

---

# 2022년 NPS 윤리·인권경영 추진계획

---

2022. 6.

# 목 차

|                                  |    |
|----------------------------------|----|
| I. 추진 개요 .....                   | 1  |
| II. 2021년 추진 성과 및 대내외 평가 결과 .... | 3  |
| III. 2022년 환경 분석 .....           | 6  |
| IV. 추진 전략 및 체계 .....             | 9  |
| V. 전략별 추진 과제 .....               | 12 |
| VI. 성과 관리 .....                  | 57 |
| [별첨] 추진 과제별 담당부서 내역 .....        | 58 |

# I. 추진 개요

## 1 추진 배경

- 실천적 윤리경영과 사각지대 없는 인권보호 및 인권존중경영을 위한 체계적인 추진계획 수립과 관리를 통해 공정·투명한 기관 운영과 수준 높은 인권존중 문화의 확산으로 국민 기대에 부응
- 기획재정부 윤리경영표준모델\*, 국민권익위원회의 청렴윤리경영\*\* 등 정책환경 변화에 대응하여 경영체계 점검 및 정립
  - \* 윤리의식 확립, 윤리위험 통제 등 6가지 핵심요소와 10가지 추진과제로 구성
  - \*\* 국민권익위원회 개발·공표 예정('22.5.)인 청렴윤리경영 컴플라이언스
- 국가인권위원회와 법무부 공동으로 「인권정책 기본법」 제정 추진하는 등 공공기관의 인권경영 선도적 역할 기대
  - \* 국가인권정책 정비, 인권존중책임 제고, 인권교육 실시 및 지원 등('21.12.)

## 2 대내외 주요 이슈

### □ 대외

- 공공기관은 법령 준수 뿐만 아니라 윤리·청렴 등 기관운영의 공정성 및 투명성 제고를 위한 효과적인 경영체계 구축을 요구받고 있으며, 국민은 일상 속 갑질, 직장 내 괴롭힘·성비위, 산업안전·환경 문제 등 각종 인권 이슈와 관련한 공공기관의 인식 및 행태와 사회적 책임 강화에 높은 관심을 가지고 있음

- ▶ 경영평가상 중대 위반 또는 위법행위 발생시 '윤리경영' 지표 0점 처리하는 등 위법·부당행위에 대해 엄중하게 평가
- ▶ 상당 수 국민(83.8%)이 우리 사회의 갑질이 심각하다고 인식(20.11. 국무조정실 설문조사)

- 「공직자의 이해충돌 방지법」 시행('22.5.19.)으로 사적이익추구 금지, 직무윤리 규정 강화 등 강력한 내부통제시스템 구축 촉구

## □ 대내

- CEO 궐위에 따른 비상경영체제하에 보다 강화된 임직원의 공직 기강 확립 및 경영목표 달성을 위한 빈틈 없는 사업 추진
- 「윤리·인권경영 중장기 로드맵」에 따라 전년도에 이어 구체적인 실천계획 수립과 이행을 통해 「윤리·인권경영 내재화 및 확산기」 단계로 이행

▶ 윤리·인권경영 중장기 로드맵

· (도입기)<sup>'21년</sup> → (내재화 및 확산기)<sup>'22~'23년</sup> → (고도화 및 성숙기)<sup>'24년~</sup>

## Ⅱ. 2021년 추진 성과 및 대내외 평가 결과

### 1 2021년 추진 성과

| 구 분                            | 추진 성과   |
|--------------------------------|---|
| 윤리·인권경영<br>인프라 강화              | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 윤리·인권 총괄부서 신설로 3선* 방어체계 구축, 윤리경영 수준 측정을 위한 윤리·인권경영 지표 자체 개발, 공직기강 확립을 위한 특별 대책 수립 등 윤리·인권경영 인프라 확충</li> <li>* (1선) 현업부서-(2선) 윤리경영부·준법지원실-(3선) 감사실</li> <li>• 부패방지경영시스템 도입 및 ISO37001 국제표준 인증, UNGC 한국협회 반부패 어워드 수상, 공정거래위원회 공정거래 자율준수 프로그램 도입</li> <li>• 전사 인권수준 3중 점검시스템 운영으로 인권존중경영 강화 및 인권경영헌장 개정 등 규범정비를 통한 인프라 강화</li> </ul>          |
| 기관운영<br>전반의<br>투명성 및<br>신뢰도 제고 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 원문 공개 강화, 무결점 경영공시 유지, 시민참여위원회 및 국민연금자문단 운영 활성화로 국민의 알권리를 강화 및 참여 활성화</li> <li>• 블라인드 채용원칙, 채용과정 투명성 강화 등 2년 연속 공정채용 우수기관 선정, 기금운용직의 외부 전문업체 평판조회 및 윤리의식 평가</li> <li>• 협력업체 대상 계약서비스 만족도 최고점 달성(95.9점), 국민권익위원회 내부청렴도(청렴문화) 8.47점(전년대비 0.13점↑)</li> </ul>  |
| 체계적인<br>내부건제<br>시스템 운영         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 보건복지부 사전컨설팅감사 우수기관 선정 및 적극행정면책 제도 운영 활성화를 통한 적극행정 문화 조성 지원</li> <li>• e음감사반 신설 및 IT감사 고도화로 예방감사 강화</li> <li>• 미공개 중요 정보의 내부통제관리 성과로 ‘국민연금기금 단기매매 차익반환 의무 면제 연장’(증권선물위원회 승인) 결정</li> </ul>  |
| 인권경영<br>확산 선도                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 인권주간 운영, 고위직의 Stop하라(hara) 챌린지, 갑질·괴롭힘 전 직원 의무교육 실시, 인권존중의 날 운영, 인권경영헌장 개정 등 임직원이 체감할 수 있는 인권존중 문화 조성</li> <li>• 징계양정기준 강화*, 비위유형 신설** 및 성비위에 대한 징계시효 연장(2년→10년) 등 가해자에 대한 무관용 원칙과 제제조치 강화</li> <li>* 성희롱·성폭력·성매매(강등→해임), 괴롭힘 은폐(1단계 격상)</li> <li>** 갑질·직장내 괴롭힘, 2차 피해 양정기준 신설</li> <li>• 인권영향평가를 통한 잠재적 인권리스크 적극 발굴·개선(11개 과제)</li> </ul> |

## 2

## 대외 평가 결과

### □ 공공기관 경영평가 결과

- '21년 공공기관 평가결과 및 평가단 지적사항에 대한 환류 예정

| 지표명       | '19년                | '20년                | '21년                |
|-----------|---------------------|---------------------|---------------------|
| 윤리경영(가중치) | B <sup>0</sup> (3점) | D <sup>0</sup> (3점) | D <sup>+</sup> (5점) |

### □ 국민권익위원회 청렴도 측정 결과

- 종합청렴도 2등급 유지, 내·외부 청렴도 모두 하락
  - 외부청렴도 부패경험 영역 중 '권한을 남용한 불공정 업무처리 경험(7.96점)', 부패인식 영역 중 '업무처리의 투명성(8.98점), 적극성·책임성(8.93점)'에서 낮은 득점
  - 내부청렴도 청렴문화 영역 중 '권한을 남용한 불공정한 요구·처분(8.20점)', '업무처리의 투명성(8.86점)', 업무청렴 영역 중 '예산집행(7.67점)', 업무지시의 공정성(6.44점)'에서 낮은 득점

| 구분        |    | '19년       | '20년       | '21년       |
|-----------|----|------------|------------|------------|
| 청렴도       | 종합 | 8.69점(2등급) | 8.89점(2등급) | 8.80점(2등급) |
|           | 외부 | 8.95점(2등급) | 9.09점(2등급) | 8.98점(3등급) |
|           | 내부 | 8.27점(2등급) | 8.25점(2등급) | 8.22점(2등급) |
| 부패방지시책평가* |    | 면제         | 면제         | 면제         |

\* 우수기관 평가 면제로 '19년부터 '21년까지 3년 연속 평가 면제

### □ 외부 컨설팅

- (윤리경영수준진단) 체계화된 윤리·인권경영체계 구축과 운영 수준은 긍정적, 직급별·직렬별 차별화된 교육·인식개선 대책 필요

\* 「윤리경영수준 진단 및 개선방향 도출」을 위한 윤리경영 연구용역('21.9.)

- (인권영향평가) 기관운영 분야에서 인권경영을 위한 체계적 제도

운영으로 평가, 주요사업 분야에서 가입자·수급자 인권존중 실현으로 평가\*

\* 총 249개 지표 중 보완 지표 11개 개선 완료

### 3 대내 평가 결과

#### □ 윤리·인권 인식도 측정 결과

- 종전 임직원 행동강령 준수 여부 중심의 윤리의식지수 측정방법을 개선하여 '21년부터는 윤리·인권경영 수준 전반을 측정·관리하는 윤리·인권 인식도 조사 실시
- (조사결과) 개인노력도(90.3점) > 인프라(88.3점) > 리더십(87.9점) > 조직문화(87.2점) > 신고시스템(87.1점)

| 구분        | '19년  | '20년  | '21년  |
|-----------|-------|-------|-------|
| 윤리의식지수    | 93.2점 | 95.9점 | -     |
| 윤리·인권 인식도 | -     | -     | 88.2점 |

#### □ 인권침해행태 개선도(인권존중 자가점검)

- 인권존중을 위한 공단의 예방 노력 및 엄중조치 등의 노력에 따라 전년 대비 공단 내 인권침해 행태의 개선여부 조사

| 구분     | 매우 개선되었다 | 상당히 개선되었다 | 약간 개선되었다 | 개선되지 않았다 |
|--------|----------|-----------|----------|----------|
| 응답자(명) | 1,252    | 1,836     | 1,595    | 259      |
| 비율(%)  | 25.3%    | 37.2%     | 32.3%    | 5.2%     |

#### □ 윤리·인권경영 교육 수료율

- 임직원 참여도 향상 및 윤리·인권경영 문화의 점진적 확산을 위해 '21년부터 내부평가 시 본부부서에 대한 배점 확대 운영(1점→2점)

| 구분  | '19년  | '20년   | '21년 |
|-----|-------|--------|------|
| 수료율 | 99.8% | 99.83% | 100% |

### Ⅲ. 2022년 환경 분석

#### 1 외부 환경(PEST) 분석

##### □ 정책 환경

- (윤리·인권경영 강화) 기재부의 「공공기관 윤리경영 표준모델」 수립(21.12.), 권익위의 「인권정책 기본법」 제정 추진(21.12.) 및 「청렴윤리경영 컴플라이언스 프로그램」 개발(22.5.공표예정), 새정부에서 공직기강 확립과 민간을 지원하는 공정한 환경 조성 등을 국정과제로 선정(22.5.)

| 윤리경영 표준모델   |  |
|-------------|--|
| 핵심요소        | 추진원칙   |
| ① 윤리의식 확립   | • 최고경영진 주도 윤리경영시스템 구축  |
| ② 관리체계 구축   | • 적절한 권한위임과 감독책임 강화  |
| ③ 윤리위험 파악   | • 윤리위험 식별 : 핵심위험과 일반위험의 식별 및 계량화<br>• 환경변화 대응 : 윤리위험 평가/분석/대응프로세스 수립 |
| ④ 윤리위험 통제활동 | • 구체적인 통제활동 수립<br>• 통제활동담당자의 역할과 책임 및 유효성 평가                         |
| ⑤ 내·외부 신고제도 | • 내부고발제도 및 비밀유지<br>• 외부 이해관계자 소통 채널                                  |
| ⑥ 윤리경영 모니터링 | • 객관적·독립적인 모니터링<br>• 적시 개선활동   |

- (이해충돌방지법 시행) 직무수행과 관련한 공직자의 부정한 사적 이익추구 금지를 법제화하여 반부패·청렴 문화 정착과 공정한 직무수행을 요구
- (경영평가) 윤리경영지표 배점 확대(5점\*) 및 중대한 사회적 기본책무 위반이나 위법 행위 발생 시 '0점' 처리하는 등 강화된 평가기준 적용  
\* 계량 : 1점(자체감사활동 심사결과 반영), 비계량 : 4점

##### □ 경제 환경

- (ESG 경영문화 강화) 지속 가능한 성장을 위한 핵심 의제로



ESG경영 실천에 관한 공공기관의 역할 및 사회적 가치 구현을 위한 성과 창출 요구

- (친환경·저탄소경제) 2050년 탄소중립 실현을 위한 전략 수립 등 친환경·저탄소경제로의 전환 추진

## □ 사회·기술 환경

- (연금 개혁과 재정계산) 연금제도에 대한 신뢰 및 기금 소진 시기의 단축 우려 등 연금개혁 사회적 논의 증대 및 제5차 재정계산('23년)과 맞물려 사회적 이슈 가능성 증가
- (디지털 뉴딜) 공공분야 5G 융합 시범서비스 확대, 생활밀착분야 비대면 인프라 확충 등 코로나 종식 이후에도 비대면 기술 전환 가속화 예상

## 2 내부 경영 환경 분석

### □ CEO 권위에 따른 비상경영체제 운영

- 비상경영체제 운영 중 공단의 위상을 저해하는 비위행위 발생이 없도록 임직원의 윤리·인권 의식 확립을 통해 공정·투명한 업무 추진

### □ 조직 문화 개선 및 성과지표 향상 노력

- 베이비부머 세대의 대규모 퇴직, 밀레니얼 세대 입사에 따른 세대 교체로 업무 방식 및 상호 존중의 조직문화 변화 요구 증대
  - 안전한 근로환경, 조직문화 저해행위 근절, 다양한 여가·문화활동 지원 등 안전하고 건강한 직장문화에 대한 니즈 증대
  - ※ 인권존중 자가점검 설문 결과 12.1%가 피해경험 있다고 답변
- 전사적인 청렴활동 추진에도 종합청렴도 2등급을 유지하고 있으나 내외부 청렴도 향상을 위한 개선방안 필요
- 윤리·인권 인식도 조사 취약분야(소통 활성화, 사건처리 신뢰도,

교육·승진·보상 등 차별) 개선을 통한 윤리·인권경영시스템 보완과  
 인권침해행태 개선도(전년도 94.8%)의 지속적인 향상 노력 필요

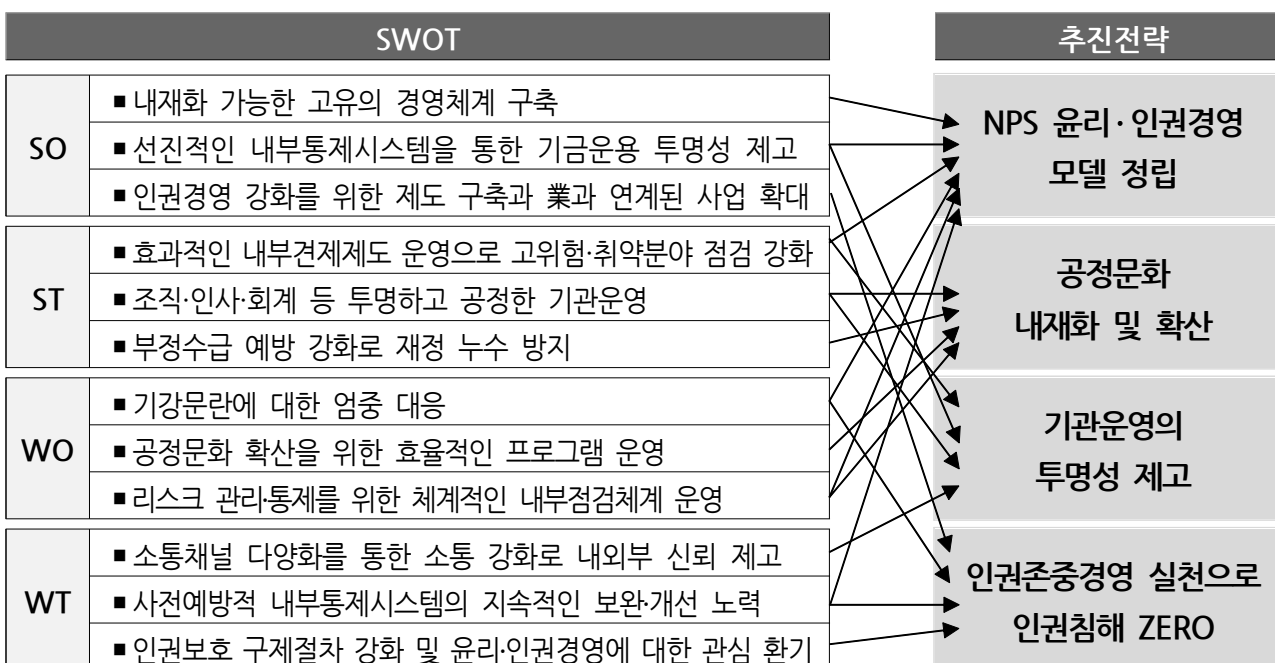
| 〈환경분석 시사점〉  |  |
|---|--|
| <b>NPS 윤리·인권경영모델 정립</b><br>공단 특성에 맞는 경영체계 구축으로<br>윤리·인권경영체계 고도화 | <b>공정문화 내재화</b><br>공정한 기관·사업 운영으로 공정문화<br>확산에 기여 및 조직문화 개선 |
| <b>투명한 기관운영</b><br>투명한 기관운영, 내부건제시스템의<br>효과적인 운영으로 국민 신뢰 제고     | <b>인권존중경영 실천</b><br>사각지대 없는 인권보호와<br>인권존중으로 인권침해 ZERO      |

## IV. 추진 전략 및 체계

### □ SWOT 분석

| 외부환경   | 내부역량   | Strength(강점)   | Weakness(약점)  |
|--|--|--|---|
|  |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 경영진의 강력한 윤리·인권경영 의지</li> <li>■ 業과 연계한 윤리·인권경영 추진 및 전국적인 전달체계 보유</li> <li>■ 고도화된 내부건제시스템 운영</li> <li>■ 윤리·인권경영 전담부서 역량 증대</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 인력구조 변동에 따른 변화된 조직 문화의 수용과 내외부 소통강화 필요</li> <li>■ 기관 고유의 業외의 지원업무 증가</li> <li>■ 기관운영 및 기금운용 분야에서 윤리·인권경영 요구증대로 업무량 증가</li> </ul> |
| Opportunity(기회)  | SO [역량확대]  | WO [기회포착]  |   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 공직기강과 공정성 강화 요구 확산</li> <li>■ 기관의 내부통제역할 강화 요구</li> <li>■ 기금규모 확대에 따른 투자 다변화</li> <li>■ 윤리·인권경영체계 고도화 준비단계로 지속적인 점검과 개선 요구</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 내재화 가능한 고유의 경영체계 구축</li> <li>■ 선진적인 내부통제시스템을 통한 기금운용 투명성 제고</li> <li>■ 인권경영 강화를 위한 제도 구축과 業과 연계된 사업 확대</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 기강문란에 대한 엄중 대응</li> <li>■ 공정문화 확산을 위한 효율적인 프로그램 운영</li> <li>■ 리스크 관리통제를 위한 체계적인 내부 점검체계 운영</li> </ul>                               |   |
| Threat(위협)   | ST [선택집중]  | WT [약점보완]  |   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 근무형태 다양화로 기존 소통방식의 한계 및 보안관리 영역 확대</li> <li>■ 기금운용에 대한 불신 및 재정계산 압박 등 국민 불안감 상존</li> <li>■ 인권침해행위 발생 가능성과 구성원 피로도 증가 및 무관심</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 효과적인 내부건제제도 운영으로 고위험·취약분야 점검 강화</li> <li>■ 조직·인사·회계 등 투명하고 공정한 기관운영</li> <li>■ 부정수급 예방 강화로 재정 누수 방지</li> </ul>    | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 소통채널 다양화를 통한 소통 강화로 내외부 신뢰 제고</li> <li>■ 사전예방적 내부통제시스템의 지속적인 보완개선 노력</li> <li>■ 인권보호 구제절차 강화 및 윤리·인권경영에 대한 관심 환기</li> </ul>         |   |

### □ 추진전략 도출

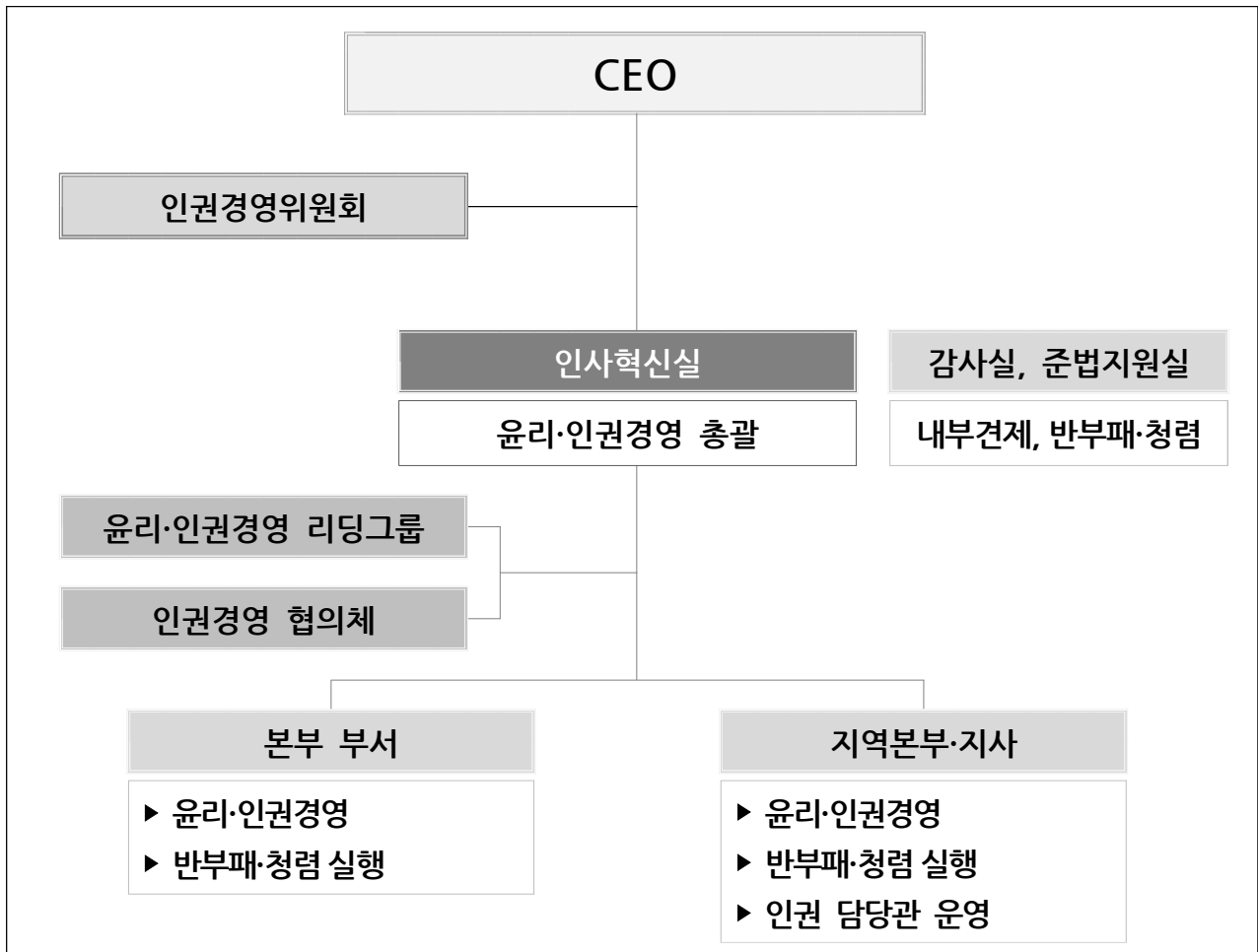


## □ 윤리·인권경영 전략 체계

|                                  |  |
|----------------------------------|--|
| <b>미션</b>                        | 지속가능한 연금과 복지서비스로 국민의 생활 안정과 행복한 삶에 기여  |
| <b>윤리·인권 경영목표</b>                | <b>최고의 직업윤리를 갖춘 연금인이 투명하고 공정한 윤리·인권경영 실천으로<br/>최고 수준의 청렴 기관 달성</b>   |
| <b>추진 전략</b>                     | <b>중점 추진 과제</b>  |
| 1<br>NPS 윤리·인권경영<br>모델 정립        | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 윤리·인권경영문화를 확산하는 경영체계 구축 및 이행</li> <li>• 기금운용의 신뢰 제고 및 책임투자 강화</li> <li>• 공직기강·직업윤리의식 확립을 지원하는 제도 운영</li> </ul>  |
| 2<br>공정문화<br>내재화 및 확산            | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 공정거래문화 정착과 확산을 위한 점검체계 강화</li> <li>• 기관운영의 공정성 제고를 통한 조직문화 개선</li> <li>• 연금제도 공정성을 강화하는 사업추진으로 신뢰 제고</li> </ul> |
| 3<br>기관운영의<br>투명성 제고             | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 기관운영의 투명성 제고를 위한 관리체계 강화</li> <li>• 내외부 소통강화와 정보공개 확대</li> <li>• 클린경영을 위한 효과적인 내부통제시스템 운영</li> </ul>            |
| 4<br>인권존중경영<br>실천으로<br>인권침해 ZERO | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 인권침해 예방 인프라 강화</li> <li>• 캠페인 및 교육을 통한 임직원 경각심 제고</li> <li>• 피해자 구제 및 가해자 처벌 강화</li> </ul>                      |

|                |                                   |  |                                     |
|----------------|-----------------------------------|--|-------------------------------------|
| <b>중장기 로드맵</b> | <b>윤리·인권경영 체계 재정립<br/>(2021년)</b> | <b>윤리·인권경영 내재화 및 확산<br/>(2022년~2023년)</b>  | <b>윤리·인권경영 선도기관 도약<br/>(2024년~)</b> |
| <b>실행 체계</b>   | <b>조직</b>                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 3선(현업·준법감사·감사부서) 방어조직</li> <li>• 윤리·인권경영 리딩그룹</li> <li>• 전라북도 인권경영협의체</li> </ul>  |                                     |
|                | <b>규범</b>                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 윤리헌장</li> <li>• 인권경영 헌장</li> <li>• 임직원 행동강령</li> <li>• 직무청렴규정</li> <li>• CP운영예규</li> <li>• 부패방지경영지침</li> <li>• 인권경영 지침</li> <li>• 성희롱·성폭력 예방·보호지침</li> <li>• 직장 내 괴롭힘·갑질 예방·보호지침</li> </ul> |                                     |
|                | <b>시스템</b>                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 윤라인민센터</li> <li>• 헬프라인</li> <li>• e음감사</li> <li>• 부패방지경영시스템</li> <li>• 인권존중자가점검</li> </ul>  |                                     |
| <b>모니터링</b>    | <b>종합청렴도</b>                      | <b>부패방지시책평가</b>  | <b>인권영향평가</b>                       |
|                |                                   |  | <b>윤리·인권인식도</b>                     |

## □ 추진 조직



## □ 주요 역할

| 구 분   | 조직(규범)       | 주요 역할(내용)  |
|-------|--------------|--|
| 위원회   | 인권경영위원회      | 인권영향평가 실시, 인권경영지침 개정안 등 심의·의결                      |
| 전담 조직 | 인사혁신실        | 전사 윤리·인권경영 총괄(전략수립 등)                              |
|       | 감사실, 준법지원실   | 내부건제, 반부패, 청렴                                      |
| 협업 소통 | 윤리·인권경영 리딩그룹 | 실천과제 발굴 및 윤리·인권경영위원회 안건 검토                         |
|       | 인권경영 협의체     | 전북 혁신 공공기관과 협업하여 다양한 인권경영 협력과제 발굴 및 대내외 인권경영 확산 도모 |
| 실행 조직 | 본부 부서, 지사    | 각 사업별 윤리·인권경영, 반부패·청렴 실천, 인권 담당관 운영 등              |
| 규범    | 윤리·인권경영 규범   | 윤리헌장, ·인권경영헌장, 임원등 직무청렴계약, 인권경영 지침, 행동강령, 사건처리지침 등 |

## V. 전략별 추진 과제

### 추진전략 1

### NPS 윤리·인권경영모델 정립

#### 과제1. 윤리·인권경영문화를 확산하는 경영체계 구축 및 이행

##### 윤리경영표준모델 이행

##### 1 윤리의식 확립 및 관리체계 구축 [인사혁신실]

- 윤리경영에 대한 임직원 인식제고를 위한 최고경영진의 의지 선포
  - 「NPS 윤리경영 선포식」 (가칭) 개최
  - 「공정거래 자율준수프로그램」 준수 임직원 인식 제고를 위한 최고경영진의 소통레터 발송
- 윤리경영 담당 비상임이사 지정 추진
- 직무청렴의무와 책임을 법령 준수에서 윤리기준 실천으로 확장하는 등 「임원등직무청렴계약」을 개정
- 윤리경영 전담부서와 현업부서의 소통강화를 통한 효과적인 내부통제시스템 운영
  - 「윤리·인권경영 추진계획」 수립 시 현업부서 담당자와 간담회 실시
  - 사내 게시판(지니<sup>PLUS</sup>내 윤리·인권센터)을 이용한 적시성 있는 소통

##### 2 윤리위험 식별과 통제활동 [인사혁신실]

- 윤리위험을 식별하고 관리·통제하기 위한 「NPS 소나기(Sonar<sup>旗</sup>)\*」 (가칭)구축 운영

\* 보이지 않는 위험물을 탐지하는 Sonar의 의미와 식별된 위험을 포식하여 관리한다는 의미로 旗(기)를 조합. 소나기처럼 갑작스럽게 발생할 수 있는 윤리위험에 사전 대응체계를 갖춘다는 의미를 함축.

## 〈NPS 소나기(Sonar旗)〉

| 구분            | 현업부서  | + | 전담부서                                   |
|---------------|---|---|--|
| 윤리위험<br>파악    | 사업추진의 핵심위험                                  | ⇔ | 전사 위험요인의 핵심위험·일반위험                     |
|               | ☞ 핵심위험 중심으로 현업부서와 전담부서간 윤리위험 식별·공유          |   |  |
| ↓             |   |   |  |
| 윤리위험<br>관리·통제 | 핵심위험의 관리·통제계획 수립<br>및 점검결과 통보               | ⇔ | 점검결과 경영진 보고 및<br>개선·보완방안 협의            |
|               | ☞ 통제계획에 따른 윤리위험 관리, 주기적 점검과 환경변화에 따른 개선점 도출 |   |  |
| ↓             |   |   |  |
| 모니터링          | 사업추진 환경변화 등 점검하여<br>핵심위험의 변경·통제방안 보완        | ⇔ | 윤리경영 관련 동향 및 이슈,<br>타기관 사례 등에 대한 정보 공유 |
|               | ☞ 위험관리체계의 유효성 평가 및 환경변화에 신속하게 대응            |   |  |

- (현업부서) 사업 추진과 관련 식별된 윤리위험(핵심위험)을 대상으로 통제활동과 대응체계를 구축하고 정기점검(분기) 결과를 윤리경영 전담부서로 통보
- (윤리경영 전담부서)
  - 공직기강 관련 임직원 비위행위 등 인적 위험, 공정거래 관련 법령 위반 등 기관 위상을 저해하는 불공정행위 등의 윤리위험에 대한 사전예방 활동 및 직원 교육 실시
  - 윤리경영 관련 동향, 이슈, 타기관 사례 등을 적시 현업부서와 공유하여 수시 윤리위험 파악 및 대응체계 점검

### ③ 내·외부 신고제도 운영과 윤리경영 모니터링 [인사혁신실] [감사실]

- 다양한 익명신고채널 운영으로 신고자 보호
  - 안심변호사 신고제, 헬프라인, 홈페이지, 윤리·인권센터, 6대 비위 집중신고기간 운영
- 청렴도 측정결과 등 외부평가와 윤리·인권인식도, 내부고객만족도 조사 등 내부평가 결과 분석을 통해 윤리경영체계 수준 진단 및 환류

## 인권경영 추진체계 강화

- 1 **인권분야의 다양성을 반영하는 인권경영위원회 구성·운영** [인사혁신실]
  - (역할) 인권경영 계획수립, 인권영향평가 및 인권 개선 권고, 인권 경영 정책 및 실행 전반에 대한 의사결정 및 권고 등
  - (구성) 내부 위원 3인(기획이사, 노동조합 수석부위원장, 인사혁신실장), 외부위원 5인(전북대 교수, 가입자 대표, 지역사회대표, 수급자 대표, 협력 업체 대표)
  - 외부위원의 임기종료('22.9월)에 따라 다양한 분야의 새로운 인권 경영 전문가 선임으로 정책 결정의 전문성 및 다양성 제고
- 2 **인권경영 지침 개정** [인사혁신실]
  - (목적) 내·외부 고객의 인권보호 및 증진에 관한 정책 수립 등 체계적 실행을 위한 인권경영 이행지침 개정
  - (주요개정사항) 21년 개정한 인권경영헌장 내용 추가
    - ※ 'ESG경영을 통한 인권친화적 문화확산', '전 국민이 사회보장을 받은 권리를 누릴 수 있도록 노력' 등
- 3 **전북혁신도시 '인권경영협의체' 협업 과제 발굴·추진** [인사혁신실]
  - 인권경영 확산 협력을 위한 기관장 인권협약식 추진
  - 인권경영협의체 공동 '인권백서' 제작하여 인권경영 추진실적 홍보 및 지역사회 인권존중문화 확산

## 청렴·윤리경영 컴플라이언스 이행

- 1 **권익위와 업무협약 체결을 통한 윤리경영체계 고도화 기반 마련** [인사혁신실]
  - 권익위 「청렴·윤리경영 컴플라이언스 프로그램」의 도입을 위한 업무협약 체결
  - 청렴윤리경영 문화 정착 및 확산에 대한 상호 협력·지원을 위한



## 실무협의회 구성·운영

### 2 「청렴·윤리경영 컴플라이언스 프로그램」 이행을 위한 점검 [인사혁신실]

- 권익위 「청렴·윤리경영 컴플라이언스 프로그램」 공표('22.5월 예정) 시 윤리경영체계 점검을 통한 보완과제 발굴 추진

## 방만경영 예방

### 1 「방만경영 예방플랫폼」 개선·운영 [감사실]

- 'NPS 방만경영\* 6대 유형'에 대한 ①자가점검 ➡ ②IT 기반 상시 모니터링 ➡ ③실지감사 착수의 3단계 점검체계 운영·개선 지속  
\* (정의) NPS 방만경영 : '포용적 연금·복지 서비스 구현'과 '공단 業을 바탕으로 한 국민 체감 사회적 가치 실현'을 저해하는 요소

| NPS 6대 방만경영   | 세부 내용  |
|---------------|--|
| 허술한 내부통제      | 부정수급 유발, 정보유출, 이해충돌방지법 위반 등 기관·제도운영과 기금운용의 신뢰·투명성을 저해하는 행위                                 |
| 이기적 행태        | 과도한 복지혜택, 채용비리, 갑질 등 우월적 지위를 이용하거나 직무권한을 남용하려는 이기적 행태                                      |
| 도덕적 해이        | 공직기강 위반 등 일탈 행위, 사회적 책무 위반, 정부 경영지침 미준수, 타성적 업무처리 등 국민의 위임을 받은 대리인으로서의 의무와 책임을 해태하는 도덕적 해이 |
| 예산낭비          | 회계부정, 부적정한 경비집행, 타당성 없는 사업추진에 따른 예산낭비  |
| ESG 개선 이행 해태  | 지속가능 경영을 위한 ESG 패러다임 변화 대응을 소홀히 하여 공단 신뢰에 부정적 영향을 미치는 일체의 행위                               |
| 연금복지서비스 품질 저하 | 핵심 業인 연금복지서비스의 품질 저하를 유발하여 기관의 평판을 저해하고 공단 미션비전의 달성을 저해하는 행위                               |

\* : 중장기 경영목표·감사운영전략을 반영한 신규·개선사항

- 이해충돌방지법 시행('22년 5월) 등 환경변화를 반영하여 방만경영 상시 모니터링·수시점검을 강화하고 고위험·취약분야 중심 실지감사 추진  
- 리스크 평가 결과를 반영하여 방만경영 체크리스트 현행화 및 모니터링\* 강화

\* 방만경영 모니터링 항목 : ① 예산집행지침 준수여부 ② 법인카드 사용점검내역 ③ 출장여비 지급 적정성 ④ 복무관리 적정성 ⑤ 시설 안전점검내역 ⑥ 성희롱·성폭력 예방활동

- 리스크 분석 기반의 방만경영 자율점검항목 개편, 우수부서 포상 및 부진부서 실지감사 추진 등 방만경영 예방활동의 실효성 확보 노력 지속

## ② 내부회계 통제 강화를 통한 회계신뢰성 제고 [경영지원실]

- 회계원칙에 맞는 「내부회계관리제도」 설계 및 이행 강화
  - 외부전문가 참여하는 평가단 구성·운영, 설계평가 및 운영평가를 통한 미비점·취약점 발굴 및 개선
- 취약분야 및 위험요소 제거활동을 위한 내부통제 강화
  - 오류빈도가 높은 계정과목에 대한 집중모니터링 실시
  - 카드사용내역 적정성 점검을 위한 법인카드 모니터링 운영
  - 부가가치세 매월 자율 점검 등 실시
- 회계감사선임위원회 구성 및 규정 마련 검토

## ③ 복리후생제도 운영에 대한 상시 모니터링 체계 구축 [경영지원실]

- 내외부 회의체 운영 내실화로 복리후생제도 점검체계 강화
  - 복리후생비 집행 적정성 제고 및 환경변화에 대응한 제도개선
  - 복리후생 항목별 방만요소 사전제거 및 1인당 복리후생비 적정 수준 집행 관리
- 복리후생제도 운영의 적정성 사전·사후 점검으로 방만경영 요소 차단
  - 복리후생대부금 신청 시 사전 점검 및 대부자에 대한 상시(자율) 및 정기(연2회) 체크리스트 자가점검 실시
  - 비연고 근무자 숙소 입주자격 적정여부 확인 강화

## 예방적 정보관리

### ① 국내외 정보보안 강화를 통한 내부통제 기능 제고 [준법지원실]

- (국내) 주식 직접운용 부서에 대한 정보의 관리 강화
    - 직접 주식 운용 관련 부서의 휴대전화 사용 제한 외에 통신이 가능한 개인 소유 이동통신단말기\*에 대한 사용 제한
- \* 이동통신망 접속기능이 있는 태블릿, 스마트 워치

- 주식시장 개장 중 개인 휴대전화 사용 제한 및 업무용 휴대전화 사용내역 점검 철저

○ (국외) 해외사무소 내부통제 강화를 위한 녹취시스템 도입

- 현지 유선전화 녹취시스템 도입\*을 통해 해외사무소 투자기능 강화\*\* 및 인력 증가에 따른 정보 유출 사전 예방

\* 법률 자문 결과를 반영하여 사무소별 도입

\*\* 해외주식 액티브, 해외채권 크레딧 등 전략 일부 직접 운용

**2 기밀정보 유출 방지 시스템 운영 및 외부기관 정보제공 점검 강화**

[준법지원실]

○ 기금운용본부 임직원의 유선전화 사용내역 및 이메일 발송내역에 대한 점검을 통해 기밀정보 유출 방지

- (녹취관리) 매월 1일을 난수 추출하여 통화내역(일반직원) 점검, 주요 보직자(팀장 이상) 및 스마트센터 근무직원 통화내역 전수 점검
- (로그관리) 첨부파일 있는 이메일 발송내역 전수 점검 및 퇴직 예정자에 대한 특별점검\* 실시(2회)

\* 퇴직 전 6개월 기간에 대해 유출 여부 점검

○ 외부기관 정보제공에 따른 내부통제절차 준수 여부 점검

- 준법감시인의 사전검토 및 내부통제전산시스템 등재\* 여부 점검으로 기밀정보 보호

\* 정보제공일로부터 10일 이내에 파일 등의 형식으로 등재

○ 기금본부 및 해외사무소 금융정보단말기에 대한 정보보안 점검

- 유해사이트 접속 통제 및 단말기 실패점검, 단말기 신규 도입 시 불필요한 USB 포트 차단, 암호설정의 적정성 등 보안 조치 사항 점검

**3 체계적인 개인정보처리 모니터링으로 안전한 관리기반 강화** [고객지원실]

○ (상시모니터링 및 다운로드) 연금업무시스템(NPiS) 개인정보 이용에 대한 모니터링 강화

- (상시모니터링) 상시모니터링시스템 고도화 기반 개인정보 열람 사유 등록 대상자 지속 확대
- (다운로드) 3가지 추출기준\*에 따른 개인정보 다운로드 사유 확인 등
  - \* 1일 1,000건 이상 다운로드시, 1시간 내 20회 이상 다운로드시, 업무시간외 다운로드시
- (접속기록 관리) 개인정보처리시스템\*의 개인정보 접속기록 멸실 방지 및 법정사항 준수 여부에 대한 관리·감독 기능 강화
  - \* NPIS·공동연계급여·IPCC시스템('19년 도입)·웹팩스·웹EDI·PDW시스템('21년 도입)
- 접속기록 항목\* 및 보관기간(2년) 등 분기별 점검을 통한 접속기록 적정 관리 여부 점검
  - \* (접속기록) 계정, 접속일시, 접속지 정보, 처리한 정보주체 정보, 수행업무
- (행정정보 공동이용 모니터링) 주민등록 등·초본 발급 건 발급목적 점검(매월), 권한 미사용자 점검 및 장기 미사용자 권한 삭제(분기별)
- (서버 점검) 점검 프로세스 개선으로 능동적 관리·점검 체계 마련

| 기 존  | 개 선   |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• (점검주체) 개인정보보호부</li> <li>• (점검절차) 개인정보보호부 일괄 점검 후 서버 운영부서에 검출 결과 통지<br/>⇒ 암호화 등 조치 후 조치 결과 회신</li> <li>• (점검주기) 격월 정기점검</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• (점검주체) 각 서버 운영부서</li> <li>• (점검절차) 자체 점검 및 조치               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 개인정보보호부는 점검 상황 매월 모니터링 및 미조치 내역에 대한 사유 확인</li> </ul> </li> <li>• (점검주기) 월 2회 자동점검 및 수시점검</li> </ul> |

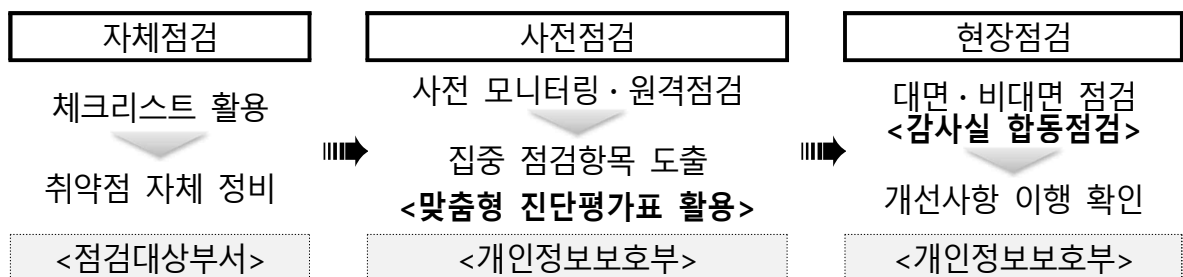
- (PC 점검) PC 내 개인정보 점검 및 안전성 조치 프로세스 개선
  - '알림 서비스\*'를 활용한 사용자 인식제고 및 이용 편의성 향상
    - \* 정기점검 안내, 개인정보 파일 보유자 대상 수시 안내 등
  - 일제점검 시 검출내역 자동 암호화(DRM) 추진으로 조치율 제고
- (접근권한) 시스템 개선을 통한 접근권한 관리 강화
  - 휴·퇴직, 장기 휴가 등 인사 정보와 연동하여 개인정보처리시스템 접근권한 자동 회수 프로세스 마련

**4 개인정보 침해사고 예방을 위한 지원 및 점검체계 강화** [고객지원실]

- (영향평가) 개인정보 처리 수반 사업에 대한 개인정보 영향평가\* 지원 강화

- \* (목적) 추진 사업 흐름내 개인정보 침해요인을 조사·예측하여 개선, 침해요인 사전차단
- 법정 영향평가 시 사업부서의 심사기관 대응 전문성 지원
- 법정 영향평가 대상 이외 개인정보처리 수반 사업에 대한 '공단 자체 영향평가' 지속 실시로 개인정보 침해 사전 방지
  - \* 4대 사회보험 기관 中 '자체 영향평가' 실시는 공단이 유일함
- 영향평가 대상사업 사전 현황조사로 개인정보 영향평가 수행 누락 방지
- (개인정보 처리 위탁사업) 위탁업무 모니터링 강화 및 점검·교육 지원
  - 이중 모니터링 실시\*로 개인정보 처리 위탁사업에 대한 법정 준수 사항 누락 방지
    - \* 현행 월별 모니터링에서 분기별 모니터링 추가 실시로 계약사항 지연 등록건 누락 방지
  - 개인정보 관리 취약 가능성이 높은 수탁자\* 대상으로 사업부서와 합동 점검 실시하여 수탁자 점검 실효성 강화
    - \* 공단과 최초 계약한 업체이거나 소상공인 및 중소기업에 해당하는 업체
- (제3자 자료제공) 개인영상정보 목적 외 이용 및 제3자 제공 관리 전산화면 신설
  - (기존) 메모넷 보고 → (개선) NPIS 내 화면 신설
- (본·지사 개인정보 관리수준 진단) 진단 프로세스 지속 개선 및 협업을 통한 관리수준 진단 실효성 강화
  - (진단 프로세스 개선) 본부, 지사 및 상담센터의 개인정보 처리 유형 및 업무 환경의 차이를 반영한 맞춤형\* 진단 추진
    - \* 본부·지사 진단항목 개선 및 상담센터용 진단평가표 추가 마련
  - (협업 강화) 종합감사 및 복무감사 시 합동 점검으로 진단 실효성 강화

**< 본·지사 개인정보 관리수준 진단 프로세스 >**



## 5 개인정보 보호 자율점검 체계 고도화를 위한 환경 개선 [고객지원실]

- (조기경보제) 개인정보보호 취약 시기별 3단계\* 개인정보 침해위험 상황관리
  - \* (위험) 개인정보 처리량+안내문 발송량 110% 이상, (경계) 월 평균 이상, (주의) 월 평균 이하
- 연금마당 회전 배너 및 월간 개인정보보호 교육자료 문서에 게시
- (개인정보 보호의 날) 기금운용직, 연구원 등 NPIS 미사용 직원의 이용 편의성을 위한 행사 점검 환경 구축
  - 전 직원이 사용하는 NAVI<sup>+</sup>에 「개인정보 보호의 날」 행사 점검 기능 탑재

## 과제2. 기금운용의 신뢰 제고 및 책임투자 강화

### 1 책임투자 대상 자산군 확대 및 전략 수립 [기금운용본부]

- 책임투자 대상 자산군 확대
  - 해외주식·채권의 ESG 통합전략 이행방안 마련·적용
  - 국내주식 환경(E)·사회(S) 관련 중점관리사안 선정
  - 해외주식 수탁자책임활동 가이드라인 마련
  - ESG 이슈 분석 역량 제고
- 국민연금기금의 탈석탄 선언(석탄채굴·발전산업 투자제한) 시행방안 수립을 위한 리서치 수행
  - 석탄채굴·발전산업의 범위와 기준, 실행방안 등 마련을 지원하고, 이행을 위한 기업분석 등 리서치 진행

### 2 주주권행사 이행 확대 및 절차 등 개선 추진 [기금운용본부]

- 지침·가이드라인에 따라 중점관리사안 및 예상하지 못한 사안과 관련하여 비공개 대화 대상기업을 선정하고 비공개 대화 실시 등 단계별 주주활동 추진

- 국내 및 해외주식 관련 주주권행사 업무 개선 추진
  - 관련 규정 개정 및 대외환경 변화 등을 고려한 수탁자책임활동에 관련 지침 개정 필요성 검토
  - 주주권행사 및 의결권행사 관련 내부 시스템 개선하고 전자투표 시스템을 활용한 의결권행사 추진
  - 국내 및 해외 의결권 행사 세부기준 개선 필요성 검토
- 수탁자책임 전문위원회 대표소송 제기 결정 지원
  - 수탁자책임 전문위원회 주주대표소송 및 다중대표소송 검토 및 선정 지원
- 해외 투자기업 대상으로 주주권 행사 확대를 위한 주주활동 역량 및 전문성 강화
  - 해외 연기금 책임투자 및 주주권행사 관련 사례 조사 등 추진

**3 책임투자 및 주주권행사 관련 국내·외 협력 증진** [기금운용본부]

- 해외사무소 수탁자책임실 인력 파견(런던 1인)
- 해외 책임투자 및 주주권 행사 관련 네트워크 확대 및 교류
  - \* ACGA(Asian Corporate Governance Association), AIGCC(Asia Investor Group on Climate Change), ICGN(International Corporate Governance Network), PRI(Principles for Responsible Investment) 등
- ESG 정보 공시 활성화를 위한 국내 유관기관과의 커뮤니케이션 채널 구축 및 협력 확대

**4 국내 위탁운용사 선정과정의 전문성 및 공정성 제고** [준법지원실]

- 외부 전문가 그룹(Pool) 전문성 강화
  - 외부위원 자격요건에 대한 검증을 통한 전문가 그룹 재구성으로 위탁운용사 선정의 전문성 강화
- 위탁운용사 평가위원 선정 절차 독립성 유지 철저
  - 평가위원 선정과정에 대한 독립성 유지 및 이해상충 여부 점검을

통해 위탁운용사 선정의 공정성 확보

**5 기금운용 신뢰 제고를 위한 개인 거래행위 제한 강화** [준법지원실]

- 금융투자상품 개인거래 제한 점검 철저
  - 기금운용 관련 임직원\*의 매매 금지 금융투자상품\*\* 거래내역에 대한 철저한 점검으로 평판위험 사전 예방
    - \* 이사장, 감사, 기금본부 임직원, 연구원 원장·부원장, 기금정책분석실 직원 등
    - \*\* 국내외 상장·비상장 주식, 파생상품, 주식 관련 채권 등
  - 기금운용 관련 임직원의 배우자 및 미성년 직계 비속에 대한 점검으로 본인 계산에 의한 거래행위 방지
- 금융투자상품 개인 거래행위 제한 기준 검토
  - 투자가 허용된 금융투자상품(ETF 등)의 거래행위에 대한 합리적 제한으로 기금운용의 신뢰 제고

**6 주식 매도 및 변동에 대한 내부통제기준 준수 상시 점검** [준법지원실]

- (주식 매도) 내부통제기준 매도조건 부합 여부에 대해 점검
  - 매도 기한 준수 및 매도 사유의 긴급성, 분할 매도 금지 등에 대한 세밀한 점검 실시
- (주식 변동) 재직기간 중의 보유 주식 변동내역 점검
  - 주식 변동내역 신고기한 준수 및 변동 사유\*의 적정성에 대해 점검
    - \* 상속, 증여, 증자, 전환권 행사, 신주인수권 행사 등

**7 수탁자책임활동 확대에 관한 준법 지원체계 확립** [준법지원실]

- 미공개중요정보의 이용 방지를 위한 실질적 관리체계 도입
  - 수탁자책임활동 부서의 미공개중요정보 처리·관리 기준 준수 여부에 대한 자가점검\* 절차 마련 및 운영
    - \* 수탁자책임실의 수탁자책임활동 관련 기준 준수 점검 체크리스트를 통한 자가점검
  - 수탁자책임활동에 관한 지침 등 내부기준에 규정된 적극적 주주활동 사안의 법규준수 지원
    - \* 정기·비정기(테마) 교육, 유기적인 소통 채널 유지, 관련 프로세스 개선 등으로 수탁자책임활동 부서의 컴플라이언스 여건 정착



- 정보교류 차단부서 상호 간 허용된 정보교류의 관리·지원
  - 예외적으로 허용된 정보교류에 대한 신속·정확한 검토를 바탕으로 정보교류 차단부서 간의 원활한 업무수행 지원(요청 당일 처리 원칙)
  - 정보교류 시스템(NPF) 개선 수요에 대한 지속적인 확인·반영

### 과제3. 공직기강·직업윤리의식 확립을 지원하는 제도 운영

#### 1 직업윤리 함양을 위한 교육 강화 [인사혁신실]

- 공직기강 교육에 대한 관리자 책임 및 평가 연계 강화
- 온라인을 통한 법정 필수 교육(2시간 이상)에 대한 교육권 확보 검토

#### 2 직급·업무별 맞춤형 교육 및 참여율 제고를 통한 교육 실효성 강화 [인사혁신실]

- 윤리·인권인식 수준 차이 등을 고려한 직급·직렬별\* 맞춤형 교육 실시 및 만족도 조사를 통한 교육 콘텐츠 지속 개선 추진
  - \* 신입직원·승진자·지사장 교육, 특수직렬(기금·연구직 등) 교육, 전직원 필수교육과정 등
- 계약업무 담당자 대상 갑질 예방 교육, 인권담당관 전문교육 등 업무 특수성에 맞는 윤리·인권경영 교육 실시
- 갑질, 직장 내 괴롭힘 등 사례 위주의 콘텐츠 강화로 이해도 제고
- 우수학습자에 대한 인센티브 제공으로 참여율 제고

#### 3 맞춤형 교육 및 업무지원으로 회계직원 업무역량 강화 [경영지원실]

- 대상별 맞춤형 교육으로 직원 회계역량 강화
  - 교육 대상(실무, 관리자) 및 수준별(기초, 심화) 맞춤형 교육 실시
  - 회계 전문인력 양성 및 인력풀 구성을 위한 외부 위탁교육 제공
- 회계실무 규정 업데이트 및 지사 업무지원 강화
  - 회계실무 매뉴얼을 현행화하고 질의·응답 사례집 발간
  - 현장 회계담당자 간담회, 회계헬프데스크내 운영, 온·오프라인 지사 의견수렴 및 반영 등을 통한 현장지원 강화

**4 개인정보 보호 인식 제고를 위한 다양한 콘텐츠 운영** [고객지원실]

- 개인정보 보호 퀴즈 이벤트, 공단 SNS(인스타그램 등)에 개인정보 보호 활동 소개 등 개인정보 보호 인식 공유 및 확산
- 업무과정에서 놓치기 쉬운 개인정보 보호의 중요성을 알리기 위한 활동 강화
  - '개인정보를 보호하는 방법' 데스크 매트(직원용) 제작·배부 및 연금 마당 팝업·배너 게시

**5 공직기강 확립 및 조직문화 쇄신을 위한 점검·모니터링 강화** [감사실]

- 공공기관에 대한 사회적 기대수준 상향을 고려하여 국민의 눈높이에 맞는 근본적인 공직기강 쇄신을 위한 복무점검 강화
  - 대통령 선거를 앞두고 선거 분위기를 틈탄 공직기강 위반, 정치 중립 위반행위 발생을 원천 차단하여 기관 평판리스크 관리
  - 코로나19 장기화로 인한 원격·유연근무 확대, 이해충돌방지법 시행 등 환경변화를 반영하여 방만경영 취약요소를 지속 발굴·점검
- \* ('22년) 비위·신고사항 복무감사 외 업무연속성계획(BCP) 관련 대체 사업장 복무 점검 등 기금운용본부 공직기강 확립을 위한 복무감사 예정

**6 퇴직 임직원과의 이해상충 점검 강화로 평판위험 예방** [준법지원실]

- 퇴직 임직원 재취업 현황 모니터링 강화로 평판위험 예방
  - 재취업자의 부서 이동, 업무변경 여부 등에 대한 주기적\* 모니터링
  - \* 퇴직자 이해상충 여부 점검 주기(반기) 및 모니터링 내용 등을 고려 반기별로 실시
- 재취업자와의 접촉 보고 의무화를 통한 이해상충 사전 예방
  - 기금운용 직무와 관련하여 기금거래기관 재취업자 접촉 시 보고
  - 접촉 중단 사유\*가 발생하는 경우 즉각 접촉 중지 및 보고
  - \* 기밀정보 입수 시도, 거래기관 선정 및 운용사 평가 관련 청탁 등
- 기금운용과의 직무 연관성에 대한 구체적 실사 시행

- 재취업자의 직무와 기금운용과의 직접 관련성이 불분명한 경우 직책, 역할 및 업무 범위, 공단 재직 시 업무와의 연관성 등 확인

**7 퇴직 임직원 재취업기관에 대한 거래 제한** [준법지원실]

- 퇴직 임직원(퇴직일로부터 1년 이내)이 재취업한 기관에서 기금 운용과 직접 관련 있는 업무수행 시 신규 거래 및 추가약정 제한
  - 재취업 예정(언론보도, 기관 확인) 인지 시에도 거래 제한 실시
- 정직 이상의 중징계를 받은 퇴직 임직원이 재취업한 기관에 대해 최장 5년간 거래 제한

**8 기금거래기관 및 외부위원과의 이해상충 발생 방지** [준법지원실]

- 기금거래기관 담당자와의 이해상충 여부 점검 및 해소 조치
  - 퇴직 임직원과 최근 2년 내 동일 부서 근무한 사실 여부 점검 및 해소 조치 요구
- 기금본부 주관 위원회 참석위원에 대한 이해상충 점검
  - 기금의 관리·운용 관련 위원회\* 참석위원과의 이해상충 발생 여부 점검 확인

\* 리스크관리위원회, 투자위원회, 대체투자위원회, 대체투자소위원회 등

## 과제4. 공정거래문화 정착과 확산을 위한 점검체계 강화

### 1 모범거래모델 고도화를 통한 공정거래문화 선도 [경영지원실]

- 모범거래모델 지속적 추진으로 공정경제 선도
  - 협력업체(근로자) 권익보장으로 자율적 상생문화 조성
    - \* 협력업체 정당한 납품단가 보장, 지역 중소기업체의 사업 참여기회 제공 및 기술지원, 기술임치지원 등
    - \* 조달청 e-발주시스템을 활용한 제안서 온라인 접수 및 평가 확대
    - \* 불공정 하도급 행위자 불이익 제공(적격심사 신인도 평가시 감점)
- 공정거래 문화 성과창출 및 확산을 위한 사후관리
  - (모니터링) 불공정거래 모니터링 강화 및 추진 실적 점검
  - (환류) 우수사례 내·외부 공유, 개선방안 증장기 추진계획 반영

### 2 공정거래 자율준수프로그램의 체계적 운영 [인사혁신실]

- 공정거래 자율준수 프로그램(CP) 자율준수관리자 지정 및 체계적 운영을 위한 편람 제작 배포
- 공정거래 관련 법령 준수를 위한 직원 교육(연 2회) 실시
- 자율준수 체크리스트에 따른 수시 점검 및 정기 점검(연 2회) 실시
- 공정거래 자율준수 프로그램 평가 및 개선 방안 수립(연 1회)

### 3 협력기업의 우수기술을 보호하는 기술보호 지원 [경영지원실]

- 공단과 협업으로 습득한 협력업체 기술보호 위해 기술임치\* 시행
  - \* '19년 임치5건 → '20년 임치10건 → '21년 임치10건 → '22년 10건
  - 기술임치 신규 및 연장을 통해 안정적인 기술보호
  - 임치 비용 사후정산을 통한 전액 공단 지원
- 중기부 주관 “기술보호 울타리”사업을 통한 기술보안 자문 시행
  - 기술보호가 필요한 기업 발굴·컨설팅

- 기술보호 자문시 3일 이내 자문은 전액 무료
- \* 3일 초과 심화 자문 필요 시 공단 경비 지원

#### 4 거래업체 적기 자금결제 및 대금 지급 알림서비스 제공 등 신뢰 제고

[경영지원실]

- 상생형 대금지급 확대, 제도 활성화 노력
  - 상생결제 제도 이용의 지속적 확대
    - \* 본부 구매 담당 대상 정기적 교육(계약품질개선위원회)을 통한 제도 인식 제고
    - \* 상생결제제도 활용 협력기업 신규발굴 및 확대(1차 협력업체 → 2차 이하 하도급업체로 확대)
  - 신규공사 등 하도급 발생시 하도급지킴이 100% 활용(계속)
    - \* (외부) 협력업체 대상 교육 실시, 대금 지급과정 모니터링을 통해 하도급업체의 안정적 대금 수령 보장
    - \* (내부) 구매·계약 담당 직원 하도급지킴이 매뉴얼 배포 및 교육 강화
- 거래업체 지정 메일(휴대번호)로 대금 지급 사실 즉시 안내

#### 5 기금분야 불공정 거래행위 근절을 위한 행위점검 내실화 [준법지원실]

- 계약에 대한 위험도 재평가 및 행위점검 대상 조정
  - 전년도 행위점검 결과 및 자본 시장 상황 등을 반영하여 계약의 위험도를 재평가\*하고 평가 결과에 따라 행위점검 대상 조정
  - \* 위험도 중(中) 이상으로 판정된 계약에 대해 행위점검 실시
- 계약 관련 부서에 대한 행위점검 철저
  - 계약 관련 부서에 대한 유선전화 및 이메일 사용내역 전수 점검\*을 통해 불공정 거래행위 사전 예방
  - \* 계약체결 전·후 3주간의 기간에 대해 점검 실시

### 과제5. 기관운영의 공정성 제고를 통한 조직문화 개선

#### 1 공정하고 투명한 채용 프로세스 구축·운영 및 직무능력 중심의 공정채용 [인사혁신실]

- 채용의 공정성 및 투명성 강화 장치 지속 개선·보완

- 면접 내부위원, 필기시험 감독요원 등에 대한 사전교육 강화, 면접 위원 제척사유 사전 확인 등 무결점 채용을 위한 시스템 구축
- **채용 신체검사 폐지로 불합리한 채용 제도 개선**
  - 관련 인사규정 및 채용 공고의 신체검사서 제출 규정 삭제
  - 채용 결격사유 규정을 삭제하여 균등한 취업기회 보장 및 검사에 소요되는 경제적 부담을 경감하여 입사 지원자의 편의 제고
- **서류 전형 자기소개서 비율\* 확대로 직무능력 검증 강화**
  - \* (기존) 10% -> (개선) 20%
  - 문제해결능력, 의사소통능력 등 NCS 요소와 연계하여 직무수행 능력을 평가할 수 있는 문항으로 구성

**2 4급 이하 직원의 전보권 지역본부 이관 추진** [인사혁신실]

- **(목적)** 본부에 집중된 권한의 분산·이양을 통해 지역본부별 자율·책임 경영 여건을 마련하고, 직원 개개인의 세밀한 신상을 반영한 생활밀착형 전보 기반 조성
- **(추진 일정)** 직원 의견수렴 및 담당자 교육('22. 2월~5월) 후 '22. 7월 전보 시 지역본부별 전보(4급 이하)

**3 소수직렬 전보기준 마련을 통한 인사운영 합리성 제고** [인사혁신실]

- 심사직 등 소수직렬 전보기준 마련을 통해 체계적이고 예측가능한 전보 인사운영 기반 마련
  - (심사직) 근무지(본부-장애심사센터-지역본부-지사)에 따른 형평성 문제 해소 및 공정한 순환근무 체계 마련
- 공무원 대상 순환전보 지속 추진
  - 종전 비연고 근무자 순환근무 및 고충 해소 외 정기적인 순환전보 기반 마련(비연고 근무자 발생 최소화 범위 내)

**4 비위행위에 대한 경각심 제고를 위한 제도 개선** [인사혁신실]

- 명예퇴직이 이름에 걸맞게 운영될 수 있도록 징계처분에 따른

## 승진임용 제한 기간 중에 있는 자의 명예퇴직 제한

\* 현재는 징계의결 요구, 징계처분 중인 자의 명예퇴직 제한

- 승진심사(3급 이상) 단계에서 음주운전 여부를 점검하여 음주운전 적발되고도 아무 징계없이 승진하는 사례가 발생하지 않도록 개선

## 5] 공무원 직무 특성을 반영하여 인사제도 전반의 개선안 마련 [인사혁신실]

- 공무원에 대한 동기부여 방안 마련 등 정규직 전환 이후 제도 개선 필요사항을 종합적으로 검토하여 합리적 개선안 마련
- 일반직과의 이유 없는 차별은 제거하되 각 직렬 직무특성을 반영한 제도운영으로 공무원 인사관리의 모범기관으로 도약

## 6] 직무중심 임금체계 개편 성과 제고를 위한 전략적 접근 [인사혁신실]

- 정부 정책에 기반한 단계적 개편 전략 추진
  - 정부 정책 및 경영평가 방향에 부합하는 전략적 개편 추진
  - \* ① 기관특성 반영 ② 노사합의 전제 ③ 단계적이고 점진적인 추진
- 공단의 특성을 반영한 NPS형 임금체계 도입 및 개선
  - 공정한 성과·보상 연계 요구 반영 등 공정성과 수용성 기반의 임금체계 개선
- 직무 가치 반영 보수의 비중 확대 및 직무 그룹 세분화를 통한 성과 제고 도모
  - \* 직급보조비 → 직무수행비, 직급별 직무 그룹 세분화(1G→ 2G)

## 7] 평가제도의 공정성·수용성 향상을 위한 소통 및 지원 활성화 [기획조정실]

- 평가제도 운영 과정에서 현장 구성원들의 의견과 전문가 자문 등을 반영하여 개선 방안 마련
  - 지표 시안 안내부터 최종 확정까지 성과평가협의체(비상설)를 수시 운영하여 직원 의견 수렴 및 피드백 활성화
  - 평가제도 만족도, 부서 사업설명회 인터뷰, 비계량 실사 등 현장

VOC를 분석하여 평가제도 개선·보완

- 지표 공모에 구성원 참여를 적극 유도하기 위해 실질적 인센티브 제공 방안을 마련하고 우수 사례에 대한 내부평가지 가점 반영

#### 8 비상임이사 참여 기반 확대 및 이사회 운영체계 강화 [기획조정실]

- 이사회 투명·책임경영 강화를 위한 노동이사제 시행
  - 공운법 개정에 따른 따른 노동이사제 차질 없는 도입
  - 현장 지식 및 경험전달 경로로 합리적 의사결정 도출기반 강화
- 비상임이사 전용 홈페이지 활용 '요청사항 및 답변'에 안전 관련 설명 자료 등을 수시로 게시 정보공유 강화
  - 이사회 개최 결과 공유로 심의·의결 사항 안내 및 사후관리
- 안전 부서 및 노동조합 등과 연계하여 비상임이사와의 정보교류를 통해 질의 및 답변 활성화

#### 9 최적의 의사결정을 위한 다양한 운영 체계로 이사회 전문성 제고 [기획조정실]

- 의사결정 독립성 확보를 위한 비상임이사 간담회\* 추진(반기)
  - \* 코로나19 확산 및 정부 대응 단계에 따라 유동적 대응
  - 이사회 주요 안전에 대한 토의 및 주요 경영 제언 확보

### 과제6. 연금제도 공정성을 강화하는 사업추진으로 신뢰 제고

#### 1 제도 및 절차 개선을 통한 선제적 권리구제 실현 [고객지원실]

- 「연금제도 공공성 강화 추진위원회」 구성·운영을 통한 제도 개선 추진
  - 반복제기 되는 심사청구, 민원 등 국민의 수용성이 낮은 사안에 대하여 '공추위' 회의 정례 개최(연 1회 이상)로 신규 개선과제 발굴 및 법령 등 제도개선 적극 추진
  - \* 2021년 「연금제도 공공성 강화 추진위원회」 회의를 통해 법령 2건, 지침 5건 및 업무프로세스 7건 개정 진행



- 「국민연금심사위원회운영규정」 개정으로 권리구제절차의 공정성 강화  
- ‘화상회의’ 근거 규정 등 신설

**2 납부능력자에 대한 집중 관리로 소득에 대한 적정보험료 부과** [가입 지원실]

- (개요) 사회통념상 고소득으로 추정되는 자에 대한 집중관리를 통해 소득에 맞는 보험료 부과로 공정사회 실현
- (추진대상)

| 구 분                        | 세부조건  |
|----------------------------|---|
| 건강보험료 고액납부자중<br>국민연금 납부예외자 | 세대주이면서 20만원이상 납부자<br>세대주 건강보험료 20만원이상인 경우 세대원포함 |
| 출입국민번호자                    | 납부예외자 중 전년도 출국 6회 이상자                           |
| 자동차보유자                     | 납부예외자 중 자동차세 91만원 이상자                           |

**3 공적자료 활용을 통한 수급권 변동에 대한 관리 강화** [연금급여실]

- 부양가족연금 대상 적정 여부 확인
  - 부모가 이민출국으로 말소되는 경우 부양가족연금 확인대상으로 구축하여 생계유지 여부 확인
  - 기초연금을 단독가구(사실상 이혼)으로 신청한 자료를 활용하여 부양가족연금 적정여부 확인
    - \* (현행) 기초연금 단독가구(사실상 이혼) 수급자료 확인대상으로 명부 구축
- 법무부 자료를 활용하여 외국인 유족연금 수급권 확인 강화
  - 외국인 수급자가 한국 국적을 취득한 경우 수급권 확인 대상으로 구축하여 재혼 여부 확인
    - \* (현행) 건강보험 직장피부양자(배우자), 지역세대원(배우자) 자료 입수

**4 확인조사 고도화로 부정수급 예방 활동 강화** [연금급여실]

- 수급권 변동 개연성이 높은 수급자에 대한 확인조사 대상 확대\*
  - \* ('20년) 62천명 → ('21년) 66천명 → ('22년) 67천명
- 확인조사 대상 선정 정밀화를 위한 발취조건 개선
  - (선정유형 추가) 부정수급 방지 아이디어 공모와 조사결과 분석을

## 통해 신규 선정유형 추가

- (무소득자) 사업자등록증이 있으나 소득이 없는 자를 조사대상 포함
  - \* (현행) 사업자등록증 보유자 조사대상 제외 →  
(개선) 사업자등록증 보유자라도 소득이 없는 경우 조사대상 포함
- (기초연금 조사이력자) 기초연금 수급자로 6개월 이내 수급권 변동 조사이력이 있는 경우 조사대상에서 추가 제외
  - \* (현행) 기초연금 신청이력 → (개선) 기초연금 신청 및 조사이력
- 확인조사 확인(안내) 방법 다양화로 수급자 편의성 제고
  - 감염병 예방을 위한 비대면(영상통화) 수급권 확인조사 활성화
  - 확인조사 실시 안내문 발송 채널 추가 도입\*
    - \* (현행) 우편, 휴대폰(알림톡, LMS) → (개선) 인터넷(이메일) 추가
- 부정수급 기획조사 업무 강화
  - 외국인 유족연금 수급권자 중 한국국적 취득자(귀화자)의 수급권 변동 확인, 장기간 건보 무진료자(수급자 나이 미고려) 중 최종 진료일이 오래된 자의 생존확인 등 부정수급 기획조사 대상 추가
- 급여 부정수급 방지를 위한 아이디어 공모 실시
  - 직원의 업무 수행 경험에서 나오는 아이디어 발굴로 수급권 확인(기획)조사 적용
- 유관기관과 함께하는 「부정수급 조사 실무협의체」 운영
  - 사회보험 각 기관\*의 수급권 확인·조사 실무 담당 직원이 참여하는 협의체 운영으로 조사 업무의 노하우 공유 및 상호 업무 추진 개선점 발굴
    - \* 국민연금공단, 국민건강보험공단, 근로복지공단, 공무원연금공단, 사립학교교직원연금공단, 국군재정관리단
- 외부 자료 입수를 위한 법률 개정 지원
  - 가출·실종자료 입수 관련 법적 근거 마련
  - 부정수급 개연성이 큰 보험사기자료 입수를 위한 관련 유관기관

협약 및 시행령 추가 개정 추진

**5 수급자의 연금과 금융자산 보호를 위한 금융안전 서비스 확대** [연금급여실]

- 보이스피싱 피해 예방·보호를 위해 금융기관과 업무협약 확대 추진
  - 보이스피싱 피해보험 무상제공으로 수급자의 금융생활 안정 지원
  - SNS, 신규수급자 알림톡 등을 통해 보이스피싱 대처요령 등 안내

**6 해외수급자 다종 수급권 확인 체계 운영** [국제협력센터]

- 신규 수급자 사전 안내, 기존 수급자 정기 확인(전수), 수급권 변동 수시 확인 등 해외수급자 특수성\* 고려, 효율적으로 추진

\* 공적자료 확보 곤란, 국가별 증명서 등 상이, 70여개국 산재

| 구분    | 대상          | 확인(안내) 내용       | 주기     |
|-------|-------------|-----------------|--------|
| 사전 안내 | 신규 해외수급자    | 변동신고 내용 및 방법    | 매월     |
| 정기 확인 | 기존 수급자(전수)  | 사망, 재혼, 거주 등    | 매분기    |
| 수시 확인 | 공적자료 변동 수급자 | 소득변동 등 48종 공적자료 | 자료변동 시 |

- 사망자료 전자전 교환 및 외국기관과의 수시 자료확인 요청

\* 미국·호주·독일과 사망자료 전자적 교환 및 캐나다 등 확대 검토

\* 양해각서(MOU) 체결기관과의 수시 수급권 확인 자료확인 요청

- 해외수급자 체계적·효율적 관리를 위한 실무협의체 운영

- 내·외부 관련 부서와의 협업을 통한 서비스 개선 및 운영 효율화

**7 장애심사의 권리구제 기능강화로 장애인정의 유연성 확보** [장애심사실]

- 장애정도심사위원회 활성화

- (심사대상 선정 채널 확대) 정부(복지부)나 공단 이외에 외부인인 위원장이 인정하는 건도 심사할 수 있도록 심사대상 확대

- (대상 선정의 투명성 강화) 위원회 상정 안건 선정 절차 마련 및 위원장이 이에 참여함으로써 대상 선정의 공정성과 투명성 강화

**8 활동지원수급자 자격관리 강화를 통한 부정수급 예방** [장애인지원실]

- (추진배경) 활동지원수급자가 증가하고 예산도 늘어나면서 부정 수급 예방 활동 강화 필요
- (추진방향) 수급자 자격 확인 조사 강화로 부정수급 예방
  - (자격확인 대상자 확대) 수급자 뿐 아니라 세대 구성원의 공적 자료 변동시 즉각적으로 확인·조사 실시
  - (기획조사 다양화) `수급자 가족 정보관리시스템`을 활용해 공적 자료상 미확인자를 유형화하여 다양한 기획조사 실시
- (기대효과) 수급자 자격관리 강화로 부정수급 발생 차단

**9] 기초연금 부적정 수급 예방 강화를 위한 선별조사 추진** [기초연금실]

- 부적정 수급 위험 요소 확인과 개선을 위해, 매년 선별조사 유형을 선정·조사하고 개선안을 마련하는 등 부적정 수급 예방 체계\* 구축
  - \* 선별조사 → 부적정 수급 위험요소 발견 → 개선안 마련 → 부적정 수급 예방
- '21년에 조사한 선별조사 2개 유형에 대한 개선안 마련 및 '22년 선별조사\* 유형 선정·조사 추진
  - \* 부재배우자의 부재사유가 사실이혼인 자

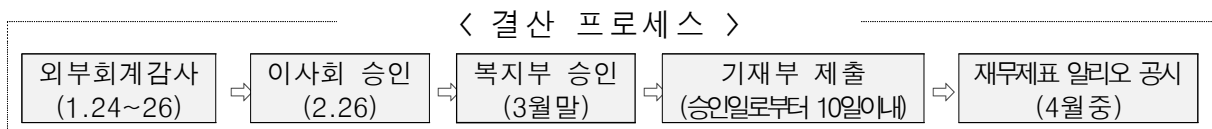
과제7. 기관운영의 투명성 제고를 위한 관리체계 강화

1 예산운영의 투명성·합리성 강화 [기획조정실]

- 예산 관련 예규 및 지침에 대한 지속적 검토와 정비를 통해 집행 기준의 일관성 확보
- 정부 지침 변경사항, 집행 유의사항 등을 보완한 「NPS 예산 매뉴얼」 전파·확대로 부적정 예산집행 예방 노력
- 매 연말에 시행하였던 예산절감 아이디어 공모를 공단 홈페이지를 통해 상시 운영
  - 국민·직원이 제안한 우수 아이디어를 선정하여 시상하고, 실현 가능한 아이디어를 부서별 사업운영계획에 반영할 수 있도록 노력
- ‘예산낭비신고센터’를 ‘예산낭비 신고·예산절감 아이디어 제안센터 (가칭)’로 확대 개편
  - 홈페이지 내 ‘부패행위 등 신고’ 메뉴의 일부로 되어 있는 예산 낭비 신고센터를 별도 분리하여 ‘예산절감 아이디어 제안센터’와 통합 추진
- 「소송사무처리 및 법률자문예규」의 소송비용 회수방안을 구체화
  - 임의적 재량 행사 및 온정적 처벌 관행을 극복하고, 소송비용 미 회수 사유를 엄격하게 제한하여 예산 누수를 방지

2 투명한 회계처리 및 신뢰도 높은 재무정보 제공으로 지속가능경영 지원 [경영지원실]

- 회계기준 및 결산절차 준수로 신뢰도 높은 재무제표 작성·제공
  - ‘공공기관 결산서 작성지침’에 따른 2021회계연도 결산 수행



- 지사 가결산 점검 강화로 실효성 있는 연(年) 결산 지원
  - \* 지사 미결제정 및 기타예수금 등에 대하여 가결산 수행시 매월 정리
- 「코로나19」수탁사업의 투명한 회계처리로 재난 위기 극복 동참
  - 생활치료센터, 임시생활시설 운영을 위한 정확한 국고보조금 집행
  - 보조금 통합관리시스템을 통한 투명한 대금 지급 및 자금 정산

**③ 공시오류 예방을 위한 찾아가는 교육·상담 및 알림서비스 운영** [기획조정실]

- 정기공시 등록 주기를 고려하여 공시교육, 매뉴얼 배부 및 상담지원
- 담당자 업데이트 및 매월 2회(15일, 말일) 자가점검 알림시스템(NAVI) 운영

**④ 공시 취약 항목에 대한 수시 모니터링 및 내부통제 강화** [기획조정실]

- 3단계(담당부서 → 총괄부서 → 확인부서)에 걸친 확인·점검 실시
- 일상감사 제외 항목\* 공시 당일 메모넷 보고로 적정성 모니터링
  - \* 채용, 입찰 등 공고기간 시작일까지 긴급하게 공시 등록이 필요한 항목

**⑤ 경영공시 운영지침 적기 개정** [기획조정실]

- 기획재정부 「공공기관 통합공시 매뉴얼」 개정사항 및 담당부서 의견을 반영하여 「경영공시운영지침」 적기 개정

**⑥ 안정적 경영공시 운영을 위한 소통채널 확대 운영** [기획조정실]

- ESG 경영공시 활성 추진반 신설로 ESG 경영공시 확대 대응 강화
  - 공시 관련 주요 부서\*로 구성하고 총괄부서서 주관 운영
    - \* 경영, 인사, 기금, 감사 등 기재부 통합공시 주요 항목별 담당자로 구성
  - ESG 경영공시 항목 분류기준 등 주요 현안 공유 및 의견수렴
- 총괄부서와 담당부서간 수시 교류 창구로 지니 Plus의 '경영공시 나눔터 CoP(Community of Practice)' 운영 활성화

**⑦ 공정하고 투명한 채용 프로세스 구축·운영** [인사혁신실]

- 채용의 공정성 및 투명성 강화 장치 지속 개선·보완
  - 면접 내부위원, 필기시험 감독요원 등에 대한 사전교육 강화, 면접 위원 제척사유 사전 확인 등 무결점 채용을 위한 시스템 구축

## 8 노동자 경영 참여 환경 조성 [인사혁신실]

- (노동자대표 이사회 참관제\*) 공단 운영 의사결정 과정에 노동자 대표 참여를 통해 민주성 강화 및 경영 투명성 제고
  - 직원 인식조사(21.8. 실시)를 통해 노동자 경영참여, 투명성, 책임성 등 수평적 지배구조 강화에 관한 니즈.인식 전환 감지
  - 현장 의견을 반영하여 노사갈등으로 인한 불필요한 비용과 노력을 줄이고 구성원을 조직 운영의 주체로 성장시키는 기반 마련
- \* 「이사회운영규정」 개정을 통해 도입

## 9 기록물의 체계적 생산 및 관리 [경영지원실]

- 기록물 정리·생산현황 보고 및 적기 이관
  - 지침에 따라 전년도 생산·접수 기록물 등록 및 국가기록원에 보고
  - 2019년 생산접수 완료 비전자기록물 등 적기 이관
  - 찾아가는 기록물 관리 서비스 실시
  - \* 기록물 생산·관리·이관 처리 준수 여부 등 기록물 보존환경 점검
- 보존기간 만료 기록물 등에 대한 심사·평가 및 폐기
  - 20년, 21년 보존기간 만료건 통합 진행
  - 현장파쇄 방식 폐기 진행으로 기록물의 안전성 및 보안 강화
  - 지사 정기 파쇄 연 최대 2회 진행
  - \* 출력물, 복사물, 교육 책자 등 원본이 아닌 종이기록물의 정기 파쇄를 통해 기록물관리 안전성 강화 (필수 1회, 추가 1회)
- 행정정보데이터 세트 관리기준표 마련으로 기록관리 투명성 제고
  - 보존활용 및 평가·폐기시 활용

## 과제8. 내·외부 소통강화와 정보공개 확대

### 1 ESG 경영공시 확대 운영 [기획조정실]

- ESG경영공시 활성 추진반 신설로 ESG 경영공시 확대 대응 강화
  - 공시 관련 주요 부서\*로 구성하고 총괄부서에서 주관 운영(반기 1회)

- \* 경영, 인사, 기금, 감사 등 기재부 통합공시 주요 항목별 담당자로 구성
- ESG 경영공시 항목 분류기준 등 주요현안 공유 및 의견수렴
- 총괄부서와 담당부서간 수시 교류 창구로 지니 Plus의 '경영공시 나눔터 CoP(Community of Practice)' 운영 활성화
  - 공공기관 통합공시 매뉴얼 및 공시 관련 주요 일정 등을 수시로 업데이트하여 의사소통 활성화로 주요 현안에 신속히 대응
  - Q&A를 통해 총괄·주관·담당부서간 의사소통 활성화

**2] 공정거래문화 선도를 위한 협력업체 소통 강화** [경영지원실]

- 협력업체 정기 소통으로 계약제도 개선 및 불공정 행위 차단
  - 계약업체 온/오프라인 간담회, 계약서비스 만족도 조사(11월중) 실시
  - 발주부터 대금지급까지 계약 소과정에 대한 투명한 정보공개 (알리오, 홈페이지 등 다양한 채널 활용)

**3] 정보 공개 확대로 국민의 알 권리 충족** [경영지원실]

- 원문정보 공개율 강화
  - 문서 생산시 부분공개제도 적극 활용 안내(연 2회이상)
  - 부서별 원문정보의 공개율 점검 및 비공개문서 (부분)공개 전환(수시)
  - '22년부터 본부부서 원문공개율을 배점지표로 전환하여 전사적 대응
- 정보공개 원칙 준수 및 비공개 정보는 예측 가능하도록 관리
  - 비공개대상 정보의 세부기준 현행화 후 홈페이지 등 공개
- 이용자 수요 파악하고 이를 통해 실생활 활용도가 높은 내용으로 사전정보 공표 표준화 목록 현행화
  - 사전 공개 정보의 접근성·활용성 제고를 위해 개방형 포맷 제공

**4] 국민의 기대 수준에 부합하는 정보공개 추진** [경영지원실]

- 정보공개 처리기간 준수 및 근거 제시로 청구처리 적정성 제고
  - 정보공개 처리기간내 정보공개 여부 결정 및 통지



- 정보 비공개외의 경우 충실한 답변 및 법적 근거 제시 안내
- 고객관리 분야 제고 노력
  - 정보공개 제도 관련 직원 인식도 향상 교육 실시
  - 검색어 및 조회수 분석 등 고객 수요 분석하여 홈페이지에 반영
  - 정보공개 청구민원 대상 LMS 발송 및 피드백 자료 개선의견 반영
- 수요자 중심의 정보공개 확대를 위한 정보공개 모니터단 운영
  - 정보공개 제도개선 등 모니터단 개선의견 홈페이지에 적극 반영
  - 정보공개 종합평가 및 내부평가지표 대응을 위한 내부협의체 운영

**5 기금운용 주요 정보의 영문 공개 강화** [기금운용본부]

- 자산 배분, 운용 성과 등을 종합한 국·영문 연차보고서 제작
  - 운용 전략, 자산군별 현황 등을 상세 포함한 연차보고서 발간
  - 수탁자 책임 활동 연례 보고 등 감안해 보고서 제작 일정 조율
  - 브로셔 등 홍보물을 활용하여 기금에 대한 다각적 정보 제공
- 글로벌 소통 강화를 위한 주요 운용정보 영문 공개 강화
  - 연간 결산, 분기별 성과 보도자료 등 영문 콘텐츠 게시 강화
  - 기금소개 및 운용체계 등 영문 홈페이지 콘텐츠 보강
  - 수탁자 책임 활동 안정화를 감안하여 관련 영문 표현 정비
    - \* 수탁자 책임에 관한 원칙(스튜어드십 코드), 책임투자, ESG 투자 등
- 국회 및 언론 등 주요 이해관계자와의 소통 활성화
  - 국회 등의 기금본부 소통니즈 감안해 기금 현황정보 설명 강화
  - 경제·금융 전문기자 및 외신 등에 대한 대언론 홍보 전문화

**6 실질적인 혜택 중심의 언론 홍보로 국민의 알 권리 향상** [국민소통실]

- 연금보험료 지원, 크레딧 등 제도 상의 지원과 혜택을 널리 전파할 수 있는 기획보도 추진
- 법령 및 제도 개선사항 등에 대해 적기에 보도자료를 배포하여

국민들에게 정확한 정보 제공

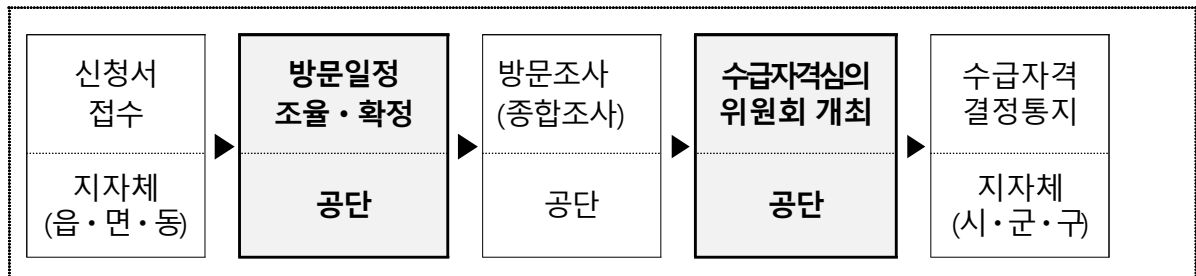
- 언론사 유튜브 채널과 협업하여 제도 장점, 혜택 등 정보 제공
- 현업 부서와 지역본부와의 협업을 통해 보도자료, 기고 등을 통해 보도 확산 유도
- 기획보도를 위해 기초연금, 노후준비서비스, 장애인지원서비스 관련 상담사례 등 지속적으로 콘텐츠 개발
- TV, 라디오 방송프로그램 참여를 통한 공단이 제공하는 장애인 복지서비스, 기초연금 관련 유의사항 등 국민에게 유용한 정보 제공

**7 국민 혜택 관점에서 홍보 콘텐츠 제작·확산** [국민소통실]

- 국민 참여 공모전 당선작 등 실제 수급사례와 급여 혜택을 주제로 기획보도를 추진, 제도에 대한 이해 제고와 공감대 확산
  - 수기 당선작은 SNS콘텐츠(카드뉴스, 영상), 작품집(전국 도서관 배포), 라디오 특집방송에서 사연으로 소개, 라디오 캠페인(40초 나레이션) 송출 등
- 노후소득보장 강화를 위한 제도 개선사항 등 국민혜택 관점의 다양한 온라인 콘텐츠 제작·확산
  - \* 제도 개선 사항과 제도 혜택을 다양한 콘텐츠로 제작
- 국민의 생애주기에 걸친 국민연금 제도 혜택과 서비스 등에 대한 콘텐츠 제작 및 확산
  - 연령대별 콘텐츠와 확산 채널의 차별화 통한 정보 전달력 제고
- 각종 보험료 지원제도, 크레딧 제도 등 정보 위주의 콘텐츠 제작
  - \* 크레딧 제도 등을 이해하기 쉽게 웹툰과 영상 등으로 제작·전파
- 연금 혜택을 확산시키기 위해 타 공공기관과 협업하여 각 기관 홈페이지, SNS 채널을 통해 제도 개선사항 등 홍보
  - \* 유관기관, 대학교 홈페이지, SNS 채널에 홍보 콘텐츠 게재

**8 종합조사 진행현황 '알림시스템' 신설로 장애인의 알 권리 충족** [장애인 지원실]

- (추진배경) 활동지원서비스 종합조사 진행 `알림시스템` 부재로 종합조사의 투명성 저하 및 신청자의 알 권리 충족에 한계
- (추진방향) SMS, 네이버 전자문서 등 다채널을 통해 조사예정일 등 종합조사 진행 과정을 자동 발송하는 `알림시스템` 신설



- (기대효과) 장애인 알권리 충족 및 종합조사 투명성 제고

**9 이해관계자 참여 확대로 장애인지원사업 수용성과 투명성 강화** [장애인 지원실]

- (추진배경) 장애인지원사업 전문성과 정책 수용성 제고를 위해 외부 전문가 등 이해관계자와 활발한 교류 필요
- (개선노력) 장애인지원사업 전문가 협의체 및 장애계 간담회 운영
  - 중앙과 지역으로 전문가 협의체를 이분화하여 다양한 의견 수렴
  - 장애인단체, 장애인복지 전문교수 초청 간담회 추진

**10 국민 참여 활성화로 고객 소통 강화** [고객지원실]

- (국민연금자문단 운영 활성화) 지역 오피니언 리더에게 공단 사업과 현안에 대한 설명 강화로 공단·제도에 이해도 제고 및 개선 의견 청취
  - 경영진과 자문단 간 소통 활성화 및 본부부서 직접 설명 확대
  - 자문단의 의견청취 활성화를 위한 홈페이지 자문단 코너 신설
  - 자문단 건의사항에 대한 피드백으로 운영 신뢰 강화
- (제안 참여 활성화) 국민제안 제도에 대한 다양한 계층의 의견수렴 및 관심 유도 방안 마련
  - 상시 국민제안제도 운영을 통해 국민의 창의적인 아이디어를 발굴, 선정 및 포상하여 국민 니즈를 반영한 제도·서비스 개선

- (국민 참여 확대) 국민연금제도 및 서비스 개선을 위해 국민의 다양한 의견을 수렴하기 위한 「온라인 국민 토론회」 개최
  - \* (주제) 국민연금제도·서비스, 업무 프로세스, 기관운영 등 공단 업무 전반
- (성과 공유) ‘국민의 소리 반영함\*’을 신설하여 다양한 채널(VOC, 국민제안, 자문단 등)을 통해 국민이 제안한 제도·서비스 주요 사례 추진상황 등을 공유하여 업무처리 투명성 및 국민 소통 강화
  - \* 공단 홈페이지를 통해 개선사례 진행상황(추진대기, 추진중, 추진완료), 추진 불가 사례 사유 안내 등

**11 장애 맞춤형 적극행정 실현으로 권리구제 사각지대 해소** [고객지원실]

- 시각 장애인에게 점자, 음성안내 서비스 등을 활용한 심사결정서 제공
- 상담 사각지대에 있는 청각·언어 장애인에게 국민연금 심사청구 제도 안내를 위한 콜센터 영상수어 상담서비스 제공

**12 국민의 의견을 정부와 고민하는 「급여제도개선추진단」 운영** [연금급여실]

- 보건복지부, 연금급여실, 현장직원이 참여하여 연금급여제도 개선 과제 발굴 및 개선방안 논의
  - 2022년 위드코로나 기조에 맞추어 오프라인 회의, 집중토론을 위한 워크숍 등을 활성화하여 추진력 확보

## 과제9. 클린경영을 위한 효과적인 내부통제시스템 운영

**1 반부패·청렴 추진체계 운영 내실화** [감사실]

- 반부패·청렴활동 환류를 통해 국민과 내부 구성원이 모두 공감할 수 있는 반부패청렴 계획 수립·운영
  - 청렴도 측정결과 분석, 부패방지경영시스템 모니터링\*, 반부패청렴 추진단·청렴시민감사관 자문 등을 통해 취약분야 발굴 및 개선
    - \* NPS 부패방지 방침, 임직원 행동강령, 관련 법령 등에 대한 이해·인식정도에 대한 비공개, 무기명 설문조사

- **현장 중심의 소통 활성화**를 통해 **청렴인식 제고**
  - 기성세대와 MZ세대 간 청렴·조직문화에 대한 인식 차이와 개선 방안을 공유하는 '청렴 워크숍' 운영
  - 직원 관심유도를 위해 유명 개그맨을 활용한 '청렴 토크콘서트', '청렴의 달' 청렴문화 인식제고를 위한 다양한 청렴행사 운영
  - 지역본부 통합실천반 회의 시, 청렴업무 담당자가 직접 화상회의에 참여하여 주요 사항 공유 및 의견수렴

**2 기금가치 제고를 위한 전략적 기금감사 추진** [감사실]

- **(리스크관리 강화)** 기금운용의 안정성을 저해하고 공단 평판에 손상을 입힐 가능성이 있는 핵심 리스크를 중심으로 상시 모니터링·수시 점검 추진
- **(내부통제 강화)** 거래기관 선정, 투자자산 실태, 투자계약사항 이행 여부 등 기금운용내역 전반에 대한 점검 강화
  - 해외투자 다변화 관련 해외사무소 기능 확대에 따라 감사순기를 단축(3년→1년)하여 해외사무소 종합감사 추진
- **(기금가치 제고 견인)** ESG 책임투자 활성화 등 적극적 주주활동 기조를 반영하여 수탁자 책임활동에 대한 감사 강화
  - 기금 평판리스크 관리를 위해 기금투자 민자법인의 방만경영요소 집중 점검
- **(공직기강 쇄신)** 채용 공정성 위반, 정보유출, 이해충돌, 공직기강 해이 등 '사회적 책무 위반' 예방·적발을 위한 복무점검 등 강화

**3 전사 리스크 평가·관리 강화 및 리스크 기반 감사활동** [감사실]

- 대내외 경영여건 변화를 반영하여 리스크 평가 내실화
  - 「NPS 리스크 평가\*체계」추가 개선 검토
  - \* ①현업부서 리스크 점검 및 위험도 평가 → ②감사실 리스크 수준 재평가 → ③ (외부 전문기관) 리스크 평가결과 검토 및 최종위험등급 산출
  - 리스크 평가 기반의 사업추진 및 부서 간 융합 리스크 파악·

대응을 위해 전사 리스크 평가결과 쏠 부서 공유

○ 핵심리스크 중심의 리스크 관리 추진

- 주요 이슈를 적기에 확인하고 위기상황 발생 시 대응전략을 신속히 실행할 수 있도록 핵심리스크에 대한 상시모니터링 강화

\* 일일모니터링, 리스크점검회의(착안사항 관리카드)

- 전사 위기관리 대응체계의 적정성을 점검\*하고, 취약 분야에 대한 개선방안 마련 권고

\* 기금운용 업무연속성계획(BCP) 운영 관련 대체사업장 점검 등

○ 감사대상 및 영역별로 세분화된 전담감사반이 리스크 모니터링과 평가를 기반으로 원스톱 감사활동\* 추진

\* 리스크 상시 모니터링 ➡ 리스크평가착안사항 발굴 ➡ 리스크 평가 ➡ 감사착수 ➡ 처분 이행관리

○ NPS 리스크 평가결과 분석을 토대로 위험도가 높고 영향도가 큰 리스크\* 분야를 연간 감사계획에 우선 반영

\* 「NPS 리스크 평가체계」 위험등급: ①Ultra-High ②Impact-High ③High ④Middle ⑤Low

- 해당 리스크 관련, 본\*·지사\*\* 특성을 고려하여 세부 감사대상 선정

\* (본부) 리스크 평가·내부통제수행실태 점검 결과 기반 종합·특정·성과감사 대상 선정

\*\* (지사) 방만경영예방활동 등 16개 항목 리스크 평가를 반영하여 종합감사 대상 선정

➡ 사전경영수준종합 진단을 통해 개별지사 맞춤형 고위험 취약분야 중점감사 추진

4 리스크 관리를 위한 「NPS 내부통제 점검」 강화 [감사실]

- 협업부서➡윤리경영부/준법지원실➡감사실의 3선 방어체계 운영 관련, 본부 각 부서의 소관 내부통제현황 점검내역에 대해 내부통제평가사 자격증 보유자가 평가하는 「NPS 내부통제 점검체계」개선 검토

- ‘ESG 경영’ 관련 사항 등 대내외 경영여건 변화를 반영하여 신규 추가된 내부통제영역을 중심으로 통제 Tool 및 통제활동 등 ‘실질적 내부통제활동의 개선 여부’에 대한 점검 강화

- 핵심리스크·취약분야를 중심으로 내부통제 자가점검 현황에 대한 실지감사 추진

- 윤리경영부, 준법지원실의 내부통제내역에 대한 점검

**5 투명·윤리경영 지원을 위한 사회적 책무 위반 점검체계 운영** [감사실]

- 공공기관의 사회적 책무 위반 여부에 대한 집중 점검과 예방체계 개선을 통해 투명·윤리경영 지원
  - 기관 특성, 발생빈도 등 리스크 평가 결과를 반영하여 관리 이원화

| 구분                   | 세부 항목                         | 관리방법                      |
|----------------------|-------------------------------|---------------------------|
| 공공기관<br>8대 사회적<br>책무 | 채용비리, 양성평등위반,<br>안전·환경, 불공정거래 | ▸ 중점관리<br>- 정기점검, 종합·특정감사 |
|                      | 조세포탈, 회계부정,<br>고용차별, 최저임금 미준수 | ▸ 상시관리<br>- 내부통제 점검       |

- 사회적 책무 위반행위 발생에 대한 분석을 기반으로 기관 특성을 반영한 적극적 사회적 책무 준수 노력 추진
  - 내부 구성원 의견을 수렴하여 사회적 책무 위반 방지체계 보완 과정에 환류하고, 관련 성과지표 개선

**6 기관 특성을 반영한 적극적 사회적 책무 준수 노력 지속** [감사실]

- (복지재정 누수예방) 국민의 소중한 노후자금 원천인 기금의 부적정 사용·운용으로 기관 평판 리스크 저해가 발생하지 않도록 제도운영·기금운용에 대한 점검 강화
  - \* ('22년) 실업크레딧 운영에 관한 성과감사 예정
- (수탁자 책임 준수) ESG 책임투자 활성화 등 적극적 주주활동 강화 기초를 반영하여 기금의 수탁자 책임활동 수행 적정성 여부
  - \* 등에 대한 점검 강화
  - \* ESG 기반의 책임투자 및 반부패 이슈 등 집중 점검
- (정보보호·보안) 전 국민의 정보를 다루는 공단 특성을 반영하여 해킹 등 정보보안 침해사고 예방을 위한 지원 강화

과제10. 인권침해 예방 인프라 강화

1 인권침해 경험여부에 대한 자가점검 및 결과 분석을 통한 예방활동 강화, 조사 항목 정교화 추진 [인사혁신실]

- (개요) 직원 스스로 인권 침해 사례 점검 및 결과 공유를 통해 부서 특성에 맞는 자체 대책 마련 및 희망부서 대면 교육 실시
- (결과 피드백) 답변현황 및 개별 의견 부서장에게만 제공하여 익명성 보장, 자체 원인분석 및 예방 활동 지원
- (교육지원) 고위험부서 대상 전문강사를 통한 출장 교육 실시 및 부서장 대상 인권존중 실천다짐서 징구
- (활용도제고 방안) 전문기관 자문을 통해 설문문항의 보완점 도출, 개선하여 점검에 대한 객관성 담보 및 임직원 수용도 제고

2 비위행위 발생 또는 발생 조짐이 현저한 경우 주의보 발령하여 임직원 경각심을 제고하여 각종 위반행위 사전예방 [인사혁신실]

- (유형) 공직기강 해이, 발생빈도, 처분수준 등 발령기준에 따라 3 단계 (관심·주의·심각)로 구분하고 발령
- (기간) 단계별 발령기준에 따른 발령일부터 1주간
- (방법) 문서 및 PC-OFF시스템 차단 안내 메시지 팝업 병행  
※ 다양한 근무유형 운영을 고려하여 퇴근 전 확인할 수 있도록 PC-Off와 연계
- (발령 단계) 발령기준에 따른 단계별 공직기강 주의보 즉각 발령

| [1단계] 관심 단계   | [2단계] 주의 단계   | [3단계] 심각 단계   |
|---|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 공직기강 확립을 위해 전 임직원에게 예고가 필요한 경우</li> <li>- 명절, 휴가·선거, 연말 연시 등 취약시기</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 전 임직원이 경각심을 가져야 할 필요가 있는 경우</li> <li>- 공직기강 위반행위가 연속하여 발생한 경우</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 특단의 조치를 취할 필요가 있는 경우</li> <li>- 중대한 공직기강 위반행위의 잇따라 발생하는 등 위기 상황</li> </ul> |

\* 대통령 해외순방 및 설 연휴기간 공직기강 주의보 「관심」 단계 발령('22.1.18~2.2.)



**3 고충상담 전담 전문기구 ‘마음나눔센터’ 신설로 정서적 지원 강화** [인사혁신실]

- (구성) 전담 직원 2명, 전문심리 상담사 1명(송파사옥 상주)
- (역할) 직장생활 안팎에서 발생한 개인적 고민, 애로사항, 갈등 등을 파악하고 상담을 통해 정서적 안정과 사건화 예방 추진
- 주요 상담분야

| 구 분  | 업무 내용   |
|------|---|
| 고충상담 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 직장생활 안팎에서 발생한 개인이 느끼는 어려움 상담</li> <li>• 다양한 갈등관계에서 발생한 딜레마 상황 등 상담</li> </ul>                              |
| 심리지원 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 직원의 정신건강을 위한 심리진단 및 정신적·심리적 상담</li> <li>• 그룹별 집단상담 및 정서지원 프로그램 운영</li> </ul>                               |
| 사후관리 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 위급·시급한 경우 부서내 보고 또는 관련부서(감사실 등) 이첩을 통해 적극적 해결방안 모색</li> <li>• 상담유형 분석에 따른 업무저해 요인 및 잠재적 고위험군 발굴</li> </ul> |

**4 근로자 지원 프로그램(EAP) 운영** [인사혁신실]

- 외부 전문업체에서 제공하는 EAP 서비스 연계를 통하여 조직 스트레스 진단 및 위기 상담군 발굴 등 분석·Two-track\* 상담

\* 내·외부상담실 어디에서 상담하더라도 유기적 연계를 통해 종점관리 가능

- (상담내용) 스트레스 관리 방법, 갈등관리, 자기효능감 제고 등
- (상담방법) 개별상담, 찾아가는 상담, 연계상담\*

\* 내부상담으로 종결되지 않은 상담시 EAP 상담서비스 또는 병원 등 전문기관 연계, 외부상담에서 발견된 고위험군을 내부상담실에 신속 통보하여 사고 예방

**5 찾아가는 상담서비스를 통해 출장 상담 및 특성화 프로그램 진행** [인사혁신실]

- 원거리 근무직원의 심리적·정신적 안정 및 부서 조직문화 개선 지원
  - (출장 상담) 상담신청자와 협의 후 찾아가는 방문 상담 실시
  - (특성화 프로그램) 부서 내 침체된 분위기의 쇄신 및 소통의 부재 등에 대하여 직원 니즈를 반영하여 조직 차원의 솔루션 제안

⑥ 2021년 인권영향평가 보완과제 개선활동 추진 [인사혁신실]

○ (기관운영분야) 인권경영 체제, 고용, 안전, 계약, 고객·직원 보호 등 공단 경영활동 전반에 대한 인권 요소 진단

→ (결과) 205개 지표 중 '예' 173개, '보완필요' 7개, '해당없음' 25개

○ (주요사업분야) 공단의 사업 우선순위를 고려하여 '가입자 인권', '수급자 인권' 분야에 대한 인권요소 진단

→ (결과) 44개 지표 중 '예' 40개, '보완필요' 4개

- \* '예' : 해당 지표 관련 현재 수행중에 있으며 관련 규정, 문서로 증빙 가능한 경우  
 '보완필요' : 약간의 보완을 거치면 "예"라고 답할 수 있는 경우  
 '해당없음' : 해당지표와 공단 업무와 상관이 없는 경우

| 구분    | 분야             | 과제 목록                             | 소관부서          |
|-------|----------------|-----------------------------------|---------------|
| 기관 운영 | 인권경영 체제의 구축    | ① 「인권경영헌장」 개정                     | 인사혁신실         |
|       | 고용상의 비차별       | ② 채용시 신체검사 폐지                     | 인사혁신실         |
|       | 책임 있는 계약상대자 관리 | ③ 「계약사무 처리지침」 개정 등 계약상대방 권익보호     | 경영지원실         |
|       |                | ④ 주요 협력사에 대한 인권존중 확산 노력           | 인사혁신실         |
|       | 환경권보장          | ⑤ 직원 응급상황에 대한 대책 강화               | 안전관리단         |
|       | 직원인권보장         | ⑥ 모성 보호 및 일가정 양립을 위한 시설 마련        | 안전관리단         |
|       |                | ⑦ 특이민원으로부터의 직원보호 대책 및 응대 요령 홍보 강화 | 고객지원실         |
| 주요 사업 | 가입자 인권 보호      | ⑧ 고객편의를 위한 4대보험신고포털 시스템 개선        | 4대사회보험 정보연계센터 |
|       |                | ⑨ 재소자의 국민연금 가입 발판 마련              | 가입지원실         |
|       | 수급자 인권 보호      | ⑩ 비대면 연금청구 확대                     | 연금급여실         |
|       |                | ⑪ 수급자에 대한 서비스 강화                  | 연금급여실         |

## 7 2022년 인권영향평가를 통한 인권경영 실천 [인사혁신실]

실무그룹 교육 및 의견청취(8월) → 주요사업 선정 및 체크리스트 확정(9월)  
→ 진단 및 평가자료 제출(9월) → 진단결과에 대한 실효성 평가 및 보완(10월)  
→ 인권경영위원회 심의(11월) → CEO 보고 및 공개(12월)

### ○ 각 부서 담당자 교육 및 의견 청취

- 인권경영 이해 및 인권영향평가의 필요성에 대한 교육을 실시하여 **실무그룹의 수용성 제고 및 수행 과정 전반에 대한 이해도 제고**

\* 「실무그룹」 구성 : 각 부서별 인권영향평가 담당자로 구성된 협의체  
(기획조정실, 인사혁신실, 경영지원실, 안전관리단, 고객지원실, 감사실, 운용지원실, ‘주요사업’ 분야 담당부서 등으로 구성)

- 지표별 담당부서 매칭 및 체크리스트 작성 관련 부서별 의견 조율

### ○ 인권영향평가 과제 선정

- (기관운영분야) 인권위에서 제시한 가이드라인을 기반으로하여 기관 경영에 관련된 전 영역 선정(인권경영체계, 고용, 안전, 내외부 이해관계자 인권 등)

- (사업분야) 공단의 여러 사업 중 부정적인 인권 영향이 발생할 가능성이 높고, 그 영향이 가장 심각할 것 같은 사업을 대상으로 선정

\* 21년은 가입자, 수급자 사업을 대상으로 인권영향평가를 실시하였고 22년은 복지사업(노후준비, 장애인, 기초연금 등) 선정 예정

### ○ 신규지표 발굴 및 체크리스트 확정

- (기관운영분야) 인권위의 사전제공된 이슈를 바탕으로 작성하되 공단 특성에 적합하게 수정 후 적용 예정

- (사업분야) 주요 인권영향요인 및 사업특성을 고려하여 인권침해요소 발굴을 위한 최적의 체크리스트를 자체적으로 마련

### ○ 부서 자가진단 및 평가자료 제출

- 체크리스트별 ‘답변결과, 확인내용’을 작성하고 관련근거 제출

- 개선필요과제\*는 조치 계획을 마련하여 실제적·잠재적 인권리스크 방지

\* 평가 결과 ‘보완필요’, ‘아니오’ 또는 ‘정보없음’으로 진단된 경우

- 진단결과에 대한 실효성 평가 및 보완
  - 자가점검 제출자료에 대한 적정성 및 실체 검토
- 인권경영위원회의 최종 평가를 통해 객관성·전문성 보완
- **CEO 결과 보고 및 공개**
  - 체크리스트에 대한 평가결과, 이해관계자의 의견, 인권리스크에 대한 방지조치 등을 포괄하여 보고하고 홈페이지를 통해 결과 공개

## 과제11. 캠페인 및 교육을 통한 임직원 경각심 제고

### 1 일상속에서 문제가 될 수 있는 행위, 관행을 웹툰으로 제작하여 직원 공감도 및 이해도 제고 [인사혁신실]

- (주제) 성희롱, 부적절한 업무지시, 부당한 인사, 사적이익 추구, 모욕적 언행 등 주요 갑질행태를 스토리텔링 형식으로 구성
  - 공단의 고유 캐릭터인 '연금이'를 모티브로 한 '(윤리경영부)윤대리' 캐릭터를 통해 직장 내 각종 인권침해 사례들을 바로잡는 내용
- (활용방안) 월 2회 사내게시판 공지사항으로 탑재, 장기 시리즈물로 운영하여 노출효과 극대화 추진

\* 웹툰은 일반 사례집과 비교하여 전달력, 공감·이해도, 제작편의성 등이 제고됨



### ○ (활용방안)

| 분야      | 회차 | 연재 내용                           |
|---------|----|---------------------------------|
| 성비위     | 1  | · 상급자의 하급자에 대한 일방적 애정 표현        |
|         | 2  | · 외모에 대한 평가 및 성적인 농담으로 수치심 유발   |
|         | 3  | · 2차 피해 방지                      |
| 직장내 괴롭힘 | 4  | · 직원에 대한 부적절한 호칭 사용             |
|         | 5  | · 업무상 지적을 이유로 폭언이나 욕설 등 공개적인 질책 |
|         | 6  | · 개인사에 대한 뒷담화 및 소문              |
| 갑질      | 7  | · 회식문화 개선                       |
|         | 8  | · 비인격적 대우                       |
|         | 9  | · 우월적 지위를 이용한 부적절 업무 지시         |
|         | 10 | · 우월적 지위를 이용한 사적 이익 추구          |

**2 '노사가 함께하는 인권존중의 날' 운영으로 월별 이슈를 반영한 상호 존중 미션 전파를 통해 의식 개선 도모** [인사혁신실]

- (주제) 3대 인권침해행위 예방 및 배려 문화 정착, 회식문화 개선 등 조직문화 개선 관련 메시지 전파
- (인지도제고) 연금마당 팝업창을 통해 상호존중에 대한 인식 환기
  - \* '갑과 을이 동등하게 상호 존중하고 배려한다(1=1)'는 의미로 11일 지정

|   |   |
|---|---|
| <p><b>(2월) 2차 피해 예방을 위한 행동변화 유도</b></p> <p>노사가 함께하는 2월 인권존중의 날</p> <p><b>WARNING</b></p> <p><b>우리는 피해자가 궁금하지 않습니다!</b></p> <p>나의 호기심이 누군가에게 상처가 될 수 있습니다.<br/>2차 피해, 우리가 함께 막을 수 있습니다!</p> <p><small>* 2차 피해? 갑질, 성희롱 등 인권침해사건의 피해자가 주변인의 말이나 소문으로 인해 추가적인 피해를 입는 것<br/>* 공단에서는 2차 피해를 주는 행위를 비위유형으로 규정하고 엄중 징계 (인사규정시행규칙, 21년 9월 개정)</small></p> <p><small>인사혁신실 윤리경영부</small></p> | <p><b>(3월) 퇴근 후 업무지시 자제</b></p> <p><b>지켜주세요!</b></p> <p>업무시간 외 연결되지 않을 권리(Right to disconnect)</p> <p>'카톡 사무실'에서 퇴근합니다.</p> <p>업무시간 외 불요불급한 업무지시 또는 부적절한 사적 연락의 반복은 직장 내 괴롭힘, 성희롱에 해당할 수 있습니다.</p> <p>노사가 함께하는 3월 인권존중의 날</p> <p>인사혁신실 윤리경영부</p> <p>LOGIN</p>  |
| <p><b>(4월) 동료간 사적영역 존중</b></p> <p><b>동료 간 사적 영역을 존중합시다</b></p> <p>노사가 함께하는 4월 인권존중의 날</p> <p>인사혁신실 윤리경영부</p> <p><b>틀린 그림 찾기</b></p>  <p>직장인 65.8% '회사에서 사생활을 침해받고 있다'고 응답(취업포털 커리어)</p> <p>건강한 조직문화를 위해 동료간 사적 영역을 존중합시다</p>   | <p><b>(5월) 직장 내 존댓말 사용을 통한 상호존중</b></p> <p><b>'님'과 함께.....</b></p> <p>노사가 함께하는 5월 인권존중의 날</p> <p>이러한 문화를 바래요!</p> <p>직장인 65% 상사가 자신에게 반말 사용,<br/>직장인 81% 직급,연령 상관없이 서로 존댓말 써야<br/>(직장인 1,413명 대상 설문조사 결과, 잡코리아)</p> <p>직장내(사무실)에서 후배직원에게 반말, 불쾌한 호칭을 사용한 적 없는지 되돌아 봅시다.</p> <p><b>상호 존중과 배려!</b></p> <p><b>올바른 호칭과 언어 사용으로부터 시작됩니다.</b></p>       |

**3 인권침해행위 처벌 사례를 정기적으로 게시하여 행동변화 및 내재화 유도** [인사혁신실]

- (사례게시) 외부에서 발생한 주요 세부 사례를 분석하여 유형화 하여, 구체적인 판단기준 등 게시
  - \* (예시) 사내메신저로 동료직원 외모를 평가하다가 노출된 경우 성희롱 해당 여부
- (징계결과공개) 공단 내 징계처분 결과, 사유 등 분기별 게시
  - (공개 대상) 징계처분 확정 건 전수
  - (징계 현황) 비위별 징계사유·징계결과, 징계 통계 및 징계효력
  - \* 징계사유는 개인정보, 민감정보 등 대상자를 특정할 수 있는 사항 제외

**④ 세계인권의 날 기념 ‘인권주간’ 운영** [인사혁신실]

- (목적) 직원이 참여하고 체감할 수 있는 프로그램 운영을 통한 임직원 상호존중 의식 제고
  - (주요내용) 인권침해 관련 예방 퀴즈 풀기, 칭찬게시판 활성화, 상호존중 실천의지 댓글달기, 인권도서 전시전, 캠페인 개최 등
- \* 세계 인권의날 : 12월 10일(UN총회에서 ‘세계인권선언’을 발표한 것을 기념)

**< 2021년 NPS 인권주간 운영 예시 >**

| 구 분                      | 내 용                               |                   |
|--------------------------|-----------------------------------|-------------------|
| 1. 임직원 참여형 프로그램 운영       | ① 온라인 이벤트 운영                      | ① 퀴즈 풀기           |
|                          |                                   | ② 상호존중 실천의지 댓글 달기 |
|                          |                                   | ③ 칭찬합시다           |
|                          | ② 인권존중 자가점검                       |                   |
|                          | ③ “STOP 하라(Hara)” 캠페인             |                   |
| 2. 내부 인권존중 의식 제고         | ④ 상호존중 콘텐츠 공모 출품작 전시(포스터, 영상, 배너) |                   |
|                          | ⑤ 인권도서 전시전                        |                   |
|                          | ⑥ 인권경영헌장 개정                       |                   |
| 3. 인권문화 민간 확산 및 이해관계자 소통 | ⑦ 전북 공공기관 협업 인권존중 캠페인 실시          |                   |
|                          | ⑧ 협력업체 및 지역사회 인권존중 의식 전파          |                   |
|                          | ⑨ 이해관계자 함께하는 인권경영위원회 개최           |                   |

**⑤ 개별 요청 및 상담 단계에서 확인된 위기부서를 대상으로 대면 예방 교육을 실시하여 소속직원 경각심 제고 및 조직문화 개선** [인사혁신실]

- (대상자 선정) 지사·개인별 요청, 사내소문, 자가점검 결과, 마음나눔센터 상담 등 위기상황 인지 후 특정부서를 선정
- \* 익명 요청 시스템 Navi+를 통해 구현 예정
- (위기상황예방) 관련 문서 발송 및 소속 지사 전 직원을 대상으로 개입요청 원인에 따른 맞춤형 대면교육 실시
- (심리적지원) 피해직원 확인시 마음나눔센터 전문상담사 심리상담 제공 및 위기상황시 외부 EAP 연계
- \* 교육·상담과정에서 특정 가해자의 비위사실 확인시 정식조사 후 징계 처분



**6 소통 배려의 조직문화 조성** [기획조정실]

- 본부 및 지사의 다양한 조직문화 활동 사례가 집약되어 공유될 수 있도록 '소통방통' 게시판을 운영해 소통 문화 확산
  - \* 지니plus 내 소통 전용 목적의 '소통방통' 게시판 개설('22.1.21.)
- 조직문화 및 기관 운영에 대한 직원 인식을 진단하는 '내부고객 만족도 조사' 실시 및 결과 분석을 통해 윤리·인권경영 문화 확산
  - \* (조사 세부 항목) 인사 운영, 업무추진, 일하는 방식 혁신, 의사소통 등
- 중장기 조직문화 지향점을 설정하고, 목표 달성 전략 수립을 위한 '경영환경 분석 및 조직문화 변화전략 수립' 연구용역 추진

**7 전 임직원 대상 인권경영 교육 실시** [인사혁신실]

| 구분  | 주요내용   | 교육시간 |
|-----|--|------|
| 1차시 | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 인권경영 의미와 필요성</li> <li>▶ 인권침해 유형과 사례</li> <li>▶ 인권경영 실천과제</li> <li>▶ 공단의 인권경영실천</li> </ul> | 30분  |
| 2차시 | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 갑질 및 직장 내 괴롭힘 의미와 예방</li> <li>▶ 공단의 실태조사 결과</li> <li>▶ 피해시 대응 및 신고방법</li> </ul>           | 30분  |

- 공단실정에 맞는 사례위주의 교육콘텐츠 자체 제작하여 교육 실시
- 교육주제 : 인권경영의 이해, 갑질 및 직장 내 괴롭힘 예방

**8 각 지역본부 단위(권역내 지사 포함), 주무부장 교육 실시** [인사혁신실]

- (목적) 인권침해 사건발생시 엄정대응 방침, 관리자의 역할, 조직 기강 확립에 대한 현장 교육 강화
- (교육내용) 비위 예방 등 갈등 해결을 위한 대응력 제고 및 직원 사이 갈등 상황 감지 시 적극적 개입 요구하여 현장 자체 예방 요구
  - \* 지역본부 주무부장 회의시간 활용하여 경영진 혹은 인사혁신실 실·부장이 교육

**과제12. 피해자 구제 및 가해자 처벌 강화**

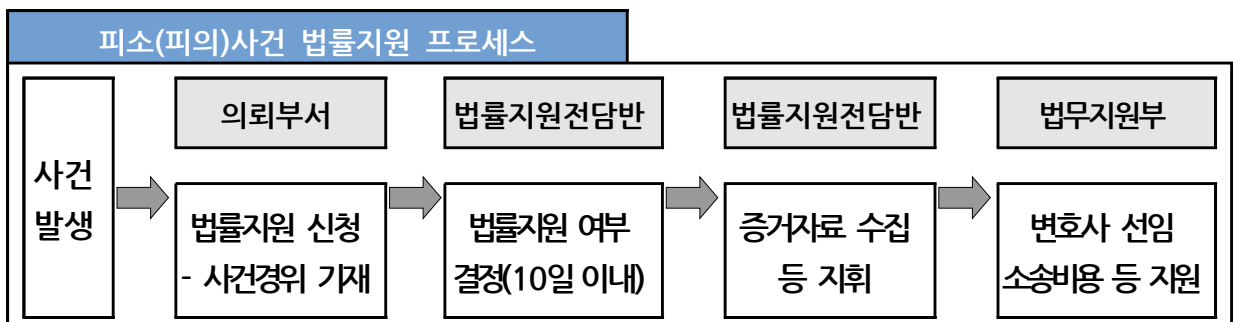


**1 조사프로세스 개선 및 집중신고기간 운영** [인사혁신실, 감사실]

- 외부기관을 통한 레드휘슬 헬프라인 익명신고 시스템&사내전산망 &노동조합 등 신고창구 다양화를 통한 구성원 신뢰도 제고
- 직장 내 괴롭힘과 성희롱·성폭력 사건에 대한 조사업무를 감사실로 이관하여 조사 전문성 및 신뢰도 제고
- 신고자 보호를 위한 익명신고제도 및 안심변호사 신고제 활성화
  - 대내·외 홍보자료 배포 및 내부신고자 보호·익명신고채널 인식도 조사 등 신뢰도 제고 활동 강화
  - 신고자 보호를 위한 감사인 특화교육, 서약서 작성 등으로 신고자 정보 유출 피해 예방
- 갑질피해행위 집중 신고기간, 조직문화 저해행위 일제 신고기간 운영 등 감시체계 강화(6월, 12월)

**2 임직원 법률지원 지침 개정을 통한 법률지원 강화** [기획조정실]

- (지원대상) 성희롱, 갑질·괴롭힘 피해자가 가해자를 상대로 제소하거나 명예훼손, 무고 등으로 피소되어 수사를 받는 경우
  - ※ (기존) '업무수행 중 발생한 사건'에 대한 법률지원
  - (신규) '성희롱·성폭력' 등 인권침해사건 추가
- (지원내용) 변호사 선임, 법률자문, 조사동행, 소장 작성 등



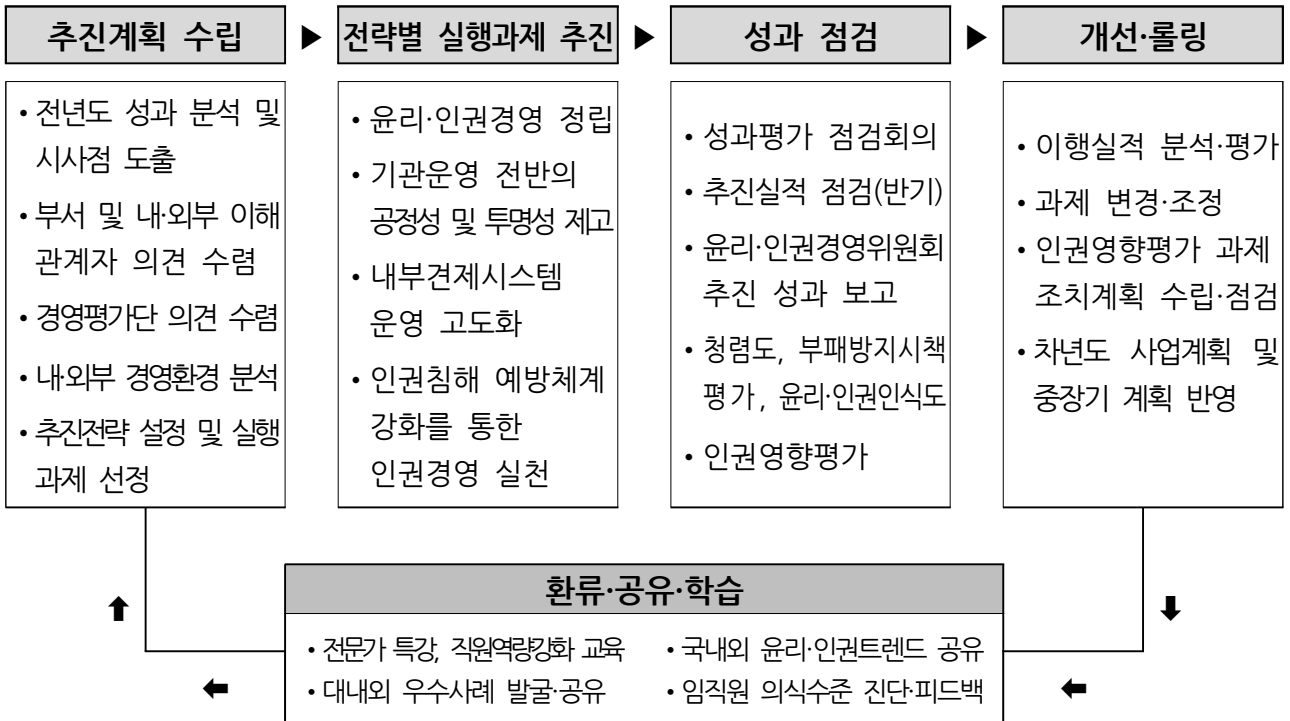
**3 가해자 무관용 원칙 적용**[인사혁신실]

- 갑질행위에 대한 강화된 징계기준에 따라 엄정하게 대응 및 악의적·반복적 갑질은 중징계 처벌

- 갑질 행위자에 대한 징계감경 제한 및 관련 내용 홍보
  - 갑질 행위자의 관리자·상급자가 갑질 은폐, 피해자 보호 소홀 등의 경우 신설된 징계 비위유형에 따른 징계처분
  - 2021년 성비위 관련 징계시효를 2년에서 10년으로 연장함에 따라 과거 발생한 사건에 대해서도 발본색원을 통해 강력히 제재
  - 갑질행위로 징계가 확정된 경우 행위 유형, 내용 및 징계처분결과 등을 사내게시판 및 홈페이지에 공개
  - 기타 피해자 보호 및 재발방지 조치
    - 징계 처분시 가해자 원거리 전보조치를 통해 피해자 보호
    - 인적사항 유출, 신고로 인한 불이익 등 2차피해 여부 지속 모니터링
    - 고충상담소를 통한 심리상담 우선 지원을 통한 심리적지지
- 4 비위행위 예방 자율점검 강화를 위해 소속직원의 비위행위로 인한 징계 발생 시 부서장 평가에 반영\* [기획조정실]
- (대상) 소속직원이 인사규정 제63조에 의한 징계를 받은 경우
  - (방법) 비위정도, 징계수준, 부서장 책임여부, 사건발생시 대처 노력 등에 따라 경영평가위원회에서 감점여부 결정

## VI. 성과 관리

### 1 실적점검 및 환류



### 2 성과지표 모니터링

| 성과지표           | 점검시기 | 점검방법       | 모니터링 및 환류                   |
|----------------|------|------------|-----------------------------|
| □ 종합청렴도        | 연 1회 | 국민권익위원회 평가 | ▶ 평가향상 대책 마련 및 공단 전 직원 공유   |
| □ 부패방지 시책평가    | 연 1회 |            |                             |
| □ 직원 윤리·인권 인식도 | 연 1회 | 자체 설문조사    | ▶ 윤리·인권경영 강화 등을 통한 직원 의식 개선 |
| □ 인권영향평가       | 연 1회 | 자체 설문조사    | ▶ 윤리·인권침해 구제절차 등 강화         |
| □ 인권존중자가점검     | 연 1회 | 자체 설문조사    | ▶ 인권경영체계 및 사업분야의 보완과제 발굴·개선 |
| □ 조직문화지수       | 연 1회 | 내부고객만족도 조사 | ▶ 인권침해행위 경험여부 및 전년대비 개선도    |
|                |      |            | • 취약분야에 대한 원인분석 및 개선방안 마련   |

추진 과제별 담당부서 내역

| 추진전략                               | 추진과제(세부추진과제)                          | 담당부서   |
|------------------------------------|---------------------------------------|--------|
| 1. NPS 윤리경영 모델 정립                  | (1) 윤리·인권경영문화를 확산하는 경영체계 구축 및 이행      | -      |
|                                    | • 윤리의식 확립 및 관리체계 구축                   | 인사혁신실  |
|                                    | • 윤리위험 식별과 통제활동                       | "      |
|                                    | • 내·외부 신고제도 운영과 윤리경영 모니터링             | "      |
|                                    | • 인권분야의 다양성을 반영하는 인권경영위원회 구성운영        | "      |
|                                    | • 인권경영 지침 개정                          | "      |
|                                    | • 전북혁신도시 '인권경영협의체' 협업 과제 발굴·추진        | "      |
|                                    | • 권익위와 업무협약 체결을 통한 윤리경영체계 고도화 기반 마련   | "      |
|                                    | • 「청렴·윤리경영 컴플라이언스 프로그램」 이행 점검         | "      |
|                                    | • 「방만경영 예방플랫폼」개선·운영                   | 감사실    |
|                                    | • 내부회계 통제 강화를 통한 회계신뢰성 제고             | 경영지원실  |
|                                    | • 복리후생제도 운영에 대한 상시 모니터링 체계 구축         | "      |
|                                    | • 국내외 정보보안 강화를 통한 내부통제 기능 제고          | 준법지원실  |
|                                    | • 기밀정보 유출 방지 시스템 운영 및 외부기관 정보제공 점검 강화 | "      |
|                                    | • 체계적인 개인정보처리 모니터링으로 안전한 관리기반 강화      | 고객지원실  |
|                                    | • 개인정보 침해사고 예방을 위한 지원 및 점검체계 강화       | "      |
|                                    | • 개인정보 보호 자율점검 체계 고도화를 위한 환경 개선       | "      |
|                                    | (2) 기금운용의 신뢰 제고 및 책임투자 강화             | -      |
|                                    | • 책임투자 대상 자산군 확대 및 전략 수립              | 기금운용본부 |
|                                    | • 주주권행사 이행 확대 및 절차 등 개선 추진            | "      |
|                                    | • 책임투자 및 주주권행사 관련 국내외 협력 증진           | "      |
|                                    | • 국내 위탁운용사 선정과정의 전문성 및 공정성 제고         | 준법지원실  |
|                                    | • 기금운용 신뢰 제고를 위한 개인 거래행위 제한 강화        | "      |
|                                    | • 주식 매도 및 변동에 대한 내부통제기준 준수 상시 점검      | "      |
|                                    | • 수탁자책임활동 확대에 관한 준법 지원체계 확립           | "      |
|                                    | (3) 공직기강·직업윤리의식 확립을 지원하는 제도 운영        | -      |
|                                    | • 직업윤리 함양을 위한 교육 강화                   | 인사혁신실  |
|                                    | • 직급업무별 맞춤형 교육 및 참여율 제고를 통한 교육 실효성 강화 | "      |
|                                    | • 맞춤형 교육 및 업무지원으로 회계직원 업무역량 강화        | 경영지원실  |
|                                    | • 개인정보 보호 인식 제고를 위한 다양한 콘텐츠 운영        | 고객지원실  |
| • 공직기강 확립 및 조직문화 쇄신을 위한 점검·모니터링 강화 | 감사실                                   |        |
| • 퇴직 임직원과의 이해상충 점검 강화로 평판위험 예방     | 준법지원실                                 |        |
| • 퇴직 임직원 재취업기관에 대한 거래 제한           | "                                     |        |
| • 기금거래기관 및 외부위원과의 이해상충 발생 방지       | "                                     |        |
| 2. 공정문화 내재화 및 확산                   | (4) 공정거래문화 정착과 확산을 위한 점검체계 강화         | -      |
|                                    | • 모범거래모델 고도화를 통한 공정거래문화 선도            | 경영지원실  |
|                                    | • 공정거래 자율준수프로그램의 체계적 운영               | 인사혁신실  |
|                                    | • 협력기업의 우수기술을 보호하는 기술보호 지원            | 경영지원실  |



| 추진전략   | 추진과제(세부추진과제)                          | 담당부서  |
|--|---------------------------------------|-------|
|  | • 이해관계자 참여 확대로 장애인지원사업 수용성과 투명성 강화    | 〃     |
|  | • 국민 참여 활성화로 고객 소통 강화                 | 고객지원실 |
|  | • 장애 맞춤형 적극행정 실현으로 권리구제 사각지대 해소       | 〃     |
|  | • 국민의 의견을 정부와 고민하는 「급여제도개선추진단」 운영     | 연금급여실 |
|  | <b>(9) 클린경영을 위한 효과적인 내부통제시스템 운영</b>   | -     |
|  | • 반부패·청렴 추진체계 운영 내실화                  | 감사실   |
|  | • 기금가치 제고를 위한 전략적 기금감사 추진             | 〃     |
|  | • 전사 리스크 평가·관리 강화 및 리스크 기반 감사활동       | 〃     |
|  | • 리스크 관리를 위한 「NPS 내부통제 점검」강화          | 〃     |
|  | • 투명·윤리경영 지원을 위한 사회적 책무 위반 점검체계 운영    | 〃     |
| • 기관 특성을 반영한 적극적 사회적 책무 준수 노력 지속               | 〃                                     |       |
| <b>4. 인권존중경영<br/>실천으로<br/>인권침해리스크<br/>ZERO</b> | <b>(10) 인권침해 예방 인프라 강화</b>            | -     |
|  | • 인권침해 경험여부에 대한 자가점검을 통한 예방활동 강화      | 인사혁신실 |
|  | • 공직기강 주의보 발령, 각종 위반행위 사전 예방          | 〃     |
|  | • 고충상담 전담 전문기구 ‘마음나눔센터’ 신설로 정서적 지원 강화 | 〃     |
|  | • 근로자 지원 프로그램(EAP) 운영                 | 〃     |
|  | • 찾아가는 상담서비스를 통해 출장 상담 및 특성화 프로그램 진행  | 〃     |
|  | • 2021년 인권영향평가 보완과제 개선활동 추진           | 〃     |
|  | • 2022년 인권영향평가를 통한 인권경영 실천            | 〃     |
|  | <b>(11) 캠페인 및 교육을 통한 임직원 경각심 제고</b>   | -     |
|  | • 일상속 인권침해 관행을 웹툰으로 제작, 직원 이해도 제고     | 인사혁신실 |
|  | • ‘노사가 함께하는 인권존중의 날’ 운영               | 〃     |
|  | • 인권침해행위 처벌 사례를 정기적으로 게시              | 〃     |
|  | • 세계인권의 날 기념 ‘인권주간’ 운영                | 〃     |
|  | • 위기부서를 대상으로 대면 예방교육 실시               | 〃     |
|  | • 소통 배려의 조직문화 조성                      | 기획조정실 |
|  | • 전 임직원 대상 인권경영 교육 실시                 | 인사혁신실 |
|  | • 각 지역본부 단위(권역내 지사 포함), 주무부장 교육 실시    | 〃     |
|  | <b>(12) 피해자 구제 및 가해자 처벌 강화</b>        | -     |
|  | • 조사프로세스 개선 및 집중신고기간 운영               | 감사실   |
|  | • 임직원 법률지원 지침 개정을 통한 법률지원 강화          | 기획조정실 |
| • 가해자 무관용 원칙 적용                                | 인사혁신실                                 |       |
| • 소속직원의 비위행위로 인한 징계 발생 시 부서장 평가에 반영            | 기획조정실                                 |       |