

---

# 「NOW 건근공 22」 2020년도 경영혁신 성과보고서

---

2021. 3.

# ||| 목 차 |||

<b>I. 경영혁신 추진개요</b>	<b>1</b>
1. 추진배경	1
2. 추진경과	2
<b>II. 2020년도 경영혁신 성과평가</b>	<b>6</b>
1. 혁신과제 추진실적	6
2. 전략목표별 성과평가	8
3. 회고와 반성	31
<b>III. 2021년도 추진계획(안)</b>	<b>33</b>
1. 기본방향	33
2. 전략목표별 실행과제	36
<b>IV. 행정사항</b>	<b>54</b>
<b>V. 추진일정(안)</b>	<b>55</b>

별첨 : 2020년도 ESG 추진실적

# I. 경영혁신 추진개요

## 1 추진배경

- 「건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 및 「제4차 건설근로자 고용개선 기본계획」 등 국민적 요구에 적극 부응하며 건설근로자의 고용·복지 향상을 위해 공제회의 역할 강화 지속적으로 요구

### <대외 정책 환경>

- **건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 개정('19.11.26.)**
  - 퇴직공제금 수급요건 완화, 전자카드제 도입, 건설기능인 등급제 도입, 도급인 직접납부, 피공제자 근로일수 직접신고, 관계기관 자료요청 근거 마련 등
- **제4차 건설근로자 고용개선 기본계획('20.3.11.)**
  - (3대 혁신과제) 적정임금제 제도화, 기능인등급제 및 전자카드제 도입
  - (이외 공제회 관련) 건설근로자 통계분석체계 구축, 청년 건설인력 훈련 강화, 공제회 직영 종합훈련센터 신설 등
- **2020년 공공기관 혁신 가이드라인('20.6.5.)**
  - 공공기관 혁신을 통한 국민 삶의 질 제고를 위해 혁신의 지향점을 국민에 두고 국민이 체감할 수 있는 변화 촉진

- 또한, '19. 7월 新 비전 선포에 따른 「NOW 건근공 22」 경영혁신 로드맵의 2차년도 성과점검 후 3차년도 중점 경영방향에 맞는 사업 추진전략을 체계화하여 새롭고 열린 방식의 혁신(NOW) 아래 성과 창출 추진

- **경영혁신 캐치프레이즈 : NOW(New Open Way) 건근공 22!**
    - NOW 건근공 22! ; New Open Way(새롭고 열린 방식의 혁신, 나우 '보다 낮게')
  - **경영혁신 2차년도 서브 캐치프레이즈 : HERE!**
    - HERE! ; High Efficiency and Rapid Execution(높은 효율, 빠른 실행)
      - ※ 혁신 가속화(Acceleration) = (High↗) Efficiency × (Rapid↗) Execution
- ⇒ **NOW and HERE!**
- 새롭고 열린 방식의 혁신(NOW)을 높은 효율과 빠른 실행(High Efficiency and Rapid Execution)으로 가속화하고, 지금 바로, 여기 내 주변부터 고치고 바꾸고 개선하고 변화시켜 지금 보다 나은 2022년의 건설근로자공제회를(NOW 건근공 22) 만들어 나가자는 의미

## 2 추진경과

□ 경영혁신 비전 선포('19.7.1)

< 「NOW 건근공 22」 경영혁신 로드맵 >

비전	건설근로자의 행복을 책임지는 든든한 동반자			
핵심가치	고객존중 (Customer Respect)	효율경영 (Efficiency Maximization)	함께행복 (Happiness Together)	
개사패러다임	NOW(New Open Way) 건근공 22!			
전략목표	성장하는 퇴직공제	체감하는 고용복지	안정적인 자산운용	미래선도 혁신경영
전략과제 [12개]	1. 퇴직공제 수혜 확대 2. 미래성장 사업기반 조성 3. 고객편의를 높이는 공공서비스 혁신	1. 고객 눈높이에 맞는 복지서비스 제공 2. 건설특화 맞춤형 훈련 확대 3. 건설일자리 플랫폼기능 강화	1. 투자전략체계 고도화 2. 자산운용 포트폴리오 다변화 3. 종합적 리스크관리 강화	1. 소통·성과·효율 기반의 조직운영 2. 미래대비 정보전략체계 개선 3. 고객중심 사회적책임 강화

○ 혁신리딩팀 운영계획 마련('19.4.19)

- 이사장 경영방침(고객존중, 효율극대화, 함께행복)에 따라 조직문화 혁신, 조직개편, 혁신추진체계 마련 등을 위한 경영혁신 선도그룹 구성

※ 개개인의 역량을 결집하고 완전한 팀워크를 이루면서 경영혁신을 선도(리딩)할 수 있는 태스크포스팀 구성<약칭 HIT 22 : Happy Innovation Together 2022>

○ 혁신리딩팀 출범·운영('19.5.7~6.21, 약 6주간)

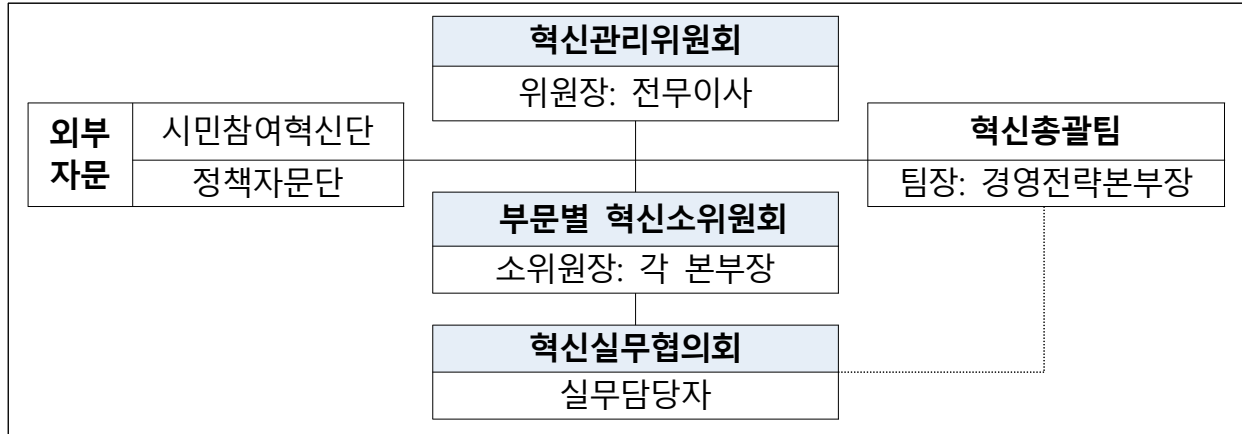
- '건설근로자의 행복을 책임지는 든든한 동반자' 라는 新 비전을 설정하고, 3대 핵심가치, 4대 전략목표를 근간으로 하는 2019년부터 2022년까지의 「NOW 건근공 22」 경영혁신 로드맵 수립

※ 12개 전략과제, 30개 실행과제, 54개 성과지표 설정

□ 경영혁신 운영체계 구성·운영('19.7월 ~ '20.3월)

○ 지속가능한 경영혁신 추진을 위한 운영체계 구성

< 경영혁신 운영체계 >



- (혁신관리위원회) 주요 정책 의사결정 및 로드맵 실적 점검 등
- (부문별 혁신소위원회) 3개 본부별 혁신과제 세부 추진계획 마련 및 성과관리 등 혁신활동 일선 지휘
- (혁신실무협의회) 경영혁신 파이어니어로서 혁신과제 이행·전파 및 혁신 아이디어 제안 등 혁신 선도적 역할 수행

○ 혁신관리위원회 및 혁신전담 TF 운영('20.3월)

- ('19년 성과 점검) 혁신과제 성과점검표를 기반으로 실적을 관리하여 48개\* 성과지표 중 47개 달성(97.9%)

\* 로드맵 성과지표는 총 54개이나, '20년 추진사업의 성과지표(6개) 제외

- ('20년 계획 점검) 혁신성과 분석, 서브 캐치프레이즈 선정 및 신규과제 발굴 추진을 위한 전담 TF를 운영하며, 既 선정된 혁신과제 중 단기 완료한 과제는 수정·보완하고 신규과제 발굴

※ 실행과제 30개 → 32개로 조정 (신규과제 13개)

- ('20년 서브프레이즈 선정) 경영혁신 2차년도 혁신 가속화를 위한 Sub 캐치프레이즈\* 선정

\* HERE! ; High Efficiency and Rapid Execution (높은 효율, 빠른 실행)

## □ 경영혁신 1차년도 성과보고('20.4.13)

※ 경영혁신 2차년도 서브프레이즈, 3대 중점활동을 담은 경영혁신 로드맵 개편

### < 2020 경영혁신 중점 추진방향 >

- 우리의 유일·최고의 고객인 건설근로자의 행복을 위해, 핵심가치 중 고객존중 (Customer Respect)을 더욱 강조하며 지금 바로, 여기 내 주변부터 고치고 바꾸고 개선하고 변화하고자 ① 고객참여 ② 고객체감 ③ 고객신뢰 3대 중점활동 추진
- 사업 곳곳에서 고객참여채널을 확대·강화하여 고객의 능동적·적극적 참여활동을 통한 고객의 소리에 초점을 맞춰 고객이 체감할 수 있도록 성과를 창출하고, 더불어 고객의 신뢰를 얻을 수 있도록 업무 효율화 및 사회적 가치 실천 등 일하는 방식 개선

#### 고객 행복

#### 고객 존중(Customer Respect)

① 고객참여	② 고객체감	③ 고객신뢰
고객이 참여할 수 있도록 사업 전반에 참여채널 확대	고객이 체감할 수 있도록 성과 창출	고객이 신뢰할 수 있도록 일하는 방식 개선

**NOW and HERE!**

### 경영혁신 성과보고회



## □ 경영혁신 운영체계 및 혁신 성과점검 TF 운영

### ○ 경영혁신 운영체계 개선 운영('20.4월~)

- (이행상황 점검) '20년 추진계획의 성과 달성을 위해 분기별 이행목표 267개(분기 평균 67개)와 월별 이행계획을 별도 설정하여 월별·분기별 이행상황 점검

- (성과지표 정교화) 기존 54개 지표에서 신규과제 지표 추가 및 과제 실행력 강화를 위해 65개 성과지표 확대

※ (정량지표) 21개(38.9%) → 26개(40%) / (정성지표) 33개(61.1%) → 40개(60%)

- (대외 혁신경진대회 참여) 국민생활밀접 민원제도개선 우수사례\*, 적극행정 우수사례, 정부혁신 우수사례 등 대외 경진대회 출품작 선정

\* "쉽고 안전하게, 고령층 퇴직금 로켓 청구 ON" 동상(행안부장관상) 수상('20.12월)

#### ○ 혁신 성과점검 TF 운영('21.1~2월)

- (전담조직 출범) 혁신실무협의회 멤버 중 선발(14명, 1.17)
- (성과 분석) 기존 혁신과제 중 단기 완료한 과제는 신규과제로 대체 하고, 외부환경 등 고려하여 추가과제를 보완 반영하여 실행과제 조정

#### < 조정 필요 과제 >

구분	조정 부문	실행과제	비고
1	퇴직공제	기능인등급제 조사·통계체계 마련	법시행 고려
		생계비 지원 대부사업 확대	사업 종료
2	고용복지	복지서비스 신청방법 다양화	과제범위 확대
		건설고용복지 정책자문위원회 운영	조사연구센터 고려
3	자산운용	운용인력 관리체계 강화	과제 실행력 강화
		현금수익창출 가능한 대체자산 투자	전략목표 고려
4	정보전략	스마트워크 시스템 구축	구축 완료

- (과제 구분) 성과 집중 및 업무 효율성 등을 고려하여 32개 실행과제 중 '21년 성과 창출이 기대되고 성과가 필수적인 중점과제 12개 선정
- (서브 캐치프레이즈) '21년 혁신성과 창출을 위한 서브프레이즈 선정

#### < 경영혁신 3차년도 서브 캐치프레이즈 >

##### ■ 2021년 추구해야할 경영 핵심 : "Run 스피트 경영"

- 안팎에서 서로 응하며 목표를 이루어낼 수 있도록 (줄탁동기 啍啄同機), 힘차게 달려 최고의 성과를 낼 수 있도록 전력 질주하자

##### ⇒ 경영혁신 3차년도 서브 캐치프레이즈 : SPURT(스퍼트)

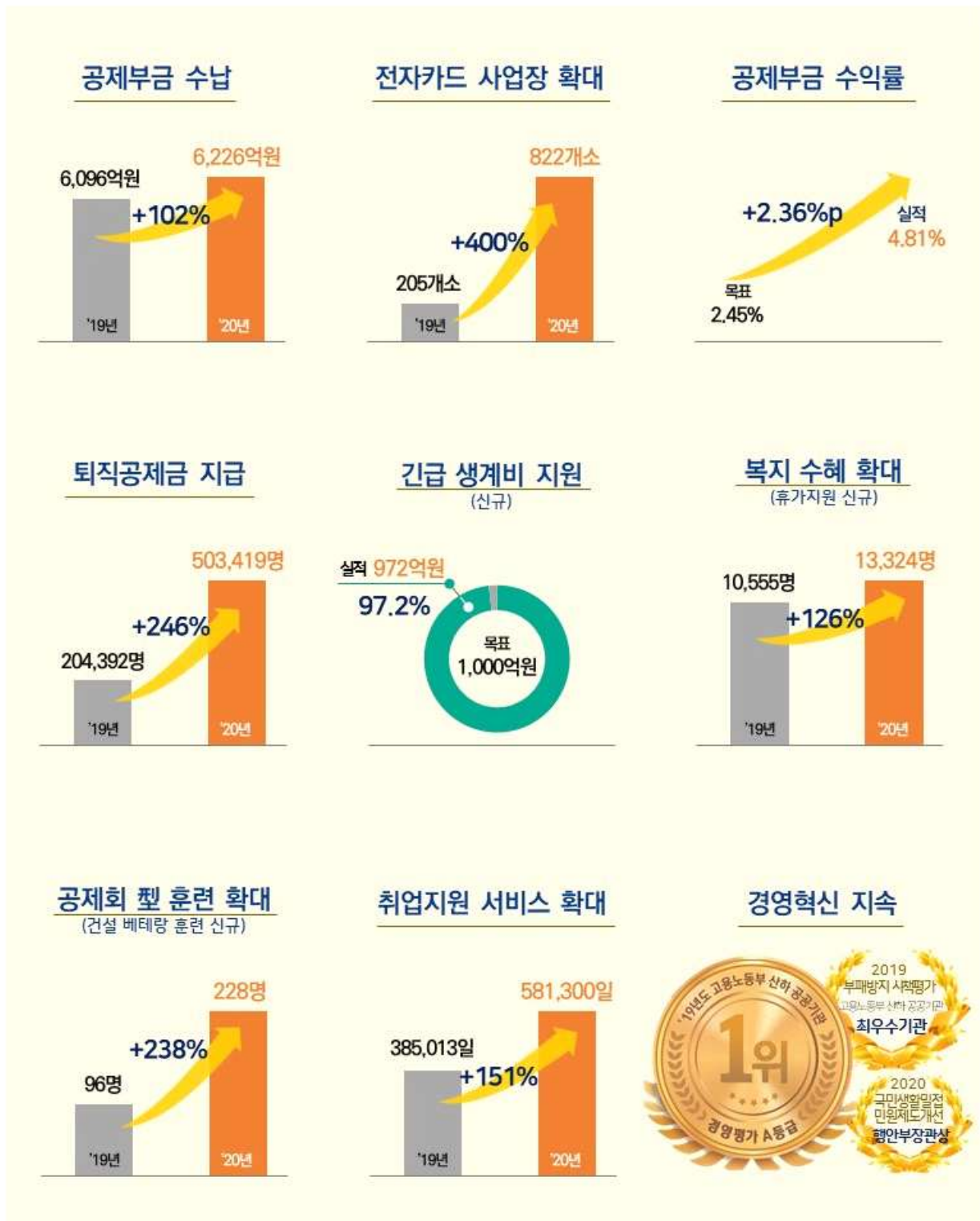
- Sustainability(지속가능혁신), Performance(성과향상), Uplift(고양), Respect(고객존중), Together(함께)
- 우리 함께 높은 꿈을 갖고 고객존중의 마음으로 성과를 향상시키는 지속가능 혁신으로 모두의 행복을 고양시키자



## II. 2020년도 경영혁신 성과평가

### 1 혁신과제 추진실적

□ 한눈에 보는 주요실적(인포그래픽)





□ (성과지표) 65개 성과지표 중 60개 정상 추진(92.3%)

○ (정량지표) 총 25개\* 지표 중 20개 지표 초과 달성

\* 당초 복지사업 전화신청률 지표는 정량지표이나, 전화신청 시스템 구축 전으로(21년 추진) 정성지표로 대체 관리

- (미달성 지표) 코로나19 확산에 따른 생계비 긴급 지원사업(1개), 주식·채권 BM 대비 수익률(2개) 및 위험한도 준수율(1개) 등 총 5개

○ (정성지표) 코로나19 펜데믹으로 당초 계획했던 TF, 대면 협의 등의 일정이 지연되었으나, 최종 40개 정성지표 정상 추진

- 원격 업무시스템을 신속하게 구축하고 긴급 재택근무시스템 지원하여 '스마트워크 시스템 구축' 과제를 조기에 완료하고, 새로운 CI 개발 및 베테랑 양성훈련을 계획 대비 일정을 앞당겨 추진

※ 세부 실적은 전략목표별 성과평가 참조

## 2 전략목표별 성과평가

### 목표 1 성장하는 퇴직공제

#### 1 잘한 점

##### □ 근로자 측면

- (퇴직공제금 찾아주기 확대) 행안부, 법무부, 법원행정처 등 관계기관과 자료연계\* 및 모바일 전자고지 서비스 전면 실시를 통해 고지 강화

\* (행안부) 주민등록주소, 거주상태(사망여부 포함) / (법무부) 국내 체류지(거소지), 전화번호, 국적, 체류자격, 체류기간, 여권번호, 사망일자, (완전)출국일자 / (법원행정처) 피공제자의 사망일자와 선순위 유족의 성명 및 주민등록번호

- 또한, 법 개정에 따른 수급요건 완화 수혜자의 청구 편의를 제고하기 위해 우체국 접수대행, ARS 전화청구, 사전접수, 고령자 전용창구 개설 등으로 청구방법 다양화를 통한 청구 분산

- (긴급 생계비 지원) 코로나19로 생계의 어려움을 겪는 건설근로자를 위해 각종 매체를 통해 건설근로자의 애로사항 적극 수렴하여 적시의 무이자 생계비 대부 지원

※ 총 77,572명 972억원 지원

- (전자카드 모바일 운영체계 구축) 전자카드 사용 현장의 근로자가 출퇴근 신고 및 근로내역 조회를 편리하게 할 수 있도록 앱을 개발하고, 현장 내 위험작업에 대한 안내 등을 위한 고지기능 구축

※ 서울시 소방안전지도와 정보연계를 통해 총 1,151회(월평균 143건) 정보를 제공하며 건설근로자의 건설현장 안전 지원

- (통합 경력관리시스템 구축) 건설기능인등급제 추진 기반 시스템인 '통합 경력관리시스템'의 단계별(총 3단계) 구축 로드맵을 수립하고, 통합 DB 연계 기반 마련 및 등급증명서 발급페이지 등 구축(1단계)

## □ 사업주 측면

- (전략적 사업장 관리체계 구축) 사업장을 퇴직공제 이행정도에 따라 등급별(1등급~5등급) 구분하여 관리하는 사업장 이행등급제를 도입하고, 사업장 출력일수 조사방법을 고도화(자료제출 방식→전산방식)하여 비대면 사업장 관리 강화

- 또한, 개정 법\* 시행을 위한 관련 매뉴얼 수립, 전산기반 마련, 이해관계자 적시 홍보 등을 통해 개정 법 조기안착 도모

\* 적용공사 확대, 피공제자 직접신고제, 도급인 직접납부제, 과태료부과액 신설·상향

- (사전적 제도 이행방안 협의) 건설현장 퇴직공제 사전컨설팅 및 고용관리책임자 교육·연수 프로그램에 대해 주무부처 협의, 정책자문위원회 의견수렴 등 추진방향을 논의하며 사업주의 제도인식 개선과 협력을 위한 기반 마련

- (사업장 사후관리 강화) 고용부 노사누리시스템과 EDI시스템을 연계하여 법 위반사업장에 대한 과태료부과 절차를 오프라인(서면) 방식에서 실시간으로 처리 할 수 있도록 과태료 연계 시스템 구축

- (사업주 소통 강화) 사업주 설문조사(2회)를 통해 의견을 수렴하여 제도 개선\*, EDI시스템 기능개선\*\*, 우수사업장 발굴·포상 등을 추진하며 사업주와의 소통 확대

\* 온라인 교육 활성화, 현장 점검자 출장방법, 사업주 근로내역 신고방법 개선 등

\*\* 사용자 업무매뉴얼 전면 리뉴얼, 카카오톡 알림서비스 신설 등

- (전자카드 사업장 관리체계 마련) 기존 전자카드 고정형단말기는 도로, 철도 교량 등 선형공사에 적용하기 곤란하였으나, 모바일 운영체계를 통해 선형공사 및 중·소규모사업장 관리 체계 마련

- 특히, 태블릿 PC, 스마트폰 등 사업주의 스마트기기에 앱을 설치하고 앱 전용 리더기를 연결하면 무선방식으로 전자카드 단말기 기능이 구현될 수 있도록 리더기 개발

## ② 개선 필요사항

### □ 퇴직공제금 찾아주기 확대

#### ○ (신규) 사망 피공제자 소멸시효 경과 전 청구 관리체계 마련

- 사망일자가 확인된 피공제자의 유족을 대상으로 청구가능 고지 후 시효임박(시효 만료 2년이내) 전 추가 고지(반기별 1회) 및 시효 경과 전 사망 유족에 대한 미청구 사유 파악 등 체계 마련

※ 하나로서비스 및 모바일 전자고지 내 사망 피공제자 별도 관리 페이지 구축

#### ○ (신규) 장기 미청구 피공제자 및 소액적립자 관리방안 마련

- 법정고지 및 행정고지 후 최근 5년 이상 근로내역이 없는 장기 미청구 피공제자에게 퇴직공제금 청구가능 안내 재실시(반기별 1회)하고, 장기 미청구 대상자 리스트 파악 및 주기적 청구여부 체크를 통한 관리

- 온라인 개선 등 소액적립자 청구편의 제고를 위한 방안 마련

#### ○ (개선) 모바일 전자고지 시스템 개선

- 사망자 유족 모바일 전자고지 발송을 위한 별도 시스템 등 체계적 고지 관리를 위한 시스템 개선 추진

※ 피공제자별 고지 이력 관리 페이지, 다수 조건값 설정을 통한 피공제자 리스트 조회 등

### □ 건설근로자 생활안정 대부 지급체계 개선

※ (과제변경) 생계비 지원 대부사업 확대 → 건설근로자 생활안정 대부 지급체계 개선

#### ○ (신규) 생활안정 대부금 대환·상환 시스템 개선

- 대환제도\* 도입 및 실시간 자동 상환 기능 개발을 통해 고객 편의를 제고하고 대부 청구사유 등 청구 가능 범위 확대 검토

\* 기존 대부금 미상환 상황에서 적립원금 증가에 따라 추가 대부 희망 시 기존 대부금 상환하지 않고 추가 대부 가능

## □ 전자카드 통합관리체계 구축

### ○ (개선①) 전자카드 지정단말기 확대

- 전자카드 지정단말기 확대를 통한 단말기 선택권 확대, 비용절감 등 사용자 편의성 제고

### ○ (개선②) 기초안전보건교육 및 보호구 정보연계

- (기초안전보건교육) 건설업 진입 필수조건인 기초안전보건교육 이수 정보를 전자카드에 축적하여 전자카드 범용성 및 활용성 강화
- (보호구) 3대 보호구(안전모, 안전화, 안전대) 구매이력 및 사용연한 등을 전자카드로 연계하여 건설현장 안전관리 지원

### ○ (신규) 전자카드시스템을 통한 임금지급 연계

- 전자카드시스템 내 축적된 근로자별 근로내역 및 계좌정보 등을 대금지급시스템(하도급지킴이)과 연계하여 임금지급 추진

## □ 기능인등급제 활용 고용개선 기반 마련

※ (과제변경) 기능인등급제 조사·통계 체계 조성 → 기능인등급제 활용 고용개선 기반 마련

### ○ (신규) 건설기능인 통합 DB\* 및 시스템 2단계 구축 완료를 통한 ‘종합 플랫폼’ 기반 마련

\* 현장경력, 교육·훈련, 자격, 포상 등 기능등급 산정을 위한 데이터

- 통합 경력관리시스템 단계별 구축 로드맵에 따라, 3단계 시스템의 플랫폼화\*를 위한 노력 병행

\* 직종·등급별 임금현황 분석, 기능인력 Pool 관리 및 교육·훈련, 취업지원 등 관리 선진화

### ○ (신규) 등급제 안착과 활성화를 위한 직종·등급별 활용 방안 및 처우 개선 체계 마련

- 연구용역에서 도출한 ‘제도 활용방안’의 적정성·실효성 검증을 위하여 2단계 시범사업장

## □ 전략적 사업장 관리체계 구축

- (개선①) 사업장 이행등급제(1~5등급 구분관리)의 개선사항을 보완하여 적용사업장을 단계적으로 확대
  - 등급의 정확도 향상을 위한 등급요소(이행률 등) 고도화 및 지사 의견 수렴·모니터링·실적관리 등 환류 강화
- (개선②) 공사 증가에 따른 사업장 관리체계 개편
  - 법 개정에 따른 대상공사 확대로 관리공사가 지속적으로 증가\*(특히, 중소규모 공사) 할 것으로 예상됨에 따라, 기존의 공통된 관리 방식에서 사업장 규모·공종 등에 따른 별도의 맞춤형 관리 방식으로 전환
  - \* 관리공사 수: ('20년) 40,000개소 → ('21년) 55,000개소 예상(37.5%↑)
- (신규) 사업주의 자발적인 신고·납부 통제 시스템 마련
  - 사업주 스스로 개별 사업장의 신고·납부 정도를 파악하여 성실하게 제도 이행을 할 수 있도록 '자율 통제 시스템' 마련·지원
  - \* (기존) 부진사항 사후독려·관리 → (개선) 부진사항 선제적 안내·제시(자발적 이행)

## □ 사업주 자발적 제도이행 기반 마련

- (개선①) 사전적 제도(컨설팅, 교육·연수 프로그램) 실행력 강화
  - 각 사업 추진을 위한 계획을 체계적으로 수립하고, 필요 시 비대면 방식의 컨설팅, 협의(회의) 등을 병행하여 효율적인 사업추진
- (신규) 공사 발주기관과의 협력 강화
  - 제도를 처음 접하는 소규모 공사의 자발적인 제도이행을 위해 공사 발주기관(국가·지자체 등)과의 협력\*(홍보·교육 등) 강화
  - \* 발주기관이 반드시 알아야 할 '퇴직공제 표준 안내문' 작성·배포 등

## □ 퇴직공제 미납 사업장 사후관리 강화

### ○ (개선①) 과태료 연계 시스템 조기안착 및 기능개선

- 고용노동부 노사누리시스템과 실시간으로 연계한 과태료 부과·관리 시스템이 조기 정착 될 수 있도록 운영하고, 주기적인 모니터링과 환류를 통해 추가 개선사항 및 과제 등 발굴·보완

### ○ (개선②) 법 개정사항 활용촉진

- 새롭게 도입 된 피공제자 직접신고제 및 도급인 직접납부제 등을 적극 활용하여 근로일수 및 공제부금 누락 최소화

### ○ (신규) 업체 경영상태 부실징후 조기파악 및 개선

- 대상공사 확대에 따른 영세한 중·소규모 사업장의 증가에 대비하여 현재 사용 중인 업체경영상태 파악 시스템을 실시간(현행 월간)으로 변경하여 미납공제부금 방지 강화

## □ 퇴직공제 상담 시스템 강화

### ○ (개선) 비대면 상담 시스템 강화

- 고객(사업주) 문의사항 응답을 위해 게시판\*을 활용하고 있으나, 퇴직 공제 적용공사 확대에 따른 민원 증가에 대비하여 온라인을 활용한 비대면 상담(실시간 질의응답) 시스템 도입

\* 온라인 게시판은 별도의 게시판을 클릭하여 사업주 정보 등을 입력 후 사용 가능하며, 업무 성격상 실시간 답변에 어려움이 있음

### ○ (신규) WEDI 시스템 기능개선 및 고도화

- '19년 새롭게 도입한 '통합 EDI 시스템'의 기능을 개선·고도화\* 하여, 향후 도입 될 인공지능 챗봇 시스템의 기반 강화\*\*

\* (신규사항) 공제가입 안내강화(가입결과 자동발송), 사업장관리 개선(민사소송 전산화, 맞춤형 관리시스템 도입), 공제부금 납부간소화(착오납부 온라인화) 등

\*\* 인공지능 챗봇은 과거의 자료(질의, 상담기록 등)를 기반으로 운영(딥러닝)되므로, 현재 시스템의 안정화, 기능개선, 데이터 수집 등이 필수적으로 선행 필요

### 1 잘한 점

#### □ 복지 지원

##### ○ 사업별 복지지원 수혜 대상인원 확대

- '19년 대비 단체보험, 결혼·출산 지원금, 가족 힐링캠프, 대학생자녀 장학금의 수혜인원 확대 지원

※ (단체보험) 6,500명 → 7,500명, +1,000명 / (결혼·출산) 1,500명 → 2,200명, +700명  
(힐링캠프) 180명→(휴가지원) 957명 / (대학생자녀 장학금) 600명→1,000명, +400명

##### ○ 대외환경 변화에 따른 신규 지원사업 도입

- (가족 힐링캠프→휴가지원) 코로나19 장기화로 인해 '가족 힐링캠프' 추진이 불가능한 상황에서, 한국관광공사의 관광서비스와 연계하여 공제회 특성을 살린 국내·가족단위 여행상품을 발굴하여 고객의 여행·여가에 대한 수요 충족하고, 침체된 국내관광산업 활성화에 기여
- (전세자금대출 지원) 제1금융권(시중은행)의 대출자격 증빙서류(재직·소득 정보) 제출이 어려운 건설근로자를 위해 공제회가 발급하는 '퇴직 공제 적립내역서'를 증빙서류로 활용하여 대출실행 지원
- (수해복구 지원) 집중호우로 수해를 입은 건설근로자의 어려움을 해소하고자 비대면 방식을 통해 적시에 지원

##### ○ 복지서비스 신청 편의성 제고

- (모바일 신청) 복지서비스 신청가능 안내문자 발송 시 신청가능토록 연결하여 수신과 동시에 모바일 신청할 수 있도록 개선  
※ 휴가지원 및 수해복구 지원사업 등 모바일 신청기능 추가
- (신청서류 간소화) 개인정보보호법 및 건설근로자법 개정에 따라 개인정보 동의가 불필요해짐에 따라 관련 서식 폐기 등 업무처리 간소화



## □ 훈련·취업 지원

### ○ 공제회 type 일학습병행제 확대

- (건설 뉴 마이스터 양성훈련) 훈련지역(수도권→수도권+충청권), 참여학교(3→7개소), 참여기업(19→32개소) 확대 등 사업기반 강화
  - ※ 훈련생 학부모 동의, 사전진로 상담, 현장전문가 위촉 등 훈련생 선발 및 관리체계를 강화하여 전년대비 수료율(77.9 → 95.4%) 및 만족도(86.4 → 95.4점) 상승
- (건설 베테랑 양성훈련) 외부 훈련기관 및 육군 네트워크를 활용하여 시범사업 조기 추진 및 참여부대 확대(1→2개소) 등 적극 노력

### ○ 훈련공급 양적·질적 향상

- (거점훈련지역 및 직종 확대) 훈련생 모집 확대를 위해 전라권에 습식 혼합과정을 추가 선정하여 사업 확대(1→ 2개소)
  - ※ 훈련인원은 전년대비 2.17배(33명) 증가한 61명을 모집하여, 수료율은 전년대비 23.2%p 상승(57.1→80.3%), 중도탈락률은 23.2%p 감소(42.9→19.7%)되어 전반적인 훈련성과 향상
- (훈련교사 역량강화) 지도교수법, 코칭대화법 등 교육을 실시하여 기능 향상훈련생 만족도에서 훈련교사 만족도가 4.6점(5점 기준)으로 가장 높음
- (훈련교재 개발) 훈련 수요가 높은 타일\* 직종을 우선으로 최신 공법, 기술변화 등을 반영한 훈련교재를 개발하여 훈련 품질 제고 추진
  - \* '20년도 공제회 훈련 '타일' 과정 수 : 24개 과정(전체 36.4%)

### ○ 양질의 고용서비스 제공

- 인맥, 유료직업소개소를 통해 제한된 정보로 구직활동을 하는 건설근로자 대상으로 무료 취업지원서비스 제공하여 일평균 2,201명\*의 근로자가 수혜
  - \* 유료직업소개소 일평균 취업자수 1,020명(「민간 고용서비스 자율개선 시스템 구축방안」), 일평균 약 1만원의 직업소개수수료 부담없이 취업한 것으로 가정 시 연간 수수료 58억원 절감 및 임금상승 효과 발생
- 사업확대 정책 건의 및 지역별 건설근로자 고용지원 네트워크 운영, 건설근로자 고용안정 등을 위한 업무협약(근로복지공단, '20.9월) 추진

## ○ 조사연구 전담체계 기초 마련

※ 정책 발굴 지원을 위한 전담 연구조직인 조사연구센터를 신설('20.7월)

- (건설기능인등급제) 퇴직공제DB를 기반으로 직종별 등급기준을 산출하여 등급제 시행 기반 마련
- (적정임금제) 임금자료와 퇴직공제DB 경력정보를 연계하여 직종별·등급별 임금수준을 분석하고, 적정임금 조사체계를 위한 기초자료 마련

## ② 개선 필요사항

### □ 신규 복지사업 도입 추진

#### ○ (신규) 가족친화 사업 발굴 신규 서비스 제공

- (초등학교 취학자녀 지원) 초등학교 취학자녀를 둔 건설근로자에게 지원금을 지급하여 자녀 양육 부담을 경감
- (유산 위로금) 여성 건설근로자가 임신 후 자연유산 시 이를 위로하고 건강관리를 위한 지원금 지급

### □ 복지수혜 수준 향상

#### ○ (개선①) 복지서비스 운영 내실화를 통한 복지서비스 개선 및 확대

- (건강검진) 검진기관 접근성 향상을 위해 검진기관 수 확대
- (인터넷 수강) 고객의 니즈와 인터넷 교육 시장의 트렌드를 반영하여 서비스 수준 및 대상인원 확대
- (휴가지원) 사용기한 내 온라인숍 이용불가로 발생한 잔여 포인트의 활용방안 검토 추진
- (결혼·출산지원금) 신용불량 등의 문제로 금융거래가 어려운 근로자 대상 지급하는 방안 마련 및 지원금액 확대 추진

#### ○ (개선②) 고객 의견수렴 활성화

- 서비스 수혜 시점과 만족도 조사 시점에 차이가 있어, 즉시 개선가능 사항은 차년도에 아닌 당해연도에 개선할 수 있도록 조사시점 변경

## □ 복지서비스 신청 편의성 제고

※ (과제변경) 복지서비스 신청방법 다양화 → 복지서비스 신청 편의성 제고

### ○ (개선) 신청방법에만 국한하지 않고 신청 전반에 대한 편의성 제고

- (신청방법) 단체보험, 건강검진 전화신청 시스템 개발하고, 초등학교 취학자녀 지원, 유산 지원금, 인터넷 수강 지원 모바일 신청방법 추가
- (신청자격) 임신·출산의 당사자인 여성근로자를 고려하여 출산 지원금 신청자격 완화
- (제출서류) 근로자 본인이 아닌 배우자, 자녀의 개인정보 이용 동의가 필요한 경우, '서면 동의 후 업로드' 방식이 아닌 온라인 신청페이지 상에서 동의하는 방법 구축하여 동의 방법 간소화 등 민원편의 제고

## □ 공제회型態 건설기능인력 일학습병행제 운영

- (개선①) 건설 뉴 마이스터 양성훈련의 희망학교 및 학생수를 고려하여 실시지역을 전국으로 확대하고, 취업자 사후관리 강화 등을 통한 사업 내실화
- (개선②) 건설 베테랑 양성훈련의 참여부대 확대하고, 군부대 특성에 맞는 모니터링 체계 운영 및 코로나19 등으로 인한 부대출입 제한 시 부대 내 자격취득자 등을 활용한 자율훈련 실시방안 검토
- (신규) 훈련 수료생 숙련도를 높여 바로 건설현장 취업에 연계될 수 있는 훈련 수료생 OJT 프로그램을 신설

## □ 직업교육훈련센터 설치·운영

- (개선①) 차질 없는 사업 추진을 위해 센터 설립·운영 방식, 재원, 훈련 종목 등에 대한 세부 검토 및 고용부와 협의 추진
- (개선②) 전문 교육기관과 연계한 훈련교사 역량강화 교육을 실시하고, 훈련교재 등 콘텐츠 개발·보급을 통한 비대면 방식 훈련 도입 검토 등 직업훈련 코디네이터 역할 수행 필요

## □ 지역별 거점훈련기관 운영

- (개선①) 청년·여성 훈련생 참여 확대를 위해 '21년도 사업 운영기관 선정 시 청년·여성 훈련생 모집률을 고려하고, 사업평가 시 해당인원 수료율 등을 반영
- (개선②) 훈련생·기관과 간담회 등을 확대하고, 참여인원 만족도 조사를 확대 실시하여 참여주체와 교류 확대

## □ 맞춤형 취업지원 공공인프라 확충

- (개선①) 지역별 차별없는 무료 취업지원서비스 제공을 위해 전국광역 단위 센터 미설치 지역(세종, 충남, 충북, 제주)에 센터 확대 설치 추진
- (개선②) 건설일드림넷을 활용한 공공 취업지원 온라인 인프라 강화
  - 건설일드림넷 앱을 활용한 취업여부 확인 시스템 도입, 비대면 노무 상담 등 구인·구직자 등 이용자의 모바일 접근성 강화
- (개선③) 고용보험 취득 알선실적 우선 등 취업지원 실적 인정 기준을 강화하여 정부 재정지원 일자리사업 평가 관리 추진

## □ 건설근로자 맞춤 정책·통계 인프라 구축

- ※ (과제변경) 건설고용복지 정책자문위원회 운영 → 건설근로자 맞춤 정책·통계 인프라 구축
- (신규) 건설근로자를 위한 맞춤형 통계 생산 및 정책제언 추진
  - 퇴직공제DB, 고용보험DB, 통합 경력관리시스템DB 등을 가공하여 맞춤 통계를 생산 및 공개, 각종 정책보고서 등에 기초자료로 활용
- (개선①) 정책자문위원회 전문성 활용 강화 및 네트워크 강화
  - 외부 전문가 등이 상시 의견수렴 및 과제제언 가능토록 네트워크 구축하고, 정부부처 논의에 참여하는 등 공제회 사업을 포함한 산업 차원의 건설근로자 고용복지 정책 논의 활성화
- (개선②) 내부TF 등 건설인력 고용지수 산정방법 개선 논의 강화
  - ※ (과제조정) 건설인력 고용지수 관련 소관 부서 변경(공제사업팀→조사연구센터)

## 목표 3 안정적인 자산운용

### 1 잘한 점

#### □ 자산 운용

##### ○ 목표 대비 수익률 초과 달성

- '20년도 부금 수익률은 4.81%로 '20년 목표 2.45% 대비 +196% 달성

##### < 2020년 자산운용 실적 >

(단위: 억원, %)

구 분	총 계	종장기 상품			단기 현금성
		주식	채권	대체투자	
운용액(비율)	40,104(100)	3,883(9.7)	23,680(59.0)	10,385(25.9)	2,156(5.4)
수익	1,865	568	523	746	28
수익률	4.81	17.58	2.25	7.70	1.21

##### ○ 연간 자산배분계획의 분기별 이행 및 전술적 자산배분 활성화

- '20년 연간 부금운용계획 하 분기별·월별 운용계획 수립·이행

※ 분기별 이행계획을 기준으로 분기 계획 수립을 통한 안정적인 비중 조정 유도

- '20년 국내 금융시장 변동성 확대\*에 따른 전략적 자산배분안 점검

\* '20년 KOSPI 지수 변동 폭 1,457.6pt ~ 2,873.5pt

##### < 2020년 분기별 비중 추이 >

(평가액 기준, 단위: 억원, %)

자 산 군		1분기비중 (이행계획)	2분기비중 (이행계획)	3분기 비중 (이행계획)	4분기 비중 (계획비중)	허용범위
종장기	국내주식	4.2(5.1)	4.8(4.8)	4.3(4.5)	4.4(4.3)	±6.0
	해외주식	4.3(5.4)	4.8(5.3)	4.4(5.3)	5.3(5.2)	
	국내채권	56.2(56.3)	55.3(56.2)	54.5(56.0)	55.1(55.9)	±10.0
	해외채권	3.6(3.5)	3.7(3.7)	3.7(3.9)	3.9(4.0)	
	대체투자	25.7(24.6)	26.0(25.3)	25.9(26.0)	25.9(26.7)	±6.0
단기	현 금 성	6.2(5.1)	5.4(4.7)	7.1(4.3)	5.4(3.9)	±6.0

## ○ 글로벌 시장 탄력적 대응을 통한 포트폴리오 다변화

- 코로나 19에 따라 연초 국내 및 해외주식 급락\*, 국내 및 해외채권 회사채 스프레드의 급격한 확대로 운용수익률 저조가 심화\*\*에 따라 위기관리 TF구성 및 시장대응체계 구축

\* 주식 운용수익률 : '20.3월말 국내  $\Delta$ 17.85%, 해외  $\Delta$ 20.44%

\*\* 채권 운용수익률(연환산) : '20.2월말 4.95% → '20.3월말 1.56%

- (주식) 글로벌 시장 분석을 바탕으로 국내주식은 편입비 조절을 통해 탄력적 대응하며 수익을 확보하고, 언택트 시대에 맞는 성장주 중심 포트폴리오를 구축하기 위해 해외편드를 재간접으로 선정하여 신규 유형에 대한 스타일 투자 병행
- (채권) 국내채권은 회사채 비중 축소 및 국공채 중심의 위탁운용을 확대 등 포트폴리오 운용을 강화하고, 해외채권은 회사채 스프레드 정상화 시점 추가집행 등 탄력적인 비중 조정하며 채권 운용수익 제고방안 수립 시행
- (대체투자) 코로나 여파를 최소화할 수 있는 물류시설 포트폴리오 (미국 및 유럽 262개소) 및 국내 물류창고 투자 건 발굴 투자, 국내 우수 강소 기업 2건(구강스캐너 제조사, 수도관 및 가스관 제조사) 투자 등 프로젝트 상품(총 5건, 855억원)으로 투자 확대하며 대체투자 포트폴리오 다각화

## □ 리스크 관리

- (신용리스크 모의 산출) 신용리스크 관리 분야의 위험량(신용VaR) 산출기준 수립에 따라 보유 포트폴리오에 대한 모의산출 완료
- (운영리스크 자가점검) 운영리스크 관리 분야에 리스크통제자가진단(RCSA) 방법으로 정기적 부서별 운영리스크 자가점검 실시
- (사전·사후 모니터링 강화) 주식, 채권 및 대체투자 상품에 대한 사전적 리스크 검토 및 분기단위 대체투자 상품별 모니터링 등을 통한 사후적 투자현황 점검 실시

## ② 개선 필요사항

### □ 중장기 자산배분 전략체계 고도화

- (개선①) 금융시장 등 환경변화를 반영한 개선된 중장기 자산배분 체계('22~'26년) 수립
  - 2019년 중장기 자산배분안('20~'24년) 수립 이후 변화된 부금 유출입 및 금융시장 환경 반영 및 자산배분 방법론 검토
- (개선②) 타 기관과의 대면·비대면 교류 활성화
  - 포스트 코로나 시대 대응으로 기존 대면 방식의 간담회 외에 화상 회의, 서면 등 비대면 방식을 추가한 운용 간담회를 추진하여 타 기관 자산배분체계 대비 비교·분석 노력 지속
- (개선③) 자산운용위원회 정기적 개최 활동 강화
  - 자산운용위원회의 정기적 개최를 통한 자산운용 프로세스 개선 및 자산운용 전문가 의견 수렴 노력 지속

### □ 신규 투자트렌드 발굴 강화

※ (과제변경) 운용인력 관리체계 강화 → 신규 투자트렌드 발굴 강화

- (신규) 사회적 가치(ESG) 투자전략 등 신규 투자트렌드 관련 리서치 강화
  - 국민연금 등 타기관의 ESG(환경·사회·지배구조) 도입 등 새로운 투자트렌드 리서치 및 벤치마킹하여 공제회에 특성에 부합하는 방식으로 활용·검토

### □ 시장 대응력 강화를 통한 안정적 주식 및 채권 운용

- (신규) 주식·채권 위탁운용사 Pool 선정 제도 도입
  - 자산군별 위탁운용사 Pool 구성 및 관리 등 주식·채권 위탁운용체계 개선사항을 반영하여 위탁운용사 선정 및 투자의사결정 프로세스의 신속성 및 효율성 강화

○ (개선) 탄력적 포트폴리오 운용 강화

- 초과 성과 창출이 가능한 주식형펀드 선별 투자 등 수익 확보 및 포트폴리오 변동성 축소를 통한 안정적 주식 운용
- 구조화 공사채, 후순위채, 회사채 등 투자안정성이 확보된 고정금리 고이원 채권 투자상품 확대를 통한 이자수익 제고 추진
- 대내외 금리 상승 등 시장위험 확대에 대응, 고정금리 채권 상품 투자 증대로 운용손실 방어 여력을 확대하고 시장 탄력적 포트폴리오 운용 강화로 운용수익 안정성 확보

□ 대체투자 포트폴리오 다각화

- (개선①) 포스트 코로나 시대에 대비한 투자상품 발굴 및 투자지역 다변화 등을 통해 위험 축소 및 수익 극대화 추진
- (개선②) 코로나19 확산에 따른 이동제한 등으로 해외 투자 시 위탁 운용사 등 현지 실사가 불가능 경우를 대비한 방안 검토

□ 종합적 리스크관리 대응체계 구축

○ (개선) 분기별 신용리스크 시범 산출 및 관리 강화

- 지속적인 공제부금 증가, 해외자산 증가 및 운용유형 다변화에 따른 신용위험량을 분기별로 시범 산출하여 관리하고, '22년 신용리스크 한도 설정 및 관리방안 마련

○ (신규) 시장리스크 측정모형 고도화 검토

- 증가하는 해외자산의 규모를 고려하여 향후 국내외 자산 간 상관관계 등에 따른 차이나역 시뮬레이션 및 필요시 모형 보완 검토

○ (신규) 금융시장 위기상황 대응체계 개선

- 현행 위기상황 대응체계에서 위기상황 인식방법 변경 검토 및 공제회 보유 포트폴리오를 충분히 반영할 수 있도록 위기상황 판단지표 개선 검토



### 1 잘한 점

#### □ 조직 측면

- (조직 인프라 재정비) 개정 법 시행, 제4차 고용개선 기본계획 등 환경 변화에 능동적 대응을 위해 조직진단 용역을 실시하여 단계적 기구 개편 등 조직운영전략 마련
  - 조사분석 인력 증원(1명) 및 (임시)조사연구센터 신설(7월~), 서울남부센터 이전(3월), 안동센터 업무이관(10월) 등 기구 정비
- (정책지원 강화) 인력증원, 사업신설·확대에 따른 소요재원 확보를 위해 부가금 인상\* 완료하고, 법 개정에 따른 시행령·시행규칙 개정안을 마련하며, 후속조치 TF를 운영하여 기능·사업 확대 대비
  - \* 200원('12.4.1) → 300원('20.5.27. 8년만에 인상)
  - 제4차 고용개선 기본계획 관련 과제 발굴(20건) 및 건설근로자 적정임금 도입준비 과정에 공제회 역할 제언 등 주도적 대응
- (혁신 가속화 노력) 혁신 2차년도 서브프레이즈 'NOW and HERE' 아래 혁신제안제도를 활성화\*하고, 대외 경진대회 적극 참여\*\*하는 등 혁신문화 기반 조성 노력
  - \* 제안건수 : ('19) 42건 → ('20) 57건 (35.7%↑)
  - \*\* 행안부 주관 국민생활밀접 민원제도개선 우수사례 경진대회 동상 수상
- (다양한 소통채널 운영) 소통 활성화를 위한 최고경영자와 부서별 감담회(이심전심), 동상동몽, 영브릿지\*를 운영하며 일터혁신컨설팅 중 고용문화 개선영역에서 관련 과제 논의
  - \* 단체 헌혈, '불필요한 업무줄이기' 관련 논의 등

## □ 인사·노무 측면

- (직무중심 인사운영) 면접절차 강화를 통해 직무수행능력이 우수한 직원을 채용하고, 직원 전문성 향상을 위한 CDP기반 교육체계 운영
- (코칭프로그램 도입) 조직 내 코칭문화 확산·정착을 위해 '중장기 코칭로드맵'\*을 마련하고, 전 직원 대상으로 코칭교육 실시

\* 도입·이해단계 (2020년) → 정착단계 (2021년) → 확산단계 (2022년)

- (평가제도 개선) 효율적인 제도 운영을 위해 인사시스템을 고도화\* 하고, 부서장의 직원관리 역량 강화를 위해 업무기록일지 작성(매월), 분기별 면담 실시 등을 의무화

\* 업체명 : 화이트정보통신, 용역기간 : '20.5~11.종료(약7개월)

- (승진체계 개선) 2분의 1이상을 인사전문 외부위원으로 구성하고, 심층면접을 통해 검증 절차를 강화\*하는 등 성과중심의 인사 운영

\* (기존) '16년~'19년 응시자 전원 통과 → (변경) 응시자 중 약30% 탈락

- (직위공모제 운영) 조사연구 직무에 적합한 인재를 선발을 위해 내부 공모제의 선발프로세스를 강화 (2단계 면접 : pt+구술면접)

- (임금피크제 개선(안) 도출) 노·경 TFT를 운영하여 임금피크제 관련 문제점 및 제도 개선방향 등을 논의하여 합의(안) 도출

- 임금감소율\*을 조정하고, 평가·교육방법 개선\*\* 등 제도 구체화

\* 1차년 5%, 2차년 23%, 2급이하 : 1차년 7%, 2차년 28%

\*\* (평가) 전원 C등급(중간) → 차등등급 부여, (교육) 전직지원 및 생애설계교육

- (노·경 파트너십 전략체계 수립) 상호 신뢰형성을 기반으로 합리적 노·경 관계 강화를 위하여 노사협력을 통한 노사발전재단에서 실시하는 '일터혁신컨설팅'(고용부 승인) 추진

- 노·경 적극적인 참여를 통하여 파트너십 현황 및 문제점을 진단하고, 개선을 위한 전략 및 실행과제 수립

## □ 정보 시스템

- (정보화사업 통합 추진) 각 부서와 협의하여 사업에 필요한 제안요구 사항 및 사업계획(안)을 검토·수정하여 최적화하고, 사업 발주 등 추진·관리는 정보화운영팀에서 통합 수행

- (장애처리 효율화) 전 시스템의 통합 유지보수를 통해 2개 이상의 시스템 간 발생하는 복합장애 처리 효율화

### < 하나로시스템과 회계시스템 간 복합장애 개선 >

구분	개선 전 (20.11월 이전 평균)	개선 후 (20.12월)	비고
초당 처리건수	1.44	1.9	▲33%
평균 응답시간	5,026ms	1,544ms	▼69%
장애 건수	1.33	미발생	

- (예산절감) 소프트웨어 대가산정기준 재검증을 통한 예산 절감(28.6백만원)

\* 건설기능인 통합경력관리시스템 : 451백만원 → 433백만원  
 인사정보시스템 고도화 : 199.3백만원 → 197.8백만원  
 전자카드 모바일 운영체계 구축 : 441.8백만원 → 432.5백만원

- (품질·위험 관리체계 마련) 정보화사업 발주 시 행정안전부 전자정부사업 품질관리 기준을 준수하며 서비스 수준 협약 SLA\* 체결을 통한 품질 관리

\* 장애복구 시간, 가동율, 보안사고 등 주요 항목에 대한 품질요구사항 정의

- (원격 업무시스템 구축 완료) 유관기관 출장 및 재택근무 시 정보유출 위험 없이 회사 전산망에 접속 가능한 스마트 오피스 환경을 구축하여 생산성 및 업무 효율성 향상(과제 조기 완료)

## □ 사회적 책임

- (사회공헌활동 강화) 사회적 책임 선도 및 한정된 자원의 체계적 활용 등을 위해 지속가능한 사회공헌 중장기 계획을 마련하고,

- (신규 언택트 활동 발굴·추진) 위드 코로나 시대가 도래함에 따라 비대면·비접촉으로 추진할 수 있는 사회공헌활동을 발굴하기 위해 내부 공모를 통해 언택트 사회공헌활동 전개

\* 착한소비 챌린지, 함께걷기 챌린지(Cwalk), Now&Here 환경정화 활동

## ○ 윤리·인권경영 실천

- (윤리경영) 직원들이 적극적·창의적으로 업무를 수행할 수 있도록 적극행정 면책제도(1건)와 경영개선에 도움을 주는 사전컨설팅(8건)을 실시하고, 제도에 대해 직원들이 보다 쉽게 이해하고 체감할 수 있도록 교육과 홍보 실시

\* '코로나19 감염 예방을 위한 환경 개선' 컨설팅 등 총 8건 실시하여 목표(5건) 초과 달성, 찾아가는 윤리·청렴 교육(8회), 적극행정면책·소극행정 사례집(인사혁신처)/적극행정 사례집 1~3권(인사혁신처)/사전컨설팅 및 적극행정면책 사례집(감사원) 게시

- (인권경영) 인권경영 체제, 고용, 노동권, 산업안전, 공급망 등 포괄적인 분야에 대하여 인권영향평가 실시하고, 보완이 필요한 13개 항목 발굴 개선

## ○ 환경·안전경영 실행

- (환경경영) '20년 신규 임차 차량중 친환경차량 비율 100% 달성
  - (안전경영) 기존 훈련 방식(교육자료 배포, 비상 대피로 안내 등) 뿐만 아니라 공제회 최초로 재난안전 대응을 위해 실제 이동 훈련 실시
- \* 코로나19 확산 대비 건물 방역작업, 열화상카메라 운영, 출근시/근무중 체온 점검, 비말 차단막(지사포함) 설치 등을 통해 추가 확진 제로

## ○ 고객참여 채널 체계화

- (고객만족도 제고 노력) 자체 고객만족도 조사를 최초 실시하며 고객 만족도 제고를 위한 통신시스템 개선\* 및 CRM 도입\*\*

\* ARS시나리오 개선 등 고객만족도 제고를 위한 통신·환경 개선

\*\* 통화 이력 관리 등을 통한 체계적인 민원 응대 시스템 구축

- (대국민 소통 강화) 고객의 접근성을 높일 수 있는 오프라인 매체 사외보를 창간하고, 건설근로자와 일반국민에게 인지도가 높은 TV 광고를 활용하여 법 개정 적시에 주요사항 홍보
- (새로운 CI 개발) 공제회의 비전과 핵심가치를 반영하고, 제4차 고용 개선 기본계획 등 정책 환경에 맞춰 변화하는 기관의 역할에 부합할 수 있도록 새로운 CI 개발('21년 과제 조기 달성)

## ② 개선 필요사항

### □ 혁신성장을 위한 조직 효율화

#### ○ (신규) 정책과제 실행전략 마련을 위해 선제적 대응

- 법, 제도, 정책 등 이슈사항에 대해 선제적이고 전사적인 대응체계를 구축하여 효과적으로 대응하며, 제4차 고용개선 기본계획 주요과제 본격 추진

\* 적정임금제 도입, 건설기계1인사업주 퇴직공제 적용, 여성 건설근로자 복지향상 등

#### ○ (개선①) 조직기구 개편을 통한 기관의 역량 강화

- 조직진단 연구용역 결과를 반영하여 지사 시범직제\* 운영, 서울남부센터 지사 전환, 효율적인 대응을 위한 부서 신설\*\* 등 개편

\* 지사 내 혼재된 퇴직공제, 고용·복지지원 업무를 사업장관리, 고객지원으로 이원화하여 체계적으로 운영(직원 10인 이상 지사 시범 운영)

\*\* 혁신과제(등급제, 전자카드, 직영교육) 전담조직 신설 검토

#### ○ (개선②) 혁신과제 성과 관리 고도화 및 신규과제 지속 발굴

- 혁신과제를 중점\*/일반과제로 구분 관리하고, 혁신성과에 대해서 내외부 공유·전파하며, 자율적 학습조직(사내벤처) 지원\*\* 등을 통해 신규과제 지속 발굴하여 혁신문화 조성

\* (중점과제) 실질적으로 혁신에 어울리고 '21년 혁신성과 우선 창출을 기대할 수 있는 과제

\*\* 창의적인 아이디어를 가진 직원들을 매칭하여 별도의 활동비를 지원하며 신규과제 숙성

### □ 성과·역량 중심의 인사운영

#### ○ (개선①) 직무급제 합의(안) 마련

- 직원 공감대 형성을 위해 직무급 제도 취지, 필요성 등을 전달하고, 노·경 간 지속적인 소통 노력으로 직무급 합의(안) 마련

○ (개선②) 코칭문화 확산

- 부서장급은 '그룹코칭'을 지원하고, 중간관리자는 '코칭 파트너십 과정'을 지원하여 코칭심화 교육을 통해 코칭문화 확산 도모

○ (개선③) 여성관리자 양성

- '21년 교육계획 수립시 여성직원에 대한 교육지원 과정을 검토·지원

○ (신규) 평가·승진체계 개선을 통한 성과중심 인사 강화

- 조직 내 성과를 창출하는 우수 직원에게는 그에 상응하는 보상 (개인평가, 특별승진\* 등)을 받을 수 있도록 인사시스템 개선

\* 인사혁신 3대과제 (①인사교류제도, ②특별승진제도, ③개방형 계약직제)

□ 소통으로 열린 조직문화 구현

○ (신규) 일하고 싶은 회사, 다니고 싶은 회사 만들기 위한 조직문화 개선 계획 추진

- 똑똑하게 일하기, 잘쉬기, 성과중심 보상, 공감창구 마련 등

□ 노경 파트너십 강화

○ (개선) 중장기 노·경 파트너십 개선 과제 추진

- 노·경 비전선포, 조직문화 개선, 노·경 공동 역량강화 프로그램 참여 등 구축 노·경 파트너십 개선 과제 신속 추진

□ 전산시스템 통합 관리

○ (개선) 웹사이트 통합 추진

- 통일성 없는 화면구성, 사이트별 중복된 기능 및 별도 로그인 필요 등 대민사용자 불편이 초래되어, 웹사이트에 대한 단계적 통합 추진

○ (신규) 체계적 유지보수를 통한 서비스 품질 개선

- 장애시간 단축을 위하여 네트워크, 서버, 데이터베이스 등 IT서비스 운영자원에 대한 실시간 모니터링 실시
- 유지보수 서비스의 요청·처리 절차를 체계화하고, 서비스 처리결과에 대한 만족도 조사 등 관리시스템 구축

□ 정보보안 관리체계 고도화

※ (과제변경) 스마트워크 시스템 구축→ 정보보안 관리체계 고도화

○ (신규) 정보보안 강화

- 전통적인 IT환경 보안과 클라우드 환경 보안 간의 GAP을 분석하여 보안취약점이 발생하지 않도록 보완

○ (개선) 클라우드 인프라 관리체계 개선

- 클라우드 관리체계 개선에 관한 BP 사례 수집·분석 및 최신 클라우드 동향 파악을 통한 추진방향 수립

□ 사회공헌활동 강화

○ (개선①) 인센티브 확대 및 홍보 다각화

- 활동별 참여 우수부서, 개인 등에게 선물 등을 제공하여 참여유인을 강화하고, 활동 안내문자(LMS) 발송 및 수혜자의 감사후기 공유를 통한 감성홍보 실시

○ (개선②) 일부 활동의 추진방식 비대면 전환

- 다문화가정 나눔데이, 농촌 일손돕기 운동 등의 대면활동을 온라인 멘토링, 피해농가 농산물 구입 등 비대면(또는 대면 최소화)으로 추진

□ 윤리·인권경영 실천

- (개선①) 사전컨설팅 시 사안에 따라 외부전문가를 적극 활용하여 컨설팅 결과의 전문성·신뢰성 제고

- (개선②) 인권경영위원회를 조기 구성하여 인권경영개선 권고사항 도출 지연 예방

## □ 환경·안전경영 실행

- (개선①) 효율적인 전기차량 운영을 위한 충전시설 확보
- (개선②) 다양한 상황에 대비할 수 있는 재난 안전 대응훈련 실시
- (신규) 제도적 기반 확립을 위해 산업안전보건위원회 구성 및 운영

## □ 고객참여채널 체계화

- (개선①) 각 지사별 고객 간담회 개최 등 고객의 목소리 청취 강화
  - (개선②) 고객참여제도 홍보 강화 방안 마련
  - (개선③) 온라인 홍보 강화를 통한 홍보채널 다양화
    - 위드 코로나 시대 언택트 흐름에 맞춰 SNS, 유튜브 등 온라인 홍보 매체 활용을 확대하여 대국민 인지도 향상
  - (개선④) 사외보 고객 참여형 콘텐츠 확대 및 문자 알림 서비스 도입
    - 사외보 내 고객 참여 콘텐츠를 기존 4~5개에서 2배 수준으로 확대 하고, 발송고객 대상 문자 알림 서비스를 도입하여 사외보 열독률 제고
  - (신규) 정책홍보 활성화를 위한 찾아가는 홍보단 구성·활용
    - 새롭게 도입되는 제도 및 퇴직공제 개선사항을 현장에 근무 중인 건설근로자를 대상으로 효과적으로 홍보하기 위해 건설근로자, 일반 국민, 전문가 등으로 서포터즈 구성·운영을 통한 고객 맞춤형 홍보
- ※ 제4차 건설근로자 고용개선 기본계획 포함 과제



### 3 회고와 반성

- '19년 4월 대내외 환경변화를 직시하고 내부토론과 부서의 적극적인 과제도출, 해결방안 제시 등 쌍방향적인 의견교환 노력으로 「NOW 건근공 22」 경영혁신 로드맵을 수립

\* 4대 전략목표, 12개 전략과제, 30개 실행과제 도출

- 혁신 원년 「NOW 건근공 22」 라는 경영혁신 캐치프레이즈를 내걸고 효율적이면서도 전문성을 갖춘 조직으로 탈바꿈하여 목표별 단기 성과 창출\*

\* 공제부금 수납 6,097억원, 전자카드 시범사업장 확대(69→230개소), 기능훈련 7,338명, 복지수혜자 1만명 돌파, 자산운용 수익률 4.46% 실현, 인력증원(20명) 등

- 2차년도인 '20년에는 「HERE! : High Efficiency and Rapid Execution!」 이라는 서브프레이즈 아래 높은 효율과 빠른 실행에 기반한 혁신 가속화에 전력을 기울임

- '20년에는 임직원이 한마음 한뜻으로 경영혁신에 전념한 결과 사업성과도 컸고 경영역량도 높아져 전례없는 공제회의 성장을 이룩함(6p 주요실적)

- (전략목표 1. 성장하는 퇴직공제) 퇴직공제 맞춤형 이행지도로 공제부금 6,226억원(전년대비 2.1%↑) 수납, 미납 공제부금 해소율 85.7%(목표대비 0.7%p↑) 달성, 퇴직공제금 고지 확대 등으로 퇴직공제금 6,047억원(전년대비 12.0%↑) 역대 최고치 지급

- 전자카드제 적용사업장 확대(205 → 822개소, 전년대비 300.9%↑), 기능등급제 통합경력관리시스템 구축 등 신성장사업 기반 조성에 박차

- (전략목표 2. 체감하는 고용복지) 복지수혜 인원 1.3만명(전년대비 26%↑) 돌파, 기능훈련 7,145명(목표대비 97.6%) 및 취업알선 실적 581,300일(전년대비 151%↑) 등 성과 창출

- 특히, 긴급생계비 지원사업을 한시적으로 실시(4~9월, 77천명 972억원 지급) 하여 코로나19로 인해 일감이 줄어든 건설근로자의 생계지원 도모

- (전략목표 3. 안정적인 자산운용) 연간 자산배분계획의 분기별 이행 및 전술적 자산배분 활성화에 따른 결과 수익률 4.81% 실현(목표대비 2.36%p 상회)

- 글로벌 경기 및 시장 대응을 통한 다양한 포트폴리오 다변화, 시장 · 신용 · 운영리스크 관리 등 종합적 리스크관리체계 도입 개시
- \* 시장위험한도 준수율 91.7%

- (전략목표 4. 미래선도 혁신경영) 증원인력 확보(3명) 및 직제개편 단행 (조사연구센터 조직 신설, 안동센터 업무종료), 코칭프로그램 도입, 평가제도 개선, 전산시스템 통합관리 추진(정보화운영팀 발주 일원화), 인권영향평가 실시
- 노·경 파트너십 전략체계 수립, 사회공헌활동 다양화(대면 중심 → 언택트 활동 개시)

□ 다만, 혁신 성과에 안주하지 않고 구성원이 혼연 일체가 되어 새로운 각오와 활력 넘치는 행동이 지속적으로 요구됨

- 고객존중의 마음으로 대면 · 비대면의 다양한 방식을 통해 고객이 행복할 수 있는 새로운 가치를 끊임없이 찾아내는 노력이 부족함
- 구성원 모두가 공제회 미래를 책임진다는 소명의식을 갖고 혁신 활동에 대한 주도적 역할이 필요하나, 신규 등 과제발굴이 7건에 그침

□ 이에 지난해의 미진한 부분을 보완하고 새로운 변화에 맞춰 혁신의 자율 조절 역량을 강화 · 발휘해 나가도록 혁신의 몰입 · 확산 · 가속화를 통해 실질적이고 지속가능한 성과를 창출하는 노력을 배가할 필요

- 기존과제 성과점검을 통해 과제를 분류(중점과제, 일반과제)하고 법 개정 사항과 제4차 고용개선 기본계획 수립 과제 등을 토대로 사업장 관리체계 획기적 개선, 퇴직공제금 지급체계를 개선하고 맞춤형 복지사업을 대폭 확충하되 증가하고 있는 여성 근로자를 위한 특화사업 추진
- 건설일자리 플랫폼 기능을 업그레이드 하고 기능인등급제가 안정적으로 시행되고 체계적으로 운영될 수 있도록 이해관계자들과 소통·협력 강화
- 금융시장 환경변화에 효율적으로 대응하며 기금운용의 안정성을 제고 하고, 적정임금제 도입 등 정책 환경변화를 고려한 추가 과제 발굴·추진 등 혁신문화 완성도를 높여나가는데 박차
- 우리의 유일 · 최고 고객인 건설근로자, 공제부금을 납부하는 사업주, 정부와 공제회 모두가 함께 행복해지는 경영을 위한 혁신 도정에 매진

### Ⅲ. 2021년도 추진계획(안)

#### 1 기본방향

##### ❖ SPURT(스퍼트) (경영혁신 3차년도 서브 캐치프레이즈)

- SPURT ; Sustainability(지속가능혁신), Performance(성과향상), Uplift(고양), Respect(고객존중), Together(함께)
- 우리 함께 높은 꿈을 갖고 고객존중의 마음으로 성과를 향상시키는 지속 가능한 혁신으로 모두의 행복을 고양시키자

NOW(New Open Way) 건근공 22!

HERE!

SPURT(스퍼트)

“우리 모두 함께 하나로 뽀뽀 뭉쳐 2021년을 새롭고 열린 방식의 혁신(NOW 건근공 22) 구호 아래 높은 효율과 빠른 실행력(HERE! ; High Efficiency and Rapid Execution)을 바탕으로 힘차게 뛰어 최고의 성과(SPURT)를 내는 해로 만들자”

※ 줄탁동기(啐啄同機) ; 병아리가 알에서 나오기 위해서는 어미는 밖에서 쪼고 새끼는 안에서 깨트리는 노력이 함께 이루어져야 한다

##### ❖ 2021년 “Run 스퍼트 경영”을 위한 네 가지 지향점

- ① 창의성 발현 : 창의적 사고와 시각으로 우리의 방식, 태도 등을 혁신적인 것으로 바꾸어 끊임없이 새로운 가치를 찾자
- ② 성공의 기본법칙 적용 : 계획과 방향을 제시하는 이성과 열정을 제공하는 감성을 함께 작용하여 일하자
- ③ 우리만의 스토리 만들자 : 우리만의 생생한 혁신 스토리를 만들어 국민과 고객에게 진정성 있게 다가가자
- ④ 새로운 공제회 시대를 열자 : 공제회의 미래를 책임진다는 소명의식, 주인의식으로 무장하자

< 2021 경영혁신 로드맵 >

비전	건설근로자의 행복을 책임지는 든든한 동반자					
핵심가치	고객존중 (Customer Respect)		효율경영 (Efficiency Maximization)		함께행복 (Happiness Together)	
캐치프레이즈	NOW(New Open Way) 건근공 22!					
	2021 서브 캐치프레이즈	SPURT(스퍼트)				
		Sustainability (지속가능혁신)	Performance (성과향상)	Uplift (고양)	Respect (고객존중)	Together (함께)
중점경영목표	정량적 목표	1. 공제부금 수납액 2. 퇴직공제금 지급액 3. 기능인력 양성	7,181억원 6,396억원 7,320명	4. 취업알선 일수 5. 자산운용 수익률 6. 경영평가	546,974일 2% S등급	
	정성적 목표	1. 퇴직공제 사업장 관리체계 개편 2. 맞춤형 복지사업 확대 3. 건설일자리 창출 시스템 강화		4. 부금운용 안정성 제고 5. 혁신문화 조성 6. 성과역량 중심의 인적자원관리		
전략목표	성장하는 퇴직공제		체감하는 고용복지	안정적인 자산운용	미래선도 혁신경영	
전략과제 [12개]	1. 퇴직공제 수혜 확대 2. 미래성장 사업기반 조성 3. 고객편의를 높이는 공공서비스 혁신		1. 고객 눈높이에 맞는 복지서비스 제공 2. 건설특화 맞춤형 훈련 확대 3. 건설일자리 플랫폼기능 강화	1. 투자전략체계 고도화 2. 자산운용 포트폴리오 다변화 3. 종합적 리스크관리 강화	1. 소통·성과·효율 기반의 조직운영 2. 미래대비 정보전략체계 개선 3. 고객중심 사회적책임 강화	
실행과제 [32개]	1. 전략적 사업장 관리체계 구축 2. 퇴직공제금 찾아주기 확대 3. 사업주 자발적 제도 이행 장려 4. 퇴직공제 미납사업장 사후관리 강화 5. 전자카드 통합관리 체계 구축 6. 기능인등급제 활용 고용개선 기반 마련 7. 건설근로자 생활안정 대부 지급체계 개선 8. 퇴직공제 상담 시스템 강화		1. 신규 복지사업 도입 추진 2. 복지 수혜수준 향상 3. 복지서비스 신청 편의성 제고 4. 공제회 쉼 건설기능인력 일학습병행제 운영 5. 직영교육훈련센터 설치·운영 6. 지역별 거점훈련 기관 운영 7. 맞춤형 취업지원 공공 인프라 확충 8. 건설근로자 맞춤 정책통계 인프라 구축	1. 중장기 자산배분 전략체계 고도화 2. 신규 투자트렌드 발굴 강화 3. 시장상황에 대응한 Global 주식투자 4. 운용수익 제고를 위한 적극적인 채권운용 5. 대체투자 포트폴리오 다각화 6. 종합적 리스크관리 대응체계 구축	1. 혁신성장을 위한 조직 효율화 2. 성과 역량 중심 인사운영 3. 소통으로 열린 조직문화 구현 4. 노경 파트너십 강화 5. 전산시스템 통합 관리 6. 정보보안 관리체계 고도화 7. 사회공헌활동 강화 8. 윤리·인권경영 실천 9. 환경·안전경영 실행 10. 고객참여 채널 체계화	

## □ SPURT 중점과제 선정

○ (SPURT 중점과제) 총 32개 실행과제 중 12개 중점과제\* 선정(약 30%)

\* '21년 실질적인 혁신성과 창출을 기대할 수 있고 성과가 필수적인 과제로 매월 점검

- (선정원칙) 각 부서별 1개 중점과제 추진을 원칙으로 하되, 소관부서에서 검토한 우선순위 고려(Bottom-up 방식)
- (목 표 별) 4대 전략목표 달성을 위한 과제 안배(고객복지팀, 경영관리팀 중점과제 각 2개)
- (부 서 별) 매월 실적관리 곤란 등에 따라 증권운용팀, 대체투자팀, 감사실, 조사연구센터 중점과제에서 제외

○ (일반과제) 중점과제와 동일하게 성과를 창출해야 하나, 성과관리 비효율 개선 등을 위해 분기별 점검

### < SPURT 중점과제 목록(안) >

구분	전략목표	실행과제	고려사항	소관부서
1	성장하는 퇴직공제 (4개)	전략적 사업장 관리체계 구축	- 사업주 중심 성과창출	공제사업팀
2		퇴직공제금 찾아주기 확대	- 건설근로자 중심 성과창출	고객복지팀
3		전자카드 통합관리체계 구축	- 개정법 활성화 관련 (공제회 미래사업)	전자카드관리팀
4		기능인등급제 활용 고용개선 기반 마련	- 개정법 시행 관련 (공제회 미래사업)	기능등급관리팀
5	체감하는 고용복지 (2개)	신규 복지사업 도입 추진	- 고객 중심 성과창출 필요	고객복지팀
6		공제회 쉼 건설기능인력 일학습병행제 운영	- 공제회 자체 훈련능력 강화	고용지원팀
7	안정적인 자산운용 (2개)	중장기 자산배분 전략체계 고도화	- 중장기 배분체계 신규 수립	투자전략팀
8		종합적 리스크관리 대응체계 구축	- 코로나19 금융시장 변동성 대비	리스크관리팀
9	미래선도 혁신경영 (4개)	혁신성장을 위한 조직 효율화	- 세부 실행과제 3개	혁신기획팀
10		성과·역량 중심의 인사운영	- 세부 실행과제 11개	경영관리팀
11		소통으로 열린 조직문화 구현	- 조직문화 개선 필수	경영관리팀
12		전산시스템 통합 관리	- 시스템 통합 성과창출 필요	정보화운영팀

## 2 전략목표별 실행과제

### 목표 1 성장하는 퇴직공제

#### 1 퇴직공제 수혜 확대

##### □ 전략적 사업장 관리체계 구축[중점]

###### ○ 사업장 이행등급제 정착 및 제도 내실화

- 사업장 이행등급제 본 사업(전 지사 확대) 시행과 시범사업 단계에서 도출된 개선사항을 보완하여 제도정착·확대 및 고도화 추진

\* 제도시행 근거마련(업무처리요령개정), 등급산출요소(이행률 등) 고도화 등

###### ○ 사업장 유형별 맞춤형 관리 시스템 도입

- 관리공사를 규모별(대·중·소), 공종별(토목·건축), 발주기관별(공공·민간) 등으로 구분하여 공사 특성에 맞는 별도의 관리방식 도입

※ (기존) 모든 공사 동일한 관리방식 → (개선) 공사 유형별 별도의 관리방식

###### ○ 퇴직공제 신고누락 방지 자율통제 시스템 마련(신규)

- 개별 사업장에 대한 이행정도 확인 강화를 위해 월별 출력일수 등록 시스템(증빙자료 첨부) 도입

※ (기존) 표준이행률, 인력투입현황(반기) + (확대) 사업주 월별 출력일수 등록

##### □ 퇴직공제금 찾아주기 확대[중점]

###### ○ 사망 피공제자 소멸시효 경과 전 청구 관리체계 마련(신규)

- 소멸시효 경과 전(시효 만료 2년 이내) 추가고지 반기별 1회 실시
- 고지 도달률 체크 및 3개월 이내 청구여부 청구율 확인, 미청구 사유 주기적 파악 관리

○ 장기 미청구자 및 소액 적립자 청구 관리 강화(신규)

- 장기 미청구자(최근 5년이상 미근로)에게 반기별 청구가능 안내 및 고지 도달률 및 청구를 체크
- ARS 전화청구 가능대상 확대(①적립금액 10만원 미만 → 30만원 미만, ②사망자 유족 청구 추가)를 통한 소액적립자 청구 편의 증진

○ 모바일 전자고지 시스템 개선

- (사망자 유족 고지 신설) 사망자 유족 정보 CI변환 및 시스템 내 고지문 신설을 통해 모바일 전자고지 발송
- (체계적 관리 개선) 피공제자별 고지 이력 관리 페이지 신설, 다수 조건값 설정으로 피공제자 리스트 조회 및 대상자 추출 기능 신설 등
- (전자고지함 개선) 모바일 뿐 아니라 온라인(PC)에서도 발송된 전자고지내용을 실시간으로 열람할 수 있도록 개선
- (모바일 고지 중계사업자 확대) 카카오페이 및 KT 공공알림문자 외 네이버 전자고지와 페이코 등 공인중계사업자 확대 검토
- (기타 사용편의 개선) 전자고지문 미리보기 기능 추가를 통해 테스트 발송을 해야 볼 수 있는 고지문을 시스템 내에서 실시간으로 조회할 수 있는 기능 추가

□ 사업주 자발적 제도이행 장려

○ 건설현장 퇴직공제 사전컨설팅 시범운영

- 중·소규모 또는 신규 가입 사업장을 대상으로 퇴직공제 제도안내 및 관계 법령 등 노무사 전문 컨설팅 서비스 지원

○ 고용관리책임자 교육·연수 프로그램 시범운영

- 건설현장 고용관리책임자의 역할을 강화하고 지속적인 사업장 고용 관리 전문가 육성을 위해 별도의 고용관리책임자 교육·연수 프로그램 개발·운영

※ (21년) 공제회 자체교육 활용 시범사업 → (22년~) 교육기관 위탁사업

○ 발주기관과의 협력을 통한 사업주 제도이행 강화(신규)

- 사업주가 공사 발주(입찰공고)·계약·정산 단계에서 제도이행을 누락하지 않고 이행 할 수 있도록, 발주기관과의 협력체계 강화

□ 퇴직공제 미납사업장 사후관리 강화

○ 과태료 연계 시스템 정식운영 및 고도화

- 고용노동부 노사누리시스템과 직접 연계한 과태료 관리시스템을 정식 개시 운영('21.1월)하고, 지속적인 모니터링을 통해 운영상의 개선점 등을 추가 발굴·보완하여 시스템 연계 고도화 추진

\* 과태료시스템 연계에 따른 공제부금 미납금액 해소 추이 등 모니터링 실시

○ 피공제자 직접신고제 및 도급인 공제부금 납부특례제 활성화

- (직접신고제) 전자카드제 시행과 대상공사 확대로 신규가입 한 중·소규모 공사의 신고누락 방지를 위해 교육·홍보·현장점검 등 추진
- (직접납부제) 상시분석 시스템을 통해 파악 된 부실징후 업체\*와 그 도급인에게 선제적으로 납부특례(직접납부)를 안내·유도\*\*하여 미납공제부금 조기해소 및 발생방지 도모

\* 회생·파산 상태 파악 즉시 WEDI 화면에 도급인 직접납부 대상으로 노출

\*\* 해당 사업장·도급인에게 주기적으로 문서발송 및 유선안내

○ 업체 경영상태 상시분석 시스템 실시간 연계(신규)

- 기업의 경영상태(회생·파산·폐업 등) 파악을 위해 사용 중인 상시분석 시스템(크레딧 서비스)을 현행 수기방식에서 실시간 연계 방식으로 개선하여, 신속한 부실징후 업체 파악을 통한 사전 대응기반 마련

\* (현행) 매월 1회 한국기업데이터로부터 업체별 정보를 제공 받아 EDI에 수기 업데이트  
→ (개선) 기관 간 시스템 연계를 통해 일 단위 자동 업데이트



## ② 미래성장 사업기반 조성

### □ 전자카드 통합관리체계 구축[중점]

#### ○ 전자카드 지정단말기 확대

- 모바일리더기 지정기준 마련, 지문모듈 확대 등 단말기 사업자 지원 강화를 통한 지정단말기 확대 가속화

#### ○ 기초안전보건교육 정보연계 및 3대 보호구 관리체계 마련

- 기초안전보건교육, 3대 보호구 정보 등 건설근로자 관련 정보를 전자카드로 일원화하여 사업주 및 발주처 업무 효율성을 제고하고 건설근로자 통합 정보관리·활용 기반 마련

#### ○ 전자카드시스템을 통한 임금지급 연계(신규)

- 전자카드 태그 내역 기반 임금 자동산정 시스템을 구축하고, 이를 조달청 대금지급시스템(하도급지킴이)과 연계하여 전자카드를 활용한 임금지급 체계 및 임금 구분지급 기반 마련

### □ 기능인등급제 활용 고용개선 기반 마련[중점](신규)

#### ○ 건설기능인 ‘종합플랫폼’ 구축을 위한 단계별 시스템 구축 및 제도 활용방안 마련을 통한 제도 안착·확산 도모

- (시스템) 통합DB 반영 및 수수료 결제 기능 등을 추가한 통합 경력관리시스템 2단계 구축 및 시스템의 중장기 정보화전략 검토를 통한 종합플랫폼 구축 기반 마련

- (제도 활용방안) 추진TF 구성원 중 제도 운영과 관련된 주요 단체 중심의 협의체로 재편\*하여 제도 추진력을 제고하고, 시범사업 운영 및 교육훈련 활용 관련 연구용역\*\* 등을 통한 건설기능인 고용·임금 인센티브 체계 마련을 통한 제도 활성화 도모

\* 제도 시행(21.5.27.) 이후 국토부장관 고시에 따라 구성되는 ‘기능등급 운영위원회’로 추진 예정

\*\* 제도 활용방안 법제화 근거 마련, 교육훈련 활용체계 마련을 위한 후속 연구용역 추진(하반기)

### ③ 고객편의를 높이는 공공서비스 개선

#### □ 건설근로자 생활안정 대부 지급체계 개선(신규)

##### ○ 대환 제도 도입 및 실시간 자동 상환 기능 개발

- (대환제도) 미상환대부금 보유 근로자가 추가 대부 신청가능 한도를 초과하지 않는 경우 기존 대부금 대환, 추가 지급 할 수 있도록 개선
- (실시간 상환) 본인 명의의 계좌로 대부금 상환 시 담당자가 직접 상환처리하지 않아도 자동으로 대부 상환 처리

##### ○ 청구가능 대상자 확대 등 검토

- 건설근로자의 생활안정에 도움이 되는 청구사유를 추가 발굴(현 6가지)  
※ 무분별한 대부 신청 방지 및 건설근로자의 장기근속을 저해하지 않는 사유 검토

##### ○ 대부사업 관련 규정 정비

- 생활안정 대부사업 이전 미상환 대부금이 있는자도 적립원금 50% 범위 및 총 대부한도 1,000만원내에서 신청가능토록 개선

#### □ 퇴직공제 상담 시스템 강화

##### ○ 실시간 질의·응답(비대면 상담) 시스템 구축

- 사업주 업무처리 화면에 '공제회 1:1 문의' 항목을 추가 및 문의·답변에 대한 알람기능을 탑재하여 신속한 양방향 상담 시스템 구축

##### ○ WEDI 시스템 기능개선 및 고도화(신규)

- 내·외부 사용자의 요구사항(설문조사 결과 포함)과 기능 개선사항\*을 개선하여 향후 도입 될 인공지능 챗봇 시스템의 기반 강화

\* 공제가입 가입결과 자동발송, 민사소송 전산화, 공제부금 착오납부 전산화 등

##### ○ 사업주 온라인 설문조사 및 환류

- 통합 EDI 시스템 내 '설문조사 기능'을 활용하여 사업주 개선·건의 사항 발굴 및 제도개선

## 목표 2 체감하는 고용복지

### 1 고객 눈높이에 맞는 복지서비스 제공

#### □ 신규 복지사업 도입 추진[중점]

##### ○ 초등학교 취학자녀 지원(신규)

- 초등학교 취학자녀를 둔 건설근로자에게 ‘건설근로자 하나로 전자카드’ 내 ‘건설근로자 복지포인트’ 20만점 지급(20만원 상당)
- 현금성 지원으로 개인의 선호를 충족, 전자카드에 복지포인트를 지급하여 카드발급 활성화 기여(사용가능 업종을 제한하여 목적내 이용 유도)

##### ○ 유산 위로금 지원(신규)

- 여성 건설근로자가 임신 후 자연유산 시, 이를 위로하고 건강관리를 위해 위로금 30만원 지급하여 여성근로자 지원 강화

#### □ 복지 수혜수준 향상

##### ○ 복지서비스 대상인원 확대 운영

- 단체보험, 건강검진, 휴가지원, 대학생 자녀 장학금 등의 수혜인원 지속적인 확대(전년도 실적 대비 13.9% 상향 목표 설정)

#### < 2021년 복지사업별 목표 수혜 인원 >

(단위: 명, %)

구 분	'20년 목표	'20년 실적	'21년 목표	목표 대비 증가율	실적 대비 증가율
계	11,657	13,202	15,050	29.1	13.9
단체보험 가입	6,500	7,553	8,000	23.7	5.9
종합 건강검진	1,300	1,309	1,400	7.7	6.9
결혼·출산 지원	2,200	2,265	2,350	6.8	3.7
초등학교 취학자녀 지원	-	-	1,000	-	-
휴가지원	957	957	1,000	4.4	4.5
대학생 자녀 장학금	600	1,020	1,000	-	-0.2
고교생 자녀 인터넷 수강지원	100	98	300	200	206

※ 금융지원 서비스(전세자금), 일시적 사업(수해복구), 타 기관 사업(협성장학금) 은 제외

## ○ 복지서비스 수혜수준 향상

- 단체보험 보장항목 추가(기존17+추가2) 및 건강검진기관 50개소 이상, 여성 검진가능기관 40개 이상 확보, 고교생 자녀 인터넷 수강지원 강화\* 추진

\* 기존 2과목 무료수강권→전과목 수강권, 수혜인원 100명 → 200명

- 휴가지원 온라인숍 이용이 불가능한 경우 사용기간을 연장하고, 방역단계에 따라 사용하지 못한 포인트는 레저용품 구매, 여행상품권 발행 대책 마련
- 개인의 신용 등의 문제로 계좌압류, 계좌개설이 불가능한 경우, 가족관계 확인 후 배우자 또는 자녀의 계좌로 결혼·출산지원금 지급하고 자녀 수에 따라 차등하여 최대 70만원까지 확대 지급

## ○ 만족도 조사 적시 시행 및 상시 소통 창구 마련

- 자체 만족도 시점을 사업종료 시점에서 수혜자 선정시점으로 변경하고, 연중 지사·센터를 방문하는 근로자 대상으로 선호 복지서비스 및 개선사항 등의 의견 상시 수렴하여 개선가능한 사항 즉시 처리

## □ 복지서비스 신청 편의성 제고

### ○ 복지서비스 신청 불편 해소를 위한 신청방법 다양화

- 구비서류가 불필요한 단체보험과 건강검진에 한해 전화신청 도입  
※ 대표번호로 연결 → ARS 본인인증 → 신청(녹취) → 접수
- ‘초등학교 취학자녀 지원’과 ‘유산 위로금’ ‘고교생 인터넷 수강지원’ 사업의 모바일 신청 기능을 추가하며 모든 복지서비스를 모바일 신청할 수 있도록 기반 마련

### ○ 출산 지원금 신청 시 신청자격 완화

- 출산의 주체인 여성근로자의 경우, 임신한 상태로 사유발생일 이전 1년 이내에 100일 이상 근로하는 것을 2년 내 100일 이상으로 완화

### ○ 개인정보 수집·이용 동의 절차 간소화(신규)

- 개인정보 수집·이용 동의서를 작성하고 스캔하여 업로드하는 방식에서 온라인 화면에서 동의할 수 있도록 화면 추가 구성

## 2 건설특화 맞춤형 훈련 확대

### □ 공제회 type 건설기능인력 일학습병행제 운영[중점]

#### ○ 건설 뉴 마이스터 양성훈련

- 참여학교 수요조사, 재학생 수, 지역 산업특성 등을 검토하여 훈련 지역을 전국으로 확대하여 실시하고, 운영 매뉴얼 제작 및 취업자 사후 관리 강화를 통해 사업 내실화

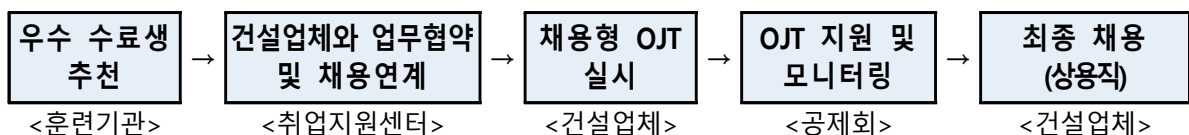
#### ○ 건설 베테랑 양성훈련

- 사업 참여지역을 기존 수도권에서 충청권 등으로 확대하고, 부대 내 훈련은 훈련생 기능수준에 따라 맞춤형 과정으로 운영하며 현장 체험 및 자율훈련 등 다양한 부가훈련 실시

#### ○ 훈련 수료생 OJT 프로그램(신규)

- 채용형 OJT(3개월) 기간을 통해 훈련 수료생의 업무숙련도를 향상시켜 건설업체에 상용직으로 채용될 수 있도록 프로그램 신설 지원

##### < 훈련 수료생 OJT 프로그램 운영(안) >



### □ 직영교육훈련센터 설치·운영

#### ○ 훈련 직접 공급체계 마련

- 건설ISC의 훈련수요조사 결과를 바탕으로 훈련종목·규모·방법 등 훈련 직접공급을 위한 전문가 TF 운영

#### ○ 훈련교사 역량 강화 및 훈련콘텐츠 개발·보급(신규)

- 전문교육기관과 연계하여 양질의 훈련서비스 제공을 위한 역량강화 교육을 운영하고, 동영상 등 시청각 방식의 온라인 콘텐츠를 개발·보급하여 비대면·언택트 방식의 훈련 강화

## □ 지역별 거점훈련기관 운영

### ○ 훈련지역 확대

- 지역 훈련수요·청년층 모집계획 등을 종합적으로 검토하여 훈련기관 2개소 이상 광역시·도에 선정

### ○ 청년·여성 특화훈련 실시(신규)

- 건설근로자·훈련기관 대상 수요조사를 통해 여성 특화훈련 개설 등을 검토하고, 훈련생 모집 시 청년·여성 우대

### ○ 간담회 확대 및 취업지원 강화

- 훈련생 및 훈련기관 간 간담회를 정기적으로 개최하고, 현장실습 모니터링은 과정별 1회 이상 실시
- 취업지원센터와 훈련기관간 연계실적, 현장실습 협력업체의 훈련생 채용규모 등을 기관선정 및 평가 시 반영하여 취업지원 강화

## ③ 건설일자리 플랫폼 기능 강화

## □ 맞춤형 취업지원 공공 인프라 확충

### ○ 취업지원센터 추가 설치

- 건설근로자의 일자리 연계 및 소득향상 지원을 위해 미설치된 지역(세종, 충남, 충북, 제주)에서도 공공 취업지원서비스가 제공될 수 있도록 전국 광역 시도 단위로 센터 확대 설치 정책 건의

### ○ 일자리정보망 역할 강화

- 건설일드림넷 앱을 통해 구직자의 취업알선 여부 실시간 확인 시스템\* 구축, 비대면 노무상담 채널 운영 등 취업지원 비대면 서비스를 제공하여 공공 취업지원 인프라 강화

\* 취업알선 구직자의 취업여부 서면·유선 확인 → GPS 인증방식 등 건설일드림넷 앱을 통한 실시간 취업정보 확인('21년~, 전산시스템 개발 착수·도입 예정)

## ○ 취업지원사업 평가체계(신규) 및 실적관리 강화

- 건설현장의 취업 특성 등을 고려하되 고용보험·퇴직공제 적용 사업장의 취업 알선실적을 우선 인정하도록 취업실적 인정기준을 강화\*하고, 건설일드림넷에 등록된 취업알선 실적과 고용보험 취득내역 비교 검토 등을 통해 취업실적 관리 강화

\* (현행) 고용보험 및 퇴직공제, 기타 취업지원 100% → (개선) 고용보험 및 퇴직공제 100% + 기타 취업지원('21년: 50%, '22년: 25%, '23년: 0%)

## □ 건설근로자 맞춤 정책·통계 인프라 구축(신규)

### ○ 통합 DB 분석 및 통계 생산

- 기존 퇴직공제DB 경력에 고용보험DB 경력을 합산·연계하여 전체 현장 경력 도출하고, 직종별 경력분포 분석 및 등급기준 적정성 검토
- 기능인등급제 시행 후, 통합 경력관리시스템을 통해 수집될 DB 기반 직종별·등급별 인력분포와 임금현황 분석을 실시하여 등급기준 조정 검토 및 적정임금 수준 제안

※ 사업연보, 퇴직공제DB 분석자료, 피공제자 동향분석보고서 등 각종 통계자료 생산·공개

### ○ 임금조사체계 구축방안 마련

- 건설기능인등급제와 연계, 적정임금제 도입을 위한 임금조사체계 구축방안과 제도의 구체적 실행방안 연구

### ○ 교육훈련체계 구축

- 수급실태 및 훈련수요 조사를 바탕으로 운영기관, 교재 개발, 교사 양성, 시설 배치 등을 포함한 포괄적 교육훈련 기본계획 수립

### ○ 네트워크 강화

- 정책자문위원회 운영 및 내·외부 전문가로 이루어진 네트워크 구성하여 상시 의견수렴 및 과제 발굴 체계 마련
- 건설인력 고용지수의 기존 산정 요소에 퇴직공제금 납부실적 반영하는 구체적인 산식을 연구하고, 관계부처 및 유관기관 업무협의 추진

### 1 투자전략체계 고도화

#### □ 중장기 자산배분 전략체계 고도화[중점]

- 중장기('22~'26년) 자산배분계획 수립을 통한 부금 실질가치 유지 및 안정성 추구
  - 경제·금융시장 전망에 따른 자산군별 기대 수익률, 위험, 상관계수, BM 등 투입 변수의 정합성을 제고하고, MVO 자산배분 모델의 보조적인 방법론 검토 실시
- 글로벌 금융시장 리서치 기능 강화를 통한 시장 변화 대응
  - 손익 변동성 축소를 위한 금융시장 리서치 기능 강화로 해외투자 확대 등 포트폴리오 다변화 노력
- 타 기관과의 비대면 운용간담회 실시 및 자산운용위원회 정기 개최
  - 화상회의, 서면 등 비대면 간담회 개최 및 참석을 통한 지속적인 교류 실시 예정(상·하반기 각 1회 이상)
  - 자산운용위원회의 정기적인 개최를 위한 운영계획(안) 수립으로 안전 및 일정을 사전 조율하여 위원회 운영 효율성 제고

#### □ 신규 투자트렌드 발굴 강화(신규)

- 사회적 가치(ESG) 투자전략 등 신규 투자트렌드 관련 리서치 강화
  - 연기금·공제회 등 타기관의 ESG 등 투자 동향 파악 및 상·하반기 세미나, 분기별 리서치 자료 소개 등
  - 주식·채권·대체투자 자산군별로 ESG 등 투자 대상 검토 및 발굴 노력
  - 자산운용본부 워크숍 개최를 통한 신규 투자트렌드 사례 공유 및 운용 방향성 설정



## ② 자산운용 포트폴리오 다변화

### □ 시장상황에 대응한 Global 주식투자

#### ○ '21년 주식·채권 위탁운용사 Pool 선정 제도 신규 도입(신규)

- 자산군별 위탁운용사 Pool 선정 제도를 통해 시장 변동성 국면에서 효율적이고 적시적인 리밸런싱 실현 기대

※ 시장 환경에 맞는 운용사 집행 및 성과부진 운용사 교체 등 주식·채권 공동 과제

#### ○ 국내 주식 운용 포트폴리오 탄력적 대응

- (상반기) 시장참여율(베타)을 높이면서 초과 성과 창출이 가능한 주식형펀드 선별 투자를 통해 알파 포트폴리오 구성
- (하반기) 변동성 장세 속 손익관리에 주력하며 배당주식형 및 절대수익형 등의 전략으로 분산하여 안정적 수익 추구

#### ○ 해외 주식 운용 포트폴리오 다변화 확대

- (상반기) 미국 주식형 차익실현, 글로벌 펀드 내 중국 및 EM 비중 확대, ESG ETF 편입 등 수익확보에 주력
- (하반기) 액티브 펀드 비중 축소 및 절대수익형 신규상품 발굴 등을 통해 포트폴리오 변동성 축소

### □ 운용수익 제고를 위한 적극적인 채권운용

#### ○ 국내채권 이자수익 제고 및 포트폴리오 운용 강화

- 시장금리 상승 가능성을 고려하여 고이원 채권상품 투자 확대를 통한 이자수익 제고 및 운용손실 방어 여력 증대를 추진하고, 위탁운용 유형 세분화 및 다변화를 통한 시장 탄력적 포트폴리오 운용 강화

#### ○ 해외채권 지역별, 유형별 분산투자 강화

- 글로벌 및 미국채권 중심으로 투자하되 투자 안정성 및 수익성이 확보된 지역별·유형별 특화상품의 점진적 투자 확대 등 분산투자 강화

## □ 대체투자 포트폴리오 다각화

### ○ 포스트 코로나 시대에 부합하는 섹터 및 상품 발굴

- 언택트 비즈니스 환경에 부합되는 투자상품 발굴 검토하고, 위험·수익 구조가 유사한 기관 투자자들과 공동투자자로 안정적 대체투자 플랫폼 구축
- 부동산, 기업투자(PEF/VC), 인프라 등 투자유형, 국내 및 해외 미투자 선진국 또는 성장잠재력이 풍부한 국가 중심의 투자지역 다변화 추진

### ○ 대체투자 현장실사 개선방안 마련

- 코로나19 지속에 따른 이동제한 등 예외적인 상황의 경우 화상실사, 위탁실사 등의 비대면 실사로 대체할 수 있도록 보완·변경 방안 마련

## ③ 종합적 리스크관리 강화

## □ 종합적 리스크관리 대응체계 구축

### ○ 신용리스크 측정·관리

- 분기별 공제부금 운용 자산(단기·채권·대체)에 대한 신용위험량을 측정·관리하고, '22년 신용리스크 한도 설정 및 관리계획(안) 수립
- ※ (통합리스크 관리) 신용리스크 한도 설정 후, 시장 및 신용리스크의 합산 개념인 통합리스크 관리로 개별(시장)리스크 관리의 한계점을 보완한 전사적 위험관리 체계 기반 마련

### ○ 시장리스크 측정모형 고도화(신규)

- 해외자산(주식·채권)의 지속적인 증가로 국내 자산과 해외 자산간의 상관관계를 고려하지 않고 단순 합산 방식으로 설계된 시장리스크 측정모형의 고도화 검토
- ※ (리스크관리 자문 실시) 국내외 자산 간 상관관계 등에 따른 차이내역 시뮬레이션 등을 고려한 시장리스크 측정모형의 문제점을 진단하고 측정모형 개선(안)에 대한 자문 실시

### ○ 위기상황 대응체계 개선(신규)

- 타 기관의 위기상황 대응체계 측정방식, 측정지표를 분석하고, 위기 상황 인식방법 및 판단지표 개선 추진

### 1 소통·성과·효율 기반의 조직운영

#### □ 혁신성장을 위한 조직 효율화[중점]

##### ○ 정책과제 대응체계 강화

- 법개정 TF(내부)와 정책협의회(외부 이해관계자 포함)의 유기적 연계 아래 주요과제 중 적정임금제 TF를 동시 운영하며 정책과제 실행과제를 마련하고, 건설일자리혁신 TFT(임시조직) 설치방안 마련 등 과제 실행력 강화

##### ○ 조직 재정비

- 지사운영체계 개선을 위해 고객지원 - 사업장관리로 이원화한 복수 직제를 시범 운영하고, 일부 서버 지사 승격 등 추진

##### ○ 혁신문화 조성

- 경영혁신 운영체계 고도화(성과관리) 아래 혁신경진대회 참여 활성화(성과전파), 학습조직 지원 강화(신규과제발굴) 등을 통해 혁신문화 정립

#### □ 성과·역량 중심 인사운영[중점]

##### ○ 직무급제도 도입

- 직무급제도 도입을 위해 노·경 간 지속적인 대화, 직원 설명회 및 인터뷰 실시 등으로 공감대가 형성될 수 있도록 노력하여 최종 노·경 합의가 도출될 수 있도록 업무 추진 (합의 도출시 보수규정 전면개정 예정)

##### ○ 코칭문화의 확산·정착

- 부서장급은 그룹별 코칭(4단계)\*를 통해 코칭심화교육을 실시하고, 중간관리자(3,4급 비보직자)는 부서내 협업촉진과 부하 육성 등을 위한 역할 강화를 위한 코칭역량 향상교육 추진

\* (1) 코칭리마인드, (2) 감정관리, (3) 부하직원별 사례교육, (4) 의견공유 등

○ 여성관리자 양성교육 추진

- '21년 교육계획 수립시 여성직원에 대한 교육방법 등 구체적 검토·지원

○ 성과 중심의 인사시스템 마련

- 성과 중심의 인사제도가 운영토록 인사시스템(개인 평가, 승진 등) 개선
- 노·경 행복일터 TFT 등을 통해 개선방향 논의 예정

□ 소통으로 열린 조직문화 구현[중점]

○ 조직문화 개선 추진(신규)

- 똑똑하게 일하기, 잘 쉬기 등 일하고 싶은 회사, 다니고 싶은 회사를 만들기 위한 조직문화 개선 계획 마련

○ 소통 채널 운영 내실화

- 임직원이 열린 마음으로 상호 소통할 수 있도록 기존 소통의 장\*을 내실있게 운영하며 언택트 기반 전환 필요성 및 추진 검토

\* '동상동몽', '이심전심', 부서별·직급별·연령별 간담회, 영브릿지(YB) 등

- 일터혁신컨설팅(일·생활 균형 관련) 용역결과를 반영하여 전 직원이 참여할 수 있는 건강하고 유익한 프로그램\* 신설

□ 노경 파트너십 강화

○ 노·경 합동 소통활동

- 노·경 동반성장을 위해 전문기관에서 운영하는 교육프로그램을 합동 참여하여 노·경 관계 역량강화를 통한 합리적 관계 구축 기반 마련
- 노사협의회, 실무소위원회, 워크숍 등 주기적 만남을 통한 교류 활성화하고, 주요 노동이슈 등에 대한 선진문화 탐방, 한마음 대회, 사회봉사 활동 참여 등 추진

## ② 미래대비 정보전략체계 개선

### □ 전산시스템 통합 관리[중점]

#### ○ 퇴직공제 EDI시스템 및 전자카드 근무관리 시스템 통합

- 전자카드 시스템과 퇴직공제 EDI시스템의 기능적인 통합으로 인한 인터페이스 통일성 향상 등 사용자 인터페이스 개선

#### ○ 통합 모니터링 시스템 구축('21.2월) 및 운영(신규)

- 네트워크, 서버, 데이터베이스 등 IT 인프라에 대한 실시간 모니터링을 통해 장애유발 원인 분석하고, 장애발생 후 조치가 아닌 장애발생 이전에 상태 파악 및 조치를 통해 장애에 대한 선제적 대응 실시

#### ○ IT 서비스 관리(ITSM) 시스템 구축('21.1월) 및 운영(신규)

- 유지보수 신청→처리→확인 업무 프로세스를 시스템화하여 체계화된 서비스 관리 기반을 마련하고, 매월 접수·처리되는 요청사항의 처리 기간 및 만족도 등 자료 분석 후 인력 추가투입, 프로세스 개선 등 서비스품질 개선 활동 실시

### □ 정보보안 관리체계 고도화(신규)

#### ○ 신규 구축·고도화되는 정보시스템 보안 강화

- 퇴직공제·전자카드 웹사이트 통합 및 편의성 개선, 건설기능인 통합 경력관리시스템 구축 등 정보서비스 취약점 분석·개선

#### ○ 개인정보 유출방지를 위한 정보보안 시스템 고도화

- 개인정보를 취급하는 정보서비스에 대한 개인정보 영향평가 수행 및 개인정보취급자 업무용단말기의 개인정보 유출방지 시스템 고도화

#### ○ 클라우드 인프라 관리체계 개선

- 국가 정책 추진 현황 및 최신 클라우드 동향을 파악하고, 클라우드 관리체계의 미비점 보완 및 공공민간 클라우드센터 이전·통합 방안 검토

### ③ 고객중심의 사회적 책임 강화

#### □ 사회공헌활동 강화

##### ○ 임직원의 사회공헌활동 인식 개선 및 만족도 제고

- 통합 마일리지 우수자 외에도 활동별 참여 우수부서, 개인 등에게 인센티브를 제공하고, 활동시기 연중 분산 및 수혜자의 감사 후기 공유 등 감성홍보 등을 추진하여 주의환기 및 참여유인 강화

##### ○ 위드 코로나 시대 맞춤형 사회공헌 활동 발굴·확대 지속

- 언택트 활동을 추가 발굴\*하고, 대면활동 중 비대면으로 전환 가능한 활동은 추진방식을 변경\*\*하여 연중 활동 지원

\* 시각장애 아동을 위한 점자도서 제작 등 임직원 선호도 조사를 통해 신규활동 선정

\*\* 예시 : (기존) 다문화가정 나눔데이→ (변경) 지자체와 연계한 멘토링(온라인)

#### □ 윤리·인권경영 실천

##### ○ 적극행정 면책 제도 실시

- (적극행정면책 확대) 감사기간 종료 후 감사를 받는 직원의 신청이 없더라도 적극행정으로 판단될 경우 면책이 가능하도록 적극 활용
- (교육 및 홍보) 본회 및 지사(센터) 방문 순회 교육, 감사원 및 국민권익위 등에서 발간하는 적극행정면책 우수사례집, 유권해석 자료 등을 발굴하여 분기별 배포 및 홍보

##### ○ 사전컨설팅 제도 실시

- (외부전문가 활용) 사안에 따라 다양하고 전문적인 의견이 필요한 경우 외부전문가 자문, 용역 등을 활용하여 컨설팅 결과의 전문성, 신뢰성 제고

##### ○ 인권경영 강화

- 인권영향평가·인권경영위원회 연계성 강화·운영

## □ 환경·안전경영 실행

### ○ 기관 특성을 고려한 실현 가능한 환경 중심 활동 추진

- (전기차량 충전시설 확보) 본회 건물의 주차공간 활용(법정 주차대수 확보 범위내) 및 전력수급 방안 등을 검토하여 공제회 임직원 및 방문 민원인의 전기차량 활용 인프라 구축

### ○ 안전을 최우선 가치로 두는 경영 체계 확립

- 산업안전 및 보건 중요사항을 심의 및 의결하기 위한 산업안전보건 위원회 구성·운영(신규)
- 화재, 지진 등 일상생활과 밀접하게 발생할 수 있는 재난에 대한 체험훈련 등을 통해 재난 대응태세 확립

## □ 고객참여 채널 체계화

### ○ 고객의 목소리 청취 강화

- 고객 불편사항 청취를 위한 자체 고객만족도 조사 실시하고, 각 지사 특성에 맞는 고객 간담회를 개최하며 VOC운영위원회 정례화 등을 통한 제도적 개선방안 모색

### ○ 공제회 목소리 전달 강화

- (온라인) 유튜브, 인스타그램 등 온라인 매체를 적극 활용하기 위해 직원의 참여를 통해 참신한 소재를 발굴하고, 외부 전문업체를 활용하여 양질의 콘텐츠 제작·관리 등 운영의 전문성 확보
- (사외보) 고객 참여형 콘텐츠 및 참여경로(위탁기관 포함) 확대하고, 스마트 기기에서도 콘텐츠를 확인할 수 있도록 웹진 제작 및 발송 고객 대상 문자 알림 서비스\*를 도입하여 관심도 제고

\* 사외보 우편 발송 후 발송사실 안내 및 고객참여 콘텐츠 신청·접수 홍보

- (서포터즈) 기관 주요사업 및 신규제도 홍보를 위해 일반국민, 전문가 등으로 고용개선 서포터즈를 구성하여 사업부서 및 지사(센터)와 협업하여 건설현장 캠페인, 온라인 홍보 전개(신규)

## IV. 행정사항

구분	협조사항	요청부서	협조부서
1	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 데이터 분석 등 협조</li> <li>- 맞춤형 사업장 관리개편 및 자율통제 시스템 마련 시 과거데이터 분석 등 전산관련 사항 협조</li> <li>- 실시간 상담시스템 구축 및 통합 EDI 시스템 기능 개선 시 전산 관련 필요사항 협조</li> </ul>	공제사업팀	정보화운영팀
2	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 사업장 이행등급제 활용 활성화</li> <li>- 이행등급제가 조기 정착 될 수 있도록 등급 활용을 확대하고, 하위 등급사업장이 상위등급으로 상향할 수 있도록 사업장 관리 강화</li> <li>○ 직접신고제와 도급인 공제부금 납부제 활성화</li> <li>- 근로자, 사업주, 발주기관에 대한 제도안내 및 활용 적극 협조</li> </ul>	공제사업팀	지사
3	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 신청자의 전자카드 관련 정보 제공</li> <li>- 전자카드 발급 여부 및 발급기관 등 카드 정보 제공</li> </ul>	고객복지팀	전자카드관리팀
4	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 정보화시스템 유지보수 내 대환제도 및 실시간상환 개발 협조</li> <li>○ 복지포인트 생성을 위한 자료 전송 전산 개발</li> <li>- 바우처 생성 시 필요한 대상자 정보를 금융기관과 송·수신하는 시스템 마련</li> <li>○ 전화신청 및 모바일 신청시스템 구축 관련</li> </ul>	고객복지팀	정보화운영팀
5	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 방문 근로자 대상 설문지 작성 안내</li> </ul>	고객복지팀	지사
6	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 통합 경력관리시스템 2단계 발주 및 구축 추진</li> </ul>	기능등급관리팀	정보화운영팀
7	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 제도 시행 관련 연구용역 추진 및 제도 활용방안 마련</li> </ul>	기능등급관리팀	조사연구센터
8	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 중장기 자산배분계획('22년~'26년) 수립을 위한 부금유출입 전망치</li> <li>- '22년~'26년 연도별 퇴직공제금 지급액 예상 추이</li> <li>- '22년~'26년 연도별 퇴직공제금 수납액 예상 추이</li> </ul>	투자전략팀	고객복지팀 조사연구센터
9	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 신용리스크 관리방안 도입·실행 관련 업무협의</li> <li>○ 금융시장 위기상황 대응지표 개선 관련 업무협의</li> </ul>	리스크관리팀	자산운용본부
10	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 정책 방향 설정 및 기초자료 제공</li> <li>- 등급제 및 적정임금제 도입과 관련된 정책 추진 방향 공유 및 퇴직공제DB 등 분석에 필요한 기초자료 제공 협조</li> </ul>	조사연구센터	기능등급관리팀
11	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ '21년 사외보 발간시 고객제안제도 포함 요청</li> </ul>	고객상담센터	혁신기획팀



## V. 2021년 추진일정(안)

실 행 과 제	1분기	2분기	3분기	4분기
<b>I. 성장하는 퇴직공제</b>				
<b>① 퇴직공제 수혜 확대</b>				
• 전략적 사업장 관리체계 구축 [중점]				
- 사업장 이행등급제 정착 및 제도 내실화				
- 사업장 유형별 맞춤형 관리 시스템 도입				
- 퇴직공제 신고누락 방지 자율통제 시스템 마련				
• 퇴직공제금 찾아주기 확대 [중점]				
- 사망 피공제자 소멸시효 경과 전 청구관리체계 마련				
- 장기 미청구자 및 소액 적립자 청구 관리 강화				
- 모바일 전자고지 시스템 개선				
• 사업주의 자발적 제도이행 기반 마련				
- 건설현장 퇴직공제 사전컨설팅 시범운영				
- 고용관리책임자 교육·연수 프로그램 시범운영				
- 발주기관과의 협력을 통한 제도이행 강화				
• 퇴직공제 미납 사업장 사후관리 강화				
- 과태료 연계 시스템 정식운영 및 고도화				
- 업체 경영상태 상시분석 시스템 실시간 연계				
- 파공제자 직접신고제 및 도급인 공제부금 납부특례제 활성화				
<b>② 미래성장 사업기반 조성</b>				
• 전자카드 통합관리체계 구축 [중점]				
- 전자카드 지정단말기 확대				
- 기초안전보건교육 정보연계				
- 3대 보호구 구매이력 및 사용연한 관리체계 마련				
- 전자카드시스템을 통한 임금지급 연계				
• 기능인등급제 활용 고용개선 기반 마련 [중점]				
- 건설기능인 통합DB 및 2단계 시스템 구축				
- 중장기 정보화전략 수립 검토(종합플랫폼)				
- 제도 활용방안 및 처우개선체계 마련				
- 교육·훈련 체계 마련을 위한 후속 연구용역 추진				
<b>③ 고객 편의를 높이는 공공 서비스 혁신</b>				
• 건설근로자 생활안정 대부 지급체계 개선				
- 대환제도 및 실시간 상환 시스템 개발				
- 대부사업 지침 및 대부금 지급업무 처리요령 개정				
- 대환제도 및 실시간 상환 개시				
- 대부금 청구가능 대상자 확대 검토				

실 행 과 제	1분기	2분기	3분기	4분기
<b>• 퇴직공제 상담 시스템 강화</b>				
- 실시간 질의·응답(비대면 상담) 시스템 구축				
- WEDI 시스템 기능개선 및 고도화				
- 사업주 온라인 설문조사 및 환류				
<b>Ⅱ. 체감하는 고용복지</b>				
<b>① 고객 눈높이에 맞는 복지서비스 제공</b>				
<b>• 신규 복지사업 도입 추진 [중점]</b>				
- 초등학교 취학자녀 지원				
- 유산 지원금				
<b>• 복지수혜 수준 향상</b>				
- 복지사업 운영 및 확대·개선				
- 복지사업 만족도 조사 등 환류				
<b>• 복지서비스 신청 편의성 제고</b>				
- 전화신청 시스템 구축				
- 전화신청 개시 및 유지보수				
- 모바일 신청기능 추가 및 유지보수				
- 개인정보 수집·이용 동의 간소화				
<b>② 건설특화 맞춤형 훈련 확대</b>				
<b>• 공제회 쉼 건설기능인력 일학습병행제 운영 [중점]</b>				
- 건설 뉴 마이스터 양성훈련 운영				
- 건설 베테랑 양성훈련 운영				
- 훈련수료생 전담 OJT 프로그램 신설				
<b>• 직영교육훈련센터 운영</b>				
- 직영교육훈련센터 세부 운영방안 마련				
- 훈련교사 역량강화 교육 실시				
- 훈련콘텐츠 개발·보급				
<b>• 지역별 거점훈련기관 운영</b>				
- 거점훈련기관 운영				
<b>③ 건설일자리 플랫폼 기능 강화</b>				
<b>• 맞춤형 취업지원 공공인프라 확충</b>				
- 양질의 일자리 발굴 및 신속한 매칭 서비스 확대				
- 건설일드림넷 기능 강화				
- 취업지원사업 평가체계 강화				
<b>• 건설근로자 맞춤 정책·통계 인프라 구축</b>				
- 통합 DB 분석				
- 임금조사체계 구축방안 마련				
- 교육훈련체계 구축				
- 정책자문위원회 운영 등				
- 건설인력 고용지수 개선 논의				

실 행 과 제	1분기	2분기	3분기	4분기
<b>Ⅲ. 안정적인 자산운용</b>				
<b>① 자산배분체계 고도화 추진</b>				
• 중장기 자산배분전략체계 고도화 [중점]				
- 중장기('22~'26년) 자산배분계획 수립				
- 공제부금 운용 간담회 개최				
- 글로벌 금융시장 리서치 강화				
- 자산배분체계 개선 검토				
• 사회적 가치 투자 노력 강화				
- ESG 세미나 개최				
- 자산운용본부 워크숍 개최				
- ESG 전략 관련 자료 소개				
<b>② 자산운용 포트폴리오 다변화</b>				
• 시장상황에 대응한 Global 주식투자				
- '21년도 국내·해외주식 위탁운용사 선정 및 활용				
- 국내 주식 운용 포트폴리오 탄력적 대응				
- 해외 주식 운용 포트폴리오 다변화 확대				
• 운용수익 제고를 위한 적극적인 채권운용				
- '21년도 채권 위탁운용사 Pool 선정·활용				
- 국내채권 이자수익 제고 및 포트폴리오 운용 강화				
- 해외채권 지역별, 유형별 분산투자 강화				
• 대체투자 포트폴리오 다각화				
- 대체투자 현장 실사 개선				
- 대체투자 상품 발굴 및 사후관리				
<b>③ 종합적 리스크관리 강화</b>				
• 종합적 리스크관리 대응체계 구축				
- 신용리스크 관리방안 도입·실행				
- 시장리스크 측정 모형 고도화				
- 금융시장 위기상황 대응체계 개선				
<b>Ⅳ. 미래선도 혁신경영</b>				
<b>① 소통·성과·효율 기반의 조직운영</b>				
• 혁신성장을 위한 조직 효율화 [중점]				
- 정책과제 대응체계(TF 및 정책협의회) 운영				
- 지사 복수직제 시범운영 등 조직 재정비				
- 경영혁신 운영체계 운영 등 혁신문화 확산				

실 행 과 제	1분기	2분기	3분기	4분기
<b>• 성과역량 중심의 인사운영 [중점]</b>				
- 직무급제 도입				
- 평가승진제도 개선				
- 코칭프로그램 운영				
- 여성관리자양성 교육(교육훈련 운영시 반영)				
- 성과 능력중심의 인사시스템 마련				
<b>• 소통으로 열린 조직문화 구현 [중점]</b>				
- 영브릿지, 동상동몽, 이심전심 등 GWP프로그램 운영				
- 우수직원 올림픽, 지역탐방				
- 사내 동호회 운영, 문화사랑데이				
<b>• 노경 파트너십 강화</b>				
- 노사협의회, 실무소위원회 개최				
- 노경공동 우수 직원 선정 및 포상				
- 노경공동 교육프로그램 실시				
<b>② 미래대비 정보전략체계 개선</b>				
<b>• 전산시스템 통합 관리 [중점]</b>				
- 사업주 대민서비스 통합				
- 유지보수 서비스 품질 개선				
<b>• 정보보안 관리체계 고도화</b>				
- 정보보안 및 개인정보보호 관리체계 고도화				
- 클라우드 인프라 개선방안 검토				
<b>③ 고객 중심의 사회적 책임 강화</b>				
<b>• 사회공헌활동 강화</b>				
- 지역 맞춤형 사회공헌 활동 추진				
- 언택트 활동 추가발굴 및 확대				
- 지자체와 협업을 통한 취약계층 지원				
- 사회공헌활동 중장기 계획 개편				
- 우수 참여자 성과보상 강화				
- 사회공헌 활동 홍보 활성화				
<b>• 윤리·인권경영 실천</b>				
- 적극행정면책 제도 실시				
- 사전컨설팅 제도 실시				
- 기관경영 위원회 구성 및 인권영향평가 계획 수립				
- 기관운영 인권영향평가 실시				
- 주요사업 인권영향평가 실시				
- 인권경영위원회 개최				
- 인권경영위원회 후속조치 계획 수립				

실 행 과 제	1분기	2분기	3분기	4분기
<b>• 환경·안전경영 실천</b>				
- 산업안전보건위원회 구성 및 운영				
- 전기차량 충전시설 확보				
- 종합적인 재난 대응 훈련 실시				
- 안전 관련 규정 개정 등				
<b>• 고객참여채널 체계화</b>				
- 다양한 방법을 통한 고객 목소리 청취				
- 고객 참여 인센티브 제도 운영				
- 온라인 홍보 확대				
- 사외보 제작·활용 강화				
- 서포터즈 운영				
- 법 개정사항 및 새로운 CI 홍보				

별첨 2020년도 ESG 추진실적 1부.