
2025년도 윤리·인권경영 추진실적

| . 2025년도 윤리경영 추진 실적

1 추진전략 체계도

미션	우리는 인적자원개발을 통해 함께 잘 사는 나라를 만든다			
비전	K-HRD를 짓는 글로벌 인적자원개발 파트너			
경영방침	스마트한 혁신	현장중심 경영	보람있는 일터	함께하는 성장
윤리경영 비전	기본과 원칙에 충실한, 국민에게 신뢰받는 윤리경영 선도기관			
윤리경영 목표	윤리경영 시스템, 소통과 참여, 임직원 내재화 최고수준 실현			
증장기 로드맵	도입기('22~'23) - 윤리경영 표준모델 이행 - ISO37301 인증 - 윤리경영문화 내재화	정착기('24~'25) - 윤리경영 표준모델 고도화 - 종합청렴도 2등급 향상 - 윤리경영지수 93점 달성	확산기('26~) - 대한민국 ESG 최우수기관 - 종합청렴도 1등급 달성 - 윤리경영지수 94점 달성	
2025년 달성목표	중대 윤리사고 ZERO	윤리경영표준모델 준수 100%	종합청렴도 2등급	윤리경영지수 93점
슬로건	일은 정직하게 마음은 청렴하게			
4대 전략방향	취약분야 개선 중심 윤리경영 체계 구축	교육·프로그램과 실천력의 연계 강화	체계화된 제도 기반 위험·위기대응 강화	이해관계자 소통 및 환류 체계화
8대 중점 전략 과제	① 취약분야 중점 개선을 위한 추진단 운영	③ 임직원 행동규범 ^{HRDK} DNA 내재화 프로그램	⑤ 주기적인 기관 리스크 파악 ^{식별} 및 평가 실시	⑦ 신고제도 인지도 제고 및 소통채널 활성화
	② 윤리경영 추진 조직·규범 운영 내실화	④ 직원별 맞춤형 사례 중심 교육 확대	⑥ 제도·시스템 개선으로 위험 통제 강화	⑧ 자체 점검 정례화 및 환류 활성화
실행 조직	정책 추진기구	윤리·인권경영위원회, 내부통제위원회, 청렴추진기획단, 윤리·인권경영 실무위원회, 청렴시민감사관운영협의회(외부)		
	실무 추진조직	전략기획부(총괄), 윤리스타, 청렴챔피언, 고충상담위원 등		
관련 규범	윤리헌장	지속가능경영운영규칙	내부통제규정	갑질 근절 및 피해자 보호지침
모니터링 (평가·환류)	모니터링	내부평가	외부평가	환류
	· 표준모델 이행 점검 · 내부통제 이행 점검	· HRDK 윤리경영지수 · 내부통제효과성지수	· 권익위 종합청렴도 · 감사원 자체감사활동 심사	· 윤리경영 시행계획 · 청렴체감도 향상 추진계획

2 주요 계량 추진 성과

< 2025년 윤리경영 주요 계량 추진 성과 >

성과지표	2024년	2025년목표	2025년 실적	비고
윤리경영지수	90.5점	93점	94.5점	101.6% 달성
종합청렴도	4등급	2등급	4등급	미달성
윤리·인권경영 인식도	84.22점	전년수준 유지	84.47점	100.3% 달성
중대 윤리사고 발생 건수	0건	0건	0건	100% 달성
기관 위험수준	4점	3.8점	3.55점	107% 달성

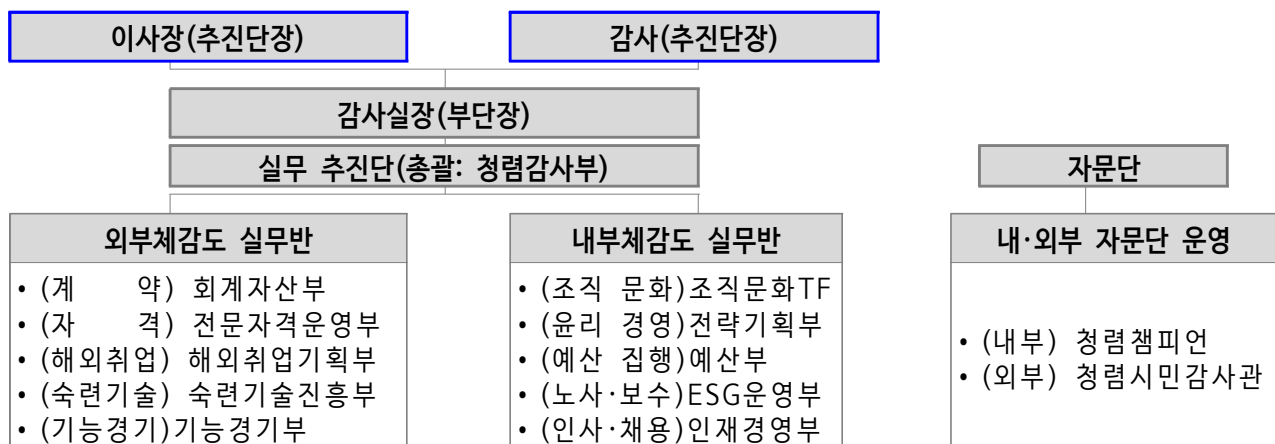
3 주요 비계량 추진 실적

전략1. 취약분야 개선 중심 윤리경영 체계 구축

① 취약분야 중점 개선을 위한 추진단 구성·운영

- (종합청렴도 향상 추진단) 청렴도 향상에 대한 전사적 관심도·참여도를 높이기 위한 '종합청렴도 향상 추진단' 구성 및 운영
 - '24 종합청렴도 평가, 자체 내부청렴도 조사, HRDK 미래조직문화에 관한 연구 등에서 도출된 부패취약분야 중심 과제 수행

< 종합청렴도 향상 추진단 조직도 >



< 종합청렴도 향상 추진단 주요 활동 내용 >

일정	주제	참여 주체	주요 활동 내용
1월	문제점 진단	외부체감도 실무반	▶ 전년대비 외부체감도 하락 사업 대상 원인파악 및 대책 논의 ▶ 부패경험 사전진단을 위한 '자체 외부체감도 조사' 진행협의
2월	협업기반 마련	내부체감도 실무반	▶ 윤리경영 추진계획 수립, 연중 성과점검 시 각 유관부서 협업당부 ▶ ESG경영의 달-청렴의 달 행사(5~6월) 연계 실시
2월	청렴 현황공유	경영진 (확대경영회의)	▶ '24년 종합청렴도 평가결과 및 시사점 공유
3월	DNA 내재화	내부체감도 실무반	▶ HRDK DNA(청렴) 내재화를 위한 사업부서별 협진 노력 - 청렴챔피언, 윤리스타 등 직원 참여형 사업 활용방안 - 청렴의 달 행사 관련 협업 협의
3월	개선과제 도출	내·외부체감도 실무반	▶ '25년 HRDK 청렴체감도 향상 추진계획 공유 ▶ 사업별 세부 부패취약분야 발굴 및 개선계획 수립
4월	정책 전문가 피드백	외부 자문단	▶ 객관적 시각에서의 기관 반부패·청렴 정책진단을 위해 청렴시민감사관 등의 외부전문가 자문 의견수렴
5월	내부 피드백 (청렴추진기획단)	경영진	▶ 기관장 주재 청렴도 개선계획 보고회 개최(청렴추진기획단) ▶ 보직자 부패위험성 진단결과 공유 및 청렴의식 함양교육
7월	자체 조사 결과 공유	내·외부체감도 실무반	▶ 자체 청렴도조사 결과를 공유하여 개선과제 보완조치 - 사업별 부패경험 응답원인 파악 및 해소방안 마련 ▶ '25년 청렴도 평가 관련 세부 대응방안 논의(체감도 자료제출 등)
8월	부패 경험 모니터링 (청렴컨설팅)	청렴감사부	▶ 자체 청렴도조사 결과를 바탕으로 취약사업(기관) 대상 점검을 통해 부패경험 응답원인 파악 및 해소 노력
9월	개선 실적 도출	내·외부체감도 실무반	▶ 부서별 부패 취약분야 개선실적 제출 및 기관 BP사례 도출
9월	내부 피드백	내부 자문단	▶ 청렴챔피언, 윤리스타의 공단의 경영 및 사업활동 관련 청렴 취약점 발굴 및 해결방안 피드백 활동 실시
12월 (예정)	최종 성과 공유	경영진, 자문단 등	▶ 부패 취약분야 개선노력 성과 공유 및 차년도 방향논의

② 윤리경영 추진 조직·규범 운영 내실화

○ (윤리·인권경영위원회) 전문성·연속성 확보를 위한 외부위원 연임 도입

- 관련 규정인 「지속가능경영운영규칙」에 외부위원 연임 규정을 신설 (1회에 한함)하여 단절 없는 자문·심의, 안정성·내실화 도모

* 2025년 외부위원 4인 전원 연임하여 활동 중

- (대외 협의체 참여) 울산 혁신도시 공공기관 윤리·인권경영 실무자 협의체 지속 참여로 우수사례 공유 등 상호 학습체계 구축
 - * 2025년 10월 한국동서발전 등 6개 울산 혁신도시 공공기관 협의체 참여
- (윤리경영 규범 고도화) 현업부서의 내부통제 책임성과 실효성 강화를 위한 「내부통제규정」 및 「임직원 행동강령」 개정
 - (내부통제규정) 위원회의 역할·기능 구체화, 의결 요건 명확화, 위원회 산하 실무협의회 설치, 현업부서 리스크 자체 점검 의무화 등 규정
 - (임직원 행동강령) 국민권익위 행동강령 표준안 반영 청탁금지법 시행령이 정하는 음식물·경조사비·선물 등의 가액 기준 등 수정

전략2. 교육·프로그램과 실천력의 연계 강화

3 임직원 행동규범(공정, 투명, 절차준수) 내재화 노력

전 직원 공통 교육		고위직 리더십 교육		윤리경영 담당자 교육
• (대상) 공단 전 임직원 • (내용) 윤리경영, 내부통제, 갑질 예방, 청렴 등 • (결과) 전체의 약 90% 이수 (연말까지 100% 이수)	+	• (대상) CEO, 임원 및 보직자 • (내용) 임직원 행동규범 관련 고위직의 솔선수범 자세 • (결과) 기관장급 정례 회의 내 행동규범 관련 논의 지속 배치	+	• (대상) 기관별 윤리경영 담당자 • (내용) 절차준수를 통한 기관 리스크 관리 방법, 경진대회 • (결과) 2개 부서 사례를 우수 사례로 선정·포상→직원 공유

4 직원별 맞춤형 사례 중심 교육 확대

전사 사례·성과 공유 교육		신규 관리자 역량 교육		부패 취약분야 담당자 교육
• (대상) 공단 전 임직원 • (내용) 윤리경영 주요 사례 연극 시연, 성과 공유 등 • (결과) 임직원 윤리경영 관련 규정·제도 인지 여부 상승^{76점→81점}	+	• (대상) 신규 관리자 • (내용) 공정성, 갈등·위기 관리, 청렴 가치 함양 등 • (결과) 조직 위기 극복 및 공정·청렴한 관리자 사례 교육 확대	+	• (대상) 회계·계약·인사 등 담당자 • (내용) 각 업무별 주요 리스크 (반부패) 발생 사례 공유 등 • (결과) 리스크 발생·사례 공유 교육 반기별 교육으로 확대(회계)
신규 신규 실시		강화 사례 교육 강화		강화 교육 횟수 확대

전략3. 체계화된 제도 기반 위험·위기 대응 강화

⑤ 주기적인 기관 리스크 파악^{식별} 및 평가 실시

- (리스크 관리 정교화) 리스크 식별·평가·통제 전 과정에 이르는 리스크 관리 체계의 정교화 통한 위험 관리 실효성 제고

< 리스크 관리 절차별 개선 내용 >

리스크 관리 절차	기존	개선 실적
① 리스크 식별(5월)	부서별 자체 발견(식별)	언론보도, 민원분석 보고서, 자체청렴도 조사 등 이해관계자 의견 반영 확대 보완
② 리스크 평가(자율점검, 6월)	- 일회성 자율점검* * 부서별 담당 리스크 수준 자체 진단	- 정기적 자율점검 실시 강화 * 반기별 1회 실시로 확대(연2회)
③ 리스크 평가(자율점검) 결과 보완(재평가교차평가, 7월)	- 자율점검 결과 보완 체계 미비 * (자율점검의 한계) 리스크 과소평가, 누락, 평가오류 등 발생 가능성이 있음	- 자율점검 결과를 분석하여, 직원이 놓친 과소 평가된 위험을 재평가 리스크로 도출 신규 - 유사업무 수행 부서 간 교차 평가하여 자율 점검 결과의 오류·주관성 등 보완 신규
④ 중점관리 리스크 선정(8월)	② 자율점검 결과만 반영하였으며, ‘고위험’으로 평가된 리스크(9개)를 중점관리 리스크로 선정	②결과+③결과를 종합하여, ‘고위험’, ‘CEO 특별 선정’ 등 선정 기준*을 고도화하여 중점관리 리스크 선정·관리(16개) 신규 - 감사부서에 결과를 공유하여, 감사 대상 리스크와 연계하여 관리 체계성 강화 신규
⑤ 중점 관리 리스크 통제 강화 이행(8월~)	해당 부서별 중점 관리 리스크 ‘통제강화방안 수립’에 그침	‘통제강화방안 수립’ + ‘이행 실적 점검’을 통해 환류 및 리스크 관리의 실효성 확보 보완
⑥ 최종 결과 전사 전파(8월)	윤리경영·내부통제 등 업무 담당자 교육에 그침(약 50명)	- 윤리경영·내부통제 등 업무담당자 교육 - 전 직원 대상 교육 자료 제작·배포 강화
⑦ 지속가능한 환류 체계(11월~)	통제강화방안 이행 및 교육 실시에 따른 리스크 관리 효과 점검 체계 미비	2차 리스크 점검을 통해 통제 강화방안 이행 및 직원 교육 효과 측정(예정) 신규 - 정기적 진단·관리 절차 전산 시스템화(예정) 신규

< ④ 중점관리 리스크 선정 기준 및 선정 결과 >

1. 중점관리 리스크 선정 기준

- **고위험** 발생 가능성 및 발생 시 영향도가 높은 ‘고위험 리스크’ 및 ‘고위험 경계 리스크’
* 고위험: 위험도 10점 이상/ 고위험 경계: 위험도 9점+통제수준 3점 이하
- **사건** 최근 2년 이내 사건·사고 발생으로 기관 신뢰도에 큰 영향을 미친 리스크 **신규**
- **반복** 반복 발생, 반복 지적 사항으로 재발 방지가 필요한 리스크 **신규**
- **CEO** 기관의 중대한 현안으로 CEO가 선정·특별 강조한 사항 **신규**

2. 중점관리 리스크 선정 결과(16개)

대분류	직무(소분류)	리스크명	관리부서
기획운영	정보시스템 구축·운영	시스템 모니터링 및 장애조치 미흡 고위험	디지털정보국
	정보보안 및 개인정보	개인정보 관리 소홀 CEO	
	인사·복무	불공정한 방법으로 채용이 이루어질 위험 반복	인재경영부
	노무·보수	시간외 및 휴일근무수당 부적절 지급 반복	ESG운영부
능력개발	품질관리(원격훈련 모니터링)	원격훈련 모니터링 미흡 고위험	원격훈련 모니터링부
	품질관리(원격훈련 모니터링)	원격부실훈련 예방·방지 미흡 고위험	
	품질관리(원격훈련 모니터링)	훈련 환경변화에 민감한 모니터링 미흡 고위험	
능력평가	사업운영(전문자격)	부적절한 합격자 공지 절차 고위험	전문자격운영부
	사업운영(자격공통)	시험 관련 제도 변경 시 시스템에 즉각 반영되지 않을 위험 사건	능력평가기획부 (능력평가부서 전체)
	사업운영(검정형 자격)	시험위원 위촉정보 관리 미흡 반복	자격운영지원부
숙련기술	사업운영(국제교류협력)	불합리한 계약 체결 고위험	글로벌HRD협력부
	사업운영(국제교류협력)	안전사고 및 질병 발생 고위험 CEO	글로벌HRD협력부
	사업운영(국제교류협력)	공적개발원조(ODA) 용역사업 지연 고위험	글로벌HRD협력부
공통	공통 윤리	사건·사고 발생 시 보고·대응 체계 사건 CEO	전략기획부
	공통 윤리	사적 노무 요구 고위험 CEO	청렴감사부 전략기획부
	공통 윤리	특혜·차별 대우 고위험	청렴감사부 전략기획부 인재경영부

6 제도·시스템 개선으로 위험 통제 강화

- 중점 관리 리스크의 체계적 대응 및 지속 관리를 위해 리스크 담당 부서별 내부통제강화 방안을 수립하여 위험 통제 강화

< 중점관리 리스크 관리부서별 통제강화방안 수립 주요내용 >

관련업무(부서)	리스크	통제 목표	강화구분	통제 강화방안 주요내용
정보시스템 구축·운영 (디지털정보국)	시스템 모니터링 및 장애조치 미흡	장애 발생율 ↓ 장애 발생 시 복구 시간 최소화	사후대응	- 복구 및 비상 대응 프로세스 확립 - 정보자산 재난·재해 위기대응 매뉴얼 개정 - 최신 인프라 반영 업무 연속성 계획 수립
정보보안 및 개인정보 (정보보안부)	개인정보 관리 소홀	지속가능한 개인정보 보호 체계 구축	선제대응 정기점검 책임강화 사후대응	- 개인정보보호 이행실태 점검 강화 - 맞춤형 개인정보 교육 실시 - 인프라 고도화로 기술적 통제 강화 등
인사·복무 (인재경영부)	불공정한 방법으로 채용이 이루어질 위험	부정채용 사전 차단, 채용 과정의 공정성·투명성 확보	선제대응 정기점검 책임강화	- 채용 전 과정 업무절차 표준화 - 채용 전수조사 체크리스트 공유 - 익명 제보채널 운영, 채용만족도 설문 실시
노무·보수 (ESG운영부)	시간외 및 휴일근로수당 부적절 지급	부적절 지급 방지	선제대응 정기점검 사후대응	- 최종 퇴청시간 비교·점검 강화 - 기지급 수당내역 검증·부적절 지급건 환수 - 내부 직원교육 실시 등
원격훈련모니터링 (원격훈련모니터링부)	원격훈련 모니터링 미흡	부실·부정훈련 선제 발견 및 조치	선제대응 정기점검 책임강화	- 훈련과정 인정요건 점검 강화 - 비정상 데이터, 부정 훈련 조치 강화 - 모니터링 결과 활용 훈련기관 인증 평가
원격훈련모니터링 (원격훈련모니터링부)	원격부실훈련 예방·방지 미흡	부실·부정훈련 선제 발견 및 조치	선제대응 정기점검 책임강화	- 훈련데이터 자능형 분석 모니터링 플랫폼 개발 - 원격 부정훈련 바로 분석·대응 - 훈련기관별 운영현황 종합 진단·관리
원격훈련모니터링 (원격훈련모니터링부)	훈련 환경변화에 민감한 모니터링 미흡	훈련환경 변화에 민감한 모니터링 수행	선제대응 정기점검 책임강화	- 기존 패턴에 대한 진단·신규 패턴 신설 검토 - 분석 패턴 점검·재정비 의무화(내규개정) - 패턴 재정비 실시 등
전문자격 (전문자격운영부)	부적절한 합격자 공지 절차	합격자 발표 오류 방지 강화	선제대응 정기점검	- 합격자 결정 검토위원회 구성·운영 - 합격자 결정 체크리스트 활용 점검 - 자격별 특이사항 반영여부 점검 등
자격공동 (능력평가기획부)	시험관련 제도 변경 시 시스템에 즉각 미반영	변경사항의 정보시스템 등재 누락·지연 방지	선제대응 책임강화	- 제도변경사항 확인 모니터링 기능 도입 - 전산 등재 매뉴얼 등 관련 업무 표준화
검정형 자격 (자격운영지원부)	시험위원 위촉정보 관리 미흡	위촉배제 누락방지 등 사각지대 해소	선제대응 정기점검	- 시험위원 활용현황 정기점검 - 시험위원 이력 관리 시스템 사각지대 개선 - 전사 사업전문가 관리 규정 정비
국제교류협력 (글로벌HRD협력부)	불합리한 계약 체결	불합리한 계약 체결 및 불이익 발생 방지	선제대응	- 전문성 요구 분야 법류 자문 실시 - 용역사 과업진행사항 정기 모니터링 실시 - 용역사업자 계약체결 체크리스트 제작·활용
국제교류협력 (글로벌HRD협력부)	안전사고 및 질병 발생	해외출장자 안전 확보 및 질병 예방	선제대응 책임강화	- 해외연수출장 안전수칙 매뉴얼 제작 - 장기 파견자 건강 관리 지원 - 주요 국가 중심 최신 위험요소 등 모니터링
국제교류협력 (글로벌HRD협력부)	ODA 용역사업 지연	관계자와 정확한 정보 교류 및 효과적 소통	선제대응 정기점검	- 현지 사전조사 신뢰성 강화 - 월 1회이상 수원기관 담당자 대상 모니터링 - 비상 소통체계 구축으로 소통 단절 완화
공동 윤리 (전략기획부)	사건·사고 발생 시 보고·대응 체계	사고 발생 시 담당자 혼선·누락 방지	사후대응	- 전사 상황 보고·대응체계 정비 - 보고 양식 표준화 - 사후 분석 및 환류체계 구축
공동 윤리 (전략기획부, 청렴감사부)	사적 노무 요구	사적 노무 요구 발생 방지	선제대응 정기점검 책임강화 사후대응	- 직원 대상 관련내용 정기 설문조사 실시 - 신고자 보호제도 관련 규정 개정 - 기관장 리더십·책임성 강화 활동 확대
공동 윤리 (전략기획부, 청렴감사부, 인재경영부)	특별·차별 대우	특혜·차별 대우 사건 발생 방지	선제대응 정기점검 책임강화 사후대응	- 채용점검위원회 운영 강화 - 예방 교육·문화 조성 활동 확대 - 신고제도 홍보 강화로 인식 제고

○ 위험 통제 강화방안 이행 점점을 통해 상반기 대비 통제 실효성 점검

- (이행결과*) ①평균 **이행률 88%**, ②평균 **위험도**는 10.7점^{고위험} → 5.9점^{중위험}
 으로 **48점 하락(개선)**, ③평균 **통제수준**은 3.3점^{강화필요} → 4.4점^{수용가능}으로 **1.1점 상승**

< 중점관리 리스크 통제강화방안 이행률 및 위험·통제수준 변화>

관련업무(부서)	리스크명	통제강화방안 이행률	위험수준 및 통제수준 변화(상반기 점검 결과 대비)				
			구분	발생가능성 (A)	영향도 (B)	위험수준 (A)×(B)	통제수준
평균 이행률: 88%			(위험수준) 10.7점 → 5.9점, (통제수준) 3.3점 → 4.4점				
정보시스템 구축·운영 (디지털정보국)	시스템 모니터링 및 장애조치 미흡	80%	이행 전	3	4	12	4
			이행 후	3	4	12	5
정보보안 및 개인정보 (정보보안부)	개인정보 관리 소홀	100%	이행 전	2	4	8	3
			이행 후	2	4	8	4
인사·복무 (인재경영부)	불공정한 방법으로 채용이 이루어질 위험	90%	이행 전	3	4	12	4
			이행 후	1	3	3	5
노무·보수 (ESG운영부)	시간외 및 휴일근로수당 부적절 지급	70%	이행 전	4	3	12	4
			이행 후	2	4	8	4
원격훈련모니터링 (원격훈련모니터링부)	원격훈련 모니터링 미흡	80%	이행 전	3	4	12	3
			이행 후	2	4	8	4
원격훈련모니터링 (원격훈련모니터링부)	원격부실훈련 예방·방지 미흡	80%	이행 전	3	4	12	3
			이행 후	2	4	8	4
원격훈련모니터링 (원격훈련모니터링부)	훈련 환경변화에 민감한 모니터링 미흡	90%	이행 전	3	4	12	3
			이행 후	2	4	8	4
전문자격 (전문자격운영부)	부적절한 합격자 공지 절차	95%	이행 전	3	4	12	3
			이행 후	2	2	4	5
자격공통 (능력평가기획부)	시험관련 제도 변경 시 시스템에 즉각 미반영	70%	이행 전	2	4	8	4
			이행 후	2	3	6	5
검정형 자격 (자격운영지원부)	시험위원 위촉정보 관리 미흡	80%	이행 전	3	3	9	3
			이행 후	2	3	6	4
국제교류협력 (글로벌HRD협력부)	불합리한 계약 체결	100%	이행 전	3	3	9	3
			이행 후	1	2	2	5
국제교류협력 (글로벌HRD협력부)	안전사고 및 질병 발생	90%	이행 전	3	3	9	3
			이행 후	1	2	2	5
국제교류협력 (글로벌HRD협력부)	ODA 용역사업 지연	100%	이행 전	4	4	16	5
			이행 후	2	1	2	5
공통 윤리 (전략기획부)	사건·사고 발생 시 보고·대응 체계	90%	이행 전	2	4	8	3
			이행 후	2	4	8	4
공통 윤리 (전략기획부, 청렴감사부)	사적 노무 요구	100%	이행 전	2	5	10	2
			이행 후	1	5	5	4
공통 윤리 (전략기획부, 청렴감사부, 인재경영부)	특별·차별 대우	100%	이행 전	2	5	10	2
			이행 후	1	5	5	4

전략4. 이해관계자 소통 및 환류 체계화

7 신고제도 운영 내실화 및 소통 채널 활성화

- (신고제도 운영 내실화) 클린신고센터 등 다양한 내·외부 신고채널을 운영하며, 신고채널의 접근성·신뢰도 강화를 위해 노력

다양한 신고 채널 운영		+	신고채널 접근성·신뢰도 강화
내부 신고채널	내·외부 신고채널		
• 이사장&감사 핫라인^{종합} • 고충상담창구^{직장내 괴롭힘 등} • 성희롱 핫라인^{성희롱·성폭력 등}	• 클린신고센터^{부패/비위, 갑질} • 안심제보변호사^{부패/비위, 갑질 등} • 윤리·인권경영위원회^{인권침해}		• (접근성) 신고 절차 종합 안내서 제작·배포 • (인지도) 직원 대상 신고제도 명칭 공모 • (신뢰도) 신고제도 운영 현황 직원 공유

- (소통 채널 지속 운영) 윤리·인권경영위원회, 청렴시민감사관, 정기 의견수렴 등을 통해 내·외부 이해관계자 소통 활성화 추진

< 내·외부 이해관계자 소통 채널 운영 현황 >

구분	채널명	운영주기	주요 내용
내부	내부통제위원회	반기별	· 내부 리스크에 대응 관련 주요 의사결정
	확대경영회의	격월	· 전사적 이슈·모범리더상 공유, 갑질 예방교육 등
	심플소통	수시	· CEO의 경영방침 전파·소속기관 의견수렴
	스마트 소통	월1회	· CEO-본부 직원 간 윤리경영 등 테마형 소통, 공감대 형성
	HRDK이음주니어보드	연3회	· 주니어 직원 의견수렴 창구: 세대 간 상호이해 증진
외부	HRDK미래지식포럼	수시	· 사업별 관계기관·전문가와 경영·사업 리스크 논의
	시민e-이사회	매월	· 공단 제시주제·안전 관련 자유로운 시민의견 모집
내·외부	윤리·인권경영위원회	반기별	· 윤리·인권경영 제반 사항 심의 및 의결
	이해관계자 의견수렴	매년	· 공단이 추진하는 윤리·인권경영 전반에 대한 의견수렴

8 자체 점검 정례화 및 환류

< 자체 점검 및 환류 실시 현황 >

구분	주요 내용
자체 윤리경영지수	• (점검) 공단 전체의 윤리체계·내재화 수준을 측정하는 국민권익위 청렴 체감도 등 8개 분야 지표에 대해 100점 지수로 환산하여 측정^{자년도 1월} - 2023년: 91.9점 → 2024년: 90.5점 → 2025년(목표): 93점 • (환류) 측정 결과에 따라, 취약분야를 도출하여 2026년 계획에 반영
윤리경영표준모델 준수율 정기 점검	• (점검) 기획재정부 「윤리경영표준모델 체크리스트」에 따라 기관의 윤리 경영 표준모델 준수율을 매년 정기 점검^{자년도 1월} - 2023년~2024년: 준수율 100% 달성 → 2025년(목표) 100% • (환류) 측정 결과에 따라, 취약분야를 도출하여 2026년 계획에 반영

구 분	주요 내용																								
보직자 부패 위험성 진단	• (점검) 보직자의 직무 청렴성, 청렴 실천노력, 솔선수범 자세 등을 내부 직원 평가단이 평가 - 2025년: 95.4점/100점, 3개 기관에서 부패경험 확인 • (환류) 부패 발생기관 원인 파악 및 관리를 위한 현장 컨설팅 실시 등																								
윤리·인권경영 인식도 조사	• (점검) 내부 임직원 및 외부 고객, 협력업체 근로자를 대상으로 임직원의 윤리·인권경영 준수 여부, 기관의 윤리경영 수준에 대한 평가 등 실시 - 2024년: 84.22점 → 2025년: 84.47점(전년 대비 소폭 상승) • (환류) 측정 결과에 따라, 취약분야를 도출하여 2026년 계획에 반영																								
임직원 갑질 발생 위험도 자가진단	• (점검) 익명 설문조사를 활용한 직장 내 불공정 행위 및 갑질 경험 조사, 관리자·인사·계약 업무 등 취약분야 갑질 발생 위험도 자가 진단 - 2024년: 16.83점(보통) → 2025년(목표): 15점(하향지표) • (환류) 진단 결과 시사점을 도출하여 차년도 임직원 인식 교육에 반영																								
자체 외부체감도 조사 실시 신규	• (점검) 2024년 종합청렴도 등급 하락에 따른 청렴체감도 저해 요인 분석 결과를 바탕으로 '25 종합청렴도 본 조사 전 자체 조사 실시 - 조사결과: 92.3점 (2024년 권익위 조사 대비 10.2점 상승) • (환류) 자체조사 결과를 업무별 매뉴얼에 반영, 소관사업 전 직원 대상 공유, 업무 절차 위반 및 자의적 처리 사례에 대한 정기점검 실시 등																								
업무분야별 수시 모니터링	• (점검·환류) 부패 취약분야 리스크에 대해 업무 담당부서별 별도 계획에 따라 수시로 리스크 발생을 모니터링하고, 결과에 따라 개선방안 수립·이행 <table border="1"> <thead> <tr> <th>구분</th><th>수시 리스크 파악 방법</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>조직·인력</td><td>· 조직 및 인력 운영 기능점검^{수시}</td></tr> <tr> <td>복무</td><td>· 유연근무 출·퇴근 시스템 모니터링</td></tr> <tr> <td>갑질 등</td><td>· 임직원 갑질 위험도 자가진단^{매년}, 청렴시민감사관 운영^{수시} 등</td></tr> <tr> <td>예산</td><td>· 재정혁신위원회 운영^{수시}, 예산집행 효율화 방안 공모·선정^{매년}</td></tr> <tr> <td>감사</td><td>· 자체청렴도 조사^{필요 시}</td></tr> <tr> <td>고객지원</td><td>· VOC 뉴스레터 제공^{분기}, 민원 분석보고서^{매월} 제공</td></tr> <tr> <td>정보보안</td><td>· 정보보안 점검^{매년}, 정보보안 모니터링 보고서 발행^{매월}</td></tr> <tr> <td>능력평가</td><td>· 국가자격시험 데일리 뉴스^{매일}, 자격운영현황 모니터링 보고서^{분기}</td></tr> <tr> <td>능력개발</td><td>· 직업능력개발 훈련신호등 운영^{월간, 분기별}</td></tr> <tr> <td>외국인력</td><td>· 입국 초기·귀국 모니터링, 고용체류지원 등^{수시}</td></tr> <tr> <td>해외취업</td><td>· 해외취업연수사업 운영과정 모니터링^{과정당 2회}</td></tr> </tbody> </table>	구분	수시 리스크 파악 방법	조직·인력	· 조직 및 인력 운영 기능점검 ^{수시}	복무	· 유연근무 출·퇴근 시스템 모니터링	갑질 등	· 임직원 갑질 위험도 자가진단 ^{매년} , 청렴시민감사관 운영 ^{수시} 등	예산	· 재정혁신위원회 운영 ^{수시} , 예산집행 효율화 방안 공모·선정 ^{매년}	감사	· 자체청렴도 조사 ^{필요 시}	고객지원	· VOC 뉴스레터 제공 ^{분기} , 민원 분석보고서 ^{매월} 제공	정보보안	· 정보보안 점검 ^{매년} , 정보보안 모니터링 보고서 발행 ^{매월}	능력평가	· 국가자격시험 데일리 뉴스 ^{매일} , 자격운영현황 모니터링 보고서 ^{분기}	능력개발	· 직업능력개발 훈련신호등 운영 ^{월간, 분기별}	외국인력	· 입국 초기·귀국 모니터링, 고용체류지원 등 ^{수시}	해외취업	· 해외취업연수사업 운영과정 모니터링 ^{과정당 2회}
구분	수시 리스크 파악 방법																								
조직·인력	· 조직 및 인력 운영 기능점검 ^{수시}																								
복무	· 유연근무 출·퇴근 시스템 모니터링																								
갑질 등	· 임직원 갑질 위험도 자가진단 ^{매년} , 청렴시민감사관 운영 ^{수시} 등																								
예산	· 재정혁신위원회 운영 ^{수시} , 예산집행 효율화 방안 공모·선정 ^{매년}																								
감사	· 자체청렴도 조사 ^{필요 시}																								
고객지원	· VOC 뉴스레터 제공 ^{분기} , 민원 분석보고서 ^{매월} 제공																								
정보보안	· 정보보안 점검 ^{매년} , 정보보안 모니터링 보고서 발행 ^{매월}																								
능력평가	· 국가자격시험 데일리 뉴스 ^{매일} , 자격운영현황 모니터링 보고서 ^{분기}																								
능력개발	· 직업능력개발 훈련신호등 운영 ^{월간, 분기별}																								
외국인력	· 입국 초기·귀국 모니터링, 고용체류지원 등 ^{수시}																								
해외취업	· 해외취업연수사업 운영과정 모니터링 ^{과정당 2회}																								

III. 2025년도 인권경영 추진 실적

1 추진전략 체계도

기관비전	K-HRD를 잇는 글로벌 인적자원개발 파트너			
핵심가치	미래	상생	청렴	안전
경영방침	스마트한 혁신	현장중심 경영	보람있는 일터	함께하는 성장
인권경영 비전	사람을 먼저 생각하는 HRDK 구현			
2025년 목표	존중을 실천하는 일터, 모두가 성장하는 조직			
인권경영 로드맵	인권경영 기반 마련 ~2023	인권경영 기반 정착 2024~2025	인권존중 문화 확산 2026~	
	- 추진조직 구성·규정 제정 - 인권영향평가 전면화	- 인권영향평가 환류 활성화 - 인권경영 우수사례 발굴	- 임직원 인권존중 문화 정착 - 조직을 넘어 지역사회로 확산	
2025년 목표설정	정량 목표		정성 목표	
	[인권영향평가] 전년 수준 유지(98점 이상) [갑질발생 위험도] 전년 대비 개선(16.83점 이하)		[대외] 인권경영 우수사례 발굴로 신뢰경영 선도 [대내] 행동·습관 중심 상호존중 문화 형성	
3대 추진전략	① 인권경영 환류체계 구축		② 인권 리스크 예방·대응 강화	
6대 추진과제	③ 행동·습관 중심 존중문화 확산			
	① 인권영향평가 개선사항 이행	③ 인권리스크 예방을 위한 제도 개선	⑤ 임직원 상호존중의 날 시즌4 운영	
	② 신규·중점사업중심인권영향평가실시	④ 인권 침해 피해 대응 체계 고도화	⑥ 내외부 사례기반 맞춤형 인권교육	
운영조직	심의·의결 기구		추진 조직	
	윤리·인권경영위원회		윤리스타	
	- 윤리·인권경영 관련 주요 의사결정 - 인권영향평가 인권리스크 검토		(총괄부서) 전략기획부 (중점관리부서) 인재경영부 등 (실무자) 기관별 윤리스타	
신고센터			신고센터	
			HRDK신고센터	
			반부패(공익), 갑질, 직장내 괴롭힘 등 신고 및 상담, 접수·조사센터	
관련규범	HRDK인권선언문	지속가능경영운영규칙	직장내 성희롱·성폭력, 괴롭힘, 스토킹 및 2차 피해방지 지침	갑질근절 및 피해자 보호 지침
모니터링	모니터링		성과평가	
	- 윤리·인권경영 인식도 조사 - 임직원 갑질발생 위험도 자가진단		- 인권영향평가 - HRDK윤리경영지수	
			환류	
			2026년 인권경영 추진계획 2026년 갑질근절대책	

2 주요 계량 성과

< 2025년 인권경영 주요 계량 추진 성과 >

성과지표	2024년	2025년 목표	2025년 실적	비고
인권영향평가	98.08점	전년 수준 유지	99.03점	101% 달성
갑질발생 위험도 ^{하향지표}	16.83점	15점 이하	13.56점	110% 달성
윤리·인권경영 인식도	84.22점	전년 수준 유지	84.47점	100.3% 달성
중대 윤리사고 발생 건수	0건	0건	0건	100% 달성

3 주요 비계량 추진 실적

전략1. 인권경영 환류체계 구축

① 인권영향평가 개선사항 이행

- 2024년 인권영향평가(자체평가) 결과 개선 필요사항에 대한 개선 조치 및 점검

< 2024년도 인권영향평가 미흡사항(4건)에 대한 조치 결과 >

결과	지표	개선사항 조치 내역	결과
보완 필요 ①	자회사나 협력회사에 의한 인권 침해가 발견될 경우, 기관 차원에서 대응한다. 전략기획부 정보보안부	○ 공단 상주업체 근로자 대상 개인정보 보호 등 인권침해 예방을 위한 교육 실시 및 인권경영 인식도 조사 실시 → 단, 관련 사고 발생 시 불이익 조치나 공단의 대응 관련 내용을 추가 교육하여 경각심 제고 필요	일부 보완 필요
보완 필요 ②	기관은 장애인 근로자에게 업무수행을 위해 필요한 편의를 제공한다.	○ 장애인 안내 촉지도, 화장실, 주차장, 자동문 설치, 문턱 제거 등 장애인 근로자 및 고객의 편의 수단 설치 지속 확대 중	개선 완료
보완 필요 ③	시험센터 업무 종사자의 휴게권 보장을 위해 법정 휴게시간을 부여하고, 쾌적한 환경의 휴게 장소를 제공한다.	○ 업무 종사자의 법정 휴게시간 부여중, 신규 시험센터 구축 계획서 내 ‘업무 종사자의 휴게권 보장을 위해 휴게공간 포함’하여 설계하도록 안내	개선 완료
보완 필요 ④	지역 사회 혹은 이해관계자가 시험센터의 위치 선정·운영 결정 과정에 참여하고 있는가?	○ 시험센터 후보지 발굴 시 지역사회 또는 이해관계자 의견수렴을 필수 실시하고 있으며, 시험센터 선정 심의 기준 내 ‘지역사회(이해관계자) 의견수렴 여부’ 추가하여 평가 실시	개선 완료

② 신규·중점사업 중심 인권영향평가 실시

- ①기관운영 분야와 ②AI활용 신규 사업 및 최근 언론 부정보도가 잦았던 ③주요 사업 중 이해관계자 인권 영향도가 높은 사업을 평가

* (주요사업) 외국인고용지원사업, (AI사업) AI 생체인식 기반 무인 CBT 시험장 운영

- (종합결과) 99.03점/100점 (전년 대비 0.95점 상승)

- (기관운영) 전체 176개 평가 지표 중 1개 지표에서 '보완 필요'로 전년 대비 결과 개선(98.8% → 99.41%)
- (주요사업) 38개 지표 중 1개 지표에서 '보완 필요'(95.34 → 97.36%)
- (AI활용사업) 전체 21개 평가지표 중 약 90.48%에 달하는 19개 지표에서 긍정적인 것으로 평가(2개 지표 보완 필요)

< 2025년 공단 인권영향평가 결과 요약표 >

분야	평가항목	평가결과						
		달성률	지표 수	예	보완필요	아니요	정보없음	해당없음
전체(AI활용 사업 제외)		99.03%	214	205	2	0	0	7
기관운영	총계	99.41%	176	168	1	0	0	7
	(1)인권경영 체제의 구축	97.67%	43	42	1	0	0	0
	(2)고용상의 비차별	100%	17	17	0	0	0	0
	(3)결사·단체교섭의 자유 보장	100%	14	14	0	0	0	0
	(4)강제 노동의 금지	100%	8	8	0	0	0	0
	(5)아동 노동의 금지	100%	8	4	0	0	0	4
	(6)산업 안전 보장	100%	18	18	0	0	0	0
	(7)책임있는 공급망 관리	100%	14	12	0	0	0	2
	(8)현지 주민의 인권 보호	100%	4	4	0	0	0	0
	(9)환경권 보장	100%	15	15	0	0	0	0
	(10)고객 인권 보호	100%	15	15	0	0	0	0
	(11)직장 내 인권 보호	100%	20	19	0	0	0	1
주요사업	총계	97.36%	38	37	1	0	0	0
	(1) 사업의 체계 및 정책	93.75%	16	15	1	0	0	0
	(2) 외국인근로자 인권 보호	100%	13	13	0	0	0	0
	(3) 업무 종사자 인권 보호	100%	6	6	0	0	0	0
	(4) 인식 제고	100%	3	3	0	0	0	0
AI활용 사업* (시범도입)	총계	90.48%	21	19	2	0	0	0
	(1)계획·준비 단계	60%	5	3	2	0	0	0
	(2)분석·평가 단계	100%	11	9	2	0	0	0
	(3)개선·구제 단계	100%	3	3	0	0	0	0
	(4)공개·점검 단계	100%	2	2	0	0	0	0

* AI 인권영향평가는 보조적·시범적 수단으로 주요사업 분야에 병행 실시하여 위험 식별을 통한 내부 개선 목적으로만 활용하며, 본 인권영향평가 총점(100점) 산정에는 반영하지 않음

- 도출된 미흡사항(‘보완 필요’) 총 4건에 대한 개선과제 이행 계획을 수립하여 차년도 추진(예정)

〈 2025년 인권영향평가 미흡사항 주요 개선과제〉

분 야	평가지표 및 개선과제	평가 결과
기관운영 회계자산부 전략기획부 정보보안부 등	• 자회사나 협력회사에 의한 인권침해가 발견된 경우, 기관 차원에서 대응한다.	보완필요
	✓ (제도 개선) 협력회사(계약업체 등)에 의한 인권침해가 발생할 경우, 계약 체결 시 작성하는 ‘협력사 인권보호 서약서’의 내용 보완 필요 * (예시) 권리 보호 대상을 공단 근로자까지 확대, 인권침해 발생 시 조치 기준 명시 필요 → 중대한 인권침해 발생 시 공단의 시정 및 개선계획 제출 요구, 재발 시 계약 해지·입찰 참가 제한 등 조치 가능 내용 등 ✓ (예방 노력) 인권침해 예방, 발생 시 공단의 대응 내용 등에 대해 상주 협력업체 근로자 등 대상 교육 실시	
주요사업 (외국인 고용지원사업) 외국인력국	• 해당 업무 종사 직원 교육에 외국인근로자 인권보호 및 다양성 존중이 포함되어 있는가?	보완필요
	✓ (교육 범위 확대) 현재 실시 중인 교육은 신고 의무 내용 위주로 교육 범위가 제한적, 다양성·인권 감수성 등으로 교육 범위 확대 필요 * (예시) 해당 업무 종사 직원 워크숍(교육), 간담회 실시 시 사례 기반의 다문화 이해·차별 예방·언어권 존중 등 폭넓은 인권 교육 실시 필요	
AI활용 사업 (AI 생체인식 기반 무인 CBT 시험장 운영) *총점에는 미반영 필기시험운영부	• 생체정보의 인식 실패율·오인식률이 사전에 검증되었으며, 인종·성별 편향 방지 조치가 있는가?	보완필요
	✓ (서비스 제공 다양화) 활용 가능 신분증 제한 정책으로 청소년과 외국인 소외 가능성 고려 필요 * (예시) 간편인증, 큐넷 전자지갑 등 대체 수단 검토, 해당 서비스를 대체할 수 있는 현장 지원 시스템 운영, 키오스크 활용 언어 확대(영어, 중국어 등)	
	• 개인정보보호법, AI 윤리 기준을 사전에 검토·반영했는가?	보완필요
	✓ (시스템 고도화) 현재 시범 도입 단계로, 향후 확대 적용 시 접근 권한·기록 등에 따른 보안 문제 보완 필요 * (예시) 향후 AI 활용 시험장 확대로 서비스 본격화 시, 개인정보영향평가 사전 실시 및 접근 통제·기록관리를 위한 시스템 고도화 추진 등	

전략2. 인권 리스크 예방·대응 강화

③ 인권 리스크 예방을 위한 제도 개선 노력

- 상위 법 개정사항 반영, 직원 보호, 인권침해 사고 예방·대응과 같은 기본적인 인권 리스크 및 사회적 이슈 관련 규정·지침 등 개선

< 2025년 인권리스크 예방을 위한 관련 규정·제도 등 개선 현황 >

제도 개선 대상	규정·지침·제도	주요 개선내용	추진 시기
관련 법 개정사항 반영 (남녀고용평등법, 고용보험법, 근로기준법 등)	복무규정 개정	▶ 직원들의 일·가정 양립 지원을 위해, 상위 법률이 보장하는 범위의 휴가 제도 혜택을 받을 수 있도록 내부 규정 개정 추진	3월 (완료)
직원 보호 (민원 응대 직원 등)	마음안심버스 운영, 정신건강 키오스크 설치	▶ 직원 정신건강 진단 및 심리상담 등의 정신건강 증진 프로그램을 전년 대비 확대·강화(연1회→연4회) ▶ 진단 키오스크 신규 설치로 접근성 강화	3월~12월 (완료)
	전화기 장기통화·폭언방지 기능 도입	▶ 전화민원 응대 시 발생하는 장기통화·폭언 민원 으로부터 직원을 보호하기 위한 제도 도입	3월 (완료)
	고객상담사 간담회	▶ 연2회 고객상담사 면담을 통한 고충 청취 및 현장 간담회 실시로 건의사항 검토	연중 실시 (완료)
사회적 이슈 (개인정보 보호, 환경, 취약계층 등)	정보자산 사고대응 매뉴얼 개정	▶ 개인정보 유출 등 정보보안 피해 발생 시 복구 절차 마련 및 긴급 대응반 구성 등	3월, 4월
	개인정보 보완관리 대책 마련	▶ 개인정보처리시스템 중심 안전조치 준수여부 중점 점검 ▶ 외부 메일 개인정보 검출 솔루션 도입으로 직원 실수로 인한 개인정보파일 유·노출 예방 ▶ 가상 시나리오 중심의 실전 대응훈련 실시 등 ▶ 개인정보보호 퀴즈대회, 캠페인 등 교육프로그램 강화	연중 실시 (완료)
	외국인근로자 인권침해 예방	▶ (안전사고·사망 예방) 입국 전·후 외국인근로자 대상 모든 훈련교육 과정에 산업안전 교육 포함 ▶ (주거·사업장 열악) 주거 환경 점검 등 문제 소지 사업장 대상 집중 관리 강화(관리주기 단축 등) ▶ (직장 내 차별·괴롭힘) 부처 합동 ‘직중 신고상담의 날’ 운영 및 언어 통역원 집중 모집(9명 증원 등)	연중 실시 (완료)

4 피해 대응 체계 고도화

○ (기존 신고제도 제도 미흡요소 분석) 2024년 윤리·인권경영 인식도 조사 결과를 바탕으로 기존 제도의 미흡요소 도출

- 신고자를 보호하는 규정 등이 마련되어 있으나, 신고자 보호에 대한 신뢰 부족과 불이익에 대한 우려가 일부 남아있는 것으로 판단
- 신고제도 개선 뿐만 아니라 제도에 대한 임직원 홍보 활성화도 필요

< 2024년 임직원 윤리·인권경영 인식도 조사결과 중 '구제절차' 항목 >

조사 항목	조사 결과(100점 만점)
■ 인권침해 신고 환경(비밀보장 등) 조성 여부 신설	68.20

< HRDK 신고제도 현황 >

채널명	신고대상 행위	신고자
HRDK클린신고센터	▶ 갑질·직장내괴롭힘, 공익신고, 부패행위 등	내부직원, 외부고객
갑질피해신고센터	▶ 갑질 및 직장내 괴롭힘	내부직원
안심제보번호사	▶ 갑질·직장내괴롭힘, 성희롱·성폭력, 공익신고반 등	내부직원, 외부고객
고충상담창구	▶ 성희롱·성폭력 및 직장내괴롭힘, 2차 피해 등	내부직원
이사장&감사 핫라인	▶ 공단 내부 부당·불공정 행위 전반	내부직원
성희롱 핫라인	▶ 성희롱·성폭력 및 직장내괴롭힘, 2차 피해 등	내부직원

○ (접근성·이해도 제고) 임직원 대상 HRDK신고센터 대표 명칭 공모전 실시로 임직원 관심도 및 신고제도 주인의식 제고

- 총 61건의 명칭이 접수되었으며, 직원투표를 통해 최고 득표 명칭 공식명칭(HRDK휘슬)으로 선정 → 종합신고제도 안내서 제작·배포

○ (신뢰도·익명성 보장) 「지속가능경영운영규칙」 일부 개정을 통해 신고서 수집 항목 최소화, 익명 신고가 가능하도록 신고서 서식 개정, 인권침해 사건 조사 시 외부기관 위탁 및 전문가 참여 근거 마련 등

전략3. 행동·습관 중심 존중문화 확산

5 임직원 상호존중의 날 시즌4 운영

- 매월 11일을 '임직원 상호존중의 날'로 운영하고, 반복적인 체험 중심의 인권존중 콘텐츠를 제공하여 임직원 상호존중 문화 정착 유도
- (기존) 인권 존중문화 내재화를 위한 직원 참여형 교육 프로그램 운영은 일회성·개인 참여 및 개인 포상 기반
- (개선) 행동·습관의 변화 견인을 위한 테마별 장기 운영으로 특정 소수가 아닌 부서 포상 확대로 참여·내재화 유도

< 테마별 상호존중 행동·습관 변화 프로그램 운영 현황 >

실천의 힘: 실천수칙 제작·습관	언어의 힘: 긍정·부정언어 공감·습관	참여의 힘: 칭찬과 용기·행동
• 부서참여 연간 부서별 상호존중 실천 수칙 만들기(3월), 부서별 직원 자율성 존중 실천수칙 만들기(8월) • 부서포상 전 임직원 투표를 통해 우수 실천수칙 선정 및 부서 포상 선정 → 임직원 실천수칙으로 내재화	• 개인참여 직장생활 금지어 공모전(4월), 동료에게 듣고싶은 말 공모전(7월) • 부서포상 전 임직원 투표를 통해 가장 공감되는 긍정·부정 표현 선정·포상 제출자 부서에 포상 → 참여 독려 선정된 긍정·부정표현 → 가이드북 배포	• 장기 프로그램 1년간 매주 월요일·임직원 칭찬챌린지' 운영 → 총 50회 시행 • 전 직원 참여를 통한 '칭찬왕' 선정 • 신고제도 공모전 전 직원 대상 신고제도 명칭 공모전 접수 → 임직원 투표로 선정 신고제도 관심·참여 유도, 책임감 내재화

주요 성과

- ▶ '인권교육 프로그램 자발적 참여율'에 대한 자체 조사 결과(신규): 82점/100점
- ▶ '인권교육 프로그램 참여 인원' 전년 대비 3.75배 증가: (2024년) 343명 → (2025년) 1,287명

6 내·외부 사례 기반 맞춤형 인권교육 실시

- 실무 현장 기반 사례를 중심으로 실질적 인권 감수성과 인권 침해 대응력 향상 유도

< 사례 기반 인권 존중 교육 프로그램 운영 현황 >

조직 내 부정적 사례	조직 내 긍정적 사례	외부 부정적 사례
• 직장 생활 중 무심코 했던 불편한 표현이나, 듣기 불편했던 표현 공모 * 총 46건 접수, 249명 투표	• 직장 생활 중 칭찬하고 싶은 사례에 대해 게시판에 공개 칭찬(연중 운영) * 총 50호 칭찬, 총 댓글: 3,104개	• 전 직원 대상 연간 온라인 교육을 통해 외부 인권침해 사례 교육 * 교육 이수율 90% 이상

상호존중문화 발전 방안에 대한 사례형 교육·프로그램 발전 방안 논의(CEO-직원대표 16명)
: 현장 직원 상호존중 사례 공유, 연간 사례 교육 프로그램 체감도(효과) 및 애로사항 관련 소통