개인(신청자)
- 경영목표 달성을 위한 워크숍 (7.11.) - 월례회의(총 5회)	- 보직자 워크숍(12.2.) - 업무조정회의(총 45회)	- 부서별 업무보고(‘24.4.) - 부서별 간담회(총 16회)	펠로우회의(총 6회)	기관장과의 수시면담 (주 평균 2~3회)

경영진이 아닌 실무 구성원 중심의 ‘기관발전·제도혁신 TF’ 운영

기존의 논의에 얽매이지 않고 새로운 시각에서 기관 발전 방향을 모색하기 위해 젊고, 직책을 맡지 않은 구성원 중심의 ‘기관발전·제도혁신 TF’를 운영(‘24.10.22.~’25.3.31.)하였습니다. TF에서는 기존의 내부 소통 창구로는 부족할 수 있는 기관의 주요 제도(연구·사업 운영, 조직문화, 연구지원 및 행정, 평가 및 보상체계)에 대한 의견을 다각도로 수렴하기 위해 구성원 대상의 설문조사와 직급별·직렬별 심층 인터뷰를 진행하였습니다. 설문조사와 인터뷰 등을 분석한 결과와 그에 따른 제언은 구성원이 참여하는 월례회의(‘25.4.28.)를 통해 공유하고 TF 활동보고서를 사내 게시판에 게재하여 구성원에게 투명하게 공개하였습니다.

외부 소통 창구 운영: 경영·연구자문위원회

경영의 효율성과 연구사업의 질을 제고하고자 학계와 정부부처 관계자, 유관기관 관계자 등 외부 전문가 중심으로 기관 경영 및 연구사업 전반에 관하여 자문하는 ‘경영·연구자문위원회’를 운영하였습니다. 상반기에는 2024년 국정과제 관련 기본연구사업 과제와 기관 경영 관련 주요 현안에 대한 고견을 청취하였으며, 하반기에는 2024년 연구사업 추진 성과 검토와 2025년 연구사업 추진 방향 및 기관 경영 현안에 대한 의견을 수렴하였습니다. 앞으로도 외부 전문가와 기관 경영 현황 및 문제를 공유하고 소통하면서 다양한 관점을 수용하는 한국직업능력연구원이 되도록 하겠습니다.



평가 및 향후 계획

Evaluation & Future Plans

2024년 ESG 경영 성과 평가

환경(Environment)

2024년 한 해 동안 한국직업능력연구원은 지속가능한 환경 조성을 위해 다방면으로 노력하였습니다. 특히 친환경 녹색제품 우선구매 목표 비율인 60%를 훨씬 뛰어넘는 96.4%를 달성하며 친환경 소비를 선도하였습니다. 또한, 화상회의 시설의 적극적인 활용으로 회의자료 출력과 출장 횟수를 줄임으로써 저탄소 정책에 기여하였습니다. 더불어 국가온실가스관리 시스템을 통해 2024년 온실가스 배출량을 전년 대비 55.4% 감축하는 괄목할 만한 성과를 거두었습니다.

사회(Social)

한국직업능력연구원은 공공기관으로서의 사회적 책임을 다하기 위해 다양한 사회공헌 활동을 전개하였습니다. 불우이웃돕기 성금 기부, 기증물품 전달 등 실질적인 나눔을 실천하였으며, 공정하고 사회형평적 채용을 위한 기준도 성실히 준수하여 사회적 가치 실현에 앞장섰습니다. 또한, 인권 영향평가에서 우수한 결과를 받았고 인권 교육의 참여율도 높아, 전반적으로 인권경영을 잘 추진해 온 것으로 나타났습니다. 일부 인권경영 체제와 인권 교육 만족도 조사를 통한 환류 체계가 보완된다면 인권경영의 내실을 다질 수 있을 것으로 기대합니다.

또한 지역사회와의 상생 협력에서도 중요한 성과를 거두었습니다. 지역사회와의 상생을 위해 지역업체 제품 구매, 농산물 기부, 농촌 일손돕기 등을 실천하였고, 기관의 전문성을 활용하여 지역 아동 및 청소년, 청년층을 대상으로 진로교육·취업지원 활동에 참여하는 등 지역인재 육성에 힘썼습니다.

가족친화적 직장문화 조성 측면에서는 유연근무제와 남성 육아시간 사용률이 증가하며 긍정적인 변화를 확인할 수 있었습니다. 그리고 안전경영책임계획 수립과 연중 위험성 평가, 재난 대비 훈련 등을 통해 무재해를 달성하였으며, 개인정보 보호와 정보보안 관련 교육 이수율 역시 향상되었습니다.

지배구조(Governance)

투명하고 공정한 경영 체계 강화를 위해 2024년에도 많은 노력을 기울였습니다. 매년 실시하는 자체 종합감사는 경영의 투명성을 제고하였으며, 윤리경영 교육프로그램 및 교육 자료 제공은 조직 내 청렴문화 확산에 기여하였습니다. 현재 온라인 위주의 윤리교육에서 탈피하여 온오프라인 교육으로 채널을 확대하고, 클린신고센터 페이지에 신고절차 등에 대한 안내 내용을 보완하여 청렴, 반부패 윤리경영을 보다 강화하고자 합니다.

그리고 의사결정과정의 다양성을 확보하기 위해 부서, 직급, 성별 등을 고려하여 균형있게 내부위원회를 구성하였고, 대내외의 다양한 소통 창구를 마련하였습니다. 노사 간 협력체계를 원활히 운영하여 의사결정과정의 공정성 확보를 위해 노력하였으며, 실질적인 노사 파트너십 활동을 더욱 강화하고자 합니다. 또, 조직 내 소통을 강화하기 위해 ‘기관발전·제도혁신 TF’를 구성해 경영진이 아닌 실무 구성원의 다양한 의견을 수렴하였고, 이를 바탕으로 실질적인 개선안을 도출하였습니다. 이러한 과정은 조직 내 자율성과 참여문화 강화 측면에서 긍정적인 성과로 평가됩니다.

향후 ESG 경영 계획

환경(Environment)

2025년에도 환경 보호를 위한 노력은 계속될 것입니다. 친환경 녹색제품 우선구매 목표비율을 꾸준히 초과 달성하도록 관리하고, 2025년부터 보고서 표지 및 내지를 친환경 용지로 변경하여 녹색산업 성장과 환경 보호에 기여하겠습니다. 또한, 화상회의 지원을 통해 저탄소 업무 환경을 유지할 계획이며, 지속적으로 온실가스 배출량을 감축해 나가도록 노력하겠습니다.

사회(Social)

한국직업능력연구원은 앞으로도 사회공헌 활동을 꾸준히 확대해 나가며, 특히 지역사회와의 협력체계를 강화해 나갈 예정입니다. 채용 과정에서는 가점 대상을 현재의 이전 지역인재에서 비수도권 지역인재까지 확대하는 등 사회형평성을 고려한 제도를 추가 도입하는 방안을 검토할 예정입니다. 2025년에는 업적평가 시스템에 대한 구성원 의견수렴 및 개선을 위해 매년 부서별, 직렬별, 직급별 대표를 위원으로 하는 노사 협의 기구 성격의 근무평정·연구제도위원회를 보다 빠른 시기에 시작, 운영할 예정입니다. 이를 통해 우수 연구자 맞춤형 평가 및 지원 체계 운영을 위한 안건을 도출하고, 연구사업 운영 현황 및 중기 연구사업 전망 분석을 기반으로 신규 연구인력을 채용할 예정입니다.

또한 인권경영 체계를 정비하기 위해 대내외 환경 변화를 고려하여 기존의 인권경영선언문을 검토, 개정하고, 인권교육 유형별 만족도조사를 통해 환류 체계를 개선할 계획입니다. 그리고 재난 예방 및 근로자의 안전 유지를 위해 2025년도 안전경영책임계획을 수립하고 실천하여 안전경영도 지속적으로 강화할 것입니다. 더불어 가족친화인증의 재인증 신청을 통해 가족친화적인 직장 문화를 계승하고, 더 나은 근무 환경을 만들어가겠습니다.

지배구조(Governance)

2025년에는 공정하고 투명한 경영 체계를 더욱 강화할 것입니다. 윤리 규범 및 준법의식 강화를 위해 온라인 위주였던 교육을 온오프라인으로 병행하고, 제도 개선을 중심으로 한 종합감사를 통해 사전 예방적 리스크 관리 체계를 고도화할 예정입니다. 또한 클린신고센터 시스템에 신고 절차 등에 대한 안내를 추가 보완하여 사용자 편의와 접근성을 높이는 등 운영 시스템을 개선하겠습니다. 더불어 노사 간 실질적인 파트너십 활동을 확대하고, 연구부서와 행정부서 간의 소통을 원활하게 하기 위한 창구도 정비할 계획입니다. 이를 통해 기관의 투명성과 공정성, 그리고 내부 의사소통의 활성화를 함께 도모하고자 합니다.