

---

# 2025년 전북특별자치도사회서비스원 윤리경영점검보고서

---

# 2025년 전북사회서비스원 윤리경영점검보고서

전북특별자치도사회서비스원은 도내 유일한 사회서비스분야 공공기관으로 투명하고 체계적인 윤리경영 도입을 통한 정책적 요구 반영 및 사회서비스 분야 윤리경영 견인

## 1 윤리경영 점검 개요

### □ 추진배경

- 전북특별자치도사회서비스원은 사회서비스 분야 도내 유일의 공공기관으로서, 조직 규모 확대와 사업 다각화에 따른 윤리·인권 리스크를 체계적으로 관리할 필요성의 지속적 증대
- 특히 소속시설 확대, 다양한 직종·직급 구성원의 증가, 통합돌봄 정책 본격화 등 조직 환경 변화에 따라 기존 제도 중심의 윤리관리에서 위험 기반 윤리경영으로의 전환 필요성 대두
- 윤리경영 위험요소 및 표준모델 점검 체크리스트를 통한 객관적 결과를 토대로 윤리경영 부족 요인을 분석하고 환류를 통한 윤리 경영환경 조성

### □ 추진목적

- 윤리경영 추진체계 및 운영 현황을 종합적으로 점검하여 윤리경영 수준을 객관적으로 진단
- 기존 실태조사, 인권영향평가, 규정 운영 결과를 기반으로 윤리위험 요인을 식별·분석하고, 핵심 윤리위험을 도출하여 우선 관리 영역 설정

### □ 추진 방향

- 임직원 윤리경영 체계 점검(교육, 윤리경영 활동)
- 윤리경영 시스템 점검(제규정 현행화·고도화)
- 사회서비스원 윤리위험평가
- 사회서비스원 윤리경영 표준모델 점검

## □ 점검 범위

- 점검 대상
  - 본부 및 소속시설
- 점검 내용
  - 윤리경영 추진체계 및 운영 실태
  - 윤리·인권 관련 규정 정비 및 이행 현황
  - 윤리위험 식별 및 관리 현황
  - 내부·외부 윤리경영 점검 및 환류 체계

## □ 점검 방법

- 점검기간: 2025. 12. 2.~2025. 12. 15.
- 설문조사 및 운영 실태자료 기반 점검
- 활용 자료
  - 갑질 및 직장 내 괴롭힘 실태조사 결과
  - 인권영향평가 결과
  - 윤리경영 표준모델 점검 결과
  - 윤리·인권 관련 규정 및 제도 운영 현황
  - 외부 경영평가 및 점검 결과

## □ 기대효과

- 조직 특성에 부합하는 윤리위험 중심 관리체계 구축을 통한 윤리경영 실효성 제고
- 사후 대응 중심이 아닌 예방 중심 윤리경영 운영 기반 마련
- 윤리·인권경영의 체계적 관리와 환류를 통한 사회서비스 분야 공공기관 으로서의 신뢰도 강화

**□ 윤리경영 추진체계 운영**

- (추진체계 정비) 윤리·인권·ESG 관련 기능을 중심으로 윤리경영 담당 부서의 역할을 명확히 하고, 본부와 소속시설을 포함한 전 직원 참여 기반의 윤리경영 추진체계를 운영
- (윤리경영 기반 확산) 전 직원 대상 청렴교육 이수 및 임직원 행동강령 선언을 통해 윤리경영의 기본 원칙을 공유하고, 조직 전반에 윤리경영 인식 확산을 도모

**□ 투명한 기관 운영 제고**

- (성과관리 체계 정비) 본부 성과평가 운영 결과를 외부전문가 도입을 통해 객관적으로 점검하고 평가 기준을 정비하여 성과급·승진 등 인사 운영 전반에서의 공정성 및 수용성 제고
- (정보공개 이행 강화) 법령 및 조례에 따른 정보공개 사항을 성실히 이행하고, 대외 정보공개 요청에 대한 대응체계를 운영하여 기관 운영의 투명성 확보

**□ 내부건제시스템 운영**

- (신고체계 운영) 클린신고센터를 상시 운영하여 내부 비위행위 및 외부 이해관계자 관련 신고 접수 창구를 유지하고, 예방 중심의 내부 통제 환경을 조성
- (내부통제 기능 수행) 계약, 집행, 근태관리 등 주요 업무 영역을 중심으로 내부 점검 기능을 운영하여 공직기강 확립과 업무 적정성 확보

**□ 인권경영 추진**

- (인권경영체계 체계 고도화) 인권경영 중장기 로드맵과 연차별 추진 계획에 따라 인권경영위원회를 운영하고, 기관 운영 및 주요 사업을 대상으로 인권영향평가를 실시

### 1. 윤리경영 추진체계

#### □ 윤리경영 중장기 로드맵

윤리경영 모델 확정	윤리경영 모델 확산	윤리경영모델 견지
2024년~2025년	2026년~2027년	2028년~
윤리경영모델 이행과제 이행 및 고도화	사회서비스 윤리경영 선도 및 민간대상 공유	도내 반부패·청렴문화 확산

#### □ 윤리경영 중장기 추진전략

비전	사회서비스 현장의 신뢰받는 체계적 경영관리
----	-------------------------

주요내용	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 체크리스트 적용</li> <li>■ 주기적 위험 파악 및 윤리경영 시스템 구축</li> <li>■ 환류 및 평가체계 구축</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 자발적 윤리·인권 실천 문화 조성</li> <li>■ 민간 사회서비스 현장에 윤리·인권경영 확산</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 부패방지경영시스템 (ISO 37001)인증취득</li> <li>■ 대내외 청렴확산과 내재화 노력</li> </ul>	
	주요영역	공직윤리	이해충돌	직장괴롭힘
전략방향	윤리경영 실현체계 구축	기관 경영의 투명성·윤리성제고	내부견제시스템 적정성 확보	인권존중을 위한 노력과 활동
전략과제	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 윤리경영 실현 체계 구축</li> <li>■ 윤리경영 예방활동 강화</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 윤리경영 취약점 개선</li> <li>■ 경영사업수행 투명성 확보</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 내부견제 시스템 운영</li> <li>■ 부패방지 자체 감사 실시</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 인권경영체계 마련</li> <li>■ 갑질근절 건전한 신고문화 조성</li> </ul>
환류 및 검증체계	내부환류시스템		외부검증시스템	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 이사회</li> <li>■ 각종 위원회 (윤리경영, 인권경영, 고충위원회 등)</li> <li>■ 내부 상벌체계</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 경영평가 (보건복지부, 전북특별자치도)</li> </ul>	

## 2. 대내·외 윤리환경 변화 및 현황 진단

### 1] 대외환경 변화(PEST분석)

구분	환경 변화
<p>P-정치적 환경 (Political)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 현 정부의 ‘공정과 책임에 기반한 역량 있는 공정사회 실현’ 국정기조에 따라 공공기관의 윤리·청렴 수준에 대한 정책적 요구 지속 확대</li> <li>▪ 「공직자의 이해충돌방지법」 시행(2022. 5.) 이후 공공기관 전반의 반부패·청렴 관리 강화 필요성 증대</li> <li>▪ 공공기관의 지속가능성과 책임경영 강화를 위해 기획재정부 중심의 「윤리경영 표준모델」 제시 등 윤리경영 체계화 요구 확대</li> </ul>
<p>E-경제적 환경 (Economic)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 부패인식지수 상승이 국가 경쟁력 및 경제성장에 긍정적 영향을 미친다는 인식 확산에 따라 윤리수준 제고의 필요성 확대</li> <li>▪ 국가경제 규모 대비 상대적으로 낮은 국가청렴도에 대한 개선 요구 지속</li> </ul>
<p>S-사회적 환경 (Social)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 내부 정보를 활용한 부패행위, 채용 비위 등 반복적인 공공기관 비윤리 사례 발생으로 공공기관에 대한 국민 신뢰도 저하</li> <li>▪ 윤리경영, ESG경영 등 공공기관의 사회적 책임 이행 요구 증가와 함께 윤리경영 관련 평가지표의 중요성 강화</li> </ul>
<p>T-기술적 환경 (Technological)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 공공기관 경영정보 공개 시스템(알리오), 국민신문고 등 대국민 윤리·청렴 정보 접근성 확대</li> <li>▪ 부패공직자 공개, 이해충돌방지 신고 시스템 등 국가 차원의 반부패 시스템 구축 확대</li> <li>▪ 기관 차원의 클린신고센터, 인권상담소 운영 등 내부 신고·상담 시스템 고도화 필요성 증대</li> </ul>

## 2 대내환경 변화

구분	환경 변화
목적사업 및 기관특성	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 국공립시설 및 사회서비스 관련 시설을 수탁·운영하는 기관 특성상, 민간 사회서비스 기관의 공공성과 윤리·ESG경영을 선도하기 위한 모범적 경영모델 구축 필요</li> <li>▪ 사회서비스 기관 종사자 인권 보호에 대한 사회적 요구 증가에 따라 인권보호체계 구축 및 소속시설 단위 인권경영 실현 필요성 확대</li> </ul>
조직변화 및 소속시설 확대	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 본부 및 소속시설 인력 증가에 따라 임직원 행동강령에 대한 이해 제고와 윤리·청렴 교육 수요 지속 증가</li> <li>▪ 본부와 소속시설, 세대 간 가치관 차이로 인한 조직 내 갈등 가능성 증가에 따른 윤리·인권 기반 조직관리 필요</li> <li>▪ 고용승계 기관 및 소속시설 확대에 따라 윤리경영 취약 요소 증가 가능성 존재 및 공직자 반부패·청렴 제도에 대한 이해 제고 필요</li> </ul>
기관장 의지	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 9대 전략과제 중 'ESG체계 기반 책임경영체계 고도화'를 핵심 과제로 설정하고 윤리·인권경영 내재화를 위한 실행 의지 표명</li> </ul>

## 3 SWOT 분석 및 전략방향 도출

내부역량 경영환경	강점 (Strength)	약점 (Weakness)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 기관장 윤리경영 실천의지</li> <li>▪ 인권경영위원회 및 가치실천위원회 등 조직확대</li> <li>▪ 내부감사시스템 마련</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 사업초기 수탁기관 확대에 따른 관리·통제어려움</li> <li>▪ 동시 임용된 조직구성원의 다양화로 인한 갈등발생</li> </ul>
기회 (Opportunities)	<b>SO 전략</b>	<b>WO 전략</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 국정기조에 따른 공정정책</li> <li>▪ 국가적 윤리·인권경영 인식 확대</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 사회서비스원이 윤리·인권경영 실현 주도</li> <li>▪ 소속시설 윤리경영을 통한 사회서비스 기관별 표준모델 마련</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 직원 참여형 활동을 통한 윤리의식 내재화</li> <li>▪ 맞춤형 교육을 통한 내재화 효과성 제고</li> </ul>
위협 (Threats)	<b>ST 전략</b>	<b>WT 전략</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 공공기관에 대한 국민의 윤리경영 기대수준 향상</li> <li>▪ 공공기관 비위에 따른 운영 제한 발생</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 민간협력체계 강화로 윤리·인권경영지원 확산도모</li> <li>▪ 도내 사회서비스 기관 대상 윤리·인권문화 확산활동</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 조직단위 대응이 가능한 이해충돌 방지체계 구축</li> <li>▪ 신고자 보호체계 강화를 통한 능동적 대처 도모</li> </ul>

**1 윤리경영 실현 체계 구축**
**○ 추진내용**

- 사회서비스원 윤리·인권경영 거버넌스 정비 및 역할 명확화
- 윤리·인권·ESG 관련 위원회 운영을 통한 윤리경영 추진체계 안정화
- 부서별 윤리·인권·ESG 담당 기능 정립 및 협업체계 구축

(윤리경영: 경영기획팀, 인권경영: 시설운영팀, ESG경영: 품질혁신팀)

**○ 점검결과**

- 윤리경영 추진을 위한 전담부서 및 위원회 체계가 유지·운영되고 있으며, 윤리·인권·ESG 기능 간 역할 분담 구조가 마련됨
- 윤리경영 추진계획을 중심으로 부서별 역할이 설정되어 전사적 윤리경영 체계 기반을 확보함

**○ 개선사항**

- 윤리경영 추진현황 및 이행실적에 대한 이사회 보고 체계를 정례화 하여 최고 의사결정기구의 관리·감독 기능 강화 필요
- 윤리경영 추진과제별 성과지표 설정을 통해 추진체계의 실효성 제고

**2 윤리경영 예방 활동 강화**
**○ 추진내용**

- 기관장 및 보직자 중심의 청렴·윤리 리더십 실천 강화
- 대상별·직무별 윤리·청렴·인권교육 추진
- 부서별 자율 실천과제 운영을 통한 윤리문화 내재화

**○ 점검결과**

- 전 직원 대상 법정 윤리·청렴교육이 계획에 따라 이행되고 있음
- 보직자 및 업무담당자를 중심으로 윤리·청렴 인식 제고를 위한 교육과 안내가 병행됨(내부 공문 발송 등 인식개선 활동 다회진행)

**○ 개선사항**

- 교육 이수 여부 중심의 관리에서 벗어나 교육 내용의 현장 적용 여부를 점검할 수 있는 보완 장치 필요
- 소속시설 및 현장 종사자를 고려한 맞춤형 교육 콘텐츠 확대 필요

### 3 윤리경영 취약점 개선

#### ○ 추진내용

- 예산집행, 계약, 채용 등 부패 취약 분야에 대한 관리 강화
- 윤리경영 표준모델 체크리스트를 활용한 자체 점검 추진
- 윤리위험 식별 및 관리 기준 마련 추진

#### ○ 점검결과

- 윤리경영 표준모델 점검을 통해 기관 내 윤리위험 요인을 체계적으로 정리함
- 갑질 및 직장 내 괴롭힘 등 발생 가능성이 높은 윤리위험을 중심으로 관리 필요성이 확인됨

#### ○ 개선사항

- 윤리위험을 핵심위험과 일반위험으로 구분하는 기준 마련 필요
- 윤리위험 식별 이후 조사·조치·환류까지 연계되는 세부 절차 정비 필요

### 4 경영·사업수행 투명성 확보

#### ○ 추진내용

- 사업관리 및 계약·채용 과정의 투명성 강화
- 윤리경영 관련 정보공개 확대를 통한 대외 신뢰도 제고
- 협력업체 대상 윤리경영 준수 안내 및 관리 강화

#### ○ 점검결과

- 계약결과, 감사결과, 평가결과 등 주요 정보에 대한 공개가 지속적으로 이행되고 있음
- 협력업체 대상 청렴계약 이행서약을 통해 윤리경영 준수 기반을 유지함

#### ○ 개선사항

- 윤리위반 사례 및 조치 결과에 대한 체계적 공개 기준 마련 필요
- 협력업체 윤리경영 준수 여부를 점검할 수 있는 평가 요소 도입 검토 필요

## 5 내부건제 시스템 운영

### ○ 추진내용

- 클린신고센터 및 고충상담 창구 운영
- 상시 감찰 및 예산·복무 점검을 통한 내부통제 강화
- 신고자 보호를 고려한 신고체계 운영

### ○ 점검결과

- 2025년 중 클린신고센터를 통해 신고가 접수되었으며, 관련 규정에 따라 위원회를 구성하여 절차에 따라 심의·조사를 진행
- 해당 신고 건은 사실관계 확인, 당사자 소명, 위원회 심의 등 적법한 절차를 거쳐 처리되었으며, 처리 결과에 대한 내부 조치를 완료
- 윤리위반 발생 예방을 위한 사전 점검 중심의 관리도 이루어지고 있음

### ○ 개선사항

- 신고 처리 절차 및 위원회 운영 기준을 내부 구성원에게 보다 명확히 안내하여 제도에 대한 이해도 제고 필요
- 신고 유사 사례 예방을 위해 신고 사례를 익명화하여 교육 자료로 활용하는 방안 검토 필요

## 6 부패 방지 자체 감사 실시

### ○ 추진내용

- 예방 중심의 내부 감사 및 점검 활동 추진
- 윤리경영 이행 여부에 대한 점검 및 환류

### ○ 점검결과

- 예산집행, 계약, 근태관리 등 주요 행정 영역에 대한 점검이 이루어짐
- 윤리경영 관련 지적사항은 사전 예방 차원에서 관리되고 있음

### ○ 개선사항

- 감사 결과를 윤리경영 개선과제와 연계하여 체계적으로 관리할 필요
- 반복 지적 가능 영역에 대한 사전 점검 기준 강화 필요

## 7 인권경영 체계 마련

### ○ 추진내용

- 인권경영계획 수립 및 인권영향평가 추진
- 인권교육 및 인권지킴이단 운영을 통한 인권존중 문화 확산

### ○ 점검결과

- 인권경영 추진체계가 유지되며, 조직 및 주요 사업에 대한 인권영향평가가 이루어짐
- 인권교육 및 예방 중심 활동을 통해 인권경영 인식 제고에 기여함

### ○ 개선사항

- 인권영향평가 결과의 환류 및 개선조치 관리 체계 강화 필요
- 소속시설 특성을 반영한 인권 취약 분야 점검 확대 필요

## 8 갑질 근절 및 예방활동 강화

### ○ 추진내용

- 갑질 및 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 제도 운영
- 신고체계 및 상담 창구 운영을 통한 예방 중심 관리

### ○ 점검결과

- 클린신고센터 신고 사례 발생을 계기로 갑질 및 직장 내 괴롭힘 관련 제도의 실효성을 점검하는 계기가 되었으며, 위원회 중심의 처리 체계가 정상적으로 작동함을 확인
- 사건 처리 과정에서 절차적 공정성, 비밀보장, 이해관계자 보호 원칙이 준수되었으며, 제도 운영의 적정성이 확보됨

### ○ 개선사항

- 갑질 및 직장 내 괴롭힘 신고 발생 가능성을 윤리위험 핵심 관리 항목으로 설정하여 예방 중심 관리 강화 필요
- 관리자 대상 갑질 예방 책임성 교육 강화 및 초기 대응 기준 명확화 필요

**1. 임직원 윤리경영 강화활동 점검**
**1] 기관장 윤리 리더십 강화**

구 분	진행일자	주요내용
인권경영위원회	2025. 7. 9 2025. 12. 26.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 인권경영계획 및 윤리경영계획 심의</li> <li>▪ 인권영향평가 점검 및 심의</li> </ul>
인권경영선포	2025. 1. 2.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 인권경영 헌장 선포</li> </ul>
윤리경영선포	2025. 8. 20.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 윤리헌장 선포</li> </ul>

**○ 활동평가**

- 사회서비스원은 인권경영위원회를 중심으로 윤리·인권경영 추진 현황을 점검하고, 주요 과제에 대한 논의를 지속함
- 인권경영계획 및 인권영향평가 결과를 위원회 심의 안건으로 다루어 윤리·인권경영이 형식에 그치지 않도록 운영함
- 윤리헌장을 기반으로 한 윤리·인권경영 실천 의지를 구성원과 공유하며 기관장 중심의 윤리경영 메시지를 유지함

**○ 개선사항**

- 윤리경영 추진계획 이행 실적 및 주요 점검 결과를 이사회에 정기적으로 보고하여 최고 의사결정기구의 윤리경영 관리·감독 기능을 강화할 필요 있음

## 2 임직원 윤리경영 활동

구 분	진행일자	주요내용
인권영향평가	2025. 10. 1.~ 2025. 12. 10.	▪ 사회서비스원 인권경영체계 수립 여부 및 주요사업 평가
인권헌장 낭독	2025. 1. 2.	▪ 임직원 인권경영헌장 낭독 및 선언
윤리헌장 낭독	2025. 8. 20.	▪ 임직원 윤리경영헌장 낭독 및 선언
실태조사	2025. 8. 20.~ 2025. 8. 27.	▪ 갑질 및 직장 내 괴롭힘 실태조사
정보공개	연중	▪ 감사결과, 계약결과, 평가결과 정보공개
ESG실천	연중	▪ 부서별 ESG실천활동 진행
클린신고	연중	▪ 홈페이지 클린신고센터 운영

### ○ 활동평가

- 인권영향평가를 실시하여 사회서비스원 인권경영체계 구축 여부와 주요사업 추진 과정에서의 인권 침해 가능 요소를 점검함
- 연초 인권헌장 낭독과 윤리헌장 선포를 통해 임직원의 윤리·인권경영 실천 의지를 공유하고 조직 전반의 인식 제고를 도모함
- 감사결과, 계약결과, 평가결과 등을 홈페이지 및 관련 공시 시스템을 통해 공개하여 기관 운영의 투명성을 유지함
- 본부 및 소속시설 단위의 ESG 실천활동을 추진하여 윤리경영과 사회적 가치 실현을 연계함
- 클린신고센터를 상시 운영하여 내부 임직원 및 외부 이해관계자의 비위행위, 인권침해, 윤리위반 사항을 접수할 수 있는 창구를 유지함

### ○ 개선사항

- 윤리경영 추진계획 이행 실적 및 주요 점검 결과를 이사회에 정기적으로 보고하여 최고 의사결정기구의 윤리경영 관리·감독 기능을 강화할 필요 있음
- ESG 실천활동의 성과를 정량·정성적으로 관리할 수 있는 지표 설정을 통해 윤리경영 성과 관리 체계 보완 필요

### 3 임직원 윤리교육 운영

구 분	진행일자	주요 내용
법정교육	연중 (전직원 이수)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 반부패 청렴교육</li> <li>▪ 공직자 이해충돌방지법</li> <li>▪ 성희롱, 갑질, 직장 내 괴롭힘 금지교육</li> </ul>
맞춤교육	2025. 8. 20.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 본부 및 소속기관 집합교육 진행</li> <li>▪ 임직원 행동강령 교육</li> <li>- 신입직원 입사 시 1회 의무교육 진행</li> </ul>

#### ○ 활동평가

- 반부패 청렴교육, 공직자 이해충돌방지법 교육, 성희롱·갑질·직장 내 괴롭힘 금지 교육 등 법정 의무교육을 전 직원 대상으로 운영하여 윤리·청렴에 대한 기본 인식 수준을 유지함
- 본부 및 소속기관 직원을 대상으로 집합교육을 실시하여 윤리교육의 참여도와 교육 몰입도를 제고함
- 임직원 행동강령 교육을 통해 공직자로서의 행위 기준과 위반 사례에 대한 이해를 높이고, 실제 업무수행 과정에서의 윤리 판단 역량 강화를 도모함
- 신입직원 입사 시 행동강령 및 윤리교육을 의무적으로 실시하여 초기 단계부터 윤리·청렴 인식이 정착될 수 있도록 운영함

#### ○ 개선사항

- 법정교육 위주의 운영에서 나아가 사례 중심·상황 중심 교육 비중을 확대하여 윤리교육의 실효성 강화 필요
- 집합교육 외에도 관리자 및 직무 특성에 따른 맞춤형 교육과정 세분화 필요
- 윤리교육 이수 여부 중심의 관리에서 벗어나 교육 내용의 현업 적용 여부를 점검할 수 있는 평가·환류 체계 마련 필요

## 2. 윤리경영 관련 규정 현황

### ○ 규정 개정 현황

구분	규정명	개정일	개정사유
1	복무규정(22. 2. 25)	2025. 7. 2.	남녀고용평등법 적용, 직장 내 성희롱·성폭력 예방 강화
2	임직원 행동강령(22. 4. 1)	2025. 7. 9.	도 지도점검 결과 반영 (인터넷 개인방송 규정 마련)
3	예산편성 및 집행지침 (22. 11. 15)	2025. 4. 15.	행안부 지방공공기관 금고 선정기준 마련 권고 반영
4	인사규칙 (22. 11. 15)	2025. 4. 28.	징계절차 등 미비사항 보완
5	금고 지정 및 운영규정	2025. 12. 15.	행안부 금고지정 제도마련

### ○ 활동평가

- 윤리경영 및 인권경영과 직결되는 주요 내부 규정을 중심으로 법령 개정 사항, 상급기관 지도점검 결과, 제도 운영상 미비점을 반영하여 규정 정비를 추진함
- 직장 내 성희롱·성폭력 예방, 인터넷 개인방송 등 새로운 윤리 이슈에 대응하기 위한 행위 기준을 명문화하여 윤리위험 발생 가능성을 사전에 관리함
- 예산·금고·인사 관련 규정 정비를 통해 재정 운영의 투명성과 절차적 공정성을 강화함
- 규정 개정을 통해 윤리경영 추진체계가 선언적 수준을 넘어 실제 업무 수행 기준으로 작동할 수 있는 기반을 마련함

### ○ 개선사항

- 개정된 규정에 대한 임직원 대상 안내 및 교육을 강화하여 규정 인지도와 현장 적용도를 제고할 필요 있음
- 윤리위험평가 결과를 반영하여 규정 정비가 사후 대응이 아닌 사전 예방 수단으로 연계되도록 관리체계 강화 필요 여부를 점검할 수 있는 평가·환류 체계 마련 필요

### 3. 윤리경영 관련 외부 지적사항 현황

구 분	평가 및 점검항목	지적사항
전북특별자치도 경영평가	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 경영공시, 경영정보 공개</li> <li>▪ 직무 역량교육 실시여부</li> <li>▪ 청렴도 교육 이수여부</li> <li>▪ 제도운영 및 성과관리</li> <li>▪ 도덕적 해이 및 관리소홀로 인한 문제 발생여부</li> </ul>	없음
보건복지부 경영평가	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 윤리경영체계 구축·운영 노력</li> <li>▪ 내부규정 제도화</li> <li>▪ 윤리경영 및 부패방지 교육</li> <li>▪ 비윤리 행위 방지 노력</li> <li>▪ 공공기록물 관리</li> <li>▪ 인권경영체계 구축</li> <li>▪ 공정사회 구현 노력</li> </ul>	없음
전북특별자치도 지도점검	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 감사기능의 독립성 보완을 위한 ‘도민감사관’제도와 같은 외부 전문가 활용여부</li> <li>▪ 지방공무원 징계규칙 반영</li> <li>▪ 임직원 외부강의, 겸직, 인터넷 개인방송 등에 대한 규정 마련</li> <li>▪ 적극행정면책제도 도입 및 직원안내</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 공공기관의 투명한 운영을 강화하기 위해 ‘도민감사관’ 제도와 같은 외부 시민 또는 전문가 활용 방안 도입 검토 및 규정 반영 필요</li> <li>▪ 지방공무원 징계 규칙을 반영하여 사회서비스원 ‘직원 초과 근무수당 및 여비 부당수령 징계기준’ 규정 마련 필요</li> <li>▪ 임직원 행동강령에 인터넷 개인방송 활동에 대한 명확한 규정 추가 마련</li> <li>▪ 적극행정 면책제도 도입 검토 및 규정 반영</li> </ul>

## ○ 활동평가

- 전북특별자치도 및 보건복지부 경영평가에서 윤리경영, 인권경영, 투명경영 관련 주요 항목에 대해 지적사항 없이 평가를 통과하여 윤리경영 운영의 안정성과 적정성을 대외적으로 확인함
- 전북특별자치도 지도점검에서 제시된 감사기능 보완, 징계기준 정비, 적극행정면책제도 도입, 임직원 행위 기준 명확화 등 지적사항에 대해 계획 수립 및 규정 개정을 통해 단계적으로 이행함
- 외부 전문가 활용을 위한 운영점검관 제도 도입 계획을 수립하고 규정을 마련함으로써 내부 중심의 감사·점검 구조를 보완할 수 있는 기반을 마련함
- 지방공무원 징계규칙을 준용한 징계 기준 보완, 인터넷 개인방송 활동 지침 마련, 적극행정면책제도 도입 검토 등 새로운 윤리 이슈와 제도 변화에 대응함
- 용역·물품·자산관리 등 재정 및 복무 분야의 위반 사례를 반영한 내부 통제 역량강화교육을 추진하여 외부 지적사항을 교육과 예방 활동으로 환류함

## ○ 개선사항

- 외부 평가 및 지도점검 결과가 일회성 조치에 그치지 않도록 규정 개정 이후 실제 운영 과정에 대한 점검과 사후 관리 체계 강화 필요
- 운영점검관 제도 도입 이후 위촉 절차, 운영 시점, 점검 결과의 활용 방식 등을 구체화하여 제도의 실효성을 지속적으로 점검할 필요 있음
- 징계 기준, 적극행정면책제도, 임직원 행위 기준 등 개정·신설된 규정에 대한 임직원 대상 안내와 교육을 강화하여 현장 적용도를 제고할 필요 있음
- 외부 지적사항과 내부 윤리위험평가 결과를 연계하여 향후 윤리경영 개선과제를 보다 체계적으로 관리할 수 있는 환류 구조 마련 필요

## 1. 갑질 및 직장 내 괴롭힘 실태조사

### □ 추진 배경

- 사회서비스원 윤리위험 중 발생 우려가 가장 높은 직장 내 갑질 실태를 주기적으로 파악하고 내부 갑질 근절 정책에 대한 실효성 평가
- 윤리인권경영 시스템 개선 및 인권보장강화를 위한 객관적 상황 진단

### □ 실태조사 개요

- 조사기간 : 2025. 8. 20.~2025. 8. 27.
- 조사대상 : 본부 및 소속시설 전직원
- 조사내용 : 갑질진단, 직장 내 괴롭힘 진단
- 조사대상 : 교육 참여 91명 중 78명 응답(응답률 86%)

구분	합계	직위		
		관리자	중간관리자	팀원
합계	78명(100%)	8명(10.3%)	19명(11.5%)	61명(78.2%)
본부	10명(12.8%)	-	2명(20%)	8명(80.5%)
소속시설	68명(87.2%)	8명(11.8%)	7명(10.3%)	53명(77.9%)

- 분석방법
  - (갑질) 응답척도에 따른 설문결과를 평균하여 점수 산출
  - (직장내 괴롭힘) 선택 빈도가 높은 문항순으로 분석

## 2. 갑질 실태조사

### □ 갑질 실태조사 방법

- 조사내용 : 직장문화 진단(갑질발생 가능성, 하급자와의 소통)
- 조사방법 : 온라인 설문조사 활용 개별조사
- 분석방법 : 응답척도에 따른 설문결과를 평균하여 점수산출
  - 평균점수를 진단 척도와 비교하여 점수가 낮을수록 갑질발생 가능성이 낮은 것으로 판단

척도	매우높음	높음	보통	낮음
점수	30점 이상	21점~29점	11점~20점	10점 이하

## □ 갑질 실태조사 결과

구분	평균	직위		
		관리자	중간관리자	팀원
합계	5.7점	7.4점	4.6점	5.7점
본부	5.5점	-	4.8점	5.7점
소속시설	5.8점	7.4점	4.6점	5.8점

- **(총 평점)** 갑질 실태조사 결과 총 평균은 5.7점으로 사회서비스원 직원은 갑질발생 가능성을 낮게 인식하고 있는 것으로 평가됨
- **(기관별)** 본부 평균은 5.5점, 소속시설은 5.8점으로 본부대비 소속시설 종사자의 갑질 발생 가능성 인식이 다소 높게 나타남
- **(직급별)** 관리자 7.4점, 중간관리자 4.6점, 팀원 5.7점으로 갑질 가능성은 관리자 직군에서 가장 높게 나타남

평균점수	5.7점	점수범위	최고 40점~최저 0점	
갑질발생 가능성	매우높음(30점이상)	높음(21점~29점)	보통(11점~20점)	낮음(10점이하)
	5명(5.2%)	1명(1%)	11명(11.5%)	79명(82.3%)

- **(진단사항)** 직장문화 진단 실태조사로 갑질 발생 가능성 진단
- **(평균점수)** 응답자 전체 평균은 5.7점으로 갑질발생 가능성이 낮음에 해당하는 점수로 나타남
- **(인원분포)** 응답자의 82.1%(64명)이 사회서비스원의 직장문화에서 갑질 발생 가능성을 낮게 평가하였으나, 보통 12.8%(10명), 높음 3.8%(3명), 매우높음 1.2%(1명)으로 갑질문화에 대한 부정적 인식이 다소 존재함  
- 특히, '매우높음' 및 '높음'에 해당하는 응답자 4명이 확인됨에 따라, 향후 현장 중심 조직문화 점검 및 관리자 대상 예방 교육을 통한 사전 관리 강화가 필요할 것으로 판단됨

## 2. 직장 내 괴롭힘 실태조사

### □ 직장 내 괴롭힘 실태조사 방법

- 조사내용 : 직장 내 괴롭힘 진단
- 조사방법 : 온라인 설문조사 활용 개별조사
- 분석방법 : 발생경험 객관식 응답, 사례는 빈도순 분석

### □ 직장 내 괴롭힘 실태조사 결과

구분	발생경험자	직위		
		관리자	중간관리자	팀원
합계	8명(10.3%)	-	2명(2.6%)	6명(7.7%)
본부	2명(2.6%)	-	-	2명(2.6%)
소속시설	6명(7.7%)	-	2명(2.6%)	4명(5.1%)

- (결과) 직장내 괴롭힘 발생 경험 : 10.3%
- 가장 많은 경험사례는 타인 앞에서 공개적 모욕
- 응답자 중 10.3%는 직·간접적으로 직장 내 괴롭힘을 경험한 것으로 조사됨
- 직장 내 괴롭힘 직·간접적 유경험자는 본부 2명(2.6%), 소속시설 4명(5.1%)이 응답함
- 직급별로는 중간관리자 2명(2.6%), 팀원 6명(7.7%)이 응답하여 전체 응답자 8명 중 75%가 팀원으로 조사됨
- 주요 경험 사례(복수응답)

구분	타인 앞에서 공개적 모욕	협담 또는 안좋은 소문내기	따돌림 또는 차별	폭언 또는 폭행	업무 외 강요 또는 부당 지시	기타 (비존칭)
응답 횟수	3회	2회	1회	2회	1회	1회
응답률	30%	20%	10%	20%	10%	10%

- 직장 내 괴롭힘의 가장 많은 경험 사례로는 '타인 앞에서 공개적 모욕'으로 응답자 30%(3회)가 응답하였으며,
- '협담 또는 안좋은 소문내기'(20%), '폭언 또는 폭행'(20%), 순으로 조사 됨
- 일부 응답자에게서는 업무 범위를 벗어난 부당한 지시 및 비존칭 사용 등 일상적 업무 관계에서의 괴롭힘 사례도 확인됨

## □ 직장 내 괴롭힘 발생원인

구분	합계	개인의 윤리의식	권위주의 문화	가해자 처벌부족	사익추구	제도상 허점
응답 횟수	14회	5회	4회	3회	1회	1회
응답 률	100%	35.7%	28.6%	21.4%	7.1%	7.1%

- 주요 직장 내 괴롭힘 발생 원인으로는 '개인의 윤리의식 부족'과 '권위주의적 조직문화'가 가장 높게 나타남
- 이는 제도 자체의 문제보다는 조직문화 및 구성원의 인식 수준과 밀접한 관련이 있음을 시사함
- 아울러 가해자에 대한 처벌 부족이 일부 원인으로 지적됨에 따라, 사후 조치의 실효성에 대한 지속적인 관리 필요성이 확인됨

## □ 직장 내 괴롭힘 대처 경험

구분	합계	아무것도 하지 않음	개인적으로 항의	동료들과 상담	상사에게 알림	전담센터 등 신고
응답 횟수	8명	2명	1명	4명	1명	
응답 률	100%	25%	12.5%	50%	12.5%	

- 직장 내 괴롭힘 발생 시 대처 방법으로는 '동료들과의 상담'이 가장 높은 비율로 나타나, 비공식적인 대응 방식이 주로 활용된 것으로 확인됨
- '아무것도 하지 않음'으로 응답한 비율도 25.0%로 나타나, 괴롭힘 발생 시 문제 제기에 대한 심리적 부담이 일부 존재함을 시사함
- 공식적인 신고 절차(전담센터 등)를 활용한 사례는 없는 것으로 나타나, 신고제도에 대한 인지도 및 접근성 강화, 신고자 보호에 대한 신뢰 제고가 필요한 것으로 판단됨

## □ 직장 내 괴롭힘 근절 대책

구분	합계 (중복응답)	관련사규, 지침정비	신고센터 구축	홍보	교육으로 인식개선	징계 및 처벌강화
응답 횟수	118명	18명	21명	14명	36명	29명
응답 률	100%	23.1%	26.94%	17.9%	46.2%	37.2%

- 직장 내 괴롭힘 근절을 위한 대책으로는 ‘교육을 통한 인식개선’이 가장 높은 비율(46.2%)로 나타나, 제도적 장치보다 조직문화 개선과 구성원 인식 변화에 대한 요구가 높은 것으로 분석됨
- 다음으로는 ‘징계 및 처벌 강화’(37.2%), ‘신고센터 구축·활성화’(26.9%) 순으로 응답되어, 괴롭힘 발생 시 실효성 있는 대응체계 마련의 필요성도 함께 인식되고 있는 것으로 나타남
- 반면, ‘홍보 강화’(17.9%) 및 ‘관련 사규·지침 정비’(23.1%)는 상대적으로 낮은 응답률을 보여, 기존 제도에 대한 단순 안내보다는 교육·관리 중심의 예방적 접근이 보다 효과적일 것으로 판단됨

### 3. 윤리위험 종합 판단

- 2025년 갑질 및 직장 내 괴롭힘 실태조사 결과, 사회서비스원 전반의 직장문화에 대한 인식 수준은 전반적으로 양호한 수준으로 평가되며, 갑질 발생 가능성 또한 낮은 수준으로 나타남
- 다만, 일부 응답자에 의해 갑질 발생 가능성을 ‘높음’ 또는 ‘매우 높음’으로 인식하는 사례가 확인되어, 전사적 관점에서 윤리위험이 완전히 해소되었다고 보기는 어려운 상황임
- 직급별 분석 결과, 관리자 직군에서 상대적으로 높은 점수가 나타나 관리자 역할과 책임에 대한 인식 강화가 요구되며, 조직 내 의사결정 과정과 업무 지시 체계에 대한 지속적인 점검이 필요함
- 직장 내 괴롭힘과 관련해서는 일부 구성원이 직·간접적인 경험을 응답하였으나, 공식 신고 사례는 발생하지 않았으며, 조사 결과는 특정 조직이나 직군에 편중되지 않고 분산된 양상을 보임

- 한편, 괴롭힘 발생 시 대응 방식으로 ‘비공식적 대응(동료 상담 등)’이 상대적으로 높게 나타나, 공식적인 신고 및 처리 절차에 대한 신뢰도와 접근성 제고 필요성이 확인됨
- 근절 대책 인식 조사 결과, ‘교육을 통한 인식개선’과 ‘징계 및 처벌 강화’에 대한 응답이 높게 나타나, 단순한 제도 정비보다는 예방 중심의 교육 강화와 실효성 있는 사후 조치 체계 병행이 요구되는 것으로 분석됨
- 종합적으로 볼 때, 사회서비스원의 윤리경영 체계는 기본적인 제도적 기반을 갖추고 있으나, 윤리위험의 구조적 요인이 관리자 역할, 조직 문화, 비공식적 대응 관행에 일부 잔존하고 있는 만큼,
- 향후에는 관리자 대상 맞춤형 교육 강화, 신고·보호체계의 신뢰성 제고, 정기적 실태조사를 통한 환류체계 구축을 중심으로 윤리위험을 체계적으로 관리할 필요가 있음

#### 4. 향후 윤리위험 관리 및 개선방향

- 관리자 중심 윤리책임 강화
  - 관리자 직군에서 상대적으로 높은 갑질 위험 인식이 확인됨에 따라, 관리자 역할과 책임을 중심으로 한 윤리·인권교육을 강화하고 관리자의 언행·의사결정 과정에 대한 점검 체계를 마련
  - 관리자 대상 사례 중심 교육 및 조직 내 갈등관리·의사소통 역량 강화를 통해 예방 중심의 윤리문화 정착 도모
- 예방 중심의 윤리교육 체계 고도화
  - 전 직원 대상 법정교육 외에 갑질·직장 내 괴롭힘 예방을 위한 정기 교육을 운영하고 실제 사례를 반영한 체감형 교육 콘텐츠 확대
  - 신규입사자 및 직무전환자 대상 윤리교육을 강화하여 조직 적응 초기 단계부터 윤리의식 내재화 유도
- 신고 및 보호체계 신뢰성 제고
  - 공식 신고 사례는 발생하지 않았으나 비공식 대응 비율이 높게 나타난 점을 고려하여, 클린신고센터 및 인권상담 창구에 대한 안내와

홍보를 지속 추진

- 신고 절차, 처리 과정, 신고자 보호 조치에 대한 명확한 안내를 통해 신고제도에 대한 신뢰도와 접근성 강화
- 윤리위험 상시 모니터링 및 환류체계 구축
  - 연 1회 정기 실태조사를 통해 윤리위험 수준을 지속적으로 점검하고 조사 결과를 윤리경영 계획 및 교육 내용에 환류하는 체계 마련
  - 본부 및 소속시설 간 특성을 고려한 맞춤형 점검을 통해 조직별 윤리위험 요인을 선제적으로 관리
- 조직문화 개선을 통한 상호존중 환경 조성
  - 인권존중 캠페인, 상호존중 실천 활동 등을 통해 구성원 간 존중과 배려를 기반으로 한 조직문화 확산
  - 부서 및 소속시설 단위의 소통 프로그램 운영을 통해 갈등 예방 및 윤리위험 발생 가능성 최소화
- 제도 개선과 교육의 연계 강화
  - 윤리경영 관련 규정 및 지침 개정 사항을 교육과 연계하여 구성원의 이해도를 제고하고 제도의 실효성 확보
  - 윤리위험 관리 결과를 차년도 윤리경영 추진계획 및 중점과제에 반영하여 지속적인 개선 추진

## 5. 2026년 중점과제 연계방향

- 2025년 윤리위험 평가 및 모니터링 결과를 토대로, 2026년에는 윤리위험의 사전 예방과 관리체계 고도화를 중점 과제로 설정함
- 관리자 및 중간관리자 직군에서 상대적으로 높은 윤리위험 인식이 확인된 점을 반영하여, 관리자 책임 중심의 윤리·인권 리더십 강화를 핵심 추진과제로 추진함
- 갑질 및 직장 내 괴롭힘 발생 가능성은 전반적으로 낮은 수준이나, 일부 부정적 인식이 존재함에 따라 정기적 윤리위험 점검과 맞춤형 교육을 통한 예방 중심 관리체계를 강화함

**1. 윤리경영 평가용 표준모델 체크리스트**

점검분야	점검항목	체크리스트	항목
윤리 의식확립	윤리의식확립	윤리헌장/강령의 공유 및 경영진/구성원 내재화 여부	17개
전담 조직구성	관리체계구축	전담조직 체제, 윤리경영 관리 및 모니터링 체계 구축	16개
윤리 위험평가	윤리위험식별	윤리위험 요인의 관리 및 대응방안	9개
	환경변화대응	내·외부 환경변화 반영	6개
윤리 위험통제	통제활동수립	윤리위험별 대응방안 수립 및 시스템 구축/점검	20개
	통제활동선택	윤리위험에 대한 통제활동 담당자 지정 및 절차 규정	7개
내·외부 의사소통	내부의사소통	의사소통 시스템 구축 및 내부신고자 보호조치/인센티브	18개
	외부의사소통	외부관계자에 대한 의사소통 채널 개방 및 조치사항 공개	6개
윤리경영 모니터링	모니터링	윤리경영 관리체계에 따른 모니터링 실시 여부	8개
	개선활동	경영진, 구성원, 외부관계자 요구사항에 대한 조치	5개

## 2. 윤리경영 점검결과

### ○ 윤리 의식확립 분야(17개)

번	평가항목	점검결과
1	<p>기관 내 윤리헌장(윤리강령)이 마련되어 있고 접근이 용이한 사내 인트라넷 등을 통해 전 직원에게 배포되고 있다.</p> <p>① 사내 인트라넷 및 공식 홈페이지에 공개되고 있는지 ② 클릭 수가 3회 이하로 쉽게 찾을 수 있는 곳에 위치해 있는지</p>	<p>윤리헌장, 인권경영헌장, ESG강령이 마련되어 있으며, 인트라넷 및 홈페이지에 공지하고 있음</p> <p>클릭수 3회 이하로 바로 확인 가능함</p>
2	<p>윤리헌장 선포식 등을 통해 윤리경영 도입을 공포하였으며, 최고경영진이 윤리경영 적극 추진 의지를 직접적으로 표명했다.</p> <p>① 기관이 윤리경영 도입을 공식적으로 알리는 행사를 주기적으로 진행하였는지 ② 공포행사에 최고경영진 주요 의사결정자가 참여하였는지 ③ 공포행사에서 최고경영진이 윤리프로그램 도입 취지 및 적극적 도입 의지에 대하여 강조하였는지 ④ 공포행사 주기는 윤리문화를 효과적으로 형성할 수 있을 만큼 적절하게 설정되었는지</p>	<p>윤리헌장 선포식을 공식 행사로 진행하였으며 최고경영진이 참여함</p> <p>시무식 시 전 직원 인권경영헌장 낭독 및 기관장 신년사를 통해 윤리경영 추진 의지를 표명함</p>
3	<p>윤리경영을 실현하기 위해 윤리경영 표준모델에 부합하는 윤리경영프로그램을 수립하고 이를 수행하는 윤리경영 시스템을 구축하고 있다.</p> <p>① 윤리경영 추진을 위해 윤리경영 표준모델에 부합하는 프로그램을 수립하고 있는지 ② 기관의 현안을 반영한 단기 프로그램을 수립하고, 기관 특성과 자체 파악한 보완점 등을 고려한 중·장기 프로그램을 수립하고 있는지 ③ 각 항목별 실천계획은 기관의 특성을 잘 반영하고, 구체성과 현실성이 있는지 ④ 장·단기 프로그램을 실천하는데 효과적인 윤리경영 시스템이 구축되어 있는지</p>	<p>윤리경영 실천을 위한 사업 및 실행계획을 수립하여 운영하고 있으며 기관 특성을 반영한 윤리경영 프로그램을 추진하고 있음</p>
4	<p>윤리경영 프로그램 수립 시 대상, 필요자원, 담당자, 목표달성시기, 평가 및 보고방법을 항목별로 구체적으로 결정하여 기록하고 계획과 함께 주기적으로 최고경영진에게 보고하고 있다</p> <p>① 윤리경영 프로그램 각 항목별로 대상, 필요자원, 담당자, 목표 달성시기, 평가 및 보고방법 등을 결정하여 기록, 관리하고 있는지 ② 보고주기는 적절한지</p>	<p>ESG실천 프로그램 및 윤리경영 프로그램을 구체적으로 운영하고자 하였으나 반기별 보고만 진행함</p>

번	평가항목	점검결과
5	<p>이사회는 연간 윤리경영 프로그램을 보고받고 절차를 거쳐 승인한다.</p> <p>① 이사회는 윤리경영 프로그램을 실질적으로 충실히 검토할 수 있는 시간과 인적·물적 지원을 받는지</p>	<p>이사회에 연간사업계획서 내 윤리경영 계획으로 보고함</p>
6	<p>임직원 윤리경영 교육 프로그램에 필요한 사항들이 분명하게 공개되어 있고, 이를 교육 프로그램에 포함하고 있다.</p> <p>① 윤리경영 프로그램을 준수할 의무가 포함되어 있는지            ② 윤리경영 프로그램을 위반하는 경우 기관에 미치는 피해가 구체적으로 제시되어 있는지            ③ 내부고발제도를 통한 공익 증진 효과에 대해 설명하고 있는지            ④ 무지(無知)로 인한 윤리경영 위반도 적발 대상임을 강조하는지            ⑤ 각 내용이 이론과 실제사례를 바탕으로 구성되어 실제 상황에서 적용할 수 있는 윤리경영 실천 지침을 제공하고 있는지</p>	<p>법정의무교육 외 오프라인 청렴교육을 추가로 운영하고 있으며 실제 사례 중심 교육과정을 포함하여 운영함</p>
7	<p>임직원들은 윤리경영 주요내용에 관한교육을 일정시간 이상 수료하고있다</p> <p>①윤리경영 프로그램의 주요 내용을 포함하여 교육 프로그램을 적절하게 선정하고 있는지            ② 교육 계획은 정기 교육 외에 기관의 필요나 임직원의 수요 발생에 따라 적시에 수립되어 집행되고 있는지            ③ 윤리경영 목적 달성에 적합한 수준의 교육 시간을 보장하는지            ④ 협력업체도 윤리경영 주요 내용에 관해 교육을 받고 있는지</p>	<p>전 직원 윤리경영 교육 이수를 완료하였으며 소속시설 직원 대상 교육도 함께 진행함</p>
8	<p>윤리강령은 경쟁적 이해관계 또는 단기적인 경영 성과 등에 관계없이 지속적으로 윤리경영을 추진한다는 의지를 천명하고 있다.</p> <p>① 기관의 이익이라는 결과가 윤리위반 행위와 같은 부적절한 수단을 정당화할 수 없음을 분명히 하고 있는지            ② 윤리경영을 위반하는 행위는 장기적으로 조직의 성과에 부정적 이라는 점을 강조하고 있는지            ③ 중장기적인 효율성과 생산성을 높이기 위한 전략 중 하나로 윤리경영을 강조하고 있는지            ④ 윤리경영과 함께 중장기적인 효율성과 생산성을 향상시키기 위한 기관의 전략과 목표를 재정립하고 있는지</p>	<p>윤리헌장 및 인권경영헌장에 지속가능한 사회서비스 제공과 윤리경영 추진 의지를 명시하고 있으며 기관 전략에도 윤리경영 내재화 목표를 반영함</p>

번	평가항목	점검결과
9	<p>법 위반 가능성이 큰 부서에 대해서는 기존 정기적 교육 외에 관련 법위반 예방, 적발 및 신고에 관한 특별 교육을 추가적으로 실시하고 있다</p> <p>① 법 위반 가능성이 큰 부서에 대해 정기 특별교육과 공공기관의 필요나 임직원의 수요 발생에 따라 수시 특별교육이 집행되는지</p> <p>② 법 위반 가능성이 큰 부서를 주기적으로 선정하고 관리하는지</p> <p>③ 교육 내용·방법과 강사 선정이 적절한지</p>	<p>경영부서의 경우 계약, 회계를 담당하고 있어 업무과정이 법 위반이 큰 부분이 있어서 별도 교육을 이수하고 있음</p>
10	<p>전 임직원 대상 익명 설문조사를 주기적으로 실시하여 임직원들의 윤리경영 대한 이해도를 측정하고 있다.</p> <p>① 이해도 점검 결과를 토대로 윤리경영 교육 내용의 난이도를 적절하게 유지하는 조정을 거치는지</p> <p>② 이해도 점검을 수행하는 주기는 적절한지</p>	<p>임직원 대상 익명의 설문조사(갑질실태조사, 인권실태조사)를 2회 했으며, 7S조사를 통해 윤리경영 점검을 진행함</p>
11	<p>관리자 직급에 있는 임직원에 대해서는 일반 교육과 별도로 담당 직원에 대한 윤리경영 준수 여부 점검 방법, 내부신고 시 대처방안 등에 관한 추가 교육을 실시하고 있다</p> <p>① 교육내용은 기관별로 마련한 윤리경영 프로그램의 주요 내용을 충실하게 포함하고 있는지</p> <p>② 관리자 책임범위 내 직원의 윤리경영 준수 여부 점검, 내부신고 시 대처방안 등 관리자를 위한 별도의 교육내용이 포함되어 있는지</p> <p>③ 정기 교육 외에 기관의 필요나 임직원의 수요 발생에 따라 적시에 수립되어 수시로 집행되고 있는지</p> <p>④ 매년 일정시간 이상 정기교육이 진행되고 있는지</p>	<p>인권교육 과정에서 내부신고 절차 및 대응 방식에 대한 내용을 포함하여 교육을 실시함</p>
12	<p>윤리경영 프로그램은 윤리경영 관련 법령의 요건별 의미와 적용범위 등에 대한 구체적인 해석과 명확한 기준을 포함하고 있다</p> <p>① 사적이해관계의 범위, 부동산 관련 업무의 범위, 직무관련 외부 활동의 범위, 수의계약 체결 금지 상대방과 체결 지시·유도 또는 묵인하는 행위 등에 관한 구체적 기준을 정하고 이를 공개하는지</p> <p>② 인허가·심사·감사·감독 담당자의 담당 범위와 심사 기준, 보조금 지급 기준, 기관 자체적 채용·승진·평가 등에 관한 기준을 정하고 이를 공개하는지</p> <p>③ 자회사 등을 지휘·감독·지원하는 담당자가 자회사 등에 부당한 영향력을 행사하는 행위에 대한 판단 기준 등이 명확하고 이를 공개하는지</p> <p>④ 윤리경영 관련 법령 등이 재·개정 되는 경우 이를 신속히 반영하여 윤리경영 프로그램을 수정하는지</p>	<p>윤리경영 및 ESG 실천 프로그램을 운영하고 있으며 관련 법령 및 제도 기준을 반영하여 관리하고 있음</p>

번	평가항목	점검결과
13	<p>윤리경영 프로그램은 임직원들이 내용을 충실히 이해할 수 있도록 평이한 언어로 작성되어 있으며, 임직원들의 이해를 도울 수 있는 가상 사례, Q&amp;A 등이 포함되어 있다.</p> <p>① 임직원들이 윤리경영 프로그램의 내용을 구체적인 상황에 적용하여 대응방식을 도출할 수 있을 정도로 이해하고 있는지</p> <p>② 윤리경영 프로그램이 윤리강령 위반행위의 유형과 발생 시 대응방안에 대하여 구체적인 사례를 통해 설명하고 있는지</p>	<p>윤리경영 및 인권경영 관련 프로그램을 평이한 언어로 작성하고 사례 중심 내용을 포함하여 운영함</p>
14	<p>윤리경영 관리체계는 최고경영진과 주기적으로 윤리경영 실천 상황 점검 회의를 진행한다.</p> <p>① 윤리경영 관리체계는 윤리경영 진행현황 및 개선 필요사항을 주기적으로 최고경영진에게 보고하고 있는지</p> <p>② 각 부서 및 윤리경영 관리체계의 의견이 실질적으로 반영된 개선 필요사항이 도출되고 있는지</p> <p>③ 보고의 주기와 방법은 적절한지</p> <p>④ 보고내용 공개를 통해 윤리경영에 대한 최고경영진의 의지를 기관 구성원에게 명확히 전달하고 있는지</p>	<p>주 1회 간부회의를 통해 윤리경영상황을 점검하고 있음</p>
15	<p>제재 처분의 기준이 구체적이고 명확하게 규정되어 있으며, 모든 대상자들에게 통일적으로 적용되고 있다</p> <p>① 제재의 기준이 명확하여 자의적인 적용을 방지할 수 있는지</p> <p>② 상급자에게 보다 엄격한 기준이 적용되는지</p> <p>③ 처분에 재량권이 부여되어 있는 경우 재량권 행사에 대한 명확하고 일관적인 규정이 있는지</p>	<p>윤리규정 및 인사규정에 따라 제재 기준을 명확히 규정하고 모든 대상자에게 동일하게 적용하고 있음</p>
16	<p>최고경영진은 주기적으로 윤리강령 준수 여부, 윤리강령 위반사항에 대해 취해진 조치의 일관성 및 적시성을 평가한다.</p> <p>① 최고경영진이 전체 임직원의 윤리강령 준수 여부를 확인하고, 미준수 행위 발생 시 그 원인을 심도 있게 파악하고 있는지</p> <p>② 최고경영진이 윤리강령 위반사항에 대해 취해진 조치의 일관성 및 적시성을 파악하기 위해 각 사안별 구체적 사실관계를 파악하려 노력하고 있는지</p> <p>③ 최고경영진이 이전 회의 기록 등을 통해 개선사항과 이행 여부를 파악하고 있는지</p>	<p>인권경영 점검 및 임직원 행동강령 위반 여부에 대한 점검을 주기적으로 실시하고 있음</p>
17	<p>최고경영진은 윤리경영 환경 변화를 반영하여 필요한 경우 윤리강령을 개정한다.</p> <p>① 윤리경영 관리체계는 윤리경영 관련 법령, 지침, 표준 등의 변화를 즉시 반영하여 윤리강령을 개정하고 최고경영진에게 보고하고 있는지</p>	<p>기관 특성을 반영한 윤리헌장을 제정·선포하였으며 관련 제도 변화에 따라 규정 정비를 추진함</p>

## ○ 전담 조직구성 분야(16개)

번	평가항목	점검결과
1	<p>윤리경영 프로그램을 추진하는 관리체계가 구성되어 있다.</p> <p>① 윤리경영 프로그램을 추진하는 기관장 산하 별도의 관리체계가 구성되어 업무를 수행하고 있는지            ② 일상적인 기관의 업무와 독립되어 윤리경영 관련 업무만 전담으로 수행하고 있는지            ③ 윤리경영 관리체계는 사전적 윤리경영 수행을 전담하고, 감사조직은 사후적 위반 행위를 점검하는 방법으로 업무가 분장 되어 있는지            ④ 기관의 규모와 특성에 따라 불가피하게 이해충돌담당관, 공직자윤리위원회, 감사부서 등을 윤리경영 관리체계로 지정할 수 있으며, 이 경우 업무상 겹치는 부분에 대해 명확한 기준에 따라 역할을 조정하는지</p>	<p>인권·윤리·ESG업무를 추진하는 담당부서가 있음            윤리는 경영기획팀, 인권은 시설운영팀, ESG는 품질혁신팀에서 진행하며, 소속시설 인권확산, 민간기관 ESG 확산까지 염두하고 관리체계를 구성하고 있음.</p>
2	<p>윤리경영 관리체계의 장을 임면할 때 이사회의 검토를 받는다.</p> <p>① 윤리경영 관리체계의 장을 임면하는 과정에서 독립성과 전문성을 갖춘 전문가의 조력을 받고 있는지</p>	<p>윤리경영 관리체계의 장은 내부 규칙상 원장이 정하도록 되어있음. 이에 별도의 이사회 검토를 받지 않고 있음</p>
3	<p>윤리경영 관리체계의 역할, 책임 및 권한을 내부 정관 또는 사규에 문서로서 규정하고 있다.</p> <p>① 윤리경영 관리체계의 책임, 권한, 업무범위, 역할 등에 관한 기준이 정관, 직제규정 또는 기타 사규를 통해 규정되어 있는지            ② 윤리경영 관리체계는 윤리경영 프로그램의 세부계획 수립 및 관리, 필요한 교육 훈련 실시, 시정조치와 예방조치의 시행 및 결과 통보의 권한과 의무를 가지는지</p>	<p>인권경영규칙, ESG위원회 규칙 등을 통해 윤리경영 관리체계의 역할과 권한, 업무범위를 문서로 규정하고 있음</p>
4	<p>윤리경영 관리체계 구성원은 독립적이고 실효적으로 업무를 수행할 수 있는 정도의 기관 내 직급과 정보에 대한 접근권한을 가진다.</p> <p>① 윤리경영 프로그램 운영(계획수립, 준법감시, 비위 예방, 교육, 위반사항 대처 등)에 따른 의사결정에 상시 참여하고 있는지            ② 윤리경영 프로그램 운영에 장애가 발생하지 않도록 직급과 무관 하게 정보 제공을 요청할 수 있는 권한을 가지고 있는지</p>	<p>인권고충상담 기능은 독립적으로 운영되도록 접근권한을 분리하여 관리하고 있으며, 윤리경영 관련 정보 접근 권한도 업무 수행 범위 내에서 부여하고 있음</p>

번	평가항목	점검결과
5	<p>윤리경영 관리체계 구성원은 필요한 경우 외부 전문가의 조언·조력을 구할 수 있다.</p> <p>① 외부 전문가의 선정 과정에서 윤리경영 관리체계 구성원의 의사가 적극 반영되는지            ② 외부 전문가의 조언 또는 조력을 받기 위한 예산이 충분히 책정되어 있는지            ③ 조언 및 조력을 구할 수 있는 외부 전문가 풀(Pool)이 마련되어 있는지            ④ 독립적이고 객관적인 윤리경영 전문가에 대한 정의 및 그 선정 기준이 명시적으로 규정되어 있는지</p>	<p>인권경영위원회, ESG경영위원회를 통해 외부 전문가 자문을 가능하도록 체계를 구축함</p>
6	<p>윤리경영 관리체계 구성원은 선량한 관리자의 주의의무로 자신의 직무를 수행하여야 하고, 기관·임직원의 비밀을 누설하여서는 안 된다.</p> <p>① 선량한 관리자의 주의의무의 내용을 구체화하는 내용이 내부지침에 규정되어 있고 이를 구성원들이 인지하고 있는지            ② 비밀의 범위를 구체화하여 내부지침에 규정하고 있는지            ③ 퇴직자의 경우에도 비밀이 누설된 경우 그 출처를 조사하고 민사소송 등 적극적으로 비밀 누설의 책임을 묻기 위해 필요한 조치를 취하고 있는지</p>	<p>윤리경영 관련 업무 수행 시 비밀유지 의무를 인지하고 있으며, 관련 정보는 최소한의 범위에서 관리하고 있음</p>
7	<p>윤리경영 관리체계의 구성원은 전문성 확보를 위해 안정된 임기를 보장받는다.</p> <p>① 임기는 직무수행의 독립성과 전문성을 보장하기에 충분한지            ② 임기 중 해임 또는 직무변경 사유 및 그 절차를 구체화하여 내규 또는 징계지침 등에 명시하고 있는지            ③ 타 부서 발령 전 발령 사유를 통지하고 소명 기회를 부여하는지</p>	<p>윤리경영 관리체계 구성원에 대한 별도의 임기 보장 규정은 없으며, 일부 담당자는 인사이동으로 변경됨</p>
8	<p>윤리경영 관리체계 구성원이 조직 내 승진 기회 및 기타 인사상 불이익을 받지 않음을 내부 인사 규정에 명시하고 있다.</p> <p>① 윤리경영 관리체계 구성원이 승진 기회 및 기타 인사상 불이익을 받지 않음을 사규 등 기타 내부 인사 규정으로 명시하고 있는지            ② 실제로 조직 내 승진 기회의 불이익을 받은 사례는 없는지</p>	<p>윤리경영 관리체계 구성원에 대한 별도의 인사상 불이익은 발생하지 않았으며, 인사제도는 일반 기준에 따라 운영되고 있음</p>

번	평가항목	점검결과
9	<p>윤리경영 관리체계 구성원의 전문성을 확보하기 위한 구체적인 역량 강화 계획(캠페인, 전담조직 피드백, 교육 등을 포함)을 주기적으로 수립하고 이행하고 있다.</p> <p>① 윤리경영 관리체계 구성원의 전문성을 확보하기 위한 역량 강화 계획을 수립하고 있는지            ② 역량 강화 계획은 단기 및 중·장기 계획이 수립되어 있고, 반기 또는 각 연도별로 개정되고 있는지            ③ 윤리경영 관리체계 구성원은 윤리경영 프로그램 내용 및 부패방지법, 해당 공공기관의 윤리강령 주요 내용에 대해 조직 내부적으로 정기교육을 받는지</p>	<p>관리체계 구성원의 전문성 확보를 위한 교육을 외부기관 교육과정으로 이수하고 있음</p>
10	<p>윤리경영 관리체계 구성원과 실무진 사이의 괴리를 방지하기 위해 윤리 경영 추진 실태에 대한 현장 점검 및 소통간담회를 운영하고 있다</p> <p>① 윤리경영 관리체계는 일반 부서들의 윤리경영 프로그램 수행에 따른 어려움 등 이행 실태를 지속적으로 체크하고 있는지            ② 각 일반 부서들의 이행 실태에 대해서 현장 점검 또는 소통간담회의 형식으로 실질적으로 점검이 이루어지고 있는지            ③ 일반 부서 구성원들이 윤리경영 프로그램을 수행하거나 윤리강령을 준수하는 과정에서 실무와의 괴리 등 문제점을 발견하는 경우, 윤리경영 관리체계는 이를 신속히 파악하고 피드백을 반영하는 등 윤리경영의 실제 적용을 위해 노력하는지</p>	<p>본부와 소속시설 간 윤리경영 이행 격차 해소를 위해 정기적인 간담회 및 의견 수렴을 운영하고 있음</p>
11	<p>공공기관 비상임이사 중 1인 이상을 윤리경영 담당으로 지정하고 있다</p> <p>① 지정된 비상임이사에 대해서 윤리경영 담당임을 고지하는지            ② 지정된 비상임이사에게 윤리경영과 관련된 사안이 발생할 때마다 검토의견 제출을 요청하고 있는지</p>	<p>위원회 신규 구성을 하면서 공공기관 비상임이사는 포함되지 않았으나 도내 관련 학식과 경험이 있는 위원으로 구성함</p>
12	<p>윤리경영 관리체계는 윤리경영 전문가로 선임된 비상임이사에게 적절한 정보를 제공하고 업무를 지원한다</p> <p>① 윤리경영 관리체계는 해당 비상임이사에게 윤리경영 관련 이사회 안건을 이사회 개최 전에 보고하는지            ② 윤리경영 관리체계는 해당 비상임이사의 요구에 따라 추가적인 검토와 보고를 진행하는지            ③ 해당 비상임이사에게 안건 검토와 관련된 적절한 수준의 실비를 보상하고 있는지</p>	<p>이사회에 연간사업계획서로 윤리경영 등을 포함하여 보고하고 있음</p>

번	평가항목	점검결과
13	<p>윤리경영 관리체계는 최고경영진에게 위반·위법행위의 중지·개선·시정·제재 등의 조치를 절차에 따라 실시할 것을 요구할 수 있다.</p> <p>① 윤리경영 관리체계는 윤리위반 행위자에게 신속하게 중지·개선·시정·제재를 할 수 있는 권한이 있는지(감사부서 협업)</p> <p>② 윤리경영 관리체계는 윤리위반 행위가 발생할 우려가 있는 경우 신속한 조치를 실시할 것을 요구할 수 있는지</p>	<p>최고경영진이 위법사항이 발생한 내역은 없으며, 겸직이나 대외 활동 등 관련 사항 발생 시 검토사항 보고 등을 진행하고 있음</p>
14	<p>이사회는 윤리경영의 주요 사항을 심의하고, 최고경영진이 이사회 결정을 충실하게 반영하여 윤리경영 프로그램을 정비하고 실효적으로 운용하는지를 감독한다.</p> <p>① 이사회가 윤리경영 프로그램 운용 실적과 개선방안에 대하여 실질적인 역할을 하는지</p> <p>② 이사회가 윤리경영 프로그램 수립단계에서부터 주요사항의 결정을 위해 논의에 참여하고 있는지</p>	<p>이사회에서 ESG경영, 윤리경영 실적 및 개선사항을 점검하고 심의하지는 않고 해당 위원회에서 관련 내용을 점검하고 심의함</p>
15	<p>최고경영진은 윤리경영 프로그램을 구축·정비·운용하고 그 작동 상황을 감독한다.</p> <p>① 최고경영진이 윤리경영 프로그램의 운영 및 결과에 최종 책임이 있다는 명시적 규정이 있는지</p> <p>② 최고경영진은 윤리경영 프로그램 운용 실적과 개선방안에 대하여 실질적인 보고를 받는지</p> <p>③ 최고경영진이 실효적 윤리경영 프로그램의 구비를 위해 수립 단계부터 논의에 참여하고 있는지</p>	<p>각종 위원회를 통해 기관장은 윤리경영, ESG경영 프로그램의 상황을 감독하고 정비하고 있음</p>
16	<p>윤리경영 관리체계는 각 부서별 윤리경영 프로그램 실시 상황을 모니터링하고, 조직 내 윤리경영 프로그램 위반 및 기타 위법 행위가 발견된 경우, 이를 해당 부서 책임자에게 통보하고 감사 및 최고경영진에게 보고하기 위한 소통 채널을 갖추고 있다.</p> <p>① 모니터링 업무를 전담하는 담당자가 지정되어 있는지</p> <p>② 담당자는 모니터링 업무를 수행하기에 적절한 경험과 능력을 갖추고 있는지</p> <p>③ 모니터링 분석에 대한 정기 검토 보고서가 작성되는지</p> <p>④ 모니터링 담당자는 윤리경영 위반 또는 기타 위법 행위를 발견한 경우 지체 없이 이해상충의 여지가 없고 독립성이 보장된 윤리경영 관리체계 책임자 및 감사, 최고경영진에게 보고하는지</p> <p>⑤ 보고 의무와 관련된 명시적 규정이 마련되어 있는지</p>	<p>부서별 ESG 실천활동 및 윤리경영 이행 상황을 모니터링하고 있으나 정례화된 제출체계는 보완이 필요함</p>



## ○ 윤리 위험 식별 분야(9개)

번	평가항목	점검결과
1	<p>현업부서는 주기적으로 윤리위험 요인을 사전에 예측 및 식별하고, 이를 윤리경영 관리체계에 보고하고 있다.</p> <p>① 윤리경영 관리체계는 주기적으로 현업부서의 윤리위험 요인 예측 및 식별 결과를 취합하기 위한 절차를 마련하고 있는지</p> <p>② 윤리위험 요인을 예측 및 식별하는 기준을 구체적으로 마련하고 있는지</p> <p>③ 윤리위험 요인의 수, 중요도, 실제 발생 가능성을 고려하여 현업부서 중 일부를 특별 관리 대상으로 지정하고 관리하는지</p> <p>④ 현업부서가 윤리위험 요인 예측 및 식별 결과를 윤리경영 관리체계에 보고하는 주기가 적절한지</p>	<p>연 1회 윤리위험 요인 점검을 실시하고 있으며, 주요 윤리위험을 중심으로 관리체계에 보고하고 있으나 체계화 단계는 초기 수준임</p>
2	<p>윤리경영 관리체계는 윤리위험 요인을 사전에 예측 및 식별하고 이를 종합하여 기관 내 전 부서·임직원에게 공지하고 있다.</p> <p>① 최고경영진에 주기적으로 윤리위험 요인 예측 및 식별 결과에 대한 보고를 하는지</p> <p>② 전체 임직원에게 윤리위험 요인 예측 및 식별 결과를 실질적으로 공유하는 절차가 마련되어 있는지</p>	<p>윤리위험 요인을 윤리경영 추진계획에 반영하여 전 부서에 공유하고 있음</p>
3	<p>기관 고유의 특성을 반영하여 기관 내 윤리위반 행위 발생의 사각지대를 발굴하고 이를 특별히 관리한다.</p> <p>① 겸직, 외부강의 등 윤리위반 행위 발생의 사각지대 발굴·관리대상 행위의 신고·보고 절차 등이 제정되어 있는지</p> <p>② 휴직자, 임금피크제 적용자 등 윤리위반 행위 발생의 사각지대에 놓일 가능성이 높은 임직원의 외부활동에 대한 제한과 신고 의무 등이 명시적으로 규정되고 제대로 이행되는지</p> <p>③ 자회사 운영, 다른 기관 파견, 일시적 업무수행 등 각 공공기관의 특성상 나타날 수 있는 윤리위반 행위 발생의 사각지대를 규정하고 이에 대한 위험 식별이 이루어지고 있는지</p>	<p>본부 대비 소속시설의 관리한계를 고려하여 소속시설 모니터링을 통해 윤리위험 사각지대 발생 여부를 점검하고 있음</p>

번	평가항목	점검결과
4	<p>윤리경영 관리체계는 식별된 윤리위험 요인의 원인을 분석하고 최고경영진에 보고하고 있다.</p> <p>① 윤리위험 분석을 위해 일반적으로 사용되는 신뢰가 능한 방법론을 사용하였는지            ② 윤리위험 요인의 원인 분석 결과를 최고경영진에게 보고하는 주기는 적절한지</p>	<p>윤리위험 요인 및 관련 현황을 점검하여 보고자료로 작성하고 최고경영진에게 보고하고 있음</p>
5	<p>윤리위험 요인의 분석 결과에 따라 윤리위반 행위의 발생가능성 등에 대한 계량화가 이루어지고 있다.</p> <p>① 윤리경영 실적을 토대로 윤리위험 요인의 수, 중요도 및 윤리위반 행위 발생 빈도를 파악하고 계량화하여 자료로 보유하는지            ② 실제로 해당 업무에 종사하는 현업 담당자의 의견을 청취하고, 윤리위험·위반 행위 관련 자료 계량화에 그 내용을 반영하는지            ③ 계량화 과정에서 유사한 위험에 직면한 타 기관 사례를 활용하였는지            ④ 윤리위험 분석 시 잠재적 위험 요인에 대한 분석을 반영하는지</p>	<p>갑질 및 직장 내 괴롭힘을 중심으로 실태조사를 실시하여 윤리위험을 계량화하였으며, 인권영향평가 결과도 함께 활용함</p>
6	<p>윤리위험 요인의 측정된 위험도에 따라 우선순위(핵심위험과 일반위험)를 부여하고, 위험도를 주기적으로 재조정하고 있다</p> <p>① 설정된 핵심위험의 수가 해당 위험의 개선을 통해 윤리경영의 목적을 달성하기에 적절한지(지나치게 적은 목표는 윤리경영의 실효성을, 많은 목표는 경영상 효율성을 저해할 수 있음)            ② 핵심위험을 선정하는 과정에서 최고경영진이 참여했는지            ③ 모니터링 결과를 참고하여 적시에 위험도 변동을 반영하는지            ④ 핵심위험과 일반위험을 구분하는 구체적 기준이 있는지</p>	<p>현재는 일반 위험 중심으로 관리하고 있으며, 핵심위험과 일반위험을 구분하는 체계는 마련되지 않음</p>

번	평가항목	점검결과
7	<p>윤리위험 요인의 우선순위와 발생 원인에 따라 대응 방안을 달리하고 있다.</p> <p>① 우선순위에 따라 대응 방안을 달리하고 있는지 ② 원인 분석의 결과를 반영하여 대응방안을 마련하고 있는지</p>	<p>발생 우려가 높은 갑질 및 직장 내 괴롭힘을 우선 관리 대상으로 설정하여 대응하고 있음</p>
8	<p>협력업체가 초래할 수 있는 윤리위험에 대한 식별 활동이 윤리경영 관리체계에 의해 주기적으로 이루어지고 있다.</p> <p>① 위험식별 활동이 필요한 협력업체 등의 범위에 대해 기관 내부적으로 명시적인 규정이 마련되었는지 ② 협력업체가 유발할 수 있는 위험을 식별하기 위해 별도로 책임자가 지정되어 있는지 ③ 협력업체 등에 대한 윤리위험 식별 주기가 적절한지</p>	<p>협력업체 윤리위험 식별 활동은 연간 계획 범위 내에서 이루어지고 있으며, 추가적인 식별 활동은 제한적임</p>
9	<p>협력업체가 윤리경영 프로그램을 위반한 경우 협력업체 선정 절차의 적절성, 선정 절차의 준수 여부 등을 검토한다.</p> <p>① 협력업체 선정 시 해당 업체를 선정한 사업적 근거를 확보하고 기록으로 보존하고 있는지 ② 협력업체가 윤리경영 프로그램을 준수하도록 선정 단계에서 조치를 하였는지(준수서약서 징구, 각종 모니터링에의 동의 조항 계약 시 삽입 등) ③ 협력업체 선정 단계에서 과거 윤리경영 프로그램 위반 사실을 중요한 고려 요소로 포함하고 있는지</p>	<p>계약 체결 시 윤리준수 서약서를 징구하고 있으며, 업체 적정성 및 윤리 이행 여부를 확인 후 계약을 체결하고 있음</p>

## ○ 환경변화 대응 분야(6개)

번	평가항목	점검결과
1	<p>법령 제정, 규제환경 변화, 경제·산업 환경 변화 등을 주기적으로 식별하고 윤리경영에 미치는 영향을 평가하고 있다.</p> <p>① 법령 제정, 규제환경 변화, 경제·산업 환경 변화가 윤리경영에 미치는 영향을 기관의 특성을 고려하여 분석하고 있는지 ② 평가 주기는 적절하게 설정되어 있는지</p>	<p>정책·법령·사회환경 변화를 분석하여 윤리경영에 미치는 영향을 점검하고 있음</p>
2	<p>주기적으로 타 기관의 윤리경영 위반 사례를 참고하여 그 윤리위반 행위가 당해 기관에서 발생할 가능성을 평가하고 있다.</p> <p>① 타 기관과 당해 기관과의 비교·분석 결과를 토대로 구체적 사실 관계를 검토하여 타 기관에서 발생한 것과 동일한 윤리위반 행위의 발생가능성을 평가하고 있는지 ② 평가주기는 적절하게 설정되어 있는지</p>	<p>윤리경영위반 사례 등을 국민권익위원회, 기획재정부 등으로부터 받아 내용을 참고하고 있음</p>
3	<p>환경적 변화, 타 기관 사례에 대한 평가 결과를 윤리경영 관리체계가 분석하고 적절한 조치를 최고경영진에 제안하고 있다</p> <p>① 윤리경영 관리체계가 각 변화요인이 윤리경영에 미치는 영향과 타 기관 사례 등을 고려하여, 중요도를 계량화하기 위해 노력하고 이를 통해 우선순위를 부여하고 있는지 ② 윤리경영 관리체계가 최고경영진에 적절한 조치를 제안하고, 그 제안 사항을 작성할 때 조직 내·외부 전문가의 조력을 받는지</p>	<p>환경변화에 따른 기관의 역할 및 변화해야 하는 관리체계를 점검하였고, 기관장에게 제안하여 변화하고 있음</p>
4	<p>최고경영진은 환경적 요인의 변화 및 타 기관 사례를 참고하여 적절한 조치를 이행하고, 윤리경영 관리체계가 제안한 적절한 조치를 이행하지 않을 경우 그 이유를 기재하도록 하고 있다.</p> <p>① 최고경영진은 윤리경영 관리체계의 제안을 수용하지 않는 경우, 근거를 명확하고 구체적으로 제시하고 있는지</p>	<p>윤리경영 표준모델 점검 결과를 바탕으로 필요한 조치를 이행하고 있으며, 이행 여부를 관리하고 있음</p>

번	평가항목	점검결과
5	<p>인사전환기마다 임직원에게 윤리경영에 대한 교육을 받도록 하고 있다</p> <hr/> <p>① 인사전환 후 해당 직무의 특수성을 반영한 교육이 이루어지고 있는지            ② 윤리경영 교육 이후 시험 등을 통해 이해도를 측정하고 있는지</p>	<p>인사 전환 시 윤리경영 관련 온·오프라인 교육 참여를 독려하고 있음</p>
6	<p>윤리경영 업무 관련 인수인계를 각 임직원의 담당 업무에 포함하고 있다.</p> <hr/> <p>① 해당 직무에 필요한 내용을 중심으로 인수인계 시, 전달 필요한 윤리경영 항목의 체크리스트를 작성하고 있는지            ② 인수인계 후에도 일정 기간(예를 들어 1개월) 전임자에게 문의가 가능하도록 제도를 만들거나, 멘토링 시스템을 통해 같은 부서 내 타 직원으로 하여금 질의에 답하여 주도록 하는 등 해당 부서에 적용되는 윤리경영 프로그램의 내용을 숙지하도록 돕고 있는지</p>	<p>윤리경영 관련 업무가 업무분장표에 명시되어 있으며, 담당자 변동이 있어도 부서장 변동이 없어 관련 내용이 연속성 있게 유지됨</p>

## ○ 통제활동 수립 분야(20개)

번	평가항목	점검결과
1	<p>최고경영진은 윤리위험 파악 결과(위험 발생원인, 해결의 우선순위 등)를 참조하여 대응방안을 설계하고 설계 이유를 기재하고 있다.</p> <p>① 윤리위험별로 명확하게 구분된 대응방안을 매칭하고 있는지</p> <p>② 윤리위험별로 다양한 대응방안을 마련하고 있는지</p>	<p>실태조사 및 윤리 표준모델 체크리스트를 통해 부족하거나 개선되어야 할 사항을 점검하고 대응방안을 마련하고자 함</p>
2	<p>직무관련자의 부정행위를 방지하기 위한 시스템이 갖춰져 있다.</p> <p>① 거래 당시 직무관련자가 아니었다가 추후 직무관련자가 된 경우에도 직무관련자와의 거래 신고가 이뤄지도록 하고 있는지</p> <p>② 과거 직무관련자였고 일정한 시간(예 : 2년) 경과 전에 거래를 한경우도 직무관련자와의 거래 신고가 이뤄지도록 하고 있는지</p> <p>③ 시중 은행이자 수준의 금리를 지급하는 등 통상적 대가를 지급하는 경우라도 직무관련자와 거래 시 신고가 이루어지고 있는지</p> <p>④ 직무관련자의 대상자 범위를 구체화하고 있는지</p>	<p>임직원 행동강령 및 클린신고 센터를 통해 부정행위 예방 체계를 운영하고 있음</p>
3	<p>수의계약을 엄격하게 관리하는 시스템을 갖추고 있다.</p> <p>① 수의계약 체결 시 법령에 저촉되는 사항을 제외하고 계약에 관련된 모든 내용을 공개하는 것을 원칙으로 규정하고 있는지</p> <p>② 금액과 무관하게 수의계약 체결은 인트라넷을 통해 결재를 받아야 하고, 이때 기입한 내용이 결재 후 자동으로 업로드 되는 등 윤리경영시스템에 의한 내부통제의 실효성을 확보 하고 있는지</p> <p>③ 계속·반복적으로 동일한 업체와 수의계약을 체결하는 경우에도 매 계약 시마다 정식 계약 체결 절차를 거치는지</p>	<p>500만원 이상 계약은 반드시 조달을 통한 계약을 체결하도록 하고 있음</p>
4	<p>채용과정을 투명하게 공개하고 있다.</p> <p>① 채용과정 공개는 모집공고, 필기시험, 면접전형까지 채용 전 과정에 대하여 이뤄지고 있는지</p> <p>② 모집공고 시 전형단계별로 전형기준을 공개하고 있는지</p> <p>③ 기관 임직원의 친인척이 채용된 경우 그 수를 정기적으로 공개하는지</p> <p>④ 채용절차 실시 전 충분한 기간을 두어 채용공고를 하도록 규정에 정하고 있는지</p> <p>⑤ 채용공고는 원칙적으로 변경 불가능하도록 규정하되, 내부기준으로 정한 부득이한 사유로 인해 인사위원회 의결·기관장 승인 등 내부기준에 정한 절차를 거쳐 변경하는 경우, 충분한 기간을 두어 최대한 많은 구직자가 알 수 있는 방법으로 사전에 그 변경 내용을 공고하고 있는지</p>	<p>채용 관련 사항을 홈페이지에 공개하고 있으며, 객관적인 절차에 따라 운영하고 있음</p>

번	평가항목	점검결과
5	<p>공개경쟁 채용을 원칙으로 규정하고, 기관장의 특별 채용 금지 등 엄격하고 투명한 채용시스템을 갖추고 있다.</p> <p>① 공개경쟁 채용을 원칙으로 규정하고 있는지            ② 기관장 재량의 특별 채용 제도를 폐지하였는지            ③ 기관장의 직원에 대한 최종합격자 선정 권한을 폐지하였는지</p>	<p>전 채용과정을 공개경쟁 방식으로 운영하고 있으며, 기관장 특별채용 제도는 없음</p>
6	<p>채용비리 등으로 인한 피해자를 구제하고, 채용비리 등에 연루된 임직원을 퇴출하고 제재하는 등의 절차를 마련해두고 있다</p> <p>① 채용비리로 인한 피해자를 구제하는 방법 및 절차를 명시적으로 마련해두고 있는지            ② 채용비리 피해자 특정 가능 시 특정된 피해자에게 피해 발생 다음 단계 재응시 기회를 부여하는 규정을 명시적으로 두고 있는지            ③ 채용비리의 피해자 특정 불가 시 피해자 그룹을 대상으로 해당 단계부터 제한경쟁채용 기회를 부여하는 규정을 명시하고 있는지            ④ 채용비리에 연루된 임직원의 퇴출 및 제재, 각종 채용 절차의 부정합격자 채용 취소 등 사후 대응방안이 마련되어 있는지            ⑤ 승진·평가 등 각종 인사 상 비리에 연루된 임직원의 퇴출·제재, 부정하게 승진 임용 된 자에 대한 승진 취소 등의 사후대응 방안이 마련되어 있는지</p>	<p>채용비리 시 피해자 구제 절차 등이 마련되어 있음 또한 채용 비리에 따른 징계 양정규정도 있음</p>
7	<p>정당한 이유 없이 기관 물품 등을 사적인 용도로 사용·수익한 경우 그 피해액을 환수 조치하고 있다.</p> <p>① 정당한 이유 없이 기관 예산·재화·용역·물품 등을 사적인 용도로 사용·수익한 경우 그 피해액을 환수 조치하다는 명시적인 규정이 있는지            ② 환수조치하는금액은재발을효과적으로방지하기에적정한수준인지            ③ 기관 필요에 의해 기관의 물품·차량·시설을 일시적으로 당초 목적 외로 사용하는 경우, 기관장의 승인을 득하도록 규정되어 있는지</p>	<p>물품관리를 철저히 하고 있으며, 사적인 용도 사용은 엄격하게 제한하고 있음</p>

번	평가항목	점검결과
8	<p>공공기관 예산의 사용으로 인해 발생한 항공기 마일리지 및 기타적립금, 포인트 등의 각종 부가 인센티브를 환수하거나 공적 목적에 사용하도록 조치하고 있다</p> <p>① 공공기관이 예산을 사용하여 차량·선박·항공기·철도 등을 이용할 때 제공받는 마일리지 또는 기타 포인트 등 부가 인센티브를 체계적으로 기록하고관리하는시스템이있는지</p> <p>② 공공기관 예산의 사용으로 인해 발생한 각종 부가인센티브를 개인이 사익을 위해 이용하지 않도록 공공기관이 환수하거나 공적 목적에 사용하도록 조치하는 등의 관리가 이루어지는지</p>	<p>구매 시 발생하는 포인트는 기관 단위로 관리하고 있으나 사용 기준은 일부 미비함</p>
9	<p>기관 내부망 또는 공용 전화기 등을 통한 주식 또는 가상자산 등 금융상품 거래사이트 접속·거래를 차단하고 있다</p> <p>① 내부지침 등을 통해 업무 중 금융상품 거래를 금지하고 있는지</p> <p>② 기관 내부망 또는 공용 전화기 등을 통한 주식, 가상자산 등 금융상품 거래사이트 접속·거래를 차단하고 있는지</p>	<p>내부망을 통한 금융상품 거래 차단 시스템은 구축되어 있지 않음</p>
10	<p>인허가 심사·감사·보조금 지급 심사 등의 업무를 수행하는 경우, 관련 관리시스템을 운영하고 있다.</p> <p>① 관리시스템을 운영하여 신청 당사자가 직접 기관을 방문하거나 담당자를 만나는 대면 기회를 최소화하고 있는지</p> <p>② 필요 증빙서류 등의 온라인 확인/검증을 가능하게 하고 있는지</p> <p>③ 피당사자 또는 피당사자 회사 소속 임직원에게 대한 설문조사, 전화 인터뷰 등의 방법으로 심사·감사 절차의 합리성·공정성 확보 여부를 평가 받고 있는지</p> <p>④ 관리시스템을 통하여 유사 사업에 대한 중복 신청자를 선별하고, 중복 수혜를 방지하고 있는지</p>	<p>인허가 심사·감사·보조금 지급 심사 등의 관리시스템을 운영하고 있지 않음</p>
11	<p>임직원이 자회사 등에 취업할 경우 엄격한 취업심사절차를 운영하고 있다.</p> <p>① 공공기관의 임직원에게 퇴직 전 취업심사대상기관의 범위 및 취업승인 절차를 알리고 있는지</p> <p>② 업무의 밀접한 관련성과 취업 후 영향력 행사 가능성 등을 판단함에 있어 구체적인 기준을 마련하고 있는지</p> <p>③ 취업심사대상기관이 퇴직 전 5년 동안 처리한 업무와 관련된 경우, 취업을 청탁/알선하였는지 여부를 확인하기 위한 적절한 절차를 마련하고 있는지</p> <p>④ 퇴직 후 3년 동안 퇴직자가 취업심사대상기관에 취업했는지를 확인하는 절차를 마련하고 있는지</p>	<p>해당없음</p>

번	평가항목	점검결과
12	<p>법령·규제 등에서 요구하는 통제활동 외에 기관의 윤리위험을 최소화 하기 위한 다양한 방안을 고려하고 있다</p> <p>① 대응방안을 수립함에 있어 기관의 환경요인과 특수성을 명시적으로 고려하고 있는지</p> <p>② 필요한 경우 적용 가능한 통제활동을 파악하는 과정에서 외부 전문가의 조력을 받고 있는지</p>	ESG경영 컨설팅에 참여하는 등 외부 전문가 조력을 받아 노력하고 있음
13	<p>업무분장상 택지개발·지구지정 등 부동산 개발 업무를 하지 않는 경우라도 유관부서로서 협업한 경우 부동산 보유·매수 여부에 대한 점검이 감사 대상에 포함되어 있다.</p> <p>① 공공기관 임직원이 부동산 업무 유관부서 구성원으로서 유관부서와 협업한 경우 해당 직위 재직 기간, 직위 이름, 수행 업무, 유관부서 이름 및 담당자 등의 기록을 보존하고 있는지</p> <p>② 부동산 업무 유관부서 선정 시 적절한 기준을 사용하여 사각지대가 발생하지 않도록 하고 있는지</p> <p>③ 부동산 업무 유관부서 재직자에 대한 부동산 보유·매수 현황을 주기적으로 파악하고 관련 문제 발생 시 적기에 시정조치를 하는지</p>	해당없음
14	<p>감사·감독 담당자가 감사·감독 대상 기관에서 강의를 진행하고 강의로 명목의 금전을 수취하는 등 이해관계를 맺는 행위를 금지하고 있다</p> <p>① 감사·감독 담당자가 감사·감독 대상 기관에서 강의를 진행하고 강의로 명목의 금전을 수취하는 등 이해관계를 맺는 행위를 금지하는지</p> <p>② 감사·감독 담당자와 감사·감독 대상 기관과의 접촉에 대하여 감사부서가 정기적으로 현황 점검을 진행하고 있는지</p> <p>③ 감사부서의 감사 주기는 적정한지</p>	임직원 행동강령을 통해 이해충돌 방지 기준을 명시하고 있음
15	<p>감사·감독 담당자가 직무관련 감사·감독 대상 기관이 주최하는 행사에 참석하는 것 외에 단순한 견학, 실태조사, 사례연구 등을 위한 방문 시 감사·감독 대상 기관으로부터 경비 등을 지원받는 행위를 윤리 강령 등 내규로 금지하고 있다</p> <p>① 감사·감독 담당자가 단순한 견학, 실태조사, 사례연구 등을 위한 방문 시 감사·감독 대상 기관으로부터 경비 등을 지원받는 행위를 명시적으로 금지하고 있는지</p> <p>② 감사부서가 감사·감독 대상 기관을 대상으로 감사·감독에 지급한 경비 등의 내역을 제출받아 검증하고 있는지</p> <p>③ 검증 주기는 적정한지</p>	임직원 행동강령으로 규정하고 있음

번	평가항목	점검결과
16	<p>이해관계 상충 가능성 등 윤리위험이 존재하는 부서 간에는 사무 공간이나 전산자료를 공유하지 않고 있다.</p> <p>① 사무공간과 전산자료가 분리되어 있는지            ② 예외적으로 공유가 불가피한 경우, 관리자의 승인 절차 및 승인 기준이 명시되어 있는지            ③ 관리자가 승인했을 때 그 이유를 기재하고 기록을 보존하고 있는지</p>	<p>현재 사무공간이 독립적으로 운영되고 있지 않으나 전산 시스템은 해당 부서만 내용을 볼 수 있게 독립적으로 운영하고 있음</p>
17	<p>정보에 대한 임직원의 접근권한은 부서이동, 퇴직, 담당 프로젝트 종료 등 업무상 필요가 없어지면 즉시 회수되고 있다</p> <p>① 정보에 대한 임직원의 접근권한 회수가 이해충돌 발생가능성을 차단하는 범위 내에서 실무상 가능한 신속하게 이루어지고 있는지            ② 감사 등을 통해 정보에 대한 임직원의 접근권한 미회수가 발견될 경우 부적절한 접근 시도가 있었는지를 확인하고 조치하는지</p>	<p>정보에 대한 권한은 해당 책임자 1인만 가지고 있으며, 임직원의 접근권한 필요 발생 시 해당기간 권한을 부여하고 기간 종료 후 즉시 회수하고 있음</p>
18	<p>윤리경영 관리체계는 정기적으로 임직원의 정보에 대한 접근권한의 적절성을 평가하고 있다</p> <p>① 윤리경영 관리체계는 정보에 대한 접근권한의 적절성을 판단할 경우 필요시 외부전문가·현업부서 담당자의 도움을 받고 있는지            ② 정보에 대한 임직원의 접근 기록을 일정기간 보존하는지            ③ 윤리경영 프로그램의 운용을 위해 조사 등이 필요한 경우 윤리경영 관리체계에게 접근내역을 열람할 권한이 있는지            ④ 임직원의 정보에 대한 접근권한의 적절성 평가 주기가 적절한지</p>	<p>정보에 대한 접근권한을 통제하고 관리하고 있음</p>
19	<p>정기적으로 정보보안시스템에 대한 점검을 받고 있다.</p> <p>① 정보보안 위협요소가 발견될 경우 보안을 유지하기 위해 다양한 대응 방안을 시행하는지            ② 정보보안 점검을 받는 주기는 적절한지</p>	<p>정기적으로 정보보안시스템 점검을 받고 있음</p>
20	<p>퇴직자와 업무상 접촉할 경우, 사규에서 접촉 장소를 제한하고 있다</p> <p>① 업무와 접촉 장소의 관련성이 적절하고 접촉 장소의 범위가 지나치게 넓지는 않은지            ② 규정된 접촉 장소는 적절한 감독·감시가 이루어질 수 있는 곳인지</p>	<p>퇴직자와 업무상 접촉 시 제한 규정을 잘 이행하고 있음</p>

## ○ 통제활동 선택 분야(7개)

번	평가항목	점검결과
1	윤리경영 관련 최고경영진의 지시사항은 일정기간 보존되고 있다	윤리경영 관련 문서를 전산화하여 관리하고 있음
	① 실무와 법령에 근거하여 적절한 보존기간을 설정하고 있는지 ② 보존 과정에서 기록이 변경되지 않도록, 조직구조상 최고경영진으로부터 독립적 지위에 있는 주체가 정보보안이 갖추어진 장비·장소에서 보존하는지	
2	윤리경영 통제활동 관련 절차를 문서화하여 인트라넷 등을 통해 공유하고 있다.	윤리경영 관련 문서 및 절차는 인트라넷을 통해 공유하고 있음
	① 각 단계에서 현업부서와 윤리경영 관리체계가 효율적으로 협업하기 위해 취하는 조치가 마련되어 있는지	
3	윤리경영 통제활동 관련 현업부서, 윤리경영 관리체계, 최고경영진 수준별 담당자를 명확히 지정하고 있다	업무 진행 부서, 담당자를 명시하고 업무분장을 하고 있음 또한, ESG 실천활동은 부서별 담당자를 지정하고 있고, 인권지킴이단의 경우도 부서별 담당자가 있음
	① 직급별로 (현업/윤리경영 관리체계/최고경영진/이사회) 업무분담이 명확히 이루어져 있는지 ② 각 직급·부서별 윤리경영 담당자를 명확히 지정하고 있는지	
4	윤리경영 통제 활동의 업무분장 관련 의문점을 적시에 해소하고 이를 공유하고 있다.	업무분장의 경우 공문서 전직원 열람, 홈페이지 게시 등 접근성을 보장하고 있음
	① 윤리경영 통제활동의 업무분장 관련 의문점을 윤리경영 관리체계가 인트라넷 등을 통해 취합하고 있는지 ② 최고경영진은 윤리경영 관리체계에서 취합한 의문점에 기초하여 업무분장을 명확화하거나 변경하는 조치를 적시에 하고 있는지 ③ 업무분장을 임직원들에게 공유할 때 이메일 발송·사내 인트라넷 게시 등 임직원의 접근 편의성을 보장하는 방법으로 하고 있는지	

번	평가항목	점검결과
5	<p>통제활동은 개선조치가 수행되어야 할 기한을 정하고 있다.</p> <p>① 윤리위험을 식별하고 이에 대해 취할 조치를 설정하는 경우 그 조치가 수행되어야 할 기한을 명시하고 있는지</p> <p>② 윤리위험에 대한 신속하고 효과적인 대응을 위해 개선 조치가 이루어져야 할 적절한 기한을 설정하고 있는지</p> <p>③ 기한을 준수하지 못하는 경우 그 이유를 명시적으로 밝히는지</p>	<p>윤리위험과 관련한 개선조치 기한은 별도로 지정하고 있지 않음</p>
6	<p>윤리경영 프로그램에 대해 정기적으로 평가하고 개선 요구사항을 취합하여 윤리경영 관리체계에 전달하고 있다.</p> <p>① 전체 임직원, 업무 담당자, 제3자 등 평가자를 적절히 구분하여 종합적인 시각으로 평가하는지</p> <p>② 정기적 평가는 항목별 계량화된 평가를 하며 그 주기는 적절한지</p>	<p>윤리경영 프로그램에 대한 점검 및 평가는 연 1회 실시하고 있음</p>
7	<p>윤리경영 프로그램에 어긋나는 상급자의 부당한 간섭이나 압력을 거절 할 수 있는 환경이 조성되어 있고, 실제 당사자가 이를 거절하고 있다.</p> <p>① 업무담당자가 윤리경영 프로그램에서 본인의 업무에 적용되는 규정을 알고 있는지</p> <p>② 윤리경영 관리체계가 윤리경영 프로그램 방침에 어긋나는 상급자의 부당한 간섭이나 압력이 있는지를 주기적으로 점검·확인하는지</p> <p>③ 윤리경영 관리체계가 주기적 점검을 통해 상급자의 부당한 간섭이나 압력을 확인한 경우, 당해 상급자에게 필요한 제재 조치를 취하고 이를 대내·외에 공개하는지</p>	<p>윤리경영 프로그램에 반하는 부당한 지시나 간섭이 발생하지 않도록 관리하고 있음</p>

## ○ 내부 의사소통 분야(18개)

번	평가항목	점검결과
1	공공기관은 조직 내외부에서 취득한 데이터를 취합하여 의미 있고 이용 가능한 정보로 전환할 수 있는 정보시스템을 운영하고 있다.	해당없음
	① 공공기관 내에 윤리경영 관련 데이터를 취합하여 정보로 전환할 수 있는 정보시스템이 존재하는지 ② 윤리경영 관련 담당자는 위 정보시스템이 생성한 정보를 활용하여 윤리경영 업무를 수행하는지	
2	뉴스레터, 이메일 등을 통해 주기적으로 윤리경영 프로그램 진행 현황, 윤리경영 프로그램 관련 주요 변경사항, 다른 기관을 포함한 주요 위반 사례, 주요 질의사례 및 내부신고채널 등의 존재를 알리고 있다.	윤리경영 관련 정보 공유는 제한적으로 이루어지고 있음
	① 뉴스레터, 이메일 등의 발송 담당자가 다른 기관의 사례를 포함한 주요 위반사례 등을 데이터베이스화하고, 위반 사례의 발생빈도 등을 기준으로 우선순위를 부여하여 뉴스레터 등을 작성하는지 ② 다른 기관과 윤리프로그램 진행 현황, 윤리경영 프로그램 관련 주요 변경사항, 주요 위반사례, 주요 질의사례 및 내부신고채널 존재 등의 정보를 공유할 방법을 마련하고 있는지	
3	윤리경영 프로그램 운영 내역, 매뉴얼 및 위반 행위 적발사례, 평가보고서, 모니터링 결과, 내부신고 처리현황 등 윤리경영 관련 자료를 보관·활용하고 있다	윤리경영 프로그램 운영 내역, 위반 사례 등을 평가보고서에 기재하고 보관하고 있음
	① 윤리경영 프로그램 운영 내역, 매뉴얼 및 위법행위 적발사례, 평가보고서, 모니터링 결과, 내부신고 처리현황 등 윤리경영 관련 자료를 디지털화하여 데이터베이스화 하고 있는지 ② 데이터베이스에 대한 접근성은 용이한지 ③ 주기적으로 윤리경영 관련 자료를 업데이트하고 이를 공개하는지(개인정보보호 필요)	

번	평가항목	점검결과
4	<p>임직원들은 윤리경영 및 기타 준법 측면에서 업무수행의 어려움이 발생하면 윤리경영 관리체계 구성원에게 도움을 의뢰하고 있다.</p> <p>① 업무담당자가 윤리경영 및 준법관련 질의사항이 있는 경우 이를 윤리경영 관리체계에 신속하게 문의할 수 있는 시스템이 마련되어 있는지            ② 임직원들의 문의사항 해결에 윤리경영시스템이 효과적으로 활용되며, 질의내용은 개인정보 등 민감 정보를 제외하고 공유 되고 있는지            ③ 윤리경영 관리체계 구성원은 질문, 요구사항에 대하여 신속하게 대응하고 있는지</p>	<p>윤리·준법 관련 사항 발생 시 담당부서를 통해 질의 및 안내가 이루어지고 있음</p>
5	<p>온라인 또는 대면 교육 진행 시, 의문사항에 관하여 질문할 수 있는 효과적인 절차 및 창구를 마련하고 있다</p> <p>① 온라인교육 시 인터넷강의 재생여부를 확인하는데 그치지 않고, 실제 수강자의 학습 성취도를 파악하는 등의 조치가 이루어지는지            ② 익명으로 사전·사후 질문을 받는 등 질문을 받을 수 있는 시스템을 유지하고 있는지</p>	<p>온라인 교육의 경우 질문 가능한 창구가 별도로 없으나 오프라인 교육 진행 시 질문이 가능하도록 운영함</p>
6	<p>최고경영진은 윤리경영 관련 중요한 문제가 발생한 경우 지체 없이 이사회와 대응방안을 논의한다.</p> <p>① 최고경영진은 윤리경영 관련 중요한 문제가 발생한 경우 지체 없이 이사회에 발생 사실, 대응계획 및 처리방침 등을 협의하는지            ② 이사회는 발생한 문제를 면밀하게 검토하고 그러한 검토 결과에 기초하여 대응방안에 관한 의견을 제시하고 있는지</p>	<p>윤리경영 관련 중대한 문제 발생 시 이사회 논의가 가능하도록 체계를 갖추고 있음</p>
7	<p>내부신고제도와 관련하여 신고접수방법, 처리절차 및 신고자 보호를 위해 준수할 사항을 명확하게 규정하고 내부지침이 존재하며, 주기적으로 이를 개정한다</p> <p>① 내부신고제도 관련 내부지침이 문서화되어 있는지            ② 내부신고 접수방법, 처리 절차, 신고자 보호를 위한 준수 사항 등이 구체적이고 명확하게 규정되어 있는지            ③ 내부신고제도 관련 내부지침이 유관 법령의 제·개정 사항을 지속적으로 반영하는지</p>	<p>내부신고제도와 관련한 지침이 별도로 없고 임직원 행동강령 내 조항으로 있음            다만 인권의 경우 인권구제매뉴얼을 통해 인권침해 사례 신고처리절차 및 방법 등이 지침화 되어 있음</p>

번	평가항목	점검결과
8	<p>내부신고채널이 사내 인트라넷 및 공식 홈페이지 첫 화면 등 임직원이 확인하기 용이한 위치에 게시되어 있다.</p> <p>① 사내 인트라넷 및 공식 홈페이지에 공개되고 있는지            ② 클릭 수가 3회 이하로 쉽게 찾을 수 있는 곳에 위치해 있는지            ③ 윤리강령 위반행위에 대해 365일 신고 접수가 가능한지</p>	<p>내부 신고채널이 홈페이지 내에 클린신고센터와 인권상담소 2개의 창구로 운영하고 있음.            쉽게 접근가능하도록 되어 있고, 365일 신고 가능함</p>
9	<p>내부지침은 당해 공공기관의 특성에 따라 특히 문제될 수 있는 비위행위를 별도로 구체적이고 명확하게 규정하고 있다.</p> <p>① 내부지침의 '신고대상행위'가 부패방지권익위법상 '부패행위'를 포함하는지            ② 내부지침의 '신고대상행위'가 당해 공공기관의 업무 특성을 고려하여 문제될 수 있는 다양한 윤리강령 위반행위 등을 구체적으로 규정하고 있는지</p>	<p>신고대상행위 및 부패행위가 공공기관으로의 내용에 적합하게 명시하고 있음</p>
10	<p>명절 전후, 연말연시 등 공공기관의 특성을 고려하여 일정 시기를 집중 신고기간으로 지정하고 해당 기간 동안 홍보자료를 통해 내부 신고제도를 함께 안내하고 있다</p> <p>① 공공기관의 리스크 특성을 자체적으로 분석하여 집중신고기간을 지정하고 있는지            ② 집중신고기간 동안 실제로 내부신고가 활성화될 수 있도록 홍보를 실행하고 있는지</p>	<p>하절기 휴가철, 명절 전후, 연말연시 등의 기간을 특별공직기강 확립 기간으로 명시하고 근태 및 계약, 부정사항 여부를 집중 단속하고 있음</p>
11	<p>내부신고가 접수되면 담당 직원은 지체 없이 피드백을 하고 있다.</p> <p>① 신고자가 자신의 신고가 접수되었으며, 관련 법령과 내부 규정·절차에 따라 충실히 사실관계를 확인할 예정이라는 사실을 신고자에게 통보 하는지            ② 신고자가 스스로 신분공개 여부를 선택할 수 있음을 확인하는지            ③ 신고 대상 행위의 내용에 비추어 부패방지권익위법 또는 공익신고자보호법이 적용될 경우, 신고자에게 신분보호조치, 불이익조치 금지, 책임 감면 등의 법률상 보호받을 수 있다는 사실을 통보하는지</p>	<p>내부신고 발생은 없었으나 신고 접수 시 피드백을 신속하게 할 수 있도록 하고 있음</p>

번	평가항목	점검결과
12	<p>소속기관의 장, 기타신고처리 및 조치 권한자는 필요한 범위 내에서 신변보호조치를 수행하여야 하며, 내부신고자는 근무지 변경 등 필요한 신변보호조치를 건의할 수 있다</p> <p>① 공공기관 내에서 신고자에 대하여 실제로 필요한 신변보호 조치를 취하였는지            ② 내부신고자에 대하여 소극적으로 불이익조치를 금지할 뿐만 아니라 적극적으로 근무지의 변경 등 보호를 요청할 권리를 인정하는지</p>	<p>내부신고자의 불이익조치가 없으며 본부와 소속시설 모두 동일하게 적용하고 있음</p>
13	<p>신고내용에 대한 조사를 신속하게 실시하고 조치내용을 신고자에게 통지하고 있다</p> <p>① 신고가 접수된 이후 신속히 조사에 착수하고 있는지            ② 조사기간이 임의로 연장되거나 장기화되지 않는지            ③ 내부신고자의 건의를 이행하지 아니할 경우 그 이유를 기록하고 내부신고자에게 통보하고 있는지            ④ 내부신고 제보 내용 및 관련자 지위에 비추어 공공기관 이외의 제3자를 통한 조사를 실시해야 하는 상황에 대해 명확히 규정하고 있는지</p>	<p>신고자 보호조치 및 신고 처리 절차를 마련하고 있음</p>
14	<p>조사결과를 통지받은 내부신고자가 이의신청을 할 수 있는 절차를 두고 있다.</p> <p>① 조사결과 피신고자의 윤리강령 위반행위 등이 발견되지 않은 경우 신고자가 이의를 제기할 수 있는지            ② 신고자가 동일한 내용으로 반복적인 재신고를 하지 않고, 하나의 절차 내에서 이의제기를 할 수 있도록 보장하고 있는지</p>	<p>내부신고자의 이의신청이 가능한 절차를 마련하고 있음</p>
15	<p>담당자는 내부신고자에 대해 비밀을 보장하고 있다.</p> <p>① 담당자는 신고자에 대해 연락을 자주 할수록 신고자의 개인정보가 유출될 가능성이 높다는 점을 인식하고 있는지            ② 담당자는 피신고자 및 관련자와의 면담 과정에서 신고자가 특정될 수 있으므로 피해야 하는 전형적인 유형의 문답 체크리스트를 갖고 있는지</p>	<p>신고자 보호조치 및 비밀보장 규정이 있음</p>

번	평가항목	점검결과
16	<p>내부신고 내용은 외부에 유출되지 않도록 문서고, 익명 신고 클라우드(폐쇄형) 등에 별도로 관리되고 있다.</p> <p>① 신고자 인적사항 및 신고자를 알 수 있는 내용 등을 문서에서 삭제하는 등 외부유출 가능성을 차단하기 위해 노력하고 있는지            ② 내부신고 관련, 임직원들에게 신고자에 대한 비밀보장 의무를 위반하거나 신고자의 인적사항을 파악하는 시도, 신고자에 대한 불이익조치, 신고 방해 행위 등은 관련 법률 및 내부 규정에 따라 금지되며, 사안에 따라 형사처벌이 부과될 수 있다는 사실을 알리고 있는지            ③ 임직원들이 비밀보장의무를 지키지 않을 경우 징계를 받거나 고발될 수 있다고 인식하는지            ④ 신고자뿐만 아니라 피신고자의 개인정보도 위반행위가 발견되기 전까지 보호받는지</p>	<p>인권상담 및 클린신고 내용이 유출되지 않도록 권한자 지정으로 관리하고 있으나 별도 클라우드로 관리되고 있지는 않음</p>
17	<p>내부신고자에 대한 불이익조치가 있는지 신고 최초 접수일로부터 일정기간 추적·확인하고 있다.</p> <p>① 최고경영진은 신고자에 대한 불이익조치가 신고 이후에도 발생할 수 있다는 사실을 인식하고 있는지            ② 내부신고 접수일로부터 ‘일정기간’ 내 신고자에 대한 인사 조치가 이루어지는 경우, 인사조치가 내부신고와 관계가 없고 합리적 사유에 기초한 조치인지 여부를 사전에 점검하는지            ③ ‘일정기간’ 은 적절하게 설정되어 있는지</p>	<p>해당없음</p>
18	<p>내부신고자에 대한 인센티브 제도를 운영하고 있다.</p> <p>① 관련 법률에 따른 보상금 및 포상금 제도와 별개로 당해 공공기관 내부에서 자체적으로 신고자에 대한 보상금 및 포상금 제도를 운영하는지            ② 전직, 전출입 조치 시 내부신고자의 선호를 고려하고 있는지            ③ 근무성적 평정, 승진 등 인사고과를 위한 검토 과정에서 내부신고를 통해 윤리경영에 기여한 사실이 긍정적 요소로 고려되고 있는지</p>	<p>내부신고자에 대한 별도의 인센티브 제도는 운영하고 있지 않음</p>

## ○ 외부 의사소통 분야(6개)

번	평가항목	점검결과
1	윤리경영보고서를 작성하고 외부 기관에 제출한다. ① 운영경영보고서를 매년 작성하는지 ② 윤리경영보고서는 주무부처와 기재부 등에 제출하는지	윤리경영 점검보고서를 작성하고 있음
2	공공기관의 윤리경영 준수 여부에 대한 설문조사를 시행하고 있다. ① 무작위 추첨을 위한 표본 선정이 적절한지 ② 설문 답변 결과의 비밀이 보장되고 있는지 ③ 설문 주기가 적절한지 ④ 입찰참가자, 인허가 등 수익적 행위 신청자, 보조금 등 지급신청자, 협력업체 등 다양한 관계자를 적절히 포함하는지 ⑤ 공공기관 만족도조사에 포함되어 수행하는 경우 윤리경영에 적절한 비중을 두고 있는지	갑질 실태조사 및 인권실태조사를 통해 윤리경영 관련 설문을 실시함
3	공공기관의 윤리경영보고서를 당해 기관 홈페이지에 공개한다 ① 홈페이지에 공개되기 전에 윤리경영보고서에서 민감 정보 등이 제외되었는지 ② 홈페이지에서 윤리경영보고서를 찾기 용이한지	윤리경영점검보고서는 공개하지 않음
4	윤리경영 위반사실 발견 시 발생사실과 조치사항을 공개하고 있다. ① 위반행위 내용 및 조치결과를 홈페이지 등에 신속히 공개하는지 ② 홈페이지에 공개되기 전에 민감 정보 등이 제외되었는지	2025년 윤리경영 위반 사례는 없음
5	윤리경영 관련 외부관계자의 의견 개선 창구를 홈페이지 등을 통해 마련하고 있다. ① 외부관계자가 윤리경영 관련의견을 언제든지 손쉽게 개선할 수 있는지 ② 외부관계자의 의견이 투명하게 담당자에게 전달되는 시스템을 갖추었는지 ③ 외부관계자가 365일 익명 신고를 할 수 있는 창구가 마련되어 있는지	클린신고센터를 통해 외부 관계자의 의견을 개선할 수 있도록 창구를 마련함
6	외부신고가 접수되면 신속하게 피드백하고 있다. ① 신고자가 자신의 신고가 접수되었으며 의미 있게 관리된다는 사실을 신속히 통보 받는지 ② 신고자가 스스로 신분공개 여부를 선택할 수 있는지 ③ 신고자가 자신이 보호대상임을 인식할 수 있는지	규정 기한에 맞춰 처리 및 피드백 진행

## ○ 윤리경영 모니터링 분야(8개)

번	평가항목	점검결과
1	<p>모니터링은 원칙적으로 윤리경영 관리체계에 의해 수행된다.</p> <p>① 모니터링 수행 업무를 전담하는 담당자가 지정되어 있는지            ② 담당자는 모니터링 업무를 수행하기에 적절한 경험과 능력을 갖춘 자인지            ③ 모니터링 업무 외 다른 업무를 겸직하고 있는지</p>	윤리경영 관리체계에 의해 모니터링을 진행하고 있음
2	<p>모니터링 수행 담당자는 주기적으로 각 부서의 윤리경영 프로그램 이행실태를 조사한다.</p> <p>① 모니터링 담당자는 윤리경영 관련 모든 부서의 이행실태를 조사하고 있는지            ② 모니터링 담당자는 인터뷰, 현장조사 또는 문서 제출요구 등 사안에 맞는 방법에 따라 점검을 실시하고 있는지            ③ 이행실태 조사가 이루어지는 주기는 적절한지</p>	주기적으로 부서의 윤리경영 프로그램 이행 실태를 조사하고 있으나 하반기에 집중하여 진행함
3	<p>현업 부서는 윤리경영 관리체계와 협력하여 계약 체결 등 윤리경영 위험 발생가능성이 높은 담당 업무 관련 윤리경영 프로그램을 준수 하기 위한 체크리스트를 작성하고 업무 수행 시 활용하고 있다</p> <p>① 윤리 위반 가능성이 큰 업무에 대한 사전 선정 절차가 있는지            ② 현업 부서의 윤리경영 프로그램 준수를 확인할 수 있는 체크리스트가 마련되어 있는지</p>	모범거래모델을 도입했으며 계약 체결시 별도의 체크리스트를 작성하도록 하고 있음
4	<p>현업 부서는 자율보고 형태로 윤리경영 프로그램 이행 실태를 윤리경영 관리체계에 제출하고 있다</p> <p>① 각 부서는 윤리경영 프로그램 이행실태를 주기적으로 자율조사하여 윤리경영 관리체계 및 모니터링 담당자에게 제출하는지</p>	각 부서별 윤리경영 이행실태를 제출하고 있음
5	<p>윤리경영 관리체계는 윤리경영 프로그램의 운영·평가 과정에서 서면, 인터뷰, 평가회의 등의 방법을 통해 기관 내 모든 부서의 의견을 취합한다</p> <p>① 프로그램 평가를 위해 서면, 인터뷰, 평가회의 등 다각화된 방법을 사용하고 있는지            ② 모든 부서의 의견을 취합하고 있는지</p>	윤리경영 관리체계는 각 부서별 의견을 다양한 방법으로 청취하고자 노력함

번	평가항목	점검결과
6	<p>일부 부서의 의견을 취합하지 못한 경우, 해당 사유를 파악하여 평가보고서에 기재하고 향후 의견을 수렴할 수 있도록 조치한다.</p> <p>① 윤리경영 프로그램이 적용되는 조직 내 모든 부서의 의견을 서면, 인터뷰, 평가회의 등 다양하고 실현가능한 방법을 사용하여 취합하였는지</p> <p>② 부득이한 사유로 의견을 제출하지 못한 부서에게 서면, 인터뷰, 평가회의 등의 의견 제출 기회를 제공하는 후속 조치를 실시하고 있는지</p>	부서별 의견을 다 청취하고자 노력하고 있음
7	<p>협력업체와 계약 체결 시 윤리강령 준수 서약을 의무화 하고 있다</p> <p>① 협력업체에게도 동일한 윤리 준수 의무를 부과하는지</p> <p>② 협력업체와 계약 체결 시 기관의 윤리강령 준수 서약을 계약의 내용으로 의무화 하는지</p>	협력업체와 계약 체결 시 청렴계약 이행서약을 받고 있음
8	<p>협력업체와 계약 체결 시 윤리경영 준수 여부 평가를 위한 절차를 협의하고 있다.</p> <p>① 협력업체와 계약 체결 시 윤리경영 준수 여부 평가를 위한 절차를 협의하고 있는지</p> <p>② 협력업체와 계약 체결 시 윤리경영 준수 여부에 대한 평가가 가능하다는 조항을 삽입하고 있는지</p>	협력업체 윤리경영 준수 여부에 대한 별도 평가 절차는 없음

## ○ 윤리경영 개선활동 분야(5개)

번	평가항목	점검결과
1	<p>최고경영진의 윤리경영시스템의 결과 평가 시 윤리경영 관리체계의 보고 외에도 현업 부서와 외부관계자의 의견을 참고하고 있다.</p> <p>① 최고경영진이 윤리경영 관리체계 외에도 현업 부서와 외부관계자의 의견을 청취하고 있는지 ② 의견 청취 대상 외부관계자는 독립적이고 객관적인 제3자를 선정하고 있는지</p>	<p>최고경영진은 내부 부서 및 외부 이해관계자의 의견을 종합하여 윤리경영 추진 상황을 점검하고 있음</p>
2	<p>윤리경영 관리체계는 윤리경영 프로그램 실행 및 유지를 위해 각 부서에 필요한 인적 자원 및 예산을 수시로 파악하여 최고경영진에게 보고하고 있다.</p> <p>① 윤리경영 관리체계가 각 부서에서 윤리경영 프로그램을 수행하기 위해 필요한 인력과 예산을 파악할 권한이 있는지</p>	<p>윤리경영 관련 사업 수행에 필요한 인력 및 예산을 파악하여 보고하고 있음</p>
3	<p>윤리경영 관리체계와 각 부서 내 윤리경영 담당자는 개선활동을 실효적으로 수행하기에 충분한 사내 직급과 권한을 가지고 있다.</p> <p>① 윤리경영 관리체계가 윤리경영 프로그램을 수립하고 윤리경영정착을 위한 활동을 수행하기 위해 필요한 실질적인 권한을 보장하고 있는지 ② 윤리경영 관리체계와 부서 내 윤리경영 담당자에게 윤리경영 프로그램 운영을 위해 필요한 독립성, 자원 등이 부여되었는지</p>	<p>윤리경영 관리체계와 윤리경영 담당자는 사업을 실효성있게 추진할 수 있는 직급 담당자로 지정되어 있음</p>
4	<p>개선점이 도출된 경우 윤리경영 관리체계는 윤리경영 프로그램의 단기 및 중·장기 계획에 이를 반영한다</p> <p>① 최고경영진은 개선방안의 추진 현황에 대해 관심을 가지고 지속적으로 보고를 받으며 이행 여부를 점검하고 있는지</p>	<p>점검 결과 도출된 개선사항을 차년도 윤리경영 계획에 반영하고자 함</p>
5	<p>윤리위반 행위 발생 시 이를 은폐하지 않고 해당 공공기관의 윤리문화 개선을 위해 적극적으로 활용하고 있다.</p> <p>① 윤리위반 행위를 관련 규정에 따라 신속하고 투명하게 처리했는지 ② 윤리위반행위를 계기로 윤리문화 개선을 위한 최고경영진의 후속 추가 조치 등 노력이 있었는지</p>	<p>윤리위반 발생 시 규정에 따라 조치하고, 재발 방지를 위한 개선활동에 활용할 수 있도록 인지하고 있음</p>

### 3. 윤리경영 표준모델 체크리스트 주요 개선사항

점검항목	개선이 필요한 사항	개선 방향
윤리의식확립	<ul style="list-style-type: none"> <li>중·장기 윤리경영 프로그램이 단기 과제 중심으로 운영되고 있음</li> <li>윤리경영 프로그램의 세부 기준과 실행 내용이 다소 포괄적으로 구성됨</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>중·장기 윤리경영 추진 로드맵 마련</li> <li>윤리경영 프로그램에 윤리경영 관련 법령의 의미와 적용범위 등 구체적인 기준을 반영하여 운영</li> </ul>
관리체계구축	<ul style="list-style-type: none"> <li>윤리경영 관리체계 구성원에 대한 임기 보장 규정이 미흡함</li> <li>윤리경영 관련 위원회 신규구성 시 공공기관 비상임이사 미포함</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>윤리경영 관리체계 구성원의 직무수행 독립성과 전문성 확보를 위한 최소한의 임기 보장 기준 마련</li> <li>윤리경영 관리체계 보완 시 공공기관 비상임이사의 윤리경영 참여 방식(윤리경영 담당 지정 또는 자문 역할 부여 등)을 검토하여 표준모델 취지에 부합하도록 체계 정비</li> </ul>
윤리위험식별	<ul style="list-style-type: none"> <li>윤리위험 요인이 요인별로 세분화·구분되지 않고 있으며, 우선순위 부여 및 계량화가 미흡함</li> <li>현재는 갑질 및 직장 내 괴롭힘 중심의 윤리위험 관리에 한정됨</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>사회서비스원 특성을 반영한 윤리위험 요인을 구체화하고, 위험도에 따른 우선순위 및 계량화 체계 마련</li> <li>윤리위험 요인을 주기적으로 측정·조정할 수 있는 관리체계 구축</li> </ul>
환경변화대응	<ul style="list-style-type: none"> <li>타 기관 윤리경영 위반 사례에 대한 분석 및 시사점 도출이 제한적으로 이루어짐</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>타 기관 사례를 정기적으로 점검·분석하고, 사회서비스원 특성을 고려한 반영사항을 도출하여 윤리경영 계획에 연계</li> </ul>
통제활동수립	<ul style="list-style-type: none"> <li>기관 내부망을 통한 금융상품 거래사이트 접속 제한 기준이 마련되어 있지 않음</li> <li>대중교통 이용 시 발생하는 마일리지 적립·사용 기준이 부재함</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>대중교통 마일리지 적립 및 사용 기준에 대한 내부 규정 마련</li> <li>기관 내부망을 통한 주식·가상자산 등 금융상품 거래 제한 기준 마련</li> </ul>
통제활동선택	<ul style="list-style-type: none"> <li>윤리위험 식별 이후 조사·조치 과정에 대한 세부 지침이 미비함</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>윤리위험 조사 및 조치 절차에 대한 세부 기준과 운영 지침 마련</li> </ul>
내부의사소통	<ul style="list-style-type: none"> <li>내부신고제도와 관련한 별도의 세부 지침이 마련되어 있지 않음</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>내부신고제도 운영, 신고절차 및 처리·이행 과정에 대한 세부 지침 마련</li> </ul>
외부의사소통	<ul style="list-style-type: none"> <li>윤리경영보고서를 외부에 공개하지 않고 있음</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>윤리경영보고서 공개 의무 기관은 아니나, 향후 단계적 공개를 위한 사전 준비 및 기준 마련</li> </ul>
모니터링	<ul style="list-style-type: none"> <li>부서별 윤리경영 이행실태 점검 및 제출 체계가 정례화되지 않음</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>윤리경영 프로그램 이행실태에 대한 정기 점검 및 의견 수렴 체계 구축</li> </ul>
개선활동	<ul style="list-style-type: none"> <li>개선사항 도출 이후 윤리문화 개선을 위한 후속 조치가 체계화되지 않음</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>개선사항에 대한 이행 관리 강화 및 다양한 의견 수렴과 공개 절차 마련</li> </ul>

- 2025년 전북특별자치도사회서비스원 윤리경영 점검 결과, 윤리·인권 경영 추진체계와 관련 제도는 전반적으로 안정적인 수준에서 운영되고 있으며, 갑질 및 직장 내 괴롭힘 발생 가능성 또한 낮은 수준으로 평가됨
- 윤리헌장 선포, 전 직원 대상 윤리·인권 교육, 인권영향평가 및 실태 조사 실시 등 기본적인 윤리경영 인프라는 체계적으로 구축·운영되고 있으며, 외부 경영평가 및 지도점검에서도 중대한 지적사항 없이 운영 안정성이 확인됨
- 다만, 일부 응답자에서 갑질 및 직장 내 괴롭힘에 대한 부정적 인식이 확인되고, 관리자 직군에서 상대적으로 높은 위험 인식 점수가 나타나는 등 조직 구조상 잠재적 윤리위험 요인이 일부 잔존함
- 또한, 갑질 및 직장내 괴롭힘의 공식 신고 사례는 발생하지 않았으나, 비공식적 대응 방식이 상대적으로 높게 나타나 신고제도의 실질적 활용과 보호체계에 대한 신뢰도 제고 필요성이 확인됨
- 윤리경영 표준모델 점검 결과, 전담조직의 임기 보장, 윤리위험의 체계적 계량화 및 우선순위 설정, 내부신고제도 세부 지침 마련 등 일부 영역에서는 제도 고도화를 통한 보완 필요성이 도출됨
- 종합적으로 볼 때, 사회서비스원의 윤리경영은 기본적 제도 구축 단계를 넘어 예방 중심·위험 기반 관리 단계로의 전환이 요구되는 시점이며, 향후 관리자 책임 중심의 윤리 리더십 강화, 정기적 윤리위험 평가 및 환류체계 구축을 통해 사회서비스 분야 공공기관으로서의 윤리경영 신뢰도를 지속적으로 제고해 나갈 필요가 있음



# 윤리헌장

우리는 전북특별자치도 사회서비스 전문기관으로서, 함께 누리고 걱정없이 일상을 살 수 있는 보편적 사회서비스 제공기반 조성을 통해 도민 삶의 질 향상에 기여하는 투명한 전북특별자치도사회서비스원을 구현하고자 한다.

이에, 우리는 높은 윤리적 가치관을 바탕으로 공정한 직무수행을 위하여 올바른 가치판단과 행동의 기준이 되는 윤리헌장을 제정하고 이를 적극 실천할 것을 다짐한다.

하나, 우리는 전북특별자치도사회서비스원의 비전과 경영목표를 공유하고 재반 규정을 준수한다.

하나, 우리는 공정하고 투명한 직무수행으로 부패예방과 청렴문화 정착을 위해 노력한다.

하나, 우리는 모든 이해관계자와 신뢰하고 협력하는 조직문화를 추구한다.

하나, 우리는 전북특별자치도 사회서비스의 지속가능한 발전을 위해 최선을 다한다.

하나, 우리는 도민의 요구에 부응하는 사회서비스 제공기반 조성으로 도민 만족 경영을 실천한다.

2025. 8. 20

전북특별자치도사회서비스원 임직원 일동